

Working Korea 2016

한국의 노동 2016

김유선 지음

Working Korea 2016

한국의 노동 2016

발행일 | 2015년 12월 21일

지은이 | 김유선

펴낸이 | 이원보

펴낸곳 | 한국노동사회연구소

디자인 | 화소

등 록 | 2011년 1월 31일 제2013-000337호

주 소 | 서울시 마포구 백범로 169-9 국민서관빌딩 502호

전 화 | 02-393-1457

팩 스 | 02-393-4449

홈페이지 | www.ksli.org

ISBN 978-89-90497-29-1 (03330)

Working Korea 2016

한국의 노동 2016

김유선 지음

한국에서 신자유주의가 확산되고 노동시장 유연화가 추진된 것은 1994년 김영삼 정부 때부터다. 그 뒤 20년 가까이 노동시장 유연화는 한국 사회에서 지배적 담론으로 자리 잡았다. 정권이 바뀌어도, 노동시장 유연화는 제1의 노동정책 과제로 흔들림 없이 추진되었고, 고용불안정, 소득불평등 등 노동시장 양극화의 부정적 폐해는 갈수록 확대되었다.

한국노동사회연구소

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

발간사

한국 사회는 노동시장 개혁의 종착점이 어디가 될 지를 두고 긴장감이 고조되고 있다. 정부와 여당은 노동관련 5대 법안을 노동시장 문제에 대한 해법인 마냥 선전하고 있고, 노동계는 개정안에 총력 투쟁으로 맞서고 있는 상황이다.

2012년 대선 당시 주요 정당들이 유사한 노동 공약을 제시했던 상황을 돌이켜보면, 노동시장 문제에 대한 사회적 공감대를 바탕으로 노동시장 양극화를 해소하기 위한 정책들이 제시될 것이라는 기대감도 있었다. 하지만 박근혜 정부는 고용률 70% 달성이라는 목표 속에서 불안정한 일자리를 양산하고 있고, 급기야 노동정책 과제로 ‘노동 유연화’를 내걸며 쉬운 해고, 임금 삭감, 비정규직 확대를 강요하고 있다.

불과 1년 전 피케티의 『21세기 자본』에 대한 관심에서 나타났듯이, 우리 사회는 양극화, 갑의 횡포, 부의 대물림과 같은 불평등의 문제에 대한 해결책을 절실하게 요구하였지만, 현 정부와 자본은 ‘정규직 과보호론’을 내세우며 문제의 책임을 노동자에게 전가할 뿐만 아니라 자본의 이윤을 보장하기 위한 노동유연화 정책을 쏟아내고 있다.

노동시장 구조개혁 논의는 올바른 노동시장 진단에서 출발해야 한다. 한국의 노동시장을 ‘노동시장 경직성’이나 ‘정규직 과보호론’으로 포장하고 있는 정부는 개혁의 방향과 대상을 그릇되게 설정할 수밖에 없다. 이

린 상황에서 『한국의 노동 2016』은 한국 노동시장의 고용불안정성과 소득불평등의 실태를 적나라하게 보여주고 있다. 이 책은 한국이 근속년수가 1년 미만인 단기근속자의 비율은 높고, 10년 이상인 장기근속자 비율은 낮은 대표적인 고용불안의 국가임을 실증하고 있다. 최근 가속화되고 있는 ‘임금 없는 성장’과 임금불평등에 대한 분석은 노동시장 개혁방향이 어디로 가야할 지를 명확하게 제기하고 있다.

우리나라 노동시장에 대한 날카로운 진단을 바탕으로 하여 일자리 정책과 임금정책을 중심으로 한 노동시장 개혁과제를 도출하고 있는 『한국의 노동 2016』은 우리나라의 연구자, 정책입안자, 노동조합 활동가에게 많은 시사점을 줄 수 있으리라 믿는다.

이 책은 프리드리히 에버트 재단의 후원으로 김유선 선임연구위원이 연구한 결과물이다. 더불어 책 발간에 이르기까지 자료 수집 및 정리를 맡은 윤자호 연구원과 교정 및 편집을 담당했던 구도희 편집부장의 수고가 있었다. 이 모든 분들과 함께 물심양면으로 후원을 아끼지 않은 프리드리히 에버트 재단에 깊이 감사드린다.

2015년 12월

한국노동사회연구소 소장 노광표

5

차례

| | |
|-----|---|
| 발간사 | 4 |
|-----|---|

| | |
|---------|----|
| 제1장 머리말 | 10 |
|---------|----|

제2장 노동시장 진단

제1절. 고용불안정

| | |
|--|----|
| 1. 낮은 고용보호 수준 | 17 |
| 2. 초단기근속의 나라 | 19 |
| 3. 한 해 이직자가 562만명 | 20 |
| 4. 전체 노동자의 절반이 비정규직 기간제/시간제/간접고용 비정규직 | 22 |

제2절. 소득불평등

| | |
|-----------------------------|----|
| 1. 성장에 못 미치는 임금인상 | 27 |
| 2. 노동소득분배율 하락 | 30 |
| 3. 임금불평등과 저임금계층 | 31 |
| 4. 사업체 규모와 고용형태에 따른 차별 증첩 | 33 |
| 5. 10대 재벌 사내유보금 증가와 실물투자 감소 | 35 |
| 6. 최상위층 소득 집중도 빠른 속도로 증가 | 37 |
| 7. 소결 | 39 |

제3절. 노사관계 파편화

| | |
|---------------------------|----|
| 1. 노조 조직률과 단체협약 적용률 10%대 | 40 |
| 2. 파업 감소, 부당노동행위와 부당해고 급증 | 41 |

제3장 노동시장 개혁과제

제1절. 일자리 정책

- 1. 실 노동시간 단축 47
- 2. 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용 53
보론1/보론2 59
- 3. 실업급여 확대와 구직촉진수당 도입 및 연금 확대 62

제2절. 임금정책

- 1. 최저임금 수준 현실화와 사각지대 일소 63
- 2. 최고임금제 도입 69
- 3. 초기업 교섭 확대와 단체협약 효력확장 72
- 4. 임금체계 개편 75

제3절. 노동인권 보호 - 법대로, 법과 원칙 80

제4장 맺는 말 81

| | |
|------|----|
| 참고문헌 | 85 |
| 요약 | 88 |
| 영문초록 | 91 |



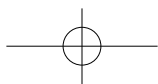
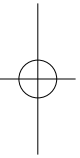
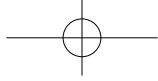
표 목차


| | |
|--|----|
| [표1] 고용보험 상실자와 비자발적 이직자 현황 | 21 |
| [표2] 시간제 근로자 수와 임금, 노동시간, 최저임금 미달자 실태 | 24 |
| [표3] 실질임금 인상률 추이 | 29 |
| [표4] 노동소득분배율 추이 | 31 |
| [표5] 사업체 규모와 고용형태별 월임금총액과 임금격차 | 34 |
| [표6] 사업체 규모와 고용형태별 최저임금 미달자와 국민연금 가입률 | 35 |
| [표7] 10대 재벌 사내유보금과 실물투자액 | 36 |
| [표8] 근로시간과 임금 | 51 |
| [표9] 연장근로시간 제한의 고용효과 ¹ | 52 |
| [표10] 공공부문 비정규직 인원 | 53 |
| [표11] 10대 재벌 비정규직 현황 | 56 |
| [표12] 파견법 확대대상 추정 | 58 |
| [표13] 10대 재벌 상장사 최고액 경영자들과 일반직원 평균 보수 비교 | 69 |
| [표14] 2014년 당기순손실 기록한 기업의 총수들 보수 현황 | 70 |
| [표15] 2014년 12월말 규제기요턴 민관합동 회의 자료 | 84 |



그림 목차

| | |
|----------------------------------|----|
| [그림1] 한국 노동시장의 주요 특징 | 16 |
| [그림2] OECD 고용보호지수 국제비교 (상용직) | 18 |
| [그림3] 단기근속자 비율 국제비교 | 19 |
| [그림4] 장기근속자 비율 국제비교 | 20 |
| [그림5] 기간제 근로 추이 | 23 |
| [그림6] 시간제 근로 추이 | 23 |
| [그림7] 파견근로 국제비교 | 26 |
| [그림8] 성장에 못 미치는 임금인상 | 27 |
| [그림9] 실질임금 인상률과 생산성 증가율 국제비교 | 28 |
| [그림10] 노동소득 분배율 추이 | 31 |
| [그림11] OECD 국가 임금불평등 비교 | 32 |
| [그림12] OECD 국가 저임금계층 비교 | 33 |
| [그림13] 10대 재벌 사내유보금과 실물투자액 추이 | 36 |
| [그림14] 상위1% 소득집중도 | 37 |
| [그림15] 소득집중도 국제비교 | 38 |
| [그림16] 노동조합 조직률과 단체협약 적용률 국제 비교 | 41 |
| [그림17] 파업발생과 부당노동행위, 부당해고 추이 | 43 |
| [그림18] 파업발생건수 대비 부당노동행위 구제신청건수 | 44 |
| [그림19] 일자리 정책 개요 | 46 |
| [그림20] 주5일 근무제 적용률과 실 근로시간 추이 | 47 |
| [그림21] OECD 국가의 연간 노동시간 비교 | 48 |
| [그림22] 주당 노동시간 분포 | 49 |
| [그림23] 성별 연령별 고용률 국제비교 | 60 |
| [그림24] 성별 학력별 고용률 국제비교 | 61 |
| [그림25] 임금정책 개요 | 63 |
| [그림26] 최저임금 수혜자와 영향률 | 66 |
| [그림27] 최저임금 미달자와 미달자 비율 | 67 |
| [그림28] 공무원과 H사 생산직의 연령/근속별 연봉 추이 | 76 |
| [그림29] 3대 불법 일소 | 80 |
| [그림30] 노동시장 개혁과제 | 82 |





제1장 | 머리말

1974년 석유과동부터 2008년 글로벌 금융위기까지 30여년은, 전 세계 곳곳에서 신자유주의가 맹렬하게 위세를 떨치고, 노동시장 유연화가 마치 글로벌 표준(global standard)이라도 되는 양 행세하던 시장근본주의 시기였다. 2008년 글로벌 금융위기를 겪은 뒤 사정은 크게 달라져, 국제노동기구(ILO)와 주요 선진국을 중심으로 신자유주의와 노동시장 유연화에 대한 비판과 재검토가 활발하게 이루어지고 있다. 대표적인 사례로 ILO의 임금주도 성장모델(wage-led growth model)과 피케티(Piketty)의 『21세기 자본(Capital in the Twenty-First Century)』 열풍을 들 수 있다. 하지만 아직까지 뚜렷한 반전의 주체와 계기를 마련하지는 못 하고 있다.

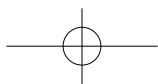
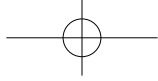
한국에서 신자유주의가 확산되고 노동시장 유연화가 추진된 것은 1994년 김영삼 정부 때부터다. 그 뒤 20년 가까이 노동시장 유연화는 한국 사회에서 지배적 담론으로 자리 잡았다. 김영삼 정부에서 김대중 정부, 노무현 정부에서 이명박 정부로 정권이 바뀌어도, 노동시장 유연화는 제1의 노동정책 과제로 흔들림 없이 추진되었고, 고용불안정, 소득불평등 등 노동시장 양극화의 부정적 폐해는 갈수록 확대되었다.

2012년 총선과 대선 맨 재벌개혁과 골목상권 보호 등 경제민주화와 복지국가가 핵심 이슈로 떠올랐지만, 정작 그 뿌리인 노동시장과 노사관계 개혁은 주요 이슈가 되지 못 했다. 그러나 여야 모두 대선 공약에서 ‘노동시장 유연화’라는 용어 자체를 찾아볼 수 없었고, 과거보다 전향적인 노동시장(일자리) 공약을 제시했다. 이는 지난 20여 년 동안 추진된 노동시장 유연화가 노동시장 양극화(고용불안정, 소득불평등)로 이어지면서, 대중적 반감이 확산된 저간의 사정을 반영하는 것으로 해석된다.

제18대 대통령에 당선된 박근혜 후보는 대선 때 ‘고용률 70% 달성, 상시·지속적 업무 정규직 고용관행 정착, 2020년까지 연평균 노동시간 OECD 수준으로 단축, 최저임금 수준 개선과 근로감독 강화, 정리해고 요건과 절차 강화’ 등을 공약했다. 그러나 얼마안가 ‘고용률 70% 달성’ 이외의 공약은 실종되었고, 그 빈자리는 공약에도 없던 ‘양질의(?) 시간제 일자리 창출’이 대신했다.

2014년 말에는 최경환 부총리의 ‘정규직 과보호’ 발언을 시작으로, ‘노동시장 유연화’가 다시 노동정책 제1의 과제로 부활하기 시작했다. 박근혜 정부는 ‘2015년 경제정책 방향’과 ‘비정규직 종합대책’에서 정규직과 비정규직의 하향평준화를 공식 천명했다. 2015년 9월에 있는 ‘노사정 대타협(?)’ 직후 여당이 입법 발의한 노동법 개정안은 ‘쉬운 해고, 평생 비정규직’으로 요약되듯이 재벌의 이해관계를 고스란히 반영하고 있다.

제2장에서는 한국의 노동시장 실태를 고용불안정, 소득불평등, 노사관계 파편화 순으로 진단하고, 제3장에서는 일자리 정책과 임금 정책을 중심으로 노동시장 개혁과제를 살펴본다.

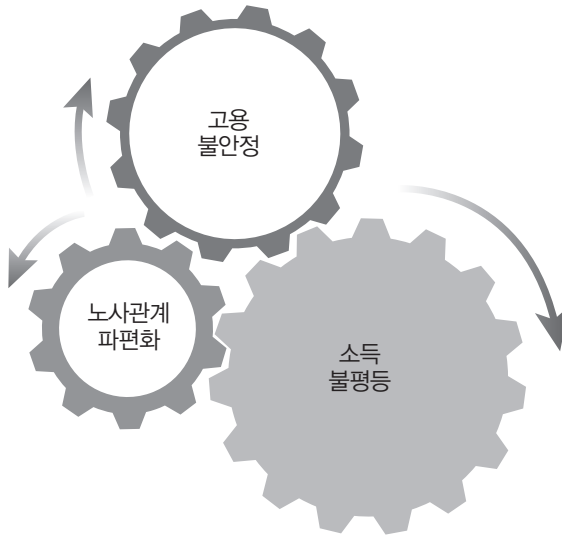




제2장¹ 노동시장 진단

한국의 노동시장은 고용불안정과 소득불평등, 노사관계 파편화로 특징지을 수 있다.

[그림1] 한국 노동시장의 주요 특징



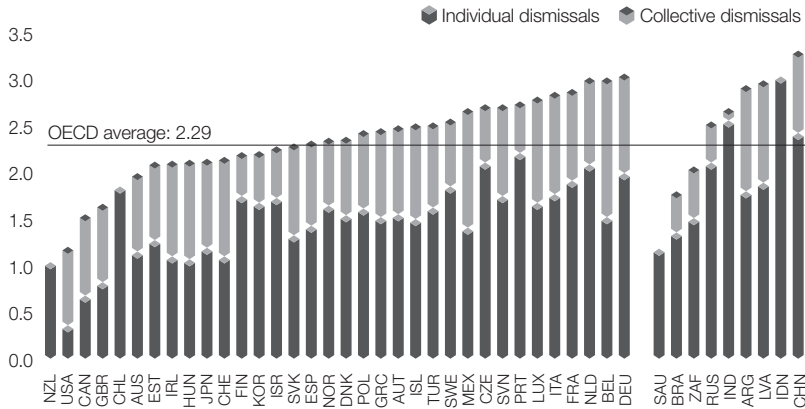
제1절 고용불안정

1. 낮은 고용보호 수준

정부와 재계는 ‘한국의 고용보호수준이 높고, 노동시장이 경직적이다’고 얘기한다. 하지만 OECD가 2013년에 발표한 고용보호지수에서, 정규직(상용직) 개별해고 제한은 34개국 중 12위(2.29점)로 중간 정도고, 집단해고 제한은 30위(1.88점)로 가장 낮다¹. 개별해고와 집단해고를 종합한 정규직 해고 제한은 22위(2.17점)로 낮은 편에 속한다. 따라서 OECD 고용보호지수에 따르면 한국의 고용보호수준은 낮은 편에 속하고, 노동시장은 유연한 편에 속한다. 하르츠 개혁으로 노동시장이 유연화 되었다는 독일은 2013년에도 정규직 고용보호 수준이 OECD 국가 중 가장 높다([그림 2] 참조).

1 OECD는 각국의 해고 관련 법률 조항에 0점부터 6점까지 점수를 매겨 5년마다 고용보호지수를 발표하고 있다.

[그림2] OECD 고용보호지수 국제비교 (상용직)



자료: OECD(2013), Employment Outlook 2013, Ch.2

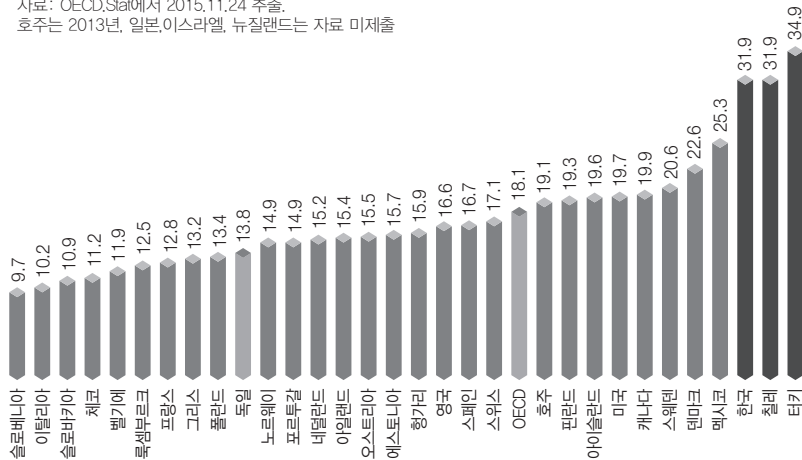
OECD 고용보호지수는 해고 관련 법률 조항에 점수를 매겨 비교한 것이어서 현실과 괴리가 있을 수 있다. 첫째, 남녀고용평등법이 동일가치 노동 동일임금을 규정하고 있어도 한국의 성별 임금격차가 OECD 국가 중 가장 심한 데서 알 수 있듯이, 법률과 현실 사이에는 괴리가 있기 마련이다. 둘째, 한국에선 근로기준법이 사실상 최고(또는 표준) 기준으로 작용하지만 유럽에선 단체협약으로 노동시장을 규율하기 때문에 해고관련 법제를 단순 비교하는 것은 부적절하다. 예컨대 한국에선 법률로 주40시간제를 시행하고 있어도 2014년 연간 노동시간이 2,057시간인데, 주48시간 상한제를 시행하는 독일 노동자들의 연간 노동시간은 1,302시간이다.

2. 초단기근속의 나라

ILO와 OECD 등 국제기구는 고용안정의 지표로 근속년수를 사용한다. 근속년수가 1년 미만인 단기근속자 비율은 터키가 34.9%로 가장 많고, 다음으로는 한국과 칠레가 31.9%로 두 번째로 많다. 이는 매년 노동자 3명 중 1명이 직장을 옮기거나 새로이 취업하고 있음을 말해준다. 이에 비해 OECD 회원국 평균은 18.1%고, 단기근속자가 가장 적은 슬로베니아는 9.7%다([그림 3] 참조).

[그림3] 단기근속자 비율 국제비교 (2014년,%)

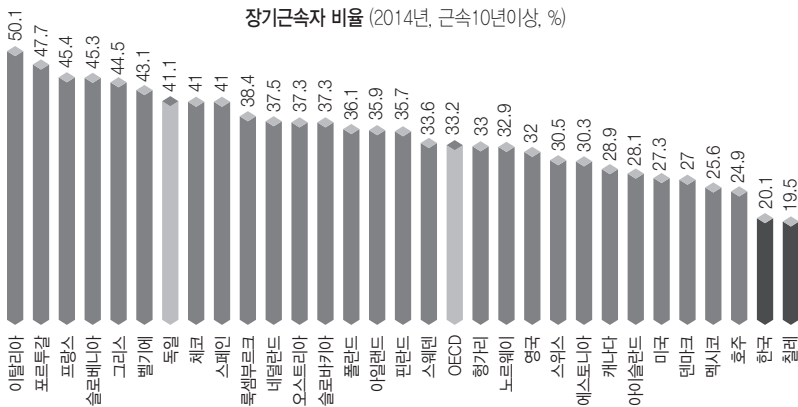
자료: OECD.Stat에서 2015.11.24 추출.
호주는 2013년, 일본, 이스라엘, 뉴질랜드는 자료 미제출



근속년수가 10년 이상인 장기근속자 비율은 한국이 20.1%로, OECD 회원국 중 칠레(19.5%) 다음으로 적다. OECD 회원국 평균은 33.2%고, 장기근속자가 가장 많은 이탈리아는 50.1%다. 한국은 OECD 국가 중 근속

년수가 가장 짧은 ‘초단기근속’의 나라로, 고용이 가장 불안정한 나라다. 하르츠 개혁으로 노동시장이 유연화 되었다는 독일은 단기근속자 비율 13.8%, 장기근속자 비율 41.1%로, 우리와는 비교하기 어려운 고용이 안정된 나라다([그림4] 참조).

[그림4] 장기근속자 비율 국제비교 (2011년,%)



자료: OECD.Stat에서 2015.11.24 추출.
호주는 2013년, 일본, 이스라엘, 뉴질랜드, 터키는 자료 미제출

3. 한 해 이직자가 562만명

노동부 고용보험통계에 따르면 2013년 한 해 고용보험 피보험자는 1,157만명이고, 직장을 그만둔 이직자는 562만명(48.5%)이다. 자발적 이직자는 340만명(60.5%)이고 비자발적 이직자는 222만명(39.5%)이다. 비자발적 이직자 중 경영상 사정으로 직장을 그만둔 사람은 112만명(20.0%)이

고, 계약기간 만료로 직장을 그만둔 사람은 98만명(17.4%)이며, 정년퇴직자는 3만명(0.6%)밖에 안 된다.

이직률은 여성(56.0%)이 남성(43.6%)보다 높고, 연령별로는 40대(37.7%)를 저점으로 나이가 젊거나 많을수록 높아지는 U자형을 그리고 있다. 사업장 규모별로는 5인 미만(58.3%)부터 300인 이상(35.4%)까지 사업장 규모가 클수록 이직률이 낮아진다. 하지만 300인 이상 대기업도 3명 중 한 명꼴로 직장을 그만두고 있다.

비자발적 이직자 비율은 여성(43.0%)이 남성(36.4%)보다 높고, 연령별로는 20대 이하(26.3%)부터 60대 이상(64.1%)까지 나이가 많을수록 높아

[표1] 고용보험 상실자와 비자발적 이직자 현황 (2013년, 단위: 천명, %)

| | 수(천명) | | | | | | 비율(%) | | |
|----------|--------|---------|---------|-------|------|------|---------|---------|-------|
| | 피보험자 | 이직(상실자) | 비자발적 이직 | | | | 이직(상실)률 | 비자발적 이직 | 기간 만료 |
| | | | 소계 | 경영사정 | 정년퇴직 | 기간만료 | | | |
| 전체 | 11,571 | 5,616 | 2,216 | 1,122 | 31 | 979 | 48.5 | 39.5 | 17.4 |
| 남 | 6,972 | 3,040 | 1,107 | 589 | 23 | 461 | 43.6 | 36.4 | 15.2 |
| 여 | 4,600 | 2,576 | 1,109 | 533 | 8 | 518 | 56.0 | 43.0 | 20.1 |
| 20대이하 | 2,195 | 1,627 | 428 | 202 | 0 | 209 | 74.1 | 26.3 | 12.8 |
| 30대 | 3,468 | 1,427 | 515 | 322 | 0 | 178 | 41.1 | 36.1 | 12.5 |
| 40대 | 3,073 | 1,159 | 484 | 284 | 0 | 183 | 37.7 | 41.7 | 15.8 |
| 50대 | 2,009 | 867 | 445 | 220 | 19 | 188 | 43.1 | 51.4 | 21.7 |
| 60대이상 | 826 | 536 | 344 | 95 | 12 | 220 | 64.9 | 64.1 | 41.1 |
| 5인 미만 | 1,779 | 1,038 | 423 | 325 | 1 | 86 | 58.3 | 40.8 | 8.3 |
| 5-9인 | 1,169 | 660 | 266 | 186 | 1 | 72 | 56.5 | 40.3 | 10.9 |
| 10-29인 | 1,931 | 1,065 | 430 | 230 | 3 | 184 | 55.1 | 40.4 | 17.3 |
| 30-99인 | 1,899 | 981 | 371 | 165 | 6 | 188 | 51.7 | 37.8 | 19.1 |
| 100-299인 | 1,563 | 728 | 282 | 90 | 8 | 173 | 46.6 | 38.7 | 23.8 |
| 300인 이상 | 3,231 | 1,144 | 444 | 125 | 13 | 276 | 35.4 | 38.8 | 24.1 |

자료: 노동부·고용정보원, 고용보험통계연보 2013년.

주: 1) 이직률(고용보험 상실률) = 이직자(고용보험상실자) ÷ 피보험자 × 100.

2) 비자발적이직자비율 = 비자발적이직자 ÷ 이직자 × 100

진다. 사업장 규모별로는 38~41%로 사업장 규모에 관계없이 40% 수준을 보이고 있다([표1] 참조).

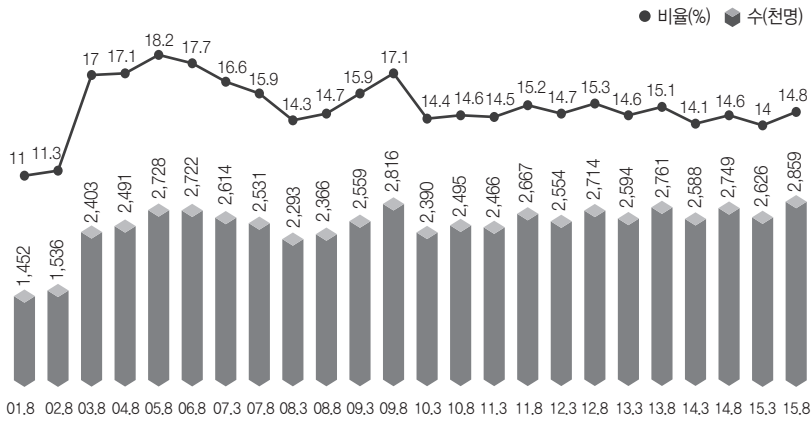
4. 전체 노동자의 절반이 비정규직

통계청 경제활동인구조사부가조사에서 2015년 8월 현재 비정규직은 868만명(임금노동자의 45.0%)이고 정규직은 1,063만명(55.0%)이다. 그러나 이주 노동자는 아예 조사대상에서 제외되고, 사내하청 노동자는 별도의 설문 문항이 없어 정규직으로 잘못 분류되고, 특수고용 노동자는 자영업으로 잘못 분류되고 있어, 실제 비정규직 규모는 50%를 크게 넘어설 것으로 보인다. 한국의 비정규직은 대부분 임시근로를 겸하고 있어 고용이 매우 불안정한 특징을 보이고 있다.

(1) 기간제

기간제 근로는 2005년 8월 273만명(18.2%)을 정점으로 기간제 보호법에 힘입어 2008년 3월 229만명(14.3%)으로 감소했다. 2009년 8월에 282만명(17.1%)으로 늘어난 것은 희망근로 때문이며, 2010년 3월 239만명(14.4%)에서 2015년 8월 286만명(14.8%)으로 14~15%대에서 고착화되고 있다([그림5] 참조). 기간제 보호법에 따른 기간제 감소효과는 3.9%p로 추정되고 있다(김유선 2015a).

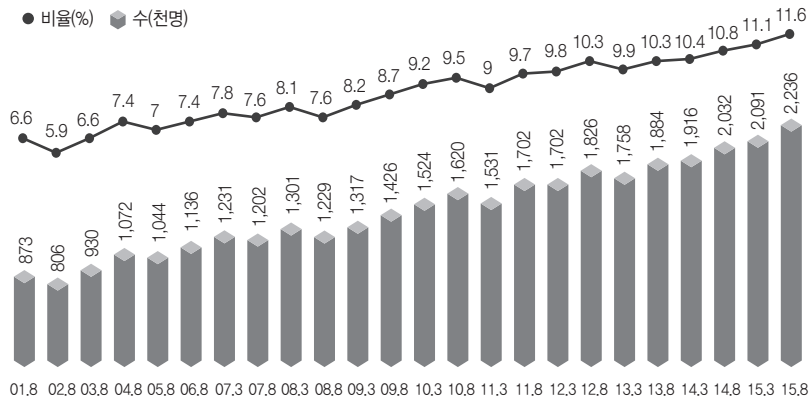
[그림5] 기간제 근로 추이 (단위: 천명, %)



(2) 시간제

시간제 근로는 2002년 8월 81만명(5.9%)에서 2015년 8월 224만명(11.6%)으로 꾸준히 증가하고 있다. 시간제 근로자들을 종사상 지위별로

[그림6] 시간제 근로 추이 (단위: 천명, %)



살펴보면 상용직 23만명(10.2%), 임시직 142만 명(63.4%), 일용직 59만 명(26.4%)으로, 임시직과 일용직이 대부분을 차지하고 있다([그림6] 참조).

시간제 근로자의 월임금총액은 2001년 8월 45만원(정규직의 26.7%)에서 2015년 8월 71만원(23.8%)으로, 금액은 26만원 증가했지만 정규직 대비 임금격차는 2.9%p 확대되었다. 시간당 임금은 6,497원(정규직의 79.8%)에서 8,423원(52.0%)으로, 금액은 1,926원 증가했지만 정규직 대비 임금격차는 27.8%p 확대되었다. 법정 최저임금 미달 자도 14만 명(16.3%)에서 85만 명(38.1%)으로 71만 명(21.8%p) 증가했다. 고용의 질이 나쁜 저임금 시간제 일자리가 빠른 속도로 확산되고 있는 것이다([표2] 참조).

[표2] 시간제 근로자 수와 임금, 노동시간, 최저임금 미달자 실태

| | 시간제근로 | | 노동 시간 | 월임금 | | 시간당임금 | | 최저임금 미달 | |
|--------|-------|------|----------|-----|---------|-------|---------|---------|------|
| | 천명 | % | | 만원 | 정규직=100 | 원 | 정규직=100 | 천명 | % |
| 2001.8 | 873 | 6.6 | 21.6 | 45 | 26.7 | 6,497 | 79.8 | 142 | 16.3 |
| 2002.8 | 806 | 5.9 | 21.6 | 50 | 27.4 | 6,921 | 78.6 | 127 | 15.8 |
| 2003.8 | 930 | 6.6 | 23.0 | 50 | 24.8 | 6,862 | 69.5 | 137 | 14.7 |
| 2004.8 | 1,072 | 7.4 | 22.6 | 54 | 25.6 | 6,954 | 65.9 | 184 | 17.2 |
| 2005.8 | 1,044 | 7.0 | 22.2 | 52 | 23.7 | 7,036 | 62.8 | 226 | 21.6 |
| 2006.8 | 1,136 | 7.4 | 21.5 | 55 | 24.3 | 7,005 | 60.1 | 253 | 22.3 |
| 2007.8 | 1,202 | 7.6 | 21.7 | 56 | 23.4 | 6,802 | 54.6 | 295 | 24.5 |
| 2008.8 | 1,229 | 7.6 | 21.5 | 57 | 23.0 | 7,138 | 53.9 | 326 | 26.5 |
| 2009.8 | 1,426 | 8.7 | 21.3 | 54 | 21.0 | 6,533 | 47.6 | 516 | 36.2 |
| 2010.8 | 1,620 | 9.5 | 21.0 | 56 | 21.2 | 6,758 | 46.9 | 514 | 31.7 |
| 2011.8 | 1,702 | 9.7 | 20.7 | 60 | 22.2 | 7,578 | 51.1 | 517 | 30.4 |
| 2012.8 | 1,826 | 10.3 | 21.0 | 61 | 21.9 | 7,117 | 46.6 | 520 | 28.5 |
| 2013.8 | 1,884 | 10.3 | 21.2 | 65 | 23.1 | 7,683 | 49.1 | 685 | 36.3 |
| 2014.8 | 2,032 | 10.8 | 21.0 | 66 | 22.9 | 7,645 | 48.0 | 797 | 39.2 |
| 2015.8 | 2,236 | 11.6 | 20.7 | 71 | 23.8 | 8,423 | 52.0 | 853 | 38.1 |

자료: 통계청 경제활동인구조사부가조사 원자료

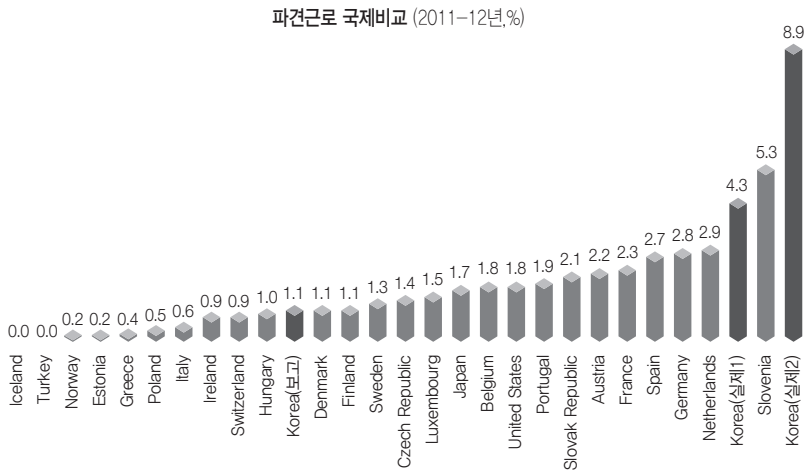
(3) 간접고용 비정규직

경제활동인구조사 부가조사(2015년 8월)에서 파견근로는 21만명(1.1%), 용역근로는 66만명(3.4%)이다. 설문조사에서 임금을 파견업체에서 받았다고 응답하면 파견근로로 분류되고, 용역업체에서 받았다고 응답하면 용역근로로 분류될 뿐, 파견근로와 용역근로를 구분해야 할 근거가 없다. 파견업체가 용역업체를 겸하는 경우가 많고, 현장 노동자들에게는 파견보다 용역이 익숙한 용어기 때문에, 파견근로가 용역근로로 분류될 뿐이다. 파견근로와 용역근로를 합친 파견(용역)근로는 87만명(4.5%)이다.

노동부가 시행한 ‘고용형태 공시제 결과’(2015년 3월)에서 300인 이상 대기업 사내하청은 92만명(4.9%)이다. 이들 사내하청은 대부분 불법파견이지만, 경제활동인구조사 부가조사에는 사내하청 설문 문항이 없어 대부분 정규직으로 잘못 분류된다. 따라서 실제 파견근로(파견, 용역, 사내하청)는 179만명(9.4%)을 넘어설 것으로 보인다.

노동부가 OECD에 보고한 파견근로 비율은 2012년 3월 1.1%로 국제적으로 낮은 편에 속한다. 그러나 용역근로자를 합치면 4.3%로 슬로베니아(5.3%) 다음으로 높고, 사내하청까지 합치면 8.9%로 OECD 국가 중 가장 높다([그림기 참조]). 한국은 비정규직 규모가 많고 차별이 심하다는 것 이외에, 고용이 매우 불안정한 간접고용 또는 파견근로 비중이 매우 높다는 특징을 보이고 있다.

[그림7] 파견근로 국제비교 (단위:%)



자료: OECD(2014), Employment Outlook 2014, Ch.4, p.148

- 주: 1) Korea(보고)는 2012년 3월 한국 정부가 OECD에 보고한 수치임.
 2) Korea(실제1) 4.3%는 2014년 8월 파견근로(파견용역)이고,
 Korea(실제2) 8.9%는 파견근로(파견용역사내하청)를 재계산한 수치임.

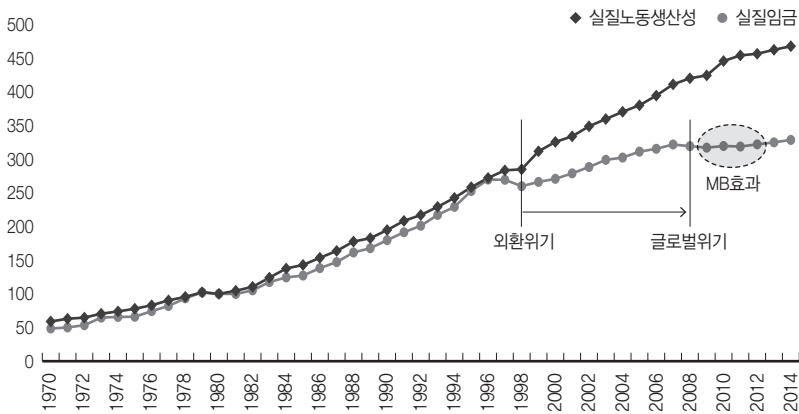
제2절 소득불평등

1. 성장에 못 미치는 임금인상

1990년대 초반 노동운동이 활발하게 전개될 때 재계는 ‘생산성이 오른 만큼 임금이 올라야 한다’고 주장했다. 하지만 1997년 외환위기 이전에도 실질임금 인상률은 생산성 증가율에 조금 못 미쳤다. 외환위기 이후 저임

[그림8] 성장에 못 미치는 임금인상

실질임금과 실질 노동생산성 추이 (1980=100)

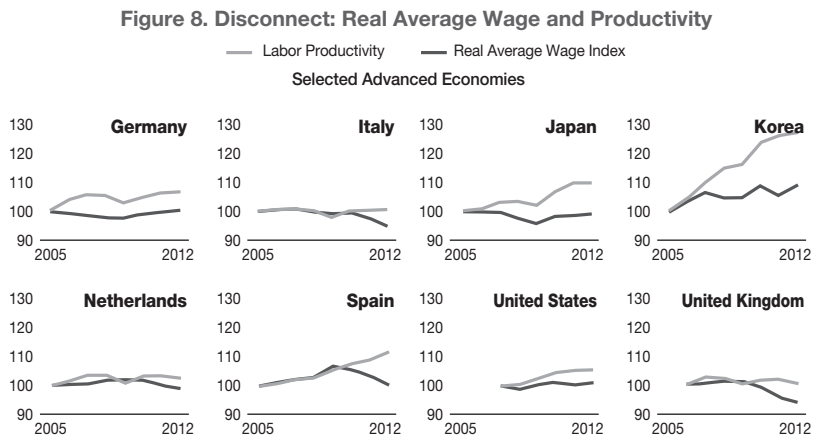


자료 : 한국은행 국민계정; 통계청 물가조사, 경제활동인구조사에서 계산

금 비정규직이 양산되고, 정규직도 성장에 못 미치는 임금인상이 이어지면서, 실질임금 인상률과 생산성 증가율 사이에 격차는 크게 벌어지기 시작했다. 특히 이명박 정부가 집권하고 글로벌 위기를 겪은 2008년 이후는 생산성은 증가해도 임금은 상승하지 않는 ‘임금 없는 성장’이 이루어지고 있다([그림8] 참조).

성장에 못 미치는 임금인상은 한국뿐 아니라 다른 나라에서도 일어나고 있는 현상이라는 지적이 있을 수 있다. 그러나 국제통화기금(IMF)에 따르면 한국만큼 실질임금 인상률과 생산성 증가율의 격차가 큰 나라가 없다([그림9] 참조).

[그림9] 실질임금 인상률과 생산성 증가율 국제비교



자료: Dabla-Norris et al.(2015), "Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective", IMF.

2000년부터 2014년까지 경제성장률은 연평균 4.4%였다. 노동부가 조사한 5인 이상 사업체 상용직의 실질임금 인상률은 2.5%고, 한국은행 국

민소득 통계에서 계산한 1인당 피용자 보수총액 인상률은 1.4%다. 노동부에 따르면 매년 1.9%p, 한국은행에 따르면 매년 3.0%p 만큼 성장에 못 미치는 임금인상이 이루어진 것이다. 노동부에 따르면 지난 15년 동안 실질임금 인상률이 경제성장률보다 높았던 해는 2002~3년과 2012년 세 해고, 한국은행에 따르면 2003년 단 한 해 뿐이다. 비정규직 뿐 아니라 정규직도 성장에 못 미치는 임금인상이 이루어진 것이다([표3] 참조).

[표3] 실질임금 인상률 추이 (2000~2014년, 단위:%, 천원)

| 연도 | 주요 경제지표 | | | 실질임금 (월, 천원, 2010년=100) | | | 실질임금 인상률 (%) | | |
|------|---------|--------|--------------|-------------------------|-------|--------|--------------|-------|--------|
| | 경제 성장률 | 물가 상승률 | 성장률 + 물가 상승률 | 노동부 상용직 | | 한은 피용자 | 노동부 상용직 | | 한은 피용자 |
| | | | | 10인 이상 | 5인 이상 | 1인당 보수 | 10인 이상 | 5인 이상 | 1인당 보수 |
| 2000 | 8.9 | 2.3 | 11.2 | 2,362 | 2,282 | 2,227 | 5.6 | 5.6 | 1.7 |
| 2001 | 4.5 | 4.1 | 8.6 | 2,399 | 2,303 | 2,294 | 1.5 | 0.9 | 3.0 |
| 2002 | 7.4 | 2.8 | 10.2 | 2,604 | 2,492 | 2,372 | 8.6 | 8.2 | 3.4 |
| 2003 | 2.9 | 3.5 | 6.4 | 2,753 | 2,628 | 2,460 | 5.7 | 5.5 | 3.7 |
| 2004 | 4.9 | 3.6 | 8.5 | 2,831 | 2,690 | 2,487 | 2.8 | 2.3 | 1.1 |
| 2005 | 3.9 | 2.8 | 6.7 | 2,931 | 2,791 | 2,560 | 3.6 | 3.7 | 2.9 |
| 2006 | 5.2 | 2.2 | 7.4 | 3,028 | 2,886 | 2,594 | 3.3 | 3.4 | 1.4 |
| 2007 | 5.5 | 2.5 | 8.0 | 3,093 | 3,008 | 2,647 | 2.1 | 4.2 | 2.0 |
| 2008 | 2.8 | 4.7 | 7.5 | 3,110 | 2,964 | 2,626 | 0.6 | -1.4 | -0.8 |
| 2009 | 0.7 | 2.8 | 3.5 | 3,090 | 2,948 | 2,608 | -0.7 | -0.6 | -0.7 |
| 2010 | 6.5 | 3.0 | 9.5 | 3,196 | 3,047 | 2,629 | 3.4 | 3.4 | 0.8 |
| 2011 | 3.7 | 4.0 | 7.7 | 3,054 | 2,903 | 2,622 | -4.4 | -4.7 | -0.2 |
| 2012 | 2.3 | 2.2 | 4.5 | 3,154 | 2,990 | 2,649 | 3.3 | 3.0 | 1.0 |
| 2013 | 2.9 | 1.3 | 4.2 | 3,228 | 3,064 | 2,673 | 2.4 | 2.5 | 0.9 |
| 2014 | 3.3 | 1.3 | 4.6 | 3,279 | 3,098 | 2,702 | 1.6 | 1.1 | 1.1 |
| 연평균 | 4.4 | 2.9 | 7.2 | 2,941 | 2,806 | 2,543 | 2.6 | 2.5 | 1.4 |
| 김대중 | 5.3 | 3.5 | 8.8 | 2,323 | 2,309 | 2,244 | 3.5 | 4.9 | 1.4 |
| 노무현 | 4.5 | 2.9 | 7.4 | 2,927 | 2,801 | 2,549 | 3.5 | 3.8 | 2.2 |
| 이명박 | 3.2 | 3.3 | 6.5 | 3,121 | 2,970 | 2,627 | 0.4 | 0.1 | 0.0 |
| 박근혜 | 3.1 | 1.3 | 4.4 | 3,253 | 3,081 | 2,688 | 2.0 | 1.8 | 1.0 |

자료: 노동부 사업체노동력조사, 통계청 KOSIS, 한국은행 국민계정

2. 노동소득분배율 하락

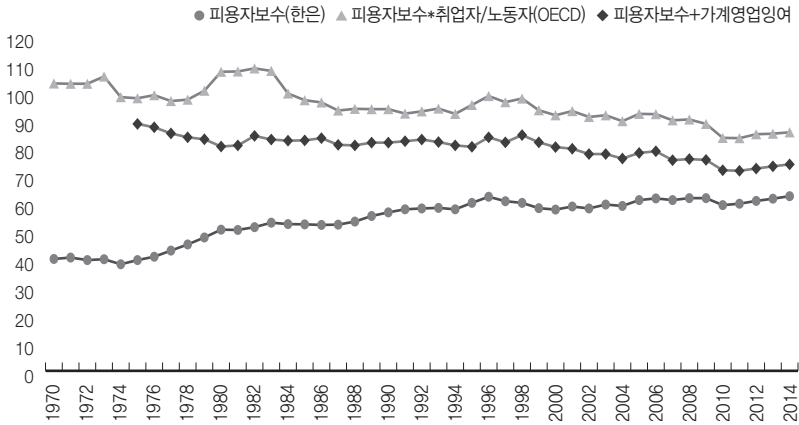
저임금 비정규직이 양산되고, 정규직도 성장에 못 미치는 임금인상이 이루어지고, 골목상권 붕괴로 자영업자가 몰락하면서, 노동소득분배율이 빠른 속도로 하락하고 있다.

첫째, 한국은행이 공식 발표한 노동소득분배율(피용자보수총액)은 1996년 62.4%에서 2002년 58.2%로 4.2%p 감소했다가 2014년에는 62.6%로 외환위기 직전 수준을 회복했다. 하지만 이것은 노동자들의 상대적 지위가 회복되어서가 아니라, 임금노동자가 1996년 1,320만 명(취업자의 63.3%)에서 2014년 1,874만 명(취업자의 73.2%)으로 554만 명(9.9%p) 증가했기 때문이다. 노동자들 머릿수는 절반 가까이 늘었는데, 가져가는 몫은 똑같은 것이다.

둘째, 한국은행 노동소득분배율은 자영업자 노동소득을 반영하지 않고 있다. 자영업자들 노동소득을 노동자들 임금과 동일하다고 가정하는 OECD 방식으로 노동소득분배율(피용자보수총액×취업자/노동자)을 계산하면, 1996년 98.5%에서 2014년 85.5%로 13.0%p 하락했다. 이는 취업자 대비 노동자 비중 증가를 고려한 조정 노동소득분배율을 의미하는데, 그만큼 노동자들의 상대적 지위가 하락했음을 보여준다.

셋째, 자영업자 노동소득은 노동자들 임금에 못 미치기 때문에 OECD 방식은 한국의 노동소득분배율을 과대평가하게 된다. 따라서 가계영업 잉여를 자영업자 노동소득으로 가정하고 노동소득분배율(피용자보수총액+가계영업잉여)을 계산하면, 1996년 83.7%에서 2014년 74.0%로 9.7%p 하락했다.

[그림10] 노동소득 분배율 추이 (1970~2014년, 단위:%)



자료 : 한국은행 국민계정, 통계청 경제활동인구조사에서 계산

[표4] 노동소득분배율 추이

| 계산방식 | 1996년 | 2014년 | 증감폭 |
|---------------------|-------|-------|---------|
| 피용자보수(한국은행) | 62.4% | 62.6% | 0.2%p |
| 피용자보수*취업자/노동자(OECD) | 98.5% | 85.5% | -13.0%p |
| 피용자보수+가계영업잉여 | 83.7% | 74.0% | -9.7%p |

자료 : 한국은행 국민계정, 통계청 경제활동인구조사

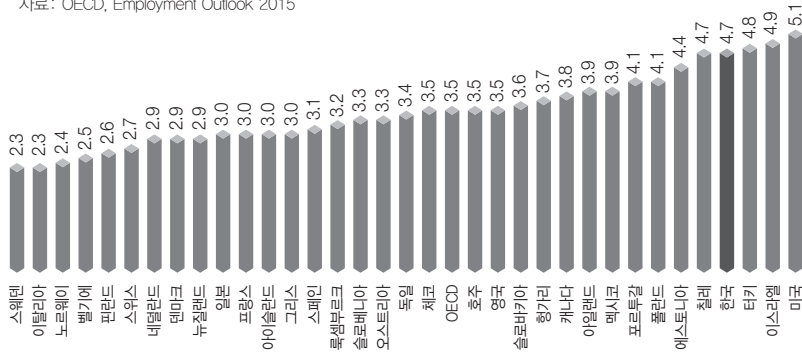
3. 임금불평등과 저임금계층

노동소득분배율이 악화되면서 노동자들 내부적으로 임금불평등이 심화되고 있다. 그나마 교섭력이 있는 노동자들은 자기 몫을 지키지만, 교섭력이 없거나 취약한 노동자들은 속수무책으로 모든 부담을 떠안기 때문이다.

OECD에 따르면 한국의 임금불평등은 2013년 4.7배로 미국, 이스라엘, 터키에 이어 네 번째로 높다. 그러나 이것은 노동부가 ‘5인 이상 사업체 상용직’을 대상으로 집계한 결과를 보고했기 때문이다. 경제활동인구조사 부가조사에서 지난 10년(2004~2014년) 동안 ‘하위 10% 대비 상위 10% 임금’(p9010)을 계산하면, 월 임금 기준으로는 평균 5.2배고, 시간당 임금 기준으로는 5.1배다. 매년 조금씩 오르내리지만, OECD 국가 중 가장 높은 수준에서 임금불평등이 고착화되고 있는 것이다([그림11] 참조).

[그림11] OECD 국가 임금불평등 비교 (2013년, D9/D1, 단위: 배)

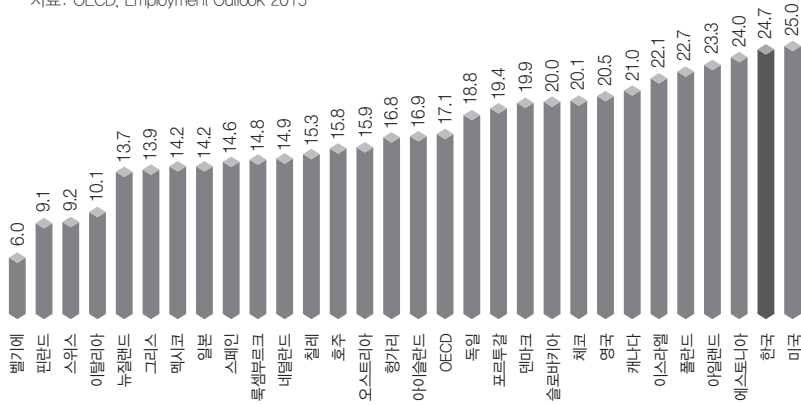
자료: OECD, Employment Outlook 2015



노동자들 내부적으로 불평등이 심화되면 그만큼 저임금계층이 늘어난다. 경제활동인구조사 부가조사에서 지난 10년(2004~2014년) 동안 저임금계층(중위임금의 2/3 미만) 비율은 월 임금총액 기준으로 평균 24.3%다. 매년 조금씩 오르내리고는 있지만, OECD 국가 중 미국과 함께 저임금계층 비율이 가장 높다([그림12] 참조).

[그림12] OECD 국가 저임금계층 비교 (2013년, 중위임금의 2/3 미만, 단위: %)

자료: OECD, Employment Outlook 2015



4. 사업체 규모와 고용형태에 따른 차별 중첩

2015년 3월 현재 300인 이상 사업체 정규직 노동자들의 월평균임금은 408만원이고, 비정규직 노동자들 임금은 206만원이다. 5인 미만 사업체 정규직 노동자들 임금은 208만원이고, 비정규직 노동자들 임금은 120만원이다. 300인 이상 사업체 정규직 노동자 임금을 100이라 할 때 비정규직 임금은 50.6%고, 5인 미만 사업체 정규직 임금은 51.1%, 비정규직 임금은 29.4%다.

간혹 중소기업에서는 정규직이나 비정규직이나 차이가 없다고 얘기하는 경우가 있다. 그러나 각 사업체 규모별로도 정규직과 비정규직 임금격차는 51~64%로 매우 크다. 중소기업 비정규직 노동자들은 대기업 정규직 노동자들에 비해, 사업체 규모와 고용형태에 따른 이중의 차별

을 겪고 있는 것이다([표5] 참조).

[표5] 사업체 규모와 고용형태별 월임금총액과 임금격차 (2015년 3월)

| | 월임금총액(만원) | | | 임금격차1(%) | | 임금격차2(%) | |
|----------|-----------|------|-----|-----------------|------|---------------|------|
| | | | | 300인 이상 정규직=100 | | 각 규모별 정규직=100 | |
| | 정규직 | 비정규직 | 노동자 | 정규직 | 비정규직 | 정규직 | 비정규직 |
| 1~4인 | 208 | 120 | 138 | 51.1 | 29.4 | 100.0 | 57.4 |
| 5~9인 | 242 | 139 | 184 | 59.4 | 34.0 | 100.0 | 57.2 |
| 10~29인 | 273 | 154 | 221 | 66.9 | 37.9 | 100.0 | 56.6 |
| 30~99인 | 296 | 179 | 258 | 72.6 | 44.0 | 100.0 | 60.5 |
| 100~299인 | 304 | 193 | 279 | 74.5 | 47.4 | 100.0 | 63.6 |
| 300인이상 | 408 | 206 | 379 | 100.0 | 50.6 | 100.0 | 50.6 |
| 전규모 | 299 | 147 | 231 | 73.4 | 36.1 | 100.0 | 49.1 |

자료: 통계청, 경제활동인구조사본부가조사(2015년3월)

최저임금 미달자는 정규직 1.7%, 비정규직 25.6%다. 300인 이상 사업체 정규직은 0.4%, 5인 미만 사업체 정규직은 6.1%, 300인 이상 사업체 비정규직은 12.7%, 5인 미만 사업체 비정규직은 36.1%다.

국민연금 가입률은 정규직 96.6%, 비정규직 32.4%다. 300인 이상 사업체 정규직은 99.3%, 5인 미만 사업체 정규직은 87.0%, 300인 이상 사업체 비정규직은 65.3%, 5인 미만 사업체 비정규직은 13.5%다.

중소영세업체 비정규직 노동자들은 임금 이외에 각종 노동조건 적용이나 사회보험 가입에서도 이중의 차별을 겪고 있는데, 사업체 규모보다도 고용형태가 더 규정적 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다([표 6] 참조).

[표6] 사업체 규모와 고용형태별 최저임금 미달자와 국민연금 가입률 (2015년 3월)

| | 최저임금미달자비율(%) | | | 국민연금가입률(%) | | |
|----------|--------------|------|------|------------|------|------|
| | 정규직 | 비정규직 | 노동자 | 정규직 | 비정규직 | 노동자 |
| 1~4인 | 6.1 | 36.1 | 29.7 | 87.0 | 13.5 | 29.0 |
| 5~9인 | 1.7 | 27.0 | 16.0 | 95.9 | 27.4 | 57.3 |
| 10~29인 | 1.8 | 20.9 | 10.2 | 96.1 | 39.3 | 71.1 |
| 30~99인 | 1.6 | 15.1 | 6.0 | 97.2 | 53.0 | 82.8 |
| 100~299인 | 1.2 | 12.2 | 3.7 | 98.1 | 63.5 | 90.4 |
| 300인 이상 | 0.4 | 12.7 | 2.1 | 99.3 | 65.3 | 94.4 |
| 전규모 | 1.7 | 25.6 | 12.4 | 96.6 | 32.4 | 67.9 |

자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사(2015년3월)

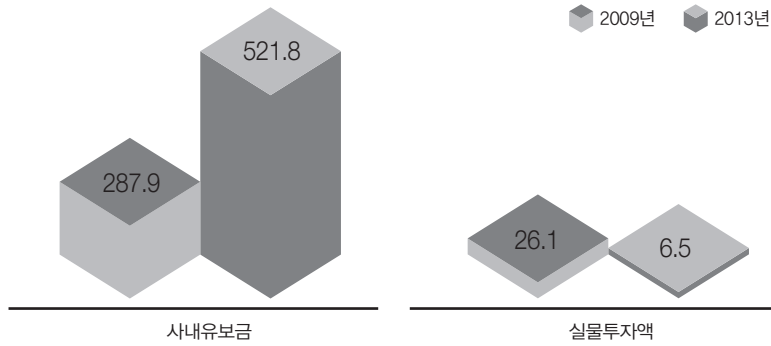
5. 10대 재벌 사내유보금 증가와 실물투자 감소

10대 재벌 사내유보금은 2009년 288조원에서 2013년 522조원으로 4년 만에 234조원(81.2%) 증가했다. 이명박 정부 4년 만에 재벌기업 사내유보금이 이처럼 엄청나게 증가한 것은, 중소기업체 비정규직의 저임금과 고용불안, 성장에 못 미치는 정규직 임금인상, 골목상권 붕괴와 자영업자 몰락, 하도급단가 후려치기, 재벌 감세 등으로 거둬들인 초과이윤이 몇몇 거대 재벌에게 빨려 들어가고 있기 때문이다([그림13] 참조).

10대 재벌 실물투자액은 2009년 26조원에서 2013년 7조원으로 20조원(-75%) 감소했다. 이는 다수 국민이 소비 여력을 상실하고 안팎의 경제 환경이 불확실한 상태에서는 재벌 기업들도 투자할 곳을 찾지 못 하고 있음을 말해준다. 또한 정부나 정치권이 아무리 ‘투자 확대, 일자리 확대’를 호소하더라도, 법률로 강제하거나 돈벌이가 되지 않는 한 재벌들은 투자

를 확대하거나 일자리를 늘리지 않을 것임을 말해준다.

[그림13] 10대 재벌 사내유보금과 실물투자액 추이 (2009~2013년, 조원)



[표7] 10대 재벌 사내유보금과 실물투자액 (단위: 10억 원, %)

| | 사내유보금(10억원) | | | | 실물투자액(10억원) | | | |
|-----------|-------------|---------|---------|-------|-------------|-------|---------|-------|
| | 2009년 | 2013년 | 증가액 | 증가율 | 2009년 | 2013년 | 증가액 | 증가율 |
| 삼성 | 86,592 | 176,526 | 89,934 | 103.9 | 6,986 | 221 | -6,765 | -96.8 |
| 현대자동차 | 44,935 | 98,249 | 53,314 | 118.6 | 5,548 | 523 | -5,025 | -90.6 |
| SK | 24,160 | 47,111 | 22,951 | 95.0 | 2,884 | 2,754 | -130 | -4.5 |
| LG | 29,301 | 38,935 | 9,634 | 32.9 | 1,504 | 153 | -1,351 | -89.8 |
| 롯데 | 32,538 | 48,268 | 15,730 | 48.3 | 1,579 | 245 | -1,334 | -84.5 |
| 포스코 | 30,607 | 48,653 | 18,046 | 59.0 | 853 | 905 | 52 | 6.1 |
| 현대중공업 | 12,539 | 22,835 | 10,296 | 82.1 | 2,276 | 40 | -2,236 | -98.2 |
| GS | 14,373 | 20,124 | 5,751 | 40.0 | 2,322 | 1,356 | -966 | -41.6 |
| 한진 | 2,735 | 4,335 | 1,600 | 58.5 | 1,564 | 217 | -1,347 | -86.1 |
| 한화 | 10,142 | 16,794 | 6,652 | 65.6 | 578 | 122 | -456 | -78.9 |
| 10대 재벌 | 287,922 | 521,830 | 233,908 | 81.2 | 26,094 | 6,536 | -19,558 | -75.0 |
| 11~20대 재벌 | 34,527 | 67,120 | 32,593 | 94.4 | 6,909 | 3,070 | -3,839 | -55.6 |
| 20대 재벌 | 322,449 | 588,950 | 266,501 | 82.6 | 33,003 | 9,606 | -23,397 | -70.9 |

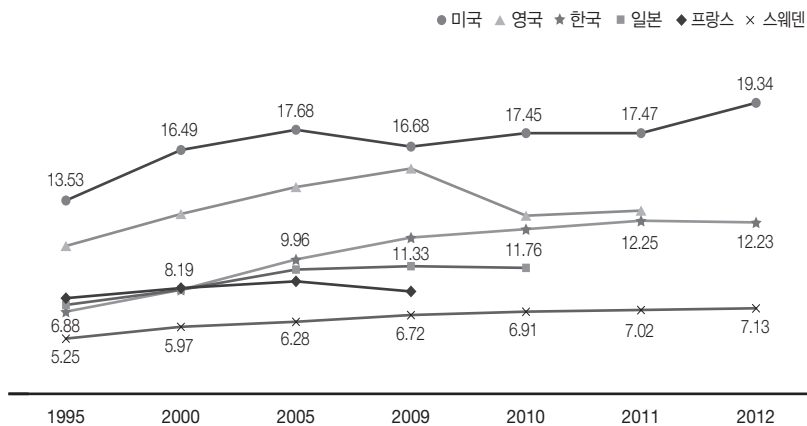
자료: 국회예산정책처가 추미애 의원실에 제출한 자료로 아시아경제(2014.11.3.)에서 재인용

6. 최상위층 소득 집중도 빠른 속도로 증가

피케티 등이 운영하는 ‘세계 상위층 소득 데이터베이스’(The World Top Incomes Database)에서 한국의 소득집중도는 외환위기 이후 매우 빠른 속도로 증가하고 있다. 상위 1% 소득은 1995년 6.9%에서 2012년 12.2%로 5.3%p 증가했고, 상위 5% 소득은 19.2%에서 30.1%로 10.9%p 증가했으며, 상위 10% 소득은 29.2%에서 44.9%로 15.7%p 증가했다.

한국의 상위1% 소득집중도를 미국, 영국, 프랑스, 일본, 스웨덴 5개국과 비교하면, 1995년에는 미국>영국>일본>프랑스>한국>스웨덴 순으로, 한국이 스웨덴 다음으로 낮았다. 하지만 2012년에는 미국>영국>한국>일본>프랑스>스웨덴 순으로, 한국이 미국, 영국 다음으로 높다([그림 14] 참조).

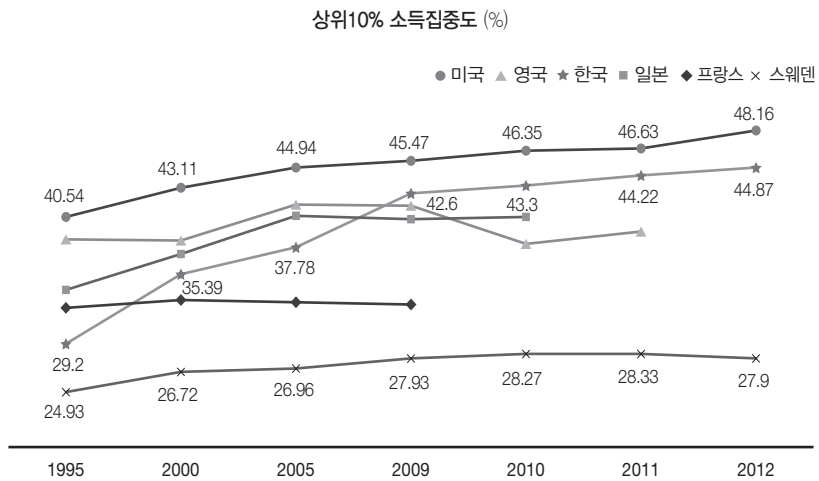
[그림 14] 상위1% 소득집중도 (1995~2012년, 단위:%)



자료: The World Top Income Database

한국의 상위10% 소득집중도를 미국, 영국, 프랑스, 일본, 스웨덴 5개국과 비교하면, 1995년에는 미국>영국>일본>프랑스>한국>스웨덴 순으로, 한국이 스웨덴 다음으로 낮았다. 하지만 2012년에는 미국>한국>영국>일본>프랑스>스웨덴 순으로, 한국이 미국 다음으로 높다. 외환위기 이후 소득집중도가 매우 빠른 속도로 증가하면서, 한국은 상대적으로 평등한 나라에서 매우 불평등한 나라로 탈바꿈한 것이다([그림15] 참조).

[그림15] 소득집중도 국제비교 (1995~2012년, 단위:%)



자료: The World Top Income Database

7. 소결

지금까지 살펴본 실태를 요약하면 저임금 비정규직이 양산되고, 정규직도 성장에 상응하는 임금인상이 이루어지지 않고, 골목상권 붕괴 등으로 자영업자가 몰락하면서 노동소득분배율이 하락하고 있다. 여기에 법인세 인하 등 부자감세가 더해지면서 10대 재벌 사내유보금은 천문학적으로 증가하고 최상위층에게 소득이 집중되고 있다. 이는 노동시장 양극화(고용불안정, 소득불평등)가 ‘정규직 과보호’에서 비롯된 것이 아니라 ‘재벌 과보호’에서 비롯되고 있음을 말해준다.

제3절 노사관계 파편화

1. 노조 조직률과 단체협약 적용률 10%대

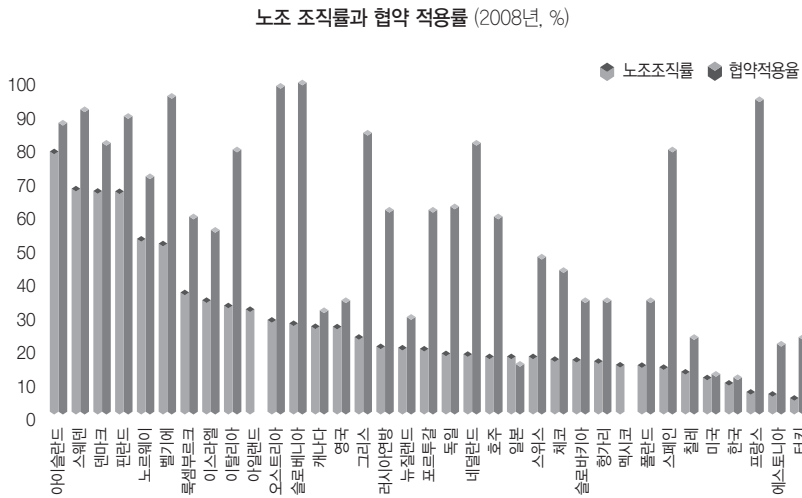
World Bank(2002)와 OECD(2004), ILO(2004)는 같은 시기에 거의 동일한 실증분석 결과를 발표했다. ‘노조 조직률이 높거나 단체협약 적용률이 높을수록, 임금교섭이 전국이나 산업으로 집중되고 상하 조직 간에 조정이 원활할수록 임금불평등이 낮다’는 것이다.

한국에서 단체교섭은 기업별로 분권화되어 있고, 〈전국-산업-기업〉 간에 조정이 원활하지 않다. OECD(2004)는 한국을 미국, 영국, 폴란드 등과 함께 단체교섭 집중도와 조정도가 가장 낮은 나라로 평가하고 있다. 한국의 노조 조직률은 OECD 34개 회원국 중 31위고, 단체협약 적용률은 34위로 가장 낮다. 한국보다 조직률이 낮은 프랑스에서 단체협약 적용률이 90%가 넘는 것은, 프랑스 정부가 단체협약 효력확장 제도를 통해 노사 간에 체결된 단체협약을 미조직 노동자에게 확대 적용하기 때문이다 ([그림16] 참조).

한국의 임금불평등은 OECD 회원국 중 멕시코 다음으로 심하다. 이는 임금정책과 산업정책에서 비롯된 측면도 있지만, 노조 조직률과 단체협약

약 적용률이 낮고, <전국-산업-기업> 간에 조정이 원활하지 않고, 기업별 교섭이 지배적인 노사관계에서 비롯된 측면도 크다.

[그림16] 노동조합 조직률과 단체협약 적용률 국제 비교 (단위: %)



2. 파업 감소, 부당노동행위와 부당해고 급증

노사갈등의 지표로 파업발생건수, 파업손실일수, 피용자 1인당 파업손실일수를 사용한다. 1980년대 초반에는 연간 파업발생건수가 1~2백건이고, 파업손실일수는 1~7만일이었다. 1987년에는 파업이 3,749건 발생했고, 파업손실일수가 695만일로 증가했다. 이러한 파업의 폭발적 증가는 1988년과 1989년에도 이어졌지만, 1990년대 들어서는 파업발생건수와 파

업손실일수 모두 뚜렷이 감소했다. 이는 노사 모두 교섭과 파업 경험이 축적되면서 불필요한 마찰과 쟁의를 자제하는 등 노사관계가 제도화되었기 때문이다.

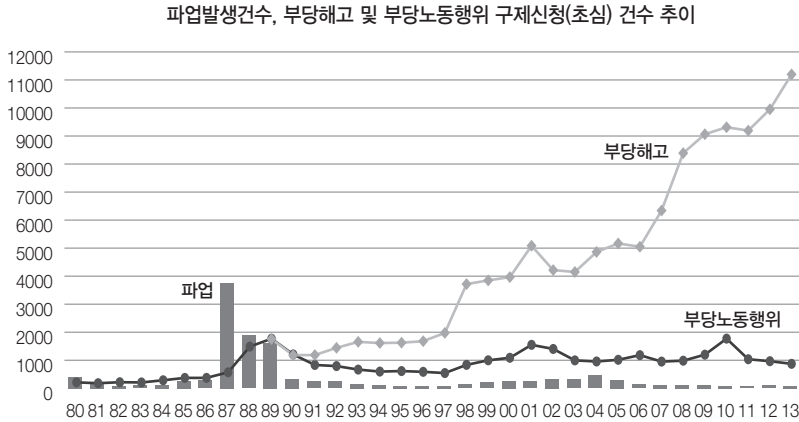
외환위기 이후 파업은 다시 증가세로 돌아서 파업발생건수와 파업손실일수 모두 증가했다. 이는 노동소득분배율이 저하되고 사용자의 부당노동행위가 증가하는 등 노동시장 상황이 악화되고 사업장 단위 노사관계가 악화되었기 때문이다(김유선 2006). 최근에는 다시 파업발생건수와 파업손실일수 모두 감소하고 있는데, 이는 노동조합의 힘이 대폭 약화된 데서 비롯된 것으로 해석된다.²

부당노동행위 구제신청 건수(초심)를 기준으로 사용자의 부당노동행위 추이를 살펴보면, 1989년(1,721건)을 정점으로 감소하다가 외환위기 직후 증가세로 돌아서 2001년(1,502건)에 급증했다. 그 뒤 매년 1천 건 안팎을 오르내리다가 2010년(1,723건)에 다시 급증해 사상 최대치를 기록했다.

노조 조직률과 단체협약 적용률이 10% 남짓밖에 안 되고, 노사 간의 힘 관계가 사용자 우위로 쏠리면서, 집단적 노사관계는 ‘노사갈등 해소’라는 제 역할을 다하지 못 하고 있다. 그 결과 노동자 개인이 법적 구제절차에 호소하는 사례가 급증하고 있는데, 노동위원회가 집계한 부당해고 구제신청(초심) 건수는 1990년 1,134건, 1995년 1,578건, 2000년 3,918건, 2005년 5,119건, 2010년 9,266건에 이어 2013년에는 1만 1,152건으로 빠른 속도로 늘고 있다([그림17] 참조).

2 흔히 파업이 줄면 노사갈등이 줄고 노사협력이 확대되는 것으로 인식한다. 하지만 노동연구원 사업체패널 자료(2005, 2007, 2009년)를 사용해서 패널 분석한 결과에 따르면, 파업은 줄어도 노사대립은 확대되고 노사협력은 약화되고 있다(김유선 2013b).

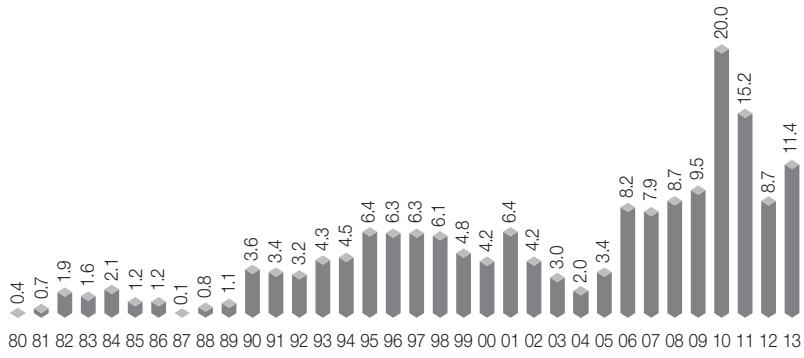
[그림17] 파업발생과 부당노동행위, 부당해고 추이 (단위: 건)



사용자들의 부당노동행위 성향을 파악하기 위해 ‘파업발생건수 대비 부당노동행위 구제신청건수’를 살펴보면, 김대중 정부(1998~2002년) 때는 4.2~6.4배, 노무현정부(2003~07년) 때는 2.0~8.2배, 이명박 정부(2008~12년) 때는 8.7~20.0배로, 2000년대 들어 꾸준히 증가하고 있다 ([그림18] 참조).

특히 2010년에 20배로 사용자들이 매우 높은 공격성을 보인 것은, 이명박 정부가 민주노총 탈퇴 공작을 벌이고, 노조파괴 컨설팅 업체들이 ‘파업유도→직장폐쇄→용역폭력→제2노조 결성→기존노조 무력화’ 수순으로 민주노총의 핵심 사업장을 파괴하던 시기와 일치한다.

[그림18] 파업발생건수 대비 부당노동행위 구제신청건수 (단위: 배)





제3장 | 노동시장 개혁과제

제1절 일자리 정책

[그림19] 일자리 정책 개요

고용의 양 확대

- 실 노동시간 단축 : 주 52시간 상한제
- 공공서비스 일자리 확대
- 민간대기업 청년고용 의무제 실시

고용의 질 개선

- 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용
- 10대 재벌 사내하청 정규직 전환
- 기간제·파견법 개악 저지

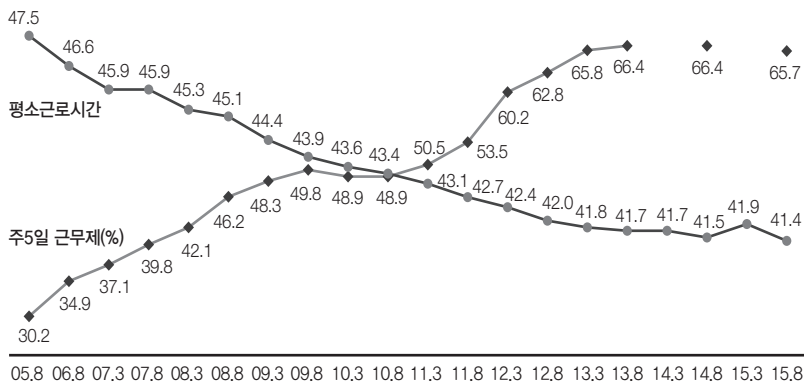
실직자 생계유지

- 고령자 노령연금 확대
- 실업급여 확대
- 청년 구직촉진수당 도입

1. 실 노동시간 단축

1) 2003년 8월 근로기준법이 개정되고, 2004년 7월부터 2011년 7월까지 주40시간 근무제가 단계적으로 확대되면서, 실 근로시간이 단축되었다. 경제활동인구조사부가조사에서 주5일 근무제는 2005년 8월 30.2%에서 2013년 8월 66.4%로 36.2%p 증가했고, 실 근로시간은 47.5시간에서 41.7시간으로 5.8시간 감소했다. 하지만 최근에는 주5일 근무제가 더 이상 확대되지 않고 실 근로시간도 변함이 없다. 법정 근로시간 단축에 따른 실 근로시간 단축효과가 소진된 것이다([그림19] 참조).

[그림20] 주5일 근무제 적용률과 실 근로시간 추이 (단위:%,시간)

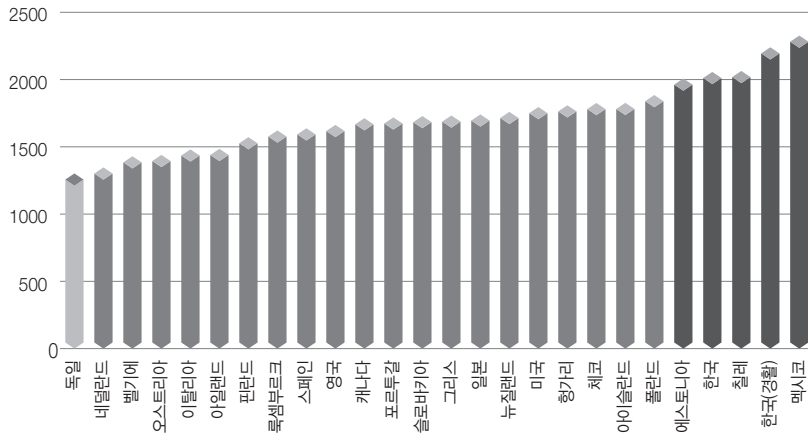


자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사

2) 통계청 경제활동인구조사에서 노동자들의 연간 노동시간은 2013년 2,201시간(주42.2시간)에서 2014년 2,240시간(주43.0시간)으로 39시간(주 0.8시간) 증가했다. 주5일 근무제로 노동시간이 단축되긴 하였지만, OECD

회원국 중 연간 노동시간이 2천시간을 넘는 나라는 멕시코(2,327시간), 한국(2,240시간), 칠레(2,064시간), 에스토니아(2,008시간) 네 나라뿐이다. 한국 노동자들의 노동시간은 멕시코 다음으로 길고, 가장 짧은 독일(1,302시간) 보다 938시간 길다([그림21] 참조).¹

[그림21] OECD 국가의 연간 노동시간 비교 (2014년, 노동자 기준)



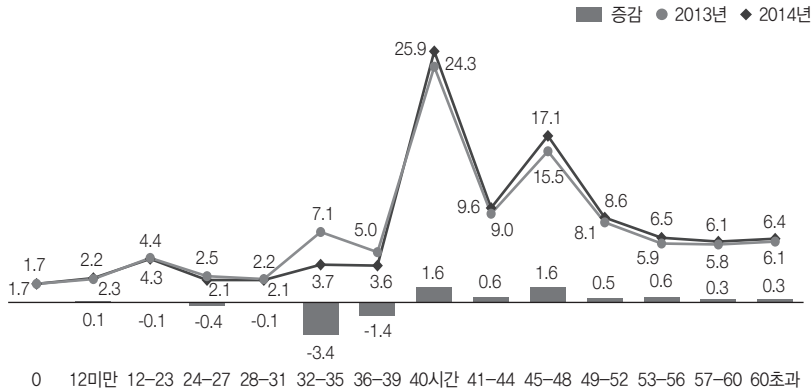
자료: OECD, Employment Outlook 2015

3) 2014년 주당 노동시간이 36시간 미만인 단시간 노동자는 16.2%고, 36시간 이상 52시간 이하인 노동자는 64.8%며, 법정 초과근로 한도인 주 52시간을 초과해서 탈법적으로 장시간 노동을 하는 노동자는 19.0%(357만명)다([그림22] 참조).²

1 노동부가 OECD에 보고한 한국 노동자들의 연간 노동시간은 2013년 2,071시간, 2014년 2,057시간이다. 동 자료의 출처를 알 수 없으나 노동부 보고에 따르더라도 한국 노동자들의 노동시간은 멕시코와 칠레 다음으로 길다.

2 2013년에는 36시간 미만 단시간 노동자가 20.2%고, 36시간 이상 52시간 이하

[그림22] 주당 노동시간 분포 (2013~14년, 단위:%)



4) 이처럼 장시간 노동이 고착화된 것은 그동안 정부와 재계가 장시간 노동체제를 유지하기 위해 탈법적으로 근로기준법을 해석하고 운용해 왔기 때문이다.

첫째, 근로기준법 제50조는 1주 근로시간 40시간 초과를 금지하고, 제 53조는 당사자 합의에 의한 연장근로 한도를 주 12시간으로 제한하고 있다. 즉 연장근로까지 포함하더라도 주 52시간을 초과하는 노동을 금지하고 있다.

그럼에도 주52시간 초과자가 전체 노동자의 19%인 357만명인 것은, ①근로기준법 제11조(적용범위)와 시행령 제7조 [별표1]이 4인 이하 사업장을 적용대상에서 제외하고, ②근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)와 제63조(적용의 제외)가 많은 산업과 업무를 적용대상에서 제외

가 61.9%며, 주52시간 초과자가 17.9%(325만명)였다. 1년 사이 주52시간 초과자가 1.1%p(35만명) 증가했다.

하고, ③휴일근로를 연장근로 한도에서 제외한 노동부 해석이 탈법적인 장시간 노동을 합리화하는 근거로 악용되고, ④법을 어겨도 벌칙을 적용 받는 사례가 거의 없어 일단 안 지키고 보는 관행이 널리 형성되었기 때문이다.

둘째, 근로기준법 제56조(연장 야간 및 휴일근로)는 ‘연장, 야간, 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산 지급’하도록 하고 있다. 이는 노동자에게 장시간 노동을 보상함과 동시에, 사용자에게 (-) 인센티브를 줌으로써 장시간 노동을 억제하는데 목적이 있다. 하지만 노동부는 통상임금 산정지침(1988.1.4. 제정 노동부예규 제150호; 2012.9.25. 개정 고용노동부예규 제47호)에서 통상임금 범위를 대폭 축소함으로써, 사용자에게 장시간 노동 인센티브를 제공해 왔다.

2014년 5인 이상 사업체 상용직 노동자는 매달 소정근로시간(164.1시간) 노동으로 318만원(정액급여+특별급여) 받고, 초과근로시간(12.9시간) 노동으로 20만원(초과급여) 받았다. 이를 시간당 임금으로 환산하면 소정근로시간 시급은 1만9천4백원이고, 초과근로시간 시급은 1만5천6백원이다. 초과근로시간 시급이 소정근로시간 시급보다 1.5배 많은 게 아니라 0.8배 밖에 안 된다. 한국의 기업이 장시간 노동체제를 선호하는 데는 다 이유가 있었던 것이다.

게다가 초과근로수당 지급률(초과근로시간 시급/소정근로시간 시급)은 5인 이상 10인 미만 사업장은 96%고, 300인 이상 사업장은 70%다. 상여금 지급률이 높은 대기업일수록 장시간 근로에 대한 유혹이 컸음을 알 수 있다([표8] 참조).

[표8] 근로시간과 임금 (2014년, 5인 이상 사업체 상용직, 단위: 시간, 원, %)

| 사업체 규모 | 월근로시간 | | 월임금 | | 시간당임금 | | 초과근로수당 지급률 | 상여금 지급률 |
|---------------|-------|------|-----------|---------|---------|--------|------------|---------|
| | 소정근로 | 초과근로 | 정액+특별급여 | 초과급여 | 정액+특별급여 | 초과급여 | | |
| 전규모(5인이상) | 164.1 | 12.9 | 3,176,525 | 201,445 | 19,357 | 15,616 | 80.7 | 233 |
| 10인이상 | 162.4 | 14.7 | 3,344,513 | 230,884 | 20,594 | 15,706 | 76.3 | 256 |
| 30인이상 | 159.9 | 16.8 | 3,588,878 | 272,747 | 22,445 | 16,235 | 72.3 | 296 |
| 중소규모(5~299인) | 166.0 | 12.2 | 2,835,962 | 172,250 | 17,084 | 14,119 | 82.6 | 159 |
| 1규모 (5~9인) | 172.3 | 4.6 | 2,373,122 | 60,653 | 13,773 | 13,185 | 95.7 | 95 |
| 2규모(10~29인) | 168.2 | 9.9 | 2,794,653 | 136,685 | 16,615 | 13,807 | 83.1 | 151 |
| 3규모(30~99인) | 162.3 | 16.3 | 3,030,713 | 227,624 | 18,674 | 13,965 | 74.8 | 169 |
| 4규모(100~299인) | 160.6 | 19.1 | 3,160,314 | 282,560 | 19,678 | 14,794 | 75.2 | 220 |
| 5규모(300인이상) | 156.6 | 15.6 | 4,510,691 | 315,818 | 28,804 | 20,245 | 70.3 | 454 |

자료: 고용노동부, 사업체노동력조사

5) 박근혜 정부는 대선 때 ‘2020년까지 OECD 수준으로 노동시간 단축’을 공약하면서, ‘근로기준법상 초과근로시간 한도 지키기, 휴일근로 초과근로시간 산입, 근로시간 특례업종 축소, 장시간 근로를 강제하는 교대제 개편 등’을 정책수단으로 제시했다. 하지만 실제로는 법정 근로시간 한도를 주52시간에서 주60시간으로 연장하고, 재직자 요건이 있는 고정상여금은 통상임금에서 제외하려 하고 있다. 말로는 노동시간을 단축시키겠다면서 실제로는 노동시간 연장을 도모하고 있는 것이다.

연간 노동시간을 1,800시간 이하로 단축하고 고용률 70% 목표를 달성하려면, 주5일제를 전면 실시하고, 근로기준법에서 연장근로시간 한도 주12시간을 지키고, 휴일휴가를 확대하고, 교대제를 개선하고, 통상임금 산정방식을 정상화 해 기업의 장시간 노동유인을 억제해야 한다. 통상임금을 산정할 때 고정 상여금과 기타수당을 포함하면 기업은 비용부담을 줄이기 위해 연장근로를 줄이려 할 것이며, 기업의 장시간 노동 유인이

줄면 연장근로시간이 줄고 신규 일자리가 늘어날 것이다.

6) 통계청 경제활동인구조사(2014년)에서 연장근로시간을 제한할 때 고용효과를 추정한 결과는 다음과 같다. 주52시간 상한제를 전면 적용하면 62.4~108.2만명의 일자리를 만들 수 있고, 주48시간 상한제를 전면 적용하면 105.1~168.2만명의 일자리를 만들 수 있다. 5인 미만 사업체와 특례산업, 적용제외 산업을 제외하고 주52시간 상한제를 적용하면, 즉 현행법을 엄격하게 적용하면, 33.4~57.9만명의 일자리를 만들 수 있다.

한데 정부와 여당은 현행 주52시간 상한제를 주68시간 상한제로 후퇴시킨 뒤, 2017~2020년에 단계적으로 주60시간 상한제로 이행하고, 2024년에 주52시간제로 이행하는 방안을 제시하고 있다. 이때는 2020년이 되어야 8.7~17.5만명의 일자리를 만들 수 있다. 이것도 근로기준법이 100% 지켜질 때 얘기다([표9] 참조).

[표9] 연장근로시간 제한의 고용효과1 (2014년, 경제활동인구조사)

| | 시나리오 | 전체 (천명) | 초과근로자 | | 초과근 로시간 합계 (천시간) | 고용창출가능인원(천명) | | | | |
|--------------|----------------------|------------|-----------|-----------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | 수 (천명) | 비율 (%) | | 60 시간 근무 | 52 시간 근무 | 48 시간 근무 | 40 시간 근무 | 30 시간 근무 |
| 주52시간 상한제 | 전체 | 18,742 | 3,567 | 19.0 | 32,472 | | 624 | 677 | 812 | 1,082 |
| | 5인미만, 특례· 제외산업 제외 | 11,430 | 2,090 | 18.3 | 17,378 | | 334 | 362 | 434 | 579 |
| 주60시간 상한제 | 전체 | 18,742 | 1,202 | 6.4 | 11,053 | 184 | 213 | 230 | 276 | 368 |
| | 5인미만, 특례· 제외산업 제외 | 11,430 | 623 | 5.5 | 5,247 | 87 | 101 | 109 | 131 | 175 |
| 주48시간 상한제 | 전체 | 18,742 | 5,184 | 27.7 | 50,467 | | | 1,051 | 1,262 | 1,682 |
| | 5인미만, 특례· 제외산업 제외 | 11,430 | 3,119 | 27.3 | 28,119 | | | 586 | 703 | 937 |

자료: 통계청, 경제활동인구조사 2014년 원자료

2. 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용

1) 박근혜 정부는 2012년 대선 때 ‘상시·지속적 업무는 정규직 고용관행 정착’을 공약했다. ‘공공부문에서 상시·지속적 업무는 2015년까지 정규직으로 전환하고, 민간부문 대기업은 고용형태 공시제 등을 통해 정규직 전환을 유도하겠다.’는 것이다. 이는 비정규직 남용을 막으려면 사유 제한이 필요하다는 사실을 인정한 것으로, 제대로 시행하면 고용구조 개선효과가 꽤 클 것으로 전망되었다. 하지만 공공부문 직접고용 비정규직으로 적용대상을 한정하면서 그 효과는 매우 제한적이다.

정부가 관계부처 합동으로 조사한 공공부문 비정규직 규모를 살펴보면, 2003년 23만명(18.8%)에서 2006년 31만명(20.1%), 2011년 34만명(20.1%), 2012년 36만명(20.5%)으로 계속 증가하다가, 2013년에는 35만명

[표10] 공공부문 비정규직 인원 (단위: 명, %)

| | | 노동자 | 정규직 | 비정규직 | 직접고용 | 간접고용 |
|-----------|-------|-------|-------|------|------|------|
| 수 (명) | 2003년 | 1,249 | 1,015 | 234 | | |
| | 2006년 | 1,554 | 1,242 | 312 | 247 | 65 |
| | 2011년 | 1,691 | 1,350 | 341 | 241 | 100 |
| | 2012년 | 1,754 | 1,394 | 360 | 250 | 111 |
| | 2013년 | 1,762 | 1,409 | 353 | 240 | 112 |
| | 2014년 | 1,831 | 1,500 | 331 | 218 | 114 |
| 비율 (%) | 2003년 | 100.0 | 81.2 | 18.8 | | |
| | 2006년 | 100.0 | 79.9 | 20.1 | 15.9 | 4.2 |
| | 2011년 | 100.0 | 79.9 | 20.1 | 14.3 | 5.9 |
| | 2012년 | 100.0 | 79.5 | 20.5 | 14.2 | 6.3 |
| | 2013년 | 100.0 | 80.0 | 20.0 | 13.6 | 6.4 |
| | 2014년 | 100.0 | 81.9 | 18.1 | 11.9 | 6.2 |

자료: 고용노동부 보도자료에서 재정리

(20.0%), 2014년에는 33만명(18.1%)으로 조금 감소했다. 세부 고용형태별로 기간제 등 직접고용은 감소하고, 파견·용역 등 간접고용은 거의 변함이 없다([표10] 참조).

2) 파견·용역 등 간접고용 비정규직도 상시·지속적 일자리면 정규직 전환대상에 포함해야 한다. 서울·인천·광주·성남시는 청소·경비 등 간접고용 비정규직을 정규직 직접고용으로 전환했다.

지금까지 공공부문 비정규직 대책은 일시·간헐적 업무와 정규직 전환예외 조항을 너무 넓게 허용해 왔는바 전면적인 재검토가 필요하다. 공공기관 정원과 인건비 총액관리제의 합리적 조정, 경영평가와 기관장평가에 정규직 전환 실적 반영, 무기계약 전환자에게 적합한 직급체계와 임금체계 신설, 합리적 근거 없는 민간위탁사업은 공공부문 직접 시행 등도 함께 추진해야 한다.

3) 민간부문도 상시·지속적 일자리면 정규직 직접고용 원칙을 적용해야 한다. 전면 적용이 어렵다면 300인 이상 대기업이나 재벌기업부터 시작해서 단계적으로 적용대상을 확대해 나가야 한다.

노동부 고용형태 공시제 결과에 따르면 2015년 3월 현재 300인 이상 대기업에서 일하는 노동자 459만명 중 비정규직은 182만명(39.5%)이고, 직접고용 비정규직은 90만명(19.5%), 간접고용 비정규직은 92만명(20.0%)이다. 10대 재벌 노동자 130만명 중 비정규직은 49만명(37.7%)이고, 기간제 등 직접고용 비정규직은 9만명(7.0%), 사내하청 등 간접고용 비정규직은 40만명(30.7%)이다([표11] 참조).

10대 재벌이 사내하청 40만명을 정규직으로 전환하고 연봉을 1천만 원씩 인상한다면, 이 때 드는 재원은 4조원이다. 지난 4년 동안(2009~13년) 10대 재벌 사내유보금 증가액 234조원의 1.7%면, 사내하청 비정규직 40만명을 정규직으로 전환하고, 연봉도 1천만 원씩 올릴 수 있다. 좋은 일자리 40만개가 만들어지는 것이다.

재벌 기업 사내하청은 대부분 상시·지속적 일자리이자 불법파견이다. 재벌개혁(경제민주화)과 소득주도 성장정책은 사내하청 노동자들의 정규직 전환에서 출발해야 한다. 이 때 ‘상시·지속적 일자리는 정규직 직접 고용 원칙’과 ‘법과 원칙’ 모두 실현 가능해진다.

이를 실현하기 위한 정책수단으로는 ①법률로 적용대상을 단계적으로 확대하는 방안과, ②고용형태 공시제와 조달계약 입찰 등을 연계해서 정규직을 많이 사용하는 기업에 가점을 주고 비정규직을 많이 사용하는 기업에 감점을 주는 방안이 있다. 대법원이 불법파견으로 확정 판결한 현대자동차 사내하청은 특별근로감독을 실시하고 전원 정규직으로 전환해야 할 것이다.

[표11] 10대 재벌 비정규직 현황(2015년 3월 현재)

| | 기업 수 (개) | 노동자 수 (천명) | 정규직 수 (천명) | 비정규직수(천명) | | | | 비정규직 비율(%) | | | |
|----------|----------|------------|------------|-----------|-------|-------|-------|------------|-------|-------|-------|
| | | | | 전체 | 직접 고용 | (기간제) | 간접 고용 | 전체 | 직접 고용 | (기간제) | 간접 고용 |
| 삼성 | 40 | 396 | 255 | 141 | 17 | 17 | 124 | 35.6 | 4.4 | 4.3 | 31.2 |
| 현대자동차 | 28 | 226 | 146 | 80 | 15 | 15 | 65 | 35.5 | 6.6 | 6.6 | 28.8 |
| 에스케이 | 30 | 96 | 69 | 27 | 4 | 4 | 23 | 28.0 | 4.4 | 4.0 | 23.6 |
| 엘지 | 28 | 160 | 135 | 25 | 5 | 4 | 21 | 15.7 | 2.8 | 2.6 | 12.9 |
| 롯데 | 25 | 121 | 64 | 58 | 26 | 24 | 32 | 47.5 | 21.2 | 20.0 | 26.3 |
| 포스코 | 15 | 64 | 32 | 32 | 4 | 4 | 28 | 50.2 | 6.2 | 6.2 | 44.0 |
| 지에스 | 17 | 46 | 20 | 26 | 9 | 7 | 17 | 56.1 | 19.8 | 15.4 | 36.3 |
| 현대중공업 | 8 | 111 | 37 | 74 | 3 | 3 | 71 | 66.7 | 2.8 | 2.8 | 63.9 |
| 한진 | 11 | 45 | 28 | 17 | 3 | 3 | 14 | 38.6 | 7.0 | 7.0 | 31.6 |
| 한화 | 14 | 36 | 26 | 10 | 4 | 4 | 6 | 27.6 | 11.8 | 11.6 | 15.8 |
| 10대 재벌 | 216 | 1,301 | 811 | 490 | 90 | 86 | 400 | 37.7 | 7.0 | 6.6 | 30.7 |
| 고용형태공시대상 | 3,233 | 4,593 | 2,778 | 1,815 | 898 | 842 | 918 | 39.5 | 19.5 | 18.3 | 20.0 |

자료: 노동부 '고용형태 공시제 현황'(2015.3)에서 계산, 김유선·윤자호(2015)에서 재인용

4) 정부와 여당은 2015년 9월 '기간제 사용기간 2년 제한을 4년으로 연장'하는 기간제법 개정안을 발의했다. 2009년 '백만 고용대란설'까지 퍼뜨리며 추진하다가 거짓말로 드러나 당시 노동부장관까지 사퇴했던 안을 다시 들고 나온 것으로, 박근혜 정부의 대선 공약인 '상시·지속적 일자리'는 정규직 직접고용' 원칙과 정면으로 배치된다. 2년을 넘어 4년씩 필요한 일자리라면 그거야말로 상시·지속적 일자리이기 때문이다.

정부와 여당은 '기간제 사용기간 2년 제한 규정은 그대로 유지하되, 35세 이상 기간제 근로자가 신청하면 4년까지 연장을 허용하는 예외사유를 추가하는 것'이라고 강변한다. 통계청 경제활동인구조사(2015년 8월)에서 기간제 노동자 286만명 가운데 35세 이상이 200만명(69.9%)이다. 왜 하필

35세인지도 알 수 없지만, 기간제 노동자의 70%가 적용받는 사안이라면 원칙의 변경이지 예외사유 추가가 아니다.

5) 정부와 여당은 2015년 9월 ‘55세 이상 고령자, 고소득 관리·전문직, 뿌리산업 종사자에게 파견근로를 전면 허용하는 파견법 개정안도 발의했다. 그 문제점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 고령자거나 고소득 관리전문직이면 상시·지속적 일자리도 파견근로를 허용하겠다는 것으로, 박근혜 정부의 대선 공약인 ‘상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용’ 원칙과 배치된다.

둘째, 정부안은 55세 이상 고령자 366만명(전체 노동자의 19.0%)과, 고소득 관리전문직 75만명(3.9%) 내지 197만명(10.2%)에게 파견근로를 전면 허용하겠다는 것이다.³ 55세 이상 고령자와 고소득 관리전문직은 중복을 제외해도 426만명(22.0%) 내지 537만명(27.8%)으로, 전체 노동자 4명 중 1명꼴로 새로이 파견근로 대상에 추가하겠다는 것이다([표12] 참조).

셋째, 2013년 말 기준으로 뿌리산업 업체수는 26,013개고, 종사자는 42만명으로, 각각 전체 제조업의 7.6%, 11.7%를 차지한다. 이것은 제조업 직접생산공정업무 파견금지 원칙을 허무는 것이다.

넷째, 이처럼 파견법 적용대상을 전면적으로 확대하는 것은 사내하청을 많이 사용하고 불법파견 시비에 휘말려 있는 재벌들의 이해관계와 일치한다.

3 정부쪽에서는 연간 6,500만원 이상을 고소득자 기준으로 제시한다. 하지만 경제활동 인구조사 자료를 사용해서 대상자를 추정할 때는 월임금이 실제보다 낮게 보고된다는 사실을 고려해야 한다. 따라서 통상적인 고임금 기준인 노동자 중위임금의 1.5배 이상을 받는 경우를 추가로 제시한다.

[표12] 파견법 확대대상 추정 (2015년 8월, 단위: 천명)

| | 노동자 | 고령자 (1) | 관리전문직 (2) | | | 확대대상 (1) + (2) | | |
|--------|--------|------------|-----------|------|-------|----------------|-------|-------|
| | | | 전체 | 고소득1 | 고소득2 | 전체 | 고소득1 | 고소득2 |
| 노동자 | 19,311 | 3,664 | 4,580 | 748 | 1,968 | 7,817 | 4,258 | 5,372 |
| 비율(%) | 100.0 | 19.0 | 23.7 | 3.9 | 10.2 | 40.5 | 22.0 | 27.8 |
| 정규직 | 10,627 | 1,105 | 3,265 | 684 | 1,765 | 4,089 | 1,656 | 2,651 |
| 비정규직 | 8,684 | 2,559 | 1,315 | 64 | 203 | 3,728 | 2,602 | 2,721 |
| 임시근로 | 8,381 | 2,480 | 1,258 | 60 | 188 | 3,604 | 2,521 | 2,631 |
| 장기임시근로 | 4,713 | 1,272 | 458 | | 29 | 1,682 | 1,272 | 1,296 |
| 한시근로 | 3,670 | 1,209 | 800 | 60 | 159 | 1,921 | 1,249 | 1,335 |
| (기간제) | 2,859 | 1,000 | 701 | 53 | 147 | 1,631 | 1,035 | 1,118 |
| 시간제근로 | 2,236 | 859 | 385 | 3 | 12 | 1,181 | 861 | 866 |
| 호출근로 | 877 | 377 | 3 | | | 380 | 377 | 377 |
| 특수고용형태 | 495 | 87 | 81 | | 2 | 162 | 87 | 89 |
| 파견용역 | 865 | 461 | 41 | 2 | 10 | 497 | 463 | 471 |
| (파견) | 210 | 70 | 29 | | 6 | 95 | 70 | 76 |
| (용역) | 656 | 392 | 11 | 2 | 3 | 402 | 394 | 395 |
| 가내근로 | 54 | 20 | 9 | | | 29 | 20 | 20 |

자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사(2015년 8월)

주: 1) 고소득 관리전문직1은 관리전문직(458만명) 중 월임금 467만원(연 6500만원) 이상인 사람이고, 고소득 관리전문직2는 월임금 300만원(노동자 중위임금의 1.5배) 이상인 사람임.
2) 확대대상(1)+(2)은 55세 이상 고령자와 고소득 관리전문직 중 중복을 제외한 것임.

〈보론1〉 '9988'? 정부 부문과 민간 대기업 노동자가 738만 명(43.3%)

통계청 경제활동인구조사에서 2015년 8월 현재 300인 이상 사업체에서 일하는 노동자는 239만명(12.4%)이고, 이 가운데 비정규직은 34만명(14.1%)이다. 이에 따라 '노동자 대다수(사업체 99%, 노동자 88%)가 중소기업체에서 일하고 있다'는 9988 신조어(新造語)가 생겨났고, '기업 경영상태가 워낙 열악한 중소기업체에 비정규직이 몰려 있다 보니 비정규직 문제해결이 쉽지 않다.'는 핑계거리가 되고 있다.

하지만 통계청의 임금근로일자리행정통계에서 2014년 정부부문 노동자는 222만명(13.0%)이고, 민간부문 300인 이상 대기업 노동자는 516만명(30.3%)으로, 정부부문과 민간 대기업 노동자를 합치면 738만명(43.3%)이다. 노동부 고용형태 공시제 결과에서 민간부문 300인 이상 대기업 노동자는 459만명이고, 이 가운데 비정규직은 182만명(39.5%)이다. 기간제 등 직접고용 비정규직이 90만명(19.5%), 사내하청 등 간접고용 비정규직이 92만명(20.0%)이다.

정부와 민간 대기업이 738만명을 고용하고 있다는 사실은, 정부와 대기업의 노동정책 방향이 노동시장에 매우 직접적이면서도 광범위한 영향을 미치며, 정부와 대기업이 저임금 비정규직을 해소하는 방향에서 노동정책을 운용하면 노동시장에서 발생하는 문제를 상당부분 해소할 수 있음을 의미한다.

흔히 사업체 규모를 기준으로 분석한 결과와 기업체 규모를 기준으로 분석한 결과가 비슷할 것으로 생각한다. 하지만 둘 중 어느 것을 기준으로 분석하느냐에 따라, 현실 진단이 달라지고 정책적 함의와 처방이 달라진다.

사업체 기준으로는 중소기업체 노동자가 1,692만명(87.6%)으로 압도적 다수를 차지하지만, 기업체 기준으로는 정부와 대기업 노동자가 738만명(43.3%)으로 절반가량이다. 예컨대 자동차 완성업체 영업판매소 직원이라면, 기업체 기준으로는 대기업 소속이지만 사업체 기준으로는 중소기업체 소속이다. 은행 지점에서 일하는 은행원도 마찬가지다. 공립학교 교사나 동사무소 직원은 정부부문 공무원이지만, 사업체 기준으로는 중소기업체 소속이다.

그동안 정부는 경영사정이 열악한 중소기업체가 워낙 많고 이들 중소기업체에 비정규직이 몰려 있어 비정규직 문제 해결이 쉽지 않다고 얘기해 왔다. 하지만 기업체 기준으로는 정부와 대기업이 절반의 노동자를 고용하고 있다. 여기에 대기업이 중소기업체와 사내하청업체에 미치는 영향력까지 감안하면, 정부와 대기업이 저임금 비정규직 문제를 해소하는 방향에서 노동정책을 운용한다면 비정규직 등 노동시장에서 발생하는 문제를 상당부분 해소할 수 있다는 함의를 도출할 수 있다.

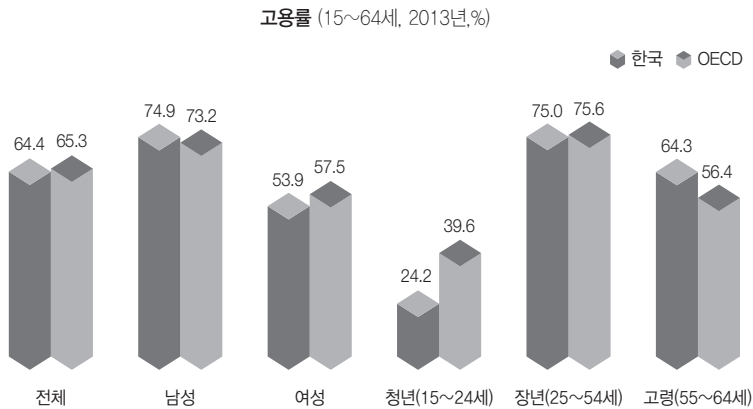
지금까지 한국의 노동통계는 대부분 사업체 기준으로 생산되어 왔다. 앞으로는 기업체 규모를 기준으로 하는 노동통계를 함께 생산함으로써 통계적 착시(錯視) 현상을 해소하고, 올바른 현실 진단과 그에 따른 처방을 도모해야 할 것이다.

〈보론2〉 고용률과 고용의 질

2013년 한국의 고용률(15~64세)은 64.4%로 OECD 평균(65.3%)보다 1.1%p 낮다. 남성은 74.9%로 1.7%p 높고, 여성은 53.9%로 3.6%p 낮다. 청년(15~24세)은 24.2%로 15.4%p 낮고, 장년(25~54세)은 75.0%로 0.6%p 낮고, 고령자(55~64세)는 64.3%로 7.9%p 높다([그림23] 참조).

한국에서 청년 고용률이 OECD 평균보다 낮은 것은 저임금 비정규직 일자리가 부족해서가 아니라, 청년들이 꿈과 희망을 갖고 일할 만한 괜찮은 일자리가 없어서다. 한국에서 고령자 고용률이 높고 노인 빈곤율이 높은 것은, 사회보장제도의 미비로 노후생활이 보장되지 않기 때문이다.

[그림23] 성별 연령별 고용률 국제비교



자료: OECD, Employment Outlook 2014

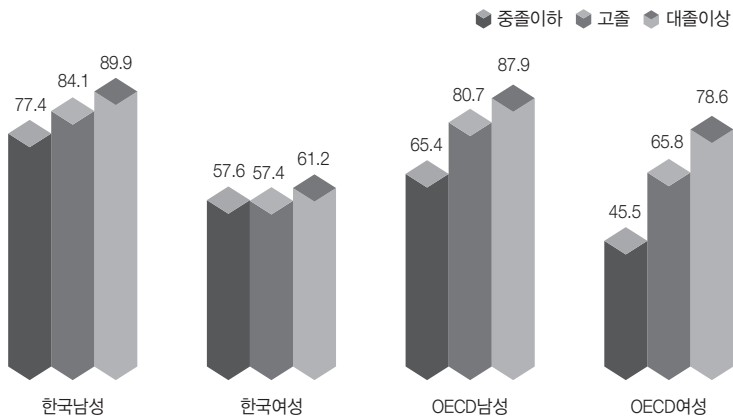
성별 학력별로 살펴보면 남성은 한국과 OECD 평균 모두 학력이 높을수록 고용률이 높다. 한국의 남성 고용률은 OECD 평균보다 중졸이하는 12.0%p, 고졸은 3.4%p, 대졸은 2.0%p 높다. OECD 평균은 남녀 모두 학력이 높을수록 고용률이 높지만, 한국의 여성 고용률은 학력수준에 관계없이 거의 동일하다. 그 결과 한국의 여성 고용률은 OECD 평균보다 중졸이하는 12.1%p 높고, 고졸은 8.4%p 대졸은 17.4%p 낮다([그림24] 참조).

한국에서 고학력 여성의 고용률이 낮은 것은, 자녀출산과 양육 등으로 경력단절을 경험한

여성이 노동시장에 다시 진입하려 할 때 주어지는 일자리가 대부분 저임금 비정규직이어서 취업을 포기하기 때문이다. 저학력 여성의 고용률이 높은 것은 본인과 가족의 생계를 위해서는 저임금 비정규직 일자리라도 수용할 수밖에 없기 때문이다.

[그림24] 성별 학력별 고용률 국제비교

성별 학력별 고용률 (25~64세, 2012년, %)



자료: OECD, Employment Outlook 2014

이상으로부터 우리는 다음과 같은 함의를 도출할 수 있다. “박근혜 정부의 공약인 고용률 70%를 달성하려면 청년과 고학력 여성의 고용률을 높여야 하며, 이를 위해서는 이들의 눈높이에 걸 맞는 양질의 일자리를 제공해야 한다. 고용의 양과 질은 서로 밀접하게 연결되어 있으며, 고용의 양을 늘리려면 고용의 질을 개선해야 한다.”

이를 실현하기 위한 정책수단으로는 ① 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용 ② 실노동시간 단축을 통한 일자리 나누기 ③ 최저임금 수준 현실화와 근로감독 강화 ④ 성장에 상응하는 임금인상 ⑤ 노조 조직률 제고와 단체협약 효력확장 ⑥ 여성의 경력단절 해소 등이 있다. 그러나 지금까지 정부 정책은 청년 인턴 확대, 시간제 일자리 확대, 직업교육 훈련에 집중되어 왔다.

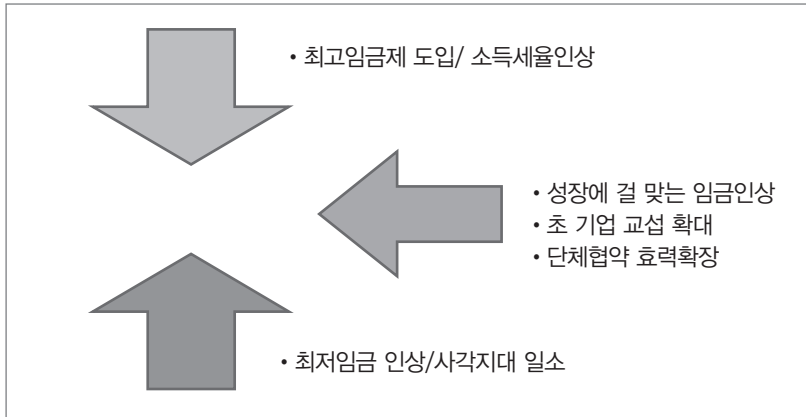
3. 실업급여 확대와 구직촉진수당 도입 및 연금 확대

현행 실업급여 지급기간 90~240일을 180~360일로 확대하고, 실업급여 기여요건은 '18개월 동안 180일 이상'을 '18개월 동안 120일 이상'으로 단축해야 한다. 자발적 이직자가 성실하게 취업노력을 기울였음에도 3개월 이상 취업하지 못 했으면 실업급여를 지급하고, 청년실업자와 영세자영업자에게 구직촉진수당(실업부조)을 지급해야 한다. 고령자는 노후생활이 보장되지 않기 때문에 고용률도 높고 빈곤율도 높다. 고령자에게는 연금 지급 확대가 매우 중요하다.

정부와 새누리당이 현행 실업급여 지급기간 90~240일을 120~270일로 확장하고, 실업급여 지급수준을 평균임금의 50%에서 60%로 확대하겠다는 것은 일단 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 실업급여 기여요건을 '18개월 동안 180일 이상'에서 '24개월 동안 270일 이상'로 연장하고, 실업급여 하한액을 최저임금의 90%에서 80%로 낮추고, 90일 이상 미취업자, 5년 내 3회 이상 반복수급자는 실업급여 지급대상에서 제외하겠다는 것은, 청년과 비정규직에게 실업급여 지급을 더욱 제한하는 결과를 초래할 것이다.

제2절 임금정책

[그림25] 임금정책 개요



1. 최저임금 수준 현실화와 사각지대 일소

1) 임금불평등이 커지고 저임금계층이 늘면서 최저임금에 대한 관심이 높아지고 있다. 2012년 말 대통령선거 때 박근혜 후보는 ‘경제성장률+물가상승률+소득분배 조정치’만큼 최저임금 인상을 공약했고, 문재인 후보는 ‘평균임금의 50% 이상’으로 최저임금 인상을 공약했다. 2015년엔 최경

환 부총리가 ‘내수 진작을 위해서라도 최저임금의 빠른 인상이 필요하다’고 말하면서 과거 어느 때보다 최저임금 인상에 대한 기대치가 높았다.

그러나 노사 간에 견해 차이는 여전히 크다. 2015년 최저임금은 5,580원인데, 노동계는 2016년 최저임금으로 1만원을 요구했고, 재계는 1.6% 인상을 얘기했다. 최종적으로 정부는 2016년 최저임금을 6,030원(8.1% 인상)으로 정했다.

최저임금이 저임금 일소, 임금격차 해소, 분배구조 개선 등 원래 목표에 충실하려면, 저임금 경계선인 ‘중위임금의 2/3’를 최저임금으로 정해야 한다. 한데 임금실태 조사 중 가장 대표성을 갖는 사업체노동력조사에선 중위임금을 구할 수 없고 평균임금만 구할 수 있다. 따라서 ‘중위임금의 2/3’에는 못 미치지만 이에 근접하는 ‘평균임금의 50%’를 최저임금으로 정하는 게 현실적이다.⁴

2) 중소기업중앙회는 매년 9월 중소기업직종별 임금조사를 실시하고 있다. 정부는 청소·경비·시설물관리 등 단순노무용역을 대상으로 용역계약을 체결할 때는 근로자의 기본급 단가로 중소기업중앙회가 조사한 시중노임단가(보통인부 노임)를 적용하도록 하고 있다. 사실상 공공부문 최저임금이라 할 수 있는데, 2014년 시중노임단가 8,019원은 평균임금의 49.5%다.⁵ 이는 ‘평균임금의 50%’ 목표가 그만큼 현실적임을 말해준다.

생산성임금제에 따르면, 전체 노동자의 임금인상률이 ‘경제성장률+물

4 여기서 평균임금이란 사업체노동력조사에서 5인 이상 사업체 상용직의 시간당 정액 급여 평균값을 의미한다.

5 2015년 단순노무종사원 노임은 1일 65,674원 시급 8,209원이다.

가상승률'에 못 미치면 분배구조가 악화되고, 이를 넘어서면 분배구조가 개선된다. 이명박 정부 5년 동안 '경제성장률+물가상승률'은 연평균 6.5%인데, 5인 이상 사업체 상용직 임금인상률은 3.2%로 매년 3.3%p 덜 올랐다. 이명박 정부 때 악화된 분배구조만 개선하려 해도 앞으로 5년 동안 노동자들의 임금인상률은 매년 '경제성장률+물가상승률+3.3%' 이상이 되어야 한다. 한데 이것은 전체 노동자들의 임금인상률 얘기다. 저임금 노동자들에게 적용되는 최저임금 인상률은 이보다 높아야 한다.

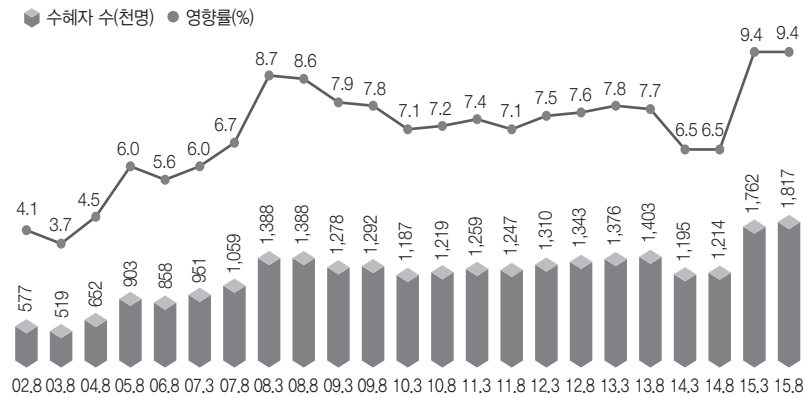
3) 많은 사람들이 최저임금제를 저임금 노동자들에게 공정한 임금을 지급함으로써 임금불평등을 완화하고 소득분배구조를 개선하는 바람직한 제도라고 생각한다. 그렇지만 반드시 모든 사람이 그렇게 생각하는 것은 아니다. 신고전파 경제학자들은 '최저임금은 고용에 부정적 영향을 미친다.'고 생각한다. 이에 따라 영미권 경제학자들 사이에서는 최저임금의 고용효과를 둘러싸고 수십 년째 논란이 계속되어 왔다. 1980년대에는 '최저임금은 고용에 부정적 영향을 미친다.'는 견해가 다수를 이루었지만, 1990년대부터는 '최저임금이 고용에 미치는 부정적 고용효과가 발견되지 않는다.'는 견해가 다수를 이루고 있다.

최저임금 인상 필요성이 제기되자 자영업자들의 부담 증가를 우려하는 목소리도 있다. 전체 자영업자 565만명 가운데 고용원이 없는 자영업자는 410만명이고, 고용원이 있는 자영업자(고용주)는 155만명이다. 최저임금이 인상되면 이들 155만명의 부담이 느는 건 사실이다. 하지만 이는 골목상권 보호, 적정 하도급 단가 보장, 카드 수수료 인하 등 경제민주화를 통해 해결해야 할 것으로, '사람에게 일을 시키면 생활하는 데 필요한

임금을 지불해야 한다.’는 대원칙을 훼손해서는 아니 된다. 최저임금 인상으로 내수가 활성화되면 자영업자가 직접적인 수혜자가 될 것이며, 자영업자의 배우자와 자녀 등 가족구성원이 최저임금 수혜자인 경우도 무수히 많다.

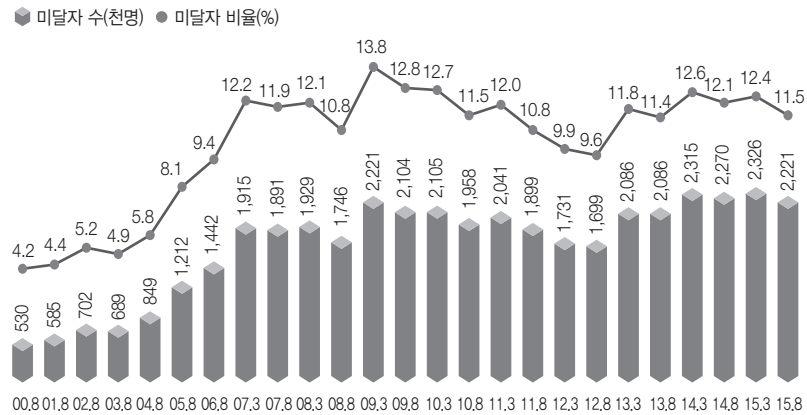
4) 2015년 8월 경제활동인구조사 부가조사에서 최저임금 수혜자(최저임금의 90~110% 수령 노동자)는 182만명이고 최저임금 영향률은 9.4%다. 최저임금 수혜자는 여성, 학생과 저학력층, 청년과 고령자, 숙박음식점업, 서비스직과 단순노무직, 영세사업체, 비정규직 그 가운데서도 시간제 근로자, 임시직과 일용직, 무노조 사업장, 비조합원 등 사회적 약자들이다. 최저임금은 여성 친화적이고, 청년 학생과 저학력 고령자 친화적이며, 무노조 비조합원 친화적이고, 비정규직 친화적이다. 최저임금을 인상하면 사회적 약자 182만명에게 혜택이 돌아간다([그림26] 참조).

[그림26] 최저임금 수혜자와 영향률 (2002~2015년, 단위: 천명,%)



5) 2015년 8월 최저임금 미달 자는 222만 명(전체 노동자의 11.5%)이다. 이처럼 법정 최저임금 미달 자가 많은데 대해, 그동안 정부와 재계는 “최저임금이 비현실적으로 높아서”라고 답하곤 해 왔다. 하지만 이는 각종 여론조사에서 최저임금이 너무 낮다고 답하는 대다수 국민의 인식과 배치된다. 고용주로서는 “법을 안 지켜도 손해 볼 게 없고 문제될 게 없으니 일단 안 지키고 보는 거다.”가 솔직한 답변일 것이다(그림27 참조).

[그림27] 최저임금 미달자와 미달자 비율 (2000~2015년, 단위: 천명,%)



6) ILO(2008)는 “최저임금 준수는 근로감독관의 사업장 방문 확률과 최저임금을 준수하지 않을 때 벌칙 수준의 함수다. 근로감독 행정이 취약하고 벌칙 수준이 낮으면 최저임금은 종이호랑이가 된다.”라 하고 있다. D’Souza(2010)는 “정책담당자들은 법률을 개정해 규제를 완화하고 기업의 유연화 수요를 충족시키는 방식을 택하기보다, 법률을 제대로 집행하지 않음으로써 구조조정을 뒷받침하는 방식을 선호한다. 그 결과 사용자

와 근로감독관의 담합이 늘고, 비정규직과 법 위반이 증가했다. 중요한 건 입법이 아니라 집행이며, 엄격한 노동입법과 집행 모두 중요하다.”라고 하고 있다.

영국 저임금위원회는 최저임금법 준수가 중요하다는 인식 아래 2009년 정부에게, (1) 최저임금 위반업주 명단을 공개해서 망신을 줄 것 (Naming and Shaming) (2) 비공식 부문(informal economy)에 더 많은 시간과 자원을 투자할 것 (3) 형사 기소(prosecution)에 충분한 인력을 배치할 것 3가지를 권고했다.

7) 탈법적 사각지대를 해소하려면 ① 징벌적 손해배상제도 도입 ② 최저임금 위반 적발 즉시 과태료 부과 ③ 반복적으로 최저임금을 위반한 사업주 처벌 ④ 최저임금 전담 근로감독관, 명예 근로감독관 운영 ⑤ 최저임금 위반 신고 간소화 ⑥ 최저임금 준수 입증 책임을 노동자에서 사용자로 전환 ⑦ 최저임금 체불임금 노동부 선 지급, 후 구상권 행사 등을 보완할 필요가 있다. 이밖에 ⑧ 가사사용인을 최저임금 적용대상에 포함하고, ⑨ 수습사용중인 자를 최저임금 감액적용 대상에서 제외하는 방향에서 최저임금법을 개정할 필요가 있다.

2. 최고임금제 도입

1) 한겨레신문이 삼성·현대차 등 10대 그룹 상장사 78곳의 2014년도 사업보고서를 분석한 결과에 따르면, 지난해 최고액을 받은 경영자들 보수는 평균 23억5000만원이다. 일반 직원들의 평균 보수 6700만원보다 35배 많고, 최저임금 1300만원보다 180배 많다([표13] 참조).

이에 대해 ‘기업의 높은 경영성과에 따른 정당한 보상’이니, ‘최상의 경영능력을 가진 사람을 영입하고 유지하기 위한 비용’이니 하는 옹호론도 있지만, 이처럼 높은 CEO 보수를 합리화하긴 어렵다. 저임금 비정규직 양산, 중소기업업자 몰락, 법인세 감면 등으로 거둬들인 막대한 초과이익의 일부를 ‘보수’ 명목으로 가져가는 것일 뿐이다. 경쟁이 치열해서 높은

[표13] 10대 재벌 상장사 최고액 경영자들과 일반직원 평균 보수 비교 (2014년)

| | 연봉(백만원) | | | 격차(배) | | |
|-----------|---------|-------|---------|------------|--------------|--------------|
| | 최저 임금 | 일반 직원 | 최고액 경영자 | 일반직원 /최저임금 | 최고액 경영자/최저임금 | 최고액 경영자/일반직원 |
| 한화(4) | 13 | 73 | 3,670 | 5.6 | 280.8 | 50.1 |
| 한진(6) | 13 | 47 | 2,310 | 3.6 | 176.8 | 49.5 |
| 현대차(10) | 13 | 82 | 3,840 | 6.3 | 293.8 | 46.9 |
| 엘지(9) | 13 | 66 | 2,350 | 5.1 | 179.8 | 35.6 |
| 삼성(18) | 13 | 74 | 2,550 | 5.7 | 195.1 | 34.3 |
| 현대중공업(3) | 13 | 71 | 2,130 | 5.4 | 163.0 | 29.8 |
| 롯데(9) | 13 | 48 | 1,340 | 3.7 | 102.5 | 28.0 |
| 에스케이(10) | 13 | 72 | 1,810 | 5.5 | 138.5 | 25.0 |
| 지에스(5) | 13 | 51 | 1,250 | 3.9 | 95.7 | 24.4 |
| 포스코(4) | 13 | 71 | 1,610 | 5.4 | 123.2 | 22.6 |
| 10대재벌(78) | 13 | 67 | 2,350 | 5.1 | 179.8 | 35.0 |

자료: 한겨레신문 2015.4.2자 보도에서 인용.
주: 괄호 안은 상장사 수(등기임원 연간 보수 5억원 이상)

보수를 받는 것이 아니라, 적절한 규제와 경쟁이 없기 때문에 높은 보수를 받는 것이다(Kaufman 1994).

2) 경영실패로 노동자들을 대량 해고한 CEO들도 막대한 보수를 챙기고 있다. 2014년 1조 7,546억원 적자를 보고 2015년 초 사무직 1,500여명을 명예퇴직으로 내보낸 현대중공업의 이재성 전 회장은 퇴직금 24억3천만원을 포함해 모두 37억원을 받았다. 2014년 1조 1,418억원 적자를 보고 8,300여명의 직원을 명예퇴직으로 내보낸 케이티의 황창규 회장은 5억원을 받았다. 지난 해 483억원 적자를 보고 250여명의 직원을 희망퇴직 형식으로 내보낸 두산중공업의 박지원 부회장은 17억6천만원을 보수로 받았다([표14] 참조).

[표14] 2014년 당기순손실 기록한 기업의 총수들 보수 현황

| 이름 | 기업 | 적자규모 당기순이익(억원) | 보수 (억원) | 비고 |
|----------|---------|-------------------|------------|-----------------------------|
| 김준기 회장 | 동부제철 | -13,410 | 10.3 | 구조조정 중 |
| | 동부메탈 | -747 | 12.1 | |
| 장세주 회장 | 동국제강 | -2,298 | 14.2 | 100억대 비자금 조성 혐의로 검찰 압수수색 |
| 장세욱 사장 | | | 11.1 | |
| 박지원 부회장 | 두산중공업 | -483 | 17.6 | 2014년 250여명 명예퇴직 |
| 황창규 회장 | 케이티 | -11,418 | 5.1 | 2014년 8300여명 명예퇴직 |
| 조양호 회장 | 대한항공 | -2,054 | 26.2 | 땅콩회항 사건으로 기소 |
| 조현아 전부사장 | | | 14.7 | |
| 최은영 회장 | 한진해운 | -4,634 | 57.0 | 경영실패, 한진에 경영권 넘김 |
| | 유수홀딩스 | -197 | 12.2 | |
| 현정은 회장 | 현대엘리베이터 | -2,207 | 10.9 | 구조조정 중 |
| | 현대로지스틱스 | -529 | 6.0 | |
| 이재성 전회장 | 현대중공업 | -17,546 | 37.0 | 2015년초 1500여명 명예퇴직 |

자료: 한겨레신문 2015.4.3.자 보도에서 인용.
주: 보수총액은 퇴직금 포함

3) 과거 고소득자에게 높은 한계세율을 적용할 때는 경영진이 연봉 인상에 관심을 덜 가졌다. 연봉을 올려봤자 대부분 세금으로 빠져 나가 실익이 없었기 때문이다. 당시 경영진은 직원들보다 너무 많은 연봉을 가져가는 것을 부끄러운 일로 생각하기도 했다. 하지만 최상위 한계소득세율이 낮아지자 경영진은 자기 연봉을 늘리는데 관심을 갖기 시작했고, 고용과 성장을 희생시키는 대가로 임원진의 보수와 상여금이 증가하기 시작했다.

실제로 1960년 이후 최상위 한계소득세율을 47%p 인하한 미국은 최상위 1% 소득 몫이 10%p 증가한데 비해, 세율을 인하하지 않은 독일, 스페인, 스위스는 최상위 1% 소득 몫도 증가하지 않았다. 최상위 한계소득세율의 변화와 최상위 1% 소득 몫의 변화 사이에 강한 부(-)의 상관관계가 성립하고 있는 것이다(Alvaredo, Atkinson, Piketty, and Saez, 2013).

4) 한국은 OECD 국가 중 임금불평등이 가장 심한 나라다. 기업별 노사 관계에 집착하는 정부와 기업의 태도로 볼 때 가까운 시일 내에 여러 산업에서 산업별 교섭이 진전되고 산업별 단체협약이 체결될 가능성도 희박하다. 따라서 임금불평등을 축소하기 위해서는 최저임금제와 연동해서 최고임금제를 실시하는 방안을 검토할 필요가 있다.

아직 최고임금제를 실시한 나라가 없다는 반론이 있을 수 있다. 하지만 한국은 이미 짝퉁 최고임금제를 실시한 나라다. 임금피크제는 ‘고령자는 생산성이 떨어진다’는 선입관에 입각한 일종의 연령별 짝퉁 최고임금제다. 연령차별 소지가 큰 연령별 짝퉁 최고임금제마저 실시하는 나라에서, 소득별 최고임금제를 도입하지 못할 이유가 없다.

5) 최고임금제를 도입할 때 적용대상은 대기업 임원으로 한정하는 것보다, 전체 근로소득자로 하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 대기업 임원의 범위를 둘러싸고 불필요한 논란을 벌일 필요가 없고, 국세청 자료를 사용하면 근로소득 전체를 한 눈에 파악할 수 있기 때문이다.

제한 대상 보수는 일체의 금전으로 하고, 보수 제한 기준은 법정 최저임금의 ()배로 정하면 된다. 2016년 법정 최저임금(시간당 6,030원)으로 1년을 만근하면 연봉 1,600만원이다. 최저임금의 10배면 1억6천만원, 20배면 3억2천만원, 30배면 4억8천만원, 40배면 6억4천만원이다. 이 가운데 적정수준을 정하면 될 것이다.

집행방안은 ①초과분을 세율 100%의 부가세로 징수하거나 ②몇개의 구간을 정해 세율 50~100%의 부가세로 징수하는 방안이 있을 수 있다. 예컨대 최저임금의 10~20배는 부가세 세율 50%, 20~30배는 70%, 30~40배는 90%, 40배 초과는 100%를 검토해 볼 수 있다.

3. 초기업 교섭 확대와 단체협약 효력확장

1) 한국의 노동운동이 중소기업체 비정규직 조직화를 위해 총력을 기울인다 해도, 앞으로도 상당 기간 ‘조직률 10%대’의 벽을 넘어서진 못할 것이며, 전체 노동자의 80~90%가 노조에 가입조차 못 하는 ‘노동인권의 사각지대’에 방치될 전망이다. 이는 1987~89년처럼 노동운동이 폭발적으로 고양된 정치·사회적 격변기에도 조직률 10%대의 벽을 넘어서지 못 했고, 당시와 같은 정치·사회적 격변기가 다시 찾아오기도 쉽지 않을

것이기 때문이다. 따라서 전체 노동자의 80~90%에 이르는 미조직 노동자들을 어떻게 보호할 것인가에 대한 집중적인 검토가 필요하다.

2) 미조직 노동자들을 보호하기 위해서는 단체협약 효력확장 제도부터 개선해야 한다. 현행 노동조합법 제36조(지역적 구속력)는 “하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다”라 하고 있다. 하지만 이 조항은 “동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때”라는 요건이 지나치게 엄격해 사실상 사문화된 것이나 다름없다. 노동조합법 제36조는 “노사 쌍방이 초기업 수준에서 체결한 단체협약에 대해 노동부장관은 노동위원회의 의결을 얻어 해당 부문에 확대 적용할 수 있다”로 개정하는 것이 필요하다.

이밖에도 미조직 노동자의 요구와 의사를 수렴하려면 노사협의회 등 종업원대표기구를 확대 강화하는 방안도 검토할 필요가 있다.

3) 단체교섭은 노사관계의 핵심이지만 상대방이 응하지 않으면 불가능하고 이를 강제할 수단도 별로 없다. 단체협약 효력확장 제도를 개선해도 산업 등 초기업 수준에서 단체교섭이 진전되지 않으면 아무런 쓸모가 없게 된다. 따라서 산별교섭을 안착시키는 게 필요한데 이를 위해서는 좀 더 장기적인 시야와 유연한 자세가 필요하다. 특히 한국처럼 노동자들의

노동조건과 기업의 지불능력 격차가 크고, 초기업 수준에서 노사관계가 형성되지 않은 나라에서, 중앙교섭 성사에 지나치게 매달리는 것은 역량 낭비다. 구체적으로 확인되는 동질성에 기초해 부문, 분과, 지역, 대각선 교섭 등 유연하면서도 다양한 교섭방식을 활성화 시켜나가는 게 바람직하다.

4) 이밖에도 산업, 지역 등 초기업 수준 노사관계를 진전시키기 위한 다양한 모색과 실천이 필요하다. 산업별 노사협의회나 노사정협의체에서 산업정책, 고용지원서비스, 직업훈련 등에 관한 정책협의를 활성화하고, 산업별 취업알선, 직업훈련, 복지사업 등을 통해 산업별 노사관계와 주체 형성을 촉진할 필요가 있다. 기업 수준에서 교섭창구 단일화 강제조항을 삭제하거나, 교섭창구 단일화 대상에서 산별교섭을 제외함으로써, 산별교섭을 가로막는 걸림돌을 제거해야 한다.

5) 일각에선 중앙 차원의 사회적 대화나 사회협약 정치를 강조한다. 실제로 1996년 노사관계개혁위원회와 1998년 노사정위원회는 나름대로 의미 있는 역할을 한 것으로 평가할 수 있다. 하지만 ‘짧은 성공과 긴 좌절’(김동원, 2003), ‘형식과 실질 간의 괴리’(이덕재, 2009), ‘사회협약정치의 출현과 교착 지속’(김용철, 2010) 등에서 알 수 있듯이 그 뒤 15년은 긍정적으로 평가하기 어렵다.

그 원인으로는 “한국의 사회협약은 구조결정론자들의 주장과는 달리 코포라티즘적 전통이 부재한 가운데 성립되었으나, 전략적 선택론자들이 간과한 구조적 기반들의 부재가 이후 협약질서의 불안정성을 낳는 주

요 요인으로 작용했다. … 한국의 사회협약정치는 노동이익의 보호보다는 국가의 노동시장 유연화 정책을 정당화하는 효과적인 수단으로 작동했다. 이러한 노동 비우호적인 사회협약질서의 배경에는 상호신뢰의 노사문화 부재, 노동시장 정상조직들의 계급대표성 결여, 국가의 편협한 정파성과 같은 구조적 결함이 작동했다.”(김용철, 2010)는 진단이 적절할 것이다.

현재 상태에서는 중앙 수준에서 사회협약 정치에 역량을 쏟기보다는 지역이나 산업 수준에서 사회적 대화 또는 협의 기구를 작동시키고, 초기 업 수준에서 노사관계를 진전시키는데 필요한 인프라를 구축하는데 역량을 쏟는 것이 타당할 것이다. 물론 중앙 수준에서도 사안에 따라 필요한 범위 내에서 대화나 협의 정도는 필요하다.

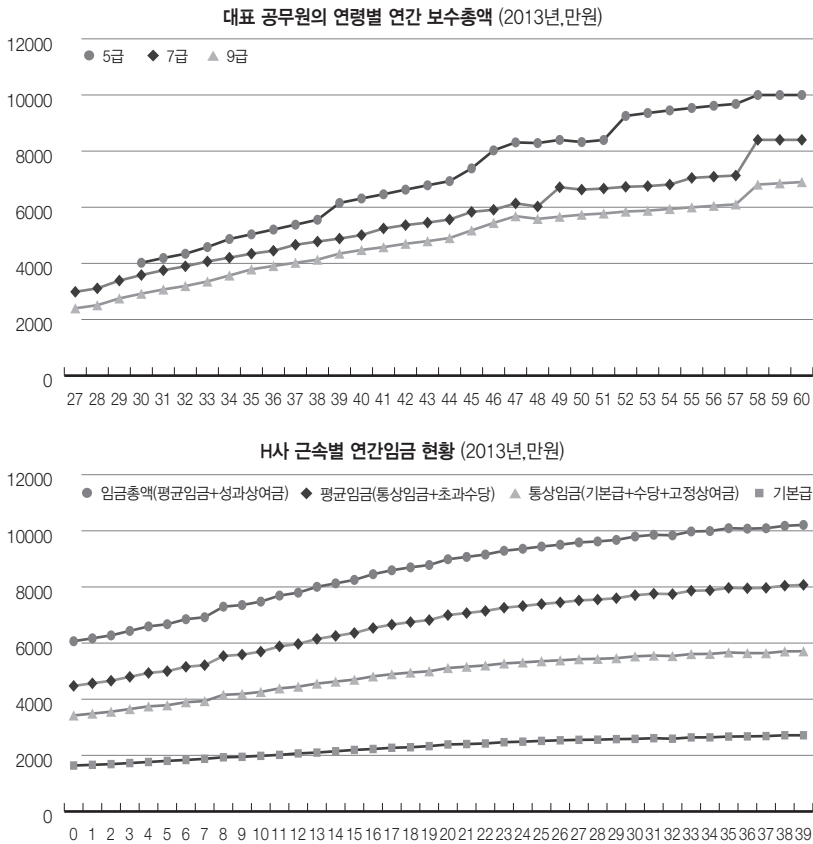
4. 임금체계 개편

1) 정부는 ‘우리나라의 과도한 연공서열 중심의 호봉제는 세계적으로 유례를 찾아보기 힘들며, 생산직 근로자의 근속년수별 임금격차(초임 대비 30년 이상)가 3.3배나 된다. 과도한 연공급 위주의 임금체계를 직무·능력·성과 중심으로 개편해야 한다’고 주장한다.

2) 한국 사회에서 가장 연공성이 강한 집단은 공무원이다. 30세 임금을 100이라 할 때 60세 임금은 234~249로, 정년퇴직 때 공무원은 입직 때보다 평균 2.3~2.5배 임금을 받는다. 민간기업 중 임금수준이 높은 H사 생

산직은, 근속 1년 미만 임금을 100이라 할 때 근속 35년이 기본급 163, 임금총액 166으로 1.6~1.7배 받는다. 따라서 ‘과도한 연공급’으로 볼 수 없다. 문제는 초과근로수당(21%)과 성과상여금(22%)이 연간 임금총액의 절반가량을 차지하고 있는 데서 알 수 있듯이, 장시간 노동과 어설픈 성과주의 때문에 임금구성이 크게 왜곡된 점이다([그림28] 참조).

[그림28] 공무원과 H사 생산직의 연령/근속별 연봉 추이 (2013년, 만원)



그럼에도 노동통계에서 생산직 근로자의 근속년수별 임금격차(초임 대비 30년 이상)가 3.3배로 통계적 착시 현상을 불러일으키는 것은, 근속 1년 미만 자는 아르바이트 등 비정규직이 다수 포함되고, 근속 10년 이상 자는 대기업 정규직이 다수 포함되기 때문이다. 정부쪽에서 인용하는 근속년수별 임금격차는 기업규모, 고용형태, 성별 임금격차 등이 혼재된 것으로, 순수한 근속효과로 볼 수 없다.

3) 연공급을 직무급이나 직능급으로 전환하자는 주장은 어제 오늘의 얘기가 아니다. 외환위기 이후 정부가 줄기차게 반복해 온 임금정책이다. 그렇지만 김유선(2014a, 2014b)을 제외하면 연공급 등의 임금체계가 임금수준이나 고용구조, 경영성과에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대한 실증연구를 찾아보기 어렵다. 이는 그동안 임금체계 개편 주장이 실증적 근거나 평가 없이 담론 수준에서 바람몰이 식으로 진행되어 왔음을 말해준다.

김유선(2014a)은 노동연구원 사업체 패널조사(2005~2011년) 자료를 사용하여 임금체계 개편이 임금수준, 고용구조, 경영성과에 미친 영향을 실증 분석 했다. 분석결과 신입사원 초임이 1~2% 높은 것을 제외하면, 호봉급이 직능급, 직무급보다 임금수준이 높거나 인건비 부담이 크거나 승급액이 높다는 증거가 발견되지 않았다. 호봉급에서 직능급으로 임금체계를 개편하면 비정규직 비율이 1.2% 증가하고, 직무급으로 개편하면 고졸초임이 1.7% 감소하고 고령자 비율이 1.3% 증가할 뿐, 임금체계 개편이 임금수준과 고용구조, 경영성과에 긍정적인 영향을 미쳤다는 증거도 발견되지 않았다.

이러한 결과에 대해 혹자는 ‘지금까지 임금체계 개편이 불철저하게 이

루어졌기 때문이다. 무늬만 직무급(직능급)이지 제대로 된 직무급(직능급)이 아니기 때문이다'고 해석한다. 하지만 '임금체계에 관계없이 고졸초임, 대졸초임, 과장 연봉, 부장 연봉은 얼마라는 시장임금이나 사회적 규범 또는 고용관행이 형성되어 있다. 제도의 경로의존성을 고려할 때 지금까지 추진해 온 방식으로는 임금체계 개편의 성과를 기대할 수 없다'는 해석이 타당할 것으로 판단된다.

4) 김유선(2014a)은 노동연구원 사업체 패널조사(2005~2011년) 자료를 사용하여 성과주의 임금제도(연봉제, 성과배분제, 임금피크제)가 기업의 경영성과에 미친 영향도 분석 했다. 경영성과 지표로 수익성과 인건비, 생산성 중 어느 것을 사용하든, 성과주의 임금제도가 기업의 경영성과에 긍정적 영향을 미친 증거는 발견되지 않았다.

그럼에도 정부와 재계, 학계 일각에서는 지난 10여 년 동안 성과주의 임금제도 확산에 주력하고 있는 이유는 무엇일까? 두 가지 가설을 생각해 볼 수 있다. 하나는 제도적 동형화 가설에 따라 유행 따라 덩달아 뛰어왔던가, 다른 하나는 분할통치 가설에 따라 노동자들 간에 경쟁을 조장해 내부 통제를 강화하기 위해서든가. 둘 다 기업의 장기적 발전에 도움이 되지 않는다.

5) 연공급(호봉급)과 직능급, 직무급 중 어느 하나의 임금체계가 반드시 다른 임금체계보다 우월한 것은 아니다. 어느 임금체계가 적합한가는 구체적인 상황과 조건에 따라 달라진다. 임금체계를 개편할 때는 제도의 경로의존성과 제도 변경에 드는 비용도 고려해야 한다. 뚜렷한 근거 없이

바람몰이 하듯이 임금체계 개편을 주장하기보다는, 실사구시(實事求是) 하면서 모범사례를 축적하는 것이 중요하다.

이를 위해서는 첫째, 호봉급이든, 직능급이든, 직무급이든 나름대로 임금체계를 갖고 있는 대기업 정규직보다, 임금체계가 없는 중소기업 비정규직부터 임금체계를 도입하는 게 효과적이다. 임금체계가 없는 곳부터 시작하자!

둘째, 노사 쌍방이 임금체계를 개편할 필요성을 공유한다면 대기업 정규직이라고 미룰 이유가 없다. 하지만 개별 기업 수준에서 논의하는 것보다, 유사한 조건을 갖춘 산업이나 직업 등 초기업 수준에서 논의하는 게 바람직하다. 노사 쌍방이 필요성을 인정하고 동의하는 곳부터 시작하자!

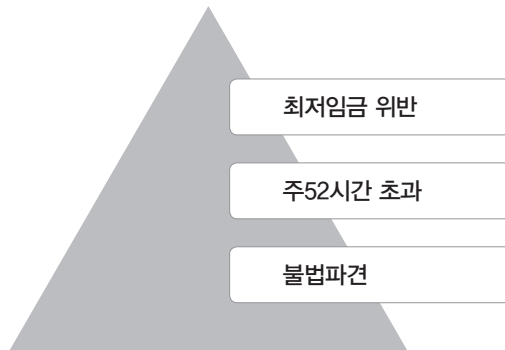
셋째, 연공급을 직무급이나 직능급으로 바꾸는 것보다 하후상박으로 승진 승급액을 일부 조정하는 것이 노사 모두에게 더 나은 결과를 가져다 줄 수 있다. 노사 쌍방이 문제점을 공유하는 것부터 점진적으로 개편하자!

제3절

노동인권 보호-법대로, 법과 원칙

요즘 노동현장은 무법천지다. 최저임금 미달 자가 222만명(전체 노동자의 11.5%)이고, 주52시간을 초과하는 장시간 노동자가 357만명(전체 노동자의 19.0%)이고, 대부분 불법파견일 10대 재벌 사내하청 노동자가 40만명이다. 이들 법만 제대로 지켜도 노동자들의 삶은 지금보다 많이 개선 될 것이다.

[그림29] 3대 불법 일소

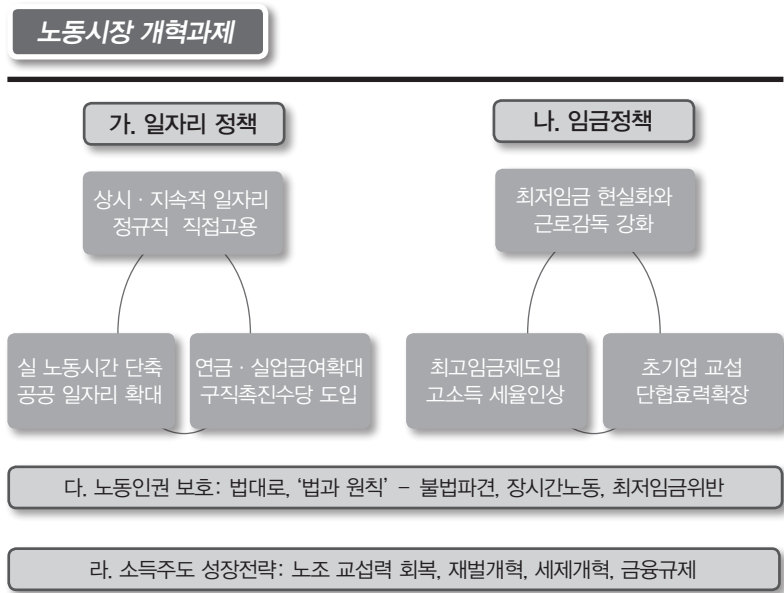




제4장 | 맺는 말

제2장에서는 한국의 노동시장 실태를 고용불안정, 소득불평등, 노사관계 파편화 순으로 진단했고, 제3장에서는 일자리 정책과 임금 정책을 중심으로 노동시장 개혁과제를 살펴봤다. [그림30]은 제3장에서 살펴본 노동시장 개혁과제를 요약한 것으로, 실 노동시간 단축, 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용, 연금과 실업급여 확대, 최저임금 현실화 등은 지난 대통령 선거 때 박근혜 정부의 공약 사항이기도 하다.

[그림30] 노동시장 개혁과제



그러나 2015년 정부와 여당이 추진한 노동시장 개혁(?)은 ① 기간제 사용기간을 2년에서 4년으로 늘리고, ② 55세 이상 고령자와 고소득 관리전

문직, 뿌리산업에 파견근로를 허용하고, ③ 주52시간 상한제를 주60시간 상한제로 연장하고, ④ 저성과자 일반해고 제도를 도입하고, ⑤ 취업규칙 불이익 변경 요건 완화를 핵심 내용으로 하고 있다. 이걸 노동시장 개혁(改革)이 아니다. ‘해고를 쉽게 하고, 비정규직을 늘리고, 노동조건을 쉽게 깎는’ 노동시장 개악(改惡)이다. ‘쉬운 해고, 평생 비정규직’이란 슬로건으로 집약되는 또 하나의 ‘재벌 퍼주기’일 뿐이다.

어떻게 이런 일이 벌어지게 되었을까? 해답은 “쉬운 해고 노동개혁안, 전경련 민원사항이었다”는 미디어오늘(2015년 9월 15일) 기사에서 찾을 수 있다. 2014년 7월 전경련은 ‘2014 규제개혁 종합건의’를 대통령 직속 규제개혁위원회에 제출했고, 11월에는 전경련 등 8개 경영자단체가 ‘규제기요틴과제’ 153건을 정부에 제출했다. 12월 28일 국무조정실 주관으로 열린 ‘규제기요틴 민관합동회의’에서는 153건 가운데 수용 114건, 수용곤란 16건이었고, 문제의 일반해고, 취업규칙 변경 요건 완화 등은 ‘추가논의 필요’ 사항으로 분류되어 노사정위원회를 통해 추진키로 결정됐다.

‘추가논의 필요사항’에 포함된 소관부처 고용부 관련 항목들을 살펴보면 ① 기간제 사용기간 규제 완화 ② 파견 업종 및 기간 규제 완화 ③ 근로시간 단축 규제 유연화 ④ 업무성과 부진자에 대한 해고 요건 확대 ⑤ 취업규칙 불이익 변경 요건 완화 ⑥ 통상임금 부담 완화 등으로 그 주요 내용이 완전히 동일하다([표15] 참조).

[표15] 2014년 12월말 규제기요틴 민관합동 회의 자료

3. 추가논의 필요: 23건

| 연번 | 과제명 | 부처 | 법령여부 | 구분 |
|----|-------------------------------|------------|------|----|
| 1 | 공공기관 급식 대기업 입찰제한 완화 | 기재부 | 비법령 | 경제 |
| 2 | 공공 SW 사업 대기업 진입제한 완화 | 미래부 | 법률 | 경제 |
| 3 | 중견기업의 공공 S/W사업 참여 확대 | 미래부 | 법률 | 경제 |
| 4 | 배임죄 구성요건에 경영판단원칙 도입 | 법무부 | 법률 | 경제 |
| 5 | 상가임대차보호법 개정을 통한 임차인 보호 확대 | 법무부 | 법률 | 경제 |
| 6 | 기업 자산규모별 대기업 규제 개선 | 법무부 공정위 | 법률 | 경제 |
| 7 | 수도권 유통기업에 대한 재정지원 허용 | 산업부 | 시행령 | 경제 |
| 8 | 대형마트 영업규제 완화 | 산업부 중기청 | 법률 | 경제 |
| 9 | 물류산업에 대한 외국인근로자·동포 고용제한 규제 완화 | 고용부 | 비법령 | 사회 |
| 10 | 기간제 사용기간 규제 완화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 11 | 파견 업종 및 기간 규제 완화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 12 | 근로시간 단축 규제 유연화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 13 | 업무성과 부진자에 대한 해고 요건 확대 | 고용부 | 비법령 | 사회 |
| 14 | 취업규칙 불이익 변경 요건 완화 | 고용부 | 비법령 | 사회 |
| 15 | 경영상해고 요건 완화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 16 | 대체근로 사용 제한 규제 개선 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 17 | 통상임금 부담 완화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 18 | 임금피크제 법제화 | 고용부 | 법률 | 사회 |
| 19 | 외국인근로자 고용제도 개선 | 고용부 | 비법령 | 사회 |
| 20 | 지나치게 까다로운 외국인근로자의 재입국 요건 완화 | 고용부 | 법률 | 사회 |

참고문헌

- 김동원(2003), “짧은 성공과 긴 좌절: 한국 노사정위원회에 대한 이론적 분석과 정책적 시사점”, 『산업관계연구』13(2)
- 김용철(2010), “사회협약정치의 출현 교착 지속에 대한 분석”, 『산업노동연구』16(2)
- 김유선(2007), 『한국의 노동 2007』, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2013a), “통상임금 산정방식 정상화에 따른 경제적 영향 분석과 대책”, KLSI 이슈페이퍼 2013-04, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2013b), “노동시장 제도변화가 노사관계와 경영성과에 미친 영향”, 『사업체패널조사를 활용한 사업체의 동학 연구』, 한국노동연구원.
- 김유선(2014a), “임금체계가 임금수준과 고용구조 및 경영성과에 미친 영향”, KLSI 이슈페이퍼 2014-04, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2014b), “임금체계 개편 논의, 비판적 검토와 대안 모색”, KLSI 이슈페이퍼 2014-10, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2015a), “기간제법 시행효과”, KLSI 이슈페이퍼 2015-01, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2015b), “박근혜 정부 ‘비정규직 종합대책’ 진단”, KLSI 이슈페이퍼 2015-02, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2015c), “한국의 노동시장 진단과 과제”, KLSI 이슈페이퍼 2015-06, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2015d), “비정규직 규모와 실태: 경제활동인구조사 부가조사(2015년 8월) 결과”, KLSI 이슈페이퍼 2015-11, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2015e), “연장근로시간 제한의 고용효과”, KLSI 이슈페이퍼 2015-12, 한국노동사회연구소.
- 김유선·윤자호(2015), “대기업 비정규직 규모: 고용형태 공시제 결과(2015년 3월 현재)”, KLSI 이슈페이퍼 2015-08, 한국노동사회연구소.
- 노동부(2014), “비정규직 종합대책(안)”, 2014.12.29.
- 노동부, 『사업체노동력조사』 각 년도.
- 노동부, “고용형태 공시제 결과”, 각년도

- 노동부·고용정보원, 『고용보험통계연보』 2013년.
- 이덕재(2009), “우리나라 사회합의주의의 형식과 실질 간의 괴리: 노사정위원회를 중심으로”, 『경제와사회』 2009년 가을호(통권 제83호)
- 통계청, KOSIS.
- 통계청, 경제활동인구조사 및 부가조사, 각년도 원자료
- 통계청, 임금근로일자리행정통계, 각년도.
- 한국은행, 국민계정, 각년도.
- Aidt and Tzannatos(2002), *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*, World Bank.
- Alvaredo, Atkinson, Piketty, and Saez(2013), “The Top 1 Percent in International and Historical Perspective”, *Journal of Economic Perspectives* 27:3, pp.3~20
- Dabla-Norris et al.(2015), “Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective”, IMF.
- D’Souza(2010), “The employment effects of labor legislation in India: a critical essay”, *Industrial Relations Journal* 41:2, pp.122~135.
- ILO(2008), *Global Wage Report 2008/09 : Minimum wages and collective bargaining Towards policy coherence*.
- ILO(2010), *Global Wage Report 2010/11 : Wage policies in times of crisis*.
- ILO(2013), *Global Wage Report 2012/13 : Wages and equitable growth*.
- Kaufman(1994), *The Economics of Labor Markets*, 4th edition.
- OECD(2004), “Wage-setting Institutions and Outcomes”, *Employment Outlook 2004*, Ch.3.
- OECD(2013), “Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation”, *Employment Outlook 2013*, Ch.2.
- OECD(2014), “Non-regular employment, Job security and Labour market divide”, *Employment Outlook 2014*, Ch.4.
- OECD(2015), “Statistical Annex”, *Employment Outlook 2015*.
- OECD.stat
- The World Top Incomes Database.

Venn(2009), “Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 89, pp.16~18.

요약

I. 진단

한국의 노동시장은 고용불안정, 소득불평등, 노사관계 파편화로 특징 지을 수 있다. 첫째, 한국은 고용이 매우 불안정한 초단기근속의 나라다. 근속년수가 1년 미만인 단기근속자가 전체 노동자의 32%로 OECD 국가 중 가장 많고, 근속년수 10년 이상의 장기근속자는 20%로 가장 적다. 고용보험 가입자 1,157만명 중 2013년 한 해 직장을 그만 둔 사람이 562만명(48.5%)이고, 300인 이상 대기업에서 직장을 그만 둔 사람이 114만명(35.4%)이다.

통계청 경제활동인구조사(2015년 8월)에서 비정규직은 868만명(45.0%)이다. 기간제는 286만명(14.8%)이고, 시간제는 224만명(11.6%), 파견근로(용역포함)는 87만명(4.5%)이다. 노동부 고용형태공시제(2015년 3월)에서 10대 재벌 비정규직은 49만명(37.7%)이고, 간접고용 비정규직(사내하청)은 40만명(30.7%)이다.

둘째, 소득분배가 매우 불평등하다. 외환위기 이후 임금인상은 성장에 못 미쳤고, 글로벌 금융위기 이후 ‘임금 없는 성장’이 이루어지고 있다. 2000~14년 연평균 경제성장률은 4.4%인데, 실질임금인상률은 1.4%(한은)~2.6%(노동부)다. 성장에 못 미치는 임금인상으로 노동소득분배율은 하락했고, 한국은 OECD 국가 중 가장 불평등이 심하고 저임금계층이 많은 나라가 되었다.

10대 재벌 사내유보금(잉여금)은 2009년 288조원에서 2013년 522조원으로

로 4년만에 234조원(81%) 증가했다. 이것은 중소기업체 비정규직의 저임금과 고용불안, 성장에 못 미치는 정규직 임금인상, 골목상권 붕괴와 자영업자 몰락, 하도급단가 후려치기, 재벌 감세 등으로 거둬들인 초과이윤을 몇몇 거대 재벌이 빨아가고 있음을 말해준다. 문제는 정규직 과보호가 아니라 재벌 과보호에서 비롯되고 있다.

셋째, World Bank(2002), OECD(2004), ILO(2004)에 따르면, 노조 조직률이 높거나 단체협약 적용률이 높을수록, 임금교섭이 전국이나 산업으로 집중되고 상하 조직 간에 조정이 원활할수록 임금불평등이 낮다. 한국은 노조 조직률이 11%로 OECD 34개국 중 31위고, 단체협약 적용률은 가장 낮다. 단체교섭은 기업 수준에서 이루어지고, 상하 조직 간에 조정은 원활하지 않다. 한국에서 임금불평등이 극심한 것은 경제정책, 산업정책, 노동시장정책에서 비롯된 측면도 크지만, 노사관계 파편화에서 비롯된 측면도 크다.

II. 과제

일자리 정책, 임금정책, 3대 불법 일소 순으로 과제를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 경제 환경이 불투명한 상태에서 일자리를 늘리려면 실 노동시간을 단축하고, 의료·복지 등 사회서비스 일자리를 확대해야 한다. 현행법대로 주52시간 상한제만 지켜도 일자리를 33.4~57.9만개 늘릴 수 있다.

상시·지속적 일자리는 정규직으로 직접 고용해야 한다. 사내하청은 대부분 상시·지속적 일자리이자 불법파견이다. 법대로 10대 재벌 사내하청을 정규직으로 전환하면 좋은 일자리를 40만개 늘릴 수 있다. 실직자 생

계유지를 위해서는 고령자 연금을 확대하고, 청년 구직촉진수당을 도입하고, 실업급여를 확대해야 한다.

둘째, 임금불평등과 저임금계층을 축소하려면, 최저임금 수준을 현실화하고 최저임금과 연동해서 최고임금제를 실시해야 한다. 지금처럼 사용자가 일방적으로 임금을 정하거나 기업별로 교섭을 한다면, 임금불평등이 확대될 수밖에 없다. 산업이든 지역이든 그룹이든 초기업 수준에서 교섭을 확대하고, 단체협약 효력확장 제도를 개선해야 한다. 프랑스는 한국보다 노조 조직률은 낮아도 단체협약 적용률은 90%가 넘는다.

셋째, 법정 최저임금 미달 자가 222만명(전체 노동자의 11.5%)이고, 법정 초과근로 한도인 주52시간을 초과해서 탈법적으로 장시간 노동을 하는 노동자가 357만명(19.0%)이고, 10대 재벌 불법 파견근로자가 40만명(30.7%)이다. 3대 불법만 일소해도 노동자들의 삶은 개선될 수 있다. 최저임금 미달 자들이 못 받은 돈만 받아내도 연간 5조원이 넘는다.

정부와 여당은 ① 기간제 사용기간을 2년에서 4년으로 늘리고, ② 55세 이상 고령자와 고소득 관리전문직, 뿌리산업에 파견근로를 허용하고, ③ 주52시간 상한제를 주60시간 상한제로 연장하고, ④ 저성과자 일반해고 제도를 도입하고, ⑤ 취업규칙 불이익 변경 요건 완화를 추진했다. 이걸 노동시장 개혁(改革)이 아니다. ‘해고를 쉽게 하고, 비정규직을 늘리고, 노동조건을 쉽게 깎는’ 노동시장 개악(改惡)일 뿐이다. ‘쉬운 해고, 평생 비정규직’이란 슬로건으로 집약되는 또 하나의 ‘재벌 퍼주기’일 뿐이다.

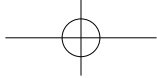
영문초록

1. Overview

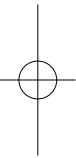
Job insecurity, income inequality and fragmented labor-management relations would characterize the South Korean labor market. Firstly, South Korea is a country where employment is very unstable and thus the average working tenure is extra short. Workers with less than a year of tenure make up 32% of the total workforce, which is the highest figure among OECD countries, and those with long tenure of 10 years or longer are 20%, the lowest among the said countries. Out of 11.57 million workers covered by employment insurance, 5.62 million workers (48.5%) left work in 2013 alone, 1.14 million (35.4%) of whom from large companies with employees of 300 or more.

A survey by Statistics Korea (Korea's statistics office) of economically active population in August 2015 shows 8.68 million non-regular workers (45.0%); 2.86 million (14.8%) fixed-term workers, 2.24 million (11.6%) part-time workers and 870,000 (4.5%) temporary agency workers. Employment status as of March 2015 reported on Worknet, a job search website run by the employment and labor ministry, the 10 largest conglomerates have 490,000 (37.7%) non-regular workers and 400,000 (30.7%) in-house subcontracted workers (non-regular workers by indirect employment).

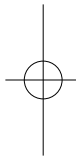
Secondly, income distribution is very uneven. Wage increase has lagged behind economic growth since the country's currency crisis in the late



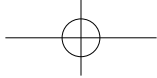
'90s and the global financial crisis in 2007 ushered in the era of 'wageless growth'. The average annual economic growth rate during the period of 2000 to 2014 was 4.4% while the real wage growth was 1.4% (Bank of Korea) to 2.6% (Ministry of Employment and Labor). Wage increase not catching up to economic growth translates into dropping labor income share, and South Korea has become the country with the highest inequality and largest low-income brackets among OECD countries.



The top ten conglomerates' retained earnings increased from 288 trillion won in 2009 to 522 trillion won in 2013, 81% (234 trillion won) in only four years. This clearly testifies that a few conglomerates are guzzling down excess profits realized through low income and job insecurity of non-regular workers in small and medium-sized companies, wage increase of regular workers trailing growth rate, collapsing neighborhood markets and mom and pop stores, conglomerates' mowing down subcontracting costs and tax cuts to them. The problem lies not in over-protection of regular workers but in over-protection of large conglomerates.



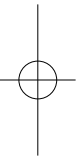
Thirdly, according to World Bank (2002), OECD (2004) and ILO (2004), income inequality is less as unionization or collective agreement implementation rate is higher and as more wage negotiations are centralized into a national or industry level with smooth communications and adjustment between higher and lower-level organizations. However, South Korea's unionization rate is 11%, 31st among 34 OECD countries, and its collective agreement implementation rate is the lowest. Collective bargaining is conducted in an individual company level and adjustments between higher and lower-level organizations are not smooth. The



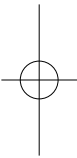
severe income inequality in South Korea stems from, in large part, the government's economic, industrial and labor market policies, but the fragmented labor-management relations also play a significant role.

2. Tasks

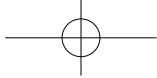
Let's look at the tasks on job creation policy, wage policy and eradicating three illegal practices in order. Firstly, creating jobs in a murky economic environment requires reducing working hours and creating jobs in social service sectors such as health care and welfare. Abiding by the maximum 52 hour work week stipulated by the current law alone could create 334,000 ~ 579,000 jobs.



Permanent and continuing positions should be filled with regular workers through direct employment. In-house subcontracted workers are employed mostly for permanent and continuing positions, and by illegal dispatches at that. Converting in-house subcontracted workers in the 10 largest conglomerates into regulars in accordance with the law creates 400,000 decent jobs. For livelihood of the unemployed are required expansion of the senior pension and unemployment benefits and introduction of job-seeker's allowance for youth.

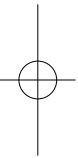


Secondly, reducing income inequality and the size of low-income brackets requires raising the minimum wage to a practical level and instituting a wage ceiling in line with the minimum wage. If it does not change that employers wield absolute and arbitrary power in setting the wages or wage negotiations are conducted on a company level, income inequality is only to grow further. Whether it's an industry, region or a group of companies,



collective bargaining should increase and measures to extend the effects of collective agreement should be improved. France has a lower unionization rate than South Korea but more than 90% of its collective agreements are implemented.

Thirdly, 2.22 million workers (11.5% of the country's total workforce) are getting less than the legal minimum wage, 3.57 million workers (19%) are working longer hours than the legal limit of 52 hours, and 400,000 workers (30.7%) are working at the 10 largest conglomerates as illegal dispatch workers. Eradicating these three illegal practices will improve workers' lives. The money due to those workers receiving less than the minimum wage exceeds 5 trillion won annually.



The administration and ruling party ① extended the period limit for temporary employment from two years to four, ② allowed dispatch work of seniors 55 years old or older, high-paid managerial and professionals, and in 'root industries' (industry that is engaged in business by utilizing process technologies such as casting, molds, welding, surface treatment and heat treatment, as prescribed by Presidential Decree), ③ raised the workweek limit from 52 hours to 60 hours, ④ introduced the institution of general dismissal of underperforming workers and ⑤ eased restrictions for employers to change company rules. This is not reforming the labor market, but retrogression which makes dismissal easy, increase non-regular workers and easily weaken working conditions. This is just another measure of pampering large conglomerates, which could be summed up as 'easy dismissal, lifelong non-regular work'.

