

일자리 지키기 · 나누기 · 만들기 모색 토론회

고용위기, 어떻게 극복할 것인가?

일시 | 2009년 2월 12일(목) 오후 2시

장소 | 프레스센터 18층 외신기자클럽라운지

주최 | 참여연대 노동사회위원회, 전국금속노동조합 정책연구원

프로그램

참여연대 노동사회위원회

전국금속노동조합 정책연구원 공동토론회

일자리 지키기 · 나누기 · 만들기 모색 토론회

고용위기 어떻게 극복할 것인가?

- | | | |
|-------|------|--|
| 14:00 | 사회 | 조돈문 가톨릭대학교 사회학과 교수 |
| 14:10 | 발표1 | 고용위기 극복을 위한 일자리 연대 방안
이상호 전국금속노동조합 정책연구위원 |
| 14:40 | 발표2 | 2009년 고용위기의 극복방안
이병훈 참여연대 노동사회위원회 위원장 |
| 15:00 | 지정토론 | 김유진 노동부 위기관리대책단장
김성희 한국비정규직노동센터 소장
노중기 진보신당 정책위원회 의장
이정희 민주노동당 국회의원
임운택 계명대 사회학과 교수
하용수 전국금속노동조합 경기지역지회 지회장 |
| 16:00 | 종합토론 | |
| 17:00 | 폐회 | |

목차

참여연대 노동사회위원회

전국금속노동조합 정책연구원 공동토론회

일자리 지키기 · 나누기 · 만들기 모색 토론회

고용위기 어떻게 극복할 것인가?

발제1	고용위기 극복을 위한 일자리 연대 방안	/ 이상호	5
발제2	2009년 고용위기의 극복방안	/ 이병훈	39
토론1	총고용 보장과 비정규직 우선 해고 해결을 위한 노동연대와 사회연대의 방향	/ 김성희	47
토론2	고용위기 극복을 위한 일자리 연대 방안	/ 노중기	57
토론3	고용위기 극복을 위한 일자리 연대 방안	/ 임운택	61
토론4	중소사업장 구조조정 현황	/ 하용수	65

고용위기 극복을 위한 일자리 연대 방안

일자리 지키기-나누기-만들기의 전략적 모색

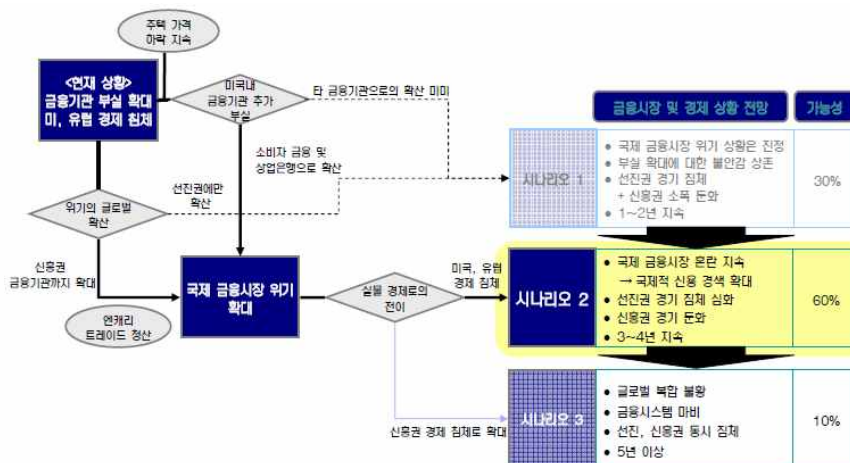
이상호 / 전국금속노동조합 정책연구위원

1. 고용위기의 현황과 정부 및 사용자의 일자어나누기정책 비판

1. 경제위기의 진단과 전망

미국발 금융위기는 한국의 실물경제에 빠른 속도로 파급되고 있다. 경제위기는 산업/기업의 위기를 넘어 노동자의 고용과 생존의 위기로 나아가, 조업단축에 따른 생산감소는 가동시간-노동시간의 축소로 귀결되고 있는 현실이다.

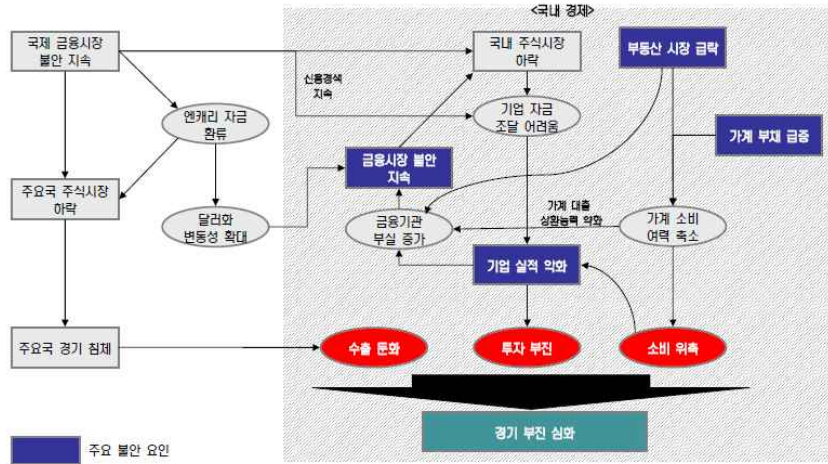
<그림 1> 세계경제위기의 흐름도와 3가지 시나리오



출처: 한국자동차산업연구소, 2009년 경영환경전망, 2008. 11, 5쪽.

작년 말까지만 해도 시나리오 2의 가능성이 높았지만, 미국과 전 세계경제위기의 현재 상황을 볼 때, 이미 시나리오 3이 현실화될 것이라는 예상이 더 많은 설득력을 얻고 있다.

<그림 2> 세계경제위기의 국내경제에 대한 파급효과



출처: 한국자동차산업연구소, 2009년 경영환경전망, 2008. 11, 12쪽.

현재의 판매/매출감소폭을 볼 때, 올해 3-6월경 최소 30% 전후의 생산감소가 예측된다. 한편 경기불황의 장기시나리오에 따라 10% 내외의 편차가 존재하지만, 경기침체의 지속기간이 최소 2-3년에 대한 학계와 전문가 사이에 이견은 별로 없는 실정이다. 한국자동차산업의 보고서(2008, 12)에 따르면, 세계자동차산업의 경기침체가 향후 2-3년간 지속될 것은 분명하고, 각국의 정부가 추진중인 경기부양책이 실패로 돌아가면 복합불황국면이 적어도 3-5년간 이어질 수 있다고 진단하고 있다. 향후 경기침체추세에 대한 진단에 기초해 볼 때, 1998년 IMF 시기와 같은 V자형 경기회복의 가능성은 없으며, L자형 경기곡선이 어느 정도 지속되고 어떤 속도로 상승하느냐가 초미의 관심사로 부각되고 있다.

2. 고용위기의 현황과 추세¹⁾

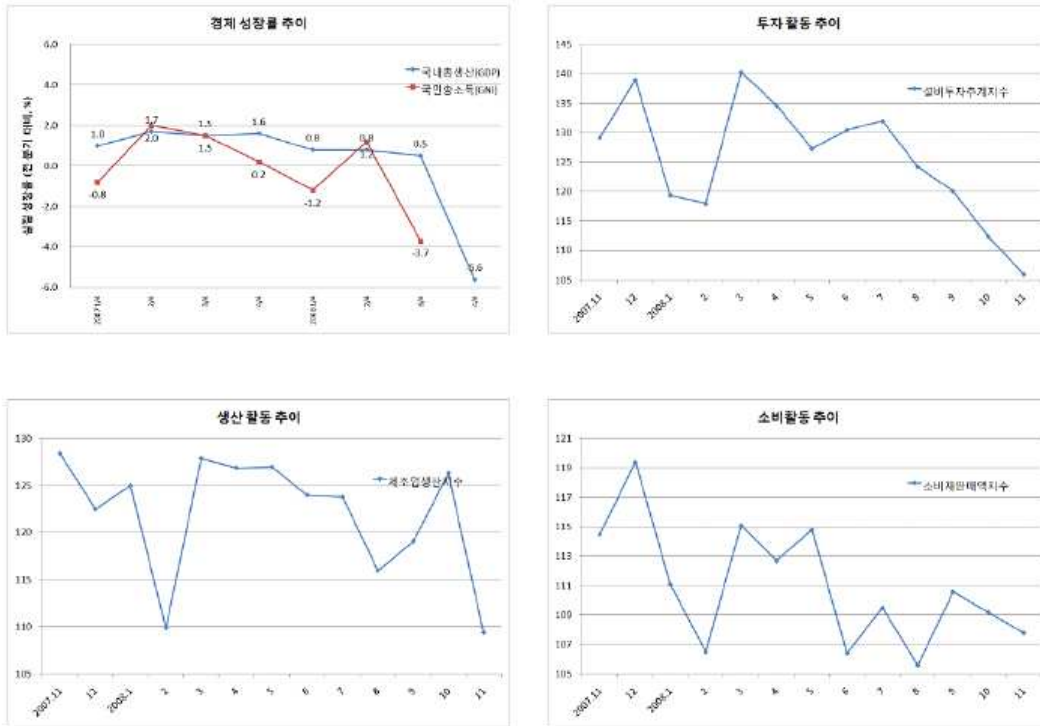
2-1 고용악화의 현황

최근 들어 고용감소현상이 뚜렷해지고 있다. 신규취업자 규모가 지난해 12월 들어 전년 동월 대비 1만 2,000명이 줄어들었다. 이는 2003년 '카드대란' 이후 최악의 지표로서 이른바 '고용의 역성장'이 시작된 것으로 평가된다. 12월의 공식 실업률은 전년 동월에 비해 0.2퍼센트 상승한 3.3퍼센트에 불과해 여전히 OECD 최고 수준이지만, 실질실업률은 이미 10퍼센트를 넘어 약 12퍼센트에 도달한 것으로 보인다. 이는 15세 이상 인구 100명 가운데 약 10명이 실업 또는 유사실업의 상태에 빠졌으며 그 수가 사상 최초로 300만 명을 돌파했음을 의미한다. 더구나 정규 노동시간보다 덜 일하고 있는 취업자(36시간 미만 단시간노동자) 중 추가취업을 하고자 하는 사람을 의미하는 '불완전취업자'를 여기에 포함시키면 350만 명을 넘어선다. 고용 사정이 얼마나 빠르게 악화되고 있는지는 고용률의 변화에서 보다 분명히 드러나고 있다. 15세 이상 생산 가능인구 대비 취업자 수를 나타내는 고용률은 2008년 12월에 58.4퍼센트를 기록해서 11월에 비해 한 달 동안 1.5퍼센트나 하락했다.

문제는 고용 사정이 앞으로 더욱 악화될 것이라는 점이다. 생산, 소비, 투자, 수출 등 모든 경제지표가 하강하고 있기 때문이다. 어느 한 부문이라도 상승 추세에 있다면 그 곳에 희망을 걸어 보겠으나 현 국면은 이런 예측이 끼어들 여지마저 없다. 지난해 4분기 실질GDP 성장률을 보면 경제침체 속도가 갈수록 빨라지고 있음이 확인된다. 실질GDP 성장률은 3분기에 0.5퍼센트를 기록했으나 4분기에는 -5.6퍼센트(이상 전기대비, 계절조정계열)를 나타내어 IMF 외환위기 직후인 1998년 1분기 -7.8퍼센트 이후 최악을 기록했다. 4분기 GDP 성장률의 하락을 주도한 것은 특히 설비투자과 수출이었다(각각 전기대비 -16.1퍼센트, -11.9퍼센트). 이는 한국경제의 침체가 금융에서 대외부문으로 전이되는 2단계에 돌입했음을 보여주는 것이다. 금융 및 자본시장은 미국에서 금융위기가 발생하자 거의 동시에 경색 국면에 들어선 바 있고 지난해 하반기에는 2차적으로 세계의 실물부문 침체가 수출입의 격감으로 나타나고 있는 것이다. 이어 3단계는 내수 경제의 급격한 하락으로 이어지는 단계가 예상된다. 투자와 수출 부진이 소비 부진으로 이미 전파된 상태에서 이제 소비 부진이 고용 악화와 상호 연쇄 반응을 일으키며 가속도가 붙게 되면 전 산업과 부문에서 취업자가 감소하는 완벽한 실업대란 국면이 된다. 2단계의 심리적 기점을 취업자가 감소하기 시작하는 '마이너스 고용'으로 삼는다면, 3단계는 '실업자 150만' 또는 '유사 실업자 400만'을 심리적 기점으로 삼을 수 있을 것이다.

1) 이상동, 최근 고용 동향과 2009년 실업전망, 새사연, 2009. 1월 참고

<그림 3> 실물경제의 변동추이



출처: 이상동, 2009. 1, 새사연.

2-2 2009년 고용 전망

과연 그렇다면 2009년도 고용전망은 어떠한가? 2009년 상반기에 고용 사정을 위협하는 가장 중요한 요소는 기업들의 본격적인 인력 조정에 있다. 2008년에 중소 제조업, 영세 서비스업 그리고 비정규직 등 한계상황에 있던 부문에서 자연스럽게 시작된 고용 약화는 2009년에는 정부와 기업들이 주도하는 인위적인 인력조정으로 확대될 전망이다. 정부와 채권단 주도의 구조조정을 앞두고 있는 180만의 건설업과 20만의 조선업을 필두로 두 자리 수 수출 격감의 직격탄을 맞고 있는 400만의 제조업이 동참하게 될 것이다. 이들 산업들은 전방효과, 즉 생산유발효과가 큰 산업들이기 때문에 전망에 위치해 있는 운수, 통신, 금융업과 사업자서비스업의 수익성 악화를 초래할 가능성이 높다. 구조조정이 만들어 내는 후폭풍인 셈이다.

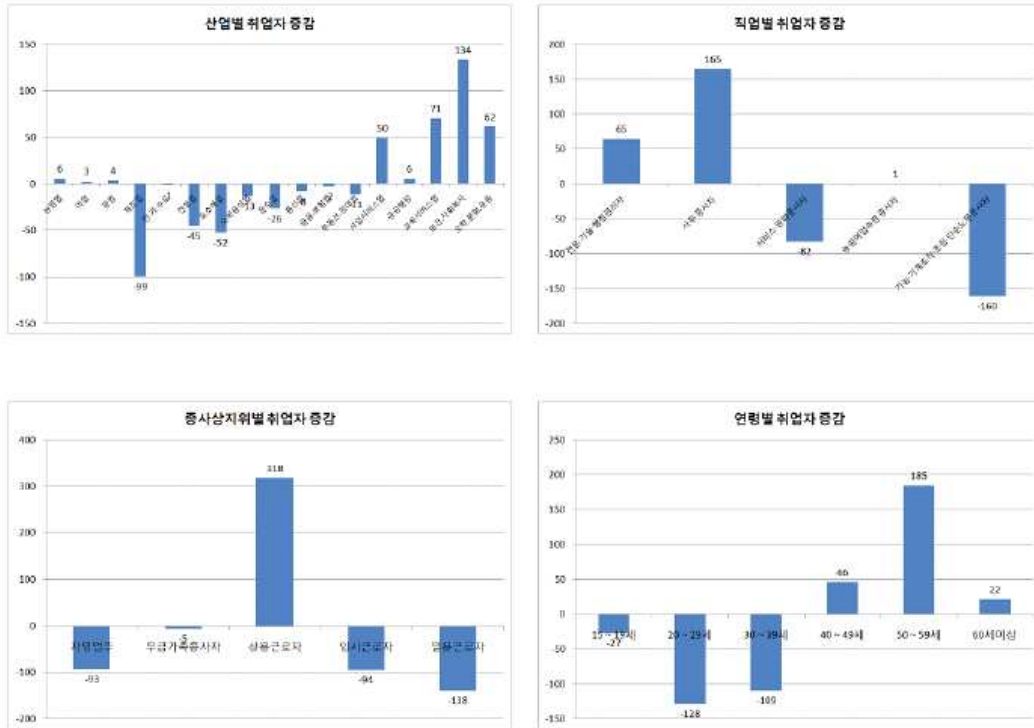
두 번째 위협요인은 경제거품의 붕괴이다. 통계청에서 공식적으로 확인한 가장 최근의 경기순환기를 기준으로 하면 하강기의 고점과 저점 사이의 기간은 28개월이다. (제6순환기 고점 2002년 12월 - 저점 2005년 4월) 경기의 침체(recession) 기간이 2년 4개월 정도라는 것이다.

참고로 외환위기 당시의 경기 수축기간은 2년 5개월이었다. (제4순환기 고점 1996년 3월 - 저점 1998년 8월) 그렇다면 2008년 1월에 고점이 형성되었으므로 최소한 2010년 2/4분기는 되어야 저점에서 반등한다는 것이다. 여기서 주목할 점은 2003년과 2004년의 제6순환기가 신용카드와 벤처산업의 거품이 붕괴되면서 맞이했던 순환기라는 점이다. 금융거품의 성격을 강하게 반영하는 제6순환기는 다른 순환기보다 최소 1년에서 1년 6개월 이상 수축기가 길었다. 한국경제에서 부동산과 금융상품 투자자산에 거품이 끼어있다는 것은 이미 상식이다. 언제가 될지는 미지수이나 이번 위기가 급격한 거품 붕괴로 이어질 경우, 예컨대 부동산 가격의 경착륙으로 나타날 경우 한국경제는 더욱 긴 침체로 빠지게 될 것이다.

마지막 위협요인은 정부와 자본의 잘못된 경제 예측과 정책실패이다. 정부는 지난해 2009년 경제성장률을 4퍼센트로 가정하고 국가 예산을 확정할 바 있다. 그러나 연말에 한국은행이 2009년 실질GDP 성장률을 2퍼센트로 낮춰 잡았고 올해 들어서자마자 연일 대내외 경제연구소들이 이를 하향 조정하고 있는 실정이다. 가장 최근에 수정 전망치를 발표한 한국개발연구원(KDI)은 2.3퍼센트에서 0.7퍼센트로 낮추어 잡았다. 정부도 곧바로 성장률 목표치를 현실에 맞게 수정하겠다는 입장을 밝히고 있다. 애초 설정한 성장률 목표치 3퍼센트를 (이 중 1퍼센트는 정부의 재정지출 효과) 수정한다는 뜻이다.

현 시기 정부의 잘못된 경제 예측이 가져올 파장으로는 첫째, 현실성을 담보하지 못하는 데서 오는 정부정책의 신뢰성 상실, 둘째, 세수 차질 발생으로 인한 재정운용의 혼란 등이 거론된다. 그러나 이보다 더 근본적인 문제가 있으니 그것은 성장률을 올리는 것에 정책의 최우선 목표를 둔다는 사실 그 자체다. 현재 국면은 세계경제 구조가 흔들리는 시기인 관계로 성장률을 전망하기도 어렵거니와 설사 맞춘다 하더라도 큰 의미를 가질 수 없다. 이런 상황에서 성장률 제고에 정책 목표를 두게 되면 거품을 유지하는 데에 정책수단을 소모하고, 효과가 불확실한 각종 신성장 산업에 재원을 낭비하며 감세와 같이 회복할 수 없는 재정지출을 무리하게 추진할 수 있다. 이런 가운데 중소기업과 불완전 취업자, 비경제활동인구 등 고용의 사각지대는 더욱 확대되고 또한 더욱 소외될 우려가 있다.

<그림 4> 취업자 변동추이(2008년 12월 현재, 전년 대비, 천명)



출처: 이상동, 2009. 1, 새사연.

한편 외환위기 당시 공식 실업자 수는 150만 명에 달했다. 한 해 동안 약 90만 명이 증가한 결과다. 2009년에도 과연 이만큼 실업자가 증가할지는 아직 단정할 수 없다. 그러나 확실하고도 더 중요한 사실은 고용 사정이 회복되는 데 상당한 시간이 걸릴 것이라는 점이다. 그 이유는 첫째, 이번 위기가 세계적 규모로 전개되고 있기 때문이다. 지금과 환란 당시가 다른 점은 당시는 한국경제가 대외 경제의 호조건을 발판으로 비교적 빠른 기간인 1년여 만에 경기 반전의 계기를 마련했다는 데 있다. 둘째, 통상적인 경기순환이 깨져 버려 이를 복구하는데 시일을 필요로 하기 때문이다. 앞서 언급한 대로 금융 거품의 붕괴는 침체 기간이 길다는 경험적 사실에 더해 현 위기가 외부로부터 시작된 탓에 불확실성이 대단히 높아져 있음을 고려한 판단이다. 셋째, 퇴출된 고용을 흡수할 비상구가 잘 보이지 않기 때문이다. 환란 당시 제조 대기업에서 구조조정된 인력은 영세 서비스업, 농림어업, 사업서비스업 등과 중소기업, 비정규직 부문 등으로 흡수됐다. 그러나 이들 부문의 일자리가 대단히 열악해진 상태에 있기 때문에 현재 여력이 남아 있는지 의문이다.

실업자 수는 지속적으로 증가할 것이 분명하다. 국책연구소인 한국노동연구원은 2009년 경제

성장률을 1.0퍼센트로 보고 취업자가 5만 3,000명 감소하고 실업자 수는 25만 명이 증가한 91만 2,000명에 이를 것으로 전망했다(연평균). 그러나 이마저도 낙관적인 전망으로 보인다. 최근 추세로 보았을 때 2009년 연간 경제성장률이 마이너스를 기록할 것이 점차 확실해지기 때문이다. 2008년 12월 현재 73만 7,000명인 공식 실업자 수는 2009년 1분기에 85만 명 수준에 도달한 뒤 올해 안에 100만 명을 돌파할 것으로 전망된다. 이와 함께 유사 실업자도 400만 명을 훌쩍 넘어설 것이다.

3. 정부 및 사용자의 일자리나누기정책에 대한 비판적 검토

3-1 정부의 고용정책에 대한 비판

위에서 살펴본 바와 같이 고용악화를 넘어 고용위기가 현실화되고 있다. 작년 12월의 고용통계에 따르면, 작년 동월 대비 고용축소폭이 외환위기때 보다 더 심각한 것으로 나타나고 있다. 그럼에도 불구하고 정부는 경제위기 이후 급속히 확산되고 있는 실업대란의 위험에 대해 안이한 대응으로 일관하고 있다. 고용안정을 위한 직접적인 지원책 보다 기업살리기를 통한 간접적 지원, 삼질-토건경제의 활성화를 통한 질 낮은 일자리의 제공, 사회복지교육 서비스 일자리에 대한 소극적 재정투입, 고용유지지원금 예산의 일부 증액 등과 같이 실효성있는 정책을 구사하고 있지 못하다.

특히 실물경제의 위기가 가장 극명하게 나타나고 있는 제조업에 대한 고용대책은 전무하다고 볼 수 있다. 광공업생산지수의 변동에 따르면, 작년 예상 보다 훨씬 빠른 속도로 생산감축(전년대비 20-30% 감소)과 고용축소(전년 대비 20% 감소)가 제조업에서 발생하고 있다. 제조업에 대한 종합대책(고용, 생산과 투자)이 마련되지 않으면, 실업대란이라는 파국을 피하기 힘들것으로 보인다.

이러한 상황에서 정부가 추진하고 있는 고용안정과 관련된 일자리정책은 다음과 같은 문제점을 지니고 있다. 첫째, 고용유지지원금제도는 단기적이고 그 혜택의 범위가 협소하다는 근본적 문제점을 지니고 있다. 물론 올해 들어 고용보험금의 지원액을 늘린다고 하지만, 다른 나라와 비교할 때, 그 액수와 기간은 턱 없이 부족한 실정이다. 유럽식 단축노동지원금제도를 도입하여 실노동시간의 단축분에 해당하는 임금손실분을 실질적으로 보전하여 노동자의 생활임금을 보장해주는 방안을 마련해야 한다. 둘째, 실업자에게 별로 도움이 되지 않고 있

는 고용보험제도의 실효성을 높여야 한다. 실업급여의 기간/수혜폭을 확대하고 사각지대(저임금/비정규직/간접고용)에 대한 고용보험료를 정부가 지원해야 한다. 또한 사무직에 치중된 직훈수당을 줄이고 재원을 고용안정사업에 집중해야 하며, 단기적으로 재원확보를 위해 고액 소득자의 보험료요율을 인상하고 소득대비 납부금비율을 높이는 방안을 모색해야 한다. 셋째, 정부가 추진하고 있는 일자리창출정책은 비정규직의 양산을 자초하는 정책이다. 공공부문과 금융부문에서 추진중인 행정인턴/금융인턴 등은 질 낮은 일자리를 늘리는 결과를 초래할 뿐만 아니라, 계속고용에 대한 보증이 전무하기 때문에, 고용불안을 가중시키는 임시방편에 불과하다. 신성장동력을 통한 고용창출 이미 참여정부에서 예산만 쓰고 실패한 사업으로 새로운 것이 아니다.

3-2 일자리나누기논리의 문제점

정부의 일자리정책 중 주목되는 점은 일자리나누기를 설파하고 있다는 사실이다. 11월 중순 매경의 기획시리즈로 시작한 일자리나누기 캠페인은 '임금삭감을 전제로 일자리나누기를 해야만 고용창출이 가능하다'는 논리를 주장하였다. 조중동을 비롯한 보수언론이 이러한 일자리나누기선전에 동참하고 난 후, 지경부와 청와대에 이어 대통령까지 '임금삭감을 통해 일자리를 나누어야 한다'고 주장하고 있다.

하지만 이러한 일자리나누기논리는 심각한 오해와 왜곡에 근거하고 있는 이데올로기공세에 지나지 않는 것으로 평가된다. 일반적인 의미로 일자리나누기의 핵심은 임금삭감에 있는 것이 아니라, 실노동시간의 단축을 통해 고용안정성을 확보하고 이에 기반한 노사정의 비용분담을 통해 새로운 일자리를 만들어내는 '가교역할'에 있는 것이다. 일자리나누기가 '일자리조개개'가 안될려면 실노동시간의 대폭적인 단축을 전제로 한 다양한 근무형태방식의 도입과 교대제개편, 노동시간제도의 혁신 등이 필요하다. 유럽에서 일자리나누기는 실노동시간의 단축과 교대조를 늘리는 근무형태의 변경을 기본으로 한다는 것은 상식이다.

현재 정부와 대기업이 주장하는 '임금삭감을 전제로 한 일자리나누기'는 다음과 같은 점에서 심각한 문제를 가지고 있다. 첫째, 제조업의 경우 임금구성의 특징인 시급제의 현실을 무시하고 있다. 5인 이상 전체사업장(2007년 9월 기준)의 월 급여총액이 2,127,430원, 초과급여 159,599원(총액 대비 약 7.6%)이고, 중소제조업(300인 이하)사업장의 경우 월 급여총액 1,751,132원, 초과급여 308,071원(총액 대비 약 17.7%), 특별급여 406,933원(총액 대비 23.2%)에 불과하다. 이미 제조업의 경우 생산감축으로 인해 잔업과 특근이 사라진지 오래다. 결국

중소제조업 사업장 노동자들은 현재 월 100만원 정도의 임금으로 4인 가계를 꾸리고 있는 것이다. 이미 생존의 위기에 빠진 사람들에게 '임금삭감을 통한 일자리나누기'는 죽으라는 이야기에 다름 아니다.

둘째, 진정 '임금삭감을 전제로 한 일자리나누기'가 대안이라면 고소득자(간부/임원)의 연봉 축소를 통해 모범을 보여야 한다. 일자리나누기를 위해 총노동비용의 축소가 필요하다고 한다면, 저임금노동자들 보다 고임금 간부사원과 임원의 월급/연봉을 대폭 축소하는 방식이 더 효과적이다. 이미 미국에서 오바마가 주장하고 있는 내용이다. 저임금 노동자 보다 오히려 이들의 임금삭감분을 신규채용에 돌린다면 상당한 고용창출효과가 발생할 수 있을 것이다.

셋째, 임금삭감을 통한 일자리나누기는 고용창출에 도움이 되지 않는다. 설혹 노동시간단축에 따른 임금축소방안에 대해 노동조합이 전향적으로 검토한다고 하더라도, 이러한 비용부담을 통해 고용유지가 제대로 될지가 불확실하다. 고용안정을 위한 제반조치(생산적 투자와 인적 투자 등)에 대한 사용자의 책임있는 조치가 동반되어야만 고용유지라도 가능한 것이 현실이다. 만일 정부와 사용자의 주장이 진정한 의미의 비용 및 고통분담이라고 한다면, 기존 취업자와 사용자의 연대책임을 통해 총비용의 절감을 달성할 수 있는 방안을 종합적으로 강구해야 하고, 비용절감을 통해 확보된 투자여력을 청년취업예정자의 신규채용과 비정규직의 정규직전환에 투입한다는 사용자의 결단과 선언이 우선적으로 요구된다.

넷째, 임금삭감을 통한 고용유지는 산업연관과 고용유발에 오히려 역효과로 나타난다. 설령 개별사업장에서 임금동결과 삭감을 통해 고용유지를 성공한다고 하더라도, 일방적이고 대폭적인 임금축소는 산업연관관계를 통해 타 사업장과 업종, 사회적 차원에서 고용축소효과를 발휘한다. 생산 및 투자경로를 통해 발생하는 고용역효과는 임금소득의 축소-가처분소득의 감소-총소비축소-총생산축소-총투자축소-고용축소 등의 경로를 통해 총고용측면에서 부정적인 외부효과를 발휘할 것이다. 한국은행의 자료(2008. 11)에 의하면, 기존 연소득 3000만원 500인 사업장에서 연 90만원(3% 축소분)의 임금을 줄이는 경우 산업연관표를 통한 고용유발 계수로 계산해보면, 연관기업과 여타 산업에서 총 8.4명의 고용감소효과를 발휘하는 것으로 나타났다.

II. 고용연대전략에 기반한 일자리지키기-나누기-만들기모델

1. 구조조정의 현실과 일자리연대의 필요성

1-1 금속산업의 구조조정 현황과 특징

미국발 서브프라임사태로 촉발된 금융위기가 한국의 실물경제를 강타하고 있다. 수출주력시장인 미국과 유럽의 경제가 깊은 수렁에 빠지고 있으며, 경기침체로 인해 영세자영업과 중소기업의 부도와 도산이 가시화되고 있다. 이러한 상황은 금속노조 산하 사업장에서도 그대로 나타나고 있다. 지엠대우차의 일부 라인이 이미 지난 12월과 1월에 조업단축과 감산으로 인해 공장가동이 중지되기도 했고, 쌍용차의 경우 먹튀자본의 철수협박으로 인해 공장가동이 중지되다가 최근 기업회생절차에 들어갔지만, 파산가능성은 여전히 남아있는 상태이다. 더욱 심각한 문제는 부품업체의 대부분을 차지하는 금속노조 사업장 중에서 64% 이상이 물량축소를 겪고 있으며, 휴업이 이루어지고 있는 사업장의 비율도 57%에 이른다. 또한 특근 및 잔업이 없어진 비율이 55%에 육박하고 있다. 또한 직접적인 구조조정의 위협을 받고 있는 사업장이 17.3%에 이르며 2조근무가 1조근무로 바뀐 사업장이 12.8%에 이른다. 아래의 표는 이러한 상황을 극명하게 보여주고 있다.

<표 1> 금속노조 산하 사업장의 구조조정 현황 (완성4사 제외, 1월 30일 현재)

총계	물량 축소	매각 폐쇄	임금 체불	휴업	단협 해지	근무 변경	복지 축소	잔업, 특근	구조 조정	전환 배치
177개 사업장	157	9	18	138	6	31	11	113	42	12
177개 사업장 (0123조사)	146	8	12	128	6	27	9	104	39	12
177개 대비비율	88.7%	5%	10.1 %	77.9 %	3.3%	17.5%	6.2%	75.1%	23.7%	6.7%
총242개 대비비율	64.7%	3.7%	7.4%	57%	2.4%	12.8%	4.5%	54.9%	17.3%	4.9%

* 위의 표는 1 기업 안에 2개 이상 공장(한라공조, 한국넬파이, 대원강업 등)이라도 하나의 공장을 단위로 사용한 표임. 따라서 242개 사업장 대비 비율은 정확한 비율은 아니지만, 대략적 상황을 나타내기 위해 만든 표이며, 항목별 세부내용(진행, 예정, 협의)을 포함한 집계임을 유의할 것.

한편 완성차업체 조차 구조조정 의 강풍이 불고 있다. GM대우차 휴업과 쌍용자동차 법정관 리로 인해 완성사노동자뿐만 아니라 부품업체의 노동자의 사정도 심각하다. GM대우차와 쌍 용자동차에 키셋트를 납품하는 우창정기의 경우 12월 휴업에 돌입한 이후 주야 2교대조의 상시 주간조 편제, 상여금 300% 축소를 요구하고 있다. S&T대우의 경우 물량감소가 시작되 자 휴업, 년월차 의무사용에서 시작하여 사무직 권고사직 12월 29일부로 정리해고 통보(622 명중 200명)를 한 상태이다. 희망퇴직을 진행하는 사업장의 경우도 겉으로 자원자에 한한 희 망퇴직이라 하지만, 인원을 정해놓고 강제적 퇴직을 요구하며 진행되는 사업장이 늘고 있다. 그나마도 그 숫자에 못미칠 경우 정리해고를 강행하겠다고 하고 있다.

또한 현대기아차 조차 물량이 급격하게 줄어들고 있으며, 차종에 따라 일일 4시간씩 주야근 무가 이루어지는 공장이 늘어나고 있다. 특히 상용차라인과 유틸리티차량의 생산라인의 경우 생산감소가 심각하게 나타나고 있으며, 단기간에 시장수요의 증대에 따른 생산회복을 기대하 기 힘든 실정이다. 아래의 표는 완성차업체의 이러한 상황을 보여주고 있다.

<표 2> 완성차 4사 사업장의 구조조정 현황 (1월 30일 현재)

근무형 태변경	라인수	공 장
특근있 음	1	현대차 아반테, I30(울산)
10+10	4	기아 프라이드(소하)/세라토, 포르테(화성), 카렌스,쏘울(광주)/현대차 아반테,I30(울산)
8+8	9	기아 카니발(소하),봉고트럭,(광주) /쌍차 1공장(렉스턴,액티언(승용), 3공장(액티언(스), 카이런, 4공장(로디우스,체어맨w,체어맨H /현대차 베르나, 클릭(1공장), 투산,제네시스(5공장),버스(전주)/대우차 마티즈, 등
8+0	2	기아 스포티지(광주), 현대 투산, 싼타페(2공장)
8+6	2	현대 포터,스타렉스,제네시스 쿠페(4공장),소나타,그랜저(아산)
4+4	3	기아 모하비, 소렌토(1공장), 오피러스, 로체(3공장), 버스(광주-주간만)
8	1	현대 트럭(주간만)
		부평 1공장(16일근무), 2공장(6일근무), 창원 라보다마스(5일근무), 군산 라세티 프리미어(10일근무)= 지엠대우차

한편 금속산업의 사용자는 이러한 경제위기를 이용하여 구조조정전략을 본격화하고 있다. 그 방식은 다양한데, 이를 세분화하여 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 사용자의 일방적인 단체협약

의 무시, 폐기가 점차 늘어나고 있다. 이는 주로 일방적 임금삭감과 성과급 지급의 무기한 연기, 일방적인 휴업통고, 형식은 희망퇴직이지만 은폐된 정리해고가 비정규직은 물론, 정규직에서도 나타나고 있다. 둘째, 노동자간 내부차이를 확대, 조장하여 노노간의 갈등을 유발시키고 있다. 특히 물량조정을 이용한 정규직간 갈등조장, 정규직과 비정규직간 노동자차이를 활용한 분할관리 등이 이루어지고 있다. 셋째, 노사 평화선언을 통한 노동조합의 무력화를 시도하고 있다. 이는 주로 노사협조적 집행부를 유인, 협박하여 대외적인 선전용으로 활용되고 있다. 넷째, 조업단축을 통해 총액임금이 30% 이상 줄어들고 있음에도 불구하고 고용안정을 담보로 한 임금 및 복지삭감을 더욱 강하게 요구하고 있다.

1-2 일자리연대전략의 필요성

중소부품업체를 중심으로 가동시간이 줄고 실노동시간이 1일 8시간/6시간/4시간으로 축소되고 있는 실정이다. 이러한 생산감축현상은 이미 완성차에서도 현실화되고 있다. 더 큰 문제는 이러한 조업단축과 생산감소에도 불구하고 각 사업장별/생산라인별 편차도 상당히 존재한다는 사실이다. 이러한 상황에서 볼 때, 기존 주야간 각 조당 10시간의 근무를 기본으로 하고 잔업과 특근이 일상화된 장시간노동체제는 불가능할 뿐만 아니라, 지속가능한 고용안정을 위해서 결코 바람직하지 않다. 사실상의 주 6일제, 연간 2400시간 이상의 장시간노동체제는 이미 무너지고 있는 것이다.

생산감축으로 인한 고용위기상황은 일반적인 현상인 동시에, 차별적인 형태로 나타나고 있다. 중소기업사업장, 비정규직을 중심으로 해고가 확산되고 있는 반면, 완성차업체의 경우 아직 고용위기에 대한 체감도는 상당히 떨어져 있는 것이 현실이다. 이러한 상황에서 노동시장의 열위계층에 대한 노사정의 중추세력의 연대책임이 실천되지 않는다면, 실업대란은 현실화될 것이 분명하다. 이러한 측면에서 볼 때, 현 국면 고용위기에 대한 적극적인 해결책은 '노동시간을 나누어서 함께 일하자'는 일자리연대전략이 핵심이 될 수밖에 없다.

다만 일일 8시간 정취노동 조차 운영하기 힘든 현재의 감산과 조업단축국면에서 일자리연대를 실현하기 위해서는 실노동시간의 단축이 단순히 사업장수준에 머무르는 것이 아니라, 전 업종, 전 사회적으로 시행되어야 한다. 또한 노동시간단축에 따른 비용과 고통을 공정하게 분담하는 책임주체들의 결단과 노동시간단축을 통한 고용창출이 현실화되도록 만드는 제도방안이 반드시 요구된다. 이러한 전제조건이 마련된다면 생산감축에 따른 노동시간의 단축은 고용의 위협요인이 아니라, 일자리연대의 기회요인으로 발전할 수 있다.

이러한 문제의식에 따라 [일자리연대전략]은 1) 일거리/노동시간나누기를 통해 일자리 지키기를 실현하고, 2) 주간연속2교대제의 도입을 통한 일자리나누기를 추진하고, 3) 혁신적 노동시간제도의 협약화를 통해 일자리를 만들어 나가는 방향을 지향한다.

2. 실노동시간의 조정을 통한 일자리지키기

경기불황의 초기국면(향후 6개월 정도)에서는 실노동시간의 조정과 단축을 통한 일자리지키기에 실현해야 한다. 사업장차원에서 물량조정과 나누기/생산효율성지표(UPH/깍수)의 조정/잔업 및 특근 공정배분/가동시간의 축소 등에 대한 노사의 협의와 합의가 선행되어야 한다. 하지만 사업장 차원의 이러한 노력은 사업장단위에 머물 수밖에 없을 뿐만 아니라, 여타 사업장의 경쟁조건과 고용조건을 악화시킬 수 있는 외부효과를 발휘할 수도 있다. 그래서 실노동시간의 조정 및 단축은 전 산업적으로, 더 나아가 사회적 차원에서 시행될 필요가 있다. 이러한 측면에서 볼 때, 법정노동시간제도의 엄격한 적용과 예외조항의 축소, 고용보험제도의 효율인상을 비롯한 고용유지지원금제도의 전향적인 개편, 산업전체에 적용될 수 있는 고용안정기금 조성 및 노동시간단축조치 등이 필요하다. 이를 좀 더 자세히 살펴보면 아래와 같이 정리할 수 있다.

2-1 사업장차원의 생산감소 대책방안

사업장차원에서 발생하고 있는 조업단축과 감산에 대처하기 위해서는 먼저 각 라인과 부서별 물량조정과 나누기를 실현해야 한다. 생산감소에도 불구하고 주문량에 따라 사업장내 라인별/부서별 물량편차가 존재하는 것이 현실이다. 혼류생산이 가능한 곳부터 물량이동을 통해 생산량 조정하고 중장기 수요예측에 따라 설비투자 및 개선을 통해 물량나누기를 실현해야 한다. 둘째, 생산효율성 지표(UPH/깍수)의 조정을 통해 가동시간을 최대한 확보해야 한다. 라인생산의 경우 UPH 다운을 통해 생산충격을 완화하고 필요생산량의 가동시간과 노동시간을 조절해야 한다. 셋째, 부서별/라인별 잔업 및 특근의 편차를 줄이기 위해서 공정배분의 원칙에 따라 노동시간을 나누어야 한다. 일거리나누기의 관점에서 물량이 많은 부서나 사업부의 잔업과 특근에 타 부서와 사업부 노동자가 한시적으로 일할 수 있도록 하는 연장노동의 공정할당제도를 실현해야 한다. 마지막으로 사업장 전체 필요생산량의 합리적 추계에 따라 재고조절을 할 수 있는 관리기법을 도입하고 시설확보에 나서야 한다. 다만 이러한 조치는 노사공동결정의 원칙에 기초한 노사합의에 의해서 추진되고 시행되어야 비로소 그 효

과를 제대로 발휘할 수 있을 것이다.

2-2 산업차원의 생산감소 대처방안

생산감소에 대한 대처방안이 개별기업에서 임의적으로 정하고 사업장차원에 머무르는 경우 시행업체와 미시행업체간 경쟁조건의 격차로 이어지고 해당사업장 노동자의 고용불안으로 이어질 가능성이 높다. 이러한 이유로 동일업종/산업전체에 적용될 수 있는 가동시간 조절 및 노동시간 규제조치가 반드시 필요하다. 이러한 의미에서 기업간 경쟁조건을 균등화하고 노동시간 차별적 효과를 막기 위한 조치를 해당업종/산업의 이해대표체가 적극적으로 모색해야 한다. 이러한 측면에서 볼 때, 사용자단체나 업종협회가 산하 사업장의 생산조건을 균등화하기 위한 조치로 기간별 가동시간에 대한 규제조치를 시행할 필요가 있다. 한편 산별노동조합은 기업간 생존경쟁이 노동자간 경쟁으로 전이되지 않도록 실노동시간에 대한 적극적 개입이 필요하다. 이를 위해서는 ① 노동시간상한제: 월/분기/반기/년간 연장근로(잔업과 특근) 제한조치, 연장근로 공제조항 삭제, ② 연장근로의 공정분배원칙과 절차: 일정량 이상 연장근로시 타 부서의 노동자에게 할당, ③ 노동시간계좌제: 일정시간 이상 연장근로의 경우 적립/휴가로 대체하는 방안을 모색해야 한다.

2-3 대량감산의 대처방안

제조업 사업장의 현실은 일일 8시간 정취노동 조차 힘들 정도로 훨씬 어려운 상황이다. 먼저 정취노동 조차 어려울 정도로 생산량이 감축될 시 현실적으로 고용유지지원금제도(휴업수당/교육수당/인력재비치 조항)를 적극적으로 활용할 수밖에 없다. 이러한 측면에서 볼 때, 현행 고용유지지원금제도는 적용기간과 혜택수준에 있어 너무나 열악하다. 적어도 유럽에 일반화된 '단축노동지원금' 제도를 원용하여 적용기간을 1년으로 늘리고 그 혜택수준 또한 높여야 한다. 더 중요한 것은 감산과정에서 나타나는 사내하청을 비롯한 비정규직의 피해를 최소화하기 위해 원청사의 고용책임조치가 동시에 수반되어야 한다. 둘째, 생산량 감소폭이 상당히 큰 경우, 즉 일일 노동시간이 6시간에서 4시간에 머무르는 경우 위에서 언급한 지원조치와 함께, 주 4일 근무방식을 통한 단축2교대, 혹은 교육조가 포함된 3조 2교대제의 한시적 도입을 고려해야 한다. 마지막으로 생산량감소가 엄청난 경우(일일 3노동시간 이하) 일정기간 휴업/휴무를 활용하되, 정기적인 출근체계를 확보해야 한다. 2조 편성의 경우 1조로 줄이는 동시에, 여유인력을 물량이 풍부한 타 라인과 부서의 3조 2교대(BMW방식)로 편성하는 방식을 고려해야 한다. 하지만 대량감산의 경우 일반적으로 법정관리/부도의 위협이 상존하기 때문

에 기업회생을 위한 포괄적인 지원조치가 병행되어야 고용유지가 담보될 수 있다는 점을 명확히 인식해야 한다.

2-4 고용안정기금의 조성방안

현재의 경제위기상황을 고려할 때, 구조조정과 고용조정의 위험은 상당 기간 지속될 것으로 보이고 이러한 고용위협은 개별기업은 물론, 노동자에게 불균형적으로 발생할 것으로 보인다. 특히 미조직 영세사업장의 노동자 상당수는 해고와 실업을 피하기 힘들 것으로 보인다. 이러한 현실을 인정할 때, 경제위기의 지속성이 최소 2년으로 예상되는 현재의 시점에서 적용기간이 48개월에 지나지 않는 현행 고용보험제도만으로 실업충격을 해소하기란 사실상 불가능하다. 그래서 고용보험제도의 실질적 강화를 정부에 요구하는 동시에, 노사 스스로 산별수준의 고용안정망을 구축할 필요가 있다. 이는 고용보험제도를 보완하는 동시에, 고용에 대한 노사의 책임성을 높이기 위한 조치이다. 즉 고용을 유지하고 있는 기업의 노사가 실업 위협에 처한 기업과 노동자에게 금전적인 지원을 하고 그 피해를 최소화하는 것이다. 이때 노사공동의 책임과 참여를 높이기 위해서 공동출연과 공동운영의 원칙을 분명히 해야 한다. 다만 어떻게 재원을 조성할 것인가가 문제로 제기될 수 있다. 초기 기금의 조성은 IMF 체제 이후 지난 10년간 비정규직의 투입과 중소기업에 대한 단가인하를 통해 안정적인 당기순이익과 고임금을 확보한 재벌대기업의 노사가 공동출자하는 방식을 취할 수 있을 것이다. 자금여력을 지닌 재벌대기업을 중심으로 잉여금(사내유보금)과 노조기금의 5%를 공동출연으로 초기기금을 조성할 수 있다. 한편 고용안정기금의 운영자금은 매년 당기순이익과 연말성과금의 일정비율(5%)을 노사가 기여하는 방식을 취하거나, 재원의 안정적 확보를 위해 매월 평균임금수준의 1%를 노사가 각각 납부하는 방식을 고려할 수 있다. 결과적으로 이러한 고용안정기금의 조성은 고용을 유지하고 있는 기업과 소속 노동자가 생존위협에 처한 기업의 부담을 줄이고 실업자의 생계비와 재취업을 지원하는 '고용연대' 원칙에 기반해야 한다.

2-5 그 외 고려해야할 사항

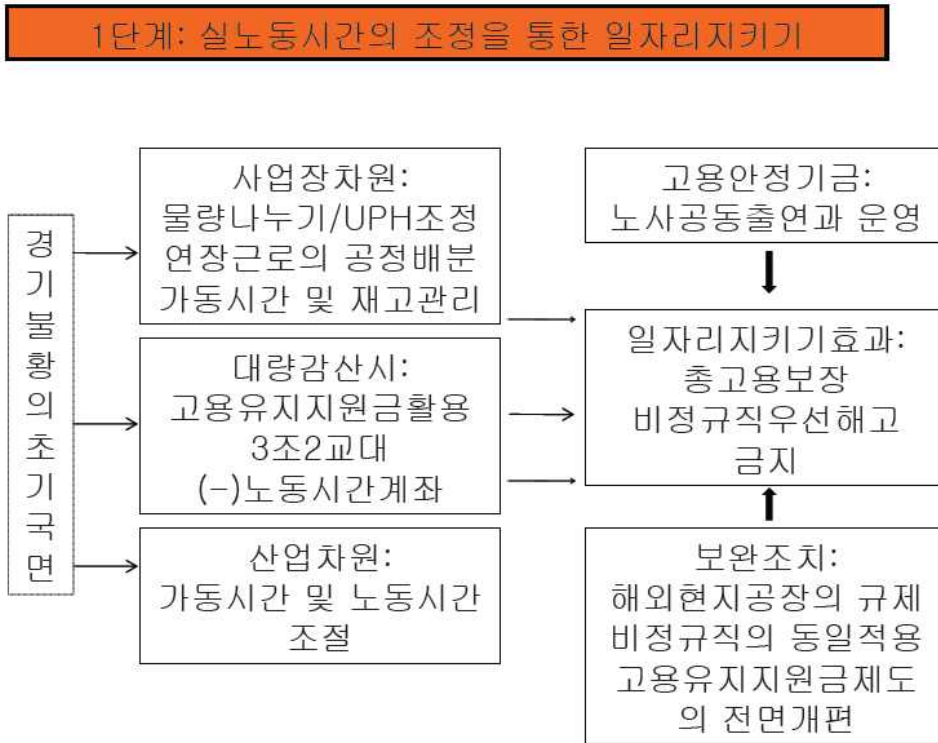
- ① 해외공장의 생산량규제: 대량감산의 국면에 과잉생산의 위험성을 상존하게 만드는 해외현지공장에 대한 노사의 적극적 규제조치 필요하다. 막대한 자금이 투입된 해외공장의 상황을 감안할 때, 공장폐쇄는 비현실적이지만, 가동율/노동시간/생산제품에 대한 '생산입지의 상생방식'을 노사공동결정원칙에 따라 구축할 필요가 있다.
- ② 사내하청을 비롯한 비정규직에 대한 동일한 기준의 적용: 독점대기업의 전략이 비정규직

/정규직의 분할을 통한 배제/포섭에 있다는 점을 고려할 때, 앞에서 제시한 방안이 비정규직에게도 적용될 수 있도록 노조가입(조직화)과 원청책임(비용지원)을 명확히 해야 한다.

③ 고용유지지원금의 전면개편: 현행 고용유지지원금은 기간/혜택측면에서 단기적 처방에 불과하다. 적용기간을 1년 이상, 혜택은 휴업수당기준이 아니라, 휴업 전 평균임금수준으로 확대해야 한다. 실노동시간 단축기업에게 세제혜택(근소세/법인세)과 정책금융의 지원대상으로 인센티브를 제공해야 한다. 더 나아가 유럽에 일반화된 '단축노동지원제도'를 본받아 실노동시간 단축분에 해당하는 임금손실액의 상당액을 정부가 보조해야 한다.

이상과 같은 내용을 요약하면 아래의 표와 같이 정리할 수 있다.

<그림 5> 실노동시간의 조정을 통한 일자리지키기



3. 주간연속2교대실현을 통한 일자리나누기

경기불황의 지속국면(향후 6개월-최소 2년)에서는 현행 노동시간제도와 근무형태를 전면적으로 개혁할 수 있는 조치가 필요하다. 제조업의 노동시간제도를 상시주간과 주야 맞교대제라

고 한다면, 일일 8시간을 정규노동시간으로 하면서 대폭적인 노동시간단축의 가능성을 열어 둔 근무형태제도의 전환이 요청된다. 바로 이러한 의미에서 현 시기가 제조업의 경우 오랜 숙원과제였던 주간연속2교대제도입의 적기라고 볼 수 있다. 다만 각 사업장/부서의 특성을 고려하여 잔업과 특근으로 대별되는 연장근로의 조절이 가능한 보완조치가 필요하다. 또한 중소기업(300인 이하 사업장)의 경우 전환비용과 준비기간을 고려해서 연장근로에 대한 조정폭을 높이는 동시에, 기업생존과 임금보전에 대한 정부의 지원금이 집중적으로 배치되어야 한다. 특히 주간연속2교대제의 도입은 주당 10시간의 노동시간단축(주당 50시간 대비 20% 감축)에 따른 임금손실을 어떻게 보전할 것인가가 쟁점이 될 것으로 보인다. 일자리나 누기를 실현하기 위한 방안으로 교대제변경이 대안으로 제시되고 주간연속2교대제의 도입이 고용안정에 기여한다는 점을 고려할 때, 노사정의 분담방식이 모색되어야 한다. 하지만 재정 투입과 대기업의 사회적 책임을 고려하여 정부의 지원은 중소기업에 한정하고 대기업(1000인 이상)의 경우 노사의 협상으로 해결하는 방식을 취해야 할 것으로 보인다.

3-1 주간연속2교대제의 도입방안

현 경제위기국면은 IMF시기와 달리 최소 2년 이상 지속될 것으로 보인다. 이미 2008년 4/4 분기의 전년도 대비 성장율이 약 -5%에 이르고, GDP 성장율이 1%수준으로 떨어지고 있다. 올해(2009년)의 성장율은 0% 미만에서 -5%까지 다양한 분석이 존재하지만, 향후 경기회복시까지 0% 이하 성장율을 보일 것으로 예상된다. 올해 3-9월 사이 경기침체의 최악의 국면이 예상되기 때문에 '전략적인 노동시간단축방안'이 필요할 뿐 아니라, 자동차산업의 고부가가치 생산체계의 구축과 노동생활의 질 향상을 위해서라도 '주간연속2교대제'의 도입방안을 전략적으로 모색해야 한다.

한편 현 국면에서 개별기업차원의 노동시간단축은 산업/사회적 효과가 미미할 수밖에 없다. 전 산업적인 실노동시간 단축방안의 보편적 적용이 절실하게 요구되고 있는 실정이다. 이러한 측면에서 교대제 사업장의 경우 지금이 10+10방식의 주야맞교대를 폐지하고 주간연속2교대제의 기본틀을 합의할 수 있는 적기이다. 근무형태의 변경방식은 주당 10시간의 노동시간 단축(주당 50시간 대비 20% 감축)을 통해 주간연속2교대제(8+8방식)을 일차적인 목표로 설정해야 한다.

주간연속2교대제의 도입방안은 다음과 같은 내용이 포함되어야 할 것이다.

- ① 생산량의 감축수준과 무관하게 근무형태를 주야맞교대에서 주간연속2교대제(8+8)로 전환하고 이를 표준근무형태로 설정
- ② 정취노동 8시간이 안될 정도로 생산량감축이 심각한 경우 주간연속2교대제를 기준으로 한 한시적 실노동시간의 단축(예: 6+6방식)을 수행하고 이에 대한 임금보전방안과 생산조정 방안을 노사가 합의
- ③ 사업장/부서별 편차를 고려하여 2직 근무의 잔업 1시간을 생산유연성측면에서 한시적(초과노동 규제계획과 연동)으로 허용
- ④ 교대제근무가 아닌 부서와 사업장의 경우도 일일 정취노동 8시간을 기준으로 한 노동시간상한제(연장근로의 조절기제)를 전면적으로 실시

3-2 월급제도의 도입방안

일상화된 일일 10시간의 근무를 일일 8시간의 정취노동으로 변화시키고 주야맞교대를 주간연속2교대제로 전환하기 위해서는 노동시간단축으로 인해 발생할 수 있는 임금손실분에 대한 대책이 필요하다. 이는 현행 시급제로 인해 발생하고 있는 노동자들의 노동시간단축에 대한 거부성향을 최소화하고 안정적 생활임금을 확보하기 위한 최소한의 제도적 장치이다.

월급제의 도입방안은 다음과 같은 내용이 포함되어야 할 것이다.

- ① 노동시간단축으로 인한 임금손실을 초래하는 시급제의 전면 폐지
- ② 수당통합과 간소화(기본/직무/성과수당 등)와 통상수당의 기본급화
- ③ 고정상여금의 월할을 통한 월소득의 평준화
- ④ 월급제전환사례에 기반한 고정OT(월급제전환)수당의 신설
- ⑤ 호봉제 미실시 사업장의 호봉제 신설
- ⑥ 노사합의의 근태규정 확정(생산직 월급제모델)
- ⑦ 과도기적으로 '선임금지급-후잔업변제'방식의 결합
- ⑧ 노동시간단축에 따른 실질임금보전방안과의 연계(사례 참고)

3-3 노동시간계좌제도의 연계방안

교대제변경과 일일 8시간 노동체계의 도입은 지난 몇 십년간 유지되어왔던 근무형태를 전환하는 것이기 때문에, 노사 모두에게 교대제전환의 충격을 완화시킬 제도적 장치가 필요하다. 시장수요와 필요생산량의 변동을 소화할 수 있는 잔업을 비롯한 연장근로에 대한 유인효과를 감소시킬 새로운 노동시간제도가 필요하다. 유럽의 경험을 기초로 할 때, 이러한 문제를 해결할 수 있는 방안은 '노동시간계좌제도'이다. 노동시간계좌제도의 기본구조는 해당 노동자의 실노동시간의 최저선과 최고선을 기간(월/분기/반기/년)별로 정하고 일정한 시간분만큼 금전으로 보상받지만, 이를 넘어서는 경우 자유시간/휴가로 대체하는 방식이다.

주간연속2교대제의 도입을 위한 노동시간계좌제도의 활용방식은 다음과 같다.

- ① 주 5시간/월 15시간/분기 50시간/연간 150시간수준 잔업 제한
- ② 특근의 경우 가능한 폐지를 목표로 하고 한시적으로 월 2회 수준으로 규제하되, 이는 적립하여 자유시간/휴가 등으로 대체
- ③ 노동시간단축에 따른 생활임금의 보전차원에서 (-)계좌를 활용하여 '선임금지급-후잔업변제'방식을 도입
- ④ 중소기업(300인 이하)의 경우 제한기준과 폭을 일정기간 확대

즉 일일 8시간 정취노동과 주간연속2교대제의 근무형태(8+8)를 기본으로 하되, 과도기적으로 생활임금과 생산안정성의 확보차원에서 잔업/특근의 적절한 규제와 '선임금지급-후잔업변제'방식(노동시간계좌제도의 -계좌이용)의 도입을 통해 실노동시간의 감소충격을 최소화해야 한다.

3-4 정부보조금의 지원방안

이미 밝힌 바와 같이 일일 8시간을 기본으로 하는 주간연속2교대제의 도입은 실노동시간의 단축을 통해 발생하는 임금손실분을 어떻게 해결할 것인가에 대한 노사간 갈등으로 비화될 소지가 상당히 크다. 특히 생산감축과 조업단축으로 인해 기업생존의 위기에 처한 중소기업의 경우 노사 모두 뚜렷한 대안을 찾기가 힘든 실정이다. 바로 이러한 문제로 인해 실노동시간단축을 통한 고용유지와 기업생존을 동시에 보장할 수 있는 정부의 지원이 필수적으로 요

구된다.

이러한 측면에서 실노동시간의 단축과 주간연속2교대제의 도입에 따른 비용을 노사정이 분담할 수 있는 방안이 필요하다. 이러한 방식은 노사정 모두에게 다음과 같은 긍정적인 효과를 발휘할 수 있을 것이다.

- ① 분담방식: 노동시간단축에 따른 임금손실의 보전을 위해 노사정이 1/3씩 그 비용을 분담하는 방식을 중소기업(300인 이하)에 우선적으로 적용하고 재벌대기업의 경우 노사의 분담방식으로 재정적 부담을 줄이는 방안을 고려해야
- ② 노동의 이익: 노동시간단축에 따른 시간당 실질임금상승효과와 월급제 도입을 통한 임금구조개선효과를 동시에 고려하면, 올해 임금인상요구에 대한 적정선 도출 가능
- ③ 자본의 이익: 노동시간단축으로 인한 생산성효과와 정부보조에 따른 비용절감효과를 고려하면 총비용효과는 최소화 가능
- ④ 정부의 이익: 노동시간단축을 통한 고용유지효과와 실업발생 유발비용의 사전차단효과로 인한 중장기적 재정부담의 감소 가능

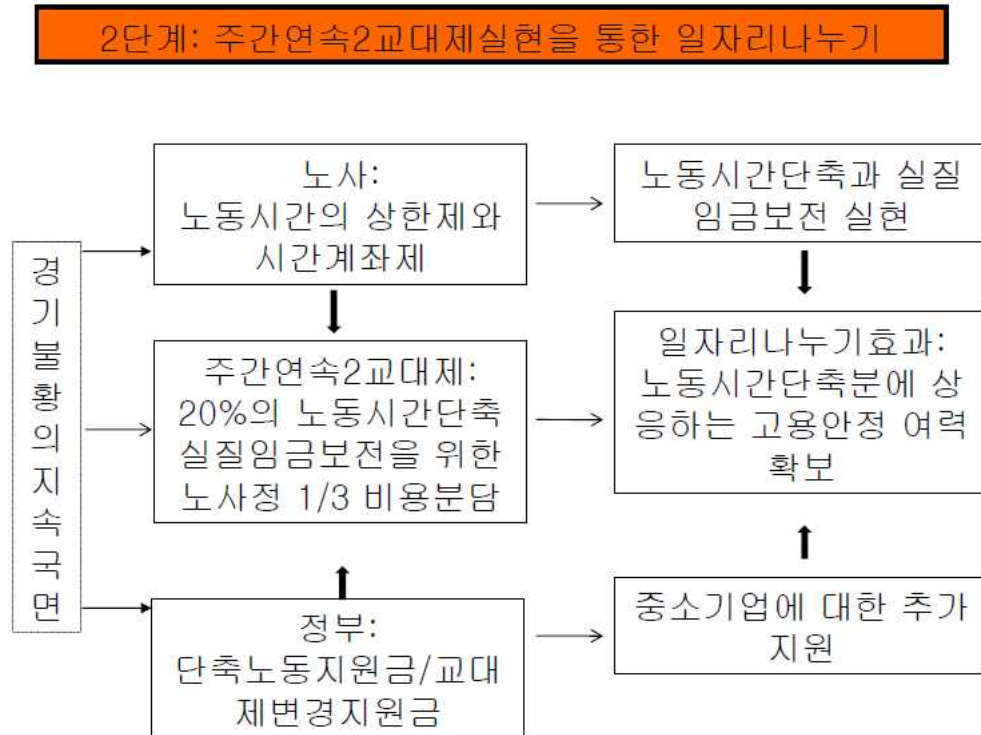
3-5 생활임금의 확보와 임금비용축소를 위한 보완적 조치

이러한 정부보조금의 지원을 전제로 한 노사정 비용분담방식은 실노동시간단축으로 인해 발생할 수 있는 비용증가와 임금감소에 대한 노사 모두의 불안을 최소화시킬 수 있다. 여기에 몇 가지 보완적 조치가 더해진다면, 그 효과는 더욱 확대될 수 있다.

- ① 노사정 1/3 분담으로 노동자는 시간단축분의 66.6%를 임금보전량으로 확보(시간당 임금의 실질적 상승효과)하는 동시에, 사용자의 임금비용증가분은 33.3%로 최소화
- ② 노동시간계좌제도의 '선임금지급-후잔업변제방식'을 활용하여 노동자는 추가임금을 확보하는 동시에, 사용자는 노동시간의 유연성을 강화
- ③ 잔업과 특근의 한시적 허용과 공정할당을 통해 생산유연성과 추가적 임금보전 가능
- ④ 현행 고용유지지원금제도의 개편을 통해 단축노동지원제도를 도입하여 실업급여의 비용을 줄이고 중장기적으로 제정안정성 확보

이상과 같은 내용을 요약하면, 아래의 그림과 같이 정리할 수 있다.

<그림 6> 주간연속2교대제실현을 통한 일자리나누기



4. 노동시간제도의 협약화를 통한 일자리만들기

현 국면의 경기침체가 적어도 2년 이상 지속되고 난 후 경기회복국면에 들어서게 된다면, 생산증가에 따른 필요노동력의 수요가 늘어날 것으로 예상된다. 이 때 노동수요가 실질적인 고용창출로 이어지기 위해서는 98년 외환위기 이후 경기회복국면에서 나타났던 기존 인력의 잔업/특근의 방치, 그리고 무분별한 비정규직의 고용으로 이어지게 해서는 안된다. 즉 판매/매출증대-생산확대요구에 따라 가동시간/노동시간의 증가가능성이 높아질 때, 실질적인 고용창출의 기회로 삼기 위해서는 엄격한 협약노동시간의 제도화가 필요하다. 이러한 노동시간제도의 협약화를 위해서는 먼저 향후 10년 내 주당 35협약노동시간(7+7방식 주간연속2교대제)을 목표로 한 단계적 이행방안(8+9/8+8/7+8/7+7)이 모색되어야 한다. 또한 경제침체국면에서 기존 취업자의 고용안정에 긍정적인 효과를 발휘한 잔업과 특근에 대한 엄격한 제한조치(노동시간상한제와 노동시간할당제)를 발전시키고, 사업장의 특수한 상황을 고려한 노동시간계좌제도(초과노동의 최저/최고선의 설정과 금전/시간보상방식의 배합)를 개발해야 한다. 이러한 노동시간제도의 협약화를 통해 경기회복국면에서 필요인력의 추가고용이 비로소 가능

할 것으로 예상된다.

4.1 신규고용에 대한 할당제와 분담금의 도입

앞에서 밝힌 바와 같이 실노동시간의 단축과 주간연속2교대제의 도입에 필요한 임금보전을 위해 정부의 보조금이 투입되었기 때문에, 그 혜택을 받은 기업의 경우 경기회복시 신규채용에 대한 사회적 책무가 발생한다. 위기시 지급받은 정부보조금을 차후에 다시 변상하는 것보다 해당 기업이 질 좋은 일자리(비정규직의 정규직화)와 새로운 일자리(청년노동자의 신규채용)의 제공을 하는 것이 고용책무의 올바른 방법이다. 이러한 방식은 독일의 경우 이미 시행하였다. 2004년 독일 정부와 사용자연합은 사정협약(일종의 사회적 협약)을 통해 기업의 규모에 비례하는 청년취업예정자의 고용할당을 전면적으로 도입하였다. 논란 끝에 법적인 강제사항으로 시행된 것은 아니지만, 정부와 사용자가 합의한 규모와 절차에 따라 개별기업은 청년취업예정자에게 매년 일정규모 이상의 새로운 일자리를 제공해야 할 의무를 지게된다. 특히 이를 시행하지 않는 기업의 경우 고용비용의 공동부담이라는 원칙하에 상당한 액수의 고용분담금을 납부하도록 규정하여 고용할당제의 실효성을 높이고 있다.

이러한 사례를 참고로 하여 정부보조금을 받은 기업의 신규고용의무와 미 시행기업의 비용분담원칙을 다음과 같이 구체화할 수 있다.

- ① 정부보조금의 액수 중 일정비율에 상응하는 추가고용의 의무(비정규직의 정규직화와 청년신규채용의 배합)
- ② 신규고용비용의 분담을 위해 고용의무를 수행하지 않는 기업의 고용분담금출연
- ③ 정부 고용촉진지원금의 적극적 활용

4.2 노동시간제도의 협약화

이와 함께 실노동시간의 조절기제로서 노동시간제도의 협약화가 반드시 노사간에 합의되어야 한다. 판매/매출회복-생산증대요구에 따라 가동시간/노동시간의 증가가능성이 높아질 때, 이를 실질적인 고용창출의 계기로 삼기 위해서는 엄격한 협약노동시간의 제도화가 필요하다. 이를 위해서는 먼저 노동시간과 관련된 법제도의 개선이 요구된다. 근로기준법상의 노동시간 규정의 예외조항을 최소화하고, 그 적용에 있어 협약노동시간의 우위성을 확보해야 한다. 또

한 실노동시간의 단축을 유인하기 위해서는 고용보험 및 세금에 대한 인센티브제도를 개발하고 장시간노동체계에 대한 패널티제도를 도입해야 한다.

더 중요한 것은 노사의 합의 하에 단체협약으로 노동시간의 제도화를 추진해야 한다. 노동시간제도에 대한 가이드라인을 산별협약으로 규정하고 사업장의 특수성을 고려하여 노동시간 유연성을 높일 수 있는 보충협약으로 체결하도록 만들 수 있다. 장기적으로 실노동시간의 단축에 따른 필요노동력의 추가고용을 위해서는 다음과 같은 내용이 협약화되어야 할 것으로 보인다.

- ① 산별협약을 통해 향후 10년 내 주당 35협약노동시간(7+7방식의 주간연속2교대제 완성)을 목표로 한 단계적 이행방안(8+9/8+8/7+8/7+7)을 노사가 합의할 필요, 이러한 협약노동시간의 단축방안은 노사의 비용분담원칙에 따라 순차적으로 시행되어야 하고 기업규모에 따른 차별적 적용단계를 거쳐야
- ② 또한 기존에 합의한 노동시간상한제의 강화(잔업과 특근에 대한 상한선/할당원칙)에 기초하여 유럽식의 '노동시간계좌제도'의 운영원칙과 구체적인 방안을 산별차원에서 노사가 협약화한다면, 고용안정효과와 고용창출효과를 동시에 발휘
- ③ 이러한 협약노동시간을 중소기업까지 단계적으로 확대하고 사업장의 특수한 여건을 고려하여 보충협약으로 노동시간의 탄력적 운영에 대한 세부사항을 노사가 합의하도록 유도
- ④ 생애노동시간제도의 도입을 통한 고령화추세 대비 및 청년노동자의 일자리창출을 동시에 추구

4-3 협약노동시간제도의 고용효과

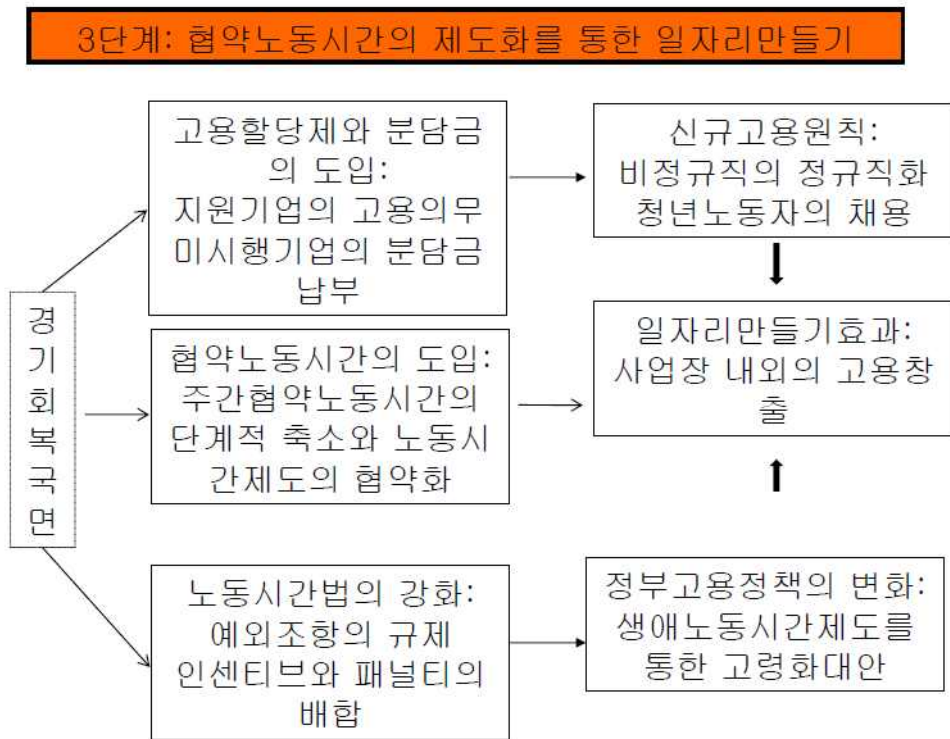
이러한 노동시간제도의 협약화는 다양한 방식으로 고용효과를 발휘할 것이다. 먼저 사업장내 직접적인 고용효과는 노동시간의 제도화된 조절기제를 통해 다음과 같은 고용효과를 발휘한다.

- ① 고용유지효과: 생산량변동에 따른 고용충격의 완화 가능
- ② 고용안정효과: 고령화에 대한 추가보완장치를 통해 고용불안 해소
- ③ 고용창출효과: 실노동시간의 단축을 통해 필요노동력의 추가고용과 비정규직의 정규직화 여력 확보

한편 이러한 협약노동시간제도의 발전은 간접적인 고용효과를 가지게 된다. 즉 개별사업장/업종/산업을 넘어 사회적 차원에서 다음과 같은 경로를 통해 고용창출의 가능성을 높여준다.

- ① 개별기업의 신규고용을 통한 가치분소득증가-소비증대-추가고용으로 이어지는 고용유발효과(고용유발계수)
- ② 소비증대-생산증가-투자증가로 인한 고용창출의 시너지효과(생산 및 투자유발계수)
- ③ 경기 선순환구조의 복원을 통한 사회적 차원의 고용창출효과

<그림 7> 협약노동시간의 제도화를 통한 일자리만들기



〈사례〉 실노동시간단축을 통한 일자리연대모델 (연 소득 3000만원 500인 사업장에 적용시)

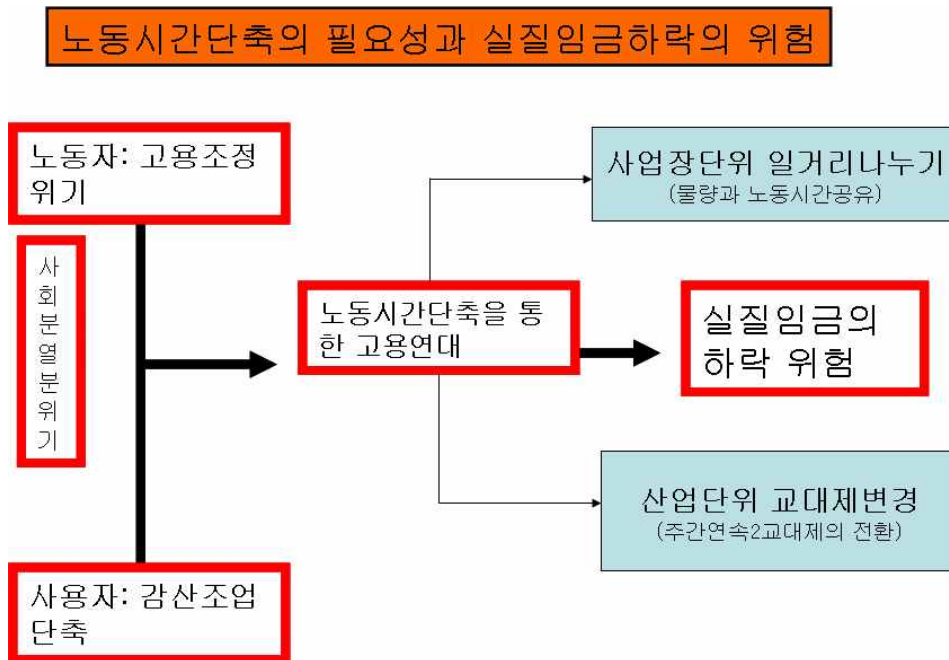
1. 가정

- ① 500명 규모 대기업 사업장에서 주야 맞교대(10+10system)를 주간 2교대(8+8system)로 전환하여 실노동시간 20% 감소하는 경우(주간 상시조의 경우 주당 50시간에서 40시간으로 20% 실노동시간단축의 경우)
- ② 현 시급제 하에서 노동시간단축은 임금감소라는 직접적 효과가 발생하고, 이는 다시 가처분소득의 감소 -> 소비위축 -> 생산 및 투자감소 -> 총고용 감소라는 거시경제적 역효과 발생
- ③ 실질임금보전의 필요성 대두, 20%에 이르는 임금감소분에 대한 노사정의 적정분담원칙(1/3 분담)에 따른 임금보전비용의 공정분담이 필요함. 보전비용에 대한 부담을 노사정 모두 6.66% 씩 공정하게 분배하게 된다면, 노동자의 경우 시간축소분의 2/3수준에 이르는 실질임금보전(주당 6.66시간)을 달성하고 기업입장에서는 1/3수준에 이르는 추가적 임금비용(주당 3.33시간)을 부담하는 방안
- ④ 정부의 공적 지원분인 주당 3.33시간에 대한 재원마련은 기존의 '고용유지지원금'과 '교대제전환지원금'을 확대 개편하는 동시에, 유럽식의 [단축노동지원금]의 제도화를 통해 가능하고 지원기간은 1년으로 상정함
- ⑤ 한편 경기회복시 기업은 고용창출에 대한 사회적 책임차원에서 정부보조총액의 절반 수준(3%)인 기업비용부담의 축소분을 신규인력에 대한 추가고용(총 인력의 3% 수준)에 투입하는 경우 사업장수준의 고용증대효과 외에, 거시경제적 고용창출효과가 발휘.

2. 모형

① 배경: 경제위기로 인한 매출감소가 노사에게 고용불안, 조업단축으로 나타나고 있으며, 이러한 구조조정과 고용위기로 인해 사회전반의 불안현상이 심화되고 있다. 이러한 상황에서 노사정은 [노동시간단축을 통한 일자리연대]에 대한 전략적 합의가 요구된다. 이러한 일자리 연대는 사업장단위에서 일거리나누기(노동시간의 조정을 통한 일자리 지키기)와 산업차원에서 교대제변경(일일 8시간에 기반한 주간연속2교대제의 도입)을 통해 구체화될 수 있다. 여기서 문제가 되는 것은 시급제체제로 인해 발생할 수밖에 없는 총액임금의 감소이다.

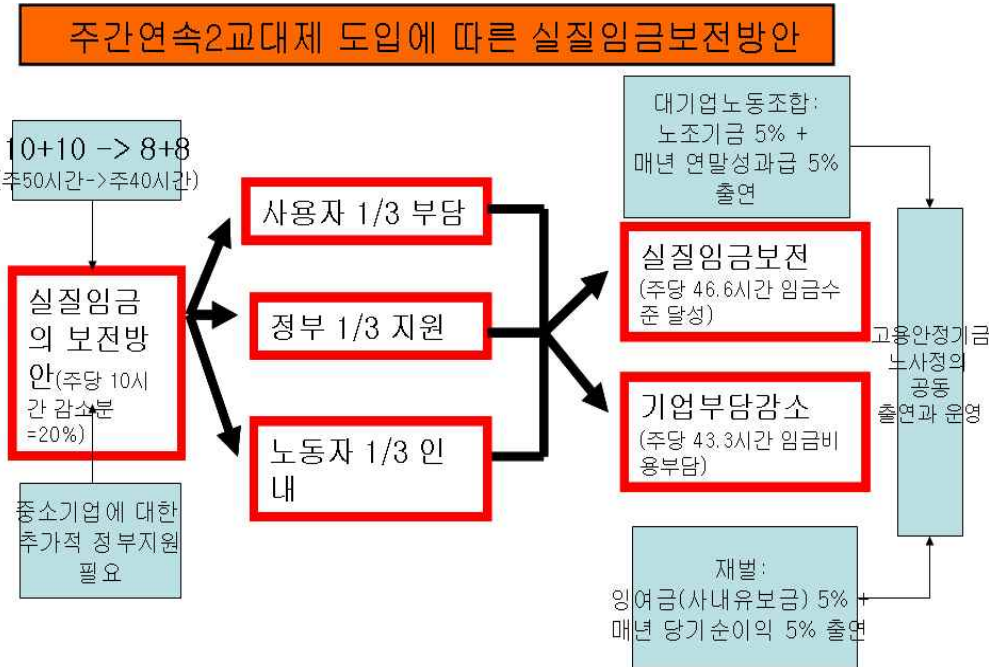
<그림 8> 노동시간단축의 필요성과 고용연대방안



② 모델: 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 노동시간단축분에 해당하는 임금손실분에 대한 노사간의 전략적 타협이 필요할 뿐만 아니라, 일자리나누기와 고용창출의 여력을 확보하기 위해서 도입되는 실노동시간단축과 주간연속2교대제에 대해서 정부가 고용유지지원이라는 차원에서 일정한 보조금을 지불하는 방안을 고려할 수 있다. 즉 실질임금보전은 고용안정의 강화와 생활임금의 확보차원에서 노사정이 1/3씩 비용을 분담하는 방식으로 해소할 수 있을 것이다. 또한 비정규직을 포함한 미조직사업장의 노동자들의 고용안정과 생계비지원을 위해 재벌대기업의 노사가 동일비율만큼 재원을 출자하는 고용안정기금이 조성될 수 있다면, 고용

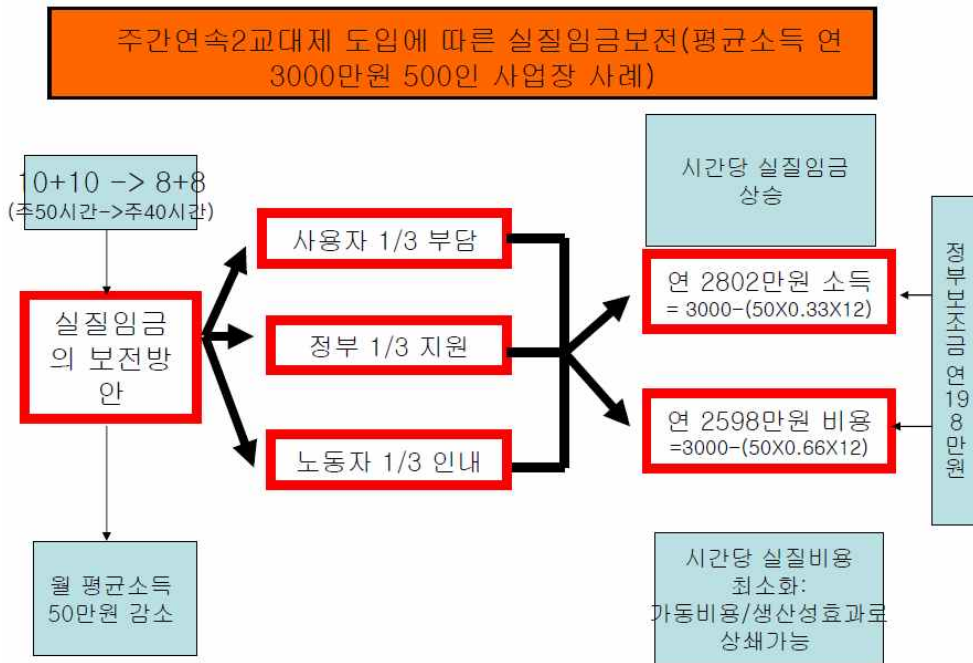
조정의 충격을 상당 부분 해소할 수 있을 것으로 예상된다.

<그림 9> 주간연속2교대제 도입에 따른 실질임금보전방안



③ 사례: 이러한 노사정 1/3 비용분담방식을 연 총액임금 3000만원 500인 사업장에 적용할 시 발생할 수 있는 노사정의 부담액은 아래의 그림에서 확인할 수 있다. 이러한 과정을 거쳐 노동자는 시간당 실질임금의 상승을 달성할 수 있으며, 사용자의 경우 시간당 임금비용의 상승을 최소화하고 생산성증가효과를 통해 비용을 상쇄할 수 있다. 정부의 경우 해고사태를 최소화하고 실업발생으로 지출되는 추가적인 재정비용을 사전에 줄이는 효과를 얻게 된다.

<그림 10> 노사정 1/3 분담방식의 구조와 내용



3. 고용안정효과

- 참고자료: 현대차/기아차 주간연속2교대제 노사전문위원회 자료
- 시나리오: 500인 이상 주야 맞교대(10+10system) 사업장이 주간 2교대(8+8system)로 전환하는 경우

① 고용축소의 가능성 해소

- 현재 8+8 수준의 생산감소로 인한 조업단축과 감산의 고용축소효과를 최소화(고용조정외 충격완화장치)
- 8+8 수준 이하의 생산량의 경우 정도에 따라 2차 대응책 마련 가능
 - a. 생산속도의 조절(UPH Down)과 잔업/물량의 '나누기와 공유'를 통한 8+8 수준의 유지

- b. 고용유지지원금의 활용과 확대적용: 단기적으로 순환휴무와 직훈교육시간을 배치하고 중기적으로 단축노동지원제도의 도입
- c. 4+4 전후의 생산량 수준에서 3조 2교대제의 한시적 도입(주 4(3)일 근무+1(2)일 교육 /주 가동일수 4(3)일)

② 노동시간단축에 따른 실질임금보전방안

- 위에서 언급한 노동시간단축분 20%에 대한 노사정의 1/3씩 분담방식으로 해당노동자의 실질임금보전은 10시간 대비 6.66시간(66.6%) 가능
- 만일 사업장별 여건에 따라 실질임금보전의 수준을 조정하고자 한다면, 일정산업시간에 대한 선임금지급과 후잔업변제방식을 취할 수 있음(노동시간계좌제도의 -계좌방식 활용)
- 심각한 생산량감소의 경우 정부의 적정임금보전과 가동율 유지를 위해 단축노동지원금 제도의 도입과 교대제변경지원금의 확대개편이 필요

③ 경기회복시 추가고용

- 주 40시간 주간연속2교대제의 도입과 협약노동시간제도의 합의에 따라 산업과 특근의 통제가능(노동시간상한제와 노동시간계좌제 적용)
- 경기회복시 기존 인력의 노동시간연장이 아니라, 필요 노동력에 대한 추가고용이 자연스럽게 발생
- 실질적인 추가고용효과: 기존 주 50시간 사업장의 경우 기존 생산량의 유지를 위해 20% 추가고용 필요

4. 고용창출효과

- 참고자료
 - 생산유발계수: 2005년 산업연관표(실측표) 작성결과, 2008.10, 한국은행
 - 취업유발계수: 우리나라의 고용구조 및 노동연관효과, 2008.12, 한국은행
 - 국내총생산에서 고정투자가 차지하는 비율: 2008년 3/4분기 국민소득(잠정), 한국은행

· 전국가구의 평균소비성향: 2008년 3/4분기 가계동향, 보도자료, 통계청

- 시나리오: 기업부담축소분(3%)을 추가고용에 투입하는 경우

① 직접적인 추가 고용: 500명 규모 대기업의 평균임금 기준으로 15명(500×3%) 추가 고용 발생

② 간접적인 추가 고용: 소비 및 투자의 생산유발계수와 취업유발계수(한국은행, 2008년 자료 참고)를 통한 추가 고용 창출

a. 소비증가 → 생산증가 → 고용창출

추가 고용된 인력의 개별 연간 가처분소득을 3,000만원으로 가정

→ 개별 소비창출액 = 2,325만원 (3,000만원 × 77.5%(전국가구의 평균소비성향²⁾)

→ 총 소비창출액 = 3억 4,875만원 (2,325만원 × 15명)

→ 6.2명 추가 고용 창출: 소비의 취업유발계수(10억원 소비 증가시 17.8명 고용유발)³⁾를 3억 4,875만원에 적용

⇒ 15명을 추가 고용함으로써 소비가 늘고 이에 따라 생산이 증가하면서 6.2명이 더 고용

b. 소비증가 → 생산증가 → 투자증가 → 고용 창출

생산증가 = 5억 9,706만원: 생산유발계수(소비가 1원 증가하면 연쇄효과를 일으켜 생산은 1.712원 증가)⁴⁾를 3억 4,875만원에 적용

→ 투자증가 = 1억 5,861만원: 2008년 국내총생산에서 차지하는 투자 비율 적용 (26.6%)⁵⁾

→ 2.2명 추가 고용 창출: 투자의 취업유발계수(10억원 투자비 증가시 13.6명 고용유발)⁶⁾를 3억 4,875만원에 적용

2) [2008년 3/4분기 가계동향, 보도자료, 통계청]의 10쪽 내용을 참고.

3) [우리나라의 고용구조 및 노동연관효과, 2008.12, 한국은행]의 24쪽 참고.

4) [2005년 산업연관표(실측표) 작성결과, 2008.10, 한국은행]의 35쪽 참고.

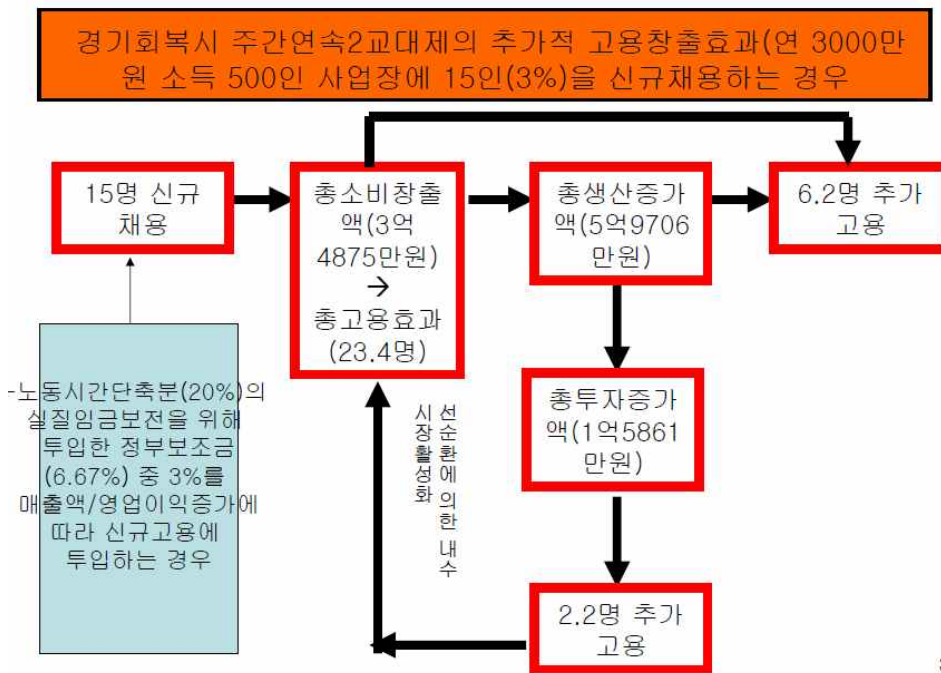
5) 국내총생산중 투자비율은 통계청의 자료에 의하면 0.255656로 설정함. 이 비율은 [2008년 3/4분기 국민소득계정(잠정), 통계청]의 자료 중 GDP 중 총고정자본형성액수를 적용한 것임.

⇒ 15명을 추가 고용하자 생산이 늘고 이것이 투자를 증대시켜 2.2명이 더 고용됨

⇨ 직·간접적으로 총 23.4명(15+6.2+2.2)의 일자리 창출 가능

이러한 추가적 고용창출효과를 그림으로 나타내면 다음과 같이 요약할 수 있다.

<그림 11> 신규고용의 추가적 고용창출효과 흐름도



37

위의 그림에서 알 수 있듯이 고용유지와 실질임금보전차원에서 기업에 지급된 정부보조금(6.67%) 중 일부(3%)를 해당기업이 신규고용(비정규직의 정규직화와 청년취업예정자의 신규채용)에 사용한다면, 사업장단위의 고용창출효과 외에, 산업연관관계와 고용유발효과를 통해 사회적 차원에서 추가적인 고용창출효과를 얻을 수 있다.

③ 한편 이러한 모델을 제조업 전사업장에서 실시하는 경우 총고용창출효과는 어느 정도 나타나는가?

6) [우리나라의 고용구조 및 노동연관효과, 2008.12, 한국은행]의 24쪽 참고.

한편 이러한 모델을 중소기업 사업장에 한정하여 실시하는 경우 소요재원과 고용창출효과는 더욱 커지는 것으로 나타났다. 300인 미만 5인 이상 제조업 사업장에 적용할 때, 총고용 효과는 약 11만명에 이른다. 만일 정부보조금을 전액 신규채용에 투입하게 되면, 그 효과는 약 24만명의 추가고용효과로 나타난다. 이 때 소요된 재원액수는 약 5조원으로 추정된다.

<그림 12> 제조업 사업장의 총고용창출효과

정부보조금(6.67%)의 절반(3%)을 신규고용에 투입할 경우
추가고용효과(2)

<가정>

- ① 경기회복시 정부보조금의 50%를 신규고용에 투입하는 경우
- ② 생산 및 투자 유발계수와 고용유발계수 활용(한국은행 2008년 자료 참고)
- ③ 제조업 사업장에 적용시

	300이상	100-299인	50-99인	20-49인	5-19인
월급여(만원)	300	179	170	166	160
연평균소득(만원)	3,600	2,148	2,040	1,992	1,920
사업체수(개)	544	3,004	5,348	20,417	95,448
직접신규채용(명)	9	6	2.25	1.05	0.3
직간접적 고용효과(명)	15	8.4	3.1	1.4	0.4
총고용창출효과(명)	8172.4	25,220.7	16,596	29,376	38,854.1

III. 마무리하며

위에서 살펴본 바와 같이 미국발 금융위기는 한국의 실물경제에 엄청난 타격을 주고 있으며, 자영업과 제조업을 중심으로 구조조정과 고용위기가 현실화되고 있다. 이러한 상황에서 신빈곤과 생존의 위기에 처한 노동자에게 있어 고용안정은 생활유지를 위한 최소한의 조건이며, 고용친화적 정책대안을 통한 경기회복의 선순환구조를 회복시키는데 있어 출발점이 될 수 있다. 특히 장시간노동체제와 노동시장의 분절구조가 심각한 한국의 경우 노동시간의 단축을 통한 일자리 지키기-나누기-만들기 방안은 생산체제와 경제체제의 새로운 패러다임을 구축하

는 계기로 작용할 수 있다. 이러한 측면에서 생산현장의 정규직간, 비정규직과 정규직간, 더 나아가 세대간 연대를 목표로 하는 [고용연대]전략은 다음과 같은 세 가지 방안을 통해 구체화될 수 있다.

첫째, 경기불황의 초기국면에서 실노동시간의 조정과 단축을 통한 일거리나누기가 필요하다. 사업장차원에서 몰량조정과 나누기/생산효율성지표(UPH/깍수)의 조정/잔업 및 특근 공정배분/가동시간의 축소 등에 대한 노사의 협의와 합의가 선행되어야 한다. 하지만 사업장 차원의 이러한 노력은 사업장단위에 머물 수밖에 없을 뿐만 아니라, 여타 사업장의 경쟁조건과 고용조건을 악화시킬 수 있는 외부효과를 발휘할 수도 있다. 그래서 실노동시간의 조정 및 단축은 전 산업적으로, 더 나아가 사회적 차원에서 노동시간상한제로 발전시킬 필요가 있다. 이러한 방안을 통해 생산감축에 따른 고용충격을 최소화할 수 있을 것이다.

둘째, 경기불황의 지속국면에서는 일일 8시간노동을 기본으로 하는 교대제 및 근무형태의 개편을 통해 일자리를 나누어야 한다. 제조업의 노동시간제도를 상시주간과 주야 맞교대제라고 한다면, 일일 8시간을 정규노동시간으로 하면서 대폭적인 노동시간단축의 가능성을 열어둔 근무형태제도의 전환이 요청된다. 바로 이러한 의미에서 현 시기가 제조업의 경우 오랜 숙원 과제였던 주간연속2교대제 도입의 적기라고 볼 수 있다. 다만 주당 10시간의 노동시간단축(주당 50시간 대비 20% 감축)에 따른 임금손실을 보전하기 위해 노사정의 분담방안이 모색되어야 한다. 일자리나누기를 위한 비용과 고통의 실질적인 분담방식은 노정교섭과 노사교섭을 통해 합의되어야 하고 이를 통해 노동자의 고용안정과 생활안정을 동시에 실현시킬 수 있을 것이다.

마지막으로 노동시간제도의 협약화를 통해 일자리를 만들어야 한다. 현 국면의 경기침체가 적어도 2년 이상 지속되고 난 후 경기회복국면에 들어서게 된다면, 생산증가에 따른 필요노동력의 수요가 늘어날 것으로 예상된다. 이 때 노동수요가 실질적인 고용창출로 이어지기 위해서는 엄격한 협약노동시간의 제도화가 필요하다. 이러한 노동시간제도의 협약화를 위해서는 먼저 향후 10년 내 주당 35협약노동시간(7+7방식 주간연속2교대제)을 목표로 하는 단계적 이행방안이 모색되어야 한다. 또한 경제침체국면에서 기존 취업자의 고용안정에 긍정적인 효과를 발휘한 잔업과 특근에 대한 엄격한 제한조치(노동시간상한제와 노동시간할당제)를 발전시키고, 사업장의 특수한 상황을 고려한 노동시간계좌제도(초과노동의 최저/최고선의 확정과 금전/시간보상방식의 배합)를 개발해야 한다. 이러한 노동시간제도의 협약화를 통해 경기회복국면에서 필요인력의 추가고용이 비로소 가능할 것으로 예상된다.

한편 이러한 [고용연대]전략에 기반하여 노동시간단축분에 상응하는 임금손실분을 노사정이 1/3씩 분담할 경우 고용효과가 사업장수준을 넘어 업종과 산업, 더 나아가 전사회적인 추가 고용창출로 이어진다는 사실을 실증적으로 확인할 수 있었다. 즉 고용안정과 생활유지를 동시에 달성하기 위해 정부가 지원한 임금손실분에 대한 보조금 중 약 50%를 해당기업이 신규채용에 사용할 수 있다면, 산업연관표와 고용유발계수를 통해 고용창출의 시너지효과를 발휘한다. 경제위기상황에서 공적 자금을 통해 경영위기와 고용위기를 극복할 수 있는 기회를 얻은 기업의 노사가 이에 대한 사회적 연대책임차원에서 비정규직을 정규직으로 전환하고 청년취업예정자의 신규채용을 실행하는 것은 반드시 필요하다. 한편 정부가 고용위기가 결국 생존의 위기로 이어질 수밖에 없는 현실을 인정하고 노동시간과 일자리나누기에 동참하는 기업에 대한 적극적인 지원이 필요하다. 특히 심각한 기업위기에 빠져들고 있는 중소기업사업장의 경우 정부의 지원 없이는 고용안정과 임금보전 자체가 사실상 힘들다. 고용에 대한 국가의 책임이라는 원칙에 따라 '밑 빠진 독에 물 붓기'식의 중소기업지원책을 종합적으로 재구성하여 고용친화적인 중소기업에게 재원이 집중될 수 있는 방안을 찾아야 할 것이다.

이와 같이 [고용연대]전략의 실현계기를 이번 기회에 [실노동시간의 단축을 통한 주간연속2교대제]의 도입에서 찾아야 한다. 제조업 사업장의 경우 실노동시간단축과 주간연속2교대제가 현 국면에서 [고용연대]모델의 일자리지 키기-나누기-만들기를 가능하게 만드는 첩경이라고 볼 수 있다. 금속산업 사업장이 모범적인 [고용연대]모델을 업종/산업차원에서 선도적으로 추진함으로써, 전사회적 [고용동맹]으로 확산될 수 있는 계기를 마련할 필요가 있다. 이를 위해서는 비용분담/과정결정/효과발휘를 위해 노사정 모두 진정성 있는 조치를 실천해야 하며, 이를 통해 일자리지 키기-나누기-만들기를 위한 [고용동맹]의 가능성을 열 수 있을 것이다. 특히 노사정의 핵심주체인 대기업 노사와 중앙정부는 사회적 연대책임을 위한 실천방안의 일환으로 [고용연대]모델을 먼저 제시하는 모범을 보여야 한다.

2009년 고용위기의 극복방안

이병훈 / 참여연대 노동사회위원회, 중앙대 사회학교 교수

1. 삼중의 고용위기

- 외환위기 이후 비정규직 증가에 의해 노동양극화의 고용위기가 구조화되어 있는 가운데, 지난 해 하반기 미국발 금융위기로부터 촉발된 세계 공황국면을 맞아 국내 실물경제의 급하강에 따라 고용상황이 급격히 악화되고 있으며,
 - 2008년 12월말 주요 경제-고용지표를 통해 그 위기 징후가 분명하게 드러남. 공식실업율은 2008년 연간 3.2%, 4분기 3.1%로 기록되고 있으나, 유사실업자(예: 취업준비, 구직단념자, 쉬었음)과 비자발적 불완전취업자 등을 포함하는 체감 실업규모는 332.7만명, 13.8%에 달해 이미 고용위기가 현실화되고 있음.
 - 고용동향을 세부적으로 살펴보면, 20-30대의 취업자가 2000년대 유지되던 1,040~1,060만명의 수준에서 지난해 12월에 990.4만명으로 하락하여 청년 일자리문제가 매우 심각해지고 있으며, 자영업자의 경우에도 2008년 6월~12월 기간에 28.3만명이 감소하여 서민경제의 파탄을 여실히 드러내고 있고, 임시·일용직 고용규모가 2008년 4분기에 23.2만명 줄어 실업한파가 청년, 비정규직 등의 취약노동계층 그리고 영세자영업자에 우선적으로 심대한 타격을 주고 있음. 또한, 업종별로는 작금의 국내 경기를 반영하듯 지난해 12월 기준으로 제조업(전년대비 -9.9만명)·도소매/음식숙박업(-6.5만명)·건설업(-4.5만명) 그리고 사업서비스부문(-3.6만명)을 중심으로 고용감소를 보이고 있음.

< 경제활동인구 및 고용률 동향 >

단위 :천명, %

	2007년			2008년			
	4/4분기	11월	12월	3/4분기	4/4분기	11월	12월
경제활동인구	24,316 (1.0)	24,471 (1.0)	23,993 (0.9)	24,503 (0.6)	24,394 (0.6)	24,566 (0.4)	24,032 (0.2)
경제활동참가율	61.8 [-0.1]	62.2 [-0.1]	61.0 [-0.1]	61.8 [-0.3]	61.3 [-0.5]	61.8 [-0.4]	60.4 [-0.6]
취업자	23,582 (1.2)	23,739 (1.2)	23,257 (1.2)	23,752 (0.6)	23,636 (0.2)	23,816 (0.3)	23,245 (-0.1)
실업자	734 (-6.0)	733 (-4.6)	736 (-6.1)	752 (-0.6)	757 (3.2)	750 (2.3)	787 (6.9)
실업률	3.0 [-0.2]	3.0 [-0.2]	3.1 [-0.2]	3.1 [0.0]	3.1 [0.1]	3.1 [0.1]	3.3 [0.2]
고용률	60.0 [0.1]	60.4 [0.1]	59.1 [0.0]	59.9 [-0.3]	59.4 [-0.6]	59.9 [-0.5]	58.4 [-0.7]

(출처) 통계청; ()는 전년동월대비 증감률, []는 전년동월대비 증감

- 이 같은 고용위기는 고용보험 이용실적에서도 여실히 드러나는 바, 실업급여 수급자가 2008년 12월 30.3만명(지급액 2,487억원)으로 전년동기 대비 25.1% 증가하였으며, 올 1월 실지난해 고용유지지원금을 받기 위해 고용유지조치계획서를 신고한 건수는 총 1만1,667건으로 지난 2007년 3,500건보다 233%(8,167건)나 증가하였으며, 특히 실물경제 상황이 악화되기 시작한 지난해 4·4분기에 연간 신고건수의 79.4%(9,262건)가 몰렸고, 또한 지난해 12월 신고건수는 7,464건으로 10월(469건)보다 15.9배, 2007년 12월(359건)보다 20.8배 폭증했음. 고용유지지원금의 지원 인원에서도 지난 해 12월 9,541명에 이르러 전년동월 대비 두배 이상 늘어남. 최근 기업들의 고용유지조치가 급증한 것에 대해 '98년 경험에 비추어 감원 보다는 고용유지의 노력으로 평가되기도 하나, 문제는 경기불황이 장기화될 경우 이러한 조치가 얼마나 지속될 수 있을지에 의문이 제기될 수 있으며, 기업경영여건이 호전되지 못할 경우 추후 고용조정의 선행단계 조치로서 그칠 수 있을 것임.

- 지난 10일 윤증현 신임 기획재정부 장관이 올해 경제성장 -2% 성장과 취업자 20만 감소를 공식적으로 밝혀 향후 경기와 일자리 상황이 매우 어려울 것으로 예상되나 단기적인 불황국면의 실업

○ MB정부는 “친기업”적 국정기조를 표방하면서 퇴행적 경기부양-일자리창출정책과 땀질식

실업대책 그리고 임금삭감형 일자리나누기정책을 추진함으로써 고용 질 악화의 또 다른 위기를 안겨주고 있음.

- 현 정부는 실업대책 핑계로 노동시장유연성 제고를 위한 탈규제정책을 공격적으로 추진하고 있으며, 4월중 사용기간 2년 추가 연장 또는 기간제한 철폐 그리고 파견법 허용업종 확대를 위해 현행 비정규직법의 개악을 추진하고 있음.(일각에서는 한시적으로 기간제 고용의무의 기간제한을 유보하는 대안이 제안되기도 함) 이어서, 고령자 적용기준 삭감과 수습제 기간 연장 등을 포함하는 방향으로 최저임금제를 역시 탈규제하려 하고 있으며, 궁극적으로는 정리해고 전면 허용과 재량근로제 확대를 통해 근로기준법의 고용규제를 무력화할 것으로 예상되기도 함.
 - 또한 MB정부는 2012년까지 50조원(국비 37조원, 지방비 5조원, 민간자본 7조원 등)을 투입하여 96만개 일자리를 창출하겠다는 “녹색뉴딜”정책을 공표하였으나, 그 정책 내역을 살펴보면 4대강 하천정비를 위시하여 대부분 토목공사형 사업에 치중되어 창출되는 일자리의 95%가 단순노무직인 것으로 밝혀져 고용대책의 실효성이 매우 의심되고 있을 뿐 아니라 고용구조의 선진화에도 도움 되기보다는 오히려 퇴행적인 “녹슨 삽질”대책으로 비판받고 있음.
 - 정부는 실업대란에 대비하여 총 5.45조원 예산을 확보하여 174만명을 대상으로 적극적 고용안정조치를 취하고 있으며 실업자 100만명 수준을 넘어서는 상황을 대비하여 추경예산 편성과 더불어 비상계획을 수립하는 것으로 밝히고 있음. 그러나 순수 일자리창출 예산은 1.5조원 수준으로 외환위기 당시 실업대책 재정에 비해 턱없이 낮은 수준(1999년 실업대책예산 GDP 2%, 2009년 약 0.2%)에 그치고 있으며, 공공부문의 구조조정과 청년인턴 확대에서 단적으로 나타나듯이 엇박자와 뺨질식의 정책 접근으로 평가되고 있음. 또한, 2009년 업무보고를 통해 각 부처별로 총 43.6만개의 일자리를 만들겠다고 보고하고 있으나, 그 실효성이 의심스럽기도 함.
 - 현 정부는 실업대책의 일환으로 일자리 나누기를 지원·권장하면서 특히 임금 삭감 등의 노동 양보를 강요하여 노동조건 전반적인 후퇴를 유도하고 있음.
- ◆ MB표 실업대책은 한마디로 “개악, 퇴행, 엇박자/뺨방”으로 집약할 수 있음. 다시 말해, 친기업적 노동규제 개악과 토목공사형 뉴딜정책으로 역주행, 그리고 실업대란에의 인력

감축 주도와 미봉적 대응(good job destroying & bad job creating)으로 진단될 수 있음.
 그 결과, 경제위기 국면에서의 사회적 갈등-해체와 회복 이후에도 기존 양극화경향의 극
 단화(양질 일자리 감소 포함)를 통해 L자형 사회로의 고착화 우려

2. 고용위기의 극복을 위한 대응전략

○ 당면한 3중 고용위기(실업대란, MB 노동개약공세, 그리고 노동양극화)를 전향적으로 극복
 하기 위해 노동-시민사회의 대안적 고용연대전략 추구 필요

- 특히, 작금의 고용위기에 대해 정부의 공격적 신자유주의 실업대책에 맞서 일자리 지키기
 -만들기-나누기를 위한 전향적 대안담론의 기획과 연대네트워크 구성 요망

- 현 MB정권의 절대권력 지형하에서 야당-노동계-시민사회단체의 각개적인 대응으로는 문
 제정책 저지와 전향적 대책 관철을 기대하기 어려운 만큼 반MB 고용연대 네트워크의 구
 축이 시급히 요망됨. 아울러, 최근 노사민정 비상대책회의 중심으로 논의되고 있는 사회
 적 정책협약이 현 정부 주도의 실업대책을 뒷받침하는 사회적 여론을 조성하여 진보적
 대응을 고립화-주변화할 수 있다는 점에 경계할 필요가 있겠음.

○ 야당-노동계-시민사회단체들이 MB표 실업대책에 대해 “개약 저지, 퇴행 U-turn, 엇박자/
 땀질 바로잡기”를 위한 다음 과제의 공동 실천을 시현할 수 있는 연대네트워크의 구축이
 시급히 요망됨.

- 반노동-친기업 탈규제(예: 비정규직법과 최저임금제 등) 저지

- 토목국가 뉴딜로부터 미래투자형 사회공공 뉴딜로 전환

- 땀질식 실업대책을 고용구조 선진화로 재편성

- 실업대란의 민생위기 극복을 위한 진보적 대책 마련

○ 고용연대의 실천과제

- 실업대책 상시 협의를 위한 연대기구 결성(시민사회단체, 노동계, 야당 + 진보언론 등 포
 괄)

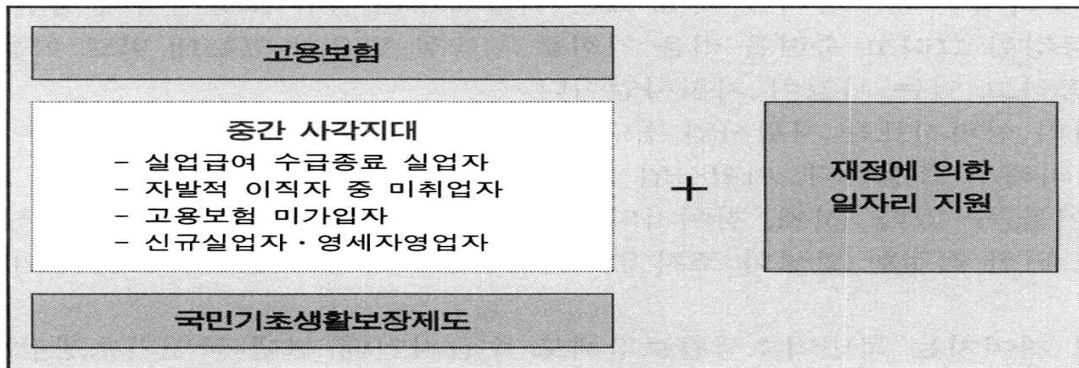
. 진보적 Think-network 구축 (실업대책, 노동시장 재구조화 등 협의)

- . 진보적 고용정책담론의 개발과 여론 공감대 확산
- . 정부의 땀방식 정책 모니터링
- . 실업대란 민생고의 현장 고발
- . 정부의 반노동적 탈규제정책 저지
- . 일자리나누기의 대안 모델 발굴-확산
- . 예산투쟁과 진보 고용입법의 기획-추진 등
- 예산투쟁 (추경예산 정책협회의 선도를 통해 적정 사업에의 적정 예산 배정 요구): 부자 증세-토목공사예산 감축-공공부문 예산확충-고용구조 개선(정규직화) 정책지원 확보, 실직자 생계보장의 재정지원 확대

3. 참여연대의 경제위기 고용대책 구상

- 참여연대는 지난 해 연말부터 노동사회위원회·사회복지위원회·민생희망본부의 3개 실행기구를 중심으로 당면한 경제위기하의 실업대책에 대한 연석협의를 진행해오고 있으며, 대략 3월초에 자체의 실업대책방안을 공식적으로 천명함과 동시에 주요 과제별 공개토론회를 진행할 계획을 갖고 있음.
- 그동안 참여연대의 내부논의를 통해 주요하게 논의된 대책 요지를 다음과 간추려 소개할 수 있음.
 - ▶ 경제위기 극복을 위한 경기부양과 일자리창출의 미래투자형 공공서비스 뉴딜정책 요구: 현행의 토목공사형 녹색성장 뉴딜정책으로부터 생태·에너지친화-공공복지확충-인적자원개발 지향의 사회투자뉴딜로 전환 강제
 - 사회투자뉴딜을 통해 복지·보육·교육·보건·고용 등의 사회공공서비스영역에서 양질의 안정적 일자리 창출(예: 민주노총 85만개, 민주당 60만개)을 기대함. 아울러, 이번 뉴딜정책을 통해서도 고용 없는 성장과 노동양극화를 고착화해온 경제체제/관행(예: 원하청거래 관행과 외주화 등)을 바로잡기 위한 추가적 개혁조치가 담겨지길 기대함.
 - 기존의 노동양극화를 치유하기 위해 비정규직의 정규직화를 적극 유도하기 위한 예산확보-정책지원 확충

- ▶ 고용안정망의 확충: 작금의 엄중한 실업대란사태를 감안하여 크게 3가지 정책영역으로 접근함.
 - 기존 실업급여제도의 적극적 확충: 제도개선의 우선순위를 급여수급의 기간(예: -대상(예: 자발적 이직자)-급여수준으로 설정하여 세부적 개선안 마련-논의 중
 - 법정 고용보험의 가입대상자에 대한 사각지대(약 200만명 추산) 해소를 위한 적극적 행정조치 및 관리체계 개선 촉구
 - 자영업자와 신규실업자 대상의 생계대책 강구 (실업부조제 도입 vs. 긴급지원제 강화 검토 논의중)



- ▶ 사회적 일자리의 확대: 취업능력 취약집단(예: 중장년 여성, 중고령자 그리고 장기실업자)의 고용기회를 확대-보장하기 위해 현행 사회적 일자리의 양 확대와 보상수준 현실화 그리고 취약집단별 일자리 개발-매칭 강화 추진
 - 투입예산 증액과 일자리 확대 요구 (예: 민생뉴딜본부 4년 25.8조원 투입하여 85만개 일자리 창출; 민주당 14개 추가지정 5,189억원 증액 요구)
 - 생활임금 보장과 고용의 안정화 그리고 사회보험료의 감면 등의 정책지원 현실화
 - 청년 저학력자, 중고령자, 여성, 장애인 등의 취업능력 여건을 감안하여 부합할 수 있는 일자리 창출-공급
 - 사회적 일자리부문/사회적 기업에 대한 지배구조의 개선방안(공공, 민간, 제3섹터화 등) 제언
- ▶ 청년실업대책: 가장 심각한 실업위기의 타격을 받고 있는 청년층에 대해 사회적 일자리 나누기 차원에서 청년고용할당의무제의 도입과 고용지원서비스의 제고를 요구

- 청년고용할당제의 도입: 기존 공공기관 쿼터제의 형식화를 감안하여 보다 적극적인 고용 효과를 기대하기 위해 대기업의 고용할당제(예: 매년 3%)를 의무화하고, 이를 준수치 않을 경우에는 사회적 고용기금으로 조성하는 디센티브(decentive)와 지역기업들의 청년채용에 대한 정책지원의 인센티브를 병행하는 종합대책 마련-촉구
- 현행 청년인턴제의 형식화를 전면하기 위해 고용상담 전문인력의 확충을 통해 “진입(gateway)→선택(option)→사후관리(follow-thru)”의 고용지원서비스의 실질화 담보

▶ 정부의 실업대책 모니터링과 실업위기의 현장 고발 기획 추진중

▶ 경제위기 민생대책 관련 복지-주거-교육-신용/부채문제 등의 추가 개선대책 강구-제안 예정

4. 실업대란 극복의 노조운동에 대한 몇가지 제언

○ 지난 1.9 금속노조의 “총고용보장” 사회적 대화 제안에서 밝히듯 이번 고용연대에는 특히 노조운동은 미조직의 비정규직(직접고용-간접고용 포함)에 대한 고용안정을 위한 일자리 지키기와 나누기를 선도적으로 구현해 나가야 할 것임. 노조운동이 정규직에 국한되는 고용안정에 주력할 경우에는 사회적 고용연대의 의미가 살아날 수 없을 것임. 특히, 당면하는 고용위기를 맞아 노동내부의 분절-차별이 더욱 확대되지 않도록 정규직-비정규직, 대기업-중소기업에 있어 고용 및 근로조건 격차가 완화되는 방향으로 대처해주길 당부드림. 향후 실업대책을 둘러싼 MB정부·여당과의 격돌에 있어 국민적인 지지-공감대를 얻기 위해서는 노조운동이 그동안 조합원의 이익 지키기에 매몰되어 있는 활동관성을 탈피하여 비정규직-청년 등의 취약노동자들과 일자리 나누기를 위한 전향적인 실천노력이 가시화되는 것이 매우 중요할 것임.

○ 일자리 나누기와 관련하여 실업사태의 장기화 등이 현실화될 경우에는 서구에서와 같이 법정 근로시간의 단축이나 학습연계형 직무순환 등을 통한 사회 차원의 일자리 나누기/만들기를 제도적으로 접근할 수 있겠으나, 그 이전의 단계에서는 노사 자율로 근로시간 단축을 통한 일자리나누기 교섭이 추진될 것인 바, 현 정부 주도의 “임금삭감형” 일자리 나누기와 대비되는 노조 주도의 일자리 나누기 성공사례를 만들어내는 것이 매우 의미 있을 것임. 따라서 금속노조의 경우에는 대표적인 지부노조인 현대차와 기아차에서 주간

연속2교대의 시행과 더불어 정규직·비정규직의 고용연대를 구현하는 일자리나누기의 진보적 전범이 만들어지길 기대함.

- 이번 경제 불황과 고용위기를 맞아 노조가 사업장 수준의 일자리 지키기/고용안정에 그치지 말고, 산별 또는 지역 차원에서 나서서 실직 조합원들의 생계안정-취업알선-직업훈련을 일정하게 책임지는 사회 통합적 고용체제의 구축을 위한 정책적 노력을 기울일 필요가 있겠으며, 이를 위해 산별고용안정기금의 조성을 위한 생산적인 노사협회가 만들어질 필요가 있겠음.

총고용 보장과 비정규직 우선 해고 해결을 위한 노동연대와 사회연대의 방향

제도적 대안과 자발적 운동적 대안의 상호 작용을 중심으로

김성희 / 한국비정규노동센터 소장

○ 기업의 대량감원, 고용조정 폭풍이 다가오고 있다.

<표 1> 유연화 중심 구조조정 전략의 단계별 고용조정 양상과 해결방안

단계	1단계(정상 시)	2단계(정체)	3단계(불황)	4단계(공황)
고용 조정 양태	신규채용 축소 자연감원 미보충 하청 확대 잔업 확대 응원(지원) 증가 임금 인상, 성과상여 지급	신규채용 동결 하청 축소 잔업 축소, 폐지 배진, 전출 확대 임금인상 축소, 성과상여 축소, 동결	명예퇴직 또는 지명해고 하청폐지/정규직 하청업무배치 공장별, 라인별 일시 휴업 배진, 전출 급증 임금 감축	정리해고 공장폐쇄(집단 휴업 장기화) 설비이전을 통한 감원
	← ← ← (경기/수요 급락, 노동 대응력 약세, 양보이데올로기 득세 시 단계 앞당김)			
대응 메카 니즘	비정규직 우선해고	비정규직 해고 / 정규직 잔업수당 삭감	비정규직 대량 해고 / 정규직 명퇴나 감원, 임금삭감, 직무불안정	필요 최소인력만 유지 또는 극단적으로 정규직을 비정규직으로 대체
	자본 진영의 일자리나누기 대타협 주문	(정규직 고용안정?) ← 정규직 임금감축		정리해고
	노동 진영의 사회적 교섭(합의, 대타협) 주장	(총고용 보장?) ← 정규직 임금감축 (잔업수당 or +기본임금?)		
	대안적 방향	순 노동시간단축(임금안정) 통한 총고용보장 but, 어떻게? : 노동시간단축의 순 효과 활용과 사회적 비용분담의 극대화		

* 기업들이 구사하는 구조조정 전략의 강도와 노동의 대응력 여부(또는 사측의 평가) 여하에 따라 사안별로 고용조정의 단계를 앞당겨 실시할 수 있음(물론 주체의 전략과 능력에 따른 변수와 함께 노동력 구조, 경기 악화의 속도 등 객관적 변수도 작용). 그러나 불황기는 경기 예측도 불확실하므로 객관적 변수와 전략적 변수를 구별하기는 불가능함. 따라서 이데올로기 논쟁이 더 크게 벌어지게 됨.

○ 정부 고용대책의 문제점을 집약적으로 제시하는 것이 필요하다. 정부와 일부 언론이 캠페인을 벌이고 있는 일자리나누기란 잡세어링이라는 이름하에 임금 동결, 삭감을 전제로 불안정 초단기 저임금 일자리 양산으로 이어지고 있다. 또한 동시에

- 공공부문에 붙어 닳치고 있는 '임금동결, 상여반납, 초임삭감'의 흐름은 정작 고용유지와 확대에 초점을 둔 일자리나누기라는 본연의 목표보다, 불황이라는 계기를 활용해 임금감축과 고용유연화 이데올로기를 대세로 정착시키고, 노동자의 희생 전담을 통해 위기탈출을 도모하려는 의도가 드러나고 있음.

- 잡세어링 기업의 임금삭감액 50% 손비 인정, 공공부문의 초임 삭감 통한 신규 인원 충원 확대 등의 정책은 일자리창출의 효과보다는 전 사회적 임금동결, 삭감의 광풍을 몰고 오는 데 초점이 있는 대책일 뿐이다.

- 정부의 고용대책은 '월 110만원 임금에 10개월 계약직인 인턴 채용' 등 초단기 일자리로 청년실업자를 채용하면서 동시에 무기계약 전환자 등 비정규직을 우선하고 하는 이윤배반적인 정책, 불안정 일자리라도 많이 만들면 좋다는 식의 단기 땀질식 처방이 주류를 이루는 방식임. 사회적 일자리나 인턴 채용 확대 등의 경우 단기 일자리 창출된 인원이 계속 고용되는 것이 아님에도 취업했다 실업으로 전락하는 인원까지 모두 합쳐 매년 5천명, 도합 2만5천명 썩의 사기 홍보성 고용창출 인원을 대책이라고 내놓고 있다.

- 주공 노사는 사내복지비 50억 반납 통한 돌봄 도우미 1,000명 고용 창출을 선언한 바 있다. 이는 임금삭감이 아닌 자발적 반납 통한 고용창출이라는 점에서 공공부문에 강요되는 잡세어링보다 낫지만, 잡세어링과 동일하게 저임금 단기 일자리 창출에 불과하다. 또한 대상이 임대아파트 거주자이기 때문에, 임대아파트 거주 자격 박탈과 연결되어 논란이 된 바 있다. 이는 불안정 일자리 창출이라는 취로사업 식 고용창출 대책 외에 안정적 일자리

창출을 불가능하게 만드는 문제가 있다.

- 한편으로 정부대책에서는 근본적 제도적 취약점을 해소하기 위한 제도의 확장 방안은 전혀 없다. 정부 대책으로 나오고 있는 것이라곤 실업급여 연장 검토, 고용유지 지원금 상향 조정 등 고용대란에 대처하기 미흡한 제도를 미조정하는 수준에 불과하다.

- 단적으로 관계부처 합동으로 발표한 일자리나누기 활성화방안(2009. 1. 29)에는 현행 제도를 다소 손질했을 뿐 취약지점은 그대로이다. 그 대상인원이라는 것도 다 합쳐봐야 7만명이 안 되는 수준으로 대책이라기엔 너무 초라하고 궁색하다. 12월에 늘어난 확장된 실업자만 해도 30만 명이 넘는 수준이고, 1월에는 더 심각할 것이고 앞으로 대규모 고용조정이 본격화하면 상상을 초월하는 수준이 될 터인데, 고작 일자리나누기라고 선전하면서 나온 대책이라기엔 믿기지 않을 정도의 안이한 졸작이다.

* 참고: 관계부처 합동, "일자리나누기 활성화 방안"(2009. 1. 29)

구 분	내 용	'09년 지원규모
고용유지 지원금	<p>사업주가 고용조정 대신 일시휴업, 훈련, 휴직, 인력재배치 등 고용유지 조치를 실시한 경우 임금과 훈련비 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> - 휴업 : 지급한 휴업 수당의 2/3(대기업은 1/2), 고용유지조치 실시일수를 합하여 당해 보험연도의 기간 중 180일 한도 - 훈련 : 임금지급의 3/4(대기업 2/3) 및 훈련비, 고용유지조치 실시일수를 합하여 당해 보험연도의 기간 중 180일 한도, 90일까지 연장 가능 - 유무급 휴직 : 유급휴직의 경우 휴직수당의 2/3(대기업 1/2), 무급휴직의 경우 1인당 월 20만원, 고용유지조치 실시일수를 합하여 당해 보험연도의 기간 중 180일 한도 - 인력재배치 : 지급한 임금의 2/3(대기업 1/2), 재배치 완료일로부터 1년간 지원 	583억원 (6.5만명)
유급휴가 대체인력 지원	<p>사업주가 일감이 없는 근로자에게 유급으로 휴가를 주고 직업훈련을 실시하는 경우 임금과 훈련비 지원</p> <p>* 유급휴가 실시기간중 대체인력 채용시 인건비 지원</p>	52억원 (1,000명)
임금피크 제 보전수당	<p>임금피크제 실시로 피크연도에 비해 임금이 10% 이상 하락한 54세 이상 근로자의 임금 지원 (차액의 50%, 6년간)</p>	37억원 (1,085명)
근로시간 단축 지원금	<p>주 40시간 근무 조기 도입으로 근로자 수가 증가한 중소기업에 대한 인건비 지원 확대</p> <p>* 1인당 월 80만원, 기업당 단축전 근로자수의 30% 한도</p>	34억원 (480명)
교대제전 환 지원금	<p>교대제를 새로이 실시하거나 조를 늘려 교대제를 전환(4조 이하)하여 근로자 수가 증가할 경우 지원(1인당 분기 180만원씩 1년간)</p>	61억원 (1,799명)

○ 불황기의 전략으로서 '노동시간단축을 통한 일자리나누기'의 중요성과 '공공부문의 능동적 역할'을 강조할 필요가 있다. 제조업 대책과 별도로 제시되어야 한다.

- 98년 '정리해고 vs. 일자리나누기'의 노사 대립구도가 08년 '임금감축과 고용유연화를 전제로 하는 일자리나누기 또는 초단기 저임금 일자리인 불안정일자리로 쪼개어 외형적 고용 숫자 늘리기 중심의 일자리나누기(job sharing) vs. 안정적 일자리의 유지와 확대 중심의 일자리나누기(work sharing)'이라는 대립구조로 바뀌어 있음.

- 공공부문에서 기능직이나 무기계약직, 무기계약직도 아닌 비정규직에 집중된 5% 의무 퇴출제가 시행되면서 동시에 청년 인턴을 채용한다는 이런 이율배반을 당장 중단해야 한다. 비정규직 우선해고와 더 열악한 초단기 저임금 일자리 배출이라는 정책을 정부가 앞장서서 하는 데 수수방관하는 것도 최악이다.

- 98년 취로사업 확대, 그 보완책으로 나온 산림보호원 단기채용 등과 같은 언 발에 오줌 누기 식 대책으로 일관했던 정책 수준을 한 치 정도 벗어난 단기 일자리 창출에 치중한 근시안적 미봉책을 '안정적 일자리의 대량 창출'로 이어지도록 재설계하는 프로그램, 일자리나누기라는 본연의 목표에 충실한 워크셰어링으로 전환해야 한다.

○ 금속산업의 노동시간단축 통한 일자리나누기 사례

- 폴크스바겐의 주 4일 노동 협약

폴크스바겐의 사례는 급격한 생산위축으로 인한 대량해고 발생 여지를 노동시간단축을 통해 해결하면서도 급격한 임금감소를 동반하지 않은 의미 있는 실험으로 간주된다. 과연 폴크스바겐의 사례가 예외인지, 모델인지는 주체의 선택에 따른 문제이다.⁷⁾ 주 4일제는 분명 예외이지만 주 37시간제가 시행되던 시기에 주 35시간제를 기준으로 채택하면서 일시적인 급격한 생산수요 감소를 주 4일제(주 28.8시간 노동)를 통해 대처했다는 사실에 유념할 필요가 있다. 특히, 35시간제 기준으로는 임금감축을 하지 않는 대신, 28.8시간 기준으로 부

7) 현대자동차의 98년 고용조정은 이와 가장 대비되는 사례일 것이다. 경제위기로 인한 급격한 생산수요 감축은 99년 초에 예년 수준 이상으로 회복되었다. 그 사이 대량 고용조정 대신 현 인원을 최대한 유지하는 노동시간단축 방식의 도입은 얼마든지 가능할 수 있었다. 이에 대해서는 현대자동차노동조합(1999)을 참조.

분적인 임금삭감을 단행하면서도 보너스제도를 활용해 월 급여수준은 유지했던 방식을 채택해 노동자 생활조건의 급격한 악화를 초래하지 않고도 획기적인 노동시간단축 방식을 도입할 수 있다는 사실을 증명했다. 배치전환이나 공장간 이동, 교대제의 확대 등의 방식으로 급격한 수요위축에도 고용을 유지하는 가운데 얼마든지 대처할 수 있다는 사실을 확인해 준 노동시간단축과 관련된 가장 두드러진 실험이었다.

- 로버자동차

로버자동차의 사례는 생산의 세계화, 자동차산업의 세계적 차원의 재편이라는 소용돌이 속에서 급격한 변화로 인해 고용조정이 이루어질 때 노동시간단축과 작업조직재편이 어떻게 얽혀들 수 있는지 시사점을 제시해준다.

심각한 생존위기에 직면한 로버자동차에서 노동시간단축은 고용안정을 위한 전제조건으로 활용되었고 유연성과 결합되어 노동자에게 유리한 방식으로 도입된 사례는 아니다. 기업의 생존과 고용 유지가 위협받는 조건에서 비용감축을 위해 유연성을 수용하면서도 노동시간단축을 통해 고용안정을 확보할 수 있도록 마지막 방어벽으로 활용된 경우이다. 노동의 입장에서 매우 소극적이고 패배적인 의미의 노동시간단축이지만, 영국 자동차산업의 상황이나 로버자동차의 위기를 고려하면 완전히 실패한 타협이라고 보기는 어렵다. 그러나 정상 노동시간 37시간 임금을 받고 44시간 노동을 받아들이는 안을 수용하는 경우란 일반화될 수 없다. 심각한 위기 상황에서 최후의 보루로서 고용안정을 선택할 때 일어날 수 있는 일이다.

하지만 다국적기업의 세계화전략은 얼마든지 뒤바뀔 수 있다는 점은 염두에 둘 필요가 있다. 5년간 300만 파운드가 넘는 장기투자를 제시하던 BMW는 이 계획을 도중에 철회하고 만다. 파트너쉽 협약은 기업의 세계전략을 감당하기에는 아주 취약한 대응임이 판명되었다.

○ 일자리나누기에 대한 시야 넓히기

- 노동시간단축을 통해 실업을 해결하려던 최초의 사례는 대공황 시기 미국에서 30시간 노동제를 제시한 상원의원 블랙의 제안이다. 블랙안은 기업 측과 이에 결탁한 보수적인 정치인들의 반대로 인해 최초의 문제제기라는 의의만을 가진 채 실행되지 못했다. 적극적인 공공투자를 통한 일자리창출 방안인 뉴딜 정책으로 실업정책의 초점이 맞춰졌지만, 이 또한 보수적인 기업과 정치인들의 반대로 인해 규모를 대폭 축소된 채 타협적으로 실시되

었다. 결국 실업은 전쟁이라는 전혀 별개의 돌발 사태이자, 비극적인 사건을 통해 해결되게 된다. 사회적 세력 간에 명확하게 입장이 갈리는 사안이기 때문에 노동시간단축을 통해 일자리를 확대하고 적극적인 재정 투자를 통해 일자리를 만들어내는 선택은 결코 쉽게 달성되지 않는다는 사실을 확인할 수 있다.

- 노동시간단축 유형과 임금감소: 노동시간단축은 몇 가지로 유형화할 수 있다(Taddei, 1997). 노동시간단축이 고용을 증대시키는가, 단지 유지하는가에 따라 공세적(또는 적극적) 노동시간단축과 수세적(또는 소극적) 노동시간단축으로 구분한다. 수세적 노동시간단축은 다시 '지속적인 수세적 노동시간단축'과 '일시적인 수세적 노동시간단축'으로 구분된다. 전자는 기업이나 산업부문의 구조적인 쇠퇴(사양화)에 대응하는 것이며, 후자는 특정 기업에서 벌어지는 사실상 부분실업 방식의 확장이라고 할 수 있다. 따라서 이 후자의 경우에만 통상 임금삭감을 수반하며, '일자리의 분담(일자리 나누기)'인 동시에 '실업의 분담'이기도 하다. 이 특별한 상황 외에는 일반적으로 임금수준이 유지되며, 증가하기도 한다. 그러나 경제 전반적인 고용유지와 총수요촉진을 결합하기 위해서는 실업의 분담 방식은 바람직한 방안이 아니다.
- 일자리 나누기의 유형과 특징: 일자리 또는 작업량(작업시간)의 분할이 이루어지는 방식과 고용지위의 변화 여부에 따라 작업량나누기(work-sharing), 직무분할(쪼개기) 또는 직무나누기(job-splitting 또는 job-sharing), 직무교환(job-exchange), 작업시기의 조정을 통한 분담(sharing by temporal adjustment)으로 구별할 수 있다. 작업시기의 조정에서는 생애노동시간단축과 관련되는 조기퇴직제와 안식년제가 해당된다. 직무교환은 직무나누기의 방식과 조기퇴직제를 결합하는 방식으로 직무나누기로 분류해서 살펴본다. 아울러 작업조직 재편이 동반되는 교대제 변경방식은 작업량 나누기 방식으로 분류될 수 있으나, 교대제가 갖는 고용 창출 효과의 중요성을 고려하면 가장 중요한 방식이라 할 수 있다.
- 가장 강력한 일자리 창출 방식인 교대제 개편: 일자리 창출 효과가 가장 바람직하게 나타나는 일자리나누기 형태는 첫 번째 작업량나누기의 방식이다(이제부터 일자리나누기는 좁은 의미로 작업량나누기의 방식을 가리키는 것으로 사용할 것이다). 다른 방식은 사용자의 탄력적 고용조정을 위한 유연화전략으로 활용되기도 했으며, 불안정 고용의 확대를 가져올 수 있다. 특히, 고용조건에 대한 보장 장치가 없는 직무나누기나 직무분할 방식은 양적 실업자를 축소하는 목표에만 초점을 맞출 때 방대한 불안정 고용층을 양산하여 이미 실질적인 실업자층을 흡수하지 못하고 있는 실업정책의 한계를 더욱 더 증폭시키게 된다.

○ 위에서 보았듯이 주야 연속 2교대제 개편을 통한 일자리 나누기에 대한 지원책이 없다. 그건 완성차 대기업에만 해당되는 것이 아니고 직서열 부품공급 중소기업에게 큰 도움이 될 것이기 때문에, 또 중소기업 우대책을 써서 더 높은 지원금 지급이 가능하기 때문에 중요하다. 또한 일자리 창출에 대한 인센티브제도 전혀 없다는 점이 문제점이다.

- 현재 금전적 유인장치 또는 견인장치인 법정 노동시간단축이란 고리가 작동하지 않는다. 고용보험기금의 고용유지 지원제도가 평상시에도 큰 효력을 발휘하지 못하는 판국에 불황기에는 정의 금전적 유인장치만으로 일자리나누기를 유도하지 못한다. 부정의 유인장치인 고용조정 유발에 대한 경제적, 금전적 제재를 부가했을 때 일자리나누기의 유도 장치는 온전한 모습을 갖추게 된다.

- 또한 이 기회에 40시간제 도입 때 실현하지 못한 사회적 연대적 일자리나누기 방안을 대안으로 실현해야 한다. 모든 노동자가 노동시간단축의 혜택을 받는 선택, 그 선택에 따른 부담을 사회적 비용조달 체계로 해결하는 방안이 바로 사회연대적 노동시간단축 방안이다. 노동시간단축은 고용 유지/창출의 계기, 생산성과 공공서비스의 질이 향상되는 계기, 차별 확대가 아닌 차별 축소의 계기가 되어야 한다.

- 구체적인 내용으로 가장 효과가 큰 교대제 확대에 대한 고용유지, 창출 지원제도가 마련될 필요가 있다. 이 또한 기업규모별로 상향식으로 이루어지도록 한다. 아래 표는 40시간제 도입 시 지원금 제도의 대안적 방안인데(새로 못 만들었음), 이와 동일한 취지로 비정규직 정규직 전환 시에 지원금 제도를 시행하고, 현재 기업규모별로 현임금수준의 1/2, 1/3에서 2/3, 1/2로 상향조정된 고용유지 지원금 제도를 교대제 개편을 통한 고용 유지, 창출의 경우에도 적용하고 고용 유지 지원금을 정액으로 조정한다.

사회연대적 노동시간단축 촉진, 지원 방안: 조기단축 지원금 제도 개편안

조기단축	7년	6년	5년	4년	3년	2년	1년
40시간제 도입으로 정규직 고용증대 1인당	100만	95만	90만	80만	70만	60만	50만
비정규직의 정규직 전환 채용 1인당	55만	50만	45만	40만	35만	30만	25만

: 정액 기준으로 소규모 저임금 사업장 우대, 조기 연환별 상향(조기도입 유도), 정규직 채용 유도노동시간단축 조기 도입 시 월 지원금 방안

○ 전 사회적 고용문제 해결을 위해서는 사회적 견인 구조가 갖추어져야 한다.

- 법정 노동시간단축이 거의 완료된 시점이지만, 여전히 노동시간은 크게 변동이 없는 실정이다. 기업은 줄어든 노동시간분을 신규 고용이나 비정규직의 정규직 전환의 계기로 활용하지 않고 기존인원의 추가 노동(잔업 증가)로 인건비 절감 책에 연연하고 있다.

- 지금 이 시점에선 '줄어든 법정노동시간 분 중 줄어들지 않고 있는 연장근로시간분'을 적극 활용하는 정책 방안이 필요하다. 교대제 확대가 아닌 실노동시간단축에 대한 정책적, 제도적 지원책이 마련되어야 한다(위 표를 수정해서 지원금 제도를 만들 수 있다).

- 이를 위해서는 사회적 비용분담이 필요하다. 노동자의 경우 잔업수당 삭감으로 생활임금 불안정으로 직결되어서는 그 의의는 물론 현실적 실현 가능성도 낮아진다. 정부의 제도적 지원책 마련, 기업의 추가비용 부담에 대한 동의와 함께 노동자의 경우 일감을 동료 또는 잠재적 동료와 나누는 방침에 동의하고 일부 나타날 수 있는 직무불안정을 수용할 필요가 있다. 불가피한 배치전환의 확대가 대표적이며, 이를 통해 라인 속도 상승이 아닌 체계적 생산성 향상을 통해 비용분담에 일조를 하는 비용분담 구조이다.

* 참고: 임금 삭감 없는 일자리나누기 없다? 아니다 있다.

노동시간단축의 첫 번째 간접적 효과는 비용인상 효과이다. 이로 인해 시장점유율(또는 경쟁력) 약화와 함께 기대했던 고용유지, 증대와는 달리 고용여력 축소 현상이 나타날 수 있다. 그러나 법정시간단축의 경우 내수시장에서는 공통적인 영향으로 일반화되므로 상관없으며(물론 단계적 도입의 경우는 다르지만), 해외시장에는 영향이 나타날 수 있다. 국가경쟁력 약화를 들어 노동시간단축에 반대하거나 노동시간단축에 비례해서 임금을 삭감하자는 논리적 근거로 제시되곤 한다.

그러나 피로효과나 사기 진작, 새로운 작업(근무) 관리방식의 도입 등의 결과로 나타나는 **생산성효과**를 고려해보자. 이로 인해 '고용여력의 축소'가 나타나는 한편 '인건비증대의 차감, 상쇄 요인'이 된다. 노동시간단축으로 인한 생산성 효과에는 일본의 경우 1%의 노동시간단축은 0.6-0.9 또는 3.7%까지 생산성 증대 효과를 가져온다(일본 노동성 85,91; 일본 경제계획성 85). 이 분석에 따르면 비용인상 효과는 거의 흡수되거나 이를 상회하는 경우도 나타난다. 그 결과 고용효과도 극히 낮게 되거나 완전히 상쇄된다. 그러나 분석방법뿐 아니라 노동시간단축의 실현 방식에 따라 다를 수 있다. 독일의 경우에는 0.5 -2/3까지의 고용효과가 도출된다. 나머지가 생산성 향상으로 차감된 효과라고 할 수 있다. 프랑스의 경우 1/3

이상의 생산성효과를 도출하며, 문제가 되는 비용인상 영향 또는 고용효과는 1/3에서 1/2 수준이라고 본다.

따라서 노동조건을 유지하는 노동시간단축의 결과 임금비용의 압박을 받아 장기적으로 경쟁력이 낮아진다는 주장(또한 이로부터 고용효과는 상쇄되거나 오히려 마이너스가 된다는 주장)은 노동시간단축을 통한 생산성효과와 견주어서 평가해야 한다. 그 결과 비용증대 효과는 미미한 수준이라고 평가된다. 그리고 중요한 점은 성장과실은 적절히 분배되지 않았으며 경제위기시 소득의 불균형과 부의 불균형은 더욱 심각하게 악화되었다는 점을 고려해야 한다. 이제까지의 성장과실의 공정분배를 위해서도 미미한 이런 비용효과는 감수할 필요가 있다. 또한 이 비용은 고용창출이라는 사회적 재화를 창출하는 비용이다. 정(+)의 외부성 효과이다. 따라서 이 비용부담이 장애가 된다면 공적으로 부담하는 방안을 적극적으로 마련할 필요가 있다. 고용창출에는 비용이 따르기 마련이다. 이것을 노동자들의 임금삭감을 통해서 조달할 것인지, 기업부담의 적절한 증가로 메울 것인지, 공공재정으로 충당할 것인지가 문제인 것이다. 여기서 바람직한 사회적 비용분담 방안을 도출할 수 있다.

○ 제도적 해법(정부와 기업에 책임을 묻는다)과 동시에 임금삭감 이데올로기 유포와 무관한 자발적 연대의 방안이 제시되어야 한다.

- 노동조합은 모든 책임을 사용자와 정부에 떠넘기고 솔선수범하지 않는다는 비판은 부적절함에도 불구하고 비정규직 우선 해고에 동조, 방기 또는 촉발한다는 비판에서 온전히 자유롭지 않은 것도 사실이다. 더구나 앞서 지적했듯이 일자리나누기의 제도적 유도 장치로서 정의 금전적 유인만으로 부족하다. 그렇다고 기업의 일자리나누기를 강제할 다른 수단을 현 정부에서 만들려고 하지 않을 것이다. 아니 그런 말 금시초문이라는 반응일 것이다. 유도방안으로 사회협약 등의 신사협정과 같은 방식이 갖는 한계가 있다.

- 전통적으로 노동은 (혁명적 변화를 제외한다면) '제도적 해법 >> 자발적 해법'을 강조해왔다. 물론 사회운동의 압박을 통한 또는 사회적 합의에 의한 제도적 해법의 도출인지 전략은 구분되지만, 개별적-자발적-소범위적 해결책보다는 일반적-제도적-광범위 해결책을 우선시했다. 그보다 일부 이미 나타나고 있는 것처럼 '비정규직 우선 해고'가 재현된다면, 노동의 대안 주장이 갖는 정당성의 기반도 침식하게 될 것이다. 무엇보다 연대성의 확보에 주력해야 할 때이다.

- 그런 점에서 자발적 임금 연대를 조직할 필요가 있다. 시혜적, 온정적 미담 사례 수준을 넘어서야 한다. 극심한 수요부족으로 휴업수당 지급받는 경우, 잔업수당 분은 휴업수당 지원에서도 소외되는 비정규직에게 돌리는 방안, 경남 전교조의 사례처럼 성과상여금 반납분으로 장학금을 지급하는 경우, 사내복지기금을 활용해서 저임금 단기 일자리 창출이 아니라 비정규직 고용과 임금 과 조직화에 활용하는 방식
- 민주노총의 50억 기금 중 남은 기금은 성과도 불투명하고 문제가 많은 조직활동가 양성에 쓸 것이 아니라, 비정규 투쟁과 조직화 자체에 바로 써져야 한다. ※

고용위기 극복을 위한 일자리 연대 방안

일자리 지키기-나누기-만들기의 전략적 모색 토론문

노중기 / 진보신당, 정책위원장

1.

- 전체적으로 필자의 논의에 공감함. 노동 측 활동가, 연구자들의 보다 진지하고 구체적인 대안 도출을 자극하는 시의성 높은 연구임.
- 특히 '일자리나누기가 '임금삭감'을 강요하는 이데올로기로 고착화되고 있는 현재 노동정치에서 적절한 제안이라고 봄. 국가와 자본단체(재벌)가 말하는 '임금삭감', '고통전담'이 아니라 진정한 '고통분담'을 고민하고 있다는 점에서 의의가 큼.
- 또 '일자리나누기로 협소하게 논의되고 있는 기존 논의를 일자리 '지키기-나누기-만들기'로 확장하고 이를 연결하여 사고하는 점은 정책적 우수성이 있다고 할 것임.
- 선진국, 특히 독일의 일자리나누기 경험을 소개하는 것에서 한 걸음 더 나가 우리 상황에서 실행할 수 있는 정책대안으로 발전시키고 있음. 노동시간상한제와 유럽식 '단축노동지원금제도', 노동시간할당제, 노동시간계좌제도 등의 제도를 연결하여 고용연대 모델을 창출 하자는 제안임.
- 토론자는 개별 정책의 정책적 적합성이나 적용 가능성 논의보다 거시적인 정책 방향에 대해 몇 가지 질문하고자 함. 그리고 전체적으로 정책의 실현가능성과 관련해서 논의를 확장 할 필요가 있음을 제안하고자 함.

2.

- 먼저 간단한 질문 몇 가지.
- 결론에서 말하는 '고용연대 모델'과 전사회적 '고용동맹'에서 연대와 동맹의 개념은 무엇인지? 양자는 어떤 차이가 있는지?
- 관련해서 <그림8> 노동시간단축의 필요성과 고용연대방안에서 고용연대는 누구와 누구의 연대를 말하는 것인가? <그림8>을 보면 노동자-사용자 간 연대를 말하는 것으로 착각할 가능성 있음.
- 또 연관해서 고용연대라면 가장 중요한 과제가 정규직-비정규직 연대이나 발표문은 정규직 (그것도 대체로 대사업장) 중심의 논의로 국한된 것은 아닌지? 비정규직과의 연대는 '2-2.5) 그 외 고려해야할 사항 ② 사내하청을 비롯한 비정규직에 대한 동일한 기준의 적용'에 국한되어 있음. '총 고용보장'에서 비정규고용을 중심으로 전체 고용을 보호하겠다는 정책적 의지와 내용이 빠져있음.
- 마찬가지로 중소기업사업장 등 규모별 정책 대응방안, 또 업종별 대응방안으로 구체화될 필요는 없는지?

3.

- 노조의 구체 정책방안을 마련하는 데 집중한 연구이기는 하나 이 방안을 우리 조건에서 실현할 수 있는 노동정치 관점의 논의가 보완되어야 하는 것은 아닐지? 예컨대 현재 국가와 자본은 일자리정책=임금삭감 및 '조직노동의 양보'로 고착화시키려는 전략적 의도를 분명히 보이고 있음. 따라서 체계적이고 정밀한 정책대안의 제시와 함께 이를 관철시키기 위한 전략적 판단, 고려도 중요함. 이는 거꾸로 정책적 대안에도 일정하게 영향을 미칠 것임. 또 금속노조의 정책안을 실현하기 위한 일차적 관문인 정규-조직노동자들의 정책적 동의를 얻는 일도 만만한 것은 아님.
- 현재 국가 자본의 일자리나누기 이데올로기공세의 본질은 노동운동의 '(제대로 된)일자리나누기', '고용연대' 전략을 사전에 봉쇄하고 의제를 선점, 통제하지는 데 있음. 직접적인 공격

목표는 민주노총 소속 대사업장의 조직노동(특히 자동차산업의 노조들)임. 또 필자가 비판한 바와 같이 정부의 일자리정책방안은 실제 제대로 된 일자리대책을 실행하지 않겠다는 강한 의지를 표명한 것으로 볼 수 있음. 따라서 대정부-대자본에 대한 보다 분명하고 단순한 전략적 목표를 제시할 필요가 있음.

- 이런 관점에서 봤을 때 3단계로 나눈 단계적 접근은 분석적으로는 의미가 있으나 현실에서는 매우 느슨하거나 지나치게 복잡한 대응으로 보임. 금속노조-노동 측 정책안은 실제 노사정 간의 갈등-교섭과정에서 왜곡되고 변형될 것이기 때문.(다양한 수준의 정책협의-합의과정, 합의 이후 산업-기업 수준의 합의 이행과정에서의 왜곡과 변형 등) 또 조합원 대중 주체의 입장에서든 단계별 과제를 압축하는 보다 간명한 요구로 정리하는 것이 필요함.
- 예컨대 '비정규-정규 고용연대를 통한 총고용 보장'과 그 제도적 기초로 (단체교섭과 별개로) '노동시간 상한제 범제화' 같은 전국적 전 계급적 의제를 도입할 필요는? 토론자가 볼 때 지키기-나누기-만들기를 관통하고 자본과 국가를 전 계급 수준에서 압박하고 이행을 담보할 수 있는 대표적 제도 장치는 '노동시간 상한제'임.
- 한편 정규직 노동자의 연대의식을 만들기 위한 정책적 노력도 더 필요하지 않은지? 예컨대 단축노동시간 분배에 대한 보장이 여전히 문제가 된다면 '사회임금' 문제를 '사회복지 확대'와 연관하여 제기할 필요성은? 또 비정규고용의 보호(총 고용보장)가 정규직 조직노동의 장기적인 경제적 이해(고용안정성)와 어떤 논리적 연관이 있는지도 보다 분명하게 제시할 필요가 있음.(개인주의-경제주의 논리를 넘는 집합의식-연대논리의 창출 필요성)

4.

- 기타 노사정 수준의 사회적 합의 문제에 대한 대응 방안은? 특히 노사민정과 관련해서? ※

고용위기 극복을 위한 일자리 연대 방안 일자리 지키기-나누기-만들기의 전략적 모색 토론문

임운택 / 계명대 사회학과 교수

□ 경제위기 속에서 금속노조의 일자리 나누기 전략의 필요성과 의의

- 경제위기의 심화과정, 그에 따라 고용상황이 점점 더 악화되고 있는 상황에서 금속노조가 앞장서서 “일자리 지키기-나누기-만들기” 전략을 주도하는 것은 노조의 사회적 역할을 인지하고, 이를 적극적으로 추진한다는 점에서 긍정적으로 평가할 만함.
- 더욱이 정부와 기업의 일자리 나누기 공세가 단순히 임금삭감을 전제로 한 수량적 확대라는 비현실적 제안(중소사업장의 현실무시)이자, 동시에 이데올로기적 공세(고용상황 악화에 대한 책임은폐, 불로소득자에 대한 책임면제, 재정지출확대에 대한 의지 축소 등)에 불과한 반면에, 금속노조의 제안은 현실적이고 미래지향적인 노동시장 대안을 마련하여 노동계뿐만 아니라 시민사회가 고용상황 개선을 위한 대안모델을 구체화하는데 중요한 단초를 제공할 것으로 판단됨.
- 한국사회는 이미 1997년 외환위기 이후 신자유주의의 헤게모니 아래 급속도로 사회경제 구조가 재편되고 있음에도 불구하고 여전히 후진적 발전모델의 틀(국가주도의 발전정책, 비민주적/권위주의적 사회통합정책, 반노동정책 등을 골자로 함 - 소위 ‘개발독재형 발전 모델’)에 대한 향수가 강하게 남아 있거나 이를 역할모델(MB 정부)로 삼아 발전전략을 추구하고 있음. 금속노조와 시민사회가 제기하는 대안적 일자리 나누기 전략은 단순한 고용정책적 대안의 차원을 넘어서 대안적 사회경제발전전략을 내포하는 것이라 할 수 있

음. 토론자는 이와 관련하여 일자리연대전략이 보다 넓은 의미에서 시민사회와 노동계가 주도하는 (포스트포디즘 사회의) '신사회협약'의 기틀을 마련하는 계기가 될 수 있다고 판단함.

□ 금속노조 제안에 대한 평가 및 제언

- 금속노조가 제안하는 일자리 연대전략은 기본적으로 1) 실노동시간의 조정을 통한 일자리 지키기 전략(다차원적 생산감소 방안과 이와 연계한 고용안정기금 조성안이 핵심), 2) 주간연속2교대제실현을 통한 일자리 나누기전략(주간연속2교대제도입과 생활임금보존, 노동시간계좌제도 연동이 핵심), 3) 노동시간협약화를 통한 일자리 만들기(고용할당제와 노동사정의 분담금제 도입이 핵심)를 골자로 함.
- 각각의 내용은 이미 나름대로 자국의 사회경제 상황과 계급상황에 조응하여 일자리연대전략을 추진하고 있는 유럽에서 시행한 내용들이라 그 자체로 '구체적 유토피아'(concrete utopia: 선 경험에서는 구체적이고, 한국적 이데올로기에서는 아직까지 유토피아 상태임)를 담고 있음.
- 전반적인 기획과 관련하여 몇 가지 논점은 재고 혹은 보완할 필요가 있다고 보임:
 - 금속노조의 전략이 자못 완성차업체에서의 논의를 지나치게 염두에 두지 않았는가하는 우려가 있음. 실제로 노조구성의 대다수인 중소기업에서 현실화할 수 있는 방안이 좀 더 보완될 필요가 있음. 예컨대 생산감소방안, 노동시간계좌제도 등은 중소기업장에서 구체화하기 힘든 전략이기도 함. 따라서 자동차산업뿐만이 아닌 금속산업내부의 특수성을 좀 더 고려할 필요가 있음.
 - 이러한 관점에서 볼 때 국내 중소기업은 지역별 연대(금속 지부의 역할 강화)를 통해 개별 사업장의 한계를 극복할 수 있다고 보임.
 - 노동시간계좌제도는 유럽, 특히 독일에서 성공적으로 도입한 제도인데, 이를 현실화하기 위해서는 고용보험에서의 지원방안(직업훈련 지원)과 연계시키는 것이 바람직하다고 보임. 그렇지 않을 경우, 노동자의 입장에서 보면 단순히 임금삭감만을 의미하며, 자본의 입장에서서는 모럴헤저드의 공세가 있을 가능성이 높음. 나아가서 노동시간계좌제도를 생

애고용상황으로 확대시키는 것도 바람직하다고 보임.

- 일자리 창출과 관련하여 제기된 의무고용할당제의 독일사례는 비록 기민당의 반대로 실패하였지만, 독일 경총이 긍정적으로 받아들였을 만큼 현실적인 대안이기도 함. 다만, 국내에서 현실화하기 위해서는 이미 정부가 쏟아 내놓은 친기업정책(면세, 각종 탈규제전략 등)을 재정립할 필요가 있음. 청년실업을 해결하기 위한 벨기에의 로제타 플랜도 대동소이함. 다만, 어느 경우든 간에 양질의 고용이 보장되어야한다는 점과 이를 통해 비정규직이 확산되는 경우는 없어야 한다는 점을 고려해야 함. 실제로 유럽의 경우, 대다수의 의무고용자 대상은 직업훈련생들임.
- 일자리연대전략이라는 금속노조의 제안이 등장하게 된 핵심 배경은 정부와 기업의 대안이 없거나 형편없기 때문임. 따라서 연대전략은 정부정책의 실패(경제정책)와 대선공약의 불이행(일자리 창출)이 주원인임을 전면에 내세우는 것이 필요함. 그렇지 않을 경우, 노동계 내부에서 수세적인 전략으로 인지될 가능성이 큼. 연대전략은 토론자가 제기하는 “신사회협약”의 차원에서 공세적일 수 있음을 강조하는 것이 필요하다고 판단됨. ※

중소사업장 구조조정 현황

하용수 / 전국금속노동조합 경기지역지회 지회장

1. 중소기업 구조조정 현황(경기권 사례를 중심으로)

- 경제위기 상황에서 취약한 자본구조인 중소기업들의 경영난이 심각
- 원하청 불공정 거래로 인한 원청사의 부품단가인하(CR) 요구
- 중소기업들은 주요하게 인력구조조정을 통해 경영위기를 극복하려 함.
- 일방적인 노동자의 희생을 강요하면서 선(先) 노조탄압(와해)을 진행하고 있음.

2. 사례

2-1 파카한일유압

2-1-1 사업장 개요

사업장명	대표이사	주 소	종업원수	생산품	원청사
파카한일유압	송재경	시흥시 정왕동 시화공단 2나 407호	214	유압콘트롤밸브	현대, 두산인프라코 어

* 회사경영 상황개요

- 2005년 7월 파카그룹이 한일유압을 인수(100% 미국자본) 당시 : 연매출 280억
- 2006년 7월 ~ 2007년 6월(1년)기준 : 연매출 380억(순이익 18억)
- 2007년 7월 ~ 2008년 6월(1년)기준 : 연매출 420억(순이익 28억)
- ※ 1년 사이 연매출 11% 상승, 순이익 55% 상승
- ※ 08년 재무제표 상 미처분 이익 잉여금 92억
- ※ 08년 재무제표 상 부채비율 74%, 유동비율 245%로 우량한 회사임.

2-1-2 노동조합

지회(분회)명	분회장	주 소	조합원수	생산품
금속노조 경기금속지역지회 파카한일유압분회	송태섭	시흥시 정왕동 시화공단 2나 407호	120	유압 콘트롤 밸브

2-1-3 구조조정 진행경과

- 2008년 11월 잔업 및 특근
- 2008년 11월 주야간 교대 작업자를 상시 주간근무자로 변경
- 2008년 12월 11일 매출물량 감소를 이유로 12월 말까지 휴업강행
- 2008년 12월 말에 지급하기로 합의한 60만원 부지급
- 2009년 1월 기존 휴업합의(경영자료 제공, 노사협의 후 일주일 뒤 시행 등)를 파기하고 일방적으로 휴업강행
- 2009년 2월 공문을 통해 3월 31일부로 조합원79명에 대한 고용조정 통보를 함. (복리후생 중단, 잉여사무인력 타계열사로 전출, 연월차 100% 소진, 임금반납, 희망퇴직 실시, 무급휴직제 시행 등 해고회피방안 노사협의 요구)
- 2009년 2월 형식적인 노사협의 후 개별적으로 휴업강행

2-1-4 회사의 주장

- 2008년 11월부터 매출이 70~ 80%로 급감하여 고용조정이 불가피하다.
- 매출물량 감소에 따라 유희인력이 너무 많다.

- 이후에도 경영상황이 호전되지 않을 것으로 예상된다.

2-1-5 노동조합 요구사항

- 회사는 어렵다고 말만하지 말고 경영 자료를 전면 공개하라
- 전 직원의 고용을 보장하라
- 자산매각 등 인력고용조정이 아닌 다른 자구노력을 먼저 시행하라
- 미처분 이익잉여금 92억을 경영정상화 자금으로 사용하라
- FY08 평균임금 대비 실질임금 하락에 따른 최소생계 대책을 마련하라.

2-2 대한솔루션

2-2-1사업장 개요

사업장명	대표이사	주 소	종업원수	생산품	원청
대한솔루션	권회현	평택시 포승읍 원정리 1205-9	250	자동차부품	현대, 기아, 쌍용

2-2-2 노동조합

지회(분회)명	분회장	주 소	조합원수	생산품
금속노조 경기금속지역지회 대한솔루션분회	권영직	평택시 포승읍 원정리 1205-9	106	자동차부품

2-2-3 구조조정 진행경과

- 09년 생산계획대비 37명 여유인력 발생 통보
- 12월 주야간 통합하여 상시 주간근무로 변경
- 연말성과급 100% 부지급

- 2009년 1월 휴업합의 파기
- 복지축소, 연차사용 등 요구
- 설선물(3만원) 부지급
- 1월 희망퇴직 일방적 공고
- 14명 희망퇴직 신청
- 2008년 12월, 2009년1,2월 해고해피방안 협의 4회 요청
- 보충교섭으로 하자고 입장 전달
- 회사거부, 23명에 대해 2차 희망퇴직 또는 권고사직 강행의사 밝힘
- 2009년 2월 6일까지 교섭요구를 하지 않는다면 단체협약 100조 단체교섭대상 항목에 대해 조기교섭을 노조에서 하겠다고 통보 함

○ 공장별 구조조정 현황

인천공장 - 2공장 폐쇄, 약 50% 감원, 쌍용자동차 상주직원 50% 감원, 기아 소하리공장 상주 인원 전원 외주 하도급처리

당진공장 - 희망퇴직 정원 35명 중 15명 신청 7명 선별퇴직처리

경산공장 - 정보 없음

○ 관리직 및 경영진 현황

4개 공장 본부장 및 부사장 면직, 임원급 30% 임금삭감, 부장급 25% 삭감, 과장대리 20%삭감, 사원 15% 삭감 등 진행했다고 함

회사의 강제적이고 일방적인 구조조정을 저지하기 위해 조기교섭을 해야 한다는 대한솔루션 분회 확대간부들의 일치된 의견으로 조기교섭 승인을 요청합니다.

2-2-4 노동조합 요구사항

2-3 흥진HJC

2-3-1 사업장 개요

사업장명	대표이사	주 소	종업원수	생산품
흥진HJC	안중구	용인시 서인구 이동면 서리 산54-2	220	오토바이 헬멧

2-3-2 노동조합

지회(분회)명	분회장	주 소	조합원수	생산품
금속노조 경기금속지역지회 흥진HJC	황찬명	용인시 서인구 이동면 서리 산54-2	75	오토바이 헬멧

2-3-3 구조조정 진행경과

2007년 1월 FRP, EPS 2개 공정 일방적 분사

2007년 12월 전적동의서 발견

2008년 1월 FRP 25명 전적

EPS 10명 전적

2008년 12월 10일 분회장, 체육부장 해고

간부2명 정직 등 노조와해공작 노골화

2009년 1,2월 송전 방향 통근버스 운행 중단

진로 희망서 배포

대표이사 1:1면담 진행 중

회사 해고회피 방안 협의 요청 분회는 노사협의회 거부

1월 21일 노사간담회 요청

1월 21일 구조조정에 관한 조합의 입장 및 자료제공 요청 공문 발송

(금속경기 09-01-030)

1월 23일 노사간담회 2차 요청

1월 29일 진로 희망서 배포

분회는 작성 거부

2월 2일 진로 희망서 현재 부서잔류로 일괄 표기 후 집단제출

2월 4일 개별 면담 중지 요청 공문 발송

2월 5일 대표이사 면담 2명 희망퇴직 접수확인

2월 10일 대표이사 면담 노사협의 결과 및 자료 제출요구

사측 2차 희망퇴직 공고

현재 개별 면담 계속 진행 중

2-3-4 노동조합 요구사항

- 해고자 원직복직
- 부당노동행위 중단

*별첨

경기금속지역지회 조직개요(2009년 2월 현재)

분회	조합원 수	분회장	사업장위치
동아공업분회	6명	서원구	안산반월공단
대한솔루션분회	74명	권영직	평택포승공단
신한발브분회	225명	이규선	화성북양동
이젠텍분회	19명	박광산	평택철괴공단
파인로지스틱분회	1명	정경석	화성양감면
파카한일유압분회	144명	송태섭	시화공단
승림카본분회	9명	윤관모	안산반월공단
네오웨이브분회	72명	이상범	안양
삼천리열처리분회	23명	김태동	안산반월공단
흥진HJC분회	80명	황찬명	용인
동우화인켄 비정규직분회	120명	최현기	평택포승공단
총 조합원 수	863명		



회원가입 02-723-5300 www.peoplepower21.org

노동사회위원회 02-723-5036 blog.peoplepower21.org/Labor



전국금속노동조합

문의전화: 02-2670-9555 <http://metalunion.nodong.org>