

고용위기 대안 모색 토론회

일자리 대책, 대안은 없는가?

일시 | 2009년 4월 15일 (수) 오후 2시

장소 | 국가인권위원회 배움터

주최 | 참여연대 · 전국민주노동조합총연맹

프로그램

고용위기 대안 모색 토론회

일자리 대책, 대안은 없는가?

- 14:00 사회 임상훈 한양대 경영학과 교수
- 14:10 발표1 **민주노총의 일자리 나누기 방침**
김태현 전국민주노동조합총연맹 정책실장
- 14:40 발표2 **경제위기하의 고용정책의 방향**
이병훈 참여연대 노동사회위원회 위원장
- 15:10 지정토론 김유선 (한국노동사회연구소 소장)
이상동 (새로운사회를여는연구원 센터장)
이상호 (전국금속노동조합 정책연구위원)
이승호 (한국청년센터 운영위원장)
(이상 가나다순)
- 16:00 종합토론
- 16:30 폐회

목차

고용위기 대안 모색 토론회

일자리 대책, 대안은 없는가?

발제1	민주노총의 일자리 나누기 방침 / 김태현	5
발제2	경제위기하의 고용정책의 방향 / 이병훈	37
토론1	‘일자리 대책, 대안은 없는가?’ 토론문 / 이상호	51
토론2	고용위기 하의 청년실업해소 및 청년고용촉진 대책 / 이승호	61

민주노총의 일자리 나누기 방침

김태현 / 전국민주노동조합총연맹 정책실장

I. 일자리 나누기의 필요성

1. 통계청 실질 실업자 346만 명 시대

미국의 금융위기를 시작으로 전세계가 경제불황에 접어들고 있으며, 한국 역시 급격한 경제 위기로 접어들고 있음. 한국은행이 발표한 우리나라 2008년 4/4분기 경제성장률은 -5.6%로, IMF 경제위기 이후 최악의 수치를 기록했으며 올해 1/4분기 경제성장률은 -5%이상을 기록할 예정이며 올해 경제성장률은 해외기관들은 -4%정도로 예상할 정도로 심각한 실정임.

2009. 1 현재 정부발표 실업자 수는 84만8천명으로, 동월 공식실업률은 3.6%에 불과하지만, 실업자와 비경제활동인구 중 구직단념자와 취업준비생, 유희인력 등을 합한 이른바 '유사실업자' 규모는 346만명으로, 이를 기준으로 한 유사실업률 역시 10%를 훌쩍 뛰어넘는 상황.

<표 1> 2009.1월 실업자 및 유사실업자 현황 (단위:천명)

	실업자 (A)	구직단념자 (B)	취업준비생 (C)	유희인력 (D)	18시간이하 노동자중 추가취업희망자(E)	유사실업자 (A+B+C+D+E)
2009.1	848	165	529	1,766	152	3,460

자료: 통계청 경제활동인구조사

일자리 감소를 보면, 자영업자와 무급가족종사자는 12만 3천명(-1.8%), 임시일용직은 26만 7천명이 감소하여 일자리 감소의 악영향은 가장 취약한 영세자영업자와 임시일용직 등 비정규직에게 집중되고 있음.

이처럼 정부가 발표하는 공식 실업률과 유사실업률이 차이나는 이유는 우리나라의 경우 취업과 실업을 오가는 이동보다는 취업과 비경제활동을 오가는 이동 비율이 높게 나타나기 때문이며, 비경제활동인구의 상당부분이 사실은 실업상태에 있다는 것을 의미함. 유사실업률은 꾸준한 증가추세에 있는데, 이는 경제상황과 취업여건 악화에 따라 실업상태에 머무르기보다 아예 노동시장에 퇴장하는 계층이 늘어나며 발생하는 현상임. 그럼에도 불구하고 정부 실업통계는 이들을 실업률 통계에서 배제하는 근원적 오류를 계속하고 있음.

2. 노골화되는 구조조정과 인력감축

한국경제는 이미 2009년 1월 들어 급격히 -성장으로 돌아섰으며, 경제위기로 인해 물량축소, 휴업, 조업단축 등의 상태에 돌입하고 있음. 그뿐 아니라 구조조정을 포함한 고용위협은 광범위하게 진행되고 있음. 그런데 정부와 자본은 노사민정 합의라는 미명하에 임금삭감이라는 현금과 더불어 고용유지 노력이라는 선언적 규정만으로 기만적으로 구조조정과 인력감축이라는 현실을 회피하고 있음.

특히 이는 수출위주의 제조업에서 특히 심각하며 금속노조의 작업장 구조조정은 이미 광범위하게 진행되고 있음. 금속노조 산하 총 242개 사업장중 구조조정, 임금체불, 매각/폐쇄, 휴업, 복지축소, 단협해지, 휴업 등의 직접적인 고용위협 이외에 물량축소, 근무변경, 잔업 및 특근 축소, 전환배치 등을 포함할 경우, 경제위기에 따른 전반적인 고용위기가 발견되는 사업장이 192개 사업장(80.2%)에 달함.

보다 구체적으로 보면, 실제로 희망퇴직 및 정리해고가 단행되었거나, 사측으로부터 이를 통보받은 사업장은 26개 사업장(13.5%)이며, 상여금 및 퇴직금 정산분 미지급 등 실질적 임금체불 사례도 14개 사업장(7.2%)에 달함.

또한 2조근무가 1조근무로 바뀐 사업장이 12.8%에 달하고 있으며 자동차완성차 역시 물량의 축소에 따라 2조근무가 1조근무로 개편 등 실노동시간이 줄어들고 있음.

<참고> 공공운수, 금속, 사무금융연맹 산하 구조조정 및 고용위협 실태. 2.26 현재

○ 공공운수연맹 사업장구조조정 실태

<표 2>공공운수연맹 사업장구조조정 실태

기관	정원 (08.11)	감축	감축률	진행상황(2009.2.26)
한국공항	2,001	305	15.2	
인천국제공항공사	933	102	10.9	
대한지적공사	3,988	402	10.1	- 정원 3% 감축(2년 동안 7.1% 감축-자연감소분) - 신규채용:현재보다 한 직급 낮춰 채용(초임삭감)
서부발전	1,985	211	10.6	
남동발전	2,146	236	11.0	- 인턴 85명 배정(1차 합격자 발표)
동서발전	2,186	241	11.0	
중부발전	2,410	508	21.1	
남부발전	2,058	374	18.2	
한국전력기술	1,910	195	10.2	- 청년인턴 25명 배정
한국조폐공사	2,006	222	11.1	- 인턴 80명 모집(접수 완료) - 조직개편 : 2009.1.1 서울사무소 감축완료 - 신규채용 : 미정 - 인력감축 : 자연감소분, 아직 계획 없음
한국관광공사	765	221	28.9	
한국문화예술위원회				- 인력감축 현황: 2012년까지 10% (14명) 감축, 자연감소분(정년퇴직) - 희망퇴직/명예퇴직 신청 현황: 주기적으로 실시예정 - 청년인턴 현황 : 10명 신청 중 - 신규채용/초임삭감 관련 현황: 초임삭감 예정 20% - 근로조건/노사관계 관련 감사결과 반영 계획 등 구조조정: 신규사업(예술인 공제회, 공공미술) 전환 및 자체사업 폐지로 4관시설(예술극장, 미술관, 정보관, 인력개발원) 구조조정 예정
소계	22,388	3,017	13.5%	

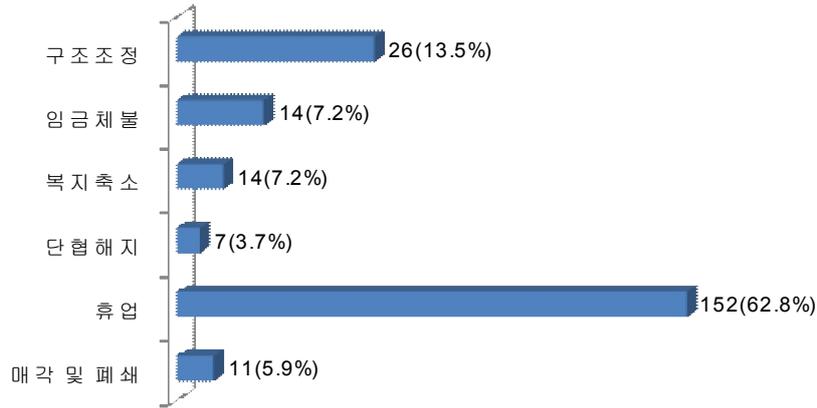
- 공공운수연맹 산하 사업장의 경우, 정부의 공기업선진화방안이 강행추진됨에 따라 광범위한 구조조정이 진행되고 있음.

○ 금속노조 산하사업장 구조조정 현황

- 금속노조의 작업장 구조조정은 이미 광범위하게 진행되고 있음. 금속노조 산하 총 242개 사업장중 구조조정, 임금체불, 매각/폐쇄, 휴업, 복지축소, 단협해지, 휴업 등의 직접적인 고용위협 이외에 물량축소, 근무변경, 잔업 및 특근 축소, 전환배치 등을 포함할 경우, 경제위기에 따른 전반적인 고용위기가 발견되는 사업장이 192개 사업장(80.2%)에 달함.

- 보다 구체적으로 보면, 실제로 희망퇴직 및 정리해고가 단행되었거나, 사측으로부터 이를 통보받은 사업장은 26개 사업장(13.5%)이며, 상여금 및 퇴직금 정산분 미지급 등 실질적 임금채불 사례도 14개 사업장(7.2%)에 달함.

<그림 1> 고용위기 192개 사업장 중 직접적인 고용위협 사례



○ 금속노조 사업장 임금손실 현황

(조합원 평균 기본급 153만원 상여 포함 평균임금 300만원)

- 아래 감소분인 30만원과 50만원은 각각 기본급 대비 20%와 40%에 해당
- 현대기아 : 40~50만원(잔업, 특근 손실)
- 현대제철 : 20~25만원(휴업 손실)
- 삼호중공업 : 30~40만원(잔업, 특근, 휴업 손실)
- S&T대우 : 70~80만원(잔업, 특근, 휴업 손실)

○ 사무금융연맹 사업장

- 사무금융연맹 가맹조직도 자본시장 통합법이 발효됨으로써 증권업계에서는 M&A등 구조조정, 여수신에서는 상호저축은행의 PF대출심화로 인한 구조조정, 보험업계에서는 회사채의 위험도 증가로 인한 유동성 문제와 보험업법 개정으로 아웃소싱과 정규직들의 간접비용(비정규직)을 유발하는 구조조정, 농협법 개악 및 협동조합 구조조정이 직면해 있음. 정부여당의 금산분리 완화 강행으로 시장의 불안성과 위험성이 높아져 금융위기가 가중 될 것이며 재벌

기업이 재산을 좌우하는 문제점이 심각하게 대두되어 우리 조합원들에게 고통을 전가하는 구조조정이 가속화될 것임.

<표 3> 사무금융연맹 사업장 구조조정 실태

회사명	구조조정 인원	일정	비고
하나대투증권	180명	2008.11	희망퇴직
한양증권	9명 (전체조합원84명중)	진행중	실적부진자 교육실시하여 구조조정예상
우리투자증권	35여명	진행중	실적부진자 교육실시하여 구조조정예상
한국은행	20명	2009.2	희망퇴직
메트라이프생명	22명	2008.11월	희망퇴직
금호생명	매물로 나와 있음		구조조정 예상
한국씨티은행	298명	2008.12.29	희망퇴직
흥국생명	40명	2009.2월	권고사직
흥국쌍용화재	35명	2009.2월	권고사직
대한생명	1,000명 정도	투쟁진행중	노조에 구조조정 통보
한국금융투자협회	100명	2009.2월	통폐합에 따른 인력감축
신한카드	400여명	2009.1월	
외환카드		진행중	
소계	2,139명	-	

3. 세계최장의 한국 노동시간

고용위기가 이렇게 심각함에도 불구하고 OECD에 따르면 우리나라의 1인당 연간노동시간은 2007년 2,261시간으로 부동의 세계 1위임. 2007년 자료가 확보된 27개 국가 중 2,000시간을 넘는 나라는 우리나라밖에 없음. 2위는 폴란드(1,953시간)에서 8위 아이슬란드(1,822시간)까지의 국가군은 연간 노동시간이 1,800시간 이상 2,000시간 미만인 나라들임.

이는 프랑스, 독일, 영국 등 1,400-1,600시간대에 비해 연간 5개월에서 6개월이나 더 장시간 일하고 있는 셈이며 이웃 일본의 1,784시간대에 비해서도 3개월 이상 더 일하는 일중독상태에 놓여 있음.

<표 4> OECD 연간노동시간 국제비교(2007년)

(단위: 시간)

국가	연간 노동시간	순위
한국	2,261	1위
폴란드	1,953	2위
슬로바키아	1,947	3위
멕시코	1,933	4위
체코	1,914	5위
일본	1,850	6위
이태리	1,824	7위
아이슬란드	1,822	8위
미국	1,798	9위
.	.	.
.	.	.
.	.	.
벨기에	1,461	23위
프랑스	1,457	24위
노르웨이	1,411	25위
네덜란드	1,392	26위
독일	1,353	27위

* 출처: OECD Employment Outlook(2008)

* 호주, 이태리, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴은 전체 취업자 대상, 나머지 국가들은 임금노동자 해당됨.

OECD가맹국가중에서 한국 다음의 최장시간 노동국가는 폴란드의 1,953시간으로 2,000시간 미만으로 한국보다는 매우 낮은 수준이며 무려 300시간 정도 상회하고 있음. 나머지 국가들은 모두 2,000시간 이하임. 결국 한국만이 유일하게 연간 노동시간이 2000시간이 넘는 장시간 노동에 신음하고 있음.

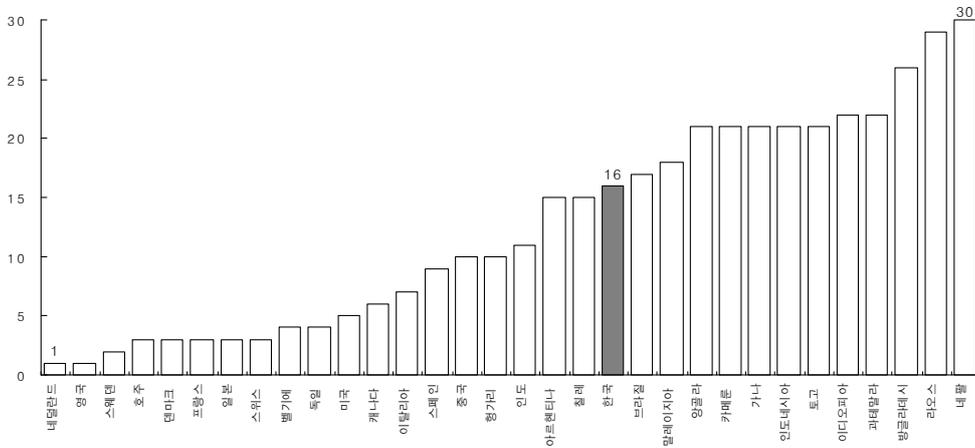
이로 인해 중대재해나 사망사고가 빈번하고 우리나라 산재사망은 매년 2,500여명 수준에 달하고 있는데다 국제적으로도 네덜란드와 영국 보다 16배 위험하고, 중국과 인도에도 뒤쳐져 있음. 2006년 월드컵 본선 G조의 프랑스는 10만명당 사망자수가 3명, 스위스도 3명, 우리나라는 16명, 그리고 토고가 21명임.

<표 5> 연도별 사망재해 추이

(단위 : 명)

구분	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년
노동자 수	9,485,557	10,581,186	10,571,279	10,599,345	10,473,090	11,059,193
사망자 수	2,528	2,748	2,605	2,923	2,825	2,493
사망만인율	2.67	2.60	2.46	2.76	2.70	2.25
업무상사고 사망만인율	2.49	1.47	1.30	1.45	1.46	1.26

<그림 2> 10만명당 업무상 사고로 인하여 사망한 노동자 수



※ 자료 : 국제자유노련(ICFTU), 2006자료

이 노동시간을 유럽수준인 1,400-1,500시간, 미국/일본 수준인 1,800시간대로 대폭 단축한다면, 일자리를 대폭 나눌 수 있을 것이며, 최소한 다음 수준인 2,000시간대로만 단축하더라도 일자리 창출까지 가능한 실정임. 이미 우리나라에서도 법정 근로시간 단축 실증연구를 통해 근로시간을 10% 단축할 때 단기적으로는 고용증가 폭이 미미하지만, 장기적으로 취업자는 8.5%, 노동자는 13.1% 증가했다는 실증연구가 있음(김유선, “산업노동연구 14권2호” 2008년).

<노동시간 단축으로 인한 노동자 일자리 증가분>

- ▶ 연간 노동시간을 2,000시간으로 줄일 경우 $261/2261 \times 100 = 11.54\%$ 감축됨.
- ▶ 전체 취업중인 노동자수는 1,599만명(2008.3 부가조사)이므로,
- ▶ 장기적으로 전산업 노동자수는 $1,599\text{만명} \times 13.1\% \times 11.54/10 = 241\text{만명}$
- ▶ 10인 이상 사업장 노동자로 한정하면, $999.8\text{만명} \times 13.1\% \times 11.54/10 = 151\text{만명}$

따라서 현재의 노동시간을 최소한 2,000시간대로 단축하여 일자리 나누기를 하더라도, 전체 1,599만명 노동자 중에서는 241만명, 10인 이상 사업체로는 151만명의 일자리 창출이 장기적으로 가능함.

장기적인 수준이 아니더라도 실노동시간 단축을 통해 일자리 나누기만으로도 현재의 고용을 감축하지 않고 고용을 유지하는 것만으로도 경기불황과 고용위기를 대처하는 중요한 수단이 될 것임.

또 노동시간 단축을 통한 일자리 유지를 위한 다양한 조치들이 병행될 필요가 있음. 이를 위해서 최소한 1) 노동시간 상한제와 교대제 개편 등의 방안을 통한 실노동시간 단축과 고용 유지·확대에 대한 협약체결 2) 실노동시간 단축으로 고용보장시 지원제도 등의 방안이 중층적으로 시행되어야 함.

II. 잘못된 일자리 나누기 - 한국판 잡셰어링의 허구성

최근 잡셰어링(job sharing)이라는 명분하에 대졸초임 임금 삭감 등이 재계, 공공부문 할 것 없이 전면화되고 있음. 보수언론과 정부는 앞장서서 “잡셰어링, 대한민국의 또 다른 경제브랜드”라고 소리 높여 자화자찬하고 있음.

지난 2월 23일 노사민정 합의가 잡셰어링 주장의 출발점이 되는데, 이 합의는 “노동자의 임금 삭감이라는 고통전가와 기업의 고용유지라는 어음”을 교환하였고 노동자는 임금삭감이라는 즉각적 희생을 주는데 비해 과연 기업이 고용유지라는 어음을 실제로 줄 것인지 라는 의문에 직면하였으며 한편 민주노총과 비정규직 노동자, 실업자, 진보적 시민단체를 제외한 데서 보듯이 대표성이 없다는 문제 제기를 받았음.

1. 전경련의 대졸 초임 임금 삭감

전경련에서는 합의서에 도장이 마르기도 전인 2월 25일 30대 그룹 채용 담당 임원들이 모여 대졸 신입사원 연봉을 최고 28퍼센트까지 삭감하기로 하고, 기존 직원의 임금조정(삭감)을 통해 만들어진 자금으로 신규직원이나 인턴을 채용하겠다고 밝혔음.

인턴제도는 이미 청년실업대책으로 10년 전에도 실패한 정책으로 판명되었으며 100만원 정도의 저임금에 고용불안(6개월 정도밖에 고용되지 않는 초단기 임시 일자리)에 시달리는 일자리에 불과.

그나마도 신규채용이나 인턴을 얼마나 늘리겠다는 것인지조차 밝히지 않음으로써 일자리 나누기라는 명목만 있지 임금삭감논리에 불과함.

전경련은 아울러, 기존 직원의 임금 조정도 필요한 상황이라고 하여, 대졸초임뿐만 아니라 전체 임금삭감으로 이어가겠다는 의지를 분명히 하였음.

2. 공무원, 공기업의 임금 삭감

공무원은 자율이라는 명목 하에 각 부처와 지자체별로 1-5%의 임금삭감을 강제하고 있음.

장차관급 정무직이 10% 봉급 반납을 결의하면서 행안부, 보복부, 서울시, 부산시 등 전체 공무원에게 반강제적으로 임금 동결에 이어서 실질적 삭감으로 이어지고 있음.

<표 6>에서 보듯 이는 공기업으로 이어져 주택금융공사와 자산관리 공사에서도 대졸초임 30%를 삭감하여 채용인원을 10명이상 늘린다는 주장을 펼치고 있음.

<표 6> 공무원, 공기업의 임금 반납, 삭감 현황

	내용	목표
장차관급 정무직 공무원	280명이 봉급의 10% 반납	소외계층 지원
행정안전부 보건복지가족부	5급 이상 연봉의 1-5% 자율반납, 실장 5%, 국장 3%, 과장2%기부	5,600만원. 소외계층 지원 소외계층 지원
서울시	봉급 일부 기부	100억원 규모 청년인턴 1,000개 일자리
부산시	5급 이상 1-3%반납.	35억원 재원 마련 일자리 나누기
주택금융공사, 자산관리공사	대졸초임 30% 삭감	채용인원 10명이상 확대

부산시는 3월부터 5급 공무원은 급여의 1%, 4급은 2%, 3급 이상은 3%를 반납 받고 해외시찰 경비 등을 전액삭감해 35억원을 마련, 일자리 나누기에 사용하기로 했다고 25일 밝혔음.

행정안전부 홈페이지에 보면 잡세어령을 한국판 경제브랜드라면서 자화자찬하면서도 “일부에서는 반강제적인 임금삭감으로 인한 강제적인 정책에 의한 것이라는 불만과 우려의 목소리도 있다”며 그러나 지금 무엇보다도 필요한 것은 단결과 협동을 통한 ‘나눔’이 아닐까” 라고 강변하고 있음.

3. 안정된 일자리 감축 & 불안정한 저임금 일자리 창출??

잡세어령이란 기본적으로 노동시간 단축을 통해서 일자리를 나누는 것, 즉 일자리 나누기를 가리키는 말임. 프랑스의 주35시간 법제 독일의 폭스바겐의 주28시간제 등을 통한 일자리 나누기가 바로 그것임. 그런데 지금 이 땅 한국에서는 일자리 나누기가 아니라 임금삭감이 마

치 일자리나누기의 핵심인양 소개되고 있으니 허구적이라고 할 수 밖에 없음. 특히 대졸초임의 삭감은 일자리 나누기와 관계없이 신규취업자에게만 일방적인 희생을 강요하는 불합리한 정책.

두 번째로는 임금삭감이 일자리 증가로 이어지는 것이 아니라 일자리 감소와 같이 진행되는 허구성이다. 통계청의 고용통계를 보면, 지난 2월 총취업자 수는 지난해 2월보다 14만2천 명 감소했음. 더구나 잡세어렁에 앞장선다는 한국의 재벌, 1000인 이상 대기업들은 96년에서 2006년 사이에 무려 66만개가 넘는 일자리를 파괴시켰으며 10대 재벌은 이명박 정부 들어선 지난해에도 매출은 증가했지만 인력은 1,048명이 감소했음. 한편 이명박 정부는 공기업들에게 원래 3년간 달성하기로 했던 공공부문 선진화 13,000명 인력감축 목표를 올해에 달성할 것을 촉구하였음. 한편에서는 잡세어렁이라고 주장하면서 실제로는 안정된 일자리를 파괴하고 있는 것임.

<표 7> 기업규모별 고용창출력 비교

(단위 : 명, %)

	1996년	2006년	증감
50인 이하	8,711,271	10,469,895	△1,758,624(42.3%)
50인-300인 미만	2,597,158	3,049,269	△ 452,111(17.4%)
300인-1000인 미만	1,245,154	1,043,554	▽ 201,600(-16.2%)
1000인 이상	1,453,171	873,048	▽ 580,123(-39.3%)
합계	14,006,754	15,435,766	

출

출처: 통계청, 사업체기초통계조사

10대기업	매출 증가액	임직원 수 증가
삼성전자	9조7770억원	- 259명
한국전력	2조5357억원	-34명
포스코	8조4357억원	-510명
현대자동차	1조5739억원	391명
삼성중공업	2조1454억원	864명
현대중공업	4조4241억원	-68명
SK에너지	17조9489억원	552명
한국가스공사	8조9053억원	-3명
KT	-1516억원	-1850명
SK텔레콤	3888억원	-131명
계	55조9832억원	-1048

금융업 제외 자산순위 기준, 자료: 금융감독원 전자공시시스템

파괴된 일자리에 대체되는 것은 6개월짜리 한시적 100만원 남짓한 저임금 일자리 “인턴”사원이다. 이명박 대통령이 일자리주문에 따라 삼성 2천 명, SK 1800명, 현대·기아차 1천 명 등 대기업에서 밝힌 인턴 채용 규모만 1만 명에 이르고 있음. 한 취업포털에서 상장기업 635 개사를 대상으로 신규 채용계획을 조사한 결과는 지난해 정규직 채용규모가 21,961명에서 올해는 13,8430명으로 대폭 줄고 인턴사원은 3,629명에서 올해는 13,472명으로 대폭 늘었음. 전체 채용 규모는 비슷하지만, 정규직 채용감소와 인턴 채용증가로 결국 지난 1년 사이에 괜찮은 정규직 일자리가 1만명 이상 줄어든 것임.

지방자치단체나 중앙정부 기관 등에서 일하는 행정인턴도 올해 1만6천 명으로 규모를 늘렸고, 공기업에서도 1만2천 명 이상을 인턴으로 채용하겠다고 밝혔음. 그 밖에 인턴교사 2만5천 명을 뽑고, 해외 인턴도 2만5천 명가량 뽑을 계획이다. 정부·민간, 국내·외 가리지 않고 전 영역에서 ‘인턴’만 호황이며 청년들은 인스턴트 일회용 인턴사원에 만족하라는 것임. 결국 기업들에게는 안정된 일자리를 삭감하고 기존직원이나 신규직원의 임금까지 삭감하는데다가 저임금의 한시적 인턴채용에 정부지원까지 받으니 꿩 먹고 알 먹는 셈법임.

이에 비해 기업들의 이윤은 여전히 장기호황을 구축하고 있음. 지난해 국내 10대 그룹의 이익잉여금이 145조 5천억 원에 달하며 2008년 국내 10대 기업의 사내유보금은 17조2천억 원, 현금성 자산은 47조 6천억 원에 달함.

결국 지금 필요한 것은 노동자와 청년의 희생과 고통만 강요하는 잘못된 잡세어령정책이 아니라 본래의 뜻 그대로 노동시간 단축에 따른 일자리 나누기여야 할 것임. 그리고 이에 따른 공정한 사회적 책임의 분담이어야 할 것임.

Ⅲ. 민주노총의 일자리 나누기 전략

1. 실노동시간 단축으로 150만명 일자리 나누기 · 창출

앞에서 말했듯이 OECD에 따르면 우리나라의 1인당 연간노동시간은 2007년 2,261시간으로 부동의 세계 1위임. 2007년 자료가 확보된 27개 국가 중 2,000시간을 넘는 나라는 우리나라 밖에 없음. 2위는 폴란드(1,953시간)에서 8위 아이슬란드(1,822시간)까지의 국가군은 연간 노동시간이 1,800시간 이상 2,000시간 미만인 나라들임.

이 노동시간을 유럽수준인 1,400-1,500시간, 미국/일본 수준인 1,800시간대로 대폭 단축한다면, 일자리를 대폭 나눌 수 있을 것이며, 최소한 다음 수준인 2,000시간대로만 단축하더라도 일자리 창출까지 가능한 실정임. 이미 우리나라에서도 법정 근로시간 단축 실증연구를 통해 근로시간을 10% 단축할 때 단기적으로는 고용증가 폭이 미미하지만, 장기적으로 취업자는 8.5%, 노동자는 13.1% 증가했다는 실증연구가 있음(김유선, “산업노동연구 14권2호” 2008년).

<노동시간 단축으로 인한 노동자 일자리 증가분>

- ▶ 연간 노동시간을 2,000시간으로 줄일 경우 $261/2261 \times 100 = 11.54\%$ 감축됨.
- ▶ 전체 취업중인 노동자수는 1,599만명(2008.3 부가조사)이므로,
- ▶ 장기적으로 전산업 노동자수는 $1,599\text{만명} \times 13.1\% \times 11.54/10 = 241\text{만명}$
- ▶ 10인 이상 사업장 노동자로 한정하면, $999.8\text{만명} \times 13.1\% \times 11.54/10 = 151\text{만명}$

따라서 현재의 노동시간을 최소한 2,000시간대로 단축하여 일자리 나누기를 하더라도, 전체 1,599만명 노동자 중에서는 241만명, 10인 이상 사업체로는 151만명의 일자리 창출이 장기적으로 가능함.

장기적인 수준이 아니더라도 실노동시간 단축을 통해 일자리 나누기만으로도 현재의 고용을 감축하지 않고 고용을 유지하는 것만으로도 경기불황과 고용위기를 대처하는 중요한 수단이 될 것임.

또 노동시간 단축을 통한 일자리 유지를 위한 다양한 조치들이 병행될 필요가 있음. 이를 위해서 최소한 1) 노동시간 상한제와 교대제 개편 등의 방안을 통한 실노동시간 단축과 고용 유지·확대에 대한 협약체결 2) 실노동시간 단축으로 고용보장시 지원제도 등의 방안이 중층적으로 시행되어야 함.

1-1 노동시간 단축에 따른 소득보전지원

고용 유지 및 창출을 위해서 초과근로를 급격하게 줄이거나 노사간의 합의에 의한 기준노동시간 이하로의 노동시간을 단축한 경우 노동자들의 임금은 큰 폭으로 감소됨. 낮은 수준의 사회보장 수준을 감안할 때 노동시간단축 시 임금삭감분에 대한 사회적 보전 방안이 시급히 마련되어야 함.

이를 위해서는 소득보전기금을 만들어, 고용 유지 및 창출을 위한 노동시간 단축 시 노동자 소득 보전을 위한 지원금으로 사용하여야 함. 이를 위해 현재 1,000대기업에 엄청나게 쌓여 있는 사내유보의 10%정도를 고용세 등 목적세를 도입하는 등으로 약 30조원의 기금을 조성해야 함. 이는 앞에서 제기한 고용안정특별법과 연계하여 노동시간 단축을 통해 고용유지한 기업에 대해 노동시간 단축에 따른 소득 삭감분을 지원하는 것으로 설계하면 가능함.(위 참조)

실질적으로 실근로시간을 단축하기 위해서는 시간급을 월급제로 전환하여 기본급 수준을 통상임금 수준 이상으로 상향조정하는 방식을 적극 검토할 필요가 있음. 이 경우, 기업수준에서 감당하기 어려울 정도의 대량실업 상황, 최저의 사회보장수준, 지불능력이 현저하게 떨어진 기업들의 조건 등을 감안할 때, 노동시간단축 시 임금삭감분에 대한 사회적 보전방안이 요구됨. 이러한 전제 없이는 실질적인 노동시간단축이 추진되기 어려움.

노동시간단축에 따른 소득보전을 노사정이 분담하는 방식은 이미 서구에서도 시행된 바 있고, 이탈리아의 경우에는 소득보전기금을 조성하고 이를 토대로 구조조정을 추진했음. 프랑스에서도 주 35시간을 도입하면서 도입 시기 이전에 35시간을 도입한 기업에 정부가 사회보장 분담금을 표와 같이 지원하여, 노동자들의 임금 삭감 없는 노동시간 단축을 보장하였음.

<표 8> 프랑스의 근로시간 단축에 따른 지원금

(단위: 1인당 프랑/연간)

	실시시기	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도
근로시간 10% 단축, 고용창출/유지 6%	98.6-99.6	9,000	8,000	7,000	6,000	5,000
	99년 하반기	7,000	6,000	5,000	4,000	3,000
근로시간 15% 단축, 고용창출/유지 9%	98.6-99.6	13,000	12,000	11,000	10,000	9,000
	99년 하반기	11,000	10,000	9,000	8,000	7,000

* 자료: 인터넷 유럽근로조건개선재단 홈페이지(<http://www.eiro.eurofound.ie/>)

일본에서는 87년부터 당시 주당 41.3시간(연간 2192시간)의 노동시간을 1,800시간대(주35시간)로 단축할 것을 목표로 정한 바 있음. 이를 위해 ㄱ) 노동기준법을 개정하여 주40시간노동제를 도입하고, ㄴ) 노동시간 단축 촉진을 위한 임시조치법을 제정하고 노동시간단축위원회 등을 구성하였으며, ㄷ) 시간외, 휴일노동의 범정할증률을 인상하고 연장노동을 제한하며, ㄹ) 연차유급휴가를 전부 사용토록 하고, ㅁ) 학교수업을 주5일제로 확대해 나가는 등의 방안을 적극 추진하였음. 그 결과 94년에는 주 37.6시간(연 1,960시간)으로 노동시간을 단축했음.

아울러 프랑스에서는 주35시간 노동법제 도입(오브리법), 독일에서는 폭스바겐의 위기시기 주당28.5시간제 도입을 통한 일자리 나누기 등이 있었음.

교대제 개편과 학습조직 개편 등의 컨설팅 사업을 진행하고 있는 뉴패러다임센터에서 진행한 교대제 개편 및 학습조직 개편의 사례를 보면, 일자리 창출과 노동조건 개선, 생산성·수익성 향상의 효과가 잘 드러나 있음. 구자숙 경희대 교수에 따르면, 설문조사에 참가한 38개 기업에서 신규고용 18.42%, 노동시간 단축 10.44%, 산재감소 25%의 효과와 더불어 수익도 26.51%가 늘어났음. 결국 교대제 개편을 통해 노동조건 개선과 일자리 창출, 수익성 향상을 함께 달성할 수 있음.

<표 9> 뉴패러다임사업에 따른 교대제 및 학습조직 개편의 효과

주 제	소 주 제	성 과
일자리 창출	신규고용 발생	66.66%
	신규고용 규모	18.42%
노동조건 개선	근로시간 단축	10.44%
	휴무일 단축	18.67%
	산재사고 감소	25%
생산성·수익성 개선	생산량	5.61%
	매출액	6.88%
	이익	26.51%

* 자료 : 구자숙 경희대 교수, 2007년. 『뉴패러다임사업의 성과 및 발전방향』에서 요약

2. 제도적 장치 - 고용안정특별법 제정

노동시간 단축을 통한 일자리 나누기를 실행하기 위해서는 제도적 보완장치로서 실노동시간 단축, 직업훈련, 등 다양한 방안을 통해 일자리 나누기를 할 경우 이에 대해서 세제감면 및 직접 지원이 가능하도록 관련법의 개정과 한시적으로 고용안정특별법의 제정이 요구되고 있음.

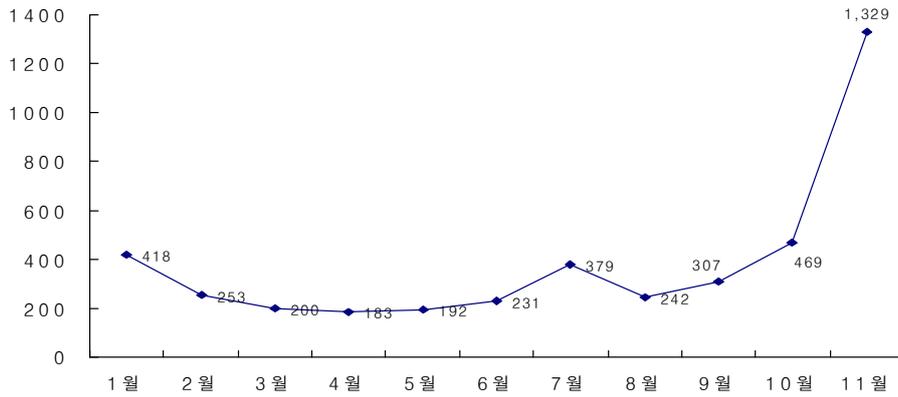
현행고용보험제도의 틀 내에는 고용유지지원제도가 있고, 정부는 그 지원수준을 상반기 중 올리겠다고 밝히고 있으나 이 지원제도의 틀은 6개월에 한정되어 있으므로 매우 한정적임. 이에 이 제도를 고용안정특별법 제도로 통합하여 대폭 확대할 것이 요구되고 있음.

2-1 현행 고용유지지원제도의 문제점과 개선 방향

고용보험법에 따른 지원제도로, 생산량 감소·매출액 감소 등 고용조정이 불가피한 상황에 처한 사업주가 사전에 △휴업 △휴직 △교육 등의 내용을 담은 고용유지조치계획서를 고용지원센터에 제출할 경우, 180일(90일 연장 가능) 한도 내에서 정부가 임금의 2/3(중소기업)~1/2(대기업)을 지원하는 제도

따라서 노동조합에서는 이 제도를 활용하여 기업이 임금을 삭감하거나 인력감축을 하지 않고 교육, 휴직 등의 수단을 사용하여 현인원을 유지하도록 요구할 수 있음.

그러나 현행 고용유지지원금 제도와 정부가 내놓은 강화대책은 생색내기에 그치고 있음. 경제위기가 본격화되면서 기업의 고용유지지원금 신청건수가 급증하고 있음. 2008년 10월에 449건에 불과했던 고용유지지원금 신청은 11월 들어 1,829건으로 폭등했으며, 이와 같은 추세가 계속될 경우 2009년 고용유지지원금 신청은 더욱 늘어날 것으로 전망됨. 기업의 이러한 폭주에 한 원인은 독일과 달리 노사간 협약을 요구하지 않기 때문에 기업들이 지원금을 일 단 쉽게 받을 수 있고, 이후 인력감축도 가능하기 때문임.



<그림 3> 2008년 월별 고용유지지원금 신청현황(자료: 노동부)

하지만 정부는 고용유지지원금의 지원규모를 일부 상향조정(△중소기업 임금의 2/3 → 3/4 △대기업 임금의 1/2 → 2/3)하고, 지원요건을 일부 완화(원청업체 생산중단 포함)했으며, 관련 예산은 2008년 430억원 대비 36%인 153억원 증가한 583억원에서 추경예산으로 3,300억원으로 증액하였음.

<표 10> 현행 및 개정 고용유지지원제도

고용유지지원제도	요건	지원내역	개정(2009.3월예정)
휴업	1개월을 단위로 휴업일수의 비율이 15분의 1을 초과하는 휴업을 하고, 그 휴업기간에 대하여 휴업수당을 지급하는 경우	사업주가 지급한 수당의 2/3(대규모기업 1/2)를 6개월간 지급.	사업주가 지급한 수당의 3/4(대규모기업 2/3). 고용유지기간 중 훈련실시 시 지원기간 연장 (180→ 270일)
고용유지 훈련	노동부령에 따른 훈련		
휴직	1개월 이상 유무급 휴직		
인력재배치	산업표준분류상 다른 세분류로 업종을 전환하고 근로자수가 60% 이상일 때		

2-2 고용유지지원금 제도 확대운영 필요

따라서 지원기간을 6개월에 한정하지 않고 1년간 지속 지원하고, 노동시간 단축의 경우, 최소한 단축분에 해당되는 통상임금삭감분 이상을 지원토록 해야 하며, 독일의 경우처럼, 노사간 단체협약을 통해서(최소한 근로자대표와 합의) 시행하여야 이후 일자리 파괴로 이어지지

없음.

이를 위해 대기업의 막대한 사내유보금 등을 사용한 대규모 고용안정기금 조성 등의 실질적 예산조치가 절실함.

<참고> 독일의 조업단축급여 개선

독일정부는 한국의 고용유지지원제도와 비슷한 조업단축급여의 수혜기간을 연장하는 법안을 통과2009년 1월부터 시행중임.

한국과 제도적 차이는 단체협약으로 조업단축의 전제조건 범위, 최대기간이 명기되어야 하고 이런 내용이 포함되지 않은 조업단축은 해고보호법상 법규정 위반으로 무효 이 경우 사용자는 조업단축으로 인한 임금지급분을 완전 변제하여야 할 의무가 있음.

개정된 내용은 6개월간의 단축급여 지급기간을 18개월까지 연장하는 법안임. 아울러 그 비용을 정부재정으로 충당함.

고용안정특별법의 주요내용

- 적극적인 해고회피 노력 및 실노동시간(기준노동시간) 단축 등을 취한 사업장을 대상으로 세제감면 및 직접지원이 가능토록 “고용안정특별법” 제정

▲ 고용유지지원금제도 확대운영

- 지원기간을 6개월에 한정하지 않고 1년간 지속 지원.
- 노동시간 단축의 경우, 최소한 단축분에 해당되는 통상임금삭감분 이상을 지원.

▲ 적극적 해고회피 노력 사업장에 대한 세제지원

▲ 노사합의에 따라 조성된 고용안정기금에 대한 재정지원

- 기업단위 혹은 초기기업단위에서 노사합의에 따라 고용안정기금이 조성될 경우, 이에 재원을 투입하여 기금활용의 효과를 증진시키는 동시에 노사자율에 기초한 고용안정에 이바지.

▲ 고용안정을 위한 특별세(고용세) 징수

- 상장기업 599개 기업의 사내유보의 10%(2007년 말 기준, 약 36조)를 4년에 걸쳐 고용세로 징수

- 이 재원을 통해, 해당법 제정에 따른 고용유지지원제도 강화, 고용안정기금에 대한 재정지원, 노동시간 단축에 따른 소득지원 등의 사업과 비정규직 정규직화를 위한 재정으로 활용함.

2-3 고용안정특별세의 가능성

인력감축 대신에 해고회피노력, 배치전환, 노동시간 단축 등의 고용안정조치를 취하기 위해서는 자금이 소요될 수밖에 없고 이는 노사의 출연과 정부의 지원제도를 통해서 공정하게 배분되어야 함.

최우선적으로는 그동안 구조조정이나 비정규직화 등으로 조성된 기업의 막대한 사내유보금을 활용하여야 함. 다음의 표에서 보듯이 상장사만 해도 무려 394조나 되는 돈이 쌓여있으며 10대그룹의 사내유보만도 194조에 이르고 있고, 10대 그룹의 당장 현금화할 수 있는 현금성 자산만 해도 43조에 이룸. 따라서 현재 547개 상장대기업에 엄청나게 쌓여있는 사내유보의 10%정도만 사측에서 고용안정기금으로 출연하더라도 약 39조원의 기금이 조성 가능함.

2000년 이후 기업 유보율 386%에서 696%로 2배 증가!!

<표 11> 유보율 현황

(단위:억원,%,%p)

구 분	2000	2001	2002	2007년 말	2008.9월말	증감	증감률
자본금	381,777	386,605	406,163	557,977	565,103	7,126	1.28
잉여금	-	-	-	3,673,288	3,934,613	261,325	7.11
유보율	385.68	407.68	411.38	658.32	696.26	37.94	

* 출처 : 증권선물거래소

* 2000년 ~ 2002년 조사대상 436개사, 2007년 ~ 2008.9월말 조사대상 559사

삼성·현대 등 대기업 공간에 돈 넘친다

<표 12> 10대 기업 유보율

(단위 : 억 원)

순위	그룹	회사 수	2007년 말			2008.9월말			증감
			자본금	잉여금	유보율	자본금	잉여금	유보율	
1	삼성	12	46,915	698,548	1,488.97	46,915	757,227	1,614.04	125.07
2	현대중공업	2	4,800	67,148	1,398.92	4,800	79,566	1,657.61	258.69
3	SK	8	11,391	144,603	1,269.51	11,465	146,774	1,280.19	10.68
4	롯데	7	11,421	136,483	1,194.98	11,421	145,891	1,277.35	82.37
5	한진	4	8,405	69,342	824.99	8,792	55,058	626.22	-198.77
6	현대자동차	8	48,156	292,490	607.39	48,156	315,403	654.97	47.58
7	GS	4	7,980	42,425	531.64	7,985	45,569	570.68	39.04
8	LG	10	61,095	224,128	366.85	61,265	279,871	456.82	89.97
9	한화	3	9,122	24,497	268.54	11,142	31,127	279.36	10.82
10	금호아시아나	6	33,433	48,041	143.69	35,042	87,589	249.95	106.26
합	10대그룹	64	242,718	1,747,705	720.06	246,983	1,944,073	787.13	67.07
합	非10대그룹	495	315,259	1,925,583	610.79	318,119	1,990,539	625.72	14.93

주) 그룹은 공정위가 발표하는 출자총액제한기업집단중 상위 10개 기업 집단 (유가증권시장상장법인 기준)

<표 13> 2008년 3분기 말 현금성 자산 보유 현황

(단위 : 억 원,%)

구 분	2007. 12	2008. 9	증 감	증감률
현금및현금성자산	319,985(572)	357,514(640)	37,529	11.73
단기금융상품	298,002(533)	352,280(630)	54,278	18.21
현금성자산 합계(559개사)	617,987(1,106)	709,794(1,270)	91,807	14.86
10대 그룹(64개사)	335,339(5,240)	431,136(6,737)	95,797	28.57

* ()는 1社평균

* 출처 : 증권선물거래소(2008.11, 유가증권시장의 2008년 3분기 현금성 자산 결과)

3. 3년간 총고용보장하는 고용안정협약, 노동시간 단축협약 체결

○ 고용안정협약

- 1) 3년간 비정규직 포함 총고용보장
- 2) 노동시간 단축 등 해고회피 노력 등 구체화
- 3) 비정규직 채용에 관한 노사합의
- 4) 노사동수 고용안정위원회 구성

○ 노동시간 단축 협약

- 1) 주35시간제, 또는 주38시간제 등 노동시간 단축목표의 명시
- 2) 노동시간단축위원회를 통한 공동결정과 목표 설정
- 3) 연장근로의 제한과 휴일휴가의 확대
- 4) 교대제변경과 정규인력 충원
- 5) 사업장·라인·부서별 노동시간의 공정배분
- 6) 노동시간 단축에 따른 소득보전 지원

일자리 나누기를 실현하기 위해서 기업과 노동조합은 일자리 보장을 위한 고용안정협약과 노동시간 단축협약을 실행하여야 할 것임. 최근노동관례도 근로기준법 23조 및 24조로 대표되는 해고제한 법제가 적용되는 범위를 축소하고 있으며, 해고제한 법제가 적용되는 사안에서도 법원은 인사권 행사 범위를 확대하고 있음. 이러한 맥락에서 관례들은 전직이나 사직과 같은 임의적·간접적 고용조정 방식을 용인하고 정리해고의 절차적 요건을 완화하는 추세임. 즉, 고용관련 법리는 고용유연화 정책 친화적이라는 점에서 일관성을 유지하고 있음.

따라서 법률대응을 통한 고용보장이 현실적으로 어려운 상황에서, 투쟁력을 바탕으로 한 단체협약 및 고용안정협약 체결 및 관철이 실질적인 고용안정을 쟁취할 수 있는 유력한 방안일 수밖에 없음.

3-1 고용안정협약 요구시 유의할 점

고용안정협약에 포함되는 조항으로 ▲현원 유지와 추가 인원 감축 중단 ▲적정 규모(자연감소 규모 이상)의 적시 채용 ▲노동시간 단축을 통한 해고회피노력 의무 ▲비정규직 도입시

도입여부와 시기, 업무, 인원에 대한 사전협의 ▲경영혁신 노력 ▲불가피한 고용조정의 경우 노사협의 ▲협약미이행에 대한 교섭권·쟁의권 인정 ▲노동조합의 동의 없는 인위적 인력조정에 대해서는 금전배상 등이 있을 수 있다. 그러나 여기에서도 마찬가지로 고용안정과 관련된 일반적 사항은 단체협약 조문화하는 방향으로 해야 할 것임.

합의내용이 '협의'를 의미하는 것이 아님을 명확히 하고, 노동조합이 반대하는 경우 사용자가 일방적으로 시행할 수 없다고 규정하고, 절차를 강화하는 한편 그 절차별로 노동조합이 구체적으로 관여할 수 있는 장치를 두어야 함. 나아가 이러한 합의사항을 위반할 경우 위약금 부담 등 이행강제장치를 명시하여 이행을 강제하여야 할 것임.

요구안의 우선순위는 고용·노조·단협 승계 및 보장이며 이를 부속합의서 등으로 구체화해야 하며 위로금, 후생복지, 퇴직금 등은 2차 과제로 명문화 함.

고용안정협약서는 모든 사항에 대해 최대한 구체적으로 명시해야 함. 고용합의서는 향후투쟁의 합법성을 보장해 주는 근거가 되므로 반드시 쟁취하여야 하며 조금이라도 의심스럽거나 불리한 내용을 첨가해서는 안 됨. (예 : 대한중석 “매출액이 줄어든 만큼 매년 고용조정을 할 수 있다”는 규정을 빌미로 1년도 안 되어 11%의 매출액 축소만큼 고용조정 = 정리하고 단행)

<참고> 1998년 고용안정 협약서 사례

	고용안정 협약서 주요 내용
만도기계	1.회사는 인위적인 인원감축을 실시하지 않는다. 2.회사는 3자인수,분할,매각,합병과 같은 중대한 경영상의 결정사항이 발생할 때에는 고용승계 및 단협승계를 보장한다. 3. 조합은 회사 정상화를 위해 적극 협력하며 회사와 조합은 회사 조기정상화를 위한 방안을 모색,추진한다.
기아자동차	1. 회사 위기 극복과 조기정상화를 위해 협력한다. 2. 정상화 과정에서 고용불안을 야기하는 일방적 감원 조치를 취하지 않는다. 3. 자동차 산업의 환경변화에 대한 정보를 공유하고 중대한 경영결정이 있을 시 최우선적으로 종업원의 고용안정을 위해 공동으로 노력한다. 4. 이를 전제로 노조는 근로시간 조정,판매활성화등에 적극 협력하며 노사는 장기적인 고용안정과 효율적 생산을 위해 유연생산체제 및 효율적인 인원관리에 대해서 고용안정 추진팀을 통해 논의한다.
현대자동차	1. 노사협의 없는 임의적 정리해고 등 고용불안 위기를 받아들일 수 없다. 2. 기업분할 합병,매각,3자인수시 노사공동으로 별도 협의해야 한다. 3. 장기적인 전망으로 투명한 기업경영에 노력한다. 4. 더 나은 품질 경영을 위해 노사가 함께 앞장선다.

3-2 노동시간 단축 협약의 주요 쟁점

3-2-1 주35시간제 또는 주38시간제 등 노동시간 상한 목표 설정

노동시간 단축을 실질적으로 추진하기 위해서는 기준 근로시간을 설정하고 초과근로에 대한 수당보전을 중심으로 접근하는 것이 아니라 분명한 노동시간 상한을 명시하고, 이 이상으로 노동시간을 사용하여서는 아니 됨.

금속노조는 산별교섭의 요구로서 주35시간제를 명시하고 요구하고 있는 바, 이처럼 산별 차원에서 주35시간제 또는 주38시간제 등 보다 분명한 산업별 실노동시간 상한을 협약에 명시하여야 함.

<참고> 금속노조 2009년 산별중앙교섭요구안

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">- 주 35시간 노동제를 실시하고 노동시간 상한제를 도입하라!- 교대제를 개선하고 월급제로 임금체계를 전환한다. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

3-2-2 노동시간단축위원회 구성을 통한 공동결정과 분명한 목표 설정

실노동시간 단축이 분명한 일자리 나누기 차원에서 진행되기 위해서는 실노동시간이 전체적으로 단축될 시, 기존의 일자리가 비정규직으로 포함해서 분명하게 충고용유지라는 차원에서 우선적으로 일자리 지키기가 이루어져야 함. 아울러 실노동시간 단축시 고용이 창출될 경우 분명하게 몇 명의 인원을 늘릴 것인지 명시되어야 함.

지금 전경련과 정부는 정규직의 일자리를 명예퇴직이나 정원감축 등을 통해서 일자리를 파괴하면서 임금까지 삭감하면서 일자리 나누기라는 이름만 외치고 있는데 우리 노동조합은 분명한 일자리 나누기 목표의 설정과 충고용보장을 명시하여야 할 것임.

협약을 통해 실노동시간을 단축한 경우라도 최소한 통상임금이 보전되어야 하며, 이를 위해 필요한 비용은 노·사·정이 사회적으로 분담해야 함. 이러한 불가피한 임금삭감분의 사회적 보전은 소득보전기금에서 지원할 수 있도록 기업의 잉여금 지원방안, 공정한 노동시간의 부

서라인별 배분 등 다양한 논의가 이루어져야 함.

이러한 기업별 실노동시간 단축을 논의, 추진하기 위해서는 기업별로 노사의 노동시간단축위원회가 구성되어야 한다. 산업별 노동시간단축위원회는 실노동시간 단축을 위한 산업별 방안, 노동시간 단축 시의 소득 보전 문제 등을 논의해 추진함. 아울러 산별노조가 실노동시간 단축을 통한 일자리 나누기를 추진할 경우 이를 위한 산업별 노동시간단축위원회를 노사동수로 20명 내외에서 구성하여야 함.

3-2-3 연장근로의 제한과 휴일·휴가의 확대

실노동시간을 단축하기 위해서는 다양한 조치들이 병행될 필요가 있음. 이를 위해서 최소한 ㄱ) 초과노동시간의 제한 및 예외 허용 사업 폐지, ㄴ) 휴일·휴가의 확대 등의 방안이 중층적으로 시행되어야 함.

일본에서는 경제대국이면서도 생활빈국, 장시간 노동국가라는 불명예를 씻기 위해 87년부터 당시 주당 41.3시간(연간 2,192시간)의 노동시간을 1,800시간대(주35시간)로 단축할 것을 목표로 정한 바 있음. 이를 위해 ㄱ) 노동기준법을 개정하여 주40시간노동제를 도입하고, ㄴ) 노동시간 단축 촉진을 위한 임시조치법을 제정하고 노동시간단축위원회 등을 구성하였으며, ㄷ) 시간외, 휴일노동의 법정할증률을 인상하고 연장노동을 제한하며, ㄹ) 연차유급휴가를 전부 사용토록 하고, ㅁ) 학교수업을 주5일제로 확대해 나가는 등의 방안을 적극 추진하였음. 그 결과 94년에는 주 37.6시간(연 1,960시간)으로 노동시간을 단축했음.

이에 민주노총도 실노동시간 단축을 위한 대대적 운동을 전개해나가야 할 시점임.

3-2-4 연장 근로 상한제

한국의 장시간 노동의 가장 주요한 원인은 긴 법정노동시간과 함께 지나치게 긴 초과노동시간임. 한국노동연구원의 자료에 따르면 한국의 초과노동시간은 97년 현재 352시간으로 다른 나라의 초과노동시간에 비해 크게 많음. 장시간 초과노동의 해소는 노동자의 건강을 개선하고, 산재를 예방하며, 휴식과 개인활동을 위한 적절한 시간을 제공하는 등 노동자의 삶의 질을 높임. 또 지나친 초과노동시간의 단축을 통해 근대적 산업에 걸맞은 보다 효율적인 작업

관행을 채택하도록 유인하는 동기가 되기도 함.

<표 14> 주요국의 노동자의 연간 초과노동시간

(제조업 생산직, 1997년 기준)

한국	미국	일본	영국	독일	대만('96)
352시간	250시간	179시간	187시간	68시간	196시간

※ 자료 : 한국노동연구원, 근로시간 단축의 쟁점과 과제, 2000.7

초과노동을 줄이는 데 있어 가장 중요한 것은 초과노동 제한을 강화하는 것임. 97년의 근로기준법 개정에 의해 하루 12시간, 일주일 52시간의 총 노동시간 상한선을 두도록 되어 있으나 이는 지나치게 김. 또한 연 단위의 상한선 규제가 없어, 실효를 거두기 힘들. 따라서 단체협약에서 연간 초과노동시간 제한을 강화하고, 월단위, 연단위 초과노동시간 제한 조치를 병행해야 함.

법정 기준근로시간이 줄어들기는 하였으나 단축된 시간을 그대로 일하고 다만 연장근로로 할증 수당을 받을 경우에는 실노동시간이 단축되지 않음. 외국의 경우 대개는 연간 노동시간이 1,800시간대이며 독일, 네덜란드, 프랑스 등은 1,350~1,450시간대에 이르고 있다. 민주노총은 연간 노동시간을 1,800시간을 목표로 우선적으로 2,000시간 이내로 축소하는 것을 과제로 정하고 있으며 이것을 위해서는 연장근로 한도를 제한하는 것이 필요.

연장근로 한도 제한을 효과적으로 하기 위해서는 일, 주, 월, 년 단위로 한도를 정하는 것이 매우 중요한데 최소한 일2시간, 주8시간, 월30시간, 년200시간을 한도로 정할 것을 목표로 하여야 함.

연 노동시간을 OECD국의 수준을 참고로 하여 연 2,000시간 달성을 목표로 한다면, 연 단위 초과노동시간은 200시간 이내가 되어야 함([표 51]). 이를 기준으로 하면 연 단위 초과노동을 연 200시간, 한 달 30시간, 일주일 8시간으로 제한하는 것이 필요함.

더구나 연차휴가가 실제 22일이 되지 않거나, 사용할 수 없을 시 초과근로를 200시간으로 줄인다 하더라도 연간근로시간은 훨씬 늘어나게 됨. 따라서 연 단위 초과노동 단축이 필요함.

<표 15> 연 2,000시간 목표시 초과노동 상한선

구분	일수(시간수)	비고
1년 총일수(가)	365일	
1년 휴일휴가일수(나)	140일	주휴 104일, 연월차 22일, 공휴일 14일
1년 근무일수(가)-(나)	225일	
1년 정상노동시간	1,800시간	225일×8시간
1년 초과노동 상한	200시간	2,000시간-1,800시간

※ 주 : 주5일 근무제 실시를 전제, 공휴일수에서 중복휴일 제외함.

연장근로 한도를 주8시간 월30시간, 연200시간 이내로 함. 각 연맹은 실노동시간 단축을 위한 3개년 계획을 세워 주8시간 월30시간, 연200시간 연장근로 한도를 세워나가야 함.

3-2-5 연속 2주 이상 연속 연차휴가 보장 및 실사용

서구의 노동시간 단축 역사를 되돌아봤을 때, 기준노동시간 단축과 함께 유급휴일의 증대는 일관된 경향임. 이미 대부분의 선진국에서 연 4주 이상의 유급휴가가 보장되어 있으며 이는 점점 길어지고 있음. 유럽연합(EU)은 노동시간에 관한 지침을 통해 일 년에 최소 4주의 유급 휴가를 주도록 명시하고 있음. 유럽노동조합연맹(ETUI)은 이미 1979년에 연간 6주 유급휴가를 목표로 설정했는데 이는 이미 많은 나라와 산업에서 달성되었고, 유급휴가일수는 점점 길어지고 있음.

실노동시간 단축을 위해 중요한 것은 연(월)차 휴가를 제대로 쉬는 것임. 그러나 우리나라에서 연차휴가의 실제 취득률은 매우 낮음. 이처럼 유급휴가의 실제 취득률이 떨어지는 이유는 연월차휴가의 취득조건이 매우 까다롭고, 휴가사용의 재량권이 없으며, 연속휴가사용이 어려워 휴가취득의 실익이 적고, 휴가에 따른 수당손실이 많으며, 일이 많아서 휴가를 사용할 경우 동료에게 피해를 미칠 우려 등 때문임.

휴가 취득률을 높이기 위해서는 연속휴가 사용을 제도화해야 함. 이와 관련 ILO 조약은 “분할된 연차유급휴가 중 한 번은 적어도 2주 동안 중단되지 않는 기간으로 구성한다”(제32호 제8조)고 규정하고 있다. 따라서 이를 단협에서 제도화하여 연차유급휴가 가운데 적어도 한 번은 2주이상의 연속휴가가 보장되도록 해야 함.

또한 ILO 조약은 “연차유급휴가를 부여받는 데 필요한 최소근무일수 기간은 6개월을 넘어서는 아니된다”(제132호 제5조)고 규정하고 있음. 따라서 현재 1년 이상으로 되어 있는 연차휴가 부여 기준을 6개월 이상 근속한 노동자로 낮춰야 함.

연차휴가에 대한 자유사용권과 더불어 사용자의 시기변경권을 인정하지 않도록 함

노동자의 휴가사용 재량권을 높여 특별한 사정이 없을 경우 노동자가 청구하는 휴가에 대해 이를 보장하도록 하고 단체협약에 이를 포함하도록 해야 함. 연초에 전체 노동자의 연간휴가 사용계획을 수립하여 계획적인 휴가부여가 되도록 하여야 함.

노동자가 청구한 시기에 연차휴가를 부여하는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 사용자로 하여금 그 시기를 변경할 수 있도록 하고 있으나(법 제59조 제5항) 이것은 사용자에 의해 악용될 소지가 매우 많으므로 단체협약으로 시기변경권을 인정하지 않도록 함.

부득이 사용자의 시기변경권을 인정할 경우에도 최소한 기존 월차휴가일수 분에 해당하는 12일에 대해서는 시기변경권이 없음을 명문화 함

개정 전 근로기준법에 의하면 휴가에 대한 사용자의 시기변경권은 연차휴가에 대해서만 인정되었고 월차휴가에 대해서는 인정되지 않았음. 따라서 부득이 사용자의 시기변경권을 인정할 경우에도 최소한 기존 월차휴가일수 분에 해당하는 12일에 대해서는 시기변경권이 없음을 명문화하도록 함.

3-2-6 교대제 개편

주당 법정노동시간이 주40시간제가 되더라도, 연월차 휴가가 20일이 넘더라도 실질적인 노동시간 단축이 이루어지지 않는 사업장이 많음. 소위 교대제 근무형태가 그러함. 교대제는 대부분 24시간 근무형태를 취하고 있어서 법정 노동시간을 지키고 싶어도 근무형태가 바뀌지 않는 한, 지속적 근무와 장시간 노동을 할 수 밖에 없는 구조적 조건을 가지고 있음.

특히 우리나라는 교대제 근무형태비중이 매우 높음. 2003년 노동연구원 5인 이상 사업체 상용근로자중 16.1%가 교대제를 실시하고 있어 1998년 OECD 보고에 의하면 유럽 11개국 평

균 교대근무자 비율 8.1%에 비하면 두 배나 되는 월등히 높은 수치임.

2003년 노동연구원의 임금구조통계조사 5인 이상 사업체 상용근로자를 대상으로 교대제 실시여부에 대한 결과임. 산업별 전체 노동자들 중 16.1%가 교대제를 실시하는 사업장에 다니고 있는 것으로 나왔고, 부동산 임대업이 가장 많아 48%, 운수업이 40.7%, 보건사회복지사업에서 종사하는 노동자들이 27.5%, 전기가수도업이 21.1%, 숙박음식업이 20.1%, 제조업이 18.9% 등등의 노동자들이 교대제하에서 일을 하고 있는 것으로 나타났음.

<표 16> 전 산업 5인 이상 상용근로자의 교대제 종사 여부

	미실시	실시	전체	근로자비율
농/임/어/광업	26,865	3,812	30,677	12.4
제조업	2,063,835	481,129	2,544,964	18.9
전기가수도업	35,345	9,447	44,792	21.1
건설업	352,729	5,593	358,322	1.6
도소매업	571,054	30,348	601,402	5.0
숙박음식업	151,107	38,054	189,161	20.1
운수업	260,100	178,665	438,765	40.7
통신업	77,891	4,871	82,762	5.9
금융보험업	358,294	1,734	360,028	0.5
부동산임대업	96,152	88,661	184,813	48.0
사업서비스업	520,057	70,105	590,162	11.9
교육서비스업	324,739	1,292	326,031	0.4
보건사회복지사업	222,304	84,121	306,425	27.5
기타서비스업	183,076	5,873	188,949	3.1
전체	5,243,548	1,003,705	6,247,253	16.1

* 자료 : 임금구조통계조사, 2003

또한 1998년 민주노총 가입조합을 대상으로 한 단협실태조사 결과 교대제 시행을 단체협약에 명문화하고 있는 비율은 22.1%에 이르고 있음. 이 가운데 3조3교대가 14.1%로 가장 많고, 다음은 2교대 4.3%, 4조3교대 1.7%, 3조2교대 0.3% 등임. 대기업에서 명문화 비율이 상대적으로 높고, 비제조업은 3교대 비율이, 제조업과 대기업은 4조3교대 비율이 상대적으로 높은 편임.

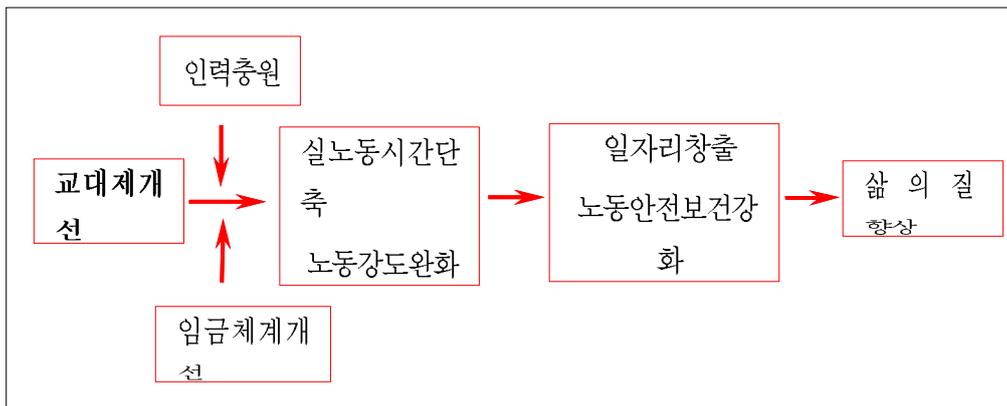
<표 17> 교대제 시행 사업장 현황

		사례수	규정없음	2교대	3조3교대	2,3교대병행	4조3교대	3조2교대	기타
전체		349	77.9	4.3	14.1	0.6	1.7	0.3	1.1
산업	제조업	140	76.4	10.0	7.8		3.6		2.1
	비제조업	209	78.9	0.5	18.2	1.0	0.5	0.5	0.5
규모	대기업	114	71.1	8.8	13.2		4.4	0.9	1.8
	중소기업	235	81.3	2.1	14.5	0.9	0.4		0.9

* 1998년 말 현재 민주노총 가입노조 실태조사에 응답한 349개 노조 중 교대제 실시현황

교대제를 실시하는 기업의 경우, 대다수가 야간 노동이 일상화되어 있으며 장시간 노동, 휴무일의 단축, 교대제변경에 따른 생리리듬의 파괴와 건강 악화, 수면장애로 인한 기대수명의 악화, 가정생활과 사회생활의 파괴 등이 일어나고 있음.

<그림 4> 교대제 개선의 목표



교대제 개편은 정리하고 중심의 구조조정에 맞서는 대안적 정책이며, 기만적 노동시간단축에 맞서는 현장대안임. 직접적 목표는 실노동시간을 단축하고 노동강도를 완화하는 것이며 이는 필연적으로 새로운 인력충원과 임금체계개선을 동반해야 함. 교대제 개선으로 줄어드는 초과근로시간은 증원으로 메워져야 함. 새로운 인력충원(일자리창출)은 현장의 조건에 따라 비정규직을 일차적인 대상으로 하여 비정규직의 정규직화로 연결하여야 함. 이는 교대제 개선 문제를 한국사회 전체의 문제인 비정규직 문제해결의 한 대안으로 제출할 수 있음을 의미함.

실노동시간의 단축은 법정노동시간의 단축과 함께 초과노동시간의 단축이 관건적 요소임. 또한 교대제 개선으로 발생하는 초과근로수당 축소분은 기본급(정액임금) 비중을 높이는 방향으로 개선되어야 함. 교대제 개선과정에서 바로 이 부분 즉 인력충원과 임금체계개선이 노사간의 핵심적인 대립점이 될 것임. 따라서 올바른 인력충원과 임금체계의 개선은 교대제 개선

의 조건이면서 목표임.

결론적으로 교대제 개선사업은 노동안전보건 증진, 여가선용을 통한 자기개발, 일자리창출을 통한 고용안정을 강화하는 방향으로 추진되어야 하고, 이는 곧 노동자의 삶의 질 향상으로 나아가는 것임.

교대제 개편과 학습조직 개편 등의 컨설팅 사업을 진행하고 있는 뉴패러다임센터에서 진행한 교대제 개편 및 학습조직 개편의 사례를 보면, 일자리 창출과 노동조건 개선, 생산성·수익성 향상의 효과가 잘 드러나 있음. 구자숙 경희대 교수에 따르면, 설문조사에 참가한 38개 기업에서 신규고용 18.42%, 노동시간 단축 10.44%, 산재감소 25%의 효과와 더불어 수익도 26.51%가 늘어났음. 결국 교대제 개편을 통해 노동조건 개선과 일자리 창출, 수익성 향상을 함께 달성할 수 있음.

<표 18> 뉴패러다임사업에 따른 교대제 및 학습조직 개편의 효과

주 제	소 주 제	성 과
일자리 창출	신규고용 발생	66.66%
	신규고용 규모	18.42%
노동조건 개선	근로시간 단축	10.44%
	휴무일 단축	18.67%
	산재사고 감소	25%
생산성·수익성 개선	생산량	5.61%
	매출액	6.88%
	이익	26.51%

* 자료 : 구자숙 경희대 교수, 2007년. 『뉴패러다임사업의 성과 및 발전방향』에서 요약

교대제 개편을 위해서는 노사간의 원칙적 합의와 더불어 새로운 근무형태개편을 위한 연구용역의 발주, 그리고 이에 기반한 새로운 근무형태와 인력개편에 대한 합의가 이루어져야 함. 위의 사례에서 보듯이 이 과정은 수년에 걸쳐 진행될 수밖에 없으며 노사간의 힘관계와 대중적 설득력에 기초하여 이루어지게 되어 있음.

3-2-7 사업장·라인·부서별 근로시간의 공정분배

생산감소에도 불구하고 주문량에 따라 사업장내 라인별/부서별 물량편차가 존재하는 것이 현실이며 우리 노동자 내부에 사업장·라인·부서별로 근로시간을 공정분배하여 일자리 나누기가 이루어져야 함. 혼류생산이 가능한 곳부터 물량이동을 통해 생산량 조정하고 중장기 수요예측에 따라 설비투자 및 개선을 통해 물량나누기를 실현해야 함.

둘째, 생산효율성 지표(UPH/깍수)의 조정을 통해 가동시간을 최대한 확보해야 함. 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 점에서 물량이 많은 부서나 사업부의 잔업과 특근에 타 부서와 사업부 노동자가 한시적으로 일할 수 있도록 하는 연장노동의 공정할당제도를 실현해야 함.

98년 정리해고반대투쟁 당시 현대자동차 노동조합은 노동시간 단축 및 순환휴가 근무형태 변경에 따른 일자리 나누기를 제안하면서 다음 표와 같이 일감이 많고 적은 부서별 격차를 축소하는 방안을 제안한 바 있음. 이러한 부분을 원용하면 기업별로 근로시간을 공정배분할 방안을 마련할 수 있음.

<표 19> 1998년 현대자동차 노동조합의 일자리 나누기 개념도

현재 작업방식		노조가 제안한 작업방식	
일감 많은 곳 1인당 월소득: 127만원 생산: 19,200대	일감 적은 곳 1인당 월소득: 90만원 생산: 7,680대	일감 많은 곳 1인당 월소득: 109만원 생산: 20,160대	일감 적은 곳 1인당 월소득: 105만원 생산: 6,720대
주간조	주간조	조근조	조근조
정취 8시간 잔업 2시간		정취 7시간	정취 7시간
야간조	야간조 휴가 통상급 70%	주근조	휴가자, 임금 발생하지 않음
정취 8시간		정취 7시간	
야간 2시간		야간조 정취 7시간	

당시 노조는 ① 현재 작업방식에 따른 총 작업시간 28시간(20+8시간)을 일자리나누기를 통해서도 28시간(21+7시간)으로 그대로 유지할 수 있으며, ② 현재 3개조 1,500명 근무와 1조 500명 휴무자가 존재하지만 제안한 방식에 따르면 4개조 2,000명이 모두 근무할 수 있으며, 또한

③ 현재 작업량에 따른 월소득격차 37만원을 제안한 방식에 따라 4만원으로 좁힐 수 있다고 제시한 바 있음. 다만 1인당 월소득이 6.2% 감소한다는 점과 몰량조정을 위한 집단 월차휴가 사용시 추가적으로 수당이 3% 감소하지만 이를 노동자들이 감내한다면 일자리 나누기를 통해 고용안정을 이룰 수 있다고 제안하였음. ※

경제위기하의 고용정책의 방향

이병훈 / 참여연대 노동사회위원회 위원장

I. 방향

고용위기 극복을 위해서는 단순한 고용정책만으로는 불가능하며 경제산업정책, 고용정책, 복지정책의 결합에 의한 총체적 접근이 필요함

1. 위기극복을 위한 경제산업정책

- 달러 의존, 미국 의존, 해외자본 의존 경제체제의 개혁
- 지나친 수출주도형 성장전략으로부터 수출-내수의 균형, 성장-복지의 균형전략으로 전환
- 시장만능주의로부터 시장실패에 대한 적절한 개입과 지원으로 선회
- 토목건설투자, 부동산 경기촉진에 집중되어 있는 위기극복 대책을 인적자원투자, 사회적 투자(교육, 의료, 환경 등), 혁신형 중소기업 지원 등으로 방향 전환
- 고소득층에 대한 감세정책 폐기, 서민중산층 지원확대와 고소득층·자산층에 대한 조세·사회보험료 부담 강화 등을 통한 '고통의 공정한 분담' 요구

2. 위기극복을 위한 고용정책

- 극단적인 노동시장 유연화 정책의 중단 및 비정규노동자 고용안정화 정책 강화(비정규직

- 고용유지 및 정규직화를 위한 인센티브 제공, 특별지원기금 조성)
- 공공부문 등의 고용조정 중단, 해고에 직면한 노동자에 대한 지원 강화
 - 노동시간 단축, 교대제 개선 등 일자리나누기를 통한 고충분담에 대한 지원 확대
 - 사회적 일자리, 사회적 기업 등에 대한 대폭적인 지원으로 새로운 일자리 창출
 - 고물가에 따른 실질임금, 근로복지의 축소 방지를 통한 노동자 구매력 확보로 내수 수요 확보
- 위기상황에 대한 선제적인 실업대책예산 증액

3. 위기극복을 위한 복지·사회정책

- 실업급여 기간 연장, 대상자 확대 및 실업급여 미가입자에 대한 대책 강구
- 복지예산 삭감의 중단 및 전 국민에 대한 최저소득보장정책 도입 등 사회안전망 강화
- 비정규노동자에 대한 사회보험 확대 실시, 주택, 교육, 의료 등 긴급지원 대책 강구

II. 정책 과제

1. 전국민실업안전망 도입

1-1 현황

- 고용보험제도는 1998년 경제위기 이후 적용범위를 확대하여 현재는 1인 이상 사업장과 일용직노동자에게까지 적용되고 있으나 실질적으로는 광범위한 사각지대 존재함. 고용보험의 사각지대 규모는 고용보험 적용대상이나 미가입자, 15시간미만 근로자·특수형태근로자·가사근로자 등과 같은 고용보험 비적용대상자, 영세자영업자, 신규실업자, 실업자 중 구직급여를 받지 못하는 사람까지 포함해 약 800만 명이 넘을 것으로 추정됨.

<표 1> 2009년 1월 현재 고용보험 관련 취업자 수 현황 추정치(단위: 만 명)

전체취업자수		2286만
임금 근로자	임금근로자수	1605만
	고용보험적용대상자	1130만
	고용보험가입자수	934만
	고용보험 적용대상이나 미가입	196만
	고용보험 비적용대상 1)	165만
비임금 근로자	비임금근로자수	681만
	자영업자(무급가족종사자 제외)	559만
	영세자영업(고용인이 없는 자영업) 2)	412만
실업자	신규실업자	4만
	실업자중 구직급여를 받지 못하는 계층	46만

주 1) 임금근로자 중 적용제외대상자는 공무원과 사립교직원, 우체국직원, 5인 미만 농림어업종사자, 65세 이상 근로자(2007년 이후 부분적으로 고용보험 적용), 15시간 미만 근로자, 특수형태근로자, 가사근로자 등임. 이 중에서 공무원과 사립교직원, 우체국직원 등만이 실직 시 소득상실의 위험을 보호받고 있는 계층이라고 할 수 있음 이 부분을 제외한 수치임.

2) 영세자영업의 경우, 일반적으로 종업원을 고용하지 않거나 종업원 5인 미만을 고용한 자영업자로 정의되나, 본 표에서 종업원을 고용하지 않은 자영업자로 한정하였음

출처: 전병유, 2009년, '심화되는 경제위기 어떻게 대응할 것인가?'

- 또한 고용보험미가입, 이직사유미충족, 피보험기간미충족 등으로 실제 일자리를 잃은 사람이 실업급여를 받는 비율은 40%에 불과하며, 짧은 수급기간(평균 4개월에 못 미침), 낮은 소득대체율 등으로 현재 실업급여는 실업자의 실질적인 생계 보조수단으로 제 기능을 하지 못함.

1-2 문제점

- 정부의 고용안전망 대책은 개별연장급여 연장, 영세자영업자 실업급여 임의가입 추진, 실업급여-자활급여 사각지대의 미취업 근로능력자에 대한 저소득층 훈련·취업지원 패키지 사업, 실직가정에 대한 생계비, 의료비, 장례비 등 생활안정자금의 장기저리융자 정책 등으로 이루어져 있음.
- 정부의 고용안전망 관련 정책 대부분은 기존 정책을 확대한 것임. 새로 도입된 '저소득층 훈련·취업지원 패키지' 사업의 경우에도, 전체 사업 규모가 작고, 급여인센티브가 매우 빈약하며, 집중적인 고용서비스를 위한 고용인프라가 충분히 준비되어 있지 않아 정책 효과가 극히 제한적일 수밖에 없음. 결국, 경제위기로 가장 먼저 타격을 입게 될 고용안전망의 사각지대에 있는 계층들에 대한 정책이 취약함.
- 정부는 고용보험의 제도적 한계에 대해 임시적 조치(생계비 지원, 체당금 지원, 연장급여확대 등)로 대응하고 있으나, 경제위기가 장기화될 것으로 볼 때 임시적, 한시적 정책의 한계는 곧 드러날 것임.

1-3 대안 : 전국민에게 실업안전망 제공

- 고용시장 악화로 '100만 실업자 시대'가 현실화되고 있는 만큼 실직과 폐업으로 소득이 상실된 사람 누구나 보호받을 수 있도록 '전국민실업안전망'을 제도적으로 도입해야 함. 이를 위해서는 ▷고용보험 가입자에 대한 실질적인 실업안전망 제공 ▷고용보험 사각지대에 대한 실업안전망 제공 ▷고용보험 적용대상이나 가입되어 있지 않은 계층에 대한 실업안전망 제공이 이루어져야 함.

1-3-1 고용보험 가입자에 대한 실질적인 고용안전망 제공

- 실업급여 기능을 강화하기 위해 ▷급여기간을 3~8개월에서 6~12개월로 연장 ▷피보험기간 요건을 현행 '18개월 내 6개월 이상 고용보험 가입'에서 '18개월 내 3개월 이상 가입'으로 완화 ▷대기기간 설정 및 활성화 조치를 전제로 한 자발적 이직자 실업급여 적용 등으로 실업급여제도를 개선해야 함.
- 이러한 조치를 통해 실업급여 수급률을 현행 40%에서 50% 수준으로 높일 경우, 실업급여 수급자 수는 매월 35만 명에서 45만 명 수준으로 늘어남. 이 경우 매월 추가 인원 10만 명

에 대한 구직급여 예산으로 연평균 9,000억 정도 소요됨. 재원은 고용보험료 인상과 정부의 기금 출연으로 충당.

- 연 소요예산 : 10만 명 × 75만원(월평균 구직급여) × 12개월 = 약 9,000억원

<표 2> 실업급여제도 개선방안

구분	현행	개선방안
지급기간	3~8개월	6~12개월
피보험기간 요건	18개월 내 6개월 이상 고용보험 가입	18개월 내 3개월 이상 가입
대상	자발적 이직자 제외	자발적 이직자 포함
수급률	40%	50%

1-3-2 고용보험 사각지대에 대한 고용안전망 제공

- 조건부 한시적 실업부조 제도 도입을 통한 고용보험 적용제외계층에 고용안전망 제공.
- 영세자영업자, 신규실업자 등 폐업 또는 실직으로 소득이 상실된 사람에게 실업수당 지급.
- 실업수당은 ▷최저생계비의 150% 미만 계층(약 200만 명)에게 ▷최저임금의 70%인 58만원을 ▷5개월(평균미취업기간)간 지급함.
- 전액 정부일반재정에서 출연하고, 경제위기시기에 한시적(2년)으로 운영.
- 실업수당 수혜 이후 취업 시 고용보험가입을 의무화함. 즉 임금근로자에게는 적극적인 구직활동과 직업훈련을 의무화하고, 자영업자에게는 실업수당 수급 이후 창업 또는 취업 시, 고용보험 가입을 의무화함.
- 연 소요예산 : 200만 명(대상자) × 30%(실직확률 또는 폐업확률) × 585,200원(최저임금의 70%) × 5개월(평균미취업기간) = 1조7,556억원

※ 2009년도 법정최저임금 기준 836,000원 (시급 4000원, 주 40 시간, 월 209시간)

1-3-3 고용보험 적용대상이나 가입되어 있지 않은 계층에 대한 고용안전망 제공

- 고용보험 미가입자의 고용보험 가입 촉진을 위해 고용보험 가입 중소기업사업장의 사용자 와 근로자에 대한 사회보험료를 한시적으로 면제해줌.
- 매년 고용보험 미가입자 196만 명 중 1/3씩 가입한다고 가정하고, 이들의 상당부분이 저소득층임을 감안하여 평균임금을 120만원으로 상정, 여기에 사회보험료를 16.9%를 적용하여 12개월 면제할 경우 소요예산은 약 1조5,740억 정도.

- 연 소요예산 : 196만 명(고용보험 미가입자) × 0.33 × 120만원(평균임금) × 0.169(사회보험료율) × 12 개월 = 1조5,740억원

<표 3> 전국민실업전망 개요

구분	내 용	연간 소요예산(억원)
실업급여	실업급여 지급기간 : 6~12개월	9,000
	피보험기간 요건 : 18개월 내 3개월 이상 가입	
	대상 : 자발적 이직자 포함	
	수급률 : 50%로 확대	
실업수당	대상 : 최저생계비 150% 미만(약 200만명)	17,556
	지원규모 : 약 60만명(실업률 또는 폐업률 30% 적용)	
	실업수당 : 58만원(최저임금의 70%)	
	지급기간 : 5개월	
보험료감면	4대 사회보험료 감면	15,740
합 계		42,296

2. 비정규직의 정규직 전환 지원 대책

2-1 취지

- 정부는 비정규직법(기간제법·파견법)에 따라 정규직 전환이 시작되는 2009년 7월에 비정규직이 대량해고 될 것이라며 '비정규직의 사용기간 연장'을 통해 비정규직 고용을 유지해 주어야 한다고 주장하고 있음. 그러나 현행법에 의한 사용기간(2년) 제한 규정은 2007년 7월 이후 계약이 체결·갱신된 기간제 근로자에 대해서만 적용되므로 (고용계약 체결·갱신일이 사업장 마다 다름) 7월 실업대란은 현실적 근거가 없음.
- 사용기간 연장이 고용유지로 연결될 것이라는 근거도 없는 상황에서 비정규직 사용기간 연장은 도리어 정규직 전환 효과를 없애고 정규직을 비정규직으로 대체하는 결과만 초래할 것임. 노동시장을 안정시키고 비정규직의 고용불안을 해소하기 위해서는 사용기간 연장이 아니라 인센티브 등 적극적 조치를 통해 비정규직의 정규직 전환을 유도해야 함.

2-2 대안

- 노동부는 지난 3월 13일 비정규직법 개정안과 정규직 전환 중소기업에 대한 사회보험료 감면 특별조치법 제정을 입법예고 했음. 그러나 노동부의 사회보험료 감면 대책은 지원액

이 너무 작을 뿐만 아니라 비정규직 사용기간 연장이라는 상반된 대책으로 인해 정책효과가 떨어짐. 즉 비정규직을 4년 범위 내에서 고용할 수 있게 된 사용자 입장에서는 월 6만 4천원을 지원받기 위해 정규직 전환에 따른 임금상승을 부담할 이유가 없음. 더욱이 정부가 특별법을 입법예고하고도 추경예산에 정규직 전환지원금을 전혀 반영하지 않은 것은 정규직 전환에 대한 정부의 정책의지를 의심케 하기에 충분함.

- 정부는 비정규직법 개정안을 철회하고, 적극적인 인센티브 조치를 통해 비정규직의 정규직 전환을 유도해야 함. 이를 위해 정부는 10만4천명 대한 정규직 전환지원금으로 2,662억을 추경 예산에 우선적으로 반영해야 할 것임.

<표 4> 기간제 근로자의 정규직 전환 대책 비교

비교	참여연대 안	정부 안
지원 대상	5~299인 사업장	5~299인 사업장
지원내용	정규직과 비정규직간 임금격차 분(50만원) 지원	사업주 부담 4대 사회보험료 (노인 장기요양 보험 포함)의 50% 지원
지원기간	12개월	2년
총 지원규모	21만7천명	22만 명
총지원액	13,000억	3,460억
1인당 총지원액	600만원	155만원
1인당 월평균지원액	50만원	6만4천원
2009년 지원규모	10만4천명	-
추경예산	2,662억	-

2-3 지원대상 규모 및 소요예산 추계

2-3-1 기본전제

- 정규직(무기계약근로 포함) 전환 대상은 2년 이상 근속한 기간제 근로자로 한정

2-3-2 기간제 근로자 정규직 전환 규모의 추계

- 2008년 8월 경제활동 부가조사 자료를 활용해 2009년 7월 시점에 사용기간(2년) 제한 규정이 적용되는 기간제 근로자의 규모를 단순 추계하면 아래와 같음.

<표 5> 기간제 근로자의 정규직 전환 규모 추계

기간제 근로자의 근속기간 분포 (2008년 8월 경찰부가조사 기준)					2009년 7월 이후 2년 이상 근무한 기간제 근로자 지원 규모		
취업시점		2008년 8월 기준 근속 수 (개월)	5~299인 사업체 (단위: 천명)	전환비율	전환 시점		5~299인 사업체 전환대상규모 (천명)
2007년	6월(이전)	-	715	7.4%	2009 년	7월*	52.9
2007년	7월	13	25	65.4%		2009 년	7월
	8월	12	18		8월		11.8
	9월	11	24		9월		6.2
	10월	10	22		10월		5.7
	11월	9	18		11월		4.6
	12월	8	25		12월		6.5
2008년	1월	7	47	25.8%	2010 년	1월	12.1
	2월	6	36			2월	9.3
	3월	5	90			3월	23.2
	4월	4	50			4월	12.9
	5월	3	54			5월	13.9
	6월	2	45			6월	11.6
	7월	1	118			7월	30.4
총합계			1287		합계	217.5	

* 2007년 7월 이전에 입사한 사람으로 2009년 7월 근속기간 25개월 이상인 근로자 지원규모
출처: 통계청, 2008년 8월 『경제활동인구 부가조사』 패널조사

<표 6> 기간제 근로자의 1년 후 전환 비율 (3년 평균, %)

구분	근속기간 1년 미만	근속기간 1년 이상
동일직장, 정규직	2.4	7.4
동일직장, 비정규직	25.8	65.4
직장 이동, 정규직	9.5	6.8
직장 이동, 비정규직	28.6	11.3
비임금근로자	3.9	2.4
실업, 비경찰	14.3	6.8

출처: 통계청, 『경제활동인구 부가조사』 패널자료 재구성

- 2009년 7월, 25개월 이상 근무한 기간제 근로자 전환
- 2009년 7월 현재, 기간제법의 시행(2007년 7월) 이후 고용계약을 갱신 또는 재계약 하지 않았으나 근로기간이 이미 25개월 이상인 기간제 근로자(총 71만5천명)의 경우에는 재계약이 가능하여 법 적용에 따른 정규직 전환이 2년간 유예될 수 있음. 그러나 조기 정규직 전환을 희망하는 사업체에 대해서는 지원대상으로 포함.

- 전환 규모는 <표 6>에 따라 1년 이상 근속한 기간제 근로자가 동일직장에서 정규직으로 전환된 비율(7.4%)을 적용할 경우 52.9천명으로 추산.

- 지원대상 : 715천 명(2007년 6월 이전 취업한 근로자) × 7.4% = 52.9천명

○ 2009년 7월, 이후 근로기간이 24개월을 경과한 기간제 근로자 전환

- 2009년 7월 이후 매월 근속기간이 24개월을 경과하는 기간제 근로자 규모는 조사시점(2008년 8월)을 기준으로 근속기간이 1년 미만인 기간제 근로자(2007년 9월~2008년 7월에 취업한 근로자)와 1년 이상이 기간제 근로자(2007년 7월~ 8월에 취업한 근로자)로 구분해 <표 6> 근속기간 1년 미만 근로자가 1년 후 동일직장에서 비정규직으로 머무를 비율(25.8%)과 근속기간 1년 이상 기간제 근로자가 1년 후 동일직장에서 비정규직으로 머무를 비율(65.4%)을 각각 적용하여 추계할 수 있음.

- 지원대상 : 43천명(2007년 7월~8월에 취업한 근로자) × 65.4% + 529천명(2007년 9월~2008년 7월에 취업한 근로자) × 25.8% = 164.6천명

○ 총 지원 규모

- 총 지원 규모 : 52.9천명 + 164.6천명 = 217.5천명

2-3-3 정규직 전환 지원예산 추계

- 정규직 대비 기간제 근로자의 임금 차이를 보전하는 취지에서 5-299인 사업장 정규직과 기간제 근로자의 월평균 임금차액인 50만원을 12개월간 지원

- 소요예산 : 217.5천명 × 50만원 × 12개월 = 1조3천억원

- 217.5천명에 대한 정규직 전환은 2009년부터 2010년에 걸쳐 단계적으로 적용되므로 2009년 7월부터 12월까지 고용계약 기간이 2년을 경과할 것으로 추정되는 10.4천명의 기간제 근로자에 대한 지원예산 2,662억을 추경예산에 반영해야 함

<표 7> 2009년 7월~12월 5~299인 사업장 정규직 전환 지원예산 추계

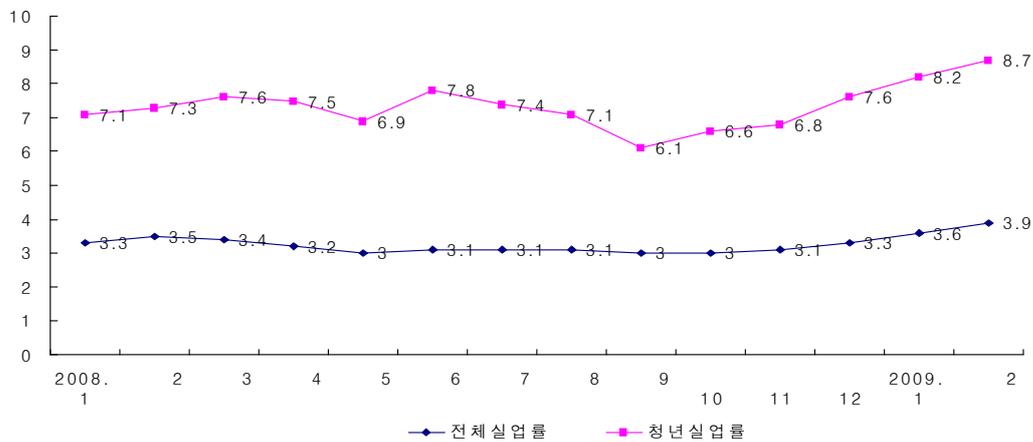
구분	지원대상(천명)	지원기간(개월)	1인당 지원금(만원)	지원액(억)
7월	69.3	6	50	2,079
8월	11.8	5	50	295
9월	6.2	4	50	124
10월	5.7	3	50	85.5
11월	4.6	2	50	46
12월	6.5	1	50	32.5
합계	104.1	-	-	2,662

3. 청년실업 대책

3-1 현황

- 2009년 2월 취업자수는 22,742천명으로 1년 전보다 14만2천명(0.6%) 감소하였고, 전체 취업자 규모는 지난해 12월에 이어 3개월 연속 마이너스 성장을 기록 하는 등 고용사정이 날로 악화되고 있음.

<그림 1> 청년층 실업률 추이



출처: 통계청, 2009년 2월 고용동향

- 특히 2009년 2월 청년층(15세~29세)의 취업자수는 3,915천명으로 1년 전보다 19만6천명(5%)이나 감소하는 등 청년실업률은 전체실업률(3.9%)의 2배 이상 높은 수치(8.7%)를 기록하고 있음. 더욱이 취업 준비자, 니트족(NEET: Not in Education, Employment or Training) 등을 고려한다면 청년실업은 매우 심각한 상황임.

- 청년층 중에서도 15~19세의 실업률이 11.6%로 가장 높게 나타나고 있으므로 청소년·고졸 이하 저학력자 등 취업이 특히 어려운 청년층에 대한 광범위한 지원 프로그램이 절실히 필요함. 즉 청년층에게 직업진로탐색·직업훈련·취업알선 등 종합적인 고용지원서비스를 제공하여 이들의 취업을 촉진하고 사회생활에 적응할 수 있도록 지원해야 함.

3-2 문제점

- 정부의 청년실업대책은 대졸 미취업자를 대상으로 일자리 지원대책(인턴제)과 청년취업에 로츠을 대상으로 한 직업훈련 지원대책(청년 New Start 프로그램)이 핵심임. 최근 정부는 청년층 고용사정 악화에 따라 추경안에서 청년층 일자리와 교육·직업훈련 지원대책을 확대했음.
- 그러나 추경안에 포함된 정부의 청년층 일자리 대책은 인턴제 확대(1만 7천명), 대졸 미취업자 조교 채용(7천명), 학습보조 인턴교사 채용(2만 5천명) 등으로 6개월, 1년짜리 단기 일자리임. 이러한 일자리는 대체로 저임금으로, 인턴제는 1인당 지원 예산이 537만원으로 월평균 45만원, 대졸 미취업자 조교는 1인당 지원 예산이 461만원으로 월평균 38만 원의 일자리임. 특히 학습보조 인턴 교사의 경우는 1인당 지원예산이 191만원에 불과해 월평균 15만 원 일자리로 아르바이트 수준에도 못 미치는 것임.
- 청년취업에로츠을 대상으로 한 New Start 프로그램 또한 지원규모를 1만 명에서 1만5천명, 예산도 85억에서 176억원으로 증액하였으나 지난달 15~29세 실업자 수가 37만 명임을 고려하면 New Start 프로그램의 지원대상과 규모는 매우 부족한 수준임.

<표 8> 정부의 청년층 지원 대책

(단위: 명, 억원)

분야	내용	2009년 예산		추경예산안	
		일자리 수, 지원 대상	예산	일자리 수, 지원 대상	예산
일자리 창출	중소기업 청년인턴제	25,000	1,591*	12,000	644
	공공부문 청년인턴제	31,000	1,019	4,000	
	학습보조인턴교사 채용			25,000	478
	대졸 미취업자 조교 채용			7,000	323
	글로벌리더 양성 : 해외 취업·인턴·봉사자 양성	5,123	203		
교육 및 훈련	청년 New Start : 취업애로 청년층에게 취업지원·훈련 프로그램 제공	10,000	84	5,000	92
	대졸 미취업자 취업능력 제고를 위한 학내 교육프로그램 (Stay-in-School Program) 개설 지원			94,000	203

* 고용보험기금 606억 포함

- 유례없는 경기침체 상황에서 청년층의 소득보전을 위한 단기 일자리 대책이 병행되는 것도 중요함. 그러나 정부는 6개월, 1년 뒤면 다시 실업자가 될 수밖에 없는 임시방편적인 '단기일자리 대책'만으로 청년실업 대책의 전부를 갈음하고 있음.
- 청년실업 대책의 핵심은 지속가능한 괜찮은 일자리를 계속 만들어내는 것임. 이를 위해 정부는 공공부분과 사회적서비스 확대를 통해 청년실업을 해소하고, 노동시장 완충지대로 작용하고 있는 공공부분을 확대함으로써 경기변동에 따른 노동시장의 충격도 완화시켜야 함. 또한 취업유발계수가 높은 산업을 육성하고, 중소기업의 경쟁력을 강화하기 위한 대책을 마련해야 할 것임.

3-3 대안

3-3-1 청년고용할당제(정원의 3% 정규직 신규채용 의무화)

정부는 공공기관 청년고용할당제 의무화를 통해 날로 심각해지고 있는 청년실업 문제를 해소해야 함. 이미 정부투자기관들은 2004년 3월에 제정된 청년실업해소특별법의 적용을 받아 정원의 3%를 청년미취업자로 채용해야 하지만, 현재 이 조항은 권고사항에 불과해 정책의 실효성을 담보하지 못하고 있음. 따라서 청년미취업자 채용 대상기관을 확대하고 청년채용을 의무화함으로써 정책의 실효성을 확대해야 함.

또한 기업의 사회적 책임 차원에서라도 최소 300인 이상 사업장에 청년고용 의무를 부과해야 함. 1996년부터 2006년 사이에 300~999인 대기업은 16%의 일자리를 줄였고, 1000인 이상 사업장은 40%의 일자리를 줄였음. 대기업의 일자리 감소가 현재 고용위기와 경제위기를 키운 측면이 있으므로 300인 이상 사업장에 대해서는 최소한의 청년고용의무를 부과할 필요가 있음.

<표 9> 청년층 3% 의무고용 시 신규고용 규모 및 소요예산 추계

(단위:명,억원)

구 분		총인원 수(명)	신규채용의무고용3%(명)	연간 소요예산
공공	행정공무원 (국가 및 지방공무원)	953,352 ㉠	28,601	2,815 ㉡
	공기업 및 산하기관	249,982 ㉢	7,499	1,596 ㉣
민간	300인 이상 사업장	1,628,831 ㉤	48,865	-
합계		2,832,165	84,965	4,411

자료 : 1) 행정안전부, 「통계연보」 2007년 12월 31일 기준, 국가 및 지방공무원 포함

- 2) 2007년 결산기준, 직원정원수(임원제외), 공공기관 창의경영 시스템(<http://www.alio.go.kr>)
- 3) 사업체기초통계조사 2007년 기준
- 4) 행정안전부, 2008년도 공무원봉급표, 9급1호봉 공무원연봉급 9,841천원 적용
- 5) 기획예산처, 2008년, 116개 공공기관 대졸 신입사원 평균 기본급 21,282천원 적용

※ 사례: 벨기에 로제타 플랜

- 벨기에는 정부, 노동계, 기업간의 긴밀한 협조 속에서 의무고용제를 추진하였는데, 이른바 로제타(Rosetta) 플랜(2000년에 시행).
- 노동자 수 50명 이상인 민간 기업 고용주들은 전체 노동자의 3%에 해당하는 수를 청년실업자들로 추가 고용해야함. 의무를 위반한 기업에게는 청년 1명 당 매일 3천 벨기에프랑(약 8만5440원)의 벌금을 부과했고, 의무를 이행한 기업들에게는 신규 고용 1명당 사회보장 부담금을 분기당 2만 벨기에프랑(약 56만9600원)을 감면해줌.

3-3-2 실업수당도입

- 직업경험이 없는 청년층에게 최소한의 사회안전망을 제공해야 함.
- 직업훈련과 연계한 실업수당 제공을 통해 청년실업자의 취업을 촉진하고 사회생활에 적응할 수 있도록 지원해야 함.

3-3-3 취약 청년층 직업훈련 지원사업 확대

- 정부가 취업애로 청년층에게 지원하고 있는 취업지원·훈련 프로그램인 청년 New Start의 훈련지원비를 현실화하고 기간과 규모를 확대해야 함. ※

일자리 대책, 대안은 없는가? 토론문

이상호 / 금속노조 정책연구원 연구위원

1. 발제문에 대한 논평

- 두 분의 발제를 잘 들었다. 이병훈 교수님의 발제내용은 큰 틀에서 고용정책의 기초와 방향을 제시하고 있고, 다른 분들이 더 좋은 논평을 하실 것으로 보이기 때문에, 김태현실장님의 발제문을 중심으로 이야기하고자 한다.
- 김태현실장님은 현 경제위기국면에서 일자리나누기의 필요성을 실업급증, 인력감축위주의 구조조정, 장시간노동체제 등으로 설명하시면서 이명박 정권의 '임금삭감을 전제로 한 일자리나누기'가 얼마나 허구적인가를 사례위주로 잘 지적해주셨다. 또한 민주노총이 추진하고 있는 일자리나누기전략을 실노동시간의 단축, 고용안정특별법의 제정, 고용안정협약의 구체적 내용으로 설명해주셨다.
- 전반적인 내용에 대해 동의하면서 민주노총의 일자리나누기전략으로 제시한 내용 중 보완하고 논의해야 할 부분을 중심으로 말씀드리면 다음과 같다. 첫째, 경제위기사 노동조합의 고용정책의 핵심은 다양한 형태의 실노동시간단축방안에 있으며, 쟁점이 되는 부분은 시간 단축에 따른 임금소득을 어떻게 보전할 것인가에 있다. 김태현실장님은 임금손실분에 대한 사회적 보전방안으로 대기업의 사내유보금 출연, 고용유지지원금제도의 전면개편(노동시간 단축에 대한 정부지원 포함) 등을 제시하고 있다. 본인의 판단으로는 먼저 사내유보금의 경우 현금화가 어려운 부분이 있기 때문에 현금성자산을 포함하는 이익잉여금의 일부를 산업/업종차원의 고용안정기금으로 출연하는 방식이 좋을 것 같다. 유럽의 경험으로 볼 때, 고용세 보다는 분담금과 기금방식이 더 효과적일 수 있다.

- 또한 고용유지지원금제도의 경우 실효성측면에서 많은 문제점을 지니고 있고 사용자에게 의 해 정리해고를 위한 해고회피수단으로 악용될 소지가 많기 때문에, 이를 전면적으로 개편 하는데 동의한다. 대안으로 제시하고 있는 [조업단축급여]제도의 경우 실노동시간의 축소에 따른 실질임금의 축소분에 대해 직접 지원한다는 측면에서 더 효과적일 뿐만 아니라, 고용 유지를 위한 포괄적 보완장치를 병행한다는 점에서 유용할 것으로 보인다. 독일의 [조업단축급여]의 대략적인 내용은 토론문의 마지막에 있는 별첨자료를 참고하기 바란다.
- 둘째, 발제문에서도 인정하고 있듯이 진정한 의미의 '일자리나누기'를 위해서는 노사정의 공정한 고통분담과 함께, 노동자간의 '일자리연대' 또한 적극적으로 모색되어야 한다. 그럼에도 불구하고 아직까지 금속노조를 비롯한 민주노총은 비정규직의 해고금지, 청년노동자의 고용창출 등과 같은 선언적인 측면에서 일자리연대를 내세우고 있지만, 실천적 내용의 미비로 인해 국민들은 물론, 노동시장의 열위계층의 호응을 얻고 있지 못하다. 아직 늦지 않았다. 지금이라도 일자리지키기-나누기-만들기를 위한 노동조합의 [고용연대전략]을 구체적으로 제시하고 추진해야 한다. 그렇다면 왜 [고용연대전략]이 필요하고 그 구체적인 내용은 무엇인가? 금속노조 산하 사업장의 상황을 고려하면 다음과 같이 간략히 정리할 수 있을 것이다.

2. [고용연대전략]의 필요성

- 앞에서 발표된 두 개의 발제문에서 알 수 있듯이 정부와 사용자의 일자리나누기논리가 엄청난 문제가 있음에도 불구하고 현 경제위기국면에서 '일자리나누기'는 한국사회의 핵심적인 화두가 된 것은 사실이다. 이는 고용위기의 시대에 일자리문제는 모든 이들의 관심사항이기 때문이다. 하지만 이러한 일자리문제를 해결할 수 있는 방안에 대한 이해관계는 첨예하고 복잡한 것이 현실이다. 대기업 기존취업자는 감산과 조업단축으로 자신의 고용이 불안할 뿐만 아니라, 이러한 상황에서 나눌 일자리가 어디 있냐고 호소한다. 이와 달리 비정규직을 포함한 불안정고용계층은 임금조정에 대한 인내는 감내할 수 있지만, 일자리만이라도 지킬 수 있는 길을 찾아달라고 애원하고 있다. 또한 바늘구멍만큼이나 좁은 취업문을 뚫기 위해 학원과 도서관에서 책과 씨름하고 있는 청년들은 정부와 기업의 부실한 고용대책에 좌절하고 있을 뿐 아니라, 기존 취업자들의 고용보장요구에 허탈해하고 있다.
- 이러한 상황의 근본책임이 분명 '강부자정권'과 '재벌독점자본' 있는 것은 분명하다. 자산

및 금융 고소득자들에게 대한 누진세 확대만으로 약 20조원의 재원을 마련할 수 있고 이것으로 연봉 2000만원의 일자리를 100만개를 만들 수 있다. 또한 2008년 말 현재 10대 재벌 산하 대기업이 보유하고 있는 이익잉여금 중 현금성자산 48조의 10%만 고용창출을 위해서 사용한다고 하면, 이러한 일자리를 약 30만개를 만들 수 있다는 것은 상식이다. 또한 10대 재벌이 보유하고 있는 이익잉여금 145조 중 5%를 고사 직전에 있는 중소기업을 지원하기 위한 '상생협력기금'으로 조성하고 비정규직의 일자리지키기를 위한 '고용안정기금'으로 출연한다면, 현재 우리가 직면하고 있는 파산과 해고의 위협은 대부분 해결될 수 있다. 이 정도의 사회공헌기금 조성은 98년 이후 현대차그룹이 중소기업에게 단가인하를 통해, 그리고 정규직 대신 사내하청을 비롯한 비정규직의 투입을 통해 축적한 수익의 한 줌에 불과한 액수이다.

- 하지만 고용대란이 임박하고 이러한 위기상황의 해결을 남의 문제로만 돌릴 수는 없는 것이다. 경제위기의 위협과 고용조정피해가 사회적 약자의 고통으로 전가될 수밖에 없는 한국사회의 구조적 문제점을 누구보다도 잘 알고 있는 이들이 바로 민주노조운동의 주력군인 '대기업 정규직 노동자'들이다. 물론 위기의 근본적 책임이 정부와 재벌에게 있다는 것은 누구나 알고 있지만, 고용위기의 책임을 그들에게 묻는 것과 '또 다른 우리'를 위해서 '대기업 정규직 노동자들이 해야 할 것을 찾는 것은 다른 것이다.
- 많은 사람들은 고용위기가 닥쳐오고 있는 현 국면에서 '비정규직 우선해고 금지와 충고용 보장'을 외치고 있는 민주노조운동에게 묻고 있다. '말은 좋은 데 당신들은 비정규직의 고용안정을 위해 구체적으로 무엇을 할 거냐고, 더 나아가 '노동시간단축을 통해서 일자리를 만들자고 하는데, 이를 위해 당신들은 인내할 것이 없냐고 묻고 있다. 비정규직의 일자리를 지키고 서민과 노동자를 살리기 위해서 대기업 정규직 노동자들은 현 국면에서 진정 무엇을 할 것인가를 '보이지 않는 수많은 우리들'이 우리에게 묻고 있는 것이다.
- 한편 혹자는 일자리나누기가 자본의 '고통분담론'이고 노동자의 '양보론'에 불과하다고 주장한다. 하지만 이는 일자리를 '가진 이'의 관점에서 바라보는 단선적 결론이다. 만일 노동시간의 단축에 따른 임금손실가능성을 최소화하고 실질적인 임금보전방안을 마련할 수 있다면, 이는 일자리를 '가지지 못한 이'에게 나눔의 메세지일 뿐만 아니라, '가진 이'의 고용안정을 실현시키는 경로이고 '새로운' 일자리를 만드는 첩경이 되는 것이다. 노동시간단축에 따른 임금보전은 다양한 방식으로 가능하다. 실제로 노동시간단축분에 해당하는 만큼 임금손실을 방지한다면, 이는 노동자의 생존위기를 의미하는 동시에, 내수경기의 침체를 통한 소비와 생산의 축소로 이어지고 결국은 자영업과 연관기업에 종사하는 이들의 일자

리를 뺏는 결과를 초래한다.

- 하지만 과감한 노동시간단축에 대한 실질임금보전을 위해 노사정 모두 자신의 연대책임을 감내할 수 있다면, 시간당 실질임금의 상승과 노동비용의 절감이라는 두 마리의 토끼를 잡을 수 있다. 더 나아가 장시간노동체제를 근절하고 노동의 인간화를 실현할 수 있는 혁신적 노동시간제도의 기본틀을 이번 기회에 자리 잡게 할 수 있다면, 생산량과 가동률의 증가는 신규채용으로 이어질 수 있다. 이러한 가능성에 대한 세밀한 검토 없이 '일자리나누기' 그 자체를 터부시하는 것은 일자리를 가지고 있는 이들이 '자멸'에 이르는 길이다.
- 이러한 의미에서 볼 때, 비록 보수언론이 허구적 '일자리나누기'를 주장한다고 하더라도 노동시간단축을 통한 고용안정방안의 핵심적인 내용인 '일거리나누기(work-sharing)'과 '일자리나누기(job-sharing)'를 회피해서는 안 된다. 이미 사회적 화두로 던져진 이상 이 문제에 대한 구체적인 대안을 가지고 정면승부를 해야 할 시점이다.
- 바로 이러한 이유로 민주노조운동이 스스로 '임금삭감을 전제로 하는 일자리나누기' 이데올로기를 극복하고 '일자리지키기-나누기-만들기'를 내용으로 하는 [고용연대전략]을 목표로 삼아 경제위기국면의 고용위기를 돌파하는 험난한 여정을 시작해야 한다.

3. '고용연대전략' 의 목표와 내용

- 현 경제위기국면에서 생산감축으로 인한 고용위기상황은 일반적인 현상인 동시에, 차별적인 형태로 나타나고 있다. 중소기업사업장, 비정규직을 중심으로 해고가 확산되고 있는 반면, 대기업의 경우 아직 고용위기에 대한 체감도가 상당히 떨어져 있는 것이 현실이다. 즉 98년 외환위기 이후 급속히 진행된 한국사회의 양극화로 인해 고용위기의 피해조차 '스핀지의 아래로부터 물이 스며들듯이' 차별화되고 있는 것이다. 이러한 상황에서 노동시장의 열위계층에 대한 노사정의 핵심세력의 연대책임이 실천되지 않는다면, 실업대란은 현실화 될 것이 분명하다. 이러한 측면에서 볼 때, 현 국면 고용위기에 대한 적극적인 해결책은 '노동시간을 줄여서 함께 일하고 살자'를 목표로 하는 [고용연대전략]이 핵심이 될 수밖에 없다.
- 한편 생산현장의 정규직간, 비정규직과 정규직간, 더 나아가 세대간 연대를 목표로 하는

[고용연대전략]은 다음과 같은 세 가지 방안을 통해 구체화될 수 있다.

- 첫째, 경기불황의 초기국면에서 실노동시간의 조정과 단축을 통한 일거리나누기가 필요하다. 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 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 숙원과제였던 주간연속2교대제도입의 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 5년 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 [고용연대전략]에 기반하여 노동시간단축분에 상응하는 임금손실분을 노사정

이 1/3씩 분담할 경우 고용효과가 사업장수준을 넘어 업종과 산업, 더 나아가 전사회적인 추가고용창출로 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(고용의무할당제), 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 중소기업의 경우 정부의 지원 없이는 고용안정과 임금보전 자체가 사실상 힘들다. 고용에 대한 국가의 책임이라는 원칙에 따라 '밑 빠진 독에 물붓기'식의 중소기업지원책을 종합적으로 재구성하여 고용친화적인 중소기업에게 재원이 집중될 수 있는 방안을 찾아야 할 것이다.

- 이와 같이 [고용연대전략]의 실현계기를 이번 기회에 실노동시간의 단축프로그램에서 찾아야 한다. 제조업 사업장의 경우 노동시간상한제와 주간연속2교대제가 현 국면에서 [고용연대전략]의 일자리지키기-나누기-만들기를 가능하게 만드는 첩경이라고 볼 수 있다. 이를 위해서는 비용분담/과정결정/효과발휘를 위해 노사정 모두 진정성 있는 조치를 실천해야 하며, 이를 통해 일자리지키기-나누기-만들기가 가능할 것이다. 특히 노사정의 핵심주체인 대기업 노사와 중앙정부는 사회적 연대책임을 위한 실천방안의 일환으로 [고용연대모델]을 먼저 제시하는 모범을 보여야 한다.

4. 별첨자료(독일의 단축노동지원금제도)

4-1 개요

- 정의: 사업장 일반에 적용되는 실노동시간의 '한시적' 단축
- 단축노동의 여러 가지 형태: 주당 노동시간의 축소(주 5일 40시간에서 20시간으로)/주 5일에서 주 2일 근무 하에 주당 노동시간의 축소/일시적인 휴무(주당 0 노동시간)
- 단축노동은 주문량(생산량)의 축소에 따라 요구되는 조업단축시에 해고 대신에 취하는 조치
- 단축노동에 따른 노동자의 이익은 고용유지, 단점은 상응하는 임금소득의 감소, 이때 단축노동에 따라 사용자는 줄어든 노동시간에 해당하는 임금량의 지불의무를 지님. 여기서 정부가 지원하는 단축노동지원금은 줄어든 임금소득의 일부(60%-67%)를 보전하는 것임.
- 단축노동의 도입과 적용은 사업장평의회와 공동결정권사항임(87조 1항 3번). 이는 노사합의에 의해서 도입가능하다는 이야기임.
- 다만 노동청은 '예정된 대량해고'를 줄이기 위한 '해고유예'를 위해 최대 2개월간의 단축노동을 독자적으로 추진할 수 있음.
- 단축노동에 따른 임금소득의 감소분은 법적인 조건(사회법전 3의 169조-182조)이 충족되는 경우 노동청이 단축노동지원금을 통해 보전해야 할 의무가 발생. 여기서 노동청은 단축노동의 도입여부, 시기, 범위와 방식에 대한 권한은 없음. 사업장의 노사가 공동결정과정(구체적인 내용은 노사공동의 조정위원회를 통해)을 거쳐서 결정함. 노동청은 단축노동지원금의 지원에 대한 전제조건만을 평가하고 지급여부를 판단함.
- 단축노동지원금의 액수는 줄어든 순임금(정상적 총액임금-현행 총액임금)의 60%이고, 아이가 1명 이상 있는 경우 67%가 지급됨. 여기서 초과노동부문은 제외됨.
- 만일 단축노동지원금을 받는 사이에 새로운 일자리를 구하거나 자영업을 하는 경우 현행 총액임금은 높아지고 단축노동지원금의 액수는 줄어들음.
- 단축노동지원금을 받는 동안 사회보험료 납부의무는 유지, 다만 노사 모두 현행 총액임금의 절반(50%)만 납부/다만 '가공의 임금'에 대한 사회보험료는 사용자가 납부함.
- 지원기간은 '경기변동적' 단축노동은 6개월이지만, 특별한 상황이 확인될 시 연장가능(사회법전 3의 182조)/ 소위 '구조적' 단축노동(경영조직적 변화)의 경우(사회법전 3의 175조) 12개월이고 직훈을 비롯한 고용안정조치가 병행될 시 24개월까지 연장가능¹⁾

1) 올해 초 기간연장이 됨. 구체적인 내용은 알 수 없지만, '구조적 단축노동'의 경우 12개월에서 18개월로 연장된 것으로 언론보도됨.

- 이러한 지원기간은 노동부의 법 개정을 통해 특정산업/지역의 경우 12개월까지 연장되고, 전반적인 노동시장의 악화상황시 24개월까지 연장가능
- 최소 3개월의 지원중단 이후 전제조건이 새롭게 확인되면 지원기간은 다시 시작될 수 있음.
- '구조적 단축노동'시 지원금의 지급기간에 대한 특별규정은 사회법전 3의 177조 4항에 있음.

4-2 단축노동지원금의 적용조건

- 노동자는 사회법전 3의 169조에 따라 심각한 조업단축, 경영상의 조건, 인적인 조건, 조업 단축이 노동청에 확인된 경우에 지원금을 적용받음.

4-2-1 심각한 조업단축

- 사회법전 3의 170조 1항에 의하면, 심각한 조업단축은 1. 경제적 사유(주문량 감소와 기업 구조변화 등), 돌발사태(천재지변과 정부기관의 지시 등)로 인해 발생해야 하며, 2. 한시적 조치(다만 구조적 단축노동은 지속적 조업단축으로 인정), 3. 피할 수 없는 경우(조업단축을 피하기 위한 여러 조치들을 사전에 수행했다는 의미), 4. 각 월별 해당 사업장(부서) 총 인력의 1/3이 월급여의 10% 이상 줄어드는 경우를 의미함.
- 여기서 '피할 수 있다'는 의미는 조업단축이 특정업종/기업/계절에 기인하거나, 기업경영의 특정문제로 발생한 경우 지원되지 않는다는 것, 또한 조업단축을 유급휴가로 피할 수 있다면 지원금의 적용이 안 됨.
- 특히 기업 내 노동시간의 조정을 통해 조업단축을 피할 수 있음. 일정한 조정 기간 내 노동시간의 불균형한 재배치조치를 단협/기업협정으로 확정할 수 있음. 이 경우 연간정규노동시간의 최소 10%의 변동을 통해 조업단축에 대처할 수 있으면 '피할 수 있는 것으로' 간주함.

4-2-2 경영상의 조건

- 최소 1인 이상의 피고용인을 정규 고용하고 있는 사업장에 한함. 즉 자영업자 1인이 운영하는 업체는 해당되지 않음. 여기서 사업장은 전체사업장이 아닌 특정부서도 해당됨.

4-2-3 인적인 조건

- 조업단축 이후 사회보험료를 계속 납부하고, 비자발적 이유로 지원금을 받는 경우
- 고용관계가 종료되지 않고 퇴직합의가 발생하지 않은 경우
- 단축노동지원금의 지원조건에 해당하는 경우

노동청의 인정결정

- 조업단축의 증명: 사용자의 신청은 사업장평의회 동의서가 첨부되어야 신청이 유효함.
- 노사가 합의한 신청서를 노동청이 검토, 거부될 시 사용자와 사업장평의회가 사회법원에 대한 제소권을 가짐.

4.3 구조적 단축노동

- 일반적으로 단축노동은 '한시적 조업단축'에 지원 하지만 다음과 같은 경우는 지속적인 조업단축에도 지원금을 지급. 사업장의 전부 혹은 일부의 조업중단을 발생시키는 구조변동이 발생하고 이로 인해 인력조정조치가 상당한 정도로 발생하는 경우/조업단축에 해당되는 노동자의 해고를 회피하기 위해 이들의 상당수를 경영조직상의 특정단위로 재배치와 재구성하는 경우
- 단 20인 미만 사업장의 경우 조업단축에도 불구하고 총 인력의 최소 20%가 해고되지 않는 경우 앞의 조건과 무관하게 단축노동지원금이 지급됨
- 이러한 단축노동지원금은 새로운 일자리의 창출과 제공을 용이하게 함. 조업단축기간 동안 직업훈련을 통한 해당노동자의 재취업가능성이 높아짐.
- 한편 동일사업장의 다른 일자리로 재배치되기 위해 단지 일시적으로 경영조직상의 특정단위로 재배치되는 경우 지원금은 지급되지 않음. ※

고용위기 하의 청년실업해소 및 청년고용촉진 대책

이승호 / 한국청년센터 운영위원장

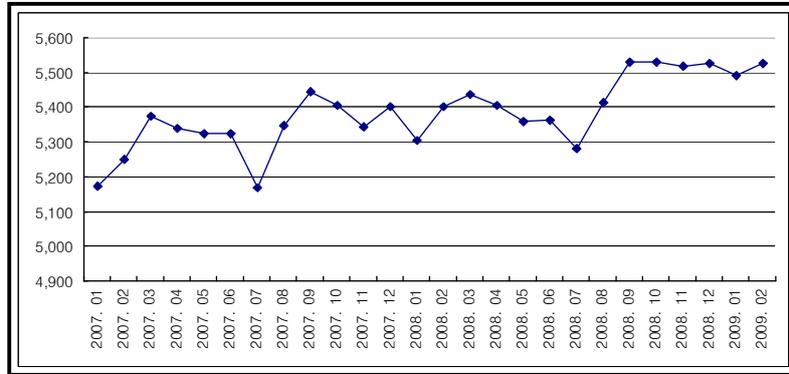
1. 들어가며

- 청년실업해소 및 청년고용촉진대책 수립의 필요성
 - 청년실업과 고용불안이 위험수위를 넘은 현 시기 청년실업해소 및 청년고용촉진 대책을 올바르게 정립하는 문제는 청년층의 문제를 해결하는 것뿐만 아니라 향후 우리 사회의 고용제도의 순방향을 재제도화 할 수 있는 계기임
 - 당면한 청년고용문제 해결은 향후 우리 사회의 경쟁력 뿐 아니라 잠재력을 좌우할 수 있는 중대한 사안임
 - 진보, 개혁진영에서 청년실업문제에 집중적 관심과 행동은 사회운동의 새로운 원동력을 구축하는 결과와 직결됨
- 본 토론문은 이병훈 교수의 발제문 “경제위기하의 고용정책의 방향”을 중심으로 청년실업에 대한 문제의식을 정리한 글임

2. 현 시기 청년실업의 특징적 현황과 정책적 함의

- 비경제활동인구 증가와 대상에 맞는 청년실업대책 필요
 - 최근 청년실업의 심각한 특징 중 하나는 아래 표에서 보듯이, 청년층 비경제활동인의 증가,

즉 청년이 노동시장에 진입하지 않기 시작하였다는 점

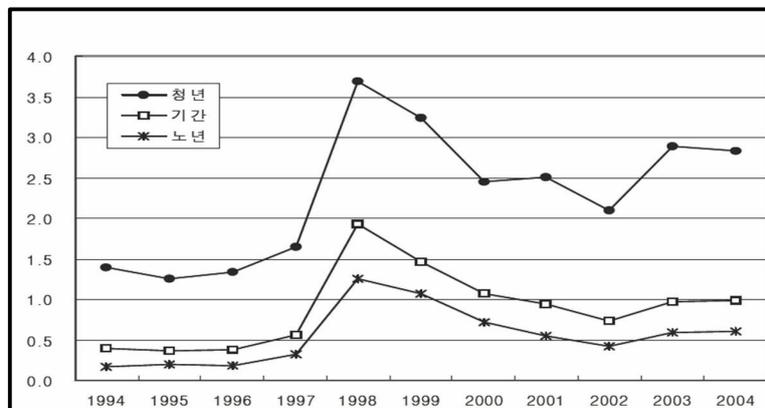


(통계청 발표, 단위 : 천명)

- 최근 취업준비생이 급격히 증가하여 56만명, '쉬었음'인구는 36만명, 실업률에 포함되는 통계상 청년실업자 37만명으로 청년실업 100만명을 넘어 120만으로 육박하고 있음(고용동향 2월)
- 합의 : 청년실업대책의 대상에서 노동시장에 진입하지 못하고 있는 청년층에 대한 대책이 필요함. 즉 청년실업정책이 대상별 특성에 따라 수립, 시행되어야 할 필요성이 높은 것임

○ 높은 이직률과 지속가능한 양질의 일자리 마련

- 한국노동연구원 남재량 연구원에 따르면, 청년실업의 동태적 특성을 파악한 결과 청년실업은 입직에 대한 문제 뿐 아니라 이직에 대한 문제를 해결해 나가야 함
- 아래 표에서 확인되듯이, 기간에 비해 이직률이 약 3배에 이르고 있음



(남재량2006, 단위 : %)

- 함의 : 청년층은 직업선택에 있어서 안정성과 임금수준을 기준으로 직업선택이 이루어지고 있는 바, 이는 현재의 고용의 질에서 잦은 이직으로 귀결되고 있음. 따라서 비정규직, 인턴 등의 저임금 단기 일자리 제공의 청년실업대책은 실효성을 거두기 어려움

○ “등록금 1천만원 시대 + 사회안전망의 사각지대 ”와 “통합적 청년대책 +적극적 노동 시장 정책”

- 등록금 1천만원 시대의 학자금 대출은 대량의 신용불량자를 양산하며, 학자금 대출상환 압박에 따라 소위 ‘묻지마취업’ 선택하여, 청년층의 반복실업자군 형성
 - 학자금 신용불량자는 2008년 12월말 기준으로 학자금 대출 이자 또는 원금 상환을 3개월 이상 연체하여 신용불량자가된 사람이 1만118명으로 2006년 670명이던 신용불량자가 3년 새 15배 이상 증가
 - 높은 등록금은 위의 높은 이직률의 현상을 가속화 시키는 원인 중의 하나이며, 이는 “비정규직 취업 → 실업 → 비정규직 → 실업 → 구직포기(취업준비생) → 실업 → 비정규직”이라는 심각한 청년실업 현상으로 나타남
- 대출 첫 직장까지 걸리는 기간 평균 12개월 동안 청년층은 사회안전망의 사각지대 놓임으로써 정상적인 구직활동보다는 아르바이트를 전전공공함
 - 생계유지, 생활비, 대출금 상환 등 경제적 여유가 부재함으로써 최소한의 구직활동조차 어려움
 - 정부에서 제공하는 취업지원서비스에 편입되지 않는 것도 이와 관련됨
 - 생계형 아르바이트로의 잦은 이직은 고용보험에 가입마저 봉쇄당한 실정임
- 함의 : 청년실업의 문제와 높은 대학등록금의 문제를 하나의 문제로 인식하고 접근하는 청년대책이 필요하며, 빠른 노동시장 진입을 위해 최소한의 경제적 유인과 결합된 적극적 노동시장정책(ALMP)이 시급함

3. 현 시기 청년실업의 구체적 대책

○ 제도적 과제 : 청년실업해소 및 청년고용촉진법 제정

- 2008년 11월 6일 김재윤, 홍희덕 의원 소개와 9,816명 서명으로 청원입법되어 있는 상황, 이와 아울러 유사한 법안 내용을 골자로 하는 개의 의원입법(민주당 2개, 민노당 1개)이

- 환노위에 상정되어 있으며, 이외 한나라당 1개, 정부입법안 1개가 상정되어 있음
- 4월 국회에서 심의 확정될 가능성 높으며, 6월 임시국회에서 처리될 수도 있음
- 주요 법안 내용은 공공기관(지방포함) 청년 3%의무고용제, 청년고용인프라확충, 지방정부 내 청년고용협의체 신설, 중앙정부 내 청년고용전담기구 마련 등

○ 수요자 중심의 고용인프라의 전면적 확대 : 취업지원서비스 강화

- 고용지원센터 상담인력 대폭 확충

구분	독일	영국	일본	한국
국가고용서비스기관수	851개소	1,144개소	639개소	82개소
직원수	9만명	7.4만명	1.8만명	2,859명
직원 1인당 경제활동인구	447명	392명	3,703명	8,300

자료 : OECD Employment Outlook 2005, 한국은 2008년 현재.
출처: "고용서비스 선진화-민간고용서비스를 중심으로"에서 재인용

- 민간고용지원역량 구축 및 지원

- 고용서비스를 국가와 민간의 협력체계를 마련하고 있으나, 우리 사회에서는 기업으로서의 민간 뿐 NGO성격의 민간서비스 역량은 매우 미비함
- 정부에서는 민간서비스 역량을 구축하기 위한 지원을 확대하여 민간, 정부 파트너십을 마련하여야 하며, 이를 통해 적극적 노동시장 정책의 한 축인 고용인프라를 마련해야 함

- 대학에 대한 정부의 취업지원 예산 확충

- 대학진학률 84%에 이르는 우리 사회의 현실을 반영하여, 대학 내 취업지원 기능을 확충하는 것은 매우 중요함(아울러 중등교육과정에서 직업진로교육 필요)
- 그러나 현 정부는 대학에 대한 지원 예산을 삭제하려고 시도하고 있는 실정임

○ 청년의무고용제의 단계적, 발전적 시행

- 공공기관(지방정부 산하 포함) 3% 의무고용제 실시에 대해 최근 민주당 내에서도 찬성입장으로 돌아서고 있는 실정임. 청년실업해소특별법 재개정 과정에서 정부와의 가장 큰 대립 지점으로 부각되고 있음
- 공공기관 3% 권고(현 법규상)에서 공공기관 3% 의무고용제 실시는 이후 300인 이상 기업에 대한 청년의무고용제의 이니셔티브가 될 수 있음

○ 지속가능한 사회서비스 일자리 창출과 청년사회적 기업가 육성

- 고용·복지·교육·환경 등 사회서비스 분야의 일자리 창출
 - 고용비중 : 우리나라 13.1%(OECD 평균 21.7%), 100만 추가 가능하며, 청년이 선호하는 일자리로서 가능성 높으며, 고용유발계수를 감안하면, 고용전략의 핵심적 산업부문임
- 청년사회적 기업가 육성
 - 사회적 경제 및 사회적 기업에 대한 인식이 확산된 반면, 청년층의 사회적 경제 및 사회적 기업으로의 진입은 극초입 단계임
 - 청년사회적 기업가 육성을 위한 정부 및 사회에서의 지원 필요

○ 비정규직 해소

- 재론의 여지없이 비정규직의 확산은 청년실업의 확대이고, 비정규직 해소는 청년실업의 극복임

○ 청년실업부조

- 현재 청년층에 지원되는 경제적 유인으로는 적극적 노동시장 정책을 시행할 수 없으며, 결국 생색내기 이상이 아님
 - 취업지원서비스 참여 30만원, 직업훈련 30만원, 직장체험 50만원(월급에 해당하며 국고지원) 등의 수준이며, 또한 청년취업지원서비스 참여 후 취업 보장이 되지 못하고 있는 상황으로, 청년층의 자발적 참여율 저조
 - 최소한 582,000만원(최저임금 70% 수준)으로 참여 수당 지급
- 청년실업부조 제공을 통한 유인으로 청년층의 적극적 구직노력을 유도함으로써 고용보험 조기 가입 및 조세확대 예상 ※



회원가입 02-723-4251 www.peoplepower21.org

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



문의전화 02-2670-9100 <http://www.nodong.org>