

일자리 나누기의 개념과 성공조건

조성재 (한국노동연구원 연구위원)

미국발 금융위기로 촉발된 세계적인 불황이 여전히 회복의 기미를 보이지 않고 있다. 각국 정부의 신속한 개입으로 최악의 위기 국면은 벗어난 것으로 보이지만, 이번 경제위기가 언제까지 지속 될 것인지, 심지어 더 악화되지는 않을지 등에 대한 불확실성은 가시지 않고 있다. 다행히 한국경제는 이웃 일본이나 유럽 국가들에 비하여 불황의 정도가 심하지 않은 것으로 보이며, 일부 대기업들은 시장점유율 확대의 호기를 맞고 있기도 하다. 그러나 일부 대표기업의 선전이 곧 한국경제 전체의 상황을 그대로 대변한다고 보기는 어려우며, 거시경제 지표는 부문간 불균등성을 담아내지 못해 때로 통계적 착시 현상을 일으킬 수 있다는 점에 대한 주의가 요구된다. 특히 청년층을 비롯하여 많은 사람들이 양질의 일자리를 얻지 못하여 삶의 피폐함으로 이어지고 있다는 현실은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다.

우리나라의 경우도 정부의 신속한 정책과 지난 2월 23일의 노사민정 대타협에 의하여 일자리 나누기를 중심으로 한 위기극복 노력이 활발히 전개되고 있다. 기존 직원들의 임금동결 혹은 반납 이외에, 혹은 이에 동반하여 대졸초임 삭감 혹은 인턴사원 채용 등을 통하여 실업률을 낮추고자 하는 노력이 전국적으로 나타나고 있는 것이다. 이들 정책이 양질의 일자리를 만들어내는 데 미흡하거나 노동소득 확보를 통한 내수 부양에 미진한 효과만을 갖는다고 하더라도 위기 국면에서 다양한 정책 수단을 동원해야 하고, 전 국민이 고통을 분담하는 것이 요구된다는 점에서 일단 단점을 보완하고 장점을 극대화하면서 일관되게 추진할 필요가 있을 것이다.

그런데 일자리 나누기(work sharing)를 보다 입체적으로 구현하고 중장기적 일자리 창출까지 겨냥하기 위해서는 근로시간 단축과 관련한 정책 수단들이 더욱 정교하게 개발될 필요가 있다. 일자리 나누기란 고용조정을 실시할 필요가 있을 정도로 기업 경영이 수요 감소로 고전할 때 정리해고를 실시하는 대신 근로시간 단축을 통하여 일자리를 지킨다는 것이 원래적 개념이다. 따라서 근로시간이 단축되는 만큼 개별 근로자들의 임금도 줄어들며, 이 줄어든 임금을 사용자나 정부와 분담하기도 한다. 본호에서 소개되고 있는 유럽국가들의 단축노동지원금이나 부분실업급여 제도, 일본의 고용조정조성금 제도는 이와 관련되어 있다.

오늘날에는 좁은 의미의 일자리 나누기 개념으로부터 파생되어 교대제를 재편하거나 휴업, 휴직, 교육휴가 등을 모두 포괄하는 개념으로 확장되었다. 이와 유사한 개념으로서 직무분할(job sharing)은 예를 들어 1일 8시간의 풀타임 일자리를 4시간씩 두 개의 일자리로 나누는 것을 의미한다. 우리나라에서는 기존 근로자들의 임금인상 동결·반납, 혹은 대졸 초임 삭감을 통하여 청년층을 채용한다는 임금조정 중심의 개념으로 전환되기도 하였다. 따라서 우리나라의 일자리 나누기 개념은 불황기에 일반적으로 나타나는 노동조합의 양보교섭(concession bargaining) 개념과 오버랩되고 있다.

이렇듯 일자리 나누기의 개념이 다양하게 전개된 것은 국가별 불황 대응 전략이나 유연성 확보 방식의 다양성과 밀접히 연관되어 있다. 본호의 기획 특집이 소개하고 있는 유럽 여러 나라들과 일본의 사례는 이러한 사정을 생생하게 보여주고 있다. 21세기 들어 논의가 활발하게 전개되어 온 자본주의 다양성(Varieties of Capitalism) 이론에 의하면 여러 자본주의 국가들은 자유시장경제(LME; Liberal Market Economy)와 조정시장경제(CME; Coordinated Market Economy)로 구분된다. 전자에는 미국, 영국, 아일랜드, 호주, 캐나다 등 주로 앵글로색슨계 국가들이 속하며, 후자는 여타 대부분의 국가들로서 독일형, 일본형, 북구형 등의 하위 범주로 나눌 수도 있을 것이다. 어떠한 자본주의 특성을 보유하고 있는가에 따라 노동시장과 노사관계 제도와 관행에 상당한 차이를 보이는데, 불황기에 대처하는 방식에서도 두 국가군은 개념상 뚜렷한 차이를 보인다. 미국은 일시해고(lay-off)와 재고용(recall) 제도가 발달해 있는 데서 알 수 있듯이 수요가 감소하면 잠정해고를 선택하고 일정한 기간이 지나도록 수요가 회복되지 않아서 재고용되지 않으면 완전해고된 것

으로 간주된다. 물론 처음부터 완전해고를 단행하는 관행도 발달되어 있다. 따라서 미국형 노동시장에서 일자리 나누기란 개념 자체가 성립하기 어렵다. 일자리 나누기란 중부 유럽 여러 국가들에서 나타나는 바와 같이 노조의 힘이 강하고, 따라서 사용자 입장에서 고용조정 비용이 막대할 경우, 그에 따라 다양한 근무형태와 짧은 근로시간 등 내부 유연성과 관련한 제도와 관행이 잘 발달해 있는 경우 일반적으로 관측된다. 이때 내부 수량적 유연성은 질적·기능적 유연성과 함께 발달해오기도 하였다. 스웨덴이나 덴마크 등 북구형의 경우 실업보호제도가 잘 발달하여 고용조정에 대한 저항이 크지 않은 편이며, 따라서 유연성과 안정성의 조화는 국가와 시장 전체적으로 확보되어 있기 때문에 역설적으로 일자리 나누기 수단이 발달하지 않았다.

일본의 경우는 본호 특집에서 두 편의 글이 소개되고 있기 때문에 일자리 나누기와 관련한 실태는 물론 개념과 지식사회의 담론, 노동정치적 의미까지 상세하게 파악할 수 있을 것이다. 요약하자면 조정시장경제의 한 유형으로서 일본은 나름대로의 일자리 나누기 방식을 갖고 있었는데, 영미식 자본주의의 요소들을 도입하는 과정에서 비정규직이 크게 늘어나게 되었으며, 그에 따라 이제 일자리 나누기의 본래적 의미로서의 시간단축을 통한 고용안정이 어렵게 되었다는 것이다. 이는 기업에 대한 설문조사 결과에서도 확인할 수 있는 바이다.

유럽편이나 일본편에서 간혹 언급되고 있는 네덜란드 사례는 근로시간을 중심으로 한 일자리 나누기가 어떻게 추진되어야 하는가에 대한 교훈을 던져준다. 파트타임 일자리가 한시적이거나 보조적인 비정규 일자리가 아니라 장기 고용되는 정규직 일자리로서 고용보호는 물론 동일노동, 동일임금 원칙의 적용을 받고 있다. 1982년 바세나르 노사정 대타협 이후 20여년에 걸친 꾸준한 제도 개선과 관행 확산 노력에 의하여 네덜란드형 파트타임 경제, 혹은 고용 기적을 구현한 것으로 평가받는다. 역설적으로 북구만큼 여성과 관련한 육아와 가사 관련 복지제도가 발달하지 못했던 것이 고학력 여성의 파트타임 노동시장 참여를 촉진하였다는 Visser(2002)의 연구 결과는 흥미롭다. 물론 노동운동과 여성운동의 전략 변화와 가톨릭 중심의 보수적인 문화가 변화하였다는 주체적 요인과 환경적 요인 역시 무시할 수 없을 것이다. 가구당 1.5 단위의 노동을 통하여 일과 가정의 양립을 실현한 네덜란드의 사례로부터 중장기적인 일자리 나누기 전략에 대한 시사점을 도출할 필요가 있다. 물론 일본에서 주창된 다양취업형 워크셰어링이 어째서 그다지 성공하지 못했는지도 꼼꼼히 따져보아 반면교사로 삼아야 한다.

요컨대 본 기획특집에서 소개하고 있는 각국의 다양한 일자리 나누기 개념, 사례와 유형은 우리나라의 일자리 나누기 정책을 되돌아볼 것을 요구하고 있다. 고용보험제도의 일환으로 실시되고 있는 고용유지지원금 제도는 우리나라도 나름대로의 발달된 제도적 틀을 갖추고 있음을 보여준다. 더욱이 최근 노동부는 교대제 재편에 의한 일자리 지키기에 대해서도 보조금을 지급하기로 결정하였다. 그러나 정책의 중심은 현재 영국이나 아일랜드에서 보이고 있는 임금삭감형 일자리 나누기에 두어지고 있는 것으로 보인다. 무리한 양보교섭은 호황기가 도래했을 때 종종 되찾기교섭(give-back bargaining)과 관련한 노사 갈등을 잉태한다는 점에서 보다 조심스럽게 접근할 필요가 있다.

현재의 제도와 정책 이외에 추가적으로 초점을 맞추어야 하는 영역은 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기, 그리고 정규직 파트타임 노동의 확산을 위한 기반 정비이다. 우리나라의 경우 일본과 유사하게 직무급 제도가 덜 발달되어 있고, 각종 상여금과 수당 제도가 복잡하게 설정되어 있으며, 수당 지급이 없는 서비스산업과 장시간노동이 일상화되어 있다. 이러한 상황에서는 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기가 유럽국가들 만큼 유효하게 작동하기 어려울 수도 있다. 다만, 네덜란드의 고용모델이 한 차례의 노사정 대타협에 의거한 것이 아니라 20여년에 걸친 제도적 보완과 관행 확산에 의하여 가능했다고 하는 사실은 단기적 시야를 버리고, 지금 바로 새로운 제도적 틀을 확보하기 위한 노력에 착수해야 한다는 점을 일깨워준다. 우리나라는 2007년 현재 OECD 국가의 연평균 근로시간인 1,628시간을 크게 상회하는 2,266시간을 일하고 있다. 2, 3위 국가인 폴란드나 멕시코보다도 300여 시간이나 많다. 기술발달로 인한 고용 없는 성장(jobless growth) 시대에 가장 유력한 장기 고용전략으로서 시간단축을 통한 일자리 나누기, 나아가 일자리 만들기로 나아가야 할 것이다. 그것은 여성의 경제활동참가를 통한 고용률 제고와 일과 가정의 양립까지 겨냥하고 있음은 물론이다. **KLI**