

일자리나누기에 대한 평가와 과제

조성재*

I. 머리말

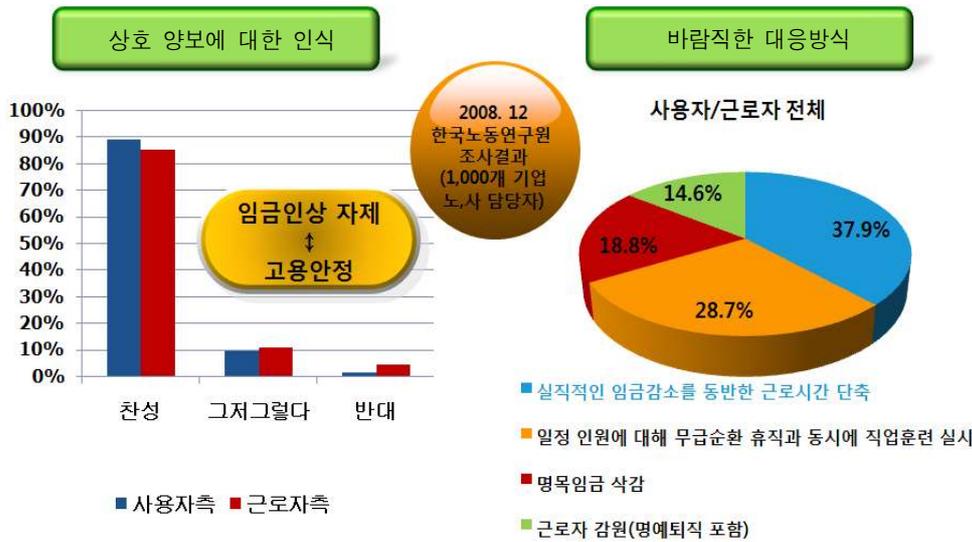
2008년 하반기 이후 우리나라를 심각한 위기로 몰아넣었던 경기침체는 이제 소강상태에 접어들거나 부문에 따라서는 오히려 뚜렷한 회복세를 나타내기도 한다. 경제위기에 대응하여 사회적 합의를 도출하고 정부가 적극적으로 추진한 일자리나누기는 1998년 외환위기 당시와는 다른 고용전략으로서 이제 그 의의와 성과, 한계 등에 대해서 잠정적인 평가를 내릴 필요가 있을 것이다. 그것은 불황의 그림자가 여전히 드리워져 있고, 추후에도 경기순환은 반복될 것이기 때문에 노, 사, 정에 대한 시사점을 도출하는 것이 필요하기 때문이다. 본고는 총리실과 노동부 등 정부의 요청에 의하여 이루어진 일자리나누기 사업평가 과제에 기초하여 일자리나누기와 관련한 산업 현장의 실태를 파악하고 성과에 대한 평가와 더불어 향후 과제를 제안하기 위하여 작성되었다. 고용유지지원금 등 부분적인 제도와 재정 집행의 효과성 등보다는 노사관계와 고용전략 차원에서 포괄적인 평가에 주안점을 두었음을 밝혀둔다.

II. 경제위기 대응 고용전략과 일자리나누기

미국발 금융위기가 전세계적인 실물경제 위기로 전이되면서 우리나라도 2008년 하반기부터는 전반적인 경기침체가 뚜렷해지게 되었다. 이에 대응하는 방식은 두 가지를 상

* 한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr).

[그림 1] 현 경제위기 극복방향에 대한 노사의 인식



정해 볼 수 있는데, 하나는 1998년 외환위기 당시와 유사하게 즉각적인 고용조정 중심 전략을 채택하는 것이고, 다른 하나는 일자리나누기를 통하여 최대한 고용을 유지하는 것이다. 한국노동연구원이 2008년 12월에 노동부 의뢰로 실시한 1,000개 기업 노사담당자 설문조사 결과 [그림 1]에서 볼 수 있듯이 일자리나누기 등을 통한 상호 양보와 고통분담에 다수가 찬성하고 있는 것으로 나타났으며, 노사간의 인식 차이는 거의 없는 것으로 나타났다.

이에 조용하여 정부는 1월 29일 관계부처 합동으로 일자리나누기 활성화 방안을 내놓았다. 이에 입각하여 편성된 2009년 추가경정예산을 살펴보면, 고용유지지원금 지원확대(583억 원 → 3,653억 원, 6.5만 명 → 21만 명), 무급휴업근로자 지원수당 신규 반영(6만 명, 992억 원), 고용유지교대제전환지원금 신규 반영(1.7만 명, 182억 원), 중소기업 고용안정자금 대부 신규 반영(619억 원), 지역노사민정 협력 활성화(30억 원 → 50억 원), 노사파트너십 프로그램 지원(40억 원 → 50억 원) 등이 계획되었다. 또한 고용유지 지원금이라는 제도적 기반을 더욱 강화하기 위하여 중소기업에 대해서 휴업수당의 2/3를 지원하던 것을 3/4으로 확대하였으며, 실업급여 및 퇴직금 산정 기준을 임금삭감 전 금액으로 인정하는 특례제도를 도입하기도 하였다.

한편 일자리나누기를 중심으로 고통분담 의지를 모으기 위하여 2월 23일에는 노사민정이 사회적 협약을 체결하기도 하였으며, 이를 지역 수준으로 확산시키기 위하여 주요 산업단지를 대상으로 노사민정 간담회를 17회 실시하였고, 2008년부터 이루어지던 “지역노사민정 파트너십 협의체”를 통한 노사 공동선언과 토론회 등이 잇따랐다.

요컨대 1998년 당시 사상 초유의 국가부도 사태를 맞이하여 2.6 사회협약을 맺었듯이 금번 글로벌 경제위기에 대응하기 위하여 2.23 노사민정 합의를 도출하고 정부는 이를 뒷받침하는 일자리나누기 정책을 적극적으로 구사하였다. <표 1>에서 볼 수 있듯이 1998년 당시는 우리 경제의 구조적 문제점을 치유하기 위하여 일정한 고용조정 전략이 불가피하였고, 이에 따라 정리해고제가 조기 도입되는 등의 사회적 합의가 도출되고 수출을 중심으로 위기 극복이 조기에 이루어졌지만, 금번 불황은 내수와 수출이 동시에 감소하는 순환적 위기의 성격을 갖기 때문에 노사와 국민들이 고통을 분담하고 일자리를 지키는 전략에 중점이 두어졌다. 다만, 1998년과 달리 2009년에는 민주노총이 불참한 가운데 일부 시민단체가 사회적 합의에 동참하였으며, 임금조정에 초점을 두었다는 차이점을 나타냈다.

일자리나누기(work sharing)는 좁은 의미로 보면, 기업경영이 수요 부진으로 위기를 맞이할 때 고용을 조정하기보다는 근로시간 단축을 통하여 일자리를 지키는 것이다. 이

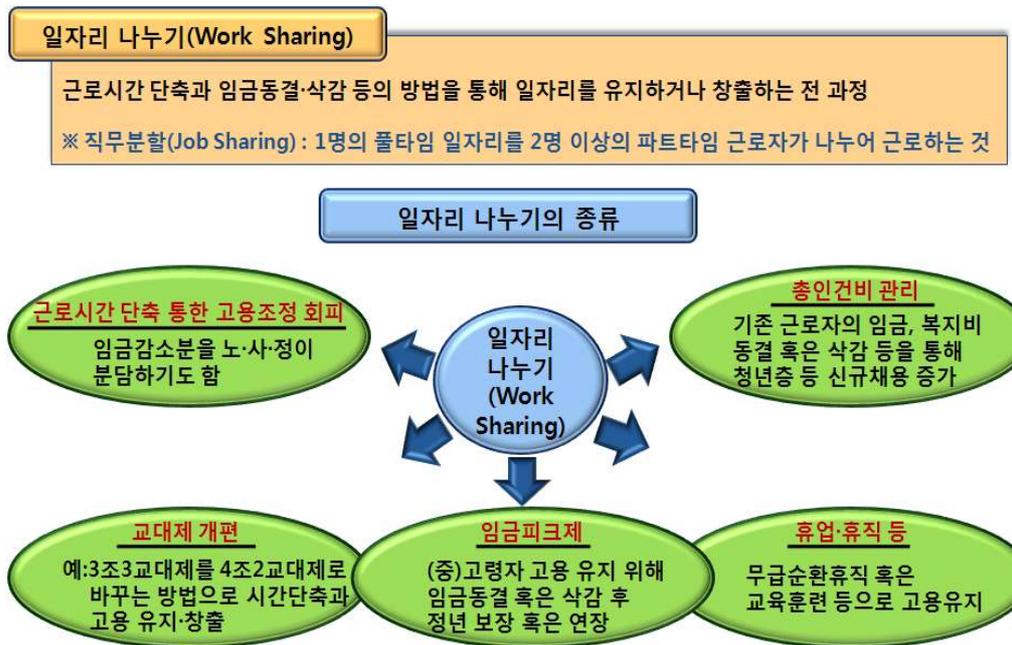
<표 1> 2009. 2. 23 노사민정 합의와 1998. 2. 6 사회협약의 비교

| | 1998. 2. 6 사회협약 | 2009. 2. 23 노사민정 합의 |
|-------------|---|--|
| 경제위기의 성격 | 외환위기가 촉발, 재벌 중심 과잉투자 해소 필요, 고환율과 선진경제 양호로 수출을 통한 위기 극복 | 세계 동시불황, 내수와 수출 동시 침체, 양극화 경제로 불황 전개의 불균등성 |
| 사회적 기반 | 1996년 말, 97년 초 총파업 성공으로 민주노총 발언력 강화 | 노동운동의 전반적 약화와 보수 성향의 정부 등장 |
| 참여 주체 | 양대노총과 경총, 정부와 정당 | 노경총, 정부와 시민단체, 종교계(민주노총 불참) |
| 주요 합의내용 | 노동시장 유연성 제고(정리해고제 조기 시행, 파견제도 도입), 민주노총과 전교조 합법화 등 노동기본권 신장 | 일자리나누기를 중심으로 한 고용대책, 복지 확충 등 |
| 합의결과 이행 | 실업자 노조 가입 등 미시행 예외로 하면 대부분 합의 이행 | 합의 이행중 |
| 합의의 영향 | 합의에 참여한 민주노총 지도부 중도 하차, 노사정위원회의 제도화 | 이명박 정부와 한국노총의 정책연대 확인, 민주노총 배제의 가시화 |
| 노동시장에 대한 효과 | 정리해고 중심으로 대량실업 사태 촉발, 분단노동시장 강화, 비정규직 등 일자리 질 악화 | 사용자와 정부 주도 임금조정 착수, 정규직 중심 노사파트너십 제고 |
| 노사관계에 대한 효과 | 사회적 대화 참여를 둘러싼 민주노총 내부 갈등 심화 | 일방적 양보교섭 강요시 노사 갈등 내연 우려 |
| 경제에 대한 효과 | 고통분담 의지 천명으로 대외신인도 제고, 조기 위기 극복에 기여 | 재정을 통한 고용창출 전략과 병행할 경우 내수 위축 방지 |

때 근로시간이 줄어들수록 임금도 줄어들며, 이 줄어든 임금을 노사정이 분담하기도 한다. 한편 시중에서 통용되는 ‘job sharing’이란 용어는 직무분할로 번역되며, 가령 1일 8시간의 풀타임 일자리를 4시간씩 두 개의 일자리로 나누는 것을 의미한다. 넓은 의미의 일자리나누기는 좁은 의미의 일자리나누기로부터 파생된 교대제 개편, 휴업, 휴직, 교육 휴가, 그리고 임금조정을 통한 일자리 지키기와 고령자에 대한 임금피크제 등도 모두 포괄하는 개념으로 확장될 수 있다. 나아가 근로시간 단축을 중심으로 한 일자리나누기는 중장기적으로는 일자리 창출 전략으로도 외연을 확장할 수 있을 것이다.

일자리나누기의 개념과 유형은 각국의 노동시장과 노사관계 기반 및 발전 경로에 따라 달리 나타난다. 이는 자본주의의 다양성(Varieties of Capitalism)에 따른 당연한 귀결로서, 우리나라에 적합한 일자리나누기 유형을 모색할 것이 요구된다고 할 것이다. 미국은 일시해고(lay-off)와 재고용(recall)이 자유롭기 때문에 일자리나누기 개념이 발달하지 않았으며, 단지 1980년대 이후 임금인상 동결, 혹은 삭감을 통한 고용유지 타협 관행이 발견될 뿐이다. 이와는 달리 독일 등 유럽대륙 국가들은 노조의 힘이 강하여 고용조정이 높은 비용을 부과하며, 따라서 다양하고 유연한 근로시간제도를 통하여 내부 유연성을 확보하고 있다. 이는 기능적 유연성과 결합되면서 산업특수적, 기업특수적 숙련을 증진시켜 높은 국가경쟁력을 나타내기도 한다. 스웨덴과 덴마크 등 북유럽 국가들은 해고가

[그림 2] 일자리나누기의 다양한 개념



독일 등에 비해서는 자유로운 대신에 높은 실업급여 등 양호한 실업보호제도로 인하여 유연성과 안정성이 시장과 제도 전체적으로 확보되어 있기 때문에 역설적으로 일자리나누기가 발전하지 않았다고 볼 수 있다. 한편 일본은 고용안정에 대한 경영자들의 확고한 의지로 인하여 잔업시간 등을 통하여 유연성을 확보하며, 기타 출향, 전직제도 등을 통하여 고용안정과 유연성을 동시에 달성해 왔다고 볼 수 있다. 그러나 1990년대 이후 비정규직의 확산으로 인하여 일본형 시스템에 내장된 일자리나누기 메커니즘은 크게 약화된 것으로 보인다. 영국과 아일랜드 등 자유시장경제 유형 국가들은 근로시간 조정보다는 임금조정을 통한 일자리나누기를 시도하고 있는 것으로 보인다.

일자리나누기와 관련한 대표적인 국가 사례는 네덜란드로서 이 나라는 1982년 바세나르 협약을 통하여 노사정이 경제안정과 실업극복을 위해 힘을 모은 결과 지난 20여년간 정규직 파트타임을 중심으로 고용 기적을 이루어 근로시간 단축을 통한 일자리나누기의 모범 국가로 주목받아 왔다. 즉 네덜란드는 사회적 대타협을 통하여 노조는 임금인상을 자제하는 대신에 사용자는 고용을 늘렸으며, 정부는 물가안정과 복지 확충에 주력하였다. 이같은 타협 정신을 구현하기 위하여 파트타임에도 동일노동 동일임금을 철저히 적용하고, 일과 가정의 양립을 위한 제도적 기반을 조성하는 데 주력한 것이다. 그 결과 전반적인 고용률이 높고 실업률이 낮은 가운데, 특히 정규직 파트타임의 비중이 남녀 모두 세계에서 가장 높게 나타난다.

우리나라는 고용유지지원금이라는 제도적 기반하에서 휴업, 휴직 등을 활용하는 한편 전반적으로 임금조정형 일자리나누기에 초점을 두어 왔으며, 이는 기존 종업원들의 임금인상을 동결하거나 대졸 초임을 삭감하는 등 주로 임금 비용을 줄임으로써 고용을 지키거나 만들어내는 것으로 확장되었다. 즉 금년 1월 이후 공기업과 대기업을 중심으로 임금동결, 반납, 절감, 혹은 대졸초임 삭감 등을 통하여 청년 인턴 채용을 늘리는 한편 일자리지키기 전략을 채택해 왔다. 따라서 불황기에 노동조합이 근로조건의 후퇴를 수용한다는 양보교섭(concession bargaining) 개념과 오버랩되고 있는 것이 특징적이다.

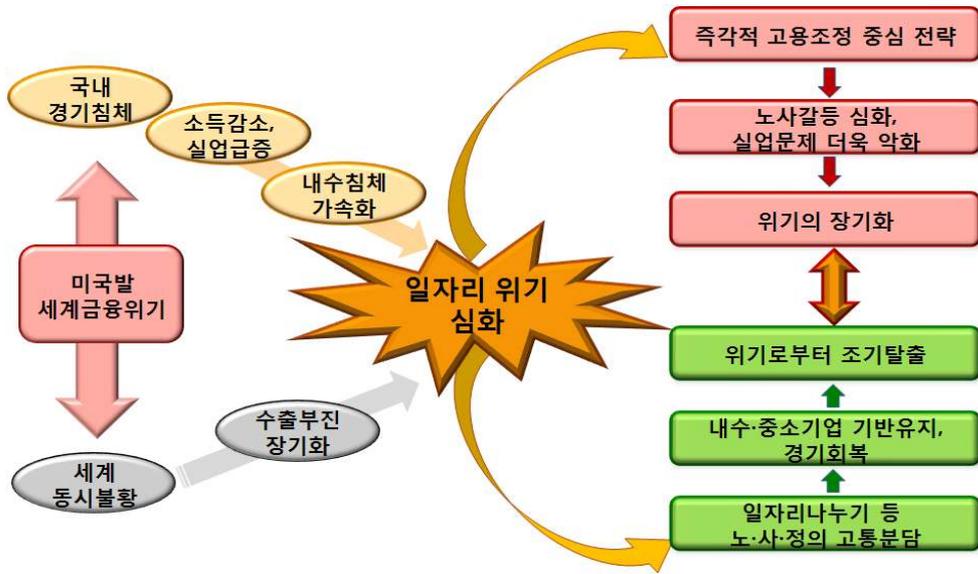
요컨대 [그림 3]에서 볼 수 있듯이 10여년 전과 비교하여 경제위기의 성격이 다르다는 것을 인지하고, 즉각적 고용조정 중심 전략보다는 일자리나누기를 통한 내수와 중소기업 기반을 유지하는 데 주력한 것으로 판단된다. 이는 다른 한편으로는 1998년 이후

<표 2> 일자리나누기의 유형

| | 고용유지형 | 고용창출형 |
|------------------|----------------------------------|------------------|
| 임금조정 | 미국 빅3와 UAW('80년대) 현재 한국 다수 기업 | 현재 한국 일부 대기업/공기업 |
| 임금/근로시간 동시 조정 | 독일 VW 등 | 네덜란드 정규 파트타임 |

자료 : 삼성경제연구소(2009)를 일부 수정.

[그림 3] 경제와 고용위기 극복을 위한 전략적 선택지



고용조정 중심 전략이 부과하는 높은 비용을 피하고자 하는 의도도 작용하였기 때문이다. 즉 1998년 현대차 정리해고 사태 등을 통하여 고용조정 중심 전략이 엄청난 갈등 비용을 소요할 뿐 아니라, 사후적으로도 종업원들의 충성도 저하를 일으켜 노사관계와 인적자원관리를 왜곡시키게 된다는 평가에 입각하여 기업들이 일자리나누기에 보다 중점을 두게 되었고, 이를 정부가 적극적으로 유인하고 지원하는 데 주력한 것으로 볼 수 있을 것이다.

Ⅲ. 일자리나누기의 실태

일자리나누기 관련 사업이 현장에서 어떻게 수용되고 실천되었는지를 알아보기 위하여 한국노동연구원이 실시한 설문조사 결과를 활용하였다. 2009년 6/9~6/17 기간 동안 전문조사업체를 통해 실시되었는데, 조사 방법은 각 기업의 인사노무 담당자를 상대로 전화와 이메일을 병행한 방식이다. 전국 100인 이상 사업체 중 노동부가 중점 관리대상으로 삼고 있는 임금결정 권한이 있는 6,781개 사업장을 모집단으로 하여 1,000개 기업을 지역과 사업체 규모를 기준으로 표본할당 방식으로 추출하였다. 조사 거부와 사명 변

<표 3> 일자리나누기 항목별 4점 척도 평균값

| | 평균값 | 표준편차 |
|-------------------------------------|-------|----------|
| 1) 대졸신입사원 임금삭감 | 1.279 | 0.673508 |
| 2) 신규직원 채용확대 | 1.660 | 0.970228 |
| 3) 인턴사원 채용 | 1.584 | 0.988899 |
| 4) 기존 직원의 임금 동결(또는 삭감)과 고용유지(또는 창출) | 2.186 | 1.235691 |
| 5) 근로시간 단축과 고용유지(또는 창출) | 1.298 | 0.702631 |
| 6) 교대제 변경과 고용유지(또는 창출) | 1.203 | 0.569311 |
| 7) 임금체계 개편과 고용유지(또는 창출) | 1.257 | 0.642934 |
| 8) 배치전환의 실시와 고용유지(또는 창출) | 1.294 | 0.697173 |
| 9) 일시휴업 실시를 통한 고용유지(또는 창출) | 1.224 | 0.611717 |

경, 주소 이전 등에 따라 실제 조사결과는 다소의 차이를 보이는데, 조사결과 애초 표본 설계에 비하여 규모에 상향 편의가 발생하였다.

우선 일자리나누기와 관련한 항목을 9개로 구분하고 이에 대한 참여정도를 4점 척도로 측정하였다. 그 결과 각 항목의 평균은 <표 3>과 같다. 기존 직원의 임금 동결이 가장 높은 참여도를 나타냈으며, 교대제 변경과 일시휴업 실시의 평균값이 가장 낮았다. 대졸 신입사원 임금삭감과 근로시간 단축, 임금체계 개편, 배치전환의 실시 등이 모두 1.2점 대의 낮은 평균치를 나타냈다. 반면 신규직원 채용 확대는 상대적으로 높은 수치를 나타냈으며, 인턴사원 채용 역시 이에 근접한 평균값을 보였다.

그렇다면 이러한 일자리나누기에 대하여 노조나 근로자대표의 입장은 어떠했을까? <표 4>에 의하면 대체로 방관적이거나 소극적으로 찬성했던 것으로 나타났다. 의외로 유노조의 찬성률이 높았으며, 특히 한국노총 계열 사업장들의 찬성 정도가 높았다. 이는 노사민정 합의에 대한 참여 등과도 밀접한 관련성을 갖기 때문으로 풀이된다.

<표 4> 일자리나누기 참여에 대한 노조/근로자대표의 입장

| | 전 체 | 한국노총 | 민주노총 | 미가맹 | 무노조 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 응답수 | (663) | (167) | (105) | (44) | (347) |
| 1) 적극적으로 반대함 | 3.2 | 3.6 | 5.7 | 2.3 | 2.3 |
| 2) 소극적으로 반대함 | 6.0 | 6.0 | 9.5 | 4.5 | 5.2 |
| 3) 그저 그러했음 | 54.0 | 44.3 | 47.6 | 59.1 | 59.9 |
| 4) 소극적으로 찬성함 | 22.9 | 28.1 | 21.0 | 18.2 | 21.6 |
| 5) 적극적으로 찬성함 | 13.9 | 18.0 | 16.2 | 15.9 | 11.0 |
| 전 체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| [5점 평균] | 3.38 | 3.51 | 3.32 | 3.41 | 3.34 |

<표 5> 규모별 일자리나누기 지속 여부

| | 전 체 | 회사 규모 | | | |
|-----------------------------------|-------|---------|----------|----------|-----------|
| | | 299인 이하 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 |
| 응답수 | (663) | (394) | (98) | (84) | (87) |
| 1) 조기에 종료할 예정이다 | 8.0 | 8.4 | 7.1 | 9.5 | 5.7 |
| 2) 상당기간 계속할 것이다 | 25.3 | 27.7 | 22.4 | 19.0 | 24.1 |
| 3) 고용조정 실시가 불가피할 것이다 | 4.2 | 4.1 | 5.1 | 7.1 | 1.1 |
| 4) 정부(지원)정책이나 노사관계 환경에 따라 달라질 것이다 | 44.2 | 41.4 | 42.9 | 48.8 | 54.0 |
| 5) 잘 모르겠다 | 18.3 | 18.5 | 22.4 | 15.5 | 14.9 |
| 전 체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

일자리나누기를 지속할 것인가에 대해 설문해 본 결과 조기에 종료할 예정이거나 고용조정 실시로 나아가는 경우는 매우 적은 것으로 나타났다. 상당기간 계속할 것이라는 응답이 1/4 정도를 차지한 가운데 정부 지원정책이나 노사관계 환경에 따라 달라질 것이라는 응답이 최대를 차지하여 매우 상황의존적인 양상을 드러냈으며, 더욱이 잘 모르겠다는 응답의 비중도 18.3% 달하고 있다. 특히 규모가 클수록 정부나 노사관계 환경에 따라 달라질 것이라는 응답 비중이 높았다.

노사관계 환경에 따라 일자리나누기의 지속 여부가 달라진다면 앞서 살펴본 노조 혹은 근로자대표의 입장과 교차표를 작성해 볼 필요가 있을 것이다. 그 결과 일자리나누기가 상당기간 지속될 것이라고 응답한 사업체의 경우 근로자대표의 찬성도가 가장 높은 것(3.73)으로 나타났다. 이는 일자리나누기를 지속하기 위해서는 노사관계의 신뢰와 안정이 절대적으로 필요하다는 사실을 확인시켜 주는 것이다. 반대로 잘 모르겠다는 응답은 노조 혹은 근로자대표의 찬성도와 가장 약한 관계를 나타냈다.

<표 6> 노조 입장별 일자리나누기 지속 여부

| | 응답수 | 평균값 | 표준편차 |
|----------------|-----|---------|---------|
| 조기 종료 | 53 | 3.52830 | 1.03038 |
| 상당기간 지속 | 168 | 3.72619 | 0.95843 |
| 고용조정 불가피 | 28 | 3.25000 | 0.96705 |
| 정책/노사관계 따라 달라짐 | 293 | 3.27304 | 0.90311 |
| 잘 모르겠다 | 121 | 3.14050 | 0.59590 |

<표 7> 규모별 정규직 고용조정 실시 여부

| | 전 체 | 회사 규모 | | | |
|--------|---------|---------|----------|----------|-----------|
| | | 299인 이하 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 |
| 응답수 | (1,000) | (640) | (155) | (110) | (95) |
| 1) 예 | 20.1 | 19.4 | 16.1 | 27.3 | 23.2 |
| 2) 아니오 | 79.9 | 80.6 | 83.9 | 72.7 | 76.8 |

다음으로 정규직 근로자들의 인원감축이 있었는가에 대한 질의에 대하여 예상보다 많은 20.1%의 사업장이 “예”라고 응답하였다. 기업규모별로는 역시 경기불황을 심각하게 인식한 500~999인 규모에서 “예”의 비중이 가장 높았으며, 1,000인 이상 기업의 고용조정도 적지 않게 이루어진 것으로 나타났다.

고용조정 방식과 관련하여 복수응답을 분석한 결과 역시 자연감원을 활용했다는 응답이 절반 이상으로 가장 많았다. 다음으로 명예퇴직이나 조기퇴직 등 일정한 보상을 수반하여 조정이 이루어진 경우가 많은 것으로 나타났으나, 정리해고의 비중도 21.9%(44개 사업장)에 달하였으며, 이는 기업규모가 작을수록 큰 비중을 나타냈다.

정규직 인원감축을 하지 않은 기업에 대하여 그 이유를 설문한 결과 인원감축의 필요성이 없다고 응답한 비중이 가장 높은 가운데, 회사의 철학이나 정책에 따랐다는 응답이 노조의 반대 때문이라는 응답보다 월등히 많은 것으로 나타나 기업 인사노무전략의 중요성이 확인되었다. 규모별로는 일정한 경향을 찾기 어려웠다.

<표 8> 규모별 정규직 고용조정의 수행 방법(복수응답)

| | 전 체 | 회사 규모 | | | |
|------------------------------|-------|---------|----------|----------|-----------|
| | | 299인 이하 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 |
| 응답수 | (201) | (124) | (25) | (30) | (22) |
| 1) 자연감원 | 53.2 | 56.5 | 44.0 | 46.7 | 54.5 |
| 2) 명예퇴직이나 조기퇴직 | 41.3 | 36.3 | 52.0 | 40.0 | 59.1 |
| 3) 정리해고 | 21.9 | 24.2 | 16.0 | 23.3 | 13.6 |
| 4) 자회사나 협력회사 등으로 전출 또는 파견 | 12.4 | 12.1 | 8.0 | 20.0 | 9.1 |
| 5) 기 타 | 2.0 | 1.6 | 4.0 | | 4.5 |

<표 9> 정규직 인원감축을 하지 않은 경우 그 이유

| | 전 체 | 회사 규모 | | | |
|---------------------------------|-------|---------|----------|----------|-----------|
| | | 299인 이하 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 |
| 응답수 | (799) | (516) | (130) | (80) | (73) |
| 1) 인원감축의 필요성이 없어서 | 62.6 | 66.1 | 59.2 | 47.5 | 60.3 |
| 2) 인원감축이 필요하지만 회사의 철학이나 정책으로 | 34.4 | 30.4 | 40.0 | 47.5 | 38.4 |
| 3) 인원감축이 필요하지만 노동조합이나 근로자들의 반대로 | 3.0 | 3.5 | 0.8 | 5.0 | 1.4 |
| 전 체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

이상에서 살펴본 바와 같이 우리나라는 임금조정 중심으로 일자리나누기가 전개되었는데, 상대적으로 시간조정은 덜 발달한 것으로 평가된다. 시간조정과 관련하여 우선 초과근로시간이 줄어들었는가에 대하여 질문한 결과 전체 사업체의 17.9%에서 초과근로시간이 줄어들었다고 응답하였다. 규모별로는 500~999인 규모에서 줄어든 응답이 많아 이 규모의 경영부진 상황이 반영된 것으로 해석된다. 초과근로시간이 얼마나 줄어들었는가를 설문한 결과 평균 주당 6.77시간 줄어든 것으로 드러났다. 이는 거의 매일 2시간 가까이 이루어지던 잔업이 없어진 사정을 반영한 것으로 풀이된다. 이를 월 통상임금 기준으로 평가하면 12.51%의 임금 감소에 해당한다. 결국 시간조정을 택하는 사업체에서는 초과근로수당의 감소만으로도 임금과 시간의 동시조정이 이루어진다고 볼 수 있을 것이다.

산업별로 보았을 때 제조업체 중 38.3%는 초과근로시간이 감소했다고 응답하였다. 제

<표 10> 규모별 초과근로시간의 감소 여부

| | 전 체 | 회사 규모 | | | |
|----------------------|--------|---------|----------|----------|-----------|
| | | 299인 이하 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 |
| 응답수 | (1000) | (640) | (155) | (110) | (95) |
| 1) 초과근로시간이 줄어들었다 | 17.9 | 17.7 | 17.4 | 21.8 | 15.8 |
| 2) 초과근로시간이 줄어들지 않았다 | 82.1 | 82.3 | 82.6 | 78.2 | 84.2 |
| 평균 감소시간 | 6.77 | 6.84 | 6.02 | 7.60 | 6.18 |
| 월 통상임금 대비 초과근로수당 감소율 | 12.51 | 12.06 | 12.61 | 14.98 | 12.00 |

조업의 경우 초과근로시간 조정 자체가 일자리나누기 수단으로 기능함을 함의하고 있다. 건설업도 20% 이상, 도소매 및 음식숙박업이 14% 정도이지만, 다른 업종은 10% 미만 에 그쳤다.

다음으로 소정근로시간 단축을 실시했는가의 여부를 설문한 결과 예상대로 매우 낮은 수치인 1.9%가 도출되었다. 소정근로시간을 단축한 19개 사업체 중 임금보전을 실시한 사업체는 7개였으며, 이들의 보전폭은 사업체별로 매우 다양한 것으로 나타났다. 우리의 관심과 관련하여 소정근로시간 단축이 이루어지지 않는 이유를 살펴보는 것이 더욱 유의미할 것이다. 소정근로시간 단축이 어려운 가장 큰 이유는 직무분할이 곤란한 업무특 성상 시간 단축이 불가능하다는 것으로 나타났다. 다음으로 근로자들의 임금감소(가능 성)에 대한 반발을 꼽고 있어서 소득 확보를 위한 장시간 노동체제가 일반화된 현실을 확인하게 된다.

산업별로는 제조업의 경우에만 임금감소 가능성에 대한 우려가 가장 큰 요인인 것으로 나타났으며, 비제조업에서는 직무분할 곤란성이 가장 큰 요인인 것으로 나타났다. 결국 비제조업 분야에서 소정근로시간 단축을 통한 일자리나누기가 가능하기 위해서는 엄 밀한 직무분석에 기초한 정원관리가 선행되어야 함을 알 수 있으며, 역으로 정규근로시 간 단축을 통한 일자리나누기 운동은 기업들의 정원관리와 직무분석 필요성을 높이게 될 것이다. 이밖에 인원증가로 관리통제비가 증가하기 때문에 곤란하다는 응답은 서비스업 및 기타와 보건업, 금융업 등에서 높게 나타났으며, 4대 보험료 등 간접인건비 부담 때문이라는 응답은 건설업과 제조업, 보건업 등에서 높게 나타났다.

이제 협의의 일자리나누기 개념을 ①경제위기를 맞이하여 경영이 부진하고, ②고용 조정을 하지 않으며, ③임금이나 시간조정을 통하여 일자리를 지키거나 창출한 경우로 한정하여 분석하고자 한다. 이렇게 일자리나누기를 협의로 정의할 경우 33.9%의 사업체 가 일자리나누기 전략을 활용한 것으로 나타났다. 규모별로는 불황의 정도가 심한 500~999 인 규모의 참여도가 가장 높은 것으로 나타났다.

<표 11> 산업별 초과근로시간 감소 여부

| | 제조업 | 운수창고업 | 금융업 | 보건업 | 건설업 | 도소매 및 음식숙박업 | 서비스업/ 기타 | 전 체 |
|-------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|-------|
| 줄어듦 | 137 (38.27) | 3 (1.79) | 2 (2.74) | 3 (4.69) | 7 (21.21) | 9 (14.06) | 18 (7.5) | 179 |
| 줄어들 지 않음 | 221 (61.73) | 165 (98.21) | 71 (97.26) | 61 (95.31) | 26 (78.79) | 55 (85.94) | 222 (92.5) | 821 |
| 전 체 | 358 | 168 | 73 | 64 | 33 | 64 | 240 | 1,000 |

<표 12> 산업별 소정근로시간 단축이 어려운 이유

| | 제조업 | 운수창고업 | 금융업 | 보건업 | 건설업 | 도소매 및 음식숙박업 | 서비스업/ 기타 | 전 체 |
|----------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|-------|
| 임금감소 반발 | 124 (34.64) | 41 (24.4) | 6 (8.22) | 12 (18.75) | 7 (21.21) | 16 (25.0) | 58 (24.17) | 264 |
| 직무분할 곤란 | 69 (19.27) | 60 (35.71) | 36 (49.32) | 26 (40.63) | 13 (39.39) | 25 (39.06) | 82 (34.17) | 311 |
| 필요성 없음 | 50 (13.97) | 30 (17.86) | 14 (19.18) | 8 (12.5) | 4 (12.12) | 12 (18.75) | 35 (14.58) | 153 |
| 관리통제비 증가 | 29 (8.1) | 11 (6.55) | 7 (9.59) | 7 (10.94) | 3 (9.09) | 4 (6.25) | 27 (11.25) | 88 |
| 간접인건비 증가 | 37 (10.34) | 9 (5.36) | 4 (5.48) | 6 (9.38) | 5 (15.15) | 3 (4.69) | 20 (8.33) | 84 |
| 기타 | 49 (13.69) | 17 (10.12) | 6 (8.22) | 5 (7.81) | 1 (3.03) | 4 (6.25) | 18 (7.5) | 100 |
| 전 체 | 358 | 168 | 73 | 64 | 33 | 64 | 240 | 1,000 |

<표 13> 규모별 협의의 일자리나누기 참여 여부

| | 299인 이하 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 | 전 체 |
|-----|----------------|----------------|---------------|---------------|-------|
| 불참 | 439 (68.59) | 101 (65.16) | 62 (56.36) | 59 (62.11) | 661 |
| 참가 | 201 (31.41) | 54 (34.84) | 48 (43.64) | 36 (37.89) | 339 |
| 전 체 | 640 | 155 | 110 | 95 | 1,000 |

다음으로 협의의 일자리나누기 개념에 근거하여 일자리나누기 유형을 구분하였다. 일자리나누기에 참여한 339개 기업 가운데 시간조정형은 25.4%, 임금조정형은 88.8%로 나타났다. 일자리나누기에 참여하면서 신규직원을 채용한 경우를 협의의 고용창출형으로 보면 26.3% 정도이며, 여기에 인턴 채용을 포함한 광의의 고용창출형은 41.9%로 볼 수 있을 것이다. 정부가 의욕적으로 추진한 대졸초임 삭감과 인턴사원 채용을 더하면 29.2%의 기업이 정책조응형 일자리나누기에 참여한 것으로 확인된다.

일자리나누기 유형별로 기업규모별 실태를 분석해 보면 정책 의지가 개입된 광의의 고용창출형과 정책조응형 일자리나누기의 경우 대기업일수록 참여 정도가 높은 것이 확인된다.

<표 14> 유형별 일자리나누기 활용 정도

| | 불 참 | 참 가 | 전 체 |
|-----------------------------|----------------|----------------|-----|
| 시간조정형 (시간 단축, 교대제, 일시휴업) | 253 (74.63) | 86 (25.37) | 339 |
| 임금조정형 (기존 직원 임금동결 또는 삭감) | 38 (11.21) | 301 (88.79) | 339 |
| 고용창출형(협의) (신규직원 채용) | 250 (73.75) | 89 (26.25) | 339 |
| 고용창출형(광의) (신규직원 + 인턴 채용) | 197 (58.11) | 142 (41.89) | 339 |
| 정책조응형 (대졸초임 삭감 + 인턴 채용) | 240 (70.8) | 99 (29.2) | 339 |

<표 15> 유형별 일자리나누기의 회사규모와의 교차표

| | 299인 이하 | 300~499인 | 500~999인 | 1,000인 이상 | 전 체 |
|-----------|----------------|---------------|---------------|---------------|-------|
| 임금조정형 | 181 (60.13) | 47 (15.61) | 39 (12.96) | 34 (11.3) | 301 |
| 시간조정형 | 53 (61.63) | 10 (11.63) | 14 (16.28) | 9 (10.47) | 86 |
| 고용창출형(협의) | 52 (58.43) | 11 (12.36) | 15 (16.85) | 11 (12.36) | 89 |
| 고용창출형(광의) | 73 (51.41) | 19 (13.38) | 24 (16.9) | 26 (18.31) | 142 |
| 정책조응형 | 44 (44.44) | 14 (14.14) | 19 (19.19) | 22 (22.22) | 99 |
| 전 체 | 640 | 155 | 110 | 95 | 1,000 |

주: 첫 번째 행은 빈도수, 두 번째 행은 횡백분율임.

<표 16> 유형별 일자리나누기의 공공부문 실태

| | 일자리나누기 전체 | 임금 조정형 | 시간 조정형 | 고용 창출형 (협의) | 고용 창출형 (광의) | 정책 조응형 | 전 체 |
|-----|---------------|---------------|-------------|-------------------|-------------------|--------------|----------------|
| 민간 | 311 (33.4) | 274 (29.4) | 85 (9.1) | 86 (9.2) | 115 (12.4) | 72 (7.7) | 931 (100.0) |
| 공공 | 28 (40.6) | 27 (39.1) | 1 (1.4) | 3 (4.3) | 27 (39.1) | 27 (39.1) | 69 (100.0) |
| 전 체 | 339 | 301 | 86 | 89 | 142 | 99 | 1,000 |

<표 17> 임금조정형과 시간조정형 일자리나누기의 교차표

| | | 임금조정형 | | 전 체 |
|-----------|-----|---------|---------|-------|
| | | 불 참 | 참 가 | |
| 시간 조정형 | 불 참 | 668 | 246 | 914 |
| | | (73.09) | (26.91) | |
| | 참 가 | (95.57) | (81.73) | 86 |
| | | 31 | 55 | |
| 전 체 | | (36.05) | (63.95) | |
| | | (4.43) | (18.27) | |
| | | 699 | 301 | 1,000 |

주: 첫 번째 행은 빈도수(10으로 나누면 전체 백분율), 두 번째는 행백분율, 세 번째는 열 백분율임.

공공부문 여부별로 나누어 일자리나누기 참여도를 살펴본 결과 예상대로 정책조응형의 경우 공공부문 비중이 높게 나타났다. 공공부문의 경우 시간조정형을 택한 기업은 1개에 불과하였으며, 고용의 경우도 정규직원 채용은 매우 적고 인턴사원 채용에 주력한 것으로 드러났다.

다음으로 임금조정형과 시간조정형 일자리나누기 참여 정도를 교차분석해 보면 5.5% 기업만이 임금조정과 시간조정을 병행하였으며, 24.6% 기업이 시간조정 없이 임금조정만 수행한 것으로 나타났다.

IV. 종합평가와 향후 과제

임금조정 중심의 일자리나누기 운동이 전개된 결과 2009년 6월 말 현재 100인 이상 사업체 중 노동부가 임금교섭 지도대상으로 삼고 있는 사업체의 36.1%가 임금교섭을 타결지은 가운데(전년동기는 26.7%), 그 중 46.1%가 임금동결, 삭감을 단행하였는데, 이는 외환위기 이후 가장 높은 수준이다. 또한 협약임금상승률 역시 [그림 4]에서 볼 수 있듯이 외환위기 이후 가장 낮은 1.4%에 불과하였다.

또한 일자리나누기의 제도적 기반이었던 고용유지지원금의 지원건수는 전년동기대비 14배나 증가한 28,498건에 달하였고, 지원 연인원 약 65만 명, 지원금액은 2,038억 원에 달하였다.

[그림 4] 연도별 6월말 협약임금상승률 추이

(단위 : %)



자료: 노동부.

<표 18> 고용유지지원금 월별 집행실적

(단위: 백만 원, 명)

| | 2007 | | | 2008 | | | 2009 | | |
|------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|---------|---------|
| | 지원 건수 | 지원 연인원 | 지원 금액 | 지원 건수 | 지원 연인원 | 지원 금액 | 지원 건수 | 지원 연인원 | 지원 금액 |
| 연간 계 | 4,425 | 84,856 | 32,533 | 4,274 | 88,012 | 30,642 | - | - | - |
| 월평균 | 416 | 8,190 | 2,711 | 339 | 6,116 | 2,464 | 4,750 | 107,987 | 33,969 |
| 상반기 | 2,497 | 49,138 | 19,519 | 2,036 | 36,694 | 14,783 | 28,498 | 647,922 | 203,815 |

자료: 노동부.

이로부터 경제위기 상황에 대응하여 정부가 신속히 수립하고 2.23 노사민정 합의를 통하여 추진된 일자리나누기 정책과 운동은 전반적으로 유효한 성과를 거둔 것으로 평가할 수 있을 것이다. 양보교섭과 중첩되면서 추진된 임금조정 중심의 일자리나누기는 한편으로는 고용유지지원금이라는 제도적 기반을 적절히 활용하였으며, 다른 한편으로는 중앙에서 지역에 이르는 각 층위의 사회적 대화와 노사협력에 기초하여 전개되었다. 그 결과 임금을 중심으로 한 양보교섭이 전개되는 과정에서도 금년 상반기 중 노사분쟁으로 인한 파업손실일수는 전년동기에 비해 53.6%나 감소하기도 하였다.

그러나 금년 상반기에 이루어진 일자리나누기 정책과 운동은 몇 가지 한계 또한 안고 있었던 것으로 보인다. 우선 시간조정형 일자리나누기는 주로 제조업을 중심으로 한 초과근로시간 단축으로 국한되고 소정근로시간 단축으로 나아가지 못했다. 그리고 그 요인 중 가장 큰 것이 직무분할 곤란 등 직무평거나 합리적 작업장 운영과 관련되어 있다는 점에서 향후 임금체계 개편과 직무분석 등을 동반하는 작업장 혁신이 시급함을 시사해 주었다. 우리나라는 OECD국가 중 유일하게 연간 노동시간이 2,000시간을 넘어서며

(2007년, 2,266시간), 2위 국가군인 폴란드나 멕시코에 비해서도 300시간 정도나 많기 때문에 증장기적으로 고용창출형, 시간조정형 일자리나누기를 지속적으로 추진할 필요성이 매우 높다. 이와 관련하여 네덜란드처럼 정규직 파트타임 직무를 어떻게 확산시킬 수 있을 것인지에 대한 고민도 이루어져야 할 것이다.

또한 임금조정 위주의 일자리나누기 운동이 전개되면서 추진된 대졸초임 삭감은 분위기 조성에는 기여했을지 모르지만, 통계적 검증 결과 경영상태와 무관하게 이루어진 것으로 나타났으며, 몇 가지 사례를 통해 볼 때 노사간의 심각한 갈등 요소를 남겨둔 것으로 판단된다. 특히 공공부문에서의 무리한 대졸초임 삭감은 구조조정 및 정원감축 등과 동시에 추진되어 현장의 혼란을 부추긴 측면도 있었던 것으로 보인다. 향후 공공부문의든, 민간부문의든 임금의 양보교섭 이후 일반적으로 나타나는 되찾기 교섭(give-back bargaining)과 관련한 노사간의 갈등을 미연에 방지하기 위해서는 경영회복에 연계되는 적절한 비전을 제시하고 임금복지 복원프로그램을 마련할 필요가 있으며, 아울러 보다 근본적으로는 임금체계 개편을 포함하는 작업장 혁신프로그램을 통하여 학습조직에 기초한 생산적인 노사관계로 전환하려는 노력을 기울일 필요가 있다. 이제 사회적 대화와 관련한 새로운 의제를 설정하고 정부는 물론 노와 사가 고용친화적인 유연성 수단들을 도입하고 정착시키려는 노력에 본격적으로 착수해야 할 것이다. **KLI**