

복지국가 만들기 연속토론회 ④

한국의 노동실태와 보편적 복지

일시 | 2011년 7월 11일(월) 오후 2시

장소 | 참여연대 느티나무홀

주최 | 참여연대 노동사회위원회

프로그램

14:00 사회 임상훈 참여연대 노동사회위원회 위원장, 한양대 교수

14:10 발표1 **노동시장 및 기업복지의 양극화 실태와 과제**

한동우 강남대 사회복지대학원 교수

14:40 발표2 **시장임금을 넘어서서: 복지국가 필요성**

은수미 한국노동연구원 연구위원

15:00 지정토론 김유선 한국노동사회연구소 소장

김태현 민주노총 정책연구원장

장귀연 전국불안정노동철폐연대 정책위원

황선자 한국노총 중앙연구원 연구위원

16:00 휴식

16:15 종합토론

17:25 폐회

목차

발제1	노동시장 및 기업복지의 양극화 실태와 과제 / 한동우	5
발제2	시장임금을 넘어서서: 복지국가 필요성 / 은수미	12
토론1	한국의 노동실태와 보편적 복지 토론문 / 김유선	26
토론2	한국의 노동실태와 보편적 복지 토론문 / 김태현	28
토론3	한국의 노동실태와 보편적 복지 토론문 / 장귀연	32
토론4	신자유주의에 대한 대안으로서 보편적 복지 / 황선자	36

노동시장 및 기업복지의 양극화 실태와 과제¹⁾

한동우 / 강남대 사회복지대학원 교수

1. 노동시장의 양극화

- 1997년 외환위기 이후 한국 노동시장은 빠른 속도로 양극화되고 있음
- 소득 불평등의 심화, 중산층 축소 및 중산층에서 이탈한 계층이 하위층으로 이동하는 현상이 두드러지게 나타나고 있음
- 상시적 고용조정을 기업 경쟁력 강화의 주요 수단이 되면서 고용안정성이 저하되고, 노동시장에서 중간층 일자리의 감소가 두드러지게 나타나고 있으며, 저임금과 고임금 일자리로 양극화되는 현상이 두드러짐
- 유럽 등 많은 국가에서 지식정보화 등으로 인해 소득불평등도가 커지고 있는 것은 사실이나, 한국에서는 양극화의 속도가 매우 빠르게 진행되고 있다는 점이 문제로 지적됨

○ 노동시장 양극화 실태²⁾

<표 1> 연도별 고용형태 추이³⁾

- 1) 자료 인용 등에 있어 확인이 미흡한 부분이 있습니다. 인용을 하지 말아주시기 바랍니다.
- 2) 성별 임금 및 근로조건의 차이는 분석하지 않았음
- 3) 정부의 통계는 2002년도 노사정 합의에 따라 한시적 근로, 단시간 근로, 비전형 근로(파견 용역 등)를 비정규직으로 정의하고 있으며, 이를 기준으로 하면, 비정규직의 고용비율은 30%대로 하락한다. 그러나, 노동계에서는 다른 기준을 사용해야 한다고 주장하는데, 정부가 정규직으로 분류한 근로자 중 고용 계약기간이 1년 미만

단위: 천명, %

구분		2000.8	2001.8	2002.8	2003.8	2004.8	2005.8	2006.8	2007.8	2008.8	2009.8	2010.3
지위	정규직 (비율)	5,397 (41.6)	5,876 (4.5)	5,922 (43.4)	6,315 (44.6)	6,455 (44.3)	6,574 (43.9)	6,937 (45.2)	7,307 (46.0)	7,729 (48.0)	7,944 (48.2)	8,337 (50.2)
	비정규직 (비율)	7,578 (58.4)	7,340 (55.5)	7,708 (56.6)	7,834 (55.4)	8,130 (55.7)	8,394 (56.1)	8,414 (54.8)	8,576 (54.0)	8,374 (52.0)	8,535 (51.8)	8,279 (49.8)
계		12,975	13,216	13,630	14,149	14,585	14,968	15,351	15,883	16,103	16,479	16,616

자료: 한국비정규노동센터(2010), 경제활동인구 부가조사 분석 자료.

- 외환위기 직후인 2000년도 이후 정규직과 비정규직 고용 비율은 점차 50% 수준으로 수렴해 가는 경향을 보이고 있으나, 절대적인 수준에서 비정규직 일자리의 규모가 여전히 지나치게 크다고 할 수 있음
- 특히, 기업규모가 작을수록 비정규직 고용 비율이 높아, 임금 및 기업복지 수준에 있어 서의 양극화가 심각한 것으로 판단됨

<표 2> 기업 규모별 비정규직 비율

단위: %

규모	2005.8	2006.8	200.8	2008.8	2009.8	2010.3
1-4인	32.2	32.0	32.3	32.0	30.2	32.1
5-9인	21.2	21.5	21.8	22.0	21.6	22.1
10-29인	21.4	21.6	22.2	21.8	23.4	22.9
30-99인	14.6	14.5	14.4	14.6	15.2	15.0
100-299인	6.1	6.1	5.4	5.5	5.3	4.5
300인 이상	4.5	4.3	3.9	4.1	4.3	3.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 한국비정규노동센터(2010), 경제활동인구 부가조사 분석 자료.

- 전체 비정규 노동자들 중 60%이상이 30인 미만 사업장에 고용되어 있음
- 임금수준이나 근로조건이 비교적 좋은 대기업보다는 중소기업에서 비정규직 고용비율이 월등히 높음
- 기업규모별 고용노동자의 종사상 지위를 보더라도 중소기업은 비정규직 고용이 정규직 고용보다 훨씬 많으며, 기업규모가 클수록 정규직 고용비율이 높음

인 임시·일용직까지 포함해 비정규직 근로자 수를 산출해야 한다는 것이다. 이는 정규직 중에서도 임시·일용직은 고용 안정성이 떨어지기 때문이다.

<표 3> 기업규모별 정규직/비정규직 분포 (2010년도)

단위: %

규모	정규직	비정규직
1-4인	16.5	83.5
5-9인	3.2	65.8
10-29인	49.1	50.9
30-99인	63.2	36.8
100-299인	7.2	22.8
300인 이상	85.3	14.7

자료: 한국비정규노동센터(2010), 경제활동인구 부가조사 분석 자료.

- 정규직과 비정규직 사이의 임금차이는 더욱 심각하게 나타나는데, 2000년도 기준으로 비정규직 평균임금이 정규직 평균임금의 53.5%였는데 비해, 2010년도에는 46.2%로 하락함

<표 4> 연도별 평균임금 추이: 정규직 대 비정규직

단위: 만원, %

구분	2000.8	2001.8	2002.8	2003.8	2004.8	2005.8	2006.8	2007.8	2008.8	2009.8	2010.3
전체	115	125	133	147	154	159	166	175	185	185	195
정규직	157	169	182	201	211	220	226	239	250	255	266
비정규직	84	89	96	103	109	112	116	119	124	120	123
차액	73	80	86	98	102	108	110	120	126	135	143
임금비율	53.5	52.7	52.7	51.2	51.7	50.8	51.3	49.9	49.6	47.1	46.2

* 임금비율=비정규직임금/정규직임금*100

자료: 한국비정규노동센터(2010), 경제활동인구 부가조사 분석자료

- 정규직과 비정규직 사이의 사회보험 등의 적용률을 보면, 사회보장제도에 의한 소득보장 수준의 차이를 가늠할 수 있는데, 비정규직은 정규직에 비해 월등히 낮은 가입률을 보이고 있어, 사회적 위험에 대비하는 능력에 있어서도 양극화가 뚜렷하게 나타나고 있음을 알 수 있음

<표 5> 연도별 사회보험 등 적용률(2010년도)

고용형태	국민연금	건강보험	고용보험	퇴직금
전체	65.6	66.6	57.9	62.2
지위	정규직	98.0	98.6	82.2
	비정규직	33.0	37.2	35.6

자료: 한국비정규노동센터(2010), 경제활동인구 부가조사 분석자료

- 국민연금과 건강보험의 경우, 정규직은 거의 모든 노동자가 가입되어 있는 반면, 비정규직 노동자는 가입률이 30%~40%수준에 그치고 있으며, 고용보험의 경우에도 정규직은 80%이상이 가입되어 있는 반면, 비정규직은 35%에 그치고 있음
- 퇴직금은 더욱 심각해서, 정규직은 99%이상이 가입되어 있는데 비해, 비정규직은 28%만이 가입되어 있음

2. 기업복지의 양극화⁴⁾

○ 기업 규모별 기업복지급여의 양극화는 더욱 심각한 양태로 나타남

- 2009년도 현재 중소기업의 노동자 1인당 월평균 기업복지 급여액수는 34만6천원으로, 대기업의 56만1천원의 62%에 그치고 있음.
- 기업복지급여 수준은 기업 규모가 클수록 높은 것으로 나타나며, 1,000인 이상 대기업의 기업복지급여 수준은 10~29인 소기업의 기업복지급여 수준의 1.8배에 달함 (표 6)

<표 6> 기업규모별 근로자 1인당 월평균 기업복지 급여⁵⁾ 변화추이(2000~2009)

단위: 천원

구분		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
전체		350.9	382.9	417.8	470.1	353.1	385.9	436.6	468	440.3	444.2
중소기업	전체	227.2	248.2	268.5	287.4	275.6	302.3	355.3	378	338.2	345.5
	10~29인	205.8	224.1	238.2	243.8	259.7	299.6	345.0	364	337	340.2
	30~99인	212.0	225.4	240.0	265.1	279.6	305.3	358.8	374	324.7	331.6
	100~299인	235.7	260.1	282.2	301.8	286.4	301.4	367.4	394	354.5	365.6
대기업	전체	368.0	403.0	441.2	495.6	460.6	509.7	571.7	589	565.8	561.2
	300~499인	284.0	298.5	304.0	343.2	347.9	367.3	403.5	423	374.8	400.6
	500~999인	305.0	332.7	339.4	375.0	351.7	393.8	456.0	479	438.0	447.9
	1000인~	388.2	428.2	477.9	536.0	521.6	570.4	639.5	652	630.9	616

자료: 기업체 노동비용 조사보고서, 노동부, 각년도

- 기업복지급여 중 법정복리비용 (4대 보험 등)을 제외한 법정외 복리비용을 비교한 결과, 기업 규모에 따르는 차이는 더욱 크게 나타남⁶⁾ (표 7)
- 법정외 복리비용의 추이는 2000년도부터 2009년도까지 커다란 차이를 보이고 있지 않

4) 자료의 제약 (기업체 노동비용)으로 기업규모별 분석만 시도하였음

5) 기업체 노동비용 중 현금급여 외에 법정복리비용과 법정외 복리비용을 합산한 금액

6) 기업복지수준은 법적 강제가 없이 사업주의 임의성에 의해 결정된다는 점을 감안할 때, 법정외 복리비용에 대한 분석이 중요함.

으며, 총 노동비용에서 차지하는 비중만을 놓고 볼 때, 오히려 6.1%에서 4.7%로 감소하였음

- 이는 사회보장제도의 확대 등을 통하여 기업들이 법정외 복리비용의 지출을 상대적으로 감축하여 왔음을 보여줌

<표 7> 근로자 1인당 월평균 기업복지 급여 변화 : 법정복리비용 대 법정외 복리비용

단위: 천원

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
노동비용총액		2,777.3	2,661.1	2,827.6	3,206.0	3,057.5	3,221.1	3,392.8	3,643	3,845.6	3,866.0
기업복지 급여	전체	350.9	382.9	417.8	470.1	353.1	385.9	436.6	468	440.3	444.2
	법정 복리비용	182.2 (6.6)	209.2 (7.9)	220.5 (7.8)	242.8 (7.6)	191.6 (6.3)	208.2 (6.5)	228.6 (6.7)	244 (6.6)	255.5 (6.6)	259.1 (6.7)
	법정외 복리비용	168.7 (6.1)	173.7 (6.5)	197.3 (7.0)	227.3 (7.1)	161.5 (5.3)	177.7 (5.5)	208.0 (6.1)	224 (6.1)	184.8 (4.8)	185.1 (4.7)

자료: 기업체 노동비용 조사보고서, 노동부, 각년도

- 기업 규모별로 법정외 복리비용을 분석한 결과, 중소기업은 2009년도에 14만원으로 대기업의 23만7천원의 69%에 불과함(표 8)

<표 8> 기업규모별 월평균 법정복리비용 및 법정외 복리비용변화 추이

단위: 천원

구분		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
전체		350.9	382.9	417.8	470.1	353.1	385.9	436.6	468	440.3	444.2
중소기업	전체	227.2	248.2	268.5	287.4	275.6	302.3	355.3	378	338.2	345.5
	법정 복리비용	124.3	139.5	151.7	164.8	152.9	166.1	186.9	198	201.8	204.8
	법정외 복리비용	102.9	108.7	116.8	122.6	122.7	136.2	168.4	180	136.4	140.7
대기업	전체	368.0	403.0	441.2	495.6	460.6	509.7	571.7	589	565.8	561.2
	법정 복리비용	190.2	219.6	231.3	253.7	245.3	270.6	298.0	305	321.5	323.5
	법정외 복리비용	177.8	183.4	209.9	241.9	215.3	239.1	273.7	284	244.3	237.7

자료: 기업체 노동비용 조사보고서, 노동부, 각년도

- 현금급여와 기업복지급여를 합친 금액을 비교하였을 때, 2009년도 현재 중소기업 1인당 노동비용은 대기업의 60%에 그침 (표 9)

<표 9> 기업규모별 근로자 1인당 월평균 임금 및 기업복지급여 추이

구분		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
중소기업	계	1,427.2	1,561.7	1,710.6	1,847.9	2,200.0	2,336.7	2,510.5	2,650	2,706.7	2,716.7

	현금급여	1,200.0	1,313.5	1,442.1	1,560.5	1,924.4	2,034.4	2,155.2	2,272	2,368.5	2,371.2
	기업복지급여	227.2	248.2	268.5	287.4	275.6	302.3	355.3	378	338.2	345.5
대기업	계	2,183.1	2,322.4	2,590.6	2,891.5	3,639.1	3,871.4	4,140.5	4,307	4,348.9	4,336.8
	현금급여	1,815.1	1,919.4	2,149.4	2,395.9	3,178.5	3,361.7	3,568.8	3,718	3,783.1	3,775.6
	기업복지급여	368.0	403.0	441.2	495.6	460.6	509.7	571.7	589	565.8	561.2

자료: 기업체 노동비용 조사보고서, 노동부, 각년도

3. 과제⁷⁾

- 노동시장 양극화를 극복하기 위하여 정규직과 비정규직 간의 임금 및 근로조건 차별 요소를 제거하고, 최저임금 수준 상향 필요
 - 한국 노동시장의 임금결정은 다분히 명목적 차원에서 이루어지고 있는 것으로 보이며, 이러한 차별을 최소화하기 위해서는 정규직과 비정규직 간의 임금결정 방식에 있어서의 합리성을 보완해야 함
 - 최저임금수준의 상향이 필요함. 임금결정방식과 마찬가지로, 최저임금도 전적으로 명목적인 방식으로만 결정되고 있는데, 합리적이고 실증적인 근거를 토대로 사회적 합의를 기반으로 한 최저임금 상향이 필요
 - 노동시간 단축과 일자리 나누기 정책의 실효성을 확대할 필요
- 사회서비스 분야에서의 사회적 임금 지급 확대
 - 최근 한국에서 새롭게 창출되는 일자리는 100% 서비스업 분야임. 특히 사회서비스 분야에서의 일자리 창출이 늘어나고 있으나, 임금수준은 매우 낮은 형편이며, 이는 사회서비스 공급에 있어서 과도한 민영화 방식의 채택에도 부분적으로 원인이 있음
 - 사회서비스 분야의 일자리는 주로 저소득층 여성들에게 집중되는 경향을 보이는데, 이에 대한 국가와 지방자치단체 차원의 임금보조 방식을 도입할 필요가 있음
- 기업복지 역진성을 교정할 수 있는 공익적 기금 설치
 - 기업복지는 기본적으로 사용자의 임의성에 근거하기 때문에, 필연적으로 대기업과 강성노조 기업을 중심으로 확대될 수밖에 없음
 - 따라서, 기업복지 수준을 확대하기 위한 기업의 경영전략과 단위노조의 협상전략은 기본적으로 같은 맥락 속에 있다고 보아야 함
 - 그러나, 기업복지 수준이 향상될수록 노동시장에서의 기업복지 양극화는 심화될 것으

7) 다소 미시적 수준에서의 과제를 제시함

로 전망됨

- 따라서, 기업복지의 양극화를 해소하기 위한 공익적 기금이 필요함⁸⁾
- 특히, 사내근로복지기금 등에 대한 세제혜택은 기업복지의 역진성을 촉진하는 비합리적 제도이므로, 이의 개선과 맥을 같이 하여 공익기금 설치에 대한 본격적인 논의가 재개되어야 함 ^[참]

8) 2004년도에 부분적으로 사회공헌기금 설치를 위한 움직임이 있었으나, 별 성과없이 끝났음

시장임금을 넘어서서: 복지국가 필요성

은수미 / 한국노동연구원 연구위원



시장임금을 넘어서서: 복지국가 필요성

은 수미(한국노동연구원)

2011년 7월 11일

들어가며

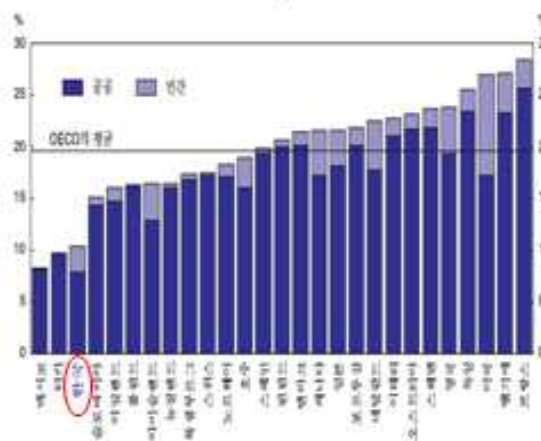
- 시장임금 의존 현실
 - 낮은 사회지출, 높은 불평등
- 시장임금 의존 원인 및 효과
- 해결의 길: 보편주의 복지국가

- 시장임금과 사회임금

근로소득	시장 소득	경상 소득	총 소득	
자산소득				
사적연금급여				
사회보험/공적급여	공적이전 소득			
사회부조				
사적이전소득				
기타소득				

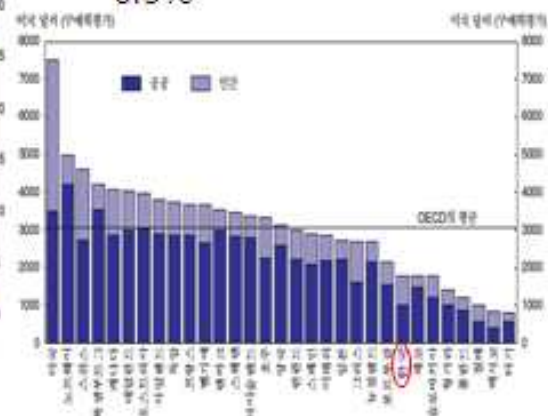
시장임금 의존: 낮은 사회지출

- 2007년 사회지출
 - OECD 평균, GDP대비 20%, 한국 7.5%



자료: OECD Social Expenditure Database(SOCX)

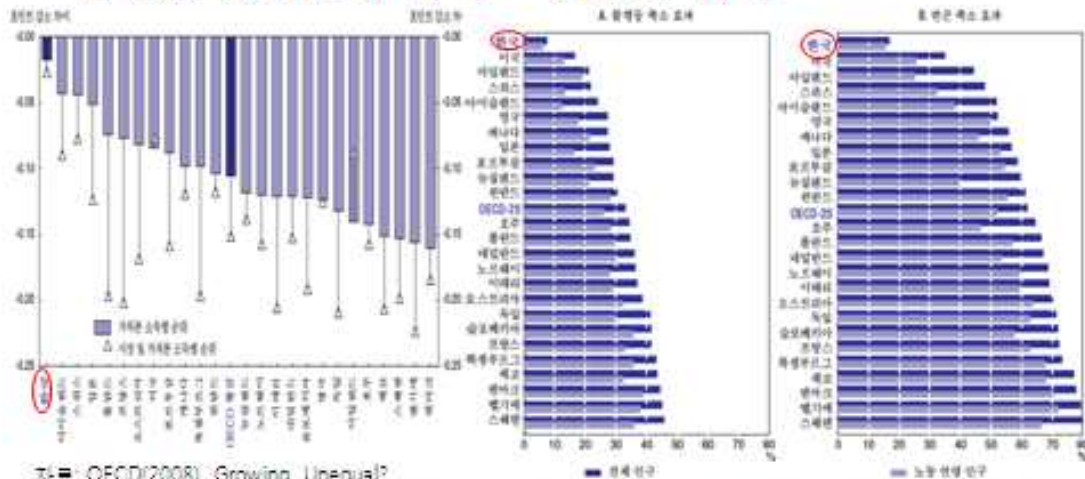
- 2008년 이후 보건의료 지출
 - OECD 평균 9.0%, 한국 6.5%



자료: OECD Health Data 2010

시장임금 의존: 높은 불평등

- 세금 및 소득이전의 불평등 완화효과 취약
- 세제/복지제도 불평등 완화효과 취약



자료: OECD(2008), Growing Unequal?

주: 세금과 공공이전으로 가져온 소득 및 시장소득의 지니계수 감소가 작은 나라(왼쪽)부터 큰 나라 순

자료: OECD income distribution questionnaires(2009년대 중반)

주: 한국 2006. 전체인구와 노년인구간의 격차도 없음

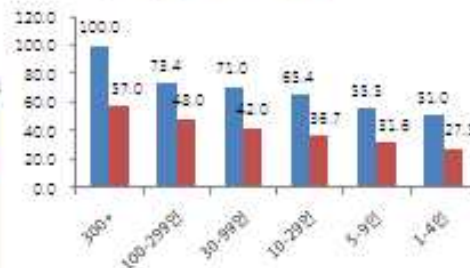
시장임금 의존: 높은 불평등(계속)

- 임금불평등



자료: 김유선(2011), 비정규직 실태와 대책

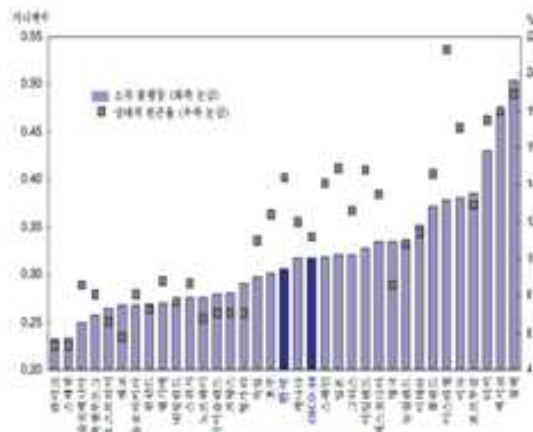
- 기업규모별격차



- 성별 임금격차(남성정규직 100, 2010년)
 - 여성정규직 66.8%, 남성비정규직 48.4%, 여성비정규직 38.7%
- 고용형태별임금격차(남성정규직 100, 2010년)
 - 비정규직 48.3%(노동부 정의: 약 55%)

시장임금 의존: 높은 불평등(계속)

- 가구당 소득불평등이 낮은 이유?



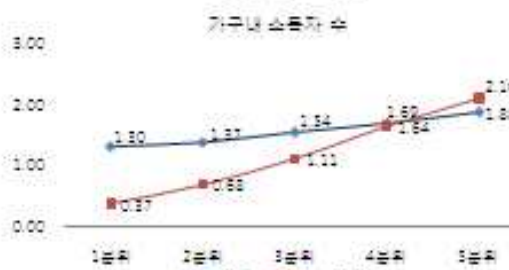
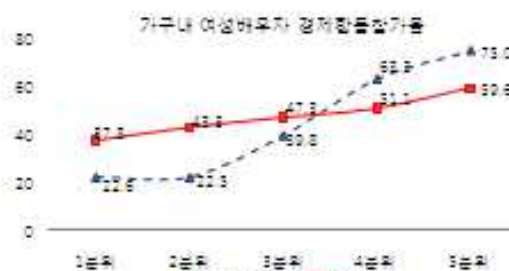
자료: OECD income distribution questionnaires
주: 빈곤율은 중간소득의 50% 미만의 가처분소득
소득은 가구별 가처분 소득



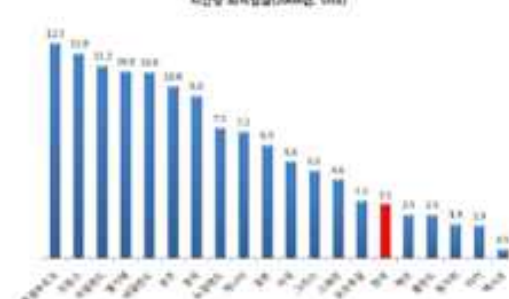
장지연, 2011 사회정책학회 발표문

시장임금 의존: 높은 불평등(계속)

- 홀별이와 겹별이(국제비교)
- 최저임금(김유선, 2011)

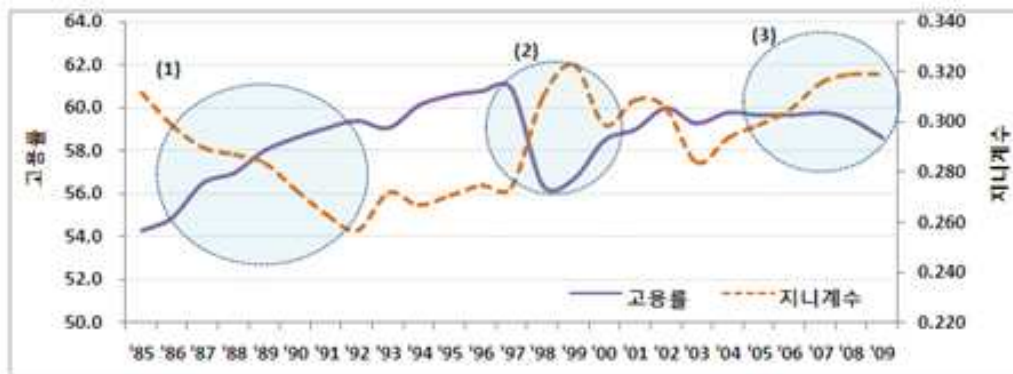


장지연, 2011 사회정책학회 발표문에서 수정



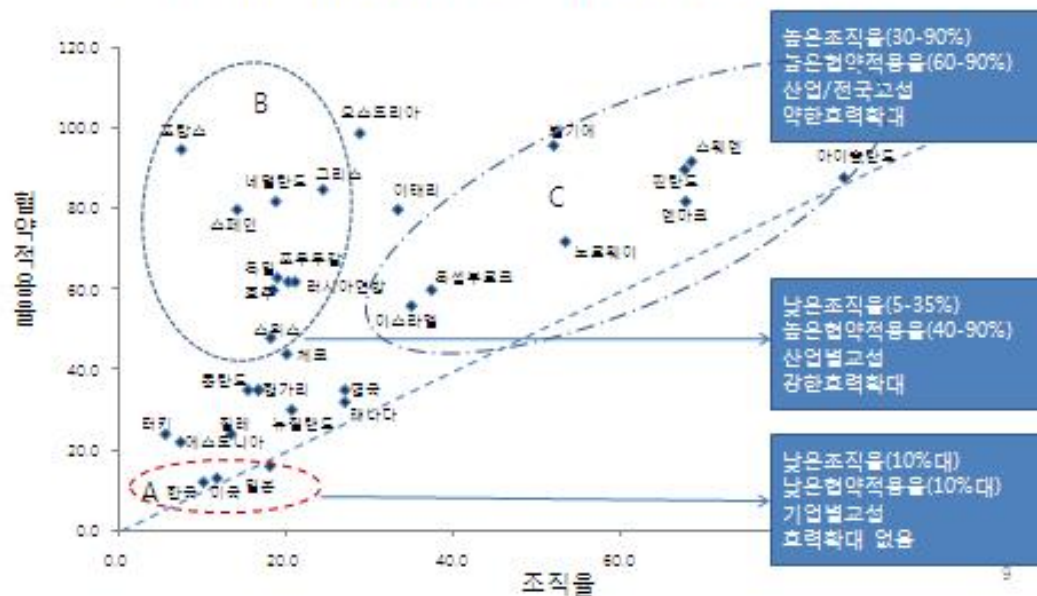
원인: 강력한 성장 담론

- 성장 ≠ 고용, 성장 => 양극화
 - 고용율: 1996 60.8% -> 2010 58.7%
 - 지니계수 1987년 이전 수준으로 환원
 - 그래도 유지되는 성장과 경쟁 담론



원인: 취약한 노사관계

- 조직율과 협약적용율(국제비교, 2009)



원인: 기여형 사회보험

임금근로자 직장단위 사회보험		모두 가입	사각지대							적용 제외	
			모두 미가입	연금 전환	연금 고용	건강 고용	연금	건강	고용		소계
임금근로자		9,513	4,006	211	57	246	20	61	169	4,770	2,764
사 장 단 위 보 험	1-4	733	1,792	25	13	33	9	15	29	1,917	546
	5-9	1,380	1,140	33	7	62	7	14	40	1,303	223
	10-29	2,381	707	60	17	77	3	15	55	933	546
	30-99	2,276	262	42	12	57	0	15	32	419	789
	100-299	1,316	66	25	4	10	0	1	11	117	242
	300이상	1,428	40	26	4	7	0	1	3	82	419
해 방 전	저임금	1,232	2,194	37	24	138	5	25	62	2,484	766
	중간임금	4,944	1,674	98	24	88	15	30	97	2,024	805
	고임금	3,338	138	77	9	21	0	6	11	262	1,194
	정규상용	6,764	69	117	15	57	4	8	12	281	1,228
	정규일시	733	1,782	40	8	30	9	27	44	1,940	116
	정규일용	14	241	1	0	2	0	1	7	251	35
비정규		2,002	1,915	54	34	157	7	25	106	2,298	1,385

자료: 통계청 경제활동인구 고용형태별 부가조사, 2010.08; 이병희, 2011.

효과: 미끄럼틀 사회

- 2010년 50명 면접 중 일부
 - 유준성(가명, 1950년생, 34년 취업): "아내마저 일자리를 잃으면 박스주으러 다녀야지요"
 - 장도건(가명, 1964년생, 20년 취업): 1998년 공기업 희망퇴직 이후 2009년 12월 기초생활보장대상
 - 김난희(가명, 1969년생, 12년 취업): "일자리 잃으면요? 빚내야지요. 집있는거 대출받고 전세 보증금빼서 월세로"
 - 윤향기(가명, 1967년생, 19년1개월 취업): 신용불량되니까 가족들보기가...애들은 처가에서, 저는 혼자...노숙만 면했지요"

효과: 돌다리도 없는 사회

- 청년취업애로층: '03, 696천명(12.4%) -> '09, 818천명(17.2%)
- 졸업후 첫 직장까지 걸리는 기간: 한국 1.1년, EU(15개국) 1.7년
- 청년고용 국제비교(15-24세)

	고용률		단시간근로발생비		저임금근로 발생 비	
	1996	2006	1996	2006	첫 해	마지막 해
한국	33.7	27.2	5.5	14.9	59.3	59.7
OECD	44.9	43.3	22.6	28.3	50.5	46.3

자료: 이병희, 2010

- 첫 일자리가 임금에 미치는 영향

일자리 경험	첫일자리 비정규	첫일자리 임시, 일용	첫일자리 중소기업/비공공부문	직장경험 회수
임금효과	-3.2%	-14.1%	-8.4%	-4.9%

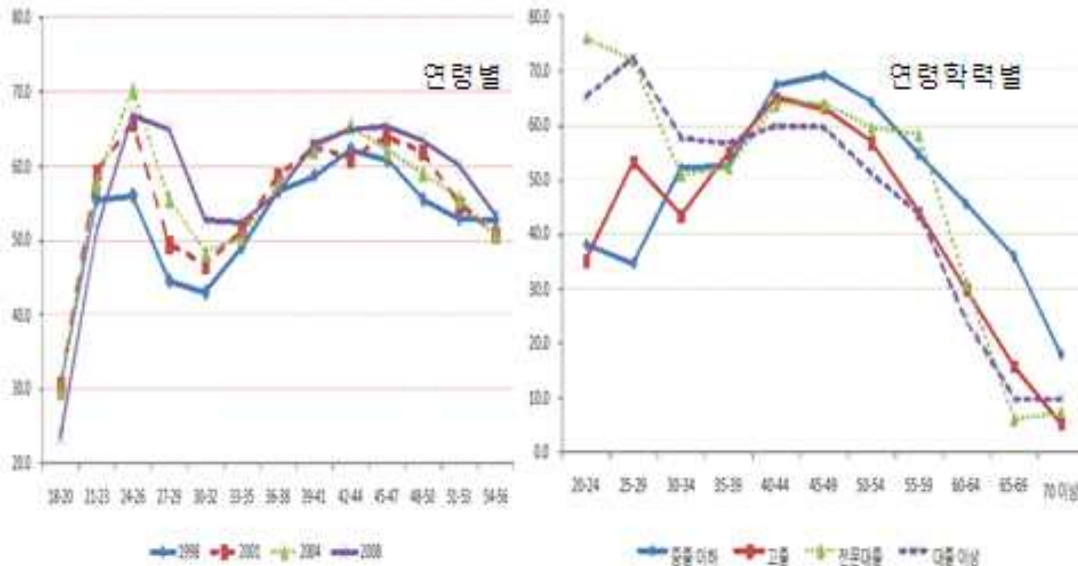
자료: 이병희, 2010

효과: 돌다리도 없는 사회(계속)

이름	생년	취업기간	취업경험
임미화	'86	2년 6월	대졸->학원강사(1년)->유학(미학위)->방과후학교(1년)->학원강사(파트, 6월)
김주원	'82	9년 6월	고졸->반도체(2년2월)->병->청우(알바,1년)->오뚜기(파견,4년)->병->백화점(비공식,1년)->할인매장(비공식,8월)->백화점(비공식, 8월)
남상미	'79	7년	대졸->유치원(1년)->결혼->유치원(1년)->출퇴근거리->유치원(5년)
조인성	'74	6년 10월	대졸(군대)->신발가게(2년)->화장품(1년)->호프집(8월)->신발가게운영(1년)->백화점판매(2년)->카드및보험설계(2월)
김범	'74	8년 5월	대중퇴(군대)->모텔(1년)->모텔(5개월)->모텔(7개월)->경찰공무원시험준비(2년)->어학연수(1년)->섬유회사(정규직, 4년)->회사부도->분식집(1년)->모텔(6월)->모텔(11월)->모텔(10월)

효과: 경력단절과 저임금근로

• 여성 경력단절

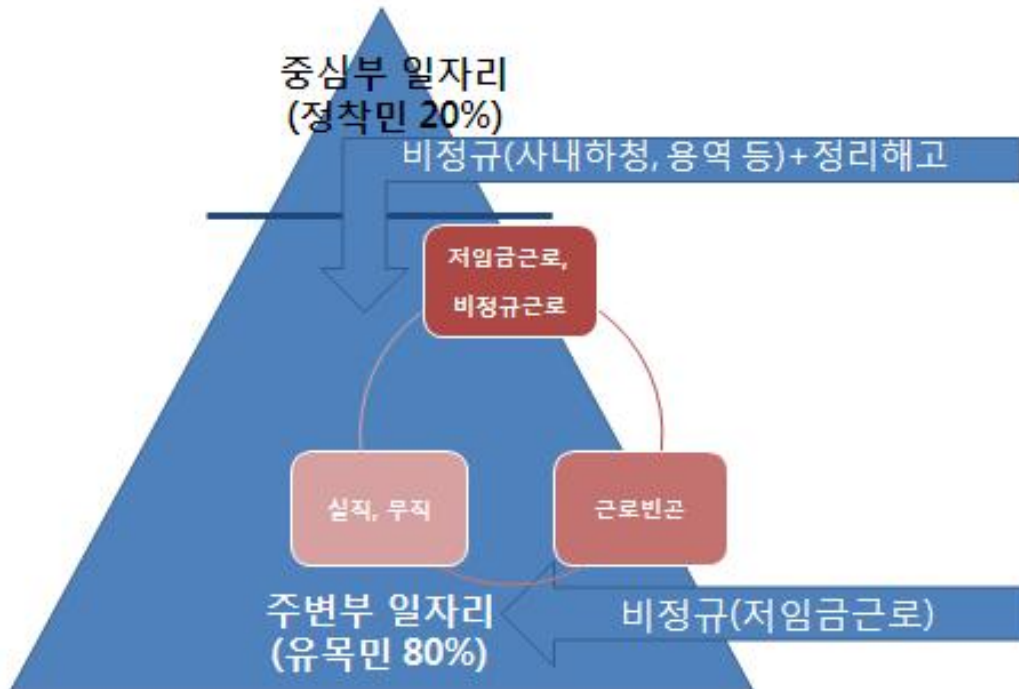


효과: 경력단절과 저임금 근로(계속)

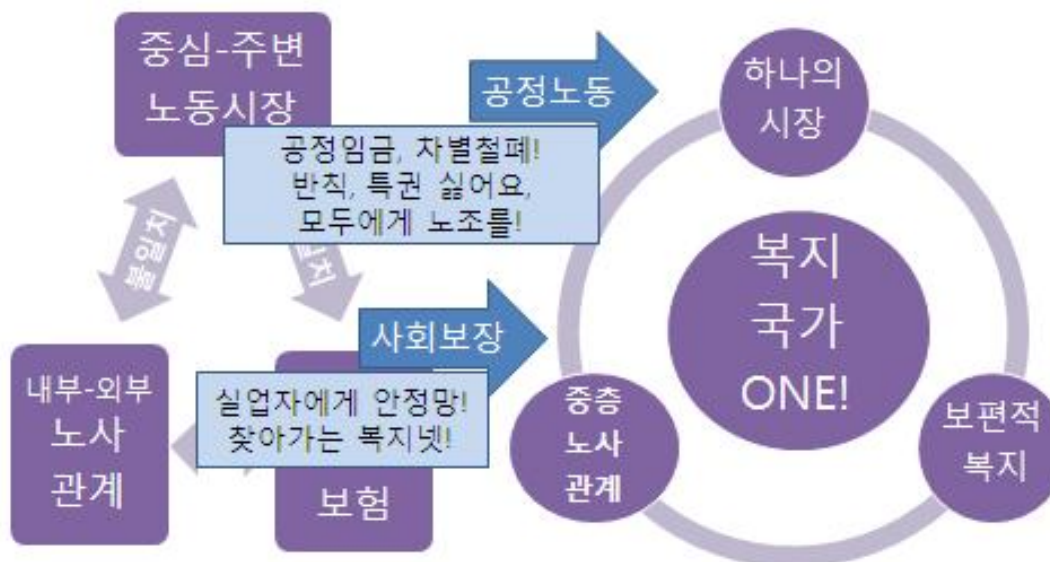
• 40대 생애 경력

이름	생년	총취업기간	취업경험	고용보험 실업급여
신현옥	'68	20년	중졸->봉제(5년)->결혼->봉제(6년)->봉제(4년, 정직원)->봉제(1년)->봉제(1년, 정직원)->의류포장(1년, 정직원)	미가입 미수급
엄지원	'68	2년 6월	고졸->결혼->세차(1년)->교보생명(8월)->판매(6월)->전자(3월)->판매(3월)	미가입 미수급
전인화	'66	6년 6월	전문대졸->결혼->판매(2년)->판매(3년)->계산원(11개월)->CCTV모니터(7월, 기간제)	2회가입 1회수급
최진경	'65	3년 10월	대졸->자영업(3년)->결혼 및 이혼->판매(파견, 6월)->음식점(파트, 1월)->음식점(2월)->사무보조(파트, 1월)	미가입 미수급
김태희	'64	18년 11월	고졸->보험업(7년)->결혼+보험업(6년)->보험업(5년)->사회적일자리(5월)->바우처일자리(6월)->구직중	미가입 미수급

효과: 두 개의 시장, 주변부 악순환



복지국가, 하나!



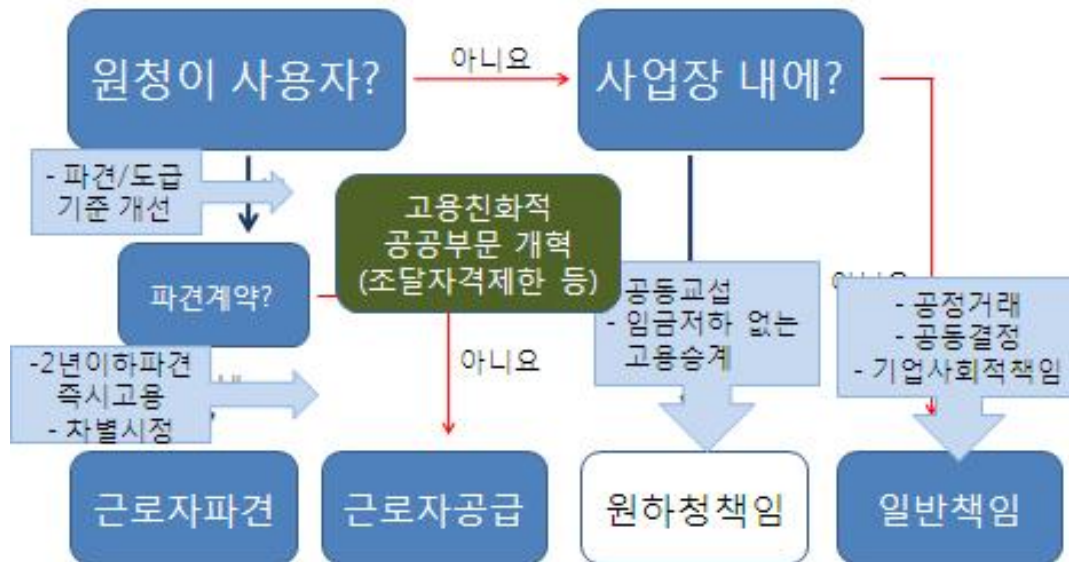
복지국가: 공정노동+사회복지

- 근대적 노동권의 확립: 1944년 필라델피아 선언
 - 인간의 노동은 상품이 아니다!
 - 직접고용의 원칙(중간착취의 금지)
 - 전 세계 노동법의 근간
 - 빈곤에 시달리는 지역이 한 곳이라도 있으면 모든 지역의 번영이 위협받는다!
- 1948년 파리 세계 인권선언
 - 모든 인간은 태어날 때부터 동등한 존엄성과 권리가 있고 공포와 결핍으로부터 보호받아야 한다
- 복지국가의 출발: 노동권(공정노동)+사회복지

복지국가: 공정노동+사회복지

- 한국의 헌법
 - 제10조: 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 ~~~이를 보장할 의무를 진다
 - 제32조: 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정 임금의 보장에 노력하여야 하며~~~
 - 제33조 1항: 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다
 - 제34조 1항: 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다, 2항: 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다

공정노동: 파견법개정 등



공정노동: 모두에게 노동3권

- 낮은 조직율: 10.1%(2009년 현재)
- 고용형태별 기업규모별 조직율 격차

		2007.03	2008.03	2009.03	2010.03
전체		11.3	12.1	12.7	12.0
고용형태	정규	15.2	16.4	17.4	16.3
	비정규	4.7	4.2	3.4	3.1
기업규모		-30	30-99	100-299	300+
조직율(2010)		0.2	2.9	12.8	42.4

- 단결권 제약 없애기
 - 가입자격: 근로자이자 종업원(노조법 제2조 1항, 4항 등)

공정노동: 모두에게 노동3권(계속)

- 단체교섭권 제약 없애기: 협약 적용범위 확대
 - 노동조합 대표성-조합원 대표(노조법 제29조)
 - 일반적 구속력(제35조)의 효력 상쇄, 무의미한 지역적 구속력(제36조)
 - 이중장치: '규약'과 '단체협약'의 조합원가입범위 제한
 - 규약에서는 조합원 가입제한 일부 완화
 - 단체협약에서는 상당수가 엄격한 제한 유지
 - 조합원에 한정된 기업복지
- 근로기준법 적용제외(제11조 1항): 5명미만사업장, 가사사용인 등

22

공정노동: 이중장치 사례

- 단체협약에서의 제한(보건, 금속)
 - 산별수준

	협약의 적용범위 등
보건	"본 협약은 근로기준법, 지부 단체협약, 취업규칙과 제 규정 등 기타의 근로계약에 우선한다. 단, 지부에서 기 합의한 사항과 지부 단체협약이 본 합의를 상회하는 경우는 그에 따른다"
금속	"조합과 금속산업 사용자협회가 맺은 기본 협약은 조합에 가입되어 있는 사업장의 노동자를 적용범위로 하며(종락)"

- 지부, 지회 수준(보건, 37개지부)

비정규, 사용자 모두제한		사용자만		관계법/규약/없음	
6개(16.2%)		17개(45.9%)		14개(37.8%)	
Union shop有	Union shop無	Union shop有	Union shop無	Union shop有	Union shop無
4	2	11	6	11	3

23

공정노동: 이중장치 사례(계속)

- 지부, 지회 수준(금속 62개 지회)

3개		2개(1)		2개(2)		사용자만		비정규만	사무직만		관계법/규약/없음
10개 (16.1%)		20개 (32.3%)		5개 (8.1%)		17개 (27.4%)		1개 (1.6%)	1개 (1.6%)		8개 (12.9%)
U有	U無	U有	U無	U有	U無	U有	U無	U無	U有		U無
6	4	13	7	1	4	12	5				

주: 3개-비정규,사용자,사무직 모두제한; 2개(1)-비정규,사용자제한; 2개(2)-사용자,사무직 제한

- 단협상 자녀우선채용조항(2003년)

	업무상재해	순직	인원정리	정년퇴직	종업원
99인이하	56.0	15.5	7.1	39.3	1.4
100-299	59.6	27.7	6.4	44.7	0.0
300-999	64.1	33.3	7.7	46.2	2.6
1,000이상	48.3	37.9	3.4	44.8	10.3
전체	57.3	25.1	6.5	42.7	3.0

24

보편적 사회복지

- 첫째, 사회보험료 감면과 고용보험 개선
 - 실직시 실업급여 수혜율: 10.3%(2007)
 - 실업급여 미수급 원인(2007년, %)

고용보험미가입	자발적 실직 등	미신청	보험기간짧음
54.0	23.5	16.0	13.4

사회보험료 감면
- 대상: 최저임금준수
10인 미만 사업장, 노
사 모두(약 80만명)
- 소용재정: 7천 5백억

실업급여
수혜범위
개선

고용지원서비스개선

보편적 사회복지(계속)

- 둘째, 한국형 실업부조 도입



한국의 노동실태와 보편적 복지 토론편

김유선 / 한국노동사회연구소 소장

1. 임금 = 직접임금(시장임금) + 간접임금(사회임금)

- 문제점 : 시장임금 불평등 극심 + 사회임금 미미
- 해결방향 : 노동정책(시장임금 불평등 해소) + 조세·재정·복지정책(사회임금 확대)
- 유의사항 : 사회임금을 강조한 나머지 시장임금 불평등 해소를 소홀히 하면 안 됨.
 - 2010년 요소국민소득 889조원
 - 피용자보수 526조원 + 기업및재산소득 363조원(법인 183, 일반정부 10, 개인 170)
 - 모두에게 균등 배분한다면 피용자보수만으로 1700만 노동자 연봉 3천만 원 가능.

2. 노동정책

1) 임금정책

- 최저임금
 - 최저임금 수준 현실화와 엄격한 법 집행 + EITC(노동자 세액공제) 확대
- 임금수준
 - '경제성장+물가상승'을 상회하는 임금인상
- 임금격차
 - 중소기업·비정규직에게 더 많은 임금인상(하후상박)
 - 제도적 장치 필요(초·중등학교 교원은 국가가 임금 지급, 단일한 임금체계)

- * 제조업은 하도급 단가 책정 시 협약 임금 반영
- * 버스공영제
- * 보건의료는 의료보험 수가에 적정인력 및 적정임금 반영
- 산업·지역 등 초기업 교섭과 단체협약 효력 확장
- 임금체계
- 교육훈련 시스템과 연계된 숙련급 + (경력효과가 미미한) 단순노무직은 직무급

2) 고용정책

- 비정규직 남용과 차별 해소
- 안정된 일자리(decent work) 확대
- 사회서비스 일자리는 민간이 아닌 공공부문이 맡아야
- 주12시간을 초과하는 연장근로 제한(법대로)

3) 연대복지정책

- 사내복지기금 사내하청으로 확대 적용
- 중소기업체 비정규직 사회보험료 감면

4) 노사관계정책 : 조직률 20%, 협약적용률 40% ㉠

한국의 노동실태와 보편적 복지 토론문

김태현 / 민주노총 정책연구원장

○ 발제문에 대해 전반적인 공감

- 한국의 노동시장은 OECD 최고 수준의 비정규직 비율, 저임금 노동자 비율, 장시간 노동, 임금불평등도 및 남녀간 임금격차라는 불명예를 자랑하고 있음. 따라서 이러한 한국 노동시장의 불평등과 빈곤의 심화, 이에 대한 대안으로서 공정한 노동시장, 모두에게 노동기본권, 보편주의적 복지를 발제문은 언급하고 있고 이에 대해서 전적으로 동의하는 바임. 특히 실업안전망을 새롭게 구축하자는 복지의 방향과 관련해서도 이견이 없음. 다만, 몇 가지 발제문에 대한 이견과 더불어 몇 가지 제안을 주장하는 바임.

○ 공정노동 ?

- 은 박사의 발제문은 한국 노동시장의 불평등의 가장 큰 문제점으로 강력한 성장담론을 언급하고 있는데 보다 구체적으로는 신자유주의 노동시장 유연화가 자리잡고 있음. 뒤에서도 언급하고 있는 사내하청, 용역 등 아웃소싱과 정리해고 등으로 인해 비정규직이 늘어나고 대기업의 안정된 일자리가 파괴된 것에서 비롯되는 측면이 우선적임.
- 둘째로 대안으로 '공정노동'과 사회복지를 주장하고 있는데, 노동시장의 문제 해결에 공정 노동이라는 이름보다는 그동안 ILO나 국제노동운동에서도 자주 사용한 '좋은 일자리(Decent Work)'라는 표현을 쓰는 것이 보다 낫지 않은가 생각됨. 단순히 불공정성

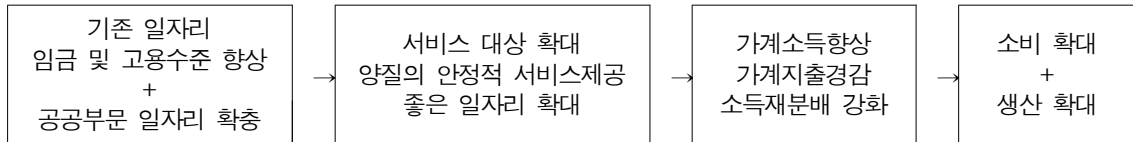
에 대한 교정을 넘어서 보다 적극적인 좋은 일자리를 만들어가는 부분의 내용이 담겨 있고, 비정규직의 축소, 노동권에 대한 보호 등을 모두 포괄하고 있기 때문임.

- 공정노동 주장의 문제점은 결과적으로 차별해소에만 주력하여, 보다 적극적으로 비정규직의 대폭 축소와 좋은 일자리 창출로 이어지지 않는다는 점. 공정노동을 얘기하면서 파견법 개정과 비정규직에게 노조 조직과 단체협약 적용을 배제하는 관행의 혁파를 주장하고 있음. 그러나 우선적으로 언급해야 할 부분은 비정규직 전반에 대한 규제와 대폭 축소가 아닐까 함. 이를 위해서 파견법 개정만이 아니라 비정규직 사용사유 제한, 최근 지자체 공공부문 비정규직 정규직화 조례 제정 등의 운동이 벌어지듯이 공공부문 비정규직의 대대적 정규직화가 우선적으로 전개되어야 함. 이를 통해 비정규직 일자리가 현재 830만 48% 수준에서 20% 수준으로 대폭 축소하는 것을 목표로 대대적 법제도개선과 정책적 노력이 동시에 전개되어야 할 것임.

○ 사회서비스 일자리의 방향

- 나아가 현재 사회서비스 부분의 대폭적 시장화로 인해 낮은 여성고용율과 저임금 노동자 확산을 가져오고 있는데 이를 해결할 수 있는 사회서비스 공공 일자리 대폭 창출 등을 주요 의제로 추가되어야 할 것이라고 봄. 간병, 요양, 장애인, 아동 돌봄 등에서의 시장화를 최소한의 공정한 임금을 받는 공공적 일자리로 보장하고 확대하는 것이 현재의 저임금 서비스 노동자의 생활을 대폭 개선하고 여성의 삶을 보다 높일 것이라는 것은 분명함.
- 한동우 교수는 국가나 지방자치단체 차원의 임금보조 방식을 도입하자고 하는데 시장화 기제를 그대로 둔 채로의 임금보조는 결과적으로 기업주의 배만 불리는 결과를 가져올 것임. 요양서비스가 요양보험제도로 도입되고, 보육시설에 대한 국가 지원이 늘어났지만 결국 민간영리화되면서 이들 노동자의 저임금 문제는 해결되지 않고 있으며, 충분한 질도 담보되지 않고 있음. 현재 간병서비스는 24시간 근무에 최저임금조차 받지 못하는 수준에 파견노동과 가사노동 등 복잡한 성격을 가지고 있는데, 이 문제의 해결은 간병서비스를 의료보험 급여화하고 이를 병원이 직고용하는 형태로 해결되어야 노동자의 저임금과 장시간 노동의 해결, 환자 가족에게는 질 좋고 저부담의 의료급여를 가져줄 수 있는 것임.

- 민주노총은 요양, 보육, 공공의료, 교육 등 공공인프라 확충을 통해 100만 '좋은 일자리'를 창출하자고 주장하고 있음. 이것이 실현된다면, 공공인프라 확충을 통해 사회서비스의 대상 및 질적 수준을 향상시킨다면, 이것만으로도 현재 특수고용이나 파견 등으로 신음하는 이들 노동자들의 노동조건이 대폭 개선됨. 아울러 전국민적으로는 복지의 대폭 확대라는 효과도 거둘 것임.



○ 최저임금의 대폭 상승과 준수율 제고

- 최저임금을 노동자임금 평균의 50%로 대폭 끌어올리고, 준수율을 100%로 끌어올리면, 저임금 노동자를 축소하고 실제 내수의 진작 효과가 대폭 나타날 것임. 최저임금의 홍보캠페인과 근로감독 및 처벌의 강화만으로도 최저임금의 준수율이 대폭 상승할 것임. 브라질에서는 룰라정부 하에서 최저임금의 준수율이 대폭 높아졌다는 것도 준수율을 높이는 것이 결코 어려운 일이 아니라는 것을 알 수 있으며 정부의 의지와 행정감독에 달려있다는 것을 알 수 있음.

○ 산별적 노사관계

- 차별의 해소와 관련해서 현재의 기업별 단협과 규약의 한계를 극복하는 운동을 전개하는 것과 더불어 기존의 기업별 협약체계 속에서는 겨우 10%에 해당하는 노동자내의 격차 해소에 불과할 뿐이고 대부분 대기업에 한정될 뿐임. 보다 근원적 해결은 차별해소 법개정(동일노동 동일임금, 비정규직 차별시정요구 노동조합에 부여)과 더불어 산별적 노사관계의 구축에 달려 있음.
- 기존의 기업별 노조를 산별로 전환하는 문제와 관련해서 민주노총은 이미 80%의 조합원이 산별노조로 전환했음에도 불구하고, 미조직을 대대적으로 조직하거나 산업적 차원의 임금 규제나 노동시간 규제에 성공하지 못하고 있음. 이를 실현하기 위한 대대적 제2의 산별노조운동이 전개되어야 함. 토론자로서는 지난 7월 8일 민주노총 워크숍에서 발표한 다음과 같은 내용을 주장하는 바임.

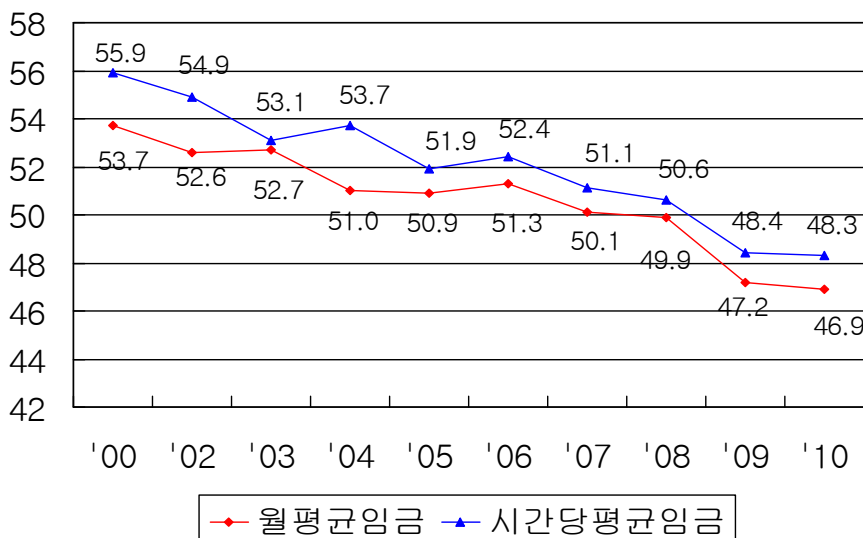
- 우선적으로 민주노총은 비정규, 중소영세 조직화와 강력한 연대임금정책으로 임금격차 축소와 조직률 강화에 힘써야 할 것임. 이를 위해서는 기업별 협약과 노사관계를 초기 업적 산별 협약과 산별 노사관계 중심으로 이전하는 데 최우선적 힘을 쏟아야 할 것임. 산별 노사관계의 제도화를 위한 법제도 개선과 중앙 차원의 노사, 노사정 협약 등 다양한 노력을 경주해야 함.
- 아울러 기존의 산별노조들은 산별 협약을 기존 조합원의 보호보다는 최저임금 등 미조직 노동자들을 우선적으로 보호하고 광범위한 저임금 노동자들의 임금을 끌어올리는 산별단체협약을 체결하는 데 노력하고 집중할 것. 이런 산별 협약을 도입할 수 있다면 이를 토대로 법 개정 이전이라도 노조 밀집 지역에서는 지역 협약 효력확장제도를 도입할 수 있고(예를 들어 금속은 울산의 경우 기존 노조들이 다 참가하면 협약 효력 확장이 가능할 수 있음), 그렇지 않더라도 미조직 공단이나 사업장에 대대적 조직화와 선전 작업을 통해 산별 조직화와 협약의 확장을 이루는 사업을 전개하는 것이 타당하다고 판단함. 산별적 연대기금의 조성 또한 비정규직 차별 시정이나 산별차원의 차별 해소에 많은 도움이 될 것으로 판단되며, 2004년 논의이후 중단되었으나 다시 추진되어야 할 주요 과제임. ³⁾

한국의 노동실태와 보편적 복지 토론편

장귀연 / 전국불안정노동철폐연대 정책위원

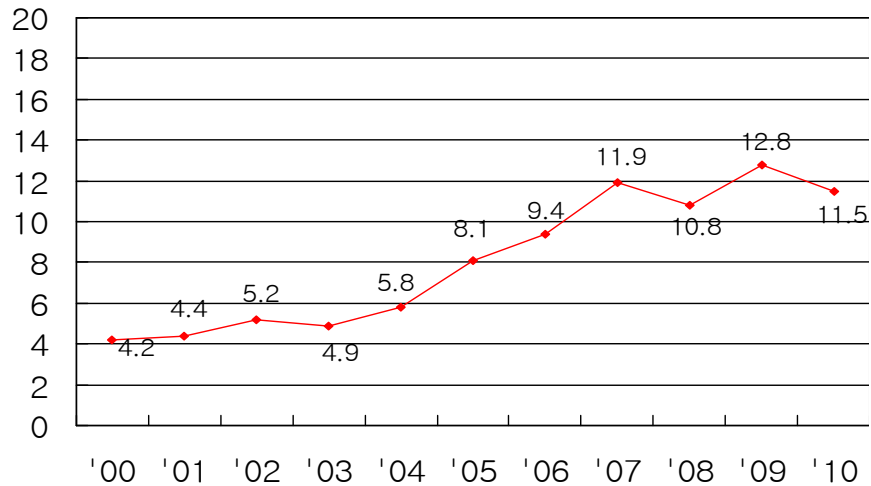
- 한동운 교수의 발제문은 노동시장의 양극화 경향을 잘 보여주고 있음
- 고용이 불안정한 비정규 노동자는 대기업과 비교했을 때 임금 격차가 큰 중소기업에 주로 몰려 있고 동시에 복지 수혜에서도 제외되는 비율이 높음. 즉, 고용 불안과 저임금, 노동복지에서의 배제라는 삼중고
- 노동시장에서의 안정장치를 가장 절실히 필요로 하는 계층이 그 장치에서도 배제

< 정규직 대비 불안정노동자층의 평균 임금 비율(%) >



자료 : 경제활동인구조사부가조사 각년도(8월조사) 출처 : 김유선(2010)

< 전체 임금 노동자 중 법정최저임금 미달자 비율(%) >



자료 : 경제활동인구조사부가조사 각년도(8월조사) 출처 : 김유선(2010)

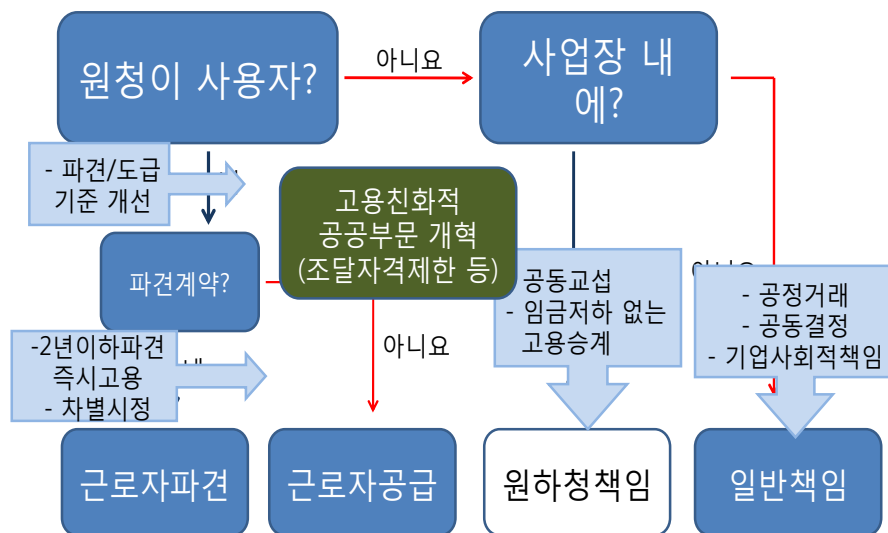
- 한동운 교수의 발제문에서 제안한 바와 같이 최저임금 상향이 시급함
- 최저임금의 결정 방식이 지금은 뚜렷한 근거 없이 정치적 합의에 의해서 이루어지고 있는데, 노동자 평균임금에 대한 비율로 결정해야 노동자간 격차를 줄일 수 있음
- OECD 자료를 보면 한국의 최저임금은 노동자 평균임금의 33%, 중위임금의 41%로 OECD 평균에 크게 못 미침

OECD국가에서 노동자 평균 및 중위 임금에 대한 법정 최저임금 비율(%), 2009						
국가	뉴질랜드	프랑스	호주	벨기에	아일랜드	네덜란드
평균	52	48	45	44	43	42
중위	59	60	54	51	51	47
국가	슬로베니아	터키	영국	캐나다	포르투갈	폴란드
평균	41	38	38	38	37	37
중위	49	71	46	43	54	45
국가	슬로바키아	헝가리	스페인	룩셈부르크	그리스	한국
평균	38	35	35	35	33	33
중위	45	48	44	43	48	41
국가	일본	체코	미국			
평균	32	30	27			
중위	36	36	37			

* 북유럽 국가들과 독일 등은 법정 최저임금 제도가 없고 노사 단체협약에서 결정

- 그러나 기업복지의 역진성을 줄이기 위해서 사회공헌기금 등 노사공동의 공익기금을 설치하는 것보다는 대기업의 불공정 관행을 제어하고 하청 등의 노동자에 대해서 책임을 지도록 하는 제도적 개혁이 더 근본적으로 중요할 것으로 보임
- 그런 측면에서 은수미 연구원의 발제문에서 제시한 공정노동을 위한 파견법 등 제도적

개정은 흥미로운 대안



- 역시 은수미 연구원의 발제문에서 제시된 바 사회보험 특히 고용보험의 개혁은 노동자들의 양극화를 축소시키기 위해서 필수적
- 실업급여의 보장성을 높려야 함
- 한국의 실업급여는 평균소득 대체율이 OECD 국가들 중 끝에서 두 번째로 매우 낮음. 특히 수급 기간이 지나치게 짧은 문제
- 결국 노동시장 임금에 의존할 수밖에 없기 때문에 저임금 일자리의 생성과 확대에 기여

OECD 국가에서 실업급여의 평균 소득대체율(%), 2007						
국가	노르웨이	벨기에	오스트리아	덴마크	아일랜드	포르투갈
1년간	72	65	61	68	50	79
5년간	72	63	59	56	50	48
국가	독일	프랑스	핀란드	호주	스페인	뉴질랜드
1년간	64	67	60	42	69	38
5년간	45	45	43	42	39	38
국가	스웨덴	아이슬랜드	영국	네덜란드	스위질랜드	룩셈부르크
1년간	66	57	28	71	80	87
5년간	37	36	28	28	24	24
국가	캐나다	헝가리	폴란드	체코	일본	터키
1년간	52	48	42	33	45	46
5년간	22	20	16	15	11	9
국가	슬로바키아	그리스	이탈리아	한국	미국	평균
1년간	32	33	37	31	28	52
5년간	8	7	7	6	6	28

- 그외 ALMP에서 노동자에게 직접 지원하는 것보다 기업을 지원하는 비중이 높음

적극적 노동시장 정책(ALMP)에 대한 GDP 대비 공공지출 비율(%), 2008						
	취업알선	행정*	직업훈련	고용보조	일자리창출	ALMP전체
한국	0.01	0.01	0.06	0.06	0.05	0.20
OECD평균	0.07	0.05	0.14	0.09	0.06	0.57

* OECD 통계에는 공공고용서비스 및 행정 분류로 되어 있으나 여기서는 세분류인 취업알선과 수급 행정 부문을 나누어서 봄

- 공공고용서비스 이용률이 10%에 훨씬 못미치는 수준으로 매우 취약. 고용센터 인력 부족, 10년간 500명이 늘었을 뿐(2006년 고용서비스센터 개혁 당시 400명 증가, 그 외에는 유지 수준)
- 현재는 고용서비스를 민간시장에 맡기려는 경향(직업안정법 → 고용서비스활성화법), 간접고용을 확대하고 공공고용서비스 등 노동복지 책임을 방기할 우려
- 노동복지 측면에서 실업급여 및 고용보험 사업의 개선과 지출 증가 필요 [\[참\]](#)

신자유주의에 대한 대안으로서 보편적 복지

내수에 기초한 성장전략

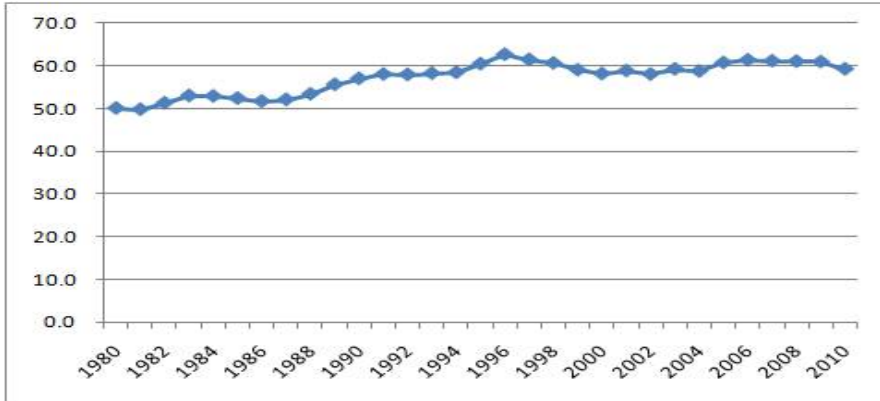
황선자 / 한국노총 중앙연구원 연구위원

1. 신자유주의 폐해와 대안적 전략으로 보편적 복지의 필요성

- 신자유주의와 노동소득분배율의 하락
 - 최근 수십년간 대부분의 OECD 국가들에서 노동소득분배율의 하락, 임금 격차의 확대가 발생하고 있다(Herr and Kazandziska, 2010). 세계에 막대한 영향을 미쳐온 신자유주의 세계화는 대다수를 희생하고 소수의 이익을 위해 봉사하는 불공정하고 무책임한 시장을 조성해왔다.
 - 1970년대 선진 자본주의의 축적위기를 배경으로 무역과 투자의 자유화를 앞세운 신자유주의 세계화가 추진된 이래 국가간 및 지역간, 그리고 국가내에서 빈곤과 불평등이 심화되고 있다.
 - 우리나라는 완만한 상승추세를 보였던 노동소득분배율이 1997년 IMF 외환위기 이후 하락추세를 보이고 있다. 우리나라는 노동소득분배율이 낮은 수준인데 반해 자본의 영업소득분배율은 매우 높은 것으로 나타나고 있다.
 - 우리나라는 IMF 외환위기 이후 신자유주의 세계화의 급진전과 함께 노동시장 유연성이 빠르게 진행되면서 고용 및 소득의 불안정성이 높아지고, 소득분배구조의 불평등이 심화되고 있다.
 - 노동소득분배율은 하락하여 2010년 전년대비 1.7%포인트 하락한 59.2%를 기록하였다. 그리고 노동의 대가로 가계에 분배되는 급여인 피용자보수 증가율은 2010년 전년대비 6.9% 증가한데 비해, 기업에 돌아가는 몫을 의미하는 영업이익 증가율은 피용자

보수 증가율의 두 배가 넘는 16.4%가 증가하였다.

[그림 1] 노동소득분배율의 변화추이



주: 노동소득분배율(A)=(피용자보수+대외순수취피용자보수)/요소비용국민소득*100)

- 낮은 노동소득분배율의 지속은 내수활성화를 저해하여 성장을 가로막는다.
 - 수출 대기업들은 사상 최대의 실적을 올리고, 2010년 경제성장률이 6.2%에 이르고 1인당 국민소득이 2만달러로 복귀하였다. 그럼에도 불구하고, 임금은 제자리 걸음인데 비해 높은 물가상승으로 2011년 1/4분기 실질임금이 1/4분기 전년 동기 대비 -4.08% 하락하는 등 민생경제가 어려움을 겪고 있고, 실질소득 감소에 따른 내수위축이 성장을 가로막는 주요 원인중 하나가 되고 있다.
 - 기업활동의 이익이 고용과 투자를 통해 가계로 흘러들고 있지 않는데, 외환위기와 금융위기 등 경제적 위기 이후 이러한 현상은 더욱 두드러지고 있다. 세계경제의 위기가 노동자 및 그 가족들을 희생하고 자본을 구제하는데 사용되고 있는 것이다.
- 노동소득분배율의 하락과 내수 위축, 성장의 정체
- 신자유주의 세계화에 따른 무한경쟁, 특히 임금경쟁은 저임금노동자를 양산하고 있고, 노동소득분배율의 하락은 내수를 위축시킴으로써 지속가능한 성장을 가로막고 있다.
 - 노동소득분배율은 총수요를 통해 경제에 영향을 미치는데, 일반적으로 임금소득이 이윤소득보다 높은 소비성향과 관련되어 있기 때문에 노동소득분배율의 하락은 민간 소비지출을 감소시킴으로써 성장을 가로막는다.
 - 우리나라는 신자유주의 세계화에 의한 임금의 하향경쟁에 의해 비정규직이 절반에 이르는 등 저임금노동자가 양산되고 있다. 수출주도적 성장전략하에 임금인상을 억제해왔고, 내수를 진작하기 위해 소비자들에게 돈을 빌리도록 장려 하는 신용거래에 의한 성장정책을 실시하였다. 그러나 최종수요의 부족은 부채에 기초한 소비나 수출초

과에 의해 해결될 수 없다.

- 수출 대기업과 내수부문의 괴리가 점차 커지고 있고 내수 위축이 성장을 가로막고 있는 상황에서 성장전략의 전환이 필요하다. 내수확대를 위해서는 무엇보다 노동소득분배율을 높이는 것이 급선무인데, 이를 위해 노동자의 소득을 안정화시키고, 저임금노동자의 임금을 높여야 한다. 이는 자본보다는 임금노동자의 소비성향이 높고, 고소득자보다는 저소득자의 소비성향이 더 높기 때문이다.
- 실제로 홍태희(2009)의 연구결과에 의하면 1970년~2008년 사이 한국경제의 성장과정을 계량모델로 살펴본 결과 노동소득분배율이 1%포인트 줄어들수록 경제성장(GDP)을 0.33%포인트만큼 감소시키는 것으로 나타났다. 그리고 노동소득분배율 1%포인트 감소가 소비와 투자에 미치는 영향은 각각 -0.33%와 -0.003%포인트로 나타났다. 노동자의 임금 몫이 작아질수록 소비가 감소할 뿐 아니라 기업투자에도 부정적 요인으로 작용하고 있는 것이다.

2. 내수 확대를 위한 성장전략으로서의 보편적 복지

○ 보편적 복지에 기초한 소득주도적 성장전략

- 그동안 신자유주의는 세계 및 국가차원에서 다양한 위기를 발생시켜왔고, 2008년 금융위기를 발생시키면서 시장 및 자본에 대한 규제 요구가 커지고 있지만 아직까지 정책에서 근본적인 변화가 이루어지지 않고 있다.
 - 보편적 복지국가는 지난 20년간 한국 사회를 파괴해온 신자유주의의 폐해와 시장만능주의의 횡포를 극복하기 위한 대안이다.
- 지속가능한 성장을 위해서는 소득주도적 성장전략을 채택하고, 국민에게 사회적 보호와 포괄적 공공 서비스를 제공하며, 누진적 과세를 통해 이를 보장해야 한다.
 - ILO는 2009년 경제를 보다 공정하고 포용적으로 만들기 위해 세계일자리협약(Global Jobs Pact)과 소득주도적 회복전략을 제안했다. 세계일자리협약은 고용 증진과 사회보호 강화를 통해 글로벌 수요를 진작하고 경제위기 극복에 일조하기 위해 이루어졌다. 세계일자리협약에서는 임금하락을 역전시키기 위한 중요한 정책 수단으로 최저임금, 노동자의 대표성 강화, 집중화된 단체교섭제도, 포괄적 사회보장 제공, 공공조달에서의 노동조향, 공공 투자 및 공공부문 고용 확대 등을 제시하고 있다.

- 미래를 위한 투자: 분배에 기초한 성장전략
- 장기적으로 충분한 수준의 국내 총수요를 보장하는 임금 및 소득정책이 필요하다. 이를 위한 구조적 측면의 개선으로 보편적 복지의 확대에 의한 성장의 선순환 구조를 만들어야 할 것이다. 즉, 보편적 복지 확대에 의한 소득 및 고용 증가 → 내수확대 → 성장의 선순환 구조를 확립해야 할 것이다.
- 사회보장시스템은 위기상황에서 노동자의 소득대체(income replacement)를 위한 가장 빠르고 가장 효율적인 방법이다.
 - 보편적 복지는 자동적 안전장치로 작용하고 소득수준과 전체 소비자의 수요를 안정시키기 위해 경제적 침체에 확대되어야 한다. 복지 확대에 의한 실업급여, 보육지원금, 국민연금과 기초노령연금과 같은 공적연금 등 돈으로 직접 지급되는 현금급여와 의료서비스, 공공임대주택 등 현물방식으로 지원되는 서비스급여와 같은 사회적으로 얻는 급여인 사회임금이 상당부분 제공되면 일자리를 잃더라도 이를 통해 안정적으로 생활이 유지될 수 있다. 이는 개인의 저축에 대한 필요를 감소시키고, 노동자들의 가처분 소득을 증가시키며, 공공사회서비스 분야의 일자리를 확대시킨다.

3. 보편적 복지와 노동조합

- 소득불안정과 노동시장 양극화의 심화
- 우리나라는 IMF 외환위기 이후 신자유주의 세계화의 급진전과 함께 노동시장에서 수량적 유연성이 빠르게 확대됨에 따라 고용 및 소득의 불안정성이 높아지고, 노동시장에서 고용형태별, 기업규모별, 성별에 따른 임금 및 노동조건, 기업복지의 격차가 갈수록 심화되고 있다.
 - 외환위기 이후 정리해고가 도입된 뒤 우리사회에서 평생직장의 신화는 사라졌고, 희망퇴직·명예퇴직 등 다양한 형태로 상시적 고용조정이 이루어지면서 정규직조차도 항상적인 고용불안에 직면하고 있다. 사회복지가 취약하여 기업으로부터 받는 시장임금이 가계소득의 대부분을 차지하는 노동자들에게 실직은 모든 것을 잃는다는 것을 의미하기 때문에 노동자들은 일자리가 있을 때 장시간노동, 임금인상 등을 통해 최대한 시장임금을 비축해 놓음으로써 미래 위험에 대비하고자 한다. 그런데 초과이윤에 기초한 대기업, 정규직 부문의 높은 임금인상과 장시간노동은 정규직과 비정규직간, 대기업과 중소기업간 임금 및 복지 격차가 매우 큰 우리나라 상황에서 오히려 이를 더욱 심화시키는 요인으로 작용하고 있다. 이에 따라 일자리 및 시장임금을 둘러싼

노동자간 경쟁 및 노사간 갈등이 격화되고 사회적 갈등이 증폭될 수밖에 없다.

- 이와 함께 노동시장의 수량적 유연화, 그리고 대-중소기업간 불공정거래와 비용 전가로 저임금노동자가 양산되고 있다. 우리나라와 같이 노조조직률 및 단체협약 적용률이 낮으며, 기업별 노사관계에 기초하고 있는 나라에서 법정 최저임금은 임금격차를 통제할 수 있는 매우 중요한 수단이다. 그러나 우리나라의 최저임금은 2011년 기준 시급 4320원으로 노동자 평균임금의 1/3에 불과한 극히 열악한 실정이고, 많은 사업장에서 이 조차도 제대로 지켜지지 않음으로써 저임금 및 임금격차 축소라는 본래의 역할을 수행하지 못하고 있다. 그리고 대부분의 중소기업 및 비정규직 저임금노동자들이 사회복지로부터 배제되고 있다.

○ 보편적 복지를 통한 소득안정성 및 연대의 강화

- 보편적 복지를 통한 사회임금의 증가는 노동자의 생활안정성 강화 및 노동자간 연대강화라는 노동조합운동의 주요 과제와 밀접하게 관련되어 있다. 보편적 복지의 확대를 통한 사회임금 증가는 노동자의 소득을 안정시킬 뿐 아니라 소득분배구조 개선을 통해 노동자 내부의 소득평등과 연대를 촉진할 것이다.
 - 우리나라에서는 대부분의 노동자 가구가 가족의 생계를 거의 전적으로 시장임금에 의존하고 있다. 사회임금은 실업, 노후, 의료, 주거, 보육, 교육 등 세대내·세대간 노동력 재생산을 위한 기본적 생활필요를 충족시키는 영역들을 통해 제공되므로 사회임금이 확대될수록 실업을 비롯한 사회적 위험에 대한 안전장치가 강화된다. 복지의 확대는 노동자의 생활수준을 향상시킬 것이며, 생활에 필요한 부분들이 비상품화·탈상품화됨으로써 시장 및 자본에 대한 의존성을 줄이고, 이들을 사회적으로 부담하면서 소득을 재분배한다.
- 노동조합은 보편적 복지국가의 비전과 전망에 대한 논쟁에 적극적으로 참여하고 역할과 책임을 모색해야 한다.
 - 노동조합의 영향력이 현저히 떨어지고 있는 상황에서 노동조합운동은 노동자 내부뿐 아니라 사회의 다양한 세력들과의 연대가 절실히 요구되고 있다.
 - 향후 노동조합은 기업차원의 시장임금 확보에 집중하는 임금인상전략에서 보편적 복지의 확대를 통한 사회임금 확대를 주요 과제로 설정하고 이를 실현하기 위한 대중적 실천프로그램을 마련해야 할 것이다.
 - 한국노총은 노동조합운동을 둘러싼 환경변화속에서 조직에 기초하여 중장기 마스터플랜을 수립하고 있는 중이다. 주요 의제중 하나로 복지전략을 수립하여 2011년 하

반기부터는 국민적 담론을 형성하고, 2012년 양대 선거에서 이들 정책을 반영하도록 만들 계획이다. 이를 위해 대정부 교섭, 중앙정부 및 지방정부의 사회적 대화기구 설립 및 참여, 의회공간 활용, 연대기구 참여, 캠페인 등을 통한 여론화 작업, 임단협과의 연계 등을 통하여 이를 관철시켜나갈 예정이다.



참여연대

정부지원금 0%, 참여연대는 회원의 회비로 운영됩니다

시민의 시민단체 참여연대 회원이 되어주세요

회원가입 02-723-4251 www.peoplepower21.org

노동사회위원회 02-723-5036 peace@pspd.org