

노총연구원 연구서 74

지식정보화·고용구조·노동운동

이 호 창

한국노총 중앙연구원

목차

제1장 들어가는 말

제2장 지식정보화와 고용구조의 변화

1. 지식정보화의 고용효과
2. 서비스산업과 지식기반산업의 비중 증대
3. 생산직의 감소와 전문기술직의 증대
4. 노동시장의 양극화
5. 노동시장의 유연화와 고용관계의 불안
6. 여성의 노동시장 진입 증대와 비정규직화

제3장 지식정보화와 한국 고용구조의 변화

1. 산업별 고용구조
2. 직종별 고용구조
3. 종사상 지위별 고용구조
4. 숙련 수준별 고용구조
5. 성별 고용구조

제4장 노동운동의 전략과 대응

1. 지식정보화에 대한 인식과 자세
2. 노동운동의 정책적 대응방향
 - 1) 숙련지향적 전략
 - 2) 참가형 전략
 - 3) 포괄적 연대전략
3. 노동운동의 조직적 대응방향
 - 1) 서비스산업 노동자의 조직화
 - 2) 비정규직 노동자의 조직화
 - 3) 전문기술직 노동자의 조직화

4) 여성 노동자의 조직화

제1장 들어가는 말

지금 우리는 지식과 정보가 하나의 거대한 힘으로 사회의 각 부분에 충격을 주며 새로운 변화를 야기하고 있는 것을 목도하고 있다. 지식과 정보의 중요성은 더욱 증대되고 있으며 그것이 야기하는 변화의 효과와 파장 역시 나날이 커지고 있다. 지식정보화를 정치·경제·사회의 제 영역에서 지식과 정보의 중요성이 증대되며 지식과 정보가 그 구조를 새로운 형태로 바꾸어나가는 것으로 정의한다면 우리는 마야호로 지식정보화의 시대에 살고 있다고 할 수 있다.

지식정보화가 어떻게 진행되며 어떤 효과를 낼 것인가 하는 점에 대해서는 여러 가지 견해가 있다. 한편에서 지식정보화를 무한한 혜택을 주는 ‘풍요의 뿔(Cornucopia)’로 보는 견해가 있는가 하면, 다른 한편에서는 온갖 재앙이 튀어나오는 ‘판도라의 상자(Pandora's Box)’로 이해하는 논의도 있다. 그러나 그 어느 것이든 지식정보화의 방향과 효과를 결정론적으로 이해하는 것은 옳지 못하다. 특정한 사회적 관계 속에서 진행되고 있는 지식정보화의 방향과 효과는 사회적 관계가 어떻게 구축되는가에 따라 상당히 달라질 수 있기 때문이다. 이런 점에서 지식정보화 자체는 ‘열린 가능성’으로 이해할 필요가 있다.

지식정보화는 노동부문에서도 많은 변화를 야기할 것으로 전망된다. 지식정보화가 진행됨에 따라 노동과정, 노동시장, 노사관계 등이 상당한 영향을 받게 될 것이다. 낙관적인 전망을 펴는 사람들은 지식정보화가 노동자에게 더 좋은 일자리를 더 많이 제공해

줄 것이며 미래의 노동자는 지식노동자로서 풍요로운 삶을 살아갈 것이라고 말한다. 반면 비관적인 견해를 가진 사람들은 지식정보화가 노동자의 일자리를 없앨 것이며 많은 노동자들을 열악한 주변노동시장으로 내몰 것으로 전망한다. 그러나 이미 지적했듯이, 이런 전망은 그것이 낙관적이든 비관적이든 결코 결정론적으로 이해되어서는 안 된다. 지식정보화가 노동부문에 야기할 효과는 사회적 관계에 따라 다르게 나타날 것이며, 좀 더 능동적으로 표현한다면 우리가 어떤 사회적 관계를 만들어 나가는가에 따라 달라질 것이기 때문이다.

이 점에서 노동운동의 역할은 매우 중요하다. 노동운동이 지식정보화에 과연 어떤 입장과 전략을 갖고 대응하는가에 따라 노동부문에 대한 지식정보화의 효과는 상당히 달라질 수 있기 때문이다. 노동운동이 지식정보화에 대해 잘못된 인식을 갖거나 소극적으로 대응할 경우 지식정보화는 노동자의 삶과 노동운동 발전에 부정적으로 작용할 가능성이 높다. 그러나 노동운동이 지식정보화를 새로운 도전으로 인식하며 전략적인 대응에 성공할 경우 지식정보화는 노동자나 노동운동에 좋은 기회를 제공할 것이다.¹⁾

이러한 기본인식 하에 본 논문에서는 지식정보화가 노동부문에 미치는 여러 영향 중, 특히 노동시장에 미치는 영향에 초점을 맞춰 현재 지식정보화가 어떤 고용구조의 변화를 야기하고 있으며 그에 대해 노동운동이 어떻게 전략적으로 대응할 것인지에 대해 고찰하고자 한다. 지식정보화는 산업, 직종, 숙련, 기업 구조 등을 변화시켜 노동시장과 고용구조에 상당한 충격(impact)을 줄 것으로 예상된다. 현재의 고용구조와 편성은 지식정보화가 진전됨에

1) 지식정보화에 대한 노동운동의 올바른 인식과 적극적 자세의 필요성에 대해서는 제4장의 1절 참조.

따라 많은 변화를 겪게 될 것이다. 노동운동은 이 변화의 경향과 내용, 그 의미 등을 정확히 이해하고, 정책적·조직적 차원에서 효과적인 대응을 모색할 필요가 있다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 먼저 2장에서는 지식정보화가 고용구조에 어떤 변화를 야기하는가를 이론적 논의와 OECD국가의 사례를 통해 검토한다. 3장에서는 지식정보화로 인한 한국 노동시장과 고용구조 변화의 실태와 전망에 대해 산업, 직종, 지위, 숙련, 성별 차원에서 살펴본다. 마지막 4장에서는 지식정보화로 인한 고용구조 변화에 대한 노동운동의 전략적 대응방향을 인·식·정·책·조·직의 측면에서 생각해 본다.

제2장 지식정보화와 고용구조의 변화

지식정보화의 진전과 함께 노동시장과 고용구조에서 상당한 변화가 야기될 것으로 전망된다. 지식정보화는 산업, 직종, 숙련 구조와 기업 조직 등을 변화시켜 고용구조와 편성의 양적·질적 변화를 초래하게 될 것이다.

1. 지식정보화의 고용효과

지식정보화가 일자리를 늘릴 것인지, 아니면 오히려 그것을 줄일 것인지에 대해서는 이론(異論)이 있다. 그것은 지식정보화가 한편으로는 일자리를 창출하는 동시에 다른 한편으로는 일자리를 소멸시키는 다산다사(多産多死)의 효과(churning effect)를 갖기 때문이다.

지식정보화의 고용에 대한 영향력은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 지식정보화 관련산업의 직접적인 고용창출로 이는 정(正)의 고용유발효과를 갖는다. 둘째는 지식정보화의 간접적인 효과로 지식정보화로 인한 생산성 향상과 수요증가로 다른 산업의 고용이 창출되는 것이다. 셋째는 지식정보화가 노동에 대한 수요를 대체하거나 축소시킴으로써 나타나는 부(負)의 고용유발효과이다. 지식정보화가 전체적으로 고용을 증가시킬 지 감소시킬지는 이들 효과들이 어떻게 상호작용 하는가에 달려있다. 지식정

보화로 인한 직·간접적 고용창출효과가 고용대체효과보다 크다면 고용이 증가할 것이고 그 반대의 경우라면 고용은 줄어들 것이다.²⁾

지식정보화의 고용효과를 낙관하는 이들은 지식정보화로 인해 다산다사의 효과가 발생하지만 전체적으로 볼 때 결국 고용흐름에 긍정적인 영향을 줄 것으로 전망한다. 일례로 삼성경제연구소의 분석에 따르면(홍순영 외 2000), 지식정보화는 향후 5년간 143만 명의 일자리 창출과 119만 명의 감소로 전체적으로는 24만 명의 일자리가 순증(純增)되는 효과를 갖는 것으로 나타난다.(표 2-1 참조)

2) 일반적으로 지식이나 기술의 진보는 고용에 대체효과(substitution effect)와 규모효과(scale effect)라는 상반된 영향을 미친다. 대체효과는 지식과 기술의 진보로 인해 만들어진 새로운 상품이 기존에 존재하는 상품을 대체함으로써 인해 기존 상품을 생산하던 산업에서 고용이 감소하는 것을 말한다. 규모효과는 지식과 기술의 발전으로 생산비용이 절감됨으로 인해 동일한 비용이면 오히려 생산량이 늘어나게 되고 따라서 고용도 늘어나게 되는 것을 말한다. 대체효과와 규모효과는 상반되게 나타나므로 사전적으로 지식이나 기술의 진보가 고용을 증가시킬지 감소시킬지는 알 수가 없다.(강순희 1999: 6-7)

<표 2-1> 향후 5년간(2001-2005) 고용창출 및 삭감규모

(만명)

구 분	고용창출 및 삭감규모
정보기술 관련 일자리 창출효과	95
경제발전에 따른 일자리 창출효과	48
정보기술 관련 일자리 감소효과	-119
전체 순증 효과	24

주: 향후 5년간 고용창출 및 삭감규모는 일본 통산성과 앤더슨 컨설팅의 추계결과를 한국에 적용하여 분석

자료: 홍순영 외(2000) 201쪽

그러나 이런 낙관적 전망은 무엇보다 지식정보화가 경제성장을 추동할 것이며 경제성장은 다시 고용을 창출할 것이라는 전제에서 있음에 유의할 필요가 있다. 만약 경제성장과 새롭게 창출되는 산업들이 기대한 만큼 고용창출을 동반하지 않는다면 이런 낙관적 전망은 무너지게 된다.

최근 각국의 경제와 고용간의 관계를 보면, 경제가 성장하거나 회복하는 경우에도 고용이 별로 늘어나지 않는 모습을 보이고 있다. 성장과 고용간의 높은 상관관계가 매우 약해지고 있는 것이다. 기업은 심지어 호황기에도 인원을 별로 늘리지 않으면서 계속적으로 구조조정을 도모하고 있다. 이처럼 고용을 동반하지 않는 성장이 가능하게 된 것은 지식정보화가 고용절감을 위해 활용되고 있기 때문이다. 이러한 현상은 지식정보화로 인한 생산성 향상과 경제성장의 효과가 실제로 고용문제를 해결하지 못할 가능성이 크다는 것을 의미한다. 그리고 이것은 근본적으로 지식정보화로 인한 생산력 발전의 효과가 사회적으로 공유되지 못한 데서

비롯되는 것이다. 지식정보화로 인한 성장의 과실이 공유되지 못한 채 특정집단에 의해서 독점된다면 지식정보화는 고용문제를 해결하는 도우미가 되지 못할 것이며 오히려 노동자의 고용상황을 더욱 악화시키는 촉매제가 될 가능성이 높다. 지식정보화로 인한 생산력 향상이 노동자의 고용과 삶에 재앙이 되는 역설적 상황이 초래될 수 있는 것이다.

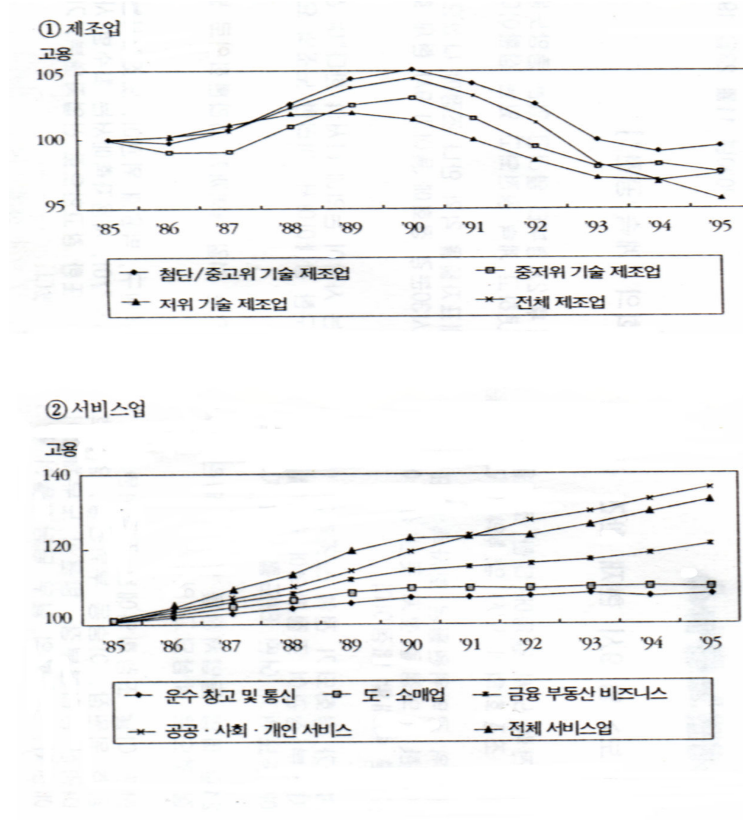
2. 서비스산업과 지식기반산업의 비중 증대

지식정보화는 산업구조를 변화시켜 관련 산업의 고용구조를 바꾸고 있다. 지식정보화 속의 산업·고용구조의 두드러진 변화는 제조업 부문의 고용이 감소하고 서비스 부문의 고용이 증가하는 탈산업화·서비스산업화 현상이 가속화된다는 점과 지식기반산업의 비중이 증대하고 있다는 점이다.

<그림 2-1>은 OECD 회원국의 제조업 및 서비스업의 1985년부터 95년까지의 10년간의 시계열적 고용변화를 보여준다. 제조업에서 첨단/중고위기술 제조업은 상대적으로 1985년의 고용을 유지하는 편이나 그 외 중저위기술과 저위기술 제조업은 1985년 수준에 훨씬 미치지 못하는 고용규모를 보이고 있다. 서비스산업의 경우 공공·사회·개인 서비스와 금융·부동산·비즈니스 서비스가 가장 급격한 고용증가를 보이고 있다. 산업별로 좀 더 구체화시켜 보면, 공공·사회·개인 서비스, 금융·부동산·비즈니스 서비스, 고무 및 플라스틱, 의약, 건설업, 도·소매업, 종이 및 인쇄업, 운수·창고 및 통신업 순으로 높은 고용증가율을 기록했으며, 광산

물, 금속, 선박, 섬유, 석유, 농업 순으로 많은 고용감소율을 보여 주었다.

<그림 2-1> OECD 회원국의 제조업 및 서비스산업 고용변화 (1995=100)



자료: OECD(1998), 정진화 외(2000) 47쪽에서 재인용.

지식정보화와 서비스산업화가 가장 많이 진행되고 있는 미국의 경우, 노동통계국의 전망(BLS 2000)에 따르면, 제조업에서는 생산성 향상으로 생산 비중은 유지되나 고용 비중이 감소하는 반면 서비스산업은 신규고용의 대부분을 흡수하면서 비중이 1998년 70.8%에서 2008년에는 73.9%로 높아질 것이다.³⁾(표 2-2 참조)

<표 2-2> 향후 미국의 산업별 고용구조

	1988	1998	2008
재화생산	20.9	18.0	16.0
-제조업	16.1	13.4	11.6
-건설업	4.2	4.3	4.1
서비스생산	66.2	70.8	73.9
-운송 및 통신 등	4.6	4.7	4.7
-도매업	5.0	4.9	4.6
-소매업	15.9	15.9	15.8
-금융, 보험, 부동산	5.5	5.3	5.2
-사업서비스	20.7	26.0	30.2
-정부서비스	14.5	14.1	13.5

자료: The Bureau of Labor Statistics(2000)

3) 그러나 여기서 유의할 점은 서비스업의 고용비중 증가가 제조업의 의미가 줄어들거나 무가치해졌다는 것을 의미하는 것은 결코 아니라는 점이다. 제조업에 비해 낮은 서비스업의 생산성(OECD 국가의 경우 첨단/중고위기술 제조업의 경우 서비스업의 2-4배에 달함)과 서비스 수요의 높은 소득탄력성이 고용을 더 늘리고 있다는 점과 제조업이 서비스업에 커다란 고용유발효과를 미치고 있다는 점 등을 고려하면, 탈산업화-서비스산업화의 문제는 결코 일면적으로 바라봐서는 안 된다. 제조업의 생산성 발전으로 인한 자연스런 서비스업의 비중 증대가 아닌 제조업의 공동화(空洞化)를 통한 서비스산업화는 중장기적으로 국가경제와 고용구조에 악영향을 미칠 가능성이 높다.

지식정보화로 인한 산업구조 변화의 또 하나의 중요한 특징은 성장주도산업으로서 지식기반산업(knowledge-based industry)이 부상한다는 점이다. 지식기반산업은 통상 지식과 정보의 창출· 확산·활용이 핵심이 되는 산업을 말한다. 하지만 지식기반산업을 구체적으로 어떻게 조작적으로 정의할 것인가 하는 것은 간단한 문제가 아니다.

OECD의 경우 이전에는 정보통신기술(ICT) 관련 제품과 서비스의 투입 비중이 높거나 기술혁신의 생산적 활용에 요구되는 고숙련인력의 투입비중이 높은 산업을 지식기반산업으로 정의한 바 있다. 제조업을 R&D 활동집약도에 따라 ① 첨단기술산업 ② 중고위기술산업 ③ 중저위기술산업 ④ 저위기술산업으로 분류할 때 제조업 중에서는 ICT 제조업을 포함한 첨단기술산업이 지식기반산업으로 분류된다. 그런데 OECD의 최근 보고서는 지식기반산업의 범위를 보다 확대하고 있다. 새로운 기술과 인적 자본의 투입이 다른 산업에 비해 상대적으로 큰 산업을 지식기반산업으로 새로 정의하고 지금까지 지식기반산업 범주에 넣지 않았던 중고위 기술 제조업과 의료 및 교육서비스를 포괄하는 사회 및 개인 서비스를 광의의 지식기반산업으로 간주하고 있다.(정진화 외 2000: 27-8)

문제는 지식기반산업에 대한 이런 정의가 너무 포괄적이며 사실상 모호해 지기 쉽다는 점이다. ICT의 활용, R&D의 비율, 인적 자본 투자 등을 모두 지식기반산업과 관련된 정의에 포괄할 경우 지식기반산업의 내용이 불분명해지며 그 비중이 과도하게 평가될 가능성이 높다.⁴⁾

4) 지식정보화의 정의상의 문제점과 그 과대평가에 대한 비판으로는 Perelman(1998: 12-3) 참조.

하지만 이런 조작적 정의의 문제에도 불구하고 지식정보화의 진행에 따라 지식과 정보의 창출·확산·활용이 핵심이 되는 지식기반산업의 역할과 비중이 확대되는 것만은 분명한 듯하다. OECD의 추정---지식기반산업에 대한 광의의 정의에 기초---에 따르면 지식기반산업의 부가가치생산(경상가격 기준)이 OECD 회원국 전체 GDP에서 차지하는 비중은 1980년대 중반의 45%에서 1994년에는 51%까지 증가하고 있다. 이런 추정치는 지식기반산업에 대한 조작적 정의의 문제로 상당 부분 과대계상되고는 있지만, 지식기반산업이 성장하는 일정한 경향을 보여주고 있다.

지식기반산업의 성장과 함께 지식기반산업의 고용 비중 역시 증대하게 된다. 특히 상대적으로 낮은 생산성과 높은 소득탄력성을 갖는 지식기반서비스업의 고용은 다른 산업에 비해 가장 빠른 속도로 증가할 것으로 전망된다. 한 가지 유의할 점은 지식기반산업이 성장한다고 해서 지식·숙련노동자들이 똑같이 확대되는 것은 아니라는 것이다. 지식기반산업 내에도 지식·숙련노동자들뿐 아니라 저숙련노동자층이 광범위하게 존재하며 목적의식적인 노력이 수반되지 않는 한 지식과 숙련의 양극화의 문제는 여전히 남게 된다.

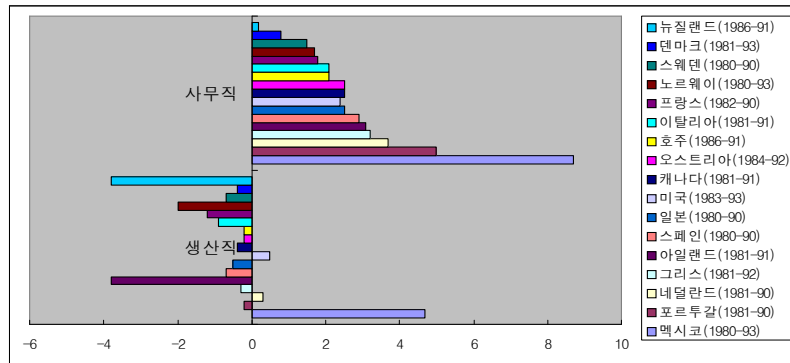
3. 생산직의 감소와 전문기술직의 증대

지식정보화는 산업구조뿐 아니라 직종구조의 변화를 촉진할 것이다. 지식정보화의 발전에 따라 생산직의 비중은 줄어드는 반면 전문기술직의 비율이 늘어날 것으로 보인다. 사무직 중에는 지식

정보기술의 대체효과로 일반사무직(back-office worker)이 줄어드는 데 비해 대인서비스가 주류인 판매·서비스관련 사무직(front-office worker)은 증가할 것으로 보인다.

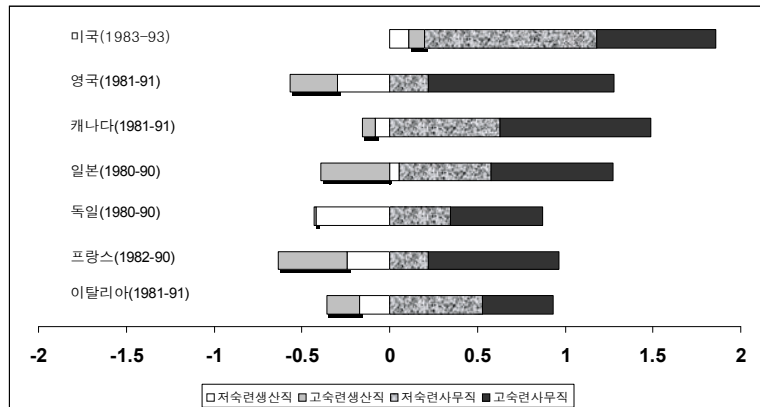
OECD국가의 사무직·생산직별 취업자의 연평균 고용증가율을 보면, 대부분의 국가에서 생산직이 감소하고 있는 반면 사무직의 취업자는 증가하고 있다.(그림 2-2 참조) 사무직을 고속연사무직(전문기술직, 행정관리직)과 저속연사무직(사무관련직, 판매관련직, 서비스관련직)으로 구분하고 생산직도 고속연생산직(농업 및 어업 숙련노동자, 기능원 및 관련 기능노동자)과 저속연생산직(장치, 기계 조작원 및 조립원, 단순노무직 노동자)으로 나누어 분석한 다른 자료를 보면, 대부분의 국가에서 저속연생산직의 비중이 하락하거나 증가 추세가 크게 둔화되고 있는 반면 고속연사무직은 큰 폭으로 증가하고 있는데 이것은 주로 전문기술직의 급증과 관련이 있다.(그림 2-3)

<그림 2-2> OECD국가의 직종별 연평균 취업 증가율



자료: OECD Employment Outlook

<그림 2-3> OECD국가의 직종세분류별 연평균 취업증가율



자료: OECD, “OECD Data on Skills: Employment by Industry and Occupation”, STI Working Papers 1988, 강순희 외(1999) 15쪽에서 재인용

4. 노동시장의 양극화

지식정보화가 진행될 때 적극적인 제도적 장치의 마련과 노·사·정의 공동노력이 수반되지 않는다면, 지식, 정보, 숙련 수준에 따라 노동시장이 양극화될 위험성이 높다. 정보에 대한 접근이 용이하고 지식과 숙련 수준이 높은 핵심층과 정보에 대한 접근이 어렵고 지식과 숙련 수준이 낮은 주변층 간에 깊은 간극이 생겨나게 되는 것이다.(knowledge/information divide) 핵심층의 경우 유리한 고용기회와 높은 소득을 향유할 수 있겠지만, 주변으로 밀려난 많은 사람들은 불안한 고용과 낮은 소득으로 고통을 겪게

될 것이다.

신자유주의의 득세 속에 지식정보화가 진행되고 있는 미국의 경우를 보면, 소득불평등도가 지식정보화의 진전 속에 크게 높아지고 있음을 알 수 있다. 미국의 소득 5분위별 소득점유율 배율은 지식정보화가 상대적으로 미미하였던 1970년에는 10.6 정도였으나 지식정보화가 진전된 1998년에는 13.7로 증가하고 있다. 즉, 소득계층별로 볼 때 소득 5분위계층(소득이 가장 높은 20%의 소득계층)이 소득 1분위 계층(소득이 가장 낮은 20%의 소득계층)보다 무려 14배 정도의 많은 소득을 가지고 있을 정도로 최고 소득계층과 최저 소득계층간의 소득격차가 크게 확대되었음을 알 수 있다.(표 2-3 참조)

<표 2-3> 미국 가구의 소득 5분위별 소득분포

	1970	1980	1990	1998
1분위 소득계층 소득점유율	4.1	4.3	3.9	3.6
2분위 소득계층 소득점유율	10.8	10.3	9.6	9.0
3분위 소득계층 소득점유율	17.4	16.9	15.9	15.0
4분위 소득계층 소득점유율	24.5	24.9	24.0	23.2
5분위 소득계층 소득점유율	43.3	43.7	46.6	49.2
소득 5분위별 소득점유율 배율	10.6	10.2	11.9	13.7

자료: 홍순영 외(2000) 276쪽

이처럼 지식정보화의 진행에 따라 소득격차가 확대되는 것은 지식과 정보의 중요성이 증대함에 따라 노동시장에서 지식과 정보의 소유 유무(knowledge/information have or knowledge/information have-nots)가 결정적인 역할을 하게 되고 이것이 기존의

사회적 불평등을 더욱 악화시키는 방향으로 작용했기 때문이다. 이러한 상황이 제도적 장치의 마련과 노·사·정의 공동노력으로 적절하게 제어되지 않는다면 지식정보화는 노동시장의 양극화를 촉진시켜 '20:80의 사회'를 만들 위험성이 크다.

5. 노동시장의 유연화와 고용관계의 불안

지식정보화는 노동시장의 유연성을 한층 증대시키며 고용관계를 불안정하게 만들 가능성이 높다. 지식정보화는 시장과 기술의 급격한 변화를 초래하고 있으며 기업은 이러한 변화에 효과적으로 대응하기 위해 노동력 관리와 노동시장의 유연화를 도모하고 있다. 많은 기업들이 내부적으로 수행하던 업무를 외부화시키는 아웃소싱(outsourcing)의 전략을 채택하고 있으며 내부노동시장을 통해 필요노동력을 훈련·육성하던 방식에서 벗어나 외부노동시장에서 인력을 직접 조달하는 방식을 추구하고 있다. (*The Buy Decision > The Make Decision*).

이와 같은 기업의 유연화 전략과 노동시장의 변화는 노동자의 고용조건을 한층 불안하게 만들고 있다. 비교적 고용안정성이 보장된 정규직의 비중은 감소하는 반면, 임시직, 일용직, 파견직, 파트타임 등과 같은 비정규직의 비중이 증대하고 있다. 미국의 경우, 1997년 현재 비정규직에 종사하는 노동자의 비율이 28.7%에 이르고 있으며, 특히 여성 노동자는 세 명 중 한 명이 비정규직(33.7%)으로 일하고 있다. OECD국가에서 전체 고용에서 시간제 고용이 차지하는 비중은 1998년 현재 평균 14.3%에 이르고 있는

며, 네덜란드, 일본, 호주, 영국, 노르웨이 등의 경우에는 20%를 상회하고 있다.(표 2-4 참조) 비정규직은 대부분 정규직에 비해 저임금과 불안한 고용에 시달리게 된다는 점에서 노동시장 유연화 속에서의 비정규직의 증대라는 현상은 노동시장의 양극화와도 깊은 관련이 있다.

<표 2-4> 전체 고용에서 파트타임 고용^a이 차지하는 비중(%)

	1990	1995	1996	1997	1998
오스트레일리아 ^{b, c}	22.6	25.0	25.2	26.0	25.9
오스트리아	·	11.1	10.9	10.8	11.5
벨기에	14.2	15.6	16.1	16.2	16.3
캐나다	17.0	18.6	18.9	19.0	18.7
덴마크	19.2	16.8	16.5	17.1	17.0
프랑스	12.2	14.2	14.3	14.9	14.8
독일	13.4	14.2	14.9	15.8	16.6
이탈리아	8.8	10.5	10.5	11.3	11.8
일본 ^{b, d}	19.1	20.1	21.8	23.2	23.6
한국 ^b	4.5	4.4	4.4	5.1	6.8
멕시코	·	16.6	14.9	15.9	15.0
네덜란드	28.2	29.0	29.3	29.1	30.0
노르웨이	21.3	21.2	21.4	21.2	21.0
스페인	4.6	7.1	7.5	7.9	7.7
스웨덴	14.5	15.1	14.8	14.2	13.5
영국	20.1	22.3	22.9	22.9	23.0
미국 ^e	13.8	14.1	14.0	13.6	13.4
EU	13.3	14.9	15.2	15.7	16.0
OECD EU	13.2	13.7	13.8	14.1	14.4
OECD 전체	13.4	14.1	14.0	14.3	14.3

- 주 : a) 파트타임 고용은 주된 직장에서 주당 30시간 미만을 일하는 경우를 말함.
 b) 실질 근로시간을 기준으로 함. 시간제 근로자이므로, 비정규직의 한 부분을 구성함.
 c) 모든 직장에서 일한 시간의 총합을 기준으로 함.
 d) 주당 35시간 미만
 e) 임금노동자에 한정

자료 : OECD Employment Outlook

6. 여성의 노동시장 진입 증대와 비정규직화

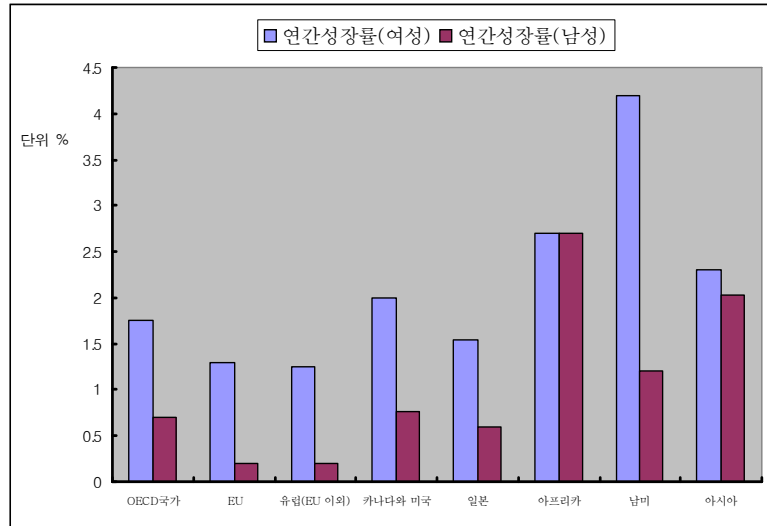
지식정보화와 관련된 산업 및 직종구조, 노동의 성격, 고용구조 등의 변화는 여성의 노동시장 진입을 촉진시킬 것이다. <그림 2-4>를 보면, 1980-96년 사이에 여성 노동력 성장률이 남성 노동력 성장률에 비해 매우 높음을 알 수 있다. EU국가의 경우 이 기간 동안 전체 노동력 성장 중 거의 80% 정도를 여성이 차지하고 있다.

이와 같이 여성의 노동시장 진입이 확대되고 있는 데는 몇 가지 요인이 있다. 먼저 공급 측면에서 볼 때, 여성의 사회적 역할이 중시되면서 여성들 스스로 적극적으로 직업을 가지려고 하며, 지식정보화로 인해 상대적으로 가사부담이 줄어든 데다 기업조직 및 근무형태 변화로 재택근무, 원격근무(telework), 시간제 근무가 확산되면서 가정과 업무를 병행해야 하는 여성의 노동시장 진출이 보다 용이하게 된 것이다. 수요 측면에서 볼 때는 산업구조가 제조업에서 서비스업으로, 직종구조가 생산직에서 사무직으로, 노

동의 성격이 육체노동에서 정신노동으로 전환됨에 따라 육체적 능력 때문에 남성노동자가 특별히 선호될 이유가 사라지고 있다는 점이다. 오히려 고객만족과 관련해 여성의 섬세한 감성이나 친절한 서비스가 시장에서 더 환대를 받는 분야가 많아지고 있다. 또 하나, 특히 중요한 것은 고용구조의 변화 속에서 증대하고 있는 비정규직을 많은 기업들이 여성으로 충원하고 있다는 점이다. 기업들은 노동시장 진입을 간절히 원하는 여성들에게 고용 및 노동조건에서 열악한 비정규직을 제시하고 있다. <그림 2-5>에서 알 수 있듯이, 파트타임 고용의 성별 비율을 보면 여성의 비중이 남성에 비해 압도적으로 높다.

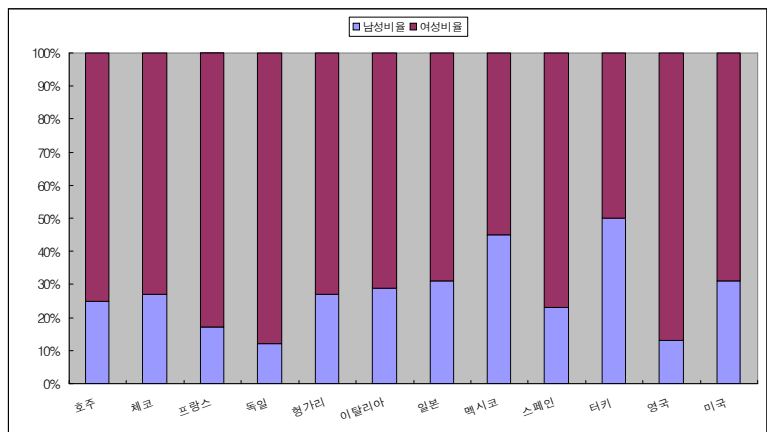
이러한 현상은 지식정보화 속에서 여성의 노동시장 진출이 비록 활성화되고는 있지만, 그들이 주로 고용 및 노동조건이 불안한 비정규직으로 편입되고 있음을 말해 준다. 정규직과 비정규직의 분할이 남성노동자와 여성노동자의 성별 분할과 중첩되고 있는 것이다. 그리고 이것은 지식정보화 속에서의 여성 고용비중의 증대라는 양적 변화가 고용의 질적 향상과 전혀 무관할 수 있다는 점을 시사한다.

<그림 2-4> 남성과 여성의 노동력 성장률(1980-1986)



자료: ILO(1998)

<그림 2-5> 파트타임 고용의 성별 비율(1996)



자료: ILO(1998)

제3장 지식정보화와 한국 고용구조의 변화

지식정보화가 진행됨에 따라 한국의 노동시장과 고용구조 역시 이미 상당한 변화가 시작되었으며 향후 더욱 큰 변화가 일어날 것으로 전망된다. 지식정보화로 인한 한국 노동시장 변화의 실태와 전망에 대해서는 이미 몇 곳의 연구기관에서 관련 보고서[한국노동연구원(강순희 외 2000); 한국산업연구원(정진화 외 2000); 한국직업능력개발원(장창원 1999); 대통령직속여성특별위원회 1999 등]를 제출한 바 있다. 이 장에서는 그들 보고서의 내용과 관련 통계를 중심으로 한국 노동시장과 고용구조의 변화에 대해 살펴 보도록 하자.

1. 산업별 고용구조

산업화가 진행되면서 한국의 산업별 고용구조는 급속히 변화하였다. 1963년 63.0%에 이르던 농림어업 취업자의 비율은 1980년대 중반 20% 중반으로 떨어졌고 1999년에는 11.6%에 머물렀다. 한편 제조업은 농림어업의 노동력을 흡수하면서 취업자의 비율이 1963년 8.7%에서 1989년 27.8%까지 높아졌으나 이후 지식정보화의 영향 등으로 인해 1999년 현재 19.8%로 감소하였다. 서비스업은 과거에는 농림어업의 노동력, 최근에는 제조업의 노동력을 흡수하면서 계속 그 비중이 확대되어 1963년의 28.3%에서 1999년에는

68.6%까지 늘어났다.

향후 산업별 고용구조는 지식정보화의 진행으로 인해 제조업의 고용흡수력이 약화되고 서비스산업화의 경향이 강해지면서 농림어업과 제조업의 취업비중은 더욱 줄어들고 서비스업의 고용비중은 더욱 늘어날 것으로 전망된다.(표 3-1 참조)

<표 3-1> 산업별 취업구조 변화 추이와 전망

	1963	1980	1985	1990	1995	1999	2010 ¹
농림어업	63.0	34.0	24.9	17.9	12.4	11.6	7.7
광공업	8.7	22.5	24.4	27.6	23.6	19.9	17.1
(제조업)	(7.9)	(21.6)	(23.4)	(27.2)	23.5	(19.8)	(17.0)
서비스업	28.3	43.5	50.6	54.5	64.0	68.6	75.2

주: * 1의 전망치는 대통령직속여성특별위원회(1999)

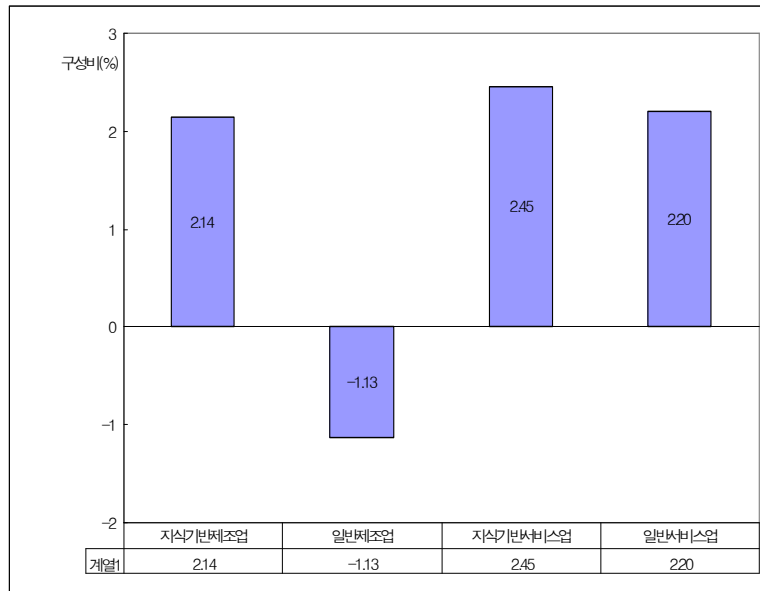
** 1992년 이후는 신산업분류임.

자료: 통계청

고용구조 면에서 제조업의 전체 비중이 줄어들긴 하지만, 제조업 중에서도 지식기반제조업(첨단기술제조업, ICT제조업, 중고위 기술제품)의 경우에는 취업자가 상대적으로 빠르게 증가할 것으로 전망된다. 2000-2010년 기간 중 연평균 취업자 증가율은 지식기반 서비스업(ICT서비스업, 금융·보험업, 비즈니스 서비스, 의료 및 복지 서비스, 문화 및 오락 서비스, 교육 서비스)이 2.45%로 가장 높고, 일반 서비스업이 2.20%로 그 다음으로 높다. 그러나 지식기반제조업의 연평균 취업자 증가율도 2.14%로 일반 서비스업과 비슷한 정도의 증가율을 보일 것으로 예측되며, 일반 제조업의 경우에만 연평균 1.13%의 취업자 감소가 예상된다.(그림 3-1 참조)

즉, 고용구조의 서비스화 추세 속에서도 지식기반제조업의 경우에는 해당 산업의 빠른 성장에 힘입어 고용규모도 빠르게 증가할 것으로 전망된다.

<그림 3-1> 산업별 취업자 증가율 전망(2000-2010)



자료: 정진화 외(2000) 96쪽

그 결과 제조업 내의 고용구조가 지식기반제조업 중심으로 변화될 것으로 예측된다. 제조업 취업자 중 지식기반제조업 취업자의 비중은 2010년에는 42.6%까지 높아질 것으로 전망되는데 반해 중저위기술제조업의 취업자 비중은 23.4%, 저위기술제조업의 취업자 비중은 34.1% 수준으로 각각 감소할 것으로 보인다.

서비스업의 경우에도 일반 서비스업에 비해 지식기반서비스업에서 취업자가 빠르게 증가하는 가운데, 지식기반서비스업 중에서도 금융·보험업(4.9%)과 ICT서비스업(4.5%)의 취업자 증가가 가장 두드러질 것으로 전망된다. 비즈니스 서비스(3.1%)에서도 상대적으로 빠른 취업자 증가가 예상되며, 지식기반서비스업 중에서는 교육서비스(1.5%)의 취업자 증가율이 가장 낮을 것으로 예상된다.

2. 직종별 고용구조

산업별 고용구조와 산업 내 직업구조의 변화로 인해 전체적으로 직종별 고용구조는 상당한 변화를 경험하고 있다. 전문·기술·관리직은 1980년대 이전까지 낮은 비중에 머물렀으나 지식정보화가 진행되며 이후 빠르게 증가하여 1998년에는 18.7%에 이르렀고 2010년에는 21.6%까지 성장할 것으로 전망된다. 생산직·단순노무직은 산업화 과정에서 급성장하였으나 지식정보화가 진행되며 그 속도가 현저히 둔화되고 향후에는 오히려 비중이 저하될 것으로 보인다. 서비스 및 판매직은 꾸준히 성장해 왔으며 이후에도 계속 비중이 증대할 것으로 보인다. 특히 여성의 경우에는 서비스 및 판매직 취업자의 비중이 크게 증가할 것으로 예측되는데, 이것은 중년층 여성의 경제활동참가가 지속적으로 늘어나면서 이들 중 상당수가 이 직종에 일자리를 구할 것으로 전망되기 때문이다. 사무직의 경우, 산업화 과정에서 그 비중이 늘어났으나 지식정보화가 진행되면서 생산의 비용이 되는 일반사무서비스를 지식정보기술로 대체함에 따라 성장이 정체될 것으로 보인다. 농림

어업직의 경우 과거에는 가장 높은 비중을 차지했으나 산업화와 지식정보화가 진행되면서 그 비중이 크게 떨어진 상태이다.(표 3-2 참조)

<표 3-2> 직종별 취업구조 변화 추이와 전망

(단위: %)

		1963	1980	1998	2010
전체	전문·기술·관리직	3.3	5.3	18.7	21.6
	사무직원	3.5	9.3	12.1	12.6
	서비스 및 판매직 노동자	15.3	22.4	23.7	25.5
	농림어업직 노동자	62.9	34.0	11.8	7.4
	생산직·단순노무직	15.0	29.0	33.7	32.9
	합계	100	100	100	100
남성	전문·기술·관리직	3.9	6.5	22.5	25.7
	사무직원	4.8	10.1	10.7	11.4
	서비스 및 판매직 노동자	13.1	18.5	16.1	16.7
	농림어업직 노동자	59.8	30.9	10.6	6.7
	생산직·단순노무직	18.4	34.0	40.1	39.5
	합계	100	100	100	100
여성	전문·기술·관리직	2.0	3.6	13.0	15.6
	사무직원	1.1	7.9	14.1	14.2
	서비스 및 판매직 노동자	19.5	28.6	34.9	38.2
	농림어업직 노동자	68.9	39.0	13.7	8.5
	생산직·단순노무직	8.4	21.0	24.3	23.5
	합계	100	100	100	100

자료: 정진화 외(2000) 99쪽

앞서 지적했듯이, 이러한 직종별 고용구조의 변화는 산업별 고용구조와 산업 내 직업구조 변화의 복합적인 상호작용의 결과라고 할 수 있다. 이와 관련해 한국노동연구원의 보고서(강순희 외 2000)는 1990년대의 자료를 기초로 매우 흥미 있는 분석을 제시하고 있다. 그에 따르면, 전문기술직의 고용비중은 99년 3분기에 94년 3분기에 비해 3.6% 증가하였는데, 이 중 산업구조의 변화에 의한 부분이 1.8%, 직업구조의 변화에 의한 부분이 1.9%이었다. 즉, 전문기술직의 고용비중 증가에는 산업구조의 고도화와 각 산업 내에서의 직업구조의 고도화에 의한 부분이 거의 같은 비중을 차지하고 있었다. 반면, 사무서비스직에서는 전체적인 고용비중이 같은 기간 동안 0.5% 상승하는데 그쳐 큰 변화가 없었으나, 요인별로는 산업구조의 변화가 사무서비스직의 고용을 증가하는 방향으로 작용했으며, 직업구조의 변화는 사무서비스직의 고용을 감소하는 방향으로 작용하였다. 즉, 각 산업 내에서 직업구조가 고도화됨에 따라 사무서비스직의 고용 비중은 감소하고 있었지만 서비스업 자체의 고용이 증가하고 있었으므로 사무서비스직의 전체적인 고용비중은 크게 변화하지 않았던 것이다. 생산직의 고용감소는 산업구조와 산업 내 직업구조의 변화가 모두 생산직의 고용 비중을 하락하게 하는 방향으로 작용했지만, 산업 내 직업구조의 변화보다는 전체적인 산업구조의 변화가 더 큰 요인이었던 것으로 나타났다.(표 3-3 참조)

이러한 요인분석은 지식정보화와 관련된 향후 직종구조의 변화에 대한 예측에서도 상당히 시사적이다. 전문기술직은 산업별 고용구조와 산업 내 직업구조의 변화가 모두 그 성장에 정(正)의 효과를 줄 것으로 보이지만, 사무서비스직의 경우에는 그 효과가 복합적인 방식으로, 즉 서비스산업화 등의 효과로 front-office

worker의 고용은 증가하겠지만 지식정보기술에 의한 사무서비스의 대체 등으로 인해 back-office worker의 고용은 오히려 감소하는 방향으로 작용할 수 있음을 보여준다.

<표 3-3> 임금노동자의 직업별 구성변화의 요인별 분해 :
1995:III ~ 99:II

(단위 :%)

	전문기술직			사무서비스직			생산직		
	94-99	95-97	97-99	94-99	95-97	97-99	94-99	95-97	97-99
고용비중 변화	3.6	1.4	1.6	0.5	0.8	-0.9	-3.2	-2.3	-0.8
산업구조 변화	1.8	0.6	1.1	2.6	1.4	0.8	-2.2	-2.0	-2.0
직업구조 변화	1.9	0.8	0.6	-2.1	-0.5	-1.7	-1.1	-0.3	1.1

자료: 강순희 외(2000)

3. 종사상 지위별 고용구조

노동시장의 변화에서 가장 큰 문제가 되고 있는 것 중의 하나는 종사상 지위별 고용구조가 임시직, 일용직, 파견직, 파트타임 등과 같은 비정규직 중심으로 변화함에 따라 고용구조가 전반적으로 불안정해지고 있다는 점이다. 단적으로 전체 임금노동자 가운데 고용계약 기간이 1년 이상인 상용직의 비중이 감소하고 있으며, 계약기간이 1개월 이상-1년 미만인 임시직과 1개월 미만인 일용직의 비중은 증가하고 있다. 전체 임금노동자 중에서 임시직과 일용직이 차지하는 비율은 1980년에는 35.7%에 머물렀지만, 그

후 계속 증가하여 이제는 오히려 상용노동자의 비율을 상회하기에 이르렀다.(표 3-4 참조)

<표 3-4> 전체 임금노동자 중에서 임시직과 일용직의 비율
(단위: %)

	임시직	일용직	임시직+일용직
1980			35.7
1985			37.2
1990	29.0	16.8	45.8
1995	27.7	14.2	41.9
1996	29.5	13.8	43.3
1997	31.6	14.3	45.9
1998	32.8	14.2	47.0
1999	33.4	18.3	51.7
2000.5	34.0	18.9	53.0

자료: 통계청

이러한 종사상 지위별 고용구조의 변화는 각 산업과 직업에 걸쳐 상당히 광범위하게 진행되고 있다. 계절적 변동이 심한 일용직을 제외한 상용직과 임시직 중에서 상용직 노동자가 차지하는 비율을 각 대분류 직업별로 살펴보면, 기능직, 서비스판매직에서 더 두드러지긴 하지만 거의 모든 부문에서 상용직의 비율이 저하되고 있음을 알 수 있다.(표 3-5 참조)

이와 같이 종사상 지위별 고용구조의 변화가 노동시장 전반에 걸쳐서 진행되고 있다는 것은 종사상 지위별 고용구조의 변화에

영향을 미친 요인이 특정 산업, 직업에 영향을 미치는 요인이 아닌 노동시장 전반에 영향을 미치는 요인임을 시사해 준다. 또한 특정 시점에 나타난 현상이 아니라 장기적, 추세적으로 나타나고 있다는 사실은 그것이 장기적으로 노동시장 전반에 걸쳐서 형성된 요인임을 말해 준다.(강순희 외 2000)

<표 3-5> 직업대분류별 상용직의 상용직 및 임시직 근로자

전체에 대한 비율 추이: 1993:I ~ 99:III

(단위 : %)

분기	관리직	전문직	기술 준전문	사무직	서비스 판매	농어업 숙련	기능직	장치조작 조립	단순노무직	
93	1	0.99	0.92	0.74	0.84	0.32	0.34	0.62	0.74	0.43
	2	1.00	0.94	0.77	0.85	0.33	0.40	0.62	0.73	0.43
	3	0.99	0.96	0.78	0.84	0.34	0.35	0.61	0.72	0.43
	4	0.99	0.95	0.79	0.82	0.33	0.30	0.62	0.73	0.43
94	1	0.99	0.95	0.79	0.81	0.33	0.32	0.62	0.73	0.43
	2	0.98	0.95	0.78	0.81	0.33	0.34	0.62	0.72	0.43
	3	0.98	0.94	0.78	0.82	0.33	0.31	0.62	0.72	0.43
	4	0.98	0.94	0.79	0.82	0.33	0.32	0.62	0.73	0.42
95	1	0.98	0.94	0.81	0.82	0.33	0.37	0.59	0.77	0.44
	2	0.99	0.93	0.82	0.81	0.32	0.32	0.59	0.79	0.42
	3	0.99	0.93	0.83	0.81	0.31	0.30	0.58	0.80	0.42
	4	0.99	0.92	0.82	0.80	0.30	0.30	0.57	0.79	0.40
96	1	0.99	0.93	0.81	0.80	0.29	0.26	0.56	0.79	0.39
	2	0.99	0.93	0.80	0.80	0.29	0.24	0.56	0.79	0.39
	3	0.99	0.93	0.79	0.80	0.29	0.23	0.56	0.79	0.40
	4	0.99	0.93	0.77	0.80	0.28	0.25	0.56	0.78	0.39
97	1	0.98	0.93	0.77	0.79	0.28	0.26	0.56	0.78	0.39
	2	0.97	0.93	0.76	0.78	0.27	0.30	0.54	0.78	0.38
	3	0.97	0.93	0.75	0.77	0.24	0.24	0.52	0.75	0.37
	4	0.98	0.93	0.74	0.76	0.23	0.21	0.51	0.74	0.35
98	1	0.98	0.93	0.73	0.79	0.23	0.28	0.50	0.74	0.28
	2	0.97	0.92	0.73	0.78	0.23	0.28	0.50	0.75	0.27
	3	0.98	0.91	0.73	0.78	0.22	0.39	0.50	0.74	0.26
	4	0.96	0.91	0.72	0.77	0.22	0.30	0.50	0.73	0.26
99	1	0.96	0.92	0.72	0.75	0.23	0.35	0.50	0.72	0.27
	2	0.96	0.90	0.70	0.74	0.23	0.38	0.50	0.70	0.29
	3	0.96	0.90	0.70	0.73	0.24	0.43	0.49	0.69	0.29

자료: 강순희 외(2000)

각종 조사결과들을 종합해 보면, 한국의 비정규직 노동자들은

동일 노동을 하는 정규직에 비해 임금수준(정규직의 50-75% 정도) 및 각종 복지혜택수준이 낮고, 근로기준법상의 각종 보호(휴일, 휴가 등) 및 노동조합의 보호(단체협약의 적용)를 상대적으로 적게 받으며, 사회보험의 적용에서는 흔히 배제되고, 고용이 불안정한 것으로 나타나고 있다.(어수봉 2000) 이러한 사실은 한국의 비정규직 노동자들이 매우 열악한 조건에 있으며 그들의 노동이 자발적으로 선택된 것이라기보다는 노동시장의 상황에 의해 사실상 강요된 것이라는 점을 시사해 준다.

중요한 것은 이러한 비정규직의 확대와 차별의 문제가 제도적 보호장치의 마련과 노사정의 적극적인 공동노력이 수반되지 않는 한 지식정보화가 진행되면서 더 악화될 소지가 높다는 점이다. 제 2장에서 이미 보았듯이, 기업이 지식정보화를 고용유연화 전략과 결합할 경우 향후 고용관계는 더욱 불안정하게 될 가능성이 높다.

4. 숙련 수준별 고용구조

지식정보화와 함께 숙련수준별 고용구조 역시 상당한 변화를 겪고 있다. 먼저 숙련수준 구성 변화의 간접적인 지표로서 임금수준에 따라 정의되는 각 직군별 고용분포가 1990년대 들어 어떻게 변화하고 있는지 살펴보도록 하자.

<표 3-6>에 따르면, 한국에서는 1994년 이후 최고분위(제4분위)의 고용비중이 빠르게 증가하였으며 다른 분위의 고용비중은 모두 감소하는 추세였으나 1998년의 경제위기를 경험하면서 하위분위인 1, 2분위의 고용비중이 증가하였다. 이러한 숙련수준별 고

용구조의 변화는 앞서 본 종사상 지위별 임금노동자의 구성 변화와 상당한 관련이 있다. <표 3-7>은 1997년부터 1999년까지 임금노동자의 종사상의 지위별 구성변화를 정리한 것이다. 최상위분위에서는 상용직 중심의 고용구조가 크게 변화하지 않았으나 하위분위에서는 상용직의 비중이 크게 하락하고 있다. 또한 최상위분위에서는 상용직이 임시직으로 대체되고 있지만, 그 하위분위에서는 임시직이 일용직으로 바뀌고 있다. 즉, 하위분위에서 상용직은 임시직으로, 임시직은 일용직으로 대체되는 현상이 동시에 진행되고 있는 것이다. 이와 같은 숙련 수준별 고용구조의 변화는 인력 수요 패턴에 있어서 고숙련직의 인력수요는 증가하고 있지만 그 이하의 숙련직군에 있어서는 인력수요가 하락 내지 정체되고 있음을 반영한다.

<표 3-6> 한국의 임금분위별 고용구조
(1994년 3분기-1999년 3분기)

(단위: %)

	한국(원)	1994	1995	1996	1997	1998	1999
제4분위	6,281-21,130	25.5	25.4	25.5	26.0	28.7	26.5
제3분위	5,232-6,281	23.9	24.1	24.2	23.9	22.1	22.0
제2분위	4,134-5,230	25.2	25.5	25.4	26.1	25.0	26.2
제1분위	2,270-4,133	27.7	25.0	24.9	24.0	24.3	25.2

주: 임금은 직군별 중간치 시간당 임금의 94-96년 평균이며 고용구성은 제3분기 통계임.

자료: 강순희 외(2000)

<표 3-7> 평균임금 분위별 임금노동자의 종사상 지위별 고용구
성(1997년 3분기 - 1999년 3분기)

(단위: %)

	상용직 근로자			임시직 근로자			일용직 근로자		
	1997	1998	1999	1997	1998	1999	1997	1998	1999
제4분위	83.6	83.6	79.1	14.9	14.7	18.1	1.4	1.7	2.7
제3분위	50.0	49.8	46.4	27.4	30.9	30.8	22.7	19.3	22.8
제2분위	38.0	37.0	34.5	39.6	41.3	39.4	22.4	21.7	26.1
제1분위	36.1	31.7	28.6	51.8	53.1	51.9	12.1	15.1	19.5
전체	52.3	51.9	47.5	33.2	34.2	35.0	14.5	13.8	17.5

주: 각 연도의 제3분기 통계임

자료: 강순희 외(2000)

직업별 교육훈련(/습숙) 요건에 기초해 향후의 숙련 수요구조의 변화를 분석해 보면⁵⁾, 저위의 지적 숙련 직업의 고용증가율이 가장 높은 12.3%를 차지하고 있다. 이에 따라 지적 숙련 직업들의 구성비는 18.6%에서 5년 후에는 19.1%로 증가할 전망이다. 경험적 숙련수준별로 보면, 숙련직업 > 반숙련직업 > 미숙련직업의 순으로 고용이 증가하는 것으로 나타난다. 향후 5년 동안 전체 고용증가는 경험적 반숙련직업이 가장 높은 35.6%를 차지하고 있지만, 산업시대의 주력계층이었던 경험적 반숙련 직업의 비중은 다소 하락하는 반면 고위 지적 숙련, 저위 지적 숙련, 경험적 숙련 직

5) 교육점수와 훈련점수를 합한 것을 직업의 숙련지수로 보고, 숙련지수의 점수를 5단계로 나누어 숙련분류를 한 것임. 자세한 것은 한국노동연구원(2000) 참조.

업들이 전체 고용증가의 55.3%에 이를 전망이다.(표 3-8참조)

<표 3-8> 숙련 수요의 변화(10인 이상 상용노동자 기준)

(단위: 천명, %)

	현재		5년 후		증가율	고용증가 기여율
	인원	구성비	인원	구성비		
고속런 사무직	1,530	30.6	1,703	31.7	11.3	45.5
저속런 사무직	1,302	26.1	1,380	25.7	6.0	20.6
고속런 생산직	611	12.2	656	12.2	7.4	11.8
저속런 생산직	1,551	31.1	1,635	30.4	5.4	22.1
계	4,995	100.0	5,375	100.0	7.6	100.0

자료: 강순희 외(2000) 136쪽

5. 성별 고용구조

여성의 경제활동참가가 활성화되면서 전체 경제활동인구에서 여성이 차지하는 비중이 1963-98년 기간 중 34.4%에서 39.9%로 높아진 데 이어 2010년에는 41.9%로 높아질 것으로 추정된다. 여성의 경제활동참가율은 1997년 말의 외환위기에서 시작된 경기침체의 여파로 1997-98년의 1년간 49.5%에서 47%로 급락하였으나 2000년 이후 과거의 상승국면을 회복함으로써 2010년까지 전체 경제활동참가율의 증가를 주도할 전망이다.(표 3-9 참조)

그러나 문제는 지식정보화 속에서 여성의 노동시장 진출이 비

록 활성화되고는 있지만, 그들이 주로 고용 및 노동조건이 불안한 비정규직으로 편입되고 있다는 점이다. 임금노동자 중 성별 임시·일용직의 비중을 보면 여성노동자의 경우 임시·일용직이 특히 매우 높은 비율을 보이고 있으며 경향적으로 빠르게 상승하고 있음을 확인할 수 있다. 현재 여성 노동자의 임시·일용직 비율은 거의 70%에 육박하고 있다.(표 3-10 참조) 이와 같은 현상은 지식정보화 속에서의 여성 고용비중의 증대라는 양적 변화가 고용의 질적 향상과 전혀 무관할 수 있다는 점을 시사해 준다.

<표 3-9> 경제활동인구 및 경제활동참가율 추이와 전망

(단위: 천 명, %)

		1963	1980	1988	2010
경제활동인구	남성	5,395(65.6)	9,019(62.5)	12,894(60.1)	14,576(58.1)
	여성	2,855(34.4)	5,412(37.5)	8,562(39.9)	10,497(41.9)
	전체	8,230(100)	14,431(100)	21,456(100)	25,073(100)
경제활동참가율	남성	78.4	76.4	75.2	75.7
	여성	37.0	42.8	47.0	52.0
	전체	56.6	59.0	60.7	63.5

자료: 대통령직속여성특별위원회(1999)

<표 3-10> 임금노동자 중 성별 임시·일용직의 비중

(단위: %)

연도	전 체	남 자	여 자
1985	37.2	29.3	50.4
1995	41.9	32.2	57.5
1996	43.4	33.3	59.3
1997	45.9	35.5	62.0
1998	47.0	35.2	65.9
1999.6	51.7	36.2	67.3

자료: 통계청 『경제활동인구연보』, 권혜자(1999) 5쪽에서 재인용

제4장 노동운동의 전략과 대응

지금까지 지식정보화가 노동시장과 고용구조에 미치는 영향과 효과에 대해 살펴보았다. 지식정보화는 산업, 직종, 숙련 구조와 기업 조직 등을 변화시켜 고용구조와 편성의 양적·질적 변화를 초래할 것으로 전망된다. 그렇다면 노동운동은 지식정보화로 인한 노동시장과 고용구조의 변화에 어떻게 대응할 것인가? 이하에서는 지식정보화가 야기하는 변화에 대한 노동운동의 전략적 대응 방향에 대해 인식, 정책, 조직의 측면에서 생각해 보도록 하자.

1. 지식정보화에 대한 인식과 자세

노동운동은 지식정보화에 대한 올바른 인식과 적극적 자세를 가질 필요가 있다. 지식정보화에 대한 잘못된 인식은 노동운동의 전략적 방향과 실천을 오도할 것이며 소극적 자세는 노동운동을 약화시키며 노조를 고무한 집단으로 전락시킬 것이다.

지식정보화에 대한 인식과 관련해 노동운동 진영은 크게 다음 세 가지 조류를 경계할 필요가 있다.

먼저 지식정보화에 대한 일종의 유토피아적 낙관론으로 지식정보화를 노동자의 고용 및 근로조건을 향상시키는 견인차로 해석하는 견해이다. 이에 따르면 지식정보화는 노동자에게 더 좋은 일 자리를 더 많이 제공해 줄 것이며 미래의 노동자는 지식노동자로

서 풍요로운 삶을 살아가게 될 것이다. 한마디로 지식정보화가 ‘노동의 인간화’를 가져다 줄 것이라는 것이다. 정말 그렇다면 지식정보화는 노동자와 노동운동에게 미래를 약속하는 ‘희망의 복음’이 될 것이다. 그러나 이미 보았듯이, 지식정보화의 노동시장과 고용구조에 대한 효과는 결코 그렇게 낙관적이지 않다. 현재 나타나고 있는 모습은 지식정보화가 고용문제를 해결하는 도우미가 되기는커녕 자칫 고용상황을 악화시키는 촉매제가 될 수 있으며, 지식·정보·숙련수준에 따라 노동시장의 양극화를 더욱 확대·고착시킬 수 있음을 보여준다. 이런 점에서 지식정보화에 대한 유토피아적 낙관론은 현실성을 결여한, 아니 그것을 왜곡하고 있는 일종의 이데올로기라고 할 수 있다. 노동운동이 이런 이데올로기에 미혹될 경우 노동운동의 방향 상실은 불가피하며 지식정보화에 대한 효과적 개입 역시 불가능하게 될 것이다.

두 번째는 지식정보화에 대한 유토피아적 낙관론과 정반대의 입장으로 지식정보화로 인해 노동자의 고용 및 근로조건이 더욱 불안하게 될 것으로 보는 견해이다. 지식정보화는 노동자의 일자리를 없앨 것이며 많은 노동자들을 열악한 주변노동시장으로 내몰 것이다. 지식정보화에 대한 이런 인식은 종종 지식정보화 자체에 대한 거부감과 적대감으로 발전한다. 기계체의 도입 당시 기계에게 일자리를 뺏긴 노동자들이 기계파괴운동(Luddite Movement)을 벌였던 것에 비유한다면 지식정보화에 대한 이런 거부감과 적대감은 ‘새로운 러다이즘(Neo Luddism)’이라고 할 만하다. 지식정보화에 대한 ‘새로운 러다이즘’은 지식정보화가 신자유주의적 공세와 결합된 채 진행되며 노동자의 고용조건이 악화되고 있는 작금의 현실을 볼 때 일면 이해할 수 있는 측면이 있다. 그러나 ‘새로운 러다이즘’은 종종 지식정보화와 지식정보화의 효과를 규정하

는 사회적 관계를 혼동하여 사회적 시스템의 문제를 지식정보화 자체에 대한 회의 내지 적대감으로 잘못 발전시키고 있다는 점에서 근본적으로 한계가 있다. 기계파괴운동이 그들의 분노의 대상을 잘못 설정함으로써 실패하지 않을 수 없었던 것처럼 ‘새로운 리더리즘’ 역시 즉자적 인식의 한계로 인해 실패할 수밖에 없다.

지식정보화에 대한 유토피아적 낙관론이나 새로운 리더리즘은 지식정보화의 효과에 대해 정반대의 주장을 펴고 있지만, 양측 모두 지식정보화를 미래의 방향을 결정하는 직접적 힘(세력)으로 설정하고 있다는 점에서는 기술결정론이라고 할 수 있다. 이런 인식은 지식정보화가 특정한 사회적 관계 속에서 진행되고 있으며 그 사회적 관계가 지식정보화의 방향과 효과를 규정하고 있다는 점을 무시하고 있다. 또한 지식정보화의 방향과 효과가 운동주체의 노력과 개입에 의해 달라질 수 있다는 점을 간과함으로써 지식정보화에 대한 노동운동의 효과적 대응을 가로막게 된다. 단적으로 말해 지식정보화 자체가 노동자에게 있어 ‘풍요의 뿔(Cornucopia)’이나 ‘판도라의 상자(Pandora's box)’가 되는 것은 아니다. 노동운동이 지식정보화에 대해 어떻게 전략적으로 개입하고 대응하는가에 따라 지식정보화는 ‘풍요의 뿔’이 될 수도 있고 ‘판도라의 상자’가 될 수도 있다.

세 번째로 지적하고 싶은 것은 지식정보화에 대해 다분히 국외자적 태도를 보이고 있는 조류이다. 지식정보화를 노동운동이 중심적으로 고민하고 다루어야 할 문제로 보지 않고 그것을 노동운동과 별 관계가 없는 ‘먼 산의 불’처럼 치부하는 것이다. 이런 국외자적 태도는 지식정보화의 의미와 효과에 대한 무지, 노동운동을 전략적으로 사고하기보다는 관성적으로 전개하는 태도 등에서 비롯되는 것이다. 그러나 이미 시작된 지식정보화의 거대한 흐름

은 노동시장 및 고용구조에 상당한 영향을 미치며 노동운동에 근본적인 도전을 던지고 있다. 이에 대해 적극적으로 대응하지 못한다면 노동운동의 영향력 약화는 명약관화하다.

지식정보화에 대한 소극적 태도와 그로 인한 대응 준비의 부족은 종종 앞서 지적했던 지식정보화에 대한 잘못된 인식, 즉 유토피아적 낙관론이나 새로운 러다이즘으로 연결되곤 한다. ‘먼 산의 불’처럼 치부했다가 정작 문제가 코앞에 닥치자 돌연 근거 없는 낙관론이나 즉자적인 분노로 상황을 모면하려고 하는 것이다. 그런 점에서 지식정보화에 대한 국외자적 태도는 지식정보화에 대한 잘못된 인식인 유토피아적 낙관론이나 새로운 러다이즘과 근본적으로 친화적인 조류라고 할 수 있다. 이들 모두는 지식정보화에 대한 올바른 인식과 적극적이고 효과적인 대응을 가로막고 있다.

요컨대 노동운동이 지식정보화의 물결에 전략적으로 대응하기 위해서는 지식정보화의 중요성과 파급력에 대한 정확한 인지, 지식정보화의 방향과 효과를 기술결정론적 관점이 아니라 사회관계와 운동론적 관점에서 파악하는 태도, 지식정보화에 대한 적극적 자세와 준비가 필요하다. 지식정보화에 대한 막연한 기대와 두려움에서 벗어나 지식정보화를 하나의 도전과 새로운 기회로 인식하며 전략적으로 대처하려는 노력이 필요한 시점이다.

2. 노동운동의 정책적 대응방향

지식정보화와 관련된 노동운동의 정책적 대응은 크게 보면 다

음 두 가지, 즉 지식정보화가 야기하는 생산력 발전의 성과를 노동자 삶의 질의 개선으로 어떻게 연결시키며, 지식·정보격차의 확대에 의한 노동시장과 사회의 양극화를 어떻게 제어할 것인가 하는 문제로 압축된다. 이하에서는 이 문제를 세 가지 정책적 차원, 즉 지식과 숙련의 형성·활용·보상을 활성화시키는 숙련지향적 전략, 정보공유·경영참가·정책참가를 확대하는 참가형 전략, 비정규직 및 새로운 형태의 고용종사자에 대한 제도적 보호장치를 마련하는 포괄적 연대전략이라는 차원에서 접근해 보고자 한다.

1) 숙련지향적 전략

지식과 숙련의 중요성이 증대하는 지식정보화 시대를 맞아 노동운동은 지식과 숙련의 문제를 노동운동의 전략적 과제로 설정하고 정부 및 경영자와 적극적인 교섭을 시도할 필요가 있다.⁶⁾ 그렇다면 숙련지향적 전략과 정책은 어떤 방향과 내용으로 구성되어야 할 것인가?

첫째, 숙련형성과 능력개발의 기회가 모든 노동자와 국민에게

6) 이미 서구의 노조들은 1980년대 후반 이후 지식정보화와 유연화에 대한 대응노력의 일환으로 숙련과 능력개발을 노동운동의 전략적 의제로 설정하고 있다. ‘숙련지향적 노조주의(skill-oriented unionism)’ 또는 ‘숙련지향적 전략(skill-oriented strategy)’이라고 불리는 서구 노조운동의 새로운 흐름은 숙련형성과 능력개발을 통해 노동자의 숙련수준을 향상시키고 고숙련노동이 책임자육성을 갖고 일할 수 있는 유연한 작업조직을 구축함으로써 노동자의 고용 및 근로조건을 향상시키며 동시에 유연성과 경쟁력도 확보하고자 한 것이라고 할 수 있다. 이와 관련해서는 이호창·이상호(1999) 참조.

충분하고 공정히 제공되어야 한다. 여기서 ‘충분하다’는 것은 숙련형성과 능력개발이 노동자의 당연한 권리로서 인정되며 노동자들이 희망하거나 필요한 교육을 언제 어디서나(anytime, anywhere) 받을 수 있어야 한다는 것을 의미한다. ‘공정하다’는 것은 핵심과 주변을 나누어 주변노동자에게 숙련형성과 능력개발의 기회가 차별적으로 제공되어서는 안 되며 오히려 사회적 열위자(劣位者)에게 보다 많은 기회가 주어져야 한다는 것을 의미한다.⁷⁾

둘째, 지식, 숙련, 능력개발과 관련된 제반 정책 결정 및 운영 과정에 대한 노동자의 실질적인 참여가 이루어져야 한다. 숙련형성과 능력개발은 매우 중요한 것임에도 불구하고 ‘시장의 실패’와 ‘정부의 실패’가 종종 발생하는 분야이다. 시장은 ‘외부성(externality)’의 문제로 사회적 수준에서 바람직한 숙련과 능력개발을 충분히 제공하지 못하며 정부는 관료주의의 문제로 인해 숙련과 능력개발의 경직성과 비효율성을 야기하고 있다. 숙련과 능력개발 분야에 노동자의 목소리가 반영될 때 사회적으로 바람직한 숙련노동의 풀(pool)이 형성될 수 있으며 정부 주도가 야기할 수 있는 관료주의적 폐해도 방지할 수 있다.

셋째, 노동자의 지식과 숙련이 체계적으로 형성되고 실질적으로 활용될 수 있는 숙련지향적 작업체제가 구축되어야 한다. 체계적인 능력개발과 숙련형성과정, 수직적·수평적으로 통합된 직무, 권한부여와 책임자율성, 자율적 팀작업, 인간중심적 기술(human-centered technology) 등이 효과적으로 결합될 때 비로소 온전한 의미의 숙련지향적 작업체제가 구축된다고 할 수 있다. 따라서 숙련지향적 작업체제를 추구한다는 것은 다른 말로 ‘노동의

7) 이것을 ‘연대적 숙련전략’으로 표현할 수 있다. 연대적 숙련전략의 내용과 의의에 대해서는 이호창·이상호(1999) 참조

인간화'를 지향하는 것이라고 할 수 있다.

넷째, 노동자의 지식과 숙련을 인정하고 보상하는 숙련주의적 보상체계가 구축되어야 한다. 아직까지 많은 노조들이 연령별 생계비 상승구조를 잘 반영하며 기업의 자의적 인사고과를 배제할 수 있다는 점을 이유로 연공급을 선호하고 있는 상황 속에서 숙련주의적 보상체계에 대한 논의는 자칫 성급한 것처럼 보일 수 있다. 그러나 연공급은 지식정보화의 방향과 조응하지 않을 뿐 아니라 노동시장 분단구조의 강화, 동일노동-동일임금 원칙의 부정, 유연화 공세에 대한 비효과적인 대안이라는 등의 문제를 안고 있다는 점에서 바람직하다고 할 수 없다. 오히려 노사 공동으로 사회적 수준에서 명확한 직무능력기준과 숙련(자격)등급을 설정하고 교육훈련을 활성화하여 숙련형성과 결합된 보상체계를 구축하는 것이 올바른 방향이라고 할 수 있다.

2) 참가형 전략

지식정보화 시대에 노동운동은 참가형 전략을 추구할 필요가 있다. 참가형 전략을 추진함에 있어 노동운동은 먼저 지식과 정보의 철저한 공개·공유를 요구할 필요가 있다. 지식정보화 시대의 가장 큰 문제점 중 하나는 지식과 정보의 격차가 확대될 위험성이 크다는 것이다. 지식과 정보 격차의 확대는 사회경제적 불평등을 확대하고 권위적 지배를 강화하는 방향으로 작용하게 된다. 그동안 정부나 기업의 정보공개·공유는 매우 낮은 수준에 있었다. 정부는 정책결정과 관련된 정보를 공개하려 하지 않았고, 기업은 노동자에 대한 정보제공을 기피해 왔다. 제한된 범위의 정보만이 제공되거나 심지어 자기 쪽에 유리한 방향으로 정보가 각색되기

도 했다. 이런 정보공개와 공유의 문제가 지식정보화 시대에 근본적으로 시정되지 않는다면 지식과 정보 격차의 폐해는 더욱 심각해 질 것이다. 따라서 노동운동은 참가형 전략을 추구하면서 지식과 정보를 공유할 수 있는 법적·제도적 장치를 마련할 필요가 있다.

둘째, 지식정보화 시대에 노동운동은 경영참가의 영역을 확대하고 그것을 적극적으로 도모할 필요가 있다. 한국의 경우 경영계의 강한 거부감과 정부의 소극적 정책으로 인해 많은 영역에서 노동자의 경영참가가 낮은 수준에 머물러 있으며 능력개발이나 숙련형성, 신기술도입과 같은 분야에서는 노동자의 참여가 완전히 배제된 채 경영자가 일방적으로 관련사항을 논의·결정하고 있는 형편이다. 그러나 지식정보화 시대에 능력개발이나 숙련형성은 노동자가 깊은 이해관계를 갖고 있으며 노동자의 참여가 그 성공적 운영에 관건이 되는 분야라고 할 수 있다. 또한 정보기술이 어떤 방향과 내용으로 작업장에 도입되는가에 따라 노동자의 고용관계 및 근로조건이 크게 달라진다는 점을 고려한다면 기술도입에 대한 문제 역시 노동자의 참여가 반드시 필요한 부분이라고 할 수 있다. 이러한 분야에까지 노동운동이 개입의 폭을 넓힐 때 지식정보화 시대에 보다 효과적인 경영참가를 도모할 수 있을 것이다.

셋째, 노동운동은 정책참가의 영역을 확대하고 그것을 실질적으로 강화할 필요가 있다. 정책참가는 거시적인 틀에서 노동자의 삶에 직·간접적 영향을 주는 정책 방향과 내용에 영향력을 행사할 수 있는 유효한 수단이라는 점에서 노동운동의 매우 중요한 부분이라고 할 수 있다. 지식정보화가 고용구조와 노동시장에 커다란 영향을 주는 상황 속에서는 특히 고용정책, 산업정책(산업고도화

와 산업구조 전환), 교육훈련정책, 복지정책, 노동정책 등에 대한 적극적 고민과 개입이 매우 중요하다. 지식정보화의 노동시장에 대한 충격은 단순한 경기순환적 의미에서의 고용효과가 아니라 산업구조의 전환과 기술혁명(생산력 발전)으로 인한 근본적인 고용구조의 전환이라는 점을 고려할 때 이에 대한 노동운동의 정책적 대응은 앞서 지적인 제반 정책과 제도에 대한 적극적 개입을 통해 이루어질 필요가 있다.

3) 포괄적 연대전략

비정규직 및 새로운 형태의 고용종사자에 대한 제도적 보호장치를 마련하는 포괄적 연대전략은 지식정보화 시대에 노동운동의 매우 중요한 과제라고 할 수 있다.

현재의 지식정보화는 기업의 고용유연화 전략과 결합되어 임시직, 일용직, 파견직, 파트타임 등과 같은 비정규노동자들의 비중을 증대시키고 있다. 한국의 경우에도 이미 임시직과 일용직의 비율이 계속 증대하여 상용직의 비율을 상회하고 있다. 비정규노동자들은 고용불안, 저임금, 사회복지 및 기업복지로부터의 배제 등 여러 면에서 부당한 차별을 받으며 열악한 상황에 놓여 있다. 이러한 상황에 맞서 노동운동은 비정규직의 확산을 최대한 제어하고 비정규직에 대한 사회적·제도적 보호장치를 마련하기 위한 노력을 적극적으로 경주할 필요가 있다.

지식정보화는 또한 텔레워크(telework)나 재택근무와 같은 새로운 근무형태를 창출하고 있으며 형식적으로는 독립사업자처럼 보이지만 실질적으로는 근로종속관계에 있는 많은 특수한 형태의 고용종사자를 만들어 내고 있다. 문제는 이들 특수한 형태의 고용

종사자들이 기존의 법제도적 틀 속에서 노동자로 인정받지 못해 노동자로서의 권리나 보호를 보장받지 못하고 있다는 점이다. 노동운동은 이들 새로운 형태의 근로를 수행하고 있는 노동자들에게 대한 적극적인 보호장치를 마련할 필요가 있다.

이런 점에서 최근 노동운동이 비정규직 및 특수한 형태의 고용종사자에 대한 법제도적 보호장치를 마련하기 위한 노력에 착수한 것은 상당히 고무적인 일이다. 양대 노총과 시민·사회단체로 구성된 ‘비정규 노동자 기본권 보장과 차별철폐를 위한 공동대책위원회’(비정규직공대위)는 비정규 노동자에 대한 차별을 철폐하고 비정규직 채용을 제한하기 위한 법 개정안을 만들어 국회에 청원한 바 있는데(2000.10.25), 그 개정안의 주요 골자는 다음과 같다.

비정규노동자 권리보장을 위한 법개정 청원

1. 동일노동

1) 비정규노동자 균등 대우 원칙 규정(근로기준법 제5조 개정)
근로기준법 제5조의 균등처우조항에 차별금지사유로 ‘고용형태’를 명시하고 동일노동 동일임금원칙을 명시함.

2) 기간제근로의 엄격한 제한(근로기준법 제23조 개정)

① 기간제근로의 사용목적은 “1. 출산·육아 또는 질병·부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우, 2. 계절적 사업의 경우, 3. 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있어 노동위원회의 승인을 얻은 경우”로 한정함.

② 기간제근로를 사용할 경우에는 반드시 근로계약을 서면으로 작성하고

계약기간을 명시하여야 하고, 서면에 의한 근로계약을 작성하지 않거나 근로계약서에 계약기간을 명시하지 않은 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 간주함. 사용자가 기간제 근로자를 고용하고자 하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻도록 하여야 함.

- ③ 근로계약기간은 원칙적으로 1년으로 하고, 이를 초과하여 근로시키는 경우에는 근로계약기간의 정함이 없는 것으로 간주함. 근로계약기간을 정한 근로자의 계약기간이 종료한 경우 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 우선적으로 채용하도록 노력할 의무를 부담하도록 함.
- ④ 기간제근로를 사용한 업무를 위해서는 그 기간 만료 후 2년 이내에는 기간제근로를 사용할 수 없도록 함.

3) 독립사업자 형태 등 특수고용형태의 노동자의 노동자성 인정

- ① 근로기준법의 근로자정의규정에서 "고용계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자"도 근로자로 봄.
- ② 사용자 정의규정에서 "근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자"도 사용자로 봄.
- ③ 부당노동행위 조항에서 도급계약 해지 등을 불이익취급의 형태로 명시함.

4) 단시간노동자 보호(근로기준법 제10장 “단시간근로자의 근로조건” 신설)

- ① 단시간근로자의 정의를 통상근로자의 소정근로시간에 비하여 30%이상 짧은 자로 함으로써 명목상의 단시간 근로자는 통상근로자로 인정함.
- ② 현행 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자(1주 근로시간이 15시간 미만인 근로자)를 별도로 취급 규정 삭제함.

- ③ 사용자가 단시간근로자를 고용할 경우 근로조건을 명확히 기재한 근로 계약서를 작성하여 근로자에게 교부하도록 하고, 통상근로자를 본인의 의사에 반하여 단시간근로자로 전환할 수 없도록 하고, 단시간근로자가 통상근로로 전환해 줄 것을 요청하는 때에는 우선 채용될 수 있도록 함.
- ④ 단시간근로자의 초과근로에 엄격하게 제한하고, 초과근로에 대하여 할증수당을 지급함.
- ⑤ 단시간근로자의 임금계산, 단시간근로자에 대한 주휴일과 연·월차휴가의 적용, 유급생리휴가, 산전·후 휴가, 단시간 근로자에 대한 취업규칙의 작성과 변경에 대하여 현행 시행령 규정을 법률에 규정함.

3. 노동운동의 조직적 대응방향

지식정보화는 노동시장과 고용구조를 변화시켜 노동자 구성에 상당한 변화를 야기하고 있다. 노동운동이 이런 변화를 심각하게 받아들이고 그에 따른 적극적이고 효과적인 조직사업을 전개하지 않는다면 노동운동의 조직력과 영향력은 약화될 것이 분명하다. 지식정보화 시대 노동운동의 조직사업은 노동자 구성 변화에 대응하는 것이어야 하고 그것은 서비스산업 및 지식기반산업의 조직화, 전문기술직 조직화, 비정규직 조직화, 여성 조직화 등의 활성화로 표현될 수 있다.

1) 서비스산업 노동자의 조직화

지식정보화는 20세기 후반 자본주의적 발전의 특징인 서비스산업화의 경향을 더욱 강화하고 있다. 고용구조 측면에서 볼 때 제조업의 고용비중은 감소하는 반면 서비스업은 신규고용의 대부분을 흡수하면서 비중이 더욱 높아지고 있다. 우리의 경우에도 제조업의 고용비중은 1990년대에 들어와 감소하고 있는데 반해 서비스산업의 고용비중은 계속 늘어나 2010년에는 75% 수준까지 이를 것으로 전망된다.

이러한 서비스산업화의 경향은 노조 조직률에 부정적인 영향을 주고 있다. 1990년대 들어와 한국 노조의 조직률은 계속 떨어지고 있는데 그 요인을 산업별로 분석해 보면 제조업 노조의 수가 계속 줄어들고 있는데 반해 서비스산업의 노조 수는 늘어나고 있지 않기 때문이다.⁸⁾(권현지 1998)

산업구조의 변화에 따른 노조 조직률의 저하는 한국만의 독특한 현상은 아니다. 노조 조직률의 저하는 지금 많은 나라 노동운동이 겪고 있는 공통적 어려움 중 하나인데, 이 현상은 20세기 후반 이후 본격화되고 있는 서비스산업화의 경향과 상당한 관련이 있다. 즉, 제조업의 고용비중 감소에 따라 제조업 노조원 수가 줄어들고 있는데 반해, 확대되고 있는 서비스산업에서는 신규조직원이 늘어나고 있지 않기 때문이다. 일반적으로 공장에서 집단적·협력적으로 작업하는 제조업 노동자에 비해 서비스산업 종사자들은 분산적인 상태에서 개별적인 노동을 수행하는 경우가 많다. 그렇기 때문에 제조업 노동자에 비해 집단적으로 조직하여 노조활동을 전개하기가 어려운 점이 있다. 그러나 이것은 하나의 조건일 뿐 결코 결정적인 변수는 아니다. 서비스산업 노동자들에 대해 적

8) 1992년 약 3200개였던 제조업 노조의 수는 1996년 약 2500개로 700개 정도가 줄어들었다.

극적 관심을 갖고 그들에 맞는 효과적인 조직화 활동을 전개한다면 서비스산업 노동자들도 얼마든지 조직화가 가능하다. 사실 많은 서비스산업 노동자들이 불안한 고용과 열악한 노동조건 속에서 일하고 있다는 점을 고려한다면 노조의 필요성은 어디보다 절실한 편이라고 할 수 있다. 문제는 기존의 조직적 타성에서 벗어나 여기에 얼마나 관심과 투자를 하느냐 하는 것이다. 우리는 적극적인 조직화의 한 사례를 국제서비스노조(SEIU)에서 발견할 수 있다.

<사례: 국제서비스노조(Service Employees International Union: SEIU)>

SEIU는 미국, 캐나다, 푸에토리코에 약 130만의 조합원을 갖고 있는 노조로서 조직률이 지속적으로 하락해 왔던 미국 노동운동에서는 예외적으로 1980년대 이후 계속적으로 빠른 조직적 성장을 보이고 있다. 특히 인상적인 것은 그들이 객관적인 측면에서 조직화가 곤란하다고 여겨지는 서비스노동자들---건물관리종사자, 가정간호사---을 조직하며 성장해 왔다는 점이다. SEIU의 성공은 무엇보다 노조지도부의 조직화에 대한 강력한 열의, 조직화에 대한 전략적 접근 및 실천, 전체 예산의 거의 절반을 조직화에 할당할 정도의 적극적인 투자 등이 복합적으로 작용한 결과라고 할 수 있다.⁹⁾

SEIU의 조직화 사업 중 대표적 성공사례라 할 수 있는 가정간

9) SEIU의 조직화 노력과 관련해서는 호주 노조에서 작성한 Tarrant(1999)의 보고서가 매우 흥미롭다. 이 논문은 조만간 노총연구원 신서로 번역·출간될 예정이다.

호사(homecare workers) 조직화의 경우를 간단히 살펴보자.¹⁰⁾ 가정간호사들은 보살핌을 필요로 하는 노약자나 장애자의 집으로 찾아가 이들을 보살피 주는 사람들로 연방, 주, 지방정부가 공동으로 마련한 기금에서 보수를 받는다. 1980년대 후반 노조로의 조직화가 시도되었지만 캘리포니아 주법원이 이들의 임금이 정부기금에서 나오지만 정부가 사용자는 아니며 이들은 노조를 만들 자격이 없는 독립노동자라고 판결함에 따라 난관에 부딪혔다. 그러나 이런 판결에도 불구하고 노조 조직화의 시도는 중단되지 않았다. 이 때부터 조직화 활동은 두 가지 방향으로 진행되었다. 그 하나는 개개인별로 흩어져 일하는 노동자들을 일일이 찾아가거나 전화로 만나 노조가입을 권유하는 일이었다. 당장 단체교섭이 체결될 전망이 불투명한 상황에서 이들을 노조에 가입시키는 것은 어려운 일이었지만 SEIU 조직가들의 끈질긴 활동 덕분에 상당수의 노동자들이 노조에 가입했다. 노조 조직활동의 다른 하나는 사용자를 만들어 내는 일이었다. SEIU는 지역 내의 정치적 영향력을 최대한 발휘하여 1992년 주의회로 하여금 카운티정부가 가정간호사 프로그램을 관리하고 가정간호사의 사용자가 되는 기구를 만들 수 있는 법을 통과시키도록 했다. 그리고 1997년 로스앤젤레스 카운티 등 몇 개의 카운티에서 이런 기구가 만들어졌다. 여기엔 노조와 소비자단체의 연대와 이에 기초한 압력이 중요하게 작용했다. 그 후 조직활동은 더욱 박차를 가하여 약 15,000명이 조합원으로 가입하였고 1999년 2월 이들을 상대로 우편으로 노조인정선거를 한 결과 압도적 다수로 노조가 인정되었다.

가정간호사 노조의 특징은 작업장이 완전히 분산되어 일하는

10) 이하의 내용은 정이환(1999a) 참조.

노동자들도 지역차원에서 노조로 조직될 수 있다는 점을 보여준 것이다. 또한 노조의 정치적 영향력의 발휘, 지역단체와의 연대 등을 통해 노조를 조직할 수 있는 환경을 조성했다는 점도 주목할 만하다.

2) 비정규직 노동자의 조직화

지식정보화가 고용유연화 전략과 결합되어 비정규직의 비율을 증대시키고 있는 상황 속에서 비정규직의 조직화는 노동운동의 핵심적인 조직과제가 되고 있다. 비정규직을 조직화하는 것은 여러 면에서 중요한 의미를 갖는다.(윤진호 2000)

첫째, 비정규직의 조직화는 ‘연대와 평등’이라는 노동운동의 이상에 무엇보다 부합되는 과제이다. 주지하다시피 비정규직은 고용과 근로조건에 차별로 인해 상당한 고통을 받고 있다. 누구보다 보호가 필요한 이들 비정규직을 조직노동운동 안으로 끌어들여 노조가 적극적으로 이들을 대변하고 보호해 주는 것은 ‘약자의 연대’라는 노동운동의 정신에 비추어 볼 때 지극히 당연한 조직적 실천이다.

둘째, 비정규직의 조직화를 통해 이들의 고용을 안정시키고 근로조건을 향상시키는 것은 직접적으로 조직노동자를 비롯한 정규직 노동자들의 고용과 근로조건을 향상시키는 데도 도움이 된다. 임금과 근로조건이 열악한 비정규직이 정규직 밖에 광범위하게 포진하고 있는 한, 조직노동자들의 고용불안과 근로조건 저하는 불가피하다. 비정규직을 조직화하여 임금과 근로조건을 향상시킬 때 경영자가 이들 비정규직을 사용할 유인동기도 줄어들게 되며 이들을 이용하여 정규직의 고용과 근로조건을 위협하려는 의도도

구축할 수 있게 된다.

셋째, 비정규직의 조직화를 통해 노조 조직률을 높이고 노동운동을 강화할 수 있다. 비정규직의 비중이 나날이 증대하는 상황 속에서 정규직 중심의 조직활동은 필연적으로 조직률의 저하와 노동운동의 약화를 초래하게 된다. 비정규직을 적극적으로 조직화할 때만이 노조의 조직률을 높이며 노동운동의 대표성과 영향력을 강화할 수 있게 된다. 보다 근본적으로 정규직과 비정규직이 하나의 조직으로 단결할 때 노동운동이 비로소 전체 노동자의 단결에 토대를 둔 계급적 대변운동으로서 정당성을 지닐 수 있게 된다.

이와 같이 비정규직을 조직화하는 것이 중요한 의미를 갖고 있지만 현실에서 비정규직의 조직화는 매우 부진한 상태에 있다. 그것은 한편으로 유동적이고 분산적인 비정규직의 존재조건이 노조 조직화의 장애가 되고 있다는 이유도 있지만, 다른 한편으로는 비정규직의 조직화 과제를 담당해야 할 노동운동이 협소한 정규직 중심의 사고와 기업별 조직 이기주의에 사로잡혀 비정규직 조직화에 소극적 태도를 보이고 있는데 기인한 것이다. 비정규직이 급증하며 많은 노조들이 비정규직 문제의 심각성을 토로하고는 있지만 아직도 비정규직을 조직화하고 그들을 조직노동운동 안으로 결합시키고자 하는 적극적 노력은 별로 보이지 않는 것이 우리 노동운동의 현실이다. 노동운동이 이러한 조직적 상황을 정말 심각하게 인식하고 근본적으로 자신을 변화시키지 못한다면 노동운동의 조직력, 대표성, 영향력은 약화일로를 거듭할 수밖에 없을 것이다. 비정규직 조직화에 대한 적극적 관심과 전략적 접근이 무엇보다 필요한 시기라고 하겠다.

3) 전문기술직 노동자의 조직화

지식정보화는 산업구조 뿐 아니라 직종구조의 변화를 촉진하고 있다. 직종구조에서 생산직의 비중이 감소하는 반면 전문기술직의 비중은 증대하고 있다. 한국의 경우에도 지식정보화의 진행에 따라 생산직·단순노무직의 비중이 정체 또는 저하되는데 반해 전문기술직의 비중은 급증할 것으로 전망된다. 더욱이 지식과 정보의 역할이 증대되는 지식정보화 시대를 맞아 전문기술직의 역할이 중요해 지고 있다는 점을 고려하면 그들의 비중은 단순한 산술적 수치 이상의 의미를 가진다. 생산직 노동자들과 전문기술직 노동자들이 노동운동 안에서 효과적인 연대 틀을 구축할 수 있다면 노동운동의 영향력과 전문성은 훨씬 강화될 수 있을 것이다.

이런 점을 고려할 때 노동운동은 전문기술직의 조직화에 보다 박차를 가할 필요가 있다. 전문기술직의 경우, 상대적으로 노동자로서의 정체성이 약하고 개인주의적 속성이 강하기 때문에 노조 조직화가 더 어렵다는 견해가 있지만 전문기술직의 ‘프롤레타리아화(proletarianisation)’가 진행되면서 조직화의 조건이 오히려 유리해지고 있음에 주목할 필요가 있다. 실제로 유럽연합(European Union: EU) 국가들의 노조 조직률 추이를 직종별로 보면, 전문기술직이 가장 높은 것으로 나타나고 있다. 1991년에 EU국가들을 대상으로 실시한 조사결과에 의하면, 전문직 노동자들이 다른 노동자들에 비해 노조 조합원이 될 가능성이 6-7% 높은 것으로 나타났다. 영국에 대한 1994년 조사에서도 여러 직종 중 전문직의 조직률이 가장 높다. 이것은 전문직 노동자가 이미 생산직 노동자의 뒤를 이어 현대 노동운동의 중심부대가 되고 있음을 보여주는 증거이다.(정이환 1999b)

한국의 경우, 일부 전문기술직 노조들이 조직되어 있긴 하지만 아직 상당히 미흡한 상태이며 전체 노동운동 차원에서의 관심 역시 부족한 것으로 보인다. 그러나 지식정보화의 진행에 따라 전문기술직의 비중이 확대되고 있는 점을 고려하면 전문기술직에 대한 조직적 관심과 노력을 보다 적극적으로 경주할 필요가 있다.

4) 여성 노동자의 조직화

지식정보화가 진전됨에 따라 여성의 경제활동참가는 더욱 활성화될 것으로 전망된다. 한국의 경우에도 경제활동인구에서 여성이 차지하는 비중이 1963-98년 기간 중 34.4%에서 39.9%로 높아진 데 이어 2010년에는 41.9%로 높아질 것으로 추정된다. 그러나 여성들의 경제활동참가율이 높아지는 가운데 여성들의 노조 조직률은 오히려 떨어지고 있다.

1997년 현재 여성의 조직률은 5.6%에 머물고 있는데 이것은 남성의 14.9%와 비교할 때 매우 낮은 수치이다. 특히 10년 전인 1987년, 여성과 남성의 조직률의 차이가 1.9%(남성 13%, 여성 11.1%)였던 것과 비교한다면 성별 조직률 격차가 크게 확대되었음을 알 수 있다. 1990년 대비 1997년 노조조직률의 증감율을 계산해 보면, 전체 -23.19%, 남성 -14.83%, 여성 -45.36%로 여성의 경우 1990년 조직노동자 상태에 있었던 노동자가 절반 가까이 축소되었음을 알 수 있다.

이런 여성 조직률 하락의 배경에는 여성의 주된 조직부문이었던 경공업의 사양산업화, 서비스업의 비중 증대와 거기서의 낮은 여성 조직률, 여성노동의 비정규직화 등과 같은 산업구조와 노동시장의 전반적인 변화가 작용하고 있다. 그러나 이러한 구조적 변

화가 조직를 하락을 합리화하는 변명이 될 수는 없다. 구조적 변화에 맞서 노동운동이 적극적인 조직화 활동을 전개했다면 여성 조직물이 이와 같이 하락하지는 않았을 것이다.

조직확대를 위한 여러 방안을 논의하면서 권현지(1999)는 여성의 조직화가 잘 진행되고 있지 않는 이유로 다음과 같은 것들을 지적하고 있다. 먼저 여성들 대부분이 노동운동이 조직화에 어려움을 겪는 부문이나 직종(서비스산업, 비정규직 등)에 종사하고 있다. 둘째, 유무형의 차별대우를 받으며 가사와 직장노동의 이중고에 시달리는 여성들의 요구와 어려움에 노동운동이 별로 주목하지 않고 있다. 셋째, 노조의 남성들이 지닌 남성우월적 태도가 여성조직화의 어려움을 가중시키고 있다.

이미 앞에서 언급한 첫 번째 요인을 차치한다면 나머지 두 요인은 결국 노동운동의 남성편향성이 여성을 노동운동으로부터 배제시키고 있다는 것이다. 그러나 지식정보화와 함께 여성의 비중이 더욱 증대될 것이라는 점을 고려한다면, 여성을 무시하거나 배제하는 남성 중심의 노동운동은 조직력을 더욱 약화시키며 노동운동을 위기로 몰아갈 것이 틀림없다.

그러므로 노동운동은 기존의 남성 중심의 권력시각에서 벗어나 여성의 요구와 목소리에 귀 기울이는 적극적인 조직활동을 전개할 필요가 있다. 이런 노력은 전체 노동운동을 조직적으로 강화하는 방편일 뿐 아니라 남성중심주의에 의해 일그러진 노동운동을 올바르게 세우는 길이기도 하다.

<참고문헌>

- 강순희, 이병희, 최강식(1999), 『지식경제와 직업훈련』, 한국노동연구원.
- 강순희·이병희·전병유·정진호·최강식·최경수(2000), 『지식기반경제의 인력수요전망』, 한국노동연구원.
- 권현지(1997), 『노동조합조직규모의 변화와 조직확대방안』, 한국노총중앙연구원.
- 권혜자(1999), 『여성고용위기와 비정규노동자의 확산』, 한국노총중앙연구원.
- 대통령직속여성특별위원회(1999), 『지식기반사회 여성인력 육성을 위한 중장기 계획 개발』
- 레스터 서로우(1999), 『지식의 지배(원제 Building Wealth(1999))』, 생각의 나무.
- 매일경제신문 편(2000), 『디지털 지식혁명』, 매일경제신문사
- 미국상무부 편(2000), 『디지털경제 2000(원제 Digital Economy 2000)』, 한울.
- 산업연구원(1998), 『21세기를 대비한 산업구조 개편: 지식기반산업을 중심으로』.
- 안주엽(2000), “신경제와 디지털 격차”, 『디지털 경제와 인적자원』 (한국노동연구원12주년기념토론회).
- 어수봉(2000), “비정규노동자의 기본권 확대방안” 경실련 정책토론회.
- 어수봉, 유경준, 강순희(1997), 『21세기 노동시장정책』, 한국노동

연구원.

- 윤진호(2000), “비정규 노동자 조직화 방안”, 『비정규 노동자 차별 철폐 및 조직화 방안』.
- 이상락(1999), 『정보시대의 노동전략』, 갈무리.
- 이선, 장석인, 김희석, 권기현, 박종국(2000), 『지식기반경제의 이론과 실제』, 을유문화사.
- 이호창·이상호(1999), 『노동운동과 숙련·직업능력개발』, 한국노동중앙연구원.
- 장창원(1999), 『지식·정보화에 따른 직종변화』, 한국직업능력개발원.
- 전국민주노동조합총연맹(2000), 『비정규 노동자 차별 철폐 및 조직화 방안』, 민주노총 정책토론회 자료집 2000년 3월.
- 전병유(2000), “정보통신기술과 고용”, 『디지털 경제와 인적자원』, 한국노동연구원12주년기념토론회.
- 정이환(1999a), “미국고용구조의 변화와 새로운 노조운동의 모색”, 『동향과 전망』 가을호.
- 정이환(1999b), “탈산업사회에서의 노동조합운동의 미래”, 산업노동학회 정기학술대회 발표논문.
- 정진화, 김승태, 전기호, 조준모(2000), 『지식기반경제의 인력정책』, 을유문화사
- 프랭크 웹스터(1997), 『정보사회이론』(원제 Theories of the Information Society(1995)), 사회비평사.
- 한국노동연구원(1996), 『중장기 인력수급 전망』
- 홍순영 외(2000), 『디지털 충격과 한국경제의 선택』, 삼성경제연구원.

- Castells, M.(1998), *The Information Age: Economy, Society and Culture*, Blackwell.
- Cortada, J. ed.(1998), *Rise of the Knowledge Worker*, Butterworth-Heinemann.
- ILO(1998), *World Employment Report 1998-99*
- Loader, B. ed.(1998), *Cyberspace Divide: Equality, agency and policy in the information society*, Routledge.
- McChesney, R. Wood, E and J. Foster eds.(1998), *Capitalism and the Information Age*, Monthly Review Press.
- OECD(1999), *The Knowledge-Based Economy: A Set of Facts and Figures*.
- OECD, *Employment Outlook*
- Tarrant, L(1999) *Report on SEIU*(노총연구원신서로 출간 예정)

[저자 약력]

• 이 호 창

- 주요약력

연세대 경영학과 졸업

연세대 사회학과 박사

일본 立教대 사회학부 박사후기과정(1995-1997)

현, 한국노총 중앙연구원 부원장

- 주요저서 및 논문

『노동조합교육의 현황과 과제』 1998

『고용정책·고용보험제도와 노조의 참여』 (공저) 1999

『일본의 직업능력개발정책의 변화와 현황』 1999

『작업장 재편과 노조의 대응방향』 1999

『종업원 지주제의 문제점과 개혁방안』 1999

『노동운동과 숙련·직업능력개발』 (공저) 1999

노총연구원 연구서 74

지식정보화고용구조노동운동

2000년 12월 5일 인쇄

2000년 12월 10일 발행

발행인 이 남 순

발행처 한국노동조합총연맹
주소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
(代) 02-782 -3884

등록 81. 8. 21 (13-31호)

인쇄 성문사
(代) 02 - 2268 - 0520

가격 : 5,000원