



차례

- 1. 2011년 고용동향 및 2012년 전망 1
황선자 (한국노총 중앙연구원 연구위원)

- 2. 2012년 노사관계 전망 14
노광표 (한국노동사회연구소 부소장)

- 3. 노동이 존중되는 평등사회를 위한 4.11총선 노동-복지공약 23
정문주 (한국노총 정책실장)

- 4. 노동조합의 정치세력화:영국 노동당과 노동조합 사례를 중심으로 34
채준호 (전북대학교 경영학부 교수)

- 5. 2012년이 주는 기회와 대응방안 43
노진귀 (한국노총 중앙연구원 자문위원)

- 6. 복수노조 시대 노사협의회의 활용에 대한 시론 48
김기우 (한국노총 중앙연구원 연구위원)

- 7. 노동통계 57

- 8. 중앙연구원 연구서적 목록 69



2011년 고용동향 및 2012년 전망

황 선 자 (한국노총 중앙연구원 연구위원)

1. 2011년 주요 고용동향

2011년 취업자 수가 2004년 이후 가장 많은 41만 5천명이 증가하고, 실업률이 하락하는 등 수치상으로는 고용이 개선되었다. 그러나 주로 단시간취업자가 증가하고 사실상 실업상태에 있는 취업애로층이 지속적으로 증가하여 310만 여명에 이르는 등 체감하는 고용상황은 크게 나아지지 않았다. 그리고 전반적인 고용수준을 나타내는 고용율이나 경제활동참가율 등의 고용지표가 2010년에 비해 개선되었지만 2008년 국제금융위기 이전 수준으로 회복되지는 못하였다(〈표 1〉 참조).

고용상황을 구체적으로 살펴보면, 먼저 생산가능인구는 2010년 대비 46만 2천명이 증가했는데, 이 기간 동안 취업자는 41만 5천명이 증가하고 실업자는 6만 5천명이 감소하여 경제활동인구는 35만 1천명이 증가함으로써 증가한 생산가능인구의 76%가 경제활동인구로 편입되었다. 그리고, 생산가능인구 가운데 나머지 11만 2천명이 비경제활동인구로 편입되었다.

이를 반영하여 국가의 노동력 활용정도를 나타내는 대표적 고용지표인 고용률은 2011년 59.1%로 전년대비 0.4%포인트 증가했지만, 이는 국제금융위기 이전인 2007년(59.8%)에 비해 0.7% 포인트 낮은 수준이다. 경제활동참가율 또한 2011년 61.1%로 전년대비 0.1%포인트 증가했지만, 이는 국제금융위기 이전에 비해 0.8%포인트 낮은 수준이다.

2011년 취업자 수가 전년대비 41만 5천명(1.7%)이 증가하여 크게 개선되는 모습을 보였으나 주로 고용 및 임금 수준이 열악한 산업과 36시간 미만의 단시간 취업자를 중심으로 증가하였다.

〈표 1〉 주요 고용지표 추이

(단위: 천명, %)

구 분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
생산가능인구	37,717	38,300	38,762	39,170	39,598	40,092	40,590	41,052
(증감)	(377)	(583)	(462)	(408)	(428)	(494)	(498)	(462)
(증가율)	(1.0)	(1.5)	(1.2)	(1.1)	(1.1)	(1.2)	(1.2)	(1.1)
경제활동인구	23,417	23,743	23,978	24,216	24,347	24,394	24,748	25,099
(증감)	(460)	(326)	(235)	(238)	(131)	(47)	(354)	(351)
(증가율)	(2.0)	(1.4)	(1.0)	(1.0)	(0.5)	(0.2)	(1.5)	(1.4)
취업자	22,557	22,856	23,151	23,433	23,577	23,506	23,829	24,244
(증감)	(418)	(299)	(295)	(282)	(144)	(-71)	(323)	(415)
(증가율)	(1.9)	(1.3)	(1.3)	(1.2)	(0.6)	(-0.3)	(1.4)	(1.7)
실업자	860	887	827	783	769	889	920	855
(증감)	(42)	(27)	(-60)	(-44)	(-14)	(120)	(31)	(-65)
(증가율)	(5.1)	(3.1)	(-6.8)	(-5.3)	(-1.8)	(15.6)	(3.5)	(-7.1)
비경제활동인구	14,300	14,557	14,784	14,954	15,251	15,698	15,841	15,953
(증감)	(-83)	(257)	(227)	(170)	(297)	(447)	(143)	(112)
(증가율)	(-0.6)	(1.8)	(1.6)	(1.1)	(2.0)	(2.9)	(0.9)	(0.7)
경제활동참가율	62.1	62.0	61.9	61.8	61.5	60.8	61.0	61.1
·남성	75.0	74.6	74.1	74.0	73.5	73.1	73.0	73.1
·여성	49.9	50.1	50.3	50.2	50.0	49.2	49.4	49.7
고용률	59.8	59.7	59.7	59.8	59.5	58.6	58.7	59.1
·남성	72.0	71.6	71.3	71.3	70.9	70.1	70.1	70.5
·여성	48.3	48.4	48.8	48.9	48.7	47.7	47.8	48.1
실업률	3.7	3.7	3.5	3.2	3.2	3.6	3.7	3.4
·남성	3.9	4.0	3.8	3.7	3.6	4.1	4.0	3.6
·여성	3.4	3.4	2.9	2.6	2.6	3.0	3.3	3.1
구직단념자	100	125	122	108	119	162	220	211
(증감)	(10)	(25)	(-3)	(-14)	(11)	(43)	(58)	(-9)
취업준비자	383	456	525	546	598	591	625	572
(증감)	(38)	(73)	(69)	(21)	(52)	(-7)	(34)	(-53)
유휴인력(쉬었음)	1,033	1,238	1,277	1,321	1,352	1,475	1,418	1,600
(증감)	(127)	(205)	(39)	(44)	(31)	(123)	(-57)	(182)
취업애로층	2,327	2,637	2,676	2,690	2,763	3,014	3,058	3,103
(증감)	(215)	(310)	(39)	(14)	(73)	(251)	(44)	(45)
(증가율)	(9.2)	(11.8)	(1.5)	(0.5)	(2.7)	(9.1)	(1.5)	(1.5)

주: 1) ()안은 전년대비 증감 또는 증감률임.

2) 취업애로층은 중복 인원을 제외하여 각 항목의 일반합과 다름.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

산업별 취업자 추이를 살펴보면, 2010년과 비교하여 상대적으로 고용 및 임금이 안정적인 제조업에서 취업자의 증가폭이 크게 둔화된데 비해, 보건업 및 사회복지 서비스업 등 임금 수준이 낮거나 비정규직 비율이 높은 산업 중심으로 취업자가 증가하였다. 즉, 2010년에는 제조업(19만 2천명), 보건업 및 사회복지 서비스업(15만 5천명)이 취업자 증가를 주도했던 것과 비교하여, 2011년에는 제조업에서 취업자 증가폭(6만 3천명)이 크게 둔화되었고, 보건업 및 사회복지 서비스업에서 취업자 증가폭이 가장 큰 15만 8천명이 증가하였다(〈표 2〉 참조).

또한 그동안 매년 10만 명 이상이 증가했고, 2009년에는 40만 여명이 증가하여 금융위기에 따른 고용악화를 완화시키는데 기여했던 공공부문에서 2010년에 이어 2011년에도 취업자 증가폭이 크게 둔화되어 3만 여명이 증가하는데 그쳤다. 이는 고용안정 및 임금 수준 측면에서 상대적으로 괜찮은 일자리로 분류되는 전기·가스·증기 및 수도사업과 공공행정·국방 및 사회보장 행정과 함께 교육서비스업에서의 2010년부터 시작된 취업자 감소에 기인한다.

〈표 2〉 산업별 취업자 추이

(단위: 천명, %)

구 분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
농업·임업 및 어업	1,824	1,813	1,781	1,723	1,686	1,648	1,566	1,542
(증감)	-	(-11)	(-32)	(-58)	(-37)	(-38)	(-82)	(-24)
(증가율)	-	(-0.6)	(-1.8)	(-3.3)	(-2.1)	(-2.3)	(-5.0)	(-1.5)
광업	15	17	16	17	23	23	21	17
(증감)	-	(2)	(-1)	(1)	(6)	(0)	(-2)	(-4)
(증가율)	-	(13.3)	(-5.9)	(6.3)	(35.3)	(0.0)	(-8.7)	(-19.0)
제조업	4,177	4,130	4,057	4,014	3,963	3,836	4,028	4,091
(증감)	-	(-47)	(-73)	(-43)	(-51)	(-127)	(192)	(63)
(증가율)	-	(-1.1)	(-1.8)	(-1.1)	(-1.3)	(-3.2)	(5.0)	(1.6)
전기·가스·증기 및 수도사업	72	71	76	86	90	96	78	76
(증감)	-	(-1)	(5)	(10)	(4)	(6)	(-18)	(-2)
(증가율)	-	(-1.4)	(7.0)	(13.2)	(4.7)	(6.7)	(-18.8)	(-2.6)
하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원	50	56	62	62	66	72	65	71

구 분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
(증감)	-	(6)	(6)	(0)	(4)	(6)	(-7)	(6)
(증가율)	-	(12.0)	(10.7)	(0.0)	(6.5)	(9.1)	(-9.7)	(9.2)
건설업	1,818	1,813	1,833	1,849	1,812	1,720	1,753	1,751
(증감)	-	(-5)	(20)	(16)	(-37)	(-92)	(33)	(-2)
(증가율)	-	(-0.3)	(1.1)	(0.9)	(-2.0)	(-5.1)	(1.9)	(-0.1)
도매 및 소매업	3,802	3,746	3,711	3,673	3,631	3,600	3,580	3,638
(증감)	-	(-56)	(-35)	(-38)	(-42)	(-31)	(-20)	(58)
(증가율)	-	(-1.5)	(-0.9)	(-1.0)	(-1.1)	(-0.9)	(-0.6)	(1.6)
운수업	1,136	1,165	1,193	1,247	1,248	1,247	1,280	1,332
(증감)	-	(29)	(28)	(54)	(1)	(-1)	(33)	(52)
(증가율)	-	(2.6)	(2.4)	(4.5)	(0.1)	(-0.1)	(2.6)	(4.1)
숙박 및 음식점업	2,057	2,058	2,049	2,049	2,044	1,936	1,889	1,854
(증감)	-	(1)	(-9)	(0)	(-5)	(-108)	(-47)	(-35)
(증가율)	-	(0.0)	(-0.4)	(0.0)	(-0.2)	(-5.3)	(-2.4)	(-1.9)
금융 및 보험업	737	745	786	806	821	766	808	846
(증감)	-	(8)	(41)	(20)	(15)	(-55)	(42)	(38)
(증가율)	-	(1.1)	(5.5)	(2.5)	(1.9)	(-6.7)	(5.5)	(4.7)
부동산업 및 임대업	453	496	500	505	489	500	517	486
(증감)	-	(43)	(4)	(5)	(-16)	(11)	(17)	(-31)
(증가율)	-	(9.5)	(0.8)	(1.0)	(-3.2)	(2.2)	(3.4)	(-6.0)
전문 과학 및 기술 서비스업	606	625	681	702	756	844	883	961
(증감)	-	(19)	(56)	(21)	(54)	(88)	(39)	(78)
(증가율)	-	(3.1)	(9.0)	(3.1)	(7.7)	(11.6)	(4.6)	(8.8)
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	686	742	819	954	974	944	1,023	1,086
(증감)	-	(56)	(77)	(135)	(20)	(-30)	(79)	(63)
(증가율)	-	(8.2)	(10.4)	(16.5)	(2.1)	(-3.1)	(8.4)	(6.2)
공공행정·국방 및 사회보장 행정	768	791	801	797	840	1,032	960	951
(증감)	-	(23)	(10)	(-4)	(43)	(192)	(-72)	(-9)
(증가율)	-	(3.0)	(1.3)	(-0.5)	(5.4)	(22.9)	(-7.0)	(-0.9)
교육 서비스업	1,545	1,604	1,702	1,740	1,784	1,831	1,799	1,686
(증감)	-	(59)	(98)	(38)	(44)	(47)	(-32)	(-113)
(증가율)	-	(3.8)	(6.1)	(2.2)	(2.5)	(2.6)	(-1.7)	(-6.3)

구 분	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
보건업 및 사회복지 서비스업	590	639	681	740	842	998	1,153	1,311
(증감)	-	(49)	(42)	(59)	(102)	(156)	(155)	(158)
(증가율)	-	(8.3)	(6.6)	(8.7)	(13.8)	(18.5)	(15.5)	(13.7)
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	346	383	379	371	419	390	380	417
(증감)	-	(37)	(-4)	(-8)	(48)	(-29)	(-10)	(37)
(증가율)	-	(10.7)	(-1.0)	(-2.1)	(12.9)	(-6.9)	(-2.6)	(9.7)
협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	1,122	1,171	1,219	1,291	1,297	1,211	1,216	1,261
(증감)	-	(49)	(48)	(72)	(6)	(-86)	(5)	(45)
(증가율)	-	(4.4)	(4.1)	(5.9)	(0.5)	(-6.6)	(0.4)	(3.7)
가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	125	130	138	161	150	147	150	153
(증감)	-	(5)	(8)	(23)	(-11)	(-3)	(3)	(3)
(증가율)	-	(4.0)	(6.2)	(16.7)	(-6.8)	(-2.0)	(2.0)	(2.0)
국제 및 외국기관	24	24	20	15	16	13	13	13
(증감)	-	(0)	(-4)	(-5)	(1)	(-3)	(0)	(0)
(증가율)	-	(0.0)	(-16.7)	(-25.0)	(6.7)	(-18.8)	(0.0)	(0.0)
공공부문	2,975	3,105	3,260	3,363	3,556	3,957	3,990	4,024
(증감)	-	(130)	(155)	(103)	(193)	(401)	(33)	(34)
(증가율)	-	(4.4)	(5.0)	(3.2)	(5.7)	(11.3)	(0.8)	(0.9)

주: 1) 0안은 전년대비 증감 또는 증감률임.

2) 공공부문은 전기·가스·증기 및 수도사업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 종사자를 의미함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

그런데 2011년 취업자가 증가한 산업 가운데 절반 이상(36만 4천명)의 노동자가 비정규직 비율이 평균 이상이거나 임금 수준이 전체평균 수준에도 미치지 못하는 산업에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 2011년 8월 『경제활동인구조사 부가조사』에 의하면 취업자 증가폭이 가장 큰 보건업 및 사회복지 서비스업은 비정규직의 비율이 전체 평균보다 약간 낮기는 하지만 평균임금은 전체 평균의 약 80% 수준인 162만원이었다(〈표 3〉 참조).

〈표 3〉 산업별 비정규직 비율과 임금수준(2011년)

(단위: 천명, %, 만원)

구 분	비정규직 비율			임금
	정규직	비정규직	비율	
농업·임업 및 어업	20	155	88.6	106
광업	8	3	27.3	247
제조업	2,413	1,035	30	219
전기가스·증기 및 수도사업	62	8	11.4	359
하수·폐기물 처리 원료재생 및 환경복원	51	19	27.1	212
건설업	474	922	66.0	199
도매 및 소매업	868	1,229	58.6	175
운수업	460	263	36.4	213
숙박 및 음식점업	149	946	86.4	116
금융 및 보험업	464	362	43.8	306
부동산업 및 임대업	95	213	69.2	156
전문 과학 및 기술 서비스업	665	186	21.9	309
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	174	915	84	140
공공행정·국방 및 사회보장 행정	689	296	30.1	243
교육 서비스업	689	660	48.9	225
보건업 및 사회복지 서비스업	678	558	45.1	162
예술 스포츠 및 여가관련 서비스업	69	180	72.3	163
협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업	325	390	54.5	162
가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0	149	100	76
국제 및 외국기관	7	2	22.2	265
전체	8,856	8,653	49.4	203
공공부문	2,118	1,522	41.8	211

주: 1) 공공부문은 전기가스·증기 및 수도사업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정, 교육 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 종사자를 의미함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사부가조사」 2011년 8월 원자료.

그리고 2011년의 큰 폭의 취업자 증가는 36시간 미만 단시간취업자의 1980년 이후 사상 최대 증가가 주도하고 있다. 2011년 36시간 이상 취업자가 전년대비 54만 9천명이 감소하여 1998년(165만 명 감소) 이래 가장 큰 폭으로 감소했음에도 불구하고, 36시간 미만 단시간 취업자가 1980년 이래 최대치인 91만 7천명이 증가함으로써 고용상황이 개선된 것이다(〈표 4〉 참조). 이에 따라 전체 취업자 가운데 36시간 미

만 취업자의 비율이 2010년 15.2%에서 2011년 18.7%로 증가한데 비해 36시간 이상 취업자의 비율은 83.3%에서 79.6%로 하락하였다. 그리고 일시휴직자가 1998년(6만 1천명 감소) 이래 가장 규모가 큰 4만 7천명이 증가했다.

〈표 4〉 취업시간별 취업자 추이

(단위: 천명, %)

구 분	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
합계	21,214	19,938	20,291	21,156	21,572	22,169	22,139	22,557	22,856	23,151	23,433	23,577	23,506	23,829	24,244
(증감)	(361)	(-1,276)	(353)	(865)	(416)	(597)	(-30)	(418)	(299)	(295)	(282)	(144)	(-71)	(323)	(415)
(증가율)	(1.7)	(-6.0)	(1.8)	(4.3)	(2.0)	(2.8)	(-0.1)	(1.9)	(1.3)	(1.3)	(1.2)	(0.6)	(-0.3)	(1.4)	(1.7)
1-17시간	339	470	572	582	626	647	648	733	804	821	835	850	963	1,056	1,168
(증감)	(49)	(131)	(102)	(10)	(44)	(21)	(1)	(85)	(71)	(17)	(14)	(15)	(113)	(93)	(112)
(증가율)	(16.9)	(38.6)	(21.7)	(1.7)	(7.6)	(3.4)	(0.2)	(13.1)	(9.7)	(2.1)	(1.7)	(1.8)	(13.3)	(9.7)	(10.6)
18-35시간	1,183	1,365	1,535	1,462	1,524	1,684	1,769	1,839	1,990	1,989	2,187	2,597	2,147	2,561	3,366
(증감)	(191)	(182)	(170)	(-73)	(62)	(160)	(85)	(70)	(151)	(-1)	(198)	(410)	(-450)	(414)	(805)
(증가율)	(19.3)	(15.4)	(12.5)	(-4.8)	(4.2)	(10.5)	(5.0)	(4.0)	(8.2)	(-0.1)	(10.0)	(18.7)	(-17.3)	(19.3)	(31.4)
36-44시간	4,105	3,985	3,815	3,975	4,106	4,769	4,945	5,361	5,699	5,970	6,508	6,884	7,156	7,220	7,238
(증감)	(516)	(-120)	(-170)	(160)	(131)	(663)	(176)	(416)	(338)	(271)	(538)	(376)	(272)	(64)	(18)
(증가율)	(14.4)	(-2.9)	(-4.3)	(4.2)	(3.3)	(16.1)	(3.7)	(8.4)	(6.3)	(4.8)	(9.0)	(5.8)	(4.0)	(0.9)	(0.2)
45-53시간	6,222	5,968	5,583	5,933	6,000	5,946	6,050	5,994	5,947	6,007	5,985	5,965	6,135	6,115	5,972
(증감)	(10)	(-254)	(-385)	(350)	(67)	(-54)	(104)	(-56)	(-47)	(60)	(-22)	(-20)	(170)	(-20)	(-143)
(증가율)	(0.2)	(-4.1)	(-6.5)	(6.3)	(1.1)	(-0.9)	(1.7)	(-0.9)	(-0.8)	(1.0)	(-0.4)	(-0.3)	(2.8)	(-0.3)	(-2.3)
*36시간 미만	1,522	1,835	2,107	2,044	2,150	2,331	2,417	2,571	2,794	2,810	3,022	3,447	3,110	3,617	4,534
(증감)	(240)	(313)	(272)	(-63)	(106)	(181)	(86)	(154)	(223)	(16)	(212)	(425)	(-337)	(507)	(917)
(증가율)	(18.7)	(20.6)	(14.8)	(-3.0)	(5.2)	(8.4)	(3.7)	(6.4)	(8.7)	(0.6)	(7.5)	(14.1)	(-9.8)	(16.3)	(25.4)
*36시간 이상	19,513	17,863	17,959	18,903	19,196	19,597	19,438	19,673	19,730	20,020	20,081	19,781	20,032	19,839	19,290
(증감)	(91)	(-1,650)	(96)	(944)	(293)	(401)	(-159)	(235)	(57)	(290)	(61)	(-300)	(251)	(-193)	(-549)
(증가율)	(0.5)	(-8.5)	(0.5)	(5.3)	(1.6)	(2.1)	(-0.8)	(1.2)	(0.3)	(1.5)	(0.3)	(-1.5)	(1.3)	(-1.0)	(-2.8)
일시휴직자	178	239	225	208	226	242	284	313	332	320	330	349	364	373	420
(증감)	(29)	(61)	(-14)	(-17)	(18)	(16)	(42)	(29)	(19)	(-12)	(10)	(19)	(15)	(9)	(47)
(증가율)	(19.5)	(34.3)	(-5.9)	(-7.6)	(8.7)	(7.1)	(17.4)	(10.2)	(6.1)	(-3.6)	(3.1)	(5.8)	(4.3)	(2.5)	(12.6)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 각년도 원자료.

종사상 지위별로는 임금근로자, 그 중에서도 상용직을 중심으로 취업자가 증가하였고, 자영업의 구조조정으로 2005년 이후 감소해온 자영업자가 다시 증가하였다. 임금근로자(1,739만 7천명)가 전년대비 42만 6천명이 증가했는데, 상용직(1,066만 1천명)이 57만 5천명 증가한데 비해 임시직(499만명)과 일용직(174만 6천명)이 각각 7만 8천명, 7만 1천명이 감소했다. 비임금근로자(684만 7천명)는 전년대비 1만 1천명이 감소했는데, 자영업자(559만 4천명)가 2천명 증가한데 비해, 무급가족종사자(125만 4천명)가 1만 2천명이 감소하였다.

임금근로자의 증가는 36시간 미만 단시간 노동자, 특히 상용직 단시간 노동자의 증가가 주도하고 있다(〈표 5〉 참조). 36시간 미만 단시간 노동자가 전년대비 78만명이 증가하였는데, 상용직이 56만 명, 임시직이 20만 6천명, 일용직이 1만 4천명이 증가하였다. 이에 비해 36시간 이상 임금근로자는 40만명이 감소하였는데, 임시직이 가장 많은 29만 6천명이 감소하였고, 다음으로 일용직 8만 7천명, 상용직 1만 7천명이 감소하였다. 이에 따라 임금근로자 가운데 36시간 미만 단시간노동자의 비중이 2010년 13.8%에서 2011년 17.9%로 증가한데 비해, 36시간 이상 노동장의 비중은 같은 기간 84.6%에서 80.3%로 하락하였다. 상용직의 경우는 같은 기간 동안 36시간 미만 단시간노동자의 비율이 5.4%에서 10.3%로 증가하고, 이에 비해 36시간 이상 상용직은 92.8%에서 87.6% 하락하였다. 그리고 임금근로자 가운데 일시휴직자가 31만 7천명에 이르는데, 이 가운데 상용직이 22만명에 이르고 있다.

상용직의 성별 변화를 살펴보면, 여성 상용직 증가 규모(31만 8천명)가 남성 상용직 증가 규모(25만 6천명)보다 크다. 그리고 성별로 취업시간별 상용직의 증감 규모를 살펴보면, 남성은 36시간 미만이 32만 4천명이 증가한데 비해, 36시간 이상은 7만명이 감소하고 일시휴직자는 2만명이 증가했다. 이에 비해 여성은 36시간 미만 23만 6천명, 36시간 이상 5만 3천명, 일시휴직자가 3만명이 감소했다.

종사자규모별로는 모든 규모에서 취업자가 증가했는데, 5~299인(1,266만 2천명)에서 가장 많은 27만 3천명이 증가한데 비해, 2010년 취업자가 감소했던 4인 이하(959만 3천명)와 300인 이상(199만명)에서 각각 10만 6천명, 3만 8천명이 증가하였다. 그럼에도 300인 이상 규모에 종사하는 노동자의 비중이 2009년 수준에도 미치지 못하는 8.2%에 불과하다. 연령별로는 50대의 취업자가 증가폭이 가장 큰 29만 1천명이 증가하였고, 다음으로 60세 이상이 14만 9천명, 40대가 5만 8천명이 증가한데 비해, 청년층(15~29세)은 3만 5천명, 30대가 4만 7천명이 감소하였다.

〈표 5〉 취업시간별 임금근로자 증감

(단위: 천명, %)

구 분	2010		2011		증감
	수	비중	수	비중	
임금근로자	16,971	100.0	17,397	100.0	426
36시간미만	2,335	13.8	3,115	17.9	780
36시간이상	14,364	84.6	13,964	80.3	-400
일시휴직자	271	1.6	317	1.8	46
• 상용근로자	10,086	100.0	10,661	100.0	575
36시간미만	541	5.4	1,101	10.3	560
36시간이상	9,358	92.8	9,341	87.6	-17
일시휴직자	188	1.9	220	2.1	32
• 임시근로자	5,068	100.0	4,990	100.0	-78
36시간미만	1,045	20.6	1,251	25.1	206
36시간이상	3,956	78.1	3,660	73.3	-296
일시휴직자	67	1.3	79	1.6	12
• 일용근로자	1,817	100.0	1,746	100.0	-71
36시간미만	750	41.3	764	43.8	14
36시간이상	1,050	57.8	963	55.2	-87
일시휴직자	17	0.9	19	1.1	2

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 각년도 원자료.

2011년 실업자(85만 5천명)가 전년대비 6만 5천명이 감소함에 따라 실업률이 0.3% 포인트 하락한 3.4%로 나타났으나 이는 금융위기 이전에 비해 높은 수준이다. 여성의 실업률은 3.1%로 0.2%포인트 하락했으나 여전히 금융위기 이전에 비해 높고, 이에 비해 남성의 실업률은 전년대비 0.4% 포인트 하락한 3.6%로 금융위기 이전 수준에 근접하고 있다. 청년실업률(15~29세)은 0.4%포인트 하락한 7.6%를 기록했지만 경제위기 이전인 2007년(7.2%)에 비해 높은 수준이다.

취업자 수가 41만 5천명이 증가하고, 실업자가 감소하여 실업률이 하락했음에도 불구하고 체감하는 고용사정은 크게 나아지지 않았다. 이는 공식실업률이 고용사정을 제대로 반영하고 있지 못하기 때문이다. 공식실업률은 현재 구직활동을 하고 있는 실업자만을 대상으로 산정하기 때문에 취업여건이 악화됨으로써 노동시장에 머물면서 구직활동을 하는 것을 포기하고 노동시장으로부터 이탈하여 비경제활동 인구가 되는 사람들을 간과함으로써 실질적인 실업자 수준이 과소 추정되고 있다.

실업자를 비롯하여 비경제활동인구 중 취업의사가 있으나 노동시장의 여건이 자신이 취업하는데 불리하다고 판단하여 구직을 포기한 구직단념자, 취업 준비를 하고 있어 비경제활동인구로 포함된 취업준비생, 비경제활동 인구중 지난 1주간 주로 한 일이 '쉬었음' 인 유희인력 등 사실상 취업난을 겪고 있는 취업애로층이 4만 5천 명이 증가하여 310만 3천명에 이르고 있다(〈표 1〉 참조).

2010년에는 취업애로층 가운데 유희인력이 감소한데 비해 실업자, 구직단념자, 취업준비자가 증가하였다. 이에 반해 2011년에는 실업자, 구직단념자, 취업준비자가 감소한데 비해 고용사정의 악화 등으로 구직활동을 포기하고 비경제활동인구가 되는 사람들 가운데 특별한 사유없이 그냥 쉬었다고 응답한 유희인력은 2005년 이후 최대치인 18만 2천명이 증가하여 160만명에 이르고 있다.

2. 2012년 경제 및 고용 전망

경제기관에 따라 경장성장률 전망치에 다소 차이가 있지만 대체로 2012년 경제성장률이 2011년보다 낮을 것이라고 전망하고 있다. 이러한 경제성장세 둔화와 2011년의 고용증가세에 따른 기저효과¹⁾, 그리고 유럽의 재정위기로 인한 세계경제의 불확실성 확대 등의 영향으로 고용 증가폭이 2011년보다 크게 축소될 것으로 예상되고 있다(〈표 6〉 참조).

2012년 경제상황이 전년에 비해 둔화될 것으로 전망되는 이유는 기저효과와 세계 경제성장률 등 대외변수의 영향에 따른 것이다. 금융위기로 인한 침체이후 반등효과와 소멸과 2012년 세계경제가 대체로 3% 정도 성장할 것이라고 전망되고 있기 때문에 수출주도형 산업구조를 가지고 있는 우리나라 경제도 이에 상응하여 경제성장이 둔화될 것이라고 전망되고 있다. 그리고 대체로 상반기보다 하반기에 경제사정이 나아질 것이라는 '상저하고' (上底下高) 전망을 하고 있다. 한국은행은 우리 경제는 유로지역 국가채무문제 등에 따른 세계경제 성장세 둔화 및 금융·외환시장에서의 변동성 확대로 2012년 상반기중 완만한 경기둔화 조짐을 보이고, 하반기 이후에는 유로지역 상황이 개선되면서 성장세를 회복할 것이라고 전망하고 있다. 이에

1) 비교대상 기간의 실적 부진 또는 호조로 인해 경제지표가 부풀러지거나 위축되는 현상을 뜻한다.

따라 2012년 경제성장률 전망치는 3.7%로 2011년에 비해 높지 않을 것으로 전망되고 있다. 경제협력개발기구(OECD)는 국제경제의 불안으로 인한 수출부진으로 2012년 우리나라의 경제성장률 전망치를 4.6%에서 3.8%로 하향 조정하였다.

〈표 6〉 2012년 주요 경제지표 및 고용 전망

(단위: 전년동기대비, %, 만명)

구분	2011			2012e)			2013e)
	상반기	하반기e)	연간e)	상반기	하반기	연간	연간
GDP 성장률	3.8	3.8	3.8	3.4	3.8	3.7	4.2
민간소비	2.9	2.1	2.5	2.6	3.6	3.2	4.0
설비투자	9.4	0.0	4.5	0.3	7.9	4.2	7.0
건설투자	-9.0	-2.1	-5.3	4.4	1.4	2.8	2.4
상품수출	14.9	8.7	11.6	3.5	6.4	5.0	10.2
상품수입	11.8	6.9	9.3	2.5	7.7	5.2	10.4
소비자물가	3.9	4.1	4.0	3.5	3.1	3.3	3.2
취업자수 증감 (증가율)	41 (1.7)	39 (1.6)	40 (1.7)	31 (1.3)	26 (1.0)	28 (1.2)	31 (1.3)
실업률	3.8	3.2	3.5	3.6	3.2	3.4	3.3

주: 1) 2011년 수치는 예상치임.

2) ()내는 전년동기대비 증가율(%)

자료: 한국은행(2011.12.10), '2012년 경제전망' .

주요 경제지표를 지출부문별로 살펴보면 민간소비는 가계의 소득여건이 개선되면서 증가폭이 확대될 것으로 보이고, 설비투자는 글로벌 경제여건의 불확실성 증대로 증가폭이 축소되며, 건설투자는 건물건설을 중심으로 개선될 것으로 전망된다. 상품수출은 선진국들의 경기회복의 지연, 세계교역량 증가세의 둔화 및 전년중 크게 늘어난 데 따른 기저효과로 상승폭이 크게 축소될 것으로 전망되고, 상품수입은 수출증가세 둔화에 따른 수입수요 축소의 영향을 원화가치 상승이 부분적으로 완충하면서 2011년에 비해 다소 낮은 증가율을 기록할 것으로 전망된다. 그리고 소비자물가는 성장세 둔화, 국제원자재 가격 상승 억제 등의 영향으로 오름세가 둔화되나 인플레이션 기대심리의 영향으로 하락폭이 다소 제한되어 3.3%로 전망된다.

2012년에는 경제성장세의 둔화가 고용성장세의 둔화로 이어져 취업자 증가폭이 2011년보다 줄어든 28만 명 정도가 될 것으로 전망되고, 실업률은 2011년과 비슷한

3.4% 내외 수준이 될 것으로 전망되고 있다. 기저효과의 소멸과 유럽의 재정위기로 인한 경제적 불확실성이 2012년 고용지표의 개선에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상되고 있다.

3. 2012년 고용 과제

2011년 경제성장이 2010년(6.2%)에 비해 둔화되었음에도 불구하고 취업자 증가폭이 더 큰 것은 금융위기 이후 성장에 따른 2010년의 기저효과와 36시간 미만 단시간 취업자의 사상 최대 증가로 인한 것이다. 그리고 실질적인 취업애로층이 지속적으로 증가하여 310만 여명에 이르는 등 고용사정은 크게 나아지지 않았다. 그리고 2012년은 2011년의 고용증가세에 따른 기저효과로 2011년과 비슷한 수준의 성장에도 불구하고 대내외적인 요인으로 인해 고용증가폭이 크게 축소될 것으로 전망되고 있다. 유럽경제에 대한 경제적 불확실성이 여전히 해결되지 않고 있는 상황에서, 경제성장 둔화에 대한 예상과 경제적 불확실성은 기업들로 하여금 신규고용을 축소하고 위기 시 해고가 용이한 비정규직 형태의 고용을 선호하게 할 것으로 예상된다. 이와 같은 상황에서 고용정책의 핵심은 공공부문을 중심으로 한 양질의 일자리 제공과 고용취약계층에 대한 지원 강화가 되어야 할 것이고, 이를 통한 내수시장 확대 정책을 전개해야 할 것이다.

이를 위해 먼저 실질적 실업자를 대상으로 한 취업대책이 마련되어야 할 것이다. 2011년 취업자가 증가하고, 공식실업자가 감소함으로써 공식실업률이 감소하였지만 당면한 실업문제는 공식실업률에서 보여지는 것보다 훨씬 심각한 수준으로 실질적 실업자인 취업애로층이 공식실업자의 3.6배에 달하는 310만여 만명에 이르고 있다. 정부는 공식실업률 통계와 더불어 실제 고용사정을 체감할 수 있는 유사실업률 지표와 같은 사실상 실업자의 상태를 반영하는 보조지표를 개발하고, 이 지표를 고용정책 수립에 적극적으로 반영해야 할 것이다. 구직단념자나 취업준비자는 취업을 알선하거나 직업훈련을 통해 고용가능성을 높이고, 유휴인력에 대해서는 취업의지를 심어주기 위한 직업체험이나 직업훈련 등을 실시하는 등 사실상 실업자를 대상으로 한 전면적이고 체계적인 고용정책이 마련되어야 할 것이다.

그리고 일자리의 질이 고려되어야 한다. 2011년 경기가 전년에 비해 좋지 않았음

에도 불구하고 취업자가 크게 증가하였다. 그러나 이는 36시간 미만 취업자의 사상 최대 증가로 인한 것으로, 특히 36시간 미만 상용직이 임금근로자의 증가를 주도하고 있어 고용의 질적 측면에서 긍정적이라고 보기는 힘들다.

이를 위해 양질의 일자리 창출에 있어 대기업과 공공부문의 역할이 강화되어야 한다. 경제위기 이후 점차 감소하고 있는 대기업의 일자리 비중을 높이는 노력이 필요하다. 그리고, 그동안 매년 10만명 이상이 증가함으로써 고용증가에 크게 기여해왔던 공공부문에서 2010에 이어 2011년에도 3만 여명이 증가하는데 그쳤고, 공공부문 가운데 상대적으로 고용 및 임금 수준이 평균 이상인 산업에서는 2010년부터 고용이 감소하는데 비해, 임금이 평균수준에 크게 미치지 못하는 산업인 보건업 및 사회복지 서비스업에서는 꾸준히 고용이 증가하였다. 정부는 공공기관 및 공기업의 채용인원을 증가하거나 취업유발계수가 높은 교육·보건·복지 등 사회서비스 분야의 일자리를 보다 더 육성하되 일자리의 질을 높이는 정책적 노력을 통해 공공부문에서 저임금의 단기적 일자리가 아닌 장기적이고 안정적인 형태의 지속가능한 일자리를 창출하려는 노력을 지속적으로 전개해야 한다.

향후 고용율을 높이기 위해서는 선진국에 비해 고용율이 크게 낮은 여성과 취업자 수가 감소하고 있는 20 및 30대의 고용율 관리목표를 설정하고 이들의 고용율을 높이기 위한 다양한 정책수단을 강구해야 할 것이다.

우리나라 노동시장, 나아가 우리 경제의 고용창출능력과 성장동력을 높이기 위한 핵심과제 중 하나는 노동시장 내 불평등과 고용양극화의 해소이다. 2011년의 경우 고용의 양적 증가는 있었지만 세계금융위기 이후 지속된 불평등과 양극화가 해소되지 않고 있으며 2012년에도 쉽게 해소되지는 않을 것으로 판단된다. 사회적 보호의 필요성이 보다 높은 노동시장 내 취약계층을 위한 사회안전망을 강화하고, 최저임금의 현실화, 비정규직에 대한 차별 해소, 비정규직의 정규직 전환 등을 통해 노동시장 내 불평등과 양극화를 해소해야 할 것이다.

2012년 노사관계 전망

노 광 표 (한국노동사회연구소 부소장)

2012년 새해도 벌써 두 달이 지났다. 연말 연초에 숨 가쁘게 쏟아져 나왔던 새해 전망 보고서들은 전망이 아닌 현실의 모습으로 외화 되고 있다. 2012년 새해의 화두는 ‘정치’ 라 할 수 있다. 4월 국회의원 선거와 12월 대통령 선거는 2013년 이후 한국 사회의 미래를 결정짓는 권력의 향방을 결정하기 때문이다. ‘모든 길은 로마로 통한다.’ 는 말처럼, 인간사회에서 발생하는 다양한 사회 문제의 해결은 정치 과정을 통해 이루어진다. ‘정치는 사람을 사랑하는 구체적 기술이다’ 는 말은 한국 사회가 당면한 빈부격차와 노동 양극화 그리고 사회공공성과 공정성 회복의 열쇠가 정치에 있음을 가르쳐 준다. 이런 점에서 정치와 독립한 운동이나 삶이 옳거나 가능한 것처럼 이야기하는 것은 사실에 근거하지 않는 허구이다.

양대 선거가 치러지는 올해에는 그 동안 수면 아래에 감추어져 왔던 노사관계 현안들이 사회정치적 쟁점으로 급부상 할 것으로 예상된다. 그도 그럴 것이 노동대중의 팍팍한 삶과 열악한 노동현장의 상황은 더 이상 지속되기 힘들 정도로 악화되고 있다. 2006년 61.3%에 달했던 노동소득분배율(전체 국민소득에서 노동소득이 차지하는 비율)은 2008년 61.0%, 2009년 60.9%, 2010년 59.2%까지 떨어졌다. 저임금 계층은 2007년 23.3%에서 2011년 28.15%까지 지속적으로 확대되었다. ‘세계 9번째 무역 1조 달러 달성’ 의 과실은 노동자와 서민들에겐 남의 나라 이야기였다.

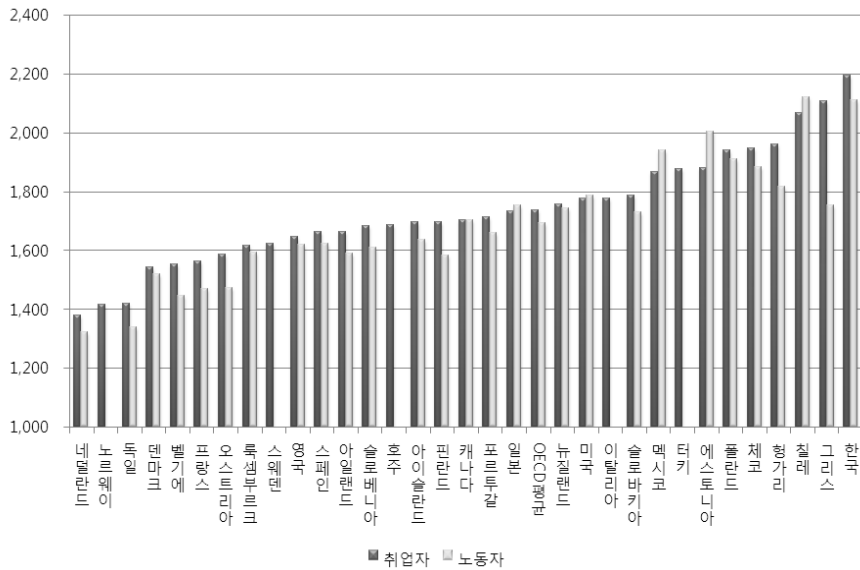
경영자들도 이런 상황을 직감하고 있다. 경총의 ‘2012년 노사관계 전망조사’ 에 따르면 응답자의 56.5%는 2012년 노사관계에 대해 ‘전년보다 불안해질 것’ 이라고 응답했다. ‘전년보다 안정될 것’ 이라는 예상은 8.8%에 그쳤다. 비슷한 수준일 것이라는 응답은 34.7%였다. 노사관계 주요 불안 요인으로는 “정치권의 친노동계 행보 증가(26.1%), 노동계의 정치세력화 및 정치활동 강화(23.9%), 정규직과 사내하도급 문제

(12.8%), 경제위기로 인한 구조조정 문제(9.4%)” 를 꼽았다. 경영계가 생각하는 노사관계의 불안정성은 역설적인 표현이지만 노동계의 자기 목소리 찾기로 이해될 수 있다. 대등성이 없는 노사관계의 안정성은 거꾸로 노동의 배제와 강요된 침묵일 수 있기 때문이다. 2011년부터 시행되고 있는 근로시간면제제도와 사업장단위 복수노조 허용은 노사의 힘의 균형을 깨뜨리고 노노간 갈등과 사용자의 부당노동행위 증가로 나타나고 있다. 이 글은 2012년 노사관계 전망을 위해 노사관계를 규정짓는 4개의 키워드를 중심으로 노사관계의 쟁점과 흐름을 살펴보는 것으로 한다. 4개의 키워드는 ‘노동시간단축, 비정규직의 정규직화, 노동의 재활성화전략, 2012년 임단투’ 이다.

1. 노동시간단축과 삶의 질 개선

2011년 하반기부터 노사관계의 새로운 쟁점으로 부상한 것은 장시간 노동이다. 먼저 문제를 제기한 곳은 뜻밖에도 ‘고용노동부’ 였다. MB정부 4년 내내 친(親)기업을 표방하며 노동배제 정책으로 일관했던 정부가 장시간노동 관행에 제동을 걸었다. 고용노동부(2011.09)는 현대차를 포함한 완성차 5사에 대한 특별근로감독을 실시하고 그 결과 발표를 통해 “현대차를 포함하여 완성차업체 근로자들은 주중 연장근로와 휴일특근(주 1회)을 합해 주당 평균 55시간 이상 일하고 있다.” 이는 근로기준법에 따른 연장근로 한도(주12시간)를 위반한 것이라 주장했다. 고용노동부의 발표처럼 완성차 노동자들은 연평균 2,500시간을 일하고 있으며 파워트레인(엔진/변속기) 등 특정 부서에서는 연 3,000시간의 살인적 노동을 수행하는 노동자들이 비일비재하다. 40시간근무제가 2004년 7월 1일부터 도입되었음에도 어떻게 주당 68시간의 노동이 가능한 것일까? 그 비밀은 정부의 잘못된 법 해석에 있었다. 노동부는 “휴일 근로시간은 연장 근로시간에서 제외된다.” 고 행정해석 함으로써 평일연장근로 12시간과 토·일요일 16시간 등 총 28시간 일을 더 할 수 있다고 해석해 왔다. 이런 행정해석과 장시간 노동관행으로 우리나라 근로자의 1년 노동시간은 2,193시간으로 다른 OECD국가보다 444시간(2010년 기준)이 길다. OECD 국가 근로자보다 1년에 11.1주(2.6개월)가량 더 일하고 있는 셈이다(그림1 참조).

〈그림 1〉 OECD국가의 연간 노동시간 비교



자료: OECD(2011), Employment Outlook

〈표 1〉 장시간노동을 조장하는 법과 규제

제도	근거조항	문제점
휴일연장근로 분리 산정	행정해석	법적 근거 없음. ILO는 근로와 휴계를 연계시킴 휴일근로를 연장근로에 포함시켜야
포괄임금제	판례해석	법적 근거 없음. 장시간노동을 조장하고 숨김.
근로시간특례제도	근로기준법 59조	50년간 한 번도 안 바뀜. 특례비업종이 오히려 초과근무 3배 많음
근로중 대기시간	판례해석	법적 근거 없음. 근로시간과 휴계시간 중간에서 장시간노동을 조장할 가능성 높음
근로시간 적용제외제도	근로기준법 63조	관리감독 업무에 적용하면서 지나치게 남용. 최저한의 노동시간 기준을 설정이 필요
연차휴가제도	근로기준법 60조	외국에 비해 짧음. 중소기업이나 관리직 등은 더 짧음. 소진율이 61.4%로 낮음

자료: 한국노동연구원(2011), “장시간노동과 노동시간 단축”

늦은 감이 있지만 정부의 정책 방안은 옳다. 어떤 이유를 들어서도 현재와 같은 장시간 노동을 유지하는 것은 범죄행위이다. 장시간노동의 폐해는 더 이상 강조할 필요도 없을 정도이다. 장시간노동은 산업재해의 주범이며, 일과 가정의 양립을 가로막는 가정파괴범이라 할 수 있다. 노동자 개인의 문제가 아니라 노동생산성과 창조성을 떨어뜨리는 요인이기도 하다. 하지만 장시간노동의 규제를 위해서는 휴일 노동을 연장노동에 포함하는 것과 함께 장시간 노동을 조장하는 법제도의 전면적

개정과 함께 개별 노동자의 노동시간 단축을 위한 인식 전환이 동반되어야 한다. 이런 점에서 잔업과 특근을 통해 부족한 생계비를 보충하고 있는 생산직노동자들의 임금체계 개편 작업과 기본급의 정상화 또한 동시에 풀어나갈 숙제이다. 근로시간 단축이야말로 새로운 일자리를 창출하는 방안이며 고실업 시대에 꼭 필요한 노동연대전략이다.

2. 노동양극화와 비정규직의 정규직화

외환위기 이후 기업들의 경영전략으로 구조화된 노동시장 유연화 정책은 비정규직노동자의 양산으로 귀결되었다. 비정규직 확대는 노동시장의 불안정성을 높이고 노동자의 삶의 질을 악화시킨다. 특히나 2012년에는 경기침체로 인해 기업들의 인건비절감 방안으로 정규직업무의 용역 전환, 비정규직 임금인상 억제, 비정규직 인력감축 등이 다반사로 일어날 가능성이 커지고 있다. 이는 비정규직문제가 노사관계의 핵심 이슈로 등장한다는 것을 의미한다. 비정규직 문제는 정치적 쟁점으로 부상한 상태이고 이의 해결은 정치권의 화두로 제기되고 있다.

비정규직 문제 해결에 있어 공공부문의 사용자인 정부의 역할이 중요하다. 민간 부문 노사관계를 선도해야 할 공공부문이 그 동안 용역, 파견 등 비정규직의 남용으로 고용시장을 어지럽게 해왔음은 주지의 사실이다. 이런 사정을 감안하여 정부도 2011년 12월 공공부문 비정규직 대책을 발표하면서 상시업무를 담당하는 공공부문 비정규직 노동자들을 무기계약직으로 전환하고, 각종 수당 등 근로조건을 개선하겠다고 발표한 바 있다. 여기서 주목되는 것은 자치단체와 교육청 등 이른바 진보 개혁적인 시장과 교육감이 선출된 곳에서는 비정규직의 정규직 전환이 구체적으로 실현되고 있다는 점이다. 비정규직 해결의 출발점은 상시 사용하는 일자리는 정규직 직접고용을 원칙으로 해야 한다는 점이다. 즉, 상시업무에는 직접고용 정규직 채용을 원칙으로 하고, 특별한 사유가 발생할 경우에 한해 비정규직 사용을 허용하는 방식을 도입해야 할 것이다.

한편 비정규직 정규직화와 관련하여 주목되는 것은 2012년 2월 23일 대법원 판결이다. 대법원은 2년 이상 근무한 현대차 사내하청 노동자는 불법파견이므로 정규직이라고 판결하였다. 이는 당장 현대차에 근무하는 8천여 명의 사내하청 노동자들을

정규직으로 전환하라는 압력으로 작용할 것이다. 현대차 사내하청 직원 1,900여 명은 2010년, 현대차를 상대로 근로자 지위 확인 소송을 내놓은 상태이다. 이는 자동차, 철강, 조선 등 대기업에서 일하고 있는 사내하청 노동자 32만 명의 정규직화 요구로 확산될 가능성이 크다. 비정규직의 축소를 위해서는 간접고용 노동자들에 대한 규제가 요구되고 있다. 2008년 비정규직 보호법이 발효된 이후 기간제노동자의 규모는 감소했으나 파견이나 용역, 사내하청 등 간접고용은 급속히 확대되었기 때문이다.

〈표 2〉 주요 업종별 사내하도급 실태

(단위: 개, 인원: 십명)

산업	업종	원하청 실태			원청 대비 하청노동자 비율
		원청노동자	하청업체 수	하청노동자	
제조업	자동차	56,682	146	10,221	18.0%
	기계	53,780	504	51,427	95.6%
	조선	11,924	57	4,677	39.2%
	철강	59,560	40	7,676	12.9%
서비스업	유통	2,387	15	1,127	30.0%
	병원	943	3	94	8.7%

자료: 김종진(2012, 01) “간접고용 활용 실태와 제도적 개선 방향”, 노동사회

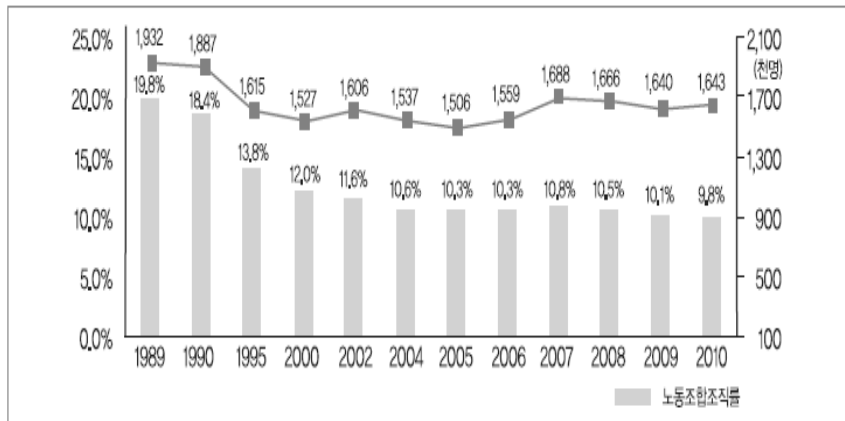
〈표 2〉는 주요 업종별 간접고용(사내하도급) 실태이다. 제조업 중 기계 95%, 조선 39.2%, 자동차 18%, 철강 12.9% 순이며, 주요 서비스업의 경우 유통 30%, 호텔 23.4%, 병원 8.7% 등의 순이다. 간접고용 노동자들 대다수는 시장 지배력이 높은 재벌 대기업에서 일하고 있다. 사내하도급 등 비정규직노동자들의 처우 개선은 대기업들의 결단에 의해 내일 당장에도 현실화될 수 있다. 재벌의 탐욕적 이익 추구는 결국 노동자의 저항과 사회 갈등으로 표출될 뿐이다.

3. 노동의 재활성화 전략

‘노동의 위기’ 라는 말이 식상할 정도로 노동조합운동은 날이 갈수록 그 조직적 토대와 사회적 위상이 약화되고 있다. 조직 역량의 바로미터라 할 노조조직률은 1989

년 이후 계속 하락하여 2010년 현재 9.8%로 떨어진 상태이다. 낮은 조직률과 함께 중소기업, 비정규직 노동자를 끌어안지 못한 채 한국의 노동운동이 대기업(공공부문) 정규직 노동자들의 폐쇄성을 벗어나지 못하고 있다는 여론의 따가운 비판은 노동운동의 취약한 계급적 연대성의 징표라 할 수 있다.

〈그림 2〉 노조조직률 및 조합원 추이



자료 : 고용노동부, 2010년말 노동조합 조직현황

노조조직률 약화와 함께 노조운동의 미래 전략으로 추진해 왔던 ‘산별노조 전환’ 및 ‘노동자 정치세력화’ 운동도 지지부진한 상태이다. 노동운동 최대의 과제로 추진되었던 산별노조 건설운동을 보면 양대노총의 상황이 사뭇 다르다. 한국노총은 금융노조를 제외하고는 산별노조로의 조직형태 전환 움직임이 사실상 중단된 상태이며 민주노총은 가맹 조직 조합원의 약 80%가 산별노조로 전환하였다. 하지만 민주노총 산하 산별노조의 속살을 보면 조직 형식상의 겉 모습 갖추기를 벗어나지 못하고 있다. 금속노조의 산별교섭은 여전히 중소기업 단위에 머물고 있고, 보건의료노조는 사용자단체의 해체라는 난관에 부딪쳐 특성별 교섭으로 전환했다. 공무원노조는 정권의 비토로 설립신고증조차 받지 못하고, 교원노조는 2003년 이후 중앙교섭이 막혀있다. 공공운수와 사무금융은 조직의 반쪽만 산별로 전환하여 연맹과 산별노조 운영이라는 어정쩡한 상황이다.

특히, 근로시간 면제제도와 복수노조와 교섭창구 단일화제도는 산별노조 전환과 산별노조 운영의 현실적 어려움을 강요하고 있다. 근로시간 면제제도 도입에 따른 전임자의 축소는 산별노조의 집중성이 아닌 기업별노조의 분산성을 강화하는 원인이다. 또한 복수노조 허용과 교섭창구 단일화제도는 신규노조 확대라는 제도 도입

의 순기능보다는 산별노조의 무력화 등을 노린 사용자의 지배개입과 어용노조 확대라는 부정적 요인으로 귀결되고 있다.

한편 노동자정체세력화 운동도 갈 것자 행보 중이다. 한국노총은 한나라당과의 정책연대를 파기하고 야당인 민주당과 통합을 이루었다. 민주노총은 진보진영 대통합을 추진하였으나 목표 달성에 실패했고 우연곡절 끝에 '통합진보당' 탄생을 이뤄냈다. 하지만 양대노총의 정치세력화운동은 그 방향과 목표가 뚜렷하지 않고 조직내부의 통합성도 높지 못한 한계를 드러내고 있다. 노동운동의 정치참여와 정치세력화는 누구도 부정할 수 없는 노동운동의 전략적 목표이지만 추진 방법 및 목표에 대한 조직 합의는 취약하다.

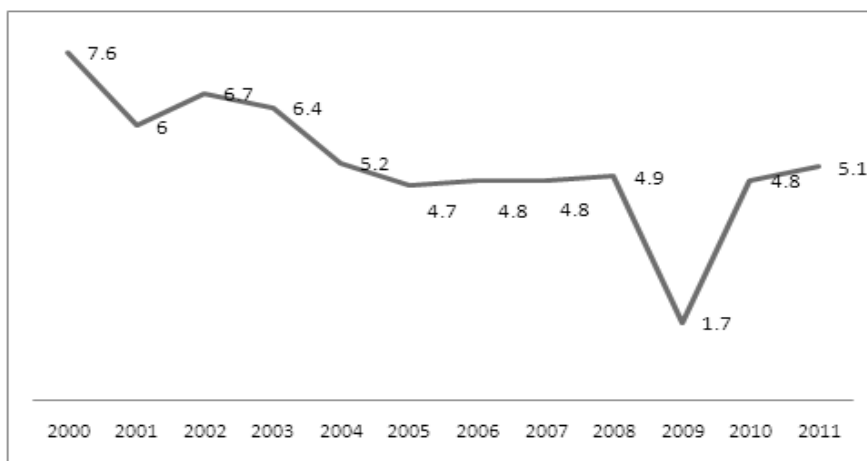
먼저 한국노총의 정치세력화 운동은 여전히 상층 중심을 벗어나지 못한 채 조직내부의 동력을 충분히 끌어내지 못하고 있다. 2011년 11~12월 한국노총 조합원 1,800여명을 대상으로 한 정치의식 조사 결과에 의하면 46.1%의 조합원들이 자신의 정치적 성향을 '다소 보수적' 이라고 답했으며, '다소 진보적' 이라는 응답은 40.6%였다. '매우 보수적' 은 7.0% 이었고 '매우 진보적' 은 6.3%였다. 전체적으로 응답자들의 경향은 보수도 진보도 아닌 중도에 수렴하는 결과를 보였다. 이는 한국노총의 정치세력화 운동이 일관된 방향으로 전진해 나가는 것을 방해하는 요인이라 할 것이다. 현장 내부 민주주의의 강화와 함께 지역과 업종을 뛰어넘는 한국사회의 진보적 개혁 방향에 대한 조직 내 합의 수준이 약함을 보여준다.

반면 민주노총은 민주노동당의 분열에서 촉발된 진보정당의 난립을 독자적인 목소리로 견인하지 못한 상태에서 어정쩡한 모습으로 양대 선거를 맞이하고 있다. 그 핵심은 민주노동당, 진보신당 탈당파, 국민참여당이 합당한 '통합진보당' 에 대한 배타적 지지 여부와 그 밖에 진보정당인 '진보신당' 과 '사회당' 에 대한 태도에 있다. 이에 대한 태도는 현장조직과 산별연맹별로 뚜렷한 입장차를 보이고 있다. 이 결과 민주노총은 2012년 대의원대회(2012.01.31)에서 '정치방침' 조차 결정하지 못하는 취약성을 보여주고 있다. 민주노총의 진보정당(통합진보당)에 대한 배타적 지지 방침을 둘러싼 갈등은 상당 기간 지속될 것으로 보인다. 이는 결국 진보정당의 강령과 목표는 무엇인지 그리고 그 주도세력은 누가되어야 하는가를 둘러싼 노동자 정치세력화에 대한 근본적 성찰을 요구한다. 결국 양대노총의 정치세력화운동은 2012년 양대선거를 거치면서 다시 한 번 방향 수정과 조직내 논의를 요구받을 것으로 보인다.

4. 경기악화, 구조조정 그리고 2012년 임단투

2012년 임단협은 순탄치 않을 것으로 전망된다. 바깥으로는 유럽발 경제위기는 세계경제의 침체와 한국 경제의 성장률 둔화로 나타날 것이 분명하다. OECD와 경제연구기관들은 2012년 한국의 경제성장률을 3.7%대로 전망하고 있다. 수출의존도가 높은 우리경제의 특성상 세계경제의 침체는 구조조정의 압력으로 나타나며, 내수경제가 활성화되지 않는 한 산업/업종별 경제 상황은 극심한 편차를 보일 것으로 예상된다. 경기 전망이 불투명한 건설, 조선 등은 구조조정의 압력이 거셀 것으로 보인다.

〈그림 3〉 협약임금인상률 추이 (단위: %)



자료: 임금근로시간 정보시스템(www.wage.go.kr)

경기침체기에는 노동자의 임금인상 요구가 낮아지는 것이 일반적이거나 지난 3년 동안 임금인상율의 저조와 고(高)물가 상황을 감안하면 노동자의 임금인상 요구는 어느 시기보다 높아 질 것이다. 〈그림 3〉에서 보는 것처럼 2011년 한해 평균협약 임금인상률은 5.1%로 2010년 4.8%보다 약간 높았다. 그러나 물가상승으로 인해 실질임금은 거꾸로 하락하였다. 한국은행 자료에 따르면 2011년 9월 기준으로 근로자 1인당 월평균 실질임금은 271만 8000원으로 2010년(281만 6200원)에 비해 3.5% 줄어든 것으로 나타나고 있다. 이러한 실질임금 감소폭은 외환위기 직후였던 1998년(-9.3%), 글로벌 금융위기가 터졌던 2008년(-8.5%)에 이어 세 번째로 큰 폭의 하락이다. 이러한 실질임금 인상률의 하락은 그만큼 근로자들의 주머니 사정이 팍팍해졌음을 보여준다. 또한 정규직과 비정규직 간의 임금격차는 2000년대 이후 더 커지는

추세를 보여 왔고 개선 조짐을 보이지 않고 있다.

한편 지난 10여 년 동안 제조업의 매출액 대비 인건비 비중이 지속적으로 떨어져 2011년 8%로 떨어졌다는 사실은 노동자의 분배 욕구를 높이는 근거가 되고 있다. 특히나 소수 재벌들의 경제집중도는 높아지고 계열사 수는 비약적으로 증가함에도 노동자와 서민들의 삶이 어려워지는 상황은 노동자들의 복지 요구와 경제민주화 투쟁을 촉진하는 환경이 되고 있다.

2012년 한국노총은 임금인상요구율을 9.1%로, 비정규직노동자들의 임금인상요구율은 19.4% 결정하였고 2012년 최저임금 시급은 5,558원을 제시하였다. 먼저, 2012년 임금인상요구율의 근거는 근로소득의 생계비 충족률 76% 수준이다. 이는 ‘실제 근로소득으로 충족되어야 할 생계비’ 월 4,058,397원의 76% 수준인 월 3,068,148원을 충족시키기 위해 전체노동자 평균 월고정임금총액(월 정액급여+상여금 월할액) 2,812,057원의 9.1%(256,091원) 및 전체노동자 월 정액임금 2,323,125원의 9.1%(211,472원)을 확보하기 위함이다. 또한 비정규직의 임금인상요구율 19.4%는 비정규직의 임금이 132만원으로 정규직의 48.6%에 불과한 현실을 고려하여, 정규직과 비정규직의 임금 차이를 좁혀나가기 위해 비정규직의 임금인상액을 정규직 임금인상액과 동일한 256,091원으로 적용한 것이다. 마지막으로 최저임금 시급 요구안은 빈곤문제 해소와 양극화, 차별 완화를 위해 전체 노동자 정액임금 누계 평균 2,323,125원의 50% 수준인 1,161,563원으로 하여 시급 5,558원(주 40시간기준 시급금액)의 확보를 목표로 한 것이다.

2012년 임단투는 사업장 차원의 임금인상투쟁과 함께 최저임금의 인상 그리고 경제구조 개선을 위한 제도개선 투쟁의 요구가 어느 해보다도 거셀 것으로 예상된다. 2012년 양대선거는 경제의 향방을 결정하는 분기점이다. 어느 시기보다 한국 경제의 미래를 둘러싼 노사관계, 임금전략, 복지국가 모델의 확충을 둘러싼 각종 정책의 제가 제시될 것이다. 현재 한국경제가 당면한 위기를 극복하기 위해서는 총수요 부족 문제(부동산, 가계부채, 내수와 수출의 동시 위축)와 장기적으로 새로운 경제체제로 전환이라는 두 가지 과제를 동시에 해결하기 위한 방안으로 소득주도 성장전략(Income-led Growth Strategy)을 수립할 필요가 있다. 이를 위해서는 노동, 사회, 거시 정책이 일관되게 마련되고 추진되어야 한다. 비정규직 비율을 축소하고 노동자간 임금격차를 해소해야 한다. 이를 위해 산별노조를 강화하고 노사정간 사회적 대화 채널이 재구축되어야 한다.

노동이 존중되는 평등사회를 위한

4.11총선 노동-복지공약

정 문 주 (한국노총 정책실장)

20년 만에 총선과 대선이 한해에 치루어지는 2012년 권력재편기가 시작되고 있다.

한국노총은 2012년 총대선을 앞두고 신자유주의 재벌체제의 개혁 등 경제사회의 민주화와 노조법 재개정을 필두로한 노동 핵심의제의 제도화를 달성하기 위하여 ‘노동’에 우호적인 ‘민주진보정치진영’과 함께 손을 잡았다¹⁾.

이는 2012년 권력재편기를 앞두고 한국노총이 민주통합에 참여한 것은 노동자 정치세력화라는 명제를 실현하기 위한 것이다. 또한, 노조법 전면 개정을 비롯한 노동개혁과제의 실현 그리고 사회개혁 조합주의의 정치적 실천을 의미하는 ‘미래전략’에 근거를 둔 것이다.

한국노총은 지난 2011년도 미래전략위원회 설치하여 연중 전략사업으로 추진하였고, 그 결과 미래노동사회의 상을 “노동이 존중되는 평등복지통일국가”로 정하였고, 운동이념으로 ‘사회개혁 조합주의’를 한층 더 발전시켜나가기로 하였다.

이에 따라 한국노총은 미래전략을 바탕으로 4.11 총선의 노동 정책공약을 개발하기 위하여 노동-복지 관련 분야의 최고 전문가들로 구성된 정책자문단을 2012년 1월10일부터 2월 14일까지 운영하였다. 이는 한국노총이 공식 참여하고 있는 민주통합당의 당헌에 기초해서 ‘주요 노동정책 수립’을 전국노동위원회 차원에서 추진한 것이다.

본고는 한국노총이 준비하고, 마련한 19대 총선 노동 정책공약에 대해서 그 내용

1) 2011년 12월 8일 개최된 한국노총 임시대의원대회에서는 반노동자정권인 이명박 한나라당 세력을 심판하기 위하여 민주진보중심의 민주통합당에 참여키로 결의함

을 소개하고자 한다. 총선 노동 정책공약은 한국노총이 정책자문단을 운영하면서 정리한 내용을 소개하고, 노동 정책공약의 실현을 위한 전략을 살펴볼 것이다.

2013년 노동-복지체제를 위한 총선 공약 수립의 의의와 목표

현재 우리 사회는 산업화의 진전으로 국민소득 2만 불 시대에 진입했음에도 불구하고, 이명박 새누리당 정권의 시대착오적 국정운영으로 인하여 성장제일주의, 시장만능주의가 횡행하는 개발독재시대를 재현되고 있다.

그 결과, 한국사회는 고용과 소득의 양극화와 근로빈곤층의 확대, 자살률 급증으로 사회적 불안이 고조되고 있으며, 앞친데 뒷친 격으로 저출산·고령화의 늪에 빠져 있다. 대부분의 노동자·서민들은 고용불안에 시달리고 있고, 보육·교육 불안, 의료 불안, 주거 불안, 노후 불안 등으로 고달픈 삶이 지속되고 있다.

한국사회의 양극화와 불균형을 초래하는 핵심적인 원인은 ‘자원과 부(富)의 편중과 대물림’으로 집약되는 ‘불공정 구조’ 때문이다. 이를 해결하기 위해서는 ‘경제민주화’가 이루어져야 한다. 경제민주화는 ‘국가’가 규제와 조정자로서 역할과 책임을 적극적 실행하여 “분배정의, 공정경쟁, 경제주체간 조화”를 이루어 균형적인 경제 성장과 안정을 도모하는 것이다.

이를 위해서는 고속성장의 최대수혜자인 재벌의 전면적인 개혁, 투기자본의 감독 및 금융의 공공성 강화, 조세정의 실현, 불공정한 도급구조 개선과 중소기업의 보호 및 지원 육성이 이루어져야 한다. 재벌경제를 정의로운 경제로 전환하기 위한 법제도의 개혁은 △재벌소유 및 경영구조의 민주화와 편법적 경영승계 근절, △총액 및 상호출자금지, 금산분리의 재도입 등 기업집단에 대한 규제 강화, △토건자본의 개발이익 환수제도 강화와 사회환경 부담금의 도입, △중소기업 사업장 조합단위의 공동납품협상 제도허용(담합행위 처벌금지) 등이 단행되어야 공정한 경제로 나아갈 수 있다.

특히, 대한민국 헌법에 명시된 ‘모든 국민의 인간다운 생활 보장’이 실현되기 위해서는 국가의 사회보장체계가 보편주의 원리에 따라 설계되고 작동되어야 한다. 자본과 노동 간의 균형을 통해 노동자들이 ‘정당한 노동을 통한 임금’ 만으로도 충분히 안정된 생활을 영위할 수 있어야 한다.

그러나, 실제 제도와 정책, 관행에 있어서는 노동자의 기본권에 대한 보호나 노동

에 대한 존중은 매우 취약한 상황이다. 대한민국 헌법이 보장하고 있는 노동3권과 노동조합의 시민권은 사문화 되었다.

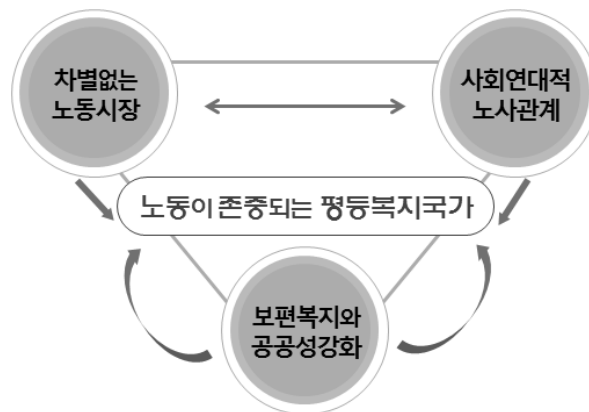
현재 한국노총을 중심으로한 노동계, 시민사회 그리고 민주통합당을 중심으로 한 진보정치진영은 2012년 권력재편기 과정에서 ‘2013년 체제’ 즉, 복지국가의 기초를 마련해야할 막중한 역사적 책무를 부여받고 있다. 역사적으로 보더라도 과거 대부분 선진국의 노동조합은 사회민주주의 정당과 같은 특정 정당과 밀접한 관계를 맺어 왔고, 이를 통해 복지제도 확충 등 친서민, 친노동자 정책을 발전시켜왔다.

실제로 한국사회가 노동이 존중되는 평등복지국가로 이행하기 위해서는 △공정한 경제, △좋은 일자리, △인간다운 노동, △보편적 사회보장, △평등한 교육기회, △돌봄의 사회화·공공화를 지향하고 이를 실현해야 한다. 19대 총선은 권력지형의 변화를 넘어서 경제민주화와 노동-복지체계의 큰 틀을 새로짜는 정치적 기회이자 재편기로서의 의미가 갖고 있다. 이에 한국사회에서 인간다운 노동현장을 구현하기 위해서는 사회연대적 노사관계 구축과 차별 없는 노동시장이 실현되어야 하고, 보편복지와 공공성 강화가 동시에 달성되어야 한다.

총선 노동복지 정책공약의 기본체계

2012년은 총대선을 열리는 시기로 정치적 이해와 요구가 분출하는 과정이다. 한국노총이 노조법 재개정을 달성하기 위해서는 조직적 역량을 집중시켜야 하고, 국민적, 사회적 요구를 담아 대중사업을 강화해 나가야 한다.

〈그림〉 노동-복지 공약의 3대 기본체계



한국노총의 19대 총선 노동공약은 ‘노동이 존중되는 평등복지국가’ 건설에 목표를 두고 있다. 이를 위하여 “사회연대적 노사관계 구축, 차별 없는 노동시장 실현, 보편 복지와 공공성 강화” 를 노동-복지 공약의 3대 기본체계로 설정하였다.

사회연대적 노사관계를 위한 6대 과제는 ①노동기본권 사각지대 해소, ②초기업 단위 교섭촉진 및 협약 적용률 제고, ③조합활동 및 쟁의권 억압 해소, ④사회적대화 위상 제고 및 민주적 노사관계 거버넌스 실현, ⑤노동분쟁 해결시스템의 독립성, 공정성 강화, ⑥공공부문 노사관계 및 교섭구조 개선을 제시하였다.

〈표〉 3대 기본체계와 구성

3대 기본방향	공약 과제
사회연대적 노사관계	① 노동기본권 사각지대 해소
	② 초기업단위교섭 촉진 및 협약 적용률 확대
	③ 조합활동 및 쟁의권 억압 해소
	④ 사회적 대화의 위상제고 및 민주적 노사관계 거버넌스 실현
	⑤ 노동분쟁 해결시스템의 독립성, 공정성 강화
	⑥ 공공부문 노사관계의 자율성 및 공공성 확보
차별없는 노동시장	① 비정규직 감축 및 차별철폐
	② 고용안정성 제고 및 취약계층 고용활성화
	③ 고용안전망 확충
	④ 최저임금 현실화
	⑤ 실노동시간 단축
	⑥ 고용친화적 공공부문 개혁
보편복지와 공공성 강화	① 최저생활 보장
	② 기본생활 보장
	③ 건강보장성 강화 및 인프라 강화
	④ 보육과 교육의 공공성 강화
	⑤ 돌봄노동의 중심, 사회서비스센터 설립

이 가운데 최우선 순위는 2011년에 한국노총, 민주노총과 야3당이 합의한 노동조합 및 노동관계조정법²⁾을 19대 국회가 개원하는 6월 임시국회에서 개정절차에 착수하는 것으로 정하였다.

2) 전임자 임금지급 노사자율 및 복수노조 자율교섭 보장, 노동자성 및 사용자성 확대, 노조설립 절차 개선, 손배가압류 제한, 산별교섭 법제화, 단체협약 해지권 제한 등

또한, 차별없는 노동시장을 위한 6대 과제로 ①비정규직 감축 및 차별철폐, ②고용안정성 제고, ③고용안정망 확충, ④최저임금 현실화, ⑤실노동시간 단축, ⑥고용친화적 공공부문 개혁을 제시하였다. 최우선 입법과제는 비정규직관련법, 노동시간 단축관련 근로기준법, 대체휴일제 도입 등에 대해 개원국회가 열리는 6월 임시국회에서 입법절차에 착수, 개정하는 것으로 하였다.

아울러, 보편복지와 공공성 강화를 위한 5대 과제로 ①최저생활 보장, ②기본생활 보장, ③건강보험 보장성 강화 및 인프라 구축, ④보육, 교육의 공공성 강화, ⑤사회서비스센터 설립 및 생애보장을 제시하였다.

노동-복지공약¹ : 사회연대적 노사관계 구축

MB 집권 4년간 노사간 힘의 불균형, 노사자치가 심각하게 훼손되었다. 노동기본권이 억압되고, 단결권의 광범위한 사각지대가 여전한 상황에서 정부와 사용자 주도의 일방적 노사관계와 노동배제적 정책결정 구조로 변질되었다. 기업별 노사관계가 고착화되고, 사회적 대화기구인 유명무실화되었으며, 단체교섭의 사회적 영향은 절하되어 사회적 대화 및 교섭 구조가 해체 직전 상태로 퇴보하였다. 고용노동부에 대한 현장의 신뢰는 땅바닥에 떨어졌고, 노동위원회의 독립성·공정성·전문성은 위기에 봉착하여 노사분쟁 해결기능이 부실화되었다.

사회연대적 노사관계란, 헌법이 보장하는 노동기본권이 작동되고, 실제로 전체 노동자들이 법적 권리를 받기 위해서는 조직노동(노동조합)이 미조직노동에 대한 역할이 강조되어야 한다. 사회적으로 정규직중심의 노동조합운동과 비정규직 등 미조직노동 간의 연대와 조화가 이루어져야 한다. 또한, 대기업 중심의 노사관계가 중소영세사업장까지 확장되어야 한다. 이를 실현하기 위한 것이 사회연대적 노사관계 구축인 것이다.

사회연대적 노사관계 구축을 위해서는 첫째, 노동기본권의 사각지대를 해소해야 한다. 특수고용 노동자, 실직자(해고자), 구직자 등의 노동3권을 보장하고, 노동3권 중 1.5권밖에 보장받지 못하고 있는 교원, 공무원의 노동기본권을 확대 보장해야 한다. 노동조합 설립신고에 대한 행정관청의 부당한 반려행위 근절하고, ILO 핵심 협약의 비준과 철저한 준수가 이루어져야 하며, 초기업단위노조의 단체교섭 촉진과 단체협약의 효력확장 요건완화를 완화하고 단협 적용률을 높여야 한다.

둘째, 노조활동 및 쟁의권 관련 부당한 제약들로서 복수노조 자율교섭 보장, 전임자 임금의 노사자율 지급 보장, 쟁의행위 대상 범위 현실화(노동자의 사회적 경제적 지위 향상에 관한 주장의 불일치 포함), 필수유지업무 폐지 및 공익사업의 범위 축소조정, 손배 가압류 및 쟁의행위에 대한 민·형사 책임 제도 개선, 사용자의 공격적 직장폐쇄 제한, 사측의 부당노동행위에 대한 처벌 강화 등을 일소해야 한다.

셋째, 사회적 대화를 강화하고 균형적 노사관계를 실현해야 한다. 이를 위해서는 노사정위원회와 국민경제자문회의의 개편을 통해서 사회적 대화기구의 위상 강화하고, 노사발전재단을 노사공동기구화로 전환시켜야 하며, 정부가 일방적으로 독점 관리운영하고 있는 고용보험제도의 거버넌스를 노사참여 운영으로 개선해야 한다. 또한, 초중등교 교육과정에 노동교육 의무화, 노동박물관 건립 등 ‘노동의 인간화’ 실현을 위한 노동주도의 사회통합시스템을 구축해야 한다. 경제민주화를 위한 노동자의 경영참여를 실현하기 위하여 현재 ‘근로자참여및협력증진에관한법률’을 개정하여 독일식 공동결정제도로 개선하고, 원·하청 업종별 노사협의체 구성을 제도화하여 불공정거래, 기업규모간 임금 및 노동조건의 격차를 해소해야 한다. 노동위원회의 독립성을 보장하여 노동분쟁 해결 시스템의 공정성 강화해야 한다.

넷째, 공공부문 노사관계의 자율성과 공공성 강화하여 모범적인 노사관계의 모델을 제시하고 선도해야 한다. 이를 위하여 「공공부문 단체교섭 및 단체협약에 관한 특례법」 제정하여 공공기관 중앙노사교섭위원회 신설, 공무원 노사교섭위원회 구성, 취약 업종 노사 공동교섭 관행 및 공동협약안을 마련한다. 공공기관의 책임경영 및 자율적 운영 원칙에 위배되는 기획재정부의 예산지침을 폐지하고, 운영지침이 불가피할 경우에는 ‘공공기관 중앙노사교섭위원회(신설)’에서 운영지침을 논의하도록 한다. 공공기관운영위원회의 노동계 참여 보장, 공기업 이사회 제도개선을 위한 공공참여 이사회 제도 도입을 통해서 정부의 일방적인 공공기관 운영 관행을 개선한다. ‘사회공공회계(社會公共會計)’ 제도를 도입하여 공공기관 경영평가기준의 공공성을 제고하고, 공공부문의 비정규직 비율, 정규직 전환율을 공공기관 경영평가에 반영시켜 공기업의 공공성을 더욱 강화한다.

노동-복지공약2 : 차별없는 노동시장

한국 노동시장은 노동-자본간 분배불평등이 갈수록 심화되고, 장시간노동과 고용

를 감소라는 이율배반적 상황이 공존하고 있으며, 비정규직의 과도한 확산, 기업규모·고용형태·성별간 임금 및 노동조건 격차 심화, 상하위간 노동이동 단절 등 노동시장의 이중구조화가 고착화되고 있다. 또한, 기업의 상시구조조정, 정리해고 남발 등으로 고용불안이 확산되고, 사회보험의 넓은 사각지대와 낮은 보장성으로 고용의 불안정성이 상시화되고 있다. 뿐만아니라 생산가능인구(15~64세)는 2016년 3,619만명을 정점으로 2017년부터 감소하기 시작하여 2050년에는 2,242만명으로 줄어 심각한 노동력 부족 현상에 직면(25~49세 핵심 노동력은 2009년부터 감소 시작)하게 되어 노동시장의 고령화 및 노동력 부족이 차기정부 임기내 현실화될 위기에 놓여 있다.

현재 한국 노동시장의 가장 문제를 단적으로 표현하면 ‘차별, 불안정, 불공정’이라 할 수 있다.

이에 ‘차별없는 노동시장의 실현’ 하기 위해서는 첫째, 비정규직 50% 비율을 ‘17년까지 20%대로 감축하고, 동일가치노동-동일임금 등 비정규직과 정규직 차별을 금지하여야 한다. 이를 위해서는 비정규직의 정규직전환 지원금(년 15만명, 매월 30만원씩), 간접고용비정규직의 직접고용전환시 소득세 또는 법인세 공제(년 5만명, 해당인원 30만원), 기간제법 사용사유제한조항 신설 및 사용횟수 제한, 간접고용 사각지대를 줄이기 위하여 상시·지속 업무에 대한 직접고용 원칙 설정, 노동관계법상 사용자 및 근로자 정의규정 확대, 파견법 개정하여 도급 등과의 구별조항 신설, 파견기간 초과 및 불법파견 시 고용의무를 즉시 고용의제로 개정, 기간제 및 파견근로 사용휴지기 설정한다. 또한, 파견법, 기간제법의 차별시정 신청주체 및 기간, 비교대상을 확대하고, 목표제 및 할당제 등 적극적 차별시정조치를 확대 적용하며, 조달계약 시 적극적 조치계획서의 제출을 요구토록 하며, 고용평등 관련 벌칙 및 과태료를 남녀고용평등 수준으로 강화한다.

둘째, 저임금·장시간의 악순환고리를 차단해야 한다. 먼저, 장시간근로를 초래하는 법제도의 개선으로 연평균 근로시간을 2017년까지 2,000시간대로 단축해야 한다. 노동시간 적용 사각지대 해소를 위하여 5인미만 사업체 종사자 주40시간제 적용, 특례업종 대폭 축소, 근기법 제63조 적용제외 폐지한다. 휴일특근의 초과근로 포함, 대체휴일제 도입, 연차휴가의 ILO 기준(132호 협약)에 의한 최소 3주로 확대, 최소 2주의 연속휴가 보장, 포괄임금제를 금지한다.

또한, 최저임금을 ‘전체 노동자 평균임금의 50%’ 로 현실화해야 한다. 이를 위하여 경제성장률과 물가상승률의 합한 경시경제지표 변동률을 하회하여 최저임금을 정

하지 못하도록 규정하고, 최저임금위원회 결정주체와 구성 개선, 최저임금법 적용 제외 및 감액 대상 규정 폐지, 최저임금 지급 보장제 도입, 탈법적 사각지대를 해소한다.

셋째, 실업부조를 도입하고 고용보험의 사회안전망 기능을 강화해야 한다. 장기 실업자, 청년실업자, 폐업 영세자영업자에게 지급하는 실업부조제도 도입하여 최저임금의 90% 수준으로 6개월간 지급한다. 1,336만명에 이르는 고용보험의 사각지대를 향후 10년내 해소하기 위하여 중소기업노동자의 보험료 지원, 미가입 임금노동자(447만명)에 대해 사회보험료 감면/지원정책으로 가입유도, 영세자영업자의 고용보험 가입시 인센티브(일몰제 형태로 1년내 가입시 보험료의 50% 경감) 부여, 고용보험 가입을 전제로 5인미만 영세사업체에 한하여 고용보험 사용자미납분 탕감 및 정부지원, 자발적 이직자에 대한 실업급여 지급, 구직급여 피보험기간 완화(180일→120일), 소정급여일수 확대(90~240일→최장 360일), 급여일액 상한 인상(1일 4만원→5만원), OECD 국가 평균수준으로 고용보험기금으로의 일반회계전입금 확대, 적극적 노동시장정책 관련사업(취업지원사업, 취업자 고용안정·직업능력개발사업, 모성보호 및 육아지원사업)에 대해 일반회계 부담 원칙을 세운다.

넷째, 일자리 안정성을 높이고 취약계층의 고용을 활성화해야 한다. 정리해고 요건을 강화하여 일자리의 안정성 제고를 위하여 경영악화로 사업을 계속할 수 없는 긴박한 경영상 이유를 제외한 집단해고 제한하고, 해고 회피노력 의무화(긴박한 경영상의 이유라 하더라도 자산매각, 근로시간단축, 순환휴직, 전환배치, 전직 등 계속고용의 노력을 우선적으로 다하도록 사용자에게 의무부과, 합리적이고 공정한 해고의 기준 마련과 대상자 선정시 노사합의 의무화), 정리해고의 절차적 요건 신설(사용자가 상대방과 협의 내용을 합의에 도달하는 것을 목표로 협의하도록 하는 등 협의의 구체적인 내용과 협의 정도를 구체적으로 규정), 해고 회피 노력과 협의결과가 미흡할 경우 노동부장관이 해고의 효력을 2개월 범위에서 일시 정지할 수 있는 근거 신설하여 노동부장관의 승인이 있어야 해고의 효력이 발생한다는 규정을 신설하고, 피해고자에 대한 구제조치의 명문화(재고용 우선권에 관한 사용자의 통지 의무, 피해고자의 재고용 우선권 신청절차와 사용자의 재고용의무 위반에 대한 근속년수에 비례한 손해배상 의무의 신설, 정리해고 근로자에 대한 생계안정·재취업·직업훈련 등 정부의 역할을 시행령에 보완), 고용안정협약의 효력 인정(경영상 이유에 의한 해고의 구체적 요건을 단체협약으로 정할 수 있다는 규정 신설)한다.

다음으로 정년연장 의무화, 다양한 노인 일자리 창출 및 맞춤형 고용지원 서비스로 고령사회에 적극 대응한다. 이를 위하여 고령자의 일자리 유지를 위한 정년 60세 의무화, - 정년60세 의무화 이후 국민연금 수급연령에 맞추어 단계적으로 정년연장 추진 (중장기적으로 정년 폐지), 공공사회서비스 및 사회적기업 확충을 통해 일회적 공공근로 형태의 일자리가 아닌 지속가능한 일자리 마련, 은퇴한 고용전문가의 취업지원서비스 인력활용, 유아돌보미, 스쿨존 아동안전보호, 지역문화재 발굴·관리단 등 다양한 노인일자리 마련, 고령자 일자리 창출 및 세대간 고용연대를 구현하기 위해 총리실 산하의 고령자 일자리창출기획단 설치·운영,

실버 고용안정지원서비스로서 고령자 대상의 구직-창업-귀농 등에 대한 직업훈련-일자리알선-구직활동 상담 등에 대해 맞춤형 지원서비스 제공, 고령자 전직지원을 활성화한다.

또한, 여성 고용율을 유럽 선진국 수준인 65%까지 확대하고 공기업 여성임원 비율을 2017년까지 민간기업의 여성임원 수준(7~8%)으로 확대한다. 이를 위한 공약으로서 적극적 고용개선조치 실효성 제고 및 확대강화, 공공기관(공기업) 여성임원 목표제 도입, 경력단절 예방 정책 개발 및 확대 강화, ILO '가사노동자' 협약 국내 비준 및 가사노동자 노동권 보장한다.

아울러, 공공고용서비스와 직업능력개발 지원 등 적극적 노동시장정책을 강화한다. 이를 위한 정책 및 제도개선 공약은 적극적 노동시장 정책 관련 정부예산 지원 확대, 고용서비스 인력 확대 등 공공고용서비스 확대강화, 고용보험기금 직업능력개발사업의 재원을 활용한 중소기업인력투자 의무비율제도 도입, 연간 10일 유급학습휴가 보장, 고용공시제도를 도입하고, 공공조달정책에 고용기준을 강화한다.

다섯째, 민주통합당 집권 지방자치단체부터 고용친화적 공공부문 개혁 모범창출하여 차기 정부 집권시 고용친화적 공공부문 개혁을 전면화한다. 우선적으로 현 MB정부의 공공부문 선진화 정책 폐지, 공공부문 청년인턴제 폐지, 청년 정규일자리로 확충, 공공기관 채용시 지역출신 할당제 도입, 고용영향평가 의무화, 공공부문의 비정규직 정규직 전환 목표 및 계획 마련, 공공부문 아웃소싱 축소 및 전면 금지 (~2015년내), 지자체 차원의 비정규직 정규직화 및 지원 조례제정, 지자체 출연기관 및 예산지원 단체에 비정규직 감축 권고, 비정규직 비중에 따른 조달사업 참여제한(공공부문 고용공시제도와 연동)한다.

노동-복지공약3 : 보편복지와 공공성 강화

복지의 탈시장화, 복지전달체계의 공공성 강화, 생애서비스 중심의 사회보장을 위해서는 보편복지가 작동되어야 하고, 공공성이 더욱 강화되어야 한다.

보편복지와 공공성 강화를 위하여 첫째, 최저생활을 보장해야 한다. 이를 위한 공약으로서는 국민기초생활보장 수급자격 다양화 및 부양의무자 기준 폐지, 상대빈곤선 도입을 통한 최저생계비 상향 조정해야 한다. 또한, 노후소득보장을 위하여 기초노령연금 수급액을 현재보다 2배이상 높여 20만원을 지급토록 한다.

둘째, 건강 보장성 강화 및 인프라의 공공화를 추진해야 한다. 이를 위하여 국민 부담 의료비 상한 100만원 및 보장성 90% 확보, 간병서비스의 건강보험화와 간호인력의 확충, 상병수당 도입, 지역별 공공거점병원과 보건소 기능 강화를 위하여 공공병상 비율을 30% 수준까지 확대한다. 또한, 노동자 건강권 확대를 위한 산업안전재해보상법 개정하여 산업재해 입증책임 개선, 산업안전보건법 적용업종을 확대한다.

셋째, 보육,교육의 공공성 확보를 위하여 국공립어린이집 동네마다 2개, 전체 1만개 확충, 방과후교실의 공교육체계로의 제도화 및 확대, 중·고등학교 교육비 ‘0원시대’ 를 실현한다.

넷째, 돌봄노동자의 직접 고용 및 관리체계 일원화하고, 생애주기별로 요구되는 서비스 표준화와 운영, 평가, 재개발시스템 구축한다.

한편, 복지국가 실현을 위한 20년의 장기 플랜과 목표를 정하고, 3~5년 주기로 철저한 평가를 근거로 마스터플랜을 수정하거나 지속적으로 추진한다. 이를 위하여 소득세와 법인세의 최고세율 구간 신설, 조세감면 축소, 부동산보유세 강화, 파생금융상품 거래세 도입, 금융소득 과세 및 주식양도과세 강화, 상속세 강화 등 다양한 재정조달 및 확충 방안을 마련하여 매 시기 적절한 노동-복지정책이 추진한다.

노동-복지 정책공약의 실현을 위한 전략

한국노총의 정책 실현 전략은 총선 준비과정부터 대선까지로 즉, 총선전략, 원내전략, 대선전략으로 3단계로 분류한다.

먼저, ‘총선전략’ 은 2011년 12월 8일 임시대의원대회부터 총선이 치루어지는 2012

년 4월 11일이며, 이시기 동안 정책요구와 노동정책공약을 수립하고, 노동인사의 원내 진출을 위하여 집중하는 것이다. 한국노총은 12.8임시대의원대회에서 민주통합당 참여 결의이후 노동개혁과제의 제도화를 위하여 먼저, 2012년 1월 15일 치러진 민주통합당 지도부 선출을 위한 전당대회 과정에서 최고위원 출마 후보자들에게 ‘한국노총 7대 노동정책 요구안’ 을 제안하였고, 그 결과 9명 모두 한국노총과의 노동연대를 재확인하였다. 또한, 19대 총선, 18대 대선의 노동-복지 공약 수립을 위한 정책자문단을 관련분야 최고 외부전문가로 구성하여 2월 14일까지 총선 공약을 마련하고, 민주통합당과 조율을 거쳐 2월 27일 총선 노동공약을 발표하였다. 이렇게 마련된 노동 정책공약의 실현을 위하여 한국노총은 노동의 가치를 존중하는 민주통합당의 노동계 및 친노동자 후보의 국회 입성을 위해 조직적, 정책적 역량을 집중한다.

둘째, ‘원내전략’ 은 총선직후부터 19대 국회가 개원되는 6월임시국회, 8월 임시국회이다. 4.11총선직후부터 19대 국회 개원 전 사이 새로운 의회(민주진보정당)의 정치권력과 총노동(양대노총)간 정책협약을 추진하고, 19대 국회가 개원하는 6월 국회에서 우선적으로 비정규직관련법, 노동시간단축관련법, 노조법 전면 개정을 위한 입법절차에 착수, 8월임시국회 본회의에서 이를 달성한다. 입법추진활동과 동시에 총선과 임단투 시기의 결합과 집중, 메이데이 노동자대회 배치, 사회개혁과제와 노동-복지과제의 결합 등 대중투쟁을 활발히 전개하여 유리한 사회여론을 조성한다.

셋째, ‘대선전략’ 은 8월말부터 12월19일 대선까지로 대선의 정책공약을 개발하고, 이를 대선후보 결정과 연계하여 민주진보정치진영의 공동으로 반영하며, 하반기 전국노동자대회를 배치하여 조직노동의 힘을 결집시켜 나가 대선승리, 정권교체를 달성한다.

지금까지 한국노총의 19대 총선정책공약과 이를 실현하기 위한 전략에 대해서 살펴본다. 2012년, 한국노총은 정치적으로 노동에 우호적이고 민주진보적 가치를 지향하는 정치세력의 집권을 달성하고, 경제사회개혁과제와 노동개혁과제의 제도화를 이루어 ‘노동이 존중되는 평등복지국가’ 의 초석을 마련해야 한다. 이를 위해서는 정책적, 조직적 역량을 총집중시키고, 현장과 함께 국민과 함께 불멸의 투쟁의 역사를 새롭게 창출해 나가야 한다.

노동조합의 정치세력화: 영국 노동당과 노동조합 사례를 중심으로¹⁾

채 준 호 (전북대학교 경영학부 교수)

1. 들어가며

2012년 총선과 대선의 해, 한국노총의 야권연대 참여가 세간의 많은 관심을 받고 있다. 요즘 언론들은 코앞으로 다가온 총선과 그 결과에 따라 큰 영향을 받을 수밖에 없는 대선과 관련된 수많은 기사들을 경쟁적으로 다루고 있고, 우리 주변에서도 요동치는 정치권의 움직임에 국민들은 심히 혼란스러워 하고 있다. 야권통합을 두고 대통합이니 소통합이니 의견이 분분하며, 보수, 진보할 것 없이 혁신과 자기반성을 추구하는 가운데, 안철수 효과까지 가세하는 형국이어서 참으로 많은 정보와 주장들이 넘쳐나고 있다.

한국노총은 지난 2011년 11월 야권 통합정당 건설 논의에 참여하기로 공식적으로 결정했다. 이러한 한국노총의 결정은 현 정부 내에서의 노동조합이 직면한 위기의식, 정권교체에 대한 조합원의 기대 등에 기인해 야권연대 과정을 정치세력화의 기회로 판단했기 때문일 것이다. 결과적으로 한국노총은 지난 1월 민주통합당 지도부 선출과정에서 상당한 영향력을 행사했으며, 위원장은 제1야당의 최고위원직을 겸직하게 되었다. 또한 한국노총과 민주통합당 간 정책연대를 통해 노동·복지관련 공약안 마련을 위한 심도 있는 논의가 진행되고 있다. 한편 고용노동부 장관이 최근 한국노총의 정치세력화에 대해 ‘과도한 정치활동’ 이라 비판하면서 이를 둘러싼 논쟁은 더욱 심화되는 형국이다. 과연 한국노총의 이러한 정치세력화 움직임을 어떻게 바라봐야 할까? 그러한 한국노총의 참여에 거는 국민의 기대나 우려는 어떤

1) 본고는 최근 한국노총 기관지 『한국노총』에 게재한 원고와 채준호(2008), 『영국의 노동당과 노동조합』, 한국노총 중앙연구원 자료를 주로 참고하였음을 밝혀둔다.

것일까? 이에 대한 답을 찾기 위해서는 100년 이상의 노동조합과 노동당과의 연대를 여전히 실천하고 있는 영국의 경험에서 시사점을 찾을 수 있을 것이다. 본고에서는 노동당과 노동조합의 관계, 노동당 내 노동조합의 영향력, 정책입안 과정에서의 노동조합의 역할, 선거에서의 노동당과 노동조합의 공조 등을 중심으로 살펴보고자 한다.

2. 영국 노동당과 노동조합의 관계

영국의 노동조합운동은 좌파정당이 출현하기 전부터 자생적으로 발전하였는데 이는 대륙 대부분의 국가에서 좌파정당의 견인으로 노동운동이 발전한 것과는 차이가 있다. 영국은 프랑스, 독일, 스웨덴 등 대륙 국가들과 더불어 비교적 빨리 노동자계급이 정치세력화에 성공한 나라 중 하나이다. 18세기 후반부터 사용자를 상대로 노동조합을 결성한 노동자들은 단합된 전국조직이 필요했고, 1868년에 세계 최초로 전국단위 노동조합총연맹체인 영국노총(Trades Union Congress, TUC)이 출범하게 된다. 이후 노동조합들은 기존 자유당과의 연대를 통한 정치적 목적을 달성함에 있어 한계가 있음을 깨닫고, 노동자계급만의 이해를 대변해 줄 독자 정치정당 건설을 도모했다. 그 결과 1900년 ‘노동자대표위원회’가 출범하였고 1906년 노동당으로 개명하게 되었다. 이후 노동당은 노동자계급의 지지를 기반으로 중산층까지의 이해를 대변하는 정당으로 변모해 왔으며, 이러한 변화과정에서 노동당과 노동조합은 연대와 갈등을 반복하기는 했으나 일반적으로 우호적인 관계를 유지해 왔다. 지난 100년간 노동당은 노동조합의 이익을 보호하고 노동조합의 정책을 옹호해 온 유일한 대중 정치정당이었음을 부정할 수 없다. 노동조합은 노동당의 탄생을 가능하게 한 주역이며 당의 조직 깊숙이 그 뿌리를 두고 있다. 노동당 역시 노동조합의 재정적·선거 전략적 가치를 너무나 잘 알고 있다.

우선 노동당이 노동조합과 연대하는 가장 큰 이유는 ① 노동조합의 정치자금을 통한 재정적 지원, ② 노동당의 정책을 결정하는 정당대회에서의 노동조합의 의사결정권(50%), ③ 노동조합을 통한 노동자들과의 소통, ④ 일반서민을 위한 정당임을 보여줌으로써 노동자계급의 지지를 견인할 수 있다는 믿음 때문이다. 반면, 노동조합이 노동당과 연대하는 이유는 ① 노동당의 출범을 주도한 세력으로서 전체 영국

의 노동운동을 노동당과 함께 끌어가야한다는 일종의 책임의식, ② 오랜 기간 형성된 연대감과 단일의식 및 정치적 어려움 속에 노동당이 노동조합의 유지·발전에 도움이 될 것이라는 기대감, ③ 노동조합의 정치적 채널, 즉 정부정책의 로비창구로서 노동당의 역할, ④ 사회제도나 노동관련 정책의 입법을 함께 추진해 왔고 이러한 제도가 노동조합에 주는 혜택 등이 그 이유이다.

노동당과 노동조합의 연대는 단위 노동조합들의 노동당 가입(affiliation)으로부터 시작한다. 현재 노동당에 가입되어 있는 영국 내 노동조합은 15개, 조합원 규모는 약 3백만 명에 이른다. 대부분의 대규모 노동조합들은 노동당에 가입해 있다. 노동당에 가입되어 있는 모든 노동조합들은 조합의 자체적인 정치자금(political fund)을 가지고 있어야 하며 이 정치자금을 통해 노동당 가입비를 지급한다. 하지만 정치자금이 정당의 지원을 위한 것만은 아니며, 정당에 가입하지 않고도 정치자금을 통해 정치적 이슈에 대한 캠페인을 벌이거나 자신들에게 유리한 법안 통과를 위한 로비 자금 등 다양한 용도로 사용할 수 있다. 현재 정치자금을 가지고 있는 노동조합은 19개로 이 중 15개의 노동조합이 노동당에 가입되어 있다.

노동당에 소속된 노동조합들은 다양한 선거에 참여할 수 있는 권한을 가지는데, 우선 가입 노동조합과 노동조합의 지부는 노동당 대표, 부대표, 그리고 스코틀랜드와 웨일즈 노동당 대표를 공천하고 선출할 수 있는 권한이 주어진다. 현재 노동당 대표와 부대표 선출에 있어 지구당, 원내 노동당, 노동조합은 각각 3분의 1씩의 투표권을 가지고 있다. 이때 노동조합의 조합원들은 우편투표를 통해 선거에 참여한다. 이외에도 당의 사무총장(General Secretary), 재정위원장, 중앙집행위원회(National Executive Committee, NEC) 노동조합 대표, 감사(Auditors), ‘정당대회준비위원회(Conference Arrangement Committee)’ 위원, ‘당헌위원회(National Constitutional Committee)’ 위원 등 당의 주요 당직을 선출할 수 있다. 이와 함께 지구당에 가입되어 있는 가입노동조합의 지역조직(지부, 지역본부 등)은 하원 의원, 지방의회 의원, 유럽의회 의원, 스코틀랜드·웨일즈 의회 의원, 런던의회 의원, 런던시장 후보 등에 대한 추천권(nominating right)을 가지며 공천과정에서 의결권을 행사할 수 있다.

노동당의 지역조직인 지구당(Constituency Labour Party, CLP)에서의 노동조합의 영향력도 무시할 수 없다. 노동당 지구당(CLP)에는 일반적으로 노동당의 개인당원과 노동당 소속의 노동조합 지부가 가입되어 있으며, 노조 지부는 지구당의 중앙위원회(General Committee), 집행위원회(Executive Committee)에 대의원을 파견하고 있다.

각 지구당은 지역구 내에서 노동당과 노동조합의 연결역할을 할 노동조합 연락책임자(Trade Union Liaison Officer)를 선출하며, 선출된 책임자는 중앙위원회와 집행위원회에 참여할 수 있다. 이 책임자는 주로 노동당에 가입되어 있지 않은 노동조합 지부들이 CLP에 가입하도록 독려하고, 지역 내 노동조합과 노동당의 연결고리 역할을 수행한다.

3. 노동당 정책결정 과정에서의 노동조합의 역할

영국 노동당 내에서의 노동조합의 영향력은 과거에 비해 다소 약화되기는 했으나 여전히 막강하다. 노동조합이 노동당 재정에 미치는 영향력, 당내 의사결정과정에서의 영향력, 선거에서의 결정적인 지원은 노동당 내에서 노동조합이 여전히 견재하게 하는 주요 요인들이다. 우선, ‘노동운동의 의회(Parliament of the Labour Movement)’²⁾로도 일컬어지는 노동당의 최고의결기구인 정당대회(Conference)에서 노동조합은 50%의 의결권을 가지고 있다. 노동당 규약에 의하면 정당대회는 노동당의 모든 활동을 관리 감독하며, 특정 법안, 재정, 조직구조 개편 등에 대한 의결을 진행한다. 하지만 실질적으로는 이러한 정당대회의 결정은 대부분 ‘중앙집행위원회(National Executive Committee, NEC)’에서 합의된 내용을 확인하는 수준에서 회의가 진행되며, 당의 주요 정책들 또한 중앙집행위원회와 내각(정권을 잡지 못할 시는 예비내각(Shadow Cabinet))에 의해 결정되는 것이 일반적이다.

실질적인 노동당의 주요 정책들을 결정하는 중앙집행위원회(NEC)에서의 노동조합의 영향력은 여전히 매우 크다. 2011년 9월 현재, NEC의 구성원은 노동당 대표, 부대표, 재정위원장(Treasurer), 유럽의회 노동당 대표, 예비내각 각료 3명, 노동조합 대표 11명 (이 중 6명 이상은 반드시 여성), 지구당 대표 6명, 원내노동당/유럽의회 노동당 의원대표 3명, 청년위원 1명, 사회주의 단체 대표 2명, 지방의회 의원 대표 2명 등으로 구성되어 있다.³⁾ 33명의 NEC 위원 중 노동조합 대표 위원이 11명으로 전체 위원 중 33%를 차지하고 있다. 노동조합의 NEC 대표위원들은 노동당 정당대

2) Fielding, S. (2003), *The Labour Party: Continuity and Change in the Making of 'New' Labour* (Basingstoke: Palgrave)

3) The Labour Party(2012), "Labour's National Executive Committee", http://www.labour.org.uk/national_executive_committee

회에서 노동조합 대의원들에 의해 선출된다. 단, 노동당 규약에 의해 영국노동총(Trades Union Congress, TUC)의 중앙위원회(General Council)의 위원은 노동당 NEC 대표로 선출될 수 없다. 이 때문에 일반적으로 NEC의 노동조합 대표위원들은 대형 노동조합의 부위원장이나 지역조직의 대표들이 선출되어 왔다. 노동당의 재정위원장 역시 전통적으로 노동조합 출신들이 선출되어왔다. 한편, 노동당의 NEC 구성원 비율은 노동당과 노동조합 간의 관계변화에 따라 변화해 오고 있다. 노동당이 노동조합의 영향력을 견제하기 위해서는 NEC에서의 노동조합 대표의 비율을 줄이고, 노동조합의 영향력이 강화되었을 때는 NEC 노조 대표의 수가 증가하는 경향이 있다. 현재의 구성원 비율은 1995년 당시 Tony Blair 당대표에 의해 노동조합 대표의 수가 줄어든 결과이다.

〈표 1〉 전국정책포럼(NPF) 구성

NPF 대표	인원 (명)
지구당	55
지역당	22
노동조합	30
하원의원(MPs)	9
유럽의회 의원(MEPs)	6
정부(Government)	8
사회주의 단체(Socialist Society)	3
Co-operative Party ⁴⁾	2
상원의원(Peers)	2
흑인사회주의 단체(Black Socialist Society)	4
노동당 학생회(Labour Students)	1
지방정부(Local Government)	9
중앙집행위원회(NEC)	32

NEC를 통한 최종단계의 정책입안과정 뿐 아니라 정책입안의 입구(入口)단계에서부터 노동조합은 영향력을 행사하고 있다. 현재 시행 중인 노동당의 정책입안 시스템인 ‘권력파트너십(Partnership in Power)’ 프로그램은 노동당의 정책입안과정에서

4) 노동당의 정치적 협력 정당이며, 각종 선거에서 노동당과 단일후보자(Labour and Co-operative Party candidates)를 선출한다. 당선 후에는 노동당원으로 활동한다.

모든 노동당원과 가입 조합원들의 참여와 토론을 통해 노동당의 정책을 입안하려는 노력을 반영하고 있다. 지구당(CLP)의 노동당원들은 노동당의 정책안에 대해 ‘지역정책포럼(Local Policy Forum)’에서 논의할 수 있는데, 이곳에서 도출된 제안이나 수정의 내용은 중앙당 내 8개 정책위원회(Policy Commission) 중 해당 위원회에 상정된다. 노동당에 가입된 조합원들은 지역정책포럼에 참여할 수 있고 노동조합이 직접 포럼을 조직할 수 있으며, 그 결과를 정책위원회에 통보할 수 있다. 뿐만 아니라 노동당 가입 노동조합의 본조는 ‘전국정책포럼(National Policy Forum, NPF)’에 의견을 제시할 수 있고, 노동당 정당대회에서 이들 정책의 도입 여부에 직접적인 영향력을 행사할 수 있다. 노동당 ‘전국정책포럼(NPF)’은 최대 183명의 위원으로 구성되는데, 2003년 현재 노동조합 대표는 30명이다.⁵⁾

노동당 내에는 복지, 건강, 교육, 범죄 등 분야별로 8개의 정책위원회(Policy Commission)가 존재하며 이 위원회의 구성은 최소 3명의 정부대표, 3명의 NEC 대표, 4명의 NPF 위원과 최소 1명 이상의 노동조합 대표가 참여해야 한다. 정책위원회는 각 현안에 대한 지구당, 노동조합, 전문가들로부터의 의견을 수렴하며, NPF에서 논의될 정책보고서를 작성한다. 정책안이 전국정책포럼에서 가결되면, 이 안은 최종단계 심사를 진행하는 기관인 ‘합동정책위원회(Joint Policy Committee, JPC)’로 넘겨지는데, 의장은 노동당 대표가 맡으며, 정부, NEC, NPF 대표, TLLC 대표들로 구성된다. JPC에서 합의된 정책안은 노동당의 정당대회에 상정된다.⁶⁾

4. ‘노동조합·노동당 연락조직(TULO)’의 역할과 선거연대

‘노동조합·노동당 연락위원회(Trade Union and Labour Party Liaison Committee, TLLC)’는 1994년 노동당의 정당대회에서의 결의안을 이행하기 위해 설립되었으며, 선거에서 노동당의 승리를 위해 조직된 주요조직 중 하나이다. TLLC는 모든 가입 노동조합의 위원장, 노동당 대표·부대표·사무총장, 노동당 NEC 의장과 NEC 산하 위원회의 위원장, 노동당의 재정위원장 등으로 구성된다. TLLC는 선거에서 노동당

5) TUCC(2003), *Guide to Trade Union and Labour Party Link* (London: Trade Union Co-ordinating Committee)

6) TUCC(2003), *Guide to Trade Union and Labour Party Link*

후보 지원을 총괄하는 역할을 하며, 동시에 노동당과 노동조합을 연결하는 조직으로 활동한다. TLLC는 노동당사에 사무실을 두고 있는 사무조직인 ‘노동조합·노동당 연락조직(Trade Union and Labour Party Liaison Organisation, TULO)’에 의해 운영된다. TULO는 TLLC의 활동을 지원하고 모든 노동당 지구당에 설립되어 있는 지역 TLLC 조직(Regional Liaison Committees) 간의 상호 유기적인 협력을 관할·지원한다. 특히 TULO는 선거의 노동당 전략지역에서의 활동에 집중하고 있다.

선거 전략적 차원에서의 노동당과 노동조합의 관계는 보다 직접적이다. 우선, 선거에서의 노동조합의 재정적 지원은 노동당에게는 절대적으로 필요한 것이다. 예를 들어 2001년 총선에서 노동조합은 노동당의 총 선거비용의 55%에 해당하는 금액을 후원했다. 1997년에서 2003년 까지 노동조합들은 2.4백만 조합원으로부터 연평균 16백만 파운드의 정치자금을 노동당에 지원했다.⁷⁾ 2006년 한해에만 노동당은 11.8백만 파운드의 후원금을 받았는데 이 중 73%에 달하는 8.6백만 파운드가 노동조합으로부터의 후원금이였다. 2001년부터 2006년 까지 노동당이 노동조합으로부터 받은 재정적 지원은 총 55.5백만 파운드에 달했으며 이는 노동당 전체 수입의 65%에 달하는 규모이다.⁸⁾

〈표 2〉 노동당 후원금(2001-2006)

년도	전체 후원금 (백만 파운드)	노동조합 후원금 (백만 파운드)	전체 후원금 대비 노동조합 후원금 규모(%)
2001	12.0	9.7	81
2002	11.0	6.7	61
2003	14.7	8.0	54
2004	15.1	10.7	71
2005	20.6	11.8	57
2006	11.8	8.6	73
총	85.2	55.5	65.1

자료: Djanogly and Duncan (2007).

이와 같이 노동조합이 노동당 재정에서 차지하는 규모가 큰 것은 결국 노동조합

7) Leopold, J. W. (2006), 'Trade Union and the Third Round of Political Fund Review Balloting', *Industrial Relations Journal*, 37:3, p.191
 8) Djanogly, J. and Duncan, A. (2007), *Labour and the Trade Unions: An Analysis of a Symbiotic Relationship* (London: Centre for Policy Studies)

이외의 개인당원이나 후원기업인의 재정 지원 규모가 상대적으로 작기 때문일 것이다. 노동당의 개인당원은 1997년 선거 당시 400,000명에 달했으나 이후 지속적으로 감소해 2002년에는 280,000명, 2004년에는 200,800명으로 감소했다. 2007년에는 180,000명으로 감소해 1920년대의 개인당원 수준으로 감소했다.⁹⁾ 결국 노동당의 노동조합에 대한 재정 의존도는 더욱 높아졌다고 할 수 있다.

선거에서 노동조합은 재정뿐 아니라 직접적인 선거운동(campaigning)을 지원하기도 하는데 1997년 총선에서 노동당소속 노동조합들은 총 93개의 전략지역(key seat)에서 노동당 후보의 당선을 직접 도왔다. 재정지원과 더불어 93개의 전략 지역에 노조에 고용된 인력을 지원한 것이다. 93개 전략 지역 중 92곳에서 노동당은 승리했으며, 결과적으로 18년 만의 노동당의 재집권에 지대한 공헌을 했다. 특히 노동당 후보지원을 독려하는 편지를 각 조합원에게 보내는 캠페인을 벌였는데, 노동당 소속의 8개 대형 노동조합들은 무려 전체 유권자의 약 10%인 450만 명에게 편지를 보내 노동당 지지를 독려했다. 이러한 노동조합의 선거운동의 직접적 지원은 실질적인 조합원들의 노동당 지지를 이끌었다고 평가되고 있다.

5. 나가며

지난 100년 이상 노동당과 노동조합은 연대의식을 바탕으로 양대 정당체제를 유지해 왔으며 노동조합 역시 그 수혜를 받아왔다. 물론 영국의 사례를 우리의 현실과 단순 비교하는 것은 무리가 있다. 영국의 노동조합은 노동당의 출범을 견인했으며, 노동당 내 노동조합들의 위상 또한 우리의 그 것과는 차이가 있음은 분명하다. 그럼에도 불구하고 우리가 기억해야 할 것은 친 노동자적 복지국가 모델을 중심으로 사민주의 정책들이 영국에서 자리를 잡을 수 있었던 것은 이러한 노동자들의 정치세력화의 성공이 있었기에 가능했다는 점이다. 현재도 전 국민에게 무상으로 의료서비스를 제공하는 ‘국가의료서비스(National Health Service, NHS)’ 역시 1948년 노동당 정부에서 보건부장관을 맡았던 광산노조 출신 베번(Bevan)의 역할이 매우 중요했다. 노동자 정치세력화의 성공이 일반국민들의 복지수준 향상에 어떠한 영향

9) Beech, M. and Lee, S. (eds.) (2008), *Ten Years of New Labour* (Basingstoke: Palgrave)

을 줄 수 있는지 선언적으로 보여주는 사례라 할 것이다.

이런 의미에서 야권연대의 외연확장에 도움이 되는 한국노총의 민주통합당 참여는 의미 있는 결단임은 분명하다. 하지만 한국노총은 4년 전 한나라당과의 정책연대라는 뼈아픈 과거를 가지고 있는 것도 사실이다. 한국노총의 민주통합당 참여가 그 진정성을 의심받는 이유도 여기에 있다. 그렇기 때문에 한국노총의 정치세력화의 진정성을 보여주기 위한 각고의 노력이 더욱 절실히 요청된다 할 것이다. 한국노총은 진보·민주세력과 노동세력의 대승적 차원의 융합을 통해 노동조합이 정치권에서 당당한 주주로서 자리매김하는데 중추적인 역할을 해주어야 할 것이다. 반면에 민주통합당에 참여한 각 진영에서 자신들의 주장만을 너무 강하게 요구하게 된다면 이 모든 노력들이 몇몇 개인의 영달을 위한 지분 챙기기 식 자리다툼으로 비취질 수 있음을 경계해야 할 것이다. 또한, 한국노총의 정치세력화는 한국노총 조합원들만을 위한 것이어서는 명분도 없을 뿐만 아니라 그 의미가 퇴색될 수밖에 없다. 한국노총 조직만이 아닌 정치현실에서 외면 받아온 비정규직 노동자, 청년실업자, 여성노동자 등 다수의 노동자들의 아픔을 치유하겠다는 비장한 다짐으로 2012년 선거정국에 임해야 할 것이며, 2013년 체제를 준비해야 할 것이다. 해결해야 할 과제 중 하나는 노동계와 진보정당의 또 다른 한축인 민주노총과 통합진보당과의 어떠한 방식으로 상호 협력할 것인지, 노동문제에 있어 어떻게 진보개혁 정당들이 한목소리로 노동자들의 이해를 반영하는 정책을 입안하도록 압력을 행사할 것인지에 답을 찾아야 한다. 중요한 것은 영국의 사례에서도 볼 수 있듯이, 정당 내 정책결정과정에서 노동조합의 의견이 충분히 반영될 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다는 것이다. 이러한 제도적 장치는 최종 정책결정 과정에서 뿐 아니라 정책을 구상하는 입구(入口) 단계부터 노동조합의 적극적인 참여를 보장할 수 있어야 할 것이다. 영국 노동당의 정책입안 시스템인 ‘권력파트너십(Partnership in Power)’ 프로그램은 이러한 대안 모색에 있어 중요한 참고 사례가 될 수 있을 것이다.

2012년이 주는 기회와 대응방안

노진귀 (한국노총 중앙연구원 자문위원)

필자는 ‘노동저널’ 전호(2011년 12월호)에서 2012년도에는 총선과 대선의 공간을 지렛대로 하여 국정방향 재조정의 정치지형을 만들어갈 수 있을 것으로 전망하면서 이 기회를 충분히 활용하기 위해 진보진영이 연대할 필요가 있다는 것을 제안한 바 있다.

1980년대부터 지구촌을 초토화해 온 신자유주의 세계화는 연이은 경제공황의 늪에 빠져 정당성을 잃어가고 있으며 극단적인 분배의 양극화로 사회적 갈등을 심화시키고 있다. 신자유주의적 세계질서의 지속가능성이 대중적으로 의문시되어 가고 있는 것이다. 규제완화와 함께 발전하고 있는 개별적인 미시적 합리성은 시장실패에 의해 거시적 합리성으로 이어지지 못하고 있다.

1997년의 IMF 경제위기를 기화로 하여 본격화되고 MB 정부에 이르러 극에 이르고 있는 한국에서의 신자유주의 제도화도 그 누적적 결과로서 극심한 양극화를 노정하고 있다. 성장을 위한 공적 지원에도 불구하고 기업들은 일자리 창출로 답하지 않고 있다. 그들은 오히려 해외생산의 비율을 늘려왔다. 근래 들어 고용률이 저하 경향을 보여주고 있다. 그리고 기업들의 천민자본적 비정규직 확대로 일자리의 질은 밑바닥에서 벗어나지 못한지 오래다. 청년들에게 과대한 교육투자가 이루어지고 있음에도 양질의 일자리 결여로 일자리 매치가 이루어지지 못해 청년들의 절망감이 커지고 있으며 거대한 자원낭비가 초래되고 있다. 70여%의 은퇴자들은 절벽으로부터 밀어내지듯 노후대책 없이 일자리로부터 강제퇴출당하고 있다.

이러한 사회적 결과들은 누적되어 기존정당에 대한 불신으로 표출되어 왔다. 특히 골수 보수주의자임을 자임해온 비즈니스 프렌들리 정권은 연이은 보선에서 패

배로 보답받았다. 2012년도 총선은 그 결정판을 보여줄 것으로 전망되고 있다. 위기에 처한 보수여당은 변화의 제스처를 급조해가고 있다. 어쨌든 중도야당의 약진전망과 보수여당의 정책변화 추구는 분명히 노동진영에게는 기회적 요소이다.

위기에 밀린 보수여당과 정부는 2011년 하반기부터 일자리의 양과 질에 관련된 몇가지 정책변화를 추구하고 있다. 먼저 고용노동부는 한나라당의 추동 하에서 ▲사회안전망 및 복지확충, ▲차별시정 강화, ▲근로조건 보호, ▲정규직 이행기회 확대, ▲사내 하도급근로자 보호, ▲공공부문 비정규직 대책, ▲상생협력의 노사문화 확산 등 7대 정책을 새로 쏘원도우에 진열하였고, 공공부문 비정규직 대책으로 상시.지속적 업무 종사자를 무기계약직으로 전환.채용하며 1년 이상 근무의 비정규직에게도 복지포인트와 상여금을 지급하겠다는 안을 내놓았다. 여전히 미흡하지만 그럼에도 실용적인 안들이다.

또한 새누리당은 금년 들어 ▲경영성과에 따른 인센티브성 경영성과급의 비정규직 확대적용, ▲공공부문 비정규직 2015년까지 폐지(비정규직을 무기계약직으로 전환하고 이어 정규직으로 전환하며 신규채용은 정규직만 채용), ▲대기업 상시.지속적 업무 종사 기간제.단시간 근로자 무기계약직 전환 유도, ▲사내하도급 근로자 보호법 제정을 통한 차별시정 등의 대책을 제시하고 경영성과급의 비정규직 확대 적용에 대해서는 김성태의원이 대표발의한 바 있다.

이들 정부 여당 안은 근본적이거나 완전한 비정규직 대책이 아닌 것은 분명하다. 비정규직을 사유규제를 통해 입구로부터 규제하려는 어떤 시도도 없다. 공공부문의 경우는 직접고용의 기간제만을 무기계약직으로 전환하겠다는 방안으로, 광범히 존재하고 있는 간접고용에 대해서는 어떤 접근도 없다. 이러한 정책은 오히려 외주위탁이나 간접고용의 비율을 더욱 증대시킬 가능성도 안고 있다.

그럼에도 비정규직 문제를 해결하지 않으면 안된다는 정치적 제스처가 보수정치권으로부터도 나오고 있는 것은 긍정적인 신호이다. 이러한 움직임들은 앞으로 비정규직 문제를 해결하는데 중요한 단서가 될 수 있을 것이다.

일자리 양과 관련해서도 의미있는 정책의지들이 나왔다. 고용노동부는 자동차 제조업체의 전근대적 장시간 노동체제인 주야 2교대제의 변경을 요구하고 나섰으며 이어 휴일근로를 연장근로에 포함하고 근로시간 적용특례를 축소시키겠다는 방침을 공표하였다. 노동계도 교대제 변경이나 휴일근로의 연장근로 산업 방침에 대해서는 환영하는 입장을 보여주고 있다. 기아자동차의 경우는 주간 2교대제 시범사업

에 들어갈 것으로 알려지고 있다. 휴일근로의 초과근로 산업 문제는 앞으로 법개정 등의 과정이 있고 법이 개정되더라도 실질적으로 근로감독이 이루어지느냐의 문제가 있기 때문에 정부의 의지가 어느 정도인지는 그때 가서야 분명해질 것이다. 또한 정부의 생각대로 제도화가 된다 하더라도 효과 자체는 그렇게 크지 않을 수도 있다. 52시간 이상 초과근로자 75만명 중 휴일근로를 하는 사람은 그렇게 많지 않을 것이기 때문이다. 그럼에도 불구하고 고용부가 일자리 창출이라는 측면에서 실근로시간 단축을 보다 본격적으로 제기하고 있다는 점에서 이전과는 다른 의미가 있다고 할 수 있다. 근로시간 단축의 문제는 주40시간제 입법화 이후 일자리 나누기 차원으로 전환된 측면이 있기는 하나 노사정 어느 누구에 의해서도 적극적으로 제기되지 않았던 이슈이다. 고용부의 이번 이니셔티브는 일자리 나누기 차원의 노동시간 단축 아젠다 확산에 기여할 것으로 기대된다. 고용없는 성장의 현 상황을 고려할 때 민간부문 성장지원을 통한 일자리 창출은 기대하기 어렵게 되어 있다. 이 경우 취할 수 있는 가장 유력한 민간부문 대안은 노동시간 단축에 의한 일자리 나누기이다. 물론 현실적 채택과정은 용이하지 않을 것이다. 노사 모두에게 기득권이 걸린 문제이기 때문이다.

어떻든 정부여당의 정책변화는 제도개선의 중요한 단초가 될 것으로 보인다. 또한 단체교섭의 약화로 입법화나 정부정책의 비중이 매우 커져 있기 때문에 그 의미는 더욱 크다고 할 수 있다.

한편 민주통합당의 정책 또한 주목할 가치가 있다. 내부분열이나 부동층의 진보 견제심리 발동 등 변수가 있기는 하지만 금년도 총선에서 민주통합당의 의석분포가 커질 것으로 전망되고 있고 또 차기 대선에서 집권여당이 될 가능성도 배제할 수 없기 때문이다.

민주통합당은 한국노총의 요구를 수용하여 노동부문 3대 총선공약을 발표한 바 있다. 비정규직에 대한 사유 및 사용횟수 규제와 정규직 전환지원금제도 등을 통해 2017년까지 비정규직을 50%에서 20%로 대폭 감축시키고, 최저임금을 노동자 임금 평균 대비 50%로 조정하며, 실노동시간을 2017년까지 2,000시간 이내로 단축한다는 정책 등이 제시되었다.

공약이 무엇이든 민주통합당은 현재 인적구성이 보다 진보화되고 있고 한국노총이 주요 구성요소이기 때문에 상당 정도 진향적인 정책을 가져갈 것으로 전망된다. 민주통합당으로서는 그렇게 하는 것이 책임지는 일이기도 하다. 정부의 비정규직

화 정책이 본격적으로 추구된 지난 14년 중 10년을 집권한 당이기 때문이다. 정락이 아닌 진정성을 가지고 공약을 제시하고 실현해나가는 것이 민주통합당의 의무일 것이다.

그러나 이상과 같은 기회요소들은 변화의 단초로서 의미가 있는 것이지 그것 자체로 일자리 양과 질의 문제 해결을 담보하는 것은 아니다. 전술한 바와 같이 새누리당의 비정규직 대책은 근본적인 해결책을 회피해가고 있다. 정부의 정책의지도 어느 정도 구현될 수 있을지 단언할 수 없다. 선거공약은 선거공약일 뿐이다. 더구나 총선공약은 이행이 담보되기 어렵다. 자본측도 방관만 하고 있지는 않을 것이다. 지금도 자본측은 비록 국민적 비난을 피하기 위해 금년에는 일자리 창출을 위한 투자를 하겠다는 등 애드벌룬을 띄우고 있지만 다른 한편으로는 휴일근로의 연장근로 산입에 대해 분명히 반대하고 있다. 자본측은 불리한 여론이 수그러드는 것을 보아가면서 경제위기론을 전면에 내세우면서 대응해갈 것이다. 그들이 만들어 놓은 고질적 경제공황이 그들의 이익보호를 위한 여론조작 재료로 활용되게 되는 것이다. 자본측은 또한 국내투자를 줄일 것이라고 암암리에 위협할 것이다. 철학적 토대가 애매한 한국의 정당들은 자본측의 요구를 쉽게 받아들일 공산이 크다.

따라서 노동.진보진영의 폭넓은 단결과 대응이 매우 중요한 시기라고 할 수 있다. 그러나 불행히도 아직 그런 기운은 보이지 않고 있다. 내셔널센터들이 정당정치에 경도되어 가는 것이 현재의 형국으로 보인다. 정당으로 포섭되어 가는 것은 사회운동 지향적 노동.시민단체 모두에서 나타나고 있다. 단체교섭 등 고유기능 수행이 벽에 부딪치고 사회운동 조직으로서 경쟁력이 약화되고 있는데 따른 것으로 보인다. 물론 정당정치가 중요한 위치에 있는 것은 사실이다. 그러나 그것만으로는 충분치 않다. 한국의 주류 정당들은 그것의 철학적.대중적 토대가 애매하기 때문에 실효성 있는 정책은 없고 대중추수적이고 선정적인 레토릭만 있을 가능성이 크다. 특히 개개 국회의원들의 분산은 크다. 정당 안팎에서 끊임없이 압력을 가하고 추동해가는 힘이 절대적으로 필요할 것이다. 때문에 정당 안에서의 영향력 강화 추구하고 함께 정당밖에서 압력을 형성해가는 노력이 동시에 병행되지 않으면 안된다. 정당 안팎에서의 영향력을 동시에 강화하기 위해서는 정당과의 관계를 이원적으로 가져가는 것이 필요할 것이다. 그러나 현실적으로 동일조직이 관계의 이원화를 추구하는 것은 용이한 일이 아니다. 따라서 제 정당에 압력을 가할 수 있는 노동사회연대체의 형성이 필요하고 그러한 연대체를 통해 관계의 이원화를 제도화시켜갈 필요

가 있다.

노동사회연대체에는 노동계뿐만 아니라 종교인이나 양심적 지식인들이 포괄되어야 할 것이다. 대중으로부터 존경받고 있는 인물들의 참여도 중요하다. 이러한 연대체의 형성을 위해 먼저 양대노총이 대국적 견지에서 솔선수범하여 손을 잡는 것이 필요하다. 양대노총은 그렇게 해야 할 책무가 있다. 양대노총 모두 비정규직 양산으로부터 자유로울 수 없기 때문이다. 양대노총이 비정규직 보호를 위해 노력해 온 것은 사실이지만 대부분의 현장에서는 정규직 이익이 침해되지 않는 한 비정규직화가 묵인되어왔던 것도 사실이다.

그러나 현재 양대노총이 손잡으리라는 전망은 거의 보이지 않고 있다. 아이러니컬하게도 양대노총이 대립하던 시기에는 양대노총이 수차례 연대시도를 한 바 있었으나 양대노총간 경쟁이 수그러든 지난 수년간은 연대라는 것이 거의 없는 형편이다. 노동운동을 하려는 의욕 자체가 상당정도 꺾여 있기 때문인지 않는가 생각된다.

노동사회 연대체는 사회양극화 문제 해결, 즉 비정규직 문제와 최저임금 문제해결에 전력해야 할 것이다. 일자리의 양과 질을 개선하고 최저생활을 보장하기 위해 최저임금을 정상화해야 한다. 나아가 기본소득 보장을 위한 복지를 확충해가야 한다. 일자리 양과 질을 개선하는데 있어 노동시간 단축은 핵심적 정책이 될 것이다. 물론 노동시간 단축에는 임금문제와 노무비 증대 문제가 따른다. 그리고 그에 따라 일부 기업의 해외 이전 등 기업행동도 나타날 수 있고 외국인 노동자 수입증가 정책이 나타날 수 있다. 사회적 대화를 통해 노동시간-임금-의료·교육비 지원 등 종합적인 조치를 합리적으로 만들어가는 과정이 필요할 것이다. 노동시간 단축에 있어서는 특히 저임금 장시간 노동자의 임금이 최저생활선 이하로 하락하는 것을 막기 위해 최저임금의 정상화가 기본적으로 필요할 것이다. 최저임금의 정상화는 저생산성 기업의 경영에 어려움을 초래할 수는 있겠지만 중장기적으로는 한계기업의 생산성을 끌어올리도록 작용할 것이다. 그리고 원하청간 납품단가 재조정을 가져와 원하청간 불공정 거래를 축소시키는 방향으로 작용하게 될 것이다.

복수노조 시대 노사협의회의 활용에 대한 시론

김 기 우 (한국노총 중앙연구원 연구위원)

1. 들어가며

사업(장) 단위 복수노조 시대가 열리면서 노사협의회의 지위에 대한 재인식도 필요하지 않나 생각된다. 사업(장) 단위 복수노조는 사업장 내 다양한 의견을 전달할 수 있지만 경우에 따라서는 근로조건 통일화의 요구에 따라야 할 경우도 있고, 경영결정과 관련한 일관된 계획과 부조화될 수도 있다.

이러한 점이 보완될 필요가 있어서 사업(장) 단위 복수노조 시행에 따른 노조 간 조정기제 및 사업장 전체의 고용안정기제로 노사협의회를 활용하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 전자의 기능과 관련해서는 조합 활동에 중심축이 되는 노조전임자와 관련된 내용을 거론해 볼 수 있고, 후자와 관련해서는 경영상 해고 결정과정에서의 참여 등을 들 수 있을 것이다. 노사협의회에 관한 법률로 현재 ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’이 있다. 이 법률은 종래 노사협의회법에서 바뀐 것인데, 그 당시만 하더라도 노동계에서는 노사협의회에 대해 대체로 부정적 인식을 갖고 있었다. 노동계는 노사협의회가 사용자와의 관계에서 노동조합의 힘의 대등이나 교섭력을 약화시킬 소지가 큰 기제로 이해했다.¹⁾

우리나라는 아직도 기업별 노동조합이 노동조합 조직체계의 근간을 이루고 있고, 노사협의회도 기업 단위로 운영되고 있기 때문에, 독일이나 프랑스에서와 같은 산업별 노동조합과 기업별 노사협의회라는 지위설정과는 다르다. 따라서 우리나라의

1) 이러한 인식은 노동조합 조직체계와도 관련되어 있지 않나 생각한다. 노동조합이 산업별로 조직·운영되는 경우와 기업별로 조직·운영되는 경우에 노사협의회에 대한 인식은 차이가 있을 수 있기 때문이다. 우리나라의 노사협의회에 해당하는 독일의 중업원평의회는, 노동조합이 산업별로 조직·운영되는 것과 달리, 기업 단위 경영참여 기능을 그 주된 것으로 하여 운영하고 있다. 즉 독일은 이중 시스템(Dual system) 방식을 취하고 있는데, 노조와 노사협의회 운영의 모범으로 인식되기도 한다.

제도설정과 노사현실을 감안할 필요가 있다. 즉 우리나라의 경우에는 기업별 노조 조직체계에 기초하고 있는 관계로 강한 신생노조의 출현을 우려하는 강한 사용자는 기존 노조와의 협력적 관계를 형성하려 하기보다는 노사협의회를 통해 종전보다 근로자들에게 유리한 복리후생과 관련한 결정을 할 수 있도록 함으로써 쟁의권이 없는 노사협의회 권한과 기능을 강화하려는 경우도 있다.

실태조사 및 선행연구에서 노사협의회에 관한 내용을 살펴보면, 하나의 다수노조만이 노사협의회를 구성·운영하는 경우(예컨대 농협중앙회), 사업장 내 복수노조가 합쳐서 하나의 노사협의회를 구성·운영하는 경우(하이닉스 반도체), 개개의 노동조합이 별개로 노사협의회를 운영하는 경우(SH공사, 국민건강보험공단, 롯데월드, 볼보건설기계코리아(주) 등) 등 복수노조와 노사협의회 관계는 다양하게 형성되어 있는 것으로 나타난다.²⁾ 복수의 노동조합이 하나의 노사협의회를 구성하여 운영하는 경우에는 근로자위원의 선임과 관련하여 반드시 그런 것은 아니지만, 종종 분쟁이 발생하기도 했던 것으로 파악된다. 이러한 점 때문에 별개로 노사협의회를 구성·운영하는 경우가 상대적으로 많았다.

현재 사업장 단위 복수노조가 시행되고 있지만 미조직 사업장에 노조가 설립되거나 조직률을 높이는 복수노조가 신설될 여지는 크지 않고, 근로조건 개선이 노사협의회를 통해 반영되는 경우에 노조의 설립 필요성은 더욱 크지 않은 것으로 나타났다. 예컨대 삼성중공업과 같이 사용자의 비노조 경영방침으로 인해 노조 타이틀을 걸고 있지 않을 뿐이지 사실상 노조와 다름없는 활동 내용을 갖고 있는 유사노조형 노사협의회가 존재하는 경우에는 사용자가 노조의 발생을 우려하여 노사협의회에 상당한 수준의 근로조건 개선내용을 먼저 제안함으로써 사업장 내 노조의 신설을 방지하려 하는 경우도 있다. 이외에 근참법의 규정내용에 따른 노사협회의 주요기능만을 수행하는 고유형 노사협의회, 집단적 이해대변이나 노무관리가 거의 발달되지 않는 유명무실한 형태의 노사협의회, 노사협의회 의무설치사업장이지만 노사협의회가 존재하지 않는 부재형의 노사협의회가 현실에 존재하고 있다. 세 번째의 집단적 이해대변을 하지 않는 유명무실 노사협의회에 해당하는 경우로는, 상시 30인 이상의 근로자를 두고 있는 노사협의회 의무설치사업장 중에 30인 이상

2) 김수복 외(2007), 『복수노조 병존 사업장의 노사관계 실태에 관한 연구』(노동부연구용역보고서), 노동부, 125쪽 참고.

50인 미만인 사업장에서 이에 해당하는 경우가 많다.³⁾ 대체로 유명무실형과 부재형의 노사협의회의 비중이 2007년에 비해 2010년 말에 더 증가한 것으로 나타났다.⁴⁾ 아래에서는 사업장 단위 복수노조 시행에 있어 노사협의회를 노동조합과의 관계 및 그 기능의 측면에서 검토해 보려 한다.

2. 노사협정 내지 서면합의를 통한 근로조건 결정에 대한 다변화된 접근

위와 같이 기업별 노조조직으로 인해 노조의 영역과 중복되는 부분이 있지만, 그럼에도 노사협의회는 사업장내 전체 근로자를 대상으로 하므로, 노조법의 개정에 따른 교섭대표의 선정과 사업장 내 근로조건에 대한 통일문제에 대해 사용자의 의사결정 과정에 관여하여 조정하는 포괄적 기제가 될 수 있다. 반면에 현행 노조법상 교섭창구단일화제도를 보면 교섭창구단일화도, 그 예외로 인정되는 개별교섭의 선택도 사용자가 할 수 있게 설계되어 있어 사용자 측이 주도권을 잡고 단체교섭과정을 유리하게 끌고 갈 수 있다. 이로 인한 사용자의 주도권을 다른 측면에서 견제함으로써 노사관계의 균형을 꾀하는 것이 장기적인 노사관계의 안정에 필요할 수 있다. 그러한 견제는 노사관계의 특성상 사전적으로 행해져야 사업장 내 의사결정에 효과적으로 반영될 것이다.⁵⁾

근로조건에 관한 사항들은 기본적으로 단체협약에서 정해지지만 노사협정 내지 노사 간 서면합의를 통해 결정되기도 한다. 사업장 또는 기업 내 노사협의회의 의견을 통한 서면합의는 노사 간 또는 노노 간 상충된 의견을 조정하기도 한다. 따라서 단체교섭의 결과 합의한 단체협약에서 정하게 된 근로조건 결정내용 다음으로 사업장 내 근로조건 결정에 중심을 이루고, 경우에 따라 전체 근로자의 입장에서

3) 이성희 외(2011), 『복수노조 및 전일자 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 186쪽. 또한 사업체 규모별로 50인 미만 사업장에서는 노사협의회가 없다는 경우가 39.1%로 높게 조사되었다.

4) 배규식·노용진·심상완(2007), 『무노조 기업의 고용관계 : 노사협의회와 대안적 근로자대표기구를 중심으로』 라는 한국노동연구원의 선행연구에서는 양자의 합이 31.2%였으나, 이성희 외(2011)의 분석결과를 보면 이에 대한 비율이 49.2%로 높게 증가한 수치를 보이고 있었다. 2011년의 연구보고서는 이를 유명무실형 노사협의회의 비중이 높아진 데 따른 결과로 풀이하고 있다.

5) 이러한 사실들을 고려하여 서면합의를 체결할 수 있는 대상을 복수의 노조로 넓히고 그 효력을 단체협약에 준하는 것으로 해석 또는 규정함으로써 근로조건 결정요인들에 대해 다변화된 접근을 할 수도 있다. 박재성·도재형·박은정(2010), 『기업 내 근로조건 결정법리 -근로자대표와 서면합의를 중심으로-』, 한국노동연구원, 182쪽 이하 참고. 이를 통해 단체교섭과정에 참여하지 못한 소수 노동조합의 목소리를 청취할 수 있고, 이는 사업장의 운영에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

고용안정의 문제를 다룰 수 있는 제도적 근거로 노사협의회와 관련 법률을 이해할 필요가 있다.

3. 경영참가의 실질적 도입을 통한 고용안정 및 근로조건 결정에의 개입과 노조 재정의 고려

1) 의결사항의 확대를 통한 실질적 경영참가제도의 도입

세계 1차 대전 이후 경영참가는 근로자대표가 경영기구에 참가하는 모습, 일정한 이윤의 배분에 고정적으로 참여하는 적극적인 모습으로 대두되었다. 그런데 현재에 이러한 경영참가는 불안정한 경제흐름과 맞물려 근로자들의 고용안정이라는 측면에서 접근할 수 있다.

국제경쟁시대에 인력감축을 동반한 구조조정은 기업의 의지와 상관없이 요구되어지는 경우도 있다. 실질적인 경영참가의 도입으로 근로자집단은 경제상황에 부합하는 조치가 취해졌는지, 경영상 해고가 이루어졌다면 그 기준이 적정선에서 마련된 것인지를 정확히 파악하여 사용자의 결정에 신속적으로 대응할 수 있는 방법을 찾을 필요가 있다. 노동조합이 노사협의회를 통해 사용자의 경영에 관한 의사결정에 사실상 관여하고 있고 그 개입이 고용안정 등과 결부된 바가 있다면, 사실상 관여 노동조합의 신뢰는 높아질 수 있다. 이러한 내용은 교섭대표노동조합을 중심으로 교섭이 이루어지도록 설계된 현행 사업(장) 단위 복수노조제도 하에서도 마찬가지이다.

이러한 이유로 입법론적으로 우리나라 근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 한다) 제22조의 보고사항⁶⁾과 협의사항의 일부를 노사협의회 의결사항으로 전환하여 경영에 노동자가 참여하는 폭을 넓힐 필요가 있지 않은지를 파악할 필요가 있다. 즉 노사협의회를 통해 노사 사이 조율기능의 측면에서 접근할 필요가 있다. 우리나라의 현행 근참법 제21조는 노사협의회 의결사항에 대해 정

6) 근참법 제22조(보고사항) ① 사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3. 인력계획에 관한 사항
4. 기업의 경제적·재정적 상황

하고 있지만, 주요 경영사항의 공동결정에 관한 내용은 없다. 복지증진에 관한 계획수립과 같은 비교적 낮은 수준의 결정만을 규율하고 있다. 따라서 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항 등 보고사항의 규정내용을 의결사항으로 전환함으로써 ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’이라는 이름에 부합하고 사업장 내 여러 분야에서 기업의 이익과 복수노조 시대에 사업장 전체 근로자 이익을 함께 고려할 수 있도록 할 필요가 있다.

그리고 근로자 입장에서는 아주 중요한 사항으로 사용자가 경영상 해고를 단행하려할 때 노사협의회에 의해 안정적인 조정기능을 수행할 수 있도록 제도를 보완할 필요도 있다. 다시 말해 경영상 해고 등 근로자의 직장존속과 관련한 내용을 정함에 근로자 집단과 공유하고 참여케 함으로써 조정기능을 강화하여 불필요한 분쟁이나 손실발생을 사전적으로 회피하거나 줄이는 방법을 강구해 볼 수 있다. 경기침체나 업종경기의 쇠퇴로 경영상 해고가 야기될 수 있는 상황에서 경영상 해고를 회피하거나 또는 일부 경영상 해고의 실질을 갖는 집단적 명예퇴직을 실시할 때 노동조합은 그 대상을 줄이기 위한 논의에 사실상 노동조합이 관여하고 있는 상황이라면 노사협의회란 공식채널을 통해 개입이 가능할 수 있다. 이때 논의될 가능성이 있는 근로조건의 불이익 변경과 관련하여, 사용자가 제공하는 정보를 근거로 고용유지에 관한 근로자집단과의 협의 내지 의결이 요청될 것이다. 이때 이러한 의결은 노사자치에 근거한 근로자들의 자기결정으로 이해할 수 있다.⁷⁾

이와 관련하여 독일의 경영조직법(Betriebsverfassungsgesetz)을 보면 해고 등 인사경영에 관한 사항을 의결사항에 포함하고 있다. 즉 독일의 종업원평의회는 해고 내지 경영상 해고의 결정에 대해 다룬다(경영조직법 제95조, 제102조). 해고와 관련하여 종업원평의회는 사전청문을 반드시 거치도록 하고 있다. 이 과정에 종업원평의회가 해고에 대해 이의를 제기하고 당해 근로자가 근로관계 존속에 관한 확인소송을 제기하면 사용자는 근로자의 요청에 따라 해고예고기간 만료 시로부터 소송종결시점까지 종전의 근로조건으로 계속 취업이 이루어지도록 하고 있다(제102조). 또한 채용, 배치전환, 직군변경 등 인사사항에 있어서 대상자의 선발기준은 종업원평의회 동의에 의거하여 이루어지도록 하고 있다. 다만 종업원평의회 동의를 얻지 못한 경우에 사용자는 그의 요청에 의하여 중재기구(Einigungsstelle)가 이를 결정하고, 이때의 결정은 사용자와 종업원평의회 간의 합의에 같음하는 것으로 정하고 있다(제95조).

7) 다만, 현행 근참법에 노사협의회 의무설치 사업장은 30인 이상으로 한정되어 있다.

독일과는 좀 다르지만 우리나라에서도 일부 유사 노조형 노사협의회 운영사업장에서 노사협의회를 통해 고용안정협약을 체결한 경우가 있다. 2010년 기준으로 11.7%의 기업이 노조가 없음에도 노사협의회를 통해 고용안정협약을 맺은 것으로 나타난다.⁸⁾ 이처럼 노동조합 조직체계와 노사협의회 운영단위가 중복되는 우리나라의 경우에 노사협의회가 우위에 있는 사업장에서 노사협의회의 고용안정기능이 관행적으로 인정되어 온 것이다. 이러한 기능은 노조의 사실상 관여를 전제로 사업장 내 복수노조들의 의견반영 및 고용과 관련한 노조 간, 노사 간 조정기제로 복수노조 사업장의 노사협의회에서도 사용될 수 있을 것이다.

2) 근로자위원의 유급화와 노동조합 재정의 보완

앞서 말한 것처럼 근참법상 노사협의회는 국제경쟁시대에 기업의 경영에 관한 의사결정에 있어 넓은 논의 틀을 제공할 수 있다. 이와 더불어 종래 사업장 단위 복수노조와 함께 다루어졌던 노조전임자의 급여지급 문제를 포괄하여 검토할 수 있다. 근로시간면제제도의 시행으로 재정이 어려워지고 있는 노동조합의 현실적 고민, 그리고 현재 근로시간면제제도를 통한 노조전임자의 배정과 관련하여 공정대표의무 위반을 이유로 부산지노위에 계류되었던 사안을 보더라도, 사업장 단위 복수노조의 시행과 함께 현실적으로 이러한 측면의 검토필요성이 있다고 생각한다. 노조전임자 급여 문제로 촉발될 수 있는 기업별 노조의 재정압박은 산업별 연합단체, 총연합단체, 지역조직 등의 활동 위축을 초래하고, 이는 상급단체의 재정압박으로 이어져 노동운동의 침체를 촉진할 수 있다. 이는 근로자 측의 힘의 대등성을 심각하게 훼손시킬 여지가 있고, 그 영향으로 합리적인 노사관계가 붕괴되어 장기적으로는 일순간에 사업장 내 산업평화를 해치는 결과를 가져올 수 있다.

이에 경영참가제도의 실질적 도입으로 노사협의회를 활성화하여 그러한 문제들을 해결하는 실마리를 찾을 수 있다고 생각한다. 현행 근참법 제9조에서 노사협의회위원의 지위는 비상임·무보수로 되어 있는데, 현재 판례의 태도인 무노동 무임금 원칙(대판(전) 1995.12.21, 94다26721; 대판 2006.10.27, 2004다12240 등)의 반대해석과 그리고 현행 노조법에서 도입한 타임오프제도의 프랑스, 독일 등에서 운영방식을 볼 때 노동조합 대표에게 인정되는 근로면제시간보다 노사협의회 근로자위원에게 인정되는 근로면제시간이 오히려 많다는 점, 이는 근로자위원이 경영계획 및 그

8) 이성희 외(2011), 앞의 책, 190쪽.

실행에 실질적으로 참여, 결정하는 만큼 이에 상응하여 별도의 임금보전을 위한 근로시간면제가 이루어지고 있는 것이라는 점 등을 감안한 것으로 이해되는데, 그렇다면 관련 규정내용의 개정을 고민해 볼 수 있을 것이다. 이는 현재 노사관계에서 힘의 균형회복이라는 측면에서 이해할 수도 있다.

이에 앞서 위 실질적인 경영참가제도의 도입이 이루어져야 할 것이다. 경영참가제도를 실질적으로 도입하면, 노사협의회 근로자위원의 해당 업무는 양적으로 증가할 것이고 질적으로도 사업장 운영과 관련한 전문성의 요구에 부응하게 될 것이다. 이것은 근로자위원에 대한 보수지급 또한 현재와는 다른 평가를 내릴 수 있는 사실적 토대를 제공할 것이다.

이에 따라 근로자위원의 보수를 현행 노조법상의 근로시간면제(time-off)제도에 준하여 유급화한다면, 그리고 그 사업장에 노동조합의 사실상 관여가 이루어질 수 있다면, 사업장 노조전임자에 지급되는 근로면제시간에 상응하는 임금보전액을 비축할 여력이 발생할 수 있다. 이를 가지고 일부가 됐든 전부가 됐든 비축한 임금보전분을 상급단체 파견전임자에게 지원하는 방식을 취한다면 현행 노동관계법 범위 안에서 일정 정도 파견전임자의 임금과 관련한 재정문제를 해소할 수 있는 방법이 마련될 수 있다. 이러한 방식의 자구책으로 노조 전임자 관련 노동조합의 재원을 확보했다면, 이를 연맹이나 총연맹에서 관장하도록 하여 통일적으로 파견 노조 전임자의 보수문제를 풀어나가야 할 것이다. 이는 우리나라 노사협의회와 노조의 운영이 기업단위를 중심으로 혼재하고 있는 현실을 전제로 한 것이다.⁹⁾ 또한 근로시간면제제도의 최대 피해사업장은 종전에 다수노조가 존재하던 곳, 중간 정도 규모의 기업별 노조여서 제도설계에 따른 혜택도 대기업 노조의 수당신설을 통한 자구책 마련도 어려운 곳에서 발생하고 있기 때문에 상대적으로 조정기능이 큰 노사협의회를 기제로 노사관계를 업그레이드시킬 수 있다고 파악한 것이다.

이는 종래 개정 노조법의 시행 즈음에 한국노총과 경총 사이에 노사문화발전의 명목으로 만들어진 기금, 실질적으로 파견전임자의 임금지급과 관련된 비공식적 기금을 통한 불완전한 해결로부터 벗어나는 방법일 수 있다. 다만, 이때에 관건은 사업장 단위 노조대표자에게 노조활동과 관련하여 지급되는 근로시간면제분에 해당

9) 이러한 이해는 노동조합의 자주성을 재정의 측면을 중심으로 이해할 것인지, 대외적인 자주적 모습을 중심으로 볼 것인지에 대한 구분을 전제로 한 것이다. 이러한 전제 하에 노동조합의 대외적 자주성이 확보된 경우에 재정적 자주성 확보를 위해 시간이 필요하다면, 이에 필요한 시간을 근로자위원이라는 지위를 통해 확보하려는 제안도 가능하지 않을까 생각한 것이다.

하는 임금상당액을 상급단체에 제공하는데 소속 조합원들의 동의를 획득해 내는 일일 것이다. 우리나라 노사협의회는 노동조합이 있는 경우에 노동조합의 개입이 크고, 그 노동조합 대표자의 리더십에 의존하는 바가 크다. 이러한 측면 때문에 이 방법이 가능하고 기업단위 노동조합 대표자의 리더십이 중시될 수밖에 없는 부분이기도 하다. 결국 사업장 노조대표자 리더십의 크기에 따라 위 재정보완방법의 성패가 좌우될 수 있다.

4. 나가며

위와 같이 고용안정의 기제로써 노사협의회를 중심으로 한 경영참가의 실질적 도입방안을 모색할 필요가 있다고 판단되며, 사업(장) 단위 복수노조의 시행과 관련하여 사업장 안정화의 일환으로 노사협의회 근로자 위원의 역할과 지위의 재정립이 필요하다고 생각한다.

참고문헌

- 김수복 외(2007), 『복수노조 병존 사업장의 노사관계 실태에 관한 연구』(노동부연구용역보고서), 노동부
- 박제성·도재형·박은정(2010), 『기업 내 근로조건 결정법리 -근로자대표와 서면합의를 중심으로-』, 한국노동연구원
- 배규식·노용진·심상완(2007), 『무노조 기업의 고용관계 : 노사협의회와 대안적 근로자대표기구 중심』, 한국노동연구원
- 이성희·김정한·조성재·손영우·권현지(2011), 『복수노조 및 전임자 실태와 정책과제』, 한국노동연구원

노동통계

고용동향

(단위: 천 명, %)

구분	2011												2012
	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월
15세이상 인구	40,843	40,878	40,918	40,953	41,003	41,033	41,087	41,119	41,140	41,169	41,208	41,273	41,321
경제활동 인구	24,114	24,431	24,918	25,240	25,480	25,592	25,473	25,257	25,076	25,409	25,318	24,880	24,585
15-19세	332	279	239	217	220	239	341	273	221	218	213	261	302
20-29세	3,951	3,941	3,950	3,982	4,021	3,978	4,020	3,942	3,869	3,891	3,898	3,893	3,936
30-39세	5,968	5,988	6,030	6,046	6,035	6,059	5,975	5,920	5,918	5,970	5,990	5,961	5,873
40-49세	6,626	6,659	6,738	6,793	6,812	6,832	6,800	6,749	6,727	6,799	6,790	6,742	6,654
50-59세	4,845	4,972	5,100	5,191	5,250	5,289	5,223	5,242	5,233	5,345	5,342	5,286	5,206
60세이상	2,392	2,591	2,861	3,011	3,142	3,195	3,114	3,132	3,109	3,186	3,085	2,737	2,613
취업자	23,196	23,336	23,846	24,303	24,661	24,752	24,636	24,495	24,318	24,673	24,589	24,125	23,732
실업자	918	1,095	1,073	936	819	839	837	762	758	736	730	754	853
비경제활동 인구	16,729	16,448	15,999	15,713	15,523	15,441	15,614	15,862	16,065	15,760	15,889	16,394	16,736
- 남자	5,742	5,570	5,351	5,289	5,259	5,221	5,271	5,350	5,457	5,321	5,341	5,540	5,728
- 여자	10,988	10,878	10,649	10,424	10,264	10,220	10,343	10,512	10,608	10,439	10,548	10,854	11,009
경제활동 참가율	59.0	59.8	60.9	61.6	62.1	62.4	62.0	61.4	61.0	61.7	61.4	60.3	59.5
- 남자	71.3	72.1	73.3	73.6	73.8	74.0	73.8	73.4	72.9	73.6	73.5	72.6	71.7
- 여자	47.3	47.9	49.1	50.2	51.0	51.3	50.7	50.0	49.5	50.4	49.9	48.5	47.8
고용률	56.8	57.1	58.3	59.3	60.1	60.3	60.0	59.6	59.1	59.9	59.7	58.5	57.4
- 남자	68.4	68.9	70.0	70.7	71.2	71.5	71.1	71.0	70.5	71.2	71.2	70.2	69.1
- 여자	45.6	45.8	47.0	48.5	49.5	49.7	49.3	48.7	48.2	49.1	48.7	47.2	46.3
실업률	3.8	4.5	4.3	3.7	3.2	3.3	3.3	3.0	3.0	2.9	2.9	3.0	3.5
- 남자	3.9	4.5	4.4	4.0	3.4	3.4	3.6	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2	3.6
- 여자	3.6	4.5	4.1	3.4	2.9	3.1	2.9	2.6	2.7	2.5	2.5	2.8	3.3

자료: 통계청 「경제활동인구조사」

● **성별 비정규직 규모(정부)**

(단위 : 천 명, %)

구분	2011. 08					
	수(천 명)		비중(%)		분포(%)	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
임금근로자	10,034	7,476	100.0	100.0	57.3	42.7
- 정규직	7,242	4,273	72.2	57.2	62.9	37.1
- 비정규직	2,791	3,203	27.8	42.8	46.6	53.4
- 한시직	1,644	1,798	16.4	24.0	47.8	52.2
- 시간제	470	1,232	4.7	16.5	27.6	72.4
* 비전형	1,257	1,170	12.5	15.6	51.8	48.2
- 파견	92	105	0.9	1.4	46.7	53.3
- 용역	376	297	3.7	4.0	55.9	44.1
- 특수형태근로	198	416	2.0	5.6	32.2	67.8
- 일일근로	626	336	6.2	4.5	65.1	34.9
- 가정내근로	9	66	0.0	0.9	12.0	88.0

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」

● **성별 비정규직 규모(노동계)**

(단위: 천명, %)

구분	2011. 8						
	수(천 명)		비중(%)		분포(%)		
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	
임금노동자	10,033	7,477	100.0	100.0	57.3	42.7	
정규직	6,003	2,854	59.8	38.2	67.8	32.2	
비정규직	4,030	4,623	40.2	61.8	46.6	53.4	
고용계약	임시근로	3,933	4,506	39.2	60.3	46.6	53.4
	장기임시근로	2,286	2,664	22.8	35.6	46.2	53.8
	한시근로	1,647	1,842	16.4	24.6	47.2	52.8
	(기간제근로)	1,265	1,403	12.6	18.8	47.4	52.6
근로시간	시간제근로	470	1,232	4.7	16.5	27.6	72.4
근로제공방식	호출근로	626	336	6.2	4.5	65.1	34.9
	특수고용	198	416	2.0	5.6	32.2	67.8
	파견근로	92	105	0.9	1.4	46.7	53.3
	용역근로	376	297	3.7	4.0	55.9	44.1
	가내근로	9	66	0.1	0.9	12.0	88.0

자료: 김유선, 「통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011.8) 결과」

● 비경제활동인구 활동 사유

(단위: 천 명)

구분	2011												2012
	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월
계	16,729 (464)	16,448 (-281)	15,999 (-449)	15,713 (-286)	15,523 (-190)	15,441 (-82)	15,614 (173)	15,862 (248)	16,065 (203)	15,760 (-305)	15,889 (129)	16,394 (505)	16,736 (342)
- 육아	1,503 (24)	1,522 (19)	1,473 (-49)	1,439 (-34)	1,439 (0)	1,437 (-2)	1,440 (3)	1,461 (21)	1,452 (-9)	1,476 (24)	1,487 (11)	1,498 (11)	1,521 (23)
- 가사	6,261 (269)	6,112 (-149)	5,895 (-217)	5,722 (-173)	5,597 (-125)	5,543 (-54)	5,747 (204)	5,803 (56)	5,888 (85)	5,758 (-130)	5,837 (79)	6,082 (245)	6,267 (185)
- 통학	4,212 (-127)	3,994 (-218)	4,262 (268)	4,293 (31)	4,276 (-17)	4,283 (7)	4,104 (-179)	4,198 (94)	4,374 (176)	4,372 (-2)	4,362 (-10)	4,319 (-43)	4,165 (-154)
- 연로	1,677 (-3)	1,643 (-34)	1,627 (-16)	1,627 (0)	1,610 (-17)	1,617 (7)	1,634 (17)	1,656 (22)	1,630 (-26)	1,623 (-7)	1,652 (29)	1,691 (39)	1,725 (34)
- 심신장애	428 (-3)	430 (2)	438 (8)	431 (-7)	432 (1)	421 (-11)	426 (5)	416 (-10)	406 (-10)	390 (-16)	376 (-14)	382 (6)	380 (-2)
- 그외	2,649 (305)	2,747 (98)	2,304 (-443)	2,200 (-104)	2,169 (-31)	2,140 (-29)	2,264 (124)	2,328 (64)	2,315 (-13)	2,142 (-173)	2,176 (34)	2,423 (247)	2,679 (256)

주: ()안은 전월대비 증감분
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

● 종사상 지위별 취업자

(단위: 천명)

구분	2011												2012
	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월
전 체	23,196 (-488)	23,336 (140)	23,846 (510)	24,303 (457)	24,661 (358)	24,752 (91)	24,636 (-116)	24,495 (-141)	24,318 (-177)	24,673 (355)	24,589 (-84)	24,125 (-464)	23,732 (-393)
비임금근로자	6,365 (-166)	6,480 (115)	6,781 (301)	6,946 (165)	7,035 (89)	7,032 (-3)	6,969 (-63)	6,985 (16)	6,940 (-45)	7,065 (125)	6,939 (-126)	6,629 (-310)	6,548 (-81)
*자영업자	5,283 (-104)	5,359 (76)	5,554 (195)	5,642 (88)	5,660 (18)	5,668 (8)	5,667 (-1)	5,680 (13)	5,692 (12)	5,731 (39)	5,666 (-65)	5,520 (-146)	5,473 (-47)
- 고용원이 있는 자영업자	1,484 (-4)	1,497 (13)	1,502 (5)	1,484 (-18)	1,494 (10)	1,495 (1)	1,500 (5)	1,491 (-9)	1,508 (17)	1,531 (23)	1,532 (1)	1,545 (13)	1,553 (8)
- 고용원이 없는 자영업자	3,800 (-99)	3,861 (61)	4,052 (191)	4,158 (106)	4,167 (9)	4,173 (6)	4,167 (-6)	4,189 (22)	4,184 (-5)	4,200 (16)	4,134 (-66)	3,975 (-159)	3,920 (-55)
*무급가족종사자	1,081 (-63)	1,122 (41)	1,227 (105)	1,304 (77)	1,374 (70)	1,364 (-10)	1,302 (-62)	1,305 (3)	1,248 (-57)	1,334 (86)	1,273 (-61)	1,109 (-164)	1,075 (-34)
임금근로자	16,832 (-322)	16,856 (24)	17,065 (209)	17,357 (292)	17,626 (269)	17,720 (94)	17,667 (-53)	17,510 (-157)	17,378 (-132)	17,608 (230)	17,650 (42)	17,496 (-154)	17,184 (-312)
- 상용근로자	10,305 (-42)	10,390 (85)	10,543 (153)	10,618 (75)	10,708 (90)	10,716 (8)	10,718 (2)	10,710 (-8)	10,764 (54)	10,796 (32)	10,838 (42)	10,824 (-14)	10,769 (-55)
- 임시근로자	4,848 (-151)	4,781 (-67)	4,782 (1)	4,928 (146)	5,064 (136)	5,132 (68)	5,137 (5)	5,031 (-106)	5,047 (16)	5,094 (47)	5,047 (-47)	4,986 (-61)	4,868 (-118)
- 일용근로자	1,680 (-128)	1,684 (4)	1,740 (56)	1,812 (72)	1,854 (42)	1,872 (18)	1,811 (-61)	1,769 (-42)	1,567 (-202)	1,718 (151)	1,765 (47)	1,686 (-79)	1,547 (-139)

주: ()안은 전월대비 증감분
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

● 연도별 비정규직 규모(정부)

(단위: 천 명, %)

구분	2008.8	2009.3	2009.8	2010.3	2010.8	2011.3	2011.8
임금근로자	16,104 (100.0)	16,076 (100.0)	16,479 (100.0)	16,617 (100.0)	17,048 (100.0)	17,065 (100.0)	17,510 (100.0)
정규직	10,658 (66.2)	10,702 (66.6)	10,725 (65.1)	11,119 (66.9)	11,362 (66.7)	11,294 (66.2)	11,515 (65.8)
비정규직	5,445 (33.8)	5,374 (33.4)	5,754 (34.9)	5,498 (33.1)	5,685 (33.3)	5,771 (33.8)	5,995 (34.2)
근로자수							
- 한시적근로자	3,228 (20.4)	3,179 (19.8)	3,507 (21.3)	3,202 (19.3)	3,281 (19.2)	3,370 (19.7)	3,442 (19.7)
* 기간제	2,365 (14.7)	2,560 (15.9)	2,815 (17.1)	2,389 (14.4)	2,494 (14.6)	2,465 (14.4)	2,668 (15.2)
- 시간제근로	1,229 (7.6)	1,316 (8.2)	1,426 (8.7)	1,525 (9.2)	1,620 (9.5)	1,532 (9.0)	1,702 (9.7)
- 비전형근로	2,137 (13.3)	2,165 (13.5)	2,283 (13.9)	2,178 (13.1)	2,289 (13.4)	2,311 (13.5)	2,427 (13.9)

주: 1) 임금근로자 = 정규직 + 비정규직

2) 비정규직근로자 = 한시적근로자(기간제근로자 포함) ∪ 시간제근로자 ∪ 비전형근로자

- 한시적근로자 : '고용의 지속성'을 기준으로 분류한 비정규직이며, 근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 계약의 반복갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없으므로 나뉘어짐
- 시간제근로자 : '근로시간'을 기준으로 분류한 비정규직이며, 근로시간이 짧은 근로자(파트타임근로자)
- 비전형근로자 : '근로제공방식'을 기준으로 분류한 비정규직이며, 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로자, 가정내 근로자(재택,가내), 일일(호출)근로자로 분류됨

3) ()안은 비중

자료: 통계청 「경제활동인구조사 부가조사」

● 연도별 비정규직 규모(노동계)

(단위: 천 명, %)

구분	2008.8	2009.3	2009.8	2010.3	2010.8	2011.3	2011.8
임금노동자	16,104 (100.0)	16,076 (100.0)	16,479 (100.0)	16,616 (100.0)	17,047 (100.0)	17,065 (100.0)	1,510 (100.0)
정규직	7,707 (47.9)	7,665 (47.7)	7,934 (48.1)	8,334 (50.2)	8,455 (49.6)	8,753 (51.3)	8,857 (50.6)
비정규직	8,397 (52.1)	8,411 (52.3)	8,545 (51.9)	8,282 (49.8)	8,592 (50.4)	8,312 (48.7)	8,653 (49.4)
임시근로	8,225 (51.1)	8,279 (51.5)	8,384 (50.9)	8,125 (48.9)	8,424 (49.4)	8,119 (47.6)	8,440 (48.2)
장기임시근로	4,868 (30.2)	4,726 (29.4)	4,677 (28.4)	4,897 (29.5)	5,023 (29.5)	4,857 (28.5)	4,951 (28.3)
한시근로	3,357 (20.8)	3,552 (22.1)	3,706 (22.5)	3,230 (19.4)	3,401 (20.0)	3,262 (19.1)	3,489 (19.9)
(기간제근로)	2,366 (14.7)	2,559 (15.9)	2,816 (17.1)	2,390 (14.4)	2,495 (14.6)	2,466 (14.5)	2,667 (15.2)
시간제근로	1,229 (7.6)	1,317 (8.2)	1,426 (8.7)	1,524 (9.2)	1,620 (9.5)	1,531 (9.0)	1,702 (9.7)
호출근로	818 (5.1)	854 (5.3)	883 (5.4)	856 (5.2)	870 (5.1)	901 (5.3)	962 (5.5)
특수고용	595 (3.7)	632 (3.9)	637 (3.9)	589 (3.5)	590 (3.5)	579 (3.4)	614 (3.5)
파견근로	139 (0.9)	131 (0.8)	165 (1.0)	212 (1.3)	210 (1.2)	214 (1.3)	197 (1.1)
용역근로	641 (4.0)	575 (3.6)	622 (3.8)	550 (3.3)	608 (3.6)	611 (3.6)	673 (3.8)
가내근로	65 (0.4)	69 (0.4)	99 (0.6)	66 (0.4)	70 (0.4)	89 (0.5)	75 (0.4)

주: 1) 정규직 규모: 임금노동자 - 비정규직

2) 장기임시근로: 종사상 지위가 임시·일용직인 자 - 한시근로인. 장기임시근로는 고용계약을 맺지 않고 장기간 임시직으로 사용하는 장기임시근로자(permanent temporary worker, long-term temps, perma-temps) 이외에, 업체 비소속 자유노동자(casual worker), 계절근로자(seasonal worker) 등을 포괄하는 개념임.

3) 한시근로: 고용될 때 근로기간을 정한 기간제근로자 + 고용될 때 근로기간을 정하지 않은 자로서 현 직장에 계속 고용이 가능하다고 생각하지 않는 자임.

4) ()안은 비중임.

자료: 김유선, 「통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011.8) 결과」

● 산업별 비정규직 규모(정부)

(단위: 천 명, %)

구분	2010. 8			2011. 8			증감		
	정규직	비정규직	비정규직 비율	정규직	비정규직	비정규직 비율	정규직	비정규직	비정규직 증가율
농업임업어업	50	120	70.6	54	121	69.1	4	1	-1.5
광업	16	3	15.8	10	1	9.1	-6	-2	-6.7
제조업	2,962	520	14.9	2,911	538	15.6	-51	18	0.7
전기가스증기수도사업	69	8	10.4	61	9	12.9	-8	1	2.5
하수폐기물처리 원료재생활환경복원업	50	14	21.9	60	10	14.3	10	-4	-7.6
건설업	669	719	51.8	679	717	51.4	10	-2	-0.4
금융보험업	463	317	40.6	483	343	41.5	20	26	0.9
부동산임대업	193	134	41.0	174	134	43.5	-19	0	2.5
전문과학기술서비스업	609	125	17.0	694	157	18.4	85	32	1.4
사업시설관리사업지원서비스업	216	806	78.9	222	867	79.6	6	61	0.7
도매소매업	1,394	623	30.9	1,450	647	30.9	56	24	0
운수업	578	116	16.7	573	149	20.6	-5	33	3.9
출판영상방송통신정보서비스업	475	125	20.8	522	136	20.7	47	11	-0.1
숙박음식점업	700	434	38.3	654	440	40.2	-46	6	1.9
예술스포츠여가서비스업	133	97	42.2	120	129	51.8	-13	32	9.6
협회단체수리기타개인서비스업	488	170	25.8	515	199	27.9	27	29	2.1
가구내고용활동등	49	90	64.7	61	88	59.1	12	-2	-5.6
공공행정국방사회보장행정	640	324	33.6	699	287	29.1	59	-37	-4.5
교육서비스업	877	537	38.0	795	555	41.1	-82	18	3.1
보건업사회복지서비스업	721	402	35.8	771	465	37.6	50	63	1.8
국제외국기관	12	2	14.3	7	1	12.5	-5	-1	-1.8
전산업	11,364	5,686	33.3	11,515	5,993	34.2	151	307	0.9

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」

● 산업별 비정규직 규모(노동계)

(단위: 천 명, %)

구분	2010. 8			2011. 8			증감		
	정규직	비정규직	비정규직 비율	정규직	비정규직	비정규직 비율	정규직	비정규직	비정규직 증가율
농업임업어업	12	158	92.9	20	155	88.6	8	-3	-4.4
광업	14	5	26.3	8	3	27.3	-6	-2	1.0
제조업	2,417	1,064	30.6	2,413	1,035	30.0	-4	-29	-0.5
전기가스증기수도사업	70	7	9.1	62	8	11.4	-8	1	2.3
하수폐기물처리 원료재생활환경복원업	43	20	31.7	51	19	27.1	8	-1	-4.6
건설업	491	897	64.6	474	922	66.0	-17	25	1.4
금융보험업	447	333	42.7	464	362	43.8	17	29	1.1
부동산임대업	112	215	65.7	95	213	69.2	-17	-2	3.4
전문과학기술서비스업	574	160	21.8	665	186	21.9	91	26	0.1
사업시설관리사업지원서비스업	173	850	83.1	174	915	84.0	1	65	0.9
도매소매업	776	1,240	61.5	868	1,229	58.6	92	-11	-2.9
운수업	459	234	33.8	460	263	36.4	1	29	2.6
출판영상방송통신정보서비스업	447	153	25.5	496	162	24.6	49	9	-0.9
숙박음식점업	122	1,012	89.2	149	946	86.4	27	-66	-2.8
예술스포츠여가서비스업	68	161	70.3	69	180	72.3	1	19	2.0
협회단체수리기타개인서비스업	269	389	59.1	325	390	54.5	56	1	-4.6
가구내고용활동등		139	100.0		149	100.0		10	
공공행정국방사회보장행정	634	330	34.2	689	296	30.1	55	-34	-4.2
교육서비스업	721	693	49.0	689	660	48.9	-32	-33	-0.1
보건업사회복지서비스업	595	528	47.0	678	558	45.1	83	30	-1.9
국제외국기관	11	3	21.4	7	2	22.2	-4	-1	0.8
전산업	8,455	8,591	50.4	8,856	8,653	49.4	401	62	-1.0

자료: 김유선, 「통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011.8) 결과」

● 근로복지수혜자 비율 및 증감(정부)

(단위: %, %p)

구분	2011.08			
	퇴직금	상여금	시간외수당	유급휴가
임금근로자	64.7(1.6)	65.0(0.3)	43.7(-0.7)	56.0(-2.7)
정규직	78.4(1.8)	80.4(1.1)	55.0(-0.4)	69.2(-2.1)
비정규직	38.4(2.5)	35.5(0.0)	22.0(-0.5)	30.5(-3.1)
한시직	59.0(3.8)	51.8(-0.5)	32.2(-0.8)	47.7(-5.0)
기간제	63.0(2.3)	53.6(-2.5)	33.3(-1.7)	52.2(-6.7)
비기간제	45.1(7.2)	45.7(5.7)	28.1(1.3)	31.9(-1.3)
시간제	9.5(2.8)	12.4(1.2)	6.4(0.7)	5.3(-0.7)
비전형	26.8(0.7)	23.7(-0.7)	13.5(-0.9)	17.9(-3.8)

주: ()안은 전년동월대비 증감

자료: 통계청 「경제활동인구 부가조사」

● 근로복지수혜자 비율 및 증감(노동계)

(단위: %, %p)

구분	2011.08			
	퇴직금	상여금	시간외수당	유급휴가
임금근로자	64.7(1.6)	65.0(0.3)	43.7(-0.7)	56.0(-2.7)
정규직	99.4(-0.1)	96.8(-1.3)	70.1(-3.0)	88.5(-5.2)
비정규직	29.2(2.0)	32.5(0.7)	16.8(0.5)	22.7(-1.6)
임시근로	27.5(1.7)	31.0(0.4)	15.8(0.4)	21.4(-1.7)
장기임시근로	10.3(-0.5)	20.7(0.5)	7.2(0.3)	6.6(-1.1)
한시근로	51.8(3.8)	45.7(-0.3)	28.0(0.1)	42.3(-3.6)
(기간제근로)	63.0(2.3)	53.6(-2.5)	33.3(-1.7)	52.2(-6.7)
시간제근로	9.5(2.8)	12.4(1.2)	6.4(0.7)	5.3(-0.7)
호출근로	0.1(-0.1)	1.8(0.2)	4.1(0.9)	0.3(0.0)
특수고용	1.5(1.0)	7.9(3.6)	0.4(0.4)	1.7(0.9)
파견근로	71.5(4.8)	60.6(-7.3)	35.9(-8.9)	55.2(-12.0)
용역근로	73.5(-0.3)	57.0(-4.8)	31.8(-2.5)	45.8(-11.0)
가내근로	7.5(3.3)	7.5(2.7)	4.3(2.6)	5.6(3.3)

주: ()안은 전년동월대비 증감

자료: 통계청 「경제활동인구 부가조사」

● 사회보험 가입자 비율 및 증감(정부)

(단위: %, %p)

구분	2011.08		
	국민연금(직장가입자)	건강보험(직장가입자)	고용보험
임금근로자	65.1(0.1)	68.3(1.3)	64.6(1.3)
정규직	79.1(0.7)	80.9(1.4)	77.4(1.7)
비정규직	38.2(0.1)	44.1(2.0)	42.3(1.3)
한시직	58.2(-0.4)	66.9(2.3)	62.7(0.8)
기간제	62.1(-1.7)	72.1(1.0)	67.1(-0.9)
비기간제	44.8(2.8)	48.8(4.6)	48.1(5.3)
시간제	11.0(1.7)	13.0(2.4)	13.5(2.8)
비전형	21.1(-1.2)	29.6(0.8)	28.0(-0.6)

주: ()안은 전년동월대비 증가

자료: 통계청 「경제활동인구 부가조사」

● 사회보험 가입자 비율 및 증감(노동계)

(단위: %, %p)

구분	2011.08		
	국민연금(직장가입자)	건강보험(직장가입자)	고용보험
임금근로자	65.1(0.1)	68.3(1.3)	59.6(1.0)
정규직	97.3(-0.7)	98.6(-0.2)	82.8(-0.2)
비정규직	32.2(-0.2)	37.3(1.5)	35.8(1.3)
임시근로	30.8(-0.4)	35.8(1.2)	34.4(1.2)
장기임시근로	16.3(-1.3)	18.7(-0.5)	20.2(1.0)
한시근로	51.3(-0.1)	60.0(2.5)	54.5(0.5)
(기간제근로)	62.1(-1.7)	72.1(1.0)	65.1(-1.3)
시간제근로	11.0(1.7)	13.0(2.4)	13.4(2.8)
호출근로	0.2(-0.1)	0.3(-0.1)	5.9(1.9)
특수고용	3.4(3.0)	4.1(3.5)	4.5(2.5)
파견근로	67.1(0.0)	74.8(2.8)	72.9(1.2)
용역근로	52.5(-6.5)	80.1(-1.2)	67.0(-7.2)
가내근로	7.5(-0.2)	7.5(0.6)	8.8(-0.1)

주: ()안은 전년동월대비 증감

자료: 통계청 「경제활동인구 부가조사」

● 고용형태별 월평균임금 및 격차(정부)

(단위: 만 원, %)

구분	금액						격차(정규직=100)					
	09.3	09.8	10.3	10.8	11.3	11.8	09.3	09.8	10.3	10.8	11.3	11.8
임금노동자	185	185	195	195	203	203	85.3	84.1	85.2	85.2	85.7	84.9
정규직	217	220	229	229	237	239	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	123	120	125	126	136	135	56.7	54.5	54.6	55.0	57.4	56.5
한시직	140	130	142	140	155	150	64.5	59.1	62.0	61.1	65.4	62.8
기간제	149	131	138	136	149	146	68.7	59.5	60.3	59.4	62.9	61.1
비기간제	105	126	151	153	172	164	48.4	57.3	65.9	66.8	72.6	68.6
시간제	56	54	55	57	59	60	25.8	24.5	24.0	24.9	24.9	25.1
비전형	113	119	122	125	127	132	52.1	54.1	53.3	54.6	53.6	55.2

자료: 통계청, 「경제활동인구 부가조사」

● 고용형태별 월평균임금 및 격차(노동계)

(단위: 만 원, %)

구분	금액						격차(정규직=100)					
	09.3	09.8	10.3	10.8	11.3	11.8월	09.3	09.8	10.3	10.8	11.3	11.8
임금노동자	185	185	195	195	203	203	73.2	72.6	73.2	73.3	74.6	74.6
정규직	253	255	266	266	272	272	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	124	120	123	125	130	132	48.9	47.2	46.2	46.9	47.9	48.6
임시근로	123	120	122	124	129	131	48.7	47.0	46.0	46.7	47.5	48.3
장기임시근로	113	117	118	122	122	126	44.7	45.8	44.3	45.7	45.0	46.4
한시근로	136	124	129	128	139	139	53.9	48.5	48.4	48.2	51.3	50.9
(기간제근로)	149	131	138	136	149	146	58.8	51.4	52.0	51.1	54.8	53.7
시간제근로	56	54	55	56	59	60	22.0	21.0	20.8	21.2	21.7	22.2
호출근로	87	95	94	104	96	105	34.3	37.4	35.5	39.1	35.2	38.7
특수고용	146	153	161	163	175	179	57.5	60.0	60.5	61.2	64.3	65.8
파견근로	143	141	139	141	146	152	56.6	55.5	52.3	53.0	53.9	55.9
용역근로	108	111	116	117	120	122	42.7	43.6	43.6	44.2	44.2	45.0
가내근로	55	60	41	44	74	52	21.9	23.5	15.5	16.4	27.3	19.1

자료: 김유선, 「통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2011.8) 결과」

● 정규직과 비정규직의 시간당 임금총액

(단위: 원, %)

구분	2009	2010
정규직 근로자	13,828(100)	14,388(100)
비정규직 근로자	7,785(56.2)	8,236(57.2)
임금격차	15.7	12.6

주: 1) 임금격차는 동일 사업체내 정규직과 비정규직간 성·연령·학력·경력·근속연수가 같다고 가정하여 분석한 결과임.

2) 정규직을 100으로 봤을 때 비정규직의 시간당 임금총액은 87.4% 수준임.

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」(매년 6월, 연1회 실시)

● 고용형태에 따른 근로조건 실태 현황(2010)

(단위: 시간/주, 천원/월, 원/시간)

구분	주당	주당	임금총액	정액급여	시간당	시간당
	총근로시간	소정근로시간			임금총액	정액급여
전체	-	-	2,316	1,912	-	-
- [특수형태 제외]	43.1	40.6	2,326	1,904	12,878	11,155
정규근로자	44.8	41.8	2,677	2,139	14,388	12,160
비정규근로자	-	-	1,387	1,328	-	-
- 특수형태 제외 비정규	37.8	36.8	1,244	1,181	8,236	8,067
- 특수형태 근로종사자	-	-	2,111	2,072	-	-
- 파견근로자	40.2	38	1,452	1,344	8,413	8,241
- 용역근로자	48.2	45.8	1,295	1,188	6,537	6,371
- 일일근로자	35.2	34.9	1,256	1,238	8,598	8,585
- 단시간근로자	28.2	28	657	645	7,052	7,007
- 기간제근로자	42.2	40.2	1,664	1,510	9,878	9,378
- 기간제가 아닌 한시적 근로자	43.7	43.1	1,325	1,299	7,325	7,279
- 재택/가내 근로자	34.9	34.4	833	806	5,755	5,659

주: 1) 특수형태근로종사자는 근로시간 등이 파악되지 않아 분석에서 제외

2) 특수형태근로종사자는 임금 개념이 아닌 보수액임

3) 기간제근로자와 기간제가 아닌 한시적근로자는 '07년도부터 조사된 내용으로 '06년도 전체근로자에는 계약직 근로자와 외국인근로자가 포함됨

4) - 임금총액=정액급여+초과급여+전년도연간특별급여액/12

- 시간당 임금총액=임금총액 / 총근로시간

- 시간당 정액급여=정액급여 / 소정근로시간

- 주당 총근로시간=(소정근로시간+초과근로시간)/30.4×7

- 주당 소정근로시간=(소정근로시간/30.4)×7

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」

● 남성대비 여성임금 현황

(단위: 천 원, %)

구분		2007	2008	2009	2010
여자	월급여액	1,349	1,413	1,422	1,477
	남성대비비율	62,9	62,4	62,3	62,6
남자	월급여액	2,144	2,265	2,284	2,361

주: 월급여액: 정액급여+초과급여(상여금과 특별급여는 제외)

자료: 고용노동부, 「고용형태별부가조사(1인 이상 기준)」

● 노동조합 조직현황

(단위: %, 개소, 천 명)

구분	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
노동조합 조직률	11,6	11	10,6	10,3	10,3	10,8	10,5	10,1	9,8
노동조합수	6,506	6,257	6,017	5,971	5,889	5,099	4,886	4,689	4,420
조합원	1,606	1,550	1,537	1,506	1,559	1,688	1,666	1,640	1,643
조직대상근로자	13,839	14,144	14,538	14,692	15,072	15,651	15,847	16,196	16,804

주: 조직률 산정방식- 조합원수/조직대상근로자

자료: 고용노동부, 「전국노동조합조직현황」

● 규모별 노사분규 건수(년)

(단위: 건)

구분	2006	2007	2008	2009	2010
계	138	115	108	121	86
50인미만	18	11	11	15	21
50~99인	23	18	21	17	12
100~299인	30	36	28	36	16
300~499인	12	10	10	9	6
500~999인	15	11	15	16	10
1000인이상	40	29	23	28	21

자료: 고용노동부, 「노사분규통계」

중앙연구원 연구서적 목록

순번	연구서적명	저자명	발간연도
1	비조합원의 집단적 노동관계법상 지위	김상호	1995
2	사회경제환경변화와 노동운동	최영기·김대환·어수봉	1995
3	산업안전과 노동운동	윤조덕	1995
4	외국인 노동자와 노동정책	어수봉·권혜자	1995
5	한국의 노동복지(노동조합의 역할과 복지정책)	송호근	1995
6	90년대 한국의 노동조합	이재열·권현지	1996
7	기술변화와 노동운동(은행업을 중심으로)	조순경·권현지·최성애	1996
8	노동운동과 신 사회운동의 연대 1	조돈문 편저	1996
9	노동운동과 신 사회운동의 연대 2	조돈문 편저	1996
10	노동자 능력개발을 위한 노동조합의 역할	박덕제	1996
11	생계비와 임금정책	윤진호 편저	1996
12	세계화 흐름에 대한 노동법적 대응	하경호·김상호	1996
13	참여경영과 노동조합의 과제	황석만·박준식·노진귀	1996
14	한국의 노동조합과 조합원 참여	정이환·황덕순	1997
15	1996년 단체협약 분석	권혜자	1997
16	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(1)	강희원	1997
17	노동조합 운영의 현황과 과제	권현지	1997
18	노동자 경영참여의 세계적 추세와 전망	황석만 편저	1997
19	민영화와 노사관계	김우영	1997
20	비정규직노동자의 실태와 노동운동	권혜자	1997
21	복수노조 하에서의 단체교섭(프랑스를 중심으로)	김상호	1997
22	사회보험과 노동운동	김진수·유길상	1997
23	단체협약 국제비교(경영참가를 중심으로)	김상호	1997
24	복수노조 병존시 단체교섭에 관한 연구	오문완	1997
25	여성노동과 노동운동의 과제(여성조합원 중심으로)	황석만	1997
26	택시노동자의 안전과 보건	양길승·김우영	1997
27	A STUDY ON MULTINATIONAL COMPANIES IN ASIA-PACIFIC	김우영	1997
28	노동조합교육의 현황과 과제	이호창 편	1998
29	한국의 노동조합 연결망	김용학·송호근	1998
30	일본의 노동조합 조직과 역할분담	노진귀	1998
31	연구총서1(연구서적 요약분) 노동법 연구	한국노총 중앙연구원	1998
32	연구총서2(연구서적 요약분) 경제·사회정책과 노동운동	한국노총 중앙연구원	1998
33	연구총서3(연구서적 요약분) 한국노동운동의 전망과 과제	한국노총 중앙연구원	1998
34	연구총서1(연구서적 요약분) 노조활동의 미래지향적 방향 모색	한국노총 중앙연구원	1998
35	한국노총의 능력개발사업 추진을 위한 조사연구	어수봉	1998
36	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(2)	강희원	1998
37	노조전임자의 법적보호에 관한 연구	김상호	1998
38	산별노조건설에 대한 기업별 노조의 전망	권혜자	1998

순번	연구서적명	저자명	발간연도
39	임금체계 유연화와 노동의 대응	권혜자	1998
40	노동자 입장에서 본 세계개혁 방안	이진순	1998
41	고용구조재편의 세계적 추세와 노동조합운동의 대응	김성희 편저	1998
42	고실업 시대 직업 안정 서비스 제고 방안	어수봉	1998
43	노동조합 재정연구: 한국노총 중심으로	황석만	1999
44	아파트 근로자의 고용승계에 관한 연구	김상호	1999
45	일본유니온리더의 경력형성 및 조합원교육의 실태	김 훈	1999
46	실업자의 노동시장이행과정분석과 실업대책	김우영	1999
47	고용정책·고용보험제도와 노조의 참여	권현지·염규숙·이호창	1999
48	비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화 방안	권혜자·박선영	1999
49	일본 직업능력개발정책의 변화와 현황	이호창	1999
50	작업장 재편과 노조의 전략	이호창	1999
51	경제사회변동에 따른 사회보험제도의 재구성과 노조의 대응전략	염규숙	1999
52	공기업 구조조정 현황과 사례	권혜자·강익구·한인임	1999
53	고용위기 하에서의 협약자치에 관한 고찰	김상호	1999
54	산별조직화와 산별노사관계에 관한 법적 고찰	김상호	1999
55	실업방지과 고용안정 정책: 일본고용안정제도와와의 비교	금동산·김순희	1999
56	종업원지주제의 문제점과 개혁방안	이호창	1999
57	사업 양도시 고용승계에 관한 입법론적 고찰	김영문	1999
58	노동조합조직규모의 변화와 조직 확대 방안	권현지	1999
59	여성고용위기와 비정규노동자의 확산	권혜자	1999
60	노동시간 단축의 쟁점과 과제	김성희	1999
61	노동운동과 숙련, 직업능력개발	이호창	1999
62	학술·예술·정보 분야에 종사하는 근로자의 보호문제	김상호	1999
63	경제위기후 청년고용의 변화와 노동조합 정책과제	권혜자	1999
64	국민기초 생활보장법과 노동운동	염규숙·김연명·허 선	1999
65	고용안정조직과 직업훈련 연계방안 1	염규숙	1999
66	공공부문의 단체교섭에 관한 연구	김상호	1999
67	산재보험과 노동운동	윤조덕	1999
68	고용조정과 유연화에 대한 노동의 대응방식 연구	김성희	근간
신서1	단체교섭과 쟁의행위	임준택	2000
신서2	노동시간 단축	이광석	2000
신서3	한국재벌체제와 기업지배구조 개선방안	김 균·정중호·권혁진	2000
신서4	국제화와 노동운동	윤진호	2000
신서5	노동자 보호법제정을 둘러싼 논의와 일본노동조합(레고)의 방침	이호창	2000
신서6	한국의 경제적 불평등 구조	남기곤	2000
신서7	프랑스의 기간제, 파견제, 단시간제 근로자 보호관련 규정	김상호 번역	2000
신서8	교원노동조합 개정방향 모색	이일권	2000
69	여성관련 노동법 및 정책연구	이광택	2000
70	전자산업 대기기업의 노사관계와 작업장체제	김성희	2000
71	노동시간 단축의 고용효과	김성희	2000
72	공공부문 단체교섭에 관한 실태조사	강충호	2000
73	노동판례의 동향	유정엽	2000
74	모성보호비용의 사회분담화 방안	염규숙	2000
75	공무원 직장협의회법에 관한 비교법적 고찰	김상호	2000

순번	연구서적명	저자명	발간연도
76	프랑스의 경영참가제도 연구	김상호	2000
77	저속연체제의 문제점과 숙련지향적 노사관계의 구축방안	이호창	2000
78	지식정보화, 고용구조, 노동운동	이호창	2000
79	고용안정조직과 직업훈련 연계방안 2	엄규숙	2000
80	공적연금제도 개선방안에 대한 검토	엄규숙	2000
81	2000년 임금의 쟁점과 노동조합 정책과제	권혜자	2000
82	비정규노동의 결정요인과 경제적 효과	권혜자	2000
신서9	임금정책	김유선	2001
83	노동시간단축의 새로운 쟁점과 적용모델 연구	김성희	2001
84	산별노조체제의 유형선택과 전환과제	김성희	2001
85	금융산업 주5일제 도입여건과 구현방안	김성희·신동민	2001
86	김대중정부 노동관련정책 평가	김성희·신동민·권혜자 엄규숙	2001
87	한일투자협정에 대한 인식과 대응	이호창	2001
88	2002년 한국노총 표준생계비	안정화	2001
89	경제위기 전후 단체협약 분석	안정화	2001
90	비정규직노동자에 대한 법적 보호	서장권	2001
91	공무원노동자에 대한 법적 보호	서장권	2001
92	퇴직금과 기업연금	이호창	2001
93	자동차 운수업의 노동시간 단축	김성희	2001
94	한국노동자 정치의식 연구 V	김성희	2001
95	유럽복지제도 비교	엄규숙·이용갑	2001
연구총서 2002-01	한국의 비정규직 노동자: 산업별 심층 사례연구	윤정향·조은주	2002
연구총서 2002-02	한국 노동자 정치의식 연구 VI: 2002년 2차 한국노총 조합원의 정치의식 연구결과 분석	서복경	2002
연구총서 2002-03	아파트 근로자의 법적보호에 관한 연구: 목동 10단지 아파트노조 사례를 중심으로	김상호	2002
번역시리즈 2002-01	U젠센동맹 조직통합 과정	이원보·임종철	2002
연구총서 2002-04	해외노조통합 사례연구	안정화	2002
연구총서 2002-05	산별노조와 금속노동자 운동	정승국·한동균	2002
연구총서 2002-06	노동자정당의 이념과 목표에 관한 연구	강명세	2002
연구총서 2002-07	1987년 이후 노동체제의 변동과 노사관계	조효래	2002
연구총서 2002-08	기업연금, 노동조합, 복지체제	정승국	2002
연구총서 2002-09	공공부문노동분쟁의 해결방안에 관한 연구	서장권	2002
연구총서 2002-10	비정규노동자 문제와 노동조합	김유선·이병훈·한동우 이광택·조진원	2002
연구총서 2002-11	기초소득(Basic Income)의 도입 가능성 연구	윤정향	2002
연구총서 2002-12	노동자의 입장에서 본 한국의 조세·재정개혁	이재은	2002
연구총서 2002-13	정리해고의 정당성판단과 법제 개선방향	서장권	2002
연구총서 2002-14	경제위기 전후 노동시장의 변화	안정화	2002
연구총서 2002-15	성과주의 인사관리제도와 노동조합 대응방안	김성희·원인성	2002
연구총서 2002-16	서비스부문의 노동과정 연구	조은주	2002

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2003-01	연금제도 개정과 노동조합	윤정향	2003
연구총서 2003-02	각국 노동조합 전국중앙조직의 조직구조 및 운영방식	안정화	2003
연구총서 2003-03	보건의료 시스템의 국제비교연구	정승국	2003
연구총서 2003-04	노동조합단체 상근간부 인적자원관리 현황과 개선 방안	김부창	2003
연구총서 2003-05	공무원노동조합운동	신광영·김종범·노광표 박장현·인수범·홍주환	2003
연구총서 2003-06	사회보험 운영에의 가입자단체 참여방안 연구	김용하	2003
연구총서 2003-07	중소영세사업장(50인 미만) 노동자의 근로실태 및 복지욕구에 관한 연구	권나현·김유선	2003
연구총서 2003-08	이탈리아 좌파노조의 노선전환과 최근 노사관계 동향	김종범·정승국	2003
연구총서 2003-09	청년노동자의 노조의식과 조직화 방안	이택면	2003
연구총서 2003-10	비정규 노동자 조직화를 위한 정책 연구	조진원·손정순	2003
연구총서 2003-11	국제노동운동의 현황과 새로운 흐름	윤효원·강충호·윤영모	2003
연구총서 2003-12	청년 고용 실태와 노동조합의 정책과제	권혜자	2003
연구총서 2003-13	기업 간 관계와 임금불평등: 자동차 산업의 원하청 관계를 중심으로	안정화	2003
연구총서 2003-14	비정규직 노동자에 대한 차별금지외 입법과제	서장권	2003
연구총서 2003-15	'고용 및 직업생활상의 차별금지법' 의 필요성 및 제정 방안에 관한 연구	이광택	2003
연구총서 2004-01	산재발생의 사업주 책임에 관한 개선방안	조흠학	2004
연구총서 2004-02	직장폐쇄에 대한 법적고찰	김기우	2004
연구총서 2004-03	고령화로 인한 노동시장의 변화와 대응과제	허윤정	2004
연구총서 2004-04	노조운동의 경제사회정책: 신케인즈주의와 제3의 길	임운택·정승국	2004
연구총서 2004-05	근로빈곤층의 실태와 노동조합의 대응방안 연구	홍경준·최옥금	2004
연구총서 2004-06	GATS협약에 따른 서비스 교역의 자유화와 노조의 대응전략 과제	임운택	2004
연구총서 2004-07	공공부문의 임금결정체제와 개선방안	황선자	2004
연구총서 2004-08	외국인투자기업 노사관계와 노동조합의 정책과제	김순희	2004
연구총서 2004-09	제조업공동화와 노동조합의 대응	노광표·정원호·황선웅	2004
연구총서 2004-10	일반 사법상 근로자보호제도에 관한 연구: 독일민법전(BGB)의 고용계약과 근로계약	박지순	2004
연구총서 2004-11	일반 사법상 근로자보호제도에 관한 연구 II: 스위스 채무법을 중심으로	김상호	2004
연구총서 2005-01	복수노조 시행에 따른 노사관계와 제도의 변화	조흠학·이병훈·김기우	2005
연구총서 2005-02	전임자 급여지급에 관한 실태와 당위성	조흠학·허윤정	2005
연구총서 2005-03	사법제도개혁에 따른 노동분쟁제도의 재정립	조흠학	2005
연구총서 2005-04	한국 노동자 경영참여의 현황과 전망	이승협	2005
연구총서 2005-05	복수노조와 산별노조 시대의 단체교섭구조 개선방향	김유선·김인재·김태현, 이병훈·이승욱·정승국, 조용만·조흠학	2005

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2005-06	사용자단체 연구	김영두·노광표	2005
연구총서 2005-08	노동운동의 미래: 현대자본주의의 대항권력	임운택·이병훈·김동춘 박승옥·김유선·송태수 이정삭·이상학	2005
연구총서 2005-09	전자·정보적 노동감시와 노동통제: 노동자 저항으로서 반(反)감시운동의 가능성	이 철	2005
연구총서 2005-10	무역자유화와 노동시장 : 외국문헌고찰을 중심으로	김우영	2005
연구총서 2005-11	산재노동자의 삶의 질 제고를 위한 산재보험제도 개혁방안	김순희·김우영 박종희·최재욱	2005
연구총서 2005-12	고용안정과 노동조합의 정책과제: 고용안정사업을 중심으로	김순희	2005
연구총서 2005-13	2006년 한국노총 표준생계비	황선자	2005
연구총서 2005-14	임금체계 및 결정방식의 유연화와 노동조합	황선자	2005
연구총서 2005-15	주주자본주의에 따른 기업지배구조 및 노사관계의 변화	박현미·노진귀·임운택	2005
연구총서 2005-16	노사갈등 해결현황과 과제	박현미	2005
연구총서 2005-17	2005년 단체협약 분석	김기우	2005
연구총서 2005-18	장애인 고용실태 및 고용확대방안	허윤정	2005
연구총서 2005-19	서울지역 노사정 협력 모델 발전 방향	김종진·김현우	2005
연구총서 2005-20	지방자치단체 환경미화업무 민간위탁의 문제점과 대안	김성희·손정순 남우근·이유민	2005
연구총서 2006-01	사회보험운영의 노사참여에 관한 연구	조흥학·김우영·김순희 김기우·지원순	2006
연구총서 2006-02	노동자참여(EMPLOYEE INVOLVEMENT)와 비정규직 고용	권순식·박현미	2006
연구총서 2006-03	정보통신기술이 노동시장에 미치는 영향	박수명·허윤정·이순성	2006
연구총서 2006-04	노동조합 지도자 리더십에 관한 연구	권순식·김승호	2006
연구총서 2006-05	비정규직 노동조합 조직화 과제 및 정규직노조 대표기제에 대한 탐색적 연구	노진귀·권순식·진숙경	2006
연구총서 2006-06	신자유주의 세계화에 따른 소득불평등과 노동조합의 대응	황선자·이 철	2006
연구총서 2006-07	복수노조 하에서 노사협의회의 기능에 관한 연구	김기우·방준식	2006
연구총서 2006-08	성 평등지표 개발과 성평등 실현을 위한 노동조합의 과제	박현미·박진희	2006
연구총서 2006-09	노동조합의 진단과 실태: 노동조합 내부통제권 법적 근거	조흥학	2006
연구총서 2006-10	단체협약의 지역적 구속력제도에 관한 연구: 프랑스를 중심으로	김상호	2006
연구총서 2006-11	참여적 노사관계의 제도화 방안	박 동	2006
연구총서 2006-12	대학생의 노사관계 및 사회의식 변화와 노조의 대응	박준식·정동일·김영범	2006
연구총서 2006-13	선진국의 노동교육과 직업능력개발 파트너십	이호창	2006
연구총서 2006-14	노동자의 정치적 위상을 제고하기 위한 정치의식조사 결과	정영태	2006
연구총서 2006-15	지역에서의 파트너십과 노동조합의 역할	정인수	2006
연구총서 2006-16	「고용의 질」 측정지표 개발에 관한 연구	어수봉·조세형	2006
연구총서 2006-17	노동조합의 정치력 극대화 방안 연구	송태수	2006

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2006-18	화이트칼라 노동자의 고용 및 노동조합 의식 실태 연구	김유선·김종진·홍주환	2006
연구총서 2006-19	독일 및 미국의 자동차산업 단체협약	이승협·최인이·홍주환	2006
연구총서 2006-20	세계의 주요 노동조합총연맹 규약 비교 연구	한국노동사회연구소(KLSI)	2006
연구총서 2006-21	선진국 노동조합의 조직혁신정책과 한국노동운동에의 시사점	윤진호	2006
연구총서 2006-22	노동자의 산업정책 개입방안	김성희	2006
연구총서 2006-23	한국기업의 고용책임성 평가: 기업의 고용측면 사회책임 지수 개발과 적용	김성희·김민정·황선웅 홍지연·황규수	2006
연구총서 2006-24	비정규 노동자의 대중적 조직화 방안 연구	한국비정규노동센터	2006
연구총서 2006-25	비정규직법 해설서	김상호·유정연·최영진 김기우·조삼제	2006
연구총서 2006-26	노동조합 운동의 발전전략 연구	이병훈·윤정향	2006
연구총서 2006-27	일반노조의 운영 실태와 과제	전종덕	2006
연구총서 2006-28	지역노동운동 활성화와 관련한 지역대표자 의식조사	박 윤	2006
연구총서 2006-29	비정규직의 노동이동과 고용안정서비스의 정책과제	권혜자	2006
연구총서 2006-30	1970, 80년대 노동자·노동조합·한국노총	황석만	2006
연구총서 2006-31	사회개혁적 노동조합주의와 참여, 연대 : 한국노총 조합원 의식 분석	정승국	2006
연구총서 2006-32	직업훈련과 임금교섭간의 상관관계에 대한 연구: 독일 금속노조의 숙련협약 사례를 중심으로	임운택	2006
연구총서 2007-01	8.15해방 이후의 한국노동운동: 한국노총 측면의 시론적 재조명	노진귀	2007
연구총서 2007-02	21세기 새로운 사회복지정책: 사회복지정책의 10대 과제	원석조·최경구·김연명 이성기·김종건·백선희 이용하·김진우·박윤영 박능후	2007
연구총서 2007-03	산업화와 민주화를 넘어서: 민주화시대의 노조운동과 미래의 선택	박준식	2007
연구총서 2007-04	노사협력, 지역협치에 관한 연구	권순식	2007
연구총서 2007-05	외국인 노동자의 노조가입 욕구 및 성향에 관한 연구	이창익·정숙희	2007
연구총서 2007-06	산별노조 전환 매뉴얼	박현미	2007
연구총서 2007-07	필수유지업무 범위에 관한 연구	김기우·권혁	2007
연구총서 2007-08	산업별 조직체계에 따른 입법과제 연구	김기우·전윤구	2007
연구총서 2007-09	저임금노동과 노동조합의 대응	황선자	2007
연구총서 2007-10	2007 조합원 생활시간 실태조사	김종각	2007
연구총서 2007-11	기업의 사회적 책임과 노동조합의 대응	권순식·김영두	2007
연구총서 2007-12	세계화와 제도: 노동시장제도와 복지제도를 중심으로	황선자·이 철	2007
연구총서 2007-13	2008년 한국노총 표준생계비	한국노총	2007
연구총서 2007-15	노동조합과 사회개혁	정영태	2007
연구총서 2007-16	한국의 사용자와 사용자단체에 관한 연구	김동원·전 인·김영두	2007
연구총서 2007-18	한국의 저임금 고용: 그 결정요인과 정책과제	윤진호	2007

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2007-19	근로시간 단축을 촉진하고 지원하는 법제도 개선과제	정인섭	2007
신서 2008-01	인구감소·저출산 사회의 미래: 고용과 생활의 질을 높여야	노진귀 번역	2008
신서 2008-02	노동자본: 노동자 연금의 힘	김성진 번역	2008
신서 2008-03	노동운동론 2008	한국노총 중앙연구원	2008
연구총서 2008-01	노동운동 회고와 미래	한국노총	2008
연구총서 2008-03	노조간부 교육수요 조사연구	박현미	2008
연구총서 2008-04	개별적 근로관계에 관한 최신 노동판례 연구	김기우	2008
연구총서 2008-05	싱가폴 노총의 교육·서비스기능에 관한 연구	노진귀	2008
연구총서 2008-06	미국 노동조합의 지역노동시장정책과 정책적 시사점	황선자	2008
연구총서 2008-07	양극화 극복을 위한 대기업의 기여방안 연구	조성재·한동균	2008
연구총서 2008-08	근로시간 단축을 위한 과제: 특별법 제정을 중심으로	김형민	2008
연구총서 2008-09	한국노총 비정규 노동운동 사례 연구: 한국노총 공공부문 비정규노동조합 사례를 중심으로	한국노총 비정규노동조합연대회의	2008
연구총서 2008-10	법정근로시간 단축효과	김유선	2008
연구총서 2008-11	영국의 노동당과 노동조합	채준호	2008
연구총서 2008-12	일본의 렌고와 젠로렌의 정책패러다임 비교	이창익	2008
연구총서 2008-13	일과 가족의 균형을 위한 노동조합의 역할과 과제	박현미·박진희	2008
연구총서 2008-14	비정규직의 근로관계 종료에 관한 법적 고찰 : 기간제 근로를 중심으로	김기우	2008
연구총서 2008-15	탈사회주의 이행기 사회의 노동조합 변화양상에 관한 연구: 러시아와 중국의 국가-노동관계의 비교연구를 중심으로	우태현	2008
연구총서 2008-16	국제기본협약의 체결실태 및 활용에 관한 연구	한동균·정명희	2008
연구총서 2008-17	양극화 극복과 사회통합을 위한 노동: 사회정책적 제언	여기구	2008
연구총서 2008-18	생활임금운동과 노동조합	황선자·이철	2008
연구총서 2008-19	공공부문 지배구조의 변화와 공기업 경영합리화	심용보	2008
연구총서 2008-20	대처정부의 신자유주의 정책에 대한 영국노동조합운동의 대응	강충호·허찬영	2008
연구총서 2008-21	북한의 공장 및 노동 실태 분석	차문석·김지형	2008
연구총서 2008-22	근로자의 산업안전보건에 관한 권리 연구: 독일, 미국, 일본을 중심으로	정진우	2008
연구총서 2008-23	사회적 책임경영과 노동조합의 역할	박준식	2008
연구총서 2008-24	여성노동정책의 의제설정을 위한 한국노총 성평등 실태 기초조사 보고서	여성노동법률지원센터	2008
연구총서 2008-25	외국 산별노조의 임금정책 및 임금인상요구안 결정기준 연구	인수범·김종범·박명준	2008
연구총서 2008-26	노동조합의 지역사회복지체계 참여방안에 관한 연구	인수범·이정봉	2008
연구총서 2008-27	덴마크의 유연안정성에 관한 현황과 평가	윤진호	2008
연구총서 2008-28	간부의 참여, 간부의 활동: 독일 노동조합의 의사결정구조와 교육훈련을 중심으로	정미경	2008

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2008-29	일본노동조합의 임금정책과 노사교섭: 2000년대 춘투를 중심으로	오학수	2008
연구총서 2008-30	노총 지역조직기능 국제비교연구: 독일, 영국, 미국, 일본, 스웨덴, 아일랜드	노진귀·정미경·한승현 채준호·손혜경·계인선 오학수	2008
연구총서 2009-01	고용유지 매뉴얼	노무법인B&K/한국노총	2009
연구총서 2009-02	주요국 노총 연구소 비교 연구	노진귀·박명준	2009
연구총서 2009-03	주요 국가들의 경제위기 탈출과 고용전략	어기구·심창학·손혜경 신범철·채준호·은수미	2009
연구총서 2009-04	공공부문 민영화 및 구조조정에 관한 연구: 독일, 영국, 한국의 전력산업 사례를 중심으로	김성규·채준호	2009
연구총서 2009-05	정부의 공공계약정책을 통한 근로조건 개선방안 연구	황선자·이 철	2009
연구총서 2009-06	일과 생활균형제도 현황과 과제	박현미·이승협	2009
연구총서 2009-07	근로관계의 종료에서 본 사회적 보호필요성에 관한 법적 고찰	김기우	2009
연구총서 2009-08	지역수준의 일자리 창출 사례연구: 지역고용HRD파트너십을 중심으로	한동균	2009
연구총서 2009-09	경제위기와 저소득층 보호정책의 평가 및 대안연구	어기구·전영호	2009
연구총서 2009-10	노동조합의 조직문화 실태에 관한 조사연구: 조합원의 노조 몰입도를 중심으로	김성규·최인이	2009
연구총서 2009-11	노동조합 지역조직의 역할과 시사점: 미국의 지역노동조합협의회(CLCs)를 중심으로	황선자·이철	2009
연구총서 2009-12	지역조직 운영사례 연구: 한국노총 경기도 지역본부 사례를 중심으로	박현미·심영보	2009
연구총서 2009-13	비정규직법상의 차별시정 사례에 관한 연구	김기우	2009
연구총서 2009-14	기업수준의 일자리 창출 및 유지 사례연구	한동균·문지선	2009
연구총서 2009-15	사업장수준 유연성과 안전성에 관한 시론적 조사연구	노진귀·우태현·황선자 어기구·김성규·박현미 한동균	2009
연구총서 2009-16	2008-09 경제위기와 한국의 노동	김성규·송태수·이상학 이덕재·김상호	2009
연구총서 2009-17	경제위기가 노사관계에 미치는 영향과 정책과제 연구	인수범·이주환	2009
연구총서 2009-18	주요 산별노조 규약 비교분석: IG-Metall, UNITE, UAW	이정희	2009
연구총서 2009-19	경제위기가 여성고용에 미치는 영향과 정책과제 연구	이주희	2009
연구총서 2009-20	비정규직 정책에 대한 국제비교연구 : 파견근로 단체협약과 법제도 비교	안정화	2009
연구총서 2009-21	고용관련 재정지출의 재분배 효과 분석	이상동	2009
연구총서 2009-22	우리나라 사회안전망 구축동향과 개선과제	어기구·이용하·이용갑 김동현·박능후	2009
연구총서 2009-23	고용위기에 대한 국제노동운동의 대응	김성진·이인덕, 정명화·윤효원	2009
연구총서 2009-24	1990년대 이후 OECD와 EU의 노동시장정책 변화	유길상·안정화	2009
연구총서 2010-1	사회적 일자리 창출에 관한 국내외 사례연구: 한국, 프랑스, 오스트리아 사회적 기업을 중심으로	어기구·심창학	2010
연구총서 2010-2	EU국가의 노동조합 재구조화과정 사례연구	김성규·김성훈	2010
연구총서 2010-3	사회서비스 분야의 노동실태 조사 : 돌봄 노동자의 감정노동 특성과 감정소진, 일 만족을 중심으로	박현미·강은애	2010

순번	연구서적명	저자명	발간연도
연구총서 2010-4	경제구조변화에 따른 유연안정성과 노동법의 과제	김기우·이덕재	2010
연구총서 2010-5	단시간 상용 근로제에 대한 노동조합의 대응 연구: 일가정 양립형을 중심으로	한동균·손정순	2010
연구총서 2010-6	한국노총 중앙연구원 고용·노동시장포럼 자료집 1	중앙연구원	2010
연구총서 2010-7	고용·노동시장의식 기초조사 보고서	노진귀·어기구·황선자 김성규·우태현·김기우 박현미·한동균	2010
연구총서 2010-8	노동조합 재정운용의 합리화방안 연구: 한일금속산업 노조 비교	노진귀	2010
연구총서 2010-9	우리나라 복지체제의 근본적인 문제와 새로운 대안모델 연구: 기본소득 도입타당성 검토를 중심으로	어기구·심범철	2010
연구총서 2010-10	공공조달정책과 노동조건 개선에 관한 연구: EU의 공공조달법제를 중심으로	황선자·방준식	2010
연구총서 2010-11	신자유주의 대체 전략론 비교 분석	우태현·송태수·김영수	2010
연구총서 2010-12	기업조직의 변동에 따른 노동법제의 대응	김기우·권 혁	2010
연구총서 2010-13	하도급거래에 관한 법적 고찰	김기우·김규완	2010
연구총서 2010-14	노사파트너십의 가능성에 관한 연구: 노사파트너십과 조직성과의 상호성을 중심으로	박현미·권순식	2010
연구총서 2010-15	독일 금속산업의 새 임금체계 ERA 연구	정승국	2010
연구총서 2010-16	노동시장 구조변화와 노조 조직기반 변화에 관한 연구	인수범	2010
연구총서 2010-17	노동시장 유연성 논쟁과 '신 노사관계' 이론 연구	송태수	2010
연구총서 2010-18	한국 노동운동 위기의 원인과 대안적 모색	이호근	2010
연구총서 2010-19	자동차부품산업의 하청기업 근로자 실태분석	홍성우·형광석	2010
연구총서 2010-20	노동위원회 사업에 있어서 노동조합의 역할과 과제	이정식	2010
연구총서 2010-21	노동조합 간부 생활세계 연구	이병훈·박진희·장철영 김종진·강은애	2010
연구보고서 2010-22	노사참여에 대한 해외사례 조사	강충호	2010
연구보고서 2011-1	사회안전망과 고용안전망 연계의 국내외 사례연구: 한국, 덴마크, 오스트리아, 프랑스 사례를 중심으로	심창학· 어기구	2011
연구보고서 2011-2	노동조합의 복지수요와 재정전략: 복지태도와 영향요인에 대한 분석을 중심으로	황선자	2011
연구보고서 2011-3	사업장 단위 복수노조 입법효과에 관한 연구	김기우	2011
연구보고서 2011-4	노조의 여성간부의 리더형성 과정 연구: 선출직 노조 여성간부의 경력형성을 중심으로	박현미	2011
연구보고서 2011-5	위기의 노동, 위기의 간호: 병원 간호사의 노동 분석	정승국	2011

