

재벌 특혜 가짜 개혁 vs. 함께 살자 진짜 개혁

민주노총 정책대안

재벌책임, 청년·좋은 일자리, 노동자·서민 살리기 6대 요구

- 요약 -

1. 문제 제기

- 박근혜 정부는 출범 이후 핵심 국정목표 중 하나로 ‘고용률 70%’ 제고를 설정하고 이전 정부에서 추진된 고용량·고용형태의 유연화에 이어 임금 및 노동시간의 유연화를 추진. 정부는 2015년 초 노사정위원회를 통한 3대 현안의 ‘사회적 대타협’ 이 수포로 돌아가자 단협시정, 취업규칙 불이익변경, 일반해고 요건완화 등 초법적·초헌법적 행정지침으로 일방적 구조개혁을 강행. 이어서 2015년 하반기 들어 정부는 ‘우리 경제 재도약을 위한 첫 번째 과제로서 노동개혁을 강력히 추진할 것’ 을 천명.
- 정부는 노동개혁을 통해 일자리 기회 확대 및 일자리간 격차 해소에 기여할 것으로 기대. 그러나 정부의 노동개혁 방안은 일자리 부족이나 격차 확대의 원인을 정확히 규명하지 않은 채 그 책임을 노동자 특정 집단에게 일방적으로 전가하며 노노 갈등을 부추기고 있음.
- 민주노총은 노동시장 이중구조 개선이라는 기치 아래 추진 중인 정부 노동개혁이 진정 바람직한 일자리 대안인지 심각한 의문을 제기하지 않을 수 없음. 민주노총은 대기업·정규직·고령층 또는 조직된 노동자의 일자리를 ‘유연화’ 해서 중소기업·비정규직·청년층의 ‘안정성’ 을 보호하겠다는 정부 노동개혁의 허구성을 비판하며 대신 재벌개혁 및 노동유연화 정책의 전환을 요구함.
- 아래에서는 노동시장의 진정한 문제와 그 원인, 일자리 창출의 목표와 현실적 방안을 논하면서 정부의 노동개혁론을 비판하고 대신 재벌개혁 및 신자유주의적 노동유연화 정책의 전환을 통해 진정 실효성 있는 ‘좋은 일자리’ 창출 대안을 제안하고자 함.

2. 정부의 노동시장 이중구조 개선 대책 비판

1) ‘정규직 과보호’ 론 검토

- 2013년 기준 한국의 정규직의 일반해고·정리해고에 대한 고용보호 지수는 2.17로 34개 OECD 회원국 평균치인 2.29를 0.12포인트 하회. 2011년 기준 한국 노동자들의 평균 근속기간은 OECD 평균 10.0년의 절반에 불과한 5.1년으로 25개 회원국 중 가장 짧음. 정년보장이라는 신화 못지않게 정년까지 계속 임금이 상승하는 연공급(호봉제)이라는 신화도 존재하지 않음. 이상을 종합할 때, 정

부의 '정규직 과보호론'은 사실에도 부합하지 않을뿐더러 그 틀에 입각한 정책 설정도 규범적으로 바람직하지 않음.

2) 노동개혁 방안 검토

- 정부는 고용률 70% 제고를 위한 방안으로 노동시간 단축 및 유연화, 임금유연화를 추진. 한국의 고용률을 국제적으로 비교하면 고용의 양을 늘리려면 고용의 질을 높여야 한다는 결론을 도출할 수 있으나, 정부는 저질의 일자리를 양적으로 확대하는 데만 몰두. 정부는 정규직의 임금·고용을 '유연화' 하는 대신 '비정규직 종합대책' 등을 통한 취약계층의 안정성을 도모하는 것을 노동개혁이라 선전.
- 그러나 정부의 노동개혁은 '더 낮은 임금, 더 쉬운 해고, 더 많은 비정규직'을 양산, 노동의 하향 평준화를 야기할 것. 임금피크제, 고령 노동의 임금을 삭감하더라도 청년 일자리가 늘어난다는 보장은 전혀 없음. 또 정부·여당의 '노동시간 단축' 방안은 실제로 노동시간의 연장 및 유연화를 의미할 따름. 정부의 '경제 살리기'과 '고용 창출' 약속은 재벌에게 온갖 특혜를 베풀면서 하나마나한 고용·투자 약속이나 창조경제 동참 선언을 받아내는 것에 불과함.
- 요컨대 정부의 노동개혁은 임금과 노동시간을 유연화하여 고용률을 제고하는 것을 목적으로 하며, 이는 곧 노동조건을 하향평준화하여 저질의 일자리를 창출하는 것으로 귀결되므로 바람직한 일자리 창출 방안으로 볼 수 없으며, 그 효과도 지극히 제한적일 것.

3. 한국의 노동시장 진단: 심층적 원인

1) 신자유주의적 노동유연화와 고용·임금 없는 성장

- 경제위기·외환위기의 충격을 배경으로 한 노동유연화 정책은 1998-2003년 정리해고제·파견근로제·변형근로제 등, 이른바 '3제'의 도입으로 일단락. 노동유연화의 결과 노동시장·노동과정·노동력재생산 등 노동의 전반적인 불안정화가 심화하고 저임금·장시간·고강도 노동의 악순환이 초래.
- 1997-98년 경제위기·외환위기 이후 이윤율 하락과 신자유주의적 정책개혁의 효과로 자본축적률이 둔화하고 노동의 불안정성이 심화. 경제위기와 세계화, 불확실성 증대에 따른 투자 부진에 동반하여 고용의 질이 악화. 기업들은 이윤을 생산적 투자와 고용 창출에 환류하지 않고 잉여금 형태로 쌓아두기만 해.
- 1997-98년 경제위기·외환위기 이후 경제성장과 임금상승의 괴리·격차가 나타남. 노동소득분배율의 하락, 가계부채의 증가, 자영업의 부진 등으로 인해 가계-기업소득의 격차가 확대되고 있음.

2) 재벌중심 수출주도 성장의 모순과 한계

- 1997-98년 위기 이후 한국은 구조조정과 평가절하를 통해 수출경쟁력을 회복하고 막대한 무역흑자를 축적, 외환위기를 조기에 탈출할 수 있었지만 이는 수출-재벌 중심의 경제구조를 강화. 수출이 국민경제의 성장이나 고용 증가에 끼치는 '낙수효과'가 점차 사라져.
- 이명박 정부의 법인세 감면 효과는 재벌 대기업에 편중되고 세수 부족을 초래, 결국 재벌의 부담을 국민에게 전가. 위기 이후 기업들은 생산성의 증가 대신 노동에 대한 비용 전가를 통해 이윤을 회복해. 위기 이후 재벌의 경제력 집중과 이윤 독식 구조가 더욱 강화. 재벌 대기업을 정점으로

하는 산업·업종의 수직적 하청계열화는 원청 대자본과 원하청 노동자 사이의 모순을 심화.

- 정부의 친재벌 정책으로 급성장한 재벌 대기업은 신규채용을 늘리지 않고 비정규직을 마구잡이로 사용하여 오늘날 한국사회에서 ‘나쁜 일자리’를 양산하는 주범으로 전락. 특히 국내 경제를 양분하는 삼성과 현대는 천문학적인 당기 순이익에도 불구하고 이를 신규 투자와 고용에 환류하지 않고 비정규직을 양산하고 있음.

3) 소결

- 오늘날 한국의 노동시장에서는 고용없는 성장, 임금없는 성장, 수출과 성장·고용의 괴리, 재벌체제 하 나쁜 일자리 양산 등의 문제가 핵심 사안으로 대두. 다시 말해, 재벌체제와 신자유주의적 노동유연화가 오늘날 우리 노동시장에서 나타나는 문제점의 주요 원인.

4. 한국의 노동시장 진단: 현실적 문제점

1) 비정규 노동의 양산과 일자리 질의 악화

- 2015년 현재 비정규직 규모는 838만 명으로 전체 노동자 중 비정규직 비율은 45%에 달함. 고용노동부 ‘고용형태공시제 결과’ (2015년 3월)에 따르면 300인 이상 대기업 사내하청은 92만 명에 달함. 정부와 공공기관 역시 일자리의 질 악화에 크게 기여.
- 공공부문 비정규직 노동자 규모는 35만 명(전체 대비 20%)에 달하고 있어 정부와 공공기관 역시 일자리의 질 악화에 큰 책임이 있음을 알 수 있음. 더욱 큰 문제는 공공기관 비정규직 규모가 대폭 축소 보고되고 있다는 점.
- 비정규직의 정규직 전환, 양질의 일자리 창출이라는 목표로 정책 방향을 전면 전환해야 함.

2) 저임금 노동과 계급간 소득불평등 확대

- 한국은 임금 불평등이 세계에서 가장 심각한 나라임. 2012년 기준 한국은 하위 10% 임금 대비 상위 10% 임금(D9/D1)이 거의 6배에 육박, 23개 OECD 회원국 중 임금불평등이 가장 심각. 또한 한국은 저임금 노동자 비중이 높고 최저임금 수준이 낮은 축에 속하는 나라. 전체 노동자의 절반(49.5%)이 월 200만원 이하, 전체 노동자의 3/4(74.6%)이 월 300만원 이하의 임금을 받음. 2011년 기준 한국의 저임금 노동자(중위임금 2/3이하) 비율은 25.1%로 OECD 25개 회원국 중 가장 높음.
- 최근 세계 금융위기·경제위기의 여파 속에 소득분배가 더욱 악화. 5분위배율(최상위 20%의 평균 소득을 최하위 20%의 평균소득으로 나눈 값), 상대적 빈곤율(중위소득 50% 미만), 그리고 소득 하위 10%의 경계소득(P10) 대비 상위 10% 경계소득(P90) 비율 등 모든 분배지표가 2008-10년 세계 금융위기·경제위기 시기 전후 악화.
- 경제성장과 임금상승의 괴리, 임금몫 또는 노동소득분배율의 하락, 기업소득과 가계소득의 격차 확대 등 ‘임금없는 성장’ 경로를 중단하고 ‘임금있는 성장’으로 정책 방향을 전면 전환해야 함.

3) 장시간 노동과 노동시간의 유연성 확대

- 한국은 세계에서 가장 많이 일하는 나라임. 2013년 기준 한국의 1인당 연평균 노동시간은 2,163시간으로 34개 OECD 회원국 가운데 2위에 해당. 법정 노동시간 단축에도 불구하고 사용자들은 정부

의 위법적인 연장근로 한도 근기법 해석, 그리고 탄력적 근로시간제, 근로시간 특례업종제, 포괄 임금제 등을 활용하여 노동시간을 연장하거나 탄력적으로 운용.

- 절대적으로 낮은 임금수준, 왜곡된 임금구성으로 인한 낮은 기본급 비중, 저렴하게 초과노동을 활용할 수 있게 만드는 비정상적인 통상임금 산정기준으로 인해 장시간 노동이 만연. 요컨대, 노동시간 및 임금의 유연성이 법정 노동시간 단축의 효과를 무효화.
- 그럼에도 정부는 노동시간 연장과 유연화 개악 공세를 추진. 정부의 노동시간 관련 근기법 개정안은 탈법 또는 불법의 범위에 있던 초과노동을 이참에 '합법'으로 둔갑시켜 세계 최장 수준의 살인적 장시간 노동을 그대로 유지하겠다는 발상.
- 통상임금을 정상화하여 왜곡된 임금구성을 바로잡고 소정근로 시간당 임금보다 헐값으로 취급된 초과근로에 대한 할증임금을 제대로 지불함으로써 장시간 노동 관행을 철폐하는 방향으로 통상임금·노동시간 관련 근기법을 개정하여 일자리를 창출해야 함.

4) 노동기본권 탄압과 노사관계 실종, 사회안전망의 부재

- 한국은 노동조합하기 가장 어려운 나라, 노동권과 사회권이 제대로 보장되지 않는 나라임. 노조 조직률, 단협 적용률은 OECD에서 최저 수준. 정부의 반노동정책으로 집단적 노사관계와 헌법상 노동기본권이 심각히 침해당하고 있음.
- 정부는 노동탄압을 중단하고 노동자 스스로 임금과 고용에 대한 권리를 주장할 수 있도록 노동기본권을 보장해야 함. 아울러 좋은 일자리 창출을 위해서는 광범위한 취약계층을 보호하기 위한 사회복지·사회보장 제도의 확충이 동반되어야 함.

5. 민주노총의 정책대안: 노동자·서민 살리기 6대 요구

1) '재벌에게 책임을!' - '재벌책임 부과 3-3-3 패키지'

- 저임금·비정규직 등 나쁜 일자리 확산에 따른 노동시장 양극화의 1차적인 책임은 재벌 대기업에 있음. 재벌 대기업은 그동안 법인세 인하, 각종 규제완화 등 정부의 재벌특혜정책으로 급성장했으면서도, 일자리 창출, 동반성장 등 사회적 책임은 다하지 않음. 따라서 노동시장 양극화와 일자리 문제 해결은 재벌의 책임을 묻는 데서 출발해야 함.
- '재벌세 3대 입법' 실현을 통해 형성된 재원으로 공공부문 좋은 일자리, 특히 생명·안전·복지를 중심으로 공공서비스 좋은 일자리를 확대하여, 심각한 청년실업 문제 해결의 계기를 만들어야 함.
- 재벌 대기업은 지불 능력이 충분함에도 간접고용 비정규직 확산의 주범이 되고 있음. 재벌 대기업에서부터 비정규직 남용을 억제하고, 상시·지속업무의 정규직 전환을 즉각 시행해야 함. 우선적으로 재벌 계열사 사내하청 대부분이 상시·지속적 일자리이자 불법파견이라는 점에서, 이들 일자리부터 정규직으로 전환해야 함.
- 또한 재벌 대기업의 '갑질 횡포'를 완화하고, 골목상권 및 중소기업·자영업자를 보호하고, 원하청 불공정거래 개선을 위해 재벌에게 사회적 책임을 묻는 법제도 개선이 시급함.

(1) 재벌에게 세금을! '공공서비스 좋은 일자리 창출, 재벌세 3대 입법' 실현

[주요내용] 재벌 감세 철회·법인세 정상화

고용 촉진을 위한 초과이윤/사내유보금 과세

재벌 총수일가 불법·편법이익 환수 및 부자증세

재벌에게 거둔 세금으로 공공서비스 좋은 일자리 창출

(2) 재벌에게 사용자책임을! ‘좋은 일자리 전환, 사용자 책임 3대 과제’ 이행

[주요내용] 비정규직 남용 근절과 상시·지속업무 정규직 전환

재벌의 산별교섭 참여

재벌의 하청노동자와의 직접교섭 참여 및 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용

(3) 재벌에게 사회적 책임을! ‘중소영세·자영업자 상생, 사회적 책임 3대 입법’ 실현

[주요내용] 납품업체/대리점/가맹점 등의 재벌과의 집단교섭 보장

재벌 복합쇼핑몰 진출 규제 중소기업인 보호

대중소기업 불공정관계 개선

2) ‘실노동시간 연 1800시간 상한제’ 실시로, 좋은 일자리 창출

- 장시간노동 개선은 가장 효과적인 고용창출 정책임. 노동시간 단축은 고용창출 효과가 가장 높은 것으로 검증된 대안으로서, 정부 스스로도 그 효과를 인정하고 있음. 이를 위해서는, 우선적으로 불법적인 노동부의 행정해석을 즉각 폐기하고, 근로기준법에서 정한 초과노동시간 한도 주12시간을 지키고, 특례업종 제도를 폐지하고, 휴일·휴가제도를 확대하며, 교대제를 개선하는 등의 적극적인 조치가 필요함.
- 또한 통상임금을 정상화하여 왜곡된 임금구성을 바로잡고 소정근로 시간당 임금보다 헐값으로 취급된 초과근로에 대한 할증임금을 제대로 받음으로써 장시간 노동 관행을 철폐하는 것이 필요함. 이를 통해 신규고용 대신 장시간 노동을 선택해 온 자본의 위법하고 탈법적인 관행을 바꿔나가야 함.

[주요내용] ‘노동시간단축과 일자리창출 특별법’ 제정 및 근로기준법 개정

장시간노동 개선을 위한 통상임금 정상화

3) 최저임금 1만원 실현 및 고위임원 연봉상한제 도입

- 4개 중 1개가 저임금 일자리인 한국 노동시장의 상황에서 이들 나쁜 일자리를 그나마 괜찮은 일자리로 전환하는 데 가장 효과적이고 직접적인 정책이 바로 최저임금 대폭 인상임. 최저임금 인상은 여성 친화적이고, 청년 학생과 저학력 고령자 친화적이며, 무노조 비조합원 친화적이고, 비정규직 친화적인 정책.
- 최저임금 1만원 실현과 더불어 현재 심각한 수준에 달한 소득불평등과 일자리 문제에 대한 최소한의 사회적 책임을 지우기 위해, 이들 연봉의 상한을 규제할 필요가 있음.

[주요내용] 최저임금 1만원 실현

고위임원 연봉상한제 도입

4) 상시·지속업무 일자리 정규직 직접 고용

- 박근혜 대통령은 대선 당시 ‘공공부문에서 상시·지속 업무 2015년까지 정규직 전환과 민간 대기업 정규직 전환 유도’를 공약. 그러나 정부는 공공부문 직접고용으로 적용 대상을 한정하고 있으며, 민간부문의 정규직 전환을 유도할 실효성 있는 방안을 제출하지 않고 있음.

- 공공부문과 민간부문 모두 상시·지속 업무는 정규직 직접고용으로 전환해야 한다는 원칙 아래 구체적 정책을 수립해야 함. 나아가 법·제도적으로 상시·지속업무의 정규직 직접고용을 의무화해야 함.
- 특히 현대자동차 등 재벌 대기업은 불법파견 대법원 판결에도 아랑곳하지 않고 사내하청 노동자들을 정규직 전환하지 않고 있는데, 즉각 사내하청 업체에서 일하는 모든 노동자를 전원 정규직으로 전환해야 함.

[주요내용] 상시-지속업무 정규직 전환 및 직접고용 원칙 법제화
불법파견 정규직화

5) 모든 노동자의 노동기본권 보장

- 노동·자본 소득 격차 확대의 핵심 이유 중 하나는 노동3권을 통한 노동자의 자기 권리 실현이 봉쇄돼 있는 현행 노동관계법의 한계 때문.
- 현재 근로기준법의 적용을 받지 못하는 4인 이하 사업체 종사 노동자와 주당 15시간미만 초단시간 노동자에게 근로기준법을 전면 적용해야 함.
- 또한 헌법상 단결권·단체교섭권·단체행동권을 가로막는 노동관계법을 전면 재개정하여 좋은 일 자리를 위한 제도적 토대를 구축해야 함.

[주요내용] 5인 미만 사업장, 초단시간노동자 근로기준법 전면 적용
노조법 2조 개정을 통한 ‘근로자’ 및 ‘사용자 개념의 확대’
특수고용 노동자성 인정 및 간접고용 원청사용자 사용자성 인정
단결권-단체교섭권-단체행동권 가로막는 노동관계법 전면 재개정
손배가압류 금지, 복수노조 자율교섭, 노조설립신고제도 개정,
교사-공무원-교수 노동기본권 보장, 업무방해죄 적용 폐지 등

6) 모든 서민의 사회안전망 보장·사회공공성 강화

- 일자리 정책은 광범위한 고용·사회안전망 확충과 동반되어야 함. 특히 자발적 이직자 등에 대해서도 실업급여가 적용되어야 하며, 실업급여 보장성 및 지급기간 보다 현행보다 대폭 강화되어야 함.
- 나아가 청년실업자, 폐업 영세자영업자를 위한 실업부조제도 신설, 국민연금 소득대체율 상향, 사회보험 사각지대 해소, 산재보험적용 확대 등 전반적인 사회보험제도의 강화가 필요함.
- 아울러 의료공공성·교육공공성 등 사회공공성을 강화해야 함.

[주요내용] 실업부조 도입
실업급여 대폭 확대
산재보험 적용 확대
국민연금 소득대체율 상향 등 보장성 강화
사회보험 사각지대 해소·사회안전망 강화
의료공공성 강화
교육공공성 강화

6. 결론: 정책대안의 기대 효과

- 이상 민주노총의 정책대안에 따르면, 일자리 창출과 관련하여 다음의 효과를 거둘 것으로 기대.
 - 연간 23.6~24.6조 원의 세수 증대를 공공서비스 확대로 연결함으로써 신규 일자리 100만 개를 창출하고 50만 개의 나쁜 일자리를 좋은 일자리로 전환
 - 재벌 대기업의 사내하청·불법파견 정규직화를 통해 64만 개의 일자리 정규직 일자리 전환. 300인 이상 대기업의 간접고용 비정규직을 정규직 전환할 경우 92만 개의 일자리 정규직 일자리 전환
 - 공공부문 상시·지속 업무 정규직 전환을 통해 최소한 35만 개의 일자리 정규직 전환
 - 실노동시간 단축으로 최소 62만개(1주 52시간 준수)에서 최대 105만 개(1주 48시간 단축)의 신규 일자리 창출. 한국노동연구원의 추산에 따르더라도 총근로시간을 52시간으로 제한(근로시간 특별법중에도 적용)할 경우 15.7~27.2만 명의 추가고용이 가능
 - 최저임금 1만원으로 생활임금을 보장할 경우 (최저임금위원회 영향률 통계 기준) 전체 노동자의 46.1%에 해당하는 865만 개 일자리의 노동조건 개선
 - 근로기준법 전면 적용으로 4인 미만 사업장 약 350만 명의 노동자, 초단시간 노동자 64만 명이 근로기준법 사각지대에서 탈출
 - 실업급여 확대, 실업부조 도입, 국민연금 소득대체율 상향·보장성 강화, 사회보험 사각지대 해소, 의료공공성 강화, 산재보험 적용확대, 교육공공성 강화로 광범위한 취약계층의 사회안전망 강화

- 목 차 -

1. 문제 제기.....	8
2. 정부의 노동시장 이중구조 개선 대책 비판	11
3. 한국의 노동시장 진단: 심층적 원인	22
4. 한국의 노동시장 진단: 현실적 문제점.....	36
5. 민주노총의 정책대안: 노동자·서민 살리기 6대 요구.....	44
6. 결론	71

2015. 9. 9

 전국민주노동조합총연맹

- 작성자: 민주노총 이창근 정책실장(02-2670-9110), 류주형 기획부장(02-2670-9131)
- 민주노총 정책보고서는 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org>)에서 보실 수 있습니다.

1. 문제 제기

○ 박근혜 정부는 출범 이후 핵심 국정목표 중 하나로 ‘고용률 70%’ 제고를 설정하고 이전 정부에서 추진된 고용량·고용형태의 유연화에 이어 임금 및 노동시간의 유연화를 추진

- 고용률 70% 달성을 위해서는 대략 연평균 5%의 경제성장률이 동반되어야 하는데, 최근 경제성장률은 2-3% 대에 머물고 있음. 따라서 정부의 일자리 창출 방안은 기존의 (좋은) 일자리를 쪼개서 새로운 (나쁜) 일자리를 창출하는 것, 즉 임금 및 노동시간의 유연화로 나타나고 있음(사회진보연대, 2013).
- 이러한 정부의 노동유연화 정책은 2013-15년간 시간제 일자리 창출, 통상임금 산입범위 축소와 임금체계 개편, 노동시간 연장 및 유연화와 할증률의 축소, 정년연장과 연계한 임금피크제를 위한 취업규칙의 불이익변경, 저성과자 해고를 위한 일반해고 요건 완화, 파견업종 확대, 기간제 사용기간 연장 등 다양한 형태로 나타나고 있음.

○ 박근혜 대통령과 정부는 2015년 하반기에 ‘우리 경제 재도약을 위한 첫 번째 과제로서 노동개혁을 강력히 추진할 것’을 천명

- 2015년 들어 정부는 이른바 ‘정규직 과보호론’을 제기하며 노동시장 이중구조 개선을 주장. 다시 말하면, 대기업·정규직·고령층 또는 조직된 노동자의 임금·고용 경직성이 중소기업 노동자의 저임금, 비정규직과의 격차 확대, 청년층의 실업의 원인이라며 전자를 유연화해서 후자의 안정성을 보호해야 한다고 주장.
- * 정부는 노동개혁의 배경으로 ▲저성장과 일자리 창출력 저하·인구고령화·정년60세 의무화 등이 겹치면서 장년 고용불안 및 청년 고용절벽 심화 우려 ▲임금체계(연공급), 인력운영 등이 경직적인 가운데 근로시간은 OECD 최장 수준임에도 생산성은 미국의 절반 수준에 불과 ▲기업규모·고용형태·노조유무별 격차가 커지며 노동시장 이중구조 심화 ▲사회안전망 사각지대 존재, 보장성 미흡 ▲통상임금·근로시간 단축을 둘러싼 불확실성 지속 등을 거론.
- 정부는 하반기 5대 추진과제로 ①임금피크제 등 임금체계 개편을 통한 청년 고용기회의 확대 ②근로시간 단축으로 생산성 제고 및 일자리 나누기 촉진 ③비정규직 고용개선 및 원하청 간 격차완화 ④사회안전망 확충 및 효율성 제고 ⑤공정하고 유능한 능력중심 노동시장 정립을 설정.

○ 정부는 노동개혁을 통해 일자리 기회 확대 및 일자리간 격차 해소에 기여할 것으로 기대

- 정부는 임금피크제 등 임금체계 개편을 통해 장년 고용안정 및 향후 3년간 최대 20만 개의 청년 일자리를 창출할 것으로 기대.
- * 전 공공기관 임금피크제 도입시 2016-17년에 약 8천명 청년 신규채용 가능
- ** 민간부문 전 사업장 임금피크제 도입시 2016-19년 동안 최소 8만8천명, 최대 13만3천 명의 신규 일자리 창출 가능
- *** 청년 고용절벽 해소 종합대책 추진에 따라 2015-17년 중 총20만 개 이상의 일자리 기회 창출
- 또한 노동시간 단축으로 노동생산성 제고 및 일자리 창출이 가능할 것으로 기대. 노동주를 52시간으로 단축할 경우, 시행 첫 해 약 18,500명, 누적 약 14-15만 개의 일자리 창출될 것으로 예

측(2014년 고용영향평가 결과).

- * 뒤에서 자세히 살펴보겠지만, 현재 정부·여당의 노동시간 단축 방안은 실제로는 노동시간 연장 및 유연화를 의미.
- 나아가 통상임금을 둘러싼 불확실성 해소, 능력중심사회 조성, 비정규직 고용개선 및 원하청간 격차완화, 사회안전망 확충 등을 통해 노동시장의 유연성 및 안정성을 제고하겠다고 발표.
- * 노동시간·통상임금 관련 근로기준법 개정, 기간제법·파견법 개정, 비정규직 보호 가이드라인, 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 계획 마련, 고용보험법·산재보험법 개정, 직무·능력·성과 중심의 인력운용 및 임금직무체계 혁신.

○ 그러나 정부의 노동개혁 방안은 일자리 부족이나 격차 확대의 원인을 정확히 규명하지 않은 채 그 책임을 노동자 특정 집단에게 일방적으로 전가하며 노노 갈등을 부추기고 있음

- 정부는 ‘임금피크제 적용으로 청년 고용을 창출한다’거나 ‘일반해고를 완화하는 대신 실업급여를 상향한다’는 등 노동자들 사이의 이해를 상충, 대립시키며 노노 갈등을 부추기고 있음.
- 반면 박근혜 대통령 대선 공약 사항이었던 비정규직 보호, 노동시간 단축, 최저임금 인상, 정리해고 요건 강화, 집단 노사관계 제도 개선 등의 과제는 사실상 완전히 폐기되거나 심하게 굴절·변형되어 이번 노동개혁안에 ‘유연성’을 정당화하는 ‘안정성’의 상징적 사례로 언급되는 수준.
- 또한 노동정책과 긴밀히 연관된 재벌개혁·복지확충 등 ‘경제민주화’ 공약도 취임 이후 ‘경제활성화’ 담론으로 전격 대체된바, 이번 노동개혁안에서도 원하청 상생협력, 공정거래 정착 등의 수사(修辭)로만 존재하는 상황.

○ 우리는 노동시장 이중구조 개선이라는 기치 아래 추진 중인 정부 노동개혁이 진정 바람직한 일자리 대안인지 심각한 의문을 제기하지 않을 수 없음

- 박근혜 정부의 노동개혁 방안은 오늘날 일자리 부족이나 일자리 격차 확대 등 전반적인 일자리 문제의 진정한 원인을 전혀 규명하지 않은 채 노동개혁을 정치 공세의 소재로 삼고 있음.
- 기업의 위기 비용과 정부 ‘경제활성화’ 정책의 성과 부진 책임을 노동자에게 전가하는 한편 청년층과 조직노동자를 대립시키는 정치공학으로 총대선 국면을 돌파하려고 시도.

○ 민주노총은 대기업·정규직·고령층 또는 조직된 노동자의 일자리를 ‘유연화’ 해서 중소기업·비정규직·청년층의 ‘안정성’을 보호하겠다는 정부 노동개혁의 허구성을 비판하며 대신 재벌개혁 및 노동유연화 정책의 전환을 요구함

- 민주노총은 박근혜 정부의 노동개혁이 재벌 배불리기와 전체 노동자들의 하향평준화로 귀결되어 우리 사회의 양극화와 소득 불평등을 더욱 심화하고 노동조합을 무력화할 것이라는 비상한 인식 속에서 2015년 노동자·서민 살리기 총파업으로 대응함.
- 이에 아래에서는 노동시장의 진정한 문제와 그 원인, 일자리 창출의 목표와 현실적 방안을 논하면서 정부의 노동개혁론을 비판하고 대신 재벌개혁 및 신자유주의적 노동유연화 정책의 전환을 통해 진정 실효성 있는 ‘좋은 일자리’ 창출 대안을 제안하고자 함.

		정부	민주노총
정책목표		고용률 제고	좋은 일자리 창출/전환
프레임		노동개혁	재벌개혁
문 제 진 단	거 시	노동시장 이중구조	신자유주의 노동유연화(임금·고용없는 성장) 재벌중심 수출주도 성장(국민경제-재벌 괴리)
	미 시	정규직 임금·고용 경직성	기업의 투자 축소, 고용 불안, 비정규직 남용
현상분석		정규직 과보호	재벌 특혜
		정규직 고임금	재벌 초과이윤
		정규직 vs. 비정규직 고령노동자 vs. 청년노동자	재벌 vs. 노동 재벌 vs. 국민경제
		정규직 일자리 세습	재벌총수 일가 경영권 세습
정책과제		노동시장 구조개혁	재벌개혁 및 노동유연화 정책 전환
정 책 수 단		노동조합 약화(노동3권 제한)	노동조합 강화(노동3권 확대)
		위법·불합리한 단체협약 시정→노동조합의 인사·경영권 개입 차단	재벌 과세 등 연간 24조 세수 확보→공공부문 신규 일자리 100만 개 창출
		취업규칙 불이익변경을 통한 임금피크제 확대, 임금체계 개편→청년 일자리 창출	통상임금 정상화와 연계한 연간 실노동시간 1,800시간으로 단축→일자리 105만개 창출
		일반해고 요건완화→저성과자 퇴출	최저임금 1만원 실현→생활임금 보장 865만 개 일자리 노동조건 개선
		노동시간 관련 근로기준법 개정→노동시간의 연장 및 유연화, 할증률 축소	민간·공공부문 상시 지속업무 정규직화, 불법 파견 정규직화→127만 개 일자리 정규직 전환
		통상임금 관련 근로기준법 개정→통상임금 산 정범위 축소	근로기준법·4대보험 사각지대 해소→광범위한 취약 계층의 사회안전망 강화
기 대 효 과	직 접	향후 3년 간 청년 일자리 20만개 창출 등	신규 일자리 200만 개 창출 괜찮은 일자리 1,000만 개 전환
	간 접	노동의 하향평준화	노동의 상향평준화
		양극화·불평등 심화	양극화·불평등 축소
		노동조합 무력화	재벌체제 약화
경제정책		신자유주의 지속	신자유주의 극복
		재벌 배불리기	노동자·서민 살리기
		수출·부채주도 경제	임금·고용 친화적 경제

〈표 1〉 일자리 창출, 정부 대안 vs. 민주노총 대안: 노동개혁인가 재벌개혁인가

2. 정부의 노동시장 이중구조 개선 대책 비판

- 정부는 오늘날 노동시장의 핵심 문제로 ‘정규직 과보호’로 인한 노동시장 이중구조를 꼽고 있음. 이런 문제설정에 따라 정부의 노동개혁, 즉 노동시장 이중구조 개선 방안은 정규직의 임금·고용을 유연화하는 데 초점을 맞추고 있음.
- 이 절에서는 우선 노동시장 이중구조라는 정부의 문제설정을 비판하기 위해서 정규직 과보호론의 타당성을 검토한 뒤, 정부의 고용률 제고 목표와 노동개혁 방안이 좋은 일자리 창출이라는 방향에 전혀 부합하지 않고 노동의 ‘하향평준화’로 귀결될 것임을 비판.

1) ‘정규직 과보호’론 검토

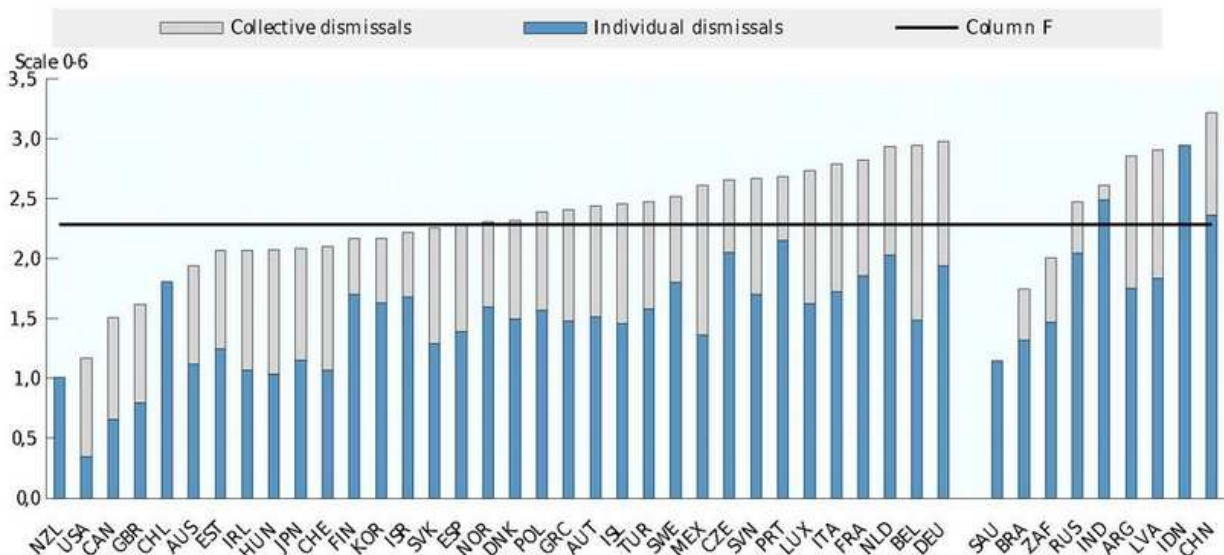
“최근 갈수록 심해지고 있는 노동시장 양극화가 질 좋은 일자리 창출을 막고 우리 경제를 저성장의 늪으로 밀어넣고 있다는 지적이 많다. 비정규직과 정규직 간 임금격차, 노동시장 경직성, 일부 대기업노조의 이기주의 등은 노사, 노노 간 갈등을 일으켜 사회통합을 가로막는 대표적 장애물이다.” (박근혜 대통령, 2014.12.1.)

“우리나라 노동시장이 정규직은 과보호하고 비정규직은 덜 보호하다 보니 기업이 겁나서 정규직을 못 뽑고 비정규직이 양산되는 상황이다. 정규직과 비정규직에 대한 보호가 적절한 균형을 이루는 노동시장 개혁이 반드시 필요하다.” (최경환 경제부총리 겸 기획재정부 장관, 2014.11.25.)

(1) 정규직 고용보호

○ 2013년 기준 한국의 정규직의 일반해고·정리해고에 대한 고용보호 지수는 2.17로 34개 OECD 회원국 평균치인 2.29를 0.12포인트 하회

- 아래 <그림 1>에서 보는 것처럼 한국의 정규직 고용보호 지수는 34개 회원국 평균치에 미달하는 22위에 해당, 정규직 해고가 OECD 국가 중 쉬운 축에 속하는 것으로 나타남. 개별적 해고의 보호지수는 34개국 중 12위이고, 집단적 해고의 경우 30위임(<표 3> 참고).



<그림 1> 2013년 OECD 고용보호 지수 국제 비교

출처: OECD Employment Outlook 2013

- 한편, 이 지수를 산출할 때 한국은 정리해고의 4가지 요건*을 가지고 있기 때문에 그나마 보호 체계가 있는 것으로 분류되지만, 실상 그 요건이 명확하지 않고 엄밀하게 지켜지지 않아서 정리해고 절차에 대한 최소요건만 갖춘 미국식 일시해고(lay-off)와 다르지 않게 운영되고 있음을 감안할 필요가 있음(김성희, 2015).¹⁾

* 경영상의 긴박한 사유, 최후의 수단으로써 정리해고 방식을 사용하기 위한 해고 회피 노력, 과반수로 조직된 노조 등과 성실한 협의, 정리해고 사유 소멸 시 재고용 노력

	정규직 일반·정리해고 규제	정규직 일반해고 규제	정규직 정리해고 규제	비정규직 고용규제
독일	2.98	2.72	3.63	1.75
벨기에	2.95	2.08	5.13	2.42
네덜란드	2.94	2.84	3.19	1.17
프랑스	2.82	2.6	3.38	3.75
이탈리아	2.79	2.41	3.75	2.71
룩셈부르크	2.74	2.28	3.88	3.83
포르투갈	2.69	3.01	1.88	2.33
슬로베니아	2.67	2.39	3.38	2.5
체코	2.66	2.87	2.13	2.13
멕시코	2.62	1.91	4.38	2.29
스웨덴	2.52	2.52	2.5	1.17
터키	2.47	2.21	3.13	4.96
아이슬란드	2.46	2.04	3.5	1.29
오스트리아	2.44	2.12	3.25	2.17
그리스	2.41	2.07	3.25	2.92
폴란드	2.39	2.2	2.88	2.33
덴마크	2.32	2.1	2.88	1.79
노르웨이	2.31	2.23	2.5	3.42
스페인	2.28	1.95	3.13	3.17
슬로바키아	2.26	1.81	3.38	2.42
이스라엘	2.22	2.35	1.88	1.58
한국	2.17	2.29	1.88	2.54
핀란드	2.17	2.38	1.63	1.88
스위스	2.1	1.5	3.63	1.38
일본	2.09	1.62	3.25	1.25
헝가리	2.07	1.45	3.63	2
아일랜드	2.07	1.5	3.5	1.21
에스토니아	2.07	1.74	2.88	3.04
호주	1.94	1.57	2.88	1.04
칠레	1.8	2.53	0	2.42
영국	1.62	1.12	2.88	0.54
캐나다	1.51	0.92	2.97	0.21
미국	1.17	0.49	2.88	0.33
뉴질랜드	1.01	1.41	0	0.92
전체 평균	2.29	2.04	2.91	2.08

<표 3> 2013년 OECD 고용보호 지수 국제 비교

출처: OECD Employment Outlook 2013

- 1) 강성태(2013)에 따르면, OECD 고용보호지수는 우리 법령이나 관례에 대한 오해에 기인하여 일부 데이터가 부정확하며 우리나라의 고용보호지수가 과대평가되어 있는 등 기준의 적정성에서도 문제가 있음. 한편, 옥우석(2009)에 따르면 각종 국제기관에서 발표하는 해고비용, 노사관계 및 노동시장규제 등 국가경쟁력 및 노동시장 평가지표를 근거로 노동시장 개혁을 추진하는 데에는 주의가 필요함.

(2) 근속기간

○ 2011년 기준 한국 노동자들의 평균 근속기간은 OECD 평균 10.0년의 절반에 불과한 5.1년으로 25개 회원국 중 가장 짧음

- 또한 한국은 OECD 회원국 중 근속년수 1년 미만의 단기근속자 비율이 35.5%로 가장 높고 (OECD평균 16.5%), 근속년수 10년 이상의 장기근속자 비율은 18.1%로 가장 낮음(OECD평균 36.4%).
- 이러한 현상의 원인으로는 ▲대기업 사무직 근로자의 50세 전후 명예퇴직 ▲중소기업 근로자의 빈번한 이직 ▲전체 근로자의 60%를 차지하는 영세 사업장(30인 미만)의 잦은 파산·폐업 등이 꼽힘(금재호, 2015).
- 한국과 같은 초단기 근속 나라에서 대다수 노동자는 근속년수가 매우 짧아 연공임금 효과를 누릴 수 없기 때문에 연공임금은 유리천장(glass ceiling)이라 할 수 있음(김유선, 2014).
- 정년까지 보장받는 정규직 비중은 1,000인 이상 기업과 공공부문에 속한 종사자 약 5%에 불과하며 300인 이상으로 확장해도 10%에 불과함(김성희, 2015).

<참고> 한국의 고용불안은 OECD 최상위권

- 근속년수 평균값은 5.1년으로, 25개 회원국 중 25위. OECD 회원국 평균은 10년.
- 근속년수가 1년 미만인 단기근속자 비율은 35.5%로, 22개 회원국 중 가장 높음. OECD 회원국 평균은 16.5%.
- 근속년수가 10년 이상인 장기근속자 비율은 18.1%로, 22개 회원국 중 가장 낮음. OECD 회원국 평균은 36.4%.
- 임시직 비율은 23.8%로, 29개 회원국 중 두 번째로 높음(28위). OECD 회원국 평균은 11.8%.
- 시간제 노동자 비율은 10.3%로, OECD 33개 회원국 중 열 번째로 낮음(10위). OECD 회원국 평균은 15.7%.
- 한국은 시간제 노동자 비율은 낮지만, 시간제 노동자 가운데 비자발적 취업자 비중은 56.0%로, OECD 19개 회원국 가운데 세 번째로 높음.
- 비자발적 시간제 노동자 비율은 5.8%로, OECD 19개 회원국 중 다섯 번째로 높음. OECD 회원국 평균은 4.1%.
- 요컨대, 근속년수 기준이든, 임시직 기준이든, 비자발적 시간제 기준이든 한국의 고용불안은 OECD 최상위권.

출처: 한국고용노사관계학회(2013)

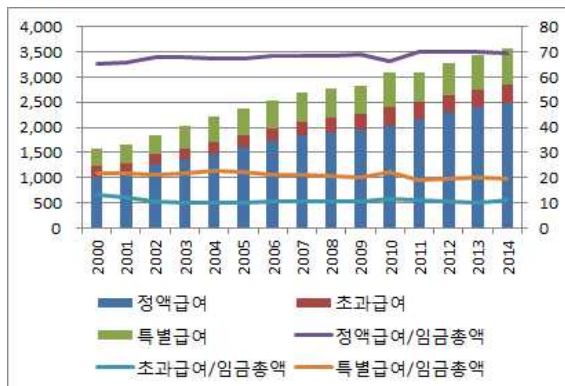
(3) 연공임금 체계

○ 정년보장이라는 신화 못지않게 정년까지 계속 임금이 상승하는 연공급(호봉제)이라는 신화도 존재하지 않음

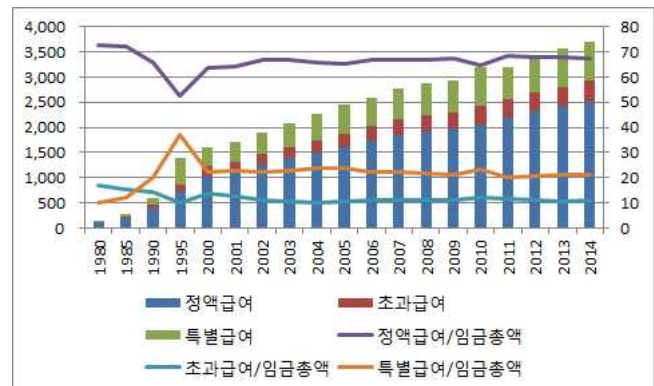
- 한 연구에 따르면, 조사대상 사업체의 약 80%가 가장 중요한 임금 결정기준으로 근속연수를 꼽을 정도로 한국에서는 근속연수가 여전히 기본급 결정의 핵심요소로 자리잡고 있지만, 직능급과 직무급의 적용 비율이 각 17%에 달하는 등 능력과 직무도 임금 차등의 주요 변수로 작동(윤진호, 2010).
- 사무직의 경우 연봉제, 성과급제 등의 이름으로 직능급(68.6%), 직무급(65.4%)이 광범위하게 도입

되어 개인 간 임금 차등폭은 상위직으로 올라갈수록 커지고, 결국 중도 퇴직의 강제 수단 또는 압력 수단으로 작용하고 있는 실정(윤진호, 2010; 김성희, 2015).

- 공무원의 생애 임금 곡선을 분석하면, 30세 임금을 100이라 할 때 60세 임금은 234~249로 정년 퇴직 때 공무원은 입직 당시보다 평균 2.3~2.5배 임금을 받음. 반면 흔히 연공급 체계의 문제점을 거론할 때 손꼽히는 한 제조 대기업의 경우 근속 1년 미만 임금을 100이라 할 때 근속 35년이 기본급 163, 임금총액 166으로, 1.6배 정도의 임금을 받음(김유선, 2014).
- 2000년대 들어 대규모 사업체부터 임금 연공성 약화 현상이 나타나기 시작했고, 이는 2000년대 중반 이후 중소사업체로도 확산. 또한 2000년대 들어 대규모 사업체에서 정액급여의 비중이 점점 축소되고 있음. 이는 대기업 노동자들의 상대적 고임금이 임금 안정성을 희생한 결과이며, 경기변동에 따라 (김철식, 2011).
- 대기업 생산직의 경우 기본급·통상수당 등 정액급여의 비중이 40~50%로 지나치게 낮은 반면 초과근로수당 성과상여금 등 초과급여·특별급여의 비중이 연간 임금총액의 절반가량을 차지하는 것에서 보듯이 물량·노동시간과 연동한 임금 변동성이 큼. 더구나 기본급은 최저임금을 약간 상회하는 수준에서 설정. 따라서 대기업 생산직 임금체계가 경직적이라고 진단하는 것은 사실과 부합하지 않음.(김유선, 2014; 김성희, 2015).
- 대기업 생산직의 경우 문제는 임금체계가 아닌 임금구성에서 비롯된 것으로, 통상임금 정상화와 연계한 실노동시간 단축에서 해법을 찾아야 함.
- * 참고로, 전체 제조업 노동자들의 임금총액 대비 정액급여, 초과급여, 특별급여 비중의 장기 평균은 각각 약 70%, 10%, 20% 수준임(<그림 2>, <그림 3> 참조).



<그림 2> 5인이상 사업체 임금구성 추이(좌: 천원/월; 우: %) 출처: 고용형태별근로실태조사



<그림 3> 10인이상 사업체 임금구성 추이(좌: 천원/월; 우: %) 출처: 고용형태별근로실태조사

(4) 소결

○ 정부의 ‘정규직 과보호론’은 사실에도 부합하지 않을뿐더러 그 틀에 입각한 정책 설정도 규범적으로 바람직하지 않음

- 정규직의 고용·임금이 경직적이라는 정부의 정규직 과보호론은 해고보호·근속연수·임금연공성 모든 측면에서 사실과 부합하지 않음. 따라서 정규직 과보호론에 입각한 노동시장 이중구조 개선책은 애초부터 정규직을 악마화하거나 희생양 삼음으로써 정부와 자본의 책임을 전가하고 노노 갈등을 부추기는 불순한 의도를 내포함.

- 일반적으로, 기업규모별 임금격차가 심화되면서 대기업 내부 노동시장에서 상대적 고임금이 유지되고 있고, 이와 더불어 근속년수가 높아지면서 외부에 비해 고용안정이 보장된다는 인식이 팽배함. 그러나 대기업 노동시장의 상대적 고임금의 이면에서 임금연공성이 약화되고 변동급 비중이 증가하는 등 임금체계와 구성에서 불안정성이 확대. 또한 근속년수 확대는 고용안정의 의미라기보다는 입직구가 폐쇄되면서 내부 노동시장이 고령화되고 있는 현상으로 이해할 필요가 있음(김철식, 2011).

2) 노동개혁 방안 검토

“정부는 우리 경제의 재도약을 위한 첫 번째 과제로 노동개혁을 강력하게 추진해 갈 것이다. 노동개혁 없이는 청년들의 절망도, 비정규직 근로자의 고통도 해결할 수 없다. 내년부터 정년연장이 시행되고, 향후 3~4년 동안 베이비붐 세대의 아들딸이 대거 대학을 졸업하게 되면 청년들의 고용절벽은 더욱 심각해질 것이다. 우리의 딸과 아들을 위해서, 국가의 미래를 위해서 결단을 내릴 때가 되었다.” (박근혜 대통령, 2015.8.6.)

(1) 고용률 70%

○ 정부는 고용률 70% 제고를 위한 방안으로 노동시간 단축 및 유연화, 임금유연화를 추진

- 박근혜 정부의 고용률 70% 정책은 임금 및 노동시간 유연화를 통해 기존의 양질의 일자리를 쪼개 저임금·단시간 일자리를 창출한다는 기조로 추진.

근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> ▪휴일근로를 연장근로 한도에 포함 ▪근로시간 특례업종 합리적 조정 ▪근로시간 적용제외 제도 및 포괄임금제의 합리적 개선 ▪근로시간 개념 및 산정방식에 대한 명확한 기준 마련
임금유연화	<ul style="list-style-type: none"> ▪임금피크제 등 임금체계 개편
근로시간 유연화	<ul style="list-style-type: none"> ▪탄력적 근로시간제 단위기간 확대 ▪재량근로시간제 대상 업무 확대 ▪근로시간저축계좌제 도입 ▪시간제일자리 확대 ▪스마트워크 확산

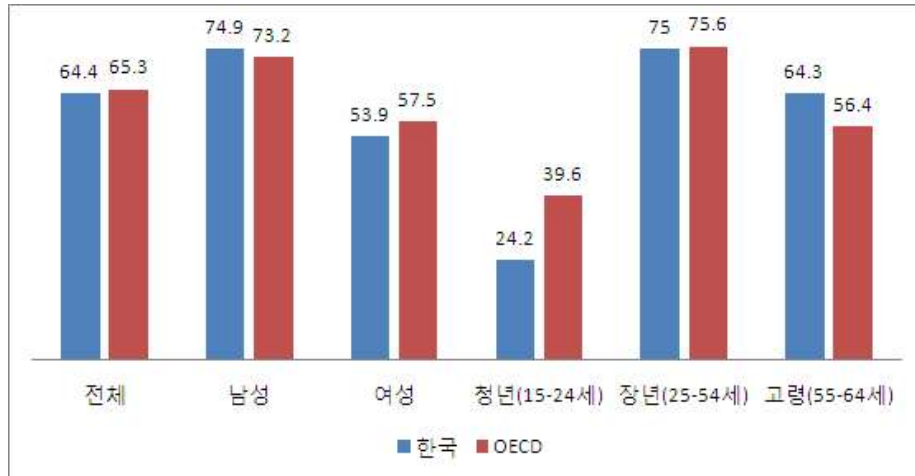
<표 6> 박근혜 정부의 「고용률 70% 로드맵」 (출처: 관계부처 합동, 2013.6)

- <표 6>에서 보듯이 노동유연화 정책은 시간제 일자리 창출, 통상임금 산입범위 축소와 임금체계 개편, 노동시간 연장 및 유연화와 할증률의 축소, 정년연장 연계 임금피크제를 위한 취업규칙의 불이익변경, 저성과자 해고를 위한 일반해고 요건 완화, 파견업종 확대, 기간제 사용기간 연장 등 다양한 형태로 나타남.
- 2015년 정부의 노동시장 구조개악 공세는 1단계 노사정위원회에서 통상임금·노동시간·정년연장 등 포괄적 의제에 대한 ‘사회적 대타협’ 시도(2014년 말~2015.4월 초), 2단계 정부 주도 행정지침을 통한 단협시정·취업규칙불이익변경 등 임단협 개입 시도(2015.4월 중~2015.7월 말)를 지나 3단계 정부·여당 합동 공세를 통한 행정지침 및 법률 개악 국면으로 진화.

○ 한국의 고용률을 국제적으로 비교하면 고용의 양을 늘리려면 고용의 질을 높여야 한다는 결론

을 도출할 수 있으나, 정부는 저질의 일자리를 양적으로 확대하는 데만 몰두

- 아래 <그림 4>에서 다음과 같은 특징이 발견됨: 첫째, 청년 고용률이 낮는데 이는 일자리 자체가 부족해서라기보다는 좋은 일자리가 부족해서임; 둘째, 고령 고용률이 높은 동시에 노인빈곤율도 높는데 이는 사회보장제도의 미비로 노후가 보장되지 않기 때문임. 셋째, 여성, 특히 고학력 여성의 고용률이 상대적으로 낮은 것은 출산과 양육 등으로 경력단절을 경험한 여성들이 노동시장에 재진입할 때 주어지는 일자리가 저임금·비정규직이어서 취업을 포기하기 때문(김유선, 2015c)



<그림 4> 성별 연령별 고용률 국제비교

출처: OECD Employment Outlook 2014

- 이상으로부터 고용의 양을 늘리려면 고용의 질을 개선해야 한다는 방향성을 도출할 수 있음. 그러나 정부의 정책은 교원 명예퇴직 확대, 임금피크제 도입 등 청년 일자리를 늘린다는 명분으로 기존 일자리를 악화하거나 시간제 일자리 창출, 청년인턴제 확대, 직업교육훈련 등 저질의 일자리를 양적으로 확대하는 데만 초점을 맞추고 있음(<표 7> 참조).

구분	세부방안	청년 일자리 기회 창출(명)			
		2015년	2016년	2017년	계
신규채용		12,000	30,000	33,000	75,000
공공부문	교원 명예퇴직 확대 포괄간호서비스 확대 공공기관 임금피크제 도입 시간선택제 공무원 채용	2,000	18,000	20,000	40,000
민간부문	세대간 상생고용 지원	10,000	10,000	10,000	30,000
해외취업	유망직종 전문인력 지원		2,000	3,000	5,000
청년인턴	강소중견기업 인턴	15,000	30,000	30,000	75,000
직업훈련	대기업 유망직종 훈련		10,000	10,000	20,000
일학습병행제	대기업 확대 등	2,000	8,000	20,000	30,000
계		29,000	78,000	93,000	200,000

<표 7> 청년 고용절벽 해소 종합대책에 따른 일자리 기회 창출 효과

출처: 정부 관계부처합동, 「청년 고용절벽 해소 종합대책」(2015.7.27.)

- 한편, 보도(한겨레, 2015.7.29.)에 따르면 정부가 위의 ‘청년 고용절벽 해소 종합대책’을 발표하면서 제시한 청년 신규 일자리 7만5000개 가운데 10% 이상이 ‘계산 착오’로 부풀려진 것으로

로 확인됨.* 또 세대 간 상생고용 제도 효과(신규 일자리 3만개)를 뒷받침하는 근거도 부실한 것으로 드러남.**

* ‘세대 간 상생고용 지원’ 제도로 늘어나는 청년 일자리 3만개를 민간 몫으로 분류하면서 공공기관 몫 8천개가 민간 몫에 포함되었는데, 공공부문에서 4만개의 청년 일자리가 만들어질 것으로 추산하면서, 여기에도 세대 간 상생고용 지원 제도로 발생하는 공공기관 몫 8천개를 포함시킴으로써 결국 일자리 8000개가 중복 계산된 것. 이는 이번 종합대책에 따라 창출될 일자리(7만5000개 · 정부 추산) 중 10.7%에 해당하는 규모.

** 이 제도에 따른 정부 지원금은 기업들의 요청을 전제로 지급되기 때문에 ‘잠재 수요’ 파악이 필수적이지만, 정부는 이를 제대로 파악하지 않음.

(2) 노동개혁 방향

○ 정부는 정규직의 임금·고용을 ‘유연화’ 하는 대신 ‘비정규직 종합대책’ 등을 통한 취약계층의 안정성을 도모하는 것을 노동개혁이라 선전

- 현재 노동시장 이중구조 개선을 위한 수단으로는 ▲위법·불합리한 단체협약 시정 ▲취업규칙 불이익변경을 통한 임금피크제 확대, 임금체계 개편 ▲일반해고 요건완화 ▲노동시간 관련 근로기준법 개정 ▲통상임금 관련 근로기준법 개정 등이 거론. 또 비정규직 보호방안으로는 기간제·파견제·특수고용 관련 대책들이 제출될 예정.
- 2015년 하반기 노동개혁 의제는 ①임금피크제 등 임금체계 개편을 통한 청년 고용기회의 확대 ②근로시간 단축으로 생산성 제고 및 일자리 나누기 촉진 ③비정규직 고용개선 및 원하청 간 격차완화 ④사회안전망 확충 및 효율성 제고 ⑤공정하고 유능한 능력중심 노동시장 정립 등으로 제기.



<그림 5> 일명 ‘장그래법’으로 이름 붙인 고용노동부의 비정규직 종합대책안은 ‘35세 이상 비정규직 사용기간을 2년에서 4년으로 연장한다’는 내용을 포함하고 있다. <미생> 원작자 윤태호씨는 JTBC 뉴스에 출연, “어쩌면 만화와 전혀 다른 의미의 법안을 만들면서 ‘장그래’ 법이라는 이름을 붙였는지”라고 꼬집었다.

○ 그러나 정부의 노동개혁은 ‘더 낮은 임금, 더 쉬운 해고, 더 많은 비정규직’을 양산, 노동의 하향 평준화를 야기할 것

- 아래 <표 8>에서 보듯이 노동개혁 정책들은 다양한 방식으로 노동자들의 임금삭감, 임금체계 유연화, 노동시간 연장, 해고요건 완화, 노동시간 유연화, 노동조합 약화 등의 효과를 동반.
- 비정규직 보호대책도 기간제 사용기간을 연장하여 고용불안을 장기화하고 파견제를 확대하거나 또는 불법파견을 정당화하는 등 심각한 문제점을 안고 있음.

	내용	효과
노동시장 구조개선	위법·불합리한 단체협약 시정	노동조합의 인사·경영권 개입 차단
	취업규칙 불이익변경을 통한 임금 피크제 확대, 임금체계 개편	장기근속 노동자의 임금삭감, 사용자의 자의적 근로기준 하향 조정, 임금 개별화를 통한 노조 무력화
	일반해고 요건완화	통상해고의 사유에 업무의 성과에 따른 징계와 해고가 가능하도록 함으로써 사측이 자의적으로 퇴출 규모와 대상을 미리 정해 놓고 다양한 압력을 행사해 그만 두게 하는 불법행위를 정당화
	노동시간 관련 근로기준법 개정	노동시간의 연장 및 유연화, 할증률 축소
	재량근로·탄력근로 확대	노동시간 유연화, 연장노동수당 지급 의무 축소
	통상임금 관련 근로기준법 개정	통상임금 산정범위 축소
	파견업종과 대상 확대	저임금·불안정일자리 확산
비정규직 보호대책	파견·도급 판단기준 명확화	불법파견을 사내하도급이란 이름으로 합법화
	기간제 사용기간 연장	고용불안의 장기화
	특수고용 보호	사실상 특수고용 관련 대책이 전무(고용·산재보험 가입 허용·확대의 경우도 그 범위가 지극히 협소)

<표 8> 정부의 노동시장 구조개선 및 비정규직 종합대책 주요 내용

- 요컨대, 정부의 노동시장 이중구조 개선 대책은 임금과 고용, 노동3권 등 노동조건을 ‘상향평준화’ 하는 것이 아닌 ‘하향평준화’ 하는 친기업·반노동 정책임.

(3) 일자리 창출 방안

○ 임금피크제, 고령 노동의 임금을 삭감하더라도 청년 일자리가 늘어난다는 보장은 전혀 없음

- 실제로 임금피크제를 실시할 수 있는 곳은 공공기관과 민간대기업임. 그런데 기업의 경영목표가 ‘비용절감을 통한 단기수익 극대화’인 민간기업에서는 설령 임금피크제를 통해 고령자 임금을 삭감하더라도 청년고용을 늘리지는 않을 것. 어차피 뽑아야 할 신입사원을 뽑고 임금피크제 지원금을 받는 사중손실 문제가 발생. 기재부가 정권과 인건비 총액을 관리하는 공공기관에서는 청년고용이 일부 늘어날 수 있지만 목표를 100% 달성하더라도 연간 3,500명밖에 되지 않아 실질적인 일자리 창출 대책이라 하기에는 턱없이 부족함(김유선, 2015c)
- 한편, 정부는 전체 고용총량이 고정되어 있고 고령자 일자리와 청년 일자리를 대체 관계에 있다고 전제. 그러나 국외 연구를 보면 ‘청년과 고령자 일자리 사이에 대체관계가 존재하지 않는다’는 결과가 대부분임. 또한 국내 연구를 보더라도 청년과 고령자 고용은 어느 정도 보완관계여서 고령자 고용을 늘리면 청년 고용도 늘어나거나, 청년실업을 효과적으로 해소하려면 노동수요의 양적 확대뿐만 아니라 질적 개선이 필요하다는 결론을 도출하고 있음(김유선, 2015c).

○ 정부·여당의 ‘노동시간 단축’ 방안은 실제로 노동시간의 연장 및 유연화를 의미

- 최근 정부는 임금피크제와 함께 노동시간 단축을 일자리 확대의 유력한 방편으로 부각시키고 있음. 그런데 문제는 현재 정부·여당의 노동시간 단축안이 실제로는 노동시간을 연장·유연화 하는 방안이라는 데 있음.
- 아래 <표 9>에서 보듯이 정부와 전문가그룹은 사용자단체의 입장과 거의 유사하게 현행 52시간 노동주 한도를 60시간으로 연장하고 탄력적 근로시간제 단위기간 확대, 재량근로 대상업무 확대 등을 통해 노동시간 유연화를 조장하려 하고 있음.

구 분	민주노총	사용자단체	정부	전문가 1그룹
휴 일 노 동 연 장 노 동 포 함	기본취지	찬성	조건부 찬성 (※추가연장노동 도입 전제)	찬성
	시행방법	즉시 시행	단계적 시행 (※기업규모별 6단계 시행, 2017년~2024년) (※시행 전까지 주68시간 유지)	단계적 시행 (※추가연장노동 영구적으로 허용 혹은 52시간 시행 시점부터 한시적 허용)
	추가 연장노동 도입	반대	찬성 (※ 주/월/년 단위 총량규제, 노사합의 조건) (※1주: 8시간, 1월: 24시간, 1년: 208시간)	찬성 (※주/월/년 단위 총량규제, 노사합의 조건)
	휴일노동 중복할증	인정	불인정	일부 인정 (※휴일노동 중 8시간 초과노동에 대해서만 인정)
노 동 시 간 유 연 화 제 도	탄력적 근로시간제	폐지	확대 (※단위기간 확대, 3개월⇒1년)	확대 (※2주⇒1개월, 3개월⇒6개월 또는 1년) (※확대시점 노사 협의)
	재량근로시간제	확대 반대	확대 찬성 (※연구개발 직접지원 업무 및 기획업무 중 일부 소득상위자)	확대 찬성 (※ 현행 6개 업무 단계적 확대)
	근로시간 저축계좌제	도입 반대	-	도입 찬성
	근로시간 특례업종	폐지	단계적 축소 (※ 실태파악 우선, 규모별 단계적 축소)	축소(단계적 시행) (※26개 업종, 328만명⇒10개 업종, 147만) (※ 주당 연장노동시

					간 한도 설정, 특례실시 요건 명시)
노동시간 적용 제외	근로기준법 제63조	폐지	현행 유지	현행 유지 (※관리·감독자 기준 명확화)	현행 유지 (※관리·감독자 기준 명확화)
	5인 미만 사업장	전면 적용	현행 유지	신중 검토	중기 과제
	화이트칼라 적용제외	도입 반대	도입 찬성	신중 검토	중기 과제
휴식 과 휴 가 제 도	최소연속 휴식시간 보장	도입 찬성	도입 반대	-	-
	연속적 휴가 사용	도입 찬성	반대	-	-
	연차휴가 미사용수당	현행 유지	미사용연차휴가 금전보상 금지	연차휴가 사용촉진 및 근로시간저축계좌제 도입	연차휴가 사용촉진 및 근로시간저축계좌제 도입
	포괄임금제	폐지	-	-	-
	연장노동 할증률	현행유지	할증률축소 (50%⇒ 25%)	-	-

<표 9> 노사정위원회 노동시장 구조개선 특별위원회 전문가그룹 의견: 노동시간

출처: 민주노총(2015a)

- 따라서 노동시간 단축을 통한 일자리 창출 시나리오 역시 정부·여당의 노동시간 연장 및 유연화 조치가 현실화할 경우 효과를 거의 기대할 수 없을 것. 정부의 탈법적인 근로기준법 해석 및 운용을 중단하고 통상임금 정상화와 연계한 실노동시간 단축을 단행할 때 신규고용 창출 효과가 나타날 수 있음.

○ 정부의 ‘경제 살리기’ 과 ‘고용 창출’ 약속은 재벌에게 온갖 특혜를 베풀면서 하나마나한 고용·투자 약속이나 창조경제 동참 선언을 받아내는 것에 불과

- 정부가 재벌개혁 등 경제민주화 공약을 경제활성화 담론으로 대체한 뒤 노동개혁 등 친재벌 정책을 추진하면서 대신 재벌 대기업들에게 창조경제나 고용창출 동참을 호소하고 있지만, 실로 상징적인 선언 외에 실효성 있는 변화를 이끌어내지 못하고 있음.
- 단적으로, 지난 광복절을 전후해 주요 재벌 대기업이 발표한 청년 일자리 대책은 정부의 무능력 과 동시에 재계의 기만성을 낱알이 드러내는 사례임(<표 10> 참조).

	대책	내용	검토
삼성	청년 일자리 종합대책	고용 디딤돌 프로그램	삼성 계열사에서 3개월 직무 교육, 협력사에서 3개월 인턴십을 거친 뒤 삼성 협력사 채용으로 연계. 급여는 150만 원 수준
		교육 프로그램 운영	30개 대학과 20개 전문대에서 6400명을 대상으로 교육
		1만 명 신규 채용	이 중에서 삼성전자 반도체 평택단지 공장 증설은 이미 오래전부터 예정된 것, 호텔신라 면세점 채용은 유통 재벌 간 입찰 경쟁에서 승리한 뒤 당연히 뽑아야 할 신규 인력

			을 ‘청년 채용 계획’ 으로 선전하는 것
현대	사상 최대 규모 신규 채용	연초에 밝힌 9,500명 채용 계획에 임금피크제를 통해 1,000명을 추가로 채용	현대차는 매해 평균 5~7% 정도 신규 채용 인력을 늘려옴. 2013년 8,520명을, 2014년 9,100명을 각각 채용(2014년 채용 증가율 6.8%). 2015년 9,500명을 뽑을 경우 채용 증가율은 4.4%로 전년의 증가율에 비해 감소한 것
LG	신규 투자 계획	미래 디스플레이 시장을 선점하기 위해 유기발광다이오드(OLED)에 2018년까지 10조 원 투자	통상 매년 3조 원 수준의 투자를 집행하므로, 2018년까지 10조 원을 투자한다는 것은 투자 금액 면에서 통상 범위 수준
SK	<고용 디딤돌> , <청년 비상(飛上)>	내년부터 2년 동안 4,000명의 인재를 육성하고 2만명의 창업교육을 지원해 미국 실리콘밸리까지 진출	‘고용 디딤돌’ 은 내년부터 2년 동안 취업을 희망하는 청년 2000명 씩 모두 4000명을 대상으로 직무교육과 인턴십을 진행 ‘청년 비상(飛上)’ 프로그램은 수도권과 대전·충청권에 있는 25개 대학과 공동으로 각 대학 캠퍼스에 창업지원센터를 설립해 창업교육을 위한 인프라를 구축하는 프로젝트
롯데	4년간 2만 4천 명 신규 채용	매년 5,200명~7,000명 정도 신규 채용 총 고용 인원 2020년까지 59만 명으로 증가	2009년에도 6,600명을 뽑는 등 연평균 6,000명 신규 채용은 평년 수준 롯데가 밝힌 2020년 직접 고용 인원은 15만5천 명으로, 나머지 43만5천 명은 간접고용으로 채우겠다는 셈

<표 10> 주요 재벌 그룹의 신규 투자·고용 대책

출처: 민중의소리(2015.8.18.) 참고하여 정리

(4) 소결

- 정부의 노동개혁은 임금과 노동시간을 유연화하여 고용률을 제고하는 것을 목적으로 하며, 이는 곧 노동조건을 하향평준화하여 저질의 일자리를 창출하는 것으로 귀결되므로 바람직한 일자리 창출 방안으로 볼 수 없으며, 그 효과도 지극히 제한적일 것.

3. 한국의 노동시장 진단: 심층적 원인

- 앞에서 우리는 정부의 노동개혁이 문제 진단과 정책 방향 양 측면에서 모두 부적절함을 비판하였음. 이 절에서는 한국 노동시장의 문제점을 자본축적, 경제정책, 노동정책 측면에서 입체적으로 진단하면서 심층 원인을 규명하고자 함.
- 아래에서는 다음 순서로 논의를 전개함: 첫째, 신자유주의적 노동유연화에 따라 ‘고용없는 성장’과 ‘임금없는 성장’이 일반화하였고; 둘째, 한국경제의 재벌중심 수출주도 성장 전략에 따라 재벌과 국민경제 사이의 괴리가 확대됨. 그 결과 한국사회는 저임금·장시간·고강도 노동의 악순환과 불안정 노동이 확산되고 사회양극화와 소득불평등이 심화하였음.

1) 신자유주의적 노동유연화와 고용·임금 없는 성장

(1) 신자유주의적 노동유연화

- 1997-98년 위기는 1990년대 재벌의 과잉중복 투자가 야기한 이윤율 급락에 따른 경제위기와 외환위기가 결합된 결과였음(윤소영, 2001).
- * 1986-88년 ‘3저 호황’ 이후 재발한 1990년대 초 경제위기 상황에서 김영삼 정부는 경제협력개발기구(OECD)와 WTO에 가입함으로써 세계화에 본격적으로 편입하기 시작. 그러나 재벌을 주체로 하는 세계화는 오히려 반도체·전자산업과 자동차산업 등에서 고정자본투자의 급증과 이윤율의 급락을 초래. 또한 김영삼 정부는 OECD 가입을 추진하면서 국민소득 1만 달러를 유지하기 위해 고평가 정책을 유지했는데, 한국경제는 1997년 환율이 폭등하여 외환위기를 맞게 됨. 인위적인 고평가 정책의 이면에서 한국경제와 미국·일본경제 사이의 생산력 격차가 확대되고 무역적자가 누적되었기 때문에 이러한 환율의 폭력적 조정이 일어난 것(윤소영, 2006)
- 김대중 정부는 외환위기를 활용하여 금융자유화와 재벌·금융·공공·노동 부문의 구조조정을 양측으로 하는 신자유주의 정책개혁을 추진. 금융자유화는 초민족자본에 의한 국민경제의 지배 및 국부유출이라는 문제와 국내자본의 해외도피라는 문제를 야기. 또 구조조정과 평가절하, 노동유연화를 통해 한국경제는 수출경쟁력을 회복하여 막대한 무역흑자를 축적할 수 있었지만 이는 수출-재벌중심의 경제구조를 강화하고 노동의 불안정화를 야기(윤소영, 2007).
- 경제위기·외환위기의 충격을 배경으로 한 노동유연화 정책은 1998-2003년 정리해고제·파견근로제·변형근로제 등, 이른바 ‘3제’의 도입으로 일단락. 노동유연화의 결과 노동시장·노동과정·노동력재생산 등 노동의 전반적인 불안정화가 심화하고 저임금·장시간·고강도 노동의 악순환이 초래.

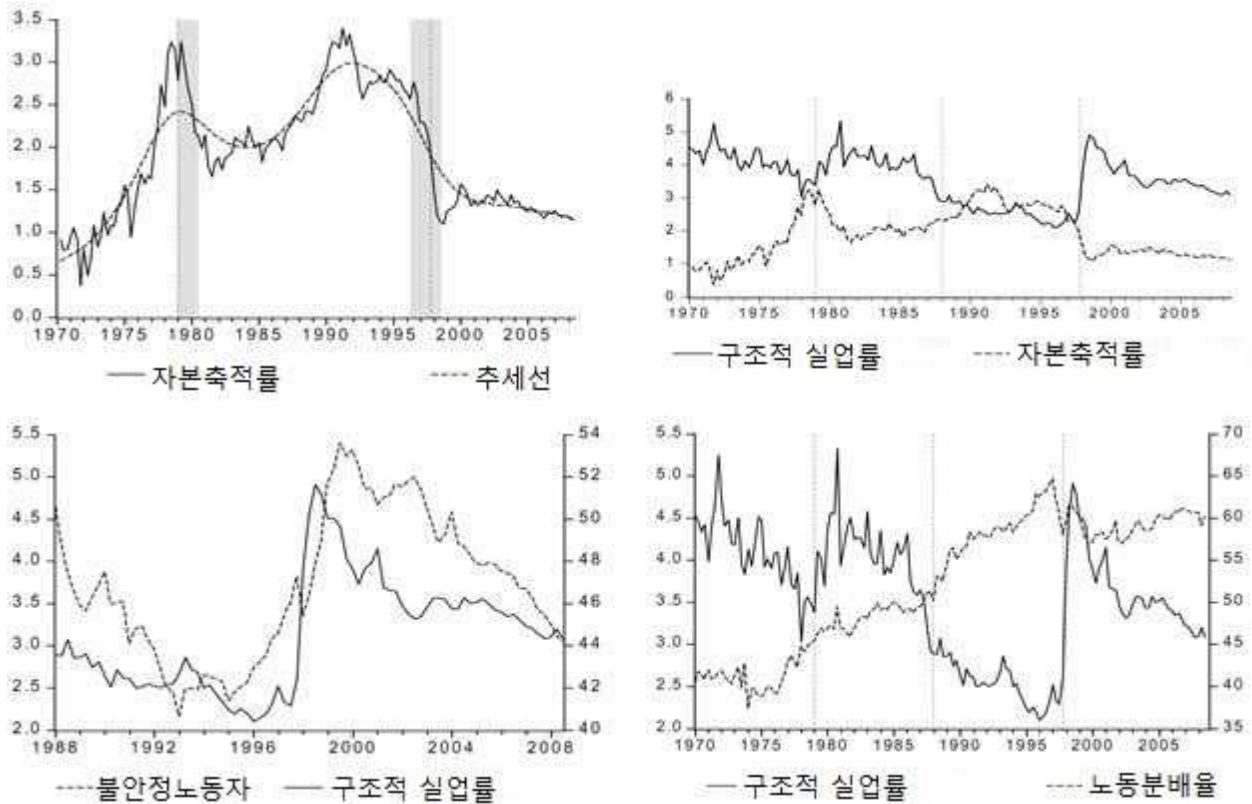
(2) 고용없는 성장: 자본축적의 둔화와 노동의 불안정화

○ 1997-98년 경제위기·외환위기 이후 이윤율 하락과 신자유주의적 정책개혁의 효과로 자본축적률이 둔화하고 노동의 불안정성이 심화

- 기업의 생산적 투자와 고용의 지표가 되는 자본축적률은 위기 이전 수준을 회복하지 못하고 매우 낮은 수준에서 지속되고 있음. 자본축적률 하락은 이윤율 하락이라는 기본적인 요인에 더해 금융자유화를 비롯한 신자유주의적 정책개혁*의 효과에 따른 것(안정화, 2009).²⁾

* ▲해외직접투자자와 같은 자본이동 ▲실물자산이 아닌 금융자산 위주의 투자행태 ▲기업결합(M&A) 중심의 투자행태 ▲배당금의 증가와 같은 주주가치 극대화를 위한 경영행태 ▲경제의 불안정성 증가에 따른 투자 기피현상 등이 실물투자를 구조적으로 위축시키는 요인으로 작용. 이와 함께 1998-2003년 정리해고제·파견근로제·변형근로제와 같은 신자유주의적 노동유연화 법제가 도입.

- <그림 6>에 나타나듯이, 자본축적률의 하락은 구조적 실업 및 비정규직을 양산하고, 이는 다시 노동조합의 교섭력을 약화시켜 결국 노동소득 분배율 악화로 귀결. 이러한 자본축적의 메커니즘과 정부의 신자유주의적 정책개혁이 오늘날 전반적인 노동의 불안정화, 즉 ‘고용없는 성장’의 기원을 이룸(안정화, 2009).



<그림 6> 자본축적률, 구조적 실업률, 불안정노동자, 노동분배율 장기 추이

출처: 안정화(2009)

○ 경제위기와 세계화, 불확실성 증대에 따른 투자 부진에 동반하여 고용의 질이 악화

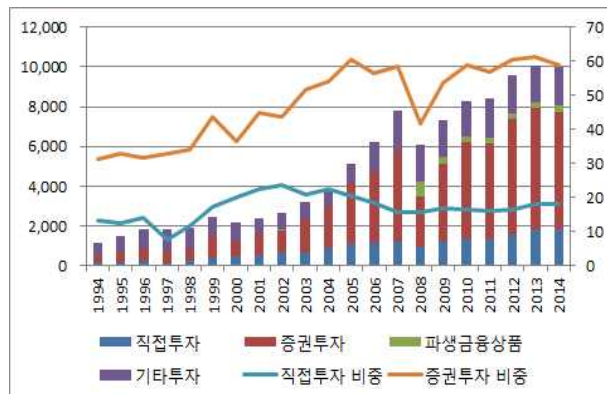
- 고정투자의 GDP 대비 비중을 보면 1990년대 초반 40%에 근접하였으나 위기를 계기로 고정투자율은 20%대 후반 수준으로 급락하였으며 2000년대 들어서는 30% 내외에서 진동하다가 2000년대 후반부터 세계 금융위기의 여파로 다시 하락세*를 보임. 설비투자의 GDP 대비 비중은 위기로 큰 폭 하락한 후 2000년대 들어 완만한 하락세를 보이다가 2000년대 중반부터 대체로 하향 안정된 패턴**을 보임(김태정·이정익, 2013).

* 장기적으로, 고정투자 증가율(10년 단위 기간평균)은 1980년대 12.8%, 1990년대 5.2%, 2000년대 2.8%로 꾸준히 하락하는 추세에 있음.

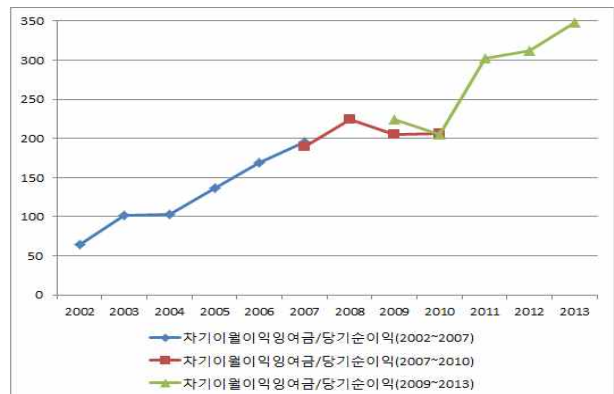
2) 1979-1980년 위기 이전에 축적률이 매우 높아지는데 이것은 당시 1973년 중화학공업 선언과 함께 1976년 이후 중화학공업에 대한 국가주도의 자본 투자가 본격화됨으로써 나타난 현상. 1980년대 후반에는 3저 호황과 함께 대규모 투자가 다시 진행됨. 1979-80년과 1997년의 경제위기를 전후하여 축적률에 큰 변화가 있었는데, 특히 1997년 위기 이후에는 매우 낮은 자본 축적률이 10년 넘게 지속되고 있음. 이는 현재의 낮은 자본 축적률이 단기의 경기순환적인 요인이 아니라 구조적인 요인들에 의한 것임을 보여줌.

** 설비투자의 GDP 대비 비중은 외환위기 이전까지 꾸준한 상승세를 나타내어 1996년에는 13%를 상회하였으나 위기 이후 큰 폭 하락하여 2000년대 이후 9% 내외에서 진동.

- 금융자유화와 자유무역협정 체결 등의 효과로 한국의 해외직접투자는 2000년대 들어 매우 빠른 속도로 증가하였는데, 이는 국내 투자 및 고용에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타남. 반면 외국인투자의 성장 및 고용 유발효과도 극히 제한적인데, 이는 외국인투자의 대부분이 단기차익을 노리는 증권투자인데다 직접투자역시 단기자금화하거나 인수합병(M&A)형 비중이 높아 생산적 투자의 비중이 낮기 때문(<그림 7> 참조). 더욱이 외국인투자는 규제 완화를 동반하므로 고용의 질을 하락시킬 뿐만 아니라 유출입 변동성이 커서 경제 전반의 리스크를 높일 가능성이 큼(김승원, 2010).



<그림 7> 외국인투자 추이와 투자별 비중
출처: 한국은행 ECOS. 단위: 억달러(좌), %(우)



<그림 8> 차기이월이익잉여금/당기순이익 비율(%)
출처: 한국은행(ECOS)

○ 기업들은 이윤을 생산적 투자와 고용 창출에 환류하지 않고 잉여금 형태로 쌓아두기만 해

- (한국은행의 『기업경영분석』 중 이익잉여금처분계산서 기준) 기업들은 그해에 벌어들인 당기순이익에다가 전기이월된 이익잉여금을 합한 미처분이익잉여금을 가지고 이익잉여금처분과 차기이월로 처분. 위의 <그림 8>은 차기이월이익잉여금을 당기순이익으로 나눈 값(%)을 보여주는 데, 이에 따르면 2002년 이후 기업들은 매년 벌어들이는 당기순이익에 비해 차기로 이월하는 이익잉여금이 매우 빠른 속도로 증가해왔음(박종규, 2013).
- 벌어들이는 돈에 비해 누적된 잉여금이 매년 빠르게 증가한다는 것은 기업들이 누적된 이익금을 재원으로 투자나 고용을 활발하게 하기보다는 잉여금 형태로 그냥 쌓아두기만 한다는 것을 의미. 그러다보니 차기이월이익잉여금은 해가 갈수록 누적되어 2013년 현재 차기이월이익잉여금/당기순이익 비율은 348%에 달함(박종규, 2013).

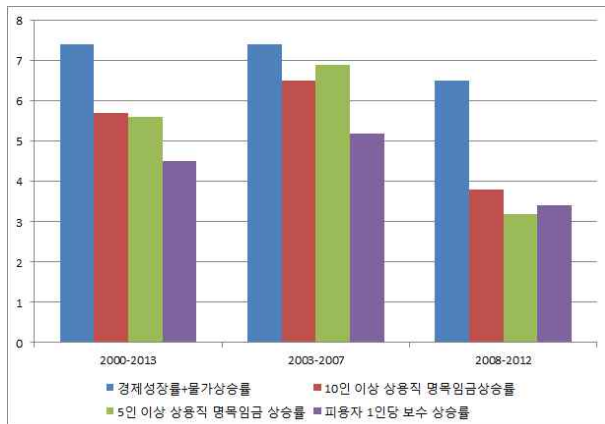
(3) 임금없는 성장: 경제성장률에 미달하는 임금상승

○ 1997-98년 경제위기·외환위기 이후 경제성장률과 임금상승의 괴리·격차가 나타남

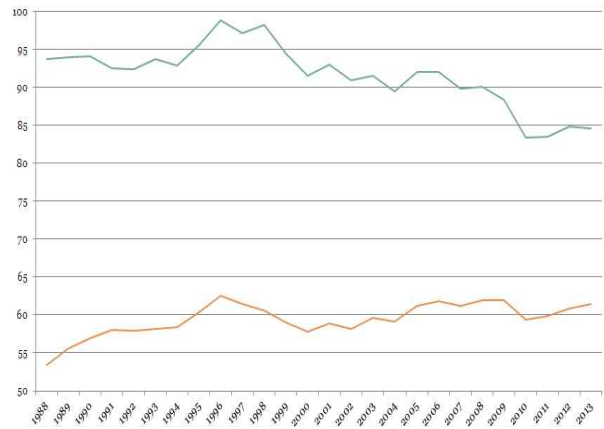
- 1987년 노동자 대투쟁 이후 위기 이전인 1988~1996년 시기에는 경제성장률+물가상승률 평균(14.66%)과 명목임금 상승률을 나타내는 각종 지표들*의 차이가 거의 발견되지 않음.

* 같은 기간 10인 이상 상용직 임금 상승률은 15.08%, 피용자 1인당 보수 상승률은 13.45%, 1인당 국민총소득 상승률은 14.91%

- 반면 위기 이후 노동유연화의 직간접적 효과로, 2000~2013년 시기에는 경제성장률+물가상승률 수치에 비해 명목임금 상승률에 해당하는 각종 지표들이 모두 낮은 수준에 머물러 있음(<그림 9> 참조).



<그림 9> 2000년대 경제성장률과 임금상승의 격차



<그림 10> 노동소득분배율 및 조정노동소득분배율 추이

- 이는 곧 노동소득분배율의 하락을 의미함. 위 <그림 10>을 보면, 2000년대 이후 노동소득분배율(아래 주황색선)은 60% 수준에서 소폭 진동하고 있지만, 취업자 대비 노동자 비율까지 고려한 조정 노동소득분배율(위 초록색선)의 경우 경제위기·외환위기 이후 급격한 하락세에 있음.
- * 조정 노동소득분배율은 1996년 98.9%로 정점을 기록한 이후 추세적으로 하락해서 2010년 83.4%로 저점에 도달하고 2013년 현재 84.6%로 낮은 수준에 머물러 있음.

○ 노동소득분배율의 하락, 가계부채의 증가, 자영업의 부진 등으로 인해 가계-기업소득의 격차가 확대되고 있음

- 1990년대 가계소득이 국민총소득(GNI)에서 차지하는 비중은 72%였으나, 2012년 62.3%로 낮아짐. 가계소득 증가율도 1990년대 평균 11.8%에서 2000년대 평균 5.7%로 크게 하락. 이에 따라 기업소득/가계소득 비율이 1990년대 21.2%에서 2000년대 평균 32.4%로 크게 확대(<표 11> 참조).³⁾
- * 우리나라의 가계소득/GNI 비율 하락폭은 1995-2012년간 8.3%p로 미국 3.2%p, 독일 3.9%p, OECD 평균 3.8%p보다 큼. 반대로 기업소득/GNI 비율 상승폭은 1995-2012년간 6.7%p로 미국 2.8%p, 독일 1%p, OECD 평균 1.4%p보다 큼.

	91~95	96~00	01~05	06~12	91~00	01~12
GNI 증가율	16.4	8.2	7.6	5.8	12.3	6.5
가계소득 증가율	16.1	7.5	6.7	4.9	11.8	5.7
기업소득 증가율	17.2	9.4	11.9	8.3	13.3	9.8

<표 11> 경제주체별 소득증가율

출처: 한국은행

3) 가계는 노동, 자본 등 생산요소를 제공하고 임금, 이자, 배당금, 자영업 영업이익의 형태로 소득을 얻음. 가계소득은 일반적으로 노동소득, 사업소득, 재산소득으로 구분. 노동소득은 가계가 기업에 노동을 제공하고 받는 임금으로 구성되며 가계의 노동소득은 기업의 입장에서는 생산비용임. 가계의 사업소득은 대체로 자영업자 영업이익으로 나타나며 재산소득은 가계가 보유한 자산과 부채의 규모, 금리, 주가, 주택가격 등의 영향을 받음. 기업은 영업활동을 통해 매출액에서 노동, 자본비용 등을 차감한 영업이익, 보유자산에서 발생하는 이자, 배당금 등의 영업외 이익의 형태로 소득을 얻음. 기업소득은 매출액과 비용에 의해 결정되는데 비용은 크게 노동비용과 자본비용으로 나뉨. 가계와 마찬가지로 기업의 경우도 부채규모 및 금리가 자본비용에 영향을 주며 주가도 간접적으로 영향을 미칠 수 있음.

- 이에 한국은행은 가계-기업소득 격차를 줄이기 위해서는 양질의 일자리 확대를 통한 노동소득 분배율 개선, 가계부채 안정화, 자영업 과당 경쟁구조 완화 등 가계의 소득여건 개선 및 경제구조 개선 노력이 필요하다는 정책적 시사점을 도출하고 있음(성병목·강만호·김현만, 2015).
- 특히 일자리의 질이 관건인데, 양질의 일자리 창출이 지지부진할 경우 취업자수 증가가 임금에 미치는 영향이 더욱 줄어들고 고용 창출이 임금 상승으로 이어지지 않기 때문. 즉, 고용 창출로 인한 실질 구매력 증대 효과가 크지 않아 고용 창출이 내수 진작을 통한 경제성장으로 연결되는 선순환이 제대로 작동하지 않을 수 있음(임진, 2012).
- 한편, 좋은 일자리 감소는 비자발적 자영업자를 양산하고, 생산성이 낮은 자영업에서 다시 나쁜 일자리가 파생되는 악순환을 낳는다는 점에도 주목해야 함. 2013년 기준 한국이 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 국내총생산(GDP) 대비 사업체 수의 비율이 가장 높은 것으로 나타났는데, 소규모 사업체의 상당부분은 자영업자인 것으로 분석됨.

2) 재벌중심 수출주도 성장의 모순과 한계

(1) 수출 재벌과 국민경제의 성장·고용의 괴리

○ 1997-98년 위기 이후 한국은 구조조정과 평가절하를 통해 수출경쟁력을 회복하고 막대한 무역 흑자를 축적, 외환위기를 조기에 탈출할 수 있었지만 이는 수출-재벌 중심의 경제구조를 강화

- 김대중-노무현 정부부터 이명박-박근혜 정부에 이르기까지, 한국에서 재벌 중심 수출주도 세계화 전략이 추진된 이유는 대외의존도가 대단히 높은 ‘소규모 개방경제’로서 한국경제의 활로는 오직 수출경쟁력의 확보와 세계 경제의 분업화 추세에 적응하는 것밖에 없다는 것으로 요약할 수 있음(류주형, 2010).
- 재벌은 1998-1999년 ‘빅딜’을 통해 과잉자본을 처리하는 동시에 자동차, 전기전자, 정보통신, 금융을 중심으로 재편을 시도. 이에 발맞춰 김대중 정부는 초민족적 자본에 의한 재벌의 인수·합병이나 재벌의 지주회사 설립 허용을 통한 소유·지배구조 개편을 추진. 환율의 평가절하와 구조조정·노동유연화를 통해 재벌은 수출경쟁력을 회복.
- 그러나 금융자유화에 따라 초민족자본의 증권투자가 확대되면서 평가절상 압력이 커져 재벌의 경쟁력을 유지하는 데 일정한 한계를 느끼자 노무현 정부는 자유무역협정과 같은 투자 및 무역 자유화 정책을 강력 추진. 또 2007-09년 미국발 금융위기의 여파 속에서 집권한 이명박 정부는 친재벌 정책*을 노골화.

* 법인세 인하, 출자총액제한제도 폐지와 금산분리 완화, 인위적인 고환율 정책, 기업인 사면 등

- 2000년대 들어 무역의존도가 급상승하는 동시에 주요품목에 대한 의존도도 심화. 10대 품목이 전체 수출에서 차지하는 비중도 1988-2000년 간 평균 52%에서 2001-2013년 간 평균 60%로 8%p 급증. 2000년대 들어 자동차, 전자, 조선, 철강, 기계, 디스플레이, 반도체, 화학섬유 등이 수출 주력업종으로 확고히 자리 잡음. 주요 수출품목 및 수출 주력업종은 삼성전자·현대기아차·SK·엘지·포스코·현대중공업 등 주요 재벌의 순위와 밀접히 연관(<표 12> 참조).

	1988년	1993년	1998년	2003년	2008년	2013년
1위	의류	반도체	반도체	반도체	선박해양구조물 및부품	반도체
2위	신발	의류	자동차	자동차	석유제품	석유제품
3위	영상기기	자동차	선박해양구조물 및부품	무선통신기기	무선통신기기	자동차
4위	자동차	선박해양구조물 및부품	금은및백금	컴퓨터	자동차	선박해양구조물 및부품
5위	반도체	영상기기	컴퓨터	선박해양구조물 및부품	반도체	평판디스플레이 및센서
6위	음향기기	인조장섬유직물	철강판	석유제품	평판디스플레이 및센서	무선통신기기
7위	컴퓨터	철강판	의류	합성수지	철강판	자동차부품
8위	철강판	컴퓨터	석유제품	철강판	합성수지	합성수지
9위	선박해양구조물 및부품	음향기기	합성수지	영상기기	자동차부품	철강판
10위	인조장섬유직물	신발	인조장섬유직물	자동차부품	컴퓨터	전자응용기기

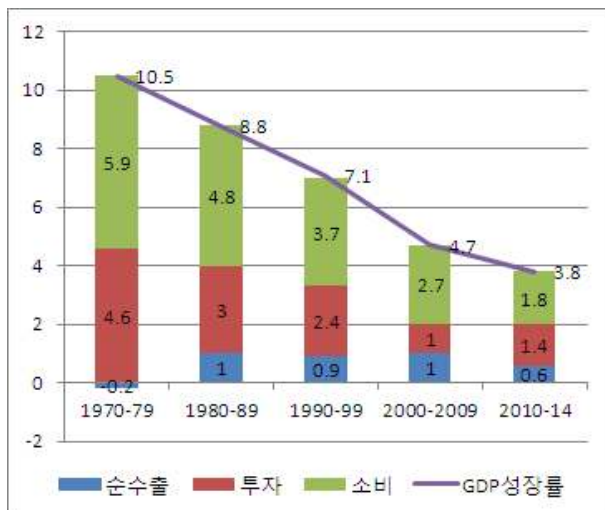
〈표 12〉 10대 수출품목 추이

출처: 산업통상자원부, 한국무역협회

○ 수출이 국민경제의 성장이나 고용 증가에 끼치는 ‘낙수효과’가 점차 사라져

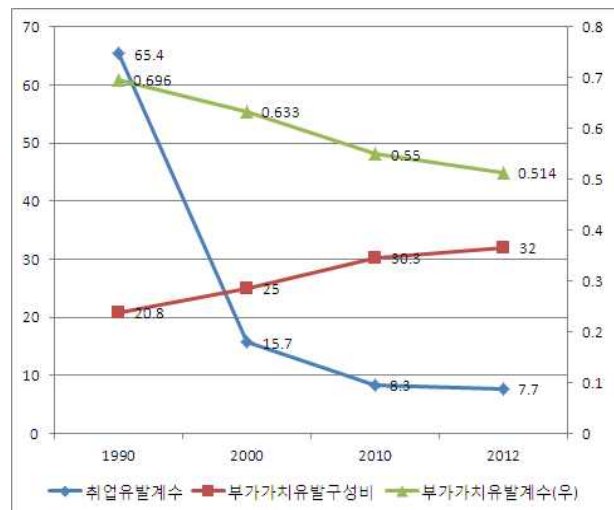
- 그러나 수출 품목 및 산업 구조의 변화와 더불어 노동생산성 향상, 수입중간재 투입 비중 증가, 국외생산 확대 등의 요인이 겹치며 수출이 국내에서 부가가치와 고용을 유발하는 효과가 빠르게 감소함(한국무역협회, 2014).

* 순수출 경제성장 기여도는 1980년~2000년 1.0%p에서 2010년~2014년 0.6%p로 40% 가량 감소(<그림 11> 참조). 수출의 부가가치유발계수는 1990년 0.696에서 2012년 0.514로, 취업유발계수도 10억원 당 65.4명에서 7.7명으로 하락(<그림 12> 참조).



〈그림 11〉 경제부문별 성장기여도 추이

단위: %, %P



〈그림 12〉 수출의 산업연관효과 추이

단위: 명/10억 원(좌), %(우)

- 특히, 해외직접투자의 확대와 생산현지화는 생산비용 절감을 통해 대기업의 가격경쟁력과 매출액을 제고하는 데 효과적이거나 1, 2차 기업의 동반 해외진출로 수출이 감소하고 국내 산업공동화를 낳기도 함. 대기업의 국외 조달 확대는 원가경쟁력을 확보하는 데 유리한 반면 범용 부품 수입증가로 인해 1, 2차 내수 경쟁의 격화를 낳음. 또 고환율 정책은 완제품 수출 대기업의 수출

경쟁력을 강화하지만 원자재와 핵심 부품소재를 수입하는 중소기업의 원가경쟁력을 약화(산업연구원, 2010).

- 또한 현지화가 진척됨에 따라 현지법인의 제3국으로의 수출이 증가하여 본국으로부터의 제3국 수출규모는 축소되는 반면(수출대체효과), 부품의 조달비용 절감을 위해 현지기업의 부품 활용도가 높아지면서 원부자재의 본국에 대한 의존도도 낮아지는 효과(수출유발효과의 저하)도 발생. 국내의 생산시설을 폐쇄하고 생산기지를 이전한 경우에는 국내로의 역수입을 유발하기도 함(한국수출입은행, 2011)
- 이상으로부터 최근 수출-재벌의 활황에도 불구하고 국민경제의 성장이나 고용이 기대만큼 호전되지 않는 이유를 유추할 수 있음. 이른바 수출-재벌의 성장으로 국민경제의 성장을 견인한다는 ‘낙수효과’가 더 이상 나타나지 않고 있음.

○ 이명박 정부의 법인세 감면 효과는 재벌 대기업에 편중되고 세수 부족을 초래, 결국 재벌의 부담을 국민에게 전가

- 아래 <표 13>에서 확인되듯이 매출액 기준 상위10대 기업의 실효법인세율은 중소기업보다 낮은 수준을 기록. 이는 이명박 정부에서 추진된 세제개혁의 기본원칙인 ‘넓은 세원 낮은 세율’ 조차 지켜지지 않은 채 대기업 위주의 감세정책이 추진되었음을 반증(강병구, 2014).
- * 2012년 매출액 상위 10대 기업의 실효법인세율은 13.0%로 대기업 평균(17.3%)은 물론 중소기업 평균(13.3%)보다 낮은 수준. 특히 2010년 이후 상위 10대 기업의 실효법인세율은 최저한세율⁴⁾보다 낮음
- 이와 같이 2008년 이후 실효법인세율이 낮아진 것은 법인세 최고세율은 낮아졌지만 기업에 제공되는 각종 세액공제 및 감면 등이 줄어들지 않고 오히려 확대되었기 때문.
- * 법인세 공제감면액의 74.9%는 대기업에 귀속되었으며, 이 중 47.3%에 대해서는 최저한세가 적용되지 않았음

	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년
전체기업	20.5	19.6	16.6	16.6	16.8
대기업	21.6	21.0	17.7	17.6	17.3
(상위10대)	(18.7)	(16.3)	(11.4)	(13.0)	(13.0)
(상위100대)	(20.9)	(20.4)	(16.7)	(16.8)	(17.5)
중소기업	17.2	15.3	13.1	13.2	13.3

<표 13> 법인세 실효세율

출처: 강병구(2014)

이명박 정부 5년간 법인세 감면액

단위:원, 자료:새정치민주연합 이개호 의원



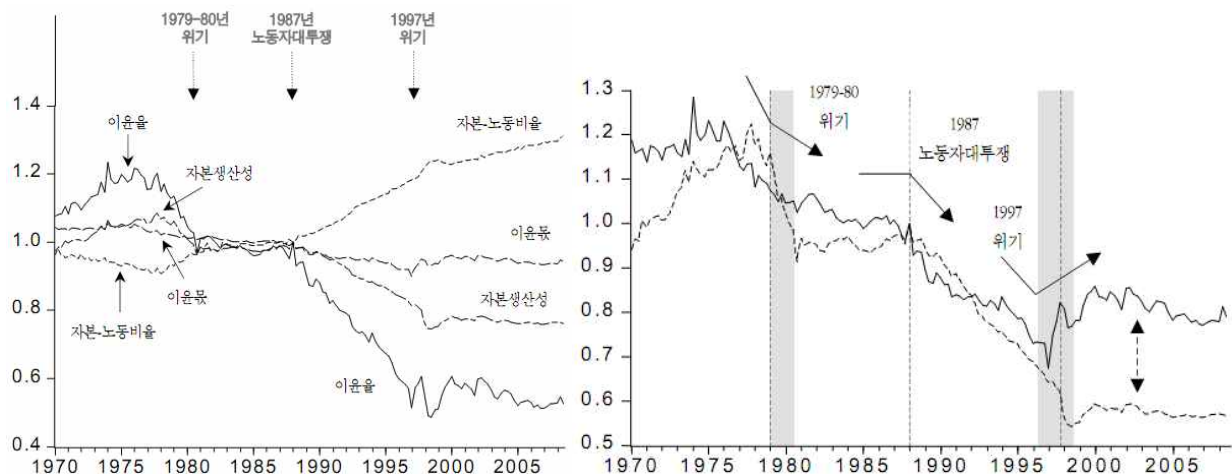
- 이명박 정부의 법인세 감면 정책으로 임기 5년간 25조원의 세수가 덜 걷힘. 이로 인해 2012년 이후 4년 연속 세수부족 현상이 초래됐는데, 부족한 세수는 소득세와 부가가치세로 메웠고, 부족하면 추경을 편성해 국채로 채움. 최소한 이명박 정부 이전 수준으로 법인세율을 회복한다면 연간 7조원의 세수를 확보할 수 있음.

4) 법인세 최저한세율은 각종 소득공제 및 비과세, 세액공제 법인세의 면제 및 감면 등을 통해 기업이 납부할 세금이 지나치게 낮아지는 것을 방지하기 위한 제도로서 기업소득 중 일정 비율은 반드시 납부하도록 규정한 것임. 과세표준 1,000억원 초과 기업에 적용하는 최저한세율은 2008년 15%, 2009년 13%, 2010~2012년 14%, 2013년 16%임(강병구, 2014).

(2) 노동의 희생을 바탕으로 한 재벌의 이윤 추구

○ 위기 이후 기업들은 생산성의 증가 대신 노동에 대한 비용 전가를 통해 이윤을 회복해

- 1997년 이후 자본축적 상의 주요 특징은 자본축적률의 구조적 저하와 더불어(앞의 <그림 6> 참조) 기술진보 없는 이윤몫(이윤/순생산)의 상승임.
- 1980년대 말부터 하락하기 시작한 자본생산성은 1997년 위기 이후까지 지속적으로 하락하였으며, 위기 이후에 그 절대적 수준은 위기 이전을 회복하지 못하고 있음(<그림 14> 왼쪽).
- 이와 대조적으로 1987년 이후 노동의 교섭력 증대에 따라 하락한 이윤몫은 1997년 위기 이후 그 추세가 역전되어 1980년대 말 수준으로 회복(<그림 14> 오른쪽).
- 이윤율은 이윤몫과 자본생산성의 곱으로 분해되는데, 1997년 위기 전 급락한 이윤율이 이후 다소간 회복된 것은 자본의 효율적인 운용 또는 기술진보의 지표인 자본생산성의 상승에 의한 것이라기보다는 자본-노동의 상대적 교섭력 지표라 할 수 있는 이윤몫의 증가에 따른 것(안정화, 2009).



<그림 14> (좌) 이윤율을 구성하는 주요 변수들의 역사적 궤적; (우) 이윤몫(직선)과 자본생산성(점선)의 추이

○ 위기 이후 재벌의 경제력 집중과 이윤 독식 구조가 더욱 강화

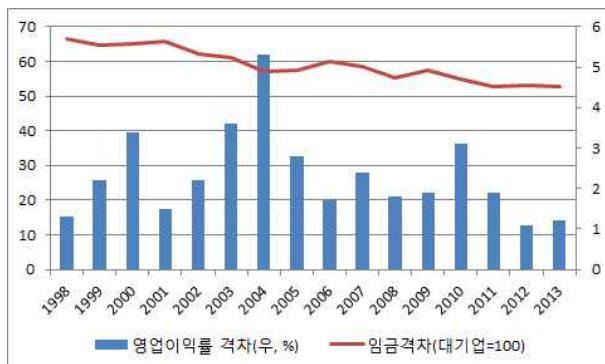
- 아래 <표 14>에서 1990-1995년과 2000-2011의 두 시기를 비교해보면, 5대 재벌 대기업의 영업이익 집중도가 42%에서 52%로, 10대 기업 집중도는 51%에서 66%로, 30대 기업 집중도는 69%에서 83%로 10%p이상 크게 상승(이병천, 2012).

	1990-1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2000-2011
삼성전자	18.8	32.9	27.7	27.6	19.6	11.0	16.5	21.9	19.5	23.6
현대자동차	4.4	5.8	4.8	4.9	6.4	5.0	5.8	5.7	9.5	6.9
5대비중	41.9	58.0	60.8	59.2	51.0	43.3	41.4	48.3	48.1	52.0
10대비중	51.4	68.9	72.1	73.3	64.4	60.5	57.5	63.3	64.4	65.5
20대비중	61.9	78.8	81.0	83.0	76.5	78.1	71.9	76.5	78.4	77.4
30대비중	69.0	83.7	85.7	87.8	83.0	85.2	79.3	82.9	84.5	83.4

<표 14> 상위 기업의 영업이익 집중도

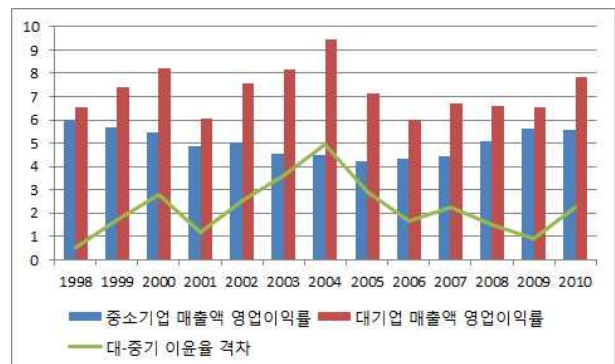
출처: 이병천(2012)

- 이어서 상장 제조기업을 1990년 이후 각 연도별 자산총액순으로 구분한 뒤 여러 기업군들의 총 자산영업이익률과 매출액영업이익률 추이를 살펴보면, 두 수치 모두에서 상위 10대 기업의 실적이 가장 우수한 것으로 나타남. 이처럼 자산 수익성과 매출액 수익성이 뚜렷하게 동행하는 현상은 10대 기업군뿐만 아니라 20대, 30대 기업군에서도 나타나는 현상. 반면 100대 이하 기업군의 평균 총자산영업이익률 및 매출액영업이익률은 모두 지속적인 하락세를 보임(이병천, 2012).
- <그림 15>에서 보듯이 위기 이후 대-중소기업 영업이익률 격차가 고착화되고 임금격차가 확대되고 있음. 제조업 부문으로 한정해도 양상이 비슷한데, 중소기업-저이윤, 대기업-고이윤의 상황이 위기 이후 10년 이상 지속, 고착화하는 양상을 보이고 있음(<그림 16> 참조). 대-중소기업 간 영업이익률 격차는 2004년을 정점으로 다소 감소하는 모습을 보이지만, 이는 중소기업의 이윤율 회복이라기보다는 이 시기 대기업의 이윤율 감소에 의한 것으로 해석됨(조덕희, 2012).



<그림 15> 대-중소기업 이윤율 격차, 임금격차

출처: 한국은행 「기업경영분석」, 중기중앙회 「중소기업위상지표」; e나라지표



<그림 16> 제조업 부문 대-중소기업 간 이윤율 격차

자료: 한국은행, 「기업경영분석」, 각 연도; 중소기업청, 중소기업통계DB; 조덕희(2012)에서 재인용

(3) 재벌체제와 나쁜 일자리: 위계적 하청계열화와 저임금·비정규직 양산

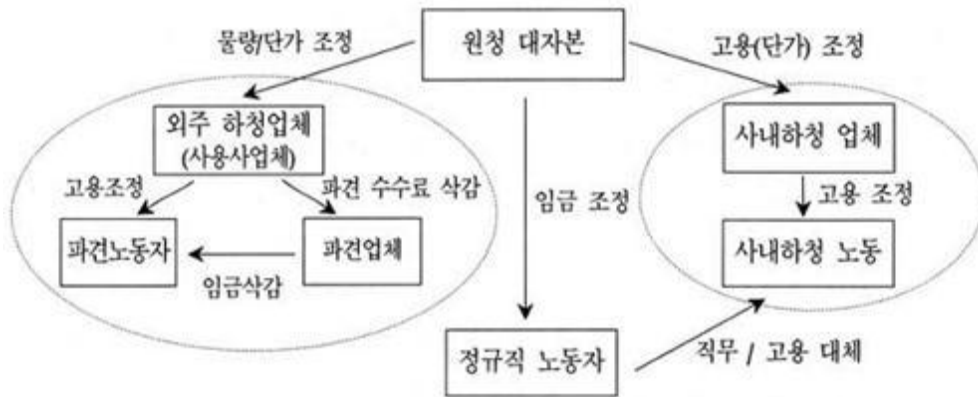
○ 재벌 대기업을 정점으로 하는 산업·업종의 수직적 하청계열화는 원청 대자본과 원하청 노동자 사이의 모순을 심화

- 대표적으로, 자동차 업종에서는 내부생산을 축소·외부화하고 연구개발·기획 및 판매·마케팅 부문을 강화한 완성차 기업을 정점으로, 중간관리 모듈기업(생산관리기업, 하위모듈기업)과 하위 부품기업(전문부품기업, 하위납품기업)이 중층적이면서도 종속적인 위계관계로 연결되는 가치사슬 구조가 구축. 기업 위계의 상위로 잉여가치 이전이 강조되는 이러한 구조 하에서는 기업간 긴밀한 동반발전 효과는 줄어들고 일방적인 수익이전과 비용전가 구조만이 강화(김철식, 2010).⁵⁾
- 상위 기업이 부과하는 비용 압력에 대해 하위 기업은 내부 구조조정, 즉 외주화와 비정규직화를 통해 비용을 절감하는 방식으로 대응. 즉 외주화와 비정규직화, 부등가교환을 통한 외부창출 잉여가치의 흡수 경향은 단순히 지배 대기업에서만 나타나는 현상이 아니라 가치사슬 위계의 모든 단계에서 나타는 일반적인 경향이라 할 수 있음. 즉, 비용과 위험의 하위 기업 전가→상하위 기업간 수익성 격차 확대→지불능력 격차 확대→임금 격차 확대 과정에 동반하여 ‘좋은 일자

5) 1990년대 이후 복사발주가 확대되고 2000년대 들어 경쟁입찰이 확대된 결과 부품기업은 지속적인 수주경쟁에 내몰리게 되면서 안정성이 크게 위협받게 됨. 또한 완성차기업은 이러한 부품사들의 ‘바닥을 향한 경쟁’을 활용하여 부정기적이고 일방적인 납품단가 인하를 강제. 하위 부품기업으로의 비용 전가를 용이하게 하기 위해 완성차기업이 경영과 노사관계에 직간접적으로 개입하는 등 소위 ‘불공정거래’가 심화(김철식, 2011)

리'가 열악한 일자리로 대체됨(김철식, 2011).

- 전자 업종의 경우도 양상은 비슷한데, 원청 대자본의 부담전가는 <그림 17>에서 보듯이 크게 두 가지 경로로 이루어짐: 첫 번째, 기업 내 부담전가 경로는 1차 사내하청 노동자의 고용조정에서부터 시작해서 원청 대자본의 정규직 노동의 임금조정으로 이루어짐; 두 번째 경로는 기업외부, 즉 외주 하청구조를 통해 부담을 전가하는 구조로서, 물량과 단가 삭감을 통해 외주 하청에게 부담이 전가되고, 이는 또 다시 외주 하청업체 내 파견사업체 및 간접고용 비정규 노동자에게 전가됨(손정순, 2010).



<그림 17> 하청 구조를 통한 부담 전가 전과 경로와 그 결과
출처: 손정순(2010)

○ 정부의 친재벌 정책으로 급성장한 재벌 대기업은 신규채용을 늘리지 않고 비정규직을 마구잡이로 사용하여 오늘날 한국사회에서 ‘나쁜 일자리’를 양산하는 주범으로 전략

- 통계청 ‘경제활동인구조사 부가조사’에서 2015년 3월 현재 300인 이상 사업체에서 일하는 노동자는 230만 명(전체 노동자의 12.2%)이고 비정규직 비율이 14.3%로 집계. 이에 따라 ‘기업 경영상태가 워낙 열악한 중소기업체에 비정규직이 몰려 있다 보니 비정규직 문제 해결이 쉽지 않다’는 평계거리가 되어 왔음.
- 하지만 <표 15>에서 보듯이, 노동부가 집계한 고용형태 공시제 결과를 보면 300인 이상 대기업 3,019개소에서 일하는 노동자는 455만 명으로 통계청 조사(230만 명)보다 두 배 많고, 비정규직 비율은 39.5%로 통계청 조사(14.3%)보다 3배 높은 것으로 나타남(김유선·윤자호, 2015).

기업규모 (전체노동자기준)	기업수 (개)	노동자수 (천명)	정규직수 (천명)	비정규직수 (천명)				비정규직비율 (%)			
				전체	직접 고용	(기간 제)	간접 고용	전체	직접 고용	(기간 제)	간접 고용
300인 미만	214	47	27	20	18	17	2	41.7	38.2	36.3	3.4
300-499인	1,042	413	290	122	105	101	18	29.7	25.4	24.4	4.3
500-999인	1,092	752	477	275	215	211	59	36.5	28.7	28	7.9
1000-4999인	744	1,417	824	593	361	341	232	41.8	25.5	24.1	16.4
5000-9999인	80	536	326	210	73	60	137	39.2	13.5	11.2	25.6
1만인이상	61	1,429	833	596	126	112	470	41.7	8.8	7.8	32.9

전규모	3,233	4,593	2,778	1,815	898	842	918	39.5	19.5	18.3	20
300인 이상	3,019	4,546	2,750	1,796	880	825	916	39.5	19.4	18.1	20.1

<표 15> 기업체 규모별 비정규직 규모(2015년 3월 현재)

출처: 김유선·윤자호(2015)

- 위 표에 따르면 300인 이상 기업에 종사하는 간접고용 노동자 중 92%가 1,000인 이상 기업에 분포하고 있으며 규모가 클수록 간접고용 비율이 높음. 1,000인 이상 기업에 종사하는 노동자(338만2천 명) 중 41.4%(139만9천 명)가 비정규직임.

산업(대분류)	기업수 (개)	노동자수 (천명)	정규직수 (천명)	비정규직수(천명)				비정규직비율(%)			
				전체	직접 고용	(기간 제)	간접 고용	전체	직접 고용	(기간 제)	간접 고용
비재벌	2,822	2,609	1,607	1,002	723	695	279	38.4	27.7	26.7	10.7
재벌	411	1,984	1,171	813	175	147	638	41	8.8	7.4	32.2
10대 재벌	216	1,301	811	490	90	86	400	37.7	7	6.6	30.7
11-20대	94	387	202	186	46	25	140	47.9	11.9	6.5	36.1
21-30대	40	102	56	46	10	9	36	45.3	10.1	8.5	35.2
31-48대	61	194	103	92	28	27	63	47.2	14.6	14	32.5
고용형태공시제대상	3,233	4,593	2,778	1815	898	842	918	39.5	19.5	18.3	20

<표 16> 재벌기업 비정규직 규모(2015년 3월 현재)

출처: 김유선·윤자호(2015)

- 위 <표 16>에서 보듯이, ‘고용형태 공시제 현황’에 포함된 대규모 기업집단 소속 411개 기업*에서 일하는 노동자 198만명 가운데 비정규직은 81만 명(41.0%). 기간제 등 직접고용 비정규직은 18만 명(8.8%)이고, 사내하청 등 간접고용 비정규직은 64만 명(32.2%). 10대 재벌 노동자 130만 명 가운데 비정규직은 49만 명(37.7%). 이 가운데 직접고용 비정규직은 9만 명(7.0%)이고, 간접고용 비정규직은 40만 명(30.7%). 재벌기업이 간접고용 비정규직의 온상이자 주범인 것.

	기업집단	기업수 (개)	노동자수 (천명)	정규직수 (천명)	비정규직수(천명)				비정규직비율(%)			
					전체	직접 고용	(기간 제)	간접 고용	전체	직접 고용	(기간 제)	간접 고용
1	삼성	40	396	255	141	17	17	124	35.6	4.4	4.3	31.2
2	현대자동차	28	226	146	80	15	15	65	35.5	6.6	6.6	28.8
3	에스케이	30	96	69	27	4	4	23	28	4.4	4	23.6
4	엘지	28	160	135	25	5	4	21	15.7	2.8	2.6	12.9
5	롯데	25	121	64	58	26	24	32	47.5	21.2	20	26.3
6	포스코	15	64	32	32	4	4	28	50.2	6.2	6.2	44
7	지에스	17	46	20	26	9	7	17	56.1	19.8	15.4	36.3
8	현대중공업	8	111	37	74	3	3	71	66.7	2.8	2.8	63.9
9	한진	11	45	28	17	3	3	14	38.6	7	7	31.6
10	한화	14	36	26	10	4	4	6	27.6	11.8	11.6	15.8

<표 17> 10대 재벌 비정규직 규모(2015년 3월 현재)

출처: 김유선·윤자호(2015)

- 위 <표 17>에서 나타나듯이, 10대 재벌 비정규직 노동자는 삼성(14만 1천명)이 가장 많고, 현대

자동차(8만명), 현대중공업(7만 4천명), 롯데(5만 8천명), 포스코(3만 2천명), SK(2만 7천 명), GS(2만 6천 명), LG(2만5천 명), 한진(1만 7천 명), 한화(1만 명) 순.

* 10대 재벌 비정규직 비율은 현대중공업(66.7%)이 가장 높고, GS(56.1%), 포스코(50.2%), 롯데(47.5%), 한진(38.6%), 삼성(35.6%), 현대자동차(35.5%), SK(28.0%), 한화(27.6%), LG(15.7%) 순

○ 특히 국내 경제를 양분하는 삼성과 현대는 천문학적인 당기 순이익에도 불구하고 이를 신규 투자와 고용에 환류하지 않고 비정규직을 양산하고 있음

- 2014-15년간 삼성그룹 18개 계열사를 다 합하면 20조의 당기순이익을 기록했으나, 정규직은 5천 명 비정규직은 7천 명이 늘어났음. 천문학적인 순이익을 기록해도 총고용은 고작 1만 2천 명이 늘어난 것에 불과하며, 그나마 비정규직 고용이 더 늘어난 것으로 분석됨(<표 18>).

삼성그룹	2015년					2014년					2014-2015년 증감					당기순이익(2014)
	정규직	비정규직	기간제	간접고용	총합	정규직	비정규직	기간제	간접고용	총합	정규직	비정규직	기간제	간접고용	총합	
삼성SDI	11,116	2,664	289	2,375	13,780	7,733	1,939	824	1,115	9,672	3,383	725	-535	1,260	4,108	-166,999,741,363
삼성SDS	14,393	4,732	286	4,446	19,125	14,139	6,108	193	5,915	20,247	254	-1,376	93	-1,469	-1,122	310,680,357,158
삼성물산	7,868	19,187	1,670	17,517	27,055	8,533	14,429	1,211	13,218	22,962	-665	4,758	459	4,299	4,093	360,818,501,472
삼성보험	5,685	2,454	219	2,235	8,139	6,810	2,997	282	2,715	9,807	-1,125	-543	-63	-480	-1,668	3,454,884,000,000
엔지니어링	5,432	6,154	1,475	4,679	11,586	6,016	11,080	1,011	10,069	17,096	-584	-4,926	464	-5,390	-5,510	-52,136,876,954
삼성전기	12,955	1,497	312	1,185	14,452	13,105	1,295	127	1,168	14,400	-150	202	185	17	52	451,590,148,965
삼성전자	101,189	28,250	1,483	26,767	129,439	96,237	27,284	980	26,304	123,521	4,952	966	503	463	5,918	14,591,781,000,000
삼성정밀화학	893	580	22	558	1,473	959	551	8	543	1,510	-66	29	14	15	-37	41,501,204,398
삼성중공업	13,981	27,176	775	26,401	41,157	13,702	25,104	727	24,377	38,806	279	2,072	48	2,024	2,351	112,370,593,368
삼성증권	2,367	309	70	239	2,676	2,938	303	46	257	3,241	-571	6	24	-18	-565	243,153,172,876
삼성카드	2,374	1,082	237	845	3,456	2,592	1,621	313	1,308	4,213	-218	-539	-76	-463	-757	283,487,425,919
삼성테크윈	4,328	905	203	702	5,233	5,083	1,008	113	895	6,091	-755	-103	90	-193	-858	-138,678,634,769
삼성화재	5,713	2,200	299	1,901	7,913	5,796	1,895	508	1,387	7,691	-83	305	-209	514	222	796,614,818,564
에스원	5,822	10,418	444	9,974	16,240	5,830	11,162	459	10,703	16,992	-8	-744	-15	-729	-752	104,634,825,697
제일기획	1,374	245	27	218	1,619	1,315	233	48	185	1,548	59	12	-21	33	71	54,513,761,505
제일모직	4,415	7,633	2,602	5,031	12,048	3,873	1,424	54	1,370	5,297	542	6,209	2548	3,661	6,751	424,286,941,000
크레듀	309	179	98	81	488	470	141	56	85	611	-161	38	42	-4	-123	10,540,133,656
호텔신라	1,877	2,020	609	1,411	3,897	1,839	1,796	653	1,143	3,635	38	224	-44	268	262	112,733,500,618
합계	202,091	117,685	11,120	106,565	319,776	196,970	110,370	7,613	102,757	307,340	5,121	7,315	3507	3,808	12,436	20,995,775,132,110

<표 18> 삼성그룹 상장 계열사 고용규모 변화(2014~2015) 및 당기순이익(2014)과 비교

* 14조원 대의 당기순이익을 기록한 삼성전자는 작년에 비해 정규직 고용을 4,952명 늘렸을 뿐이며, 비정규직 고용은 966명 늘어남.

** 3조원 대의 당기순이익을 기록한 삼성생명보험은 정규직 고용이 1,125명 줄고, 비정규직 고용도 543명 줄어 오히려 구조조정을 한 것으로 보임.

*** 7,900억 대의 당기순이익을 기록한 삼성화재해상보험은 정규직을 83명 줄였고 비정규직만 305명 늘렸음.

**** 최근 합병한 삼성물산과 제일모직 역시 3~4천억의 순이익에도 불구하고 정규직 고용은 조금 늘거나 오히려 줄어든 반면, 비정규직은 4~6천명 늘었음.

- 마찬가지로, 현대차그룹 11개 계열사를 다 합하면 총 11조 5천억의 당기순이익을 기록했으나, 정규직은 3,567명 비정규직은 306명이 늘어났음. 삼성 그룹과 마찬가지로 천문학적인 순이익을 기록했지만 총고용은 고작 3,873명이 늘어난 것에 불과한 것으로 분석됨(<표 19>).

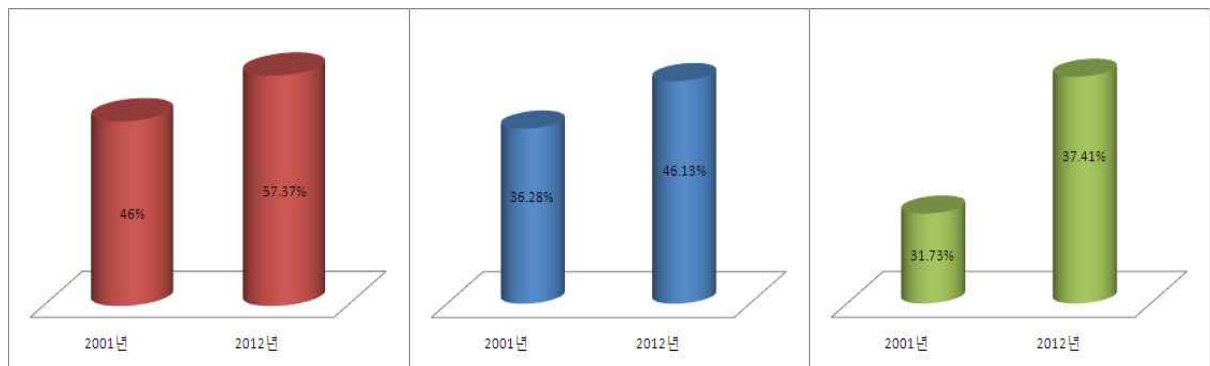
현대차그룹)	2015년					2014년					2014-2015년 증감					당기순이익(2014)
	정규직	비정규직	기간제	간접고용	총합	정규직	비정규직	기간제	간접고용	총합	정규직	비정규직	기간제	간접고용	총합	
HMC투자증권	479	206	196	10	685	766	168	158	10	934	-287	38	38	0	-249	7,167,662,108
기아자동차	33,651	5,118	254	4,864	38,769	33,263	5,255	382	4,873	38,518	388	-137	-128	-9	251	2,420,821,000,000
현대건설	4,666	19,498	3,989	15,509	24,164	4,509	18,513	2,785	15,728	23,022	157	985	1204	-219	1142	313,135,000,000
현대글로비스	978	1,162	49	1,113	2,140	875	1,146	41	1,105	2,021	103	16	8	8	119	576,277,674,559
현대로템	3,551	1,091	253	838	4,642	3,593	1,132	260	872	4,725	-42	-41	-7	-34	-83	-13,171,844,000
현대모비스	8,107	6,315	243	6,072	14,422	7,387	6,396	217	6,179	13,783	720	-81	26	-107	639	2,138,479,000,000
현대비앤지스틸	440	374	20	354	814	441	345	6	339	786	-1	29	14	15	28	29,634,259,246
현대위아	3,410	2,164	9	2,155	5,574	2,746	2,014	47	1,967	4,760	664	150	-38	188	814	404,704,072,983
현대자동차	61,799	14,368	3,552	10,816	76,167	60,253	14,750	3,684	11,066	75,003	1,546	-382	-132	-250	1164	4,913,720,000,000
현대제철	10,696	12,111	268	11,843	22,807	10,382	12,381	425	11,956	22,763	314	-270	-157	-113	44	751,064,646,740
현대하이스코	323	16	5	11	339	318	17	7	10	335	5	-1	-2	1	4	41,101,000,000
합계	128,100	62,423	8,838	53,585	190,523	124,533	62,117	8,012	54,105	186,650	3,567	306	826	-520	3873	11,582,932,471,636

〈표 19〉 현대차그룹 상장 계열사 고용규모 변화(2014~2015) 및 당기순이익(2014)과 비교

- * 5조 가까운 당기순이익을 기록한 현대자동차는 작년에 비해 정규직 고용을 1,546명 늘렸을 뿐이며, 비정규직 고용은 382명 줄어듸었음.
- ** 2조 4천억 대의 당기순이익을 기록한 기아자동차 역시 정규직 고용은 388명 늘었을 뿐이며, 비정규직 고용은 137명 줄어듸었음.
- *** 2조원 대의 당기순이익을 기록한 현대모비스는 정규직이 720명 늘고 비정규직이 81명 줄었음.
- **** 외형상으로는 정규직이 늘고 비정규직이 줄어든 것이라 할 수 있지만, 순이익 규모에 비해 정규직 고용 증가는 미미한 수준에 불과함. 게다가 현대차의 경우 불법파견 의혹을 회피하고 비정규노조를 탄압할 목적으로 사내하청 중에서만 정규직 신규채용을 단행한 것이었으나, 정규직 고용 증가 규모도 미약하고 또 그만큼 비정규직이 줄어들어야 하나 비정규직 감소치는 훨씬 작음. 사내하청을 정규직으로 선발한 후 다시 사내하청을 늘린 것으로 보임.

〈참고〉 재벌의 경제력 집중

- 재벌그룹의 자산집중도를 국가자산(비금융법인)과 연계하여 분석한 결과 재벌그룹으로의 경제력집중이 심화. 전체재벌그룹이 차지하는 비중은 2001년 46.00%에서 2012년 말 기준 57.37%로 24.60% 증가, 공기업집단을 제외한 민간재벌그룹의 비중은 2000년 36.28%에서 2012년 말 46.13%로 27.15% 증가, 30대 총수 있는 재벌그룹의 자산 비중은 같은 기간 31.73%에서 37.41%로 17.90%증가(〈그림 18~20〉 참조).



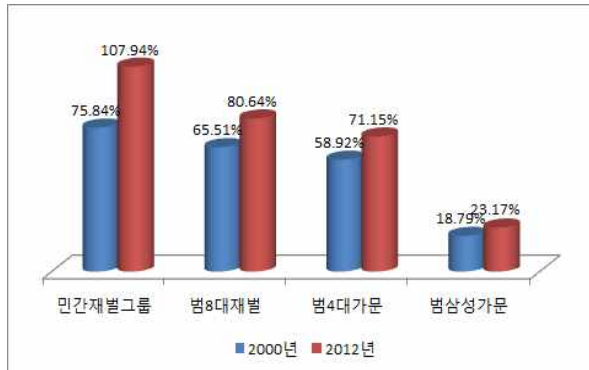
〈그림 18〉 전체재벌그룹의 비중

〈그림 19〉 민간재벌그룹의 비중

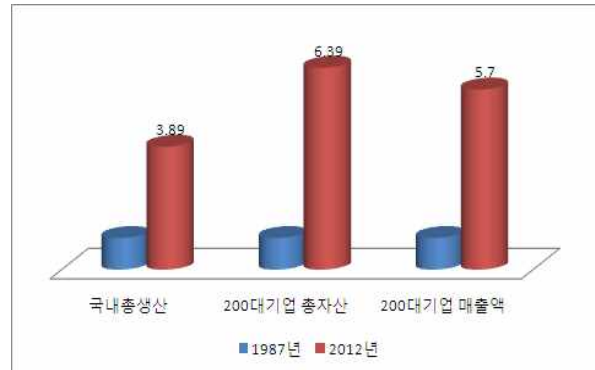
〈그림 20〉 총수있는 재벌그룹의 비중

- 재벌그룹의 매출액집중도에서도 경제력집중이 심화. 〈그림 21〉을 보면, 민간재벌그룹의 2000년 매출액은

GDP대비 75.84%에서 2012년 107.94%로 추정되어 1.4배 증가되었고, 범8대재벌은 65.51%에서 80.64%로 1.2배, 범4대가문은 58.92%에서 71.15%로 1.2배, 범삼성가문은 18.79%에서 23.17%로 1.2배 각각 증가.



<그림 21> 매출액집중도 추이

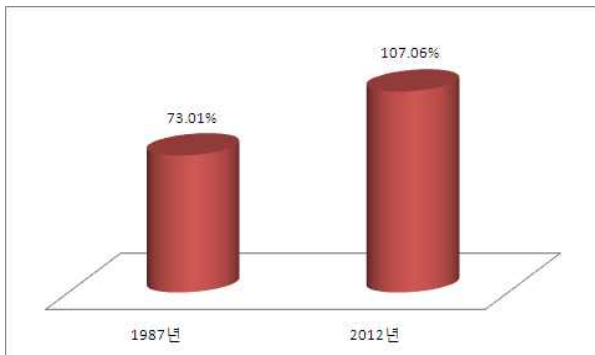


<그림 22> GDP, 총자산, 매출액 1987-2012년 비교

- 재벌그룹의 자산 및 매출액을 국내총생산(GDP)과 비교하는 통상적인 분석 결과에서도 상위 재벌그룹으로의 집중도 심화. 국내총생산은 1987년~2012년 간 약 3.89배가 증가한 데 비해 200대기업의 총자산은 같은 기간 약 6.39배 증가하였고 200대기업 실질매출액은 같은 기간 약 5.7배 증가(<그림 22>). 200대 기업자산의 국내총생산 대비 비율은 1987년 74.44%에서 2012년 122.21%까지 상승하였고(<그림 16>), 매출액을 국민총생산과 비교해 보면 1987년 73.01%에서 2012년 107.06%로 상승(<그림 17>).



<그림 23> 1987-2012년간 자산/GDP 추이



<그림 24> 1987-2012년간 매출액/GDP 추이

출처: 위평량(2014)

3) 소결

○ 오늘날 한국의 노동시장에서는 고용없는 성장, 임금없는 성장, 수출과 성장·고용의 괴리, 재벌 체제 하 나쁜 일자리 양산 등의 문제가 핵심 사안으로 대두

- 앞서 살폈듯이 경제위기·외환위기 이후 금융자유화·노동유연화를 주축으로 한 신자유주의 정책개혁의 효과로 노동시장·노동과정·노동력재생산 전반에서 불안정이 확산. 노동시장에서는 자본축적의 둔화로 투자·고용이 정체하고 경제성장과 임금상승의 괴리·격차가 나타나고 있음.
- 이와 동시에 수출주도 성장의, 재벌 대기업을 정점으로 한 원하청 위계서열화가 일자리의 양과 질 양 측면에서 부정적 영향을 끼치고 있는 것으로 나타남. 요컨대, 재벌체제와 신자유주의적 노동유연화가 오늘날 우리 노동시장에서 나타나는 문제점의 주요 원인.

4. 한국의 노동시장 진단: 현실적 문제점

- 아래에서는 위의 논의를 종합하여 고용, 임금, 노동시간, 노동기본권 등의 측면에서 오늘날 노동시장의 문제점을 몇 가지 지표로 간단히 정리하고 바람직한 정책방향을 도출.

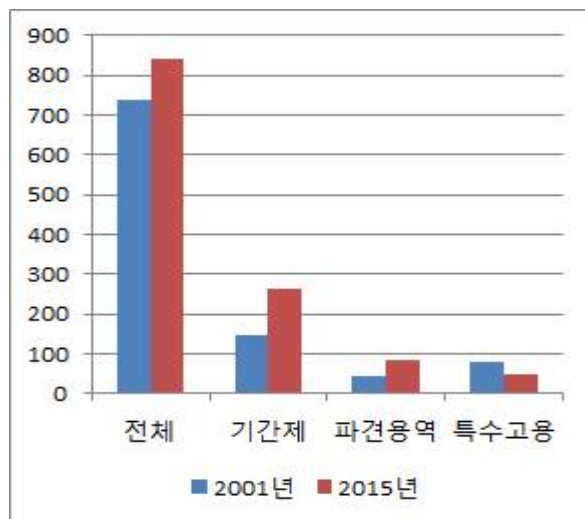
1) 비정규 노동의 양산과 일자리 질의 악화

○ 2015년 현재 비정규직 규모는 838만 명으로 전체 노동자 중 비정규직 비율은 45%에 달함

- 비정규직 전체 규모는 2001년 737만 명에서 2015년 838만 명으로 증가. 기간제 노동자는 같은 기간 145만 명에서 263만 명으로 증가. 시간제 노동자는 2001년 87만 명에서 2015년 209만 명으로 급증. 파견근로와 용역근로를 합친 파견용역 노동자의 규모는 같은 기간 44만 명에서 85만 명으로 증가. 특수고용**은 2001년 8월 79만명(6.0%)에서 2015년 3월 50만명(2.7%)으로 감소(<그림 25>, 김유선, 2015b).

* 고용노동부 ‘고용형태공시제 결과’ (2015년 3월)에 따르면 300인 이상 대기업 사내하청은 92만 명으로, 이들 사내하청은 대부분 불법파견이지만, 경제활동인구조사 부가조사에서는 사내하도급 설문 문항이 없어 대부분 정규직으로 분류됨. 따라서 한국에서 파견근로(파견, 용역, 사내하도급)는 177만명을 넘어설 것으로 추정

** 특수고용 노동자의 경우상당수가 자영업자로 잘못 분류되고 있기 때문에 통계치가 부정확



<그림 25> 비정규직 규모 시기별 비교

출처: 김유선(2015b)

		정규직	비정규직	직접고용	간접고용
수	2003년	101만	23만		
	2006년	124만	31만	25만	6만
	2011년	135만	34만	24만	10만
	2012년	139만	36만	25만	11만
	2013년	141만	35만	24만	11만
비율	2003년	81.2	18.8		
	2006년	79.9	20.1	15.9	4.2
	2011년	79.9	20.1	14.3	5.9
	2012년	79.5	20.5	14.2	6.3
	2013년	80.0	20.0	13.6	6.4

<표 21> 공공부문 비정규직 인원

출처: 고용노동부, 김유선(2015a)에서 재인용

○ 정부와 공공기관 역시 일자리의 질 악화에 크게 기여

- 공공부문 비정규직 노동자 규모는 35만 명(전체 대비 20%)에 달하고 있어 정부와 공공기관 역시 일자리의 질 악화에 큰 책임이 있음을 알 수 있음(<표 21>). 더욱 큰 문제는 공공기관 비정규직 규모가 대폭 축소* 보고되고 있다는 사실에 있음.

* 정부의 공공부문 비정규직 통계는 출자·출연·민간위탁 등의 방식으로 공공사업을 수행하는 민간부문을 포함한 제3자(공공사업 기관)들을 대상에서 제외하기 때문. 또 교육기관 중에서도 국공립 이외의 사립 초·중·고등학교 및 대학교들이 조사대상에서 제외됨. 참고로 2003년 국가인권위원회 조사에 따르면, 공공부문에서 일하지만 민간서비스업으로 분류되는 파견근로와 용역근로를 합친 경우 공공부문 비정규직은 161만 명(공공부문 전체의

39.1%)으로 추산(국가인권위원회, 「공공부문 비정규직 인권실태조사」, 2003)

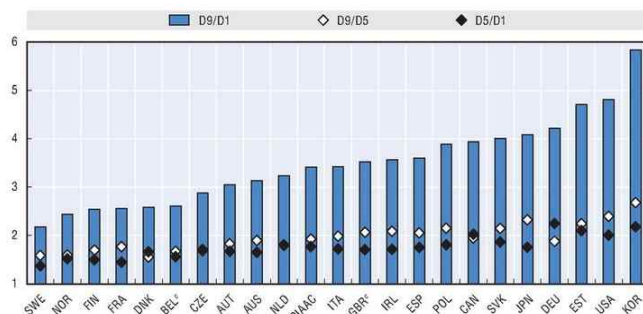
○ 비정규직 정규직 전환, 양질의 일자리 창출이 필요

- 이런 상황에서 정부는 일자리 창출 기조와 방향을 고용률 제고, 즉 노동유연화를 통한 일자리의 양적 확대에 맞추고 있음. 그러나 저질 일자리를 양적으로 확대하는 것이 아니라 비정규직을 정규직으로 전환하고, 새로운 양질의 일자리를 창출하는 방향으로 정책 방향을 전면 수정해야 함.

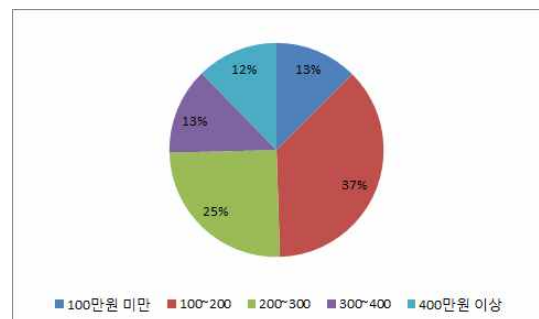
2) 저임금 노동과 계급간 소득불평등 확대

○ 한국은 임금 불평등이 세계에서 가장 심각한 나라

- 2011년 한국의 임금불평등(D9/D1, 하위 10% 임금 대비 상위 10% 임금)은 4.85배로, OECD 33개 회원국 중 세 번째로 높은 것으로 나타남. 2012년을 기준으로 보면 한국은 D9/D1이 거의 6에 육박할 정도로, 23개 회원국 중 임금불평등이 가장 심각한 나라임(<그림 26> 참조).



<그림 26> 2012년 OECD 임금불평등 국제비교
출처: OECD Employment Outlook 2015



<그림 27> 임금수준별 노동자 분포 비율
출처: 통계청

○ 한국은 저임금 노동자 비중이 높고 최저임금 수준이 낮은 축에 속하는 나라

- 통계청에 따르면, 한국의 임금수준별 임금근로자 비율을 보면, 전체 노동자의 절반(49.5%)이 월 200만원 이하의 임금을 지급받고, 전체 노동자의 3/4(74.6%)이 월 300만원 이하의 임금을 지급받는 것으로 나타남(「2014년 하반기 지역별고용조사 취업자의 산업 및 직업별 특성」, 2015.4.29. <그림 27>, <표 22> 참조)

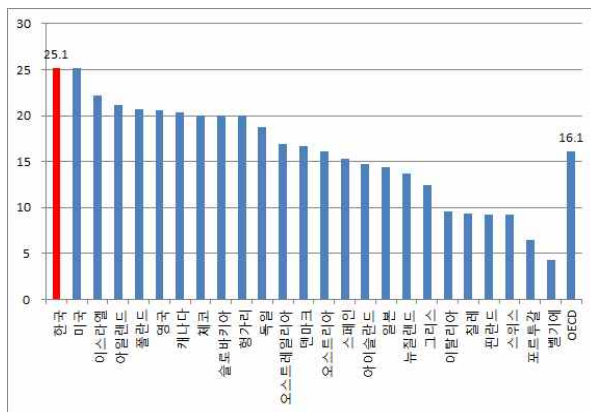
	수	100만원 미만	100~200 만원미만	200~300 만원미만	300~400 만원미만	400만원 이상
< 전 체 >	18,945	12.5	37.0	25.1	13.1	12.3
농림어업	144	49.7	31.2	10.4	4.4	4.2
제조업	3,829	3.9	33.2	31.5	16.7	14.7
건설업	1,438	4.3	34.7	36.3	15.5	9.2
도매 및 소매업	2,295	13.6	45.1	24.3	9.6	7.5
운수업	780	4.9	34.9	31.6	16.0	12.6
숙박 및 음식점업	1,324	32.6	52.0	12.0	2.5	0.9
출판, 영상, 방송통신및정보서비스업	641	3.6	19.4	30.0	21.8	25.3
금융 및 보험업	782	1.7	22.7	27.2	17.8	30.5

부동산업 및 임대업	351	12.3	49.9	24.6	8.3	4.9
전문, 과학 및 기술 서비스업	870	1.9	19.8	27.1	20.6	30.6
사업시설관리및사업지원서비스업	1,107	17.1	58.3	17.0	4.8	2.8
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	951	20.1	14.0	20.0	24.1	21.8
교육 서비스업	1,483	14.9	29.8	23.4	15.1	16.8
보건업 및 사회복지 서비스업	1,637	20.1	48.4	19.0	6.9	5.6
예술, 스포츠및여가관련 서비스업	267	25.7	41.2	20.0	8.7	4.4
협회및단체, 수리및기타개인서비스업	763	20.0	46.1	22.7	7.7	3.6
기타	283	20.0	27.9	21.5	14.5	16.0

〈표 22〉 산업대분류별 임금수준별 임금근로자 비율(단위: 천명, %)

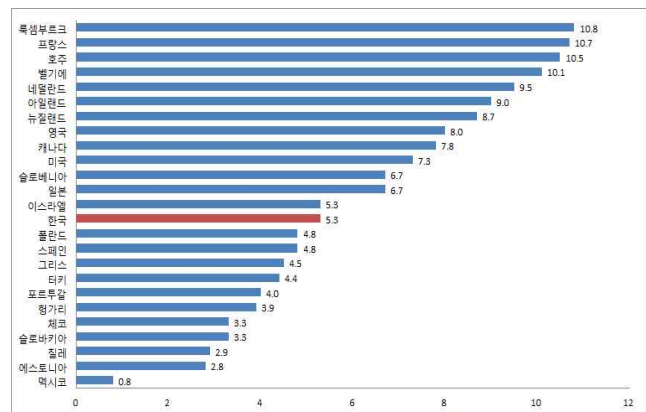
출처: 통계청

- 2011년 기준 한국의 저임금 노동자(중위임금 2/3이하) 비율은 25.1%로 OECD 25개 회원국 중 가장 높음(〈그림 28〉 참조).



〈그림 28〉 OECD 저임금 노동자 비율(2011년)

출처: OECD Earnings Distribution Database



〈그림 29〉 실질최저임금(시간급) 국제비교(2013년 기준, 단위: 달러)

주: 국가별 구매력차이(ppp)를 반영한 실질 최저임금 수준

- 임금불평등이 심각하고 저임금 노동자 비중이 높은 것은 최저임금의 수준과 밀접한 연관이 있는데, 최저임금 일자리의 경우 소규모 사업체와 비정규직에서 그 빈도가 높음.
- * 비정규직의 최저임금 이하 일자리 비중이 25.1%로 정규직에 비해 세 배 이상 높은 것으로 나타남. 비정규직 중에서는 특히 시간제 근로의 최저임금 이하 일자리 비중이 거의 절반에 달하는 40.3%로 높게 나타남. 사업체 규모별로는 5인 미만 사업체에서 일하는 노동자의 약 3분의 1 정도가 최저임금 이하 일자리에 종사. 최근 수년간 최저임금 이하 근로자 수가 가장 많이 증가한 업종은 보건업 및 사회복지서비스업, 숙박 및 음식점업, 공공행정·국방 및 사회보장행정 순임.
- 국제적으로도 한국의 최저임금 수준은 절대적·상대적 수준 모두 낮은 것으로 나타남. 한국의 2013년 기준 나라별 구매력차이(ppp)를 감안한 한국의 시간당 실질최저임금은 5.3달러이며, 이는 비교 가능한 25개 OECD 회원국 중 14위임(<그림 29> 참조). 또 2013년 기준 한국은 전일제 노동자 임금 평균값(mean) 대비 최저임금 비율이 35%에 불과하며, 비교 가능한 29개 OECD 회원국 중 20위임. 중위값(median) 대비 최저임금 비중은 43% 수준으로 비교 가능한 28개국 중 21위로 하위권에 머물러 있음.

○ 최근 세계 금융위기·경제위기의 여파 속에 소득분배가 더욱 악화

- 국제적으로 통용되는 5분위배율(최상위 20%의 평균소득을 최하위 20%의 평균소득으로 나눈 값), 상대적 빈곤율(중위소득 50% 미만), 그리고 소득 하위 10%의 경제소득(P10) 대비 상위 10% 경제소득(P90) 비율 등 모든 분배지표가 2008-10년 세계 금융위기·경제위기 시기 전후 악화.

분배지표별	소득별	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
5분위배율 (단위: 배)	시장소득	6.65	7.09	7.38	7.7	7.74	7.86	7.51	7.6
	가처분소득	5.38	5.6	5.71	5.75	5.66	5.73	5.54	5.43
상대적빈곤율 (단위: %)	시장소득	16.6	17.3	17.5	18.1	18	18.3	17.6	17.8
	가처분소득	14.3	14.8	15.2	15.3	14.9	15.2	14.6	14.6
p90/p10	시장소득	5.57	5.81	6.12	6.43	6.55	6.75	6.37	6.51
	가처분소득	4.53	4.69	4.81	4.79	4.8	4.82	4.81	4.73

〈표 23〉 소득분배에 관한 주요 지표들의 시기별 비교

○ ‘임금있는 성장’ 으로 정책 방향을 전면 전환해야

- 앞서 우리는 2000년대 이후 경제성장과 임금상승의 괴리, 임금몰 또는 노동소득분배율의 하락, 기업소득과 가계소득의 격차 확대 등 ‘임금없는 성장’ 이 한국 노동시장의 주요 문제임을 분석한바 있음.
- 그럼에도 정부는 임금피크제, 통상임금 범위 축소, 연장수당 할증률 축소 등 임금을 직간접적으로 낮추는 방안을 노동개악을 추진하는 한편 당초 공약사항이었던 최저임금의 인상에 나서고 있지 않음. 노동개악을 중단하는 동시에 최저임금을 대폭 인상함으로써 저임금 일자리를 해소하는 방향으로 정책 방향을 전면 전환해야 함. 특히 최저임금 인상은 취약계층 노동자 또는 근로빈곤의 상태를 개선하는 효과적인 정책 수단임(이시균, 2014).

3) 장시간 노동과 노동시간의 유연성 확대

○ 한국은 세계에서 가장 많이 일하는 나라

- 2013년 기준 한국의 1인당 연평균 노동시간은 2,163시간으로 34개 OECD 회원국 가운데 두 번째로 긴 것으로 조사됨. 이는 OECD 평균인 1,770 시간에 약 400시간 더 많은 수치로, 한국 노동자들이 1년에 약 50일을 더 일한 것으로 볼 수 있음.
- 한국의 노동시간은 1983년 2,911시간으로 정점을 찍은 뒤 소폭 등락을 거듭하면서도 장기적으로는 2011년(2,090시간)까지 감소 추세를 이어갔으나 2012년(2,163시간)부터 다시 증가세로 돌아서.

○ 노동시간 및 임금의 유연성이 법정 노동시간 단축의 효과를 무효화

- 1989년, 2003년 근로기준법 개정으로 법정 근로시간이 단계적으로 단축되면서 실노동시간은 점차 줄었지만, 여전히 세계 최고 수준의 장시간 노동과 저임금 노동자 비율이 공존하는 이유는, 한국의 노동시간 및 임금이 극도로 유연화 되었기 때문.
- 법정 노동시간 단축에도 불구하고 사용자들은 정부의 위법적인 연장근로 한도 근기법 해석*, 그리고 탄력적 근로시간제, 근로시간 특례업종제, 포괄임금제 등을 활용하여 노동시간을 연장하거나 탄력적으로 운용할 수 있음.

* 현행 근기법은 40시간의 근로시간 외 연장근로 한도를 12시간으로 제한(제53조 ①항). 그런데 고용노동부는

행정해석을 통해 ‘휴일근로는 연장근로 한도에 포함되지 않는다’ 며 1주 최장 68시간에 달하는 탈법적인 장시간 노동을 허용(40+12+16)

- 또한 절대적으로 낮은 임금수준, 왜곡된 임금구성으로 인한 낮은 기본급 비중, 저렴하게 초과노동을 활용할 수 있게 만드는 비정상적인 통상임금 산정기준으로 인해 장시간 노동이 만연.

○ 정부는 노동시간 연장과 유연화 개악 공세를 추진

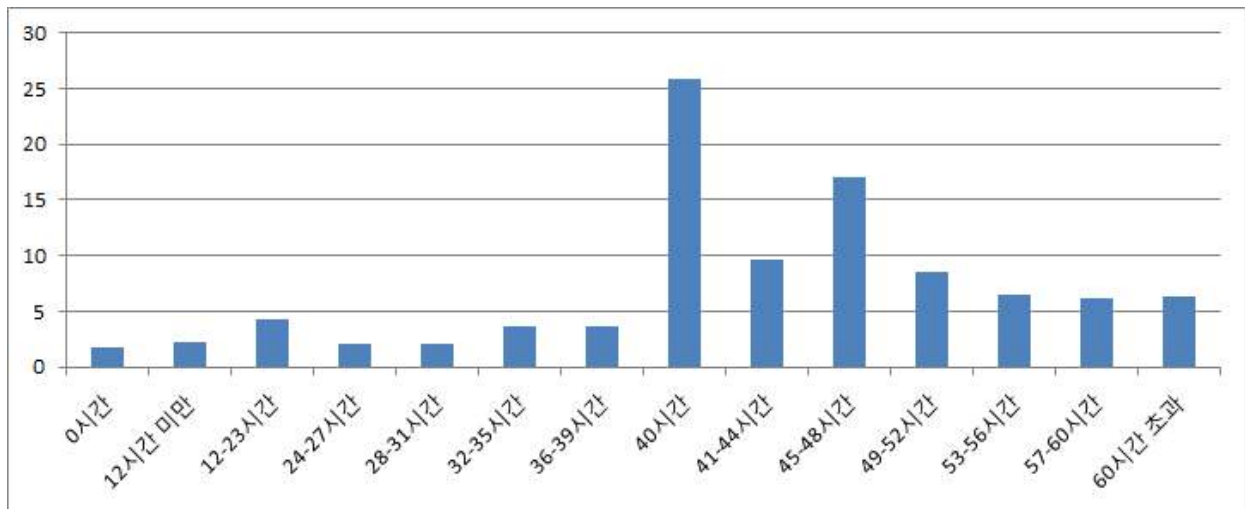
- 정부는 ‘휴일근로는 연장근로 한도에 포함되지 않는다’ 는 위법한 행정해석을 시정하지 않고 있음.
- 오히려 근기법 제53조(연장근로의 제한)에서 ③항 ‘특별근로시간’ 항목을 신설하여 노사의 서면 합의를 요건으로 1년 중 6개월 동안 주 8시간까지 추가 연장근로 한도를 허용할 것을 주장. 탈법적 장시간 노동을 유지하려는 재계의 주장을 거의 그대로 수용하여 현행법과 판례를 대폭 개악하려는 것.
- 심지어 가산임금 할증률을 현행 50%에서 25%로 하향 조정할 것을 주장하고 있음.
- 이와 더불어 정부는 탄력적 근로시간제 단위기간 확대, ‘근로시간 특례업종’ 제도 유지, 노동시간 단축 관련 근기법 5인 미만 사업장으로 미적용 등 노동시간 단축에 역행하는 태도를 보이고 있음.
- 요컨대, 정부의 개정안은 탈법 또는 불법의 범위에 있던 초과노동을 이참에 ‘합법’ 으로 둔갑시켜 세계 최장 수준의 살인적 장시간 노동을 그대로 유지하겠다는 발상.
- 무엇보다 노동개혁의 목표로 ‘청년 일자리 창출’ 을 제시한 정부가 일자리 창출의 가장 효과적인 방안으로 검증된 노동시간 단축에 역행한다는 것은 정부 스스로 노동개혁의 방향이 모순적임을 시인하는 셈.

○ 통상임금 정상화와 연계한 실노동시간 단축을 통해 일자리를 창출해야

- 통상임금을 정상화하여 왜곡된 임금구성을 바로잡고 소정근로 시간당 임금보다 헐값으로 취급된 초과근로에 대한 할증임금을 제대로 받음으로써 장시간 노동 관행을 철폐하는 것이 통상임금 문제의 본질적 해법이자 노동시간 단축의 실효성을 높이고 일자리를 창출하는 효과적인 방안임.
- <표 24>와 <그림 30>에서 보듯이, 주당 법정 연장근로 시간 한도인 52시간을 초과하는 탈법적 장시간 노동을 규제하기만 하더라도 새로운 일자리 62만 개를 창출할 수 있음(김유선, 2015d).

	노동자수 (천 명)	상한초과시간합계 (천시간)	1인당 단축되는 노동시간	신규창출 일자리수(개)
주 52시간 초과	3,567	32,472	9.1	624,466
주 48시간 초과	5,184	50,467	9.7	1,051,385

<표 24> 노동시간 단축시 창출되는 일자리의 수
출처: 김유선(2015D)



〈그림 30〉 주당 실노동시간 분포(2014년, %)

출처: 통계청 경제활동인구조사 2014년 원자료; 김유선(2015d)에서 재인용

4) 노동기본권 탄압과 노사관계 실종, 사회안전망의 부재

○ 노동조합하기 가장 어려운 나라, 노동권과 사회권이 제대로 보장되지 않는 나라

- 2008년 기준 한국의 노조 조직률은 10.3%로, OECD 34개 회원국 중 네 번째로 낮음. 단체협약 적용률은 12%로 OECD 32개 회원국 중 가장 낮음. 2009년 기준 한국의 공공 사회복지지출은 GDP의 9.6%로, OECD 국가 중 멕시코(8.2%) 다음으로 낮음. 또 공공지출에 법정민간지출을 합치면 10.5%로, 역시 멕시코 다음으로 낮음(한국고용노사관계학회, 2013).
- 형법상 업무방해죄를 적용한 파업권의 무력화, 복수노조 창구단일화 제도를 악용한 부당노동행위의 만연, 천문학적 손해·가압류를 통한 노조활동의 범죄화, 노조 전임자 임금지급 금지, 공공부문 ‘정상화’ 계획을 통한 공공부문 노동조합 활동 억압 및 공공부문 대정부교섭 불응, 공무원·교사·교수의 노동기본권 박탈, 공격적 직장폐쇄 남용, 산별교섭 형해화, 단체협약 일방해지권 남용, 필수공익사업 노동자 쟁의권 과도한 제한 등 헌법상 노동기본권이 심각히 침해당하고 있음(민주노총, 2015b).
- 국제연합(UN) 사회권위원회도 한국의 열악한 노동권 상황에 대해 심각한 우려를 표명하면서 비정규직 처우 개선, 최저임금 현실화, 공무원·교사·교수의 결사의 자유, 사회복지·사회보장제도의 확충 등 사회권규약 관련 최종견해를 채택한바 있으나 아직 한국 정부는 이를 이행하지 않고 오히려 그에 역행하는 조치를 취하고 있음(아래 상자 참고).

○ 정부는 노동탄압을 중단하고 노동자 스스로 임금과 고용에 대한 권리를 주장할 수 있도록 노동기본권을 보장해야 함

- 노동-자본 소득 격차가 확대된 근본적 이유는, 노동유연화 정책에 동반한 노동조합에 대한 직접적 탄압 및 노동자의 자기 권리 실현이 봉쇄돼 있는 현행 노동관계법의 한계 때문.
- 김대중-노무현 정부에 이어 이명박, 박근혜 정부 들어와서 노동조합 활동에 대한 탄압이 한층 노골화되고 있는데, 정부가 진정 내수와 가계소득을 진작하려 한다면 노동자 스스로 임금과 고용에 대한 권리를 주장할 수 있도록 노동기본권을 보장하는 것이 가장 근본적인 정책수단임.

- △모든 노동자에게 근로기준법 전면 적용 △단결권-단체교섭권-단체행동권을 가로막는 노동관계법 전면 재개정을 통해 노동자의 ‘권리에 대한 권리’를 보장해야 함.

○ 아울러 좋은 일자리 창출을 위해서는 광범위한 취약계층을 보호하기 위한 사회복지·사회보장 제도의 확충이 동반되어야 함

- 정부는 노동시장의 이중구조 대책 중 ‘사회안전망 및 취약근로자 보호 강화’를 언급하고 있지만, 정작 실효성있는 대책은 전혀 제시하지 않고 있음.*
- * 박근혜 정부가 ‘고용률 70%’ 제고 정책이나 노동개혁을 추진할 때 모델로 삼는 독일의 ‘하르츠 개혁’은, 고용 가능성을 증가시킨다는 목표 아래 노동시장의 유연성을 강화하는 동시에 유연한 노동시장이 안정적으로 작동할 수 있도록 사회보험·복지제도를 개편한 일련의 사회정책을 말함.
- 정부의 주장과 달리 사회안전망은 노동유연성의 보완물이 아니라 전 사회 구성원의 기본적 권리로서, 특히 지금과 같은 경제위기 시에 확대 보장되어야 함. 실업급여제도의 확대, 청년실업자, 폐업 영세자영업자를 위한 실업부조제도 신설, 국민연금 소득대체율 상향 등 전반적인 사회복지·사회보장제도의 강화가 필요함.

<참고> 한국의 열악한 노동권 상황, 유엔 사회권위원회의 최종견해

한국이 1990년에 비준하여 국내법과 동일한 효력을 가지는 유엔 사회권규약에 따라 제출한 정부보고서에 대해 유엔 사회권위원회는 2009.11월 한국정부에 대하여 다음과 같은 요지의 ‘사회권규약 제3차 정부보고서의 심의결과에 대한 최종견해’를 채택. 사회권위원회의 최종견해는 그 자체로는 법적 구속력을 가지지는 않지만, 다른 일반적 권고와 법적 성격을 달리하므로 정부는 여기서 지적된 권고사항에 대하여 구체적인 후속조치를 취해야 하나, 아직 한국 정부는 아무런 조치를 취하고 있지 않음.

<비정규직> 비정규직과 파견직 근로자들의 상황에 대한 평가를 즉시 결론지을 것을 권고하고, 비정규직 근로자들에게 동일가치 근로에 대한 동일한 임금, 적절한 사회보험 적용, 실직수당, 휴가 및 초과근무수당을 포함한 노동법 보호 및 부당해고를 막기 위한 안전장치 등에 관한 권리들을 부여할 것

<최저임금> 최저임금법 적용대상의 제한을 우려하고, ①최저임금의 효과적 시행을 보장할 모든 적절한 조치를 취할 것, ②사회권규약 제7조 제(a)항 제(ii)호에 따라 근로자와 그 가족의 품위있는 생활을 영위할 수 있는 적절한 생활수준의 임금을 제공할 것, ③최저임금 법령이 적용되지 않는 영역들까지 해당 법령이 적용될 수 있도록 확대할 것, ④근로감독을 강화하고 최저임금 법령을 준수하지 않은 사업주에 대한 벌금 등 여타 적절한 제재를 가함으로써 법적 최저임금이 시행되도록 더 노력할 것, ⑤최저임금에서 숙식비를 감하도록 하는 최저임금 계산법 변경이 이주노동자에게 불균형적으로 영향을 주지 않도록 보장할 것 등

<산업재해> 산업재해 관련 근로감독관을 증원하고 이들 및 사용자와 근로자 모두에게 산업안전 및 근로조건에 대한 적절한 훈련을 제공할 것

<공무원·교사·교수의 결사> 국공립 및 사립 대학교 노동조합이 법에 의해 금지되고 2001년에 설립된 전국 교수노동조합이 허용되지 않는 것은 사회권규약 제8조를 직접적으로 위반한 것임을 확인. 공무원의 노동조합 가입권과 파업권 제한규정을 삭제하는 방향으로 공무원관련 법령을 개정할 것

<노동기본권> 모든 개인이 자유롭게 노동조합을 결성하고 노동조합에 가입할 권리와 노동조합을 통해 단체협상에 참여할 권리를 보장할 것과, 공공질서유지에 절대적으로(absolutely) 필요한 수준을 넘어 물리력을 사용하거나 파업권을 약화시키기 위해 사용되는 체계적인 수단으로서의 ‘업무방해죄’ 조항의 적용을 억

제한으로써 파업권을 보장할 것. 나아가 한국정부가 ILO 협약 제87호 「결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약」(1948)과 제98호 「단결권 및 단체교섭 원칙에 관한 협약」(1949)을 신속하게 비준할 것

<기초생활보장> 국민기초생활보장제도를 부양의무기준과 소득수준 그리고 보편적 접근 등과 관련하여 검토 중이라는 한국정부의 정보에 주목하면서, 이 검토과정을 신속하게 마무리 짓고 노숙인, 비닐하우스 생활자, 보호시설 생활자를 포함한 ‘안정적 생활’의 최소기간을 충족하지 못하는 사람들이 동 제도에 접근할 수 있도록 보장할 것

<사회보장> 노인들이 일정수준의 삶을 영위할 수 있게 하는 보편적 최저보증연금 혹은 사회부조급여와 같은 제도를 국민연금제도에 대한 대안으로 혹은 보완으로 구상할 것

<의료보장> 의료비 지출을 증대시킬 것, 감당 가능한 비용으로 모든 사람이 의료서비스에 보편적으로 접근할 수 있도록 보장하는 모든 종류의 조치를 취할 것 및 ‘달성가능한 최상의 건강수준의 권리’에 관한 일반 논평 제14호(2000)에 관심을 기울일 것

출처: 김인재(2012)

5. 민주노총의 정책대안: 노동자·서민 살리기 6대 요구

1) 개요

- 민주노총은 일자리와 노동시장 양극화 문제의 근본적 책임이 재벌의 탐욕과 잘못된 정부 정책(재벌특혜 노동유연화 정책)에 있으며, 개혁의 우선 대상은 재벌과 정부 정책이라고 판단함. 따라서 진정한 노동시장 개혁은 재벌에게 책임을 묻고, 재벌특혜 노동유연화 정책의 근본적 전환을 통한 ‘좋은 일자리’ 창출에서부터 출발해야 한다고 판단함.
- 민주노총은 현 시기 일자리 창출이라는 목표를 달성하기 위한 유효한 수단은 정부가 제시하는 노동개혁이 아니라 재벌개혁이 급선무라는 주장을 제기함. 아울러 노동개혁의 방향에 관해 정부의 방안이 ‘노동의 하향평준화’와 다르지 않으며, 따라서 ‘노동의 상향평준화’가 필요하다고 주장함.
- 이에 민주노총의 정책대안을 ‘노동자-서민 살리기 6대 요구’로 정식화하여 제출함.

√ 재벌 공간 열어 청년-좋은 일자리 만들기!

1. ‘재벌에게 책임을!’ - ‘재벌책임 부과 3-3-3 패키지’

1-1. 재벌에게 세금을! ‘공공서비스 좋은 일자리 창출, 재벌세 3대 입법’ 실현

[주요내용] 재벌 감세 철회·법인세 정상화

고용 촉진을 위한 초과이윤/사내유보금 과세

재벌 총수일가 불법·편법이익 환수 및 부자증세

재벌에게 거둔 세금으로 공공서비스 좋은 일자리 창출

1-2. 재벌에게 사용자책임을! ‘좋은 일자리 전환, 사용자 책임 3대 과제’ 이행

[주요내용] 비정규직 남용 근절과 상시·지속업무 정규직 전환

재벌의 산별교섭 참여

재벌의 하청노동자와의 직접교섭 참여 및 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용

1-3. 재벌에게 사회적 책임을! ‘중소영세·자영업자 상생, 사회적 책임 3대 입법’ 실현

[주요내용] 납품업체/대리점/가맹점 등의 재벌과의 집단교섭 보장

재벌 복합쇼핑몰 진출 규제 중소기업인 보호

대중소기업 불공정관계 개선

2. ‘실노동시간 연 1800시간 상한제’ 실시로, 좋은 일자리 창출

[주요내용] ‘노동시간단축과 일자리창출 특별법’ 제정 및 근로기준법 개정

장시간노동 개선을 위한 통상임금 정상화

3. 최저임금 1만원 실현 및 고위임원 연봉상한제 도입

[주요내용] 최저임금 1만원 실현

고위임원 연봉상한제 도입

4. 상시·지속업무 일자리 정규직 직접 고용

[주요내용] 상시·지속업무 정규직 전환 및 직접고용 원칙 법제화

불법파견 정규직화

✓ **모든 노동자-서민 살리기!**

5. 모든 노동자의 노동기본권 보장

[주요내용] 5인 미만 사업장, 초단시간노동자 근로기준법 전면 적용
 노조법 2조 개정을 통한 ‘근로자’ 및 ‘사용자 개념의 확대’
 특수고용 노동자성 인정 및 간접고용 원청사용자 사용자성 인정
 단결권-단체교섭권-단체행동권 가로막는 노동관계법 전면 재개정
 손배가압류 금지, 복수노조 자율교섭, 노조설립신고제도 개정, 교사-공무원-교수
 노동기본권 보장, 업무방해죄 적용 폐지 등

6. 모든 서민의 사회안전망 보장·사회공공성 강화

[주요내용] 실업부조 도입
 실업급여 대폭 확대
 국민연금 소득대체율 상향 등 보장성 강화
 사회보험 사각지대 해소·사회안전망 강화
 의료공공성 강화
 교육공공성 강화
 산재보험 적용 확대

2) [요구1] 재벌에게 책임을! 재벌책임 부과 3-3-3 입법·정책 과제

(1) 배경

- 저임금·비정규직 등 나쁜 일자리 확산에 따른 노동시장 양극화의 1차적인 책임은 재벌 대기업에 있음. 재벌 대기업을 정점으로 하는 산업·업종의 수직적 하청계열화는 기업 간 긴밀한 동반발전 효과를 줄이고 일방적인 수익이전과 비용전가 구조만을 강화시킴. 동시에 재벌(원청 대 자본)의 부담은 기업 내·외부 하청노동자 등 비정규직 노동자들에게 전가되어 노동시장 양극화를 악화시켜 왔음.
- 재벌 대기업은 그동안 법인세 인하, 각종 규제완화 등 정부의 재벌특혜정책으로 급성장했으면 서도, 일자리 창출, 동반성장 등 사회적 책임은 다하지 않음. 일자리 측면에서만 보더라도, 오히려 재벌들이 신규채용은 늘리지 않고 비정규직을 마구잡이로 사용하여 오늘날 한국사회에서 ‘나쁜 일자리’를 양산하는 주범으로 전락. 또한 중소기업 및 자영업자의 생존권까지 심각하게 침해하고 있음.
- * ‘고용형태 공시제 현황’에 포함된 대규모 기업집단 소속 411개 기업에서 일하는 노동자 198만 명 가운데 비정규직은 81만 명(41.0%). 기간제 등 직접고용 비정규직은 18만 명(8.8%)이고, 사내하청 등 간접고용 비정규직은 64만 명(32.2%). 10대 재벌 노동자 130만 명 가운데 비정규직은 49만 명(37.7%). 이 가운데 직접고용 비정규직은 9만 명(7.0%)이고, 간접고용 비정규직은 40만 명(30.7%).

○ 따라서 노동시장 양극화와 일자리 문제 해결은 재벌의 책임을 묻는 데서 출발해야 함. 민주노총은 재벌 책임을 묻는 3-3-3 정책·입법 패키지를 제안함. 첫째, ‘재벌에게 세금!’을 보다 강화된 형태로 부과해야 함. 이를 위해 재벌감세 철회·법인세 정상화, 초과이윤/사내유보금 과세, 재벌총수 일가 불법·편법이익환수·부자증세 등 ‘재벌세 3대 입법’을 제안함. 둘째, 비정규직 남용 근절과 상시·지속업무 정규직 전환, 재벌의 산별교섭 참여, 하청노동자와의 직접교섭 참여 및 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용 등 좋은 일자리 전환을 위한 ‘재벌 사용자 책임 3대 과제’ 이행을 제안함. 셋째, 납품업체 등 집단교섭 보장, 재벌의 골목상권 침해 규제, 대·중소기업 관계 개선 등 중소기업·자영업자 상생을 위한 재벌의 사회적 책임 3대 입법 실현을 제안함. 이러한 재벌책임 3-3-3 패키지는 한국 사회 양극화와 일자리 문제 해결에 있어서 핵심적인 입법·정책과제임.

○ ‘재벌세 3대 입법’ 실현을 통해 형성된 재원으로 공공부문 좋은 일자리, 특히 생명·안전·복지 등을 중심으로 공공서비스 좋은 일자리를 확대하여, 심각한 청년실업 문제 해결의 계기를 만들어야 함.

(2) 요구 내용

가. ‘재벌에게 세금율’ : 공공서비스 좋은 일자리 창출, 재벌세 3대 과제 입법 실현

과제	법안	추진 내용	기대 효과 (추정치)	제/개정
재벌 감세 철회·법인 세 정상화	조세특례제 한법	▷ 법인세 최저한세율 상향(17%→20%, 12%→ 15%) ▷ 세액공제 등 감면 조치 철회	연간 9천억원 연간 8조원	개정
	법인세법	▷ 법인세 최고세율 정상화(100억 초과구간 25%로 일괄 인상 적용) ▷ 과세표준 1천억 원 초과 구간 신설·27% 부과	연간 7조원	개정
	초과이윤/ 사내유보금 사회환수	▷ 자산운용소득 추가 과세(20% 추가 과세) ▷ 기업소득의 생산적 투자·고용·임금 등 사회 적 환류세제 강화	연간 3조~4조원 연간 7천억원	개정
재벌 불법·편법 이익 환수 및 부자증세	불법이익환 수특별법	▷ 횡령·배임 등 불법·편법취득재산 국고 환수	연간 2조원	제정
	공정거래법 상속세·증 여세법	▷ 재벌 일감몰아주기 규제 실효성 강화	.	개정
	소득세법	▷ 1억 5천만 원 초과 구간 세분화·최고세율 상 향	연간 2조원	개정
세수 증대 효과 추정치 합계			연간 23.6~24.6조 원	

□ 재벌 감세 철회·법인세 정상화

○ 내용

- 각종 재벌 감세 정책 철회·법인세 최저한세율 상향조정(17%→20%, 12%→ 15%)
- 법인세 최고세율 정상화(100억 초과구간 현행 20%, 22% → 25%로 일괄 인상 적용)
- 과세표준 1천억 원 초과 구간 신설과 27% 최고세율 부과

○ 취지

- 이명박 정부의 법인세 감면 효과는 재벌 대기업에 편중. 재벌의 부담을 국민에게 전가함. 이명박 정부의 법인세 감면 정책으로 임기 5년간 25조원의 세수가 덜 걷힘. 법인세 감면내역의 주요 항목은 연구 및 인력개발비에 대한 세액공제와 임시투자세액공제가 큰 비중을 차지함. 조세감면 제도는 본래 취지와 달리 실효법인세율을 낮추고 재벌 대기업에게 특혜를 제공하는 수단으로 악용되고 있음. 따라서 재벌에 대한 조세특례제한법상 최저한세율을 인상하여 재벌 대기업에 집중되는 조세 특혜를 없애야 함. 나아가 재벌 대기업에 대한 각종 비과세, 소득공제, 세액공제 및 세액감면 제도의 폐지 또는 축소가 필요함.
- 또한 법인세 정상화가 시급함. 이를 위한 우선적 조치로 법인세 최고세율을 이명박 정부 이전 수준으로 정상화하고, 나아가 과세표준 1천억 원 초과 구간을 신설하여 법인세율을 상향(27%)할 필요가 있음. 나아가 재벌들의 실효세율을 올리기 위해 최저한세율의 상향조정이 필요함.
- * 국회예산정책처의 추정에 따르면, 1천억 원 초과 과표구간에 대해 법인세 최저한세율을 1%p 인상하면 향후 5년 동안 1조 4,851억 원의 세수 증대 효과가 있다고 함. 이를 근거로 100억 원 초과 1천억 원 이하인 법인과 1천 억 원 초과 법인에 대하여 최저한세율을 각각 15%와 20%로 상향할 경우, 향후 5년 동안 약 4조 5,000억 원 이상의 세수 증대가 기대된다고 함(강병구, 2015).
- ** 매출액 기준 상위10대 기업의 실효법인세율은 중소기업보다 낮음. 2012년 매출액 상위 10대 기업의 실효법인세율은 13.0%로 대기업 평균(17.3%)은 물론 중소기업 평균(13.3%)보다 낮음. 특히 2010년 이후 상위 10대 기업의 실효법인세율은 최저한세율(14%)보다 낮음. 이는 법인세 인하, 각종 세액공제 및 감면 등이 확대되었기 때문임.

□ 고용 촉진을 위한 재벌 초과이윤/사내유보금 과세

○ 내용

- 자산운용소득에 대하여는 법인세외에 20% 추가 과세
- 기업소득의 생산적 투자·고용·임금 등 사회적 환류세제 강화

○ 취지

- 국회 예산정책처의 보고서에 따르면, 1995년부터 2012년까지 국민총소득(GNI)에서 가계부문 소득이 차지하는 비중은 70.6%에서 62.3%로 하락함. 기업소득은 16.6%에서 23.3%로 높아짐. 기업들의 소득이 사회로 환류되지 않음에 따라, 기업과 가계소득 간 격차가 확대되고 있음.
- 재벌의 초과이윤/과도한 사내유보금은 생산적 투자와 고용촉진 등 국민경제 선순환 구조 형성에 도움이 되지 않는 만큼, 이를 사회로 환류시키기 위한 적극적 조치가 필요함. 특히, 현재 기업소

득과 가계소득 간의 격차 확대, 저임금 나쁜일자리 확산, 노동시장 양극화 확산 등 사회·경제적 상황을 고려하면, 양극화 및 소득불평등을 해소하기 위한 적극적 조치의 일환으로 재벌의 초과이익/사내유보금에 대한 적극적 과세방안 마련이 필요함.

- 현재 기업소득환류세제가 도입되어 있지만, 대주주의 배당소득만 늘려줄 뿐 생산적 투자 및 고용증대효과는 기대하기 힘들다는 게 중론임. 따라서 기업소득을 생산적 투자·고용·임금 등 사회적으로 환류시키기 위한 세제가 강화되어야 함. 나아가 이자소득·배당소득·주식소득·부동산 임대소득 등 기업목적에 벗어난 자산운용소득에 대하여 법인세 외에도 최소한 20% 추가 과세 등 법인세법 개정이 필요함.

□ 재벌 총수일가 불법편법이익 환수 및 부자 증세

○ 내용

- 재벌들의 반사회적 부의 세습 시정을 위한 불법편법이익 환수 특별법 제정
- 재벌의 일감몰아주기 규제 실효성 강화
- 소득세 최고세율 구간 신설·세분화, 종합부동산세 개편 등 부자증세 실현

○ 취지

- 현재 한국 사회의 가장 큰 문제점 중의 하나는 재벌들의 반사회적인 불법·부당한 재산 세습임. 이재용 등 상당수 재벌 후손들이 누리는 부의 대부분은 배임 행위와 연관된 범죄수익임. 재벌 총수들은 전환사채나 신주인수권부 사채 등 주식연계증권을 저가로 발행해 후속에게 넘겨주거나, 후손이 지분을 보유한 비상장 회사가 내부거래를 통해 일감을 몰아주는 방식으로 자신들이 지배하는 회사에 손해를 끼치면서까지 재산과 경영권을 승계하는 반사회적 행위를 일삼음. 이처럼 불법·부당한 반사회적인 세습을 시정하는 적극적 정책이 요구됨. 그 첫 걸음으로 ‘횡령·배임 범죄’ 등 불법으로 취득한 재산을 국고로 환수할 수 있는 불법이익환수특별법 제정이 필요함.
- 재벌의 일감몰아주기를 통한 편법 상속행위, 부당한 내부거래에 대하여는 현재 공정거래법에서 일부 규제하고 있으나, 계열회사의 요건인 주식보유비율이 발행주식 총수의 100분의 30(주권상장법인인 아닌 회사는 100분의 20) 이상으로 너무 높아 해당 규제의 실효성에 의문이 제기되고 있음. 주식보유비율의 한계선 상에 존재하는 회사의 경우에는 약간의 지분 조정을 통해 규제에서 벗어날 가능성이 존재하기 때문임. 특히 공익법인 등을 통하여 간접적으로 주식을 보유하는 경우에는 주식보유비율에 산정되지 않는 문제가 있으므로 지분보유요건을 대폭 완화할 필요가 있음. 그리고 공정거래법상 규제는 일감몰아주기를 금지하여 탈세를 막는 우회적 효과는 있으나, 과세 근거규정은 되지 못하므로 일감몰아주기를 통해 이전한 이익은 증여로 의제하여 증여세를 부과할 수 있도록 함.
- 2007년 실효세율을 기준으로 소득세 감세의 계층별 귀착효과를 계산하면, 신고소득 총인원의 18%에 불과한 소수의 고소득층에 감세 총액의 65.35%가 귀착된 것으로 추정되어, 따라서 ‘부자감세’라는 비판을 면키 어려움. 또 통합소득을 기준으로 한 세전·세후 지니계수 추이를 보면, 소득분배 상태가 매우 불균등할 뿐만 아니라 2007~2011년간 큰 폭으로 악화되었고, 소득세

의 재분배 효과도 미미함(김상조, 2012). 현행 연소득 1억 5천만 원 초과시 적용되는 세율 38%를 1억 5천만원 초과 3억원 이하는 40%, 3억원 초과 6억원 이하는 45%, 6억원 초과는 최고 세율 50%를 세분화하고, 종합부동산세 개편 등을 통해 부자 증세를 실현하여야 함.

- * 1999년 삼성SDS 이학수 전 부회장, 김인주 전 사장은 장외에서 신주인수권부 사채의 헐값 발행을 주도하였고, 이후 상장을 통해 이재용/이부진/이서현 3남매에게 막대한 시세차익을 가져다 줌. 이러한 불법·부당한 부의 세습은 재벌들에게 일반적인 현상이라는 점에서, 불법세습행위 근절과 불법이익 환수를 위한 적극적인 시정 노력이 필요함.

□ 재벌에게 거둔 세금으로 공공서비스 좋은 일자리 창출

○ 내용

- 재벌에게 거둔 세금으로 공공서비스 좋은 일자리 창출

○ 취지

- 재벌 책임부과 세제를 통해 확보된 재원을 활용하여, 공공서비스를 대폭 확대하여 복지도 강화하고 신규 일자리도 창출하도록 함. 특히 국민의 생명과 안전, 행복에 직결되는 공공행정, 보건 의료, 사회서비스 분야의 일자리 확충이 시급함. 공공서비스 확대를 통해, 신규 일자리 100만 개를 창출하고 50만 개 나쁜 일자리를 좋은 일자리로의 전환이 가능함.
- 한국은 공공부문의 고용규모가 매우 적은 편임. 공공부문이 고용정책의 측면에서 실업위험의 분산이나 경제상황 변화에 따른 안정화 역할이나 사회정책의 측면에서 복지서비스의 공급 역할을 제대로 하고 있지 못함.
- * 한국의 공공서비스 산업부문(전기가스수도업(D, E), 운수업(H), 공공행정·국방 및 사회보장행정(O), 교육서비스업(P), 보건업 및 사회복지서비스업(Q))의 취업자수 비중은 23.0%로 OECD 평균보다 7.3% 작으며 이는 약 183만 명 일자리에 해당.
- ** 일반정부와 공공기관을 포함한 공공부문(public sector)의 취업자수 비중은 7.6%로 OECD 평균에 비해 13.7% 작으며, 이는 약 343만 명 일자리에 해당.

※ 공공부문 신규 일자리 창출 및 좋은 일자리 전환(예시)

○ 교통, 에너지 분야에서 안전 인력 확충

- 철도, 지하철 2인 승무제 의무화하여 신규일자리 창출
- 에너지 관련 안전 관리 기준 강화하여 신규일자리 창출
- 안전 위협하는 외주화 된 상시 업무 직영화하여 나쁜 일자리를 좋은 일자리로 전환

<예시> 철도

- 철도 안전 강화를 위한 유지 보수 인력 총원할 경우, 6,775명이 추가로 필요함.

<예시> 서울도시철도

- 2인 승무제 도입에 920명, 전동차 정비 외주인력 직영화 185명, 야간 1인 근무 해결 420명, 스크린도어 안전인력 110명, 총 1635명 인력 증원 필요

<예시> 부산지하철

- 2인 승무제 도입에 460명, 시설 및 업무 증가에 따라 73명 인력 증원, 총 533명 인력 증원 필요.

○ 사회서비스, 복지 관련 서비스를 확대·질적 개선하고 인력 확충

- 사회복지 행정, 관리 인력을 선진국 수준으로 확대하고 서비스 확대
- 국민의 생명과 직결된 보건의료분야 인력을 선진국 수준으로 확대하여 신규일자리 창출하고 외주업무 직영화, 공공의로 강화하여 좋은 일자리 전환
- 민간 중심으로 공급되고 있는 간병, 요양 등 사회서비스 분야를 공영화하여 좋은 일자리로 전환

<예시> 포괄 간호서비스

- 일반병동의 경우 6만 9,375명, 특수병동 3만 2,275명. 총 10만 1650명의 간호사 필요함.

<예시> 국민연금공단

- 국민연금 사각지대 해소와 급여서비스 강화 900명, 기초수급자 근로능력 평가 118명, 장애등록심사 102명 등 총 1,456명 인원 총원 필요.
- 직원 1인당 수급자수가 약 4,429명으로 네덜란드(2,203명), 스페인(563명), 프랑스(992명)에 비해 과도함.

나. ‘재벌에게 사용자 책임!’ : ‘좋은 일자리 전환, 사용자 책임 3대 과제’ 이행

과제	추진 내용	기대 효과
비정규직 남용 근절과 상시·지속업무 정규직 전환	▷ 사내하청·불법파견 정규직화	▷ 64만개 좋은 일자리 전환
재벌의 산별교섭 참여	▷ 산별교섭 참여	▷ 동일 산업 내 노동자 격차 해소 ▷ 재벌원청-하청간 불공정거래 개선
재벌의 하청노동자 직접교섭 참여 및 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용	▷ 하청노동자와의 직접교섭 참여 ▷ 사내하청노동자 동일 단협 적용	▷ 하청노동자 임금·노동조건 상향평준화 ▷ 원청·사내하청 노동자 동일노동 동일임금 실현 등 격차 해소

□ 비정규직 남용 근절과 상시·지속업무 정규직 전환

○ 내용

- 재벌부터 상시·지속업무 정규직 전환. 특히 불법파견 노동자 즉각 정규직 전환 실현.

○ 취지

- ‘상시·지속업무 정규직 전환’은 박근혜 대통령의 대선 공약이기도 함. ‘공공부문에서 상시·지속 업무 2015년까지 정규직 전환과 민간 대기업 정규직 전환 유도’ 공약. 그러나 정부는 공공부문 직접고용으로 적용 대상을 한정하고 있으며, 민간부문의 정규직 전환을 유도할 실효성 있는 방안을 제출하지 않고 있음. 공공부문과 민간부문 모두 직접고용이든 간접고용이든 상시·지속 업무는 정규직 고용으로 전환해야 함.

- 재벌 대기업은 지불 능력이 충분함에도 간접고용 비정규직 확산의 주범이 되고 있음. ‘고용형태 공시제 현황’에 따르면, 10대 재벌 노동자 130만 명 가운데 비정규직은 49만 명(37.7%)인데, 이 가운데 기간제 등 직접고용 비정규직은 9만 명(7.0%)이고, 사내하청 등 간접고용 비정규직은 40만 명(30.7%)에 달함. 전체 재벌로 확대할 경우 64만 명에 달함. 재벌 대기업이 간접고용 비정규직의 온상이자 주범이라는 점에서, 재벌 대기업에서부터 비정규직 남용을 억제하고, 상시·지속업무의 정규직 전환을 즉각 시행해야 함. 우선적으로 재벌 계열사 사내하청 대부분이 상시·지속적 일자리이자 불법파견이라는 점에서, 이들 일자리부터 정규직으로 전환해야 함.

□ 재벌의 산별교섭 참여

○ 내용

- 노동조건의 상향평준화를 위해 산별교섭 참여

○ 취지

- 산별교섭은 노동시장 양극화 극복을 위한 효과적인 정책수단임은 국내외적으로 확인된 사실임. 그럼에도 국내 대표적인 재벌그룹들은 산별교섭에의 참여를 거부하고, 오히려 산별교섭을 무력화시키기에 혈안이 되어 있음. 재벌 대기업들의 적극적인 산별교섭 참여는 ‘노동시장 양극화’ 해소를 위한 사용자 책임을 이행하는 기본적인 조치임.
- 나아가 산별교섭에는 재벌 원청과 부품사 등 하청업체가 같이 참여하므로 하청 노동자의 노동조건 개선의 전제인 재벌 원청과 하청간의 불공정 거래 개선에 기여

□ 재벌의 하청노동자와의 직접교섭 참여 및 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용

○ 내용

- 재벌의 하청노동자와의 직접 교섭 참여
- 동일 기업집단 내 사내하청 노동자에게 동일 단체협약 적용

○ 취지

- 무분별한 비정규직 확산에 대한 최소한의 책임을 다하기 위해, 하청노동자의 임금 및 노동조건 개선을 위한 단체교섭에 성실히 임해야 함. 하지만 재벌은 하청 노동자들의 교섭 요구에 응하지 않는 경우가 다반사임. 하청노동자 교섭권 보장 및 준수는 재벌의 사용자 책임을 이행하는 기본적인 기본임. 최근 미국의 노동관계위원회는 브라우닝 페리스 결정에서 “가맹점이나 하청기업 등에 간접고용된 노동자들도 본사를 상대로 단체교섭을 벌일 수 있다”고 결정함. 이는 세계적으로도 하청노동자들의 교섭권 보장 문제가 심각하며, 일자리의 질 제고를 위해서는 교섭권 보장이 대단히 중요하다는 점을 시사함.
- 하청노동자들의 헌법적 권리인 단결권 행사를 가로막지 말아야 하며, 노동조합 결성 이후 ‘진짜 사장’ 원청으로서 사용자 책임을 져야 함. ‘바지 사장’을 앞세워 교섭을 해태하는 전근대적 행태를 벗어나야 함. 나아가 손배가압류 등 금전적으로 노조활동을 억제하고, 어용노조를 앞

세워 민주노조를 탄압하는 부당노동행위도 근절되어야 함.

- 단체협약 효력 확장은 노동조건 상향평준화의 효과적인 정책수단임. 노동법 개정을 통해 단체협약의 일반적 효력 확장을 추구하는 게 필요하겠지만, 그 전이라도 재벌이 최소한의 사용자 책임을 이행한다는 차원에서 사업장 단체협약을 동일 기업집단 내 사내하청 노동자에게는 동일 적용하는 게 필요함.
- 최종적으로는 임금 및 노동조건과 관련한 단체협약 전체의 내용을 적용해야 하지만, 단계적으로 임금을 제외한 노동시간·휴일·휴가, 남녀평등, 산업안전보건, 복지후생 등의 노동조건과 관련한 단체협약 항목부터 원청 노동자와 동일하게 적용함.

〈표 2〉 재벌 원청과의 직접교섭을 요구하고 있는 하청노동조합

재벌 그룹	비정규직 노동조합
삼성 그룹	금속노조 삼성전자서비스지회, 삼성일반노조
현대·기아차 그룹	금속노조 현대자동차비정규직지회, 기아자동차비정규직지회, 동희오토사내하청지회, 현대제철비정규직지회, 현대위아비정규직지회, 광주자동차부품사비정규직지회
SK 그룹	희망연대노조 SK브로드밴드비정규직지부, 건설연맹 플랜트건설노조
LG 그룹	희망연대노조 LG유플러스비정규직지부
포스코 그룹	금속노조 포스코사내하청지회, 건설연맹 플랜트건설노조
현대중공업 그룹	금속노조 현대중공업사내하청지회

〈표 3〉 금속노조 중앙교섭 요구안

사업장 단체협약을 사업장 내 사내하청 노동자에 동일 적용한다. 단, 해당 노동자의 근로계약이 당해 단체협약보다 유리한 때에는 해당 근로계약 내용을 적용한다.

다. ‘재벌에게 사회적 책임을’ : ‘중소영세기업·자영업자 상생, 사회적 책임 3대 입법’ 실현

과제	법안	추진 내용	기대 효과	제/개정
납품업체/대리점/가맹점 등의 재벌 대기업과의 집단교섭 보장	공정거래법	▷ 중소기업 협동조합/납품업체 등의 재벌 대기업과의 집단교섭을 ‘부당공동행위’ 규정에서 적용 제외(19조)	재벌 대기업의 갑질 횡포 완화	개정
재벌 복합쇼핑몰 진출 규제를 통한 중소기업인 보호	유통산업발전법 국토의계획및이용에 관한 법률	▷ 야간·휴일 영업 규제 강화 ▷ 대규모 점포 입점을 상업지역내로 제한 ▷ 상업지역 내에서도 용도·종류 및 규모 제한	골목상권 보호·중소영세자영업자 보호	개정
대·중소기업 불공정관계 개선	하도급법	▷ 납품단가 원가·물가 연동제 도입 ▷ 납품단가조정위원회 구성 ▷ 표준하도급계약서 의무화	원하청 불공정거래 개선	개정

□ 납품업체/대리점/가맹점 등의 재벌 대기업과의 집단교섭 보장

○ 내용

- 중소기업 협동조합이나 단체들의 재벌 대기업과의 집단교섭 인정

○ 취지

- 경쟁에서 상대적 약자에 해당하는 중소기업은 경쟁력 강화를 위해 공동구매, 공동판매, 공동연구 개발이 필요함. 그럼에도, 이러한 공동행위는 공정거래위원회의 사전 인가를 얻어야 하는 어려움 때문에 실제 실행되지 못하고 있음. 공정한 거래질서의 확립을 위해서 경쟁에서 약자의 지위에 있는 중소기업이 협동조합이나 사업조합 단위로 공동구매, 공동납품, 공동해외진출, 공동사업 등 공동행위를 할 수 있도록 허용할 필요가 있음.
- 프랜차이즈 거래에 관한 “가맹점거래 공정화에 관한 법률” 개정에서 처음으로 가맹점주 단체들이 가맹본사와 집단교섭을 통해 상생협약을 체결할 수 있는 근거가 마련됨. 하지만, 개별 법률마다 하도급 중소기업 협동조합, 가맹점주 단체, 대리점주 단체 등이 집단교섭을 통한 상생협약을 체결하는 근거를 마련하는 것보다는 공정거래법 제19조를 개정하여 관련 단체들의 집단교섭을 보장하는 것이 효과적임(김성진, 2015).

□ 재벌 복합쇼핑몰 진출 규제를 통한 중소상공인 보호

○ 내용

- 복합쇼핑몰, 대규모 점포 등 유통재벌의 골목상권 침해 규제

○ 취지

- 독일, 프랑스 등 유럽 국가는 대형마트가 발생시키는 교통소음 등 생활환경 측면에서 주거지역 등 일정한 용도지역에는 진출을 규제하고 있고, 상업지역 등 허용지역에서도 매출영향평가를 통하여 주변 상인들에게 영향이 최소화하는 경우만 진출을 허가하고 있음. 또한 유통노동자들의 노동권 보호를 위해 늦은 저녁시간이나 야간 영업과 휴일에는 원칙적으로 영업을 금지하고 예외적으로 식품 등 일부 품목에 대해서만 제한된 시간 범위에서 관할관청의 허가를 받아 영업을 하도록 함.
- 독일 등 외국의 사례와 같이, 대규모 점포의 입점을 상업지역내로 제한하고, 상업지역내에서도 유통산업의 균형발전을 위해 대규모 점포의 용도·종류 및 규모를 제한할 수 있도록 유통산업발전법과 국토의 계획 및 이용에 관한 법률 개정이 필요함(김성진, 2015).
- * 복합쇼핑몰은 의류 매장뿐만 아니라 음식점, 서점, 슈퍼마켓, 편의점, 이미용업, 잡화점 등 개인도소매 서비스업까지 포함한 광범위한 영역의 지역중소상공인에게 심각한 영향을 끼침. 소상공인시장진흥공단의 2015년 조사결과에 의하면, 주변 소매점의 매출이 평균 46.5%나 감소함. 중소기업중앙회의 조사에 따르면, 대기업아울렛 입점 후 인근 패션업종 관련 중소기업의 84.2%가 매출이 감소하였고, 매출감소량은 평균 43.5%로 조사됨(김성진, 2015).

□ 대·중소기업 불공정관계 개선

○ 내용

- 납품단가의 원가·물가연동제 도입
- ‘납품단가조정위원회’ 구성
- 중소기업의 집단교섭권 보장

○ 취지

- 원청의 일방적 단가 인하는 대표적 원·하청 불공정 거래 행위로서, 납품대금 지불시 단가인하 금액을 선제외하거나, 재료비 인상분의 일부만 반영하거나, 관리비를 인하하는 등 다양한 방식으로 진행되고 있음. 원청의 일방적 단가 후려치기는 뿌리 깊은 악행으로 반드시 해소되어야 함. 납품단가가 원자재가, 물가 등의 변동에 연동하는 체계가 될 때 원·하청 간 불공정거래를 최소화할 수 있고, 나아가 장기 성장의 기초를 확보할 수 있음.
- 한편, 정부에서 원·하청 불공정거래 근절을 위해 도입한 표준하도급계약서 사용비율은 65% 정도에 그치고 있고, 납품단가 조정협의 의무제는 원청 사용자의 우월적 지위로 인해 제대로 적용되지 못하고 있는 실정임. 일방적 납품단가 인하 관행은 개선되지 않고 있으며, 원자재 인상 시 납품단가 협의 의무제는 재료비의 일부만 부분적으로 반영되는 수준에 머물고 있음. 따라서 납품단가의 집단조정에 있어서는 자율권장 또는 협의 수준에 맡겨둘 것이 아니라 ‘납품단가조정위원회’를 설치하고 원청업체로부터 독립적인 공익위원 중심으로 구성하고, 그 결정이 강제력을 가질 수 있도록 해야 함.
- 가장 효과적인 원·하청 불공정관계 개선 방안은 중소기업들이 협동조합 등을 통하여 조직화 되어 대기업과 집단교섭을 통해 불공정관계를 해소하는 것임. 이를 위해서는, 공정거래법 제19조를 개정하여 중소기업 협동조합이나 단체들이 대기업과의 집단교섭을 “부당공동행위” 규정에서 제외하는 것이 필요함.
- * 삼성전자 무선사업부(휴대폰)에서 2003년 1월~2005년 5월 사이 2년 5개월간 국내 협력사 평균 단가인하율은 14.7%에 달함. 매출신장세 둔화, 영업이익 감소 등 대기업이 직면한 위험을 단가인하를 통해 협력사에 부담을 전가시키고 있음(홍장표, 2012)

3) [요구2] ‘실노동시간 연 1800시간 상한제’ 실시로 좋은 일자리 창출!

과제	법안	추진 내용	기대 효과	제/개정
연간 실노동시간 1,800시간 상한제 실시	근로기준법	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 휴일근로 연장근로 포함, 1주 7일 명시! ▷ 근로시간 및 휴게시간 특례제도 전면 폐지! ▷ 하루 11시간 · 휴일 포함 35시간 연속휴식제 도입! 	▷ 1주 52시간: 18,500개(향후 6~7년간 14만~15만개, 노동부),	개정
	일자리창출 특별법	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 실노동시간 상한제 도입(주 52시간, 월 180시간, 년 1,800시간) ▷ 추가채용 의무 부과(3월간 평균 노동시간이 법정노동시간을 초과하는 경우) 	특례업종 포함시 15.7~27.2만 명(노동연구원) ▷ 1주 52시간: 62	제정

		▷ 사업주의 임금수준 보장 노력 ▷ 임금수준보전수당 지급	만개(김유선) ▷1주 48시간: 105 만개(김유선)	
장시간노동 개선을 위한 통상임금 산입범위 정상화	근로기준법	▷ 통상임금 산입범위 정상화	▷ 장시간노동 경제적 유인 제거	개정

(1) 배경

- 장시간노동 개선은 가장 효과적인 고용창출 정책임. 주5일제가 시행되었음에도, 노동자들은 2013년 OECD 기준 연간 2,163시간에 달하는 세계 최고 수준의 장시간 노동에 시달리고 있음. 이를 개선하는 것만으로도 일자리 창출효과가 큼. 이는 정부 스스로도 인정하는 사실임.
- 나아가 통상임금을 정상화하여 왜곡된 임금구성을 바로잡고 소정근로 시간당 임금보다 훨씬 낮은 취업된 초과근로에 대한 할증임금을 제대로 받음으로써 장시간 노동 관행을 철폐하는 것이 필요함. 이를 통해 신규고용 대신 장시간 노동을 선택해 온 자본의 위법하고 탈법적인 관행을 바꿔나가야 함.
- * 고용노동부 산하기관 한국고용정보원 소속 연구원들이 발표한 논문에 따르면, 한국에서는 저임금 노동자가 상대적으로 장시간 노동을 하고 있고, 약 22%의 노동자가 실제노동시간이 희망노동시간보다 긴 과잉노동 상태에 처해 있으나 이들 중 대부분은 임금감소를 동반한 노동시간 단축은 원치 않는 상황인 것으로 나타남. 본 연구 결과에 따르면 노동시간의 단축과 관련하여 한국에서 가장 중요한 과제는 ‘임금이 보전되거나 임금감소가 최소화’ 되는 노동시간 단축 방안을 마련하는 것(김준영·안준기, 2014). 이는 노동자들이 장시간 노동을 불가피하게 선택하는 이유가 생계비 충당에 있으며, 따라서 표준 시간급의 상승과 노동시간 단축이 병행되어야 함을 시사함.
- 민주노총은 법정노동시간 준수와 장시간노동 관행 개선, 이를 통한 ‘일자리 연대’ 실현을 위해 현장에서부터 초과노동시간 축소를 위한 적극적 활동을 전개할 것임. 또한 노동시간 단축이 신규 고용 창출로 실제 연결될 수 있도록 임단협 등 현장에서 적극적 활동을 전개할 것임.

(2) 요구 내용

가. 노동시간단축과 일자리 창출 특별법 제정 및 근로기준법 개정

○ 내용

- ‘실노동시간 상한제’ 도입 등 노동시간단축·일자리 창출 특별법 제정
- 휴일노동의 연장노동 포함 등 근로기준법 개정

○ 취지

- 노사정위는 지난 2010년 연간 노동시간을 2020년까지 1,800시간으로 줄이기로 합의한 바 있음. 박근혜 대통령 자신도 지난 대선 당시 ‘2020년까지 OECD 수준으로 노동시간 단축’을 공약한 바 있음.
- 그럼에도 현재 정부는 “휴일근로를 연장근로에 포함하되”, “기업규모별 단계적 시행, 특별연장근로 한시적 허용, 탄력적 근로시간제 단위기간 확대” 등 실노동시간 단축에 역행하는 조치의 병행을 분명히 하고 있음.
- 노동시간 단축은 고용창출 효과가 가장 높은 것으로 검증된 대안으로서, 정부 스스로도 그 효과를 인정하고 있음. 이를 위해서는, 우선적으로 불법적인 노동부의 행정해석을 즉각 폐기하고, 근로기준법에서 정한 초과노동시간 한도 주12시간을 지키고, 특례업종 제도를 폐지하고, 휴일·휴가제도를 확대하며, 교대제를 개선하는 등의 적극적인 조치가 필요함.

※ 월 180시간 기준 한도의 산정 방식

A: 월 150시간 = 연1800시간 ÷ 12월

B: 월 52시간 = 365일/7일 × 1/12월 × 12시간

C: 월 21시간 = 3일(연차유급휴가 최소15일/12월 + 공휴일14일/12월 + 생리휴가1일) × 7시간(주 35시간, 5일 기준의 1일 노동시간))

A + B - C = 181시간을 초과하지 않도록 하는 것이 적절함. 즉 연간 1800시간의 노동시간 단축 이행계획을 시행하는 경우, 월 180시간을 초과하지 않도록 하는 최저기준 마련이 필요함.

<참고> 민주노총 발의 노동시간 단축 특별법 주요 내용

제6조 (실노동시간의 상한) 사업주는 주 52시간, 월 180시간, 년 1,800시간의 노동시간을 초과하여 노동자에게 노동하게 할 수 없다.

제7조 (추가채용의무) ①사업주는 ... 노동자들의 3월간 노동시간을 평균하여 1주간의 노동시간이 근로기준법 제50조 제1항의 노동시간을 초과하는 경우에 ... 노동자를 추가로 채용하여야 한다.

제13조 (임금수준의 보장) ①사업주는 노동시간 단축을 추진함에 있어 기존의 임금수준이 저하되지 아니하도록 노력하여야 한다.

② 사업주는 노동시간 단축을 이유로 임금체계를 불이익하게 변경할 수 없다.

제17조 (노동자에 대한 임금수준보전) ① 국가는 이 법에 따라 노동시간을 단축함으로써 노동자에게 임금손실이 발생한 경우, 그 손실의 일부 또는 전부에 대하여 임금수준보전수당을 지급한다.

나. 장시간 노동 개선을 위한 통상임금 정상화

○ 내용

- 장시간노동 관행 개선을 위한 통상임금 정상화(근로기준법 개정)

○ 취지

- 현재 정부·여당의 노동시간 단축 방안은 오히려 노동시간을 연장하고 유연화하는 방안으로서 노동시간 단축에 의한 일자리 창출 효과가 없음. 정책의 실효성을 확보하기 위해서는 통상임금

정상화와 연계하여 실노동시간을 엄격히 제한하여 기업의 장시간 노동 유인을 억제해야 함.

- * 사용자는 초과노동을 이용하더라도 총액급여 수준을 유지하기 위해 시간당 정액급여를 낮게 조정하여 지불하고, 또한 준고용비용이 높은 노동자의 초과노동을 이용함으로써 추가고용으로 발생할 수 있는 노동비용 증대를 방지하려고 함. 다시 말해 고용된 노동자들의 초과노동에 대한 수요를 증가시켜 신규고용과의 대체를 억제하려고 시도(이정아, 2013)

통상임금의 정상화 필요 : 심야노동이 주간노동보다 싸다!!

일반적이지만, 역설적으로 기형적인 임금구조

항 목	내 용
근로시간	1일 8시간, 1주 40시간, 월 소정근로시간 209시간
사용자가 정한 통상임금	기본급 + 직무급 + 라인수당 = 170만 원
그 밖의 정기적 임금	정기상여급/12 + 기말수당 + 정근수당 + 체력단련비 = 130만원

- 주간노동 시간당 가격 = 14,354원(300만원 / 월 소정근로시간 209시간)
- 연장근로 시간당 가격 = 8,133원(170만원 / 월 소정근로시간 209시간)
- 근기법상 1.5배 할증? = 12,199원(8,133원 x 1.5)

☞ 사용자는 낮보다 밤에 심야노동을 시키는 것이 더 이득!!!

☞ 노동피로와 사고위험은 증대되지만 심야노동 임금은 오히려 더 적음!!!

3

- 통상임금 정상화는 초과노동에 대한 할증임금을 높임으로써 그간 값싼 할증임금을 지급하면서 신규고용 대신 장시간 노동을 선택해 온 자본의 위법하고 탈법적인 관행을 바꿔나간다는 의미가 있음.
- * 근로기준법 제2조(정의) ① 6. “통상임금”이란 사용자가 소정근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하기로 정한 일체의 금품을 말한다.

4) [요구3] 최저임금 1만원 실현 및 고위임원 연봉상한제 도입!

과제	법안	추진 내용	기대 효과	제/개정
최저임금 대 폭인상	.	▷ 최저임금 1만원 실현	▷ 865만 개 일자의 노동조건 개선	.
고위임원 연봉상한제	고위임원 연봉상한 제한 특별법	▷ 고위임원 연봉상한제 도입	▷ 임금·소득불평 등 완화	제정

(1) 배경

- 현재 정부의 일자리 정책은 ‘노동유연화를 통한 일자리의 양적 확대’에 초점이 맞춰져 있음. 하지만 이는 이미 광범위하게 확산된 저임금 나쁜 일자리 중심의 일자리 정책의 부정적 효과를 더욱 악화시킬 것임. 청년 실업 또는 고용률 문제 역시 일자리가 없어서라기보다 양질의 일자리가 없다는 점에 초점을 맞춰 대책을 마련해야 함. 이를 위한 효과적인 정책수단이 바로 최저임금 대폭 인상임.
- 평균 4개 중 1개가 저임금 일자리인 한국 노동시장의 상황을 감안하면, 이들 나쁜일 자리를 그나마 괜찮은 일자리로 전환하는 게 효과적인 일자리 정책이 될 수 있음. 이를 위한 효과적인 정책수단은 최저임금 시간당 1만원 실현임. 또한 최저임금제도는 극단적인 소득불평등을 개선하는 효과도 상당한 만큼, 최저임금 대폭인상은 일거양득 효과를 기대할 수 있음. 최저임금 인상은 이들 근로기준법의 적용을 받지 못하고 노동조합으로 조직되어 있지 않은 취약계층 노동자들의 일자리 질을 제고할 수 있는 가장 효과적이고 직접적인 수단 중 하나임. 고위임원의 연봉은 별다른 제한 없이 천정부지로 치솟고 있음. 현재 심각한 수준에 달한 소득불평등과 일자리 문제에 대한 최소한의 사회적 책임을 지우기 위해, 이들 연봉의 상한을 규제할 필요가 있음.

(2) 요구 내용

가. 최저임금 1만원 실현으로 생계유지에 필요한 생활임금 확보

○ 내용

- 최저임금 시간당 1만원 실현

○ 취지

- 2016년도 법정 최저임금 1만원 실현 시 전체 노동자의 46.1%에 해당하는 865만 명이 혜택을 받게 됨(최저임금위원회, 『2016년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석』, 2015.6)
- 최저임금 수혜자는 여성, 학생과 저학력층, 청년과 고령자, 숙박음식점업, 서비스직과 단순노무직, 영세사업체, 비정규직 가운데서도 시간제 근로자, 임시직과 일용직, 무노조 사업장, 비조합원 등 사회적 약자들. 최저임금 인상은 여성 친화적이고, 청년 학생과 저학력 고령자 친화적이며, 무노조 비조합원 친화적이고, 비정규직 친화적인 정책임(김유선, 2015c).

나. 고위임원 연봉상한제 도입

○ 내용

- “고위임원 연봉상한 제한법”(가칭) 제정

○ 취지

- 한국은 미국과 더불어 세계에서 임금 불평등이 가장 심각한 나라 중의 하나임. 재벌닷컴에 따르

면, 국내 30대 그룹 계열 상장사의 1인당 평균 임원 연봉은 2014년 기준으로 7억 5천 488만원에 달함. 이는 최저임금의 약 58배, 5인 이상 상용직 노동자 정액급여 기준 24배, 임금총액 기준 19배에 달함.

- 300인 이상 상장기업, 비상장기업의 등기이사, 비등기이사 및 고액연봉 상위 5위 이내 비이사 고위직의 연봉을 최저임금의 20배 이내로 제한(2016년 기준 3억 246만원)함.
- 공공기관의 경우, 공공기관 운영법상 공공기관과 지방공기업법상 지방공기업의 임원은 최저임금의 12배(2016년 기준 1억 8,148만원)로 제한함.

<참고> 고위임원 연봉상한제 도입 관련 국외 동향

- 스위스: 기업 최고경영자(CEO)의 임금이 가장 적게 받는 노동자 임금의 12배를 넘지 못하도록 하자는 일명 '1대12 이니셔티브' 라고 불리는 국민투표가 2013년 발의. 이는 스위스의 유명한 제약회사 노바티스의 다니엘 바젤라 회장이 7,800만 달러(약 800억)나 되는 고액의 퇴직금을 챙겨가면서 논란이 시작되었고, 스위스 사회민주당 내 소장파 그룹이 주도한 국민발안을 통해 국민투표까지 오게 되었지만 아쉽게도 이 제안은 투표자의 65.3%가 반대해 통과되지 못함.
- 독일: 2009년 독일 총선에서 수상 후보로 나선 사민당의 프란츠 발터 슈타인마이어는 CEO 임금상한을 노동자 평균임금의 20배로 제안. 슈타인마이어의 주장은 전적으로 수용되지는 않았지만, 같은 해 '임원보수의 적정화를 위한 법률' (보수적정법)이 의회를 통과. 법안의 주요 내용은 임원보수의 산정에 대한 감사위원회의 책임범위를 명확히 하고, 급여 산정 시 임원의 능력 및 회사의 사정과 적정한 관계에 있어야 함을 명시해야 한다는 것. 또한 임원보수 내역을 상세히 공개하도록 규정.
- 프랑스: 2012년 프랑스 대선에 출마해 11.11%의 득표를 올린 좌파당의 장 뤽 멜랑송 역시 임금상한제를 자신의 주요 공약으로 제시. 그는 세금제도를 개선해 CEO 임금이 중간 소득의 20배가 넘지 못하도록 하자고 제안. 중간 소득의 20배는 약 36만 유로(약 5억 3,000만원)에 해당. 그는 대통령이 되지 못했고, 임금제한은 법제화되지 못했지만, 프랑스 정부는 2012년 6월 공기업 CEO의 고정급, 변동급, 기타 급여 등 모든 임금을 해당 기업 최저임금의 20배 이하로 제한하는 규정을 발표. 이는 정부 주식소유지분이 큰 공기업과 그 주요 자회사 CEO들까지 모두 적용되며 적용 대상 공기업은 11곳에 달함.

출처: 홍원표(2014)

5) [요구4] 상시·지속 업무 일자리 정규직 직접 고용

과제	법안	추진 내용	기대 효과	제/개정
상시·지속업무 정규직 전환 및 고용 법제화		▷공공부문 상시·지속업무 정규직화	35만 개 좋은 일자리 전환	개정
		▷민간부문 상시·지속업무 정규직화	92만 개 좋은 일자리 전환	
	근로기준법	▷정규직 직접 고용 법제화	비정규직 남용 근절	
불법파견 즉각 정규직화		▷불법파견 노동자 즉각 정규직 전환		

(1) 배경

- 박근혜 대통령은 대선 당시 ‘공공부문에서 상시·지속 업무 2015년까지 정규직 전환과 민간 대기업 정규직 전환 유도’를 공약. 그러나 정부는 공공부문 직접고용으로 적용 대상을 한정하고 있으며, 민간부문의 정규직 전환을 유도할 실효성 있는 방안을 제출하지 않고 있음. 공공부문과 민간부문 모두 상시·지속 업무는 정규직 직접고용으로 전환해야 한다는 원칙 아래 구체적인 정책을 수립해야 함. 나아가 법·제도적으로 상시·지속업무의 정규직 직접고용을 의무화해야 함(근로기준법 개정).

(2) 요구 내용

가. 상시·지속 업무 정규직 전환 및 직접고용 원칙 법제화

○ 내용

- 상시·지속업무 정규직 전환 및 고용 법제화

○ 취지

- 박근혜 대통령은 대선 당시 ‘공공부문에서 상시·지속 업무 2015년까지 정규직 전환과 민간 대기업 정규직 전환 유도’를 공약. 그러나 정부는 공공부문 직접고용으로 적용 대상을 한정하고 있으며, 민간부문의 정규직 전환을 유도할 실효성 있는 방안을 제출하지 않고 있음.
- 공공부문과 민간부문 모두 상시·지속 업무는 정규직 직접고용으로 전환해야 한다는 원칙 아래 구체적인 정책을 수립해야 함. 공공부문의 경우 직접고용뿐만 아니라 파견·용역 등 간접고용 비정규직도 정규직 전환대상에 포함해야 함. 2년이 지나지 않았거나 업무성적, 성실도 등 자의적인 기준으로 전환여부 판단하지 말아야 함. 민간부문에서도 재벌 대기업부터 상시·지속 업무를 정규직화해야 함. 재벌 대기업에서부터 비정규직 남용을 억제하고, 상시·지속업무 정규직 전환을 의무화하는 정책이 시행되어야 함. 아울러 국민의 생명과 안전과 직결되는 일자리도 정규직 직접고용을 의무화해야 함.

○ 기대 효과

- 공공부문에서 비정규직을 정규직으로 전환할 경우 2013년 기준 최소 약 35만 개의 좋은 일자리가 창출될 것으로 추정됨.
- 또한 재벌 계열사 사내하청은 대부분 불법파견이라는 점에서 이들 일자리를 정규직으로 전환하면 약 64만개 일자리 창출이 가능할 것으로 추정됨. 범위를 300인 이상 대기업으로 확대, 이에 속한 간접고용 비정규직을 정규직 전환할 경우 92만 개의 일자리 정규직 일자리 전환 가능.

나. 불법파견 즉각 정규직화

○ 내용

- 불법파견 즉각 정규직화

○ 취지

- 현대자동차 등 재벌 대기업은 불법파견 대법원 판결에도 아랑곳하지 않고 사내하청 노동자들을 정규직 전환하지 않고 있음. 관리 감독의 의무를 지닌 정부도 미온적 태도로 일관하며 재벌 대기업들의 불법적 행태를 조장하고 있음. 이에 따라 현장에서는 수많은 비정규직 노동자들이 수년간 사측의 탄압과 소송으로 고통을 받고 있음.

〈표 5〉 민주노총 금속노조 소속 사업장 불법파견 소송 현황

사업장	사건	진행경과
현대자동차 (울산/아산/전주)	[아산 근로자지위확인] 대법 승소 (김준규외 6명) [울산, 아산, 전주 근로자지위 확인 집단소송] 1심 전원승소, 2심 진행중	- 2010년 12월 고법(2심) 승소 - 2015년 2월 26일 2년 이상자 4명 대법 승소 - 2014년 9월 18, 19일 1,179명(의제자 1,063명 의무자 116명) 서울중앙지법 전원 승소 - 2심 진행 중
기아자동차	[소하리, 광주, 화성 근로자지 위확인 집단소송] 1심 전원승 소, 2심 진행 중	- 2014년 9월 25일 468명 전원 승소 - 서울지법 2심 진행 중 - 2015년 2월 11일 597명 2차 집단소송 - 의제사건(중앙지법 41부) 최종범 외 257명 6/9 변론 진행 후 차기기일 미정 / 의무사건(중앙지법 42부) 홍성민 외 338명 5/12 변론 후 7/14 기일 지정하였으나 진행 안 됨. 2심이 진행 중이므로 1심이 독자적으로 진행되고 있진 않음.
한국지엠	[창원 근로자지위확인] 1심 승 소, 2심 진행 중 (5명)	- 2014.12.04. 창원 5명 창원지법 전원승소, 2심 진행 중 - 2015년 1월 20일 창원, 부평, 군산 58명 인천지법 집단소송 - 재판부가 공판일정을 잡지 않아 기일지정신청 접수 함. 8월 중 서면자료 완료예정
쌍용자동차	[평택 근로자지위확인 집단소 송] 1심 승소, 2심 진행 중(4 명)	- 2011. 05.02 접수 - 2013.11.29 1심 전원 승소 - 2015. 01.26 현장검증 하고 2심진행중 - 2014년 12월 3명 추가 소송함.
포스코	[근로자지위확인 집단소송] 1 심 패소, 2심 진행 중(16명)	- 2011.05.31. 접수 - 2013.01.31. 기각(1심 패소)되어 항소심 - 2015.05.02 광주고법 선고 예정 - 2015.08.18.로 연기 - 2015.09.16.로 연기 (재판부 변론재개)
금호타이어	[근로자지위확인 집단소송] 1 심패소, 2심 진행 중(131명)	- 2012.07.26. 광주지법 1심 132명 전원기각(패소) - 2015.04.24. 2심 최종변론 132명(고용의제71,고용의무61명) 전원승소
현대위아	[근로자지위확인 집단소송]평 택지법(90명) 접수	- 2014년 12월 90명 집단소송 접수 - 본사가 있는 창원지법으로 이송예정이었으나 조정됨 5015.08.26. 평택지청 4차 변론기일 (본격 서면공방 돌입 예정)
현 대 제 철 (순	[근로자지위확인 집단소송] 1	- 2011.7.19 서울중앙지법 소장 접수

천)	심 계류 중(108명)	- 2015.01.20. 중인신문예정(증인신문 종료, 서면 공방 단계) - 2015.09.15. 1심 재판 속개
삼성전자서비스	[근로자지위확인 집단소송] 1심 계류 중 (1,334명)	- 2013년 7.11 접수 - 급여차액지급청구 부분에 대한 사측자료제출 요청, 증거공방 - 1,2차 소송에 3차 소송이 병합됨 - 2015년 하반기 1심 선고예정이었으나 2016년으로 연기예상

- 재벌 대기업들은 즉각 사내하청 업체에서 일하는 모든 노동자를 전원 정규직으로 전환해야 함. 아울러 사내하청 비정규직 노동자에 대한 수배, 고소, 고발, 징계, 해고, 손해배상, 가압류 등을 철회해야 함.

6) [요구5] 모든 노동자의 노동기본권 보장

과제	법안	추진 내용	기대 효과	제/개정
5인미만·초단시간 근로기준법 적용	근로기준법	▷5인 미만 사업장 전면 적용	350만 명에게 최소한의 노동기준 보장	개정
		▷초단시간노동자 전면 적용	64만 명에게 최소한의 노동기준 보장	
모든 노동자에게 노동기본권 보장	노동조합법	▷노동자·사용자 개념 확대 ▷손배가압류 금지 ▷파업권 보장 등	일자리의 질 제고를 요구할 수 있는 전제적 권리	개정

(1) 배경

- 노동기본권은 노동자 스스로 임금과 고용에 대한 권리를 주장할 수 있는 최소한의 전제적 권리임. 노동-자본 소득 격차 확대의 핵심 이유 중 하나는 노동3권을 통한 노동자의 자기 권리 실현이 봉쇄돼 있는 현행 노동관계법의 한계 때문. ▲근로기준법 전면 적용 ▲단결권-단체교섭권-단체행동권 가로막는 노동관계법 전면 재개정 등을 통해 노동자의 ‘권리에 대한 권리’를 보장해야 함.

(2) 요구 내용

가. 5인 미만 사업장·초단시간노동자 근로기준법 전면 적용

○ 내용

- 5인 미만 사업장 근로기준법 적용

- 주당 15시간 미만 초단시간노동자 근로기준법 적용

○ 취지

- 근로기준법의 적용을 받지 못하는 4인 이하 사업체 종사 노동자는 약 350만 명에 이르며 전체 노동자의 약 20%를 차지하고 있음. 노동시장의 다변화로 고용형태가 다양해짐에 따라 특수고용 노동자, 가사노동자 등 비전형노동자의 규모도 확대되고 있음. 정부 통계로도 220만 명에 달하는 비전형노동자는 근로기준법에 따른 권리가 제한되고 있음.
- 주당 15시간미만 초단시간 노동자는 원천적으로 근로기준법의 적용을 받지 못하고 있음. 이로 인해 주휴수당, 사회보험 등 각종 기본적 권리를 박탈당하고 있음. 노동권을 노동시간으로 차별하는 것은 합리적이지 않음.

나. 모든 노동자에게 헌법상 노동기본권 보장

○ 내용

- 노조법 2조 개정을 통한 ‘근로자’ 및 ‘사용자 개념의 확대’
- 특수고용 노동자성 인정 및 간접고용 원천사용자 사용자성 인정
- 단결권-단체교섭권-단체행동권 가로막는 노동관계법 전면 재개정
- 손배가압류 금지, 복수노조 자율교섭, 노조설립신고제도 개정, 교사-공무원-교수 노동기본권 보장, 업무방해죄 적용 폐지 등

○ 취지

- 좋은 일자리를 만들기 위해서는 임금과 고용 자체의 질을 높이는 방식도 있지만, 노동법 적용의 실효성을 제고하고 그런 권리를 실현할 수 있는 기본적 권리를 제대로 보장하는 것이 근본적인 해법임. 헌법이 보장하는 노동기본권을 전면 보장하여 좋은 일자리를 위한 제도적 토대 구축

〈표 6〉 ‘모든 노동자에게 노동기본권을’ 노동관계법 개정 주요 요구

과제	주요 요구		법안
비정규직 권리보장	▷직접고용원칙 확립	▷중간착취 배제와 직접 정규직고용 원칙	▷근로기준법
	▷비정규직 사용 제한	▷기간제 사용사유 제한	▷근로기준법
	▷초단시간 노동자 권리보장	▷퇴직금, 주휴일 및 연차 휴가, 사회보험법 적용	▷근로기준법, 퇴직급여보장법, 국민연금 등 사회보험 관련법
	▷차별 금지 ▷차별시정신청 개선	▷동일가치노동 동일임금 ▷산별노조 차별시정 신청권 ▷간접고용 적용 확대	▷근로기준법
	▷간접고용 원천사용자 책임	▷원청사업주 사용자성 인정	▷근로기준법, 노조법
	▷특수고용	▷노동자성 인정	▷노조법, 산재보험법, 고용보

	▷인력공급(파견)과 도급 구분 명시 ▷직접고용간주	▷ 산재보험 적용	협법
		▷파견법폐지	▷파견법(폐지)
		▷도급구별기준, 직접고용	▷직업안정법
공무원·교사·교 수 단결권 보장	▷ 해고자 조합원 자격 인정		▷ 노조법
	▷ 설립신고절차 개선		▷ 노조법
	▷ 교원-공무원노조 특별법 개정		▷ 각 특별법 개정
산별교섭 보장	▷ 산별교섭 제도화		▷ 노조법
파업권 보장	▷ 파업권 보장, 업무방해죄 적용 금지		▷ 노조법
	▷ 손해가압류 제한		
복수노조·전임자 문제 해결	▷복수노조 자율교섭 보장		▷ 노조법
	▷전임자 임금지급 노사자율		
정리해고 규제	▷정리해고 요건 강화		▷근로기준법
5인 미만 노동법 적용	▷5인 미만 사업장 근로기준법 적용		▷근로기준법
노동안전 강화	▷산재사망처벌 강화		▷산업안전보건법
	▷하청 산재 원청 사용자 책임 강화		▷산재사망특별법(제정)

7) [요구6] 모든 서민의 사회안전망 보장·사회공공성 강화

과제	법안	추진 내용	기대 효과	제/개정
실업급여제도 개선	고용보험법	▷피보험단위기간 완화 ▷실업급여 지급기간 확대 ▷실업급여 지급수준 현실화 ▷저소득층 고용보험료 지원 ▷자발적 실업자 등 대상 확대 ▷고용보험위원회 지배구조 개선	고용안전망 강화	개정
실업부조제도 도입	실업부조법	▷실업급여 지급기간이 종료된 장기실업 자, 폐업한 영세 자영업자, 청년실업자 ▷최저임금 90% ▷6개월	취약 노동자 계층 사회안 전망 강화	제정
산재보험적용 확대	산재보상보험법	▷특수고용 노동자, 해외파견 노동자 산 재보험 전면 적용 ▷가사 사용인, 소규모 건설공사 노동자 산재보험 적용 확대 ▷출퇴근 재해 산재보험 적용	취약계층 노 동자 산재보 험 적용 확 대	개정
국민연금 보장성 강화	국민연금법	▷소득대체율 50% 상향 ▷적용대상 확대 등 보장성 강화	노후소득 보 장	개정
사회보험 사각지대 해 소로 보장성 강화	고용보험법 국민연금법 산재보상보험법	▷특수고용노동자 및 가사노동자 사회보 험 적용확대 ▷사회보험에 대한 국고지원 및 사용자	노동자·서 민 사회안전 망 강화	개정

		의 법적 책임강화 ▷사업장 지원규모 폐지 및 지원기준 상향(명문화) ▷사회보험 지원 대상에 대한 저소득 자영업자 포함		
의료공공성 강화	의료법 건강보험법	▷제주영리병원, 서비스산업발전기본법, 국제의료사업지원법 등 의료민영화 중단 ▷공공의료 강화 ▷건강보험 흑자를 통한 보장성 강화	국민의 건강권 보장	개정
교육공공성 강화		▷지방교육재정 효율화 방안 철회와 교육재정 확충 ▷누리과정예산 국가 지원 강화	교육·보육 국가책임 강화	

(1) 배경

○ 일자리 정책은 광범위한 고용·사회안전망 확충과 동반되어야 함. 특히 자발적 이직자 등에 대해서도 실업급여가 적용되어야 하며, 실업급여 보장성 및 지급기간 보다 현행보다 대폭 강화되어야 함. 나아가 실업급여제도의 확대에도 불구하고 제외될 수밖에 없는 청년실업자, 폐업 영세자영업자를 위한 실업부조제도 신설, 국민연금 소득대체율 상향 등 전반적인 사회보험제도의 강화가 필요함.

(2) 요구 내용

가. 실업급여 확대

○ 내용

- 피보험단위기간 완화(현행 180일 → 120일로 단축)
- 실업급여 지급기간 확대(현행 3~8개월 → 6~12개월)
- 실업급여 지급수준 현실화(1일 상한액 4만 3천원 → 최저임금 120%, 하한액(최저임금 90%) 유지)
- 저소득층 고용보험료 지원
- 자발적 실업자, 특수고용노동자 등 적용대상 확대
- 고용보험위원회 지배구조 개선

○ 취지

- 실업급여의 경우, 지급기간을 대폭 확대하고, 적용대상을 좀 더 폭넓게 하고, 이를 통해 좀 더 실효성 있는 제도로 개선시킬 필요가 있음.

<표 6> 실업급여제도 주요 개선 과제

주요 과제	주요내용
-------	------

① 피보험단위기간 완화	현행 180일 → 120일로 단축
② 실업급여 지급기간 확대	현행 3~8개월 → 6~12개월
③ 실업급여 지급수준 현실화	1일 상한액 4만원 → 최저임금 120% 1일 하한액(최저임금 90%) 현행 유지
④ 지급 대상 확대	자발적 이직자, 특수고용 노동자 등 취약계층 노동자 적용대상 포함

나. 실업부조제도 도입

○ 내용

- 실업부조법 제정

○ 취지

- 고용보험제도에서 실업급여 제도를 개선하더라도 원천적으로 제외되는 계층에 대한 사회안전망 제도를 신설할 필요가 있음. 특히, 청년실업자, 폐업한 영세자영업자, 장기실업자 등을 대상으로 하는 실업부조 제도의 도입이 필요함.

<표 7> 실업부조법 입법 요지

주요 과제	주요내용
① 지급대상	실업급여 지급기간이 종료된 장기실업자, 폐업한 영세 자영업자, 청년실업자
② 지급수준	최저임금 90%
③ 지급기간	6개월

다. 산재보험 적용확대

○ 내용

- 특수고용 노동자, 해외파견 노동자 산재보험 전면 적용
- 가사 사용인, 소규모 건설공사 노동자 산재보험 적용 확대
- 출퇴근 재해 산재보험 적용

○ 취지

- 2014년 한국의 취업자는 2천 560만 명에 달하고, 임금 노동자는 1천 874만 명임.
- 산재보험은 가장 기초적인 사회안전망임에도 불구하고, 취업자 대비 60%, 임금 노동자 대비 80%만 적용대상으로 사각지대의 문제가 심각함
- 산재보험법상의 적용제외 대상 노동자가 가사사용인, 소규모 건설공사 노동자, 해외 파견 비정규 노동자들인데, 우선적으로 보호되어야 할 노동자가 오히려 적용제외 되어 있음
- 정부 연구보고로도 130만 명에 달하는 특수고용노동자는 6개 직종 45만 명 이외의 특수고용 특례와 임의가입제도로 운영되는 중소기업주 특례로 운영됨.

- 특수고용 노동자는 일반 노동자 대비 소득이 낮고, 100만원 미만의 저임금 노동자 비율이 높음. 또한 건설기계, 쿼 서비스, 버스, 화물운송 등 위험 업종이 많아 보호의 필요성이 높음
- 그러나 특수고용 특례는 보험료를 노동자에게 50% 분담시키고 적용제외 신청 제도를 악용하는 사업주의 횡포로 적용대상 노동자의 10%만이 실질 적용됨.
- 중소기업주 특례는 산재 보험료도 전액 부담이고, 임의 가입 형태로 되어 있어, 대상 노동자의 0.1% 미만이 가입하고 있는 실정으로 유명무실한 제도로 전락함.
- 해외에서 일하는 노동자 비중이 증가하고 있음. 정규직 노동자들은 해외출장으로 산재보험 적용을 받고 있으나, 파견으로 해외에서 일하는 비정규직 노동자들은 산재보험 적용 대상이 아님. 특히, 중동, 아프리카, 남미 등 의료시설이나 사회보장이 취약한 국가에 파견 나가는 비정규 노동자들은 산재가 발생하면 파견 나간 국가에서도 치료차 귀국한 한국에서도 산재보험이 적용되지 않고 있고, 오히려 귀국비용을 노동자에게 전가시키고 있음.
- 출퇴근재해의 산재보험 적용은 ILO 가입국의 3분의 2이상 국가에서 시행되는 제도임. 선진외국 뿐 아니라, 저개발 동남아 국가에서도 출퇴근 재해는 산재보험으로 보상함.
- 2014년 2월 세 모녀가 생활고로 동반 자살한 사건도 퇴근길의 산재를 보상받지 못하고 실직에 이르게 된 것이 발단이 되었다. 새벽 시간에 대중교통이 없는 외지에서 일하는 건설노동자, 경비, 시설관리, 청소노동자등 취약계층 노동자들이 출퇴근 재해에 노출되어 있음.

라. 국민연금 소득대체율 상향·보장성 강화

○ 내용

- 국민연금 소득대체율 50% 상향!
- 보편적 기초연금제도 강화!
- 재벌증세로 국민연금사각지대 해소!
- 금융재벌 배불리는 기금운용공사 설립 반대!
- 연금기금 공공복지투자 획기적 확대!

○ 취지

- 노동자를 비롯한 모든 국민의 안정적 노후소득 보장 체제 구축이 필요함. 현재 매년 국민연금 급여가 자동 삭감되고 있으며, 기초연금은 국민연금 가입자와 청·장년 세대들이 손해 보는 식으로 개악됐음. 이러한 개악 공세는 이후에도 수급연령인상, 보험료 인상 등으로 계속될 것임.
- 따라서 국민연금에 대한 대국민 신뢰회복과 보장성 강화를 위한 정치적 전환점을 마련하지 않는다면 노동자·서민의 노후는 더욱 깊은 나락으로 전락하게 될 것임.
- 민주노총은 그동안 제기해 온 낮은 국민연금 문제와 저임금·비정규노동자, 특수고용노동자, 여성 등 광범위한 사각지대 문제를 쟁점화하고, 실질적 보장을 촉구해야 함. 이 과정에서, 국민연금 기금고갈 및 보험료 인상을 주요 쟁점으로 전면화하고, 재정안정화 논리를 내세워 국민연금 제도의 신뢰성을 훼손시킬 정부에 대응하여, 실질적인 공적연금 강화를 실현해야 함.

마. 사회보험 사각지대 해소를 보장성 강화

○ 내용

- 특수고용노동자 및 가사노동자 사회보험 적용확대
- 사회보험에 대한 국고지원 및 사용자의 법적 책임강화
- 사업장 지원규모 폐지 및 지원기준 상향(명문화)
- 사회보험 지원 대상에 대한 저소득 자영업자 포함

○ 취지

- 비정규직의 경우 4대 보험의 혜택을 받지 못하는 광범위한 사각지대가 존재하는데, 이들에게 사회보험을 적용할 경우 노후·산재 등의 위험으로부터 일정한 안전을 보장받는 일자리로의 전환을 가져올 수 있음.

〈표 7〉 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률(2015년 3월, 단위: %)

출처: 김유선(2015b)

	국민연금 (직장)	건강보험 (직장)	고용보험	퇴직금	상여금	시간외 수당	유급휴가	교육훈련경 험
임금노동자	67.9	72.0	64.0	70.0	70.4	47.3	60.6	53.3
정규직	96.6	98.8	84.4	99.4	96.2	70.2	89.5	67.8
비정규직	32.4	38.9	38.7	33.6	38.5	18.8	24.8	35.4
임시근로	30.3	36.6	36.6	31.2	36.5	17.7	23.0	34.6
장기임시근로	15.7	18.7	21.8	13.1	26.3	8.1	6.8	23.8
한시근로	51.2	62.0	57.6	56.9	51.1	31.2	45.9	50.0
(기간제근로)	59.8	72.0	66.4	66.4	56.9	36.2	53.6	57.1
시간제근로	16.2	19.4	21.6	15.9	19.2	10.7	8.8	33.0
호출근로	.0	.0	4.9	.8	4.3	4.0	.3	9.6
특수고용	1.8	3.0	4.1	1.9	17.2	.0	2.6	77.4
파견용역	52.1	78.0	66.9	75.8	59.4	34.1	51.4	45.4
(파견)	64.4	71.5	73.5	68.2	59.3	38.5	54.3	57.3
(용역)	48.5	79.8	64.9	78.0	59.5	32.8	50.6	42.0
가내근로	12.2	12.2	12.2	8.3	9.2	5.4	7.7	10.3

바. 의료공공성 강화

○ 내용

- 제주영리병원, 서비스산업발전기본법, 국제의료사업지원법 등 의료민영화 중단
- 공공의료 강화
- 건강보험 후자를 통한 보장성 강화

○ 취지

- 박근혜 정부는 제주영리병원 허용, 서비스산업발전기본법, 국제의료사업지원법 등 의료민영화 정책을 강행하고 있음. 이처럼 돈벌이 영리병원을 확대하는 의료민영화 정책과는 반대로, 공공 병원은 예산 등의 이유로 문을 닫거나 영리추구를 강요하고 있는 상황임. 진주의료원 강제폐원

에 이어, 속초의료원 등 지방공공의료기관과 서울대병원, 경북대병원 등 국립대병원에도 경영평가를 도입해 노골적인 영리행위 및 인력 외주화, 단체협약 해지 및 취업규칙의 불법적 개정 등이 진행되고 있음.

- 또한 대부분의 공공병원은 최소한의 인력기준을 의료법에서 정하고 있으나 다수가 이러한 기준을 준수하고 있지 않을 뿐 아니라 그나마 충원되는 인력도 기간제나 계약직, 단시간 등 비정규직으로 채워지고 있음. 이는 정부가 총정원제나 총액인건비 등을 통해 공공병원의 인력을 획일적이고 일방적으로 통제하고 있기 때문으로, 공공병원을 지원 강화해야 할 책무가 있는 정부가 오히려 공공병원을 약화하면서 영리행위를 부추기고 있음. 이는 의료서비스의 질을 하락시키고 환자의 건강과 안전마저 위협하고 있음.
- 전체 요양기관 가운데 공공의료기관은 설립 수 기준 약 6.2%에 불과함. 병상 수 기준으로 한다면, OECD 국가 대부분과는 정반대로 공공이 차지하는 비중이 약 9%에 불과함. 공공의료기관의 경우, 전반적으로 동급 민간병원보다 의료서비스 수준이 우수하며, 상대적으로 낮은 진료비를 제공하지만 저소득층 의료담당이나 수익성이 없어도 지역필수서비스에 대한 공공적 의료기능을 수행하고 있음. 그럼에도 대부분 낮은 지원과 공공병원에 대한 이해부족, 경쟁논리 도입 등으로 지속적인 재정적자, 시설 의료장비의 노후화, 인력부족 뿐 아니라 최근 진주의료원과 같이 폐업을 시도하는 경우조차 발생하고 있음.
- 건강보험 12조 흑자국면을 명분으로 정부는 국고지원금을 깎으려고 함. 정부는 2016년 말까지 지원하는 건강보험에 대한 정부지원금을 축소, 공적 재원보다는 민간 재원으로 민간보험 시장 확대 및 의료산업화 추진을 더욱 노골화 할 것임. 건강보험 흑자의 원인은 낮은 보장성에 따른 것으로 건강보험 흑자를 국민들에게 돌려주고, 국가의 지원을 더욱 강제해야 함.

사. 교육공공성 강화

○ 내용

- 지방교육재정 효율화 방안 철회와 교육재정 확충
- 누리과정예산 국가 지원 강화

○ 취지

- 박근혜 정부의 ‘교육개혁’은 ‘교육에 대한 구조조정’으로 나타나고 있음. 교육부는 ▽ 보통교부금 배분기준 학생 수 비중 확대 ▽ 누리과정 등 주요 교육 서비스 예산을 시·도교육청의 무지출경비로 지정 ▽ 학생 수 감소세를 반영해 교원 증원 축소·정원 외 기간제 교사 최소화 ▽ 재정 인센티브 강화로 소규모학교 자발적 통폐합 등이 담긴 ‘지방교육재정 효율화’ 방안을 발표.
- 어린이집 누리과정예산 국가 지원은 박근혜 대통령의 공약이었음. 그러나 정부는 무책임함을 증명이라도 하려는 듯 올해부터 누리과정 예산을 시도교육청에 떠넘기고 있음. 지방교육재정 효율화 방안에 의하면 2016년부터는 누리과정 예산을 도교육청에서 의무적으로 편성하도록 하여 지방교육재정을 고갈시키고 있음.
- 박근혜 정부의 지방교육재정 효율화의 근거는 학생 수 감소임. 즉, 학생 수가 감소하기 때문에,

교육재정과 교직원 정원도 축소돼야 한다는 것임. 하지만 한국 교육은 OECD 기준 학급당 학생 수가 여전히 미흡하며 공교육비 지수도 국가 평균 80%대 수준으로 초등은 22위, 중등은 25위에 불과할 정도로 열악함. 상황이 이러함에도, 이미 일부 교육청은 ‘지방교육재정 효율화 방안’에 따라 교사 정원 감축 계획을 발표하는 등 ‘교육 구조조정’을 실행하고 있음(강원도교육청 299명 정원 축소 발표).

- 따라서 교육 공공성을 강화하는 방향 하에, 지방교육재정 효율화 방안을 철회하고, 교육재정은 내국세의 25%까지 확충해야 함. 또한 누리과정 예산에 대한 국가 지원 강화라는 박근혜 대통령의 공약을 이행해야 함.

8) 소결: 정책대안의 기대 효과

- 이상 민주노총의 정책대안에 따르면, 일자리 창출과 관련하여 다음의 효과를 거둘 것으로 기대.
 - 연간 23.6~24.6조 원의 세수 증대를 공공서비스 확대에 연결함으로써 신규 일자리 100만 개를 창출하고 50만 개의 나쁜 일자리를 좋은 일자리로 전환
 - 재벌 대기업의 사내하청·불법파견 정규직화를 통해 64만 개의 일자리 정규직 일자리 전환. 300인 이상 대기업의 간접고용 비정규직을 정규직 전환할 경우 92만 개의 일자리 정규직 일자리 전환
 - 공공부문 상시·지속 업무 정규직 전환을 통해 최소한 35만 개의 일자리 정규직 전환
 - 실노동시간 단축으로 최소 62만개(1주 52시간 준수)에서 최대 105만 개(1주 48시간 단축)의 신규 일자리 창출. 한국노동연구원의 추산에 따르면이라도 총근로시간을 52시간으로 제한(근로시간 특례업종에도 적용)할 경우 15.7~27.2만 명의 추가고용이 가능
 - 최저임금 1만원으로 생활임금을 보장할 경우 (최저임금위원회 영향률 통계 기준) 전체 노동자의 46.1%에 해당하는 865만 개 일자리의 노동조건 개선
 - 근로기준법 전면 적용으로 4인 미만 사업장 약 350만 명의 노동자, 초단시간 노동자 64만 명이 근로기준법 사각지대에서 탈출
 - 실업급여 확대, 실업부조 도입, 산재보험 적용확대, 국민연금 소득대체율 상향·보장성 강화, 사회보험 사각지대 해소, 의료공공성 강화, 교육공공성 강화로 광범위한 취약계층의 사회안 전망 강화

6. 결론

- 박근혜 정부의 노동정책은 고용률 제고라는 목표 아래 정규직의 임금·고용을 유연화하여 ‘저질의 일자리’를 창출하는 것을 기조로 함. 이는 통상임금·노동시간·정년연장 등 3대 현안에서 임금체계 개편, 노동시간 연장 및 유연화, 임금피크제 도입 시도로 나타남.
- 정부는 2015년 초 노사정위원회를 통한 3대 현안의 ‘사회적 대타협’이 수포로 돌아가자 단협시정, 취업규칙 불이익변경, 일반해고 요건완화 등 초법적·초헌법적 행정지침으로 일방적 구조개혁을 강행. 이어서 올 하반기 핵심 과제로 통상임금·노동시간 관련 근로기준법 개정을 예고.
- 민주노총은 박근혜 정부의 노동개혁이 재벌 배불리기와 전체 노동자들의 하향평준화로 귀결되어 우리 사회의 양극화와 소득 불평등을 더욱 심화하고 노동조합을 무력화할 것이라는 비상한 인식 속에서 노동자·서민 살리기 총과업으로 대응함.
- 민주노총은 대기업·정규직·고령층 또는 조직된 노동자의 일자리를 ‘유연화’해서 중소기업·비정규직·청년층의 ‘안정성’을 보호하겠다는 정부 노동개혁의 허구성을 비판하며 대신 재벌개혁 및 노동유연화 정책의 전환을 요구함. 그리고 진정 실효성 있는 일자리 창출 대안을 제안함.
- 우선, 정규직의 고용·임금이 경직적이라는 정부의 ‘정규직 과보호’론은 해고보호·근속연수·임금연공성 모든 측면에서 사실과 부합하지 않음. 따라서 정규직 과보호론에 입각한 노동시장 이중구조 개선책은 애초부터 정규직을 악마화하거나 희생양 삼음으로써 정부와 자본의 책임을 전가하고 노노 갈등을 부추기는 불순한 의도를 내포한다고 할 수 있음.
- 한국의 고용률을 국제적으로 비교하면, 고용의 양을 늘리기 위해서는 고용의 질을 높여야 한다는 결론을 도출할 수 있으나, 정부는 저질의 일자리를 양적으로 확대하는 데만 몰두. 정부는 정규직의 임금·고용을 ‘유연화’하는 대신 ‘비정규직 종합대책’ 등을 통한 취약계층의 안정성을 도모하는 것을 노동개혁이라 선전하지만, 이는 결국 ‘더 낮은 임금, 더 쉬운 해고, 더 많은 비정규직’을 양산, 노동의 하향 평준화를 야기할 것. 그리고 정부가 일자리 창출 방안으로 제시하는 임금피크제, 노동시간의 연장·유연화를 동반하는 ‘노동시간 단축’, ‘경제 살리기’ 대책은 실제 일자리 창출 효과도 극히 미미함.
- 정부의 분석과 달리, 오늘날 한국 노동시장의 문제를 야기한 심층적 원인은 신자유주의적 노동유연화와 재벌체제에 있음. 신자유주의적 노동유연화에 따라 ‘고용없는 성장’과 ‘임금없는 성장’이 일반화함. 또한 한국경제의 재벌중심 수출주도 성장 전략에 따라 재벌과 국민경제 사이의 괴리가 확대됨. 특히 정부의 친재벌 정책으로 급성장한 재벌 대기업은 신규채용을 늘리지 않고 비정규직을 마구잡이로 사용하여 오늘날 한국사회에서 ‘나쁜 일자리’를 양산하는 주범으로 전락. 그 결과 한국사회는 저임금·장시간·고강도 노동의 악순환과 불안정 노동이 확산되고 사회양극화와 소득불평등이 심화하였음.
- 구체적으로 한국 노동시장의 문제점을 살피면, 비정규 노동의 양산과 일자리 질의 악화, 저임금 노동과 계급간 소득불평등 확대, 장시간 노동과 노동시간의 유연성 확대, 노동기본권 탄압과 노사관계 실종, 사회안전망의 부재와 같은 현상이 발견됨. 이러한 문제점을 치유하기 위해서는 비정규직 정규직 전환 및 양질의 일자리 창출, ‘임금있는 성장’으로 정책 방향 수정, 통상임금

정상화와 연계한 실노동시간 단축을 통한 일자리 창출, 노동기본권 보장 및 사회보장·사회복지 제도 확충 등의 대책이 필요함.

- 이러한 맥락에서, 민주노총은 ‘노동자-서민 살리기 6대 요구안’으로 ▲ ‘재벌에게 책임 일!’ - ‘재벌책임 부과 3-3-3 패키지’ ▲ ‘실노동시간 연 1800시간 상한제’ 실시로, 좋은 일자리 창출 ▲최저임금 1만원 실현 및 고위임원 연봉상한제 도입 ▲상시·지속업무 일자리 정규직 직접 고용 ▲모든 노동자의 노동기본권 보장 ▲모든 서민의 사회안전망 보장·사회공공성 강화를 제안함.
- 민주노총의 정책대안에 따르면, 일자리 창출과 관련하여 다음의 효과를 거둘 것으로 기대됨:
 - 연간 23.6~24.6조 원의 세수 증대를 공공서비스 확대에 연결함으로써 신규 일자리 100만 개를 창출하고 50만 개의 나쁜 일자리를 좋은 일자리로 전환
 - 재벌 대기업의 사내하청·불법파견 정규직화를 통해 64만 개의 일자리 정규직 일자리 전환. 300인 이상 대기업 간접고용 비정규직을 정규직 전환할 경우 92만 개의 일자리 정규직 일자리 전환
 - 공공부문 상시·지속 업무 정규직 전환을 통해 최소한 35만 개의 일자리 정규직 전환
 - 실노동시간 단축으로 최소 62만개(1주 52시간 준수)에서 최대 105만 개(1주 48시간 단축)의 신규 일자리 창출. 한국노동연구원의 추산에 따르더라도 총근로시간을 52시간으로 제한(근로시간 특례업종에도 적용)할 경우 15.7~27.2만 명의 추가고용이 가능
 - 최저임금 1만원으로 생활임금을 보장할 경우 (최저임금위원회 영향률 통계 기준) 전체 노동자의 46.1%에 해당하는 865만 개 일자리의 노동조건 개선
 - 근로기준법 전면 적용으로 4인 미만 사업장 약 350만 명의 노동자, 초단시간 노동자 64만 명이 근로기준법 사각지대에서 탈출
 - 실업급여 확대, 실업부조 도입, 산재보험 적용확대, 국민연금 소득대체율 상향·보장성 강화, 사회보험 사각지대 해소, 의료공공성 강화, 교육공공성 강화로 광범위한 취약계층의 사회안전망 강화

〈끝〉

〈참고자료〉

- 강병구(2014), 「재벌의 세제혜택과 개혁 과제」, 『사회경제평론』
- 강성태(2013), 「OECD 고용보호지수의 정확성과 적정성」, 『노동법연구』
- 금재호(2015), 경제사회발전노사정위원회 주최 ‘한국의 노동시장 평가와 유연안전성 확보 방안’ 토론회 자료집, 2015.7.21.
- 김상조(2012), 「통합소득 100분위 자료를 이용한 소득세 실효세율 및 감세귀착 분석」, 『사회경제평론』
- 김성진(2015), 「재벌의 사회적 책임과 역할에 대하여」, 『‘롯데 사태를 통해 본 재벌개혁의 쟁점과 과제’ 토론회』 자료집
- 김성희(2015), 「박근혜 정부 경제정책과 노동시장구조개선 논의」, 민주노총·장그래살리기운동본부 주최, 『시한 임박한 노사정위원회 논의 진단과 올바른 해법 모색 대토론회』 자료집
- 김승원(2010), 「외국자본 유입이 경제성장에 미치는 영향」, 한국은행
- 김유선(2014), 「임금체계 개편 논의, 비판적 검토와 대안 모색」, 한국노동사회연구소
- (2015a), 「한국의 노동시장 진단과 과제」, 한국노동사회연구소
- (2015b), 「비정규직 규모와 실태(2015년3월)」, 한국노동사회연구소
- (2015c), 「정년 60세 시대, 임금피크제가 청년고용 해법인가?」, 한국노동사회연구소
- (2015d), 「청년 고용실태와 대책」, 한국노동사회연구소
- 김유선·윤자호(2015), 「대기업 비정규직 규모」, 한국노동사회연구소
- 김인재(2012), 「노동과 사회보장 분야의 유엔 사회권위원회 권고의 이행상황」, 서울대노동법연구회, 『노동법연구』
- 김준영·안준기(2014), 「한국 노동시간 미스매치의 규모와 특징: 비자발적 장시간 노동을 중심으로」, 『산업노동연구』
- 김철식(2010), 「모듈화와 가치사슬 구조 변화: 한국 자동차산업 사례」, 『산업노동연구』
- (2011), 『대기업 성장과 노동의 불안정화』, 백산서당
- 김태정·이정익(2013), 「우리나라 고정투자에 대한 평가 및 시사점」, 한국은행
- 류주형(2010), 「한국경제와 자유무역협정」, 『사회운동』
- 민주노총(2015a), 「노사정위원회 노동시장 구조개선 특별위원회 전문가그룹 의견 개요와 문제점」
- (2015b), 『2015 민주노총 요구와 과제』
- 박종규(2013), 「한국경제의 구조적 과제: 임금없는 성장과 기업저축의 역설」, 한국금융연구원
- 사회진보연대(2013), 『고용률 70%의 불편한 진실』, 도서출판사회운동
- 산업연구원(2010), 「주요 산업별 대중소 기업 성과 및 거래구조 분석과 정책적 시사점」
- 성병목·강만호·김현만(2015), 「가계와 기업소득간 격차확대의 원인 분석」, 한국은행
- 손정순(2010), 「다층적 하청구조가 파견 노동자의 임금·고용에 미치는 영향: 전자업종 내 중소기업장 파견 노동을 중심으로」, 『산업노동연구』
- 안정화(2009), 「자본축적과 노동시장 구조 변화: 자본스톡의 추계와 분석(1970-2008)」, 『사회경제평론』

- 옥우석(2009), 「노동시장제도 평가지표의 의미」, 『비교경제연구』
- 위평량(2014), 「재벌 및 대기업으로의 경제력집중과 동태적 변화분석(1987-2012)」, 경제개혁연구소
- 윤소영(2001), 『이윤율의 경제학과 신자유주의 비판』, 공감
- (2006), 『일반화된 마르크스주의 개론』, 공감
- (2007), 「한·미자유무역협정 비판」, 『일반화된 마르크스주의의 쟁점들』, 공감
- 윤진호(2010), 「한국의 임금체계」, 『일의 가격은 어떻게 결정되는가』, 한울아카데미
- 이병천(2012), 「한국경제 '97년 체제의 특성에 대하여」, 『동향과 전망』
- 이정아(2013), 「초과노동과 임금결정의 수행성」, 『경제와 사회』
- 임진(2012), 「고용 변동의 임금에 대한 영향」, 한국은행
- 조덕희(2012), 「제조 중소기업의 경영성과 및 경쟁력 실태 분석」, 산업연구원
- 한국고용노사관계학회(2013), 「OECD 회원국의 노동시장 지표 비교연구」
- 한국무역협회(2014), Trade Brief
- 한국수출입은행(2011), 『해외투자의 수출입 유발효과 분석 및 정책 시사점에 관한 연구』
- 홍원표(2014), 「생활임금 연동 임금상한제를 도입하자」, 『미래에서 온 편지』
- 홍장표(2012), 「대·중소기업간 양극화 현황과 하도급거래제도 개선방안」, 『‘원하청 불공정거래 근절’ 경제민주화를 향한 첫 걸음』 토론회 자료집