

울산지역 노동시장: 현황과 과제

이 재 기

사회과학부 경제학전공

<요 약>

본 논문에서는 이용가능한 부분적인 자료를 이용하여 울산지역 노동시장의 현황과 특성을 파악하고, 이를 바탕으로 실업방지 및 노사관계안정을 위한 앞으로의 과제를 제시하려고 하였다. 울산지역의 노동시장은 대기업 중심의 남성노동시장으로서 강력한 노동조합이 존재하고 있으며, 그 결과 대기업부문과 중소기업부문 사이에 임금을 비롯한 고용조건면에서 분단 노동시장적 성격이 강하게 나타나고 있다. 이러한 지역적인 특성을 고려할 때, 울산지역 노동시장의 안정을 위해서는 대기업의 고용능력 유지가 필수적이며, 동시에 지방정부 및 노동 관련기관에 의한 적극적인 고용안정 및 실업방지 대책이 필요한 것으로 보인다.

Labor Market in Ulsan Area

Lee, Jacki

Professor of Economics

<Abstract>

This paper investigates the current situations and characteristics of labor market in Ulsan area by using obtainable, fragmentary data. We infer that labor market in the area can be characterized as a male-oriented one with military unionism, and this characteristic, at least partially, incurs segmentation of labor markets across firm sizes, especially between large firms and small and medium-sized ones. In order to recover and maintain the stability of labor market in the area, we need to enhance large firms' ability to absorb unemployed workers and new entrants in the local labor market. In addition, we need to increase efficiency and effectiveness of policies in local government and labor-related institutions.

1. 서론

지난 연말의 외환위기로부터 시작된 경제위기 국면이 심화되면서 실업의 급격한 증가, 임금상승의 둔화 내지 하락, 비정상적인 고용형태의 증가 등 노동시장에서는 전례가 없던 급격한 변화가 일어나고 있다. 이러한 현상들 가운데 가장 심각한 것은 대량실업의 발생이다. 3월말 현재 공식통계에 잡힌 실업자만도 137.8만 명이며 가파른 실업상승 추이는 대기업을 중심으로 한 구조조정이 본격화될 올해 하반기에는 더욱 가속화될 것으로 예상된다. 이에 따라 잠재실업자까지 포함할 경우 실업자수가 300만이 넘을지도 모르는 고실업시대가 현실로 다가오고 있다.

이러한 고실업은 경기회복에 따라 해소되기보다는 장기화 내지 고착화될 가능성이 높다는 점에서 향후 우리경제의 발전에 지속적인 걸림돌이 될 전망이다. 특히 노동시장의 급격한 변화와 예상되는 대기업을 구조조정에 따른 대량해고의 문제는 우리 나라 최대의 제조업 중심지인 울산지역의 노동시장을 크게 위협할 것으로 판단되며, 울산지역의 민노총을 중심으로 한 노조세력의 조직적인 저항이 예상되는 등 울산지역 노동시장은 전국적인 관심사가 될 것으로 예상된다.

노동시장과 관련된 이러한 문제점들에 대한 해결방안을 모색하기 위해서는 우선 경제위기가 왜 발생하였는가 하는 문제를 우선적으로 고찰할 필요가 있다. 현 경제위기에 대해서는 다양한 견해가 제시되고 있으나, 외환 및 금융위기에서 이유를 찾는 입장과 고도성장과정에서 고착되어온 한국경제의 구조적 특성에서 이유를 찾는 입장이 유력한 것으로 보인다. 이 두 입장 가운데 우리경제의 실물부문은 건전하나 동남아의 금융위기가 홍콩을 거쳐 우리 나라로 전파되었을 뿐이라는 외환금융위기론은 설득력이 없다고 보여진다. 동남아 외환위기 이전에 이미 우리경제는 기아, 한보, 삼미, 진로 등 재벌그룹의 부도를 경험하고 있었고, 최근 수년간 전자, 자동차 등 우리 나라 주력 수출산업의 수익률이 크게 감소하고 있었다는 사실은 우리 경제의 실물부문이 크게 부실화되고 있었음을 나타내 주고 있기 때문이다. 우리 나라 금융기관들과 기업들이 부실하게 된 원인으로는 경제논리를 초월한 대출관행의 성행, 재벌기업들의 차입금을 통한 방만한 팽창주의 경영, 불투명한 회계, 도덕적 해이현상의 만연 등 정부주도에 의한 재벌중심의 경제성장전략이 가져온 폐해가 누적되었기 때문이라고 보여진다. 따라서 최근의 경제위기는 우리경제의 구조적 문제점에서 기인한 것이라 볼 수 있으며, 그 원인을 살펴보는 것은 경제위기에 대한 정책적 처방에 매우 중요한 시사점을 던져 주리라 생각된다.

주지하다시피 풍부한 노동력을 바탕으로 국제분업구조의 재편에 따른 유리한 수출환경을 이용한 우리의 경제발전전략은 1970년대까지는 비교적 잘 작동하였다고 볼 수 있다. 그러나 1980년대에 들어오면서 노동공급능력의 소진, 노동조합운동의 활성화에 따른 임금의 상승, 후발개도국의 추격 등 우리의 유리한 외연적 팽창요인들은 사라지게 되었으며, 지금까지의 성과를 바탕으로 민간부문을 중심으로 한 내연적 성장이 추구되었어야 함에도 불구하고 그것이 실패한 결과 오늘의 사태가 초래되었다고 볼 수 있다. Paul Krugman이 지적했다시피 땀에서 영감으로(from perspiration to inspiration)의 전환이 이루어지지 못한 것이 작금의 사태의 원인이라고 볼 수 있다. 따라서 향후 우리의 노동시장 과제는 생산요소 투입의 확대가 아니라 투입요소의 생산성 증대가 무엇보다 필요하며, 이를 위해서는 개별경제주체들의 자발성과 창의성이 전제가 되어야 한다. 특히 성숙단계 내지 사양단계에

있는 중화학부문이 주력을 이루고 있는 울산지역의 경우에는 더욱 그러하다.

현재의 고실업 해소 혹은 방지라는 눈앞의 장벽 때문에 별로 정책적인 고려가 이루어지지 못하고 있지만 우리 나라 노동시장의 근본적인 과제는 경제여건의 새로운 변화에 신속적으로 대응할 수 있는 노동시장 유연화로 대표되는 인프라의 구축과 아울러 기능 및 기술인력을 풍부하게 창출하는 것이다. 따라서 현재의 실업대책도 경기회복 이후에 등장할 새로운 산업구조에 부응할 수 있도록 이러한 노동시장 유연화 및 인력개발정책과 연계되어 운영되어야 할 것이다.

본 논문에서는 이러한 배경적 논의 하에서 울산지역의 노동시장의 현황을 살펴보고, 그 특징 및 문제점을 도출한 후 바람직한 노동시장 환경 구축을 위한 대책을 모색해 보고자 한다. 물론 자료의 제약¹⁾, 지역적 노동시장(local labor market)만을 분리할 수 없는 노동시장의 성격 등의 측면에서 울산지역만을 별도로 고찰하기 어려운 점도 있으나 가능한 한 울산지역과 직접적인 관련이 있는 사항들에 초점을 맞추어 논의를 진행하고자 한다.

2. 울산지역 노동시장 현황

(1) 노동시장의 최근동향

1998년 3월 현재 울산광역시의 15세 이상 경제활동가능인구는 768천명이다. 이 중 경제활동인구는 482천명으로 경제활동참가율은 62.8%를 나타내고 있으며, 경제활동인구와 경제활동참가율은 전월 대비 각각 1.4%와 0.8% 증가하였다. 경제활동인구 중 취업자는 452천명으로 전월 대비 1.8% 증가하였으며, 실업자수는 약간 감소하여 실업률은 6.2%로 전월 대비 0.3% 감소하였다. 2월 중 각급 학교를 졸업한 신규 노동력의 노동시장 진입과 주부들을 중심으로 한 여성노동력의 구직활동 증가, 그리고 경기악화로 인한 폐업 및 인원감축, 건설업의 경기불황으로 인한 일용직 노동자의 실업증가 따라 전월 대비 72.2% 증가하여 전국 최고치를 기록하였던 실업자수의 증가추세가 약간 둔화된 것으로 볼 수 있으나 임시 및 일용직 노무자의 증가, 신규실업자(학생, 주부)의 부분적 취업, 실망노동자의 비경제활동인구 편입 등의 원인으로 다소 실업률이 감소한 것으로 보인다.

대기업을 중심으로 한 정리해고를 통한 고용조정이 아직 이루어지지 않고 있음에도 불구하고 울산지역의 실업률이 높은 비율을 보이고 있는 것은 울산지역 노동시장이 매우 심각한 상황이 될 가능성이 높다는 것을 의미하며, 울산이 전국 제일의 실업도시가 될지도 모른다는 우려가 현실화되고 있음을 의미한다.

1) 울산지역은 1997년 중에 광역시로 승격하였기 때문에 울산지역만을 대상으로 한 통계자료는 거의 없는 실정이며, 기존의 경상남도 통계자료에서 울산지역만을 분리하는 것도 불가능한 실정이다.

[표 1] 울산지역 노동력 현황

(단위: 천명, %)

시기 구분	경제활동 가능인구	경제활동 인구	취업자	실업자	경제활동 참가율	실업률
98. 1	763	471	454	18	62.0	3.8
98. 2	766	475	444	31	61.7	6.5
98. 3	768	482	452	30	62.8	6.2

자료: 통계청 울산출장소, 「울산광역시 산업활동동향」, 1998. 3.

취업구조와 관련하여 울산의 특징적인 현상은 전체 취업자 중 제조업 부문의 취업자 비중이 대단히 높다는 점이다. 1998년 2월을 기준으로 할 경우 제조업 취업자의 비율은 전국 평균이 20.7%인데 비하여 울산은 41.7%로 전국평균의 2배를 상회하고 있다. 반면에 사회간접자본 및 서비스 산업의 고용비중은 전국평균 69.0%에 비해 울산의 경우 이보다 훨씬 낮은 56.3%를 나타내고 있다. 이는 울산지역이 한국 제일의 공업지역으로 발전해 왔다는 지역적 특수성을 반영하는 것이며, 다른 한편으로는 최근의 경제상황과 같은 심한 불황기에는 대량실업이 초래될 수 있다는 울산지역 노동시장의 구조적 취약성을 내포하고 있다고 볼 수 있다.

울산시의 취업자 동향을 살펴보면 [표 2]에서 보는 것처럼 농림어업의 경우 취업자수가 전월 대비 10.0% 감소하여 6.4% 증가를 보인 전국평균과는 차이를 보이고 있다. 제조업의 경우도 전국평균은 3.5% 감소하고 있으나 울산의 경우 취업자수가 185천명으로 전월 대비 2.2%의 증가를 보이고 있는 점이 특이하다. 이는 학교를 졸업하고 노동시장에 신규로 진입하는 인력에 대한 정례적 채용과 아울러 울산의 경우 대기업 중심의 산업구조로 인해 아직까지 제조업 부문의 고용조정이 이루어지지 않은 것이 가장 큰 원인이 아닌가 보여진다.

사회간접자본 및 기타서비스업의 경우 전국적으로 취업자수가 1.2% 감소하였고 이 중 건설업이 7.7%의 감소를 보여 가장 심한 불황을 겪고 있음을 보여준다. 울산의 경우 사회간접자본 및 기타서비스부문에서 전국평균치를 훨씬 상회하는 전월 대비 4.6%의 고용감소를 보이고 있으며, 이러한 감소는 건설업의 32.6% 고용감소에 크게 기인하였다고 보여진다.

[표 2] 전국대비 울산지역 고용동향

	전 국					울 산			
	97.2	98.1	98.2	98.2		98.1	98.2	전월대비	
				동월비	전월비			증감	증감률
경제활동가능인구	34,534	35,031	35,073	1.6	0.1	763	766	3	0.4
경제활동인구 (경제활동참가율)	20,930 60.6	20,645 58.9	20,760 59.2	-0.8	0.6	471 61.7	475 62.0	4 0.3	0.8
취업자	20,269	19,711	19,526	-3.7	-0.9	454	444	-10	-2.2
농림어업	1,868	1,856	1,975	5.7	6.4	10	9	-10	-2.2
광공업	4,551	4,219	4,073	-10.5	-3.5	181	185	4	2.2
제조업	4,528	4,196	4,050	-10.6	-3.5	181	185	4	2.2
사회간접자본·기타	13,850	13,637	13,478	-2.7	-1.2	262	250	-12	-4.6
건설업	1,806	1,761	1,625	-10.0	-7.7	43	29	-14	-32.6
도소매음식숙박	5,775	5,064	5,583	-3.3	-0.4	113	115	2	1.8
공공및서비스	4,305	4,317	4,302	-0.1	-0.3	71	70	-1	-1.4
금융운수등	1,964	1,954	1,969	0.3	0.8	35	36	1	2.9
실업자 (실업률)	662 3.2	934 4.5	1,235 5.9	86.6	32.2	18 3.8	31 6.5	13 2.7	72.2
비경제활동인구	13,604	14,386	14,312	5.2	-0.5	292	290	-2	-0.7

자료: 통계청 울산출장소, 「울산광역시 산업활동동향」, 1998. 3.

한편, 울산지역의 노동시장의 수급상황을 간접적으로 나타내 주는 지표로서 울산지방노동사무소를 통한 구직 및 구인 상황을 살펴보면 [표 3]과 같다. 구인배율을 보면 1997년 1-2월의 경우 0.88이나 1998년 동기간의 경우 0.32에 불과한 것으로 나타나고 있다. 이는 신규구인인원수가 504명에서 853명으로 약 1.7배 증가하였음에도 불구하고 신규 구직자수가 573명에서 2,682명으로 약 4.7배 대폭 증가한데 기인한다.

울산지역 노동시장에서 구직난이 가중되고 있으며, 아울러 지역노동시장에 상당한 유휴인력이 존재함에도 불구하고 취업알선 기능은 효율적으로 이루어지지 못하고 있는 것으로 판단된다. 울산지방노동사무소에 의한 취업알선은 상당히 활발하게 이루어지고 있음에도 불구하고 실제 취업 수는 1998년 1-2월의 경우 42명에 불과하여 신규구직자수 대비 1.6%, 유효구직자 대비 1.4% 정도에 불과한 실정이다. 또한 여성의 경우는 구인배율 및 취업알선을 면에서 남성보다 더 불리한 처지에 놓여있다는 문제점도 나타나고 있다.

울산의 경우 국내 타 대도시지역에 비해 구직알선 서비스를 제공하는 기관의 수가 적을 뿐만 아니라 서비스의 효율성도 떨어지는 것으로 보인다. 현재의 정부기관을 중심으로 하는 취업알선기능을 각종 사회단체, 산업분야별 단체, 직종별 단체 등으로 확대하는 동시에 이를 통합 조정하는 고용네트워크를 구축할 필요성이 높다.

[표 3] 울산시 구인·구직상황

구분 \ 기간		1997. 1. 1 - 2. 26			1998. 1. 1 - 2. 26		
		계	남자	여자	계	남자	여자
구직 · 구인	신규구인인원수	504	445	50	853	768	85
	유효구인수(누계)	0	0	0	646	583	63
	신규구직자수	573	449	124	2,682	1,985	697
	유효구직자수(누계)	0	0	0	3054	2,284	770
	알선수	590	476	114	1,843	1,374	469
	취업수	49	47	2	42	37	5
	신규구인신청건수(사업장)	155	124	31	223	168	55
구성 비율	구인배율	0.88	0.99	0.46	0.32	0.39	0.12
	유효구인배율	0.00	0.00	0.00	0.21	0.26	0.08

자료: 울산지방노동사무소, 1998

울산시의 실업률은 1998년 2월 현재 6.5%로 [표 4]에서 보는 바와 같이 전국평균실업률 5.9%를 상회하고 있으며, 전국 7대도시 중 부산과 대구 다음으로 높은 수준이다. 지금까지 울산의 산업기반이 상당히 확고한 것으로 인식되어 왔으나, 주력산업이 거의 붕괴된 부산과 대구 다음으로 높은 실업률을 기록하고 있다는 사실은 울산의 산업기반이 통상적인 인식과는 달리 취약할 수도 있다는 점을 시사한다.

[표 4] 전국 7대 도시별 고용동향

(단위: 천명)

도시별 \ 항목별	경제활동가능인구	경제활동인구	취업자	실업자	실업률
전국	35,073	20,760	19,526	1,205	5.9
서울	8,292	5,078	4,750	328	6.5
부산	2,936	1,735	1,062	133	7.7
대구	1,742	990	920	70	7.1
인천	1,810	1,057	990	67	6.3
광주	978	536	503	32	6.0
대전	959	528	497	31	5.9
울산	766	475	444	31	6.5

자료: 통계청 울산출장소, 「울산광역시 산업활동동향」, 1998. 3.

(2) 고용구조

울산지역의 고용구조를 종업원 수를 기준으로 살펴보면 [표 5]와 같다. 이 표에서 5인 미만의 사업장은 제외되어 있기 때문에 울산지역의 정확한 고용구조를 나타낸다고 보기는

어려우나 개략적 현황을 파악하는데는 큰 문제가 없으리라고 본다.

[표 5] 기업규모별 업체수 및 노동자 현황

연도	규모별	5-29	30-99	100-299	300-499	500-999	1,000이상	계
1995	업체수	1,818 (68.5)	646 (24.4)	128 (4.8)	23 (0.9)	27 (1.0)	11 (0.4)	2,653 (100.0)
	종업원수	22,901 (12.0)	34,017 (17.8)	21,112 (11.0)	8,505 (4.5)	19,542 (10.2)	85,060 (44.5)	191,137 (100.0)
	여성수	6,325 (20.5)	8,104 (26.3)	3,744 (12.2)	1,389 (4.5)	3,478 (11.3)	7,764 (25.2)	30,804 (100.0)
1996	업체수	1,904 (65.6)	756 (26.0)	173 (6.0)	33 (1.1)	21 (0.7)	16 (0.6)	2,903 (100.0)
	종업원수	25,219 (12.0)	39,823 (18.9)	27,881 (13.2)	12,450 (5.9)	14,726 (7.0)	90,788 (43.0)	210,887 (100.0)
	여성수	6,831 (20.2)	8,552 (25.3)	5,232 (15.5)	1,959 (5.8)	2,329 (6.9)	8,875 (26.3)	33,778 (100.0)
1997	업체수	2,310 (72.2)	694 (21.7)	140 (4.4)	24 (0.7)	19 (0.6)	14 (0.4)	3,201 (100.0)
	종업원수	29,165 (14.9)	35,904 (18.3)	22,901 (11.7)	9,404 (4.8)	12,701 (6.5)	85,764 (43.8)	195,839 (100.0)
	여성수	7,721 (24.3)	8,292 (26.1)	4,520 (14.2)	1,204 (3.8)	2,319 (7.3)	7,759 (24.3)	31,815 (100.0)

자료: 울산지방노동사무소, 산업별 규모별 사업체현황 95-97 각년도 자료에서 제작됨

기업규모별로 본 고용구조의 특징은 다음과 같다. 첫째, 울산지역 고용구조의 가장 뚜렷한 특징은 전체 업체수의 1%를 약간 상회하는 500인 이상의 대기업이 고용의 50% 이상을 점유하고 있다는 점이다. 특히 1,000인 이상의 소수 대기업이 고용의 43% 이상을 점유하고 있는 것으로 나타나고 있다.

둘째, 여성노동자의 비율이 매년도에 걸쳐 안정적으로 16% 정도에 불과하다는 점이다. 이는 울산지역이 남성노동중심의 전형적인 산업지역임을 나타내 준다.

셋째, 고용효과가 큰 대기업의 수가 정체 내지 감소하는 경향을 보이고 있어 울산지역의 5인 이상 사업장의 총 고용규모가 20만 전후에서 정체되는 경향을 보이고 있다는 점이다. 아울러 경제가 불황기에 접어든 1996년과 1997년을 비교하면 30인 미만을 고용하고 있는 소규모 기업의 수는 늘어났으나 30인 이상의 규모를 지닌 기업수 및 그 고용수준은 상당한 정도로 감소하고 있음을 볼 수 있다. 이러한 현상은 울산지역의 산업이 과거와 같은 성장세를 유지하지 못하는 것을 의미하며 향후 울산지역의 지속적인 발전을 위해서는 산업 정책에 대한 새로운 방향모색이 필요하다는 것을 의미한다.

[표 6] 산업별 고용현황

산업별	연도	1995		1996		1997	
		업체수	종사자수	업체수	종사자수	업체수	종사자수
농림어업		2	16	1	8	2	28
광업		12	261	15	329	10	215
제조업	음식료품	30	1,227	16	507	28	924
	섬유	14	4,714	13	5,421	11	5,925
	의복	2	30	1	16	2	22
	신발	1	26	1	29	1	35
	기타제조	1,017	138,821	1,070	144,837	1,158	136,658
	소계	1,064	144,818	1,101	150,810	1,200	143,564
전기가스업		15	1,569	10	1,581	11	1,539
건설업		256	5,642	345	13,786	381	6,621
도소매업		224	4,571	242	4,770	293	5,109
음식숙박업		19	801	20	938	18	748
운수창고통신업		184	9,228	196	10,009	193	8,707
금융보험업		156	4,245	178	4,259	215	4,365
부동산임대서비스업		427	10,674	501	14,296	590	14,698
기타개인서비스업		294	9,312	294	10,101	288	10,245
계		2,653	191,137	2,903	210,887	3,201	195,839

자료: 울산지방노동사무소, 산업별 규모별 사업체현황 95-97 각년도 자료에서 재작성

다음으로 산업별 고용현황을 살펴보면, 첫째, 97년 4월을 기준으로 울산지방 5인 이상 사업장의 37.5%가 제조업 부문이며, 그 중 96.5%가 기타제조 즉 중화학산업부문에 속함을 알 수 있다. 고용 면에서 보면 5인 이상 사업장 근로자의 73.3%가 제조업 부문이며, 그 중 95.2%가 기타제조업 부문에서 근무함을 알 수 있다.

둘째, 1995-97년간에 걸쳐 건설업체수는 증가하고 있으나 고용 면에서는 97년의 종사자수는 96년에 비해 절반 이하로 줄어 울산지역 건설업의 불황정도가 매우 심각함을 보여준다.

셋째, 서비스 분야에서는 도소매업, 금융보험업, 부동산임대업, 개인서비스업의 분야에서 약간의 성장세를 보이고 있으나 그 정도는 미미하여 울산은 여전히 제조업 특히 중화학 중심의 도시임을 나타내고 있다.

(3) 노사관계

울산지역에는 [표 7]에서 보는 바와 같이 1998년 3월 현재 209개의 노동조합에 106,489명의 노동자들이 가입하고 있는 것으로 나타나 전체 취업자 452천명 대비 23.6%의 조직률을 보이고 있다. 노동조합이 조직된 사업장의 비율은 5인 이상 사업장의 약 6.5%로 나타나고 있다.

[표 7] 울산지역노동조합 및 조합원수 추이

구분 \ 연도	1990	1991	1992	1993	1998	
노동조합수(개)	227	228	228	207	209	
노동조합원수(명)	계	90,775	96,029	96,703	96,346	106,489
	남	81,300	86,341	87,570	87,738	
	여	9,745	9,688	9,133	8,608	

자료: 울산지방노동사무소

이를 한국노총과 민노총 등 상위조직 소속여부를 기준으로 살펴보면, 한국노총 소속이 115개 단위노조로 조합수의 55% 이상을 점유하고 있으나 조합원수를 기준으로 할 경우 21.5%를 점유하는데 그치고 있다. 반면 민주노총 계열은 조합 수를 기준으로 할 경우 18.7%를 점유하는데 그치고 있으나 조합원수를 기준으로 할 경우 74.6%를 차지하고 있다. 이는 현대그룹을 비롯한 대난위 노동조합들이 민주노총계열에 속하고 있기 때문이라고 보여진다.

기업규모별 노동조합 조직 현황은 자료상 나타나고 있지 않으나 단위노동조합 수와 울산지역의 기업규모별 분포를 고려해 보면 100인 이상의 사업장은 거의 조직화되어 있는 것으로 보인다.

[표 8] 노동조합현황 (1998. 3. 31 현재)

구분	한국노총	민주노총	미가입	미활동	계
조합수	115	39	48	7	209
조합원수	22,934	79,490	4,095	133	106,489

자료: 울산지방노동사무소

노사협의회 설치현황을 살펴보면 울산지역의 노사협의회 설치대상 기업 중 90% 이상의 기업이 노사협의회를 설치하고 있다. 특히 500인 이상의 대기업의 경우 설치율이 100%이나 100인 미만의 사업장 중 상당수가 노사협의회를 설치하지 않고 있어 그 이유가 무엇인지 알아볼 필요가 있다.

[표 9] 노사협의회 설치현황(1998. 3. 31 현재)

구분	50인미만	50-99인	100-199인	200-499인	500-999인	1,000인이상	계
대상	362	285	75	55	15	13	805
설치	341	231	74	54	15	13	728

자료: 울산지방노동사무소

한편 울산지역 노사분규 발생건수는 1997년의 경우 2건, 1998년의 경우 아직 발생한 건

수가 없어 최근의 노사관계는 안정세를 보이고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나 이러한 적은 발생건수는 울산지역 노사관계의 안정화 추세를 반영한다고 볼 수도 있겠지만 큰 원인은 최근 1년여에 걸친 경기침체에 따른 기업의 수익성 저하 및 노동시장 제도개혁 등에 기인한 고용불안 때문인 것으로 판단된다.

(4) 임금구조²⁾

울산지역 주요 제조업체들의 임금은 초임을 기준으로 할 경우 [표 10]에서 나타나는 바와 같이 1995-96년에는 대부분 10%를 상회하는 높은 인상률을 보였으나 1997년에는 1996년 중의 경기부진의 영향으로 대부분 한자리수의 인상률을 기록하였다. 학력별, 성별, 직종별 인상률에는 뚜렷한 차이를 발견하기 어려우나 사무직의 경우 여성이 남성보다 인상률이 높은 경향을 보이고 있으며, 생산직의 경우 전문대졸업자가 대졸자보다 인상률이 높은 경향을 보이고 있다. 대리 이상 간부사원의 경우 평균 5% 정도의 상승에 거쳐 타 직급에 비해 가장 낮은 상승률을 기록하였다. 그리고 [표 11]에 나타나는 평균 임금인상률을 보면 1997년의 경우 전년도에 비해 전반적으로 인상률이 대폭 감소한 것으로 나타나고 있다. 산업별로는 석유화학, 조립금속기계부문이 상대적으로 높은 연도별 인상률을 보이고 있다.

[표 10] 울산지역 제조업 평균임금수준 변화추이(초임기준)

(단위: 백원, %)

구분		연도	1994	1995	1996	1997
사무직	대졸	남	6,823 (6.0)	7,617(11.6)	8,447(10.9)	9,160(8.4)
		여	5,685 (-)	6,669(17.3)	7,536(13.0)	8,340(10.7)
	고졸	남	5,684 (8.7)	6,406(12.7)	7,254(13.2)	7,690(6.0)
		여	4,504(9.5)	5,111(13.5)	5,920(15.8)	6380(7.8)
생산직	대졸		6,975(8.0)	7,780(11.5)	9,130(17.4)	9,510(4.2)
	전문대졸		6,458(12.4)	7,176(11.1)	8,429(17.5)	9,010(6.9)
	고졸	남	6,528(11.3)	7,423(13.7)	8,052(8.5)	8,940(11.0)
		여	4,699(11.2)	5,814(23.7)	6,343(9.1)	6,670(6.7)
간부사원	대리		9,207(6.6)	10,256(11.4)	11,353(10.7)	11,740(3.4)
	과장		10,917(7.0)	11,484(5.2)	13,143(14.5)	13,750(4.6)
	차장		12,453(6.3)	13,251(8.6)	15,265(12.9)	15,990(4.7)
	부장		14,082(6.0)	15,290(8.6)	17,237(12.7)	18,590(7.8)

주: 임금수준은 각 모델별 초임기준이며, ()는 전년대비 임금상승률임.

2) 울산지역 노동시장의 임금구조를 분석하기 위하여 본고에서는 울산상공회의소가 매년 정기적으로 실시하고 있는 제조업 근로자 모델별 임금조사보고서 자료를 이용하였다. 조사대상은 연도별로 약간의 차이는 있으나 울산지역 전 제조업체들 가운데 업종별 및 기업규모별 분포를 고려하여 선정된 140개 정도의 기업들이다. 조사기준일은 매년 9월 30일이며, 조사사항은 설정조건(직종, 학력, 직급, 성, 근속년수)별 근로자 모델임금과, 임금조정 현황, 상여금 지급현황 등이다. 모델임금은 모델 설정조건에 합치되는 근로자를 기업 내에서 찾아 그 사람의 통상임금(기본급 + 매월 지급되는 정액적 수당)을 기초로 작성하게 하고 있다. 참고로 1997년도 조사대상업체들은 자동차 및 운송장비부문 41개, 기계부문 22개, 1차금속 8개, 석유화학 40개, 비금속광물분야 12개, 기타 16개 총 139개 제조업체로 나타나고 있다.

[표 11] 울산지역 제조업 평균임금 인상률

(단위: %)

구분 \ 연도		1995	1996	1997
전제조업		10.90	13.48	5.62
조립금속기계		9.90	13.72	6.92
제1차금속		9.70	9.97	2.89
석유화학		10.30	15.68	4.94
비금속광물		9.10	12.88	4.83
기타길	섬유의복	11.60	6.29	4.18
	그외업종	8.70	14.09	

학력간 임금격차를 보면 [표 12]에서 나타나는 바와 같이 사무직의 경우 대졸과 고졸 사이의 임금격차가 15% 정도 존재한다. 생산직의 경우 대졸-고졸 격차는 1996년의 12% 정도에서 1997년에는 6%로 좁혀진 것으로 나타나고 있으며, 대졸-전문대졸의 격차도 점차 축소되고 있는 것으로 나타나고 있다. 결론적으로 생산직의 학력간 임금격차는 작으면서도 줄어드는 추세이나 사무직의 학력간 격차는 상대적으로 그 크기가 크면서 계속 유지되는 경향을 보이고 있다. 한편 [표 13]에 나타난 학력간 근속년수별 임금격차를 보면 사무직과 생산직 모두 고졸 후 4년 경력자의 임금이 대졸 초임 보다 높은 것으로 나타나고 있으며 그 격차는 생산직의 경우가 훨씬 높은 것으로 나타나고 있다.

[표 12] 학력간 초임격차 추이(남자)

(단위: 백원, %)

구분 \ 연도		1994	1995	1996	1997
사무직	대졸	6,823(100.0)	7,617(100.0)	8,447(100.0)	9,160(100.0)
	고졸	5,684(83.3)	6,406(84.1)	7,254(85.9)	7,690(84.0)
생산직	대졸	6,975(100.0)	7,780(100.0)	9,130(100.0)	9,510(100.0)
	전문대졸	6,458(92.6)	7,176(92.2)	8,429(92.3)	9,010(94.7)
	고졸	6,528(93.6)	7,423(95.4)	8,052(88.2)	8,940(94.0)

[표 13] 학력간 근속년수별 임금격차

(단위: 백원, %)

구분 \ 연도		1994	1995	1996	1997
사무직	대졸초입	6,823(100.0)	7,617(100.0)	8,447(100.0)	9,160(100.0)
	고졸4년	6,866(100.6)	7,882(103.5)	9,155(108.4)	9,830(107.3)
생산직	대졸초입	6,975(100.0)	7,780(100.0)	9,130(100.0)	9,510(100.0)
	전문대졸2년	7,946(113.9)	8,087(103.9)	9,195(100.7)	10,250(107.8)
	고졸4년	8,091(116.0)	9,325(119.9)	10,348(113.3)	11,540(121.3)

성별 임금격차는 [표 14]에 나타나는 바와 같이 대졸 사무직의 경우 그 격차가 점점 축소되는 추세이며, 1997년의 경우 여성 대졸자의 초임은 남자의 91%로 나타나고 있다. 고졸자의 경우도 남녀 성별 임금격차는 줄어드는 추세로 보여지나 사무직에 비해 생산직의 경우 그 격차가 다소 큰 것으로 보인다. 특히 1997년의 경우 생산직에 종사하는 고졸 여성과 고졸 남성을 비교할 경우 약 25% 정도의 임금격차를 보이고 있어 사무직의 17%에 비해 그 격차가 크게 나타나고 있다.

[표 14] 성별 임금격차(초입기준)

(단위: 백원, %)

구분 \ 연도		1994	1995	1996	1997	
사무직	대졸	남	6,823(100.0)	7,617(100.0)	8,447(100.0)	9,160(100.0)
		여	5,685(83.3)	6,669(87.6)	7,536(89.2)	8,340(91.0)
	고졸	남	5,684(100.0)	6,406(100.0)	7,254(100.0)	7,690(100.0)
		여	4,504(79.2)	5,111(79.8)	5,920(81.6)	6,380(83.0)
생산직	고졸	남	6,528(100.0)	7,423(100.0)	8,052(100.0)	8,940(100.0)
		여	4,699(72.0)	5,814(78.3)	6,343(78.8)	6,770(75.7)

한편 [표 15]에 나타나는 바와 같이 생산직과 사무직간의 임금격차도 상당한 정도로 존재하고 있다. 특히 고졸 남성의 경우 생산직과 사무직 사이의 격차가 가장 커서 1997년의 경우 그 차이가 16.3%에 달하고 있다. 고졸 여성의 경우도 상당한 격차가 존재하며, 대졸자의 경우 1996년에는 그 격차가 8.1%였으나 97년에는 3.8%로 줄어들었다.

[표 15] 생산직·사무직간 임금격차(초임기준)

(단위: 백원, %)

구분 \ 연도		1994	1995	1996	1997
대졸남자	사무직	6,823(100.0)	7,617(100.0)	8,447(100.0)	9,160(100.0)
	생산직	6,975(102.2)	7,780(102.1)	9,130(108.1)	9,510(103.8)
고졸남자	사무직	5,684(100.0)	6,406(100.0)	7,254(100.0)	7,690(100.0)
	생산직	6,528(114.8)	7,423(115.9)	8,052(111.0)	8,940(116.3)
고졸여자	사무직	4,504(100.0)	5,111(100.0)	5,920(100.0)	6,380(100.0)
	생산직	4,669(103.7)	5,814(113.8)	6,343(107.1)	6,770(106.1)

1996년도 대졸 남자의 기업규모별 임금수준은 [표 16]에 나타나는 바와 같이 일반적으로 기업규모가 클수록 높은 경향을 보이고 있다. 특히 생산직 초임의 경우 300-499인 규모의 기업에서 가장 높은 수준을 보이고 있는데 이는 고임금 업종인 석유화학 관련 업종이 편중되어 나타난 결과로 보여진다. 또한 50인 이하의 소규모 기업에서 생산직 대졸자에 대한 초임 및 근속자에 대한 임금수준(사무직의 경우 4년 근속자)이 높게 나타나고 있는 바 이는 고급기술인력에 대한 유인책의 일환으로 발생하는 보상적 임금격차 현상이 아닌가 생각된다. 고졸자의 경우에도 기업규모별 임금격차가 뚜렷이 존재하는 것으로 보여지며, 역시 50인 이하의 소규모 기업이 비교적 임금수준이 높은 것은 취업기피 경향을 상쇄시키기 위한 유인의 일환으로 보여진다.

1997년 자료를 이용한 중소기업 대기업간의 임금격차는 [표 17]에 나타나 있으며 격차가 어느 정도 존재하고 있음을 알 수 있다. 특히 고졸 및 전문대졸 인력 가운데 근속년수가 높은 인력에 대해서는 중소기업이 대기업보다 높은 임금을 지불하고 있는 것으로 나타나 앞서 살펴본 바와 같이 중소기업이 숙련노동력의 이탈을 방지하기 위하여 상대적으로 높은 임금을 지불하고 있음을 유추할 수 있다.

[표 16] 기업규모별 임금수준(1996 남자)

(단위: 백원, %)

구분		규모	20-49	50-99	100-199	200-299	300-499	500-999	1000이상
대졸	생산직	초임	9,728 (101.9)	8,915 (93.4)	8,671 (90.8)	8,458 (88.6)	9,782 (102.5)	9,465 (99.1)	9,548 (100.0)
		2년근속	10,479 (100.9)	9,940 (95.7)	9,895 (95.2)	8,985 (86.5)	10,361 (99.7)	10,572 (101.8)	10,390 (100.0)
		4년근속	12,067 (109.7)	10,510 (95.5)	10,387 (94.4)	9,406 (85.5)	12,121 (110.2)	11,396 (103.6)	11,003 (100.0)
	사무직	초임	8,218 (88.6)	8,193 (88.3)	8,160 (88.0)	8,401 (90.6)	9,258 (99.8)	9,202 (99.2)	9,276 (100.0)
		2년근속	9,831 (99.0)	9,013 (90.8)	8,793 (88.6)	8,908 (89.7)	9,995 (100.7)	10,038 (101.1)	9,926 (100.0)
		4년근속	11,055 (103.2)	9,727 (90.8)	10,326 (96.4)	9,423 (87.9)	11,009 (102.7)	11,147 (104.0)	10,717 (100.0)
고졸	생산직	초임	7,964 (87.3)	8,406 (92.1)	7,941 (87.0)	7,249 (91.2)	8,507 (93.4)	7,759 (85.0)	9,123 (100.0)
		2년근속	9,412 (88.3)	9,695 (90.9)	8,861 (83.1)	7,728 (72.5)	9,627 (90.3)	8,463 (79.4)	10,665 (100.0)
		4년근속	10,837 (96.4)	10,741 (95.6)	9,527 (84.8)	9,035 (80.4)	10,482 (93.3)	9,289 (82.6)	11,240 (100.0)
	사무직	초임	7,334 (84.6)	7,552 (87.1)	6,932 (80.0)	6,938 (80.1)	7,627 (88.0)	7,372 (85.1)	8,666 (100.0)
		2년근속	8,265 (91.8)	8,106 (90.0)	7,553 (83.9)	7,335 (81.4)	8,137 (90.4)	8,262 (91.7)	9,006 (100.0)
		4년근속	9,900 (93.3)	8,381 (79.0)	8,121 (76.5)	8,169 (77.0)	8,903 (83.9)	9,005 (84.8)	10,614 (100.0)

[표 17] 대기업과 중소기업의 임금수준 비교(1997 남자) (단위: 천원, %)

학력·근속년수		기업별	제조업평균	대기업	중소기업
대졸	사부직	초입	916	961(100.0)	905(94.2)
		2년근속	1,015	1,052(100.0)	1,001(95.2)
		4년근속	1142	1187(100.0)	1,110(93.5)
	생산직	초입	951	982(100.0)	935(95.2)
		2년근속	1,054	1,056(100.0)	1,053(99.7)
		4년근속	1,170	1,212(100.0)	1,133(93.5)
전문대졸	초입	901	931(100.0)	887(95.3)	
	2년근속	1,025	1,032(100.0)	1,000(96.9)	
	4년근속	1,109	1,063(100.0)	1,080(101.6)	
고졸	초입	894	928(100.0)	881(94.9)	
	2년근속	1,010	1,057(100.0)	1,000(94.6)	
	4년근속	1,154	1,129(100.0)	1,156(102.9)	

1997년도 상여금 지급기준은 기본급 기준이 전체 응답업체의 53.5%로 가장 많았고, 통상임금³⁾ 기준이 26.6%, 기본급+직책수당 기준이 12.2%였다. 제조업 평균을 보면 88.7%의 기업이 연 400% 이상의 상여금을 지급하고 있으며, 60.4%의 기업이 600% 이상의 상여금 지급비율을 보이고 있다. 업종별로는 800% 이상 지급비율이 37.5%를 나타내고 있는 화학 관련업종이 대체로 높은 상여금 지급비율을 보이고 있으며, 조립금속 및 기계, 비금속광물 업종은 비교적 낮은 지급비율을 보이고 있다.

기업규모별 상여금 지급비율 분포는 [표 19]에 뚜렷이 나타나고 있다. 300인 이상의 업체들은 모두 상여금 지급비율이 600% 이상으로 나타나고 있으며, 기업규모가 작을수록 상여금 지급률이 낮아지는 경향을 보이고 있다. 전국적인 경향은 어떠한지 확실히 알 수 없지만 울산지역의 경우 기업규모별 보수의 차이가 보너스 지급률에 의해 크게 좌우되는 것으로 보인다는 점은 특기할 만 하다. [표 16] 및 [표 17]에서 고찰한 기업규모별 통상적인 월급여액의 격차보다는 오히려 상여금 격차, 본 연구에서 조사되지 못한 부가급여의 격차 등에서 기인하는 부분이 훨씬 큰 것으로 판단된다. 이러한 점에서 울산지역의 기업규모별 임금격차는 상당한 정도로 발생하고 있다고 볼 수 있으며, 이는 뒤에서 논의할 울산지역 노동시장의 분단적 성격을 지지한다고 보여진다.

3) 기본급에다 전 종업원에게 공통적으로 배월 정액적으로 지급되는 수당을 합산한 금액을 말한다.

[표 18] 업종별 상여금 지급률

(단위: %)

업종 \ 비율	200-299	300-399	400-499	500-599	600-699	700-799	800이상	계
제조업평균	5.7	5.7	18.0	10.1	24.5	18.7	17.3	100.0
자동차및운송장비	4.9	4.9	14.6	19.5	31.7	22.0	2.4	100.0
조립금속및기계	4.5	9.1	40.9	13.6	22.7	9.1	-	100.0
제1차금속	-	-	12.5	-	12.5	75.0	-	100.0
화학및관련제품	2.5	2.5	15.0	2.5	20.0	20.0	37.5	100.0
비금속광물	8.3	8.3	8.3	16.7	41.7	8.3	8.3	100.0
기타	18.8	12.5	12.5	-	12.5	-	43.8	100.0

[표 19] 기업규모별 상여금 지급률

(단위: %)

규모 \ 비율	200-299	300-399	400-499	500-599	600-699	700-799	800이상	계
1,000인이상	-	-	-	-	-	56.3	43.8	100.0
500-999인	-	-	-	-	18.2	36.4	45.5	100.0
300-499인	-	-	-	-	22.2	11.1	66.7	100.0
200-299인	-	-	12.5	-	62.5	25.0	-	100.0
100-199인	-	6.7	6.7	-	40.0	26.7	20.0	100.0
50-99인	8.3	8.3	25.0	12.5	33.3	12.5	-	100.0
20-49인	10.7	8.9	30.4	19.6	19.6	5.4	5.4	100.0

3. 울산지역 노동시장의 특성: 추론적 분석(inferential analysis)

(1) 제조업 중심 대기업 중심의 노동시장: 노동의 유연성

울산지역의 노동시장은 앞서 살펴본 바와 같이 제조업 취업자의 비중이 41.7%로 전국평균 20.7%의 2배 이상을 기록하고 있다. 5인 이상 사업장을 기준으로 할 경우 전체기업수의 1% 정도인 500인 이상의 기업이 고용의 50% 이상을 점유하고 있으며, 특히 14개에 불과한 1,000인 이상 규모의 기업이 고용의 43% 이상을 점유하고 있다. 따라서 울산의 노동시장은 제조업 특히 중화학공업 분야의 대기업에 의해 주도되는 특성을 보이고 있다.

울산지역의 주력산업인 중화학분야 제조업은 소위 말하는 성숙산업으로서 구조조정이 가장 시급한 분야라고 할 수 있다. 세계화·정보화로 대변되는 시장여건과 기술조건의 급속한 변화로 생산요소의 이동이 용이해지고, 생산요소의 개발과 동원방식이 양적 동원능력보다 중요해 지고 있기 때문이다. 이를 위해서는 노동시장을 비롯한 시장기구의 활성화가 전제조건이 된다. 또한 향후의 내연적 성장을 위해서는 기존의 규격화된 제품의 대량생산이 아니라 지식 기술혁신을 바탕으로 한 다품종 소량생산 등 유연생산방식이 요구되며, 이

러한 생산방식의 기초가 되는 유연기업 및 유연노동의 필요성은 울산지역이 국내 어느 지역보다 높다고 보여진다.

노동유연성(labor flexibility)이란 외부환경의 변화에 대해 인적자원을 신속하고도 효율적으로 배분·재배분할 수 있는 노동시장의 능력을 지칭한다. 따라서 노동유연성은 인적자원의 질적 측면(지식, 기술, 기능, 배치전환)에서 주어지는 기능적 유연성, 양적 측면(고용량, 노동시간, 고용형태)에서 파악되는 수량적 유연성, 가격측면(임금의 신축성 여부, 결정방식)에서 주어지는 임금유연성 등을 포괄하는 다면적 개념이라고 볼 수 있다(어수봉 외, 1997).

노동유연성은 1980년대 이후 유럽과 미국의 고실업과 장기실업 문제에 대해 그 원인을 노동시장 자체의 구조적 요인에서 찾는 과정에서 제기되었으며, 노동시장에 대한 규제가 별로 없어 수량적 및 임금 유연성에 중점을 두는 영국과 미국의 경우와, 강력한 노동조합, 높은 사회복지 수준 및 노동시장 규제 때문에 기능적 유연성에 비중을 두는 프랑스, 독일 등 유럽의 경우로 나눌 수 있다. 이와 같은 상이한 입장은 노동시장 성과에도 주목할 만한 차이를 발생시켰다. 영미의 경우 실업률이 낮게 유지되는 대신 소득격차의 증대, 비정규고용형태의 증가로 인한 노동시장의 이분화 등의 문제를 가져왔으며, 유럽의 경우 임금의 경직성 및 높은 노동이동에 따른 거래비용으로 인해 고실업률과 높은 장기실업비율, 내부자와 외부자로의 노동시장의 이분화 등의 문제점을 노정하고 있다.

우리 나라의 경우 위의 세 가지 유연성 기준에서 볼 때 모두 문제가 있는 것으로 보여지며, 현 경제위기의 극복과 대내외 경제환경의 급속한 변화추세에 적용하기 위해서는 어떤 형태로는 노동유연성을 추구할 수밖에 없다고 보여진다. 다만 어떤 형태의 유연화를 추구할 것인가가 문제가 되는 바, 선진국의 경험은 어느 방법이 우월한가에 대해 일의적인 답을 우리에게 주지는 않고 있다. 다만 확실한 것은 두 방식 모두 노동시장을 핵심노동력과 주변노동력으로 이분화 하는 효과가 있다는 점이다. 따라서 우리의 경우 어떤 방식을 취할 것인가 하는 문제 이외에 이같은 양극구조가 고착화되지 않도록 하는 인력개발정책 및 사회통합정책이 동시에 고려되어야 할 것이다. 따라서 향후의 노동시장정책은 눈앞에 닥친 대량실업문제의 해결뿐만 아니라 향후의 새로운 경제여건에 부응할 수 있도록 노동시장 인프라 및 기술인력의 창출에도 충분한 배려를 하여야 할 것이다. 아울러 울산지역의 대기업을 중심으로 한 기업 및 노동조합도 이러한 노동유연화와 관련하여 노사간에 기본적인 합의를 도출해야할 필요성이 대단히 높다.

(2) 분단노동시장: 노동경직성

우리 나라 노동시장의 주요 특징의 하나로 지적되고 있는 것이 분단화 문제이다. 즉 우리 나라 노동시장은 재벌 독과점 대기업부분, 중소 영세 하청계열부분, 공공부문으로 분단화 되어 있다는 주장이다. 재벌 대기업부분에서는 고성장 및 고부가가치를 획득하고 있으며, 강력한 노동조합이 존재하여 고임금 및 고부가급여를 또한 누리고 있다. 이러한 고임금은 효율임금정책의 결과일수도 있으나 대체적으로 독과점지대의 부분적인 배분에 의한 것으로 보여진다. 또한 대기업의 경우 내부노동시장적인 성격이 강하여 대기업에 취업하는 것 자체가 일정한 지대를 보장받는 것이 된다. 반면 중소기업 부분은 저성장, 저부가가치, 치열한 기업간 경쟁 등으로 인해 지불능력에 제약을 받고 있으며, 결과적으로 저임금, 인력부족, 고이직률 등의 현상을 노정하고 있다. 또한 중소기업의 쓸만한 노동자들은 항상

대기업으로의 진입을 기다리게 되어 중소기업은 대기업의 대기배후지로서의 기능을 수행하고 있다.⁴⁾

이러한 노동시장의 분단화 현상은 울산지역에서 전형적으로 관찰된다. 제3장의 [표 16] 및 [표 17]의 기업규모별 임금격차 뿐만 아니라 [표 18] 및 [표 19]의 기업규모별 상여금지급률에서의 격차, 본 논문에서 고려하지 못한 부가급여의 격차까지 고려한다면 대기업과 중소기업간 임금격차는 상당히 클 것으로 보인다. 아울러 본 논문에서는 자료의 제약으로 인해 분석하지 못하였지만 대기업과 중소기업간의 하청계열화 관계는 울산지역의 특징적인 현상의 하나로 보여진다.

이와 같이 분단된 노동시장구조는 부문간의 노동이동 제약을 유발하여 임금 및 고용조직의 유연성을 저해하게 된다. 따라서 노동시장의 유연화를 위해서는 노동시장의 규제완화 뿐만 아니라, 분단적 노동시장구조가 야기하는 본원적인 경직성 해소를 위한 구조개혁이 동시에 진행되어야 할 것이다. 특히 울산지역의 경우 대기업의 구조조정으로 방출되는 인력을 부분적으로나마 흡수할 수 있도록 벤처기업을 중심으로 한 새로운 중소기업의 창출을 적극적으로 유도하여야 할 것이다.

(3) 강력한 노동조합의 존재: 높은 해고비용

울산지역 노동시장의 또다른 특성으로 들 수 있는 것이 현충련을 중심으로 한 민주노총 계열의 강력한 노동조합의 존재이다. 울산지역의 강한 노동조합주의는 우선적으로 노동의 유연성 가운데 현재 추진되고 있는 수량적 유연성을 통한 노동시장의 유연화에 크게 반발하여 조직적 저항을 시도하고 있다. 따라서 노동시장의 유연화가 현재의 상황에서 불가피하다면, 해고를 중심으로 한 수량조정보다는 임금의 유연성, 기능적 유연성의 제고를 통한 노동시장의 유연화가 우선적으로 추구되어야 할 것이다. 한번 실직한 사람이 재취업하기가 어려운 우리 나라 현실적 상황과 아울러 제조업 중심이라는 울산의 지역적 특수성을 감안할 때 대량해고에 의한 노동시장 유연화의 추구는 지역경제 및 지역사회에 미치는 영향이 심대할 것으로 보여진다.⁵⁾

4. 울산지역 노동시장의 과제

(1) 대기업의 고용능력 유지 및 제고

경제상황의 변화에 따른 기업의 적응과정에서 새로운 일자리가 창출되고 기존의 일자리가 없어지기도 한다. 1970년대와 80년대에 걸쳐 미국의 제조업분야에서 수많은 일자리의

4) 우리 나라 공공부문은 일반공무원 90만, 정부출연기관 및 공기업을 포함할 경우 200만에 가까운 우리 나라 전체취업자의 약 10%를 점유하는 거대한 부분이다. 분야에 따라 약간의 차이는 있으나 독점적 지위, 법적인 고용보장, 폐쇄적인 내부노동시장적 성격, 경직적인 연공 위주의 보상구조 등을 특징으로 하고 있다. 조우현(1997)에 의하면 우리 나라 공공부문의 보상수준은 민간부문에 비해 상대적으로 높은 뿐만 아니라 과잉고용이 심각한 상태로 나타나고 있다.

5) 제4장에서 논의될 내부자-외부자 이론의 함의 중 하나는 해고를 통한 수량적 조정이 향후 경제가 회복되었을 경우 고임금, 고실업 등 바람직하지 못한 결과를 초래할 수 있다는 것이다.(고용조정을 둘러싼 논의에 대해서는 유진호(1996)를 참조하라.)

창조와 파괴가 동시에 이루어졌다. 평균적으로 매년 11.3%의 제조업분야 일자리가 없어진 반면에 9.2%의 새로운 일자리가 창조된 것으로 나타나고 있어 연평균 2%의 일자리 순감소가 일어나고 있다.⁶⁾ 이러한 일자리 변동과 관련하여 사실인 것으로 지속적으로 오택되고 있는 사항 중의 하나가 대부분의 새로운 일자리가 소규모 기업에 의해 창출된다는 것이다.⁷⁾ 고용조정비용을 고려할 경우, 이론적으로 소기업이 유리한 측면은 물론 존재한다. 즉, 소기업은 대기업에 비해 낮은 고용조정비용을 가지기 때문에 시장상황이 유리하게 변화할 신속적으로 새로운 일자리를 창출할 수 있다. 또한 소기업은 급속히 성장하는 분야에서 틈새를 발견하여 새로운 고용을 유발할 수 있다.

그러나 실증적인 연구결과는 소기업이 고용증대를 위한 엔진의 역할을 하고 있다는 믿음이 사실이 아님을(적어도 제조업분야에서는) 보여주고 있다. Davis et al.(1994)에 의하면 대부분의 일자리 창조와 파괴는 대기업에서 일어나고 있다. 새로운 일자리의 53%와 없어진 일자리의 56%가 500인 이상의 대기업에서 일어나고 있으며, 나아가 대기업에서 창출된 새로운 일자리가 더 오래 지속되는 경향을 보이고 있다. 새로이 창출된 일자리가 일년 이상 살아남을 확률은 대기업의 경우 76%인데 비해 소기업의 경우는 65%에 그치고 있다. 결론적으로 미국의 경우 새로운 일자리의 창출은 주로 대기업에 의해서 이루어지고 있으며, 동시에 오래 지속되는 경향을 나타내고 있다.

이러한 측면에서 볼 때(물론 미국의 경우가 우리에게 그대로 적용된다는 보장은 없다), 우리 나라 경우 실업문제를 해소하기 위하여 현 정부가 가장 역점을 두고 있는 소규모 벤처기업의 육성을 통한 새로운 일자리의 창출이라는 정책은 물론 효과는 있겠지만 그 효과에는 한계가 있다고 본다. 울산지역의 경우에도 고용안정 및 고용창출을 위해서는 소규모 벤처기업의 육성뿐만 아니라 대기업의 적극적인 유치 및 기존 성숙산업의 구조조정을 통한 경쟁력 제고가 필수적이라 보여진다.

(2) 노동시장대책: 실업대책을 중심으로

선진국들의 실업률 추이와 실업정책은 크게 보아 1) 1974년 이전의 완전고용시대, 2) 1975--83년의 고실업 도래기, 3) 1984-93년의 경제구조 조정기, 4) 1994년 이후의 제도개혁단계로 구분할 수 있다(최경수, 1998). 이러한 선진국들의 고실업 현상과 함께 두드러지게 나타나고 있는 현상은 실망근로자의 증가에 따른 숨은 실업(hidden unemployment)의 증가, 시간제 노동자 및 임시직 노동자 등 불완전 취업자의 증가에 따른 고용구조의 악화이다.

우리 나라의 경우 90년대 전반까지는 중소기업을 중심으로 한 노동력 부족이 문제였으나 급속한 경제위기로 인해 고실업시대에 돌입하고 있다. 따라서 우리보다 먼저 고실업을 겪은 선진국들의 노동시장 변화 추이와 정책적 대응방안을 살펴보는 것은 우리의 문제를

6) Steven J. Davis and John Haltiwanger, "Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation," *Quarterly Journal of Economics* 107(August 1992), 819-864.

7) 일례로 미국의 The Small Business Administration은 'Great American Job Machine'이라는 말은 미국의 소기업에 적용되는 것이 적절하다고 주장하고 있으며, Clinton 대통령도 1993년의 State of the Union Address에서 다음과 같이 주장하고 있다.
"Because small business has created such a high percentage of all the new jobs in our nation over the last 10 or 15 years, our plan includes the boldest targeted incentives for small business in history."

해결하는데 많은 시사점을 제시하리라 판단된다.

선진국들이 고실업사회로 접어들게 된 직접적인 계기는 70년대의 두차례에 걸친 오일쇼크였다. 대부분의 선진국들은 이를 일시적인 교란요인으로 파악하고 실업을 저하를 위하여 고용안정정책과 경기부양정책을 실시하였다. 고용안정을 위해서는 노동시간 감축, 공공부문에서의 고용창출, 조기퇴직, 고용주에 대한 지원금 지급, 노동시간이 감축된 노동자에 대한 부분적인 실업급여의 지급 등 다양한 방법이 강구되었으며, 동시에 어느 정도의 인플레이션을 감수하면서 거시적인 경기부양정책을 실시하였다. 그러나 이러한 정책적인 대응에도 불구하고 고실업은 해소되지 않았으며, 80년대부터는 이러한 고실업을 구조적인 현상으로 파악하게 되어 이후 유럽의 고실업은 'Hysterisis' 혹은 'Eurosclerosis'로 지칭되고 있다.

총수요관리정책을 통한 고실업 해소가 실패함에 따라 1980년대부터 각국은 경제구조의 조정이 실업의 해소에 불가결하다는 인식을 갖게 되었다. 왜냐하면 외부적 충격에 의하여 발생한 실업이 경기가 회복되었어도 쉽게 해소되지 않고 장기간 지속되는 경향을 보이고 있으며, 특히 일부계층에 실업이 집중되고 장기화되는 현상을 보이고 있기 때문이다.

결과적으로 실업을 설명하는 기존의 이론들, 즉 자연실업률 가설, 임금의 경직성이론 등은 실업의 새로운 양상에 대한 설명력을 잃게 되었다. 자연실업률가설을 신봉하는 학자들은 지역간 노동이동과 직장불일치(job mismatch)의 증가로 인해 실업률이 상승하였다고 주장하나 Juhn, Murphy & Topel(1991), Layard, Nickell & Jackman(1984) 등의 실증적 연구에 의하면 미국의 경우 고실업과 더불어 노동이동 역시 감소하였으며, 영국의 경우에도 직장불일치지수가 별반 변화가 없었음을 보이고 있다. 임금의 경직성에 의하여 실업이 증가하였다는 설명도 미국의 경우 소득격차의 확대와 더불어 저임금노동자의 실질임금은 1977-89년간 15%나 하락한 것으로 나타나고 있어 설득력이 없다. 다만 최근 미국의 저실업률과 유럽의 고실업률이 대조를 보이면서, 유럽의 고실업의 원인을 노동시장의 비신축성 및 높은 실업급여에서 찾는 경우도 있다. 즉 미국의 경우 유럽에 비해 해고율 및 직장발견율이 훨씬 높다는 점이 지적되고 있으나 이는 미국의 임금이 신축적이라기 보다는 노동시장구조가 신축적이기 때문이라고 보여진다.

유럽의 고실업과 Hysterisis에 대한 최근의 유력한 가설로는 노동수요패턴의 변화와 인적자본 사이의 관계에 초점을 맞추는 구조론자의 입장과 노동조합의 역할에 중점을 두는 내부자-외부자이론(insider-outsider theory)을 들 수 있다. 우선 인적자본에 의한 지속적인 고실업의 설명은 1970년대 이후 급격한 컴퓨터 관련 기술 등의 진보에 따라 노동수요가 변화하여 미숙련 노동자들의 실업이 증가하였다고 본다. 즉, 불황기에 없어지는 일자리와 경기 회복 후에 새로이 창출되는 일자리가 상이하여 불황기에 해고된 노동자가 경기회복 이후에도 원활하게 재취업하기가 어렵다는 것이다. 뿐만 아니라 인적자본이론에 의하면 실업이 장기화될 경우 인적자본이 감소하여 취업능력 자체도 감퇴하게 된다. 이러한 인적자본이론에 입각한 실업원인의 설명은 미국의 저학력자의 저임금 및 장기 실업현상과 유럽의 고실업 특히 저학력, 10대, 미숙련 노동자 등의 고실업 현상에 어느 정도 부합한다고 보여진다.

다음으로 유럽의 대부분의 국가들이 경험하고 있는 높은 실업률이 하락하지 않고 고착되는 현상, 즉 Hysterisis에 대한 유력한 이론이 내부자-외부자이론(insider-outsider theory)이다(Lindbeck & Snower, 1988.). 이 이론에 의하면 임금은 기업 내부의 노동자들 혹은 그들로 구성된 노동조합에 의해 결정된다고 본다. 경기후퇴에 의해 고용수준이 감소한 뒤에는 경기회복이 이루어지더라도 고용회복이 이루어지기보다는 내부자의 이익을 위

해 임금이 상승하게 되어 고실업이 고착화된다고 본다. 이러한 이론은 노동조합이 상대적으로 강력한 유럽의 경우 고실업이 고착화되고 그렇지 않은 미국의 경우 고용이 신속적으로 조정되는 현상을 잘 설명해 주고 있다.

이상과 같은 최근의 가설이 제시하는 정책적 함의는 다음과 같다. 변화하는 노동수요에 대한 적응실패 내지 인적자본의 부족이 고실업의 원인이라면 직업훈련이 중요한 실업해소 대책이 된다. 선진국을 중심으로 정부주도에 의한 직업훈련 프로그램이 실시되었으나 큰 효과를 나타내지는 못하고 있다. 그 이유로는 정부 프로그램이 민간부분의 인력수요에 신속적으로 대응하지 못한 때문으로 보여진다. 이에 따라 영미계 국가들은 직업훈련과 직업알선은 민간부분이 주도하게 하고 정부는 재정지원 및 관리를 담당하는 방향으로 제도개혁을 추진하고 있다.

내부자-외부자 이론의 실업대책에 대한 정책적 함의는, 노동조합이 강력할 경우 일단 고용의 감소 혹은 실업이 발생하면 이를 회복하기가 어려우므로, 경기하강시에도 고용수준이 유지되도록 정부가 최대한 지원하는 것이 장기적으로 실업의 방지 및 임금의 억제에 효과적이라는 점이다. 이에 따라 유럽 각국은 경기불황시에 노동시간공유(work-sharing), 각종 보조금 지급 등의 방법을 이용하여 해고를 최소화하는 정책을 취하고 있다.

이상의 논의를 종합해 볼 때, 대기업 중심의 강력한 노동조합이 존재하고 있고, 대기업 중소기업간의 하청계열화가 일반화되고 있는 울산지역 노동시장의 바람직한 정책방향은 다음과 같다.

1) 수량적 고용조정은 가급적 억제되어야 한다. 물론 해고를 통한 조정이 가지는 기업경영상의 이점을 부인할 수는 없지만 대량해고에 따라 노동자와 지역사회가 입게되는 사회적 비용, 인적자본이론에서 유추되는 안정적 장기고용의 이점, 내부자-외부자 이론이 함축하고 있으며 노동조합이 강력한 유럽 국가들이 보여주는 부작용 등을 고려할 때 대량해고는 바람직한 방향이 아니라고 본다.

2) 해고를 억제하는 대신 임금유연성, 기능적 유연성 등을 통한 내부노동시장의 효율성 제고가 이루어져야 한다. 고용의 안정이 무엇보다 중요함에도 불구하고 우리는 그 동안의 지속적인 경제성장과 고용확대에 취하여 그 중요성을 인식하지 못하였다. 특히 노동조합은 임금인상과 조직확대 문제에만 관심을 쏟았다고 보여진다. 따라서 울산지역이 안고 있는 초미의 과제 중의 하나가 노사간의 타협을 통하여 대량해고를 대신할 충분한 임금삭감, 무급휴가 등을 통한 노동공유, 장기적인 고용안정을 위한 교육훈련 프로그램의 마련 등의 방안을 마련하는 것이다.

3) 지방정부 차원에서는 위에서 지적한 노사간의 타협이 이루어질 수 있도록 정책적인 지원을 함과 동시에, 노동시장 인프라 구축 등을 통한 노동공급기반의 확충, 통합적인 고용 네트워크의 구축을 통한 노동거래비용의 최소화 등이 시급히 추진되어야 할 정책적 과제일 것이다.

<참고문헌>

- 김장호, “경제위기와 노동시장정책,” 한국경제학회 정책토론회 발표논문, 1998.
- 김형기, “한국경제의 위기와 노동개혁,” 한국경제학회 정책토론회 발표논문, 1998.
- 어수봉·유경준·강순희, 「21세기 노동시장정책」, 한국노동연구원, 1997.
- 윤진호, “고용조정과 노동조합의 대응,” 산업노동연구 2(1) 1996.
- 조우현, “공무원과 민간부문 근로소득 비교분석,” 한국공공경제학회 발표논문, 1997.
- 최경수, “실업추이의 국제비교,” 「분기별노동동향분석」 11(1), 한국노동연구원, 1998.
- 노동부 울산지방사무소, “산업규모별 사업체현황,” 내부자료, 1995-1997.
- 울산상공회의소, 「울산지역 제조업근로자 모델별 임금 조사보고서」, 1989-1997 각년도.
- _____, 「노동환경변화에 따른 기업경영애로 실태 조사보고서」, 1994.
- _____, 「울산지역 산업구조조정 전망과 정책」, 1998.
- 통계청 울산출장소, 1998년 1/4분기 울산광역시 고용동향, 1998. 4.
- 한국은행울산지점, 「울산경제 30년의 평가와 21세기 지역경제 발전방향」, 1997.
- Blanchard, O. J. and L. H. Summers, “Hysteresis and European Unemployment Problem,” *NBER Macroeconomics Annual*, MIT Press, 1986.
- Davis, Steven J. and John Haltiwanger, “Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation,” *Quarterly Journal of Economics* 107(August 1992), 819-864.
- Davis Steven J., Haltiwanger John, and Scott Schuh, “Small Business and Job Creation Dissecting the Myth and Reassessing the Facts,” *Business Economics* 29(July 1994): 13-21.
- Juhn, C., Murphy, K. M. and R. T. Topel, “Why Has the Natural Rate of Unemployment Increased over Time?” *Brookings Papers on Economic Activity*, 1991.
- Layard, R., Nickell, S. and R. Jackman, “On Vacancies,” Discussion Paper: LSE Center for Labor Economics, 1984.
- Lindbeck, A. and D. J. Snower, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, 1988.

“울산지역 노동시장 현황과 대책”에 대한 논평

김 석 준
부산대, 사회학

1) 자료의 제약 등으로 지역 차원에서 노동시장을 분석하기는 용이하지 않다. 특히 집합 자료에서 최근에 들어서야 비로소 별도의 단위로 파악되기 시작한 울산지역을 분석하기에는 더욱 어려움이 많다. 그러나 이 논문에서는 가용한 자료들을 잘 정리하여 체계적인 분석을 제시하고 있다.

그리고 결론에서 제시한 “수량적 고용조정을 가급적 억제하고, 해고를 억제하는 대신 기능적 유연성을 통한 내부 노동시장의 효율성을 제고해야 한다”는 주장에 동의한다.

2) 서론 부분에서, ‘우리 나라 노동시장의 근본과제로 경제 여건의 새로운 변화에 신속적으로 대응할 수 있는 노동시장의 유연화로 대표되는 인프라의 구축’을 들고 있는데, 이 말은 우리 나라 노동시장이 유연하지 않다는 것을 의미하는지 알고 싶다.

그런데 우리 나라의 경우 임시직 노동자가 623만 명으로 전체 피고용자의 47.2%를 차지하고 있는데, 이는 OECD 가입 국가 중에서 가장 높은 수준이다. 그리고 파견근로도 상당한 정도로 이루어지고 있으며, 파트 타이머도 상당수에 달하고 있다.

이런 점에서 볼 때 우리 나라 노동시장은 이미 상당한 정도로 유연화되어 있다. 그런데도 노동시장의 유연화를 요구하는 것은 그나마 조직률이 12.5% 정도에 불과한 노동조합을 무장해제 하라는 이야기밖에 안되지 않은가 생각한다. 이에 대한 견해를 밝혀 주시기 바란다.

3) 2장의 울산지역 노동시장 현황 중에서 고용구조에 대한 분석과 관련하여, 이 논문에서는 5인 이상 사업체에 대한 분석만 제시하고 있다.

그런데 울산지역의 1998년 3월 취업자 44만4천명인데, 5인 이상 사업체에 종사하는 사람은 20만 정도에 불과하다. 그렇다면 울산지역 취업자의 반 이상이 5인 미만 사업체에서 일하고 있는 셈인데, 이 5인 미만 사업체의 업종별 구성이나, 존재 양식상의 특성 등에 대해서도 분석해 볼 필요가 있다.

물론 이 경우 자료의 제약 때문에 충분히 분석하기는 어렵겠지만, 경제활동인구조사자료와 사업체 기초 통계 조사보고서(1998) 등의 자료를 활용하여 비교 분석하면 이 5인 미만 사업장의 양적 규모나 특성 등을 대략적으로나마 파악할 수 있을 것으로 생각된다. 요컨대 통상 ‘비공식 부문’으로 일컬어지는 이들 5인 미만의 사업장의 양적 규모나 특성 및 존재 양식이 경제적인 생활의 변화에 따라 어떻게 달라지며, 공식 부문과는 어떻게 결합되어 있는가를 분석하는 것은 지역 노동시장 분석에 있어서 매우 중요한 과제일 것으로 보인다. 이에 대한 견해를 밝혀주길 바란다.

4) 울산지역 노동시장의 구조와 관련하여 또 하나 특이한 부분은 울산지역 공식부문 노동시장 중에서 현대자동차 및 현대중공업을 포함한 현대 그룹 노동자들이 차지하는 비율이 거의 절반에 육박한다는 점일 것이다.

그렇기 때문에 울산지역 노동시장에 대해 보다 심층적인 분석을 하기 위해서는 현대그룹 노동시장의 특징, 그리고 이들 현대그룹 노동시장의 변화가 지역내 다른 노동자들에게 미치는 영향, 그리고 현대그룹 노동시장과 하청 노동시장간의 관계 등에 대해서도 구체적으로 분석할 필요가 있을 것이다. 이 점과 관련하여 보충하실 것이 있으면 밝혀 주기 바란다.

5) “고졸 후 4년 경력자의 임금이 대졸 초임보다 높게 나타나고 특히 생산직의 경우 그 격차가 더 커진다”(12쪽 및 표13)고 했는데, 그렇다면 학력간 임금격차가 해소되었다는 것인지 궁금하다. 이와 관련하여 대졸자와 고졸자의 임금인상 체계가 동일한지 아니면 다른지 알고 싶다. 만약 대졸자와 고졸자의 임금인상 체계가 상이하다면, 위의 표나 진술은 자칫 학력간 임금 격차의 실상을 호도할 가능성이 있지 않을까 생각된다.

한편 이 표준자모델임금의 자료적 가치에 대해서도 따져 볼 필요가 있을 것으로 생각된다. 이를 위해서는 울산지역의 임금에 대해서 파악할 수 있도록 하는 다른 자료들과의 비교 검토도 필요할 것으로 보인다. 예를 들어 광공업통계조사보고(1998) 등에 나타나는 인건비 항목과 종사자수를 계산한다든지 하면, 표준자모델임금과는 다른 임금에 관한 자료들을 얻을 수 있을 것으로 보이는데, 혹시 이런 작업은 해 보았는지 궁금하다.

6) 위의 질문과 관련이 있는 것이기도 한데, <표 17 : 대기업과 중소기업의 임금수준 비교>를 통해서 대기업과 중소기업간의 임금 격차가 거의 없는 것처럼 나타나고 있다. 이는 통상적으로 알려져 있는 대기업과 중소기업의 임금격차와는 너무 다른 결과인 셈이다. 우선 이러한 분석 결과를 어느 정도 신뢰할 수 있는지 궁금하다.

물론 이 교수도 <표 19>를 근거로 대기업과 중소기업간에는 통상임금 보다는 상여금 등에서 차이가 나기 때문에 분단적 성격이 있다고 지적하고 있다. 그런데 대기업과 중소기업간의 분단화가 통상임금이라기 보다는 상여금을 통해서 이루어진다는 해석이 과연 타당한 것인지 궁금하다.

이런 점에서도 표준자모델임금의 분석을 통한 임금 분석 자료가 과연 현실을 잘 반영하고 있는지에 대해서 의문을 갖게 된다.

7) 4장의 ‘울산지역 노동시장의 과제’에서, 고용문제 해결의 유력한 방안으로 흔히들 이야기하는 ‘소규모 벤처기업 육성을 통한 일자리 창출’이 갖는 한계를 지적한 점은 매우 적절하다고 생각된다.

벤처기업 육성을 통한 일자리 창출의 한계 때문에 이 교수는 ‘고용 안정 및 고용 창출을 위해서는 대기업의 적극적인 유치 및 기존 성숙산업의 구조조정을 통한 경쟁력 제고’가 필수적이라고 지적하고 있다.

그런데 울산에서 이런 대기업을 유치할 가능성이 얼마나 있는지 궁금하다. 산업기반시설이나 생활기반시설 등이 제대로 갖추어져 있지도 않을뿐더러 노동운동이 활성화되어 있기 때문에 기존의 대기업들조차 틈만 있으면 다른 곳으로 빠져나가려고 하는 상황에서, 과연 대기업을 유치할 가능성이 얼마나 될 것인지 궁금하다.

그리고 설사 그런 대기업이 유치되다 하더라도 새롭게 만들어지는 일자리가 지금 실직 상태에 있거나 실직의 위협에 시달리는 울산지역의 노동자들에게 어느 만큼 돌아갈 것인지 의문스럽다. 비근한 예로 부산지역의 경우 범시민적으로 유치운동을 벌인 삼성전자 공장이 전국 최악의 상태에 시달리는 부산지역의 실업문제 해소에 거의 기여하지 못한 것으로 평가되고 있다.

백보를 양보하여, 대기업 유치를 통해 일자리가 얼마간 더 늘어난다고 하더라도 그러한 일자리 확보를 위해서 지역주민들은 무엇을 얼마나 지불해야 할 것인가를 따져 볼 필요도 있다. 결국 고용문제 해결을 위해서 지역주민의 삶의 조건을 더 악화시키거나(공해 유치 산업 등) 아니면 성장연합에게 더 큰 이익을 양보하는 결과(성장 과실의 불공평한 배분 등)를 초래하는 것은 아닌지 우려된다.

따라서 지금 시점에서는 단순히 고용 창출이라는 측면에서가 아니라 바람직한 지역발전의 방향이라는 측면에서 보다 근본적인 모색일 필요하지 않을까 생각한다. 이와 관련하여 교수의 견해를 듣고 싶다.

“울산지역 노동시장 현황과 대책”에 대한 논평

김 상 온

울산대, 경제학

1) 울산지역 노동시장에 대한 자료가 많지 않은 현실 속에서 이교수가 상당한 노력을 기울여 울산지역 노동력 현황, 지역 고용동향, 기업규모별 산업별 고용현황, 임금관련 현황 등을 전국의 수치와 비교하며 제시하고 있어 울산 지역 노동시장 현황을 파악함에 도움을 주고 있다.

2) 울산지역 노동시장 수급상황에 대해 언급하면서 상당한 유휴인력이 존재함에도 불구하고 취업알선기능이 효율적으로 이루어지지 못하고 있다고 지적하였다. 그리고 울산지방노동사무소에 의한 취업알선은 상당히 활발하게 이루어지고 있음에도 불구하고 실제 취업자수는 유효구직자 대비 1.4%, 신규구직자 대비 1.6%에 불과하다고 서술하고 있다. 이는 울산지방노동사무소에 의한 취업알선이 상당히 미비함을 뜻하는 것이 아닌가. 이 부분의 표현을 보다 명확하고 구체적으로 할 필요가 있다. 또한 취업알선 기능을 활발히 하기 위한 대책으로 각종 사회단체, 산업분야별 단체, 직종별 단체 등으로 확대하는 동시에 이를 통합 조정하는 고용네트워크를 구축할 필요가 있다는 원칙적인 말에는 동의하나 노동시장에 관한 대책이 본 글의 또 다른 축이므로 보다 구체적인 방안에 대한 좋은 생각이 있으면 듣고 싶다.

3) 기업규모별로 본 고용구조의 특징중 세 번째 항목인 5인 이상 사업장의 총고용규모가 20만 전후에서 정체되는 경향을 보인다는 사실은 울산지역의 고용구조를 파악함에

있어 중요한 사실을 지적하고 있다. 다만 30인 이상의 규모를 지닌 기업수 및 고용수준이 상당한 정도로 감소하고 있는 것은 울산이 기업하기에 적당치 않은 조건을 지니고 있기 때문이라고 발표하였는데 어떤 조건이 나쁜지 좀 더 설명을 부탁한다.

4) 외국의 연구 결과를 예로 들어 새로운 일자리의 창출이 대기업에서 53% 이루어지고 있어서 새로운 일자리의 창출이 주로 대기업에서 이루어지고 있다고 주장하고 있으나 대기업은 외형이 워낙 커서 고용효과가 중소기업보다 단순한 수치 면에서는 높을지 모르나 투하되는 단위 자본당의 고용효과는 중소기업이 더욱 클 것으로 예상된다. 또한 제시하고 있는 자료를 보아도 없어진 일자리의 56%가 대기업에서 발생하고 있다니 일자리 창출효과보다 일자리 소실효과가 더 큰 것은 아닌지. 그리고 울산 지역에 대기업의 적극적인 유치와 기존 성숙산업의 구조조정을 통한 경쟁력 제고가 고용안정과 고용창출을 위해 필수적이라고 표현하고 있으나 울산지역에 대기업이 유치된다 하더라도 중소기업의 경우에 비하여 단위 자본당 고용창출력이 크지 않을 것으로 생각되며 기존 성숙산업의 인력 구조조정은 고용창출은 아니고 고용감축인데 이를 고용안정과 고용창출에 필수적이라고 하는 것은 재고해 보아야 한다고 생각되는데 이에 대한 견해를 밝혀 달라. 또한 성숙산업의 구조조정이 고용감축을 의미하는 것만은 아니라면 그 구체적 대책 방안에 대한 견해를 듣고 싶다.

5) 마지막으로 최근에 정부가 실시하고 있는 실업대책과 관련하여 이는 단기적인 소득보상정책이라고 보여지는데 이에 대하여, 지역 노동시장 현황과 대책에 관해 좋은 글을 발표한 이 교수의 견해를 듣고 싶다.