

한선 프리미엄 리포트 Hansun Premium Report

2,000원으로 내 마음같은 '정책후원' 하기

☒ 문자 한 통 #7079-4545

198회 공동체자유주의세미나 주요내용

주 제 : 노동개혁의 적실성과 효과적 추진 방안
발제자 : 인천대학교 이인재 교수
일 시 : 2015년 9월 24일 오전 7시30분
장 소 : 국회의원회관 제3세미나실

< 요약 >

☞ 9월 24일 198회 공동체자유주의 세미나는 인천대학교 이인재 교수를 연사로 초청해 노동개혁의 적실성과 효과적 추진방안에 대해 논의했습니다.

■ 우리나라의 거시경제 지표를 보면 상황이 좋지 않다. 경제성장률은 하락하고 있고, 잠재성장률은 2%대로 떨어지고 있다. 경제 부진으로 인해 올해 실질 경제성장률은 2%대로 하락할 위기에 있으며, 민간소비와 기업의 설비투자는 글로벌 금융위기 이후 증가율이 둔화되었다. 민간소비는 2014년 현재 전년대비 1.8% 증가에 그쳤다.

■ 한국 노동시장은 기업규모, 고용형태, 노조유무에 따라서 격차가 큰 이중구조다. 임금격차를 보면 대기업 근로자가 100을 받는다면 중소기업 근로자는 54.4를 받는다. 또 정규직 대비 비정규직 상대임금은 2003년 71.6%에서 2014년에는 65.5%로 격차가 커졌다. 이러한 이중구조가 지난 10년간 고착화되는 양상을 보이고 있다.

■ 전체 근로자 중에서 정규직-대기업-유노조인 근로자는 우리나라 전체 근로자 중 7.4%다. 세 가지 부분에 포함되지 못하는 중소기업 무노조 비정규직 보호 규제가 상대적으로 취약하다. 2014년 3월 기준으로 월 평균 임금은 약 3배 차이가 난다. 사회보험 가입률도 대기업 유노조 정규직 부분은 99%가 넘어 100% 수준에 접근한 반면 중소기업 무노조 비정규직은 30~40% 수준에 머물고 있다. 부가급여, 퇴직금, 상여금 적용 역시도 마찬가지다.

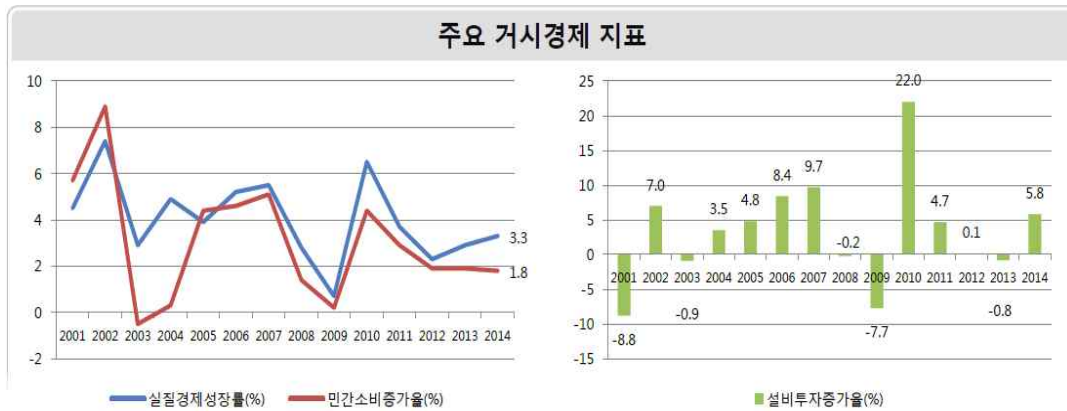
■ 우리나라 노동시장 이중구조화의 또 다른 문제는 중간 일자리 감소다. 중간 부분의 일자리는 감소하고 있지만, high-skill job과 low-skill job이 늘어나고 있다. 자영업자 비율도 계속해 감소하고 있다. 이런 요인들로 소득분배를 나타내는 지니계수와 상대적 빈곤율, 5분위 배율이 1990년 이후부터 지속적으로 상승하는 추세를 보이고 있다. 다만 2010

년 이후에는 증가추세가 다소 완화되는 모습이다.

- 우리나라 임금체계의 대부분 연공적 성격이 강하다. 고성장 시대에 합리적인 임금체계였지만 성장률 저하와 노동력 고령화에 따라 이제는 부담으로 작용하고 있다. 우리나라 임금 연공성을 비교해보면, 처음 입사한 사람의 임금을 100으로 할때 20년, 30년 근무한 임금이 약 3배 이상이 된다. 이는 영국의 약 2배, 독일의 1.6배, 일본의 1.3배 보다 높다.
- 청년층 인구가 감소하고 있다고는 하지만 2018년까지는 20대 인구가 약 10만 명 정도 증가한다. 그리고, 대학진학률이 정점을 찍었던 2009년인데, 그들이 본격적으로 노동시장에 나오게 된다. 청년연장과 에코세대의 노동시장 진출에 의한 청년실업이 당분간 심화될 가능성이 높다. 임금피크제는 임금의 연공성을 완화시키고, 직무 성과에 따라 임금을 주는 임금체계로의 개편에 기여하지만 단기적인 문제해결 방식에 불과하다. 장기적으로는 기업의 임금체계 전반을 개편해야한다.
- 노사정 합의는 긍정적인 측면들이 있다. 통상임금제도와 근로시간 문제가 불확실성이 많았는데, 만약 입법이 된다면 해결될 것이다. 임금피크제 도입도 확산되고 청년 실업 해소에 대한 국민적 공감대가 형성된 것도 성과라 할 수 있다. 전반적으로 노동시장 구조개선이라는 일관적인 목표가 잘 나타나 있다. 다만, 아직 평가를 내리기에는 이른 시점으로 노사정 논의가 문제들이 어떻게 해결되느냐에 따라 평가가 달라질 것이다.

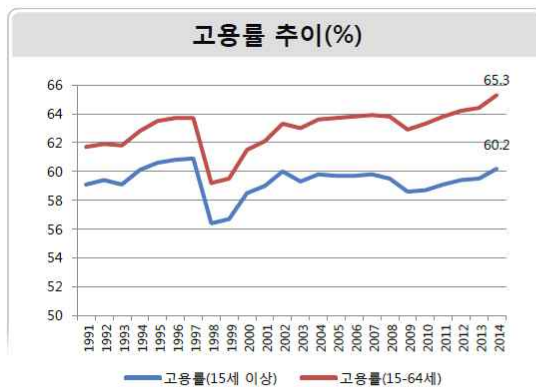
■ 한국 노동시장 기업규모·고용형태·노조유무에 따른 이중구조 고착화 : 단층구조 이동 잘 안돼...대기업유노조정규직 신규채용률 6.2%에 불과

- 우리나라의 거시경제 지표를 보면 상황이 좋지 않다. 경제성장률은 하락하고 있고, 잠재성장률은 2%대로 떨어지고 있다. 경제 부진으로 인해 올해 실질 경제성장률은 2%대로 하락할 위기에 있으며, 민간소비와 기업의 설비투자는 글로벌 금융위기 이후 증가율이 둔화되었다. 민간소비는 2014년 현재 전년대비 1.8% 증가에 그쳤다. 지금도 민간소비는 활성화 되고 있지 않다. 설비투자는 글로벌 금융위기 이후 증가율이 둔화되고 있다. 2010년 많은 설비투자액으로 기저효과가 컸지만, 전반적으로 보면 기업의 설비투자도 활발해지지 못한 형편이다. 성장률 하락, 민간소비와 설비투자 부실은 노동시장의 측면에서 보면 노동수요가 활발하지 못하다는 것을 의미한다. 이는 일자리 창출이 부진할 수밖에 없는 여건이라는 것으로 이해해야 한다.

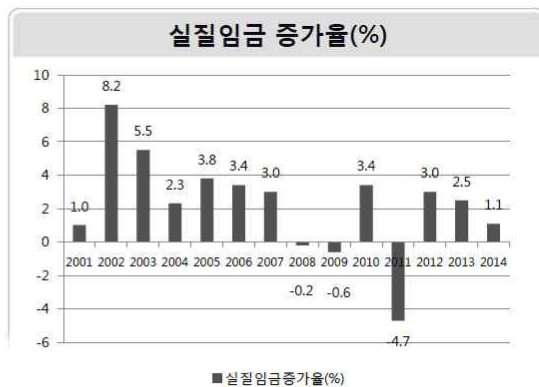


※ 자료: 통계청, KOSIS

- 15~64세의 고용률은 계속 상승하고 있다. 2008년 글로벌 금융 위기 이후 고용률은 계속 상승해 2014년 고용률(15~64세)은 65.3%다. 이것은 정부정책의 영향도 있고, 다른 이유로는 베이비붐 세대가 은퇴하면서 고령자들의 노동공급이 증가했기 때문이다. 노동시장에서 은퇴했던 사람이 다시 진입을 하거나 아니면 일자리에 더 오래 머무는 등 노동공급이 증가해 고용률이 증가하고 있는 것이다. 2015년 하반기에 들어서 고용률 증가추세가 둔화되고 있다. 취업자 수 증가율을 보면, 2012년 상반기에는 44만9천명이 증가했다. 2012년 하반기에는 42만4천명, 그리고 취업자 수가 가장 많았던 2014년 상반기에는 59만7천명이 증가를 했다. 올해 상반기는 33만1천명 정도 수준이었다. 고용률 증가 추세는 둔화되고 있는 것이 아니냐는 예측을 가능케 한다.
- 실질임금 증가추세도 2008년 글로벌 금융 위기 이후에 크게 증가하지 않았다. 2008년과 2009년, 2011년에는 실질임금 증가율이 마이너스(-)였다. 2008년 5인 이상 상용직 월평균 실질임금은 296만5천원이고, 2014년에 309만8천원으로 약 6년간 4.5%가 증가했다. 실질임금 증가율이 높게 증가했다고 볼 수 없다.



※ 자료: 통계청, KOSIS



※ 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사 각년도, 통계청, KOSIS

- 한국 노동시장은 기업규모, 고용형태, 노조유무에 따라서 격차가 상당히 두드러지는 이중구조이다. 먼저 임금격차를 보면 대기업 대비 중소기업 상대임금은 2003년 58.7%에서 2014년 54.4%로 떨어졌다. 대기업 근로자가 100을 받는다면 중소기업 근로자는 54.4를 받는다는 것이다. 다음으로 정규직과 비정규직이라는 고용형태에 따른 임금격차

문제가 있다. 정규직 대비 비정규직 상대임금은 2003년 71.6%에서 2014년에는 65.5%로 격차가 커졌다. 이러한 이중구조가 지난 10년간 완화되지 않았고, 오히려 고착화되는 양상을 보이고 있다는 점은 우려스럽다. 그리고 이러한 기업규모와 고용형태에 따라 고용안정성도 격차를 보인다. 2년 동안 한 직장에서 근로자가 계속 있을 확률인 2년 직장유지율을 기업규모, 고용형태 별로 보면 중소기업과 대기업 사이, 정규직과 비정규직 사이에 차이가 있다. 2010~2012년 한국노동연구원과 한국노동패널 조사에 따르면 대기업 종사 근로자의 경우 2년간 직장유지율이 80.8%인 것에 비해 중소기업의 경우는 67.4%에 그쳤다. 정규직은 2년간 직장유지율이 75.8%인 것에 비해 비정규직은 59.0%에 불과했다.

기업규모/고용형태별 임금격차 추이(%)			기업규모/고용형태별 2년 직장유지율(%)				
구분	2003.8	2014.3	연도	기업규모		고용형태	
				대기업	중소기업	정규	비정규
대기업 대비 중소기업 상대임금	58.7	54.4	2005~2007	75.6	60.7	70.0	52.1
정규직 대비 비정규직 상대임금	71.6	65.5	2010~2012	80.8	67.4	75.8	59.0

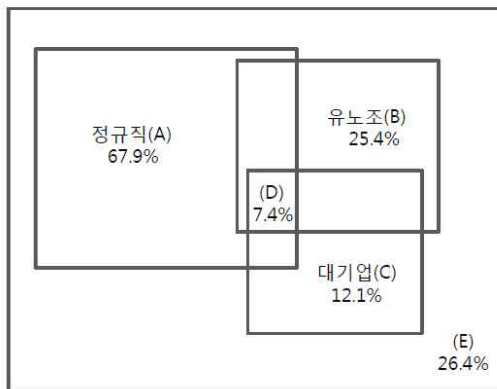
※ 자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 각년도에서 계산

※ 자료: 한국노동연구원, 한국노동패널(KLIPS) 각년도에서 계산

- 우리나라 전체 근로자 중 정규직은 2014년 3월기준 67.9%다. 300인 이상 대기업 근로자는 12.1%이고, 유노조 기업근로자는 25.4%다. 전체 근로자 중에서 이 세 부분이 모두 포함되는 정규직-대기업-유노조인 근로자는 우리나라 전체 근로자들 중 7.4%다. 반대로 이러한 세 가지 부분에 포함되지 못하는 중소기업 무노조 비정규직(아래 그림 E 부분)은 보호 규제가 상대적으로 취약하다. 이러한 부분이 어떠한 차이를 나타내는지 근로조건이나 임금수준을 따져보면 명확히 알 수 있다. 2014년 3월 기준으로 월 평균 임금을 보면 대기업 유노조 정규직은 392만원이고, 반면 중소기업 무노조 비정규직 부분은 134만5천원 수준으로 약 3배 정도 차이다. 월 평균 임금뿐만 아니라 사회보험 가입률도 대기업 유노조 정규직 부분은 99%가 넘어 100% 수준에 접근한 반면 중소기업 무노조 비정규직은 30~40% 수준에 머물고 있다. 부가급여, 퇴직금, 상여금 역시 마찬가지다.

- 이러한 단층구조에서 부분 간 이동이 자유로우면 크게 문제되지 않을 수 있지만, 현재 이 부분 간 이동이 잘 이뤄지지 않고 있다. 이는 근속 기간이 1년 미만인 사람의 비율인 신규채용률을 보면 알 수 있다. 대기업 유노조 정규직 부분은 신규채용률은 6.2%이고, 중소기업 무노조 비정규직은 54.4%다. 신규채용률이 높다는 것은 진입장벽이 낮고, 고용상태가 불안한 부분으로 사람들이 이동을 자주하게 되어 신규채용률이 높게 나오게 된 것이다. 이는 부분 간 이동이 제한적이고, 전반적으로 부분 내 이동이 이루어지기 때문에 과도한 경직성과 불안정성이 공존하는 모습으로 우리나라 노동시장 구조의 문제점이라고 볼 수 있다.

한국노동시장의 구조



※ 주: 각 부문의 비율은 경제활동인구조사 부가조사(2014.3)에서 계산

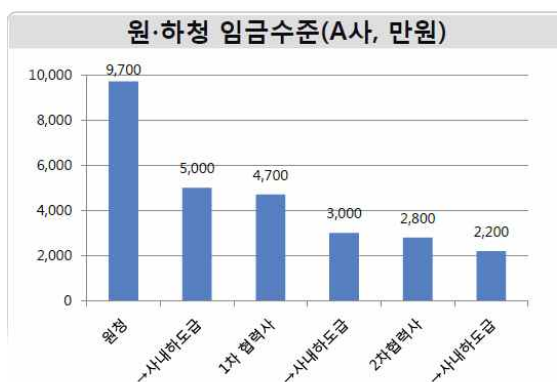
한국 노동시장의 부문별 차이

	대기업 ∩ 유노조 ∩ 정규직(D)	중소기업 ∩ 무노조 ∩ 비정규직(E)	전체 평균
월 평균임금(만원)	392.0 (100.0)	134.5 (34.3)	223.4 (57.0)
근속년수(년)	13.4	2.3	5.6
신규채용률(%)	6.2	54.4	31.3
국민연금 가입(%)	99.5	34.2	68.4
건강보험 가입(%)	99.8	40.9	71.8
퇴직금 적용(%)	99.6	36.4	68.9
상여금 적용(%)	99.1	36.6	70.4
근로자수(천명)	1,363 (7.4)	4,852 (26.4)	18,397 (100.0)

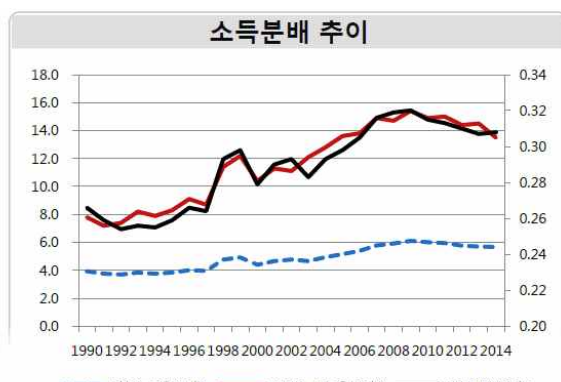
※ 자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2014.3)에서 계산

- 노동시장 구조를 원·하청으로 수직적 형태로도 구분할 수 있다. 원청과 협력사·사내하도급 근로자의 임금수준 차이는 매우 크다. 한 회사의 예를 들어보면 원청이 있고, 사내하도급 회사들이 있다면 원청의 평균임금은 9700만원, 사내하도급 평균임금은 5000만원이다. 그 다음 원청에서 물건을 만들어내면 1차 협력사에 하청을 줄 것이며, 하청을 받은 회사를 1차 협력사라고 표현한다. 1차 협력사의 평균임금은 4700만원이다. 여기에 1차 협력사에 사내하도급이 있으며 이곳은 평균임금이 3000만원 정도다. 다시 2차 협력사와 사내하도급은 평균임금이 2800만원과 2200만원이 된다. 이를 통해 알 수 있듯이 원청과 협력사·사내하도급 근로자의 임금차가 크다.

- 우리나라 노동시장 이중구조화의 또 다른 문제는 중간 일자리 감소다. 중간 부분의 일자리는 감소하고 있지만, high-skill job과 low-skill job이 늘어나고 있다. 이는 기술변화에 의한 것이다. 그리고 자영업자 비율이 계속해 감소하고 있다. 이런 요인들로 인해 소득 분배가 크게 개선되지 못하고 있고, 소득분배를 나타내는 지니계수와 상대적 빈곤율, 5분위 배율이 1990년 이후부터 지속적으로 상승하는 추세를 보이고 있다. 다만 2010년 이후에는 증가추세가 다소 완화되는 모습이다.



※ 자료: 한국노동연구원(2015).



※ 자료: 통계청, KOSIS. 도시 2인 이상 가구

■ 한국경제, 저성장 기조에 맞는 고용구조로 틀 바꿔야

: 20년 이상 근속 임금 초임의 3배 이상...영국 2배, 독일 1.6배, 일본 1.3배

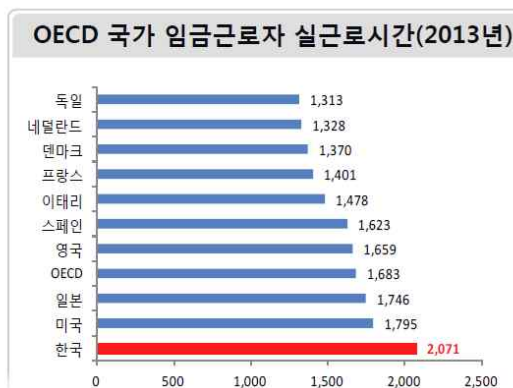
- 우리나라 노동시장의 문제점은 지속가능성의 위기라는데 있다. 한국경제의 변화된 환경에 맞지 않는 고용구조와 노동시장 제도 및 관행들이 문제가 되고 있다. 현재 저성장 기조에 민간소비 활성화가 더디고 투자 또한 활성화되지 못하고 있다. 양질의 일자리 창출능력이 떨어지고 있는 상황에서 노동 공급구조는 고학력 구조로 바뀌고 있다. 경제활동 인구 중에 대졸이상 비율이 2000년 24.6%였지만 2013년 42.2%로 올라갔다. 즉, 노동공급은 고학력화 되었지만 일자리 구조는 그런 고학력자와 청년의 요구에 부응하는 일자리 창출은 미흡하다. 균형이 맞지 않아 미스매치가 벌어지고 있다.

- 또 다른 문제는 급속한 고령화이다. 급속한 고령화에도 퇴직 관행은 여전히 남아있다. 연금제도가 미성숙한 상태에서 25년 교육을 받고 25년 취업을 하고, 그 다음 30년 은

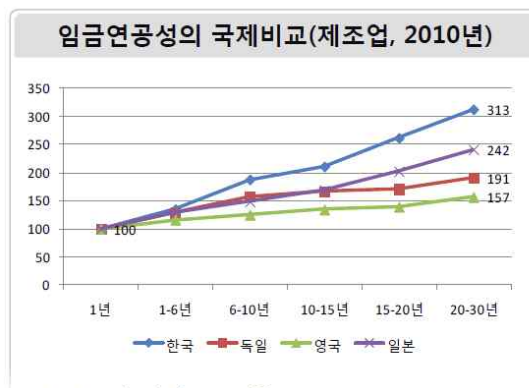
퇴생활을 한다. 우리나라 평균 수명은 81세지만, 실제 퇴직 연령은 53세다(통계청). 퇴직 후 30년 동안 은퇴생활을 해야 한다. 하지만 문제는 우리나라는 연금제도가 미성숙하며, 이러한 관행이 변화하고 있는 인구 구조와는 맞지 않다는 점이다.

- 장시간 근로문제도 있다. 현재 우리나라 핵심 노동력 계층은 장년층 남성이다. 이들은 집중적으로 장시간 근로하고, 상대적으로 여성이나 청년 고용률은 저조하다. 이러한 원인이 장시간 근로라고 볼 수 있다. 우리나라 실제근로시간은 2008년 2120시간에서 2013년 2071시간으로 감소하고 있는 추세지만, OECD 국가 중 세 번째로 여전히 높다.

- 근로시간 문제와 함께 문제가 되는 것은 임금체계다. 임금체계는 기업에 따라서 여러 가지 형태로 구성을 할 수가 있다. 하지만 우리나라 임금체계의 대부분 연공적 성격이 강하다. 근속연수에 따라 임금이 올라가는 구조다. 이는 고성장 시대에 합리적인 임금체계였다. 기업이 성장하기 때문에 근로자들에게 오랜 기간 동안 고용을 보장하고 임금을 올려주면 근로자들은 기업에 맞는 숙련 형성을 하게 되는 인센티브를 가지고 있다. 이는 서로 윈-윈 하는 임금체계형태였지만 성장을 저하와 노동력 고령화에 따라 이제는 부담으로 작용하고 있다. 왜냐하면 기업의 노동력 전체가 고령화되어 임금이 지속적으로 올라가기 때문이다. 그렇게 된다면 기업은 근로자를 조기 퇴직시킬 원인이 된다. 임금의 연공적 성격이 과거 우리나라 경제와 정합성이 있었지만 이제는 맞지 않는다. 우리나라 임금 연공성을 비교해보면 다른 나라보다 높다는 것을 알 수 있다. 처음 입사한 사람의 임금을 100으로 보면 20년, 30년 근무한 임금이 약 3배 이상이 된다. 이는 영국의 약 2배, 독일의 1.6배, 일본의 1.3배 보다 높다.



※ 자료 : OECD 2014



※ 주 : 근속년수별 임금프로파일

※ 자료 : 고용노동부 원자료 외 각국 자료

■ 정년연장과 구직자 적체로 향후 3~4년 간 청년실업 심화될 것 : 정년연장과 에코세대의 노동시장 진출에 기인

- 그리고 다른 문제로는 제도 변화가 있다. 제도 변화의 가장 대표적인 것이 60세 정년 연장이다. 정년연장에 따른 여러 가지 제도 개편이 있었고, 정년연장이 청년 신규채용 감소로 이어지지 않도록 방안을 강구해야하는 문제들이 있다. 우선 최근 사회적으로 관심이 많은 것은 청년실업이다. 청년실업 문제는 과거도 많은 논의가 있었지만 뚜렷한

방안이 없다. 그래서 정부는 여러 가지 정책을 폈지만 그 중 문제가 되고 있는 것이 고령자 고용촉진법이다. 정년 60세와 관련해서 기업이 신규채용을 감소시키는 고용전략을 쓸 우려가 제기되고 있기 때문에 이를 단기적으로 해소해야 한다. 청년실업은 2015년 6월 기준 10.2%다. 하지만, 실업률 안에 포함이 되지 않고 있는 것이 있다. 현재 청년 실업자가 44만9천명이고, 시간 관련 추가 취업 희망자가 6만5천명, 잠재구직자도 64만 3천명이다. 이들이 실업률에 포함되지 않는 이유는 구직활동을 하고 있지 않기 때문이다. 그렇지만, 이들은 일자리가 주어진다면 언제든지 일하려는 사람들이다. 통계청에서는 이 세 그룹을 모두 합쳐 청년취업애로계층으로 보고 있다. 이들이 115만7천명이다. 이 문제가 중요한 이유는 청년취업을 못하고 있는 사람들이 쌓이기 시작해 시간이 지날수록 더 악화될 수 있기 때문이다. 올해 졸업자만 일자리를 구하는 것이 아니라 작년 졸업자들도 일자리를 구하고 있으며 매년 취업하지 못하는 사람이 생기면서 점점 쌓인다. 그리고 3~4년 간 청년실업문제가 심화될 가능성이 있는 이유는 정년연장으로 인해서 약 30만 명 정도가 2016~2018년까지 잔류할 예정이기 때문이다.

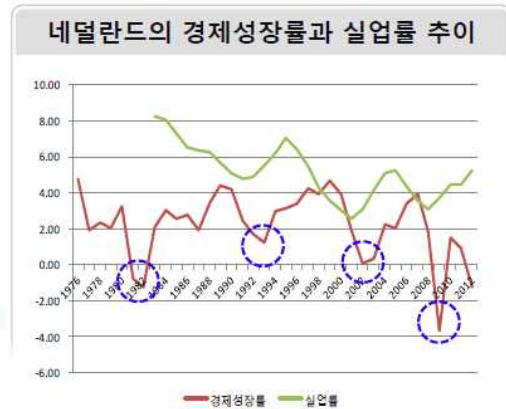
- 그 다음으로는 베이비붐 세대의 자녀인 에코세대가 있다. 청년층 인구가 감소하고 있다고는 하지만 2018년까지는 20대 인구가 약 10만 명 정도 증가한다. 그리고 우리나라 대학진학률이 높은데, 대학진학률이 정점을 찍었던 때가 2009년이다. 대학등록자 기준으로 이 때 77.8%가 대학을 진학했다. 대학 진학이 정점에 이르러 입학했던 세대가 이제 본격적으로 노동시장에 나오게 된다. 정년연장과 에코세대의 노동시장 진출에 의한 청년실업이 당분간 심화될 가능성이 높다. 정부는 청년실업 문제를 해소하기 위해서 임금체계 개편을 통해 신규채용을 늘리려 하고 있고, 단기적인 방안으로 임금피크제를 확산시키려는 노력을 하고 있다. 공공부문에서 임금피크제를 통한 신규채용을 하도록 하고 있으며, 갈등 양산도 있지만 민간기업에서도 임금피크제가 점차적으로 확산되는 추세다. 임금피크제는 임금의 연공성을 완화시키고, 직무 성과에 따라 임금을 주는 임금체계로의 개편에 기여하지만 단기적인 문제해결 방식에 불과한 것이고, 장기적으로는 기업의 임금체계 전반을 개편해야 한다.

■ 9.13 노사정 합의, ‘노동시장 구조개선’ 일관된 목표 잘 나타나 : 문제가 어떻게 해결되느냐에 따라 평가 달라질 수 있어

- 노동시장 구조개혁 해외사례로는 네덜란드와 독일을 꼽을 수 있다. 네덜란드는 노동시장 구조개혁이 필요할 때마다 사회적 협약을 했다. 경제성장이 낮아질 때마다 노사가 합의를 통해 위기를 극복했다. 대표적인 협의로는 1982년 바세나르 협약이다. 임금 안정과 근로시간 단축, 임금을 동결했다. 임금을 동결하고 고용이 줄어들어 근로시간을 단축해서 잠시 운영을 할 때 정부가 사회안전망에 투자를 더 늘려 극복했다. 이를 통해 1980년 15~64세의 고용률이 54.5%에서 2000년대 들어 72%로 올라가게 된다.

■ 네덜란드

- 노사 파트너십을 통한 사회적 합의
 - 노사가 경제위기 때마다 사회적 합의 도출
 - 1982년 **바세나르 협약**(Wassenaar Agreement)
: 임금안정과 근로시간 단축
 - 1993년 **신노선 협약**(New Course/New Direction),
1995년 **유연안정성(flexicurity) 노사합의**
1999년 유연안정성 관련법 제정을 위한 사회적 합의
 - 2000년대 초반 **세 차례의 사회적 합의**
 - 2013년 **경제위기 극복을 위한 사회적 협약**



※ 자료 : OECD Statistics(2014), <http://stats.oecd.org>

- 독일의 경우에는 하르츠 개혁을 통해 해결했다. 하르츠 개혁은 재계, 노동계, 학계, 정계 등 다양한 사회 분야, 총 15인의 전문가로 구성되어 하르츠 보고서를 만들고, 보고서에 따라서 하르츠 법안을 만들었다. 법안을 만들어 2003~2005년 네 차례에 걸쳐 입법화를 시도했다. 주요 내용은 고용서비스 전달체계 개편과 실업 감소를 위한 적극적 노동시장 정책이었고, 노동시장 규제를 완화하는 것이었다.

구분	주요내용
Hartz I	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 잡센터에 인력서비스사무소(PSA) 설치 ▪ 임시직과 파견 관련법 개정, 직업훈련 바우처 도입 ▪ 실업자의 일자리 수락의무 강화
Hartz II	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 연방고용청(BA)의 조직개편(1) ▪ 고용서비스와 복지서비스를 원-스톱으로 제공하는 잡센터(Job-center) 설립 ▪ 생계형 창업보조금 제도인 자기회사(Ich-AG)제도 시행 ▪ 저소득 취업형태인 미니잡(Mini-Jobs) 제도 도입
Hartz III	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 연방고용청(BA)의 조직개편(2) ▪ 적극적 고용정책 및 기업구조조정 지원프로그램 간소화 ▪ 실업급여 수급자의 의무 강화
Hartz IV	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 실업급여 수급기간 단축(실업급여I) ▪ 실업부조와 사회부조를 통합한 실업급여II 도입

- 이제 노동시장 구조가 더 이상 지속가능하지 않다는 것에 대해 국민적 공감대가 있고 노사도 문제를 충분히 인식하고 있다. 그래서 거기에 맞춰 노사정 위원회에서 대타협을 추진했다. 이번 노사정 합의는 긍정적인 측면들이 있다. 첫 번째는 통상임금제도와 근로시간 문제가 불확실성이 많았는데, 만약 입법이 된다면 해결될 것이다. 임금피크제 도입도 확산되고 청년 실업 해소에 대한 국민적 공감대가 형성된 것도 성과라고 판단한다. 전반적으로 노동시장 구조개선이라는 일관적인 목표가 잘 나타나 있다. 사실 노사정 합의 내용은 국회에 발의된 법안 5개보다 훨씬 범위가 넓고 해야 할 것이 많다. 특히 단기과제와 장기과제가 구분이 되어 있다. 전반적으로 긍정적인 측면이 있고, 기존에 논의되지 않았던 문제들이 본격적으로 노사대화에서 논의가 되기 시작했다는 측면에서도 상당히 큰 의의가 있다.

- 다만, 전반적으로 잘된 것이냐, 안된 것이냐 평가를 내리려면 이 문제들이 어떻게 정

리되는지 봐야한다. 아직 평가를 내리기에는 이른 시점이다. 노사정 논의가 문제들이 어떻게 해결되느냐에 따라 평가가 달라질 것이다. 물론 합의에 대한 평가는 개인의 철학이나 노동시장을 보는 시각에 따라서 달라질 수는 있다. 전반적으로 저는 이번 노사정 합의는 과거와 달리 의미 있는 진전이라고 평가한다.

198회 공동체자유주의세미나 질의응답

질문 정년연장과 에코세대의 노동시장 진출 문제로 향후 3~4년간 청년실업의 악화될 수 있다고 봤는데, 같은 기간 일자리 공급 측면을 예상하면?

답변 청년들이 원하는 일자리는 전체 근로자 1850만 명 중에 7.4%에 불과하고, 이곳의 신규채용은 6.5% 정도에 그친다. 이 수치는 공급대줄자와 비교하면 턱 없이 부족한 것이 현실이다. 청년실업문제는 에코세대의 노동시장 진출과 정년연장 등으로 향후 3~4년간 문제가 심각할 것으로 보인다. 청년들이 원하는 일자리는 턱없이 부족하다. 또 현재 대한민국의 경제가 양질의 일자리 창출 능력이 저하된 상태로, 현재 조건에서는 청년실업문제가 악화될 수 있다고 전망한 것이다.

질문 본청, 하청, 협력사의 과도한 임금차 문제에 관해 노사정 협의는 어땠는지?

답변 대기업-중소기업 관련된 합의 내용은 불공정거래를 시정하자는 등 공정 거래질서 확립 차원에서 구체적인 방안이 합의문에 명시돼 있다.

질문 기업의 성장이 고용과 상관관계 없다는 관측도 있다. 일자리가 어떻게 창출되는지?

답변 기본적으로는 기업이 성장하면 일자리가 창출된다. 하지만 사실은 새로운 사업이 출현하거나 새로운 분야가 열려야 기업이 새롭게 생겨나서 일자리가 창출된다. 우리나라의 문제 중의 하나가 신생 기업이 없다는 것이다. 이러한 것이 해결돼야 하고 그 방법의 하나가 스타트업 활성화이다. 이를 통해 일자리가 창출되어야 한다.

질문 노동시장에서 성장 보다 분배에 왜 관심이 쏠리는지? 대기업-정규직-유노조가 전체 근로자의 7.4%라고 했는데, 여기에 공무원, 공기업, 군인 포함되는 것인지? 보호받지 못하는 시장에는 외국인 근로자들이 포함된 것인지? 임금피크제와 청년일자리와 관계성은?

답변 성장은 정부가 하는 것이 아니라 기업이 투자해야 일어날 수 있다. 우리나라의 성장잠재력이 떨어지는 추세이기 때문에 과거처럼 활발하게 일자리를 창출할 여력이 없는 상태다.

근로자 통계는 통계청의 자료인데, 조사과정에서는 공무원이 빠져있다. 또 외국인은 들

어가 있다. 하지만, 비중이 낮아 대표성이 있을지는 의문이다.

임금피크제는 근본적인 해결책은 아니다. 정년연장 자체가 기업의 비용이 상승되므로, 신규채용의 감소의 유인이 된다. 이를 완화시키기 위한 차원으로 임금피크제가 도입되었다. 여기에 정부에서 정책적으로 보조하여, 임금피크제가 청년고용으로 이루어지도록 보조금 지급 등을 추진 중이다.

질문 근로시간의 단축이 신규 고용 효과에 영향을 미치는지?

답변 일자리는 기본적으로 일이 있어야 늘릴 수 있다. 그런 측면에서 근로시간을 단축해도 일자리가 늘어나지 않을 수도 있다. 지금은 68시간까지 일할 수 있으나 이후에는 근로시간 단축에 따라 60시간만 일해야 하니 추가적인 고용이 생겨나게 된다. 여기서 빠진 것은 생산성이다. 근로시간 단축과 함께 생산성이 올라갈 것으로 예상된다. 근로시간, 임금, 생산성, 고용 등 4가지가 함께 상호작용해야 된다.

※ 이 자료가 도움 되셨다면 수신번호 #7079-4545로 한 통 꼭~ 한선을 지지해주세요.
(한 통 2,000원)