

고용시스템 변화, 가족과 청년의 일자리

한국경영학회/한국사회학회 결혼문화심포지엄
한국노동연구원 선임연구위원

2015. 5. 8.

배 규 식

목 차

- I. 문제의 제기
- II. 고용시스템에 대한 접근시각
- III. 한국 고용시스템을 둘러싼 외부환경의 변화
- IV. 한국 고용시스템을 둘러싼 사회적 환경의 변화
- V. 현 고용시스템이 야기하는 문제점
- VI. 현 고용시스템 내 청년고용의 문제
- VII. 신고용시스템과 청년고용

I. 문제의 제기

1. 최근에 제기된 주요 고용 이슈

- 통상임금, 장시간 근로(휴일근로시간), 정년연장, 시간제 등은 돌출적으로 발생한 문제인가? 혹은 구조적이며 기존 고용질서의 한계 속 변화의 조짐인가?

2. 그동안 지속적으로 제기된 주요 고용이슈

- 정규직 vs 비정규직, 대기업/공공부문 vs 중소기업 간의 임금, 근로조건, 복지격차는 단순히 노동시장의 유연화와 안정화 문제인가? 구조의 문제인가? 시스템의 문제인가?

3. 현재의 고용시스템은 보다 나은 미래(삶의 질)를 약속하고 향후 지속 가능한가?

- 고령화 대비, 여성인력의 진출과 활용, 일과 생활의 균형에 적합한가?
- 우리 후손들에게 물려줄만한 가치가 있는 질서인가?

4. 최근에 제기되었거나 그동안 지속적으로 제기된 고용이슈들은 공정성, 효율성을 담보하고 있는가?

5. 현재 노사정위원회에서 논의되고 있는 노동시장 구조개선 특위는 우리 고용시스템의 개혁을 위한 제대로 된 문제의식을 담고 있는가? 성공할 수 있는가?

II. 고용시스템에 대한 접근시각

- 고용시스템(고용체제)란 무엇인가?

- 고용시스템은 우리의 고용을 유지하고 규율하는 규칙, 구조, 제도, 관행, 문화 등을 포괄하는 체계로서 전체를 말함.
- 고용시스템 속에는 채용, 승진제도, 임금체계와 직제, 정년제도 등 인사제도, 고용형태, 근로시간제도, 단체교섭제도, 작업조직과 생산시스템, 사내복지제도, 숙련과 교육훈련제도, 성별제도와 분업, 기업별 고용 등이 포괄되는 개념

- 왜 고용시스템인가?

- 고용시스템이라는 시각의 유용성과 필요성 - 노사관계체제(시스템)보다는 더욱 포괄적이되 고용을 중심으로 하고, 노동시장제도라는 일반화되고 질적인 차이나 구분이 없어진 개념이 아니라, 고용을 둘러싼 제도적 전체로서 고용질서
- 나라별로 구분되고, 국가 내에서도 세분할 수 있으나 일정한 시대에는 지속적으로 그 특징과 구조를 유지하는 제도

- 고용시스템 변화의 동학

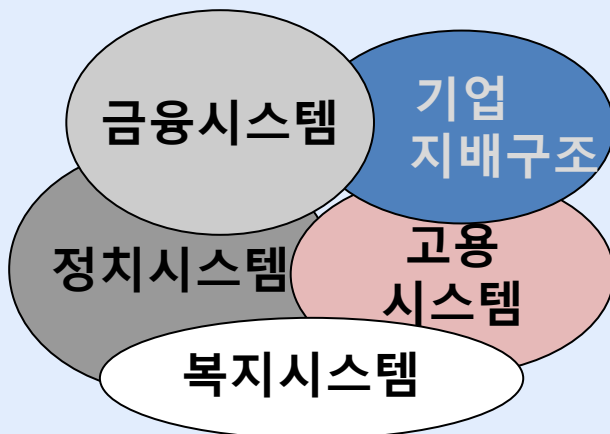
- 고용시스템은 한번 만들어지면 적어도 30년 이상이 지속되는 구조화된 제도로서 외부경제, 기술환경, 사회환경, 노동시장 환경의 변화에 따라 변화됨
- 고용시스템 변화에 대한 접근은 역사적, 비교적 접근 필요

Ⅱ. 고용시스템에 대한 접근 시각

1. 고용시스템에 대한 접근시각

- 노동의 안정성과 유연성, 일자리의 질, 임금격차와 공정성, 생애주기, 노동시간, 여성고용, 일생활 균형을 망라하는 고용시스템 전체 시각에서 접근
- 고용시스템은 국가 시스템의 하위시스템으로 일단 형성되면 외부의 변화에도 불구하고 계속 존속하려는 관성 유지
- 다른 하위시스템과의 상호작용 속에서 변화 할 수 있음.

국가 시스템 (national System)



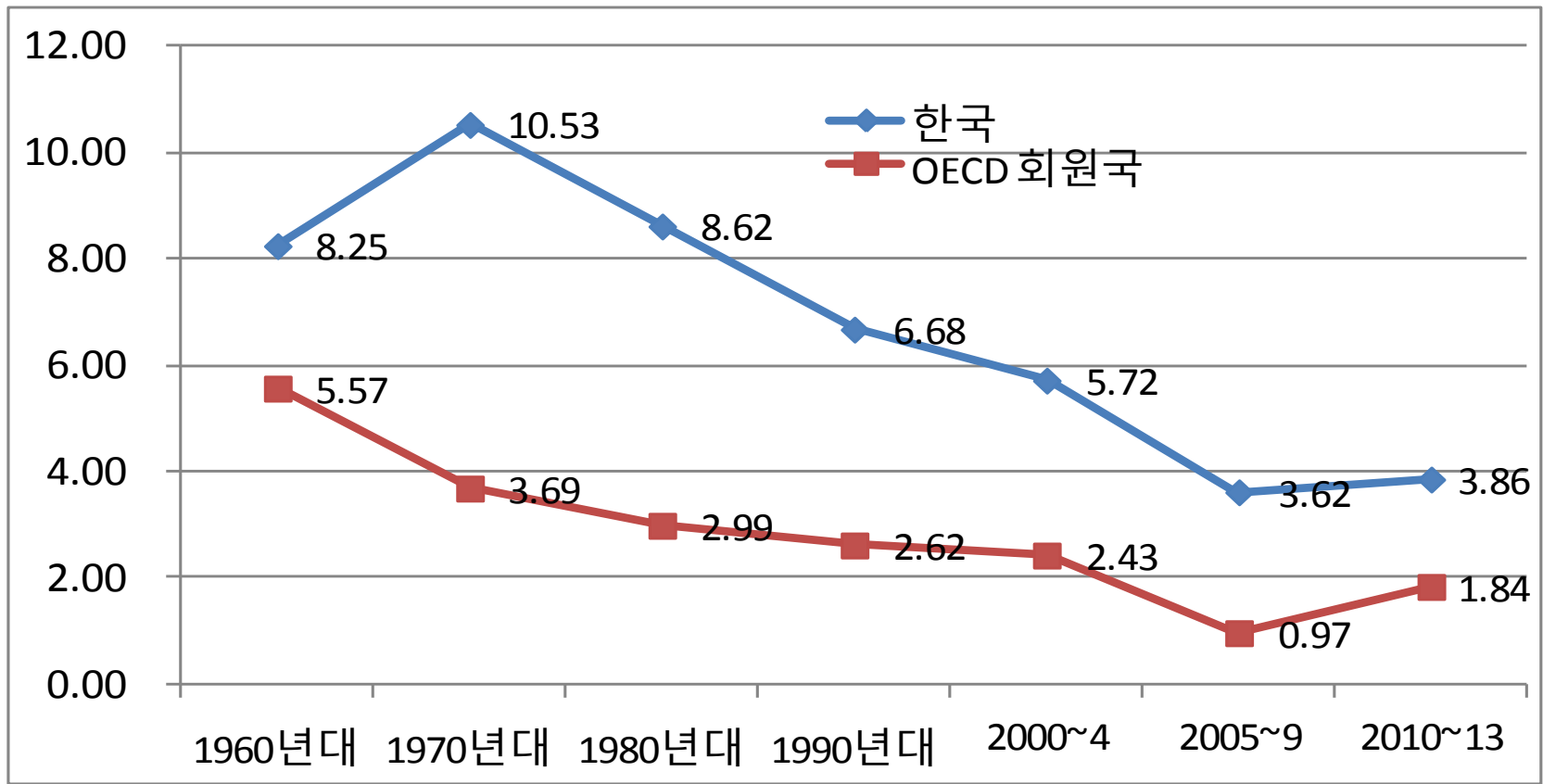
고용시스템 (employment system)



Ⅲ. 한국의 고용시스템을 둘러싼 외부환경의 변화

1. 고성장시대에서 저성장 시대로

한국과 OECD국가의 경제성장률 추이



자료: World Bank. 2014. 재가공

III. 한국의 고용시스템을 둘러싼 외부환경의 변화

2. 거시 경제환경의 변화

- 세계화, 금융자본의 자유이동, 규제완화, 기술발전 등 주주 자본주의의 위세가 커짐 ⇒ 위험감수 장기투자 감소, 대기업 단기수익중심 경영
- 과거 보호된 시장에서 개방시장, 상호의존적 국제분업구조 속 편입
 - 개방된 시장경제 아래 빠르게 변화하는 시장 ⇒ 기업들의 유연성, 적응력, 순발력 필요 ⇒ 노동시장의 안정성과 유연성 동시 필요 ⇒ 기업내 고용안정 보장의 곤란 ⇒ 기업 간 인력이동성 용이화 필요
 - 신 국제분업 환경 속에서 한국의 위상 제고(repositioning) ⇒ 과거 따라잡기 전략에서 이제는 창조/혁신전략을 통한 선도의 필요성
 - 저임금산업의 해외이전, 저가격경쟁심화, 구조조정 및 산업구조 고도화, 대기업 해외진출과 국제분업 및 세계적 생산망의 전략적 활용
 - 노동집약적, 장시간 노동, 저임금에 의존한 한계산업의 잔존과 그에 따른 각종 지체현상(근로시간 단축, 최저임금, 외국인근로자수입 증가) 중소기업 혁신/적응 역량 부족, 이를 뒷받침할 인사시스템과 인력 부족
- 신기술발전 - 기술과 제품주기 단축, 고급기술 필요, 신기술이 숙련의 양극화를 가져오는 경향
 - 노동시장에서 고숙련, 고지식, 고기술 인력이 필요하지만, 중간적 숙련, 지식 기술인력의 수요는 감소, 서비스 분야는 저숙련, 저지식 노동집약적 고용필요

한국의 수출

단위: 백만 달러, %

	2008	2010		2013	
	수출액	수출액	비중	수출액	비중
아시아	214,051	247,650	53.1	324,163	57.9
일본	28,252	28,176	6.0	34,662	6.2
중국	91,389	116,838	25.1	145,869	26.1
홍콩	19,772	25,294	5.4	27,756	5.0
대만	11,462	14,830	3.2	15,699	2.8
베트남	7,805	9,652	2.4	21,088	3.8
ASEAN	49,283	53,200	10.9	81,994	14.7
싱가폴	16,293	15,244	3.3	22,289	4.0
인도네시아		8,897	1.9	11,568	2.1
인도	8,977	11,435	2.5	11,376	2.0
미국	46,377	49,816	10.4	62,052	11.1
유럽	76,697	67,215	14.4	69,205	12.4
독일	10,523	10,702	2.3	7,908	1.4
중동	26,647	28,369	6.1	32,288	5.8
L America	33,267	36,187	7.8	36,328	6.5
Total(FOB)	422,007	466,384	100.0	559,632	100.0

한국으로의 수입

단위: 백만 달러, %

	2008	2010		2013	
	수입액	수입액	비중	수입액	비중
아시아	199,784		45.8	220,636	42.8
일본	60,956	64,296	15.1	60,029	11.6
중국	76,930	71,574	16.8	83,053	16.1
홍콩	2,223	1,946	0.5	1,929	0.4
대만	10,643	13,647	3.0	14,633	2.8
호주	17,846	20,410	4.8	20,785	4.0
베트남	2,037	3,331	1.0	7,175	1.4
ASEAN	40,917	44,099	10.1	53,339	10.3
싱가폴	8,362	7,850	1.8	10,369	2.1
인도네시아		13,986	3.3	13,190	2.6
미국	38,365	40,403	9.5	41,512	8.1
유럽	53,697			75,412	14.6
독일	14,769	14,305	3.4	19,336	3.8
중동	101,645	80,815	19.0	126,186	24.5
L America	13,756	14,645	3.4	18,364	3.6
Total(CIF)	435,275	425,212	100.0	515,586	100.0

자료: 한국무역협회. 2014. 한국무역협회 데이터베이스 작성

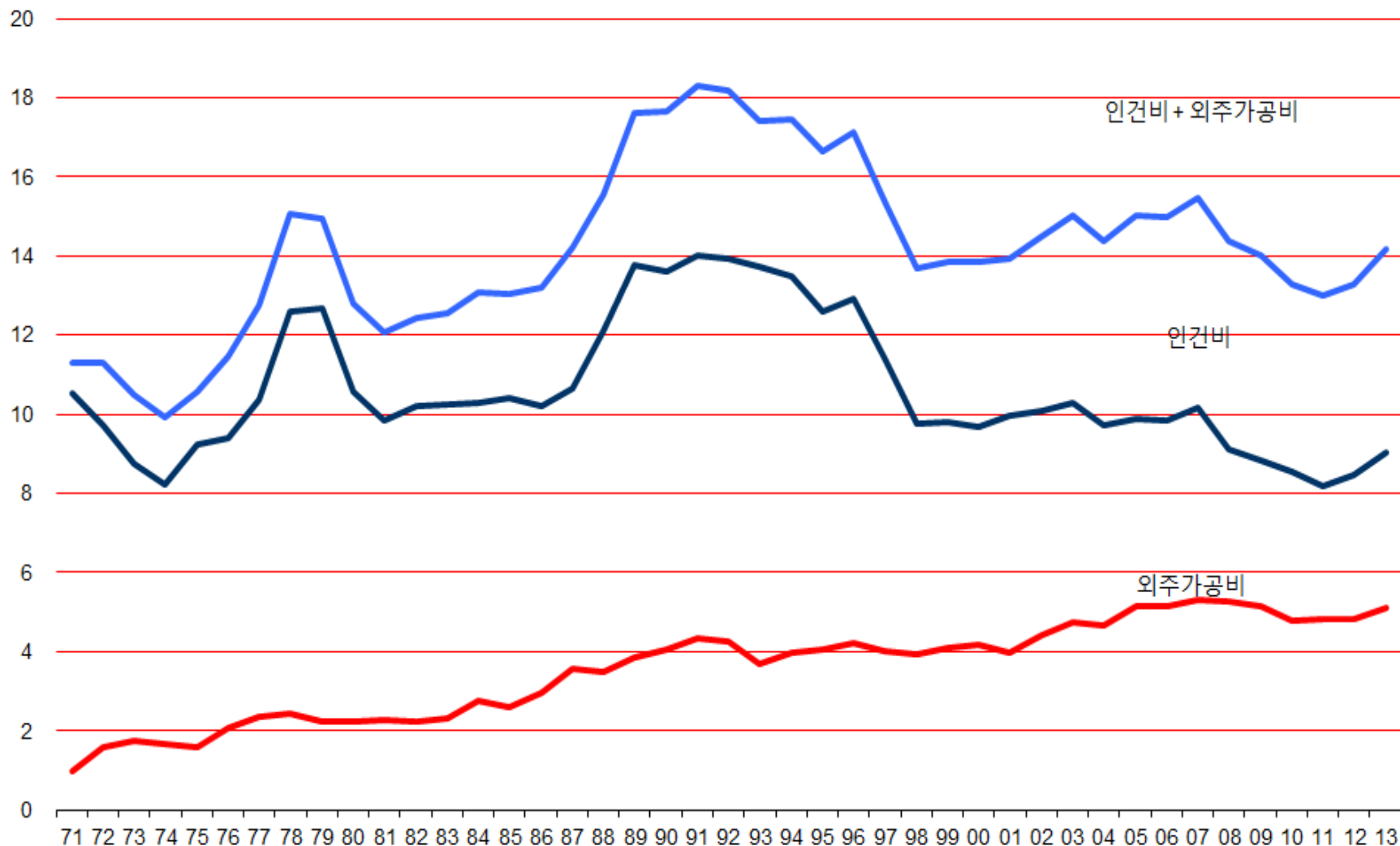
III. 한국의 고용시스템을 둘러싼 외부환경의 변화

3. 산업구조의 양극화와 대기업의 시장 지배적 지위 강화

- 과거 대기업주도 성장의 유산과 재벌의 지배구조, 시장의 수요/공급 독점구조 속에서 소수의 고수익 대기업과 압도적 다수의 저수익 중소기업으로 양극화 고착화, 대기업과 중소기업 간의 수직종속적 원하청 관계 형성
- 대기업이 전략산업에서 더욱 시장지배적 지위를 굳히면서 많은 중소기업이 사내외 하청기업, 아웃소싱 질서로 포섭되어 위계적 구조 형성
- 산업부문간, 기업 규모간 성장과 수익의 불균형과 격차 확대
- 경제성장의 성과가 '빨대효과'를 통해 대기업에 집중되면서 양자 사이의 경쟁력, 지불능력, 이동성 부재를 반영하여 노동시장 구조의 이중화 고착화
- 산업구조의 양극화를 완화하거나 극복함이 없이는 노동시장의 양극화, 이중화를 개선하는 것도 매우 어려울 것임.

매출액 대비 인건비와 외주가공비 추이 (1971~2013년, 단위:%)

인건비와 외주가공비 추이(제조업, 매출액대비, %)



자료: 한국은행, 기업경영분석 각 년도

III. 한국의 고용시스템을 둘러싼 외부환경의 변화

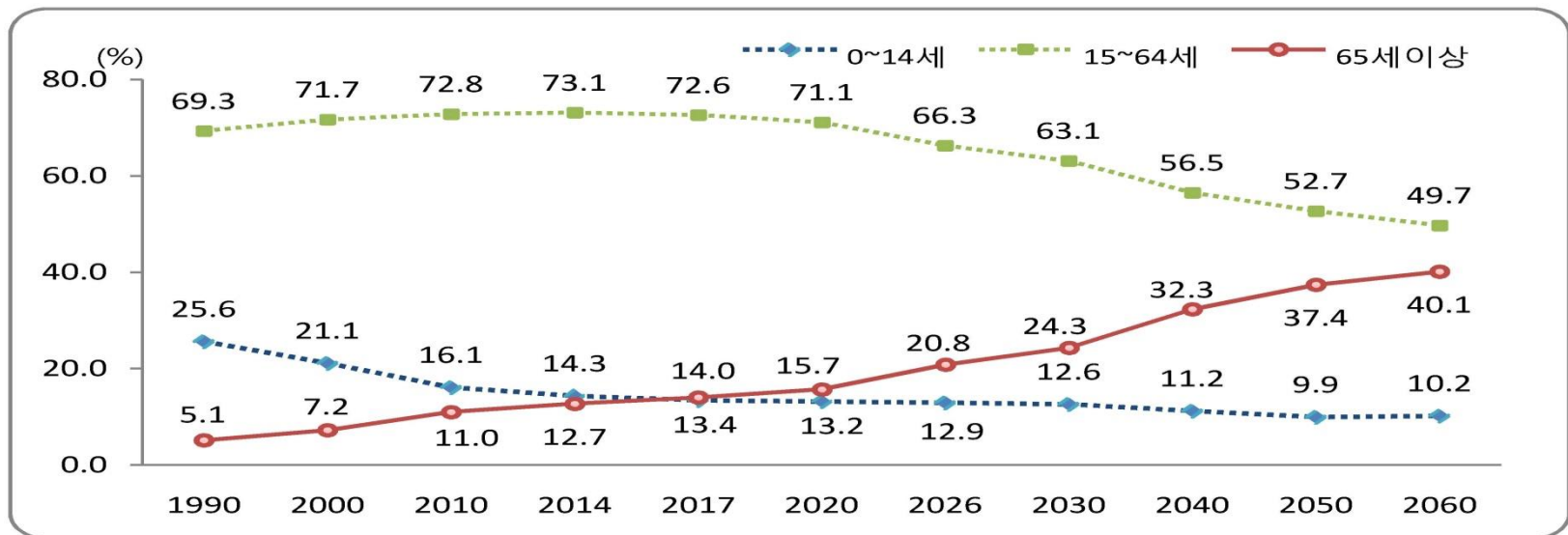
4. 경제의 서비스화

- 산업구조의 고도화로 제조업의 고용 비중은 정체되거나 점차 축소되는 반면, 서비스업의 고용 비중이 급격하게 높아짐.
- 농업 이외에도 전통적으로 개인서비스업의 자영업자 비중이 높은 상태에서 농업인구가 줄어드는 것만큼 서비스업의 자영업자 비중이 늘어남.
- 2000년대 하반기 이래 고령화, 육아복지와 관련된 서비스의 증가에 따라 사회서비스 비중도 크게 높아지고 있음.
- 서비스산업 가운데에서도 개인서비스업의 고용비중이 높고 서비스 가격이 낮은 데다 부가가치가 높은 사업서비스업의 비중이 낮아 전체적으로 서비스업의 생산성이 낮게 나타남.
- 서비스는 노동집약성, 비교역성을 띤 내수시장 지향성으로 반듯한 일자리창출 기회는 적어지고 질낮은 일자리 창출의 가능성이 커짐.

IV. 한국의 고용시스템을 둘러싼 사회적 환경 변화

1. 젊은 사회에서 고령사회로

- 전반적인 저출산 속 노동력의 고령화가 급속하게 진행
- 710만명 베이비붐 세대의 주된 노동시장에서의 점진적 퇴장
- 생애주기에 따른 퇴직 후 30년 고령생활 대책 부재
- 퇴직한 베이비붐 세대의 주변 노동시장으로의 재진입
- 국민연금, 저축/자산 부재, 부족상태에서 가족에 의한 노인돌봄감소, 노인복지 부족으로 인한 거대한 빈곤 고령층의 누적 가능성
- 고령화 속 생애주기의 요구 변화 - 노동시장의 구조와 부정합



IV. 한국의 고용시스템을 둘러싼 사회적 환경 변화

2. 고령화가 야기하는 근본적 도전

- 최대 인구그룹인 721.5만명(인구의 14.6% 차지)의 베이비붐세대(55년 ~63년생)의 점진적 노동시장 은퇴 진행
- 고령인력의 누적에 대비되는 실제로 일할 수 있는 젊은 노동인력의 점진적 감소가 압박하여 향후 노동인력 부재의 현재화
- 기존 고용시스템은 고령화 이전의 사회를 전제로 설계되었고 현재도 그 구조 아래에서 운영되고 있어 고령사회에 대한 대비의 현저한 부족
- 우리 고용시스템은 0세~27세 대학졸업까지 부모 슬하의 성장과 교육기 - 28세~55세까지(27년간) 고용기 - 55세 퇴직 후 85세 사망시까지 고령생활/은퇴기로 인생의 1/3만을 일하는 낡은 시스템으로 고령화시대 지속불가능
- 고령화 속 현재 고용시스템의 고용주기와 생애주기의 요구의 부정합, 세대간 일자리 분배의 불균형 심화
- 베이비부머중 낮은 국민연금 수혜율(수혜비율 33.8%, 연금수혜층 월연금액 45.8만원), 저축/자산부족이나 부재 등 퇴직 후 30년 고령생활 대책 부재/거대한 빈곤 고령층 누적 가능성
- 퇴직한 베이비붐 세대가 자영업자와 비정규직 취업을 중심으로 주변부 노동시장으로의 재진입

IV. 한국의 고용시스템을 둘러싼 사회적 환경 변화

3. 외벌이시대에서 맞벌이시대로

- 남성외벌이 모델을 벗어나 변형된 맞벌이모델로 진행되고 있으나 기존 고용 시스템은 여전히 남성외벌이 모델을 사회적 규범으로 삼아 각종 고용질서, 규칙, 관행, 의식이 형성되어 출산, 육아기의 여성고용률을 낮추는 주요 요인이 되고 있음.
- 남녀차별없이 자라고 교육받은 젊은 여성인력의 고학력화 속 활발한 경제활동 진출 의욕
- 사회적으로 여전히 남성외벌이 모델에 기반한 기업문화, 노동시간, 가정내 남녀분업, 승진 등에서 강한 여성차별적 관행의 잔존
- 이용하기 불편하고 비싼 돌봄서비스 부족, 가사와 돌봄노동의 여성부담 - 취업 결혼여성들의 일/생활갈등 심화 - 경력단절, 저출산
- 여성고용의 저임금, 높은 비정규직 - 대졸여성들의 노동시장 참여유인 부재(전업주부선호) - 여성의 고용률 낮춤

3. 외벌이시대에서 맞벌이시대

남녀 25~54세 고용률 차이 국제 비교

	여성 25 to 54			남성 25 to 54		남녀차이
	1995	2013	상승폭	1995	2013	2013
Belgium	60.6	74.0	13.6	86.5	84.0	10.0
Canada	69.4	77.9	8.5	83.0	85.1	7.2
Denmark	75.9	79.0	3.1	87.3	85.0	6.0
France	67.5	76.2	8.7	86.8	85.2	9.0
Germany	66.4	78.5	12.1	86.8	87.9	9.4
Japan	63.2	70.8	7.6	95.3	91.7	20.9
Korea	54.9	61.8	6.9	92.7	87.8	26.0
Netherlands	61.3	78.3	17.0	88.2	86.4	8.1
Spain	40.3	61.2	20.9	78.6	70.4	9.2
Sweden	81.1	82.7	1.6	84.0	87.9	5.7
United Kingdom	69.5	75.3	5.8	84.8	86.5	11.2
United States	72.2	69.3	- 2.9	87.6	82.8	13.5
OECD 평균						
가중치부여	62.0	66.5	4.5	87.7	84.8	18.3

자료: OECD Employment Outlook 2014. 재가공

왕성하게 일할 나이에 한국의 여성고용률은 가장 낮으며, 남녀간의 격차도 가장 커서 후진적인 가족고용모델(남성외벌이 모델의 강한 잔존)을 보여주고 있음.

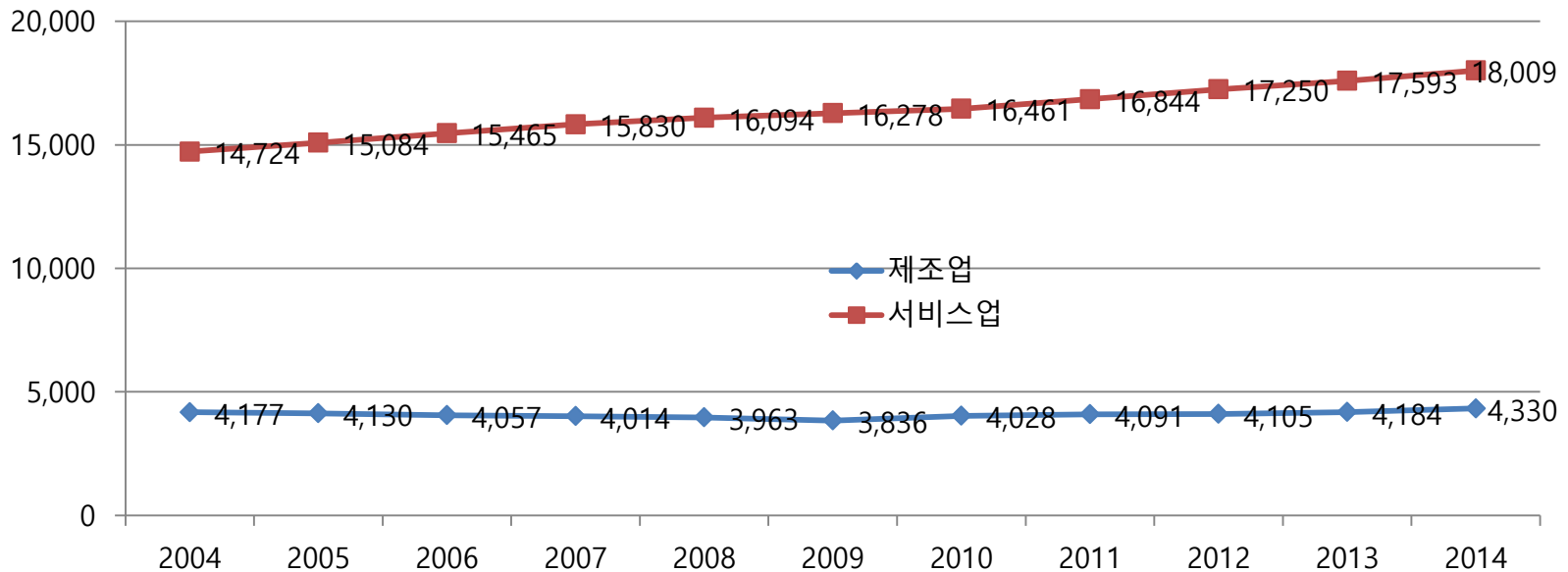
V. 현 고용시스템이 이야기하는 문제점

1. 반듯한 일자리 창출 능력의 현저한 저하

- 대/중기업의 단기적 비용절감과 이익극대화를 위해 정규직 인력사용의 최소화에 따라 새롭게 창출되는 반듯한 일자리 감소
- 대/중기업이 핵심업무를 제외한 업무 외주화, 필요인력의 간접고용 사용/ 혹은 비정규직 사용 등 고용의 외부화로 신규로 창출되는 반듯한 일자리 감소
- 대졸 고학력자들의 반듯한 일자리 요구 vs 신규 창출 반듯한 일자리 수의 감소로 심각한 불균형 발생
- 새로 창출되는 일자리의 대부분은 서비스업/중소기업의 저임금 일자리, 비정규직 일자리 - 저임금 서비스업, 중소제조업 등에서는 인력부족을 외국인 노동력의 증가로 메우고 있음.
- 서비스업이나 중소제조업에서는 때로는 지불능력부족 혹은 비과학적인 경영으로 능력있는 신세대 청년들을 끌어들이고 이들에게 매력적인 일자리, 전망있는 일자리를 제공하지 못함.

1. 반듯한 일자리 창출 능력의 현저한 저하

서비스업 중심의 일자리 증가



자료: 통계청 경제활동인구조사 2004-2014

- 노동생산성이 낮고 경쟁이 심해 서비스 가격이 매우 낮은 개인서비스업 중심의 서비스업 구조로 영세자영업, 일자리 질이 낮은 저임금 일자리의 비중이 높아짐.
- 새롭게 크게 늘어나고 있는 사회서비스업의 일자리도 저임금의 일자리의 질이 낮은 것이 대부분임.
- 부가가치가 높은 사업서비스업(금융, 회계, 법률, 검사, 인증, 컨설팅, 마케팅, 고용서비스)의 비중이 낮고, 경쟁력이 낮으나 개선되지 않고 있음.

2. 노동시장 이중구조의 심화

(1) 세계화/규제완화/한국의 경제산업구조와 노동시장 이중구조

- 세계화, 주주자본주의, 규제완화 등으로 세계 모든 나라에서 보이는 노동시장의 양극화가 한국에서도 심각하게 진행됨(한국의 임금격차는 뒤의 표 참조).
- 각 국별로 노동시장의 이중화, 양극화의 정도에서 상당한 차이를 보이고 있는데, 미국, 영국, 한국, 일본, 스페인, 이탈리아 등에서 매우 심각한 수준임.
- 위계적 사내외하청/아웃소싱 확대로 독립적 자영업/소기업들의 존재기반 축소
- 대기업들이 생산과 수요독점력을 바탕으로 위계적 사내외하청/아웃소싱관계를 이용한 수익의 편식 ⇒ 하청, 종속 중소/영세기업/자영업의 생존선의 수익

- 13 -

(2) 노동시장 이중 구조와 격차와 불평등의 확대

- 대/중기업과 공공부문의 정규직(내부자) vs 비정규직, 중소기업의 근로자(외부자) 간 격차와 불평등의 확대 - 노동시장의 이중화, 양극화 진행
- 시간당 임금으로 대기업 정규직 100, 대기업 비정규직 66, 중소기업 정규직 54, 중소기업 비정규직 37, 기업규모별, 고용형태별 격차(2013년 고용형태별 근로실태조사)
- 1차 노동시장과 2차 노동시장의 격차가 커지면서 기업들은 그 격차/인건비를 이용하기 위해 아웃소싱, 사내외 하청, 대리점 등을 확대하면서 간접 고용증가
- 2차 노동시장은 대/중기업/공공부문의 비정규직, 중소하청기업의 저임금 근로자로 낮은 일자리 질(저임금, 낮은 노동조건, 낮은복지/사회보험혜택 수혜율)

V. 현 고용시스템이 이야기하는 문제점

2. 노동시장 이중구조의 심화

(3) 산업/업종/직종의 기업형태적 노동시장 인프라 부재

- 업종, 산업, 직종 내에서 경력자들의 숙련, 경험 등을 인정해 줄 수 있는 기업 간 이동성을 뒷바침할 노동시장의 기준과 근거라는 노동시장의 인프라 부재
- 이런 노동시장 인프라는 직업별 숙련(craft skill)의 발전에 따른 직종의 지역별 노동시장 형성이라는 역사적 맥락 속에서 발전하고 변화해 옴.
- 업종, 산업, 직종 내에서의 지역별 노동시장을 규율하기 위해서 발전한 것이 직업별 노동조합과 직업별 교섭이었고 좀 더 포괄적인 산업별 노동시장을 규율하기 위해 발전한 것이 산업별 노조와 산업별 교섭이었음.

(4) 노동시장의 과도한 유연화와 기업 내 노동시장의 경직성 병존

- 외부환경과 경제산업구조와 노동시장환경의 변화, 국가/기업의 전략, 노조의 약화 등으로 1990년대 후반 ~ 2000년대 노동시장의 유연화 가속화
- 노동시장의 유연화는 대/중기업/공공부문의 정규직 고용의 축소, 고용의 외부화를 통한 비정규직, 사내/외하청의 증가, 중소기업의 고용증가로 나타남.
- 중/대기업과 공공부문의 정규직들은 기업별 노조의 교섭력을 바탕으로 상대적으로 높은 연공제 임금, 고용안정. 기업내 임금과 고용관행의 경직성

2. 노동시장 이중구조의 심화

OECD 국가들과 한국의 소득격차와 저임금의 비율

	상위10%와 하위 10%간의 소득배율		남녀간 임금격차 (%)		저임금의 비율 (%)	
	1999	2012	1999	2012	1999	2012
Australia	3.00	3.38	14	14	14.3	18.9
Canada	3.63	3.72	24	19	23.1	21.7
France	3.10	2.97	9	14	..	..
Germany	3.22	3.26	23	14	20.0	18.3
Italy	2.50	2.22	8	11	10.4	10.1
Japan	2.97	2.99	35	27	14.6	14.3
Korea	3.83	4.71	41	37	23.4	25.1
Netherlands	2.89	2.90	22	20	14.8	14.6
Spain	..	3.08	..	9	..	14.6
Sweden	2.24	2.27	17	15	..	..
Switzerland	2.53	2.70	22	19	..	9.2
United Kingdom	3.44	3.55	25	18	20.1	20.5
United States	4.50	5.22	23	19	24.5	25.3
OECD	3.01	3.38	20	15	16.8	16.3

2. 노동시장 이중구조의 심화

근속 12개월 이하의 비율

	여성 15 ~ 64		여성 25~54		남성 15~ 64		남성 25~54	
	2000	2013	2000	2013	2000	2013	2000	2013
벨기에	15.8	11.5	11.6	9.5	13.9	11.5	10.5	9.7
캐나다	23.4	19.3	17.4	15.1	20.6	19.3	22.8	22.5
덴마크	26.5	22.4	21.5	19.1	21.0	19.9	18.5	22.1
프랑스	16.7	13.0	13.2	10.7	17.2	12.6	13.3	9.8
독일	16.9	15.0	14.4	13.3	14.5	13.9	12.4	12.2
일본	16.2(2007)		14.5(2007)		9.7(2007)		7.1(2007)	
한국	48.4 (2003)	36.2	44.4 (2003)	30.9	34.3 (2003)	28.5	30.0 (2007)	25.3
네덜란드	24.1	15.2	19.4	10.5	18.2	14.9	14.8	11.1
스페인	17.1	20.4	22.3	14.7	22.1	15.3	18.3	14.6
스웨덴	16.1	20.4	13.5	16.4	17.2	19.6	15.5	16.4
영국	21.1	15.6	17.4	12.5	19.9	15.4	15.7	12.3
OECD 평균								
가중치부여	23.7	19.4	19.2	16.3	20.8	18.8	16.4	15.6

자료: OECD StatExtracts. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE

한국이 전체 고용 중 근속 1년 이하 고용 비율에서 가장 높은 것은 한국의 낮은 고용 안정성, 고용의 낮은 질을 드러내고 있음. 남녀간의 차이도 상당함

2. 노동시장 이중구조의 심화

각 나라별 평균근속기간과 근속연수 10년 이상자들의
평균근속년수와 비중

국가	2000	2010	2013	10년 이상근속자들의 평균근속기간 (고용 비중), 2013년
벨기에	11.48	12.27	12.18	21.67 (44.32%)
덴마크	8.21	8.44	8.85	20.98 (28.71%)
핀란드	<u>10.05</u>	11.12	10.77	21.87 (37.10%)
프랑스	11.05	11.79	12.27	21.41 (47.58%)
독일	10.33	11.40	11.69	21.64 (43.24%)
이탈리아	11.97	12.80	13.41	21.61 (50.00%)
한국	NA	4.97	5.52	18.05 (19.69%)
네덜란드	NA	11.04	10.87	21.12 (39.09%)
노르웨이	9.18	9.85	9.90	21.20 (34.00%)
스페인	9.79	10.67	11.66	21.06 (42.11%)
스웨덴	11.36	10.70	10.31	21.81 (36.13%)
스위스	9.50	9.64	9.76	20.60 (32.26%)
영국	8.24	9.27	9.49	19.68 (33.49%)

자료: OECD Statistics. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE
2015. 3. 31 접속

조사대상 OECD국가에서 2013년 현재 10년 이상 근속 근로자들의 비중은
34.28%으로 한국의 19.69%보다 약 14.6%p 가량 높은 수준임.

2. 노동시장 이중구조의 심화

비정규직의 월 평균상대적 임금수준 (단위:%)

		2002	2005	2007	2009	2011	2013	2014
정규직		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100
비정규직		67.1	62.7	63.5	54.6	56.4	56.1	55.8
한시적 근로	한시근로	71.3	67.2	71.7	59.1	62.9	62.9	62.0
	기간제	72.5	68.2	70.6	59.6	61.3	62.1	60.8
	반복갱신	79.9	91.7	97.0	87.7	92.2	94.8	85.6
	기대불가	54.3	50.1	47.0	47.2	50.1	48.5	49.4
비전형 근로	비전형	67.0	58.5	55.4	54.1	56.3	55.5	58.2
	파견	78.9	71.3	66.8	64.3	63.8	58.9	58.6
	용역	59.2	51.4	51.0	50.5	51.3	53.2	53.1
	특수고용	82.3	77.1	70.8	69.5	75.0	70.7	79.6
	가내근로	36.4	30.7	28.3	27.3	21.8	23.9	23.2
	일일근로	54.2	46.6	44.4	43.3	44.2	47.6	48.9
시간제근로		34.3	28.3	27.9	24.3	25.3	25.7	25.4

주:정규직 임금을 100으로 했을 경우 상대수준.

자료:통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도 8월.

2. 노동시장 이중구조의 심화

300인 이상 기업의 비정규직 고용 비율

	직접 고용 근로자(3,486, 79.9%)			간접고용 (사내하청)
	정규직	기간제	기타	
4,364(100.0%)	2,738(62.7%)	675(15.5%)	73(1.7%)	878(20.1%)

자료: 고용노동부. 2014. 7. 고용공시제

대기업의 기업규모별 간접고용, 기간제 비율

	300~999인	1,000~4,999인	5,000인 이상
정규직	64.5%	61.5%	62.4%
간접고용	13.4%	18.8%	26.5%
기간제	20.6%	17.9%	9.4%
기타	1.5%	1.8%	1.7%

300인 이상 대기업의 정규직 고용비중은 62.7%에 불과

- 대기업의 직접고용 비정규직과 간접고용 비정규직 합산: 35.6% ~36.3%
- 대기업의 간접고용은 20.1%로 기간제 비중보다 높음
- 고용노동부 발표 2010년 300인 이상의 간접고용의 비중(17.8%)보다 높음 – 간접고용 증가(조사방법의 차이는 있음)

10대 재벌 고용과 비정규직 현황 (2014년 3월 현재)

(단위: 천개, %)

	계열사 (개)	노동자	정규직	비 정규직	직접 고용	간접 고용	비정규직 비율(%)		
							전체	직접 고용	간접 고용
삼성	30	362,826	233,641	129,185	10,909	118,276	35.6	3.0	32.6
현대차	27	212,183	140,369	71,814	11,974	59,840	33.8	5.6	28.2
SK	27	92,332	65,284	27,048	5,095	21,953	29.3	5.5	23.8
LG	26	158,769	132,511	26,258	5,064	21,194	16.5	3.2	13.3
롯데	23	74,876	36,964	37,912	19,220	18,692	50.6	25.7	25.0
포스코	16	71,550	34,189	37,361	4,043	33,318	52.2	5.7	46.6
현대중	7	101,674	37,801	63,873	1,954	61,919	62.8	1.9	60.9
GS	15	40,312	21,611	18,701	6,735	11,966	46.4	16.7	29.7
한진	12	40,146	28,570	11,576	3,489	8,087	28.8	8.7	20.1
한화	18	41,389	31,401	9,988	4,578	5,410	24.1	11.1	13.1
10대 재벌	201	1,196,057	762,341	433,716	73,061	360,655	36.3	6.1	30.2
20대 재벌	299	1,578,536	992,317	586,219	97,522	488,697	37.1	6.2	31.0
고용형태 공시제대상	2,941	4,357,469	2,734,140	1,623,329	750,240	873,089	37.3	17.2	20.0

주: 고용형태 공시제 대상은 300인 이상 고용기업임.

자료: 노동부 '고용형태 공시제 현황'(2014.3) 김유선·전사랑(2014)에서 재인용

3. 근로자의 생애주기와 맞지 않는 고용시스템

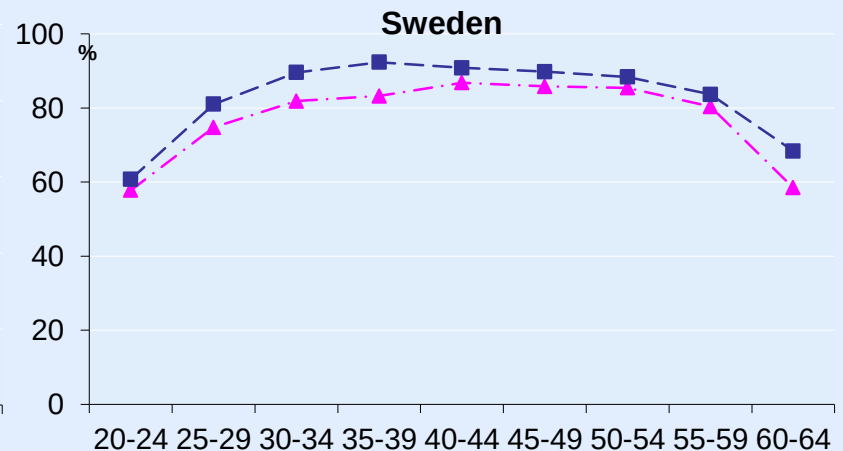
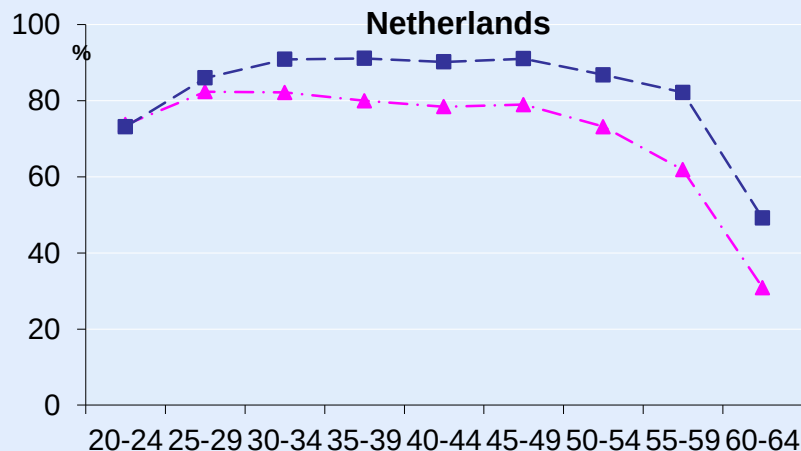
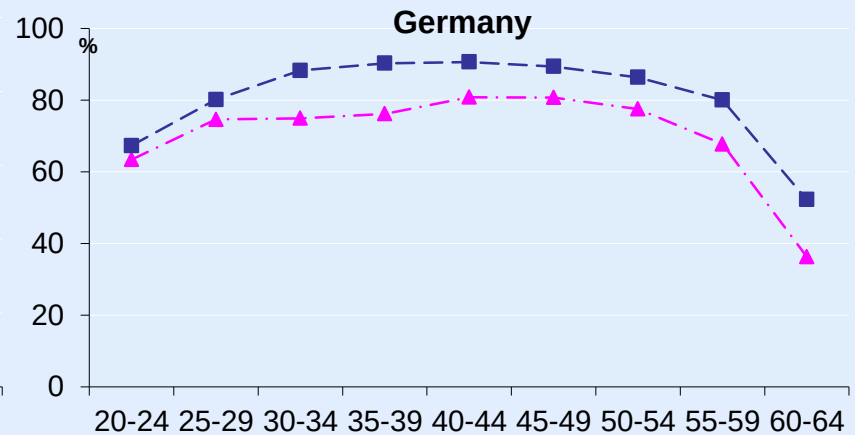
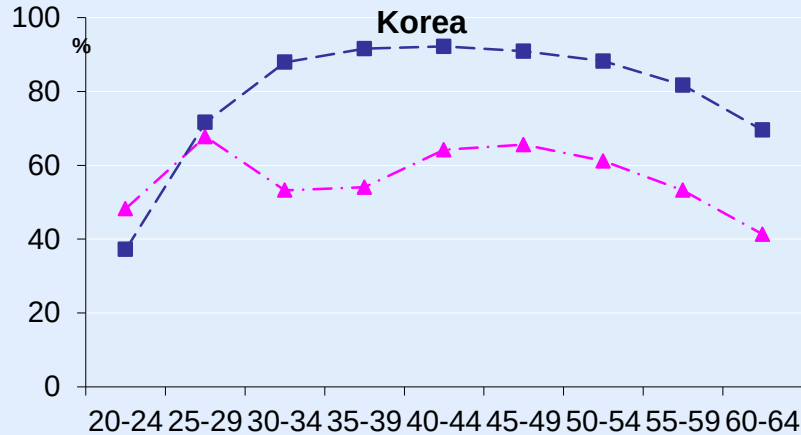
맞벌이시대에 남성 외벌이 사회제도 잔존의 모순

- 맞벌이가구의 꾸준한 증가에도 가정 내 가사, 육아서비스의 성별분업은 여전히 여성전담으로 전업주부 모델의 잔재의 강한 잔존
- 기존 고용시스템에서도 남성외벌이 모델을 기반으로 한 장시간 노동, 양질의 시간제 부족, 노동시간 유연성 부족으로 기혼여성의 일·가정 충돌이 심각한 가운데 여성의 경력단절, 낮은 여성고용률을 초래함.
- 직장에서도 남성들에게 가사, 육아에 참여할 수 있는 시간을 주지 않아서 맞벌이 부부의 일·생활갈등이 여전히 대단히 크게 나타나고 있음.
- 전업주부의 가정과 달리, 맞벌이 가정에서는 가족에 의한 돌봄서비스 제공이 어려운데 반해, 각종 돌봄서비스의 사회화가 제대로 이루어지지 못함.
- 저출산률은 여성고용에 차별적인 기존 고용시스템, 고비용 저효율의 교육시스템과 사회복지의 부족이 악순환 고리를 형성하면서 구조화되어 낳은 산물임 (Osawa 2006).
- 고용시스템에서도 남성과 여성들의 임금격차가 OECD평균 격차에 비해 2.5배 정도로 높고 여성의 승진, 승급을 가로막는 각종 차별적인 인사제도, 관행, 의식 등이 여성고용률의 제고, 여성인력의 적극 활용을 가로막고 있음.

3. 근로자의 생애주기와 맞지 않는 고용시스템

육아기 여성들의 낮은 고용률 비교

연령 그룹별 남녀 고용률의 차이(2011)



자료: OECD. Dec. 2012. Labour Force Statistics Database

4. 장시간 노동체제를 기반으로 한 고용시스템

- 주 40시간제 정착에도 불구하고 장시간 노동체제 여전, 왕성한 세대의 정규직 장시간 노동으로 인한 일자리 독점, 인력사용 최소화, 강한 전일제 중심의 사회적 규범으로 세대 간, 성 간 '사회적인' 일자리 나누기 부재
- 2조2교대제, 상시화된 연장근무와 휴일근로, 포괄임금제, 근로시간 특례업종 등으로 인한 장시간 노동으로 노동투입 위주의 생산시스템의 혁신 지체
- 매우 느슨하고 예외가 더 많은 노동시간 규제
 - 근로시간 특례업종 - 26개 서비스 업종 328만명 적용 - 운수업, 도소매/음식/숙박업, 창고업, 금융보험업, 영화영상물제조업, 방송통신업, 교육서비스(연구, 조사포함), 광고업, 의료/위행사업, 청소업, 이용업, 사회복지사업
 - 적용제외 업종(근기법 제63조) - 농림어업, 축산업, 감시단속직, 관리/감독 및 기밀취급직
 - 5인 미만 사업장
 - 사업장 밖 근로(인정근로시간제, 간주근로시간제)
 - 포괄임금제 - 사무, 관리, 전문직과 중소기업 등에서 광범위하게 인정(고정 OT제)
 - 휴일근로시간의 연장근로시간 제외(1주 7일에서 토/일 제외로 52시간제에서 토/일요일 각 8시간 근무를 추가로 허용하여 사실상 주 68시간까지 허용하는 고용노동부 행정해석)
- 직장오로지 문화, 생활의 질 저하, 일생활 갈등 유발, 여성고용률 저하, 비과학적 노동시간 관리, 낮은 생산성의 원인 제공
- 생애주기 요구와 동떨어진 경직적 장시간 노동, 왕성한 세대가 독점하는 노동시간 관행으로 노동시간 유연성, 양질의 시간제 일자리제도 부재

4. 장시간 노동체제를 기반으로 한 고용시스템

연간 노동시간과 연간 평균 임금 수준

	근로자 1인당 연간 평균 노동시간			근로자 연간 평균 임금(미국달러 PPP)		
	2000	2010	2013	2000	2009	2013
호주	1,780	1,686	1,676	38,258	41,856	50,449
벨기에	1,545	1,551	1,570	41,585	43,561	48,082
캐나다	1,775	1,702	1,706	35,698	41,517	46,911
덴마크	1,581	1,542	1,411	37,010	42,904	48,347
프랑스	1,591	1,562	1,489	34,194	37,807	40,242
독일	1,473	1,419	1,388	37,695	38,251	43,682
이탈리아	1,861	1,778	1,752	31,920	32,406	34,561
일본	1,821	1,733	1,735	33,133	33,219	35,405
한국	2,512	2,193	2,163*	26,870	31,733	36,354
네덜란드	1,435	1,377	1,380	41,541	45,832	47,590
스페인	1,731	1,663	1,665	31,720	33,908	34,824
스웨덴	1,642	1,624	1,607	31,828	36,766	40,818
스위스	1,688	1,632	1,585	45,276	50,155	54,236
영국	1,700	1,647	1,669	40,541	44,899	41,192
미국	1,836	1,778	1,788	49,981	52,256	56,340
OECD- 전체	1,818	1,749	1,770	..	..	43,772

Note: OECD weighted average.

Source: 2000, 2010년 통계는 OECD database, 2013년 통계는 [OECD Employment Outlook](#) 2014

4. 장시간 노동체제를 기반으로 한 고용시스템

연장근로와 휴일근로 실태

(단위: 천명, 시간)

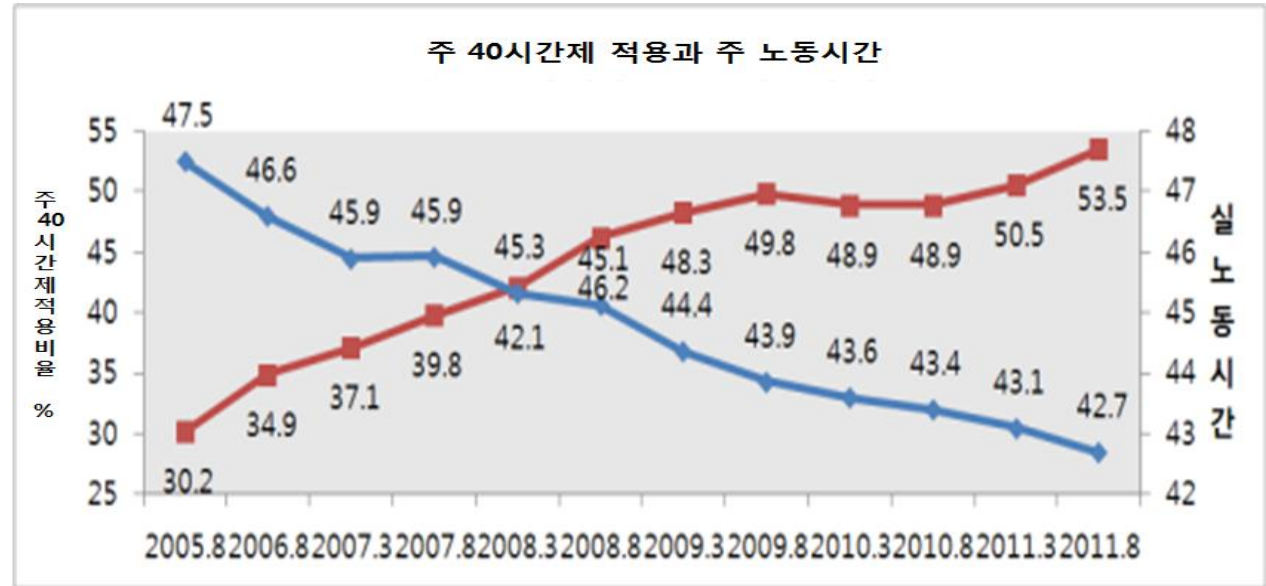
주 52시간 초과

	전체 근로자	주52시간 이하	전체	주 52시간 초과			
				휴일근로없음		휴일근로 있음	
				주 12시간 연장근로		주 12시간 연장근로	
				이하	초과	이하	초과
전산업 근로자수	9,348 (100.0%)	8,153 (87.2%)	1,195 (12.8%)	84.0 (0.9%)	190.5 (2.0%)	60.7 (0.6%)	623.0 (6.7%)
주 근로시간	41.5		60.3	56.7	61.0	56.2	60.7
제조업 근로자수	2,843 (100.0%)	2,197 (79.2%)	646 (20.8%)	28.1 (1.0%)	108.2 (3.8%)	22.4 (0.8%)	468.2 (16.5%)
주 근로시간	45.8		60.3	55.5	61.3	55.9	60.5
서비스업 근로자수	6,469 (100.0%)	5,924 (91.6%)	545 (8.4%)	55.4 (0.9%)	81.5 (1.3%)	37.6 (0.6%)	153.0 (2.4%)
주 근로시간	40.1		60.3	57.0	62.0	56.2	61.1
제조업 휴일근로자수	1,092.8 (100.0%)	602.2 (55.1%)	490.6	0	0	22.4	468.2 (42.8%)
월 휴일 근로일수	3.8		4.8	0	0	3.1	4.8

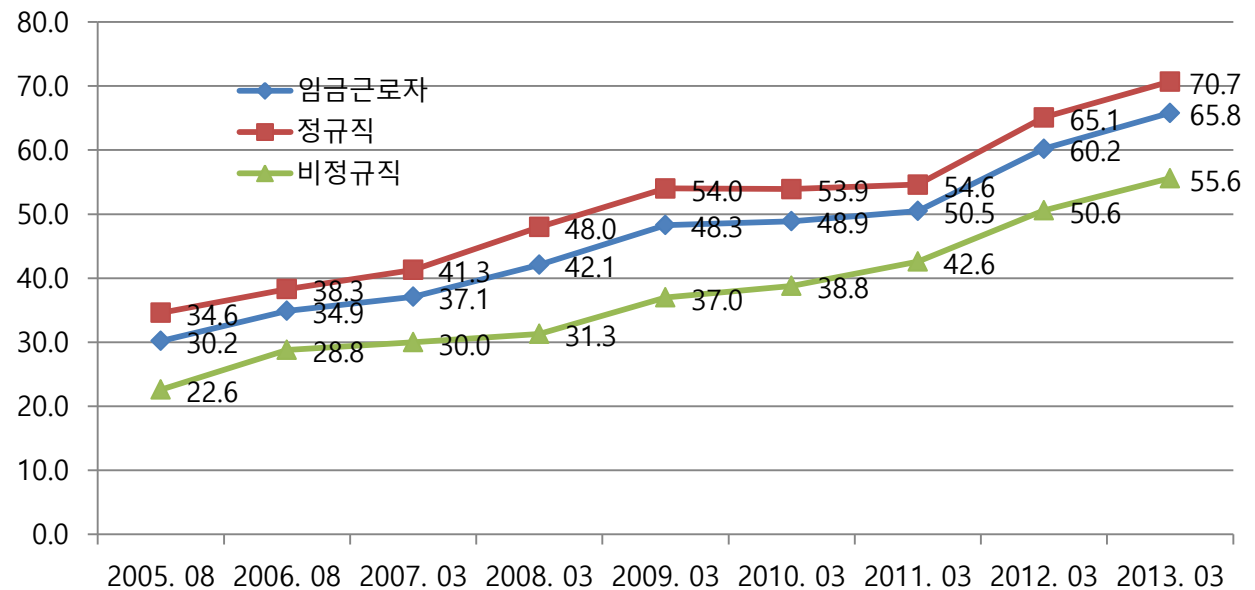
자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사(2012년)

4. 장시간 노동체제를 기반으로 한 고용시스템

주 40시간제 적용
비율의 증가와 주
근로시간의 단축



주 40시간제 적용
근로자 비율

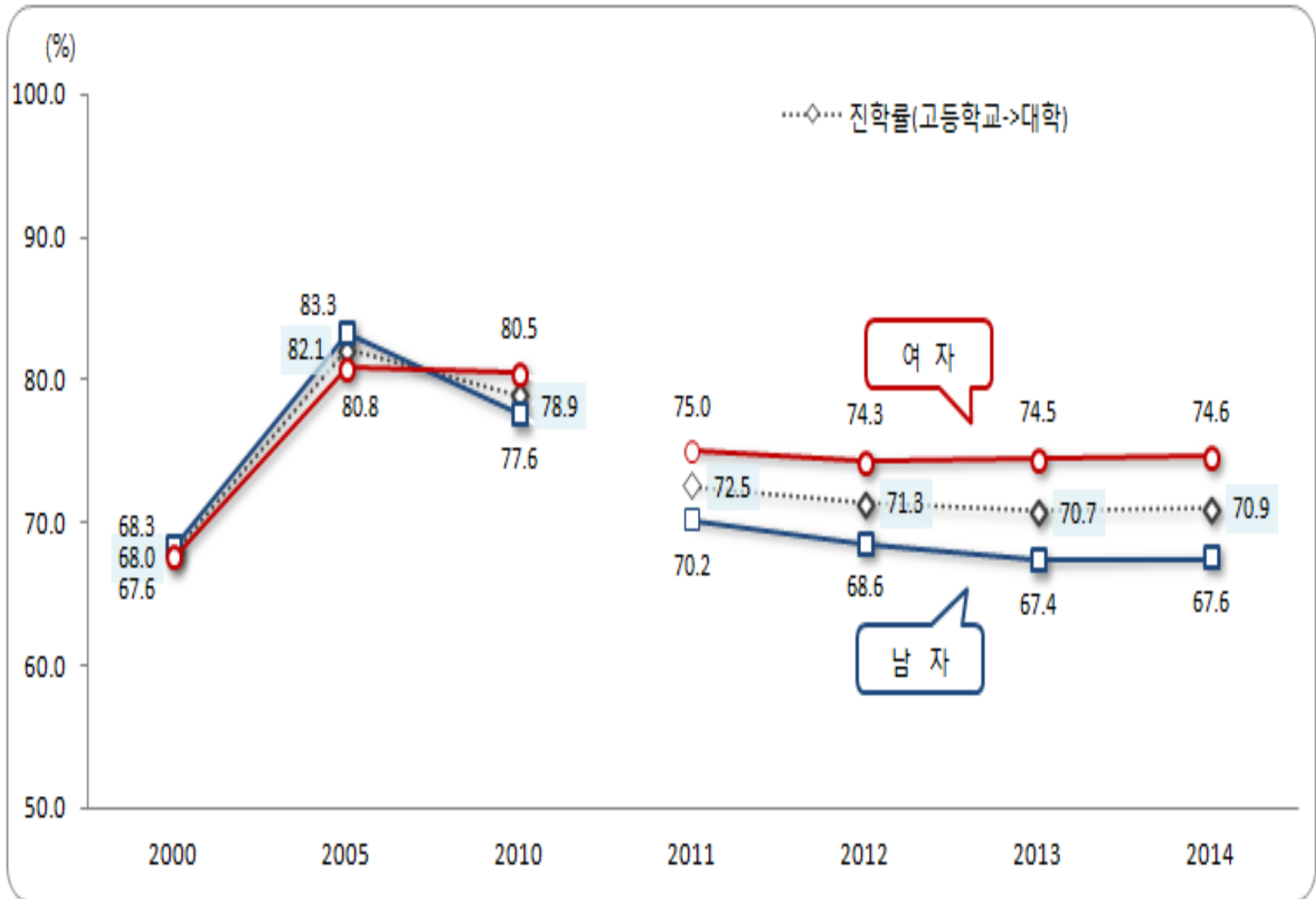


VI. 현 고용시스템 내 청년고용의 문제

1. 고학력 속 낮은 청년고용률

- 청년인력의 고학력화(군대, 영어, 스펙쌓기, 졸업연기), 고임금 양질의 일자리 탐색 ⇒ 늦어지는 사회진출(외국 22~24세, 한국은 여성 25~27세, 남성 27~30)
- 늦어진 사회진출, 높은 교육비용, 결혼비용과 육아비용 ⇒ 늦어지는 결혼연령, 저출산
- 청년들의 고임금, 안정적 일자리 선호 vs 다수의 저임금, 비정규직 일자리 존재 사이의 큰 갭  고임금 안정적 일자리수 부족 ⇒ 중소기업의 구인난, 청년들의 구직난 공존
- 노동시장의 양극화 반영 - 노동시장 내부자 대열 합류경쟁 치열, 제외 그룹은 노동시장의 외부자로서 소득/기회에서 사회적 열패자 가능성
- 일본과 같이 비정규직 청년층의 알바, 비정규노동시장 전전 ⇒ 상당한 새로운 청년 working poor 층의 축적 ⇒ 결혼하지 못하는 청년층의 퇴적, 사회적 무기력화, 구매력 감소

고졸자의 대학진학률



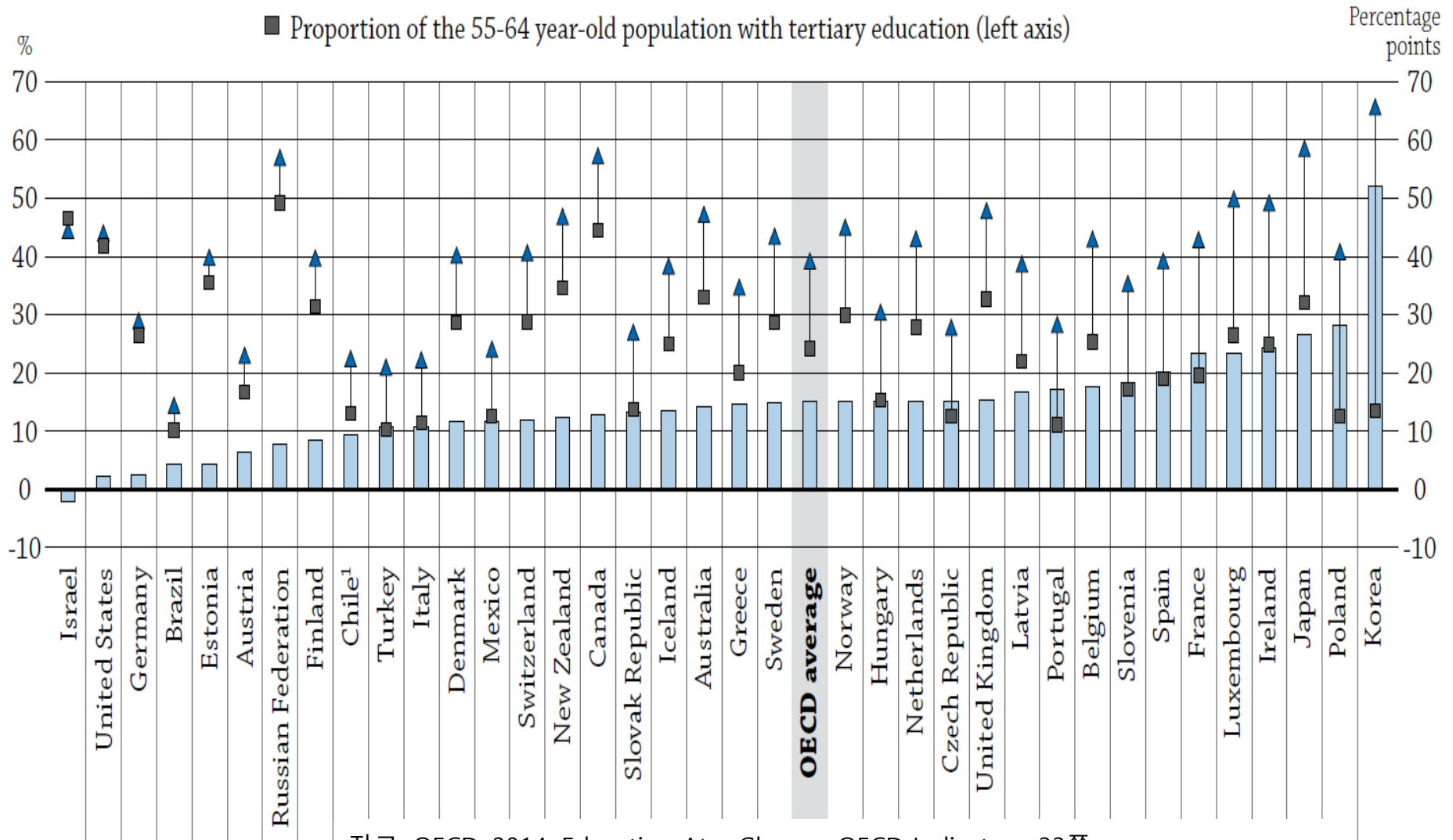
대학졸업자 비율 국제비교

(25~34세, 55~64세)

■ Difference between the 25-34 and 55-64 year-old population with tertiary education (right axis)

▲ Proportion of the 25-34 year-old population with tertiary education (left axis)

■ Proportion of the 55-64 year-old population with tertiary education (left axis)



자료: OECD. 2014. Education At a Glance: OECD Indicators, 33쪽

2. 청년고용률과 실업률

20~24세 청년 고용률과 실업률

국가		2000	2005	2010	2013
캐나다	고용률	69.36	70.48	68.02	68.20
	실업률	10.10	9.70	11.54	10.47
프랑스	고용률	47.94	49.58	48.63	47.02
	실업률	19.19	19.15	21.19	21.96
독일	고용률	65.28	59.47	63.77	64.25
	실업률	8.58	15.38	9.34	7.70
일본	고용률	66.47	63.55	61.89	64.15
	실업률	8.59	8.35	9.31	6.99
한국	고용률	52.02	51.61	44.31	43.23
	실업률	9.93	9.86	9.44	9.17
네덜란드	고용률	77.54	73.26	72.86	71.62
	실업률	3.90	7.49	6.74	8.84
스웨덴	고용률	60.22	58.78	57.45	58.70
	실업률	9.34	17.43	19.84	18.66
영국	고용률	68.52	67.75	62.00	60.59
	실업률	9.08	9.43	14.74	17.39
미국	고용률	72.24	68.02	60.34	61.67
	실업률	7.17	8.83	15.50	12.80
OECD 평균	고용률	60.13	58.08	55.27	55.16
	실업률	11.35	12.39	15.16	14.93

- 청년인력의 고학력화(군대, 스펙쌓기, 졸업연기), 양질의 일자리 탐색 ⇒ 청년들의 늦어지는 사회진출(외국 22~24세, 한국은 여성 25~27세, 남성 27~30)로 청년 인력의 저활용 심각

- 저성장, 일자리 없는 성장, 경제의 서비스화로 고학력 청년들이 원하는 일자리 취업 기회감소, 취업 이후에도 저성장으로 승진기회가 줄고 낮은 임금인상으로 소득증가기회 축소.

청년들의 늦어진 사회진출, 높은 결혼비용, 높은 육아 및 자녀교육비용, ⇒ 늦어지는 결혼 연령, 저출산을 초래한 악순환의 고리가 형성되어 있음.

청년층(남/녀)의 고용률과 실업률 국제비교

국가	고용률(실업률) 비경황					
	20~24세		25~29세		30~34세	
캐나다	68.2 (10.5)	21.3	78.5(7.5)	14.0	81.8(6.1)	12.1
프랑스	47.0 (22.0)	41.0	74.6(13.7)	11.7	79.7(9.9)	10.4
독일	64.3 (7.7)	28.0	77.6(6.7)	15.7	82.1(5.7)	12.2
일본	64.2(7.0)	28.8	81.2(6.2)	12.6	79.4(4.4)	16.2
한국	43.2(9.2)	47.6	68.8(7.1)	24.1	72.9(3.7)	23.4
네덜란드	71.6 (8.8)	19.6	81.7(7.2)	11.1	84.0(5.9)	10.1
스웨덴	58.7 (18.7)	22.6	77.5(9.4)	13.1	84.1(6.8)	9.1
영국	60.6 (17.4)	22.0	77.6(8.5)	13.9	81.4(5.6)	13.0
미국	61.7 (12.8)	25.5	74.0(8.1)	17.9	76.4(6.7)	16.9
OECD 평균	55.2 (14.9)	29.9	71.7(10.4)	17.9	75.3(8.0)	16.7

자료: OECD StatExtracts. OECD Labour Force Statistics. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSet Code=STLABOUR>. 2015. 5.3.접속

- 한국 청년고용률은 외국에 비해 훨씬 낮은 수준이고 실업률도 약간 낮은 수준임
- 청년고용률 + 실업률 < 100%인 것은 그 차이만큼 비경제활동인구상태에 있기 때문임.
- 20대 전반기의 비경제활동인구비율은 높은 대학진학률로 대학재학생이 많기 때문이고, 20대 후반은 대학진학중이거나 혹은 구직 중이기 때문이며 30대 초반은 여성들의 임신출산육아를 담당하는 전업주부 때문임.

일본의 신규 졸업자들의 기업규모별 초임

(단위: 천 엔)

고용규모별 기업	남성			여성		
	대졸자	전문대졸	고졸	대졸자	전문대졸	고졸
전체 기업						
2005	196.7	170.3	155.7	189.3	164.2	148.0
2012	201.8	173.0	160.1	196.5	168.4	153.6
1,000명 이상						
2005	196.4	173.9	157.6	189.2	164.7	154.4
2012	204.0	177.7	159.8	199.6	177.5	157.6
100 ~ 999명						
2005	198.6	170.3	155.5	191.3	168.4	148.4
2012	200.1	171.7	160.0	195.1	166.6	154.0
10 ~ 99명						
2005	190.2	168.3	154.3	183.2	160.6	144.5
2012	200.2	170.7	160.4	192.5	166.4	151.0

자료: 일본 후생노동성. 2013

청년남성의 고용률 국제비교

국가	고용률 20~24세	고용률 25~29세	고용률 30~34세
캐나다	68.4	81.2	86.5
프랑스	50.7	79.1	85.0
독일	65.6	80.5	88.1
일본	62.4.	87.2	91.3
한국	38.1	69.6	88.4
네덜란드	71.4	82.0	88.1
스웨덴	59.4	80.5	88.2
영국	62.9	83.4	88.9
미국	63.5	80.1	84.8
OECD 평균	59.5	79.5	86.0

자료: OECD StatExtracts. OECD Labour Force Statistics. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSet Code=STLABOUR>. 2015. 5.3.접속

- 한국의 청년남성들은 높은 대학진학률, 군대, 양질의 일자리 찾기 등으로 사회 진출이 외국에 비해 4~5년 가량 늦은 것을 알 수 있음.
- 한국의 청년남성들은 20대 초반 고용률은 주요 선진국보다 20%p 이상 차이가 나며, 20대 후반 고용률이 주요 선진국보다 10%p 가량 낮게 나타남

청년여성의 고용률 국제비교

국가	고용률 20~24세	고용률 25~29세	고용률 30~34세
캐나다	68.0	75.7	77.1
프랑스	43.4	70.3	74.5
독일	62.9	74.5	76.0
일본	66.0	74.9	67.2
한국	47.5	68.0	56.7
네덜란드	71.9	81.3	79.8
스웨덴	58.0	74.4	79.8
영국	58.2	71.5	73.8
미국	59.8	68.1	68.2
OECD 평균	50.8	63.9	64.7

자료: OECD StatExtracts. OECD Labour Force Statistics. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR>. 2015. 5.3.접속

- 한국의 청년여성들은 높은 대학진학률, 높은 비경제활동인구률, 구직활동 등으로 사회진출이 외국에 비해 2~3년 가량 늦은 것으로 보임.
- 한국의 청년남성들은 20대 초반 고용률은 주요 선진국보다 10~20%p 차이가 나고, 20대 후반 고용률이 5%p 가량 낮으며, 30대 초반에는 10~20%p로 벌어지는데 이는 남성외벌이모델 잔존과 일생활균형 부족 때문임

VI. 현 고용시스템 내 청년고용의 문제

학력별 고용률 비교

- 전체 고졸 이상 학력자의 고용률은 한국이 낮은 편이었음.

고졸자 한국 71%, OECD평균 73%

전문대학졸 한국 75%, OECD평균 81%

대졸 이상 한국 78% OECD평균 84%

- 남성 고졸 이상 학력자의 고용률은 한국이 높은 편이었음

고졸자 한국 84%, OECD평균 80%

전문대학졸 한국 91%, OECD평균 86%

대졸 이상 한국 90% OECD평균 89%

- 여성 고졸 이상 학력자의 고용률은 한국이 상당히 낮은 편이었음

고졸자 한국 57%, OECD평균 65%

전문대학졸 한국 60%, OECD평균 76%

대졸 이상 한국 62% OECD평균 80%

- 한국 고졸과 대졸자간 상대적 임금 격차는 OECD 평균보다 작았음

- 교육단계가 높아질수록 임금 증가 효과는 남성(고졸 100% 전문대졸 112% 대졸 이상 151%)보다 여성(고졸 100% 전문대졸 127% 대졸 이상 167%)이 큰 것으로 나타났음.

3. 청년고용과 노동시장 이중구조

청년실업과 일자리 불균형론

○ 청년실업

- 청년들(15세~29세)의 경우 실업과 비경제활동상태 간에 차이가 불분명
- 2015년 3월 청년실업자가 공식실업자는 45.5만명(실업률 10.7%)
- 그러나 2014년 청년인구가 951만명인데 취업자는 385만명, 학생은 447만명, 미취업 청년은 119만명으로 45.5만명보다 훨씬 많이 나옴.
- 요즘에 소위 NEET(교육, 고용, 훈련상태에 있지 않은 청년 – not in education, employment or training)족은 약 163.3만명으로 청년인구의 17.2%를 차지하고 있음.
- NEET족 가운데 취업관련 시험준비자가 28.3%, 구직활동자가 15.4%, 적극적인 구직활동을 하지 않고 있는 청년은 43.8%(59만명)
- 따라서 실질 청년실업자는 공식실업자 46만명 + 니트족 76만명 = 122만명으로 실질 실업률은 28.7%에 이르게 됨.

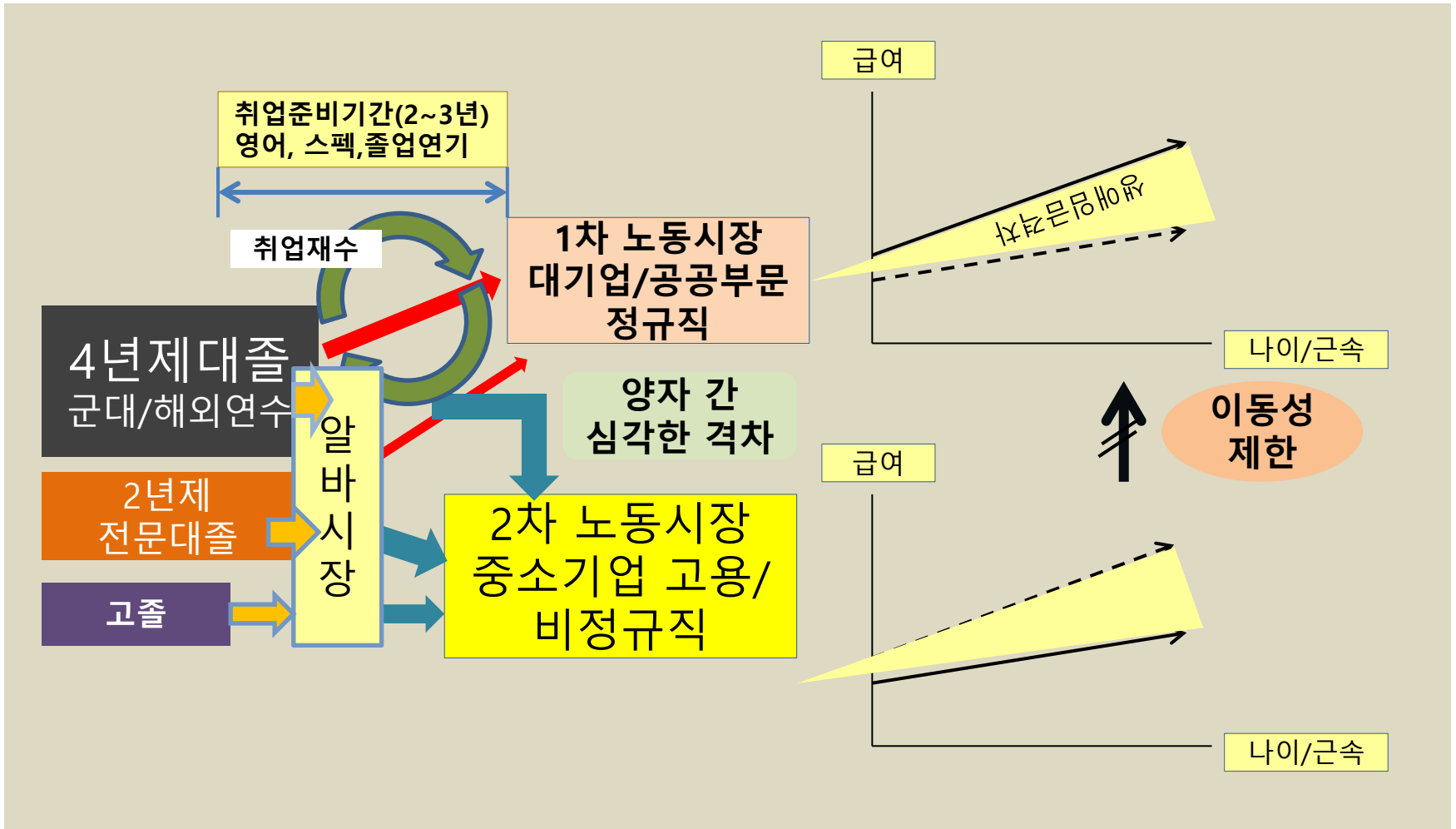
○ 청년일자리 불균형론(mismatch)

- 2014년 10월 상용근로자 5인 이상사업체 인력부족인원은 26.6만명, 300인 미만 중소기업의 인력부족 인원은 24.5만명
- 기업의 미충원인원은 2014년 3분기에 8.3만명 수준이고 300인 미만 사업체의 미충원인원은 7.8만명인데 그 중 2/3가 저숙련 일자리로 대졸청년들이 희망하는 사무관리직이나 기술직의 일자리는 3만명 수준 이하일 것(백필규, 2015)
- 더구나 중소기업들도 신규인력보다는 경력직 채용을 선호
- 2014년 중소기업 연구원의 대학4학년 조사에서는 83.6%가 중소기업 취업의사

VI. 청년고용의 문제

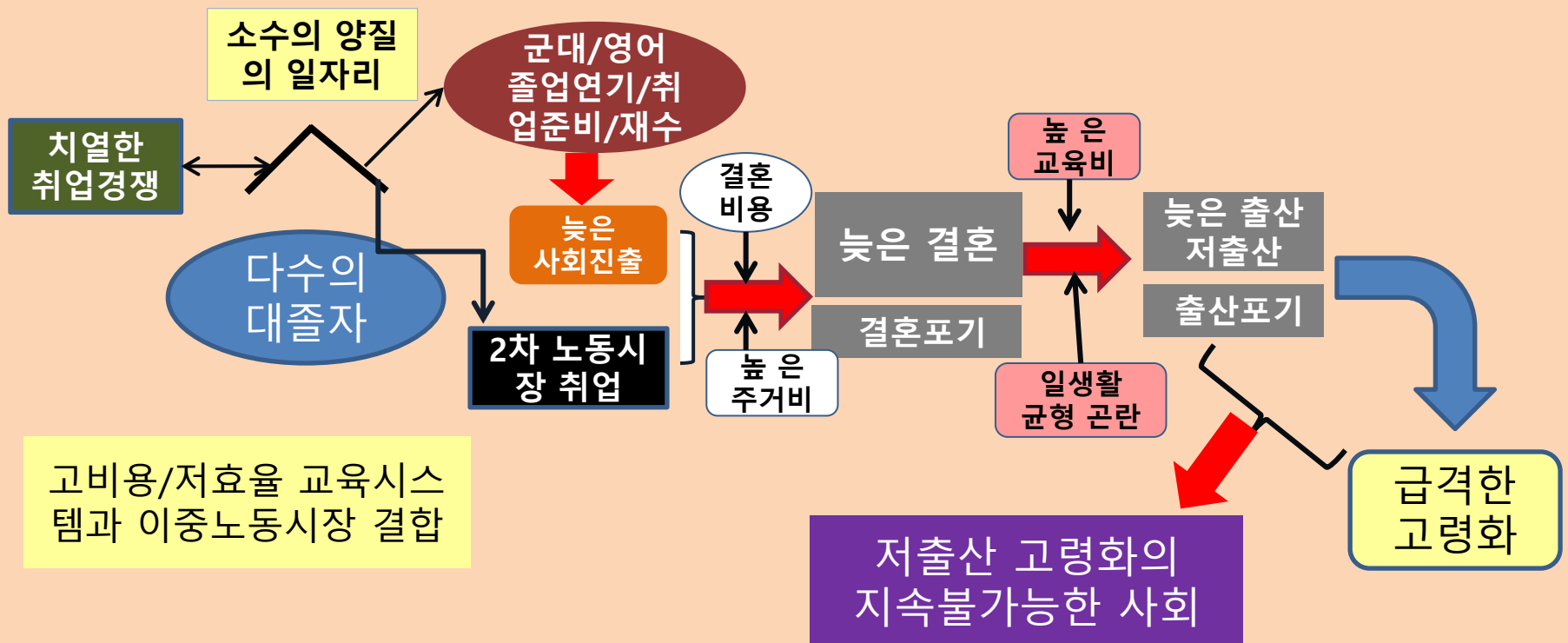
3. 청년고용과 노동시장 이중구조

노동시장의 이중구조와 청년고용



3. 청년고용과 노동시장 이중구조

청년고용 구조와 낮은 사회제도가 낳은 결과



4. 청년노동시장의 수급환경

1. 청년노동시장 수요환경

- 이중화된 노동시장의 이중화(좋은 일자리수의 제한, 중소기업 저임금/비정규 일자리 다수)
- 저성장, 일자리 없는 성장, 경제의 서비스화로 반듯한 일자리 창출의 제한, 취업 이 후에도 저성장으로 승진기회가 줄고 낮은 임금인상으로 소득증가기회 축소.
- 중소기업의 최저임금 수준, 미숙련 비정규직 일자리 다수 존재, 대기업과 중소기업간 불공정 거래와 혁신능력부족에서 비롯되는 경쟁력 취약으로 반듯한 일자리 창출여력 부재
- 왕성한 세대의 장시간 노동과 노동시간 독점으로 청년과의 일자리 나누기 부재
- 정년연장으로 2-3년간 기업수준에서 청년고용 채용이 줄어들 개연성 존재

2. 청년노동시장의 공급환경

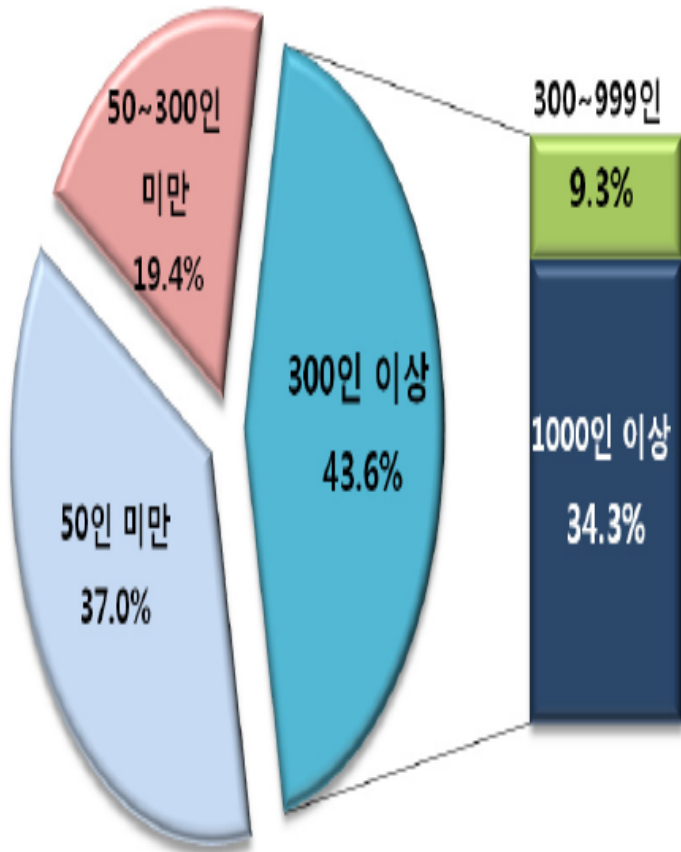
- 고학력화한 청년인력(대학진학, 군대, 스펙쌓기, 졸업연기)의 다수 존재와 누적 속 청년들의 양질의 일자리 탐색
- 청년의 늦은 사회진출(외국은 대졸자 노동시장 진출이 22~24세, 한국은 여성 24~26세, 남성 27~30세), 높은 비경제활동인구률로 청년 인력의 저활용 심각

3. 결과

- 중소기업의 구인난과 양질의 일자리를 찾는 대졸 청년들의 구직난의 동시 존재
- 청년 노동시장을 둘러싸고 고비용 악순환 구조 형성
- 청년들의 늦어진 사회진출, 높은 결혼비용, 높은 육아 및 자녀교육비용, ⇒ 늦어지는 결혼연령 혹은 결혼포기, 저출산/출산포기 및 결과적으로 급격한 고령화를 초래한 지속불가능한 사회적 결과 초래

기업과 공공기관의 규모별 근로자일자리 분포

(단위: 천개, %)



종사자규모	임금근로일자리	구성비
계	16,496	100.0
50인 미만	6,101	37.0
50~300인 미만	3,201	19.4
300인 이상	7,194	43.6
300~999인	1,531	9.3
1000인 이상	5,663	34.3

주: ' 2013년 임금근로일자리 행정통계' 에 의하면, 300인 이상 공공부문과 민간기업에 종사하는 노동자는 719.4만명으로 전체의 42.6%를 차지하고 있음. 고용노동부 2014. 3. 고용형태 공시제 결과도 민간부문 300인 이상 대기업 노동자는 436만 명으로 나타나고 있음.

자료: 통계청. 2014. ' 2013년 임금근로일자리 행정통계'

사업체 규모별 고용비중

(단위: 개, %)

사업체 종사자수	1998		2006		2012		
	종사자수 (비율)	비율	종사자수 (비율)	비율	종사자수 (비율)	비율	사업체수 (비율)
1 - 4	1,879,592 (21.8)	52.9	2,390,367 (20.1)	56.2	2,830,480 (19.2)	54.1	1,074,880 (64.9)
5 - 9	1,124,299 (13.0)		1,846,765 (15.6)		2,306,166 (15.6)		360,823 (21.3)
10 - 29	1,564,541 (18.1)		2,434,593 (20.5)		2,852,140 (19.3)		182,026 (10.8)
30 - 49	726,507 (8.4)	30.8	1,063,442 (9.0)	30.2	1,295,462 (8.8)	30.8	34,288 (2.0)
50 - 99	781,068 (9.1)		1,135,551 (9.6)		1,462,020 (9.9)		21,264 (1.3)
100 - 299	1,150,095 (13.3)		1,380,529 (11.6)		1,786,327 (12.1)		11,390 (0.67)
300 - 499	304,174 (3.5)	16.1	382,161 (3.2)	13.6	551,138 (3.7)	15.1	1,468 (0.09)
500 - 999	373,100 (4.3)		443,407 (3.7)		591,669 (4.0)		876 (0.05)
1000 이상	718,825 (8.3)		792,678 (6.7)		1,067,337 (7.4)		461 (0.03)
계	8,622,201		11,869,493		14,742,739		1,687,476

자료: 통계청. 사업체 노동실태조사 각 연도

2012년 30인 미만 사업체 고용비율이 54.1%, 100인 미만 71.8%, 300인 미만 고용비율이 84.9%에 이르고 있음. 중/대기업들의 고용조건이 대체로 좋은 점을 생각하면, 반듯한 일자리가 적은 편임.

기업과 공공기관의 규모별 근로자일자리 분포

2013년에는 2012년과 비교하여 300인 이상의 기업/기관의 임금근로일자리가 100만개나 늘어난 반면, 50-299인 일자리는 47.5만개가 줄어 데이터에 문제가 있어 보임.

종사자규모 (단위: 천개, %)	임금근로 일자리				
2013년(구성비)	16,496	(100.0)	2012년(구성비)	15,913	(100.0)
<50인 미만>	6,101	(37.0)	<50인 미만>	6,045	(38.0)
1~4인	1,482	(9.0)	1~4인	1,450	(9.1)
5~9인	1,382	(8.4)	5~9인	1,384	(8.7)
10~19인	1,449	(8.8)	10~19인	1,430	(9.0)
20~49인	1,788	(10.8)	20~49인	1,781	(11.2)
<50~300인 미만>	3,201	(19.4)	<50~300인 미만>	3,676	(23.1)
50~99인	1,282	(7.8)	50~99인	1,558	(9.8)
100~299인	1,919	(11.6)	100~299인	2,118	(13.3)
<300인 이상>	7,194	(43.6)	<300인 이상>	6,193	(38.9)
300~499인	699	(4.2)	300~499인	784	(4.9)
500~999인	832	(5.0)	500~999인	1,091	(6.9)
1000명 이상	5,663	(34.3)	1000명 이상	4,317	(27.1)

자료: 통계청. 2014. "2013년 임금근로일자리 행정통계"

공공부문과 민간부문의 근로자 일자리

(단위: 천개, %)

구 분	임금근로 일자리	지속일자리	신규·대체 일자리
2013년(구성비)	16,496 (100.0)	11,341 (100.0)	5,155 (100.0)
<공공부문>	2,600 (15.8)	2,165 (19.1)	434 (8.4)
정부	2,155 (13.1)	1,786 (15.7)	369 (7.2)
정부산하기관	445 (2.7)	379 (3.3)	66 (1.3)
<비공공부문>	13,897 (84.2)	9,176 (80.9)	4,721 (91.6)
회사법인	9,328 (56.5)	6,426 (56.7)	2,902 (56.3)
회사이외법인	1,676 (10.2)	1,142 (10.1)	533 (10.3)
비법인단체	479 (2.9)	251 (2.2)	228 (4.4)
개인기업체	2,414 (14.6)	1,356 (12.0)	1,058 (20.5)

자료: 통계청, 2014. '2013년 임금근로일자리 행정통계'

VII . 신고용시스템과 청년고용

1. 기존 고용시스템과 신고용시스템 비교

	기존 고용시스템	신 고용시스템
가족/성관련 제도	-남성외벌이 모델(혹은 변형된 남성외벌이 모델)	-변형된 맞벌이모델 – 가구당 맞벌이 모델
임금제도	- 기업별 연공주의와 광범위한 저임금 부문의 비과학적 임금제도 – 임금격차/불공정, 연공적 승진, 조기퇴직 전제	-숙련/직무 등에 기반한 임금제도, 저임금 부문의 축소 – 저성장, 연공적 승진의 곤란, 정년연장 전제
근로시간	- 저임금 기반, 장시간 노동, 직장중심의 생활문화	- 저임금 축소, 노동시간 단축과 일/가정 양립
생산시스템	-투입 중심의 생산, 상대적인 저부가가치생산(low road), 따라잡기 전략, 지배종속의 원하청 위계관계	-가치창출 중심의 고부가가치생산 (high road), 연구개발과 혁신전략, 수평적/협력적 원하청 분업관계
정년제도	- 55~58세 정년퇴직규정에도 다수 50대 초반 퇴직(55세 퇴직)	- 2016년부터 60세 정년, 향후 점진적으로 65세 정년/정년연령 폐지
생애주기적 시각	- 생애주기적 시각 부재, 0~27세 부모의 양육/교육 – 28세~55세 고용 – 56세~85세 의존적 고령생애(생애의 1/3만 경제활동 종사)	- 생애주기적 시각, 0~24세 부모의 양육과 교육, 25~65세 고용, 66세 ~90세 이후 의존적 고령생애(생애의 4/9 경제활동 종사)
노동시장	-기업별 분단되고, 양극화된 노동시장, 불공정한 보상, 낮은 여성 고용률	-기업횡단적이고 보다 통합된 노동시장, 공정한 보상. 높은 여성고용률
복지제도	- 기업별 복지의 비중이 크고 사회 보편 복지의 비중이 낮음	- 기업별 복지 축소, 사회보편적 복지 비중을 높일 필요

2. 신고용시스템 아래 청년고용 해결방향

1. 노동시장 이중구조의 해소(일본의 사례 참조)

- 공정거래의 엄격 적용을 통한 원하청 관계 개선, 중소기업의 혁신능력 고양
- 산업, 업종, 직종별 임금과 근로조건의 표준화를 위한 기준과 근거 마련
- 기업규모간 임금격차 해소를 통해 청년들의 대기업 쏠림 현상 완화
- 최저임금 인상, 한계산업의 구조조정을 통한 산업구조조정과 인력 재배치
- 공정한 노동시장 형성을 통해 중소기업에서도 경력개발, 적정임금 보장
- 기업들의 내부유연성 제고를 통한 인력사용 최소화 전략의 변화

2. 일자리 나누기

- 중/대기업왕성한 세대의 장시간 노동과 노동시간 독점의 해소
- 대기업/공공부문의 장시간 노동의 엄격한 감독, 과소고용 제한을 통해 청년고용 촉진
- 세대간 일자리 나누기: 정년연장 관련해서는 정년이 연장되는 2-3년 동안 청년고용의 상당한 감소 가능성에 대해 청년과 고령자들의 일자리 나누기를 위해서 단계적 퇴직 준비를 위해 주 3일 근무, 임금피크제 도입의 적극 검토 필요

3. 청년들의 일자리 접근법 전환

- 안정된 일자리 보다 가능성과 비전이 있는 일자리 탐색
- 일반적인 지식이나 숙련보다 특정산업, 업종, 직종과 관련된 맞춤형 준비(지식, 숙련, 경험 축적 필요)
- 일반관리자로 승진하기보다는 전문가형 경력경로 설계와 계획

4. 사회제도적 개혁

- 고비용 비효율의 교육제도 개혁, 주거비 인하, 일생활균형 확보를 위한 제도개혁
- 취업재수, 스펙쌓기, 어학연수 등 청년들의 사회 진출을 늦추는 요인 개혁
- 청년들의 비경제활동인구를 줄이기 위한 다양한 노동시장 정책

정년제 도입 사업장 중 임금피크제 도입 비중

규 모	도입 비중(%)
전 체	9.9
1 ~ 4인	5.3
5 ~ 9인	9.9
10 ~ 29인	14.2
30 ~ 99인	14.7
100 ~ 299인	15.2
300인 이상	23.2

자료: 고용노동부 2014. 사업체노동력 부가조사

고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률

제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.

제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등)

① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.

VII. 신고용시스템과 청년고용

3. 신고용시스템은 공정성, 효율성, 지속가능성 담보 필요

- 1) 반듯한 일자리(청년고용) 창출에 기여할 수 있어야
 - 2) 노동시장의 이중구조를 획기적으로 개선 필요
 - 최저임금의 상당한 인상을 통한 저임금층의 보호와 임금주도적 성장으로 국내 소비시장 확대, 한계산업의 구조조정, 생산성 향상을 통한 산업구조의 고도화 및 서비스업의 발전
 - 원청지배적 원하청구조의 개혁을 통해서 독점의 통한 지대추구의 제한
 - 노동시장 이중구조를 낳는 산업구조 개혁도 필요
 - 3) 생애주기적 요구를 반영한 고용시스템
 - 가족과 젠더의 시각 - 남성외벌이 모델에서 맞벌이모델로 이행, 여성고용률 제고, 여성, 가족의 필요에 따른 배려
 - 고령화 흐름 반영한 고용 - 고령자 고용과 정합적인 직제, 임금체계, 정년연장
 - 4) 노동시간 단축, 일생활균형, 노사의 노동시간의 유연화
 - 5) 공정하고 지속가능한 임금체계와 직제로의 개혁
 - 6) 사회안전망의 대폭 강화
- ☐ 고용시스템만의 개혁으로는 한계가 명백
- 원청지배적 하청관계 구조의 개혁 - 사회경제적 개혁
 - 노동시장 이중구조를 낳는 산업구조의 개혁 필요