

# 한선 프리미엄 리포트

## Hansun Premium Report

주 제: 새로운 시대, 새로운 경제  
발제자: 정구현 카이스트 경영대학원 초빙교수  
일 시: 2017년 04월 06일 (목) 오전 7시 30분  
장 소: 국회 의원회관 제3세미나실

2,000원으로 내 마음같은 '정책후원' 하기

☒ 문자 한 통 #7079-4545

### 제250회 정책세미나 주요 내용

#### < 요약 >

☞ 4월 06일 정책세미나에서는 정구현 카이스트 경영대학원 초빙교수를 연사로 '새로운 시대, 새로운 경제'를 주제로 논의했습니다.

■ 한국 노동시장 문제는 크게 청년실업 문제와 비정규직 문제로 나눌 수 있다. 일자리 부족 현상이 수많은 경제·사회 문제의 원인으로 작용하고 있다. 50만 명의 대학 졸업생 중 '괜찮은 일자리'를 찾는 경우는 12만 명 정도이다. '괜찮은 일자리'를 찾는 과정 또한 험난하였기에 청년들의 연애, 결혼, 출산도 늦어지는 추세다. 청년실업 문제가 低출산 문제로 직결될 수 있다. 2016년 8월 기준 비정규직 근로자는 644만 4천 명으로 임금근로자 중 32.8%를 차지하고 있다. 허나 일자리가 부족한지 일손이 부족한지에 대한 의견이 분분하다. 많은 중소기업들은 구인난에 처해있고 고용노동부에 의하면 2016년 기준 모자란 일자리 수가 20만 개에 이르기 때문이다. 한국 노동시장의 근본적 문제와 원인이 무엇인지 자세히 살펴 볼 필요가 있다.

■ 한국 노동시장은 유연하지 못하며 복층 이중 구조를 갖추고 있다. 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직 간의 임금격차가 점차 확대되고 있다. 2015년 기준 중소기업 평균 월임금은 대기업 평균 월임금의 55.6% 수준이었으며 비정규직 평균 월임금은 정규직 평균 월임금의 43.0% 수준이었다. 민주화 시대가 도래되면서 1980년대 권위주의 정부로부터 억압받던 노동운동이 가속화되고 노동조합이 정치화되기 시작했다. 수출주도 경제정책으로 소수 대기업에 대한 의존도

가 높아지고, 조립형 산업 구조 아래 하청기업이 저임금으로 고용되었다. 이로 인해 한국 노동 시장이 복층 이중 구조를 갖기 시작했다. 노동시장이 유연하지 못하면 기업은 경기변동과 기술 변화에 제대로 대응할 수 없다. 노동시장 개혁이 실패한다면 결국 양극화 문제는 악화될 것이다.

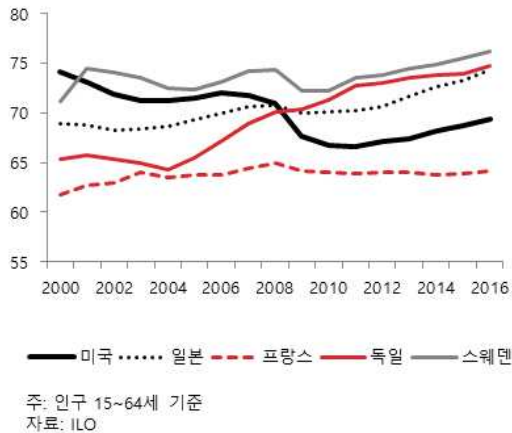
■ 세계경제는 향후 10년 내에 ‘일자리 전쟁’으로 접어들 가능성이 높다. 일하는 부자, 일하는 전문가, 노는 부자, 노는 빈자로 4개의 사회계층이 형성될 것이다. 일을 하는 사람이 상류계층이 되고 일이 없는 사람이 하류계층이 되는 사회다. 교육기회와 취업기회가 공평하게 제공되는지 사회의 요구와 감시가 더욱 강화될 것이다.

■ 2017년부터 기술혁신으로 인해 연 25만 명씩 생산가능인구가 감소할 예정이다. 인구는 2030년까지 총 330만 명(8%)정도 감소하고 일자리는 10~20% 감소할 것으로 보인다. 일자리와 일손이 부족한 점진적으로 더 악화될 것이며 근로시간 단축과 근로조건 유연화를 통해 해결해야만 한다. 노동시장 이중 구조가 해소되어야 청년실업 문제를 해결할 수 있다. 전체 근로자의 15%정도만 누리는 ‘과보호·고보상’을 모든 근로자에게 적용할 수는 없다. 하지만 수출·대기업의 강성노조가 누리는 비정상적인 급여와 과보호 실태부터 해결한다면 청년실업 문제도 해결의 실마리를 찾을 수 있다. 저출산과 고령화로 인한 생산가능인구 감소는 선진국이 보편적으로 겪는 현상이다. 고용 축소를 유도하는 제4차 산업혁명 시대에 대한 시기적절한 변화로 볼 수 있다. 이러한 변화에 발맞추어 일자리의 근본적인 변화가 나타나고 있다. 모든 일자리의 정규직화가 정답은 아니다. 오히려 ‘비정규직’ 개념을 재정립할 필요가 있다. 일자리 창출을 경제의 최대 목표로 둔다면 기존 시장경제 목표와 충돌할 가능성이 높다. 노동시장의 이중 구조를 개혁하고 정교한 정책 조합을 제언할 필요가 있다.

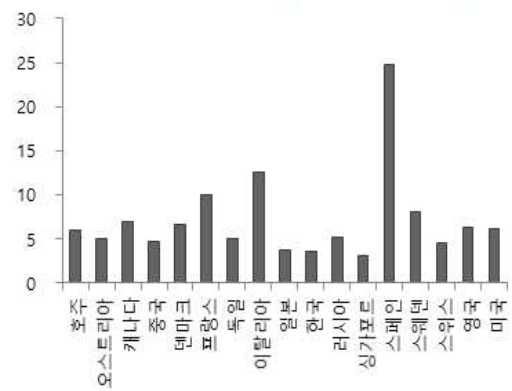
## ■ 일자리 창출은 선진국의 최우선 정책목표

### : 경제·사회문제 중심에 선 한국 일자리부족 현상

- 일자리 창출과 보호가 오늘날 선진국 경제정책의 최대 과제다. 일자리 창출은 복지수요를 줄이는 동시에 사회 안정과 통합에 기여한다. 미국 도널드 트럼프 대통령도 서민층의 좌절감과 분노를 해소해주기 위해 일자리 창출 정책을 앞세우고 있다. 많은 백인들이 자유무역협정 체결과 이민자, 불법 입국자 수 증가로 자신들의 일자리가 위협받고 있다고 느끼기 때문이다. 미국 前 노동부 장관 로버트 라이시(Robert Reich)에 의하면 미국 노동시장은 기술혁신과 시대변화에 대한 적응력이 강하다. 하지만 ‘괜찮은 일자리’가 부족하여 노동의 지분이 점차 낮아지면서 소득분배 문제가 악화되고 있다. 프랑스, 캐나다, 스웨덴, 독일 등의 국가도 마찬가지로 높은 실업률로 인해 내부적으로 많은 문제를 겪고 있다.
- 한국 노동시장 문제는 크게 청년실업 문제와 비정규직 문제로 나눌 수 있다. 일자리 부족현상이 수많은 경제·사회 문제의 원인으로 작용하고 있다. 50만 명의 대학 졸업생 중 ‘괜찮은 일자리’는 12만 명 정도이다. ‘괜찮은 일자리’를 찾는 과정이 험난하기에 청년들의 연애, 결혼, 출산도 늦어지는 추세다. 청년실업 문제가 저출산 문제로도 직결될 수 있다. 2016년 8월 기준 비정규직 근로자는 644만 4천 명으로 임금근로자 중 32.8%를 차지하고 있다. 허나 일자리가 부족한지, 일손이 부족한지에 대한 의견이 분분하다. 많은 중소기업들은 구인난에 처해있고 고용노동부에 의하면 2016년 기준, 모자란 일자리



[그림 1] 주요 선진국 고용률 추이



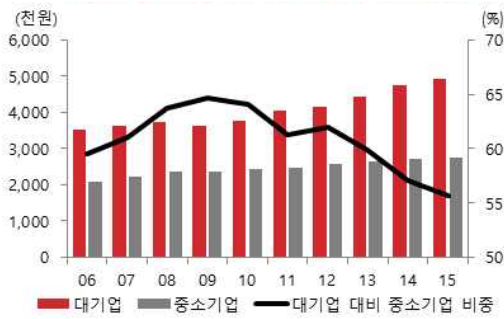
[그림 2] 주요 선진국 실업률  
(2014년 기준)

수가 20만 개에 이르기 때문이다. 한국 노동시장의 근본적문제와 원인이 무엇인지 자세히 살펴 볼 필요가 있다.

## ■ 한국 노동시장 개혁이 필요한 이유

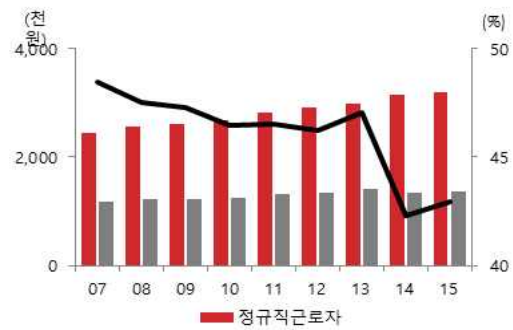
### : 노동시장 이중 구조가 근본적 원인

- 한국 노동시장은 유연하지 못하며 복층 이중 구조를 갖추고 있다. 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직 간의 임금격차가 점차 확대되고 있다. 2015년 기준 중소기업 평균 월임금은 대기업 평균 월임금의 55.6% 수준이었으며 비정규직 평균 월임금은 정규직 평균 월임금의 43.0% 수준이었다. 민주화 시대가 도래되면서 1980년대 권위주의 정부로부터 억압받던 노동운동이 가속화되고 노동조합이 정치화되기 시작했다. 수출주도 경제정책으로 소수 대기업에 대한 의존도가 높아지고, 조립형 산업 구조 아래 하청기업에서는 저임금 노동자가 고용되었다. 이로 인해 한국 노동시장이 복층 이중 구도를 갖기 시작했다. 노동시장이 유연하지 못하면 기업은 경기변동과 기술변화에 제대로 대응할 수 없다. 노동시장 개혁이 실패한다면 결국 양극화 문제는 악화될 것이다.
- 아직 ‘비정규직’ 개념이 제대로 정립되지 못하고 있다. 고용노동부와 통계청조차 서로 다른 통계자료를 제시한다. 고용노동부는 비정규직이란 개념을 사용하지 않고 상용근로자와 임시일용직으로 자료를 작성하였다. 그 결과는 아래 [표 1]과 같다. 통계청은 계약직, 파견직과 아르바이트로 비정규직을 분류하여 정리하였다. 그 결과는 아래 [표 2]와 같다. 비정규직 유형별로 대상이 중복되는 경우가 있어 비정규직 근로자의 전체 규모가 일치하지 않는 문제가 발생한다.
- 양극화 격차를 축소시키는 방향에서 노동시장 개혁을 시작해야 한다. [표 3] 고용 형태별 시간당 임금격차에서 보듯이 100:65:50:35 비율의 임금 격차를 노사정 대타협 혹은 회사별 노사협의를 통해 줄여야 한다. 특히 70~80%의 청년들이 취업하는 비정규직과 중소기업의 임금 상승이 시급하다.



주: 1) 상시 근로자 300인 이상은 대기업, 5~299인 사업장은 중소기업 2) 월임금총액 = 정액급여+초과급여+전년도연간특별급여/12개월  
자료: 고용노동부

[그림 3]기업 규모별 월 임금총액 및 임금비



[그림 4]고용 형태별 월 임금총액 및 임금비

	상용근로자	임시일용직(및 기타)
대기업	2,347천 명(12.6%)	152천 명(2.4%)
중소기업	11,595천 명(71.4%)	1,584천 명(13.6%)

[표 1] 고용노동부 통계(2016년 기준)

	근로자 수
전체 근로자	19,646천 명
계약직	3,657천 명
파견직	2,483천 명
아르바이트	2,220천 명

[표 2] 2016년 기준 통계청 통계자료에 의하면 전체 근로자의 32.8%(6,444천 명)이 비정규직으로 구성되어있다.

	대기업	중소기업
정규직	30,582 (100.0)	15,208 (49.7)
비정규직	19,875 (65.0)	10,701 (35.0)

[표 3]고용 형태별 시간당 임금 격차 (단위: 원, %)

- 제4차 산업혁명은 인공지능, 머신러닝, 로봇, 사물인터넷, 3D프린트, 바이오 등의 기술혁명에 기반을 두고 있다. 2016년 세계경제포럼(World Economy Forum, WEF) 보고서에 의하면 5년 사이에 기술변화로 인해 15개 선진국과 신흥시장에서 710만 개의 일자리가 소멸되고 210만 개의 일자리가 생성된다고 한다. 옥스퍼드 대학에서도 20년 내에 인공지능의 발달로 47%의 직업이 사라질 것이라 주장하는 보고서를 발표하기도 했다. 아마존이 '아마존 고(Amazon Go)'라는 오프라인 무인 매장 확장을 추진하면서 마트당 필요 인력이 80명에서 6명으로 급감하였다. 올해 롯데그룹도 10개의 무인 세븐일레븐 편의점을 시험 도입하였다. 고용축소형 기술변화가 일어나면서 제조업 인력 감축에 이어 서비스업에서도 대규모 인력 감축 현상이 나타날 전망이다.

## ■ 일자리 전쟁에서 살아남기 위한 대책은?

### : 제도개선, 경제정책에서 고용극대화 목표 전환해야

- 세계경제는 향후 10년 내에 ‘일자리 전쟁’으로 접어들 가능성이 높다. 일하는 부자, 일하는 전문가, 노는 부자, 노는 빈자로 4개의 사회계층이 형성될 것이다. 일을 하는 사람이 상류계층이 되고 일이 없는 사람이 하류계층이 되는 사회다. 교육기회와 취업기회가 공평하게 제공되는지 사회의 요구와 감시가 더욱 강화될 것이다. ‘일자리 전쟁’에서 살아남기 위해 한국은 아래와 같은 특수한 상황을 고려해야 한다.
- 일자리 유지 대책으로 근로시간 단축을 통한 ▲탄력근로제 ▲근로안식년제 ▲기본소득제도 ▲로봇세 도입 등 방법이 있다. 한국노동조합총연맹은 “근로시간 단축으로 일자리 60만 개를 창출할 수 있다.”고 주장한다. 노동사회연구소에서도 “근로시간을 주 68시간에서 52시간으로 단축하면 33~59만 개 일자리가 생길 수 있다.”고 말한다. 그러나 단순히 근로시간 단축이 고용 증가를 유도할 수는 없다. 탄력 근로제와 같은 유연한 근로 환경이 조성되어야 한다. 일일 또는 주당 노동시간에 대한 법적 규제를 완화하고 유연한 출퇴근 및 노용시간을 도입해야 한다. 핀란드에서 정해진 기간 동안 근로자가 휴가를 떠나고 대신 실업자가 그 직무에 교대로 고용되는 일자리 교대 휴가제(Job Alternation Leave)가 시행되고 있다. 한국도 근로자 안식년제를 도입하여 근로자들의 후생을 증대하고 일자리 나누기를 촉진할 수 있다. 미국 사업가 빌 게이트는 근로 로봇(Working Robots)에 세금을 부과하여 일부 일자리를 지키고 아동과 노인에게 대한 서비스의 질을 높이자고 주장하였다. 로봇세 도입을 위해서는 과세대상과 과세표준을 확실히 할 필요가 있지만 제4차 산업혁명 시대의 급격한 변화에 대한 단기적 대응방안이 될 수 있다. 기본소득제도는 일종의 복지제도로 볼 수 있다. 기본소득제도를 도입하려면 기존 복지제도를 모두 통합하여 단순화 해야 한다. 실업수당, 기초노령연금, 극빈층에 대한 생활보조금 등 많은 복지제도가 실효성을 잃어가면서 사회복지 전달체계가 단순화되고 있다. 기존의 복지제도를 전부 통합하여 기본소득제도를 도입한다면 높은 조세부담률로 인한 사회적 갈등을 예방할 수 있다.
- 지금까지의 경제정책은 효율성과 생산성 향상을 목표로 두었다. 제조업이 서비스업보다 노동생산성이 더 높은 이유는 자동화와 규모의 경제 때문이다. 이제부터 고용극대화를 경제정책의 최대 목표로 두어야 한다. 고용 중심의 자세 및 재정정책을 시행하고 고용자 수에 따른 보조금, 법인세 공제를 확대해야 한다.
- 기업의 목표에도 변화가 필요하다. 기존 기업의 목표인 ‘주주 부의 극대화’는 사회적 목표와 충돌한다. 기업 평가방식 변화로 수익목표와 고용목표가 충돌하기도 한다. 투명하고 공정하게 직원을 채용하고 회사 내 진정한 실적주의를 제도화하여 ‘역량 있고 정직한’ 인재가 승진하고 대우받는 제도와 문화가 필요하다.
- 대통령 선거를 앞두고 있다. 대통령 후보자들은 시장경제가 기업 간 경쟁과 기업 내 평가에 의해 활성화된다는 점을 유념해야 한다. 근본적으로 노동조합에 대한 과잉보호와 과잉지급과 같은 노동시장의 왜곡을 해소해야 한다. 하지만 그들의 공약을 살펴보면 대기업 강성노조의 양보를 받아낼 의지가 부족해 보인다. 공무원 수를 늘리는 동시에 공무원 노조의 ‘평가보상제’ 중단 요구를 받아들이면 시장경제는 퇴보할 것이다. 공공부문 근로자 증대가 아닌 재배치를 통해 효율성을 높이고 제4차 산업혁명이 가져올 시대 변화에 유연하게 대응해야 한다. 시장경제 강화로 효율성을 높이고 세금과 복지제도를 통해 시장소득

분배 악화를 완화하는 공약이 이행되어야 한다. 유권자들은 ‘효율화-일자리 창출-복지의 선순환 구조’를 어떻게 구축하는 지에 초점을 두고 후보자들의 공약을 살펴봐야 한다.

## ■ 현재가 아닌 미래를 기준으로 삼아야

### : 노동시장의 이중구조 개혁 및 정교한 정책 조치가 필요하다

- 2017년부터 기술혁신으로 인해 연 25만 명씩 생산가능인구가 감소할 예정이다. 2030년 까지 총 330만 명(8%)정도 감소하고 일자리는 10~20% 감소할 것으로 보인다. 일자리와 일손부족 현상은 점진적으로 더 악화될 것이며 근로시간 단축과 근로조건 유연화를 통해 해결해야만 한다.
- 노동시장 이중 구조가 해소되어야 청년실업 문제를 해결할 수 있다. 전체 근로자의 15%정도만 누리는 ‘과보호·고보상’을 모든 근로자에게 적용할 수는 없다. 하지만 수출·대기업의 강성노조가 누리는 비정상적인 급여와 과보호 실태부터 해결한다면 청년실업 문제도 해결의 실마리를 찾을 수 있다.
- 저출산과 고령화로 인한 생산가능인구 감소는 선진국이 보편적으로 겪는 현상이다. 고용 축소를 유도하는 제4차 산업혁명 시대에 대한 시기적절한 변화로 볼 수 있다. 이러한 변화에 발맞추어 일자리의 근본적인 변화가 나타나고 있으나 모든 일자리의 정규직화가 정답은 아니다. 오히려 ‘비정규직’ 개념을 재정립할 필요가 있다. 일자리 창출을 경제의 최대 목표로 둔다면 기존 시장경제 목표와 충돌할 가능성이 높다. 노동시장의 이중 구조를 개혁하고 정교한 정책 조치를 제안할 필요가 있다.

## 제250회 정책세미나 질의응답

**질문1** 제4차 산업혁명 시대의 기술변화와 맞물려 구인난과 구직난이 해소되지 못하고 있다. 한국 교육 시스템에 문제가 있지 않은가?

**답변** 사회적 요구와 교육 시스템이 서로 다른 방향을 바라보고 있다. 제4차 산업혁명 시대의 산업계가 요구하는 기술과 능력을 학생들에게 가르쳐야 한다. 한국은 이미 주입식 교육에 익숙하다. 대학에서조차 창의성을 함양할 수 있는 교육을 시행하지 못하고 있다. 한국 학생의 70%가 대학에 진학하고 있지만 대학교육이 부실하여 산업계가 요구하는 인력을 양산하지 못하고 있다. 교육의 질을 높이는 노력이 필요하다.

**질문2** 미국은 리먼 사태 이후 금융 자본주의에 대한 수요 확대가 기존 산업 자본주의 선순환구조로 편입되어야 하는 데 불균형한 수익창출 문제를 보이고 있다. 또한 수익창출을 위한 금융보호 기법 때문에 투자에 대한 왜곡이 심해져 일자리가 만들어지지 않는다. 한국도 같은 문제를 겪을 가능성이 있는가?

**답변** 미국과 한국의 금융산업은 별도로 바라봐야 한다. 한국 금융산업은 매우 비효율적이다. 특히 한국의 은행은 수익창출보다 고용을 더 중요한 목표로 둔다. 현재 한국 금융 자산은 4500조 원에 이른다. 저축보다 투자가 현저히 적으므로 금융 산업 발전이 절실하

다. 미국 은행을 본받아 효율성을 높여 큰 수익을 창출해내야 한다. 경제 성장에 이바지할 수 있도록 효율성에 대한 제고가 필요하다.

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