

제34차 세종국가리더십포럼

노동시장의 격차 축소와 포용



일시 2021. 9. 24.(금),
15:00~17:00

장소 한국프레스센터 20층
내셔널프레스클럽

주최 경제·인문사회연구회 세종국가리더십위원회

주관 경제·인문사회연구회 국책연구전략센터,
한국행정연구원 세종국가리더십센터



경제·인문사회연구회
NATIONAL RESEARCH COUNCIL FOR ECONOMICS, HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES



한국행정연구원
Korea Institute of Public Administration

제34차 세종국가리더십포럼

노동시장의 격차 축소와 포용

일시 2021. 9. 24.(금), 15:00 ~ 17:00

장소 한국프레스센터 20층 내셔널프레스클럽

세부일정

시간	내용	
사회 : 이태수 원장 (한국보건사회연구원)		
15:00-15:10	환영사	정해구 이사장 (경제·인문사회연구회)
15:10-16:10	발 표	배규식 상임위원 (경제사회노동위원회) “노동시장의 격차 축소와 포용”
16:10-17:00	Q & A	참여자 전체 Q&A

노동시장의 격차 축소와 포용

발표

—

배규식 상임위원

경제사회노동위원회



노동시장의 격차 축소와 포용

배규식 상임위원
(경제사회노동위원회)

우리나라 노동시장에는 여러 가지 칸막이가 존재하고 이들 사이에는 쉽게 이동하거나 움직이기 어렵도록 구조화되어 있다. 기업 규모 간의 격차가 가장 크고 심각하며, 남녀 간의 성별 격차도 역사적으로, 구조적으로 매우 크며, 그동안 많은 사회적 논란을 불러왔던 정규직과 비정규직 간의 격차, 지역 간의 격차, 그리고 공식 임금노동과 비공식 비임금근로 사이에도 격차가 꽤 큰 편이다. 이들 격차는 가장 크게는 임금격차, 복지격차, 그리고 승진과 승급에서의 격차 등으로 나타나는데 이들 격차가 매우 큰 것도 문제이지만, 격차 중에는 차별이 적지 않다는 것이다. 그런데 우리나라에서 차별은 법적으로 기업 내에서만 존재할 수 있으며, 기업 간, 지역 간의 차별은 법적으로 차별의 근거나 기준이 존재하지 않기 때문에 문제 삼을 수 없도록 되어 있어서 법적 해결이 어려운 것이 현실이다.

이런 노동시장의 격차를 줄이는 방법에는 다양한 수단과 정책이 존재할 수 있다. 근로소득의 격차를 줄이는 데에는 다양한 직접적인 방법과 간접적인 방법이 있다. 근로소득의 격차를 줄이는 데 한계가 있다면 각종 조세정책, 사회복지, 노동시장 정책 등을 통해 고소득층에게 누진적으로 조세를 부과하고 공적이전소득을 소득계층별로 차등을 두어서 높임으로써 고소득층의 세후소득을 낮추고 저소득계층의 근로소득 + 공적이전소득을 합산한 총소득을 늘려서 격차를 줄일 수도 있다.

근로소득의 격차를 줄이는 방법은 최저임금정책과 같이 저임금층의 근로소득을 높임으로써 격차를 줄이는 것 이외에도 산업별, 직무별 최저임금을 정할 수 있는 초기업별 교섭을 통해서도 근로소득의 격차를 줄일 수 있다. 또한 직무급 노동시장의 인프라

를 구축함으로써 현재는 사실상 불가능하게 되어 있는 동일노동 동일임금의 원리를 실현할 수 있도록 노동시장에서 기업을 넘어서 기업 간, 남녀 간, 지역 간, 정규직과 비정규직 간의 동일한 직무를 비교할 수 있게 함으로써 임금격차를 중장기적으로 줄이는 데 기여하도록 할 수 있다.

또한 간접적인 방법으로는 중소기업의 지불능력을 높일 수 있도록 중소기업의 혁신능력(일터혁신, 제품혁신)을 높이는 다양한 정책과 방법, 그리고 여기에 도움이 되는 대기업이 중소기업의 혁신능력 제고를 위해 지원하는 원하청 상생의 모델 확산 등이 있다. 중소기업들의 능력이 높아지면 그만큼 원청에 대한 의존성이나 갑질에 대해 대응능력과 교섭력이 높아질 수 있다. 또한 대-중소기업 간의 불공정 거래를 조금 더 확실하고 지속적으로 단속하고 처벌함으로써 대기업의 시장지배력을 이용한 갑질 근절을 줄일 수 있는 방안도 매우 중요하다. 또한 영세자영업자들도 지역, 업종별로 협회나 협동조합을 만들어서 개별사업자들이 만들기 어려우나 모든 사업자들이 필요로 하고 이용할 수 있는 공공재(public-goods)(예, 인재교육과 훈련과 숙련향상, 공동브랜드, 시장조사, 품질관리, 연구개발, 공동 마케팅, 박람회 공동참여와 개최 등)를 생산할 수 있도록 함으로써 집단적인 진화와 혁신을 할 수 있다.

여기에서는 다루지 못했으나 문재인 정부는 그린뉴딜, 디지털뉴딜에 이어서 휴먼뉴딜을 제안하고 실행하고 있다. 이것은 디지털전환, 탄소중립으로의 이행이라는 이중의 대전환에 따른 기존 일자리가 없어지거나 크게 변화하는 가운데 새로운 일자리가 만들어지면서 요구되는 직업훈련과 노동이동 촉진 및 전국민고용보험 적용이라는 중요한 과제들을 망라하고 있다. 휴먼뉴딜에는 노동시장의 심각한 구조적 격차를 해소하는 과제도 포함하는 것이 마땅하다.

이러한 노력들은 정부의 정책과 노력이 중요하지만, 사용자, 사업자 그리고 노동조합 및 일반 근로자 및 자영업자들의 개별적 노력보다 집단적인 노력이 매우 중요하다. 또한 오랫동안 굳어져 온 노동시장의 구조적 격차가 하루아침에 쉽게 허물어지지 않는다. 지속적으로 망치로 두드리고 벽에 구멍을 내고, 벽을 흔들고 하는 정책, 제도개선 및 주체들의 노력이 필요하다. 휴먼뉴딜과 같이 전사회적으로 공감하고 타협하는 가운데 이루어지는 경우에 그 효과가 매우 클 수 있다.

제34차 세종국가리더십포럼

노동시장의 격차 축소와 포용

2021. 9. 24

배 규 식

(경제사회노동위원회 상임위원)

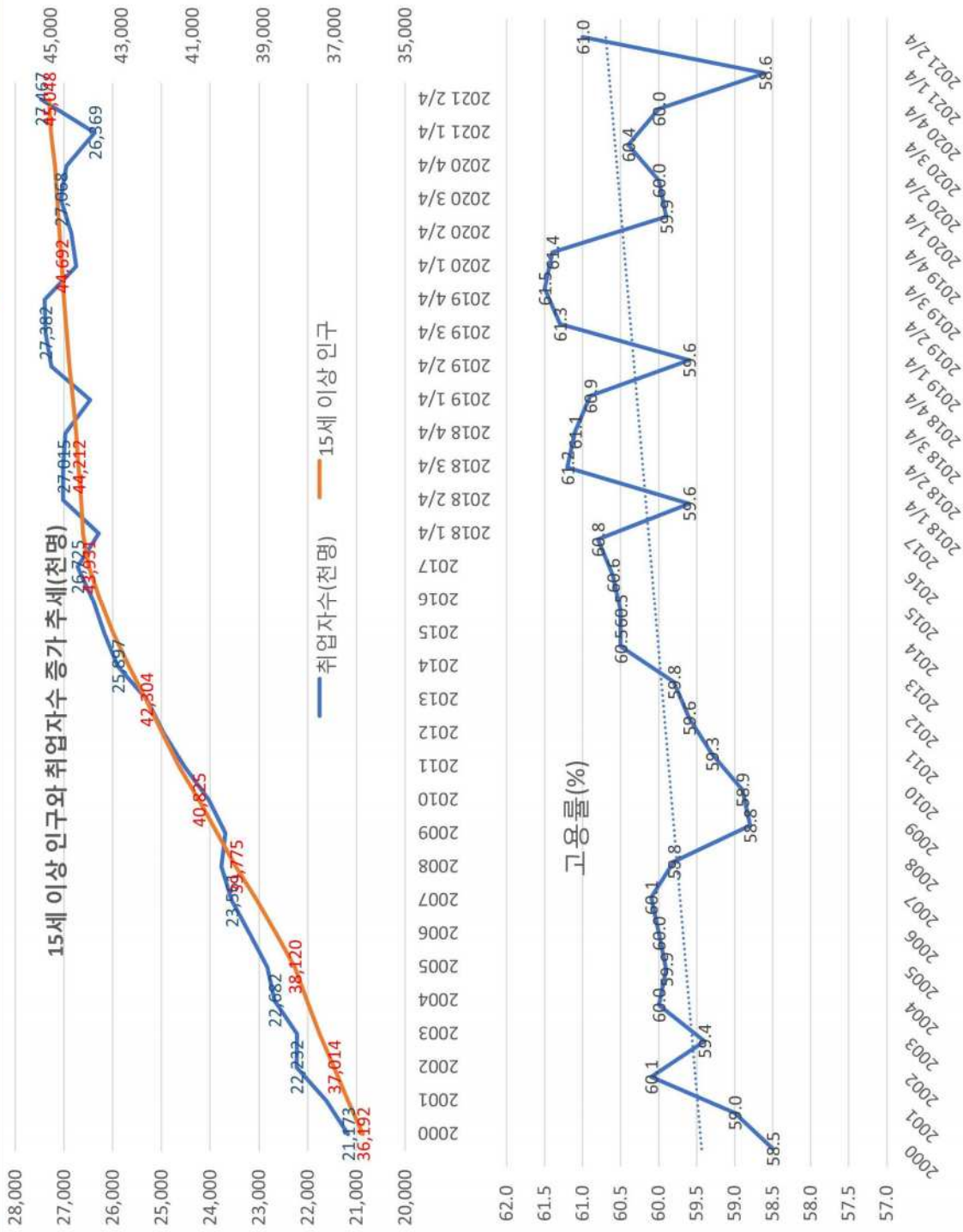


목 차

- I. 고용의 증가와 고용구조 개선
- II. 노동시장의 분절구조 - 사업체 규모별 격차
- III. 노동시장의 분절구조 - 성별 격차
- IV. 노동시장의 분절구조 - 고용형태별 임금격차
- V. 노동시장의 분절구조 - 자영업 vs 공식고용
- VI. 노동시장의 분절구조 - 고령화
- VII. 노동시장 분절구조의 개혁 - 일터혁신, 직무기반 임금인프라 구축,
여성고용 대책, 소기업/자영업 대책, 고령화 대책 등
- VIII. 일자리 창출과 고용률 제고

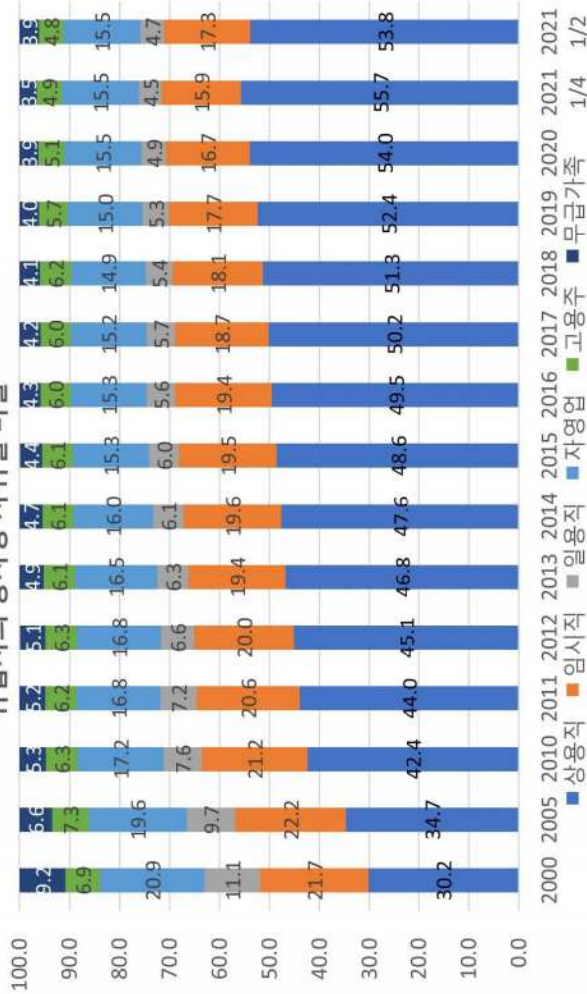
I 고용의 증가와 고용구조 개선

노동시장의 격차 축소와 포용



취업자 구성과 구성 비율 변화

취업자의 종사상 지위별 비율



□고용구조와 고용안전성개선

- 비임금근로자(자영업 포함)와 임시·일용근로자들의 비중이 비교적 큰 폭으로 줄어들고, 상용근로자가 늘어난 점은 고용구조와 고용안전성의 개선
- 남녀간의 상용직 vs 임시 근로자의 상대적 비중, 비임금근로 가운데에서 고용주와 무급가족종사자의 비율, 즉 고용의 질에서도 남녀간 큰 격차를 보이고 있음
- 일자리(취업자수)는 2000-20년까지 573만개, 연평균 28.7만개씩 증가. 근로자수는 총 698만개, 연평균 34.9만개 증가, 비임금근로자는 총 124.4만명, 연 6.2만명씩 감소

취업자수	임금근로자	구성비(임금근로자 중)			비임금근로자		구성비(전체 취업자 중)	
		상용	임시	일용			고용주 ¹⁾	자영업 ²⁾
2000	21,173	13,356(63.1%)	47.9	34.5	7,817(36.9%)	1,454(6.9%)	4,424(20.9%)	1,939(9.2%)
2005	22,831	15,185(66.5%)	52.2	33.3	7,645(33.5%)	1,656(7.3%)	4,486(19.6%)	1,503(6.6%)
2010	24,033	17,111(71.2%)	59.5	29.8	6,922(28.8%)	1,516(6.3%)	4,126(17.2%)	1,281(5.3%)
2015	26,178	19,402(74.1%)	65.5	26.4	6,776(25.9%)	1,613(6.2%)	4,011(15.3%)	1,152(4.5%)
2020	26,904	20,332(75.6%)	70.7	22.6	6,573(24.4%)	1,372(4.9%)	4,159(15.5%)	1,042(3.9%)

주 : 1) 자영업자 중 고용원이 있는 자영업자, 2) 자영업자 중 고용원이 없는 자영업자
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 각 연도

노동시장의 분절구조(1차, 2차, 3차)

- ✓ 1차 노동시장 ▶ 고임금/소득, 좋은 복지혜택 (476.5만명+ 50만명, 전체 근로자의 23.3%, 전체 취업자의 19.4%)
- ✓ 2차 노동시장 ▶ 저임금/소득, 낮은 복지혜택 (1,567.1만명+ 614만명, 전근로자의 77.4%, 전취업자의 81.3%)

1차 노동시장
(근로자 476.5만명 + 자영업자 50만명)(근로자의 23.3%, 취업자의 19.4%)

2차 노동시장
(근로자 1,567.1만명 + 자영업자 614만명 = 2,181.1만명)(근로자의 77.4%, 취업자의 81.3%)

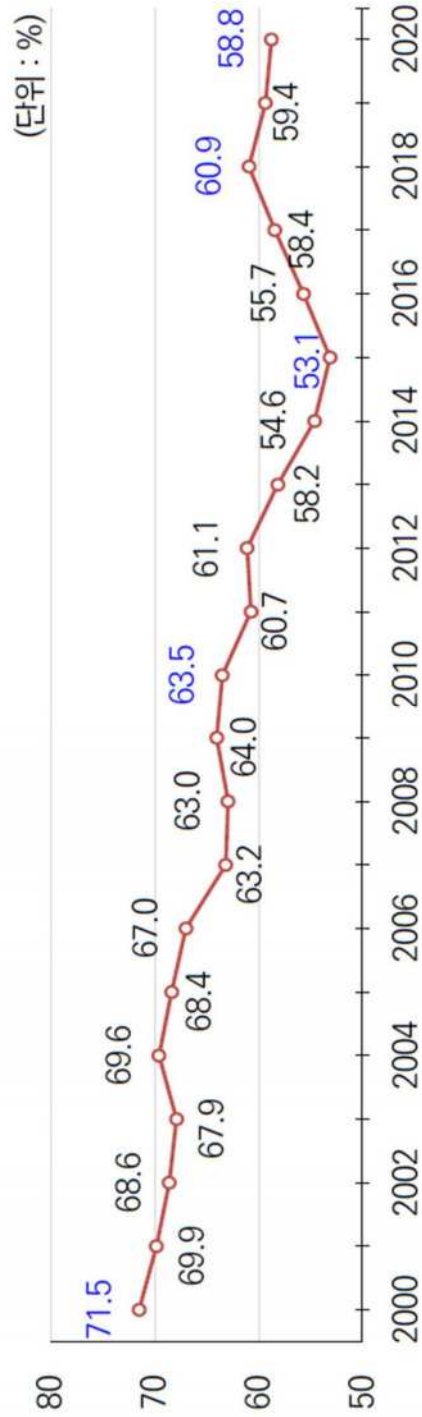
민간대기업 정규직 (316.5만명) (근로자의 15.1%, 취업자의 11.3%)
공공부문 정규직 (무기계약직제외) (160만명)(근로자의 7.5%, 취업자의 5.6%)
괜찮은 자영업자 (고용원이 있는 관리전문/사무직)(50만명)

2차 노동시장
공공부문 무기계약직 (35만명) (근로자의 2.1%, 취업자의 1.6%)
민간대기업의 비정규직 (183.7만명) (근로자의 9.2%, 취업자의 6.8%)
민간중소기업의 정규직 (793.5만명) (근로자의 37.8%, 취업자의 28.1%)
민간중소기업의 비정규직 (534.9만명) (근로자의 27.7%, 취업자의 20.6%)
공공부문의 비정규직 (20.0만명)
비임금자영업자 (614만명) (취업자의 23.5%)

임금근로자 20,446천명, 취업자 27,085천명, 비임금근로자 6,639천명 중 고용원이 있는 관리전문직/사무직 자영업자 제외한 633.2만명 (2020. 8 경제활동인구조사 부가조사)

자료: 통계청, 2020. 8, 경제활동인구조사 부가조사 / 고용노동부, 2020.7, 고용공시제

역사적으로 본 사업체 규모별(500인 이상 vs 500인 미만) 임금격차

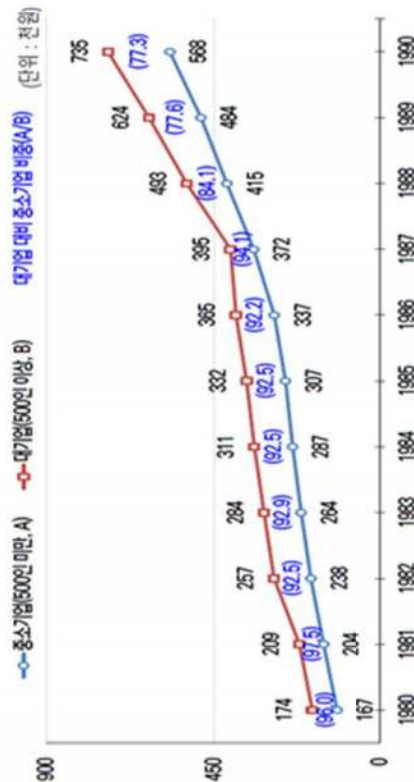


주: [500인 미만/ 500인 이상] ×100

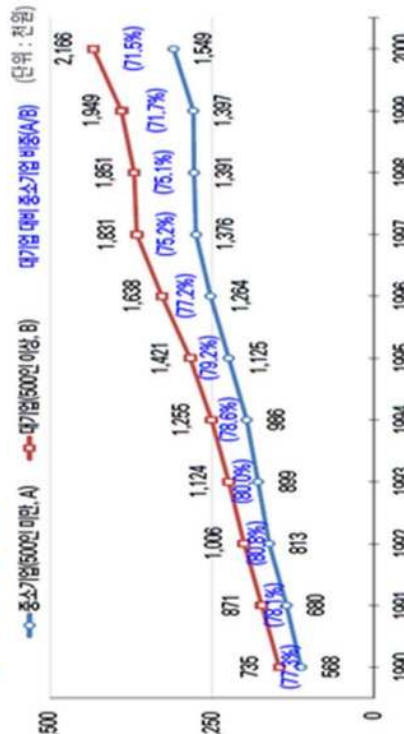
자료: 노민선, 2021. 중소기업연구원. 통계청, 고용형태별근로실태조사 사업체 규모별

역사적으로 본 사업체 규모별 (500인 이상 vs 500인 미만) 임금격차

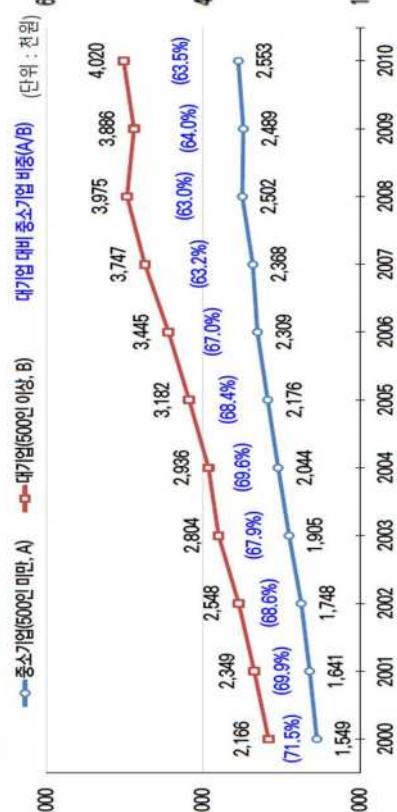
<대-중소기업 평균 임금(1980~1990)>



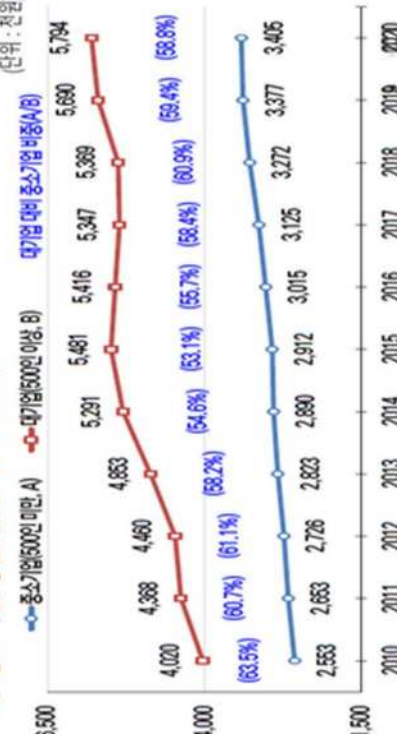
<대-중소기업 평균 임금(1990~2000)>



<대-중소기업 평균 임금(2000~2010)>



<대-중소기업 평균 임금(2010~2020)>



자료: 노민선. 2021. 중소기업연구원. 고용노동부, 각 연도별. 고용형태별근로실태조사 사업체 규모별

역사적으로 본 사업체 규모별(500인 이상 vs 500인 미만) 임금격차

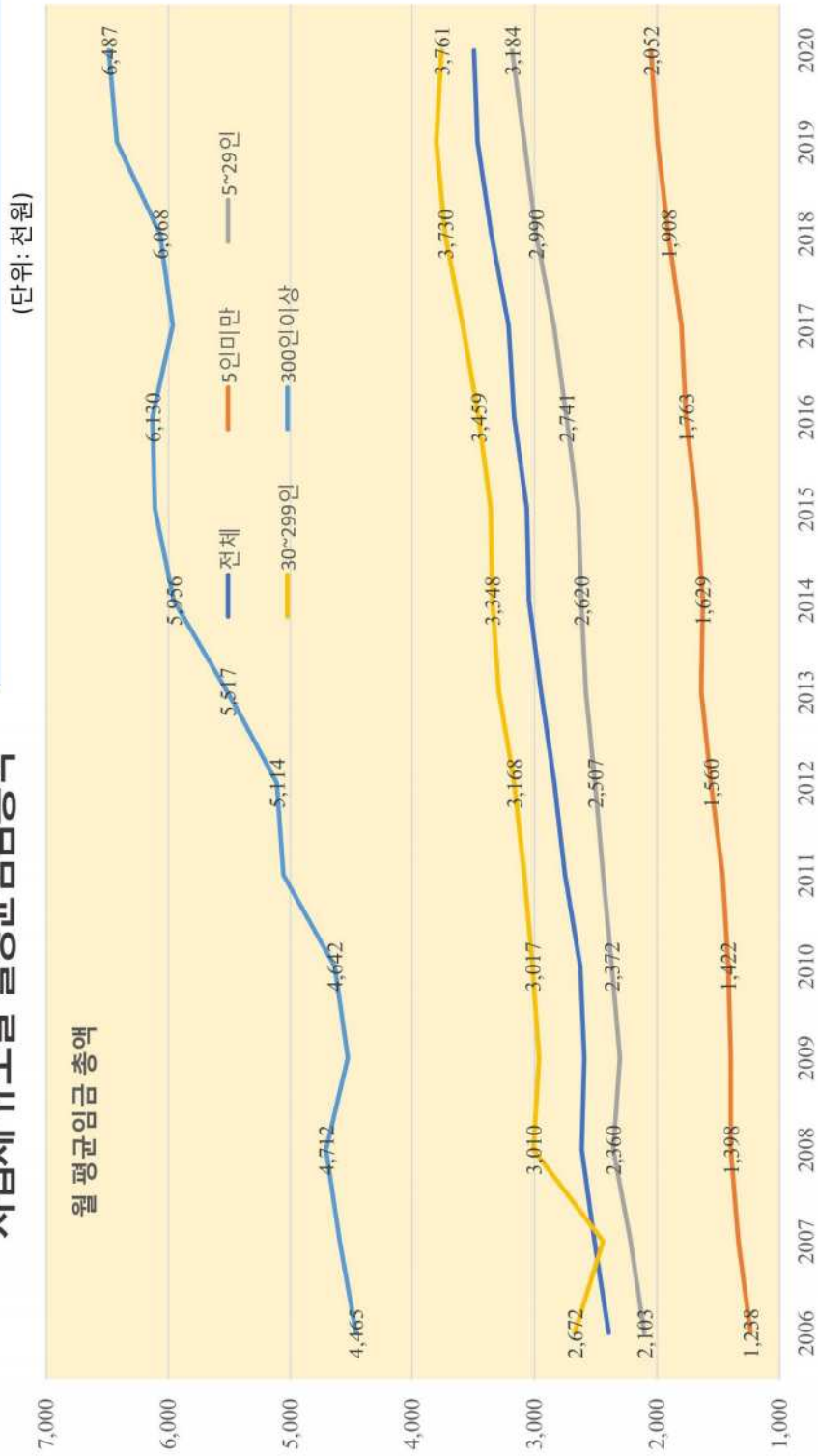
- 1980~1987년까지 대-중소기업의 임금수준 비슷(대기업의 90%대 수준)
- 연평균 임금상승률(1980~1987): 대기업(12.4%), 중소기업(12.1%)
- 1988년 이후 대-중소기업 간 임금격차 심화(대기업의 70%대 수준)
- 연평균 임금상승률(1987~1990): 대기업(23.0%), 중소기업(15.2%)
- 1990~1995년까지 대-중소기업 간 임금격차 다소 완화
- 대기업 대비 중소기업 평균임금 비율: 77.3%('90) → 79.2%('95)
- 1997~1999년 사이 대-중소기업 간 임금격차 다소 심화
- 대기업 대비 중소기업 평균임금 비율: 75.2%('97) → 71.7%('99)
- 연평균 임금상승률('97~'99): 대기업(3.2%), 중소기업(0.7%)
- 2000년대 대-중소기업 간 임금격차 심화(2001년 이후 대기업의 60%대 수준)
- 대기업 대비 중소기업 평균임금 비율: 71.5%('00) → 63.5%('10)
- 연평균 임금상승률('00~'10): 대기업(6.4%), 중소기업(5.1%)
- 2010~2015년까지 대-중소기업 간 임금격차 심화
- 대기업 대비 중소기업 평균임금 비율: 63.5%('10) → 53.1%('15, 역대최저)
- 연평균 임금상승률('10~'15): 대기업(6.4%), 중소기업(2.7%)
- 2015~2020년까지 대-중소기업 간 임금격차 다소 완화
- 대기업 대비 중소기업 평균임금 비율: 53.1%('15) → 58.8%('20)
- 연평균 증가율('15~'20): 대기업(1.1%), 중소기업(3.2%)

주: [500인미만/ 500인이상] × 100

자료: 노민선, 2021. 중소기업연구원. 고용노동부, 각 연도별. 고용형태별근로실태조사 사업체 규모별

■ 사업체 규모별 임금격차

사업체 규모별 월평균임금총액



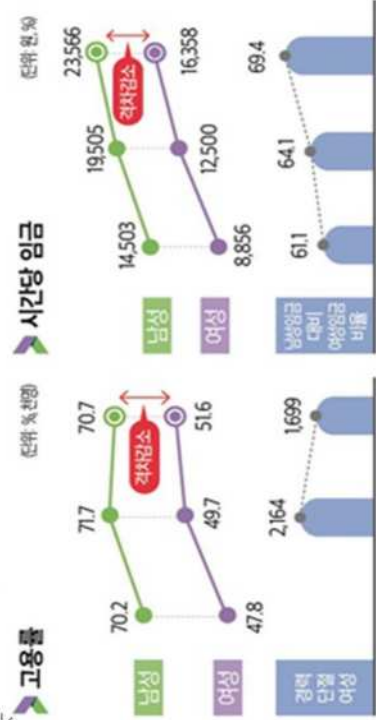
주: 위 그래프는 사업체규모별 임금격차로 기업 규모별 임금격차는 이보다 더욱 클 것으로 예상됨
월 평균특별급여는 평균 연중 특별급여(보너스)를 합하여 12로 나눈 월할분 금액

자료: 고용노동부, 각 연도별·고용형태별근로실태조사 사업체 규모별

노동시장 남녀 임금격차 - 한국의 심각한 남녀 임금격차



- 2020년 성별임금격차에서 한국은 OECD 회원국 가운데 가장 격차가 컸음.
- OECD평균 성별 임금격차가 12.53%인데 비해 한국이 31.48%이므로 2.5배나 되었음.
- 아래에서 성별 임금격차가 줄어들고 있는 있으나 여전히 여성임금은 남성임금의 69.4%에 불과함.



주: 2018년 통계는 벨기에, 이태리, 스페인, 터키, 폴란드 프랑스, 네덜란드, 2019년 통계는 덴마크 EU27, OECD회원국, 독일 호주
자료: OECD. 2020. Gender wage gaps <https://doi.org/10.1787/7cee77aa-en>

여성고용률도 2009~2019년 10년간 서서히 높아져 남녀고용률 격차가 2009년 22.4%p에서 2019년 19.1%p로 줄어듦

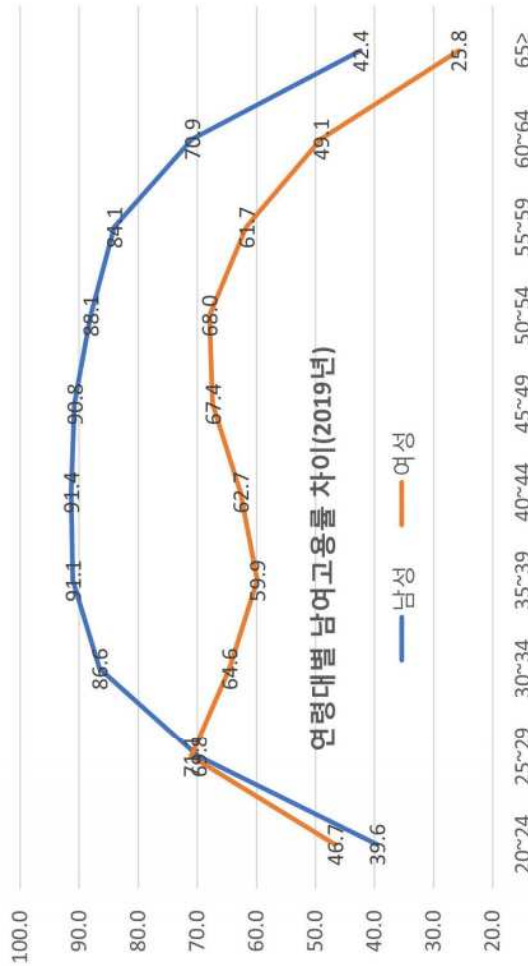
자료: 통계청, 여성가족부, 2020. 9. 통계로 보는 여성의 삶

남녀고용률 격차

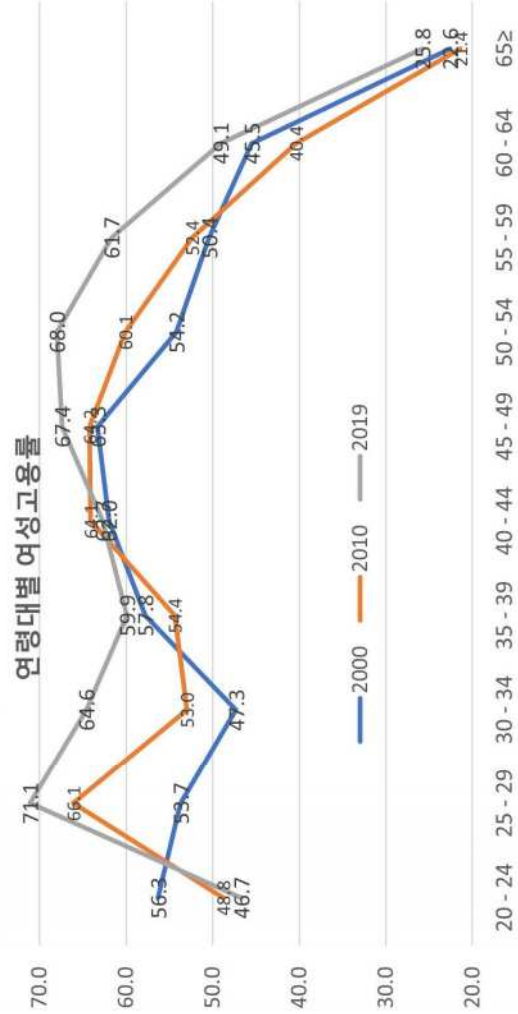
- 남녀고용률은 20대에는 여성이 높다가, 남녀고용률 격차가 30대부터 40대 초반까지는 30%p, 40대 후반에는 23.4%p, 50대 초반 20.1%p, 50대 후반 22.4%p, 60대 초반 21.8%p, 65세 이상 16.6%p

- 여성들의 연령대별 고용률과 M자 커브가 2000~19 사이에 개선되고 있으나, 여전히 남아 있고, 경력단절이 강하게 남아 있음.

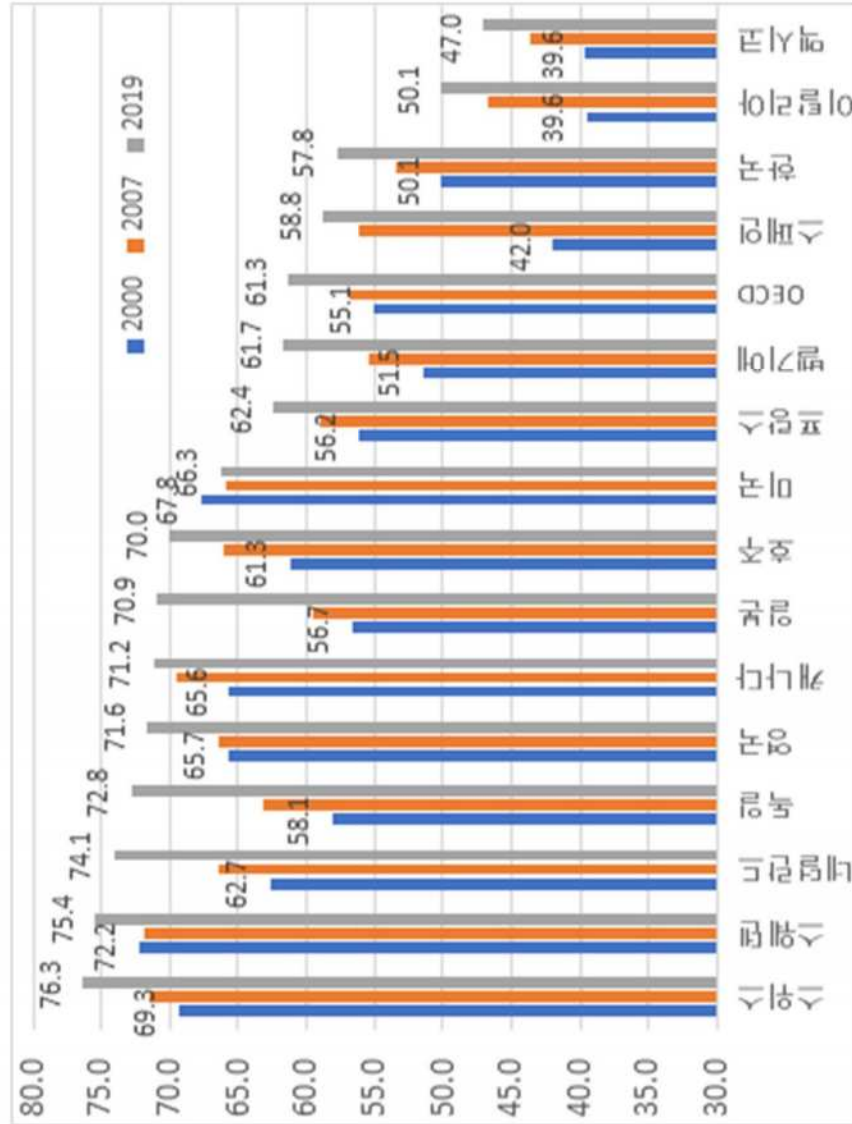
- 경력단절 후 고용률은 40대 후반까지 회복되나 완전히 회복되지 못하며, 외국의 여성고용률이 20대 후반보다 30대 초반, 30대 후반, 40대 초반으로 갈수록 오히려 상승하는 경향과는 아주 대조적임.



자료: 통계청, 각년도 경제활동인구조사



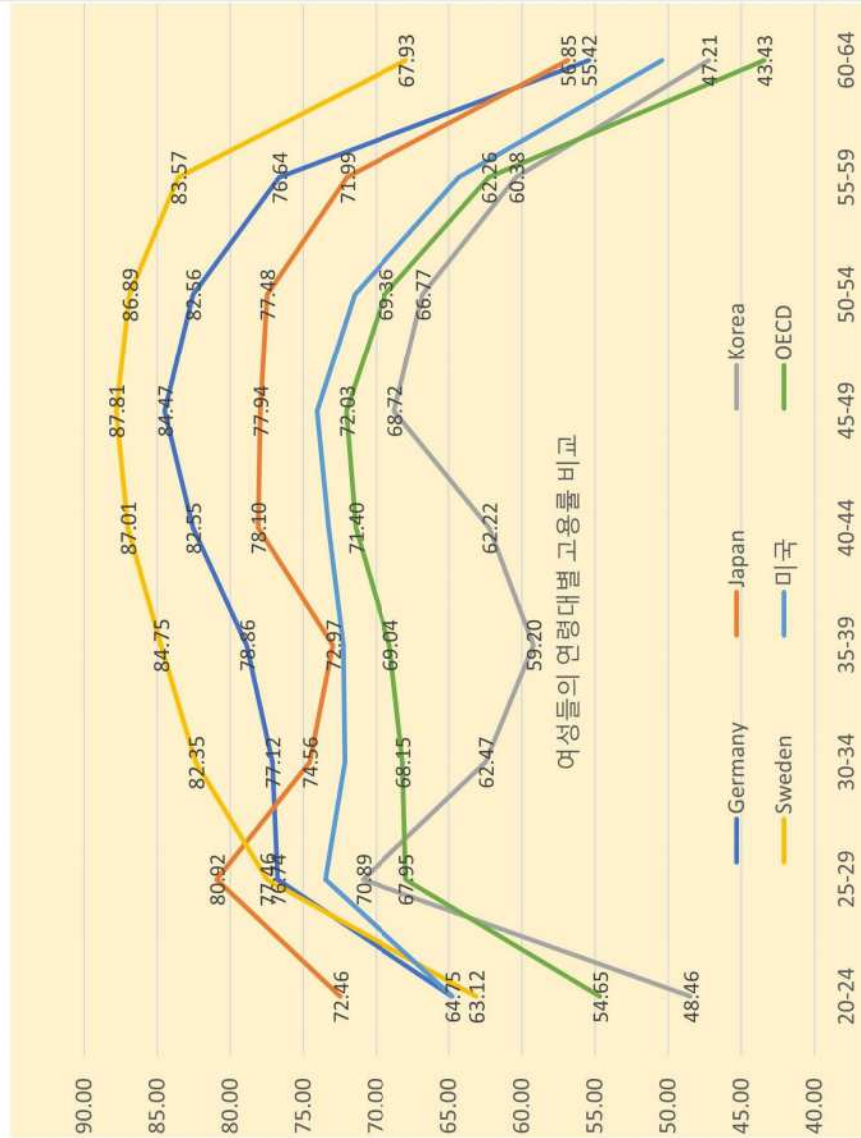
한국의 낮은 여성고용률(15~64세)



자료: OECD, 2020. OECD Employment Outlook 2020

- 2000년대 들어 모든 나라에서 여성고용률이 높아지고 있음.
- 한국도 2000년, 2007년과 비교하여 2019년에는 여성고용률이 높아지고 있음.
- 그러나 라틴계(이탈리아, 스페인, 멕시코), 터키를 제외하면, 선진 주요국들의 여성고용률은 우리보다 10%p가 높은 곳이 많음.
- 일본만 하더라도 우리보다 13.1%p가 높은 수준임.

여성들의 연령대별 고용률 국제비교



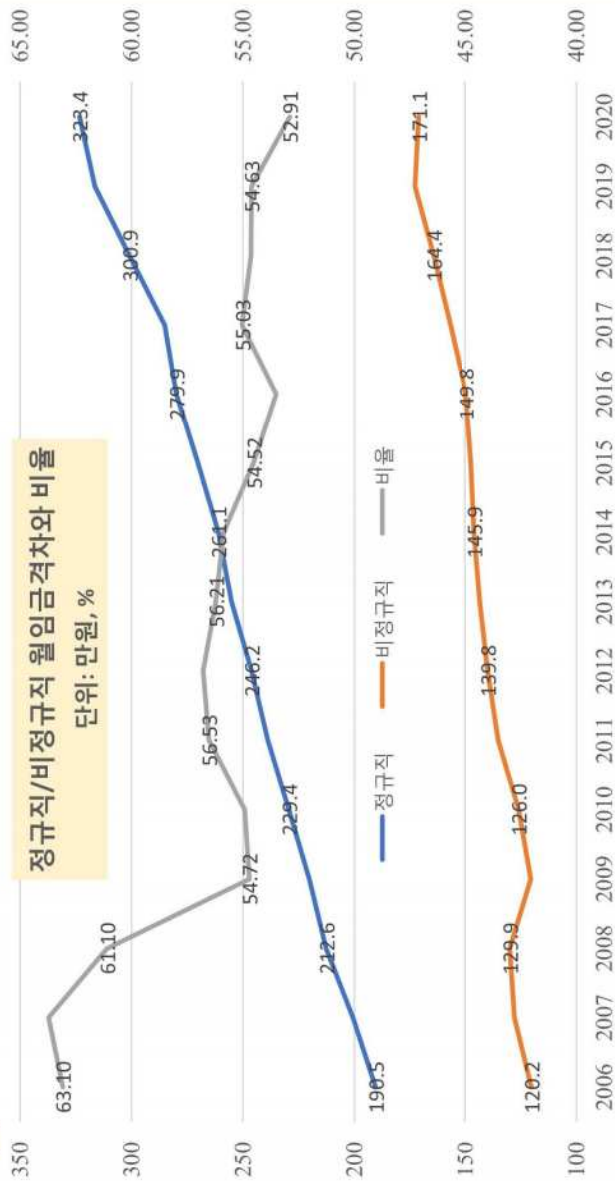
자료: OECD Employment Database Data for Chart LMF1.4.A. Age-employment profiles by sex, 2018

- 한국의 여성고용률은 OECD 평균보다도 낮으며, 다른 선진국에 비해서 현저히 낮은 수준임.
- 한국은 특히 임신, 출산, 육아가 시작되는 30대 초반부터 40대 전반기에 M자 커브가 강하게 남아 있는 남성외별이 모델이 강하게 투영되어 있음.
- 60세를 넘어서야 OECD 평균을 상회하는 고용률
- 한국의 고용률을 높이기 위해서 특히 임신, 출산, 육아 시기의 여성들의 고용률 제고가 필요하며, 이를 위해서는 노동시간의 단축(팬잡은 시간제 고용 포함), 유연화, 일생활균형을 국가적 정책으로 강력하게 밀고 나갈 필요가 있음.
- 2021년 4월 현재 남녀 취업자 차이가 386만명인데, 격차를 반만 줄여도 193만명, 1/3만큼 줄여도 130만명의 추가 고용 여지가 발생함.

IV 노동시장의 분절구조 - 고용형태별 임금격차

노동시장의 격차 축소와 포용

정규직과 비정규직의 임금차이



자료: 통계청, 각 연도 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과

- 정규직 대비 비정규직의 주 근로시간은 10시간이 적음. 시간제 고용이 전체 비정규직의 43.8% 차지할 정도로 늘어남. 시간제 근로자의 주당 평균 근로 시간은 18.8시간임.

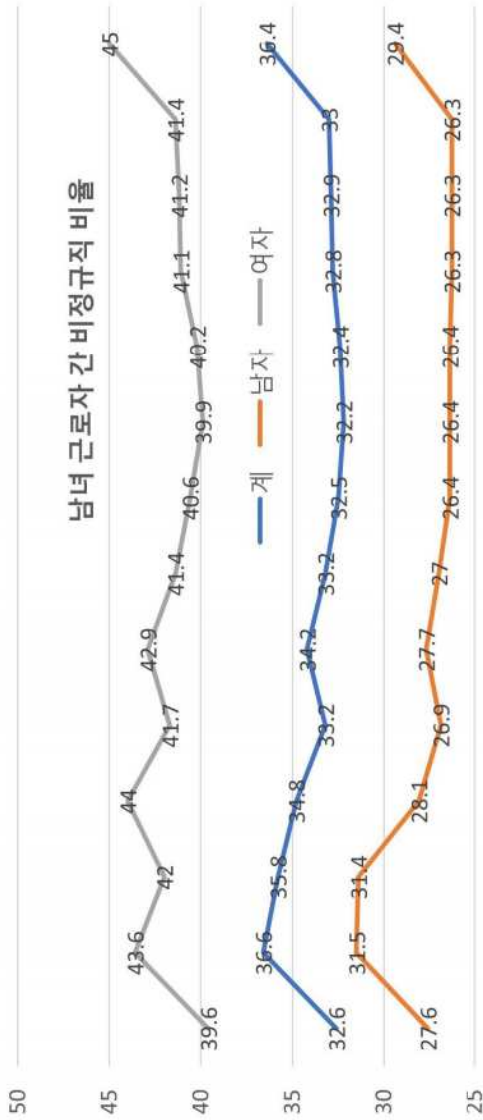
- 2020년 기준으로 정규직 대비 비정규직의 월임금은 52.9%에 불과하지만, 시간당 임금은 70.1%에 이르고 있음.

- 2011년 기준으로 월임금은 56.5%, 시간당 임금은 67.3%이어서 큰 차이를 보이지 않고 있음.

- 상여금을 받는 비율이 정규직 대비 비정규직은 낮은 수준임.

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
평균취업 시간(시간)	임금근로자	40.5	39.2	38.3	38.1	39.1	38.1	38.1	36.6	35.9	37.1
	정규직	42.9	41.4	40.2	40.1	41.3	40.5	40.7	39.3	38.8	40.7
	비정규직	36.0	34.9	34.2	33.9	34.3	33.2	32.7	31.2	30.8	30.7
상여금 수혜율 (%)	임금근로자	65.0	66.8	69.6	69.5	70.1	70.0	70.7	70.4	68.8	68.8
	정규직	80.4	81.8	83.7	83.6	85.0	85.5	86.2	86.4	86.4	86.6
	비정규직	35.4	36.5	40.3	39.8	39.0	38.2	39.1	37.8	38.2	37.6

여성들의 연령대별 고용률 국제비교



2003 2005 2007 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

자료: 통계청, 각 연도 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과

	2019. 8.		2020. 8.	
	구성비		구성비	
< 비정규직근로자 >	7,481	100.0	7,426	100.0
○ 시 간 제	3,156	42.2	3,252	43.8
< 남자 비정규직 >	3,356	100.0	3,335	100.0
○ 시 간 제	846	25.2	915	27.4
< 여자 비정규직 >	4,125	100.0	4,091	100.0
○ 시 간 제	2,310	56.0	2,337	57.1

- 비정규직의 비율은 남성과 비교하여 여성이 훨씬 높음.
- 전체 비정규직 일자리 742.6만개 중 여성비정규직이 409.1만명, 남성 비정규직이 333.5만명
- 남성 일자리 100개 중 비정규직일자리가 29.4개인데 비해 여성 일자리 100개 중 45개가 비정규직임.
- 여성은 비정규직 가운데에서도 시간제 일자리가 여성 비정규직 일자리 중 57.1%를 차지할 정도로 높음.

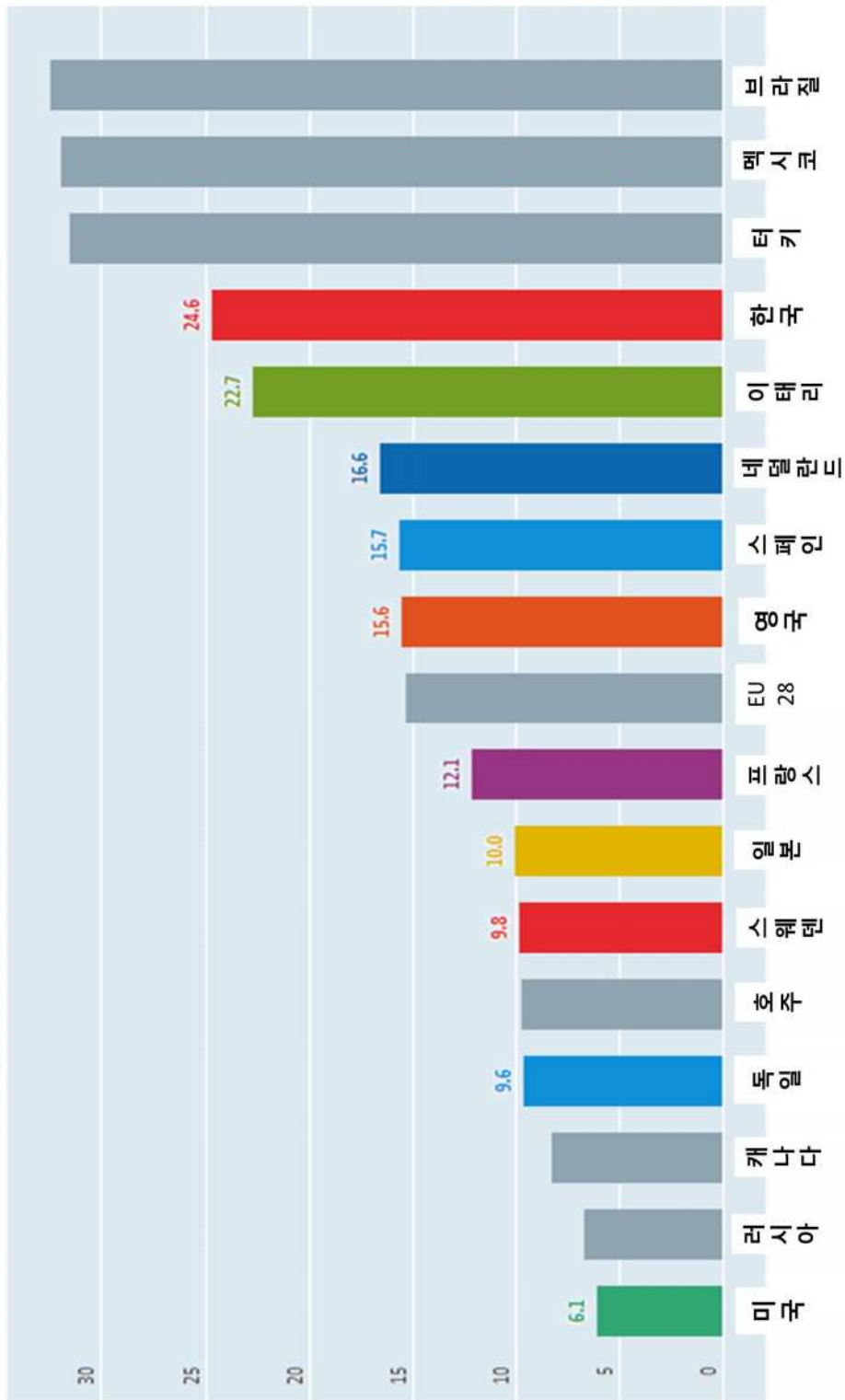
성별, 고용형태별 월근로시간과 시급총액의 추이

고용형태	성별	2006		2010		2015		2020	
		월근로시간	시급총액(원)	월근로시간	시급총액(원)	월근로시간	시급총액(원)	월근로시간	시급총액(원)
정규근로자	계	198.7	12,328	194.4	14,388	187.4	17,480	179.8	20,731
	남	200.5	14,063	195.6	16,418	188.9	20,008	182.1	23,356
	여	195.0	8,765	192.1	10,480	184.7	12,995	176.2	16,508
비정규근로자	계	173.2	6,816	164.2	8,236	131.6	11,452	114.0	15,015
	남	185.0	7,809	170.1	9,658	140.2	13,387	122.2	17,311
	여	162.3	5,893	158.5	6,857	123.6	9,645	105.9	12,732

주: 월 임금총액을 월 근로시간으로 나눈 것이 시급총액임.
자료: 고용노동부, 각 연도, 고용형태별 근로실태조사.

시급총액으로는 비정규직 남성이 정규직 남성에 비해 74.2%
비정규직 여성이 정규직 여성에 비해 77.1%

자영업의 높은 고용비용- 국제비교(2019년)



자료: OECD, 2019년 혹은 최신 통계, OECD Data, Self-employment rates

한국의 664만에 달하는 자영업자들 중 90여만명을 제외한 570만명은 영세자영업자

노동시장 분절구조 - 자영업의 큰 규모와 비중

단위: 천명

비임금근로자의 직종별 분포

	2000	2010	2015	2020	2020 - 2000
○ 비임금근로자	7,817	6,922	6,894	6,639	- 1,178
*자영업자	5,878	5,642	5,678	5,556	-322
-고용원 있음	1,454	1,516	1,624	1,363	-91
-고용원 없음	4,424	4,126	4,055	4,193	-231
*무급가족종사자	1,939	1,281	1,216	1,083	-856

✓ 비임금근로자의 고용 구성

비임금근로
663.9 만명

고용원이 없는
자영업자
419.3 만명



고용원이 있는
자영업자
136.3 만명



무급가족
종사자
108.3 만명

자료: 통계청, 2020년 8월 경제활동인구조사 비임금근로부가조사

비임금근로자의 전체 취업자 중 비중 = 24.5%
= 비임금근로자 663.9만명/취업자 2,708.5만명 =

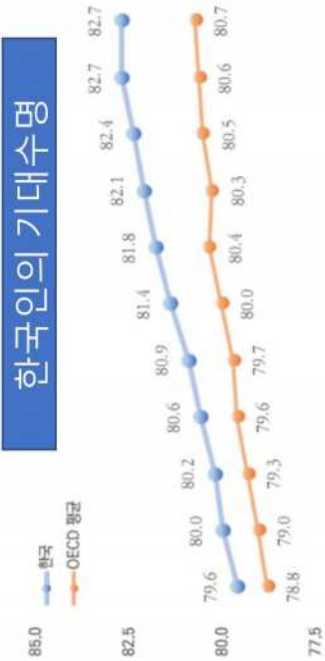
비임금근로자의 취약성과 그 원인

- 우리나라 후발자본주의 발전과 산업화의 역사 및 경로와도 관련되어 있음.
- 영세한 자본과 산업구조의 취약성, 다수의 고령 비임금근로자(60세 이상이 34.4%, 50세 이상이 62.7%)
- 전문가, 관리자 비임금근로자는 14.2%에 불과함.
- 영세자영업자는 대체로 임금근로자보다 소득이 낮음
- 3년 미만의 비임금근로자가 22.1%

비임금근로자의 산업별 구성

2020년 8월	비임금근로	비율	유고용원자영업자	비율	무고용원자영업자	비율
< 전체 >	6,639	100.0	1,363	20.5	4,193	63.2
농림어업	1,416	21.3	58		908	13.7
제조업	435	6.6	157	2.4	215	3.2
건설업	363	5.5	101	1.5	242	3.6
도매및소매업	1,284	19.3	319	4.8	751	11.3
숙박및음식점업	857	12.9	311	4.7	331	5.0
사업·개인·공공서비스업	1,528	23.0	371	5.6	1,050	15.8
전기·운수·통신·금융업	755	11.4	47		696	10.5

고령자 고용



자료: OECD 보건통계(Health Statistics) 2020

고령층의 산업별 취업

< 전 체 >	단위: 천명	
	55~79세 취업자	구상비
농림어업	8,276(2,803)	100.0
제조업	1,122(663)	13.6
건설업	924	11.2
도소매·숙박·음식업	798	9.6
사업·개인·공공서비스업	1,454(374)	17.6
전기·운수통신·금융업	3,156(1,229)	38.1
	815	9.8

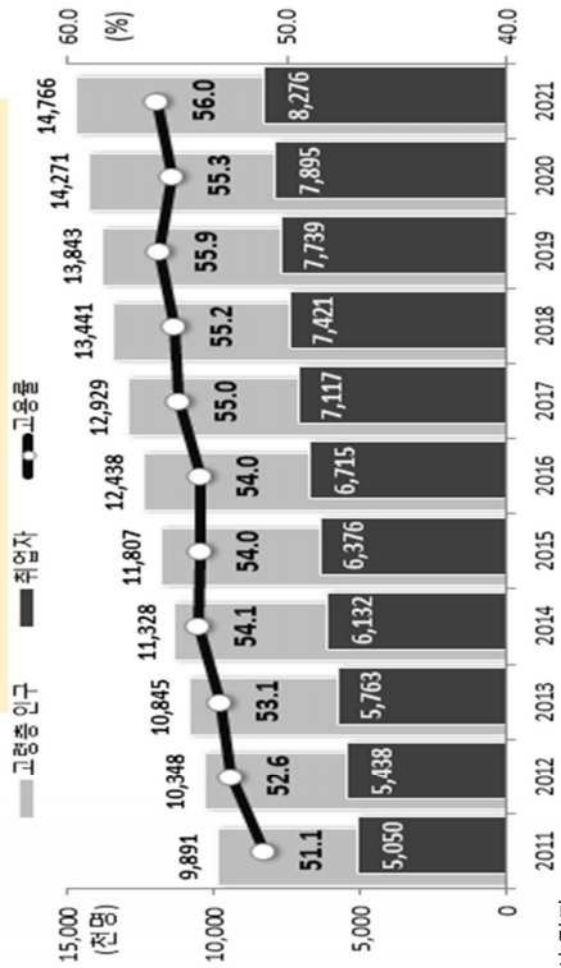
자료: 통계청. 2021. 5. 경제활동인구조사 고령층 부가조사 결과

고령층, 취업자 및 고용률 (55~64세, 65~70세) 고령층 인구

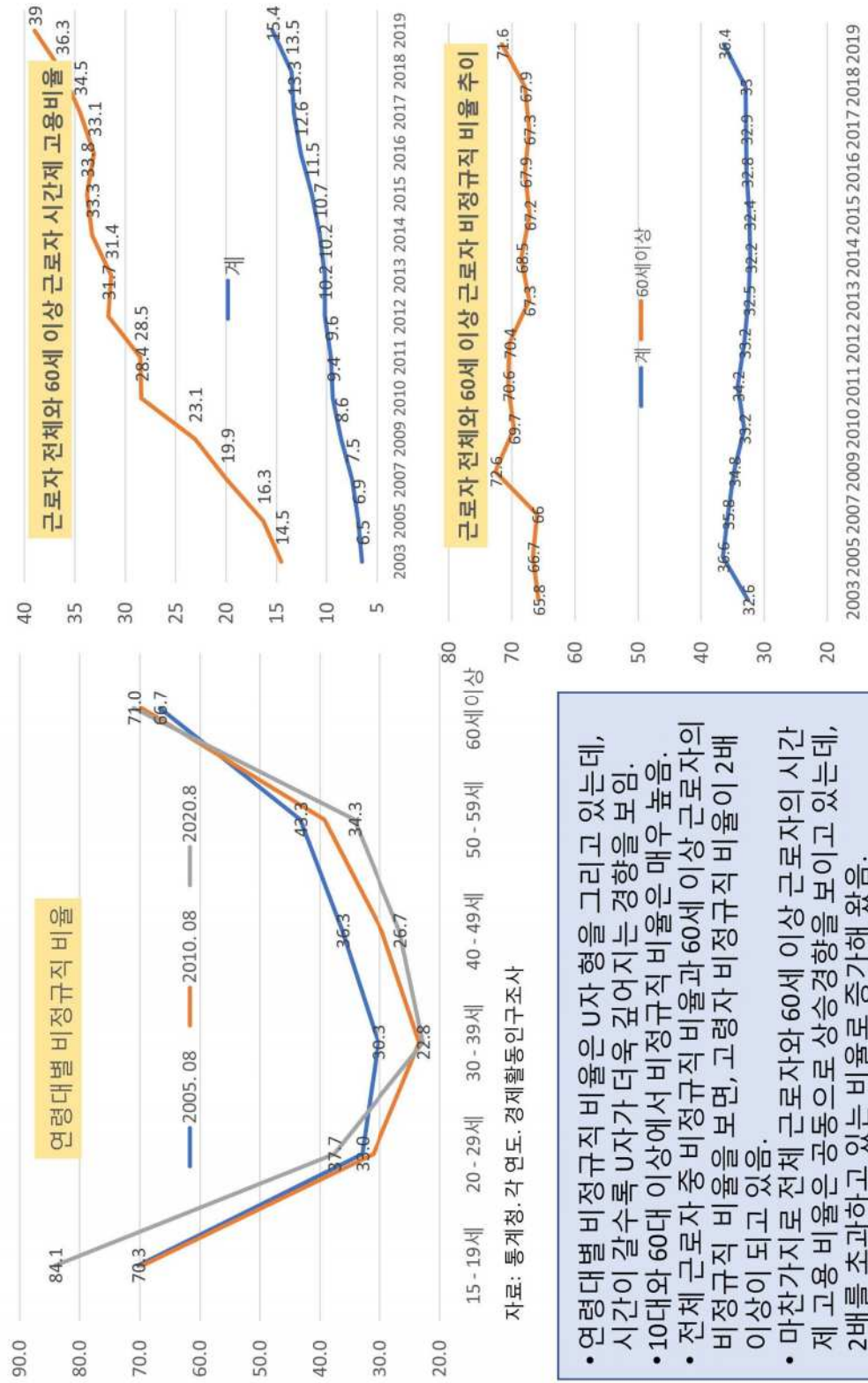
단위: 천명

	고령층 인구	55~64세	65~79세
< 전 체 >	14,766	8,156(55.2%)	6,610(44.8%)
◦경제활동인구	8,563	5,678(66.3%)	2,885(33.7%)
- 취 업 자	8,276	5,473(66.1%)	2,803(33.9%)
◦비경제활동인구	6,203	2,477	3,725
◦경제활동참가율	58.0	69.6	43.6
◦고 용 률	56.0	67.1	42.4

고령층 인구, 취업자 및 고용률 추이 55~79세 고령층 인구



고령자 고용



- 연령대별 비정규직 비율은 U자 형을 그리고 있는데, 시간이 갈수록 U자가 더욱 깊어지는 경향을 보임.
- 10대와 60대 이상에서 비정규직 비율은 매우 높음.
- 전체 근로자 중 비정규직 비율과 60세 이상 근로자의 비정규직 비율을 보면, 고령자 비정규직 비율이 2배 이상이 되고 있음.
- 마찬가지로 전체 근로자와 60세 이상 근로자의 시간제 고용 비율은 공동으로 상승경향을 보이고 있는데, 2배를 초과하고 있는 비율로 증가해 왔음.

VI 노동시장의 분절구조 - 고령화

노동시장의 격차 축소와 포용

평균 근속연수와 10년 이상 장기근속자 비율 국제 비교

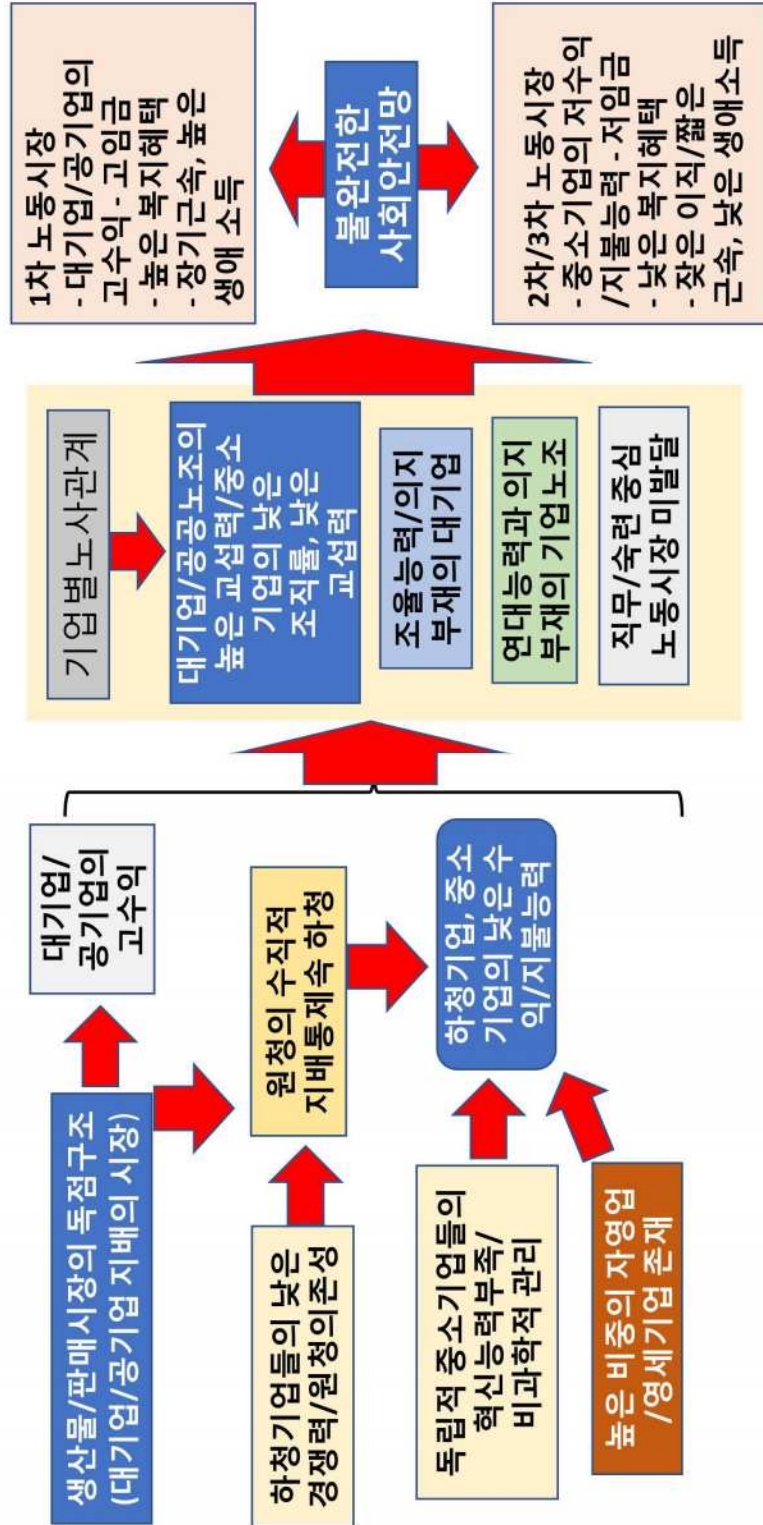
		2005	2015	2020
벨기에	10년 이상 근속	20.9	20.6	20.5
	평균근속	11.1	10.9	10.9
프랑스	10년 이상 근속	21.3	20.5	20.7
	평균근속	11.1	11.3	11.0
독일	10년 이상 근속	19.9	21.1	21.7
	평균근속	10.1	10.6	10.7
이태리	10년 이상 근속	20.0	20.5	21.0
	평균근속	10.5	12.2	12.2
한국	10년 이상 근속	17.2	18.2	18.5
	평균근속	4.3	5.8	6.2
네덜란드	10년 이상 근속	..	20.2	20.6
	평균근속	..	9.8	9.3
스페인	10년 이상 근속	20.4	19.9	20.1
	평균근속	8.3	10.3	10.4
스웨덴	10년 이상 근속	21.6	20.8	20.4
	평균근속	10.2	8.8	8.2
스위스	10년 이상 근속	19.2	19.1	18.8
	평균근속	8.4	7.8	7.6
영국	10년 이상 근속	18.6	18.1	18.5
	평균근속	7.4	7.9	7.8
OECD 회원국	10년 이상 근속	19.8	19.9	20.1
	평균근속	9.0	9.6	9.3

자료: OECD, OECD Stat. Employment by job tenure intervals 2021년 9월14일 접속

- 한국은 왜 평균근속연수가 6.2년으로 OECD평균 9.3년, 다른 선진국 10년 안팎보다 낮은가?
- 한국에서 2020년 현재 법적 정년을 누리는 근로자들은 공공 부문 종사자와 대기업의 유조 생산직들로 전체 근로자의 20% 미만임. 10년 이상 근속자 비율도 18.5%에 불과함(2020년 현재 수준)
- 60세 법적 정년을 누리는 근로자수 전체 근로자의 20%미만인데, 60 ~ 64세 고용률이 60.6%인 점은 이직 후 타 기업에서 일하는 것.
- 기존 기업에서 계속 고용되어려는 이유가 별도로 있다는 점

- 중소기업의 비중이 높고, 대중소기업 간 격차가 커서 중소기업 근로자의 높은 노동시장 이동성, 유연성 때문으로 보임. 또한 대기업의 경우에도 순환보직에 연공주의, 직무급제 부재로 정년을 누리는 근로자가 유조 육체노동자에 한정되어 평균근속연수가 줄어듦.
- 기존 중대기업 고용시스템의 연공주의 → 60세 이상 고령자 71.0%가 비정규직으로 근무 - 방황 - 연공주의 개혁과 퇴직 후 기존 일자리에서 계속 고용 정착, 점진적 은퇴가 정착되면, 법적인 정년연장을 고려할 수 있을 것임.

노동시장 분절구조의 발생원인



노동시장의 분절구조

5대 격차(대기업/공공부문 vs 민간 중소기업, 성별, 정규직 vs 비정규직, 공식 vs 비공식 비임금근로, 고령자 vs 왕성한 세대)

노동시장 분절구조 개혁 - 종합적 접근 필요

- 물고기를 잡아주기보다 물고기 잡는 방법을 알려주자 - 정부정책
- **기업 간의 격차 축소**
 - 원하청의 특점, 수직적 종속관계에서 오는 불공정 개선
 - 원하청의 새로운 상생모델 개발 - 원청이 하청기업의 혁신을 책임지고 지원
- **중소기업과 영세기업/자영업의 업그레이드**
 - 중소기업의 일터혁신(생산성, 품질, 공정개선, 숙련향상과 활용)과 능력구축(설계력, 제품개선능력, 연구 개발능력, 마케팅능력)
 - 지역적 특화, 전문화를 위한 공동의 공공재(public goods - 공동의 연구개발, 시장조사 및 마케팅, 숙련인력 훈련, 공동브랜드, 공동의 품질관리) 생산을 통한 지역 집중된 영세기업/자영업의 집단적 진화와 발전
- **임금격차 축소**
 - 최저임금의 인상 등 저임금층의 임금과 처우개선 - 적은 양은 효과가 있었으나 한계도 있음.
 - 산업 업종 수준에서 직무별 최저임금을 정하고 단계적인 인상 - 산별, 업종별 교섭이 직무, 임금, 근로조건의 표준화를 할 수 있을 때 가능 - 노사관계를 통한 격차 축소
 - 직무기반 임금 인프라 구축(직무분류의 표준화, 직무별 임금정보 수집과 제공(임금공시제), 직무급 임금체계의 도입과 점진적 확산(공공부문부터 시작 민간부문으로))
- **성별 임금격차축소와 여성고용률 제고**
 - 여성들의 경력단절 예방을 위한 일생활균형, 육아휴직 사용 확대, 여성친화적 고용정책(부모수당) 및 근로소득세정책 강화, 정규직 시간제 고용 확대, 전환형 시간제 고용(근로시간 단축청구권) 허용
- **고령자 고용**
 - 정년연장보다 고용연장(계속고용)으로, 연공주의 완화, 기존 일자리에서 오래 근무할 수 있는 여건(승진, 승급체계 개선, 직무급 체계 마련), 점진적 퇴직(노동시간 단축과 시간제 근무), 생애주기별 고용 대책 마련
- **고용률 제고, 사회서비스 일자리 확대**

노동시장 분절구조 개혁

□ 대기업의 독점구조, 원하청지배구조의 개혁과 공정거리질서 확립

- 대기업의 독점구조와 원청의 가치사슬지배 구조의 개혁과 공정한 시장질서 확립 - 대기업의 독점적 수익구조 개혁
- 대기업의 1차, 2차 하청업체의 혁신과 개선의 체계적 지원과 그 수익의 하청업체 귀속을 통해서 하청업체들의 수익성과 지불능력 개선 --- 임금인상, 처우개선

□ 독립적 중소기업들의 혁신능력 제고/현장개선과 현장혁신 지원

- 중소기업들의 독자적 제품개발능력, 디자인능력, 혁신능력 구축
- 중소기업들의 공정, 물류, 체계적 인사관리를 통한 노동자참여제고와 숙련활용을 이용한 생산성, 품질, 납기 개선
- 중소기업의 수익성, 지불능력개선을 통해 처우개선 - 청년고용-개선/혁신의 선순환 구조 마련, 청년고용기반 확대

□ 공공부문의 고용시스템 문제

- 다수의 공공부문 정규직들은 1차 노동시장에서 정년까지 고용보장, 고임금으로 생애소득이 민간부문에 비해 높은 편
- 공공부문의 연공직 임금과 승진, 승급체계는 저성장시대에 지속가능하지 않고 공정한지도 않음 - 연공주의의 기율이 낮추는 개혁
- 공공부문의 고비용 구조, 민간부문에 비해 높은 처우
- 공무원/교사/군인의 연금개혁
- 청년층의 공시족 쏠림현상 초래

□ 공공부문의 고용시스템 개혁

- 공공부문의 임금, 직급제, 승진, 승급체계에 대한 투명한 공개(임금공시제의 도입)와 공공기관 간, 민간부문과의 비교
- 공공부문의 임금체계/직무등급체계의 표준화 - 동일노동 동일임금 기반 마련
- 필요한 공공서비스 제공을 위한 공공부문 고유의 경쟁책 지속
- 공공부문 비정규직의 정규직화 지속

노동시장 분절구조 개혁을 위한 일터혁신 내용 (1)

기업 규모간 격차 축소 - 중소기업의 숙련과 현장지식을 이용한 현장의 개선과 혁신

- 공정, 작업, 각종 사업영역에서의 점진적 개선
 - 제품 개선의 작은 아이디어, 작업공정과 관련한 낭비 제거, 각 공정별 최적화, 사업장 내외의 물류의 개선, 다기능화, 작업동작과 방식 및 품질관리방식에 대한 지식과 숙련 활용
 - 생산성과 품질향상, 생산과 사업의 각 단계와 영역에서 디지털기술의 효과적 활용, 고객맞춤형 생산, 물류, 원자재와 부품관리의 효율적 관리, 재료의 절약, 불량률 저하 등
- 문제해결능력 키우기
 - 사업장 내에서 부딪히는 여러 가지 문제의 발견, 원인진단, 문제해결방안 찾기 등에서도 숙련, 지식과 경험을 활용한 사회적 혁신
 - 쾌적하고 안전한 일터만들기 - 예) 일터의 청결, 정리정돈, 중고령인력을 배려한 작업공정과 배치, 작업환경 개선 등 사람을 위한 일터만들기도 일터혁신의 가장 기본적인 일부
- 현장지식과 능력개발
 - 현장의 다양한 경험, 노하우 관찰과 수집으로 파편적/부분 지식, 암묵지(tacit knowledge) 파악, 이를 체계화, 일반화한 현장지식과 숙련화함.
 - 현장 지식과 숙련을 토대로 OJT나 체계적인 교육을 통해 근로자 능력 개발, 숙련제고, 제품생산과 서비스 생산능력(제조능력)을 높일 수 있음.
 - 현장에서의 미시적 개선과 혁신은 작업현장에서 형성된 경험, 노하우, 지혜, 진단능력, 문제해결능력, 의사소통능력 등을 어떻게 조직화하여, 현장 작업자들로부터 이끌어내어, 체계화하여 이용하는가에 달려 있음.

노동시장 분절구조 개혁 일터혁신 내용 [2]

기업 규모간 격차 축소 - 숙련과 현장지식을 이용한 현장의 능력구축

- 현장에서 과학적 관리능력, 흡수능력, 개선과 혁신능력의 구축
 - 미시적 수준에서 현장의 질서정비(3정 5S), 개별 작업공정, 물류, 품질, 설비, 작업준비와 선행작업, 안전 등에 대한 과학적 관리, 개선과 혁신을 통한 생산성 향상과 품질 개선
 - 축적의 시간: 현장에서 혁신은 많은 경우 수없이 반복된 시행착오와 실패 속에서 배우고 익히며 다양한 개선과 혁신의 싹들을 발견한다는 점에서 현장에서 활용되는 기능과 기술 개선과 혁신에는 일정한 '축적의 시간'이 필요
 - 혁신능력 구축 - 현장에서 축적된 다양한 경험과 능력의 평가, 암묵지의 명시화와 종합으로 개선/혁신을 지향토록 관심을 모으고 집중케 하는 능력(innovative capacity)도 필요
 - 디지털 기술의 활용 - 제품과 서비스 생산공정의 분석과 개선, 품질불량 분석, 위험과 건강위해 요소분석과 발굴 및 개선대안, 작업공정의 각 단계별, 사업의 각 영역별 특성을 반영한 디지털 기술활용 여지를 검토하고, 적용가능성을 찾아낼 능력 구축
- 현장 관리자들(직장, 반장, 조장, 주임 등)의 능력구축과 역할 제고
 - 작업공정 개선, 품질관리, 개별 작업관리, 설비개선, 현장노동자들에게 암묵지, 작업개선방법, 숙련전수 및 이를 위한 OJT 능력과 지식의 체계적인 육성
 - 지식노동자화, 반엔지니어화(기능의 과학화와 과학의 기능의존) - 제품과 서비스생산과정에서 이상과 문제의 탐지능력, 문제의 원인진단 능력, 문제해결능력 구축이 개선과 혁신능력
- 흡수능력(absorptive capacity)의 구축
 - 다른 기업생산 신제품과 서비스, 시장, 공정, 품질 등에 관한 지식, 작업방법, 다양한 경험 등에 대해 지식을 갖추고 그 가운데 유용하고 필요한 것을 알아보는 능력, 이를 흡수하는 능력, 이의 응용 능력과 상품화 능력. '아는 것만큼 보이고, 알아야 어디에서 어떻게 개선하고 혁신할 수 있는 방안을 찾을 수 있음.'

노동시장 분절구조 개혁을 위한 일터혁신 내용 [3]

현장개선 능력구축은 현장 노동자/감독자, 엔지니어 공동 노력 - 일본과의 비교

- 일본은 모든 제품과 서비스 생산영역에서 작고 점진적 개선의 축적으로 큰 개선과 혁신을 이룸(일본은 베끼는 데 능하다는 편견!), 서유럽이나 미국과 다르게!!
- 외부의 지식을 내부화하여 자기 것으로 만드는 데 능함



- 위 그림에서와 같이 기술(대졸 engineering) + 기능(고졸 technics, manual skills) 사이의 경계와 중복에서의 한일 비교를 해 보면, 한국은 기능영역과 기술영역이 일본과 비교하여 좁고 양자 사이의 중복된 영역도 좁아서 양자 사이에 일어날 수 있는 혁신의 여지가 적음
- 특히 한국은 일본에 비해 기능영역에서의 다양한 가능성(현장개선, 현장혁신, 숙련, 노하우 축적)이 협소화되어 있는데, 이것은 역으로 향후에 그럴 가능성이 여전히 남아 있음을 의미
- 실제로 해 볼으로써 터득되거나 경험을 축적해야 알게 되는 지식이 있음(명시지와 암묵지 learning by doing) - 시행착오, 축적의 시간이 소요되지 않는 암묵지 습득은 없음
- 일본의 메뉴얼만들기 - 온갖 분야에서 축적된 암묵지(노하우, 지식, 방법, 경험)과 이의 습득을 위한 현장 교육과 훈련(on-the-job training)
- 일본 엔지니어의 기업적응과 학습, 훈련은 현장 노동자들과 함께 일하면서 기능(technical skills)을 익히고 기술(engineering skills)이 어떻게 기능과 결합되어 작동하는지를 익힘
- 구상 설계는 기술영역과 기능영역을 포괄적으로 알고 있어야 가능함

■ 노동시장의 분절구조 개혁 - 직무기반 임금인프라 구축

□ 직무기반 임금인프라 구축 - 임금격차 축소 정책

- 공공부문/대기업의 연공주의 개혁, 기업규모 간, 정규 vs 비정규, 남녀 간, 학력 간의 점진적 격차 축소 및 동일노동 동일임금 실현 - 직무급 마련을 위해 대대적 투자 필요 - 노동시장 격차 축소
- (정부 주도의 직무기반 인프라 구축 필요) 정부가 주도하고 민간의 참여와 협력 아래 직무기반의 임금의 정착을 위한 인프라 구축 - 직업, 직무별 정의 및 직무분류의 표준화와 직무 요건, 임금수준 등의 노동시장 데이터를 구축하고 공개함.
- 직무급의 기반은 직무의 정의와 직무분류의 표준화해야만 기업을 넘어서서 동일노동 여부를 판별할 수 있고 비교가능한 기준이 마련되는 것임.
- (미국의 직무기반 임금체계의 인프라) 미국은 직무 기반의 임금체계 확산과 정착을 위한 노동시장 인프라로서 직업/직무별 임금과 고용 정보를 정기적 공개하고 있음.
- 미국 노동부 노동통계국의 직업/직무별 임금정보(Occupational Outlook Handbook)의 정기적 공개(BLS 2021)
- (포괄범위 직업 · 직무는 867개) 2018년 표준직무분류시스템(Standard Occupational Classification system)에 따라 노동자들을 직업별 범주에 맞추어 분류하여 정보의 수집, 계산, 확산 통계기준으로 직업(직무) 정의에 따라 867개 상세한 직무로 분류됨.
- 867개 상세직업은 459개의 광의의 직업, 98개 소수 그룹, 그리고 23개 주요그룹으로 구성, 324개의 직업에 대해 직무, 노동환경, 교육, 훈련, 자격, 임금, 직업전망, 주나 지역별 정보, 유사한 직업에 대한 정보를 제공함.
- (직업/직무별 임금정보(Occupational Outlook Handbook - 직업전망책자) 미국의 직무 기반 노동시장(임금과 고용)의 핵심 인프라
- 각 직무별로 고용 · 임금관련 정보를 공개하여 첫 직장을 찾는 청년들에게는 직업별 경력경로(mainstay of career guidance)의 선택에 중요한 가이드
- 고용과 임금에 관한 노동시장 정보 제공 - 기업들이 각 직업/직무에 대한 직무내용(직무기술서) 정의, 과업과 숙련을 결정하는데 활용됨 (Morisi 2019).
- 각 직업/직무의 임금수준과 등급 결정 및 경력에 따른 임금관리 준거로서 활용, 직무에 따른 임금이 미국의 노동시장에 정착하도록 가능하고 있는 것으로 보임.

노동시장 분절구조 개혁 - 여성고용 대책

- 남성가장 외벌이 모델에서 맞벌이모델로의 이행
 - 기존의 남성가장 외벌이 모델을 전제로 한 고용시스템 - 여성들의 결혼과 더불어 퇴직하던 관행과 문화, 의식이 여전히 강하게 남아 있음.
 - 여성들의 고학력화, 강한 자기실현 의지, 가정과 직장에서 일생활균형 추구
 - 맞벌이모델을 전제로 한 고용시스템에 맞는 고용문화, 관행, 의식으로의 변화 필요
- 여성인력의 미활용 - 낮은 여성고용률
 - 향후 노동인력 부족 시대 고학력, 능력있는 30~40대 기혼여성 인력의 활용이 중요과제 - 저임금 일자리로 이끌어내기 곤란함. 여전히 직장을 포함한 사회 곳곳에 유리천장 존재
- 젊은 여성들의 빠른 의식변화 수용 필요
 - 젊은 여성(10대~20대 여성)들의 강한 feminist 경향, 남성들의 지체된 의식과 행태와 충돌
 - 여성들의 변화하는 결혼관, 생애경력 추구 경향
- 여성인력 활동도 제고 방안
 - 생애주기에 맞도록 다양한 근로형태(전일제, 전환형 시간제, 육아휴직, 교육과 훈련)의 설계
 - 임신, 출산, 육아를 포함한 일생활균형을 가능케 하는 직장문화, 제도 구축
 - 중소기업에서의 임신, 출산, 육아에 따른 임금과 기업의 손실 보전, 남성들의 육아휴직 장려
 - 가족이나 개인 필요시에 노동시간 단축청구권을 포함한 유연한 근무
 - 남녀 동일노동 동일임금 보장, 승급, 승진에서의 남녀 간 차별의 엄격한 금지
 - 단계적으로 여성 관리자와 여성임원의 할당 의무제 도입
 - 공공어린이집/유치원 대폭 확대

지역적 전문화를 통한 소기업/자영업의 산업지구로의 진화

□ 자영업자들의 집단적 전문화와 점진적인 구조조정

- 경쟁력이 없는 수많은 영세 자영업자들이 낮은 생산과 관리방식 의존에서 탈피하기위해 집단적 전문화를 통해 새로운 업그레이드 모색 + 탈락하는 영세자영업자의 지원 축소와 중단으로 점진적 구조조정

○ 지역별로 전문화된 소기업/자영업자들의 산업지구를 통한 내재적 발전

- 지역별로 집중된 동일, 유사 업종, 제품생산의 소기업/자영업자들의 전문화를 통해서 집단적 진화와 발전을 할 수 있는 내재적 발전 경로 개척

○ 규모경제의 이익을 누리지 못하는 소기업, 자영업자

- 지역의 중소기업/ 자영업자들은 제품/서비스생산에서 대기업같은 자본조달능력, 연구개발을 통한 제품개발능력, 제품의 품질관리능력, 시장정보, 브랜드와 마케팅을 통한 시장개척과 시장지배능력, 인력훈련과 관리능력, 다양한 원재료나 자재를 공급하는 하청네트워크의 구축과 관리능력을 갖추지 못함.

○ 자연스런 산업지구(industrial districts) 형성

- 농축산품, 수산물, 각종 서비스 등을 이용하여 상품화하는 소기업과 자영업자들의 높은 비중, 농축산품, 수산물 가공제품군 및 서비스의 종류별로 일정 업종 형성
- 같은 산업/업종의 소기업 및 자영업자들은 상호 경쟁 속 시장정보 공유, 생산/서비스방법의 상호학습, 시장규모의 성장과 축소에 공동운명체
- 우리나라의 경우 - 금산인삼지구, 광천과 강경의 것갈지구, 완도의 전복양식지구, 청계천의 봉제지구, 남대구의 의류엑세서리지구, 영등포의 공구상가지구, 순창의 장지구, 과거 청계천 전자상가지구, 거창의 엘리베이터 밸리, 완주의 로컬푸드, 옥천 이원의 모목지구등
- 전통적으로 이탈리아, 독일, 일본, 중국 등에 지역 산업지구의 지속적인 형성, 발전

지역 산업지구(industrial districts)를 통한 내재적 발전

산업별 구분	해당분야	내용
제1차 향토소재 관련산업	농업분야	토종재배작물류, 약재류, 산채류, 전채류 등
	임업분야	산림용 종자 및 묘목류 등
	축산업분야	토종가축류, 가금류, 누에 등
	어업분야	토종어로어류, 양식어류 등
	유전자원분야	미생물, 자생식물, 토종동물 등
제2차 향토기술 관련산업	광업 및 기타분야	천연광물류, 공기, 물 등
	의복 및 의생활분야	전통식물 및 제염, 전통염색 및 염료, 전통한복혼례복, 머리장식품, 장신구 등
	음식 및 식생활분야	한과류, 음청류, 김치류, 장류, 떡류, 다류, 전통곡주 및 민속주, 축산제품류, 두부류 등
	주거 및 주생활분야	장호, 목가구, 온돌, 향토방, 한옥 등
	한방 및 기능성제품분야	향의약제제, 화장품, 기능성제품류
제3차 향토서비스 관련산업	생활용품·농산물·기타분야	전통급속가공제품, 한지제품, 옷놀이, 도자기류, 족제품, 용기류 등
	향토관광 및 축제분야	민간전승 관광상품화, 전통체험프로그램제작 및 서비스 등
	향토제품유통·프랜차이즈분야	향토제품유통, 프랜차이즈, 향토자원 및 DB위탁관리 서비스 등
	향토소재캐릭터·영상·출판·기타분야	캐릭터상품화, 향토소재영상프로그램제작, 향토소재출판 등

자료: 박성용·윤철석, 2006. 향토산업의 성공전략에 관한 연구·안동·영주지역을 사례로

- 완도의 전통산업특구, 통영의 굴양식
- 강경과 광천의 새우젓갈 + 조리김
- 청도의 감와인과 감식초, 감말랭이, 반건시, 감시럽, 감염색 + 관광충북 옥천 이원의 모듬 단지
- 금산의 인삼과 약초를 러스터1,000개 이상 수매상
- 안동의 안동소주, 안동간고등어
- 전북 완주시의 로컬푸드(local food)
- 순천의 순두부
- 원주의 의료기기단지, 거창 엘리베이터단지

지역적 전문화를 통한 소기업/자영업의 산업지구조로의 진화

○ 자영업자, 소기업들의 개별적인 접근 한계

- 유사 제품/서비스 생산의 다수 소기업/자영업자가 지역적 집중된 산업지구조에서는 작은 사업자들이 개별적인 제품혁신과 개선노력은 한계 뚜렷
- 소기업·자영업자들은 제품/서비스개발, 차별적 제품 생산과 이를 위한 연구개발, 브랜드화, 시장개척을 위한 시장조사, 체계적 품질관리, 체계적 교육훈련, 필요 사업서비스의 이용, 분야별 전문가의 양성 등 개별적으로 할 수 있는 것이 거의 없음.

○ 실질서비스센터(real services centers)를 통한 반공공재 생산과 제공

- 지역서비스센터는 지역의 기업, 자영업자들이 필요로 하나 개별적으로 해결하기 어려운 공동의 수요에 대해 직접서비스를 제공하는 서비스 지원, 제공기구
- 신제품개발/제품개선, 시장정보 제공, 제품/서비스의 품질관리, 공동브랜드개발, 외국의 입찰정보/기술표준 정보 제공, 자재/제품에 대한 고급테스트시설, 기술소개와 전수
- 지역산업을 위한 교육과 훈련, 박람회 공동참가 및 조직화, 지역산업을 요구하는 사업서비스 중 시장에서 공급되지 않는 것을 제공
- 독자적으로 제공하기 어려운 서비스는 지역내의 테크노파크, 폴리텍, 민간 사업서비스기업들과 연계를 갖고 서비스 지원, 특별한 목적 프로젝트 위탁의 역할도 수행
- 전주에 있는 캠틱종합기술원이 전북과 전주에서 유사한 역할, 청도의 감고부가치화클러스터사업단
- 이탈리아 사례 - CITER(Emilia-Romagna의 섬유정보센터) - 반년에 한번 시장추세(수출, 수입, 생산과 산업의 변화 등)분석 제공, 시장에서 팔리는 제품 특징과 가격에 대한 정보 제공, 사용되는 기계의 기술적 정보, 생산설비의 정보제공, 백화점으로부터 고객기호, 가치, 고급품 카탈로그 등 패션의 추세 정보제공
- Emilia-Romagna의 지역개발청인 ERVET는 실질서비스의 중심에 있음. 제품별, 업종별 서비스센터 CERCAL(구두), QUACO(건설업), CESMA(농업기계)과 더불어 기능별로 SVES(수출지원), RESFOR(금속산업에서 하청연계), CERMET(품질개선), ASTER(기술개발), 다른 지역에서는 폴리텍과 지역사업자들과의 긴밀한 연계를 통한 기술적 문제해결지원

지역 소기업/자영업 중심의 산업혁신과 지역역량 강화 - 일본의 지역대학과 산업 연계 사례

일본의 와카야마현(和歌山県)과 와카야마(和歌山)대학의 연계

和歌山・泉南地域の臨海・臨空型工業用地の現状と活性化策 No 25. 2002

和歌山県下における中心市街地活性化とTMO - No 31 石橋貞男 2005

和歌山県地域産業とインターネット通販 - 現状と課題 No 28 大津正和 2004

和歌山県地域における企業にかんする研究 - 企業活性化のための指針と和歌山大学のはたす役割 1996

和歌山県内の3城下町における和菓子文化の研究 - 鈴木裕範 2010

和歌山県における地域流通と街づくり - 地域연구시리즈 No15 1998

和歌山県における開発政策・経済政策の評価 1992

和歌山県におけるグリーン・ツーリズムの可能性 - 地域연구 16 1999

和歌山県におけるエネルギー消費・供給構造の分析 1994

和歌山県におけるSOHOの育成 No 25 2003

和歌山地域産業のダイナミック・ケイパビリティ理論による考察 2019

和歌山市和歌浦地域の活性化のための調査研究 No 22 2001

和歌山市民の食料消費生活 - シアトル市・神戸市との比較を中心に

和歌山市における市場活性化についての研究 2010

和歌山市中心市街地活性化における中心商業地の問題 2011

和歌山市農業経営および農地利用に関する一考察 No 20 2000

和歌山におけるリゾート開発の現状と問題点

地域特産品の海外市場における販路拡大可能性に関する研究 紀州南高梅を事例に - 地域研究 No 34 2010

地域産業の近代化と試験・研究機関 1997

地域産業クラスターのネットワーク分析 No 49. 野間口隆郎 2016

地方都市の再生と中心市街地活性化に関する一考察 2004

中心市街地活性化의 視座 - Art 空間으로서 빈점포 대책 2010

中山間地域活性化対策の実施状況に関する調査」結果 1998

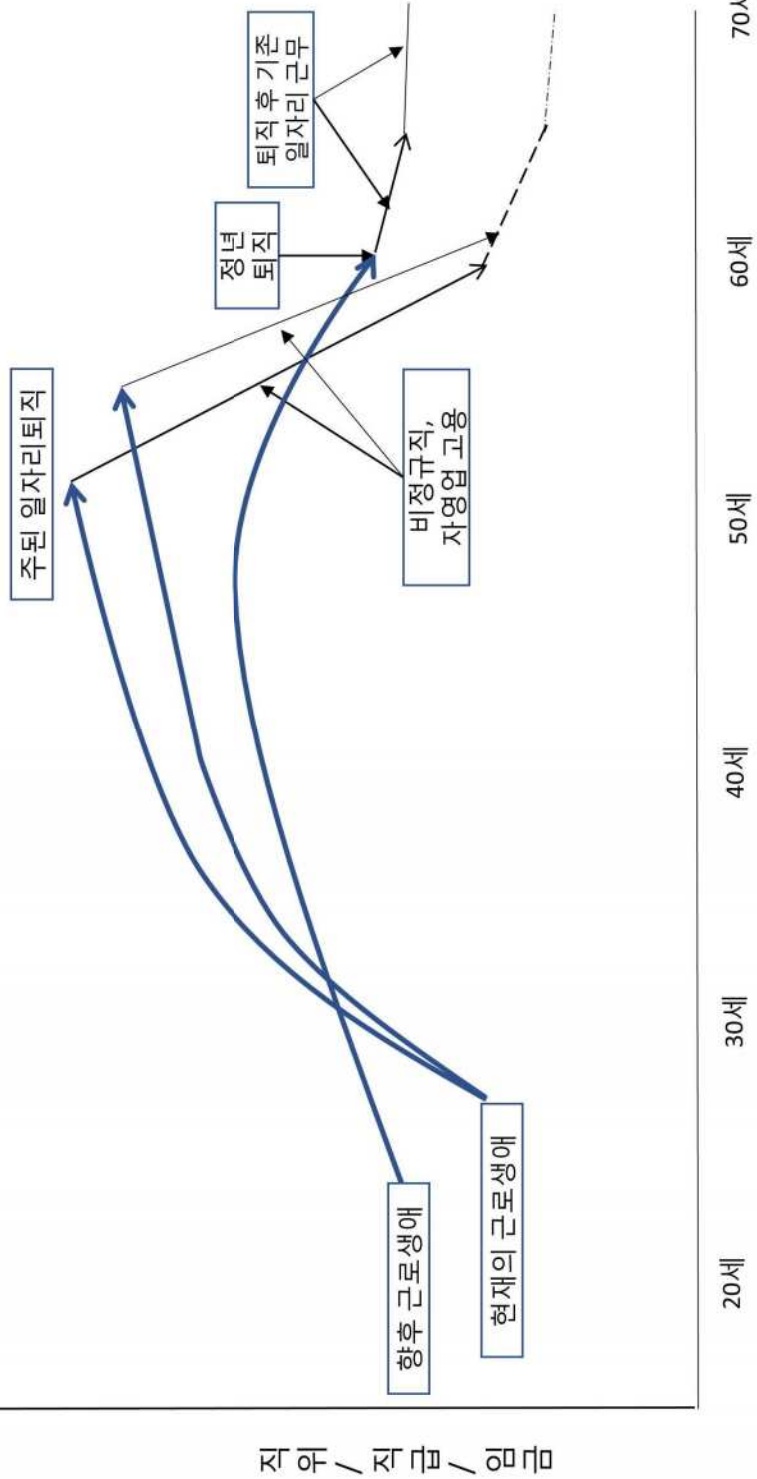
北山村における食を活かした地域づくりの可能性 ~ 女性たちとの連携による家庭料理レストラン開店への取り組み 地域研究 No 31 2006

급격한 고령화와 고용대책

- 급격한 고령화에 따라 폭증하는 의료/요양서비스 수요에 부응하기 위한 사회서비스 확대와 노인빈곤층을 위한 사회복지 강화 필요
 - 고령사회 진입에 따라 의료서비스와 요양서비스 수요의 누적적인 증가
 - 국민(노령)연금의 수급, 가계동향조사 결과에서 보듯이 노인빈곤층의 증가에 대응하기 위한 실업부조, 기초연금 인상, 사각지대해소 등 사회복지 강화도 필요
- 사회복지 강화만으로 충분한가?
 - 고령화 심화에 따른 비용의 누적적인 증가, 저출산에 따른 젊은 층의 부담증가로 지속가능성이 점차 약화될 것임 - 이미 유럽 등 선진국에 나타나고 있음.
 - 정년연장 혹은 정년폐지와 더불어 고도성장, 젊은 노동인구를 전제로 형성된 우리의 현 고용시스템(지나친 연공주의, 기업간 격차, 남녀간 격차, 정규/비정규직 간의 임금격차 축소 등)의 개혁 필요
- 고령시대/초고령시대에 적합한 고용시스템이란?
 - 연금지급 연령과 법정(실질)퇴직연령과의 괴리를 좁힐 필요
 - 직무에 따른 숙련/지식/경험을 반영하는 식의 같은 학력이라도 직무별로 임금차등이 존재하고 동일직무에는 동일노동을 보장하는 직무급제 임금
 - 연공주의는 직무에 따라 따라 있거나 없을 수도 있으며, 있더라도 매우 완만한 형태
 - 직무에 따른 임금차등은 존재하되 기업규모, 정규직 VS 비정규직 간, 남녀간의 임금격차가 최소화되고 노동시장에서의 기업간의 이동성이 보장되는 고용시스템
 - 직무전환, 직장 이동, 신기술 도입 시 필요한 직업훈련, 교육을 보장하는 시스템
 - 생애주기(학생, 임신/출산/육아시기, 자녀교육시기, 점진적 은퇴시기, 은퇴기)에 따른 고용시스템과 이를 뒷바침하는 복지시스템의 최적 조합

고용시스템의 개혁- 고령화에 적합한 고용시스템으로의 개혁

연공주의에 따른 빠른 승급, 승진, 임금인상 대신 조기퇴직(짧고 굵은 근로
생애)을 연공성이 약하고 승급, 승진, 임금인상이 느리며 정년 퇴직까지
일할 수 있는 고용시스템(가늘고 긴 근로생애)으로의 개혁 필요



VIII 일자리 창출과 고용률 제고

노동시장의 격차 축소와 포용

2019년 장기요양 기관 전문인력

-고령화에 따른 노인인구증가, 장기요양서비스 신청자(12.6%), 등급인정자 수의 빠른 증가(노인인구의 6~8%) - 장기요양서비스 수요증가

	계	재가	시설
사회복지사	26,395	19,610	6,831
의사(축과포함)	2,358	104	2,324
간호사	3,312	1,793	1,582
간호조무사	12,054	4,567	8,301
치과위생사	7	7	-
물리(작업)치료사	2,350	361	2,114
요양보호사	444,525	377,726	73,082
영양사	1,131	69	1,067
합계	492,132	404,237	95,301

자료: KOSIS, 국민건강보험공단, 「노인장기요양보험통계」, 윤자영, 2021. 6. 24.
인구고령화와 돌봄서비스 일자리에서 재인용

자료: 윤자영, 2021. 6. 24. 인구고령화와 돌봄서비스
일자리

2019년 설립 주체별, 유형별 장기요양기관

	계		재가		시설	
	기관수	정원	기관수	정원	기관수	정원
계	24,953	315,397	19,410	123,698	5,543	191,699
지방자치단체	1.0	3.4	0.7	2.3	2.1	4.2
법인	15.7	34.1	13.2	22.8	24.4	41.4
개인	83.0	62.2	85.7	74.5	73.2	54.2
기타	0.4	0.3	0.4	0.4	0.3	0.2

자료: KOSIS, 국민건강보험공단, 「노인장기요양보험통계」, 윤자영, 2021. 6. 24.
인구고령화와 돌봄서비스 일자리에서 재인용

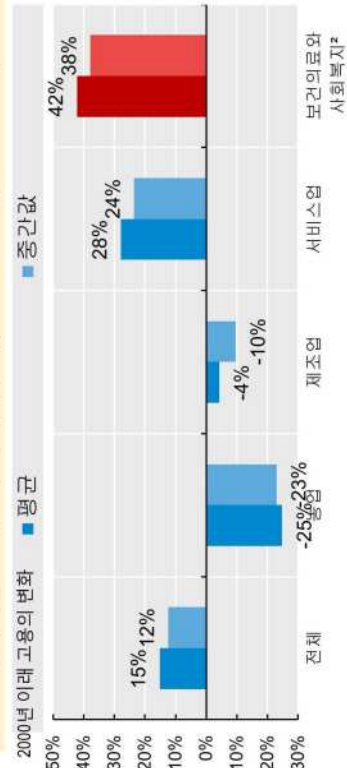
- 고령화에 따른 노인돌봄을 위한 장기요양 서비스의 급격한 수요증가
- 이에 대응하여 민간장기요양기관의 설립 (난립)과 민간장기요양시장의 무질서
- 재가 중심의 요양보호사들의 빠른 증가, 민간장기요양기관에서 일하는 요양보호사도 증가
- 그 외에도 사회복지사, 간호조무사, 간호사 등도 증가
- 빠른 고령화에 따라 향후에도 장기요양서비스 수요의 지속적 증가 - 요양보호사 및 다른 사회복지서비스 인력의 증가 불가피

2000~17, 보건의료/사회복지 고용변화 (전체 고용중 비율)



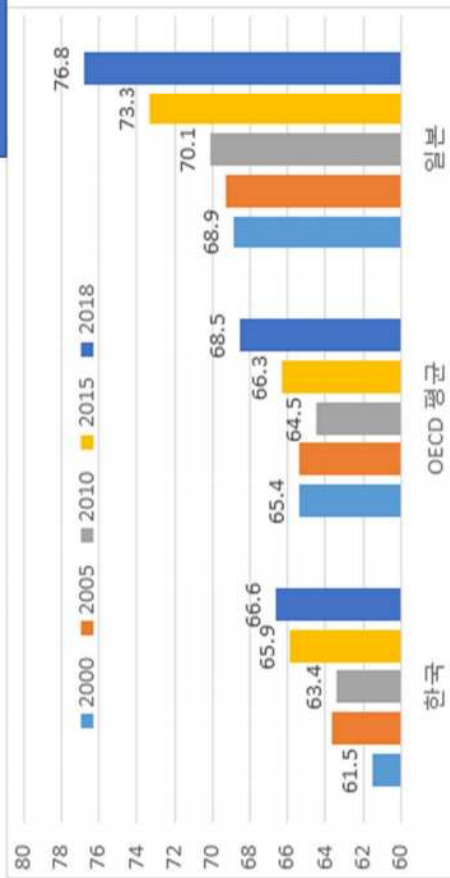
자료: OECD, 2019, Health at a Glance 2019

부문별 고용 비중의 증가(OECD average¹, 2000-17)



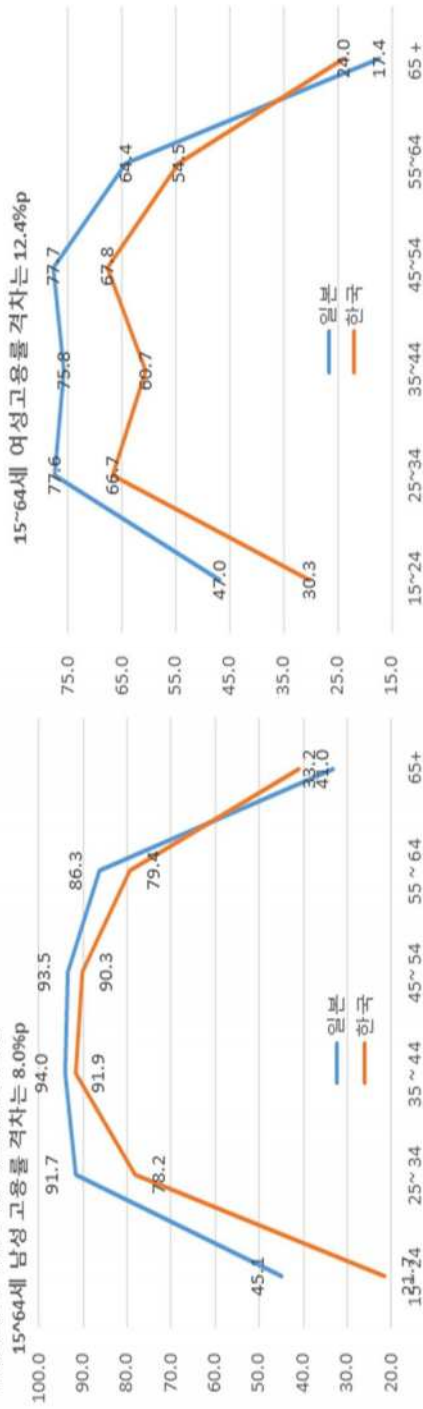
- 보건의료와 사회복지부문의 고용이 전체 고용 인력의 증가에 비해 훨씬 빠르게 증가
- OECD 국가 평균이 8.7%에서 10.1%로 증가
- 2017년 한국은 7.2% 수준으로 OECD 국가의 격차가 2.9%p
- 선진국들과의 격차는 더욱 벌어져서 일본과의 격차도 5.2%p나 나고 있음.
- OECD 평균 수준을 따라가면, 이들 부문의 고용이 78.3만명, 일본 수준으로 상승하려면 고용이 140만명이 늘어나게 됨.
- 간호사 인력도 OECD 평균과 1천명당 1.9명 격차

한일 고용률의 변화 비교 (2000~2018, 15~64세)



자료: OECD, 2019.7. <https://stats.oecd.org/LFSbysexandage/>

연령대별 한일 남녀고용률 격차



주: 왼쪽 그림이 남성, 오른쪽 그림이 여성
자료: OECD Statistics, 2018

한국고용률의 세고

- 15~64세 일본과 한국의 고용률 격차는 2018년 현재 10.2%p
- 일본 연령대별 고용률은 남성 15~24세, 25~34세에서 한국보다 23.4%p, 13.5%p 높고, 여성 15~24세 16.7%p, 25~34세 10.9%p, 35~44세 15.1%p, 45~54세 9.9%p 55~64세 9.9%가 각각 높음.
- 일본의 높은 고용률은 사회적으로 다수가 일하게 함으로써 사회가 지속가능하도록 고용시스템을 만드는 것으로 일본과 일정한 시차를 두고 빠른 고령화를 겪고 있는 한국에서도 고용률을 향후 10년에 걸쳐서 10%p 정도 높일 필요

한국고용률의 제고

□ 고용률 5%p 올리기

- 저출산과 급격한 고령화에 따른 일할 인력 부족에 대비하여 청년, 기혼 여성, 고령자의 고용률 제고(일자리 나누기 + 팬창은 시간제 일자리) + 외국인 인력활용
- 고용률 5% 제고는 224만명의 추가고용을 의미 - 사회서비스(의료서비스, 육아서비스, 노인돌봄서비스, 아동/교육서비스) 분야에서 새로운 일자리의 필요성과 수요의 지속적 증대
- 현금을 통한 복지서비스보다 돌봄수요에 대해 사회서비스 제공을 통한 복지가 일자리 창출 - 추가수입 발생이라는 선순환 구조에 유리

□ 여성고용률 제고

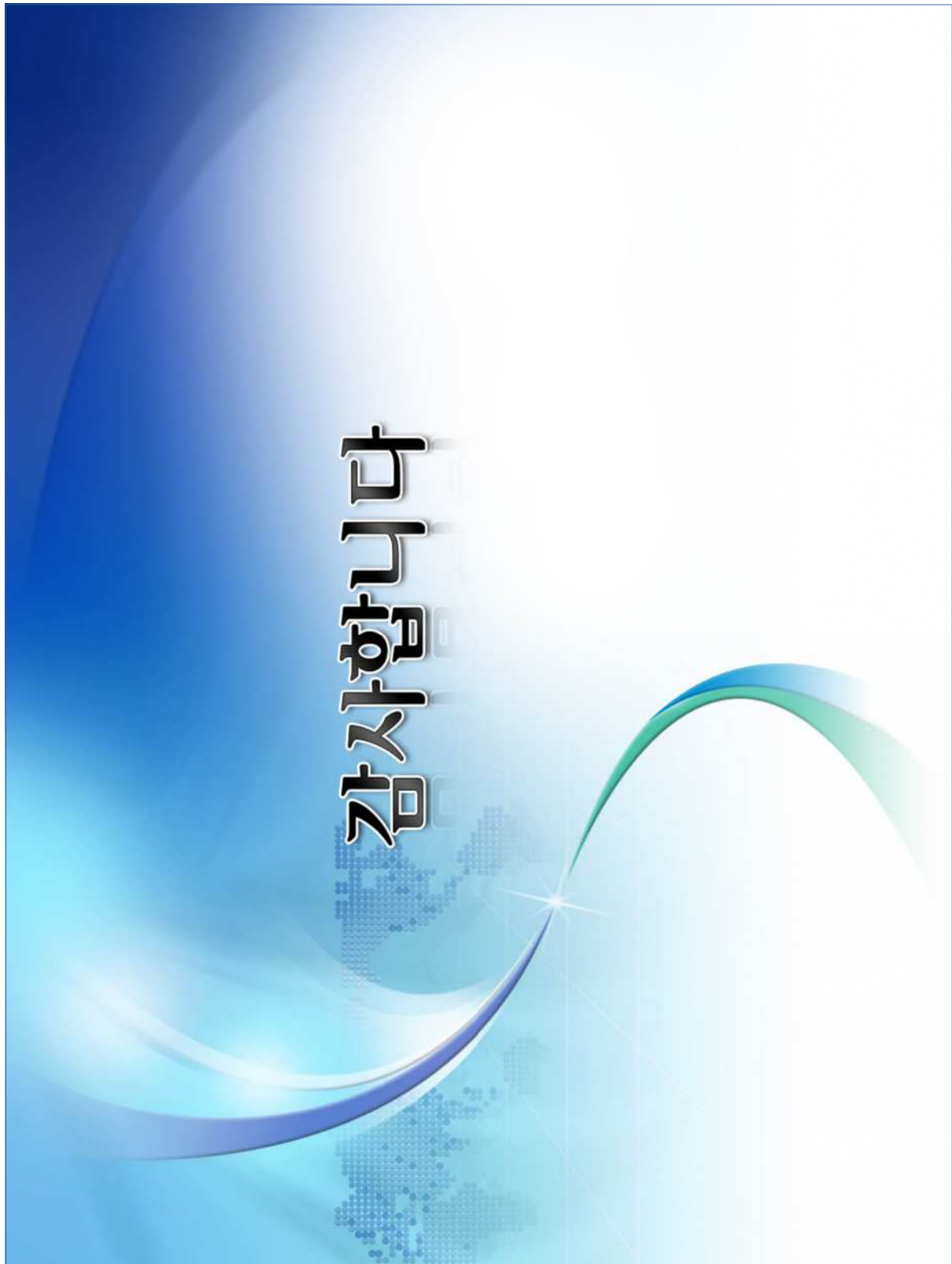
- 남성가장 외벌이 모델을 개혁하고, 기업과 근로자의 수요에 맞는 유연하고 다양한 근무형태(시간제 포함)를 개발하여 일자리 창출과 유지
- 여성들의 고학력화, 강한 자기실현 의지, 가정과 직장에서 일생활균형 추구
- 맞벌이모델을 전제로 한 고용시스템에 맞는 고용문화, 관행, 의식으로의 변화 필요

□ 청년들의 고용률 제고

- 유난히 낮은 한국의 청년고용률 제고 - 일과 학습병행을 할 수 있는 아르바이트 등 시간제 일자리, 팬창은 일자리에서의 인턴제 개발, 다양한 청년고용 지원 제도

□ 고령자 고용률 제고

- 고령자의 좋은 건강, 일할 의사 존재, 연금이나 자산의 부족으로 노동해야 하는 고령자들이 많아서 고령자들의 고용을 높일 수 있는 여지가 많음
- 그러나 고령자들이 기존 직장에서 계속 일하기 어려운 고용시스템의 개혁(연공주의, 장유유사의 낡은 문화)과 점진적 은퇴, 팬창은 시간제 일자리, 사회적 서비스 일자리



MEMO

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

MEMO

[illegible]

노동시장의 격차 축소와 고용