

2015-03

2015년 KLI 정책리포트

제3권(3/4분기)

2015-03

2015년 KLI 정책리포트

제3권(3/4분기)

목 차

1	청년층 일자리 문제 접근 방법 (이규용)	5
2	청년층 노동시장의 실태와 청년고용정책 (김유빈)	9
3	최근 고용동향 및 전망 (오상봉)	19
4	기업의 원하청구조와 근로조건 격차 (안주엽).....	23

1 청년층 일자리 문제 접근 방법

이규용 (한국노동연구원 노동통계연구실장)

청년층(15~29세) 생산가능인구 10명 중 4명만이 일자리를 갖고 있으며 2000년 초중반과 비교해도 고용률은 4%포인트 가량 하락한 상태이다. 일할 수 있는 청년층 중 일을 하고 있는 청년층의 비중이 감소하고 있는 것이다. 전체적으로 고용률이 증가하고 있지만 청년층의 고용사정은 나빠지고 있어 이들의 고용 문제가 구조적임을 시사하고 있다. 통계를 통해 확인하지 않더라도 주위에서 취업 문제로 고민하고 힘들어 하는 청년들을 쉽게 발견할 수 있다.

양적인 측면에서의 일자리 문제만 있는 것은 아니다. 청년층 일자리 중 비정규직이 34.6%로 3개의 일자리 중 1개 정도이며, 20대 청년층 일자리의 27.0%가 중위임금 2/3 이하인 저임금 일자리이다. 청년층 특성상 직업탐색기에 놓여 있는 경우가 많아 고용이 불안정할 수 있으나, 일자리 계층 간 이동성이 크지 않은 우리나라 노동시장의 특성을 고려할 때 노동시장 진입시기의 일자리가 고착화될 가능성이 높다. 이에 따라 청년층의 노동시장 진입시기가 늦어지고 있음이 현실이다.

그동안 청년 일자리 문제를 해결하기 위해 많은 정책들이 시행되어 왔으며 재정투자 규모도 확대되어 왔다. 2010년 이후 정부의 청년고용대책을 보면, 청년 일자리 창출, 청년 내일 만들기, 청년 일자리 미스매치 완화, 청년 창업촉진, 청년 해외취업 지원 등의 정책을 추진하여 왔으며, 특히 최근 들어 직업교육 및 훈련을 현장 중심으로 개편하고 스펙초월 채용 시스템을 확산하는데 주력하고 있다. 청년층 일자리 예산 규모도 확대되고 있다. 2015년 청년 일자리 대책 예산을 보면, 청년층만을 대상으로 하는 예산 규모는 4,964억 원이며, 수혜 계층이 청년층 50% 이상인 사업예산은 1조 3,965억원이다. 중앙부처에서 시행하고 있는 청년 일자리 사업은 취업지원, 일자리 창출지원, 직업능력개발 및 인력양성지원, 창업지원 등 분야별로 다양한 사업들이 수행되고 있으며 숫자로도 133개에 이른다.

그럼에도 불구하고 청년층 일자리 문제가 단기간에 해결되기는 쉽지 않을 전망이다. 청

년층 일자리 문제는 우리나라 노동시장이 안고 있는 구조적 문제로부터 기인하는 측면이 크지만 청년층이 갖는 특수성도 있다. 양질의 일자리 창출 둔화나 노동시장 이중구조, 경력직 중심의 노동수요구조 변화, 일자리 미스매치 심화는 전반적인 노동시장 구조의 문제이며 청년층의 노동시장 진입을 어렵게 만드는 환경적 요인이기도 하다. 고학력화는 이러한 노동시장 구조로의 진입을 지연시키는 공급측 요인이기도 하다. 청년층 일자리 문제의 원인에 대한 진단의 적절성을 떠나 최근의 청년층 일자리 문제는 구조적이며 사회적 환경에 기인하고 있는 것이다. 학력과잉 문제도 같은 맥락으로 이해될 수 있다.

청년층 입장에서 이 문제를 바라보면 높은 진학률을 청년층 일자리 문제의 원인으로 바라보는 시각이 불편할 것이다. 또한 노동시장 진입을 늦추고 보다 좋은 일자리를 찾기 위해 혹은 보다 나은 일자리로 이동하기 위해 노력하는 것이 문제가 될 수 없다. 저기능이 낮은 질의 일자리로 유입되듯이 고등교육을 받지 못할 경우 이에 따른 사회적 평판을 무시하기 어려움은 뒤로 하더라도 이 또한 낮은 질의 일자리로 이어질 수밖에 없는 현실에서 좋은 일자리를 위해 스펙을 갖추는 노력을 지속할 수밖에 없는 것이다.

이런 점에서 청년층 일자리 문제에 대한 해법으로 전통적인 노동시장 정책이나 경제산업정책의 틀에 추가적으로 논의를 확장할 필요가 있다. 일차적으로 현재 시행하고 있는 다양한 정책들을 정비하여 프로그램 간 연계를 통해 노동시장 이행단계별 맞춤형 서비스체계를 구축하고 이러한 서비스가 공급자 방식이 아닌 수요자의 요구에 부합하도록 지속적이고 체감성 있게 제공되도록 하는 것이 중요하다.

그러나 청년층 일자리 문제의 긴박성을 고려할 때 그리고 오늘날과 같은 인구변동의 특성을 고려할 때 청년층 일자리 문제의 해법을 위한 보다 적극적인 사회통합적 접근이 필요하다. 청년층이 건실하여야만 한국사회가 보다 건강하게 지탱될 수 있다. 따라서 청년층 고용 문제는 우리 모두의 상생을 위한 미래의 디딤돌을 만드는 것이라 볼 수 있다. 모든 계층에게 일자리 문제는 중요하며, 따라서 특정 계층의 희생이 아닌 모두의 양보와 협력을 도출하는 방식으로 접근해야 할 것이다. 이러한 원칙을 토대로 사회적 공감대가 이루어진다면 한시적으로 보다 과감한 청년 일자리 대책들을 추진할 수 있을 것이다. 가령 한시적 청년고용할당제나 의무제, 청년층 노동시장 정착을 위한 노동시장 초기경력 형성과 경제적 지원, 현재 논의되고 있는 광주형 일자리 창출 전략과 같은 일자리 창출 상생모델, 청년 니트(NEET)에 대한 사회통합적 지원 강화 등 보다 적극적인 대책을 검토해 볼 수 있다. 이와 유사한 많은

해법들이 제시되어 왔지만 제대로 작동하지 못한 이유는 콘텐츠의 문제라기보다는 이해 관계자들의 반발과 갈등이 더 컸었던 데 기인하기 때문에 정책의 수용성을 높이는 노력이 보다 중요하다.

물론 중장기적으로 청년층 일자리 문제의 해결을 비롯하여 한국의 노동시장이 보다 견실해지기 위해서는 당면과제를 해결하기 위한 제도 개선 노력이 지속되어야 한다. 양질의 일자리 창출을 확대하고, 노동시장 이중구조를 완화하며, 노동시장의 공정성을 확립하고, 창의성이 사회적으로 존중되고 보호되도록 하며, 인적자본투자의 확대 및 이에 따른 정당한 보상이 이루어지는 체계를 구축하는 것이 일자리 문제에 대한 기본적인 해답이 될 것이다.

2 청년층 노동시장의 실태와 청년고용정책*

김유빈 (한국노동연구원 연구위원)

1. 머리말

최근 정부의 정책기조가 청년고용정책에 우선적으로 맞추어져 있고, 청년층 고용률, 취업자 수의 증가 등 긍정적 신호가 발현되고 있지만, 실업률 및 실업자 수의 증가와 더불어 채용규모 감소전망에 따른 고용절벽의 위기 속에, 청년들의 고용 사정은 여전히 밝지 않다. 2015년 4월 기준, 우리나라의 청년층(15~29세) 취업자 수는 390만 2,000여 명으로 전년 동월대비 8만 5,000명이 증가하였고, 고용률은 41.1%로 1.0%포인트 증가했지만, 실업자 수는 4만여 명 증가한 40만 6,000 명, 실업률은 0.6%포인트 증가하여 9.3%를 기록했다.¹⁾ 청년 실업의 위기를 인지한 정부는 ‘고용률 70% 로드맵’, ‘고용노동정책방향’, ‘임금피크제’ 등의 대책을 청년고용과 연계하여 발표해 왔지만, 이들이 노동시장 구조개선의 근본적 해결책이 될 수 있을지, 그 실효성에 대해서는 우려하는 시선이 많다. 우리나라 경제의 중추이자 노동시장의 근간을 이루는 청년고용의 부진은 노동생산성 및 성장잠재력의 약화에 따른 경제구조 악화의 주요 요인으로, 노동시장의 효율적 체질 개선을 위해, 청년층 노동시장의 실태분석과 함께 청년고용정책의 재검토가 절실히 필요한 시점이다. 이 글은 이러한 관점에서, 우리나라 청년층 노동시장의 실태와 함께 현재 시행 중인 청년고용 관련 정책에는 무엇이 있는지 살펴보고, 효율적 청년고용정책 수립을 위한 시사점을 제시하는데 그 목적이 있다.

* 이 글은 김유빈·전주용(2014), 「청년층 노동시장의 주요 특징과 정책 시사점」 원고의 일부를 정리한 것이다.

1) 통계청(2015), 『경제활동인구조사』.

II. 청년층 노동시장 실태

1. 노동시장 이행실태

우리나라의 높은 청년 실업률은 양질의 노동수요 부족, 청년들의 높아진 눈높이에서 비롯된 점도 있지만, 학교교육과 산업현장 사이의 미스매치에 기인한 바가 크다. 정규교육이 기업에서 요구하는 직무역량 학습의 기회를 제공하지 못함에 따라, 학력은 취업자격요건의 문지방(threshold) 역할에 그치게 되고, 취업경쟁에서 차별성을 갖고자 하는 청년들은 정작 직무역량과 무관한 스펙 쌓기에 관심이 집중되어 있는 현실이다. 청년들의 늘어난 취업준비활동이 인적자본축적²⁾으로서의 능동적 역할을 제대로 수행치 못하고, 단순히 취업재수의 불이익을 피하기 위한 또 다른 문지방으로서의 역할에 그치게 됨에 따라, 과도한 개인적·사회적 기회비용을 유발시킨다는 회의적 시각이 우세하다.

과도한 노동공급 경쟁에서의 차별화 수단으로 청년들은 어학연수, 어학 관련 시험성적, 인턴·실습, 자격증 등 다양한 취업준비 활동을 수행하는데, 이는 재학 중 취업준비를 위한 휴학, 졸업 유예, 졸업 후 취업준비 등으로 이어져 청년층의 초기 노동시장 이행을 지연시키는 요인으로 작용한다. 김유빈·전주용(2014)은 대학 졸업 후 미취업 상태에서의 취업준비 활동을 취업재수로 정의하고, 「대졸자 직업이동경로조사」(Graduates Occupational Mobility Survey: GOMS) 자료를 이용하여 취업준비 실태를 분석하였는데, 졸업 후 1년 6개월 시점의 취업 재수자는 3,5000여 명으로 전체 대졸자의 약 13%를 차지하였으며, 대졸 취업자의 45%가 재학 중 취업준비를 위한 휴학을 한 것으로 나타나, 청년층의 취업준비 활동이 고용률 정체 및 노동시장 이행을 늦추는 주요 요인임을 뒷받침하고 있다. 그러나 공급경쟁 속에 과도한 개인적·사회적 기회비용을 낳는 정규교육과정 이외의 취업준비활동이 청년층 노동시장 성과에 있어 적절한 것인지는 의문이다.

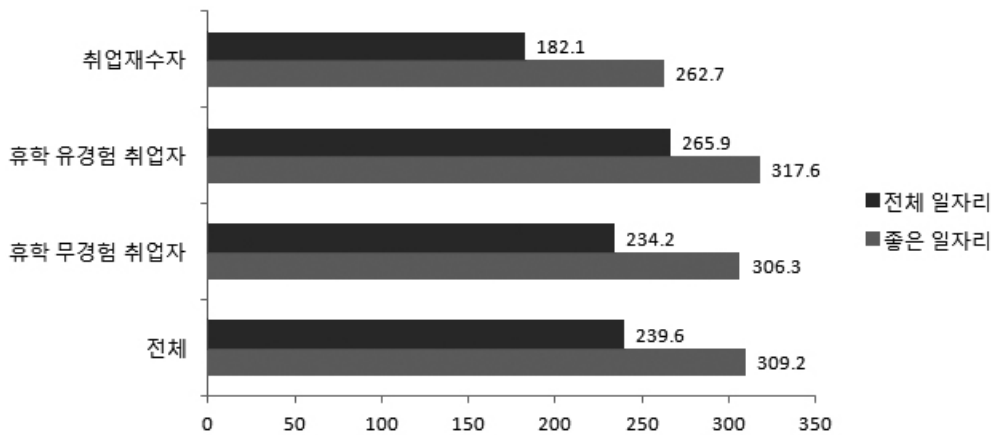
[그림 1]은 대졸 취업자의 월평균 임금을 취업준비 유형별, 일자리의 질로 구분하여 비교³⁾한 것인데, 취업준비활동의 임금증가 효과가 명확치 않아, 인적자본축적을

2) 전주용 외(2013)은 청년들의 취업준비활동이 취업가능성과 생산성을 높여 임금의 증가를 가져오는 인적자본축적으로서의 역할에 회의적 입장을 보이며, 이질적 노동시장에서의 과도한 공급과 경쟁 차별화로 인한 기회비용 증가가 청년층의 초기 노동시장 이행을 지연하는 요인으로 작용함을 지적하고 있다.

3) 좋은 일자리는 상용직, 적정·상향 취업, 사회보험 2종 가입, 평균임금 이상을 충족하는 일자리로, 신선미(2013)의 정의를 따르고 있다.

[그림 1] 취업준비 유형별 취업자의 월평균 임금

(단위 : 만 원)



자료:김유빈·전주웅(2014), 「청년층 노동시장의 주요 특징과 정책 시사점」, 한국노동연구원, 재인용.

통해 취업가능성 및 생산성을 높여 임금의 증가로 연결된다는 인적자본론의 논거를 뒷받침하기 힘든 것으로 보인다. 취업재수를 거친 취업자의 월평균 임금은 182.1만 원~262.7만 원으로 휴학 유·무경험자, 전체 평균에 비해서도 낮은 수준을 보이고 있다. 휴학 유경험자의 경우, 휴학 무경험자에 비해 전체 일자리 임금수준이 높은 경향을 보이기는 하나(31.7만 원), 좋은 일자리 기준에서는 그 격차가 11.3만 원에 그쳐 취업재수의 기회비용에 크게 미치지 못하는 것으로 판단된다. [그림 2]에서 보는 바와 같이, 대졸 취업자의 월평균 임금을 휴학 기간별로 구분해 보아도, 취업준비 휴학기간의 증가에 따른 월평균 임금의 상승 추세는 발견하기 힘들다.

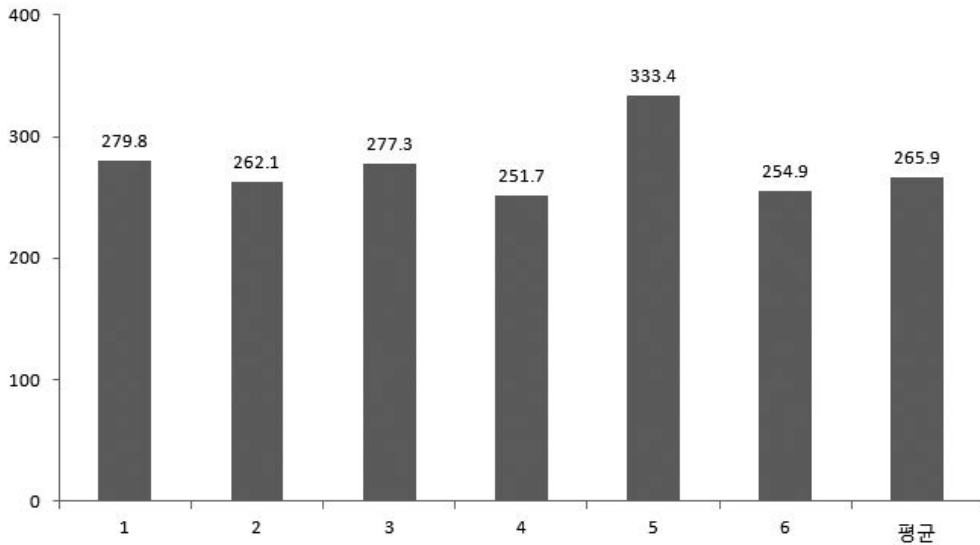
늘어난 취업준비활동, 취업준비기간과 함께 일자리 문턱이 더 높아졌다고 하지만, 청년들의 높아진 눈높이가 대기업을 향하고 있고, 중소기업은 여전히 인력난에 시달리고 있음은 청년층 노동시장의 또 다른 어두운 단면이다. 이는 청년들의 직장선택기준이 구직자 자신의 선호, 독창성, 자율성에 있는 것이 아니라, 대기업, 고임금, 고용안정성 등 ‘남 보여주기 식’으로 대변되는 사회적 분위기에 맞추어져 있기 때문으로 보인다.

2. 청년 NEET 현상

공급경쟁에서 살아남지 못한 청년들은 취업의사를 잃고 구직단념으로 내몰린다.

[그림 2] 취업준비 휴학 경험자의 휴학 기간별 월평균 임금

(단위 : 만 원)



통계청에 따르면, 2015년 1월 기준 구직단념자 수는 49만 2,000명으로, 전년동월대비 25만 5,000명 증가해 사상 최대치를 기록했는데, 이는 청년실업이 사실상 임계점에 도달했음을 의미한다. 근로의욕을 잃어 교육과정 혹은 직업훈련 중에 있지 않으며, 일하지 않는 이들 청년층은 청년니트(NEET: Not in Education, Employment or Training)로 분류된다. 남재량·김세움(2013)은 청년 니트의 경험 유무에 따른 노동시장 성과를 비교분석하였는데, 니트 경험자가 비경험자에 비해 취업자 비율이 낮고, 실업자 비율 및 비경제활동 비율이 더 높은 것으로 나타났으며, 니트 경험 기간이 길수록 부정적 효과는 증가하는 것으로 나타났다. 월평균 임금과 시간당 임금 역시 각각 74.1%~85.5%, 71.6%~89.0%의 격차를 보여, 니트 경험이 고용성과의 부진으로 이어지는 것을 뒷받침한다.

3. 노동시장 내 성별 격차

통계청에서 발표하는 「2013 통계로 보는 여성의 삶」에 따르면, 여성의 경제활동 참가율은 2012년 49.9%로 증가세에 있지만, 남성의 경제활동참가율 73.3%에 비해 여전히 낮은 수준이다. 우리나라 노동시장의 성별 임금격차는 1990년대 45% 수준에서 2013년 현재 37.2% 수준으로 그 격차가 줄어드는 추세이지만, 여전히 OECD

국가 중 격차가 최고 수준에 이른다. 종사상지위별 구성비 비교 시, 상용직은 여성 38.7%, 남성 49.4%로 여성의 비율이 낮고, 여성의 임시·일용직 비율은 높은 것으로 나타난다. 여성의 대학진학률이 남성보다 높은 수준을 유지하고, 그 격차가 증가세에 있음을 고려할 때, 여성의 고학력은 노동시장의 성별격차 해소에 영향력을 미치지 못하고 있는 것으로 보인다. 이와 같은 노동시장 내의 성별격차는 여성의 노동시장 내 역할이 전통적 인식에서 벗어나지 못하고, 정보의 획득 기회가 제한되어 있는 데서 비롯된 것으로, 여성의 경제활동에 대한 성별분업 인식의 개선이 선결과제이며, 여성의 구직효능감을 증진시킬 수 있는 진로교육 지원의 확대 및 강화, 인턴십 참여기회 활성화, 여성 친화적인 기업문화 형성 등 여성 고용의 질 향상과 일자리 창출을 위한 노동조건 개선 필요성이 제기된다(박주현 1997, 김선영 2000, 김선영 1999, 이영민·임정연 2013).

Ⅲ. 청년고용정책

1. 일학습병행제

일학습병행제도는 기업수요에 부응하는 실무형 인재 양성을 목적으로, 기업이 청년 취업희망자를 학습근로자로 채용하여 국가직무능력표준(NCS) 기반의 교육기회를 제공하고, 교육훈련 이수자 평가를 통해 자격을 인정하는 제도이다. 무분별한 학력과 스펙 경쟁이 아닌 직무능력 위주의 채용을 바탕으로 한 기업맞춤식 교육훈련이 제도의 핵심취지라 볼 수 있다. 학습근로자들은 기업으로부터 교육훈련과 더불어 임금을 수령하고, 정부는 기업의 제도참여유인 확대를 위해 교육훈련에 필요한 운영비용을 지원한다. 일학습병행제도는 2013년 말, 시범사업 시행을 거쳐 2014년 9월 17일 기준, 1,721개 기업이 참여하고 있으나, 근로자 수 300인 미만의 중소기업이 95%를 차지하고 있어 대기업들의 제도참여가 저조하며, 기업의 자발적 참여 부족으로 정부 주도적으로 운영되고 있는 실정이다. 기업 당 평균 훈련인원은 6명, 평균 훈련기간 17개월, 평균 임금은 163만 원 수준을 기록하고 있다.⁴⁾

전승환 외(2015)에 따르면, 우리나라 일학습병행제의 연간 순편익⁵⁾은 학습근로

4) 한국산업인력공단(2014.9.17), 「일학습병행제 사업현황」.

5) 총이익(학습근로자 생산성, 신규 인력채용 비용절감, 일반근로자 대비 생산성 차이, 정부지원금, 기타이익)에서 총비용(인건비, 운영비, 학습근로자 선발 및 채용비, 기타비용)을 제한 금액.

자 1인당 평균 891만 원으로, 제도 도입 초기임에도 불구하고, 스위스, 호주 등 주요국과 비교 시 높은 수치를 보여, 상당히 긍정적인 효과를 거두고 있는 것으로 분석된다. 다만, 이러한 일학습병행제의 성과는 제도 목표가 양적 지표의 확대(참여 기업 및 학습근로자 확대 등)에 있었음을 감안하여 평가되어야 하며, 벤치마크(benchmark) 국가들과의 기업 여건, 인식 수준의 차이를 고려하여 제도 부실화에 대비한 재검토가 필요할 것으로 보인다.

2. 중소기업 청년취업인턴제

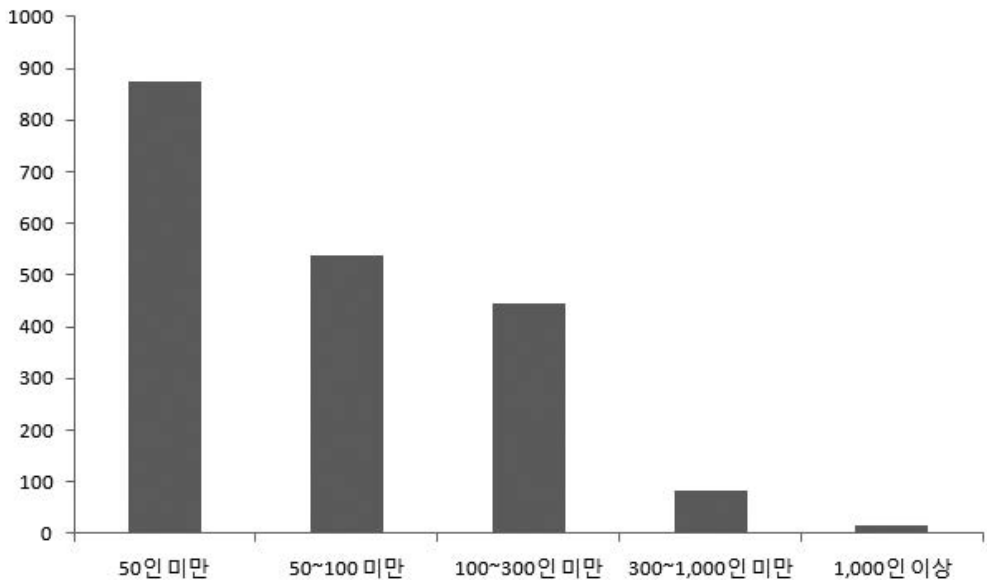
중소기업 청년취업인턴제는 취업경력 6개월 미만의 만15~34세 미취업 청년을 사업대상으로 하여, 상시근로자 5명 이상의 중소기업 인턴근무 기회를 제공하는 제도로, 중소기업 인력 mismatch 해소, 미취업 청년들의 정규직 취업 가능성 제고를 사업취지로 삼고 있다. 기업참여 유인 제고를 위해, 기업에게 인건비 일부를 최대 1년간 지원하며, 청년인턴은 인턴기간 중 기업으로부터 임금을 수령함과 더불어, 정규직 전환 시 업종별로 180만 원에서 최대 300만 원의 취업지원금 수급이 가능하다. 2009년 제도도입 이래, 중소기업 청년취업인턴제는 미취업 청년들의 중소기업 정규직 정착에 일정부분 기여했다는 평가를 받고 있으나, 여타 청년고용정책들과 같이 양적지표 확대 중심으로 운영되어 질적 관리에 문제점을 드러냈으며, 인턴제도에 대한 청년들의 부정적 인식, 적용제의 규정, 홍보부족 등으로 인해 참여율이 제도목표치를 밑돌고 있는 실정이다. 취업준비, 인적자본축적에 도움이 되지 못하는 잔심부름, 청소, 문서복사 등의 단순반복 업무 사례들이 보고되는 만큼 현장지도·관리 강화가 요구되며, 참여기업의 질적 수준 제고, 신청절차 간소화, 참여근로자의 보호강화 필요성이 대두된다.

3. 해외취업지원사업, K-Move

K-Move 사업은 고용노동부 산하 한국산업인력공단에서 운영하는 국정과제의 일환인 청년 해외취업지원사업으로 해외통합정보망, K-Move 스쿨, K-Move 멘토단, K-Move 센터 등의 세부 사업으로 구성되어 있다. 청년들의 해외취업 지원 및 성공적 정착을 위해 인센티브를 제공하여 2015년 기준, 지원 대상 및 취업인정기준 요건에 해당하는 청년(만 34세 이하) 2,000명에게 최대 300만 원의 해외취업성공장려

[그림 3] 사업체 규모별 일학습병행제도 참여기업(상시근로자 수 기준)

(단위: 개소)



자료: 전승환 외(2015), 「The HRD Review」 18권 1호, 재인용.

금을 지원한다.⁶⁾ 고용노동부의 보도자료 성과평가에 따르면, K-Move 스쿨 도입 후 22.3%포인트의 청년 취업률과 평균연봉의 상승(2,018만 원 → 2,741만 원) 효과를 달성한 것으로 나타났다.

4. 취업성공패키지

취업성공패키지는 저소득층과 기타 취약계층에 대하여 취업지원 프로그램을 지원하고, 취업한 경우 취업성공수당을 지급하는 취업지원체계로서, 참여대상자가 만 18세~64세 및 저소득층으로 청년층만을 타겟으로 한 고용지원정책은 아니지만, 참여자와 취업자의 상당 비율이 20대·30대 청년층인 점에서 청년고용지원정책의 일환으로 분류될 수 있다. 취업성공패키지는 I, II, 두 가지 유형으로 구분되는데, I 유형은 최저생계비 150% 이하 저소득층과 여성가장, 결혼 이민자, 북한이탈주민, 위기 청소년, 신용회복지원자 등 기타 취업취약계층을 대상으로, II 유형은 만 18~34세 청년, 최저 생계비 250% 이하 중장년 구직자를 사업 대상으로 최장 1년 내

6) 해외취업성공장려금은 취업 1개월 후 1차로 150만 원, 6개월 후 2차 150만 원을 지급하며, 취업 애로 청년층(기초생활수급자 가구구성원, 국가유공자 가구구성원, 다문화가정 자녀 등)의 경우 최대 400만 원(1차 250만 원)까지 지원한다.

의 단계별 취업지원을 실시한다. 취업성공패키지 1단계에서는 집단상담 프로그램을 거쳐 ‘개인별 취업활동계획’을 수립한 대상자에게 참여수당(I 유형: 최대 25만원, II유형: 최대 20만원)을 지급하며, 2단계에서는 직업훈련참가자에게 훈련기간 생계지원 차원에서 훈련참여지원수당(훈련일수 1일당 18,000원, 최대 월 284,000)을 지급한다. 마지막으로 취업성공패키지 사업 참여자가 주 30시간 이상의 일자리에 취업하여 고용보험 피보험자격을 취득한 경우, 근속 기간별로 차등하여 취업성공수당을 지급한다.⁷⁾

IV. 청년층 노동시장의 쟁점과 과제

앞서 살펴보았듯이, 우리나라 청년층 노동시장의 문제는 노동수요의 구조적 변화에 대응하지 못하는 교육제도에도 기인한 바 크며, 이는 청년층의 노동시장 진입 뿐 아니라, 진입 후의 안정적 정착에도 부정적 영향을 미치는 요인이다. 노동시장에의 안정적 정착에 실패한 근로자들은 일자리 이동을 통해 고용기대치를 회복하려는 경향을 보이지만, 일자리 이동 및 직장경험 횟수는 임금상승, 근속년수, 고용형태 등에 부정적 효과를 가지는 것으로 나타나, 직장이동으로 인해 노동시장 성과 개선의 목표는 달성되지 못하는 것으로 보인다(이병희 2002, 천영민·윤정혜 2008). 정규교육의 대안이라 할 수 있는 직업교육훈련 역시 그 성과가 아직은 미비하여 취업의 선별도구로만 작용할 뿐, 취업 이후의 노동생산성 향상 및 임금상승에 도움을 주지 못하고 있다. 이는 곧, 현재의 교육제도가 교육의 본 목적인 인적자본축적의 방향에서 벗어나 단순히 경쟁 논리로 작용하고 있는 것을 의미하며, 학력, 자격증 등의 교육성과가 노동시장 진입을 위한 지표 역할(screening effect)에 그치고 있다는 것을 시사한다. 따라서 우리나라의 교육제도는 기존의 단일하고 명목적인 교육방향에서 벗어나, 효율적이고 실질적으로 노동생산성 향상을 기할 수 있는 기술습득 기회를 제공하여야 할 것이며, 노동시장 및 교육시장 정보제공 체계의 구축과 함께 전공직무의 매칭을 촉진시키는 직업안정사업 역할의 강화 역시 요구된다 하겠다.

기업 친화적이고 노동 배제적인 사회·경제적 환경과 인식의 변화 역시, 청년취업자들 더 나아가 모든 근로자들의 권익 보호·향상을 위한 선결과제이다. ‘노동은 상

7) 같은 직장에서 1개월 근무한 경우 20만원, 3개월 근무시 30만원, 6개월 근무시 50만원을 각각 지급하여 최대 100만원까지만 지급 가능하다.

품이 아니다'라는 근본적 인식의 변화 없이, 대다수의 청년 취업희망자들에게 노동 시장은 기회의 장이 될 수 없다. 얼마 전, 패션업계로부터 불거져 한 소셜커머스 업체의 수습사원 집단해고로 번진 '열정페이' 논란은 청년들의 희망을 팔아 교육제공의 기회마저 상품으로 포장하는 우리 사회의 어두운 현실을 반영한다. 청년을 학습근로자로 채용하여 업무를 담당케 하면서 이론과 실무를 병행한 교육을 실시하는 도제식 교육의 본 취지와는 다르게, 많은 수의 청년들이 정규직 노동력의 대체로서 노동의 대가를 보장받지 못하는 일이 관행처럼 여겨져 왔다. 학습근로자로서 안정적인 환경에서 필요한 역량을 쌓을 수 있도록 보호받을 수 있는 사회제변 인식의 확립이 중요하지만, 무급인턴제의 기준이나 권리보호를 위한 법률이 마련되어 있는 미국, 프랑스와 달리 우리나라의 경우, 아직 권익보호의 사각지대에 놓여 있는 것이 현실이다. 청년들의 초기 직업형성 과정이 향후 노동시장성장에 유의미한 영향을 끼치는 점을 고려할 때, 사각지대로 내몰려 있는 과도기 노동⁸⁾에 대한 사회적 합의를 이끌어내기 위해서는 노동시장 내부의 자성과 함께, 과도기 노동자들의 권익을 보호할 수 있는 법적 테두리의 마련이 선행되어야 할 것이다.

직업훈련교육 역시 스펙 쌓기의 일환이 아닌, 효율적이고 실질적으로 생산성을 향상시킬 수 있는 기술습득을 제공할 수 있는 과정이 되어야 할 것이며, 직무역량과 교육 간 미스매치를 해소시킬 수 있는 직업훈련의 질 제고, 직업안정사업 역할 강화가 요구된다. 인문사회계열에 치우친 전공의 다양화, 전공을 고려한 교육훈련의 체계화를 통해 청년들이 노동시장의 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 환경을 마련하는 것 역시 중요하다.

V. 맺음말

외환위기 이후 지속적으로 하락한 우리나라의 청년층 고용률은 최근 취업자 수 및 생산가능인구 증가의 영향으로 증가세에 접어들었지만, 구직단념자 등 실업통계에 잡히지 않는 주변노동력의 존재를 감안하면, 청년실업 문제는 통계에서 보여지는 이상으로 심각하다 할 수 있다.

도서관은 밤새 불이 꺼질 줄 모르고, 유학원과 어학원은 불황을 모를 정도로 취업 열기가 뜨겁지만, '고용절벽', '청년실업 100만 시대' 등은 수 없이 쏟아지는 기사

8) 청년 유니온은 교육과정과 노동시장 진입 간 경계간극에 놓여 있는 수습·실습·인턴활동 등을 '과도기 노동'으로 규정하고 있다.

홍수 속에서도 단골 제목이다. 어찌 보면 단순히 직장생활 내 에피소드를 그려낸 드라마 ‘미생’이 유례없는 신드롬을 일으킨 이유도 취업전쟁, 비정규·계약직 차별 속에서 고뇌와 좌절을 겪는 등장인물들의 이야기가 우리 사회의 모습과 너무나도 닮아 보였기 때문이 아닐까. 중소기업의 인력난, 높은 대학 진학률 등을 근거로 청년 실업의 원인을 청년들의 높은 눈높이에서 찾는 시각도 존재하지만, 이를 그들만의 탓으로 돌리기에는 우리 사회의 구조적 모순이 큰 것이 사실이다. ‘지속적인 경제성장과 복지증대는 노동을 통해 이루어진다.’는 이해 저변의 확대 속에 자본과 노동의 상생을 위한 경제·사회적 패러다임의 변화가 절실히 요구된다.

참고문헌

- 고용노동부(2014.11.22.), 「청년 해외취업 촉진방안 발표」, 보도자료.
- _____(2015), 「청년고용정책 가이드북」.
- 김선영(2000), 「4년제 대학 여학생들의 취업직종 선택에 대한 연구: 여성 전통직과 여성 비전통직을 중심으로」, 『교육사회학연구』 10, 한국교육사회학회.
- 김유빈·전주용(2014), 「청년층 노동시장의 주요 특징과 정책 시사점」, 한국노동연구원.
- 남재량·김세움(2013), 「우리나라 청년 니트(NEET)의 특징 및 노동시장 성과 연구」, 한국노동연구원.
- 박주현(1997), 「대졸 초기경력자의 이직의도와 이직행위: 개인특성, 직무만족, 조직·구조적 요인의 영향력 분석」, 한국사회학회.
- 신선미(2013), 「대학생의 취업준비 활동이 졸업후 ‘좋은 일자리’ 안착에 미치는 영향」, 2013 고용패널학술대회(KEIS).
- 이영민·임정연(2013), 「대학생 선호 직장의 입직 결정요인 분석: 취업준비행동을 중심으로」, 2013 고용패널학술대회(KEIS).
- 통계청(2015), 『경제활동인구조사』.
- 이병희(2002), 「청년실업과 경력형성」, 『산업관계연구』 11(2), 한국노사관계학회.
- 전승환 외(2015), 「일학습병행제의 현황, 성과 및 향후 과제」, The HRD Review 18권 1호, 한국직업능력개발원.
- 천영민·윤정혜(2008), 「대졸자의 직업이동 실태분석 연구」, 『고용과 직업연구』 2(2), 한국고용정보원.
- 한국산업인력공단(2014), 「일학습병행제 사업현황」.
- _____(2015), 「2015년도 해외취업성공장려금 지원 사업 공고」.

3 최근 고용동향 및 전망

오상봉 (한국노동연구원 노동정책분석실장)

2015년 상반기에 33만 1천 명의 취업자가 증가하였다. 이 숫자를 지난해 상반기에 59만 7천 명이 증가한 것과 비교하면 올해의 노동시장의 상황이 그리 좋지 않다고 생각할 수 있을 것이다. 그러나 올해 상반기의 취업자 수 증가가 지난해 상반기의 특별한 취업자 증가에 추가적으로 발생한 것이라는 점을 감안한다면, 30만 명이 넘는 취업자 증가가 결코 나쁜 고용 상황을 의미하는 것은 아니라고 판단된다.

최근의 취업자 수 증감은 늘어나고 있는 50대 이상 인구의 취업자 증감에 의해서 결정된다. 지난해에는 50대 이상의 인구 증가에 비해서 취업자 증가가 급격하게 이루어지면서 전체 취업자가 크게 늘어났지만, 올해는 인구 증가 대비 취업자 증가가 이전 수준으로 돌아가면서 전체 취업자 증가도 30만 명대로 줄어들었다. 청년층을 보면, 특이하게 높았던 1990년대 초반 출생률로 인해 20대 초반의 인구는 늘어났지만, 전반적으로 인구는 줄어들고 있다. 그럼에도 재학생이 절대다수를 차지하는 10대 후반과 20대 초반에서 인구 증감에 비해 고용이 늘어나면서 청년층의 취업자 수는 크게 늘었다. 30대 인구의 감소 추세는 지속되고 있고, 40대 인구도 최근 감소세로 전환되었다. 이제 이 인구집단에서 취업자 수가 증가하기를 기대하기는 어려우며, 오히려 인구 감소에 따라 취업자 수도 감소하고 있다. 다만, 결혼 연령이 늦춰지면서 30대 초반 여성의 고용률이 높아지면서 인구 감소에 따른 취업자 감소폭을 줄였다. 정부의 정책이 흐름을 바꾸지 못한다면, 60대 이상에서 70대 이상이 차지하는 비중이 늘어나면서 60대 이상의 인구 증가 대비 취업자 증가 정도는 점차 줄어들 수밖에 없을 것이며, 다른 연령대의 취업자 수도 인구 감소에 따라 줄어들 수밖에 없을 것이다. 만약 정부의 노력이 60대 이상 인구 중에서 노동시장에서 은퇴하기 전인 60대의 고용률을 높여 60대 이상의 고용률의 급격한 하락을 막고, 여성의 고용률을 높여 30~50대의 고용률을 높이고, 20대 후반과 그 이전 연령대의 고용률을 높인다면, 가까운 미래에 지속적인 취업자 수 증가를 유지할 수도 있을 것이다. 다만, 고용률을 높이고 취업자 수를 계속 늘리는 것이

정부 정책의 궁극적인 목표가 될 수 없으며, 국민 개개인 또는 가구의 후생을 증진하는 것을 목표로 삼아야 할 것이다. 이런 맥락에서 보면, 고용률 또는 취업자 수 증가는 일자리 질의 향상과 같이 일어나야 할 것이다. 50대 이상 연령대와 20대 초반 이하 재학생의 취업 증가가 전체 취업자 증가의 대부분이라는 점을 고려한다면, 늘어난 일자리의 질에 대해서는 의문부호를 붙일 수밖에 없을 것이다.

그런데 늘어난 일자리의 종사상 지위를 보면 그렇게 부정적으로 판단하기는 어려울 수도 있다. 늘어난 임금근로자의 3/4은 상용직으로 고용되었으며, 자영업자는 줄어들지만 고용주는 늘어나고 있다. 지난해 상반기에 비해 상용직 증가 폭이 크게 줄어들기는 하였지만 30만 명 이상의 증가세가 계속 유지되고 있다는 점은 긍정적으로 평가할 수 있다. 임시직과 일용직의 증가가 아쉽기는 하지만 취업자 증가가 이루어지는 연령대를 고려하면 어쩔 수 없는 측면도 있다. 자영업자 감소의 상당수가 농림어업에서 발생하기는 하였지만, 자영업자의 감소와 고용주의 증가의 결과로 전체 비임금근로자의 수가 줄어든 것을 부정적으로 평가할 일은 아니라고 판단된다. 종사상 지위를 기준으로 판단할 때, 올해 상반기에 아쉬운 점은 증가된 상용직 일자리의 대부분을 50대 이상 연령대가 차지하였다는 것이다. 50대 이상 연령대의 상용직 증가가 아쉽다는 것이 아니라 50대 이상의 상용직 일자리의 질이 상대적으로 그리 좋지 못하다는 것이다. 앞에서 언급하였듯이 취업자 증가는 주로 50대 이상 연령대에서 일어날 수밖에 없다. 더욱 더 많은 50대 이상 인구가 상용직 일자리에 취업하는 것에 진정으로 기뻐하기 위해서는 이 일자리가 진정으로 좋은 일자리로 바뀌어야 할 것이다. 이는 사업체의 규모에 따른 일자리 질의 격차와 밀접한 관련이 있다. 50대 이상이 취업하는 상용직 일자리는 주로 중소기업에서 늘어나고 있기 때문이다.

올해 상반기에 일자리가 가장 많이 늘어난 업종은 지난해와 같이 제조업이다. 지난해보다 훨씬 나빠진 제조업의 생산 및 수출 동향을 고려한다면 제조업 부문의 취업자 증가세는 이상하게 보일 것이다. 최근에 생산과 수출은 크게 감소하였으며, 특히 수출은 상반기에 5%나 감소하였다. 그러나 이러한 최근의 나쁜 제조업 지표는 유가 하락에 기인한 바가 크다. 제조업 가동률이 지난해에 비해 낮아지기는 하였지만 제조업 생산지수 증가율은 지난해와 크게 차이 나지는 않는다. 사실 더욱 이상한 것은 생산이 부진했던 3년 동안 제조업 취업자 증가세가 계속되고 있다는 것이다. 지난 3년 동안 제조업 생산지수 증가율은 0 주위에 계속 머물렀는데도 불구하고 2013년 후반부터 2014년 초반까지 몇 개월을 제외하고 취업자 수는 계속 10만 명 이상 증가하

였다. 서비스업에서는 취업자 증가세가 약화되기는 하였지만 여전히 상당히 크게 증가하고 있다. 여기에는 음식숙박업과 사업지원서비스업에서의 취업자 증가의 영향이 매우 컸다. 증가세 약세에는 도소매업과 보건복지업에서의 취업자 증가폭 축소의 영향이 크다. 특히 메르스의 영향으로 6월에 보건업 취업자 증가폭은 크게 축소되었다. 금융보험업의 경우에는 매우 좋은 경영실적에도 불구하고 보험업 위주로 취업자 수가 계속 감소하고 있다. 이는 사업방식의 변화 때문인 것으로 판단되며, 향후에도 취업자 수가 옛날 수준으로 다시 회복되기는 쉽지 않을 것으로 판단된다. 서비스업에서 늘어난 일자리의 다수가 상용직이지만 고용의 질이 좋지 않은 음식숙박업이나 사업지원서비스업 분야이다. 앞으로 금융보험업과 같이 전통적으로 일자리 질이 좋은 민간부문 일자리가 늘어날 가능성이 높지 않다고 본다면, 일자리 수 증가와 일자리 질을 동시에 개선하기 위해서는 공공행정이나 보건복지업 같은 업종에서 정부가 좋은 일자리를 늘리고 기존의 일자리를 개선하는 노력을 우선적으로 기울여야 할 것이다. 아울러 도소매업, 음식숙박업, 사업지원서비스업과 같은 저임금 업종의 일자리 질 개선을 위한 장기적인 노력이 유지되어야 할 것이다.

올해 상반기의 고용 증가는 지난해에 비해서는 미약해 보일 수 있지만 결코 나쁘지 않은 결과라고 평가한다. 물론 늘어난 일자리의 질에 대해서는 긍정적으로 평가하기는 힘들지만, 이것이 올해만의 현상이 아니기 때문에 질에 대한 부정적인 평가로 일자리 수까지 부정적으로 봐서는 안 될 것이다. 그렇다 하더라도 정부에서는 일자리 수를 늘리기 위한 정책을 수립할 때 일자리 질에 대한 고려를 함께 해야 할 것이며, 전통적으로 질이 나쁘다고 평가되는 일자리의 질을 높이기 위한 장기적인 노력을 함께 기울여야 할 것이다.

올해 하반기의 노동시장은 상반기의 연장선상에 있을 것으로 판단한다. 올해 들어서 2015년 GDP 성장률 전망이 지속적으로 하향조정되고 있지만, 추정 집행에 대한 기대 등으로 하반기가 여전히 상반기보다 특별히 나쁘지는 않을 것으로 전망되고 있다. 제조업 부문에서 취업자 수 증가가 하반기에도 계속 유지될 것이라고 단언하기는 힘들지만, 증가 폭이 크게 줄어든 것이라고 판단할 만한 특별한 근거를 찾기는 어렵다. 서비스업에서는 메르스 사태가 종료되면서 보건업에서 취업자 수 증가가 과거 수준으로 회복될 가능성이 높으며, 공공부문의 취업자 감소세 약화의 가능성도 높다. 2년 연속으로 큰 취업자 수 감소를 기록하고 있는 농림어업이나 최근 취업자 증가 폭이 약간 축소되고 있는 건설업에서도 하반기에 더 부정적인 결과가 나올 것이라 볼 근거가 없다. 제조업에서 불확실성이 있기는 하지만 전반적으로 하반

기에 취업자 수 증가 폭이 확대될 여지가 있다고 판단된다. 더구나 지난해 하반기에 취업자 증가가 상반기보다 상당히 낮았으므로, 기저효과까지 감안하면 올해 하반기에 취업자 수 증가는 상반기보다 높을 가능성이 있다고 본다. 하반기 취업자 수 증가의 전망치는 34만 8천 명이며, 사실상 이것보다 조금 더 높을 가능성도 있다고 예상한다.

4 기업의 원하청구조와 근로조건 격차

안주엽 (한국노동연구원 선임연구위원)

1997년 말 외환위기 직후 대량실업의 문제와 함께 떠오른 현안 중 하나는 비정규직 문제였다. 당시 몇 년간의 연구를 통해 정규직과 비정규직 간 격차 해소를 위해 제시한 정책방안 중 하나는 원하청 간 공정거래의 확립이었다. 원청 대기업과 하청 중소기업 간 불공정거래로 임금재원이 충분하지 않은 하청사업체는 비정규근로자를 활용, 열악한 근로조건을 제공하여 노동비용을 절감하는 반면, 원청사업체의 근로자는 노동조합을 통하여 그들의 근로조건을 향상시켜 왔으며, 이로부터 발생하는 노동비용 상승은 다시 하청사업체에 대한 단가인하 등으로 전가되는 악순환이 일어난다는 것이 주된 요지였다. 한편으로 원하청 거래의 공정성을 확보하고, 다른 한편으로는 동일 업종의 대기업과 중소기업, 또는 원청사업체와 하청사업체에 종사하는 근로자들 간 연대를 통하여 성과를 공유하기 위한 노력을 기울여 업종별 생태계의 지속가능성을 높여야 한다는 것이었다.

2007년 본 연구원은 주요 업종의 원하청 관계에 대한 연구를 통하여 불공정한 원하청구조로부터 야기되는 문제를 밝히는 한편, 이를 해소하기 위한 다양한 정책방안을 제시한 바 있다. 그간의 세월 동안 다소간 정책 노력이 행해진 것을 부인할 수는 없지만, 지난 해 유사한 연구를 통해 10년 가까운 기간 동안 원하청 관계의 불공정성과 이에 따른 근로조건 격차가 거의 변하지 않았다는 점을 확인하였다.

지난 호와 이번 호는 우리 산업의 원하청구조를 살펴보고, 이로부터 발생하는 문제들을 다양한 자료를 이용하여 실증적으로 살펴보는 6개의 글을 싣고 있다. 먼저 한국기업데이터(주) DB에 포함된 5만여 개의 사업체에 대한 자료로부터 14개 주요 업종 4백여 개의 선도기업(기함기업, flagship company)과 2만 5천 개에 가까운 이들의 협력업체를 변별하고, 이들 기업 간 거래네트워크의 계층성과 개방성을 파악하고 이러한 네트워크에서의 위치(협력차수)에 따른 경영성과를 분석하고 있다. 거래구조의 계층성이 강한 조립가공형 제조업에서 협력기업에서 창출된 준지대가 거래네트워크의 위치에 따라 차등배분되고 있음을 확인하

였으며, 기업 간 거래의 효율성 제고를 위해 업종별 특성을 고려한 규제정책이 필요하며, 원하청사업체 간 협력이익을 공정하게 배분하기 위한 이익공유제가 필요하다는 시사점을 제시하고 있다.

이러한 기업 간 거래네트워크 자료를 고용보험DB에 연계하여 이들 기업의 고용 추이를 분석한 둘째 글에서는 전반적으로 선도기업의 고용이 많이 늘고, 협력차수가 높아질수록 고용이 덜 증가하는 것으로 나타난 반면, 협력업체 활용 비중이 높은 자동차산업과 조선산업에서는 최근 선도기업보다는 협력업체를 중심으로 고용이 늘어나고 있으며, 원하청사업체 간 노동이동은 매우 제한적임을 확인하고 있다. 이러한 현상은 금융위기 이후 이중구조를 심화시키는 방향으로 고용구조가 변화하고 있으며, 이러한 이중구조가 더욱 구조화하고 있음을 보여주는 것으로 산업 전체의 생산성 및 숙련형성과정에 부정적 영향을 미치게 된다.

기업 간 거래네트워크 자료를 「고용형태별근로실태조사(2013)」자료와 연계하여 원하청사업체 간 근로조건의 격차를 분석한 셋째 글에서는 선도기업 대비 협력업체의 상대임금은 50% 정도에 불과한데, 이러한 격차의 상당부분이 선도기업 임금의 1/3을 구성하는 연말상여금 및 성과급에서 발생하고 있으며, 이러한 격차는 협력차수가 높아질수록 확대되어 3차 이상 협력업체에서는 40%에 불과한 낮은 수준임을 확인하고 있다. 이러한 격차는 사회보험의 가입이나 부가급부의 적용에서도 유사하게 나타나고 있는데, 이는 근로자의 근로조건 향상을 주목적으로 하는 노동조합 가입률의 격차와 무관하지 않다. 또한 1차 협력업체에서는 원하청 네트워크에 포함되지 않은 독립기업에 비해 상대임금 수준이 높은 것으로 나타나 네트워크 편입이 유리한 반면 3차 이상에서는 그렇지 않음을 알 수 있다.

자동차산업의 원하청구조를 분석하는 넷째 글에서는 원하청구조의 강한 전속적 관계로 불공정거래가 관행화되어 왔으며, 이에 따라 완성차기업과 부품생산기업 간 근로조건 격차가 크다고 지적한 후, 지난 15년 동안 원자재가격 상승분을 납품단가에 반영하지 않는 낮은 단가, 계약기간 중 기술개발 및 대량생산 등에 따른 납품단가 인하, 불규칙한 발주(수시발주), 지나친 품질수준 요구, 납기 단축, 거래선 변경가능성 등 불공정거래의 관행이 변하지 않고 있음을 밝히고 있다. 이러한 불공정거래의 관행으로 근로조건의 격차가 커지고, 인건비 절감을 위한 사내하청의 활용이 늘어나고, 열악한 근로조건으로 중소협력업체의 인력난이 가중되고 인적자원개발이 어려운 상황에 직면하는데, 산업 생태계의 지속가능성을 확보하기 위하여 자동차부품산업을 국제적 경쟁력을 갖춘 차세대성장산업으로 육성하여야 하며, 이를

위해 선도기업의 인식전환을 바탕으로 한 원하청기업 간 새로운 관계정립이 시급함을 제시하고 있다.

조선소 안에 1차 하청업체와 2차 하청업체뿐 아니라 이들 하청업체로부터 물량을 하청받아 작업을 수행하는 ‘물량팀’이 존재하는 중층화된 사내하청고용이 일반화된 조선산업의 원하청구조를 분석하는 다섯째 글에서는 원하청 고용구조와 근로자의 특성 및 근로조건을 살펴본 후 이러한 원하청 근로조건 격차를 해소하기 위한 사내하청근로자들 간 집단적 의사소통기구, 즉 노동조합의 수립 필요성을 강조하는 한편, 사내하청과 관련하여 불법파견의 다툼을 미연에 방지하고 핵심기술을 원청이 보유하는 측면에서 핵심공정과 중대재해가 발생하는 공정을 직영화하는 것이 바람직하다고 제시하고 있다.

마지막 글에서는 자동차산업과 조선산업의 원하청구조에 따른 근로조건 격차를 살펴보고 있다. 이들 산업에서도 이미 살펴본 원하청구조에 따른 근로조건 격차가 유사한 수준에서 발생하고 있는데, 주목할 점은 근로조건 격차가 각 산업의 선도기업별로 29%p에서 67%p까지 상당한 차이를 보이고 있다는 사실이다. 이러한 격차의 차이를 구명하고 불합리한 격차를 해소하기 위한 정책방안이 시급하다.

지난 봄 노동시장의 공정성 확립을 통한 일자리창출과 이중구조 해소를 목적으로 하는 노동개혁에 대한 논의가 뜨거웠다. 최근 논의가 다소 소강상태에 빠져있지만 정부는 이를 계속 추진할 의지를 보이고 있으며, 조만간 논의가 속개될 것으로 보인다. 이러한 노동개혁의 핵심의제 중 하나가 불합리한 이중구조의 개선이며, 이에에는 원하청 상생협력과 공정거래 정착을 통한 원하청 간 격차 완화가 포함되어 있다.

수직적 분업체계를 골간으로 하는 원하청 관계가 경제발전의 초기 단계에서는 중소기업과 대기업의 협력적 관계의 틀에서 긍정적 역할을 한 것이 사실이지만, 성장이 둔화되고 경제구조가 고도화되는 한편 무한경쟁의 세계화에 노출되면서부터 부정적 특성을 노출하였다.

원하청 근로조건 격차는 상당 부분 수요독점적 원청의 지위에서 발생하는 추가의 이윤을 자본과 원청근로자 간에 나누는 방식에서 기인하는 것으로 나타나는바, 이러한 추가 이윤을 자본과 원청 및 하청근로자가 삼분(三分)하는 방안을 모색하여야 할 것이다. 원청사업체의 근로자와 이를 대표하는 노동조합이 하청사업체의 근로자와 연대하여 새로운 분배방식을 모색하여야 할 때이다. 이것이 원하청거래를 중심으로 한 업종별 공급사슬체계라는 생태계의 지속가능성을 확보하는 최선의 방안이 될 것이다.

2015년 KLI 정책리포트 제3권(3/4분기)

발 행 일 2016년 9월 23일 인쇄

2016년 9월 30일 발행

발 행 인 방 하 남

발 행 처 **한국노동연구원**

30147 세종특별자치시 시청대로 370

세종국책연구단지 경제정책동

Tel (044) 287-6603 Fax (044) 287-6649

인 쇄 (주)이한디앤비 (02)2254-4301

등록일자 1988년 9월 13일

등록번호 제13-155호

© 한국노동연구원

