

경제사회 환경 변화에 따른 인적자본 형성 · 활용정책의 개선과제

김 주 섭

KLI

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제2장 생애인적자본투자의 실태와 개선과제	2
제1절 고학력화와 학력별 임금프리미엄 변화	3
1. 고학력화 추세	3
2. 학력별 임금프리미엄 변화 추이	5
3. 학력과잉 실태	10
제2절 직업훈련의 성과와 한계	11
1. 자료 및 분석모형	11
2. 분석 결과	12
제3절 소 결	15
제3장 남북한 노동시장 동조화를 위한 전략과 과제	16
제1절 북한 개관	16
1. 경 제	16
2. 인 구	18
3. 지 리	22
제2절 북한의 시장화 및 노동시장	23
1. 소비재와 서비스	23
2. 중간재	24
3. 노 동	25

제3절 북한 노동력의 특징 및 관리체계	28
1. 교육 및 직업배치	28
2. 북한의 노동력	29
제4장 인력활용의 세대 간 균형	30
제1절 법정 정년연장이 세대간 직종분리지수에 미친 영향	30
1. 세대 간 직종분리 현황	30
제2절 세대 간 고용대체의 재검토	38
제5장 결 론	40
참고문헌	42
부 록	43

표 목 차

<표 2-1> 학력별 임금프리미엄 분석 결과(1990년대)	7
<표 2-2> 학력별 임금프리미엄 분석 결과(2000년대)	8
<표 2-3> 학력별 임금프리미엄 분석 결과(2010년대)	9
<표 2-4> 연도별 학력과잉 실태	10
<표 2-5> 자격증 취득 및 직업훈련교육 현황	11
<표 2-6> 직업훈련과 자격증 취득이 취업에 미치는 영향	13
<표 2-7> 직업훈련과 자격증 취득이 임금수준에 미치는 영향	13
<표 3-1> 사회주의 경제체제 변화의 일반 단계	17
<표 3-2> 북한 총인구 추이(1993~2055)	18
<표 3-3> 성별 인구 및 성비(1993~2055)	19
<표 3-4> 연령계층별 인구(1993~2055)	20
<표 3-5> 생산가능인구 추이(1993~2055)	22
<표 4-1> 연도별·연령계층별 구성	31
<표 4-2> 세대 간 직종분리지수(2015)	32
<표 4-3> 종사상지위별 세대 간 직종분리(전체)	33
<표 4-4> 종사상지위별 세대 간 직종분리(300인 기업 대상)	34
<표 4-5> 성별 세대 간 직종분리(전체 기업)	34
<표 4-6> 성별 세대 간 직종분리(300인 이상 기업)	35
<표 4-7> 세대 간 직종분리(300인 이상 기업)	36
<표 4-8> 직종별 세대 간 직종분리(전체 기업)	37
<표 4-9> 세대 간 대체관계 검증	39

그림목차

[그림 2-1] 대학진학률 추이	4
[그림 2-2] 학력별 임금프리미엄 변화 추이	6
[그림 3-1] 북한 인력의 생애 경로	29
[그림 4-1] 2015년 청년과 준고령층 직종별 분리	31
[그림 4-2] 2015년 세대 간 직종분리	32

요약

저출산·고령화와 더불어 글로벌 경쟁의 격화, 중·저성장의 고착화, 남북통일의 상시적 가능성 등 중장기 경제사회 환경 변화에 대응하기 위해서는 인적자본 관련 정책의 개편이 필요하다. 이는 여러 가지 측면에서 논의될 수 있을 것이나, 본 연구에서는 다음의 네 가지 측면에서 정책개선의 필요성과 정책방향을 제시하고자 한다. 첫째는 인구구조의 변화에 따른 정규교육의 개편에 관한 문제다. 둘째는 고령화 사회로의 급격한 진입과 글로벌 경쟁의 격화로 과생되는 숙련인력 양성에 대응하기 위해서는 정규교육 이후의 교육훈련의 중요성이 강조되고 있는바, 현 정부 들어서 추진되고 있는 직업교육훈련 체제 개혁의 현황과 중장기 정책방향에 대하여 논하고자 한다. 셋째, 남북통일은 미래 환경 변화의 상시적 가능성이 있는 사안임에도 불구하고 인적자본 활용 측면에서의 정책에 대해서는 거의 준비가 되어 있지 않은 사안이다. 이 보고서는 남북한 노동시장 동조화를 위한 전략과 과제를 도출하는 데 그 목적이 있다. 마지막으로 최근에 목격하고 있는 세대 간 고용불균형 현상의 원인과 대책에 대하여 논하고자 한다. 향후 인적 구성의 변화에 따라 이러한 세대 간 고용불균형이 저절로 해소될 수 있을 것인지, 아니면 이러한 불균형이 우리나라 노동시장의 구조적 문제점에서 비롯된 것인지에 대하여 분석하고 이에 대한 정책방안을 제시하고자 한다.

현재의 실태로 보았을 때 고학력에 대한 학력프리미엄은 여전히 높고, 학력과잉의 비율은 오히려 정체되거나 낮아지는 경향성을 보이고 있다. 그러나 이러한 현상의 이면에는 고학력자들의 하향취업이 일반화됨에 따라 고졸자 노동시장에까지 고학력자들이 진출한 것이 하나의 원인일 수 있다. 이는 고학력자와 저학력자 간 임금프리

미임 격차는 늘어나는 추세이지만, 고졸자와 중졸자 간의 임금프리미엄 격차는 오히려 줄어들고 있다는 점으로부터 유추할 수 있는 내용이다. 학력과임 비율 역시 줄어들고 있는 추세이지만, 주관적 도구를 사용하여 측정한 학력-직무일치도 조사는 일종의 직무만족도의 대리변수의 성격을 가지고 있으므로 해석상의 주의를 요하는 부분이다. 즉, 학력과임 비율이 줄어들고 있다는 분석 결과는 고학력자 직무에 대한 공급이 증가해서라기보다는 고용안정성의 악화에 따른 현 직무에 대한 만족도 증가와 급격한 고학력화로 인한 대학교육 수준의 질적 저하에서 비롯되었을 가능성을 배제할 수 없다.

본 연구에서는 고령화와 기술진보 등 가까운 미래의 노동시장에서의 변화 요인을 살펴보았다. 본 연구에서 도출된 결론은 다음과 같이 요약될 수 있을 것이다.

첫째, 고령화의 급속한 진전에 따라 교육시장에서는 정규교육보다는 상대적으로 평생교육과 평생직업능력개발의 중요성이 더욱 커지게 된다. 이에 따라 정부정책 역시 이러한 변화에 대응하여 평생직업능력개발의 효율성과 효과성을 높이기 위한 정책에 보다 초점을 맞출 필요가 있다.

둘째, 같은 맥락에서 직업능력개발 체제의 일대 혁신이 필요하다. 지금과 같이 대학진학에 모든 것이 집중된 시스템 하에서는 사회적 비효율과 노동시장에서의 미스매치가 더욱 확대될 수밖에 없으며, 학력중심사회에서 능력중심사회로의 전면적 개편이 필요하다. 이러한 능력중심사회로의 개편에 있어서 평생직업능력개발은 핵심적인 역할을 하여야 하며, 따라서 지금이야말로 직업능력개발 체제의 혁신을 통해 새로운 인력양성 시스템을 구축하여야 할 시점이라고 판단된다.

마지막으로 최근 정년연장을 둘러싸고 발생하고 있는 세대 간 고용대체에 대한 분석을 통하여 정년연장 법안이 통과된 2013년을 전후로 하여 직종분리지수가 변화하고 있음을 밝히고 있다. 그간 이와 관련된 주요 연구 결과들은 청년층 고용과 중장년 고용과는 상호 보

완관계 혹은 독립적인 관계에 있다는 연구가 주를 이루어 왔다. 그러나 직종분리지수 자체가 고정적인 것은 아니고, 노동시장의 환경 변화에 따라 변화할 수 있는 것이라는 점을 전제로 한다면, 세대 간 고용대체 관계가 정년연장을 전후로 하여 변화하고 있는 조짐을 보이고 있다는 것이 확인되었다. 특히 300인 이상 대기업의 경우 이러한 변화가 확연히 나타나고 있는데, 이는 당장에 내년으로 다가온 정년연장 시행에 대비한 측면이 강한 것으로 추측된다.

현재의 고령화 속도로 보아 가까운 미래에 정년 재연장 논의가 시작될 수 있다는 점은 분명해 보인다. 그리고 정년 재연장 논의는 세대 간 고용이 상호 대체관계에 있을 수 있다는 전제 하에 청년고용과 중장년 고용과의 균형과 조화의 바탕에서 고용대책이 마련되어야 할 것이다.

제 1 장 서 론

저출산·고령화와 더불어 글로벌 경쟁의 격화, 중·저성장의 고착화, 남북통일의 상시적 가능성 등 중장기 경제사회 환경 변화에 대응하기 위해서는 인적자본 관련 정책의 개편이 필요하다. 이는 여러 가지 측면에서 논의될 수 있을 것이나, 다음의 네 가지 측면에서 정책개선의 필요성과 정책방향을 제시하고자 한다. 첫째는 고령화 사회로의 급격한 진입과 글로벌 경쟁의 격화로 파생되는 숙련인력 양성에 대응하기 위해서는 정규교육 이후의 교육훈련의 중요성이 강조되고 있는바, 현 정부 들어서 추진되고 있는 직업교육훈련 체제 개혁의 현황과 중장기 정책방향에 대해 논하고자 한다. 둘째, 남북통일은 미래 환경 변화의 상시적 가능성이 있는 사안임에도 불구하고 인적자본의 활용 측면에서의 정책에 대해서는 거의 준비가 되어 있지 않은 사안이다. 이 보고서는 남북한 노동시장 동조화를 위한 전략과 과제를 도출하는 데 그 목적이 있다. 마지막으로 최근에 목격하고 있는 세대 간 고용불균형 현상의 원인과 대책에 대하여 논하고자 한다. 향후 인적 구성의 변화에 따라 이러한 세대 간 고용불균형이 저절로 해소될 수 있을 것인지, 아니면 이러한 불균형이 우리나라 노동시장의 구조적 문제점에서 비롯된 것인지에 대하여 분석하고 이에 대한 정책방안을 제시하고자 한다.

본 보고서의 마지막 부분인 결론과 정책 제언에서는 본문에서 분석된 내용을 요약하고, 향후 경제사회 환경 변화에 대응하여 지금 우리가 준비하여 할 국가적 과제를 제시하고자 한다.

제 2 장

생애인적자본투자의 실태와 개선과제

저출산의 영향으로 학령인구가 감소함에 따라 정규교육 시스템을 개편하여야 할 필요성이 증대되고 있다. 교육수요가 감소함에 따라 교육기관의 수를 줄여 나가야 하는 구조조정에서의 문제가 당장에 닥친 문제다. 그러나 문제는 여기에서 그치지 않고, 그간 우리나라가 유지하여 온 학제를 개편하여야 한다는 문제제기가 교육전문가들을 중심으로 있어 왔다. 본 장에서는 학제 개편 논의의 쟁점과 과제에 대하여 살펴보기로 한다. 다음으로 중요한 문제는 대학교육 구조조정에 관한 문제다. 1980년대 이래로 한국의 경제발전은 우수한 인적자원에 기인하고 있다는 실증분석 결과가 입증되어 왔다. 그러나 고학력화가 진전된 2000년대 이후에도 과연 이러한 분석 결과가 그대로 유효한 것인지에 대해서는 아직 학자들 간의 합의된 결론이 없다. 이 장에서는 1990년대 이후 고학력화의 진전에 따른 학력별 임금프리미엄의 변화 추이와 고학력화로 인한 학력과잉의 실태, 그리고 평생학습의 변화 추이를 살펴보고자 한다.

제1 절 고학력화와 학력별 임금프리미엄 변화

1. 고학력화 추세

아래 [그림 2-1]에서는 1990년대 대학진학률 변화 추이를 확인할 수 있다. 1990년대 중반까지 대학진학률은 30% 상회하는 수준에서 안정적인 모습을 보여주었으나, 1990년대 중반 이후의 대학진학률은 큰 폭으로 상승하게 된다. 특히 2년제 대학에 비해 4년제 대학 진학률이 더욱 크게 나타났는데, 이는 직업교육을 하고 있는 전문대학이 양적으로 쇠퇴하고 있음을 보여준다.

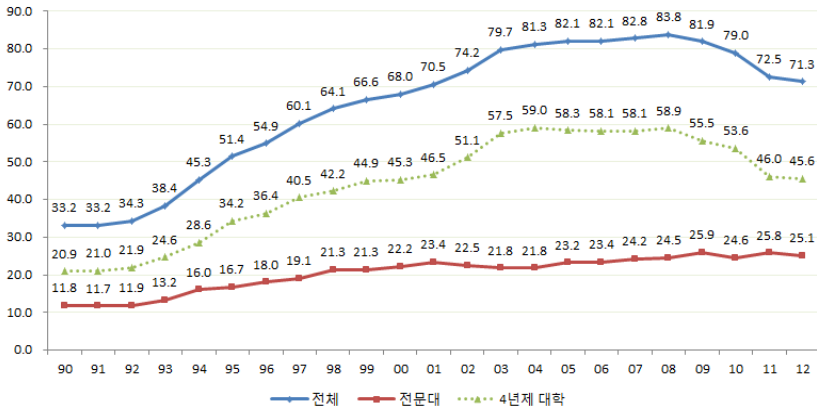
2000년대에 들어와 대학진학률은 70%를 상회하게 된다. 그러나 이 시기는 중·저성장의 초입에 해당하는 시기로서, 우리나라 경제는 더 이상 고도성장이 당연시되는 단계를 벗어나게 되었고, 이에 따라 쏟아지는 대졸자를 흡수할 수 있는 노동시장에서의 여력은 부족하게 되었다. 대졸 인력이 과도하게 많아짐에 따라 노동시장에서는 ‘구인난 속에서의 구직난’이라고 표현되는 미스매치 현상이 심화되기에 이른다.

대학진학률이 급격히 상승함에 따라 발생하는 문제는 비단 노동시장에서의 미스매치만이 아니다. 대학진학률의 비약적 상승은 대입 사교육 시장의 확대를 초래하였고, 이로 인해 가계지출에서 차지하는 교육비 비중의 증가는 저출산의 주요 원인으로 작용하기도 한다. 또한, 노동시장 진입이 지체됨에 따라 청년층 고용률이 정체되거나, 하락하는 현상을 경험하게 된다.

돌이켜 보면, 대학진학률의 상승과 경제성장의 정체현상이 병존하기 시작한 1990년대 말에서부터 이 문제에 대한 보다 적극적인 정책, 예컨대 대학 구조조정 등의 정책이 구안(具案)되어야 했으나, 대학 구조조정 정책은 청년층 인구의 감소가 예상되는 최근에 이르러서야 논의되기 시작하고 있다는 점은 정책의 타이밍이 적절하지 못하였음을 보여 주고 있다.

청년층 고학력화 현상을 개인적 비합리적 선택의 결과만으로 볼 수는

(그림 2-1) 대학진학을 추이



주: 2011년 대학진학률의 기준이 변경됨. 이전에는 합격자 기준이었으나 2011년부터는 4월 1일 대학등록자 기준으로 전환됨
 자료: 교육부, 『교육통계연보』, 각 연도.

없을 것이다. 한국경제의 비약적 발전 이면에는 높은 교육열에 따른 우수한 인적자원의 양성이 있었음을 감안한다면, 고학력화 자체를 잘못된 투자의 결과에 의하여 빚어진 현상으로 볼 수는 없다. 문제는 초·중·고·대학 등 정규교육에 투자가 집중되어 있으나, 정작 정규교육 이후에는 학습에 대한 투자가 저조하며, 학교교육과 산업현장에서의 실무능력과의 괴리가 크다는 점이다.

우리나라 평생학습참여율¹⁾은 2013년 교육부가 발표한 「2012 국가평생교육 통계조사」 발표에 따르면 35.6%에 불과하여 OECD 평균²⁾에도 못 미치고 있는 것으로 나타났다. 성인의 평균 ‘직업 관련 비형식교육 참여시간’은 12시간으로 조사되었는데, 이는 OECD 평균인 18시간의 3분의 2에 불과한 수준이다. 이 조사에서 보듯이 생애주기 관점에서의 인적자본투자가 불균형하게 이루어지고 있다고 할 수 있다. 다른 한편, 대학교육과 현장직무와의 괴리도 심각한 수준에 이르고 있는데, 경총의 2009년 조사³⁾에 의하면, 4년제 대졸 신입사원의 실무 투입 시간은 평균 19.5개월

1) 1년에 한 번 이상 평생학습에 참여한 비율.

2) 동 기간 OECD 평균은 40.4%.

3) 100인 이상 기업 483개 대상 조사.

이 걸리고, 1인당 재교육비는 6천88만 4천 원인 것으로 나타났다. 이렇듯 대학교육과 현장직무와의 괴리는 이미 심각한 수준에 이르고 있다.

정작 산업현장에서는 그다지 유용하지 않은 교육과정이 운영되고 있는데도 불구하고 여전히 높은 대학진학률을 보이고 있는 데에는 여러 가지 이유가 있을 수 있다. 그러나 대학교육을 하나의 투자재로서의 관점에서 본다면, 한국 사회에서는 학위취득 이외의 다른 수단으로 본인의 직업능력을 입증할 수 있는 수단이 매우 제한적이라는 점이 고학력을 부추기는 중요한 원인이 되고 있다. 예컨대 자격(qualification)이라든가, 직업훈련 등이 학력을 대체할 수 있는 수단으로 작동된다면, 굳이 대학 학위에 대한 집착이 완화될 수 있겠으나, 국내외의 연구 결과를 종합하면 직업훈련과 자격증 취득의 고용 및 임금효과는 학위취득의 효과에 비해 미미한 수준에 머무르고 있음을 알 수 있다.

2. 학력별 임금프리미엄 변화 추이

여기서는 1990~2014년까지의 학력별 임금프리미엄의 변화 추이를 살펴보기 위해 고용노동부의 「임금구조기본통계조사」 자료를 활용하고자 한다. 본 자료는 1990~2014년까지 25년간의 임금자료를 수록하고 있으며, 반복 횡단자료(repeated cross-sectional data)의 성격을 지니고 있다. 본 연구에서는 이들 자료에 수록된 12,673,648개의 관측치를 사용하여 매년 학력별 임금프리미엄이 어떻게 변화하여 왔는지를 분석하고자 한다.

분석에 사용된 분석모형은 아래와 같다.

$$\begin{aligned} \ln_wage_i = & \beta_{0,t} + \beta_{1,t}D_edu_i + \beta_{2,t}age_i + \beta_{3,t}age_i^2 + \beta_{4,t}D_firm_i \\ & + \beta_{5,t}D_sex_i + \beta_{6,t}D_union_i + \beta_{7,t}workday_i \\ & + \beta_{8,t}workhour_i + \beta_{9,t}D_worktype_i + \beta_{10,t}D_exper_i + \varepsilon_i \end{aligned}$$

따라서 $\beta_{1,t=1990} \sim \beta_{1,t=2014}$ 를 정리

여기서 β 는 각 연도에서 중졸 이상과의 임금격차를 나타내며, default variable는 중졸 이하, 30인 이하 기업, 여성, 노조 미결성, 정상근무, 경

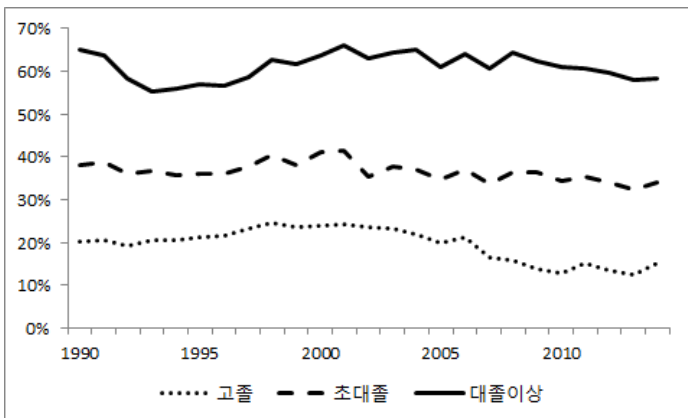
력 1년 미만 등이다.

위 분석모형을 사용하여 분석한 결과는 다음 <표 2-1>에 정리되어 있다. 이 표에 의하면, 고졸은 중졸에 비해 20%에서 15% 정도로 임금프리미엄이 감소, 전문대학 졸업자는 40%에서 35%로 임금프리미엄이 감소, 대졸자의 임금프리미엄은 65% 상태에서 크게 변동이 없다가 최근에 감소하는 추세다.

그 외에 임금에 영향을 미치는 가장 큰 변수는 사업체의 상용근로자 수, 즉 기업 규모에 따라서 크게 영향을 받는 것으로 나타났다. 2006년까지 500명 이상의 상용근로자를 가진 사업체의 임금상승 프리미엄은 크지 않았지만 2007년의 금융위기 이후 대기업의 경제편중 현상이 심해지면서 대기업 임금프리미엄은 20~27%까지 상승하는 것을 볼 수 있다.

아래 [그림 2-2]에서는 1990년대 이후 임금프리미엄의 변화 추이를 개괄적으로 볼 수 있는데, 다음과 같은 몇 가지 특징을 발견할 수 있다. 첫째, 2000년대 이후 저학력자(중졸+고졸)와 고학력자(초대졸+대졸 이상)의 임금프리미엄 격차는 전반적으로 확대되는 양상을 보이고 있다. 특히 2005년 이후 대졸 이상 학력 소지자와 고졸 학력 소지자 간의 임금프리미엄 격차는 지속적으로 벌어져 왔으며, 최근에 들어서야 이들 간의 격차가 완화되는 양상을 보이고 있다.

[그림 2-2] 학력별 임금프리미엄 변화 추이



자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각 연도.

둘째, 2005년 이후 최근까지의 고졸 임금프리미엄은 상당히 가파르게 하락되어 왔다는 점이다. 특히 금융위기를 경험한 2008년경에는 중졸과의 임금프리미엄 격차가 2000년대 초반 20%대에서 10%를 조금 넘는 수준으로 좁혀지고 있다. 이 당시 대학진학률이 83.5%로 역대 최고치를 기록하였다는 점을 감안하여 유추하여 보면, 대학진학률의 상승으로 말미암아 대졸자들의 고졸 일자리로의 하향취업이 빈번해지고, 이로 인해 고졸자들의 하향취업이 연쇄적으로 일어난 결과인 것으로 보인다.

〈표 2-1〉 학력별 임금프리미엄 분석 결과(1990년대)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
연령	0.027	0.027	0.024	0.026	0.023	0.026	0.027	0.026	0.029	0.033
연령 ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
고졸	0.202	0.206	0.192	0.206	0.205	0.213	0.217	0.233	0.247	0.236
초대졸	0.381	0.387	0.359	0.367	0.356	0.359	0.361	0.379	0.405	0.382
대졸	0.65	0.637	0.582	0.554	0.558	0.569	0.567	0.587	0.626	0.617
30~100인	0.017	-0.017	-0.004	-0.007	-0.029	-0.031	-0.02	-0.018	-0.028	0.003
100~300인	0.021	-0.019	-0.022	-0.014	-0.034	-0.041	-0.022	-0.017	-0.02	0.018
300인~500인	0.074	0.011	-0.024	-0.005	-0.04	0.002	-0.004	0.001	0.001	0.003
500인 이상	0.104	0.053	0.017	0.028	0.008	0.003	0.028	0.036	0.032	0.066
남성	0.29	0.267	0.273	0.266	0.245	0.226	0.224	0.218	0.225	0.221
노동조합	0.01	-0.012	-0.005	-0.006	0.018	0.015	-0.012	-0.025	0.009	0.02
근로일(주중)	0.025	0.013	0.004	0.012	0.001	0.007	0.003	0.002	0.013	0.011
근로일(휴무)	0.003	0.01	-0.003	0.001	-0.004	-0.006	-0.003	-0.002	-0.003	-0.001
근로시간 (주중)	-0.002	0	0.001	-0.001	0	-0.001	-0.001	-0.002	-0.002	-0.001
근로시간 (휴일)	-0.003	-0.003	-0.003	-0.003	-0.002	-0.002	-0.002	-0.002	-0.002	-0.003
시간, 교대	-0.016	-0.019	-0.003	-0.036	-0.024	-0.025	-0.026	-0.026	-0.05	-0.028
경력 1~2년	0.07	0.062	0.062	0.059	0.042	0.049	0.044	0.052	0.021	0.056
경력 2~3년	0.109	0.106	0.105	0.094	0.078	0.078	0.077	0.083	0.053	0.079
경력 3~4년	0.155	0.142	0.158	0.141	0.123	0.121	0.11	0.118	0.082	0.117
경력 4~5년	0.195	0.169	0.169	0.192	0.169	0.16	0.147	0.155	0.114	0.154
경력 5~10년	0.3	0.287	0.282	0.271	0.26	0.257	0.246	0.251	0.204	0.238
경력 10년~	0.508	0.495	0.502	0.487	0.465	0.451	0.447	0.436	0.391	0.425
상수	11.546	11.654	11.897	12.064	12.367	12.433	12.626	12.818	12.476	12.288
R ²	0.696	0.669	0.696	0.651	0.648	0.646	0.63	0.62	0.612	0.59
Obs	477,872	458,607	409,545	437,377	423,010	399,118	424,867	405,179	383,603	479,646

자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각 연도.

〈표 2-2〉 학력별 임금프리미엄 분석 결과(2000년대)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
연령	0.032	0.032	0.039	0.041	0.042	0.038	0.04	0.036	0.042	0.039
연령 ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
고졸	0.238	0.244	0.236	0.233	0.219	0.199	0.212	0.166	0.158	0.138
초대졸	0.412	0.414	0.355	0.377	0.371	0.346	0.371	0.338	0.364	0.364
대졸	0.636	0.661	0.63	0.643	0.651	0.611	0.639	0.606	0.643	0.623
30~100인	0.013	0.018	0.032	0.012	0.021	0.062	0.049	0.076	0.012	0.023
100~300인	0.043	0.041	0.039	0.035	0.042	0.065	0.055	0.101	0.062	0.054
300인~500인	0.078	0.054	0.066	0.044	0.071	0.083	0.09	0.135	0.129	0.167
500인 이상	0.093	0.118	0.094	0.107	0.127	0.148	0.18	0.244	0.206	0.225
남성	0.195	0.185	0.244	0.225	0.206	0.222	0.216	0.207	0.209	0.204
노동조합	0.027	0.023	-0.015	-0.016	-0.016	0.004	-0.026	-0.029	-0.05	-0.057
근로일(주중)	0.018	0.011	0.006	0.002	0.005	0.009	0.005	0.008	-0.002	0.011
근로일(휴무)	-0.01	-0.014	-0.001	-0.007	0.006	0.007	-0.002	-0.007	0.007	0.008
근로시간(주중)	-0.001	-0.002	-0.002	-0.001	-0.001	0	-0.001	-0.001	0.001	0.001
근로시간(휴일)	-0.003	-0.003	-0.003	-0.003	-0.003	-0.003	-0.003	-0.002	-0.002	-0.001
시간, 교대	-0.051	-0.03	-0.069	-0.08	-0.063	-0.157	-0.12	-0.159	-0.214	-0.226
경력 1~2년	0.05	0.05	0.06	0.062	0.052	0.045	0.055	0.053	0.042	0.061
경력 2~3년	0.103	0.094	0.091	0.094	0.089	0.088	0.074	0.08	0.067	0.101
경력 3~4년	0.133	0.127	0.149	0.147	0.144	0.126	0.123	0.125	0.094	0.124
경력 4~5년	0.164	0.163	0.174	0.19	0.176	0.171	0.148	0.159	0.133	0.164
경력 5~10년	0.246	0.239	0.239	0.244	0.27	0.25	0.244	0.252	0.216	0.245
경력 10년~	0.447	0.44	0.416	0.429	0.455	0.431	0.428	0.468	0.462	0.504
상수	12.163	12.592	12.654	12.739	12.59	12.632	12.812	12.76	12.77	12.402
R ²	0.572	0.564	0.561	0.551	0.537	0.535	0.542	0.54	0.486	0.483
Obs	495,315	498,948	380,292	373,475	367,154	492,095	492,641	462,540	665,796	663,820

자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각 연도.

〈표 2-3〉 학력별 임금프리미엄 분석 결과(2010년대)

	2010	2011	2012	2013	2014
연령	0.04	0.042	0.043	0.04	0.042
연령 ²	0	0	0	0	0
고졸	0.129	0.15	0.134	0.124	0.151
초대졸	0.344	0.353	0.341	0.322	0.341
대졸	0.611	0.607	0.598	0.581	0.583
30~100인	0.019	0.059	0.046	0.063	0.061
100~300인	0.039	0.102	0.106	0.103	0.151
300인~500인	0.165	0.231	0.182	0.191	0.203
500인 이상	0.232	0.271	0.244	0.267	0.277
남성	0.205	0.191	0.177	0.184	0.196
노동조합	-0.062	-0.041	-0.03	-0.032	-0.025
근로일(주중)	0.006	0.006	-0.005	-0.011	-0.002
근로일(휴무)	0.005	0.002	0.004	0.005	0.006
근로시간(주중)	0.001	0.003	0.003	0.003	0.003
근로시간(휴일)	-0.001	-0.002	-0.002	-0.002	-0.002
시간, 교대	-0.22	-0.18	-0.189	-0.196	-0.223
경력 1~2년	0.06	0.05	0.078	0.071	0.058
경력 2~3년	0.111	0.089	0.118	0.112	0.1
경력 3~4년	0.14	0.121	0.155	0.158	0.135
경력 4~5년	0.172	0.143	0.197	0.173	0.165
경력 5~10년	0.256	0.23	0.263	0.262	0.252
경력 10년~	0.519	0.463	0.513	0.501	0.474
상수	12.488	12.304	12.459	12.662	12.522
R ²	0.49	0.487	0.488	0.475	0.49
Obs	687,573	681,384	699,490	708,874	705,427

자료: 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각 연도.

3. 학력과잉 실태

다음 <표 2-4>는 2000년대 이후 학력과잉의 전반적 실태⁴⁾를 보여주고 있다. 이 표에서 보는 바와 같이 2000년대 이후 학력과잉(1항+2항)의 비율은 다소나마 감소하고 있다. 특히, 최근에 와서는 학력과잉의 비율이 2000년 초반에 비해 6%포인트 가량 낮아지고 있는 추세를 보이고 있는데, 그 이유는 다양한 측면에서 찾을 수 있다. 첫째, 노동패널조사에서의 학력과잉 측정은 주관적 설문에 의한 것이기 때문에 근로자들의 직무에 대한 인식 변화가 하나의 요인일 수 있다. 최근 들어 고용사정의 악화로 직장안정성에 대한 개인적 가치가 높아짐에 따라 현재 수행하고 있는 직무에 대한 만족도가 높아지는 현상이 발생할 수 있는 것으로 보인다. 둘째, 2000년대 이후 대학진학률의 급격히 상승함에 따라 대학교육의 내용이 질적으로 저하되어 발생한 문제일 가능성도 존재한다.

<표 2-4> 연도별 학력과잉 실태

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	1.3	1.4	0.7	1.6	1.4	1.5	1.8	3.6	1.3	1.4	0.8	0.8	0.7
2	19.6	20.1	19.1	20.4	18.3	18.0	16.7	16.9	17.2	15.6	15.1	14.9	14.0
3	77.6	76.7	78.5	76.9	78.9	78.5	79.2	77.0	79.4	80.5	82.6	82.4	83.6
4	1.4	1.5	1.4	1.0	1.0	1.3	1.3	1.2	1.5	1.8	1.4	1.5	1.1
5	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0

주: 항목별 미응답 존재.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』, 3차년도(2000년)~15차년도(2012년).

4) 질문지는 아래와 같이 구성되어 있다.

“현재 주로 하는 일자리에서 하고 계시는 일이 본인의 교육수준과 어느 정도 맞는다고 생각하십니까?”

- 1: 수준이 매우 낮다.
- 2: 수준이 낮다.
- 3: 수준이 맞는다.
- 4: 수준이 높다.
- 5: 수준이 매우 높다.

제2절 직업훈련의 성과와 한계

1. 자료 및 분석모형

가. 자 료

여기서는 2000년대 이후 최근까지의 직업훈련과 자격의 성과분석을 위해 한국노동패널조사 6차(2003)~15차(2012) 자료를 사용하였다. 아래 <표 2-5>에서 보는 바와 같이 2003~2012년까지 10년 동안 전체 관측치 수는 126,571이었고, 이 중 자격증을 취득한 개인의 수는 2,375명이었으며, 직업훈련을 이수한 개인의 수는 6,258명이었다.

나. 분석모형

직업훈련 및 자격증 취득이 취업과 임금에 미치는 영향은 아래 모형으로 추정하였다. 분석모형은 로짓 확률모형이며, 이 중 성별에 대한 변수는 시간에 따라 변함이 없기 때문에 확률모형을 사용한다.

<표 2-5> 자격증 취득 및 직업훈련교육 현황

(단위: 명)

	자격증 취득	직업훈련	전체 데이터
2003	276	510	11,537
2004	231	574	11,659
2005	225	697	11,577
2006	260	848	11,751
2007	216	802	11,853
2008	130	569	11,715
2009	583	652	14,481
2010	197	571	14,116
2011	140	541	13,896
2012	117	494	13,986
전 체	2,375	6,258	126,571

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 3차년도(2000년)~15차년도(2012년).

$$Y_{-1,i,t} = X_{i,t}'\beta + W_{i,t}'\gamma + \lambda_i + e_{i,t}$$

여기서

$Y = f(X1, X2) + g(Wh, We) + h(s(X1), s(X2))$

Y = 임금근로자가 될 확률($Y1$), 로그화된 세전/세후 임금($Y2$)

$X1$ = 직업훈련교육 이수

$X2$ = 자격증 취득 여부

Wh = 가구적 특성(성, 연령, 학력)

We = 취업 후 사업체적 특성(사업체규모, 노조 유무, 정규직 여부, 전
일제 근로 여부)

$s(X1)$ = 직업훈련 교육기간(1개월 이상), 직업훈련교육 지원형태(기
업, 정부, 개인, 기타)

$s(X2)$ = 자격증 취득 후 경과 연도 수, 자격증을 두 개 이상 보유를
나타냄.

2. 분석 결과

분석 결과는 다음 <표 2-6>에 정리되어 있다. 이 표에서 보는 바와 같이 시간단미를 넣음으로써 오차항에 대한 이중분할(λ_i, δ_t)의 가능성을 대비하였으나(모델 4, 5, 6) 둘의 차이가 크게 발생하지 않았다.

우선, 직업훈련을 받았을 경우 임금근로자가 될 확률은 31.9% 증가하지만 자격증을 획득하였을 경우 임금근로자가 될 확률은 오히려 8.6% 감소하였다. 이는 자격증을 획득함으로써 자영업을 선택할 확률을 높이기 때문이라고 볼 수 있다. 나머지 그 외 여성은 남성에 비해 취업의 임금근로자가 될 확률이 60% 낮으며, 학력이 증가할수록 그 확률 역시 급격하게 증가한다.

직업훈련과 자격증 취득이 임금수준에 미치는 영향은 다음 <표 2-7>에 요약되어 있다. 우선 직업훈련의 효과는 임금수준에서는 통계적으로 유의하지 않기 때문에 미미하다고 볼 수 있다. 하지만 자격증이 임금에 미치는 효과는 오히려 음(-)으로 나타난다. 즉 자격증을 소유한 사람이 그렇지 않

은 사람보다 60% 보다 낮게 임금이 형성되었는데, 이는 현 데이터에서 자격증을 가진 사람이 무척 적게 이루어진데다가 다른 설명변수, 즉 규모나 정규직이나 연령에 따라 임금이 증가하는 연공서열적 현상이 강하게 나타나기 때문에 자격증 효과는 그만큼 낮게 형성된다는 것이다.

그리고 시간더미를 넣음과 넣지 않음의 차이가 꽤 발생한다. 따라서 계수의 변동 현상이 줄어드는 것을 알 수 있다.

〈표 2-6〉 직업훈련과 자격증 취득이 취업에 미치는 영향

dy/dx	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 5	모델 6
직업훈련	0.319 (-22.29)		0.308 (-21.61)	0.321 (-22.45)		0.312 (-21.83)
자격증	-0.086 (-5.76)	-0.038 (-2.38)		-0.08 (-5.27)	-0.031 (-1.93)	
여성	-0.594 (-63.07)	-0.596 (-63.03)	-0.594 (-63.05)	-0.592 (-62.71)	-0.595 (-63.02)	-0.592 (-62.69)
연령	0.155 (-68.54)	0.155 (-67.84)	0.155 (-68.58)	0.154 (-68.14)	0.154 (-67.48)	0.154 (-68.17)
연령 ²	-0.002 (-67.02)	-0.002 (-66.42)	-0.002 (-67.05)	-0.002 (-67.07)	-0.002 (-66.48)	-0.002 (-67.10)
고졸	0.182 (-12)	0.187 (-12.28)	0.182 (-11.97)	0.163 (-10.69)	0.169 (-11.04)	0.162 (-10.6)
대졸	0.532 (-38.92)	0.547 (-40.68)	0.531 (-38.73)	0.508 (-34.73)	0.525 (-36.71)	0.506 (-34.51)
시간더미	X	X	X	O	O	O

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」, 3차년도(2000년)~15차년도(2012년).

〈표 2-7〉 직업훈련과 자격증 취득이 임금수준에 미치는 영향

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 5	모델 6
직업훈련		0.094 (1.95)	0.150 (3.08)		-0.008 (-0.25)	0.031 (0.94)
자격증	-0.800 (-9.44)		-0.831 (-9.74)	-0.598 (-10.32)		-0.605 (-10.35)
여성	-0.436 (-9.45)	-0.442 (-9.57)	-0.436 (-9.44)	-0.587 (-16.04)	-0.592 (-16.18)	-0.587 (-16.04)
연령	0.389 (38.56)	0.393 (38.97)	0.389 (38.54)	0.300 (39.13)	0.304 (39.57)	0.300 (39.12)

〈표 2-7〉의 계속

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 5	모델 6
연령 ²	-0.003 (-29.23)	-0.003 (-29.53)	-0.003 (-29.20)	-0.003 (-34.27)	-0.003 (-34.64)	-0.003 (-34.26)
고졸	1.192 (17.54)	1.189 (17.48)	1.192 (17.53)	0.197 (3.63)	0.192 (3.53)	0.196 (3.61)
대졸	1.967 (26.92)	1.953 (26.70)	1.964 (26.87)	0.472 (7.99)	0.458 (7.75)	0.470 (7.96)
시간제 근로	-0.963 (-14.03)	-0.965 (-14.05)	-0.961 (-14.00)	-0.652 (-13.37)	-0.655 (-13.41)	-0.652 (-13.36)
비정규직	0.305 (5.98)	0.307 (6.01)	0.308 (6.04)	-0.254 (-7.09)	-0.255 (-7.13)	-0.253 (-7.08)
노조유무	0.106 (2.16)	0.097 (1.97)	0.098 (1.99)	0.262 (7.63)	0.260 (7.57)	0.261 (7.58)
상용 근로	6.299 (3.45)	6.297 (3.44)	6.300 (3.45)	-0.328 (-0.27)	-0.334 (-0.27)	-0.327 (-0.27)
임시·일용	5.628 (3.08)	5.631 (3.08)	5.630 (3.08)	-0.928 (-0.75)	-0.930 (-0.75)	-0.927 (-0.75)
자영업	0.004 (0.00)	0.023 (0.01)	0.017 (0.01)	0.110 (0.08)	0.116 (0.08)	0.113 (0.08)
30인 이하	0.511 (7.50)	0.516 (7.57)	0.515 (7.56)	0.069 (1.46)	0.070 (1.48)	0.070 (1.48)
30~100인	0.688 (9.21)	0.691 (9.25)	0.689 (9.23)	0.232 (4.51)	0.233 (4.53)	0.233 (4.52)
100~300인	0.715 (8.91)	0.718 (8.94)	0.713 (8.88)	0.257 (4.64)	0.259 (4.69)	0.256 (4.64)
300~1000인	0.806 (9.48)	0.803 (9.43)	0.799 (9.40)	0.296 (5.06)	0.297 (5.06)	0.296 (5.05)
1000인 이상	0.803 (10.37)	0.798 (10.27)	0.790 (10.19)	0.330 (6.15)	0.332 (6.18)	0.327 (6.10)
상수	-11.422 (-6.20)	-11.549 (-6.26)	-11.437 (-6.21)	-6.690 (-5.38)	-6.772 (-5.43)	-6.692 (-5.38)
시간더미	X	X	X	O	O	O
R_square	0.113	0.112	0.113	0.554	0.553	0.554

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널조사』, 3차년도(2000년)~15차년도(2012년).

제3절 소 결

인구고령화는 고등교육시장에 어떠한 영향을 줄 것이며, 이에 대응하는 정부정책의 방향은 무엇인가? 본 장에서 분석한 내용에 의하면, 국민들의 기대여명이 늘어남에 따라 인생 초기에 행해지는 정규교육보다는 상대적으로 평생교육이 더욱 중요해진다. 이는 근로생애 기간이 길어짐에 따라 정규교육의 감가상각이 더욱 높아지기 때문이기도 하지만, 급격한 기술 변화에 따라 교육 내용의 유효기간이 그만큼 짧아지기 때문이다.

현재의 실태로 보았을 때 고학력에 대한 학력프리미엄은 여전히 높고, 학력과잉의 비율은 오히려 정체가거나 낮아지는 경향성을 보이고 있다. 그러나 이러한 현상의 이면에는 고학력자들의 하향취업이 일반화됨에 따라 고졸자의 노동시장에까지 고학력자들이 진출한 것이 하나의 원인일 수 있다. 이는 고학력자와 저학력자 간 임금프리미엄 격차는 늘어나는 추세이지만, 고졸자와 중졸자 간의 임금프리미엄 격차는 오히려 줄어들고 있다는 점으로부터 유추할 수 있는 내용이다. 학력과잉 비율 역시 줄어들고 있는 추세이지만, 주관적 도구를 사용하여 측정한 학력-직무일치도 조사는 일종의 직무만족도의 대리변수의 성격을 지니고 있으므로 해석상의 주의를 요하는 부분이다. 즉, 학력과잉 비율이 줄어들고 있다는 분석 결과는 고학력자 직무에 대한 공급이 증가해서라기보다는 고용안정성의 악화에 따른 현 직무에 대한 만족도 증가와 급격한 고학력화로 인한 대학교육 수준의 질적 저하에서 비롯되었을 가능성을 배제할 수 없다.

제3장

남북한 노동시장 동조화를 위한 전략과 과제

제1절 북한 개관

1. 경 제

북한경제의 특징은 형식상의 경제운영 주체와 실질적인 경제운영 주체가 다르다는 점에 있다. 형식상으로 북한경제는 전 인민 혹은 국가소유인 것으로 표현되고 있으나, 사실상의 북한경제의 소유권은 김정은과 그 측근 실세들에 의해 행사되고 있다고 볼 수 있다.

국가재정이 붕괴된 상태에서 각급 공공기관이 재정적으로 자립하도록 하는 것이 원칙이다. 이는 각급 관료 단위가 공적 권한을 활용하여 상업적인 활동을 통해 재정을 자급자족하는 것으로 나타나고 있다. 또한, 거의 모든 권력과 관료 단위가 무역 이권과 사업 인허가권을 바탕으로 상업적인 무역회사를 운영하고 있다. 내각의 수입과 지출이라는 국가 예산이 현저히 감소된 상태에서 김정은을 위시한 궁정경제와 군부 등 권력기관의 재정은 비대화되고 있는 실정이며, 공적 조세 및 예산 체계가 붕괴되어 사적인 특혜 부여를 통해 상납 체계가 이루어지고 있다. 또한, 김정은이 정권 유지의 긴요성 등급에 따라 각급 권력기관에 특권을 배분 및 판매하고 사적인 상납을 수취하고 있다. 결국 국가의 공적 기능 유지와

경제 인프라 공급 능력은 감소하였지만 김정은과 특권기관의 재정 능력은 증가하고 있음을 알 수 있다.

권력 지분에 대체로 비례하여 이권 지분이 배분되어 있으며 가장 중요한 이권은 광물, 수산물, 임산물 등 1차상품 수출권으로 2013년 총살당한 장성택은 석탄 수출 지분의 80%를 장악했다는 설이 있다. 북한은 경제의 분할지배 구조를 가지고 있는데 권력 단위별로 은행을 포함하여 수직 계열화한 자금자족형 구조이며, 경제 지배권역 상호 간의 수평적 연계가 매우 취약함을 보인다. 권력 단위는 김정은의 궁정경제 단위, 각종 군부 단위(총정치국, 총참모부, 인민무력부 등), 호위총국, 인민보안부, 제2경제(핵 및 군수물자 생산), 국가안전보위부 등을 들 수 있다.

북한경제는 위계적 구조 하에 운영되고 있다. 북한경제 구조의 상층부는 김정은에게 상납하는 것을 주요 의무로 하고 있는 각급 권력기관으로 구성되며, 이들에 의해 핵심 이권이 분배되고 있다. 그다음 단위인 중하급 단위는 주로 지방 권력으로 구성되며, 이 단위에서 인허가권과 보호권을 제공하고 있다. 이들 지방 권력은 이른바 ‘돈주’와의 결탁을 통하여 ‘돈주’는 자본과 경영 능력을 제공하고, 지방 권력은 인허가권을 제공하는 방식의 상호 거래를 통해 수익을 배분한다. 주목할 점은 하층 단위인데, 이들 하층 단위에서의 생계형 상업 활동에서는 자유로운 경쟁이 폭넓게 이루어지고 있다는 점이다.

〈표 3-1〉 사회주의 경제체제 변화의 일반 단계

단계	특 징
1단계	- 중앙집권적 계획경제 + 생산수단 국가소유 + 공산당 통치
2단계	- 분권적 계획경제 + 생산수단 국가소유 + 공산당 통치 - 중국(1979~1984), 베트남(1980~82), 북한(2002. 7·1조치 이후)
3단계	- 계획지령 폐기 + 생산수단의 국가소유 + 공산당 통치 - 중국(1985~1992), 베트남(1986~1991), 북한(2012~)(나진선봉 1997~), 소련(1987~1991)
4단계	- 생산수단의 민영화 + 공산당 통치 - 중국(1992~), 베트남(1992~), 북한(앞으로 5~10년 내?)

자료: 통일부, 『통일인력포럼』 발표 자료 인용.

일반적으로 사회주의 경제체제의 변화 단계는 앞의 <표 3-1>과 같다. 북한경제는 중국의 1980년대 후반 수준이라고 볼 수 있는 단계이다. 즉 3단계인 생산수단은 국가가 소유하고 있지만 계획지령이 폐기된 단계로, 정권은 경제활동에 대한 포괄적인 세부적 인허가권을 행사하고 반관 형태의 상업적 기업이 번성하고 있는 특징을 보이고 있다. 4단계는 생산수단이 민영화되지만 공산당 통치는 지속되는 상태로 중국은 1992년 이후부터는 이 단계에 진입해 있다. 하지만 북한의 경우는 향후 5~10년 이내에 이 단계에 진입할 수 있을지 예측하기 어렵다는 분석이 있다.

2. 인 구

가. 총인구

다음 <표 3-2>는 북한의 1993~2055의 총인구 추이를 보여주고 있다. 이 표에 따르면, 2010년 북한의 인구는 2,418만 7천 명으로 남한의 인구

<표 3-2> 북한 총인구 추이(1993~2055)

(단위: 천명, %)

	북한(a)	인구 성장률 (%)	남한(b)	인구 성장률 (%)	(a/b) (%)	전 체	인구 성장률 (%)
1993	21,103	-	44,195	-	47.8	65,298	-
1995	21,715	1.4	45,093	1.0	48.2	66,808	1.1
2000	22,702	0.9	47,008	0.8	48.3	69,710	0.8
2005	23,561	0.6	48,138	0.2	48.9	71,699	0.3
2010	24,187	0.5	48,875	0.3	49.5	73,061	0.3
2015	24,779	0.5	49,277	0.1	50.3	74,056	0.2
2020	25,368	0.5	49,326	-0.0	51.4	74,694	0.1
2025	25,917	0.4	49,108	-0.1	52.8	75,025	0.1
2030	26,323	0.2	48,635	-0.3	54.1	74,957	-0.1
2035	26,517	0.1	47,734	-0.5	55.6	74,252	-0.3
2040	26,514	-0.1	46,343	-0.7	57.2	72,857	-0.4
2045	26,387	-0.1	44,521	-0.9	59.3	70,908	-0.6
2050	26,210	-0.1	42,343	-1.1	61.9	68,553	-0.7
2055	26,008	-0.2	-	-	-	-	-

자료: 통계청 조사관리국 인구총조사과(2010), 『1993~2055 북한인구 추계』.

4,887만 5천 명에 비해 50.3% 수준인 것으로 나타났다. 인구 정점은 북한이 2037년으로 남한보다 19년이 늦은 것으로 파악되었다.

나. 성별 인구

성별 인구는 2010년 북한의 남자 인구가 1,179만 명, 여자 인구가 1,239만 7천 명으로 성비⁵⁾는 95.1로 나타났고 이것은 남한의 100.8보다 5.7이 적다. 이는 여자의 기대수명이 남자보다 높은 데에 기인하며, 추계 기간 동안 여자와 남자의 기대수명이 7살 차이가 나는 것에 따른다. 북한의 성비는 한국전쟁 이후 계속 95 미만이었으며, 2008년 처음으로 95에 도달하였다.

〈표 3-3〉 성별 인구 및 성비(1993~2055)

(단위: 천명)

	북한			남한			전 체		
	남자	여자	성비	남자	여자	성비	남자	여자	성비
1993	10,268	10,835	94.8	22,243	21,952	101.3	32,511	32,787	99.2
1995	10,576	11,139	94.9	22,705	22,388	101.4	33,282	33,527	99.3
2000	11,045	11,658	94.7	23,667	23,341	101.4	34,711	34,999	99.2
2005	11,465	12,096	94.8	24,191	23,947	101.0	35,656	36,043	98.9
2010	11,790	12,397	95.1	24,540	24,334	100.8	36,330	36,731	98.9
2015	12,093	12,687	95.3	24,707	24,570	100.6	36,799	37,257	98.8
2020	12,402	12,966	95.6	24,680	24,646	100.1	37,081	37,612	98.6
2025	12,693	13,224	96.0	24,506	24,602	99.6	37,198	37,827	98.3
2030	12,903	13,420	96.1	24,190	24,444	99.0	37,093	37,864	98.0
2035	12,990	13,528	96.0	23,647	24,087	98.2	36,637	37,615	97.4
2040	12,963	13,550	95.7	22,854	23,489	97.3	35,818	37,039	96.7
2045	12,877	13,511	95.3	21,864	22,657	96.5	34,741	36,168	96.1
2050	12,778	13,432	95.1	20,734	21,609	96.0	33,512	35,041	95.6
2055	12,681	13,327	95.2	-	-	-	-	-	-

자료: 통계청 조사관리국 인구총조사과(2010), 『1993~2055 북한인구 추계』.

5) 성비 = 남자 ÷ 여자 × 100.

다. 연령별 인구

연령별 인구 구조를 보면, 2010년을 기준으로 북한의 15세 미만 인구는 22.4%, 15~64세 인구는 68.6%, 65세 이상 인구는 9.0%인 것으로 나타났다. 특이한 점은 남한에 비해 15세 미만은 6.2%포인트 많다는 점인데, 남한의 경우 저출산 현상의 확산으로 인해 15세 미만 인구가 적은 데 반해, 북한의 경우에는 저출산 현상이 나타나고 있지 않다는 점이다. 15~64세는 4.3%포인트, 65세 이상은 2%포인트 각각 적다. 또한, 남북한 간에는 고령화 진행 속도에 있어서도 차이를 보이고 있어 2050년에는 북한이 남한에 비해 15세 미만(8.2%포인트)과 15~64세(11.1%포인트)는 크게 많아지고, 65세 이상(19.4%포인트)은 크게 적어지는 것으로 나타난다.

〈표 3-4〉 연령계층별 인구(1993~2055)

(단위: 천명, %)

	북한				남한				전 체			
	<15	15~64	65+	85+	<15	15~64	65+	85+	<15	15~64	65+	85+
1993	5,715	14,278	1,111	25	10,735	31,023	2,437		16,449	45,301	3,548	
1995	5,860	14,627	1,228	29	10,537	31,900	2,657		16,397	46,527	3,885	
2000	6,016	15,245	1,441	32	9,911	33,702	3,395	173	15,927	48,947	4,836	205
2005	5,861	15,877	1,824	40	9,241	34,530	4,367	241	15,102	50,407	6,190	280
2010	5,426	16,581	2,179	57	7,907	35,611	5,357	373	13,333	52,192	7,536	429
2015	5,074	17,176	2,529	88	6,733	36,163	6,381	533	11,807	53,339	8,910	621
2020	5,019	17,822	2,528	146	6,118	35,506	7,701	770	11,137	53,328	10,229	916
2025	5,154	17,851	2,911	221	5,778	33,562	9,768	1,027	10,932	51,414	12,679	1,248
2030	5,247	17,684	3,392	271	5,525	31,299	11,811	1,240	10,772	48,982	15,203	1,511
2035	5,123	17,223	4,171	313	5,231	28,954	13,549	1,510	10,355	46,176	17,721	1,824
2040	4,830	16,917	4,767	290	4,777	26,525	15,041	1,959	9,607	43,442	19,808	2,249
2045	4,567	16,975	4,845	407	4,220	24,503	15,798	2,750	8,787	41,479	20,642	3,156
2050	4,477	16,793	4,940	523	3,763	22,424	16,156	3,376	8,240	39,217	21,096	3,899
2055	4,535	16,404	5,069	699								

〈표 3-4〉의 계속

	북한				남한				전 체			
	<15	15~64	65+	85+	<15	15~64	65+	85+	<15	15~64	65+	85+
구성비(%)												
1993	27.1	67.7	5.3	0.1	24.3	70.2	5.5		25.2	69.4	5.4	
1995	27.0	67.4	5.7	0.1	23.4	70.7	5.9		24.5	69.6	5.8	
2000	26.5	67.2	6.3	0.1	21.1	71.7	7.2	0.4	22.8	70.2	6.9	0.3
2005	24.9	67.4	7.7	0.2	19.2	71.7	9.1	0.5	21.1	70.3	8.6	0.4
2010	22.4	68.6	9.0	0.2	16.2	72.9	11.0	0.8	18.2	71.4	10.3	0.6
2015	20.5	69.3	10.2	0.4	13.7	73.4	12.9	1.1	15.9	72.0	12.0	0.8
2020	19.8	70.3	10.0	0.6	12.4	72.0	15.6	1.6	14.9	71.4	13.7	1.2
2025	19.9	68.9	11.2	0.9	11.8	68.3	19.9	2.1	14.6	68.5	16.9	1.7
2030	19.9	67.2	12.9	1.0	11.4	64.4	24.3	2.6	14.4	65.3	20.3	2.0
2035	19.3	64.9	15.7	1.2	11.0	60.7	28.4	3.2	13.9	62.2	23.9	2.5
2040	18.2	63.8	18.0	1.1	10.3	57.2	32.5	4.2	13.2	59.6	27.2	3.1
2045	17.3	64.3	18.4	1.5	9.5	55.0	35.5	6.2	12.4	58.5	29.1	4.5
2050	17.1	64.1	18.8	2.0	8.9	53.0	38.2	8.0	12.0	57.2	30.8	5.7
2055	17.4	63.1	19.5	2.7								

자료: 통계청 조사관리국 인구총조사과(2010), 『1993~2055 북한인구 추계』.

라. 생산가능인구(15~64세)

다음 <표 3-5>는 북한의 생산가능인구 추이를 보여주고 있다. 2010년 북한의 생산가능인구는 인구 전체의 68.6%에 달하며, 2022년에 이르러서는 전체 인구의 70.0%로 최대 규모가 될 것으로 전망된다. 남북한 통합 생산가능인구는 2018년 5,361만 6천 명으로 최대 규모에 도달한다. 북한의 생산가능인구 중 15~24세 인구는 2010년 395만 2천 명에서 2013년 404만 3천 명까지 증가하고, 경제활동이 가장 왕성한 생산가능인구인 25~49세 인구는 2010년 927만 3천 명에서 2016년 940만 명까지 증가한다. 50~64세 인구는 2010년 335만 6천 명에서 2017년 420만 명으로 증가하는 것으로 나타났는데, 이 시기부터 15~24세 인구보다 더 많아지는 것으로 나타났다.

〈표 3-5〉 생산가능인구 추이(1993~2055)

(단위: 천명)

	북한				남한				전 체			
	15~64	15~24	25~49	50~64	15~64	15~24	25~49	50~64	15~64	15~24	25~49	50~64
1993	14,278	4,073	7,227	2,979	31,023	8,528	17,216	5,279	45,301	12,601	24,443	8,258
1995	14,627	3,832	7,658	3,138	31,900	8,289	18,104	5,507	46,527	12,121	25,762	8,645
2000	15,245	3,442	8,418	3,386	33,702	7,697	19,816	6,189	48,947	11,139	28,234	9,575
2005	15,877	3,695	9,072	3,109	34,530	6,879	20,587	7,064	50,407	10,574	29,659	10,173
2010	16,581	3,952	9,273	3,356	35,611	6,515	20,196	8,900	52,192	10,468	29,469	12,255
2015	17,176	4,009	9,390	3,777	36,163	6,511	18,966	10,686	53,339	10,521	28,356	14,462
2020	17,822	3,718	9,210	4,894	35,506	5,552	18,078	11,877	53,328	9,269	27,288	16,771
2025	17,851	3,387	9,025	5,440	33,562	4,535	16,896	12,131	51,414	7,922	25,922	17,571
2030	17,684	3,243	9,122	5,319	31,299	4,086	15,494	11,718	48,982	7,329	24,616	17,037
2035	17,223	3,321	8,968	4,934	28,954	3,817	13,890	11,246	46,176	7,138	22,858	16,180
2040	16,917	3,471	8,698	4,747	26,525	3,611	12,775	10,139	43,442	7,082	21,473	14,886
2045	16,975	3,476	8,380	5,119	24,503	3,513	11,264	9,726	41,479	6,989	19,644	14,845
2050	16,793	3,297	8,208	5,288	22,424	3,291	9,957	9,176	39,217	6,588	18,165	14,464
2055	16,404	3,064	8,173	5,168								

자료: 통계청 조사관리국 인구총조사과(2010), 『1993~2055 북한인구 추계』.

3. 지 리

북한의 행정지역은 수도인 평양직할시를 포함하여 제1의 항구도시인 남포특별시와 1991년 ‘자유경제무역지대’로 지정된 라선특별시 등 총 3개의 시(市)가 있다. 또한, 총 9개의 도(道)가 있는데 평안남도, 평안북도, 함경남도, 함경북도, 황해남도, 황해북도, 강원도, 자강도, 량강도 등으로 구성되어 있다.

북한은 1991년부터 2014년까지 5개의 경제특구와 19개의 경제개발구를 특수경제구역으로 지정·운영하고 있다. 경제특구의 대표 지역으로 1991년에 설립된 나선·선봉지역의 자유경제무역지대와 2002년 등장한 신의주 행정특구 등이 있는데 경제특구로 선정된 해당 지역의 경우 경제 활동에 있어서 관련법에 의거하여 임대료 및 세금감면 등과 같은 특혜를

부여하고 있다. 나진·선봉 경제특구는 중국과 러시아, 그리고 북한 간의 무역이 가능한 국경지대로 지리적 요충지대라는 점에서 유리한 입지를 가지고 있다. 또한, 신의주 행정특구는 북한에 기존에 없던 형태의 새로운 특구이며, 중앙정부로부터 분리된 독립적 형태인 특별행정지구이다. 북한은 지역을 국제적인 금융, 무역, 상업 등의 관광지구로 발전시키는 것을 목표로 하고 있다.

제2절 북한의 시장화 및 노동시장

1. 소비재와 서비스

소비재는 일부 품목을 제외하고는 사실상 시장거래로 이루어지고 있다. 2000년 이후 북한 소비재 시장에 등장한 새로운 상품 공급자로 무역회사와 중국 접경 지역의 밀수도매, 개인 기업 등이 주목되고 있는 상황이다. 무역회사의 판매소들은 각 지역에 대형 물류 창고를 설치하여 이를 중심으로 소비재 상품이 교류되는 시장이 태동되었고, 물류 창고 주변에 형성된 시장에는 차판으로 상품을 대량 도매하는 각 지방의 돈주들이 개입하게 되었다.

신의주 지역의 경우 접경 지역인 중국 단둥의 상인으로부터 제과업에 필요한 밀가루를 밀수입하여 순천 등 제과업이 발달한 도시의 제과업체에게 공급하는 밀수 도매업이 성행했다.

북한의 서비스업은 비공식 시장을 통한 유통업의 발전과 함께 그 보완적 성격을 갖는 운수업, 이동통신, 개인서비스업 등으로 시장화 현상이 파급되었다. 사실상 국가를 통한 서비스망이 사실상 붕괴되고, 존재하더라도 그 양과 질이 낮은 수준에 머무름에 따라, 기존 국가에 의한 서비스 공급체계가 민간에 의한 공급체계로 대체되고 있다. 또한, 소비재 시장의 확대는 기존 국영 서비스망에 없었던 새로운 서비스에 대한 수요를 자극하여 유통, 수송, 이동통신 등의 서비스 시장이 확산되는 결과를 낳게 되

었다고 볼 수도 있다.

현재 북한의 서비스업은 국방, 교육, 의료 등 공공재적 성격이 강한 일부 부문을 제외하면 대체적으로 시장을 통한 공급이 활성화된 것으로 보인다. 특히 도소매업, 음식숙박업, 운수업, 기타 개인서비스업 등 전통적인 민간 서비스 업종을 중심으로 시장화 정도가 높게 나타난다고 볼 수 있다. 그 이유는 제시된 업종들이 비교적 소규모 자본과 노동력, 조직력 등을 이용하여도 공급과 운영이 가능하기 때문인 것으로 파악된다.

도소매업(유통업)의 경우 당국에 의해 제도적으로 승인된 종합시장이 소비재의 유통과 관련된 상업 서비스의 핵심적인 기능을 수행하고 있으며, 국영기업이나 기관이 개별 상점 및 유통시설의 설립에 개입하는 사례도 발견되고 있다. 당국에 의해 종합시장의 일부 상행위에 대한 단속과 통제가 여전히, 7~8년 전부터 북한 당국이 일부 종합시장 내 건물의 보수와 신축에 투자를 한 것으로 관측되었다. 또한, 특정 품목들만 거래되는 개별 상점들도 국영기업이나 기관 등에서 설립하여 기관이(또는 개인이 매대하여) 운영하는 방식으로 운영되고 있다. 중앙 및 지방정부의 재정, 또는 중국 자본이 함께 투입된 백화점 등 대형 유통시설도 등장하고 있으며, ‘광복거리상업중심’ 등을 그 예로 들 수 있다.

북한 이동통신서비스 시장의 형성은 앞에서 살펴본 소비재, 유통업 등에 종사하는 상인들에 의해 이루어졌다고 볼 수 있으며, 역으로 이동통신시장의 발전이 시장경제 활동을 더욱 증폭시키는 요인으로 작용할 것으로 예상된다.

2. 중간재

중간재 부문은 설비 투자와 같이 대규모 자본이 소요되는 경우가 많아 여전히 국가 주도에 의한 배분이 주를 이루지만, 소비재 시장의 발전은 중간재 부문의 시장 형성에도 기여하고 있는 것으로 보인다. 북한 정부가 군수공업 부문으로의 자원 배분을 확대하면서 생필품 부족 현상이 심화되었고, 이는 가내수공업의 확대와 기계제 생산의 시장화 현상을 야기한 것으로 파악된다. 제도가 비교적 쉬운 치약, 신발, 속옷 등의 경우 가

내수공업의 형태가 등장하여 이를 전문적으로 생산하는 개인 기업가가 증가하였고, 이들에게 사출기, 인조고기기계, 신발기계, 못기계, 용접기계 등을 제조·판매하는 개인 기계업자가 출현하였다. 자본재에 대한 공급 부족은 당이 제시한 ‘더벌이방침’으로 공장의 자재와 기술을 판매하여 운영 수익을 창출하는 기업소가 나타나면서 중간재의 공급에 기존 기업소들이 참여하는 등 시장화 현상을 더욱 촉진하는 결과를 초래하였다. 예를 들어 ‘금성뜨락또르’ 공장의 경우 공장 내 기계 생산을 전문으로 하는 ‘작업반’을 설치하여 신발기계, 사출기, 인조고기기계 등을 제작하여 개인 사업자에게 판매한 사례가 있다.

3. 노동

북한에는 공식적인 노동시장이 존재하지 않으며, 공장 운영에 필요한 인력은 국가에서 계획하여 배정하는 체제다. 공장의 규모, 생산 능력, 계획에 따라 인민위원회 노동과(課)에서 간부 및 노동자 수를 통제해 왔으며, 1990년대 이전까지는 비교적 통제가 원활히 이루어졌다. 그러나 1990년대 경제위기 이후 배급제 붕괴, 기업소의 임금체불 등으로 국가에 의한 완전고용이 와해됨에 따라, 노동자들의 사적 유인에 따른 노동공급이 나타나기 시작했고, 북한 주민의 직종 유형이 비공식 부문을 중심으로 개편되는 등 노동 부문의 시장화 현상이 목격되고 있다. 북한 노동자가 공식 부문의 일자리가 아닌 시장을 통한 비공식 부문(노동시장)으로 편입될 가능성은 연령대가 높을수록, 여성일수록, 학력수준이 낮을수록, 당원이 아닐수록 증가하는 경향을 띠고 있다. 한편 공식 부문과 비공식 부문에 동시에 종사할 가능성은 연령이 낮고, 남성일수록, 고졸일수록 증가하는 것으로 나타난다.

북한에서 시장경제가 확산되면서 사적인 고용도 늘어나고 있다. 사적인 노동의 공급은 가장 보편적인 형태는 ‘8.3 노동자’의 형태를 통한 노동공급이다. 즉 이들은 국영기업에 소속되어 있으나, 동시에 시장에서의 노동력 판매를 행하고 있는데, 일종의 ‘1인 2직업’의 형태라고 볼 수 있다.

사적인 노동공급의 두 번째 방식은 소속 기업이나 기관의 이동을 통하

여, 사적인 경영이 이루어지는 직장에 취업하는 형태다.

한편, 북한의 노동법제는 크게 북한 내부 노동문제를 규율하는 것과 경제특구에만 적용되는 것으로 나누어 볼 수 있으며, 후자는 전자에 대해 특별법적 지위에 있다. 이렇게 노동법 체계가 둘로 나누어져 있는 것은 북한이 원칙적으로 폐쇄경제를 취하면서 경제특구에 한해 제한적으로 외부 자본의 국내 진출을 허용하고 있기 때문이다.

북한 내 노동법제는 1978년에 제정된 「사회주의노동법」을 근간으로 2009년 「노동정량법」과 2010년 「노동보호법」으로 구성되어 있다. 「사회주의노동법」을 기본법으로 하고 있는 북한 내부 노동법제는 노동자와 사용자의 권리의무를 규율하기 위한 것이 아니라 사회주의적 목표 달성을 위한 수단이다. 따라서 근로계약이라는 개념이 존재하지 않으며, 국가의 감독·통제 하에서 모든 근로조건이 결정된다. 또한, 집단적 노사관계를 전제로 한 어떠한 내용도 담고 있지 않다. 「노동정량법」과 「노동보호법」은 「사회주의노동법」에 기초하여 그 내용을 보완·구체화한 법률이다. 「노동보호법」이 근로자 보호에 관한 사항을 주된 내용으로 하고 있는 데 반해, 「노동정량법」은 노동력 통제 및 동원을 목적으로 노동기준과 평가, 그에 따른 처벌 등을 규정하고 있다.

북한 「헌법」 제30조에서 “근로자들의 하루 노동시간은 8시간이다”라고 근로시간을 헌법에 명문화하였고, 노동의 대가는 ‘임금’이 아닌 ‘생활비’라는 명목으로 지급되는데, 이는 사회주의 국가의 특성상 주거, 의료, 식료품 등 기본적 생활 수요가 배급에 의해 충족되기 때문이다. 주휴일을 보장하고 명절과 일요일을 휴일로 하고 있으며, 휴일근로 시 대휴를 부여하도록 노동법에 명문화되어 있다(「사회주의노동법」 제64조, 제65조). 또한, 연간 14일의 유급 정기휴가를 보장하며, 유해·지하근로 등에 대해서는 추가적으로 보충휴가(7~21일)를 부여하며, 휴가는 유급이고 모두 해당 연도 내에 사용해야 한다(「사회주의노동법」 제76조, 「노동보호법」 제39조, 제40조).

북한에서의 연소자 보호 및 모성 보호, 직업훈련, 안전 관련 규정 및 사회보장 규정은 다음과 같다. 북한 노동법은 만 16세 미만 연소자의 근로를 전면 금지하고 있다(「사회주의노동법」 제15조). 여성 근로자를 유

해·위험한 일에 종사시켜서는 안 되며, 수유기나 임신 중에 있는 여성 근로자에 대해서는 야간·시간외·휴일근로가 금지된다(동법 제59조). 수유기에 있는 자녀를 가진 여성 근로자에게는 수유시간이 보장되며(『노동보호법』 제24조), 3명 이상의 자녀를 가진 여성 근로자의 근로시간은 1일 6시간으로 한다(『사회주의노동법』 제16조). 기업소 등은 근로자에게 안전교육을 실시할 의무를 지며, 안전시설을 갖추어야 한다. 안전교육을 실시하지 않았거나 안전시설을 갖추지 않은 경우에는 근로자들에게 일을 시킬 수 없도록 하고 있다. 재해 위험이 큰 사업장은 의무적으로 병원 등 진료소를 두어야 하고(동법 제22조), 산재의 예방 및 구조와 관련해서도 비교적 상세한 규정을 마련해 놓고 있다(『노동보호법』 제6장).

북한의 사회보장제도는 크게 사회복지서비스와 소득보장으로 나눌 수 있는데, 사회복지서비스에는 무상보육, 무상교육, 무상의료 등이 있으며, 소득보장에는 국가보장 형태(연로, 노동능력 상실, 공로자, 유가족연금 등 각종 연금)와 사회보험 형태(일시적 보조금, 산전후·장래보조금 등 각종 보조금)가 있다. 사회보험의 경우 근로자들은 매월 수입의 1%를 사회보험료로 납부해야 한다(『국가사회보장법』, 『사회주의노동법』 제8장 이하). 또한, 북한은 『사회주의노동법』에서 ‘실업은 영원히 없어졌다’라고 선언하면서도 실업보험에 관한 규정을 두고 있다.

북한의 헌법 규정과 달리 북한에서의 노동은 권리라기보다는 의무에 가깝다. 이는 사회주의와 자본주의 국가 간의 근본적 차이에서 유래한다. 또한, 경제난으로 인해 공장 가동률이 20~30%에 불과해 북한 공업노동자의 다수는 실업상태에 놓여 있다. 북한의 사회보장정책 역시 제도와 실제 간에 커다란 괴리를 보이고 있다. 노약자·병약자 등 근로 능력을 상실한 사람에 대한 사회보장은 말할 것도 없고, 가장 기본적인 생계수단인 식량배급이 평양 등 일부 지역을 제외하고는 제대로 이루어지지 못하고 있다.

탈북민들의 증언 등을 통해 보면, 실제 노동법제와 북한의 현실 간에는 상당한 괴리가 있다는 것을 알 수 있다. 특히, 국가가 전담하는 사회보장제도는 심각한 경제난으로 인해 사실상 실효성이 크게 떨어지는 것으로 보인다. 한편, 남북한 노동법제의 차이는 북한 노동법제가 노동의

‘보호’라는 측면보다 ‘동원’에 초점이 두어져 있다는 점에서 근본적인 법 제정 취지를 달리한다.

제3절 북한 노동력의 특징 및 관리체계

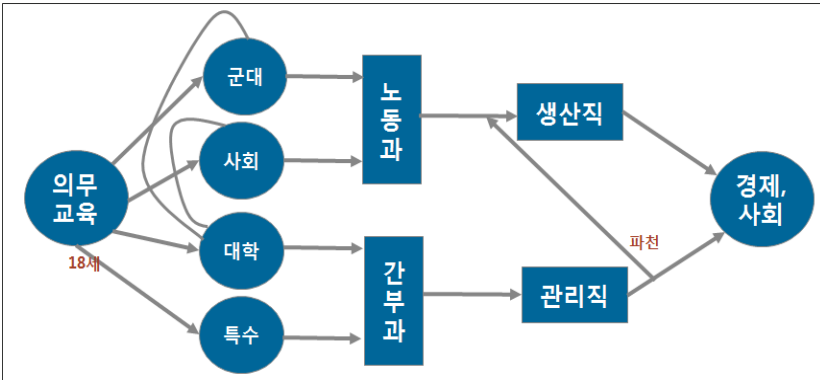
1. 교육 및 직업배치⁶⁾

북한 교육의 목적은 ‘간결한 혁명가, 지덕체를 갖춘 공산주의 새 인간 양성’에 두며, 교육 내용에 있어서 정치사상 교육의 비중이 높고 실용적 내용의 비중은 낮다. 북한의 교육 주체는 유일하게 국가와 당이다. 모든 형태의 교육은 당에 의해 결정되어 하달되며, 운영과정과 성과가 강력하게 통제된다는 특징이 있다. 북한의 학제는 1년간의 학교 전 의무교육과 소학교 5년, 초급중등학교 3년, 고급중등학교 3년으로 5-3-3학제를 갖추고 12년의 의무교육을 실시하고 있다.

북한 인력개발은 생산과 교육의 결합이라는 종합기술교육, 즉 정시제 실업교육(part-time vocational education) 체계를 통해 이루어진다. 정시제 교육기관은 공장대학 형태의 직장 부설 교육기관, 통신 수업으로 행해지는 통신대학, 주간에는 노동에 종사하고 야간에 수업이 이루어지는 야간대학 등이 있고, 이곳에서 노동인력에 대한 직업훈련 및 재교육을 실시하고 있다. 하지만 북한의 기업소는 시설과 장비가 매우 노후되어 있을 뿐만 아니라 고난의 행군 시절에는 생계를 위해 그것마저 절취하는 사례가 발생하여 기업소 내에서 직업훈련을 받을 수 있는 환경이 조성되어 있지 않다고 볼 수 있다. 또한, 기업소의 생산과정이 불안정해서 훈련이 인프라가 갖추어져 있지 않고, 직급체계가 연공서열에 의해 올라가는 체계이므로 고급 기능공이라 할지라도 숙련도가 낮아 직급이 낮은 기능공을 훈련시키기에 그 역량이 부족하다.

6) 조정아(2014), 『김정은 시대 북한 교육정책 방향과 중등교육과정 개편』, 『통일정책연구』 23(2), pp.177~206.

(그림 3-1) 북한 인력의 생애 경로



자료: 통일부, 『통일인력포럼』 강연 발표자료.

2. 북한의 노동력

북한의 15세 이상 인구 중 문자 해독률은 99%이다. 또한 6~16세 인구 중 취학률은 97.9%를 기록하여 남한의 97.3%와 같다. 그러나 이러한 양적 지표가 노동력의 질적 내용을 적절히 설명하지는 못하는 것으로 보인다. 북한 사회의 폐쇄성으로 인해 북한 노동력의 생산성에 대한 연구가 보고되지 않아 간접적이거나 단편적인 정보를 바탕으로 추론해야 하는 실정이다. 북한 산업의 생산성을 간접적으로 파악할 수 있는 통계치는 취업자 1인당 생산성이다. 취업자 1인당 생산량은 산출량을 취업자 수로 나누어 산출하게 된다. 한국은행 자료에 따르면, 북한의 전 산업 평균 생산성은 2010년 현재 1,074달러로 남한(20,759달러)의 5.2% 수준으로 추산된다. 한편 농업 분야에서는 북한 농가인구 1인당 식량작물산출은 2008년의 경우 0.5 M/T으로 남한(1.73 M/T)의 산출에 대하여 29%의 수준이다. 이러한 농업생산 수준은 곡물의 무게를 기준으로 파악된 양적 지표이며, 산출 곡물의 질적 측면은 반영되지 않는다. 시장에서의 가치가 반영된 생산성은 더욱 낮은 것으로 판단된다.

제 4 장

인력활용의 세대 간 균형

제1절 법정 정년연장이 세대 간 직종분리지수에
미친 영향

1. 세대 간 직종분리 현황

가. 직종분리지수 정의

여기서는 던컨의 직종분리지수(Duncan Segregation Index)를 사용하여 정년연장 법안이 통과된 2013년 전후의 지수 변화를 살펴보고자 한다. Duncan Segregation Index는 아래와 같이 정의된다.

$$D_{i,j} = \frac{1}{2} \sum_k \left| \frac{L_{ik}}{L_i} - \frac{L_{jk}}{L_j} \right|, \quad j > i, \quad i, j = 1, 2, 3, 4, 5$$

여기서 1은 완전분리, 0은 완전평등을 의미한다. 지수가 높을수록 세대 간 분리가 잘 이루어지고 있다는 것이며, 낮을수록 세대 간 분리가 잘 이루어지지 못하고 동종 산업 간 경쟁이 강해질 수 있다는 것을 의미한다.

본 연구에서 사용한 자료는 아래와 같은 특성을 갖는다.

〈표 4-1〉 연도별·연령계층별 구성

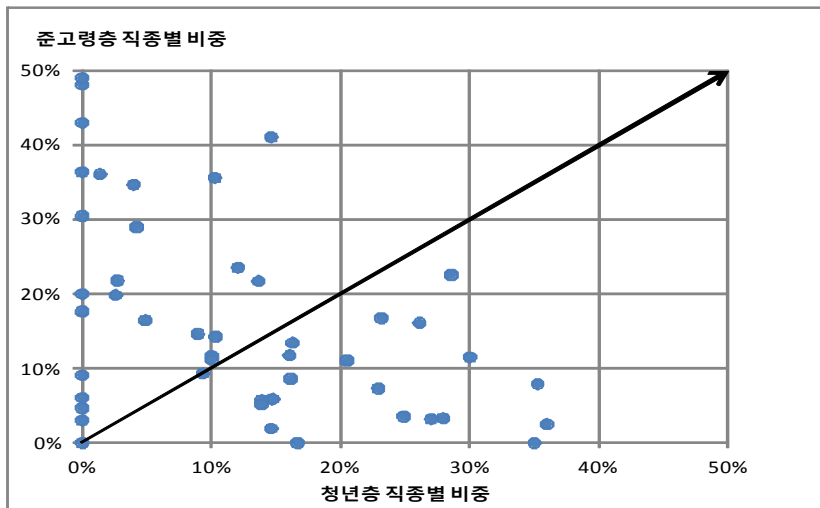
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
청년층(15~29)	6,864	6,924	6,308	5,700	6,016	4,443
장년층(30~44)	17,526	17,422	17,456	17,900	17,485	12,344
중년층(45~54)	9,310	8,758	8,692	8,941	9,357	7,288
준고령층(55~64)	2,684	2,745	2,833	3,310	3,957	3,255
고령층(65~)	612	541	522	471	316	350
전 체	816,177	799,232	781,279	769,016	749,094	551,395

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 2010~15년 9월(300인 이상 대기업).

나. 2015년 세대 간 직종분리지수의 특성

300인 이상의 기업을 대상으로 연령대에 따른 직종별 비중을 살펴본 결과 화살표에 걸쳐져 있는 직종은 전체 기업의 경우보다 상당히 줄어들었으며, 대다수의 직종이 X 축 혹은 Y 축에 가깝도록 흩어져 있는 것을 확인할 수 있다. 즉 대규모의 기업일수록 세대 간의 분리가 강해진다는 것을 의미한다.

(그림 4-1) 2015년 청년과 준고령층 직종별 분리



자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 2010~15년 9월(300인 이상 대기업).

다음 <표 4-2>에서는 세대 수가 차이가 증가할수록, 세대가 높을수록 직업 간 분리현상이 심해지는 것을 알 수 있으며, 위의 그래프에서 확인할 수 있듯이 그 기울기가 더 높아지는 것을 확인할 수 있다.

우선 15~29세의 청년과 30~44세의 장년 간의 직종 간 분리는 20.85% 정도에서 19%로 세 종사자 규모 300인 이상을 한정하였을 경우 낮아진

<표 4-2> 세대 간 직종분리지수(2015)

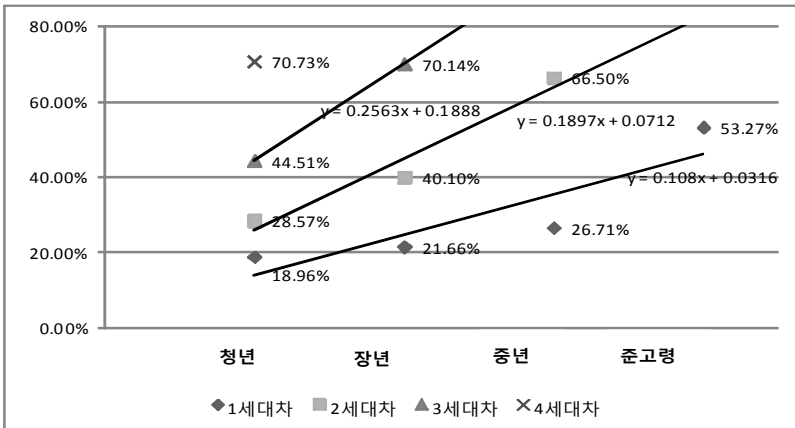
(단위: %)

전체	청년	장년	중년	준고령	고령
청년	0	20.85	28.52	46.33	67.59
장년		0	23.75	43.59	64.13
중년			0	24.47	55.67
준고령				0	38.00
고령					0

300인	청년	장년	중년	준고령	고령
청년	0	19.0	28.6	44.5	70.7
장년		0	21.7	40.1	70.1
중년			0	26.7	66.5
준고령				0	53.3
고령					0

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 2010~15년 9월(300인 이상 대기업).

[그림 4-2] 2015년 세대 간 직종분리



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 2010~15년 9월(300인 이상 대기업).

것을 확인할 수 있다. 이렇게 청년에서 55~64세의 준고령까지의 분리는 규모가 큰 기업일수록 낮아지고 고령과 다른 세대 사이의 분리가 강해졌다. 이는 규모가 큰 기업일수록 정년 제도를 엄격히 유지함으로써 65세의 고령인구가 근무할 수 있는 환경이 사라지기 때문에 발생한 분리 현상으로 설명할 수 있다.

다음의 <표 4-3>과 <표 4-4>는 전체 기업과 300인 이상 기업에서의 종사상지위별 세대 간 직종분리를 보여주고 있다. 우선, 상용근로자의 경우 고령층과 나머지 세대 간의 직종 간 분리현상은 전체적으로 높은 것을 확인할 수 있다. 이는 65세 이상의 고령층일수록 상용근로의 구직 가능성이 낮아지면서 더욱 다른 세대 간의 경합·대체관계가 형성되는 것이라 볼 수 있다. 반면에 청년층과 중·장년층의 분리현상은 임시·일용지위의 근로자일수록 더 심해지는 것을 알 수 있다. 분리 정도도 적게는 7%, 높게는 13%로 꽤 많은 차이가 발생함을 알 수 있다.

<표 4-3> 종사상지위별 세대 간 직종분리(전체)

(단위: %)

상용근로자	청년	장년	중년	준고령	고령
청년	0	15.81	28.31	46.92	67.15
장년		0	23.25	42.19	64.33
중년			0	23.66	53.65
준고령				0	38.99
고령					0

임시·일용	청년	장년	중년	준고령	고령
청년	0	28.89	36.79	53.64	65.61
장년		0	21.50	38.71	59.97
중년			0	24.81	52.25
준고령				0	35.30
고령					0

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 2010~15년 9월(전체 기업).

〈표 4-4〉 종사상지위별 세대 간 직종분리(300인 기업 대상)

(단위: %)

상용근로자	청년	장년	중년	준고령	고령
청년	0	19.12	31.86	47.38	72.14
장년		0	22.36	40.04	67.41
중년			0	24.73	63.41
준고령				0	54.68
고령					0

임시·일용	청년	장년	중년	준고령	고령
청년	0	39.82	46.42	61.77	60.92
장년		0	42.74	58.60	63.11
중년			0	54.12	65.68
준고령				0	33.30
고령					0

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 2010~15년 9월(300인 이상 대기업).

다음의 <표 4-5>와 <표 4-6>은 전체 기업과 300인 이상 기업에서의 성별 세대 간 직종분리를 보여주고 있다. 우선, 남성의 경우 중·장년 사이의 경합이 가장 심할 것으로 예상되고, 여성의 경우 청년과 장년 사이의 경합이 가장 심할 것으로 예상된다. 이는 남성 근로자는 해당 세대에서 가장 승진 및 실적 경쟁이 두드러지고, 중년과 준고령 시기에 직장에서의 생존경쟁이 가장 심하게 이루어지기 때문이다. 여성의 경우에는 유아보육과 휴직에 따른 대체가 가장 많이 이루어지는 시기이기 때문이다. 이러한 육아보육과 휴직대체를 제외하면 대체로 남성보다 세대 간 분리 정도가 높다.

〈표 4-5〉 성별 세대 간 직종분리(전체 기업)

(단위: %)

남성	청년	장년	중년	준고령	고령
청년	0	30.69	34.69	47.19	66.96
장년		0	19.20	38.04	60.11
중년			0	21.52	53.30
준고령				0	39.71
고령					0

〈표 4-5〉의 계속

여성	청년	장년	중년	준고령	고령
청년	0	13.55	34.88	56.79	74.31
장년		0	32.15	51.36	69.31
중년			0	29.91	58.35
준고령				0	36.47
고령					0

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 2010~15년 9월(전체 기업).

〈표 4-6〉 성별 세대 간 직종분리(300인 이상 기업)

(단위: %)

남성	청년	장년	중년	준고령	고령
청년	0	21.56	26.77	36.28	67.32
장년		0	19.39	35.61	70.17
중년			0	26.14	66.64
준고령				0	54.95
고령					0
여성	청년	장년	중년	준고령	고령
청년	0	11.52	34.59	65.94	84.07
장년		0	30.25	62.73	84.38
중년			0	45.85	78.27
준고령				0	51.26
고령					0

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 2010~15년 9월(300인 이상 대기업).

다음 <표 4-7>은 세대 간 직종분리를 총괄한 표다. 기업을 300인 이상으로 한정하게 되면 위와 마찬가지로 청년과 준고령층 사이의 분리현상은 줄어들어 세대 간 대체성이 강해지지만 고령층과 나머지 세대와의 분리현상은 분리성이 강해진 것을 확인할 수 있다.

한 세대 차이의 경우, 즉 청년-장년, 중년-준고령, 준고령-고령 사이에서 직종 간 분리현상이 심해지는 것을 확인할 수 있다. 반면에 세대 수 차이가 증가할수록 분리현상은 작아진다. 특히, 청년-준고령 간의 분리지수는 52.4에서 46.3으로, 청년-고령 간의 분리지수는 72.6에서 67.6%로 상당히 감소했음을 알 수 있다. 이는 각 직업군에서 요구하는 인력을 어

〈표 4-7〉 세대 간 직종분리(300인 이상 기업)

(단위: %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
D12	22.15	22.12	23.95	24.22	21.28	18.96
D13	35.16	31.72	33.22	32.68	30.62	28.57
D14	57.95	53.32	52.31	49.23	46.71	44.51
D15	79.62	79.04	83.02	74.79	68.87	70.73
D23	23.01	22.41	22.44	21.83	21.38	21.66
D24	51.25	48.95	45.71	41.71	41.88	40.10
D25	81.72	82.93	84.53	74.00	62.96	70.14
D34	35.07	32.04	31.22	27.45	27.04	26.71
D35	74.61	75.74	79.01	67.67	63.15	66.50
D45	52.74	58.28	63.38	60.41	49.35	53.27

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 2010~15년 9월(300인 이상 대기업).

는 세대에서는 과도하게 뿔다 보니 그다음 세대에서는 적게 뿔는 것이고, 반대의 경우도 성립하는 고용시장의 특성상 현실과 부합하는 부분이라고 볼 수 있다. 반대로 전체적인 세대 차이를 보면, 어느 세대가 특정 직업 군에서 오랫동안 근무하는 것이 아니라 다양한 세대에서 경합하게 되면서 분리지수가 감소함을 유추해볼 수 있다.

특히, 2013년 정년 증가로 인해서 특히 고령층을 중심으로 직종별 분리가 상당히 낮아지고 대체성이 높아진 것을 확인할 수 있다.

<표 4-8>과 같이 직종별로 세대 간 분리현상을 확인해 볼 수 있는데, 가장 크게 분리현상이 이루어지고 있는 부분이 바로 농업·축산 전문가 및 관련 노무종사자 직종이지만 6년간 그 분리현상이 조금씩 감소하고 있다. 이는 세대별로 연령 간의 대체관계가 강해졌다는 것을 의미한다.

이와 같이 분리지수가 30%가 넘어가는 9개의 직종 전문기술 분야, 경영관리, 보건사회 분야, 교육전문가, 농업어업 등 기존 특정 연령대의 직무가 집중되는 분야로 이 가운데 전문기술 분야, 경영관리 분야, 청소·경비 등의 단순노무직은 분리도가 크게 감소하고 있으며, 보건사회 분야의 분리는 강해지고 있고 나머지는 대체로 높은 대체관계를 유지하고 있다.

〈표 4-8〉 직종별 세대 간 직종분리(전체 기업)

(단위: %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
관리자	2.7	6.9	13.6	12.6	9.5	2.7
행정 및 경영지원 관리직	4.5	4.7	8.5	9.8	8.8	11.0
전문서비스 관리직	8.3	6.6	6.3	4.3	5.4	10.1
건설·전기 및 생산관련 관리직	7.2	5.9	6.3	7.3	5.0	8.0
판매 및 고객서비스 관리직	4.2	3.4	3.2	6.4	2.0	1.5
과학 전문가 및 관련직	5.5	7.0	2.6	8.1	6.3	9.5
정보통신 전문가 및 기술직	18.4	23.1	24.0	23.3	19.9	26.5
공학 전문가 및 기술직	48.3	37.3	39.5	31.2	38.1	31.0
보건·사회복지 및 종교 관련직	42.8	37.7	52.2	62.1	56.6	63.1
교육 전문가 및 관련직	39.0	59.8	71.4	45.3	49.3	35.3
법률 및 행정 전문직	22.1	24.4	26.8	27.7	18.6	17.3
경영·금융 전문가 및 관련직	16.1	17.5	16.6	16.8	11.9	12.1
문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직	11.5	15.5	13.2	12.6	13.8	7.7
경영 및 회계관련 사무직	150.6	153.9	155.9	128.1	139.4	139.8
금융 및 보험 사무직	8.3	9.1	6.7	6.0	5.0	6.0
법률 및 감사 사무직	3.8	4.0	4.1	4.6	3.6	8.0
상담·통계·안내 및 기타 사무직	20.6	21.4	15.0	20.0	18.3	11.5
경찰·소방 및 보안관련 서비스직	11.3	12.3	10.3	15.6	17.1	11.1
이미용·예식 및 의료보조 서비스직	3.7	5.1	6.9	26.9	17.9	22.8
운송 및 여가 서비스직	12.7	12.5	11.8	9.4	7.0	5.3
조리 및 음식 서비스직	6.4	6.5	9.0	5.1	13.4	9.0
영업직	3.1	3.4	2.6	2.9	2.9	2.5
매장 판매직	9.6	11.8	7.7	4.5	3.4	7.8
방문·노점 및 통신판매 관련직	3.5	3.0	3.9	5.7	2.1	5.1
농림어업숙련 종사자	0.8	8.2	1.2	1.0	0.4	0.0
농·축산 숙련직	3.8	2.6	1.8	1.1	1.3	3.7
어업 숙련직	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
식품가공관련 기능직	4.9	2.2	2.1	1.9	1.9	0.8
섬유·의복 및 가죽관련 기능직	0.7	1.4	1.9	0.6	1.5	2.0
목재·가구·악기 및 간판관련 기능직	0.0	0.2	0.1	0.0	1.0	0.1
금속성형관련 기능직	8.5	5.8	8.9	12.1	9.4	6.9
운송 및 기계관련 기능직	8.4	12.1	16.1	13.4	12.8	9.9
전기 및 전자관련 기능직	6.9	6.2	6.9	5.8	4.5	6.2
건설 및 채굴관련 기능직	9.5	6.3	9.3	11.2	8.9	5.7
영상 및 통신장비관련 기능직	2.0	1.2	0.8	1.1	0.6	0.2
기타 기능관련직	4.8	2.2	2.7	2.8	12.4	8.5
장치, 기계조작 및 조립 종사자	0.7	1.0	1.0	0.8	2.0	0.3
식품가공관련 기계조작직	1.8	2.1	2.9	4.2	3.7	4.4

〈표 4-8〉의 계속

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
섬유 및 신발관련 기계조작직	4.8	5.0	5.1	2.8	1.5	1.9
화학관련 기계조작직	13.2	12.1	12.0	14.0	15.4	15.5
금속 및 비금속관련 기계조작직	18.8	22.0	24.7	24.5	20.7	19.3
기계제조 및 관련 기계조작직	34.9	31.4	35.8	32.1	38.3	38.6
전기 및 전자관련 기계조작직	43.8	43.4	54.5	50.6	44.2	44.6
운전 및 운송 관련직	36.2	48.5	37.8	41.5	56.7	52.6
목재·인쇄 및 기타 기계조작직	3.9	3.2	3.8	3.2	1.8	2.6
건설 및 광업관련 단순노무직	5.5	0.9	1.3	7.0	1.1	0.4
운송관련 단순노무직	6.4	2.6	4.2	1.8	7.5	8.8
제조관련 단순노무직	17.2	10.5	12.9	15.8	13.6	6.7
청소 및 경비관련 단순노무직	214.2	173.7	150.1	109.3	58.8	75.8
가사·음식 및 판매관련 단순노무직	33.2	28.7	27.7	8.0	11.1	23.4
농림어업 및 기타서비스 단순노무직	77.4	86.5	93.8	84.8	60.1	78.8

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 2010~15년 9월(전체 기업).

제2절 세대 간 고용대체의 재검토

이 절에서는 Granger Causality Test를 사용하여 세대 간 고용대체 여부를 검토하고자 한다. 즉 다른 연령대의 300인 이상 종사자 수가 해당 연령대의 종사자 수에 영향을 미치는지 확인해 보는 절차다. 시계열 수가 무척 적은 관계($t=6$)로 VAR(Lags = 1)로 양 세대 집단과의 영향성을 확인한다. 또한, 설명변수 역시 자유도를 지키기 위해 하나씩 넣어 분석하였다. 다음 청년층(15세~29세)과 장년층(30~44세)의 시계열 모형을 보자.

$$Y_{15,t} = a_1 + \alpha_1 Y_{15,t-1} + \alpha_2 Y_{30,t-1} + e_{1,t} \quad (1)$$

$$Y_{30,t} = \beta_0 + \beta_1 Y_{15,t-1} + \beta_2 Y_{30,t-1} + e_{2,t} \quad (2)$$

여기서 그랜저 인과를 검정하기 위한 귀무가설은 식 (1)로부터 다음의 모형식에서 설정할 수 있다.

$$H_0 : \alpha_2 = 0$$

여기서 귀무가설을 기각한다면 장년층의 과거 고용은 현재의 청년층 고용을 예측하는 데 통계적으로 유의하다고 해석할 수 있다.

한편 식 (2)에서는 다음의 귀무가설을 설정한다.

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

여기서 귀무가설을 기각한다면 청년층의 과거 고용은 현재의 장년층 고용을 예측하는 데 유의한 것이다. 만약 양쪽의 귀무가설을 기각하지 못한다면 이 두 계층의 고용은 서로에게 영향을 미치지 않는다는 것이다. 이러한 계층 간 인과관계를 각 세대별로 반복하여 다음의 표를 추정할 수 있다. 대부분의 계층 간에는 서로의 고용이 다른 계층의 고용에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 4-9〉 세대 간 대체관계 검증

		(아래 연령계층)의 과거 고용이				
		청년	장년	중년	준고령	고령
(옆의 연령계층의) 고용에 영향을 미친다	청년	--	기각	기각X	기각	기각
	장년	기각	--	기각	기각	기각
	중년	기각X	기각X	--	기각X	기각
	준고령	기각	기각	기각X	--	기각X
	고령	기각	기각	기각	기각X	--

제 5 장

결 론

본 연구에서는 고령화와 기술진보 등 가까운 미래에 노동시장에서의 변화 요인을 살펴보았다. 본 연구에서 도출된 결론은 다음과 같이 요약할 수 있을 것이다.

첫째, 고령화의 급속한 진전에 따라 교육시장에서는 정규교육보다는 상대적으로 평생교육과 평생직업능력개발의 중요성이 더욱 커지게 된다. 이에 따라 정부정책 역시 이러한 변화에 대응하여 평생직업능력개발의 효율성과 효과성을 높이기 위한 정책에 보다 초점을 맞출 필요가 있다.

둘째, 같은 맥락에서 직업능력개발 체제의 일대 혁신이 필요하다. 지금과 같이 대학진학에 모든 것이 집중된 시스템 하에서는 사회적 비효율과 노동시장에서의 미스매치가 더욱 확대될 수밖에 없으며, 학력중심사회에서 능력중심사회로의 전면적 개편이 필요하다. 이러한 능력중심사회로의 개편에 있어서 평생직업능력개발은 핵심적인 역할을 하여야 하며, 따라서 지금이야말로 직업능력개발 체제의 혁신을 통해 새로운 인력양성 시스템을 구축하여야 할 시점이라고 판단된다.

셋째, 남북통일은 인력문제에 있어서 항상적으로 존재하는 변수다. 통일이 어떠한 양상으로 진행될 것인가에 따라 통일이 한반도 전체의 노동시장에 미치는 영향은 사뭇 다르게 나타날 것으로 보인다. 그러나 언젠가 반드시 다가올 통일을 대비하여 남북 간 노동시장의 동조화를 추구하고자 하는 노력은 어떠한 경우에도 통일 이후의 남북 노동시장 통합의 비용을 절감하는 효과를 가져올 것이며, 따라서 이를 남북 노동시장 동

조화를 위한 정책에 보다 많은 관심을 기울여야 한다. 예컨대 개성공단 등을 중심으로 한 경제교류 협력이 가능한 지역에서는 북한 노동자들에 대한 기술교육을 강화하는 등의 노력과 탈북자들 중에서 직업교육훈련교사를 양성하는 사업 등은 통일 이후 남북 노동시장의 통합을 위해 필요한 사업일 것으로 판단된다.

마지막으로 최근 정년연장을 둘러싸고 발생하고 있는 세대 간 고용대체에 대한 분석을 통하여, 정년연장 법안이 통과된 2013년을 전후로 하여 직종분리지수가 변화하고 있음을 밝히고 있다. 그간 이와 관련된 주요 연구 결과들은 청년층 고용과 중장년 고용과는 상호 보완관계 혹은 독립적인 관계에 있다는 연구가 주를 이루어 왔다. 그러나 직종분리지수 자체가 고정적인 것은 아니고, 노동시장의 환경 변화에 따라 변화할 수 있는 것이라는 점을 전제로 한다면, 세대 간 고용대체 관계가 정년연장을 전후로 하여 변화하고 있는 조짐을 보이고 있다는 것이 확인되었다. 특히 300인 이상 대기업의 경우 이러한 변화가 확연히 나타나고 있는데, 이는 당장에 내년으로 다가온 정년연장 시행에 대비한 측면이 강한 것으로 추측된다.

현재의 고령화 속도로 보아 가까운 미래에 정년 재연장 논의가 시작될 수 있다는 점은 분명해 보인다. 그리고 정년 재연장 논의는 세대 간 고용이 상호 대체관계에 있을 수 있다는 전제 하에 청년 고용과 중장년 고용과의 균형과 조화의 바탕에서 고용대책이 마련되어야 할 것이다.

참고문헌

- 안주엽(2011), 『세대 간 고용대체 가능성 연구』, 한국노동연구원.
- 이우영(2012), 「김정은 체제 북한 사회의 과제와 변화 전망」, 『통일정책 연구』, 21(1).
- 이정훈(2012), 「북한 인력 개발의 추진전략과 방안」, 한국인사관리학회 춘계학술대회.
- 조정아(2014), 「김정은 시대 북한 교육정책 방향과 중등교육과정 개편」, 『통일정책연구』 23(2).
- 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각 연도.
- 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.
- 통계청 조사관리국 인구총조사과(2010), 「1993~2055 북한인구추계」.
- 통일부(2015), 「통일인력포럼」 발표 자료.
- 한국교육개발원, 『교육통계연보』, 각 연도.
- 한국은행, 「경제통계시스템」.

[부 록]

통일인력포럼 결과 보고 (2015. 4. 17)

□ 개요

- 일시 및 장소 : 2015. 4. 16(목) 16:00~18:00, 대한상공회의소
- 주제 : 북한 현실(정치, 경제, 사회)
 - 강사 : 박형중(통일연구원 연구본부장)
- 참 석
 - 회원(8명) : 김주섭(노동연구원 선임연구위원), 이우영(폴리텍대학 이사장), 박철우(산업기술대 교수), 이규용(노동연구원 연구위원), 이영민(숙명여대 교수), 지민웅(산업연구원 연구위원), 이정재(과학기술평가원 연구위원), 홍성민(과학기술정책연구원 연구위원)
 - 간사(2명) : 김소영(숙명여대 박사과정) 조성은(숙명여대 석사과정)

□ 강의 요약

1. 북한 경제의 기본 체계

- 국가재정 붕괴 하에서 각급 공공기관의 재정적 자립 원칙
 - 각급 권력/관료 단위가 무역 이권/사업 인허가권을 바탕으로 상업적 (무역)회사 운영을 통해 재정을 자급자족
 - 내각의 수입과 지출(국가예산)이 현저히 감소된 상태에서 궁정경제(김정은)와 군부 등 권력기관의 재정적 비대
- 권력 지분이 대체로 비례하여 이권 지분이 배분되어 있음.
 - 가장 중요한 이권은 광물, 수산물, 임산물 등 1차상품 수출권
 - 궁극적으로 김정은이 각종 이권/수출입 쿼터/인허가권을 배분 또는 ‘판매’
- 북한 시장은 국유기업으로 이루어진 관치형 시장경제
 - 이윤의 기회가 권력지분에 의해 결정
 - 재산권 보장과 계약 준수가 존재하지 않음.

- 상층은 독과점, 최하층은 자유경쟁
- 공적 기능 부재 상태에서 시장경제 자생적으로 고도화됨.
(지하금융 체계의 발전, 택배·송금·여객 운수의 전국적 체계의 발전, 주택 건설 및 거래, 기업형 수공업 등)

2. 사회주의 경제체제 변화의 일반 단계

- 1단계: 중앙집권적 계획경제 + 생산수단 국가소유 + 공산당 통치
- 2단계: 분권적 계획경제 + 생산수단 국가소유 + 공산당 통치
중국(1979~1984), 베트남(1980~82), 북한(2002. 7. 1조치)
- 3단계: 김정은 시대의 북한 경제체제
계획지령 폐기+ 생산수단의 국가소유 + 공산당 통치
중국(1985~1992), 베트남(1986~1991), 북한(2012~)
(나진선봉 1997~), 소련(1987~1991)
- 계획지령은 폐기되지만, 정치권력이 경제에 개입하고 관리할 수 있는 포괄적 인프라 존재. 전통적 계획 부문, 국유 부문, 시장형 기업 등 다양한 유형이 존재
- 정권은 각종 인허가권의 장악과 배분을 통해 시장형 이윤 기회를 정치적으로 배분. 특히 반관/반민 기업의 등장, 소형기업 민영화, 일반인의 소비생활은 사실상 시장생활
- 4단계: 생산수단의 민영화 + 공산당 통치
중국(1992~), 베트남(1992~), 북한(앞으로 5~10년 내?)
- 소·중형 국유기업 완전 민영화, 중대형 국유기업은 주식회사화 하여 국가가 대주주로 지분 소유, 관치 시장경제

3. 중국과 비교한 김정은 시대 경제의 제도와 정책

<유사점>

- 현재 북한경제는 중국의 1980년대 후반 수준의 발전을 노정: 국가 계획지령의 폐기 및 국유기업으로 이루어진 관치형 시장경제

<차이점>

- 대외관계: 중국은 서방과 자본, 기술, 문화적·우호적 관계이며 군사적 긴장 완화로 군비 지출 삭감. 북한은 국제고립 강화, 주변국과 긴장 증가, 인권문제 증가됨.

- 대내 통치: 북한은 중국에 비해 현저히 중앙집권적. 개인 소유 재산에 대한 약탈이 가능. 독과점 구조 강해지므로 이윤 기회의 정치적 배분이 심화됨.
- 자본축적 성취 방향
 - 중국은 수출 제조업 중심, 북한은 자원수출형 경제 노선
 - 자원수출형의 경우 권력기관이 자원 원천을 장악, 부익부-빈익빈 증가, 제조업 붕괴 상태 방치 가능, 노동과 경영의 학습효과에 따른 경제 고도화 가능성 부재 등으로 정권은 강하지만 산업화와 민주화는 부재

4. 결 론

- 북한의 절대권력 체계는 개혁성과를 어렵게 함.
 - 김정은 절대권력 체계 하에서는 권력에 의한 사적 재산의 약탈 가능성이 항시 존재하며, 상업적 이윤 획득 기회가 고도의 독과점 구조에 바탕을 둘 것임.
 - 김정은 궁정경제의 경제적 절대지위 고수 필요, 특수 기관과 특권 집단의 경제적 특권지위 보장 필요성
 - 중하층 돈주, 권력의 눈에 난 대형 돈주는 언제든지 정권/간부의 약탈 대상
- 국가재정 및 조세 체계의 왜곡이 개혁성과를 어렵게 함.
 - 국가재정 공급의 개선, 조세 체계의 취약성 극복을 성취하지 못하고서는 외자유치 및 국내 투자의 증대가 성공하기 어려움.
 - 외자 및 국내 기업가는 기본적으로 각종 당-국가 기관의 수탈 대상으로 간주됨.
- 김정은 초기 4년 경제성과는 우호적 대외경제 환경 때문
 - 2010년 이후 국제 광물가격이 높은 수준을 유지, 중국 경제의 호황
 - 우호적 대외여건은 2014~15년경부터 악화될 가능성(광물 가격 절반 이하 하락, 대중 석탄 수출 감소 등)
 - 북한은 외화벌이 업종 전환을 위해 노력 중. 관광, 경제개발구 설치, 노동력 수출, 임가공 확대.

통일인력포럼 결과 보고(2015. 5. 21)

□ 개요

- 일시 및 장소: 2015. 5. 21(목) 16:00~18:00, 달개비
- 주제: 북한 산업구조 및 노동시장
 - 강사: 이석기(산업연구원 선임연구위원)
- 참 석
 - 회원(11명): 김주섭(노동연구원 선임연구위원), 노민선(중소기업연구원 연구위원), 박철우(한국산업기술대 교수), 이성기(전 산업인력공단 이사), 이영민(숙명여대 교수), 이우영(폴리텍대학 이사장), 이정재(과학기술평가원 연구위원), 지민웅(산업연구원 연구위원), 최영섭(직업능력개발원 선임연구위원), 홍성민(과학기술정책연구원 연구위원), 황기돈(고용정보원 연구개발본부장)
 - 간사(2명): 김소영(숙명여대 박사과정) 조성은(숙명여대 석사과정)

□ 강의 요약

I. 북한 산업 실태

1. 북한 산업의 구축: 1980년대까지

- 기계공업 부문은 발전설비, 공작기계 등과 함께 경공업 부문을 위한 기계, 농업용 트랙터, 철도차량, 자동차, 선박 등 수송용 기계 등을 공급
- 석탄화학공업에서 화학섬유, 염화비닐, 비료 등 각종 공업 원료를 생산하여 경공업, 농업 부문 등에 공급함.
- 최종수요 부문으로서의 군수 부문을 포함한 완결된 산업연관 구조를 구축하고 있었음.

2. 북한 산업의 붕괴: 1990년대

- 석탄 생산이 급속히 감소함에 따라 기존의 산업연관 구조가 급작스럽게 파괴됨.
- 전 세계적인 사회주의 경제권 붕괴, 김일성 사망 등의 요인으로

북한 산업이 사실상 붕괴

3. 북한 산업의 부분적 복구와 한계 : 2000년대

1) 2000년대 북한 산업 부분적 회복 실태

○ 1990년대에 발생한 급격한 산업의 추락은 일단락되었으며, 발전, 석탄, 그리고 일부 중공업 중심의 부분적 회복

2) 산업별 동향

(1) 에너지 부문 : 전력과 석탄

○ 1990년대 후반부터 발전과 석탄 부문에 투자 집중함.

(2) 금속

○ 기존 설비의 생산능력을 확충하는 것을 포기하는 대신 소위 주체철의 생산 확대를 통하여 강철 증산을 도모하였음.

(3) 기계

○ 2000년대 중후반기 기계공업 생산 부문 회복

○ 2009년부터는 CNC 공작기계 개발 및 보급 강조

(4) 화학

○ 대규모 화학플랜트가 가동이 중단되거나 극히 부분적으로만 가동되는 최악의 상황이 발생했으나 화학 부문의 본격적인 투자는 대형 화학플랜트의 설비 복구와 부분적인 확충이 시도되는 2007년경부터임.

II. 북한의 시장화와 노동시장

1. 북한 시장화의 부문별 실태

1) 소비재

○ 시장에서의 거래가 대폭 확대

2) 서비스

○ 북한의 서비스업은 비공식 시장을 통한 유통업의 발전과 함께 그 보완적 성격을 갖는 운수업, 이동통신, 개인서비스업 등으로 시장화 현상이 과급되었음.

○ 현재 북한의 서비스업은 국방, 교육, 의료 등 공공재적 성격이 강한 일부 부문을 제외하면 대체적으로 시장을 통한 공급이 활

성화된 것으로 판단됨.

3) 중간재

- 북한 정부가 군수공업 부문으로의 자원 배분을 확대하면서 생필품 부족 현상이 심화되었고, 이는 가내수공업의 확대와 기계제 생산의 시장화 현상을 야기한 것으로 보임.
- 자본재에 대한 공급 부족은 당이 제시한 ‘더벌이방침’으로 공장 의 자재와 기술을 판매하여 운영 수익을 창출하는 기업소가 나타나면서 중간재의 공급에 기존 기업소들이 참여하는 등 시장화 현상을 더욱 촉진하는 결과를 초래함.

4) 부동산

- 북한의 부동산시장의 발달은 중간재 시장의 형성과 마찬가지로 북한경제의 시장화 현상이 상당한 수준의 자본을 축적한 개인들로 확대되고 있다는 점에서 중요한 함의를 지닌다고 할 수 있음.

통일인력포럼 결과 보고 (2015. 6. 18)

□ 개요

- 일시 및 장소: 2015. 6. 18(목) 16:00~18:00,
중소기업연구원 세미나실
- 주제: 북한 노동시장
 - 강사: 최문석 책임전문위원(한국경영자총협회)
- 참 석
 - 회원(10명): 김주섭(노동연구원 선임연구위원), 노민선(중소기업연구원 연구위원), 박철우(한국산업기술대 교수), 이규용(노동연구원 연구위원), 이성기(전 산업인력공단 이사), 이영민(숙명여대 교수), 이정재(과학기술평가원 연구위원), 최영섭(직업능력개발원 선임연구위원), 홍성민(과학기술정책연구원 연구위원), 황기돈(고용정보원 연구개발본부장)
 - 간사(2명): 김소영(숙명여대대학원 박사과정) 조성은(숙명여대대학원 석사과정)

□ 강의 요약

1. 북한 노동시장 법·제도

- 북한의 경우 근로계약 개념 없음.
 - 노동행정기관이 노동력을 파견·관리·감독하고, 기업소 등은 ‘신청에 의한 배치’를 통해 노동력을 수급함.
- 임금, 근로시간, 휴일·휴가 등 주요 노동법 개념
 - 북한 「헌법」 제30조에서 “근로자들의 하루 노동시간은 8시간이다” 라고 근로시간을 헌법에 명문화함.
 - 노동의 대가는 ‘임금’이 아닌 ‘생활비’라는 명목으로 지급되는데, 이는 사회주의 국가의 특성상 주거, 의료, 식료품 등 기본적 생활수요가 배급에 의해 충족되기 때문임.
 - 주휴일을 보장하고 명절과 일요일을 휴일로 하고 있으며, 휴일근

로 시 대휴를 부여함(『사회주의노동법』 제64조, 제65조).

- 연간 14일의 유급 정기휴가를 보장하며, 유해·지하근로 등에 대해서는 추가적으로 보충휴가(7~21일)를 부여함. 휴가는 유급이며, 모두 해당 연도 내에 사용해야 함(『사회주의노동법』 제76조, 『노동보호법』 제39조, 제40조).

〈북한의 노동관계법 주요 내용〉

사회주의노동법 (1978)	- 노동의무, 사회주의적 분배, 기술혁명, 근로조건 보호(근로시간, 휴식, 모성보호 등), 사회보장 등을 규정
노동보호법 (2010)	- 근로조건보호, 안전, 산재, 구호 및 심의에 관해 구체적으로 규정
노동정량법 (2009)	- 과학적·선진적 노동정량 제정을 통해 노동의 결과를 정확히 평가·적용하여 노동생산성 향상을 목적으로 제정

○ 북한의 경제특구 노동규정(개성공업지구 노동규정)

- 개성공단 근로자의 월 최저임금은 미화 70달러이고, 조업 준비기간에 있는 기업의 근로자, 견습공 등에 대해서는 월 최저임금의 70% 이내, 전년도 근로자 월 최저임금의 5%를 초과하여 인상할 수 없도록 함(제25조, 제26조).
- 해고사유 4가지, 업무부진자에 대한 해고 명문화되어 있음.

2. 독일 통일의 경험

○ 독일 통일의 배경

- 개혁정책을 추진하고 있던 헝가리가 자유주의 진영의 오스트리아와의 국경 봉쇄를 해제→1989년 여름 동독인들은 헝가리로 건너가 오스트리아를 거쳐 서독으로 탈출. 동독 주민 이탈 가속→동독 호네커 서기장 퇴진, 후임자 크렌츠가 소련의 고르바초프와의 면담을 통해 개혁 요구 수용→다음날인 1989년 11월 9일 베를린 장벽 무너짐.

○ 독일 통일(1990. 10. 3)

- 동서독 협상을 통해 화폐 교환 비율을 임금 등 정기적 지불금에 대해 1:1로 교환. 동독 마르크로 표시된 다른 채권채무는 원칙적

으로 1:2로 교환키로 함(실제 화폐가치는 서독이 동독의 3배).

- 통일 당시 동서독 간 경제력 격차는 10배 수준이었음.
- 통일 이후 동독 지역 실업 증가
 - 통일 직후 구동독의 실제 실업률은 발표된 수치보다 훨씬 높았음.
 - 통일 초기에는 단축조업, 조기정년퇴직, 직업훈련제도 등을 통해 실업대책 시행
 - 실업급여 등 생계유지를 위한 각종 사회보장제도를 마련하였다는 점도 인구 이동을 억제하고 노동시장의 혼란을 축소하는 데 도움이 되었던 것으로 보임.
- 총 통일비용 1991~2003년간 1조 2,800억 유로(약 1,920조 원), 순 통일비용 9,800억 유로(약 1,470조 원)
 - 통일비용은 1994년까지 한시적으로 통일기금으로 운영하였고, 이후 증세보다는 주로 공채 발행과 사회부담금으로 충당함.
 - 예상보다 통일비용이 크게 증가하면서 통일연대세를 제정하여 법인세와 소득세에 추가하여 조세 부과함.

3. 통일 이후 노동시장 변화와 과제

- 남북한의 통일은 독일과 같은 급진적 방식의 통일 가능성이 높을 것으로 전망함.
- 남북한의 소득 격차를 고려할 때, 북한 인구의 대규모 남한 이동은 피하기 어려울 전망이다.
 - 북한 근로자가 남한에서의 평균임금을 기대하는 것으로 추정할 경우 탈북 규모는 365만 명에 이를 것으로 추정함. 반면 남한에서의 단순노무직 평균임금을 기대하는 것으로 가정할 경우 탈북 규모 161만 명으로 추정함.
- 북한지역의 광물자원은 북한지역 경제개발 시 유용할 것으로 전망함.
 - 북한의 경우 약 360여 종의 지하자원이 존재하며, 가치는 6,000조 원 이상으로 추정함.
- 노동시장 안정을 위해 북한 인력의 활용방안 필요함.
 - 북한에서 이주해 오는 인력의 상당수는 저기능·미숙련 인력에 그칠 가능성 큼.

- 남한지역의 미충원 인력을 북한 인력으로 대체할 가능성 검토함.
 - 사업장의 미충원 인원은 107,814명 가운데 직능 수준별로 북한 인력이 상대적으로 조기에 취업할 수 있는 1, 2 직능 수준의 미충원 인원 규모 86,012명임(2011년 4월 고용부).
 - 이를 모두 북한 인력으로 충원하고, 북한 인력 1인당 부양가족을 2~3인으로 계산할 경우 258,036명(부양가족 2인 포함)~344,048명(부양가족 3인 포함)
- 남한 지역의 외국인 인력을 북한 인력으로 대체할 가능성 검토함.
 - 불법체류자와 비전문 외국인력의 30%를 북한 인력으로 대체할 경우 201,424명, 50%인 경우 335,708명, 70%를 대체할 경우 469,992명의 북한 인력 채용이 가능함.
 - 이들 북한 인력이 평균 2~3인의 가족을 동반할 경우 약 60만4천 명(불법체류자 및 외국인력 30%, 부양가족 2인 포함)~188만 명(불법체류자 및 외국인력 70%, 부양가족 3인 포함)의 북한 이주민 수용이 가능함.
- ※ 총 수용 가능한 북한 이주민 규모는 약 86만2천~222만4천 명에 이를 것으로 추정함.
- 북한 인력에 대한 실태조사와 적극적 노동시장 정책 필요
 - 북한 지역의 경우 100만 명 이상의 군인이 존재하며, 과거 동독의 사례와 같이 사회주의 국가의 경우 8~30% 불필요 인력(유휴 인력)이 있었던 것으로 추정함.
 - 북한의 경우 기술 수준이 남한에 비해 현격히 낮고, 미숙련 혹은 무기능 인적자원이 많을 것으로 예상됨에 따라 해당 지역별·기능별로 공공직업훈련원을 설치·운영할 필요 있음.
- 남북한 통일비용에 대해서는 연구에 따라 큰 격차를 보임. MB 정부 당시 통일부 발주 연구용역(남북공동체 기반 조성사업)의 민간 연구팀은 2030년 통일되는 것을 가정하여, 통일 전까지 준비 비용으로 20년간 79조 원, 통일 이후 10년간 740조~2,757조 원이 소요될 것으로 추정함.

◆ 執筆者

- 김주섭(한국노동연구원 선임연구위원)

경제사회 환경 변화에 따른 인적자본 형성·활용
정책의 개선과제

- | | |
|-----------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2015년 12월 24일 인쇄
2015년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 방 하 남 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판·인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |