

BAIN & COMPANY

미래한국리포트

일자리 위기와 노동의 미래

2005. 1. 19

목차

1. 7대 일자리 충격과 노동의 미래

2. 왜 고용극대화인가?

3. 고용극대화. 진단과 처방

4. 일하는 한국을 위한 10대 제언

SBS와 베인 & 컴퍼니가 공동 기획한 제2차 미래한국리포트
‘일자리 위기와 노동의 미래’를 발표하겠습니다.

오늘 발표는 크게 네 부분으로 구성됩니다.

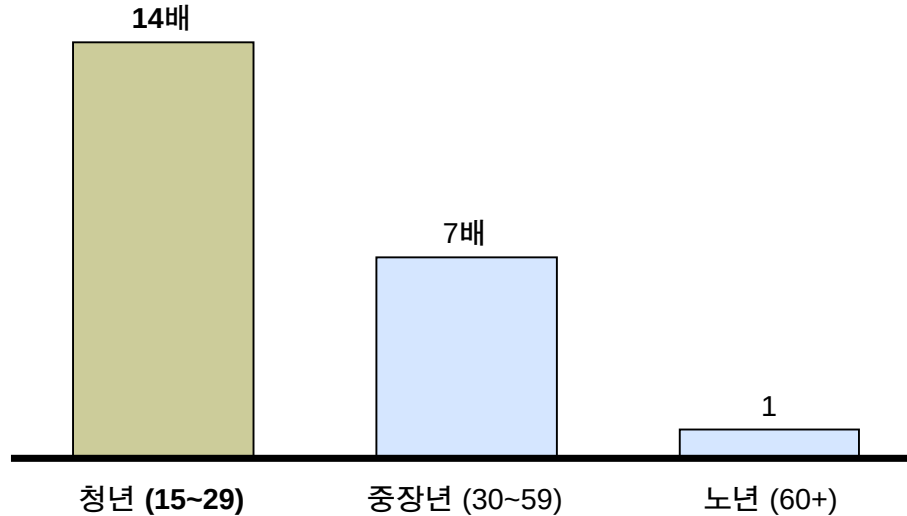
먼저 한국이 당면한 7가지 일자리 충격과 노동의 미래를 살펴보겠습니다.

이어 왜 고용이 한국을 살리는가, 고용을 가로막는 핵심요인은 무엇이며 고용을 극대화하는 방안은 무엇인가를 제시하겠습니다.

마지막으로 우리가 지금 당장 합의하고 실천해야 할 일이 무엇인지를 제언 드리겠습니다.

일자리 충격 1: 청년 실업, 미래를 위협한다

생애 GDP 기여도 (노년=1)



청년은 국부의 원천

먼저 영화제목처럼 젊은 세대부터 짚어보겠습니다.

청년은 미래의 희망이자 국부의 원천입니다.

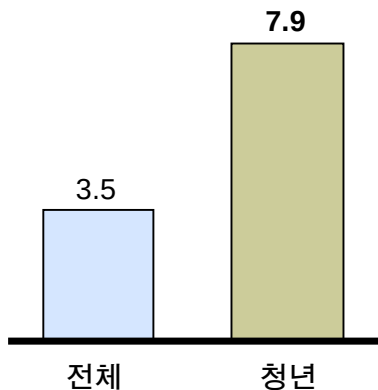
SBS와 베인이 분석한 결과 국민총생산(GDP)에 대한 청년층의 기여도는 중장년의 2배, 노년층의 14배에 이르는 것으로 나타났습니다. 15세에서 29세에 이르는 청년층이 한국경제의 미래를 짚어지고 있다는 얘기입니다.

자료 상세 설명

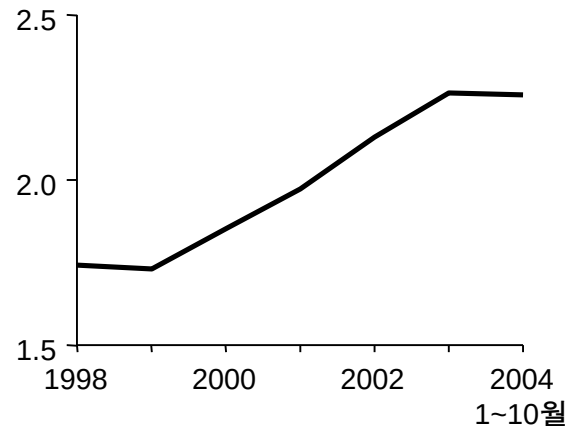
- 가구주 연령별 연간 평균 소득을 기준으로 추정함
- 각 계층별 잔여 생애 기간 동안 연평균 소득이 현재 연령별 소득분포와 크게 다르지 않다는 가정하에 앞으로의 총소득 금액을 도출함
- 노인의 총소득을 1으로 볼 때 중장년과 청년의 소득 비율을 계산함

악화일로의 청년 실업

청년 및 전체 실업률 (%)



청년 실업률의
전체 실업률 대비 배수



전체 대비 2배 이상 높은 실업률

청년이 사회로부터 받는 가장 큰 모욕은 일하고 싶지만 일할 수 없는 것이라는 말이 있습니다. 그런데 지금 우리 청년이 그렇습니다. 청년층 실업률은 갈수록 급증, 이미 전체 평균 실업률의 2배를 뛰어 넘었습니다.

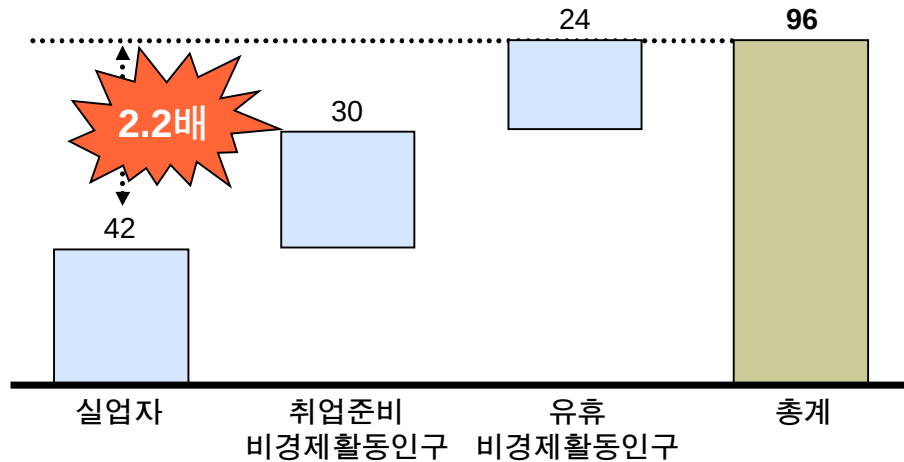
자료 상세 설명

연도	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 1월~10월
청년/전체 실업률	1.7	1.7	1.9	2.0	2.1	2.3	2.3

- 전체 실업률 3.5%, 청년 실업률 7.9%는 2004년 1월~10월 사이의 평균 실업률임
- 청년층 실업률은 15~29세의 경제활동인구를 대상으로 산출함
- 청년층의 전체 실업률 대비 배수는 청년실업률을 동기간의 전체 실업률로 나눈 수치임

지표는 40만, 실제로는 100만?

실제 청년 실업자 규모 추산 (만명)



취업준비생 등을 합하면 통계청 발표의 2.2배

더 큰 문제는 청년실업이 공식지표보다 훨씬 심각하다는데 있습니다.

통계청에 따르면 2004년 말 기준으로 청년실업자는 40만 명을 넘어선 상태입니다.

여기엔 고시생을 비롯 취업을 준비하는 청년 30여만 명, 놓고 있는 유휴인력 24만 명이 빠져있습니다.

영화처럼 일하고 싶지만 일자리를 구하지 못하는 젊은 세대는 실제로는 100만 명에 가깝다는 얘깁니다.

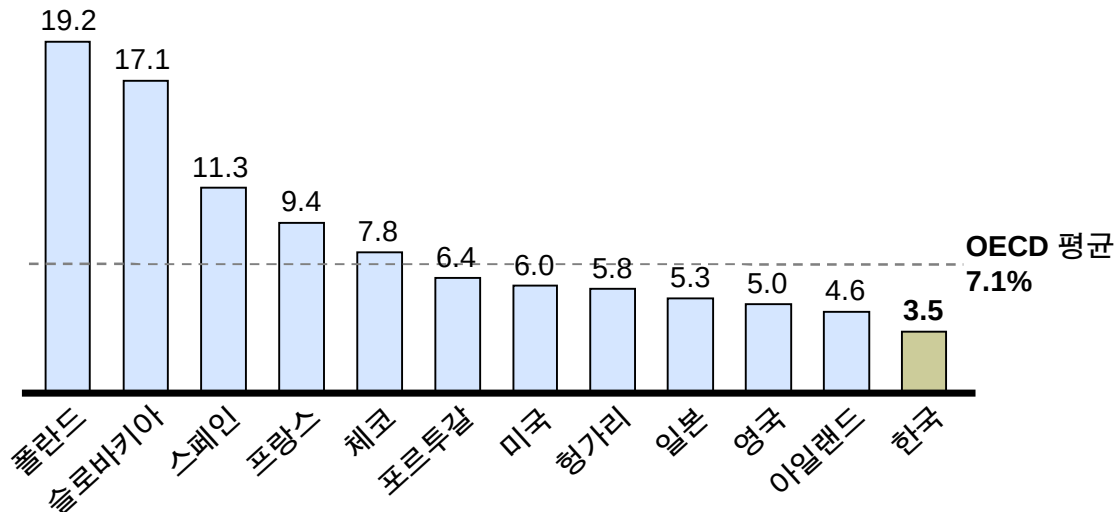
‘청년 쇼크’. 정부 발표의 두 배가 넘습니다. ‘이태백’, 젊은 사람 절반이 희망의 사다리를 잃어버렸다는 말 그래서 나옵니다.

자료 상세 설명

- 취업준비 비경제활동인구: 취업을 위해 학원·직업훈련기관에 다니거나 개별적인 취업준비를 하는 인구
- 유휴 비경제활동인구: 미취업 인구 가운데 교육훈련을 받지 않으면서 무직으로 남아있는 인구
- 실업자는 2004년 말, 그 외는 2004년 6월 기준임

한국, 공식 실업률은 OECD 국가 중 최저

OECD 회원국 실업률 (%)



**공식 지표 실업률은 3.5%로
OECD 국가 중 최저**

그렇다면 실업은 과연 젊은이들만의 문제일까요?

지표로 보면 한국, 그렇게 나쁘지는 않습니다.

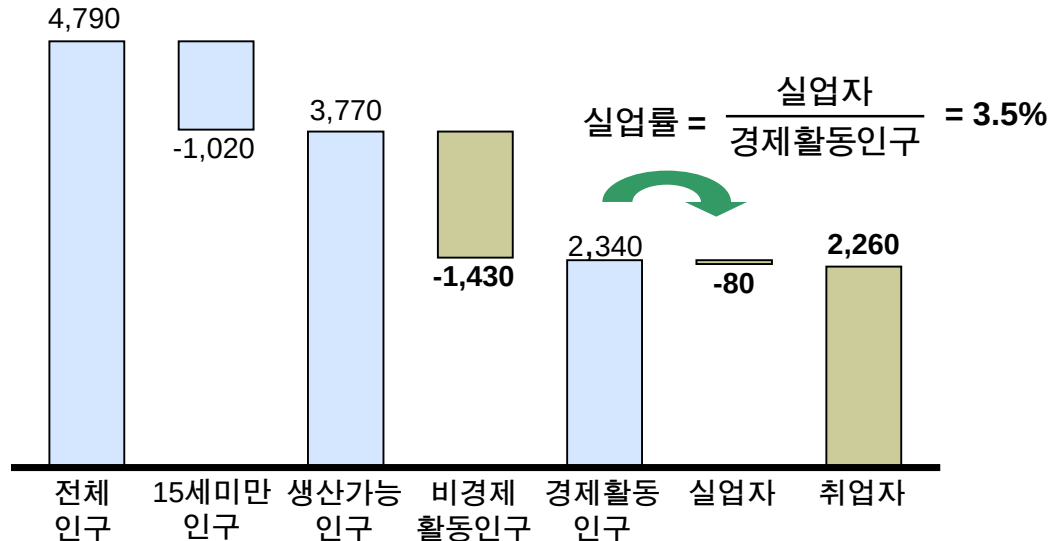
OECD 국가 중 3.5%로 가장 낮게 나왔습니다.

자료 상세 설명

- 한국은 2004년 평균 실업률이며 다른 국가들은 2003년 기준 실업률임
- 한국의 2003년 실업률은 3.4%로 2004년과 거의 차이 없음

지표 실업률은 경제활동인구 중 실업자만 포함

경제활동 상태에 따른 인구 구분 (만명)



보십시오.

2003년 기준 4천 8백만 명 인구 중 15세 미만 인구를 제외한 생산가능인구는 3천7백70만 명입니다.

이중 비경제활동인구 1천4백30만 명을 빼면 2천3백4십만 명이 경제활동인구가 됩니다.

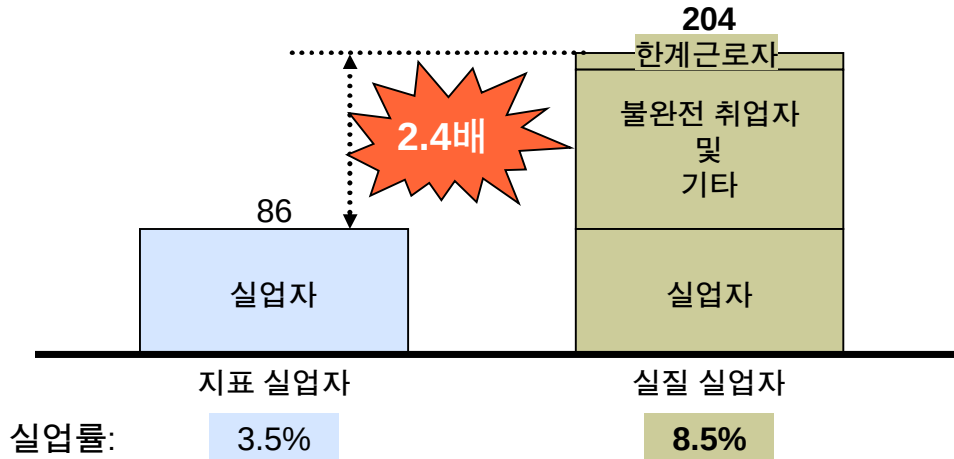
정부는 이중 지난 1주 동안 직장을 구했지만 취업하지 못한 80만 명만 실업자로 인정하고 있습니다.

자료 상세 설명

- 전체 인구는 2003년 추계인구임
- 생산가능인구, 비경제활동인구, 경제활동인구, 실업자 및 취업자는 2004년 1월부터 10월까지의 평균치임
- 경제활동인구는 취업자와 실업자를 포함함
- 취업자는 조사 대상 주간 중 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자, 무급가족종사자로서 주당 18시간 이상 일한 자, 직장 또는 사업체를 가지고 있으나 조사 대상 주간 중 일시적인 병, 일기불순, 휴가, 노동쟁의 등으로 일하지 못한 일시 휴직자를 칭함
- 실업자는 조사 대상기간 중 전혀 수입 있는 일을 하지 못했으며, 적극적으로 구직 활동을 하고, 즉시 취업이 가능한 자로, 우리나라의 경우 구직활동여부를 파악하는 기간을 지난 1주간으로 적용하고 있음

실질 실업률은 2배 이상인 8.5%

지표 및 실질 실업률 (만명)



**선진국 기준의 넓은 개념 실업률을
적용하면 실업자는 200만명**

실제로는 어떨까요.

직장을 찾다 못해 구직을 단념한 한계근로자 11만 명,

36시간 미만의 불완전한 취업자 1백 여만 명 등

실제로는 실업자와 다름없는 사람들을 포함해 조사한 실질 실업률은 8.5%, 200만 명에 달하는 것으로 나타났습니다.

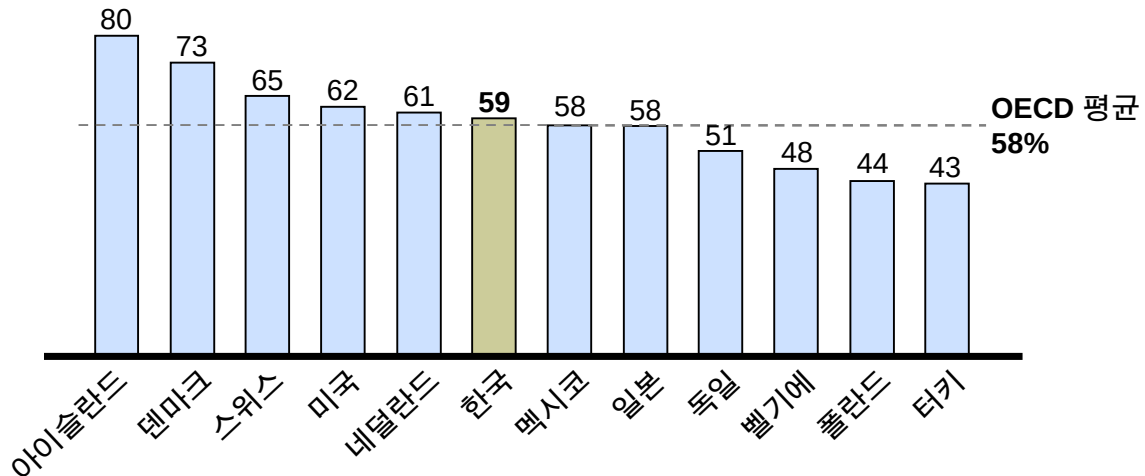
자료 상세 설명

- 실질실업률: 미국 U6 광의 실업률의 개념을 바탕으로 하여 이를 한국의 경제활동인구조사 기준에 적용, 실업자에 한계근로자와 불완전 고용자의 수를 더한 후 이를 경제활동인구와 한계근로자의 합으로 나눈 것임. 지표 실업률로는 알 수 없는 한계근로자와 불완전고용자의 규모를 실업률에 포함함
- 한계근로자: 비경제활동인구 중 취업을 희망하고 일할 수 있으며 구직 활동 경험이 있는 사람
- 불완전 취업자: 평소 일거리가 없어서 36시간 미만 일하는 사람, 36시간 미만 근로자 중 더 많이 일하고 싶어하는 사람, 지난 1주일간 구직활동을 하지 않은 18시간 미만의 무급가족 종사자
- 실업자/비경제활동인구: 조사 기간 이전 4주간의 구직활동 여부로 실업률을 파악하는 미국의 U6 기준을 적용하기 위해 통계청에서 파악하는 국내의 4주 기준 수치를 사용함
- 2004년 1월~10월 평균임

자료: 경제활동인구조사 원자료 (통계청, 2004); 노동연구원; 베인 분석

지표 실업률은 최저, 고용률은 중간

주요 국가 고용률 비교 (%)



한국의 고용률은 OECD 평균 수준

통계와 현실의 차이는 고용률에서도 확인됩니다.

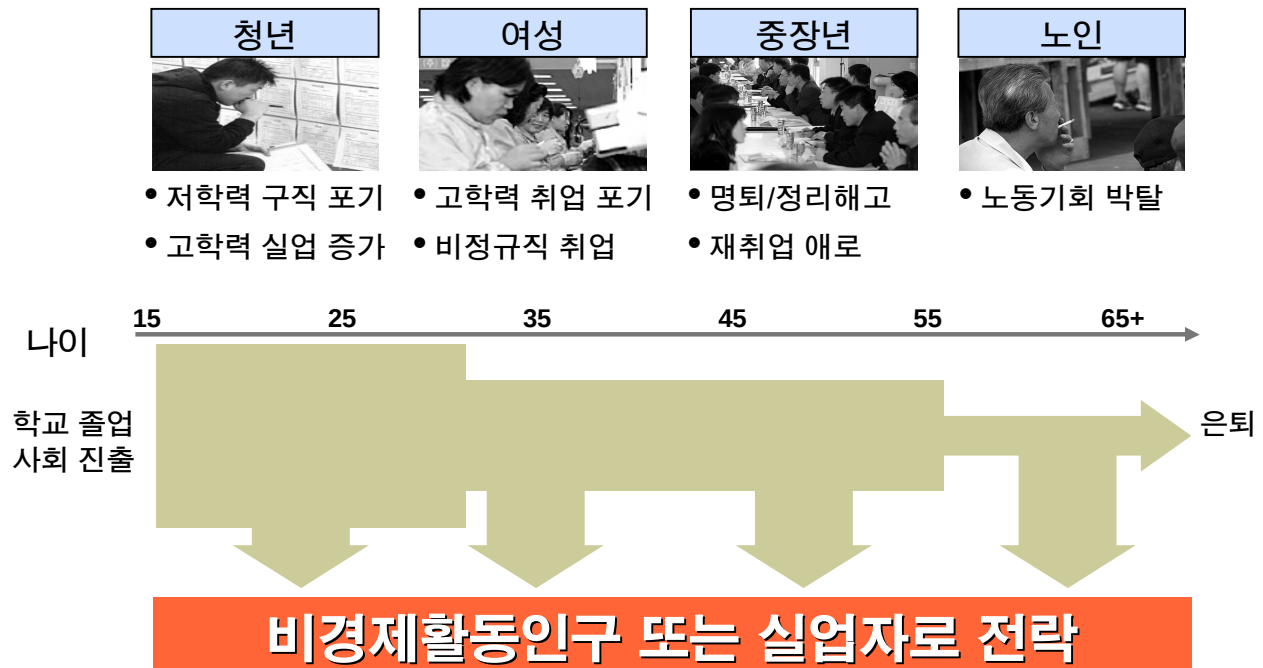
실업률이 OECD 최저라면 고용률도 OECD 최고가 될 법하지만 한국의 고용률은 멕시코와 비슷한 OECD 평균수준입니다.

한국의 실업, 알려진 것보다 훨씬 심각하다는 얘기입니다.

자료 상세 설명

- 고용률은 생산가능인구 대비 취업자 비율임
- 아이슬란드 2002년 기준, 이외의 국가들은 2003년 기준임

일자리 충격 2: 남녀노소 전 계층에 만연



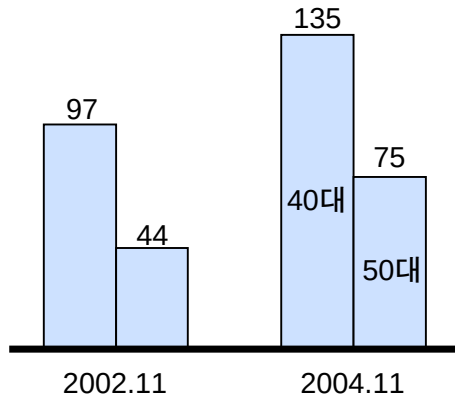
한국의 일자리 충격, 청년뿐 아니라 남녀노소 전 세대에 만연해 있습니다.

청년, 여성, 중장년 그리고 노인...

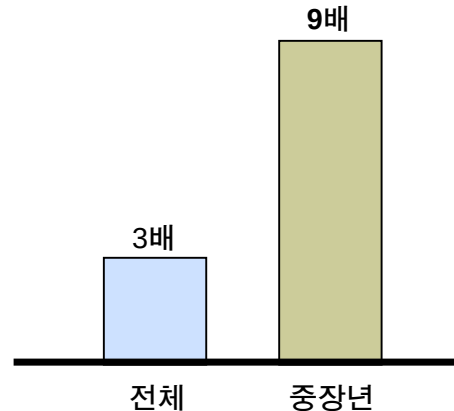
우리의 일생, 우리의 가족 모두가 커다란 실업의 함정에 직면해 있습니다.

중장년층, 실직 급증... 재취업은 '바늘 구멍'

중장년층 실업자 규모 (천명)



계층별 사무직 일자리 경쟁률
(구직건수/구인건수)



**2년새 실직자 40대 40%, 50대 70% 증가,
구직경쟁률은 평균보다 3배**

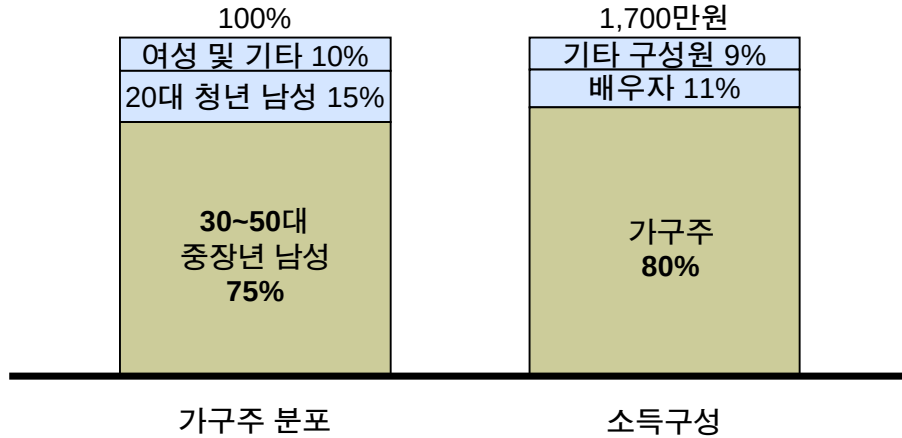
청년이 미래라면 중장년은 가정을 먹여 살리는 현재입니다. 그런데 지난 2년 사이에 40대 실직자가 40%, 50대 실직자가 70% 늘어났습니다. 중장년층은 퇴직연령 감소와 정리해고 증가의 직격탄을 맞고 있는 것입니다.

자료 상세 설명

- 계층별 사무직 일자리 경쟁률: 사무직의 구인건수 대비 구직건수 수치이며, 중앙고용정보원이 노동부가 운영하는 구인, 구직 정보 사이트인 워크넷(www.work.go.kr)을 분석한 결과임

중장년층 실직으로 무너지는 가정 경제

한국 가정 가구주 분포 및 구성원 소득 구성



중장년층 실직시 가계 소득의 60% 상실

중장년층 실업은 생계 위협을 수반합니다.

가족 구성원의 소득분포를 살펴봤습니다.

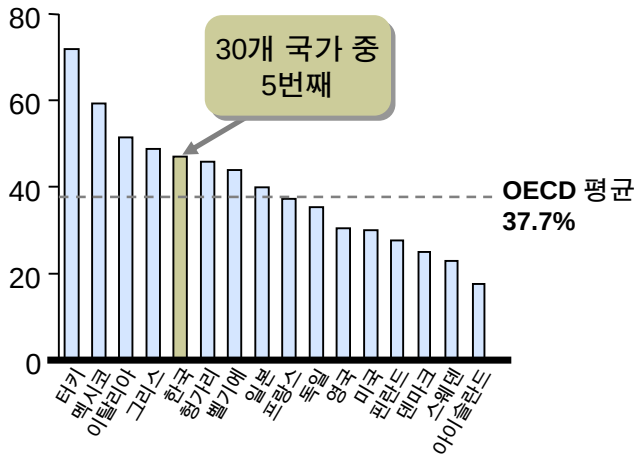
30에서 50대 중장년 남성이 가구주의 75%를 차지하고 있으며 가계 소득의 80%를 벌어들이고 있는 것으로 집계됐습니다.

중장년층이 실직하면 가계소득의 60% 이상을 상실한다는 뜻입니다.

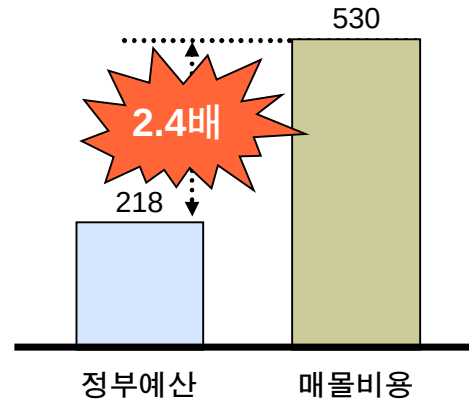
OECD 국가 중 자살률 4위를 달리는 한국, 다른 선진국과 달리 한국은 생계비관형 자살이 주류라는 분석이 나오는 배경입니다.

여성인력 저활용... 묻힌 돈 530조?

OECD 회원국
여성 비경제활동 비율 (%)



정부예산 대비 여성인력 저활용
매몰비용 (조원)



**고학력 여성의 낮은 활용으로 인한 매몰비용
정부 예산의 2.4배**

여성은 대부분 피어나지도 못한 채 시들고 있습니다.

놀고 있는 여성의 비중은 대졸 남성의 4배, 고졸 남성의 2배 등 OECD 국가 중 최고 수준입니다.

산술적으로 보면 여성에게 투입된 양육 및 교육 비용 약 530조 원이 사실상 매몰되고 있는 셈입니다.

이들이 지금처럼 일을 못하거나 안 한다면 한해 정부예산의 2.4배가 넘는 투자가 결실을 보지 못하고 있다는 뜻입니다.

자료 상세 설명

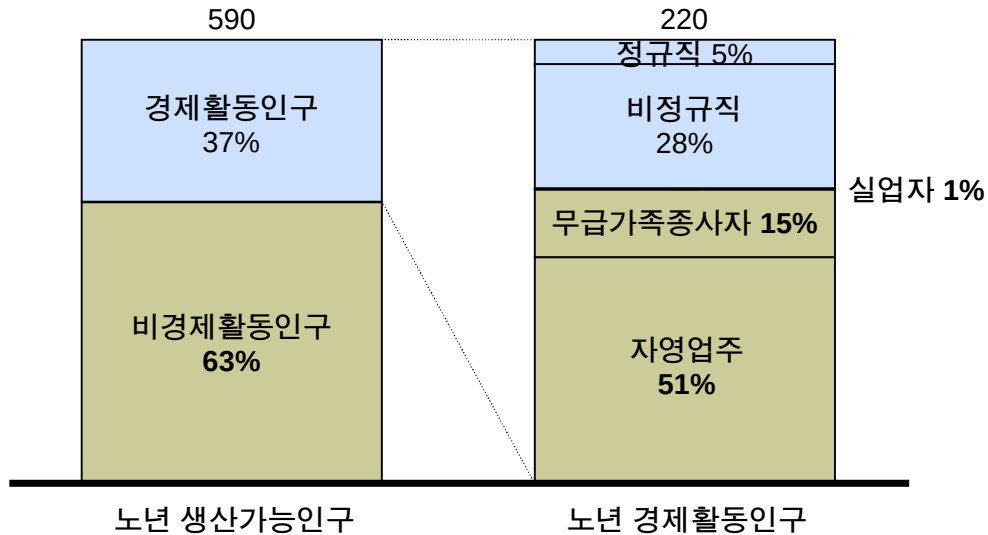
- 여성 비경제활동비율은 2003년 기준임
- 여성인력 저활용으로 인한 매몰비용은 남성 비경제활동인구 비율 이상의 여성 비경제활동인구에게 졸업시까지 투자된 교육비 및 생활비의 합계임

	남성 경제활동 참가율	여성 경제활동 참가율	차이	차이에 해당하는 여성인구 (천명)	투자 비용 (백만원)
대졸 이상	90%	52%	38%	1,070	204
고졸	67%	51%	16%	2,050	153

- 정부예산은 2004년 중앙정부와 지방정부 예산의 합임

노년층 90%, 무직 아니면 생계형 자영업

60세 이상 인구의 경제활동상태 (2003, 만명)



사정이 이런데 노인 분들 좋을 리 없습니다.

60세 이상 노년층 90% 이상이 무직 아니면 생계형 노무직과 자영업을 하고 있습니다.

일자리 충격, 청년, 여성, 중년, 그리고 노년 전 세대에 찾아 든 것입니다.

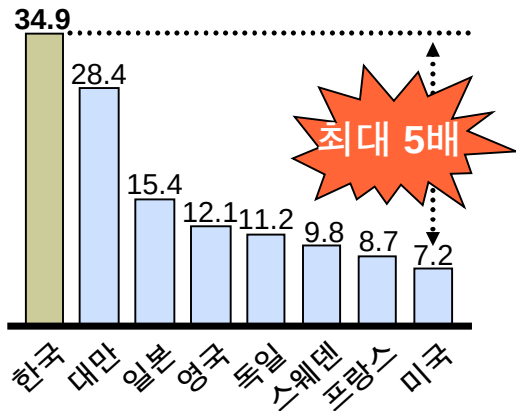
자료 상세 설명

- 정규직은 상용직, 비정규직은 임시직과 일용직, 자영업주는 자영업자와 고용주를 포함함
- 무급가족종사자는 자기에게 직접 수입이 오지 않더라도 자기 가구에서 경영하는 농장이나 사업체에서 주 18시간 이상 도와준 자를 의미함

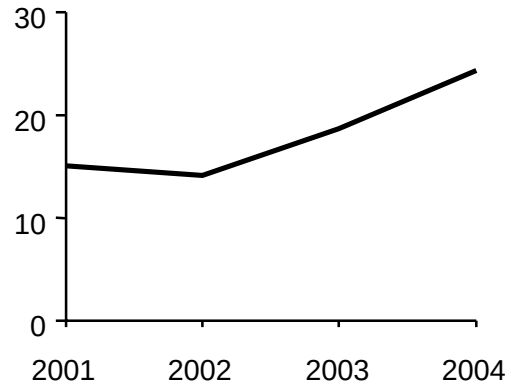
자료: 경제활동인구조사 (통계청, 2003)

일자리 충격 3: 자영업이 무너진다

주요 국가 자영업 비율 (%)



자영업 휴폐업률
(자금지원 1년 후, %)



자영업 비율은 최대 5배, 휴폐업률은 급증

일자리 충격 3. 자영업도 무너집니다. 1997년 IMF금융위기를 기억하십니까.

구조조정의 칼 바람 속에 직장을 잃은 많은 사람들이 재기의 꿈을 안고 '창업'전선에 나섰습니다.

자영업 근로자가 급증, 미국의 5배, OECD 최고 수준인 35%에 달하는 배경입니다.

그러나 자영업 휴·폐업률은 수직상승, 2004년 현재 24.3%이고 불경기 끝에 대규모 붕괴 가능성까지 우려되고 있습니다.

재래시장도 마찬가지로입니다.

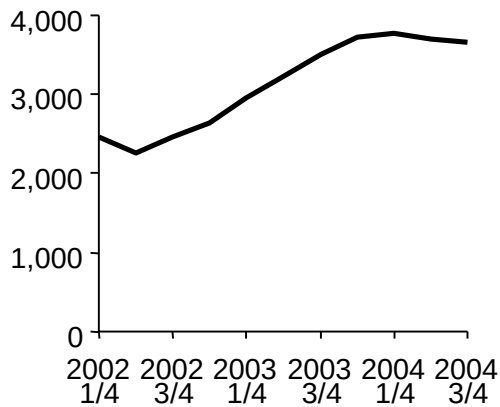
이들은 자신뿐 아니라 일가 친척, 친지의 돈까지 잃어버리기에 돈 못 버는 실업자보다 사실은 더 위험할 수 있다는 것이 SBS와 베인의 공통된 견해입니다.

자료 상세 설명

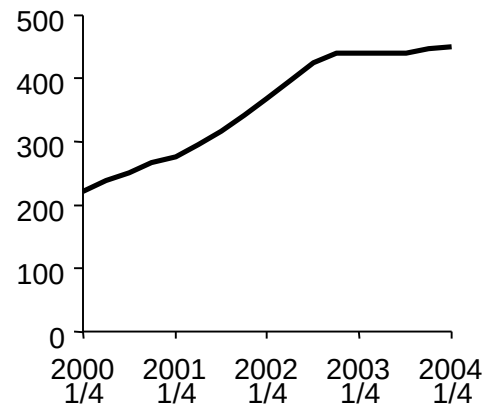
- 자영업 비율은 한국은 2003년 말, 나머지 국가는 2002년 말 비임금 근로자 기준임
- 자영업 휴폐업률은 정부의 창업지원자금을 지급받은 1년 후 휴업이나 폐업하는 비율임

일자리 충격 4: 가정 경제 동반 추락

신용불량자 수 (천명)



가계 부채 규모 (조원)



신용불량자 400만, 가계부채 400조

총체적 실업과 자영업 붕괴는 신용불량자 400만, 가계부채 400조라는 엄청난 숫자와 함께 진행되고 있습니다.

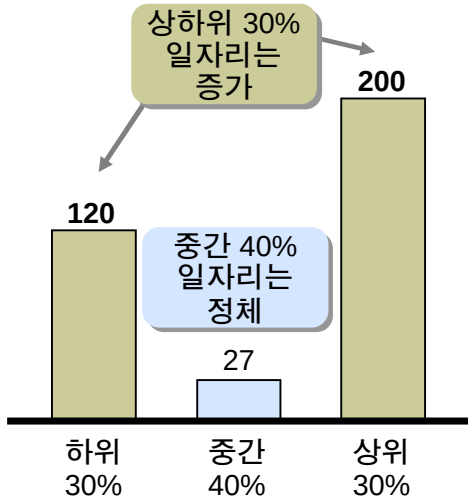
일자리 감소와 소비 위축, 불경기 심화가 다시 일자리를 줄이는 악순환의 고리가 가정해체 충격까지 낳고 있는 것입니다.

자료 상세 설명

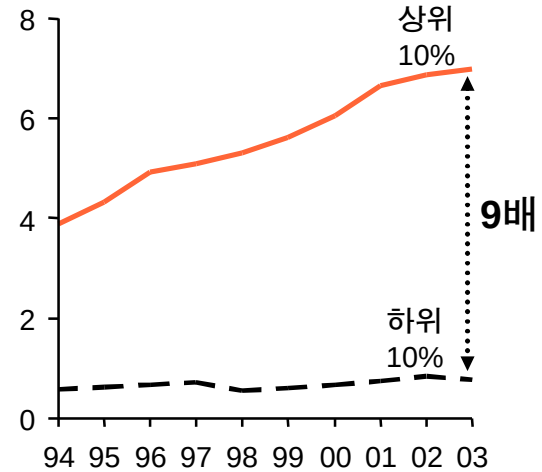
- 그래프는 전국은행연합회 통계에 해당하는 신용불량자 수만을 나타냄. 그러나, 2004년 여름 국정감사 자료에서는 광의의 신용불량자가 통계상의 신용불량자 이외에도 112만 5천명 가량 더 있다는 주장이 제기된 바 있음
- 광의의 신용불량자는 통신 이용요금 연체자, 백화점 카드 연체자, 500만원 이상의 국세 1년 이상 체납자, 공공정보에 기록된 사람 중 신용불량자로 계산되지 않은 사람을 포함함
- 가계부채란 일반적으로 가계신용잔액을 의미하며 가계대출과 판매신용(외상)을 합한 규모임

일자리 충격 5: 노동시장, 갈수록 양극화된다

소득 10분위별 일자리 수 증감
(93~02, 만개)



상하위 소득 차이 및 소득 배율
(백만원/월)



흔들리는 중간층, 급증하는 소득격차

'Winner Takes It All'

승자가 모든 것을 가져간다는 세계경제질서. 한국의 노동시장도 예외가 아닙니다.

지난 10년간 상위 10%와 하위 10%의 소득 추이를 분석해 보았습니다.

상위는 두 배가 늘어난 반면 하위는 거의 그대로입니다. 양쪽의 격차는 10배 가까이 벌어지고 우리 경제의 허리, 중간층이 흔들리고 있습니다. 말 그대로 양극화 충격입니다.

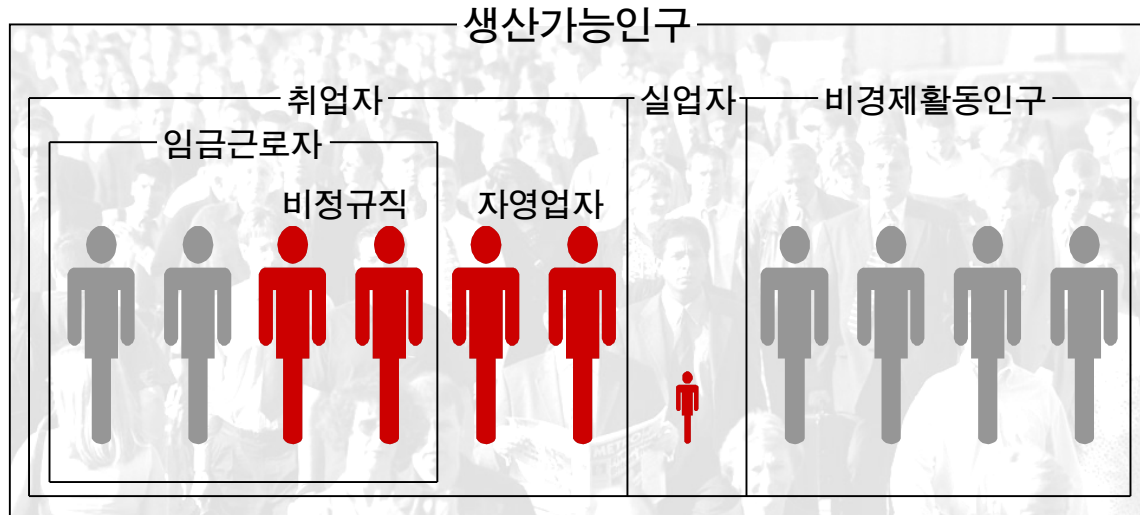
자료 상세 설명

연도	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
소득 배율	6.85	6.84	7.20	6.98	9.41	9.34	8.86	8.78	8.25	8.93

- 소득배율이란 500만 도시근로자 가구 중 소득 최상위 10%의 평균소득을 최하위 10%의 소득으로 나눈 수치 즉, 10분위 배율을 의미함

자료: 일자리 양극화 경향과 빈곤 정책의 방향 (한국노동연구원, 2003); 가구소비실태조사 (통계청, 각 년도); 베인 분석

취업자 3분의 2가 살얼음판?



자영업자와 비정규직이 취업자의 66%

소득격차도 문제지만 이른바 '좋은 일자리'는 제한된 반면 비정규직이 양산되는 추세가 더 큰 문제입니다.

열악한 급여와 불안한 고용은 물론 사회적 신분이 사실상 없는 이들에게 노동의 존엄성은 사치스런 얘기일 따름입니다.

취업자의 무려 3분의 2가 자영업자이거나 비정규직이라는 사실은 한국의 노동시장이 살얼음판에 얹혀있다는 얘기와 그다지 다를 게 없습니다.

자료 상세 설명

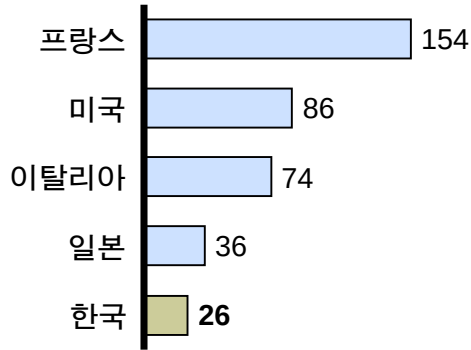
- 생산가능인구 중 종사상 지위 비율을 개략적으로 나타냄
- 그림의 사람 1인은 약 380만명, 실업자의 경우에는 80만명을 나타냄
- 그림의 자영업자는 고용주 및 무급가족종사자를 포함함

종사상 지위	생산가능인구	정규직	비정규직	실업자	비임금근로자	비경제활동인구
규모 (백만명)	37.7	7.6	7.3	0.8	7.7	14.3

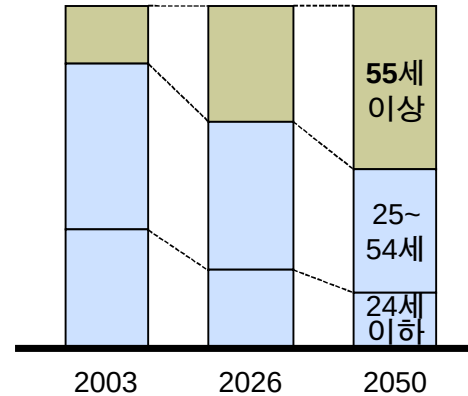
• 2004년 1~10월 평균임

일자리 충격 6: 앞친 데 덮치는 고령화 충격

고령화 사회에서 초고령 사회로의
전이기간 (년)



연령별 인구 비율 (%)



**세계에서 가장 빠른 노령화로
2050년에는 55세 이상이 인구의 절반**

여기에 고령화 충격까지 시시각각 다가오고 있습니다.

지난 9월 제1차 미래한국리포트에서 밝혔듯 20년 뒤면 1명이 벌어 1명을 부양해야 하는 시대가 됩니다.

세계에서 가장 빨리 늙어가는 한국, 55세 이상 60%가 무직 상태인 현실을 보면 OECD의 경고처럼 한국의 실업률은 앞친 데 덮친 격, 기하급수적으로 높아질 것으로 우려됩니다.

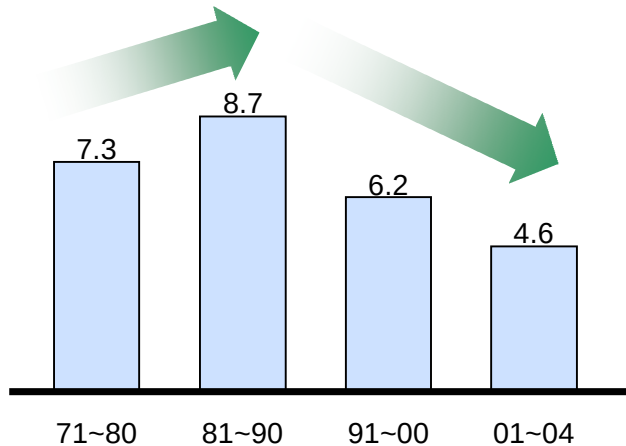
자료 상세 설명

연령별 추계인구비율	2003	2026	2050
24세 이하	35%	23%	19%
25~ 54세	48%	42%	33%
55세 이상	17%	35%	48%

- 한국의 경우 고령화 사회에서 고령 사회로 진입하는 데 걸리는 시간은 **19년**, 고령 사회에서 초 고령화 사회로 진입하는 데 걸리는 시간은 **7년**으로 예상되고 있는데, 최근의 낮은 출산율이 지속되면 진입 기간이 이보다 더 짧아질 것이라고 예상되고 있음
- 고령화 사회는 전체 인구의 **7% 이상**이 **65세 이상**인 사회, 초고령 사회는 전체 인구의 **20% 이상**이 **65세 이상**인 사회를 의미함

일자리 충격 7: 일자리 자체가 줄어든다

GDP 성장률 추이 (%)



2005년 GDP 성장률 전망

한국은행	4.0%
KDI	4.0%
삼성경제연구소	3.7%
LG경제연구소	3.8%

경제성장률, 4% 내외로 전망

일자리 충격 7. '일자리 자체가 줄어든다.'

이것이야말로 정말 큰 문제일 수 있습니다.

7~8%의 고도성장을 거둬하던 한국경제. 90년대로 접어들면서 하향추세가 완연합니다.

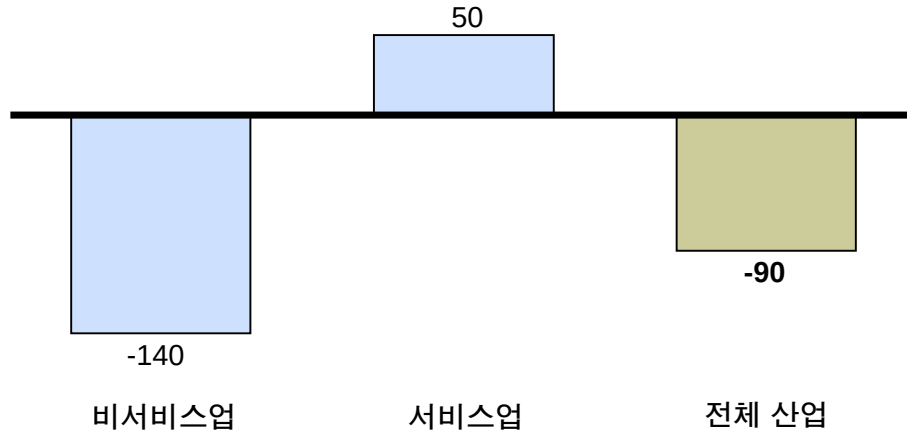
이제는 4% 성장도 장담하기 힘들만큼 저성장 시대로 가고 있습니다.

자료 상세 설명

- 경제성장률 추이는 기간별 연간 경제성장률의 평균값임
- 2004년 GDP 성장률은 한국은행에서 발표한 '2005년 경제 전망'의 추정치(4.7%)를 사용함

4% 저성장 지속 시 일자리 100만개 감소

2010년까지 일자리 수 증감 (GDP 4% 성장시, 만명)



그렇게 되면 일자리가 직격탄을 맞습니다.

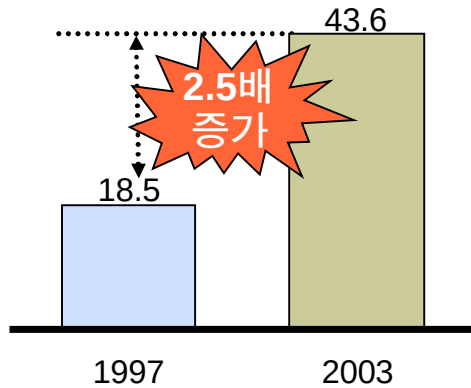
베인의 전망에 따르면 우리 경제가 4%를 밑도는 성장을 2010년까지 계속한다면 일자리가 늘어나기는커녕 100만 개 가까이 줄어든 것으로 나타났습니다. 서비스업에서는 50만 개 정도가 늘어나지만 제조업과 농림수산업 등에서 140만 개 이상 줄어들기 때문입니다.

자료 상세 설명

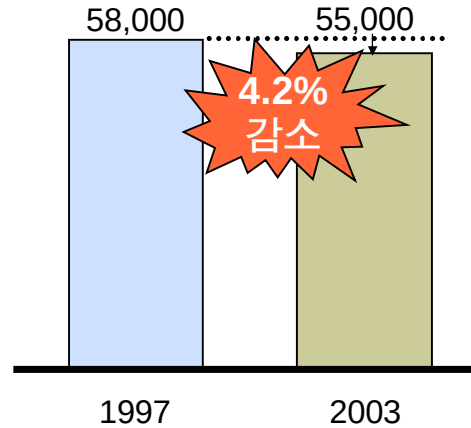
- 2010년 산업별 GDP 예상치에 2010년 예상 취업계수(GDP 1억원 당 취업자 수)를 적용하여 취업자 수를 산출하였음
- 취업계수 및 산업별 GDP 비중은 KDI 취업계수 전망 자료를 사용하였음
- 4% 성장시 취업자 수가 감소하는 이유는 자동화·지식화 등으로 인한 취업유발효과의 감소를 상쇄할만큼 경제 규모가 성장하지 않기 때문임 (2004년 산업평균 취업계수 3.19명/억원, 2010년 2.4명/억원)

대기업의 고용 없는 성장

삼성전자 매출액 (조원)



삼성전자 고용 인원 (명)



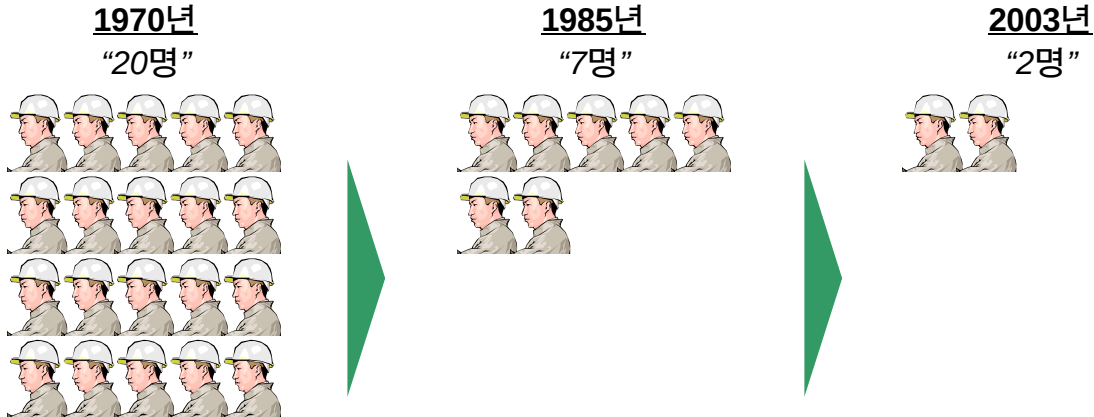
**한국 대표 기업 삼성전자의 경우
매출액은 2배 이상 성장, 고용은 감소**

제레미 리프킨이 지적하듯 Jobless Economy, 즉 일자리 없는 경제가 본격화될 수 있기 때문입니다.

삼성전자를 보십시오. 지난 97년부터 2003년까지 매출은 2.5배가 늘었습니다. 눈부신 도약입니다. 그러나 고용은 같은 기간 동안 4%가 줄었습니다.

자동화 지식화로 제조업 고용창출 급감

1억원의 GDP 증가에 투입되는 고용인원 (제조업)



지식화와 자동화로 전통적 주력 산업인 제조업에서 고용 창출력 저하

성장을 해도 고용은 줄게 되는 '역설'은 제조업의 흐름이 되고 있습니다. 1억원의 국내총생산(GDP) 증가에 투입되는 고용인원은 1970년 20명에서 이제는 2명이면 됩니다. 지식화, 자동화 혁명의 급진전으로 갈수록 고용이 줄고 있는 것입니다.

우리 국민들 이걸 피부로 느끼고 있습니다. SBS가 실시한 신년 조사에서 응답자 중 절반이 실업의 가장 큰 원인으로 성장은 해도 일자리가 늘지 않는 구조라고 손꼽았습니다.

과연 우리 노동의 미래는 어떻게 되는 걸까요. 20년 뒤면 공장근로자가 사라지고 40년 뒤면 화이트 칼라도 같은 운명을 맞게 되리라는 리프킨의 말처럼 우리는 노동의 종말을 맞이하게 되는 것일까요?

그러나 활로는 있습니다.

자료 상세 설명

• 제조업 취업 계수 추이 (명/억원)

1970	1985	2003
19.7	7.2	1.9

최근 실업률 증가의 1차적 원인 (SBS 설문조사)

경제성장은 해도 일자리는 늘지 않는 경제구조	44.0 %
경제정책을 잘 실행하지 못한 정보	28.4 %
특정직업을 기피하거나 자질이 부족한 구직자	16.8 %
채용 규모와 안목을 축소하고 있는 기업체	9.6 %
다른 원인	1.2 %

자료: 산업별 취업계수 중장기 전망 (KDI, 2002); SBS 설문조사 (2005년)

목차

1. 7대 일자리 충격과 노동의 미래

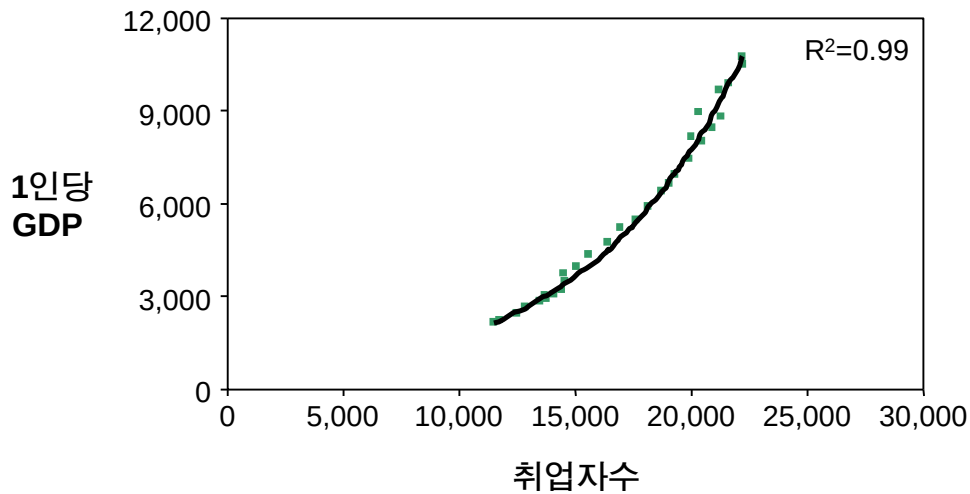
2. 왜 고용극대화인가?

3. 고용극대화. 진단과 처방

4. 일하는 한국을 위한 10대 제언

국부의 원천은 고용에 있다

취업자수 대 1인당 GDP (천명, \$)



1인당 GDP와 고용은 밀접한 관계

미래는 우리 손에 달려 있다는 말처럼 일자리 위기, 우리 손으로 극복해야 합니다.

열쇠는 고용극대화에 있습니다.

베인의 분석을 보면 1인당 GDP와 고용은 아주 밀접한 관계가 있습니다.

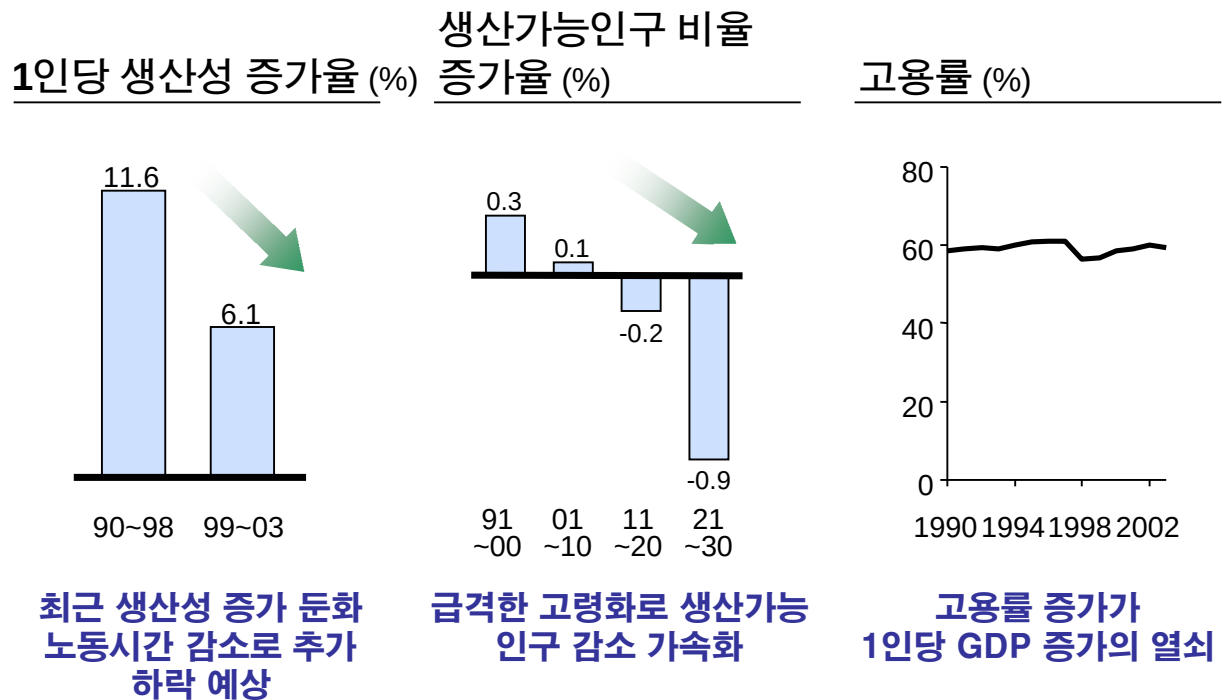
나라의 부가 곧 고용에서 나온다는 뜻입니다.

자료 상세 설명

- 1974년부터 2003년까지 실질 GDP와 취업자 수의 관계를 지수 회귀 분석한 결과임

자료: OECD; 경제활동인구조사 (통계청, 각 년도); 베인 분석

지속적 경제성장의 힘은 고용



OECD 연구를 보면, 경제성장은 생산성, 생산가능인구, 고용에 좌우됩니다.
 생산가능인구 비율은 출산율 저하와 고령화로 계속 낮아질 것으로 보입니다.
 생산성 증가율도 낮아지고 있는데, 주5일 근무 등 때문에 더욱 낮아질 것으로 예상됩니다.
 끝없는 혁신을 통한 생산성 증가가 당연히 요구되지만 한계가 있습니다.
 따라서, 우리가 주목하고자 하는 것은 고용입니다. 환경과 제도를 고쳐서 일하는 사람의 수를 늘릴 수 있다면 우리 경제가 재도약 할 수 있기 때문입니다.

자료 상세 설명

- 1인당 생산성 증가율은 전체 종사원 기준 노동생산성을 98년 전후로 나누어 각 기간별 연평균 증가율을 구한 수치임
- 고용률은 전체 생산가능인구 중 취업자 비율을 말함

선진국, 고용률을 높여 저성장 극복 노력

“고용은 경제발전에 있어 핵심적 요소로 작용한다. 최근 OECD 연구결과에 의하면, 국가별 여성/노년층/청년층의 노동시장 참여 정도는 매우 다르게 나타나는데 이 계층들에 대한 취업 장애물 제거는 큰 경제적 효과뿐만 아니라 사회통합과 복지향상까지 가져다 줄 수 있다.”

OECD Annual Report, 2004년

“아일랜드 기적의 가장 큰 원천은 보다 더 많은 사람들이 일하게 되는데 있었다... 몇몇 연구결과에 따르면 1990년대 아일랜드 경제 성장의 절반 이상이 취업자 증가에 기인한다고 한다.”

영국의 Economist, 2004년 10월

경제성장이 하향추세이기 때문에 고용 능력이 떨어진다는 시각, 맞습니다.

하지만 선진국은 발상을 전환해서 고용률을 높여 저성장을 극복하는 노력을 펼치고 있습니다.

OECD는 일자리 전략 (Job Strategy) 보고서에서 고용을 경제발전의 핵심요소로 삼고 있습니다.

Economist지는 아일랜드 기적의 가장 큰 원인을 취업자 증가로 보고 있습니다.

아일랜드와 한국의 경제 성적, 고용률이 같았다

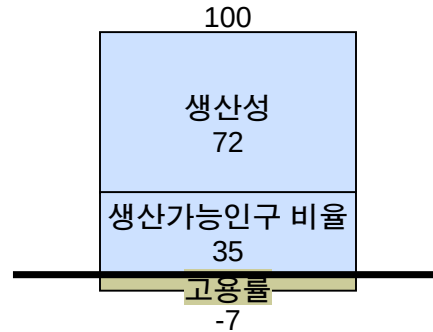
요소별 1인당 GDP 성장 기여율

아일랜드 (%)



- 16년 만에 1인당 GDP 1만 달러에서 4만 달러 근접
- 생산성, 고용률, 생산가능인구 비율 모두 경제성장에 기여

한국 (%)



- 9년간 1인당 GDP 1만불 선에 정체
- 고용률이 경제 성장을 저하시킴

실제로 아일랜드는 고용을 늘려서 경제를 성장시켰습니다.

OECD의 분석을 봐도, 아일랜드는 고용률이 경제성장에 크게 기여했습니다. 하지만, 우리나라는 고용률이 낮아져서 경제성장의 발목을 잡은 것으로 분석되었습니다. 두 나라를 가른 변수가 바로 고용입니다.

아일랜드의 비결은 무엇일까요?

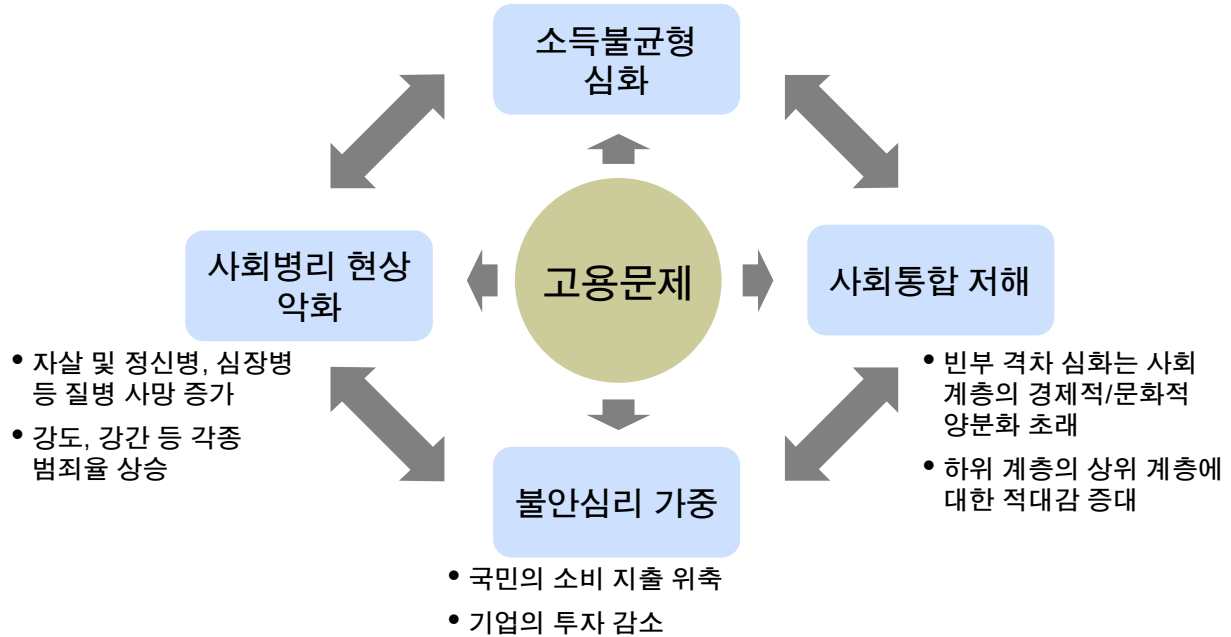
노동력을 활용하는데 모든 노력을 기울였습니다. 대학교육 개혁과 경영환경 개선, 외국인 직접투자의 유치, 노사정 사회협약 체결로 고용을 늘려 경제성장을 실현했습니다.

자료 상세 설명

- OECD는 전체인구 대비 생산가능인구 비율 증가율, 고용률(취업자 수/생산가능인구) 증가율, 생산성(취업자 1인당 GDP) 증가율을 1인당 GDP 성장률의 기여요소로 파악하고 Hodrick-Prescott 필터 등을 사용해 1990~1998년 동안의 1인당 GDP 성장률을 계산함
- 아일랜드의 1인당 GDP는 1988년, 1996년, 2002년 각각 1만, 2만, 3만 달러를 돌파함
- 우리나라의 1인당 GDP는 1995년 1만 달러를 처음 돌파하였고 2003년 12,600 달러 기록함

고용은 건강한 삶과 사회의 기초

- 고용감소는 저학력, 저기능 노동자에 보다 큰 타격
- 상위와 하위 계층간의 소득 격차는 증가



고용은 경제뿐 아니라 개인의 건강한 삶과 건강한 사회의 기초입니다.

“일자리는 소득이고 소득은 소비이며 소비는 생활이다” 라는 말이 있습니다. 일자리 없이는 생활도, 사회도, 국가도 있을 수 없다는 뜻입니다.

고용이 무너지면 소득 격차도 심해지고 사회통합도 흔들립니다. 일하고 싶어도 일할 수 없는 사람은 좌절할 수 밖에 없습니다. 자살이나 강도 같은 여러 사회 병리현상을 불러옵니다.

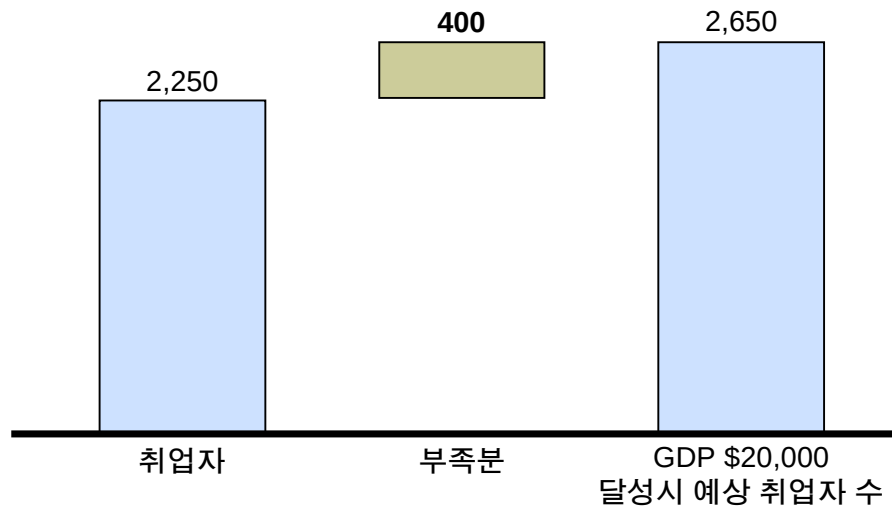
자료 상세 설명

- 경제학자 Robert Gordon의 연구에 따르면 미국에서 실업률이 1% point 상승하면, 자살 9920명, 살인 650명, 심장병 사망 500명, 정신병 입원 4000명, 강도/강간 3300명 증가 등 각종 사회적 악영향을 끼치는 것으로 분석되었음
- 베인의 분석에서도 한국에서 실업률과 자살자 수가 밀접한 관계를 보이는 것으로 나타남

자료: Robert Gordon (Northwestern University); 베인 분석

소득 2만 달러 경제, 400만 추가 고용 필요

현재 및 소득 2만 달러시 예상 취업자 수 (만명)

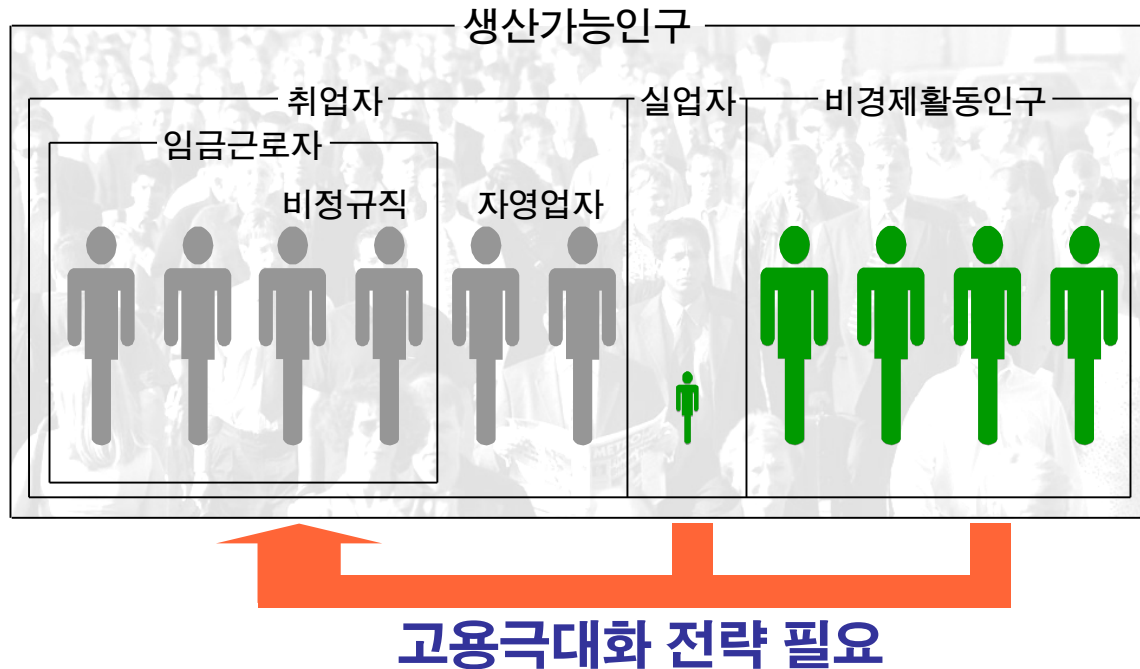


베인이 분석한 결과 소득 2만 달러를 이루려면 일하는 사람이 지금보다 400만 명은 더 필요한 것으로 나타났습니다.

자료 상세 설명

- 1974년에서 2003년까지 취업자와 1인당 GDP와의 관계를 지수 회귀 분석하여 이러한 추세가 이어진다고 가정, 1인당 GDP가 20,000 달러일 경우 취업자 수를 추산함

10명 중 일하지 않는 4명은 오히려 기회



실업자와 비경제활동인구를 합하면 10명 중 4명이 일자리를 갖고 있지 않습니다.

이러한 사실은 우리에게 오히려 기회가 될 수 있습니다.

실업자뿐 아니라 비경제활동인구까지 최대한 일할 수 있게 하는 대담한 발상과 접근이 필요합니다. 즉 한국이 가진 인적자원의 활용을 극대화하는 전략이 요구됩니다.

그렇다면 고용극대화를 가로막는 원인과 해결방향은 무엇인지 알아보겠습니다.

목차

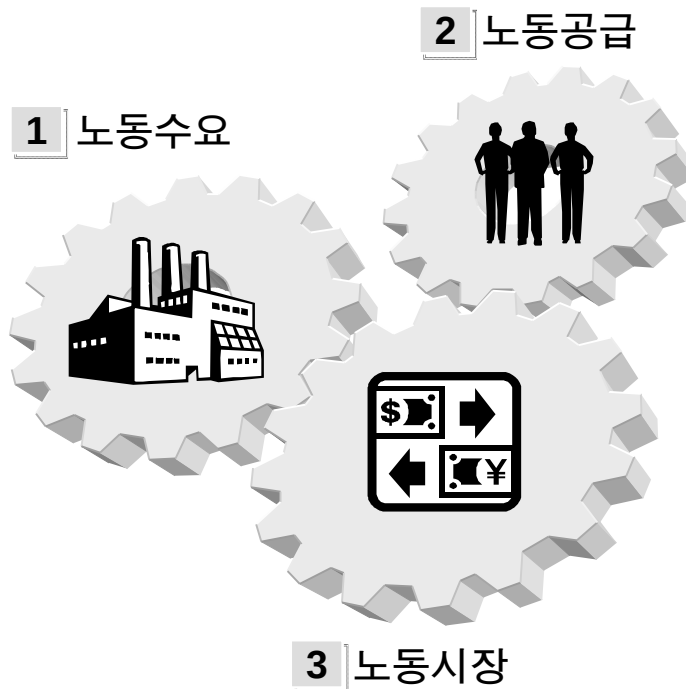
1. 7대 일자리 충격과 노동의 미래

2. 왜 고용극대화인가?

3. 고용극대화. 진단과 처방

4. 일하는 한국을 위한 10대 제언

노동 수요, 공급, 시장 모두가 고장



고용극대화를 가로막는 주범은 무엇이겠습니까?

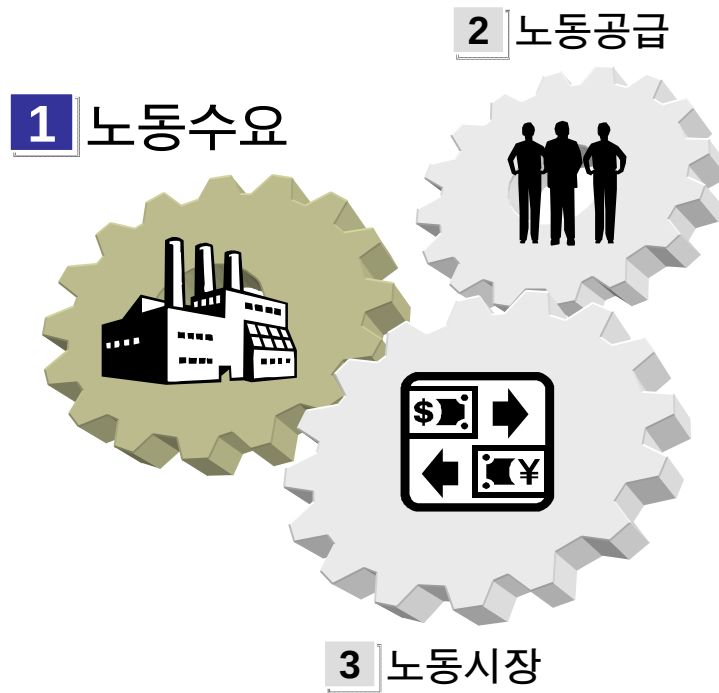
한마디로 노동수요, 공급, 시장 모두가 고장나 있습니다.

기존 일자리는 줄어들지만 새로운 일자리 창출은 더딥니다.

일자리에 걸맞는 사람도 부족합니다.

일자리와 사람을 맺어주는 시장도 제대로 작동하지 않습니다.

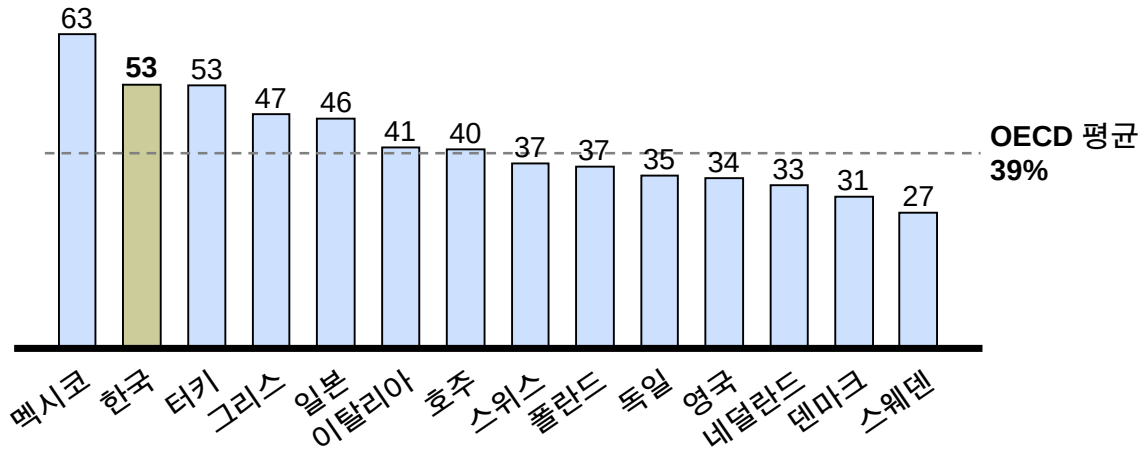
노동수요



먼저 수요부터 보겠습니다.

1 문제 1: 저부가 서비스로는 일자리 창출 한계

서비스업에서 저부가 서비스업 취업자가 차지하는 비율 (%)



저부가 서비스업 비중, OECD 최고 수준

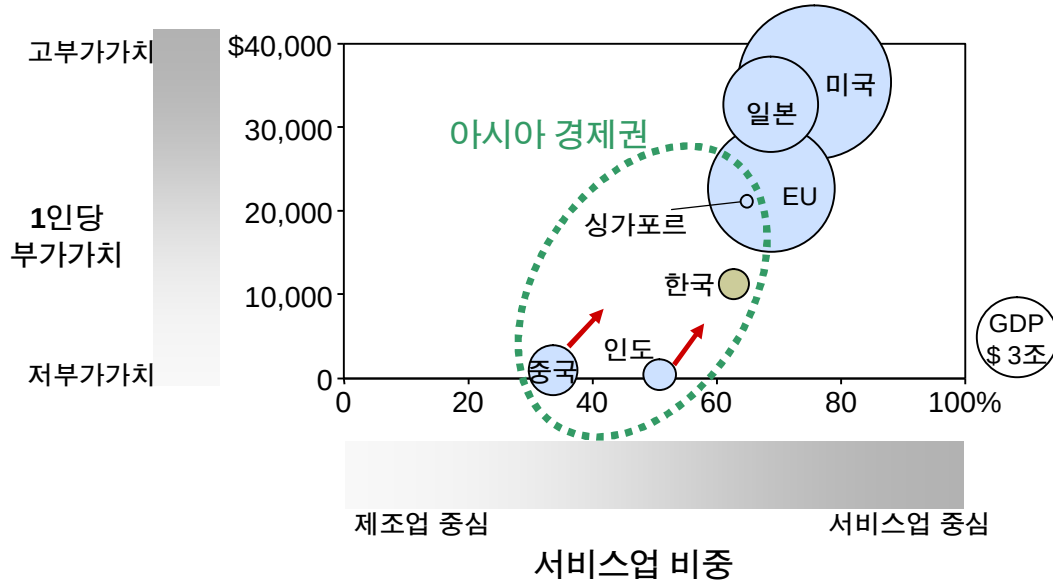
제조업의 일자리는 계속 줄어들고 있습니다. 세계 시장을 놓고 벌이는 치열한 경쟁의 결과입니다. 일자리는 다른 곳에서 찾아야 합니다. 바로 서비스 분야입니다. 실제로 지금까지 제조업에서 일자리가 줄어든 것 이상으로 서비스업에서 일자리가 늘어 왔습니다. 하지만 우리나라의 문제는 전체 서비스업 가운데 53%가 식당, 숙박업, 공인중개사 같은 저부가 서비스업으로, OECD 국가 중 최고 수준이라는데 있습니다.

저부가 서비스업 근로자는 대부분 비정규직이거나 자영업 근로자입니다. 경기가 나빠질 경우 대량 실업으로 전환될 가능성이 높아서 이런 분야의 일자리 창출은 근본적으로 한계가 있습니다.

자료 상세 설명

- 산업 구분 방법상의 차이로 인해 OECD 국가들 중 미국의 경우는 제외함
- 네덜란드, 아이슬란드, 체코 공화국, 그리스는 2002년, 멕시코는 2001년, 그 외의 국가들은 2003년 기준의 취업자 비율임

1 문제 2: 국제분업 가속화와 좁아 드는 입지



선진국과 'Chindia'에 치인 한국 경제

두번째 문제는, 국제분업 속에서 한국의 입지가 흔들린다는데 있습니다.

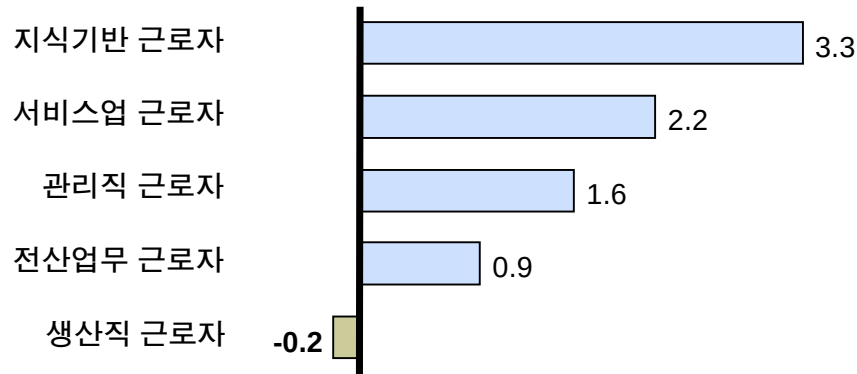
과거 우리나라는 낮은 임금에 양질의 인력으로 제조업을 중심으로 발전했습니다. 하지만 지금은 쫓아오는 중국과 인도, 즉 Chindia와 앞서가는 선진국 사이에 끼여 설 땅이 좁아지고 있습니다. 세계의 제조공장으로 부상한 중국으로 국내 제조업체들이 앞다퉈 옮겨가면서 우리의 고용능력은 갈수록 줄어들고 있습니다.

자료 상세 설명

- 원의 크기는 총 GDP 규모를 나타냄
- 모든 자료는 2002년 기준임

1 문제 3: 취업취약계층, 갈 곳이 없어진다

OECD 국가의 직종별 취업자 증감률 (1992~1999)



산업구조 변화로 취업취약계층 일자리부터 감소

취업취약계층이 갈 곳이 없어진다는 것도 큰 문제입니다.

산업구조의 변화로 저학력, 여성, 노인 같은 취업취약계층부터 일자리에 밀려나고 있습니다.

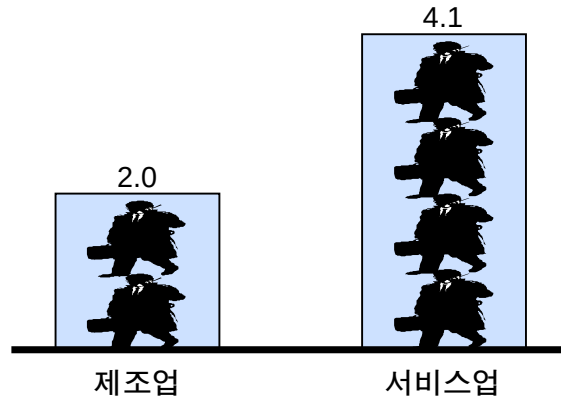
세계적인 현상이긴 하지만 우리는 밀려난 약자들이 일할 곳을 미리 준비하지 못했습니다.

자료 상세 설명

- OECD 회원국 중 일부 국가만 포함됨
- 1990년대 미국과 몇몇 유럽 국가를 대상으로 조사한 결과 늘어난 총 일자리의 약 30%가 과학자, 기술자, 정보통신 전문가 등 지식 관련 근로자였음. 이들의 급여 또한 다른 직종 종사자 보다 많이 증가했는데, 1985~1998년 미국 일반 근로자의 급여가 5.25% 증가한 반면 지식기반 근로자의 임금은 무려 17%증가함

1 해법 1: 고부가 서비스업을 미래의 직업으로

GDP 1억원 당 고용창출 효과 (취업계수, 명/억원)



서비스업의 고용창출 효과 제조업의 2배

해법을 살펴보겠습니다. 일자리를 늘리기 위해서는 우선, 고부가 서비스업을 적극 육성해야 합니다. 고부가 서비스업은 제조업에 비해 고용창출 효과가 배 이상 높기 때문입니다.

자료 상세 설명

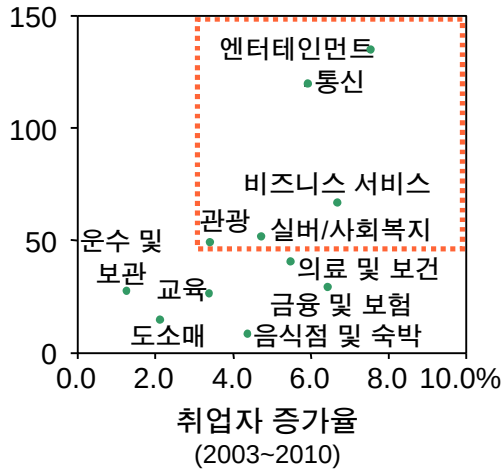
- 취업계수는 GDP 1억 원이 증가했을 때 추가로 창출되는 취업자 수를 말함
- 취업계수는 2003년 기준임

자료: 산업별 취업계수 중장기전망 (KDI, 2002)

1 규제 풀고 인센티브 줘서, 산업지도를 바꿔라

서비스업 1인당 부가가치와 취업자 증가율

1인당 부가가치 (2003, 백만원)



개선방향

- 서비스 산업 관련 과다 규제 완화
- 제조업 수준의 금융·세제 혜택 부여
- 서비스 시장 개방 확대
- 전문 서비스 인력 육성

특히, 고용 여력과 1인당 부가가치가 높은 엔터테인먼트, 통신, 금융, 관광, 실버 산업 같은 서비스업을 집중 육성해야 합니다.

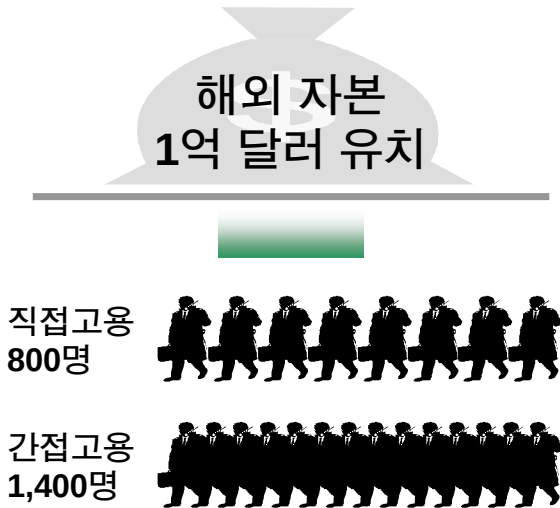
각종 규제를 과감히 철폐하는 것은 물론이고 금융, 세제상의 인센티브를 주어 서비스 산업에서도 세계적 수준의 기업이 나오게 해야 합니다.

한마디로 과거 제조업을 육성했던 것처럼, 고부가 서비스업을 육성해서 산업지도를 바꾸어야 합니다.

자료 상세 설명

- 1인당 부가가치: 한국은행에서 조사하는 산업별 실질 부가가치를 해당 산업의 취업자 수로 나눠 계산함
- 관광업: 음식, 숙박, 운송 서비스 중 일부 비율을 포함하고 있음
- 엔터테인먼트: 방송, 연예, 오락 서비스 부가가치의 합으로 계산함
- 실버/사회복지 서비스: 의료, 위생, 대개인 서비스, 사회복지서비스 중 일부 비율을 포함하고 있음

1 해법 2: 기업이 몰려오는 코리안 리그를 만들어라



개선방향

- 정부 규제와 높은 조세부담 완화
- 노사문제 우려 불식을 위한 노조의 동참
- 지자체의 적극적인 유치 노력
- 한국 시장의 차별적 매력 적극 홍보

외국기업도 한국에 있으면 고용창출의 주역

둘째로, 야구 잘하는 선수들이 메이저리그에 모이듯이, 우량기업들이 한국에 모여드는 코리안 리그를 만들어야 합니다.

외국인 직접투자 1억 달러를 유치하면 직접고용 800명, 간접고용 1400명의 창출효과가 생깁니다. 일자리는 결국 기업이 만들기 때문에 한국에 기업이 몰려든다면 일자리도 늘어납니다.

기업 유치를 위해 노사는 물론 정부와 지자체, 국민 모두가 매력 있는 한국, Charming Korea를 만들어야 합니다.

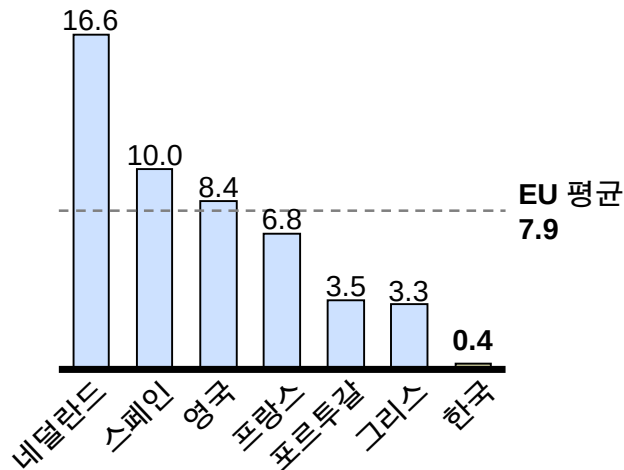
자료 상세 설명

- 외국인직접투자 1억 달러당 약 857명의 직접고용 효과가 유발되고, 간접적으로 1.6배(1,371명)의 고용창출이 이루어지는 것으로 추산됨

자료: 외국인투자기업이 창출하는 일자리 (대한상공회의소, 2004); 외국인투자기업의 일자리 창출실태 조사 (대한상공회의소, 2004); Foreign Direct Investment and Economic Development Lessons from Six Emerging Economies (OECD, 1999); 베인 분석

1 해법 3: 책임 있는 제 3섹터를 키워라

주요 국가 제 3섹터 취업자 비중 (%)



개선방향

- 제 3섹터 투자 확대
- 취업취약계층별로 특화된 제 3섹터 육성
- 민관 협력 체제 구축

민관 협력으로 보건, 환경 등 사회적 일자리 발굴

새로운 일자리 창출, 제 3섹터에 주목할 필요가 있습니다.

유럽의 경우 제 3섹터를 통한 취업자 비중은 평균 8%에 달할 정도입니다. 미국은 성인인구의 44%가 120만 개의 비영리조직을 위해 활동하고 있습니다. 반면 한국은 사실상 없다고 해도 과언이 아닙니다.

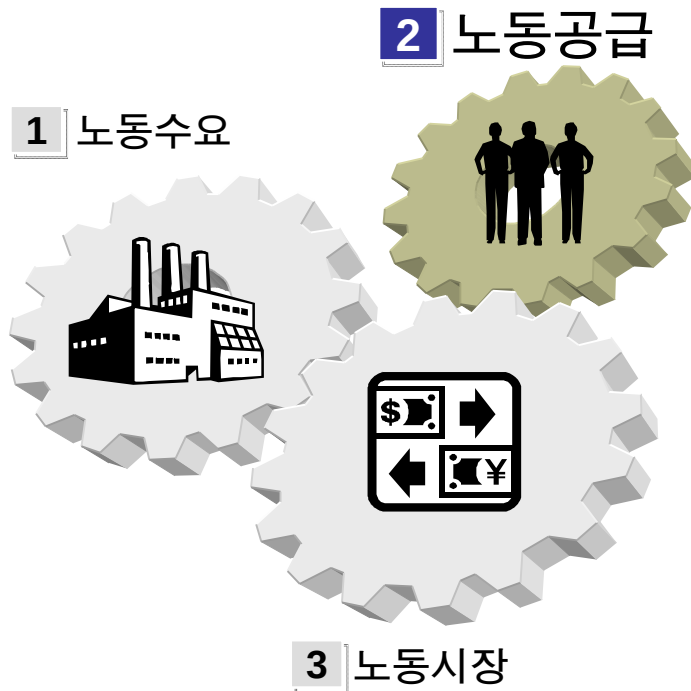
투자를 대폭 확대하고, 민간의 폭넓은 참여를 유도하는 동시에, 규율 있고 지속 가능한 사회적 일자리를 창출해야 합니다.

복지와 환경, 의료와 교육, 주거에 이르기까지 우리 공동체에 없어서는 안될 일자리는 많은 취업취약계층을 흡수할 수 있습니다.

자료 상세 설명

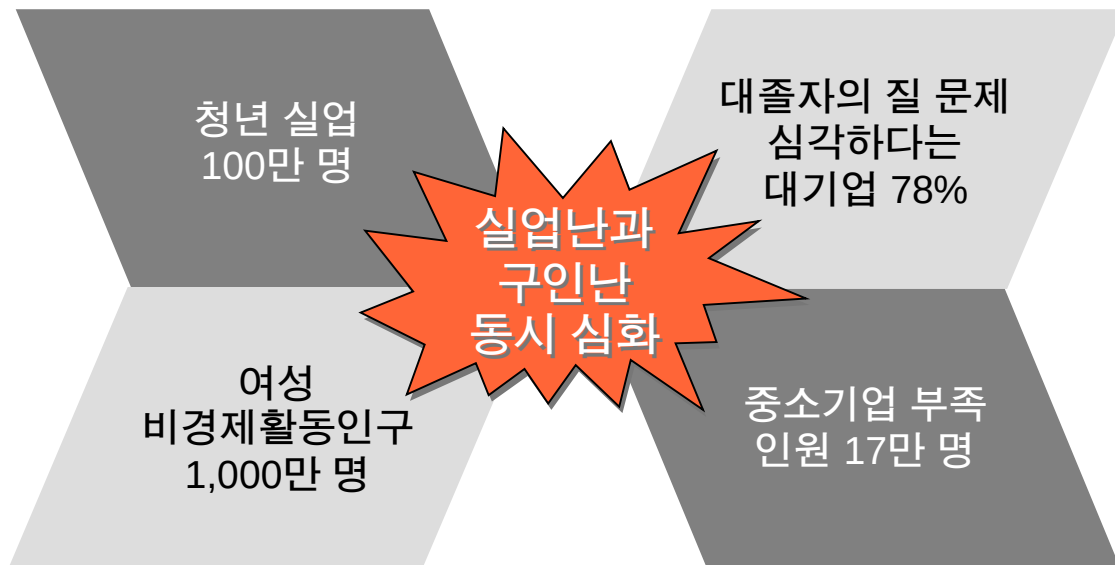
- 한국의 경우, 2008년까지의 제 3섹터 일자리 창출 계획과 노동부 취업자 전망을 바탕으로 분석하여 2008년의 제 3섹터 취업자 수를 8만 명으로 가정하였음
- 외국의 경우는 97년에서 98년의 취업자 비율임
- 제 3섹터의 의미는 국가들이나 연구기관마다 약간씩 차이를 가지고 있으나, 일반적으로 공적 영역(제 1섹터)이나 민간영역(제 2섹터)이 아닌 양자 사이의 제 3의 영역을 의미하는 것으로 사용됨. 공공활동, 사회복지, 비영리의 성격을 띠며 정부 기관이나 영리단체가 아닌 교육, 종교, NGO 등을 통해 운영되는 제반 단체들을 말함

노동공급



노동공급 측면에도 수요 못지않게 많은 문제가 있습니다.

2 노동공급의 패러독스: 실업난 속 구인난



실업난의 이면에 구인난이 자리잡고 있는 역설적 현실이 그 핵심입니다. 한쪽에서는 일자리가 없다고 하고 다른 한쪽에서는 사람이 없다고 호소하는 노동공급의 불일치, 패러독스입니다.

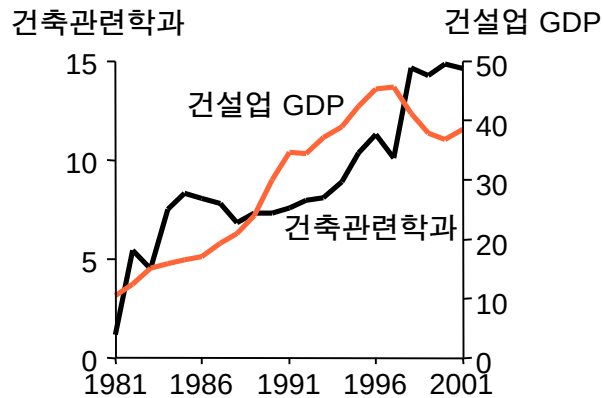
자료 상세 설명

- 2004년 5월말 기준으로 300인 이상 대규모 기업의 부족인원은 1만2천명(부족률 0.9%)에 그친 반면, 300인 미만 중소기업 부족인원은 16만8천명(부족률 2.9%)으로 전체 부족인원의 93.6%를 차지함
- 부족률 = 부족인원 / (현원+부족인원)

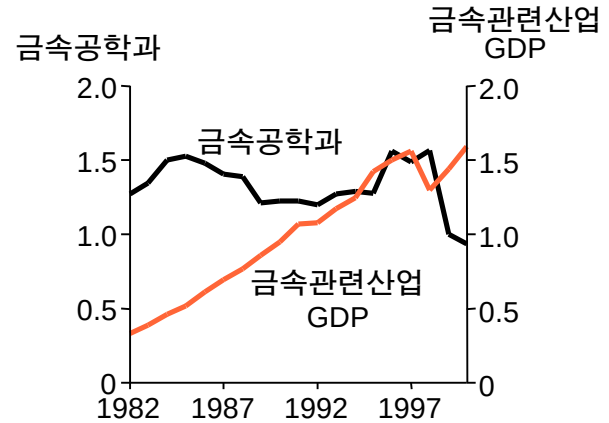
자료: 기업에서 본 한국교육의 문제점과 과제 (전경련, 2004); 2004년 노동력 수요동향 조사 결과 (노동부, 2004)

2 문제 1: 대학, 산업과 동떨어진다

건설업 관련 (천명, 조원)



금속산업 관련 (천명, 조원)



수요와 공급발달 불일치

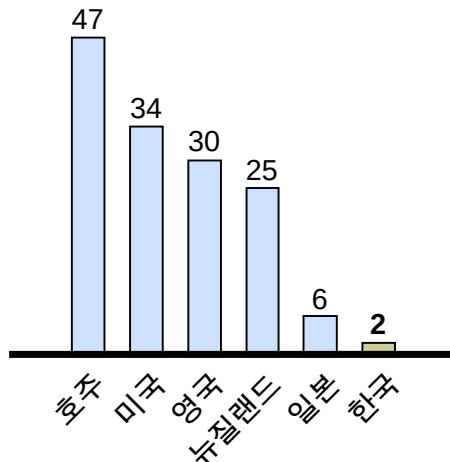
먼저 대학에서 그 이유를 찾을 수 있습니다. 한마디로 대학과 산업이 따로 놓고 있습니다. 예를 들어 보겠습니다. 건설업의 경우 막상 사람이 필요하면 관련학과 인력이 모자라고 불경기면 넘치는 '미스 매칭'의 전형을 보여줍니다. 금속산업의 경우는 초기에는 인력이 과잉공급되었지만 지금은 모자라는 추세입니다. 대학은 기초적인 인력 수급에서조차 산업의 변화를 따라가지 못하고 있습니다.

자료 상세 설명

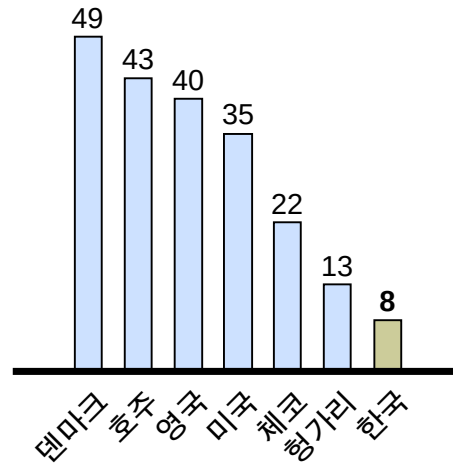
- 각 산업 관련 공과대학 입학정원 추이와 관련 산업의 GDP 추이임

2 문제 2: 학교 졸업하면 교육무풍지대로 간다

국가별 교육부 예산 대비
평생학습 정책 예산 (%)



성인 직업교육 참여율 (%)



평생학습관련 예산, 선진국 10분의 1 이하

더 큰 문제는 학교를 졸업하면 끝이라는 점입니다. 새로운 기술과 산업 발전으로 지속적 학습이 필요하지만, 일단 졸업하면 교육 무풍지대로 가고 맙니다. 교육부 전체 예산에서 평생학습관련 예산은 2%로 선진국의 10분의 1 이하입니다. 성인들의 직업교육 참여도 아주 저조합니다.

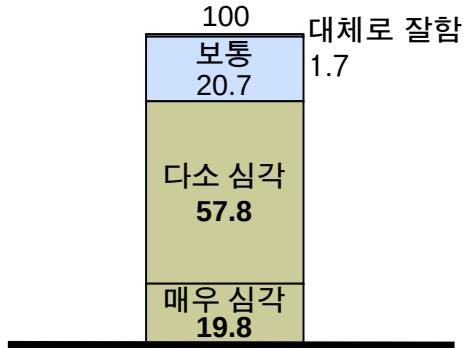
자료 상세 설명

- 평생학습은 직업 교육, 성인을 대상으로 하는 교육을 포함하는 의미임

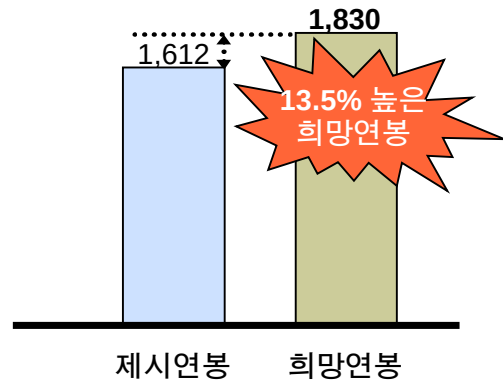
자료: 주요국의 평생 교육체제 분석 (한국교육개발원, 2003); Education at a Glance (OECD, 2001)

2 문제 3: 실력은 떨어지는데 눈만 높다

대졸자 질적 문제 어떠한가? (%)



대졸 신입 평균 희망연봉
vs. 기업 평균 제시연봉 (만원)



실업 대란 속 취업제의를 거부하는 청년

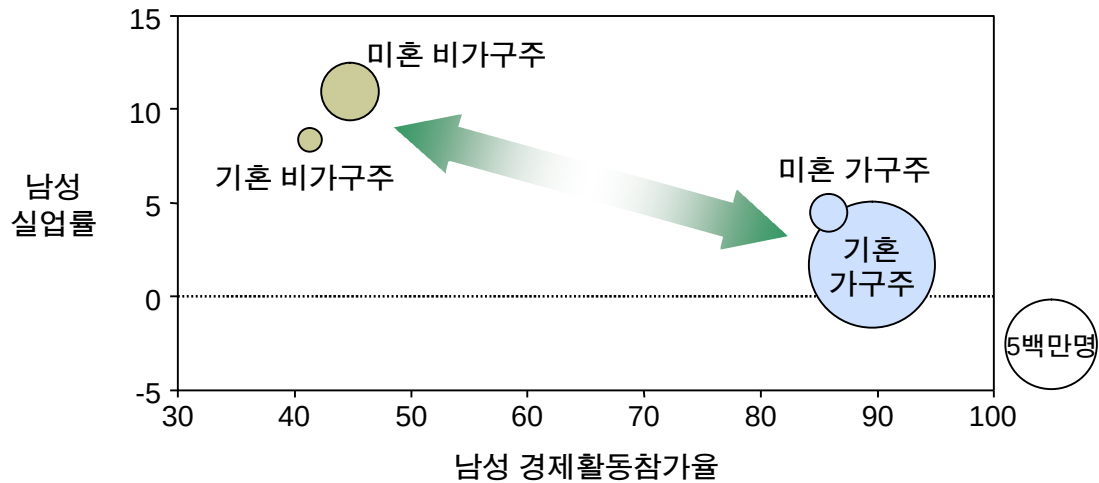
직업의식도 부족합니다. 대학 졸업자들에 대해 대기업 80%가 자질부족을 지적하지만, 막상 많은 대졸자들은 연봉이나 직종 선택에서 현실과 동떨어진 눈높이를 가지고 있습니다. 중소기업에서 17만 명의 인력부족을 호소해도 어렵고 힘들다며 외면하는 경우가 아직도 많습니다.

자료 상세 설명

- 희망연봉과 제시연봉의 차이는 온라인 취업포털 사이트 잡코리아 (www.jobkorea.co.kr)가 자사 사이트에 등록된 이력서 380,819건의 구직자 희망연봉과 채용공고 76,025건의 기업 제시연봉 통계를 분석한 결과임

2 문제 3: 지나친 부모의존, 나약한 직업의식

남성 실업률과 남성 경제활동참가율 (%)



부모의존충, 독립 가구에 비해 실업률 5배

부모에게 기대어 스스로 독립하기를 거부하는 것도 문제입니다. 부모와 함께 사는 경우 독립한 가구에 비해 경제활동참가율은 반 밖에 안되고, 실업률은 약 5배에 이르고 있습니다. 일 안하고 부모 덕을 보겠다는 나약한 직업의식의 단면입니다

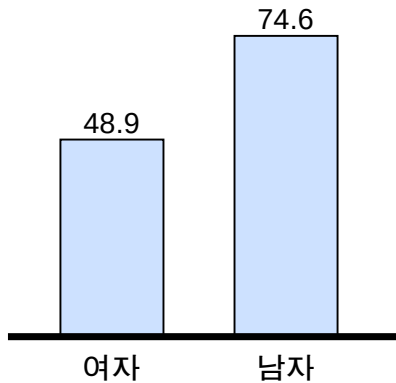
자료 상세 설명

	경제활동참가율	실업률	인원 수
미혼 남성 가구주	85.8%	4.5%	91만5천명
기혼 남성 가구주	89.5%	1.7%	976만6천명
미혼 남성 비가구주	44.7%	11.0%	203만명
기혼 남성 비가구주	41.3%	8.4%	37만명

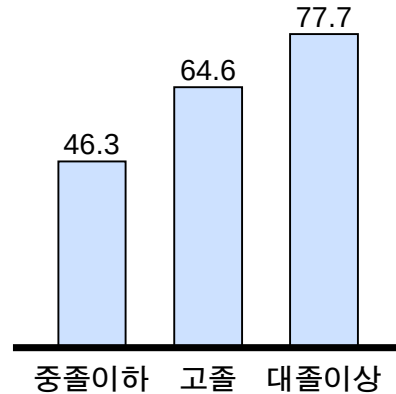
자료: 경제활동인구조사 (통계청, 2003); 청년실업 원인분석 (한국노동연구원, 2004); 배인 분석

2 문제 4: 일할 의욕 꺾는 각종 차별

성별 경제활동참가율 (%)



학력별 경제활동참가율 (%)



여성, 저학력, 노년층 경제활동참가 저조

그나마 일할 의지가 있는 사람들의 의욕을 꺾어버리는 각종 차별도 문제입니다. 성차별, 학력차별, 연령차별은 여전히 여성과 저학력층, 노년층의 경제활동 참가를 가로막고 있습니다.

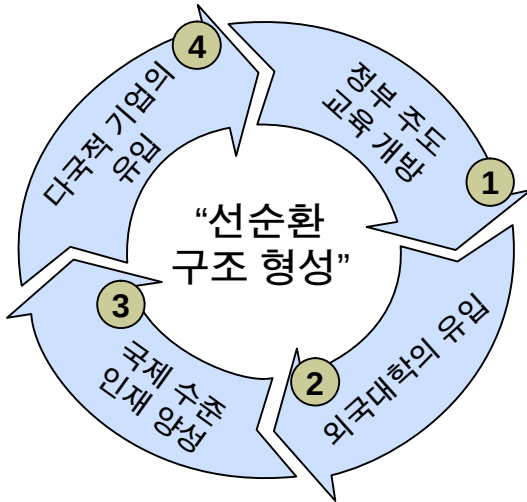
자료 상세 설명

- 한국노동연구원의 2002년 사업체 실태조사 결과에 따르면, 기업의 신규채용 시 연령을 제한하는 사업체 비율은 전체 사업체의 50%에 이르며 경력직의 경우도 24%에 이릅니다. 인력선발 시 고령자 기피 정도에 '다소' 또는 '매우 그러한 편'이라 응답한 업체는 각각 전체의 42%와 15%에 이르러 57%의 기업이 고령자를 차별함. 제조업의 경우 63%의 기업이 고령자를 기피
- 그래프의 경제활동참가율은 2003년 기준임

2 해법 1: 교육에 국제경쟁 도입하라



싱가포르의 World Class University Program



개선방향

- 외국교육 기관 진출의 실질적 규제사항 철폐
- 공교육 투자 확대
- 지방 교육 도시 육성

노동공급의 문제, 가장 먼저 교육을 통해 해결해야 합니다.

싱가포르는 외국대학을 적극 유치해서 국제 수준의 인재를 양성했고, 그 결과 많은 다국적 기업이 유입되어 고용을 창출했습니다. 세계경제포럼의 평가에서 교육의 질 경쟁력이 104개국 중 60위에 머문 한국은 싱가포르의 세계 일류 대학 프로그램을 주목할 필요가 있습니다.

이제 더 이상 교육이 우물 안 개구리 식으로 살게 해서는 안됩니다. 교육도 국제경쟁을 시켜야 합니다. 외국 교육기관의 진출을 막는 각종 규제를 완화하고, 한편으로는 국내 교육기관이 같이 경쟁할 수 있도록 공교육에 대한 투자를 확대해야 합니다.

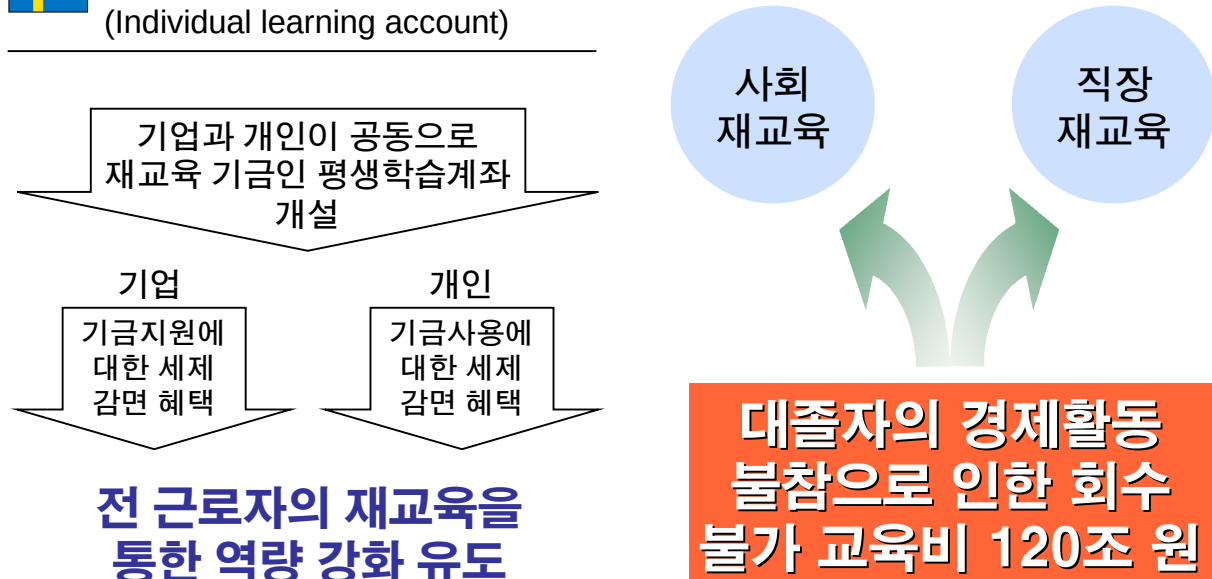
자료 상세 설명

- 싱가포르의 전세계 교육 허브, 글로벌 학교 타운 (Global Schoolhouse)을 목표로 정부 주도의 외국 대학 유치 정책을 펴고 있음
- 2004년 기준으로 프랑스의 INSEAD, 미국의 Johns Hopkins University, Stanford University, 중국 상해 교통 대학, 일본 와세다 대학 등이 설립 되었거나 설립 예정. 현지 대학과 제휴 대학이 12개에 이름
- 이러한 정책으로 인해 대학 졸업생의 질 개선 효과는 물론, 유학생으로 인한 연간 약 46억 달러의 경제 유발 효과, 외국 기업의 유입 등의 파생 효과가 나타나고 있는 것으로 분석되고 있음

2 해법 2: 대학에 낭비되는 돈, 평생교육비로 전환



스웨덴 평생학습계좌
(Individual learning account)



대졸자의 경제활동 불참으로 낭비된 교육비가 120조 원에 달합니다. 이렇게 낭비되는 돈을 평생교육비로 전환해야 합니다.

스웨덴은 그런 점에서 좋은 사례입니다. 스웨덴에서는 기업과 개인이 공동으로 재교육 기금인 평생학습계좌를 개설하고, 정부는 여기에 세제 감면 혜택을 부여해서 전 근로자가 재교육을 받게 하고 있습니다.

자료 상세 설명

- 회수 불가 교육비 120조 원은 남녀 대졸 비경제활동인구에게 대학 졸업시까지 투자된 교육비의 추정치임
- 대졸 남성 비경제활동인구 규모: 524,000 명
- 대졸 여성 비경제활동인구 규모: 1,465,000 명
- 대졸자 1인당 교육비: 59,000,000 원

2 해법 3: 직업교육, 프로의식을 가르쳐라



프로의식 키우는 독일의 직업학교

9대 교육 주안점



개선방향

• 직업의식 연구 기관의 인력 확충

• 직업의식 형성 프로그램 개발

• 초·중·고교생에게 직업의식 관련 교육

자라나는 학생들에게 영어, 수학만 가르칠 것이 아니라 직업세계도 가르쳐야 합니다. 독일의 직업학교에서는 직업의식 양성을 교육의 핵심에 놓고 있습니다. 우리나라도 직업을 연구하는 기관과 인력을 대폭 늘려서 직업의식을 높이는 프로그램을 개발해 초등학교 때부터 가르쳐야 합니다.

자료 상세 설명

독일의 직업학교 (**Berufsschule**)

- 중등 교육을 마친 16세 이상의 학생을 대상으로 하며 직장을 통한 실무 경험과 학교에서의 교육을 동시에 수행
- 학교 교육을 Full-time과 Part-time으로 나누어 직장을 다니는 학생들의 편의를 최대한 도모하고 있음
- Berufsschule 출신자들은 비 출신자에 비해 낮은 실업률을 유지하고 있음
- 이 학교에서는 직업 기술뿐만 아니라 직업의욕을 주요 교육 주안점으로 삼고 있음

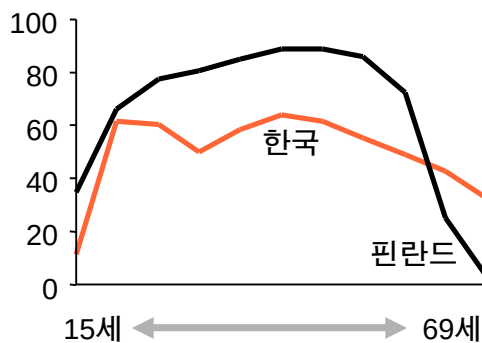
2 해법 4: 양성평등 고용체제를 확립하라



핀란드의 여성인력활용

- 과감한 양성평등법 제정
- 전폭적 육아 지원 정책 도입

여성 경제활동참가율



개선방향

- 양성평등채용 목표제 확대
- 직장 보육 시설 의무 설치 확대 및 방과 후 교육 시설(edu-care) 도입
- 남녀 차별에 대한 감시 강화

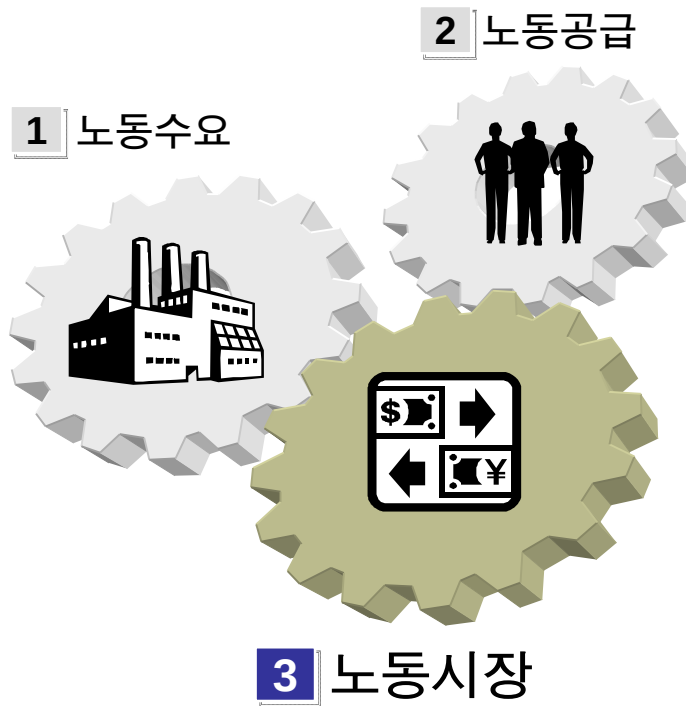
소득 2만 달러 경제를 위해서는 400만 추가 고용이 필요합니다. 남성만으로는 이를 메울 수 없습니다. 일하지 않는 여성 4분의 1인 250만 명 이상이 경제활동에 참여해야 합니다. 이를 위해서는 양성평등 고용체제를 확립해야 합니다.

과감한 양성 평등법 제정과 육아 및 방과 후 교육 지원 정책 등으로 높은 여성 경제활동참가율을 이끌어 낸 핀란드를 배워야 합니다.

자료 상세 설명

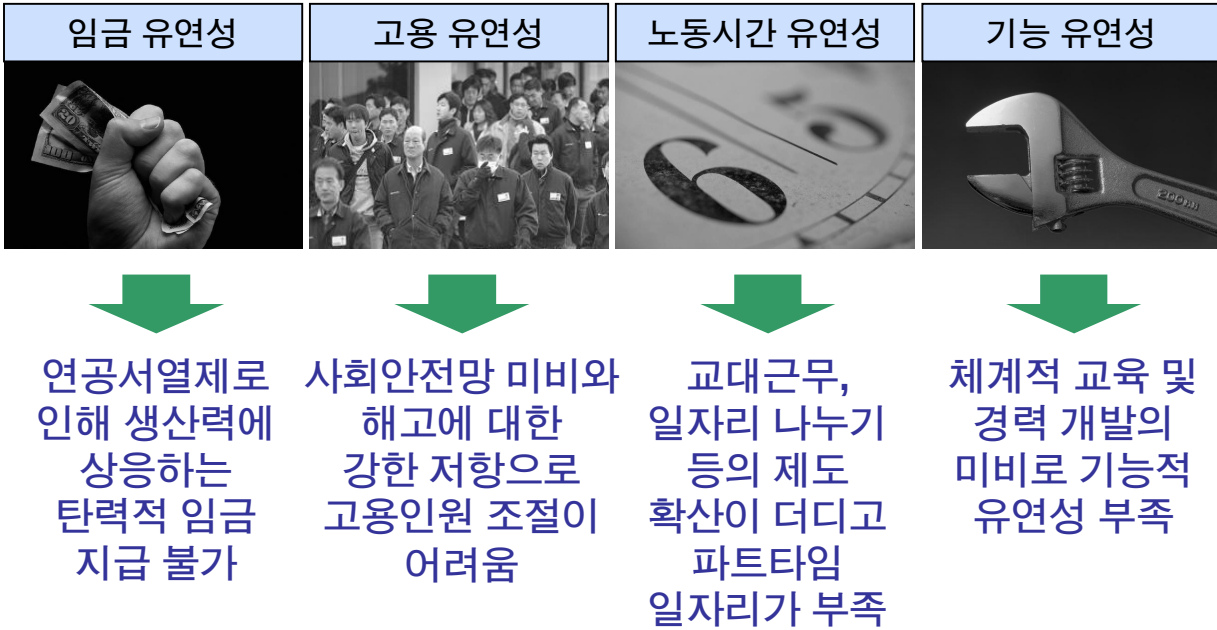
- 핀란드의 경우, 정부기관(평등감시단:The ombudsman for equality)에서 양성평등 관련법 실행을 감독
- 2000년 대선에서 여성 대통령 선출됨
- 2004년 세계 여성권한 척도 4위 차지함. 국회의원의 37.5%, 고위 공무원 및 임원의 28%, 전문직의 52%를 여성이 차지
- 여성 경제활동참가율은 2003년 기준임

노동시장



수요와 공급이 만나는 노동시장에도 커다란 문제가 있습니다.

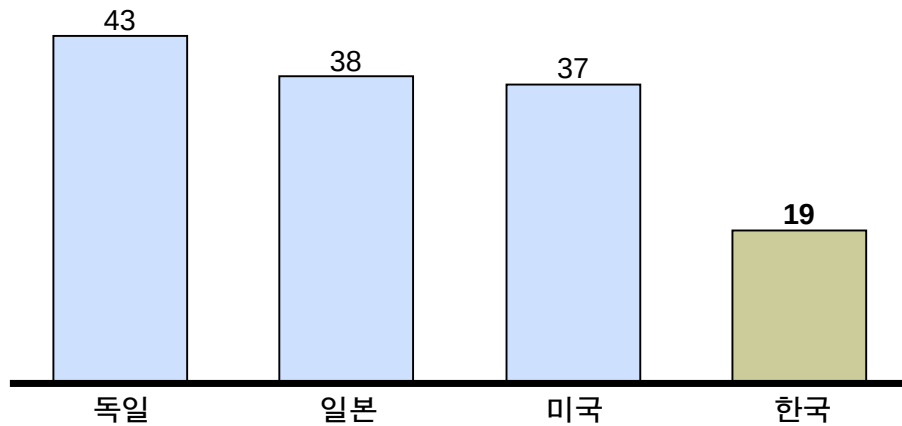
3 문제 1: 여전히 경직된 노동시장



우리 노동시장의 문제를 한마디로 요약하면 경직성입니다. 전통적인 인사제도, 노조의 강한 저항, 기업의 혁신노력 부족 등으로 임금, 고용, 노동시간, 기능 모두 유연성이 떨어집니다.

3 문제 2: 밀리면 벼랑으로 가는 사회안전망

실업급여 수혜율 (%)



선진국 절반에 못 미치는 실업급여 수혜율

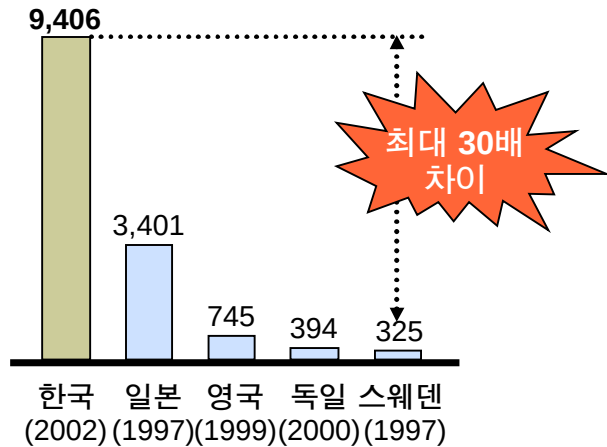
이러한 경직성의 이면에는 우리나라의 취약한 사회안전망이 있습니다. 우리나라는 고용보험 가입 후 일자리를 잃은 다섯 명 중의 한 명만 실업급여를 받습니다. 선진국의 절반에도 못 미치는 수준입니다. 일자리를 잃으면 당장 먹고 살 길이 막막하기 때문에, 아무도 지금 일하는 곳에서 나오려고 하지 않습니다.

자료 상세 설명

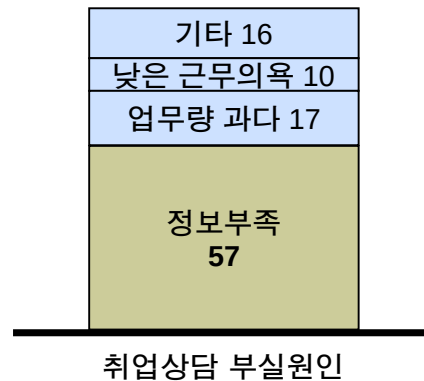
- 실업급여란 고용보험이 적용되는 기업에서 18개월 이상 일했던 근로자가 실직하는 경우 보험기간에 비례해 받게 되는 돈을 의미함. 2004년 현재 고용보험 적용대상은 1인 이상을 채용중인 기업, 일용직, 선원 등임
- 실업급여 수혜율이란 고용보험에 가입된 1년 미만 전직 실업자 중 실업급여를 지급받는 실업자의 비율임

3 문제 3: 취약한 고용지원 시스템

주요 국가 공공고용알선기관의
직원 1인당 근로자 수 (명)



취업상담 부실원인 조사 (%)



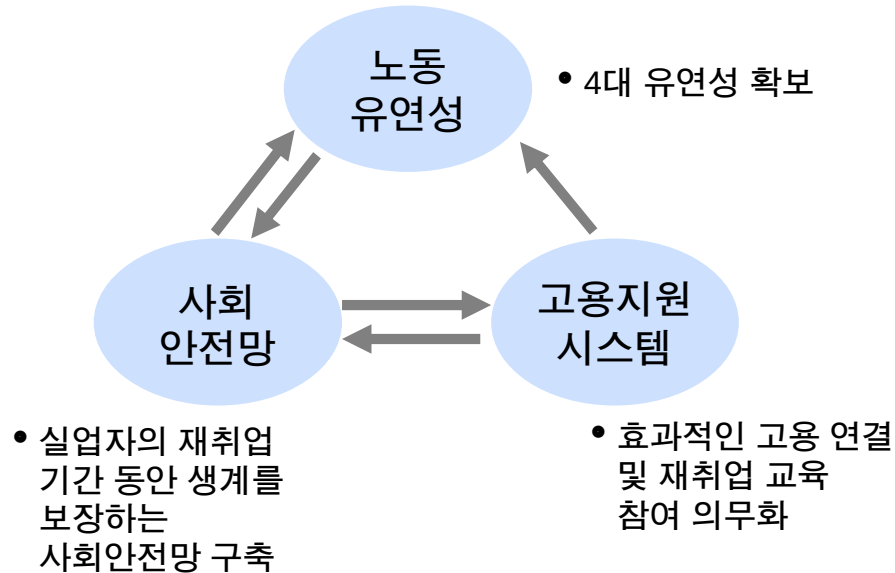
고용알선 부담, 선진국의 최대 30배

취약한 고용지원 시스템도 문제입니다. 공공고용알선기관의 직원들이 상대해야 하는 근로자가 선진국보다 최대 30배나 많습니다. 더구나 이들 기관의 직원 대부분이 비정규직이라 전문성이 떨어지는 경우가 많습니다. 이렇다 보니 상담에서 원하는 결과를 얻기가 쉽지 않습니다.

자료 상세 설명

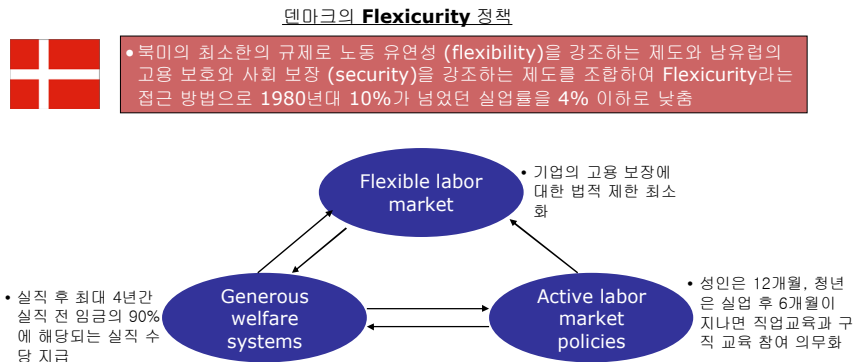
- 공공고용알선기관 직원 1인당 근로자 수는 각국의 총 근로자 수를 공공고용알선기관의 총 직원수로 나눈 수치임

3 해법 1: 노동시장 문제, 삼각 구조를 해결하라



노동시장 문제의 해결을 위해서는 노동유연성, 사회안전망, 그리고 고용지원 시스템 세가지 모두가 갖추어져야 합니다. 실업자가 재취업할 때까지 생계를 보장하고, 이들을 재취업 교육에 의무적으로 참여시켜 효과적이고 신속하게 일자리를 찾아주면 노동유연성도 높아질 것입니다. 유연안정 즉, Flexicurity라는 정책 도입을 통해 10%가 넘던 실업률을 4% 이하로 낮춘 덴마크의 사례에 주목할 필요가 있습니다.

자료 상세 설명



3 해법 2: 실업급여, 대상자부터 넓혀라

자발적 실업자 실업급여 현황



호주

- 4~5주 유예 후 지급



덴마크

- 5주 유예 후 지급



노르웨이

- 8주 유예 후 지급



핀란드

- 3개월 유예 후 지급

개선방향

- 고용보험 미가입에 대한 감독 및 처벌 강화

- 자발적 실업자에게도 실업급여 지급

사회안전망 확충 차원에서 먼저 실업급여 대상자부터 넓힐 필요가 있습니다.

외국의 경우 자발적 실업자에 대해서도 실업급여를 지급하지만, 우리나라는 전혀 지급하지 않습니다.

고용보험 미가입에 대한 감독 및 처벌을 강화하여 보험가입자를 늘리고, 자발적 실업자에게도 실업급여를 지급하는 방안을 모색해야 합니다.

자료 상세 설명

- 우리나라의 자발적 실업자 비중은 70% 이상을 유지하고 있음
- 우리나라의 경우 고용보험법 제 45조에 의거, 자기사정으로 이직(자발적 이직)한 경우에는 실업급여를 지급받을 수 없음

자료: 고용보험제도의 평가와 발전방향 (한국노동연구원, 2000)

3 해법 3: 직업상담인력 10,000명 늘려라



독일의 직업상담사 육성

- 1962년 세계 최초로 직업상담사 양성과정 도입
- 1976년 설치된 연방고용공단 전문대학에서 직업상담사를 학문적으로 양성하는 3년제 교육과정 운영



- 한국의 40배에 달하는 직업상담인력
- 직업상담인력 1인당 근로자 수는 한국의 1/30

개선방향

- 5,500여개 중·고·대학에 전문 직업상담인력 배치
- 고용알선기관의 인력 대폭 확충
- 노동부 직속 직업상담인력 교육기관 설립
- 직업상담인력의 정규직화

마지막으로, 직업상담인력을 많이 늘려야 합니다. 세계 최초로 직업상담사 양성과정을 도입한 독일은 3년제 교육 과정을 운영해서 한국의 40배에 달하는 직업상담인력을 배출하고 있습니다. 우리나라도 전문적인 직업상담인력 10,000명을 육성하고, 이들을 5,500개의 중·고·대학교와 고용알선기관에 배치해서 평생 직업상담 체계를 갖추어야 합니다. 사실 우리는 문제의 원인도, 해결방향도 알고 있습니다. 중요한 것은 국민적 합의와 실천입니다.

목차

1. 7대 일자리 충격과 노동의 미래

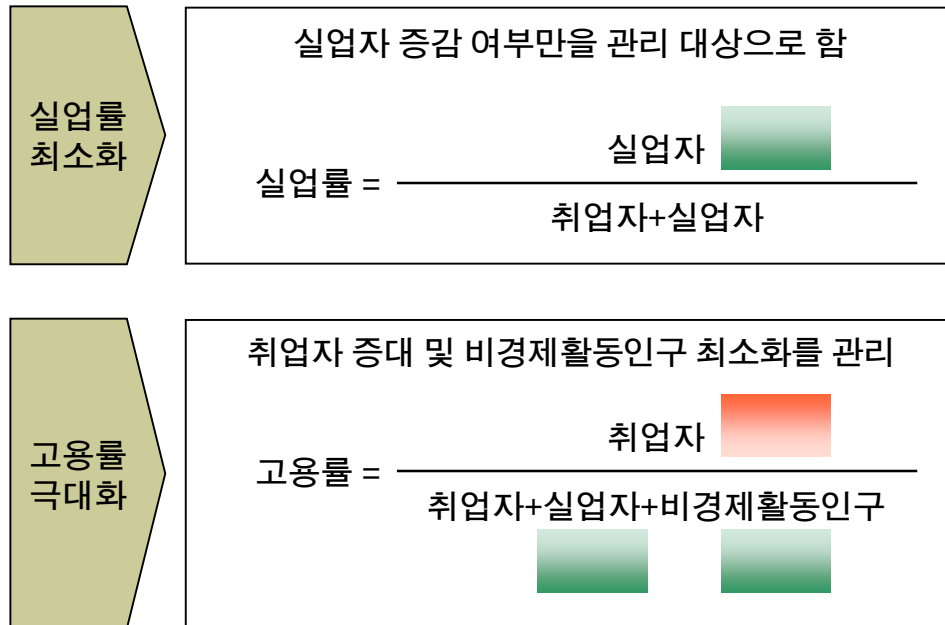
2. 왜 고용극대화인가?

3. 고용극대화. 진단과 처방

4. 일하는 한국을 위한 10대 제언

2005년을 실업극복의 원년으로 삼고 새롭게 일하는 선진한국으로 재도약하기 위한 10대 제언을 말씀드리겠습니다.

실천과제 1: 고용률을 중점 관리 지표로 삼자



먼저, 고용률을 경제의 최우선 지표로 삼을 것을 제안 드립니다.

앞서 보셨듯이 일자리는 이제 특정 계층이 아니라 우리 모두의 최대 현안이 되었습니다. 국가이익의 최전선이 일자리에 있는 만큼 고용극대화를 우리의 제1 국가 목표로 삼아야 합니다.

소극적인 지표 실업률 관리를 떠나 취업자를 늘리고 비경제활동인구를 최소화할 수 있도록 고용률 목표(Target)를 설정, 분기별로 이를 점검하고 진척도를 발표해야 합니다. 아울러 재정도 고용창출을 우선순위로 조정해야 합니다.

실천과제 2: 고용 관련 정부 부처를 재조직하라



두번째, 고용 관련 정부 부처를 재조직할 것을 제안합니다.

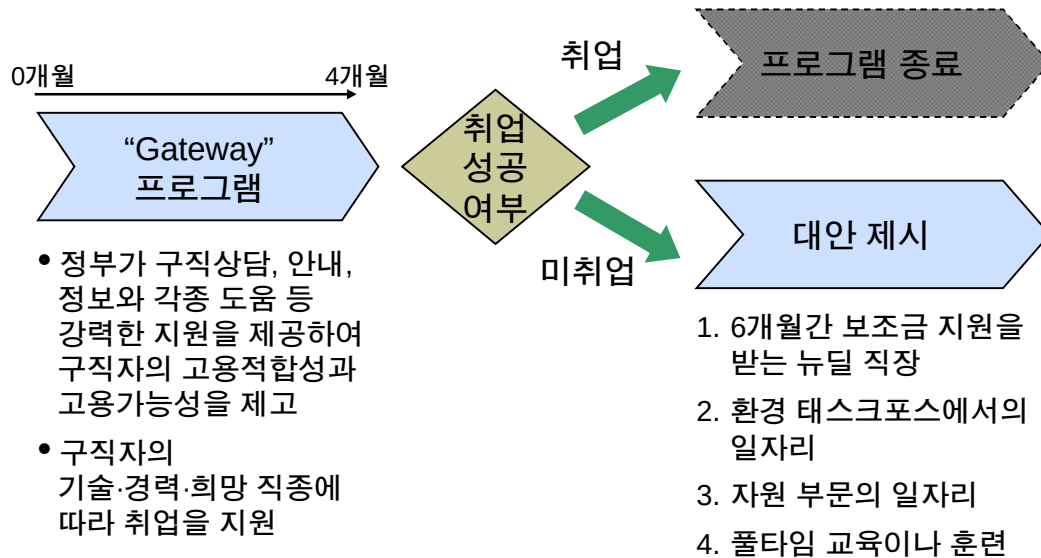
현재 고용 관련 정부 부처를 보면 재정경제부와 노동부를 비롯, 교육인적자원부, 보건복지부, 산업자원부, 정보통신부, 과학기술부, 여성부 등 거의 전 부처가 망라되어 있습니다.

고용극대화를 위해 관련 부처를 통합하거나 기능을 조정해야 합니다.

대통령 직속의 국가고용위원회를 설치하는 방안도 검토할 필요가 있습니다.

실천과제 3: 청년 뉴딜을 실시하라

영국의 청년 뉴딜



셋째, 청년 뉴딜에 나서야 합니다. 희망을 잃은 젊은이들을 이대로 두어서는 안됩니다.

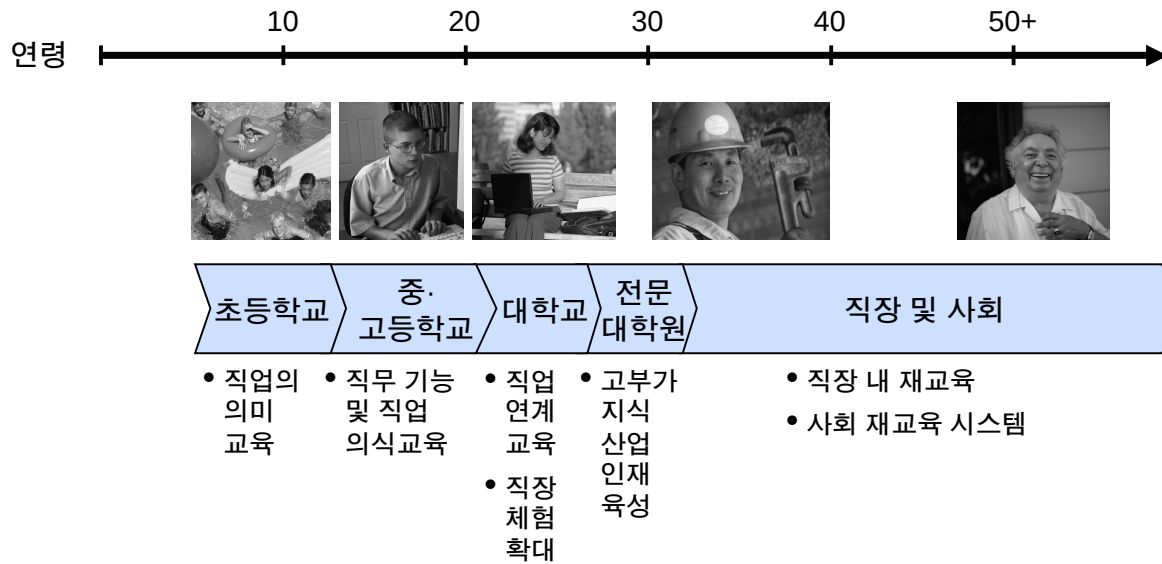
영국의 경우 지난 1997년 청년실업률이 유럽 평균의 배가 넘는 13%에 달했습니다.

하지만 청년 구직자에게 일자리를 적극적으로 알선해주고 필요할 경우 맞춤형 교육까지 실시하는 청년 뉴딜 정책을 1998년부터 도입해서 실업률을 3% 포인트 이상 내렸습니다.

이런 뉴딜 정책을 우리도 할 수 있고, 이미 일부 지방자치단체가 준비하고 있습니다.

전국적으로 확산시킬 것을 제안합니다.

실천과제 4: 일과 배움에 정년을 없애라



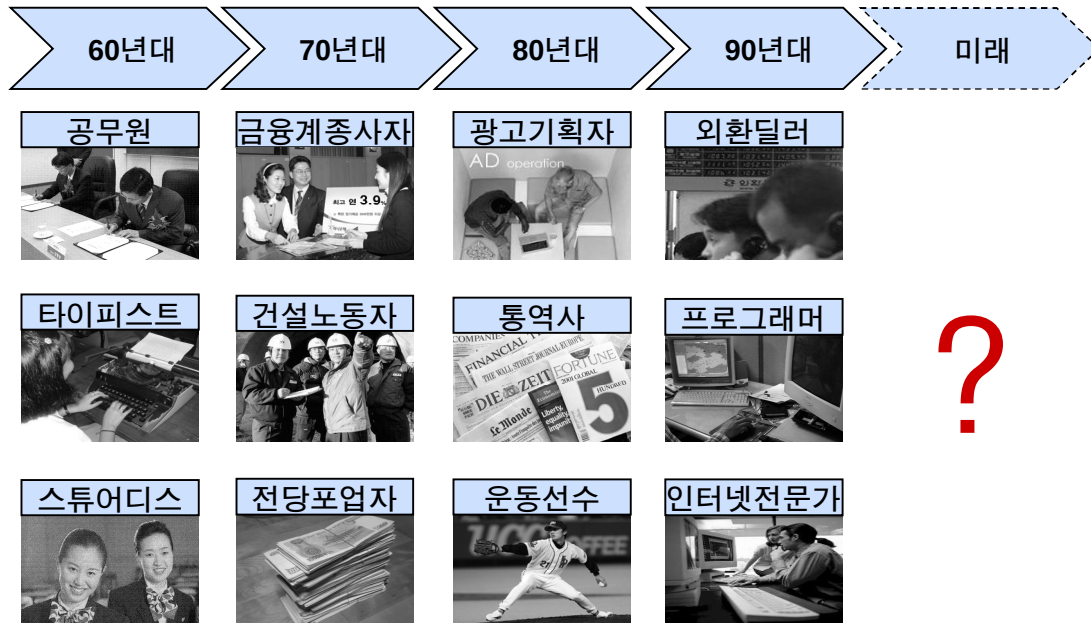
급변하는 산업구조 변화에 대응할 수 있는 평생교육 및 근로 시스템 구축

일과 배움에 정년을 없애고 각종 차별도 철폐해야 합니다.

고령화 충격을 비롯, 급변하는 사회 변화에 적응하고 노동시장에서 경쟁력을 가지기 위해서는 평생 학습할 수 있는 기회가 제공되어야 합니다. 일할 수 있는 능력과 의지가 있는 한 나이, 성별, 학력이 이를 제한해서는 안됩니다.

지식정보사회의 패러다임에 맞춰 일과 학습의 개념이 전면 재정의되어야 합니다.

실천과제 5: 집집마다 직업지도를 비치하라



다섯째, 집집마다 직업지도를 비치할 것을 제안합니다.

대부분의 가정에는 세계지도, 도로지도책이 있을 겁니다.

그러나 일생에서 가장 중요한 직업에 관한 지도책을 갖고 있는 가정은 얼마나 되겠습니까?

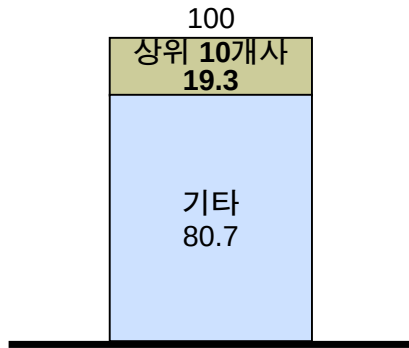
유망하고 인기 있는 직종은 시대에 따라 급변해왔습니다. 그러나 많은 한국인들은 미래 유망 직종에 대한 준비보다는 현 시점에서 인기 있는 직종에 몰입으로써 과잉 경쟁과 공급 과잉, 일시퇴출의 위험에 빠져듭니다.

이를 해결하기 위해 우선 직업 전문 think tank를 세계 일류수준으로 키우고 각 가정과 학교, 직장 주기적으로 직업지도 제공을 제안합니다. 직업세계에 대한 교육, 영어·수학·국어처럼 어려서부터 시키는 것이 중요한 시대가 되었습니다.

실천과제 6: 기업의 납세·일자리 공헌지수를 만들어라

상위 10개 법인의 법인세
납부 비중 (%)

일자리 공헌도의 평가 요소



**세금 납부, 일자리 창출 기여 기업을
사회적으로 인정**

기업의 납세, 일자리 공헌지수를 만들 것을 제안합니다. 일자리는 기본적으로 기업이 만듭니다. 기업이 신나게 뛸 수 있다면 우리 일자리의 미래도 밝아집니다. 기업이 수익을 많이 내야 세금도 많이 내고, 그래야 정부 재정으로 사회적 일자리도 늘릴 수 있습니다.

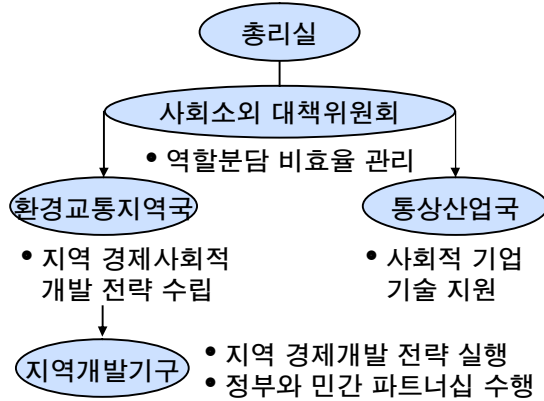
납세공헌지수를 만들어 세금을 많이 낸 기업을 존중하는 풍토를 확립해야 합니다.

일자리 공헌도 역시 별도로 계량화해서 일자리 창출에 기여한 기업에 실질적인 혜택을 줄 것을 제안합니다

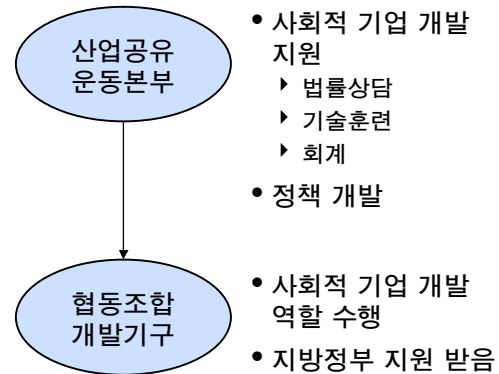
실천과제 7: 사회적 일자리 추진 시스템을 만들어라

영국 사회적 일자리 지원 기관

정부 지원 기관



민간 추진 및 지원 기관



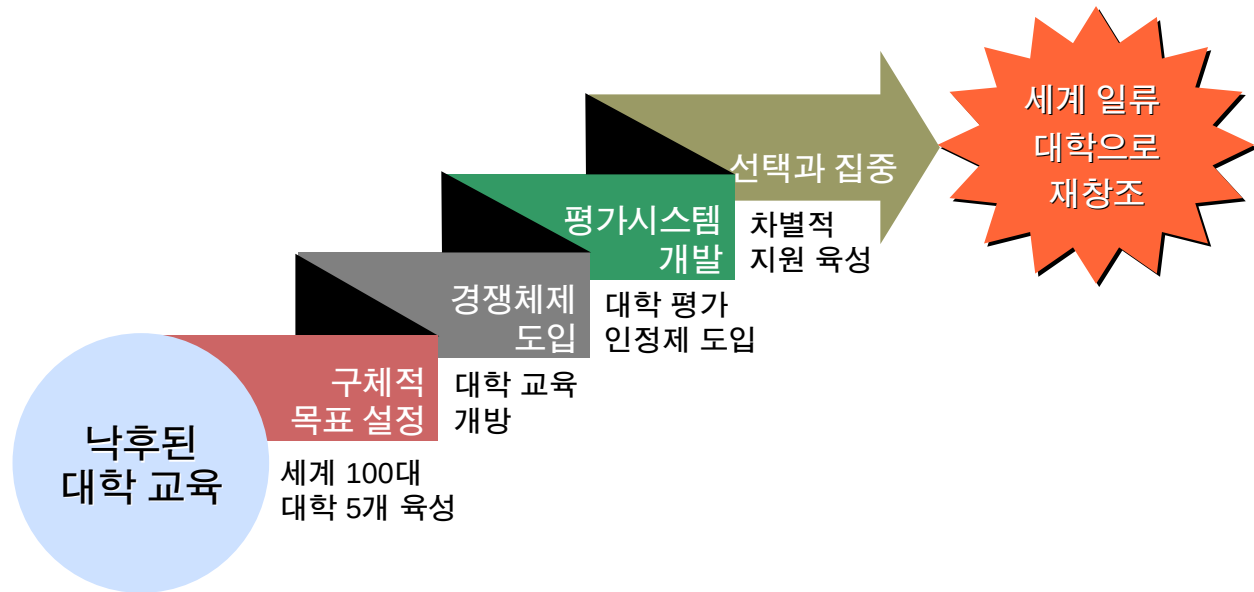
재정·기술·정책 지원

일자리 창출

사회적 일자리를 책임 있게 만들고 관리할 민·관 협력 시스템을 제안합니다.

영국 정부와 민간의 산업공유운동본부가 협력해 사회적 일자리를 만든 것처럼 우리 나라도 복지와 환경, 교육과 의료, 주거와 에너지에 이르기까지, 우리 공동체를 위해 꼭 필요하지만 지금 당장 시장에서는 나오기 힘든 공익적 일자리를 발굴하고 발전시켜야 합니다.

실천과제 8: 대학, 일류 인력 공장으로 다시 태어나라



대학은 일류 인력을 공급하는 공장으로 다시 태어나야 합니다.

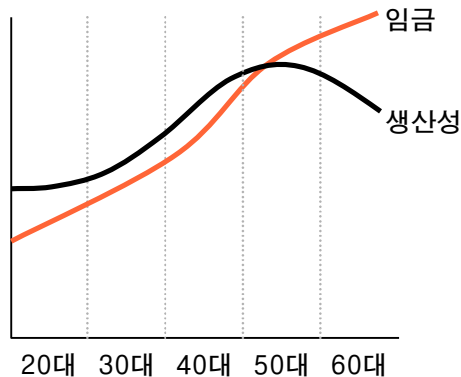
산업과 사회로부터 외면받는 대학, 사실상 실업자를 양성하는 대학은 문을 닫아야 합니다.

우리 대학의 경쟁력이 떨어지는 이유는 투명하지 않고 경쟁하지 않기 때문입니다. 객관적이고 독립적인 '평가인정제(Evaluation and Accreditation System)'를 도입해서, 대학의 품질을 학생과 기업, 정부가 알 수 있게 해야 합니다.

선진국들은 이미 이렇게 하고 있습니다.

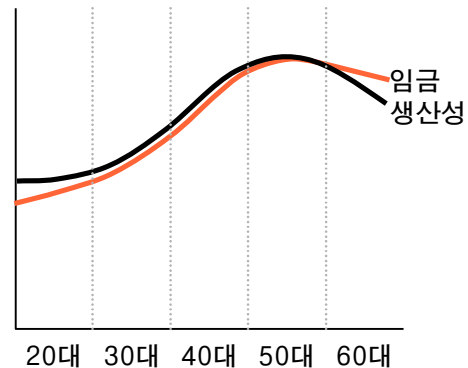
실천과제 9: 노동시장 유연화, 임금부터 시작하자

연공서열제



- 입사 초기 생산성보다 낮은 임금
- 5~60대의 생산성보다 높은 임금으로 조기퇴직 가속화

능력연봉제



- 생산성에 준하는 연봉제 시행
- 임금피크제 도입으로 조기퇴직 감소 및 신규 고용 확대

노동시장 유연화, 임금부터 시작할 것을 제안합니다.

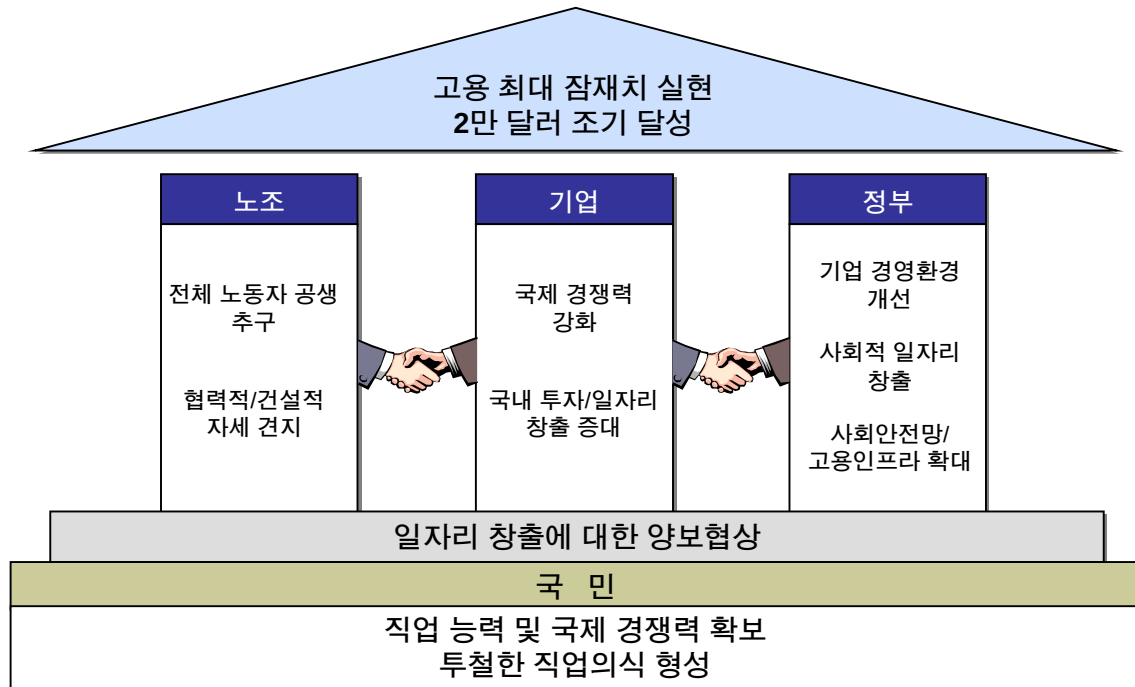
그 동안 우리는 취약한 사회안전망 속에서 해고의 자유만을 놓고 소모적인 논쟁을 되풀이 해왔습니다. 하지만 SBS 신년 조사에서도 응답자의 90%는 임금은 낮더라도 고용이 안정된 기업을 선호한다고 답했습니다. 임금이 먼저 유연해져야 하는 이유입니다.

생산성에 걸맞는 임금 체계가 정립되고 임금피크제도 확산되어야 합니다. 비정규직을 정규직으로 포용하고 고령화에도 대응할 수 있습니다. 이래야 고용을 늘릴 수 있습니다.

자료 상세 설명

- 근속연수별 임금 구조 변화와 생산성의 변화를 반영한 개념도임
- 1980년대에 비해서 2000년대 전체 근로자의 평균 임금은 50대 이후 떨어지는 경향을 보임. 그러나 이러한 현상은 명예퇴직이나 조기퇴직을 당한 중장년층이 해고 후 임금 수준이 현저히 낮은 일용직이나 임시직으로 재취업하기 때문임. 그러나 임금의 유연화를 통해서 고용 유지를 증대시킨다는 차원에서 해고라는 강제적 조정을 통한 임금 조정 효과를 제외하고 기업에 지속적으로 남아있는 노동자들간의 임금 체계를 분석하기 위해서 근속연수별 임금구조 변화 자료를 사용함

실천과제 10: 노사정, 이제는 실천이다



마지막으로 실천입니다.

앞서 말씀 드린 9가지의 제안은 어느 하나 노사정의 합의와 실천 없이는 이뤄지지 않습니다.

한 가지라도 핵심적인 분야에 대한 협약을 노사정이 도출해서 확실히 실천에 옮기기를 부탁드립니다.

근로자는 임금을 양보하고 사용자는 고용을 보장하는 '양보협상'이 그 예가 될 수 있습니다.

우리 일자리의 미래는 우리 모두에게 달려 있습니다.

고용 잠재력의 실현과 소득 2만 달러 선진국으로의 진입, 우리의 합심과 실천에 달려있습니다.

나부터 약속 : ‘일찾사’, SBS부터 시작하겠습니다



*“My heart is in
the work.”*

Andrew Carnegie

“내 영혼은 일에 있습니다”
미국의 철강왕 카네기의 말입니다.

다시 일하는 한국, SBS부터 뛰겠습니다. 워크 하드(Work Hard)에서 워크 스마트(Work Smart), 워크 웰(Work Well)로 가겠습니다.

SBS ‘웃찾사’뿐 아니라 ‘일찾사’, 일자리를 찾는 사람들을 위한 활동에 나서겠습니다.

실업극복국민재단 등 각계 각층과 손잡고 일 잘하는 선진 한국을 향해 뛰겠습니다.

감사합니다.

제레미 리프킨 '노동의 종말' 저자 기조연설

여러분 안녕하십니까, 이 자리에 서게 된 것을 매우 기쁘게 생각합니다.

오늘날, 수 억 명이 전세계적으로 실업 상태에 있거나 불안전 취업 상태에 있는 상황입니다. 그리고, 향후 몇 년간도 이런 전망이 나아질 기운이 보이지 않고 있습니다. 한국과 미국에서 겪고 있는 이 고용 문제는 전 세계적으로 많은 국가들이 겪고 있는 것입니다. 세계 많은 나라에서 실업률이 더욱더 높아지고 있고 이를 어떻게 해결 할 지에 대해서 많은 고민을 하고 있습니다.

사람들이 전통적으로 취해왔던 해결, 방법은 더 많은 생산을 하면 더 많은 고용이 창출될 것이라는 방법이었습니다. 하지만 안타깝게도 이러한 상황은 최근 몇 년간 나타나지 않고 있습니다. 생산은 크게 높아짐에도 불구하고 일자리 수는 그만큼 창출되지 않고 있는 것이죠. 역사상 유래가 없는 일입니다.

한가지 예를 말씀 드리겠습니다.

제 나라에서는 많은 정치인과 경제학자들이 늘 불만을 토로합니다, 많은 제조업 부문의 일자리가 중국사람에게 돌아간다, 생산의 많은 부분을 중국 사

람들이 담당을 한다는 불만을 갖습니다. 물론 중국의 생산성이 굉장히 높아지고 있습니다만 흥미로운 통계수치가 있습니다.

중국의 경우에 공장 근로자의 15%를 지난 7년간 감축했습니다. 자동화 기기로 대체했고 또 첨단기술로 대체가 됐던 것입니다. 전 세계적으로 공장 일자리의 11%가 지난 7년간 없어졌습니다. 현 추세를 그대로 유지한다면 공장 근로자, 공장일자리 자체가 21세기 중반쯤 가면 완전히 없어지지 않을까 하는 생각이 듭니다.

현재 화이트 칼라와 서비스 산업에도 비슷한 추세가 계속 되고 있습니다. 어떤 지능화된 기술들이 거의 한 부문씩 일자리를 빼앗아 가고 있는 상황입니다. 경제학자들은 이 문제의 해결 방법으로 우리 근로자들의 능력을 배양시키는 일이 중요하다고 얘기를 합니다. 그래서 정보화 시대의 일자리에 맞는 새로운 면모를 갖추도록 하자는 것입니다. 컴퓨터 엔지니어, 과학자, 교육자, 컨설턴트 그리고 테크니션 들을 키워내자는 것입니다.

자, 그렇다면 모든 근로자들의 능력을 다 배양시킬 수 있다고 가정해 봅시다. 새로운 지식, 일자리를 위한 적합한 면모를 갖췄다고 한 번 가정 해봅시다.

다. 그럼에도 불구하고 수백만 명의 젊은 사람들이 새로이 사회에 진출하는 상황에서 일자리가 충분치는 못할 것입니다. 그렇기 때문에 지금 우리는 역사상의 전환기에 와 있다고 말씀 드려야 할 것 같습니다.

아마도 200년 전 산업혁명의 예와 비교할 수가 있을 것입니다. 산업혁명은 노예 근로를 없앴던 사건이었습니다. 그 당시로 돌아가보면 노예를 없앴던 이유는 어떤 노예 한 명을 먹여 살리기 보다는 스팀 엔진에 석탄을 실어 나르는 것이 훨씬 더 싼기 때문에 노예가 없어졌던 것입니다.

이제 20세기에든 마찬가지 현상이 나타나고 있는 것입니다. 가장 노동력이 싼 근로자가 우리가 새로이 개발하는 첨단 기술 보다는 그래도 비용이 높다는 단점이 있는 것입니다.

오늘 이 자리에 서게 된 것을 굉장히 영광으로 생각하고요, 물론 자본주의 사회에 있어서 기술의 발전은 많은 사람들에게 일자리로부터 해방시킬 수 있는 기회도 줄 수는 있었습니다. 하지만 만약에 인간이 필요 없어지는 그런 상황이 되면 인간은 이 세상에 어떤 기여를 해야 될지 생각을 해봐야 될 것 같습니다.

특히 첨단 기술이 인간을 대체해 나가는 이 시기에 이러한 문제를 생각해봐야 될 것 같습니다. 본 생방송이 끝난 후에 한 시간 동안의 강연에서 저는 몇 가지 제안을 내놓을 것입니다.

일단 근로 시간을 줄여나가야 한다고 생각하고요,
두 번째는 전력, 에너지 인프라 자체를, 수소 에너지 등의 재생 가능한 에너지로 전환시키면서 환경도 보호하고 일자리도 많이 만들어 놓아야 할 것입니다. 세 번째, 어떤 대안적인 고용을 창출해내야 한다는 것입니다.

어떤 시민사회에서 수백만개의 일자리를 제3의 부문에서 만들어내야 한다고 생각합니다. 이 자리에 서게 된 것을 굉장히 기쁘게 생각하고요, 우리가 더욱더 많은 대화를 통해서 이런 새로운 변화를 함께 누릴 수 있기를 바랍니다. 감사합니다.