

일자리 창출 어떻게 할 것인가

2017. 3. 31

한국외국어대학교 명예교수

이종윤

- **문제제기**
- **한·일 경제의 전개와 고용사정의 차이**
- **왜 한국은 취업난 일본은 구인난인가**
- **일자리 창출 어떻게 할 것인가**
- **결 언**

문제제기

문제제기

한일 간 정반대의 고용환경 발생



빈부격차의 확대에 따른 중산층의 약화와 더불어
고용문제가 핵심 정책과제로 등장

- 해운,조선,철강의 구조조정
- 청년실업



인력부족 현상

[금번 발표에서의 검토과제]

- 한일 간 고용사정의 차이
- 한국 고용사정이 악화된 원인 (vs일본)
- 고용사정 개선을 위한 대응책
 - 장기적 접근 & 단기적 접근
 - 일본 정책의 벤치마킹 가능여부 검토
 - 일자리 창출을 위해 어떠한 정책적 노력이 필요한지 검토

한 · 일 경제의 전개와 고용사정의 차이

1. 한일 경제의 전개와 고용사정의 차이

한국에서 고용문제가 클로즈업 된 것은 1997년 IMF체제 이후

- 적지 않은 기업들의 도산과 구조조정 추진으로 대량실업 발생
- 고용방식의 변화
 - 은행이나 대기업은 망하지 않는다는 인식이 없어지면서 구조조정 단행
→ **종신고용 철폐**
 - 비정규직이 20%대에서 35%까지 급증 & 정규직과 비정규직간 임금격차 확대
- 중소기업은 대기업과의 협력관계가 약화되어 경영상황 악화
 - 1980년대에 접어들어 엔고로 인해 부품류 수입가격이 급등함에 따라 대기업을 중심으로 부품·소재 중소기업을 계열·하청기업으로 지정하여 대기업과 중소기업 간 협력을 강화했으나 IMF구제금융신청을 계기로 협력관계 약화
→ **대기업과의 임금격차 발생**
- 대기업을 위시한 제조기업들이 생산성 향상을 위해 기계화,자동화 추진
- 노동집약적 업종들이 중국 등 신흥국으로부터의 수입품으로 인해 도산

위의 전개과정을 통해,

분배구조 악화 → **중산층 약화** → **국내수요 위축** → **고용흡수력 약화**

(‘심리적 중산층’ 약화)

※ IMF이후 줄어든 중산층 비중: 1990년 75.4% , 2000년 71.7%, 2010년 67.5%, 2013년 69.7%

* 2인 이상 도시가구 가처분소득 기준/ 자료: 통계청

1. 한일 경제의 전개와 고용사정의 차이

종신고용의 폐지와 고용의 축소

종신고용의 폐지 → 정규직으로 종사하는 기간 단축(조립가공 대기업의 강성노조는 제외)

→(연금제도 불충분 및 고령화 진행으로) 저소득 고령층 확대

* 자식을 노후대책으로 생각하고 교육비에 과다 지출함으로써 노후대책 취약 초래

→ 고령층의 소비억제적 성향으로 내수 축소

※ 연령대별 月 가처분 소득 (2014년)

- 20~30대 : 193만원, 40~50대:201만원, 60대 이상: 84만원

[종신고용]

- 기업이 저임금 신입사원 채용
- OJT 통한 생산성 향상
- 점진적 임금인상

[종신고용 폐지 후]

- 경력사원 중심 채용
- OJT 등 사내교육투자 감소
- 신규졸업자에 대한 노동수요 감소
- 청년실업 급증

대기업과 중소기업 간 임금격차 발생

→ 젊은 층의 취업활동이 대기업과 공공기관에 집중 & 중소기업 외면

→ 청년실업률 증가로 연결

1. 한일 경제의 전개와 고용사정의 차이

고졸 노동수요 대비 상대적으로 적은 대졸 노동수요

- 고졸자 노동공급 부족과 대졸자 노동 수요 부족
- 외국 대비 대졸비율 극도로 높음 (일본:50%대, 한국:80%대)
- 대졸자의 공급을 줄이고 고졸자의 공급을 늘리면 일자리 기회 확대

아베노믹스와 한국의 일자리 축소

아베노믹스 출현(2012년)

- 대규모 양적 완화 단행 *미국의 양적 완화를 신속히 벤치마킹
- 엔화가치 하락 (2015년 기준, 2012년 대비 50%나 평가절하)
- 유사한 산업구조로 인해 일본기업과 경쟁관계에 있는 한국기업의 경영상황 악화
*한국은행 금융통화위원회의 대처 미흡
- 한국 기업의 경영긴축 및 투자 축소
- 경기침체

1. 한일 경제의 전개와 고용사정의 차이

아베노믹스와 일본의 일자리

엔저로 인해 기업 수익증대 → 노동수요 증가

아베노믹스의 세번째 화살인 '성장전략'을 통해 노동시장 개혁 추진

- 고용 유연성 제고
 - 종신고용제 완화
 - 기업이 다양한 형태의 비정규직 활용 가능
- 여성노동력 적극 활용을 위해 보육제도 정비
 - 여성노동력 확보+보육사 수요 창출
- 요양제도 정비를 통해 '가족 요양을 위한 퇴사' 방지
 - 노동력 확보+요양사 수요 창출

정책 초기에는 정규직이 줄고 비정규직이 늘어나는 양상이 나타났으나 2015년 이후 정규직 채용도 증가로 전환

왜 한국은 취업난, 일본은 구인난인가

2. 왜 한국은 취업난, 일본은 구인난인가

■ 전략적 대응의 차이



- 신속한 금융의 양적 완화 추진
 - 엔화가치 하락 유도
 - 고용증가를 위한 정책환경 조성



- 미국, 일본, 유럽의 양적 완화 움직임에 적절한 대응 없이 방치
 - 해운, 조선 등 큰 폭의 구조조정과 실업자 양산

또한, 일본은 여성인력 활용을 위해 보육소를 확대하고 요양시설도 정비

- 노동수요 증대 및 내수증대로 일거양득
- 고용증대로 이어지는 선순환 발생

2. 왜 한국은 취업난, 일본은 구인난인가

■ 고용 유연성의 차이



- 아베정권의 개혁조치로 고용유연성 확보 중
- 비정규직 중심으로 고용수요 급증
- 구인난에서도 초임 수준 변화 없고, 노동생산성 대비 임금수준이 상대적으로 낮음
- 고용수요 증대



- 자동차, 조선 등 기간산업 강성노조가 고용경직 유도
- 비정규직 일자리 채용기회 억제
- 국내기업의 해외투자 유도
- 해외기업의 국내투자 억제
- <임금의 경직성>
정규직을 중심으로 고임금 구조정책
* 대졸신입 임금 수준이 일본을 상회

어느 모델을 선택할지에 대한 충분한 논의가 필요

- <모델1> · 상대적 저임금과 장기근속
· 낮은 초임에 많은 신입직원 채용
- <모델2> · 상대적 고임금과 근무기간 단축
· 높은 초임에 적은 신입직원 채용

2. 왜 한국은 취업난, 일본은 구인난인가

■ 사회보장시스템의 차이

한일 모두 고령화가 진행되고 있으나...

- **일본**은 한국에 비해 사회보장제도가 잘 갖춰져 있어 소비증대로 연결
- **한국**은 사회보장제도의 미정비로 인해 급속히 증가하는 노령층이 일본 노령층에 비해 소비를 극도로 자제하는 소비패턴을 보임
→ 내수산업의 위축 및 고용축소로 연결

■ 중소기업 경영 안정성의 차이

한일 모두 '고용수요처'로서의 중소기업의 역할이 큼

- 대기업에 비해 압도적으로 그 수가 많고,
- 대기업이 고도로 자본집약화되어 있는데 비해 중소기업은 상대적으로 노동집약화
- **일본**의 중소기업은 경영의 안정성이 높아 직장으로서의 매력 보유
- 대기업 대비 임금수준도 한국보다 높음
- **한국**의 중소기업은 상대적으로 안정성이 약해 평생직장 선택 시 주저요인

2. 왜 한국은 취업난, 일본은 구인난인가

■ 일본은 생산인구 감소 vs 한국은 2016년까지 증가상태

- **일본**은 생산인구 감소기에 접어들어 신규채용이 증가하는 경향
 - **한국**은 2017년부터 생산인구 감소예정으로,
생산인구 감소에 의한 신규채용증가도 수년 후에나 나타날 것으로 예상
- ※ **일본**은 베테랑 기술자의 퇴출에 따른 생산성 하락에 대비하기 위해
여러 가지 형태의 기술교육 시스템 정비시켜 체계적인 기술교육 실시 중
- * **한국**에서도 한일산업기술협력재단이 일본 식 기술연수시스템을 운영 중이나,
예산의 제약으로 인해 미비한 수준에 그치고 있음

일자리, 어떻게 창출할 것인가

3. 일자리 창출, 어떻게 할 것인가

[1] 불평등 분배구조의 시정이 내수확대이다.

- 성장의 고용증대 효과는 미약
 - 고도의 경영합리화. 자동화
 - 4차산업혁명이 본격화 되어도 파격적인 고용성장을 가져오기는 어려울 것
- 결국, 소비수요 증가를 통한 내수확대를 통해서 관련산업의 고용을 증대시켜야
- 내수확대의 걸림돌은 심각한 불평등 분배구조
 - 고소득자의 해외지출 증가 vs 저소득자의 국내소비 감소 * 저소득으로 인해 국산보다는 값싼 중국산과 동남아산 선호
 - 내수산업 고용 감퇴
- 정규직과 비정규직 간 임금격차 해소해야.
 - 정규직 대비 비정규직의 임금수준 : EU 80%, 일본 60%, 한국 50%
 - 비정규직의 임금수준을 정규직의 80%까지 높이면, 소득불평등 축소 → 국내소비 증가 → 고용증가로 연결 가능

3. 일자리 창출, 어떻게 할 것인가

일거에 80%까지 높이면 경영압박이 예상되는데...

(해결책) 정책당국이 비정규직 근로자들에게 체계적인 기술연수를 실시

→ 노동생산성 향상 → 기업의 경영악화 없이 점진적 임금인상 가능

· 한국도 머지않아 베이비붐 세대가 생산현장을 떠나게 되어있고, 기술·경영의 공백으로 인한 경쟁력 약화 예상됨

⇒ 이 사태를 미연에 방지하기 위해서라도 정책당국이 '기술교육훈련센터'를 만들어 현장 중심의 전문적·실전적 기술교육을 실시해야 함

- 기술교육훈련시스템을 전국적인 규모로 발전시킬 필요

- 산업계와 연계한 **기술교육인력** 확충 필요

(각 분야 대기업 퇴직기술자 활용 가능)

· 동일노동 동일임금원칙하에 비정규직이 철저한 기술교육을 통해 기술수준을 높이도록 하고 노동생산성과 비례하여 보수도 늘려가야 함

3. 일자리 창출, 어떻게 할 것인가

[2] 중소기업의 경쟁력 강화를 통한 고용흡수 증대를!

고용흡수력은 중소기업 > 대기업

(∵ 노동집약적 산업, 압도적으로 많은 기업 수)

그러나, 대기업 대비 낮은 경쟁력으로 말미암아 대졸 취업생들이 기피

결국, 중소기업의 경쟁력 강화를 통해 고용을 늘려야 함

- 보호정책 일변도의 중소기업 정책을 지양하고 '경쟁'과 '보호'병행
: 경쟁력 있는 중소기업에 지원 확대하고, 중견기업으로 유도
→ 경영의 안정성 높아지고 임금수준 인상 가능
→ 해당 중소·중견기업의 우수인력 유치 가능
- 노동부, 공공직업소개소 간 협력을 통해 기술수준과 경영이 탄실한 중소기업 찾아내서 홍보
- * 한국경제에서 대기업은 이미 상당한 경쟁력을 구축하고 있고, 필요한 금융도 세계시장에서 조달 가능한 상태
→ 중소기업만 선진국 수준으로 경쟁력을 끌어올리면, 한국도 명실공히 선진경제
 - 중소기업청을 '중소기업부'로 승격 필요
 - 중소기업금융을 보다 강력히 지원할 수 있는 중소기업금융시스템 보강 필요
- * 한국의 수출에서 중소기업의 수출비중이 37%수준인데, 이를 50%까지 끌어올리게 된다면 한국경제의 안정도가 높아지고 고용사정도 월등히 좋아질 것으로 예상됨

3. 일자리 창출, 어떻게 할 것인가

[3] 창업지원센터 활성화를 통한 벤처기업의 확대

- 각 도별로 대기업에 의한 '미래글로벌 창업지원센터'를 활성화하여 벤처기업 출현을 획기적으로 증대시키는 노력 필요
 - 벤처기업의 생산량은 이미 삼성그룹을 능가
 - 벤처기업에 고용된 종업원수는 삼성그룹의 7~8배
- 이미 시작된 창업지원센터를 방치할 것이 아니라, (정권과는 상관없이) 오히려 정책적 노력을 더하여 활성화 시켜야 함

이와 더불어, 벤처기업 육성을 위해...

- 벤처캐피털의 출현이 늘어나도록 정책환경 조성
- 벤처캐피털과 기술연구소를 연결하여 벤처기업의 기술평가의 정확성 향상 함.
- 법 정비를 통해, 쉽게 벤처기업을 매입할 수 있도록 해야 함

3. 일자리 창출, 어떻게 할 것인가

[4] '모델커리큘럼'을 통한 전문인력 양성

일본에서는 아래의 분야를 노동수요가 급증하는 분야로 규정하여 커리큘럼을 통해 각 분야 전문인력 양성을 도모하고 있음

- 식품·농림수산 분야 : 6차 산업화 생산자
- 의료복지건강 분야 : 영양사, 간호사
- 패션분야의 글로벌 전문인력
- 애니메이션 인재 및 만화가
- 관광플래너
- IT분야 : 클라우드, 스마트폰 전문가

⇒ 한국도 일본 접근방식의 벤치마킹을 통해 노동수요증대 정책에 적용 가능

3. 일자리 창출, 어떻게 할 것인가

[5] '중소기업 인턴제' 활성화

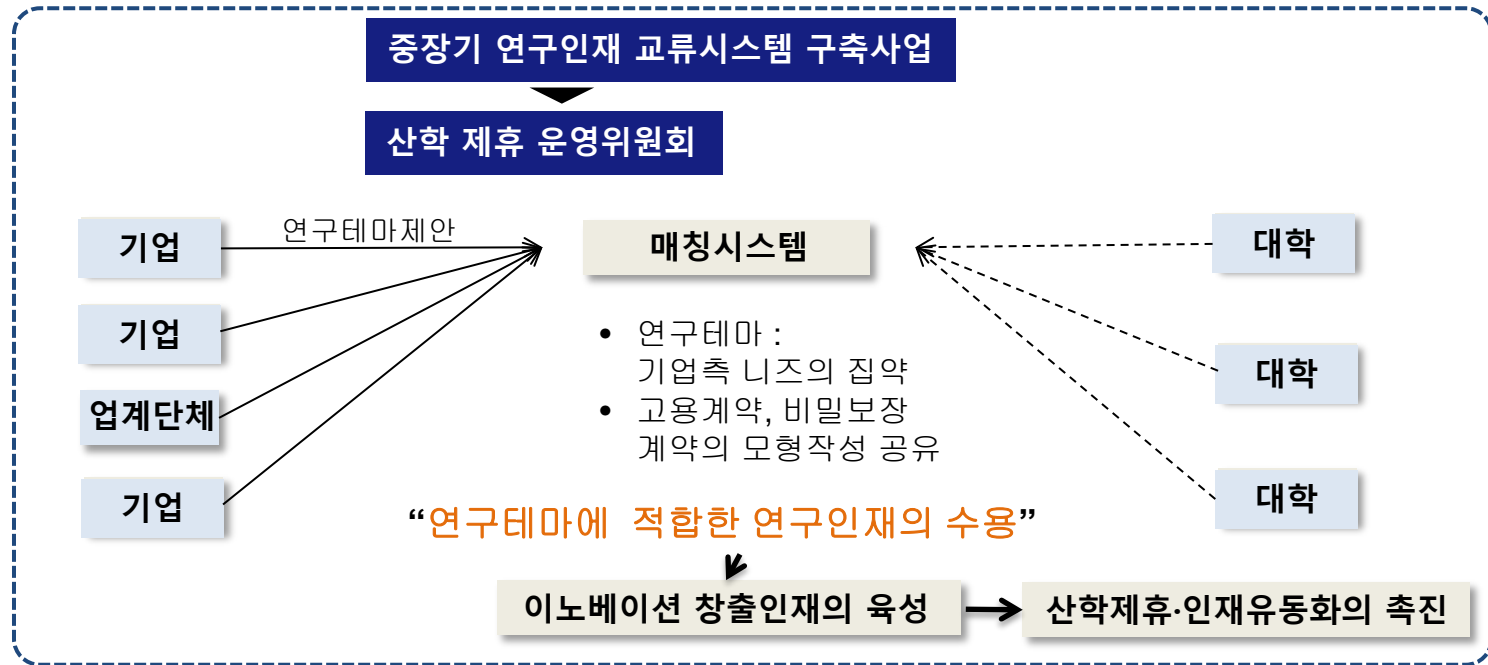
- 일본에서는 대학재학생 및 졸업생이 '중소기업'에서 인턴생활을 경험하도록 하는 제도 구상 중
 - 중소기업: 필요인력 활용
 - 인턴: 필요기능 습득
 - 이 제도의 구체적 추진을 위해서는, 중소기업 업계와 대학이 위원회 설치하여 추진방법을 확정하고, 추진에 따라 발생하는 문제점을 보완해 나가야 함
- ⇒ 이 제도를 활성화하여 중소기업과 인턴 양 측이 소기의 목적을 확실히 달성하도록 하면,
청년들의 중소기업 일자리 창출에 크게 기여할 수 있으므로,
우리 정부도 본 제도의 출범과 정착화에 치밀한 노력을 기해야 함
- * 중소기업과 대학에 의한 위원회를 구성하고, 이 위원회 활동이 제대로 이루어지고 있는지를 체크해야 함

3. 일자리 창출, 어떻게 할 것인가

[6] 이노베이션 창출 인재 육성시스템

일본에서는 실천적 시야를 가진 이노베이션 창출 인재를 육성하기 위해 산학이 일체가 되어 활발한 산학간 인재교류시스템 구축 중

- 이노베이션 창출능력을 키울 수 있도록, 실천적 연구현장을 경험할 수 있는 유효한 중장기 연구인턴십 확충을 위한 복수의 대학과 기업간 이노베이션 양성시스템 구축
- 기대효과: ①이노베이션 창출 인재 육성 ②산학제휴활동 및 산학인재 유동화 촉진



⇒ 대학생에게 무작정 벤처를 해보라고 하기보다는 벤처창업에 필요한 노하우를 사전에 축적시킨다는 의미에서 한국에서도 시행해볼 가치가 있음

3. 일자리 창출, 어떻게 할 것인가

[7] 신규졸업자 특화 직업소개소 설치

일본은,
취업활동을 하는 신규졸업자에 특화된 '신규졸업자 특화 직업소개소' 설치

<주요 활동내용>

- ① 전국 네트워크를 통해 풍부한 정보를 제공하고 직업소개 후 중소기업과 매칭
- ② 직업적성검사와 구직활동에 기여하는 각종 '가이던스 세미나' 실시
→ 빈번한 노동이동을 예방하는 효과
- ③ 담당자를 정해 개별지원 → 맞춤형 지원 및 지도 가능
 - 정기적인 구인정보 제공
 - 응모처 선정이나 취직활동의 추진방법 상담
 - 이력서 작성 상담
 - 면접 지도 등
- ④ 임상심리사에 의한 심리상담 지원

신규졸업자가 직접 중소중견기업 인사담당자에게 일의 내용과 매력 등을 직접 확인, 응모할 수 있도록 기업설명회와 취업면접회 개최

결언



경제성장은 필요하나, 일자리 창출을 추진함에 있어서 경제성장이 일자리 창출의 핵심이라는 인식은 수정해야 함

- 기계화·자동화의 추진으로 말미암아 '고용 없는 성장'이 보편화되고 있음



경제성장의 추진 과정에서 초래된 빈부격차가 내수를 축소시키고 일자리를 줄이고 있으며, 내수 증대를 위한 중요한 방법이 분배구조의 개선임

단, 증세에 의한 일방적 소득이전은 경제성장 자체를 약화시킬 수 있고, 성장경쟁력을 약화시키지 않는 분배구조의 개선이 요구됨

저소득의 중심에 있는 비정규직 노동자에게 체계적이고도 철저한 기술교육을 실시함으로써 그들의 노동생산성을 높여야 하고, 높아진 노동생산성에 맞춰 임금을 유럽수준인 정규직 대비 80%까지 점차적으로 올린다면 분배구조의 개선은 물론 내수증대 및 고용증대에 크게 기여할 것임



중소기업은 최대의 고용주체인데 상대적 저임금과 경영의 불안정으로 인해 대졸자들로부터 기피의 대상이 되고 있으므로 중소기업의 경쟁력 강화를 통해 고용증대를 유도하는 대책이 요구됨

- (정부의 정책수단을 동원하여 '중소기업 경쟁력강화'와 '고용증가'의 상생작용 창출)
- 경쟁을 통해 경쟁력을 갖춘 중소중견기업으로 발전하도록 유도
 - 또한, 우수 중소기업의 기술·경영 실태를 신규대졸자에게 주지시켜 당해 기업을 선택하도록 유도



서비스 산업의 고용창출 효과는 이론의 여지가 없는데, 선진국 수준으로 규제를 풀어 서비스업 비중을 끌어올린다면 고용증가에 획기적으로 기여할 것

서비스업 규제 철폐를 방해하는 세력에 대해서는 '청년실업 해소'를 명분으로 하여 사회운동 전개도 필요



우리나라는 다른 선진국에 비해서 정규직-비정규직 간, 그리고 대기업-중소기업 간 노동자 간의 임금격차가 큰데, 그 발생요인을 철저히 제거해야하고 '동일노동=동일임금' 원칙을 실현시켜 가야 함

한국에서 일자리 창출이야말로 가장 핵심적인 정책과제라는 점을 명확히 인식하고 그 실현을 위해 정책당국의 특단의 노력이 요구됨.

감사합니다