

경제사회환경의 변화와 노동시장 이중구조 개혁

2017. 1. 24
사회경제정책포럼

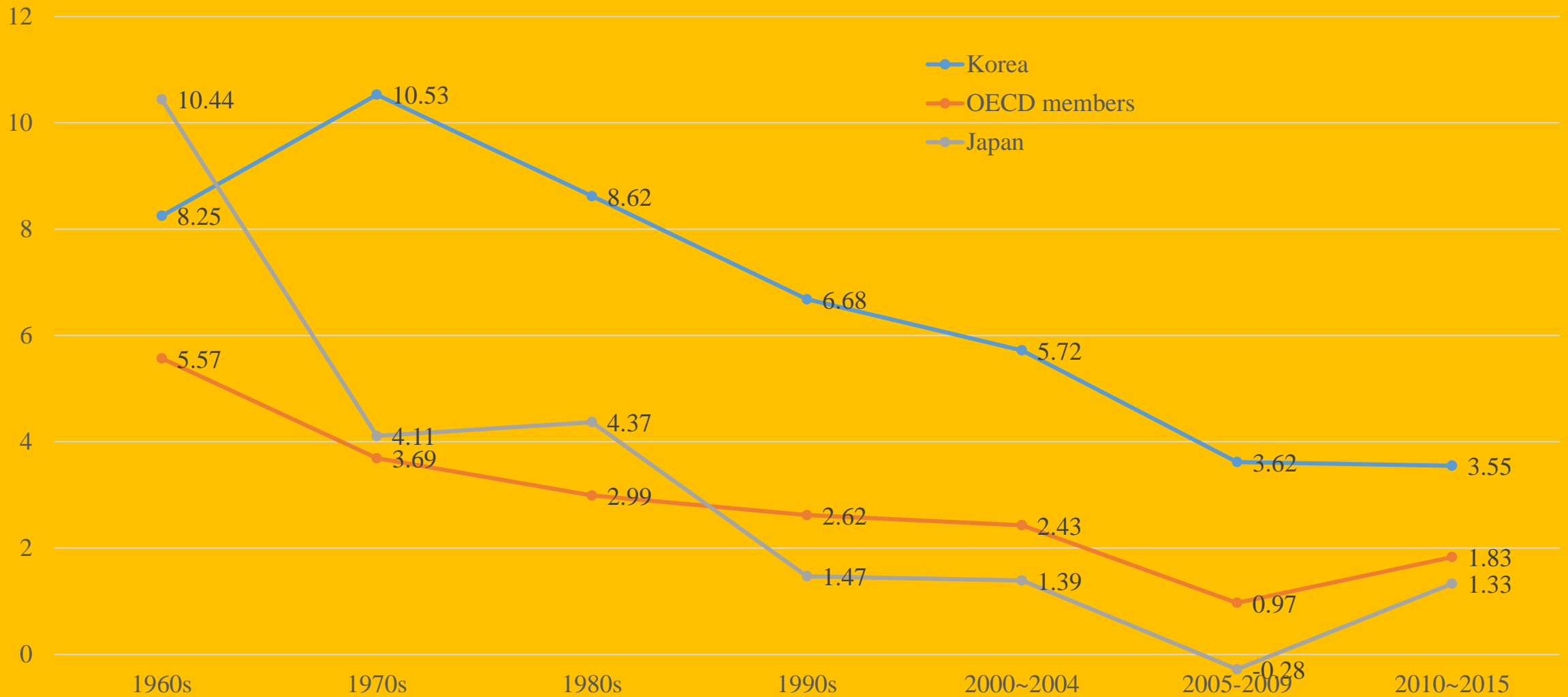
배 규 식 선임연구위원
한국노동연구원

목 차

- I. 경제환경의 변화 – 저성장 시대, 경제의 서비스화, 동아시아 국제분업의 전개
- II. 사회적 환경변화 – 고령화(준비되지 않은 고령화, 고령자의 높은 고용률)
- III. 사회적 환경변화 – 외벌이 시대에서 맞벌이 시대로
- IV. 임금(수준)
- V. 일자리
- VI. 노동시장 이중구조 – 임금격차, 대중기업 격차, 정규직 vs 비정규직 격차
- VII. 청년 고용
- VIII. 임금과 승진의 연공성과 노동시장 이중구조
- IX. 장시간 노동
- X. 노사관계와 노동시장 이중구조
- XI. 고용시스템 개혁
- XII. 노동시장 이중구조개혁

I. 경제환경의 변화 – 고성장시대에서 저성장 시대로

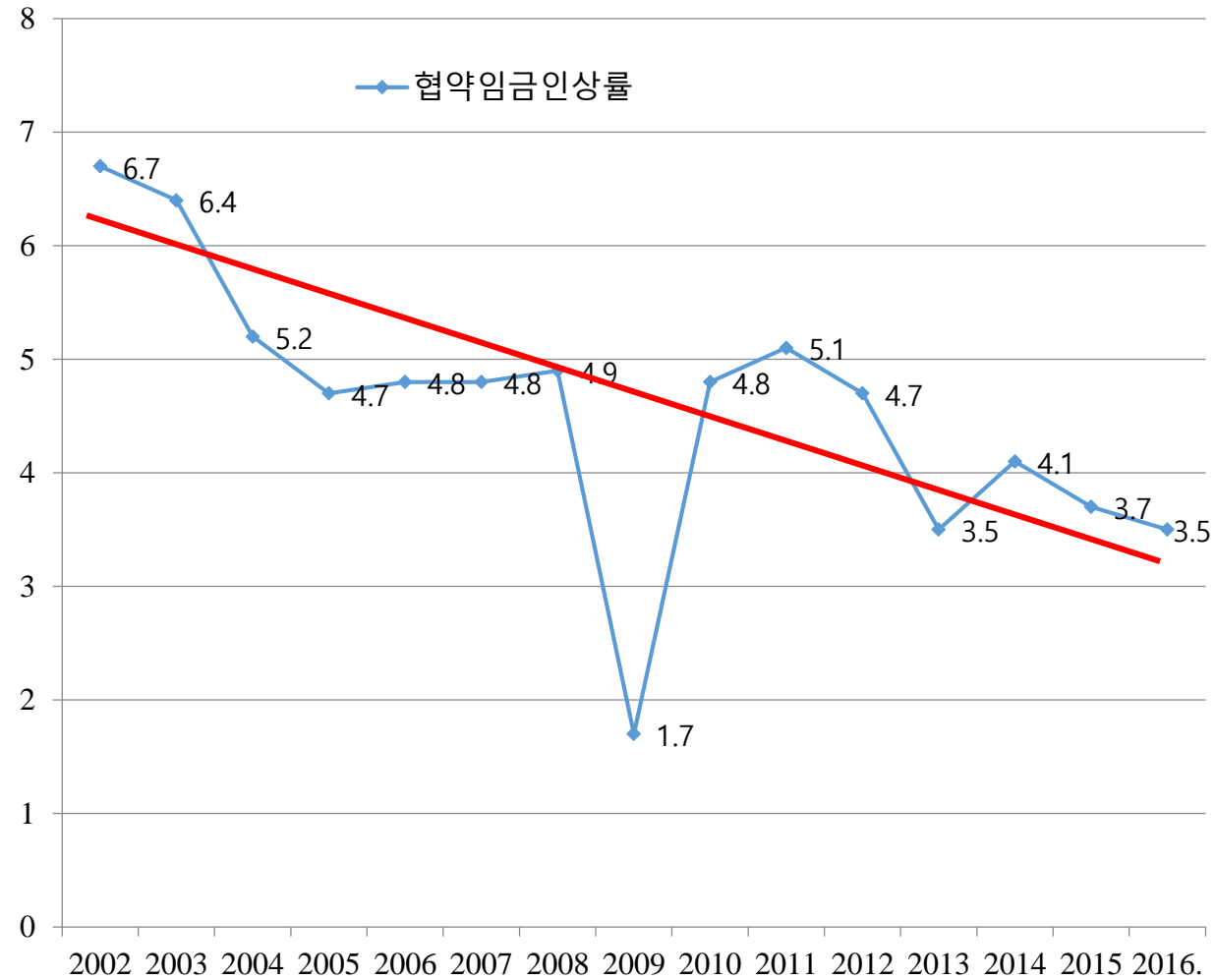
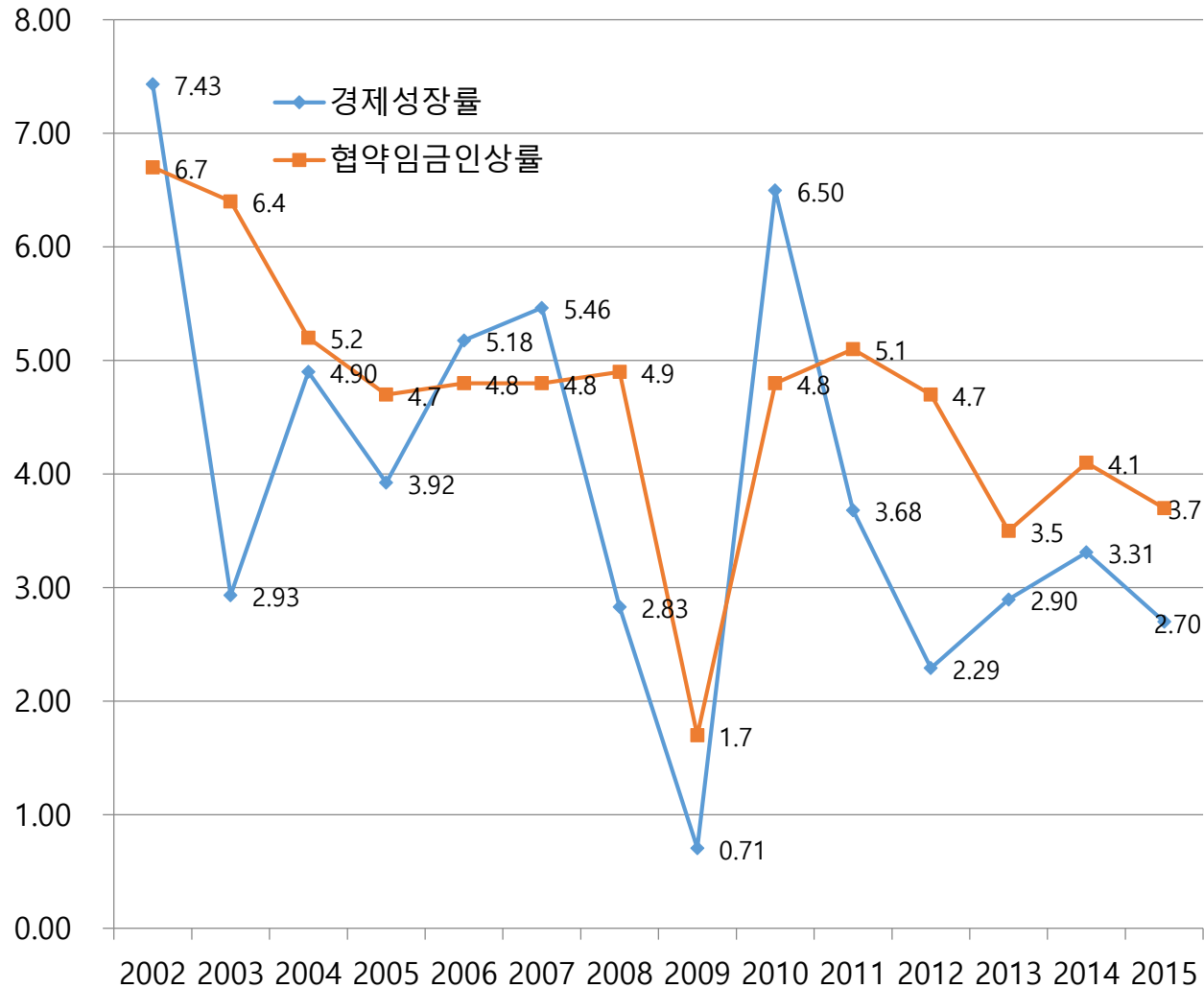
OECD회원국과 일본과 비교한 한국의 경제성장률



자료: World Bank, 2016. 재가공

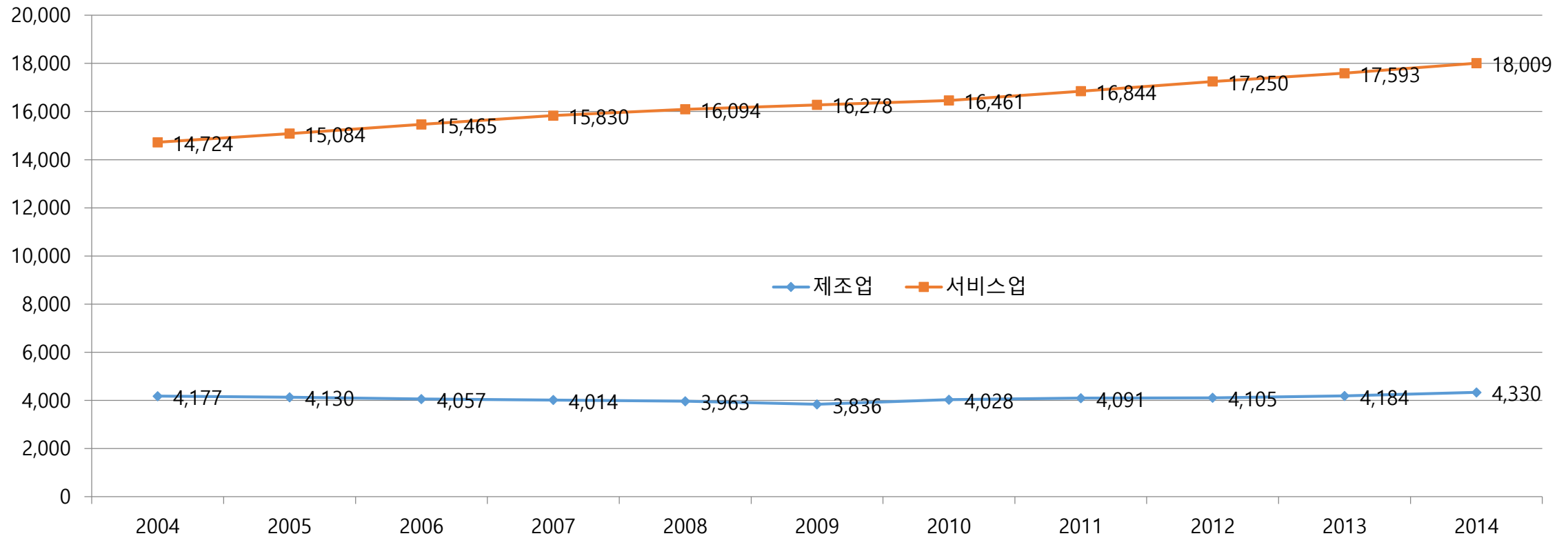
I. 경제환경의 변화

저성장 시대의 협약임금인상률



I. 경제환경의 변화

경제의 서비스화: 서비스업 중심의 일자리 증가



자료: 통계청 경제활동인구조사 2004-2014

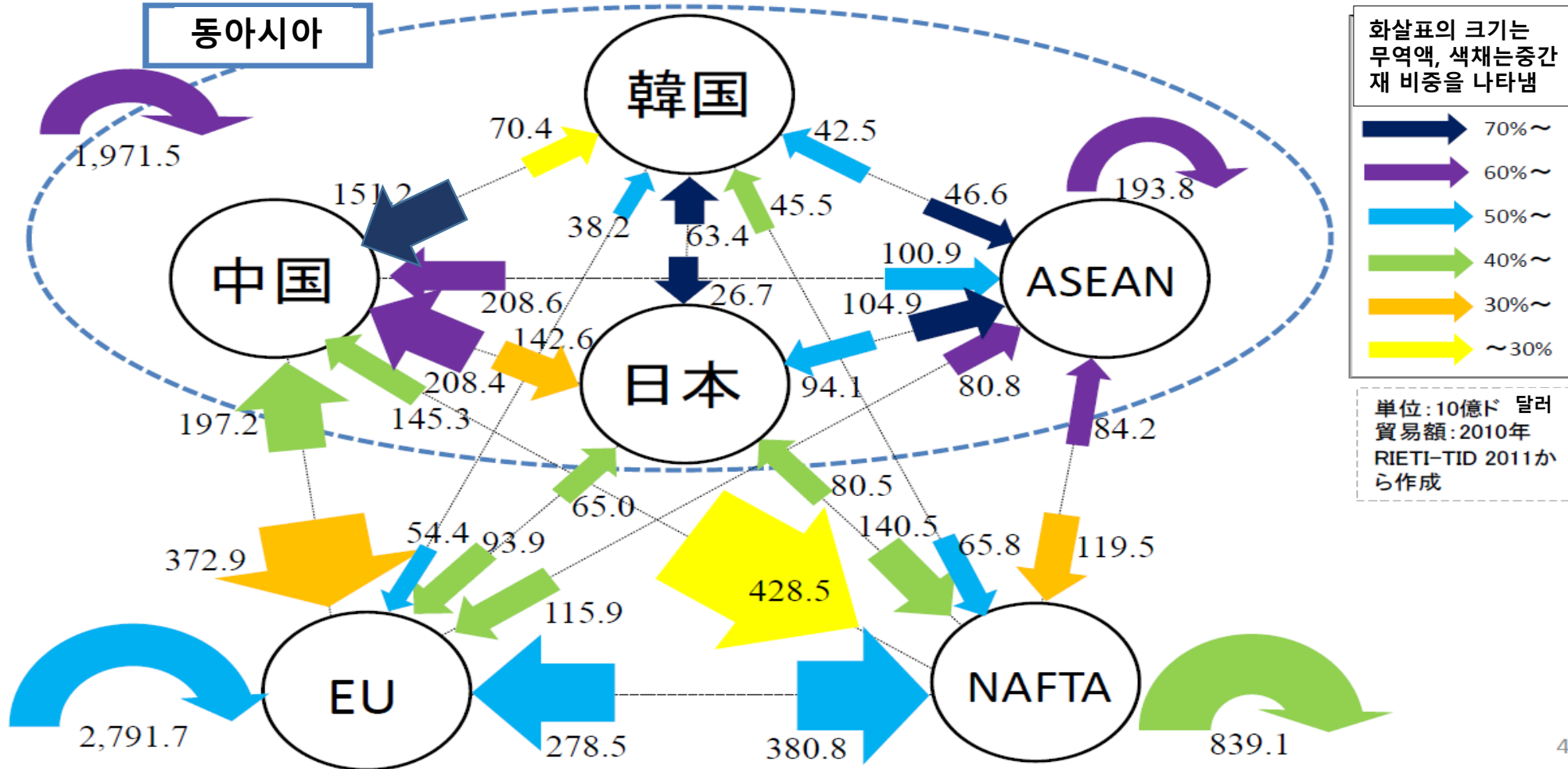
- 노동생산성이 낮고 경쟁이 심해 서비스 가격이 매우 낮은 개인서비스업 중심의 서비스업 구조로 영세자영업, 일자리 질이 낮은 저임금 일자리의 비중이 높아짐.
- 새롭게 크게 늘어나고 있는 사회서비스업의 일자리도 저임금의 일자리의 질이 낮은 것이 대부분임.
- 부가가치가 높은 사업서비스업(금융, 회계, 법률, 검사, 인증, 컨설팅, 마케팅, 고용서비스)의 비중이 낮고, 경쟁력이 낮으나 개선되지 않고 있음.

I. 경제환경의 변화

동아시아 국제분업의 전개

- 동아시아 분업구조와 공급사슬의 실태 -

동아시아 분업구조와 공급사슬의 실태



많은 중간재(부품)이 일본, 한국 및 ASEAN에서 중국에 수출되어 중국에서 조립되어 완성품이 북미, EU 등의 큰시장에 수출되는 구조

I. 경제환경의 변화

동아시아 국제분업의 전개 - 개방화된 무역

한국의 수출

단위: 백만 달러, %

	2008		2014	
	수출액	비중	수출액	비중
아시아	214,051	50.7	323,701	56.5
중국	91,389	21.7	145,288	25.4
홍콩	19,772	4.7	27,256	4.8
일본	28,252	6.7	32,184	5.6
ASEAN	49,283	11.4	84,577	14.8
미국	46,377	11.0	70,285	12.3
유럽	76,697	18.2	71,299	12.5
Total(FOB)	422,007	100.0	572,665	100.0

한국으로의 수입

단위: 백만 달러, %

	2008		2014	
	수입액	비중	수입액	비중
아시아	199,784	45.9	221,547	42.2
중국	76,930	17.7	90,082	17.1
일본	60,956	14.0	53,768	10.2
ASEAN	40,917	9.4	53,418	10.2
미국	38,365	8.8	45,283	8.6
유럽	53,697	12.3	85,249	16.2
중동	101,645	23.4	119,072	22.7
Total(CIF)	435,275	100.0	525,515	100.0

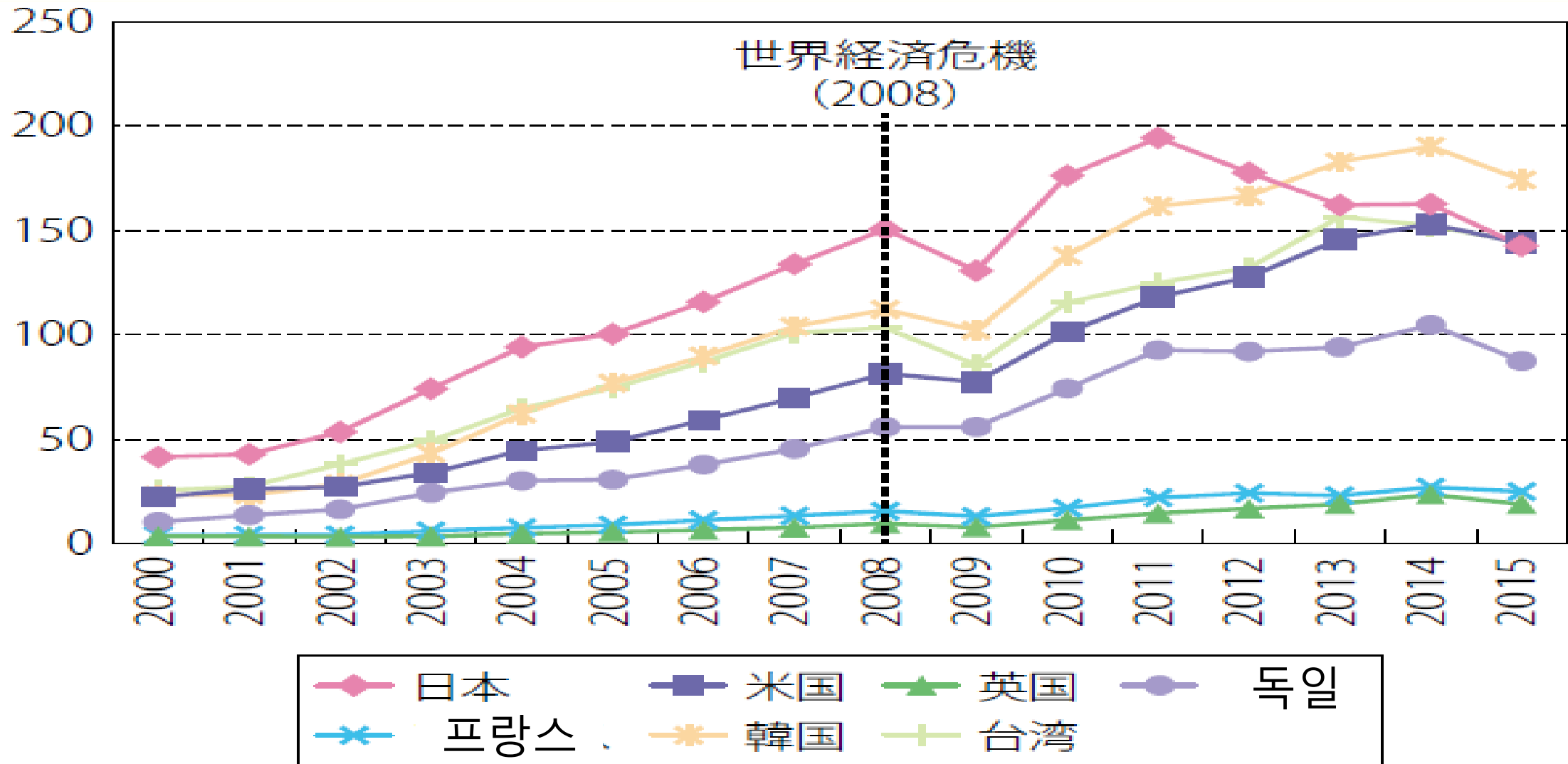
자료: 산업자원부. 2015.

- 2014년 무역흑자는 471.5억달러였음. 약 691억 달러는 중국(+홍콩)과의 무역에서, 312억 달러는 아시안국가에서, 250억 달러는 미국에서, 176억 달러는 남아메리카로부터 오고 있음
- 무역적자는 중동의 석유수입 때문에 1,191억달러, 호주의 석탄, 철광 수입 때문에 101억불, 유럽과 250억불

I. 경제환경의 변화

동아시아 국제분업의 전개

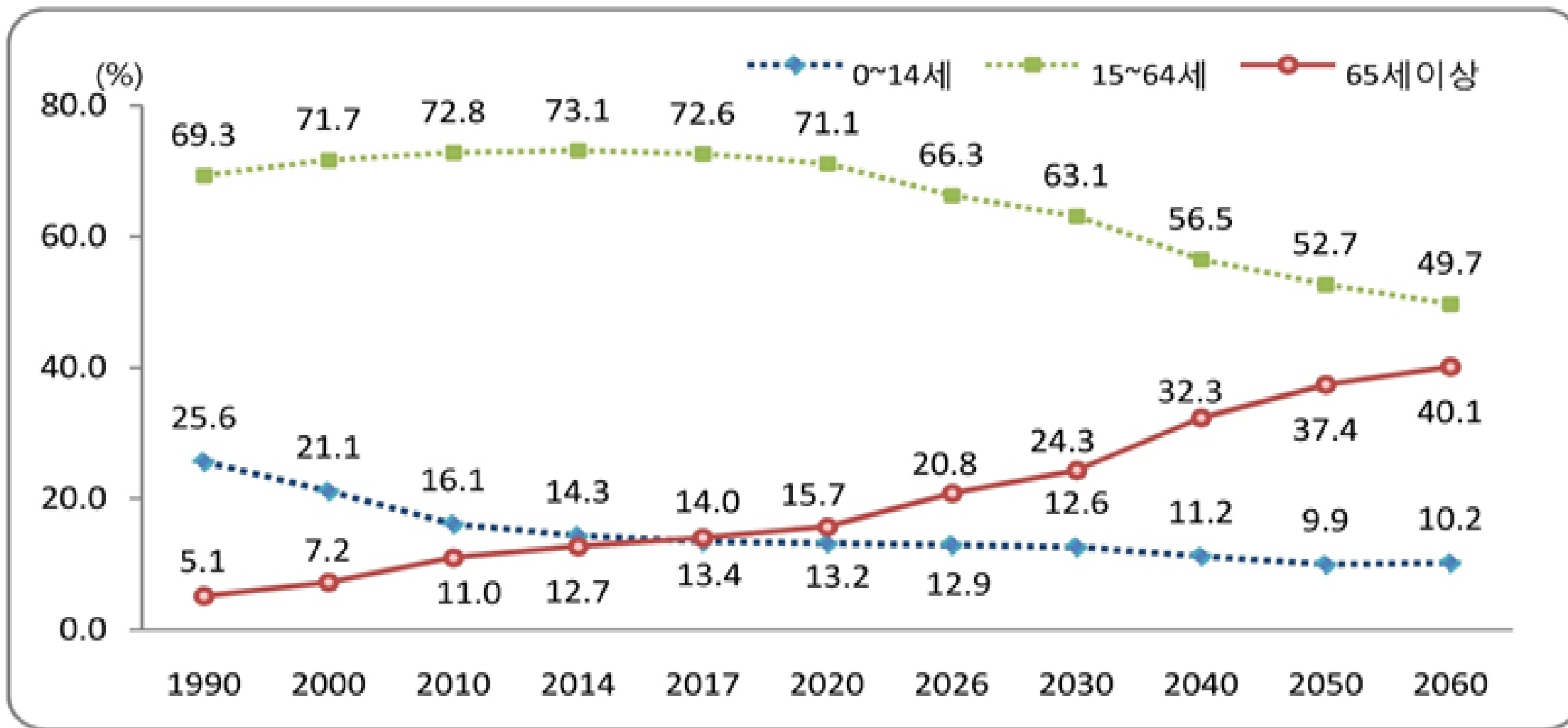
- 중국의 나라별 수입액 추이 -



자료: Global Trade Atlas. 2016년. 일본 通商白書에서 재인용

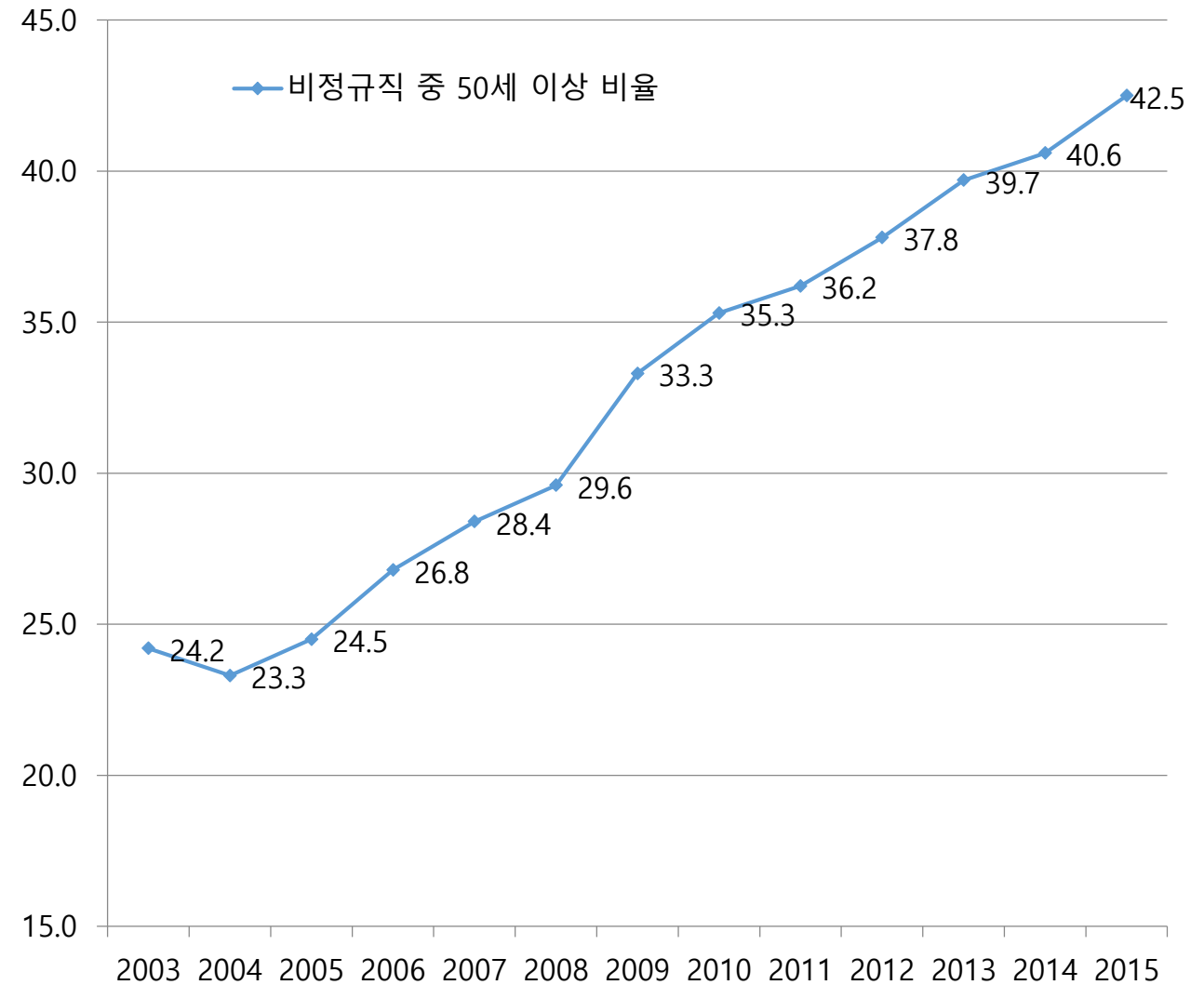
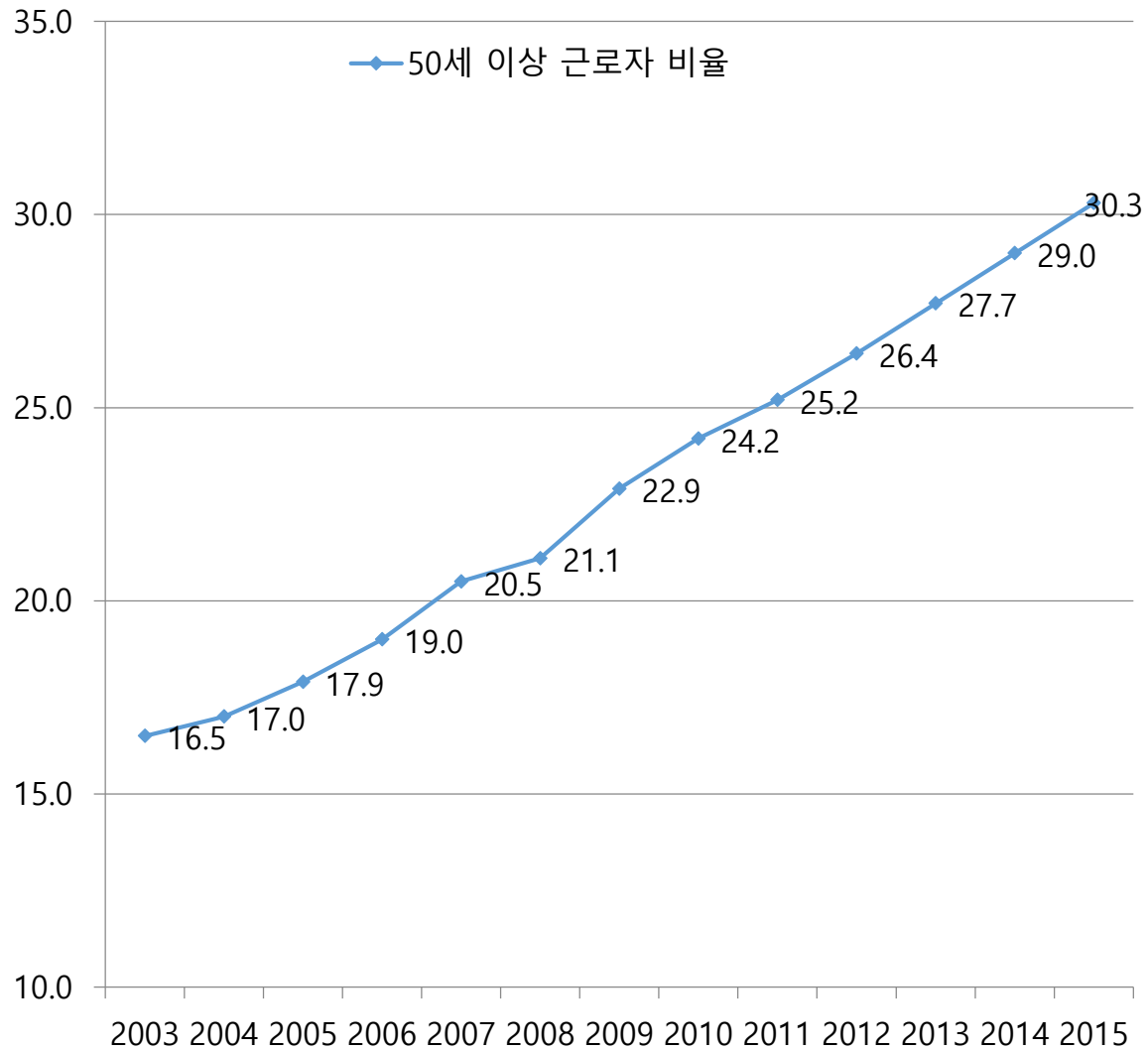
II. 사회적 환경 변화 - 젊은 사회에서 고령사회로

<그림 1> 노동인력의 빠른 감소와 급격한 고령화 추세



자료: 통계청, 2014. 2014 고령자 통계

II. 고령화의 노동시장에 대한 근본적 도전



자료: 통계청 경제활동인구조사 매년 8월

II. 고령화의 노동시장에 대한 근본적 도전 - 준비되지 않은 고령자들

65세 이상의 고령자의 노후준비 방법

(단위: %)

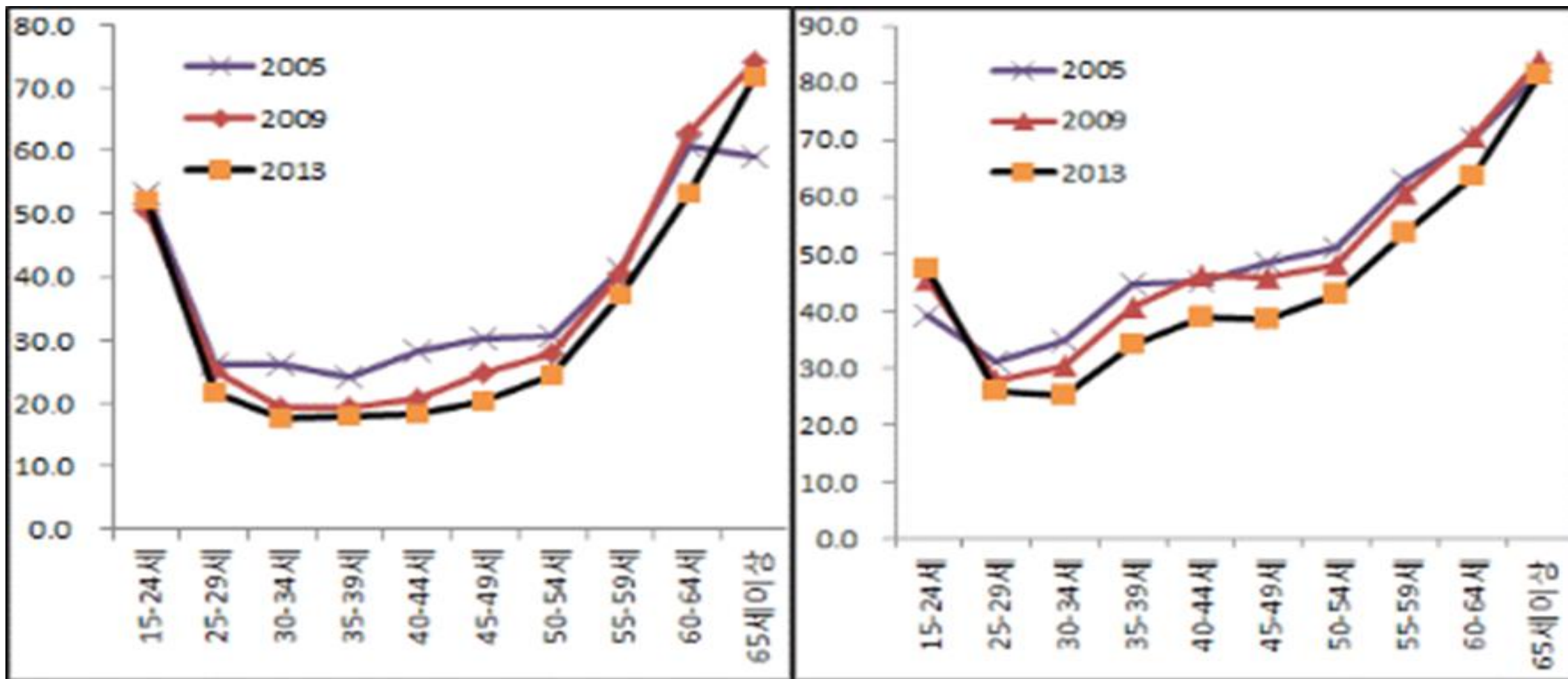
	준비 하고 있음	소계	국민 연금	기타 공적 연금	사적 연금	퇴직 급여	예금 적금	부동산 운용	주식, 채권	준비하 고있지 않음	소계	아직생 각안함	앞으로 준비할 계획	준비능 력없음	자녀에 게의탁
2009년	39.0	100.0	29.6	11.4	11.5	4.1	28.0	14.1	1.2	61.0	100.0	2.6	3.5	54.4	39.5
2011년	40.1	100.0	31.8	11.1	10.8	3.4	27.5	13.6	1.9	59.9	100.0	4.3	4.1	54.8	36.8
2013년	42.4	100.0	32.6	12.4	5.2	5.1	27.4	14.8	2.5	57.6	100.0	3.1	4.3	51.9	40.7
2015년	46.9	100.0	28.7	13.5	7.5	5.0	28.9	15.1	1.2	53.1	100.0	3.0	6.1	56.3	34.6

자료: 통계청, 2016. 고령자 통계

- 노후준비를 하고 있는 고령자의 비율은 증가하고 있으나, 2015년 현재 절반 이상의 고령자는 노후준비를 하고 있지 않음
- 재무분야 노후준비 방법은 '예금·적금'과 '국민연금'이 많고, '부동산'과 '공적연금' 순

II. 사회적 환경 변화 - 중고령자들의 질낮은 일자리

고령자의 성별 비정규직 비중(남성 좌, 여성 우)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

III. 사회적 환경의 변화

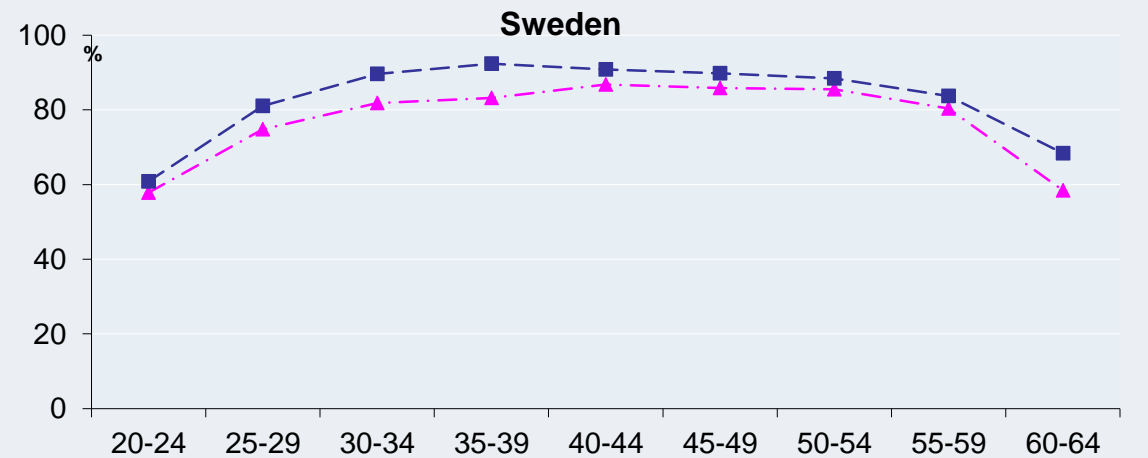
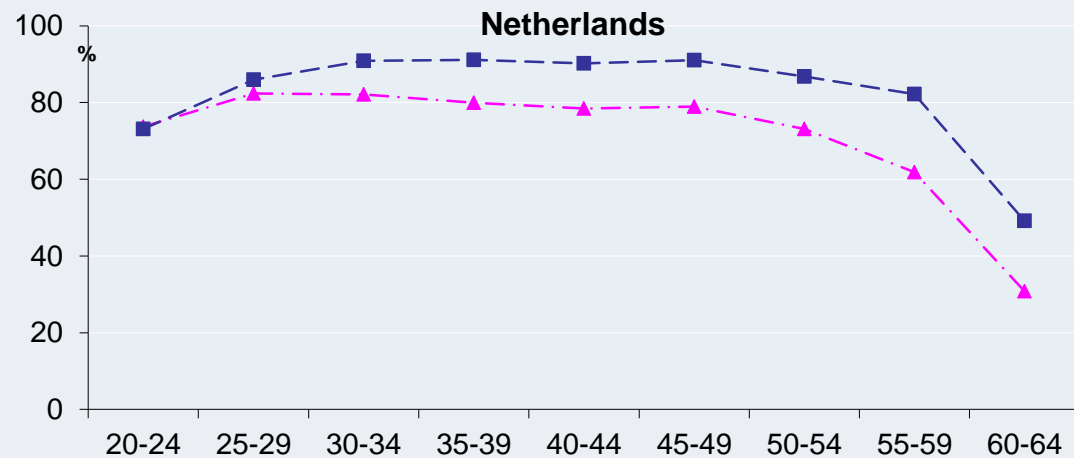
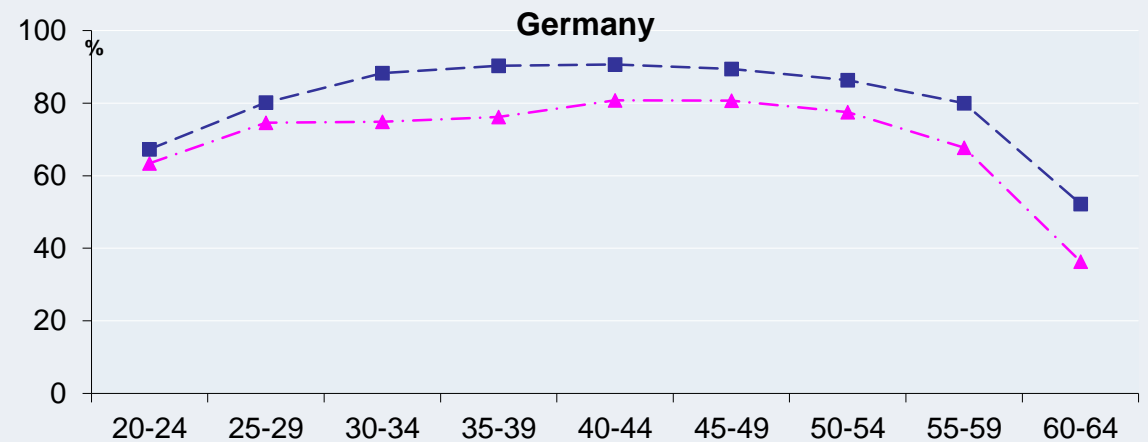
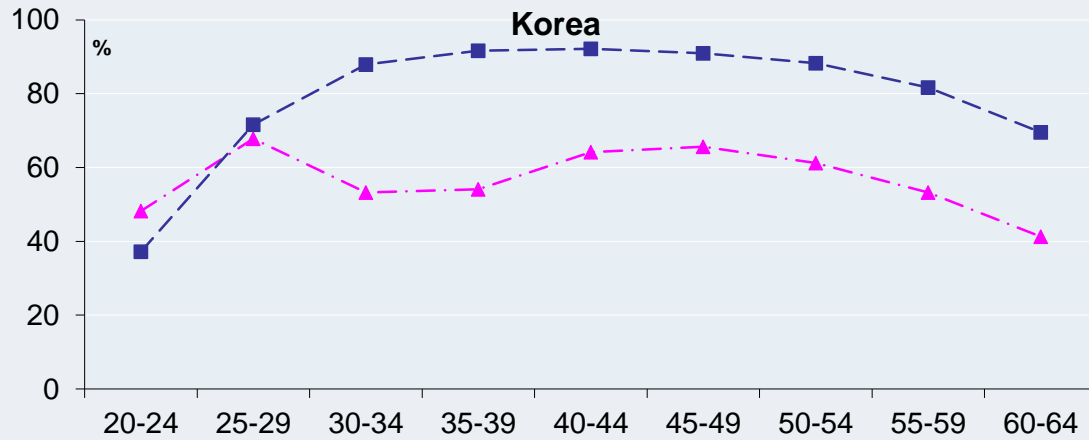
외벌이시대에서 맞벌이시대로

- 남성외벌이 모델을 벗어나 변형된 맞벌이모델로 진행되고 있으나 기존 고용시스템은 여전히 남성외벌이 모델을 사회적 규범으로 삼아 각종 고용질서, 규칙, 관행, 의식이 형성되어 출산, 육아기의 여성고용률을 낮추는 주요 요인이 되고 있음.
- 남녀차별없이 자라고 교육받은 젊은 여성인력의 고학력화 속 활발한 경제활동 진출 의욕
- 사회적으로 여전히 남성외벌이 모델에 기반한 기업문화, 노동시간, 가정내 남녀분업, 승진 등에서 강한 여성차별적 관행의 잔존
- 이용하기 불편하고 비싼 돌봄서비스 부족, 가사와 돌봄노동의 여성부담 - 취업 결혼여성들의 일/생활갈등 심화 - 경력단절, 저출산
- 여성고용의 저임금, 높은 비정규직 - 대졸여성들의 노동시장 참여유인 부재(전업주부선호) - 여성의 고용률 낮춤

III. 사회적 환경의 변화 - 외벌이시대에서 맞벌이시대로

맞벌이 시대의 육아기 여성들의 낮은 고용률 비교

연령 그룹별 남녀 고용률의 차이(2011)



자료: OECD, Dec. 2012. Labour Force Statistics Database

- 맞벌이가구의 꾸준한 증가에도 가정 내 가사, 육아서비스의 성별분업은 여전히 여성전담으로 전업주부 모델의 잔재의 강한 잔존
- 기존 고용시스템에서도 남성외벌이 모델을 기반으로 한 장시간 노동, 양질의 시간제 부족, 노동시간 유연성 부족으로 기혼여성의 일·가정 충돌이 심각한 가운데 여성의 경력단절, 낮은 여성고용률을 초래함.
- 직장에서도 남성들에게 가사, 육아에 참여할 수 있는 여 시간을 주지 않아서 맞벌이 부부의 일·생활갈등이 여전히 대단히 크게 나타나고 있음.
- 전업주부의 가정과 달리, 맞벌이 가정에서는 가족에 의한 돌봄서비스 제공이 어려운데 반해, 각종 돌봄서비스의 사회화가 제대로 이루어지지 못함.
- 저출산률은 여성고용에 차별적인 기존 고용시스템, 고비용 저효율의 교육시스템과 사회복지의 부족이 악순환 고리를 형성하면서 구조화되어 낳은 산물임 (Osawa 2006).

□ 맞벌이모델이 노사관계에 제기하는 문제점

- 여성인력의 적극활용시기에 남여간 임금격차가 OECD평균 격차에 비해 2.5배 정도로 높고 여성의 승진, 승급을 가로막는 각종 차별적인 인사제도, 관행, 의식 개선등이 노사관계의 주요 의제
- 노조의 경우에도 서비스업 등에서 늘어나는 여성 근로자 조직화의 과제
- 일.생활균형, 근로시간의 단축과 유연한 활용, 양질의 시간제 등이 주요 의제

IV. 임금

OECD 주요국의 근로자 연평균임금 (2014년 고정가격과 실질구매력지수)

Time	2000	2005	2010	2014
Australia	45130(61807)	47598(65187)	50706(69444)	51148(70050)
Austria	42298(48831)	43904(50686)	45978(53080)	45988(53091)
Belgium	45844(54076)	46809(55215)	47154(55622)	48093(56729)
Canada	39207(46008)	41384(48563)	45165(52999)	48164(56518)
Denmark	41736(62246)	45886(68435)	49576(73939)	49589(73959)
Finland	34725(45898)	38047(50289)	40862(54010)	40742(53851)
France	35091(41157)	37619(44121)	40049(46972)	40828(47885)
Germany	40664(44933)	41121(45439)	41643(46015)	43872(48479)
Italy	34407(37775)	35392(38857)	36143(39681)	34744(38145)
Japan	36402(38765)	36327(38685)	35854(38182)	35672(37988)
Korea	29874(25768)	34584(29830)	36237(31256)	36653(31614)
Netherlands	45705(54324)	47977(57025)	51112(60751)	51003(60621)
Norway	36806(58007)	42156(66439)	47833(75386)	51718(81508)
Poland	19935(11938)	20860(12492)	23312(13960)	23649(14162)
Spain	34839(34530)	34681(34374)	37712(37377)	36013(35693)
Sweden	33156(44682)	35753(48182)	38802(52292)	40994(55245)
Switzerland	49178(81847)	51903(86383)	54277(90333)	57082(95002)
UK	38665(50444)	42589(55563)	42810(55851)	41659(54350)
United States	50993(50993)	53511(53511)	56100(56100)	57139(57139)
OECD				44982()

- 상대적 고임금의 도전?
- 우리 근로자들의 평균임금은 다른 OECD국가와 비교해도 그렇게 낮은 수준이 아님.
- 명목상 소득은 여전히 OECD국가들보다 낮은 편이지만, 실질구매력지수로 본 평균임금은 낮은 수준이 아님.
- 우리 근로자 평균임금 수준은 전체 근로자 평균임금으로 대기업과 공공부문의 고임금 근로자와 중소기업과 비정규직의 저임금 근로자들이 포함되어 있음.
- 적어도 대기업과 공공부문의 평균임금 수준은 OECD국가들과 비교해도 낮은 수준이 아님을 알 수 있음.
- 우리의 실질구매력 지수로 본 평균임금수준은 일본, 이탈리아, 스페인보다도 높은 수준임.
- 대기업/공공부문의 비교적 높은 평균 임금수준, 저성장시대에 진입한 상황에서 임금정책은?

주: 2000~2014년 미국 달러로 실질구매력지수로 본 연평균임금수준, ()안은 2014년 미국 달러로 환율로 환산한 2014년 고정가격으로 본 임금

자료: OECD Stat.

IV. 임금

제조업의 시간당 보상비용 (2013년 미국 달러 기준)

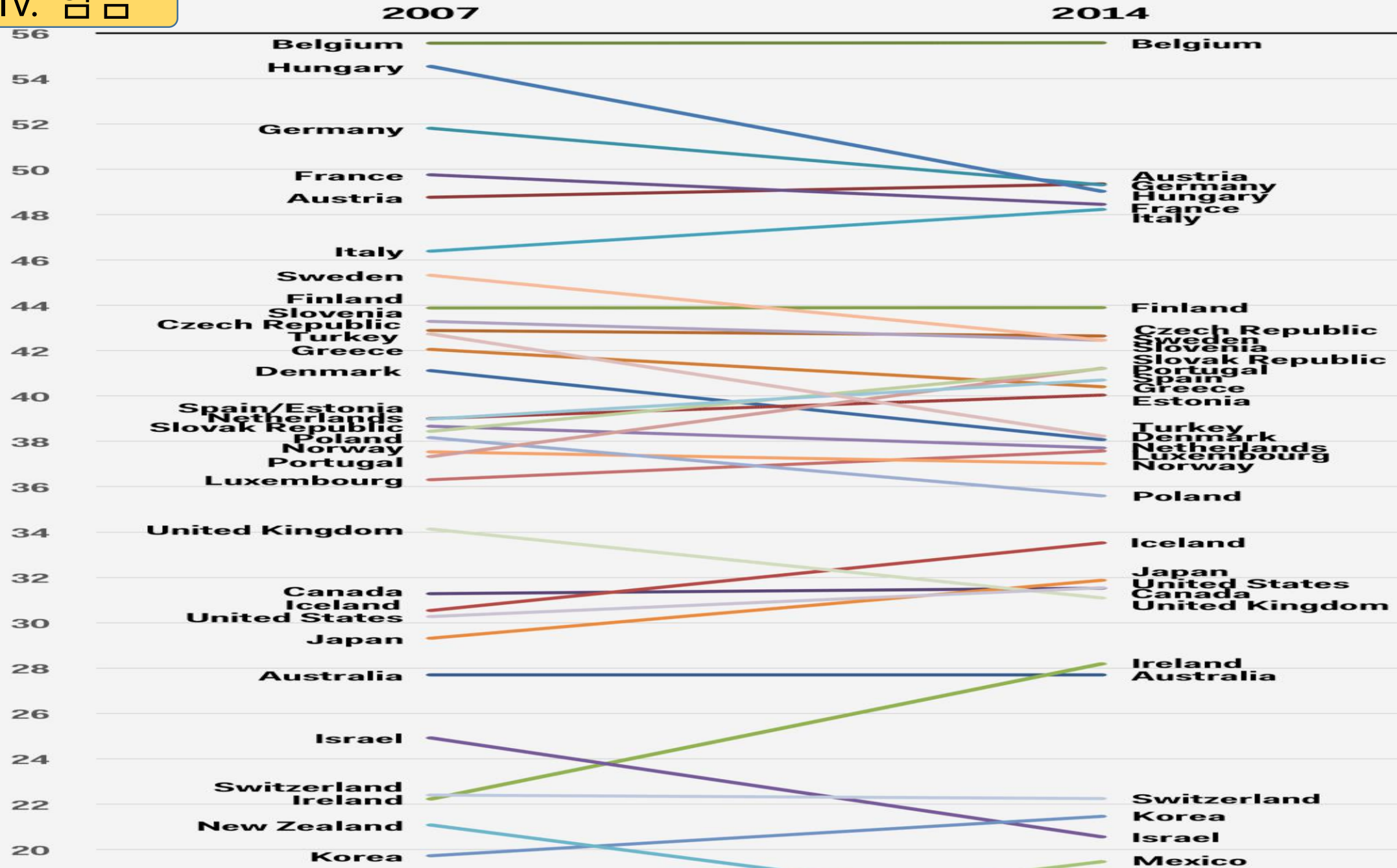
직접 지불액(임금)은 휴가수당, 상여금, 근로자 저축기금에 대한 사용자 기여금을 포함함
 전체 보상비용은 추가로 국민연금, 장애보험, 병가, 의료보험, 퇴직금, 기타 사회보험지출, 월급
 에 부과하는 세금을 포함함

	Direct Pay	Total Compensation Costs	차이	Change in Compensation Costs Relative to United States, 2000-2013 (percentage points)
Brazil	\$7.29	\$10.69	\$ 3.40	18
Canada	\$29.06	\$36.33	\$ 6.27	26
France	\$29.83	\$42.85	\$13.02	19
Germany	\$27.90	\$48.98	\$21.08	16
Italy	\$26.23	\$36.92	\$10.69	20
Japan	\$23.86	\$29.13	\$ 5.27	-2
Korea	\$17.67	\$21.96	\$ 4.29	20
Mexico	\$4.75	\$6.62	\$ 1.87	0
Taiwan	\$8.01	\$9.37	\$ 1.36	2
United Kingdom	\$26.49	\$31.00	\$ 4.51	-3
United States	\$27.66	\$36.34	\$ 8.68	NA

Source: The Conference Board, "International Comparisons of Hourly Compensation Costs in Manufacturing and Submanufacturing Industries," December 17, 2014.

IV. 임금

Change in wage tax burdens



V. 일자리 - 양이 아닌 질의 문제

- 일자리의 양적 창출 : 일자리는 2007-2016년까지 약 10년간 2007년 23,121천개(임금근로자 15,731천명)로부터 2016년 27,524천개(19,627천명)로 적게는 440.3만개(3,896천명)이 만들어짐.
- 일자리의 질 문제: 일자리의 양이 적은 것이 문제가 아니라 반듯한(괜찮은) 일자리 창출이 적은 것, 일자리의 질이 문제가 되며 이로 인해 청년고용이슈가 발생하고 있음.
- 경제의 서비스화와 제조업의 고도화: 일자리가 제조업에서는 적게 만들어지고, 주로 서비스업의 노동집약적인 분야 특히 도소매 음식숙박업, 교육서비스업, 보건사회복지 서비스업 등에서 많이 만들어짐.
- 아웃소싱, 외주화: 또한 대기업, 공공부문의 비용절감을 위한 노력으로 전체적으로는 중소기업체의 임시직에서 신규 일자리가 크게 늘어나고 있음.

- **일자리 미스매치**: - 대기업이나 공공부문의 반듯한 일자리에는 취업하려는 청년들은 넘쳐나 경쟁률이 높으나 일자리가 없는 실정임.
 - 역으로 상당수 중소기업의 기능직 일자리, 서비스사업의 저임금 일자리는 많으나 일하려는 사람이 적어 구인난에 허덕이고 있음.
 - 일자리 미스매치는 현상일 뿐이며 본질은 일자리의 질과 노동시장 이중구조 문제임.
 - 특히 저임금 기능직의 힘든 노동이 많은 건설현장, 제조업, 농어촌, 축산업, 음식점 등에는 일거리는 많으나 인력이 부족하여 외국인 노동자들이 없으면 문을 닫거나 사업을 줄일 수 밖에 없는 상황임

V. 일자리 – 노동시장 이중구조 문제

□ 1차 노동시장: 대기업 정규직(290만명, 전체의 15.0%)과 공공부문의 정규직(190만명 10%)으로 구성되어 있음 (전체의 25%)

□ 2차 노동시장: 전체의 75% 수준으로 광범위한 가운데 저임금층도 매우 규모가 큰 편임 – 최저임금 적용대상 근로자 중 최저임금 미만을 받는 근로자층이 12%에 육박, 4대 보험적용률 낮음. 외국인 이주근로자들이 저임금 노동시장 지속 유입으로 저임금부문이 유지
- 물론 2차 노동시장 내에서의 격차도 적지 않음.

□ 대기업과 중소기업간의 노동시장 이중구조

- 2차 노동시장은 중소기업의 정규직(840만명, 43.5%), 대기업의 비정규직(183만명, 9.5%)과 중소기업의 비정규직(395만명, 20.5%)로 이루어져 있음.

- 1차 노동시장과 2차 노동시장 사이에는 임금, 근로조건, 기업복지, 사회보험 적용률에서 점차 그 격차가 확대되어 왔으며 양자를 연결하는 사다리가 없지는 않으나 이동성은 매우 낮은 수준임.

- 1차 노동시장과 2차 노동시장 사이에는 서로 다른 규칙과 질서가 작용하여 가령 정규직의 근속연수는 7년 5개월인 반면, 비정규직은 2년 5개월에 불과하며, 대기업 유노조 정규직의 근속연수는 13.1년인데 비해, 중소기업 무노조 정규직의 경우 4.7년, 중소기업 비정규직의 경우 2.2년으로 그 격차가 대단히 큼.

V. 일자리 - 기업 규모별, 고용형태별 근로자들의 고용비중

	대기업(300+) (고용공시제)	공공부문 (일자리행정 통계)	중소기업	Total (경찰자료)		대기업 (300+) (고용공시제)	공공부문 (일자리행정 통계)	중소기업	Total (경찰자료)
정규직	290	222	840	68%	정규직	15.0(61.3)	11.5	43.5	68%
비정규직	90		395	32%	비정규직	4.7(19)		20.5	32%
	93					4.8(19.7)			
Total	473	222	1235	1930	Total	24.5(100)	11.5	64.0	100%

공공부문	대기업 정규직	중소기업 정규	대기업 비정규직		중소기업 비정규	비임금	Total
			직고	사내하청			
222	290	840	90	93	395	710	
11.5	15.0	43.5	4.7	4.8	20.5		1930
8.4	11.0	31.8	3.4	3.5	15.0	26.9	2640

자료: 장지연. 2016. 노동시장 이중구조: 비정규직과 하청문제

V. 일자리 – 노동시장 이중구조

□ 복합적이고 중층적인 원·하청관계와 노동시장 이중구조

- 한국의 제조 중소기업의 약 1/2이 원하청관계에 포섭되어 있고, 서비스업도 체인점, 대리점, 위탁가맹점 등의 형태도 다양한 원하청관계 속에 편재되는 비율이 상승하고 있음.
- 대기업과 중소기업의 임금차이를 이용하여 이익을 극대화하기 위해 중·대기업들이 아웃소싱(외부하청화, 사내하청화)을 늘림으로써 노동시장의 이중구조 심화.
- 직접 고용 비정규직 고용 이상으로 이처럼 과거 내부화되어 있던 각종 사업들을 아웃소싱을 통해 외부하청화, 내부하청화하여 노동시장의 이중구조를 심화시켜옴
- 중·대기업들에서 직종, 직군, 직무별로 차등화가 되지 않은 임금체제도 이와 같은 아웃소싱의 확대와 노동시장 이중구조 심화에 기여한 측면이 있음.

□ 노동시장 이중구조와 청년고용

- 청년들이 일단 2차 노동시장에 진입하는 경우 1차 노동시장으로 올라갈 기회가 매우 제한적임.
- 따라서 1차 노동시장으로 진입하여 일한 청년들과 2차 노동시장에서 일한 청년의 생애소득을 계산하면 막대한 차이가 있고 이 때문에 청년들의 1차 노동시장 진입경쟁이 치열해 지는 것임.

V. 일자리 – 지난 10년간 일자리의 증감 내용

		정규직			비정규직			합계		
		2006	2016	증감	2006	2016	증감	2006	2016	증감
제조업		2,765	3,365	600	586	548	-38	3,351	3,913	562
건설업		607	704	97	741	759	17	1,348	1,462	114
공공 사회 서비스		1,961	2,791	830	802	1,513	711	2,763	4,303	1,540
	공공행정	626	745	120	179	269	90	805	1,014	209
	보건복지	476	1,103	627	150	706	556	626	1,809	1,183
	교육	859	943	83	472	537	65	1,332	1,480	148
전기가스		63	75	12	3	12	9	66	87	21
도소매 음식숙박운수		2,547	3,042	495	1,060	1,435	375	3,607	4,477	869
사업 서비스		1,577	2,392	815	1,314	1,655	342	2,890	4,047	1,156
	사업지원(파견용역)	173	319	146	617	902	285	789	1,221	431
개인 서비스		614	665	51	313	419	106	927	1,084	157
총합계		10,224	13,183	2,959	4,904	6,444	1,540	15,128	19,627	4,499

자료: 통계청 경제활동인구조사, 박영삼(2016) 재인용

VI. 노동시장 이중구조

노동시장 내 불공정성과 격차의 심화 – 저임금, 남녀임금격차

- 세계화, 주주자본주의, 규제완화 등으로 세계 모든 나라에서 보이는 노동시장의 양극화가 한국에서도 심각하게 진행
- 나라별 노동시장의 이중화/양극화 정도의 상당한 차이: 미국/영국/한국/일본/스페인/이탈리아에서 매우 심각한 수준
- 대/중기업 공공부문의 정규직(내부자) vs 비정규직, 중소기업의 근로자(외부자) 간 격차 존재, 확대

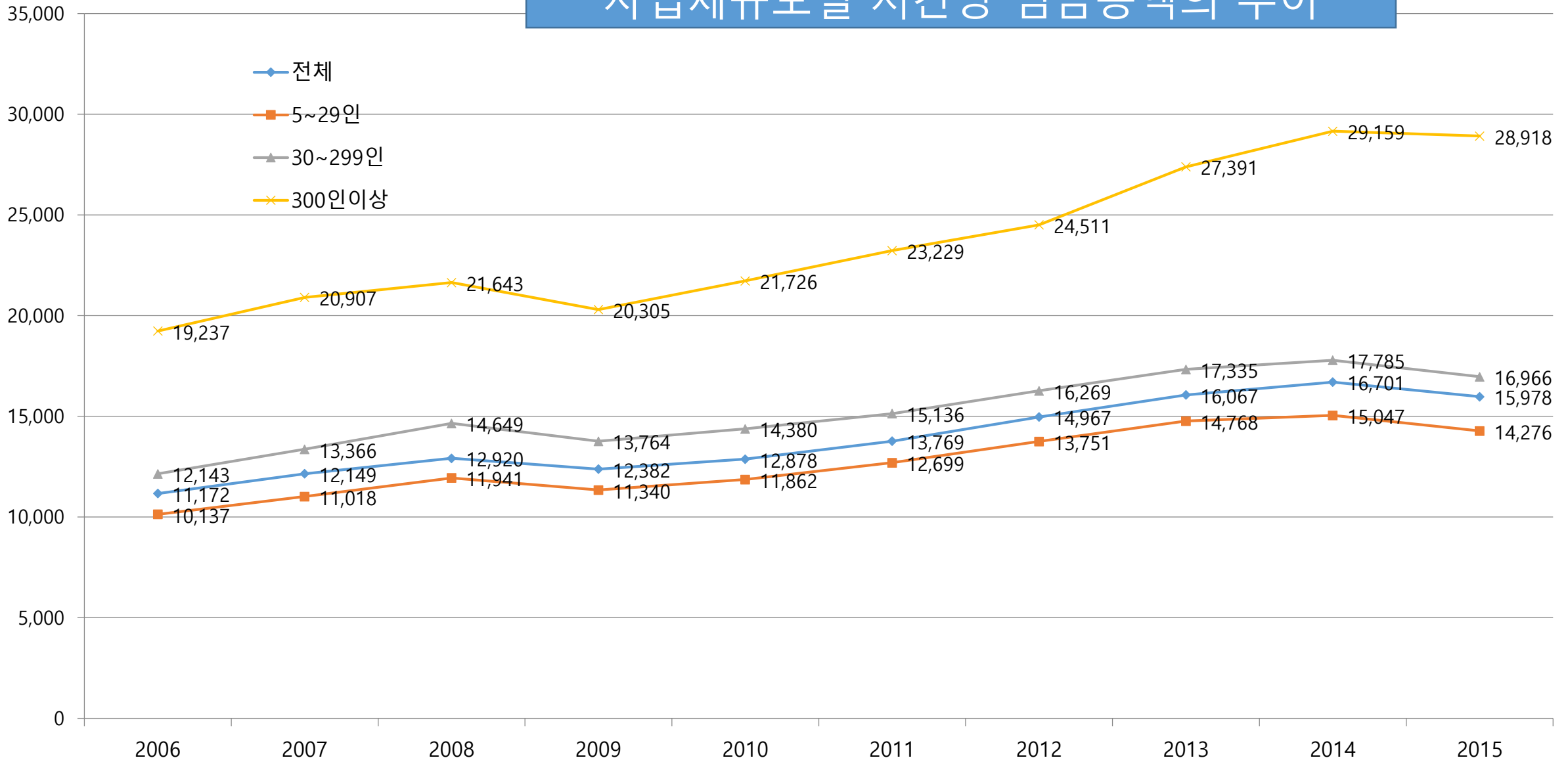
OECD 국가들과 한국의 소득격차와 저임금의 비율

	상위10%, 하위 10%간 소득배율		남녀간 임금격차(%)		저임금의 비율 (%)	
	1999	2014	1999	2014	1999	2014
캐나다	3.63	3.71	24	19	23.1	22.5
프랑스	3.10	2.98	9	14
독일	3.22	3.41	23	17	20.0	18.4
이탈리아	2.50	2.17	8	11	10.4	7.6
일본	2.97	2.94	35	26	14.6	13.9
한국	3.83	4.79	41	37	23.4	23.7
네덜란드	2.89	2.94	22	19	14.8	14.9
스페인	..	3.08	..	9	..	14.6
스웨덴	2.24	2.28	17	13
스위스	2.53	2.48	22	15	..	10.1
영국	3.44	3.56	25	17	20.1	20.4
미국	4.50	5.01	23	17	24.5	24.9
OECD평균	3.01	3.46	20	15	16.8	16.8

자료: OECD 2015. OECD Employment Outlook 2016. OECD 2011. OECD Employment Outlook 2011.

VI. 노동시장 이중구조

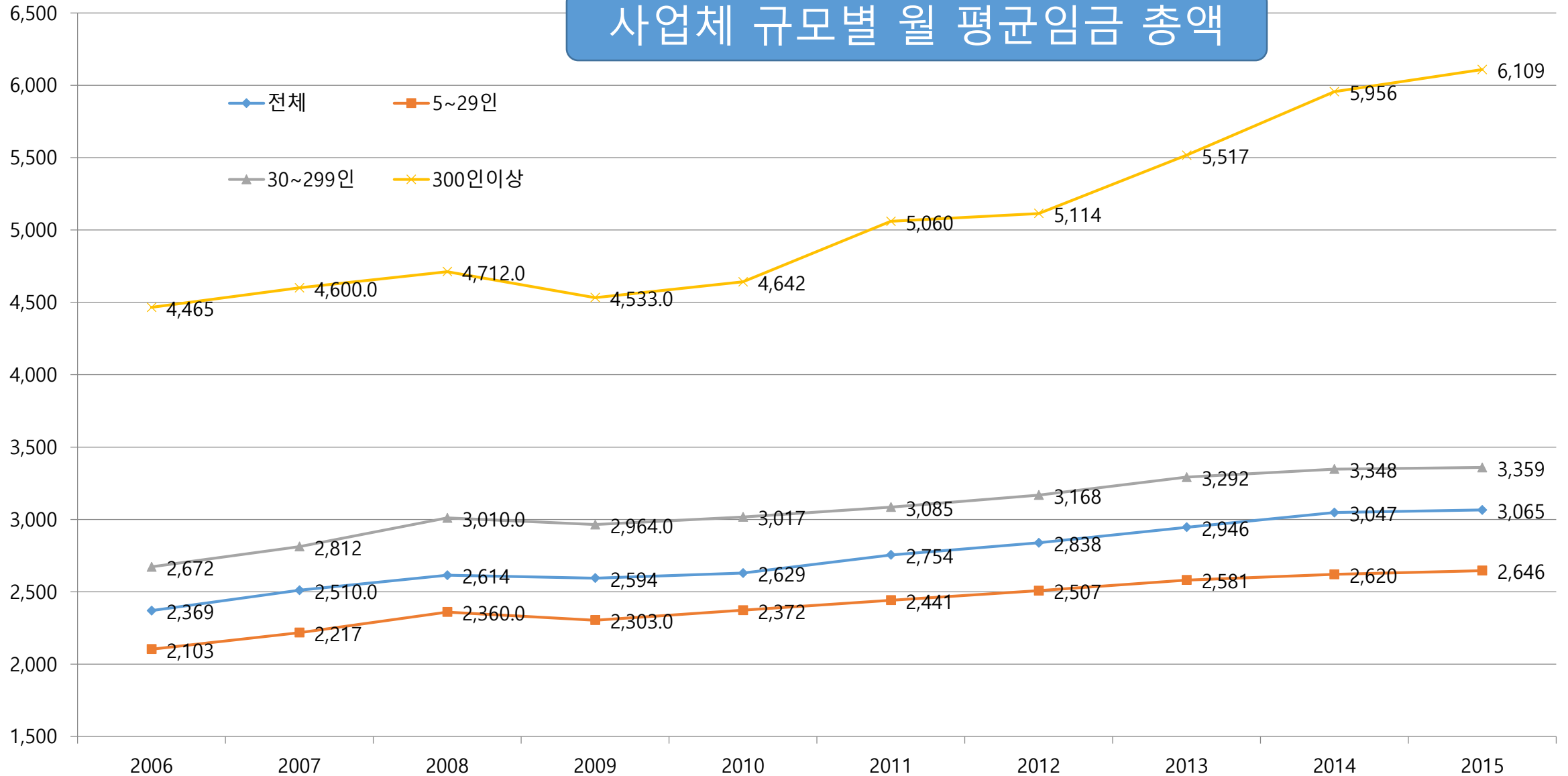
사업체규모별 시간당 임금총액의 추이



자료: 고용노동부 고용형태별근로실태조사 규모별 각 년도. KOSIS

VI. 노동시장 이중구조

사업체 규모별 월 평균임금 총액

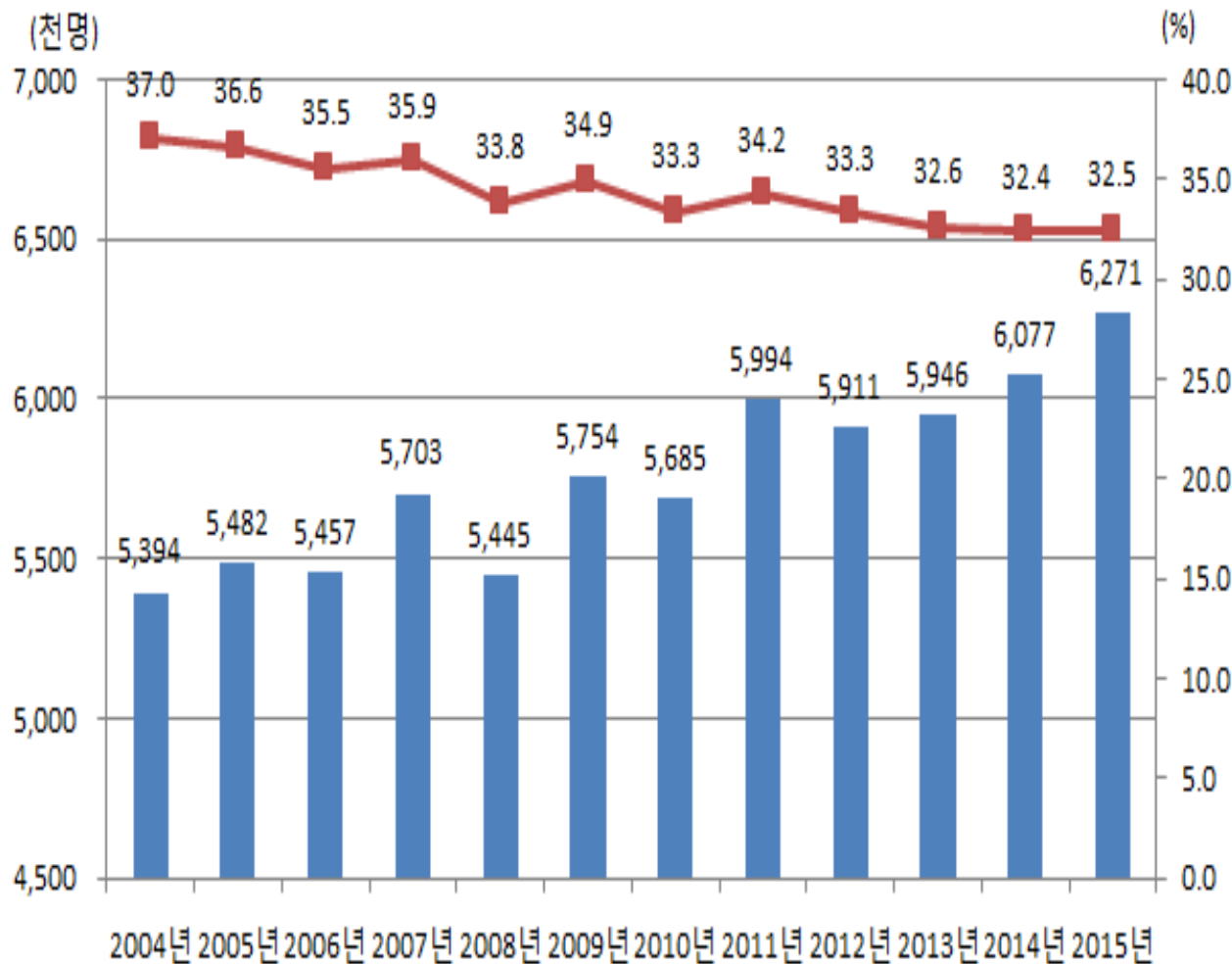


주: 월 평균임금총액은 매월지급되는 임금총액 + 연말보너스 월할분 포함된 금액임

자료: 고용노동부 고용형태별근로실태조사 규모별

VI. 노동시장 이중구조

비정규직의 규모와 비율



자료: 통계청, 각 연도 경제활동인구조사 부가조사

취업자 2,600만	임금 1,930만	정규직: (1,300만=사내하청, 서비스업 사외하청 포함)			
		비정규직 627만 (32.5%) 897만 (42.5%)	① 한시적(기간제 포함): 364만		
			② 시간제: 224만		
			③ 비전형(경찰): 호출+가내: 92만		
			④ 비전형(경찰): 파견+용역: 87만	간접고용 (180만)	
			사내하청(고용공시): 93만		
			⑤ 비전형(경찰):특고 50만		특고 (227만)
			특고(인권위): 177만		
	비임금 700만	자영			

자료: 통계청, 2015 경제활동인구조사8월부가조사, 고용노동부, 2015 고용공시, 국가인권위원회, 2015, 특수고용직....보고서. 장지연. 2016. 재인용

VI. 노동시장 이중구조

비정규직의 높은 비중 - 300인 이상 기업의 비정규직 고용 비율 (단위: 천명)

	직접 고용 근로자(3,805, 80.4%)			간접고용 (사내하청 등)
	정규직	기간제	기타	
4,737(100.0%)	2,836(59.9%)	900(19.0%)	69(1.5%)	931(19.7%)
2014년 비율	(62.7%)	(15.5%)	(1.7%)	(20.1%)

자료: 고용노동부, 2016. 7. 고용공시제

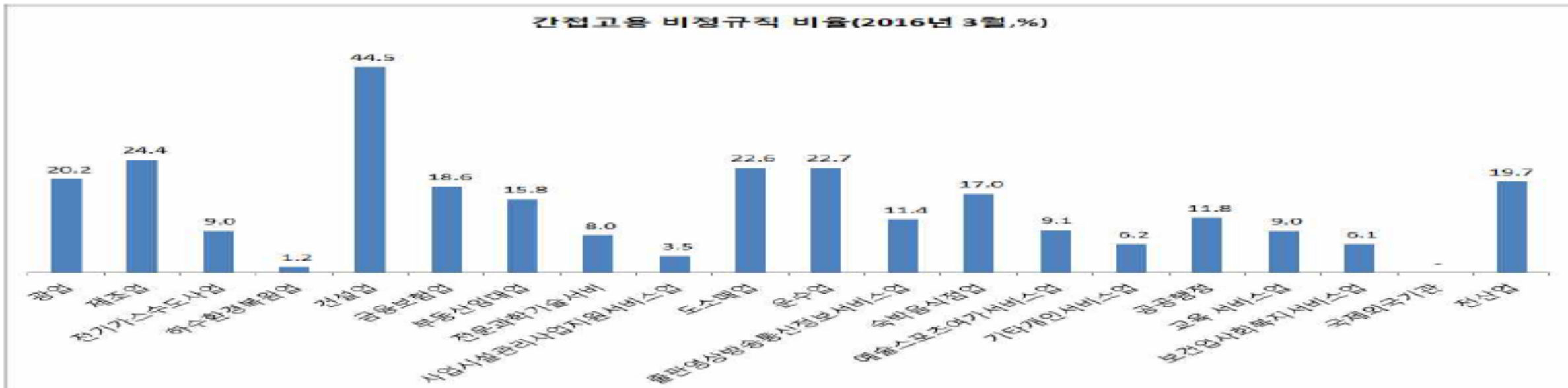
대기업의 기업규모별 간접고용, 기간제 비율

	300~999인	1,000~4,999인	5,000인~9,99인	1만인 이상
정규직	64.9%	58.0%	58.8%	57.8%
비정규직	35.0%	42.0%	41.3%	42.2%
간접고용	6.9%	16.3%	24.1%	33.0%
기간제	27.2%	25.1%	13.4%	7.3%
기타	0.9%	0.6%	3.8%	1.9%

300인 이상 대기업의 정규직 고용비중은 59.9%에 불과

- 간접고용 비정규직(19.7%)과 직접고용 비정규직(20.5%)로 거의 비슷, 2014년과 비교하여 기간제가 늘어남.
- 대기업의 직접고용 비정규직과 간접고용 비정규직 합산: 대기업의 간접고용은 19.7%로 기간제 비중보다 높음, 고용부 발표 2010년 300인 이상의 간접고용의 비중(17.8%)보다 높음 – 간접고용 증가(조사방법의 차이는 있음)

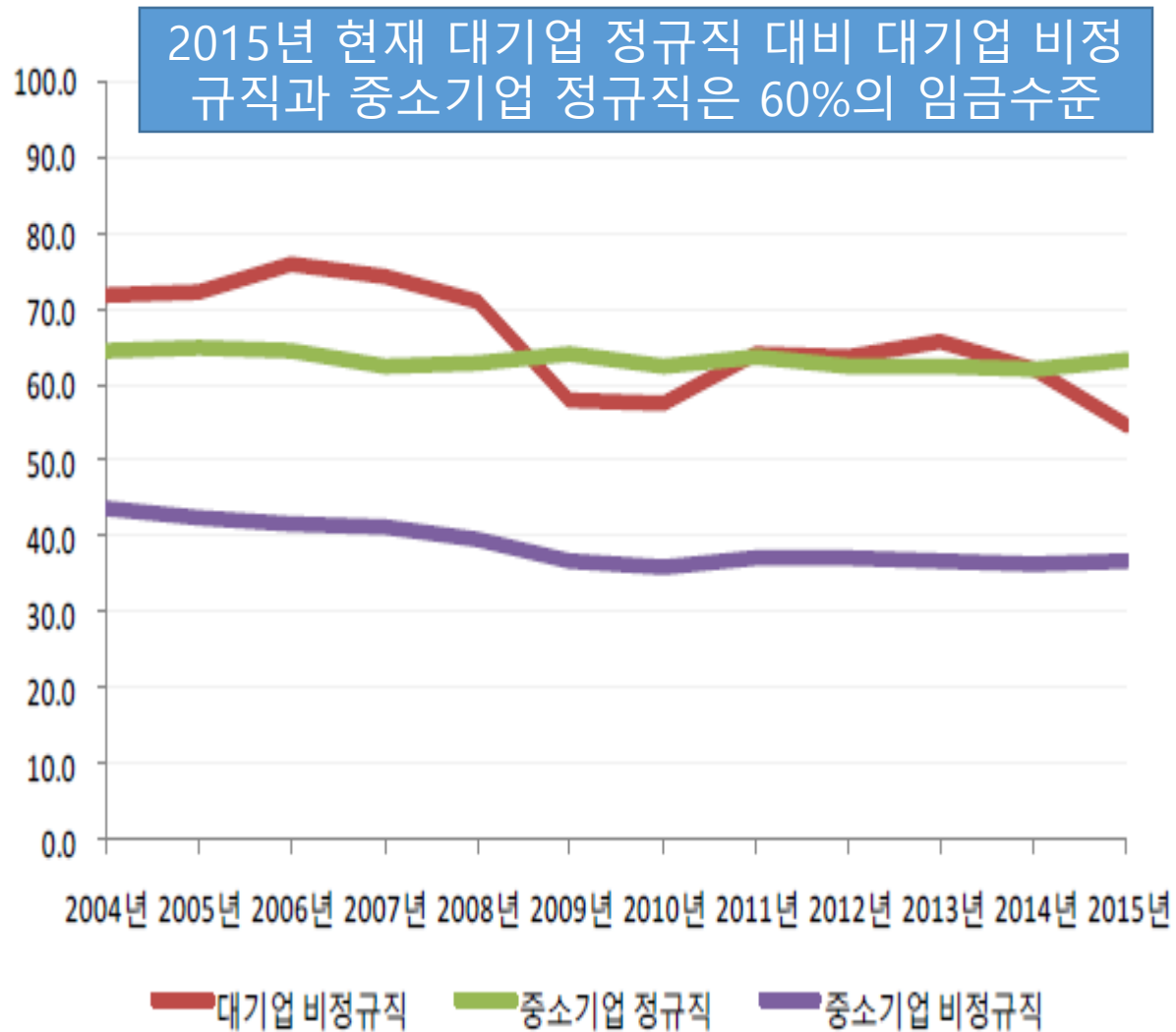
VI. 노동시장 이중구조 - 300인 이상 기업의 산업별 비정규직/간접고용 비정규직 비율



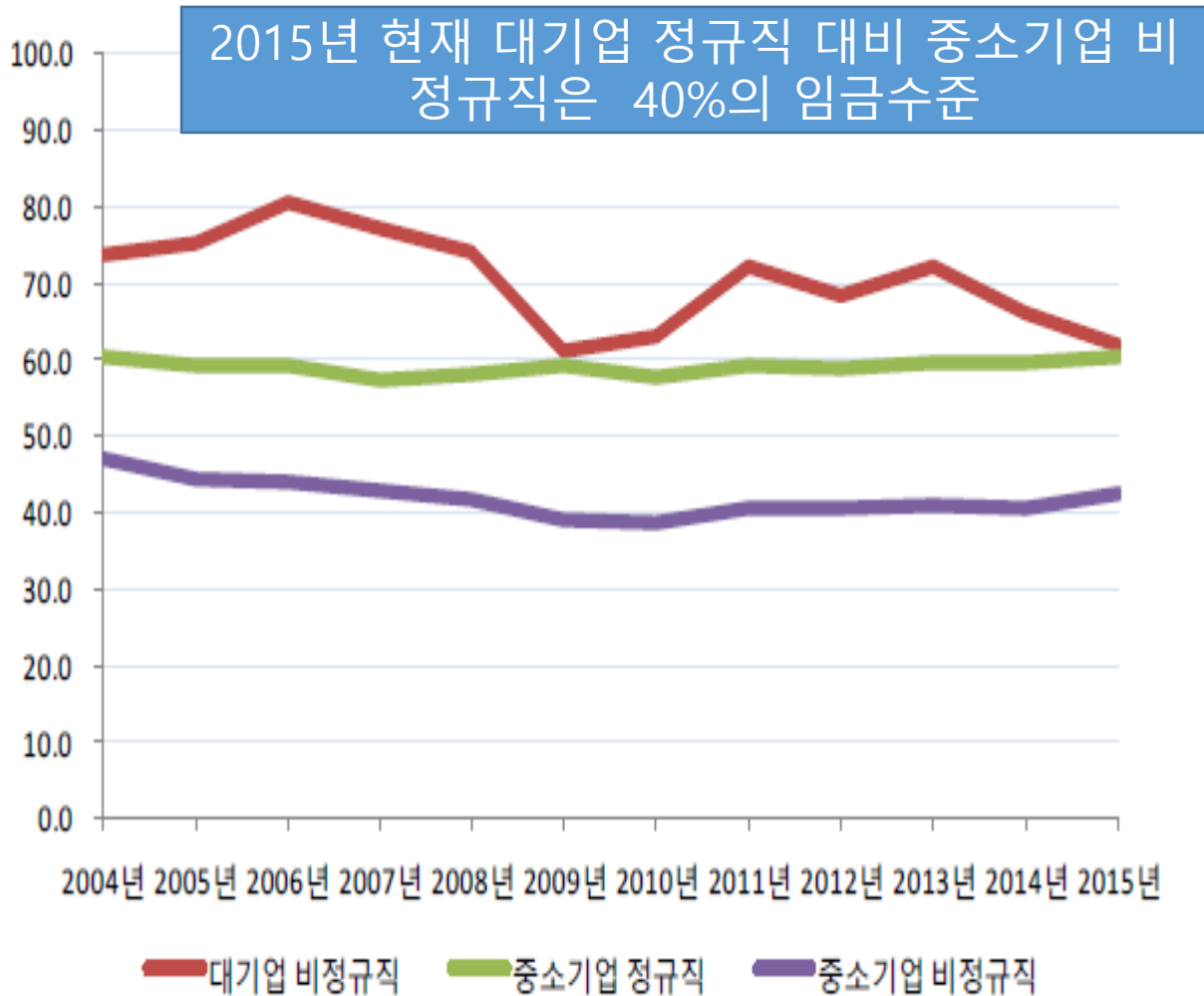
자료: 고용노동부, 2016. 7. 고용공시제, 김유선 박관성, 2016.07. 대기업 비정규직 규모에서 재인용

VI. 노동시장 이중구조 - 기업규모 고용형태별 임금 수준 비교

대기업 정규직 대비 월임금 수준



대기업 정규직 대비 시간당임금 수준



VI. 노동시장 이중구조

노동시장 내 격차와 불공정성 심화 심화 – 원하청 임금, 기업복지

원하청 단계별 월 평균임금

(단위: 천 원/월, %)

	원청기업	협력업체	1차	2차	3차 이상
정액급여	3,229 (100.0)	2,322 (71.9)	2,343 (72.6)	2,331 (72.2)	1,973 (61.1)
정액급여 + 초과급여	3,712 (100.0)	2,557 (68.9)	2,582 (69.6)	2,558 (68.9)	2,188 (58.9)
정액급여 + 초과급여 + 성과급	5,597 (100.0)	2,861 (51.1)	2,911 (52.0)	2,791 (49.9)	2,360 (42.2)

원하청 단계별 상여금, 퇴직금, 노조가입률


(단위: %)

	원청기업	협력업체	1차	2차	3차 이상
상여금 적용률	97.2	68.6	69.0	68.9	62.0
퇴직금 적용률	98.4	86.9	85.6	92.1	87.0
노조 가입률	39.2	6.8	7.7	4.1	2.8

자료: 안주엽, 2015. 원하청구조와 근로조건 격차. 경제사회발전노사정위원회 토론회 2015. 7.13.

VII. 청년고용의 문제

1. 고학력 속 낮은 청년고용률

- 청년인력의 고학력화(군대, 영어, 스펙쌓기, 졸업연기), 고임금 양질의 일자리 탐색 ⇒ 늦어지는 사회진출(외국 22~24세, 한국은 여성 25~27세, 남성 27~30)
- 늦어진 사회진출, 높은 교육비용, 결혼비용과 육아비용 ⇒ 늦어지는 결혼연령, 저출산
- 청년들의 고임금, 안정적 일자리 선호 vs 다수의 저임금, 비정규직 일자리 존재 사이의 큰 갭
고임금 안정적 일자리수 부족 ⇒ 중소기업의 구인난, 청년들의 구직난 공존
- 노동시장의 양극화 반영  노동시장 내부자 대열 합류경쟁 치열, 제외그룹은 노동시장의 외부자로서 소득/기회에서 사회적 열패자 가능성
- 일본과 같이 비정규직 청년층의 알바, 비정규노동시장 전전 ⇒ 상당한 새로운 청년 working poor 층의 축적 ⇒ 결혼하지 못하는 청년층의 퇴적, 사회적 무기력화, 구매력 감소

VII. 청년고용의 문제

청년실업과 일자리 불균형론

○ 청년실업

- 청년들(15세~29세)의 경우 실업과 비경제활동상태 간에 차이가 불분명
- 2015년 3월 청년실업자가 공식실업자는 45.5만명(실업률 10.7%)
- 그러나 2014년 청년인구가 951만명인데 취업자는 385만명, 학생은 447만명, 미취업 청년은 119만명으로 45.5만명보다 훨씬 많게 나옴.
- 요즘에 소위 NEET(교육, 고용, 훈련상태에 있지 않은 청년 – not in education, employment or training)족은 약 163.3만명으로 청년인구의 17.2%를 차지하고 있음
- NEET족 가운데 취업관련 시험준비자가 28.3%, 구직활동자가 15.4%, 적극적인 구직활동을 하지 않고 있는 청년은 43.8%(59만명)
- 따라서 실질 청년실업자는 공식실업자 46만명 + 니트족 76만명 = 122만명으로 실질 실업률은 28.7%에 이르게 됨.

○ 청년일자리 불균형론(mismatch)

- 2014년 10월 상용근로자 5인 이상사업체 인력부족인원은 26.6만명, 300인 미만 중소기업의 인력부족 인원은 24.5만명
- 기업의 미충원인원은 2014년 3분기에 8.3만명 수준이고 300인 미만 사업체의 미충원인원은 7.8만명인데 그 중 2/3가 저숙련 일자리로 대졸청년들이 희망하는 사무관리직이나 기술직의 일자리는 3만명 수준 이하일 것(백필규. 2015)
- 더구나 중소기업들도 신규인력보다는 경력직 채용을 선호
- 2014년 중소기업 연구원의 대학4학년 조사에서는 83.6%가 중소기업 취업의사

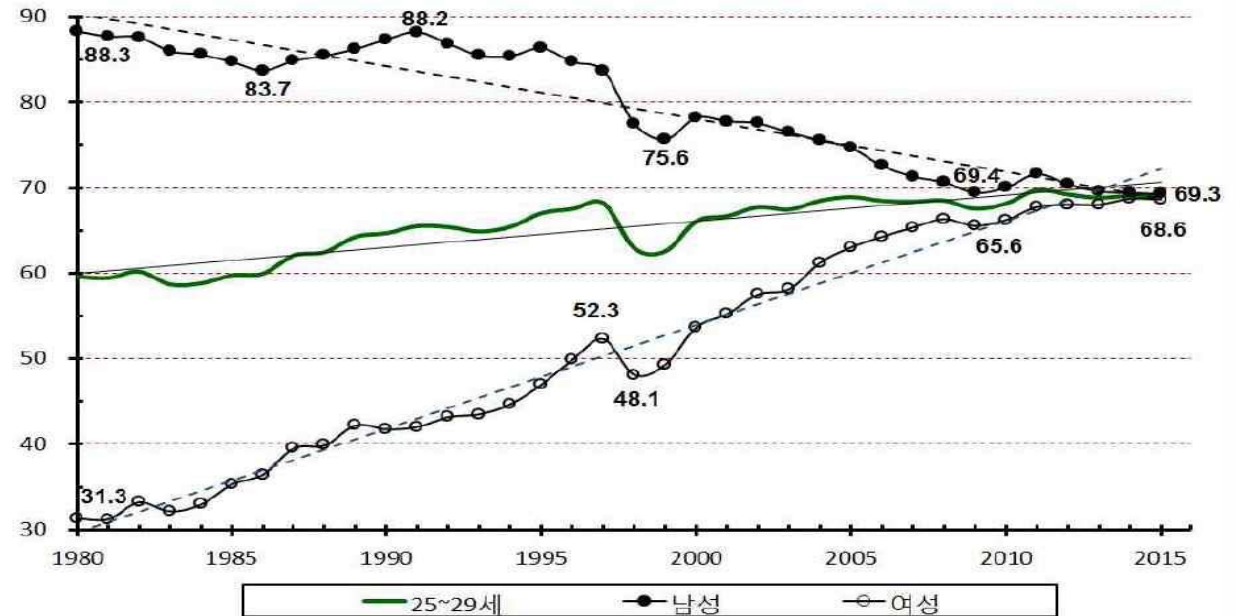
VII. 청년고용의 문제 – 취업/실업실태

	남자 25~29세			여자 25~29세		
	교육훈련	취업	NEET	교육훈련	취업	NEET
2005	23.3	63.0	13.7	9.7	57.9	32.3
2010	29.4	57.4	13.2	11.2	60.3	28.4
2015	29.5	53.9	16.7	11.9	61.4	26.7

자료 : 최경수, 2015.10, "청년 일자리 창출을 위한 서비스산업 발전 방향", 8쪽, 한국개발연구원(KDI)

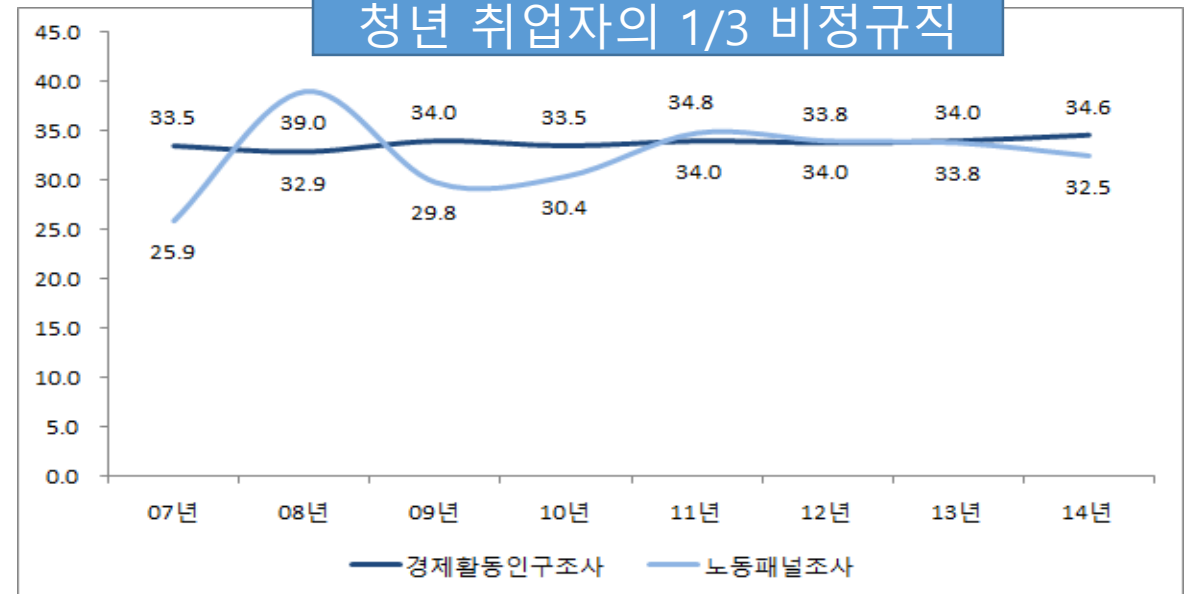


25-29세 청년 고용률



※ 자료: 경제활동인구조사, 김용현(2016)

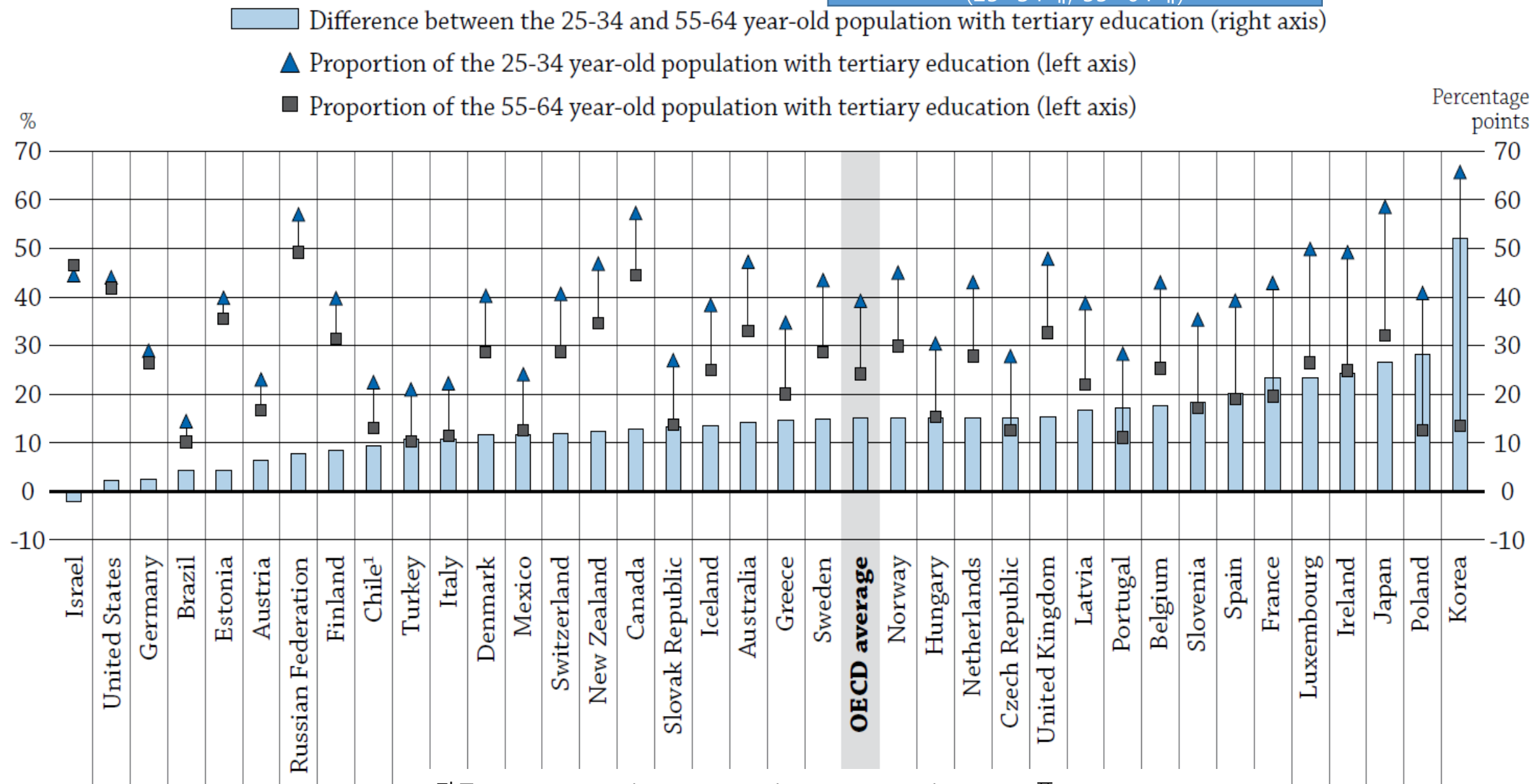
청년 취업자의 1/3 비정규직



VII. 청년고용의 문제

대학졸업자 비율 국제비교

(25~34세, 55~64세)



자료: OECD. 2014. Education At a Glance: OECD Indicators, 33쪽

VII. 청년고용의 문제

청년층(남/녀)의 고용률과 실업률 국제비교

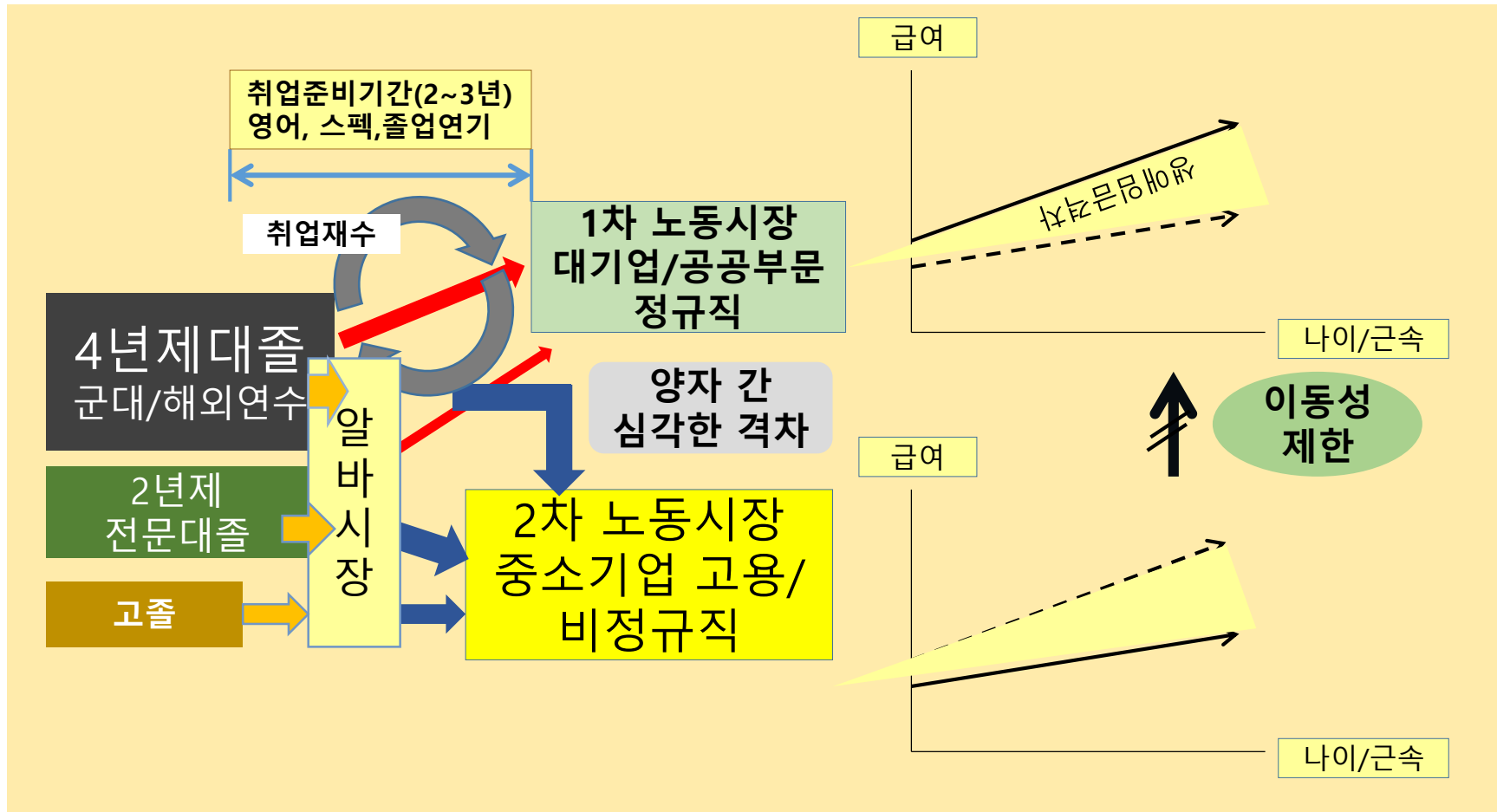
국가	고용률(실업률) / 비경활					
	20~24세		25~29세		30~34세	
캐나다	68.2 (10.5)	21.3	78.5(7.5)	14.0	81.8(6.1)	12.1
프랑스	47.0 (22.0)	41.0	74.6(13.7)	11.7	79.7(9.9)	10.4
독일	64.3 (7.7)	28.0	77.6(6.7)	15.7	82.1(5.7)	12.2
일본	64.2(7.0)	28.8	81.2(6.2)	12.6	79.4(4.4)	16.2
한국	43.2(9.2)	47.6	68.8(7.1)	24.1	72.9(3.7)	23.4
네덜란드	71.6 (8.8)	19.6	81.7(7.2)	11.1	84.0(5.9)	10.1
스웨덴	58.7 (18.7)	22.6	77.5(9.4)	13.1	84.1(6.8)	9.1
영국	60.6 (17.4)	22.0	77.6(8.5)	13.9	81.4(5.6)	13.0
미국	61.7 (12.8)	25.5	74.0(8.1)	17.9	76.4(6.7)	16.9
OECD 평균	55.2 (14.9)	29.9	71.7(10.4)	17.9	75.3(8.0)	16.7

자료: OECD StatExtracts. OECD Labour Force Statistics. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSet Code=STLABOUR>. 2015. 5.3.접속

- 한국 청년고용률은 외국에 비해 훨씬 낮은 수준이고 실업률도 약간 낮은 수준임
- 청년고용률 + 실업률 < 100%인 것은 그 차이만큼 비경제활동인구상태에 있기 때문임.
- 20대 전반기의 비경제활동인구비율은 높은 대학진학률로 대학재학생이 많기 때문이고, 20대 후반은 대학진학중이거나 혹은 구직 중이기 때문이며 30대 초반은 여성들의 임신출산육아를 담당하는 전업주부 때문임.

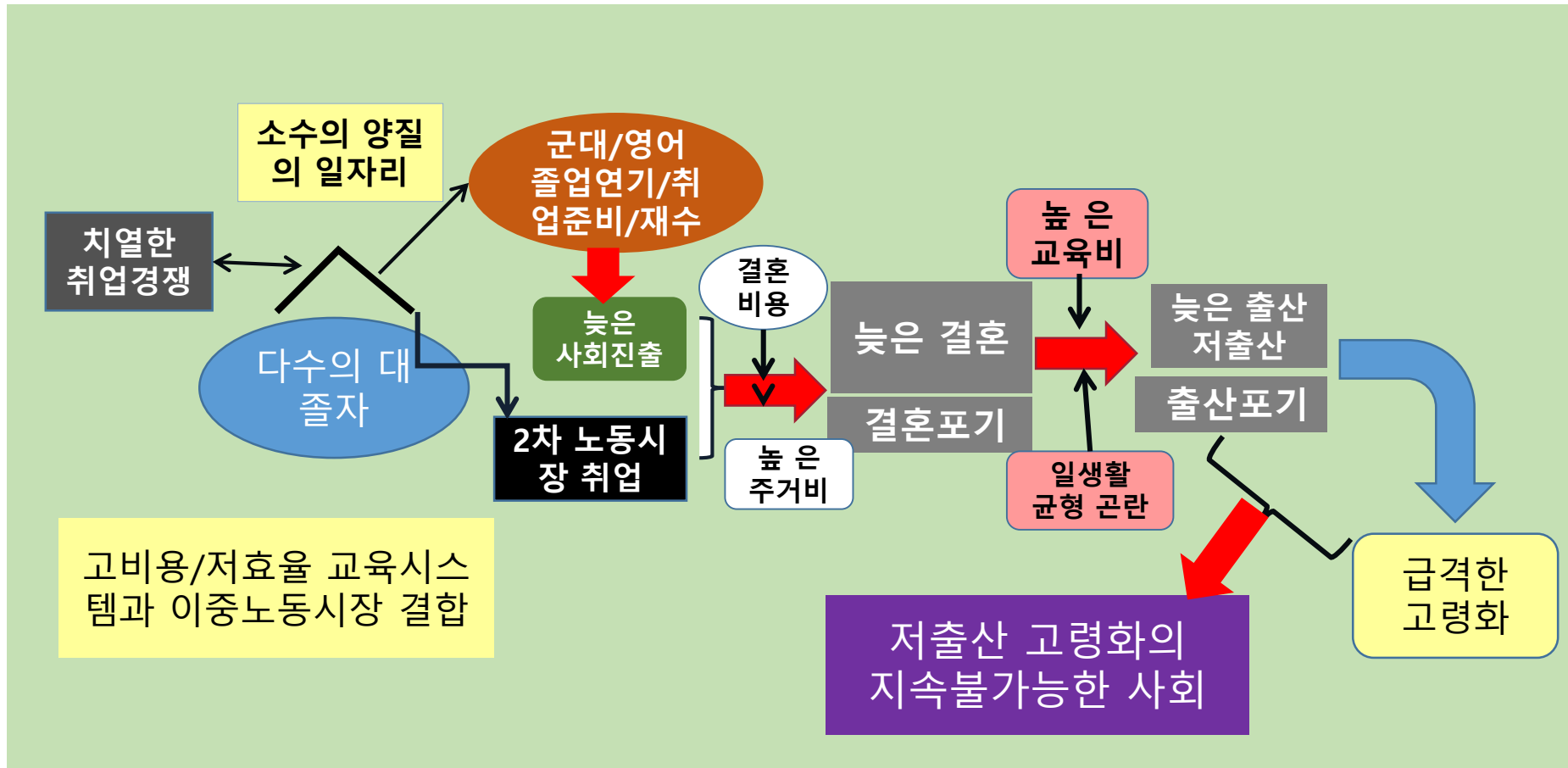
VII. 청년고용의 문제 – 노동시장 이중구조

노동시장의 이중구조와 청년고용



VII. 청년고용의 문제 – 노동시장 이중구조

청년고용 문제는 이중구조와 낡은 사회제도가 낳은 결과



VII. 청년고용의 문제

일본의 신규 졸업자들의 기업규모별 초임 (천엔)

고용규모별 기업	남성			여성		
	대졸자	전문대졸	고졸	대졸자	전문대졸	고졸
전체 기업						
2005	196.7	170.3	155.7	189.3	164.2	148.0
2015	204.5	177.3	163.4	198.8	174.6	156.2
1,000명 이상						
2005	196.4	173.9	157.6	189.2	164.7	154.4
2015	206.9	180.9	163.1	203.1	185.2	160.9
100 ~ 999명						
2005	198.6	170.3	155.5	191.3	168.4	148.4
2015	204.1	177.8	162.0	197.2	175.6	156.1
10 ~ 99명						
2005	190.2	168.3	154.3	183.2	160.6	144.5
2015	198.1	171.6	166.1	191.5	169.0	151.8

자료: 일본 후생노동성. 2005, 2015.賃金構造基本統計調査(初任給)の概況

VIII. 임금과 승진의 연공성과 노동시장 이중구조

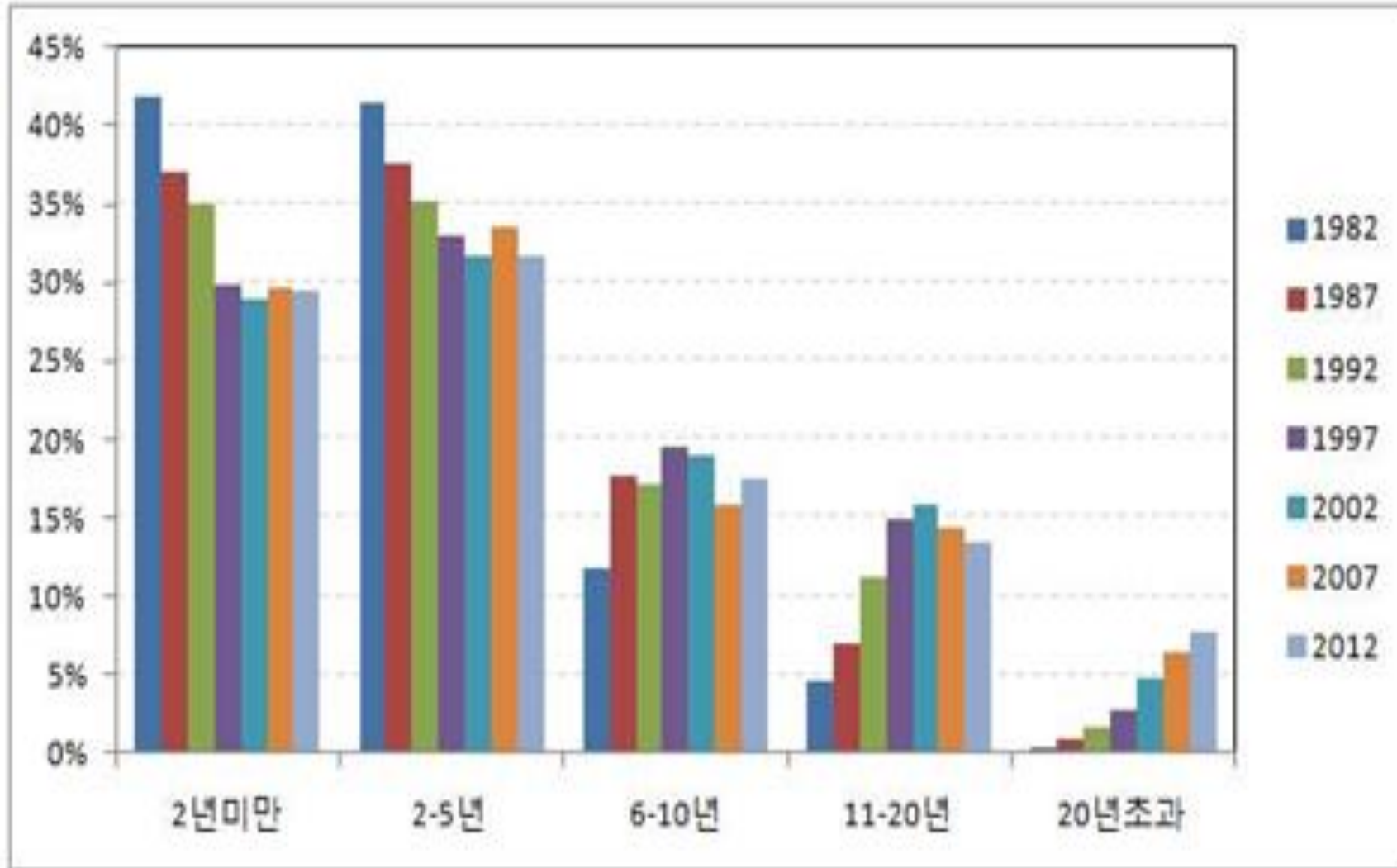
각 나라별 평균근속기간과 근속연수 10년 이상자들의 비율

국가	2000(%)	2010(%)	2013(%)	2013: -10년 이상 근속자 비율(%)
벨기에	11.48	12.27	12.18	44.32
덴마크	8.21	8.44	8.85	28.71
필란드	10.05	11.12	10.77	37.10
프랑스	11.05	11.79	12.27	47.58
독일	10.33	11.40	11.69	43.24
이탈리아	11.97	12.80	13.41	50.00
한국	NA	4.97	5.52	19.69
네덜란드	NA	11.04	10.87	39.09
노르웨이	9.18	9.85	9.90	34.00
스페인	9.79	10.67	11.66	42.11
스웨덴	11.36	10.70	10.31	36.13
스위스	9.50	9.64	9.76	32.26
영국	8.24	9.27	9.49	33.49

자료: OECD Statistics. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE

VIII. 임금과 승진의 연공성과 노동시장이중구조

근속연수 분포



자료 : 임금구조기본통계조사 1982년부터 2012년까지, 홍민기에서 재인용

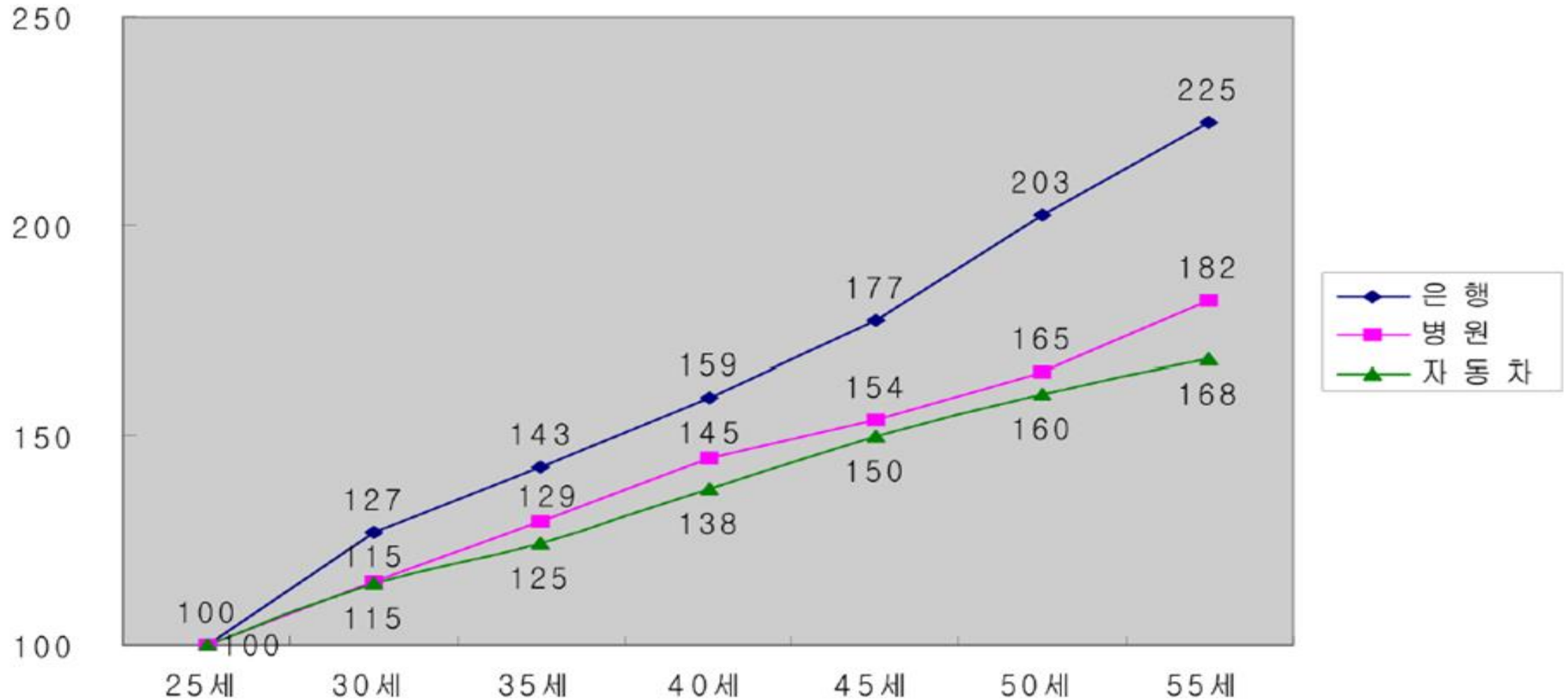
안정적 일자리와 연공주의

2013년 현재 한국에서 20년 이상 근속자가 100만명 정도에 불과하고 민간부문에는 28만명, 공공부문(공무원, 교사, 군인 포함)에 72만명 가량 존재

- 연공제의 장단점이 있음
- 긴 근속연수에 따라 숙련, 지식, 책임성, 경험 등이 축적되어 업무기여도가 높으면, 상관없음.
- 그러나 공공부문 등에는 숙련, 지식, 책임성, 경험 축적에 의한 업무기여도가 낮음에도 불구하고 연공주의 혜택을 누리는 경우가 적지 않음.
- 고성장시대, 숙련/경험인력이 부족할 때는 연공주의의 장점이 많았으나 저성장시대, 기업별 격차가 큰 경우에는 대기업/공공부문에만 주로 연공주의 발달
- 지속가능성이 떨어짐.
- 개혁 - 커브를 낮추고, 직종, 직무별로 차등화 불가피.

VIII. 연공성과 노동시장 이중구조

근속연령대별 상대임금 지수_(25세 = 100)



자료: 이장원. 2014. 정년연장과 임금체계 개편방향 - 업종별 접근

IX. 장시간 노동

왕성한 세대에 의한 노동시간 독점과 장시간 노동

	근로자 1인당 연평균노동시간			연평균임금(US달러 PPP)			2013년 시급(US Dollar)
	2000	2010	2013	2000	2009	2013	
호주	1,780	1,686	1,676	38,258	41,856	50,449	30.1
벨기에	1,545	1,551	1,570	41,585	43,561	48,082	30.6
캐나다	1,775	1,702	1,706	35,698	41,517	46,911	27.5
덴마크	1,581	1,542	1,411	37,010	42,904	48,347	34.3
프랑스	1,591	1,562	1,489	34,194	37,807	40,242	27.0
독일	1,473	1,419	1,388	37,695	38,251	43,682	31.5
이탈리아	1,861	1,778	1,752	31,920	32,406	34,561	19.7
일본	1,821	1,733	1,735	33,133	33,219	35,405	20.4
한국	2,512	2,090	2,071	26,870	31,733	36,354	17.6
네덜란드	1,435	1,377	1,380	41,541	45,832	47,590	34.5
스페인	1,731	1,663	1,665	31,720	33,908	34,824	20.9
스웨덴	1,642	1,624	1,607	31,828	36,766	40,818	25.4
스위스	1,688	1,632	1,585	45,276	50,155	54,236	34.2
영국	1,700	1,647	1,669	40,541	44,899	41,192	24.7
미국	1,836	1,778	1,788	49,981	52,256	56,340	31.5
OECD- 전체	1,818	1,749	1,770	43,772	24.1

주: OECD weighted average.
 자료: 2000, 2010년 통계는 OECD database,
 2013년 통계는 [OECD Employment Outlook](#) 2014

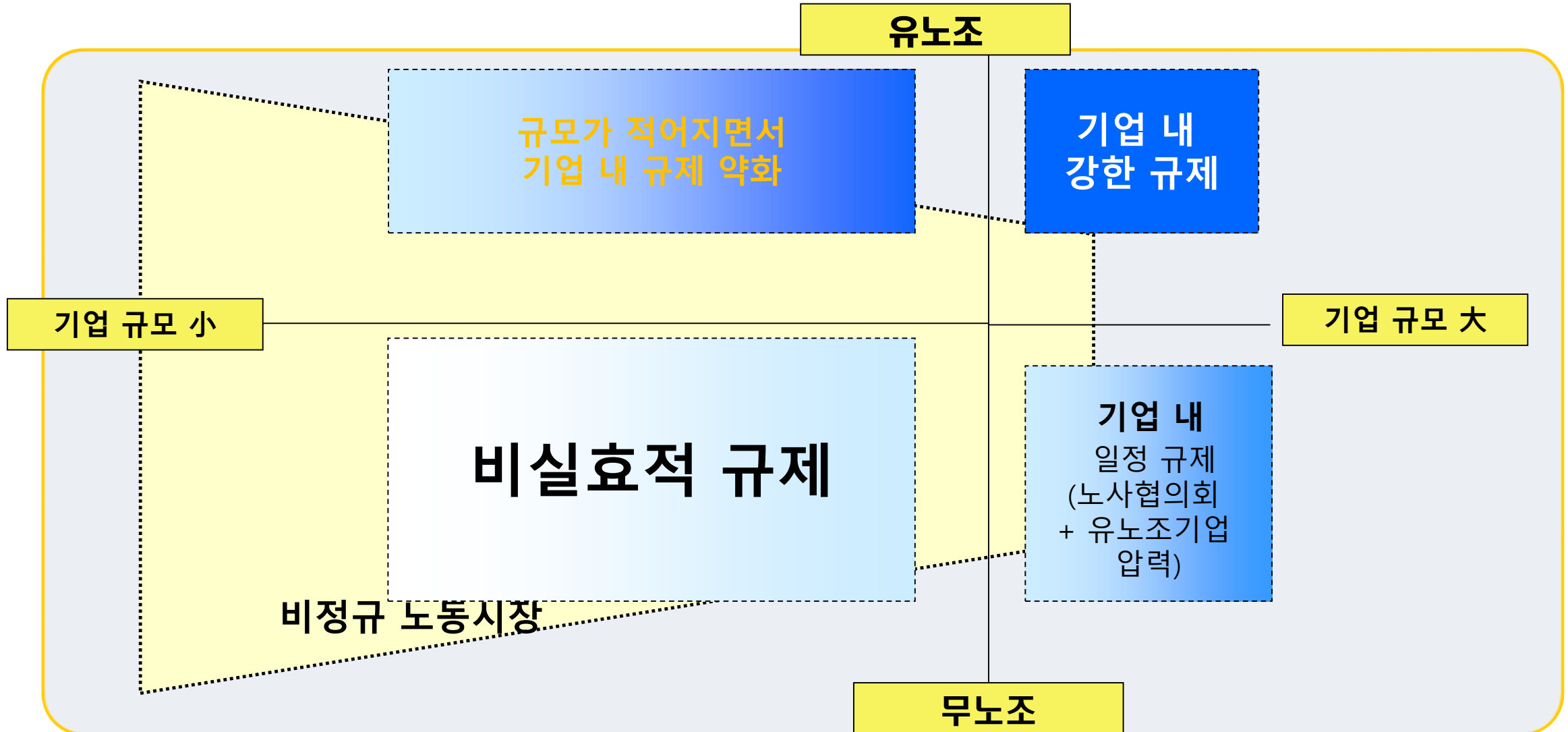
<표 10> 장시간 초과근로 실태		전체 근로자	주52시간 이하	주 52시간 초과				
				전체	휴일근로없음		휴일근로 있음	
					주 12시간 연장근로		주 12시간 연장근로	
					이하	초과	이하	초과
전산업 근로자수		9,348 (100.0%)	8,153 (87.2%)	1,195 (12.8%)	84.0 (0.9%)	190.5 (2.0%)	60.7 (0.6%)	623.0 (6.7%)
	주 근로시간	41.5		60.3	56.7	61.0	56.2	60.7
제조업 근로자수		2,843 (100.0%)	2,197 (79.2%)	646 (20.8%)	28.1 (1.0%)	108.2 (3.8%)	22.4 (0.8%)	468.2 (16.5%)
	주 근로시간	45.8		60.3	55.5	61.3	55.9	60.5
서비스업 근로자수		6,469 (100.0%)	5,924 (91.6%)	545 (8.4%)	55.4 (0.9%)	81.5 (1.3%)	37.6 (0.6%)	153.0 (2.4%)
	주 근로시간	40.1		60.3	57.0	62.0	56.2	61.1
제조업 휴일근로자수		1,092.8 (100.0%)	602.2 (55.1%)	490.6	0	0	22.4	468.2 (42.8%)
	월 휴일 근로일수	3.8		4.8	0	0	3.1	4.8

자료: 고용노동부. 고용형태별 근로실태조사(2012)

X. 노사관계와 노동시장 이중구조

편향적으로 규율되는 한국의 노동시장

- 한국노사관계의 구조적 지형 - 기울어진 운동장



X. 노사관계와 노동시장 이중구조

구조적 지형 – 노동시장의 이중구조와 기업별 고용시스템

□ 노동시장적 특징

- 숙련에 바탕을 둔 직종별, 직업별 기업횡단적 노동시장의 미형성 혹은 미발달
- 숙련 대신 학력, 근속연수에 따른 학벌주의와 연공주의가 기준
- **이직률이 높은 중소기업 노동시장에서도 임금의 비교가능한 기준이나 근거 마련**

□ 기업별 노조의 정체성과 한계

1. 회사의 문안(우리)과 회사 문밖(남)의 차이
 - 기업별 노조 아래에서 회사 문안의 '우리', 회사 문밖의 '남'
 - 기업을 넘어서는 근로자들의 연대의식의 단절, 파편화
 - 기업별 이기주의, 기업간 임금/근로조건의 표준화, 공정성에 무관심
2. 기업별 정체성이 계층별, 직업별 정체성보다 강함
 - 한국의 기업별 노조와 기업별 고용시스템의 특성 존재
 - **노동시장의 이중화/양극화 결과**
 - **기업별 노조로는 현재 다양한 질적인 고용이슈 해결이 난망**

□ 기업별 고용시스템의 한계

- 기업별 임금결정시스템 하에서 기업별 노사는 기업 간 임금, 근로조건의 비교와 조율, 공정성 및 노동이동성을 위한 인프라구축에도 무관심

XI. 고용시스템의 개혁(노동시장의 구조개혁)

경제사회 환경변화 속 노동시장과 노사관계의 새로운 쟁점

기존 노사관계 주요 쟁점: 임금인상, 근로조건 개선, 고용안정, 격차 개선

미래 노사 관계 의

주요 쟁점

- 저성장 시대 진입 – 임금인상, 근로조건 개선 이슈의 비중감소
- 양적인 이슈로부터 질적인 노사관계 이슈로 전환
- 거시경제환경의 변화 – 가격경쟁모델의 한계, 세계적 가치사슬, 고임금, 고숙련, 고성능 작업조직 지향
- 산업구조의 양극화와 대기업의 시장지배 – 노동시장의 이중화를 낳는 요인 극복, 대기업노조의 지대추구 종식
- 고령사회로 진입 – 정년연장, 조기퇴직 촉진요인(지나친 연공주의, 빠른 승진, 직제) 개혁, 고령자차별금지, 중고령자들의 지속적인 교육과 훈련을 통한 적응력 제고
- 맞벌이시대 – 여성친화적 고용환경 조성, 일생활균형, 여성고용차별 금지, 노동시간 단축과 유연한 활용, 양질의 시간제 근로
- 고학력화 속 청년고용 – 청년층의 노동시장의 늦은 진입과 대졸 후 동일한 출발을 위한 노동시장 이중화 개선
- 노동시장 이중구조 – 불공정성과 차별 확대, 비정규직의 높은 비중, 편향적으로 규율되는 노동시장(기울어진 노사관계 지형)의 개선

XI. 고용시스템의 전환(노동시장의 구조개혁)

고용시스템 전환(노동시장 구조개혁) 시기에 제기되는 중요한 과제

(1) 노동시장 이중구조의 개선

- 비대한 2차 노동시장의 축소와 1차 노동시장과의 격차축소
- 저임금 구조의 개선, 복지격차 축소(기업별 복지시스템을 보편적 복지로), 차별극복과 노동시장의 공정성 확보
- 1차 노동시장 참여자들의 자제와 연대 - Wage compression(임금격차축소와 압착)
- 노동시장의 이중구조를 낳는 대중소기업간 원하청관계 규율강화와 수요독점구조의 공정거래 엄격적용 - 아웃소싱, 하청화의 유인제거
- 비정규직 비중 축소, 비정규직 규제 강화를 통해 정규직과의 격차 축소를 통해 노동시장 이중구조의 완화

(2) 외부환경 변화에 따른 노동시장 변화 수용과 노동시장의 효과적 규율과 규제

- 저성장시대, 국제분업시대, 고령화시대, 맞벌이시대에 적합하도록 노동시장 구조개혁의 필요성 수용
- 일방적, 수량적 유연화보다는 내부적 기능적 유연화에 초점
- 2차 노동시장의 안정성 제고
- 책임질 수 있는 범위 내에서 임금과 근로조건의 표준화 - 노조연대의 중요성

(3) 양적 노동이슈로부터 질적 노동/고용 이슈로

- 과거 임금인상과 근로조건 개선의 양적 편한 이슈로부터 어렵고 질적 이슈로!
- 기업의 해외투자/이전과 국제적 분업 및 국내 산업기반 유지, 좋은 일자리창출
- 한계산업의 구조조정, 저임금 부문의 근로자들의 최저임금인상, 작업장혁신과 생산성?
- 국민연금, 고용보험, 의료보험의 운영, 보험료징수, 지역별, 산업별 인적자원개발협의체, 국가직무능력표준(NCS),
- 질적인 노동이슈는 근로자간, 사용자간에도 이해관계 엇갈림

XI. 고용시스템의 개혁(노동시장의 구조개혁)

고용시스템 전환(노동시장 구조개혁) 시기에 제기되는 중요한 과제

(4) 저성장과 고령화에 적합하도록 고용시스템 개편

- 저성장 시기 고령화 사회에서는 '굵고 짧은 근로생애' 대신 '가늘고 긴 근로생애'의 재설계 필요
- 대기업과 공공부문의 연공주의 개혁과 임금피크제, 향후 임금체계 개편
- 연장된 정년까지 일할 수 있는 '가늘고 긴 경력경로'를 뒤바침하는 경력경로의 다양화, 직종, 직무의 세분화, 느린 승진과 승급, 기업 내 합리적 차등인정

(5) 일자리 창출과 나누기

- 왕성한 세대의 장시간 과중노동에 의한 근로시간 독점을 장시간노동의 단축과 다양한 일자리 나누기, 고용률 제고
- 근로시간 단축에 따른 임금조정, 생산성 향상, 일생활균형, 여성고용증가
- 점진적 은퇴의 수단으로서 주 3~4일 근무 등 정규직 시간제 일자리 활용
- 일생활균형의 중요한 수단으로서 생애의 일정한 시기에 전환형(전일제 정규직 - 시간제정규직) 시간제 일자리 허용

(6) 여성고용률 증가

- 고용(승급, 승진, 채용)에서의 성차별 단속, 경력단절을 줄이기 위한 육아휴직의 엄격적용, 전환형 시간제 활용
- 맞벌이세대의 증가에 따라 외벌이에서 남성가장에게 지워진 가족생계비 부담의 완화, 남성들의 임금인상 압력 완화

XII 노동시장 이중구조 개혁 - 반듯한 일자리 창출력 제고

◆ 반듯한 일자리 창출력의 제고

- 노동시장의 이중화를 낳는 대중소기업의 불공정거래 개혁, 하청단가의 보장 - 중소기업의 지불능력개선을 통해 중소기업 창출 일자리를 반듯한 일자리화
- 중소기업의 다양한 현장혁신, 연구개발능력 제고, 시장전략 개선을 통해 중소기업 내부에서 반듯한 일자리 창출

□ 독점적 생산물시장과 산업구조의 개혁 - 중기적 과제

- 독점대기업들이 시장지배력에 의지하고 원하청관계에서의 갑의 지위를 이용하여 시장원리(하청기업들의 생산원가)와 관계없이 무리한 하청기업 납품제품들의 가격인하를 강제하는 관행을 공정거래위원회의 공정거래 감시와 처벌권 강화, 징벌적 배상 검토, 초과이익 공유제
- 원하청거래의 투명화 - 가격가격의 신고제(?)

□ 원청의 책임성 강화와 하청기업의 엄격한 기준 확립

- 중·대기업들이 형식상 아웃소싱이지만 실제로 업무통제를 내부화하면서 지나친 아웃소싱(사외하청, 사내 하청)을 보다 엄격히 규율하고 투명화하며, 위장도급, 불법파견 방지를 위한 엄격한 기준 마련 필요.
- 위장도급, 불법파견에 대해서는 정규직 의제화, 원청 책임성 강화를 통해 인건비 절약만을 위한 지나친 아웃소싱의 규제
- 이를 통해 하청중소기업들의 수익률 개선이 지불능력 증가와 중소기업 근로자 처우개선으로 연결
- 위장도급, 불법파견의 소지가 있는 아웃소싱/사내외하청은 자회사 형태를 이용한 정규직 채용 가능성검토

XII 노동시장 이중구조 개혁 - 일자리 창출과 유지

□ 중소기업들의 혁신능력 강화를 통한 시장경쟁력, 지불능력 제고

- 모든 중소기업이 대기업의 원하청관계 속에 편입되어 있는 것은 아니며, 약 1/2 이상의 중소기업들은 독립적 기업으로 매우 영세, 경영능력, 개선/혁신능력 부재, 저임금이나 장시간 노동의존
- 중소기업들이 내부 개선이나 혁신능력을 갖추어 경쟁력을 갖추기보다 저임금에 의지하여 간신히 생존, 경쟁력 유지

□ 지역의 영세소기업 클러스터의 진화, 혁신 지원

- 지역별로 존재하는 특정제품, 특정업종의 영세소기업들이 클러스터를 이루고 있으면서도 상호가격경쟁, 개선과 혁신노력의 역량의 부족, 공동으로 (반)공공재 생산능력 부재, 청년층의 유입 단절 등으로 위기 직면
- 지역별로 존재하는 특정제품, 특정업종의 영세소기업들의 클러스터들이 집단적으로 진화, 발전, 혁신할 수 있도록 지역별 혁신센터(regional innovation agency) 등을 지역내 이들 클러스터에서의 다양한 혁신시도, 전파, 내부 혁신역량 키우기를 할 수 있는 여건 마련

□ 이탈리아의 산업지구(Italian Industrial Districts) 사례

매우 특수한 제품 생산에 특화되어 있고 같은 지역에 같은 제품, 부품, 자재를 생산하는 (중)소기업들이 몰려 있으면서 협업과 분업, 경쟁을 하고, 공공재의 생산, 정보와 인프라 공유하면서 국내외 틈새시장을 공략하여 상당한 성공, 200여개 산업지구 존재

이탈리아 산업지구의 특성

- 지역공동체의 문화, 가치 공유 - 개인행동에 대한 강한 내재적 억제 - 협업/분업, 협력/경쟁의 결합
- 지역민 소유의 소기업 지배 - 규모의 경제 낮음
- 구매업체와 공급업체간 상당한 수준의 지구내 무역과 장기적인 계약과 약속
- 지구에 의해 이루어지는 핵심적인 투자결정
- 지구 외부기업들과의 낮은 협력 연계도
- 매우 유연한 지구내의 노동시장
- 노동자들은 기업들보다 지구에 대해 몰입
- 지구내 청년층의 높은 수준의 잔존, 지구 외 이동은 낮음.
- 매우 독특한 지구문화적 정체성과 유대의 진화
- 전문화된 금융, 기술적 전문성, 사업서비스의 원천은 지구 외 기업들로부터 이용가능.
- 지구내 인내자본(patient capital)의 존재
- 동요하지만, 좋은 장기적 성장과 고용전망
- 고객과 공급업체 사이에 높은 인적교류
- 위험공유, 시장안정화, 혁신공유를 위한 경쟁회사간 높은 협력
- 디자인, 혁신 참여 노동자들의 매우 높은 비율
- 공동인프라, 경영진 훈련, 마케팅, 기술적 재무적 지원을 제공하는 강력한 무역협회
- 핵심산업 규율과 증진을 위한 지방정부의 강한 역할

XII 노동시장 이중구조 개혁 – 지역산업지구를 통한 지역산업발전 속 반듯한 창출과 유지

음식	산업지역		산업지역		산업지역
어류	Sicily(134개사, 2,200명 고용, 46개 기관, 협회, 대학, 연구센터) Rovigo(230개사, 3,500명 고용, 5억유로매출)	섬유	Prato, Lecco Silk, Schio-Valdagno, Biella (cashmere, alpaca, mohair) (1,300개사, 25,000명, 43억유로, 산업용 2,000명, 3억유로)	악세서리	Gemini – 단추/지퍼/허리띠,뱃지, Val Calepio “단추Valley” (150개사, 2000명 고용, 연 2.5억 유로 매출)
커피	Trieste(900명, 5억 유로) Genoa (20 +700개사)	보석가공	Valenza Po’s Craft (1,300개사= 900 생산 +400 판매) Vicenza(1,000개사, 11,000고용, 33억유로)(총 1만개사, 112,000명 고용, 40억 유로 수출, 매출)	대리석	Valpolicella, Verona (500개사, 연 20억 유로 매출), Apuan Alps, Tuscany (6,000명 고용, 연매출 12억 유로) -Trentino, Botticino(500개사, 3천명고용, 1.5억유로) - Liguria(150개 사 1억 유로)
포도주	Conegliano-Valdobbiadene, Genoa(전체 80억 유로매출) 증류주/독주포함 매출 연 500억유로			술/빚	SME 중심,2.2억 유로)
식품	전체 324,000개사, 40만 고용, 1190억 유로 매출액	금	Arezzo(1,100개사), Vicenza, Valenza Po Naples(연 매출 70억 유로)	자기	Sassuolo’s Ceramic Tile(24억유로 수출),4개도자기(600개사, 4,000명고용, 연 3억 유로매출) - Caltagirone, in Sicily, Vietri sul Mare 등 - Caltagirone 도자기 (150개사, 600명 고용)
햄	Prosciutto di San Daniele (460 양돈농가, 65개 도살장, 650명 고용, 3.3억 유로), Salami	가죽	Montecchio/Valle Del Arzig-nano(482개사, 8,350명, 18억유로매출), Venetian, Santa Croce Sull’Arno(1,400개사, 1만명)/Chaimpo		
원예	Western Liguria(꽃씨) Sanremo(7천개사, 27,000명 고용, 연 6억 유로)	스타킹	Catergoffredo, Mantua 280개사, 6,600명 고용, 연매출12억 유로		
토마토	Salerno, Emilia-Romagna, Lombardy, Piedmont(연매출 14.5억 유로)	모자	Montappone, Ascoli Piceno, Marche (80개사, 1,500명 고용, 연 1억5천만 유로 매출)	안경	Belluno(4개 대기업, 170개 사, 13,500명, 연 2억 유로) (전체 1,100개사, 18,000명 고용, 25억 유로 매출)

XII 노동시장 이중구조 개혁 - 일자리 창출과 유지

□ 중소기업들의 생산성, 품질개선, 다양한 혁신능력 제고를 통한 일자리 질 개선

- 정부가 중소기업들에 대한 다양한 재정적 지원 중심에서 재정적 지원 + 각종 컨설팅, 자문, 개선, 혁신 서비스를 제공하여 중소기업들이 현장에서 생산성 개선, 품질개선, 다양한 개선과 혁신능력 제고를 지원
- 과거의 뉴패러다임, 일터혁신을 위한 자문, 개선, 혁신기구를 대폭 확대하여 전국의 중소기업, 영세소기업 클러스터 등을 체계적으로 지원하는 조직화
- 기존 테크노파크를 강화하여 중소기업들이 다양한 영역에서 인력들을 훈련하여 혁신, 개선능력을 높여서 중소기업의 업그레이드를 하도록 하는 정부의 자원과 청년고용과 유지, 훈련과 교육 등을 지원함.

□ 한계산업에 대한 구조조정(중기적인 과제)

- 최저임금도 지급하지 못하는 한계산업의 중소기업들의 점진적 퇴출을 위해 최저임금체불이 많은 한계업종, 외국인 인력에 지나치게 의존하는 업종을 최저임금 체불기업 단속과 처분강화, 외국인 인력공급의 축소 혹은 동결을 통해 서서히 구조조정
- 최저임금을 중위임금의 2/3가 될 때까지 단계적으로 높은 인상
- 한계산업에서 퇴출되는 인력의 다른 산업, 업종으로의 재배치를 위한 직업훈련, 교육과 더불어 다양한 고용서비스 제공

□ 저임금 부문의 개선

- 최저임금의 단계적 인상(연 10%이상)을 통한 2020년 최저임금 1만원으로 인상 + 한계산업에 대한 구조조정, 보다 생산성이 높은 부문으로 인력이동 지원, 지불능력 낮은 중소기업의 다양한 혁신을 컨설팅 서비스 지원
- 저임금의 공급원으로서 외국인 인력 공급 동결 혹은 축소
- 최저임금 적용을 받는 중소기업 근로자들에게 EITC 적용 확대를 통한 소득개선

□ 정부 조달정책을 이용한 시중노임단가 적용 범위의 확대

- 공공부문의 시중노임단가의 산정기준을 강화하고 그 적용범위를 다양한 산업과 업종으로 확대, 공공조달 참여하는 모든 기업들에게 적용 확대를 통해 공공부문의 저임금부문의 처우개선 유도
- 시중노임단가가 공공부문의 작은 범위에 적용되던 것은 유사업종에서 기준 임금이 될 수 있도록 그 영향력 확대방안 마련

XII 노동시장 이중구조 개혁 -노사관계 개혁

- 산업, 업종별 그룹 및 원하청 노사 임금협의회 구성

- 실제로 의사결정이 이루어지는 단위별로 임금을 조율하는 임금협의회 구성(단체교섭보다 낮은 수준)
- 산업, 업종 및 그룹 및 원하청사들이 함께 공동으로 직면한 문제들을 협의를 통해 논의할 수 있음.
- 임금 격차 해소, 생산성 격차 해소 등도 중요한 의제가 될 수 있을 것임.
- 원청회사가 중심이 되어 그룹, 하청기업의 노사와 함께 협의하는 구조

-원하청(사내하청) 사업체(기업)협의회 구성

- 원청 사업체(기업)협의회에 사내하청 근로자들이 반드시 참여하도록 할 필요
- 사업체협의회 대표에 반드시 사내하청 근로자들을 포함한 소수 직종대표들을 일정한 비율 이상 포함

- 사업체 협의회(works councils) 도입 -- 유노조 중대기업과 무노조 중소기업간 격차축소

- 기존 유노조 기업의 노사협의회에는 과반수 노조의 사업체협의회 근로자대표 유지
- 과반수노조가 아닌 기업에서도 근로자대표는 무기명, 비밀투표로 선출
- 무노조 기업(20명 이상)에는 근로자들의 대표조직인 사업체협의회의 의무적 설치
- 사업협의회 대표(근로자대표)는 반드시 무기명 비밀투표로 선출하며, 정보권, 협의회, 의결권을 가짐

- 임금공시제의 도입

- 각 기업들은 소속근로자들을 직군, 직종, 직업별로 초임, 10년 근속자, 직위(조반장, 대리, 과장, 차장, 부장), 평균 임금을 각각 근로시간과 함께 매년 1월 중에 지난해 월 평균임금, 연봉, 각종 복지비용 등을 공시
- 임금공시제는 같은 업종, 직종의 근로자들이 임금을 상호 비교하여 지기가 속한 직장의 임금수준을 알 수 있도록 할 것이며, 임금의 표준화를 위한 첫걸음이 될 것임.
- 고임금을 받는 근로자들은 임금인상 요구가 줄어들고, 저임금을 받는 근로자들은 회사를 이직하던가 혹은 임금인상 요구를 하게 될 것임.

XII. 노동시장 이중구조 개혁 - 공공부문고용정책

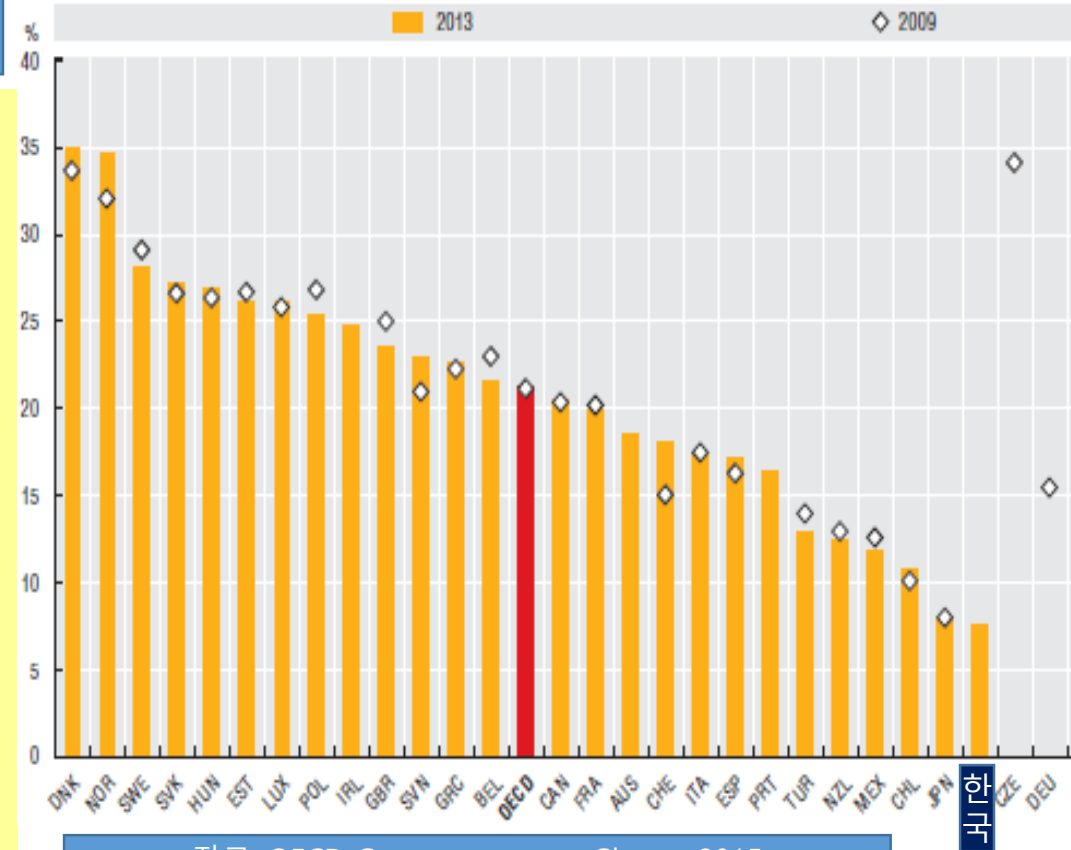
□ 공공부문 고용

1. 공공부문 직접고용

- 공무원 약 1,026,201명 + 교직원 49,263(국공립교직원이 404,482명) + 직업군인 190,000만
- 공공기관 정원 286,650명(2015년, 알리오 기준), 지방공기업 400개 직원 78,007명, 공공부문 기간제 근로자 203,864명, 기간제 교수 44,970명 = 1,878,955명

2. 주로 국가 보조금으로 운영되는 민간기관

- 사립학교교직원 155,441명 + 학교 시간강사 14,224명 + 학교 비정규직(회계직) 140,000명 + 장기요양기관의 전문직원수 266,538명 + 어린이집(국공립제외) 직원수 290,244 = 726,447명
- 위의 통계에는 공공부문에서 상시고정업무를 담당하는 외주하청 근로자들의 수는 빠져 있음.



자료: OECD Government at a Glance. 2015

□ 일자리 행정통계 기준 공공부문: 228만(8.9%, 2014년)

- 정부기관 187만 + 산하기관 41만
- ※ 공공부문: 중앙·지방정부 공무원, 공기업, 준정부기관, 기타 공공기관

□ 공공부문 고용비중

- ※ OECD 공공부문 평균 고용 비중 15.5%(2013년), 한국은 7.6%
- 공공부문 근로자 기준 1,878,955명(7.1%), 일자리 행정통계 기준 공공기관 고용 228만명(8.6%), 공공부문 직접고용 + 국가보조금으로 운영되는 민간기관 포함 2,605,402명 (9.8%)

XII 노동시장 이중구조 개혁 - 공공부문 고용대책

□ 공공부문 주도로 관치는 일자리 창출

- 출산률 제고를 위한 공공어린이집의 확대를 통해 질높은 육아서비스 제공, 고령화에 대비한 노인돌봄센터의 확대를 통한 고령자돌봄서비스 확대를 통해 저출산 고령화시대에 대비한 공공부문 고용 확대
- 공공병원과 보건시설의 확대를 통한 의료서비스의 양과 질 확대, 사회복지사 확충을 통한 공공부문 서비스 제고와 서비스하는 국가실현을 위한 공공부문의 고용의 단계적 확대

□ 공공부문의 상시고정업무의 고용안정

- 공공부문의 비정규직이나 아웃소싱사업에서 상시고정업무를 해당부문을 공공부문의 '자회사화'를 통한 고용안정과 정규직과의 격차 축소. 예) 경희대 모델

□ 정규직 시간제와 점진적 은퇴를 위한 시간제 활용

- 현재와 같은 비정규직, 저임금, 짧은 시간제 고용을 가능한 선에서 줄이고, 근로자들의 일생활균형을 위해 정규직 전일제에서 정규직 시간제로 전환하여 근무할 수 있는 요구권한 부여를 통한 정규직 전환형 시간제일자리 활성화
- 정년연장 혹은 추가 정년연장에 따라 고령자들이 주된 일자리에서 더 오래 근무할 수 있게 하여 고령화에 대비하도록 하되 노동시간을 대폭 줄여서 주3일, 주2일로 줄여 근무하도록 하고 그에 맞추어 임금도 조정하여 지급.

□ 민간부문의 비정규직 사내하청, 외부아웃소싱의 자회사화를 통한 고용안정

- 민간부문 대기업에 존재하는 90만 사내하청, 많은 외부아웃소싱 등을 자회사 형태를 통해 인건비 상승을 일정 하게 억제하면서도 고용안정, 차별해소 등의 목적 달성
- 현재와 같이 직종, 직군, 직무별로 차등화가 되어 있지 않은 임금체계에서는 자회사화가 서로 다른 인력의 차등적 관리를 통해 고용안정, 차별해소, 인건비 적절한 유지 목적 달성

XII. 노동시장 이중구조 개혁 - 공공부문고용정책

□ 배경: 공공부문이 주도하는 비정규직 증가/노동시장의 이중화

- 공공부문에서의 정원통제, 예산제약 때문에 공공부문에서 필요한 인력사용이나 서비스 제공을 위해서 비정규직을 점차 많이 쓰거나, 아웃소싱을 늘리거나, 공공부문에서 지원금을 주면서 민간부문이 운영하여 서비스를 제공하도록 하는 식의 사업(어린이집, 장기요양서비스)이 크게 늘어남.
- 공공부문이거나 국가의 지원금에서 의존하는 사업에서도 비정규직, 민간기관에 고용된 근로자들의 고용불안, 낮은 처우로 인해 이직률이 높고 서비스가 낮아서 이용 국민들의 불만고조

□ (공공) 서비스의 질 개선 요구

- 어린이집의 보육서비스, 장기요양병원, 의료서비스, 지역 사회복지서비스의 질 개선 요구가 커져 왔음.
- 현재와 같은 비정규직, 아웃소싱, 정부지원금에 의존하는 민간사업 등의 형태로는 한계 뚜렷

□ 공공부문의 비정규직 대책

- 공공부문의 상시고정업무에 사용되는 비정규직에 대해
 - (1) 학교비정규직, 학교 시간제강사, 공공기관의 기간제 근로자 등은 직무의 특성에 맞도록 직군, 직종에 따라 별도 직군, 직종을 신설하거나 기존 직군, 직종에 맞도록 정규직화
 - (2) 별도의 공단, 조직을 만들고 해당 직군, 직종, 직무에 맞는 직급과 임금체계를 갖추어 정규직화하는 방안
 - (3) 자회사 방안 - KBS 운전기사 자회사, 서울도시철도 청소자회사(서울메트로 환경 등)

□ 공공부문 가운데 교대제 개편을 통한 일자리 증원 필요성

- 경찰, 소방소 등 낡은 교대제로 긴 초과근무를 할 수밖에 없는 곳에 일정한 수의 인력 증원
- 초과근무수당으로 지급하던 비용의 일부를 추가고용에 사용할 수 있음.

XII. 노동시장 이중구조 개혁 - 공공부문고용정책

□ 사회서비스 분야 국가보조금으로 운영되는 민간어린이집, 노인요양원, 장애인시설 등 공공분야로 대체, 확충

- 어린이집, 장기요양원, 장애인시설 등 국가보조금으로 운영되는 사회서비스기관들을 단계적으로 국공립화하고 국공립병원을 확충하여 돌봄서비스에서 공공서비스 기능 확충과 공공의료서비스 강화에 인력 확충 필요
- 이미 정부에서 민간부문에 서비스비용을 지불하고 있는 것을 고려하면, 일정한 비용증가는 불가피하나 공공 사회서비스 분야에서의 수요, 서비스 질 개선을 위해 일정한 비용증가감수

□ 공공부문의 상시고정업무 가운데 외주화된 업무에 대해서

예) 인천공항공사의 경우 전체 업무 가운데 외주화업무가 훨씬 많아서 정규직은 1,099명(연봉 84,249만원 2015년 기준)인데 비해 인천공항공사에서 일하는 외주화된 회사에서 일하는 간접고용 근로자는 6,831명(연봉 3,600만원 - 근속이 약 10년)으로 되어 있어 인천공항에서 일하는 근로자의 86.1%가 외주인력으로 기형적인 인력구조를 갖고 있음.

향후 제2여객터미널이 2017년 10월 개장되면 외주화인력 3,093명이 추가로 늘어나 전체 인력구조는 정규직인력은 약 10.7%에 불과하고 간접고용 비정규직인력인 외주화인력이 89.3%를 차지할 것임

- (1) 자회사방안 - 외주화된 인력을 업무특성에 따라 자회사(보안, 청소 등)로 만들어 근로자들의 고용안정 보장, 처우를 일정하게 개선하는 방안 강구
- (2) 자회사 방안 + 정규직화 - 외주화된 인력 가운데 위험, 안전과 관련된 업무는 별도의 직군을 만들어 정규직화하고, 다른 업무는 자회사를 만들어 자회사 정규직으로 고용

□ 공공부문 가운데 고임금 부문에 대한 대책

- 공무원을 포함한 공공부문 가운데 고임금에 연공성, 매년 임금인상으로 민간부문에 비해 임금도 높고, 정년까지 보장되어 생애소득이 높은 층의 임금수준을 평가하는 시스템을 만들어 임금격차를 줄이고 공공부문의 비용억제
- 여기에서 절약한 임금분으로 공공부문의 추가고용, 비정규직의 자회사, 별도 직종의 정규직화에 사용함.

XII. 노동시장 이중구조 개혁 – 노동시장 단축과 일자리 창출

□ 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기

- 가족 및 이웃과 함께 하는 저녁 만들기, 일생활균형 추구
- 정부와 공공부문에서의 연장근로 없애기
- 미사용연차휴가의 수당지급 금지와 이월제를 통해 연차휴가 100% 소진, 공휴일의 민간부문 적용, 대체휴일제의 확대를 통해 연간 노동시간 100시간 줄이기.
- 중·대기업 사무직들의 노동시간 단축(월 20시간 이내로 줄이기) - 포괄임금제의 엄격한 운영, 노동시간의 투명한 기록, 노동시간 관리, 연장근로에 대한 임금지급
- 휴일근로시간의 연장근로시간 포함과 단계적 근로시간 단축(주 1년 내 주 60시간으로 상한, 5년 뒤 주 52시간 상한)하되 탄력근로시간제 활용(11.2만 ~ 19.3만명 고용창출 효과, 안주엽 2015)
- 낡고 긴 교대제 개편에 따른 각종 컨설팅, 기계나 설비도입 지원
- 근로시간 특례업종의 대폭 축소(업종별로 특례적용의 그 불가피성을 입증하지 못하면 특례업종에서 제외하고, 특례 적용의 경우에도 해당 직종, 직무 등에 한하여 특례업종에 구체적으로 명시)
- 근로시간 특례업종까지 주 52시간으로 단축하는 경우 고용효과는 15.7만 ~ 27.2만명에 달할 것임(안주엽 2015)
- 이렇게 하여 공공부문, 중·대기업의 상대적 고임금부문에서 노동시간 단축을 하는 경우 상당한 반듯한 일자리 창출에 기여할 것임.

XII. 노동시장 이중구조 개혁 – 인프라 구축

◆노동시장 내의 불공정성 개선 – 핵심은 임금표준화

- 산업/업종별로 기업간 동일 직종/직군/직무 간 임금의 표준화를 달성하기 위해서는 노사정이 공동노력 필요 – 노사의 불공정행위 자제 – 임금, 근로조건
- 노조의 산업별, 업종별 조직화와 더불어 대중소기업 간 임금표준화를 위한 노력
- 기업별 노조 조직간 연대 필요 + 재벌개혁과 원하청 불공정 거래 근본시정 필요
- 사업주들도 사용자단체 구성등을 통해 임금표준화를 위한 직종/직군/직종 간 임금을 비교가능하게 하는 NCS 포함 포괄적인 작업 지속 필요, 무임승차자 불이익

◆기업 간 직종/직군/직무별 임금표준화

- 기업간 임금표준화는 현 대기업의 임금동결/일부 인하, 다수 중소기업 임금인상(최저임금인상)
- 기업 내 직군/직종 간의 임금 차등화 의미 – 단체교섭을 통해 승인 필요

◆ 노동시장 내 인력의 이동성 제고

- 세계화와 경쟁의 격화로 기업들의 흥망성쇠가 예측하기 어려워짐에 따라 평생고용 등 고용안정 보장의 곤란
- 기존의 30년 직장생활에서 향후 40년 이상 직장생활이 불가피한 상황에서 한 직장에서 40년
- 이상을 일자리 유지하기가 어려워짐 결국 노동시장 내 인력의 이동성(mobility)가 불가피함.

XII. 노동시장 이중구조 개혁 - 장시간 노동 단축

■ 주 최대근로시간을 60시간으로 정하는 경우(근로시간 특례업종 제외)

- 전체 근로시간은 평균 39.7시간에서 39.5시간으로 0.2시간 감소
- 같은 노동을 투입하기 위해 필요한 추가고용은 주 60시간 근무자 기준 33.4천명, 주 40시간 기준으로는 50.1천명

■ 주 최대근로시간을 52시간으로 정하는 경우(근로시간 특례업종 제외)

- 근로시간을 52시간으로 단축 적용대상자는 736천명(7.3%)으로 주 60시간 초과집단의 총 근로시간은 67.5시간에서 15.3시간(22.7%) 감소, 주 52시간~60시간 이하 장시간 근로집단의 총근로시간은 55.5시간에서 52시간으로 3.5시간(6.2%) 감소
- 근로자당 주 총평균 근로시간은 39.7시간에서 39.1시간 - 0.58시간(1.5%) 감소
- 노동투입 보전을 위한 추가고용은 주 52시간 근무자 기준으로 111.5만명, 주 40시간 기준으로 145천명

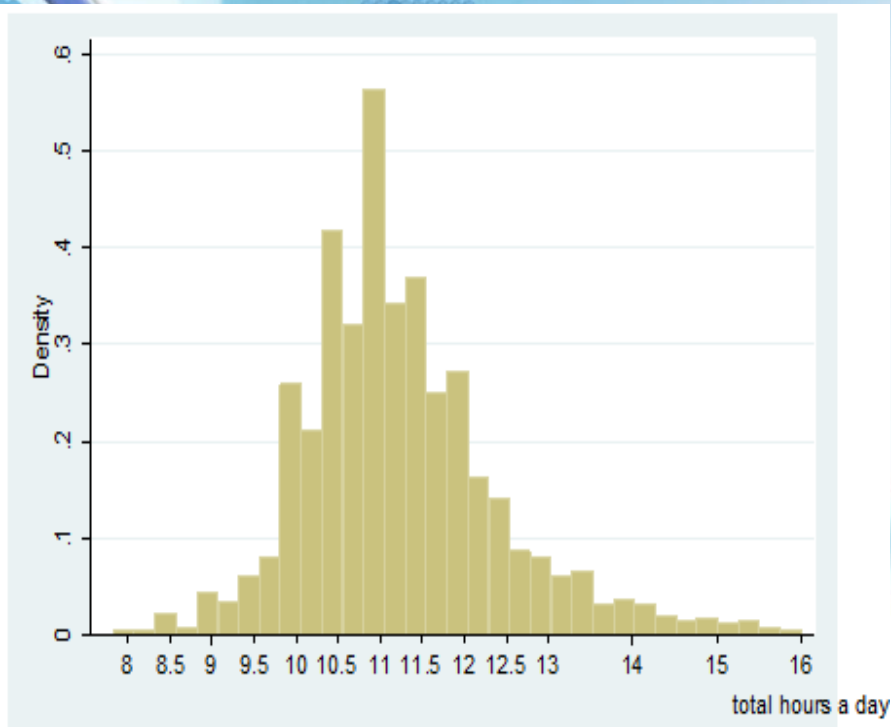
■ 주 최대근로시간을 52시간으로 정하는 경우(근로시간 특례업종에도 적용)

- 근로시간을 52시간으로 단축 적용대상자는 1,055천명(10.4%)으로 주 60시간 초과집단의 총근로시간은 67.5시간에서 15.5시간(23.0%) 감소, 주 52시간~60시간 이하 장시간 근로집단의 총근로시간은 55.4시간에서 52시간으로 3.4시간(6.1%) 감소
- 근로자당 주 총평균 근로시간은 39.7시간에서 38.9시간 - 0.81시간(2.0%) 감소
- 노동투입 보전을 위한 추가고용은 주 52시간 근무자 기준으로 156.7만명, 주 40시간 기준으로 203.7천명

XII. 노동시장 이중구조 개혁 - 포괄임금제 개혁을 통한 노동시간 단축과 반듯한 일자리 창출

- 포괄임금제: 근로시간의 자율성이 크거나 측정하기 어려운 직종, 직무를 중심으로 연장근로를 인정하지 않거나 연장근로수당을 일정하게 지급하고 연장근로시간을 임의로 할 수 있게 하는 제도
- 포괄임금제는 기업, 공공기관의 사무직, 전문직, 관리직에 광범위하게 적용되고 있으며 실제로 근로시간을 측정하지 않기 때문에 얼마나 제대로 이용되고 있는지, 악용의 소지는 없는지는 잘 확인되지 않고 있음.

은행 직원의 총노동시간 분포



- 은행 직원들은 특별히 바쁘지 않은 평소 영업일에도 하루 평균 11시간을 상회하는 11.23시간 근무
- 은행원들의 평소 총노동시간이 10시간~ 12시간에 분포
- 월 55시간 ~ 62.8시간 이상의 장시간 노동을 하는데 비해 연장근로수당을 신청할 수 있는 한도는 월 10시간으로 최대 10시간 연장근로수당을 지급하고 월 평균 55시간 ~ 62.8시간까지 연장근로를 하고 있는 셈임.

포괄임금제의 시행정도

		실 초과근로시간에 관계없이 1일 1~3시간분 지급(포괄임금제)	정확히 연장근로 시간 계산 지급
전 체		41.4	58.6
규모	99인 이하	39.5	60.5
	100~299인	48.9	51.1
	300~499인	34.6	65.4
	500인 이상	64.7	35.3
산업	제조업	33.9	66.1
	비제조업	62.5	37.5

XII. 노동시장 이중구조 개혁 포괄임금제 개혁을 통한 노동시간 단축, 대졸자 일자리 창출

□ 포괄임금제 개혁방안

- 포괄임금제 개혁은 노동시간에 대한 정확한 기준 마련, 기록으로부터 시작
- 각 기업/공공기관/조직 별 주간, 월간 노동시간 기록, 노동시간 공시제 도입
- 노동시간을 산정하기 어려운 직종, 직무에 대한 근거와 기준 확립, 일부 예외인정
- 예외로 인정된 직종, 직무를 제외하고는 연장근로수당 지급 의무 발생

□ 근로시간 관리 효율화와 계획화

- 근로시간은 모두 기록되고 연장근로수당의 보상이 발생하기 때문에 연장근로를 할 때는 반드시 신청하여 결재를 받고 연장근로함.
- 기업 내에서 근로시간의 낭비를 없애고 효율적으로 활용하기 위한 다양한 방안(긴 커피브레이크/잡담의 단축, 점심 식사 시간의 단축, 근무시간 중 사적용무의 금지)
- 관리자들의 즉흥주의, 대면주의적 낡은 관리방식의 개선
- 사무직 등 직원들의 업무를 촘촘하게 계획하고 분배하며, 점검하는 효율화

□ 포괄임금제가 낳을 수 있는 효과

- 근로시간의 효율화로 가능하면 조기 퇴근 – 실근로시간 단축
- 인력부족을 연장근로로 해결하려는 관행을 없앴으로써 청년인력 신규채용증가
- 기업들의 비용증가는 근로시간 관리 효율화, 계획화로 억제
- 기업들의 신규채용 증가에 따른 인건비 증가는 일정하게 불가피

감사합니다