

# 新 복지국가의 전략과 과제

- 중산층 10% 확대를 위한 과제: ② 고용 및 소득 안정 대책

[주최] 헤럴드경제, 현대경제연구원

[일시] 2012. 7. 24 (水) 14:30~16:30

[장소] 롯데호텔 신관 14층 프레스룸

<사회> 김주현 현대경제연구원 원장

<발표> 이재갑 고용노동부 차관

차은영 이화여대 교수

유관희 한국경영학회 회장

## 2012년 제4차 헤럴드경제 紙上 좌담회 진행(案)

1. 일 시 : 7월24일(화) 오후2시30분-4시30분
2. 장 소 : 롯데호텔 신관 14층 프레스룸
3. 주 최 : 헤럴드경제, 현대경제연구원(HERI)
4. 大주제: **新복지국가의 전략과 과제 (연간 주제)**  
 小주제: **중산층 10% 확대를 위한 과제 : ② 고용 및 소득 안정 대책**  
 (※ 발표자와 사회자(4인)의 비공개 좌담회 → 내용 정리 → 2~3일 후 기사화)

### 〈 토론회 내용 및 발표자 〉

구분	시간	주제 및 목차 (例示)	발표자
주제 발표 1	10분	- <b>중산층 확대를 위한 일자리 창출 및 고용 안정화 대책</b> .최근 고용 창출 현황, 성과, 한계 . <b>일자리 창출</b> 을 위한 제도 개선 등 정책 과제 .일자리 정보 제공, <b>직업훈련</b> 등 관련 정책의 개선 방향 .비정규직 처우 개선 등 <b>고용 안정</b> 을 위한 과제	<b>이재갑 차관</b> (고용노동부)
주제 발표 2	10분	- <b>여성 및 고령 취업자 소득 안정화 대책</b> .여성 경제활동 부진 실태, 남녀 임금격차 추이 등 .일-가정 양립, 탄력근무 등 제도개선 방안 .덴마크 등 여성 일자리 <b>확충</b> 성공 사례 및 시사점 .고령자 일자리 <b>창출</b> 및 <b>소득 안정화</b> 대책	<b>차은영 교수</b> (梨花 前 여성경제학회 회장)
주제 발표 3	10분	- <b>중소기업(자영업 포함) 종사자의 고용·소득 안정화 대책</b> .중소기업 종사자의 고용·소득 불안, 대기업과의 격차 등 .중소기업의 경쟁력 강화, 대-중소기업 상생 방안 .중소기업 종사자의 <b>고용·소득 안정화 방안</b> .자영업 쏠림현상 완화 및 경쟁력 강화 방안	<b>유관희 교수</b> (한국경영학회 회장, 高大)
종합토론			사회: 김주현 원장
- 정책제언과 종합토론을 중심으로 세미나 결과를 정리하여 발표			

# I. 중산층 확대를 위한 일자리 창출 및 고용 안정화 대책

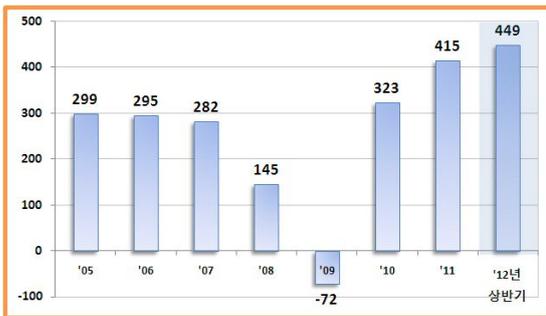
이 재 갑 고용노동부 차관

## I. 최근 고용동향 및 특징

❖ 상용직을 중심으로 취업자 증가가 이어지면서 전반적으로 강한 고용회복세 지속

□ '11년도 일자리 41만 5천개 증가, 주요 선진국에 비해 크게 증가, '12년 상반기도 전년동기대비 44만9천명으로 증가세 지속

\* 경제성장률 추이(%): ('09) 0.3 → ('10<sup>Q</sup>) 6.2 → ('11<sup>Q</sup>) 3.6 → ('12.1Q) 2.8  
 <연도별 취업자 증감(천명)> <취업자 증가율 국제비교('11년%전년대비)>



자료: 통계청, 경제활동인구조사

□ 글로벌 금융위기 이후 취업자 증가에 따라 고용률도 개선 추세를 이어가고 있으며, 15~64세 고용률은 위기 이전 수준을 회복

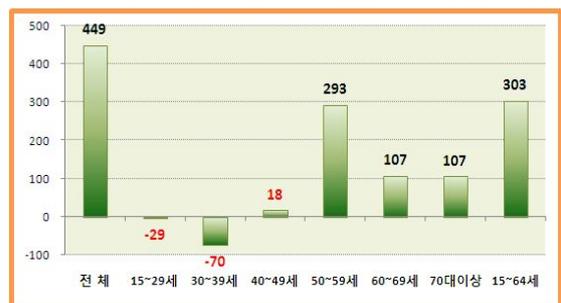
\* 고용률(15세이상, %): ('08상) 59.4 → ('09상) 58.4 → ('10상) 58.3 → ('11상) 58.7 → ('12상) 59.0  
 \* 고용률(15~64세, %): ('08상) 63.7 → ('09상) 62.7 → ('10상) 63.0 → ('11상) 63.5 → ('12상) 64.0

○ 인구증감에 따른 취업자증감효과로 상대적으로 50대 이상 연령층에서 취업자가 큰 폭 증가하고 20~30대 취업자가 감소

<'12년 상반기 연령별 고용률 및 증감>



<'12년 상반기 연령별 취업자 증감(천명)>



자료: 통계청, 경제활동인구조사

□ 상용직을 중심으로 한 증가세 지속

- 상용직 취업자가 큰 폭의 증가세를 지속하면서, 임금근로자 중 상용직의 비중이 매년 최고치를 기록 중

- '12년 상반기에는 증가폭이 지난해에 동월에 비해 축소('11년 상반기 +613천명→ '12년 상반기 +396천명)되었으나 최근 들어 점차 확대

\* 상용직 취업자 증감천명 : ('11.6) 627 → ('12.1) 465 → (2) 417 → (3) 256 → (4) 339 → (5) 356 → (6) 441

- 특히, 상용직 증가 인원 중 상대적으로 고용안정성이 높은 「고용계약 기간의 정함이 없는 근로자」가 91.7%(+36만3천명)

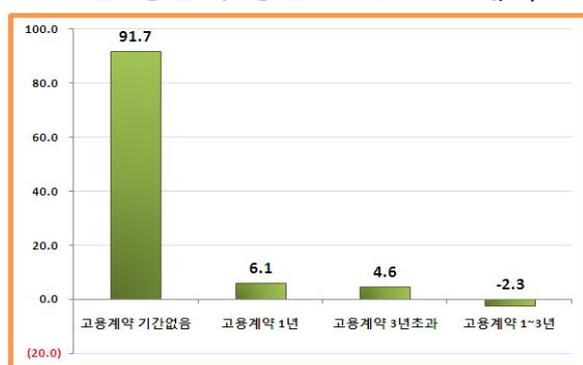
\* '12년 상반기 상용직 증감(천명, 전년동기대비) : (기간의 정함이 없는 근로자) 363, (기간 1년) 24, (기간 1~3년 미만) -9, (3년 초과) 18

< 임금근로자 중 상용직 비중(%) >



자료: 통계청, 경제활동인구조사

< '12년 상반기 상용직 증가 내역(%) >



주: 상용직 증가분의 고용계약기간별 분포

□ 취업자가 큰 폭으로 증가하면서, '12년 상반기 실업자는 89만 4천명, 실업률은 3.5%로 하향 안정화가 뚜렷

\* 실업자수(천명) : ('08상) 784 → ('09상) 926 → ('10상) 999 → ('11상) 947 → ('12상) 894

\* 실업률(%) : ('08상) 3.2 → ('09상) 3.8 → ('10상) 4.1 → ('11상) 3.8 → ('12상) 3.5

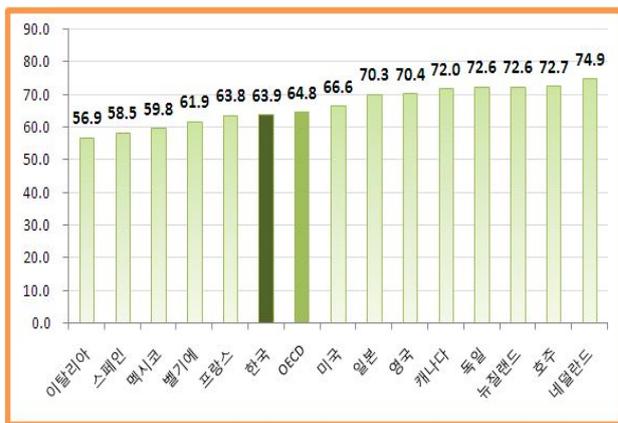
- 청년 실업률도 8.1%로 전년대비 0.2%p 하락하며 안정세

\* 청년 실업률(%) : ('08상) 7.4 → ('09상) 8.3 → ('10상) 8.6 → ('11상) 8.3 → ('12상) 8.1

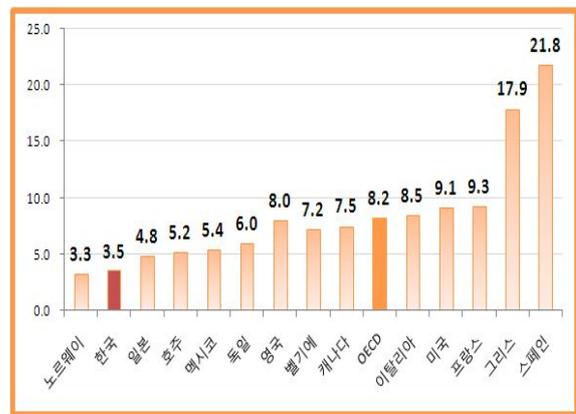
❖ 다만, 아직도 선진국에 비해 고용률이 낮은 편이며, 임금 및 사회안전망 등 노동시장 내의 격차도 지속

□ 노동력의 활용정도를 나타내는 고용율이 증가하고는 있으나, 아직도 선진국에 비해 낮은 수준(실업률은 상대적으로 양호) ⇒ 선진국에 비해 비경활의 비중이 큼을 시사

[2011 OECD 고용률 비교]



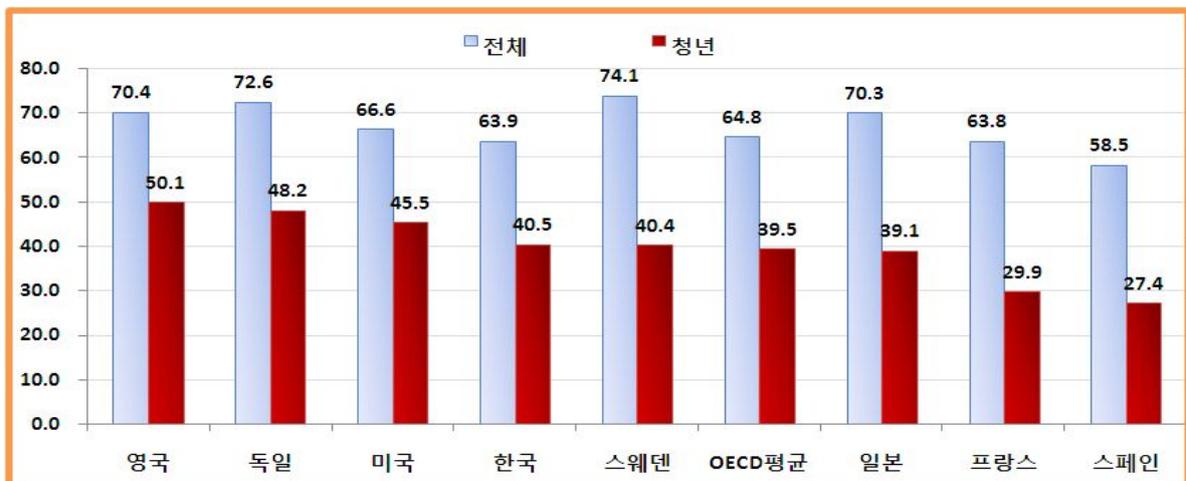
[2011 OECD 실업률 비교]



자료: OECD, Employment Outlook 2012

□ (청년) 청년층 고용률은 OECD 평균을 약간 상회하는 수준이기는 하나 주요국에 비해 낮은 편이며 전체 고용률과 상당한 차이

[2011 OECD 고용률 비교(%)]



자료: OECD, Employment Outlook 2012

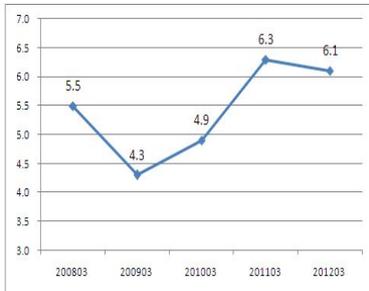
주1) 유로 국가들은 15~74세(영국, 스페인은 16~74세), 미국은 16세 이상, 일본은 15세 이상

주2) 조사대상이 되는 청년층은 우리나라(15~29세)를 제외한 기타 국가는 15~24세

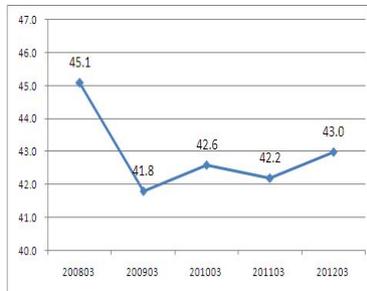
# 1. 중산층 확대를 위한 일자리 창출 및 고용 안정화 대책

- 다만, 주취업 연령층인 25~29세의 고용이 크게 개선된 가운데, 재학 연령층인 20~24세의 고용도 지속적으로 개선

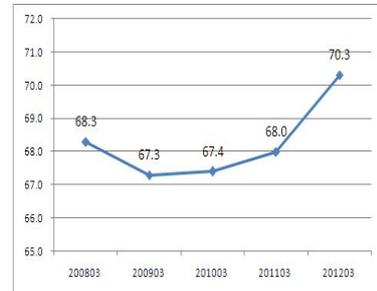
【15~19세 고용률(%)】



【20~24세 고용률(%)】



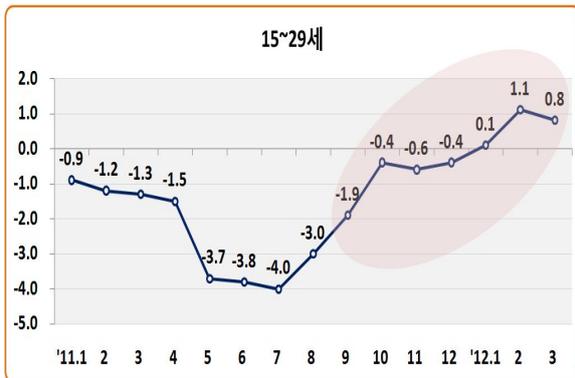
【25~29세 고용률(%)】



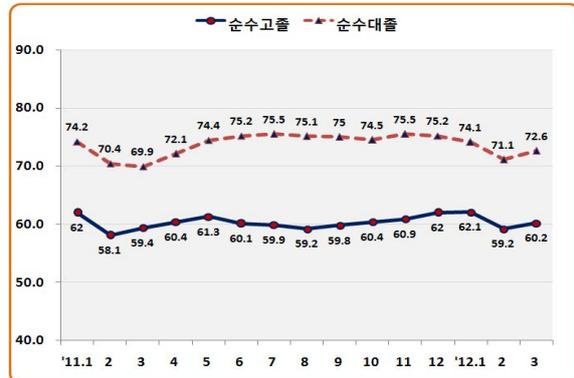
- 또한, 고졸 청년층의 고용률은 열린고용이 확산되기 시작한 '11년 하반기 부터 개선 추세가 뚜렷

\* '11년 상반기까지는 고용률 감소폭이 확대된 바 있으나, 하반기 이후 감소폭이 점차 둔화되면서 '12년부터는 증가세로 전환

<순수고졸자 고용률 증감 추이(%p)>



<학력별 고용률 추이(%)>



자료: 통계청, 경제활동인구조사

- (고령자) 고령자 고용률은 OECD 주요국가에 비해 높은 편으로 노동시장 내에 오래 머무르는 경향

【2011 OECD 고령자(55~64세) 고용률 비교(%)】



자료: OECD, Employment Outlook 2012

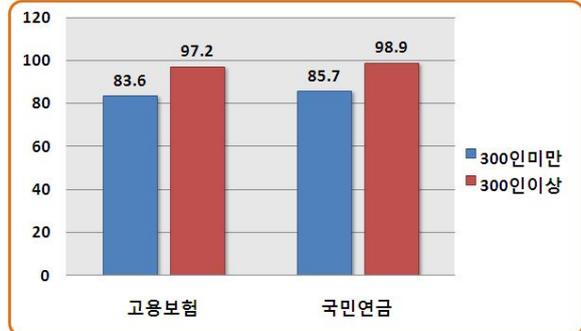


- (사회안전망) 비정규직은 정규직에 비해 사회보험가입률이 낮은 편이며, 300인미만 사업체의 사회보험가입률도 상대적으로 낮은 수준

〈정규직·비정규직 사회보험가입률(%)〉



〈규모별 사회보험가입률(%)〉



자료: 고용노동부, 고용형태별근로실태조사 ('11년 잠정치)

- (임금격차) 대규모사업체 대비 중소기업사업체의 임금수준은 약 60% 수준이며, 임금격차는 추세적으로 확대 추이

\* 특히, 정액급여와 특별급여 차이가 커지면서 규모간 임금격차가 확대

〈중소/대규모 임금총액비중 추이(%p, %)〉



〈중소규모사업체 내역별 상대임금 추이(%)〉

대규모 =100	'00	'05	'10	'11
임금총액	71.3	64.3	62.9	62.6
정액급여	88.7	81.7	74.9	77.5
초과급여	47.1	44.6	65.7	52.7
특별급여	43.9	34.8	35.4	28.0

자료: 고용노동부, 사업체 노동력조사, 상용5인 이상 사업체의 상용근로자 기준

- 저임금근로자(중위임금 2/3 미만) 비중은 여전히 높은 수준으로, OECD 회원국 중 최상위

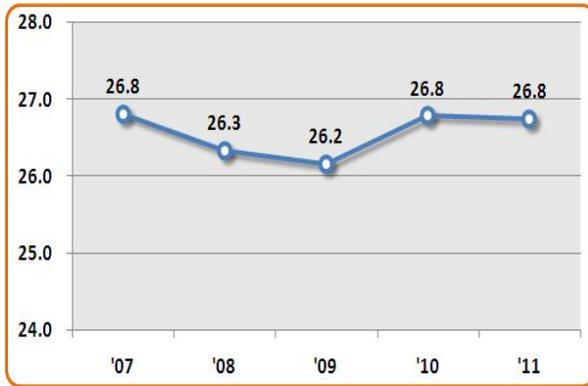
- 저임금근로자의 대부분(약90%, '11년기준)은 300미만 중소기업에서 근무

\* 저임금근로자 비중(%) : ('07) 26.8→('08) 26.3→('09) 26.2→('10) 26.8→('11<sup>0</sup>) 26.8

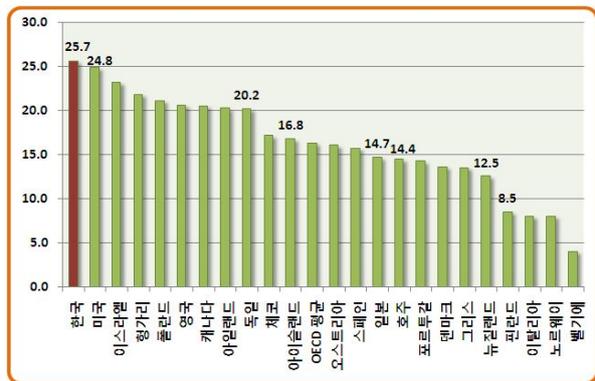
\* 중위임금(1인기준, 만원) : ('07) 111→('08) 117→('09) 119→('10) 121→('11<sup>0</sup>) 127

# 1. 중산층 확대를 위한 일자리 창출 및 고용 안정화 대책

<저임금근로자 비중 추이(%)>



<OECD의 저임금근로자 비중('09 년 %)>



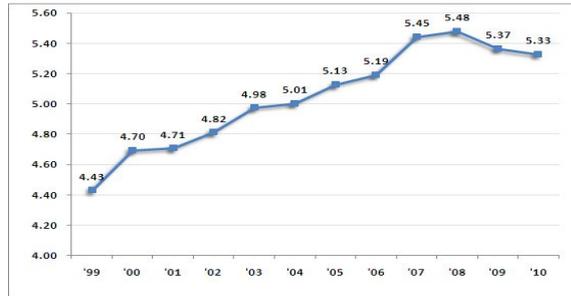
자료 : 고용부, 고용형태별 근로실태조사(1인이상)      자료 : OECD STAT

□ 다만, 소득, 임금 등 전반적인 분배상황은 최근 소폭 개선

< 지니계수 >



< 임금 5분위 배율 >



자료 : 한국은행, 고용노동부

주 : 5분위 배율은 상위20% 평균임금을 하위 20% 평균임금으로 나누어 산정

- ◆ 최근 고용개선은 성장의 고용전인효과가 가시적으로 나타난 것으로 판단되나 향후 세계 경제의 불확실성 하에서 고용개선세 지속을 위해서는 성장과 고용증대를 위한 지속적 노력 필요
- ◆ 노동시장 진입에 애로를 겪거나, 일할 능력과 의욕이 있음에도 경제활동에 참여하지 않고 있는 비활동인구(inactive)를 대상으로 적극적 활성화(Activation) 등 맞춤형 대책 강화 필요
- ◆ 고용의 양적지표 개선에도 불구하고, 물가상승·임금 격차 및 사회안전망 격차, 저임금근로자 비중 증가 등이 체감 고용 상황을 어렵게 하는 요인으로 작용
  - 취약계층 사회안전망 확충, 차별개선, 근로복지 확충 등 격차 해소 대책 강화 필요

## II. 2012년 일자리창출 및 고용안정 대책

### < '12년 일자리정책 추진방향 >

#### □ 기본 방향

- (민간) 기업의 일자리창출에 대해 세제·금융 지원 확대 및 일자리 현장 애로 해소
- (취약계층) 청년·고령자·저소득층·비정규직 등 취약계층 대상별로 맞춤형 지원을 확대
- (공공부문) 재정지원 일자리 사업 효율화, 공공부문 일자리 창출 기능 확충

#### □ 주요 내용



## 1 민간의 일자리창출 지원 확대

### <1> 고용창출형 조세·금융 지원 및 산업 육성

- 일자리창출 기업에 대한 고용창출투자세액공제 등 세제지원 확대
  - \* 1인당 공제금액: 일반근로자(1,000만원), 청년(1,500만원), 마이스터고 및 특성화고 등 졸업생 (2,000만원)
- 신·기보 등 정책금융기관을 통해 일자리 창출효과가 큰 기업에 대한 금융 지원을 강화('11년 7.3조원 → '12년 8.4조원)
  - 중소기업 정책금융 공급 규모를 실물경제 부진에 대비하여 탄력적으로 확대('11년 92.7조원 → '12년 106.4조원)
- 100세 사회 도래, 소득증가 등 사회환경 변화에 대응하고 일자리 창출을 위한 미래 유망 서비스산업 육성
  - 서비스산업발전기본법 제정, 인센티브 확대\*, 표준화, R&D 투자 확대 등 생산성 향상을 위한 인프라 확충
  - \* 고용창출투자세액 공제대상에 사업지원 서비스업, 보건·사회복지 서비스업 등 추가, 외투지역내 조세감면 대상 범위 확대 등

### <2> 중소기업 일자리창출 지원

- 중소기업의 일자리창출 및 인력난 해소를 위해 사회보험료 세액공제제도, 근로소득세 면제제도 등 신설

#### 「사회보험료 세액공제제도」 신설

[대상] 전년대비 고용증가 중소기업  
 [지원] 순증인원 기준, 청년(100%)·  
 청년 외 근로자(50%) 보험료 지원

#### 근로소득세 면제제도(3년간) 신설

[대상] 중소기업 취업 청년·  
 · 취업시 기준 만 15-29세 이하  
 [군복무기간 가산 최고 35세]

- 중소기업 근무여건 개선 등을 통한 인력난 완화 및 인력양성 지원

- 중소기업 고용환경 개선 지원, 우리사주제도 활성화 등을 통해 우수인력 유입 및 장기근속 여건 조성
- 대기업에서 중소기업의 숙련인력을 스카웃할 경우, 근로자의 직업선택 자유를 보장하면서 해당 중소기업의 인적자원개발 비용을 보전하는 가이드라인을 통해 자율적 관행 및 문화 확산
- 대기업 자체훈련시설을 중소기업 근로자들의 공동훈련장으로 전환 지원(‘국가인적자원개발컨소시엄’ 활용)

### <3> 고용창출 우수기업 지원

- 일자리 창출 우수기업에 대한 각종 행정적·재정적 우대 지원 제도를 통해 기업의 일자리 창출 지원
  - 고용창출 우수 100대 기업을 선정·포상(10년~)하여 사회적으로 존경받는 분위기를 확산
  - 우수기업에 대해서는 인증패(대통령 명의)를 수여하고, 각종 정부지원제도 활용 시 우대
    - 중앙부처와 자치단체에서 경영자금지원, 우대금리적용, 세제감면, 세무조사\* 유예 등 각종 우대 지원제도 도입

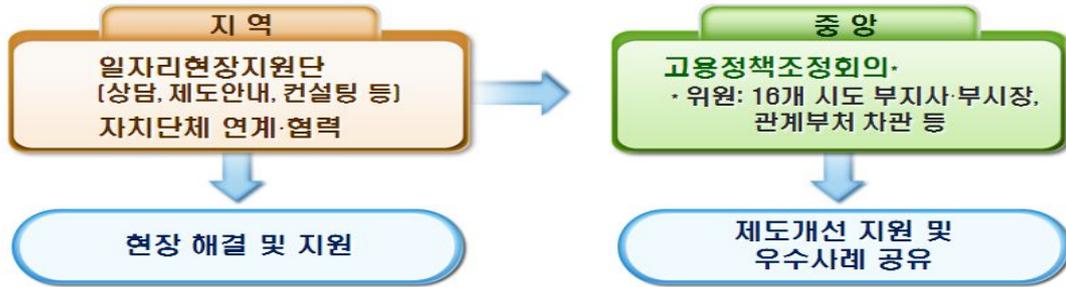
\* (국세청) 일정규모 이상 고용인원이 늘어나거나 증가시킬 계획이 있는 기업은 '13년말(최장 '14년말)까지 세무조사 유예

\* 현재 중앙부처 32건, 광역자치단체 68건의 우대 지원실시 중

### <4> 일자리 현장 애로 해소

- 기업의 일자리 창출에 걸림돌이 되는 애로사항을 발굴하여 신속하게 해결하기 위해 전국에 「일자리현장지원단」 설치·운영
  - \* '11년: 16,242개소 방문, 애로 12,305건 발굴, 7,594건 해소(61.7%)
  - \* '12년 상반기 : 16,242개소 방문, 애로 3,209건 발굴, 1,614건 해소(50.3%)
- 지역단위 과제는 현장 컨설팅 제공 및 「지역노사민정협의회」 등을 통해 애로사항 해결을 추진

- 중앙차원의 논의가 필요한 과제는 「고용정책조정회의」 등을 통해 제도개선 추진



- 일자리 창출을 위한 제도개선, 민·관 협력방안 논의 등을 위해 「민·관 일자리 창출협의회」 활성화
- 업종별·부문별 협의회 구성 추진 → 경기둔화 예상 업종, 장시간근로개선 관련 업종 등 주요 현안별 대책 협의·추진

### <5> 사회적기업의 지속가능성 제고

- \* '12.6월 사회적기업 : 680개(예비사회적기업 1,381개), 종사자수 16,908명
- 정부 지원이 종료되는 사회적기업이 증가함에 따라 지원종료 후에도 생존할 수 있는 생태계를 조성
- 민간·지역 주도 협의체 구축 및 '1사1사회적기업 브릿지\*' 사업을 통해 사회적기업의 성장을 지원
  - \* 사회적기업진흥원에서 기업별 맞춤형 컨설팅으로 특화된 설립·지원방안 제공
- 지역신용보증재단을 통한 사회적기업 상시 특별보증\* 운영, 사회적기업 투자펀드(50억원 규모) 조성 등 자금조달 지원
  - \* 일반보증에 비해 보증비율·보증료 등 우대(350억원)
- 지역실정에 맞는 사회적기업을 육성할 수 있도록 자치단체의 자율성을 강화
  - \* 자치단체가 자율적으로 특화사업 선정 후 평가, 전문인력 지원을 자치단체에 위임하여 인건비 지원체계 일원화
- 문화·관광·예술 분야의 창업 아이디어를 공모, 사회적기업가로 양성하여 새로운 일자리 영역 개척(112억원, 320개 창업팀 지원)

## 2 취업계층 맞춤형 지원

### <1> 청년 : 열린 고용 확산 및 일자리 기회 확대

□ 노동시장에서 고졸채용이 자리잡을 수 있도록 고졸 일자리 기회 확대 등을 지속 추진

- (고졸 공채 확산) 먼저 공공부문이 '고졸자 채용 가이드라인\*' 등을 통해 선도하고, 민간기업에서 적극 참여할 수 있도록 직무 역량 평가모델을 개발·보급

\* 고졸자 채용 방법, 하향지원자 처리, 군입대자 대체 채용 등

- (일자리 영역 확장) 고졸도 학력과 관계없이 능력을 발휘할 수 있는 유망 직종\*을 발굴하여 진로지도에 활용하고, 중소기업에도 우수인력이 유입될 수 있도록 고용환경 개선

- ▶ 학문적 지식보다 창조적 개발능력을 요구하는 소프트웨어 개발, 컴퓨터 프로그래밍 등
- ▶ 베이비부머 은퇴로 공백이 예상되는 뿌리산업 등의 숙련기능인력 일자리
- ▶ 인구구조 변화에 따라 수요증가가 예상되는 고부가 서비스 일자리(헬스케어 등)

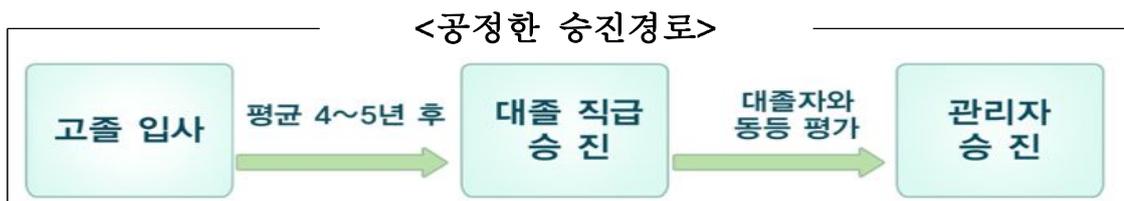
- (일자리 매칭 강화) 대·중소기업 상생협력 채용을 확대하고, '청년과 함께 성장하는 강소기업'을 선정 및 매칭 서비스 제공, 지역간 인력수급 불균형 해소를 위한 광역매칭 활성화\*



- 고졸자들이 입사 후 공정한 대우를 받고 지속적인 능력개발을 통해 발전해 나갈 수 있도록 구체적 경로 마련
  - (능력중심 인사관리 정착) 공공기관에서 공정경쟁에 적합한 인사·보수제도 개편방안을 마련하고, 민간에 대해서는 업종별 특화 컨설팅 서비스 제공, 우수기업 포상 등을 통해 참여 확산
  - (일하면서 능력개발) 기업별 특화된 숙련인력 양성을 위한 기업 대학을 활성화하고, 중소기업 핵심직무역량 향상지원, 일-훈련 병행지원\* 등 현장중심 훈련 확충



- (성공경로 다양화) 입사 후 일정기간 경과되면 대졸과 동등한 대우를 받을 수 있는 승진경로\* 마련, 창직 지원 확대 등을 통한 고졸 청년의 창조적 도전 지원



- 장기실직 청년구직자\*에게 상담·훈련·취업알선을 종합적으로 제공하는 「청년층 YES 프로젝트」 신설(5.1만명)

\* 대상 : 15~29세(군필자는 32세)의 최종학교 졸업 후 6개월 이상 경과한 미취업자, 고졸 비진학 미취업청년

- (1단계) 1:1 직업상담, 직업심리검사 등을 통하여 개인의 취업 희망직종과 취업지원경로가 포함된 취업활동계획(IAP) 수립

\* 3주~1개월, 최대 20만원 참여수당 지급

## 1. 중산층 확대를 위한 일자리 창출 및 고용 안정화 대책

- (2단계) 자비부담이 면제된 내일배움카드(200만원)를 발급받아 취업희망직종과 연계된 **직업훈련 실시**

\* 6개월간 월 최대 31.6만원 취업활동수당 지급

- (3단계) 취업희망·직업훈련 직종 등을 고려하여 동행면접, 구인·구직 만남의 날 참여 등 **집중 취업알선(2개월)**

### < 단계별 제공 서비스 내용 >

1단계 (진단·의욕증진·경로설정)	2단계 (직업능력·직장적응력 향상)	3단계 (취업알선)
1개월	최대 6개월	2개월
참여수당 20만원 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 내일배움카드 200만원, 자부담 면제</li> <li>▪ 훈련참여시 6개월간, 월 최대 31.6만원 지급</li> </ul>	

- **미스매치 완화를 위해 우수중소기업에 대한 일자리 정보 등을 확충\* 하고, 중소기업 청년인턴제 확대('11년 3.2만명 → '12년 4만명)**

\* <취업지원관> '11년 236개교, 298명 → '12년 565개교, 635명 <대학 청년고용센터> 43개, 강소기업정보 제공(인터넷+스마트폰)

- 국가기간·전략직종훈련('12년, 16천명), 폴리텍대학\* 「기술·기능인력 양성사업」('12년, 20천명)을 활용, **뿌리산업 및 신성장동력 분야의 실전형 인재 양성**

\* 전체 학과의 40%를 신성장동력 분야로 개편('15까지), 신성장 동력 분야중심으로 현장인력 양성

- **젊은이의 창의적인 열정과 도전이 일자리로 이어지도록 청년 창업 지원 대폭 확대(투·융자 규모: '11년 6,364억원 → '12년 1조5,893억원)**

- 청년전용 창업자금(2천억원) 신설, 청년창업 특례보증(7.6천억원), 창업실패시 선별적 융자상환금조정제 도입 등

## <2> 고령자 : 일할 기회 확대

- 기업의 자율적 고용연장을 지원\*하고 근로자가 두 번째 직업을 준비할 수 있도록 점진적 퇴직을 활성화

\* ▲기업: 정년연장지원금·정년퇴직자 재고용지원금 확대, 60세이상고령자고용 지원금 신설 ▲근로자: 임금피크제 지원금

- 50세 이상 근로자가 점진적 퇴직과 제2의 인생을 설계할 수 있도록 근로시간 단축청구권\* 제도 도입

\* 1년 이상 재직 근로자 청구, 주 15~30시간 근로 등

- 중소기업 현장연수 등을 통해 재취업을 지원하고, 사회공헌형 일자리 등 일할 기회 확대\*

\* 장년희망찾기 : '11년 20억원(1천명) → '12년 31억원(사회공헌 500명, 중소기업 현장연수 2천명)

- 정년 퇴직·경영상 해고 등 50세 이상 비자발적 이직자에 대한 사업주의 전직지원서비스 강화\* (고령자고용촉진법 개정 추진)

\* 기업이 자율적으로 제공토록 하되, 일정규모(300인) 이상은 의무화 추진

- 취약 중장년층\*(10.5만명)을 대상으로 상담·직업훈련·집중취업 알선을 종합적으로 제공하는 「새일찾기 프로젝트」 신설

\* 만 40~64세의 최저생계비 200% 이하의 가구원으로서 실업급여 수급종료 1개월 이후 미취업자 등

- 단계별 취업지원 서비스와 함께 참여수당(20만원), 취업활동수당(31.6만원) 등 지급

- 100세 건강시대, 평생직업 등에 맞춰 고령자·준고령자 명칭을 장년\*으로 변경 (고령자고용촉진법 개정 추진)

\* 50~64세, 다만 65세이상자라도 재직중 이거나 구직의사가 있는 경우도 포함

### <3> 여성 : 일·가정 양립 지원

□ 일·가정 양립 지원을 위한 개정 법\*의 차질없는 시행(12.8.2)

\* 육아기 근로시간 단축 청구권, 가족돌봄휴직(무급, 90일), 배우자 출산휴가 확대(3~5일, 3일은 유급), 출산전후휴가 분할사용, 임신 16주 이전 유산·사산시 보호휴가 등

○ 육아휴직 부여 또는 대체인력을 채용한 중소기업과 비정규직 근로자 계속고용 사업주에 대한 지원수준 상향 (고용보험법 시행령 개정 추진)

\* 육아휴직 부여 또는 대체인력 채용 중소기업, 비정규직 근로자 계속 고용 사업주 등에게 지원수준 상향 추진

□ 육아·학업 등의 이유로 파트타임을 선호하는 여성, 대학생 등을 위해 차별 없는 '반듯한 시간제 일자리' 지원 강화

\* (현행) 상용직 시간제근로자 채용시 임금의 50%(월40만원 한도), 1년간 지원 → (개선) 지원수준 상향 등 추진

### <4> 저소득층 : 고용·사회안전망 확대

□ 영세사업장 저임금 근로자의 사회보험료를 지원하여 사회보험 사각지대 축소(2,654억원)

○ 10인 미만 사업장, 저임금 근로자에 대해 사업주 및 근로자 부담 고용보험·국민연금 보험료의 1/2~1/3 지원

① 월평균 보수 35만원 이상 105만원 미만 근로자: 1/2 지원

② 월평균 보수 105만원 이상 125만원 미만 근로자: 1/3 지원

\* (예시) 월 보수 100만원인 근로자를 5명 고용하는 경우  
: 사업주에게 연간 160만원의 보험료를 지원  
(근로자도 1인당 연간 30만원 지원 혜택)

○ 업종별 협의체, 자치단체 등을 통한 가입촉진 강화(지역별 협의체, 찾아가는 가입서비스 등)

\* 6월말 기준 : 고용보험 121,708명, 국민연금 134,435명 지원 결정

- 50인 미만 자영업자에 대해 고용보험을 적용\*(실업급여 임의가입)하여 생활안정 및 전직지원 강화(7.10 기준 13,230명 가입)

**<제도 개요>**

- ▶ 가입방식 : 임의가입(본인이 희망하는 경우 가입)
- ▶ 가입대상 : 50인 미만 근로자를 사용하는 자영업자
- ▶ 기준보수 : 보험료 납부 및 실업급여 지급의 기준이 되는 '기준보수 (5개 등급)'를 고용부장관이 고시 ⇒ 가입자가 택일
  - \* (1등급 154만원, 2등급 173만원, 3등급 192만원, 4등급 211만원, 5등급 231만원)
- ▶ 보험료 : 기준보수의 2.25%(최소 34,650원~최대 51,970원)
- ▶ 가입기간 : 개업연월일로부터 6개월 이내 가입 가능
  - \* 제도 시행일(1.22) 이전 사업 개시 자영업자는 '12.7.21까지 가입 가능'
- ▶ 지원 내용 : 최소 1년간 보험 가입 후 매출액 감소 등 부득이한 사유로 폐업한 경우 실업급여 지급(3~6개월, 기준보수의 50%)
  - 월 실업급여 지급액 : (최소) 77만원 ~ (최대) 115만5천원
  - 내일배움카드제를 통한 직업훈련 지원, 폐업이 불가피한 자영업자에 대한 사업정리 절차 및 재취업 등 지원

- 저소득층에 대해 「상담-훈련-취업알선」서비스를 체계적으로 지원하는 취업성공패키지 지원 규모 확대('11년 6.3만명 → '12년 7만명)

- 기초생활수급자가 취업성공패키지를 통해 취업한 경우 '이행급여'를 지급\*하여 탈수급 및 근로유인 강화

\* 원칙적으로 탈수급시 모든 급여지원이 중지되나 2년간 교육 및 의료급여 지급

**<취업성공패키지 참여자 수 및 취업률>**

구 분	'09	'10	'11	'12. 7.13일 현재
참여자수	9,831명	25,132명	63,728명	38,788
취업률	54.1%	60.4%	65.2%	* '13년에 취합

## <5> 비정규직 : 근로조건 개선

### □ 사회안전망 및 복지 확충

- 산재보상보험법 시행령·시행규칙을 개정('12.5.1 시행)하여, 퀵서비스 기사·택배기사에 대한 산재보험 적용 확대
- 비정규직에 대한 직업능력개발 기회 확충\* 및 국민임대주택 우선 공급, 근로자 생활안정 자금 대부제도 개선\*\* 등 복지 확충

\* 내일배움카드제 지원대상에 비정규직 포함 및 지원금액 확대(100→200만원)

\*\* 근로자생활안정자금 대부 항목에 '긴급생활 유지비, 자녀학자금 등' 추가

### □ 공공부문 비정규직 고용개선 대책 마련·시행

- 공공부문이 솔선하여 민간부문을 선도하기 위해 「공공부문 비정규직 고용개선 대책」 마련('11.11.28)

\* <주요 내용> △상시·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자의 정규직 전환  
△맞춤형복지 및 상여금 지급 △청소용역 등 외주근로자 보호 등

### □ 개정 기간제법·파견법 등 시행('12.8.2)에 따라 비정규직 활용 사업장에 대한 지도·감독을 강화, 적극적으로 차별을 시정

- 근로감독관에게 차별시정 지도 권한이 신설됨에 따라 직권으로 차별 여부 조사 후 다수 근로자에 대한 차별을 일괄 해소
- 불법파견으로 적발된 경우 해당 근로자의 사용기간에 관계 없이 사용사업주가 즉시 직접고용 하도록 의무 부과

### □ 노사가 자율적으로 비정규직 문제를 해결하도록, 「고용형태에 따른 차별개선 가이드라인」 및 「사내하도급 가이드라인」 준수 적극 지도

\* (차별개선 가이드라인) △복리후생적 금품, 상여금 등에서 차별 개선 △정규직 채용 관련 정보제공 및 우선 채용 노력 △노사협의회 등에서 차별 개선방안 협의 등

\*\* (사내하도급 가이드라인) △하청의 기여를 고려한 원청의 성과 배분 △업체 변경시 고용 및 근로조건 유지 노력 △사내하도급 근로자 근로조건 개선 노력

### 3 공공부문 역할 강화

#### <1> 재정지원 일자리사업 탄력적 운영 및 효율화

- '12년에는 국내외 경제 불확실성 등을 감안하여 재정지원 일자리사업 규모를 확대\*(‘11년 9.0조 → ‘12년 9.6조)하되 취약계층 중심으로 운영\*\*

\* 직접 일자리 규모 : ‘11년 54.1만개 → ‘12년 56.4만개

\*\* 직접 일자리 사업 조기착수, 취약계층 중심 운영(참여목표치 70% 이상), 일모아 시스템을 통한 추진상황 관리 강화 등

- 경제위기 극복과정에서 각 부처가 추진해온 재정지원 일자리사업의 유사·중복 등 문제점 해소를 위해 효율화를 지속 추진
  - 1차 효율화(‘10.7)를 통해 일자리사업 분류체계를 정비(6개 유형)하고 수요자 입장에서 통합·단순화(‘10년 기준 202개 사업→134개)
  - 2차 효율화(‘11.8)시 중앙부처 사업 재조정, 자치단체 사업포함 관리 등 일자리사업 관리·운영체계 개선 지속 추진
    - \* 중앙부처사업 유형 재구분, 제외·누락사업 추가포함, 「중앙-자치단체」 통합지침 마련 등
  - 중앙-자치단체간 사업간 정비 등을 포함하는 ‘제3차 효율화 방안’ 마련 추진

#### <2> 공공부문 일자리 창출 기능 확충

- 주요 국책사업이 고용에 미치는 영향을 분석·평가, 정부정책이 고용 친화적으로 수립·운영되도록 지원→ 예산과 연계 강화 추진

\* ‘10년 시범사업, ‘11년 중소기업 정책자금 용자 등 19개 정책 평가

- 자치단체 주도의 일자리 정책 추진을 위해 자치단체장이 임기 중 추진할 일자리 목표와 대책을 발표·추진토록 지원

\* ‘10.7.16 제도도입 이후, 전국 244개 지방자치단체 전체 참여

- 지역 특성에 맞는 ‘지역 브랜드 일자리 사업’ 경진대회, 공시 목표 달성을 지원하는 전문 컨설팅 등 강화

## II. 고령 및 여성 취업자의 소득 안정화 대책

차 은 영 이화여대 교수

### 목 차

#### I. 여성 일자리 현황 및 안정화 대책

1. 여성인력 활용의 현황
2. 육아와 가사로 인한 경력단절현상 지속과 재진입 변화
3. 고용의 질: 비정규직 현황, 성별 임금격차
4. 유리천장 현상 지속
5. 일·가정 양립 갈등

#### II. 일·가정 양립, 탄력근무 등 제도개선 방안

1. 여성의 경제활동참여의 증진을 위한 인프라 확대
2. 일·가족·생활의 조화를 위한 사회지원체계 구축

#### III. 여성 일자리 확충의 해외 성공 사례 및 시사점

1. 덴마크의 여성고용정책
2. 미국의 적극적조치: 계약준수제

#### IV. 고령자 일자리 현황 및 정책 방향

1. 고령화 사회
2. 고령인력 활용 현황
3. 국제간 비교
4. 향후 정책 방향

#### V. 고령자 일자리 확충의 해외 사례

1. 정년 연장의 필요성
2. 해외의 정년 관련 정책의 사례
3. 비정규직 문제: 청년 실업문제 등과의 조화 고려
4. 연령 관리 경영

## I. 여성 일자리 현황 및 안정화 대책

### 1. 여성인력 활용의 현황

#### □ 여전히 낮은 여성경제활동참가율

- 여성 경제활동참가율은 50% 수준에서 정체되어 있으며, 국제적으로도 매우 낮은 수준
- 여성 경제활동참가율이 증가하고 있으나 증가율은 계속 낮아지고 있으며, 2009말 경제위기로 49.2% 수준으로 하락하였고, 2010년 49.4%, 2011년 49.7%로 다시 소폭의 상승세를 이어가는 추세임

<10년 주기별 여성경제활동참가율 추이>

연도	여성 경제활동참가율(15세 이상)	증감
1980	42.8%	-
1990	47.0%	4.2%p
2000	48.6%	1.6%p
2010	49.4%	0.6%p
2011	49.7%	0.3%p

- 1인당 국민소득이 1만 달러에서 2만 달러로 진입할 시기, 주요선진국의 여성경제활동참가율은 약 9%p 증가했으나, 우리나라는 1%p 증가에서 정체
  - \* 우리나라가 1인당 국민소득 최초 1만달러를 달성한 1995년 여성경제활동참가율은 48.4%였으나, 2010년 49.7%로 1%p 증가에 그침
- 여성경제활동참가율(49.7%)은 남성경제활동참가율(73.1%)과 비교하여 23.4%p 낮은 실정

<1인당 국민소득과 경제활동참가율 >

(단위: 달러, %)

구분		1995	1998	2002	2007	2010
1인당 국민소득		11,735	7,607	12,100	21,695	17,175
경활율 (15세이상)	남성	76.4	75.1	75.0	74.0	73.1
	여성	48.4	47.1	49.8	50.2	49.7

- OECD 국가평균 여성경제활동참가율은 61.8%이고, 주요국은 65%-75%으로 매우 높음
- 우리나라의 여성경제활동참가율은 54.5%로 OECD 평균 61.8%과 비교하여 7.3%p 낮은 실정임

<OECD 주요국가의 여성경제활동참가율(15-64세)> (단위: %)

한국	OECD평균	프랑스	일본	미국	덴마크
54.5%	61.8%	66.3%	63.2%	68.4%	76.1%

자료: OECD, 『2010 Employment Outlook』, OECD 주요국가 경제활동참가율(2010년 기준)

- 여성이 남성보다 고학력화하고 있으나, 고학력 여성의 경제활동참가율은 오히려 낮아지고 있어 국가인력활용의 비효율 초래
- 2010년 현재 여학생의 대학진학률은 80.5%, 남학생 77.6%으로 남녀 학생 간의 대학진학률 격차가 2.9%p이며, 2009년 이후 부터 여학생의 진학률이 남학생을 앞지른 것으로 나타남

< 성별 대학진학률(%)과 여성경제활동참가율(%)>

구분	2001	2003	2005	2007	2009	2010
남성 대학진학률	73.1	81.5	83.3	83.3	81.6	77.6
여성 대학진학률	67.6	77.8	80.8	82.2	82.4	80.5
대졸여성 경제활동참가율 (15세 이상)	61.5	61.7	63.1	64.4	63.0	61.8

자료: 교육과학기술부·한국교육개발원, 「교육통계연보」, 통계청, 국가통계포털

- 특히, OECD 국가평균 대졸 여성경제활동참가율은 82.4%이며 스웨덴, 노르웨이 등 북유럽국가의 경우는 90%를 상회

<OECD 주요국가의 대졸 여성경제활동참가율(15-64세)> (단위: %)

한국	OECD평균	스웨덴	노르웨이	영국	호주	미국	일본
62.6	82.4	91.2	90.3	87.3	82.1	80.7	67.9

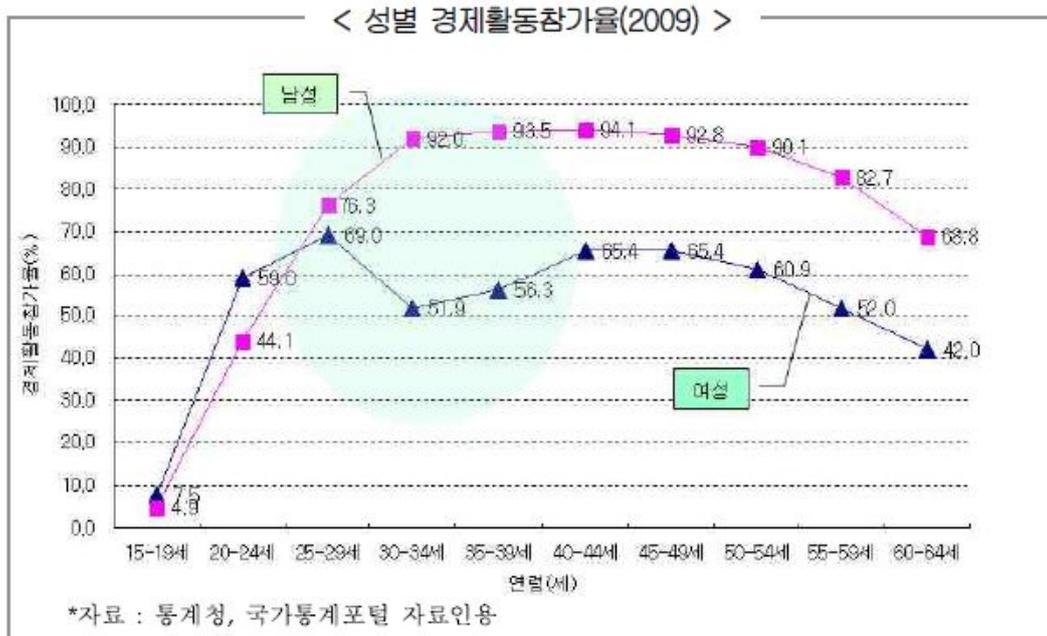
자료: OECD, 『2010 Employment Outlook』, OECD 주요국가 대졸 경제활동참가율(2010년 기준)

2. 육아와 가사로 인한 경력단절현상 지속과 재진입 변화

□ 출산, 육아, 가사 등으로 인한 여성의 경력단절 현상이 지속되고 있으며, 30대 초반부터 급속히 진행

○ 20대 후반 연령대에서 남녀 경제활동참가율 차이는 10%p미만이나, 30대 초반에서는 무려 40%p 차이로 급격한 차이를 보임

- 경력단절 현상이 본격적으로 발생하는 구간은 과거 25-29세에서 30-34세로 이동
- \* 여성의 고학력화 등으로 노동시장 진입 연령대가 높아지면서 혼인, 임신 출산시기의 분포도 변화하고 이에 초기 노동시장 퇴장시기도 이동



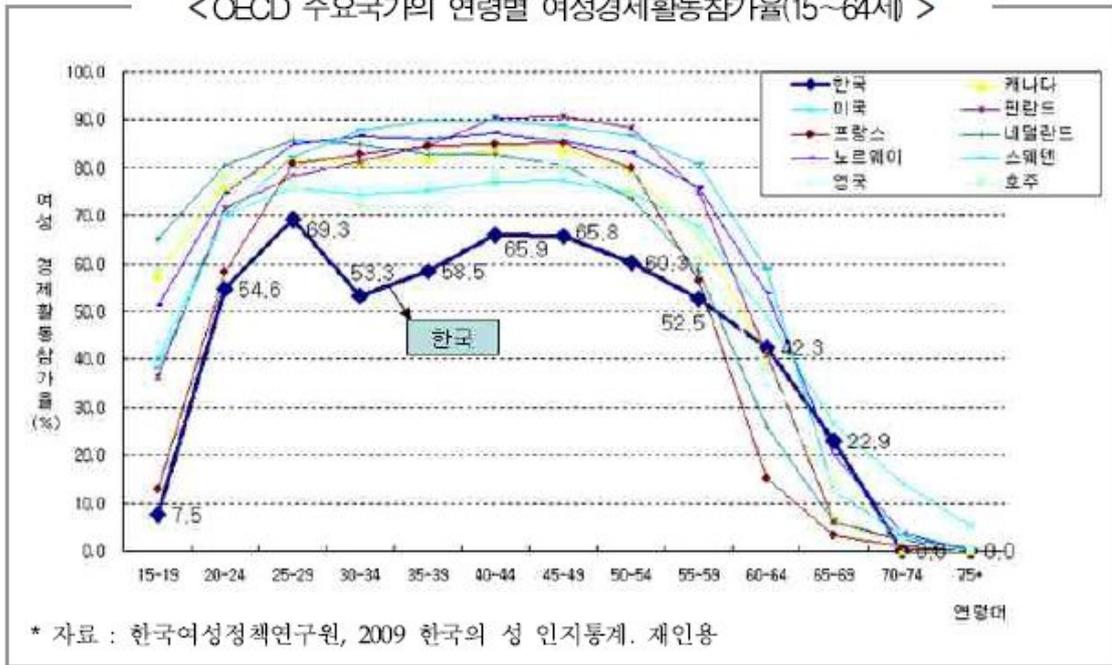
○ OECD 주요국가의 경우 여성이 노동시장 진입 후 경력단절 현상이 거의 없으나 (역 U자형 커브), 우리나라는 20대 후반-30대 초반 급격한 노동시장 이탈(M자형 커브)

□ 경력단절 사유는 여전히 육아와 가사가 대부분

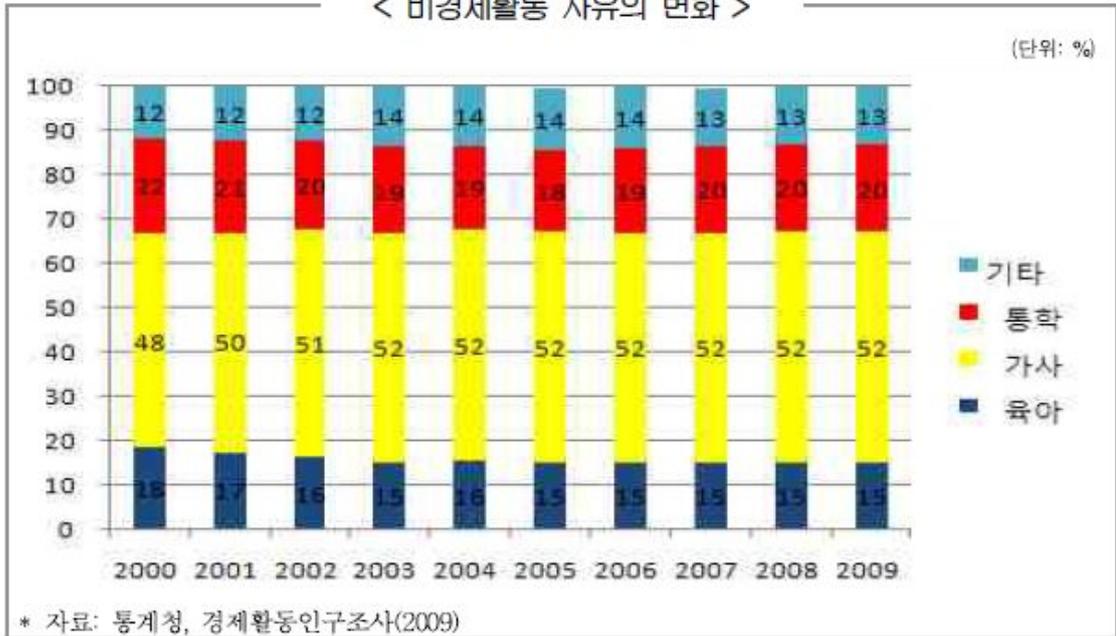
○ 여성비경제활동 사유 중 육아와 가사가 차지하는 비중은 '09년 67%로 지난 10년간 변화가 없음

- \* 경력단절여성 재취업 실태조사(여성부,2009)에서도 경력단절 사유는 결혼·출산·육아(56.7%), 노동시장 퇴장시점은 결혼과 첫 아이 출산 전후(23.6%)가 가장 높음

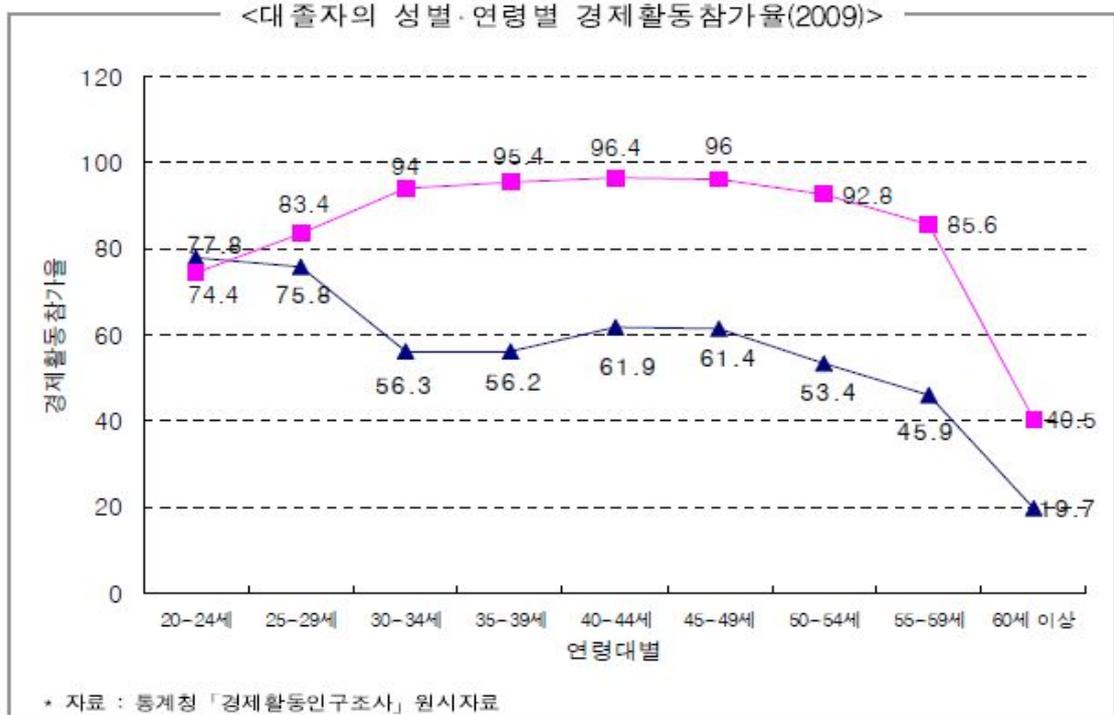
< OECD 주요국가의 연령별 여성경제활동참가율(15~64세) >



< 비경제활동 사유의 변화 >



- 고학력 경력단절 여성은 재취업 시 경력단절 이전 수준의 일자리를 찾지 못해 노동시장 재진입 저조(L-curve 현상 지속)



### 3. 고용의 질: 비정규직 현황, 성별 임금격차

- 여성 임금근로자 중 여성 비정규직 비율은 여전히 높음

○ 임금근로자 중 비정규직 비율은 여성이 41.6%, 남성이 26.8%이며 비정규직 중 여성 비율은 53.5%임

\* 임금근로자 중 비정규직 비율('10.3월)은 전년동월대비해 볼 때, 여성은 1.0%p 증가, 남성은 1.4%p 감소

<비정규직 여성근로자 현황>

(단위: 천명)

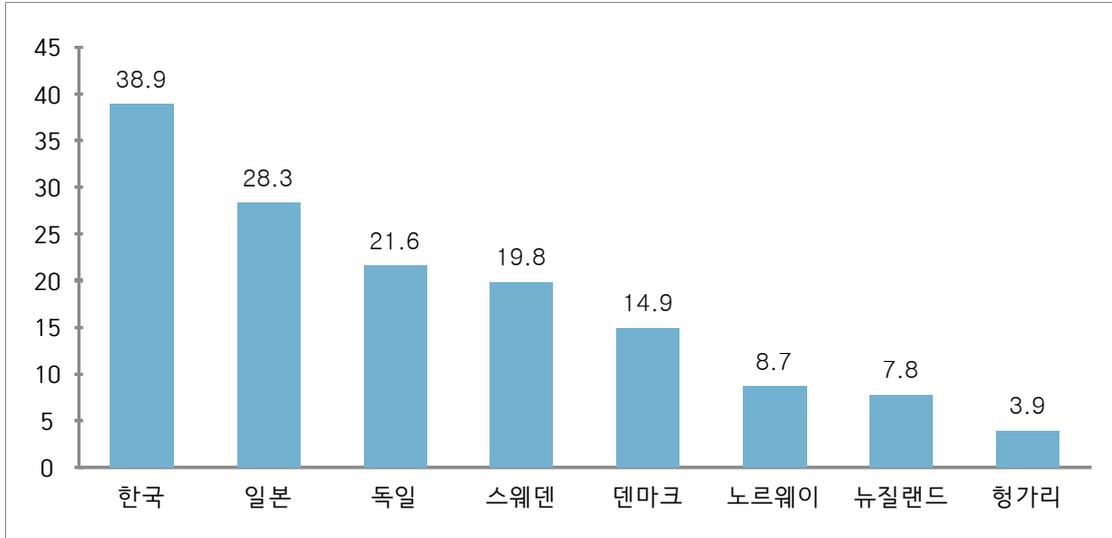
구분	임금근로자	정규직	비정규직 (순계)	비정규직		
				한시적	시간제	비전형
<전 체 >	16,617	11,119	5,498 (33.1%)	3,202	1,525	2,178
남 자	9,541	6,987	2,554 (26.8%)	1,545	398	1,144
여 자	7,075	4,132	2,943 (41.6%)	1,657	1,127	1,034

자료: 통계청, 경제활동인구 부가조사('10.3)

□ 성별 임금격차는 여전히 심하며 OECD 국가 중 최고 격차

<OECD 주요국 남녀정규직 임금격차>

(단위: %)



자료: OECD, 남녀 정규직 중위 임금 차이(2009)

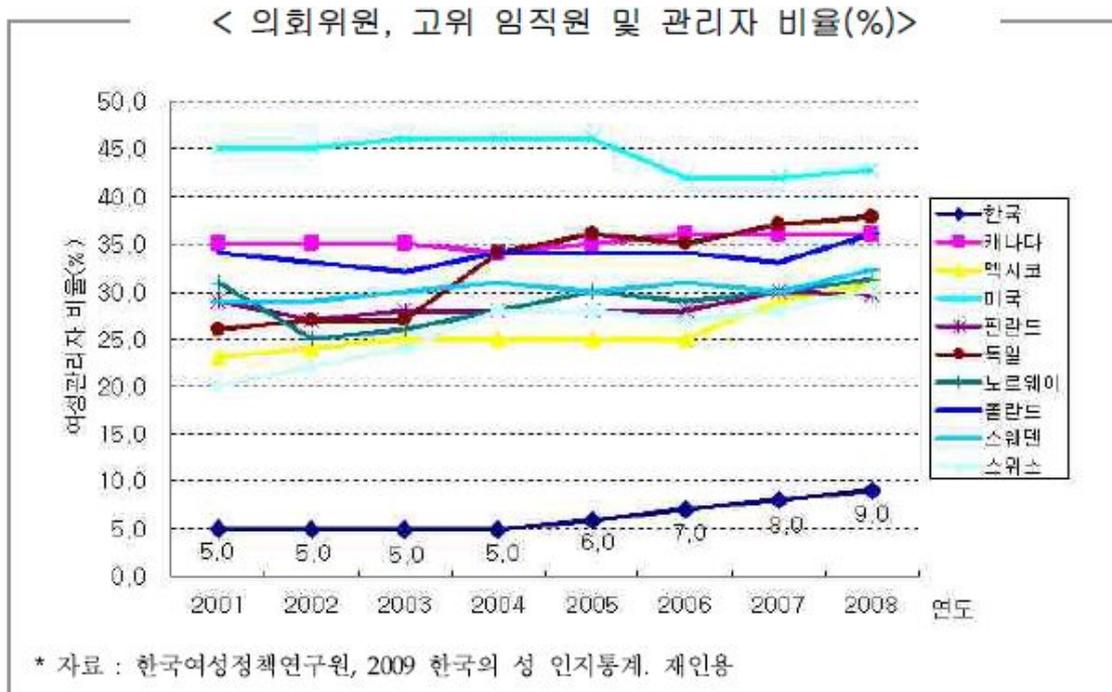
○ 성별 임금격차의 요인

- 성별 직종분리 등 시장 구조적 요인, 사업장의 규모 등 사업장 요인 등
- 특히 여성이 경력단절 이후 이전보다 저위 직종으로 이동하게 되고 연공급이 지배적인 우리나라 임금구조 하에서 짧은 경력연수에 따라 임금격차 심화

4. 유리천정 현상 지속

□ OECD국가 중 여성 관리직 비율이 매우 낮음

- OECD국가 평균 여성 관리직 비율은 28.3%이나 우리나라는 9%에 불과(OECD Human Development Report, 2009)



- 민간 기업에서 여성이 차지하는 위치는 주로 저위직급에 집중되어 있으며, 관리직급 비율은 매우 낮음
  - 500인 이상 민간기업 여성임원 비율은 '08년 6.5%에서 '09년 6.6%로 소폭 증가에 그침
    - \* 외국의 예: 노르웨이(41%), 스웨덴(27%), 독일(13%), 영국(12%), 프랑스(8%)
    - \* 프랑스 하원, 2015년까지 기업임원의 40%를 여성으로 채우도록 의무화하는 '여성 임원쿼터제'법안 통과(2010.1.20.)
  - 1000인 이상 사업장 중 여성 관리자가 한 명도 없는 사업장은 19.1%, 500인 이상은 36%를 차지
    - \* 노동부, 2009년도 AA대상사업장 남녀근로자 현황분석
  - 여성의 승진은 과장급부터 남성과 격차 심화

**<직급별 여성 승진대상자와 승진자 중 여성 비중>**

(단위 : %)

구 분	전체	대리→과장	과장→차장	차장→부장	부장→임원
승진대상자	16.1	15.5	9.8	7.3	4.1
승진자	11.4	12.9	5.6	6.1	3.1

자료: 여성부(2008), 여성인력패널조사

5. 일·가정 양립 갈등

□ 장시간 근로로 인해 직장생활과 가정생활을 병행하기 어려움

- 우리나라 근로자의 연평균 근로시간은 2,234시간으로 세계에서 가장 장시간 근무하고 있으나 노동생산성은 낮음

<OECD 주요국의 연평균 근로시간('08)>

구분	한국	미국	일본	영국	스웨덴	독일	네덜란드
연평균 근로시간 (시간)	2,256	1,792	1,772	1,653	1,625	1,432	1,772
노동생산성 (US\$)	57,204	93,032	67,924	75,054	74,690	72,583	77,409

자료: OECD Employment Outlook 2010

\* 노동생산성은 명목기준의 GDP를 사용하여 비교한 값으로, (2008년 명목 GDP/2008년 PPP/취업자 수입

- 여성근로자 중 1일 평균 근로시간이 8시간을 초과하는 경우는 59.4%이고, 가정에서 수행하는 무급노동시간은 일일평균 3.5시간으로 우리나라 여성근로자는 1일 평균 11.8시간 근로

□ 일·가정 양립 갈등은 여성이 남성보다, 20-30대가 타 연령보다 민감하며, 이러한 갈등은 이직 및 퇴직은 30대 여성에게 압도적으로 높게 나타남

- 그러나 스웨덴, 영국 등 여성의 경우 일·가정 양립 갈등이 높지 않으며 성별 차이도 적음
- 또한, 우리나라 여성근로자는 자녀 연령이 6세 미만일 경우, 일·가정 양립에 가장 어려움을 겪으나, 자녀가 13세에 달할 때까지 여전히 어려움은 해소되지 않음

<한국근로자의 성별 일-가정 양립갈등 : 통계적 유의정도>

	한국 남성	한국 여성	영국여성	스웨덴여성
나는 직장일이 많아서 가족을 위해 사용하는 시간이 부족하다고 느낀다.	3.39 (1.00)	3.31 (1.03)	2.88** (1.12)	2.86 (1.29)
가사 및 자녀양육으로 인해서 직장일을 하는데 시간이 부족하다고 느낀다.	2.33 (0.98)	2.91*** (1.08)	2.83 (1.18)	1.93 (1.06)
일과 가족생활을 병행하느라 자주 스트레스를 받는다.	3.04 (1.06)	3.72*** (1.05)	3.50 (1.03)	3.20* (1.36)
가사 및 자녀양육 문제로 인해서 이직이나 퇴직을 고려해 본 적이 있다.	2.55 (1.14)	3.45*** (1.19)	3.12 (1.24)	1.97* (1.24)
근무시간(연장근무 등)이 불규칙적이어서 가족 생활에 지장을 받는다.	2.84 (1.13)	2.67* (1.14)	2.83*** (1.19)	2.51* (1.45)
퇴근 후 회식문화로 인하여 가족생활에 지장을 받는다.	2.42 (1.01)	2.16*** (0.95)	2.29** (1.20)	1.32 (0.66)
가사 및 자녀양육으로 인하여 직장 내 업무에 지장을 받는다.	2.21 (0.90)	2.53*** (0.93)	2.81 (1.22)	2.16** (1.19)
직장일로 인하여 가사 및 자녀양육에 소홀할 때가 있다.	3.27 (1.01)	3.52*** (0.97)	2.96 (1.07)	1.97 (1.15)
일과 가족생활을 병행하느라 수면부족, 만성피로 등의 건강문제를 자주 겪는다.	3.16 (1.04)	3.71*** (0.98)	2.87 (1.16)	2.30*** (1.37)

\*p<.05, \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

\* 자료: 홍승아 외(2009), 일가족양립정책의 국제비교연구: 정책이용실태 및 일가족양립현실 p349, p312, p277에서 재구성

## II. 일·가정 양립, 탄력근무 등 제도개선 방안

### 1. 여성의 경제활동참여의 증진을 위한 인프라 확대

#### □ 좋은 일자리 창출과 계층별 취업 연계활성화

- IMF를 지나고 2008년 국제금융위기를 거치며 청년 여성들을 둘러싼 고용환경은 더욱 악화되어 안정된 고용의 일자리 공급 자체가 줄어들고 있으며, 그만큼 취업경쟁 역시 가속화되고 있음
- 좋은 일자리를 얻기 위해 학업과 구직 기간이 연장되면서, 공무원 시험 준비 등에 오랜 시간을 보내고, 결혼과 출산이 지연될 수밖에 없는 현실
- 부모의 경제력에 따라 취업준비 기간 중 지원이 달라지므로 계층격차를 확대, 지속하는 원인을 제공하기도 함.
- 여성의 구직문제를 해결해 줄 수 있는 가장 중요한 지원정책으로 ‘일·가족 양립이 가능한 일자리의 증가’를 선택한 여성들이 37.7%로 가장 많았는데, 이는 여성들이 일자리를 일시적으로 머무는 정류장이 아니라 평생을 통해 직장생활을 하고자 하기 때문에 일·가족 양립이 지속가능한지의 여부가 중요한 고려변수가 되고 있음을 보여줌.

#### ○ 일과 가족생활의 양립이 가능한 ‘좋은 일자리’ 창출을 위한 지원과 감독

- 일자리를 많이 만들어 내는 것도 중요하지만, ‘좋은 일자리’를 새로 만들거나 기존 일자리를 ‘좋은 일자리’로 바꾸기 위한 다양한 기업의 노력과 정부의 지원이 함께 가야 지속적 고용이 유지될 수 있음.
- 기업은 근로시간단축, 고용유지형 일자리 나누기, 탄력근무제 등 각 현장에 맞는 방식을 제안하고 정부는 이를 적극 도입하도록 독려하고 필요한 지원을 한함.
- 또한 이는 여성만이 아니라 남성근로자에게도 동일하게 적용되어야 일·가족 양립의 실질적인 효과를 볼 수 있음.

#### ○ 미취업 여성을 위한 취업정보 및 전문 컨설팅 제공: 여대생커리어 개발센터의 양적인 확대와 질적인 개선

- 기존의 여대생 커리어개발센터의 기능을 취업 정보의 제공과 전문적인 취업 컨설팅 지원을 강화하고, 재학중인 여대생뿐만 아니라 졸업 후 계속 신규 취업을 모색하고 있는 졸업생들을 포괄해야 할 것임.
- 현재 여대생 커리어센터가 설치된 대학내 여학생뿐만 아니라 신규 미취업 여성들의 취업을 지원하는 지역거점으로서의 역할을 보다 강화할 필요가 있음.

### ○ 기혼 여성의 일가족 양립을 위한 단시간 유연근로제의 활성화

- 기혼 여성, 특히 자녀를 둔 여성은 일·가족 양립을 위해 근무시간 단축이나 시간제 근무를 선호하며, 야근 및 회식 지양 등 직장환경의 변화를 원하고 있음.
- 미취업 기혼여성들이 특히 시간제 근무를 원하고 있지만, 이 경우 희망 월평균 보수액이 113만원인 것으로 나타나서, 시간제 근무라 하더라도 자녀양육에 대한 기회비용을 보전할 수 있을 정도의, 급여조건의 현실화를 원하고 있는 것으로 나타났음.
- 실제로 사회적 일자리 창출을 통해 제공된 많은 일자리들이 월 80만원 수준으로 중장년층 여성들에게 돌아가는 현실은 이러한 일자리의 질과 조건이 현재의 젊은 고학력 여성들의 욕구에 부합하지 않기 때문인 것으로 보임.
- 급여가 현실화된 신규 단시간 일자리를 적극적으로 개발하고 활용함으로써 기혼 여성의 일·가족 양립을 지원하면서도 경제적인 욕구를 충족시킬 수 있도록 해야 할 것임.

### ○ 단시간 유연근로제의 고용안정성과 임금의 보장을 위한 법적 기반마련

- 양질의 단시간 유연근로제를 정착시키기 위해서는 단시간 근로자에 대한 차별을 방지하고 안정적인 고용을 위해 근무 계약 기간을 늘리고 사회보험 가입을 확대하기 위한 노력을 해야 함.
- 단, 단시간 유연근로제가 여성근로자에게만 한정되지 않고 남녀 모두에게 원하는 일자리가 되도록 해야 지속성이 있음.

### □ 일가족 양립을 위한 근무환경의 조성

### ○ 가족친화적인 기업 인증 확산 및 인센티브 강화

- 맞벌이 부부의 증가에 따라 남성들도 더 이상 가사와 육아로부터 완전히 자유롭지 못한 상황이므로, 여성과 남성 모두 일과 가정을 양립할 수 있는 성 평등한 직장문화를 조성해 나가야 함.
- 여성 이외에 자녀의 주 돌봄자로 가장 많은 비율을 보인 것이 바로 배우자(22.5%)인 현실이므로, 육아휴직과 유연근무 등을 육아의 일차적 책임자는 여성이라는 전제하에 여성만을 위한 정책으로 실행할 경우에는 여성의 경력개발 및 승진 등에 불이익이 생길 수 있으므로, 남성도 함께 참여할 수 있는 정책 환경을 조성할 필요가 있음.
- 현재 여성가족부에서 실시하고 있는 가족친화기업 인증사업을 기업의 이미지 제고 등 홍보효과뿐 아니라 실질적인 인센티브를 제공하는 방안을 보완하여 보다 많은 기업들이 자발적으로 참여하도록 함으로써, 남녀 모두 일·가족양립이 가능한 성평등한 직장 근무환경을 조성해나가야 함.

### ○ 직장보육시설의 설치 확대

- 직장보육시설의 장점은 맞벌이 남성들도 자녀들을 데리고 출퇴근함으로써, 자녀양육은 여성들만의 역할이 아님을 보여주는 성역할 고정관념 변화에 기여할 뿐만 아니라 직장의 운영을 자녀를 둔 남성과 여성의 관점에서 고려함으로써 성평등한 직장문화를 만들어나가는 데 일조할 수 있다는 장점이 있음.
- 또한 직장의 근무여건에 맞게 운영됨으로써, 자녀를 일찍 데리고 가야하는 부담감도 없으며 무엇보다도 질 좋은 보육을 저렴한 비용으로 이용할 수 있음.
- 믿고 맡길 만한 국공립 보육시설을 찾기 어려운 현실에서 직장보육시설의 설치 확대는 여성들의 일·가족 양립을 지원할 수 있는 확실한 대안이 될 수 있음.

### ○ 출산, 육아 휴직제도의 이용률 제고를 위한 실질적 기반 마련

- 일·가족 양립을 위한 대표적인 제도들인 출산휴가제도나 육아휴직제도의 이용현황을 보면, 여전히 자리를 잡고 있지 못하는 것으로 나타남.
- 저출산 사회에서 출산율을 높이기 위해서는 기존에 마련되어 있는 출산, 육아 관련법과 제도들이 현실에서 잘 정착할 수 있도록 노력할 필요가 있음.
- 제도가 있으나 기업 분위기나 지역 정서 등으로 인해 잘 활용하지 못하는 경우에는

일과 가족의 양립에 필요한 제도적 장치들을 활용할 수 있는 평등직장문화 조성에 각별히 신경을 써야 할 것임. 또한 현실적으로 여성들이 주로 일하는 현장이 출산휴가나 육아휴직을 제도적으로 이용하기에는 열악한 소규모 사업장이나 자영업이 다수를 차지하는 만큼 이에 대한 국가 정책적 지원에 대해 고민해야 할 시점임.

- 육아휴직으로 인한 경력단절 예방을 위해 휴직기간 중 소득손실 보전을 제고
  - 육아휴직 급여가 현실화 된다면 여성이 경력 단절 없이 육아휴직을 이용하거나 남성도 가계소득 보전에 대한 걱정 없이 육아휴직을 이용할 수 있는 비율이 늘어날 것임.
  - 저임금계층의 경우 육아휴직에 따른 순소득대체율을 현재 수준(80% 정도)으로 유지하고 그 이상 임금계층의 경우는 순소득대체율을 올리는 일본과 같은 정률방식 도입을 고려해보는 것도 하나의 대안이 될 수 있음.
- 장시간 근로체제의 변화를 위한 노력
  - 여성들이 직장생활에서 당면하고 있는 어려움을 보면 낮은 임금과 과중한 업무 부담이 41.5%로 가장 많았고, 불규칙하거나 늦은 퇴근 시간 21.4%이 가장 많이 경험하는 어려움인 것으로 나타났음.
  - 현재의 근로체제는 24시간 회사 일에 몰두할 수 있는 가족 돌봄의 부담이 없는 근로자를 규범으로 만들어져 있기 때문에, 자녀양육과 노인 돌봄, 일상적 가족생활과 병행하기 어려운 구조로 되어 있음.
  - 하지만 점차 핵가족화되고 맞벌이가 보편화됨에 따라 여성뿐 아니라 남성들도 마음대로만이 아니라 가족 돌봄의 부담을 실천할 수 있도록 기본적으로 현재의 근로시간을 단축시키기 위한 노력을 해야 함. 즉, 정시 퇴근 문화 확산을 위한 직장 및 사회 환경 조성이 필요함.
- 눈에 보이지 않는 성차별 관리 감독강화로 좋은 일자리 지키기
  - 여성에 대한 눈에 보이지 않는 승진 장벽 11.5%, 업무배정에서의 성차별 8.4%, 남성 중심적인 회식·접대문화 4.6% 등 여성들의 근로조건이 일·가족을 양립하기 어렵거나 직장에서의 간접 또는 직접 차별을 경험하고 있는 것으로 나타나서, 고용상의 성평등을 실현하기 위한 관리·감독이 필요함을 시사하고 있음.
  - 여성에 대한 눈에 보이지 않는 승진장벽 때문에 여성들이 어려움을 겪는 경향이 있으며, 대졸 이상의 학력들은 여성에 대한 눈에 보이지 않는 승진장벽 문제를 체감함.

- 좋은 일자리의 창출도 중요하지만, 창출된 일자리들이 합리적 근거 없이 성차별적으로 운영되지 않도록, 관련부처와의 긴밀한 협조를 통해 기존의 근로기준법과 남녀고용평등과 일가죽양립에 관한 법률 등이 실질적으로 운영될 수 있는 여건을 조성함으로써 좋은 일자리로 만들어 나가는 노력이 필요함

### 2. 일·가족·생활의 조화를 위한 사회지원체계 구축

#### □ 보육서비스 체감도 향상을 위한 정책 과제

- 여성들이 직장생활의 걸림돌이자 출산의 장애는 바로 양육지원을 위한 사회시스템결여라고 인식하고 있으며, 자녀출산과 양육은 개인적인 또는 가족 차원에서 해결할 수 있는 문제가 아님을 시사함.

#### ○ 사회적 보육지원체계의 전반적 점검

- 여성들의 일·가족양립을 위해 필요한 여성가족 정책의 우선 순위로 보육관련 정책을 원하고 있으므로 여성의 자녀양육부담을 줄이고 경력단절을 예방할 수 있는 실질적인 보육지원체계의 확립을 위해 관련부처와 긴밀한 협력하에 보완 방안을 마련해나아가야 함.

#### ○ 국공립 영아보육시설의 확충

- 혼인 상태별 차이는 거의 없어서 영아보육에 대한 수요가 높음을 보여주고 있음.

- 이러한 결과는 취업여성들이 자녀양육에 대한 부담 없이 직장에 전념할 수 있기 위해서는 여전히 자녀양육을 전적으로 대리해줄 수 있는 양가 부모의 도움이 필요하고 이에 따른 비용지출도 큰 만큼, 영아들을 믿고 맡길 수 있는 국공립 시설을 확대하는 방안을 적극적으로 고려해야 함.

#### ○ 미취업 다자녀 기혼여성을 위한 시간제 가정방문도우미 제도의 보편적 시행

- 시간제 가정방문도우미제도는 취업 여성뿐 아니라 미취업 여성들이 가정에서 양육을 전담하면서 느끼는 고립감이나 육체적 힘들을 덜어줄 수 있는 보편적 서비스로서 확대될 필요성을 시사함.

#### □ 가정내 젠더관계의 변화와 저출산의 해법: 아버지의 가사, 양육참여 확대를 위한 제도 지원

- 일·가정 양립을 위한 제도적 지원을 해주지 못하는 일자리이거나, 또는 가정내 성역할 분담이 공평하다고 느껴지지 않는다면, 저출산은 당분간 심화될 것으로 보임
- 일·가족 양립을 위해서뿐만 아니라 출산율을 높이기 위해서는 가정 내 양육분담을 위한 젠더관계를 성평등한 방향으로 변화시키기 위한 정책지원들이 보다 활성화되어야 할 것임

### ○ 배우자 출산휴가제(3일)의 확대와 유급화 방안 마련

- 배우자가 출산한 경우 근로자가 3일의 휴가를 청구할 수 있는 제도이나 사업주에게 유급의무를 부여하고 있지 않고, 단지 개별 사업장의 단체협약이나 취업규칙 등으로 정하게 하고 있어 실제적인 활용율이 떨어지고 있음.
- 남성들의 육아 참여를 높이고 기존의 제도의 활용을 활성화하기 위해 배우자 출산휴가 일수를 확대하고 유급화하는 방안도 점차 고려해 볼 필요가 있음

### ○ 육아기 아버지 근로시간 단축제 활용 장려 및 분위기 조성

- 자녀양육은 여성만의 역할이 아니므로 아버지가 실제로 육아에 참여할 수 있는 환경을 조성하고 기존의 제도를 활용할 수 있도록 장려할 필요가 있음
- 육아휴직제도의 경우 소득보전율이 낮기 때문에 남성들의 이용률이 극히 저조하다면, 생후 3년 미만의 영아를 가진 근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축(주 15시간 이상 30시간 이내)을 신청할 수 있는 제도를 남성들도 적극 활용할 수 있도록 유도하는 노력도 필요한 것으로 보임.

### III. 여성 일자리 확충의 해외 성공 사례 및 시사점

#### 1. 덴마크의 여성고용정책

##### □ 조세정책

###### ○ 전형적인 분리조세 체계

- 이에 따라 부소득자인 여성의 한계세율이 남성보다 높은 문제 발생하지 않음

###### ○ 전일제근로 선택의 인센티브가 높음

- 평균임금을 받는 유자녀 전일제근로자가 평균임금의 2/3 받는 유자녀 단시간근로자보다 더 낮은 세율을 적용받기 때문임.

- 이러한 정책기조는 보육시설과 더불어 유자녀 여성의 전일제근로를 높이는 방향으로 영향을 주고 있음

##### □ 보육정책

###### ○ 일가족 양립을 지원하기 위한 대표적 정책

- 보육서비스와 보조금은 여성의 전일제 근로를 증가시키는 데 기여함

###### ○ 공공보육을 통한 고용지속에 초점

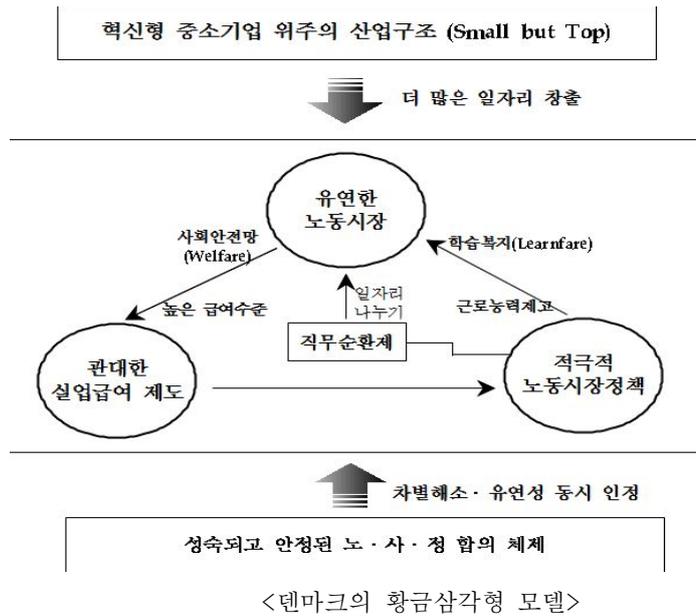
- 아동을 자신이 양육하려는 부모권보다 고용상태를 지속하려는 노동권이 중시됨

##### □ 노동시장정책

###### ○ 유연안정성 정책

- 덴마크의 유연안정성은 황금삼각형(golden triangle) 모델로도 불림

- 유연한 노동시장, 관대한 사회보장, 적극적인 노동시장정책 등 3가지 요소가 유기적인 결합을 이루는 정책



- 즉, 채용과 해고의 자유로 노동시장의 유연성을 도모하고, 해고로 인한 실업은 직전 임금의 90%수준으로 4년 동안 실업급여를 지급하여 소득을 보장하며, 적극적인 노동시장정책을 통해 실업자에 대한 직업훈련과 교육을 하여 빠른 시간에 재취업을 하게 함
- 이러한 유연안정성 정책의 성공으로 인해 남녀 모두 고용율이 세계 최고 수준임

### <황금삼각형 모델 내용>

- 1) 유연한 노동시장 : 높은 이동성(낮은 고용보호)·고용안정성의 조화
- 2) 관대한 실업급여 체계 :실업으로 파생되는 사회경제적 불이익에 대해서는 전적으로 국가가 비용 부담
  - \* 85%의 근로자가 실업보험에 가입하고 직전임금의 90%(연간 19,400 euro 한도) 수준의 실업급여 수혜 (순소득 대체율 70% 상회)
  - \* 수급자격이 없는 경우에도 사회보장급여를 통해 실업급여와 동일 수준 보장, 자영업자를 위한 실업기금도 조성, 국가의 재정지원이 재원의 대부분을 차지
- 3) 적극적 노동시장 정책 : 노동생산성 제고·신속한 노동시장 복귀
  - 세계최고 수준의 직업훈련 시스템을 기반으로 직업훈련 중심의 활성화프로그램 운영 ⇒ 조속한 직장 복귀(고용안정성)와 수평·수직적 이동성 보장
  - 양성훈련 + 계속훈련 + 직장순환제의 조화

### < 황금삼각형모델의 성공 기반>

- 1) 혁신형 중소기업 위주의 산업구조, 낮은 해고비용과 높은 수준의 기술적응 능력, 동질적인 노동자 구성 등으로 정규직·비정규직 차별이 없어 노동시장 양극화에서 자유로움 (기업들은 오히려, 정규직 고용을 선호)
- 2) 높은 조세부담(고소득층의 경우 최고 63%)을 기반으로 한 탄탄한 재원 뒷받침
- 3) 임금근로자의 88%가 노동조합에 가입(사용자 조직율도 50% 상회)되어 있고 노·사정협의 구조가 잘 발달되어 있는 등 오래되고 성숙한 노사협력 시스템
  - 채용과 해고의 유연성을 단체협약으로 보장, 집중화된 협상과 자율적 분쟁해결의 메커니즘 보유

### <황금삼각형 모델의 정책적 시사점>

#### 1) 전제 조건

- 고부가가치·중소기업위주의 산업구조, 높은 국민부담률, 높은 노조조직률을 기반으로 한 안정된 노사관계 등은 우리나라와는 다름
- ⇒ 우리 실정에 맞는 적절한 정책 균형이 필요

#### 2) 근로자별 차별화된 전략의 수립

- 조직화된 대기업 근로자에게는 협상 비용, 과급효과 등을 고려하여 수량적 유연성 보다는 기능적 유연성(직업훈련, 작업조직 재편 등)과 임금유연성(생산성에 따른 임금조정)을 제고하는 방향의 정책수단을 우선 강구
- 중소기업 등 취약근로자를 위해서는 수직적 이동가능성 및 고용안정성 확보를 위한 다양한 직업훈련 프로그램 개발 및 직업안정망 구축 추진(고용지원서비스·직업훈련 등 적극적 노동시장 정책의 획기적 투자 확대)
- 동시에 실업급여 수혜율 및 급여수준 등도 제고 (위험 최소화)

#### 3) 사회적 의제화를 위한 합의구조 형성

- 성과 없는 노사정 협의체, 협상 문화의 부재, 낮은 노조조직률 등 양보와 타협에 의한 창조적 공존 모델 확립이 어려운 상황
- 사회적 파트너들간의 상호 양보를 통한 원만한 타협은 유연·안정성 확보를 위한 선결 조건이니 만큼 정부 및 여당의 강력한 의제화 및 주도적 합의구조 마련 노력 필요

- \* 덴마크, 아일랜드, 네덜란드 등 강소국의 세가지 공통적 성공요인은 ① 건전재정에 기초한 거시경제정책 ② 적극적 및 소극적 노동시장정책의 개혁 ③ 조합주의적 통치구조와 사회적협약의 것으로 대부분 전문가들 분석

### ○ 성주류화 정책

- 2000년 남녀고용평등법 개정하고 성주류화 정책 도입
- 공공고용안정서비스 기관이 전통적인 성 역할에 따른 일자리 알선 및 훈련뿐만 아니라 성 역할을 파괴하는 새로운 방식의 고용지원서비스 제공

### □ 여성고용을 제고를 위한 덴마크 정부 정책

- 가족친화적 고용 관행을 정착 확산시키는 것을 과제로 인식
- 2005년 일과 가족위원회를 설립하여 가족의 요구에 부응하고 유연한 사회를 만드는 데 노력
- 강력한 노동조합은 단시간근로에 대해 반대하고 있으며 조세 체계는 전일제를 촉진하고 있기 때문에 덴마크 여성고용의 단시간근로 비중이 낮음.

## 2. 미국의 적극적조치: 계약준수제

### □ 적극적조치 배경

- 적극적조치는 원래 미국사회에서 인종차별을 불식시키기 위하여 시작된 반차별 정책(anti-discrimination policy)의 하나임
- 그러나 반차별만으로는 인종간의 실질적인 평등을 이룩할 수는 없었기 때문에 반차별 정책에서 한 걸음 더 나아가 경쟁의 조건을 같이 해주기 위한 정책적 배려로서 적극적 조치 시작
- 미국의 적극적 조치는 이러한 과거 차별에 대한 보상과 현재의 왜곡된 불평등 상황을 고치기 위한 치료책으로 흑인과 여성에게 이를테면 채용·승진·훈련 등에서 백인과 남성보다 우선적 기회를 제공해 주는 정책임
- 여성에 대한 차별금지와 고용기회 증진을 적극적조치에 포함한 것은 1967년도임

### □ 적극적조치의 기본 원칙과 내용

#### ○ 적극적조치의 기본원칙

- 성별·인종 등 타고난 특질에 기초한 고용차별은 잘못된 것이므로 이를 시정하여야 하고, 차별에 의하여 왜곡된 노동시장의 구조를 바로 잡아 공정한 경쟁이 이루어지게 하여야 함
- 나아가 소극적인 ‘차별 안하기’로는 그간의 차별로 인하여 불평등에 시달리는 집단의 고용평등을 실현할 수 없으므로 좀더 강도 높은 정책을 시행하여야 한다는데 중점을 두고 있음

#### ○ 적극적조치의 형태

- 교육부문에서는 대학입학에서 소수민을 우대하는 정책들이 있고, 고용분야에서는 채용·승진·배치·훈련·노동조합가입·해직·해고 등에서 여성 및 소수민에게 혜택을 주는 것 등이 있으며, 기업가들에 대한 배려로는 여성이나 소수민이 소유한 기업은 공공사업 계약에서 우선적 배정을 받도록 하거나, 은행에서도 우대조치를 해주는 것 등이 있음

#### ○ 적극적조치 내용과 예시

- 미국에서는 대체적으로 인구통계, 노동력통계, 특정직위에 자격을 갖춘 여성비율을 기초로 산정된 기준(예: 의과대학에 여성의 비율이 20%라면 의료기관의 의사충원에서 여성을 적어도 20%충원하도록 하는 것)에 의하여 판단하는 것이며, 가장 많이 사용하는 방법으로 법원의 판례를 통하여 확립된 4/5(four-fifth rule)규칙을 적용
- (예시) 남성이 25명이 지원하여 15명이 선발되었다면 합격률은 60%이나, 여성이 20명이 응시하여 5명이 채용되었다면 합격률이 25%임. 남성합격율에 4/5율을 적용하면 48%를 계산 해낼 수 있는데 이는 여성채용율이 적어도 48%는 되어야 한다는 의미
- 따라서 이 경우에는 여성합격인원을 최소한 9명으로 늘리는 목표를 세워야 차별하지 않았다는 판정을 받을 수 있음

### □ 적극적조치의 효과

#### ○ 미국의 적극적조치의 목표는 크게 두 가지로 나뉨

- 여성과 소수자의 전반적 고용상황 개선, 즉 고용비율을 제고하는 것

## II. 고령 및 여성 취업자의 소득 안정화 대책

- 백인 남성 대비 소수자 및 여성의 고용지위를 향상시키는 것, 즉 블루칼라 직종에서의 여성과 소수자 집단의 고용집중을 개선하고 이들에게 보다 높은 고용지위를 보유할 수 있는 기회를 제공하는 것

### □ 미국의 적극적조치: 계약준수제에 대한 평가

#### ○ 적용대상기업의 고용율 증가((Pineda, 1983)

구 분	여성고용비율	사무·관리직 여성비율	전문직
1966년	31.5%	10%미만	14%
1979년	40.0%	18.1%	35.5%

#### ○ 총 70,000개 기업에 대한 심층 조사 결과(Leonard, 1984)

- 계약준수제 시행으로 1974년 이후 고기술 화이트칼라직무에 소수자집단과 여성이 진출하는 데 긍정적인 영향을 미쳤음

#### ○ 1984년 발표된 보고서(Citizen's Commission on Civil Rights)

- 연방정부와 계약을 맺은 기업에서는 여성의 고용비율이 15.2% 증가한 반면, 그렇지 않은 기업에서는 2.2%에 불과하였고, 중간급 이상 관리직에서도 여성의 수가 계약 기업의 경우 더 많음

#### ○ 연방계약준수국의 자체평가

- 적극적 조치 프로그램으로 인해 여성이 관리직으로 크게 진출하였고, 1970년 관리직 내 여성비율은 단지 10%에 불과하였으나 1993년에는 29%로 증가

#### ○ 연구결과(Holzer and Neumark, 2000)

- 적극적 조치 실시기업에 근무하는 여성과 소수집단의 자질(교육정도)은 비실시 기업보다 낮았지만, 그들의 성과에 대한 평가는 낮지 않음

### □ 정책적 시사점

- 적극적 조치는 기존 보수 세력이 구축한 사회구조의 틀을 깨는 가장 효과적이고 진보적인 정책
- 미국의 적극적 조치는 무엇보다도 정의와 평등을 실현하기 위한 정책프로그램으로 공정한 경쟁을 할 수 있는 기반을 마련하는데 중점

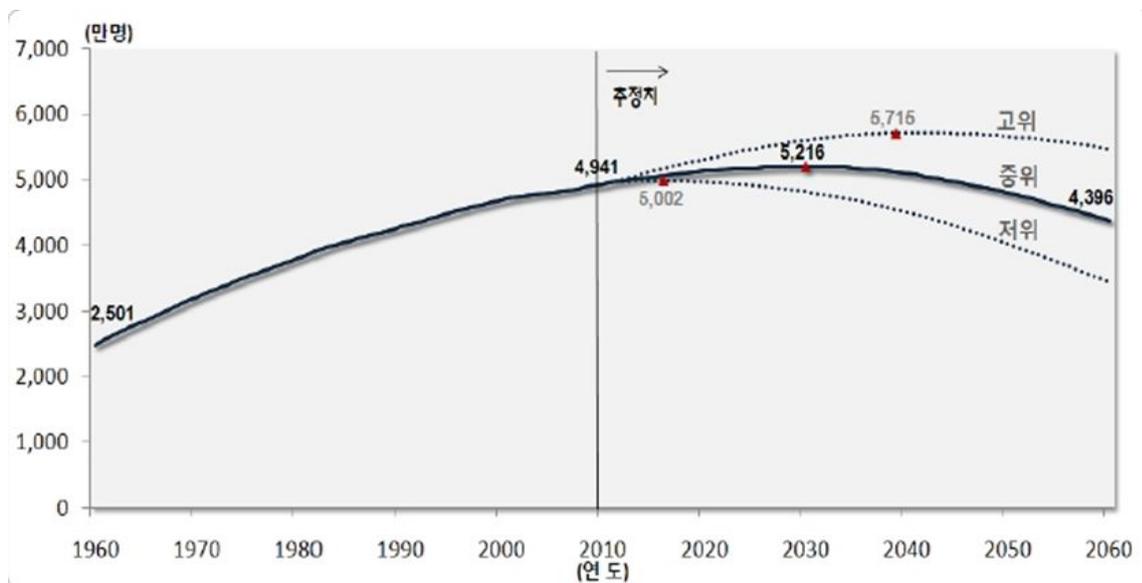
- 여성의 경우 적절한 역할모델과 네트워크가 부족할 뿐 아니라, 자녀양육의 일차적 책임자로서 노동시장에서의 경쟁력이 떨어지고, 이로 인해 지속적인 차별의 대상이 되어 온 만큼 여성의 고용평등이 확보되기까지 적극적 조치가 잠정적으로 실시될 필요
- 우리나라는 1989년 남녀고용평등법 제2차 개정시 “현존하는 차별을 해소하기 위하여 국가, 지방자치단체 또는 사업주가 잠정적으로 특정성의 근로자를 우대하는 조치를 취하는 것을 차별로 보지 아니 한다”라고 규정함으로써 여성고용차별을 효과적으로 해소하기 위하여 잠정적으로 여성을 우대할 수 있는 법적 근거를 마련한 바 있음
- 실제로 제한된 의미의 적극적 조치로서 여성공무원 채용목표제, 관리직 여성공무원 임용목표제, 공기업 여성채용 인센티브제 등이 실시된 바 있지만 이와 같이 공공부문에 한정된 할당제의 파급력은 미미한 형편이고, 현재 거의 시정되지 못하고 있는 간접차별의 예방을 위하여 보다 효과적인 적극적조치의 실행을 위해 미국의 계약준수제와 같이 국가와 계약을 체결하고자 하는 일정규모 이상의 민간기업에게 고용평등이행계획서를 제출할 수 있도록 하는 방안이 모색되어야 함
- 비록 계약준수제를 통한 적극적 조치의 실시가 여성과 같이 명백하고 주된 차별의 대상에 한정되어 실시된다 하여도 궁극적으로 인적자원관리의 합리화와 공정성 확보를 통해 고령자나 장애인, 학벌이나 출신지역, 고용지위에 따른 차별 역시 추가적으로 시정되는 효과를 기대할 수 있으므로 완전한 미국식제도와 같은 계약준수제 도입은 아니더라도 기업의 부담을 적게 하면서 우리나라 실정에 적합한 적극적 조치 도입을 시도할 필요가 있음

## IV. 고령자 일자리 현황 및 정책 방향

### 1. 고령화 사회

#### □ 저출산·고령화 사회

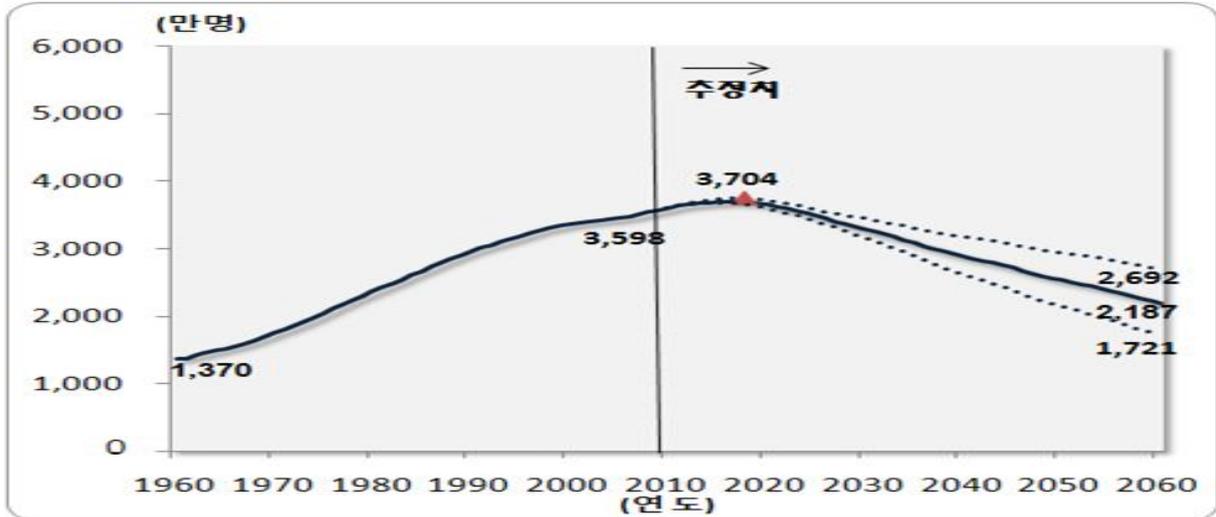
- 2017년대 우리나라는 65세 이상 인구 비중이 전체 인구의 14%를 넘는 고령사회에 진입하고, 2026년에는 20%를 넘는 초고령 사회로 진입할 것으로 예측되는데 전세계적으로 유례없이 빠른 고령화 속도를 보임. 이는 평균 수명은 늘어나는데 출산율은 크게 떨어졌기 때문임
- 반면 고령화가 가져올 각종 사회경제적 충격을 최소화하고 우리 경제의 지속가능성을 담보하기 위한 조치들은 크게 미흡한 상태임
- 현재의 제도나 사회적 관행들이 계속 유지된다고 가정할 경우, 저출산과 고령화가 가져올 가장 큰 문제점은 노동공급의 위축
- 통계청에 따르면 우리나라 추계인구는 2030년 5216만명을 정점으로 감소하기 시작하여 2060년에 이르면 4396만명 대로 감소함



<출처: 통계청 (2010-2060 년 장래인구추계, 인구의 감소(2011)) >

- 경제활동을 하는 주된 연령대인 15세부터 64세까지의 생산가능인구 감소 시기는 더 빨리 도래하여, 2016년 3,704만명(인구의 72.9%)을 정점으로 감소하기 시작함. 15세

부터 우리나라 근로자들의 실제 은퇴나이인 54세까지의 연령대 인구수는 이미 줄어들고 있는 것으로 추계됨. 전체 인구가 2060년까지 매년 0.2%씩 줄어들는데, 생산가능인구는 1.0%, 15세부터 54세 인구는 1.3%씩 더욱 빠르게 감소할 것으로 예상



<출처: 통계청 (2010-2060 년 장래인구추계, 생산가능인구의 감소(2011) >

## 2. 고령인력 활용 현황

### □ 고령자 고용 동향

- 고령자의 경제활동참가율, 고용률, 취업률은 '03년 이후 꾸준히 증가추세를 보이고 있음
- 고령자 경제활동참가율은 '05년 이후, 고용률은 '07년 이후 계속 60% 수준을 상회하는 등 전반적인 고령자 고용규모는 증가하는 추세
- 베이비붐세대('55~63년생)의 본격적인 은퇴로 경제활동인구 부족이 우려되고 있음  
->'03년이후 고령자 경제활동참가율과 고용률이 지속적으로 상승추세에 있어 취업자 중 임금근로자는 꾸준히 증가하고 있으나 양질의 고령자 일자리가 부족하고, 임시, 일용근로자 비중이 높아 이에 대한 적극적 취업알선 및 취업지도의 중요성 증가

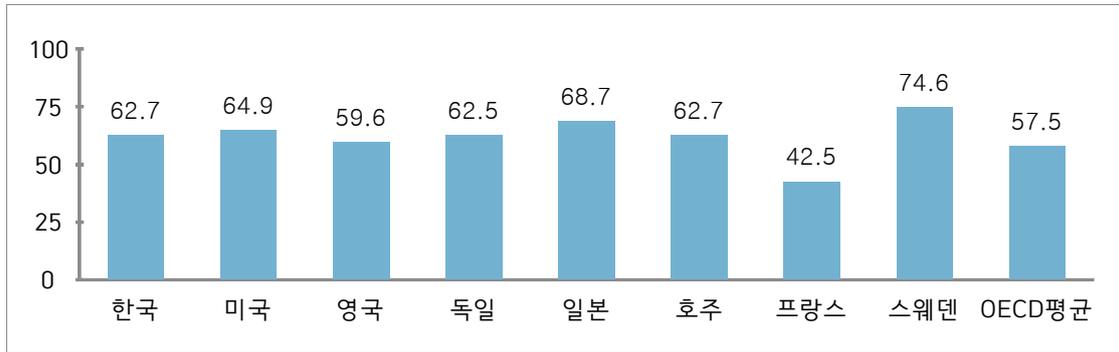
## 3. 국제간 비교

- 우리나라 고령자(55세~64세)의 경제활동참가율은 노후소득보장체계 미흡 및 높은 농업인구 및 자영업자 등의 취업구조의 특성으로 OECD 평균보다 높은 수준임

## II.고령 및 여성 취업자의 소득 안정화 대책

<고령자 경제활동참가율의 국제비교>

(‘10년 기준, %)

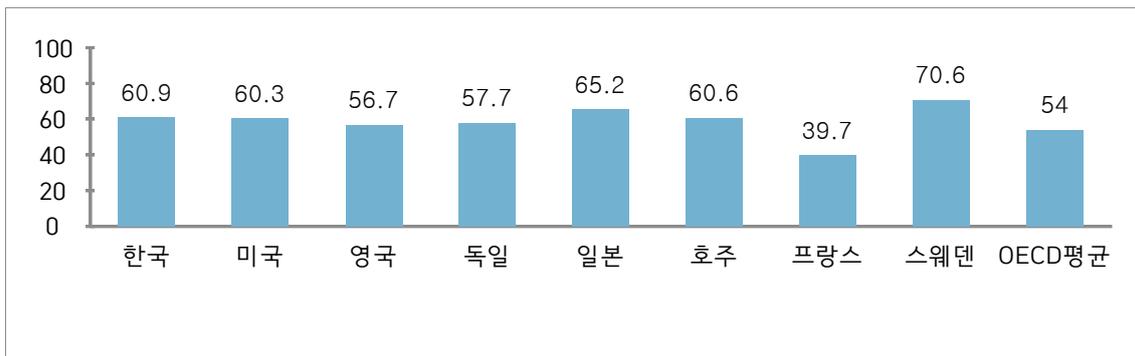


출처 : OECD, 『2011 Employment Outlook』, 고령자 경제활동참가율 국제비교

- 우리나라 고령자 (55세 ~ 64세)의 고용률은 OECD 국가에 비해 높은 수준이나 자영업 비중이 높음

<고령자 고용률의 국제비교>

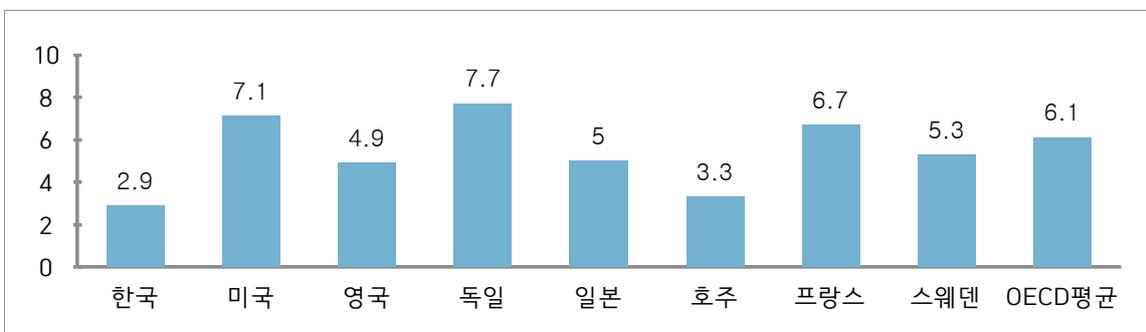
(‘10년 기준, %)



출처 : OECD, 『2011 Employment Outlook』, 고령자 고용률의 국제비교

<고령자 실업률의 국제비교>

(‘10년 기준, %)



출처 : OECD, 『2010 Employment Outlook』, 고령자 실업률의 국제비교

- 우리나라 고령자 (55세 ~ 64세)의 실업률은 OECD 국가에비해 낮은 수준이나, 자영업 등 비임금근로자와 임시, 일용직종사자 비율이 높음

### 4. 향후 정책 방향

- 고령자 경제활동참가율이 현 추세를 유지할 경우, 베이비붐 세대('55~'63년생)가 60세에 달하는 2015년부터 본격적으로 인력난이 시작될 전망
  - 이에, 활력 있는 고령사회(active aging) 실현을 위해 '21년까지 5년마다 『고령자 고용촉진 기본계획』을 수립·추진하여 저출산·고령사회에 적극 대비하고자 고령자 고용촉진 사업을 실시
  - 60세이상 고용확보, 고령자의 재취직 촉진, 다양한 취업기회 제공, 고령자 친화적 여건조성 등을 통해 연령에 관계없이 능력이 있는 한 계속 일할 수 있는 사회 구현
- 본격화되는 베이비붐세대(55~63년생)의 은퇴와 2018년부터 생산가능인구 감소에 따른 노동력 부족에 대응하여 임금피크제 확산 및 고령자 고용연장 등 베이비붐세대 고용대책 마련

### □ 고령자고용지원제도

- 고령자고용연장지원금
  - 사업장의 정년을 연장(폐지)하거나 정년으로 퇴직한 근로자를 재고용하면 사업주에게 고령자 고용연장지원금을 지급하는 제도
- 임금피크제 지원금
  - 사업장의 정년을 연장(폐지)하거나 정년으로 퇴직한 근로자를 재고용하면서 임금이나 근로시간을 줄이는 경우 줄어든 소득의 일부를 근로자에게 임금피크제 지원금으로 지급하는 제도
- 고령자고용환경개선자금
  - 고령자 친화적 시설이나 장비를 설치, 개선, 교체, 구입하는 사업주에게 고령자고용환경개선자금으로 저리로 융자해 주는 제도

## V. 고령자 일자리 확충의 해외 사례

### 1. 정년 연장의 필요성

- 향후 우리나라의 잠재성장률이 크게 하락할 것이라는 예측은 경제성장을 결정짓는 노동과 자본, 총요소 생산성 중에서 특히 노동 투입이 급격히 줄어들 것이라는 전망에 기초하고 있음.
- 평균수명이 늘어 고령자가 증가하는 반면 출산율 저하로 인구가 감소하고 생산가능인구가 감소하여 노동투입이 위축되면서 성장률이 하락할 것으로 예상
- 정부의 재정에도 큰 충격 발생가능. 고령화로 인해 사회보장 지출은 크게 증가하는 반면 경제활동 위축으로 세수는 줄어 재정에 대한 압박이 대폭 확대됨
- \* 2011년 발표된 국가재정운용계획에 따르면 고령화에 따른 재정부담은 4대 공적연금과 기초노령연금, 건강보험, 노인장기요양보험 만을 고려하더라도 현재 약 35조원 수준인데, 2050년이 되면 이 비용이 1,267조원에 이를 것으로 전망
- 인구 고령화 또는 노동력의 고령화 문제에 대한 정공법으로 정년을 연장하여 일할 의욕과 능력이 되는 고령자들을 노동 시장에 계속 남게 하는 방법도 존재
- 이는 고령화에 따른 재정 충격을 완화시킬 수 있을 뿐 아니라 개인적으로도 노동을 통해 삶의 의욕을 지속하고 은퇴 후 연금을 받게 되는 시기까지의 소득 단절 기간을 줄여줌으로써 미래에 대한 불안감을 해소시켜줄 수 있는 장점이 있음

### 2. 해외의 정년 관련 정책의 사례

#### □ 영국

##### ○ 65세 정년 전격 폐지

- 최신 선진국들이 겪고 있는 경제 상황의 악화는 상당 부분 인구 고령화 현상에서 비롯되는데 즉, 고령 인구가 크게 늘어나면서 경제활동참가율이나 노동 공급이 정체 또는 하락하여 성장률이 정체된 상태를 보이고 있는 것임
- 연금이나 노인 관련 보건의료 비용이 급증하면서 재정구조를 더욱 취약하게 만들고 있으며 그리스 등은 경상수지 적자 및 국가부채 누적으로 디폴트 위기에 처해 있기도 함.

- 일찍부터 고령화를 경험하고 있는 주요 선진국들은 수많은 토의 과정을 통해 법적 정년을 연장하는 문제에 대해 어느 정도 사회적 합의를 이뤄냄
- 영국에서는 지난 20여년 동안 정년 관련 논쟁이 끊임없이 진행되어 오는 과정에서 2006년 고용평등연령법이 제정되어 65세 정년이 확립되었으며, 나이를 이유로 고용차별 및 해고하는 것을 금지한 바 있음.
- 여기서 한걸음 더 나아가 2011년 10월에는 65세 정년을 맞이한 근로자를 강제 퇴직시킬 수 있는 제도를 폐지
- 이에 따라 영국의 기업들은 이제 65세 정년 6개월 전에 발송하던 근로계약 해지 통보서를 더 이상 보낼 수 없게 됨.
- 이 정책을 추진한 정치가와 전문가들은 기업 입장에서 고령 근로자들의 노하우를 지속적으로 활용할 수 있고, 개인들도 나이를 이유로 차별을 받지 않게 됨으로써 긍정적인 시너지가 나타나기를 기대하고 있음. 향후 이러한 조치가 기업 현장과 경제 전반에 어떤 파급효과를 가져올지 주목됨.

### ○ 뉴딜 50플러스 정책

- 정년의 연장 조치 외에도 영국은 이미 1999년부터 50세 이상 근로자들을 대상으로 한 취업 지원 제도인 뉴딜 50플러스(New Deal 50 Plus) 정책을 시행하면서 고령화에 대응
- 준고령층 이상에 대한 취업 관련 노하우 컨설팅과 교육 훈련 제공, 각종 비용 지원 및 급여에 대한 세금 공제 혜택 등이 포함
- 구직자 입장에서는 새 일자리를 찾고 직무 능력을 제고할 수 있는 보다 효과적인 방법이 고용지원 서비스를 통해 생김.
- 또한 기업들도 탄력근무제, 시간제 근무 등 비교적 비용 부담이 적고 유연한 형태로 고령층을 고용함으로써 인적 구성의 다양함 꾀할 수 있게 됨

### □ 독일

#### ○ 정년 67세로 상향 예정

## II. 고령 및 여성 취업자의 소득 안정화 대책

- 독일 연방 정부는 지난 2005년부터 법정 퇴직연령을 65세에서 67세로 올리는 방안을 검토하기 시작하여 2029년까지 점진적으로 상향하기로 결정함.
- 이후 추가적인 정년 연장에 대한 논의가 아직 본격적으로 진행되지 않고 있고 이해 당사자간 갈등이 존재하는 것도 사실이지만, 저출산과 평균수명 연장에 따른 재정 부담을 극복하고 경제성장을 위한 충분한 노동력을 확보하려면 정년의 추가적인 연장 외에는 마땅한 대안이 없다는 데 독일 사람들의 의견이 모아지고 있음.
- 쾰른 경제연구소에서는 정년을 궁극적으로 70세까지 늘려야 한다는 연구 결과를 2010년에 발표하기도 함

### ○ 이니셔티브 50플러스 정책

- 독일에도 영국의 뉴딜 50플러스와 유사한 ‘이니셔티브50플러스(initiative 50 Plus)’라는 적극적 고령자 고용정책이 2007년부터 시행되고 있음.
- 이 정책은 결합임금이라 불리는 임금 보조금 지급, 직업능력 향상 훈련 확대, 고용 여건 정비 등 다양한 세부 정책 수단을 포괄함으로써 맞춤형 서비스를 고령 근로자 개개인에게 제공하는 것을 골자로 함.

### □ 프랑스

#### ○ 점진적 정년의 연장

- 프랑스에서도 노동계의 격렬한 반대에도 불구하고 2010년 정년의 연장을 골자로 하는 연금법 개정을 관철시킴.
- 기존 60세였던 퇴직 연령을 순차적으로 4개월씩 늘려 2018년 62세까지 연장하도록 하고, 연금수급 연령도 65세에서 67세로 높임.
- 노동계가 총파업을 단행하는 가운데서도 프스 정부가 정년 연장 조치를 밀어붙인 것은 이를 통해서만 지속적으로 악화되고 있는 연금문제를 해결할 수 있다는 상황의 절박함 때문임.
- 하지만 2010년 연금법 개정 에 대해서는 2018년 이후에 대한 대비가 없는 미봉책에 불과하며, 재정 악화의 책임을 노동자에게 떠넘기고 있다는 비판도 적지 않음.
- 프랑스의 경우 연금법 개정 이전에도 지난 2001년 근로자 고용 시 나이에 따른 차별

을 금지하는 법안을 제정하고 50세 이상인 실직자를 채용하는 기업에게 매월 5백 유로의 보조금을 지급하는 방안을 마련하는 등 고령화에 따른 충격을 완화시키기 위한 여러 가지 대안을 모색해 옴.

### 3. 정년 연장과 더불어 고령 근로자의 생산성 향상 도모

#### □ 해외 정년 관련 정책의 공통점

#### ○ 정년 연장 조치가 연금 개혁과 어떤 방식으로든 맞물려 있음

- 고령화에 따른 국가재정 및 거시경제의 상황의 악화를 막을 유력한 대안 가운데 하나로 정년 문제를 바라보고 있다는 것임.

- 따라서 청년 고용과의 충돌 등 정년이 연장될 때 나타날 수 있는 일부 부작용에도 불구하고 이를 경제의 지속가능성을 유지하기 위한 불가피한 선택으로 받아들이고 있음.

#### ○ 고령화에 대비하기 위해 수십년 이상 연구와 논의를 진행시키면서 중장기적인 관점의 개혁을 진행시켜 왔음

- 아직까지 충분한 정도의 제도적변화가 이뤄진 것이 아니고, 국가마다 세대 간, 계층 간 갈등 조정 및 치유에 수많은 자원을 투입했음에도 불구하고 여전히 이해관계가 대립하고 있는 부분이 존재한다는 점도 유념해야 함.

#### ○ 정년 연장 대상자들의 근로 수명을 물리적으로 늘리는데 그치지 않고, 그들의 생산성을 높이기 위한 교육·훈련과 취업 지원 등 다양한 프로그램이 함께 가동되고 있다는 것도 하나의 특징임.

- 여기에 고령 근로에 대한 근로자, 기업 등 경제 주체들의 부정적 인식을 바꿈으로써 고령친화적 경제, 사회 시스템으로 전환하는데 많은 노력을 기울이고 있다는 점에도 주목할 필요가 있음

#### □ 미국: 연령차별 금지

- 미국은 정년제가 근로자의 일할 권리는 제한하는 것으로 보고 아예 포괄적으로 연령차별을 금지하는 법을 1960년대부터 제정, 시행하고 있음.

- 이에 따르면 40세 이상의 근로자들을 나이를 이유로 채용, 해고, 승진, 보상 등에서 차별하는 것을 금지하고 있음.

- 애초 법 제정 당시 40-65세 연령을 대상으로 하던 이러한 조치는 향후 수 차례의 법 개정을 거치면서 연령 상한선이 사라짐.
- 미국 특유의 노동시장 개방성과 유연성을 기반으로 하는 이런 조치는 고령자에 대한 지역사회 서비스 제공, 인력투자법에 근거한 지원 등 고령 근로자들의 생산성 향상을 위한 각종 직업능력개발 제도와 맞물려 운영되고 있음

### □ 일본: 정년 의무화

- 일본은 지난 2004년 고용안정법 개정을 통해 65세 정년을 의무화하였음.
- 근로자가 있는 모든 기업들이 정년 연장, 계속고용(고용계약이 종료된 후 재고용하는 것), 정년 폐지 가운데 하나를 선택하여 2013년까지 단계적으로 65세 정년을 달성해야만 함.
- 이미 초고령사회에 진입한 일본의 경우 저출산 대책이 실효를 거두지 못하고 있는 상황에서 정년의 연장 또는 폐지를 통해 장기간 저성장에 빠진 경제에 활력을 불어넣고 재정적자 문제를 완화하고자 함
- 일본은 1980년대부터 임금피크제 도입을 통해 기업들이 법적 정년을 초과한 근로자를 계속해서 고용하도록 유도하고 있음
- 그러나 근로시간 감소에 따른 소득 부족분을 정부가 직접 보전해주는 유럽의 점진적 퇴직제도와는 달리, 일본은 지원금과 세제 혜택을 기업에게 주고 있을 뿐 정년이 지난 근로자의 임금 수준 급감에 적극적으로 대응하고 있지 못함
- 또한 근로자 개인의 능력 축적이 개별 기업 내에서의 특수한 직업 훈련에 의존하는데 그쳐, 사회 전체적인 차원에서의 일반 직업 훈련이 활성화되어 있는 유럽과 상당한 차이를 보이고 있음.

### 3. 비정규직 문제: 청년 실업문제 등과의 조화 고려

#### □ 우리나라 정년제도 현황

- 유럽이나 일본 등 선진국과는 달리 우리나라의 경우는 아직 법정 정년제도 조차 도입되어 있지 않음.

- \* 공무원들만 60세로 설정되어 있을 뿐 노사정위원회의 다년간에 걸친 노력에도 불구하고 민간 기업의 정년은 아직 제도화되지 못했음.
- 선진국들이 이미 도입된 법정 정년의 연장 및 폐지 논의를 진행시키고 있는 것에 비하면 우리 사회의 고령화 논의나 준비 상황은 너무도 미흡하다고 하지 않을 수 없음.
- 고용노동부 조사에 따르면 우리나라 민간 기업들의 규정상 평균 정년 연령은 57세이지만 실제로 은퇴하는 나이는 53-54세인 것으로 나타남
- 임금피크제 또한 제대로 정착된 곳이 많지 않음.
- \* 2003년 이후 임금피크제를 도입한 공공기관은 30여곳에 이르지만 정부의 지원이 미흡하고 파행적으로 운영되면서 다시 폐지한 곳도 적지 않음.
- 고령화의 속도나 재정에 대한 우려를 감안하면 정년 법제화 및 연장 논의는 우리 사회에서 가장 주용하고 긴급한 의제 중 하나임.

### □ 비정규직 문제

- 우수 근로자에 대한 정규직 전환지원, 무기계약 및 기간제 근로자들에 대한 정년 관리 방안들도 함께 도입해야 함.
- 또한 청년 실업이 심각한 상황에서 고령층의 일자리 보장이 자칫 젊은 세대의 일자리를 더욱 위축시킬 수 있다는 우려 또한 존재
- 기업들의 추가적인 인건비 부담은 앞으로는 정년 연장을 단순한 비용이 아닌 미래에 대한 투자 개념으로 이해
- 기업과 정부가 공동으로 고령자에게 일할 기회를 부여함과 동시에 생산성 향상을 위한 투자를 아끼지 않는다면, 기업이 더 크게 성장함과 더불어 청년을 채용할 여력도 많아질 것으로 예상
- 그 과정에서 우리나라는 아직 인식이 부족하고 시스템이 미비한 만큼 고령층에 대한 정부 및 기업의 지원과 투자 관련 제도가 무엇보다도 상당 기간 재정의 역할이 필수적임.

### □ 고령화 문제의 시사점

- 고령화의 문제는 결국 고령세대가 일을 할 수 있는 여건을 만들어 줌으로써 해결할 수 있음.

- 일을 할 수 있는 나이와 은퇴 연령 간의 격차가 커진 만큼 퇴직자들의 고통과 사회 전체의 고령자 부양 부담이 늘어남.
- 그러나 이제 나이만을 이유로 근로 현장에서 차별할 수 없는 시대가 도래 하고 있음. 젊은 노인들이 원하는 만큼 더 오래 일할 수 있는 사회를 만들기 위해 무엇을 할 것인가를 본격적으로 고민할 때임

### 4. 연령 관리 경영

- 고령화가 거스를 수 없는 시대의 흐름으로 받아들여지면서 기업들은 연령관리 경영 (Age Management)을 시도함
- 우선 고객들의 연령층 다양화로 마케팅과 고객만족 차원에서 임직원들의 연령 분포가 다양해질 필요성이 제기
- 고령 임직원일수록 충성심이 강하고 이직률이 낮아 채용 및 교육연수 비용을 아낄 수 있다는 장점이 있음
  - \*고령 근로자들의 갑작스런 퇴직은 이들의 기술, 지식, 경험, 인적 네트워크까지 한꺼번에 퇴장시키는 결과를 가져오기 때문에 기업으로서도 큰 손해임.
- 상대적으로 젊은 연령대의 생산가능인구가 감소세로 돌아선 상황에서 나이차면 내보내는 식의 기존의 인사관리 관행을 더 이상 지탱하기 어려워졌음.

#### □ 퇴직 뿐 아니라 모든 인사관리에 적용

- 연령관리 경영은 일차적으로 사내 고령 근로자들에 대한 조기 퇴직 압력을 줄여줌으로써 회사에 대한 충성심을 높이고 생산성을 끌어올리는데 그 목적이 있음
- 그러나 연령 관리 경영은 퇴직 뿐 아니라 채용, 교육훈련, 경력개발, 유연근무, 건강증진 등 거의 모든 인사, 성과 관리 및 사내 문화, 제도에 적용 가능함. 기업 채용광고 문안에 ‘에너지, 속도, 신선한 사고’ 등 상대적으로 고령이지만 능력 있는 구직자들의 시선을 끌지 못하는 용어대신 ‘경험, 전문지식’ 등 이들에게 소구력이 훨씬 강한 단어를 사용하는 것이 하나의 예가 될 수 있음.
- 구체적인 채용절차 상에서도 기발한 상상력과 순발력을 요구하기보다 ‘역할모델’을 수행하거나, 고객응대, 문제해결 능력 등을 살펴보기도 함.

- 교육훈련이나 연수 등에서도 모든 연령대 임직원들이 적절한 기회를 공유할 수 있도록 배려하여 조직 전체의 생산성을 극대화시키려는 기업도 있음.
- 특히 일부 직종에서는 현장경험과 지식이 체화된 고령 임직원들의 인적 자산을 회사 자산으로 흡기는 프로그램을 가동하기도 함.

### □ 유연한 근무와 단계적 퇴직: 연금제와의 조화가 숙제

- 업태에 따라 적용가능성에 차이가 있겠지만, 고령 임직원들에 맞는 유연한 업무 환경을 조성하는 곳도 늘고 있음.
- \* 고령 임직원들 욕구에 맞춰 근무시간과 장소, 임금을 조정하는 것임. 일자리 나누기, 재택근무, 집중근무, 파트타임 근로 등이 이에 해당됨.
- 기업 입장에서도 인건비 부담을 크게 늘리지 않으면서 기존의 인적자원을 최대한 활용할 수 있다는 장점이 있음.
- 중요한 것은 이 같은 유연한 업무가 조직 내에서 인사관리상 불이익으로 작용해서는 안 된다는 점임.
- 유연 근무제는 주부사원 등에게 국한돼 허용되거나, 실제 유연 근무자가 승진 등에서 불이익을 받는 사례가 빈번한 것으로 나타나 문제로 지적되고 있음.
- 유연근무제는 종국적으로 유연한 퇴직, 즉 단계적 퇴직으로 자연스럽게 이어지게 됨.
  - \* 실제고령 근로자들의 경우 근무시간 조정 등을 통해 점진적으로 일과 휴식을 배분하려는 동기가 강함. 신체능력에 맞춰 근로와 휴식시간을 적절히 나누고 임금을 이에 맞춰 조정함으로써 갑작스럽게 항구적으로 근로 현장에서 퇴장시키는 관행에서 벗어나고자 하는 것임.
- 그러나 퇴직 후 받게 될 연금의 산정 기준이 대개 퇴직 직전의 급여수준에 연동돼 있거나, 퇴직 이후 정해진 근로시간을 넘어서 근무할 경우 연금 수령액이 줄어들 수 있음.
- 이 때문에 퇴직 직전까지 무리를 해서라도 정규 근무시간을 다 채우거나, 퇴직 후 재취업을 망설이는 사례도 있음
- 따라서 이러한 유연 근무 및 퇴직 시스템과 연금 제도와의 조화는 향후 주요국들의 중요한 숙제가 될 전망

### □ 선진국 활동 기업: 연령 관리 중요성 더욱 높아

- 해외시장, 특히 선진국을 무대로 활동하는 글로벌 기업일수록 연령관리의 필요성이 더욱 높다는 점도 유의해야 함.
- 앞서 살펴본 것처럼 선진국들은 대부분 고령화에 따른 연금재정의 부담을 줄이기 위해 연금지급 시기를 늦추는 대신 정년을 늦추거나 철폐하고 있음.
- 미국은 1986년 거의 모든 직군에서 연령에 따른 강제퇴직을 완전 철폐하였으며, 유럽 연합도 나이 등을 이유로 차별을 금지하는 법규를 보유하고 있어 회원국들이 관련 입법을 이미 마쳤거나 서두르고 있음.
- (사례1) 이러한 법규에 근거하여 미국의 한 가전업체는 1999년 지역별 영업책임자인 50대 직원 8명의 보직을 낮췄다는 이유로 2004년 7월 미 평등고용위원회로부터 제소를 당한 바 있음. 위원회측은 “당 회사가 컴퓨터를 활용한 새로운 관측 기법에 50대 책임자들이 적응하기 어려울 것으로 지레짐작해 이 같은 부당한 조치를 내렸다”고 주장하였음.
- (사례2) 아일랜드의 한 항공사 또한 2001년 신규직원채용공고를 내면서 ‘젊고 역동적인’이라는 문구를 삽입했다가 벌금을 내고 대중매체를 상대로 향후 채용관행을 고지하겠다고 약속해야 했음
- 해외시장의 고객기반에 맞춰 현지법인의 연령 구성을 다양하게 유지해 고객친화적인 경영을 펼쳐야 하는 것은 이제 기본이 되었으며, 그 외에도 연령을 빌미로 하는 고용차별 행위가 소송 사태를 불러옴으로써 기업 경영에 큰 위협이 되는 시대가 도래 했음을 주지해야 할 것임.

# 자영업과 중소기업 종사자의 고용·소득 안정화 대책

고려대학교  
유 관 회



Korea University Business School 1

## 1. 자영업 쏠림현상 완화 및 경쟁력 강화방안

### (1) 현상

- 상대적으로 개업이 쉬운 음식·숙박업에 집중
- 창업시 자본규모도 500만원 미만인 영세자영업이 대부분
- 3개월 미만의 짧은 준비로 미숙한 창업이 주류
- 경영 노하우도 결여



Korea University Business School 2

## (2) 대책

- '준비된 창업'을 유도하는 교육이 선행되어야 함
- 창업교육 및 컨설팅을 의무적으로 부과
- 지역별 '자영업 현황란'을 만들어 동종의 과밀한 창업을 억제
- 경쟁력을 키운 후 창업하도록 유도  
(유명한 맛집들은 그들만의 독특한 노하우가 있음)
- 원가경쟁력과 차별화가 있는 경우에만 허가를 내 줌
- 소상공인지원센터와 창업보육센터를 통한 사후관리 강화  
(애로사항 해결 노력)



## 2 중소기업의 경쟁력 강화, 대·중소기업 상생방안

### (1) 경쟁력 강화

- Global 시장으로의 진출  
(중소기업의 Global화 점수 : 45점)
- 기술개발 (기술임취제도 적극활용)
- 중소기업간 수평적 교류협력을 통한 생산성 증진
- 대기업의 중소기업인력에 대한 교육훈련  
(직업훈련, 견습생 제도 활성화)



## (2) 상생방안

- 동반성장지수에 협력 중소기업의 성과가 비중있게 반영되도록 설계
- 대기업 구매담당자의 성과평가에 납품업체의 실적이 반영되도록 설계
- 협상결과와 거래내용의 문서화 관행 정착  
(주요내용을 빈칸으로 남겨두는 백지계약서 폐지)
- 납품단가 조이기, 기술탈취, 인력 빼내가기 등의 대기업 횡포 금지



## 3. 중소기업 종사자의 고용·소득 안정화 방안

- 실패한 중소기업에 대한 사업전환(전업) 지원
- 중소기업 종사자들에 대한 꾸준한 교육으로 개인의 경쟁력 강화 → 소속 기업이 망하더라도 새로운 구직이 용이
- 직능급제 (개인의 자격이나 직무능력을 근거로 임금결정) 활성화로 고용안정화와 직무 숙련도 향상을 동시에 도모
- 대기업의 중소기업 인력에 대한 직업훈련 제공



- 공공직업훈련기관(한국폴리텍대학, 대한상의인력개발원 등)을 통해 구직자의 경쟁력 향상을 도모  
→ 교육비 무료와 월 20만원의 훈련수당이 있음을 적극 홍보
- 직업훈련을 위한 이직에는 고용보험 혜택을 주는 방향으로 고용보험법 개정
- 비 정규직의 급여차별 축소