

일자리 문제 근원적으로 해결하려면

박영범 한국직업능력개발원 원장

2011년 우리나라 전체 취업자 수는 2천 424만 4천 명으로 전년도에 비해 41만 명이나 늘어났다. 2000년 이후 연간 평균 취업자 수 증가가 28만 명에 불과하여 (2009년 말에 글로벌 금융위기를 겪은 것을 감안하여도) 좋은 일자리든 나쁜 일자리든 우리 경제의 연간 일자리 창출 능력이 약 30만 명 정도라고 보면 이는 괄목할 만한 상황이다. 지난 10년 간을 놓고 보면 2004년의 41만 8천 명 이후 취업자 수가 가장 큰 폭으로 늘어났다.

그러나 취업자 수 증가에도 불구하고 노동시장 상황이 개선되었다는 인식은 크게 확산되고 있지 않다. 이는 고용의 질이 그다지 나아지고 있지 않기 때문이다. 모든 구직자들이 원하는 좋은 일자리도 기대만큼 생기지 않고 있다. 25~29세 청년층의 경우 실업자뿐 아니라 구직단념자와 그냥 쉬고 있는 사람, 구직활동을 하고 있지 않지만 취업을 준비 중인 사람을 합한 취업애로계층이 47만 명으로 공식적인 실업자의 3배 이상에 달하고 있다.

좋은 일자리가 많이 만들어져 일자리 문제가 근원적으로 해결되기 위해서는 다음의 문제에 대해 답을 찾아야 한다.

우선, 대기업, 공공부문의 정규직 근로자는 처우가 좋고 과도하게 고용이 안정되어 있는 반면, 일부 중소기업 근로자, 비정규직 근로자는 법에서 정한 보호도 받지 못하는 심각한 노동시장의 이중구조 문제에 대한 해답을 찾아야 한다. 2011년 8월 현재 기간제 근로자 등 비정규직 근로자는 599만 5천명으로 글로벌 금융위기가 발생하기 전인 2008년 8월에 비해 55

만 명이 늘어났다. 정규직 대비 비정규직 근로자의 임금은 56.4% 수준으로 2008년의 61%에 비해 오히려 비정규직 근로자의 처우는 상대적으로 악화되었다.

사내 하도급 근로자 등의 비정규직 문제는 총론적, 정파적 입장에서 문제에 접근하기보다는 사실에 근거하여 접근하여야 한다. 최근 대법원이 현대자동차의 사내 하도급 업체 근로자 2명에 대해 불법파견으로 보아 현대자동차의 근로자로 인정하면서 사내 하도급 문제가 다시 한번 사회적 이슈가 되었다. 현대자동차의 사내 하도급 근로자의 처우가 현대자동차의 1차 협력업체 근로자의 처우와 유사하고 현대자동차 정규직 근로자가 전년도 단협에 의거하여 일인당 2천만 원 정도의 임금인상 및 부가혜택을 누린 것을 고려하면 현대자동차 사내하도급 근로자가 우리나라 비정규직 문제를 대변한다고 보는 것이 과연 적정한지 의문이 든다. 이는 배치전환에 대한 사용자의 인사권도 제한되는 상황에서 정규직의 고용안정을 위한 충격완화 장치로서 일정 부분 사내하도급 근로자를 활용하기로 노사담합이 이루어진 것으로 볼 수 있다. 대기업의 정규직 노동자에 대한 과도한 보호가 결과적으로는 대기업에서 괜찮은 일자리가 추가적으로 만들어지는 것을 저해하는 요인으로 작용하는 것이 아닌지를 철저히 따져보아야 한다.

둘째, 일자리 창출에 있어서 우리사회가 대기업 및 공공부문에 요구하는 역할이 무엇인지에 대해 고민하여야 한다. 지난 해 삼성, 현대자동차, SK, LG, 포스코, 현대중공업, GS, 한화 등 대기업 8곳의 임직원 수는 62만 2천 명으로 2010년 말보다 8.7% 증가하였다. 이는 지난해 전체 취업자 수 증가율인 1.7%를 크게 상회할 뿐만 아니라 2010년의 대기업 정규직 인원 증가율 6.9%보다 높았다. 정부가 나서서 일자리 창출이 대기업의 사회적 책무라는 것을 여러 경로를 통해 설득하고 압박한 것이 어느 정도 성과를 본 것으로 보인다. 1만 명이 늘어난 현대자동차의 경우 현대건설 인수에 따른 인원 증가를 제외하면 신규로 채용한 인원이 4천 4백여 명인데, 대기업의 사

세 확장에 따른 일자리 증가를 어떤 시각에서 평가할 것인가도 우리 사회의 합의가 필요한 부분이다.

공공부문의 경우, 외환위기와 함께 시작한 김대중 정부에서는 30% 이상의 인원 감축이 이루어졌고, 시스템 개혁을 강조한 노무현 정부에서는 오히려 인원이 늘어났다. 공공부문의 선진화 계획을 시행한 이명박 정부에 들어서는 인위적인 인원 감축의 폭은 크지 않았고, 공공부문의 노사담합적 구조를 깨트리는 데 정책 역량을 집중하였다. 그러나 효율성 제고를 강조하면서, 공공부문의 일자리 형태가 비정규직 중심으로 늘어났다. 일부 공공기관의 경우 시기에 따라서는 비정규직의 숫자가 정규직보다 많고, 지속적인 업무를 필요로 하는 부문에서도 비정규직을 활용하고 있다. 정규직과 비정규직의 처우 차이가 적정한 것인가에 대해서도 검토하여 보아야 하는 부분이다.

셋째, 대졸 중심의 인재육성 정책에서 보다 과감하게 탈피하는 방안을 마련하여야 한다. 우리나라의 현재 대학진학률은 80% 수준인데, 우리나라보다 선진국인 일본의 대학진학률은 50%를 약간 넘고 있다. 2010년 기준으로 대학졸업자 이상의 학력을 가진 국민이 1천 5백만 명이 넘는다. 그러나 대학을 졸업하여도 취업이 잘 되지 않으며 취업이 되지 않아 대학에 5년 내지 6년씩 머무는 상황에서 학생들이 반값 등록금을 외치는 것도 무리는 아니다. 대학설립에 준칙주의를 도입한 1995년 이후 대학은 우후죽순으로 늘어났으나 1997년 말 외환위기 발생 이후 대졸자에 대한 수요는 기대만큼 늘어나지 않는 것이 현재 대졸자들의 취업률이 40%대인 상황의 근본적인 원인이다. 정부가 나서서 대학 평가에서 일정기준에 미달하는 경우 학생들의 학자금 보조를 제한하는 등의 조치를 통하여 대학의 퇴출을 유도하고 있으나, 학생 모집에 어려움을 겪는 등 재정적으로 어려운 대학이 대부분 지방대학인 것을 고려하면 정부가 의도하는 대로 대학부문을서 구조조정이 이루어지기 어려운 측면이 있다.

이에 보다 적극적인 의미에서의 정부의 역할이 필요하다. 최근 들어서

뚜렷이 개선되고 있는 마이스터고, 특성화고 졸업생들의 취업률은 대졸 중심의 인재육성 정책에서 벗어나는 계기가 되고 있으며, 일반 국민들의 적극적인 지지도 받고 있다. 특성화고 졸업생들의 지속적인 취업 성공 신화가 이어져야 미래 인재들이 본인에게도 실질적으로 도움이 되고 또한 국가적으로는 노동시장의 수급 불균형을 해소하는 방향으로의 선택을 하게 된다.

넷째, 대졸자들이 구직난으로 어려움을 겪고 있지만 중소기업들은 구인난을 호소하고 있다. 대학생들에게 현실을 인식시키고 중소기업 취업으로 눈높이를 맞출 수 있는 기회가 제공되도록 정부가 더욱 적극적으로 나서야 한다. 정부가 지원하는 상공회의소 직업훈련과정 입교생 중 50% 이상이 대졸중퇴자이다. 대학 졸업후 일자리가 없는 상황이 조속한 시일내에 개선될 가능성이 크지 않다는 점을 고려하면, 대학 재학 중에 직업훈련을 받고, 중소기업에서 취업을 경험하는 기회를 대폭적으로 확대하는 것이 필요하다.

끝으로, 우리나라 노동시장의 특징 중 하나는 취업자 중 자영업자가 차지하는 비중이 높다는 것인데, 자영업자들이 중소기업, 중견기업, 대기업으로 발전하지 못하고, 영세 자영업자로 남아 있거나 몰락하여 많은 경우 빈곤층으로 전락하고 있다. 성장잠재력이 큰 서비스 산업 등에서 창업이 활발히 일어나고 인재들이 벤처기업에 몰릴 수 있는 기반이 구축되어야 한다. 한 언론사 기자가 최근 청와대에서 열린 중소기업 간담회에 참석한 한 중견기업 대표에게 일자리 문제의 해법을 물었을 때 “열심히 일하면 기업이 크고, 그 결과 일자리도 늘어납니다”라는 대답이 돌아왔다. 도전정신을 가진 젊은 인재 또는 조기퇴직자들이 음식점 창업이 아니라 역동적 창업전선에 주저없이 뛰어 들 수 있는 생태계를 만들어 주는 것이 더욱 필요하다. 