

한반도 르네상스 구현을 위한

VIP 리포트

- 미래형 인적자본 확보를 통한 사회시스템 변혁
- 한국경제의 현재와 미래를 말하다 (시리즈 ⑥ 고용)

목 차

■ 미래형 인적자본 확보를 통한 사회시스템 변혁

- 한국경제의 현재와 미래를 말하다 (시리즈 ⑥ 고용)

Executive Summary	i
1. 개 요	1
2. 고용 부문의 문제점	2
3. 고용 부문의 비전과 전략	5

본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재하시기 위해서는 본 연구원의 허락을 얻어야 하며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.

총 괄 : 주 원 이 사 대 우 (2072-6235, juwon@hri.co.kr)

경제연구실 : 오 준 범 선 임 연 구 원 (2072-6247, jboh19@hri.co.kr)

Executive Summary

□ 미래형 인적자본 확보를 통한 사회시스템 변혁

■ 개 요

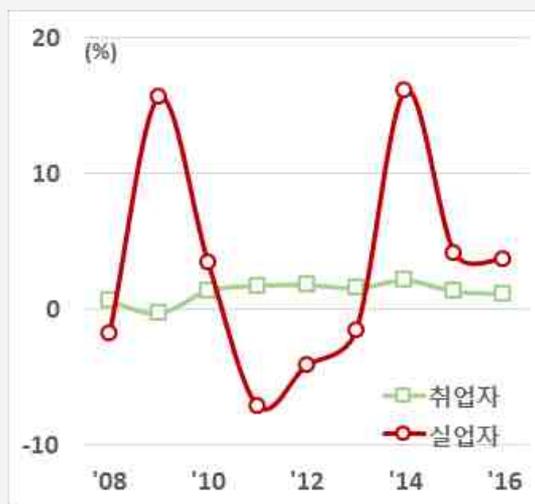
글로벌 금융위기 이후 우리나라 노동시장은 청년층과 여성의 경제활동 참여 증가, 은퇴자의 노동시장 재진입 증가 등으로 생산가능인구 중 경제활동인구가 비경제활동인구에 비해 빠르게 증가하는 모습을 보이고 있다. 한편 2014년 이후에는 경제활동인구로 진입하는 인구 중 취업자보다 실업자가 더 빠르게 증가하여 우리 경제가 고용부진의 늪에 빠지고 있는 것으로 판단된다. 이에 향후 우리 경제의 견고한 성장을 위해서 고용부문의 중장기적 전략 수립이 필요하다고 판단된다.

<그림> 경활 및 비경활인구 증감률



자료 : 통계청.
 주 : 생산가능인구는 15세이상인구를 뜻함.

<그림> 취업자 및 실업자 증감률



자료 : 통계청.

■ 고용 부문의 문제점

고용 부문에서 발견되는 한국경제의 문제점으로는 첫째, 일자리 창출력 저하 현상을 들 수 있다. 국내 노동시장의 신규취업자수는 2011년 이후 감소하는 추세를 보여 경제의 고용창출력이 약화되고 있다. 특히 청년층(15~29세)의 실업률은 2008년 7.2%에서 2016년 9.8%로 뚜렷하게 급증하는 모습을 보이고 있어 다른 연령층에 비해 심각한 수준이다. 둘째, 근로조건 및 사회안전망이 열악하다. 우리나라 노동자는 OECD 국가들의 노동자와 비교해볼 때 열악한 근로조건에 처해 있는 것으로 판단된다. 근로시간 측면에서는 2015년 기준 OECD평균보다 주당 7.2시간 더 일하고 있다. 또한 우리나라 임시일용근로자의 경우에는 상당수가 사회보험의 보장도 받지 못하는 것으로 파악된다. 한편 우리나라의 실업급여, 취업교육 등 실업 관련 공공지출은 OECD국가들에 비해 크게 부족해서 2014년 기준 우리나라는 GDP의 0.75%를 실업 등을 위해 지출한 반면 OECD국가들의 평균 지출은 GDP의 1.34% 수준이다. 셋째, 노동시장의 이중구조와 미스매치가 심각한 수준이다. 우리나라 임금근로자 가운데 임시일용근로자의 비중은 2008년 이후 감소하는 모습을 보이고 있으나, 여전히 30%

이상이 임시일용근로자 상태이다. 한편 노동시장에서는 일자리와 학력 간 미스매치가 더욱 커져서 고학력자의 실업이 크게 증가하는 모습을 보이고 있다.

■ 고용 부문의 비전과 전략

(비전) 향후 한국경제가 고용 부문에서 가지고 가야될 비전은 **미래형 인적자본 확보를 통한 사회시스템 변혁**이다.

(전략) 이를 달성하기 위한 **고용 부문 3대 전략**으로는 ① **일자리 창출 여건 개선**, ② **고용취약계층에 대한 사회안전망 강화**, ③ **사회구조 변화에 부합하는 고용정책 수립**이다.

(과제) 구체적으로 제시된 전략 중 ① **일자리 창출 여건 개선 전략**을 달성하기 위한 과제로는 **첫째, 기업투자 회복을 통한 일자리 창출이 요구된다.** 이를 위해서는 민간 부문에서 좋은 일자리가 보다 많이 창출될 수 있도록 규제 완화, 신규일자리에 대한 세제 혜택 등을 확대해야 한다. 또한 고용과 부가가치 창출효과가 큰 업종을 우리 경제의 신성장동력으로 육성하기 위한 지원 확대가 필요하다. 마지막으로 벤처창업 지원을 통해 고용시장에서 청년층의 선택 범위를 확대하고, 향후 이들 기업의 성장을 통해 고용창출이 이루어질 수 있도록 제도를 마련해야 한다. **둘째, 공공부문 일자리를 확대할 필요가 있다.** 이를 위해서는 국민들이 필요로 하는 사회서비스 중 인력난이 심각한 소방, 경찰, 보건, 복지 등의 부문의 일자리를 확대해야 한다. 단 공공부문의 인력이 단기간에 과도하게 증가해서 재정건전성과 사회 시스템의 효율성이 저해되지 않도록 유의해야 한다. **셋째, 잡세어링 제도를 도입하고 점진적으로 확대해야 한다.** 고용창출형 잡세어링 제도를 설계하고 도입하면 청년의 신규 채용과 일할 능력과 의사가 있는 은퇴자의 재취업을 확대할 수 있을 것으로 기대된다. 단 잡세어링 제도 도입에 대해 기업 혹은 사회적 합의가 도출될 수 있도록 정부의 적극적 노력이 전제되어야 한다.

다음으로 ② **고용취약계층에 대한 사회안전망 강화**를 달성하기 위해서는 **넷째, 실업 안전망을 확대해야 한다.** 이를 위해서는 저성장기조 지속과 산업구조조정 진행 등으로 인해 대량의 실업이 발생할 것에 대비하여 실업급여 등 사회안전망을 확장하여 실업 후에도 기본적인 삶을 영위함은 물론이고 안정적으로 새로운 직업을 탐색할 수 있도록 해야 한다. 또한 실업 후 장기미취업자를 위한 직업훈련 등을 확대하는 한편 일자리 매칭 제도 개선을 통해 구인·구직기간을 단축할 필요가 있다. **다섯째, 비정규직과 정규직 간 차별을 해소해야 한다.** 우선 공공부문에서 정규직과 동일한 업무를 수행하는 비정규직에 대해 임금 등 고용조건에서 차별하지 않도록 제도를 개선해야 한다. 또한 민간부문에서도 비정규직 고용조건에 대한 가이드라인을 마련하여 정규직과 비정규직 간 차별 해소에 주력해야 한다. **여섯째, 사회적 약자에 대한 고용을 확대해야 한다.** 이를 위해서 사회적 약자가 사회 내에서 자립할 수 있도록 장애인 고용 의무제도 등의 실효성을 제고하고 사회적 약자가 사회 내에서 자립할 수 있도록 고용, 복지 등의 확대에 대해 사회적 공감대를 형성할 필요가 있다.

마지막으로 ③ **사회구조 변화에 부합하는 고용정책 수립**을 달성하기 위해서는 **일곱째, 산업구조 변화에 맞는 고용정책을 수립해야 한다.** 국내 산업구조는 제조업 중심이 아닌 서비스업을 중심으로 개편되고 있어 서비스업 고부가가치화를 통해 양질의 일자리를 창출해야 한다. 또한 향후 4차 산업혁명을 대비하여 전문 인력의 재배치를 위한 노동시장 유연성 확보가 필요하다. **여덟째, 인구구조 변화에 맞는 고**

용정책을 수립해야 한다. 경제활동인구가 줄어들고, 인구구조가 고령화되면서 고령 인구 활용에 대한 고용정책이 중요해지고 있다. 생애주된 일자리의 퇴직과 연금개시까지의 기간을 연결할 수 있는 가교일자리 창출에 주력하고, 임금피크제 등의 도입을 의무화하여 근속기간을 늘리는 방안을 고려할 필요가 있다. 또한 우수한 여성 인력의 적극적인 활용을 모색하는 방안이 필요하다. **아홉째, 고등 교육 시스템 변화를 통한 일자리 미스매치 완화가 필요하다.** 청년 고용시장은 학력과 일자리 간 미스매치 심화가 지속되는 모습을 보이고 있기 때문에 고등학교와 전문대학을 중심으로 직업 현장 중심 교육을 강화해야 한다. 한편 교육시스템의 변화뿐만 아니라 중소기업 일자리의 질을 향상시키고 대기업과의 격차 해소 노력이 선행되어야 한다.

<그림> 고용 부문의 비전과 전략 요약

비전: 미래형 인적자본 확보를 통한 사회시스템 변혁

전략 1. 일자리 창출 여건 개선

- 기업투자 회복을 통한 일자리 창출
- 공공부문 일자리 확대
- 잡세어링 제도 도입 및 확대

전략 2. 고용취약계층에 대한 사회안전망 강화

- 실업 안전망 확대
- 비정규직과 정규직 간 차별해소
- 사회적 약자에 대한 고용 확대

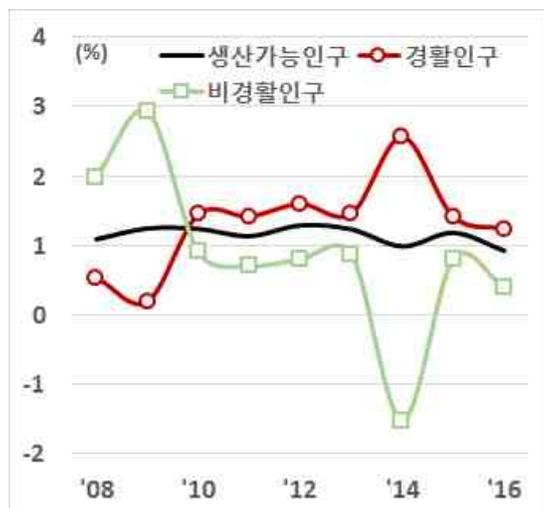
전략 3. 사회구조 변화에 부합하는 고용정책 수립

- 산업구조 변화에 맞는 고용정책 수립
- 인구구조 변화에 맞는 고용정책 수립
- 고등교육 시스템 변화를 통한 일자리 미스매치 완화

1. 개요

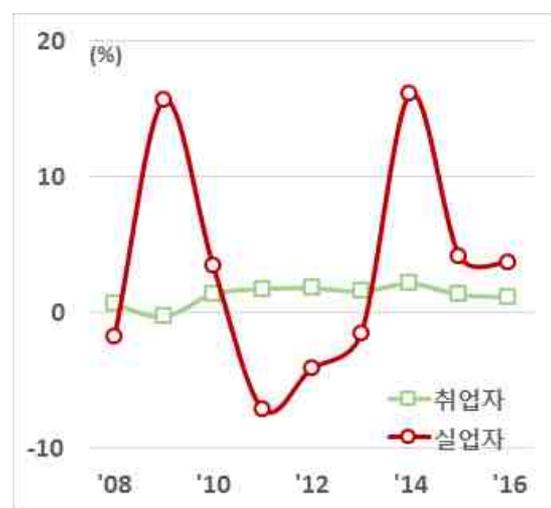
- 글로벌 금융위기 이후 우리나라 노동시장은 생산가능인구 중 경제활동인구가 늘어나고 있지만, 경제활동인구 중에는 실업자가 증가하는 모습을 보여 고용부진 지속 우려
 - 국내 노동시장에서 생산가능인구 가운데 경제활동인구가 비경제활동인구에 비해 빠르게 증가
 - 생산가능인구 가운데 경제활동인구가 늘어나고 있는 이유는 청년층과 여성 경제활동 참여 확대, 은퇴자의 노동시장 재진입 증가 등의 영향인 것으로 판단됨
 - 한편 2014년 이후에는 경제활동인구 가운데 취업자보다 실업자가 더 빠르게 증가하는 모습
 - 2011~2013년에는 늘어나는 경제활동인구를 신규고용이 흡수해서 취업자가 증가하고 실업자가 줄어드는 모습을 보임
 - 한편 2014년 이후에는 증가하는 경제활동인구 가운데 높은 비율이 실업 상태에 머무르고 있는 것으로 판단됨
 - 이에 따라 2013년 이후 6개월 이상 장기 실업자도 급증하는 모습을 보이고 있는데, 특히 청년층의 장기실업이 두드러지게 증가함

<그림> 경황 및 비경황인구 증감률



자료 : 통계청.
 주 : 생산가능인구는 15세이상인구를 뜻함.

<그림> 취업자 및 실업자 증감률



자료 : 통계청.

2. 고용 부문의 문제점

- 고용 부문에서 발견되는 한국경제의 문제점은 일자리 창출력 저하, 열악한 근로조건과 사회안전망, 고용시장의 이중구조와 미스매치 등이 존재

① 일자리 창출력 저하

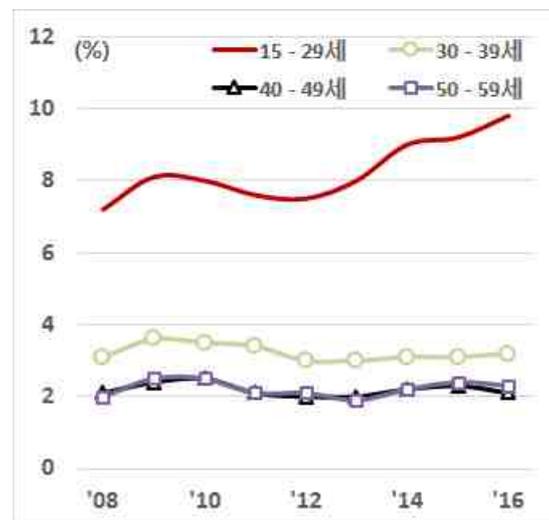
- 국내 노동시장의 신규취업자수는 2011년 이후 둔화되는 추세를 보여 경제의 고용창출력이 약화
 - 특히 최근에는 2010년 이후 신규고용 확대에 기여했던 제조업 부분의 고용 위축이 심각한 수준으로 판단됨
- 특히 청년층의 신규 고용부진은 다른 연령대에 비해 심각한 수준으로 확대되는 모습
 - 30대의 실업률은 2008년 3.1%에서 2013년 3.0%로 감소하였으나, 이후 2016년 3.2%로 다소 증가하는 모습이고, 40대 이상은 2.0~2.5% 수준
 - 한편 청년층(15~29세)의 실업률은 2008년 7.2%에서 2016년 9.8%로 뚜렷하게 급증하는 모습

<그림> 산업별 신규취업자수 증감



자료 : 통계청.

<그림> 연령별 실업률



자료 : 통계청.

② 열악한 근로조건 및 사회안전망

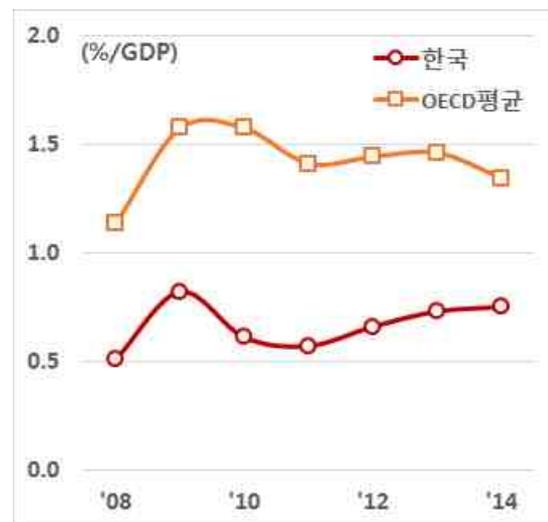
- 우리나라 노동자는 OECD국가들과 비교해 열악한 근로조건에 처해 있는 것으로 판단
 - 국내 노동자의 평균 근로시간은 2008년 주당 42.6시간에서 2015년 41.2시간으로 감소하는 모습임
 - 그러나 2015년 OECD국가들의 평균 근로시간은 34.0시간으로 우리나라보다 낮은 수준을 보이고 있음
 - 또한 우리나라 임시일용근로자의 사회보험 가입률은 매우 저조한 것으로 파악됨¹⁾
- 한편 우리나라의 실업급여, 취업교육 등 실업 관련 공공지출은 OECD국가들에 비해 크게 부족한 모습
 - 우리나라 정부가 지출하고 있는 실업 관련 공공지출은 2008년 GDP 대비 0.51%에서 2014년 0.75%로 증가함
 - 그러나 2014년 OECD 국가들의 평균 실업 관련 공공지출은 GDP 대비 1.34%로 우리나라보다 높은 수준을 보이고 있음

<그림> OECD국가의 노동시간 비교



자료 : OECD.

<그림> OECD국가의 실업 공공지출



자료 : OECD.

주 : 평균값은 31개국 기준이며, 이 중 아이슬란드, 폴란드, 스페인은 2012년, 영국은 2011년까지만 통계가 존재함.

1) 2016년 기준 국민연금가입률 18.0%, 건강보험가입률 23.1%, 고용보험가입률 23.8% 수준.

③ 노동시장의 이중구조와 미스매치

- 우리나라 임금근로자 가운데 임시일용근로자의 비중은 2008년 이후 감소하는 모습을 보이고 있으나, 여전히 30% 이상이 임시일용근로자 상태
 - 국내 임시일용근로자의 비중은 2008년 44.4%에서 2016년 33.6%로 감소하는 모습
 - 그러나 국내 연구기관들에 따르면 사내하청 등을 포함할 경우 우리나라 임시일용근로자의 비중은 40%~50%에 달함

- 한편 노동시장에서는 일자리와 학력 간 미스매치가 더욱 커져서 고학력자의 실업이 크게 증가하는 모습
 - 국내 실업 인구 가운데 대졸 이상의 학력을 가진 인구 비중이 2008년 34.8%에서 2016년 45.0%로 증가²⁾
 - 또한 Mincer 방식의 임금함수를 이용해 추정된 대학교육의 교육투자 수익률은 1990년 10.1%에서 2000년 7.5%, 2015년에는 6.7% 수준으로 하락하는 모습임³⁾

<그림> 임금근로자의 구성



자료 : 통계청.

<그림> 학력별 실업 인구



자료 : 통계청.

2) 실업 인구 중 대졸이상 학력자의 증가는 대학교육이 보편화된 점도 큰 기여를 함.
 3) 고용노동부의 '임금구조기본통계조사'를 이용하여 10인 이상 사업장의 24~34세 근로자를 대상으로 대학교육에 1년 투자를 했을 때 얻는 임금프리미엄을 추정한 결과로 추정이 가능한 1980년 이후 단조감소하진 않지만 감소하는 추세를 보임.

3. 고용 부문의 비전과 전략

<그림> 고용 부문의 비전과 전략 요약

비전: 미래형 인적자본 확보를 통한 사회시스템 변혁

전략 1. 일자리 창출 여건 개선

- 기업투자 회복을 통한 일자리 창출
- 공공부문 일자리 확대
- 잡세어링 제도 도입 및 확대

전략 2. 고용취약계층에 대한 사회안전망 강화

- 실업 안전망 확대
- 비정규직과 정규직 간 차별해소
- 사회적 약자에 대한 고용 확대

전략 3. 사회구조 변화에 부합하는 고용정책 수립

- 산업구조 변화에 맞는 고용정책 수립
- 인구구조 변화에 맞는 고용정책 수립
- 고등교육 시스템 변화를 통한 일자리 미스매치 완화

고용 부문 비전: 미래형 인적자본 확보를 통한 사회시스템 변혁

고용 부문 3대 전략

① 일자리 창출 여건 개선

② 고용취약계층에 대한 사회안전망 강화

③ 사회구조 변화에 부합하는 고용정책 수립

고용 부문 9대 과제

전략 1 일자리 창출 여건 개선

① 기업투자 회복을 통한 일자리 창출

- 민간 부문에서 좋은 일자리가 보다 많이 창출될 수 있도록 규제 완화, 신규 일자리에 대한 세제 혜택 등을 확대
 - 경제 내 신규 일자리 창출은 원칙적으로 민간부문이 주도적인 역할을 해야 하기 때문에 기업의 투자 활성화를 유도해야 함
 - 이를 위해서 정부는 기업투자에 대한 규제를 완화하고 신규일자리 창출에 대한 세제 혜택, 임금 보조 등을 확대할 필요가 있음
- 고용과 부가가치 창출효과가 큰 업종을 우리 경제의 신성장동력으로 육성하기 위한 지원을 확대
 - 향후 성장잠재력과 고용창출력이 높은 업종과 기업이 국내 투자를 늘릴 수 있도록 금융 지원 등을 강화
 - 이는 국내 고용 확대뿐만 아니라 신성장동력을 육성하고 우리 경제를 고

부가가치 산업구조로 이행하는 데에도 긍정적인 영향을 미칠 것임

- 벤처창업 지원을 통해 고용시장에서 청년층의 선택 범위를 확대하고, 향후 기업 성장을 통해 고용창출이 이루어질 수 있도록 제도 마련

- 기존 기업의 고용창출력이 크게 약화된 현재 상황에서 벤처창업 지원 확대는 구직난을 겪고 있는 청년층에게 다른 대안이 될 수 있음
- 정부와 민간에서 창업 아이디어 공유와 발전, 기술상업화 컨설팅 지원, 초기자금 투자 등에 이르기까지 벤처기업 창업과 성장에 조력할 수 있는 생태계를 조성해야 함
- 정부는 기술력을 갖춘 벤처기업 창업을 조력하는 한편 성장에 필요한 인력을 보다 쉽게 확보할 수 있도록 일자리 매칭 서비스를 강화하고 신규채용에 대한 임금지원 등을 확대해야 함
- 단, 벤처기업은 창업 초기에 고용창출력이 낮고 일자리의 질적 수준이 높다고 할 수 없기 때문에 좋은 일자리 확대를 위한 주된 정책이 되어서는 안 될 것임

② 공공부문 일자리 확대

- 국민들이 필요로 하는 사회서비스와 향후 경제의 효율성을 제고할 수 있는 부문 등에 공공일자리 확대

- 부처별로 인력 수급 평가를 통해 소방, 경찰, 보건, 복지 등 사회서비스를 중심으로 공공일 자리를 확대할 필요가 있음
- 또한 낙후된 SOC 교체 등 향후 경제성장과 효율성 제고에 기반이 되는 분야에 재정 투입 증대를 통한 공공일자리 확대도 고려해볼 수 있음

- 단, 공공부문의 인력이 단기간에 과도하게 증가해서 재정건전성과 사회 시스템의 효율성이 저해되지 않도록 유의

- 또한 단기적인 고용 확대를 위해서 공공부문에서 인턴, 임시일용직 일자리 확대는 지양해야 함

③ 잡세어링 제도 도입 및 확대

- 고용창출형 잡세어링 제도를 도입해서 청년의 신규 채용과 일할 능력과 의사가 있는 은퇴자의 재취업 확대
 - 국내 근로자들은 외국 사례와 비교했을 때 과도한 근로를 하고 있는 것으로 파악됨
 - 법정근로시간 단축 등으로 기업이 근로자의 근무시간을 단축하고 부족한 인력을 신규 고용할 수 있도록 유도가 필요함
 - 근로시간을 단축하고 신규 인력을 채용하는 중소기업에 대해 세제 혜택 등을 부여하는 방안도 고려할 필요가 있음
- 잡세어링 제도 도입에 대한 기업 및 사회의 합의가 도출될 수 있도록 정부가 적극적 노력
 - 고용창출형 잡세어링 제도가 단기적으로 기업에 비용을 증가시키고, 일부 기업에게는 경영 악화로 이어질 수 있기 때문에 사전에 사회적 합의를 도출하고 제도 설계를 면밀하게 할 필요가 있음
 - 한편 근로시간 단축이 근로자의 생산성 향상 등으로 이어져 향후 기업 경쟁력 강화로 나타날 수 있기 때문에 이에 대한 검토도 요구됨

전략 2 고용취약계층에 대한 사회안전망 강화

④ 실업 안전망 확대

- 저성장기조 지속과 산업 구조조정 진행 등으로 인해 대량실업이 발생할 것에 대비하여 실업급여 등 사회안전망을 확장하여 실업 후에도 기본적인 삶을 영위함은 물론이고 안정적으로 새로운 직업을 탐색할 수 있도록 해야 함
 - 경제가 저성장을 하는 가운데 특정 산업의 구조조정 등으로 인해 특정 업

- 종에서 대량의 실업이 발생할 경우 새로운 직업을 찾기까지 기간이 오래 걸릴 수 있으므로 실업급여 기간을 확대할 필요가 있음
 - 또한 새로운 직종으로 이동할 수 있도록 직업훈련 교육을 확대·강화하여 구조조정 산업에서 인력이 부족한 산업으로 구직자가 이동할 수 있도록 정부가 적극적인 역할을 해야 함
 - 한편 임시일용근로자에게도 사회보험 등의 적용을 확대하여 사회안전망의 사각지대를 최소화하고, 중장기적으로는 사회보험 가입을 유도해야 함
- 실업 후 장기미취업자를 위한 직업훈련 등을 확대하는 한편 일자리 매칭 제도 개선을 통해 구인·구직기간 단축
- 장기미취업으로 인해 비경제활동인구로 분류된 근로자가 경제활동인구로 전환할 수 있도록 현장 중심의 취업프로그램을 강화할 필요가 있음
 - 또한 일자리 매칭 개선을 위해서 정부의 구인·구직 프로그램 활용도를 제고할 필요가 있음
 - 한편 첫 직장을 갖지 못하고 장기미취업자로 남아 있는 청년층에 대해 특화된 지원책을 마련할 필요가 있음

5 비정규직과 정규직 간 차별해소

- 공공부문에서 정규직과 동일한 업무를 수행하는 비정규직에 대해 임금 등 고용조건에서 차별하지 않도록 제도 개선
 - 공기업 비정규직과 교직의 기간제 교사, 정부출연연구원의 비정규직 연구원 등 공공부문에서 상시적으로 필요한 인력에 대해 정규직에 준하는 대우를 보장
- 민간부문에서도 비정규직 고용조건에 대한 가이드라인을 마련하여 정규직과 비정규직 간 차별 해소에 주력
 - 비정규직의 정규직화는 산업구조의 변화, 노동시장 유연성 문제 등을 고려하여 다각적인 각도로 검토할 필요가 있음

⑥ 사회적 약자에 대한 고용 확대

- 사회적 약자가 사회 내에서 자립할 수 있도록 장애인 고용 의무제도 등의 실효성 제고
 - 기업체 장애인 고용 실태조사에 따르면 2016년 부담금 납부 대상인 상시 근로자 100명 이상 기업체의 장애인 고용률은 1.99%에 불과하여 의무 고용률 2.7%를 크게 하회
 - 장애인 의무 고용률을 준수하는 기업에 대해 정부구매 우대정책 등의 인센티브를 강화
- 사회적 약자가 사회 내에서 자립할 수 있도록 고용, 복지 등의 확대에 대한 사회적 공감대를 형성
 - 사회적 약자가 사회 내에서 생산 활동을 하여 자립하면 소비 증진, 복지 비용의 절감 등의 효과를 기대할 수 있음

전략 3 사회구조변화에 부합하는 고용정책 수립

⑦ 산업구조 변화에 맞는 고용정책 수립

- 국내 산업구조는 제조업 중심이 아닌 서비스업을 중심으로 개편되고 있어 서비스업 고부가가치화를 통해 양질의 일자리를 창출
 - 국내 제조업을 중심으로 생산 및 투자활력이 저하되는 것은 물론 해외 의존도가 높아지면서 산업연관효과도 약화되는 등 산업 공동화 현상이 심화되고 있음
 - 이에 대응하여 서비스업의 고부가가치화를 통해 서비스업에서 양질의 신규일자리가 발생할 수 있도록 노력해야 함

- 향후 4차 산업혁명을 대비하여 전문 인력의 재배치를 위한 노동시장 유연성 확보가 필요
 - 향후 4차 산업혁명이 본격화되면 현재 국내 고용시장이 겪고 있는 학력과 일자리 질의 미스매치뿐만 아니라 전공과 일자리 분야의 미스매치도 심화될 가능성이 있음
 - 실업자뿐만 아니라 재직자에게도 직업교육을 확대하여 4차 산업혁명으로 인해 사라지는 일자리에서 새롭게 생기는 일자리로 이동할 수 있도록 제도 개선이 필요함
 - 단, 노동시장 유연성 확대 이전에 실업 혹은 직업교육에 대한 사회안전망 확대가 반드시 선행되어야 함

⑧ 인구구조 변화에 맞는 고용정책 수립

- 경제활동인구가 줄어들고, 인구구조가 고령화되면서 고령인구 활용에 대한 고용정책 수립이 필요
 - 생애주된 일자리의 퇴직과 연금개시까지의 기간을 연결할 수 있는 가교일자리 창출에 주력하고, 임금피크제 등의 도입을 의무화하여 근속기간을 늘리는 방안을 고려할 필요가 있음
 - 단 청년일자리 확대와 상충될 가능성이 있기 때문에 정년연장에 대해서는 사전에 사회적 합의 도출이 필요함
- 또한 우수한 여성 인력의 적극적인 활용을 모색하는 방안이 필요
 - 우리나라 여성 경제활동인구는 출산 및 양육을 위해 노동시장을 이탈하는 비율이 선진국에 비해 매우 높은 모습을 보이는데, 이는 우리 경제가 양질의 인력을 효율적으로 활용하지 못하는 것임
 - 유연근무제의 실효성을 높이고 양육지원 확대, 여성 고용 안정성 제고, 고학력 경력단절 여성 재취업을 통해 여성의 경제활동 참가를 활성화

⑨ 고등 교육 시스템 변화를 통한 일자리 미스매치 완화

- 청년 고용시장은 학력과 일자리 간 미스매치 심화가 지속되는 모습을 보이고 있기 때문에 고등학교와 전문대학을 중심으로 직업 현장 중심 교육 강화
 - 독일 등에서 시행되고 있는 산학 연계의 직업교육 강화를 통해 불필요한 교육투자를 절감할 필요가 있음
 - 이를 통해 청년실업 문제를 완화하고 만성적인 구인난을 겪고 있는 중소기업에도 필요한 인력을 보충할 수 있도록 해야 함
 - 정부는 산학 연계 직업교육 개발을 보조하고, 금융 지원 등을 강화할 필요가 있음

- 한편 중소기업 일자리의 질을 향상시키고 대기업과의 격차 해소 노력이 선행
 - 청년들의 교육투자 증가와 대기업 선호 현상은 기본적으로 중소기업과 대기업 간의 일자리 질 격차가 확대되고 있기 때문임
 - 이를 해소하기 위해서 중소기업의 경쟁력을 향상시키는 지원이 요구되며, 중소기업과 대기업이 상생하는 문화 정착도 필요함
 - 또한 중소기업과 대기업간 임금격차를 완화하기 위해 신규 채용인력에 대한 임금지원 정책을 고려할 수 있지만, 근본적으로는 중소기업의 경쟁력을 확보하는 방향으로 이루어져야 함 **HRI**

오준범 선임 연구원 (2072-6247, jboh19@hri.co.kr)