



여의도연구원

국민행복을 디자인합니다

Vol.2016-06

여 연 포커스

YDI FOCUS

발행일 2016년 7월 18일 (월)

격차해소 해법으로서의 중향평준화와 그 실천전략

- 목 차 -

要 旨	i
I. 대안적 격차해소 해법으로서의 중향평준화	1
II. 한국적 격차해소 방법론으로서의 중향평준화	4
III. 격차의 한국적 특수성과 중향평준화	7
IV. 중향평준화 실천전략	17

격차해소 해법으로서의 중향평준화와 그 실천전략

작 성 김 대 호 (사회디자인연구소장)

담 당 김 원 표 (여의도연구원 연구위원)

이 보고서는 우리 사회 격차 해소의 해법으로 제기된 중향평준화론과 그 실천방안을 제시하기 위한 글입니다, 본 보고서에 게재된 내용은 집필자 개인의 의견이며 여의도연구원의 공식 견해와 일치하지 않을 수 있습니다.



여의도연구원

《 要 旨 》

- 중향평준화론은 자본과 자본, 자본과 노동 사이의 분배구조 개선론에 가려져 있던 노동과 노동간(間), 노동과 비노동간(실업자, 비임금근로자, 비경제활동인구) 분배구조 개선론임
- 담론체계로서의 중향평준화론은 한국의 격차, 불평등, 양극화 해소 담론을 한 단계 발전시키는데 일조할 것으로 기대됨
- 중향평준화론은 단순화하면 근로자 상층의 몫을 깎아서 하층의 몫을 늘려 격차를 줄이자는, 비시장적(사회적) 조정론이자, 노동의 자조와 연대론이며, 역사적 견지에서 보면 선진국에서의 진보 및 노동의 핵심 가치였음
- 그런 점에서 중향평준화론은 노동의 자조와 연대를 뒷전에 두고, 자본과 국가에 맞서 권리·이익의 쟁취로 일관하다시피 한 우리나라의 진보 및 노동 진영의 편향성, 기형성을 들춰내는 프레임이기도 함
- 중향평준화론에서도 주된 논의의 대상이 되는 고임금은 파이(가치)를 키우는데 기여하는, 높은 생산성에 기반한 고임금도 있고, 소모적 경쟁과 갈등만 증폭시키는 비생산적 지대(rent) 수취에 기반한 고임금도 있음
- 진보 및 노동 측 일각에서 주장하는 과도한 임금 수준을 규제하자는 ‘최고임금제’는 생산성에 기반한 고임금과 비생산적 지대에 기반한 고임금 양자를 구분하지 않음으로써 설득력을 잃음
- 지금 한국 사회는 시장(소비자의 현명한 선택과 공급자간 치열한 경쟁)이 너무 잘 작동해서 생긴 격차와, 시장과 민주주의가 제대로 작동하지 않아서 생긴 격차가 병존하며, 미국에서는 전자가 주된 문제라면, 한국은 후자가 주된 문제임
- 중향평준화의 1차적 대상은 미국 등 선진국도 골머리를 앓고 있는 생산성 격차에 따른 소득·임금 격차가 아니라, 시장과 민주주의가 제대로 작동하지 않아서 생긴 비생산적 지대 및 과도한 국가표준으로 인한 소득·임금 격차임

- 중향평준화는 궁극적으로는 부문, 산업, 기업, 직업, 직무 간의 격차를 합리적으로 축소하는 것이지만, 우선은 동일 기업 내 정규직과 비정규직, 장기근속자(고호봉)와 단기근속자(저호봉) 간의 격차를 축소 조정하는 것이 급선무로 이미 주어진 파이를 기업 내부 이해관계자들이 합리적으로 조정하는 것에 주안점을 두어야 함
- 그와 더불어 은성PSD 사례가 보여준 우리 국민 대다수가 공분하는 악질적 격차, 즉 지대(rent) 수취에 기반한 고임금을 정조준 해야 함
- 한국에서 불합리한 고용임금 격차가 전형적으로 나타나는 분야는 공공부문, 독과점 산업, 규제산업 및 면허직업이며 이 가운데에서 먼저 정부의 직접 통제하에 있는 공공부문부터 솔선수범할 필요가 있음
- 중향평준화는 현재의 상층 노동이 누리는 권리, 이익 수준이 하는 일(사회적 가치)에 비해서나, 한국의 생산력 수준(평균값이나 중위값)에 비해서 대단히 높다는 인식을 전제로 하기 때문에 다양한 분야·층위의 고용, 임금, 복지 수준에 대한 상대비교와 국제비교 통계 확보 및 공개가 관건임
- 따라서 초과이윤과 우월적 지위를 기반으로 생산성에 비해 월등히 높은 근로조건을 누리는 공공부문, 독과점산업, 규제산업의 고용임금 수준을 상세히(분위별로) 인터넷을 통해 공개하도록 의무화할 필요가 있음
- 공무원 보수 기준을 현행 상시근로자 100인 이상 민간기업에서, 상시근로자 5인 이상 민간기업으로 변경하고, 임금인상률은 중위임금 인상률과 연계해야 함
- 공공부문부터 호봉제 개혁, 예컨대 9급1호봉과 6급30호봉 격차를 중향평준화 방식으로 축소하여, 저호봉은 인상하고, 고호봉은 인하하는 등 긴 호흡으로 하후상박(下厚上薄) 방식을 적용해 가야함
- 세금이 주된 재원인 전분야(관급 건설공사, 민간복지기관 등)에 적정임금(Prevailing Wage)을 도입하여 중간착취를 방지해야 함
- 기업이 정리해고 요건을 갖추고, 대상자 선정시 선진국처럼 임금 등 근로조건 감하를 전제로 정리해고 규모를 줄일 수 있도록 하는 법적 장치를 마련해야 함

- 비정규직으로 노동시장에 들어오는 청년 근로자들에 대해 7년 일하면 (자발적 퇴직이라도) 1년 정도 통상임금을 받으며 재충전할 수 있도록, 통상임금의 14%(비정규직 사용 부담금)를 적립하는 특별고용보험을 신설하고. 그 반대급부로 기업에 지금보다 훨씬 자유롭게 해고할 수 있는 권한을 부여해야 함

- 정규직의 권리, 이익을 과도하게 상향시켜 정규직이 생겨나기 어렵게 만들어 놓고, 또 비정규직으로는 살기 힘든 세상을 만들어 놓고, 비정규직의 정규직화에 매달리는 것이 아니라, 괜찮은 비정규직 일자리를 만들어 비정규직으로도 얼마든지 행복하게 살 수 있는 세상을 만드는 새로운 고용노동 패러다임의 창조가 필요함

I. 대안적 격차해소 해법으로서의 중향평준화

1. 진보 및 노동 측의 격차 해소론 : 상향평준화

- 그동안 격차, 불평등, 양극화 해소 담론은 주로 진보 및 노동 측이 주도했고, 부자/자본/재벌/대기업의 착취와 독식을 원흉으로 지목하면서, 조세 및 재정을 통한 재분배와 시장과 기업에 대한 규제를 핵심 해법으로 제시함
- 진보와 노동 측의 이러한 입장은 경제민주화(1차 분배 개선), 증세와 복지 강화(2차 분배 개선), 최저임금 등 최저기준 상향, 비정규직 관련 규제 강화 등으로 외화되어 나타남
- 진보와 노동 측의 격차 해소론은 사실상 상향평준화론으로 대기업 및 공공 부문의 정규직의 고용, 임금, 연금, 복지 수준을 정상으로, 중소기업 및 민간 부문의 비정규직의 그것을 비정상적으로 간주하고, 국가규제 및 세금 상향과 재벌대기업의 양보를 통해 비정상(?)을 정상으로 만들려고 해왔음
- 주 40시간 이상 노동을 보장 받고 근속연수에 따라 임금이 상승하는 정년(보장)직인 정규직을 정상으로, 기간제, 시간제, 파견용역직 등 비정년직인 비정규직을 비정상적으로 간주하고, 비정규직의 정규직화를 금과옥조(金科玉條)로 삼음
- 진보 및 노동 측은 임금격차 해소 방안으로 3同원칙(동일가치노동·동일임금·동일처우)을 부르짖어 왔지만, 구두선에 그침
- 극소수 초대기업(超大企業)과 공공부문을 제외하면, 지불능력의 한계가 명확하기에 현실적으로 3同원칙은 곧 중향평준화=상층 노동의 양보를 의미할 수밖에 없기 때문임
- 진보 및 노동 측이 3同원칙에 정면으로 반하는 호봉제(연공임금제)에 대해 함구하는 것도 격차해소 방법론으로서 상층의 양보를 통한 중향평준화 해법을 배제하기 때문임
- 노동시간 단축을 통한 일자리 창출이 되지 않는 것도 동일한 이유 즉 임금 감하 없는 노동시간 단축과 그로 인해 생기는 일자리는 예외 없이 정년직=정규직을 고집하기 때문임

- 진보 및 노동 측은 청년일자리 창출을 소리 높여 주창하지만 기본 철학, 가치, 정책은 청년에게 최악의 고용체제를 유지하는 방향에 맞춰져 있음
- 진보 및 노동 측은 예컨대 정년은 연장하되 임금피크제는 반대(정년 연장은 법으로, 임금 조정은 노사자율로)하고, 시간선택제 일자리는 비정규직 확대 음모로, 고용임금 유연성제고(노동개혁)는 쉬운 해고로, 해고는 아예 살인으로 간주하고 있음

2. 보수 및 기업 측은 격차 해소론 : 무대책

- 보수/기업 측은 격차 확대, 불평등 심화를 세계화, 자유화, 지식정보화, 과학 기술혁명이 초래한 불가항력의 세계적 보편성으로 치부하고, 생산성 향상과 기업 활동을 옥죄는 규제 완화를 주된 해법으로 제시하면서 비시장적=사회적 조정(연대, 타협, 양보, 배려) 백안시하고, 지대(rent) 축소에도 적극적이지 않음
- 결과적으로 보수/기업 측은 비정규직, 최저임금 문제 등에 대해서는 수세적, 공공부문 개혁과 청년일자리에 대해서는 소극적, 심화되는 격차, 불평등, 양극화에 대해서는 무대책이었다고 보아야 함

3. 새로운 격차해소 담론 : 중향평준화론

- 정진석 원내대표는 교섭단체 대표 연설(2016.6.20)을 통해 격차 문제의 해법으로 ‘중향평준화론’을 주창함
- 정진석 원내대표가 주창한 중향평준화론의 요지는 “소득 하위 90%를 상위 10%처럼 대우해 주자는 상향평준화론은 무책임한 포퓰리즘”이며, “비정규직 처우를 개선하기 위해서는 누군가의 양보가 필요한데, 상대적으로 고임금에 여러 가지 복지 혜택이 많은 정규직들이 우선 양보해야 한다”는 것임
- 이는 대부분이 불가능한 줄 알면서도 공공연하게 말하지 못했던 상향평준화론의 불편한 진실에 대한 정직한 문제 제기임

- 이는 또한 진보 및 노동 측의 독점적 가치이자, 보수 및 기업 측이 몹시 꺼려온 비시장적 조정과 잘 나가는 존재의 권리·이익 ‘깎기’와 ‘평준화’를 과격적으로 격차 해소의 해법으로 거론함
- 중향평준화론은 자본과 자본, 자본과 노동 사이의 분배구조 개선론에 가려져 있던 노동과 노동, 노동과 비노동간(실업자, 비임금근로자, 비경제활동인구) 분배 구조 개선론임
- 중향평준화론은 단순화하면 근로자 상층의 몫을 깎아서 하층의 몫을 늘려 격차를 줄이는 비시장적(사회적) 조정론이자, 노동의 자조와 연대론이며, 역사적 견지에서는 선진국에서 진보 및 노동이 추구했던 가치였음
- 중향평준화론은 격차, 불평등 해소를 위한 현 세대와 미래세대를 망라하는 노동의 자조와 연대론으로, 역사적으로 유럽 진보 및 노동 세력의 핵심 가치였으며, 1930년대 중반 이후 스웨덴 사회민주당과 노총(LO)이 구현한 연대 임금제가 그 대표적인 사례임
- 유럽의 경우 산별노조 주도로, 산업 차원의 근로조건 표준(직무의 공정 가격)이 형성되는데, 이를 관통하는 정신이 노동 시장의 공정성, 유연성과 노동의 연대성, 안정성임으로, 비록 중향평준화를 명시적으로 고창하지는 않지만, 사회 저변에 그 정신과 방법이 면면히 흐르고 있다고 보아야 함
- 그런 점에서 중향평준화는 노동의 자조와 연대를 뒷전에 두고, 자본과 국가에 맞서 권리·이익의 쟁취로 일관하다시피 한 한국 진보 및 노동 세력의 편향성, 기형성을 들춰내는 프레임이기도 함
- 진보와 노동 측의 전유물로 진보와 노동 측을 압박한다는 측면에서 진보와 노동 측이 보수와 기업 측에 들이대곤 하는 자유, 시장, 경쟁 친화, 국방력 강화, 노블레스 오블리제(Noblesse oblige), 국가 기강과 질서 같은 차도살인(借刀殺人) 전략과 흡사한 측면이 있음

Ⅱ. 한국적 격차해소 방법론으로서의 중향평준화

1. 4개의 격차

- 정진석 원내대표가 중향평준화론의 배경으로 든 격차(예)는 4개였음
- 첫째, 미국과 한국의 상위 10%의 소득점유율로, 상세한 내용은 김장수박사의 “소득불평등과 좌파기득권”(여연포커스 2016-01, 2016.2.18)에 있음
- 그 요지는 미국은 상위 1%의 소득 과점(19.34%)이 소득불평등의 주요 원인이라면, 한국은 상위 10%, 특히 (상위 1%를 뺀) 2~10%의 소득 과점(미국 28.82% vs 한국 32.64%)이 주요 원인이라는 것임
- 이 분위별 소득점유율 통계가 상층 노동 양보론, 즉 중향평준화론의 주요 논거가 됨

〈표 1〉 분위별 소득 점유율(2010년 기준)

구간	상위1%	2~10%	하위90%
한국	12.23	32.64	55.13
미국	19.34	28.82	51.84

자료: 김장수, “소득불평등과 좌파기득권”, 여연 포커스(2016.2.18)

- 둘째, 광주 기아차와 1차, 2차 협력업체(사내하청 포함)의 임금 격차였음
- 한국노동연구원의 “광주형 일자리 창출 모델 연구용역 최종보고서”에 따르면 2014년 기준 기아차 광주공장 정규직 평균연봉은 1억원, 사내하청 평균 5천만원, 1차 협력사 4700만원, 그 사내하청 3000만원, 2차 협력사는 2800만원, 그 사내하청은 2200만원이었음
- 광주 기아차의 가치생산사슬에서 드러난 임금 격차는 숙련(노동의 질)이나 생산성 격차와 거의 무관하다는 것이 상식임
- 동일한 노동이라 하더라도, 그 임금 수준은 소속이 어디냐에 따라 천양지차였으며, 또한 원청인 기아차가 1차 부품업체의 단가를 좀 올려준다고 해도 2차, 3차 등 가치생산사슬 전반의 격차 문제가 다 해결되는 것도 아님

- 셋째, 정규직과 비정규직의 임금 격차로 '2015년 고용형태별근로실태조사 보고서'(고용노동부, 2015년 6월 기준)에 따르면 정규직 평균 319만원, 비정규직 평균은 137만원이었음
- 넷째, 지하철2호선 스크린도어 수리업체인 은성PSD 내의 임금 격차로 서울 메트로 퇴직자들은 월 440만원, 사망한 김 군 등 비정규직 근로자 월 144만원이었음

2. 한국적 격차의 특수성

- 격차, 불평등, 양극화 문제는 거의 모든 문명국의 공통 난제로서 세계적 보편성과 한국적 특수성을 살펴보는 것이 문제에 대한 이해와 해법의 도출에 도움이 됨
- 미국에서는 2011년 가을 월가 점령시위 당시 소득 상위 1%로 여겨져 온, 천문학적 보수를 받는 기업CEO와 구제금융을 받고도 거액의 성과급을 챙긴 일부 금융산업 종사자에 대한 성토가 비등했으며, 1%와 99%를 대립시키는 프레임 등장했음
- 하지만 사회적 연대성 원칙에 입각하여, 상층 노동의 양보와 권리, 이익 수준의 비시장적(사회적) 조정을 의미하는 중향평준화 담론은 없었으며, 특히 미 대통령 오바마가 노동조합 결성을 촉구하고, 너무 낮은 최저임금을 성토할 때도 중향평준화 담론은 등장하지 않았음
- 사실 미국에서는 상향평준화 담론도 없고, 중향평준화 담론도 없는바 그 이유는 고용은 원래 유연하고, 임금은 생산성과 긴밀히 연동되어 있기 때문임
- 미국 노조(AFL-CIO)들은 근로조건을 시장수준보다는 끌어 올렸겠지만, 한국만큼 그 간극이 크지 않음
- 이는 어느 나라나 노조 운동이 가장 활발한 자동차산업과 교사를 포함한 공공부문 임금 수준이 증명해 줌
- 미국에서 국가·사회적 격차 조정 대상은 시장에서 제대로 제어되지 않는 천문학적 보수를 받는 존재(CEO와 구제금융을 받은 금융산업 종사자)와 시장에 맡겨놓았지만 오랫동안 거의 오르지 않는 최저임금 정도였음

- 유럽의 경우 역사적으로 사회적 연대성 원칙에 입각하여, 노사정 대타협으로 노동의 권리, 이익 수준에 대한 조정을 종종 해왔으나, 1990년대 이후 심화되는 사회적 불평등(노동시장의 이중화 등)에 대한 처방으로 중향평준화 담론이 부상한 적은 없음
- 위기 상황에 봉착한 산업, 기업에서 고용, 임금, 연금, 정년(은퇴 연령), 노동 시간 등 노동의 권리, 이익을 노사정 합의로 조정하는 경우는 있지만, 국가와 사회 전체를 관통하는 담론으로 제시된 적은 없음
- 일본의 경우 기업 규모에 관계없이 대졸 초임이 거의 같은 것으로 미루어 볼 때, 기업(경제단체)이 주도적으로 임금 수준에 대한 사회적 조정을 하는 것이 분명하며, 따라서 소리 없이 중향평준화를 추진해 왔다고 볼 수 있음
- 그런 점에서 중향평준화론은 노동의 자조와 연대라는 상식을 구현하고는 있지만, 최저임금 인상론과 달리 세계적 유행(담론)의 엄호를 받지 못하기 때문에 그만큼 한국의 특수성에 튼튼히 뿌리를 박아야 함
- 그런데 한국과 미국, 유럽, 일본의 분위별 소득점유율 격차, 즉 2~9%의 소득 과점 현상 정도로는 중향평준화론을 뒷받침하기 힘들
- 한국의 특수성의 핵심은 분위별 소득점유율이 보여주는 격차의 양(크기)과 더불어, 그것이 보여주지 못하는 격차의 성격(질)에 있다고 할 수 있음
- 단적으로 광주기야차 가치생산사슬의 임금격차와 은성PSD 내의 임금 격차는 생산성(직무성과)과 거의 무관하며, 철저한 생산성 임금제와 유연한 고용 시스템을 갖고 있는 미국에서는 상상도 할 수 없는 격차임
- 비교적 고용보호가 강하고, 노조 조직률도 높은 유럽에도 없고, 연공임금제를 많이 채택하는 일본, 싱가포르, 홍콩, 대만, 중국에서도 찾아보기 힘든 악질적 격차라고 할 수 있음
- 정규직과 비정규직의 격차는 근속연수 및 숙련도를 반영하기에 어느 나라나 다 있지만, 한국이 훨씬 심함
- 다른 나라에서는 찾아볼 수 없는 한국 특유의 부조리(격차)에 근거하여 중향평준화론을 주장해야 튼실한 지지와 공감을 얻을 수 있음

Ⅲ. 격차의 한국적 특수성과 중향평준화

1. 한국적 격차, 어떻게 보아야 할 것인가?

- 우리나라 특유의 격차, 불평등 구조를 정확하게 인식하기 위해서는 새로운 프레임이 필요함
- 원래 이윤·소득·임금은 경제주체의 생산성과 지대(rent)와 국가표준의 중첩·혼합물이라고 할 수 있음
- 초과이윤으로도 불리는 지대(rent)는 수요·공급이 자유롭지 않고, 경쟁·거래가 공정하지 않은 시장의 산물임
- 국가주도 경제발전의 유산이 많이 남아 있는 한국은 선진국에 비해 독과점 산업, 규제산업, 국가독점(공공)부문이 과다함
- 시장에서는 경제주체간의(원청과 하청, 생산자와 소비자, 자본과 노동, 공공과 민간 등) 정보와 거부권의 격차가 과도함
- 한국은 선진국에 비해 시장이라는 평원에 지대(rent)의 성채가 여기저기 우뚝 솟아 있으며, 공공부문과 조직노동은 전체가 거대한 지대의 고원(高原)으로 한국 취업자의 로망은 이런 곳에 들어가는 것임
- 격차, 불평등을 생산성, 지대(rent), 국가표준의 세 요소로 나눠서 인식하는 것은, 사물을 1만 화소에 흑백만 인식하는 CCTV가 아니라, 200만 화소에 칼라까지 인식하는 CCTV로 보는 것과 같음

2. 생산성인가? 지대(rent)인가?

- 상용직 5인이상 사업체 종사자를 대상으로 한 “사업체노동력조사(2016년 4월)”에 따르면, 자영업자들이 많아 사실상 무한경쟁을 하는 ‘숙박 및 음식점업’의 2016년 1~3월의 평균임금은 1,869천원, 아파트 경비 등이 주요하게 포함된 ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’의 평균임금은 2,045천원임

- 평균임금이 가장 높은 산업은 전기, 가스, 증기 및 수도 사업(6,187천원), 금융 및 보험업(6,145천원)으로 전자는 주로 공기업이 주도하는 산업인 반면, 후자는 높은 진입(참여자격) 장벽과 행위, 가격 규제 등을 받는 산업임
- ‘숙박 및 음식점업’과 ‘전기, 가스, 증기 및 수도 사업’의 임금 격차는 광주 기아차 가치생산사슬의 임금 격차와 본질적으로 다르지 않음

〈표 2〉 산업별 종사자수, 임금총액, 총근로시간

	종사자수(천명)	임금총액(천원)	총근로시간	임금 순위
	2016.4월말기준	2016.1~3월	2016.1~3월	
전 산업	16,318	3,534	167.6	8위
광업	15	3,759	173.4	7위
제조업	3,566	3,988	180.1	5위
전기, 가스, 증기 및 수도사업	72	6,187	163.7	1위
하수, 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	78	3,043	173.6	11위
건설업	929	2,758	143.3	13위
도매 및 소매업	2,079	3,494	167.7	9위
운수업	655	3,052	169.8	10위
숙박 및 음식점업	995	1,869	168.6	18위
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	502	4,255	159.6	4위
금융 및 보험업	744	6,145	159.6	2위
부동산업 및 임대업	401	2,581	188.5	15위
전문, 과학 및 기술서비스업	901	4,698	159.6	3위
사업시설관리 및 사업지원서비스업	982	2,045	168.3	17위
교육서비스업	1,480	3,782	146	6위
보건업 및 사회복지 서비스업	1,399	2,873	165.9	12위
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	248	2,611	154.8	14위
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	578	2,447	160	16위
공공행정	694			

자료: 2016.4월 사업체노동력조사 보도자료(2016.5.31.)

- 한국의 고임금 산업의 상당수는 공정한 시장 경쟁이 검증한 높은 생산성의 산물이 아니며, 당연히 세계적 보편성도 지니고 있지 않음
- 단적으로 1인당 국내총생산(GDP)대비 은행원 평균 연봉비율을 보면 한국은 203%인데 반해, 미국은 101%에 불과하고, 대만 134%, 일본도 146%임

〈표 3〉 1인당 국내총생산(GDP)대비 은행원 평균 연봉비율(%)

중국	한국	영국	프랑스	독일	스페인	일본	대만	호주	미국
214%	203%	183%	173%	170%	152%	146%	134%	115%	101%

주 : 1인당GDP는 2014년기준. 은행원 평균연봉은 국가별자료입수 시기에 따라 일부는 2013년 또는 2015년 기준.

자료: 조선일보(2015.09.10), “은행원 연봉, 1인 GDP 대비 美보다 2배 높다”

3. 제조업과 서비스업

- 2013년 산업연관표(2015년 6월 발표)에 따르면, 종사자수가 가장 많은 제조업은 총부가가치의 31.0%를 생산하고, 취업자 비중은 16.0%(3,698천명)인 반면 서비스업은 총부가가치의 59.3%를 생산하고, 취업자 비중은 70.2%(16,261천명)임
- 따라서 제조업 취업자 1인당 생산성은 전체 평균의 2배($31.0/16.0=1.94$)인데 비해 서비스업의 경우는 전체 평균의 84.5%으로 제조업의 44%에 불과하나, OECD평균은 90% 내외임
- 제조업 취업자 비중이 낮은 데에는 사람에 비해 설비, 장비를 많이 사용하며, 중국의 추격이 비교적 용이한 제조업의 특성(가공조립 산업; 반도체, LCD, 조선, 철강, 석유화학, 자동차, 자동차부품 등)이 반영되어 있지만 그밖에도 고용을 꺼리는 강력한 요인이 존재하기 때문임
- 임금 수준 및 체계, 고용의 경직성 등 노동시장에 채용, 취업, 해고, 근로 계약 조건·조정 등을 어렵게 하는 장애물이 존재함

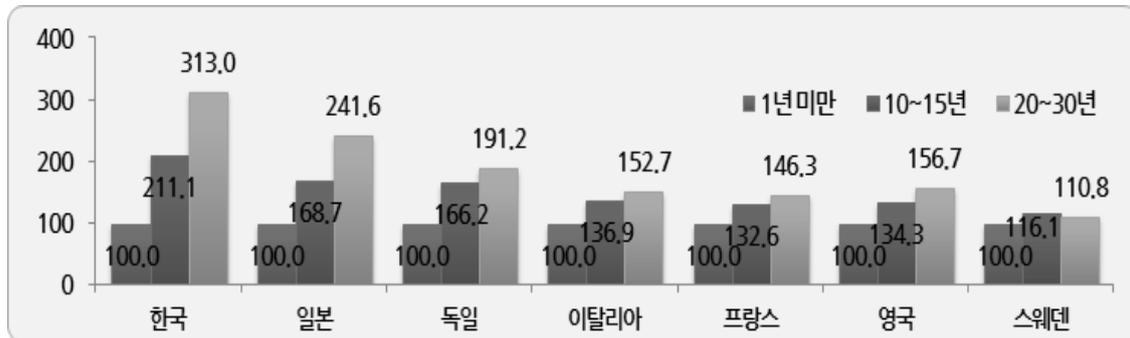
4. 독과점과 규제산업

- 공정위(2016년 4월 15일 보도자료)에 따르면, 2014년 4월 기준 자산규모 5조원 이상 '상호출자·채무보증제한 대규모 기업집단'은 총 63개이고 계열사수는 1,677개임
- 이같은 대규모 기업집단이 광업·제조업 전체 출하액의 51.5%, 부가가치의 49.4%, 고용(종사자 수)은 18.8%를 차지하고 있음
- 우리나라 기업의 임금 수준은 산업집중도(독과점 수준)와 높은 상관관계를 갖고 있음
- 산업을 좀 더 세분화하여 평균임금을 집계한 재벌닷컴 통계(2013.5.27)는 임금 수준과 독과점의 높은 상관관계를 보여 줌
- 자동차업(부품 제조업 포함)의 평균 연봉이 8천46만원으로 1인당 GDP의 3.1배로 가장 높고 이어 정유업(7천883만원), 은행업(7천466만원, 시중은행 및 지주회사 포함), 증권업(7천389만원), 조선업(7천377만원), 가스제조업(7천272만원), 보험업(6천687만원) 철강업(6천671만원) 통신업(6천320만원), 항공업(6천183만원) 순임
- 이들 산업의 특성내지 수익의 원천을 보면, 자동차, 조선은 엄청난 자본이 투여되는 글로벌 과점산업이자 국내적으로는 수요독점 산업이며, 정유업, 철강, 가스제조, 항공은 대규모 장치 내지 설비 투자가 높은 진입 장벽을 형성하고 있으며, 은행, 증권, 보험, 통신, 항공업과 공공기관(금융공기업 포함)은 기본적으로 규제 산업으로 과당경쟁 방지와 불량 사업자 원천 봉쇄를 명분으로 한 자격, 행위, 가격(요금) 규제 등이 있음
- 하지만 유럽, 미국, 일본에서는 자동차도 정유도 가스도 항공도 은행도 증권도 치열한 경쟁을 하고 있으며, 어느 나라에서나 강한 규제를 받고 있는 은행도 유독 한국이 고임금임

5. 연공임금체계

- 제조업 10인 이상 사업체를 대상으로 한 조사에 따르면, 1년 미만 근속자 임금을 100으로 보면, 한국은 20~30년 미만이 313. 일본 241.6, 독일 191.2, 프랑스 146.3, 영국 156.7이고, 임금을 철저히 생산성과 연동시킨 스웨덴은 10~15년 미만이 피크인 116.1이고, 20~30년 미만은 오히려 줄어 110.8임
- 한국에서의 이같은 장기근속자의 고임금은 생산성과 임금을 연동했다면 결코 있을 수 없는 일임
- 미국에는 별로 없는 정년제도가 한국에 있는 이유는 바로 이런 연공임금 체계 때문임
- 한국에서 연공임금 체계를 전형적으로 체현하고 있는 곳은 공공부문임

[그림 1] 근속연수별 임금격차(제조업)국제비교



주 : 한국 및 일본은 초과급여 제외 월임금총액, 유럽은 월임금총액

자료 : 김동배. "정년연장과 임금체계 개편." 한국노동연구원. 고용률 제고를 위한 임금직무 혁신 토론회(2013. 10)

6. 공공부문

- 국가는 거대한 고용자로, 직접 고용도 많고, 사립학교 교원처럼 예산을 통한 간접 고용도 많음
- 공공부문의 고용, 임금, 복지, 연금 등 근로조건은 한국 사회 전체에서 위력 있는 표준으로 작용하고 있음
- 또한 공기업을 통해 재화를 직접 생산하고, 규제를 통해 시장 참여자의 자격을 정하고, 상품과 가격(서비스 요금 등)을 통제함
- 대표적인 공공부문으로 금융, 의료, 교육, 교통, 에너지, 상하수도, 공항, 항만 등이 있음
- 독점적 업역을 가진 공기업은 시장(생산물시장, 자본시장 등)에 의한 통제도, 국가에 의한 통제도, 사회(노조 상급단체 등)에 의한 통제도 곤란하며, 서울 메트로와 은성PSD의 운영 상황이 그 징표임
- '행정자료를 이용한 임금근로자 통계(2014)'에 따르면 2014년 현재 정부부문 일자리 개수는 2,218천개, 공공기관 462천개임
- 정부부문의 핵심은 100만 직업공무원이며, 한국에서 직업공무원 1명을 고용하는데 필요한 현금성 지출은 2016년 기준으로 대략 연 9천만원 가량으로 추정됨
- 이 금액을 세분하면 기준소득월액 6천만원(2016년 현재 5,892만원), 각종 부대비용(비과세 수당, 출장경비, 복지포인트, 연금 부담분 등) 2천만원, 은퇴 후 연금으로 연 1천만원 가량(공무원 연금 개혁으로 향후 70년간 매년 10조원이 소요된다는 계산이 맞는다면, 1인당 대략 1천만원)임
- 고용에 따른 현금성 지출이 아닌 비용을 포함한다면 1억원을 훌쩍 넘어섬
- 공무원 1명을 고용하기 위해 1인당 GDP(2015년 현재 3,094만원)의 3배 내외를 쓰는 나라는 OECD국가 중에 없을 것이며, 이같은 고비용구조는 공공부문의 인적 규모 확대가 곤란한 이유 중의 하나가 됨

- 공무원의 보수가 이렇게 올라간 것은 보수 기준도 높고, 장기근속에 직무급 외양을 띤 연공임금체계가 중첩되기 때문임
- 공무원 보수 기준은 “상시 근로자 100인 이상 중견기업(사업체)의 사무관리직 (대략 300만명)의 보수”임
- 그런데 이 기준은 우리의 생산력(1인당 GDP) 수준이나 국민평균 수준에 비해서 매우 높음
- 이웃 일본은 기업(사업체) 규모별 임금 격차가 한국만큼 크지는 않지만, 공무원 보수 기준을 50인 이상 기업으로 설정하고 있음
- 한국의 공무원 및 공공부문과 전문직 임금 수준은 OECD 교육지표를 통해 유추할 수 있음
- 교사는 노동의 성격이 매우 비슷하기에 국제비교 통계가 많음
- <2013년 OECD 교육지표>에 따르면, 2011년 기준 한국의 구매력 환산 1인당 GDP(PPP)는 28,829달러인데 중학교 교사 초임은 27,476달러, 15년차 48,146달러 (44,126,400원), 최고호봉은 76,4230달러로 각각 1인당GDP의 0.95배, 1.67배, 2.65배이며, 그 어떤 나라도 이렇게 가파르게 올라가는 나라가 없고, 교사 최고 호봉이 1인당 GDP의 2.65배에 이르는 나라도 없음
- 이로 인해 충분한 교사를 적기 채용할 수 없어 변화하는 교육 수요에 부응할 수 없고, 임시교사가 극심한 차별에 신음할 수밖에 없으며, 교육시설 투자가 상대적으로 부족할 수밖에 없어 “19세기 교실에서, 20세기 교사와 교과서로, 21세기 학생을 가르친다”는 한탄이 터져 나옴
- 교사 임금이 이렇게 높은 것은 이들이 임금인상 투쟁을 벌여서가 아니라, 교사를 국가 공무원으로 분류했고, 공무원 임금 체계를 적용했기 때문임
- 따라서 교사의 임금수준이 높다는 것은 이와 긴밀히 연동되어 있는 공무원과 공기업의 임금수준이 높다는 것을 의미함
- 공무원은 고용보장이 튼실하고, 연금이 좋기에 생애소득 측면에서는 삼성 전자 등 초일류 민간대기업 보다 더 낫다는 것이 상식임

- JTBC 탐사 플러스 취재팀이 서울 시내 초·중·고등학생 830명을 대상으로 조사한 결과(2016.2.29)에 따르면, 고등학생들이 선망하는 직업 1위는 공무원 (22.6%), 2위는 ‘건물주와 임대업자’(16.1%)였음
- 결혼정보회사 듀오와 서울대학교 심리학과 최인철 교수가 함께 운영하는 듀오휴먼라이프연구소의 ‘대한민국 미혼남녀 결혼인식’에 대한 연구결과 (2015.12.29)에 따르면, 여성이 꼽은 ‘2015년 이상적 배우자상(象)’은 연소득 5,417만원, 자산 2억 9,279만원, 4년제 대졸, 공무원·공사직 남성, 남성이 꼽은 이상은 연소득 4,631만원, 자산 2억 3,539만원, 4년제 대졸, 공무원·공사직 여성이었음
- 현재 한국의 직업공무원과 중앙 공기업 정규직원은 합쳐서 130만 명을 넘지 않고, 연소득 5,417만원은 1인당 명목GDP(2014년 기준, 2,945만원)의 1.84배로, 20세 이상 성인인구(3800만 명)의 상위 10%, 근로소득세를 내는 근로자 1619만명의 상위 20%내에 속하며, 청년 세대만 놓고 보면 상위 3% 안에는 들 것임

7. 한국 근로자 평균 수준

- 한국은 국제비교 대상이 되는 상용직 5인 이상 기업의 임금 수준이 매우 높은바 이는 생산성, 지대(rent), 국가표준과 연공임금 체계, 장시간 노동= 적은 고용 등이 중첩되어 있기 때문임
- 경제사회발전노사정위원회가 발간한(2015.2.12) ‘2014 임금보고서(부제: 국제 비교 임금통계의 이해와 활용)’에 따르면, 임금근로자 전체를 망라한 피용자 보수 통계 자료를 활용하여 도출한 2013년 기준 풀타임 근로자의 구매력 (PPP) 환산 임금은 한국이 36,354달러로 이탈리아(34,561달러)나 일본 (35,405달러)보다 약간 높고 프랑스(40,242달러)보다 약간 낮음
- OECD ‘2015 임금 과세(Taxing Wages) 보고서’는 상시근로자 5인이상 사업체 근로자 평균 임금(2014년 총액 기준)을 비교하고 있으며, “구매력평가 기준으로 한국의 근로자 평균임금은 46,664달러(원화로는 3,978만1075원)로 OECD 14위”이며, 일본(46,884)과 거의 같고, 스웨덴(46,379달러), 핀란드(46,165달러), 프랑스 (44,136달러), 이탈리아(40,426달러), 캐나다(39,438달러), 스페인(39,029달러) 보다 더 높음

- 2014년 1인당 GDP(구매력 환산)를 기준으로 환산해 보면 한국 근로자(상시 근로자 5인 이상 사업체) 평균임금은 1인당 GDP의 1.32배로 일본 1.24배, 핀란드 1.14배, 스웨덴 1.04배, 프랑스 1.09배, 캐나다 0.89배임
- 우리나라의 부문, 산업, 기업 규모별 임금격차가 매우 크다는 것을 감안하면 우리나라 공공부문 및 대기업의 임금이 얼마나 높은지 짐작 가능함

〈표 4〉 OECD임금과세 보고서 근로자 평균임금과 GDP(구매력 환산) 배수

	한국	일본	스웨덴	핀란드	프랑스	이탈리아	캐나다
평균임금 (구매력환산)	46,664	46,884	6,379	46,165	44,136	40,426	39,438
GDP (구매력환산)	35,485	37,683	44,695	40,455	40,445	34,455	44,519
평균임금 /GDP=PPP	1.32	1.24	1.04	1.14	1.09	1.17	0.89

주 : GDP는 2014년 IMF 기준

8. 미국과 한국의 격차 특성 비교

- 미국과 한국은 상위 1% 혹은 10%의 소득점유율이 가장 높은 나라이나 그 성격(질)에서는 현격한 차이가 있음
- 미국의 상위 1%나 10%는 대체로 자유롭고 공정한 시장의 승자들임
- 미국의 1%에는 혁신적인 아이디어로 당대에 세계적 기업을 일군 애플의 스티브 잡스, 페이스북의 마크 주커버그 등과 천문학적 연봉을 받는 CEO 들이 주요하게 포함 되어 있다면, 한국의 1%에는 일감 몰아주기나 변칙 상속 등으로 부를 획득한 재벌과 부동산 부자의 2세, 3세들이 주요하게 포함 되어 있다는 것이 상식임
- 미국의 상위 10%에는 실제 높은 생산성을 가진 사람들이 대부분이지만, 한국의 상위 10%의 상당 부분은 공공부문, 규제산업(은행, 방송, 통신, 국방, 농협 등), 민간독과점 기업 종사자들로 세금 소득자거나 상속 부자거나, 지대 수취자들로 하는 일(직무)이나 생산성에 비해 과도한 몫을 챙겨감

- 삼성전자, 현대기아차로 대표되는 세계적 경쟁력이 있는 제조업 대기업 종사자도 많이 포함되어 있으며, 이들은 글로벌 시장에서는 공정 경쟁을 하겠지만 국내적으로는 수요독점 기업으로 소비자나 협력업체에 대해 압도적으로 우월적 지위를 누리고 있음
- 어느 나라나 상위 1%나 10%가 시험의 승자가 아니라 시장의 승자, 즉 생산성이 높은 진짜 실력자라면, 격차는 클지라도, 사회는 활력이 넘치고 억울함도 덜하게 될 것임
- 그러나 상위 10%의 대부분이 공무원, 공기업, 독과점 기업, 규제산업과 부동산(상속) 부자들이라면, 사회는 지대(rent) 추구판이 되고, 가치전도가 일어남
- 양적으로는 아닐지라도 질적으로는 세계 최악인 한국의 격차, 불평등 구조는 사회적 에너지의 흐름을 지극히 비생산적으로 몰아감
- 머리 좋고 힘센 모든 사람을 지대 추구자로 만들어 청년 구직자들의 로망도 자신의 창의와 열정 혹은 꿈과 끼를 맘껏 발휘할 수 있는 직장이 아니라, 많은 지대를 안정적으로 확보할 수 있는 곳 즉 하는 일에 비해 높은 처우를 안정적으로 보장해 주는 곳에 들어가 무임승차 하는 것임

IV. 중향평준화 실천전략

1. 맥주 컵을 접시로, 인수봉을 남산으로!

- 부문, 산업, 직업, 직무의 임금 수준을 1인당 GDP라는 잣대로 재보면, 한국은 높고 좁은 북한산 인수봉 내지 엮어놓은 맥주 컵 구조라면, 대부분의 선진국은 낮고 넓은 서울 남산 내지 엮어 높은 접시 구조임
- 요구, 기대, 욕망 수준을 과도하게 상향, 팽창시킨 주요 요인으로는 제조업 및 수출산업의 이상 고생산성(부가가치에 비해 너무 적은 취업자와 장시간 노동), 독과점 산업, 규제산업, 과도한 공기업, 경제주체 간의 현격한 힘의 격차(삼성전자, 현대기아차 등 수요독점 기업의 압도적으로 우월한 위상), 허술한 불공정거래 및 사익편취 제어·감독시스템, 새로운 산업 및 직업의 성장, 발전을 틀어막는 기득권 친화적, 안정지향적 규제시스템과 금융시스템, 잘못된 국가표준, 산업차원의 근로조건 표준(노동의 공정 가격) 개념이 부재한 노조, 노동시장의 비정상적인 작동을 오히려 부추기는 노동관계법, 너무 얇은 사회안전망 등을 들 수 있음
- 중향평준화는 궁극적으로 위에서 열거한 모든 부조리를 개혁해야 가능함
- 중향평준화의 기본 방향은 첫째, (좁고 높은 인수봉을 인위적으로 깎는다고 하기 보다는) 노동시장, 상품서비스시장, 금융시장의 수요·공급과 공정 경쟁·거래를 왜곡하는 제반 요인을 제거하여, 즉 정상적인 경쟁 환경을 조성하여, 지대(rent) 거품을 빼는 것임
- 이 거품이 빠지면 소수가 독식, 과식하던 파이가 전후방 가치생산사슬로 퍼져나가게 되고, 동시에 노동력 수요가 많은 산업으로 노동력 유입이 촉진 되어 선진국처럼 낮고 평평잡한 남산 구조를 가지게 됨
- 둘째, ‘진짜’ 생산성이 낮은 곳의 생산성을 끌어 올리는 것이며, 이는 세계화, 지식정보화, 자유화, 제4차 산업혁명이 제공해 주는 기회를 극대화 하고, 위험을 분산, 완충하는 시스템을 구축하는 것을 의미함
- 이는 동시에 생산성이 낮은 곳에 머물러 있는 과잉 인력을 분산하는 것이 될 것이며 그 관건은 합리적인 격차=인센티브 체계임

2. 정보공개-상대비교-국제비교

- 중향평준화는 현재의 상층 노동이 누리는 권리, 이익 수준이 하는 일(사회적 가치)에 비해서나, 한국의 생산력 수준(평균값이나 중위값)에 비해서 대단히 높다는 인식을 전제로 함
- 따라서 다양한 부문, 산업, 직업, 직무와 층위의 고용, 임금, 복지 등에 대한 풍부한 상대비교와 국제비교 통계가 필요함
- 한국 통계청과 고용노동부에서 생산하는 격차 통계만 가지고는 한국 특유의 부조리를 제대로 포착할 수 없음
- 단적으로 광주 기아차의 가치생산사슬의 부조리나 서울메트로와 은성PSD의 부조리를 파악할 수 없고, 청년 인재와 진취적 기업가 정신의 블랙홀로 기능하는 한국 공공부문의 근로조건도 파악하기 곤란함
- 은성PSD의 서울메트로 출신 고령의 정규직 근로자와 사망한 김 군 같은 비정규직의 격차는 상대비교 만으로도 격차의 부당함을 알 수 있음
- 하지만, 애초 기준이 된 서울메트로의 고용임금 수준, 평균근속연수 21년 8개월, 1인당 평균 임금 63,833천원(지방공기업 경영정보 공개시스템)은 업무 성격이 비슷한 일본(동경), 프랑스(파리), 독일(베를린), 영국(런던) 등의 지하철 운영회사와 비교하지 않으면 그 수준을 가늠하기 곤란함
- 국제비교의 주요한 가늠자는 각 나라의 1인당GDP나 근로자 평균임금이나 중위임금이 될 것임
- 서울메트로와 공무원 등 공공부문의 고용임금은 시장에서 결정되는 것이 아니라, 국민(소비자)이 요금이나 세금으로 얼마를 부담할 것인가의 문제이며, 따라서 풍부한 국내 다양한 직무와의 상대비교와 비슷한 직무의 국제비교를 통해 결정되어야 함
- 중향평준화는 부문, 산업, 기업, 직무, 직업의 권리·이익(고용임금, 연금, 복지) 수준에 대한 풍부한 정보공개를 통한 상대비교 및 국제비교 통계를 먹고 자라는 가치라는 것을 잊지 말아야 함

3. 先내적 조정-後외적 조정, 先공공부문-後민간부문

- 중향평준화의 1차적 대상은 미국 등 선진국도 골머리를 앓고 있는 생산성 격차에 따른 소득·임금 격차가 아니라, 시장과 민주주의가 제대로 작동하지 않아서 생긴, 지대나 과도한 국가표준으로 인한 소득·임금 격차임
- 따라서 무엇보다도 국민의 80~90% 이상이 공분하는 악질적 격차, 특히 지대 (rent) 수취에 기반한 고임금을 정조준 해야 함
- 중향평준화는 궁극적으로는 기업을 뛰어넘어 부문, 산업, 기업, 직업, 직무 간의 고용과 소득·임금 격차를 합리적으로 축소하는 것이지만, 우선은 동일 기업내 정규직과 비정규직, 장기 근속자(고호봉)와 단기 근속자(저호봉) 간의 격차를 조정하는 것이 급선무로 주어진 파이를 내부에서 합리적으로 조정하는 것에 주안점을 두어야 함
- 스웨덴 사민당과 노총은 산업·기업·노동의 생산성 격차에 따른 정당한 격차 조차도 노동의 연대성 기치 아래 중향평준화 방식으로 축소했지만 현재 한국에서는 높은 생산성을 가진 노동의 양보로 격차를 축소한다는 것은 시기상조이거나 한참 후순위 문제임

4. 공공부문의 솔선수범

- 한국에서 불합리한 고용임금체계가 가장 집중적, 전형적으로 나타나는 분야는 공공부문, 독과점 산업, 규제산업 및 면허직업임
- 이 중에서 정부의 직접적 통제 하에 있는 공공부문부터 중향평준화를 솔선수범해야 할 필요가 있음
- 따라서 초과이윤과 우월적 지위를 기반으로 생산성에 비해 월등히 높은 근로조건을 누리는 공공부문, 독과점 산업, 규제산업 및 면허직업의 고용 임금 수준을 상세히(분위별로) 인터넷에 공개하도록 의무화해야 함
- 공무원 보수 기준을 현행 상시근로자 100인 이상 민간기업에서, 상시근로자 5인 이상 민간기업으로 변경하고, 임금인상률은 중위임금 인상률과 연계해야 함

- 공공부문부터 호봉제를 대폭 축소(예컨대 9급1호봉과 6급30호봉 격차를 중향 평준화 방식으로 줄임. 저호봉 인상, 고호봉 인하)해야 함
- 더 세분화되고 합리적인 직무급이 도입되어야 함(소방, 경찰, 복지 등 위험하고 힘든 직무, 고도의 전문성이 필요한 직무와 나머지 분리하여 필요한 곳은 상향)
- 세금이 주된 재원인 전분야(관급 건설공사, 민간복지기관 등)에 적정임금제 (Prevailing Wage) 도입으로 중간착취를 방지해야 함

5. 구조조정시 임금 감하 옵션

- 한국의 불합리한 고용임금 격차는 수요와 공급의 시장원리를 과도하게 틀어막는 노동관계법에서 연유함
- 단적으로 한국의 근로기준법은 사람을 뽑을 수는 있어도 본인의 의사에 반하여 중간에 내보낼 수 없고, 임금에 관한 한 근속연수나 단체교섭에 따라 올릴 수는 있어도 내릴 수 없으며, 이같은 조건은 정리해고 상황이 와도 마찬가지임
- 그래서 선진국에서는 유사시 고용과 임금을 교환—고용유지 내지 정리해고 규모 축소를 전제로 임금, 복지 삭감—하기도 하지만, 한국은 그것이 곤란하기에 정리해고 규모가 커질 수밖에 없음
- 따라서, 기업이 정리해고 요건을 갖추고, 해고 대상자 선정시 선진국처럼 임금 등 근로조건 감하를 옵션으로 넣도록 법제도를 개선할 필요성이 있음
- 정리해고 요건을 갖추지 못했지만 향후 정리해고 상황이 발생할 가능성이 높을 때는, 거액의 명퇴금을 주고, 노사가 합의하는 공정한 기준에 따라 해고 시킬 수 있게 해야 함

6. 고용의 2개 트랙

- 한국에서 고용임금 체계의 합리화(근로조건의 공정성, 유연성, 연대성, 안정성)가 잘되지 않는 것은, 일단 좋은 곳에서 해고 되면 다시는 복귀 불가능하기 때문에 백척간두에 서 있는 듯한 느낌을 갖게 마련인 기득권 노동을 해고 위험에 빠뜨릴 수 있기 때문임
- 따라서 청년들과 중장년에게 일률적으로 적용되는 법제도를 만드는 것은 현실적으로 어려움이 있음.
- 고용보험 강화가 잘 안 되는 것도 부문, 산업, 기업간 안정성 격차가 워낙 크기 때문임
- 정년 보장도 받고, 유사시에도 수십 개월치 명퇴금도 받아낼 수 있는 대기업과 공공부문 근로자들은 보편적 사회안전망인 고용보험 강화에 관심 없으며, 이것이 노사 각 0.65%를 내는, 고용보험료율이 오르지 않는 이유임
- 그렇다면 노동시장에 새로 진입하는 청년들은 7년 일하면 1년 정도 (자발적 퇴직이라 하더라도 기존에 받는 통상임금을 받으면서) 쉬거나 새로운 일을 할 수 있도록 특별 고용보험을 만들 수도 있음
- 이는 일종의 비정규직 사용부담금으로 사용자가 통상임금의 14% 전액을 고용보험료로 다 내거나, 아니면 사용자 10%+정부2%+근로자 2%로 분담하는 방식이 가능할 것이며, 반대급부로 기업에 언제든지, 상식적인 기준으로 해고 할 수 있는 권한을 부여함
- 정규직의 권리, 이익을 과도하게 상향시켜 정규직이 생겨나기 어렵게 만들어 놓고, 또 비정규직으로는 도저히 살기 힘든 세상을 만들어 놓고, 비정규직의 정규직화에 매달리는 것이 아니라, 괜찮은 비정규직 일자리를 만들어, 비정규직으로도 얼마든지 행복하게 살 수 있는 세상을 만들어야 함
- 이 관건은 노동, 기업, 국가가 충분히 합의 가능한 고용 패러다임을 정립하는 것인바 이는 중향평준화-중규직-중부담 중복지에 그 단초가 있을 것임

여의도연구원은 국가발전과 국민행복을 위한 정책을 개발하고, 정책정당 발전을 통한 새로운 정치문화 구현에 기여하기 위하여 「여연포커스」를 발간하고 있습니다.
「여연포커스」의 전문을 www.ydi.or.kr에서도 볼 수 있습니다.
원고의 내용은 필자 개인의 의견이며, 새누리당과 여의도연구원의 공식견해와 일치하지 않을 수 있습니다.



여의도연구원

서울특별시 영등포구 국회대로 76길 22 기계산업진흥회 신관 3층
전화 : (02) 2070-3300 팩스 : (02) 2070-3331 (우 07238)