

주제회의  
청년

## 청년 노동시장 불평등의 현황과 진단

김설  
[청년유니온 위원장]

## 1. 산업의 이중구조 : 한국 사회 불평등의 본원

기업분석을 전문으로 하는 한국 CXO연구소는 매년 한국 대기업 가운데 상위 N개 기업의 사업보고서를 분석하여 발표한다. 올해 3월에는 상위 150개 기업보고서를 기반으로 대기업의 여성 채용과 남성과 여성의 성별 임금 격차에 대한 분석자료를 발표하였고, 작년 4월에는 상위 120개의 기업을 대상으로 인건비 지출과 고용률의 변화를 살펴보았다.

먼저 대기업의 인건비 지출을 살펴보면 상위 120개의 기업이 2021년에 인건비로 지출한 비용이 총 74조 7천720억 원으로 2020년에 대비하여 12.8%(8조 4천847억 원)이 늘어난 것으로 나타나지만 이들 기업이 고용하고 있는 인원은 77만 6천628명으로 2020년에 대비하여 0.2%(약 1,300명)밖에 늘지 않았다.

또한 한국 기업 가운데 자산 5조 원 이상인 우리나라 64개 대기업 집단의 매출 규모는 1617조로 국내총생산(GDP)의 84% 수준에 달하지만 고용 비중은 11%에 그치고 있는 반면 중소기업의 경우 전체 고용의 80.9%(1849만 명)를 차지하지만 2021년 매출 규모는 317조 정도로 GDP의 14.6%의 수준에 머무르고 있는 것이 현실이다.

이렇듯 불공정한 이익률 및 시장과 제도의 문제는 임금 격차 및 중소기업의 경쟁력 저하를 고착화하고 있으며 대기업에 기생하지 않는 창업의 불가능성을 야기한다. 대기업의 인건비가 증가하면 더 많은 고용으로 이어지며, 소득 불평등이 해소되기는커녕 노동시장의 이중구조는 더욱 강고해지고 불평등의 골이 깊어진다.

이렇듯 피라미드 구조의 상층부에 위치한 대기업의 성장은 더 아래로 분배되는 것이 아닌 그 회사 안에서의 부의 분배로만 한정되면서 대기업 정규직 노동자들의 소득몫을 급격하게 증가시켰다. 그리고 늘어난 소득은 아파트 가격으로 전이되면서 노동 소득의 격차가 자산소득의 격차를 주도하는 형국이 되었다.

격차 확대 및 불평등과 불공정의 문제는 대기업 정규직과 중소기업 비정규직이라는 고용 형태와 기업규모에서 비롯된다. 90년대 이후 자동화, 모듈화, 아웃소싱은 규제 완화와 제도의 부재로 비정규직을 양산했고, 수출주도성장체제에서 가격경쟁력 유지를 위한 외주화와 단가 인하 전략은 영세사업체의 저임금으로 이어져 노동시장의 격차가 확대로 이어졌다. 이에 더해 기존의 노동법의 보호에 놓여있지 못한 프리랜서, 플랫폼, 초단시간 노동자는 급격하게 확대되어가고 있다.

이렇듯 노동의 불평등은 산업의 이중구조에 비롯되는 경향이 강하며, 원청과 하청 그리고 재하청으로 이루어지는 피라미드형 산업 생태계를 어떻게 해소할 것인가에 대한 논의가 선행되어야 한다. 그렇지 않으면 하위 80%의 지불 여력이 없는 중소규모의 기업들에게는

사회적 논의가 와 닿기 어려울 것이다.

공정한 경제 질서 확립 및 산업의 이중구조 개선을 위해서는 중소기업·소상공인 교섭력을 강화해야 한다. 대기업의 독점적 지위를 이용한 불공정거래는 중소기업의 이윤구조를 약화시키고 산업의 이중구조 초래하여 이를 통해 노동시장 이중구조가 형성되며 악순환의 고리에 빠지게 한다. 불공정거래는 중소기업의 낮은 이익률로 인한 낮은 투자율 그리고 낮은 노동생산성과 낮은 임금 그리고 낮은 인력의 질로 악순환으로 구조화되어있다.

대·중소기업 간 격차가 심화된 상황에서는 성과공유 및 납품단가 조정 등을 제도화해도 중소기업이 실제 요구하기 어려운 것이 현실이다. 그렇기에 악순환의 고리를 끊어내기 위해 중소기업·소상공인·가맹점 등의 교섭력 강화 통해 성과공유·납품단가 및 거래조건 조정 등 실현 가능성 제고해야 할 것이다. 또한 당면해 노동시장 상충부인 대기업의 임금 체계를 개편하고 사회 연대 임금에 대한 적극적 고민을 이행하며 기업격차 간 임금 격차를 개선할 수 있는 조치를 취할 필요성이 있다.

## 2. 노동시장의 이중구조 : 기업규모에 따라 권리의 격차로 이어져

97년 IMF와 08년 금융위기를 거치며 나타난 노동시장 및 일자리 문제를 흔히들 노동시장 이중구조 문제라고 부른다. 비정규직 확대에 이은 불안정 노동 계층의 확대, 노동시장 내에서 대·중소기업 간, 공공-민간 부문 간의 현격한 임금 수준의 격차 확대는 노동 소득과 고용 안정성에 기반한 노동자 내 불평등을 심화시켰다.

한국의 노동조합 조직 현황을 짚어볼 필요가 있다. 2020년 기준으로 한국 노조 조직률은 14.2%로서 이전까지 10% 수준에 머물러 있다가, 문재인 정부 출범 이후 상승 곡선을 그리고 있다. 하지만 한국은 기업별 노조 체제다. 기업별 노조를 기반으로 양대노총이 성장한 것은 노동 3권을 보장하는 노동조합법 체계가 기업별 교섭에만 강력한 권한을 부여하고 있기 때문이다. 때문에 기업에 기반하지 않은 노조가 노동 3권을 향유하는 것은 매우 어렵다. 노동조합 설립(단결권)까지는 가능해도 단체교섭권과 단체행동권은 사실상 기업별 노조가 아니면 행사할 수 없게 되어 있다.

세부적으로 살펴보자면 기업별 노동조합의 경우에도 일정 규모 이상의 기업을 중심으로 조직이 이루어지면 노동조합의 조직률은 확연한 차이가 나타난다. 사업장 별 노동조합 조직률은 확연히 차이가 난다. 임금근로자의 57.6%가 30명 미만 사업장에 일하고 있지만, 이곳의 노조 조직률은 0.2%에 불과한데 반해 일정정도 규모가 있는 중견기업으로 볼 수 있는 300명 이상 기업의 노조 조직률은 49.2%에 달한다. (100~299인 사업장은 10.6%) 대중소기업 간 격차는 노조 할 권리의 차별적 구조로도 나타나고 있는 것이다. 뿐만 아니라 공

공부문의 노조 조직률은 69.3%로 민간 부문 11.3%를 월등히 압도한다.(고용노동부, 2021년) 지난 10여 년 동안 노동조합 조직률이 증가했다지만, 대규모 기업 및 공공부문 중심의 노동조합 조직화 관성은 여전히 유지되고 있는 것이다.

한국 사회는 한마디로 공공부문에 진입하지 않고선 자신의 사업장에서 노동조합을 구경해 볼 가능성이 10명 중 1명이며, 특히 100인 미만 사업장에 종사하면 노동조합을 가질 가능성은 100명 중 3명에 불과하다는 뜻이다. 그리고 한국에서 노동조합에 가입할 수 없다는 건 단체협약을 적용받을 수 없다는 것을 의미하므로, 노동조합을 통해 안정된 고용 및 임금상승을 기대하려면 300인 이상의 공공부문 사업장 혹은 민간 대기업에 취업하지 않고선 어렵다는 것을 의미한다.

2020년 기준 통계청 발표에 따르면 전체 24,813,449명 종사자 중 20,606,672명이 300인 미만 사업장 종사자로서 83%에 달한다. 특히 한국의 단체협약적용률은 노동조합 조직률과 거의 일치한다. (2017년 기준 노조 조직률 10.7%, 단협 적용률 14%) 반면 프랑스는 노조 조직률이 11% 수준에 불과하여 한국보다도 낮는데, 단협 적용률은 98%에 달한다. 독일의 경우에도 노조 조직률은 최근 감소 추세에 있어 16% 수준에 불과한데, 단협 적용률은 56%에 달한다.

이 사실을 통해 한국은 단체협상력의 권리가 심각하게 불균등하다는 것을 알 수가 있다. 결국 한국의 노동시장 이중구조 문제는 임금을 비롯한 각종 처우의 격차 그 자체가 아니다. 즉 노-사 협상이 이뤄지는 사업장에 속해있는 노동자와, 그렇지 못한 노동자 간 노동 3권 권리의 격차로서 이를 바로잡는 노-사 관계 개혁이 반드시 수반되어야 한다.

이는 단순히 청년과 민주노총간의 갈등 구도로만 설명되기 어렵다. 대기업을 다니며 블라인드에 접속할 수 있는 청년 노동자와, 중소기업에 다니며 블라인드는커녕 구내식당도 없는 청년 노동자 간의 불평등 문제를 주요한 관점으로 삼아야 한다. 결국 사회적 직무급은 사회적인 교섭체계 기반 위에서 청년 노동자들 간의 격차 해소로 나아갈 수 있음을 알아야 한다.

### 3. 이행기-과도기 노동에 대한 개입 필요성

한국 사회의 사회경제적 불평등 문제 속에서 청년은 노동시장에 신규로 진입하는 자로서 대표적인 취약계층에 해당한다. 지금 청년들은 노동시장의 최초 진입부터 어려움을 겪고 있다. 코로나의 고용 충격을 거론하지 않다고 하더라도 청년을 둘러싼 다양한 지표들은 결코 긍정적이지 않다. 2022년 발표된 청년(20대) 체감 고통 지수(체감 물가 상승률+체감 실업률)는 25.1에 달한다. 그리고 2017년에서 2021년 5년 사이 청년층(20대)의 부채 증가율

은 다른 연령대 증가율인 24%에 비해 2배가 넘는 48.3% 증가한 것으로 나타났다.

현재 청년 노동시장의 특징 중 또 한 가지는 불안정한 노동시장으로 인해 이직률이 매우 높다는 것이다. 첫 직장 평균 근속기간은 15개월(17.5월)에 불과하며, 30대 청년의 37.7%가 현재 근속기간이 3년 이하에 해당한다. 한국 사회 특유의 사회문화적 조건이라고 할 수 있는 나이와 경험에 따른 권위주의와 여성 청년이 집중적으로 겪는 성차별적 문화가 고용과 노동 조건상의 열악한 상황과 맞물리면서, 노동권 침해의 주요한 대상이 되기도 한다. 또한 정상 가족, 정규직, 남성을 중심으로 구축되어 있는 사회안전망으로부터도 청년층은 집중적으로 소외된 상태라고 할 수 있다.

한편, 인턴 및 실습생, 수습 및 신입사원 등 노동시장 안착을 위한 과도기적 노동에 놓여 있는 청년들의 죽음은 노동시장 안착 과정에서 미보호 상태에 놓여있는 노동자들의 존재를 드러냈다.

2014년, 굴지의 경제단체에서 계약직으로 일하던 20대 노동자가 사측의 정규직 전환 약속만 믿고 2년 간 계속된 쪼개기 계약과 성추행, 장시간 노동을 견디다 해고 통보를 받고는 “아주 24개월을 짝 채워 쓰고 버려졌다”는 말을 편지에 남긴 채 스스로 목숨을 끊었다. 한 출판기업에서 수습노동자가 정규직 전환과정에서 인사권을 가진 상사에 의해 성폭력을 당하는 일이 발생했다. 같은 해, 한 경제매체에서는 2년 차 신입 기자가 회사생활 적응의 어려움을 겪다 정직 처분을 당하고 복귀한 뒤 자살하는 사건이 발생했고, LG유플러스 고객센터에 일하던 청년은 실적압박과 감정노동, 장시간 노동을 견디다 못해 노동청에 알려 달라는 유서를 남기고 자살했다.

2014년 가을에 일어난 젊은 노동자들의 일련의 죽음, 그리고 노동시장의 이중구조화 속에 교육과 노동시장 사이에 정책적 공백 상태로 방치되고 있는 니트 청년의 증가라는 상황을 적나라하게 드러낸다. 노동시장의 이중화, 삼중화의 징조를 포착함과 동시에 기업이 불확실성의 위험을 관리하고 비용을 절감하며 이윤을 창출하기 위해 기존의 정규직 채용을 비정규직으로 대체하고, 청년들이 경험하게 되는 생애 첫 노동의 형태는 계약직, 인턴, 수습, 견습, 현장실습, 간접고용, 비전형고용, 시간제 등 더욱 불안정하고 열악한 방향으로 분화시키고 있는 것이다.

노동시장의 이중구조 속에 교육과 노동시장 사이에 위치한 노동문제로서 과도기 노동문제가 있다면, 한편으로는 내부노동시장에도 과도기 노동시장에도 진입하지 못하거나 이탈한 NEET 청년의 확대였다. 기존의 실업자 개념으로 포괄되지 않는 실업자인 NEET는 그 자체로 정책적으로 유령 취급을 당하는 상황이었다. NEET는 "Not in Education, Employment or Training"을 나타내는 약자다. 교육을 받거나 직업훈련에 종사하지 않고 실업자인 사람을 가리킨다. NEET 범주에는 실업자(직장이 없는 개인 및 구직자)뿐만 아니

라 노동력 밖의 개인(직장이 없는 개인, 구직하지 않는 개인)도 포함된다.

통계청이 2023년 9월 발표한 '2023년 8월 고용동향'에 따르면 비경제활동인구 중 연령 계층별 '쉬었음' 인구는 전년 동월 대비 30대 3만 8000명(15.1%), 20대 2만 8000명(8.0%), 60세 이상 1만 6000명(1.7%) 등 증가했다. 비경제활동인구 중 구직단념자는 40만 6000명으로 전년 동월 대비 6만 1000명 감소했으나, 지난 4월부터 꾸준히 증가세인 것으로 나타났다.

#### 4. 산업의 전환 : 비전형 노동의 확산

최근 몇 년 동안 전 세계적으로 산업구조 및 기술발전으로 전통적인 산업과 일자리가 새롭게 변화하고 있다. 특히 기존의 표준적인 계약방식이나 고용관계가 아닌, 비표준적인 계약방식과 고용관계를 통한 일자리들이 출현하고 있다. 소위 4차 산업혁명으로 지칭되는 '디지털경제'의 확대는 5차 산업혁명 보고서가 나오고 있을 정도로 빠르게 변화하고 있다.

그간 전통적인 정규직-비정규직의 이분법적 틀 속에서 '이중노동시장' 또는 '분절노동시장'을 해소하기 위한 논의가 20년 이상 지속되었으나 이제는 비표준적 계약과 고용이 확대됨에 따라 '노동시장'에도 포괄되지 못하는 노동의 주변부가 확대되었다. '노동'을 하고 있지만 '노동'이 보장받는 사회적 권리를 보장받지 못한다. 플랫폼 기업은 노동을 개별화시키며 연결을 단절시킨다. 시장과 개인을 연결시키는 플랫폼일 뿐이라는 미명 아래 책임은 지지 않으면서 수수료는 가져가는 기이한 구조를 온갖 혁신이라는 말로 정당화시키고 있다.

이에 더해 유연한 노동을 활용하여 이윤을 쌓아가고 있는 플랫폼 기업들은 낮은 단가 경쟁을 유도함과 동시에 높은 수수료를 가져가면서 플랫폼 기업의 중간착취 문제가 현장에서 심각하게 나타나고 있다. 이러한 상황임에도 불구하고 과거 이와 같은 불안정 노동에 대한 대책은 주로 특수 고용 노동자(산재 특례 조항 지정 업종) 정도에 불과하였으며 그나마 최근 플랫폼-프리랜서 노동에 대한 사회적인 이슈가 만들어지자 사회보험 적용 확대와 불합리한 계약 관행을 개선하는 정도로 이루어졌지만, 플랫폼-프리랜서 노동자의 일에 대한 적절한 단가 기준 및 적정 수수료 기준 등 적정임금을 보장하고 중간착취를 통제하기 위한 정책적 보호에 대한 논의는 부재한 것이 현실이다.

헌법 제32조 제1항은 모든 국민은 노동의 권리를 가지며 국가는 사회적, 경제적 방법으로 노동자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하며 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다고 규정하고 있다. 하지만 경제인구의 30%에 달하는 800만 프리랜서 플랫폼 비임금노동자는 근로기준법상 노동자가 아니라는 이유로 헌법이 보장하는 최저임금의 권리의 사각지대에 놓여 있다.

2021년 최저임금위원회가 플랫폼 노동자 214명을 대상으로 진행한 '플랫폼 노동자의 생활실태를 통해 살펴본 최저임금 적용방안' 연구용역보고서에 따르면 플랫폼 노동자의 평균 시급은 2021년 기준 7,289원으로 2021년 최저임금인 8,720원에 1천431원이나 적은 것으로 나타났다. 이와 같이 낮은 임금은 장시간 노동으로 이어질 수밖에 없으며 장시간 노동은 노동자의 건강 문제로 이어진다. 적정임금을 어떻게 보장할 것인가는 일과 삶, 일과 건강에 대한 균형적 논의로 이어지게 된다.

유럽연합은 올해 2월 디지털 플랫폼을 통해 일을 하는 이들은 자영업자가 아니며 노동자로 보아야 한다는 입법 지침안을 의결하여 플랫폼을 통해 일하는 노동자들이 노동법적 보호를 받을 수 있도록 하였다. 한국 또한 이러한 국제적인 흐름에 발맞추기 위해서라도 단계적으로 이들의 권리의 최저선을 만들어가기 위해 프리랜서 플랫폼 노동자에게 최저임금을 어떻게 적용할 것인지에 대한 노사 당사자가 참여하여 업종별 최저임금 협의체를 구성하여 최저임금위원회에 구성하여 그 논의를 시작할 수 있도록 해야 할 것이다.

'일하는 시민' 2022년 국세청 기준 임금소득이 아닌 사업소득으로 일하는 시민이 704만 명이라고 한다. 자영업자, 특수고용노동자, 플랫폼 노동자, 프리랜서 등이 포함되어 있는 숫자이다. 여기서 우리가 주목해야 할 점은 3-4년 사이 산업구조와 기술발전에 따라 온라인 플랫폼을 중심으로 일하는 1인 프리랜서, 나 홀로 프리랜서의 숫자가 기하급수적으로 늘었다는 것이다.

격차를 해소하기 위해서는 더 넓어지는 일하는 방식에 대해 노동조합은 이 또한 모두 노동하는 시민으로 인식하고 어떻게 이들이 조직화될 수 있으며 교섭력을 확보할 수 있을 것인가에 대해 고민해야 할 때이다. 그렇기에 이제는 노동조합이 중소 영세상공인, 자영업자, 플랫폼, 프리랜서 등을 조직하고 이들의 교섭력을 어떤 방식으로 만들 것인지에 대한 논의와 실천에 사활을 걸어야 한다. 그래야만 기 조직된 노동의 이익만을 위한 노동조합이라는 오명을 떨쳐낼 수 있지 않을까.

비전형적 노동을 어떠한 제도적 틀 거리로 담아낼 것인가에 대해 사회적으로 많은 논쟁이 있다. 기존의 근로기준법을 확장 적용하여 '전형적' 노동으로 포함시킬 것인지, '일하는 시민'의 다양성과 특수성에 맞추어 '비전형적' 노동을 위한 새로운 입법과제를 만들 것인지 이 논쟁이 더욱 의미있게 될 수 있도록 하는데 담론의 장에서 협의와 논의의 장 더 적극적으로 논쟁적으로 일어나야 할 것이다.