

한국경제학회 특별세션 III:  
한국경제의 고용과 성장

개방경제의 국내일자리 우선 원칙

전용일

성균관대학교 경제학과 교수  
(한국고용복지학회 총무이사)

2019년 2월 15일

# 1

## 경제정책과 일자리정책 – 일하는 복지

- 현 정부의 일자리정책 방향: 양질의 일자리 창출을 정책의 최우선순위에 두고, 경제사회시스템을 고용친화적으로 전환하여 성장-일자리-분배의 선순환구조를 복원함
- 선진국에서 성공한 일자리정책은 한국에 대부분 소개되어 있는 현실을 고려하면, 새로운 일자리정책의 개발(정책콘텐츠개발)도 중요하지만, 이미 도입된 고용정책이 어떠한 성과를 내고, 거시경제틀내에서 성장/산업정책과 어떻게 조율할 지를 검토해야 함
- 근로의사가 있는 국민에게는 일할 의무와 권리를 부과하고 (국민일자리청구권), 특혜를 받고 있는 소수 양질의 일자리 비율을, 임금과 고용안정성이 조금 떨어지는 한이 있어도, 최대한 늘려가는 (좋은일자리보장권) 고용복지정책이 설정되어야 함.
- 고용의 총공급과 총수요를 검토하여, 정형화된 사실을 논의하고, 문제점의 해결방안을 검토
- 저출산·고령화시대에 경제가 개방되면서, 인력이 부족한 부문을 보완하기 위해서, (여성고용확충과 고령인력활용이외에) 전문 및 단순기능의 외국인 인력수급에 대한 장기적인 경제정책이 필요함

## 1

# 일자리 관련 거시 경제 환경

- 우리나라 노동시장에서 주요 당면과제- 청년실업, 일가족의 양립, 베이비부머(1955년-1964년)의 고령화와 노동시장에서의 은퇴
  - 저출산·고령화로 인하여 노동시장의 인력부족 가능성이 매우 높기때문에, 이를 위한 출산장려정책, 외국인근로자정책, 장년/노년고용정책, 여성고용정책, 장애인고용정책을 효과적으로 수행할 필요가 존재
  - 현 세대에 대한 연금지불부담이 다음세대의 짐으로 남지 않도록, 고령자에 대한 일하는 복지를 통한 맞춤형 대책이 개발될 필요가 있음. 노동시장에 머무는 연령은 높는데, 사회참여율은 매우 낮아 사회참여율 제고 방안 모색
- 기초보장-연금-일자리를 모두 종합적으로 60~74세의 장년/노인일자리 대책을 개발하는 것이 필요하며, 이에 대해서는 세대간 합의와 양해가 필요함.
- 현재 노동시장의 상황에서는 청년의 노동시장 진입이 모든 고용정책의 최우선순위로 위치하여야 함. 하지만, 대기업이나 공공부문의 정규직일자리 창출에는 한계가 존재하여, 중소기업등의 민간부문에서 나머지 일자리에 대한 보상수준과 안정성을 제고하여야 함
- 4차산업혁명 진행으로 경제구조가 바뀌고, 직업구조도 맞추어 변화하고 있음.
- 저성장기조, 기술기반 산업성장구조, 저출산·고령화로 인해 노동시장의 인력부족문제 심각성과 경제성장을 얼마나 잠식하는지에 대한 논란의 여지가 존재

# 1

## 현 정부 일자리정책 방향

- **일자리 양과 질 보완**
  - 양질의 일자리 감소, 임금수준 정체-저임금근로자 확산, 최저임금 미달, 장시간 근로, 정규직-비정규직/대기업-중소기업 근로자가 격차 확대
- **비정규직의 정규직 전환**
  - 공공부문 비정규직 전환 로드맵. 민간부문의 비정규직 전환을 추진. 동일가치노동-동일임금, 비정규직 사용사유 제한 제도, 비정규직 과다 고용 대기업에 고용부담금 도입 검토, 정규직 전환시 세액공제 적용기한 연장.
- **최저임금의 2020년 1만원 달성. 주당 근로시간 68시간에서 52시간으로 단축**
- **공공부문 일자리 확충을 통해 국민들의 삶의 질을 높이는 민간부문의 마중물 역할 수행**
  - 공공부문 81만 일자리 로드맵
- **기술진보와 일자리에 대한 고민**
  - 4차 산업혁명으로 인해 산업고용구조가 근본적으로 변함에 따라(승자독식심화, 로봇의 중저숙련 일자리대체 ) 일자리 위기에 대한 선제적인 대응방안 마련
- **지역특화 일자리 창출, 사회적경제 활성화 (사회적기업, 협종조합) 방안마련**
  - 사회적경제 자본시장 조성, 공공조달과정에서 사회적가치반영, 사회적경제 전문인재양성

# 1

## 일자리 창출에 관한 방향성

- 경제성장이 고용을 동반수반 시대(1990년대까지)-> 고용없는 성장 (2010년대까지) -> 현재는 저성장시대와 기술혁신시대의 고용축소 성장전략이 주류를 이루고 있음.
- 일자리 자체와 좋은 일자리는 자동적으로 주워지는 성장의 부산물 범주에 더 이상 머무르지 않고, 적극적인 정책수단으로 만들어가야 할 정책목표로 바뀜
- 민간부문(특히 중소기업, 신산업연구개발, 자영업)에서 일자리 창출의 대부분이 이루어지는 것이, 일자리창출효과가 극대화됨.
- 하지만, 일자리성과를 위한 일자리창출은 지양되어도, 꼭 필요한 일자리를 민간일자리창출의 마중물형태로 대기업과 공공부문에서 정규직으로 보완하는 것은 바람직함
- 막연히 일자리 늘리는 것만 양적 목표로 설정하는 것은 바람직하지 않지만, 일자리창출을 통하여 고용복지정책이 경제성장의 원동력으로 연결되어야 함
- 따라서, 다수의 일자리는 민간산업에서 만들어지고, 공급은 정부와 공공기관에서도 가능.
- 사회보장체계의 제한적인 역할론으로, 받는 (사회)복지에서 일하는 복지(고용복지)에 대한 사회적 요구가 강하게 대두됨

## 2

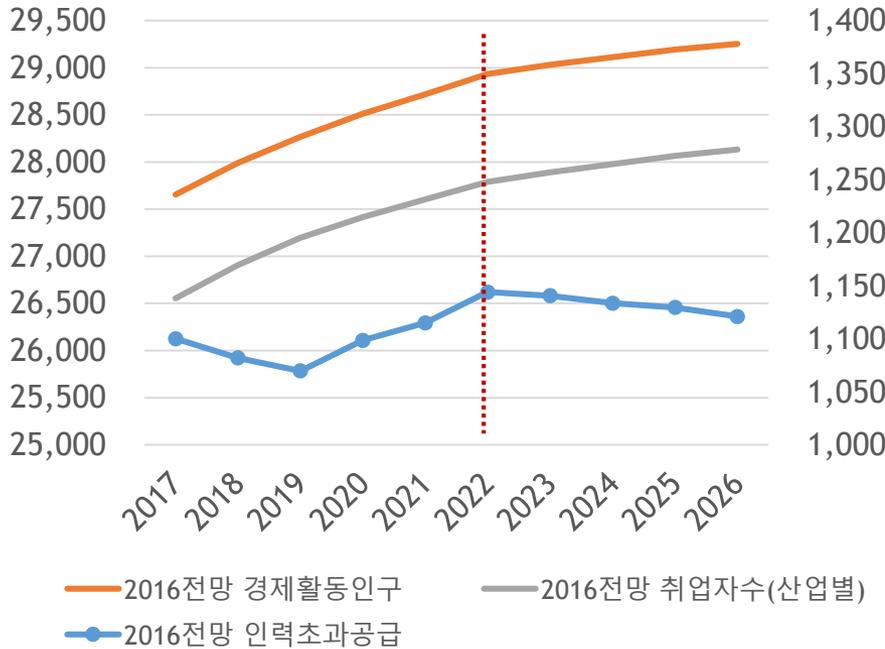
# 고용의 중장기 총수요와 총공급 비교

- 한국고용정보원에 최근에 진행한 중장기 인력수급 전망자료를 검토함 Stylized facts 자료로 도출되는 시사점을 도출함
- 고용의 공급과 수요를 구분해서, 시계열상으로 공급과 수요의 추세를 검토하고, 그 차이에 대한 경향도 분석함
- 수요공급의 불일치에 따른 장기 고용정책과 이에 따르는 성장정산업정책에 대한 쟁점 검토
- 공급측면에서 경제활동인구, 생산가능인구(15-), 생산가능인구(15-64세)의 추세를 검토함
- 1) 새로운 생산가능인구(15-)를 확충하는 방안 모색. 고령인구에 대한 교육과 지원을 통해 양적 창출. (단순과 고급) 외국인력을 도입하는 방안
- 2) 생산가능인구의 전환 모색- 비경제활동인구를 경제활동인구로 전환
- 3) 기존의 생산가능인구(15-64)/경제활동인구의 효율성 증대방안 모색. 예를 들면, ‘공장을 국내로 다시 불러들이기’를 통한 기술축적으로 생산성을 확충하는 방법

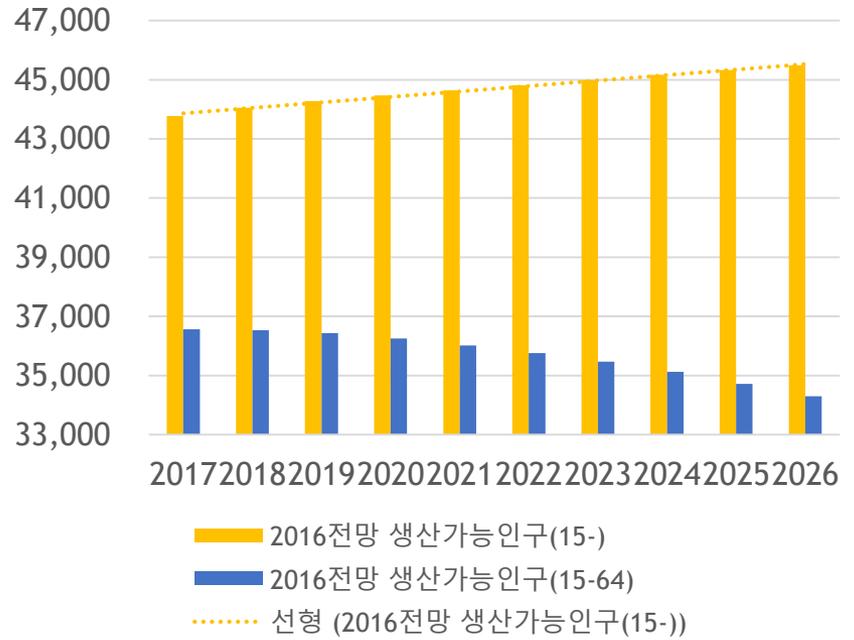
# 2

## 고용의 중장기 총수요와 총공급 전망

### 2016년전망 인력수요·공급



### 2016년전망 생산가능인구



단위 - 천명	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
2016전망 인력초과공급	1,100	1,082	1,070	1,099	1,115	1,144	1,141	1,134	1,129	1,121
2016전망 경제활동인구	27,655	27,989	28,268	28,514	28,718	28,932	29,032	29,112	29,193	29,254
2016전망 취업자수(산업별)	26,554	26,908	27,198	27,415	27,603	27,788	27,891	27,979	28,063	28,133
2016전망 생산가능인구(15-)	43,776	44,046	44,272	44,469	44,644	44,812	44,989	45,165	45,326	45,485
2016전망 생산가능인구(15-64)	36,566	36,528	36,439	36,252	36,022	35,762	35,467	35,123	34,716	34,302

자료 : 한국고용정보원 2016-2026 중장기 인력수급전망

## 2

# 고용의 중장기 수요공급의 시사점

### ■ 장기추세의 시사점

- ✓ 고용총수요(취업자수로 산출)와 총공급(경제활동인구로 산출)은 모두 2017년부터 2026년까지 지속적으로 증가 (한국고용정보원의 최근 중장기인력전망에 기초함)
- ✓ 고용순공급(총공급 - 총수요)은 2022년을 정점으로 점차 감소하기 시작함
- ✓ 이는 2022년 이후 고용총수요가 고용총공급보다 빠르게 증가하면서, 고용수급미스매치 문제가 해소되기 시작하는 것임
- ✓ 생산가능인구(15-64)가 이미 감소하고 있음. 하지만, 고령화인구를 포함한 생산가능인구(15-)는 향후 지속적으로 증가함

### ■ 정책 시사점

- ✓ 인력순공급이 정점을 찍는 2022년까지는, 국내일자리 우선원칙을 통해, 내국인 실업을 완화시켜줄 필요가 있음. 공공부문 일자리 창출이 한 수단임.
- ✓ 인력순공급이 감소되어감에 따라, 증가하는 고용수요에 대비할 필요성 대두

# 2

## 생산가능인구의 확충을 통한 일자리만들기

가능한 정책 방향	원칙	대상
(1) 생산가능인구의 양적 확충	생산가능인구의 총량을 늘리는 방법을 모색함	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 생산가능인구(만 15세-64세)에 속하지 않는 젊은 세대, 노년세대의 생산가능인구로의 확보, 외국인의 생산가능인구확보가 요청됨</li> <li>▪ 정년의 추가 연장을 통한 생산가능인구의 확보</li> <li>▪ 장기적으로 미래불확실성 (4차산업혁명의 일자리 감소 가능성 포함)을 줄이면서 양적으로 생산가능인구 자체를 확보 방안 모색</li> </ul>
(2) 비경제활동인구의 양적 전환	생산가능인구중 비경제활동인구를 경제활동인구로 전환함	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 비경제활동인구인 여성, 청년(특히 NEET 족), 노인에게 노동시장 진입으로의 동기 부여</li> <li>▪ 취업을 미루고 있는 대상에게 선취업/조기취업으로 고용률의 증가로 연결</li> <li>▪ 단기적으로 빈곤에 처한 노인에게 일자리를 통해서 소득보장</li> </ul>
(3) 경제활동인구의 생산성 증가	생산가능인구중 경제활동인구의 생산성을 증가시킴	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경제활동인구의 생산성 증대방안 (장년, 노인일자리 생산성 증가 포함) - 경제적 동기부여</li> <li>▪ 노인작업장에 대한 환경개선 등 기업/정책지원</li> <li>▪ 생산가능인구의 평생교육훈련 제공. 작업의 표준화</li> </ul>

# 3

## 일자리정책 - 의무에서 권리로

### ▶ 일자리정책 - 국민일자리청구권

- (현황) 정부의 일자리정책이 대기업과 공공부문의 정규직을 대상으로 한 좋은 일자리 (decent jobs)창출에, 의도하였건 아니건, 초점이 맞추어지고 성과가 이루어졌음
  - ✓ 대기업과 공공부문의 정규직은 좋은 일자리로 인식되어, 모든 사람의 선망 대상이 되고, 평생 준비를 통해서 이 범주에 들어가기위해 가능한 모든 수단을 동원하고 있음
  - ✓ 고용형태가 다양하게 발전되어, 비정규직, 도급(특수고용형태), 우버형 platform 일자리, web 기반 배달원까지 고용형태가 발전하게 되고 이러한 질 나쁜 일자리가 계속 늘어나게 되었음
  - ✓ 잠재생산인력인 청년층은 구직을 단념하는 NEET 족으로 전락하거나, 경력단절여성은 자신의 능력과 무관한 단순 업무에 종사하는 것이 대부분이며, 장년과 노인들은 여유로운 문화향유자로 이행하지 못하고 질 낮은 노동시장에서 장시간 근무함
- 기본방향 1 (국민일자리청구권) - 근로의사가 있는 모든 사람에게는 일자리의 확보를 통해서 헌법상 근로 의무와 권리가 주어져야 한다.
  - ✓ 생명/안전에 관련된 일자리에 대해서는 규제로 창출하되, 다른 많은 일자리를 시장에서의 수요를 파악하여 규제를 제거하고 정책적으로 지원하여 창출해 나가야 함
  - ✓ 일자리 창출에는 규제하기 보다는, 금전거래(임금지불 등)가 제대로 되는지, 근로조건은 충족하고 있는지에 대한 점검이 바람직함
  - ✓ 공공부문에서 일하고자 하는 청년을 일부 흡수해서, 공시족의 일부 해소를 민간일자리의 마중물로서의 역할을 진행함

# 3

## 일자리정책 - 의무에서 권리로

### ▶ 일자리정책 - 좋은일자리보장권

- 기본방향 2 (좋은일자리보장권) - 가능한 많은 일자리를 좋은 일자리의 형태로 만들어야 함
  - ✓ 청년, 중년/노년, 여성, 장애인들의 모든 정책 대상에게, 신체적/정신적 능력에 맞는 좋은 일자리를 만들어 갈 것인가의 정책 고민이 필요
  - ✓ 선호하지 않는 일자리를 어떻게 하면 (공공부문, 대기업의 정규직만큼) 일할 만한 일자리로 어떻게 만들수 있을 것인가?
  - ✓ 기업을 창업하고 운영하는 시각에서 일자리를 어떠한 경우에 창출하고 싶어하는지에 대한 검토가 요청됨. 좋은 일자리를 만들어내지 못하는 중소기업은 도덕성이 낮은 것인가?
  - ✓ 민간부문이 30-40만개의 일자리를 만들어 낼수 있는 것일까? 잠재성장률이 3%이하의 저성장을 경험하고 세계경제의 외적인 상황도 좋지 않은 상태에서 일거리를 늘리기에 중소기업이 여력이 없는 것은 아닌지?
  - ✓ (대기업-중소기업의 사슬) 대기업에서 지급받는 금액으로는 중소기업이 창출할 수 있는 일자리가 없다고 한다면, 산업정책개편과 성과공유제 등의 중소기업정책을 시행되어야 함.
  - ✓ 일할 가치가 있는 일자리의 핵심은 공정거래 (대등한 갑을위치에서 일자리창출)
  - ✓ 상대적으로 높은 임금수준과 고용안정성을 가진 좋은 일자리의 비율을 높이기위해서는, 보상수준과 직업 안정성에 대한 사용자, 노조, 국민간의 소통, 타협, 양보가 필요함

# 3

## 일자리 만들기

---

- 일자리 지키기 - 외국인근로자의 일자리를 되찾자! 우리 근로자에게 돌려주어야 한다는 주장이 힘을 얻기 시작함 - 이민정책에 대한 사회적 고민이 표면화
- 일자리 나누기 - 하나의 일을 시간선택제로 나눔. 일과 가사를 병행. 시간선택가능 - 지난 정부에서 고용률 70%를 달성하기 위한 방안으로 사용
- 일자리 찾아내기 - 일자리가 되려면 지속적으로 소득이나 가치를 만들어 내야 함. 경제적 가치에서 사회적 가치창출로 확장하게 되면, 환경관리, 소비자보호, 사회교육, 안전관리 등 공공 영역에도 발생하게 됨
- 비정규직의 정규직화 - 좋은 일자리와 많은 일자리 중 정책적판단이 필요
- 정규직 기득권-간접고용 문제 등 민간영역에서 단순 해결은 어렵고, 비정규직의 정규직전환을 강제하면, 필연적으로 신규채용 감소로 이어질 수도 있음. 민간 기업들의 비정규직 문제는 단칼에 정리하기 쉽지 않은 매우 복잡한 문제임.

# 3

## 좋은 일자리에 대한 다른 입장

노동계	사업주
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기업은 정규직과의 싸움을 피하고, 기업이윤만 늘리면서 나쁜 일자리 양산</li> <li>▪ 비정규직의 일괄적인 정규직 전환 요구</li> <li>▪ 비정규직 처우를 정규직 수준으로 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대기업 정규직근로자의 기득권 - 강성노조가 대기업정규직 근로자의 임금을 급격히 증가.</li> <li>▪ 저성과자 해고가 불가능할 정도로 정규직 노동시작이 경직됨. 기업은 과도한 인건비를 부담하고 인력운용의 여유를 가지 못함</li> <li>▪ 대기업노동조합의 지나친 기득권 주장 탓에 비정규직 양산</li> <li>▪ 귀족노조가 우선 양보해야, 비정규직 문제해결</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 아웃소싱은 인건비를 줄이고 인력을 쉽게 감원하는 편법/불법적 고용형태</li> <li>▪ 상시적업무의 경우에는 정규직으로 직접 고용해야 함</li> <li>▪ 정규직과 비슷한 업무를 아웃소싱하면 불법성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 아웃소싱은 세계적인 추세</li> <li>▪ 조선, 건설등 수주업을 포함한 상당한 산업은 상시, 정규직만으로 운영하기는 어려움</li> <li>▪ 대기업의 사내하도급 업체 정규직은 일반 중소기업보다 급여가 높음</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 비정규직의 정규직화는 기업들의 노동력착취를 정상화하는 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 비정규직의 정규직화와 일자리확대를 동시에 진행하기에는 기업들 부담이 너무 큼. 기업부담은 신규채용감소로 나타남</li> <li>▪ 대기업정규직노조와 비정규직근로자간 노노갈등</li> </ul>

# 4

## 경제성장의 견인차인 기업의 일자리 창출

### ▶ 일자리와 4차 산업혁명

- 4차 산업혁명의 특징은 “자동화와 연결성”으로, 각종 자료들이 연결되고 융화되어 최적의 결과를 제공하는 방식으로 작동하고, 다양한 분야에서 새로운 원리가 요구함.
- 4차 산업혁명과 지능정보사회 도래, 과학기술혁신으로 산업의 부가가치가 높아지고, 일자리감소의 가속화, 기술과 일자리의 역대칭 현상 심화

### ▶ 미래 일자리 환경 변화

- 4차산업혁명을 포함한 과학기술의 발전은 필연적으로 신직업을 창출하지만 사라지는 직업도 속출하고, 직업리스크도 높아지고, 노동시장 유연성이 높아지고, 틈새직종 활성화, 직업→직장→산업의 연결고리 강화됨
- 산업생태계가 변화하고, 제조업의 혁신과 공유경제이 확산하며, 삶의 질에 대한 관심, 문화와 여가가 확대되며, 일자리 창출을 위한 과학기술의 규제가 예상됨
  - ✓ 기술발전으로 노동생산성증가, 노동절약형으로 변화하고, 융복합시대에서 청년층의 취업난은 현재보다 심화될 가능성이 높음
  - ✓ 기술혁신에 따른 일자리격차해소와 사회안전망 확충 필요

# 4

## 경제성장주체인 기업의 인적자본관리

### ▶ 기업의 인적자원개발

- 미래사회는 다문화, 개방화, 고속화에 따른 다양한 사회문제가 발생하여 기존의 한정된 지식으로 해결될 수 없기에, 인적자본의 생산성을 향상시킬수 있는 기업정책이 필요
- 기업의 역량개발관련 사회투자 확대 유도
  - ✓ 인적자원 투자
  - ✓ 4차 산업혁명으로 디지털노동의 확대에 대비해서 근로시간의 축소와 선택권리화, 직업훈련의 권리화
  - ✓ 기업 차원에서 연령관리(age management)를 도입하고 실시할 필요성이 대두
- 기업이 중심되어, 산업현장에서 요구되는 실무형 인재를, 교육기관과 함께 근로자에게 체계적인 교육훈련 제공

### ▶ 기업의 공정한 환경조성

- 안전하고 생산성 높은 사업장 산업안전보건의 확충
- 원청과 하도급간의 불공정에 기인한 다양한 격차의 해소
- 기업복지를 보강하며 일가정 양립을 위한 환경을 조성
- 둔화된 임금수준의 상승, 쉬워지는 해고절차, 정규직을 대체하는 임시직의 증가 등으로 근로의욕을 꺾는 기업문화도 개선할 필요

- ▶ 이정동 외 (2015) “축적의 시간“, 이정동(2017), “축적의 길”
- 세계 생산기지로의 확산과 글로벌 인재 활용 – 축적의 시간이 되고 축적의 길로 가는 것일까?
  - 생산공정을 국내에 공간적으로 위치하여, 생산적이고 협동적인 기업인력을 통한 기술혁신의 축적 시간을 만들어야, 기술강국과 경제성장으로 이어짐. 국내외 인재유치와 국내생산을 통해서, 지역경제가 활성화되고, 국내 일자리의 창출로 이어짐.
  - 실리콘밸리의 형성(이정동, 2017, 85쪽) – 인터넷상으로 각종 자료와 동영상이 수없이 많은데 왜 물리적으로 서로 옆에 있기를 원하는 걸까? 휴스턴의 좁은 동네에 에너지나 해양관련 플랜트 설계나 기술컨설팅 회사들이 모여있는 이유는 무엇일까?
  - 공간의 힘으로 축적시간을 압축 – 거리가 소멸되는 인터넷시대에 기업간의 또는 작업자간의 물리적 거리가 중요한 “창의적 클러스터의 시대”가 도래함
  - 일례로, 중국정부는 글로벌인재로 성장한 중국계 전문가를 유치하고 자국내인재와 섞어가는 국가 전략을 시행

# 4

## 축적의 길 - 해외이전공장의 국내로 불러들이기

- (Off-shoring) 혁신활동은 미국이나 유럽에 두고, 생산은 개도국에 진행. 하지만, 세계의 공장  
으로만 알고 있던 중국에서 혁신성과가 발생
- 제조현장에서 직접 만들어보는 작업을 지속적으로 진행해서 고유한 개념설계가 가능
- 지역경제를 살리고 일자리를 재창출. 그리고, 혁신역량을 개발하여 확고한 리더쉽의 장악
- 기업은 단순한 물리적인 시설이 아니라 가치사슬의 생태계에서 기술역량과 암묵적인 노하우를  
담아가는 그물망이고 혁신적 지식의 기반
- 한국산업의 발전모델 - 기술선진국의 개념설계를 받아서 빠르고 실수없이 실행. 한국은 선진국  
의 개념설계와 중국의 실행력에 샌드위치 신세가 되고 있음
- 한국 기업의 인력상 - 이해력을 통해 벤치마킹에 능하고, 장시간 근로를 통해서 정해진 처리하  
고, 조기 완성을 통해서 인력이 효과적으로 간주 - 젊고 똑똑한 인력을 선호하는 모형
- 하지만, 축적된 기업의 시행착오 경험은 국내 생산공장에서 기업인력을 통해서 전수. 한국기업  
이 국내에 밀집해서 전문가트랙을 형성하고 순환보직하지 않고 경험을 축적하여야 함

# 5

## 외국인고용 - 국내일자리와 보완, 상충관계?

- 현재 우리나라의 외국인근로자의 고용은 제조업의 단순노무직에 집중되어 있음
- 내국인이 기피하고 신규인력의 진입이 적으며 인력고령화가 심한 부분에 대해서, 외국인력은 인력부족을 해결해주는 역할을 수행함
- 우리나라 국민의 권리의식이 상승하여 사회적 갈등이 복합적이고 다원적으로 표출되고 있음. 따라서, 해외인구의 유입증가에 따른 국민과 외국인 간 갈등심화가 우려됨

### ▶ 사회통합적인 외국인력활용

- 인구고령화로 인한 인력부족이 심각할 것으로 예상되는 부문에서 인력규모를 추정하여, 해외로부터 충당받기 위한 숙련도와 고학력 기술인력도입에 관한 고민이 필요함
- 전문분야 인력부족 문제에 대처할 수 있도록 취업과 연계된 해외 우수 유학생 유치 활성화, 비자발급, 체류절차 간소화 추진
- 헌법상 근로의 권리 주체는 내국인으로, 외국인을 포함하지 않으나, 고용허가제로 도입되는 E-9 근로자와는 별개로, H-2 재외동포는 국민통합적인 차원에서 포용 필요

# 5

## 신고립주의의 진화 - 국내일자리우선

- 무슬림 난민이나 히스패닉 이민자들을 끌어안지 않는 반이민정서에 편승해 자국의 배타적 이익과 안보만을 추구하는 고립주의가 국제무대에 등장
- 금융위기와 이라크-아프가니스탄전쟁을 겪으면서, 일자리가 줄고 만성적 적자부채를 통해서 다른 나라를 지원하거나 전쟁에 개입하기보다는, 국내문제해결에 주력해야 한다는 주장이 힘을 얻게됨
- 신고립주의는 극우주의와 결합하기도 함. 신고립주의는 개방주의나 세계화에 대한 거부를 넘어서 동조세력이 커지면서 주류화되어 가고 있음
- 유럽연합국가(프랑스, 독일, 오스트리아, 덴마크)들과 미국의 유권자들이 동조하기 시작함. 미국과 유럽의 경제사정이 호전되고 있지 않고, 중하류층 노동자의 실질임금정체 등으로 불평등 확대에 대한 불만이 누적되고 있음

# 5

## 트럼프의 경제정책과 유럽의 포퓰리즘

- 미국을 다시 위대하게 만들겠다는 트럼프의 미국 우선주의. 자국의 안보와 이익만 중시하겠다는 고립주의적인 태도임
- 안정적이고 지속가능한 제조업일자리 만들기 - 지지기반인 백인중하층, 노동자 계층에 대한 보답. 고임금국가인 미국에서는 쉽지 않지만 불가능하지는 않음. 기술혁신과 자동화로 미국제조업의 가격경쟁력이 상당히 회복됨 - 트럼프는 자동차회사등 제조업체에게 공장을 증설하도록 요구하고 감세지원을 약속하여 제조업부흥에 매진
- 해외우수인력의 유입을 위한 취업비자 - 트럼프는 이러한 일자리를 미국시민에게 넘기라고 요구함
- 경제위기에 따른 대중불만, 대규모 난민 유입, 테러사태 등으로 EU 내 포퓰리즘정당들은 지지도를 확장하여 상당한 의석을 보유함 - 주권과 국경 강화, 보호무역주의를 주장함
- 세계화로 인한 제조업의 도태로 일자리 감소. 포퓰리즘으로 지목되는 유럽정당의 핵심적인 공통점은 ‘다수대중 대 소수 엘리트,외부인’의 구도를 상정하고, 자신들은 다수 대중의 대변자임

# 5

## 외국인 취업비자제도

---

### ▶ 단순기능 외국인근로자

- 단순기능 외국인근로자는 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2)으로 한국인들이 취업을 기피하는 업종에 취업해 있으며 근로조건이 열악한 경우가 많음

### ▶ 전문외국인력

- 전문외국인력은 전문적인 지식·기술 또는 기능을 가진 외국인으로서, 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7)의 체류 자격을 말함

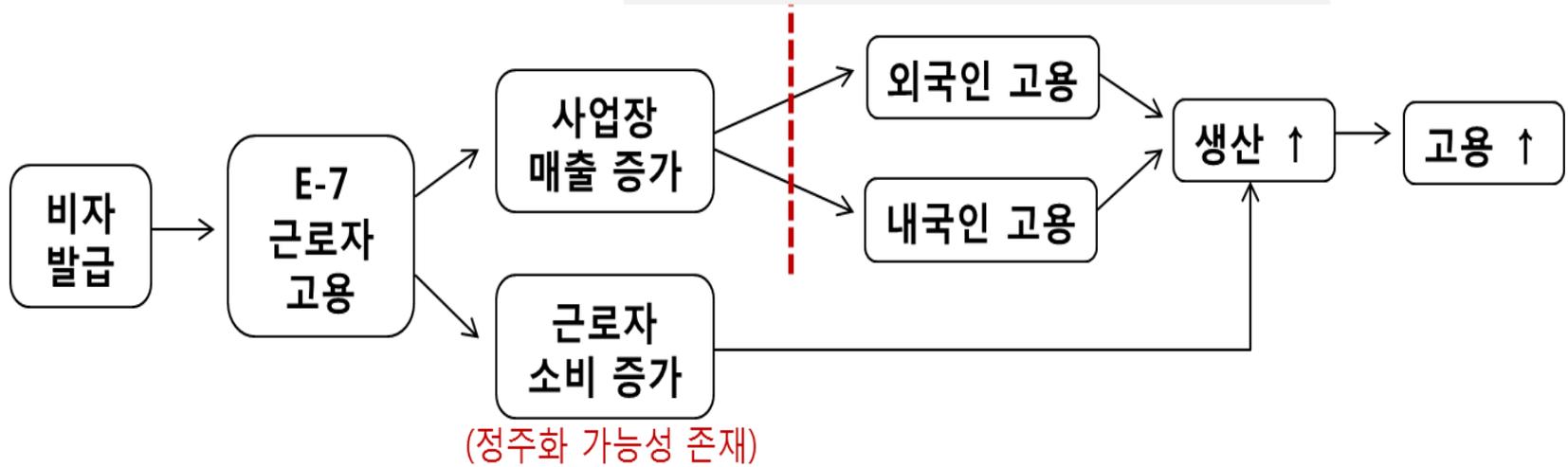
# 5

## 특정활동취업자격 유형 : 주방장(E-7)비자의 고용연계성



(정부 규제)

- 사업장 면적과 납세 실적에 따른 고용허가기준
- 내국인 고용 인원 규정

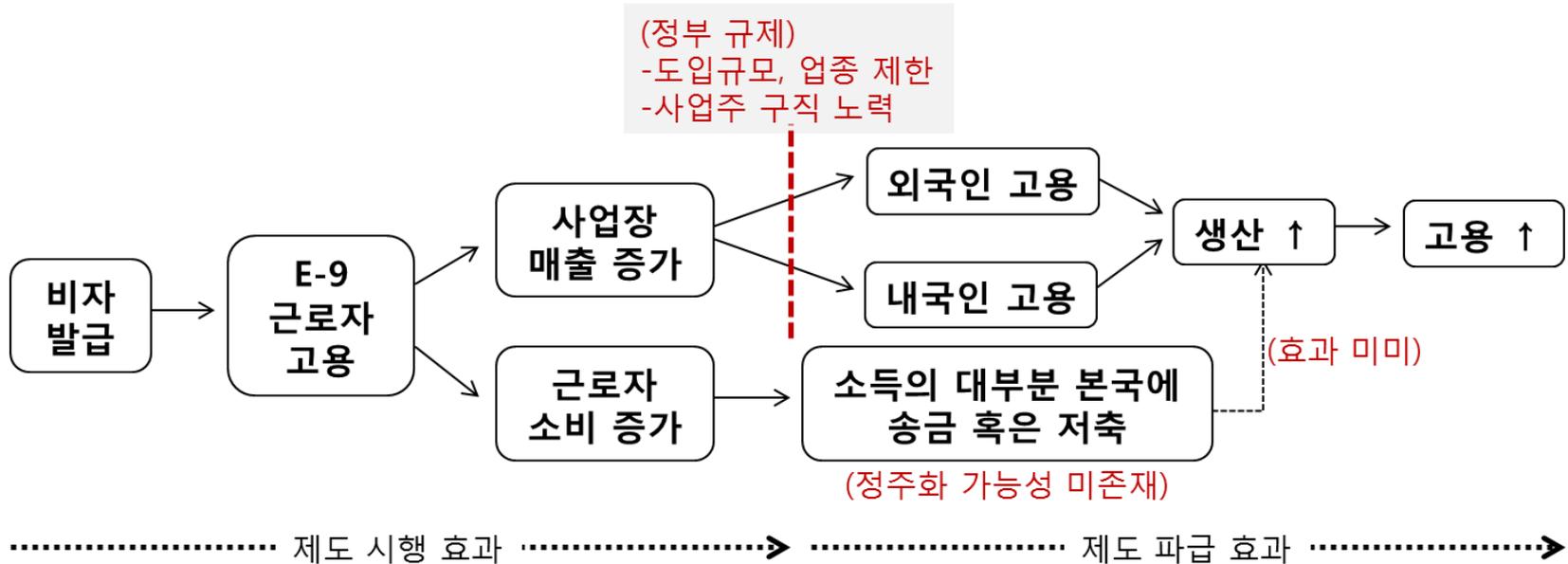


..... 제도 시행 효과 .....> ..... 제도 파급 효과 .....>

- ✓ E-7 취업비자제도 내 전문취업자격 중의 하나인 주방장/조리사 유형은 호텔, 음식점, 선박 등에서 조리계획을 세우고 음식점 및 기타 시설 안에서 조리사와 조리실 보조의 작업을 감독, 조정하는 자(주방장) 및 직접 음식을 만들기 위하여 각종 식료품을 준비하고 조리하는 자

# 5

## 비전문취업자격 유형: E-9 비자의 고용연계성



2003년에 고용허가제를 도입하였고(동포 취업관리제는 고용허가제 특례제도로 고용허가제에 포함), 2007년에 산업연수생제도를 고용허가제로 일원화하고, 외국국적 동포에 대한 방문취업제를 시행. 고용허가제 개념은 노동시장 보호를 이유로 내국인 구직절차를 거친 고용주에 대해서만 단순 노무인력 도입을 위한 고용허가서를 발급하는 제도임

## ▶ 고용허가제 개선방향은 우선, 국내 정주화를 방지하고 단기순환 원칙을 고수

- 2017년 12월 출입국관리법 시행규칙과 외국인고용법 시행규칙 개정으로 체류한도를 10년(실제 체류기간 9년 8개월)으로 명확히 규정한 바와 같이, 단순노무 외국인력에 대해 단기순환원칙을 고수할 필요가 있음
- 내국인 구인절차 과정에서 사업주가 정당한 사유 없이 내국인 채용을 거부하는 경우 외국인 근로자의 고용허가 발급 절차를 중지하는 등 내국인 취업률 향상 유도
- 내국인 구인노력이 실효성 있게 이루어질 수 있도록 내국인 구인노력의 내실화 방안을 강구
- 불법체류자 등의 경우 국내 정주하면서 한계기업을 유지시키는 요인으로 작용. 불법고용에 대한 제재조치를 강화하는 제도개선이 요구됨. 즉, 정주화 방지+단기순환 원칙+고용주 제재 강화 필요

## 5

## 급증하는 외국인력 수요 - 농어업 계절근로자

- 한국사회와 산업 전반에 단순기능 외국인력에 대한 수요가 요구되고 있음. 농어업에서는 일정기간 상시로 고용이 가능한 고용허가제 이외에, 계절성을 가지는 분야에서 계절근로자를 요구하고 있음.
- 계절성이 강한 농어업분야에 계절적인 인력부족 현상을 해소하기 위해서, 2015년 이후 단기취업(C-4) 계절근로자제도를 시행하고 있음. 90일까지
- 2018년 2,173명이 45개 지자체에 입국하였고, 양해각서방식이나 결혼이민자 가족 초청방식으로 진행 중임
- 연구결과, 계절근로자의 잠재수요는 22,000명이상으로, 농어촌에서 절대적인 외국인인력도입을 요청하고 있음
- 무사증비자입국지역인 제주도는 10월부터 3월까지가 집중적인 고용기간임. 이 기간동안에는 내륙의 인력, 외국인고용, 정책지원으로 인력수급이 가능함. 부족인원이 발생하는 시점은 파종기(4월-6월), 수확기(8월-9월)이며, 불법외국인을 고용하고 있고, 지역에서는 계절외국인근로자를 고용할수 있도록 요구하고 있음
- 외국인고용수요는 제조업, 건설업뿐만 아니라, 농어업, 서비스업에 광범위하게 요청되고 있음. 인력부족이 심각해짐에 따라 이러한 요구는 보다 강해지고 있음

# 5

## 국내일자리 원칙과 외국인력활용방안

- 고용없는 경제성장, 내수부진, 양극화의 심화 등의 구조적인 문제를 극복하기 위하여, 외국인을 경제활동주체로써 인식함.
- 21세기 지식정보경제의 국가경쟁력핵심은 한 국가가 보유한 총체적인 인적 자원의 양과 질이 될 것임.
- 이민/외국인력정책은 향후 인구감소 문제에도 대처할 수 있는 효과적인 정책수단임. 다만, 우리나라 인구구조, 노동시장 변화, 사회·문화·안보 등의 관점에서 외국인력 유입의 양과 질을 관리하고, 유입의 속도를 조절함.
- 전문분야 인력 부족을 대비해 취업연계 외국인 유치방안 고려 (우리 고학력 청년층과의 상충 또는 보완관계를 고찰). 또한, 한국에서 저숙련기능공, 청년, 장년의 일자리와 외국인일자리가 얼마나 대체관계에 있는지에 대한 논의가 필요