

제31차 미래노동개혁포럼  
새정부 노동시장 이중구조의  
쟁점과 과제

일시: 2025년 9월 29일(월) 오후 2시  
장소: 푸른홀

미래노동개혁포럼

# 토론구성원

A CHAIRPERSON, SPEAKER, AND DEBATER

사회

이승길 미래노동개혁포럼 대표

---

발표

박용철 한국노동사회연구소 선임연구위원

---

토론1

김기우 한국노총 중앙연구원 연구조정실장

---

토론2

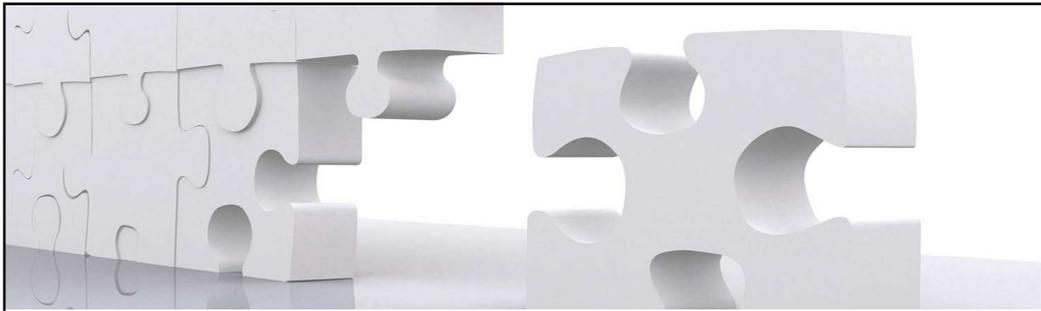
고광용 자유기업원 정책실장

---

토론3

김창배 열린사회포럼 사무총장

---



# 새 정부 노동시장 이중구조의 현황과 과제

2025. 9. 29.

박용철(한국노동사회연구소)

## 목차

---

- I. 서론
- II. 새 정부의 고용노동 관련 국정과제
- III. 한국의 노동시장 이중구조 현황
- IV. 이중노동시장 해소를 위한 방향과 과제

## I. 서론

### ▪ 한국의 노동시장 이중구조 문제

- 한국의 이중노동시장 문제는 가장 고질적인 문제이며, 여전히 해소되지 않아 여러 가지 문제를 초래하고 있음.

### ▪ 이재명 정부의 정책과제

- 이재명 정부는 123개 국정과제를 발표하였고, 이 중 6개가 고용과 노동 관련 과제로서 그동안 제기되어 온 여러 가지 고용노동 이슈를 제시함. 하지만, 이중노동시장 해소를 위한 근본적인 해결을 하기에는 다소 미흡한 것으로 판단됨.

### ▪ 이중노동시장 해소를 위한 중장기적 정책 추진 필요

- 현재 한국의 이중노동시장 문제를 해결하기 위해서는 중장기 정책을 수립하여 지속적으로 추진할 필요가 있음.

3

## II. 새 정부의 고용노동 관련 국정과제

### [참고] 123대 국정과제

#### ▪ 국가비전

- 5대 국정목표
- 23대 추진전략
- 123대 국정과제

국가비전	국민이 주인인 나라, 함께 행복한 대한민국				
국정원칙	경청과 통합, 공정과 신뢰, 실용과 성과				
국정목표	국민이 하나되는 정치	세계를 이끄는 혁신경제	모두가 잘사는 균형성장	기분이 든든한 사회	국민 중심의 외교안보
추진전략	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국민주권과 민주주의의 확립</li> <li>2. 정의로운 국민통합의 실현</li> <li>3. 문제를 해결하는 유능한 정부</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. AI 3대 강국 도약</li> <li>2. 기초가 탄탄한 과학기술</li> <li>3. 혁신으로 도약하는 산업 르네상스</li> <li>4. 기후위기 대응과 지속가능한 에너지 전환</li> <li>5. 성장을 북돋는 금융혁신</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 자치분권 기반의 균형성장</li> <li>2. 활력이 넘치는 민생경제</li> <li>3. 협력과 상생의 공정경제</li> <li>4. 희망을 실현하는 농산어촌</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 생명과 안전이 우선인 사회</li> <li>2. 내 삶을 돌보는 복지</li> <li>3. 국민건강을 책임지는 보건의료</li> <li>4. 인구위기를 극복하는 대전환</li> <li>5. 누구나 존중받는 일터</li> <li>6. 내 삶에 기회를 여는 성장동력</li> <li>7. 각자의 가능성을 키우는 교육</li> <li>8. 함께 누리는 정의적 문화국가</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국민에게 신뢰받는 강군</li> <li>2. 평화 공존과 번영의 한반도</li> <li>3. 세계로 향하는 실용외교</li> </ol>
123대 국정과제	19개 과제	29개 과제	23개 과제	37개 과제	15개 과제

4

## II. 새 정부의 고용노동 관련 국정과제

### 1. 주요 내용

- 6개 국정과제, 26개 세부 항목으로 구성

국정과제	주요 내용	비고	
[국정75] 일하는 모든 사람이 건강하고 안전한 나라	- 일하는 모두의 안전보건체계 구축 - 산재보상 국가책임 실현	- 실효적 산재예방으로 안전권 강화 - 새로운 위험 예방	산업안전 강화
[국정92] 인구 변동, 디지털 변화, 기후위기에 대응하는 노동대 전환	- 정년연장 추진 - AI 역량강화 - 이주노동자 통합 취업지원	- 퇴직연금 강화 - 정의로운 노동대 전환 지원	환경변화 대응
[국정93] 차별과 배제 없는 일터	- 모든 일하는 사람의 권리보장 - 임금체불 근절 - 건설·물류·수송 노동자 보호 강화	- 비정규직 권리보장 확대 - 공정한 임금체계 확립	노동기본권 보장
[국정94] 노동존중 실현과 노동기본권 보장	- 노동존중문화 확산 - 산업별·지역별 등 교섭 촉진	- 취약노동자 권리구제 강화 - 대화와 참여의 노사관계 구축	노동인프라 초기업교섭 사회적 대화
[국정95] 일, 가정, 삶이 공존하는 행복한 일터	- 노동시간 단축 - 일·가정 양립 지원 강화	- 쉼이 있는 일터 구현 - 갑질 없는 행복한 일터 조성	좋은 일자리
[국정96] 통합과 성장의 혁신적 일자리정책	- 고용서비스 혁신 - 고용안전망 확대	- 지역주도 양질의 일자리 창출 - 사회통합적 고용·취업 지원 강화	고용서비스/복지 일자리 창출

5

## II. 새 정부의 고용노동 관련 국정과제

### 2. 노동시장 이중구조 관련 국정 과제

#### ▪ [93번: 차별과 배제 없는 일터]

- 일터 기본법 제정, 5인 미만·초단시간·근속 1년 미만 등 근로기준법 미적용 노동자 노동관계법 단계적 적용 확대
- 파견근로계약 시 파견수수료 상한 설정, 공무원위원회법 제정
- 동일가치노동 동일임금 원칙 근로기준법 명문화, 플랫폼/프리랜서/특고 등 최저보수제 마련, 도급제 노동자 최저임금 적용 방안 마련
- (택배 물류) 종사자 권익보호 강화(계약갱신권 실질적 보장, 과로사 방지 등), (화물) 안전운임제 재도입, (건설) 적정임금제, 적정공사기간 및 적정공사비 보장 등

#### ▪ 기타 유관 과제

- (복지부) 상병수당제(77번), 청년·저소득 국민연금 지원(90번)
- (88번, 여가부) 아이 돌봄: 소득기준 완화, 돌봄수당 인상, 심야수당 신설, 취약 전후 차등지원 폐지
- (97번, 여가부) 성평등 사회: 고용평등 임금공시제 도입, 새일센터 등 여성 경제활동 지원 강화

6

## II. 새 정부의 고용노동 관련 국정과제

### 3. 특징 및 시사점

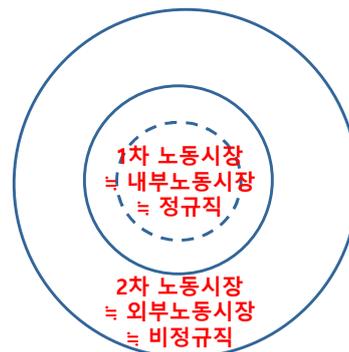
- 노동기본권, 산업안전, 좋은 일자리, 환경변화 대응 등 필요한 영역의 과제를 제시하였으며, 이러한 정책들은 고용과 노동의 중요한 과제를 포괄할 수 있을 것으로 보임.
- 하지만, 근로기준법 5인 미만 사업장 확대, 비정규직 사용 제한, 적극적 노동시장정책, 사회안전망 확보 등은 미흡한 것으로 보임.
- 특히, 이중노동시장 완화와 관련된 국정과제는 방향성은 어느 정도 잡은 것으로 보이지만, 근본적으로 문제를 해결하기 위한 정책 측면에서 아쉬움이 있음.
- 다만, 이상의 정책들은 현재 과제별로 세부계획을 수립하는 과정이라 상황을 지켜보면서 실행가능성을 높여야 할 것으로 보임.

7

## III. 한국의 노동시장 이중구조 현황

### 1. 이중노동시장 의미와 구조

- **이중노동시장(二重勞動市場, dual labor market)**
  - 상대적으로 안정된 고용상태와 높은 임금, 양호한 노동조건 등을 보장받는 1차 노동시장과 열악한 임금과 노동조건을 가진 2차 노동시장으로 양분되는 노동시장의 이중구조.
  - 분절노동시장(分節勞動市場, segmented labor market)과 유사하게 사용.
- **내부노동시장(內部勞動市場, internal labor market)**
  - 기업은 보통 여러 가지 기준에 따라 노동자의 배치, 훈련, 승진 등을 통해 노동력을 편성하고 임금을 관리하는데, 이처럼 기업내의 기준이나 관리가 노동시장의 기능을 대신하게 되는 것을 내부노동시장이라 함.
  - 1차 노동시장적 성격이 강함.
- **외부노동시장(外部勞動市場, external labor market)**
  - 임금, 직위체계 따위가 기업 외부에서의 노동력 거래와 그 수급에 따라 결정되는 구조. 또는 그런 공간.
  - 2차 노동시장적 성격이 강함.



<이중노동시장의 구조>

⇒ 한국의 노동시장은 정규직을 중심으로 하는 1차 노동시장(내부노동시장)과 비정규직을 중심으로 하는 2차 노동시장으로 양분되어 있는 이중노동시장 구조를 가지고 있음.

8

### Ⅲ. 한국의 노동시장 이중구조 현황

#### 2. 이중노동시장의 원인

- 한국 이중노동시장의 주된 원인과 관련한 논의는 주로 기업규모별 차이와 고용형태별 차이, 그리고 최근에는 노동이동 단절성을 바탕으로 이루어짐.
- **기업규모 중시론**은 고용형태보다 사업체 규모가 노동시장 격차의 더 큰 요인이라고 주장. 정규직화나 균등대우가 기업 울타리 내에서만 이루어질 경우 기업 내부노동시장에 편입된 비정규직의 노동조건은 개선되겠지만, 근로조건이 나쁜 중소기업에 고용된 비정규직의 처지는 별로 나아지지 않는다는 점을 지적함(정이환, 2002 · 2007 · 2013).
- **고용형태 중시론**은 노동시장 분절은 기업규모만으로는 온전히 설명할 수 없으며, 기업규모와 연관된 고용형태와 노동의 집합행동 역량을 동시에 고려해야 한다고 주장. 대기업 내부에 상당한 크기의 비정규직이 존재한다는 점과 무엇보다 고용형태에 따라 노동조건의 차이가 현저히 달라지고 있다는 사실을 강조함(김유선, 2014).
- 위 논의들이 격차에 중점을 두었다면, **노동이동의 단절**에 중점을 두고 한국의 이중노동시장을 분석하는 시도가 최근 나타남(전병유, 2019).

9

### Ⅲ. 한국의 노동시장 이중구조 현황

#### 2. 이중노동시장의 원인

##### (1) 기업규모

- 분절구조를 반영하는 요인으로 들 수 있는 것이 성, 고용형태, 기업규모별 격차인데, 한국 역시 성, 고용형태, 기업규모별 노동조건 격차가 큼.
- 한국에서의 세 가지 요인에 대한 격차를 확인하기 위해 한국, 미국, 영국, 독일의 전국가구조사 자료를 통해 확인해 보면, 성별 격차와 기업규모별 격차가 한국에서 가장 큰 것으로 나타났는데 비해 고용형태별 임금격차는 한국에서 특별히 크지 않다는 점을 강조.

<한국, 미국, 영국, 독일의 시간당 임금 결정 요인(OLS 회귀계수)>

구분	한국	미국	영국	독일	
성(남성)	.288	.178	.124	.032	
고용형태(비정규)	-.145	-.180	-.053	-.162	
기업규모	소규모	.117	.018	.073	.071
	중규모	.172	.041	.130	.134
	대규모	.382	.076	.240	.265

자료: 정이환(2019), 한국 노동시장의 분절구조와 대안모색, 한국노동연구원.

10

### Ⅲ. 한국의 노동시장 이중구조 현황

#### 2. 이중노동시장의 원인

##### (1) 기업규모

- 한국의 기업규모에 따른 이중노동시장은 집단별 근속년수의 차이를 통해서도 확인할 수 있음. 영세기업 노동자에 비해 대규모 사업체의 근속년수는 한국에서 3.45배이고, 다른 세 나라에서는 1.15~1.58배 불과함.
- 한편, 여성 대비 남성의 근속년수가 한국은 1.83배인데, 미국, 영국, 독일은 1.09~1.15배에 불과함. 또한, 비정규 노동자 대비 정규 노동자의 근속년수가 한국에서 3.35배인데 다른 세 나라에서는 1.19~1.51배에 불과함.

<한국, 미국, 영국, 독일의 노동자 집단별 평균 근속년수(년)>

구분		한국	미국	영국	독일
성별	남	6.63	8.48	9.08	13.26
	여	3.62	7.32	8.33	11.46
고용형태별	정규	6.95	8.41	9.21	13.99
	비정규	2.07	6.30	7.69	9.26
기업규모	영세규모	3.31	7.45	7.65	9.43
	소규모	6.71	7.07	8.26	11.58
	중규모	7.58	7.88	8.87	12.45
	대규모	11.44	8.59	10.76	14.95
임금노동자 전체		5.31	7.90	8.70	12.36

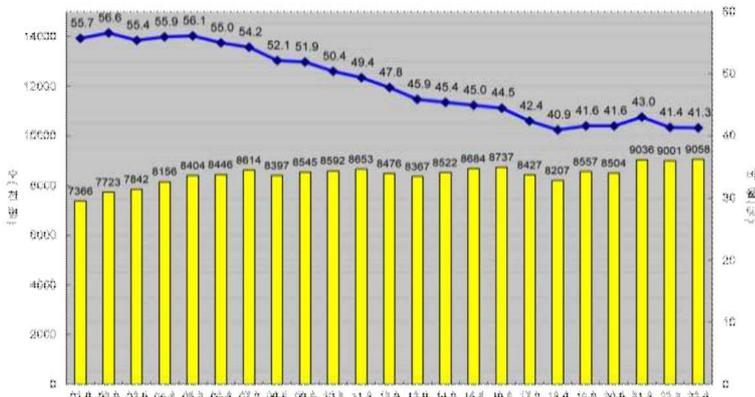
자료: 정이환(2019), 한국 노동시장의 분절구조와 대안모색, 한국노동연구원.

### Ⅲ. 한국의 노동시장 이중구조 현황

#### 2. 이중노동시장의 원인

##### (2) 고용형태

- 비정규직 규모 추이



자료: 김유선(2024), "비정규직 규모와 실태(2023년 8월)", 한국노동사회연구소.

### Ⅲ. 한국의 노동시장 이중구조 현황

#### 2. 이중노동시장의 원인

##### (2) 고용형태

▪ 우리나라에서 정규직과 비정규직의 고용안정성과 노동조건이 현저하게 차이가 발생하고 있으며, 이러한 관점에서 우선 비정규직을 최소화 하거나 보호해야 하며, 이후 중소기업 노동자들에게 대한 보호와 불공정성을 개선해 나가야 할 것을 주장함.

▪ 정규직 대비 비정규직 임금은 2023년 8월 기준으로 53.8%에 불과함.

	금액(만 원)					격차(%)				
	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월	19년 8월	20년 8월	21년 8월	22년 8월	23년 8월
임금노동자	264	268	273	288	301	79.9	79.8	79.4	80.8	81.0
정규직	331	336	344	356	371	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	171	173	180	191	200	51.8	51.5	52.2	53.7	53.9
임시근로	170	172	179	190	199	51.4	51.1	51.9	53.4	53.7
- 장기임시근로	164	160	170	180	187	49.5	47.6	49.4	50.5	50.2
- 한시근로	175	180	184	196	206	52.9	53.7	53.5	55.1	55.6
(기간제근로)	181	188	189	202	210	54.6	55.9	54.9	56.6	56.5
시간제근로	93	90	92	100	107	28.0	26.9	26.6	28.0	28.9
호출근로	164	161	178	190	196	49.7	47.9	51.6	53.2	52.8
특수고용	217	215	223	232	257	65.5	64.0	64.8	65.2	69.2
파견용역	187	196	201	211	220	56.6	58.5	58.3	59.2	59.1
(파견)	207	217	215	240	226	62.7	64.7	62.4	67.4	60.8
(용역)	181	190	196	201	217	54.8	56.6	56.8	56.5	58.4
가내근로	93	111	148	149	153	28.3	33.0	43.0	41.7	41.2

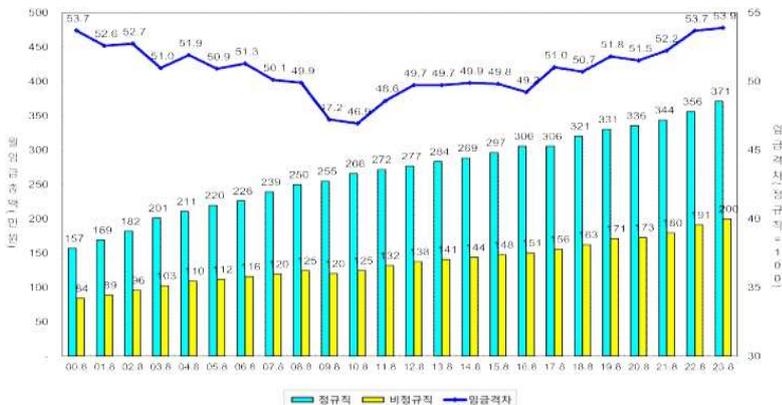
자료: 김유선(2024), "비정규직 규모와 실태(2023년 8월)", 한국노동사회연구소.

### Ⅲ. 한국의 노동시장 이중구조 현황

#### 2. 이중노동시장의 원인

##### (2) 고용형태

▪ 정규직과 비정규직 월임금 추이



자료: 김유선(2024), "비정규직 규모와 실태(2023년 8월)", 한국노동사회연구소.

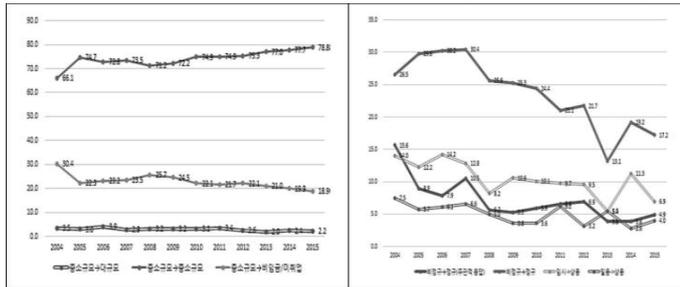
### Ⅲ. 한국의 노동시장 이중구조 현황

#### 2. 이중노동시장의 원인

##### (3) 노동이동 단절

- 이중노동시장의 사실상 더 직접적인 지표는 노동이동의 단절임(전병유, 2019)
  - 중소규모사업체에서 대규모사업체로의 일자리 1년 이행률이 2017년 현재 2.2%로 매우 낮음.
  - 비정규직에서 정규직으로 일자리이동률은 2015~16년 17.2%로 2007~8년 30.4%에 비해 크게 하락한 수치임.
  - 임시직의 상용직 일자리이동률은 2004~5년 14.0%에서 2015~16년 6.9%로 하락

<고용형태별, 종사상 지위별, 사업체 규모별 노동이동(1년 후 고용지위 변화)>



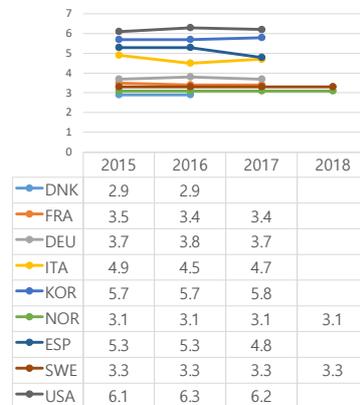
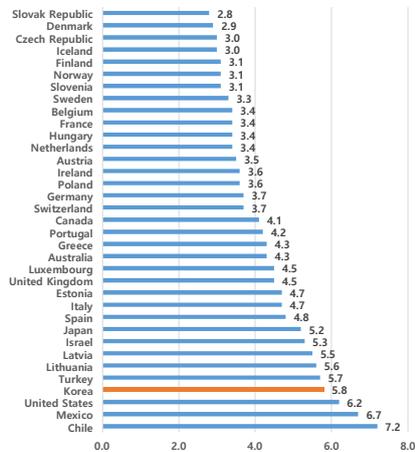
자료 : 한국노동연구원(2004~16년), 『한국노동패널』.

### [참고] 한국 노동시장의 특성

#### ◆ 소득불평등 비교

##### 1) P90/P10 비교(2017년 기준)

- P90/P10은 9분위(상위소득 10%)와 1분위(하위소득 10%)의 상한 값의 비율을 말함.
- 덴마크는 2.9, 노르웨이 3.1, 스웨덴은 3.3으로 가장 낮은 수준이며, 다음으로 프랑스 3.4, 독일 3.7로 중간수준, 그리고 이탈리아 4.7, 스페인 4.8, 한국 5.8로 격차가 높은 수준임. 한국은 OECD 37개국 중 4번째로 높은 비율을 나타내고 있음.

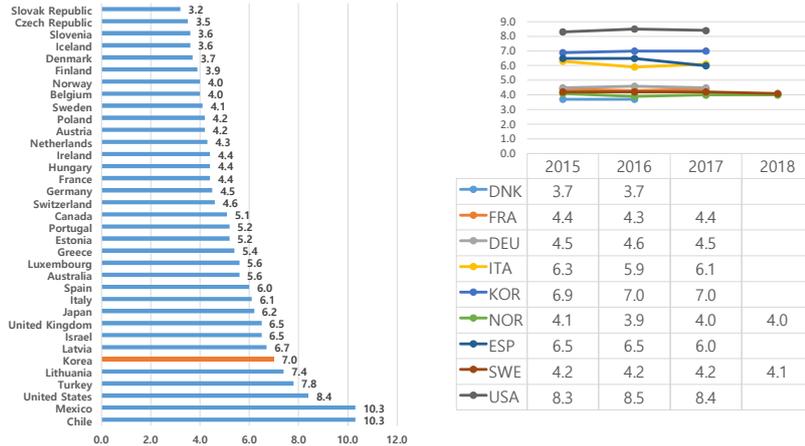


## [참고] 한국 노동시장의 특성

### ◆ 소득불평등 비교

#### 2) S80/S20 비교(2017년 기준)

- S80/S20은 가장 부유한 20 %와 가장 가난한 20 %의 평균소득 비율을 말함.
- 이 비율 역시 P90/P10과 유사하게 덴마크는 3.7, 노르웨이 4.0, 스웨덴은 4.1으로 가장 낮은 수준이며, 다음으로 프랑스 4.4, 독일 4.5로 중간수준, 그리고 스페인 6.0, 이탈리아 6.1, 한국 7.0으로 격차가 높은 수준임. 한국은 OECD 37개국 중 6번째로 높은 비율을 나타내고 있음.



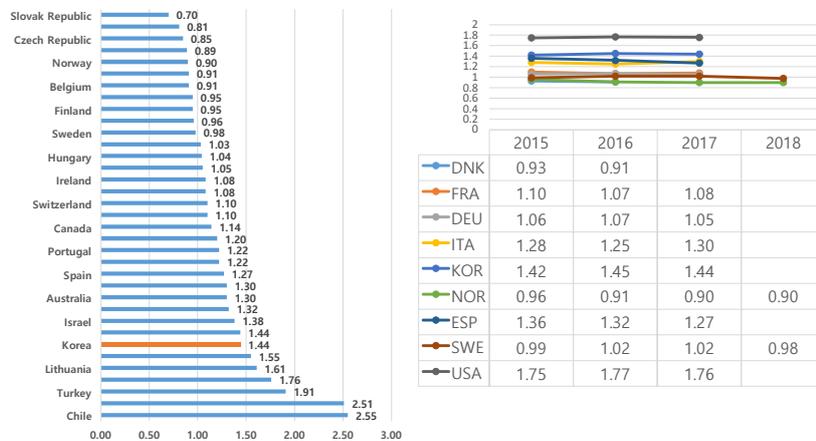
17

## [참고] 한국 노동시장의 특성

### ◆ 소득불평등 비교

#### 3) 팔마비율(Palma ratio; S10/S40) 비교(2017년 기준)

- 팔마 비율은 가처분 소득이 가장 높은 10 %가 받는 모든 소득을 가처분 소득이 가장 낮은 40%가 받는 모든 소득의 몫으로 나눈 값으로 최근 소득불평등도를 나타내는 기준으로 새롭게 활용하고 있음.
- 이 비율 역시 다른 기준과 유사하게 노르웨이 0.90, 덴마크는 0.91, 스웨덴은 0.98로 1.0 미만 수준이며, 다음으로 독일 1.05, 프랑스 1.08로 중간수준, 그리고 스페인 1.27, 이탈리아 1.30, 한국 1.44로 격차가 높은 수준임. 한국은 OECD 37개국 중 7번째로 높은 비율을 나타내고 있음.



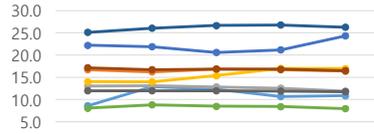
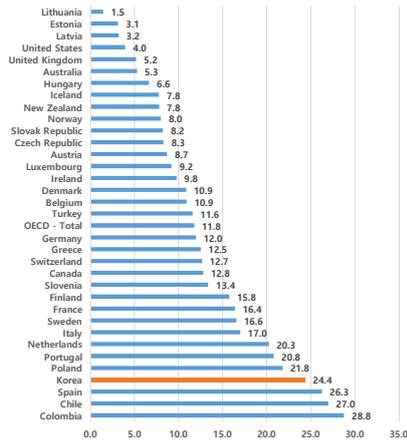
18

[참고] 한국 노동시장의 특성

◆ 고용형태 등 비교

1) 임시직 비율 비교(2019년 기준)

- 한국의 임시직 비율은 2019년 기준으로 24.4%로 OECD 37개국 중 4번째로 높은 수준을 나타냄.
- 2019년 기준으로 노르웨이의 임시직 비율은 8%, 덴마크는 10.9%, 독일은 12.0%로 낮은 수준이며, 프랑스는 16.4%, 스웨덴은 16.6%, 이탈리아는 17.0%로 중간 수준, 한국은 24.4%, 스페인은 26.3%로 높은 수준임.

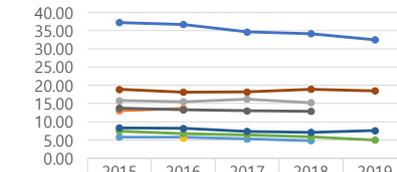
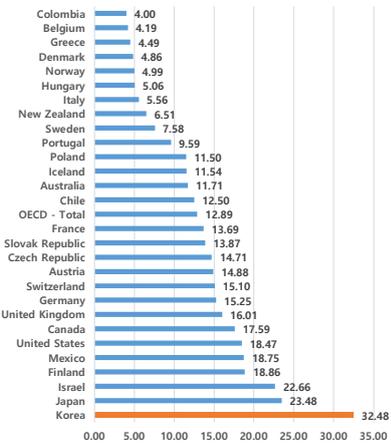


[참고] 한국 노동시장의 특성

◆ 고용형태 등 비교

2) 남녀 임금 비교(2019년 기준)

- 한국의 남성 대비 여성의 임금 차이는 2019년 기준으로 32.48%로 OECD 37개국 중 가장 차이가 큼.
- 덴마크는 4.86%(2018), 노르웨이는 4.99%(2019), 이탈리아는 5.56%(2016), 스웨덴은 7.58%(2019) 로 낮은 수준이며, 프랑스 13.69%(2016), 독일은 15.25%로 중간 수준임.



**[참고] 한국 노동시장의 특성**

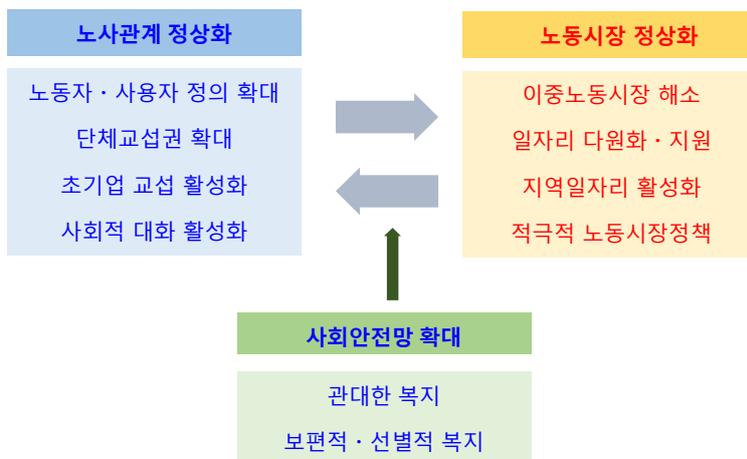
◆ OECD 최신 자료

- OECD 최신 자료를 보면, P90/P10, S80/S20 등 일부 지표는 개선된 것으로 보이지만, 팔마비율은 같은 수준이며, 임시직 비율은 오히려 증가한 것으로 나타나 여전히 그 차이가 있는 것을 확인할 수 있음. 그리고 남녀 임금 격차는 다소 감소하였지만, 여전히 OECD 국가 중 최고 격차를 보이고 있음.

구분	(2022) P90/P10	(2022) S80/S20	(2022) 팔마비율	(2023) 임시직비율	(2023) 남녀임금격차
한국	5.2	5.4	1.4	26.0	29.3
OECD 평균	4.2	4.6	1.2	11.0	11.4

**IV. 노동시장 이중구조 해소를 위한 방향과 과제**

◆ 노사관계 및 노동시장 정상화 기본 구도



#### IV. 노동시장 이중구조 해소를 위한 방향과 과제

##### 1. 노사관계 정상화 방향

###### 1) 포괄적 권리보장

- 원하청 사용자성 인정을 통한 교섭권 확대 및 초기업 교섭으로의 발전 유도
- 합리적 · 포괄적 사용자성 인정과 교섭으로의 연계 필요
- 노동조합, 노사협의회 역할 강화

###### 2) 균형적 · 통합적 단체교섭

- 초기업 교섭 유도: 노사 통합적 교섭
- 노동시장 이중구조 완화

###### 3) 사회적 대화 활성화

- 노사 + 노사민정
- 다양하고 복합적인 고용노동문제 논의: 다양한 이해관계 수렴 및 해결

23

#### IV. 노동시장 이중구조 해소를 위한 방향과 과제

##### 2. 노동시장 정상화 방향

###### 1) 격차해소 전략

- 1차 노동시장: 보완, 미세 조정
- 2차 노동시장: 지속적 지원
- 임금, 노동시간, 복리후생, 동일노동 동일임금(산별 임금)

###### 2) 일자리 다원화 전략

- 제조업 & 서비스업 균형, 다양한 고용형태 활성화, 지역일자리 활성화
- 각종 지원, 사회안전망 확대, 전달체계 구축, 적극적 노동시장 정책

###### 3) 이원화(Two Track) 전략

- 구조적 문제 & 현실적 문제, 중장기 문제 & 단기 문제 병행
- 노동시장 이중구조, 산업안전, 원하청, 노동시간 등 문제 해결

24

IV. 노동시장 이중구조 해소를 위한 방향과 과제

3. 이중노동시장 해소를 위한 방향

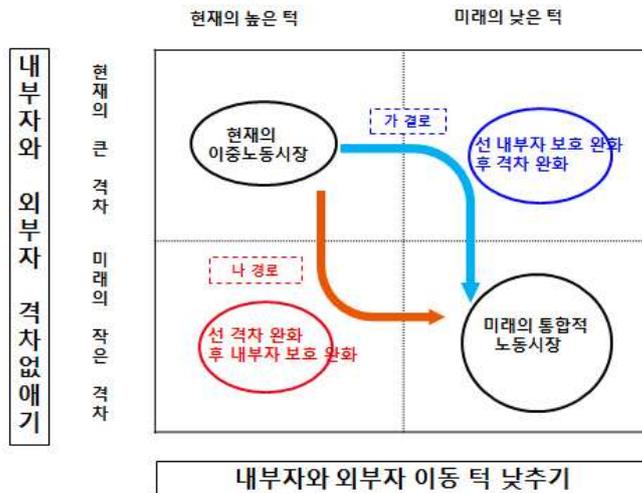
◆ 한국 이중노동시장의 구조



IV. 노동시장 이중구조 해소를 위한 방향과 과제

3. 이중노동시장 해소를 위한 방향

◆ 이중구조 해소를 위한 두 가지 경로



#### IV. 노동시장 이중구조 해소를 위한 방향과 과제

##### 4. 이중노동시장 해소를 위한 과제

###### 1) 동일가치노동 동일임금 실현

- 업종/직종별 임금공시제 시행
- 업종/직종별 직무평가 및 표준임금 제시 → 초기업 교섭과 연계

###### 2) 비정규직/노동약자 보호

- 비정규직 사용 제한: 제조업 → 서비스업
- 임금보장: 정규직의 90% 이상, 정부 차원의 생활임금 제도화(영국의 국가생활임금)

###### 3) 초기업 교섭 제도화

- 업종별/직종별/지역별 교섭, 패턴교섭 등 제도화
- 단체협약 효력 확장

27

#### IV. 노동시장 이중구조 해소를 위한 방향과 과제

##### 4. 이중노동시장 해소를 위한 과제

###### 4) 적극적 노동시장정책 통합 시행

- 정부 차원 공공고용시스템(PES) 구축: 정보통합/제공, 맞춤형 상담, 교육훈련, 일자리 연계
- 단계별 교육훈련체계 구축(중소기업 집중 지원)  
: 양성교육 → 향상교육 → 전환교육 단계별 전문화

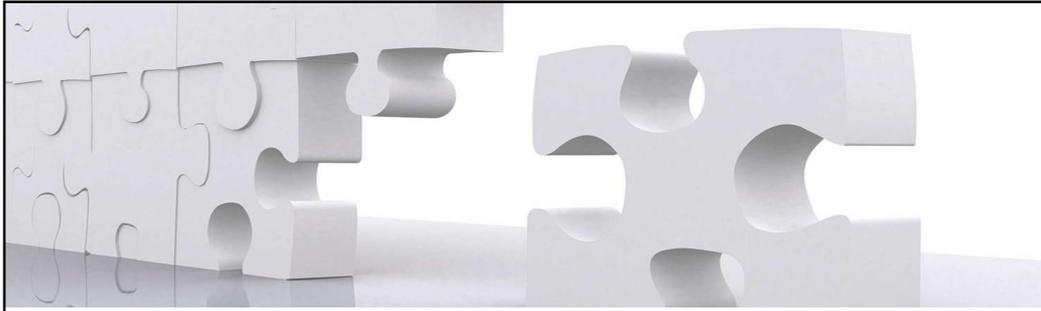
###### 5) 사회안전망 강화

- 4대 보험 적용 확대, 수혜율 제고
- 청년층 지원(주택, 육아, 교육 등), 상병수당, 대체인력 제공,

###### 6) 환경변화 관련 지원

- 기후위기 취약층 지원
- 기술변화 관련 지원 → 적극적 노동시장정책과 연계
- 노동시간 단축과 일자리 나누기, 다양한 직업/직무/사회활동 참여 지원 및 확대

28



*End of Document*

**감사합니다 !!**

## 새 정부 노동시장 이중구조의 쟁점과 과제에 관한 토론편

한국노총 중앙연구원 연구조정실장  
김기우

- 저임금 노동자 임금과 일정 규모 이상의 기업 정규직 노동자의 임금 사이 심각한 격차의 해소, 노동시장 이중구조라는 구조적 문제로부터 저임금 노동자의 보호를 위해 국가의 개입이 필요하다는 전문가들의 평가가 있는지 오래임. 한국노총도 오래전부터 노동시장 이중구조 개선이 필요함을 제기해 왔음.
  - 이를 위해서는 원·하청 간의 노사관계 개선과 비전형 노동자들의 노동조건 등 처우개선이 이루어질 수 있는 제도적 보완과 교섭 관행의 변화가 필요하다는 진단이 있었음.
  - 아래에서는 123개 국정과제 중 노동부 소관 과제 75번, 92번~96번 6개 중 노동시장 이중구조 개선과 관련된 75번, 93번, 94번, 특히 93번 과제를 중심으로 발표문의 내용 및 한국노총의 입장과 함께 토론자의 의견을 제시함.
  
- 국정과제 75번은 '일하는 모든 사람이 건강하고 안전한 나라'와 관련하여, 일하는 모두의 안전보건체계 구축을 주요 내용으로 정하고 있음. 그 내용으로 업종·규모·종사자(특고, 플랫폼, 프리랜서)별 「산업안전보건법」 적용 확대, 원·하청 공동 산업안전보건위원회 도입, 법정 재해조사기간 경과시 선지급, 야간노동 규율 등을 담고 있음.
  - 한국노총은 「산업안전보건법」 적용 확대, 산재보험 선보장제도 도입, 정부가 야간노동 최소화 방안을 찾을 것, 고정된 야간노동의 용역·파견·하청화 금지 등을 지속적으로 제기해 왔음.
  - 산업안전과 산재의 사전적 예방을 위해서는 하청에 대한 위험성 평가를 어떻게 진행할 것인지, 이에 대한 책임을 원청이 얼마나 부담할 것인지 등에 대한 구체적인 매뉴얼과 세밀한 이행준칙의 수립 및 이행이 이루어져야 할 것임.
  
- 국정과제 93번 '차별과 배제 없는 일터'와 관련하여 살펴보면 다음과 같음. 노동시장 이중구조 개선 및 완화와 관련하여 가장 중심이 되는 국정과제라고 생각함.
  - 모든 일하는 사람의 권리보장으로 일터 기본법 제정 및 5인 미만·초단시간·근속 1년 미만 노동자 노동관계법 단계적 적용 확대가 포함되어 있음.
  - \* 한국노총은 일하는 사람을 위한 기본법 제정, 5인 미만·1주 15시간 미만 초단시간 노동자에 대한 근로기준법 전면 적용 등을 노동자 보호 사각지대 해소를 위한 입법으로 판

단하고 계속 요구해 왔음.

- 또한 비정규직 권리보장 확대와 관련하여, 노동조합법 23조(노란봉투법) 개정, 노동자 추정제도 도입, 파견수수료 상한 설정, 공무원위원회법 제정도 국정과제에 포함되어 있음. 최근 노동조합법 23조가 노동부의 의견을 일부 받아들여 개정되었음.
- \* 한국노총은 지난 대선을 계기로 노란봉투법 개정, 고용관계 추정제도 도입을 요구했고, 종래 파견노동자의 임금 하한선 설정, 공무원위원회 법제화를 주장하였음.
- \* 토론자는 노동시장 이중구조 해결을 위해 수정·보완된 제도로 '노란봉투법'을 들 수 있다고 봄. 개정된 내용의 적용이 유예된 6개월 동안 기업과 노동조합은 노란봉투법을 적용하기 위해 얼마나 준비할 수 있을지. 노동위원회 특히 법원의 판단이 중요하겠지만, 그 이전에 고용노동부의 지침이 나와야 할 것임. 현재 고용노동부 공식 블로그(개정 노조법 팩트체크 #사실은\_이렇습니다)에 올라온 내용은 구체적인 내용을 담지 못하고 있음. 현실적으로 고용노동부의 노란봉투법 관련, 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 해당하는 원청 등의 사용자성에 대한 가이드라인, 교섭창구단일화 규정을 폐지하지 않는다면 초기업단위 교섭을 위한 교섭창구단일화 제도의 보완, 사업경영상 결정의 범위에 관한 지침이 제공되어야 할 것임.
- 위 내용 외에도 93번 국정과제의 내용으로, (비정규직 권리보장 확대) 용역업체 변경시 고용승계 의무화, 공공부문 상시지속·생명안전업무 정규직 고용원칙 확립 및 민간 확산, (임금체불 근절) 하도급 임금 구분지급제 도입, 임금체불 법정형 상향, 퇴직연금 의무화 단계적 확대, 대지급금 지급범위 확대, (공정한 임금체계 확립) 동일가치노동 동일임금 명문화, 고용형태에 따른 차별 처우 금지 법제화, 도급제 최저임금 심의·지원, 특고·플랫폼·프리랜서 최저보수제 마련 및 시행, (건설·물류·수송 노동자 보호 강화) 화물 안전운임제 재도입, 택배 계약갱신권 실질적 보장과 과로사 방지, 배달 유상운송보험 가입 및 안전교육 의무화, 대리운전 법제정 및 고율수수료 개선, 택시 적정임금 보장, 건설 적정임금제 제도화, 적정공사비·공사기간 보장, 기능등급제 활성화, 임금직불제 민간공사 적용 의무화 등의 내용을 명시하고 있음.
- \* 한국노총은 사업 이전시 고용승계, 경영상 해고 사유 요건 강화, 간접고용 노동자 임금 미지급에 대한 원청의 연대책임, 임금체불 반의사불벌죄 조항 폐지, 퇴직연금 확대 적용(예컨대, 1년 미만 계속근로기간 노동자에게 적용, 중소기업 퇴직연금기금제도(푸른씨앗) 100인 미만까지 확대 적용, 기금형 퇴직연금제도 도입 등), 동일노동 동일임금 원칙 법제화, 비정규직 사용사유 제한과 고용상 차별 해소, 최저임금의 업종별 차별적용, 장애인 감액적용, 수습노동자 감액적용 등 차별적용 조항 삭제, 산별교섭을 통한 사회적 임금체계 구축 및 (가칭)적정임금보장위원회 설치, 정부의 적정임금 기준 보완 및 6개 분야 시중노임단가의 타 산업·업종에 확대적용, 택배·플랫폼대리운전·플랫폼배달·가사돌봄·콜센터 노동자 등의 처우개선을 위한 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회 정상화, 지사 체공사 발주시 지역의무 공동도급제도 개선 등을 제안하였음.

\* 정부는 저임금·취약 노동자의 임금 등 노동조건 개선과 정규직-비정규직 격차 완화를 국정과제로 정하였음. 실효적 이행이 뒤따라야 할 것임. 또한 발표문에서 강조하고 있는 동일가치노동 동일임금 실현방안도 현실의 다양한 고용형태, 다양한 직역에서 제공된 노무에 대한 공정한 임금지급 기준이 될 수 있다고 봄.

○ 국정과제 94번(‘노동존중 실현과 노동기본권 보장’)에서는 초기업별 교섭단위 결정·촉진제 도입, 창구단일화 예외 검토 등 초기업 교섭 활성화로 노동시장 격차 해소를 도모하려고 하고 있음. 노동시장 이중구조 개선을 위해 노사관계의 틀을 바꾸려는 시도라 할 것임.

- 또한 노동법원 설립(법무부), 노동위원회에 특고·플랫폼 등 분쟁조정기능 부여, 민간 노동센터 활성화, 산업별·지역별·업종별 중층적 사회적 대화 활성화, 각종 정부위원회에 노사 참여 실질화 및 노동자대표위원회 상설화 등을 입법 추진하기로 하였음.

\* 한국노총은 창구단일화제도 폐지, 특고·플랫폼프리랜서·초단시간 노동자 등 사각지대 노동자들이 노동조합을 통해 초기업단위 교섭을 활성화할 수 있도록 초기업단위 연대 교섭 활성화를 지침으로 제시함.

또한 노동사회법원 설치, 원·하청, 특수고용노동자, 플랫폼, 프리랜서 노동자 등을 대상으로 한 집단분쟁조정 제도화 및 초기업단위 분쟁조정 활성화 등 노동위원회 활성화 요구, 중층적 사회적 대화체계 강화, 사회보험 운영 등 각종 정부위원회에 노동조합 참여의 실질적 보장 등을 제안하였음.

\* 위 국정과제와 한국노총이 조직적 과제의 내용은 대체로 서로 부합하는 것으로 볼 수 있음. 발표문의 표현대로 노사통합적 교섭을 통한 노동시장 이중구조의 개선, 완화에 도움이 될 것임. 또한 향후 초기업단위 교섭은 단체협약 효력확장 등 관련 제도 및 노사관계 관행까지 긍정적으로 변화시킬 기제가 될 수 있음.

○ 그리고 발표문의 내용 중 교육훈련체계 구축과 상병수당과 같은 사회안전망 강화에 공감함. AI시대, 고령화 시대, 기후위기로 인한 정의로운 전환이 요구되는 시대를 맞아 더욱 체계적인 교육훈련 체계의 구축이 있어야 할 것임. 또한 위에서 언급하지 않은 국정과제 92번에 포함된 이주노동자 통합 취업지원 및 고용허가제 개선도 노동시장 이중구조 문제와 연계하여 통합적으로 검토되어야 할 것임.

## 노동시장 이중구조 현황·원인 및 근원적 해소 방안

자유기업원 고광용 정책실장

### 1. 발제문 내용 요약

#### 1) 정책 접근 구조

- 노사관계 정상화: 노동자·사용자 정의 확대, 단체교섭권 강화, 초기기업 교섭 활성화, 사회적 대화 확산
  - 노동시장 정상화: 이중노동시장 해소, 일자리 다원화 및 지원, 지역 일자리 활성화, 적극적 노동시장정책
  - 사회안전망 확대: 관대한 복지, 보편적·선별적 복지
- 즉, 노사관계-노동시장-사회안전망 유기적으로 맞물려야 이중구조 문제 해소 관점 강조

#### 2) 노동시장 내부 유형 구분 (이동 가능성·내부노동시장 특성 기준 A~E형 구분)

A형: 중소기업 비정규직/소기업 → 격차 작지만 이동성 높음 (60%)

B형: 임금격차 크지만 전환 가능성 높음 (극소수)

C형: 격차 작지만 전환 가능성 낮음 (극소수)

D형: 대기업·공공 정규직 → 격차 크고 이동성 낮음 (15%)

E형: 중간 수준 → 대기업 무기계약직·중기 정규직 (25%)

→ 한국 노동시장의 이중구조와 전환성 문제 시각화

#### 3) 개혁 경로 제시

현재: 큰 격차 + 낮은 이동성 → 이중노동시장

미래 목표: 격차 완화 + 이동성 제고 → 통합적 노동시장

경로: (가 경로) 선 내부자 보호 완화 후 격차 완화 / (나 경로) 선 격차 완화 후 내부자 보호 완화

→ 어떤 개혁 경로 선택하느냐가 노동시장 통합 관건

#### 4) 이중 노동시장 해소 과제 제안

- 동일가치노동 동일임금 실현(임금공시제, 직무평가 및 표준임금 제시)
- 비정규직/노동약자 보호(비정규직 사용 제한(제조업에서 서비스업 확대), 임금보장 정규직의 90% 이상, 생활임금 제도화)
- 초기기업 교섭 제도화, 적극적 노동시장정책 통합 시행, 사회안전망 강화 등

## 2. 노동시장 이중구조 현황

### 1) 확대되지 않는 1차 노동시장 일자리

#### ● 정체된 1차 노동시장 일자리

- 1차 노동시장(대기업·주요 제조업 등 고생산성 부문)의 고용 규모가 지난 수십 년간 유의미한 확장을 보이지 않음
- 1998년 외환위기 이후 대규모 사업체의 신규 고용 창출 여력이 급격히 축소되고, 이후 회복세에도 불구하고 장기적 정체가 지속됨
- 대기업 신규 채용은 제한적인 반면, 중소·영세사업체 중심의 고용 확대가 이루어져 노동시장의 질적 불균형은 심화됨
- 자동화·디지털 전환, 해외 생산기지 이전 등 구조 변화로 인해 국내 대기업의 고용 창출 능력이 과거 대비 약화됨

〈표〉 연도별 대규모 사업체 일자리 수(단위: 만개)

연도		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
인력규모 기준(300인)	대기업	428.7	431.6	434.8	440.2	448.8	471.6	491.1	491.7
	중소기업	1,399.8	1,412.6	1,431.1	1,454.1	1,496.6	1,540.3	1,593.2	1,603.6
매출액 기준	대기업	350.6	355.8	368.4	380.4	398.4	424.3	440	440.9
	중소기업	1,477.9	1,488.5	1,497.5	1,513.9	1,547	1,587.6	1,644.3	1,654.4

자료: 통계청(2024), 「일자리행정통계」 참고 수정보완.

〈그림〉 연도별 대규모 사업체 고용비중 추이(매출액/종사자수 기준)



출처: 통계청(2024), 「일자리행정통계」 참고 수정보완.

## 2) 1차·2차 노동시장 간 구조적 격차

### 1) 구조적 격차 고착화: 임금/노동생산성

- 우리나라 노동시장은 청년층의 뚜렷한 대기업 선호와 실제 대기업 고용 비중 간 괴리가 구조적으로 고착된 상태임(고영선, 2024)
- 2023년 실시한 대한상공회의소 조사에 따르면 대학생의 64%가 대기업 취업을 희망하는 반면, 중소기업을 희망하는 비율은 16%에 불과함
- 임금근로자 기준 300인 이상 사업체의 고용 비중은 18%에 불과해, 청년층이 선호하는 '양질의 일자리' 공급량이 절대적으로 부족함(고영선, 2024)
- 대기업과 중소기업 간 임금·복지후생·고용 안정성 격차가 크기 때문에, 대기업 일자리 부족한 경쟁 강도를 높이고 진입 장벽을 강화하는 결과로 이어짐
- 대기업과 중소기업 간 생산성·임금·고용 안정성 격차가 장기간 고착화됨
- 300인 이상 사업체 평균 임금은 5~9인 규모 사업체 대비 약 두 배 수준, 기술투자·R&D·인력 유지 능력 등에서도 큰 차이 존재
- 고생산성 부문의 일자리 수가 적어 인력이 효율적으로 배분되지 못하고, 경제 전반의 생산 능력이 충분히 발휘되지 않음
- 숙련 인력과 자본이 대기업 중심으로 쏠리는 반면, 대기업 규모 확대의 제약으로 고부가가치 산업 전반의 성장 속도가 제한됨

< 그림 2 한·일·EU(20개국 평균) 1인당 GDP 대비 대기업 임금수준 ('22년, 환율 무관) >



자료: 1인당 GDP: ELFOSTAT GDP & POPULATION, OECD Annual GDP & Historical population data(이하 동일)

< 그림 6. 한·일·EU(20개국 평균)의 대·중소기업 간 임금 격차 변화 ('02년 → '22년) >

(단위: %, 국가별 대기업 임금 대비 중소기업 임금의 상대적 수준)



주. 대기업 임금수준을 100으로 했을 때 중소기업 임금수준. 중소기업 임금의 상대적 수준이 낮을수록 임금 격차가 큰 것을 의미

제조업 기업규모별 노동생산성 추이(단위: 백만원)



자료: 한국생산성본부(2025), 「노동생산성지수」

국가별 시간당 노동생산성 비교(2022년 기준) (단위: PPP/달러)



자료: OECD(2024).

### 3. 노동시장 이중구조 발생원인

#### 1) 경직된 고용제도와 강한 내부자 보호

- 한국의 1차 노동시장은 정규직 고용보호가 지나치게 강화되어 해고가 사실상 불가능하거나 비용이 과도하게 높음. 이로 인해 기업은 신규 채용보다는 기존 인력 유지에 치중하고, 청년이나 외부 인력이 1차 시장으로 진입할 통로가 차단됨
- 결과적으로 1차 시장 내부는 과보호되고, 외부 인력은 2·3차 시장에 머물며 양극화 심화

## 2) 조직노조 강경투쟁 노동생산성 대비 과도한 임금

- 대기업·공공부문은 강성 노조의 교섭력으로 생산성 이상 수준의 임금을 보장받는 반면, 중소기업·서비스업은 생산성 향상에도 불구하고 임금 개선이 제한적
- 생산성과 보상의 괴리 속 1차·2차 노동시장 간 임금 격차 확대, 인력 쏠림 현상 심화
- 이에 따른 대기업 고용 정체 악순환

## 3) 임금·복지체계 이원화

- 1차 노동시장은 연공서열 중심 임금체계와 기업 복지 혜택 집중. 반면 2·3차 시장은 직무 성과에 따른 합리적 보상 어려움, 사회보험 사각지대까지 겹치면서 총 보상 수준 격차 확대
- 동일 노동·유사 업무에도 시장 간 보상 격차가 제도적으로 고착화되는 구조

## 4) 노동시장 규제의 과잉과 이중구조 고착

- 기간제법, 파견법 등 규제가 외부 인력의 정규직 전환이나 직무 이동을 제약
- 정규직 보호와 비정규직 규제의 결합은 결과적으로 1차 노동시장의 진입장벽을 높이고, 외부 노동력은 저생산성 영역에 머물도록 만들
- 이는 유연성과 이동성을 떨어뜨려 “닫힌 내부 시장 vs. 개방된 외부 시장” 이중구조 강화

## 5) 중소기업 경쟁력 약화와 산업 구조 왜곡

- 정부의 각종 지원정책에도 불구하고 중소기업은 인건비·규제 부담 속에서 낮은 생산성에 머무름. 우수 인력은 안정성과 보상이 높은 1차 시장으로만 몰리고, 2·3차 시장은 인력난과 저임금의 악순환에 빠짐
- 이는 기업 간 생산성 격차를 넘어, 노동시장 전반의 구조적 불균형으로 이어짐

## 6) 결론: 강한 내부자 보호, 조직노조 강경투쟁 & 생산성-임금 괴리, 경직된 노동규제, 연공형 임금체계, 중소기업 경쟁력 약화

# 4. 노동시장 이중구조의 근원적 해소 방안(대기업 일자리 확대 방향)

## 1) 고용 유연성 제고

- 자유롭고 다양한 형태 계약·해고·재고용·재교육 등

## 2) 직무·성과 중심 임금체계 전환(직무급·성과급제)

- 새정부 노동시간 감축 추진 시 반드시 연계

## 3) 중소기업 혁신

- 한계기업 신속 퇴출(유사·중복 지원정책 폐지 및 스케일업 혹은 생산성 제고 기업에 인센티브 지원 전환) 통한 중소기업 구조조정 및 생산성 혁신(노동생산성 제고, R&D투자)

## 토론문

# 노동개혁, 차별은 막되 차이는 살리는 방향으로

김창배 (열린사회포럼 사무총장)

### I. 서론

- 정부는 '차별과 배제 없는 일터'를 목표로, 노동시장에서의 임금 격차 해소, 비정규직 권리 보장, 동일가치노동 동일임금 원칙 등을 제시함.
- 그러나 이러한 정책은 차별과 차이를 구분하지 못한 채 모든 격차를 부정적으로 규정하는 한계
- 차별과 차이의 본질적 구분, 한국 노동시장의 실제 격차 구조, 제도적 접근의 문제점, 그리고 개혁 전략의 경로 선택을 중심으로 분석하고자 함.

### II. 차별과 차이: 개념적 혼란

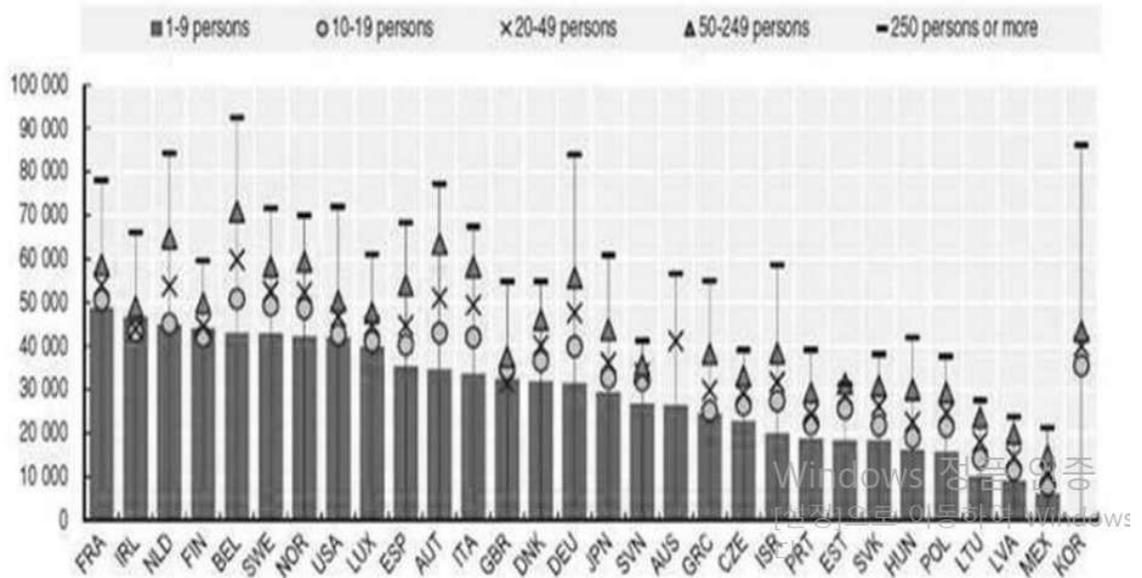
- 차별은 부당한 불이익, 그러나 차이는 정상적·합리적 결과일 수 있음.
  - 예: 경력, 숙련도, 직무 난이도에 따른 임금 차이는 정당한 '차이'
  - 반면, 동일한 조건에서 특정 성별이나 출신을 이유로 임금을 차별한다면 '차별'
- 일부 정부 정책은 모든 격차를 일률적으로 '차별'로 전제
  - 그러나 "과도한 차이"를 어떻게 정의할 것인지 명확하지 않음.
  - 한국의 격차가 과연 '과도한 수준'인지에 대해서도 의문

### III. 한국 노동시장의 격차 구조 현황

- 대기업 vs 중소기업 임금 격차
  - OECD 통계상 격차는 큼.
  - 하지만 이는 대기업 임금이 국제적으로 매우 높은 수준이기 때문이다.
  - 중소기업 임금은 '중상위' 수준이며, 격차만 놓고 정책을 설계하면 결국 "대기업 임금을 깎아야 한다"는 모순에 직면.
    - 한국 제조업 대기업(300인 이상) 임금(PPP기준)은 86,165달러로 벨기에

(92,431)에 이어 2위. 독일(83,996)보다도 높고 미국(71,913달러), 일본(60,821달러) 보다는 훨씬 높은 수준

OECD 국가들의 제조업 분야 임금수준, 달러, 2014년



○ 남녀 임금 격차

- 통계적으로 성별 임금 격차가 존재하나,
- 학력·산업·근속기간을 통제하면 실제 격차는 크게 감소.
  - 개인 경험에서도 30년 전 입사 당시나 최근 자녀 취업 과정에서 성별만으로 임금 차이를 체감하기 어려움.
- 따라서 단순 성별 격차 통계만으로 차별을 규정하는 것은 무리.
  - 대한민국의 높은 성별 임금 격차 이면에는 노동시장 양극화, 중소기업 여성 집중 현상, 출산·육아로 인한 경력 단절 등이 복합적으로 작용

○ 정규직 vs 비정규직 임금 격차

- 일부 국가에서는 비정규직이 더 높은 임금을 받는 사례도 있음.
- 기업이 자유롭게 정규·비정규 고용형태를 선택할 수 있다면, 시장 조정으로 비정규직 조건은 자연히 개선될 가능성이 높음.

## 한경연 「임금방정식 추정을 통한 임금격차 분석」 (2016.10.24)

### ○ 정규직 vs 비정규직 임금 격차

- 단순 월급 비교치로 제시되는 격차 수치는 실제보다 과장되어 있음.
- 직무, 업종, 학력, 성별 등 임금에 영향을 미치는 요인을 통제할 경우:
- 비정규직 임금은 정규직의 87% 수준 → 격차는 약 13%에 불과.
- 일부 산업(운수업 119.9%, 건설업 111%, 농림어업 108.5%, 교육서비스업 105.4%)에서는 비정규직 임금이 정규직보다 높음.
- 원인: 프로젝트·성과 단위 계약 등에서 개인 능력 중심 임금 지급 구조

## IV. 정책 접근 방식의 문제

### ○ 과도한 규제와 기업 배제

- 동일가치노동 동일임금, 고용승계 의무화, 적정임금제 도입 등은 기업의 자율적 고용 전략을 제한
- 임금을 지급하는 주체인 기업의 역할이 논의에서 빠져 있는 점은 큰 모순

### ○ 재정 부담과 지속 가능성 문제

- 임금체불 대지급금 확대, 각종 보험·제도 신설은 결국 세금으로 총당
- 현 재정 여건을 고려하면 지속 가능성이 낮음.

### ○ 정태적 접근 vs 동태적 접근

- 현재 정책은 “격차를 줄이는 것” 자체에만 집중.
- 그러나 노동시장 이중구조 개혁의 본질은 기업 행태 변화와 시장 동학을 반영해야 함.
- 단순히 정태적으로 격차 수치를 줄인다고 해서 구조적 문제가 해결되지는 않음

## V. 개혁 전략의 경로 선택

- 중요한 문제는 순서 : 선 격차완화 → 후 내부자 보호 완화 vs 선 내부자 보호 완

화 → 후 격차완화

- 정규직 과보호 구조를 먼저 풀고 시장 유연성을 확보한 뒤, 자연스럽게 격차를 완화하는 것이 지속가능한 경로

## Ⅵ. 대안적 정책 방향

### ○ 격차의 원인별 정밀 분석

- 대·중소기업, 성별, 고용형태별 격차를 단순 수치가 아니라 원인별로 구분.
- 차별인지, 합리적 차이인지 명확히 식별해야 함.

### ○ 기업 자율성과 인센티브 강화

- 규제가 아닌 세제 혜택·지원 프로그램을 통해 기업이 자발적으로 격차를 줄이도록 유도.
- 예: 중소기업 인재 채용 시 인건비 지원, 혁신 투자에 대한 세액 공제.

### ○ 노사정 협력 구조 강화

- 일방적 규제가 아닌 노사정 대화 속에서 합리적 기준 마련.
- 기업의 경영 현실과 노동자의 권익을 균형 있게 반영.

### ○ 동태적 노동시장 개혁

- 정규직 과보호 완화 → 고용 유연성 확보 → 격차 자연 완화라는 경로 설계.
- 제도는 격차 해소를 '목표'로 하기보다 '결과'로 만들도록 유도.

## Ⅶ. 결론

- 정부의 '차별과 배제 없는 일터' 정책은 취지는 긍정적이거나, 차별과 차이를 구분하지 못한 채 모든 격차를 문제시하는 과잉 규제적 접근이라는 한계를 가짐.
- 기존 임금격차 통계는 단순 수치로 실제보다 격차를 과장함으로써 사회적 갈등·위화감을 조장할 위험. 정확한 임금정보 제공이 필요.
- 한국 노동시장의 격차는 단순히 줄이는 것보다, 원인별로 분석하고 시장의 자율적 조정 기능을 살리는 방향에서 접근해야 함
- 궁극적으로 노동시장 개혁은 기업의 역할을 포함한 동태적 시각에서 추진될 때 지속 가능한 성과를 낼 수 있을 것