

주요 내용

■ 우리나라 노동시장의 유연성 평가 ■

OECD 평가의 내용

- 최근 OECD는 우리나라의 고용 보호 경직도를 27개 회원국 중 17번째 순위로 평가함
- OECD의 평가는 고용계약·해고와 관련한 법규와 절차 등을 비교분석한 것으로, 전체 노동시장의 유연성 정도를 평가한 것은 아님

국내 노동시장의 유연성 수준

- (지표 비교) 고용, 임금, 제도 유연성 관련 수량지표들을 국제 비교할 경우, 국내 노동시장의 유연성 수준은 그다지 경직적이지 않은 것으로 평가됨
- (전반적 평가) 그렇지만 임금·고용 관행상의 경직성, 노동시장에 대한 높은 규제 수준과 더불어 노동력 공급기반 및 노동시장 인프라의 취약 등으로 인해 전반적으로는 유연성 정도가 낮다고 할 수 있음

유연성 제고의 필요성 및 과제

- (필요성) 구조조정 과정에서 수량적 유연화는 상대적으로 크게 제고되었으나, 이는 노동시장 유연성의 일부분에 불과하여, 아직 유연성 제고의 필요성이 큼
- (과제) 시장적 기능을 활용하는 노동시장 유연성 정책이 지속적으로 추구되어야 함. 이를 위해 첫째, 경쟁력 제고와 동시에 고용 안정이 가능한 시장적 유연화를 정책의 기본 방향으로 정립, 둘째, 질적 고용 유연화, 임금 유연화, 노사관계 등 제도 유연화를 동시에 추진, 셋째, 사회적 합의 및 노사협의를 통해 유연화 정도와 규칙에 대한 합의 도출 등이 필요함

우리나라 노동시장의 유연성 평가

민 주 홍

논의 배경

- 최근 OECD에서 우리나라의 고용 보호 경직도가 27개 회원국 중 17번째 순위로 조사되는 등으로 인해 국내 노동시장의 유연성 수준에 대한 관심이 대두됨
- 이에 신속하고 효율적인 인적 자원의 배분과 이동이 경쟁력 구축의 주요 요소라는 측면에서 국내 노동시장 전반의 유연성 수준에 대한 평가를 수행함

노동시장 유연성의 형태와 결정 요인

- (형태) 노동시장의 유연성은 인적 자원의 질적 측면, 양적 측면, 임금 등 노동비용 측면, 그리고 제도적 측면으로 나누어 살펴 볼 수 있는 다차원적 개념임

< 노동시장의 유연화 형태 >

		종 류		
고용 유연성	양적 조정	▲ 근무인원수 유연화	▲ 근무기간 및 시간 유연화	
	질적 조정	▲ 고용형태 유연화	▲ 인력배치 유연화	▲ 근무형태 유연화
노동비용 유연성		▲ 임금체계 유연화	▲ 퇴직금 유연화	▲ 법정복지비 지출 유연화
제도 유연성		▲ 노동법의 유연화	▲ 노동조합 유연화	▲ 단체협상 유연화

- (결정 요인) 노동시장의 유연성 수준을 결정하는 요인으로 임금·고용 측면의 노동시장 규제 수준, 노동시장의 인프라, 단체교섭제도 등 노조의 역할, 사회복지 제도, 교육·훈련 분야에서의 정부 정책 등을 지적(OECD)
- 즉 노동시장 규제 수준이 낮을수록, 노동시장의 인프라 수준이 높을수록, 노사관계가 협력적일수록, 교육훈련에 대한 투자가 많을수록 노동시장의 유연성은 제고될 수 있음
- 한편 사회복지 제도의 수준은 노동시장의 유연성을 제고하는 방향으로 작용할 수도 있고 저해하는 방향으로 작용할 수도 있음

국내 노동시장의 유연성 평가¹⁾

- (지표 비교) 고용, 임금, 제도 유연성 관련 일부 (수량)지표의 국제 비교시 국내 노동시장의 유연성은 그다지 경직적이지 않은 것으로 평가될 수 있음²⁾
- 고용 부문은 많은 부분에서 상당히 유연한 것으로 나타나고, 임금 및 제도 부문도 최저임금, 노조조직률, 교섭 형태 등에서 유연성 수준이 양호한 것으로 평가

< 노동시장 유연성 지표 비교 >

구분	지 표	국 제 비 교
고용	이직률 ^{a)}	일본, 프랑스 14.0 < 독일 25.0 < 한국 34.3 < 미국 41.0
	평균 근속기간(년) ^{a)}	한국 5.3 < 미국 6.7 < 프랑스 10.1 < 독일 10.4 < 일본 10.9
	1년 미만 근속자 비율 ^{a)}	일본 9.8 < 독일 12.8 < 프랑스 15.7 < 한국 19.8 < 미국 28.8
	단시간 근로자 비율(1998) ^{b)}	한국 6.8 < 미국 13.4 < 프랑스 14.8 < 캐나다 18.7 < 뉴질랜드 22.8 < 영국 23.0 < 일본 23.6 < 네덜란드 30.0
	장기실업자(6개월 이상) 비율(1998) ^{b)}	미국 14.1 < 한국 14.5 < 캐나다 23.1 < 뉴질랜드 37.9 < 일본 39.0 < 영국 48.0 < 프랑스 64.2 < 네덜란드 83.6
임금	평균임금 대비 최저임금 수준(1997) ^{b)}	터키 27.7 < 한국 30.6 < 캐나다 38.2 < 일본 39.7 < 미국 43.3 < 뉴질랜드 47.4 < 네덜란드 55.9 < 프랑스 68.5
	임금체계(성과급 비율) ^{a)}	한국 20 < 독일 34 < 이태리 39 < 영국 58 < 미국 69
	임금소득불평등도 ^{a)c)}	독일, 프랑스 13.3 < 일본 15.7 < 한국 23.1 < 미국 25.0
제도	해고 규제 수준 ^{b)}	미국 < 영국 < 뉴질랜드 < 일본 < 한국 < 독일 < 프랑스
	노조조직률	한국 13.3 < 프랑스 14.0 < 미국 15.8 < 일본 24.2 < 독일 38.4
	단체교섭 형태	한국·일본·미국 : 기업별, 독일·프랑스 : 산업별

주 : a) 한국국제노동재단, '한국의 노동시장 유연화 제도(노동부)', 1998.9 세미나 자료

b) OECD, Employment Outlook, 1998, 1999.

c) 전체근로자중 중위임금(Median Wage)의 2/3 이하의 근로자 비율

- (전반적 평가) 지표 비교상 다소 유연한 것으로 나타남에도 불구하고, 임금·고용 관행의 경직성, 높은 규제수준과 더불어 노동력 공급기반 및 노동시장 인프라의 취약 등으로 인해 국내 노동시장의 유연성 정도는 낮은 것으로 평가됨
- (임금체계의 경직·복잡) 주된 임금체계가 경직적인 연공급 형태를 띠고 있고, 각종 수당의 비중이 매우 크면서 복잡한 형태를 띠고 있음
- (높은 고용 보호 수준) 해고 관련 법조항이 근로자를 보호하는 측면이

1) 국가별로 노동시장 유연성이 어느정도인지를 명시적으로 나타내주는 종합 지표는 아직 없으며, 다만 고용 형태, 임금 체계, 해고 규제 등 특정 부분의 유연화 수준만이 비교, 평가되어짐

2) 1998년에 노동부는 '각종 지표들의 국제 비교 결과, 우리나라의 노동시장이 여러 선진국보다도 유연한 것으로 나타났다'는 평가 내용을 밝힌 바 있음

강하기 때문에 고용 보호 경직도가 높은 상황임(<첨부>된 OECD 자료 참조)

- **(고용 형태의 경직)** 노동수요 변화에 노동투입을 탄력적으로 조절할 수 있는 제도가 여전히 미비하고 여건이 취약함
- **(실업기간 장기화, 노동력 이동 제한)** 최근 실업률 급등과 함께 실업기간이 장기화되고 있으며, 직종별·규모별 노동력 불균형이 발생하고 있음에도 불구하고 이들 사이의 노동력 이동이 원활히 이루어지고 있지 않음
- **(노동력 공급기반의 취약)** 인구구조의 변화와 근로시간의 단축에 의해 노동력 공급이 제한적이며, 유희인력을 일터로 끌어낼 수 있는 사회적 기반이 부족함
- **(노동시장 인프라의 미약)** 효율적 노동이동을 뒷받침할 수 있는 직업안정서비스분야가 크게 낙후된 상태이며 노동력 수급 정보가 충분히 공급되지 못하고 있음

유연성 제고의 필요성 및 과제

- **(필요성)** 수량적 유연화 중심으로 노동시장 유연화를 외형상 일정정도 제고하였으나, 이는 노동시장 유연성의 일부분에 불과하고 실효성도 미흡한 실정임
 - 따라서 기술진보·세계화·정보화에 기인한 무한경쟁시대에 국제경쟁력을 강화하고 고용안정을 제고하기 위해서는 노동시장의 유연성 제고가 필수적임
- **(과제)** 시장적 기능을 활용하는 노동시장 유연성 정책을 지속 추구해야 함
 - **(기본 방향 정립)** 경쟁력 제고와 동시에 활발한 고용창출을 가능하게 하는 '시장적 유연화', 즉 '노동시장 기능의 활성화'로 명확히 설정되어야 함
 - **(체계적 접근)** 질적 고용유연화, 임금유연화, 노사관계 등 제도 유연화를 동시에 추진, 유연화 형태간의 상호보완적 효율 역할이 도출되도록 해야 함
 - **(실질적 여건 조성)** 법제화를 통한 추가적 규제 완화와 더불어 실제 내용상으로도 제약 요인을 해소함으로써 여건 조성이 이루어져야 함
 - **(노사간 인식 공유·협력)** 사회적 합의 및 노사협의를 통한 고용·임금의 유연화 정도와 규칙에 대한 합의 도출이 필요함 (jhmin@hri.co.kr ☎724-4014)

<첨부> 국가별 고용보호 수준 평가 (OECD paper 발췌)

- 국가별로 고용계약·해고와 관련한 법규와 절차 등을 비교 분석하여 최종적으로 고용보호규제(employment protection legislation: EPL) 경직도를 산출함
 - 크게 ① 정규직 계약·개별해고 지표(RC) ② 임시직 계약 지표(TC) ③ 집단해고 지표(CD) 3개 부문으로 나누어 각각의 경직도를 산출하고, 이를 가중평균함
 - 우리나라: 종합 EPL 경직도가 27개 회원국 중 17번째 순위(단순평균의 경우 20번째 순위)로 나타남
- (정규직 계약·개별해고 지표:RC) 일차적으로 12개 지표를 비교한 후 3개의 항목별 순위를 도출하고, 이를 평균하여 RC를 산출함
 - 3개 항목은 ① 법규 준수상 불편함 ② 해고 예고 및 보상 수준 ③ 부당해고의 정의, 부당해고 판정 절차 등 해고의 어려움임
 - 우리나라: 항목별로 각각 26번째, 16번째, 23번째 순위로 나타나 RC 경직도는 26번째 순위로 결과됨
- (임시직 계약·해고 지표:TC) 일차적으로 6개 지표를 비교한 후 2개 항목별 순위를 도출하고, 이를 평균하여 TC를 산출함
 - 2개 항목은 ① 확립된 계약 형태 ② 임시직 소개업 현황임
 - 우리나라: 항목별로 각각 13번째, 17번째 순위로 나타나 TC 경직도는 16번째 순위로 결과됨
- (집단해고 지표:CD) 집단해고 가능 범위, 해고 가능 사유의 제한, 사용자의 사회적 비용 등 4개 지표를 비교하여 CD를 산출함
 - 우리나라: 경영상 이유에 의한 정리해고가 도입됨으로써 3번째 순위로 결과됨

< 주요국의 고용보호 경직도 순위 >

	한국	미국	영국	일본	프랑스	독일	네덜란드
종합 ELP	17	1	2	14	21	20	13
RC	26	1	2	20	14	21	25
· 법규 준수...	26	1	7	12	20	24	27
· 해고 예고...	16	1	6	16	13	8	4
· 해고의 어려움	23	2	1	25	14	20	16
TC	16	1	1	17	23	18	12
· 계약 형태	13	1	1	13	24	15	7
· 소개 사업 현황	17	1	1	18	20	18	14
CD	3	11	11	2	4	13	9

자료: OECD, Employment Outlook, June 1999. pp 47-132.