

勞 動 經 濟 論 集  
第41卷 第3號, 2018. 9. pp.129~159  
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 국제비교를 통한 우리나라 노동시장의 유연성 및 안정성 평가\*

남 민 호\*\*

본고의 주요 목적은 OECD 국가들과의 비교를 통해 우리나라 노동시장의 유연성 및 안정성의 수준을 평가하는 데 있다. OECD 고용보호법제 지수로 평가한 우리나라 노동시장의 유연성은 상용직 해고의 경우 여타 국가들과 대체로 비슷한 수준을 보였으며, 임시직 고용은 임시직의 비중 등 실효적 지표들까지 감안할 때 비교적 유연한 것으로 나타났다. 안정성의 경우에는 직장안정성, 소득안정성 및 결합안정성의 수준 모두 OECD 평균치를 큰 폭으로 하회하였다. 추가적으로 OECD 국가들을 대상으로 패널분석을 수행한 결과, 유연성 측면에서는 상용직 해고 규제가 느슨할수록, 임시직 고용 규제는 엄격할수록 노동생산성이 향상되는 것으로 추정되었다.

주제어: 노동시장의 유연성 및 안정성, 국제비교, 노동생산성, 패널분석

### I. 서 론

노동시장의 유연성은 기업이 경기변동에 대응하여 생산량을 탄력적으로 조정할 수 있는 능력에 영향을 미침으로써 궁극적으로는 경제 전체의 효율성을 결정하는 요인으

논문 접수일: 2018년 3월 20일, 논문 수정일: 2018년 8월 20일, 논문 게재확정일: 2018년 9월 13

\* 본 논문에서 제시된 견해는 집필자 개인의 것으로 한국은행의 입장과는 무관함을 밝힌다. 논문의 심사과정에서 유익한 제안과 조언을 주신 익명의 두 심사자에게 감사드린다.

\*\* 한국은행 전북본부 기획조사팀장(minho@bok.or.kr)

로 인식되고 있다. 특히 근로시간을 의미하는 내연적 한계(extensive margin)보다는 고용 규모 자체를 뜻하는 외연적 한계(extensive margin)를 조정할 수 있는 자율성이 유연성의 핵심 요소로 간주된다. 일부에서는 유연성이 높을수록 개별기업의 효율성이 높아져 전체 경제의 생산성이 극대화되는 것으로 이해하고 있으나, 유연성이 지나치게 높을 경우에는 오히려 생산성이 낮아질 수 있다. 예를 들어 해고절차가 지나치게 단순하고 해고통지 기간이 짧은 환경에서는 근로자의 해고에 대한 불안감이 팽배해져 노동생산성이 저하될 수 있다. 또한 인력 조정의 탄력성을 높이고자 비정규직 채용 규제를 과도하게 완화할 경우, 개별 기업의 생산성만 낮아질 뿐만 아니라 경제 전체의 소득 수준도 낮아지면서 부정적 경기 충격(negative business shock)으로부터 경제가 회복될 수 있는 능력, 즉 경제의 회복력이 훼손될 수 있다.

한편 노동시장의 안정성은 유연성이 높아짐에 따라 초래될 수 있는 부정적 영향을 최소화하기 위하여 도입된 개념이다. 근로자들이 자신이 속한 직장에서 안정적으로 근무할 수 있는 환경을 제도적으로 보장하고, 아울러 실직 이후에 겪을 수 있는 경제적·심리적 충격을 완화하는 것이 안정성의 주된 내용이라 할 수 있다. 그러나 유연성과 마찬가지로 안정성 역시 그 수준이 과도하게 높아질 경우 오히려 전체 경제의 효율성을 저하시키는 요인으로 작용할 수 있다. 이 때문에 1990년대 이후 많은 유럽 국가들은 유연성과 안정성의 적절한 조합, 즉 유연안정성(flexicurity)이 경제의 효율성을 극대화시킬 수 있다는 자각 하에 이를 달성하기 위한 제도적 시도들을 꾸준히 진행시켜 왔다.<sup>1)</sup>

노동시장의 유연성과 안정성 간의 최적조합을 찾기 위한 선결 과제는 유연성과 안정성의 현재 수준을 적절한 방법으로 평가하는 일일 것이다. 이러한 평가는 다양한 방식으로 이루어질 수 있겠는데, 본고에서는 이용 가능한 유연성 및 안정성 측정 지표들을 활용하여 OECD 국가들과의 비교분석을 통해 우리나라 노동시장의 유연성과 안정성 수준을 평가하고자 한다. 유연성 평가에는 OECD의 고용보호법제지수(Employment Protection Legislation Index) 외에도 임시직의 비중 및 상용직 전환율, 노동조합 조직률 등과 같이 현실화된 유연성을 반영하는 실효적(effective) 지표들도 활용하였다. 한편 안정성 평가에는 근속기간, 재취업 교육과 실업수당에 대한 정부지출, 노동시간 등 다양한 지표들을 이용하였다.

1) 유연안정성(flexicurity)이라는 용어는 1995년 네덜란드의 사회학자이자 당시 정부정책위원회 일원으로 재직했던 Hans Adriaansens에 의해 처음 사용된 것으로 알려져 있다.

추가적으로 노동시장의 유연성 및 안정성과 관련하여 제기되는 또 다른 이슈인 유연성과 안정성이 노동생산성에 유의한 영향을 미치는지 여부를 검증하기 위하여 OECD 국가들을 대상으로 패널분석을 수행하였다. 이 실증분석의 결과는 노동시장 제도를 어떠한 방향으로 개선할지에 대한 시사점을 제공할 수 있다는 점에서 중요한 의의를 가진다 할 수 있겠다.

본고의 구성은 다음과 같다. 먼저 제Ⅱ장에서는 노동시장 유연성 및 안정성의 개념, 유형 및 관련 제도들을 살펴보고 우리나라 노동시장의 유연성 및 안정성 수준을 OECD 국가들과 비교·평가하였다. 다음으로 제Ⅲ장에서는 유연성 및 안정성이 생산성에 미치는 영향에 대한 선행연구를 개관한 후 우리나라를 포함한 OECD 국가들을 대상으로 실증분석을 수행하였다. 마지막으로 제Ⅳ장에서는 국제비교 및 실증분석의 결과를 종합적으로 고려하여 노동시장의 제도적 개선 방향에 대한 시사점을 도출하였다.

## Ⅱ. 노동시장의 유연성·안정성 현황 및 국제비교

### 1. 유연성 및 안정성의 개념과 관련 제도

노동시장의 유연성은 아래의 <표 1>에 제시된 것처럼 기업이 총수요, 노동시장의 수급 상황, 기술발전 등 외부환경의 변화에 대응하여 노동투입의 수준과 구성, 임금 등을 적시에 조정할 수 있는 능력으로 정의되는데, 그 유형은 일반적으로 외부 및 내부수량 유연성, 기능유연성 및 임금유연성으로 구분된다.

외부수량유연성은 채용 및 해고를 통해 근로자의 수를 조절할 수 있는 능력을, 내부수량유연성은 근로시간을 신축적으로 연장 혹은 단축할 수 있는 가능성을 각각 의미한다. 기능유연성은 생산성 제고를 위한 업무 재배분 등을 의미하며, 임금유연성은 기업이 최저임금과 같은 법적 규제나 중앙집권화된 단체협상(centralized collective bargaining)에 크게 구애 받지 않고 임금을 자율적으로 결정할 수 있는 능력으로 정의할 수 있다.

노동시장의 안정성은 근로자의 입장에서 현재의 일자리를 유지하고 실직 후에도 일정 수준의 소득이 보장되는 환경, 일과 삶이 조화로운 상태 등을 의미한다. 안정성은

<표 1> 노동시장 유연성 및 안정성의 유형과 제도

	유형		내용	제도
유연성	수량 유연성	외부	상용직·임시직의 고용 및 해고를 통한 근로자 수 조정	<ul style="list-style-type: none"> <li>•해고 사유 및 절차 규제</li> <li>•근로계약 기간 규제</li> <li>•임시직 고용 규제</li> </ul>
		내부	근로시간 조정	<ul style="list-style-type: none"> <li>•법정 근로시간 및 연장 근로 제한</li> <li>•시간제 일자리 정책</li> </ul>
	기능유연성	업무 재배치 및 조직 재편		
	임금유연성	임금 조정		<ul style="list-style-type: none"> <li>•최저 임금</li> <li>•단체교섭 규제</li> </ul>
안정성	직장안정성	현재 직장을 유지		<ul style="list-style-type: none"> <li>•해고 사유 및 절차 규제</li> </ul>
	고용안정성	실직 시 신속한 재취업 보장		<ul style="list-style-type: none"> <li>•고용중개서비스 및 직업훈련</li> <li>•근로장려세제</li> </ul>
	소득안정성	실직 시 소득수준을 안정적으로 유지		<ul style="list-style-type: none"> <li>•실업급여</li> <li>•주택보조금</li> </ul>
	결합안정성	여가의 향유 및 가정에 대한 책임 이행		<ul style="list-style-type: none"> <li>•육아 휴직</li> <li>•근로시간 규제</li> </ul>

자료: Wilthagen et al.(2003).

현재의 일자리를 유지시키는 직장안정성, 신속한 재취업을 보장하는 고용안정성, 실직 시 일정 소득수준의 유지를 의미하는 소득안정성 및 일과 개인생활의 조화를 뜻하는 결합안정성(combination security)으로 구분된다.

<표 2>에서 제시된 것처럼 노동투입 및 임금 조정의 유연성과 근로자의 일자리, 조화로운 개인 생활 등을 보장하는 안정성은 그 유형에 따라 상충적이거나 상호보완적인 관계를 맺게 된다 (Leschke et al., 2006). 유연성의 유형 중 기업의 해고유연성은 근로자의 직장안정성 및 결합안정성과 상충되는 반면, 근로시간 및 임금 조정의 유연성은 직장안정성과 고용안정성을 제고할 수 있다. 예를 들어 기업이 업황이 부진한 상황에서 해고가 아닌 근로시간 단축(내부수량유연성), 업무 재배치(기능유연성), 임금 삭감(임금유연성) 등으로 대응하게 되면 직장안정성이 상승할 수 있다. 또한 기업의 해고유연성이 높은 경우 다수의 해고자가 발생하여 이들의 재취업이 어려워질 수 있으나 다른 한편으로는 기업의 고용 유인을 강화하여 고용안정성이 개선될 여지도 존재한다.

〈표 2〉 노동시장 유연성 · 안정성간 관계

		안정성			
		직 장	고 용	소 득	결 합
유연성	외부 수량	상충	상충/보완	-	상충
	내부 수량	보완	보완	-	상충
	기 능	보완	보완	-	상충
	임 금	보완	보완	-	상충

자료: Leschke et al.(2006), Broughton et al.(2012) 등을 참고하여 작성.

## 2. 국내 현황 및 국제비교

본 절에서는 개별 선행연구에서 활용되어 온 지표들을 종합하여 OECD 국가들과의 비교를 통해 우리나라 노동시장의 유연성 및 안정성의 수준을 평가하였다. 먼저 관련 지표들을 이용하여 우리나라 노동시장의 유연성 및 안정성의 수준을 OECD 평균과 비교하고, 다음으로 이들 지표들 중 일부 측정지표들의 상자그림(box plot)을 이용하여 외부수량유연성, 임금유연성 및 안정성을 종합적으로 비교·평가하였다.

참고로 외부수량유연성의 국제비교에 주로 사용된 OECD 고용보호법제지수<sup>2)</sup>의 가장 최근 자료는 2013년 기준으로 작성된 것이며 2020년에 최신 자료가 공표될 예정이다.<sup>3)</sup> 한편 언론 및 노동시장에 대한 연구에서 노동시장의 유연성 및 규제 수준을 평가하는 지표로 자주 인용되는 IMD의 Labor Regulation, WEF의 Labor Market Efficiency, Fraser 연구소의 Labor Market Regulation 등은 기본적으로 기업 CEO 또는 경영진의 설문조사 결과에 기초하여 작성된 지표들로서 객관성이 낮다고 판단되어 비교 지표로 활용하지 않았다.<sup>4)</sup>

2) EPL 지수는 상용직 및 임시직 규제수준을 수량화한 지표로서 상용직은 개별해고 및 집단해고, 임시직은 기간제 및 파견근로 규제지수로 구성된다. 자세한 설명은 ‘<부록 1> OECD 고용보호법제지수 개요’를 참조하기 바란다. OECD는 공식적으로 EPL 지수가 노동시장 유연성에 영향을 미치는 다양한 요인들 중의 하나일 뿐임에 주목할 필요가 있다고 말한다(It is important to note that employment protection refers to only one dimension of the complex set of factors that influence labour market flexibility).

3) 이는 저자가 OECD 고용보호법제지수 편제 책임자인 Andrea Bassanini와의 교신을 통해 확인하였다.

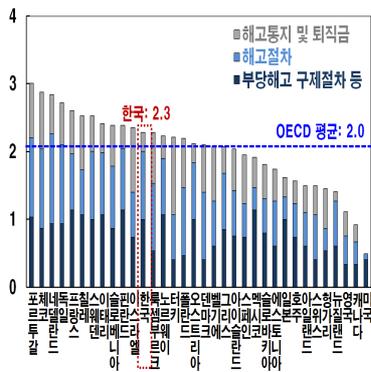
가. 유연성 현황

1) 외부수량유연성

OECD 고용보호법제지수상의 상용직 해고 규제지수는 우리나라가 2.2(2013년 기준)로 OECD 평균(2.3)과 비슷한 수준이다. 해고 규제지수의 세부 항목을 보면 [그림 1]의 좌측에 제시된 개별해고(individual dismissal)는 해고절차, 부당해고 구제 등에 대한 규제가 다소 엄격하여 OECD 평균에 비해 보다 경직적인 편이다. 반면 [그림 1]의 우측에 제시된 집단해고(collective dismissal)<sup>5)</sup>는 통지기간(notice period)이 개별해고의 경우에 비해 길지 않고 퇴직금 등에서 추가 비용도 수반되지 않아 상대적으로 용이한 것으로 평가된다.

한편, 임시직 고용규제지수는 2.5로서 OECD 평균(2.1)을 큰 폭으로 상회하는데 이는 파견근로자 고용 규제가 OECD 국가들 중 두 번째로 높은 데 기인한다.<sup>6)</sup> 한편 임시직의 대부분을 차지하는 기간제근로자에 대한 고용 규제는 이용 사유 및 근로계약의 연속 갱신 횟수에 대한 제한이 없어 OECD 평균에 비해 매우 낮은 수준이다.

(그림 1) 상용직 해고규제지수<sup>1)</sup>  
(개별해고)



(집단해고)

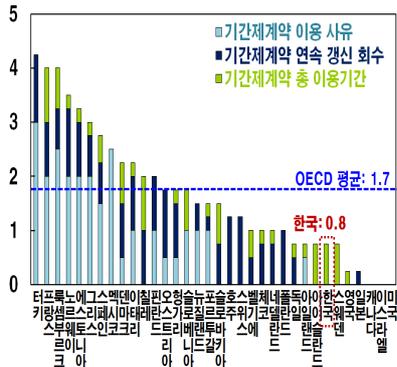


주: 1) 2013년 기준.

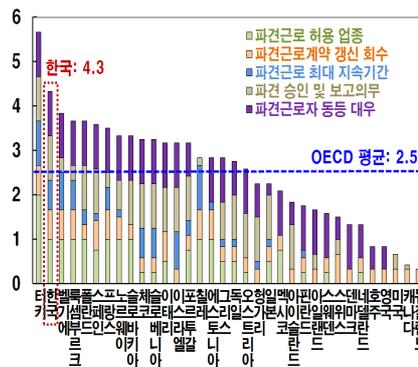
자료: OECD Employment Outlook Database.

4) IMD는 International Institute for Management Development(스위스 소재), WEF는 World Economic Forum(스위스 소재)을 각각 의미한다.  
5) 집단해고규제지수는 개별해고 규제에 더하여 추가적으로 부과된 규제를 수량화한 지표이다.  
6) OECD는 임시직 고용규제지수 편제 시 하위지표인 기간제근로자 고용규제지수와 파견근로자 고용규제지수에 동일한 가중치를 부여하고 있다.

(그림 2) 임시직 고용규제지수1)  
(기간제근로자)



(파견근로자)

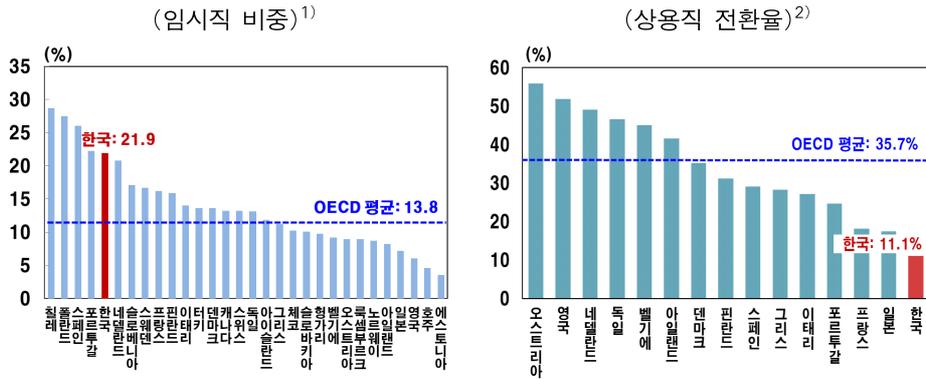


주: 1) 2013년 기준.  
자료: OECD Employment Outlook Database.

이처럼 우리나라의 임시직 고용은 법제지표로만 보면 다소 경직적이지만 임시직근로자가 전체 근로자에서 차지하는 비중 및 임시직의 상용직 전환율과 같은 실효적 (effective) 유연성을 나타내는 지표들까지 감안하면 상당히 유연한 것으로 평가된다.<sup>7)</sup> [그림 3]을 보면 우리나라의 임시직근로자가 전체 임금근로자에서 차지하는 비중은 21.9%(2016년 기준)로 OECD 평균(13.8%)의 두 배에 가까우며 또한 임시직의 1년 후 상용직 전환율(2013년 기준)은 11.1%로 OECD 주요국의 평균치(35.7%)를 크게 하회하고 있다.

7) OECD의 고용보호법제지수는 각국의 고용법규 규정들 중 일부만을 계량화한 지표이기 때문에 계량화 대상에서 제외된 여타 법규정, 고용보호 범조항에 대한 법원의 해석 등으로 실효적 유연성을 반영하는 데에는 한계가 있다. 예를 들어 Cappellari et al.(2012)에 따르면 이탈리아에서는 노동법원이 법규정을 엄격하게 해석하는 경향이 있으며, 우리나라의 경우에도 정리의고의 요건인 ‘긴박한 경영상의 필요’의 범위를 법원이 판단하고 있다. 특히 임시직에 대한 차별 및 임시직의 상용직 전환 의무 등에 대한 규제가 약한 국가에서는 비용절감을 위한 임시직 채용 유인이 상대적으로 강하기 때문에 임금근로자에서 임시직근로자가 차지하는 비중이 높게 나타날 가능성이 있다. 따라서 실효적 유연성을 나타내는 지표가 있다면 외부수량유연성 평가 시 이를 고용보호법제지수와 함께 활용할 필요가 있다.

(그림 3) OECD 기준 임시직의 비중 및 상용직 전환율



주: 1) 2016년 기준(일부 국가는 최근 년도 기준).  
 2) 재직 1년 후의 전환율로서 세로축은 국가에 따라 1999~2009년 또는 2002~2009년 중 평균치를 나타냄. 그래프 상의 OECD 평균은 자료 입수가 가능한 15개국 평균을 의미함.  
 자료: OECD Stat., OECD(2013a).

2) 내부수량유연성

근로시간 조정의 용이함을 의미하는 내부수량유연성은 지표마다 상이한 모습을 보임에 따라 일관된 평가를 내리기는 어렵다. <표 3>에 제시된 World Bank(2018)의 「Doing Business 2018」 통계에 따르면 우리나라의 근무시간 규제는 여타 국가와 비슷한 수준인 것으로 나타났다. 주당 최대 근로일 수도 6.0일로 OECD 평균(5.8일)과 비슷한 수준이다. 연장근로 추가수당(premium)은 상대적으로 높은 수준으로, 이는 근로시간 연장이 보다 경제적이라는 것으로 해석될 수 있다. 한편 연간 유급 휴가일 수는 17.0일로 OECD 평균치(21.7일)를 하회하고 있는데 이는 근로일 수가 상대적으로 많아 근무시간 조정도 상대적으로 용이할 수 있음을 반영한다 할 수 있겠다.

<표 3> 근로시간의 경직성 비교

(일, %)

	근무시간 규제			주당 최대 근로일 수	추가 수당 <sup>2)</sup>		유급 휴가일 수(연간)
	초과근무규제	야간근무규제	휴일근무규제		야간	휴일	
한 국	없음	없음	없음	6.0일	50.0%	50.0%	17.0일
OECD	없음: 32개국 있음: 3개국	없음: 28개국 있음: 7개국	없음: 27개국 있음: 8개국	5.8일	35.2%	32.1%	21.7일

주: 1) 계절적 요인에 따라 2개월 동안 주당 50시간 근로가 가능한지 여부.

2) 야간 및 휴일 근무 수당의 시간당 정액급여 대비 초과 지급 비율.

자료: World Bank(2018).

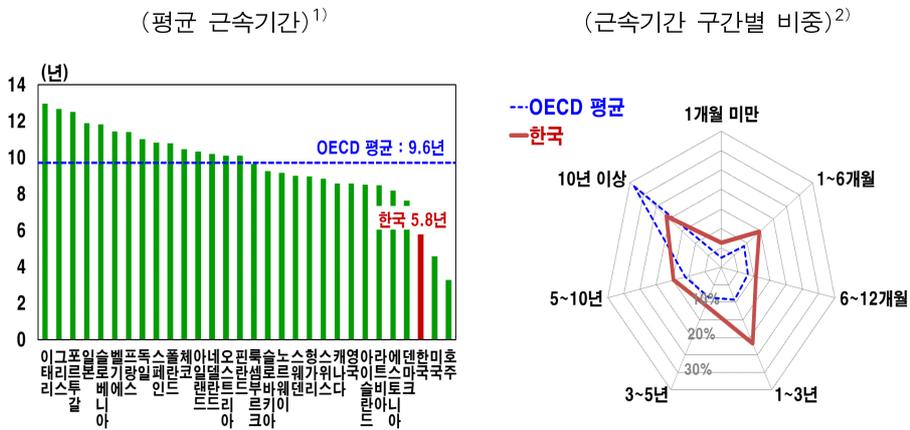


나. 안정성 현황

1) 직장안정성

일반적으로 동일 직장에서의 근속기간으로 측정<sup>11)</sup>되는 직장안정성은 OECD 30개국<sup>12)</sup> 중 호주와 미국 다음으로 낮은 수준을 보이고 있다. [그림 5]의 좌측 그래프를 보면 우리나라 임금근로자의 평균 근속기간은 5년 10개월(2016년 기준)로 OECD평균(9년 7개월)의 절반 수준에 불과함을 알 수 있다. [그림 5]의 우측 그래프에는 근속기간이 구간별로 제시되어 있는데, 우리나라에서 동일 직장에서 근무하는 기간이 3년 미만인 근로자의 비중은 53.3%로 OECD 평균(28.5%)을 크게 상회하고 있다.

(그림 5) 근속기간 관련 지표



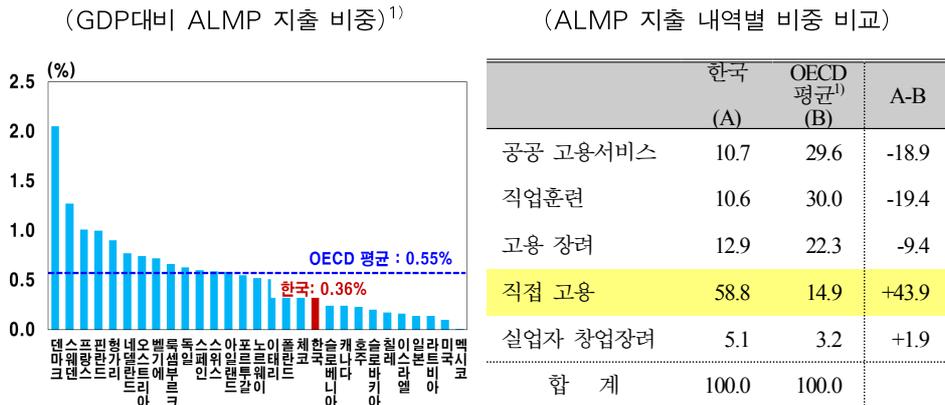
주: 1) 2016년 기준, OECD 평균은 자료입수가 가능한 30개국 평균. 2) 2016년 기준. 자료: OECD Stat., BLS, Statistics Canada.

2) 고용안정성

근로자의 실직 시 신속한 재취업을 보장하는 고용안정성 또한 OECD 평균을 밑돌고 있다. [그림 6]의 좌측 그래프에 제시된 재취업 보장(고용안정성)을 위한 적극적 노동시장정책(ALMP; Active Labor Market Policy)<sup>13)</sup> 관련 지출 총액의 GDP 대비 비중을 보면

11) 앞에서 임시직 고용유연성의 실효지표로 사용되었던 임시직근로자가 전체 임금근로자에서 차지하는 비중도 직장안정성을 측정하는 지표로 사용될 수 있다(Nardone et al., 1997).  
 12) 근속기간 통계 입수가 어려운 일본, 멕시코, 터키 등은 제외되어 있다.

[그림 6] 적극적 노동시장정책(ALMP) 관련 지표



주: 1) 2015년 기준. OECD 평균은 자료 입수가 가능한 29개국의 단순 평균.  
 자료: OECD Stat.

우리나라는 0.36%(2015년 기준)로 OECD 평균(0.55%)을 하회하고 있다.<sup>14)</sup> ALMP 지출의 세부내역별 지출 비중을 비교해 보면 우리나라는 직업훈련, 공공 고용서비스<sup>15)</sup> 등 생산성에 영향을 미치는 프로그램에 대한 지출 비중이 낮은 반면 직접고용에 대한 지출 비중은 월등히 높은 특징을 보인다.

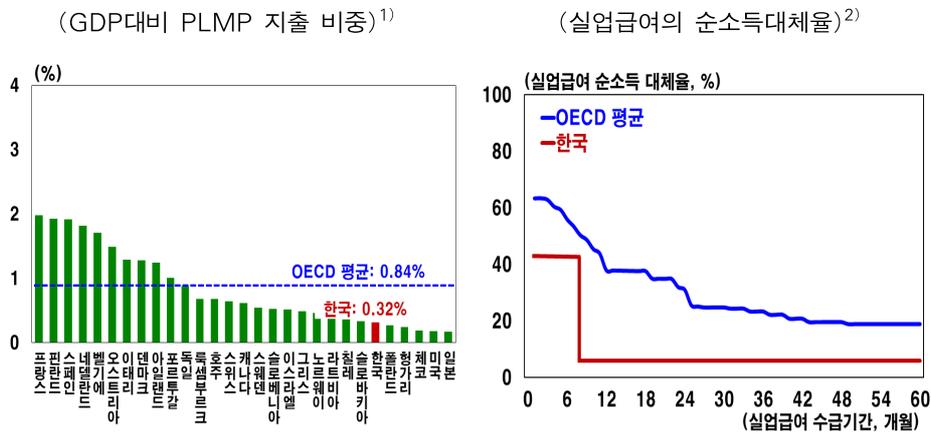
### 3) 소득안정성

우리나라의 소극적 노동시장정책(PLMP)<sup>16)</sup> 지출 관련 지표도 OECD 평균에 크게 못 미치는 수준이다. [그림 7]의 좌측 그래프가 보여주듯이 우리나라 PLMP 지출의 GDP 대비 비중은 0.32%(2015년 기준)로 OECD 평균(0.84%)을 크게 하회하고 있다. 실업급여의

13) 적극적 노동시장정책(Active Labor Market Policy)은 일반적으로 공공 고용서비스(public employment service), 직업훈련, 고용장려(employment incentive) 및 직접고용(direct job creation) 등 실업자를 일자리로 복귀시키기 위한 다양한 정부 시책을 지칭한다.  
 14) Kluve(2010), Card et al.(2010) 등은 ALMP 지출과 고용 간에 높은 정(+의 상관관계가 있다는 분석결과를 제시하였다.  
 15) 공공 고용서비스는 구직자가 원하는 직장 및 구인 기업이 원하는 구직자에 대한 정보 제공, 직장 탐색비용 지원, 구직자의 향후 직업경로에 대한 상담 등을 포함한다.  
 16) 소극적 노동시장정책(PLMP; Passive Labor Market Policy)은 실업급여, 주택 임차보조금 등 실업자에게 제공되는 각종 소득지원 혜택을 총칭한다.

순소득대체율<sup>17)</sup>은 실직 후 5년간 평균 기준 10.4%(2015년 기준)로 OECD 평균인 30.7%의 절반에도 못 미치는 수준인데, 회원국 중 미국, 터키, 체코에 이어 네 번째로 낮은 수준이다. 실직 직후 순소득대체율이 40% 이상 유지되는 기간은 [그림 7]의 우측 그래프에서 나타난 것처럼 OECD 평균은 11개월이지만 우리나라는 이보다 4개월 짧은 7개월<sup>18)</sup>에 그치고 있다.

[그림 7] 소극적 노동시장정책(PLMP) 관련 지표



주: 1) 2015년 기준. OECD 평균은 자료 입수가 가능한 29개국의 단순 평균.

2) 2015년 기준. 실직 후 최초 5년간 외별이 가구 기준.

자료: OECD Stat., OECD Database on Benefits and Wages.

#### 4) 결합안정성

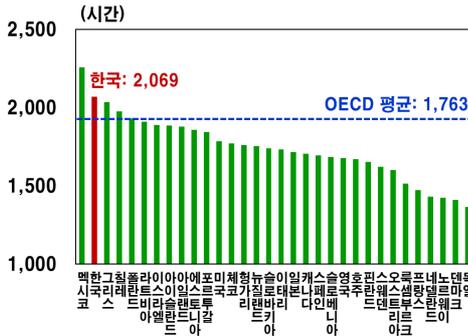
우리나라의 일과 개인생활의 조화를 나타내는 결합안정성도 낮은 수준인 것으로 평가된다. 근로자 1인당 연간 평균 노동시간은 2,069시간으로 OECD 평균(1,763시간)을 큰 폭으로 웃도는 수준인 데다, 주당 60시간 이상 근무하는 장시간 근로자의 비중도 20.8%로 터키, 멕시코, 일본에 이어 네 번째로 높은 수준이다.

17) 재직기간 중 세금 및 사회보장보험 납부금을 제외한 소득수준 대비 실업급여의 비율을 의미한다.

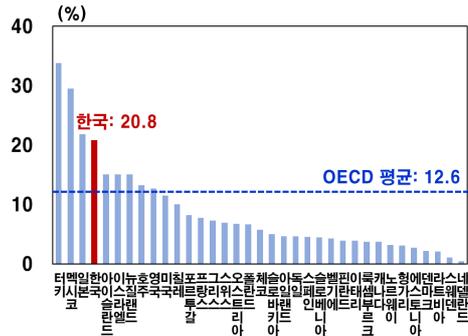
18) 연령 및 고용보험 가입기간에 따라 실업급여 수급기간에 차등을 두고 있으며, 30세 이상~50세 미만의 경우 최장 수급기간은 7개월이다.

[그림 8] 결합안정성 관련 지표

(연간 평균 노동시간)<sup>1)</sup>



(장시간 근로자 비중)<sup>2)</sup>



주: 1) 2016년 기준.  
2) 2017년 기준. 장시간은 ‘주당 60시간 이상’을 의미함.

자료: OECD Stat., OECD Better Life Index

#### 다. 상자그림을 이용한 국내 노동시장의 유연성·안정성의 국제비교

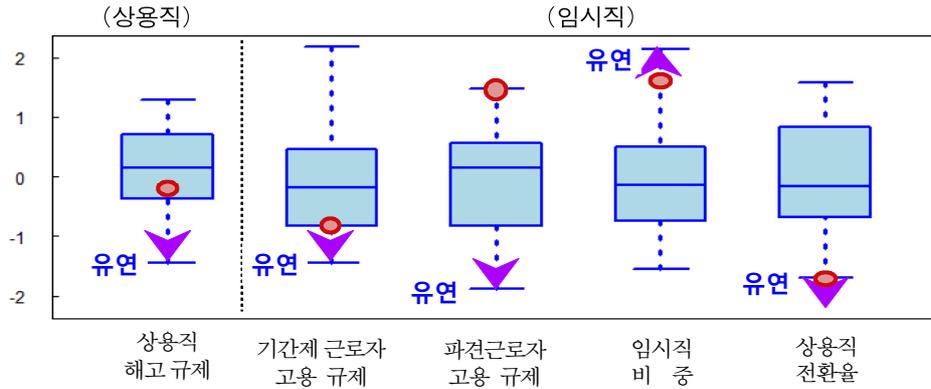
다음으로 상자그림(box plot)<sup>19)</sup>을 이용하여 우리나라의 외부수량유연성, 임금유연성 및 직장소득결합 안정성의 수준을 평가하였다. 계량화된 측정지표를 찾기 어려운 내부수량유연성, 기능유연성 등은 평가 대상에서 제외하였다.

##### 1) 외부수량유연성 비교

OECD 고용보호법제지수, 임시직이 전체 임금근로자에서 차지하는 비중 등을 종합적으로 고려하면 우리나라 노동시장의 외부수량유연성은 대체로 높은 수준인 것으로 평가된다. 먼저 OECD 고용보호법제지수 상의 상용직 해고 규제수준이 중위값보다 낮은 수준인데 이는 법제상으로는 해고유연성이 상대적으로 높다는 것을 의미한다. 임시직 고용의 경우 기간제근로자 고용 규제는 상대적으로 낮은 수준이며 임시직이 전체 근로자에서 차지하는 비중 및 임시직의 상용직 전환율로 평가한 실효적 유연성은 높은 수준이다. 다만 파견근로자 고용에 대한 규제는 예외적으로 엄격한 수준을 보이고 있다.

19) 상자그림은 극단치(outlier)의 과도한 영향을 배제하고 전체 분포 및 중위값을 감안하여 특정 표본의 수준을 평가하는 데 적합하다. 표본 수의 75% 및 25%에 해당하는 값이 각각 상자의 상한(3사분위) 및 하한(1사분위)이 되며 상자의 중간선은 중위값(median)을 표시한다. 극단치는 1.3사분위로부터 상자 범위(interquartile range)의 1.5배 바깥에 위치하는 표본으로 정의하였으며, 상자그림의 최댓값과 최솟값은 극단치를 제외한 표본 중의 최댓값과 최솟값을 의미한다.

[그림 9] 외부수량유연성 국제비교<sup>1) 2)</sup>

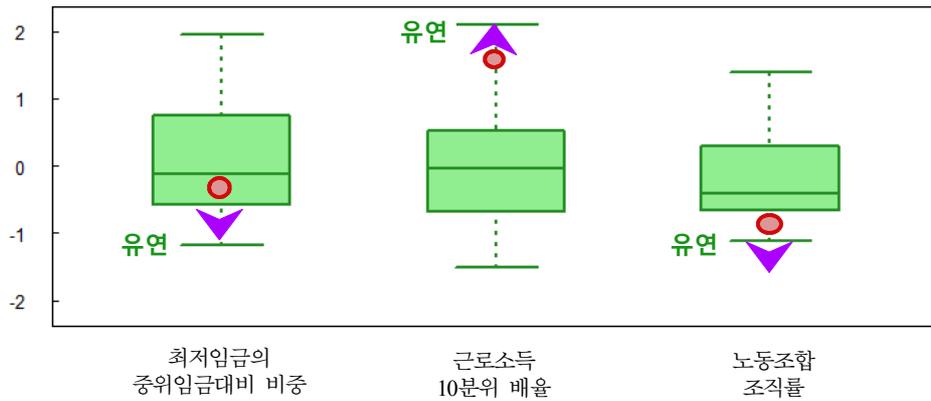


주: 1) Y축은 각 지표의 평균과 표준편차를 이용하여 정규화한 수준을 나타내며 붉은 색 동그라미는 한국 수준을 표시.  
 2) 화살표의 방향은 유연성이 높은 쪽을 나타냄.  
 3) 고용보호법제지수는 2013년, 임시직 비중은 2016년, 상용직 전환율은 2002~2009년중 평균 기준.

2) 임금유연성 비교

임금유연성은 대체로 높은 수준인 것으로 평가된다. 최저임금의 중위임금 대비 비율

[그림 10] 임금유연성 국제 비교<sup>1) 2)</sup>



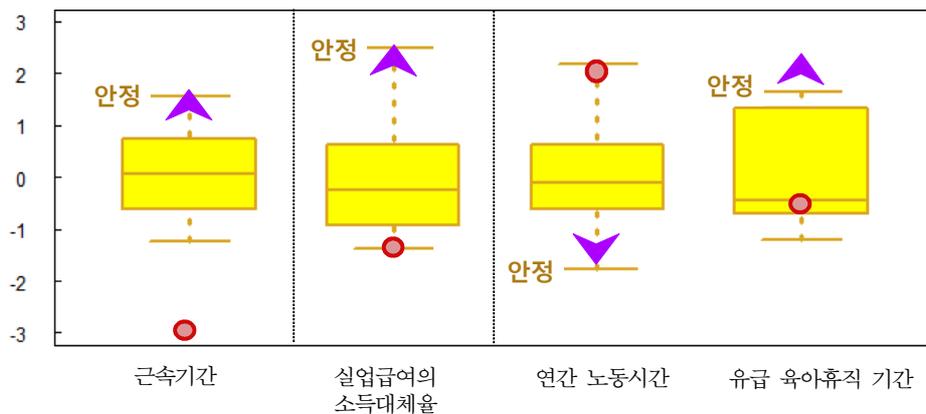
주: 1) Y축은 각 지표의 평균과 표준편차를 이용하여 정규화한 수준을 나타내며 붉은 색 동그라미는 한국 수준을 표시.  
 2) 화살표의 방향은 유연성이 높은 쪽을 나타냄.  
 3) 임금 지표는 2015년 기준. 노동조합 조직률은 2016년 기준.

은 중위값과 비슷하나 근로소득 10분위 배율은 최고치에 근접한 수준이다. 한편 노동 조합 조직률도 1사분위를 밑도는 수준인데 이는 우리나라 근로자의 임금협상 과정에서의 교섭력이 높지 않음을 시사한다.

### 3) 노동시장 안정성 비교

우리나라 노동시장의 안정성은 [그림 11]이 보여주는 것처럼 OECD 국가에 비해 크게 낮은 수준이다. 직장안정성의 측정지표인 근속기간은 전체표본의 범위(range)를 벗어난 극단치(outlier) 영역에 위치하고 있으며, 소득안정성 측정 지표인 실업급여의 소득대체율도 OECD 국가들 중 가장 낮은 수준에 머무르고 있다. 한편 결합안정성 측정지표인 연간 노동시간은 최고 수준에 가까우며 유급 육아휴직기간도 중위값을 소폭 하회하고 있다.

[그림 11] 안정성 국제비교<sup>1) 2)</sup>



주: 1) Y축은 각 지표의 평균과 표준편차를 이용하여 정규화한 수준을 나타내며 붉은 색 동그라미는 한국 수준을 표시.

2) 화살표의 방향은 안정성이 높은 쪽을 나타냄.

3) 근속기간은 2016년, 소득대체율은 2015년, 연간 노동시간은 2016년, 유급 육아휴직기간은 2015년 기준.

### Ⅲ. 노동시장의 유연성 및 안정성이 생산성에 미치는 영향

#### 1. 선행연구 개관

지금까지 유연성·안정성과 생산성의 관계에 대한 연구는 상용직 해고 및 임시직 고용에 대한 규제를 중심으로 이루어져 왔다.<sup>20)</sup> <표 4>에는 이에 대한 주요 선행연구들의 결과가 간략하게 제시되어 있는데, Autor et al.(2007), OECD(2007) 등은 상용직 해고 유연성이 노동생산성에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보았으나, Nickell and Layard(1999)와 Storm and Naastepad(2009)는 해고유연성이 생산성을 저하시키는 것으로 추정하였다. 한편 Belot et al.(2007)은 해고 규제와 생산성간의 관계가 역(逆) U자 형태라는 연구결과를 제시하였으며, Bassanini et al.(2009)은 산업별로 해고 규제의 구속력이 다르기 때문에 생산성에 미치는 영향도 차별화된다고 분석하였다.

임시직 근로자의 고용도 이론적으로는 생산성에 긍정적 영향과 부정적 영향을 모두

<표 4> 해고유연성이 생산성에 미치는 영향

긍정적 영향	부정적 영향
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 효율적 인력조정 가능 (Hopenhayn and Rogerson, 1993)</li> <li>• 기술혁신에 대한 유인 강화 (Saint-Paul, 2002; Samaniego, 2006)</li> <li>• 투자수익률 상승으로 투자심리 개선 (Bertola, 1994)</li> <li>• 해고 가능성으로 근로의욕 자극 (Boeri and Jimeno, 2005)</li> <li>• 저생산 기업의 퇴장 비용 감축 (Poschke, 2009)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자의 자발성과 창의성 제약 (Nickell and Layard, 1999)</li> <li>• 기술향상을 위한 교육훈련 투자 축소 (Nickell and Layard, 1999; Belot et al., 2007)</li> <li>• 근속기간 단축에 따른 숙련도 저하 (Auer et al., 2005)</li> <li>• 노동비용 하락으로 설비투자 유인 약화 (Storm and Naastepad, 2009)</li> </ul>

20) 노동시장의 유연성과 안정성을 포괄적으로 고려하여 생산성과의 관계를 밝힌 연구로는 Bassanini and Venn(2008), Dolenc and Laporšek(2013), OECD(2007), Storm and Naastepad(2009) 등이 있다.

미칠 수 있으나 대부분의 실증연구는 생산성에 부정적 영향을 미치는 것으로 추정하였다.<sup>21)</sup> Dolado et al.(2012), Addessi(2014) 등에 따르면 1980년대 중반 이후 임시직 고용 규제를 완화한 스페인과 이탈리아에서 임시직 고용이 생산성에 부정적 영향을 미친 것으로 나타났다.<sup>22)</sup> 반면 일정한 조건 하에서 임시직근로자의 근로의욕이 강화될 수 있다는 분석 결과도 제시된 바 있다. 예를 들어 Engellandt and Riphahn(2005)는 스위스에 존재하는 다양한 형태의 임시직 유형 중 상용직으로의 상향 이동성(upward mobility)이 높은 인턴 등의 근로 노력이 상대적으로 더 높다는 분석결과를 제시하였다.

임금유연성의 영향에 대한 연구결과는 이론적 차원 및 실증적 차원 모두에서 매우 적은 편인데, Acemoglu and Pischke(2003)는 노동시장에 마찰이 존재하는 경우 최저임금이 인상되면 기업은 노동생산성을 최저임금 수준으로 높이기 위해 직업훈련에 대한 투자를 확대시킬 것으로 예상하였다.<sup>23)</sup> 최저임금을 임금유연성의 대리변수로 이용한 실증연구에서는 OECD(2007)가 18개 회원국에 대한 패널분석을 통해 최저임금 인상이 생산성 제고에 효과가 있는 것으로 추정한 바 있다. 반면 프랑스 제조업체의 패널데이터를 이용한 Kahn(2006)은 최저임금과 생산성 증가율이 부(-)의 관계를 맺는 것으로 분석하였다.

유연성과 달리 안정성과 생산성 간의 관계에 대한 이론적·실증적 연구결과는 미미한 편이다. 소득안정성에 대한 연구에서는 Acemoglu and Shimer(2000)가 실업급여 수급 기간이 길수록 구직자가 생산성이 높은 일자리를 탐색할 가능성이 커진다는 연구결과를 제시하였다. 한편 결합안정성의 영향에 대한 실증분석 결과를 보면 OECD(2007)는 유급 육아휴가가 직무집중도를 향상시켜 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석한 반면 Gray(2002)는 그 영향이 불분명한 것으로 평가하였다.

21) 임시직 고용이 생산성에 미치는 영향에 대한 이론적 경로에 대해서는 Addessi(2014), Damiani and Pompei(2010), Lucidi(2012), Capellari et al.(2012) 등을 참조하기 바란다.

22) 스페인 사례에 대한 분석은 Sánchez and Toharia(2000), Alonso-Borrego(2010), Ortega and Marchante(2010), Dolado et al.(2012), 이탈리아의 경우 Cappellari et al.(2012), Lucidi(2012), Addessi(2014)를 참조하기 바란다.

23) 반면 Becker(1964)는 노동시장이 완전경쟁적일 경우 기업이 근로자에 대한 투자의 성과를 누리지 못할 가능성 때문에 최저임금 수준과는 상관없이 직업훈련 투자에 소극적일 것이라고 예측하였다 (Acemoglu and Pischke(2003)에서 재인용).

## 2. 실증분석

### 가. 실증분석 통계 및 모형

노동시장의 유연성 및 안정성 지표들이 생산성에 미치는 영향을 추정하기 위하여 OECD 국가의 패널데이터를 이용한 실증분석을 수행하였다. 분석대상 국가는 설명변수의 통계를 입수할 수 있는 OECD 20개 회원국이며, 추정기간은 자료의 시계열을 최대한 이용하기 위하여 1985~2012년으로 설정하였다. 모든 통계자료는 OECD 데이터베이스를 통해 입수하였으며 각 국가 시계열의 시작 시점이 상이하여 패널자료의 구조는 비대칭적(unbalanced)이다. 실증분석 모형의 종속변수로는 노동생산성 수준을 이용하였으며 설명변수로는 아래의 <표 5>에 제시된 것처럼 유연성과 안정성을 나타내는 11개 지표 및 4개의 통제변수를 사용하였다. 다만 내부수량유연성, 기능유연성 등은 국가별 비교가 가능한 수량화된 지표를 찾을 수 없어 설명변수 그룹에서 제외하였다.

추정에 사용될 기본모형으로는 노동생산성 수준 통계의 시계열이 보이는 강한 자기상관(autocorrelation) 때문에 회귀계수 추정량에 편의(bias)가 발생할 수 있다는 점을 고려하여 아래와 같은 동태적 패널모형(dynamic panel model)을 설정하고 Arellano-Bond 추정량을 이용하여 회귀계수를 추정하였다.

$$P_{i,t} = \beta P_{i,t-1} + \sum_{j=1}^n \Phi^j X_{i,t}^j + \epsilon_t \quad (1)$$

식 (1)에서  $P$ 는 노동생산성의 수준,  $\Phi^j$ 는 회귀계수 벡터,  $X$ 는 설명변수 벡터,  $\epsilon$ 는 잔차항,  $i$ 와  $t$ 는 각각 표본국가와 시점을 의미한다. 종속변수를 노동생산성의 증가율이 아닌 수준으로 설정한 것은 수준 변수가 증가율에 비해 보다 많은 정보를 담고 있기 때문이다.

실제 추정에는 설명변수 조합이 상이한 4개의 모형을 이용하였다. 모형 (1)에서는 상용직 해고 규제지수를 사용하였으나 모형(2)에서는 그 하위지표인 개별해고 및 집단해고 규제지수를 사용하여 이들 지표들이 생산성에 미치는 영향이 차별적인지를 추정하였다.<sup>24)</sup> 아울러 유연성과 안정성 지표만을 포함한 모형 (3)과 (4)를 추정하여 모형 (1)의 강건성을 검증하였다.

24) 다만 OECD는 집단해고 규제지수가 개별해고와 비교했을 때 2인 이상 해고에 필요한 추가적 절차나 비용을 측정하는 지표이기 때문에 개별해고 규제지수와 별개로 사용하지 말 것을 권유하고 있다.

<표 5> 설명변수 개요

	유형1)	변수명	정의
유연성	외부수량 (상용직)	상용직 해고	상용직 해고 규제지수(EPL) (-)
		개별해고	개별해고 규제지수(EPL) (-)
		집단해고	집단해고 규제지수(EPL) (-)
	외부수량 (임시직)	기간제근로	기간제근로자 사용 규제지수(EPL) (-)
		파견근로	파견근로자 사용 규제지수(EPL) (-)
	임금	노조조직률	노동조합가입자의 임금근로자 대비 비중 (-)
		10분위 배율	임금근로자 근로소득의 10분위 배율 (+)
안정성	직장	근속기간	임금근로자의 평균 근속기간 (+)
	소득	PLMP	1인당 GDP 대비 실업자 1인당 PLMP 지출 비중 (+)
	결합	육아휴직	유급 육아휴직 기간 (+)
		근로시간	임금근로자의 연간 근로시간 (-)
통제변수		대학등록자	대학등록자의 인구대비 비중
		자본심화도	자본심화도 증가율
		무역개방도	명목 GDP 대비 교역액 비중
		고령층인구	65세 이상 인구의 전체인구대비 비중

주: 1) (+)는 유연성(또는 안정성)과 정의 관계를, (-)는 부의 관계를 맺을 것으로 예측됨을 의미.

### 나. 실증분석 결과

식 (1)의 기본모형을 이용한 실증분석 결과, 유연성 변수들 중에서는 상용직 및 임시직(기간제근로자) 보호 수준이 노동생산성에 상반된 방향으로 영향을 미치는 것으로 추정되었다. <표 6>을 보면 상용직 해고 규제지수(모형 [1]) 및 개별해고 규제지수(모형 [2])의 추정 계수가 유의한 부(-)의 부호를 나타냈는데, 이는 상용직 보호수준이 높을수록 생산성은 낮아진다는 것을 의미한다. 임시직의 경우에는 기간제근로자 사용 규제지

수가 유의한 정(+)의 부호를 갖는 것으로 추정되었다. 이 결과는 기간제근로자의 고용 제한이 노동생산성 향상에 기여할 수 있음을 시사한다. 안정성 변수 중에서는 직장안정성과 결합안정성이 노동생산성에 긍정적 영향을, 소득안정성은 부정적 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 근속기간(직장안정성)과 육아휴직기간(결합안정성)이 길수록, 연간 근로시간(결합 안정성)이 짧을수록 노동생산성은 개선되는 것으로 나타났다. 실직 시 실업급여 등을 통해 일정 소득 수준을 유지시키기 위한 PLMP 지출은 미약하게나마 부(-)의 영향을 미치는 것으로 추정되었다.<sup>25)</sup> 한편 설명변수에 유연성과 안정성 지표만을 포함하여 모형 [3]과 [4]를 추정한 결과에서도 설명변수의 부호와 유의성이 대체로 동일하게 추정됨에 따라 모형 [1]의 강건성이 높은 것으로 평가된다.<sup>26)</sup>

다음으로 노동시장 제도의 변화가 일정 시차를 두고 노동생산성에 영향을 미칠 수 있다는 점을 감안하여 유연성 및 안정성 변수에 1년의 시차를 부여한 아래 식(2)의 모형을 재추정하였다.

$$P_{i,t} = \beta P_{i,t-1} + \sum_{j=1}^n \Xi^j L_{i,t-1}^j + \sum_{j=1}^n \Theta^j C_{i,t}^j + \epsilon_t \quad (2)$$

식 (2)에서  $P$ 는 노동생산성의 수준,  $L$ 은 유연성 및 안정성 변수,  $C$ 는 통제변수를 각각 의미한다.

25) 1인당 GDP 대비 실업자 1인당 PLMP 지출액의 비중이 10%p 증가할 경우 노동생산성은 시간당 0.1달러 감소하는 것으로 추정된다.

26) 종속변수를 노동생산성 수준이 아닌 증가율로 설정하고 고정효과(fixed effect) 모형을 이용하여 추정한 결과, 해고 규제지수는 노동생산성 증가율에 부(-)의 영향을, 노조조직률은 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 안정성 지표들은 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다. 한편 확률효과(random effect) 모형을 이용한 추정결과에서는 유의한 것으로 추정된 설명변수들의 부호가 이론적 예측과 반대 방향을 보였다. 이들 추정결과는 <부록 2>에 제시하였다. 한편 총요소생산성(Total Factor Productivity)의 수준 및 증가율도 종속변수로 이용하여 분석하였으나 통제변수의 부호가 기존연구들의 추정결과와 다르게 나타나는 등 전체적으로 추정결과의 신뢰도가 낮은 것으로 나타났다.

〈표 6〉 기본모형을 이용한 실증분석 결과

종속변수: 노동생산성 수준			모형 [1]	모형 [2]	모형 [3]	모형 [4]
유 연 성	수 량	상용직 해고	-2.363 ***		-0.852 *	
		(개별해고)		-2.330 ***		
		(집단해고)		0.587 **		
		기간제근로	0.608 **	0.623 **	0.481 **	
	파견근로	-0.637	-0.695 *	-0.404		
임 금	노조 조직률	-0.002	-0.000	0.049 *		
	10분위 배율	0.332	0.030	0.591 **		
안 정 성	직 장	근속기간	0.706 ***	0.651 ***		0.542 ***
	소 득	PLMP	-0.013 **	-0.018 ***		-0.014 ***
	결 합	육아휴직	0.011 ***	0.009 **		0.006 *
		근로시간	-0.007 ***	-0.008 ***		-0.008 ***
통 제 변 수	대학등록자		0.161 *	0.185 **	0.158 **	0.057
	자본심화도		-0.057 *	-0.058 *	0.018	-0.029
	무역개방도		0.036 ***	0.036 ***	0.023 ***	0.028 ***
	고령층인구		-0.393 ***	-0.351 ***	0.005	-0.326 ***
종속변수의 시차변수			0.714 ***	0.709 ***	0.885 ***	0.759 ***
국가 수			16	16	20	16
관측치 수			171	171	238	196
Wald test <sup>1)</sup> 검정통계량			3777.1 (0.00)	3861.7 (0.00)	5786.7 (0.00)	4707.4 (0.00)
Sargan test <sup>2)</sup> 검정통계량			167.9 (0.26)	166.6 (0.27)	249.8 (0.14)	210.8 (0.11)

주: 1) 귀무가설 ‘모든 회귀계수가 0이다’에 대한 검정으로서 동 가설이 기각될 경우 추정 회귀계수가 유의함을 의미하며 ( )내는 p-value를 나타냄.  
 2) 귀무가설 ‘과다식별 제약이 적절하다’에 대한 검정으로서 귀무가설을 기각하지 못하는 경우 도 구변수의 설정이 적절함을 의미하며 ( )내는 p-value를 나타냄.  
 3) \*\*\*, \*\* 및 \*는 각각 1%, 5% 및 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

〈표 7〉 시차변수 모형을 이용한 실증분석 결과<sup>1)</sup>

종속변수: 노동생산성 수준			모형 [1]	모형 [2]	모형 [3]	모형 [4]
유연성	수 량	상용직 해고(-1)	-2.155 ***		-0.737 *	
		개별해고(-1)		-2.155 ***		
		집단해고(-1)		0.110		
		기간제근로(-1)	0.532 **	0.652 **	0.250	
		파견근로(-1)	-0.587 **	-0.709	-0.282	
	임 금	노조 조직률(-1)	0.022	0.029	0.058 **	
	10분위 배율(-1)	0.042	0.000	0.167		
안정성	직 장	근속기간(-1)	0.594 ***	0.563 ***		0.471 ***
	소 득	PLMP(-1)	-0.002	-0.002		-0.006
	결 합	육아휴직(-1)	0.016 ***	0.017 ***		0.012 ***
		근로시간(-1)	-0.004 *	-0.004 **		-0.006 ***
통제변수	대학등록자		0.312 ***	0.304 ***	0.179 ***	0.150 **
	자본심화도		0.060 **	0.051 *	0.045 **	0.077 ***
	무역개방도		0.030 ***	0.028 ***	0.017 ***	0.027 ***
	고령층인구		-0.303 **	-0.259 *	0.005	-0.239 ***
종속변수의 시차변수			0.764 ***	0.751 ***	0.902 ***	0.770 ***
국가 수			16	16	20	16
관측치 수			178	169	245	207
Wald tes <sup>2)</sup> 검정통계량			3778.0 (0.00)	2680.8 (0.00)	5593.5 (0.00)	4331.2 (0.00)
Sargan test <sup>3)</sup> 검정통계량			170.02 (0.36)	159.6 (0.36)	245.7 (0.29)	214.5 (0.20)

주: 1) (-1)은 1년의 시차를 의미.

2) 귀무가설 ‘모든 회귀계수가 0이다’에 대한 검정으로서 동 가설이 기각될 경우 추정 회귀계수가 유의함을 의미하며 ( )내는 p-value를 나타냄.

3) 귀무가설 ‘과다식별 제약이 적절하다’에 대한 검정으로서 귀무가설을 기각하지 못하는 경우 도 구변수의 설정이 적절함을 의미하며 ( )내는 p-value를 나타냄.

4) \*\*\*, \*\* 및 \*는 각각 1%, 5% 및 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

식 (2)의 시차변수 모형을 이용한 추정결과는 식 (1)의 기본모형 추정결과와 유사한 것으로 나타났다. 먼저 해고 규제지수는 노동생산성에 유의한 부(-)의 영향을, 기간제근로 규제지수는 유의한 양(+)의 영향을 각각 미치는 것으로 추정되었다. 아울러 안정성 지표인 근속기간 및 육아휴직은 노동생산성에 양(+)의 영향을, 근로시간은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 기본모형에서 미약한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 추정되었던 PLMP 지출은 시차모형 추정결과에서는 유의하지 않은 것으로 추정되었다. 이는 PLMP 지출이 노동생산성에 미치는 영향이 실제로 적기 때문일 가능성이 높은 것으로 판단되나, PLMP 지출의 세부 내역별 영향이 상충하는 데 기인할 가능성도 배제할 수 없다. 한편 유연성 및 안정성 변수에 시차 2년을 부여한 모형의 경우에는 대부분의 설명변수가 유의하지 않은 것으로 추정되었는데 이는 노동시장 제도의 변화가 1년 이내에 노동생산성에 가장 큰 영향을 미치기 때문인 것으로 해석된다.<sup>27)</sup>

#### IV. 결 론

OECD 국가들과 비교하면 우리나라는 상용직근로자에 대한 해고는 주요국과 비슷한 수준으로 규제되고 있으나 임시직 고용의 유연성은 비교적 높은 것으로 평가된다. 반면 근로자의 삶의 질을 결정하는 직장·소득 및 결합안정성은 전반적으로 상당히 낮은 수준을 보이고 있다.

한편 OECD 국가를 대상으로 노동시장의 유연성 및 안정성이 노동생산성에 미치는 영향에 대해 실증분석을 수행한 결과 상당수의 유연성 및 안정성 지표들이 노동생산성에 유의한 영향을 미치는 것으로 추정되었다. 먼저 상용직근로자의 해고유연성은 노동생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 임시직근로자의 고용유연성은 노동생산성을 낮추는 것으로 분석되었다. 다음으로 근로자의 직장안정성과 결합안정성이 높을수록 노동생산성이 제고되는 것으로 나타났다.

상술한 국제비교 및 실증분석의 결과들은 직장안정성 및 결합안정성을 높이기 위한 제도 개혁을 통해 노동생산성을 한층 향상시킬 수 있는 여지가 있음을 시사한다. 먼저

27) 유연성 및 안정성 변수에 시차 2년을 부여한 모형의 추정결과는 추가적인 정보 가치가 없는 것으로 판단하여 별도로 제시하지 않았다.

직장안정성을 높이기 위해서는 임시직 비중을 줄이는 방향으로 노동시장 구조를 개편해 나갈 필요가 있다. 이를 위해 상시적·지속적 업무에 대한 임시직의 사용 사유 제한을 강화하고 임시직의 상용직 전환 시 보조금 지급을 확대하는 방안 등이 고려될 수 있다. 다음으로 일과 개인생활의 조화, 즉 결합안정성을 제고하기 위해서는 자발적 시간제근무를 활성화하고 장시간 근로관행을 개선하려는 노력이 지속되어야 한다. 구체적으로는 임신·육아 기간중 근로자에게 전일제-시간제<sup>28)</sup> 전환 결정권을 부여하고 초과근로시간에 대한 관리감독을 강화해 나갈 필요가 있다.

한편 위에서 제시한 실증분석 결과로는 상용직 해고 규제 완화가 노동생산성을 높일 수 있는 것으로 나타났으나, 우리나라의 해고 규제 수준이 다른 나라와 비슷한 정도로 완화적이며, 해고 규제를 추가로 완화하는 경우에는 직장안정성이 더욱 취약해질 수 있다는 점에 유의할 필요가 있다.

본 논문에서는 노동시장의 유연성 및 안정성을 측정할 수 있는 지표들을 가급적 최대한 활용하고자 하였으나 본 논문에 활용된 지표 외에 추가적인 지표가 있을 수 있다는 점에서, 여타 지표들을 활용할 경우 본고와는 다른 결론이 도출될 가능성이 있다고 본다. 아울러 유연성과 안정성을 종합적으로 측정하는 객관적인 지표의 개발도 고려해 볼 수 있는데, 이는 후속 연구의 과제로 남겨두기로 한다.

## 참고문헌

- Acemoglu, Daron, and Shimer, Robert. "Productivity Gains from Unemployment Insurance." *European Economic Review* 44 (7) (June 2000): 1195 - 1224.
- Acemoglu, Daron, and Pischke, Jörn-Steffen. "Minimum Wages and On-the-Job Training." *Research in Labor Economics* 22 (2003): 159 - 202.
- Addressi, William. "The Productivity Effect of Permanent and Temporary Labor Contracts in the Italian Manufacturing Sector." *Economic Modelling* 36 (c) (January 2014): 666 - 672.

28) 시간선택 유형은 1주 5일 근무 여부, 근무시간 단축여부 등에 따라 다양한 조합이 가능하며 독일, 네덜란드 등에서는 1일 근로시간 단축형, 요일선택형 및 혼합형 제도가 운용되고 있다.

- Alonso-Borrego, César. "Firm Behavior, Market Deregulation and Productivity in Spain." Banco de Espana Working Paper No. 1035 (2010).
- Auer, Peter, Berg, Janine, and Coulibaly, Ibrahim. "Is a Stable Workforce Good for Productivity?" *International Labour Review* 144 (3) (Fall 2005): 319 - 343.
- Autor, David H., Kerr, William R., and Kugler, Adriana D. "Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence from US States." *Economic Journal* 117 (June 2007), F189 - F217.
- Bassanini, Andrea, and Venn, Danielle. "The Impact of Labour Market Policies on Productivity in OECD Countries." *International Productivity Monitor* No. 17 (Fall 2008).
- Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press, 1964.
- Bassanini, Andrea, Nunziata, Luca, and Venn, Danielle. "Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries." *Economic Policy* 24 (2) (April 2009): 349 - 402.
- Belot, Michèle, Boone, Jan, and van Ours, Jan. "Welfare-Improving Employment Protection." *Economica* 74 (3) (August 2007): 381 - 396.
- Bertola, Giuseppe. "Flexibility, Investment, and Growth." *Journal of Monetary Economics* 34 (2) (October 1994): 2015 - 2038.
- Boeri, Tito, and Jimeno, Juan F. "The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement." *European Economic Review* 49 (8) (November 2005): 2057 - 2077.
- Broughton, Andrea, Biletta, Isabella and Vacas, Carlos. *Flexicurity: Actions at Company Level*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012.
- Cappellari, Lorenzo, Dell'Aringa, Carlo, and Leonardi, Marco. "Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of Two Reforms." *Economic Journal* 122 (562) (August 2012): F188 - F215.
- Card, David, Kluve, Jochen, and Weber, Andrea. "Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis." *Economic Journal* 120 (548) (October 2010): F452 - F477.

- Damiani, Mirella, and Pompei, Fabrizio. "Labour Protection and Productivity in EU Economies: 1995-2005." *European Journal of Comparative Economics* 7 (2) (December 2010): 373 - 411.
- Dolado, Juan J., Ortigueira, Salvador, and Stucchi, Rodolfo. "Does Dual Employment Protection Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms." CEPR Discussion Paper No. 8763 (January 2012).
- Dolenc, Primož, and Laporšek, Suzana. "Flexicurity Policies and their Association with Productivity in the European Union." *Prague Economic Papers* 22 (2) (2013): 224 - 239.
- Engellandt, Axel, and Riphahn, Regina T. "Temporary Contracts and Employee Effort." *Labour Economics* 12 (3) (June 2005): 281 - 299.
- Gray, Helen. "Family-Friendly Working: What a Performance! An Analysis of the Relationship Between the Availability of Family-Friendly Policies and Establishment Performance." Center for Economic Performance Discussion Paper 529. (May 2002).
- Hopenhayn, Hugo, and Rogerson, Richard. "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis." *Journal of Political Economy* 101 (5) (October 1993): 915 - 938.
- Kahn, Tehmina S. "Productivity Growth, Technological Convergence, R&D, Trade and Labor Markets: Evidence from the French Manufacturing Sector." IMF Working Paper No. 06/230 (October 2006).
- Kluve, Jochen. "The Effectiveness of European Active Labor Market Program." *Labour Economics* 17 (6) (December 2010): 904 - 918.
- Leschke, Janine, Schmid, Günther, and Griga, Dorit. "On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany." WZB Discussion Paper No. SP I 2006-108 (April 2006).
- Lucidi, Federico. "Is There a Trade-off Between Labour Flexibility and Productivity Growth? Some Evidence from Italian Firms." AIEL Series in Labour Economics in *Non-Standard Employment and Quality of Work* edited by Tindara Addabbo and Giovanni Solinas, pp. 261 - 285. Heidelberg: Springer-Verlag Berlin, 2012.
- Nardone, Thomas, Veum, Jonathan, and Yates, Julie. "Measuring Job Security." *Monthly*

*Labor Review* 120 (June 1997): 26 - 33.

Nickell, Stephen, and Layard, Richard. "Labor Market Institutions and Economic Performance." in *Handbook of Labor Economics*. Vol. 3, edited by Orley Ashenfelter and David Card, pp. 3029-3084. North Holland: Elsevier, 1999.

OECD. "Ch.2 More Jobs but Less Productive? The Impact of Labour Market Policies on Productivity." in *OECD Employment Outlook 2007*, pp. 55-103. Paris: OECD Publishing, 2007.

———. *Strengthening Social Cohesion in Korea*. Paris: OECD Publishing, 2013(a).

———. "Chapter 2. Protecting Jobs, Enhancing Flexibility: A New Look at Employment Protection Legislation." in *OECD Employment Outlook 2013*, pp. 65-126. Paris: OECD Publishing, 2013(b).

Ortega, Bienvenido, and Marchante, Andrés J. "Temporary Contracts and Labour Productivity in Spain: A Sectoral Analysis." *Journal of Productivity Analysis* 34 (3) (December 2010): 199 - 212.

Poschke, Markus. "Employment Protection, Firm Selection, and Growth." *Journal of Monetary Economics* 56 (8) (November 2009): 1074 - 1085.

Saint-Paul, Gilles. "The Political Economy of Employment Protection." *Journal of Political Economy* 110 (3) (June 2002): 672 - 704.

Samaniego, Roberto M. "Employment Protection and High-tech Aversion." *Review of Economic Dynamics* 9 (2) (April 2006): 224 - 241.

Sanchez, Rosario, and Toharia, Luis. "Temporary Workers and Productivity: The Case of Spain." *Applied Economics* 32 (5) (2000): 583 - 591.

Storm, Servaas, and Naastepad, C.W.M. "Labor Market Regulation and Productivity Growth: Evidence for Twenty OECD Countries (1984 - 2004)." *Industrial Relations* 48 (4) (October 2009): 629 - 653.

Wilthagen, Tou, Tros, Frank, and van Lieshout, Harm. "Towards "Flexicurity"?: Balancing Flexibility and Security in EU Member States." prepared for the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), Berlin, 2003.

World Bank. *Doing Business 2018*. Washington DC: World Bank, 2018.

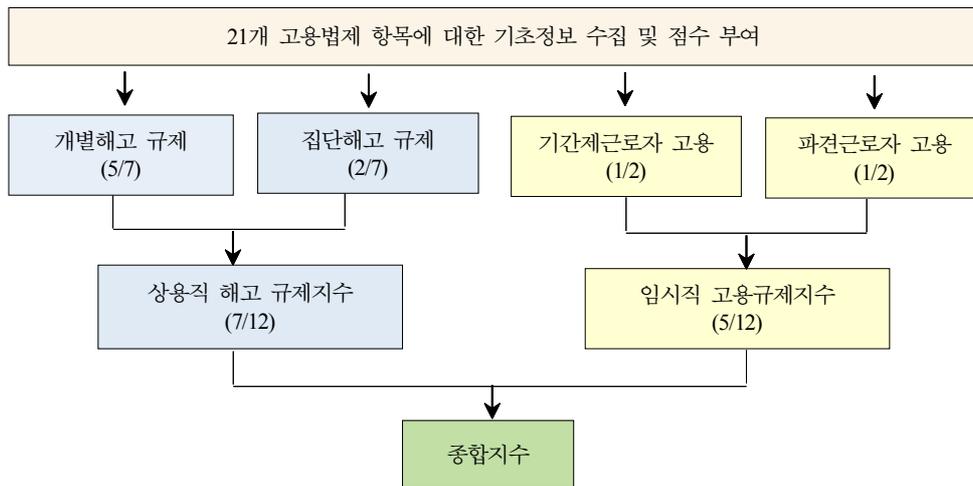
## 〈 부록 1 〉

## OECD 고용보호법제지수 개요

OECD의 고용보호법제(EPL; Employment Protection Legislation) 지수는 고용 관련법상의 상용직 해고 및 임시직 고용 규제를 계량화한 지표로서 크게 상용직 해고 규제지수와 임시직 고용규제지수로 구분된다. 지수의 범위는 0~6이며 지수의 수준이 높을수록 규제가 엄격함을 의미한다.

EPL 지수는 고용보호법제 내용을 묻는 21개 설문항목에 대해 회원국의 담당 기관이 답변한 내용을 수집하여 각 항목에 점수를 부여한 후 이를 가중 평균하여 산출한다.

가장 먼저 4개의 기초 지수인 상용직의 ①개별해고 규제지수, ②집단해고 규제지수, 임시직의 ③기간제근로자 고용규제지수, ④파견근로자 고용규제지수를 산출한 뒤 ①과 ②, ③과 ④를 다시 가중 평균하여 상위지표인 상용직 해고 규제지수와 임시직 고용규제지수를 편제한다. 이 두 지수를 다시 가중평균하면 종합지수(summary indicator)가 산출된다. 다만 OECD(2013b)는 노동시장 제도의 개혁이 상용직 해고와 임시직 고용에 미치는 영향이 상이하기 때문에 고용보호법제와 생산성간의 관계를 분석할 때에는 상용직과 임시직 지수의 가중평균치인 종합지수(summary indicator)를 사용하지 말 것을 권고하고 있다.

고용보호법제지수 편제 과정<sup>1)</sup>

주: 1) ( )내는 가중치

EPL 지수의 21개 구성 항목<sup>1)</sup>

	지표	구성 항목
상용직	개별해고 규제 (9)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 절차적 불편함(procedural inconvenience)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>1) 해고 통지절차</li> <li>2) 해고 통지가 시작되는 데까지 걸리는 시간</li> </ul> </li> <li>■ 개별해고시 해고통보 기간 및 퇴직금                             <ul style="list-style-type: none"> <li>3) 해고 통지기간</li> <li>4) 퇴직금</li> </ul> </li> <li>■ 해고의 어려움                             <ul style="list-style-type: none"> <li>5) 부당해고의 정의</li> <li>6) 해고가 허용되지 않는 수습기간</li> <li>7) 부당해고에 대한 보상</li> <li>8) 부당해고 판결에 따른 복직 가능성</li> <li>9) 부당해고에 대한 이의 제기가 가능한 기간</li> </ul> </li> </ul>
	집단해고 규제 (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) 집단해고의 정의</li> <li>2) 집단해고 통보 절차에 대한 추가 규제</li> <li>3) 집단해고 통지가 시작되는 데까지 걸리는 추가 시간</li> <li>4) 집단해고에 따른 특별한 추가 비용</li> </ul>
임시직	기간제 고용 규제 (3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) 기간제계약 이용에 대한 정당한 근거</li> <li>2) 기간제계약 연속 갱신시 허용 횟수</li> <li>3) 기간제계약 연속 사용시 허용 기간</li> </ul>
	파견근로 고용 규제 (5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) 파견고용이 법적으로 허용되는 직무 유형</li> <li>2) 파견고용업체와의 계약 갱신 횟수</li> <li>3) 파견고용 계약 허용 기간</li> <li>4) 파견근로업체의 인허가 및 보고의무</li> <li>5) 파견근로자의 동등 대우</li> </ul>

주: 1) ( )내는 평가 항목의 개수

## 〈 부록 2 〉

종속변수: 노동생산성 증가율						
			고정효과 모형		확률효과 모형	
			(1)	(2)	(1)	(2)
유연성	수량	상용직 해고	-2.986 <sup>**</sup>		0.362	
		(개별해고)		-3.351 <sup>**</sup>		0.329
		(집단해고)		0.826		-0.230
		기간제근로		0.430		0.076
		파견근로		-0.165		-0.032
	임금	노조조직률	0.363 <sup>***</sup>	0.387 <sup>***</sup>	-0.019 <sup>**</sup>	-0.015
안정성	직장	근속기간	0.635 <sup>*</sup>	0.491	-0.301 <sup>*</sup>	-0.311 <sup>**</sup>
	소득	PLMP	-0.011	-0.018	0.007	0.002
	고용	ALMP	-0.024	-0.017	-0.023 <sup>*</sup>	-0.021
	결합	유급 육아휴직	0.015	0.015	-0.001	-0.000
통제변수	대학등록자 비중		0.076	0.127	0.144	0.042
	R&D 비중		-0.160	-0.117	0.622 <sup>***</sup>	0.589 <sup>***</sup>
	자본 심화도		-0.017	-0.014	-0.027 <sup>***</sup>	-0.027 <sup>**</sup>
	무역개방도		0.051 <sup>***</sup>	0.049 <sup>***</sup>	0.014 <sup>**</sup>	0.019 <sup>***</sup>
	생산가능인구 비중		-0.343	-0.424	-0.087	-0.054
상수항			8.769	13.089	9.979	8.705
국가 수			16	16	16	16
관측치 수			203	203	203	203
F test <sup>1)</sup> 검정통계량			0.00	0.00	0.00	0.00
R2			0.23	0.24	0.22	0.23

주: 1) \*\*\*, \*\* 및 \*는 각각 1%, 5% 및 10% 수준에서 유의함을 나타냄.

abstract

---

**Assessment of Flexibility and Security in Korean  
Labor Market : An International Comparison\*****Min-Ho Nam\*\***

The foremost aim of the paper is to evaluate the flexibility and stability of the Korean labor market through a cross-country comparison with OECD countries. Evaluating by the OECD Employment Protection Legislation Index, the flexibility of permanent job layoff in Korea is close to the average of OECD countries. Employment of temporary workers appears to be relatively flexible allowing for effective indicators such as the proportion of temporary workers among paid employees. As regards security, the levels of job security, income security and combination security are all far below the OECD average. A panel data analysis of OECD countries reveals that labor productivity increases as regulations on permanent job layoff become looser and regulations on temporary employment become more rigorous.

Keywords: labor market flexibility and security, international comparison, labor productivity, panel analysis

---

\* The views expressed in this paper are strictly those of the author. They do not necessarily represent the views of the Bank of Korea.

\*\* Bank of Korea