

2024 KDI Conference

노동시장 개혁

한요셉 · 김민섭 · 정수환, 「생산성 제고를 위한 노동시장 개혁」, 『한국경제 생산성 제고를 위한 개혁방안』, KDI, 2024.

김민섭

KDI 연구위원

2024. 12. 11.

Table of Contents

01 생산성 제고를 위한 유연성과 안정성

02 노동시장의 경직성과 불안정성

03 사회적 합의를 통한 패키지 개혁



생산성 제고를 위한 유연성과 안정성

01

생산성 제고를 위해서는 유연성과 안정성을 겸비한 노동시장이 필요

- **유연한 노동투입량 조정은 노동생산성 제고의 핵심 필요조건**
 - 경직적인 노동시장은 효율적 노동배분을 제약함으로써 경제 전반의 생산성을 약화
- **빠르게 진행되는 산업재편과 인구구조 변화는 인적자원의 탄력적 배분을 요구**
 - 고령화와 디지털·탈탄소 전환에 따른 산업·직업별 노동수요 변화
 - 인구감소 시대 도래로 인력과 근로시간의 효율적 활용 필요성 증대
- **유연안정성(flexicurity): 유연성(flexibility)과 안정성(security)의 조화**
 - 유연성: 인력 및 근로시간의 탄력적인 조정, 생산성 제고 동기부여를 위한 임금체계
 - 안정성: 고용안전망 보장성 확대 및 사각지대 해소, 비정규직 보호 강화
 - 네덜란드와 덴마크의 사례

한국의 노동시장은 고용·근로시간·임금 측면에서 경직적이면서도 불안정한 상황

- **고용: 정규직과 비정규직 간 고용보호 격차는 노동시장 이중구조를 초래**
 - 소수의 안정된 근로자와 다수의 불안정한 근로자를 양산하여 전반적인 고용과 소득의 불안정 초래
 - 고용 및 소득의 불안정성 문제: 중소기업 근로자, 기간제·파견·용역·일용직 근로자, 특수형태근로종사자, 플랫폼 노무제공자, ...
- **근로시간: 일률적 근로시간제에 따른 생산성 제고 유인 부재**
 - 만연한 장시간 근로: 노동생산성 하락
 - 근로자와 사용자의 근로시간 선택권 부재: 효율적 노동투입 조정 제약
- **임금: 생산성과 괴리된 연공적 임금체계**
 - 생산에 대한 기여와 보상 간의 불일치
 - 산업·직업 간 이동이 활발해지고 있는 현재 시점에 부적합한 모델



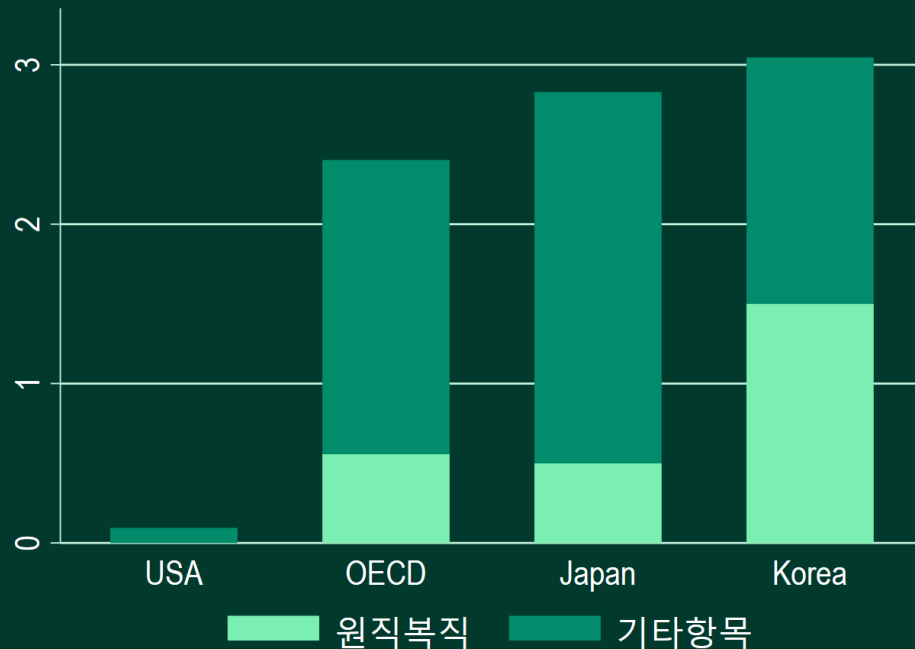
노동시장의 경직성과 불안정성

02

현행 고용보호제도는 고용 경직성과 함께 시장 전반의 고용 불안정을 유발

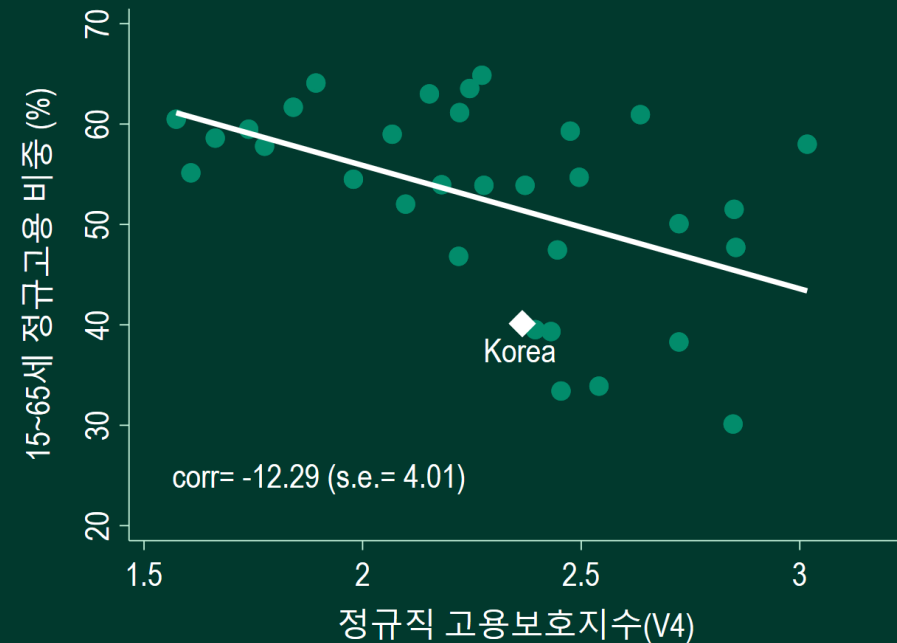
- 강한 정규직 고용보호로 인한 정규직 채용의 위축과 비정규직 비중의 증가
 - 부당하고 구제방식에 따른 해고 과정의 불확실성

정규직 부당해고 구제체계 세부지수



자료: OECD (2020).

고용보호와 정규고용 비중



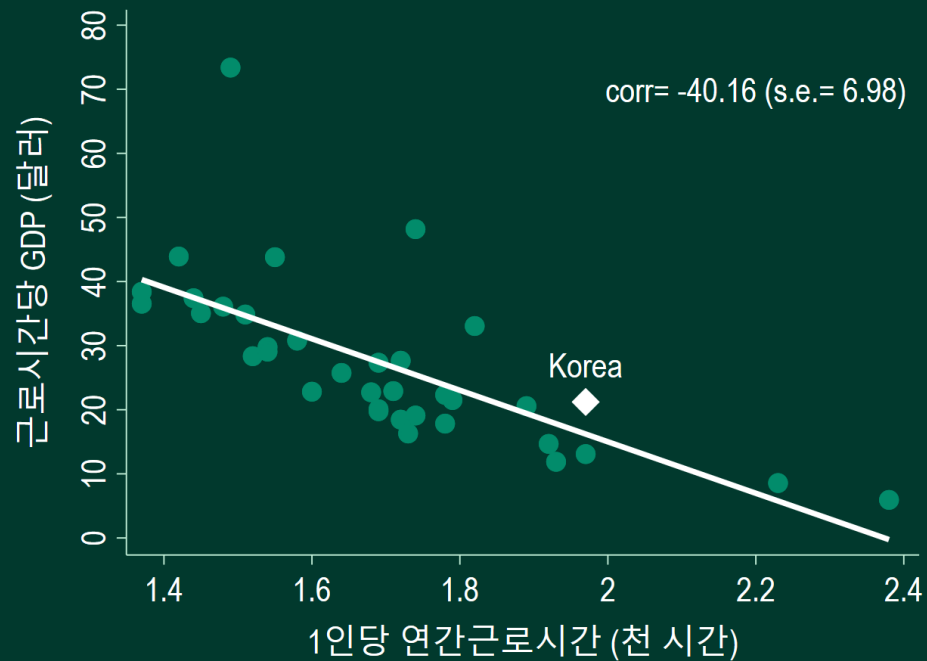
자료: OECD.Stat.

2. 근로시간 제도의 경직성

일률적 근로시간 제도는 근로자와 사용자의 효율적인 노동 투입을 제약

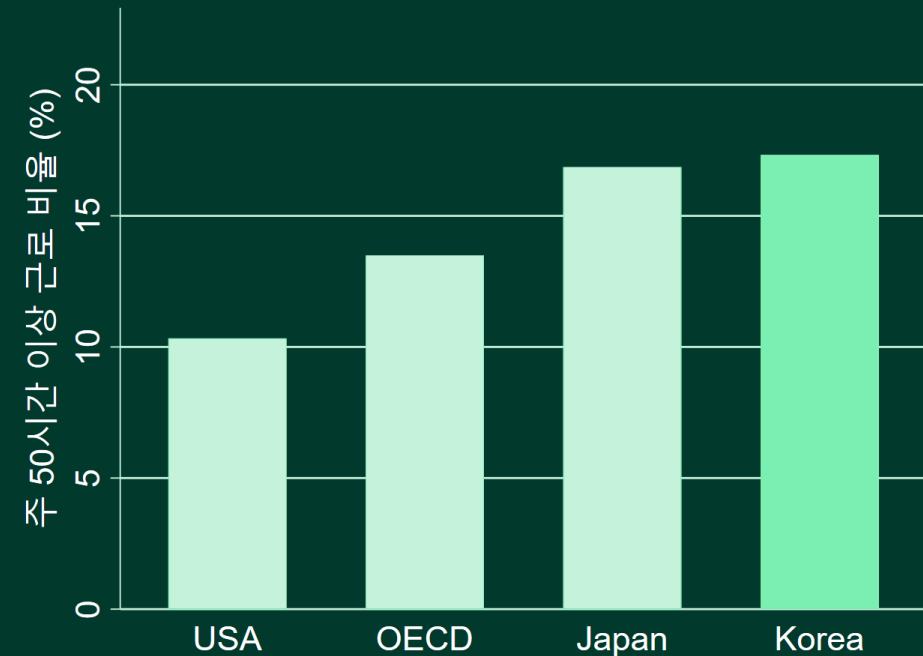
- 근로시간: 일률적 장시간 근로로 인한 노동생산성 하락
 - 근로시간의 효율적 활용을 위한 근로자와 사용자의 근로시간 선택권 부재

OECD 국가별 근로시간과 노동생산성



자료: OECD.Stat.

국가별 장시간 근로 비중

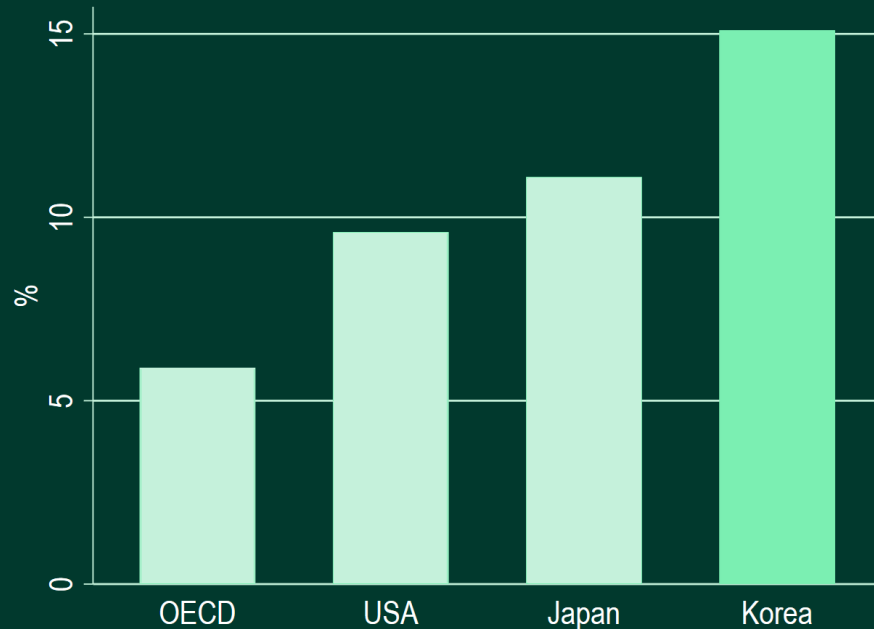


자료: OECD.Stat.

생산성을 반영하지 않는 연공적 임금체계는 경제상황 변화에 취약

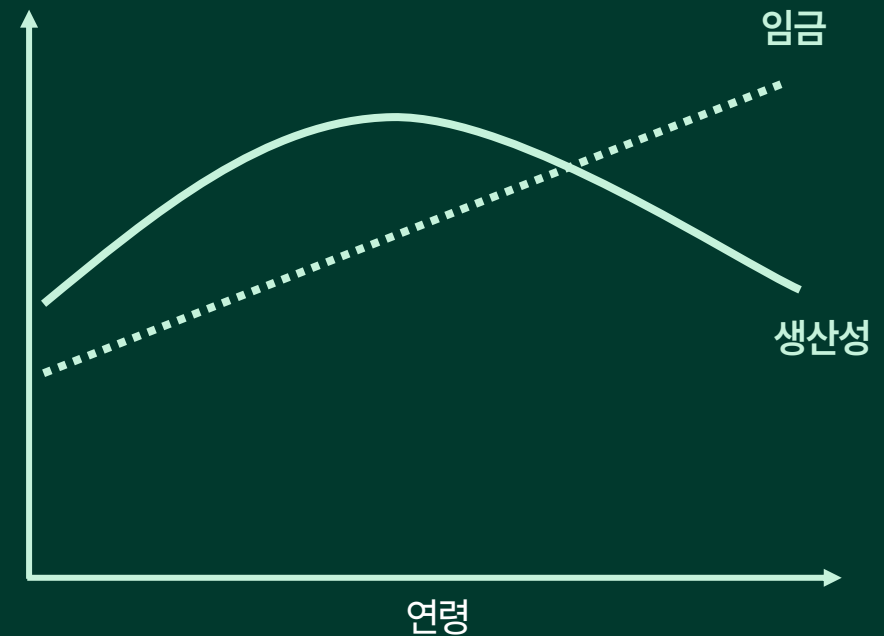
- 임금: OECD 최고수준의 임금 연공성은 산업·직업 간 이동이 활발해지고 있는 현재 시점에 부적합한 모델
 - 생산성에 비해 임금이 높아진 중장년층 근로자의 고용불안정 유발

근속 10년차 대비 20년차의 임금상승률



자료: OECD (2020).

연공적 임금체계와 정년

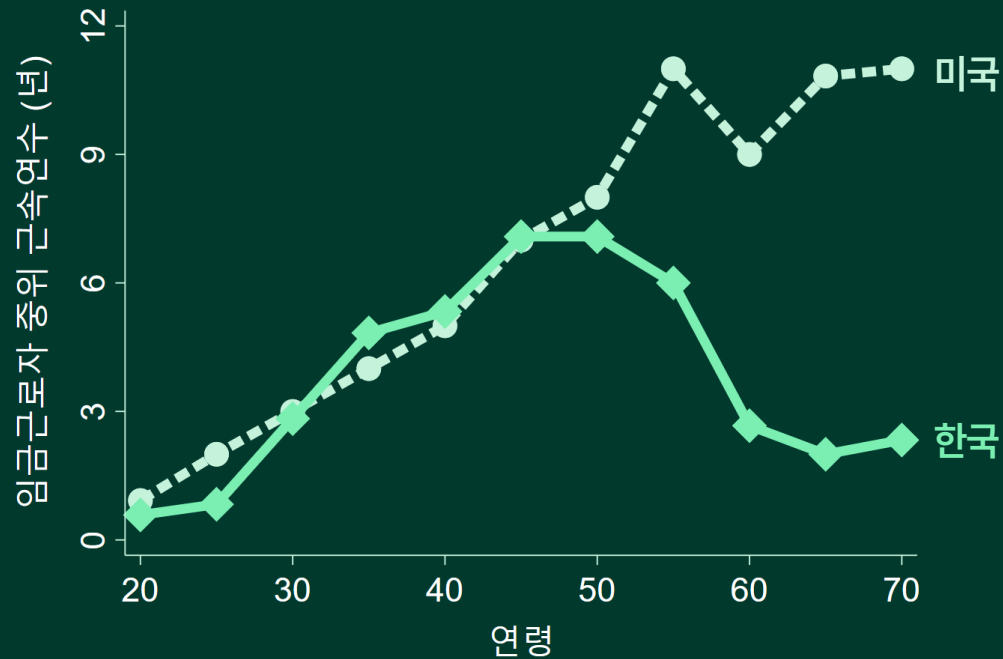


4. 경직적 노동시장과 장년층 인력 활용

정규직 고용보호와 연공적 임금체계의 결합은 중장년층 노동수요의 위축을 초래

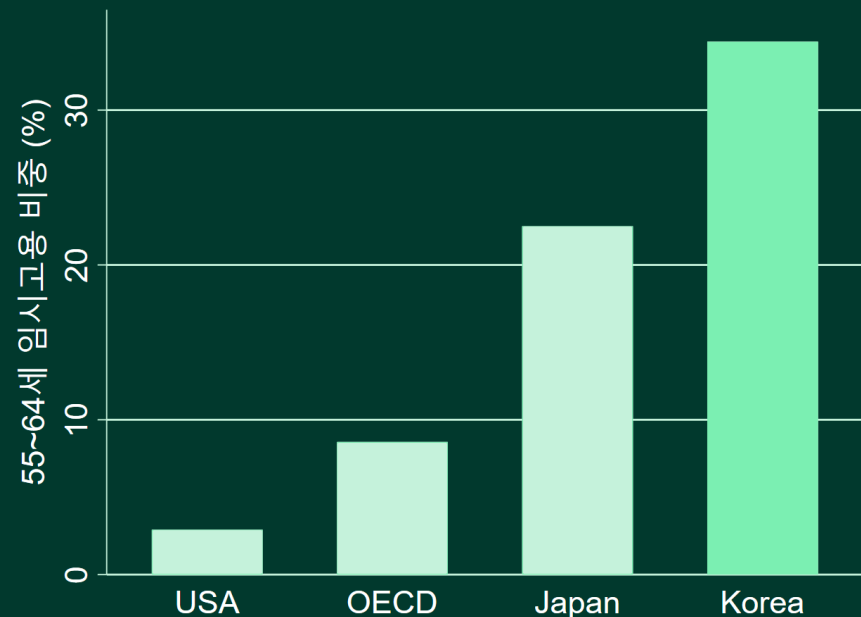
- 연공적 임금체계는 경제상황 변화에 취약하며 중장년층의 고용 불안정을 야기
- 정규직 고용보호는 장년 정규직 채용 수요 억제: 50, 60대 비정규직 근로자 비중 증가

중장년층 남성 임금근로자의 일자리 이탈



자료: 한요셉(2024).

55~64세 임시고용 근로자 비중

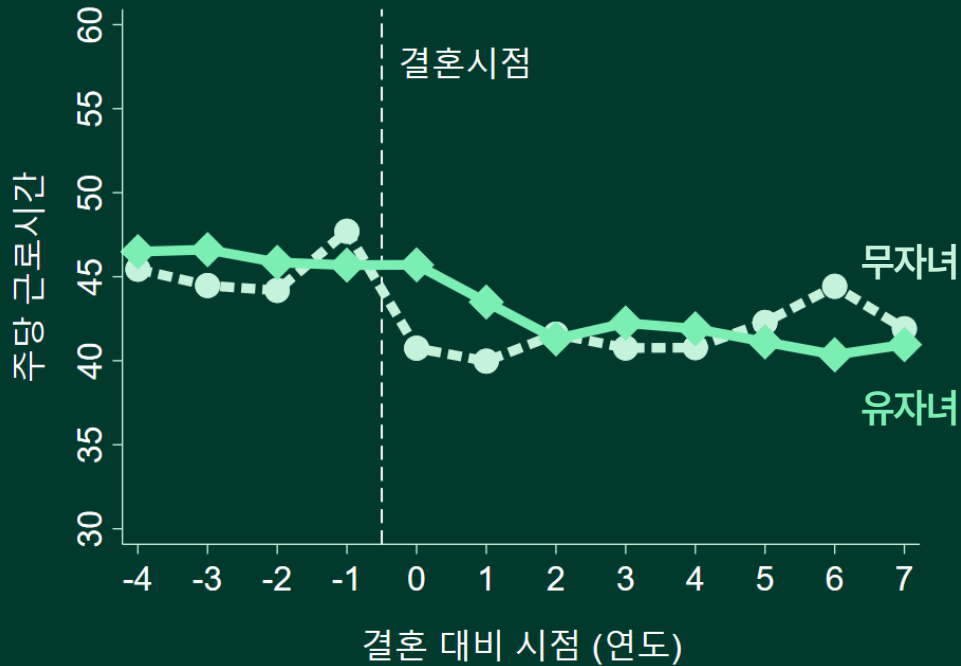


자료: 한요셉(2024).

고용과 근로시간이 경직적인 노동시장 구조는 일·가정 양립가능성을 저해

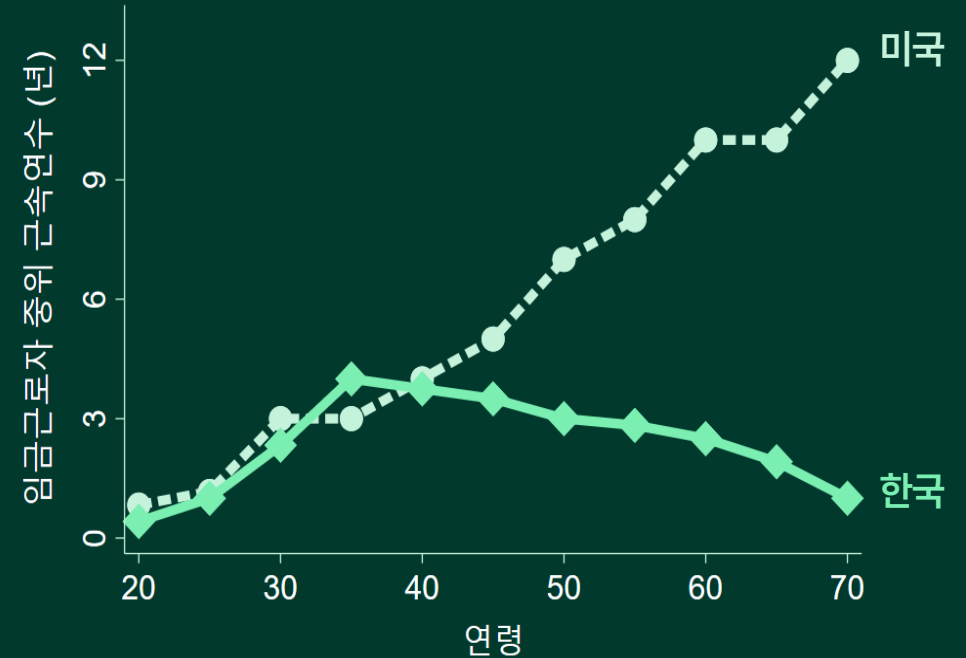
- 근로시간 선택권 부재: 전일제 근로 vs. 노동시장 이탈의 이분법적 노동시장 여건
- 고용이 경직적인 노동시장에서는 경력단절 이후 재취업 및 이직 기회 상실

결혼 전후 여성 근로자의 근로시간 추이



자료: 김민섭(2024).

여성 임금근로자의 일자리 이탈



자료: 한요셉(2024).



사회적 합의를 통한 패키지 개혁

03

정규직-비정규직 간 고용보호 격차 완화 및 고용안전망 강화

- 정규직-비정규직 간 해고비용의 격차 완화
 - 정규직 개별해고 과정의 예측가능성 확보
- 비정규직 고용보호 강화
 - 기간제 및 파견 등의 사용기간에 따라 점증하는 계약종료수당 부과: 정규직 전환 시 면제
- 고용안전망 강화/확대
 - 고용보험 가입 범위 확대 및 보장성 강화
 - 플랫폼종사자 등 노무제공자 전반에 걸친 기초적 보호 마련

근로자와 사용자의 자율적인 근로시간 선택권 확대를 통한 근로시간의 효율적 활용 도모

- 유연한 근로시간 운영을 통한 노동생산성 제고와 노동공급의 외연 확대
 - 규제는 근로시간 총량을 규제하고 세부적인 운영은 개별 기업 단위에서 사용자와 근로자의 자발적 합의에 바탕
- 근로자와 사용자 간 합의가 가능한 근로시간 제도 전략 마련
 - 사용자 주도의 유연화: 연장근로 또는 유연근로 관리단위의 확대를 통한 노동투입의 탄력적 조정
 - 근로자 주도의 유연화: 근로자의 근로시간(대) 및 근로장소 선택권 확보
- 근로시간 유연화가 생산성 향상으로 이어지기 위해서는 생산성 기반 임금체계의 동반이 필요
 - 근로자: 자발적으로 근로시간을 효율적으로 활용할 유인
 - 사용자: 노무관리 부담 경감

공공부문 및 대기업을 중심으로 임금체계의 연공성 완화

- 공공부문: 생산성 평가에 기반한 임금체계 개편의 모범사례 제시
 - 직무·직급의 배정 및 보상 등 임금체계와 조응하는 기업의 인사관리 시스템
- 민간부문: 임금체계 개편 촉진을 위한 제도적 여건 조성 및 직무·직업별 임금정보 제공
 - 개별 기업이 자발적으로 적합한 임금체계를 선택할 수 있도록 임금체계 변경의 제도적 비용 감축
- 소규모 사업체: 숙련의 평가와 보상체계 마련 지원
 - 기본급 체계가 미비하고 숙련에 대한 평가와 보상이 미진한 상황

고용보호, 근로시간, 임금체계를 종합적으로 연계한 패키지로 점진적인 노동시장 개혁 진행

- 고용보호 조정, 근로시간 유연화, 임금체계 개편은 서로 밀접하게 연관된 과제
- 고용-근로시간-임금의 다차원적 논의를 통해 노사 간 합의의 여지 모색
 - 1998년, 2009년의 노사정 대타협 사례
- 새로운 고용계약부터 새로운 보호수준을 적용하는 점진적 개혁방식 고려
 - 사회적 합의 가능성 제고 및 시장 혼란 최소화
 - 기존 근로자의 해고를 방지하면서 잠재적 구직자의 채용 기회 확대
 - 2015년 이탈리아의 개혁사례

2024 KDI Conference

감사합니다

한요셉 · 김민섭 · 정수환, 「생산성 제고를 위한 노동시장 개혁」, 『한국경제 생산성 제고를 위한 개혁방안』, KDI, 2024.

김민섭

KDI 연구위원

2024. 12. 11.