

제목 : 한국 노동시장은 OECD 28개 회원국 중 12번째로 유연해

◆ 본 자료는 OECD가 발표한 2004 Employment Outlook 중 노동시장의 고용유연성을 비교한 부분을 정리한 것

- 지난 6월 OECD가 발간한 2004 Employment Outlook에 따르면 28개 회원국의 고용보호법제를 평가한 결과, 우리 노동시장 유연성은 전체적으로 12위로 중상위권에 속함.
- 1999년 이후 고용보호법제에서 변동이 없었음에도 당시 17위에서 12위로 보다 유연한 것으로 평가된 것은 우리 노동관련법제에 대한 OECD의 오해를 해소하여 우리 노동시장 유연성의 위치를 보다 정확히 자리매김하였기 때문
- 상대적 유연성은 파견근로(22위)에서 가장 떨어지고, 집단해고(3위)나 기간제근로(8위)는 상위권에 속하며, 정규고용에서는 16위로 중위권에 속함.
- 공정한 시장경제를 구축하기 위한 규제형평성을 확보할 필요가 있음을 시사

한국 노동시장은 OECD 28개 회원국 중 12번째로 유연해

- OECD는 28개 회원국의 고용보호법제를 검토한 결과 노동시장 전반적 고용유연성이 12위인 것으로 밝혀
- 지난 6월 OECD가 발간한 ‘2004 고용동향(2004 Employment Outlook)’에 따르면 28개 회원국의 고용보호법제(Employment Protection Legislation)를 평가한 결과
- 동 보고서는 각국의 고용보호법제를 ① 개별해고 규제(정규근로자 해고) ② 기간제근로 및 파견근로 등 임시고용 규제 ③ 집단해고 규제 등 세 범주로 나누어 평가한 후 종합하는 방식으로 각국의 전반적인 고용보호법제의 경직성을 검토
- 우리 노동시장은 ① 정규근로자를 대상으로 한 개별해고 규제에서는 16위 ② 임시고용 규제에서는 17위 ③ 집단해고 규제에서는 3위, 전체 순위는 12위로 유연성이 높은 것으로 나타남.

※ 1999년 27개 회원국을 대상으로 한 동일보고서에서는 ① 개별해고 규제에서는 26위 ② 임시고용 규제에서는 16위 ③ 집단해고 규제에서는 3위, 전체 순위는 17위로 노동시장 유연성은 중하위권이었음.

- 정규고용과 임시고용 만으로 평가되는 Version 1의 결과에서 유연성은 16위(1999년에는 20위)
- 임시고용 규제는 1999년보다 더 완화(2.1점에서 1.7점을)된 것으로 평가되었으나 1999년 이후 독일, 프랑스, 그리스, 노르웨이 등 타 회원국에서 파견근로에 대한 규제가 대폭 완화됨에 따라 상대순위는 16위에서 17위로 한 단계 떨어짐

※ 1999년 평가에서 기간제근로와 파견근로에 대한 규제의 측면에서 본 유연성은 각각 16위와 17위였으나 2003년 평가에서는 8위와 22위로 나타나 상대적으로 기간제근로 사용의 유연성은 상위에 속하며 파견근로의 유연성은 하위에 속함.

○ 1999년 이후 우리 고용보호법제에서 변동이 없었음에도 노동시장 유연성이 17위에서 12위로 상대평가가 변화된 주된 이유는 우리 법제에 대한 OECD측의 이해부족이 해소되었기 때문

- 1999년 OECD 회원국 평가 당시 우리 고용보호법제에 대한 정보가 잘못 전달되어 평가에서 일부 오류가 발생하였으며 이를 오해를 수정하기 위한 노력이 받아들여져 새로운 평가가 나온 것

- 2003년 평가에서 수정된 사항은

① 우리 나라의 퇴직금은 해고여부에 관계없이 모든 퇴직자에게 지급되는 것인데 다른 나라의 해고수당과 동일하게 해고비용으로 평가하는 오류를 범해 이를 수정(이탈리아도 동일한 방식으로 수정)하여 관련항목을 0점 처리

② 경영상 이유에 의한 해고에서 노동조합과의 협의기간을 60일로 평가하였으나 ‘동 60일이 효력규정이 아니다’는 대법원판례를 감안하여 40일 정도로 평가

③ 기간제 근로계약을 반복갱신할 수 최대횟수를 1.5회로 평가하였던 것을 5회 이상으로 수정(법적 규제는 없으나 판례로 일부 제한됨에 따라 ‘규제없음’ 바로 아래 단계를 적용)하여 평가

※ 대판2003두4119(2003.11.13): 경영상 해고의 다른 요건은 갖추었으나 해고통보시기가 60일 이전이 아니라는 사정 만으로 해고가 위법하다고 볼 수 없음(정리해고의 효력규정 아님)

- 2003년 OECD회원국 고용보호법제 평가는 우리 노동시장을 보다 사실에 가깝게 묘사한 것으로 규제완화 또는 강화의 방향을 제시
- 우리 나라 정규근로자 과보호 문제는 엄격한 고용보호법제보다는 실제적으로 양극화를 발생시키는 그간의 노사관계에서 비롯된 부분이 크다는 점을 시사하는 것
 - 노사신뢰를 높이기 위한 기업투명성이나 경영합리화 등 노력이 미흡한 상태에서
 - 정규근로자를 중심으로 강경·투쟁적 노동운동을 지속하는 노동조합에 양보하면서 발생하는 노동비용 상승을 비정규근로자의 사용이나 원하청관계(사내하청 포함)에서 해소한 측면이 존재
- 다양한 고용형태 사이에 존재하는 불합리한 격차를 해소하여 공정한 노동시장을 구축하기 위한 규제의 완화 또는 강화가 필요
 - 상대적으로 규제가 약한 기간제근로 등 비정규고용 형태에 대한 규제는 강화하되, 파견근로에 대한 규제는 완화할 필요가 있음.

<표> 고용보호법제 평가

항목	점수	순위	우리보다 유연한 국가	동등한 국가
전반적 노동시장	2.0	12(17)	호주, 캐나다, 체코, 덴마크, 헝가리, 아일랜드, 일본, 뉴질랜드, 스위스, 영국, 미국	슬로바키아
정규고용과 임시고용	2.0	16(20)	호주, 오스트리아, 캐나다, 체코, 덴마크, 헝가리, 아일랜드, 이탈리아, 일본, 뉴질랜드, 폴란드, 슬로바키아, 스위스, 영국, 미국	핀란드
정규고용	2.4	16(26)	호주, 캐나다, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 헝가리, 아일랜드, 이탈리아, 멕시코, 뉴질랜드, 노르웨이, 폴란드, 스위스, 영국, 미국	오스트리아, 그리스, 일본
임시고용	1.7	17(16)	호주, 오스트리아, 캐나다, 체코, 덴마크, 헝가리, 아일랜드, 일본, 네덜란드, 뉴질랜드, 폴란드, 슬로바키아, 스웨덴, 스위스, 영국, 미국	
집단해고	1.9	3(3)	일본, 뉴질랜드	

주: ()안의 숫자는 1999년 평가, 순위가 클수록 유연성의 낮은 것을 의미
 자료: OECD, 2004 Employment Outlook(2004. 6)에서 구성.