

일자리 창출의 뉴 패러다임, 일자리 선진화*

채 창 균**

* 본고는 한국직업능력개발원(2008)의 “일자리 선진화 전략”에서 발췌·정리함.

** 한국직업능력개발원 연구위원

일자리 창출의 뉴 패러다임, 일자리 선진화

《요 약》

높은 고용률을 달성한 선진국의 사례를 살펴보면, 선진고용시스템을 달성하기까지의 경로는 크게 두 가지 경로를 통해서 가능하였다. 낮은 수준의 고용보호법제와 낮은 복지지출의 결합을 통한 유형(A 유형)과 높은 복지지출수준(관대한 복지급여)과 적극적 구직활동의 장려를 통한 상호의무(mutual obligation)의 유형(B 유형) 모두 좋은 고용성적을 나타낸 것으로 확인된다.

선진고용시스템의 구축과 관련하여, 현재 한국은 A 유형에 속하나 A 유형의 단점인 소득불평등도의 증가가 부각되고, 고용창출의 성과도 좋지 않은 문제점을 나타내고 있어 B 유형으로의 전환을 고려할 수도 있을 것이다. 하지만 우리나라의 경우 A 또는 B 유형의 선택 문제에 앞서 A와 B 유형에 공통적으로 적용되는 기반(상품시장에서의 경쟁구조, 그리고 구직자를 돕기 위한 효율적인 고용안정서비스나 평생직업능력개발체계 등)을 조성하는 것이 급선무이다.

이와 같이 유연안정성의 추구가 기본적으로 전제되어야 하는 상황에서 선진국과의 비교·분석을 통해 일자리를 더욱 늘릴 여지나 필요성이 높은 부분이 어디인지를 파악해 본 결과, 우리나라의 일자리 창출의 기본 방향은 크게 다음의 네 가지로 집약될 수 있다.

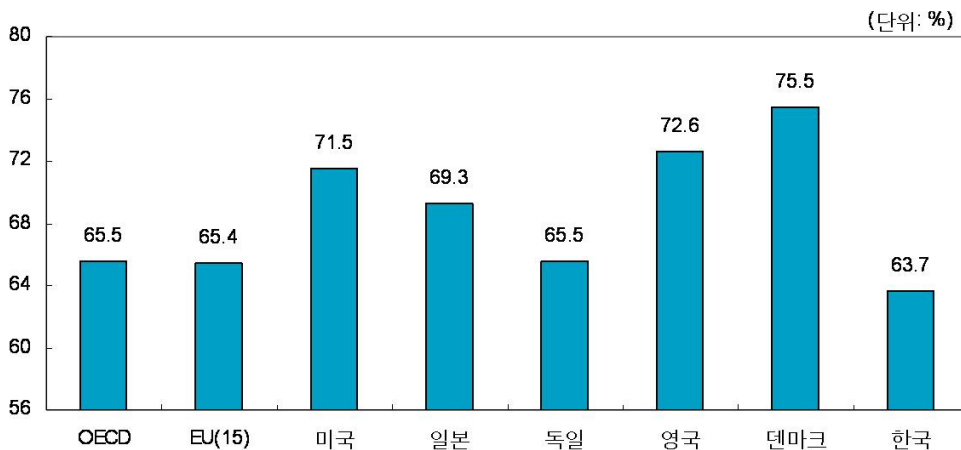
- 첫째, 청년층과 여성에게 적합한 일자리 창출
- 둘째, 공공서비스, 금융산업 및 문화산업의 일자리 창출
- 셋째, 중소기업의 고용창출 및 신규창업(특히 기술창업)의 중요성 강조
- 넷째, 규제완화, 외자유치, 노사관계 혁신 등 노동수요를 견인하는 정책 수립

일자리 창출의 뉴 패러다임, 일자리 선진화

I. 선진고용시스템의 두 경로와 유연안정성

선진고용시스템을 높은 고용률 달성이 가능한 고용관련 제도라고 정의할 경우, 우리나라는 아직 그 상태에 도달했다고 보기 어렵다. 국제비교를 위하여 생산가능인구를 15~64세로 정의하여 국가(또는 경제권)별 고용률을 비교하여 보면 우리나라의 고용률은 선진국에 비해 낮게 나타나기 때문이다. 2005년 현재 우리나라의 고용률은 63.7%로 OECD(65.5%)나 EU15개국의 평균(65.4%)보다 낮으며, 고용률이 높은 편에 속하는 미국이나 영국보다 8%p 이상 낮고, 덴마크에 비해서는 12%p 가까이 낮다([그림 1]참조).

높은 고용률을 달성한 선진국의 사례를 살펴보면, 선진고용시스템을 달성하기까지의 경로가 단일하지는 않다. OECD(2007)에 따르면, 1994년부터 권고된 OECD의 고용창출전략(Jobs Strategy)의 지난 10여 년간의 평가를 통해 살펴 볼 때 고용창출의 성공적인 달성, 즉 높은 고용률을 보이는 선진고용시스템은 한 가지가 아닌 두 가지 경로를 통해서 가능하였다.



주: 15~64세 인구 대상 통계임(영국은 16~64세 기준임).

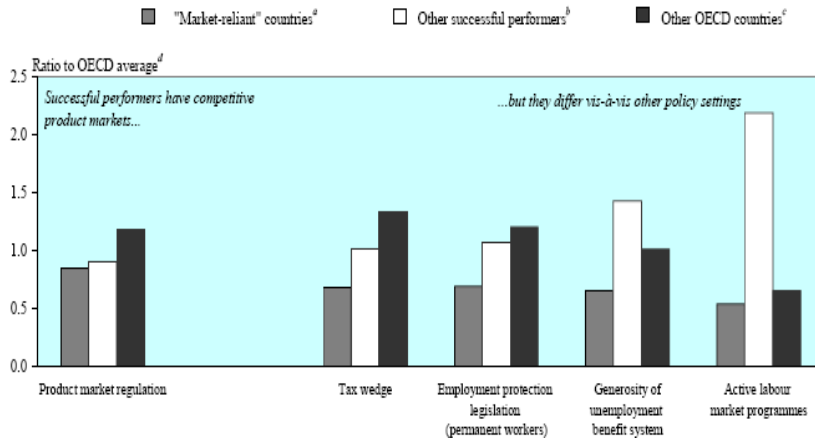
[그림 1] 주요 국가의 고용률(2005)

낮은 수준의 고용보호법제와 낮은 복지지출의 결합을 통한 유형(A 유형)과 높은 복지지출수준(관대한 복지급여)과 적극적 구직활동의 장려를 통한 상호의무(mutual obligation)의 유형(B 유형) 모두 좋은 고용성과를 나타냈다. B 유형의 국가에는 잘 조정된 단체협약과 사회적 대화 채널이 구비되어 있었으며, A 유형의 국가에는 사회적 합의가 제한된 역할을 하였다는 점에서도 차이가 존재한다. 그러나 두 유형의 성공배경에는 공통적인 요소도 존재한다. 거시경제적 안정(물가안정)과 상품시장에서의 경쟁이 높은 수준으로 이루어져 있었으며, 구직활동에 대한 강력한 보조가 제공되었다는 점이 바로 그것이다.

물론 이들 두 유형이 완벽한 것은 아니다. A 유형은 낮은 재정 부담이라는 장점을 가지고 있는 반면, 소득불평등도의 확대에 따른 사회통합의 약화와 같은 문제점을 지니고 있다. 반대로 B 유형은 소득불평등도가 낮아 사회통합력이 높다는 장점을 가지고 있는 반면, 높은 재정적인 부담을 안고 가야 하는 단점이 있다. 소득불평등도나 재정지출의 지나친 확대가 향후 성장에 도움이 되지 못한다는 점에서 이들 두 유형 모두 일정한 한계를 지니고 있다.

2007년 현재 한국은 A 유형으로 분류되고 있으나, A 유형의 국가 중에서 고용창출의 성과가 그리 좋은 편은 아니다. A 유형으로 분류되는 국가는 호주, 캐나다, 일본, 한국, 뉴질랜드, 스위스, 영국, 미국 등이며, 이들의 평균고용률은 70.9%이나 한국의 고용률은 앞서 살펴보았듯이 64%에도 미치지 못하고 있다. B 유형으로 분류되는 국가는 오스트리아, 덴마크, 아일랜드, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴 등이며, 평균 고용률은 71.9%에 달한다.

선진고용시스템의 구축과 관련하여, 현재 한국은 A 유형에 속하나 A 유형의 단점인 소득불평등도의 증가가 부각되고, 고용창출의 성과도 좋지 않은 문제점을 나타내고 있어 B 유형으로의 전환을 고려할 수도 있을 것이다. 그러나 A 유형이나 B 유형의 전제가 되는 상품시장에서의 경쟁구조, 그리고 구직자를 돕기 위한 효율적인 고용안정서비스나 평생직업능력개발체제가 한국에서는 잘 작동하지 않고 있다는 것이 문제이다.



주: 2003년의 수치를 의미. 적극적 노동시장프로그램은 2002, 모두 OECD 평균은 1임.
 자료: OECD(2006). OECD Employment Outlook, 6장.

[그림 2] 고용창출정책기반의 비교

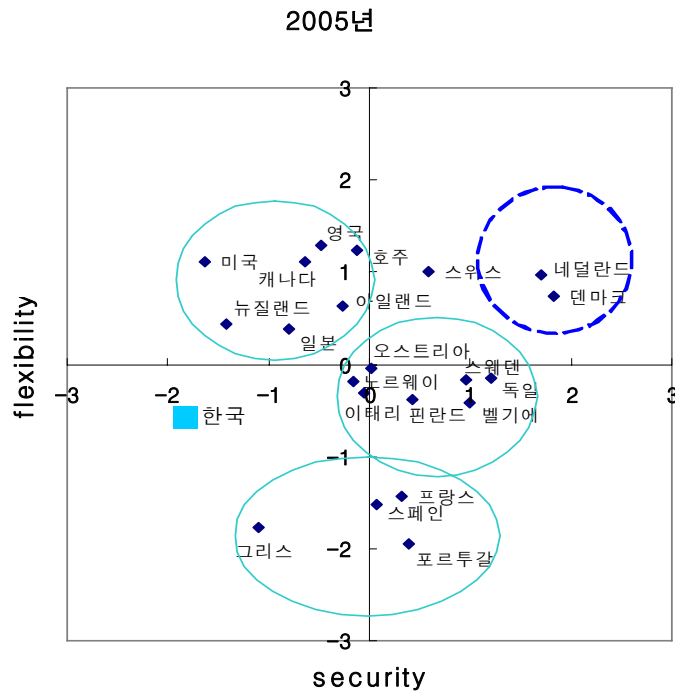
상품시장의 독과점적 구조는 대기업과 하청기업의 문제, 나아가 대기업내의 정규직과 비정규직의 문제, 불법파견/사내하청 문제의 근원으로 작용하고 있다. 또 취약한 고용안정서비스 기능은 구직자의 심층상담과 직업알선을 통한 실업의 해소(activation)에 제 역할을 못하고 있으며, 평생직업능력개발체제의 미작동은 취약계층에 대해 적절한 직업훈련기회의 제공에 애로요인으로 작용하고 있다. 나아가 B 유형의 바탕이 되는 사회적 합의 기반이 되는 대화채널도 작동되고 있지 않다.

따라서 우리나라의 경우 A 또는 B 유형의 선택 문제에 앞서 A와 B 유형에 공통적으로 적용되는 기반을 조성하는 것이 급선무이다. 또한 B 유형으로 전환이 가능하기 위해서는 보다 큰 틀에서의 사회적 합의가 필요하다. B 유형의 유지를 위한 조세기반인 소득세의 인상(50~55%)을 국민의 다수가 동의하느냐가 관건이다. 이 부분에 대한 사전적인 합의나 동의 없이 조세수준을 높일 경우 오히려 조세저항으로 인해 사회적 통합이 저해될 수도 있다. 이런 점에서도 B 유형으로의 전환이 결코 용이한 상황은 아니다.

더구나 우리나라의 유연성과 안정성 수준은 주요 선진국에 비해 매우 낮은 상태에 있다([그림 3] 참조). 이런 상황에서 네덜란드, 덴마크 등이 주축인 B 유형으로의 이행은 단기적으로는 거의 불가능하다. 또 우리나라의 경우 미국, 영국 등 A 유형 국가들에 비해서도 유연성과 안정성 수

준이 모두 낮다. 따라서 A 유형으로 갈 것인지, B 유형으로 갈 것인지와 무관하게 유연안정성의 추구가 기본적으로 전제되어야 한다.

이런 점에서 OECD고용창출전략의 재평가에서 강조된 7가지 내용 중 안정과 유연성을 동시에 추구해야 할 시기라는 지적이 우리나라의 경우 특히 유효하다. 다만 우리나라를 위시한 많은 국가들에서 정규직의 고용보호는 그냥 둔 채 비정규직의 고용보호를 완화하여 왔고, 그 결과 약간의 단기적인 고용 증가가 있었으나 이중노동시장구조를 확대시켰으며, 이에 따라 직업훈련에 대한 투자가 저해되고 결과적으로 생산성의 증가에 부정적으로 작용한 측면이 있음에 유념해야 한다.



주: 유연성과 안정성의 수준을 파악하기 위해 고려된 변수는 OECD의 EPL 지수 중 정규직의 고용보호법제 수준, 임시직 사용에 관한 규제 수준 및 집단해고에 관한 지수, 그리고 총고용 중 파트타임의 비중 및 장기실업자의 비중, GDP에서 적극적 노동시장정책 및 수동적 노동시장정책이 차지하는 비중, 실업보험의 초기소득보장율(initial replacement rate) 등이다.

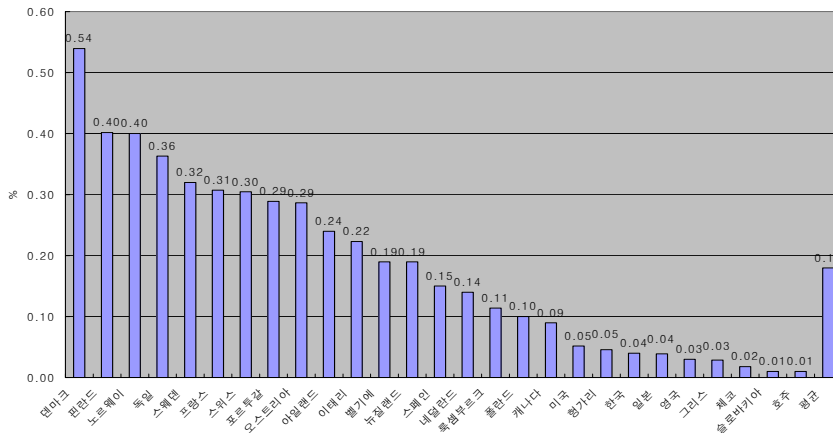
자료: 변양규(2008).

[그림 3] 유연안정성 수준의 국제비교

우리나라의 경우 과보호되고 있는 대기업과 공공부문 근로자의 고용보호수준을 낮추고, 과소 보호되고 있는 취약계층 근로자의 보호를 위하여 사회보험을 이들에게 확대적용함으로써 이중노동시장의 확대에 대처할 수 있는 형태로 유연안정성이 추구되어야 할 것이다. 물론 취약계층근로자에 대한 사회보험의 확대 적용 시 기업에게 부담이 되지 않는 방식으로 도입해야 하며(예를 들어 고용보험 미적용인 근로자(비정규직 포함)에 대한 보호를 위하여 고용보험료의 납부를 노사 반반이 아닌 조세로 충당하는 식), 또한 근로의욕이 저하되지 않도록 제반 조세제도를 정비하여 재정건전성을 유지해야 할 것이다.

또 안정성만이 아닌 안정성과 유연성의 동시 추구하고 관련하여 OECD고용창출전략의 재평가에서 강조된 것처럼, “적극화(Activation)/상호의무(Mutual Obligation)” 접근이 대단히 중요하다. 이러한 접근은 실업자에게 구직활동을 하게 하는 강력한 동기를 제공함으로써, 상대적으로 관대한 실업급여와의 조화가 가능하도록 하고 있으며, 여기에 대한 실증적 증거들이 확인되고 있기 때문이다.

우리나라의 경우 안정성이 미흡할 뿐만 아니라 안정성과 유연성의 연계가 부족하다는 것은 실업자훈련 실태에서도 확인된다. 실업자훈련에 대한 공공지출의 GDP 대비 비중은 OECD 주요 국가 중 최하위 수준이다(2004년 기준). 그 비율은 0.04%로 OECD평균 수준인 0.18%에 크게 미달한다(OECD 평균의 22.2% 수준).

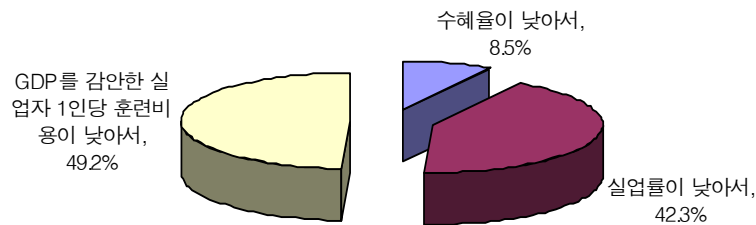


[그림 4] 실업자훈련지출의 GDP대비 비중

이렇게 실업자훈련에 대한 지출 수준이 낮은 것은 실업자 중 실업자훈련 수혜자의 비중이 낮아서라기보다는 실업률이 OECD 평균수준보다 낮고, 특히 GDP를 감안한 실업자 1인당 훈련비용(훈련기간 중 수당지급 등 포함)이 매우 작기 때문이다.

OECD평균 수준과 차이의 약 절반 정도(49.2%)는 GDP 수준을 감안한 실업자 1인당 훈련비용이 낮기 때문에 발생했으며(실업자 1인당 훈련비용: 우리나라 3,350달러, OECD 평균 12,490달러), 차이의 42.3%는 우리나라의 상대적으로 낮은 실업률에 의해 설명되고, 실업자 중 실업자훈련 수혜자의 비중이 낮기 때문에 차이가 발생하는 부분은 8.5%인 것으로 나타났다(Log-Mean 개념을 이용한 요인분해식 적용 결과).

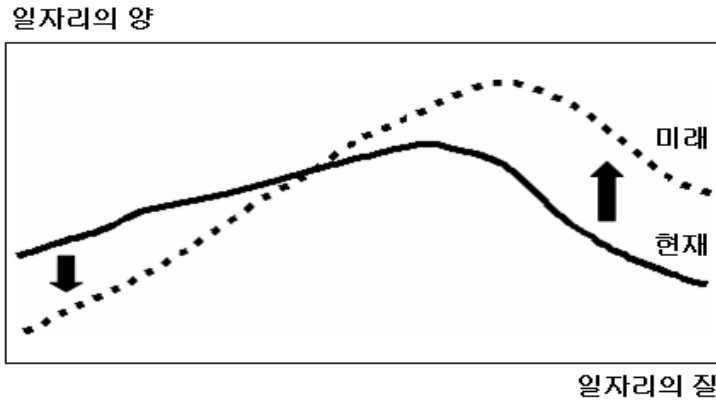
이렇게 실업자훈련에 대한 지출이 부족하기 때문에 경제 전반의 유연성 제고에 걸림돌로 작용하고 있으며, 훈련의 성과를 제약해 유연한 노동이동(실업상태에서의 탈출)을 어렵게 하고 있는 것이다.



[그림 5] OECD와의 차이에 대한 요인분해 결과

II. 일자리 선진화의 내용과 방향

일자리 선진화의 내용은 보다 양질의 일자리를 보다 많이 만드는 것이다. 다시 말해 현재보다 전체적으로 일자리의 수를 확대하는 한편으로, 저급한 일자리는 줄여나가고 그 대신 괜찮은 일자리(decent job)를 적극적으로 늘려나가야만 하는 것이다. 이는 일자리의 양과 질에 따라 일자리를 늘어놓은 일자리 곡선의 일대 변화를 필요로 하는 것이므로, 우리는 이것을 일자리 곡선의 혁명으로 부르기로 하자(그림 6 참조).



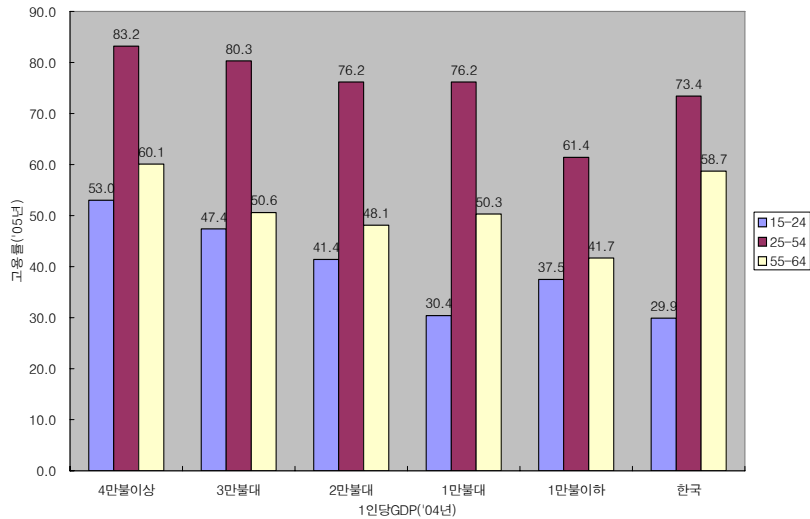
[그림 6] 일자리곡선의 혁명

이와 같은 일자리곡선의 혁명을 가능하게 하기 위한 방안 모색의 한 가지 방법은, 선진국과의 비교를 통해 우리에게 어떤 영역에서 어떤 일자리를, 특히 보다 양질의 일자리를 만들 여지가 있는지를 파악한 후, 그 영역에서의 일자리 창출이 어떻게 가능할 수 있는지, 보다 실천적으로 대안을 모색해보는 것이다.

1. 청년과 여성에게 맞는 일자리의 창출

연령대를 불문하고 우리나라의 고용률은 대체로 선진국보다 낮은 수준이다. 그런데 특히 15~24세 청년층의 고용률이 선진국에 비해 현저히 낮게 나타난다. 15~24세 청년층의 고용률을 보

면 우리나라는 29.9%에 불과한 반면, 소득 3만 불 이상 국가의 경우 그 비율이 50% 내외로 높게 나타난다. 높은 대학진학률이나 군대 문제 등으로 우리나라 청년층의 고용률이 선진국에 비해 상대적으로 낮게 나타날 가능성이 있다는 점을 감안하더라도 이는 지나치게 낮은 수준으로 판단되며, 청년층의 고용 증대 필요성이 높은 상황이라 할 것이다.



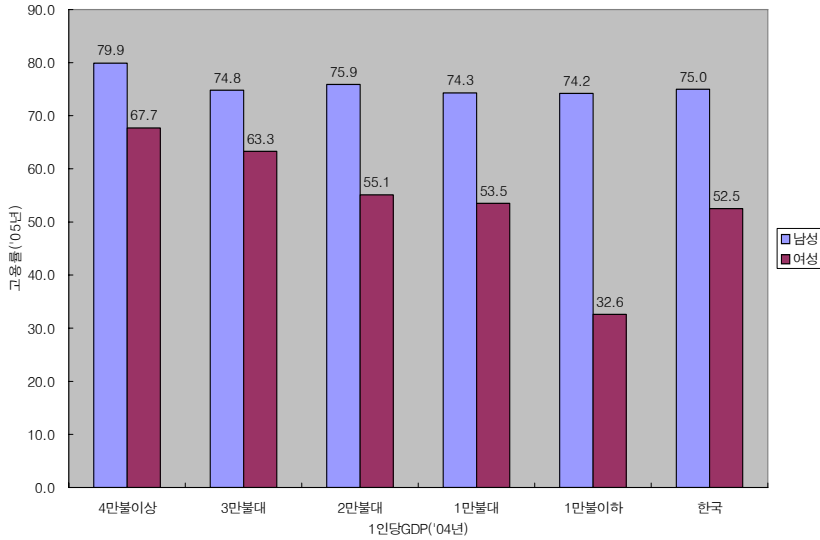
주: 1인당 GDP는 2004년, 고용률은 2005년 자료임.

자료: OECD(2006a). Economic Outlook.

OECD(2006b). Employment Outlook.

[그림 7] 1인당 GDP 수준에 따른 연령별 고용률 비교

한편 여성의 고용률이 선진국에 비해 현저히 낮은 수준이라는 것이 특히 문제로 지적되고 있다. 우리나라 여성의 고용률은 52.5%에 불과한 반면, 소득 3만불 이상 국가들의 여성 고용률은 60%를 크게 상회하는 수준으로 우리나라에 비해 10~15%p 정도 높다. 여성의 고용증대를 위한 일자리 창출이 요청되는 상황이라 할 것이다.



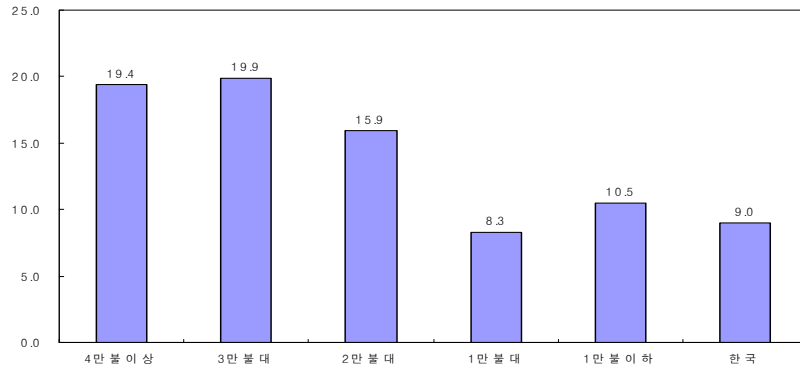
주: 1인당 GDP는 2004년, 고용률은 2005년 자료임.

자료: OECD(2006a). Economic Outlook.

OECD(2006b). Employment Outlook.

[그림 8] 1인당 GDP 수준에 따른 성별 고용률 비교

여성의 고용률이 주요 선진국에 비해 낮게 나타나고 있는 것은 파트타임 고용의 비중이 대단히 낮다는 점과 밀접하게 연관되어 있다. 2005년 현재 우리나라의 파트타임 고용 비중은 9.0%에 불과한 수준으로, 1인당 국민소득 3만, 4만 불 국가의 19%대에 비해 크게 낮다. 소득수준이 향상될수록 대체로 파트타임 고용 비율이 높아지는 경향도 확인되는데, 주요 선진국의 경우 파트타임 고용을 적절히 활용함으로써 여성과 같이 파트타임을 선호하는 인력들의 노동시장 유입을 촉진하고(OECD 평균으로 볼 때, 2005년 현재 전체 파트타임 근로자 중 72.9%가 여성임. 유럽 OECD 국가들의 경우 그 비율이 77.0%로 더욱 높아짐), 이를 통해 높은 고용률을 달성하고 있는 상황이다. 우리나라의 경우에도 여성을 대상으로, 일종의 일자리 나누기에 해당되는, 이들 인력이 선호하는 파트타임 고용을 지금보다 대폭 확대할 필요성이 제기된다 할 것이다. 물론 이와 더불어 여러 가지 가정친화적 정책들이 효과가 있다 하겠다. 여기에는 유연한 근로시간제, 적절한 조세 동기, 너무 길지 않고 적절한 장기육아휴직, 양질의 보육과 부부간의 확대된 육아분담 등이 포함될 수 있다.



주: 1인당 GDP는 2004년, 고용률은 2005년 자료임.

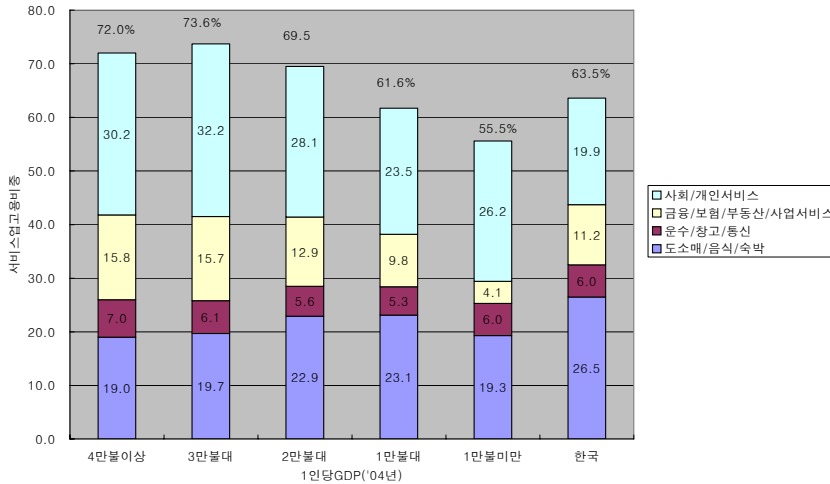
자료: OECD(2006a). Economic Outlook.

OECD(2006b). Employment Outlook.

[그림 9] 1인당 GDP 수준에 따른 파트타임 비중 비교

2. 일자리의 창출이 필요한 산업 분야

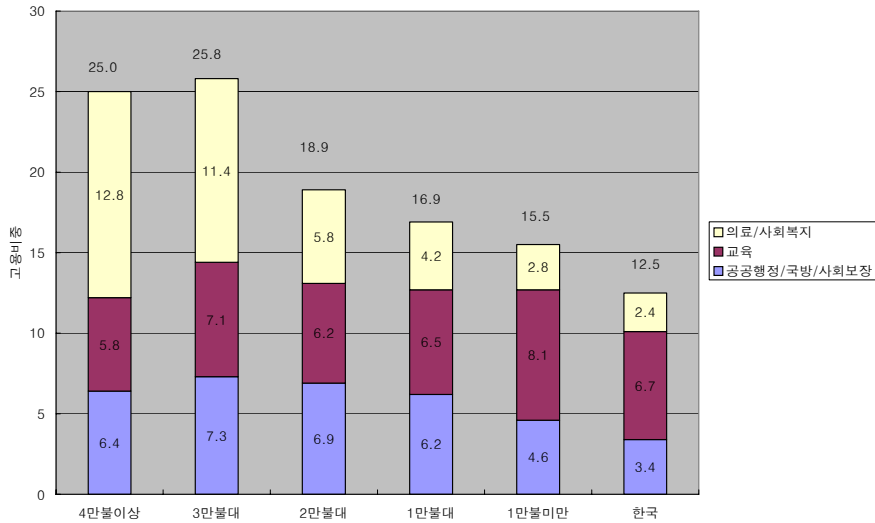
선진국과의 비교 관점에서 볼 때 우리나라 일자리 구성의 특징 중 하나로 거론될 수 있는 것은 주요 선진국에 비해 서비스업의 고용 비중이 상대적으로 낮은 수준에 있다는 점이다. 또 서비스업을 세부 구성별로 보면, 도소매/음식/숙박업의 비중은 상대적으로 높은 반면, 사회/개인서비스와 금융/보험/부동산/사업서비스의 비중이 상대적으로 낮은 상태인 것이다. 향후 서비스업의 확대를 통한 일자리 창출이 요청되며, 특히 사회/개인서비스와 금융/보험/부동산/사업서비스에서의 일자리 창출이 필요하다고 할 것이다.



자료: ILO, LABORSTA.

[그림 10] 1인당 GDP 수준에 따른 서비스업 취업자 구성

금융/보험/부동산/사업서비스중에서는 무엇보다 경제 전반의 생산성 제고 측면에서 금융산업의 발전과 그에 따른 일자리 창출이 매우 중요하다. 또 사회/개인서비스 중에서는 특히 사회서비스 분야의 고용비중이 선진국에 비해 상대적으로 크게 낮다는 점에 주목해야 한다. 사회서비스 부문(공공행정/국방/사회보장, 교육, 의료/사회복지 등)의 고용비중은 OECD국가 중 최하위 수준으로 12.5%에 불과하며, 이는 멕시코의 15.5%보다 낮은 수준으로, 우리나라의 경우 소득수준에 비해서도 사회서비스 분야의 고용이 매우 지체되고 있다고 할 것이다. 세부적으로 보면 교육부문의 고용비중은 낮지 않지만 공공행정과 의료, 사회보장 및 복지 분야의 고용비중이 선진국에 비해 대단히 낮다.



자료: ILO, LABORSTA.

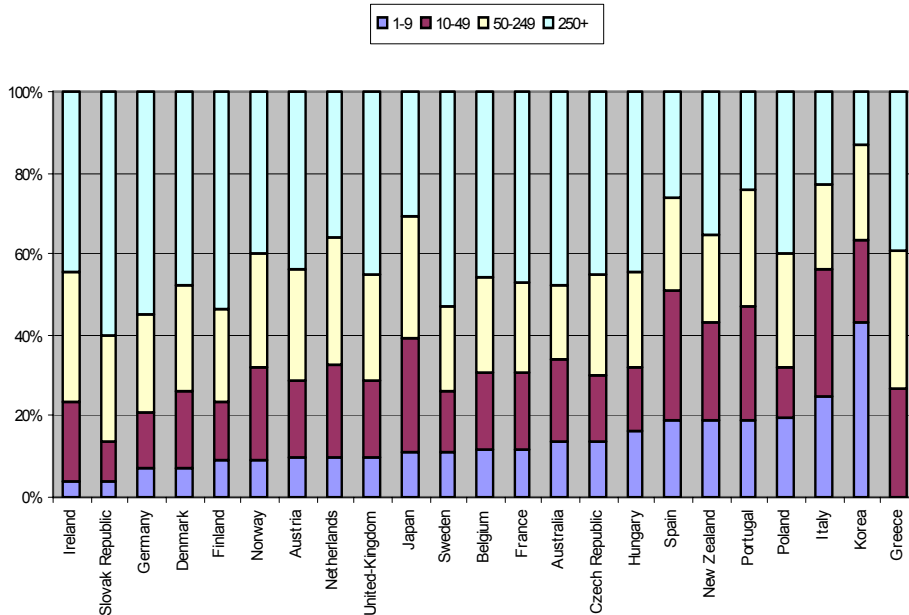
[그림 11] 1인당 GDP 수준에 따른 사회서비스 분야 취업자 비교

한편, 문화산업은 최근 가장 활발하게 성장하고 있는 분야 중 하나이며, 이러한 추세는 향후에도 지속될 전망이다. PriceWaterhouseCoopers는 글로벌 엔터테인먼트 시장이 지난 2005년과 2006년에 다른 분야에 비해 2~3%p 더 성장해왔으며, 이러한 추세가 향후에도 지속될 것으로 전망하고 있다. 우리나라도 예외는 아니다. 따라서 문화산업은 지속가능한 양질의 일자리 창출과 관련하여 지속적으로 관심을 두어야 할 분야라고 할 것이다.

3. 중소기업과 기술창업이 중요

중소기업은 전체 기업수의 대부분을 차지할 뿐만 아니라, 전체 경제에서 차지하는 중소기업의 고용비중도 매우 높다. 주요 선진국의 경우 중소기업(여기에서는 종업원수 250명 미만)의 제조업 내 고용비중은 대개 50~60% 수준이며, 우리나라의 경우 그 비중이 특히 높아 80%를 상회하고 있다. 고용창출에서 중소기업이 차지하는 비중은 서비스업의 경우 더욱 높아진다. 이는 중소기업에서의 고용창출 없이 경제 전체적으로 일자리 증가를 기대하기 어렵다는 것을 시사한다. 우리

나라의 경우 지난 1998년부터 2006년간에 대기업에서의 고용은 절대적으로 감소한 반면(약 12.5만 명 감소), 중소기업에서의 고용은 크게 증가하였다(약 314.4만 명 증가)는 사실도 중소기업에서의 고용창출이 중요하다는 것을 단적으로 보여주고 있다.



자료: OECD(2005). SME and Entrepreneurship Outlook.

[그림 12] 기업규모별 고용분포 비교(제조업, 2002)

중소기업의 고용창출과 관련하여 중요한 것 중 하나는 신규 창업(특히 기술창업)이다. 보통 새로운 기업은 혁신과 신기술 채용에 있어서 중요한 역할을 담당한다. 기존 기업이 생산과정의 재조직이나 근로자의 훈련 등에 소요되는 비용 때문에 신기술을 채택할 유인이 적은 반면, 새롭게 진입하는 기업은 이런 점에서 자유롭기 때문에 혁신이나 신기술 채택에 자유로울 수 있는 것이다. 또 신규 진입 기업의 경우 기존 기업과의 경쟁을 이겨내기 위해서는 혁신적이 되지 않을 수 없다. 이렇게 기업의 진입과 퇴출이 되풀이되는 ‘창조적 파괴’의 과정에서 경제 전반의 생산성이 제고되고 산출량과 고용이 모두 증가하게 되는 것이다.

Brandt(2004)의 경우 Eurostat의 firm entry data를 OECD의 생산, 고용, 생산성에 대한 자료(OECD STAN database)와 결합하여 이를 입증하고 있다. 그 분석에 따르면 신규 진입률이 높을

수록 생산이 증가하고 고용이 증가하는 경향이 분명하게 확인되며, 이러한 경향은 특히 서비스업에서 보다 강하게 나타난다.

〈표 1〉 기업의 신규 진입률과 경제적 성과간 상관관계 분석(1998~2000, 산업간·국가간 분석)

전산업	생산 증가			고용 증가		
	lag	상관계수	T-값	관측치수	상관계수	T-값
0	0.28***	6.87	559	0.28***	6.77	560
1	0.24***	4.71	356	0.18***	3.42	355
2	0.32***	4.05	149	0.35***	4.58	148
평균	0.38***	5.60	190	0.40***	6.04	189
서비스업						
lag	상관계수	T-값	관측치수	상관계수	T-값	관측치수
0	0.40***	6.33	218	0.34***	4.93	192
1	0.50***	6.63	137	0.29***	3.31	122
2	0.57***	5.00	53	0.35***	2.59	49
평균	0.57***	5.84	72	0.53***	4.70	58

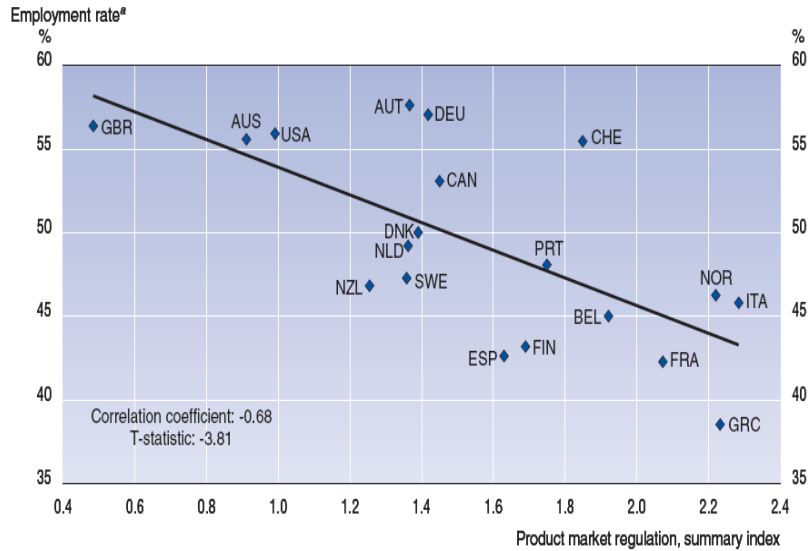
자료: Brandt(2004). Business Dynamics, Regulation and performance, OECD Working Paper에서 재작성.

4. 노동 수요 견인 정책 모색

OECD고용창출전략의 재평가에서는 노동수요를 견인하는 정책이 일자리 창출에 있어서 필수적임을 지적하고 있다. 노동 수요를 견인하는 정책과 관련하여 무엇보다 중요한 것은 상품시장의 경쟁을 고양시키는 정책이다. 이런 점에서 상품시장의 경쟁을 제약하는 여러 가지 규제를 철폐하는 것이 필요하다. 특히 이런 정책들은 서비스 부분에서 새로운 일자리를 창출하는데 매우 긍정적일 수 있다.

OECD(2002)의 실증분석결과에 따르면, 상품시장규제지수(PMR indicator, 0에서 6사이의 값을 가지며, 값이 클수록 규제가 심함을 의미)와 고용률(비농업부문)간에는 높은 상관관계가 있는 것

으로 확인된다. 다시 말해 상품시장이 보다 경쟁적일수록 고용률이 높은 것으로 나타나, 상품시장에서의 규제완화가 일자리 창출에 긍정적으로 작용할 수 있음을 보여주고 있다.

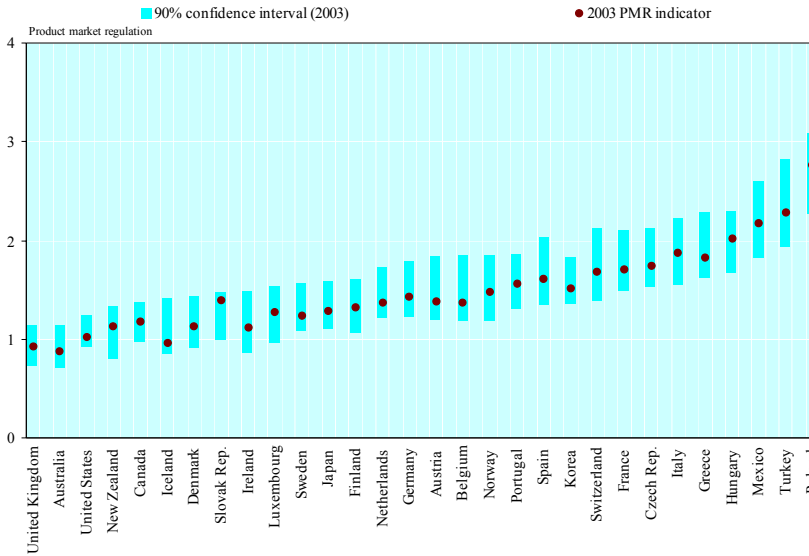


a) Non-agricultural business sector.

자료: OECD(2002). Employment Outlook.

[그림 13] 상품시장의 규제 정도와 고용률의 관계

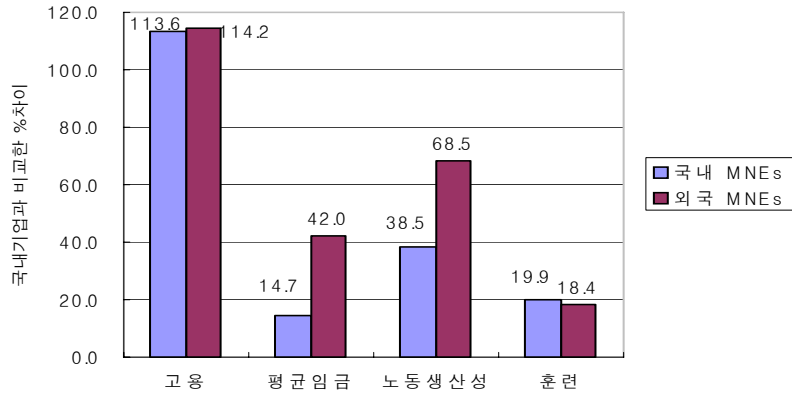
그런데 우리나라의 경우 상품시장규제지수로 볼 때, OECD 주요 국가들에 비해 규제가 매우 심한 편에 속한다. 이는 일자리 창출과 관련하여 상품시장의 경쟁 고양을 위한 규제완화가 매우 절실하다는 것을 시사한다([그림 14] 참조).



자료: OECD(2004). Economic Outlook.

[그림 14] 상품시장 규제 정도 국제비교

뿐만 아니라 노동수요의 견인과 관련하여 외자유치의 필요성도 크다. World Bank Enterprise Survey를 이용하여 다국적 기업(MNEs)이 제공하는 일자리의 양과 질이 그 기업이 진출한 지역의 국내 기업에 비해 어떠한 차이가 있는지를 분석한 OECD(2008)에 따르면, 다국적 기업의 경우 그 지역의 국내 기업에 비해 보다 많은 일자리를 제공하고 있으며, 제공되는 일자리의 질도 높은 것으로 확인되고 있다. 평균적으로 다국적 기업은 국내 기업에 비해 2배 이상의 일자리를 제공하고 있고, 임금수준도 15~40% 정도 높게 지급하고 있으며, 노동생산성도 높고 훈련 기회도 보다 적극적으로 제공하고 있는 것으로 나타난다. 임금수준이 상대적으로 높은 것은 노동생산성이 높고 적극적인 훈련 기회의 제공을 통해 제고된 노동력의 질을 반영하고 있다 하겠다. 많은 나라에서 외국인 직접투자를 유치하기 위해 여러 가지 유인책을 구축하고 있는 것도 이런 배경에서 이해될 수 있을 것이다.



주: OECD(2008). Employment Outlook에서 재작성.

[그림 15] 진출지역내 국내기업과 비교한 다국적기업의 고용성과

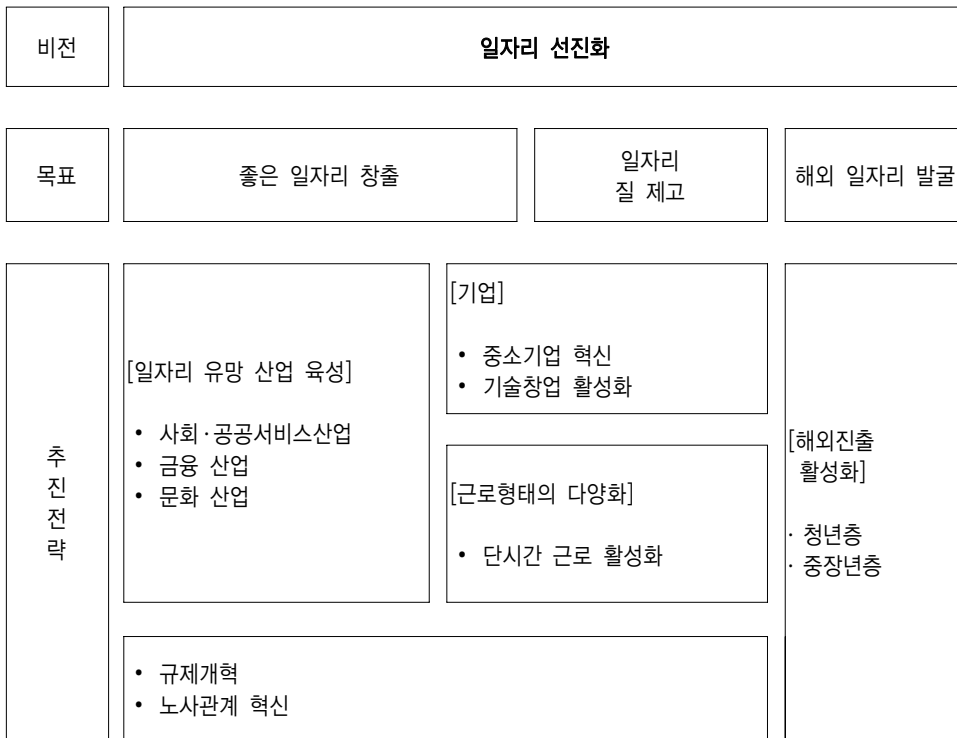
한편 국내에서의 노동 수요 견인이 중요하지만, 가까운 시일 내에 여의치 않거나 공급규모가 국내에서의 수요 견인만으로 충족되기 어렵다고 판단될 경우에는 해외에서 그 수요를 확보하는 것도 필요할 것이다. 해외로의 인력진출 필요성이 제기되는 것도 바로 이런 이유에서이다.

우리나라에서 본격적인 해외취업은 1963년 12월 247명의 광부가 서독의 광산에 집단으로 취업하는 것에서 시작되었으며, 이후 서독의 간호원 파견, 70년대 중동 건설붐에 따른 건설 근로자 해외 취업이 대표적인 사례이다. 그러나 80년대 후반 이후 중동 취업자 감소로 1991년 해외개발 공사의 폐쇄, 1994년에는 한국국제협력단 해외취업사업 종결 등, 공공부문의 해외취업업무가 완전히 중단되기에 이르렀다. 그러다가 외환위기 이후 실업문제의 해결을 위한 수단 중 하나로 해외취업에 대한 관심이 제고되면서, 1998년 3월에 ‘국외취업활성화방안’이 마련되었고, 산업인력공단내에 해외취업센터가 설치되는 등의 정책적 노력이 있었다. 하지만 이런 노력에도 불구하고 해외취업실적은 여전히 미미한 수준에 머무르고 있다. 그만큼 앞으로 개척 여지에 따라 큰 폭으로 늘어날 가능성도 크다 할 것이다.

노동 수요의 견인과 관련하여 기업내 노사관계의 혁신도 중요하다. 현재와 같은 임금교섭 위주의 제로섬(zero-sum)식 노사관계 관행은 기업의 노동비용을 높임으로써 신규 채용을 억제하고 상대적으로 저렴한 비정규 노동의 활용 확대를 유도하여 이중노동시장을 더욱 심화시키는 부작용이 크다. 고용창출을 위해서는 숙련교섭 위주의 포지티브섬(positive-sum)식 노사관계로의 변화

가 절실하게 요구된다.

본고는 이상에서 언급한 일자리 창출 방향에 기초하여 모두 9가지 영역을 선정하고, 그 영역 내에서의 구체적인 분석을 통해 일자리 창출을 위한 실용적이고 실천적인 정책 대안을 모색해보고자 [그림 16]과 같은 일자리 선진화 전략을 제시하였다.



[그림 16] 일자리선진화 전략

참고문헌

통계청(2005). “경제활동인구 부가조사 2005”.

통계청(2006). “가계조사자료”.

통계청(2007). “경제활동인구 부가조사 2007”.

통계청. www.nso.go.kr

EC(2000). Employment in Europe 2000.

Eurostat(2007). Europe in figures: Eurostat Yearbook 2006-2007(p.138).

ILO(2002). “Towards a Policy Framework for Decent Work”. International Reveiw, Vol.141, pp.161-174.

OECD(2005). OECD Employment outlook 2005.

_____(2007). OECD Employment outlook 2007.

_____(2008). OECD Employment outlook 2008.

Pricewaterhouse and Coopers(2007). Entertainment and Media Outlook: 2007-2011.
