

근로시간, 노동유연성과 일자리

오 호 영*

* 한국직업능력개발원 기획조정실장

근로시간, 노동유연성과 일자리

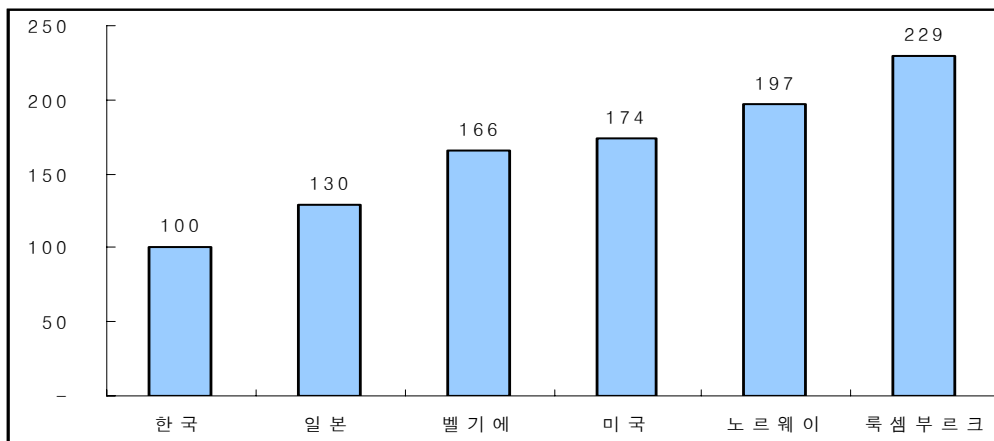
《요 약》

- 장시간 근로로 상징되는 물량투입 위주의 성장전략에 따라 우리나라의 노동생산성은 선진국에 비해 낮은 수준에 머물러 있음.
 - 한국의 근로자 1인당 연평균 근로시간은 2007년 기준 2,316시간으로 OECD 30개 회원국(평균 1,770시간) 중 최장 근로시간 기록
 - 주40시간제 도입, 미사용 연차휴가에 대한 보상제한 등의 조치에도 불구하고 장시간 근로는 근본적으로 개선되지 못하고 있음.
- 근로자의 학습과 여가확대를 통한 노동생산성의 향상을 위해서는 과도한 근로시간의 단축이 요청됨.
 - 한국의 경제성장 경험을 보더라도 근로시간의 감소는 고부가가치 경제로 도약하기 위한 중요한 조건임.
 - 국가별 통계분석 결과에서도 근로자 1인당 근로시간의 감소는 고용률을 제고하는 효과를 갖는 것으로 나타남.
- 본고에서는 근로시간 단축을 통한 일자리 창출 정책대안으로 노동시장의 유연성 제고, 노사관계의 개선, 노동비용의 감축을 제시하였음.

근로시간, 노동유연성과 일자리

I. 문제제기

- 장시간 근로로 상징되는 물량투입 위주의 성장전략에 따라 우리나라의 노동생산성은 선진국에 비해 낮은 수준에 머물러 있음.
 - 2007년 기준 한국의 전 산업 부가가치 노동생산성은 51,214\$로서 미국의 57%, 룩셈부르크의 44% 수준에 그침.
 - 물량투입 위주의 성장방식에서 벗어나 창조와 혁신을 통한 고생산성 성장전략으로 이행하기 위해서는 소수 근로자가 장시간 근로하는 시스템을 다수 근로자가 적정시간을 근무하는 시스템으로 개선 필요
 - 근로자의 학습과 여가확대를 통한 노동생산성의 향상을 위해서는 과도한 근로시간의 단축이 요청됨.

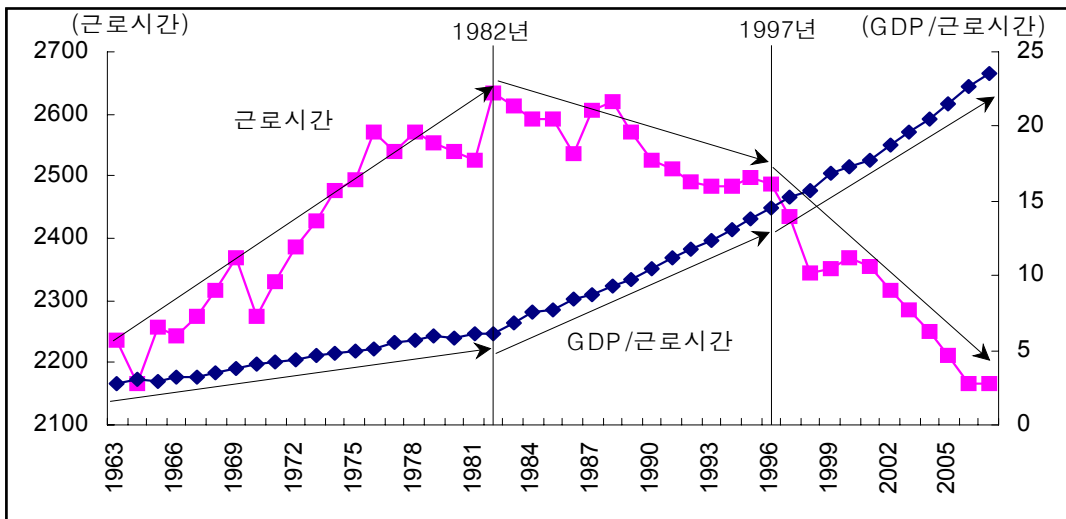


자료: 생산성본부(2008). 「생산성 국제비교」에서 인용.

[그림 1] 2007년 부가가치 노동생산성 국제비교(PPP적용)

■ 한국의 경제성장 경험을 보더라도 근로시간의 감소는 고부가가치 경제로 도약하기 위한 중요한 조건임.

- 경제성장을 본격적으로 추진한 1963년 이후의 근로자 1인당 연간근로시간과 근로시간당 1인당 GDP(=1인당GDP/근로자 1인당 연간 근로시간)를 도시한 [그림 2]를 살펴보면, 근로자 1인당 근로시간은 1982년을 정점으로 1997년까지는 완만하게 감소하였고, 1997년 이후에는 급속히 감소하였음.
- 근로시간당 1인당 GDP(=1인당GDP/근로자 1인당 연간 근로시간)의 연도별 추이를 살펴보면 근로시간이 증가하였던 1963~1982년까지의 시기에는 고도성장에도 불구하고 근로시간당 노동생산성 향상은 완만하였던 반면, 근로시간이 감소하기 시작한 1982~1997년의 시기에는 근로시간당 노동생산성 향상이 가속화되었음.
- 고속련·고생산성을 바탕으로 한 경제의 고부가가치화를 이루기 위해서는 장시간 근로관행을 탈피하는 것이 급선무임.



자료: 통계청 KOSIS국가통계포털(www.kosis.kr)

[그림 2] 한국의 근로시간 및 근로시간당 노동생산성 추이

- 주40시간제 도입, 미사용 연차휴가에 대한 보상제한 등의 조치에도 불구하고 장시간 근로는 근본적으로 개선되지 못하고 있음.

 - 주40시간제는 2007년 7월부터 상시 근로자수 50인 이상 사업장에서 시행하여, 2008년 7월부터 상시 근로자수 20인 이상 사업장까지 확대 적용
 - 여가(leisure)는 정상재로서 소득증가에 따라 학습과 재충전을 위한 수요가 증가되고는 있으나 그 증가세는 완만함.

- 한국의 근로자 1인당 연평균 근로시간은 2007년 기준 2,316시간으로 OECD 30개 회원국 중 최장 근로시간 기록

 - 2007년 OECD 30개 회원국의 근로자 1인당 연평균 근로시간은 1,770시간으로 한국에 비해 546시간 적은 것으로 나타남.
 - OECD 통계(www.oecd.org)에 따르면, 통계가 집계된 2000년 이래 한국은 매년 OECD 30개 회원국 중 근로자 1인당 연평균 근로시간 1위 국가임.

- 2000~2007년의 기간 중 한국의 근로자 1인당 연평균 근로시간은 203시간 감소하여 가장 큰 폭으로 단축

 - 동기간 중 OECD 회원국 평균 근로시간은 2000년 1,812시간 → 2007년 1,770시간으로 42시간 감소에 그침.

〈표 1〉 국가별 근로시간 및 순위

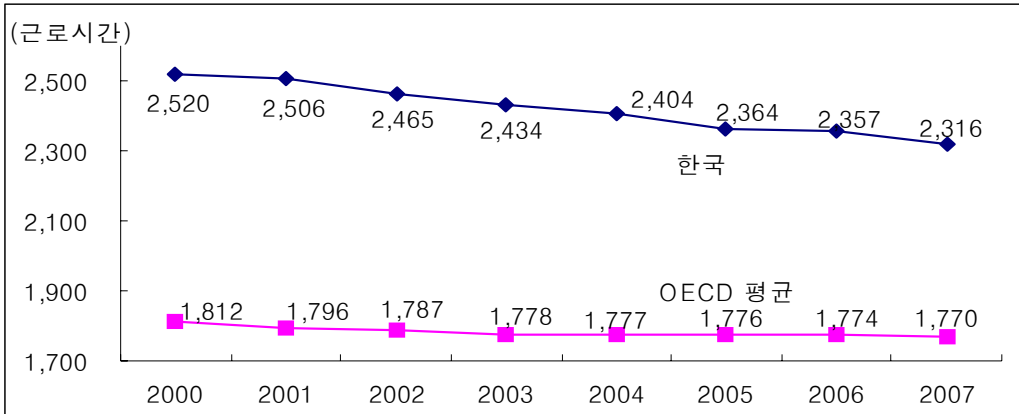
순위	2000년		2005년		2007년	
	국가명	근로시간	국가명	근로시간	국가명	근로시간
1	한국	2,520	한국	2,364	한국	2,316
2	그리스	2,121	그리스	2,081	그리스	2,122
3	체코	2,092	체코	2,002	헝가리	1,988
4	헝가리	2,061	헝가리	1,997	체코	1,985
5	폴란드	1,988	폴란드	1,994	폴란드	1,976

<표 계속>

순위	2000년		2005년		2007년	
	국가명	근로시간	국가명	근로시간	국가명	근로시간
6	멕시코	1,888	멕시코	1,909	멕시코	1,871
7	아이슬랜드	1,885	이태리	1,819	이태리	1,817
8	이태리	1,861	뉴질랜드	1,810	아이슬란드	1,807
9	미국	1,836	미국	1,800	미국	1,798
10	뉴질랜드	1,830	아이슬란드	1,794	일본	1,785
11	일본	1,821	일본	1,775	슬로박공화국	1,776
12	슬로박공화국	1,815	슬로박공화국	1,768	뉴질랜드	1,771
13	호주	1,785	포르투갈	1,752	캐나다	1,735
14	캐나다	1,768	캐나다	1,738	포르투갈	1,727
15	포르투갈	1,765	호주	1,727	호주	1,717
16	핀란드	1,750	핀란드	1,718	핀란드	1,710
17	스페인	1,731	영국	1,676	영국	1,673
18	아일랜드	1,719	스페인	1,668	스위스	1,643
19	영국	1,712	스위스	1,667	스페인	1,635
20	스위스	1,688	아일랜드	1,654	아일랜드	1,631
21	룩셈부르크	1,662	오스트리아	1,652	오스트리아	1,630
22	오스트리아	1,658	스웨덴	1,605	스웨덴	1,615
23	스웨덴	1,642	덴마크	1,579	덴마크	1,599
24	프랑스	1,591	룩셈부르크	1,570	벨기에	1,560
25	덴마크	1,581	벨기에	1,565	프랑스	1,553
26	벨기에	1,545	프랑스	1,559	룩셈부르크	1,515
27	독일	1,473	독일	1,434	독일	1,433
28	노르웨이	1,455	노르웨이	1,420	노르웨이	1,417
29	네덜란드	1,374	네덜란드	1,375	네덜란드	1,390
	OECD평균	1,812	OECD평균	1,776	OECD평균	1,770

주: OECD 30개 회원국 중 터키는 자료를 입수할 수 없어 분석에서 제외.

자료: OECD 통계DB(stats.oecd.org)



자료: OECD 통계DB(stats.oecd.org)

[그림 3] 한국과 OECD의 근로자 1인당 연평균 근로시간 추이

II. 일자리와 근로시간

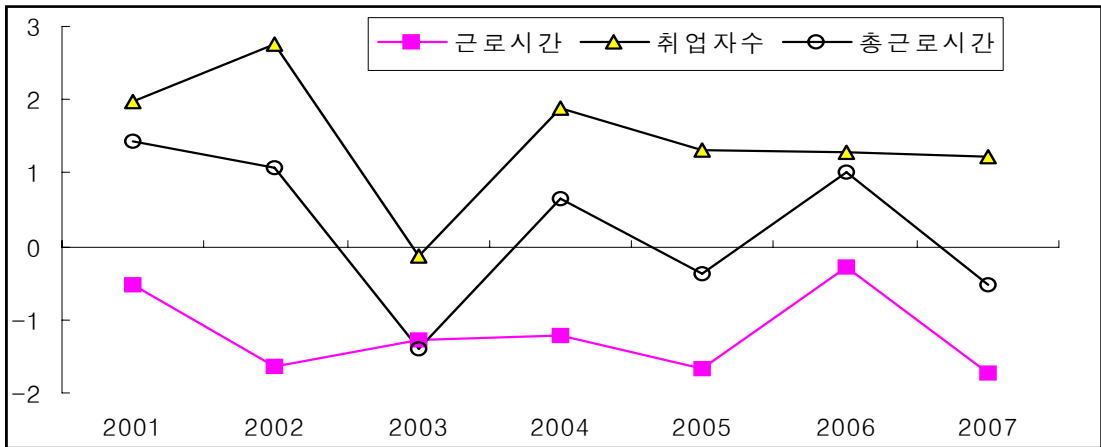
■ 근로자 1인당 근로시간과 일자리 수간에는 상충관계(trade-off)가 존재함.

- 노동투입은 총 근로시간(=1인당 근로시간×취업자 수)으로 측정되며, 노동시간과 일자리 수(취업자 수)는 상충관계를 갖게 됨.
- 채용비용, 교육훈련비용, 근로자의 능력에 대한 정보의 불일치, 해고의 어려움 등 신규채용에 따른 비용 및 위험의 존재로 인하여 기업에서는 가급적 기존 근로자의 초과근로를 통해 경기변동에 따른 노동력 부족을 해결하고자 하는 유인을 가짐.

■ 분석기간중(2000~2007) 근로시간은 지속적으로 감소하였음에도 불구하고 총근로시간은 일정한 수준을 유지함.

- 기업의 생산함수에서 투입요소로서 의미를 갖는 것은 총 근로시간(=1인당 근로시간×근로자 수)이며, 일정한 산출량을 가정하면 근로시간과 일자리 수는 역의 상관관계를 갖게 됨.

- 근로시간이 지속적으로 감소하였음에도 총근로시간이 유지되었다는 사실은 근로시간 감소를 통한 일자리 창출의 가능성을 시사함.
- 단, 근로시간의 감소가 일자리 수의 증가로 연결되기 위해서는 신규채용에 따라 기업의 시간당 노동비용 증가가 없어야 하며, 경기침체시 기업의 노동비용 부담이 증가하지 않도록 고용조정이 유연하게 이루어져야 하는 것을 전제로 함.
- 이러한 전제조건이 충족되지 않는 상태에서 근로시간을 단축할 경우 산출량의 감소로 인한 성장둔화와 일자리 축소가 우려됨.



자료: 통계청 KOSIS국가통계포털(www.kosis.kr)

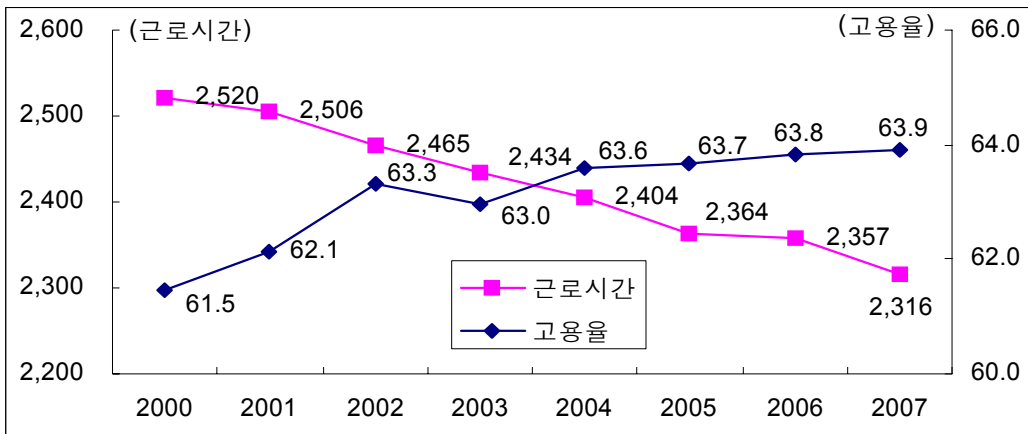
[그림 4] 1인당 근로시간, 취업자 수, 총 근로시간 변동률

<표 2> 1인당 근로시간, 취업자 수, 총 근로시간 변동률

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
근로시간 (시, A)	2,506 (-0.5)	2,465 (-1.6)	2,434 (-1.3)	2,404 (-1.2)	2,364 (-1.7)	2,357 (-0.3)	2,316 (-1.7)
취업자 수 (천명, B)	21,572 (2.0)	22,169 (2.8)	22,139 (-0.1)	22,557 (1.9)	22,856 (1.3)	23,151 (1.3)	23,433 (1.2)
총 노동시간 (백만시간, A×B)	54066 (1.4)	54648 (1.1)	53880 (-1.4)	54229 (0.6)	54027 (-0.4)	54567 (1.0)	54278 (-0.5)

■ 근로자 1인당 근로시간의 감소는 고용률(=경제활동참가인구/15세 이상 인구)을 제고하는 효과를 가짐.

- 우리나라 통계자료를 보면, 근로시간의 감소와 더불어 고용률은 2000년 61.5%에서 2007년 63.9%로 2.4%p 상승
- 고용율의 상승은 근로시간 감소뿐만 아니라 경제성장에 따른 노동수요 증가, 임금률 상승에 따른 경제활동참가 증가 등의 영향을 함께 받은 결과로 볼 수 있음.
- 노동시장에서 적절한 일자리를 구하지 못해 퇴장한 고학력 여성 등의 실망근로자를 활용하고, 양질의 일자리를 증대하기 위해서는 장시간 근로관행의 개선이 요청됨.



[그림 5] 한국의 근로자 1인당 근로시간과 고용률 간의 관계

■ 2007년의 국가별 통계를 살펴보면, 고용률이 ‘75% 초과’이면서 근로시간은 ‘1,600시간미만’인 고고용·단시간근로(高雇傭短時間勤勞) 국가군은 덴마크, 노르웨이 등이며, 우리나라는 근로시간이 ‘1,800시간 초과’면서 고용률은 ‘65% 미만’으로 낮은 저고용·장시간근로(低雇傭長時間勤勞) 국가군에 속함.

- 많은 국민이 취업기회를 제공받고 적절한 근로시간을 갖으면서도 경쟁력을 유지하는 다고용 단근로 국가는 경제의 지속가능한 성장을 위해 바람직한 모델임.
- 2007년 현재 63.9%에 머물고 있는 고용률을 65%이상으로 높이기 위해서는 일자리 수 자체의 증가뿐만 아니라 2,316시간에 달하는 근로시간을 낮추기 위한 정책적 대응이 요청됨.

〈표 3〉 근로자 1인당 근로시간 및 고용률에 따른 국가군 분류

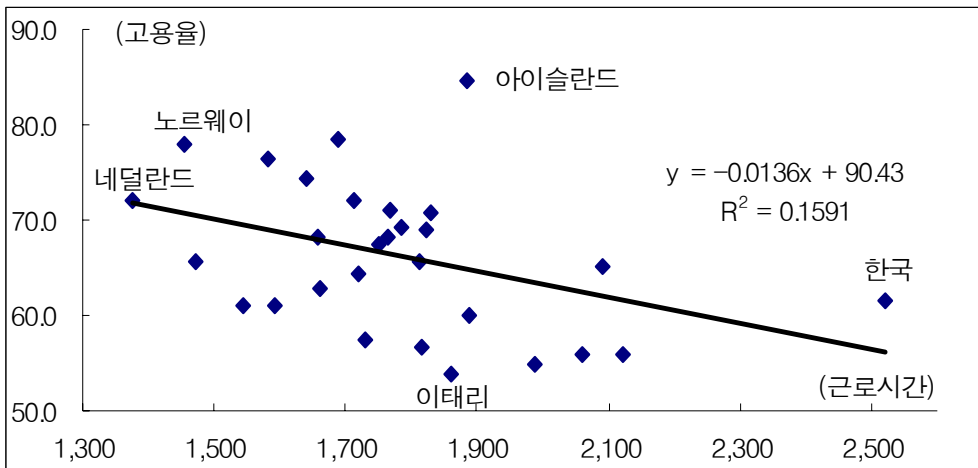
근로시간 \ 고용률	75% 초과	65~75%	65% 미만
1,800시간 초과		체코, 아일랜드	한국, 그리스, 헝가리, 폴란드, 멕시코, 이태리
1,600~1,800	뉴질랜드, 스위스, 아이슬란드, 스웨덴	일본, 캐나다, 포르투갈, 핀란드, 영국, 스페인, 오스트리아	슬로박, 호주
1,600미만	덴마크, 노르웨이	독일, 네덜란드	벨기에, 프랑스, 룩셈부르크

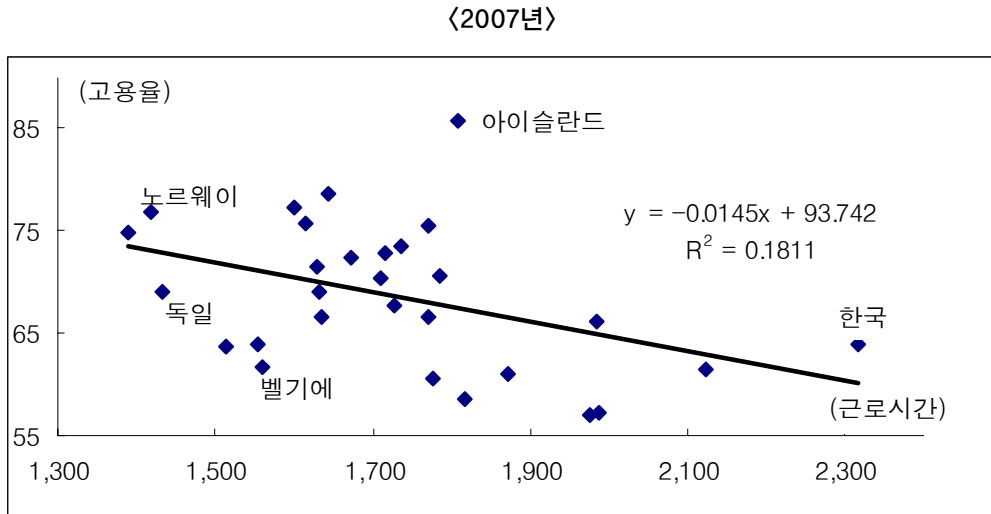
주: OECD 30개 회원국 중 미국, 터키는 관련 통계를 입수할 수 없어 제외

■ 국가별 통계를 이용하여 2000년과 2007년의 근로시간과 고용률 간의 관계를 살펴보면, 부의 상관관계를 확인할 수 있음.

- 국가별 자료를 이용하여 회귀식을 추정한 결과 근로시간을 100시간 감소시키면, 2000년의 경우 고용률은 1.36% 증가하는 효과가, 2007년에는 1.45% 증가하는 효과가 각각 확인됨.
- 2000년에 비해 2007년의 회귀계수의 절대값이 증가한 것은 국제적으로 근로시간과 고용률 간의 부의 관계가 강화된 것을 의미함.
- 추정된 회귀식의 설명계수는 2000년 0.15, 2007년 0.18로서 대체로 높은 값을 보임.
- 한국의 경우 회귀식의 위쪽에 위치하여 근로시간에 비해 고용율이 높은 국가군에 속하였음.

〈2000년〉

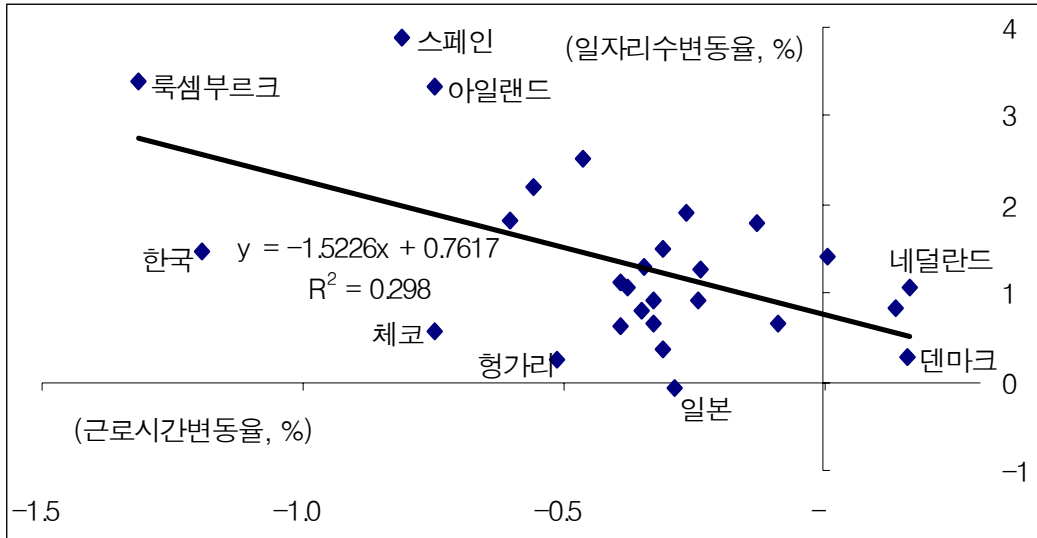




[그림 6] 국가별 통계상의 근로시간과 고용률 간의 관계

■ OECD 국가별 자료를 이용하여 2000~2007년간의 일자리 수 변동율과 근로시간 변동률 간의 상관관계를 분석한 결과 상충관계가 확인됨.

- 일자리 수 변동과 근로시간 변동이 어떤 관련성을 갖고 있는지 알아보기 위하여 OECD 국가별 자료를 이용하여 변동률 간의 관계 분석
- 국가별 근로자 1인당 연평균 근로시간의 연평균증감률과 국가별 일자리 수의 연평균 증감률 간의 관계를 회귀분석한 결과 근로시간 1% 감소시 일자리 수는 1.5% 증가(일자리수증감률 = -1.5·근로시간 변동률+0.76)
- 이를 우리나라에 적용할 경우 근로시간 230시간 감소는 350천개의 일자리 창출로 연결됨을 의미
- 설명계수는 0.298로서 회귀식의 설명력이 높은 것으로 나타남.



[그림 7] 근로시간변동과 일자리수변동간의 산점도 및 회귀분석

Ⅲ. 정책대안

1. 노동시장의 유연성 제고

▣ 노동에 대한 수요는 상품생산의 변동에 따른 파생수요 혹은 유발수요(derived demand)의 특징을 가지며, 기업은 노동시장의 유연성(flexibility)에 영향을 받아 고용량을 결정하게 됨.

- 노동시장 유연성이라 함은 외부 환경변화에 인적자원이 신속하고도 효율적으로 배분 또는 재배분되는 노동시장의 능력을 의미함.
- 경기변동에 대응하여 기업은 근로시간, 임금, 근로자수 등을 조절하게 되는데, 불경기에 해고가 용이하지 않다면 신규채용보다는 기존근로자의 근로시간 조정(휴가, 초과근무 등)을 통해 생산량 변동에 대응할 유인을 갖게 됨.

- 근로자 채용시 근로자의 능력에 대한 정보의 불일치(information asymmetry) 문제에 직면하게 되는 기업은 해고가 용이하지 않고 높은 해고비용이 수반된다면 채용에 있어서 보수적 태도를 갖게 됨.
 - 구직희망자의 능력, 생산성 등에 관한 정보가 제한적인 상황에서 기업이 한번 채용한 근로자를 해고하는데 많은 비용이 수반된다면 보수적인 채용태도를 갖게 되고 활발한 채용활동을 기피하게 됨.⁴⁾
 - 경제협력개발기구(OECD)에서는 해고제한 정도를 노동유연성의 가장 중요한 지표로 삼고 있음.

- 세계경제포럼(WEF), 국제경영개발원(IMD)이 발표한 국가경쟁력 평가 결과에 따르면 한국의 해고비용(firing cost)은 공통적으로 비교대상 중 최하위권에 속하는 것으로 나타남.
 - 세계경제포럼(WEF)의 해고비용은 해고예고의무에 따른 임금비용, 퇴직금, 고용조정에 따른 부담금 등을 주당임금으로 환산한 금액임.
 - 한국의 국가경쟁력 순위는 2008년 13위, 2009년 19위로 상위권을 차지하였으나, 해고비용(109위), 고용 및 해고관행(108위), 노사간 협력(131위) 등의 하위부문에서는 최하위권에 속해 해고비용이 가장 높은 국가군에 해당됨.⁵⁾
 - 국제경영개발원(IMD)에서 발표한 해고비용은 해고에 소요되는 주수로 측정한 기간임.
 - 한국의 해고소요주수는 90.95주로서 조사대상 57개국 중 49위로서 최하위권에 속하여 장기간이 소요되는 것으로 나타났으며, 미국(0.00주), 일본(4.29주) 등에 비해 매우 긴 특징을 보임.
 - ▶ ▶ 해고소요주수란 기업이 근로자의 해고에 따라 부담하는 퇴직금, 해고예고기간의 임금 등을 모두 합산하여 주당임금으로 나눈 수치를 의미함.

4) 대학의 엄격한 학사관리, 국가차원의 직업기초능력 시험도입 등은 청년구직자의 능력에 대한 정보 불일치 문제를 완화해줌으로써 청년층 구직기회 확대에 기여할 수 있음.

5) 매경이코노미, 국가경쟁력 한국 6단계추락, 제1524호(2009.9.23일자)에서 인용

〈표 4〉 국가별 해고소요기간(주)

순위	국가명	주(週)수	순위	국가명	주(週)수	순위	국가명	주(週)수
1	Venezuela	0.00	20	Netherlands	17.33	39	Chile	51.95
1	Denmark	0.00	20	Russia	17.33	40	Peru	52.00
1	New Zealand	0.00	22	Czech Republic	21.67	41	Thailand	54.33
1	USA	0.00	23	United Kingdom	22.14	42	India	55.86
5	Austria	2.00	24	Greece	24.00	43	Spain	56.29
6	Australia	4.00	24	South Africa	24.00	44	Colombia	58.57
7	Singapore	4.00	26	Ireland	24.40	45	Hong Kong	62.11
8	Japan	4.29	27	Finland	26.00	46	Qatar	68.67
9	Jordan	4.33	27	Sweden	26.00	47	Germany	69.33
10	Romania	8.33	29	Canada	28.00	48	Malaysia	74.67
11	Bulgaria	8.62	30	Lithuania	30.33	49	China Mainland	90.95
12	Kazakhstan	8.67	31	France	31.78	49	Korea	90.95
13	Italy	10.83	32	Hungary	34.52	49	Taiwan	90.95
14	Norway	13.00	33	Estonia	34.67	52	Israel	91.00
14	Poland	13.00	34	Brazil	36.79	53	Philippines	91.00
14	Slovak Republic	13.00	35	Slovenia	37.46	54	Turkey	94.67
14	Switzerland	13.00	36	Croatia	39.00	55	Portugal	95.24
14	Ukraine	13.00	37	Luxembourg	39.00	56	Argentina	95.33
19	Belgium	16.00	38	Mexico	51.52	57	Indonesia	108.33

자료: IMD 국가경쟁력보고서(2008)

■ 기업은 노동의 한계생산가치가 근로자의 임금보다 높은 한 채용을 확대하고자 하는 유인을 가지므로 해고비용을 낮춤으로써 일자리 확충과 과도한 근로시간 단축효과를 갖게 됨.

- 근로기준법상의 퇴직금제도, 엄격한 해고요건 등을 완화하는 제도적 개선이 모색될 필요가 있음.

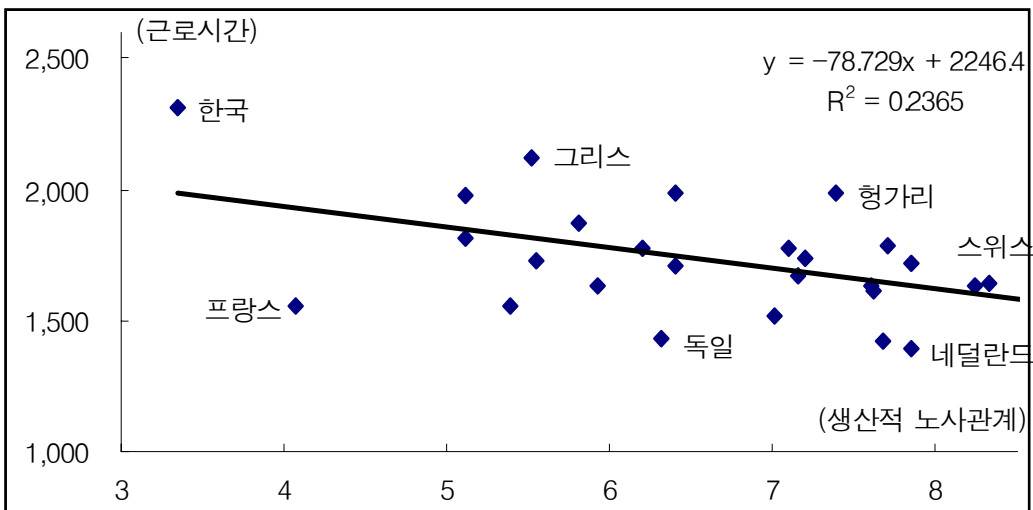
2. 노사관계의 개선

■ 글로벌 경제시대에 기업들은 국적과 무관하게 최적의 입지를 찾아 투자하게 되는데, 노사관계는 투자입지 결정에 있어서 중요 고려요소로서 일자리 창출의 기초가 됨.

- 한국국제노동재단이 2005년 국내 외국인 투자 기업의 최고경영자(CEO)를 대상으로 조사한 바에 따르면 38%가 적대적 노사관계를 국내 투자의 가장 큰 장애 요인으로 지적
- 외국인 투자기업들의 우리 경제 기여도는 우리나라 기업 전체 매출의 10%, 수출의 12.2%, 고용의 5.7% 등 중요한 비중을 차지
- 2008년 국제경영개발원(IMD)이 외국 CEO들을 대상으로 한 조사에서는 55개국 중 한국은 노사관계 54위

■ 또한, 유연한 노사관계는 고용의 경직성을 극복함으로써 과도한 근로시간을 단축하는 효과가 있는 것으로 나타남.

- [그림 8]에는 국별 자료를 이용하여 근로시간과 생산적 노사관계간의 관계가 도시되어 있는데, 이에 따르면 노사관계가 생산적일수록 근로시간이 감소되는 것으로 나타남.



[그림 8] 생산적 노사관계와 근로시간간의 관계

3. 노동비용의 감축

■ 일반적으로 인력부족에 직면하고 있는 기업은 신규인력 채용, 혹은 기존 근로자의 초과근무 등의 방법을 통해 인력부족을 해소함.

- 자본과 노동의 상대가격에 따라 신규인력 채용 여부가 결정될 것이나, 경제수준에 비해 임금이 과도하게 높을 경우 노동절약적 기술진보로 인해 일자리 증가는 정체될 수 있음.
- 경제가 감내할 수 있는 적정 임금수준을 유지함으로써 장기적으로 경제성장과 일자리 확충이 선순환을 일으키는 구조를 구축하는 것이 가능함.
- 적정 임금수준은 부가가치 생산에 노동이 기여한 부분을 의미하나, 현실적으로 이를 측정하기는 쉽지 않음. 1인당 GDP에 대비한 임금수준, 혹은 근로자 1인당 노동비용 등으로 적정수준을 판단할 수 있음.
 - ▶▶ 노동비용이란 사용자가 근로자를 고용함으로써 발생하는 제반 비용으로 현금급여와 현금급여 이외의 노동비용 등으로 구성됨. 현금급여 이외의 노동비용으로는 퇴직일시금, 법정복리비, 법정외 복리비, 교육훈련비, 현물지급비용, 모집비, 기타노동비용 등임.

■ OECD 국가와 비교했을 때 우리나라는 국민소득 수준에 비해 노동비용이 과도하게 높은 국가에 속하는 것으로 나타남.

- <표 5>에는 2000년과 2007년의 국별 1인당 GDP대비 노동비용의 비중이 제시되어 있는데, 한국은 절대수준도 높지만 2000년에 비해 2007년에 동수치의 비중이 22개 OECD 국가 중 3번째로 크게 상승하였음.
- 과도한 노동비용의 상승은 기업의 수익성을 악화시켜 연구개발 및 투자확대를 통한 성장잠재력 확충, 일자리 창출 등에 부정적 영향을 미침.

<표 5> 국별 1인당 GDP대비 노동비용의 비중

순위	국가명	2000(A)	2007(B)	(B-A)
1	영국	1.58	1.99	0.41
2	노르웨이	0.99	1.37	0.38
3	한국	1.43	1.81	0.38

<표 계속>

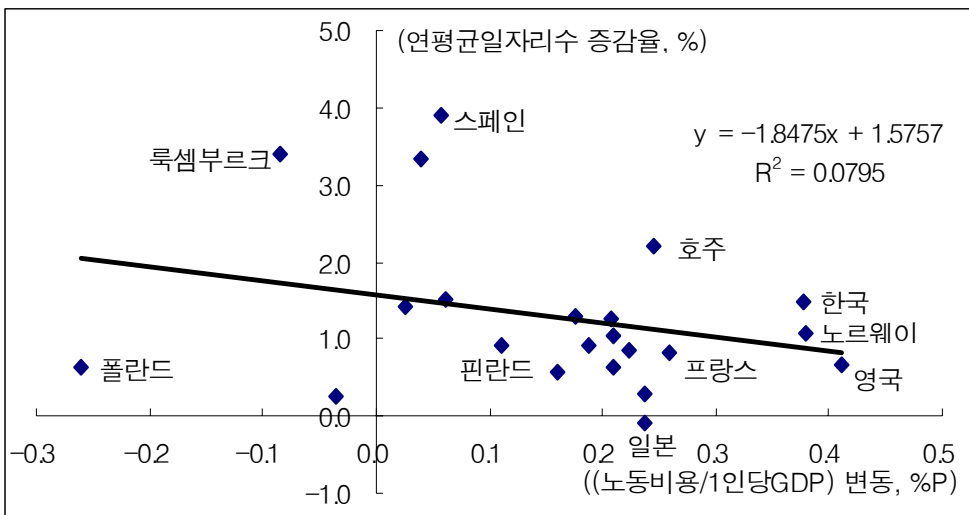
순위	국가명	2000(A)	2007(B)	(B-A)
4	프랑스	1.58	1.84	0.26
5	호주	1.34	1.59	0.25
6	덴마크	1.12	1.35	0.24
7	일본	1.17	1.41	0.24
8	벨기에	1.78	2.00	0.22
9	독일	1.65	1.86	0.21
10	네덜란드	1.36	1.57	0.21
11	스웨덴	1.29	1.50	0.21
12	오스트리아	1.41	1.60	0.19
13	이태리	1.30	1.48	0.18
14	체코	0.96	1.12	0.16
15	핀란드	1.27	1.38	0.11
16	슬로박	1.13	1.19	0.06
17	스페인	1.47	1.52	0.06
18	아일랜드	1.05	1.09	0.04
19	그리스	1.23	1.26	0.03
20	헝가리	1.25	1.22	-0.03
21	룩셈부르크	0.89	0.80	-0.09
22	폴란드	1.43	1.17	-0.26

자료: IMD 국가경쟁력보고서(2008)

■ **적정 노동비용 수준과 일자리 수 변동간의 관계를 살펴보기 위하여 [그림 9]에는 분석기간인 2000~2007년 중 국가별 (1인당 노동비용/1인당 GDP)의 변동분과 국가별 연평균 일자리 수 증감률 간의 관계가 제시되어 있음.**

- 이에 따르면 소득에 비해 노동비용의 상승이 과도할 경우 일자리 수의 증가가 둔화됨을 의미함.

- (1인당 노동비용/1인당 GDP) 지표는 소득과 비교한 노동비용의 비중을 의미하는 것으로서 적정 임금수준에 대한 대리지표로 볼 수 있음.
- [그림 9]에서 동 지표는 (2007년도 값-2000년도 값)으로서 양수일 경우 소득에 비해 노동비용의 증가가 더 컸음을 의미. 연평균 일자리 수 증감률은 2000년의 일자리 수에 비해 2007년의 일자리수가 연평균 얼마나 증감하였는가를 나타냄.



[그림 9] 연평균 일자리 수 증감율과 노동비용변동 간의 관계

- ▣ 적정 수준의 노동비용을 유지하기 위해서는 현금급여 수준을 적정수준으로 유지하기 위한 공공부문의 임금억제와 규제개혁을 통해 현금급여 이외의 노동비용을 낮추는 노력이 요청됨.
- 공공부문의 과도한 임금인상은 경제 전체에 파급효과를 통해 민간의 임금수준에 영향을 미치므로 공공부문의 적정 임금수준 유지가 중요함.
- 현금급여 이외의 노동비용에는 퇴직금, 법정복리비, 각종의 부담금 및 수수료 등이 있는데, 규제개혁을 통해 근로자 고용에 따른 기업의 과도한 부담을 경감하기 위한 노력이 요청됨.

참고문헌

- 매경이코노미. 국가경쟁력 한국 6단계추락, 제1524호(2009년 9월 23일자).
생산성본부(2008). 「생산성 국제비교」.
IMD(2008). 국가경쟁력보고서(www.worldcompetitiveness.com).
-