

확대 적용이 노사단체의 이해상충과 정부의 집행능력 결여로 인해 현실적으로 제대로 추진되기가 쉽지 않다는 지적(예: 중국과 일본의 사례를 통해)이 제기되기도 하였다.

세 번째의 개선과제로는 신기술과 시장변화에 따라 탄력적인 인력 재배치를 구현하기 위해서 지속적인 종업원 교육훈련에 대한 정부의 효과적인 정책·제도적 지원이 강조되었다. 특히, 종업원들에 대한 사용자의 교육훈련투자를 보다 촉진하기 위한 정부대책의 마련이 요구되었는데, 그 경험적인 근거로서 한국의 경험적인 연구를 통해 지속적인 종업원 훈련투자가 기업들의 생산성을 전반적으로 개선하는 분명한 영향요인으로 작용하고 있다는 사실이 밝혀지기도 하였다.

새로운 주변노동자집단을 대상으로 하는 올바른 보호정책을 시행하기 위한 마지막의 개선과제로서 종합적인 노동·사회통계 조사시스템의 구축이 필요한 것으로 제안되고 있다. 특히, 여성노동자의 보호를 위해 기존 노동통계로부터 성평등 관련 조사자료를 분리하여 별도의 세부적인 조사지표(예: gender development index GDI, gender empowerment index GDI, equal opportunity index, harassment and violence index, 여성 경제 활동 및 분배지수, 무급육아휴가 활용빈도 등)를 개발·탐구하는 것이 요망된다는 여러 연구 주장이 제기되기도 하였다.

## Track 4: 노동시장과 인력이동<sup>2)</sup>

박영범(한성대학교 경제학과 교수)

### ■ 개관

트랙4의 대주제인 ‘노동시장과 인력이동’이 시사하듯 트랙4에서 발표된 논문들은 인력이동에 관한 논문들과 일반적인 노동시장의 현상에 대한 분석을 한 논문들로 나눌 수 있다. 일반적인 노동시장에 관한 논문들은 1997년 발생한 아시아 금융위기에 따른 아시아 각국의 구조조정 및 이에 따른 노동시장 개편에 관한 논문들이 주류를 이루었다.

트랙4에서 발표된 주요 논문들을 주제별로 정리하며 보면 아래와 같다.

### ■ 인력이동의 요인 분석

인력이동을 경제학적 관점에서 보면 개인의 인적자본의 투자에 대한 결과이다. 자국에서의 경제적 이득이 외국에서의 그것보다 못할 때 개인은 이주를 결정하게 된다. Soysa의 논문은 이주자 개인의 동기 외에 국가의 정치적·경제적 이해관계가 인력이동을 촉진시키거나 가로막은 중요한 요소라는 것을 시사하고 있다.

2) 이 글은 트랙4의 라포투어 보고서인 ‘Labor Migration, Labor Markets and Labor Market Restructuring’(Peter B. Doeringer, Boston University)를 참조해서 작성한 것이다.

## ■ 인력수입국의 입장에서 본 외국인력

인력수입국의 입장에서 보면 외국인력은 자국인력으로 충원하기 어려운 인력의 공급 원으로서 경제성장에 기여한다. Kyu-yong Lee and Heon-Goo Kim은 투입산출분석을 통해 인력 수입의 효과가 업종별로 다르다는 것을 보여주고 있다. Lee and Kim은 그들의 분석에 근거하여 인력수입정책은 업종별로 차별화되어야 한다는 것을 주장하고 있다.

업종별로 차별화된 인력수입정책의 하나인 우리나라의 외국인 산업연수생제도의 문제점을 지적하는 논문들이 여러 개 있는데, S. Park, Yoo는 산업연수생제도가 중소기업의 인력난을 해소하기 위한 제도이지만 인력을 가장 필요로 하는 영세기업들은 산업연수생을 활용하고 있지 못하는 것을 보여주고 있다.

외국인력 수입을 반대하는 측의 논거의 하나는 외국인력이 내국인의 일자리를 축소시킨다는 것이다. 외국인력은 장시간 일하고자 하며, 보다 순종적이며 파업의 가능성도 적다는 측면에서 외국인력이 내국인력을 대체할 수 있다는 논거는 타당성이 있다는 것을 Yoo는 시사하고 있다.

Hae-chun Lee and Kyu-yong Lee는 외국인력의 수입의 긍정적인 측면이 부정적인 측면이 보다 많다고, 우리나라 국민들이 인식하고 있다는 것을 보여주고 있다. 설문조사에 근거하여 대표성에는 약간의 문제점은 있으나 외국인력정책을 수립하는 데 있어서 중요한 고려가 될 수 있는 자료를 제시하고 있다.

## ■ 인력수출국의 입장에서 본 국경간 인력이동

대부분이 저개발국가인 인력수출국에게 있어서 인력수출의 가장 큰 매력은 인력수출에 따른 외화획득이다. Miyan에 의하면 방글라데시의 경우 인력수출의 이득이 비용의 2.88배이고, Palafox에 의하면 필리핀의 근로자의 해외취업에 따른 외화획득은 나라 전체 외화 수입의 20%이며 경제성장의 19%를 기여하고 있다.

인력수입국의 경제에 대한 이와 같은 기여로 인력수입국의 정부(Palafox)나 민간단체(Macaranas)는 자국 국민들의 권익을 보호하기 위한 다각적인 활동을 하고 있다는 것을 여러 논문들은 제시하고 있다.

정부나 시민단체들의 노력에도 불구하고 이주노동자 개인들이 경험하는 어려움은 계층에 구별 없이 공통적이라는 것을 Jane Gyung-sook Lee와 Kojima의 논문은 보여주고 있다. Lee에 의하면 호주 사회에서 한국인 이주 여성노동자들이 언어나 문화의 차이로 겪는 어려움, Kojima는 일본의 다국적 회사들의 관리자들과 그들의 가족이 외국에서의 생활 그리고 일본에 귀국한 후의 적응 과정에서 경험하게 되는 스트레스에 관해 논하고 있다.

## ■ 국경간 인력이동에 관련된 제도

국경간 인력이동을 개인의 경제적 투자의 결과로 설명하지만 정부(인력수출국과 수입국 모두)의 각종 기관, 사용자, 이주자들의 개인적 네트워크, 인력알선업자 등 여러 제도에 의해 인력이동의 틀이 형성되며 이와

같은 제도들이 인력이동을 촉진하기도 하지만 인력이동에 대한 부담이 되기도 한다는 것을 Palafox는 보여주고 있다.

Iguchi는 다국적기업들이 국경간 인력이동의 주요 흐름을 형성하는 제도의 하나라는 것을 보여주고 있다. 2002년 약 26,000명의 일본인이 일본 다국적기업의 해외근무를 통해 동아시아 지역 내에서 이동하였다.

Sola Fajana는 여러 나라의 접경 지역의 노동시장을 분석하고 있다. 접경 지역의 거주자들은 여러 나라 언어들을 구사하고 다양한 문화에도 접할 수 있기 때문에 이들간에 형성되는 사회적 유대관계가 국경간 인력이동과 관련된 긴장관계를 완화시켜 줄 수 있다는 것을 보여주고 있다.

## ■ 경제위기와 노동시장

Kim, Jung and Cheon, Jeon는 1997년 말 발생한 외환위기로 노동시장에서 힘의 균형이 근로자로부터 사용자로 옮겨갔다는 것을 보여주고 있다.

경제위기의 과정 중 노동시장의 유연성이 제고되면서 노조의 힘이 약화되었지만 경제위기를 극복하면서 노조의 힘이 회복되면서 노조원의 상대적인 임금 우위도 유지되었다는 것을 Kim과 Kim, Sung and Choi는 보여주고 있다.

한국과 일본은 대기업 위주의 이중적인 노동시장 등 상당히 유사한 점이 많지만 일본이 한국보다 노사관계의 역사가 오래되었고 내부노동시장도 더 발달되어 있다. 1990년대의 경제위기로 두 나라 모두 미국식의 유연한 노동시장을 확보하는 과제를 강요받았다는 데 대응방식은 차이가 났다는 것을

Jung and Cheon은 보여주고 있다. 우리나라에 비해 일본은 정리해고를 자제하고 일본식의 고용관행을 유지하였다. 우리나라 기업에 비해 일본 기업이 인적자본에 대한 투자가 많고 임금과 생산성의 연계 정도가 더 높다는 것이 주요한 이유이다.

Gy-Chang Yu and Jong-Sung Park은 고용조정, 생산성과 기업 이익에 대한 효과를 분석하고 있다. 우리나라의 사용자들이 정리해고 입법을 강력히 주장하였음에도 불구하고 고용조정 수단으로 정리해고를 택한 기업은 조사대상 기업의 7%에 불과하였다. 대신에 명예퇴직을 활용하였는데, 명예퇴직의 대상은 여성, 청년층, 고령자 등 생산성이 낮은 계층에 집중되었으나, 고용조정으로 노동생산성이 크게 향상되지 않았다는 것을 Yu and Park은 보여주고 있다.

Hwang은 명예퇴직 등 고용조정시 퇴직금이 지급되었고 퇴직금은 어느 정도 명예퇴직자의 실업기간을 길게 하는 효과가 있었다는 것을 보여주고 있다.

Kazufumi Yagami는 일본의 고용조정에 대해 분석하고 있다. 1990년대 일본의 경제불황으로 실업률이 상승하였는데, 특히 29세 이하의 청년층과 60세 이상의 고령층의 실업률이 높아졌다. 정리해고와 도산이 2001년까지 실업률 상승의 주요 요인이었으나 그 이후에는 자발적 퇴직이 보다 중요한 실업의 원인이 되었다. 자발적 이직은 젊은 여성들이 주로 하고 있다. 자발적으로 이직하는 사람들은 정리해고를 당한 사람보다 직장을 손쉽게 찾는다. 경력직으로 정리해고를 당한 사람이 재취업후 급여가 가장 많이 낮아졌다는 것을 Yagami의 논문은 보여주고 있다.

Jeong은 구조조정 과정 중에서 우리나라

라 기업들이 도입한 혁신적 인적자원관리 관행을 보여주고 있다. 기업들은 기능적 유연성의 제고를 통해 정리해고를 줄이고, 작업장 민주주의와 노사협력을 통해 내부노동시장의 결속을 강화하였다. 이익공유제를 부여하는 기업 및 효율성 제고를 통해 장기적으로 구조조정에 대응하는 기업에서 비자발적인 이직이 적다는 것이 Jeong의 결과이다.

Ki Sung Park and Yon-Min Kim에 의하면 경제위기로 인한 불확실성의 증가에 대해 일부 기업은 보유 인력의 다기능화를 통해 인적자본에 대한 투자를 늘리는 형태로 대응하였으며, 이와 같은 기업들은 보다 다른 부분에서도 혁신적인 인적자원관리를 도입하였다.

Kim, Sung and Choi은 경제위기 전후의 노동조합의 임금효과를 추정하여 보여주고 있다. 1997년 전의 노동조합의 임금효과는 5~9%로 추정되는 반면 1998~2001년까지의 임금효과는 12~15%였다.

Cho and You는 Kim, Sung and Choi의 결과가 과대추정되었을 가능성을 제기하고 있다. 구조조정 이후 노동조합의 임금효과가 높게 나타난 것은 노조가 수요탄력성이 낮거나 상품시장에서 독과점적 위치를 가진 부분에 집중된 결과이기 때문이라는 해석이다.

노동조합의 지대(rent)추구 행위는 Jaymin Lee에 의하면 재정적으로 건전한 기업의 경우 단체교섭으로 이익이 줄어든다는 결과에서도 확인된다. Lee에 의하면 기업이 도산하는 경우 노조가 같이 소멸되므로 노조의 입장에서는 자신의 생존을 위해서도 도산 위기에 처한 기업을 도우는 것이 유리하다

는 것을 고려하는, 다소 복합적인 전략을 추구하는 듯하다.

이상에서 살펴본 대로 트랙4에 발표된 논문들은 다양한 노동시장의 현상에 대한 분석을 하고 있다. 트랙4의 당초 주제가 국경간 인력이동이었기 때문에 인력이동에 관한 논문들이 과반수 이상을 점하며 관점의 다양성으로 인해 흥미 있는 논문들이 많이 발표되었다. 아시아 전역을 휩쓴 경제위기가 몇 년 지나지 않은 시점에서 학회가 개최되었기 때문에 노동시장을 다룬 논문들은 고용조정에 관한 논문들이 많았다. 우리나라의 경험을 다룬 논문들이 다수였으나 일부 논문은 일본의 경험도 제시하고 있어 우리에게 주는 시사점이 크다.