

# 유럽 노동시장의 새로운 대책

## 유동적 노동시장 II - 노동시장내의 이동성(mobility)과 역동력(dynamic) 지원

정희정 (에딘버러대학교 사회정책학 박사과정)

본 글은 2004년 11월 25일 26일에 걸쳐 네덜란드 암스테담에서 개최한 TLM네트워크 회의를 소개하는 기획 연재의 두 번째 글로 지난 『국제노동브리프』 2005년 제2호에 실린 연재 첫 호, ‘유럽 노동시장의 새로운 대책 : 전환기 노동시장 (Transitional Labour Market)\*’에 이어 본 회의의 첫 번째 세션 ‘노동시장 내의 이동과 동력 지원 (Supporting Labour Market Mobility and Dynamics)’에서 발표된 논문들의 내용을 개괄적으로 소개한다.

\* 이 연재를 통해서 소개하는 Transitional Labour Market의 개념은 국내에 처음으로 소개되는 것으로 앞으로는 용어를 ‘유동적 노동시장’이라고 한다.

유동적 노동시장(Transitional Labour Market: 앞으로 TLM)은 유럽의 변화하는 경제·사회와 개인의 욕구들을 노동시장 구조의 역동성 증가를 통해 대응하려는 노력에서 나타난 개념이다(Schmid and Schömann, 2004). 이 세션은 이런 사회구조 변화들을 보다 구체적으로 다음과 같이 정리하고 있다.

- 생산과 소비의 지구화로 인한 광범위해진 노동이동의 범위
- 경제활동인구의 노령화
- 변화하는 시장의 수요에 대응하기 위해 노동력을 보다 양적(수량적 유연화), 질적(기능적 유연화)으로 유연화시켜야 할 필요성
- 고용 경력(employment career)의 불안정성 증가와 일하지 않은 시기(non-employment: 즉 이는 실업과 교육·훈련·육아 등 다양한 고용의 중단을 포함하는 개념이다)의 재발로 인한 임금과 노동(work) 불안정성 증가.

- 일하는 시기의 감소, 인생주기의 다양화
- 지식경제(knowledge economy)와 고속련 노동자들 수요 증가와 평생교육의 필요성
- 다양한 노동시장의 종사상 지위로 인한 고용주와 근로자의 연계 약화

이를 위해서는 현재 노동시장에서 나타나는 역동성과 직업 종사상 지위 이동 양식들이 어떻게 이루어 지는가를 살펴보아야 하는데, TLM 네트워크의 첫 번째 세션이 바로 이런 목적을 띄고 있다. 이 세션에서 바라보는 노동시장에서 나타나는 주요 전환은 다음과 같다.

- 실업에서 임시직, 정규직으로의 이동
- 고용주가 바뀌지 않는 직업변화와 고용주가 바뀌는 직업변화
- 낮은 수준의 직업에서 높은 수준의 직업으로의 이동(임금수준, 업종수준, 노동안정성 수준)
- 일에서 훈련과 교육으로의 전환과 노동시장으로의 재진입
- 실업에서 자영업으로, 자영업에서 실업으로
- 전일근로에서 파트타임으로 또는 완전퇴직으로의 전환, 퇴직에서 자영업으로의 이동

여기에서 발표된 논문들은 전반적으로 유연안정성(Flexicurity)이라는 틀 속에서 분석되어졌다. 유연보장이라는 개념은 노동시장(과 이외 노동시장내의 조직, 관계 등)에서의 유연성(flexibility)을 증가하면서 이와 함께 안정성(security)<sup>1)</sup>, 즉 사회보장과 고용보장을 증가시키려는 정책 전략으로 이해될 수 있다(Wilthagen and Ragowski, 2002: 250). 이는 이 세션에서는 직업이동 양식을 이해하기 위해, 다양한 고용체제(employment regime) 속에서 각 제도가 노동자의 취업능력(employability)과 안정성(security)에 어떠한 영향을 미치는가를 중점적으로 보는 방식 등으로 분석틀로 이용되었다.

이번 세션에서는 다수의 글이 발표되었는데, 여기에서는 본 세션에서 주목을 받았던 주요 글들을 각

1) 특히 Wilthagen and Ragowski의 경우 취약한 계층의 보장을 특히 중요하게 다루어야 한다고 강조한다 (Wilthagen and Ragowski, 2002; Wilthagen and Tros, 2004)

주제별로 묶어 간략하게 소개하겠다.

## ■ 저숙련 노동

「교육 수준이 낮은 노동시장 진입자에 대한 기업의 전략」: BoMig, I.

이 논문은 저숙련 노동자들의 노동시장 진입시 임금과 근속기간에 어떤 요인들이 작용하는가를 살펴보고 있다. 이는 덴마크의 근로자-고용주 연계 통계자료를 통하여 개인 특성과 기업 요인의 초봉, 임금, 첫 직장의 근속기간에 미치는 영향 등을 살펴보는 방식으로 이루어졌다. 그 결과 개별 개인 특성을 고려하더라도 기업 요인이 남아 있다는 것으로 나타났다. 즉 기업은 저숙련 노동자와 고숙련 노동자들에게 다른 임금체계를 적용시키는 것으로 나타났다.

「'나쁜' 직장에서 '좋은' 직장으로: 저숙련 노동자들의 노동시장 내 이동 전망, 비교연구 접근」: Coutrot, L. and Kieffer, A.

로렌스와 카이퍼는 프랑스 인구조사과(INSEE)에서 나온 자료(FOP 조사와 Jeunes et Carrières)를 이용하여 1970년부터 1993년까지 저숙련 노동자들의 노동시장 내 이동 양식과 이에 미치는 요인들을 살펴보고 있다. 우선 직업훈련 자격증 습득이 노동시장 내 상향 이동(실업에서 취업으로, 저숙련에서 숙련직으로 이동)하는 데 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 이외 연령별, 성별, 그리고 산업별에 따라서 노동시장 내 이동 양식이 다르게 나타나는 것으로 나타났다. 보통 남성이 여성보다 상향 이동을 할 가능성이 높고, 여성이 남성에 비해 어떠한 이동도 하지 않을 가능성이 높으며 실업에 빠질 가능성도 높게 나타났다.

## ■ 비정규직의 이동과 소득보장

「안정적인 직장을 꿈꾸며: 이탈리아와 스페인 임시직 노동자들의 이동」: Origo, F., Samek, M. and Toharia, L.

이 논문은 이탈리아와 스페인 임시직 노동자들이 노동시장에서 어떠한 이동 양태를 보이는가를 살펴보고 있다. 특히 비자발적인 임시직 노동자들을 중심으로 이들의 노동시장내 이동 양식을 실업자와 자발적 임

시직 노동자들의 그것과 비교하였다. 특히 이탈리아와 스페인은 노동시장 규제 수준, 확대 가족 간의 강한 네트워크, 낮은 여성 노동시장 참여율, 지역적인 요인 등의 비슷한 제도적인 구성을 가진 것에 비해 임시직에 대한 제도 접근이 달라 비교 연구에 적절한 것으로 평가되었다. 본 연구는 이탈리아와 스페인 각 국가의 노동력 조사(Labour Force Survey) 자료 분석을 통해서 이루어졌는데, 그 결과 두 국가 모두 임시직 종사자가 실업자에 비해 안정적인 직업으로 이동하는 확률이 높은 것으로 나타났으나, 임시직의 자발성 유무는 이동 확률에 큰 역할을 하지 않은 것으로 나타났다. 임시직 경험이 정규직을 획득하는 데 주는 추가적인 도움(marginal effect)의 정도는 이탈리아 경우 0.25인 것에 비해 스페인은 0.03인 것으로 큰 차이가 나타났다.

**「임시직: 노동과 복지 체제를 통한 분열된 보장」 : Debels, A.**

이 논문은 임시직이 가교(stepping stone) 역할을 하는지, 아니면 막다른 일자리(dead end job)를 의미하는 것인지를 살펴보기 위해 유럽공동체가구패널(European Community Household Panel: ECHP)을 사용하여 유럽 11개국의 예를 분석하였다. 그 결과, 임시직 노동자가 정규직으로 이동할 수 있는 확률은 국가에 따라 0.25에서 0.48로 각각 다르게 나타났는데, 스페인, 프랑스, 포르투갈, 그리스 등의 남부 유럽 국가들은 낮은 확률을, 영국, 네덜란드, 벨기에 등은 높은 확률을, 그리고 이탈리아, 아일랜드, 독일, 덴마크는 중간 정도의 확률을 보였다. 이런 노동시장 내에서 이동할 수 있는 확률에 산업별·연령별·성별·교육수준별 요인이 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보면, 산업별 교육수준별 차이는 많은 국가에서 유의미한 차이를 가지고 오나, 성별·연령별 차이는 몇 개국을 제외하면 유의미한 결과로 나타나지 않았다. 정규직 지위를 유지하는 확률 역시 국가들간 다른 확률을 보였으나 이는 비정규직에서 정규직으로 이동하는 확률과 비슷한 순위를 나타냈다. 실업과 비정규직, 정규직 사이의 이동 차이를 조사한 결과 비정규직과 정규직 사이의 구분이 보다 강하게 나타나는 것으로 나타났다. 각 국가에서 나타나는 임금보장 수준을 살펴보면 이 결과는 이중노동시장 이론에 부합하는 것으로 나타났다. 이와 함께, 비정규직의 빈곤에 빠질 위험이 시민주 의가 가장 낮고 남부 유럽이 가장 높은 등 국가군에 따라 차이가 있다는 결론이 나타났다.

**「노동시장 전환과 향상: 유럽의 임시직과 저임금 노동」 : Calandrino, M and Gagliarducci, S.**

이 논문 역시 유럽의 노동시장에서 나타나는 임시직과 저임금 노동자들의 이동 양태를 다양한 차원에

서 살펴보고 있다. 이런 노동시장의 이동 양식을 보기 위해 필자들은 유럽공동체가구패널조사(ECHP)의 1994년부터 2001년의 자료를 이용하여 장기간에 걸친 이동 양태를 살펴보고, 주요 결과는 다음과 같다. 1990년대 후반에 저임금 노동력의 뚜렷한 증가는 나타나지 않았으나 아직 평균적으로 전체 고용된 인구의 약 15%의 비율을 차지하고 있다. 임시직 종사자들의 노동시장내 이동을 살펴보면 1년 이후 1/3 가량이라는 높은 비율이 정규직으로 이동하나, 6년이라는 기간이 지난 이후에도 정규직으로 이동하는 비율은 점차적으로 줄어들어 55%에 그친다. 이외 6년 이후 아직 임시직에 종사하는 노동자의 비율이 16.4%, 오히려 상황이 악화되어 실업상태에 빠진 비율이 20.7%로 나타났다. 이는 저임금 노동자의 경우에도 비슷하게 나타나는데, 44%의 저임금 노동자가 7년 이후 보다 높은 소득 수준을 나타내는 것에 비해 30% 가량이 더 이상 일하지 않은 것으로 나타났다. 특히 여성, 고령, 저숙련, 그리고 일정 부분 청년층 노동자들의 경우 노동시장에서 취약한 계층으로 나타났고, 이들은 다른 계층보다 노동시장에서 지위 상승의 확률도 낮은 것으로 나타났다.

노동시장에서의 이동에 영향을 미치는 요인으로 거시경제 노동시장 성과(실업률), 개별 특성(성별, 연령, 결혼 여부, 숙련도), 노동시장정책(훈련, 공공고용서비스, 실업급여), 수요/구조 요인(산업부문, 업종, 공공부문 대 민간부문, 기업규모) 등이 있으며, 이 모두 개별 노동자가 노동시장에서 상향 이동하는 데 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공공고용서비스의 경우 비록 임시적이라도 노동시장 재진입에 중요한 역할을 하며, 대규모 산업 부문 기업들은 소규모 서비스 부문 기업들보다 개별 노동자에게 보다 좋은 기회를 제공하는 것으로 나타났다. 이외 여성과 청년층이 임시직과 저임금 노동에 보다 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났으나, 청년층의 경우 노동시장 내에서 지위가 상승할 확률이 보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 청년 노동자가 장기 실업, 잦은 고용 중단, 저숙련 노동 경력을 경험하게 되면 이는 장기적으로 개인의 고용, 경력 기회에 나쁜 영향을 미칠 수 있는 것으로 나타났다.

교육과 훈련의 경우 노동시장으로의 진입에는 교육 자격증이, 임시직에서 정규직으로의 이동에는 작업장내 훈련이 가장 효과적인 것으로 나타났다. 저임금에서 벗어나는 데에는 단기적으로는 작업장내 훈련이 강한 영향을, 장기적으로는 훈련 과정들이 보다 효과적인 것으로 나타났다. 이 연구 결과 역시 국가군에 따른 차이를 나타냈는데, 영국, 덴마크, 핀란드, 네덜란드, 독일의 경우 노동시장 내의 높은 이동성을 나타내고, 벨기에, 프랑스, 포르투갈, 그리스, 이탈리아, 스페인의 경우 낮은 노동시장 이동성을, 룩셈

부르크, 아일랜드, 오스트리아 등은 사용하는 지표에 따라 다른 결과를 보여주었다. 뿐만 아니라 높은 이 동성을 띠는 국가들은 높은 고용 성과를 나타냈다.

## ■ 유럽의 고용체제와 ‘유연안정성(Flexicurity)’

「유럽 복지국가의 직업이동과 고용 패턴. 유연성과 보장 사이에 ‘상충관계(Trade-off) 가 존재하는가 아니면 ‘더블 바인드(Double Bind) 가 존재하는가?」 : Muffels, R. J. A. and Luijckx, R.

이 글은 유럽 국가들의 직업이동과 고용 전환 양식이 어떠한 방식으로 이루어지는가를 보여주는데, 이를 특히 유연성과 노동 안정성(work security)을 중심으로 이 둘의 관계가 ‘상충관계’ 속에 있는지, ‘유연안정성’ 관계에 근거하는지를 살펴보았다. 전자의 경우 ‘숙련 중심 기술변화’와 증가된 경쟁으로 인하여 노동시장에서 유연성이 증가될수록 노동안정성이 저하되며, 이는 특히 저숙련 노동자에게 보다 더 강한 영향력을 행사한다는 주장이다. ‘유연안정성’의 경우 ‘지식 중심 경제’의 등장은 노동시장의 높은 유연성을 통한 경쟁성 강화가 높은 고용안정성과 함께 진행될 수 있으며 오히려 고용안정성이 전제조건 역할을 한다고 본다. 이 논문 역시 유럽공동체가구패널조사를 이용하여 직업이동성(job mobility)을 유연성을 대표하는 지표로 보고, 노동시장의 진입과 퇴진을 노동안정성을 나타내는 지표로 보아 각 국가들이 어떠한 체제에 포함되는지를 살펴보았다. 이 결과 대륙 조합주의 국가들은 낮은 유연성과 높은 안정성을 보여주는 교환관계 체제에, 영미 자유주의 국가들은 높은 유연성과 낮은 안정성을 보이는 교환관계 체제에 포함된다고 나타났다. 남부 유럽 국가들은 유연성과 안정성 모두 낮은 수준에 있는 ‘비유연안정성(inflexicurity)’ 체제에 포함되는 것으로 나타났으며, 이들 국가들은 전반적으로 가장 낮은 성과를 보인다고 발표하였다. 이와 반대로, 가장 좋은 성과는 노르딕 사민주의 국가들 사이에서 나타났으며 이들은 높은 유연성과 높은 안정성을 보이는 ‘유연안정성’ 체제에 속하는 것으로 나타났다.

「덴마크의 ‘유연안정성’ 으로의 길」 : Madsen, P.K.

덴마크는 유연안정성 접근을 사용한 유럽의 가장 대표적인 예로서 발표되었다. 덴마크는 노동시장 내의 수량적인 유연화를 관대한 복지체제와 활발한 적극적 노동시장정책(Active labour market policy)을 통

하여, 사회통합을 유지하면서 보다 유연한 노동시장을 만들었다. 이 논문에서는 덴마크의 유형을 자유주의 유형과 노르딕 국가 유형의 혼합형(hybrid)이라고 주장하고 있다. 그 근거로 유연성을 나타내는 한 직장의 재직기간(tenure) 평균과 정규직을 위한 고용보호 수준(Employment protection)은 영국과 비슷한 수준이나, 보장성을 나타내는 실업에 따른 평균 소득대체율과 GDP 대비 적극적 노동시장정책 지출을 살펴보면 스웨덴보다도 높은 수준인 점을 지적하였다. 이후 이 논문은 덴마크의 모형이 성공 가능하게 된 역사적인 배경을 살펴보았다. 그 요인으로는, 덴마크 경제의 높은 비중의 중소기업 수, 강한 조합주의 구조, 최근 좋은 성과를 보인 거시경제 지표들을 들고 있다. 특히 이 글에서는 사용자 단체가 고용보호를 낮추는 조건으로 실업급여의 관대성을 높이는 것을 오히려 요구하였다는 것을 보여줌으로써 유연성과 관대한 사회보장이 공존할 수 있다는 것을 암시하였다.

## ■ 기타 연구

「실업의 타격 효과: 국제 비교」 : Gangl, M.

이 연구는 실업 경험이 단 · 중 · 장기적인 차원에서 노동자의 임금수준능력에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보았다. 필자는 DID(difference-in-difference: 차이 속의 차이) 경향 점수를 사용하여 취업 가능성과 취업 후의 소득수준에 실업이 어떠한 영향을 미치는가에 대해 프로그램 참여 조사(Survey of Programme Participation: SIPP)와 유럽공동체가구패널(ECHP) 조사를 통해 유럽 국가들과 미국을 비교 연구하였다. 결과를 살펴보면 실업 이후 첫 직업의 고용형태와 임금이 실업의 타격 효과(scarring effect)가 존재한다고 나타났으나 국가와 그 국가가 속하는 복지체제에 따라 그 결과는 다르게 나타났다. 전반적으로 노동자의 소득보장을 고용보호법제나 관대한 실업급여 둘 중에 하나에만 의존하는 국가군이 보다 좋은 성과를 보이며, 양쪽에 의존하는 경우 나쁜 성과가 나타난다는 결론을 내리고 있다. 국가간의 차이를 살펴보면 미국의 경우, 실업의 타격이 크게 나타나나 회복하는 데 시간이 적게 걸리는 것에 비해, 독일의 경우 보다 오랜 시간이 걸리는 것으로 나타났다. 시민주의 국가군이나 남부 유럽 국가들의 경우 실업에 의한 타격 효과가 자유주의 국가들보다 더 적게 나타나는 것으로 나타났다.

「노동시장 내 전환과 직업 만족도」: Bijwaard, G., van Dijk, B. and de Koning, J.

이 논문은 노동시장에서의 직업 전환(변화)이 직업 만족도에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보고 있다. 여기서의 전환이란 노동시간 변화, 다른 직장으로의 이동, 또는 다른 고용주로의 이동 내지는 이들의 조합을 의미하는 것이다. 그리고 이런 변화는 자발적으로 이루어질 수도, 비자발적인 실업 등으로 나타날 수도 있는 것으로 보았다. 전환은 개별 특성, 직업 특성, 직업에 대한 불만족, 그리고 원하는 노동시간과 실제 일하는 노동시간의 차이 등의 요인으로 설명되는 것으로 보았는데, 이 중 후자의 두 요인이 노동자가 직업을 전환하는 데 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 구조적인 요인은 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 만족도의 경우 노동시장에서 전환을 한 노동자들은 전반적으로 전환 이후 직업 만족도가 상승하는 것으로 나타났다.

## ■ 핵심 결과 요약

위에서 살펴본 논의들을 정리해 보면 다음과 같다. 우선 유럽의 노동시장은 기존의 평가와 달리 역동적인 모습을 띠고 있다. 그러나 아직 일정 부분 저임금, 임시직 노동자들의 보다 안정적인 지위로의 이동에 한계가 존재하고 있다. 유럽의 각 국가마다 다른 노동시장의 성과와 모습을 띠고 있고, 사용하는 지표에 따라라도 다른 국가군집을 보여주고 있다. 노동시장제도와 사회보장제도는 밀접한 관계를 맺으면서 노동시장 성과에 영향을 미치고 있고, 이런 제도의 조합을 어떻게 하느냐에 따라 다른 성과들을 기대할 수 있다. 그리고 다양한 조합 중에서 유연한 노동시장과 관대한 사회보장을 조합시킨 유연안정성이 상대적으로 다양한 측면에서 가장 긍정적인 성과를 보이고 있다. **KLI**

---

### 참고문헌

---

- Schmid, G. and Schömann, K. (2004), “Managing Social Risks Through Transitional Labour Market: Towards a European Social Model”, TLM.NET Working Paper No. 2004-01. Amsterdam: SISWO/Institute for the Social Sciences.



- Wilthagen, T. and Rogowski, R. (2002). “Legal Regulation of Transitional Labour Markets” in Schmid, G. and Gazier, B. (eds) *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 233~273.
- Wilthagen, T. and Tros, F. (2004). “The Concept of ‘Flexicurity’: a New Approach to Regulating Employment in the Labour Market.” *Transfer—European Review of Labour and Research*. Vol.10 No.2, pp. 166~186.

#### (회의 발표글 원문)

- Bolvig, I., “Initial wages and the return to seniority: Firm Strategies Towards Low-educated Labour Market Entrants”.
- Coutrot, L. and Kieffer, A., “From “Bad” Jobs to “Good” Jobs: Change in Mobility Perspectives for Low-skilled Workers, a Comparative Perspective”.
- Origo, F., Samek, M. and Toharia, L., “Dreaming of a Stable job: the Transitions of Temporary Workers in Italy and Spain”.
- Debels, A., “ Temporary Jobs: Segmented Security Through the Labour and Welfare System”
- Calandrino, M. and Gagliarducci, S., “Labour Market Transitions and Advancement: Temporary Employment and Low-pay in Europe”. ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/eie/eie2004\\_chap4\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_chap4_en.pdf))
- Muffels, R. J. A. and Luijkx, R., “ Job Mobility and Employment Patterns across European Welfare States. Is there a ‘Trade-off’ or a ‘Double Bind’ between Flexibility and Security?”
- Madsen, P. K., “ The Danish Road to ‘Flexicurity’ : Where are we? And how did we get there?”
- Gangl, M., “Scar Effect of Unemployment: a Cross-national Comparison”.
- Bijwaard, G., van Dijk, B. and de Koning, J., “Labour Market Transitions and Job Satisfaction”.