

## 유연안정성을 향한 도전

황수경 (한국노동연구원 연구위원)

노동시장 ‘유연성(flexibility)’은 노동시장의 환경 변화 및 수요 변화에 대응하여 신속하게 고용, 임금, 근로시간을 탄력적으로 조정할 수 있는 노동시장의 능력을 지칭한다. 노동시장의 ‘안정성(security)’은 고용안정, 실업시 소득대체수단의 확보, 고용가능성 제고를 통해 근로자의 소득 안정성을 보장하는 특성을 일컫는다. 외양상 상치될 것 같은 두 특성이 결합되어 ‘유연안정성(flexicurity)’이라는 신조어가 탄생되었다.

유연안정성에 관한 논의는 1990년대 이후 EU 국가들을 중심으로 이루어졌으며, 널리 알려진 바와 같이 그 모태는 유연한 노동시장-광범위한 사회보장-적극적 노동시장정책의 결합으로 대표되는 덴마크의 성공 사례이다. 덴마크는 다른 유럽국가들과는 달리 매우 유연하고 동적인 노동시장 구조를 갖고 있다. 미국·영국에 버금갈 정도로 해고가 자유롭고 노동이동도 빈번하다. 그러나 고용보호법제가 느슨한 국가들에서 해고 및 실업비용 대부분을 근로자 개인이 부담하게 되는 것과는 달리 덴마크는 해고 및 실업비용을 전적으로 국가가 부담하는 시스템을 취하고 있다. 여기에 적극적인 활성화프로그램으로 실업 기간을 줄임으로써 노동시장에 생기를 불어넣는 데 성공하였다. 덴마크의 유연안정성 모형은 노동시장의 유연성과 안정성이 서로 상충되는 것이 아니라 상호보완적일 수 있음을 보여준 대표적인 사례이다.

그러나 이제 유연안정성은 덴마크 모형만을 일컫는 고유명사에 머물지 않는다. 노동시장의 유연

성을 제고하고 이와 동시에 유연화에 수반하는 노동시장의 불안정성과 불확실성을 완화할 안정화 기제를 확충하는 것은, 글로벌 경제하에서 생존을 담보하는 필요조건이 되었기 때문이다. 경쟁의 한복판에 있는 국가들은 저마다의 방법으로 유연화 시대에 걸맞은 새로운 형태의 사회보장시스템과 노동시장정책을 모색하지 않으면 안 되게 되었다.

유연안정성의 모색에서 덴마크의 모형은 분명 매력적이다. 그러나 간과해선 안 될 점은, 덴마크의 경우 전통적으로 복지국가형 사회보장시스템을 갖고 있었고 노동시장은 기본적으로 동질적이어서 고용보호 수준을 높일 필요성을 절실하게 느끼지 않았다는 것이다. 시스템 내부에 존재하는 이러한 안정성과 유연성의 토대로부터 커다란 사회적 저항 없이 유연안정성 시스템으로 ‘진화’할 수 있었던 셈이다. 게다가 임금근로자의 약 90%를 조직하고 있는 노동조합과 근시안적이지 않은 노·사·정 협의구조의 전통도 이러한 변화의 순항에 큰 몫을 하였다.

그러나 덴마크의 유연안정성 모형을 벤치마킹하는 다른 국가들은 덴마크가 갖고 있던 토양과는 전혀 다른 토양에서 출발해야 한다. 우리나라의 경우만 해도 정규직의 경직성과 비정규직의 유연성이 극명하게 대비된다는 점, 적극적 노동시장정책 및 사회보장의 전통이 미약하다는 점, 노·사·정 간 중장기적 협의체제가 확립되어 있지 않다는 점 등 덴마크식 유연안정성 모형을 바로 도입시키에는 넘어야 할 장애물이 적지 않다.

모든 사회시스템이 그렇듯이, 유연안정성을 확보하기 위한 특별한 알고리즘은 존재하지 않는다. 덴마크 모형에 국한하지 않고 유연성과 안정성의 조화를 모색하기 위해 시도된 다양한 노력들을 종합적으로 검토하고 우리의 토양에 맞는 변화의 동력을 발견하는 것이 중요하다. 이런 점에서 네덜란드와 같이 ‘계획적’으로 유연안정성을 도모하고 나름대로 성과를 거두었다고 평가되는 사례를 검토하는 것은 우리에게 많은 시사점을 줄 수 있을 것이다. **KLI**