

국제비교 관점에서 본 우리나라 노동부문 경쟁력

박 영 범*

I. 머리말

WTO 체제 출범 이후 세계경제의 세계화(globalization)가 더욱 가속화되면서 해외직접 투자가 급증하여 왔다. 각국은 고용창출, 기술이전 등의 효과를 기대하면서 외국기업의 유치를 위해 치열하게 경쟁하고 있다. 특히 해외투자 유치는 투자액수가 가지는 수치상의 의미를 넘어서 각국의 국제화 수준 및 기업경영 환경을 나타내는 지표로서 가지는 상징적인 의미가 있기 때문에 해외투자 유치를 위한 경쟁이 치열하다.

우리나라의 기업환경 중 외국인투자 촉진에 가장 큰 장애요인의 하나가 노사관계라는 것은 AMCHAM 등 주한외국인투자기업 단체의 요구사항 등 여러 경로를 통해 확인되고 있다.

본고에서는 노사관계를 포함한 우리나라 노동부문 국제경쟁력을 세계각국의 경쟁력을 지수화하여 평가하는 대표적인 지표인 IMD지수와 WEF지수를 이용하여 주요 선진국 및 경쟁상대국과 비교하여 보기로 한다.

IMD지수와 WEF지수는 노사관계뿐 아니라 노동과 관련된 다른 지수도 포함하고 있음에도 불구하고 그간 우리나라에서는 노사관계 지수만이 주로 활용되어 왔다. 두 지수 모두 객관적인 통계자료에 근거한 지수와 해당 국가의 관계당사자들의 설문조사에 근거한 지수를 통합하여 경쟁력 지수를 만들고 있다.

IMD지수¹⁾는 스위스 소재 국제경영원이 매년 조사하여 발간하는 세계경쟁력연감(World Competitiveness Yearbook)을 통하여 공표하고 있는데, 노동관련 지수는 정부효율

* 한성대 경제학과 교수(ybpark@hansung.ac.kr). 본 논문은 박영범(2005)의 일부 내용을 수정보완한 것이다.

1) IMD지수의 경쟁력 구조(competitiveness structure)는 경제성공(economic performance), 정부효율(government efficiency), 경영효율(business efficiency), 인프라(infrastructure)로 구성되어 있다.

부문에서 노동관련 규제(labor regulations)와 경영효율부문에서 근로자의 의욕(worker motivation), 노사분규(industrial disputes), 근로시간(working hours), 노사관계(labor relations)로 구성되어 있다.

WEF지수²⁾는 세계경제포럼(World Economic Forum)과 미국의 하버드 대학이 공동으로 발표하는 글로벌경쟁력보고서(Global Competitiveness Yearbook)를 통하여 발표하고 있는데, 노동관련 경쟁력 지수는 채용 및 해고관행(Hiring and firing practices), 임금결정의 유연성(Flexibility of wage determination), 노사관계의 협조(Cooperation in labor-management relations) 및 급여와 생산성(Pay and productivity)이다.

두 지수에서 노동부문 지수는 대부분 설문조사에 근거하고 있는데, 통계자료에 근거하여 제시된 IMD의 노동시간과 노사분규 지수는 객관성을 제고하기 위해 별도의 기준에 근거한 자료를 제시하여 비교하고자 한다.

비교대상 국가는 우리나라가 국제비교할 때 비교대상이 주로 되는 미국, 일본, 독일 등 선진국, 아시아의 우리나라 경쟁상대국인 싱가포르, 대만, 말레이시아, 태국, 새로운 신흥공업국으로 부상하고 있는 중국, 인도, 멕시코, 브라질 및 우리와 유사한 개방지향형 국가인 아일랜드 및 네덜란드이다.

II. 노동부문³⁾ IMD지수

2005년 기준 우리나라의 강점으로 지적된 노동관련 지수는 근로시간으로 20대 강점 중 3위를 기록하였고 세계 60개국 중 7위의 경쟁력이 있는 것으로 나타났다. 우리나라의 약점으로 지적된 노동관련 지수는 노사관계로서 20대 약점 중 15위를 기록하였고 비교대상 60개국 중 최하위였다. 분야별 10대 약점에서도 적대적 노사관계가 기업효율의 최대약점으로 지적되었다.

-
- 2) WEF지수는 성장경쟁력 지수(Growth Competitiveness Index)와 기업경쟁력 지수(Business Competitiveness Index)로 구성되어 있다. 성장경쟁력 지수는 거시경제환경 지수(Macroeconomic Environment Index), 공공기관지수(Public Institution Index), 기술지수(Technology Index) 및 기타 지수(Other Indicators)로 구성되어 있고 기업경쟁력 지수는 기업경영과 전략의 섬세함(Sophistication of Company Operation and Strategy), 기타 지수(Other Indicators)로 구성되어 있다.
- 3) 2005년 발표한 IMD지수에 의하면 우리나라의 전반적인 경쟁력 지수는 60개국 중 29위로 2004년도의 35위, 2003년의 37위에 비해 상승하는 추세에 있다. 2002년, 2001년, 2000년에 49개국 중 각각 27위, 28위, 28위였던 것과 비교하면 2005년의 우리나라 경쟁력 지수는 지난 5~6년간에 비해 상승한 것으로 평가된다.

각 지표는 1에서 10까지의 값을 취하여 값이 높을수록 경쟁력이 높은 것이다.

노동부문 지수는 노동관련 규제, 근로자의 의욕, 노사분규, 근로시간, 노사관계 등으로 구성되어 있는데, 설문조사에 근거한 노동관련 규제, 근로자 의욕 및 노사관계를 중심으로 비교한다. 이 중 노사분규와 근로시간은 통계자료에 근거하여 제시되고 있는데 노사분규와 근로시간의 국제비교는 각국의 자료수집 기준 등이 상이함으로 국제비교가 어려운데, 본고에서 별도의 기준에 의해 작성된 비교자료를 제시한다.

1. 노동관련 규제

2005년 기준 노동관련 규제의 구체적인 평가대상은 채용 및 해고 관행, 최저임금 등 노동규제가 기업활동에 방해(hinder)를 주는 정도이다. 2002년까지 평가대상은 노동규제가 충분히 유연한가(flexible enough)였다.

2005년 기준 우리나라 노동규제가 기업활동을 방해하지 않는 정도는 10점 만점에 3.28점으로 전체 비교대상 60개국 중에서 44위였다. 비교대상 국가수가 같은 2003년, 2004년과 비교하면 경쟁력이 상승하는 추세에 있으나 2004년과 비교하여 상대적 위치는 변화하지 않았다. 2001년과 2002년과는 평가대상이 달라 절대치의 비교는 의미가 없으며 상대적인 위치는 2002년에 비교하여 상승하였다.

2005년을 기준으로 비교대상 국가 중 우리나라보다 경쟁력이 없는 국가는 브라질(52위), 독일(57위)이다. 아시아 경쟁상대국과 비교하면 우리나라의 노동규제는 기업활동에 상당히 방해하는 요인이다. 홍콩은 8.39점으로 60개국 중 1위, 싱가포르가 8.19점으로 2위, 태국이 6.9점으로 6위, 말레이시아가 6.29점으로 12위이다. 비교대상 국가 중 말레이시아, 대만, 아일랜드의 경쟁력이 지난 2~3년간 저하되었고 태국, 인도, 중국, 일본의 경쟁력이 저하되었다.

이인재이연정(2003)에 의하면 IMD지수 기준으로 2003년 현재 우리나라는 OECD 27개국 중 노동규제의 경쟁력이 25위로 나타났다.

2. 근로자 의욕

근로자 의욕(worker motivation)을 평가하는 기준은 근로자의 의욕이 높으나(high), 낮으나(low) 하는가이다. 2002년까지는 근로자가 자신의 목표를 회사의 그것과 동일시하는(Employees identify with company objectives) 정도가 평가기준이었다.

2005년 기준 우리나라의 근로자 의욕 경쟁력 지수는 10점 만점에 5.62점으로 전체 60개국 중 37위였다. 2003년 이후 절대치도 상승하고 상대적 위치는 하락하였다가 다시

상승하였다.

근로자 의욕 경쟁력 지수가 우리나라보다 낮은 비교대상 국가는 중국(43위)과 멕시코(53위)이다. 홍콩이 8.04로 60개국 중 1위이고, 아일랜드(9위), 미국(10위), 대만(11위), 일본(13위) 등이 경쟁력이 있는 것으로 나타났다. 선진국 중 노동규제가 상대적으로 높았던 독일이나 네덜란드도 각각 23위, 20위였다. 비교대상 국가 중 지난 몇 년간 경쟁력이 떨어진 국가는 말레이시아, 중국, 싱가포르이고, 경쟁력이 상승한 나라는 대만, 브라질, 인도, 일본, 홍콩, 네덜란드이다.

3. 노사관계

노사관계에 대한 평가기준은 노사관계가 생산적이나 적대적이나 하는 것이다.

2005년 기준으로 노사관계 지수는 4.0으로 전체 60개국 중 최하위이다. 2003년보다 절대치는 약간 상승하였으나 2000년부터 비교하면 절대치는 오히려 하락하였고 상대적 위치도 하락하였다.

아시아의 네 마리의 용이라고 불리던 대만, 싱가포르, 홍콩 그리고 우리나라 중 노사관계 경쟁력 지수가 10위 밖에 있는 나라는 우리나라뿐이다. 싱가포르는 부동의 1위이고, 홍콩, 대만의 순위는 각각 2위, 9위이다. 노사관계 경쟁력 지수가 떨어진 나라는 말

<표 1> 노동규제의 경쟁력 국제비교 : World Competitiveness Yearbook의 IMD지수 기준

		2005		2004		2003		2002		2001	
		순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위 (대상국가 수: 59)	점수	순위 (대상국가 수: 49)	점수	순위 (대상국가 수: 49)	점수
인구 2,000 만명 이상	한 국	44	3.28	44	3.00	52	2.612	35	3.74	32	4.0845
	말레이시아	12	6.29	6	7.21	5	7.281	8	6.68	12	6.0000
	태 국	6	6.90	9	6.61	8	6.724	10	6.41	10	6.2462
	대 만	18	5.46	12	6.14	13	5.589	14	5.71	22	4.7595
	멕시코	39	3.60	46	2.95	37	3.692	37	3.51	25	4.4675
	브라질	52	2.69	55	2.54	49	2.294	27	3.98	41	3.0000
	인 도	40	3.56	43	3.22	53	2.529	46	2.50	40	2.2955
	중 국	9	6.53	8	6.69	29	4.680	23	4.32	38	3.6923
	미 국	8	6.55	10	6.37	6	7.060	3	7.86	6	7.2562
	일 본	16	5.78	17	5.62	30	4.583	26	4.13	29	4.3077
인구 2,000 만명 미만	독 일	57	2.3	60	1.88	60	1.192	48	1.88	40	3.0390
	홍 콩	1	8.39	3	7.72	1	8.364	2	8.10	1	8.4286
	싱가포르	2	8.19	2	7.76	2	8.277	1	8.36	2	8.1493
	아일랜드	24	4.96	21	5.23	11	9.962	12	6.04	9	6.3571
	네덜란드	37	3.68	34	3.95	34	3.871	21	4.52	21	4.9444

주 : 2003년부터 평가기준은 Labor regulations hinder business activities do not hinder의 여부, 2002년까지 평가기준은 Labor regulations (hiring and firing practices, minimum wages, etc...) are not flexible enough=1; are flexible enough =10임.

레이시아, 태국이고 경쟁력이 상승한 국가는 대만, 인도, 독일, 홍콩이다. 특히 홍콩의 약진이 눈에 띈다. 아일랜드는 경쟁력이 2004년 하락하였다가 2005년에 다시 회복하였다.

<표 2> 근로자 의욕 경쟁력의 국제비교 : World Competitiveness Yearbook의 IMD지수 기준

		2005		2004		2003		2002		2001		2000	
		순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위	점수
인구 2,000 만명 이상	한 국	37	5.62	42	5.29	39	5.061	19	6.51	32	5.69	33	5.543
	말레이시아	26	6.08	8	7.22	8	6.879	17	6.68	22	6.38	28	6.000
	태 국	31	5.79	25	6.36	30	5.483	28	5.72	39	5.38	30	5.593
	대 만	11	7.05	12	7.10	15	6.694	14	6.77	15	6.81	17	6.533
	멕시코	53	4.34	52	4.83	47	4.762	31	5.44	30	5.92	26	6.040
	브라질	16	6.66	27	6.29	24	5.890	23	6.20	16	6.71	18	6.511
	인 도	30	5.80	32	5.94	51	4.449	41	4.33	43	5.03	38	5.114
	중 국	43	5.23	38	5.50	38	5.071	38	4.70	20	6.44	22	6.378
	미 국	10	7.07	13	7.07	9	6.745	7	7.20	10	6.98	15	6.567
	일 본	13	6.89	23	6.44	18	6.481	12	6.82	6	7.46	4	7.272
독 일	23	6.35	33	5.90	22	6.096	21	6.42	13	6.91	11	6.824	
인구 2,000 만명 미만	홍 콩	1	8.04	9	7.18	12	6.756	15	6.76	28	6.14	23	6.167
	싱가포르	12	7.00	7	7.24	6	7.169	3	7.78	3	7.55	1	7.469
	아일랜드	9	7.07	10	7.23	7	7.148	8	7.16	11	6.96	12	6.667
	네덜란드	20	6.46	19	6.61	10	6.774	10	7.08	12	6.92	3	7.341

주 : 2003년부터 평가기준은 worker motivation이 높은가 낮은가의 정도, 2002년까지 평가기준은 근로자의 회사의 목표와의 일치정도(Employees do not identify with company objectives=1; Employees do identify with company objectives=10)임.

<표 3> 노사관계 경쟁력의 국제비교 : World Competitiveness Yearbook의 IMD지수 기준

		2005		2004		2003		2002		2001		2000	
		순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수	순위	점수
인구 2,000 만명 이상	한 국	60	4.00	60	4.00	59	3.351	47	4.47	46	4.23	44	4.457
	말레이시아	23	6.98	8	7.84	12	7.297	7	7.55	19	6.65	13	7.188
	태 국	30	6.66	25	7.14	23	6.517	26	6.28	30	6.06	24	6.349
	대 만	9	7.61	14	7.62	14	7.139	16	6.83	15	6.79	16	6.833
	멕시코	40	6.04	46	6.39	38	5.581	24	6.40	28	6.28	22	6.424
	브라질	29	6.69	32	6.75	30	5.973	28	6.05	25	6.29	25	6.255
	인 도	26	6.20	43	6.36	48	5.169	41	5.20	43	4.83	41	4.962
	중 국	46	5.74	39	6.48	46	5.212	38	5.20	39	5.03	29	5.911
	미 국	25	6.86	21	7.23	25	6.642	15	6.96	20	6.64	20	6.583
	일 본	6	7.85	5	7.92	5	7.600	10	7.35	5	7.73	8	7.576
독 일	25	6.22	37	6.62	37	5.596	25	6.33	22	6.55	19	6.659	
인구 2,000 만명 미만	홍 콩	2	8.34	8	7.84	7	7.545	13	7.21	10	7.38	11	7.333
	싱가포르	1	8.52	1	8.52	1	8.585	1	8.61	1	8.75	1	8.721
	아일랜드	12	7.46	20	7.42	4	7.630	11	7.26	13	6.93	12	7.300
	네덜란드	10	7.57	11	7.72	11	7.387	9	7.46	7	7.73	3	8.220

주 : 평가기준은 Labor relations are generally hostile=1; Labor relations are generally productive=10임.

4. 근로시간 및 노사분규

가. 근로시간

근로시간의 국제비교는 매우 어렵다. OECD(2001)의 *Employment Outlook*에 수록된 연 근로시간이 우리나라의 근로시간 단축 논쟁에서 자주 인용되었던 국제비교이다.

우리나라 근로자의 연간 근로시간은 선진국들보다 35%에서 70% 가까이 길다. 그러나 OECD가 집계한 기준에 의해 연근로시간을 국제비교한다는 것은 OECD(2001)가 지적하였듯이 적절하지 않다. 국가별로 근로시간의 집계방식이 차이가 나기 때문이다. 우리나라는 5인 이상 사업장의 정규근로자 기준이나 서유럽국가는 파트타임근로자를 포함하

<표 4> 실근로시간의 국제비교

	OECD 집계 실근로시간 ¹⁾			ILO 집계 주간 실근로시간			법정근로시간	
	연도	연간	주간	연도	전산업	제조업		
한국	2001 ²⁾	2,446시간 ³⁾	47.0시간	2003	45.9시간	47.6시간	2004년 7월	2011년까지 단계적으로 주 40시간
		2,430시간 ⁴⁾	46.7시간				1991년 10월	주 44시간
	1998	2,390시간	45.9시간	1999	47.9시간	50.0시간	1990년 10월	300인 이상 사업장만 주 44시간
	1992	2,478시간	47.5시간				1989년 4월	주 46시간
	1989	2,564시간	49.2시간				그 이전	주 48시간
	1988	2,662시간	51.1시간					
	1986	2,734시간	52.5시간					
미국	2000	1,877시간	35.9시간	2002	34.1시간	40.9시간	주 40시간	
			1999	34.5시간	41.6시간			
프랑스	1999	1,562시간	29.9시간	2002	37.7시간	37.4시간	주 35시간(1998년부터 단계적으로)	
			1997	38.9시간	38.6시간 ⁷⁾			
독일	2000	1,480시간	28.4시간	2002		37.6시간	1주 48시간	
			1999		37.5시간			
일본	1999 ⁵⁾	1,840시간	35.2시간	2003	35.1시간	37.7시간	1주 40시간(1987년부터 1997년까지 단계적으로)	
			1999	42.3시간	42.5시간			
대만	연도	연간	주간				2주 84시간(2001년부터)	
	1999	2,285시간	43.8시간					
싱가포르	1999	2,445시간	46.9시간				1주 48시간	

주 : 1) OECD에 수록된 연근로시간은 나라별 추세분석을 위한 목적으로는 사용될 수 있으나 특정연도를 기준으로 한 국가별 비교에는 적절하지 않음(OECD 2001; Table F footnote 1)

2) 1998년까지는 10인 이상, 그 이후는 5인 이상 상용근로자

3) 5인 이상 상용근로자

4) 10인 이상 상용근로자

5) 30인 이상 상용근로자

6) 유급으로 부여되는 연가, 병가 등을 포함하는 지불노동시간을 의미함.

7) 생산직 근로자 기준

자료 : OECD, *Employment Outlook*, 2001.

ILO, *Yearbook of Labour Statistics*, 2004.

고 있고 일본은 30인 이상 사업장의 정규근로자의 연근로시간이다.

우리나라와 서유럽국가의 비교에는 국제노동기구의 *Yearbook of Labour Statistics*에 수록된 주간 실근로시간을 사용하는 것이 보다 적절하다. 우리나라 제조업(2003년)의 주당 근로시간은 47.6시간으로 미국(2000년) 40.9시간, 프랑스(2002년) 30.4시간, 독일(2002년) 37.5시간보다 길다.

우리나라의 근로시간은 대만보다는 장시간이나 싱가포르와는 비슷하다.

기업경영 측면에서의 우리나라 경쟁력 중의 하나는 장시간근로이다. 다음에서 살펴보면 IMD지수 기준으로 우리나라 근로시간은 우리나라 20대 강점 중 3위였다. 그러나 우리나라가 아직은 이 측면에서 경쟁력을 확보하고 있으나 2004년 7월부터 근로시간 단축이 단계적으로 실시되면서 우리나라 근로시간은 급속히 줄어들 것으로 예상된다.

나. 노사분규

노사분규를 국제비교하면 우리나라 노조가 조직률은 취약하나 분규건수는 상대적으

<표 5> 노동쟁의의 국제비교

	한국	일본	대만	싱가포르	호주	독일	영국	미국
노동쟁의 발생건수	320 (2003)	74 (2002)	4,138 (1998)	0 (1999)	766 (2002)	48 (2001)	133 (2003)	14 (2003)
	198 (1999)	145 (1998)			518 (1998)	200 (1996)	205 (1999)	17 (1999)
노동쟁의 참가자수 (천명)	137 (2003)	7 (2002)	104 (1998)	0 (1999)	160 (2002)	428 (2002)	151 (2003)	129 (2003)
	92 (1999)	26 (1998)			348 (1998)	4 (1996)	141 (1999)	73 (1999)
노동조합원수(천명)	1,550 (2003)	10,531 (2003)	2,927 (1998)	255 (1996)	1,903 (2001)	9,200 (2002)	7,420 (2003)	15,776 (2003)
	1,491 (1999)	12,093 (1998)			2,194 (1996)	10,870 (1996)	8,089 (1995)	16,477 (1999)
노조조직률(%)	10.8 (2003)	19.6 (2003)	21.2 (1998)	17.1 (1996)	24.5 (2001)	26.6 (2002)	29.1 (2003)	12.9 (2003)
	11.7 (1999)	22.4 (1998)			31 (1996)	35.3 (1996)	36.8 (1995)	13.9 (1999)
노동쟁의에 따른 근로손실일수(천일)	1,299 (2003)	12 (2002)	2 (1996)	0 (1999)	259 (2002)	310 (2002)	499 (2003)	4,091 (2003)
	1,366 (1999)	102 (1998)			526 (1998)	16 (1998)	242 (1999)	1 (1999)
피용자 1인당 쟁위 행위에 따른 근로 손실일수	90.2 (2003)	0.2 (2002)	0.4 (1996)	0 (1999)	32.4 (2002)	9.7 (2002)	20.5 (2003)	31.5 (2003)
	109.1 (1999)	1.9 (1998)			72.1 (1998)	17.1 (1998)	10.0 (1999)	15.5 (1999)

주: ()안의 숫자는 해당연도임.

자료: 한국노동연구원, 『2004 해외노동통계』, 2004; 『2000 해외노동통계』, 2000.

로 많다는 것을 알 수 있다.⁴⁾

2003년 우리나라에서는 320건의 노동쟁의가 발생하여 137,000명이 쟁의에 참여하였고 노동쟁의에 따른 근로손실일수는 1,299,000일이었다.

우리나라는 노조조직률이 제일 낮으나 피용자 1인당 노동쟁의에 따른 근로손실일수는 90.2일로서 비교대상 국가 중 제일 높다. 미국 31.5일(2003년), 호주 32.4일(2002년), 일본 1.9일(2002년), 싱가포르 0일(1999년)이다.

우리나라의 노조원수는 1,550,000명(2003년)으로 전체 피용자의 10.8%가 노조에 소속되어 있다, 비교대상 국가 중 우리나라보다 노조조직률이 낮은 나라는 없으며, 미국이 12.9%로 우리나라보다 약간 높고, 싱가포르 17.1%, 대만 21.2%, 일본 19.5%의 순이다. 전반적으로 모든 나라에서 노조조직률이 하락하는 추세에 있다.

III. WEF지수⁵⁾의 노동부문

노동관련 경쟁력 지수는 채용 및 해고관행, 임금결정의 유연성, 노사관계의 협조 및 급여와 생산성이다. 각 지수의 값은 1에서 7의 값을 가지는데 값이 높을수록 경쟁력이 높다. 2005년 기준으로 우리나라는 노사관계의 협조성과 채용 및 해고관행이 경쟁력이 취약한 부분으로 포함되었다. 경쟁력 지수와는 별도로 2003~2004년부터 기업을 하기에 가장 문제가 되는 요소 14개를 제시하고 그 중 5개를 선택하도록 하고 있는데, 형편없는 근로윤리(poor work ethic)가 그 가운데 하나이다. 2003~2004년에는 형편없는 근로윤리가 14개 요소 중 10번째, 2004~2005년에는 7번째로 가장 문제가 되는 요인으로 지적되어 우리나라 근로자의 근로윤리가 하락하였다는 것을 나타내고 있다.

4) 노조나 분규의 정의가 각국마다 다르므로 두 지수가 각 나라의 노사관계 상황을 나타내는 대표적인 지표로서는 어느 정도 한계가 있다. 각 나라의 노조나 분규의 정의에 보다 자세한 논의는 한국노동연구원(2004)을 참조. 노조조직률은 피용자수를 기준으로 한 것이다.

5) 2004~2005년 기준 우리나라 성장경쟁력지수는 104개국 중 29위, 기업경쟁력 지수는 93개국 중 24위로 나타났다. 우리나라 성장경쟁력 지수는 2000년 60개국 중 29위, 2001~2002년은 75개 중 23위, 2002~2003년은 80개국 중 21위, 2003~2004년은 102개국 중 23위로 나타나 상승하였다가 다시 하락하는 추세에 있다. 우리나라 기업경쟁력 지수는 2000년 27위, 2001~2002년 28위, 2002~2004년 28위, 2003~2004년 25위로 나타나 일정수준을 유지하고 있다.

1. 채용 및 해고관행

채용 및 해고관행의 유연성 정도는 ‘채용과 해고가 규제에 의해 제한된다’를 1, ‘사용자에 의해 유연하게 결정된다’를 7로 하여 그 정도에 따라 사용자가 평가한다. 2002 ~ 2003년까지는 ‘채용과 해고가 사용자에게 의해 결정된다’를 강력히 부정하면 1, 강력히 긍정하면 7로 하여 그 정도를 사용자가 평가하였다.

2004 ~ 2005년 기준 우리나라의 채용과 해고의 유연성 경쟁력은 7점 만점에 3.3점으로 전체 104개국 중 73위였다. 2000년 이후 절대치는 물론이고 상대적 경쟁력도 하락하고 있다. 특히 2003 ~ 2004년에서 2004 ~ 2005년에 경쟁력이 56위에서 73위로 하락하였다.

비교대상 국가 중 우리나라보다 채용과 해고에 대한 규제가 심한 나라는 독일(102위), 인도(98위), 네덜란드(82위), 일본(75위) 등이다. 아시아의 경쟁상대국을 보면 홍콩 1위, 싱가포르 4위, 대만 13위, 말레이시아 18위, 태국 23위로 우리보다 채용과 해고가 사용자에게 의해 결정되는 정도가 매우 큰 것으로 나타났다. 비교대상 국가 중 아일랜드, 대만, 브라질이 지난 몇 년간 채용과 해고관행 경쟁력이 저하되었다.

2. 급여결정의 유연성

<표 6> 채용 및 해고관행의 국제비교 : Global Competitiveness Yearbook의 WEF지수 기준

		2004 ~ 2005		2003 ~ 2004		2002 ~ 2003		2001 ~ 2002		2000	
		순위 (대상국가 수: 104)	점수	순위 (대상국가 수: 102)	점수	순위 (대상국가 수: 80)	점수	순위 (대상국가 수: 75)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수
인구 2,000 만명 이상	한 국	73	3.3	56	3.4	39	3.6	33	3.8	18	4.0
	말레이시아	18	4.5	57	3.3	43	3.4	46	3.4	30	3.0
	태 국	23	4.3	17	4.3	22	4.2	34	3.8	12	4.2
	대 만	13	4.7	6	5.1	10	4.7	36	3.8	13	4.2
	멕시코	64	2.5	76	2.8	58	2.9	45	3.5	25	3.6
	브라질	56	3.6	31	4.0	20	4.3	20	4.2	30	3.4
	인 도	98	2.3	96	2.2	38	2.1	73	2.0	53	2.4
	중 국	31	4.1	25	4.2	24	4.2	23	4.1	32	3.4
	미 국	6	5.3	4	5.4	3	5.2	6	5.0	7	4.6
	일 본	75	3.2	87	2.6	59	2.8	41	3.5	23	3.8
독 일	102	2.2	101	1.8	79	1.9	72	2.1	57	2.0	
인구 2,000 만명 미만	홍 콩	1	5.9	1	5.7	1	5.7	2	5.5	2	5.3
	싱가포르	4	5.6	2	5.6	2	5.6	4	5.3	1	5.5
	아일랜드	71	3.3	40	3.7	41	3.5	48	3.3	48	2.7
	네덜란드	82	2.9	83	2.6	60	2.8	68	2.5	43	2.8

주: 2003 ~ 2004년까지 기준은 채용과 해고가 규제에 의해 제한된다(impeded by regulations)=1; 사용자에게 의해 유연하게 결정된다=7로 하여 사용자가 평가한 수치, 2002 ~ 2003년까지 기준은 채용과 해고가 사용자에게 의해 결정된다에 대해 강력히 부정을 1, 강력히 긍정을 7로 하여 사용자가 평가한 수치임.

급여결정 유연성의 경쟁력은 ‘급여결정이 집중화된 교섭과정에 의해 결정된다’를 1, ‘개별회사에 의해 결정된다’를 7로 하여 그 정도에 의해 사용자의 평가에 의해 결정된다. 2001~2002년까지는 급여가 개별 사용자에게 의해 결정된다.

급여결정의 유연성은 2004~2005년 기준 7점 만점에 5.4점으로 전체 104개국 중 38위이다. 2003~2004년에 비해 절대점수(4.8에서 5.4로), 위치(54위에서 38위로)가 향상되었다. 비교대상 국가 중 우리나라보다 급여 결정의 유연성이 높은 나라는 홍콩(1위), 대만(6위), 일본(7위), 싱가포르(15위), 미국(18위) 등으로 노동관련 경쟁력 지수 중 우리나라가 상대적으로 경쟁력이 있는 부분이다.

비교대상 국가 중 지난 몇 년간 경쟁력이 떨어진 국가는 말레이시아, 태국, 멕시코, 중국, 미국, 아일랜드이며 경쟁력이 향상된 국가는 일본이다.

3. 급여와 생산성

평가기준은 급여와 생산성이 직접적으로 연계되어 있는 정도이다. 2004~2005년 기준 급여와 생산성의 경쟁력 점수는 4.3점으로 전체 104개 나라 중 34위이다. 지난 몇 년간 절대적 점수나 상대적 위치가 큰 변화가 없었다.

비교대상 국가 중 우리나라보다 급여와 생산성이 보다 직접적으로 연계되는 국가는 홍콩(1위), 싱가포르(3위), 대만(2위), 미국(4위), 일본(9위), 말레이시아(10위), 중국(15위), 태국(17위)으로 아시아의 경쟁상대국은 우리보다 모두 경쟁력이 있는 것으로 나타났다.

비교대상 국가 중 2004~2005년에 전년대비 경쟁력 저하가 두드러진 국가는 말레이시아와 아일랜드인데, 말레이시아의 경우 2000년 이후를 비교하면 경쟁력이 향상된 나라이다. 경쟁력 향상이 두드러진 국가는 태국과 일본이다.

4. 노사관계

평가기준은 노사관계가 일반적으로 ‘협력적이다’에 대해 강력히 부정을 1, 강력히 긍정을 7로 하여 사용자가 평가한 정도이다. 2004~2005년 기준 우리나라의 점수는 7점 만점에 3.1점으로 전체 104개국 중 103위이다. 2000년 이후 우리나라 경쟁력은 절대치에서 상대적으로 모두 하락하였다. 아시아의 경쟁상대국인 홍콩, 싱가포르, 대만, 말레이시아, 태국 등의 순위는 각각 4위, 1위, 13위, 15위, 28위로 우리보다 매우 경쟁력이 있는 것으로 나타났다.

노조관련 지수가 2001~2000년에는 노조의 생산성에의 기여정도, 2000년에는 노조의 영향력으로 경쟁력 지수에 포함되어 있었다. 노조의 생산성 기여정도는 2001~2002년

기준으로 7점 만점에 3.7점으로 전체 75개국 중 41위였으며 노조가 생산성 향상에 기여하지도, 생산성 향상을 방해하지도 않은 것으로 나타났다. 멕시코(60위), 브라질(52위),

<표 7> 급여와 생산성의 국제비교 : Global Competitiveness Yearbook의 WEF지수 기준

		2004 ~ 2005		2003 ~ 2004		2002 ~ 2003		2001 ~ 2002		2000	
		순위 (대상국가 수: 104)	점수	순위 (대상국가 수: 102)	점수	순위 (대상국가 수: 80)	점수	순위 (대상국가 수: 75)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수
인구 2,000 만명 이상	한 국	34	4.3	35	4.3	28	4.5	34	4.2	23	4.4
	말레이시아	10	4.9	6	5.1	20	4.7	19	4.5	29	4.1
	태 국	17	4.7	15	4.7	26	4.6	37	4.1	44	3.7
	대 만	2	5.7	4	5.4	3	5.7	6	5.2	2	5.5
	멕시코	50	3.8	59	3.6	59	3.6	51	3.7	41	3.8
	브라질	47	3.9	47	3.9	39	4.1	47	3.8	45	3.7
	인 도	52	3.8			67	3.1	58	3.5	52	3.5
	중 국	15	4.7	17	4.7	7	5.2	11	5.2	15	4.6
	미 국	4	5.3	1	5.9	2	5.9	4	5.4	4	5.3
	일 본	9	4.9	34	4.3	43	3.9	38	4.2	26	4.3
독 일	72	3.4	63	3.6	44	3.8	41	4.1	30	4.1	
인구 2,000 만명 미만	홍 콩	1	6.1	2	5.9	1	6.0	2	5.7	1	5.8
	싱가포르	3	5.6	3	5.7	4	5.6	1	5.9	3	3.5
	아일랜드	61	3.6	29	4.3	23	4.6	26	4.3	28	4.1
	네덜란드	67	3.5	52	3.8	60	3.5	40	4.1	43	3.8

주: 평가기준은 급여가 생산성과 직접적으로 연계되어 있도에 대해 강력히 부정 1; 강력히 긍정 7을 기준으로 사용자가 평가한 수치임.

<표 8> 노사관계의 국제비교 : Global Competitiveness Yearbook의 WEF지수 기준

		2004 ~ 2005		2003 ~ 2004		2002 ~ 2003		2001 ~ 2002		2000	
		순위 (대상국가 수: 104)	점수	순위 (대상국가 수: 102)	점수	순위 (대상국가 수: 80)	점수	순위 (대상국가 수: 75)	점수	순위 (대상국가 수: 60)	점수
인구 2,000 만명 이상	한 국	103	3.1	94	3.6	55	4.0	72	3.5	56	3.9
	말레이시아	15	5.4	10	5.6	19	5.2	10	5.7	18	5.3
	태 국	28	5.0	14	5.4	9	5.6	29	4.8	29	4.9
	대 만	13	5.5	13	5.5	12	5.5	24	4.9	16	5.3
	멕시코	33	4.8	33	4.7	39	4.4	42	4.5	25	5.0
	브라질	50	4.4	52	4.3	40	4.2	50	4.3	41	4.5
	인 도	51	4.4	75	4.0	55	4.0	64	3.8	51	4.2
	중 국	41	4.6	51	4.3	32	4.7	45	4.5	37	4.5
	미 국	22	5.1	18	5.2	21	5.1	21	5.0	23	5.1
	일 본	7	5.9	14	5.4	5	5.8	4	6.1	6	6.0
독 일	20	5.2	32	4.7	20	5.2	14	5.3	17	5.3	
인구 2,000 만명 미만	홍 콩	4	6.0	4	5.8	14	5.3	7	5.8	10	5.7
	싱가포르	1	6.3	1	6.3	1	6.2	1	6.4	1	6.3
	아일랜드	26	5.0	25	5.0	15	5.2	31	4.7	19	5.2
	네덜란드	8	5.7	7	5.8	11	5.5	3	6.1	7	5.9

주: 평가기준은 노사관계가 일반적으로 협력적이다에 대해 강력히 부정 1; 강력히 긍정 7을 기준으로 사용자가 평가한 수치임.

인도(55위), 미국(43위)이 우리나라보다 노조의 생산성 기여가 낮은 나라로 평가되었다. 2000년에는 노조의 영향력에 대한 평가를 하였는데 우리나라가 전체 60개국 중 13번째로 노조의 영향력이 큰 나라로 나타났다. 비교대상 국가 중 우리나라보다 노조의 영향력이 큰 나라는 독일(6위), 인도(11위)였다.

<표 9> 노조의 기여 및 힘의 국제비교 : Global Competitiveness Yearbook의 WEF지수 기준

		2001 ~ 2002		2000	
		노조의 생산성 기여정도		노조의 영향력	
		노조가 생산성 향상을 방해한다 1; 노조가 생산성 향상에 기여한다 7을 기준으로 사용자가 평가한 수치		노조의 힘과 영향력이 약하다에 대해 강력히 부정 1; 강력히 긍정 7을 기준으로 사용자가 평가한 수치	
		순 위 (대상국가수:)	점 수	순 위 (대상국가수:)	점 수
인구 2,000만 명 이상	한 국	41	3.7	13	3.4
	말레이시아	15	4.6	39	4.4
	태 국	27	4.1	46	4.8
	대 만	23	4.3	38	4.4
	멕시코	60	2.9	14	2.4
	브라질	52	3.4	35	4.3
	인 도	55	3.3	11	3.0
	중 국	14	4.7	44	4.7
	미 국	43	3.6	46	4.8
	일 본	3	5.3	49	4.9
인구 2,000만 명 미만	독 일	29	4.1	6	2.6
	홍 콩	16	4.6	59	6.0
	싱가포르	1	5.9	50	5.1
	아일랜드	24	4.3	22	3.7
	네덜란드	6	5.2	30	4.1

IV. 요약 및 시사점

국제비교 관점에서 경영자들이 느끼는 우리나라의 노동시장 유연성은 매우 낮다. IMD지수에 의하면 기업의 채용 및 해고의 자율성 정도 등 노동규제가 기업활동을 방해하지 않은 정도는 (객관적인 지수로는 중간정도임에도 불구하고) OECD 국가 중 최하위권에 속한다. WEF지수로는 채용 및 해고의 유연성은 하위권에 속하고 특히 아시아 경쟁상대국은 우리와 비교조차 되지 않는다.

노사관계 경쟁력 지수는 IMD지수, WEF지수 모두 최하위나 최하위에서 두번째이다. 역시 아시아 경쟁상대국과는 비교조차 되지 않는다.

경영자들이 인식하는 노동과 관련된 경쟁력이 있다고 보는 부문은 우리나라 근로자가 장시간근로를 한다는 것이다. IMD지수 기준으로 우리나라 근로시간은 우리나라 20대 강점 중 3위였다. 그러나 2004년 7월부터 근로시간 단축이 단계적으로 실시되면서 우리나라 근로시간은 급속히 줄어들 것으로 예상된다.

IMD 기준에 의하면 우리나라 근로자들의 근로의욕은 주요 선진국이나 대부분의 경쟁 상대국에 비해 떨어지는 것으로 나타났다. WEF조사도 우리나라의 근로자 윤리가 하락하고 있다는 것을 보여주고 있다.

WEF 기준에 의하면 우리나라가 노동관련 경쟁력 지수는 상위권에 속하는 것이 급여와 생산성의 연계 정도와 급여결정의 유연성이다. 그러나 급여결정의 유연성은 현재 노동계가 추진하고 있는 산별교섭 체계로의 이행이 진전된다면 상당부분 훼손될 것이다.

한편 우리나라의 고용보호나 근로시간 법적 규제는 객관화된 기준에 의한 추정치에 의하면 상대적 관점에서 중간정도라고 할 수 있다⁶⁾. OECD 기준에 의하면 정규직과 비정규직의 고용보호는 중간정도이고 집단적 해고를 포함하면 OECD 국가 중 규제가 약한 편에 속한다⁷⁾.

요약하면 객관적인 기준이나 지수에 의해 나타나는 정도보다 우리나라 경영자들이 느끼는 노동관련 법제도의 유연성은 매우 낮으며 이는 산업현장에서의 실질적인 노동 유연성이 법이나 제도를 통한 유연성보다 훨씬 떨어진다는 것을 시사하고 있다. 이와 같은 사실의 발견은 우리나라 노동시장의 유연성 제고는 법이나 제도를 통하기보다는 산업현장에서 실질적으로 인력의 유연한 활용이 가능하도록 관행이 변화하고 이를 뒷받침하는 사회전체의 제도나 분위기가 변화하여야 한다는 것을 시사하고 있다.

산업현장의 관행 변화를 유도하는 거시적 환경의 변화로는 보다 합리적인 노동운동의 정착, 보다 확고한 사회안전망의 구축 그리고 비정규직에 대한 적절한 보호 등을 들 수 있다. **□□□**

6) OECD(1994, 1998, 2004)에 의하면 우리나라는 2003년 현재 정규직에 대한 개별적 해고와 임시적 고용형태에의 규제만을 포함하는 경우 유연성 측면에서 순위가 28개국 중 16번째로 규제가 강한 쪽에 속한다. 그러나 집단적 정리해고까지 포함하는 경우 순위가 12위로 상승하여 규제가 없는 쪽에 가깝다. 부분별로 보면 정규근로자나 임시직의 고용보호에 관한 규제는 중위권이나 강한 쪽에 가까운 반면 집단적 정리해고와 관련하여 규제가 없는 나라에 속한다. 임시적 고용형태의 규제를 부분별로 보면 계약직은 활용이 상대적으로 용이하고 파견근로는 제한적이다.

7) 우리나라의 전반적인 노동시장 유연성에 대해서는 논란이 있다. OECD 기준에서 보듯이 우리나라는 계약직 근로자의 활용성 측면에서 6번째로 활용이 용이한데, 근로자의 절반이 계약직이거나 일용직이기 때문이다. 그러나 외투기업 근로자의 대부분은 정규직이고 현재 파견근로자 활용은 제한적이기 때문에 외투기업과 관련된 노동환경은 규제적이라고 보는 것이 타당하다.

<참고문헌>

- 김재훈(2005), 「경영환경 변화에 따른 고용보호규제의 현황과 과제」.
- 이인재·이연정(2003), 「한국의 노동시장은 경직적인가?」, 한국노동연구원.
- 박영범(2005), 「부품소재산업의 일자리 창출 및 생산성 향상 인프라 구축사업의 ‘외국기업의 투자촉진을 위한 노동환경의 현황과 과제에 관한 연구」, 산업연구원(용역 보고서).
- 한국노동연구원(2000), 『2000 해외노동통계』.
- _____ (2004), 『2004 해외노동통계』.
- ILO(2004), *Yearbook of Labour Statistics*.
- IMD, *World Competitiveness Yearbook*, 각년도.
- Lee, InJae and Dongbae Kim(2005), “Unions and the Use of Flexible Staffing in Korea: Evidence from an Establishment Survey”, *International Economic Journal*, Vol.15, No.2.
- OECD(1994), *Jobs Study*.
- _____ (1998), *Employment Outlook*.
- _____ (2001), *Employment Outlook*.
- _____ (2004), *Employment Outlook*.
- World Economic Forum, *Global Competitiveness Yearbook*, 각년도.