

노동시장 규제완화와 고용의 질*

박진아**

최진욱***

최근 들어 여러 국가에서 노동시장에 대한 규제완화가 경제체계의 대응 전략으로 고려되고 있다. 노동시장 규제완화와 고용 간의 관계를 살펴본 기존 연구의 다수는 규제완화로 인한 고용창출 효과에 초점을 두고 있다. 그러나 소득의 불평등과 양극화가 세계적인 논쟁을 야기하고 있는 상황을 고려하면 노동시장 규제완화가 고용 창출뿐만 아니라 고용의 질에 미치는 효과도 감안되어야 한다. 이 논문에서는 OECD 가입국의 패널데이터를 활용하여 노동시장 규제완화가 고용의 질에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 저임금 비율, 성별임금격차, 비정규직 고용 비율을 고용의 질 대리변수로 분석한 이 논문의 실증분석 결과는 노동시장의 유연성이 높아질 때 저임금 비율과 비정규직 고용 비율이 높아지는 반면, 성별임금격차에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 두고 볼 때 노동시장 규제완화는 전반적으로 고용의 질에 부정적인 효과를 가져 오는 것으로 확인되었다. 분석결과를 토대로 이 논문은 노동시장의 규제를 완화하기 위해 정부는 그 결과에 대한 다양한 측면을 고려해야 한다는 점과 노동시장의 유연성과 노동시장 및 사회의 안정성 간의 균형을 위해서는 취약계층의 근로자에 대한 사회적 보호가 전제되어야 한다는 정책적 함의를 도출하였다.

주제어: 노동규제, 규제완화, 고용의 질, 저임금 비율, 성별임금격차, 비정규직 고용 비율

* 이 연구는 교신저자의 2016년 고려대학교 정경대학 특별연구비(K1609301)의 지원을 받아 수행되었음.

** 제1저자. 고려대학교에서 행정학 석사학위를 취득하고, 현재 고려대학교 행정학과 박사과정을 수료하였다. 주요 관심분야는 정부규제, 부패, 공적개발원조(ODA) 등이다(E-mail: jina1023@korea.ac.kr).

*** 교신저자. University of Chicago에서 정치학 박사학위를 취득하고, 현재 고려대학교 행정학과 교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 정부규제, 부패, 정부개혁, 공적개발원조(ODA) 등이다(E-mail: jinchoi@korea.ac.kr).

I. 서론

최근 한국을 비롯한 세계경제가 침체의 국면으로 접어들면서 경제회복과 성장잠재력 확대를 위해 다양한 방안들이 모색되고 있다. 특히 고용 없는 성장이라는 표현이 대변하는 것과 같이 경기침체로 인한 여러 문제 가운데 일자리 감소가 여러 국가에서 가장 심각한 문제로 지목되고 있다. 각국 정부는 고용 문제를 해결하기 위해 재정 투입, 세율 조정과 같은 정책수단을 활용하고 있지만, 정부의 대안 중 가장 주목을 받는 정책수단 가운데 한 가지는 노동시장에 대한 개혁이라고 할 수 있다. 한국의 경우 박근혜 정부에서 2015년부터 4대 구조개혁을 추진하고 있고, 그 중 노동개혁이 한 축을 차지하고 있다. 전통적으로 노동자의 권리가 강하게 보장되어온 프랑스의 경우에도 2016년 들어 만성적인 실업문제를 해결하기 위한 대응으로 노동시장의 유연성을 높이는 노동법 개혁 프로젝트(Project de loi travail 2016)를 발표하여 사회적으로 큰 논란을 야기하였다(이은주, 2016). 2012년부터 2015년 사이 이태리, 스페인, 네덜란드에서도 해고규제 완화, 해고절차 간소화, 단체협약 제도 정비와 같이 노동시장의 경직성을 완화하기 위한 목적으로 노동시장에 대한 개혁을 추진하였다(이진영, 2016). 노동시장 유연성을 높이기 위한 노동규제 완화는 노동시장으로의 진입과 진출, 과업 부여와 조직 내부에서의 이동, 개인에 대한 보상의 수준과 구조, 근로시간 조정 등 다양한 수준에서 이루어진다(Regini, 2000).

규제완화 중심의 노동시장 개혁이 추구하는 가장 중요한 정책목표는 고용의 창출에 있다. 노동시장의 유연화는 기업의 비용을 감소시키고, 기업의 비용 감소는 투자와 생산 증가로 이어져 고용창출을 기대할 수 있다. 반면 노동시장의 유연화가 비정규직, 임시직 증대에 집중되고, 이러한 고용형태가 개인들의 소득 격차를 확대시킨다면 세계적으로 문제가 되고 있는 소득양극화는 더욱 심화될 수밖에 없다. 또한 규제완화로 인해 심화된 노동시장의 불평등과 불안정은 오히려 기업으로 하여금 기술혁신보다는 저임금 경쟁을 유도하여 근로자들의 삶의 질을 악화시킬 뿐이라고 설명하기도 한다(Berg, 2015). 이처럼 노동규제를 완화할 것인가는 고용의 양뿐만 아니라 고용의 질에도 영향을 미칠 수 있다는 점에서 정부와 기업 그리고 근로자 모두에게 매우 어려운 선택의 상황으로 이해된다.

그간 노동시장 개혁과 관련된 주된 관심이 규제개혁으로 인한 고용창출 효과에 두어져 온 것에 비해(류기락, 2012; 이동임·김영만, 2006; Bernal-Verdugo et al., 2012; Feldmann, 2009; Feldmann, 2007; Chung & van Oorschot, 2011), 이 논문은 노동시장의 규제완화가 고용의 질(quality of employment)에 미치는 영향

을 실증적으로 분석하는 것을 목적으로 한다. 특히 고용의 질이 갖는 여러 의미 가운데 이 논문은 생산적 일자리, 일자리에서의 평등과 안정성을 중심으로 노동시장 규제완화의 효과를 OECD 국가를 대상으로 실증적으로 분석하고자 한다.

이어지는 II장에서는 고용의 질에 관한 개념을 소개한 후, 노동시장 규제완화와 고용의 질 간의 관계를 세 가지 고용의 질에 대한 구성개념을 중심으로 논의한다. III장에서는 실증분석에 앞서 분석에 활용된 변수와 분석모형을 설명하며, IV장에서는 분석모형을 통해 규제개혁이 고용의 질에 미치는 영향을 분석한다. 마지막으로 V장에서는 분석결과를 정리하고 연구의 함의를 제시한다.

II. 노동시장 규제완화와 고용의 질에 관한 이론적 논의

1. 고용의 질에 대한 개념

국제사회에서 고용의 질과 관련한 본격적 논의는 1990년대 후반 이후 국제노동기구(ILO), 유럽연합(EU), 경제개발협력기구(OECD) 등 국제기구를 중심으로 이루어져 왔고, 고용의 질(quality of employment) 이외에도 직장생활의 질(quality of working life), 직업 혹은 근로의 질(job quality or quality of work), 좋은 일자리(decent work) 등 여러 표현이 혼재되어 사용되어 왔다(Burchell et al., 2014). 고용의 질을 개념화하는데 있어 이처럼 서로 다른 표현과 용어가 사용된 것은 고용의 질이 한 가지 관점과 측면이 아니라 개인의 직장 업무환경에서부터 노동시장의 여건까지 매우 다양한 차원과 맥락에서 접근될 수 있기 때문이다. 따라서 고용의 질이 갖는 다의적이고 복합적인 개념으로 인해 연구의 시각과 입장에 따라 실제 구성요소는 상당한 차이를 보인다.

국제노동기구(ILO)의 경우 고용의 질을 “좋은 일자리(decent work)”로 개념화하고, 좋은 일자리를 여성과 남성 모두에게 자유와 평등, 안정성, 인간의 존엄성이 보장되는 조건에서 생산적이고 좋은 일자리를 얻을 수 있는 기회를 의미하는 것으로 설명하고 있다(ILO, 1999: 3). 좋은 일자리에 관한 추상적인 개념을 구체화하기 위해 국제노동기구는 고용 기회, 적절한 급여와 생산적인 일자리, 적절한 근로 시간, 일과 가족의 균형, 개인적 삶의 균형, 금지되어야 하는 업무, 직업의 안정성과 안전성, 직장 내에서 동일한 대우와 기회, 안전한 작업 환경, 사회적 보호, 사회적 대화와 같이 10개의 요소로 좋은 일자리가 구성되고 있다고 보고 있다(ILO, 2012: 15). Anker et

al.(2003)은 좋은 일자리 개념을 여섯 가지 차원으로 구분하여 일할 기회, 자유로운 조건의 일자리, 생산적 일자리, 일자리에서의 평등, 일자리의 안정성, 일자리에서의 존엄성으로 구성요소를 제시하고 있다. 한편 OECD(2015: 262)에서는 “직업의 질(job quality)”이라는 개념을 통해 고용의 질을 개념화하고 있다. 이 때 직업의 질은 소득의 질, 업무 환경의 질, 노동 시장의 안정성이라는 세 개의 항목으로 구성된다.

고용의 질에 대한 다양한 견해도 불구하고 국제기구나 학술적 연구에서 보이는 공통점은 고용의 질이 단순히 일할 수 있는 기회를 넘어 직장에서의 평등, 안정성, 존엄성 등과 같은 질적 측면을 함께 고려하는 개념으로 이해될 필요가 있다는 것이다(Anker et al., 2003). 특히 고용의 질이 갖는 의미는 경제성장과 부의 분배 그리고 이로 인한 개인의 삶의 질과 사회의 안정성 제고라는 측면에서 중요성을 갖는다. 경제의 성장으로 인해 증가된 부(wealth)가 사회에서 용인될 수 있는 수준에서 분배되지 않고, 일부에 편중될 경우 경제 성장의 혜택에서 배제된 계층의 삶의 질은 절대적·상대적 관점에서 하락할 뿐만 아니라 사회적 안정도 훼손될 수밖에 없다. 최근 많은 국가에서 진행되고 있는 성장과 분배 그리고 소득불균형에 관한 논쟁은 이러한 점을 극명하게 보여준다.

2. 노동시장 규제완화와 고용의 질

규제(regulation)는 시장에서 개인과 기업이 행동을 선택함에 있어 행동의 결과와 직접적 관련이 없는 주체, 즉 정부에 의해 부과된 의도적인 제약을 의미한다. 반면 규제완화(deregulation)는 정부가 이와 같은 선택의 제약을 없애는 것을 의미한다(Mitnick, 1980). 한편 노동시장규제(labor market regulation)는 근로자(labor workers)의 권리를 보장하기 위한 의도를 가지고 정부가 다양한 규제수단을 동원하여 시장에 개입하는 것을 의미한다. 노동시장 규제와 관련된 일반적 규제수단으로는 최저임금제, 해고에 관한 엄격한 규정, 근로시간 준수 등을 들 수 있고 이러한 규제수단이 노동시장의 경직성(rigidity)을 초래한다는 점은 잘 알려져 있다. 따라서 노동시장의 규제완화는 노동시장에 대한 정부의 다양한 개입을 완화하거나 제거함으로써 노동시장의 유연성(flexibility)을 증가시키려는 정부 정책의 변화를 의미한다.

노동시장의 규제완화가 추구하는 가장 중요한 정책목표는 고용의 창출이다. 그러나 고용증가에 대한 일반적 기대와는 달리 그 효과에 대해서는 상반된 의견도 존재한다(류기락, 2012; Bassanini & Duval, 2006; Avdagic, 2015). 예컨대 Regini(2000)는 유연성이 증가할수록 기업은 성과를 낼 수 있으며, 더 많은 성과를

달성하기 위해서는 노동시장의 규제완화가 더 필요하다는 입장과 더불어 실업률 문제의 주된 해결책은 거시경제적 자극, 재정정책, 서비스 확대 등이기 때문에 노동시장의 유연화는 부적절하거나 심지어 위험하다는 점을 강조하기도 한다. 노동시장 규제완화에 따른 고용창출 효과의 일부 부정적 의견에도 불구하고 다수의 연구는 규제완화에 따른 고용증가 효과를 실증적으로 보여주고 있다(이동임·김영만, 2006; Bernal-Verdugo et al., 2012; Feldmann, 2009). 그러나 노동시장에 대한 정부의 개입 변화가 가져올 수 있는 여러 맥락의 영향을 감안한다면 고용창출 효과만을 두고 노동시장에 대한 규제완화의 정당성을 찾을 수 없다. 이에 대하여 Berg(2015)의 연구에서는 노동시장의 경직성을 없애는 것은 완전고용을 달성하기보다는 오히려 불평등과 불안정성을 심화시키며 기업으로 하여금 기술혁신보다는 저임금 경쟁을 하도록 만들어 근로자들의 삶의 질을 악화시킬 뿐이라고 설명하기도 한다. 따라서 노동시장 규제완화가 정당성을 갖기 위해서는 정책변화로 인한 양적 효과와 별개로 질적인 변화에서도 사회적 동의가 요구된다.

노동시장의 규제완화가 고용의 질적인 맥락에 미치는 영향을 살펴보기 위해서는 고용의 질의 개념에서 논의한 다양한 구성요소를 고르게 감안해야 하지만 이 논문에서는 실증분석을 위한 자료의 한계 등의 이유로 생산적 일자리, 일자리에서의 평등, 일자리의 안정성이라는 3가지 구성개념을 중심으로 논의를 전개한다. 더불어 노동시장 규제완화 이외에도 정책학·경제학과 같은 인접학문에서 그간 진행된 연구에서 고용의 질에 영향을 미치는 요인으로 거론되고 있는 노동시장의 제도, 거시경제적 맥락 그리고 개인의 특성도 함께 논의에 포함한다.

1) 생산적 일자리에 대한 영향

생산적 일자리(productive work)는 기업과 국가의 지속 가능한 발전과 경쟁력을 담보할 뿐만 아니라 근로자 자신과 가족의 용인 가능한 삶의 질을 유지하는 데 필수적인 요소로, 급여 수준의 적절성 등이 대표적인 지표로 거론된다(Anker et al., 2003). 따라서 근로자의 근로 의욕과 노동생산성을 제고할 수 있는 적정선의 임금 보장을 기준으로 볼 때 임금 불평등 수준이 지나치게 높거나, 근로자에 대한 저임금 비율이 높은 경우 생산적 일자리의 개념과 배치되는 것으로 이해할 수 있다.

규제를 비롯한 노동시장의 여러 가지 제도는 근로자들의 임금 격차(wage gap)에 중요한 영향을 미치는 요인이 된다(Checchi & García-Peñalosa, 2010; Fortin & Lemieux, 1997; Pontusson et al., 2002; Freeman, 1996). 특히 최저임금제도와

같은 노동시장에서의 규제는 고용과 피규제기업의 성과에 영향을 주면서 동시에 임금 수준에도 영향을 끼치는 역할을 한다(Hendricks, 1994). 따라서 규제완화와 같은 정책과 제도의 변화는 피규제산업과 그렇지 않은 산업 분야에서 임금 변화의 차이를 가져온다(Fortin & Lemieux, 1997). 예컨대 노동시장 규제완화로 인해 노동 부문의 유연성이 증가하게 되는 경우 근로자의 고용과 해고가 자유로워지게 된다. 특히 실업률이 높은 사회에서 비숙련 근로자들의 경우 숙련 근로자들로 대체될 가능성이 높기 때문에 비숙련 근로자들이 임금 협상에서 우위에 서기 어렵고, 이로 인해 두 집단 간 임금격차가 상승할 수 있다(Rueda & Pontusson, 2000). 또한 선행연구는 고용과 해고가 자유로워질수록 전반적인 임금이 낮아지며, 남성 근로자에 비해 비교적 낮은 임금을 받는 여성 근로자는 더욱 큰 타격을 입는다는 점을 보여주고 있다. 반면 실업률이 높은 사회에서 경제침체가 지속되는 경우 고용주는 숙련된 근로자보다는 저숙련 근로자를 해고할 가능성이 높기 때문에, 남아 있는 숙련된 근로자 간의 임금격차는 상대적으로 줄어들 가능성도 있다(Rueda & Pontusson, 2000).

규제 외에 근로자 임금 수준에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 노동시장의 각종 제도와 거시경제적 요인, 근로자 개인적 요인을 들 수 있다. 노동조합의 응집도와 같은 노동시장의 제도적 요인과 실업률, 무역개방도, 1인당 국민소득 등 거시경제적 요인, 그리고 여성노동참여율과 같은 근로자 개인적 요인이 임금 수준에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Pontusson et al., 2002; Rueda & Pontusson, 2000; Freeman, 1996; Roser & Cuaresma, 2016).

노동조합은 가입자들의 상대적인 임금을 높이는 것을 목적으로 하기 때문에, 만일 저임금 근로자들에 비해 고임금 근로자들의 조직화 수준이 더 높다면 노동조합의 조직화 수준이 임금 불평등에 영향을 미칠 수 있다(Roser & Cuaresma, 2016; Rueda & Pontusson, 2000). 앞서 언급한 바와 같이 비숙련 근로자의 경우 노동시장에서의 협상력은 낮은 반면 대체가능성이 높다는 점에서 실업률에 크게 영향을 받고, 이러한 영향은 노동시장에서 저임금 비율을 높이는 결과를 초래한다(Pontusson et al., 2002; Rueda & Pontusson, 2000). 한편 무역개방도가 높은 국가일수록 저임금 근로자의 유입이 자유롭기 때문에 국내 저임금 근로자들의 임금 수준이 낮아질 가능성이 있다. 한편 여성 근로자의 경우 상대적으로 남성 근로자에 비해 낮은 임금을 받는다는 점에서 여성 근로자 비율이 증가할수록 임금 분포 상의 불평등이 심화될 수 있다(Pontusson et al., 2002).

2) 일자리 평등에 대한 영향

일자리에서의 평등(equity in work)은 근로자들이 직장에서 공평하고 평등한 대우와 기회를 받는다는 것을 의미한다. 일자리 평등의 의미를 보다 확대하는 시각에서는 직장 내의 평등 이외에도 구직 과정에서 불평등이 없는 상태, 일과 삶의 균형 가능성 등의 여러 맥락을 포괄하기도 한다(Anker et al., 2003). 일자리 평등에 관한 여러 가지 측정 지표가 존재하지만, 그 중 가장 대표적으로 활용되는 지표는 성별임금격차(gender wage gap)이다. 일자리 평등에 관한 논의에서는 성별임금격차는 동일한 업무에 대해 남성 근로자와 여성 근로자 모두 동등한 대가를 받을 수 있어야 하며, 그렇지 않은 경우 일자리에서의 평등이 실현되지 않는다고 전제한다.

노동시장에서 성별에 따른 지위와 관련하여 일반적으로 남성에 비해 여성이 취약한 것으로 알려져 있다. 노동시장에서 여성의 취약한 지위는 취업뿐만 아니라 취업 후 임금격차에서도 나타난다. 노동시장에서 성별의 차별성은 다양한 이유로 설명되는데 가장 보편적인 원인으로 결혼의 영향이 강조된다. 즉 기혼자의 경우 여성이 남성에 비해 가정의 가사노동에 더 많이 참여하게 되며, 여성은 출산과 육아 등의 이유로 인해 노동공급의 탄력성이 높은 것으로 알려져 있다(Gammage, 2015; Checchi & García-Peñalosa, 2010). 따라서 기혼 여성의 경우 기혼 남성에 비해 노동시장의 진출입이 자주 이루어지며, 이로 인해 정규직보다는 비정규직에 종사할 가능성이 높으므로 상대적으로 낮은 임금을 받게 될 가능성도 높다.

노동시장에서 여성의 상대적 취약성은 규제완화와 같은 정책과 제도의 변화에도 민감하게 반응한다. 노동시장의 규제완화가 정규직보다는 임시직, 숙련 근로자보다는 비숙련 근로자, 고임금보다는 저임금 중심의 고용을 가져온다면 남성보다는 여성이 이러한 고용형태에 속할 가능성이 높다.¹⁾ 그러므로 노동시장의 유연성이 높아지게 되면 성별임금격차가 더욱 심화될 것으로 예측할 수 있다.

노동시장 규제완화와 별도로 성별임금격차는 노동시장의 제도적 특성 그리고 여성 근로자의 개인적 특성에 의해 영향을 받기도 한다. 노동시장의 제도적 특성으로는 노동조합의 조직화 수준을 들 수 있다. 노동조합과 단체교섭은 양성평등과 같이 직장에서의 평등한 고용조건을 형성하는데 중요한 역할을 한다는 점에서 노동조합의 조직화

1) 고용시장의 유연성 강화가 숙련·비숙련 근로자에게 미칠 수 있는 영향은 유연성의 어떤 맥락을 보는가에 따라 다른 전제가 가능하다. 즉 앞선 생산적 일자리에 대한 논의한 바와 같이 해고를 용이하게 하는 유연성의 경우 비숙련 근로자는 상대적으로 해고의 대상이 되어 일자리를 잃을 가능성이 높은 반면, 유연성이 고용 촉진 효과를 가져 올 경우 비숙련 근로자의 고용이 늘어날 가능성이 높다.

수준이 높은 국가일수록 성별임금격차가 감소할 가능성이 높다고 예상할 수 있다 (Gammage, 2015; Whitehouse, 1992).

여성 근로자들의 근로 의욕에 관한 개인적 요인들도 성별임금격차에 중요한 영향을 미친다. 예를 들어 여성의 노동시장 참여율이 높아질수록 조직의 의사결정에 권한을 행사할 수 있는 고위직에 여성의 비율이 높아지게 되며, 이는 성별임금격차가 점차 감소하는 데 영향을 미칠 수 있다. 한편 출산은 여성의 생애 동안의 노동 공급에 영향을 끼치기 때문에 높은 출산율은 성별임금격차 증대에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Polachek & Xiang, 2014). 반면 여성의 교육 수준이 높을수록 노동 참여가 활발해지며, 여성 인적 자본의 축적으로 인해 성별임금격차는 감소하게 된다(Mandel & Semyonov, 2005; Polachek & Xiang, 2014).

3) 일자리의 안정성에 대한 영향

좋은 일자리에서 의미하는 일자리에서의 안정성(security at work) 개념은 질병과 같은 만일의 사태에 대해 근로자에 대한 적절한 재정적 지원과 보호를 제공하는 동시에 일자리를 잃을 가능성과 같은 불안정성을 제한해야 한다는 점을 의미한다(Anker et al., 2003). 노동시장의 유연성 증대가 고용을 증진시킨다 할지라도 근로자에 대한 적절한 보호와 일자리의 안정성이 결여된다면 고용의 질은 훼손된다. 일자리의 안정성과 관련하여 일반적으로 논의되는 고용형태는 임시 고용계약(temporary contract)의 형태이며, 정규직과 비정규직이 논의의 핵심을 차지한다.

여러 선행연구는 노동시장의 규제와 정규직·비정규직 고용 간에 밀접한 관계가 있다는 점을 보여주고 있다(Chung, 2005; Baranowska & Gebel, 2010). 선행연구에 따르면 노동시장의 규제변화는 일자리 안정성에 상당한 수준의 영향을 미치게 된다. 특히 규제완화로 인한 노동시장에서의 유연성 증대는 비정규직과 같은 불안정 고용에 두 가지 방향으로 영향을 미칠 수 있다. Chung(2005)의 연구에 따르면 노동시장의 규제완화로 인해 정규직 근로자들에 대한 해고 규제가 완화되는 방향으로 유연성이 증대되거나, 정규직 근로자에게는 높은 해고 비용이 따르기 때문에 이들의 지위는 공고화되는 반면 비정규직 고용에 관한 유연성이 확대되는 경우의 두 가지 방향이 존재한다. 두 가지 방향의 유연성 모두 근로자가 경험할 수 있는 일자리의 안정성과는 거리가 있음을 알 수 있다. 결국 노동시장 규제완화는 정규직의 비율을 축소하거나, 비정규직 비율을 높이는 결과를 가져와 노동시장 전체의 관점에서 볼 때 일자리의 안정성을 저해하게 된다.

한편 규제완화 외에도 노동시장의 제도적 요인과 거시경제적 요인, 근로자의 개인적 요인 역시 비정규직 고용에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 먼저 노동시장의 제도적 요인으로는 노동조합의 조직화 수준을 나타내는 노동조합 가입 비율과 실업급여의 관대성 정도를 보여주는 순실업급여 대체율(net replacement rate)을 들 수 있다. Baranowska and Gebel(2010)은 노동시장의 내부자(정규직)-외부자(비정규직)의 틀을 사용하여 내부자인 정규직의 이익을 대변하는 노동조합의 조직화 수준이 높을수록 외부자인 비정규직이 정규직으로 전환될 가능성이 낮아진다는 점을 검증하였다. 또한 높은 실업급여는 낮은 급여 일자리에 대한 구직 의욕을 약화시키고, 이때 정규직보다는 비정규직에 대한 구직 의욕이 더욱 크게 상실되어 실업급여의 관대성은 실업자의 근로 의욕에 미치는 영향과 유사하게 비정규직 근로자의 근로 의욕에도 영향을 미치게 된다(Chung, 2005).

노동시장을 둘러싼 거시경제적 요인으로는 실업률, 무역개방도, 인플레이션, 여성 노동참여율의 영향을 고려할 수 있다. Baranowska and Gebel(2010)의 연구에서 언급된 바와 같이 실업률이 높을수록 구직자들이 실업의 위험을 피하기 위해 비정규직이라는 근로 조건을 받아들임으로써 비정규직이 증가할 수 있다. 또한 인플레이션과 같은 거시경제적 여건의 변화는 비정규직을 포함한 고용에 영향을 미칠 수 있다. 필립스 곡선(Phillips Curve)이 보여주는 것과 같이 일반적으로 인플레이션이 상승하면 단기적으로는 고용이 증가하고, 반대로 인플레이션이 하락하면 고용이 감소하는 것으로 알려져 있다(Avdagic, 2015). 따라서 인플레이션의 상승으로 인해 전체 노동시장에서 고용이 증가할 경우 근로자의 총량이 증가하게 되어 전체 근로 대비 비정규직 근로자의 비율을 의미하는 비정규직 고용비율은 낮아질 가능성이 있다. 무역개방도의 경우 국가의 무역개방도가 높아질수록 경쟁력이 약한 국내 산업이 타격을 받게 되어 해당 산업은 정규직을 비정규직으로 전환하여 구조조정의 압박을 벗어나려는 시도를 할 수 있다(Feldmann, 2007). 한편 여성 근로자는 남성 근로자에 비해 노동공급이 탄력적이며 서비스업과 같은 비정규직 고용 비중이 높은 업종에 종사할 가능성이 크기 때문에 여성노동참여율이 높을수록 비정규직 비율이 상승할 가능성이 있다.

Ⅲ. 실증분석을 위한 연구 설계

1. 분석모형

노동시장의 규제완화가 고용의 질에 미치는 영향을 분석하기 위한 분석모형은 다음과 같다.

$$Y_{it} = \alpha + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{j, it-1} + \sum_{k=1}^m \beta_k Z_{k, it-1} + \epsilon_{it-1}$$

종속변수 Y 는 생산적 일자리, 일자리의 평등, 일자리의 안정성과 같이 고용의 질에 관한 3가지 구성개념을 의미한다. 실제 분석은 이론적 논의에서 언급한 바와 같이 각 구성개념을 대표하는 저임금 근로자 비율, 성별임금격차 그리고 비정규직 고용 비율을 대리지표로 사용한다. 분석 대상(j)은 OECD 국가들로 한정하며, 분석 기간(t)은 분석에 포함된 변수와 관련하여 기간 축적된 자료수집 기간의 차이로 인해 <표 1>과 같이 모형에 따라 다소 상이하다. 분석에 있어 노동시장 규제완화가 고용의 질에 영향을 미치는 데 걸리는 시간을 고려하여 종속변수(고용의 질)와 독립변수(노동시장 규제 수준) 간 1년의 시차($t-1$)를 두어 분석하였다. X 는 독립변수 벡터로 노동시장의 규제 수준을 나타낸다. Z 는 노동시장 규제 수준 외에 고용의 질에 영향을 미칠 수 있는 통제변수들의 벡터를 나타낸 것으로 선행연구를 토대로 노동시장의 제도적 여건, 거시경제적 여건, 근로자의 개인적 특성과 관련된 지표들을 추출하여 사용하였다. 위 모형에서 볼 수 있는 바와 같이 실증분석 자료를 패널데이터로 구축하였고, 고정효과 모형(fixed effects model)과 확률효과 모형(random effects model)을 적용하여 분석 결과를 도출하였다. 고정효과와 확률효과를 가정하여 모형을 각기 추정한 후, 하우스만 검정(Hausman test)을 통해 적합하다고 판명된 모형의 결과만을 이 논문에 수록하였다.

〈표 1〉 고용의 질 구성개념 별 분석기간

모형(종속변수)	종속변수(Y) 자료 수집 기간	독립(X)·통제변수(Z) 자료 수집 기간
모형 1(저임금 근로자 비율)	2001-2014	2000-2013
모형 2(성별임금격차)	2001-2013	2000-2012
모형 3(비정규직 고용 비율)	2002-2014	2001-2013

2. 변수의 출처와 조작화

1) 종속변수: 고용의 질에 관한 세 가지 구성개념

세 가지 종속변수에 대한 설명은 다음과 같다. 첫째, 생산적 일자리를 대표하는 저임금 근로자 비율은 OECD(2016)의 측정방식을 적용한다. 연구자의 시각에 따라 저임금의 기준을 고용 상태에서 중위소득의 절반에 미치지 못하는 급여 수준 혹은 특정 직업군에서의 평균 소득 이하로 구분하기도 한다(Anker et al., 2003). 반면 OECD는 앞의 두 가지 기준 중간에 해당하는 중위소득의 2/3에 미치지 못하는 임금을 저임금으로 규정하고 있다(OECD, 2016). 모형 1의 저임금 근로자 비율은 OECD의 구분에 따라 전체 근로자 중 중위소득의 2/3 이하 소득 근로자의 비율을 의미한다. 두 번째 종속변수인 일자리에서의 평등을 대표하는 남녀 근로자 간 성별임금격차는 남성 근로자의 중위소득 대비 남녀 근로자의 중위소득의 차이로 측정된다(OECD, 2016). 마지막 종속변수인 일자리의 안정성을 대리하는 비정규직 고용 비율은 전체 근로자 가운데 사전에 정해진 기간 동안 일하는 일시고용 근로자 비율로 측정되었다(OECD, 2016). 3개의 종속변수 자료 모두 OECD에 축적된 자료를 활용하였다. 종속변수를 포함하여 분석에 사용된 모든 변수의 조작적 정의는 아래 <표 2>와 같다.

<표 2> 자료의 정의 및 출처

변수	정의	측정	측정연도	자료출처	
종속변수					
저임금 근로자 비율	전체 근로자 중 중위소득의 2/3 이하 소득 근로자의 비율	%	2001-2014	OECD	
성별임금격차	남성 근로자의 중위소득 대비 남녀 근로자의 중위소득 차이	%	2001-2013	OECD	
비정규직 고용 비율	전체 근로자 중 비정규직(일시적 고용) 근로자의 비율	%	2002-2014	OECD	
독립변수					
노동규제수준	고용규제와 최저임금규정, 고용·해고 규제, 노사협상 규제, 근로시간 규제, 해고비용 평균 값	0-10	2000-2013	EFW	
통제변수					
제도적	노동조합 가입 비율	전체 근로자 대비 노동조합 가입 근로자 비율	%	2000-2013	OECD

요인	순실업급여 대체율	실업보험 및 실업부조금 대체율(사회보장 및 주택지원금 제외)	%	2001-2013	OECD
거시경제적요인	실업률	15세-64세 인구 중 실업자의 비율	%	2000-2013	OECD
	무역개방도	관세, 무역장벽, 암시장환율, 자본과 인력 이동에 대한 제약의 정도	0-10	2000-2013	EFW
	1인당 GDP	1인당 국민소득	USD	2000-2013	World Bank
	인플레이션	인플레이션	%	2001-2013	World Bank
개인적요인	여성 노동참여율	근로 가능 여성 대비 근로 여성의 비율	%	2000-2013	OECD
	출산율	여성 1인당 출산율	명	2000-2012	World Bank
	여성 교육수준	25세-64세 여성 인구 대비 고등교육을 이수한 여성 비율	%	2000-2012	OECD

2) 독립변수: 노동시장 규제 수준

분석에 사용된 독립변수는 노동시장의 규제 수준이다. 노동시장 규제 수준은 세계경제자유지수(Economic Freedom of the World)에 포함된 각국의 노동시장 규제 수준 자료를 사용한다. 세계경제자유지수는 프레이저 재단(Fraser Institute)에서 해마다 측정하여 발표하는 지수로 2015년 기준으로 전세계 약 157개 국가와 지역을 포함한다(Gwartney et al., 2015). 세계경제자유지수는 크게 정부규모(size of government), 사법 체계 및 재산권(legal system and property rights), 금융(sound money), 국제무역자유도(freedom to trade internationally), 규제수준(regulation)의 다섯 가지 항목으로 구성되어 있다. 이 중 규제수준은 금융시장규제(credit market regulation), 노동시장규제(labour market regulation), 기업규제(business regulation)과 같은 하위 지표로 구성되어 있으며, 노동시장규제는 다시 고용규제와 최저임금규정(hiring regulations and minimum wage), 고용 및 해고에 관한 규제(hiring and firing regulations), 노사협상에 관한 규제(centralized collective bargaining), 근로시간에 관한 규제(hours regulations), 근로자 해고에 관한 의무 비용(mandated cost of worker dismissal), 징병제(conscription)라는 6개 하위지표로 구성된다. 이 중 마지막 징병제의 경우 규제의 성격을 띠고 있다고 보기 어렵기 때문에, 이 논문에서는 징병제 점수를 제외한 다섯 가지 항목의 평균 점수를 통해 노동시장의 규제 수준을 파악하였다. 노동시장 규제 수준은 0에서 10 사이의

값으로 측정되며, 값이 클수록 해당 국가의 규제수준이 낮아 고용시장의 유연성이 높다는 것을 의미한다.

3) 통제변수

분석에 포함된 통제변수는 고용의 질에 영향을 미치는 것으로 알려진 제도적 요인, 거시경제적 요인, 근로자 개인의 특성에 관한 요인을 포함한다. 분석에 포함된 통제변수는 저임금 근로자 비율, 성별임금격차, 비정규직 고용 비율과 같은 세 가지 종속변수에 따라 차이를 갖는다.

먼저 제도적 요인에 관한 변수는 노동조합 가입비율, 순실업급여 대체율이라는 두 가지 대리지표를 적용하였다. 노동조합 가입비율은 전체 근로자 가운데 노동조합에 가입한 근로자 비율로 측정되었고, 이 자료는 OECD의 자료를 사용하였다. 순실업급여 대체율(net replacement rate)은 사회보장비용과 주택 보조금을 제외한 실업급여 금액이 임금을 대체하는 비율을 의미한다. 순실업급여 대체율 자료는 OECD에서 제공하는 자료를 활용하였다.

고용의 질에 영향을 미치는 거시경제적 요인으로는 실업률과 무역개방도, 1인당 국민소득, 인플레이션을 들 수 있다. 먼저 실업률은 15세-64세의 근로 가능 인구 대비 실업자의 비율로 측정되었으며 OECD의 자료를 활용하였다. 다음으로 무역개방도는 프레이저 재단(Fraser Institute)에서 발표하는 세계경제자유지수(Economic Freedom of the World)에 포함된 지수로 각국의 관세와 무역장벽, 암시장환율, 자본과 인력 이동에 대한 제약 등을 측정한 값이다. 무역개방도 지수는 0에서 10점 사이의 값으로 측정되며, 10점에 가까워질수록 무역개방도가 높음을 의미한다. 1인당 국민소득은 미국 달러로 측정된 각국의 국민소득으로, 세계은행(World Bank)의 자료를 이용하였으며 1인당 국민소득 액수에 자연로그를 취해 분석에 포함하였다. 인플레이션 변수는 세계은행에서 연간 %로 측정한 소비자 가격 인플레이션 자료를 활용하였다.

근로자 개인적 특성으로는 여성노동참여율과 출산율, 여성교육수준이 고용의 질에 영향을 미칠 수 있다. 먼저 여성노동참여율은 15세에서 64세의 근로 가능 여성 인구 중 노동에 참여하는 여성 인구 규모를 비율로 나타낸 자료로 OECD의 자료를 활용하였다. 출산율은 각국 여성 1인당 출산아 수의 평균으로, 세계은행의 자료를 활용하였다. 여성교육수준 변수는 25세에서 64세에 해당하는 전체 여성 인구 대비 고등교육을 이수한 여성의 비율로 대학 교육을 이수한 여성의 비율을 의미하며, 해당 자료는

OECD의 자료를 활용하였다. 다만 OECD의 여성교육수준 자료는 2000년, 2005년, 2010년 세 차례만 측정되었으며 다른 연도의 자료는 제공되지 않아 결측된 연도에 해당하는 자료는 선형보간법(linear interpolation)으로 추정된 자료를 활용하였다. 분석에 활용된 변수들에 대한 기술통계량은 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 기술통계량

변수명		N	최소값	최대값	평균	표준편차
모형 1: 저임금 근로자 비율						
저임금 근로자 비율		153	3.40	28.34	16.88	4.97
노동규제수준		153	2.76	9.14	6.58	1.46
제도적 요인	노동조합 가입 비율	153	7.60	75.00	26.39	14.95
거시경제적 요인	실업률	153	2.50	24.70	8.46	4.36
	무역개방도	153	7.00	9.41	8.18	0.63
	1인당 국민소득(ln)	153	8.41	11.39	10.08	0.69
개인적 요인	여성노동참여율	153	38.20	78.00	63.86	8.34
모형 2: 성별임금격차						
성별임금격차		144	5.84	28.68	16.28	4.84
노동규제수준		144	2.76	9.14	6.10	1.51
제도적 요인	노조가입비율	144	7.60	78.10	30.99	19.97
개인적 요인	여성노동참여율	144	42.96	77.69	65.70	8.15
	출산율	144	1.15	2.56	1.66	0.31
	여성교육수준	144	9.76	55.18	28.25	10.82
모형 3: 비정규직 고용 비율						
비정규직 고용 비율		358	2.10	34.00	12.83	6.36
노동규제수준		358	2.76	9.14	6.18	1.38
제도적 요인	노동조합 가입 비율	358	5.70	92.50	31.33	21.31
	순실업급여 대체율	358	17.00	72.00	36.91	14.58
거시경제적 요인	실업률	358	2.30	27.70	7.69	4.10
	무역개방도	358	6.44	9.35	8.09	0.58
	인플레이션	358	-4.48	12.68	2.63	2.07
개인적 요인	여성노동참여율	358	25.22	84.33	65.11	10.02

IV. 노동규제 완화가 고용의 질에 미치는 영향에 대한 실증분석 결과

OECD 국가들의 패널데이터를 통해 노동시장 규제개혁이 고용의 질에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 4>에 제시되어 있다. 분석결과에 대한 해석은 다음과 같다.

우선 노동시장 규제완화와 저임금 비율에 관한 결과는 규제완화를 통해 노동시장의 유연성이 증대될 경우 저임금 근로자의 비율이 높아져 생산적 일자리라는 고용의 질적 측면에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 앞선 이론적 논의의 예측과 다르지 않다. 노동시장에서 증가된 유연성이 저임금 근로자 비율을 증가시키는 원인을 유추해보면 규제완화가 고용보호제도를 약화시킬 수 있기 때문이다. 예를 들어 근로자 신분 보호와 같은 규정을 약화시킬 경우 기업의 입장에서는 보다 비용절감 형태의 고용을 취하게 되며, 이로 인해 저임금 근로자의 비중은 늘어날 소지가 있다. 반면 최저임금제도와 같은 고용보호제도가 강한 형태를 취할 경우 임금의 불평등은 줄어들게 된다(Fortin & Lemieux, 1997; Koeniger et al., 2007). 이처럼 노동시장의 규제완화는 고용보호와 상충(trade-off)되고, 고용보호의 수준이 낮아질수록 임금의 격차는 늘어날 가능성이 높아지게 된다.

<표 4> 노동시장 규제완화가 고용의 질에 미치는 영향에 관한 실증분석 결과

독립·통제변수		생산적 일자리 (저임금 근로자 비율)	일자리에서의 평등 (성별임금격차)	일자리 안정성 (비정규직 고용 비율)
노동규제수준		0.55*** (0.19)	0.30 (0.23)	0.41** (0.16)
제도적 요인	노동조합 가입 비율	-0.20*** (0.05)	0.15 (0.09)	-0.09*** (0.03)
	순실업급여 대체율			0.03* (0.02)
거시 경제적 요인	실업률	-0.00 (0.06)		-0.09** (0.03)
	무역개방도	0.50 (0.53)		-0.61** (0.31)
	1인당 GDP	-0.62 (0.69)		
	인플레이션			-0.16*** (0.06)
개인적	여성노동	-0.17**	0.03	-0.12**

요인	참여율	(0.08)	(0.12)	(0.05)
	출산율		6.83** (2.71)	
	여성교육수준		-0.45*** (0.08)	
상수	30.90*** (9.44)	9.37 (9.25)	25.44*** (2.00)	
R ² (within)	0.21	0.35	0.15	
R ² (between)	0.38	0.14	0.02	
R ² (overall)	0.27	0.08	0.01	
N	153	144	358	

주: * $\rho < 0.1$, ** $\rho < 0.05$, *** $\rho < 0.01$.

노동시장의 제도적 요인으로 포함된 노동조합 가입 비율의 경우 저임금 근로자 비율을 0.2% 가량 낮추는 것으로 나타났다. 더 많은 근로자들이 노동조합에 가입할수록 임금 협상 과정에 참여하는 비율이 늘게 되며, 임금 결정에도 중요한 영향력을 행사할 수 있게 된다는 점을 시사한다. 대체로 노동조합의 가입자들은 정규직 근로자들이므로 저임금의 주된 대상이 되는 비정규직 근로자들에 비해 조직화 수준이 높으며, 노동조합에서는 조합원들의 상대적인 임금을 높이려고 하므로 노동조합 가입자와 비가입자 간의 임금 불평등이 심화될 수 있다(Roser & Cuaresma, 2016; Rueda & Pontusson, 2000).

거시경제적 여건을 보여주는 실업률과 무역개방도 그리고 1인당 국민소득 변수는 저임금 근로자 비율에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 한편 여성 근로자의 노동시장 참여율이 높을수록 임금 불평등은 0.17% 감소되는 결과가 도출되었다. 일반적으로 여성 노동자의 경우 남성에 비해 노동공급이 탄력적이므로(Checchi & García-Peñalosa, 2010), 여성 노동자의 노동시장 참여율이 높을수록 임금격차가 심화될 것으로 가정한다. 그러나 Pontusson et al.(2002)의 연구는 여성이 적극적으로 노동시장에 참여할 때 업무에 필요한 기술을 획득하여 정규직으로 고용될 가능성이 높으며, 이로 인해 여성의 노동조합 가입 비율도 증가함을 보여주고 있다. 노동조합에서 여성이 중요한 위치를 차지하게 되면서 기존의 남녀 차이로 인한 임금격차가 줄어들어 전체적으로 저임금 비율을 낮추는 결과가 나타날 수 있게 된다(Pontusson et al., 2002). 이러한 분석결과로 미루어 볼 때 저임금 비율에는 거시경제적 여건보다는 노동시장의 규제완화와 제도적 여건, 그리고 근로자의 개인적 요인이 더 큰 영향을 끼침을 알 수 있다.

둘째, 노동시장의 규제완화가 성별임금격차에 미치는 영향을 분석한 결과를 살펴보면 노동시장 규제와 성별임금격차는 통계적으로 유의미한 관계를 보이지 않고 있다. 이러한 결과는 대다수 국가들의 노동시장 규제가 최저임금, 고용과 해고 등과 같이 노동시장 전반을 대상으로 하고 있으며, 성별의 차이를 해소하기 위한 규제는 흔치 않기 때문으로 추론된다. 따라서 성별임금격차는 남녀차별과 관련된 사회적·조직적 특성, 남녀 간 업무의 차이 등 다른 이유에 의해 이미 내재화되어 있어 규제의 영향을 크게 받지 않는다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 추론으로 미루어볼 때 남녀 간 임금의 격차가 심각하고 이에 대한 대응이 필요한 상황에서는 성별임금의 차이를 줄여줄 수 있는 방향의 정책적 개입이 필요하다는 점을 보여준다. 여성 근로자의 개인적 요인들의 경우 분석모형에 포함된 대부분의 변수가 성별임금격차에 영향을 미치는 결과가 도출되었고, 그 결과는 선행연구와 크게 차이를 보이지 않는다.

여성 근로자의 개인적 요인으로 분석모형에 포함된 여성노동참여율과 출산율, 여성교육수준의 영향을 살펴보면, 먼저 여성노동참여율의 경우 성별임금격차에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 반면 Polachek and Xiang(2014)의 연구결과와 같이 출산율이 높을수록 성별임금격차는 6.83% 증가하는 것으로 확인되었다. 출산율이 높다는 점은 앞서 논의한 바와 같이 여성의 노동공급 탄력성을 높이는 결과를 초래할 수 있고, 이로 인하여 노동시장에서 출산 여성은 비정규직과 같이 상대적으로 임금이 낮은 고용의 형태를 취할 가능성이 높아지게 된다. 이에 반해 여성의 높은 교육수준은 많은 선행연구 결과와 같이 성별임금격차를 0.45% 감소시키는 것으로 나타나고 있다.

셋째, 노동시장 규제개혁이 일자리의 안정성에 미치는 영향에 관해 분석한 결과 노동규제가 완화될수록 불안정성을 나타내는 비정규직 고용 비율은 0.41% 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 미루어 볼 때 노동시장의 규제수준이 비정규직 고용에 매우 직접적인 영향을 끼친다는 사실을 알 수 있다. 앞서 논의한 바와 같이 노동시장의 유연성이 증대되는 경우 불안정 고용에 두 가지 방향의 영향을 미치게 된다. 한편으로 노동 부문의 규제완화가 정규직 근로자들에 대한 해고 규제를 완화시킬 경우 정규직 규모가 축소되어 실업이 증가하거나 축소된 정규직이 비정규직으로 전환될 가능성이 있다. 다른 한편으로 정규직 근로자에게는 높은 해고 비용이 따르기 때문에 상대적으로 해고가 용이한 비정규직을 고용하게 된다(Chung, 2005). <표 4>의 분석결과에는 노동시장 유연화로 인한 두 가지 방향의 가능성이 모두 내포되었다고 볼 수 있다.

노동조합의 조직화 수준이 높을수록 비정규직 고용 비율은 0.09% 감소하는 결과

가 도출되었다. Baranowska and Gebel(2010)의 연구에서는 노동시장 내부자의 이익을 대변하는 노동조합의 조직화 수준이 높을수록 외부자인 비정규직이 정규직으로 전환될 가능성이 낮아지게 된다고 보았다. 이 논리에 따르면 노동조합 가입 비율이 높을수록 비정규직 비율 또한 높아져야 하지만, 이 논문의 분석결과에서는 반대의 결과가 도출되었다. 이는 여러 국가에서 임금 협약을 노동조합 비가입자에게까지 확장해서 적용하는 경우가 많으며, 노동조합 비가입자 또한 노동조합의 계약 조건을 적용받을 수 있다는 Scarpetta(1996)의 논의에서 그 원인을 찾을 수 있다. 한편 실업급여의 관대성 정도를 나타내는 순실업급여 대체율의 경우 비정규직 고용을 0.03% 증가시키는 것으로 나타났다. 국가의 실업급여 보장이 높을 경우 기업의 입장에서는 해고의 부담이 상대적으로 적기 때문에 상대적으로 고용과 해고가 용이한 비정규직 형태를 선호할 가능성이 있는 것이다. 아울러 실업급여 재원조달 방식은 국가마다 다소 상이하지만, 사용자(기업), 근로자, 정부가 함께 부담하는 것이 일반적이다(유길상·성재민, 2000). 비정규직 근로자의 경우 고용보험에 가입하지 않을 가능성이 있고, 이는 기업으로 하여금 실업급여와 관련된 비용을 절감할 수 있게 된다는 점도 비정규직 고용을 늘리는 결과를 가져올 수 있다.

거시경제적 요인으로 분석모형에 포함된 실업률, 무역개방도, 인플레이션 그리고 개인적 요인과 관련된 여성노동참여율 변수는 모두 비정규직 고용 비율을 낮추는 것으로 나타났다. 우선 실업률과 무역개방도 변수를 두고 볼 때 두 가지 현상이 강할 경우 비정규직 고용이 증가할 것이라는 일반적 기대와는 다른 결과가 나타났다. 이러한 결과는 실업률 증가와 무역개방도 확대에 의하여 구조조정에 직면한 기업은 상대적으로 해고가 용이한 비정규직 근로자의 고용을 감소시킬 가능성이 있고, 이 때 비정규직 비율은 낮아지게 된다는 점을 보여주고 있다. 이처럼 실업률 증가와 무역개방의 확대가 고용시장에 가져다주는 효과는 일방향이래기보다 국가의 고용보호제도에 따라 사뭇 다른 결과가 도출될 수 있음을 의미한다. 즉 근로자 보호가 상대적으로 잘 갖추어진 OECD 국가들의 경우 실업과 무역개방에 따른 기업의 인력조정 부담은 정규직보다 비정규직이 우선적인 대상이 될 수 있기 때문이다. 한편 비정규직 비율에 대한 인플레이션의 영향은 이론적 논의에서와 동일한 결과를 보이고 있다. 인플레이션 증가는 고용을 증가하는 효과를 가져 오고(Avdagic, 2015), 이는 총고용을 높이기 때문에 비정규직 비율의 감소로 연결될 수 있다. 마지막으로 여성의 노동시장 참여가 높아질 경우 일반적으로 여성의 비정규직 고용이 증가할 것으로 예측된다. 그러나 일-가정 양립을 위한 국가와 기업의 지원이 잘 구비되었거나, 취업여성에 대한 보호 제도가 강할 경우 증가하는 여성의 취업은 정규직 고용의 형태를 띠 가능성이 있어 결과적으

로 비정규직 비율의 감소가 나타날 수 있다.

V. 결론

여러 국가에서 경제침체의 대응 전략으로 노동시장의 개혁을 택하고 있으며, 그 핵심은 노동시장의 유연성을 높이기 위해 규제를 완화하는 것이다. 노동시장의 규제완화를 통한 각국 정부의 기대는 고용창출에 모아진다. 노동시장 규제개혁과 고용 간의 관계에 있어 그간의 연구의 다수는 고용의 증가에 관심을 두었으나, 고용 규모의 증가 효과 외에도 고용의 질적 측면 역시 중요한 의미를 갖는다. 특히 소득의 불평등과 양극화에 대해 세계적으로 논쟁이 야기되고 있는 최근의 상황에 비추어 볼 때 고용의 질은 적지 않은 의미를 갖는다.

OECD 국가를 대상으로 노동시장 규제완화가 3가지 측면의 고용의 질(저임금 비율, 성별임금격차, 비정규직 고용 비율)에 미치는 영향을 실증 분석한 결과, 노동시장의 유연성 증대가 저임금 비율과 비정규직 고용 비율을 증가시켜 전반적인 고용의 질에 부정적인 효과를 가져 오는 것으로 확인되었다. 이 같은 결과를 토대로 이 논문이 갖는 정책적 함의를 다음과 같이 두 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 노동시장의 규제를 완화하기에 앞서 정부는 그 결과에 대한 여러 측면을 고려해야 한다. 즉 노동시장 규제완화가 설령 고용을 증가시킨다 할지라도 고용의 질 하락에 따른 사회적 비용도 정책변화에 따르는 결과에 감안되어야 한다. 더욱이 일부 선행연구에서 밝힌 바와 같이 노동시장 규제완화가 고용창출 효과가 없을 경우에는 고용의 질로 인해 야기되는 사회적 비용은 더욱 심각해질 수 있다. 노동시장의 규제완화가 고용의 질을 악화시킨다면 결국 규제완화의 혜택은 노동비용을 절감하게 되는 기업에 돌아가게 되고, 비용은 근로자와 저임금·비정규직 근로자에 대한 사회보장지출을 늘려야 하는 정부가 지게 될 가능성이 높다.

둘째, 위에서 언급한 노동시장의 유연성 증대로 인한 사회적 비용을 최소화하기 위해서는 잘 갖추어진 사회보장제도가 규제완화의 전제조건이 되어야 한다. 사회보장제도가 취약한 국가에서 저임금·비정규직 근로자들은 시간이 경과함에 따라 빈곤의 늪(poverty traps)에서 빠져나오기 어렵게 된다. 규제완화가 이러한 상황을 악화시킨다면 소득의 양극화는 심화되고, 중국에는 사회적 불안정성이 높아질 수밖에 없다. 따라서 효과적으로 노동시장의 규제완화가 이루어지려면 노동시장의 유연성과 노동시장과 사회의 안정성 간의 균형이 필요하고, 이러한 균형에 도달하기 위해서는 취약계층

의 근로자에 대한 사회적 보호 장치가 선제적으로 구비될 필요가 있다.

이 논문의 함의와 별도로 이 논문의 분석 결과를 이해하는데 있어 다소 주의가 필요하다. 분석의 결과는 노동시장의 규제완화가 고용의 질에 전반적으로 부정적인 영향을 미친다는 점을 보여주고 있으나, 분석은 다소 거시적 차원에서 이루어졌다. 따라서 이 논문은 노동시장의 유연화가 고용의 질에 미치는 영향의 추세를 보여주고 있고, 실제 노동시장 규제에 관한 구체적인 규제수단의 개별 효과를 확인한 것은 아니다. 각 국가의 필요에 의해 추진될 수 있는 노동시장의 개혁은 모든 규제의 완화·강화로 추진되기보다는 최저임금제, 해고에 관한 규정, 비정규직 허용 등 개별적이고 세부적인 수준에서 이루어지는 것이 보편적이다. 따라서 고용의 질에 영향을 미칠 수 있는 노동시장의 규제의 영향은 개별 규제정책의 변화를 통해 확인할 필요가 있으며, 이러한 변화로 국가별·산업별·시기별로 다른 결과가 도출될 수 있음을 유념해야 한다.

■ 참고문헌

- 류기락. 2012. “노동시장제도와 청년고용-OECD 주요 국가 노동시장의 제도적 상보성, 1985~2010.” 《경제와 사회》, 96: 252-287.
- 유길상·성재민. 2000. 《노동시장정책에 대한 재원조달방식의 국제비교 연구》. 서울: 한국노동연구원.
- 이동임·김영만. 2006. “노동시장 규제완화와 비정규직 고용정책.” 《경상논총》, 24(3): 17-39.
- 이은주. 2016. “프랑스 ‘노동법 개혁 프로젝트’의 주요 내용과 평가.” 《한국노동연구원 국제노동브리프》, 2016년 4월호, pp. 73-87.
- 이진영. 2016. “최근 유럽 노동시장 개혁과 시사점: 이태리, 네덜란드, 스페인을 중심으로.” 《KERI Brief》. 16-01.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. 2003. “Measuring Decent Work with Statistical Indicators.” *International Labour Review*, 142(2): 147-178.
- Avdagic, S. 2015. “Does Deregulation Work? Reassessing the Unemployment Effects of Employment Protection.” *British Journal of Industrial Relations*, 53(1): 6-26.
- Baranowska, A., & Gebel, M. 2010. “The Determinants of Youth Temporary

- Employment in the Enlarged Europe: Do Labour Market Institutions Matter?." *European Societies*, 12(3): 367-390.
- Bassanini, A., & Duval, R. 2006. "The Determinants of Unemployment across OECD Countries." *OECD Economic Studies*, 42: 7-86.
- Berg, J. 2015. *Labour markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*. Edward Elgar Publishing.
- Bernal-Verdugo, L. E., Furceri, D., & Guillaume, D. 2012. "Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects." *Comparative Economic Studies*, 54(2): 251-273.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. 2014. "The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates." *Cambridge Journal of Economics*, 38(2): 459-477.
- Checchi, D., & García-Peñalosa, C. 2010. "Labour Market Institutions and the Personal Distribution of Income in the OECD." *Economica*, 77(307): 413-450.
- Chung, H. 2005. "Different Paths towards Flexibility, Deregulated Employment Protection or Temporary Employment?." MPRA Paper No. 2396. University Library of Munich, Germany.
- Chung, H., & van Oorschot, W. 2011. "Institutions versus Market Forces: Explaining the Employment Insecurity of European Individuals during (the beginning of) the Financial Crisis." *Journal of European Social Policy*, 21(4): 287-301.
- Feldmann, H. 2007. "Economic Freedom and Unemployment around the World." *Southern Economic Journal*, 74(1): 158-176.
- _____. 2009. "The Unemployment Effects of Labor Regulation around the World." *Journal of Comparative Economics*, 37(1): 76-90.
- Fortin, N. M., & Lemieux, T. 1997. "Institutional Changes and Rising Wage Inequality: Is There a Linkage?." *The Journal of Economic Perspectives*, 11(2): 75-96.
- Freeman, R. B. 1996. "Labor Market Institutions and Earnings Inequality." *New England Economic Review*, Special Issue, 157-169.
- Gammage, S. 2015. "Labour Market Institutions and Gender Equality." In Berg, J.

- (Ed.). *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century* (pp. 315-339), Edward Elgar Publishing.
- Gwartney, J., Lawson, R., & Hall, J. 2015. *Economic Freedom of the World: 2015 Annual Report*. The Fraser Institute.
- Hendricks, W. 1994. "Deregulation and Labor Earnings." *Journal of Labor Research*, 15(3): 207-234.
- ILO. 1999. *Decent Work*. Geneva: International Labour Office.
- _____. 2012. *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*. Geneva: International Labour Office.
- Koeniger, W., Leonardi, M., & Nunziata, L. 2007. "Labor Market Institutions and Wage Inequality." *Industrial & Labor Relations Review*, 60(3): 340-356.
- Mandel, H. & Semyonov, M. 2005. "Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries." *American Sociological Review*, 70(6): 949-967.
- Mitnick, B. M. 1980. "Deregulation as a Process of Organizational Reduction." In Mitnick, B. M. *The Political Economy of Regulation: Creating, Designing, and Removing Regulatory Forms* (pp. 416-448), New York: Colombia University Press.
- OECD. 2015. *Employment Outlook 2015*. Paris: OECD.
- _____. 2016. Gender Wage Gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 10 October 2016).
- _____. 2016. Temporary Employment (indicator). doi: 10.1787/75589b8a-en (Accessed on 09 October 2016).
- _____. 2016. Wage Levels (indicator). doi: 10.1787/0a1c27bc-en (Accessed on 10 October 2016).
- Polachek, S. W., & Xiang, J. 2014. "The Gender Pay Gap Across Countries: A Human Capital Approach." IZA Discussion Paper No. 8603. Institute for the Study of Labor(IZA).
- Pontusson, J., Rueda, D., & Way, C. R. 2002. "Comparative Political Economy of Wage Distribution: The Role of Partisanship and Labour Market Institutions." *British Journal of Political Science*, 32(2): 281-308.
- Regini, M. 2000. "The Dilemmas of Labour Market Regulation." In

- Esping-Andersen, G., & Regini, M. (Eds.). *Why Deregulate Labour Markets?*(pp. 11-29), OUP Oxford.
- Roser, M., & Cuaresma, J. C. 2016. "Why Is Income Inequality Increasing in the Developed World?." *Review of Income and Wealth*. 62(1): 1-27.
- Rueda, D., & Pontusson, J. 2000. "Wage Inequality and Varieties of Capitalism." *World Politics*, 52(3): 350-383.
- Scarpetta, S. 1996. "Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-country Study." *OECD Economic studies*, 26(1): 43-98.
- Whitehouse, G. 1992. "Legislation and Labour Market Gender Inequality: An Analysis of OECD Countries." *Work, Employment & Society*, 6(1): 65-86.