



Read the full book on: 10.1787/empl_outlook-2018-en

2018년 OECD 고용 전망

한국어 개요

실업률 하락에도 더디게 상승하고 있는 임금

글로벌 금융위기가 일자리의 질과 포용성에서 아직도 지속적으로 영향을 주고 있는 상황에서도 대부분의 OECD 국가에서는 고용률은 사상 최고를 기록하고 있고 평균 실업률은 금융위기 이전 수준으로 복귀되었다. 하지만 이러한 고용 상황의 개선에도 불구하고, 명목임금 상승률은 금융위기 이전의 비슷한 수준의 실업률이었던 시기와 비교하여 훨씬 낮게 유지되고 있고 경기회복 동안에 필립스 곡선(실업률과 임금상승의 상관관계)의 하향 이동이 계속되고 있다. 「대불황」(Great Recession)에 동반되었던 낮은 인플레이션 기대감과 생산성 둔화에서 아직까지 완전히 회복되지는 않았으며, 이러한 두 가지 요인 모두가 필립스 곡선의 하향 이동에 기여하고 있다. 저임금의 일자리도 필립스 곡선의 하향 이동의 또 다른 중요한 요인이 되어 왔다. 특히, 다수의 국가에서 비자발적인 시간직 고용이 증가하고 있으며, 상근직 노동자와 비교하는 경우 시간직 노동자의 소득이 현저하게 악화되었다. 또한, 최근에 실업을 경험한 노동자들이 상대적으로 낮은 임금을 받는다는 현실과 일부 국가에서 여전히 실업률이 높다는 상황과 결합하여 저임금 노동자 수를 증가시키고, 이에 따라 평균 임금성장을 끌어 내리고 있다.

노동비중의 감소가 부분적으로 반영된 “슈퍼스타” 기업의 부상

대다수의 OECD에서 중위 실질임금의 성장은 지난 20년 동안의 노동생산성 향상과 보조를 맞추지 못하고 있으며, 이는 노동으로 전이되는 부가가치의 비중(즉, 노동비중)이 하락하고 있음을 부분적으로 반영하고 있다. 장비를 생산하는 부문의 기술적 진보와 글로벌 가치망의 확대는 기업 내에서 노동비중을 줄였으며, 이는 역으로 노동비중이 낮은 기업에 의해 창출되는 부가가치의 비중이 증가하게 되었다. 또한, 저숙련 및 반복 작업의 일자리 비중이 높은 국가와 업종에서 나타나는 기술적 진보는 노동비중에 대한 침식효과를 더욱 크게 미치는 경향이 있다. 노동비중이 급락하고 있는 국가에서는 기술프런티어(technological frontier)의 노동비중이 하락하고, 이러한 노동비중이 낮은 기술프런티어 기업(즉, “슈퍼스타” 기업)으로 시장점유율이 치우치는 재분배가 나타나고 있다. 기술프런티어의 노동비중 하락은 반경쟁적 힘이 아니라 낮은 노동비중을 바탕으로 하는 신규 진입자의 기술적 역량에서 비롯된 개선된 “창의적 파괴(creative destruction)” 프로세스를 반영하고 있다. 이러한 결과를 살펴보면, 노동자들이 현재 진행 중인 기술적 발전의 활용에서 혜택을 받기 위해 필요한 사항은 노동자 역량을 효과적으로 향상시키는 것이다. 따라서, 국가는 직업역량 수요를 예측할 수 있는 시스템을 개발하면서 이와 동시에 매우 질 높은 교육과 훈련 서비스를 개발하고 접근할 수 있는 학습기회를 제공하는 것이 핵심적 사안이 된다.

노동시장 성과에서 핵심적 역할을 하게 되는 단체교섭기관

OECD의 노동자 3명 중의 1명의 임금과 노동조건은 단체협약에 의해서 결정된다. 산업 부문 전반에 대해서 임금을 조정하는 교섭제도는 취약집단을 포함한 저임금 불평등과 고용성과를 개선할 수 있는 것으로 보인다. 임금 조정은 서로 다른 부문의 노동자들 사이의 연대감을 향상시키며, 단체교섭은 이러한 조정의 과정에서 거시경제적 조건을 적절히 고려하도록 만들어서 고용을 개선하는 데에 도움을 준다. 하지만, 이러한 중앙집중식 제도를 통한 불평등성 해소와 고용개선은 역설적으로 생산성향상의 저하를 동반할 수 있다. 몇몇의 국가의 경험을 살펴보는 경우, 고용주와 노동자 대표들에게 회사의 조건을 고려하여 부문별 수준으로 합의를 도출하거나 조정할 수 있는 충분한 권한을 부여하는 중요할 수 있는 것으로 나타났다 (“조직화된 분산화”[organised decentralisation]). 전반적으로, 광범위한 기반의 사회적 파트너를 통한 조정과 조직화된 분

산화는 우수한 수준의 포용성과 유연성과 결합하는 경우에 개선된 노동시장 결과를 달성에 도움을 준다. 또한 직장에서의 사회적 대화도 업무환경의 질 개선시킬 수 있다.

경제적인 이유로 일자리를 잃은 노동자에게 도움을 제공하는 노동시장 프로그램

경제성장과 생활수준의 향상을 견인하는 “창의적 파괴” 프로세스는 이에 따른 경제적 변화로 인해 매년 상당 수의 노동자가 일자리를 잃게 되며, 이러한 일자리를 잃은 노동자의 다수는 소득 손실 및 기타 어려움을 경험하게 된다. 정리 해고된 노동자의 재취업 전망과 소득보장을 개선시키는 출발점은 이러한 집단이 직면한 어려움에 대처하고 새로운 일자리의 추구에 있어서 구체적인 장점을 부각시켜 줄 수 있도록 효과적인 국가적인 재취업 활성화 전략의 개발에서 추가적으로 진전을 이루는 것에서 비롯된다. 경제적인 이유로 일자리를 잃은 노동자와 다른 구직자 사이의 가장 중요한 두 가지의 차이점은 1) 해고 발생 이전의 통보기간 동안에 시작되는 선제적인 조치들의 범위가 넓으며, 2) 해고된 노동자의 성공적인 이직을 진작시킬 수 있도록, 이상적으로는 노동조합과 노동청 당국과 협력하는, 커다란 기여금을 고용주가 부담할 수 있다는 사실이다. 소득지원에서 중요한 이슈는 정리 해고된 노동자가 훨씬 낮은 임금으로 재취업되었을 경우에 이에 따른 소득손실이 어떻게 보상될 수 있는가의 문제이다. 전체 실업 기간 동안의 실업급여에 대상조건도 역시 중요한 역할을 한다.

실업급여를 받지 못하는 대부분의 구직자들

실업급여가 노동시장에 미치는 효과에 대한 논의에서는 일반적으로 구직자가 이러한 이전소득에 대한 접근할 수 있음을 상정하고 있다. 접근 가능한 실업 지원은 일자리를 보존하는 것이 아니라 노동자를 보호하는 것이 목표인 포용적 노동시장 정책에서 필수적 요인이다. 하지만, OECD 전체 평균으로 구직자의 1/3 미만만이 실업급여를 받고 있으며, 금융·경제 위기 이후에 다수의 국가에서는 실업급여 보장범위가 점점 줄어드는 장기적 추이가 계속되고 있다. 실업급여 보장률 축소의 배경 이유를 파악한다면, 이러한 실업급여 삭감이 정책적 우려에서 실업급여 축소가 비롯되었는지의 여부 및 원하는 수준에서 급여 접근성의 유지에 어떠한 조치들이 적합한지를 알 수 있게 된다. 금융·경제 위기가 발발한 이후로, 이주민 유입 등과 같은 구직자 특성의 변화나 장기실업자의 비중의 큰 폭의 증가는 실업급여 보장률의 축소변화 추이를 이끄는 중요한 동인이 되었다. 하지만, “실업급여 보장격차”라고 현상의 부분적인 확대는 재정절감 또는 실업자의 구직의욕 저해요인을 감소를 통해 과도한 실업급여를 줄이려는 목표의 정책개혁에 분명히 기여하고 있는 것도 또한 사실이다.

직장생활 동안에 근로소득의 성별 격차가 증가하는 이유는?

남성과 여성 사이의 연간평균 근로소득의 간극은 현격하게 낮아졌지만, 2015년 기준으로 여성의 연간평균근로소득은 남성보다 여전히 39% 낮다. 생애 전반에 걸친 근로소득의 성별격차와 관련된 비교 가능한 추정치들에 따르면, 이러한 성별격차는 대부분이 직장경력 전반에서 비롯되는 것으로 나타났다. 여성은 직장생활의 초기 단계에 일자리를 바꾼 경험이 적은 상태에서 출산 및 육아로 인해 노동시장 참여율이 낮아지는 현상은 여성의 직장경력 전반에 장기적이고 지속적인 영향을 미치고, 이는 직장생활의 성별격차에서 근로소득이라는 방식으로 나타나게 된다. 여성에게 있어서 시간직 일자리는 노동시장에서 완전히 철수되는 것을 방지하지만 경력 함정(career trap)에 빠져 드는 것을 수 있기 때문에, 시간직 일자리의 성별격차의 역할이 완전히 분명하지는 않다. 근로소득에서 성별격차의 각 측면(성별 고용률 차이, 근무시간과 시간당 소득)이 가지는 상대적 중요성은 정책시행에 있어서 소중한 가이드라인을 제공할 것이다. 가족정책, 남성과 여성 모두에 있어서 행태적 변화를 촉진하는 조치, 아빠와 엄마 모두에서 시간직 선택이나 유연한 근무시간 조정 등의 직장생활에서 변화를 진작시키는 조치들은 여성이 직장경력에서 육아 단계를 성공적으로 헤쳐나가고, 노동시장의 참여를 유지하고, 남성과 동일한 경력기회를 포착하도록 도움을 주는 데에 핵심적 역할을 할 수 있다.

© OECD

본 개요는 OECD 공식 번역이 아닙니다.

본 개요의 복제는 경제개발협력기구의 저작권 및 해당 출판물의 제목이 명시될 때에만 허가됩니다.

본 개요는 다음과 같은 영어 붙어 제목으로 출판된 경제협력개발기구 출판물 중에서 발췌한 내용을 번역한 것입니다.



[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en