

덴마크의 성장전략 사례

* 이 자료는 스가누마 다카시(菅沼隆) 일본 릿교대학 교수가 「일본경제신문 경제교실: 해외에서 배우는 성장전략 (덴마크) 유연한 고용과 보장을 양립(14.6.2)」에 기고한 내용을 요약, 정리한 것임

- 유연한 노동시장과 높은 수준의 생활보장이 양립된 고용시스템을 가리키는 플렉시큐리티는 노사 공동번영을 목적으로 하고 있음
- 덴마크는 노동시장개혁의 핵심을 고용의 유연화와 생활보장제도의 일체화에 둬으로써 플렉시큐리티 확립에 성공
- 내부노동시장에 의존해 온 일본은 고용과 해고조건을 명기하여 외부노동시장을 육성하는 것이 시급

□ 노사간 win-win 시스템으로서 플렉시큐리티

- 일본에서도 고용제도 개혁에 관한 논의가 진행되고 가운데 플렉시큐리티라는 단어가 주목을 받고 있음
- 플렉시큐리티는 유연성(flexibility)과 보장성(security)의 합성어로서, 유연한 노동시장과 고수준의 생활보장이 양립되고 있는 고용시스템으로 정의됨
 - 노사간 win-win 관계를 지향하는 시스템으로서, 1995년 네델란드의 사회학자 한스아드리아센씨가 최초로 사용한 개념임
 - 네델란드 틸부르그 대학의 톤빌트하겐 교수와 암스테르담대학의 프랭크 토로스 교수는 각국 노동시장의 유연성과 보장에 관하여 이론적으로 정리하고 국제비교를 가능케 했음
- 덴마크 올보대학의 토마스브레고 교수와 플레밍·라센 교수의 연구에 의하면, 외부노동시장을 중심으로 플렉시큐리티를 실현하고 있는 덴마크와, 내부노동시장(조직내 승진)을 중심으로 의존해온 결과 현재 교착상태에 있는 일본과는 극명히 대비됨
- EU이사회는 2006년 장기적인 개혁 지침인 리스본전략을 개정할 당시, 플렉시큐리티를 공통목표로 채택했는데, 덴마크가 모델국가로서 각광을 받았음

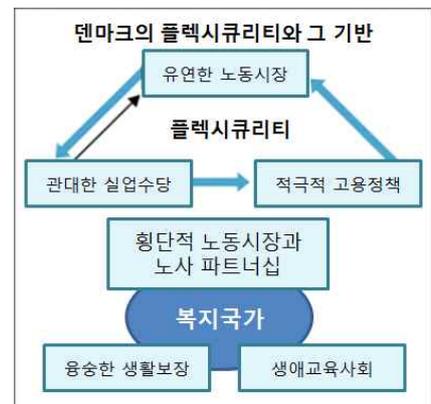
□ 덴마크 노동시장의 유연성

- 덴마크의 노동시장은 매우 유연한 것으로 알려지고 있음
 - 연간 직장을 바꾸는 사람이 취업자 수의 30%를 초과하고 있는데, 이는 자발적인 전직에 더하여, 해고에 의한 실업이나 퇴직 등을 포함한 수치임
 - 신규 실업수당 수급자수 등으로부터 추계하면, 자발적인 전직자는 12% 이상으로 매우 많다고 함
 - 생산연령 인구 중 근로자의 비율(취업율)은 여성이 70.4%, 남성이 75.9%로 OECD에 가맹한 34개국 중 여성은 5위, 남성은 7위임(2011년)
 - 여성노동자의 약 65%, 남성의 85%가 풀타임 노동으로 여성의 풀타임 비율은 국제적으로 높은 편이며, 육아 지원 등 가족지원제도가 발달되어 있고 워크 라이프 밸런스도 비교적 잘 되어있음

□ 노동시장 개혁을 통한 실업률 저하

- 덴마크는 1980년대에 높은 실업율에 직면함에 따라 1990년대에 노동시장개혁에 착수했음
 - 개혁위원회가 보고서에서 ①7년이었던 실업수당 급부기간의 단축, ②30세 이하의 공적부조수급자에 대한 취업의욕 강화, ③개인의 특성에 따른 재취직지원제도 등을 제안
- 덴마크 정부는 이 보고서에 기초하여, 1996년부터 실업수당의 지급기간을 단계적으로 단축하고 2010년에 현행 2년간으로 조정
 - 1994년부터 취업강화지원책과 직업훈련을 확충
- 덴마크의 실업율은 1990년 8.3%에서 2000년에는 4.3%로 현저히 저하됨
 - 2013년 실업율은 7%로 상승했는데, 리먼 쇼크 이후 주로 금융시스템과 자산시장의 동요가 주된 원인이었으며 2012년 중반을 정점으로 다시 저하경향을 보임

○ 볼보대학의 피어맛센 교수는 2002년 덴마크의 플렉시큐리티를 황금의 3각형으로 정식화하고 일반화했는데, 이것이 아래 그림의 윗부분임



- 화살표는 노동자의 흐름을 표시하고 있으며, 아랫부분은 플렉시큐리티를 지탱하는 복지국가 시스템을 추가한 것임

○ 덴마크에서는 노동자에 대한 고용·배치·해고의 권한을 경영자측이 가지고 있어, 종종 해고가 자유로운 국가라고 이해되어 왔음

- 그러나 경영측의 자의적인 해고를 인정하고 있는 것은 아님

· 우선, 노사 쌍방의 조직율이 매우 높아, 단체교섭에 기초한 노동협약으로 해고를 규정하고 있으며, 노동조합의 조직율은 약 70%, 경영자 단체의 조직율은 약 60%임

· 대부분의 노동조건은 협약으로 규정되기 때문에, 노동법은 전국적으로 통일된 조건을 규정하고 있지 않음

· 나아가 노조는 직업별 조합이나 일반조합이 지배적이며 기업횡단적으로 조직되고, 노동조건도 기업횡단적으로 결정되고 있음

· 이 때문에 동일한 노동과 동일한 임금이 상당수준으로 형성되어 있음

- 해고 규정은 노동협약으로 명기되어 있음

· 대부분의 경우 조합의 직장대표와의 사전협의와 선임권 규정이 정해져 있으며, 경영자는 조합의 직장대표에게 인원정리 계획을 사전에 설명하고 근속년수가 짧은 근로자부터 해고하게 되어 있어 잉여인원을 안고 있을 리스크가 적음

- 실업보험은 노조가 관리하고 있는데(젠트 방식), 두 가지 특징이 있음

· 첫째, 높은 급부수준으로서, 급부액은 상한이 있으나 일정 소득 이하의 경우 실업수당은 종래 소득의 90%로 되어있음

· 둘째, 비교적 기간이 긴 급부로서, 현재는 최장 2년간으로 일본의 90~360일에 비하여 긴 편임

□ 고용의 유연화와 일체화된 생활보장시스템

- 이 외에 실업수당을 보완하고 있는 것으로 생활보장시스템이 있음
 - 예를 들면, 아동수당과 출산수당, 주택수당 등 현금지급제도가 잘 발달되어 있음
 - 실업의 경우에도 아동 등에 계속적으로 현금이 지급되기 때문에, 일정 생활수준을 유지할 수 있으며, 나아가 의료·간병 등 리스크에 대한 서비스 급부도 무상임
- 실업자는 재취직을 목표로 한 여러 가지 지원을 받게 되어 있음
 - 핵심은 개인의 특성에 따른 「주문형 재취직계획」으로, 실업자의 학력·이력·성향·건강상태 등으로 재취직능력을 평가하고, 직업안정소 직원은 재취직능력을 평가하는 노하우를 습득하도록 되어 있음
- 직업훈련제도도 잘 정비되어 있음
 - 실업자뿐만 아니라 취업자들도 이용할 수 있는데, 동 제도가 목표로 하고 있는 것은 직업능력의 향상으로 4가지 특징이 있음
 - ① 학교교육과 연대하에 이루어지고 있는 점
 - ② 프로그램은 노사정 3자가 권한과 책임을 지고 책정하고 있는 점
 - ③ 훈련비용은 공적지원 하에 저렴하게 이용할 수 있는 점
 - ④ 훈련은 반드시 현장실습을 포함하는 점 등임
 - 그 기반으로 생애학습사회가 이루어지고 있는 점을 들 수 있음
 - 고등학교뿐만 아니라 대학·대학원의 수업료는 거의 무상이며 장학금이 지급되고 있음
 - 주목되는 점으로서, 2001년에 직업훈련교육에 대한 관할이 노동성에서 교육성으로 이관됨에 따라 교육과 직업훈련에 관한 관할이 통합되어 관리·운영되고 있음
- 덴마크의 국민부담율(국민소득 대비)은 67.8%(일본은 38.5%)로 높은 편임(2010년)
 - 그러나 생활보장과 생애교육에 의해 고용의 유연성이 실현되고 경제의 활력도 창출되고 있음
 - 전술한 황금의 3각형은 복지국가의 생활보장시스템을 기반으로 하고 있는데, 이것이 없으면 노동자는 해고에 강하게 반대하게 될 것임

□ 일본도 고용·해고 조건을 명기, 외부노동시장을 육성해야

- 일본의 고용제도개혁이 노동자의 직업생활을 불안정하게 한다면, 이를 보완하는 생활보장시스템을 준비해야만 하며, 그 때 고용보험제도를 중심에 두어야 함
- 일본은 극단적으로 내부노동시장과 내부승진제도에 의존해온 고용관행으로부터 탈피해야 함
 - 고용과 해고의 룰을 명확히 하여 투명하고 공정한 외부노동시장을 육성·확대하여 노동시장의 유연성을 높일 필요가 있음
 - 그러나 노동자가 일방적으로 리스크를 부담해서는 안 됨
- 시대의 변화에 대응할 수 있는 인재를 육성하기 위해서는, 직업교육 훈련을 전략적으로 실시해야만 함
 - 행정 차원에서는 경제산업성, 후생노동성, 문부과학성이 횡단적으로 사무국을 운영하는 것이 좋음
 - 그리고 업종별로 경영자단체, 노조, 지방자치체, 교육업계의 대표들이 참여하여 운영위원회를 조직하여 업종이나 지역의 실정에 따른 훈련계획을 작성하는 것이 바람직함 