

KEF 경총
KOREA
ENTERPRISES
FEDERATION

노동시장 유연성과 안정성에 대한 기업 인식조사

2021. 11.

< 조사개요 >

- ※ 「노동시장 유연성과 안정성에 대한 기업 인식조사」는 한국경영자총협회(회장 손경식)가 전국 30인 이상 525개사(응답 기업 기준)를 대상으로 ㈜글로벌리서치에 의뢰하여 조사한 결과(2021년 7월 조사)

< 요약 >

1. 응답 기업들은 「외부수령 유연성(고용·해고)」이 가장 낮다고 인식

- ▶ 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감도*는 ‘외부수령 유연성’이 2.71점으로 가장 낮았고, ‘임금 유연성(임금조정)’ 2.78점, ‘내부수령 유연성(근로시간 조정)’ 2.80점, ‘기능적 유연성(배치전환)’ 2.85점 순으로 낮게 집계
- * 5점 만점. 점수가 낮을수록 노동시장이 경직적이라는 의미(체감도는 각 유형별 노동시장 유연성에 대한 응답을 ‘매우 낮음’ 1점, ‘낮음’ 2점, ‘보통’ 3점, ‘높음’ 4점, ‘매우 높음’ 5점으로 점수화하여 도출한 평균값)
- ▶ 응답 기업들의 노동시장 유연성에 대한 체감도는 4가지 유형 모두 중간값인 3.00점 미만. 이는 응답 기업들이 노동시장을 경직적으로 인식한다는 의미

2. 노조가 있는 기업일수록 노동시장 유연성을 상대적으로 낮게 인식

- ▶ 노조 유무에 따른 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감도는 노조가 있는 기업이 노조가 없는 기업보다 0.04~0.19점 낮게 집계. 이는 노조가 있는 기업일수록 노동시장을 경직적으로 인식한다는 의미
- ※ 임금 유연성: (유노조) 2.66점 vs (무노조) 2.85점 ⇒ 유노조 - 무노조: -0.19점
내부수령 유연성: (유노조) 2.78점 vs (무노조) 2.82점 ⇒ 유노조 - 무노조: -0.04점
- ▶ 노조 유무와 기업 규모를 동시에 고려할 경우 노조가 있고 규모가 큰 기업일수록 노동시장 유연성 체감도가 낮게 나타남.
- ※ 노조가 있는 기업의 기업 규모별 외부수령 유연성에 대한 체감도
: (300인 이상) 2.49점 vs (30~299인) 2.75점 ⇒ 300인 이상 - 30~299인: -0.26점

3. 노동시장 유연성이 낮은 이유로 주로 「법제도 요인」 지적

- ※ ‘노동시장 유연성이 낮다(매우 낮음 + 낮음)’고 응답한 기업 대상 분석 결과
- ① 외부수령 유연성이 낮은 이유: ‘징계, 성과 부진에 따른 개별적 해고를 어렵게 하는 법제도’ 53.7%
- ② 내부수령 유연성이 낮은 이유: ‘획일적 주52시간제 등 유연한 근로시간 조정을 어렵게 하는 법제도’ 51.2%
- ③ 임금 유연성이 낮은 이유: ‘직무·성과 중심 임금체계로 개편을 어렵게 하는 법제도’ 32.7%
- ④ 기능적 유연성이 낮은 이유: ‘배치전환·직무조정을 위한 직무능력 향상 시스템 미흡’ 30.8%

4. 낮은 노동시장 유연성이 인력운영에 미치는 영향은 「인력 수요가 발생해도 신규채용을 주저하게 됨」 40.6%로 가장 많아

※ ‘노동시장 유연성이 낮다(매우 낮음 + 낮음)’고 응답한 기업 대상 분석 결과(복수 응답 가능. 각 항목 비중의 합이 100을 초과)

- ▶ 다음으로 ‘생산성 향상이 어렵고 전반적 조직 활력이 저하됨’ 35.5%, ‘채용 시 정규직보다는 비정규직이나 위탁을 선호하게 됨’ 33.5%로 엇비슷
- ▶ 그 외 응답은 ‘인력관리에는 별다른 영향을 미치지 않음’ 23.3%, ‘생산성과 비교해 고임금인 고령 근로자의 고용연장을 꺼리게 됨’ 22.7% 순

5. 응답 기업들은 「고용 안정성(실직 시 신속한 재취업 가능성)」이 가장 낮다고 인식

- ▶ 유형별 노동시장 안정성에 대한 체감도*는 ‘고용 안정성’이 2.71점으로 가장 낮았고, ‘소득 안정성(실직 시 안정적 소득 유지)’ 2.73점, ‘결합 안정성(일과 삶의 조화)’ 2.84점 순으로 낮게 집계

* 5점 만점. 점수가 낮을수록 노동시장 안정성이 부족하다는 의미(체감도는 각 유형별 노동시장 안정성에 대한 응답을 ‘매우 낮음’ 1점, ‘낮음’ 2점, ‘보통’ 3점, ‘높음’ 4점, ‘매우 높음’ 5점으로 점수화하여 도출한 평균값)

- ▶ 응답 기업들의 노동시장 안정성 체감도는 3가지 유형 모두 중간값인 3.00점 미만. 이는 응답 기업들이 노동시장 안정성이 부족하다고 인식한다는 의미

6. 기업 규모가 작을수록 「소득 안정성」을 낮게 인식하고, 기업 규모가 클수록 「고용 안정성」을 낮게 인식

※ 기업 규모별 유형별 노동시장 안정성에 대한 체감도(5점 만점)

- ▶ 30~299인: (소득 안정성) 2.69점 (결합 안정성) 2.74점 (고용 안정성) 2.75점
- ▶ 300인 이상: (고용 안정성) 2.66점 (소득 안정성) 2.77점 (결합 안정성) 2.97점

※ 기업 규모가 커질수록 결합 안정성을 높게 인식

: (1000인 이상) 3.11점 (300~999인) 2.92점 (100~299인) 2.78점 (30~99인) 2.71점

7. 노동시장 안정성이 낮은 이유는 「제도 부족」, 「경직적 조직문화」 때문

※ ‘노동시장 안정성이 낮다(매우 낮음 + 낮음)’고 응답한 기업 대상 분석 결과

- ① 고용 안정성이 낮은 이유: ‘체계적 고용서비스 부족’ 29.1%
- ② 소득 안정성이 낮은 이유: ‘실업부조 등 보충적 지원제도 부족’ 36.7%
- ③ 결합 안정성이 낮은 이유: ‘휴가·휴직 사용이 어려운 경직적 조직문화’ 56.4%

1

응답 기업들은

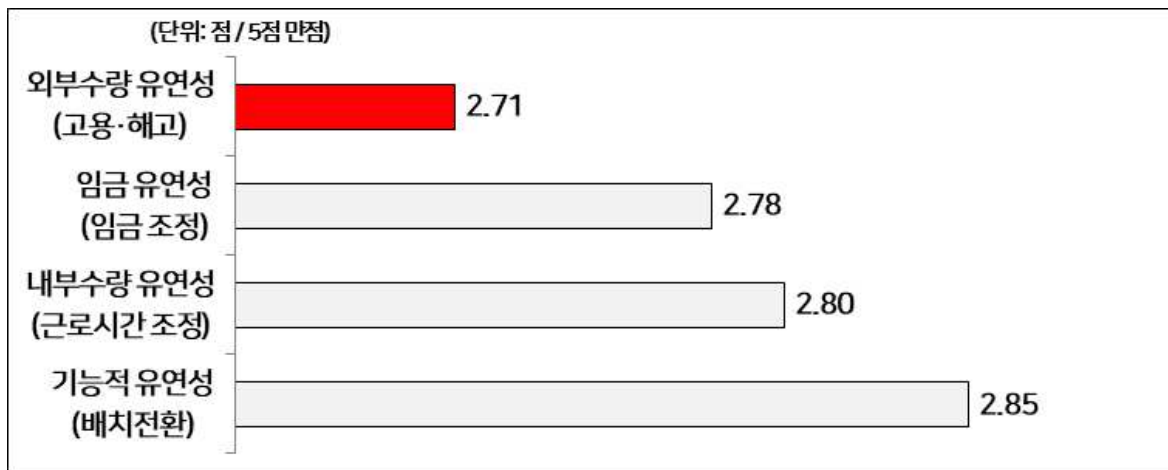
『외부수량 유연성(고용·해고 등 인력조정의 용이성)이 가장 낮다고 인식

□ 노동시장 유연성을 유형화*하여 기업들이 체감하는 수준(체감도)을 조사한 결과, 응답 기업들은 ‘외부수량 유연성(2.71점)’이 가장 낮다고 인식

* ① 외부수량 유연성(고용·해고), ② 내부수량 유연성(근로시간 조정), ③ 임금 유연성(임금조정), ④ 기능적 유연성(배치전환)

○ 응답 기업들의 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감도는 ‘외부수량 유연성(고용·해고)’이 2.71점으로 가장 낮았고, ‘임금 유연성(임금조정)’ 2.78점, ‘내부수량 유연성(근로시간 조정)’ 2.80점, ‘기능적 유연성(배치전환)’ 2.85점 순으로 낮게 집계

< 그림 1. 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감도 >



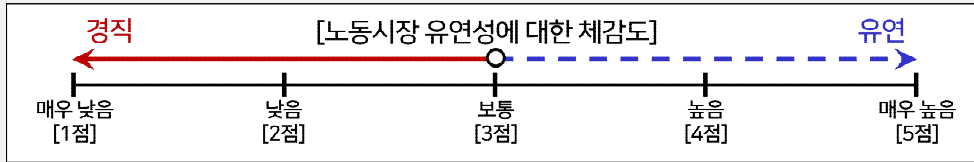
< 유형별 노동시장 유연성 의미(Wilthagen et al., 2004) >

- ① 외부수량 유연성: 기업의 필요에 따라 고용과 해고를 통해 인력을 신축적으로 조정할 수 있는 정도
- ② 내부수량 유연성: 고용량의 변화 없이 근로시간 단축 및 조정을 통해 외부 충격에 대응할 수 있는 정도
- ③ 임금 유연성: 시장 여건, 생산성, 성과에 따라 임금을 변동적·차등적으로 지급할 수 있는 정도
- ④ 기능적 유연성: 배치전환, 훈련 등을 통해 근로자의 직무 수행범위를 확대·전환할 수 있는 정도

< 기업의 노동시장 유연성에 대한 체감도 산출 방식 >

※ 유형화된 노동시장 유연성 각 항목에 대한 응답을 ‘매우 낮음(매우 경직적)’ [1점], ‘낮음(경직적)’ [2점], ‘보통’ [3점], ‘높음(유연함)’ [4점], ‘매우 높음(매우 유연함)’ [5점]으로 점수화하여 평균값 도출(5점 척도)

⇒ 노동시장 유연성에 대한 체감도는 중간값인 3점을 중심으로 3점 미만이면 ‘경직’, 3점 초과면 ‘유연’으로 구분



□ 노동시장 유연성에 대한 응답 기업들의 체감도(5점 만점)는 4가지 유형 모두 중간값인 3.00점 미만으로 집계되었는데, 이는 응답 기업들이 우리 노동시장을 경직적으로 인식하고 있다는 의미

○ 이러한 결과는 우리 노동시장이 경직적이라는 여러 국제기구의 지적과 그 맥을 같이 하고 있음.

※ WEF(세계경제포럼) 국가경쟁력 평가 결과, 우리나라의 노동시장 유연성과 관계된 정리해고비용(116위), 고용 및 해고 관행(102위), 임금 결정 유연성(84위)은 평가대상 141개국 중 하위권(‘19년 기준)

※ OECD는 우리나라 상용직 근로자의 개별해고가 다른 국가들보다 어렵기 때문에 노동시장의 이중구조가 심화되고, 생산성에 부합하는 노동력 재배치가 저해된다고 지적(OECD, 2020년 한국경제보고서, ‘20.8)

< 표 1. 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감수준 분포 및 체감도 >

구분	외부수량 유연성 (인력조정)	임금 유연성 (임금조정)	내부수량 유연성 (근로시간 조정)	기능적 유연성 (배치·전환)
매우 낮음	12.0%	7.8%	6.9%	7.0%
낮음	21.3%	21.9%	24.8%	18.3%
소계(낮음)	33.3%	29.7%	31.7%	25.3%
보통	53.7%	55.6%	52.2%	58.7%
소계(높음)	12.9%	14.6%	16.2%	16.0%
높음	9.9%	13.3%	13.7%	15.0%
매우 높음	3.0%	1.3%	2.5%	1.0%
체감도	2.71점	2.78점	2.80점	2.85점

주: 각 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감도는 ‘매우 낮음’ 1점, ‘낮음’ 2점, ‘보통’ 3점, ‘높음’ 4점, ‘매우 높음’ 5점으로 점수화하여 도출한 평균값

2

노조가 있는 기업일수록

노동시장 유연성을 상대적으로 낮게 인식

□ 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감도는 노조가 있는 응답 기업이 노조가 없는 응답 기업에 비해 낮게 나타남. 이는 노조가 있는 기업일수록 노동시장을 상대적으로 경직적으로 인식한다는 의미

○ 노조 유무에 따른 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감도는 노조가 있는 응답 기업(有노조 기업)이 노조가 없는 응답 기업(無노조 기업)보다 0.04~0.19점 낮은 것으로 집계

- 외부수량 유연성(고용·해고)에 대한 체감도는 노조가 있는 기업 2.61점, 노조가 없는 기업 2.76점으로 집계(有노조 기업이 無노조 기업보다 0.15점 낮음)

- 임금 유연성(임금조정)에 대한 체감도는 노조가 있는 기업 2.66점, 노조가 없는 기업 2.85점으로 집계(有노조 기업이 無노조 기업보다 0.19점 낮음)

- 기능적 유연성(배치전환)에 대한 체감도는 노조가 있는 기업 2.78점, 노조가 없는 기업 2.88점으로 집계(有노조 기업이 無노조 기업보다 0.10점 낮음)

< 그림 2. 노조 유무별 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감도 >



< 표 2. 노조 유무별 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감수준 분포 및 체감도 >

구분		외부수량 유연성	임금 유연성	내부수량 유연성	기능적 유연성
유노조 기업	매우 낮음	15.2%	12.4%	8.4%	10.1%
	낮음	23.6%	27.5%	27.0%	21.9%
	소계(낮음)	38.8%	39.9%	35.4%	32.0%
	보통	50.0%	43.8%	47.8%	49.4%
	소계(높음)	11.2%	16.3%	16.9%	18.5%
	높음	7.3%	14.6%	12.4%	17.4%
	매우 높음	3.9%	1.7%	4.5%	1.1%
	체감도(A)	2.61점	2.66점	2.78점	2.78점
무노조 기업	매우 낮음	10.4%	5.5%	6.1%	5.5%
	낮음	20.2%	19.0%	23.6%	16.4%
	소계(낮음)	30.6%	24.5%	29.7%	21.9%
	보통	55.6%	61.7%	54.5%	63.4%
	소계(높음)	13.8%	13.9%	15.8%	14.7%
	높음	11.2%	12.7%	14.4%	13.8%
	매우 높음	2.6%	1.2%	1.4%	0.9%
	체감도(B)	2.76점	2.85점	2.82점	2.88점
A-B		-0.15점	-0.19점	-0.04점	-0.10점

주: 각 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감도는 '매우 낮음' 1점, '낮음' 2점, '보통' 3점, '높음' 4점, '매우 높음' 5점으로 점수화하여 도출한 평균값

□ 노조가 있는 대규모 기업일수록 노동시장 유연성이 상대적으로 '낮다'고 인식

○ 노조 유무와 기업 규모를 동시에 고려한 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감도는 노조가 있고 규모가 큰 기업일수록 낮게 집계. 이는 노조가 있는 대규모 기업일수록 노동시장이 경직적이라고 인식한다는 의미

- 외부수량 유연성(고용·해고)에 대한 체감도는 노조가 있는 30~299인 기업은 2.75점, 노조가 있는 300인 이상 기업은 2.49점으로 노조가 있는 300인 이상 기업에서 상대적으로 낮게 집계
- 내부수량 유연성(근로시간 조정), 임금 유연성(임금조정)도 노조가 있는 30~299인 기업보다 노조가 있는 300인 이상 기업에서 상대적으로 낮게 나타남.

○ 다만 기능적 유연성(배치·전환)은 노조가 있고 규모가 작은 기업에서 가장 낮게 나타남(노조가 있는 30~299인 기업: 2.58점).

※ 기업 규모가 클수록 직무 순환이 가능한 규모의 인력과 체계적인 평가·훈련 시스템을 보유해 기능적 유연성이 상대적으로 높다고 인식하는 것으로 추정

< 표 3. 노조 유무별·기업 규모별 유형별 노동시장 유연성에 대한 체감도 >

구분		외부수량 유연성	내부수량 유연성	임금 유연성	기능적 유연성
유노조 기업	300인 이상 기업(A)	2.49점	2.72점	2.65점	2.94점
	30~299인 기업(B)	2.75점	2.84점	2.67점	2.58점
	A-B	-0.26점	-0.12점	-0.02점	+0.36점
무노조 기업	300인 이상 기업	2.85점	2.88점	2.79점	3.03점
	30~299인 기업	2.70점	2.78점	2.88점	2.81점

3

노동시장이 경직적인(유연성이 낮은) 이유로 주로 「법제도 요인」 지적

□ '노동시장 유연성이 낮다고 응답한 기업*'을 대상으로 그 이유를 조사한 결과, '사업장 내 제도 개편이나 인력 운용을 어렵게 하는 법제도'라는 답변이 높게 나타남.

* 유형별 노동시장 유연성에 대해 '유연성이 낮다[매우 낮음(1점) + 낮음(2점)]'고 답변한 기업

① **(외부수량 유연성이 낮은 이유)** '외부수량 유연성(고용·해고)이 낮다고 응답한 기업 중 절반 이상(53.7%)이 그 이유로 '징계, 성과 부진에 따른 개별적 해고를 어렵게 하는 법제도'라고 답변

- 그 외 답변은 '해고에 대한 노사의 부정적 인식' 18.9%, '경영합리화를 위한 집단적 해고를 어렵게 하는 법제도' 14.3%, '인력조정 과정에서의 노조의 과도한 요구' 7.4% 순으로 조사

< 표 4. 외부수량 유연성이 낮은 이유 >

개별적 해고를 어렵게 하는 법제도	해고에 대한 노사의 부정적 인식	집단적 해고를 어렵게 하는 법제도	노조의 과도한 요구	기타
53.7%	18.9%	14.3%	7.4%	5.7%

주: '외부수량 유연성'이 '낮다(매우 낮음 + 낮음)'라고 응답한 기업들의 답변 분석

② **(내부수량 유연성이 낮은 이유)** '내부수량 유연성(근로시간 조정)이 낮다고 응답한 기업 중 절반 이상(51.2%)이 그 이유로 '확일적 주52시간제 등 유연한 근로시간 조정을 어렵게 만드는 법제도'라고 답변

- 그 외 답변은 '근로시간 조정에 필요한 인사(생산성)관리 시스템 미비' 25.9%, '근로시간 조정 관련 노조의 과도한 요구' 9.0%, '근로시간 조정에 대한 노사의 부정적 인식' 9.0% 순으로 집계

< 표 5. 내부수량 유연성이 낮은 이유 >

근로시간 조정을 어렵게 하는 법제도	인사(생산성)관리 시스템 미비	근로시간 조정 관련 노조의 과도한 요구	근로시간 조정에 대한 노사의 부정적 인식	기타
51.2%	25.9%	9.0%	9.0%	4.8%

주: '내부수량 유연성'이 '낮다(매우 낮음 + 낮음)'라고 응답한 기업들의 답변 분석

③ **(임금 유연성이 낮은 이유)** '임금 유연성(임금조정)이 낮다'고 응답한 기업 중 32.7%가 그 이유로 '직무·성과 중심 임금체계의 개편을 어렵게 하는 법제도'라고 답변

- 그 외 답변은 '집단적·확일적 임금인상을 요구하는 노조의 행태' 19.2%, '동종업계 임금수준에 대한 노사의 경쟁심리' 19.2%, '직무·성과 중심 임금체계에 대한 노조의 부정적 인식' 18.6% 순으로 조사

< 표 6. 임금 유연성이 낮은 이유 >

직무·성과 중심 임금체계의 개편을 어렵게 하는 법제도	집단적·확일적 임금인상을 요구하는 노조(근로자) 심리	동종업계 임금수준에 대한 노사 경쟁심리	직무·성과중심 임금체계에 대한 노조(근로자)의 부정적 인식	기타
32.7%	19.2%	19.2%	18.6%	10.3%

주 : '임금 유연성'이 '낮다(매우 낮음 + 낮음)라고 응답한 기업들의 답변 분석

④ **(기능적 유연성이 낮은 이유)** '기능적 유연성(배치전환)이 낮다'고 응답한 기업 중 30.8%가 그 이유로 '배치전환·직무조정을 위한 직무능력 향상 시스템 미흡'이라고 답변

- 그 외 답변은 '근로자 거부 시 배치전환·직무조정을 어렵게 만드는 제도와 관행' 27.1%, '배치전환·직무조정'에 대한 노조의 거부' 17.3%, '배치전환 등 기능 조정에 대한 노조의 개입' 13.5% 순으로 집계

< 표 7. 기능적 유연성이 낮은 이유 >

배치전환·직무조정을 위한 직무능력 향상 시스템 미흡	근로자 거부시 배치전환·직무조정이 어려운 제도와 관행	배치전환·직무조정에 대한 노조(근로자) 거부	배치전환·직무조정에 대한 노조개입	기타
30.8%	27.1%	17.3%	13.5%	11.3%

주 : '기능적 유연성'이 '낮다(매우 낮음 + 낮음)라고 응답한 기업들의 답변 분석

4 낮은 노동시장 유연성으로 「신규채용 주저」 40.6%

□ '노동시장 유연성이 낮다'고 응답한 기업*을 대상으로 낮은 노동시장 유연성이 인력운영에 미치는 영향을 분석한 결과, '인력 수요가 발생해도 신규채용을 주저하게 됨'이라는 응답이 40.6%로 가장 높게 나타남.

* 유형별 노동시장 유연성에 대해 '유연성이 낮다[매우 낮음(1점) + 낮음(2점)]'고 답변한 기업

○ 다음으로 '생산성 향상이 어렵고 전반적 조직 활력이 저하됨'이라는 답변이 35.5%, '채용 시 정규직보다는 비정규직이나 위탁을 선호하게 됨'이라는 답변이 33.5%로 엇비슷하게 나타남.

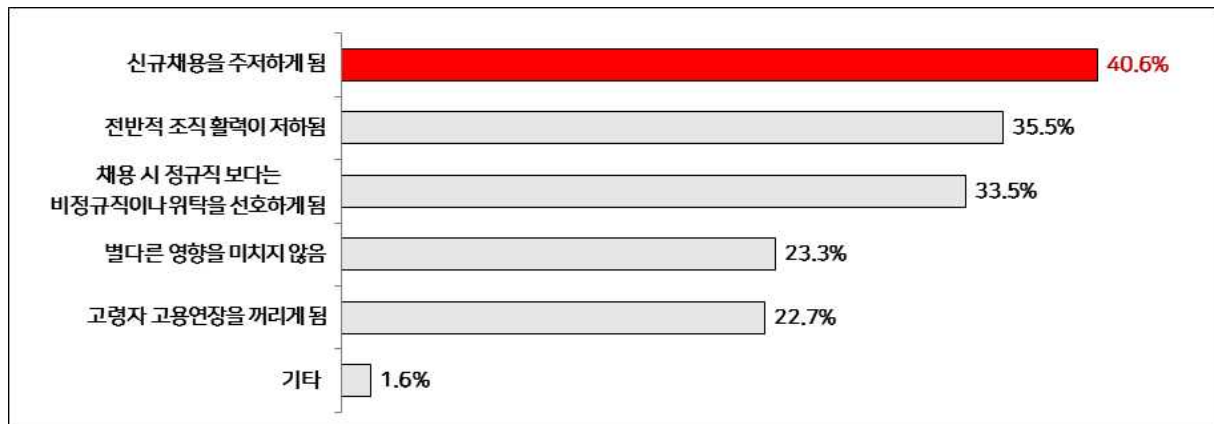
○ 그 외 응답은 '인력관리에는 별다른 영향을 미치지 않음' 23.3%, '생산성과 비교해 고임금인 고령 근로자의 고용연장을 꺼리게 됨' 22.7% 순으로 나타남.

< 표 8. 낮은 노동시장 유연성이 인력운영에 미치는 영향(복수응답) >

신규채용 주저	전반적 조직활력 저하	채용시 비정규직·위탁선호	별다른 영향 없음	고령자 고용연장 꺼림	기타
40.6%	35.5%	33.5%	23.3%	22.7%	1.6%

주: 1. 유형별 노동시장 유연성(외부수령 유연성, 내부수령 유연성, 임금 유연성, 기능적 유연성)에 대해 '낮다(매우 낮음 + 낮음)'라고 응답한 기업들을 대상으로 분석
2. 복수응답 가능. 각 항목 비중의 합이 100을 초과

< 그림 3. 낮은 노동시장 유연성이 인력운영에 미치는 영향(복수응답) >



주: 복수응답 가능. 각 항목 비중의 합이 100을 초과

5

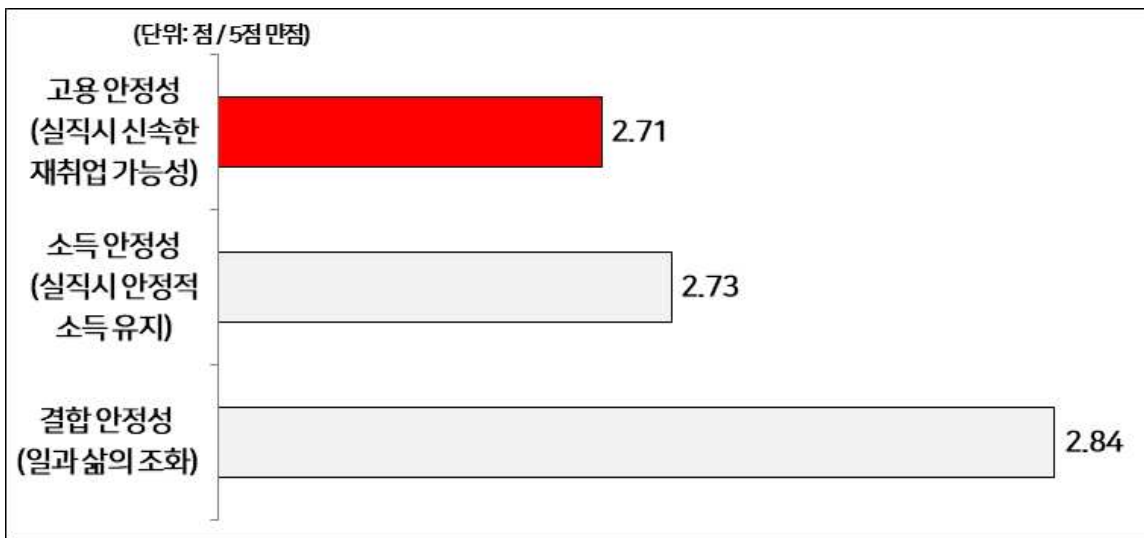
응답 기업들은 「고용 안정성(실직시 신속한 재취업 가능성)을 가장 낮다고 인식

□ 노동시장 안정성을 유형화*하여 기업들의 체감도를 조사한 결과, 응답 기업들은 '고용 안정성(2.71점)'이 가장 낮다고 인식

* ① 고용 안정성(실직시 신속한 재취업 가능성), ② 소득 안정성(실직시 안정적 소득 유지), ③ 결합 안정성(일과 삶의 조화)

○ 응답 기업들의 유형별 노동시장 안정성에 대한 체감도는 '고용 안정성(실직시 신속한 재취업 가능성)'이 2.71점으로 가장 낮았고, '소득 안정성(실직시 안정적 소득 유지)' 2.73점, '결합 안정성(일과 삶의 조화)' 2.84점 순으로 낮게 집계

< 그림 4. 유형별 노동시장 안정성에 대한 체감도 >



< 유형별 노동시장 안정성 의미(Wilthagen et al., 2004) >

- ① **고용 안정성** : 실직하더라도 직업능력개발, 고용서비스 등을 통해 신속하게 재취업이 가능한 정도
- ② **소득 안정성** : 실업급여, 보조금 등을 활용해 실직 시에도 소득을 안정적으로 유지할 수 있는 정도
- ③ **결합 안정성** : 유연근무제, 육아휴직, 각종 휴가 등을 통해 근로자가 일과 개인생활을 조화할 수 있는 정도

□ 노동시장 안정성에 대한 응답 기업들의 체감도(5점 만점)는 3가지 유형 모두 중간값인 3.00점 미만으로 집계되었는데, 이는 응답 기업들이 우리 노동시장 안정성이 '부족하다'고 인식한다는 의미

< 표 9. 유형별 노동시장 안정성에 대한 체감수준 분포 및 체감도 >

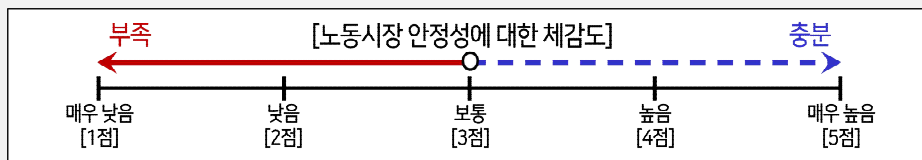
구분	고용 안정성	소득 안정성	결합 안정성
매우 낮음	7.0%	5.5%	4.2%
낮음	27.0%	28.2%	24.2%
소계(낮음)	34.0%	33.7%	26.4%
보통	54.7%	55.8%	56.4%
소계(높음)	11.2%	10.4%	15.2%
높음	9.9%	9.1%	14.1%
매우 높음	1.3%	1.3%	1.1%
체감도	2.71점	2.73점	2.84점

주: 각 유형별 노동시장 안정성에 대한 체감도는 '매우 낮음' 1점, '낮음' 2점, '보통' 3점, '높음' 4점, '매우 높음' 5점으로 점수화하여 도출한 평균값

< 기업의 노동시장 안정성에 대한 체감도 산출 방식 >

※ 유형화된 노동시장 안정성 각 항목에 대한 응답을 '매우 낮음'[1점], '낮음'[2점], '보통'[3점], '높음'[4점], '매우 높음'[5점]으로 점수화하여 평균값 도출(5점 척도)

⇒ 체감도는 중간값인 3점을 중심으로 3점 미만이면 '부족', 3점 초과면 '충분'으로 구분



6

기업 규모가 작을수록 「소득 안정성」을 낮게 인식하고, 기업 규모가 클수록 「고용 안정성」을 낮게 인식

□ 기업 규모별로 유형별 노동시장 안정성에 대한 인식차 존재

- 응답 기업 가운데 30~299인 기업은 ‘소득 안정성’이 가장 낮다고 인식하는 반면, 300인 이상 기업은 ‘고용 안정성’이 가장 낮다고 인식
 - 30~299인 기업의 유형별 노동시장 안정성에 대한 체감도는 ‘소득 안정성(실직시 안정적 소득 유지)’이 2.69점으로 가장 낮았고, ‘결합 안정성(일과 삶의 조화)’ 2.74점, ‘고용 안정성(실직시 신속한 재취업 가능성)’ 2.75점 순으로 낮게 집계
 - 300인 이상 기업은 ‘고용 안정성’이 2.66점으로 가장 낮았고, ‘소득 안정성’ 2.77점, ‘결합 안정성’ 2.97점 순으로 낮게 집계

< 표 10. 기업 규모별 유형별 노동시장 안정성에 대한 체감수준 분포 및 체감도 >

구분		고용 안정성	소득 안정성	결합 안정성
30~299인 기업	매우 낮음	4.9%	5.5%	4.9%
	낮음	27.3%	29.5%	26.9%
	소계(낮음)	32.2%	35.0%	31.8%
	보통	56.8%	56.8%	58.1%
	소계(높음)	11.0%	8.1%	10.1%
	높음	9.7%	6.5%	9.1%
	매우 높음	1.3%	1.6%	1.0%
	체감도	2.75점	2.69점	2.74점
300인 이상 기업	매우 낮음	10.1%	5.5%	3.2%
	낮음	26.7%	26.3%	20.3%
	소계(낮음)	36.8%	31.8%	23.5%
	보통	51.6%	54.4%	53.9%
	소계(높음)	11.5%	13.8%	22.6%
	높음	10.1%	12.9%	21.2%
	매우 높음	1.4%	0.9%	1.4%
	체감도	2.66점	2.77점	2.97점

주: 각 유형별 노동시장 안정성에 대한 체감도는 ‘매우 낮음’ 1점, ‘낮음’ 2점, ‘보통’ 3점, ‘높음’ 4점, ‘매우 높음’ 5점으로 점수화하여 도출한 평균값

○ 다만, 응답 기업의 규모가 커질수록 '결합 안정성'을 높게 인식

※ 기업 규모가 클수록 대체인력 투입이 용이하고, 다양한 워라밸 관련 복지제도 (예. 안식 휴가 등)를 지원하고 있어 '결합 안정성이 높다'고 인식하는 것으로 추정

- 기업 규모별 결합 안정성에 대한 체감도는 1,000인 이상 기업 3.11점으로 가장 높았고, 300~999인 기업 2.92점, 100~299인 기업 2.78점, 30~99인 기업 2.71점 순으로 높게 집계

< 표 11. 기업 규모별 결합 안정성에 대한 체감수준 분포 및 체감도 >

구분	30~99인	100~299인	300~999인	1000인 이상	전체
매우 낮음	5.9%	3.8%	3.3%	3.1%	4.2%
낮음	26.3%	27.6%	22.2%	15.6%	24.2%
소계(낮음)	32.2%	31.4%	25.5%	18.7%	26.4%
보통	59.2%	57.1%	55.6%	50.0%	56.4%
소계(높음)	8.6%	11.6%	18.9%	31.3%	15.2%
높음	7.9%	10.3%	17.6%	29.7%	14.1%
매우 높음	0.7%	1.3%	1.3%	1.6%	1.1%
체감도	2.71점	2.78점	2.92점	3.11점	2.84점

주: 기업 규모별 결합 안정성에 대한 체감도는 '매우 낮음' 1점, '낮음' 2점, '보통' 3점, '높음' 4점, '매우 높음' 5점으로 점수화하여 도출한 평균값

노동시장 안정성이 낮은 이유로

7

낮은 고용 안정성은 「체계적 고용서비스 부족」(29.1%) 때문
 낮은 소득 안정성은 「실업부조 등 보충적 지원제도 부족」(36.7%) 때문
 낮은 결합 안정성은 「휴가·휴직 사용이 어려운 조직문화」(56.4%) 때문

□ '노동시장 안정성이 낮다'고 응답한 기업*을 대상으로 그 이유를 분석한 결과, 낮은 고용 안정성은 '체계적인 고용서비스 부족(29.1%)'이라는 답변이, 낮은 소득 안정성은 '실업부조 등 보충적 지원제도 부족(36.7%)'이라는 답변이, 낮은 결합 안정성은 '휴가·휴직 사용이 어려운 경직적 조직문화(56.4%)'라는 답변이 높게 나타남.

* 유형별 노동시장 안정성에 대해 '안정성이 낮다[매우 낮음(1점) + 낮음(2점)]'고 답변한 기업

① (고용 안정성이 낮은 이유) '고용 안정성(실직시 신속한 재취업 가능성)이 낮다'고 응답한 기업은 그 이유로 '체계적 고용서비스 부족(29.1%)'을 가장 많이 지적

- 그 외 응답은 '근로자를 빨리 재취업하도록 유인하는 인센티브 미흡' 24.0%, '직업능력 향상 프로그램이나 지원제도 미비' 22.3%, '근로자들의 직업능력개발 의지 부족' 18.4% 순으로 나타남.

< 표 12. 고용 안정성이 낮은 이유 >

체계적 고용서비스 부족	빠른 재취업 유인 인센티브 미흡	직업능력 향상 프로그램 및 지원 미비	근로자들의 직업능력개발 의지 부족	기타
29.1%	24.0%	22.3%	18.4%	6.1%

주 : '고용 안정성'이 '낮다(매우 낮음 + 낮음)'라고 응답한 기업들을 대상으로 분석

② (소득 안정성이 낮은 이유) '소득 안정성(실직시 안정적 소득 유지)이 낮다'고 응답한 기업은 그 이유로 '실업부조 등 보충적 지원제도 부족(36.7%)'을 가장 많이 지적

- 그 외 응답은 '복잡하고 까다로운 실업급여 수급요건' 31.1%, '낮은 실업급여액 수준' 16.9%, '짧은 실업급여 지급 기간' 12.4% 순으로 나타남.

< 표 13. 소득 안정성이 낮은 이유 >

실업부조 등 보충적 지원제도 부족	복잡하고 까다로운 실업급여 수급요건	낮은 실업급여액 수준	짧은 실업급여 기간	기타
36.7%	31.1%	16.9%	12.4%	2.8%

주 : '소득 안정성'이 '낮다(매우 낮음 + 낮음)'라고 응답한 기업들을 대상으로 분석

㉓ **(결합 안정성이 낮은 이유)** '결합 안정성(일과 삶의 조화)이 낮다고 응답한 기업 중 절반 이상(56.4%)이 그 이유로 '휴가·휴직 사용이 어려운 경직적 조직문화'라고 답변

- 그 외 응답은 '일·생활 균형 관련 지원 부족' 27.5%, '유연근무제 확대에 대한 노조(근로자)의 부정적 인식' 8.1%, '여가 활용에 대한 근로자의 소극적 태도' 4.7% 순으로 나타남.

< 표 14. 결합 안정성이 낮은 이유 >

휴가·휴직 사용이 어려운 경직적 조직문화	일·생활 균형 지원 부족	유연근무제 확대 노조(근로자)의 부정적 인식	여가 활용에 대한 근로자의 소극적 태도	기타
56.4%	27.5%	8.1%	4.7%	3.4%

주 : '결합 안정성'이 '낮다(매우 낮음 + 낮음)'라고 응답한 기업들을 대상으로 분석

조사개요

1. 조사목적

본 조사는 우리 노동시장의 유연성과 안정성을 유형화하여 각 유형에 대한 기업 인식을 세부적으로 조사함으로써 향후 노동시장 개선 정책 방향 결정을 위한 참고자료를 제공하는 데에 목적이 있음.

2. 조사대상 및 방식

전국 30인 이상 사업장 중 설문에 응답한 525개 기업을 분석대상으로 하였음.

※ 조사수행기관 : (주)글로벌리서치

3. 조사기간 : 2021년 7월 7일 ~ 7월 28일 < 21일간 >

4. 조사방법

구조화된 설문지를 통한 온라인 조사 및 유선 조사를 병행하였음.

5. 주요조사항목

- 노동시장 유연성(외부수령 유연성, 내부수령 유연성, 임금 유연성, 기능적 유연성)에 대한 기업 인식
- 노동시장 유연성이 낮은 이유
- 낮은 노동시장 유연성이 인력운영에 미치는 영향
- 노동시장 안정성(고용 안정성, 소득 안정성, 결합 안정성)에 대한 기업 인식
- 노동시장 안정성이 낮은 이유

6. 회수업체 수

	규모	회수업체 수	비중
기업 규모별	30~99인	152개사	29.0%
	100~299인	156개사	29.7%
	300~999인	153개사	29.1%
	1,000인 이상	64개사	12.2%
	계	525개사	100.0%