

**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

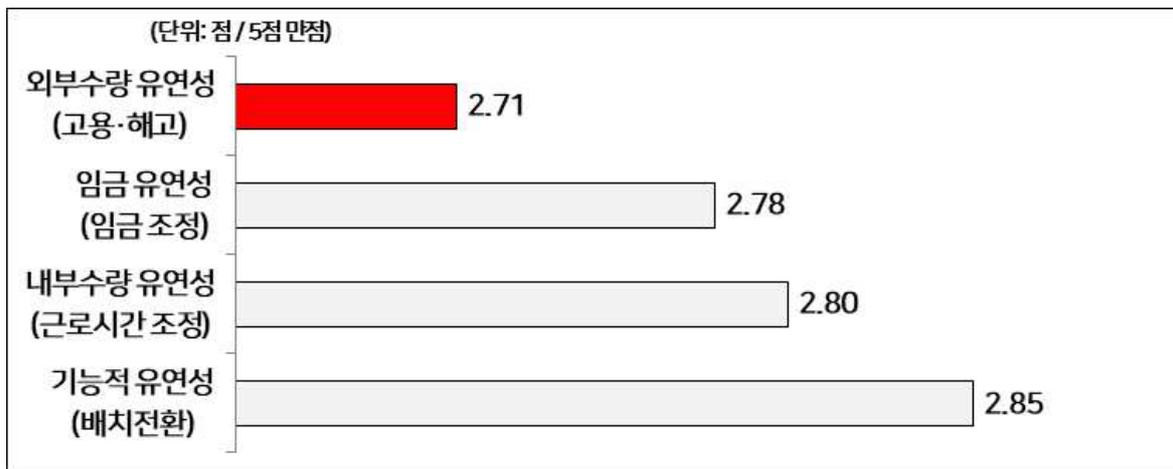
### 『외부수량 유연성(고용·해고 등 인력조정의 용이성)이 가장 낮다고 인식

□ 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 >



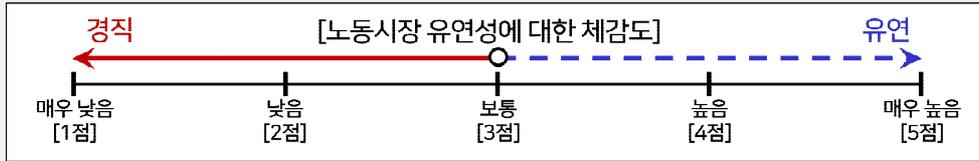
#### < 유형별 노동시장 유연성 의미(Wilthagen et al., 2004) >

- 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 거부 시 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.

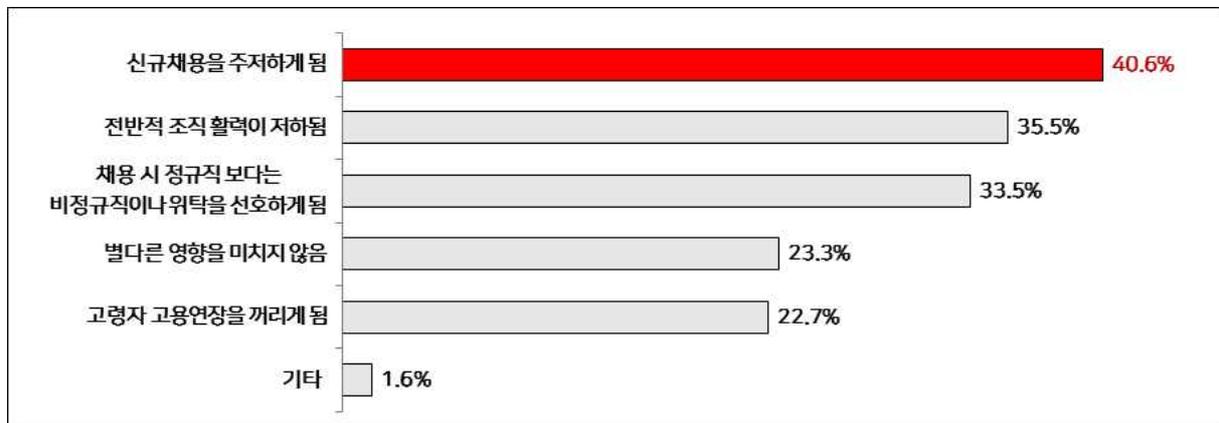
○ 그 외 응답은 '인력관리에는 별다른 영향을 미치지 않음' 23.3%, '생산성과 비교해 고임금인 고령 근로자의 고용연장을 꺼리게 됨' 22.7% 순으로 나타남.

< 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

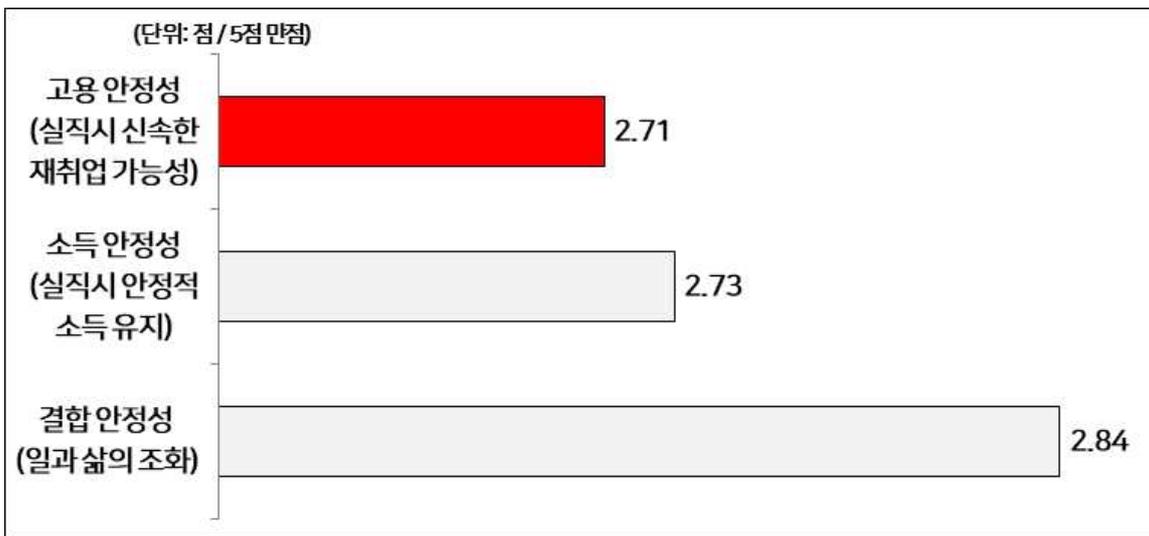
응답 기업들은 「고용 안정성(실직시 신속한 재취업 가능성)을 가장 낮다고 인식

□ 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 >

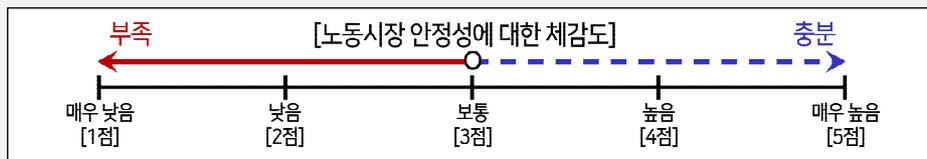
구분	고용 안정성	소득 안정성	결합 안정성
매우 낮음	7.0%	5.5%	4.2%
낮음	27.0%	28.2%	24.2%
소계(낮음)	34.0%	33.7%	26.4%
보통	54.7%	55.8%	56.4%
소계(높음)	11.2%	10.4%	15.2%
높음	9.9%	9.1%	14.1%
매우 높음	1.3%	1.3%	1.1%
체감도	2.71점	2.73점	2.84점

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%