

OECD의 고용보호법제 분석방법과 향후 과제

장신철 (서울지방노동위원회 상임위원, 전 OECD 노무관)¹⁾

■ 머리말: 노동시장의 유연화에 대한 측정과 논란

1980년대 이후 유연생산기술의 발전과 국제간 경쟁심화에 따라 노동시장의 유연성 제고는 노동 시장 개혁의 핵심 사안으로 등장하였다. 노동시장 유연성은 임금, 해고, 작업관행, 지역적 이동의 유연성 등, 다양한 측면이 존재하나 고용보호법제(Employment Protection Legislation : EPL)와 밀접한 관련이 있는 외부적 유연성을 확대하는 문제가 특히 쟁점이 되고 있다.

노동시장의 유연화에 대한 관심은 1980년대 후반 영·미를 중심으로 한 신자유주의 기조가 확산되면서 본격적으로 부상하였다. 신자유주의자들은 「노동시장의 유연화 → 기업경쟁력 증대 → 고용창출과 저실업」이라는 구도하에 노동시장의 경직성 완화를 추진하였고, 이에 부응하여 OECD는 1980년대 이후 회원국들의 고실업이 EPL과 관련이 클 것이라는 가정하에 1990년대 중반부터 관련연구를 수행해 왔다. 또한 World Bank도 2003년부터 기업 활동이 얼마나 용이한가를 평가하면서 고용과 해고 분야를 포함시켜 순위를 발표하고 있다.

그러나 EPL의 평가 방법을 둘러싸고 ILO와 국제노동계에서는 매우 비판적인 목소리를 내고 있

1) 2006년 2월~2009년 6월까지 OECD 노무관으로 근무하면서 2008년 OECD의 EPL 분석을 위한 한국의 자료 제출과 OECD 고용노동사회국(ELSA)의 EPL 분석 담당자 Daniel Venn과 한국의 자료 내용에 대한 협의를 담당하였다.

으며, 고용보호법제에 대한 두 국제기구의 순위 발표는 ‘바닥을 향한 경주(rush to the bottom)’를 촉진한다는 비판을 하고 있다.

우리나라에서도 OECD와 World Bank의 EPL 순위는 매우 관심을 불러일으키는 지표이다. 그러나 EPL 순위를 어떠한 방법에 의해 산정하는지에 대해서는 간헐적인 소개를 한 자료들은 있지만 상세 내용이 부족한 측면이 있어 본고에서 이를 소개하고자 한다. 다만, World Bank는 2011년 발표에서 고용·해고 분야 지표를 삭제하고 고용안정까지를 고려한 새로운 지표를 개발할 예정이므로 여기서는 OECD의 EPL 분석방법에 초점을 두고자 한다.

■ OECD의 EPL 분석

EPL 분석의 배경

OECD는 1980년대 이후 회원국들의 고실업이 지속되자 그 원인이 EPL과 관련이 클 것이라는 가정하에 관련연구를 수행해 왔다. OECD는 1999년, 2003년 및 2008년 기준으로 세 차례에 걸쳐 EPL을 지수화하여 각국의 고용보호 경직성을 평가하고 회원국들의 노동시장의 성과와의 관계를 깊이 있게 분석하였다.

그러나 예상과는 달리 OECD의 분석(OECD 1999, 2004, 2006)을 종합하면, EPL과 실업률이 상관관계가 있다는 유력한 증거는 없다고 본다. 다만, 높은 EPL로 인해 정규직 vs. 임시직 간의 분절화(segmentation) 또는 노동시장 진입자 vs. 노동시장 대기자 간의 분단된 노동시장(노동시장의 이중화)이 형성될 수 있음을 지적한다. 즉 높은 EPL은 ‘정규직들의 일자리 보호’에는 기여를 하지만, 노동시장 신규 진입자(청년층, 여성), 실업자의 노동시장 재진입을 방해하고, 실업기간을 장기화하는 부대효과를 초래할 수 있다는 것이다.

그동안의 이러한 연구 결과에도 불구하고 OECD에서 EPL 분석을 담당하는 고용노동사회국(DELSA)은 앞으로도 5년 정도의 주기로 EPL을 갱신하여 발표할 계획이다.

EPL 분석의 기본구조

EPL 지수의 측정 방법은 ① 개별해고(정규직 해고) 규제, ② 임시고용(기간제근로·파견근로) 규제, ③ 집단해고 규제 등 세 부분으로 구분하고, 21개 평가항목에 대해 0~6점까지의 수치로 계량화한 후 ①, ②, ③ 분야를 5/12, 5/12, 2/12로 가중평균하여 순위를 매긴다. EPL 조사 설문지는 OECD에서 작성해서 각국의 노동관련 부처에서 응답한다.

【OECD EPL 조사의 세부 평가항목²⁾】

- 정규고용 : ① 해고시 통보절차, ② 해고통보의 효력발생시기, ③ 해고예고기간, ④ 해고수당, ⑤ 정당 또는 부당해고의 정의, ⑥ 시용기간, ⑦ 부당해고시 보상, ⑧ 부당해고 후 복직가능성, ⑨ 해고통보부터 부당해고 이의제기까지의 최대기간
- 임시고용 : ⑩ 기간제 사용사유, ⑪ 기간제 갱신횟수, ⑫ 기간제 최대 사용기간, ⑬ 파견 가능직종, ⑭ 파견 갱신횟수, ⑮ 파견 최대 사용기간, ⑯ 파견 설립의 허가제 여부, ⑰ 파견 근로자의 동등대우 여부
- 집단해고 : ⑱ 집단해고의 정의, ⑲ 집단해고시 추가 통지의무, ⑳ 개별해고에 비해 더 걸리는 시간, ㉑ 사용자가 부담하는 특별비용

※ 밑줄친 ⑨, ⑯, ⑰ 항목은 2008년 조사시 추가된 항목임.

2008년 조사에서 추가된 항목

2008년 조사에서는 과거 조사 때와는 달리 다음과 같은 질문을 추가하여 법규정만을 가지고 EPL을 평가했을 때 나타날 수 있는 법과 현실의 괴리를 줄이고자 하는 노력을 하였다. 이 중 단체

2) 세부 설문 내용은 www.oecd.org/employment/protection에서 찾을 수 있다.

〈표 1〉 EPL 기준평가를 위한 항목별 비중

기준	비중	기준	비중	기 준	비중		
정규직 개별해고에 대한 보호	42% (5/12)	절차상 난이도	(1/3)	통보 절차	(1/2)		
				통보에 앞서 필요한 기간	(1/2)		
		사전통보 및 해고비용	(1/3)	근속기간별 사전통보 기간	9개월 근무 시	(1/7)	
					4년 근무 시	(1/7)	
					20년 근무 시	(1/7)	
				근속기간별 해고보상금	9개월 근무 시	(4/21)	
					4년 근무 시	(4/21)	
					20년 근무 시	(4/21)	
		해고의 난이도	(1/3)	부당해고의 정의	(1/5)		
				고용보호 미적용 기간	(1/5)		
				부당해고보상금	(1/5)		
				부당해고시 복직 가능성	(1/5)		
				부당해고에 대한 제소 허용기간	(1/5)		
		임시직 근로에 관한 규제	42% (5/12)	기간제 계약	(1/2)	기간제 계약 허용 범위	(1/2)
						기간제 계약 최대 허용횟수	(1/4)
기간제 계약 최대 허용기간	(1/4)						
파견직 근로	(1/2)			파견직 허용 범위	(1/3)		
				파견직 계약갱신 허용 여부	(1/6)		
				파견직 최장 허용기간(누적)	(1/6)		
				파견직 사용에 관한 허가 및 보고 필요	(1/6)		
				정규직과의 동등대우 보장	(1/4)		
				집단해고에 관한 규정	15% (2/12)	집단해고의 정의	(1/4)
추가 통보 조건	(1/4)						
통보 이전에 필요한 기간	(1/4)						
기타 고용주 부담비용	(1/4)						

협약 등을 통한 추가적인 EPL 제공에 대해서는 EPL 점수 산정시 감안이 이루어졌다. 그러나 EPL이 일정 규모 이하 업체에 적용되지 않는다고 하더라도 종합적인 EPL 순위에는 큰 영향이 없었으며, 해고 등에 대한 구제절차의 비용을 계산하여 EPL 점수에 반영하는 것은 매우 어렵다는 점을 밝히고 있다(Venn, 2008:41).

【2008년 EPL 조사시 추가된 질의】

- EPL이 특정 규모 미만의 업체에 적용되는지 여부 (적용제외 관련)
- 단체협약이나 취업규칙을 통한 추가적인 EPL이 제공되는지 여부
- 해고 등에 대한 사법제도의 역할, 처벌, 감독당국의 감독 능력 등

국가별 순위

OECD의 EPL 지수는 앞의 21가지 항목에 대해 다음과 같은 방식에 의해 Version 1, Version 2, Version 3 값을 산출하여 국가별 순위를 발표하고 있다. 가중치 부여의 주관성 등 일부 통계적 한계에도 불구하고 EPL 지수는 가장 폭넓게 인용되는 OECD 지표의 하나이며, 지표 발표시마다 회원국들은 자국의 순위에 촉각을 세운다.

【Version 1, 2, 3의 비교】

- Version 1: 정규직 및 임시직의 수치를 가중평균하지 않은 값임(정규직 조사항목 ⑨, 임시직 조사항목 ⑩, ⑪은 포함되지 않음).
- Version 2: Version 1 + 집단해고 항목까지 더하여 가중평균한 값임.
- Version 3: 앞의 21개 항목을 모두 포함시켜 가중평균한 값임.

<표 2>와 <표 3>에서 보듯이 1999년 EPL 조사 이후 각국의 고용의 유연성 정도는 임의고용의 원칙(Employment-at-will doctrine)이 균립하고 있는 미국이 부동의 1위를 차지하고 있으며³⁾,

〈표 2〉 OECD 국가의 고용보호지수(2008년 1월 기준)

	정규직 개별 해고에 대한 규제	비정규직 사용에 대한 규제	집단해고에 대한 규제	Version 1	Version 2	Version 3 (순위)
미 국	0.56	0.33	2.88	0.21	0.65	0.85(1)
캐나다	1.17	0.22	2.63	0.75	1.06	1.02(2)
영 국	1.17	0.29	2.88	0.75	1.10	1.09(3)
뉴질랜드	1.54	1.08	0.38	1.40	1.23	1.16(4)
호 주	1.37	0.79	2.88	1.15	1.43	1.38(5)
아일랜드	1.67	0.71	2.38	1.11	1.32	1.39(6)
일 본	2.05	1.50	1.50	1.43	1.45	1.73(7)
스위스	1.19	1.50	3.88	1.14	1.60	1.77(8)
덴마크	1.53	1.79	3.13	1.50	1.77	1.91(9)
스웨덴	2.72	0.71	3.75	1.87	2.18	2.06(10)
헝가리	1.82	2.08	2.88	1.65	1.85	2.11(11)
아이슬랜드	2.12	1.54	3.50	1.18	1.56	2.11(11)
한 국	2.29 (18위)	2.08 (16위)	1.88 (3위)	1.90 (15위)	1.90 (12위)	2.13 (13위)
슬로바키아	2.45	1.17	3.75	1.44	1.82	2.13(14)
네덜란드	2.73	1.42	3.00	1.95	2.13	2.23(15)
핀란드	2.38	2.17	2.38	1.96	2.03	2.29(16)
체코	3.00	1.71	2.13	1.96	1.99	2.32(17)
오스트리아	2.19	2.29	3.25	1.93	2.15	2.41(18)
폴란드	2.01	2.33	3.63	1.90	2.19	2.41(19)
이탈리아	1.69	2.54	4.88	1.89	2.38	2.58(20)
벨기에	1.94	2.67	4.13	2.18	2.50	2.61(21)
독 일	2.85	1.96	3.75	2.12	2.39	2.63(22)
노르웨이	2.20	3.00	2.88	2.69	2.72	2.65(23)
포르투갈	3.51	2.54	1.88	2.88	2.71	2.84(24)
그리스	2.28	3.54	3.25	2.73	2.81	2.97(25)
프랑스	2.60	3.75	2.13	3.05	2.89	3.00(26)
스페인	2.38	3.83	3.13	2.98	3.01	3.11(27)
멕시코	2.25	4.00	3.75	3.13	3.23	3.23(28)
룩셈부르크	2.68	3.92	3.88	3.25	3.35	3.39(29)
터 키	2.48	4.88	2.38	3.72	3.49	3.46(30)
OECD 평균	2.09	2.08	2.96	1.93	2.10	2.23

주 : 1) 숫자가 클수록 규제가 강함을 의미.

2) www.oecd.org/employment/protection을 이용하여 필자가 재구성.

〈표 3〉 OECD 국가의 고용보호지수 (2003년 기준)

연번	국 가	정규고용		임시고용		집단해고		Version 1		Version 2	
		지수	순위	지수	순위	지수	순위	지수	순위	지수	순위
1	미 국	0.2	1	0.3	1	2.9	10	0.2	1	0.7	1
2	영 국	1.1	2	0.4	3	2.9	10	0.7	2	1.1	2
3	캐나다	1.3	4	0.3	1	2.9	10	0.8	3	1.1	2
4	아일랜드	1.6	7	0.6	6	2.4	6	1.1	4	1.3	4
5	뉴질랜드	1.7	8	1.3	11	0.4	1	1.5	8	1.3	4
6	호 주	1.5	5	0.9	7	2.9	10	1.2	6	1.5	6
7	스위스	1.2	3	1.1	8	3.9	23	1.1	4	1.6	7
8	헝가리	1.9	11	1.1	8	2.9	10	1.5	8	1.7	8
9	덴마크	1.5	5	1.4	14	3.9	23	1.4	7	1.8	9
10	일 본	2.4	16	1.3	11	1.5	2	1.8	11	1.8	9
11	체 코	3.3	26	0.5	5	2.1	4	1.9	12	1.9	11
12	한 국	2.4	16	1.7	17	1.9	3	2.0	16	2.0	12
13	슬로바키아	3.5	27	0.4	3	2.5	8	1.9	12	2.0	12
14	핀란드	2.2	12	1.9	19	2.6	9	2	16	2.1	14
15	폴란드	2.2	12	1.3	11	4.1	25	1.7	10	2.1	14
16	오스트리아	2.4	16	1.5	15	3.3	18	1.9	12	2.2	16
17	네덜란드	3.1	25	1.2	10	3.0	16	2.1	18	2.3	17
18	이탈리아	1.8	10	2.1	20	4.9	28	1.9	12	2.4	18
19	벨기에	1.7	8	2.6	21	4.1	25	2.2	19	2.5	19
20	독 일	2.7	23	1.8	18	3.8	21	2.2	19	2.5	19
21	노르웨이	2.3	14	2.9	23	2.9	10	2.6	22	2.6	21
22	스웨덴	2.9	24	1.6	16	4.5	27	2.2	19	2.6	21
23	프랑스	2.5	20	3.6	26	2.1	4	3	24	2.9	23
24	그리스	2.4	16	3.3	24	3.3	18	2.8	23	2.9	23
25	스페인	2.6	21	3.5	25	3.1	17	3.1	25	3.1	25
26	멕시코	2.3	14	4.0	27	3.8	21	3.1	25	3.2	26
27	포르투갈	4.3	28	2.8	22	3.6	20	3.5	27	3.5	27
28	터 키	2.6	21	4.9	28	2.4	6	3.7	28	3.5	27

주 : 1) 총 18개 항목을 지수화(0~6점) 한 뒤 이를 평균하여 종합 평가.

2) Version 1 : 정규고용과 임시고용만으로 평가, Version 2 : 집단해고까지 포함 평가.

3) 2003년 기준 조사에서는 OECD 30개 회원국 중 룩셈부르크, 아이슬란드가 불참.

영국, 호주, 캐나다, 아일랜드, 뉴질랜드 등 영미계 국가들의 유연성 수준이 높은 것으로 나타났다. 반면, 고용보호가 강한 대륙계 유럽국가들(프랑스, 독일, 룩셈부르크)과 라틴계 국가들(스페인, 이탈리아, 그리스, 포르투갈)은 하위 그룹을 형성하고 있다.

한국은 2003년, 2008년 조사에서 OECD 국가 중 전체적인 고용유연성이 중간보다 약간 유연한 편으로 나타났다. 2003년 조사에서는 28개 회원국 중 12위(Version 2 기준)로서, 개별해고 규제 16위, 임시고용 규제 17위, 집단해고 규제 3위였다. 2008년 조사에서는 30개 회원국 중 13위(Version 3 기준)로서, 정규직 개별해고에 대한 규제는 18위 ② 비정규직 사용에 대한 규제는 16위 ③ 집단해고에 대한 규제는 3위였다.

〈참고〉 World Bank(WB)의 고용·해고 분야 평가 방법

WB는 2003년부터 각국의 기업환경에 대한 연례보고서인 ‘기업환경평가(Doing Business)’를 발간하고 있다. 국가별 기업환경을 10개 지표⁴⁾로 나누어 기업 활동에 대한 규제 정도를 파악하고 종합 및 부분별 순위를 발표한다. 평가지표의 2/3 정도가 계량지표로 구성되어 객관성이 높다고 할 수 있으나, 설문조사의 응답자들이 각국의 공무원들이 아니라 로펌과 회계법인 관계자들이라는 것이 특징이다.

〈Doing Business 2010〉보고서에서 한국은 10개 분야 총괄 순위에서는 183개국 중 19위를 차지

3) 고용관계는 기본적으로 자유의사에 의한 것으로서 사업주나 근로자나 고용관계를 단절하고 싶으면 어떠한 이유에서건 가능하다는 원칙이다. 따라서 우리나라의 근로기준법에 해당하는 미국의 Fair Labor Standards Act에는 유럽 국가나 우리나라의 노동관계법에서 찾아볼 수 있는 해고에 대한 근로자 보호조항은 없다. 해고사유를 제한하는 근로계약을 체결하고 있는 미국 근로자는 전체의 10% 정도에 불과하기 때문에 정규직과 임시직 간의 차이가 크지 않고 따라서 임시직 문제가 이슈화되지 않는다. 즉 EAW는 미국이 고용문제에 대해 노동법을 강화하기보다는 민법(civil law)적 접근을 견지하면서 노동시장에 대한 규제를 최소화하려는 단면을 보여준다.

4) 창업, 건축 관련 인허가, 고용·해고, 재산권 등록, 자금조달, 투자자 보호, 세금납부, 국제교역, 채권회수, 기업 퇴출 등 10개 분야이다.

했지만, 고용·해고 분야의 국가 순위는 150위로서 바닥 수준이다. 고용·해고의 유연성 평가는 채용의 경직성/근로시간의 경직성/해고의 경직성 그리고 해고비용 등 4개 분야를 평가하여 지수화한다. 평가항목 중 특히 '해고비용'이 높은 것으로 나타나서 우리나라의 순위가 나타나는 가장 큰 원인이 되고 있는데, 이것은 우리나라의 퇴직금을 해고비용으로 포함시키고 있기 때문이다. OECD는 퇴직금을 임금 성격으로 보아 해고비용으로 포함시키지 않고 있다.

그러나 WB는 2011년 Doing Business를 발표하면서 그동안 논란이 가장 많았던 고용·해고부문을 포함시키지 않고 9개 분야만을 취합하여 순위를 발표하였다. 이에 따라 우리나라의 순위는 전체 183개국 중 16위로 상승하였다. WB는 자신들의 고용·해고 분야의 지표가 주로 개발도상국들의 노동유연화를 압박하는 핵심 근거가 되고 있다는 비판을 의식한 것으로 보인다. WB는 2011년 Doing Business Summary를 통해 앞으로는 ILO의 관련협약을 고려하여 최저임금, 유급 연차휴가, 주당 최대 근로시간 등 고용보호 관련 지표들을 포함시킨다는 계획을 발표한 바 있다.

ILO와 국제노동계의 비판

ILO와 OECD 노조자문위원회(TUAC) 등 국제노동계에서는 OECD와 WB의 고용유연성 평가작업을 매우 못마땅하게 생각해 왔고, 이러한 분석들의 방법론상 다음과 같은 문제가 있다고 지적하고 있다.

첫째, 필요한 노동시장 규제를 비용으로 접근하면서 노동시장 유연화가 최선이라는 가정에서 접근하는 것에 대해 매우 비판적이다. 즉 노동시장 유연화가 촉진되면 일자리 창출이 이루어지고 경제가 성장한다는 단순논리에 입각해 있다는 것이다.

둘째, 두 국제기구의 지표는 법규정의 분석에 근거하여 산출되는 것으로서 법과 현실(de facto)의 괴리를 보지 못하고 있다는 것이다. 즉 노동시장의 실질적 유연성은 고용관련 법규정뿐만 아니라 노동시장을 움직이는 다양한 노사관계 기제에 영향을 받기 때문에 법규정만을 가지고 지수화하는 것은 한계가 많다고 본다. OECD는 이러한 비판을 의식하여 2008년 조사에서 단체협약에 의한 고용보호 수준을 반영한 바 있다.

셋째, 노동시장 규제를 비용 측면의 시각에서 접근함으로써 근로자 보호 차원에서 필요한 노동시장 규제가 적은 국가, 즉 노동법이 아닌 민법적 접근을 하는 국가일수록 높은 점수를 받는 구조적인 문제점이 있다고 지적한다. 예를 들어, decent work 확보 차원에서 무분별한 임시직 사용에 대한 통제장치가 필요하지만 이를 규제로 접근하는 것은 문제로 본다. 또한, ILO의 국제노동기준에 따르면 야간근로에 대한 합리적인 규제가 필요하지만, WB는 이를 경직적인 규제로만 보고 있으며, 이로 인해 노동법제가 아예 제도화되지 못한 아프리카 저개발국들이 상위권에 랭크되는 것은 큰 모순이라는 것이다.

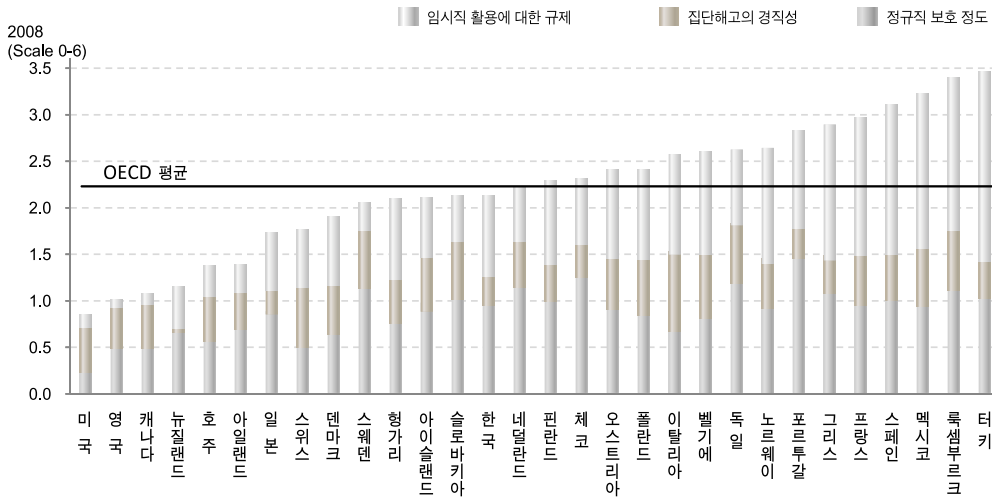
■ EPL과 한국의 과제

OECD의 EPL 연구는 앞에서 언급했듯이 5년 정도의 주기로 앞으로도 계속 연구될 것으로 보이며, EPL 순위에 대한 한국의 관심도 여전할 것이다. OECD 회원국들 역시 자신들의 순위를 시계열적(time-series)으로 다른 나라와 비교하기를 원하므로 ① 개별해고(정규직 해고) 규제, ② 임시직(기간제근로·파견근로) 규제, ③ 집단해고 규제 등 세 분야에 대한 조사는 1999년, 2003년, 2008년 연구에서 보았듯이 큰 골격에서 변함이 없을 것으로 보인다.

과거 10여 년간의 OECD 연구 결과를 보면 국가별 EPL 순위에 있어 그다지 차이가 없었다는 점이 특징이다. 정규직에 대한 고용보호 개혁은 기득권자들의 반발로 인해 대부분의 국가에서 이루어지지 못하였다. 2000년 이후 각국의 개혁 내용을 보면 정규직에 대한 EPL은 크게 변하지 않은 가운데 임시직 규제를 완화한 것이 주류이다. [그림 1]에서 보듯이 국가별로 EPL 지수에 차이를 보이는 것은 주로 임시직의 EPL 차이에 기인한다.

한국은 2003년, 2008년 조사에서 OECD 국가 중 전체적인 고용유연성이 중간보다 약간 유연한 편으로 나타남으로써 한국의 고용보호법제는 OECD 국가들과 비교하여 엄격하다고 평가하기는 어렵다. 그러나 과거부터의 갈등적·투쟁적 노사관계로 인한 부정적인 인식, 일부 정규직·유노조·제조업에서의 단협 경직성(인력전환 거부 등)으로 인해 일부의 경직성이 전체 노동시장의

[그림 1] 국가별 · 고용유형별 EPL 차이



주 : OECD '08년 1월 기준 EPL 조사결과

경직성인 것처럼 인식되어 온 경향이 있다. 이러한 인식으로 인해 한국의 노동시장을 더욱 유연화해야 한다는 주장도 만만치 않다.

그러나 우리나라에서 EPL의 보호를 받는 근로자 계층은 20% 미만에 불과하기 때문에 이 계층을 타깃으로 하여 EPL 완화를 추진하는 것은 다른 나라들의 사례에서 보듯이 성공하기 쉽지 않다. 하물며 유럽 국가들에 비해 매우 취약한 사회안전망을 가진 우리로서는 EPL 완화를 추진해야 한다면 근로자들의 생활안정 또는 심리적 안정성을 높일 수 있는 장치도 함께 고려될 필요가 있겠다. 즉 실직기간 동안의 소득보장과 다른 직장으로의 이행(transition)을 지원하는 고용서비스망이 제대로 구축된다고 하면 실직에 대한 근로자들의 불안감이 해소됨으로써 오히려 노동이동의 탄력성이 높아지는 것이 가능할 것이다. 따라서 덴마크의 flexicurity 모델이 시사하듯이 실직에 대응할 수 있는 안전장치가 마련될 경우 근로자들은 ‘한 일자리에에서의 안정성(job security)’에 집착할 필요가 없으며, 활발한 노동이동과 재취업을 통해 ‘생애 과정에 걸친 고용안정성(employment security)’이 높아짐으로써 EPL을 둘러싼 노사간의 갈등 또한 완화될 수 있을 것이다. **KLI**

참고문헌

- Venn(2009), DELSA/ELSA/WP5(2009)3ANN, Working Party on Employment, OECD Working Paper.
- OECD(2006), *Employment Outlook*.
- OECD(2004), *Employment Outlook*, chapter 2.
- OECD(1999), *Employment Outlook*, chapter 2.
- www.doingbusiness.org
- <http://www.oecd.org/dataoecd/4/30/31933811.pdf>
- www.oecd.org/employment/protection
- www.ilo.org