

일자리 나누기의 사례와 정책추진 방향

이 장 원*

I. 일자리 나누기의 필요성

일자리 나누기가 중요한 정책 관심사가 되고 있다. 10년 전 IMF 경제위기에서도 일자리 나누기는 가능한 정책대안으로 논의된 바 있었다. 그러나 당시에는 기업들의 급격한 도산과 사업구조조정으로 인해 인력의 구조조정이 다른 대안을 모색할 겨를도 없이 확산되어 나갔고 일자리 나누기는 노사정 간에 제대로 논의되지 못하고 사장되고 말았다. 그러나 2008년 하반기에 촉발된 급변의 경제위기는 일자리 나누기에 대해 노사정이 협력해야 될 몇 가지 새로운 계기를 던져주고 있다.

첫째, 10년 전 경제위기 이후 과도한 인력의 구조조정을 거치면서 실직은 기업이나 근로자들에게 큰 비용을 지불하게 하는 선택이란 점을 학습했다. 구조조정과정에서 치루는 갈등비용, 호황기가 찾아왔을 때 기업이 치루는 추가적인 인력관리 비용과 한번 일자리에서 밀려나면 다시 복귀되기 힘든 근로자들의 운명, 설령 밀려나지 않았지만 살아남은 자들이 치루는 사기저하와 충성심 약화 등을 경험하면서 근로자, 기업, 정부 모두 일자리를 지키는 것이 매우 가치 있는 공동선이란 점을 학습했다.

둘째, 현재의 위기는 전세계 경제의 위기이다. 일시적으로 인력의 일부를 기업 밖으로 내보내는 것으로 미래를 보장받지 못한다는 점을 노사정 모두가 알고 있다. 장기적인 관점에서 문제해결 방안을 찾아야 한다. 올해 1월 수출이 작년 동기보다 32.8% 급감하는 등 전통적인 수출의존 경제가 구조적 위기를 맞고 있다. 국제비교상으로 내수에 비해 상당히 비대해진 수출비중을 줄이고 내수경제를 더 키워야 한다는 점도 중요하지만 부존자원이 빈약한 우리 입장에서 수출경쟁력을 제고하는 것도 매우 중요하다. 중국 등 다른 수출강대국과의 경쟁에서 더 이상 가격경쟁력을 가지고서는 버틸 수 없고, 세계적 경제

* 고성과작업장혁신센터 소장(cwlee@kli.re.kr).

위기로 좁아진 수출 시장에서 살아남을 길은 고부가가치 상품을 만들어내는 것이다. 2006년 기준으로 OECD 29개국 중 26위인 낮은 노동생산성을 끌어올리는 노사정의 생산성 연합이 매우 중요하며 이는 인력을 자르는 것이 아니라 기존인력을 더 키워야 구조적 위기를 벗어날 수 있다는 것을 의미한다.

셋째, 우리는 전통적으로 장시간 노동에 시달려온 대표적인 나라이다. 제조업의 주당 실근로시간이 2007년 기준으로 일본 38.3시간, 프랑스 36.5시간, 미국 41.2시간인데 우리는 45.4시간이었다. <표 1>에서 보듯이 주당 56시간 이상 일하는 장시간 근로자 비중이 20년 동안 전체의 50% 내외를 보여주고 있다. 반면에 고용의 다양성을 보여주는 파트타임 근로자 비중은 <표 2>에서 보듯이 선진국의 절반 정도에 그치고 있다. 우리 경제사회에서 적정하게 일자리를 나눌 필요가 있다는 점은 총량적인 수준에서 분명하게 나타나고 있다.

<표 1> 한국의 연령계층별 장시간 근로자 비율 추이

(단위 : %)

	전 체	19세 이하	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
1985	51.4	40.2	53.0	51.0	49.7	45.1	39.8
1987	52.9	44.6	54.2	53.0	52.6	46.9	37.9
1989	58.1	46.1	60.0	58.3	57.7	53.5	42.7
1991	54.8	54.8	55.1	56.0	54.7	53.2	43.6
1993	50.4	49.0	50.1	51.2	50.6	50.7	44.3
1995	49.3	46.8	48.1	49.8	50.9	50.9	45.1
1997	43.7	40.2	41.6	44.6	45.0	46.1	43.1
1999	43.4	43.3	44.7	44.2	42.4	40.9	38.3
2001	42.8	38.7	42.6	44.9	42.2	42.0	37.4
2003	36.7	31.2	35.4	36.9	37.2	37.8	39.0
2005	51.4	37.9	52.8	52.4	50.6	50.0	49.2
2007	50.2	34.1	50.2	51.7	50.3	49.3	48.4

자료 : 한국노동연구원(2008), 『KLI 노동통계』.

<표 2> 주요국의 파트타임 취업자 비중

(단위 : %)

	한국 (Korea)	일본 (Japan)	호주 (Australia)	프랑스 (France)	독일 (Germany)	스웨덴 (Sweden)	영국 (U.K)	미국 (U.S.A)
1985	4.7	16.0	20.4	11.7	11.0	-	19.7	14.4
1986	4.5	19.2	22.6	12.0	13.4	14.5	20.1	14.1
1987	4.3	20.1	25.0	14.2	14.2	15.1	22.3	14.1
2000	7.0	22.6	26.2	14.2	17.6	14.0	23.0	12.6
2001	7.3	24.9	27.2	13.8	18.3	13.9	22.7	12.8
2002	7.6	25.1	27.5	13.7	18.8	13.8	23.4	13.1
2003	7.7	26.0	27.9	12.9	19.6	14.1	23.8	13.2
2004	8.4	18.1	23.8	13.3	20.1	14.4	24.0	13.2
2005	9.0	18.3	24.5	13.4	21.8	13.5	23.5	12.8
2006	8.8	18.0	24.4	13.3	22.0	13.4	23.4	12.6
2007	8.9	18.9	24.1	13.4	22.2	14.4	23.3	12.6

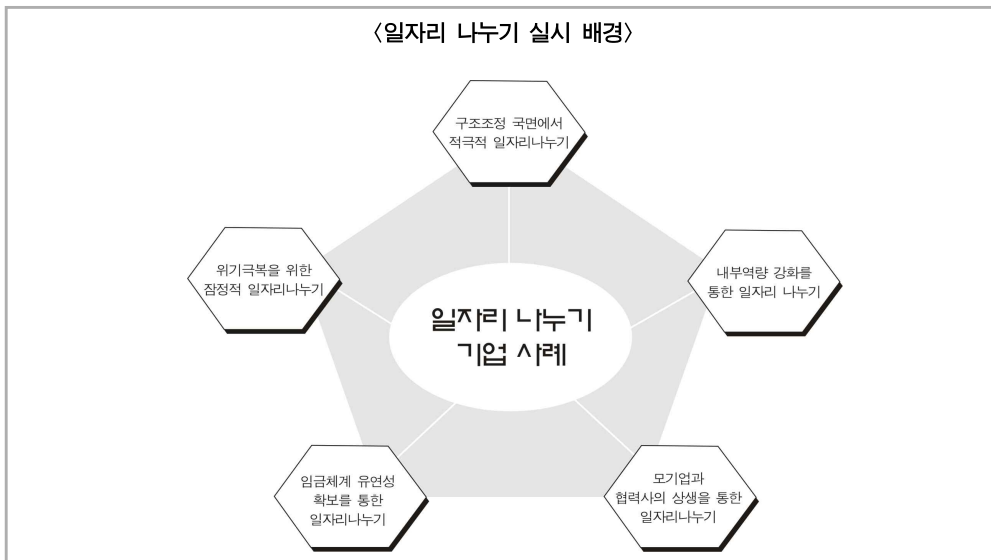
주 : 이 수치는 전체 취업자 중 파트타임 구성비임.

자료 : 한국노동연구원(2008), 『KLI 해외노동통계』.

문제는 결국 일자리 나누기를 어떻게 추진하는가로 집약될 수 있다. 먼저 일자리 나누기에 대한 방법론을 모색하기 전에 구체적인 개념정리를 할 필요가 있다. 현재 일반적으로 통용되는 Job Sharing은 풀타임 직무를 분할해서 파트타임 근로자들이 나누어 맡는다는 취지가 강하고 현재의 일자리 나누기를 제대로 표현하는 개념으로 보기 어렵다. 1인당 근로시간의 단축과 임금수준의 재조정을 통한 잉여인력 해고 방지를 주목적으로 하는 일자리 나누기 개념은 Work Sharing이라고 할 수 있다. Job Sharing은 다른 방안과 같이 사용할 수 있는 Work Sharing의 일종이라고 이해할 수도 있다. Work Sharing은 이미 독일의 폭스바겐사가 1994년에 2년간 주당 노동시간을 35시간에서 28.8시간으로 축소하고 임금을 16% 삭감한 사례가 있고 미국도 1980년 이후 메사츄세츠 주를 비롯한 18개 주에서 시행하고 있는 제도이다.

II. 기존 일자리 나누기 사례와 시사점

한국노동연구원 부설 고성과작업장혁신센터는 그 전신인 뉴패러다임센터 시절부터 4년간 270여개의 정부지원 무료 컨설팅을 수행했다. 교대제 개편 및 평생학습체계 구축을 골자로 하는 동 컨설팅을 도입하여 생산성 제고, 이직률 저하, 노사협력 구축이라는 효과도 있었지만 일자리 유지 및 창출효과도 중요한 성과였다. 특히 일자리 나누기와 관련된 사례도 많은데 일자리 나누기를 시도한 기업 및 기관은 아래와 같이 크게 5가지의 배경에서 일자리 나누기를 시도하였다.



다음에서는 각 유형별로 대표적인 사례들을 제시하고 그 특징을 간략히 적시하였다. 물론 일부 기업들은 기업의 위기국면에서 해고보다는 일자리 나누기를 실시하기도 했지만 일부는 보다 적극적인 혁신차원에서 일자리 나누기를 수행하기도 했다.

1. 구조조정 국면에서의 적극적 일자리 나누기 사례

■ 락앤락

- ◇ 구조조정의 대안으로 교대제(2조→3조)를 개편한 사례
- ◇ 인천공장 폐쇄로 인한 여유인력을 아산공장 교대조 증편으로 일자리 나눔('06. 5.)
 - 교대제 개편 및 평생학습 구축

내 용	
회사 개요	○ 밀폐용기 제조 ○ 총 500명(중국공장 포함, 아산공장 260~270명)
제도개선 내용	○ 주당 근로시간 개선: 70시간('05) → 56시간('08, 20% 감소) (2조 2교대 → 3조 2교대) ○ 연간 학습시간 증가: 24시간('05) → 100시간('08, 417% 증가)
성과	○ 고용 유지: 51명(폐쇄라인 51명을 아산공장에서 흡수) ○ 100% 임금보전(기존 초과근무수당을 학습을 통해 보전) ○ 연간 학습시간 증가: 24시간('05) → 100시간('08, 417% 증가) ○ 가동일수 증가: 250일('05) → 360일('08. 12, 144% 증가)
시사점	○ 구조조정 없이 교대제 전환을 통해 인력흡수 ○ 학습시간 증가를 통해 경쟁력 제고 ○ 경쟁력 향상으로 신규인력 추가 채용

2. 위기극복을 위한 잠정적 일자리 나누기 사례

■ 대한제강

- ◇ 사업확장 및 생산량 증대의 필요성 대두
- ◇ 저임금과 높은 업무강도로 인한 높은 이직률
- ◇ 신·구의 격차가 심하며, 한 단계 도약으로의 한계 발생
- ◇ 생산성 향상 및 직원역량 강화를 위한 4조2교대 개편('08. 5.)/임금수준 향상과 성과급제 도입

내 용	
회사 개요	○ 제조업: 철강업 ○ 총 420명(신평공장, 녹산공장)
제도개선 내용	○ 최초 교대제 설계 - 4조2교대 도입('08. 5.) - 필요인원 총원(2008. 4.)/임금보전 ○ 연간 학습시간 증가: 20시간('07) → 240시간('08) ○ 경제위기를 대비한 4조2교대 체제에서 3조2교대로의 전환 준비중

	내 용
제도개선 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 교대제 변경: 4조2교대 → 3조2교대 - 가동률: 24시간 → 18시간(6시간 단축) - 주당 평균근무시간: 42시간(기존과 동일) - 고용유지: 남은 한 조의 인원을 3조에 각 분산 배치('09. 초에 정년퇴직자 30명 발생) - 임금보전: 기존 근무시간과 동일하여 100% 임금보전 - 학습은 현행유지 하여 생산력향상 준비
시사점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 교대제 개편과 함께 상당수의 인원을 채용 ○ 현재 경제위기를 대비한 여유인력 분산배치 및 학습유지

3. 임금체계 유연성 확보를 통한 예방적 일자리 나누기 사례

■ 동부제철

- ◇ 원료의 안정적 조달/수익구조 개선/고객가치 증대(납기준수, 안정적 공급능력 확보, 신제품개발 역량확보)를 위해 열연부분 공장건립(09년 7월 준공 예정)
- ◇ 세계적 철강업체인 Nucor 벤치마킹
- ◇ 생산성 향상 및 직원들의 역량강화를 위해 성과주의 인사시스템 도입
- ◇ 4조2교대 및 현장직의 인센티브제도 도입

	내 용
회사 개요	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제조업: 철강업 ○ 총 320명(당진공장)
제도개선 내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 교대제 설계 <ul style="list-style-type: none"> - 2009. 7. 열연부분 공장 준공 - 4조2교대 도입예정('09. 7.) ○ 인센티브제도 <ul style="list-style-type: none"> - 현행 임금수준: 동종업계(현대제철, 동국제강 등)의 70% 수준 - 임금수준 향상: 동종업계의 80%까지 상향조정 - 성과급의 범위를 최대 40%까지 설정(최고 성과조는 월 120% 임금수령)
시사점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 현장직의 임금유연성 제고(인센티브제도)를 통해 적정고용을 유지하려는 사례 ○ 경기가 하락되더라도 임금이 동종업계의 80% 수준에서 결정되므로 특별한 사정이 아닌 한 고용관계를 계속 유지할 수 있음

■ 부국산업

	내 용
회사 개요	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1986년 설립된 제조업 회사. 주요 사업내용은 정광분 및 형석 제조
제도개선 내용	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 임금피크제 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 정년보장형 임금피크제 도입. 정년 3년부터 정년시까지의 고용보장형. 필요시 정년후 건강, 업무능력, 평가결과 등을 감안하여 고용연장 <input type="checkbox"/> 단시간근로제 개발 <ul style="list-style-type: none"> - 작업량에 따른 효율적 인력운동을 위해 중고령 위주의 효율적 인력운영 실시(파트타임어, 단시간 근로자)

내 용	
제도개선 내용	<ul style="list-style-type: none"> □ 교육훈련체제 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 노령화 직원의 재교육 제도화 - 위탁교육, 온라인 교육 등을 병행 - 제안 완료되었으며, 현재 도입안 검토중
성과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일자리 나누기 효과 <ul style="list-style-type: none"> - 전일제 근로자 1인 업무를 2명이 나누어 함으로써 일자리 창출 효과 ○ 중고령인력의 효율적 활용 <ul style="list-style-type: none"> - 전일제 근무가 곤란한 중고령인력의 활용으로 인력의 탄력적 운영 가능 ○ 작업량에 따른 효율적 인력운영 <ul style="list-style-type: none"> - 작업량이 많은 시간대에만 운영할 수 있는 단시간 근로자 고용 창출

4. 모기업과 협력사의 상생을 통한 일자리 나누기 사례

■ 삼정피엔에이

- ◇ 철강경기의 하락으로 모기업(포스코)의 인력구조조정 실시와 함께 일부 직원들 협력사로 유입
- ◇ 협력사들은 ① 모기업의 인력구조조정('05) ② 저부가가치산업 의존에 의한 성장동력 상실 ③ 내부 유휴 인력 존재 등 고용관계의 위기감 팽배
- ◇ 경쟁력 강화를 위해 동일한 근로조건 및 역량강화를 위한 논의시작('05)
- ◇ 협력사들의 4조교대제 개편 및 역량증진 프로그램 개발
 - 4조2교대 개편 및 평생학습체계 수립(인원총원 無/임금 100% 보존)
 - 성과주의 인사시스템 및 임금피크제 도입 등

내 용	
회사 개요	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제조업 : 철강재 포장 ○ 총 1,061명(포항공장, 광양공장)
제도개선 내용	<ul style="list-style-type: none"> ○ 교대제 개편 <ul style="list-style-type: none"> - 3조3교대(주 56시간) → 4조2교대(주 42시간)('06. 6.) - 인원총원 없이 현원으로 교대제 개편/100% 임금보전 ○ 연간 학습시간 <ul style="list-style-type: none"> - 연 20시간('05) → 연 96시간('07) → 연 96시간('08) - 교육예산 5억('06) → 7억('08) - 포스코는 협력사를 위한 교육프로그램 제공 - 협력사 CEO들은 포스코가 제공하는 주말교육에 의무적으로 참여 ○ 성과주의 인사시스템 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 경영성과 달성 성과배분제/부서 성과배분 인센티브제 등 ○ 임금피크제 도입 <ul style="list-style-type: none"> - 고용연장형 임금피크제 도입('07)
성과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용 유지 및 창출 <ul style="list-style-type: none"> - 143명(계약직 99명 고용승계, 44명 신규채용) ○ 매출액 : 2,264억 원('06) → 3,300억 원('08) ○ 수출계약 : 0 → 5,191만 달러('08) ○ 사내기술자격 보유 : 190명('06) → 409명('08)

	내 용
시사점	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지속가능경영과 고부가치산업으로의 전환을 위해 모기업의 유도하에 교대제 개편 및 평생학습체계를 도입한 사례 ○ 유휴인력을 학습을 통해 고용유지 <ul style="list-style-type: none"> - 고령자고용안정컨설팅: 임금피크제 지원 - 여성고용촉진컨설팅 - 가족친화경영컨설팅: 육아휴직 사용자 발생 경우, 탄력적 근무시간제도의 일환으로 Job Sharing을 실시중인 사례
	내 용
회사 개요	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경북 포항 소재, 직원수 293명 ○ 포스코 노무서비스 지원기업
제도개선 내용	<ul style="list-style-type: none"> □ 모기업의 인력구조조정 후 교대조 증편계획을 컨설팅에 의한 현장 혁신 및 교대조 개편으로 대응(인원 및 임금수준 유지) <ul style="list-style-type: none"> - 교대제 개편 및 평생학습 실행지원(뉴패러다임센터 컨설팅 지원) <ul style="list-style-type: none"> ● 주당 근로시간 개선: 56시간('05) → 42시간(33% 감소, '08) (3조3교대 → 4조3교대) ● 연간 학습시간 증가: 24시간('05) → 156시간('08. 12, 317% 증가)
성과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 효율성 개선: 33% 증가(교대조 3조 → 4조로 증편, 인원 유지) ○ 매출액 증가: '05. 기준 20% 증가

5. 내부역량 강화를 위한 일자리 나누기 사례

■ 굿모닝병원 : 서비스업 고용창출

	내 용
회사 개요	<ul style="list-style-type: none"> ○ 경기도 평택 소재 병원, 470명 근무, 400병상 규모
제도개선 내용	<ul style="list-style-type: none"> □ 주40시간제 조기도입 및 근무여건 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 교대제 개편 및 평생학습 실행지원(뉴패러다임센터 컨설팅 지원) <ul style="list-style-type: none"> ● 주당 근로시간 개선: 52시간('04) → 40시간(23% 감소) (3조3교대 → 4조3교대) ● 연간 학습시간 증가: 46시간('04) → 120시간(165% 증가('08. 12))
성과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용창출: 162명(도입 전 308명('04) → 470명('08. 12), 153% 증가) ○ 환자 증가: 매년 외래환자 18%, 입원환자 18% 증가

위의 사례들로부터 얻을 수 있는 일자리 나누기에 대한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 270개 컨설팅 사례들이 모두 뚜렷한 성과를 보여준 것은 아니지만 적어도 일자리 나누기를 시도하고 기업의 경쟁력이 올라간 대부분의 기업들은 대체로 근로시간 단축의 측면에서 초과근로를 줄여 이를 다른 근로자들과 나누면서 줄어든 초과근로수당의 일부분은 기업측으로부터 교육훈련 수당으로 보전받고 다시 생산성 향상으로 되갚아 주는 선순환의 고리를 만들었다. 따라서 적어도 줄어든 근로시간에 해당하는 임금분을

노사간 해결하는데 있어서 학습과 생산성 향상이라는 상생방안을 배제하고 누가 부담해야 하는지 제로섬(zero-sum)적인 책임공방만을 하는 것은 적절하지 않다고 할 수 있다.

둘째, 일자리 나누기의 방법에는 다양한 종류가 있고 개별 기업 차원에서 적합한 방식의 선택 내지 조합이 필요하다. 만약 임금체계가 시간급이나 직무급이 정착된 경우라면 직무분할에 의한 적정근무제도를 찾아가는 방안을 활용할 수 있고, 만약 연공급이 강한 기업이라면 배치전환, 교육훈련 강화 등을 통해 기능적 유연성을 확대하는 계기로 일자리 나누기를 활용할 필요도 있다. 다만 궁극적으로 일자리 나누기는 산술적이거나 기계적인 노동시간 배분이 아니라 임금체계의 유연성과 인력활용의 유연성 중 적어도 하나를 제고하는 분명한 목표를 두고 진행될 필요가 있다.

셋째, 일자리 나누기는 단지 위기국면에서 일시적으로 채택하는 방편이 아니라 기업의 경쟁력 제고와 근로자의 삶의 질 향상이 동시에 제고될 수 있는 합리적 속성을 가진 제도이다. 따라서 부도직전의 기업만이 아니고 현재 상대적으로 건실한 기업이라도 예방적·선제적 차원에서 실시할 가치가 있고 국민경제적으로 이런 노력이 나타나야 추가적 일자리 창출이 구현되는 것이다.

III. 일자리 나누기 정책의 추진방향

일자리 나누기 정책의 필요성에 대해서는 노사정 간에 상당한 공감대가 형성되어 있다고 본다. 다만 그 추진방법에 대해서는 여전히 이견이 있고 쉽게 상호간 동의하지 못하고 있다. 이와 관련해서 일자리 나누기가 성공하기 위해 정책적으로 필요한 몇 가지 사항들을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 상이한 많은 의견들이 제안되고 있으나 가장 핵심적인 갈등이슈는 줄어드는 1인당 근로시간과 이에 연동된 임금삭감분에 대한 보전여부와 보전방식이라고 할 수 있다. 노조 중에서도 일부 임금삭감을 당하더라도 일자리를 유지하는 선에서 타협하겠다는 입장도 있고, 임금삭감분에 대한 보전을 기업이나 정부로부터 보장받아야 한다는 의견도 있다.

앞에서 언급했듯이 우리는 전통적인 장시간 노동에 익숙해져 있고 초과근로를 통한 많은 임금소득에 의지해 왔다. 주 40시간을 넘어서는 실근로시간이 줄어드는 부분에 대해서는 일차적으로 노사당사자간의 책임에 각성한 해결방안이 있어야 한다. 당연히 적정근로시간 이상의 과도한 노동시간을 줄이는 차원에서는 무노동 무임금 원칙이 적용되어야 하나 실제 근로자들의 생계비가 급격하게 줄어드는 것은 근무사기와 소비측면에서

부정적인 영향을 가져오는 것도 분명하기에 사용자측의 지불능력이 있는 한 부분적인 배려도 필요하다고 보여진다. 이는 노사간 성실하게 타협할 부분이다.

반면에 중소기업을 비롯한 취약사업장에서 주 40시간 실근로시간을 밑도는 일자리 나누기가 나타날 경우에는 기업, 정부, 근로자 삼자간 공정한 책임분담이 필요하다. 노사는 위기극복 이후에 주 40시간을 하회하는 시간에 한해 일정부분의 임금삭감분에 대한 추후보전을 약속하고 정부는 고용유지지원금 등의 각종 기업지원은 물론이고, 근로자들에게도 외국의 부분실업급여제도나 이와 유사한 근로자지원제도를 통해 줄어든 근로시간만큼의 임금손실분에 대해 지원을 해줄 필요가 있다.

둘째, 일자리 나누기의 다양한 정책프로그램들은 단지 일감이 없어서 쉴 수밖에 없는 유희인력을 기업 안에서 유지한다는 소극적 정책목표를 넘어서야 한다. 최장근로시간을 가진 나라, 생산성은 평균 이하인 나라라는 불균형을 해소하고 적절한 노동시간 안에서 효율성과 생산성이 제고되는 산업현장을 구현한다는 작업장 혁신(workplace innovation) 차원의 일자리 나누기를 해야 한다. 이런 맥락에서 임금을 일시적으로, 일부집단에 한해 삭감하는 단기적 처방을 넘어서서 모든 집단이 하는 일과 그 성과에 따라 합리적인 보상을 받도록 임금체계를 개선하는 작업이 필요하다.

마지막으로, 현재는 주로 한 기업 안에서 줄어들고 있는 일감의 총량을 골고루 나누어서로 일자리만큼은 유지하자는 취지의 일자리 나누기가 핵심적 관심을 얻고 있지만, 현재와 같이 풀타임(전일제) 근로에만 의존해서는 결국 일자리를 나눈 이후 시간당 임금수준의 인상여부를 둘러싼 또 다른 갈등을 낳을 가능성이 많다. 주 40시간 근로에서의 시간당 임금과 주 35시간 근로에서의 시간당 임금이 같아야 하는지 아니면 후자의 경우 시간당 임금을 올려야 하는지 등 파생된 갈등이 나타날 수 있다. 따라서 이른바 정규직 파르타이머가 확산될 수 있는 계기로 Job Sharing을 해나가는 노력이 병행될 필요가 있다. 이는 고용형태의 유연안정성을 높이는 계기가 될 것이다. **KL**