

# 주요국 노동시장 정책의 변화

1997

한국노동연구원

## 目次

- I. 勞動市場 柔軟성과 雇傭調整
  - 1. 세계화·정보화와 노동시장의 변화
  - 2. 노동시장 유연성과 고용조정
- II. 우리나라 雇傭調整 現況과 日本과의 比較
  - 1. 우리나라의 고용조정 실태
  - 2. 일본의 고용조정 동향
- III. 柔軟性 提高를 위한 EC國家들의 雇傭政策 變化
  - 1. EC국가들의 고용정책 변화
  - 2. EC국가들의 파트타임 현황
- IV. 主要先進國 企業의 勞動柔軟性
  - 1. 일본에서의 기능적 유연성
  - 2. 스웨덴 기업의 노동유연성
  - 3. 독일 기업의 노동유연성
  - 4. 프랑스 기업의 노동시장 유연성
  - 5. 영국 기업의 노동시장 유연성
- V. 政策課題
  - 1. 요약
  - 2. 정책과제

## 參考文獻

## 表目次

- <표 II-1> 산출량에 표준화한 노동변수의 국제비교(1950~83년)
- <표 II-2> 고용보호관련 법적 규제지표 국제비교
- <표 II-3> 제조업 고용조정 실시여부 및 방법별 사업체수 비율
- <표 II-4> 제조업 희망퇴직 실시비율(규모별·업종별)
- <표 II-5> 제조업의 고용조정 사업체 비율
- <표 III-1> OECD국가들의 파트타임 현황
- <표 III-2> 단시간 근로자 중 여성의 비율
- <표 III-3> 여성·남성의 파트타임 비율
- <표 III-4> 파트타임과 정책규제

## 그림目次

- [그림 I-1] 노동시장 유연성과 취업형태 다양화의 개념
- [그림 III-1] 고용보호의 EC국가간 비교(1989년, 1985년)
- [그림 III-2] EC 각국의 해고수당 비교(해고예고 의무대상자)
- [그림 III-3] EC의 비자발적 퇴직위험도 비교(1989년)
- [그림 III-4] 고용보호와 해고(1989년)
- [그림 III-5] EC국가에서의 임시고용
- [그림 III-6] 여성의 경제활동참가율, 실업률, 파트타임률(20~59세):1990

# I. 勞動市場 柔軟性과 雇傭調整

## 1. 세계화 · 정보화와 노동시장의 변화

세계화와 정보화의 진전은 세계를 무국경 경제경쟁체제로 만들면서 기업으로서는 효율성을 높이지 않으면 살아남기 힘들게 만든다. OECD 가입과 세계화의 진전으로 국제적인 자본이동 및 노동분업이 증가할 것인 바 국내적으로는 탄력적인 고용 및 노무비용 감소노력을 불가피하게 만든다. 한편 해외 직업투자가 증가함에 따라 노동집약업종의 미숙련 근로자에 대한 노동수요는 좀더 유연성을 요구할 것이다.

정보화는 기업과 근로자로 하여금 장소에 관계없이 업무가 가능하게 하여 노동시장에도 변화가 예상된다. 기업으로서는 변화하는 상품수요와 경기변동에 탄력적으로 대처하고자

고용 · 임금구조 등의 노동시장 제반에 걸쳐서 유연성을 증대시키는 방향으로 흐를 것이다.

장기적 고용보장은 핵심근로자에게만 가능하게 되고 주변부 근로자는 필요할 때 충원하는 보다 유동적이며 따라서 비정규 노동력이 활성화되는 방향으로 변화해 나갈 것이다. 임금면에서도 연공급적 성격이 강한 임금체계로부터 직능 · 직무급적 성격이 강한 체계로 변화해 나갈 것이다.

장기고용과 연공임금은 기업 고유의 인적자본 형성에 유효한 시스템이면서 근로자간의 정보고유를 고르게 하고, 생활안정을 보장하는 장점을 갖고 있다. 반면 고정적인 근로자를 다수 포괄함으로써 인건비 경직화를 초래하는 단점이 있다고 지적된다. 이러한 단점은 높은 성장을 유지하는 기간에는 경시되었으나, 고임금시대의 도래와 세계경제의 개방화 · 국제화를 경험하면서 기업에게 강하게 의식되게 되었다.

노동력 부족, 젊은 노동층의 노동시장 진입 감소, 여성의 사회진출 증가, 고학력화 등의 공급제한적 요소는 기업측으로 하여금 중도채용과 고용의 유동화를 증가시키는 효과를 가질 것이다. 근로자측으로서도 여성 노동력, 고령자 노동력 비율이 높아지고, 젊은 근로자들의 탈직장 의식, 즉 직장을 평생 근무하는 곳으로 생각지 않고 필요할 때 근무하고 레저나 다른 일거리를 찾아 생활의 풍요로움을 즐기는 의식 등이 종신고용보다는 보다 탄력적이고 유동적인 고용관행을 추구하게 한다.

한편 OECD의 1995년 직업연구(Jobs Study)보고서에 나타나는 고용정책 권고사항에서도 노동시장의 유연성을 주장하고 있으며 현재 우리나라에서 진행중인 노사관계개혁위원회의 개혁방향을 고려할 때 노동시장의 유연성은 앞으로의 대세로 작용할 것으로 본다. 그러면 이와 같이 경제환경 변화에 따라 노동시장이 유연화되고 있다면 유연화란 무엇이고 취업형태 다양화와는 어떤 관계가 있는지 살펴본다.

이에 따라 본 연구에서는 기업의 고용조정 현황을 알아보고 올해 초에 통과된 개정노동법상의 고용조정수단과 효과는 어떠하며 기업의 효율적인 고용조정을 위한 대안과 정부의 정책과제를 살펴보고자 한다.

제II장에서는 노동시장의 유연성의 유형을 통하여 고용조정의 개념과 범위를 명확히 하고, 제III장에서는 고용유연성을 표시하는 표준화된 지수에 대한 우리나라를 포함한

OECD국가들간의 비교, 제조업 고용전망조사상의 고용조정방법 및 추세의 1997년 이후와 이전의 비교를 통하여 개정노동법하의 정리 해고 등의 고용조정방법의 효과를 판단하고 있다. 또한 제III장 및 제IV장에서는 일본의 최근 고용조정 동향과 EC국가들의 고용조정 동향과 추세를 알아봄으로써 우리나라의 고용조정과 비교한다. 마지막으로 제V장에서는 노동시장 유연성 제고를 위한 구체적인 정책과제를 살펴본다.

## 2. 노동시장 유연성과 고용조정

### 가. 노동시장 유연성의 유형

노동시장 유연성의 유형에 대해서도 여러 가지 의견이 나오고 있다. 그 중에서도 Bernard Brunhes<sup>1)</sup>의 구분이 가장 널리 인용되고 있다. 그는 1989년 OECD보고서에서 노동유연성의 형태를 ① 외부적 수량적 유연성(external numerical flexibility) ② 외부화(externalization) ③ 내부적 수량적

유연성(internal numerical flexibility) ④ 기능적 유연성(functional flexibility) ⑤ 임금유연성(wage flexibility) 등 다섯 가지 형태로 구분하고 있다.

첫째, 외부적 수량적 유연성이란 고용과 해고 등에 있어서의 기존의 법률과 규제의 수정 그리고 단체교섭의 수정을 통해서 해고를 좀더 자유스럽게 하고, 고정된 기간계약을 도입하며, 다양한 형태의 파트타임직을 확장시키는 것이다.

둘째, 외부화의 주요한 목적은 고용계약을 상업계약으로 대체하는 것이다. 고용계약을 규정하고 있는 노동법은 일차적으로 임금소득자의 권리를 보호하는 것이다. 반면에 상업계약을 규정하고 있는 상법은 참여자(고용주나 근로자 모두)에게 동일한 권리와 의무를 부여하게 된다. 좀더 쉽게 말하면 생산의 불확실성과 변동에 관련한 위험을 다른 기업으로 전가시키는 것이다. 작업을 하청의 형태로 외부에 주거나 파견근로의 형태로 용역업체에 의해 근로자를 고용하는 것이다.

셋째, 내부적 수량적 유연성이란 고용주가 기업내 근로자수를 수정하지 않고도 노동시간을 조정할 수 있는 능력을 말하는데 변형근로시간제, 변형근무일제, 교대근무제, 탄력적 근로시간제는 등의 여기에 속한다.

넷째, 기능적 유연성이란 근로자로 하여금 몇 가지 기술을 갖도록 하여 그들이 보다 많은 기술을 가지면 가질수록, 어떤 직무에서 다른 직무로 전환할 수 있기가 쉬워진다. 생산조건이 변할 때 근로자들은 직무를 전환할 수 있다. 다능공화, 배치전환, 작업장간 노동이동 등을 통해 생산과정 변화에 대한 근로자의 적응력을 높이는 것을 말한다.

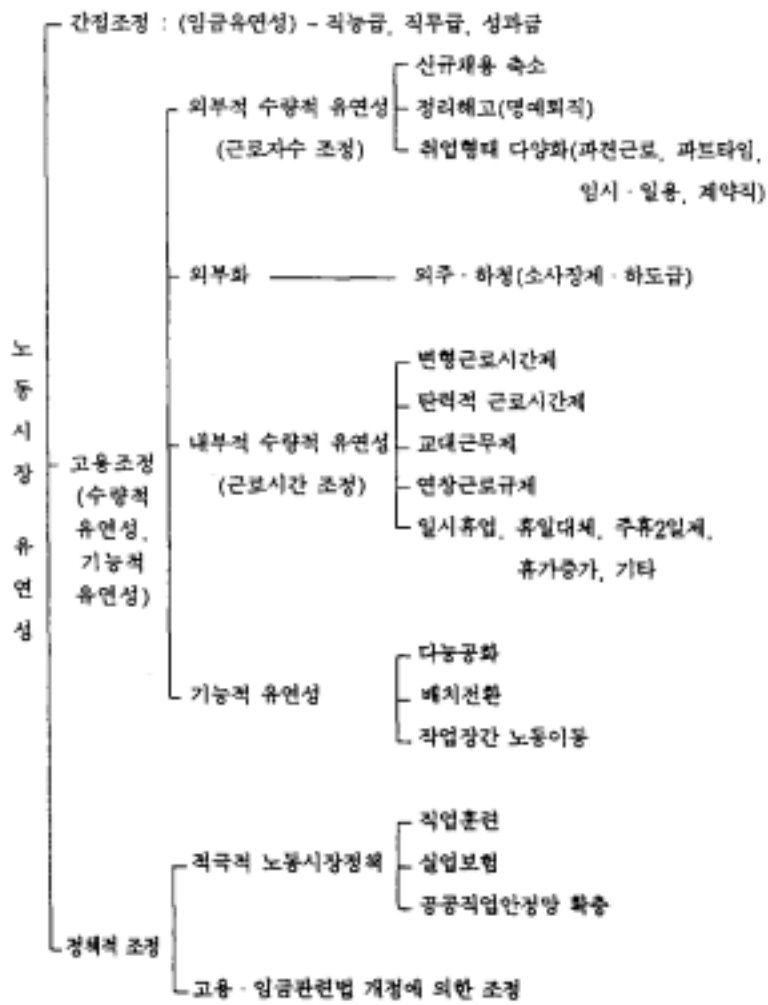
다섯째, 임금유연성이란 과거의 연공서열이나 단체협상에 의해 결정되었던 경직적 임금제도를 개인이나 팀별 능력과 성과에 연동되는 성과급 임금구조로 전환하는 것을 의미한다.

#### 나. 고용조정의 개념 및 범위

Brunhes의 노동시장 유연화에 대한 다섯 가지 개념정리를 좀더 간략히 구분하면 수량적 유연성, 기능적 유연성, 임금유연성의 세 가지로 정리된다. 수량적 유연성이란 Brunhes의 외부적 수량적 유연성, 내부적 수량적 유연성, 그리고 외부화를 합친 것이다. 외부적 수량적 유연성이 우리나라에서 현재 쟁점이 되고 있는 정리해고와 파트타임이 주를 이루고, 내부적 수량적 유연성이란 변형근로로 대표되며, 외부화란 파견근로, 하청, 소사장제 등이라 볼 때 이들 세 가지 소분류는 크게 보아 수량적 유연성의 범주에 속한다. 기능적 유연성과 임금유연성은 Brunhes의 개념정리를 그대로 따른다. 이렇게 세 가지로 분류했을 때, 수량적 유연성과 기능적 유연성은 고용의 유연성을 이루는 방법이라 보인다. 고용량은 근로자수×노동시간×노동의 질에 의해 결정되므로 수량적 유연성은 근로자수와 노동시간을 조정하는 것이며 기능적 유연성은 노동의 질을 좀더 탄력적으로 하는 능력을 말한다.

위의 세 가지 분류를 우리나라의 현실적으로 이루어지고 있는 고용·임금 및 정책적 방법을 동원하여 재정리하여 보면 노동시장 유연성과 고용조정의 개념이나 범위가 명확해진다(그림 I-1 참조).

[그림 I-1] 노동시장 유연성과 취업형태 다양화의 개념



주석 1) Bernard Brunhes. Labour Market Flexibility: Trends in Enterprises, OECD. 1989.

## II. 우리나라 雇傭調整 現況과 日本의 比較

### 1. 우리나라의 고용조정<sup>1)</sup> 실태

#### 가. 표준화된 노동시장 지표의 OECD국가간 비교

<표 II-1>은 산출량에 표준화한 노동시장의 주요 세 변수(고용, 근로시간, 실질임금)를 제조업에 대하여 살펴본 것이다. 산출량에 표준화한 노동시장의 주요 변수들의 OECD국가간 비교를 통하여 노동시장이 얼마나 산출량에 유연하게 반응하고 있는가를 간단히 살펴볼 수 있다. 이들 세 변수의 표준화한 값들은 각 나라의 제도에 따라 달라질 것이다. 이들 표준화값들은 각각의 변수에 로그값을 취하여 표준편차를 구한 후 실질산출량값에 로그를 취한 후 표준편차값을 구하여 나눈 것이다. 즉 산출량의 연도별 변화에 대하여 고용, 근로시간, 실질임금이 얼마나 유연하게 조정되는가를 살펴본 것이다.

이 표에서 우리나라의 유연성을 살펴보면, 고용의 표준화 수치가 0.55로서 미국(0.67)이나 영국(0.71) 등에는 미치지 못하지만 여타 OECD국가들의 중간정도에 속하고 특히 일본(0.46)에 비하여는 상당히 유연성이 높게 나타난다. 근로시간의 유연성은 0.06으로서 OECD국가들 전체 중 가장 낮은 편에 속하는데 이는 우리나라가 여타 OECD국가들에 비하여 근로시간수가 많

<표 II-1> 산출량에 표준화한 노동변수의 국제비교(1950~83년)

|      | 고 용         | 근 로 시 간     | 실 질 임 금     |
|------|-------------|-------------|-------------|
| 한 국  | 0.55 (0.54) | 0.06 (0.13) | 0.68 (0.80) |
| 미 국  | 0.67 (0.18) | 0.19 (0.07) | 0.25 (0.26) |
| 일 본  | 0.46 (0.23) | 0.21 (0.09) | 0.50 (0.37) |
| 독 일  | 0.66 (0.36) | 0.33 (0.13) | 0.54 (0.73) |
| 영 국  | 0.71        | 0.30        | 0.54        |
| 캐나다  | 0.66        | 0.30        | 0.34        |
| 덴마크  | 0.94        | 0.43        | 0.80        |
| 프랑스  | 0.59        | 0.40        | 0.79        |
| 이탈리아 | 0.51        | 0.42        | 0.79        |
| 네덜란드 | 0.63        | 0.29        | 0.82        |
| 노르웨이 | 0.68        | 0.32        | 0.84        |
| 스웨덴  | 0.64        | 0.26        | 0.82        |

주 : 1) 고용, 근로시간, 실질임금의 각각의 연도별 값에 로그(log)를 취하여 표준편차값을 구한 후 제조업 총산출량(실질)의 연도별 값에 로그를 취하여 표준편차값을 나누어서 표준화(normalized)한 수치임.

2) 한국은 자료부족으로 1972~83년까지의 값임.

3) 한국, 미국, 일본, 독일의 ( )안의 수치는 1983~91년까지의 것임.

자료 : Gunther Schmid, 1994, p.23.

한국노동연구원, 「KLI DB(경제통계데이터베이스)」, 1996.

아서 표준편차가 클 수 없다는 한계점 때문이기도 하지만 어쨌든 산출량의 변동에 비하여 근로시간이 따라주지 않는다는 것은 유연성의 측면에서 문제점으로 지적된다. 마지막으로 임금에 대한 유연성은 0.68로서 중간 이상의 위치에 속하고 있다. 이는 산출량의 변화에 따라 상여금이나 시간외수당 등으로 보전해 주는 임금조정성이 우리의 예상보다 상당히 높다는 것을 보여준

것이다. 특히 이것은 일본(0.25)보다 훨씬 높다.

비록 앞에서 살펴본 <표 II-1>에 의한 표준화 지수만으로 노동시장의 유연성을 판단하기에는 충분치 못한 면이 있으나 수량적인 측면에서 볼 때 그 나름대로의 상당한 시사점과 신뢰성을 주고 있다. 미국의 경우 임금은 경기변화에 안정적이지만 고용의 신축성은 강하다고 알려져 있으며, 반면에 일본의 경우 고용은 안정적이지만 임금은 상당히 신축적이라고 알려져 있다. 이 표에 나타나는 표준화 지수들이 이러한 알려진 사실을 입증하고 있으며 미국과 일본의 경우 임금과 고용간의 역관계는 그리 확실하지는 않다. 유럽의 경우를 포함한다면 더욱 그러하다. 덴마크는 고용유연성이 0.94로서 가장 높게 나타나고 고용보호를 위한 규제가 거의 없으며 또한 노동이동(labor turnover)에 대한 보조금제도가 있다는 점<sup>2)</sup> 때문에 유럽의 여타 국가와는 달리 고용의 유연성이 높다.

미국, 일본, 독일의 경우 1983~91년까지를 특별히 이 표에 나타낸 것은 이 기간동안 이들 국가들의 제조업 산출량이 일본 1983년 88로부터 1991년에 128, 독일이 93으로부터 122, 미국이 88로부터 117로 급증하였음에 다른 효과를 살펴보고자 한 것이다. 이 기간동안 일본과 독일의 고용량은 10% 증가하였으나, 미국의 경우 1983년 이후 거의 그대로였고, 1989~91년까지는 불경기로 인하여 고용이 더 낮아졌다.

한편 박영범(1996)이 OECD의 직업연구(1996)에 나와 있는 고용보호관련 법적규제 지표<sup>3)</sup>에다 한국의 경우를 같은 방법으로 구한 지수를 비교한 <표 II-2>를 보면, 한국의 경우 고용보호가 유럽국가들과 비교할 때 중간정도의 수준임을 보여주고 있다. 이 표에서 보는 바와 같이 해고절차는 가장 쉬운데 비하여, 근로자 귀책사유가 아닌 해고의 통보, 해고의 어려움 정도 등에서는 10.5 및 13.0으로서 해고의 실질적 어려움은 유럽국가들과 비교할 때도 상당히 어려운 편에 속하고 있다. 즉 고용보호가 전반적으로 볼 때 유럽국가들의 중간정도에 속한다고 하지만 절차면을 제외한 실질적 해고면에서는 매우 어렵다.

실제 해고가 어렵다면 절차상의 형식은 차후의 문제이므로 우리나라는 유럽국가들에 비교할 때 고용보호를 위한 규제가 강한 나라였다고 결론지을 수 있다.

<표 II-2> 고용보호관련 법적 규제지표 국제비교

|       | 정상적 절차의<br>불편정도 | 근로자 귀책사유<br>가 아닌 해고의<br>통보와 퇴직금 | 해고의 어려움<br>정도 | 고용보호의 전반<br>적 순위 |
|-------|-----------------|---------------------------------|---------------|------------------|
| 한 국   | 1.0             | 10.5                            | 13.0          | 7.0              |
| EC    |                 |                                 |               |                  |
| 벨기에   | 5.5             | 14.0                            | 3.0           | 5.0              |
| 덴마크   | 2.0             | 12.0                            | 4.5           | 4.0              |
| 프랑스   | 10.0            | 6.0                             | 7.0           | 6.0              |
| 독 일   | 14.0            | 3.0                             | 12.0          | 11.5             |
| 그리스   | 9.0             | 15.0                            | 10.0          | 15.0             |
| 아일랜드  | 7.5             | 1.0                             | 6.0           | 3.0              |
| 이탈리아  | 4.0             | 13.0                            | 16.0          | 14.0             |
| 네덜란드  | 17.0            | 2.0                             | 8.0           | 8.0              |
| 포르투갈  | 13.0            | 17.0                            | 17.0          | 17.0             |
| 스페인   | 16.0            | 16.0                            | 14.0          | 16.0             |
| 영 국   | 5.5             | 7.5                             | 1.0           | 2.0              |
| EFTA  |                 |                                 |               |                  |
| 오스트리아 | 11.0            | 8.0                             | 11.0          | 11.5             |
| 핀란드   | 15.0            | 9.5                             | 4.5           | 10.5             |
| 노르웨이  | 7.5             | 5.0                             | 15.0          | 9.0              |
| 스웨덴   | 12.0            | 10.5                            | 9.0           | 13.0             |
| 스위스   | 3.0             | 4.0                             | 2.0           | 1.0              |

주 : 1) 한국은 1996년, 다른 나라는 1980년대 말 기준(OECD, OECD Jobs Study, 1994d의 <표 6-5> 참조), 지표의 정의는 주 2), 그리고 보다 자세한 설명은 D. Grubb and W. Wells, Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries, OECD Economic Studies, 21 Winter 1993 참조, 개별적 해고 관련 규제가 한정됨(집단지 정리해고의 경우 규제는 다를 수 있음).

2) 정상적 불면 정도의 측정에는 절차, 통보까지의 기간을 주요 기준으로 하고, 근로자 귀책사유가 아닌 해고의 통보와 퇴직금 항목에서는 해고의 통보, 퇴직금을 9개월 근무자, 4년 근무자, 20년 근무자로 각각 나누어 지수화한 것이며, 해고의 어려움의 정도 항목은 부당해고의 정의, 수습기간, 20년 근무자의 보상금, 퇴직금의 등 네 개의 세부항목으로 나누어 지수화한 것임, 각 항목의 개별적인 지표의 정의에 대해서는 박영범(1996) 참조.

3) 순위는 고용보호가 강한 경우 높음.

자료 : 박영범, 『OECD국가별 고용보호 규제정책과 한국의 과제』, 1996. (표 1)에서 일부 전제. OECD, OECD Jobs Study, 1995. (표 6-5) 참조.

나. 제조업 고용동향전망조사상의 최근의 변화

노동부의 제조업 고용동향전망보고서에는 고용조정 실시방법별 사업체수비율이 나타나 있다. 이 보고서는 1995년부터 공식자료로서 매년 출간해 오고 있는데 각 분기별 내용이 수록되어 있다. <표 II-3>과 <표 II-4>는 고용조정 실시방법에 따른 사업체 비율의 시계열 변화를 정리한 것이다. 이 표들은 노동법 개정이 1997년 초에 이루어졌으므로 1997년 1/4분기 이후와 1996년 4/4분기 이전을 비교함으로써 고용조정의 노동법 개정의 효과를 찾아볼 수 있는 몇 안되는 공식통계이므로 상당한 가치가 있다.



<표 II-3> 제조업 공용조정 실시여부 및 방법별 사업체수 비율

(단위 : %)

|         | 고 용 조 정 실 시 방 법 |                |                 |                 |                |                |          |          |                |          |     |
|---------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|----------|----------|----------------|----------|-----|
|         |                 | 신규<br>채용<br>축소 | 임시<br>계절<br>시간제 | 희망<br>피직자<br>모집 | 배치<br>전환<br>파견 | 연장<br>근무<br>규제 | 일시<br>휴업 | 휴일<br>대체 | 주휴<br>2일<br>도입 | 휴가<br>증가 | 기타  |
| 97. 3/4 | 20.7            | 16.4           | 4.9             | 2.1             | 1.2            | 1.7            | 0.4      | 0.2      | 0.3            | 1.1      | -   |
| 2/4     | 21.8            | 17.8           | 4.9             | 2.0             | 1.8            | 2.0            | 0.4      | 0.4      | 0.2            | 0.3      | -   |
| 1/4     | 20.1            | 16.0           | 4.2             | 2.3             | 1.5            | 2.1            | 0.3      | 0.4      | 0.2            | 0.3      | -   |
| 96. 4/4 | 19.1            | 16.0           | 3.6             | 1.6             | 1.5            | 1.5            | 0.2      | 0.2      | 0.1            | 0.3      | -   |
| 3/4     | 22.7            | 18.0           | 3.1             | 1.4             | 1.0            | 2.0            | 0.2      | 0.2      | 0.1            | 0.7      | -   |
| 2/4     | 18.0            | 16.0           | 3.1             | 1.1             | 0.9            | 0.8            | 0.1      | 0.2      | -              | 0.2      | -   |
| 1/4     | 17.8            | 15.6           | 3.7             | 1.4             | 0.8            | 1.1            | 0.2      | 0.2      | 0.2            | 0.1      | -   |
| 95. 4/4 | 18.8            | 16.1           | 3.5             | 1.0             | 1.1            | 1.0            | 0.2      | 0.1      | -              | 0.6      | -   |
| 3/4     | 19.3            | 17.4           | 4.1             | 1.3             | 0.7            | 0.9            | 0.2      | 0.1      | -              | 0.4      | -   |
| 2/4     | 17.2            | 15.3           | 3.7             | 0.5             | 0.9            | 1.6            | -        | -        | -              | 0.4      | -   |
| 1/4     | 17.3            | 9.2            | 1.6             | 1.9             | 2.5            | 3.4            | 0.2      | 0.7      | 0.6            | 0.6      | 0.7 |
| 94. 4/4 | 9.8             | 4.5            | 0.7             | 0.6             | 2.2            | 2.5            | 0.2      | 0.2      | 0.2            | 0.7      | 0.8 |
| 3/4     | 9.2             | 3.3            | 1.2             | 1.5             | 1.6            | 1.5            | -        | -        | 0.1            | 1.5      | 0.9 |
| 2/4     | 18.7            | 8.5            | 1.5             | 2.3             | 3.1            | 4.8            | 0.4      | 0.4      | 0.3            | 1.9      | 0.5 |
| 1/4     | 21.7            | 10.9           | -               | -               | 4.9            | 6.3            | 0.4      | 0.6      | 0.4            | -        | -   |

주 : 1) 30인 이상 제조업체 중 1200개 업체 기업실사조사 자료.

2) p는 잠정치.

자료 : 노동부, 「제조업고용동향전망조사보고서」( '95년, '96년) 및 '97년 내부자료.

<표 II-4> 제조업 희망퇴직 실시비율(규모별·업종별)

(단위 : %)

|               | '94<br>4/4 | '95<br>1/4 | '95<br>2/4 | '95<br>3/4 | '95<br>4/4 | '96<br>1/4 | '96<br>2/4 | '96<br>3/4 | '96<br>4/4 | '97<br>1/4 | '97<br>2/4 | '97<br>3/4 |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 제조업<br>(규모별)  | 0.6        | 1.9        | 0.5        | 1.3        | 1.0        | 1.4        | 1.1        | 1.4        | 1.6        | 2.3        | 2.0        | 2.1        |
| 2규모(30~99인)   | -          | 2.3        | 0.3        | 1.9        | 0.7        | 2.8        | 1.0        | 2.5        | 2.6        | 4.6        | 3.3        | 3.0        |
| 3규모(100~299인) | 0.8        | 1.0        | 0.6        | 1.1        | 0.6        | 1.3        | 0.5        | 0.9        | 0.8        | 0.8        | 1.4        | 1.6        |
| 4규모(300~499인) | 1.1        | 2.6        | 0.3        | 1.1        | 1.6        | 0.9        | 2.2        | 1.3        | 1.6        | 2.5        | 1.6        | 1.9        |
| 5규모(500인 이상)  | -          | 1.4        | 1.2        | 1.0        | 1.4        | -          | 0.7        | 0.6        | 1.3        | 0.7        | 2.0        | 2.0        |
| (업종별)         |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| <경공업>         | 0.7        | 1.7        | -          | 1.0        | 1.2        | 2.0        | 1.9        | 1.9        | 1.9        | 2.5        | 1.1        | 1.4        |
| 음식료           | -          | -          | -          | 1.0        | 2.2        | 2.0        | 2.1        | 1.1        | 5.3        | 3.2        | 1.1        | 2.1        |
| 담배            | -          | 7.7        | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          |
| 섬유            | 0.8        | 1.7        | -          | 0.8        | -          | 1.9        | 1.9        | 2.0        | -          | -          | -          | -          |
| 의복            | 1.3        | 1.2        | -          | -          | -          | 2.4        | -          | -          | -          | 1.6        | 3.2        | 3.2        |
| 목재            | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          |
| 출판·인쇄         | 2.6        | 5.1        | -          | 2.6        | 2.9        | 5.1        | 6.9        | 2.9        | -          | 11.1       | 2.8        | 2.8        |
| 가구            | -          | 2.5        | -          | 2.3        | 3.1        | -          | 2.7        | 8.6        | 6.1        | 3.2        | -          | -          |
| <화학공업>        | 0.6        | 2.5        | 0.9        | 1.6        | 0.4        | 0.4        | 0.7        | 1.1        | 0.4        | 2.9        | 2.9        | 2.9        |
| 도료            | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          |
| 가죽, 신발        | 1.9        | 2.0        | 2.0        | -          | -          | 2.5        | -          | -          | -          | -          | 3.0        | 3.0        |
| 종이            | -          | 2.8        | -          | -          | -          | -          | 3.7        | -          | -          | 3.7        | 7.4        | 7.4        |
| 코르크, 섬유제품     | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          |
| 화학물, 화학제품     | -          | 2.1        | 1.0        | -          | 1.3        | -          | -          | 1.3        | -          | 1.3        | 2.5        | 2.5        |
| 고무            | -          | 7.7        | 2.0        | 8.0        | -          | -          | -          | 3.4        | -          | 8.8        | 3.5        | 3.5        |
| 비금속           | 1.5        | -          | -          | 1.5        | -          | -          | 1.6        | -          | -          | 1.7        | 1.7        | 1.7        |
| 비금속광석         | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | 25.0       | -          | -          | -          |
| <기계금속공업>      | 0.4        | 1.6        | 0.6        | 1.4        | 1.3        | 1.5        | 0.8        | 1.2        | 2.0        | 1.8        | 2.2        | 2.2        |
| 1차금속          | 2.1        | 4.1        | -          | -          | 2.6        | 2.7        | -          | 2.6        | -          | -          | -          | -          |
| 조립금속          | 1.5        | -          | -          | 1.6        | -          | 1.4        | -          | 2.9        | 1.5        | 1.5        | 1.5        | 1.5        |
| 기타 기계장비       | -          | 1.0        | 1.1        | 2.2        | 2.2        | 1.9        | 1.0        | -          | 0.9        | 0.9        | 0.9        | 0.9        |
| 사무, 계산, 기계    | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | 4.8        | 4.8        | 4.8        |
| 기타 전기기계제조업    | -          | -          | 1.8        | -          | 3.3        | 2.9        | 1.6        | -          | 1.6        | 3.4        | 6.8        | 5.1        |
| 영상, 음향통신장비    | -          | 3.4        | -          | 3.6        | 1.2        | 1.9        | -          | 1.2        | 4.4        | 3.4        | 2.3        | 3.4        |
| 의료, 정밀, 광학    | -          | -          | -          | 4.2        | -          | -          | -          | 4.2        | 8.3        | 4.2        | 4.2        | 4.2        |
| 자동차           | -          | 3.2        | 1.6        | -          | -          | -          | -          | 1.8        | 1.7        | -          | -          | -          |
| 기타 운송장비제조업    | -          | -          | -          | -          | -          | -          | 7.1        | -          | -          | -          | 3.7        | 3.7        |
| 금속제품          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          | -          |

주 : 1) 30인 이상 제조업체 중 1200개 업체 기업일사조사 자료,  
2) p는 잠정치.  
자료 : 노동부, 『제조업고용동향연방조사보고서』('95년 '96년) 및 '97년 내부자료.

<표 II-3>을 보면, 제조업 고용조정이 1997년 들어서 1200개 응답업체 중 20% 이상이 실시하고 있고 1994년 이후 차츰 그 비율이 증가되고 있는 것으로 나타날 뿐 특별히 노동법 개정의 효과가 뚜렷이 크다고는 볼 수 없다. 그러나 임시·계절·시간제근로(파트타임)와 희망퇴직자 모집(정리해고) 그리고 일시휴업의 경우 비록 그 폭은 작지만 뚜렷한 차이가 있다.

임시·계절·시간제의 경우에는 1997년 이후 4% 이상인데 비하여 1996년 이전에는 3%대로서 추세 차이가 있고, 희망퇴직자 모집의 경우에도 1996년의 1%대에서 1997년의 2%대로 차이가 있다. 또한 일시휴업의 경우에도 1997년에 들어서는 0.3%~0.4%로서 1996년 이전의 0.2%와는 차이가 있다. 즉 노동법 개정으로 정리해고, 단시간근로(파트타임), 변형근로(일시휴업) 등이 가능해졌으므로 그 효과가 어느 정도 나타나고 있다고 보인다.

한편 <표 II-4>에서 희망퇴직(정리해고) 실시비율을 보면, 규모별·업종별 모두 1997년에 들어서 그 비율이 조금 증가한 것으로 나타났다. 1997년 이후의 비율을 보면, 규모별로 30인~99인의 중소기업에서 3%~4%로써 다른 규모에 비하여 그 비율이 높고, 300인~499인의 규모에서 2%대로서 평균 이상을 나타내고 있다. 업종별로는 화학공업이 2.9%로서 경공업이나 기계금속공업에 비하여 높게 나타난다. 화학공업 중에서는 종이, 고무 등 환경유해 산업의 고용조정이 높다. 기계공업에서는 사무계산기기, 기타 전기기계제조, 영상·음향·통신장비, 의료·정밀·광학 등에서 높다.

주석 1) 이장원(1997.3)에 의하면 이미 명예퇴직제도를 실시하고 있는 기업이 7.5%, 제도를 이미 도입하였으나 실시는 보류중인 기업이 7.5%로 나타나 15%의 기업이 이미 명예퇴직제도를 심각히 고려하고 있는 추세를 보이고 있다. 노동부의 50대그룹, 금융권 및 정부투자기관을 중심으로 한 명예퇴직(1997년 2월) 및 한국경영자총연합회의 기업유휴인력 및 명예퇴직에 관한 조사결과(1997년 5월)를 보면 기업의 명예퇴직은 사무직을 중심으로 증가하고 있으며 점차 확산될 가능성을 보이고 있다. 한편 윤진호의 논문에서는 외주·하청, 사업장 이전·폐쇄를 하나의 고용조정방법으로 적시하여 설문하였는데 각각 63% 및 38%의 노동조합이 경험이 있다고 응답하고 있어서 고용조정의 외부화도 크게 일어나고 있음을 보여준다. 특히 제조업의 86%가 외주·하청 경험이 있다고 응답하고 있어 특색을 보인다.

주석 2) Hugh Mosley, chapter 2. of Gunter Shmid(1994)

주석 3) OECD, OECD Jobs Study, 1994d의 <표 6-5> 참조

## 2. 일본의 고용조정 동향<sup>1)</sup>

일본노동성의 『고용동향조사(제조업)』를 보면, 고용조정 실시사업체 비율이 1992년부터 급격히 증가하여 1994년에는 엔고불황기인 1986~87년보다도 높아지고 있을 뿐 만 아니라 '일시귀휴(lay-off)'나 '희망퇴직자 모집, 해고'의 방법을 취하는 비율도 증가하고 있음을 알 수 있다(표 II-5 참조).

고용조정 방법으로서 아직까지는 '잔업규제'나 '出向·배치전환', '중도채용의 삭감·정지'를 실시하고 있는 기업이 주이며, '희망퇴직자 모집, 해고'를 취하는 기업은 제조업에서 약 1% 정도일 뿐으로 엔고불황시(1986년)의 3%, 제1차 석유위기시의 5%에 비해서도 낮은 수준이다. 그러나 서비스업에서는 엔고불황시를 상회하는 2% 기업이 '희망퇴직자의 모집, 해고'의 방법으로 고용조정을 하고 있다. 그러나 '희망퇴직자 모집, 해고'의 비율이 1%에 불과하여 정리해고나 명예퇴직 등의 직접적 고용조정은 우리나라에 비하여 그리 높지 않음을 알 수 있다.

일본에서의 고용조정은 경제침체의 심각도에 따라 대상을 임시직, 파트타임, 아르바이트, 계절노동자로부터 상용근로자로 확대하여 나가며, 사무·관리직에 대한 고용조정은 장기적 관점에서 행하므로 그간의 불황에도 불구하고 사무·관리직에 대한 적극적인 고용조정은 크게 이루어지지 않았다. 그러나 최근에 들어서는 고용조정이 이러한 사무·관리직을 대상으로 확대되고 있다.

일본의 고용조정 방법은 경기침체 상황에 따라 잔업규제, 신규채용의 억제, 배치전환 및 출향(파견, 전직), 일시휴업·휴일의 증가, 희망퇴직자의 모집, 해고의 순서로 나타나 그간은 희망퇴직이나 해고 등의 조치는 일부 중소기업을 제외하고는 많지 않다. 그러나 최근에 들어 기업의 구조적인 어려움이 지속되고 해산, 정리, 합병분할 등에 의한 기업의 재편성이 이루어짐에 따라 인원정리, 정리해고 등 급격한 방법에 의한 고용조정도 어느 정도 나타나고 있다.

<표 II-5> 제조업의 고용조정 사업체 비율

(단위 : %)

|      | 고용<br>조정<br>실시<br>비율 | 고 용 조 정 방 법 |                |                           |                       |             |    |          |                        |    |
|------|----------------------|-------------|----------------|---------------------------|-----------------------|-------------|----|----------|------------------------|----|
|      |                      | 잔업<br>규제    | 휴일<br>휴가<br>증가 | 일시,<br>파트타임<br>노동자<br>조 정 | 중도<br>채용<br>감소,<br>정지 | 배치전환,<br>出向 |    | 일시<br>귀휴 | 희망<br>퇴직자<br>모집,<br>해고 | 기타 |
| 1977 | 30                   | 18          | 2              | 3                         | 19                    | 12          |    | 1        | 1                      | 1  |
| 1978 | 29                   | 17          | 2              | 4                         | 19                    | 13          |    | 2        | 0                      | 1  |
| 1979 | 19                   | 10          | 2              | 2                         | 10                    | 8           |    | 0        | 1                      | 0  |
| 1980 | 13                   | 6           | 2              | 1                         | 4                     | 5           |    | 0        | 0                      | 0  |
| 1981 | 16                   | 8           | 2              | 1                         | 6                     | 5           |    | 1        | 0                      | 1  |
| 1982 | 26                   | 14          | 4              | 4                         | 11                    | 8           |    | 1        | 1                      | 1  |
| 1983 | 17                   | 15          | 2              | 3                         | 10                    | 9           |    | 1        | 1                      | 2  |
| 1984 | 19                   | 10          | 1              | 2                         | 8                     | 7           |    | 0        | 0                      | 2  |
| 1985 | 15                   | 7           | 2              | 2                         | 5                     | 5           |    | 5        | 0                      | 1  |
| 1986 | 28                   | 17          | 3              | 4                         | 9                     | 8           |    | 1        | 1                      | 3  |
| 1987 | 37                   | 25          | 4              | 3                         | 11                    | 배치전환 (출향)   |    | 3        | 1                      | -  |
|      |                      |             |                |                           |                       | 12          | 11 |          |                        |    |
| 1988 | 16                   | 9           | 3              | 1                         | 2                     | 6           | 4  | 0        | 0                      | -  |
| 1989 | 9                    | 4           | 1              | 0                         | 1                     | 3           | 4  | 0        | 0                      | -  |
| 1990 | 10                   | 3           | 3              | 0                         | 1                     | 3           | 3  | -        | 0                      | -  |
| 1991 | 9                    | 2           | 4              | 0                         | 1                     | 3           | 2  | 0        | 0                      | -  |
| 1992 | 20                   | 12          | 5              | 2                         | 4                     | 4           | 3  | 0        | 1                      | -  |
| 1993 | 38                   | 29          | 5              | 3                         | 15                    | 9           | 6  | 1        | 1                      | -  |
| 1994 | 46                   | 35          | 7              | 5                         | 18                    | 14          | 13 | 8        | 2                      | -  |

자료 : 일본노동성, 『고용동향조사』, 각년도, 박원구·강순희(1997)에서 전재.

주석 1) 박원구·강순희, 『일본의 고용조정 : 실태와 시사점』, 한국노동연구원, 1997.

### Ⅲ. 柔軟性 提高를 위한 EC國家들의 雇傭政策 變化

#### 1. EC국가들의 고용정책 변화

##### 가. 국가별 개관

유럽각국은 미국에 비하여 상당히 고용보호에 대한 규제가 강한 나라들이었으나 최근 들어 규제보다는 노동시장 유연성을 높이려는 제도 변화를 보이고 있다. 먼저 전반적 추세를 보면 다음과 같다.

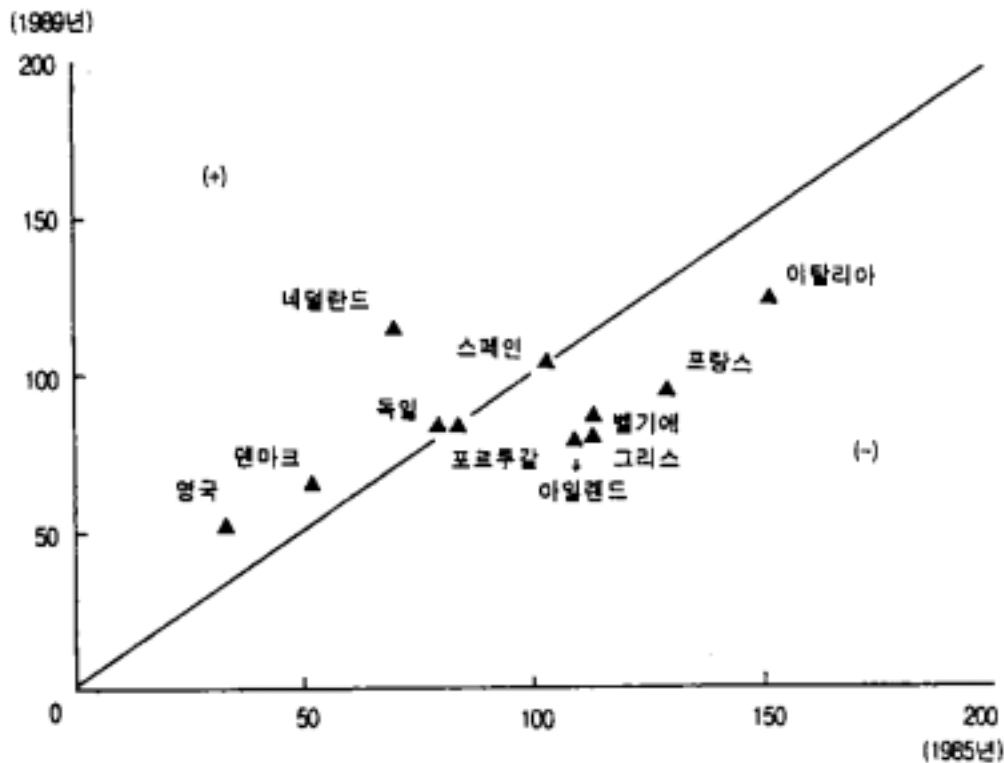
유럽의 고용보호체계에는 넓은 의미에서의 유사성이 존재한다. 덴마크를 제외한 모든 EC국가들은 부당해고에 대해 법적인 보호를 하고 있으며, 집단적인 과잉인원의 처리에서의 수렴정도가 높다. 이는 부분적으로 유럽위원회(European Commission : EC) 평의회의 훈령 때문이기도 하다.

근로자 해고에 대한 규제의 측면에서 EC국가들은 세 그룹으로 나눌 수 있다. 덴마크, 아일랜드 그리고 영국의 경우에는 특히 경제적 이유로 인한 해고부문에서 해고에 대한 규제가 가장 약하다. 그리스, 네덜란드, 포르투갈, 스페인 그리고 이탈리아는 매우 보수적인 규제제도를 고수하려는 그룹에 속한다. 이 나라들은 경제적 이유로 인한 집단적 해고의 경우에도 매우 강한 규제제도를 가지고 있다. 벨기에, 프랑스 그리고 독일은 중간그룹을 형성하고 있다.

가장 강한 규제를 갖고 있는 나라들은 거의 대부분이 노동비용이 낮은 지중해 연안국가들이라는 것은 주목할 만하다. 더욱이 이 나라들 중에서 이탈리아, 스페인, 그리스 세 나라는 해고에 대한 법적 경고기간 및 퇴직수당 요건에 따른 회사의 비용부담 또한 상대적으로 높다.

부당해고 및 집단적인 과잉인원의 해고에 대한 규제는 1980년대의 탈규제의 경향 속에서도 상대적으로 크게 변화하지 않고 있다(그림 III-1 참조).

[그림 III-1] 고용보호의 EC국가간 비교(1989년, 1985년)



자료 : Indices Calculated on Basis of Survey Results reported in European Economy, no. 27(March 1986) and no. 47(March 1991).

영국의 경우 부당해고 규제를 2년 이하 근로자에 대하여는 적용하지 않음으로써 해고의 적용범위에 대한 탈규제 케이스의 본모기를 보인다. 반면에 프랑스에서의 과잉인원에 대한 해고에는 당국의 인가가 선행되어야 한다는 것과 포르투갈에서 경제적 이유로 인한 일반해고에 대한 규제는 그동안의 노동시장 유연화로부터의 재규제의 사례로서 설명된다. 한편 이탈리아는 부당해고 적용범위를 중소기업에까지 확대하고 있어 전통적인 규제스타일보다 더 엄격한 확장을 보여주는 나라이다.

프랑스, 독일, 이탈리아, 스페인 그리고 포르투갈 등의 다섯 나라에서는 임시적인 근로자 고용을 보다 쉽게 함으로써 노동시장의 유연화 및 고용보호를 위한 규제를 줄이는 방향으로 나아가고 있다.

#### 나. EC국가들의 탈규제에 대한 구체적 내용<sup>1)</sup>

고용보호에 대한 탈규제 추세가 지난 10년간 EC국가들에서 나타나고 있다. 이들 나라에 가장 눈에 띄는 일반적인 패턴을 고용보호 규제 자체의 완화라기보다는 오히려 노동력의 유연성을 달성하는 수단인 임시고용의 사용을 허용하는 방향으로 나아가고 있다고 진단하는 것이 옳다고 본다.

EC국가들 중 여섯 나라에서 실질적인 변화가 있었는데, 이 중 단지 세 나라만이 고용보호 규제가 완화되었다. 즉 과잉노동력 해고에 대한 공식 인가의 요건을 폐지함으로써(프랑스), 경제적 이유로 인한 해고를 공식적으로 인정함으로써(포르투갈), 부당해고의 적용범위를 직접적으로 제한함으로써(영국) 고용보호 규제가 완화되었다. 그러나 남부의 두 나라에서는 중소기업으로 적용범위를 확대함으로써(이탈리아) 혹은 허가를 확대함으로써(스페인) 고용보호가 실질적으로 강화되었다.

프랑스는 고용보호 규제가 탈규제로 가다가 다시 규제를 강화하는 등 가장 산만한 패턴을

보여주고 있는데, 이는 1980년대에 일어난 정부구성의 교체에서 기인한다. 1986년 정부는 경제적 이유(과잉인원)로 인한 모든 해고에 대한 공식 인가를 선행하여 받아야 한다는 요건을 폐지하였다. 그렇지만 50명 이상의 근로자를 채용하고 있는 회사는 10명 혹은 그 이상의 피고용인이 과잉으로 될 때마다 '사회적인 계획(social plan)'을 공식화할 의무가 주어졌고 경제적 이유로 해고된 모든 피고용인들에게 훈련의 기회가 주어져야 한다는 일반적인 요건이 도입되었다. 그러나 1989년 또 다른 정부가 집권함으로써 1993년 1월까지 과잉노동력 처리를 위한 예정표를 정부에 제출하게 하거나, 공식적인 허가가 선행해야 한다는 요건을 도입하여 규제가 보다 강화되었다.

프랑스에서 임시노동에 대한 규제는 완화시키는 방향으로 나아가고 있다. 사회주의 정부가 집권하고 있던 1985년에 방침을 바꾸어 그 추세가 계속되고 있다. 새로운 입법은 임시고용의 최대기간을 늘렸고, 영구고용 계약의 예외규정을 확대했다. 1986년에 새로운 중도우파적 정부는 최대기간을 2년으로 확장하고 임시고용을 보다 자유롭게 하고 있다.

영국에서는 해고에 대한 자유화 경향이 가장 강하다. 이는 주로 견습기간 중의 해고가 적용되는 26주를 105주까지 견습근로자 적용기간을 확장하는 형태로 이루어지고 있다. 집단적 과잉노동력에 대한 해고는 아직 규제완화의 대상이라 보기 어렵다. 반면 고정기간 계약 및 불규칙한 형태의 고용은 규제가 거의 없다.

독일에서 탈규제 경향은 약한 편이다. 규제완화는 고용계약의 일부 자유화에 한정된다. 예를 들어 1985년의 고용보호법은 계절노동 근로자가 부재한 경우의 임시 대체, 그리고 일시적인 수요급증 등에 고정기간 고용계약의 이용을 허가하고 있다. 이러한 고정기간 고용계약의 경우에도 1985년 입법당시 한시적 조치로 시작했으나 1995년까지 그 규정의 효력을 연장하고 있는 그런 수준이다. 이탈리아에서는 노동시장이 EC내에서 가장 심하게 규제받는 나라로서 고용보호를 실질적으로 강화한 유일한 나라이다. 특히 1990년에는 1960년대 말에 제정된 부당해고 규제가 적용되지 않던 중소기업으로까지 확대되었다. 이탈리아에서 탈규제는 다만 훈련계약이라는 구실하에 15세에서 29세까지의 젊은이에 대한 고정기간 계약의 자유화에 한정되어 왔다.

스페인과 포르투갈은 전통적으로 고용보호를 상대적으로 강하게 존속하고 있다. 그러나 최근 고정기간 계약의 이용에 대한 자유화가 이루어지고 있다. 1980년 초에 스페인에서 고정기간 계약조건들이 줄어들고 고정기간 계약이 점진적으로 확대되었다. 그리고 1980년대 말에 이르러 스페인에서는 이러한 비정규 근로자 고용비율이 다른 EC국가들보다 높다. 그러나 스페인은 여전히 집단적인 과잉근로자에 대한 해고는 먼저 행정상의 승인을 받도록 하고 있다. 그리고 1990년에 부당해고에 대한 금전적인 보상의 상대적으로 높은 최대치가 42주에서 54주로 늘었다. 포르투갈에서는 '정당한 사유'가 없는 해고는 제도적으로 금지되고 있고 또 최근까지 이는 개인적인 불법행위의 경우에만 한정되어 있었다. 실제로 사용자들은 이러한 제한을 회피하기 위해서 고정기간 계약을 자유롭게 이용했다. 그리고 포르투갈은 스페인에 이어 두번째로 이러한 계약을 이용하고 있다. 1989년에는 경제적 이유로 인한 해고에 대한 법적 기초를 확고히 하였다. 한편 고정기간 고용계약 대해서는 최대 두 번의 갱신을 포함하는 최대기간 3년이라는 제한을 가하고 있다.

## 다. 해고규제제도

### 1) 개인에 대한 부당해고 처리

덴마크를 제외한 EC국가 전체가 부당해고에 대하여 개인에게 어떤 형태의 법적 권리를 제공하도록 함을 목적으로 피고용인에게 이유서(이것은 추후의 부당해고 청구를 위한 토대의 역할을 할 수 있음)를 줄 것을 요구하거나 사용자들이 사전에 피고용인 대표들과 합의하도록 하고 있다. 룩셈부르크, 포르투갈, 스페인 그리고 영국 네 나라는 둘 모두를 요구한다. 네덜란드는 개인 해고의 경우에도 행정상의 허가가 선행되어야 함을 요구한다.

대부분의 나라에서 비록 법정 최고한도에서는 상당한 차이가 있지만 해고된 자에 대한 특정 형태의 금전적인 보상이 일반적이다. 일곱 나라에서의 퇴직수당은 전부에 의무적이거나(덴마크, 프랑스, 그리스, 이탈리아 그리고 스페인), 과잉인원에 대해서만 의무적이다(아일랜드와 영국). 일반적으로 보호의 범위는 근무기간에 비례한다. 많은 나라에서 노동자들은 해고의 보호를 받을 수 있는 자격을 얻기 전에 견습기간 혹은 적응(qualifying)기간을 거쳐야 한다(예컨대 영국에서는

2년, 독일에서는 6개월). 게다가 부당해고에 대한 금전적인 보상은 보호받은 근로자의 경우에도 서비스의 기간에 따라 다양하다. 많은 나라에서 부당해고된 근로자들은 이탈리아를 제외하고는 실제로 거의 이루어지지 않고 있지만, 원칙적으로 원상회복을 요구할 수 있다.

2) 집단적인 과잉노동력의 처리

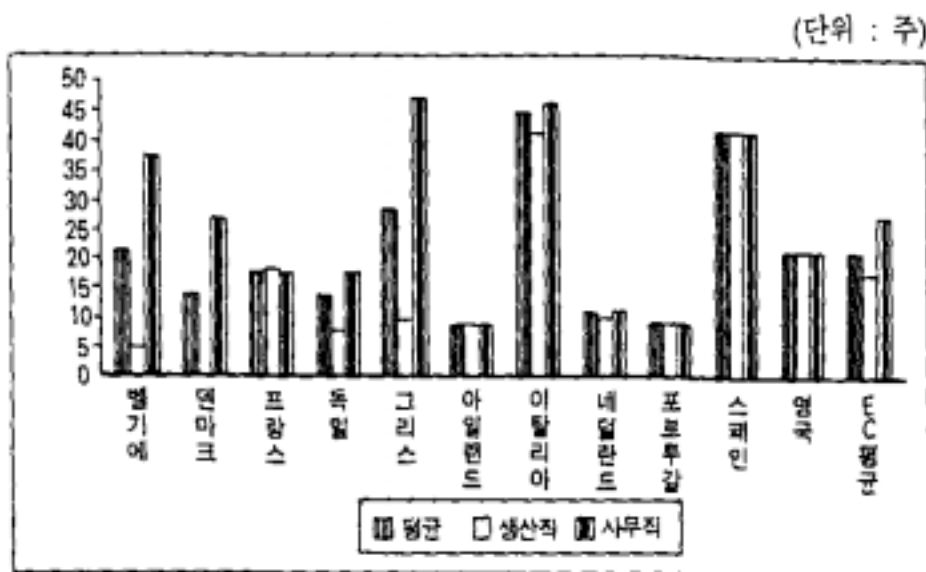
집단적인 과잉노동력의 처리와 관련하여서는 EC 평의회는 훈령이 상당한 효과를 발하고 있다. 거의 모든 나라에서 집단해고와 관련하여 먼저 근로자 대표들과 협상할 것을 요구하고, 대량해고에 대한 경고를 정부당국에 제출하게 하고 있다.

EC 훈령은 법적인 협의에 의한 처리를 요구하고 있는데, 고용인들은 근로자 대표들에게 통보하고 그들과 협의할 뿐만 아니라 그들에게 해고자의 수, 그 이유, 해고일정 등과 관련된 필요한 정보를 제공할 것과 해당 정부당국에게 같은 정보를 알릴 것을 요구하고 있다. 비록 EC 훈령이 요구하는 바는 아니지만, 독일을 제외한 모든 회원국들이 특정 형태의 법적인 과잉인원에 대한 보상을 하고 있다. 독일에서는 퇴직수당이 많은 의무적인 '사회계획들'의 중요한 한 부분으로서 역할을 한다. 특별한 규제들이 적용되는 대량해고를 정의하는 방식에서는 EC국가들 사이에 차이가 존재한다. 프랑스, 포르투갈, 스페인에서는 훈령에서 지정된 EC 최소치보다 더 엄격하다. 더욱이 네덜란드, 그리스, 포르투갈 그리고 스페인 네 나라는 선행통고뿐만 아니라 해당 당국의 대량해고에 대한 선행 인가를 요구하기 때문에 관련된 EC 훈령을 훨씬 뛰어 넘는다.

라. 해고예고 의무자에 대한 퇴직수당 지불

해고예고 의무대상자에 대한 퇴직수당 지불이나 해고예고기간은 기업의 노동력 조정시에 상당한 속박으로 작용한다. 사실 이 두가지는 실질적으로 해고비용 중에 가장 큰 부분을 차지한다. 이들 두 가지에 대하여는 유럽 대부분의 국가에서 국가적으로 규제하고 있는 바, 해고된 근로자의 퇴직수당은 주급으로 따져 몇 주분(weeks)에 해당하는지를 국가간에 비교할 수 있다(그림 III-2 참조). 1989~90년의 경우 유럽의 해고근로자 퇴직수당 지불에 들어가는 평균비용은 22주간의 임금에 상당했다. 이러한 계산에는 각 국가의 법적 규제 및 전국적 적용이 가능한 단체협약에 기초한 것들만이 고려되었기 때문에 보고된 내용은 실제적인 보호수준이라기보다는 국가별 최소한도를 나타내고 있다. 그럼에도 불구하고 지표들이 보호수준의 국가간의 차이가 넓음을 나타내고 있다.

[그림 III-2] EC 각국의 해고수당 비교(해고예고 의무대상자)



자료 : Mosley(1994).



화이트칼라 피고용인의 경우 EC 평균이 27.6주의 지불인 반면에, 블루칼라 근로자의 경우는 16.7주 뿐이었다. 이러한 차이는 전적으로 화이트칼라 피고용인들이 분명하게 보다 높은 법적 보호를 누리고 있는 다섯 나라(벨기에, 덴마크, 독일, 그리스, 이탈리아)의 탓이다. 아일랜드, 네덜란드, 스페인 그리고 영국 등 네 나라는 두 집단이 동등하게 대우받고 있다. 프랑스만이 블루칼라 근로자들에게 다소 더 나은 보호를 제공하고 있다.

또 하나의 특징은 모든 나라에서 연령이 많은 근로자들이 더 많은 보호를 받고 있다는 것이다. 이는 이탈리아와 그리스에서 특히 그러하다. 이탈리아에서 25년 이상 봉사를 한 55세의 사람은 85주간의 임금을 수혜받을 수 있는 자격이 주어진다. 25세 이하의 젊은 피고용인의 경우, 여섯 EC국가에서 평균 5주 이하의 봉급 자격이 주어졌다. 단 스페인은 12주가 넘는다.

#### 마. 고용보호와 노동력 조정

유럽의 노동력 서베이(ELFS) 자료와 각국의 고용보호 규제제도의 변화를 통하여 유럽의 고용보호 및 노동력 조정에 대한 내용을 살펴본다. 유럽 노동력 서베이(ELFS)는 룩셈부르크에 있는 EC통계국(EUROSTAT)이 1989년에 정리한 것이다. 실업에서의 유출에 대해 다음에서 보고되고 있는 데이터는 '저번 직장을 떠난 주요한 이유'라는 ELFS의 물음으로부터 끌어낸 것인데 이 자료는 지난 6개월 동안 직업을 잃은 사람의 수 및 그만둔 이유를 상세하게 보여준다.

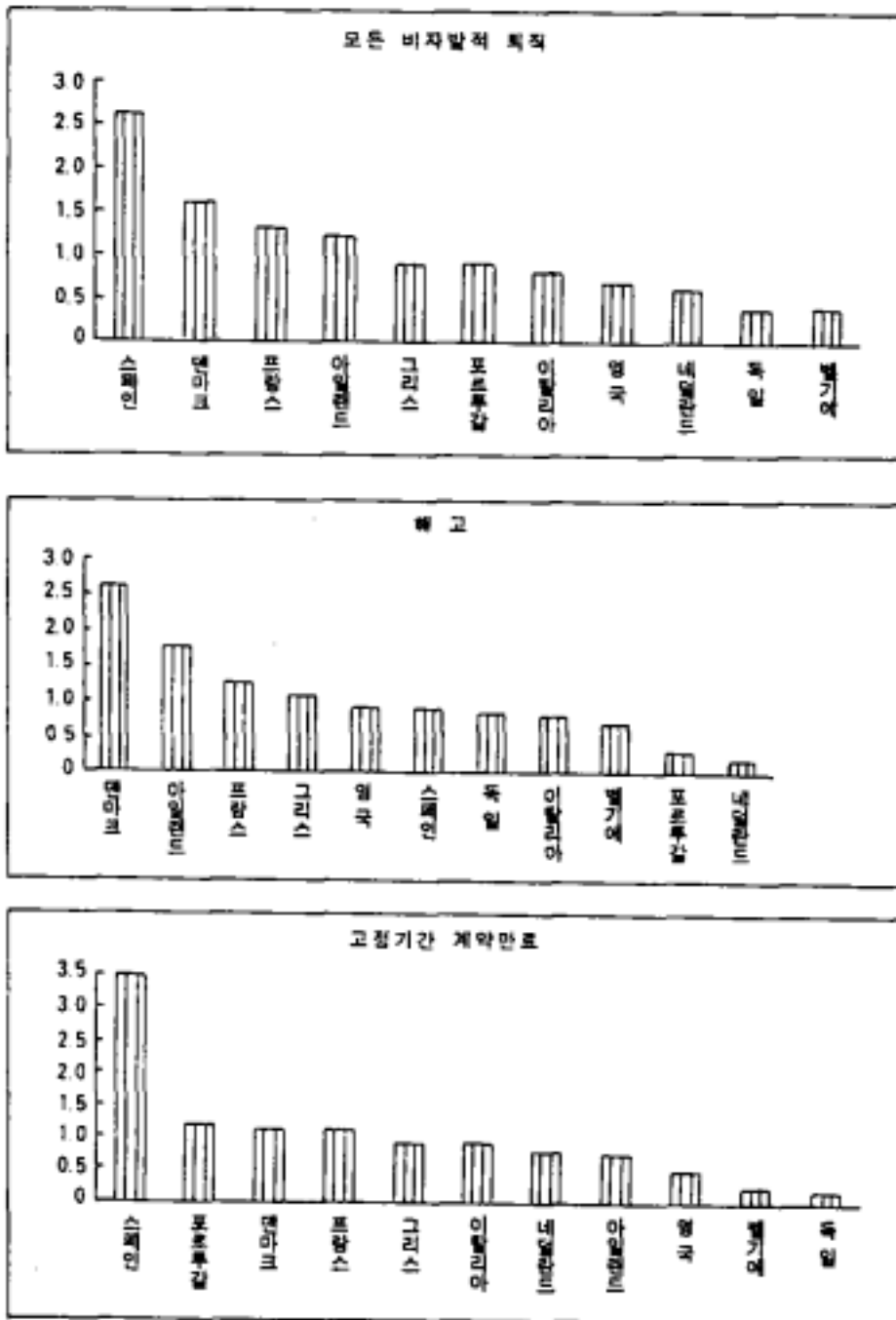
ELFS 데이터는 비록 그것이 해고에 의한 것이든 고정기간 계약의 종결에 의한 것이든간에 EC국가들 사이에서 있었던 비자발적인 직업상실률의 중요한 변화를 보여주고 있다. 비자발적인 직업상실률은 스페인과 덴마크에서 가장 높았던 반면, 벨기에와 독일은 조사기간 동안 비자발적인 격리율이 가장 낮았고, 네덜란드와 영국이 그 다음이며, 이탈리아는 중간정도의 비자발적 격리율을 보여주고 있고, 프랑스는 덴마크와 스페인에 이어 세번째에 위치하고 있으며 평균을 상회하고 있다. 극단적으로 스페인의 비자발적인 직업상실률은 위험이 적은 두 나라의 다섯 배를 넘고 있다(그림 III-3 참조).

고정기간 계약만료에 따른 종결과는 달리 해고의 상대적인 중요성에서는 EC국가들 사이에서 중요한 변화가 있었다. 덴마크가 양쪽 모두에서 상대적으로 순위가 높은 반면, 독일, 벨기에, 이탈리아 그리고 네덜란드는 양쪽 모두에서 순위가 낮았다. 스페인과 포르투갈의 경우는 상대적으로 낮은 해고율과 함께 고정기간 종결에 대한 높은 의존성을 나타내고 있다. 이와 달리 아일랜드는 고정기간 종결에 의한 고용조정이 평균을 밑도는 반면, 해고율이 높다.

주요한 예외는 벨기에와 네덜란드인데, 이 두 나라에는 고정기간 계약에 관한 법적 규제는 거의 없지만, 이러한 형태의 고용조정은 거의 사용되지 않고 있다. 이는 단체교섭에 의한 구속 때문일 것이다. 다른 예외는 영국인데, 이 나라에서는 규제가 느슨함에도 불구하고 해고율은 상대적으로 낮다. ELFS가 행해진 1989년 봄에 사업순환의 절정에 근접해 있었고 이는 자연스럽게 직업상실률을 떨어뜨렸다는 설명도 가능하지만 영국은 해고에 대하여 제도보다는 현실이 그렇게 자유스럽지는 않다는 것을 보여주고 있다.

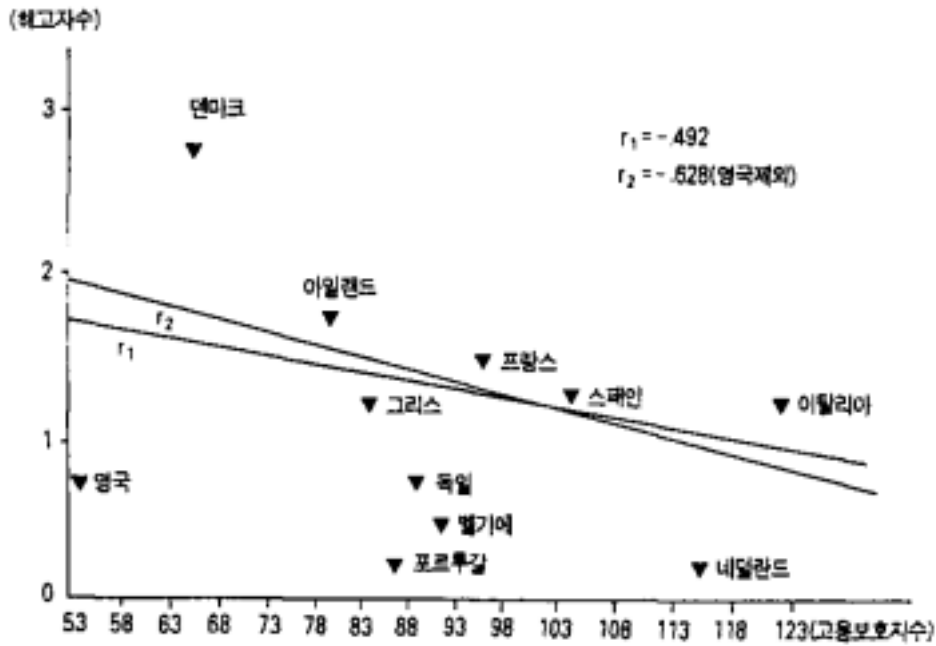
사용주들이 인지하고 있듯이, 보다 엄격한 고용보호 장치를 갖고 있는 나라들에서 비자발적인 직업상실률이 좀더 낮을 것이라고 예상할 수 있지만, 이것은 ELFS 데이터상으로는 나타나지 않는다. 다만 고용보호의 강도에 대

[그림 III-3] EC의 비자발적 퇴직위험도 비교(1989년) EC평균=1



자료 : Mosley(1994).

[그림 III-4] 고용보호와 해고(1989년)



자료 : Mosley(1994).

#### 바. 임시고용 경향

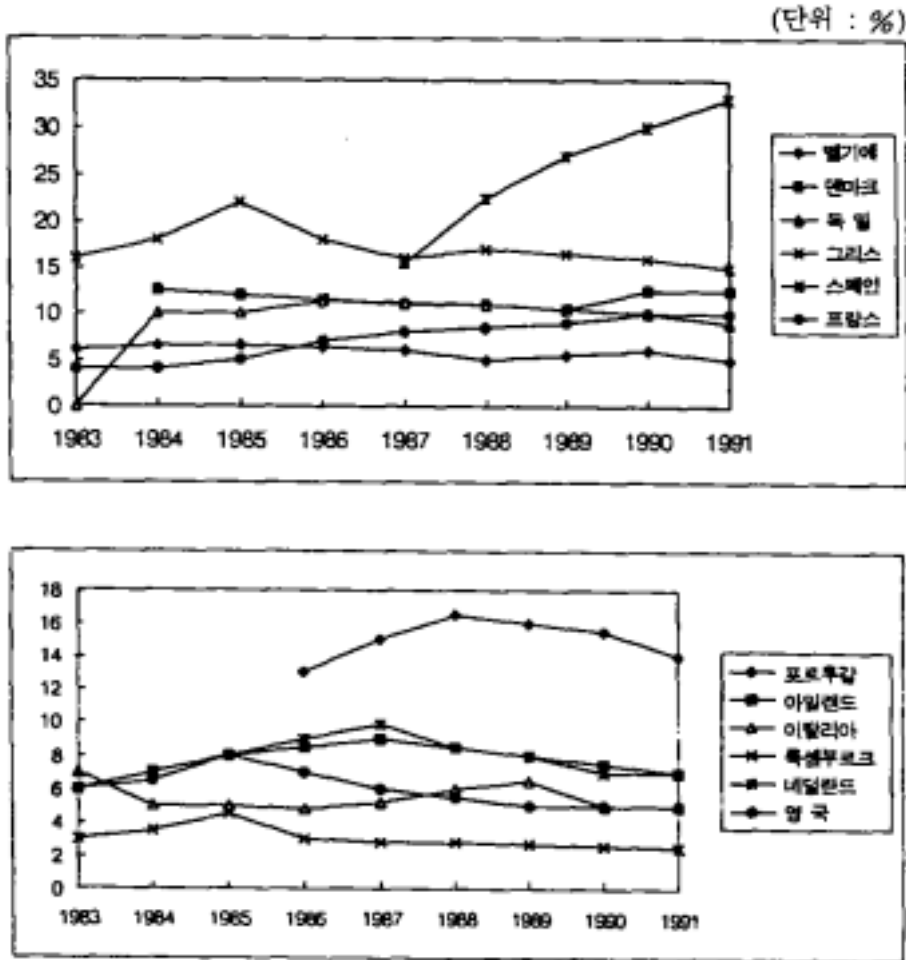
한 지표와 해고율 사이에는 상당히 강한 역관계가 존재한다(그림 III-4 참조).

1980년대 임시근로 특히 고정기간 계약의 사용을 자유화한 나라들은 1989년에 고정기간 계약의 만료에 따른 높은 직업상실률을 보여주고 있다. 탈규제의 영향은 EC국가들 사이에서 임시고용의 중요성에 대한 변화에 반영되어 있다.

고정기간 계약에 대한 규제가 느슨했던 몇몇 나라들에서는 1980년대 동안 그 중요성이 상당히 증대했다. 이는 특히 스페인의 경우가 그러한데, 이 나라에서는 임시직 비율이 1987년의 16%에서 1991년에는 32%로 증가했다. 프랑스의 경우는 1983년의 3%에서 1991년에는 10%로 상승했다(그림 III-5 참조). 임시직의 비율은 1986년의 13%에서 1991년에는 16%이상으로 상승하고 있다.

유럽의 나라들에서 임시직의 비율은 아직 낮다. 비록 스페인, 그리스 및 포르투갈(이 나라들에서는 14~15%를 나타내고 있음)의 예외가 있지만, 많은

[그림Ⅲ-5] EC국가에서의 임시고용



자료 : Mosley(1994).

나라들에서 임시직은 고용으로의 진입에 중요한 관문이 된다. 프랑스에서 50인 이상의 피고용인을 거느리는 회사에서 대부분의 신입사원은 고정기간 계약으로 시작한다.

주석 1) Hugh G. Mosley, Employment Protection and Labor Force Adjustment in EC Countries, Labor Market Institution in Europe, Gunter Schmid ed., M. E. Sharpe Publisher, 1994.

## 2. EC국가들의 파트타임 현황

서구 산업국가들의 노동시장에서는 취업형태 다양화가 지속적으로 진행되고 있다. 그 중에서 파트타임직은 꾸준한 증가추세에 있다. 파트타임직의 증가는 노동시장의 다양한 변화를 암시해 주고 있으며, 이는 두 가지 변화로 축약될 수 있다. 하나는 노동공급 구조의 변화이다. 즉 일자리를 찾는 여성들의 비율이 증가하였다는 점이다. 여성들은 가족부양에 따른 시간상의 제약으로 인하여 파트타임과 같이 근로시간이 짧은 취업형태를 원하게 된다. 다른 하나는 고용패턴의 변화이다. 기업은 유연성과 생산성을 획득하기 위한 수단으로 근로시간을 다양화시키려고 노력하고 있다.

먼저 서구 산업국가들의 파트타임 현황을 살펴보면 다음과 같이 정리된다. 첫째, 대부분의 국가에서 파트타임의 증가가 1970년대 후반부터 확대되어 파트타임 비율이 1995년에는

15~30%에 속하고 있다는 점이다(표 III-1 참조).

<표 III-1> OECD 국가들의 파트타임 현황

|      | 1973 | 1979 | 1983 | 1993 | 1994 | 1995 |
|------|------|------|------|------|------|------|
| 호 주  | 11.9 | 15.9 | 17.5 | 23.9 | 24.4 | 24.8 |
| 벨기에  | 3.8  | 6.0  | 8.1  | 12.8 | 12.8 | 13.6 |
| 캐나다  | 9.7  | 13.8 | 16.8 | 19.1 | 18.8 | 18.6 |
| 덴마크  | -    | 22.7 | 23.8 | 23.3 | 21.2 | 21.6 |
| 프랑스  | 5.9  | 8.1  | 9.6  | 13.7 | 14.9 | 15.6 |
| 독 일  | 10.1 | 11.4 | 12.6 | 15.1 | 15.8 | 16.3 |
| 이탈리아 | 6.4  | 5.3  | 4.6  | 5.4  | 6.2  | 6.4  |
| 일 본  | 13.9 | 15.4 | 16.2 | 21.1 | 21.4 | 20.1 |
| 네덜란드 | -    | 16.6 | 21.2 | 35.0 | 36.4 | 37.4 |
| 스페인  | -    | -    | -    | 6.6  | 6.9  | 7.5  |
| 스웨덴  | -    | 23.6 | 24.8 | 24.9 | 24.9 | 24.3 |
| 스위스  | -    | -    | -    | 28.1 | 28.8 | 28.3 |
| 영 국  | 16.0 | 16.4 | 19.4 | 23.4 | 23.8 | 24.1 |
| 미 국  | 15.6 | 16.4 | 18.4 | 17.6 | 18.9 | 18.6 |
| 한 국  | -    | -    | -    | 7.3  | 7.3  | 7.0  |

자료 : OECD, *Employment Outlook*, July, 1996.

둘째, 파트타임 중 여성비율은 1970년대나 1990년대에 큰 차이를 보이지 않고 있으나 대부분의 국가에서 70~80% 수준을 유지하고 있어 파트타임은 주로 여성에 의하여 이루어지고 있다(표 III-2 참조).

파트타임직의 증가는 결코 새로운 현상은 아니었다. 1960년대 초반에 대부분의 산업국가들에서 파트타임직이 증가하였던 것이다. 당시에는 주로 기혼 여성이 이러한 파트타임에 고용되었는데, 이는 가계로서는 소득을 증가시킬 수 있는 고용형태이기도 하고, 기업으로서는 노동력 부족과 서비스부문의 팽창에 따른 문제를 한꺼번에 해결할 수 있는 대안으로 인식되었다.

1970년대 중반 이후 파트타임직의 구조는 근본적으로 변화하게 된다<sup>1)</sup>. 과

<표 III-2> 단시간 근로자 중 여성의 비율

|      | 1973 | 1979 | 1983 | 1993 | 1994 | 1995 |
|------|------|------|------|------|------|------|
| 호 주  | 79.4 | 78.7 | 78.0 | 75.3 | 74.2 | 74.4 |
| 벨기에  | 82.4 | 88.9 | 83.9 | 89.3 | 88.1 | 87.5 |
| 캐나다  | 68.4 | 71.0 | 69.8 | 68.3 | 68.8 | 68.8 |
| 덴마크  | -    | 86.9 | 84.7 | 74.9 | 74.4 | 73.3 |
| 프랑스  | 82.3 | 82.1 | 84.3 | 83.3 | 82.7 | 82.0 |
| 독 일  | 89.0 | 91.6 | 91.9 | 88.6 | 88.1 | 87.4 |
| 이탈리아 | 58.3 | 61.4 | 64.8 | 70.5 | 71.1 | 70.6 |
| 일 본  | 70.0 | 70.1 | 72.9 | 67.7 | 67.5 | 70.1 |
| 네덜란드 | -    | 76.4 | 78.4 | 73.7 | 73.8 | 73.6 |
| 스페인  | -    | -    | -    | 75.6 | 74.9 | 75.7 |
| 스웨덴  | -    | 87.5 | 86.6 | 81.3 | 80.1 | 80.1 |
| 스위스  | -    | -    | -    | 82.5 | 82.7 | 82.7 |
| 영 국  | 90.0 | 90.9 | 89.8 | 84.5 | 83.6 | 82.3 |
| 미 국  | 66.0 | 66.0 | 66.8 | 66.0 | 67.3 | 68.0 |
| 한 국  | -    | -    | -    | 59.0 | 59.1 | 59.3 |

자료 : OECD , *Employment Outlook*, 1996. July.

트타임직의 확산과 더불어 국가경제 전반에 걸쳐 고용형태와 근로시간 패턴을 재조직화하려는 움직임이 발생하게 되었다. 이는 대량실업, 여성 근로자들의 취업요구, 비용삭감 그리고 재조정 문제에 직면한 기업들의 상황 등이 결합됨으로써 노동시장 조정의 수단으로 파트타임직을 활용하게 되었다.

#### 가. 노동시장의 변화

##### 1) 수요측면의 변화

파트타임직의 수요는 노동비용의 삭감과 노동생산성의 증가를 목표로 하는 새로운 기업전략이라는 맥락 속에서 살펴볼 필요가 있다. 시장의 불확실성, 서비스부문의 팽창, 공장가동시간에서 개인 근로자의 근로시간을 분리해 낼 수 있는 가능성 등은 기업측으로 하여금 유연한 근로시간을 도입하도록 유도하였다. 따라서 파트타임 고용이 기업측에 제공하는 다양한 이점들은 다음과 같다.

첫째, 일반적으로 파트타임 근로자들은 풀타임 근로자들에 비해 강도높은 근로를 한다. 따라서 비용·산출관계에 있어서 더욱 유리하다. 둘째, 노동중단이나 비활동기간이 감소되며 노동부하의 변동에 보다 유연하게 대처할 수 있다. 셋째, 주말노동이나 조간, 야간근무 등 비표준적인 시간에 활용되는 파트타임직은 비용효율적인 측면을 갖고 있다. 비표준적인 시간의 근로에 대한 상여금이 없다는 점에서 특히 유리하다는 것이다.

따라서 파트타임직은 노동부하가 단기적으로 변화하는 산업들에 고루 적용될 수 있으며, 그러한 산업에서 업무량이 급증할 때 그것을 소화해 내기 위해서 이용된다. 여성들은 주요한 파트타임 수요의 대상이 된다. 여성 파트타임 근로자들이 주로 고용되어 있는 경제부문은

세탁·보건·가내서비스·문화서비스·개인서비스부문, 도소매업·호텔·요리부문, 은행·금융·보험·비즈니스 서비스부문, 그리고 공공행정과 같은 사적 서비스부문이다.

메이어(Maier)의 연구에 따르면, 1987년에 여성 파트타임 근로자는 서비스부문에 전체 고용의 약 40%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.<sup>2)</sup> 서비스부문에서의 고용증가는 실질적으로 파트타임직

고용의 증가로 이어졌다. 이러한 상황은 파트타임직이 제조업에서 증가했던 1960년 후반과는 상당히 다른 성격을 보여준다.

한편 산업부문별 파트타임 근로자들의 성별 구조에서 특이한 상황들이 나타나고 있다. 공공수송의 경우, 파트타임직은 상대적으로 중요성이 덜하다. 이 부문에서는 전통적인 고용관계가 지속되고 있으며 남성 근로자들이 대체로 풀타임으로 고용되어 있다. 따라서 근로시간 유연성은 복잡한 교대제를(shift system) 통해서 이루어지고 있다. 이와는 대조적으로 소매산업의 경우 성별 구조가 점차 '여성화'되어 왔으며, 파트타임 고용이 광범위하게 확산되는 추세에 있다. 그러나 이 부문에 고용되어 있는 남성들은 대개 풀타임으로 고용되어 있으며, 파트타임직으로 고용되어 있는 남성 근로자들은 학생이거나 퇴직자들로 이루어져 있다. 그럼에도 불구하고 소매업의 고용에 있어서 성별 구조는 국가별로 다양한 차이점들이 존재하며, 이는 근로시간과 관련된 그 국가들의 상이한 제도적 구조에 의해 설명된다.<sup>3)</sup>

즉 파트타임 고용이 기업의 유연성에 미치는 영향력은 그 국가들의 상이한 제도적 구조와 밀접하게 연관되어 있다는 점이다. 하지만 근로자의 성비는 대부분의 나라에서 공통적인 성격을 갖고 있다. 남성지배적인 산업은 일반적으로 파트타임 근로자들의 비율이 낮으며, 반면에 여성 근로자들의 비율이 높은 산업은 파트타임 고용추세가 증가하고 있다는 점이다. 이러한 파트타임직은 서비스부문 그리고 임금과 근로시간 규제에 대한 법적 제약이 약한 산업에 속하는 직업에 주로 집중되어 있다. 파트타임 근로자를 고용하는 고용주의 경우, 주로 저임금직과 저숙련직에 파트타임 근로자들을 집중배치하기 때문에 기업의 내부노동시장에서 분할이 발생한다. 따라서 파트타임직 여성 근로자들은 대개 이러한 분할에 포섭되게 되며 기업 내에서의 경력이나 승진 절차에서 배제되게 된다.

## 2) 공급측면의 변화

근로자들은 대체로 다른 생활영역(육아, 가사, 교육, 레저와 같은)을 포기하지 않고도 그들의 숙련과 지식을 유급으로 제공하기를 원한다. 특히 여성에게 가장 중요한 것은 가정생활과 직장생활을 양립시키는 것이다. 대부분의 국가들에서 가정생활과 직업생활의 병행을 강조하고 있지만 이는 비교적 최근의 추세이다. 이러한 현상은 임금고용의 형태로 '주소득원'을 확보한다는 것이 최근에 점점 더 불확실해지고 있기 때문이며, 여성에 대한 일반교육과 직업교육이 발전함에 따라 여성들이 사회적 자아실현과 가정생활 외부에서의 활동에 관심을 두고 있기 때문이기도 하다. 이리하여 파트타임직은 여성들이 가정생활과 직업생활을 결합시키는 이상적인 해결책으로 나타나게 된다. 여성들 뿐 아니라 학교졸업을 전후한 청년층과 노령층에게도 고용체제로 진입하는 모델이 될 수 있다. 청년층의 경우 훈련·교육과정과 취업기간의 사이에서 파트타임은 일종의 숙련발전의 일부가 되며 부수적인 소득원이 된다. 노령층의 경우 직업생활을 갑작스럽게 마감하는데 따른 불이익을 회피할 수 있으며 과도기 단계에서 하나의 고용기회를 제공해 줄 수 있다는 장점이 있다.

한편 근로자들이 갖고 있는 상이한 요구들을 토대로 기존의 노동시장과 고용구조를 부분적으로 파악할 수 있다. 구체적으로 저임금직에 고용되어 있는 파트타임 고용관계는 대체로 근로자들의 이해와는 거리가 멀다고 볼 수 있다. 고용주가 규칙을 정하는 노동시장 구조는 파트타임 근로자들의 이해와는 일치하지 않는다. 특히 주당 그리고 하루의 근로시간의 분배, 숙련의 미활용, 저임금 그리고 현장훈련 및 승진과정에서 특히 그러하다. 이는 실질적으로 파트타임 근로자들이 기업이 제시하는 노동시장 구조에 적응하지 않으면 안된다는 것을 의미한다. 이러한 파트타임 고용구조는 각국마다 종별성을 가지게 되는데, 이는 그 사회에서 우세한 경제적·사회적 그리고 제도적 조건들과 밀접한 관련을 가지고 있다. 따라서 노동시장의 공급과 수요를 형성하는 제도적 틀이 분석되어야 할 것이다. 먼저 각 국가들에서 나타나는 임금부문과 비임금부문 내에서의 성적(gender-specific) 분화를 분석해야 하며, 정부, 노동조합, 그리고 기업에 의해 이루어지는 경제정책과 사회정책을 분석할 필요가 있다. 따라서 노동법, 사회보장제도, 단체협약뿐 아니라 가정, 고용, 성에 관련된 제도적 규제형태가 여기에 포함된다.

### 나. 노동시장의 제도적 구조

1980년대에 모든 유럽국가들에서 여성의 고용은 남성보다 급속하게 증가하였다. 이러한 현상은

여성들의 활동률 증가에 기인하는 것이었다. 한편 여성의 높은 노동력 참가율은 파트타임직의 증가를 가져온다는 일반적인 가설은 몇몇 EC국가들에서는 사실로 나타나고 있다. <표 III-3>을 보면 알 수 있듯이 파트타임직의 절대다수는 여성들이며, 그들은 모드 파트타임 고용의 90%(서

<표 III-3> 여성 · 남성의 파트타임 비율

|               | 벨기에  |      |      |      |      | 독일   |      |      |      |      | 덴마크  |      |      |      |      |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|               | 75   | 81   | 85   | 87   | 91   | 75   | 81   | 85   | 87   | 91   | 75   | 81   | 85   | 87   | 91   |
| 파트타임고용        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 전체            | 4.9  | 6.4  | 8.6  | 9.9  | 13.3 | 11.2 | 12.0 | 12.8 | 12.7 | 15.3 | 21.2 | 23.7 | 24.3 | 24.2 | 24.1 |
| 남자            | 1.0  | 1.2  | 1.8  | 1.9  | 2.2  | 1.9  | 1.6  | 2.0  | 2.0  | 2.2  | 4.7  | 5.6  | 8.4  | 9.3  | 10.9 |
| 여자            | 12.9 | 16.3 | 21.1 | 24.2 | 31.8 | 26.7 | 28.9 | 29.6 | 34.0 | 34.0 | 45.1 | 45.5 | 44.0 | 42.2 | 38.3 |
| 파트타임중<br>여성비율 | 85.1 | 85.8 | 86.1 | 87.5 | 89.9 | 89.6 | 91.9 | 90.5 | 90.5 | 91.5 | 86.8 | 86.9 | 81.1 | 79.2 | 76.5 |

|               | 프랑스  |      |      |      |      | 영국   |      |      |      |      | 네덜란드 |      |      |      |      |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|               | 75   | 81   | 85   | 87   | 91   | 75   | 81   | 85   | 87   | 91   | 75   | 81   | 85   | 87   | 91   |
| 파트타임고용        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 전체            | 8.2  | 8.3  | 10.9 | 11.7 | 12.3 | 17.1 | 17.9 | 20.9 | 21.9 | 23.1 | 8.7  | 21.8 | 22.4 | 29.4 | 32.0 |
| 남자            | 3.0  | 2.3  | 3.2  | 3.5  | 3.2  | 2.3  | 3.1  | 4.3  | 5.3  | 5.4  | 2.4  | 9.7  | 7.6  | 13.8 | 15.5 |
| 여자            | 16.7 | 17.4 | 21.8 | 23.0 | 23.0 | 41.0 | 40.0 | 44.3 | 44.6 | 43.7 | 28.8 | 49.0 | 51.0 | 57.2 | 58.6 |
| 파트타임중<br>여성비율 | 78.0 | 83.3 | 83.0 | 82.5 | 85.5 | 91.5 | 89.6 | 88.0 | 86.2 | 87.7 | 81.4 | 69.4 | 77.6 | 70.0 | 70.1 |

자료 : Maier. European Labour Force Survey 1991.

독)와 70%(네덜란드) 사이에 위치하고 있다. 반면 남성 근로자들의 파트타임 고용은 청년층과 노령층에서 증가하였다.

여성들의 파트타임 고용은 국가들마다 상당한 편차가 존재한다. 네덜란드의 경우 60%, 영국의 경우 약 40%의 여성들이 파트타임으로 고용되어 있다. 덴마크는 1981~91년 사이에 그 비율이 하락하고 있는데 반해, 벨기에, 프랑스, 독일은 증가하였다. 따라서 모든 EC국가에서 여성고용의 패턴을 단순하게 정리하기란 상당히 힘들다. 예를 들어 프랑스는 네덜란드보다 높은 여성노동력 참가율을 보여주고 있지만, 가장 낮은 여성 파트타임직을 가지고 있다.

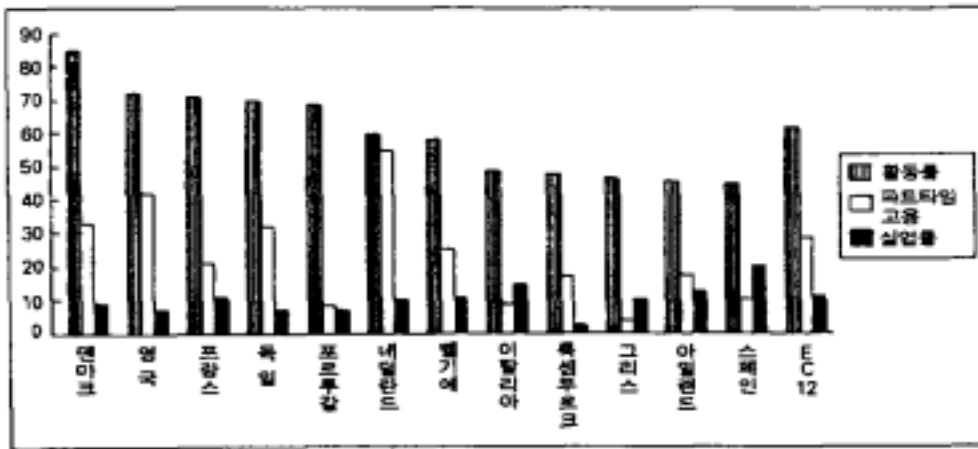
1990년 12개 EC국가들의 20~59세의 여성들의 활동률, 실업률, 그리고 파트타임직을 고찰해 보면(그림 III-6 참조), 여성노동력의 노동시장 통합패턴은 상당히 다양하다는 것을 알 수 있다. 덴마크의 경우 여성의 파트타임직 고용은 하락하면서도 노동력참가율은 제일 높고, 네덜란드의 경우는 극히 높은 파트타임직 고용률을 보여주면서도 노동력참가율이 증가하고 있으며, 프랑스는 높은 활동률과 낮은 파트타임직 고용율을 보여주고 있다. 따라서 파트타임 고용과 여성의 노동력참가율 사이에는 명확한 인과관계가 없다고 말할 수 있다. 한편 일련의 다른 요인들도 고용추세의 변화, 특히 파트타임 고용에 있어서의 변화에 영향을 미친다.

앞에서 언급했듯이, 여성의 가사에 대한 책임은 여성의 노동시장에서의 지위에 영향을 미칠 수도 있다는 것이다. 대부분의 유럽국가들에서 여성들은 가사와 육아를 담당하고 있는 것으로



나타났다. 이러한 노동분화는 모든 산업국가들에서 공동적으로 타나는 현상이지만 여성의 임금경제로의 통합은 매우 상이한 양상을 보여준다. 예를 들어 10살 이하의 자녀를 갖고 있는 여성들의 고용은 1988년의 경우 23%(아일랜드)에서 79%(덴마크)에 이르기까지 다양하다. 이는 연령이 적은 자녀를 갖고 있다는 사실이 노동시장으로부터의 퇴진이나 개인적인 근로시간의 축소와 별로 관련이 없다는 것을 의하며, 여성들이 육아와 직업생활을 어떻게 결합시키려는가는 주로 탁아시설, 육아와 출산휴가, 그리고 문화적·사회적 규범에 의존함을 보여준다. 10세 미만의 자녀를 갖고 있는 여성들이 풀타임으로 고용되어 있는가 아니면 파트타임으로 고용되어 있는가는 나라마다 다르다. 네덜란드의 경우 10세 미만의 자녀를 갖고 있는 여성이 고용상태에 있을 경우 거의 대부분이 파트타임이며, 영국과 독일은 약 66%가 파트타임이다.

[그림 III-6] 여성의 경제활동참가율, 실업률, 파트타임률(20~59세) : 1990



자료 : Bulletin on Women and Employment in the EC, No. 1.

한편 임금고용에 대한 결정은 가정의 사회적 지위, 노동시장 상황, 탁아시설의 활용가능성에 의존한다. 실제로 저임금 근로자들의 가정은 맞벌이를 해야 하고 이때에는 사설탁아소와 무료탁아소에 의존해야 한다. 따라서 이들 가정에서 유아를 갖고 있는 여성들은 아침시간, 저녁시간, 혹은 주말에 근로 할 수 있는 일자리를 찾아야 한다. 여성의 고용은 가족부양시스템과 일치하기 때문에 남성근로자의 근무시간이 가정 내의 시간스케줄과 무관하다는 사실과 남성들을 풀타임직으로 근무하게 하는 사회적 규범 등은 여성들이 왜 파트타임직에서 우세한가를 설명해 준다.

'특별한' 시간대에 파트타임으로 일하거나 노동시장으로부터 퇴진압력을 받는 여성들은 심각한 문제들에 직면하게 된다. 이러한 어려움은 노동시장으로 재진입할 때도 마찬가지이다. 즉 육아와 가사일을 하면서 획득한 기술은 거의 시장가치를 갖지 못하여 오로지 보조적인 일이나 가사와 관련된 일에 한정된다. 특히 세탁, 소매업, 호텔, 식당 등의 전통적인 저임금 여성직에 집중되어 있다. 이는 특정 시간대의 파트타임직을 원하는 여성이나 혹은 파트타임 고용을 통해서 노동시장에 재진입하고자 하는 여성이 그들이 갖고 있는 전문적인 기술에도 불구하고 미숙련 혹은 반숙련의 저임금직에 만족해야 한다는 것을 의미한다.

그러나 프랑스와 스칸디나비아 국가들의 경우는 상황이 다르다. 거기서는 육아시설이 공적으로 제공되며 자녀를 갖고 있다는 사실이 노동시장으로부터의 퇴진을 의미하거나 파트타임직에 고용되어야 한다는 것을 의미하지 않는다. 즉 여성들은 여전히 노동시장에 머무를 수 있으며 풀타임으로 근무하는 경향이 강하다는 것이다. 잘 발달된 공적 육아시설과 교육체계 혹은 풀타임 고용으로의 복귀가 보장되어 있는 국가에서는 풀타임에 기반한 숙련된 전문직 여성들이 가정과 임금고용을 결합시키기가 보다 용이하다.<sup>4)</sup>

임금노동과 비임금노동의 성적 분화와, 남성은 주생계유지자이며 여성은 2차소득원이라는

담론은 여전히 유효하게 기능하고 있다. 이는 육아와 교육시스템 그리고 (맞벌이 가정에 비해서) '전업주부' 가정에 유리한 조세혜택을 제공하는 제도에서도 나타난다. 요컨대 여성고용에 대한 구래의 관념은 각 사회의 사회적 규범으로 내재화되어 있다. 이는 육아와 조세에 있어서 남성과 여성의 차별적 대우라는 제도적 규정으로 나타나며, 고용관계, 노동법, 사회보장법이라는 제도적 구조(institutional regime)를 통해서 나타난다. 독일의 경우 남성 생계유지자가 충분히 높은 임금을 받는 '생계유지자 가정모델'(the model of the breadwinner family)에 근거한 사회정책과 복지정책을 갖고 있다. 따라서 여성의 고용기회를 제한하는 결과를 가져왔다. 독일의 제도적인 복지시스템 또한 북유럽과는 달리 확장되지 못하였고, 그리하여 여성들은 다른 나라와는 달리 서비스부문에서조차 고용기회를 얻지 못하였다. 작업개시 시간에 대한 엄격한 규제는 가정주부의 노동수율을 감소시켰고 육아시설의 제한된 공급으로 인하여 파트타임 고용의 수요가 증가되기보다는 노동시장 외부에 머물러 있도록 강요했다.

#### 다. 노동법과 사회보장에 의한 규제

##### 1) 고용주의 비용과 이익

사회보장과 노동법은 파트타임 고용의 수준과 구조에 영향을 미친다. 기업이 파트타임 근로자를 고용하려는 인센티브는 파트타임 근로자들의 상대적인 비용효율성 때문이다. 따라서 각국의 상이한 노동법과 사회보장제도를 분석함으로써 한편으로는 의료보험, 육아수당, 노령보험(연금)의, 다른 한편으로는 실업보험들간의 주요한 특징들이 도출될 수 있다.<sup>5)</sup> 유럽 내에서 사회보장분담금에 대한 고용주 부담은 많은 차이를 보이고 있다. 덴마크, 프랑스, 벨기에의 경우 보건, 육아, 노령연금에 대한 고용주의 분담금은 기업의 조세가능한 전체 소득에 기반하고 있다. 반면에 서독, 영국, 네덜란드의 경우 사회보장분담금은 개인소득의 백분율로 지불되며 따라서 개별적인 고용계약과 연동되어 있다. 이들 국가들에서는 고용주가 사회보장분담금이나 수당(진료, 육아 등)을 지불하지 않기 때문에 파트타임 고용은 사회보장분담금에 종속되지 않는다. 하지만 위에서 언급한 모든 국가들의 경우 전국, 지역, 기업수준의 단체협상에 기반하여 고용주가 제공하는 수당은 때때로 50% 이하의 근로시간을 가지고 있는 파트타임 근로자들에게는 제공되지 않는다는 공통점을 갖고 있다. 즉 단체협약이나 기업에 기반한 연금에서 파트타임 근로자들은 배제되며, 표준근로시간의 50% 이하를 근로하거나 일정 소득수준 이하의 사람들도 배제되고 있음을 알 수 있다.

법정 혹은 단체교섭으로 결정된 사회보장제도에 있어서 남성과 여성의 차별적 대우가 EC국가들 내에서 금지되어 있고, 파트타임 근로자들의 배제가 여성에게 불이익을 주기 때문에 유럽재판소(the European Court)는 파트타임 근로자들에 대한 차별을 금지하는 판결을 내렸지만, 대부분의 국가들은 법정체계를 변화시키기를 꺼려하고 있으며, 단체교섭 파트너들이 그러한 영역에서 배타적인 규제권을 가지고 있기 때문에 법적 변화가 일어나기란 어렵다. 그럼에도 불구하고 유럽재판소의 결정은 국가의 입법과 단체교섭에 어느 정도 영향력을 행사하고 있다. 특히 1994년의 단체교섭이 1980년대 후반의 단체교섭보다 파트타임 근로자들에 대한 배제가 훨씬 덜하다는 점이 바로 그것이다. 요컨대 어떤 나라들의 경우는 파트타임 근로자들이 법정 사회보장제도를 향유하지만, 어떤 나라들의 경우는 심지어 법정 사회보장제도로부터도 배제되고 있다. 이들 상이한 국가집단들의 경우 파트타임 근로자들은 단체적으로 교섭된 제도나 자발적인 제도에 상관없이 고용주가 부담하는 수당을 받지 못하고 있다.

실업보험의 경우, 덴마크, 프랑스, 네덜란드에서는 고용주가 파트타임 근로자들에게도 풀타임 근로자와 동일한 분담금을 지불해야 한다. 그러나 독일, 벨기에, 영국은 최저근로시간 이하로 근무하는 근로자나 최저임금을 받는 근로자들은 실업보험의 혜택을 받지 못한다. 이들 국가들에서 파트타임근로자들이 실업보험으로부터 배제되고 있음에도 불구하고 고용주에게 파트타임 근로자들을 고용하도록 하는 다른 재정적 인센티브는 존재하지 않는다.

노동법의 틀 내에서의 파트타임 근로자들의 지위를 분석할 때 프랑스, 벨기에, 독일에서는 특수한 법적 규제가 존재한다. 즉 노동법 규제는 파트타임 근로자들의 업무에 대해서 풀타임과 동일한 임금, 휴가, 그리고 해고방지조항을 보장하고 있다. 그리고 주당 최저근로시간과 공지기간을 규정하고 있으며 특히 고용주가 근로계약을 통해서 근로시간을 설정하도록 의무화하고 있다. 프랑스와 벨기에의 경우 고용주는 풀타임직에 결원이 발생할 경우 기존에 고용된 파트타임

근로자들에게 충원우선권을 주도록 의무화하고 있다. 이는 최근에 입법화된 조항들이며, 따라서 유연하고 비정규적인 파트타임 고용이 증가함에 따른 대응책의 성격을 지닌다.

프랑스와 벨기에를 제외한 모든 국가에서는 파트타임 근로자들의 초과근무의 사용과 그에 대한 보상은 노동법에서 매우 '우연하게' 취급된다. 서독의 경우 초과근무는 법적 규제에 종속되지 않는다. 이는 단체교섭에서 다루어지는 문제이다. 파트타임 근로자들은 때때로 저녁과 주말노동에 대한 특별수당을 받지 못하며 기업내부의 경력규정에서 배제되기도 한다. 덴마크, 네덜란드, 영국의 경우 파트타임 근로자들을 위한 법적 조항이 겨우 몇 가지 밖에 존재하지 않는다. 대체로 파트타임 근로자들은 이들 법적 조항으로부터 배제되고 있다.

법정 해고방지규정은 오로지 주당 15시간 이상(덴마크), 14시간 이상(네덜란드), 영국의 경우 16시간 이상(2년의 고용기간 이후) 혹은 8시간 이상(5년의 고용기간 이후) 근무하는 근로자들에게만 적용되고 있다. 네덜란드의 경우 주당 15시간 이하의 파트타임 근로자들은 노동자대표 체계에서 선거권과 피선거권이 없으며 법정 최저임금에 대한 자격이 없다. 덴마크의 경우 입법에 의해 커버되지 않는 대부분의 근로조건은 단체교섭으로 다루어진다. 기거서는 파트타임 근로자는 풀타임 근로자와 동등한 권리를 갖게 된다. 네덜란드의 경우 단체협약은 파트타임 근로자들의 포함범위에 있어서 큰 차이를 보여주고 있고, 영국의 경우 파트타임 근로자들의 포함범위에 있어서 큰 차이를 보여주고 있고, 영국의 경우 파트타임 근로자들은 매우 불평등한 대우를 받고 있으며, 이들 두 나라의 경우, 고용주들은 파트타임 근로자에 대하여 매우 커다란 재량권을 가지고 있다.<sup>6)</sup> 파트타임 근로자가 노동법 조항에 포함되어 있는 나라들에서조차 보너스, 휴일수당, 교대근무나 '특정 시간대'의 근무에 대한 특별수당과 같이 법적으로 보장된 권리에 있어서 파트타임 근로자들은 때때로 배제된다.

한편 여성들의 경우 풀타임 근로자와 파트타임 근로자간에 임금격차가 존재하고 있다는 사실을 몇몇 연구를 통해 알 수 있다. 독일의 경우 주당 15시간 이상을 근무하는 반숙련 및 미숙련 생산직 파트타임 여성 근로자들은 풀타임 여성 근로자의 97%에 해당하는 임금을 받는다. 주당 15시간 이하의 파트타임 근로자들은 겨우 90%를 받는다. 풀타임 여성 근로자들은 동일한 남성 근로자 집단의 시간당 임금의 78%를 받고 있는 것으로 나타나고 있다(Buchtemann and Quack, 1989). 영국에서는 이러한 소득격차가 훨씬 크다, 1989년의 여성 파트타임 근로자들은 여성 풀타임 근로자들의 겨우 75%의 임금을 받았다. 이러한 차이는 비생산직에서 가장 높았고 공정작업에서 가장 낮게 나타났으며, 1980년대 초반 이후로는 확대되었다. 여성 풀타임 근로자와 파트타임 근로자간의 임금격차는 여성과 남성간의 임금격차보다 덜하다. 일반적으로 성별 임금격차와 풀타임, 파트타임간의 임금격차는 고용주들에게 임금비용을 감소시켜 준다. 노동조합과 공장위원회(Work Council)는 여전히 단체교섭된 보상들로부터 파트타임 근로자들의 배제를 용인하고 있다.

## 2) 파트타임 근로자의 비용

대부분의 근로자들은 파트타임으로 일하기로 결정할 때 재정적·사회적 혹은 법적 불이익을 알게 되고 그것을 받아들이지 않을 수 없다. 몇몇 국가의 경우, 저소득에 대한 세금면제와 함께 사회보장분담금을 지불할 의무가 없다는 사실이 파트타임 고용을 받아들이도록 하는 하나의 중요한 인센티브가 된다. 특히 기혼의 '2차 소득자', 교육과정에서 있는 청년층, 연금자들과 같은 집단들에 있어서는 더욱 그러하다. 그러나 주변부 파트타임직이 사회보장분담금으로부터 배제되어 있다는 사실은 이들 근로자들이 사회보장제도에 의한 이전소득(transfer paid)으로부터 배제되어 있다는 것을 의미하며, 이럴 경우 질병이나 출산, 실업, 그리고 퇴직시에 소득상실에 대한 재정적인 보상을 거의 받지 못한다.

이러한 것들은 국가체계에 의존하기 때문에 그 위험의 정도에 있어서의 국가별 차이점들이 존재한다. 노령보험의 경우 이전소득의 수준은 소득 그리고 고용기간과 매우 관련이 높다. 30~50년 동안 높은 풀타임 소득을 받았을 경우에만 충분히 높은 연금을 받을 수 있다. 풀타임 소득이 낮았던 사람들은 거의 최저생계비에 가까운 수준의 연금을 받는다. 덴마크, 프랑스, 네덜란드, 영국은 고용지위와는 상관없이 모든 시민들은 최저수준의 국가연금을 받을 수 있는 자격이 부여되어 있다. 반면에 독일과 벨기에 등은 연금기획이 오로지 분담금 지불과 고용기간에만 연동되어 있다.

실업보험의 경우 국가체제는 풀타임직 중심으로 과도하게 경도되어 있음을 알 수 있다. 그 결과

실업수당은 주당 18시간 이하(독일), 주당 15시간 이하(덴마크), 하루 3시간 이하(벨기에)로 근무하거나 주당 48파운드 이하를 버는(영국) 파트타임 근로자들은 실업수당을 받을 자격이 없다. 분담금을 지불하는 사람들조차도 그 분담금에 상응하는 수당을 항상 지급받지는 못한다. 독일과 영국의 경우 실업수당을 받으려면 자신이 풀타임 고용에 대한 의사가 있으며, 그러한 능력이 있음을 신고해야 한다. 벨기에, 덴마크, 프랑스의 경우 '풀타임 자격'(실업하기 전에 풀타임으로 근무했던)을 갖고 있는 근로자들이 파트타임직으로 고용된다면 실업수당이 줄어들게 된다. 노동법 규제에서도 파트타임 근로자들의 법적 지위는 풀타임 근로자들보다 취약하다. 특히 단기적·주변적인 파트타임직은 해고에 대해 무방비 상태이다. 이는 탄력적 파트타임, 초과근무수당, 프리미엄, 그리고 해고에 관한 규제에서 가장 명백하게 나타난다. 고용주는 노동법에 의한 법적 '공간'을 자의적으로 규제할 수 있는 지위에 있는 것이다. 그러나 영국과 네덜란드의 경우 고용주가 근로시간 구조를 수정할 수 있는 범위는 법적 제약으로 인하여 상당히 제한적이다.

한편 사회보장제도와 노동법이 파트타임직에 미치는 영향은 <표 III-4>에서 대략적으로 나타나고 있다. 사회보장제도는 파트타임 고용의 수준에 중요한 영향을 미치지 않는다. 주변적인 파트타임 근로자들에 대해 유사한 규제를 갖고 있는 영국과 독일을 비교해 보면 파트타임 고용수준에서 실질적인 차이가 존재한다는 것을 알 수 있다. 따라서 보다 중요한 것은 노동법의 규제에 포함되는 정도라고 할 수 있다. 예를 들어 영국과 네덜란드는 주변적인 파트타임직의 높은 비유를 보이면서 노동법의 규제에로의 높은 배제율을 보여주고 있다.

라. 결론 및 요약

파트타임 고용은 산업국가들에서 점점 증가하고 있다. 특히 여성들의 파트타임 고용은 가족과 기업 모두에게 유연성을 제공할 수 있다. 고용주의 입장에서 볼 때 파트타임직은 유연성, 비용절약, 생산성을 높일 수 있는 하나의 수단이다. 파트타임직 여성들은 대체로 열악한 임금을 받고 있다. 이는 다음

<표 III-4> 파트타임과 정책규제

| 고용주의 사회보장제 부담금           |               |               |
|--------------------------|---------------|---------------|
|                          | 파트타임비율이 높은 나라 | 파트타임비율이 낮은 나라 |
| 노동시간이나 노동계약과는 무관         | 덴마크, 네덜란드     | 프랑스, 벨기에      |
| 노동시간, 최저임금, 개별적 노동계약에 연동 | 영국            | 독일            |
| 노동법제에서의 파트타임 포함 여부       |               |               |
|                          | 파트타임비율이 높은 나라 | 파트타임비율이 낮은 나라 |
| 노동시간과 무관                 | 덴마크(단체교섭)     | 프랑스, 벨기에, 독일  |
| 노동시간과 최저임금에 연동           | 영국, 네덜란드, 덴마크 |               |

자료 : Maier(1991).

의 두 가지 요인에 의한 것이다. 첫째, 고용주들은 남성들이 받아들이지 못하는 임금, 근로조건,

그리고 고용관계를 여성들에게는 강요할 수 있다는 점이다. 둘째, 고용주들은 특히 직업구조상 최하위에 위치하는 비노동조합부문에 파트타임 고용을 사용한다는 사실이다.

이러한 파트타임직은 서비스부문 그리고 임금과 근로시간 규제에 대한 법적 제약이 약한 산업에 속하는 직업에 주로 집중되어 있다. 따라서 향후 파트타임직을 개선시키기 위해서는 동일기술과 직무에 대해서 동등한 임금과 수당을 지급해야 한다는 캠페인을 병행하면서 이루어져야 할 것이다. 여성과 남성의 임금격차를 좁히기 위해 여성의 직업과 임금에 대한 평가도 이루어져야 할 것이고 사회보장과 노동법의 기준을 재정의할 필요도 있을 것이다. 노동조합도 협상정책과 단체협약에서 파트타임직을 통합시켜야 할 것이다. 남성의 근로시간도 고려해 볼 필요가 있다. 현재 파트타임직은 고용주가 원하는 유연성에 따라 이루어지고 있다. 가정과 직업을 결합시킬 수 있는 해결책을 모색하고 있는 여성들은 고용주의 규칙에 일방적으로 적응해야 하는데, 이는 여성들이 선호하는 근로시간대를 반영하지 않는 것이다. 노동시장과 가정에서의 전반적인 노동재분배는 성취하기 어려울지는 모르지만, 전체 근로시간의 감소, 그리고 근로시간과 남성·여성 임금의 보다 평등한 분배에 강조점을 두는 것이 필요할 것이다.

선진국의 파트타임 현황과 정책변화를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 선진외국에서는 1960년대 초반부터 파트타임직이 증가하였으며 당시에는 주로 기혼여성들이 이러한 파트타임에 고용되었다. 이는 가계로서는 소득을 증가시킬 수 있는 고용형태이기도 하고, 기업으로서는 노동력 부족과 서비스부문의 팽창에 따른 문제를 한꺼번에 해결할 수 있는 대안으로 인식되었다.

둘째, 1970년대 중반 이후 파트타임 비율이 크게 확대되었으며 구조가 근본적으로 변화하게 된다.<sup>7)</sup> OECD의 Employment Outlook 자료에서도 이와 같은 추세는 뚜렷이 나타난다. 1970년대 초반까지 5~15% 정도였던 파트타임 비율이 1980년 중반 이후 10~20% 수준으로 확대되었다. 파트타임직의 확산과 더불어 국가경제 전반에 걸쳐 고용형태와 근로시간 패턴을 재조직화하려는 움직임이 발생하게 되었다. 이는 여성 근로자들의 취업요구, 비용삭감 그리고 고용조정 문제에 직면한 기업들의 상황 등이 결합됨으로써 노동시장 조정의 수단으로 파트타임직을 활용하게 되었다.

셋째, 1980년대에 모든 유럽국가들에서 여성의 고용은 남성보다 급속하게 증가하였고 이는 여성들의 경제활동참가율 증가와 파트타임직의 증가를 가져왔다. 파트타임직의 절대다수는 여성들이며, 여성들이 파트타임 고용의 90%(서독)와 70%(네덜란드) 사이에 위치하고 있다.

넷째, 여성 파트타임 근로자들이 주로 고용되어 있는 경제부문은

세탁·보건·가내서비스·문화서비스·개인서비스부문, 도소매업·호텔·요리부문, 은행·금융·보험·비즈니스 서비스부문, 그리고 공공행정과 같은 사적 서비스부문인데, 1987년에 여성 파트타임 근로자는 서비스부문에 전체 고용의 약 40%를 차지하고 있는 것으로 나타났으며, 서비스부문에서의 고용증가는 실질적으로 파트타임 고용의 증가로 이어졌다. 이러한 상황은 파트타임직이 제조업에서 증가했던 1960년 후반과는 상당히 다른 성격을 보여준다.

다섯째, 공통적으로 나타나는 현상은 남성지배적인 산업은 일반적으로 파트타임 근로자들의 비율이 낮으며, 반면에 여성 근로자들의 비율이 높은 산업은 파트타임 고용추세가 증가하고 있다는 점이다. 파트타임직은 서비스부문 그리고 임금과 근로시간 규제에 대한 법적 제약이 약한 산업에 속하는 직업에 주로 집중되어 있다. 파트타임직은 주로 저임금직과 저숙련직에 배치하기 때문에 기업의 내부노동시장에서 분할이 발생하고 따라서 파트타임직은 기업 내에서의 경력이나 승진절차에서 배제되게 된다.

여섯째, 1990년 12개 EC국가들의 20~59세의 여성들의 활동률, 실업률, 그리고 파트타임직을 고찰해 보면 여성 노동력의 노동시장 통합패턴은 상당히 다양하다는 것을 알 수 있다. 덴마크의 경우 여성의 파트타임직 고용은 하락하면서도 노동력참가율은 제일 높고, 네덜란드의 경우는 극히 높은 파트타임직 고용률을 보여주면서도 노동력참가율이 증가하고 있으며, 프랑스는 높은 활동률과 낮은 파트타임직 고용률을 보여주고 있다. 따라서 파트타임 고용과 여성의 노동력참가율 사이에는 대체적으로 상당한 인과관계가 있다고 인정되지만 나라마다 여성들이 육아와 직업생활을 어떻게 결합시키는가는 주로 탁아시설, 육아와 출산휴가, 그리고 문화적·사회적 규범의 차이에 따라 달라진다는 것을 의미한다.

일곱째, 프랑스와 스칸디나비아 국가들의 경우는 상황이 다르다, 거기서는 육아시설이 공적으로 제공되며 자녀를 갖고 있다는 사실이 노동시장으로부터의 퇴진을 의미하거나 파트타임직에

고용되어야 한다는 것을 의미하지는 않는다. 즉 여성들은 여전히 노동시장에 머무를 수 있으며 풀타임으로 근무하는 경향이 강하다는 것이다. 잘 발달된 공적 육아시설과 교육체계 혹은 풀타임 고용으로의 복귀가 보장되어 있는 국가에서는 풀타임에 기반한 숙련된 전문직 여성들이 가정과 임금고용을 결합시키기가 보다 용이하다.

여덟째, EC국가들의 경우 대체적으로 정규직의 50% 이하의 근로시간을 가지고 있는 파트타임 근로자들에게는 고용주가 제공하는 수당은 지급되지 않는다는 공통점을 갖고 있다. 즉 단체협약이나 기업에 기반한 연금에서 파트타임 근로자들은 배제되며, 표준근로시간의 50% 이하를 근로하거나 일정 소득수준 이하의 사람들도 배제되고 있음을 알 수 있다.

아홉째, 실업보험의 경우, 덴마크, 프랑스, 네덜란드에서는 고용주가 파트타임 근로자들에게도 풀타임 근로자와 동일한 분담금을 지불해야 한다. 그러나 독일, 벨기에, 영국은 최저근로시간 이하로 근무하는 근로자나 최저임금을 받는 근로자들은 실업보험의 혜택을 받지 못한다.

열번째, 프랑스, 벨기에서는 파트타임에 대한 노동법상의 규제가 있다. 즉 파트타임에게도 정규직과 동일한 임금, 휴가, 그리고 해고방지조항을 보장하고 있다. 그리고 주당 최저근로시간과 공지기간을 규정하고 있으며 특히 고용주가 근로계약을 통해서 근로시간을 설정하도록 의무화하고 있다.

열한번째, 프랑스와 벨기에를 제외한 모든 국가에서는 파트타임 근로자들의 초과근무의 사용과 그에 대한 보상은 노동법에서 매우 '유연하게' 취급된다. 서독의 경우 초과근무는 법적 규제 받지 않는다. 이는 단체교섭에서 다루어지는 문제이다. 덴마크, 네덜란드, 영국의 경우 파트타임 근로자들을 위한 법적 조항이 겨우 몇 가지 밖에 존재하지 않는다. 대체로 파트타임 근로자들은 이들 법적 조항으로부터 배제되고 있다. 법정 해고방지규정은 오로지 주당 15시간 이상(덴마크), 14시간 이상(네덜란드), 영국의 경우 16시간 이상(2년의 고용기간 이후) 혹은 8시간 이상(5년의 고용기간 이후) 근무하는 근로자들에게만 적용되고 있다. 네덜란드의 경우 주당 15시간 이하의 파트타임 근로자들은 노동자대표 체계에서 선거권과 피선거권이 없으며 법정 최저임금에 대한 자격이 없다. 덴마크의 경우 입법에 의해 커버되지 않는 대부분의 근로조건은 단체교섭으로 다루어진다. 거기서는 파트타임 근로자는 풀타임 근로자와 동등한 권리를 갖게 된다. 네덜란드의 경우 단체협약은 파트타임 근로자들의 포함범위에 있어서 큰 차이를 보여준다.

열두번째, 파트타임과 정규직간의 임금격차는 독일의 경우 주당 15시간 이상을 근무하는 반숙련 및 미숙련 생산직 파트타임 여성 근로자들은 풀타임 여성 근로자의 97%에 해당하는 임금을 받는다. 주당 15시간 이하의 파트타임 근로자들은 겨우 90%를 받는다. 영국에서는 이러한 소득격차가 훨씬 크다. 1989년의 여성 파트타임 근로자들은 여성 풀타임 근로자들의 겨우 75%의 임금을 받았다. 이러한 차이는 비생산직에서 가장 높았고 공정작업에서 가장 낮게 나타났으며, 1980년대 초반 이후로는 확대되었다.

열세번째, 실업보험도 파트타임에는 상당히 제한적으로 운용되고 있다. 독일은 주당 18시간 이하, 덴마크는 주당 15시간 이하, 벨기에는 하루 3시간 이하로 근무하는 근로자에게는 자격이 없으며, 영국도 주당 48파운드 이하를 버는 근로자들은 자격이 없다.

주석 1) Maier, Friederike, "Institutional Regimes of Part-time Working", in Labor market Institutions in Europe, Gunther Schmid, ed., 1994.

주석 2) F. Maier, The Regulation of Part-Time Work : A Comparative Study of Six EC Countries, Wissenschaftszentrum Berlin für sozialforschung, Berlin, 1991.

주석 3) A. Gregory, "Part-time Working and Patterns of Working Hours in Large Scale Grocery Retailing in Britain and France", in Aspects of Part-time Working in Different Countries, ed., U. Ebbing, 1992. pp. 49 ~ 78.

주석 4) 스웨덴의 경험을 참조하려면, E. Nlåsman, "Parental Leave in Sweden : A Workplace Issue" in Aspects of Part-time Working in Different Countries, ed., U. Ebbing, 1992, pp. 139~160을 볼 것.

주석 5) 영국의 경우는 모든 사회보장제도가 국가보험으로 통합되어 있어서 의료보험, 국가연금,

그리고 실업보험이 망라되어 있다.

주석 6) 네덜란드 정부는 1992년에 새로운 법을 발표하였다. 그 법의 요지는 파트타임 근로자들에게 동일한 업무에 종사하는 풀타임 근로자들과 동일한 시간당 임금을 요구할 권리를 부여하고 있다.

주석 7) Maier, Friederike, "Institutional Regimes of Part-time Working", in Labor market Institutions in Europe, Günther Schmid, ed., 1994.

## IV. 主要先進國 企業의 勞動柔軟性

노동시장 유연성을 몇 개의 대표적 나라의 연구를 통하여 앞에서 논한 고용, 임금의 유연성을 확인한다. 일본은 고용, 임금의 유연성보다 기능적 유연성을 중시하는 나라이므로 일본의 기능적 유연성을 살펴볼 가치가 있다고 판단되어 여기서 다룬다. 여타 나라들은 스웨덴, 프랑스, 독일, 그리고 영국인데, 이들 나라는 유럽국가 중 최근 들어 보다 많은 유연성을 추구하고 있는 나라들이다. 이들 네 나라는 서로 사회관습과 전통, 법률, 노사관계의 성격이 다양한 상황을 유발하고 있다. 다시 말해 스웨덴의 상당히 높은 단기적 수량적 경직성은 높은 수준의 기능적 유연성과 결부되며, 영국은 높은 수량적 유연성과 낮은 기능적 유연성을 보여준다. 프랑스와 독일은 중간위치에 있다. 이들 네 나라는 장기적 유연성을 성취하기 위하여 직업훈련에 강조점을 두고 있다. 그것이야말로 각국이 경제적·기술적 변화에 적응할 수 있다고 본다. 다음에서는 각국의 경우를 살펴본다.

### 1. 일본에서의 기능적 유연성<sup>1)</sup>

#### 가. 서론

일본의 기업에 있어서 가장 중요한 유연성의 원천은 인적자원을 사용함에 있어서의 유연성이다. 즉 다양한 직무를 수행하려는 의지, 다양한 직무를 수행할 수 있는 능력 혹은 수행할 수 있는 방법을 배우려는 의지, 노동조직, 인사평점, 그리고 임금, 경력구조 등에 의해 고무받는지의 여부 등이다.

여기서 관심을 가져야 하는 것은 주당, 혹은 시간당 유연성이다. 어떤 부서는 긴급한 주문을 끝내기 위해서 몇 일 동안 2명의 근로자를 유사한 직업을 하는 다른 부서로 파견한다. 기계가 작동하지 않아 도움이 필요한 기계작동자는 기계수리를 위해서 전문가가 필요한 것이다. 그리고 그 과정에서 그의 기계에 대하여 새로운 지식을 얻을 수 있는 기회를 갖게 된다. 작업팀의 구성원이 결근을 하였을 때 생산의 손실을 최소화하기 위해서 작업은 재조정된다.

유연성과 그것의 효율성과의 관계에 대한 전통적인 논의는 대체로 분배적 효율성(allocative efficiency)과 관련되어 있다. 최소한의 비용으로 선택된 기술과 능력활용이 언제든지 요구되는 숙면근로자의 혼합을 엄밀하게 보전할 수 있는 기업의 능력이 그것이다. 이것은 기업의 경쟁력과 이윤성에 똑같이 중요한 의미를 지니고 있다.

이러한 종류의 유연성을 촉진하고 있는 일본기업의 수많은 특성들이 존재한다. 유럽과 북미의 경우 대체로 관리직 근로자들에게만 적용되는 것인데, 일본의 경우 생산직과 사무직 근로자들은 부분적으로는 고참근로자 순으로, 수행과 업적에 따라 결정되는 임금규모(salary scales)로 지급받는다.

종신고용제는 기업에 있어서 일종의 평생사원이라는 의식을 심어줌으로써 유사한 효과를 가지고 있다. 경영자와 근로자는 공히 그들의 고용계약의 성격에 관한 가정을 공유하고 있다. 즉 그들은 그 기업의 구성원이며, 기업의 이익을 위해서 필요한 것이 무엇이든간에 할 수 있다는 의식이 되어 있다는 것이다. 이러한 '멤버십 동기화' 효과를 갖는 소그룹 강화 역시 존재한다. 그것들은 때때로 상호의무로 전환되며 소그룹 내에서 공통의 목표를 가지고 있다는 의식을 갖게 된다.

#### 나. 학습환경

위에서 언급한 것들도 모두 유연화되려는 의지에 영향을 미치는 요인들이다. 똑같이 중요하지만 유연하게 될 수 있는 능력이 중요한 요소이다. 일본근로자들의 기술(skill)범위는 대체로 광범위하다. Quality Circle 활동은 그들 팀의 다른 구성원들의 작업을 이해할 수 있도록 하는 하나의 방식이 될 수 있다. 그러나 대부분의 기업들은 이러한 목적을 성취하기 위해서 훈련정책이나 작업로테이션 정책을 고려한다. 어떤 기업들에서 사용되고 있는 어떤 정책들은 직무기능과 팀구성원의 매트릭스를 구성시키기 위해서 팀장(foreman)을 필요로 한다.

모든 근로자가 배우는 사람이라는 일반적인 가정이 존재한다. 이러한 입장은 시작단계부터 시작된다. 연구개발(R&D)를 위해서 고용된 몇 명의 박사들과 소수의 중간경력으로 고용된



전문가들이 즉각적으로 사용할 수 있는 전문기술을 기업에게 공급해 주는 사람들이라 할 수 있다. 그외 다른 사람들은 어떤 분야 혹은 다른 분야에서 일반적인 토대를 접할 수 있는 기회를 가질 것으로 기대되며 특수한 지식을 접할 수 있게 된다. 고졸 출신의 생산직 근로자들은 수학적 기술을 포함한 광범위한 일반교육과 기계·전자, 혹은 부기기술에 있어서 매우 광범위한 훈련에 접할 수 있게 된다. 대졸자들은 법학, 경제학, 생화학, 혹은 엔지니어링에 관한 지식을 접할 수 있다.

만약 모든 사람이 항상적으로 배우는 사람이 되기를 요청받는다면, 마찬가지로 교사가 되기도 하여야 할 것이다. 특히 가르친다는 것은 감독자가 갖고 있는 역할의 필수적인 부분이다.

#### 다. 공식적인 훈련프로그램

이 모든 것은 일본의 기업들이 '배우는 유기체(learning organisms)'라는 것을 말해 준다. 이는 가속화되고 있는 시장과 기술변화에 직면했을 때 유용한 특성이 될 수 있다. 공식적인 훈련프로그램은 사실상 기술이 더욱 복잡하게 될수록 점점 더 중요해진다. 팀구성원들은 상당한 범위의 관습적이고 비관습적인 형태를 설립하고 있다.

공식적인 훈련의 첫번째 형태는 공식적이고 정기적인 off-the-job 코스가 존재한다. 이는 근로자들이 일상적인 승진을 준비하는 데나 아니면 해마다의 그리고 월마다의 유연성을 제공하는 인력배치를 준비하는데 상당히 중요한 것이다. 비록 외부의 훈련사업들의 역할이 증가하고 있기는 하지만 많은 다른 나라와는 달리 이것들은 보다 빈번하게 기업에서 조직되는 것처럼 보인다. 외부강의를 청강하러 보내어진 사람은 그들이 복귀할 때 그들의 동료들을 위해서 그 강의를 요약해 줄 것을 요구받는다.

공식적인 훈련의 두번째 형태는 다른 나라에서는 그리 흔하지 않은 것이다. 그것은 계열기업(keiretsu)들간의 밀접한 외부시장 관계를 통해서 획득할 수 있는 것이다. 어떻게 공장자동화 훈련요구가 충족되는가(일차적으로는 CNC기계의 도입을 통해서)에 관한 연구를 통해서 볼 때, 기계기구제조업체의 경우 훈련과정의 76%가 계열기업에 의하여 제공되는 패턴을 보여주고 있다.

또 다른 특징적인 현상은 광범위한 통신과정(correspondence courses)의 활용이다. 1986년의 조사에 따르면 21%의 기업들이 그들의 훈련프로그램으로서 이러한 통신과정을 이용하였으며, 통신과정들 중 몇몇 과정은 노동시장에서 유용하게 사용되는 자격증을 딸 수 있는 과정이다(예를 들면, 번역가 과정, 비서과정, 부기와 건설산업에서의 몇 가지 기술들). 또 다른 어떤 과정들은 기업이 그들이 고용하고 있는 근로자의 자격요건을 법적 요건에 맞추도록 하기 위해서 활용된다(예를 들면, 위험한 화학물질을 다루기 위한 다양한 종류의 안전사 자격증, 에너지 절약기술 등). 그러나 대다수의 통신과정들은 근로자들의 일반적 작업을 보다 효율적으로 수행하기 위한 것들이다. 이러한 통신과정은 산업안전위원회 구성원에서 철강산업, 광학전자(opt-electronics), 접착기술, 요소분석에 이르기까지 광범위한 과정으로 이루어져 있다. 이들 기술과정의 대부분은 일차적으로 OJT 학습에서 갖추어야 할 것에 대한 이론적 배경을 제공한다.

노동성에 의해 작동되는 다양한 종류의 기술검정이 존재해 왔었다. 이러한 기술검정은 자기공부(self-study)와 기술완전성을 위한 인센티브를 제공한다. 경영자는 이러한 기술검정을 획득한 근로자에 대해서는 현금보상을 주거나 격려할 수 있다.

몇몇 기업들은 그들의 기업내부에 내부검정시스템을 설립하고 있다. 이럴 경우 거기에 대한 보조금을 받을 수 있다. 이 제도는 1960년대에 점진적으로 시작되어 국가기술검정을 취득하려는 근로자들을 강력하게 고무시켰다. 그리하여 기업은 다른 모든 것에 대해서도 기술검정시스템을 설립하였다. 이들 중 몇몇 기술검정과정은 국가시스템으로 흡수되고 있는 과정에 있다.

근로자들은 그러한 기술검증을 준비하는 기간에 드는 시간에 대하여 적절한 비용을 지급받는다. 다소 다른 수준도 존재한다. 기업내부의 부서간 교육·학습을 체계화시키려는 공식적인 프로그램이 그것이다. 각 부서들은 연간훈련 계획이 짜여질 때 그들이 필요하다고 생각되는 것을 특수화시키기를 요청받는다. 즉 다른 부서의 작업에 대한 이해라든지 다른 부서가 그들의 작업을 이해하게 한다든지 등이 그것이다.

주석 1) OECD, Japan at Work: Markets, Management and Flexibility, 1989.

## 2. 스웨덴 기업의 노동유연성<sup>1)</sup>

### 가. 단기적인 유연성은 부족하지만 장기적인 유연성은 크게 존재

스웨덴의 노사관계는 고용주와 노동조합간의 전국적, 산업별, 그리고 기업별 수준의 협상에 기반하고 있다. 원칙적으로 국가는 오로지 노사관계를 위한 기본적인 설정할 때만 개입한다. 사실, 특히 1970년대 그 규칙들이 너무나 엄격하여 주요한 변화를 경험하였다. 당시 국가는 노사관계에서 중요한 역할을 하였다. 그러나 일상적인 관행에 있어서 국가는 관망하는 역할(back-seat role)을 한다. 고용주와 근로자간의 협상의 중심적인 역할은 상호결정에 관한 법과 전후에 통과된 노동입법에 구체화되어 있다. 노동조합의 동의없이 기업은 아무것도 할 수 없다. 다음에서 기술하게 될 상대적인 경직성은 정부정책의 결과가 아니라 노동조합과 고용주간의 협상에서 찾을 수 있는 세력균형의 결과인 것이다. 노동조합은 보다 단기적인 유연성을 도입하는 조치들에 극도로 세심하다. 그러나 고용주들은 어떤 형태의 노동유연성을 요구함에 있어서 다른 나라의 고용주만큼 목소리를 높이지 않는다.

### 나. 고용 축소

대량의 잉여근로자가 발생할 경우 기업들은 '선임권'이라는 원칙을 적용하게 된다. 만약 해고된 근로자들에 대한 특별한 지원조치를 제공하기 위한 협상이 존재하지 않는 한 노동조합은 이러한 원칙이 적용되는 것을 확실하게 하려고 한다. 이는 의심할 여지없이 높은 경직성을 창출한다. 그러나 노동조합 지도부는 이러한 제약이 훌륭한 경제적 의미를 갖는다고 주장한다. 사양산업에 종사하는 기업들에서 경험이 많고 연령이 많은 근로자들을 보유하고 가장 젊은 신규근로자들을 성장하는 부문으로 전환시킴으로써 경제내부의 필수적인 자원전환이 용이해진다. 그러나 이러한 논의는 오로지 해고된 근로자들이 적절한 재훈련을 받았을 때만이 의미가 있다. 노동조합 지도부가 지적하고 있는 것처럼 스웨덴의 산업발전과 완전고용이라는 부분에서의 성공에 핵심적인 것 중의 하나는 아마도 사양산업에 종사하는 청년을 근로자들이 거기서 직업생활을 끝장내는 것이 아니라 대신에 성장부문으로 이전할 수 있도록 공적·사적인 훈련프로그램에 의해 도움을 받는다는 사실이다.

그러나 스웨덴은 조기퇴직제도가 존재하며 또한 이것이 잘 발달되어 있다. 철강회사인 Sanvik사는 1982~83년에 대규모의 고용축소를 단행하였을 때 이러한 제도를 광범위하게 사용하였다. '파트타임퇴직제'(part-time retirement)는 근로자의 규모를 축소시키는 하나의 수단으로서 간주된다.

### 다. 고정된 기간의 계약

스웨덴의 입법과 단체교섭은 단기계약을 사용하는 범위를 상당히 제한하고 있다. 그것들은 오로지 두 가지 경우에만 인정된다. 하나는 부재중인 사람들을 대체해야 할 때, 다른 하나는 고정된 기간동안의 특수한 프로젝트를 위해서 고용된 사람들의 경우가 그것이다. 각 기업의 경우, 노동조합은 이러한 규칙들이 지켜지고 있는지를 확실하게 해야 하며, 법정은 그것들을 매우 협소하게 해석하고 있다. 고정된 기간의 계약은 특히 보건과 사회부문 등의 어떤 서비스에만 흔하게 볼 수 있다. 조사된 기업들 중 오로지 하나의 기업만이 고정된 기간의 계약을 체계적으로 사용하고 있었다. 그 회사는 초콜렛 제조회사인 Marabou라는 회사인데, 크리스마스를 위한 초콜렛을 생산하기 위해 매년 8월에서 12월까지 고정된 계약기간을 사용하고 있다. 스웨덴 고용주 연맹(SAF)은 이들 규칙을 개정하고 법정에 의해서 엄격하게 해석되는 것을 개정하고자 한다. 그러나 한동안 이러한 방향으로 개정될 움직임을 보여주는 공적인 계획은 존재하지 않으며, 오히려 건설업과 공공공사부문에서의 고정된 기간의 계약은 1988년 7월에 불법으로 간주되었다.

## 라. 근로시간

근로시간의 조정은 아직도 상당히 경직적이다. 주당 근로시간은 40시간 또는 41시간이 된다. 2교대 이상의 근로에는 근로시간의 유연성이 더 작다. 주간 또는 계절간의 변형근로시간제도의 활용은 상대적으로 드물다. 유연성을 위한 유일한 영역은 시간외근무(overtime)와 공휴일의 조정으로 이루어진다. 또한 완전고용을 향유하고 있는 나라이기 때문에 시간외근무는 근로시간 유연성 측면에서 중요한 역할을 하고 있다.

## 마. 교대근무

교대근무의 양은 지역 및 산업에 따라 다양하게 나타나고 있다. 공식적으로 노동조합은 교대근무에 반대하며 특히 야간근무나 일요일근무에 대하여 더욱 그러하다. 그들은 경제적인 이유(생산성, 경쟁력)를 고려하지 않으므로 실제 상황은 더욱 복잡해진다. 업종에 따라서는 사용주가 보다 강한 경우도 많다. Sandvik와 같은 철강회사는 심지어 연속근로가 기술적 이유로 필요하지 않을 때조차도 근로자들에게 교대근무를 요구할 수 있다. 스웨덴 북부의 근로자들은 연속적인 교대근무라는 토대 위에서 일을 해왔다. 대부분의 경우 교대근무는 정규적인 근로일보다 훨씬 많은 수당이 지불된다. 예를 들어 Sandvik에 근무하는 근로자들은 시간당 55크로나를 받는다. 거기다 2교대를 할 경우 3크로나가 플러스되며, 3교대근무를 할 경우는 8크로나, 4교대근무를 할 경우는 10크로나가 플러스된다.

## 바. 하청

모든 하청형태에서 하청의 증가를 측정하기란 힘든 일이다. 그러나 스웨덴의 경우 증가는 하고 있지만 조사된 다른 나라보다 완만하게 증가하였는지를 확실하게 알 수 있다. 법규들은 일차적으로 공공직업소개소를 통해서만 고용될 수 있다는 사실에 의해서 임시고용에 대하여 협소한 제한을 두고 있다. 그럼에도 불구하고 임시고용이 사용되고 있으며, 그것도 그리 많은 비율이 아니다. 하청의 수치를 보면 대체로 노동유연성이라기보다는 오히려 기술적 이유(연속적인 노동과정을 필요로 하는 산업, 철강제조업이라든지 종이제조업 등)때문에 사용되고 있다는 것을 알 수 있다.

## 사. 기능적 유연성

다른 형태의 유연성이 제한되어 있는 반면에 기능적 유연성은 가장 광범위하게 나타나고 있다. 기업의 한 부분에서 다른 부분으로 인사이동은 흔한 관행이다. Sandvik는 전체 기업에 영향을 미치지 않는 한 생산에 있어서의 변동과 주기적 변화에 대처하기 위해서 그렇게 하고 있다. 생산의 대규모적인 확장에 직면해서 에릭슨 라디오는 제한된 기간과 보다 많은 비용을 지불하고 그 그룹의 다른 공장에서 근로자들을 끌어들이었다.

특히 Volvo와 같은 스웨덴의 기업들은 전통적으로 자율적인 작업팀을 도입하여 생산라인을 조직했던 최초의 대기업으로 유명하다. 그 이후 다른 산업국가들도 그들의 사례를 따랐다. 그러나 스웨덴이 이 분야에서 최초였다는 사실은 근로자들의 욕구(자율성과 책임성)와 기업의 욕구(유연성)를 가장 적절하게 배합한 근로조직의 방식을 찾고 있다는 것을 의미한다. 그러나 확실한 것은 스웨덴의 기업들이 일차적으로 중장기적인 기능적 유연성을 극대화하고자 하면서 경제변화와 기술적 진보를 위하여 조정하고자 하는 노력을 경주하고 있다는 점이다. 다시 말해서 모든 기업, 정부프로그램, 고용주 조직, 노동조합에 의해서 훈련이 최우선으로 간주되고 있다는 것이다. 훈련에 대하여 이러한 식으로 강조점을 둔다는 것은 몇 가지 요인으로 좀더 특수하게 설명될 수 있다.

첫째, 수량적 유연성의 상대적 부재는 그 구성원들이 어느 정도의 직업안전과 안정을 누릴 수 있도록 공동체가 보장하고 있음을 반영하는 것이다.

둘째, 완전고용으로 돌아서게 했던 스웨덴 경제의 회복은 사양산업으로부터 급속하게 때로는 잔인하게 후퇴함으로써 성취되었고, 발전된 부문에 대한 대규모 투자를 통해서 성취되었다.

셋째, 스웨덴이 전문화되어 있던 부분의 근대화이다. 조선산업과 섬유산업은 몇 년 동안 축소되었으며, 볼보, 사브, 에릭슨, 그리고 제지산업은 최신기술을 채택하여 세계시장에서 경쟁력을 갖추게 되었다. 이는 대규모의 훈련프로그램을 요한다. 스웨덴의 이러한 성공적인 고용기록을 가져왔던 것은 다음의 3가지 정책에 기인한다. ① 사양산업의 급속한 축소, ② 신중하게 선택된 부문에 대한 대규모 투자, ③ 근로자들로 하여금 다른 산업으로 전환할 수 있도록 하는 완전한 훈련프로그램 등이 그것이다. 마지막으로, 스웨덴의 급격히 감소하는 출생률의 결과는 이에 노동시장에 반영되기 시작했다. 그러므로 정책적으로 우선적인 것은 산업이 요구하는 기술자를 훈련시키는 문제였다. 요컨대 스웨덴 사례는 단기적인 수량적 유연성의 부재로 인하여 기업들은 인사계획과 훈련에 보다 강조점을 두지 않을 수 없었다는 것을 말해 준다.

주석 1) OECD, Labour Market Flexibility : Trends in Enterprises, 1989.

### 3. 독일 기업의 노동 유연성

#### 가. 최근에 협상된 유연성을 향한 움직임

독일의 경우 1984년 금속산업의 거대한 파업이 노사관계에서 전환점이 되었다. 노동조합은 근로시간의 단축을 요구하였으나 고용주는 그들의 요구를 따를 생각이 없었다. 그러나 근로시간을 덜 엄격하게 하는 것이 좋다는 중재자의 제안을 받아들여 파업은 다음과 같은 타협으로 끝났다. 평균 주근로시간이 1시간 30분이 축소된 38시간 30분으로 조정되었다. 대체로 노동유연성은 상대적으로 제한되어 있다. 프랑스보다는 적고, 영국보다는 훨씬 적지만, 스웨덴보다는 훨씬 유연성이 많다. 그러나 1984년 이후로 상황은 급속하게 진전되었다. 오늘날 그것이 어느 정도 진척될지는 말할 수 없지만 그 방향은 명확하다. 스웨덴의 산업과 마찬가지로 독일의 산업은 장기적인 유연성을 성취하기 위한 수단으로서 대규모적인 훈련을 기획하고 있다. 단기적 유연성도 역시 추구하고자 하는 것처럼 보이지만, 서서히 추진하고 있다. 왜냐하면 여전히 많은 장애물들이 존재하고 있기 때문이다. 스웨덴과 마찬가지로 노사관계 시스템(상호결정, 노동조합 참여, 산별협상 등)은 고용주 조직, 노동조합간의 세력균형에 의존할 것이다.

#### 나. 고용축소

해고에 관한 법, 단체교섭조항, 그리고 상호결정에 관한 법은 노동조합에게 정책결정에서 강력한 목소리를 낼 수 있게 하는데, 이는 근로자들을 해고하기가 극도로 어렵게 하고 있다는 것을 나타내 준다고 할 수 있다. 다른 유럽국가들과 마찬가지로 조기퇴직제는 사양산업부문에만 체계적으로 행사된다. 또한 보다 복잡한 프로그램이 도입되었는데, 1985년에 화학산업에 처음으로 도입된 '파트타임 퇴직제' 같은 것이 그것이다. 즉 58세 이후가 되면 근로자는 이전에 그가 받던 임금의 75%를 받으면서 파트타임을 선택할 수 있다. 파트타임의 선택은 최근에 법으로서 모든 산업으로 확대되었다.

게다가 기업들은 쇼트타임 근로를 도입할 수 있게 되었다. 이는 실업기금에 의해 재정지원을 받으며 근로자평의회 동의가 필요하다. 당시 20,000명 이하의 근로자를 커버하고 있지만, 1982~83년에는 그 이상을 커버하였다. 대부분의 산업국가들과 마찬가지로 그러한 제도는 잉여근로자들의 수를 축소하면서 근로자를 해고할 수 있게 하였다. 그러나 해고절차는 극도로 복잡하며, 독일의 사용자 조직들은 고정된 기간의 고용계약을 요구하고 있다.

#### 다. 고정된 기간의 계약

1985년 5월의 입법(『고용촉진법(Employment Promotion Act)』)에 의해서 고정된 기간의 계약은 매우 탄력적인 조건하에서 최대 18개월 기간동안 인정받게 되었다. 그 법령은 실험적인 성격을 갖고 있었고 1990년 1월 1일까지 유효하였다. 그러다 1990년 중반까지로 확대수정되었다. 고용주

조직의 대표들과의 인터뷰에 따르면, 1985년 하반기 동안의 고용의 절반은 고정된 기간의 계약을 통해서였다.

이러한 주요한 고용관행의 변화는 주로 중소기업들에게 영향을 미쳤던 것으로 보인다. 비록 조사된 대기업들은 이러한 새로운 입법을 환영하기는 하였지만 그들의 총원정책을 변화시키려고 하지는 않았고, 오로지 불가피할 경우에만 고정된 기간의 계약을 체결하였다. 이는 안정적이고 잘 훈련된 근로자들을 갖고자 하는 소망에서 비롯된 것이며 노동조합에게 오해의 여지를 주지 않기 위해서이다. 예를 들어 화학산업 그룹인 헨켈(Henkel)은 이전보다 덜 고정된 기간의 계약으로 고용하였다. 지멘스 그룹은 그러한 입법이 실업에 대처하기에 도움을 준다는 사실을 알고 있었지만 임시직을 거의 사용하지 않았다. 대조적으로 기계공학산업 그룹인 만(Man)은 단기적인 공학프로젝트와 관련하여 고용문제를 해결할 수 있는 해결책을 제시하는 것으로 간주하였다. 고용기관으로부터의 임시직의 고용은 법에 의해서 엄격하게 통제되며, 또한 법에 의하면 3달을 초과할 수 없다고 되어 있다. 조사에 임했던 몇몇 기업들은 1980년대 초반보다 덜 임시직을 사용했다고 응답하였다.

#### 라. 근로시간

일차적으로 독일의 기업이 관심을 가지고 있고 고용주와 노동조합간의 논의의 중심을 이루고 있는 유연성의 유형은 바로 근로시간의 유연성이다. 지난 몇 년 동안 이 부분에서의 변화는 거의 없었으며 일요일 노동에 대한 일반적인 금지가 존재했었다. 그리하여 마이크로프로세서 생산에 있어서 연속적인 교대근무를 노동조합이 수용하도록 하기 위해서 지멘스(Siemens)는 생산라인이 멈추었을 때 제조불량이 증가한다는 것을 보여주어야만 했고, 연속적인 교대근무가 품질을 보장하기 위해서 필요하다는 것을 보여주어야만 했다.

유통업체의 경우, 근로시간은 엄격하게 통제된다. 대체로 공장은 오후 6시 30분에 문을 닫으며, 토요일에는 오후 2시 30분에 문을 닫는다. 목요일에 공장가동시간을 더 길게 하도록 규제를 완화시키도록 하는 시도는 노동조합의 강력한 반발에 직면하였고 파업을 유발하였다. 백화점 체인사업에 종사하는 Karstadt의 말에 따르면, 영업시간을 증가시킬 경우 그들의 매상이 증가하는 것이 아니라 비용이 많이 든다고 대답했다. 그러나 소비자들과 경쟁자들로부터의 압력은 이러한 것들을 극복하도록 만들었다.

유연성은 다양한 방식으로 사용될 수 있다. 시간대 사이의 근로시간수를 다양화하거나 기업의 상이한 파트에서의 상이한 근로시간을 운영함으로써 가능할 것이다. 예를 들어, 만(Man)은 탄력적 근로시간을 운영하지 않으며 또한 근로시간은 고정되어 있지만 부서별로 다르다. 몇몇 기업의 경우 숙련생산직 근로자와 비생산직 근로자는 장시간을 근로하며, 다른 종업원들은 허용된 평균 내에서 전체 근로자에 의해 작동되는 총근로시간수를 유지하기 위하여 최소한의 근로시간을 근로한다.

유사한 구조가 대부분의 산업에 존재한다. 인쇄산업과 소매업에서는 오랫동안의 전통이었다. 목재산업에서 조인된 최근의 협정은 지역에 따라 다양한 유연성의 한계를 잘 보여주고 있다. 즉 라인랜드에서는 36~41시간, 바덴 비르템베르그에서는 36~40시간, 헤세에서는 37~40시간 등이다.

이들 협정들은 또 다른 형태의 유연성을 제공한다. 실질적인 근거에서 보면, 대부분의 기업들은 하루 8시간 근무제를, 그리고 교대근무일 경우 8시간 3교대를 선호하고 있다. 근로자들은 주당 40시간을 근로하며, 실질적인 주근로시간과 공식적인 주근로시간의 차이는 근로자와 고용주의 편의상 2달 혹은 6달 동안 이후에 보충된다.

요컨대 몇 년 전만 해도 존재하지 않았던 탄력적 근로시간은 이제 독일에서 흔히 볼 수 있는 것이 되었다. 처음부터 유연성에 강력하게 반대했던 노동조합은 최근에 그들의 생각을 상당히 변화시켰다. 그러나 기업수준에서 유연성에 대한 극도의 경계는 거기에 대한 여러 동기로서의 역할을 한다. DGB의 대표부가 주장하는 것처럼 "단순히 기업으로부터 근로자들에게 위협의 전가가 아니라면 노동조합은 탄력적 근로시간에 반대하지 않는다."

#### 마. 기능적 유연성

기능적 유연성은 독일에서 매우 흔하며 자율적인 작업팀의 형태로 잘 설립되어 있다. 이것들은 프랑스나 영국보다 훨씬 일찍 도입되었다.

독일의 경우, 고용주와 근로자들 모두 직업훈련을 유연성을 제고하는 주요한 수단으로 보고 있다. 기술적 변화의 급속한 속도, 출생률 및 청년층의 노동시장 진입률의 급격한 하락, 그리고 독일사회가 훈련에 집착하는 중요성은 훈련을 선차적인 것으로 바라보는데 공헌하고 있다. 조사에 응한 모든 기업들은 그들이 훈련을 강화시킬 조치를 취할 의도가 있음을 언급하였다. 그리하여 훈련에 대한 기능적 유연성을 증진시킬 필요성은 인정되었다.

#### 바. 임금

마지막 유형의 유연성(즉, 임금유연성)도 역시 상대적으로 드물다. 엄격한 단체교섭 협정은 개인적인 업적에 따라서 임금량이 결정되지 않도록 한다. 고용주 조직은 경제상황의 변화에 대처하고 노동시장을 진작시킬 수 있는 수단으로서 임금유연성을 위한 필요성에 있어서의 자유방임적 이론을 공식적으로 신봉하지는 않는다. 단체교섭에 의한 임금결정의 전통이 잘 설립되어 있으며, 개인적 업적에 따른 임금결정의 시스템은 수행되기가 힘들다.

또한 임금의 월급으로의 지급, 고용상황에 연동, 그리고 사무직 근로자들의 임금에 맞춘 생산직 근로자의 임금지급 등의 경향 역시 존재한다. 이것은 이론상 성적 혹은 기술이라는 기준으로부터 다른 기준으로의 경향, 어느 정도 임금이 실제로 근로한 시간과는 상관없이 이루어지기가 더 쉽다는 것을 의미한다. 독일기업에서 현재 진행되고 있는 노동의 재조직화는 대부분의 OECD국가들과 마찬가지로 전통적인 생산라인 방식이 자율적인 팀작업으로 대체되고 있는데, 이는 개인적인 토대로 보너스를 받는 것이 어려워진다는 것을 의미한다. 그리하여 오히려 팀의 성적에 기초해서 팀보너스를 받는 것이 하나의 추세이다. 그러나 어쨌든 보너스는 대체로 임금의 약 5%에 해당할 정도로 극히 일부분이다.

유통업체의 경우, 근로자들은 개인판매 단위로 혹은 판매부서 단위로 계산된 판매량에서 몇 퍼센트라는 형식으로 보너스를 받는다. 이것은 거래가 상당히 빈번하게 이루어질 때 보다 열심히 일할 수 있는 자극제를 제공하는 것이다. 결국 대부분의 대규모 독일회사들은 어떤 이윤분담프로그램(profitsharing scheme)을 운용하고 있다. 그러나 대체로 임금유연성은 독일기업의 인력정책에서 매우 중요한 부분은 아니다.

### 4. 프랑스 기업의 노동시장 유연성

#### 가. 보다 높은 수준의 유연성을 향한 급속한 입법 움직임

스웨덴과 독일과는 달리 고용과 근로시간을 규정하는 규제는 정부에 의해 일차적으로 틀지워진다. 노동성 장관은 항상 단체교섭을 후원하고 있으며 실제로 고용계약은 산업별과 기업수준의 단체교섭에 의해 규제된다. 한편 사회보장과 실업기금은 고용주와 노동조합의 대표부로 구성된 협력위원회에 의해 관리된다. 그럼에도 불구하고 정부는 매우 중요한 역할을 한다. 우선 노사관계를 규정하고 있는 노동조항은 극도로 정밀하다. 고정된 기간의 계약, 최소·최대 근로시간, 임시직 근로자의 사용 등은 단체교섭이 발생하는 틀을 제공하는 오래되고 복잡한 법규와 규제로 모두 규제된다.

한편 프랑스의 노동조합은 독일이나 스웨덴의 노동조합보다 기업수준에서 훨씬 적은 권력을 갖고 있다. 게다가 다양한 이유로 인하여 프랑스의 노동조합은 그 구성원이 매우 적다. 다양한 노동조합연맹은 유연성에 대하여 동일한 입장을 가지고 있지 못하다. 예를 들어 CFDT 지도부는 탄력적 근로시간을 바람직하다고 생각하고 있는 반면에, CGT 지도부는 적대적이다. 앞서 언급한 이유에도 불구하고 유연성을 향한 움직임의 배후에 존재하는 주도력은 단체교섭이라기보다는 오히려 국가인 것이다.

## 나. 공공부문

프랑스의 고용시스템은 거대한 공공부문의 존재로 특징지워질 수 있다. 공공부문의 경우, 총원, 승진, 임금 등의 조건은 단체교섭 협정에 의해서 결정되는 것이 아니라 스태프의 규제(staff regulations)로 결정된다. 게다가 가장 중요한 것으로 이들 규제는 그들의 수혜자들에게 총체적인 직업안정을 제공한다.

그러므로 프랑스의 유연성을 연구할 때, 매우 다른 두 가지 요소가 존재한다는 것을 명심할 필요가 있다. 하나는 규제가 어떤 외부적인 수량적 유연성을 규제하고 내부적인 유연성을 수행하기 어렵게 만드는 공공부문이 있다는 것이며, 다른 하나는 과거 몇 년 동안 유연성이 점점 증가하고 있는 사적 부문이다. 공공부문만을 기초로 해서 판단하건대 프랑스는 적어도 조사대상인 4개국 중에서 가장 유연성이 적은 나라이다.

그러나 만약 사적 부문에 한정시킨다면 프랑스는 매우 고도로 유연한 고용 패턴을 가지고 있는 것처럼 보인다. 이후에는 사적 부문만을 고려대상에 넣고 논의를 진행한다.

## 다. 직업축소

공공부문에서는 잉여근로자 해고가 불가능하다. 다른 부문의 경우 최근에 상황이 상당히 진전되었다. 1986년까지 잉여근로자를 해고시키고자 기업들은 먼저 공장감독자의 허가를 얻어야만 했다. 이들 공장감독자들은 잉여근로자 해고의 사회적 측면뿐 아니라 경제적 정당화까지도 고려해야만 하는 사람이다. 이러한 까다로운 절차는 실지로 항상 잉여근로자가 존재하는 상황을 만들어 주었는데 이로 인해 고용주들은 필요없는 근로자들의 해고가 힘들어지자 정작 필요한 근로자들을 충원하는 것도 꺼려하게 되었다. 그리하여 고용주 조직들은 정부가 절차들을 완화시켜야 한다고 주장하였다. 그 결과 프랑스의 기업들은 이제 해고를 할 때 노동조합과 협의를 거쳐야만 하는 독일이나 스웨덴의 기업들보다 근로자들을 쉽게 해고할 수 있게 되었다.

## 라. 고정된 기간의 계약

고정된 기간의 계약을 규정하고 있는 조건들이 1986년에 완화되었다. 고정된 기간의 계약은 프랑스 법률에서 오랫동안 존재해 왔었다. 1982년의 법령하에서 공장감독자의 일차적인 허락을 필요로 하였으나 곧 이것은 폐지되었다. 그러나 고정된 기간의 계약은 제한된 기간동안, 그리고 부재중인 근로자를 대체시키는 목적, 그리고 훈련목적 등에 한해서는 인정되었다. 그러나 2년을 초과할 수 없었고, 그들의 전체 고용기간이 2년 이상이 아니라면 두번 갱신할 수 있었다. 그 결과 1986년에 급격하게 증가하게 되었다.

청년층과 장기실업자들에게 직업을 갖게 하려는 정부의 조치들은 유연성의 또 다른 형태를 취하게 된다. 왜냐 하면 고용주로 하여금 단기적으로 매우 낮은 임금과 최소한 사회보장분담금으로 실업자들을 고용하게 만들었기 때문이다. 이러한 조치들은 기업으로 하여금 근로자를 선택할 수 있도록 하였고, 어떤 경우에는 값싸고 보호하지 않아도 되는 노동력을 확보할 수도 있었다.

임시직 근로자의 사용을 제한하는 법령이 1982년에 도입되었다. 고용기관으로부터의 임시직 근로자의 고용을 규제하는 조건은 고정된 기간의 계약에 대한 것과 유사하였다. 이러한 조건은 독일보다 훨씬 유연한 것이다. 독일에서는 최대기간이 짧고 노동조합의 통제가 보다 엄격하였다.

## 마. 하청

점차 청소와 관리직은 전문화된 기업으로 하청되고 있다. 이들은 낮은 봉급으로 이민근로자들을 고용하며 고용기간도 불안정하다. 이들은 그들의 서비스를 사용하는 기업의 근로자와 동일한 사회보장을 향유하지 못한다.

하청은 산업과 서비스부문에서 점차 증가추세에 있다. 대부분의 경우 기술적 이유라든가 생산단위가 소규모화되고 있기 때문이다. 또한 기업들이 그들의 위험을 확산시키고자 하는

바람도 주요한 이유이다. 자동차제조업 기업도 오로지 공장과 디자인 사무실만으로 구성하고 있는 추세이다. 대부분의 은행도 거대한 양의 미숙련노동을 필요로 하는 부문을 하청하고 있다(수표의 자기물질 표시 등).

다른 나라와 마찬가지로, 하청의 증가가 본질적으로 기술적 고려 혹은 위험분산을 의미하는 것인지 아니면 근로자수를 감축하기 위해서인지는 확실치 않다. 그러나 이유가 무엇이든간에 그 결과는 동일하다. 즉 하청의 증가라는 것이다.

#### 바. 근로시간

1968~81년 사이에 프랑스의 평균근로시간은 꾸준히 감소하였는데 그것은 시간외근무 감소의 결과였다. 법정 주근로시간은 1936년 40시간이었으나 1960년과 1970년의 경우에는 실제로 더 길어졌다. 상당한 양의 시간외근무가 존재했던 것이다. 법률은 시간외근무에 대하여 두배 혹은 1.5배의 수당을 지불하기를 요구하였다. 시간외근무는 근로시간에 있어서 유일한 유연성의 한계였다. 1970년대의 시간외근무의 급격한 하락의 결과로 1981년까지 평균 주근로시간은 법정 40시간으로 하락하였다. 법정 주근로시간을 단축시켰던 1982년의 법령은 시간외근무를 사용하도록 유연성을 도입하였다.

프랑스에서의 근로시간에 관한 현재의 논쟁과 기업수준에서 전통적인 근로시간을 점증적으로 조정하려는 시도들은 유연성을 증가시키기보다는 공장을 보다 효율적으로 운영하고자 하는 바람에서 이루어지고 있다. 장비들은 너무나 비싸기 때문에 기업들은 근로자의 근로시간에 상관없이 가동시킬 필요가 있었고, 보다 장시간 동안 작업장을 가동할 필요가 있었다. 또한 2교대 근무가 증가추세에 있으며, 대부분의 기업들은 주말근무 추세로 나아가고 있다. 자연적으로 이러한 변화들은 때때로 길고도 어려운 협상의 대상들이다. 다른 나라와 마찬가지로 오래된 작업장보다는 새로이 설립된 작업장에서 탄력적 근로시간을 도입하기가 훨씬 용이하다.

#### 사. 파트타임 근로

파트타임 근로는 최근에 확장되어 왔지만 여전히 다른 나라보다는 덜하다. 소매부문을 제외하고는 파트타임을 선호하는 경영자는 거의 없었다. 왜냐 하면 부수적인 비용이 수반되기 때문이다. 그러나 몇 년 전에 정부는 파트타임 근로에 장애가 되었던 장애물을 제거하였는데, 그것은 사회보장분담금이 계산되는 방식이었다.

프랑스법의 최근의 혁신을 보면, 이전에는 고정된 기간의 계약이 유일한 해결책이었으나 그것은 어떤 직업안정도 없이 매년 정기적으로 고용되는 근로자를 만들었다. 그리하여 매년 정기적으로 고용되는 계절적 근로자들을 위한 새로운 유형의 무제한 기간의 계약이 도입되었다. 그 해의 오로지 일부시기 동안을 위한 새로운 형태의 계약은 관광회사의 요청에 의해 도입되었다.

#### 아. 기능적 유연성

다른 나라보다 지리적 이동이 높다거나 낮다거나 하는 증거는 없지만 다른 나라보다 직업적 이동은 덜하다. 이는 특히 공공부문에서 그러하다. 공공부문의 경우 근로자들은 규제기관에 의해 보호된다. 그리하여 높은 경직성을 유발한다. 유사한 정도의 경직성이 주요한 산업기업으로 확산되기도 하였다. 그러나 직업적 이동의 부재는 일차적으로 훈련의 부적절함으로부터 나온다.

#### 자. 임금

독일과 마찬가지로 임금유연성의 정도는 낮다. 프랑스의 독특한 특징 중의 하나는 생산직과 사무직간의 임금을 지불받는 빈도수에 있어서 차이가 없다는 것이다. 이러한 시스템은 다른 유럽의 국가들에도 서서히 확산되어 가고 있는데, 명백하게 일련의 광범위한 유연성 한계를 제공하지만 다른 나라에 여전히 존재하는 도급제와는 양립할 수 없다.



## 5. 영국 기업의 노동시장 유연성

영국의 상황은 유연성에 대한 법적 혹은 사회적 제약이 거의 없다는 점에 있어서 다른 세 나라와는 현저히 다르다. 고용계약은 프랑스의 노동조합과 유사하게 법적 조항에 의해 커버되지 않는다. 주노동에 대한 법정제한이 없으며, 계약기간을 규정하는 규칙이나 상세한 해고절차도 존재하지 않는다. 조세문제 외에는 근로자들과의 고용계약으로부터 자영업자들과의 상업계약으로의 변화에 관련된 법적 문제는 존재하지 않는다. 근로시간을 규제하고 있는 유일한 법적 조항은 청년층 근로자들에 대한 야근을 금지하는 조항이다. 이러한 법적 조항의 부재는 노사관계 시스템에 의해 쉽게 상쇄되지 않는다. 즉 역사적·경제적·정치적 이유로 인하여 노사관계와 기업경영은 다른 산업국가들의 특징보다는 고용주와 노동조합과의 합의를 위한 체계적 탐색에 훨씬 덜 기초하고 있다. 근로자 참가와 협의는 때때로 잘 발달된 자발적 토대 위에서 이루어진다. 이런 면에서는 스웨덴 혹은 독일의 공동결정(codetermination)과는 유사한 점이 없다. 그리하여 비록 그것이 외부적인 수량적 유연성, 하청 혹은 탄력적 근무시간일지라도 높은 수준의 유연성을 방해하는 제약은 거의 없다. 그러나 고용국(the Department of Employment)에 의해 비준되기 때문에 유연성을 위한 모든 영역들은 기업에 의해 체계적으로 개발되지 않는 것이다.

### 가. 계약기간

다른 세 나라에 존재하는 고정된 기간의 계약과 무제한적 기간의 계약간의 차이는 영국에서는 더 이상 법적 기초를 갖지 못한다. 원칙상 고용주들은 그들이 원하는 계약형태를 선택함에 있어서 자유롭다. 근로자들은 해고에 대한 보상을 받을 자격을 갖추기 위해서는 2년간 그 기업에 근무해야 한다. 고용주는 고용국에 먼저 해고를 통지해야 한다. 그리고 난 뒤 그 기업의 노동조합과 협상하도록 되어 있다. 그러나 이는 단순히 협의의 수준인 것이며, 고용주는 결과에 구속되지 않는다. 협상은 재고되고 있던 몇몇 해고를 유발한다. 그러나 대개 고용주는 해고목록에 대해서 노동조합의 동의를 구한다. 그러나 다른 나라와 비교해 보면 그 절차는 구속력이 거의 없다. 2년 이하 동안 그 회사에 근무했던 근로자들을 해고할 경우는 다른 특별한 절차를 밟지 않고도 가능하다.

### 나. 핵심적인 근로자의 고용에 관한 이론

노사관계에 관한 많은 분석을 살펴보면, 영국의 경우 인적자원의 관리는 핵심적인 근로자(core worker)와 주변적인 근로자(peripheral worker)의 고용을 차별화시키고 있음을 알 수 있다. 핵심적인 근로자들은 영구적이며 안정적이고 숙련된 근로자들이다. 반면 주변적인 근로자들은 불안정한 고용 형태를 취한다. 이러한 고용형태는 ① 임시직, 단기직, 청년층 훈련계획, 그리고 파트타임직과 같은 '외부적인 수량적 유연성(external numerical flexibility)' ② 다양한 유형의 하청, 고용기관으로부터 고용된 임시직 근로자, 그리고 자영업 근로자와 같은 '외부화(externalization)' 등의 항목에 해당하는 것들이다.

이러한 이론에 따르면, 기업들은 정상적인 수준에서 기업을 작동시키는데 필요한 최소의 핵심적인 근로자들을 유지하고자 한다. 주변적인 근로자들은 계절적으로 혹은 생산이 급증하는 시기에 필요한 사람들을 포함하며, 청소, 관리, 배달직과 같은 비숙련직 혹은 기업에서 찾을 수 없는 고도로 숙련을 요하는 직업이 여기에 속한다. 그러한 시스템은 완전한 직업유연성을 제공할 것이다.

이러한 분석은 사실과 상당히 부합하며 경영자들의 사고와도 부합한다. 그럼에도 불구하고 그것은 고용주 조직인 영국산업연맹(Confederation of British Industry : CBI)에 의해 도전을 받는다. 왜냐하면 어떤 근로자는 후한 임금을 받고, 다른 어떤 근로자는 불안정한 고용상태에 처하게 되는 이층사회(two-tier society)를 창출할 수 있는 음모가 존재할 지도 모르기 때문이다. 그것은 또한 노동조합회의(Trade Union Congress : TUC)에 의해 도전을 받고 있다. 왜냐 하면 그들의 관점에서 보면 심지어는 핵심적인 근로자들조차도 만족스러운 직업안정조치를 향유하지 못하다는 것이다. 이러한 분석은 영국 노동시장의 현재의 발전을 설명하고 있다.

영국은 소위 '이층사회'로 처음으로 나아간 나라는 아니다. 다른 나라도 마찬가지로겠지만 일본과 프랑스는 이미 영국보다 앞서서 그 방향으로 나아갔다. 그러나 영국에서의 이분화는 다른 형태를 취한다. 왜냐 하면 그것이 발생하는 것이 기업내부이지 기업간에 발생하는 것이 아니기 때문이다. 이러한 유형의 조직은 새로운 형태의 경영을 의미한다. 핵심적인 근로자들은 훈련과 기업에서 나오는 수당들을 수령받지만, 그 나머지 근로자들은 불충분한 훈련과 기업내 하부범주로 형성될 위험이 있다. 그러므로 유연성이 기업의 응집력을 위태롭게 할 수 있는 것이다.

#### 다. 파트타임 근로

지난 30년간 파트타임직의 증가는 영국 노동시간의 특징 중 하나였다. 그렇기 때문에 최근의 현상만은 아닌 것이다. 비록 파트타임직이 불안정하기는 하지만 항상 그런 것은 아니다. 1950년대 이후의 파트타임 고용의 증가분은 여성에 의한 영구적인 파트타임직의 수가 증가함에서 비롯되었기 때문이다. 게다가 조사된 기업들 중 오로지 하나의 기업만이 대규모로 파트타임 근로를 체계적으로 사용하고 있었다. Whitbread Brewery는 이런 식으로 인원문제를 해결하였다. 이러한 시스템은 다른 나라에서는 수행되기가 어려울 것이다. 왜냐하면 법이나 단체교섭이 그것을 쉽게 허락하지 않기 때문이다.

#### 라. 자영업

영국의 고용구조에 있어서 가장 두드러진 발전은 자영업자의 수가 증가했다는 것이다. 앞에서도 언급하였듯이 노동법과 상법간의 구별이 영국에는 존재하지 않는다. 그것은 기업에 고용되어 있는 근로자와 자영업을 하는 사람들간의 명확한 구별이 존재하지 않기 때문이다. 기업들은 비록 그러한 작업이 영구적인 것이라도 숙련근로자들에게 그들의 일거리를 맡기기를 선호한다. 이 경우 근로자의 입장과 자영업자의 입장은 몇 가지 점에서 차이가 난다. 첫째, 자영업 근로자들은 (맡겨진 혹은 수행된 작업에 의존해서) 규칙적으로 혹은 불규칙적으로 임금을 지불받는다. 둘째, 자영업 근로자들은 직업안정을 확보하지 못한다. 그러나 그들은 다른 고객을 찾을 수 있다. 셋째, 사회보장분담금은 자영업 근로자들에 의해 지불되지 것이지 고용주에 의해 지불되지 않는다는 점이다.

1980년 이후로 이러한 유형의 근로형태가 대규모로 존재하게 되었다. 게다가 보다 전통적인 형태의 하청이 영국 기업에 상당히 확대되었다. 노동조합의 조합주의(corporatism)와 노사관계에 존재했던 경직성으로 말미암아 기업들은 오랫동안 하청에 익숙하였다. 이러한 추세는 증가되고 있는 것 같다. 조사된 대부분의 기업들은 그들의 작업의 많은 부분을 하청을 주고 있는 것으로 나타났다.

#### 마. 근로시간

법정근로시간의 부재로 인하여 영국의 고용주들은 이 영역에서의 유연성을 추구하고 있다. 연구자들을 놀라게 했던 하나는 높은 실업에도 불구하고 다른 나라와는 달리 상당한 규모의 시간외근로(overtime)가 존재한다는 것이다. 어떤 노동조합이 평가한 것에 따르면, 시간외근로를 하는 남성 생산직 근로자들은 평균적으로 1주일에 10시간을 시간외근로를 한다고 한다. 확실히 이러한 현상과 '핵심적인' 근로자의 고용이라는 개념 사이에는 어떤 연관이 존재한다. 그러자 조사에 응한 기업들은 이러한 상황을 만족스럽게 생각하지 않는다. 왜냐 하면 시간외근무의 과도한 비용 때문이다. 그 기업들 중 대부분은 탄력적 근무시간 시스템을 도입할 계획을 갖고 있다. 즉 주당 혹은 월당으로 고정임금이 산출되는 연간근로시간(flexiyear)을 도입하고자 하며, 시간외근무는 별도로 계산하지 않고 그 해의 고정임금 평균치를 중심으로 실제의 근로 주일을 다양화하는 것이다.

#### 바. 기능적 유연성

대체로 영국의 노동시장을 너무 많은 직업경계와 경직성을 가졌다고 보는 견해들이 많다. 즉

이것은 낮은 수준의 기능적 유연성을 말한다. 이것의 가장 중요한 원인은 기본적으로 숙련과 직종에 따라 조직된 노동조합 운동의 성격에서 기인한다고 볼 수 있다. 다숙련 작업팀에 기초한 근대적인 경영방식의 도입은 노동조합의 반발에 부딪혔다. 생산직 혹은 비생산직 근로자가 일단 특정한 숙련범주로 분류되면 다른 직업으로 바꾸거나 몇 가지 기술을 소유하기가 힘들다. 오늘날 상황은 변화하고 있다. 어떤 기업에서는 느리지만, 어떤 기업들은 상당히 빠르게 진행되고 있다. 예를 들어 시멘트제조업체인 블루씨클(Blue Circle)은 근로자들에게 매우 안정된 소득과 직업안정을 보장하면서 높은 수준의 유연성을 도입하기 위해 구상된 이른바 '통합된 작업과 안정된 소득(Integrated Work and Stable Income)'이라는 정책을 실행하고 있다. 근로자가 발전적으로 자신이 가진 기술 이외에 다른 기술을 습득할 수 있도록 하는 기술향상정책도 실시하고 있다.

1980년대 훈련에 대한 공공투자는 상당히 증가하였고, 정부는 최근 훈련을 도모하려는 조치를 취하고 있다. 이는 특히 모든 16~17세 가량의 학교졸업자들에게 훈련보조금을 설립하고(Youth Training Scheme : YTS), 고용국 등에 훈련기구(Training Agency)를 설립함으로써 이루어지고 있다. 조사된 모든 기업들은 훈련을 가장 중요한 것으로 생각하고 있다. 그러나 프랑스 경제와 마찬가지로 영국도 훈련시스템의 단점 때문에 장애를 겪고 있다. 영국이 향유하고 있는 단기적인 유연성은 장기적인 유연성에 대한 간접적인 장애물로 작용하고 있는 것이다. 따라서 단기적인 유연성이 가장 많이 발달한 나라일수록 장기적인 유연성과 효율성의 원천, 즉 인력훈련에 충분한 주의가 필요하다고 본다.

## V. 政策課題

### 1. 요약

세계화와 정보화의 진전은 기업으로 하여금 효율성을 높이지 않으면 살아남기 힘들게 만들고 있다. OECD 가입과 세계화의 진전으로 국제적인 자본 이동 및 노동분업이 증가할 것인바 산업구조 및 경제성장의 방향은 기술과 정보화를 통한 고기술·정보·지식집약산업을 중심으로 전개될 것이다. 이에 따라 기업들은 고부가가치 산업을 지향하면서 새로운 경제환경과 기술진보에 신속적으로 대응하고 경쟁력을 강화하기 위하여 인력에 대하여는 탄력적인 고용 및 노무비용을 감소하려고 노력할 것이다. 한편 자본이동 및 노동분업의 증가와 고임금 시대의 도래는 고용·임금구조 등의 노동시장 제반에 걸쳐서 유연성을 요구하고 있다.

장기적 고용보장은 핵심근로자에게만 가능하게 되고, 주변부 근로자는 비정규 노동력으로서 충원하는 방향으로 변화해 나갈 것이다. 임금면에서도 연공급적 성격이 강한 임금체계로부터 직능·직무급적 성격이 강한 체계로 변화해 나가고 있다.

한편 우리나라의 산업구조 변화의 속도와 노동력 수급상황, 고용구조의 특징을 보면 다음과 같다. 우리나라는 급속한 세계경제환경 변화와 더불어 근년 들어 산업구조의 변화가 급격히 전개되고 있는 가운데 중장기적으로 볼 때 국제화의 진전, 기술혁신, 규제완화 등에 따라 산업구조에 큰 변화가 일어나고 있다. 노동력 공급측면에서도 경제활동인구 증가율의 저조, 청소년층의 감소, 고령층의 증가 등 선진국화하고 있다. 그러나 노동공급 측면에서 선진국과 다른 점은 15세 인구대비 취업자 비율인 고용률, 파트타임 근로비율, 여성 경활참가율이 아직 저조하고 무급가족 종사자의 비율이 높게 나타나 내실면에서는 인력부족 상태에 활용가능한 유희노동력이 많이 남아 있음을 보여준다.

우리나라의 현 노동력 상황이 선진국화하여 가고 있으나 아직 유희노동력은 그들보다 많고 노동시장의 방향은 유연성을 증대시키는 방향으로 나아가야 한다. 본 연구자는 Brunhes의 다섯 가지 유연화를 수량적 유연성, 기능적 유연성, 임금유연성의 세 가지로 간략히 정리했다. 수량적 유연성이란 Brunhes의 외부적 수량적 유연성, 내부적 수량적 유연성, 그리고 외부화를 합친 것이다. 외부적 수량적 유연성은 우리나라에서 현재 쟁점이 되고 있는 정리해고와 파트타임이 주를 이루고, 내부적 수량적 유연성은 변형근로로 대표되며, 외부화는 파견근로, 하청, 소사장제 등이라고 볼 때 이들 세 가지 소분류는 크게 보아 수량적 유연성의 범주에 속한다. 기능적 유연성과 임금유연성은 Brunhes의 개념 정리를 그대로 따른다. 이렇게 세 가지로 분류했을 때 수량적 유연성과 기능적 유연성은 고용의 유연성을 이루는 방법이라 보인다. 고용량은 근로자수×노동시간×노동의 질에 의해 결정되는데, 수량적 유연성은 근로자수와 노동시간을 조정하는 것이며, 기능적 유연성은 노동의 질을 좀더 탄력적으로 하는 능력을 말한다.

고용의 유연성은 앞에서의 분류에 따른다면 기능적 유연성과 수량적 유연성을 중심으로 다루어져야 한다. 우리나라의 1996년 현재 상황을 볼 때 기업들은 고용의 유연성을 기능적 유연성으로부터 수량적 유연성으로 방향전환하여 찾고 있으며, 현재 그런 고용조정이 이루어지고 있다. 1990년대 초에만하더라도 신인사제도, 린 생산방식, 다기능생산 등을 이룩하기 위한 경영기법을 동원하고 있었으나 최근에는 일부 대기업뿐만 아니라 중소기업에서도 정리해고, 명예퇴직제도 등 외부적 수량적 조절방법에 의존하고 있으며, 노동개혁위원회에서 논의되고 있는 소위 3제인 정리해고, 파견근로, 변형근로 등도 크게 보아 수량적 조절에 속하기 때문이다.

2010년까지의 중장기로 볼 때 세계화·정보화에 의한 무국경 무한경쟁의 도래는 기업으로 하여금 노동시장의 유연성 중에서도 보다 강력한 형태인 수량적 유연성에 대한 집착을 보일 것으로 전망된다. 따라서 수량적 유연성이 구현된 형태인 고용조정, 고용형태의 다양화, 노동의 외부화, 노동시간의 유연화가 가속화되어 나타날 것이다. 고용조정이란 정리해고와 신규근로자 채용의 억제 등의 양태로 나타날 것이다. 고용조정이 문제가 되는 것은 1990년초까지만 하더라도 불경기에 의한 매출감소와 경제적 도산 등의 급격한 경제 환경 변화에 대응하는 방어적인 측면이었음에 반하여 앞으로의 고용조정은 경영합리화에 의한 경쟁력 향상을 목표로 하는 공격적 조정이 이루어지고 있다는 점이다. 이 점이 앞으로 고용조정의 강도가 더 심각할 것으로 예상되는 이유이다.

고용형태의 다양화란 정규직 근로자를 줄이고 임시직, 파트타임, 파견근로자 등의 비정규직 고용형태로 대체시킴으로써 노동력 규모의 조정이 용이하도록 하는 것을 말한다. 비정규직 근로자의 채용은 언제라도 채용, 해고가 용이하기 때문에 노동력 조정에 대한 신축성이 확대됨을 의미하는 것이다. 노동의 외부화란 외주, 하청, 소사장제의 도입 등 기업외부의 노동력을 활용함으로써 고용조정을 쉽게 하고자 하는 것을 말한다. 경제환경의 불확실성, 불안정성의 증대가 기업으로 하여금 생산의 위험요인을 외부로 전가하거나 최소한의 위험을 부담하려 하기 때문이다. 노동의 외부화는 고용계약이 아닌 상업계약에 의하므로 좀더 쉽게 계약을 신축적으로 할 수 있으므로 노동력 조정이 보다 신축적이 되는 것이다. 한편 노동시간의 유연화란 기업이 근로자수에는 변동이 없이 변형근로제나 탄력적 근로제도를 통하여 경제환경 변화에 좀더 신축적으로 대응가능한 것이다.

임금 유연화의 방향은 임금체계면에서 연공급의 감소와 직능, 직무급의 증가, 그리고 집단적·개인적 성과급의 비율증가가 될 것이며, 여성화·고령화·고학력화와 급속한 기술 및 산업구조 변화에 대한 고용형태의 다양화에 맞추어 비정규 근로자에 대한 임금체계가 새로이 발달할 것이다. 경제환경변화에 신축적으로 대응하기 위하여 생산직의 다기능화뿐만 아니라 사무직에서도 복수형 경력관리가 늘어나고 그에 맞추어 임금체계도 복수형 임금체계가 상대적으로 많은 비율을 선보일 것이다.

기업으로서는 직능급과 직무급의 비중을 높임으로써 근로자로 하여금 좀더 일에 대한 인센티브를 기대할 수 있다. 따라서 연령임금곡선의 형태도 예전과는 달리 위로 볼록한 형태를 취하기보다는 훨씬 완만해질 것으로 예상된다. 근로자로서도 장기고용이 보장되지 않고 중도퇴직이나 중도채용이 늘어나는 사회체제하에서는 연령에 관계없이 능력과 업무량에 맞추어 임금수준을 요구할 것이다.

임금구조면을 보면 다음과 같이 예상할 수 있다. 먼저 임금수준은 고임금 수준을 유지할 것이나 국제경쟁의 격화, 해외직접투자의 증가 등의 요인이 노동조합으로 하여금 임금보다는 고용에 관심을 쏟게 하여 임금상승률은 동남아 경쟁국가들과 비슷한 정도에서 진정될 것으로 보인다. 기업규모별 임금격차는 산업구조조정 과정에서 한계 중소기업은 정리될 것이므로 확대되고 있는 현재의 추세는 진정될 것으로 예상된다. 그리고 계층별 임금격차도 확대될 것이다. 핵심근로자와 주변부 근로자의 고용보장 차이에 따르는 노동시장의 이중구조가 핵심근로자 대 주변부 근로자, 상용근로자 대 비정규 근로자, 숙련·전문직 대 미숙련직간의 임금소득 격차는 매우 확대될 것이다. 따라서 비정규 근로자를 많이 보유하고 있는 여성의 평균임금이 낮아져 성별 임금격차도 아울러 확대될 것이다. 계층별 임금격차의 확대에 따라 임금소득 분위별 격차와 분위간의 분산이 확대될 것이다.

고용의 유연성과 해고관련 지표의 OECD국가들간의 비교를 통해 볼 때, 노동법개정 전의 우리나라의 고용 유연성은 중간정도 또는 중간보다 조금 못한 수준이고, 해고관련 법적 규제를 지수로 비교했을 때 고용보호 정도는 중간정도의 수준을 보여주고 있다.

구체적으로는 OECD국가들간의 고용, 근로시간, 실질임금에 대한 유연성을 비교한 결과로는 우리나라의 고용표준화 지수가 0.55로서 미국, 영국 등에는 미치지 못하지만 OECD국가들의 중간 하위정도에 속하고 특히 일본에 비하여는 상당히 유연성이 높다. 근로시간의 유연성은 0.06으로서 OECD국가들 중 가장 낮은 편에 속하여 산출량의 변동에 비하여 근로시간이 상대적으로 유연하지 못하였다. 마지막으로 임금에 대한 유연성은 0.68로서 중간이상의 위치에 속하고 있다. 이는 산출량의 변화에 따라 상여금이나 시간외 수당 등으로 보전해 주는 임금조정성이 예상보다 상당히 높다는 것을 보여준 것이다. 이것은 특히 일본(0.25)에 비하여 훨씬 높다.

한편 고용보호관련 법적 규제 지수의 OECD국가들과의 비교를 보면, 우리나라의 고용보호가 유럽국가들과 비교할 때 중간정도의 수준임을 보여주고 있다. 해고절차는 가장 쉬운데 비하여, 근로자 귀책사유가 아닌 해고의 통보, 해고의 어려움 정도 등의 해고의 실질적 어려움 측면에서는 상당히 어려운 편에 속하고 있다.

노동부의 제조업 고용동향전망보고서상의 고용조정 내용을 보면, 제조업 고용조정이 1997년 들어 1,200개 응답업체 중 20% 이상이 실시하고 있어서 1994년의 9.8%에 비하여 차츰 그 비율이 증가되고 있는 것으로 나타난다. '희망퇴직자 모집(정리해고)'이 1997년 이후 2% 정도가 계속되고 있어서 1996년 이전의 1%대와는 비록 미미하지만 뚜렷한 차이를 보인다. 그리고

임시·계절·시간제의 경우에도 1997년 이후 4% 이상으로서 1996년 이전의 3%와는 차이가 있다. 제조업 고용동향전망조사보고서상의 고용조정은 전체 20% 중 '신규채용 축소'(16%), '임시·계절·시간제'(4.2%), '희망퇴직자 모집'(2.3%), '배치전환·파견'(1.5%), '연장근무 규제'(2.1%), '일시휴업'(0.4%), 기타의 '휴일대체 및 휴가증가' 등의 순위로 나타난다. 일본의 경우에도 제조업 고용전망조사가 있는데 고용조정 업체비율이 1997년 46%로서 1992년의 20%에 비하여 급격히 증가하고 있는 것으로 나타났으며, 고용조정방법으로는 '연장근무 규제'(35%), '배치전환·파견'(27%), '신규채용 축소'(18%), '휴일·휴가증가'(7%), '임시·파트타임'(5%), '희망퇴직자 모집'(1%)의 순으로 나타나 그 순서에서 우리나라와 차이가 난다.

일본은 아직까지 고용조정방법 중에서 '연장근무 규제'나 '배치전환' 및 '신규채용 축소' 등 내부적 수량적 유연성이나 기능적 유연성을 높이는 방법이 주를 이루고 '희망퇴직자 모집'과 같은 직접적 고용조정수단은 아직 낮다. 고용조정이 1992년부터 증가하고 있고 1994년의 경우 엔고불황기인 1986~87년보다 그 비율이 높아지고는 있지만 정리해고와 같은 직접적 수단은 오히려 그 이용비율이 낮다.

EC국가들의 고용조정관련 제동향을 살펴보면 다음과 같은 특징을 보인다.

첫째, 근로자 해고에 대한 규제의 측면에서 EC국가들은 세 그룹으로 나눌 수 있다. 덴마크, 아일랜드 그리고 영국의 경우에는 특히 경제적 이유로 인한 해고부문에서 해고에 대한 규제가 가장 약하다. 그리스, 네덜란드, 포르투갈, 스페인 그리고 이탈리아는 매우 보수적인 규제체도를 갖고 있으며 경제적 이유로 인한 집단적 해고의 경우에도 매우 강한 규제체도를 갖고 있다. 벨기에, 프랑스 그리고 독일은 이 두 극단 사이에서 중간 그룹을 형성하고 있다.

둘째, EC국가 전체적으로 볼 때, 부당해고 및 집단적인 과잉인원의 해고에 대한 규제는 1980년대의 탈규제의 경향 속에서도 상대적으로 크게 변화하지 않고 있다. 영국의 경우 부당해고 규제를 2년 이하 근로자에 대하여는 적용하지 않으므로써 해고적용 범위에 대한 탈규제 케이스의 본보기이다. 반면에 프랑스에서의 과잉인원에 대한 해고에는 당국의 인가가 선행되어야 한다는 것과 포르투갈에서 경제적 이유로 인한 일반해고에 대한 규제는 그동안의 노동시장 유연화로부터의 규제를 보다 강화하는 사례로서 설명된다. 다만 프랑스, 독일, 이탈리아, 스페인 그리고 포르투갈 등의 다섯 나라에서는 임시적인 근로자 고용을 보다 쉽게 하게 함으로써 노동시장의 유연화 및 고용보호를 위한 규제를 줄이는 방향으로 나아가고 있다.

셋째, 개인근로자에 대한 해고규제에 관한 내용을 보면, 영국은 견습기간 중의 해고가 적용되는 26주를 105주까지 적용기간을 확장하여 해고를 자유롭게 만들고 있다. 그러나 집단적 과잉노동력에 대한 해고는 아직 규제완화의 대상이라고 보기 어렵다. 반면 고정기간 계약 및 불규칙한 형태의 고용은 규제가 거의 없다. 독일에서 탈규제 경향은 약한 편이다. 규제완화는 고용계약의 일부에 한정된다. 예를 들어 1985년의 고용보호법은 계절노동, 근로자가 부재한 경우의 임시 대체, 그리고 일시적인 수요급증 등에 고정기간 고용 계약의 이용을 허가하고 있다. 개인근로자에 대한 부당해고에 대한 보호의 범위는 일반적으로 근로기간에 비례한다. 많은 나라에서 노동자들은 해고보호를 받을 수 있는 자격을 얻기 전에 견습기간 혹은 적용(qualifying)기간을 거쳐야 한다(예컨대 영국에서는 2년, 독일에서는 6개월). 게다가 부당해고에 대한 금전적인 보상은 보호받는 근로자의 경우에도 서비스의 기간에 따라 다양하다. 넷째, 집단적인 과잉노동력의 처리와 관련하여서는 EC 평의회의 훈령이 상당한 효과를 발하고 있다. 거의 모든 나라에서 집단해고와 관련하여 먼저 근로자대표들과 협상할 것을 요구하고, 대량해고에 대한 경고를 정부당국에 제출하게 하고 있다. EC 훈령은 법적인 협의에 의한 처리를 요구하고 있는데, 고용인들은 근로자대표들에게 통보하고 그들과 협의할 것 뿐만 아니라 그들에게 해고자의 수, 그 이유, 해고일정 등과 관련된 필요한 정보를 제공할 것과 해당 정부당국에게 같은 정보를 알릴 것을 요구하고 있다.

다섯째, 해고예고 의무자에 대한 퇴직수당 지불내용을 보면, 1980~90년의 경우 유럽의 해고근로자 퇴직수당 지불에 들어가는 평균비용은 22주간의 임금에 상당했다. 이러한 계산에는 각 국가의 법적 규제 및 전국적 적용이 가능한 단체협약에 기초한 것들만이 고려되었기 때문에 보고된 내용은 실제적인 보호수준이라기보다는 국가별 최소한도를 나타내고 있고 국가간의 차이가 넓다. 사무직의 경우 EC 평균이 27.6주의 지불인 반면에, 생산직 근로자의 경우는 16.7주 뿐이다.

여섯째, 고정기간 계약만으로 따른 종결과는 달리 해고의 상대적 중요성은 EC 국가들 사이에 차이가 있다. 덴마크가 양쪽 모두에서 상대적으로 높은 종결률과 해고율을 갖고 있는 반면, 독일, 벨기에, 이탈리아 그리고 네덜란드는 양쪽 범주 모두에서 낮다. 스페인과 포르투갈의 경우는 상대적으로 낮은 해고율과는 달리 고정기간 종결률은 아주 높다. 아일랜드는 고정기간 종결률은 낮은 반면 해고율이 높다.

일곱째, 주요한 예외는 벨기에와 네덜란드인데 둘다 아주 낮다. 즉 이러한 형태의 직접적 고용조정은 거의 사용되지 않고 있다. 이 두 나라에는 고용조정에 관한 법적 규제는 거의 없지만, 단체교섭에 의한 구속 때문일 것이다. 한편 또 다른 예외는 영국인데, 이 나라에서는 규제가 느슨함에도 불구하고 해고율은 상대적으로 낮다.

한편 OECD국가들의 노동시장 유연화 과정과 고용정책 권고사항을 요약하면 다음과 같다. 우선 OECD고용형태 변화를 보면 1980년대 들어 자영업과 파트타임의 급속한 증가가 특징으로 나타나며 임시직 증가도 뚜렷하다. 우리나라의 파트타임 비율이 매우 낮다는 점이 대조적이다. OECD의 「직업연구」(Jobs Study : 1995)라는 연구보고서에서 고용정책 권고사항 9개 중에서 우리에게 적용해야 하는 부분은 다음과 같다.

첫째, 노동시간의 유연성과 관련된 것이다(OECD 정책권고 셋째항). 권고사항에서는 노동시간의 유연성을 강조하고 있는데 특히 사용자들로 하여금 상용고용에 집착하게 만드는 노동법조항, 조세제도 및 사회보장조항들을 개정하여 파트타임 근로를 현실화시킬 필요가 있다.

둘째, OECD 정책권고 여섯째 항은 정리해고와 관련한 고용보장 내용인데, 경제적인 도산방지 등의 불가피성이 인정될 때 정리해고는 인정되도록 법제상 명시화할 필요가 있으며 그 이외의 것에 대하여는 기업가들이 마음대로 할 수 없도록 고용보장조항을 설립해야 한다는 것이다.

셋째, 임금과 노동비용의 유연성을 증가시키는 것이다(OECD 정책권고 다섯째항), 노동비용 유연성의 핵심은 비노동임금 비용(예 : 고용주의 사회보장 부담금 등)을 줄이자는 것인데 선진산업국의 대부분의 나라에서도 지난 20년간에 걸쳐 임금구조에서 비노동비용이 증가되어 왔다.

넷째, 능동적 노동시장정책의 확대조항이다(OECD 정책권고 일곱째항). 수동적인 소득부양책으로부터의 탈피와 재고용촉진제도는 효율성 측면에서 중요하다. 능동적 노동시장정책이란 실업자에 대한 부양급여 보조에 비중을 두기보다는 그 비중은 낮추고 오히려 직업훈련 및 직업소개의 충실화를 의미한다.

다섯째, 공적인 직업안정망의 확충을 들 수 있다.

## 2. 정책과제

### 가. 고용조정의 방향

우리나라의 고용조정 현황을 살펴본 결과 우리나라의 고용조정이 최근 상당히 급속히 일어나고 있으며 특히 직접적 고용조정수단이라 할 수 있는 명예퇴직 또는 정리해고와 같은 내용도 1997년 이후 비록 그 비율면에서는 1~2%에 불과하지만 뚜렷이 증가되고 있음을 알 수 있다. 일본의 경우, 현재의 불황이 1986~87년 엔고불황보다 더 심하다고 느끼고 있지만 고용조정방법에 연장근무 규제, 배치전환, 휴일 증가 등 내부적 수량적 유연성의 증가나 기능적 유연성에 호소하고 있으며 '희망퇴직자 모집'은 아직 매우 미미하고 중소기업에서 일부 사용되고 있을 정도임에 비추어 우리나라는 직접적 고용조정방법인 외부적 수량적 조정이 너무 빠르게 진행되고 있지 않나 하는 느낌을 준다.

EC국가들의 고용보호 및 고용조정 동향에서도 비록 덴마크, 아일랜드, 영국 등의 국가가 고용조정에 대한 규제를 상당히 완화하고 있다고는 하지만 부당해고 및 집단해고에 대한 규제는 그렇게 크게 변화하지 않았음을 보여준다. 영국의 경우에는 부당해고 적용 비대상이 되는 견습기간을 6개월 정도에서부터 2년 정도로 늦추어 해고를 자유스럽게 하는 규정 정도만이 바뀌었고, 프랑스, 독일, 이탈리아, 스페인에서는 비정규근로 사용을 좀더 완화하였을 정도이다. 우리나라의 고용 유연성은 OECD와의 고용, 근로시간, 실질임금에 관련된 유연성 조사에서도 중간 또는 중간하위 정도이고, 해고관련 법적 규제에서도 규제가 중간정도로 나타났다. 따라서

지난 1997년 3월 13일 개정· 공포된 신노동법에서 이러한 고용 유연성을 높이는 조정수단들은 우리나라의 노동시장 유연성을 높이는 보완적 효과로서의 가치는 있지만 그렇다고 유럽 및 일본 어느 나라도 고용조정 중 직접적 수단인 명예퇴직(정리해고)이 그렇게 급속히 채택되어야 할 것으로 판단하고 있지 않는 마당에 우리나라로서도 직접적 고용조정을 너무 빠른 속도로 사회에 확산시키는 것은 최선책이 아니라고 판단된다.

고용조정은 정리해고 등의 직접적 고용조정보다는 간접적 고용조정인 근로시간의 조정이나 고용형태의 다양화, 기능적 유연성의 제고, 임금체계 개선이 더욱 더 바람직하다. 직접적 고용조정방법인 명예퇴직 및 정리해고는 고용보험이 제대로 정비되지 않았고 해고자의 재고용에 대한 사회적 인식이 낮은 우리 사회에서의 사회적 손실이 매우 크다. 또한 기업측에도 근로자의 사기 및 직장몰입도의 저하를 가져와 기업내부적 기술의 전수를 중단시키고 생산성에 문제를 발생시킨다.

또한 일본, 독일, 스웨덴의 경우, 기능·기술훈련에 대한 정부투자 수준이 높고 노동이동을 촉진하기 위한 직업안정서비스가 잘 정비되어 있어서 직접적 고용조정에 크게 의존하지 않고서도 고용의 유연성을 높이고 있다. 직업안정망 및 실업보험체계가 아직 완비되지 않은 우리나라로서도 직접적 고용조정수단을 동원하는 것은 사회적 부담이 크다. 기능적 유연성의 증대와 공공직업안전망이나 직업훈련서비스의 확대 등을 통한 정책적 유연성의 확대가 보다 바람직한 방향이라고 생각된다.

## 나. 정책과제

첫째, 기술진보를 위한 투자, 근로자에 대한 교육과 훈련을 병행해야 한다. 급변하는 환경하에서는 생산요소의 우위에 있는 부분에 대한 투자를 통해서 고부가가치를 추구하지 않으면 경쟁에서 탈락한다. 기술에 대한 R&D 투자뿐만 아니라 기술발전을 체화시킨 생산방식의 유연화를 위한 투자도 병행되어야 한다. 자동화, 범용기계, ME화, FMS 등에 대한 투자도 기본적인 사항이다. 이러한 기술 및 유연한 생산방식에 대한 투자는 근로자에 대한 교육훈련의 투자와 병행되어야 한다.

둘째, 직업안정, 직업훈련에 더 많은 공공투자를 통하여 인재를 적재적소에 배치하여 노동이동을 원활히 함으로써 고용조정에 기여한다. 앞으로의 우리 사회는 지식기술집약적 사회로 변모하고 있는 만큼 새로운 산업에 알맞은 직업훈련의 투자를 통하여 다능공 및 기술자 양성이 있어야 노동수급의 원활화와 고용 유연성이 확보될 것이다. 우리나라의 적극적 노동정책의 GDP대비 비용을 현재의 0.07%로부터 적어도 일본 수준인 0.5% 정도로 올려야 한다. 우리나라는 직업안정망이 아직은 매우 미약하여 취업근로자 중 단지 1.5%만이 공공직업안전망으로 취업되고 있다. 직업안정 및 직업훈련에 대한 정부의 노동정책을 적극적 노동정책(ALMP)이라 명명하는 바, 최근의 연구 결과에 의하면 OECD국가에서의 ALMP정책은 비용에 비하여 효과가 매우 크다고 보고하고 있다.<sup>1)</sup>

셋째, 근로시간의 유연성을 높여야 할 것으로 본다. 앞서서도 보았듯이 우리나라는 근로시간의 유연성이 OECD국가들 중 가장 낮다. 고용이란 근로자수×근로시간×근로의 질로 구성되어 있어서 근로시간의 유연성 제고는 또 하나의 고용조정방법이다. 신노동법 중 파트타임(단시간근로제), 변형근로시간제(탄력적 근로시간제), 간주근로시간제, 선택적 근로시간제, 특수한 업종에 있어서 연장근로의 특례, 유급휴일의 대체 등 6개 규정은 모두 근로시간의 유연성과 관련된 내용들이므로 기업측에서의 활용여하에 따라 근로시간 유연성을 높일 수 있다고 본다.

넷째, 고용형태의 다양화 제고를 위한 파견근로에 대한 제도적 정비가 필요하다. 필자가 1997년 5월 중사한 파견근로 실태조사 결과에서는 23만명 가량의 파견근로자가 있는데, 이들은 제조업 전업종 및 금융보험, 운수통신, 도소매 및 음식숙박업, 사회 및 개인서비스업 등 거의 전업종에 퍼져 있으며 정규근로자를 대체하고 2차 노동시장에서 산업재해와 고용의 중대해제 등의 어려움에 처해 있다<sup>2)</sup>. 파견근로가 전문직 및 일시적 노동수요에 대하여 고용의 유연성을 높일 수 있는 제도이므로 합법화하되 직종, 기간, 산업재해에 대한 책임, 파견기간 만료전 중도해제의 책임, 파견업체의 규모 등에 대한 노·사·정간의 의견수렴으로 법제정이 이루어져야 할 것이다. 다섯째, 파트타임이 활성화되도록 고려되어야 한다. 파트타임의 활성화는 인력부족 시대의



노동력 확보라는 단순한 수량적 증가뿐만 아니라 유휴노동력 활용 및 노동시장의 효율성 제고라는 질적인 측면에서도 큰 의미를 가진다. 우리나라는 현재 인력부족 시대에 유휴노동력이 필요한 시점이지만 선진 외국에서 잘 활용되고 있는 파트타임 근로비율이 낮은 편이다. 이는 노동시장 유연화 및 취업형태 다양화라는 시대적 조류에 역행되는 것이다. 실태조사 결과를 보면<sup>3)</sup>, 우리나라의 파트타임 근로는 자발적 선택이 높고 파트타임으로 남아 있고 싶다는 비율이 정규직 다음으로 높아서 노동이동이 적은 양질의 근로자로 판단된다. 노동공급 측면에서도 여성근로자들의 파트타임 근로희망이 아주 높고 46만명 정도의 파트타임 공급이 가능하며<sup>4)</sup> 수요측면에서도 생산적 인력이 부족한 현실에서 파트타임은 노동시장 유연화를 도우는 새로운 대안이다.

여섯째, 비정규적 고용형태의 유인을 위하여는 취업규칙이나 근로계약에 고용조건을 다양화하되 임금, 근로시간, 고용계약상의 중도해고조항들을 명시하여 근로자의 불안을 해소시키면서 동등가치의 노동에 대한 동등대우원칙을 준수하는 방향으로 나아가간다면 이들 비정규직에 대한 인력활용의 효과를 높일 수 있다고 본다.

일곱째, 비정규 근로자의 복지후생제도를 보완해야 한다. 실태조사 결과로는 비정규직에 대한 의료보험, 국민연금, 고용보험, 산업재해보험, 퇴직금제도, 정기건강진단 등의 기본적 복지제도가 너무 취약하다<sup>5)</sup>. 특히 파트타임은 6개 기본 복지제도가 거의 적용되지 않고 있으며 그외의 비정규직인 파견근로, 파트타임, 임시·일용·계약직 등에서도 산재보험과 고용보험 등 적용률이 40% 수준일 뿐이다. 특히 파트타임에 대한 근로조건과 복리후생이 선진국과는 너무 차이가 난다<sup>6)</sup> 개정노동법상의 단시간 근로조항으로는 이와 같은 기본적 국민복리는 전혀 해결되지 않는다. 이들에 관하여는 해당하는 각각의 법이나 시행령에서 개정·정리되어야 한다.

여덟째, 고용보험법상의 파트타임에 관한 조항을 구체적으로 보면, 현재의 법에서는 1주간 소정근로시간이 3할 이상 짧은 자는 적용되지 않게 되어 있다. 정규직의 주당 근로시간이 법적으로 최소 44시간이므로 3할 이상 짧은 자란 주당 30시간 이하의 자를 말한다<sup>7)</sup>. 또한 노동부가 실시한 단시간 근로자 실태조사에 의하면, 고용보험이 적용되는 단시간 근로자는 전체의 30%에 불과하다. 이에 비하여 선진외국의 경우에는 독일이 주당 18시간 이상 근로자, 덴마크 15시간 이상 근로자, 벨기에 하루 3시간 이상 근로자 등으로서 거의 대부분의 나라에서 고용보험 지급대상이 되는 파트타임 근로자 범위가 넓다. 우리나라로서는 적어도 주 22시간 이상의 파트타임에게는 고용보험이 차등적으로나마 적용되어야 할 것이다.

아홉째, 여성의 고용확대를 위한 정책과제로서는 임신, 출산, 육아를 이유로 퇴직한 여성의 재고용을 촉진하기 위한 방안으로서 고용보험의 여성 재고용장려금제도의 확충, 재고용을 위한 여성 직업훈련프로그램의 보완, 출산 및 육아휴가제도의 보완이 필요하다. 먼저, 탁아시설, 육아 및 출산휴가 등의 제도 및 사회문화적 장치를 갖추는 것이 중요하다. 구체적으로는 기업의 공동직장보육시설 설치에 정부의 지원이 필요하고 공공보육시설의 운영을 민간에게 위탁운영하는 방식을 확대해 나가는 것도 하나의 방법이며 민간보육기관 및 시설에 대해 규제완화를 통하여 보육산업 육성을 유도해 나가야 할 것이다.

또한 프랑스와 스칸디나비아 국가들은 육아시설이 공적으로 제공되므로 자녀를 갖는다는 사실이 노동시장으로부터의 퇴진을 의미하지 않는다. 또한 이들 나라에서는 여성의 경제활동참가율이 증가하고 있으나 여타 서구국가에 비하여는 파트타임 비율이 낮고 정규직 비율이 높다. 즉 잘 발달된 공적 유아시설과 교육체계하에서는 여성으로 하여금 파트타임 유도뿐만 아니라 풀타임에 기반한 숙련된 전문직으로도 유도할 수 있다.

열번째, 임금유연성 제고는 임금체계면에서 연공급의 감소와 직능급, 직무급의 증가, 그리고 집단적·개인적 성과급의 비율증가가 가장 중요하게 추진되어야 할 과제이다. 또한 여성화·고령화·고학력화와 급속한 기술 및 산업 구조 변화에 대한 고용형태의 다양화에 맞추어 비정규 근로자에 대한 임금체계도 가다듬어야 할 것이다. 복수형 경력에 대응한 복수임금체계, 고령자에 대한 임금체계 등 다양화하고 급속히 변화하는 기업환경에 맞추어 임금체계를 재정비하고 바꾸어가야 한다. 특히 수당체계를 직무급 및 직능급 체계로 단순화하고, 개인의 성과를 승진 및 승급에 반영하도록 하여야 할 것이다.

열한번째, 노사관계의 유연성도 중요하게 고려되어야 한다. 효율적 계약이론에 따르면 임금과 고용에 관한 양 당사자의 만족을 높일 수 있는 조합이 존재한다. 이에 협력적 노사관계를 이끌어나가는 기업측의 노력도 필요하다. 근로자의 자발적 참여가 없는 새로운 기술변화,

소비자 기호변화를 고려한 새로운 상품, 새로운 패션 등 창조적 생산은 불가능하며 작업방식에 있어서도 새로운 방식의 창안은 어렵다. 근로자의 자발적 참여를 위하여는 동기부여가 중요하다. 동기부여를 위하여는 노사관계의 유연성 및 민주적 노사관계 설정이 전제되어야 한다.

주석 1) OECD Jobs Study(1994).

주석 2) 정인수, 『파견근로 실태 및 정책과제』, 한국노동연구원 1998. 발간예정

주석 3) 정인수, 『취업형태 다양화와 노동시장 유연성』, 한국노동연구원, 1997.

주석 4) 정인수, 『고용구조 변화와 정책과제』, 한국노동연구원 1996. 48쪽 참조

주석 5) 정인수, 『취업형태 다양화와 노동시장 유연성』, 한국노동연구원 1997.

주석 6) 이 법에서는 단시간 근로를 "1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자(따라서 통상근로자에 비하여 1시간이 짧더라도 단시간 근로자에 해당함)"로 정의하고 이들의 근로조건은 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되도록 하여 소위 비례보호의 원칙을 명시하여 파트타임 근로자에 대한 노동수요측의 부담을 줄이고 또한 근로자에 대하여도 부당한 대우를 받지 않도록 조치되었다. 다만, 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 15시간 미만의 단시간 근로자에 대해서는 근로기준법 중 퇴직금제도, 주휴, 월차유급휴가, 연차유급휴가 규정을 배제하도록 하고 있다(법 제21조 및 제25조).

주석 7) 구체적으로 상시 30인 이상(1998. 1. 1.부터는 10인 이상)의 근로자를 사용하는 사업장은 고용보험법상의 실업급여사업 적용대상이며, 단시간 근로자라 하더라도 당해 사업장이 고용보험 적용대상이면 보험료 납부의무와 함께 보험급여수급권을 가진다. 그러나 단시간 근로자 중 "1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 소정근로시간보다 3할 이상 짧은 자"와 "3개월 이내의 기간을 정하여 고용된 자(일용직 포함, 3개월 이상 계속 고용된 자는 제외)"등은 적용되지 아니한다.

## 參考文獻

- 김대모·김재원·유경준, 『기업규모간 임금격차의 원인과 과제』, 한국노동연구원, 1996. 8.
- 노동부, 『노동력유동실태조사보고서』, 각년도.
- 노동부, 『새 노동법 해설 - 신노사문화를 열어가는길』, 1997.
- 민경희, 『한국산업의 연관구조 변화와 대일비교』, 한국개발연구원, 1993. 7.
- 윤진호, 『고용조정 현황과 과제』, 전국민주노동조합총연맹, 1996. 10.
- 정인수, 『고용구조 변화와 정책과제 : OECD 경험의 함의와 한국 고용정책』, 한국노동연구원 1996. 7.
- 정인수·윤진호, 『근로자과견업의 현황과 정책과제』, 한국노동연구원, 1993.
- 조우현, 『21세기 한국경제정책의 신구상(mimeo)』, 1996. 9.
- 최영기, 『근로시간의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 1991. 6.
- , 『근로시간 단축에 대한 전망 및 과제』, 『분기별 노동동향분석』, 제4권 제2호, 1991.
- 통계청, 『고용구조통계조사』, 각년도.
- , 『경제활동인구연보』, 각년도.
- 한국개발연구원, 『21세기 한국경제의 비전과 발전전략(1996~2020)』, 1996. 8.
- , 『노동시장의 신속성 제고방안 - 신경계장기구상 신경계 전문위원회 안건』, 1996. 2.
- 한국노동연구원, 『'96 임금과 나라경제』, 1996. 10.
- 한국산업연구원, 『21세기를 대비한 산업정책 구상』, 1996.
- A기업, 『A기업의 임금체계 개선안』, 1996. 9.
- 渡 寬基, 日本總合勞動研究所, 『變形勞動時間制』, 『계간 노동법』, 162.

1992. 겨울호.
- 雇用政策研究会, 『労働力需給の展望と課題』, 平成7年 6월.
- 労働基準調査會, 日本労働省 編, 『日本の労働政策』, 1995.
- , 『日本の労働政策』, 1996. 3.
- , 『賃金制度の再構築をめざして』, 1994.
- 労働大臣官房政策調査部 編, 『日本的雇用制度の現状と展望』, 1995. 7.
- 労働省 職業安定局 編, 『中期雇用ビジョン』, 1995.
- 水野朝夫・谷弘一 編, 『先進國失業の構造 : 苦惱の實態と背景』, 有斐閣,  
1983.
- 日本經濟新聞社, 『2020年の日本經濟』, 1995. 8.
- 通商産業省 産業政策局 編, 『21世紀の産業構造』, 1994.
- 政經研究所, 『労働者派遣事業制度の改正の概要』, 『旬刊 労働實務』, 東京  
No.1200, 1997.4.1
- 労働大臣官房政策調査部, 『就業形態の多様化に関する総合實態調査報告』,  
平成8年 4월 1일.
- Bernard Brunhes, *Labor Market Flexibility: Trends in Enterprises*,  
OECD, 1989.
- Björn, Gustavsen, *International Labor Review*, Vol.125, No.4,  
July-August, 1986.
- B. Gustavsen, "Workplace Reform and Democratic Dialogue", in  
*Economic and Industrial Democracy*, Vol.6, No.4, 1985.
- Blanchflower David & Richard Freeman, "The Labour Markets:  
Comparative aspects and institutional development", *The UK  
Labor Market*, ed., by Ray Barrell, 1994.
- Gregory, A., "Part-time Working and Patterns of Working Hours  
in Large Scale Grocery Retailing in Britain and France",  
in *Aspects of Part-time Working in Different Countries*, ed.,  
U. Ebbing, 1992.

- George, Kanawaty, Alan Gladstone, Joseph Prokopenko and Gerry Rodgers. "Adjustment at the micro level". *International Labour Review*, Vol.128, NO.3, 1989.
- Harvard Business Review. "Toward an Apartheid Economy?". September - October 1996.
- ILO, *Sectoral Trends in World Employment*, working paper, 1995.
- . *World Labour Report*, 1995, 8.
- Lester C. Thurow, *The Future of Capitalism*. William Morrow and Company, Inc., New York, 1996.
- Maier, Friederike. "Institutional Regimes of Part-time Working", in *Labor Market Institutions in Europe*, Günther Schmid ed., 1994.
- . *The Regulation of Part-time Work: A Comparative Study of Six EC Countries*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin, 1991.
- OECD, *Employment Outlook*, 1986, 1989, 1993, 1995.
- . *Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies*, 1996.
- . *Flexible Working Time*, 1995.
- . *Labour Force Statistics : 1973~93*, 1995.
- . *Labor Market Flexibility : Trends in Enterprises*, 1989.
- . *The OECD Jobs Study - Evidence and Explanations Part I : Labour Market Trends and Underlying Forces of Change*, 1994.
- . *The OECD Jobs Study - Evidence and Explanations Part II : The Adjustment Potential of the Labour Market*, 1994.
- The World Bank, *Workers in an Integrating World*, 1995.
- Ebrenberg, Rondald G., *Labor Markets and Intergrating National Economies*, 1994.
- Wolfensohn, James, D., "Workers in an Integrating World". *World Development Report*, 1995.