

勞 動 經 濟 論 集  
第20卷(2), 1997. 12. pp.255~276  
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 雇傭調整 現況과 政策課題\*

- 日本·EC와의 比較 -

鄭 寅 樹\*\*

< 目 次 >

I. 序 論	IV. 日本의 雇傭調整 動向
II. 勞動市場 柔軟化와 雇傭調整	V. EC 國家들의 雇傭調整 現況
III 우리나라의 雇傭調整 實態	VI 政策課題

### I. 序 論

세계화와 정보화의 진전은 세계를 무국경 경제경쟁체제로 만들면서 기업으로서는 효율성을 높이지 않으면 살아남기 힘들게 만든다. OECD 가입과 세계화의 진전으로 국제적인 자본이동 및 노동분업이 증가하고 있으며 이에 대응하기 위하여 기업들은 고용의 유연성과 노무비용 감소에 한층 노력하고 있다.

현실적으로는 경기불황이 계속됨에 따라 기업의 부도와 함께 실업률이 높아지고 있고 명예퇴직 등 기업의 고용조정이 현실로 다가옴에 따라 근로자의 고용불안이 높아지

\* 이 글은 대한상공회의소 주최 “인력활용 고도화와 기업경쟁력 제고” 심포지엄(1997. 9. 30.)에 발표되었던 내용을 축약 재정리한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원.

고 있다<sup>1)</sup>.

이에 따라 본 연구에서는 기업의 고용조정 현황을 알아보고 올해 초에 통과된 개정 노동법상의 고용조정수단과 효과는 어떠하며 기업의 효율적인 고용조정을 위한 대안과 정부의 정책과제를 살펴본다.

제II장에서는 노동시장 유연성의 유형을 통하여 고용조정의 개념과 범위를 명확히 하고, 제III장에서는 고용유연성을 표시하는 표준화된 지수에 대한 우리나라를 포함한 OECD국가들간의 비교, 제조업 고용전망 조사상의 고용조정방법 및 추세의 1997년 이후와 이전의 비교를 통하여 개정노동법하의 정리해고 등의 고용조정방법의 효과를 판단하고 있다. 또한 제IV장 및 제V장에서 일본의 최근 고용조정 동향과 EC국가들의 고용조정 동향과 추세를 알아봄으로써 우리나라의 고용조정과 비교한다. 마지막으로 제VI장에서 노동시장 유연성 제고를 위한 구체적 정책과제를 살펴본다.

## II. 勞動市場 柔軟化와 雇傭調整

### 1. 勞動市場의 柔軟性 類型

노동시장 유연성의 유형에 대해서 여러 가지 의견이 나오고 있는데. 그 중에서도 Bernard Brunhes<sup>2)</sup>의 구분이 가장 널리 인용되고 있다. 1989년 OECD보고서에서 그는 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 임금 유연성(wage flexibility) 등 다섯 가지 형태로 구분하고 있다.

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 50대 그룹, 금융권 및 정부투자기관을 중심으로 한 명예퇴직(1997. 2.) 및 한국경영자총연합회의 기업유휴인력 및 명예퇴직에 관한 조사 결과(1997. 5.)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.

2) Bernard Brunhes, *Labour Market Flexibility: Trends in Enterprises*, OECD 1989,

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

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. 즉 작업을 하청의 형태로 외부에 주거나 파견근로의 형태로 용역업체에 의해 근로자를 고용하는 것이다.

내부적 수량적 유연성이란 고용주가 기업내 근로자의 수를 수정하지 않고도 노동시간을 조정할 수 있는 능력을 말하는데 변형근로시간제, 변형근무일제, 교대근무제, 탄력적 근로시간제 등이 여기에 속한다.

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

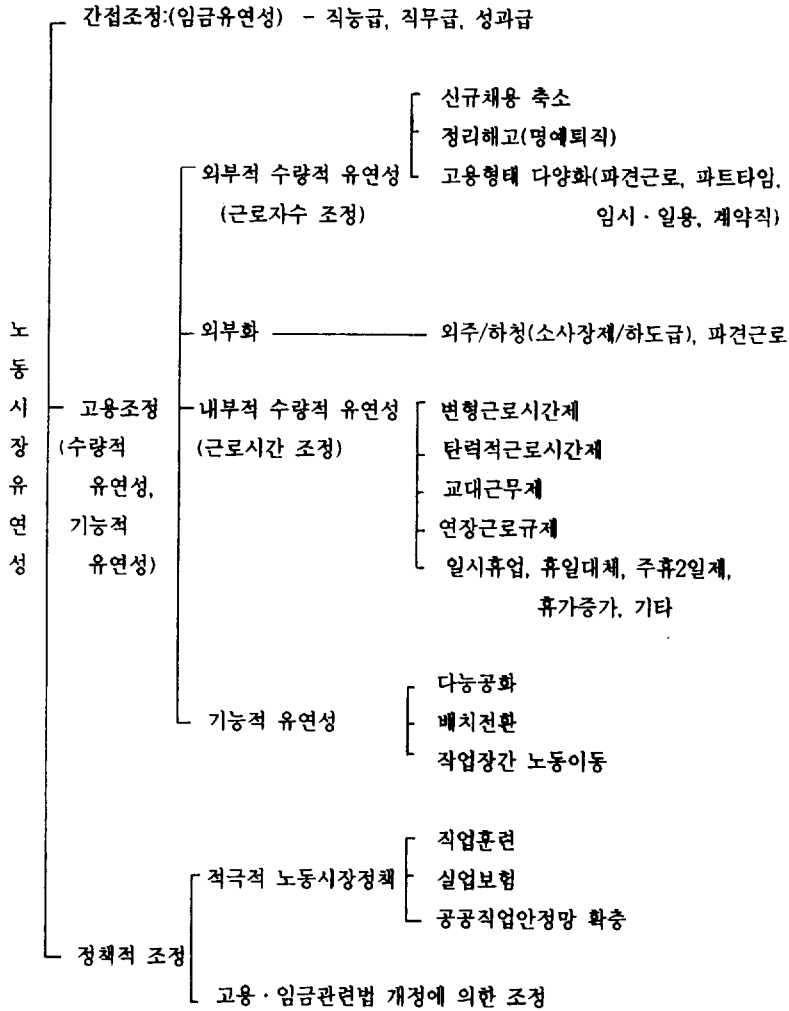
임금 유연성이란 과거의 연공서열이나 단체협상에 의해 결정되었던 경직적 임금제도를 개인이나 팀별 능력과 성과에 연동되는 성과급 임금구조로 전환하는 것을 의미한다.

## 2. 雇傭調整의 概念 및 範圍

Brunhes의 노동시장 유연화에 대한 다섯 가지 개념정리를 좀더 간략히 구분하면 수량적 유연성, 기능적 유연성, 임금 유연성의 세 가지로 정리된다. 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 유연성이란 변형근로로 대표되며, 외부화란 파견근로·하청·소사장제 등이라고 볼 때 이들 세 가지 소분류는 크게 보아 수량적 유연성의 범주에 속한다. 기능적 유연성과 임금 유연성은 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 우리나라에서 현실적으로 이루어지고 있는 고용·임금 및 정책적 방법을 동원하여 재정리하여 보면 노동시장 유연성과 고용조정 개념이나 범위가 명확해진다(그림 1).

[그림 1] 노동시장 유연성과 고용조정 개념도



### Ⅲ. 우리나라의 雇傭調整 實態

#### 1. 標準化된 勞動市場 指標의 OECD 國家間 比較

<표 1>은 산출량에 표준화한 노동시장 중요 세 변수(고용, 근로시간, 실질임금)를 제조업에 대하여 살펴본 것이다. 산출량에 표준화한 노동시장 중요변수들의 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 다음 실질산출량값에 로그를 취한 후 표준편차값을 구하여 나눈 것이다. 즉 산출량의 연도별 변화에 대하여 고용, 근로시간, 실질임금이 얼마나 유연하게 조정되는가를 살펴본 것이다.

<표 1>에서 우리나라의 유연성을 살펴보면, 고용의 표준화 수치가 0.55로서 미국(0.67)이나 영국(0.71) 등에는 미치지 못하지만 여타 OECD국가들의 중간 정도에 속하고, 특히 일본(0.46)에 비해서는 상당히 유연성이 높게 나타난다. 근로시간의 유연성은 0.06으로서 OECD국가들 전체 중 가장 낮은 편에 속하는데, 이는 우리나라가 여타 OECD국가들에 비하여 근로시간수가 많아서 표준편차가 클 수 없다는 한계점 때문이기도 하지만 어쨌든 산출량의 변동에 비하여 근로시간이 따라 주지 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 보여주는 것이다. 특히 일본(0.50)보다 훨씬 높다.

비록 위에서 살펴본 <표 1>에 의한 표준화지수만으로 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 있는데 비하여 일본의 경우는 고용은 안정적이지만 임금은 상당히 신축적이라고 알려져 있다. <표 1>에 나타나는 표준화지수들이 이러한 알려진 사실을 입증해 준다. 미국과 일본의 경우 임금과 고용간의 역관계는 표에서 나타나는 바에 따르면 알려진 것만큼 확실하지는 않다. 유럽의 경우를 포함한다면 더욱 그러하다. 덴마크는 표에서 나타나는 바와 같이 고용유연성이 0.94로서 가장 높게 나타난다. 덴마크

크는 고용보호를 위한 규제가 거의 없고 또한 노동이동(labor turnover)에 대한 보조금제도가 있다는 점<sup>3)</sup> 때문에 유럽의 여타 국가와는 달리 고용의 유연성이 높다.

미국, 일본, 독일의 경우 1983~91년까지를 특별히 표에 나타낸 것은 이 기간 동안 이들 국가들의 제조업 산출량이 일본이 1983년의 88.0에서 1991년에 128로, 독일이 93.0에서 122로, 미국이 88.0에서 117로 각각 급증하였음에 따른 효과를 살펴보고자 한 것이다. 이 기간 동안 일본과 독일의 고용량은 10% 증가하였으나, 미국의 경우 1983년 이후 거의 그대로였었고 1989년 이후부터 1991년까지는 불경기로 인하여 고용이 더 낮아졌었다.

<표 1> 산출량에 표준화한 노동변수의 국제비교 : 1950~83

	고 용	근로시간	실질임금
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
캐 나 다	0.66	0.30	0.34
덴 마 크	0.94	0.43	0.80
프 랑 스	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
스 웨 덴	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 자료 부족으로 1972~83년까지의 값임.

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

자료 : Günther Schmid, 1994, table 1.1. p.23.

KLIDB(경제통계 데이터베이스), 한국노동연구원, 1996.

한편 박영범(1996)의 「OECD의 직업연구」(1996)에 나와 있는 고용보호관련 법적 규제 지표<sup>4)</sup>에다 한국의 경우를 같은 방법으로 구한 지수를 비교한 <부표 1>을 보면, 한국의 경우 고용보호가 유럽국가들과 비교할 때 중간 정도의 수준임을 알 수 있다. <부

3) Hugh Mosley, Chapter 2. of Günter Schmid, 1994.

4) OECD, Jobs Study, 1994d의 <표 6-5>.

표 1>에서 보면 해고절차는 가장 쉬운 데 비하여, 근로자귀책사유가 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 중간 정도에 속한다고 하지만 절차면을 제외한 실질적 해고면에서는 매우 어렵다. 실제해고가 어렵다면 절차상의 형식은 차후의 문제이므로, 결론적으로 우리나라는 유럽국가들과 비교할 때 고용보호를 위한 규제가 강한 나라였다고 결론지을 수 있다.

## 2. 製造業 雇傭動向展望 調査上の 最近의 變化

노동부의 제조업 고용동향전망 보고서에는 고용조정 실시방법별 사업체수 비율이 나타나 있다. 이 보고서는 1995년부터 공식 자료로서 매년 출간해 오고 있는데 각 분기별 내용이 수록되어 있다. <표 2>와 <표 3>은 고용조정 실시방법에 따른 사업체비율의 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 안 되는 공식 통계이므로 상당한 가치가 있다.

<표 2>를 보면, 제조업의 고용조정이 1997년에 들어서 1,200개 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 1997년도 이후 4% 이상인 데 비하여 1996년 이전에는 3%대로서 추세 차이가 있고, 희망퇴직 모집의 경우에도 1996년의 1%대에서 1997년의 2%대로 차이가 있다. 또한 일시휴업의 경우에도 1997년에 들어서는 0.3% 내지 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 보여진다.

한편 <표 3>에서 희망퇴직(정리해고) 실시비율을 보면 규모·업종별 모두 1997년에 들어서 그 비율이 조금 증가한 것으로 나타났다. 1997년 이후의 비율을 보면, 규모별로 30~99인의 중소기업에서 3~4%로서 다른 규모에 비하여 그 비율이 높고, 300~499인의 규모에서 2%대로서 평균 이상을 나타내고 있다. 업종별로는 화학공업이 2.9%로서 경공업이나 기계금속공업에 비하여 높게 나타난다. 화학공업 중에서는 종이, 고무 등

환경유해산업의 고용조정이 높다. 기계공업에서는 사무계산기기, 기타 전기기계 제조, 영상·음향·통신장비, 의료·정밀·광학 등에서 높다.

<표 2> 제조업 고용조정 실시 여부 및 방법별 사업체수 비율

(단위 : %)

	고용조정 실시 방법										
	신규 채용 축소	임시 계절 시간제	회망 퇴직자 모집	배치 전환 파견	연장 근무 규제	일시 휴업	휴일 대체	주휴 2일 도입	휴가 증가	기타	
'97. 3/4 <sup>P</sup>	20.7	16.4	4.9	2.1	1.2	1.7	0.4	0.2	0.3	1.1	-
2/4 <sup>P</sup>	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 1,200개 업체 기업실사조사 자료.

2) p는 잠정치.

자료 : 노동부, 『제조업 고용동향전망조사보고서』(1995, 1996) 및 1997년 내부자료.



<표 3> 제조업 희망퇴직 실시비율: 규모별·업종별

(단위: %)

산업·규모	1994 4/4	1995 1/4	1995 2/4	1995 3/4	1995 4/4	1996 1/4	1996 2/4	1996 3/4	1996 4/4	1997 1/4	1997 2/4 <sup>P</sup>	1997 3/4 <sup>P</sup>
<b>제 조 업</b>	<b>0.6</b>	<b>1.9</b>	<b>0.5</b>	<b>1.3</b>	<b>1.0</b>	<b>1.4</b>	<b>1.1</b>	<b>1.4</b>	<b>1.6</b>	<b>2.3</b>	<b>2.0</b>	<b>2.1</b>
<b>[규모별]</b>												
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
<b>[업종별]</b>			0.5	1.3	1.0	1.4	1.1	1.4	1.6	2.3	2.0	2.1
<b>&lt;경공업&gt;</b>	<b>0.7</b>	<b>1.7</b>	-	<b>1.0</b>	<b>1.2</b>	<b>2.0</b>	<b>1.9</b>	<b>1.9</b>	<b>1.9</b>	<b>2.5</b>	<b>1.1</b>	<b>1.4</b>
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	-	-
<b>&lt;화학공업&gt;</b>	<b>0.6</b>	<b>2.5</b>	<b>0.9</b>	<b>1.6</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.7</b>	<b>1.1</b>	<b>0.4</b>	<b>2.9</b>	<b>2.9</b>	<b>2.9</b>
모피	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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
코크스, 섬유제품	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
화합물, 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
비금속재생	-	-	-	-	-	-	-	-	25.0	-	-	-
<b>&lt;기계금속공업&gt;</b>	<b>0.4</b>	<b>1.6</b>	<b>0.6</b>	<b>1.4</b>	<b>1.3</b>	<b>1.5</b>	<b>0.8</b>	<b>1.2</b>	<b>2.0</b>	<b>1.8</b>	<b>2.2</b>	<b>2.2</b>
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 전기기계 제조업	-	-	1.8	-	3.3	2.9	1.6	-	1.6	3.4	6.8	5.1
영상·음향·통신장비	-	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 운송장비 제조업	-	-	-	-	-	-	7.1	-	-	-	3.7	3.7
금속재생	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

주: 1) 30인 이상 제조업체 중 1,200개 업체 기업실사조사 자료.

2) p는 잠정치.

자료: 노동부, 『제조업 고용동향전망조사보고서』(1995, 1996) 및 1997년 내부자료.

IV. 日本의 雇傭調整 動向<sup>5)</sup>

일본 勞働省의 「고용동향조사(제조업)」를 보면, 고용조정실시 사업체 비율이 1992년부터 급격히 증가하여 1994년에는 엔고 불황기인 1986~87년보다도 높아지고 있을 뿐만 아니라 '일시귀휴'(lay-off)나 '희망퇴직자 모집, 해고'의 방법을 취하는 비율도 증가하고 있음을 알 수 있다(표 4).

고용조정방법으로서는 아직까지는 '잔업규제'나 '出向·배치전환', '중도채용의 삭감·정지'를 실시하고 있는 기업이 주이며, '희망퇴직자 모집 및 해고'를 취하는 기업은 제조업에서 약 1% 정도일 뿐으로 엔고 불황시(1986년)의 3%, 제1차 석유위기시의 5%에 비해서도 낮은 수준이다. 그러나 서비스업에서는 엔고 불황시를 상회하는 2% 기업이 '희망퇴직자 모집 및 해고'의 방법으로 고용조정을 하고 있다.

그러나 '희망퇴직자 모집 및 해고' 비율이 1%에 불과하여 정리해고나 명예퇴직 등의 직접적 고용조정은 우리나라에 비하여 그리 높지 않음을 알 수 있다.

일본에서의 고용조정은 경기침체의 심각도에 따라 대상을 임시직, 파트타임, 아르바이트, 계절노동자로부터 상용근로자로 확대해 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 고용조정방법은 경기침체 상황에 따라 잔업규제, 신규채용의 억제, 배치전환 및 출향(파견, 전직), 일시휴업·휴일의 증가, 희망퇴직의 모집 및 해고의 순서로 나타나나 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.

5) 박원규·강순희, 「일본의 고용조정」, 한국노동연구원, 1997. 12.

<표 4> 제조업의 고용조정사업체 비율

(단위 : %)

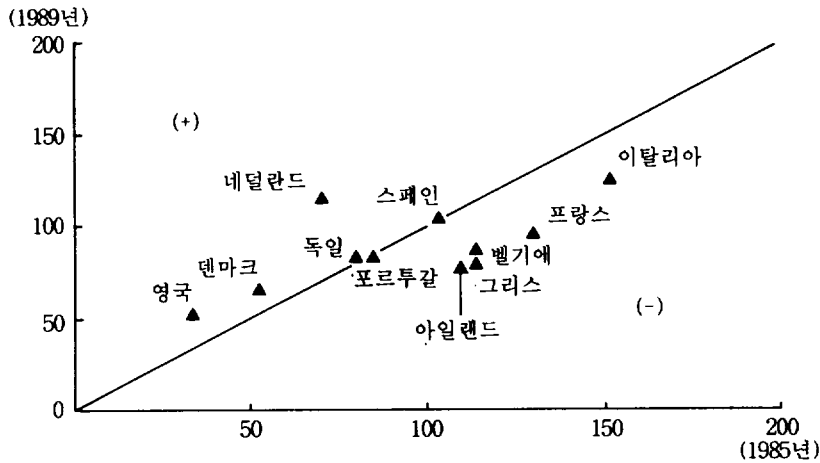
	고용조정 실시비율	고 용 조 정 방 법								
		잔업 규제	휴일· 휴가 증가	임시· 파트타임 노동자 조정	중도 채용 감소, 정지	배치전환, 출향		일시 귀휴	희망 퇴직자 모집, 해고	기 타
1977	30	18	2	3	19	12		1	1	1
1978	29	17	2	4	19	13		2	0	1
1979	19	10	2	2	10	8		0	1	0
1980	13	6	2	1	4	5		0	0	0
1981	16	8	2	1	6	5		1	0	1
1982	26	14	4	4	11	8		1	1	1
1983	17	15	2	3	10	9		1	1	2
1984	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) 12	(출향) 11	3	1	-
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 : 日本 勞働省, 「고용동향조사」, 각년도; 박원구·강순희(1997)에서 전재.

## V. EC國家들의 雇傭調整 現況

EC국가들의 고용조정관련 제동향을 살펴보면 다음과 같은 특징을 보인다. 이 내용들은 Hugh G. Mosley, "Employment Protection and Labor Force Adjustment in EC Countries"<sup>6)</sup>에 나와 있는 중요한 것을 요약한 것인데,<sup>7)</sup> 이 내용은 유럽의 노동력

[그림 2] 고용보호의 EC국가간 비교: 1989, 1985년



조사와 각국의 노동시장정책의 변화에 관한 최신의 자료를 바탕으로 쓰여진 것으로 신뢰성이 높은 논문이다.

첫째, EC국가 전체적으로 볼 때, 부당해고 및 집단적인 과잉인원의 해고에 대한 규제는 1980년대의 탈규제의 경향 속에서도 상대적으로 크게 변화하지 않고 있다(그림 2). 집단적인 과잉노동력의 처리와 관련하여서는 EC평의회는 훈령이 상당한 효과를 발하고 있는데, 거의 모든 나라에서 집단해고와 관련하여 먼저 근로자대표들과 협상할 것을 요구하고, 대량해고에 대한 경고를 정부당국에 제출하게 하고 있다. 또한 EC 훈령은 법적인 협의에 의한 처리를 요구하고 있는데, 고용인들은 근로자대표들에게 통보하고 그들과 협의할 것뿐만 아니라 그들에게 해고자의 수, 그 이유, 해고일정 등등과 관련된 필요한 정보를 제공할 것과 해당 정부당국에게 같은 정보를 알릴 것을 요구하고 있다.

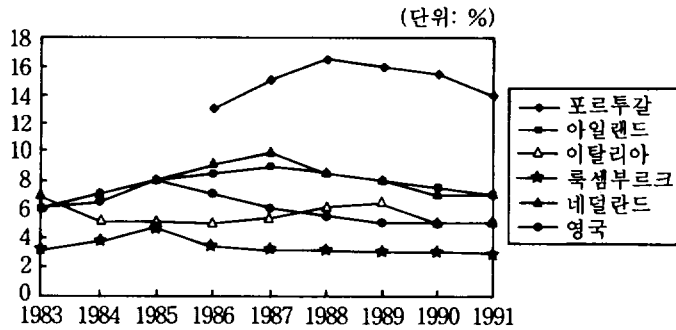
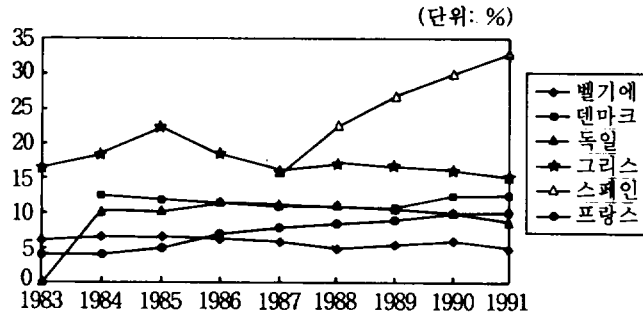
둘째, 영국의 경우 부당해고 규제를 2년 이하 근로자에 대하여는 적용하지 않음으로써 해고적용 범위에 대한 탈규제 케이스의 본보기이다. 반면에 프랑스에서의 과잉인원에 대한 해고에는 당국의 인가가 선행되어야 한다는 것과 포르투갈에서 경제적 이유로 인한 일반해고에 대한 규제는 그동안의 노동시장 유연화로부터의 제규제의 사례로서 설명된다. 다만 프랑스, 독일, 이탈리아, 스페인 그리고 포르투갈 등의 다섯 나라에서는

6) Labor Market Institutions in Europe, Günter Schmid ed. M. E. Sharpe Publisher, 1994의 제2장이다.

7) 좀더 자세한 내용은 鄭寅樹, "雇傭調整 現況과 企業의 對應方案", 「인력활용 고도화와 기업경쟁력 제고」, 대한상공회의소(1997. 9)를 참고하기 바란다.

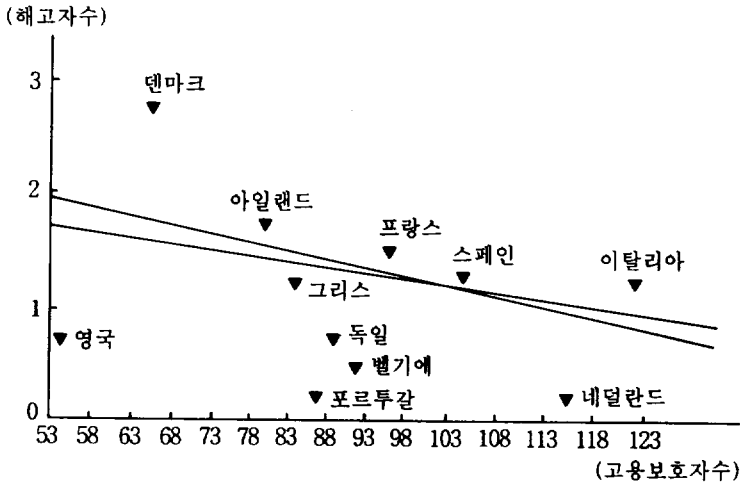
임시적인 근로자 고용을 보다 쉽게 함으로써 노동시장의 유연화 및 고용보호를 위한 규제를 줄이는 방향으로 나아가고 있다(그림 3).

[그림 3] EC국가에서의 임시고용



자료 : Mosley(1994) p. 73, Figure 2.6, Eurostat, Labor Force Survey 1983~1991 as reported in Eurostat 1993, Table 30.

[그림 4] 고용보호와 해고(1989)

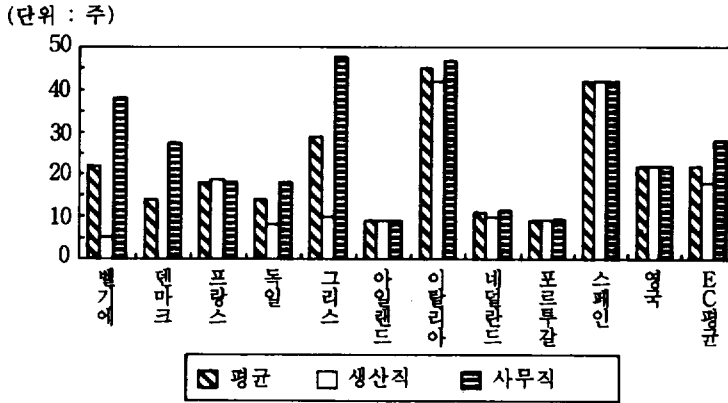


셋째, 근로자 해고에 대한 규제 측면에서 EC국가들은 세 그룹으로 나눌 수 있다. 덴마크, 아일랜드 그리고 영국의 경우에는 특히 경제적 이유로 인한 해고부문에서 해고에 대한 규제가 가장 약하다. 그리스, 네덜란드, 포르투갈, 스페인 그리고 이탈리아는 매우 보수적인 규제체도를 갖고 있으며 경제적 이유로 인한 집단적 해고의 경우에도 매우 강한 규제를 하고 있다. 그밖에 벨기에, 프랑스 그리고 독일은 이 두 극단 사이에서 중간 그룹을 형성하고 있다(그림 4).

넷째, 개인근로자에 대한 해고규제에 관한 내용을 보면, 영국은 전습기간중의 해고가 적용되는 26주를 105주까지 적용기간을 확장하여 해고를 자유롭게 만들고 있다. 그러나 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 일부에 한정된다. 예를 들어, 1985년의 고용보호법은 계절노동, 근로자가 부재한 경우의 임시 대체, 그리고 일시적인 수요급증 등에 고정기간 고용계약의 이용을 허가하고 있다.

개인근로자의 부당해고에 대한 보호의 범위는 일반적으로 서비스의 길이에 의존한다. 많은 나라에서 노동자들은 해고보호를 받을 수 있는 자격을 얻기 전에 전습기간 혹은 적용(qualifying) 기간을 거쳐야 한다(예컨대 영국에서는 2년, 독일에서는 6개월). 게다가 부당해고에 대한 금전적인 보상은 보호받는 근로자의 경우에도 서비스의 기간에 따라 다양하다.

[그림 5] EC 각국 해고수당 비교(해고예고 의무 대상자)



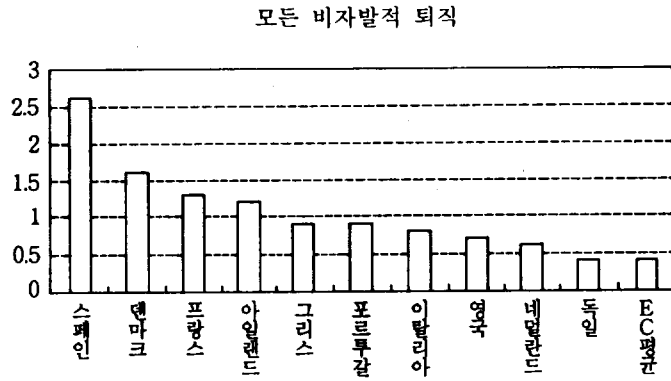
자료 : Mosley(1994) p. 63, Figure 2.1, Based on European Commission 1991, European Industrial Relations Review 1989, and national sources.

다섯째, 해고예고 의무자에 대한 퇴직수당 지불내용을 보면, 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 보호 수준이라기보다는 국가별 최소한도를 나타내고 있고 국가간의 차이가 크다. 사무직의 경우 EC 평균이 27.6주의 지불인 반면에, 생산직 근로자의 경우는 16.7주뿐이었다(그림 5).

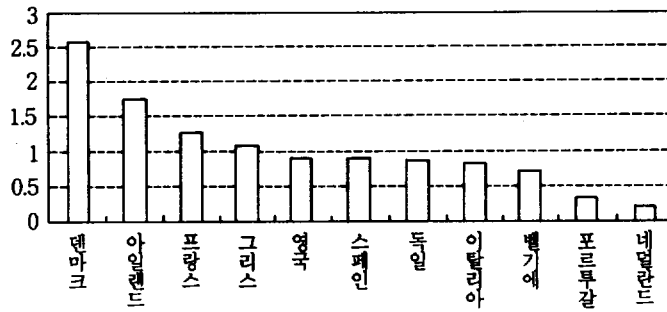
여섯째, 고정기간 계약만료에 따른 종결과는 달리 해고의 상대적인 중요성에서는 EC 국가들 사이에서 중요한 변화가 있었다. 덴마크가 양쪽 모두에서 상대적으로 순위가 높은 반면, 독일, 벨기에, 이탈리아 그리고 네덜란드는 양쪽 모두에서 순위가 낮았다. 스페인과 포르투갈의 경우는 상대적으로 낮은 해고율과 함께 고정기간 종결에 대한 높은 의존성을 나타내고 있다. 이와 달리 아일랜드는 고정기간 종결에 의한 고용조정이 평균을 밑도는 반면, 해고율이 높다(그림 6).

일곱째, 주요한 예외는 벨기에와 네덜란드인데, 이 두 나라에는 고정기간 계약에 관한 법적 규제는 거의 없지만, 이러한 형태의 고용조정 또한 거의 사용되지 않고 있다. 이는 단체교섭에 의한 구속 때문일 것이다. 그리고 또 다른 예외는 영국인데, 이 나라에서는 규제가 느슨함에도 불구하고 해고율은 상대적으로 낮다.

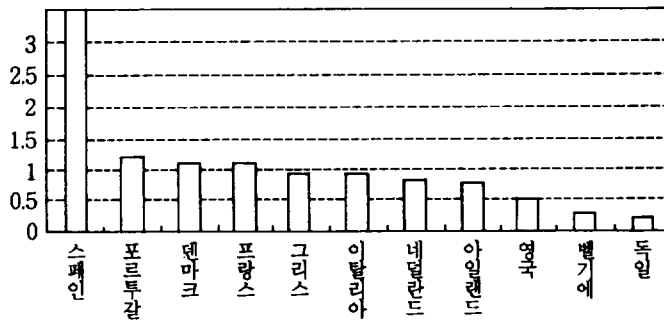
[그림 6] EC의 비자발적 퇴직 위험도 비교(1989) EC평균 = 1



해 고



고정기간 계약 만료



자료 : Mosley(1994) p. 71, Figure 2.4, Eurostat, Labor Force Survey 1989.



## VI. 政策課題

### 1. 雇傭調整의 方向

우리나라의 고용조정 현황을 살펴보면, 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 비록 현재의 불황이 1986~87년 엔고 불황보다 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, 우리는 직접적 고용조정방법인 외부적 수량적 조정이 너무 빠르게 진행되고 있다는 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 정도로 규정이 바뀌었고, 프랑스, 독일, 이탈리아, 스페인에서는 비정규근로 사용을 좀더 완화하였을 정도이다.

우리나라의 고용유연성은 OECD와의 고용, 근로시간, 실질임금에 관련된 유연성 조사에서도 중간 또는 중간하위 정도이고, 해고관련 법적 규제에서도 규제가 중간 정도로 나타났다. 따라서 지난 1997년 3월 13일 개정 공포된 신노동법에서 이러한 고용유연성을 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 우리로서도 직접적 고용조정을 너무 빠른 속도로 사회에 확산시키는 것은 최선책은 아니라고 판단된다.

고용조정은 정리해고 등의 직접적 고용조정보다는 간접적 조정인 근로시간의 조정이나 고용형태의 다양화, 기능적 유연성의 제고, 임금체계 개선이 더 바람직하다. 직접적 고용조정방법인 명예퇴직 및 정리해고는 고용보험이 제대로 정비되지 않았고 해고자의

재고용에 대한 사회적 인식이 낮은 우리 사회에서는 사회적 손실이 매우 크다. 또한 기업측에도 근로자의 사기 및 직장몰입도의 저하를 가져와 기업내부적 기술의 전수를 중단시키고 생산성에 문제를 발생시킬 것이라는 문제점이 발생한다.

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

## 2. 政策課題

첫째, 직업안정, 직업훈련에 더 많은 공공투자를 통하여 인재를 적재적소에 배치하여 노동이동을 원활히 함으로써 고용조정에 기여한다. 앞으로의 우리 사회는 지식기술 집약적 사회로 변모하고 있는 만큼 새로운 산업에 알맞은 직업훈련의 투자를 통하여 다능공 및 기술자 양성이 있어야 노동수급의 원활화와 고용유연성이 확보될 것이다. 우리나라의 적극적 노동정책의 GDP 대비 비용을 현재의 0.07%로부터 적어도 일본 수준인 0.5% 정도로 올려야 한다. 우리나라는 직업안정망이 아직은 매우 미약하여 취업 근로자 중 단지 1.5%만이 공공직업안정망으로 취업되고 있다. 직업안정 및 직업훈련에 대한 정부의 노동정책을 적극적 노동정책(ALMP)이라 명명하는바, 최근의 연구결과에 의하면 OECD국가에서의 ALMP정책은 비용에 비하여 효과가 매우 크다고 보고하고 있다.<sup>8)</sup>

둘째, 근로시간의 유연성을 높여야 할 것으로 본다. 제Ⅲ장에서도 보았듯이 우리나라는 근로시간의 유연성이 OECD국들 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 활용 여하에 따라 근로시간 유연성을 높일 수 있다고 본다.

셋째, 고용형태의 다양화를 제고시키기 위하여 파견근로에 대한 제도적 정비가 필요

8) OECD, *Jobs Study*, 1994.

하다. 필자의 1997년 5월 파견근로 실태조사 결과로는 23만 명 가량의 파견근로자가 있는데 이들은 제조업 전업종 및 금융·보험, 운수·통신, 도소매 및 음식·숙박, 사회 및 개인서비스업 등 거의 전업종에 퍼져 있으며, 정규근로자를 대체하고 2차노동시장에서 산업재해와 고용의 중도해제 등의 어려움에 처해 있다<sup>9)</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 노사정간의 의견수렴으로 법제정이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 파트타임이 활성화되도록 고려되어야 한다. 파트타임의 활성화는 인력부족시대의 노동력확보라는 단순한 수량적 증가뿐만 아니라 유휴노동력 활용 및 노동시장의 효율성 제고라는 질적인 측면에서도 큰 의미를 가진다. 우리나라는 현재 인력부족시대에 유휴노동력이 필요한 시점이지만 선진외국에서 잘 활용되고 있는 파트타임근로 비율이 낮다. 이는 노동시장 유연화 및 취업형태 다양화라는 시대적 조류에 역행하는 것이다. 실태조사 결과를 보면<sup>10)</sup>, 우리나라의 파트타임근로는 자발적 선택이 높고 파트타임으로 남아 있고 싶다는 비율이 정규직 다음으로 높아서 노동이동이 적은 양질의 근로자로 판단된다. 노동공급 측면에서도 여성근로자들의 파트타임근로 희망이 아주 높고 46만 명 정도의 파트타임 공급이 가능하며,<sup>11)</sup> 수요 측면에서도 생산직 인력이 부족한 현실에서 파트타임은 노동시장 유연화를 돕는 새로운 대안이다.

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

여섯째, 비정규근로자의 복리후생제도를 보완해야 한다. 실태조사 결과로는 비정규직에 대한 의료보험, 국민연금, 고용보험, 산업재해보험, 퇴직금제도, 정기건강진단 등의 기본적 복지제도가 너무 취약하다<sup>12)</sup>. 특히 파트타임은 6개 기본복지제도가 거의 적용되지 않고 있으며 그외의 비정규적인 파견근로, 파트타임, 임시·일용·계약직 등에서도 산재보험과 고용보험 등의 적용률이 40% 수준일 뿐이다. 특히 파트타임에 대한 근로조건과 복리후생이 선진국과 너무 차이가 난다<sup>13)</sup>. 개정노동법상의 단시간근로 조항

9) 정인수, 『파견근로실태 및 정책과제』, 한국노동연구원, 1998. 1.

10) 정인수, 『취업형태의 다양화와 노동시장 유연성』, 한국노동연구원, 1997. 12.

11) 정인수, 『고용구조 변화와 정책과제』, 한국노동연구원, 1996. 12, 48쪽 여성가용자원 참조.

12) 정인수, 『취업형태의 다양화와 정책과제』, 한국노동연구원, 1997. 12.

13) 이 법에서는 단시간근로를 “1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자(따라서 통상근로자에 비하여 1시간이 짧더라도 단시간근로자에 해당

으로는 이와 같은 기본적 국민복리는 전혀 해결되지 않는다. 이들에 관하여는 해당하는 각각의 법이나 시행령에서 개정·정리되어져야 한다.

일곱째, 고용보험법상의 파트타임에 관한 조항을 구체적으로 살펴보면, 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>14)</sup>. 또한 노동부가 실시한 단시간근로자 실태조사에 의하면, 고용보험이 적용되는 단시간근로자는 전체의 30%에 불과하다. 이에 비하여 선진외국의 경우에는 독일이 주당 18시간 이상 근로자, 덴마크 15시간 이상, 벨기에 하루 3시간 이상 등으로서 거의 대부분의 나라에서 고용보험 지급대상이 되는 파트타임근로자 범위가 넓다. 우리나라로서는 적어도 주 22시간 이상의 파트타임근로자에게는 고용보험이 차등적으로나마 적용되어야 할 것이다.

여덟째, 여성의 고용확대를 위한 정책과제로서는 임신, 출산, 육아를 이유로 퇴직한 여성의 재고용을 촉진하기 위한 방안으로서 고용보험의 여성재고용장려금제도의 확충, 재고용을 위한 여성직업훈련 프로그램의 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 대한 규제완화를 통하여 보육산업 육성을 유도해 나가야 할 것이다.

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 육아시설과 교육체계하에서는 여성의 파트타임 유도뿐만 아니라 풀타임에 기반한 숙련된 전문직으로도 유도할 수 있다.

---

됨)로 정의하고 이들의 근로조건은 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되도록 하여 소위 비례보호의 원칙을 명시하여 파트타임근로자에 대한 노동수요측의 부담을 줄이고 또한 근로자에 대하여도 부담한 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).

- 14) 구체적으로 상시 30인 이상(1998년 1월 1일부터는 10인 이상)의 근로자를 사용하는 사업장은 고용보험법상의 실업급여사업 적용대상이며, 단시간근로자라 하더라도 당해 사업장이 고용보험 적용대상이면 보험료 납부의무와 함께 보험급여 수급권을 갖는다. 그러나 단시간근로자 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

- 노동부, 『새노동법해설- 신노사문화를 열어가는 길』, 1997.
- \_\_\_\_\_, 『50대그룹 1996년 대졸 신규채용』, 보도자료, 1997. 3. 29.
- \_\_\_\_\_, 『명예퇴직에 관한 발표자료』, 1997. 2.
- 박동운, 『노동환경 변화와 노동시장의 유연성 제고』, 『노동경제논집』, 제20권 제1호.
- 박영범, 『OECD국가의 고용보호규제 정책과 한국의 과제』, 한국노동연구원, 1996.
- 박원구·강순희, 『일본의 고용조정』, 1997. 7.
- 안희탁, 『기업내 유희인력 및 명예퇴직제도의 현황과 과제』, 한국경영자총협회, 1997. 5.
- 어수봉, 『노동시장의 유연성 제고』, 한국노동연구원, 1997. 7. 31
- 이장원, 『대졸 화이트칼라 경력관리와 능력개발에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1997.3.
- 전국민주노동조합총연맹, 『노동시장 유연화의 현황과 정책과제』, 1996. 10.
- 정인수, 『취업형태의 다양화와 정책과제』, 한국노동연구원, 1997. 12.
- \_\_\_\_\_, 『파견근로의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 1998. 1.
- \_\_\_\_\_, 『고용구조 변화와 정책과제』, 한국노동연구원, 1996. 7.
- \_\_\_\_\_, 『고용조정 현황과 기업의 대응방안』, 『인력활용 고도화와 기업경쟁력 제고』, 대한상공회의소, 1997. 9. 30.
- 한국경영자총협회, 『고용조정의 이론과 실제』, 1994. 2.
- Bernard Brunhes, *Labor Market Flexibility: Trends in Enterprises*, OECD, 1989.
- Harvard Business Review*, "Toward an Apartheid Economy?", September / October 1996.
- Maier, Friederike, "Institutional Regimes of Part-time Working", ch.5, in *Labor Market Institutions in Europe*, Günter Schmid ed., M. E. Sharpe Publisher, 1994.
- Mosley, Hugh G., "Employment Protection and Labor Force Adjustment in EC Countries", ch.2 in *Labor Market Institutions in Europe*, Günter Schmid ed. M. E. Sharpe Publisher, 1994.
- OECD, *The OECD Jobs Study, Evidence and Explanations*, part I, 1994.

&lt;부표 1&gt; 고용보호관련 법적 규제 지표 국제비교

	정상적 절차의 불편 정도	근로자 귀책사유가 아닌 해고의 통보와 퇴직금	해고의 어려움 정도	고용보호의 전반적 순위
한 국	1.0	10.5	13.0	7.0
E C				
벨 기 에	5.5	14.0	3.0	5.0
덴 마 크	2.0	12.0	4.5	4.0
프 랑 스	10.0	6.0	7.0	6.0
독 일	14.0	3.0	12.0	11.5
그 리 스	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
스 페 인	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
핀 란 드	15.0	9.5	4.5	10.5
노르웨이	7.5	5.0	15.0	9.0
스 웨 덴	12.0	10.5	9.0	13.0
스 위 스	3.0	4.0	2.0	1.0

주 : 1) 한국은 1996년, 기타 나라는 1980년대 말 기준(OECD, *Jobs Study*, 1994d의 <표 6-5>). 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 해고관련 규제에 한정됨(집단적 정리해고의 경우 규제는 다를 수 있음).

2) 정상적 불편의 정도 측정에는 절차, 통보까지의 기간을 주요 기준으로 하고, 근로자 귀책사유가 아닌 해고의 통보와 퇴직금 항목에서는 해고의 통보, 퇴직금을 9개월 근속자, 4년 근속자, 20년 근속자로 각각 나누어 지수화한 것이며, 해고의 어려움 정도 항목은 부당해고의 정의, 수습기간, 20년 근속시의 보상금, 원직복직 등 네 개의 세부항목으로 나누어 지수화한 것임. 각 항목의 개별적인 지표의 정의에 대하여는 박영범(1996) 참조.

3) 순위는 고용보호가 강한 경우 높음.

자료 : 박영범, 『OECD국가의 고용보호규제 정책과 한국의 과제』, 1996, <표 1>에서 일부 전체. OECD, *Jobs Study*, 1995, <Table 6-5>.