

고용보장과 규제완화에 대한 소고

李承吉*

- I. 들어가는 말
- II. 법학·경제학의 전제 차이
- III. 고용보장의 대상
- IV 바람직한 해고의 규제제한
- V 맺는 말

I. 들어가는 말

한국노동연구원은 세계경제와 국내 경기의 회복으로 연평균 실업률은 2003년의 3.4%보다는 다소 낮은 3.2%로 전망하고 있다. 다만, 경제 성장률이 둔화되며,¹⁾ 지식 집약적 산업 확대에 따른 고용 흡수력 저하로 '일자리 증가 없는 성장(jobless growth)'이 우려되고 있다. 이러한 IMF 외환위기 이후 경제침체로 인력 수요는 감소되어 실제로 느끼는 고용사정은 더욱 좋지 않은 상황이다. 노동시장도 실업률의 안정화 추세 속에서 상대적으로 청년 실업률이 높은 가운데 중소기업은 인력난을 겪는 등 인력수급 불균형 현상이 지속되는 한편, 노동시장 이중구조화(양극화) 등 구조적인 격차 문제도 계속될 우려가 있다.²⁾ 물론 기업은 경력직 중심으로 채용하는 관행이 확산되고, 청년들의 좋은 일자리(decent jobs)를 선호하는 경향에 따른 매우 높은 체감 실업률 등 구조적 문제가 근본적인 원인도 없지 않은 상황이다. 이러한 와중에

* 한국경영자총협회 노동경제연구원, 연구위원, 법학박사(민사법)

1) GDP 증가율은 8.3%(80년대 평균) → 6.0%(90년대 평균)→5%대(향후 10년)으로 전망하고 있다.

2) 청년실업률은 연평균 5.7%(1997) → 7.5%(2001) → 6.6%(2002) → 7.7%(2003)이고, 중소기업 인력부족률은 2.11%(2001) → 4.56%(2002)→ 3.96%(2003)이다 또 지니계수(임금소득)는 0.288(1999) → 0.301(2000) → 0.303(2001) → 0.305(2002)로 변화하고 있다.

내수 침체에다 유가 상승, 중국의 건축 조치 등으로 국내외적으로 악재가 속출하고 있는 중 본격적인 임금·단체협상의 시즌을 맞이하여 노사간의 갈등이 증폭될 것이라는 우려도 높아지고 있다.

다른 한편 우리나라의 기업에서 일을 행하는 고용을 둘러싼 사회적 관계와 사회 전체를 ‘고용사회’라고 말한다. 국가경제가 성숙되기 전에 경제의 침체기에 빠져들고 있는 상황에서 세계화의 흐름으로 거시적인 규제완화와 산업구조의 전환을 요구받으며, 또 노동시장에서 원활한 노동력의 이동을 위하여 기업내 노동시장뿐만 아니라 외부노동시장의 시스템 구축을 위한 과제가 남아 있다. 고용사회의 구조와 법체제는 어떠한 관계에 있는 것인가? 헌법에 직업선택의 자유를 보장할 뿐 아니라 근로권도 부여하고 있다. 그리고 연역적인 과정에서 민법과 근로기준법에서는 고용관계(근로관계)가 ‘(고용)계약’으로 구성되어 사용자와 근로자의 권리의무의 근거 및 기준으로 된다는 기본 원칙을 설정하고 있다. 그런데 고용계약에서 ‘고용보장’과 관계된 논쟁은 ‘노동시장’ 외에도 ‘법학’과 ‘경제학’의 큰 주제이다. 그 주된 내용은 근로기준법상 해고제한법리의 타당성과 해고제한(해고규제)과 관련된 법 개정에 대한 시비와 관련된 논쟁, 대체적인 고용계약방식의 다양화에 관계된 비정규근로(기간제근로·단시간근로·파견근로 등)와 관련된 법의 규제완화와도 밀접한 관련이 있다.³⁾

그리고 과학기술과 정보화의 확산·진전, 무역과 투자의 자유화에 따른 무한 국제경쟁으로 요약되는 ‘세계화’는 우리나라로 하여금 질적인 변화를 요구하고 있다. 이것은 무한 경쟁에 대응하여 경제의 효율성을 높이면서 동시에 세계화 과정에서 발생하는 각종 격차 문제를 해결해야 한다. 최근 노동부의 노동정책도 세계화에 따른 국가적 과제를 해결하는데 중요한 역할을 수행하는 고리로서, 노사관계 및 노동시장의 유연성 제고를 통하여 국가경쟁력을 뒷받침하고 고용안정(고용보장)과 근로계층간의 격차를 해소함으로써 사회적 형평성을 높이는 중요한 기능을 할 것이라고 한다.

이러한 급변하는 정치·경제·사회의 환경 속에서 자율적인 개인과 기업의 선택에 대하여 규제해 온 기존의 법 체계를 ‘완화(개혁)’할 것인지에 대한 논의가 필요하게 되었다. 그러나 각각의 논의시 ‘암묵적인 전제’가 달라 가끔 성과없는 대립만을 확인하는 경우도 적지 않다. 예를 들면, 시장에서는 경쟁조건, 소비자·근로자가 선택할 가능성을 전제해 보지만, 동시에 개인과 기업의 다양성을 얼마큼 중시할 것인지도 문제된다. 또 법제도를 개혁할 필요성은 법을 제·개정할 당시에 놓여져 있는 상황과 비교해

3) 또 노동법은 아니지만 장기 계속거래라는 점에서는 주택임대차보호법(또는 상가임대차보호법)과 관련된 민법학자와 경제학자와의 논쟁과도 공통되는 측면이 많다.

정치·경제·사회 환경의 변화에도 영향을 받는 것은 물론이지만, 어느 정도로 변화를 인식하고 있는지도 커다란 쟁점이 된다.

이에 본고에서는 ‘고용보장의 툴’이란 문제에 대하여 법학과 경제학의 배후 전제를 분명하게 함으로 규제완화(구조개혁)의 두 중심인 법학과 경제학의 상호 협력을 논의할 계기를 마련하고자 한다. 왜냐하면 실제로 노동법의 제·개정시 노사의 합의·결정과정이나 일부 노사대표자의 이익을 조정하는 것이기에 지금은 연구자의 입장에서 기존의 법해석과 입법 과정에 참여·관여하는 것이 필요하다고 보여지기 때문이다.

II. 법학 · 경제학의 전제 차이

공산주의 종주국인 소련이 중국적으로는 붕괴되고 말았다. 이는 자본주의 붕괴가 아니라 사회주의 붕괴가 실현되었다. 이와 같이 정부가 경제 활동에 직접 개입하는 사회주의 체제가 무너진 후⁴⁾ 원칙적으로 시장경제를 반대하지는 않지만 정부는 작을 수록 좋고 민간의 경제활동은 자유로울수록 좋다는, 즉 규제가 없는 자유방임(laissez faire) 시장은 있을 수 없다.⁵⁾ 그러나 이 중간의 ‘최적의 규제’에 대해서는 법학과 경제학은 여전히 입장의 차이가 크다. 이것은 현안인 ‘규제완화의 구체적인 내용’과 관련된 쟁점에서 그러하다.

법학의 입장은 법은 정의사회를 실현하고, 악화된 사회 상황을 제어하는 장치로 그 수단인 현행법에 폐해가 없으면 개정할 필요없이 계속성·안정성을 중시한다. 반면에 경제학의 입장은 경제 주체의 행동을 규제하는 법은 필요최소한으로 정치·경제·사회의 변화에 중립적이다. 예를 들면, 다른 사람에게 해악이 없고, 개인의 선택을 폭넓게 하기 위한 법의 제·개정은 경제학의 ‘파레토 최적(Pareto optimum)’ 원칙에 따르는 것이 바람직하다.⁶⁾ 또 실제로 정치·경제·사회의 거래에 불편한 법은 유연하게 개혁할 수도

4) 그러나 자본주의가 존재하는 한 사회주의 사상 자체는 없어지는 것이 아니며 어떠한 형태로든 계속 존재할 것이다.

5) ‘자유방임론’의 창시자인 아담 스미스(A. Smith)가 출간한 ‘국부론(여러나라들의 부의 원천과 본질에 관한 고찰, An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, 1776년)’은 영국 정부의 동인도 회사에서 보여지는 것처럼 국가가 자유무역에 전면적으로 개입하는 정책을 비판한 것이다. 다른 한편 정부의 주된 역할인 재정론에 많은 부분을 나누고 있다.

6) ‘파레토 최적’이라 함은 다른 사람의 효용(만족도)이 불변 그대로는 특정한 사람의 효용을

있다. 예를 들면, 모든 법률의 효력에 일정한 기한을 설정하여, 필요성이 다시 인정되는 것만을 유지하는 '선셋(sunset)방식'은 규제완화의 기본방식이다. 이것은 새로운 법률의 제·개정시 엄격한 사전 심사나 국회 의결이 필요하고, 기존 법률은 오랜 세월에서도 자동적으로 인정되는 비대칭성을 시정하고, 사회의 필요성을 정기적으로 재검토해야 한다. 그러나 법학·경제학의 차이는 본질보다는 배후에 있는 차이이다

1. 시장원리에 관한 평가

시장원리에 관한 평가의 차이이다. 기존 법률(판례법 포함)의 규제완화시 '강자의 시장원리가 통용된다'고 비판한다. 그러나 경제학의 '시장원리'는 법학의 '계약자유'의 원칙⁷⁾에 가깝다. 그러나 정부의 자유방임 정책과 같은 의미가 아니다. 왜냐하면 시장원리가 시장기능을 활성화하려면 정부의 역할은 '재산권 보장'과 '공평한 경쟁의 룰'을 확립해 주어야 하기 때문이다. 이는 '시장의 실패(market failure)'⁸⁾에도 원인이 있지만 대부분은 재산권 보장이 불충분해서 발생한다. 예를 들면, 거래 정보를 공개하도록 의무화한 불공정 거래금지, 시장의 대등한 경쟁에서 상품·서비스를 교환하기 위한 전제이고, '서면 교부'와 '계약 내용의 명문화'는 사업자와 소비자간의 '정보의 비대칭성'⁹⁾을 보충하기

높아지지 않은 '상호교환(trade · off)'의 상황을 말한다. 이는 경제의 성과를 판단할 수 있는 하나의 기준에 불과하다. 이를테면, 현실이 그렇지 않으면 이러한 상황으로 향한 자원의 재배분은 사회적으로도 바람직하다. 이것을 확장하면, 예를 들면 어떠한 개혁으로 손실을 본 사람에게 이익을 받은 자들이 충분한 보상을 함으로, 또한 이익이 남는 경우에는 이러한 개혁은 사회적으로도 바람직하다는 '보상 원리'에 결부된다. 그러나 파레토 최적은 소득분배의 공정성 문제를 다루려면 사회최적상태가 어떤 것인가에 대한 가치판단이 필요한데, 이러한 가치판단은 주관성을 지니게 되어 객관적인 이론 전개가 어렵다. 물론 이것은 가치판단이 요구되는 공정성의 문제가 무의미·불필요하다는 의미가 아니다. 공정성을 확보하기 위하여 효율성을 어느 정도 희생하는 것이 사회 전체적으로 더 바람직한 경우도 있다. 이와 관련된 논의에는 공리주의, 평등주의, 롤스 원칙 등이 있다.

- 7) 물론 계약의 자유는 정의, 선량한 풍속, 공익에 의해서 제한받을 수 있는 한계가 있다
- 8) '시장의 실패'라 함은 엄격하게 말하면 시장기구가 수행해야 하는 본연의 임무를 달성하는데 실패하는 것을 말한다. 그런데 시장기구 본연의 의무는 경제적 자원을 효율적으로 배분하는 것이다. 따라서 시장의 실패란 시장 스스로 자원을 효율적으로 배분하지 못하는 것을 말한다
- 9) 여기서 '비대칭적인 정보(asymmetric information)'의 존재는 효율적인 자원배분에 필요한 시장의 객관적인 정보 자체가 수요자와 공급자간에 비대칭적으로 존재한다는 사실과, 또 자원배분이 효율적으로 이루어진다고 해도 정보의 비대칭성으로 결국 자원의 효율적 이용

위한 구체적인 규제이다. 또 자유거래로만 대응할 수 없는 '환경·공해문제'도 자연환경이란 '공공재산'에 관한 사람의 권리가 불충분하게 보전되어 사익(私益)이 자연 환경을 침범하는 문제이다.¹⁰⁾ 우리나라의 현재의 상태로서는 넓은 의미의 재산권의 실효성을 확보하기 위해서는 규제강화를 더 함으로 사회문제를 해결할 여지가 적지 않다. 특히 '독점규제 및 공정거래법'의 운용을 개선하는 차원에서 법학·경제학의 상호 협력은 중요한 과제이다. 그러나 독과점의 사전적으로 제한하려는 입법 조치는 시행상 난점이 많아 선진국에서도 큰 성공을 보지 못하고 있다. 이때에는 독과점법의 입법도 중요하지만 산업에 대한 진입장벽을 제거하거나 기회균등의 확대를 위한 정책 등 정책을 촉진하는 정책이 효과를 가진다(예, 누진적인 상속세율, 중소기업 육성정책).

2. 경제환경의 변화에 관한 인식

급변하는 경제 환경의 변화에 관한 인식의 차이이다. 경기순환(business cycle) 과정에서 기업의 매출량이 크게 변동하면 생산활동의 파생수요인 고용량도 변동한다.¹¹⁾ 이것은 기업과 고용되어 있는 자만의 이해 조정이 아니라 해고된 근로자에 대한 것이다. 기업 내에 고용이 유지되고 있는 근로자의 '보상'문제이다. 이에 이것을 원활하게 하기 위한 룰이 필요하다. 경기침체기에는 기업은 만성적인 장시간의 시간외근로(잔업)를 단축하거나, 기업내 배치전환·전직 등으로 해고와 대체되는 고용조정을 하였다. 그러나 이러한 이러한 여지는 1997년 IMF 외환위기 이후에는 일부의 고성장 기업을 제외하면 극히 제한적이다. 아직도 경제현장의 체감경기는 별로 나아지지 않고 있는 실정이다. 또 경제활동의 세계화는회계를 투명한 회계로 전환해 기업의 함축 자산 등

은 이루어질 수 없다는 사실의 문제가 제기된다.

10) 깨끗한 공기·하천이란 공공재산권에 대하여 정부가 국민을 대신해 행할 수 있는 수단은 배수·배기가스로 오염된 하천, 혼탁한 공기, 소음과 악취가 생겨서 환경을 오염하고 자연을 파괴한 기업에게 '환경 사용료'를 과세하는 것이다. 그러면 기업은 환경을 오염시키므로 드는 비용을 피하기 위해 자원 환경의 사회적 가치를 고려하는 행동으로 전환하여 배출을 억제하게 된다 이는 환경 규제에서도 이루어지만 그 기준을 초과한 기업에게는 개선 노력을 재촉하는 효과 등 과세의 장점도 크다.

11) 이를테면, 고용되어 있는 자의 임금을 주주배당과 같이 기업이익과 완전히 연결해 증감시키면, 고용량의 조정은 피할 수 있지만 이것은 비현실적이다. 원래 '일자리나누기(work sharing)'의 논의는 부분적으로 근로시간을 조정해서 임금을 조정하고, 생산량의 변동에 따른 위험에 대응하는 사고방식이다

을 활용할 여지도 적어지게 되었다. 직접투자의 활발한 국제이동으로 기업은 생산기지로서 최적의 국가와 제도를 선택하게 되었다. 예를 들면, 외국인의 근로¹²⁾를 계속 규제하더라도 무역과 자본이 자유화되면 노동집약 상품의 수입은 이것에 체화된 외국인 노동력이 간접적으로 이동하는 효과가 생겨서 국내의 고용기회가 상실해버리는 점에서는 노동력의 수입과 실질적으로 동일한 의미를 갖게 된다. 이러한 경제환경의 변화로 국내의 독점 기업을 상대로 한 근로자의 이익을 도모하기 위한 규제로 볼 수 있다. 이제는 과거의 폐쇄 경제를 세계 시장경쟁의 전제로 대체할 필요가 있다. 그렇다면 미국의 일시해고(lay off)와 같은 직접적인 고용조정의 방법을 배제하고 기업의 고용 책임을 강조하는 입장은 IMF 외환위기 이후 낮아지는 경제성장률은 경기순환·경제정책의 실패 등에 의한 일시적인 현상이며, 언제라도 고도의 경제성장 시대로 복귀한다는 암묵적인 전제에 의존한 것으로 볼 수도 있다. 이러한 정치·경제·사회환경의 변화에 관한 전제의 차이를 명확히 해둘 필요가 있다

3. 규제의 경제적인 영향

규제의 경제적인 영향에 관한 고려이다. 법학의 입장은 현실의 거래에 있어서 약자를 법적으로 보호하는 데에 주된 관심이 있다. 이에 이러한 법적 개입 행동이 다른 잠재적인 거래 주체에 미치는 영향이 '객관적인 증거'에 결합이 있어도 중요시되지 않게되는 경우가 많다. 반면에 경제학의 입장은 합리적으로 행동한 경제주체가 사전 규제·판례 등으로 거래의 물에 있어 변경이 있으면, 이것을 전제로 하여 '최적화 행동'을 해야 한다고 한다.¹³⁾ 대표적인 사례로는 임차인의 거주권을 (임대인의 부담으로) 보호하는 '임대차보호법'의 정당한 사유 요건은 임대인의 재산권을 일부 침해하는데 이것을 회피하려는 임대인의 행동에서 가족용의 좋은 임대주택의 공급이 줄어드는 것을 들 수 있다. 그 결과 기존의 임차인의 보호정책이 임대주택의 총공급량을 억제하여 새로운 임대주택을 찾는 다른 약자에게 그 부담을 이전시키는 모순이 발생한다. 이 문제는 기존의 임대차보호법의 개정이 아니라 새로이 좋은 임대주택의 공급을 촉진하

12) 중소기업의 인력난 해소를 위해 외국인근로자를 합법적으로 고용할 수 있도록 외국인고용허가제('외국인근로자의 고용 등에 관한 법률' 제정, 2003 8 16)를 도입하였다

13) 이것은 법학의 입장은 다른 조건이 일정하다면 분쟁당사자간에 최적의 해결(부분 균형적 접근)을 생각하지만, 경제학의 입장은 이러한 해결방법이 다른 사람들의 행동도 고려한 후 최적의 해결방법(일반 균형적 접근)을 지향한다 현안의 해결시 판례법은 당사자의 이해관계만을 주목하지만, 실정법은 그 사회적 영향을 더 중시하는 것이다.

는 법을 제정하는 정치적 타협을 모색할 수도 있다. 이것과 관계된 논의에서 정기 임차권을 인정함으로써 임대주택이 늘어나고, 질의 향상을 보증하지 않으면 법개정이 필요없다는 반대론이 있다. 그러나 대규모 사회 실험만을 할 수 없는 우리나라에서는 현행 제도의 문제점만으로 법개정을 할 수 없다면 제도의 효과에 대한 입증책임 부담은 모든 제도개혁을 방해하는 큰 요인이 된다.

이 사례에서 ‘임차인의 거주권’을 ‘고용보장’으로 대체해 살펴보면, 그대로 근로기준법의 ‘해고제한(해고규제)’에도 적용할 수 있다. 즉, 기업의 인사담당자의 입장에서 기업에서 엄격한 고용보장을 해야 한다면 근로자의 고용비용은 고용기회를 억제할 것이라고 말한다. 해고제한은 기업의 부담으로 고용기회가 줄어든다면 경제성장이 불투명한 현재는 더 커질 것이다. 이것은 고도의 경제성장기에는 장기고용을 보장함으로써 유능한 근로자의 고용을 확보할 수 있는 장점이 그 고용비용을 넘을 수 있었지만, 최근의 불투명한 경제성장률에서는 기업이 과잉 고용을 유지하는데 드는 비용은 더 커지고, 이것은 고용기회를 억제하는 결과가 된다.

4. 인구 고령화의 영향

인구 고령화의 영향이다 최근 우리나라도 출산율의 급격한 저하와 유례없는 고령화가 진행되고 있어 노동력 규모의 감소에 따른 경제활동의 저하가 우려되고 있다. 여기서 평균수명의 증가로 인구가 고령화함에 따라 생산인구의 고령인구에 대한 부양율이 높아지고 있는데 고령화 문제는 여성문제와 직결되기도 한다. 그런데 대부분의 기업은 ‘연공형 임금’이란 청년기에 저임금을 지급하고 중고령기에는 고임금으로 보상하는 구조를 가지고 있다. 이에 이러한 구조의 계약을 어기는 ‘중도 해고의 규제’는 합리적이란 논리가 있다. 그러나 이것은 암묵적으로 근로자 계층의 연령 구성이 변하지 않아야 한다는 전제를 중시할 필요가 있다. 기업의 임금체계, 즉 일정한 임금기금의 배분방식은 적립방식이 아니라 부과방식인 ‘연금제도’와 유사한 측면이 있다. 고도의 경제성장기와 같이 더 많은 청년 근로자가 적은 중고령의 근로자를 ‘부양’하는 세대간 소득이전 구조가 상황이 반대가 되면 그대로 적용할 수 없는 것은 ‘연금제도’와 동일한 논리이다. 실제로 연공형 임금을 아직도 유지하고 있는 대기업에서는 40~50세대 근로자의 비율이 높아지고 근로자의 연령별로 상대적인 임금 차이가 오히려 커진다면 중고령 근로자의 임금을 조정하지 않은 만큼 고용조정 필요성이 확대된다는 의미이다.¹⁴⁾ 노사간의 합의·협의를 통하여 합리적인 룰을 형성할 여지를 법상 규제하

고 있다면 본의 아닌 배치전환·전근 등에 대한 기업의 압력은 더 커지게 된다. 우리나라는 고령화 뿐만 아니라 저출산의 문제가 있어 사회 조로증(早老症)은 경제 위기로 몰아갈 수도 있다. 물론 노동인구가 자본을 많이 투입하거나 첨단 기술을 개발해 생산성을 높이면 잠재 성장율이 줄지 않을 수 있지만, 현재의 경제 수준은 노동감소분을 보전할 수 있는 투자자본을 축적할 수 없는 상황이라고 보여진다. 또한 기술개발에 필요한 창의적인 인재를 키우지 못하고 첨단 연구시설도 충분하지 않으면 외국 자본을 끌어들이기도 어려워지는 악순환이 있다.¹⁵⁾ 결국 고령화와 저출산은 산업구조 변화 등과 맞물려 임금·정년제 등 고용관행 전반에 걸쳐 영향을 미칠 전망이다.

5. 시장의 경쟁상태

시장의 경쟁상태에 관한 전제의 차이이다. 법학의 입장에서는 암묵적으로 기업이 고용 수요의 독점상태를 상정하고 있지만, 이 경우에는 해고제한 등의 고용계약에 대한 공적 개입은 독점 기업이 최적 생산량에 영향을 미치지 않는 범위에서는 경제의 효율성을 손상시키지 않으며 근로자에게 이익이 될 뿐이다. 반면에 경쟁시장에서는 규제에 의한 고용비용의 상승은 다른 조건이 같으면 기업은 최적의 고용량을 반드시 억제한다.¹⁶⁾ 이것은 수입품에 부과하는 조세인 '관세(tariff)'를 부과함에 따라 수출국의 상품의 가격을 그만큼 상승하게 되어 수입량이 줄어드는 '보호무역'과 기본적으로 같은 효과이지만, 차이점은 외국인이 아닌 자국의 동일한 근로자가 부담한다는 점이다. 경제학에서는 이러한 경쟁 제약의 행동에 따른 이익 발생은 정당한 근거(예, 연구개발을 활성화하기 위한 특허권)가 없이는 부인된다. 반면에 법학에서는 개인의 '기득권'을 보호하는 경우가 많다. 예를 들면, 연공형 임금의 관행에서의 해고는 근로자

14) 다른 한편, 우리나라는 기업규모간 임금격차가 계속 커짐에 따라 중소기업 근로자의 근로 의욕을 떨어뜨리는 문제가 일어나고 있다

15) 노동시장 경직성의 한 가지 요인이 '적대적 노사관계'인데, 이는 외국인 직접투자를 저하시키는 요인이기도 하다. 외국인투자총무부(주)에 따르면, 2002년 상반기 중 외국 기업의 불만 중 노사문제에 관한 사항이 거의 1/4에 달하였다

16) 경쟁시장과 달리 특정한 노동시장에 있어 독점 기업은 고용량을 변동시켜서 임금수준에 영향을 미칠 수 있다. 이로 인하여 경쟁시장과 비교해 과소한 수준으로 고용량을 억제함으로써 고용비용도 동시에 낮아지는 행동이 최적으로 된다 여기서 정부가 (해고규제 포함) 고용비용을 높이려고 개입하면, 이것이 경쟁시장에서의 균형 수준을 상회하지 않는 한 고용량은 줄지 않고, 노동공급의 유형에 따라서는 오히려 늘어날 수도 있다

의 기대권을 침해하므로 보호받아야 한다는 판례의 논리는 다른 합리적인 설명(예, 다음에서 언급하는 청년기의 저임금의 보상 등) 없이는 인정하기 어려울 수 있다.¹⁷⁾ 이것은 해고제한이 기업 내의 인사이드(insider)로서의 고용되어 있는 자의 기득권을 보호하는 한편, 신규 고용기회를 잡으려는 '실업자'·'신규 구직자' 등의 아웃사이드(outsider)가 고용비용을 부담하는 것으로 생각되기 때문이다 이와 같이 고용되어 있는 자의 기득권 보호에 대한 견해 차이는 암묵적으로 독점기업을 전제로 고용비용을 기업만의 부담으로 생각할지, 아니면 경쟁시장의 환경을 전제로 근로자가 가진 기득권의 보호가 다른 근로자에게 부담된다고 생각할지의 차이에 근거한 측면이 크다.

6. 부·소득의 분명한 차이의 시정

부·소득의 분명한 차이의 시정은 시장에서는 할 수 없으므로 소득세·사회보장 등을 활용한 공적 개입이 필요하다. 여기서 경제학의 입장은 정치적으로 결정된 소득재분배가 경제활동에 휩싸이는 폐해를 최소화하는 제도의 모습에 주목한다. 구체적으로 소득이전의 부담자는 절세 등 다양한 방법으로 우회하려고 하고, 또 수익자는 그 급부액을 최대화하고자 취업 억제 등 비생산 활동에 대한 유인(incentive)을 발생하려고 한다. 이러한 도덕적 해이(moral·hazard)의 행동을 최소화하려는 보편적 제도의 설계가 '효율적인' 소득이전 정책이 된다. 예를 들면, '가격통제'와 같이 기업의 부담으로 소비자가 이익을 보는 정책은 결국에는 과소한 생산형태로 암가격 등을 발생시키고, 비생산 활동을 초래함과 동시에 다른 형태의 부담을 소비자에게 떠넘기게 된다. 이로 인하여 저소득층에 대한 소득이전 정책이 필요하다면, 이것은 시장의 거래인 재정을 통한 소득이전으로 할 수 있다. 생존권 보장 및 실업방지를 위한 '해고제한'도 이것과 마찬가지로이다. 정부의 사회정책을 효율적인 생산활동에 전념해야 할 기업에게 떠넘기는 것이다. 즉 경제학의 입장은 부·소득의 차이 시정은 '정의'의 실현이 바람직하다는 법학과 부합하지만, 그 방법이 경제주체의 행동이 변함으로 시장 효율성의 저해로 인한 폐해를 보다 중시하는 점에 큰 차이가 있다.

17) 이러한 기득권 보호의 논리에서는 플랫(flat)한 임금으로 기업도산의 위험도가 높은 중소기업의 근로자의 해고는 상대적으로 보호받을 가치가 적고, 또 동일한 직업능력을 갖고 있는 비정규직근로자와의 임금 차이도 인정된다 즉, 분쟁당사자인 기업과 정규직근로자와의 이해 조정만에 초점을 맞추고, 기업 내·외의 근로자간의 공평성이란 관점은 고려되지 않고 있다.

7. 근로자의 다양성에 관한 평가

근로자의 다양성에 관한 평가도 다르다. 경제학은 원칙적으로 소비자 주권이고 예외적으로 사회질서에 반한 경우에 공적 규제를 인정하고 있다. 또 거래주체간에 '정보의 비대칭성'이 있는 경우 정보공개를 강제하거나 제3자 평가를 촉진해 시정해야 하고, 소비자가 부당한 손해를 입은 경우에만 손해배상 등의 사후적 구제조치가 필요하다고 본다. 이것은 개인·기업의 다양성을 암묵적인 전제로 하기 때문이고, 반면에 상호 필요한 상품·서비스를 교환하는 시장거래의 장점은 작다. 이것에 대하여 노동시장에서는 당사자의 자유의사에 의한 계약이 아니라 이것의 사전 규제가 바람직하다는 입장은 암묵적으로 근로자의 동질성이 전제되고, 이것을 이유로 획일적인 규제 비용은 작다고 본다. 예를 들면, 고용보장은 근로자에게 중요한 이익이고, 이것이 생활급인 연공형 임금으로 구성되어 생활안정의 중심이란 전제는 경제 성장기의 전형적인 가족을 부양하는 '봉급생활자(salaryman, 월급쟁이)상'을 나타내고 있다. 그러나 현실에서는 점차 이러한 전업 주부를 가진 봉급생활자의 비율이 줄어들고, 여성의 경제활동 참가율은 꾸준히 증가하는 추세이며 최근 맞벌이 부부 세대가 늘어나고 있다. 이것은 여성의 고학력화와 서비스의 산업화 등의 경제·사회의 변화에 따른 것이지만, 앞으로 고령화 사회에서는 이러한 경향은 확대될 것이다. 대학을 졸업한 후 정년(停年)¹⁸⁾까지 계속 일하는 남성과 비교해 혼인·출산·육아 등의 가정 요인으로 노동시장에서 퇴출·참가를 반복할 가능성이 큰 여성에게는 엄격한 고용보장은 동시에 '중도 채용기회의 상실'을 의미한다. 따라서 개인 능력과 의욕에 따라 다양한 고용기회를 얻을 수 있는 '유동적인 고용시스템'이 필요하다.¹⁹⁾이것은 경제의 세계화라는 추세로 여성의 경제활동 참여는 양적으로 증가할 것이며, 시장친화적 정책하에 진행되고 있는 노동시장의 유연화로 현재 여성노동력의 비정규직화의 추세는 가속화될 것이다. 또 우리나라도 급속한 고령화 추세에 따라 고령인력을 산업발전의 동력으로 활용할 수 있는 정책을 개발해야 하는데, 신체적으로 제약이 있는 '고령자'도 장시간 근로를 전제로 하는 고

18) '정년제'라 함은 취업규칙 또는 근로계약에서 정한 일정한 연령에 도달하면 근로자의 근로계속의 의사 및 능력 여하에 불구하고 근로계약관계를 종료시키는 제도를 말한다

19) 최근 정부는 구체적으로는 차별적 고용관행의 개선(차별시정 원칙, 구제절차 개편, 적극적 조치 도입 등 고려), 모성보호제도의 정착, 직장과 가정의 양립지원하는 법제도의 개선이 필요하다고 한다 그러나 이러한 정책들이 여성의 사회참여 증대 및 인력활용을 가져오며 궁극적으로 양성평등사회의 구현으로 국가경쟁력 강화가 달성될 것으로 확신하기에는 상호모순적이라고 보여진다.

용보장은 불편하다. 이와 같이 고령화 사회로 진입하면서 근로자의 취업·고용형태가 다양해짐으로 확실적인 노동시장의 규제 비용은 향후 확대될 추세이다.

III. 고용보장의 대상

고용조정의 합리성은 기업의 논리일 뿐이고, 근로자의 이익 보호를 위해서는 고용보장을 유지해야 한다는 견해도 있다. 그러나 기업의 고용보장은 기존 근로자에게는 혜택이지만 다양한 대가를 치루어야 한다는 점을 유념해야 한다.

첫째로, 기업의 고용보장은 교육훈련을 많이 받은 고용되어 있는 자의 인적 자본을 확보하는 데에 있다. 그러나 이것만으로는 불충분하고, 다른 한편 근로자의 자발적인 이직을 방지하기 위한 보장도 요구된다. 이것의 주된 수단이 근속연수에 비례해 높아지는 ‘연공형 임금체계’이다. 연공형 임금체계는 생활급으로 기업이 은혜를 베풀 것으로 이해되기 쉽지만, 아울러 시장임금과 비교해 청년기에는 임금수준이 낮고 중고령 시에는 임금수준이 높은 ‘생애를 통한 후불임금 체계(법정퇴직금제도 포함)’이다. 연공형 임금체계는 청년기의 상대적인 저임금 형태로서 임금의 일부를 기업에게 ‘출자’하도록 근로자에게 강제로 ‘담보’ 역할을 하고 있다. 이러한 담보는 중고령기의 고임금과 퇴직시의 일시금 형태로 환원되는 암묵적인 계약이지만, 연공형 임금의 이행은 기업의 장기적으로 유지·존속을 전제로 한 출자 지불이다. 또 그 출자의 ‘수익률’은 근로자의 연령 구성의 변화에 따른다. 고용되어 있는 자는 형식상 퇴직할 자유는 있지만, 이 경우에는 생애에 받을 수 있는 퇴직금의 몫이 줄어들므로 큰 손실을 입는 등 장기계약에 실질적으로 구속받기 때문에 다른 기업에서는 활동할 수 있는 고용되어 있는 자가 특정 기업에서 충분하게 활용되지 못할 위험이 크다. 또한 향후 경제활동의 세계화나 낮은 경제성장 등으로 기업의 평균 수명이 단축된다고 예상되면 근로자의 입장에서는 장기고용을 전제로 한 연공형 임금제 아래에서 과거에 이미 ‘출자한 몫’을 상실할 위험도 커졌다. 우리나라의 상당수 기업이 아직은 연공급 임금체계를 유지하고 있어 임금의 근로동기 부여 및 생산성 향상 유인 기능이 미흡하며 노동시장 여건 변화에 둔감하게 반영하고 있다. 실제로 청년근로자는 연봉제·성과배분제 등 성과주의 임금체제로 단기간에 기업에 대한 공헌과 보수가 일치하는 고용계약을 선호한다고 한다.²⁰⁾ 향후 이러한 경향이 더욱더 확산된다면, 청년근로자의 상대적인 저임금으로 중

20) 정부는 노사간의 이견은 있지만 현행 법정퇴직금제도를 연금제도로 전환하는 ‘퇴직연금제’의 도입(‘근로자퇴직급여보장법(제정안)’을 추진하고 있다. 또한 우리나라의 법정퇴직

고령의 고임금을 보장하는 연공형 임금체계를 유지할 수 없게 될 것이다

둘째로, 고용보장의 대상으로 기업 내에서 근로자의 방식에 대하여 간섭할 자유를 폭넓게 인정하고 있는 것이다. 평상시 만성적인 시간외근로를 불황시 근로시간의 단축은 고용량의 조정을 막기 위한 한 수단이다 또 직장에서의 잦은 배치전환·전근도 기업내 노동력의 유연한 배치나 교육훈련을 위해 필요하다. 이러한 근로자의 부담은 맞벌이 세대에서는 더욱 커져서, 이것이 근로자에게도 고용보장을 대응하는 방안으로 적종과 근무장소가 보장되는 파견근로에 대한 수요로 나타나고 있다 이를테면, 불황시 고용조정이 보다 유연하다면 근로자의 다른 면에서 희생을 감수시킬 필요성도 그만큼 적어져 적종과 근무장소의 보장을 강화하는 선택지가 넓어질 수가 있다. 오늘날 기업의 사업 재편성으로 특정한 사업장을 폐쇄할 가능성은 높아졌고 이러한 때에 근로자의 배치전환·자발적 퇴직을 강요할 가능성은 커지고 있다 이 때 일정한 퇴직조건의 법적 보장은 그만큼 근로자의 선택지를 확대시켜 준다. 규제완화(구조개혁)와 산업구조 조정의 시대에는 특정한 기업 내의 '고용보장'뿐만 아니라 '중도 채용기회의 확대'가 보다 현실적인 고용보장 정책이 된다.

셋째로, 고용보장은 특정한 근로자만이 향수할 수 있는 권리이고, 고용보장이 없는 근로자의 존재 없이는 실현할 수 없다는 '이중 노동시장의 문제'이다. 낮은 경제성장기에 과잉 고용을 줄이기 위하여 기업은 비정규직근로자 등의 해고(해지)를 활용하게 된다.²¹⁾ 이것이 만일 노사간의 자유로운 계약으로 운용할 수 있다면 문제는 적다. 그러나 해고제한에는 정규근로자의 해고회피노력 의무의 하나로서 이러한 약한 입장에서 있는 근로자의 해고에 대해서는 오히려 기업이 제한받는 요소를 포함시켜서 사회

금제도가 임의화된다면 일본에서 활용하는 '퇴직금의 선불제도 옵션(option)' 등도 고려해 볼 수 있을 것이다.

21) 차원은 약간 다르지만 '비정규직 보호'와 관련해 2004년 '노동부의 업무보고'에 따르면, 비정규직에 대한 노동부의 추진계획으로 (1) 공공부문 비정규직 대책을 조속히 확정·추진, (11) 비정규직 차별해소 및 남용규제를 위한 제도적 장치 마련하고자 한다 또한, 관계부처 협의를 조속히 마무리하고 (가칭)기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 개정안, 파견근로자 보호 등에 관한 법률 개정안을 2004년내 입법 추진하며, 비정규 근로자 등 보호를 위하여 현장 지도를 강화하고자 한다. 또한 원하청업체 관련한 차별시정 조치 내지 특수고용형태근로종사자(예, 보험모집인, 학습지교사, 골프장 경기보조원(캐디), 레미콘지입차주 등)에 대한 산업재해보상보험의 적용방안 강구 등의 논의가 진행되고 있다 특히 전자에 대하여는 2004년 5월 18일 원하청간 불법파견여부에 대하여 효율적으로 점검하고 업무처리의 일관성을 확립하기 위하여 '사내하도급 점검 지침'을 마련 각 지방노동사무소에 시달하였다

문제가 되고 있다. 이것은 정규근로자의 기득권을 보호하는 것이지만, 경제학의 공평성이란 관점에서는 이해하기 어려운 것이다. 종종 논의되는 '가족을 부양·보호(보살핌)하는 세대주'의 고용보장을 우선시해야 한다는 논리도 가족의 부양·보호 방법에 중립적인 제도가 바람직하다는 경제학의 논리에서는 일하는 특정한 세대를 법적으로 보호할 수 있지만 그 타당성은 오히려 적은 것이다. 오히려 이러한 부부의 고정적인 역할 분담을 전제로 한 세제·사회보장이 양성평등 사회의 이념에 반한다는 것은 이미 인정되고 있고, 더 나아가 모든 기업의 가족수당을 '간접 차별'로 보게될 것이다.²²⁾

넷째로, 고용보장과 '정년제도'와의 관련이다. 개인의 능력과 의욕의 차이에도 일정한 연령(대부분은 55세)에 도달함으로써 무조건 해고되는 정년제도를 '연령차별'로 보는 사고방식이 확산되고 있는 추세이다. 미국은 1967년 '고용상 연령차별금지법(ADEA : Age Discrimination in Employment Act)'을 제정하여 정년제를 폐지하거나 유럽연합(EU)은 지침을 통해 2006년까지 입법을 추진할 예정이다. 다른 한편, 정년제도는 일정 연령까지의 고용보장과 그 연령이 되면 강제해고를 일치시키는 것이다. 사람의 평균 수명이 연장된 후 근무연수가 장기화되면서 그 부정적인 면이 나타나고 있다. 또 이것은 연공형 임금제도란 연령과 연결된 제도의 방패의 반대 면이기도 하다. 이것을 유지한 채로 정년을 연장한다는 것은 불가능에 가까운 것이다. 이를테면, 객관적으로 판단된 개인의 일 능력에 적합한 임금제도(예컨대, 연봉제·성과배분제 등 성과주의 임금체계 구축)나 정년 이외의 합리적인 요인으로 고용계약을 해소하기가 쉬워진다면 기업에 있어 정년제가 필요 없게 될 것이다.²³⁾ 그렇게 되면 개별 근로자가 퇴직 시기를 스스로 선택할 수 있게 될 것이다. 개별 근로자의 근무연수가 장기화되면서 일정한 정년까지 엄격한 고용보장을 하는 모순이 강화된 것이라고 볼 수 있다.

22) 다만, 경제적 요구에 따른 가족구조의 변화로 1인 부양체제에서 2인 부양체제(맞벌이 부부)로의 변화 등 성역할 구조가 급변함으로 가족보호근로(보육과 노인보호 등)이 여성에게 전담되어 사회참여에 제한되는 문제는 종합적으로 재구조화해야 한다는 또 다른 과제가 있다

23) 이에 우리나라도 최근 입법정책에서 이른바 '연령차별금지법'을 제정해 능력과 생산성이 고용관리의 기준이 되도록 고용상 연령차별 금지 내용을 구체화할 계획을 가지고 있다고 한다.

IV.바람직한 해고의 규제완화

앞으로 장기 고용계약이 불확실하다고 전제하면, 고용주가 합리적인 행동만을 할 것을 의존하는 고용되어 있는 자의 위험은 막아야 할 뿐아니라, 다른 한편 이것은 경영자의 최적 판단을 제약하여 결국 고용기회가 억제되어서는 안된다. 여기서 ‘해고제한의 문제’를 국내의 무역제한과 관련지어 유추해 살펴본다면, 국내 산업을 보호하는 수단으로 수입을 제한하기보다도 관세의 폐해가 적은 무역정책의 논리를 적용할 수 있다. 즉 경영자의 의사로 무기 고용계약을 종료시키는 것을 수입의 제한과 같이 ‘원칙 금지’가 아니라, 수입 관세의 부과처럼 충분한 ‘금전보상’²⁴⁾을 의무화하는 방안이다. 이 전제로 ‘해고제한’의 주된 내용은 분명한 금전보상의 룰을 사전에 명문화할 필요가 있다.

현행 관례의 해고제한법리는 기업에 있어 사전에 예측할 가능성이 부족한 점, 법원에 제소할 수 있는 자력(資力)이 부족한 근로자에게는 아무런 의미가 없는 점 등 관례 자체의 문제점이 이미 여러 측면에서 지적을 받고 있다. 그러나 다른 한편, 현행 근로기준법의 정리해고 요건(제31조)에 대해서도 재검토할 문제점이 여전히 남아 있다.

1. 정당한 해고 룰에 검토

24) 노동부 용역과제로 제출된 노사관계법·제도의 선진화 방안과 같이 ‘부당해고의 구제방식’의 다양화 및 구제제도의 실효성 제고’를 위해서는 부당해고임을 전제로 노사당사자의 신청에 의하여 ‘법원’에서 보상금을 지급하고 고용관계를 종료할 수 있도록 하는 ‘금전보상제도’를 시급히 도입할 필요가 있다. 다만, 적절한 금전보상기준액을 함께 고려해 결정할 필요가 있다. 그 이유로는 금전보상제도는 사용자 또는 근로자가 현재의 경직되고 일률적 구제방식에서 벗어나 다양화하면서도 현실에 부합하는 방안을 근로관계의 본질에 비추어 예외적으로 인정하자는 금전보상제도의 도입은 타당한 입법태도라고 보여지기 때문이다. 그리고 경영계는 ‘근로관계종료신청제도’(경총) 및 ‘해고보상제 도입’(전경련)을 강력하게 주장한 바가 있었다. 그런데, 지난 제37차 노사정위원회의 상무위원회(2003. 11. 24)에서는 “금전보상제도의 도입시 근로자가 원할 경우에는 가급적 쉽게 하고, 사용자가 원할 경우에는 상대적으로 어렵게 할 수 있다는 방안”이라는 설명(문무기 연구위원)은 위법·부당한 해고라는 가치판단 확인이 전제되는 점과 금전배상을 악용한 공세적 부당해고를 방지하기 위해서 원칙(유사업무 포함)복귀가 객관적으로 불가능한 극히 예외적인 경우에만 허용된다는 점에 주목해 입법화한다면 노동계가 위에서 우려가 현실화될 가능성은 크지 않다고 판단된다. 따라서 금전보상제도의 도입이 원칙복귀가 객관적으로 불가능한 경우로 운용하면 되는 것이므로 적절하지 못한 방향이 아닌가 생각된다.

해고제한과 관련해 ‘정당한 이유가 없는 해고를 금지한다’고 근로기준법에 규정하고 있다(제30조 제1항). 그런데 정리해고는 근로자의 귀책사유없이 경영상의 필요에 의하여 통상적으로 다수 근로자를 대상으로 하여 이루어지는 해고를 말하는데, 근로기준법상 4가지 요건, 즉 (i) 긴박한 경영상의 필요, (ii) 해고회피노력, (iii) 합리적이고 공정한 해고기준(해고대상자 선정),²⁵⁾ (iv) 근로자대표와의 사전(60일) 성실한 협의를 규정하고 있다(근로기준법 제31조). 이러한 내용은 법에 입법적으로 신설되는 과정에서 약간의 변천은 있지만 1989년부터 판례로 형성되어 오던 정리해고의 요건을 1997년에 있었던 근로기준법 개정에서 법률로 입법화된 것이다. 그러나 법해석상의 문제로서 종전의 대법원의 판례는 엄격한 ‘4요건설’에서 점차 완화하여 해석해 온 판례의 경향²⁶⁾이 있지만, 정리해고의 입법화가 된 이후에는 실제로 어떻게 운용·해석되고 있는지는 좀더 지켜보아야 할 문제가 남아있다. 이러한 경우에 누가 정리해고의 ‘정당한 이유’의 구체적인 내용을 어떻게 판단할 것인가가 문제된다.

첫째로, 정리해고의 ‘긴박한 경영상의 필요성’의 요건은 경영상해고의 조치(실시)가 기업 경영의 자유에 속하는 것(=사용자의 경영상의 조치)이라고 할 수 있지만 ‘경영자’의 판단에 개입하는 것을 피할 수 없다.²⁷⁾ 정리해고로 인한 분쟁시 기업과 피해고

25) 특히 현행 근로기준법 제30조 제2항 단서에서는 ‘여성의 해고차별을 금지’하였으므로 여성이라는 이유만으로 근로자를 우선적으로 해고할 수 없다고 규정하고 있다

26) 그러나 법개정 이후의 최근 판례인 수원권선신용협동조합 사건(대판 2003 11. 13. 2003두4119)에서는 ‘정리해고의 요건 및 그 요건의 충족 여부의 판단 방법’에 대하여 “근로기준법 제31조 제1항 내지 제3항에 의하여, 사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 대상자를 선정하여야 하고, 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표에게 해고실시일 60일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 하는데, 위 각 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족 정도와 관련하여 유동적으로 정해지는 것이므로, 구체적 사건에서 경영상 이유에 의한 당해 해고가 위 각 요건을 모두 갖추어 정당한지 여부는 위 각 요건을 구성하는 개별사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다”고 종전의 판례 태도를 여전히 견지하고 있다(대판 1992 12. 22 92다14779, 대판 1995 12. 22. 94다52119, 대판 1997 9 5 96누8031, 대판 1999. 4. 27. 99두202, 대판 1999 5 11 99두1809, 대판 2002. 7. 9 2000두9373, 대판 2002 7 9. 2001다29452). 물론 이러한 대법원의 판례의 태도에 대하여 정리해고시 정당한 이유만을 요구한 1997년 이전의 상황이면 법원에 ‘정당한 이유’라는 추상적 개념을 구체화할 수 권한이 있어 정당할 수 있지만, 입법화된 이후 법원은 더 이상 정리해고의 구체적 요건을 스스로 결정할 권한이 없고, 이러한 법원의 태도는 법형성의 한계를 초월하거나 법원의 자의적 개입으로 법적 안정성이 침해되는 문제가 있다는 비판도 가능하다

자는 직접적인 당사자이다. 그러나 이것과 함께 기업의 유지·존속에 의존하는 다른 고용되어 있는 자의 이익과도 밀접한 관계가 있다.

둘째로, 정리해고의 '해고회피노력'의 요건으로 언급된 근로자의 해고범위를 최소화하기 위하여 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망(명예)퇴직의 활용, 전근·전근, 배치전환에 의한 대응 등의 가능한 조치도 역시 경영자의 판단에 대한 개입이라고 할 수 있다.²⁸⁾ 다양한 사업을 행하는 기업의 경우 대체성이 없는 직종은 기업 전체로 신규채용과 해고를 병행으로 행할 필요도 있다. 또 오늘날 비정규직(예, 기간제·단시간·파견근로자)이 없는 경영은 인건비의 부담이 차지하는 비중을 보면 비현실적일 뿐만 아니라 사회정책의 관점에서도 '실업'이란 고통은 저임금의 비정규직근로자에서도 많다. 또 중소·영세 기업에서는 배치전환할 여지도 작고, 유휴인원을 꺼안고 기업을 경영할 여유도 없는 것이다. 또한 최근 일반적으로 희망(명예)퇴직자의 모집도 활용하고 있지만, 법원의 입장은 몇 명이 되면 상당한 판단 기준 인지 등 판단의 자의성을 피할 수는 없다. 또 희망퇴직은 기업에 있어 시장가치가 높은 근로자를 상실할 위험성이 크고, 기업을 재건하려고 할 때에는 그의 희생이 큰 역할을 하기도 한다

셋째로, 정리해고의 해고대상자의 합리적이고 공정한 해고기준에 대하여 다른 법률에 명문화된 노동조합의 결성·활동과 관련된 부당노동행위나 균등처우(차별적 해고), 산업재해 요양을 위한 휴업기간(휴업기간 + 30일), 산전후휴업기간(90일+30일), 육아휴직 등과 관련되지 않음은 당연하다. 물론 노사의 협의·합의에 따라 합리적이고 공정한 해고기준을 작성하는 것은 큰 과제이다. 이러한 기준은 확정적·고정적이지 않고 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 정리해고를 실시해야 하는 경영상의 이유, 정리해고를 실시한 사업 부분의 내용과 근로자의 구성, 정리해고를 실시할 당시의

27) 최근 경영권에 관련해 '한국가스공사 사례'(대판 2003 7 8, 2002도7225 업무방해)에서는 대법원 사상 최초로 사용자의 '경영권'을 노동 3권과의 상호관계를 명확하게 지적함으로써 그 동안의 논쟁을 종식시키는 한편 노사가 대등한 지위에서 합리적인 노사관계를 형성해 갈 수 있는 헌법적 기반을 다지고 있다고 평가받고 있다 이 판례는 한국가스공사 노동조합이 정부의 가스산업 구조개편 정책 및 그 입법정책을 반대하기 위한 쟁의행위를 한 것에 대하여 그 정당성을 인정할 수 없다는 취지를 확정한 판결이었다((대판 2002. 2 26, 99도5380, 대판 2003 2 11, 2000도4169, 대판 2003 2 28, 2002도5881, 대판 2003 3 14, 2002도5883, 대판 2003 3 28, 2002도6060 등)

28) 2004년 2월의 사회협약에 따르면, 노동조합의 역할로서, 임금 및 근로시간 조정, 배치전환 등 기업 내부 노동시장 유연성 제고에 협력한다고 한다

사회·경제의 상황 등에 따라 달라진다. 해고기준을 작성하는 것은 기업측이 '차별 해고'를 하지 않는다는 입증 책임의 기준으로서도 중요하다.

여기에서 고용계약의 내용이, 예를 들면, 시장가치가 높은 전문 능력을 가진 근로자를 특별하게 대우하고, 직종도 특정된 경우에는 기업의 특수 기능을 가진 경우와 비교해 위법한 해고의 기준은 보다 엄격해야 한다는 견해도 있다. 다만, 현실에서는 해고대상자의 선정기준은 불명확하다. 판례는 사용자의 이익측면만, 또는 근로자의 사회적 측면(예, 연령)과 사용자의 이익측면(예, 근무성적, 능력 등)을 전체적·종합적으로 고려 등을 언급하고 있다.²⁹⁾ 특히 분쟁시 자신의 시장가치를 낮게 주장하는 피해고자의 취급이 문제된다. 이러한 경우에는 오히려 근로자가 가진 숙련의 내용보다도 '임금의 내용·수준'을 기준으로 판단할 필요가 있다.

본래 해고제한을 '임원' 이외의 모든 고용되어 있는 자에게 동일한 기준을 확정적·고정적으로 적용하는 것은 불공평하다. 일반적인 고용되어 있는 자와 비교해 적어도 '관리직'의 경우에는 경영의 일부를 담당하고 있고, 그만큼 큰 일을 책임지는 대가로서 고임금을 받고 있기 때문에 이러한 보답(return)에 상응하는 고용의 위험을 질 수 있는 것이다 이것은 엄격히 해고를 제한하는 유럽에서도 마찬가지이고, 관리직의 해고기준은 그 능력을 고려하여 처리할 필요가 있다.

넷째로, 근로자대표와의 성실한 사전협의를 대하여 노동조합이나 근로자와의 협의·설명의무도 물을 명시화한다는 점에서 마찬가지이다. 이 경우 취업규칙·단체협약상의 해고 규정 등의 내용을 확일적으로 적용하기 보다는 노사 협의·합의를 반영할 수 있는 구체적인 내용으로 설정할 필요가 있다.³⁰⁾ 판례는 사전합의를 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였음에도 불구하고 노조 측의 협의 진행 중에도 정리해고 반대를 주장하는 수십 차례의 집회를 여는 등 합리적인 근거·이유를 제시함이 없이 무작정 정리해고에 반대함으로써 사전합의를 하지 못한 것은 노조 측이 협의 거부권을 남용한 것이라고 일관되게 판시하고 있다.³¹⁾ 어찌면 해고법의 탈규제화에도 불구하고 OECD와 한국의 현장 인사관리 담당자는 해고제는 여전히 경직적인 것으로 평가한다.³²⁾

29) 대판 1992. 11. 10. 91다19463, 대판 1992. 8. 14. 92다16973, 대판 2002. 7. 26. 2000두4910.

30) 2004년 2월의 사회협약에 따르면, 사용자는 인위적 고용조정을 최대한 자제하고, 노조와 성실한 협의를 통한 감원의 최소화를 기한다고 한다.

31) 대판 1993. 9. 28. 91다30620 등

32) 1999년의 OECD의 고용전망보고서(Employment Outlook)를 살펴보면 한국의 해고에 대

이와 같이 해고제한에 관계된 실정법으로는 정리해고의 요건 중 경영 판단에 관계된 첫째·둘째 항목을 제외함과 함께 해고 절차에 관한 셋째·넷째 항목을 중심으로 '퇴직금의 할증율에 관한 최저기준', '희망퇴직금의 수준', '재취업(전직) 지원의무'를 포함해 객관적인 (정리)해고 룰을 유연화할 필요가 있다고 보여진다. 또한 현실에서 법원의 역할은 이러한 기준에 따라 해고가 정당한지 여부를 판단하는 것이다.

해고대상자의 기준은 보통해고의 사례와도 모두 밀접한 관계를 갖고 있다. 현행의 일반적인 취업 규제에서는 해고의 정당한 이유에 대하여 사회통념상 근로계약을 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있는 사유가 있다든지 부득이한 경영상의 필요가 있는 경우를 말한다. 구체적인 내용으로는 근로자의 귀책사유(일신상·행태상의 사유)로서 “노동능력의 상실, 적격성의 결여, 근무태도의 불량”한 극단적인 경우만을 대상으로 삼고 있다. 또 경영상의 이유에 의한 경우 등에 따르고 있다. 이것에 대하여 판례의 사례들을 유형화³³⁾하여 구체적인 기준을 마련해 적용할 수 있을 것이다 또한 최근 판례로서 근로기준법 제31조 제3항이 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준을 해고 실시 60일 이전까지 근로자대표에게 통보하게 한 취지에 대하여 정리해고의 효력요건이 아니라고 판시한 사례는 의미있다고 보여진다.³⁴⁾ 물론 정리해고의 사회적 기

한 보호의 엄격성이 OECD 제국 중 포르투갈에 이어 2위로 꼽히고 있다 또한 인사관리 설문조사에 의하면, 경영상 해고시 가장 큰 애로로서 대기업은 ‘노조와의 협의의 어려움’을 꼽았으며 그 다음으로 ‘협소한 범주의 경영상 사유’를 꼽았다. 따라서 현행 경영상해고 법상 노조와의 협의하도록 하는 규정이 대기업에는 해고를 제한하는 강한 구속력을 가짐을 알 수 있다 또한 경영상 해고의 범위가 좁은 것이 경영상 해고의 애로요인으로 지적하여 현장의 인사담당자가 인지하는 경영상 해고제도의 범위가 판례해석이나 법보다도 더 좁게 인지될 가능성을 시사한다

33) 예를들면, 근로자의 귀책사유(일신상, 행태상), 징계해고(해임), 학력·경력허위 기재(사칭), 신체장애로 앓나 직무수행능력의 결여 근무성적의 불량, 근무태만(하차있는 급부 내지 불완전한 급부의 제공), 업무명령의 위반 또는 지시불이행, 무단결근, 범법행위, 정리해고 등을 들 수 있을 것이다

34) 수원권선신용협동조합 사건(대판 2003 11 13. 2003두4119)에서는 “근로기준법 제31조 제3항이 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준을 해고 실시 60일 이전까지 근로자대표에게 통보하게 한 취지는, 소속근로자의 소재와 숫자에 따라 그 통보를 전달하는 데 소요되는 시간, 그 통보를 받은 각 근로자들이 통보 내용에 따른 대처를 하는 데 소요되는 시간, 근로자대표가 성실한 협의를 할 수 있는 기간을 최대한으로 상정·허여하자는 데 있는 것이고, 60일 기간의 준수는 정리해고의 효력요건은 아니어서, 구체적 사안에서 통보 후 정리해고 실시까지의 기간이 그와 같은 행위를 하는 데 소요되는 시간으로 부족하였다는 등의 특별한 사정이 없으며, 정리해고의 그 밖의 요건은 충족되었다면 그 정리해고는 유효하다”고 판시하고 있다 이는 종전 대법원 판례의 절차적 요건의 완화론에 입각한 흐름에 대해

반으로서의 사회보장제도 장치가 확보되어야 할 것이다(예, 고용보험법상의 보험급여의 확충 등).

2. 대체적인 고용계약

본래 해고제한의 모습은 다른 노동법의 규제와도 밀접한 관련이 있다. 즉, '바람직한 방법'으로 장기고용보장을 제도로서 보호하기 위해 이것과 대체적인 유기 고용계약을 노사 합의에 근거하더라도 '바람직하지 않는 방법'으로 규제하는 것이다. 이 정책은 다양한 방법을 요구하는 근로자의 권리를 저해하면서 장래의 불확실성을 확대함으로써 기업의 고용기회를 억제하는 큰 요인이 되고 있다.

첫째로, '임금피크제'의 도입이다. 연공급 임금제도로 인한 기업의 임금 부담을 완화하고 고령자의 고용연장(고용안정)을 함께 이루기 위해 사용자와 근로자가 정년연장을 조건으로 임금을 삭감하는데 합의하는 이른바 '임금피크제(임금조정옵션제)'를 도입하고, 임금 조정액의 일부는 정부가 재정적 지원을 확대하는 정책 방안을 생각할 수 있다. 이는 업종별·규모별로 적합한 모델을 개발하여 노사합의하에 도입할 수 있는 여건 조성을 통해 임금체계의 합리적 개선을 지원해야 한다. 또한 일정한 연령 이후에 근로자의 고용이나 정년 이후에 재고용된 근로자에 대한 '다년 고용계약'을 장려하거나 '장려금제도'를 확대하여 고령자의 실질적 고용안정을 유도할 수도 있다. 다만 다년 고용계약은 근로계약기간을 완화해 적용할 수 있는 방안도 고려해야 한다.

둘째로, '시용(수습) 취업의 확대'이다. 중고령자의 고용기회를 억제하는 중요한 요인 중 하나는 신규 졸업자와 비교하여 근로의 질의 다양성에서 장기고용의 위험이 큰 것이다. 현행의 근로기준법에서도 흔히 3개월간의 수습기간(시용기간, 시험적인 사용기간)을 규정(시행령 제35조 제5호)하고 있지만, 수습근로자를 판례에서 이른바 '계약 권유보부근로계약'이라고 하여 본채용(정규근로자)을 하지 않는 경우에도 해고와 거의 동일하게 다루고 있어 고용되어 있는 자의 직무적성과 업무능력을 판단하는 시용(trial)기간으로 기능하지 않고 있다.³⁵⁾ 이와 같이 명확한 해고제한 규정을 판례에서

서 입법적으로 규정한 현행 근로기준법 제31조 제3항의 해석론으로도 그대로 유지될 지 논란의 여지가 없지 않았으나 위 판례는 종전의 절차적 요건의 완화를 유지하고 있는 판례로서 의미가 있는 것이었다(대판 1992 11 10 91다19463, 대판 1992 8 14 92다16973, 대판 1992 8 14 92다21036)

35) 판례는 고용계약에서 그 기간이 시용기간임을 명시하지 않은 경우 정식직원으로 채용(발령)된 것으로 본다(대판 1991. 11. 26 90다4914)

엄격하게 해석하도록 방지하는 것은 고용의 룰이 투명해야 한다는데 반하는 것이다. 실제로 고용보장이 엄격한 독일에서도 채용한 후의 일정기간 동안에는 해고제한의 '적용 제외'를 인정하고 있다. 우리나라에서도 다시 법률로 명문화할 필요가 있다. 이 점에 대해 장애인³⁶⁾·중고령자³⁷⁾는 3개월의 '시험고용'이 종료된 후 본채용의 여부에 대한 고용주의 결정권을 보장하고 있는 점에서 고용기회의 확대에 기여할 것으로 생각된다.

셋째로, 근로기준법에서 1년 상한의 유기 고용계약의 적용을 엄격하게 제한하고 있다(제23조). 고용계약기간이 현행처럼 1년 내의 단시간근로자와 정년까지의 장기간의 '무기계약'의 양극단의 차이가 아니라 그 중간에 다양하게 선택할 수 있다면 장래가 불확실한 대기업도 고용의욕을 확대하고자 할 것이다. 현재로서는 1년 상한의 유기 고용계약제도는 있지만, 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것 및 고령자(55세 이상인 자)를 제외하면, 일시적인 업무로 한정되어 있어서 이중적으로 계약을 가하여 근로계약을 갱신하는 것도 기간의 정함이 없는(무기) 고용계약을 원하지 않는 경우에는 쉽지 않다. 이를테면, 해고제한의 근거가 장기 고용계약의 불확실성에서 기업내 인적 자원을 형성한다고 하면, 기업내 숙련이 덜 중요한 직종의 근로자는 유기 고용계약으로 운용되는 것이 합리적이다 이에 해고제한 규정의 우회(迂廻)에 대한 우려 때문에 유기 고용계약의 체결을 금지하는 것은 바람직하지 않은 것이다 또 고용보장이 장기간일수록 좋다는 암묵적인 전제는 이미 살펴본 것처럼 장기고용보장을 대상으로 하는 것으로 장시간근로자 갖은 배치전환·전근의 패키지(package)로 불리한 근로자를 배려해야 한다. 고용계약을 갱신할 경우 고용조정 대상으로서 근로자가 직종·근무장소의 선택 등 바람직한 근로조건을 찾을 수 있는 선택지는 향후 늘어나는 맞벌이 세대에서도 바람직할 것이다. 그러나 우리나라가 비정규 근로를 허용하는 중요한 이유는 고용의 임시성에 대한 경제·사회적 필요성이 있기 때문으로 임시성을 위배하는

36) 노동부는 (1) 의무고용제의 적용사업장의 범위를 확대(300→500인 이상), (2) 고용장려금 및 부담금 조정 등 기금안정화 방안 수립, (3) 법개정을 통해 장애인 고용기회를 확대하고 의무고용제를 정비 다만 사업주 인센티브 확충, 적합 직종 및 직무개발 등 의무고용제 보완을 위한 지원시스템 강화 필요, (4) 효율적인 장애인 취업지원서비스 제공체계 구축한다고 한다(2004 노동부 주요 업무계획 참조)

37) 노동부는 고령자 고용촉진을 위해 (1) '기준고용률'을 업종별로 차등화·이행, (2) 취업에 적합한 '우선고용직종'을 정비해 신규채용시 적극지도, (3) 고령자 고용사업주에게 장려금을 확대 지원, (4) 연령차별금지제도의 도입 여건 조성, (5) 취업알선기관별로 특화된 고령자 취업지원서비스를 제공한다고 한다(2004 노동부 주요 업무계획 참조)

비정규 고용은 남용이라 볼 수 있다. 이를테면, 기간제 고용을 반복하여 장기간 사용하는 것은 남용의 대표적인 예이다. 반복갱신을 통한 해고제한 규정의 회피를 방지하기 위해 '2년' 초과시 '해고제한 규정을 적용' 내지 '정규직 간주'(합리적 사유가 있는 경우에는 예외 허용) 또는 '계약갱신 거부금지'를 하는 방안도 있다. 그러나 원칙적으로 기간 설정은 당사자가 자유롭게 정하도록 하되, 적어도 '3년'³⁸⁾이 경과하면 근로자가 자유롭게 근로계약을 해지할 수 있도록 하는 것이 타당하다고 생각된다.³⁹⁾

넷째로, 파견근로의 대상과 파견기간의 제한이다. 근로자파견법은 현실의 파견근로자의 보호와 그 영향을 받는 '상용근로자의 보호'라는 양면성을 갖고 있다. 근로자파견법은 파견근로자를 보호하고 중간착취적인 파견근로를 근절하며 노동시장의 유연성을 높여 국가경쟁력을 강화할 목적으로 입법되었으나 '상용대체의 방지'가 파견법 자체에 입력(input)된 정책으로 되어 있다. 이것은 파견근로자의 의사에 반하지만, 전문 지식·기술 또는 경험 등을 필요하는 업무로서 26개 업무(시행령)에 한해 1년(삼자합의로 1회에 한해 1년 연장 가능)을 초과한 파견을 금지하고 있다. 그러나 외국의 입법 추세나 실태조사에서는 적잖은 파견근로자가 스스로 상용고용보다 파견근로를 선택하는 것을 고려하면, 정부가 파견근로자의 보호 및 수급체계를 쉽게하기 위한 정책을 강구·시행해야 한다. 그런데 파견근로자의 활용을 엄격히 제한하는 근거는 의심스럽다. 근로자파견법은 파견근로자의 고용안정과 복지증진 및 원활한 인력수급을 목적으로 해야 하고(제1조), 상용대체의 방지라는 정반대의 목적을 혼입시켜서는 안된다. 따라서 정책적으로는 파견대상업무를 확대할 뿐만 아니라 파견기간의 제한도 없애는 것을 적극 검토해야 한다.⁴⁰⁾

장기 고용보장의 대상인 정규근로자의 해고 물은 이러한 대체적인 고용계약을 규제 완화할 때에도 충분히 배려해야 한다.

38) 우리민법 제659조는 고용약정기간으로 3년을 규정하고 있다.

39) 다만, 여성정책으로 고용계약이 3년 이상 계속된 비정규직 근로자의 정규직 근로자의 전환과 같은 주장과는 다른 의미이다.

40) 이러한 면에서 (ⅰ) 종전 파견기간의 1/3(휴지기간)이 경과하기 전에는 파견근로자의 사용금지(동일업무에 파견근로자 교체·사용을 방지), (ⅱ) 무허가 파견, 금지업무에 파견시에도 사용사업주의 근로자로 고용의제됨을 명문화, (ⅲ) 상용형 파견에 한해 네가티브 리스트 방식으로 변경, (ⅳ) 제조업의직접 생산공정업무의 현행 유지, (ⅴ) 파견기간의 현행 유지 등의 검토는 좀더 기업의 인력수요 충족에 대한 적극적 대응책으로서는 상반되어 신중한 검토가 요구된다고 보여진다

3. 노사 합의 모습

현재 노동입법의 제·개정시 노사정위원회에서 노사정대표와 합의·협의를 가능하면 얻을 필요가 있다. 이것은 많은 ILO 협약에서 고용정책을 입안·실시할 때에 노사 대표자와 협의하도록 규정하고 있다.⁴¹⁾ 그러나 이것을 ‘공정한 물’이란 견해도 물론 있지만 다음과 같은 문제점도 있다.

먼저, ‘근로자대표’가 대체로 조직 근로자의 대표인 ‘노동조합’으로 한정되어 있다는 점이다. 노동조합조직율은 대체로 떨어지는 추세로 2001년보다 0.4%가 떨어진 11.6%(2002년, 160만 5,972명)에 불과하고, 또한 공공부문이나 특정한 산업부문에 집중하고 있다. 다른 한편, 급증하는 비정규직의 노동조합의 가입율은 매우 낮다. 이것은 주로 기업별 노동조합인 우리나라에서는 산업별·직종별 노동조합인 유럽 및 미국과는 달리 노동조합이 인사이드(insider)의 이익만을 대표해 온 것이 노동조합조직율이 하락하는 원인이라고도 할 수 있다.⁴²⁾ 또한 ‘사용자대표’도 마찬가지로 전통적인 대기업 중심으로 치우쳐 있고, 서비스산업 및 지식산업 등 고용기회를 확대시키고 있는 기업이나 중소·영세기업의 이익을 그다지 대표하지 못하고 있다.

확일적인 상용근로자에 관한 고용관계·근로조건이라면 사용자와 노동조합과의 단체교섭 방식이 합리적이지만, 전문 능력을 가진 사무직에 대해서는 연봉제·성과주의 임금 등 근로조건을 개별적으로 결정하는 것이 합리적일 수 있다. 또 ‘직장(일)과 가정생활과의 균형(balance)’을 중시한 비정규근로자와 상용근로자의 이해관계는 반드시 일치하지 않는다 이것은 비정규직 근로자를 확일적인 관점으로 바라보아서는 안되는 이유이기도 하다 여성의 사회진출을 통하여 맞벌이 부부가 보편화되는 추세라면 가사·출산·육아 등을 고려해 부부 중 어느 일방이 경제적인 독립 및 직장생활에 대한 필

41) 이 ILO의 ‘삼자구성 원리’는 형해화되어 재평가해야 한다는 지적도 있다

42) 최근 대법원은 서울여성노조 사건(대판 2004. 2. 27. 2001두8568 노동조합설립신고반려처분취소)에서는 ‘일시적 실업자’·‘구직자’도 산업별·직종별·지역별 노조 설립이 가능하다는 판결을 내렸다 그러나 이 판례가 실업자의 노조법상 근로자성을 인정하는 경우에도 기업별노조는 실업자가 가입해도 적용될 근로조건이 없어 현실적인 실효성이 없어 실업자가 기업별 단위노조에는 가입할 수 없다고 할 것이고, 또한 실업자의 조합원 가입자격을 인정하더라도 이를 위해서는 실업자 개념의 합리적 제한을 전제로 한 입법적 해결이 필요한바, 실업자의 조합원 가입 자격 인정에 따른 문제점을 최소화하기 위해서는 ‘전직 실업자’로서 ‘구직등록을 하고 구직급여를 받는 자’에 한해 초기업 단위노조에 가입할 수 있도록 하는 등의 제한의 필요성이 있다고 해석하는 견해도 있다

요 등을 위하여 비정규직의 일자리를 가지는 것이 필요하다. 이러한 중에서 종래의 결정 과정은 다양한 근로자 유형의 이해를 조정하는 방식으로서는 모순을 확대하는 것이다. 이러한 의미에서도 '개방적인 공청회' 등 새로운 노사간의 이해 조정 체계를 모색해 사회적 합의를 이끌어 내어 이를 정책에 입안할 필요가 있을 것이다. 또는 우리의 노사관계가 상생의 관계로 진전하기 위해서는 노사단체의 적극적인 리더십을 발휘함으로 법제도의 정비에 기초를 다질 수도 있을 것이다.

V. 맺는 말

강성 노동조합의 기득권 지키기 투쟁, 사회의 반기업 정서 확산, 반기업 정책(사회 공헌기금의 공론화 내지 공공부문 비정규직의 정규직화, 기업입찰에 노조 참여 허용 등), 외국 자본이 경영권의 관여 등은 기업들이 다른 선택을 하도록 압박하고 있다. 급변하는 정치·경제·사회 환경에서 고용보장(고용안정)을 규제하는 양태로 크게 변하고 있다. 최근에는 노동시장의 유연성과 역행하는 듯한 '비정규직의 정규직화'를 민간 기업에 종용하고 있다. 기업의 자율에 반한 비정규직의 정규직 전환은 중장기적으로 신규고용 등 고용증대의 기회 자체를 억제할 가능성이 높기 때문이다. 그런데 통계청의 발표에 따르면, 2001년 평균수명은 남성은 72.1세 및 여성은 79.5세(2030년 전체 평균 81.5세)로 높고, 개인의 평균 취업기간은 60세를 넘어서 장기화될 전망이다. 여성이 남성보다 오래사는 것으로 전망되고, 또 고령 인구가 전체 인구에서 차지하는 비율이 급격히 높아지고 있다. 이에 고령화 사회(여성문제 포함)에 대한 국가적인 차원에서의 대책이 필요하다. 다른 한편, 치열한 국제경쟁과 낮은 경제성장 속에서 개별 기업의 존속기간은 반대로 줄어들고, 근로자들도 평생에 몇 차례의 전직(轉職)은 종래의 정치·경제·사회 상황과 비교해 훨씬 보편화될 것이다. 또 급속한 정보기술(IT) 등의 발전으로 종전의 기술은 급격하게 진부화되고 있다. 또한 여성·고령자의 비율이 높아지는 등 고용·취업형태도 다양화되는 추세에 있다. 그리고 고용보장을 획일적으로 개별 기업에만 의존할 것이 아니라 노동시장을 통하여 의존하는 체제로 이행해야 하고, 고용기회를 확대하면 근로자에게도 인센티브를 주는 방향에서 '최적의 규제'에 대한 개혁이 있어야만 한다.

특히 노동부가 비정규직 근로자의 문제는 '비정규직의 차별 해소 및 남용규제'를 위해 금년내 법률을 제·개정하겠다고 한다.⁴³⁾ 하지만 요즈음과 같이 급변하는 세계 경제 상황에서는 비정규직근로자라도 일자리부터 만드는 것이 급선무라면 비정규직 양산의

큰 원인이 정규직근로자의 경직된 임금 및 고용구조, 과보호에 있다는 우려가 높은 요구에 대해서도 좀더 근본적인 실증적인 검토와 연구에 근거한 합리적인 대안책을 구현해야 할 필요가 있다고 보여진다. 즉 “비정규직의 문제는 정규직의 양보없이는 근본적인 해결이 불가능하다”라는 지적처럼 비정규직의 보호 정책이 오히려 비정규근로자의 일자리를 없애버리는 결과를 초래해서는 안될 것이다. 또한 추가적인 총인건비의 상승을 유발하지 않으면서 비정규직 문제를 해결한다면 기업 자율에 의한 선택일 수 밖에 없는 것이다. 일본 경제학자 사키라바라 교수의 “한국의 경직된 노동시장이 국가경쟁력을 떨어뜨려 결국 일본식 장기 불황에 빠져들 우려가 크다”는 지적은 예사롭게 들리지 않는다.



이승길

고용보장 규제완화 해고 Employment guarantee Deregulation

-
- 43) 2004년 2월의 사회협약에 따르면, “정부의 비정규직의 불합리한 차별시정 대책”으로 표현되고, 그후 관련 법률은 (가칭) ‘기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률’(제정), ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’(개정)을 제개정한다는 것이다

[Abstract]

A Study of Employment guarantee and deregulation

Seung-Gil Lee*

Rapid changes in political, economic and social environments have led to a debate over whether to ease the existing legal system that restricts individual and corporate choices.

This debate, however, has often proved fruitless, merely exposing conflicting values of individuals and corporations.

For instance, discussions of markets are usually about competition, and consumers' and workers' choices. Equally important, though, is diversity of individuals and corporations.

Also, when deregulating laws and regulations, attention is given to the changes in the political, economic and social factors that produced those law and regulations. Public perception of such changes is also crucial.

This paper seeks to shed light on various factors underlying law and economics in terms of employment guarantee.

It also seeks to find out how law and economics can cooperate in approaching deregulation, which is linked to employment guarantee.

Enacting and revising labor laws have been about compromising the interests of employers and workers, and formulating consensus between the two.

This paper approaches the issue of employment guarantee and deregulation not in terms of workers' and employers' interests, but from the perspective of a researcher, who studies how existing laws were made and are interpreted.

* Korea Employment Ferderatio, Labour Ecinomic Institute, Fellow