

勞 動 經 濟 論 集
第18卷(1), 1995. 12. pp.281~293
© 韓國 勞動 經濟 學會

競爭時代의 勞動市場政策

朴來榮*

< 目 次 >

I. 問題意識	IV. 勞動市場機能의 障礙
II. 勞動力 需給構造의 長期變化	V. 勞動市場政策의 方向
III. 勞動市場의 分斷과 人力不足	

I. 問題意識

WTO체제의 출범과 함께 세계는 바야흐로 무국경·무한경쟁시대를 맞이하고 있다. 냉전체제가 무너지고 공산국가의 변신으로 세계시장은 하나로 바뀌고 있다. 국제화·개방화·정보화의 급격한 진전에 따라 하나의 세계시장은 더욱 가까워지고 있다. 소득의 향상과 다원주의적 경향은 하나의 세계시장 속에서도 상품수요를 다양화시키고 있으며 급격한 기술진보는 수요의 다양화를 재촉하고 있다.

따라서 기업은 치열한 경쟁 속에서 다양한 소비수요에 부응하기 위하여 생산방법과 조직 및 관리의 개혁을 서두르고 있다. 소비수요의 다양화에 부응한 多品種·少量生産體制를 갖추면서 경쟁력을 높이기 위한 企業革新을 추구하려는 변화의 물결이 전세계에서 일고 있는 것이다. 생산방법과 조직 및 관리의 개혁에 근간이 되는 것은 勞動의 柔軟性이다. 그러기에 각국은 빠른 속도로 노동의 유연화를 추구하고 있다.

우리나라는 1987년 여름 이후 수년간에 걸쳐 노사관계의 격동기를 지나면서 급격한 임금상승을 시현함으로써 기업들은 노동의 유연화를 시도하게 되었다. 거의 같은 시기에 경

* 홍익대 교수

쟁시대로 치닫는 국제경제환경의 변화에 직면함으로써 노동의 유연화에 대한 기업의 요구는 더욱 커지고 있다. 그럼에도 불구하고 노동시장기능의 여러 가지 장애에 부딪쳐 경쟁시대에 대응할 정도로 노동의 유연화가 이루어지지 못하고 있을 뿐 아니라 노동시장의 왜곡을 불러오고 있어 정책적 조정이 절실하게 요구되고 있다.

이러한 문제의식에서 최근 우리나라 노동시장의 구조변화를 분석하고 노동시장의 장애요인을 규명함으로써 노동의 유연화를 통하여 경쟁시대에 대응하는 노동시장정책의 방향을 모색하고자 한다.

II. 勞動力 需給構造의 長期變化

1. 勞動需要의 變化

노동의 수요는 派生需要이므로 경제성장, 산업구조 및 생산방법 등에 의하여 주로 영향을 받는다.

산업화의 초기에는 풍부한 低賃金勞動力을 바탕으로 외국의 자본과 시장을 활용하여 노동집약적 산업을 중심으로 공업화를 추진함으로써 고도성장을 지속할 수 있었다. 1970년대 초 重化學工業化의 정책전환이 있는 후 종래 경공업 중심의 공업구조가 중화학공업 중심으로 전환되었고 산업의 擴大(widening)와 深化(deepening)가 동시에 이루어졌다.

산업구조조정과정에서 노동력의 수요는 양적으로는 물론 질적·구조적으로도 재빠른 변화를 보였다. 1963~72년 사이에는 젊은층의 單純勞動力을 중심으로 연평균 3.7%의 고용이 증가하였는데 이는 주로 산업의 확대에 의한 것이었다. 1973~79년 사이에는 산업의 확대와 심화가 동시에 이루어지면서 젊은 技能人力의 양성과 함께 연평균 3.8%의 고용증가를 시현하였다. 그러나 1970년대말까지는 농업, 개인서비스업, 영세공업 등에 종사하는 자영업주와 무급가족종사자의 비중이 높아 피고용자의 비중은 비교적 낮은 편이었다.

1980년대 초반에 이르러 사회적 혼란과 국내외의 경기하강 등으로 노동력의 수요구조에 다소 혼란이 나타나기는 했지만 그러한 상태에서도 장기적으로는 ① 力化, ② 軟性化, ③ 被傭者化의 방향으로 구조변화가 이루어져 왔다.

제조업분야를 중심으로 기계화와 자동화의 경향이 뚜렷해졌다. 산업구조면에서도 광공업의 비중증대가 둔화되고 서비스업의 비중이 현저하게 커졌을 뿐 아니라 사무자동화가

진전되었다. 그 결과 고용의 생산탄력성이 감소되고 단위생산에 투입되는 노동력이 줄어들게 된 것이다. 서비스업의 비중증대로 산업구조가 소프트화되고 직업구조도 블루 칼라의 생산직보다 화이트 칼라 또는 그레이 칼라의 사무·관리·행정·기술직의 비중이 커짐으로써 노동의 軟性化가 촉진되었다. 기업의 조직화와 대형화가 추진되면서 被傭者의 비중도 지속적으로 증대되었다.

2. 勞働供給의 變化

노동공급은 生産年齡人口와 經濟活動參與率에 의하여 주로 영향을 받는다.

자연적 또는 사회적 요인에 의한 인구구조의 변화가 대체로 15년의 시차를 두고 생산연령인구의 구조에 반영된다. 산업화의 출발과 거의 같은 시기에 인구증가억제정책이 시작되었으나 그 효과가 노동공급에 영향을 주게 된 것은 1970년대 중반 이후이다. 이 시기에 이르러 無制限勞働供給의 상태가 制限勞働供給으로 바뀌면서 한국경제는 제1차 전환점을 통과하게 된다.

공급노동력의 구조도 뚜렷한 변화를 보인다. 산업화의 초기에는 인구피라미드가 전형적인 삼각형을 이루었기 때문에 경제활동인구도 젊은층의 비중이 매우 컸었다. 그러나 1970년대 중반을 고비로 경제활동인구 가운데 젊은 연령층의 비중이 감퇴의 길로 접어들었다. 이러한 현상은 1980년대에 이르러 더욱 가속화된다. 그렇게 된 것은 크게 두 가지 이유에 의한다. 하나는 인구의 연령구조가 항아리형으로 바뀐 탓이며 다른 하나는 高等教育機會가 급격히 확대됨에 따라 젊은층의 경제활동참가율이 뚜렷하게 저하된 점이다. 젊은 연령층의 노동력비중이 감퇴되자 중고령자와 여성의 경제활동참가가 커지게 된다.

1975년에 39.0%이던 15~19세 젊은층의 경제활동참가율이 1980년에는 30.6%, 그리고

<표 1> 부가가치 증가율과 고용증가율의 관계

(단위: %)

	1963~72	1973~79	1980~89	1990~1993
전산업부가가치성장률(1)	10.6	9.7	8.3	7.6
고 용 증 가 율(2)	3.7	3.8	2.5	2.5
고용의 생산탄력성(2/1)	0.34	0.39	0.30	0.33
광공업부가가치성장률(1)	17.4	17.3	16.6	7.7
고 용 증 가 율(2)	9.7	11.8	4.4	-1.5
고용의 생산탄력성(2/1)	0.56	0.68	0.27	-0.19

주: 각 수치는 해당기간의 연평균치임.

자료: 통계청

1990년에는 14.5%로 격감한 반면 60세 이상 高齡層에서는 1980년에 28.3%이던 것이 1990년에는 35.8%로 크게 증가하였다. 女性の 경제활동참가율은 젊은층에서 급격히 저하했음에도 불구하고 전체로는 1980년 41.6%에서 1990년 47.0%로 크게 높아졌다. 1980년에 高卒 이상 경제활동인구가 1980년에는 30.0% 정도이었으나 1985년에 40%, 그리고 1990년에는 50%를 넘어서고 있다.

결국 1970년대 중반 이후 노동력의 공급구조는 ① 中高齡化, ② 女性化, ③ 高學歷化를 특징으로 장기에 걸쳐 매우 빠른 변화를 보여온 것이다.

3. 勞動力 需給의 長期調和

산업화 초기의 공급과잉이라는 노동시장의 수급불균형은 1970년대 중반을 넘어서면서 고도경제성장과 노동력인구 증가의 둔화 등으로 서서히 개선되기 시작하였고 1980년대에 이르러서는 더욱 가속화되었다.

需要者 中心의 노동시장은 제1차 전환점을 지난 후 기술·기능인력의 부족이 심화되면서 부분적이긴 하지만 供給者中心市場으로 전환되고 있었다. 노동력의 수급구조가 뚜렷한 변화를 보였지만 장기적으로는 대체로 조화롭게 이루어지고 있었다. 노동공급면에서 경제활동인구의 구조가 中高齡化, 女性化, 高學歷化의 추세로 변화한 것은 노동수요구조가 省力化, 軟性化, 被備者化의 추세로 변화하는 것과 보조를 같이하고 있었기 때문이다.

물론 이 과정에서 단기적으로는 수급양면의 속도나 산업 및 지역적 특성의 차이 등으로 불균형과 부조화를 야기한 것도 사실이다. 1970년대 후반에 重化學工業化의 급격한 추진으로 총량적 과잉 속에서 부문별로 기술·기능인력의 부족에 직면한 적도 있다. 1980년대 초반에는 高等教育機會가 갑자기 확대되면서 젊은층의 인력부족이 심화되기도 하였고 끝이어서 大卒人力의 실업이 커지기도 하였다.

그럼에도 불구하고 대체로 보아 우리나라의 노동시장은 1980년대 중반까지 양적으로나 질적·구조적으로나 市場機能을 중심으로 하여 조화적인 방향으로 점진적이며 장기적인 변화를 보여왔다고 말할 수 있다. 이러한 노동시장의 장기균형과 추세는 1987년 여름 이후에 있었던 勞使關係 秩序의 전환과 이로 인한 賃金의 급상승이라는 충격을 받게 되자 크게 교란되기 시작하였던 것이다.

Ⅲ. 勞動市場의 分斷과 人力不足

1. 賃金上昇과 雇傭 및 就業行態의 變化

상품시장이나 물적요소 시장과는 달리 노동시장은 수급사정에 의해서 영향을 받는 것이 아니라 勞使關係라는 시장 외적요인에 의해서도 크게 영향을 받는다.

1987년 여름을 계기로 우리나라의 노사관계 질서는 크게 개편되었다. 종래의 수직적 노사관계 질서가 무너지고 아직은 새로운 노사관계 질서가 정립되지 못한 채 거의 무질서에 가까운 노사관계의 激動期를 거치면서 폭발적인 노사분규와 이로 인한 임금의 급상승이 5년여에 걸쳐 지속되었다.

이 기간에 우리나라의 시간당 노동비용은 연평균 24.5%의 매우 높은 상승률을 보였음이 지적되고 있다. 이 기간의 놀라운 임금상승은 노동수요자의 雇傭行態와 노동공급자의 就業行態를 단기간에 크게 바꾸어 놓았다.

한편으로 급격한 임금상승으로 산업의 구조조정이 이루어졌고 기업은 雇傭調整에 열을 올렸다. 고용조정은 크게 네 가지 방법으로 행하여졌다. ① 기업이 안고 있는 잉여노동을

<표 2> 주요국의 시간당노동비용 증가율 동향

(단위 : US달러기준, %)

	1988	1989	1990	1991	1987~92
미 국	2.9	2.9	4.1	3.7	3.6
일 본	17.1	-1.1	2.0	11.1	8.4
독 일	7.4	-2.9	23.3	14.7	8.8
프 랑 스	5.4	-3.2	21.5	10.6	6.6
영 국	16.7	-0.5	20.4	6.8	10.1
한 국	39.4	45.2	16.2	12.3	24.5
대 만	24.8	25.2	11.9	18.2	18.1
싱가포르	15.6	18.0	20.0	13.9	16.7
홍 콩	14.8	16.3	14.7	8.7	13.2
멕 시 코	23.8	18.4	10.8	20.5	18.4

자료 : U.S. BLS, *International Comparisons of Hourly Compensation Costs for Production Workers in Manufacturing : 1992, 1993*, 4.

줄이는 數量的 雇傭調整, ② 핵심노동을 최소화하고 주변노동을 외부화하는 등의 分枝化 雇傭調整, ③ 핵심노동을 다기능화 또는 고기능화하고 근무형태를 탄력적으로 운용하는 등의 軟性化 雇傭調整, ④ 값비싼 노동을 줄이기 위하여 기계화나 자동화를 추진하는 代替化 雇傭調整이 그것들이다.

다른 한편으로는 임금 등 노동가격이 급격하게 상승하게 되자 노동자의 經濟活動性向도 크게 바뀌었다. ① 높은 임금으로 높은 소득을 얻기 위하여 생산연령인구의 경제활동참가 욕구가 크게 상승한 점, ② 흔히 限界勞動 또는 遊休勞動으로 불리던 여성과 중고령자 등의 경제활동참가가 현저하게 높아지고 있는 점, ③ 자녀수의 감소와 가계소득의 향상이 이루어지면서 장시간노동과 열악한 근로조건에 3D업종 기피현상이 두드러지고 근로시간의 단축을 요구하는 점, ④ 반면에 임금수준이 높고 근로조건도 좋아진 高賃金·大企業部門 노동자들의 이직률이 뚜렷이 낮아진 점들이 취업행태변화의 대표적인 형태이다.

2. 企業規模別 勞動市場의 分斷化

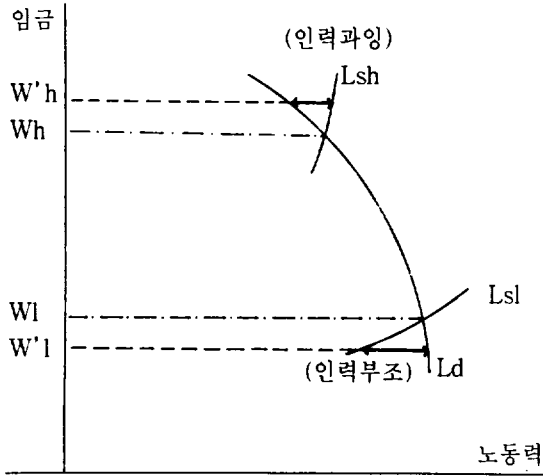
1987년 여름 이후 전반적으로 임금이 급격하게 상승하였지만 임금상승의 정도가 기업규모별로 커다란 차이를 보였다. 大企業部門에서는 높게, 그리고 中小企業部門에서는 낮게 상승함으로써 두 부문간의 임금격차를 심화시켜 온 것이다.

이러한 현상은 市場賃金에서 交渉賃金으로 임금결정방법이 바뀐 데 근본적인 원인이 있었다. 대기업의 경우 노조의 交渉力이 클 뿐 아니라 시장지배력이 큰 기업의 支拂能力도 커서 단기간에 매우 높은 임금상승을 시현한 데 비하여 중소기업의 경우에는 노조의 교섭력도, 기업의 지불능력도 약하여 상대적으로 낮은 임금인상에 그칠 수밖에 없었던 것이다.

기업규모별 임금격차가 커지게 되자 노동시장은 高賃金·大企業部門과 低賃金·中小企業部門으로 분단되었고 노동의 수요자와 공급자의 고용 및 취업행태변화도 부문간에 커다란 차이를 보이게 되었다. 고임금·대기업부문의 노동수요자인 기업은 주로 分枝化, 軟性化 및 代替化를 추구하는 機能的 雇傭調整에 치우쳤다. 반면에 저임금·중소기업부문에서는 주로 數量的 雇傭調整을 시도한다.

노동공급자의 취업행태 역시 급변하고 있다. 고임금·대기업부문에 대한 취업을 선호하지만 입직구는 오히려 위축된 상태이므로 고학력자의 실업이 증대되는 한편 이미 취업한 노동자들의 이직률은 매우 낮아져서 人力過剩狀態에 빠진다. 반면에 저임금·중소기업부문에 대해서는 취업을 기피하고 이미 취업한 노동자들도 서비스업 등으로 빠져나가려고 하여 人力不足狀態가 심화된다.

[그림 1] 최근 우리나라 노동시장의 왜곡



물론 고임금·대기업부문에서는 과잉인력을 신속히 배출하고자 하지만 노동관계법과 노조의 반대 등의 제약으로 쉽지가 않다. 저임금·중소기업부문에서는 임금을 충분히 인상하지 아니하고 부족인력을 확보하려고 限界勞動의 활용방안을 찾고 있지만 이 역시 탁아시설의 부족, 장애인에 적합한 설비미비 등으로 쉽지가 않다. 가장 손쉬운 방법이 국내 노동력에 비하여 상대적으로 낮은 임금을 지불하면서 활용할 수 있는 外國人勞動者의 유입을 늘리는 길이다.

3. 外國人勞動者의 流入

1980년대초까지만 해도 한국인의 海外就業은 활발하였다. 한때는 1년에 20만명의 노동력이 해외 여러 나라에서 다양한 업종에 종사한 바 있었으나 국내의 임금수준이 높아지면서 해외취업은 크게 줄어든 대신 外國人勞動者의 유입이 급증하게 되어 우리나라는 1980년대 말에 이르러 노동력의 해외진출국가로부터 외국인 노동자의 유입국가로 바뀌었다.

국내에 취업하고 있는 외국인 노동자가 정확히 얼마나 되는지는 파악되지 않고 있다. 출입국관리법에 의하여 외국인의 국내취업이 매우 엄격하게 제한되어 있으므로 合法的 就業者의 수는 많지 않다. 합법적 취업과는 달리 技術研修를 인정하고 있다. 엄격히 말하면 취업과는 구분되지만 실질적으로 취업으로 간주될 수 있는 것이 기술연수이며 최근에는 3D 업종 등을 위하여 기술연수의 형식으로 외국인노동력의 유입을 확대한 바 있다. 합법취업과 기술연수 이외에 많은 수의 不法就業外國人이 있으나 이들의 숫자는 정확히 알 수는

<표 3 > 외국인노동자의 취업실태(1994. 12. 31.)

(단위 : 명, %)

총 계	취업 및 기술연수				불법취업 ⁴⁾
	합법취업 ¹⁾	해외투자 등 ²⁾	중기협 ³⁾	소 계	
81,824 (100)	5,265 (6.4)	9,512 (11.6)	18,816 (23.0)	33,593 (41.0)	48,231 (59.0)

없다.

1994년말 현재 합법취업자가 5,265명, 산업기술연수생이 28,328명, 그리고 불법취업자가 48,231명으로 외국인 취업자의 규모는 약 8만명 정도로 추정되고 있다. 이들의 주류를 이루고 있는 산업기술연수생과 불법취업자들은 국가간의 機會所得 차이에 기인하여 유입되고 있지만 국내의 중소기업에서 7.7%에 이르는 높은 人力不足率을 보이고 있는 것도 중요한 유입요인이 되고 있다.

외국인노동자의 유입은 부가가치의 유출, 대체가능한 국내노동자의 고용기회 위축 및 임금상승 억제, 기타 인권과 범죄 등의 문제와 같은 부정적 영향도 있지만 국내노동자가 기피하는 업종의 인력확보라는 긍정적 효과가 함께 존재한다. 그렇기 때문에 정부는 외국인노동자의 취업에 대한 뚜렷한 정책을 수립하지 못한 채 국내 고용사정과 인력부족업체의 요구에 따라 산업연수생의 유입과 불법취업 외국인에 대한 단속의 강약을 조절하는 정도의 소극적 자세를 수년간 지속해 왔다. 최근에 이르러 「외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침」을 마련한 바 있고 1995년에 외국인에 대한 僱傭許容制를 입법화할 예정으로 다소 적극성을 보이고 있다.

IV. 勞動市場機能의 障礙

지난 몇 년간의 급격한 노동비용 상승이 기업의 고용행태와 노동자의 취업행태를 변화시켰을 뿐 아니라 노동시장의 분단화로 인하여 고임금 대기업부문과 저임금 중소기업부문의 노동수용자는 각각 상이한 요구와 행태를 보이고, 노동공급자 역시 부문시장별로 분리되어 각각 다른 요구와 행태를 보이고 있다.

고임금 대기업부문의 기업들은 각종 고용조정이 용이하게 이루어지기를 바라고 있으며

저임금 중소기업부문의 기업들은 낮은 임금수준을 유지하면서 인력확보가 용이하게 이루어지기를 바란다. 고임금 대기업부문의 정규노동자를 중심으로 하는 1차 노동시장의 노동자들은 안정된 고용상태에서 노동강도의 증진없이 더 높은 임금상승을 바라고 있지만 2차 노동시장에 참가하고 있거나 참가하고자 하는 주변적 비정규 노동자들은 가사나 탁아 등의 부담을 경감하거나 체력조건에 알맞는 직종과 근무형태를 바라고 있다.

시장형태별로 이들 노동수요자와 노동공급자의 다른 요구와 행동은 경우에 따라서는 조화적일 수도 있지만 상당한 경우에는 부조화적이다. 부조화적인 행동은 스스로 상대방에게는 市場機能의 障礙가 되기도 한다. 그 외에는 법률과 제도의 비현실성, 경직적인 노조의 자세, 소극적인 노동시장정책, 미비된 현실적 여건 등 노동시장기능의 장애는 적지 않다. 이러한 시장기능의 장애로 인하여 오늘날 우리나라의 노동시장은 균형상태에서 이탈된 채 자율적으로 균형상태로 접근하기가 어려운 형편이다.

勞動需要側面에서 기업의 고용조정을 제대로 이루지 못하게 하는 가장 중요한 장애는 法制的 制約이다. 우리나라의 근로기준법에서는 해고를 비교적 엄격히 제한하고 있어서 기업의 수량적 고용조정을 어렵게 하고 있다. 물론 최근의 대법원 판례는 경제적 이유로 인한 整理解雇에 대하여 다소 완화된 자세를 보이고 있으나 법률적 해고제한은 여전히 엄격한 편이다. 그 외에도 기업의 고용과 임금의 유연화를 막고 있는 법제상의 제약은 적지 않다. 勤勞時間의 자율조정이 제한되어 있어서 변형근로제를 도입하기도 어렵다. 勤勞者派遣法의 제정이 좌초되어 파견근로자의 활용도 변칙적으로 이루어지고 있다.

기업의 고용과 임금의 유연화를 막고 있는 다른 하나의 중요한 제약은 勞動組合의 硬直性이다. 주로 고임금 대기업부문의 노동조합은 단체교섭과정에서 조합원의 해고, 작업의 하청, 작업형태의 변경, 기계화와 자동화, 성과급의 도입 등에 대하여 엄격한 제한을 요구하며 경우에 따라서는 고용과 임금제도를 변경할 때에는 노동조합의 동의를 요구하기도 한다.

저임금 중소기업부문에서는 대체로 노동조합의 경직성은 훨씬 덜한 편이지만 기업의 취약한 支拂能力으로 임금을 충분히 인상하지 못하는 것이 인력확보의 장애가 된다. 더구나 최근 우리나라는 거의 완전고용 상태에 접근하고 있어서 총량면에서도 잉여노동력이 별로 없는 실정인데다 노동자들이 3D업종을 기피하는 행동을 보이는 터라 임금을 인상하지 않고 노동력을 충분히 확보한다는 것은 무척 어려운 일이다. 그러므로 저임금 중소기업부문에서는 지불능력의 취약성과 노동공급자의 취업기피 성향이 중요한 시장기능의 장애가 되고 있다.

勞動供給側面에도 적지않은 장애가 있다. 가장 중요한 장애는 여성, 중고령자 및 장애인

과 같은 隱蔽勞動力의 노동시장 진출에 관한 제약들이다. 임금의 급격한 상승으로 이들 限界勞動力 또는 遊休勞動力의 경제활동참가 욕구가 크게 증진되고 있으나 가사·탁아 및 체력의 제약으로 노동시장에 나오지 못하는 경우가 많다. 여성의 경우에는 탁아시설의 부족이 비교적 큰 장애가 되며 중고령자나 장애인의 경우에는 적합한 직종을 찾아주는 직업 안정기능과 법제의 미비가 가장 큰 장애가 된다.

V. 勞動市場政策의 方向

단지 몇 년 사이에 노동시장요인에 의하기보다는 노사관계 질서의 개편에 의하여 노동가격이 급상승함으로써 우리나라의 노동시장은 구조적으로 분단되고 있으며 갖가지 시장기능의 장애 때문에 부문노동시장의 균형상태에서도 이탈되어 인력과잉과 인력부족이 공존하고 있는 것이 현실이다.

때마침 세계경제환경은 경쟁시대로 급변하고 있는 터이라 더 이상 노동시장의 效率性(efficiency)을 소홀히 한다면 기업과 국가의 國際競爭力은 날로 약화될 수밖에 없다. 그러나 산업화과정에서 일방적으로 희생을 강요당한 노동자의 권익신장과 생활향상의 요구를 억제하는 것은 公正性(fairness)을 해칠 수도 있다. 따라서 현상태에서 노동시장정책의 당위적 목표는 효율과 공정을 적절하게 조화하는 것이어야 한다.

효율과 공정을 적절히 조화하는 장기적 노동시장정책의 방향은 고임금 대기업부문의 임금인상을 억제하고 저임금 중소기업부문의 임금인상을 가능케 함으로써 單一勞動市場의 균형상태로 접근시키는 것이다. 그러나 단기적으로는 분단된 노동시장내에서 갖가지 시장기능의 장애를 제거함으로써 우선 部門市場別 균형상태로 접근시키는 일이 시급하다.

무엇보다 중요한 것은 기업과 산업의 구조조정을 가로막고 있는 法制的 障礙要因을 완화하거나 제거하는 일이다. 물론 1993년말 고용정책기본법과 고용보험법을 제정하고 직업안정법을 크게 개정하는 등 고용관련법의 체계를 정비함으로써 산업구조조정의 기반을 어느 정도 마련한 바 있다. 그러나 아직도 임금과 근로조건에 관한 기초법이라고 할 수 있는 근로기준법은 과거 無制限勞動供給의 시대에 노동자보호라는 일방적 목표 아래 정해진 엄격한 해고제한, 경직적 노동시간과 근무형태 등 산업구조조정과 기업의 유연화를 어렵게 하는 조항들을 많이 지닌 채 개정되지 않고 있어 그 개정이 절실히 요구된다.

고임금 대기업부문의 경직적인 勞動組合의 자세를 바꾸는 것도 중요한 일이다. 설사 법

과 제도의 개편이 이루어진다고 하더라도 기업내 노사관계 질서가 바뀌지 않으면 단체협약에서 정해진 구조조정의 제약들을 완화하거나 제거할 수는 없을 것이다. 특히 대기업의 노동조합들이 집단이기주의적 저항을 지속하는 한 기업과 산업의 구조조정은 순탄하지 못할 것이므로 이들 대기업 노조가 대립적 자세에서 협력적 자세로 전환토록 하는 勞使關係政策이 병행되어야 할 것이다.

저임금 중소기업부문의 시장기능 장애요인은 취약한 기업의 지불능력과 이 부문에 취업할 수 있는 여성·중고령자 및 장애인의 취업을 가로막고 있는 가사와 탁아부담 및 적합직종을 찾아주는 직업안정기능의 미비 등이다. 기업의 支拂能力을 증진시키기 위해서는 중소기업에 대한 대기업의 횡포를 막는 공정거래정책과 산업연관정책 등이 요구되며 이러한 산업정책으로도 해결되지 않는 취약한 중소기업에 대해서는 해외이전이나 업종전환을 유도하는 산업구조조정정책이 불가피하다.

限界企業들이 임금인상없이 인력을 확보하기 위하여 저임금의 외국인 노동자의 유입을 강력히 요구하고 있으나 외국인 노동자의 유입을 허용하게 되면 현재의 불균형은 더욱 심화시킬 우려가 있다. 만약 외국인 노동자의 유입을 허용할 경우에도 한시적으로 수량을 제한할 필요가 있다. 외국인 노동자의 유입을 허용하는 것은 이들 기업에 대하여 間接補助金を 지급하는 것과 다를 바 없는데 오히려 국내의 限界人力을 활용하는 데 치중하는 直接補助金政策을 선택하는 것이 더욱 효과적일 것이다.

국내의 비활용 노동력을 노동시장으로 이끌어내기 위해서는 미시적이고 종합적이며 적극적인 노동시장정책을 통하여 다양한 수단들이 동원되어야 한다. 여성인력의 활용을 위하여 탁아시설을 대폭 확대하고 맞벌이 부부에 대한 조세나 금융상의 혜택을 늘려야 한다. 중고령자와 장애자의 고용촉진을 위해서는 적합직종을 지정하여 지원하고 이들을 고용하는 일반직종의 기업들에게 보조금을 지급하는 방안도 강구되어야 한다. 雇傭保險制度의 실시를 계기로 한계인력의 활용에 보다 많은 정책적 배려가 있어야 할 것이다.

대내로는 노사관계질서의 개편과정을 거치면서 곧바로 완전고용 상태에 직면하게 되었고 또한 거의 같은 시기에 대외로는 무한경쟁시대로 이행하는 국제경제질서의 개편과정에 직면하게 된 우리 경제로서는 그 어느 때보다도 노동시장정책의 중요성이 크게 느껴진다.

參 考 文 獻

- 김성환, 『비정규노동에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1992.
- 김수곤, 『전환기의 인력정책과제』, 한국경제연구원, 1992.
- 김태기, 『경쟁력과 노사관계』, 한국노동연구원, 1992.
- 박래영, 『장기인구성장과 노동력 수급전망』, 『한국인구학회지』, 제8권 제1호, 한국인구학회, 1985.
- _____, 『외국인 노동자의 유입에 관한 조사연구』, 『노동경제논집』, 제16권, 한국노동경제학회, 1993.
- _____, 『완전고용기의 인력정책』, 『노사관계의 과제와 인적자원개발전략』, 연당 이규창 교수 회갑기념논총, 1994.
- 박명수, 『중장기 노동력수급전망』, 한국노동연구원, 1990.
- 성제한, 『우리나라 노동시장의 노동력 고용형태와 고용조정 특성』, 한국경제연구원, 1993.
- 송병준, 『3D업종의 인력난 해소를 위한 장단기대책』, 산업연구원, 1993.
- 어수봉, 『고용관련법의 경제학』, 『산업관계연구』, 제4권, 한국노사관계학회, 1994.
- 어수봉·이규용, 『고용조정의 국제비교』, 한국경제학회발표논문, 1994.
- 한국경영자총협회, 『장애자, 고령자 등 특수분야의 인사·노무』, 1993.
- _____, 『고용조정의 이론과 실제』, 1994.
- 木通口美雄, 『日本經濟と就業行動』, 東洋經濟新聞社, 1991
- 小野旭, 『日本的 雇用慣行と 労働市場』, 東洋經濟新聞社, 1991.
- 小池和男, 『高手者雇用の實際』, 『日本労働研究雑誌』, No.366, 1990.
- 慣高之助, 『労働市場分析—二重構造の日本の展開』, 岩波書店, 1984.
- Appelbaum, E., *Restructuring Work : Temporary, Part-time and At Home Employment*, Hartman, H., et al(eds), 1987.
- Garon, S., *The State and Labor in Modern Japan*, Berkeley : University of Colifornia Press, 1987.
- Houseman, Susan N., *Industrial Restructuring with Job Security*, Cambridge : Harvard

University Press, 1991.

Koshiro Kazutoshi(ed.) *Employment Security and Labor Market Flexibility* Detroit :

Detroit : Wayne State University Press, 1992.

OECD, *Flexibility in the Labour Market*, Paris : The Current Debate, 1986.