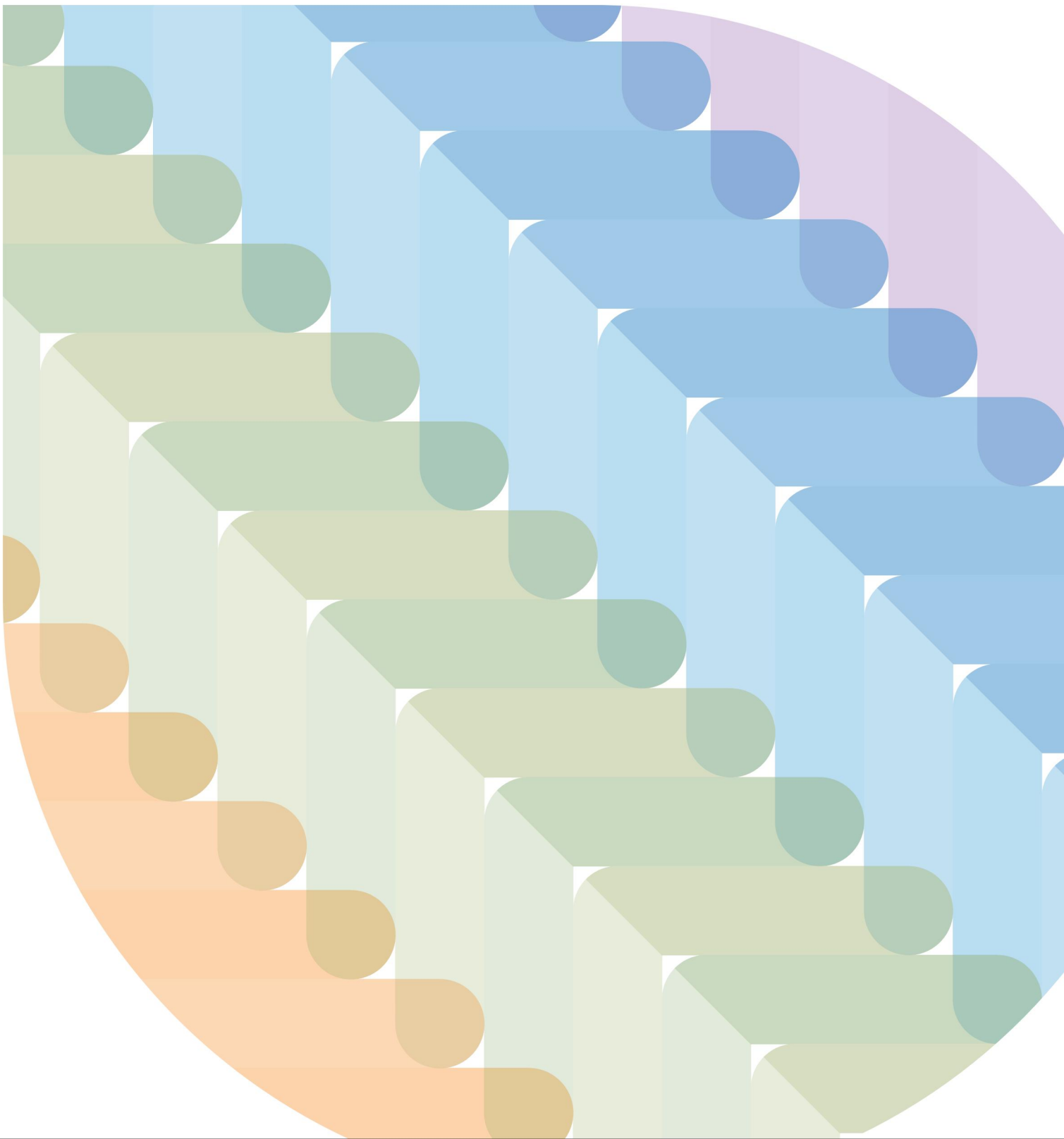


이슈 분석

표준고용관계의 쇠퇴와 새로운 규제적 접근의 필요성



표준고용관계의 쇠퇴에 대한 새로운 접근이 필요하다!

서구에서의 고용체제 전환의 특성과 새로운 규제적 접근의 필요성

이 철 (서울노동권익센터 정책연구팀장)

I. 들어가며

전 세계에서 노동자들은 수세에 몰려있고, 노동시장은 혼란스러우며, 노동법은 유동적으로 변하고 있다. 이 글의 기본관점은 표준고용관계(standard employment relationships, SER) 혹은 표준고용계약(standard employment contracts, SEC)의 쇠퇴가 위와 같은 현상의 원인이자 결과라는 점이다. 대부분의 선진산업국가들에서 고용관계는 점점 더 불안정(precarious)해졌고, 이러한 불안정성은 20세기 전반에 걸쳐 노동시장과 고용관계를 조직하고 규율했던 규제레짐을 약화시키고 있다. 이러한 규제 붕괴의 결과로서 노동자는 증대되고 있는 경제적 불안전성(insecurity)과 불평등의 사회적, 정치적, 그리고 심리적 효과를 점점 더 많이 경험하고 있다. 그리고 이러한 표준고용계약과 과거에 표준고용계약과 얽혀있던 규제레짐이 다시 부활하기는 어려울 것으로 예상된다.

표준고용계약의 쇠퇴에 뒤이어 새로운 규제적 접근이 여러 공간들에서 그리고 이질적인 형태로 출현하고 있다. 이러한 접근법들은 때로는 지역에서 소규모의 기획이기도 하고 때로는 전국적인 규모의 기획이기도 하다. 이 글의 초점은 표준고용계약의 쇠퇴의 정도와 중요성을 평가하고, 새로운 비표준적 형태의 고용관계에 관여되는 많은 노동자들의 상태를 개선할 수 있는 노동시장 규제의 혁신의 필요성을 제기하고자 한다.

II. 표준고용관계의 등장과 제도화

1945년 이후 40~50년 동안 대부분의 산업국가에서 다수의 노동자들은 괜찮은 임금, 노동에 대한 불공정한 대우에 대한 보호, 국가나 사용자가 제공하는 사회보험, 일정 정도의 일자리 안전성(security)을 포함한 노동권을 누려왔다. 이러한 권리들은 많은 사람들이 표준고용계약(SEC)으로 기술한 것에 해당한다. 일부 요소들은 그것이 개별적으로 협상되던 집단적으로

협상되는 간에 사용자와 노동자 사이의 교섭의 일부에 속하는 문자 그대로 계약에 해당하였다. 일부 요소들은 개인의 고용계약에서 최우선적으로 요구되는 조건들이었다. 예를 들면, 일자리 안전성 규범을 강화하기 위해서 많은 산업국가들은 노동자들에게 임의 해고에 대한 효과적인 보호방안을 제공했고, 정리해고를 수행하는데 엄청난 비용이 소요되게 만들었으며, 와 같은 임시노동자, 단시간노동자, 독립도급업자와 같은 비전형(nonstandard) 노동자들을 사용할 수 있는 사용자들의 능력에 엄격한 제약을 부과했다. 비록 보편화된 것은 아니지만, 표준고용계약은 사용자들이 계약을 이행하지 않는다면 사회적, 경제적, 법적 제재를 받을 수 있다는 규범을 형성하였다.

더욱이 대부분의 산업국가들에서 표준고용관계(SER)는 여타의 사회권들(건강보험, 연금 등)이 교차하는 플랫폼이었다. 국가가 주도하고 지원하는 노동시장정책(숙련교육훈련, 일자리 창출, 실업보험)은 표준고용관계를 가정하고, 촉진하며, 정상화했다. 표준고용관계는 여타의 경제적 노동시장정책을 위한 기본적인 사고였다. 표준고용계약(SEC) 또는 표준고용관계(SER)은 노동자들이 승진 기회와 기업 내에서 연공관련 급여의 대가로 협의의 직무특수적인 숙련과 지식을 발전시켰던 내부노동시장의 성장을 지지하는 논리를 제공하였다. 이것은 노동표준과 보건의료와 사회안전망 법률 하에서 노동자들에게 자신들의 권리를 주장할 수 있는 확신을 제공했다. 또한 이것은 노동자들에게 장기간 함께 일하는 실질적인 또는 잠재적인 경험을 제공함으로써 쟁의행위와 정치적 행동을 위해 조직화하는 방법을 가르쳐주었다.

표준고용관계(SER) 또는 표준고용계약(SEC)이 전후 경제시스템의 한 축이 되었다고 주장하는 것은 타당하다고 생각된다. 관참은 임금은 노동자에게 소비할 기회, 중간계급의 삶을 살 수 있는 기회, 가족들의 더 나은 삶을 살 수 있는 기회를 제공하였다. 장기간의 고용가능성은 노동자들에게 주택과 다른 자본재에 직접적으로 투자하고 저축하거나 연금과 퇴직급여를 통해 간접적으로 투자하고 저축할 수 있는 확신을 주었다. 더욱이 표준고용관계는 정부에게 소득세와 소비세에 기반을 둔 믿을 만한 수입원을 제공함으로써 전후 복지국가 건설이 가능하게 했다.

하지만 표준고용계약은 손쉽게 이루어진 과정도 아니며, 누구에게나 동일하게 적용된 것도 아니다. 예를 들어, 표준고용계약의 중요한 특징 중에 하나인 장기근속은 자동적으로 부여되는 것도 보편적으로 주어지는 것도 아니었다. 장기근속은 대량생산과 연관된 기술-사회적 혁명의 산물로서 또는 전후 사회적 계약의 암묵적인 조건으로서 점진적으로 등장하였다. 즉, 각국의 역사적인 상황 또는 정치적인 형세에 따라 어떤 국가들은 표준고용계약의 광범위한 수용을 위해 필수적인 제도적 틀과 사회적 환경을 만들었고, 어떤 국가들은 그렇지 못하였다. 또한 표준고용계약이 전성기에서조차도 어떤 노동자들은 다른 노동자들보다 더 많은 일자리 안전성(security)을 향유하였고, 어떤 노동자들은 그것을 전혀 누리지 못했다. 일반적으로 표준고용관계는 소기업이나 서비스 부문보다는 대규모 제조업과 공공부문에서 보다 많이 진전되었다. 또한 표준고용관계는 여성보다는 남성을 포괄할 가능성이 더 높았고, 이주민이나 인종적/종족적 소수자보다 정착민들에게 보다 가용한 것이었다. 표준고용관계는 반드시 표준적이

지 않았고, 반드시 계약의 구속력을 가진 것도 아니었다.

Ⅲ. 고용체제의 전환: 표준고용관계의 쇠퇴와 불안정 고용관계의 성장

그러나 이러한 역사적이고 법제도적인 차이를 인정하면서도 분명한 것은 표준고용관계가 제도화되었던 전후 정치경제가 지난 20-30년 동안 극적으로 쇠퇴하였다는 점이다. 한 때 표준고용관계를 육성하고, 제공하며, 보호했던 법과 규제 구조는 해체되어왔다. 더욱이 새로운 형태의 고용관계의 출현은 선진자본주의 국가들에서 표준고용관계에 의해 포괄되는 노동자의 수가 점점 더 줄어들고 있다는 점을 의미했다. 그 결과 점점 더 많은 노동자들은 일자리 불안정성(insecurity)과 그것의 부정적 결과를 경험하고 있다.

세계화, 테크놀로지, 새로운 경영관리 전략은 이러한 발전에 기여해왔다. 글로벌 무역이 급속하게 가속화됨에 따라, 기업들은 다양한 시장 징후에 더 빠르게 반응하고, 노동자들을 디지털화된 기계로 대체하며, 외주화를 확산시키고 있다. 더욱이 규모의 경제로부터 이익을 얻고 글로벌 브랜드 인지도를 이용하기 위해서 기업들은 지역의 자회사, 프랜차이즈, 유통업체를 통해 운영되는 새로운 시장을 개척해왔다. 기술, 시장, 경영관리 전략의 급속하고 광범위한 변화들을 고려하는 기업들은 기업의 숙련 토대를 지속적으로 갱신할 필요성과 장기간 재직 노동자들이 수행하는 업무에 비해 고임금을 받는다는 편견을 느끼게 된다. 그 결과 기업들은 핵심 일자리는 선진자본주의 경제에 배치하고 저숙련, 저임금 기능을 개발도상국에 재배치하는 국제분업을 발전시켰다. 이러한 시나리오에서 장기간, 지역에 기반을 둔, 반(半)숙련 산업노동자들(표준고용계약의 주요 수혜자들)은 자산이라기보다는 많은 비용이 드는 짐처럼 보이기 시작했다. 기업들은 당연하게도 표준고용관계와 관련된 장기간 일자리에 대한 암묵적인 전제를 부인했고, 다양한 단기간/일시적 고용관계들의 사용을 늘렸다. 간단히 말하자면, 경영관리자의 어휘에서 신축성(유연성)이 경직성과 안정성을 대체하게 되었다.

선진자본주의 경제에서 점점 더 많은 노동자들은 표준고용관계 대신에 신축적(유연적)·비표준적(nonstandard)·한시적(contingent)·불안정(precarious)한 고용관계를 경험하고 있다. 이러한 고용관계는 전일제의 지속적인 노동보다는 시간제의 프로젝트-제한적인 노동을 제안한다. 이러한 제도적 배치는 때때로 노동자들을 자율적이고, 독립적인 노동자 또는 자영업자로 배치하고, 때때로 파견업체 노동자들을 배치하기도 하며, 대규모 기업의 핵심 노동력을 전환, 배치하기도 한다. 이러한 고용관계의 정도와 특성은 부문간, 국가 간에 다르지만, 공통적인 점은 이러한 고용관계가 모두가 표준고용관계가 제공했던 안전성(security)보다 못한 안전성을 제공한다는 것이다. 장기근속은 줄어들거나 사라지고 있을 뿐만 아니라 장기근속과 연관된 많은 급여들도 줄어들거나 사라지고 있다. 결과적으로 많은 국가들에서 노조 조직률과 단체교섭 적용률이 쇠퇴하고 있고, 노동자들의 실질소득이 감소하고 있으며, 경제적 불평등이 증가하고 있다.

물론 이러한 변화들은 정치적 또는 법제도적 진공상태에서 일어나지 않았다. 이것들은 계약

받지 않은 시장을 자연스러운 것이고 최선이라고 지지하는 이데올로기, 표준고용계약을 시행하고 강화하는 법적 규제처럼 시장에 대한 제약을 인위적이고 정당하지 않은 것으로 특징짓는 이데올로기에 의해 체계화되고 정당화되었다. 더욱이 이러한 이데올로기는 법제도의 구조들(무역체제, 국내법, 계약형태, 기업형태)을 변화시켰다. 이는 노동시장에 대한 효과적인 규제를 약화시키거나 배제하였다.

이러한 경향성을 단기간에 역전하거나 예전에 만들어졌던 노동자 친화적인 규제체제와 표준고용관계를 부활시킬 가능성은 적어 보인다. 이러한 새로운 노동시장 제도적 배치는 영향력 있는 기업엘리트와 기업친화적인 정부뿐만 아니라 많은 학자들, 정책입안자들, 미디어에 의해서 필수불가결한 것이고 바람직한 것으로 받아들여지고 있다. 따라서 진보적인 학자나 사회정책가에게 21세기의 도전과제는 새롭게 출현한 고용관계들이 만들어 낸 위험과 취약성을 구체적으로 설명하는 것뿐만 아니라 사회로부터 타당성을 인정받을 수 있는 노동시장 규제에 대한 새로운 접근법을 설계하는 것이다.

IV. 고용체제 전환의 특성과 증거들

고용관계의 변화에 대한 분석은 논란이 많다. 어떤 학자들은 표준고용관계가 전후 기간에 실제로 지배적이었던 정도에 의문을 제기한다. 또 일부는 최근에 표준고용관계의 변화가 광범위하거나 중대하다는 점을 부인하기도 한다. 어떤 학자들은 그러한 변화들이 특정한 노동자들에게만 한정된다고 주장한다. 또 다른 학자들은 표준고용관계와 표준고용계약과 연관된 급여의 중단이 생산성과 번영을 강화하기 위한 필수적인 전제조건이라고 주장하기도 한다.

그러나 이 글은 서로 다른 법률 체계, 사회보장제도, 노사관계를 가지고 있는 선진자본주의 국가들에서 최근 몇 십 년 동안 표준고용관계가 쇠퇴하였다는 주장에 동의하고 있다. 이하에서는 변화하고 있는 고용관계의 특성과 노동시장 규제체제에 대한 이러한 변화들의 함의에 대해서 좀 더 명확한 주장과 증거들을 제시할 것이다.

1. 고용관계 변화의 특성과 증거들

변화하고 있는 고용관계 특성에 대한 증거들은 반(反)직관적이지는 않다. 잘 알고 있다시피, 신국제분업은 선진자본주의 경제에서 신흥공업국가들로 광범위한 일자리의 이동이라는 특징을 가지고 있었다. 선진자본주의 경제들 내에서 제조업의 쇠퇴와 서비스 부문의 부상은 좋은 일자리와 나쁜 일자리의 양극화와 연관되었다. 나쁜 일자리에서 종사하고 있는(또는 종사할 것으로 예상되는) 사람들은 좋은 일자리에서 종사하고 있는(또는 이전에 종사했던) 사람들과 동일한 급여를 누릴 가능성이 적다. 노동력의 여성화 추세와 청년들 사이에 지속적으로 높은 수준의 실업과 불완전고용은 표준고용관계의 주요 수혜자들이었던 중고령 남성노동자들이 누렸던 보호와 특권을 동일하게 누릴 것이라고 기대할 수 없다. 이러한 주장들은 상당한 자료들

에 의해 지지를 받을 뿐만 아니라 노동자들의 삶에서 불안전(정)성(insecurity/uncertainty)의 증가를 강조하는 많은 사회학적 연구들과 저널리스트들의 설명들에 의해 강화되고 있다(Tilly, 1995; Sennett, 1998; Ehrenreich, 2005; Fudge and Owens, 2006; Uchitelle, 2006; Ross, 2010; Thornley, Jefferys, and Appay, 2010; Vosko, 2010; Standing, 2011). 이러한 연구들은 대다수의 노동자들이 자신의 전 생애 경력 동안 더 이상 한 기업에 고용되는 것을 기대할 수 없다고 주장한다. 많은 중고령 노동자들은 중도에 일자리를 바꾸거나 경력 안정성에 대한 기대에도 불구하고 조기퇴직과 형편없는 수준의 연금을 수령하도록 강제 받고 있다. 대부분의 청년 노동자들은 앞선 세대보다 좀 더 빈번히 일자리를 바꾸거나 바꿀 것을 요구받고 있다. 또한 청년 노동자들은 자신들이 고용가능한 상태로 남아 있기 위해서는 자신의 숙련을 재교육 받고 최신화하며 주기적으로 새로운 숙련을 습득해야 한다는 점을 인정하고 있다(Kurz *et al.*, 2008: 352-353). 많은 노동자들, 특히 청년 노동자들은 스스로를 불안한 노동시장에서 자신들의 지식, 숙련, 재능을 판매하는 프리에이전트로 보기 시작했다(Hoffman and Casnocha, 2012). 기업이 더 이상 노동자들에게 장기간의 애착을 보여주지 않듯이, 많은 노동자들도 자신의 전 생애 삶을 한 명의 사용자를 위해 소비하는 것을 기대하지도 바라지도 않는다. 노동자들이 동일한 기업에 의해 상대적으로 장기간 고용될 수도 있지만, 이러한 일은 기업에서 처음 일할 때부터 또는 근속하는 동안 기대하기란 좀처럼 쉽지 않다(Sennett, 1998).

노동시장에서 이러한 변화들의 결과는 많은 노동자들에게 고용이 더 이상 기한이 없는 장기간의 관계(표준고용관계의 특징)가 아니라 오히려 때때로 갱신될 수도 갱신되지 않을 수도 있는 일련의 일시적인 관계가 되었다는 점이다. 오늘날 노동자들은 일자리를 찾아 이동하고 다양한 불안전(비표준) 고용관계를 들락거리며, 자영업에 들락거리기도 하고, 노동시장에의 진입과 이탈을 반복하기도 한다. 사용자들은 더 이상 피고용된 노동자들이 기업 내부노동시장 내에서 장기근속 동안 훈련을 받고 경험을 얻게 될 것이라는 기대를 가지고 고용하지는 않는다. 오히려 사용자들은 정규의 장기간 피고용인 대신에 파트타임, 임시직, 독립도급계약, 파견을 포함하는 다양한 고용관계를 활용하는 외부노동시장으로부터 필요에 따라 특별한 숙련을 보유한 개인들을 고용한다. 당연하게도 이러한 변화된 패턴에 의해 구성된 새로운 노동시장은 장기간의 안정적인 고용관계를 강화하지 않고 이러한 고용관계에 가치를 두지 않는다. 대신에 새로운 노동시장은 기껏해야 숙련, 신축성(유연성), 순응성, 기업가적 자기마케팅을 보상한다. 최악의 경우에 새로운 노동시장은 불만을 제기할 수 있는 권리 또는 미래의 개선에 대한 기대가 없는 불편한 노동과 저임금 노동 집단을 만들어낸다. 바꿔 말하면, 이러한 노동시장은 표준고용관계와는 거리가 먼 극도로 양극화되고 불안정한 노동시장이다. 따라서 이러한 새로운 노동시장은 규제에 대한 완전히 다른 새로운 접근법을 필요로 한다.

2. 전후 노동시장 규제 체제의 쇠퇴

2차 세계전쟁 이후에 많은 선진자본주의 국가들에서 노동법과 다른 노동시장 규제체제는

대개 표준고용관계와 표준고용계약 패러다임에 근거를 두었다. 그러나 기업 수준의 고용관행과 노동시장 동학에서의 변화들은 표준고용관계 패러다임의 기술적인(descriptive) 타당성, 통계적 범위, 규범적 규정력을 약화시켰다. 당연하게도 표준고용관계 패러다임에 기초한 노동시장 규제체제는 점점 더 불안정(unstable)해졌다. 이러한 불안정은 여러 형태를 띠기 시작했다.

예를 들어, 전후 시기 동안 많은 국가들은 고용계약의 형태와 내용을 면밀히 규제하였고, 비표준적인 고용관계 하에서 노동자들을 고용하거나 법적으로 특수한 조건들을 무시할 수 있는 사용자들의 권리를 제한하였다. 그러나 최근 들어 많은 국가들에서 이러한 제약조건들을 수정하거나 회피하기 시작했다. 예를 들어 일본은 오랫동안 파견노동을 금지했고 대부분의 노동관계에서 기간제 고용의 활용을 억제하였다. 하지만 1990년대에 시작된 일련의 법제도 개혁은 기간제 고용 또는 파견노동에 대한 제약이 사실상 의미 없는 지점까지 점차적으로 이러한 금지조항들을 완화하였다. 결과적으로 일본에서 파견노동자의 수는 1998년~2006년에 두 배로 증가하였다(Japanese Institute, 2008). 예전에 단기간 계약과 비정규 고용계약의 활용에 상당한 제약을 부과하였던 많은 유럽국가들도 유사하게 규제를 완화하였다. 이러한 제약조건들이 해제되었기 때문에 파견노동, 단기계약 노동, 호출노동, 독립도급의 활용이 유럽에서도 급증하였다. 예를 들어, 2004~2007년에 파견노동은 독일에서 53%, 네덜란드에서 48%, 스웨덴에서 80%, 벨기에에서 27%, 아일랜드에서 40%, 그리스에서 133%가 증가하였다(Arrowsmith, 2009). 외주화(outsourcing), 내주화(insourcing), 하청계열화(subcontracting)가 모두 증가하였고, 이는 표준고용관계의 경험적이고 규범적인 중요성이 급속하게 줄어드는 데 기여하였다.

표준고용관계가 보급된 대부분의 국가들은 광범위한 사회복지 급여를 직접적으로 노동자들에게 제공하였거나 사용자들에게 그렇게 할 것을 요구하였다. 그러나 글로벌 정치경제와 지역의 정치문화에서의 변화들은 정치적 입장을 떠나 정부가 실업과 일자리 관련 불행으로부터 노동자들을 보호하기 위해 설계되었던 프로그램들을 약화시키도록 만들었다. 사회안전망의 약화는 긴축재정의 명목으로 실행되기도 했고, 노동비용을 절감함으로써 국가경쟁력을 강화한다는 목적으로 실행되기도 하였다. 때때로 사회안전망의 약화는 급여의 노골적인 축소 또는 수급자격의 강화를 수반하기도 했다. 거의 모든 선진자본주의 경제들에서 이러한 추세는 표준고용관계의 정상적인 범위로서 받아들여졌던 수급자격과 보장을 축소시켰다.

영국과 미국과 같이 사회안전망이 관대하지 않은 국가들에서 표준고용관계의 쇠퇴의 효과는 더 심각하다. 이러한 국가들에서 노동자들은 주로 사용자들에게 임금, 급여, 일자리 안전성을 의존했기 때문에, 표준고용관계의 쇠퇴는 중간계급의 붕괴를 초래했다. 정치적 측면에서, 기업특수적인 경력의 쇠퇴는 노동계급의 연대와 문화를 약화시켰고, 이는 노동조합과 노동과 연계된 정당을 약화시켰다. 산업적 측면에서, 표준고용관계의 쇠퇴는 개정, 법해석, 약화된 법 시행, 고의적인 무시를 통해 노동법의 약화를 가져왔다.

지난 20여 년 동안 선진자본주의 경제에서 표준고용관계 쇠퇴의 종합적인 효과는 노동자들이 실질임금의 정체 또는 감소, 사회보장의 축소, 정치적 영향력의 감소, 쟁의 행위를 통해 자신들의 이해관계를 방어할 수 있는 역량의 쇠퇴를 경험했다는 점이다. 다소 극단적인 예를

들자면, 미국에서 사적 부문의 노조 조직률은 1973년 24%에서 2010년 7% 미만으로 줄어들었고, 주요 파업 건수는 1970년대 초반 연간 460건 이상에서 2010년 5건으로 감소하였다. 더욱이 미국에서 노조 조직원과 영향력의 감소는 중간계급의 소득 감소를 수반하였다. 이는 노조 조직률 감소의 궤적과 소득불평등의 증가 궤적 사이에 강력한 인과관계를 보여주는 것이다(Hirsch, 2003; Madland, Walter, and Bunker, 2011). 이것은 미국만의 경험은 아니었다. 대부분의 선진산업국가들에서 노조 조직률, 힘, 영향력은 쇠퇴하였고, 소득불평등은 증가하였다. OECD에 따르면, OECD 회원국의 국민소득 중 임금 몫은 1975년~2005년에 67%에서 60% 이하로 하락하였다(Hijzen, 2007). 동기간에 유럽 OECD 회원국에서 노조 조직률은 감소하였고 단체교섭 적용률은 줄어들었다.

선진자본주의 국가들에서 많은 노동자들이 낮은 일자리 안전성, 실질임금의 정체 또는 하락, 사회보장의 축소, 집합적 힘의 축소를 경험하고 있다는 데에는 거의 의심할 여지가 없는 것처럼 보인다. 이것이 정말로 사실이라면, 과거 표준고용관계와 규제된 노동시장 시대와 같이 긍정적인 사회경제적 결과를 낳을 수 있는 새로운 정책, 규제 전략, 제도에 대한 필요성이 존재한다.

V. 과제: 노동시장 규제에 대한 새로운 접근법

표준고용관계의 쇠퇴와 관련된 향후 과제는 노동시장이 양극화와 불안정성에 의해 특징지어지는 시대에 고용관계를 규제하는 새로운 방식을 만들고 설명하는 것이다. 노동시장 규제에 대한 접근법은 다양하다. 예를 들어, 노동시장과 고용관계에 국가가 개입하는 것이 긍정적인 성과를 내는 최선의 방법 또는 유일한 방법이라는 주장에 모든 사람들이 동의하지는 않는다.

일반적으로 기업, 기업친화적 정부, 시장지향적 학자들은 추가적인 노동시장 탈규제와 노동자 보호와 수급자격의 축소를 주장할 것이다. 이들은 경제 성장기에 탈규제가 도입될 것이라고 주장한다. 또한 이들은 경제성장이 노동자에게 고임금과 보다 많은 일자리 기회들을 창출할 것이고, 이는 노동자들의 소득 역량을 증대시켜 노동자들이 더 많이 저축하고 더 많이 소비하는 것을 가능하게 하는 선순환을 그릴 것이라고 보고 있다. 이러한 접근법의 지지자들은 경제성장이 급속하게 변화하는 기술과 매우 경쟁적인 시장에 유연하게 대처할 수 있는 사용자들의 역량을 강화함으로써 달성될 수 있다고 주장한다. 이러한 노동시장 유연화 접근법은 사용자들이 직접적인 노동비용을 낮추고, 현재 사회안전망을 지원하고 있는 법인세를 줄이며, 단체교섭이나 국가규제에서 발생하고 있는 경영관리자에 대한 제약 조건들을 제거하는 것을 가능하게 하는 국가를 필요로 한다.

노동시장 유연화 접근법의 지지자들은 사용자들이 노동자들의 역량과 노동의 질을 강화하는 전략을 자발적으로 채택할 것이라고 본다. 이러한 전략을 수행하는 것이 노동자들을 더욱 생산적으로 만들고 역외의 저임금 경쟁자들이 누리고 있는 이점을 상쇄할 것이라고 믿기 때문이다. 이들은 노동비용을 억제하고 생산성을 강화하는 정책들에 의해 달성되는 저가격으로

부터 노동자들이 소비자로서 이익을 얻게 된다고 주장한다. 그러나 이러한 유연화 접근법은 노동자들이 우선적으로 자기들의 번영번영(시장임금과 사회임금)과 교섭력의 축소내지 약화 없이 장기간의 이익을 얻을 수 없다는 점을 분명하게 말하지는 않는다.

표준고용관계 쇠퇴의 시기에 노동시장 규제에 대한 접근법은 유연화 접근법과는 달리 이전에 표준고용관계와 연관된 긍정적인 사회경제적 성과를 달성할 수 있는 새로운 방식을 찾아야 할 것이다. 그렇다고 해서 이것이 전후 노동시장 규제 체제, 강력한 노조, 관대한 복지 조항, 표준고용계약을 복원하는 거대한 프로젝트를 주장하려는 것은 아니다. 이러한 프로젝트를 상상하기에는 실제로 너무나 많은 것이 급속하게 변화하였다. 대신에 노동시장과 고용관계에 대한 새로운 접근법은 타당성이 있고 실현가능해야 할 것이다. 타당성 있고 실현가능한 접근법을 위해 일부 국가들과 지역들은 노동자들의 안전성을 희생시키지 않으면서 조직과 노동시장의 유연성과 혁신적인 경제적 성과를 촉진하는 새로운 접근법을 고안하기 위한 시도를 하고 있다. 이러한 실험들은 새로운 형태의 노동자 행동주의와 대표제, 사람들의 노동-생활 이행을 촉진하는 지원적인 노동시장, 노동시장 안팎/내부에서의 이행을 위한 지원금을 제공한 새로운 개념의 사회안전망, 노동시장 규제 구조를 초국적화하는 메커니즘, 새로운 형태의 노동자 교육훈련과 실업 프로그램들, 새로운 형태의 분쟁해결 방안 등 다양한 형태를 띠고 있다. 새로운 접근법은 효율적이고 유연함에도 불구하고 과거 표준고용관계 하에서 노동자들이 누렸던 것과 유사한 결과를 가져올 수 있는 규제 전략들로 구성될 수도 있다.

우리에게 필요한 것은 변화하고 있는 노동의 특성에 의해 형성되고 있는 정책과제에 직면하고 있는 국가들에서 현재 진행되고 있는 다양하고 흥미로운 정책 혁신과 실험들에 대한 관찰, 비교·설명, 평가를 통해 노동시장과 고용관계에 대한 새로운 규제를 만들어내는 것이다.

참고문헌

- Arrowsmith, James. (2009). "Temporary Agency Work and Collective Bargaining in the EU." Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ehrenreich, Barbara. (2005). *Bait and Switch: The (Futile) Pursuit of the American Dream*. New York: Henry Holt.
- Fudge, Judy, and Rosemary Owens. (2006). *Precarious Work, Women, and the New Economy*. Oxford: Hart Publishing.
- Hijzen, Alexander. (2007). *Workers in the Global Economy*. Paris: OECD.
- Hirsch, Barry T. (2003). "Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey." *Industrial and Labor Relations Review*. 56(2): 349-354.
- Hoffman, Reid, and Ben Casnocha. (2012). *The Start-Up of You*. New York: Crown Publishing.

- Japan Institute for Labour Policy and Training (Japan Institute). (2008). "Japanese Working Life Profile, 2007/08." Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training
- Kurz, Karin, Sandra Buchholz, Paul Schmelzer, and Hans-Peter Blossfeld. (2008). "Young People's Employment Chances on Flexible Labor Markets." in Hans-Peter Blossfeld, Sandra Buchholz, Erzsébet Bukodi, and Karin Kurz. (eds.). *Young Workers, Globalization, and the Labor Market*. Northampton, Mass.: Edward Elgar.
- Madland, David, Karla Walter, and Nick Bunker. (2011). "Unions Make the Middle Class." Washington D.C.: Center for American Progress Action Fund.
- Ross, Andrew. (2010). *Nice Work If You Can Get It: Life and Labor in Precarious Times*. New York: New York University Press.
- Sennett, Richard. (1998). *The Corrosion of Character*. New York: W. W. Norton.
- Standing, Guy. (2011). *The Precariat: The Dangerous Class*. London: Bloomsbury Press.
- Thornly, Carole, Steve Jeffreys, and Beatrice Appay. (2010). *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Tilly, Chris. (1995). *Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in Changing Labor Market*. Philadelphia, Pa.: Temple University Press.
- Uchitelle, Louis. (2006). *The Disposable American*. New York: Alfred A. Knopf.
- Vosko, Leah F. (2010). *Managing the Margins*. Oxford: Oxford University Press.



동향과 이슈 2015-6

발행일 2015. 12

발행처 서울노동권익센터

발행인 김성희

03147 서울시 중로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 10층 Tel.02)6925-4349 Fax.070-8250-4349 www.labors.or.kr