

KLSI

ISSUE PAPER

제105호
2019-4호
(2019.04.03.)

www.klsi.org

한국 노동시장의 구조와 쟁점

김유선 | 한국노동사회연구소 이사장

[목차]

1. 들어가는 말
2. 한국 노동시장의 구조
3. 분절노동시장의 원인
4. 맺는말

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로50(충정로3가, 골든브릿지빌딩) 3층
전화 02) 393-1457

팩스 02) 393-4449

WWW.facebook.com/klsiedit

<요 약>

문재인정부의 핵심 노동정책 중 하나인 공공부문 정규직화 사업이 마무리 수준이다. 한국의 노동시장은 기업규모와 고용형태에 따른 차별이 중첩되고, 대기업 정규직과 중소기업 비정규직 내에도 상당한 분절 또는 균열이 존재하는 ‘중층적 분절노동시장’을 특징으로 하며, 파편화된 기업별 노사관계와 맞물려 불평등이 확대되는 악순환 고리에 빠져 있다.

이 글에서는 한국 노동시장의 구조와 관련된 4가지 쟁점을 살펴봤다. 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 1차 노동시장이라 할 수 있는 정부부문과 민간부문 대기업 정규직 노동자 수는 447만 명이며, 임금노동자의 23.4%, 전체 취업자의 19.3%이다. 노동시장에서 핵심적 지위를 점하고 있는 대기업 정규직이 수적으로도 전체 노동자의 1/4에 이른다는 사실은, 중소기업 비정규직을 보호하고 분절노동시장 문제를 극복하려면 대기업 정규직 노동자들의 적극적인 연대와 협력이 필수적이라는 것을 말해준다.

둘째, 기업(사업체) 규모와 고용형태 중 어느 것이 더 중요한지를 둘러싸고 논란이 있다. 중소기업 비정규직 노동자들은 대기업 정규직 노동자들에 비해 기업(사업체) 규모와 고용형태에 따른 차별이 중첩되고 있지만, 굳이 둘 중 하나를 꼽으라면 기업(사업체) 규모보다 고용형태가 더 규정적 요인으로 작용하고 있다.

셋째, 1980년대 이후 내부노동시장 수축기에 분절노동시장을 설명하는 이론으로는 내부자-외부자 이론과 노동시장 유연화론, 균열일터 가설이 있다. 내부자-외부자 이론은 불평등 확대 원인을 내부자의 노동이동 비용에서 찾는 데 비해, 노동시장 유연화론과 균열일터 가설은 정부와 자본의 노동시장 유연화와 외주화 정책에서 찾는다.

넷째, 내부자-외부자 이론은 불평등 해소방안으로 고용보호 규제를 완화해 노동이동 비용을 축소하고 노동시장을 더 유연화 할 것을 제안한다. 이에 비해 노동시장 유연화론과 균열일터 가설은 불평등 해소방안으로 ‘포용적인 고용제도를 촉진하고, 사용자 책임을 강화하고, 보편적인 사회보호를 제공해야 한다.’며 포용노동시장을 위한 재규제화를 제안한다.

한국 노동시장의 구조와 쟁점¹⁾

김유선 | 한국노동사회연구소 이사장

1. 들어가는 말

한국의 노동시장에서 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직 사이에 격차 또는 차별이 심하다. 노동시장 이중구조가 문제라는 현상 진단에 대해서는, 많은 사람이 동의하는 것으로 보인다. 필자도 한국의 노동시장이 대기업 정규직과 중소기업 비정규직으로 이원화된 노동시장이라는 진단에 대해서는 대체로 동의한다. 하지만 기업규모와 고용형태에 따른 차별이 중첩되고, 대기업 정규직과 중소기업 비정규직 내에도 상당한 분절 또는 균열이 존재한다는 점에서 중층적 분절 노동시장이나 균열노동시장이란 표현이 더 적합하다고 생각한다. 정규직도 고용이 불안정하다는 사실을 강조하기 위해 신자유주의 분절노동시장(정이환, 2018)으로 정의하는 것도 한 방법이라고 생각한다.

그렇다고 해서 처음부터 대부분의 사람이 이러한 진단에 동의했던 것은 아니다. 이중노동시장이나 분절노동시장이라는 현상 진단에 동의하는 경우에도, 그 형성 원인이나 대책에서는 견해 차이가 크다. 주류 경제학자들은 단일노동시장을 가정한 상태에서 인적자본론으로 노동시장 격차나 차별을 설명하려 했다. 그러나 현실에서 단일노동시장 가정은 성립하지 않고, 2차 노동시장은 교육훈련의 효과가 나타나기 어려운 곳이다. 최근에는 내부자-외부자 이론에 근거해서 노동개혁(?) 내지 규제완화의 필요성을 강조하고 있다. 이에 비해 비주류 경제학자들은 전통적으로 이중노동시장론이나 분절노동시장론으로 설명해 왔고, 최근에는 노동시장 유연화론과 균열일터 가설에 근거해서 포용노동시장을 위한 재규제화와 사용자 책임 강화를 강조하고 있다.

이 글에서 한국 노동시장의 구조와 관련된 모든 쟁점을 다루기는 어렵다. 제2절에서는 한국 노동시장의 구조를 중층적 분절노동시장으로 정의한 뒤, (쟁점1) 제1차 노동시장 규모를 추정하고, (쟁점2) 기업(사업체) 규모와 고용형태 중 어느 것이 더 중요한지 살펴본다.

1) 이 글은 2018년 경제사회노동위원회 학술연구용역사업의 일환으로 작성된 『사회경제변화에 따른 지속가능한 사회보장체계 구축을 위한 쟁점』 보고서 중 필자가 작성한 부분입니다.

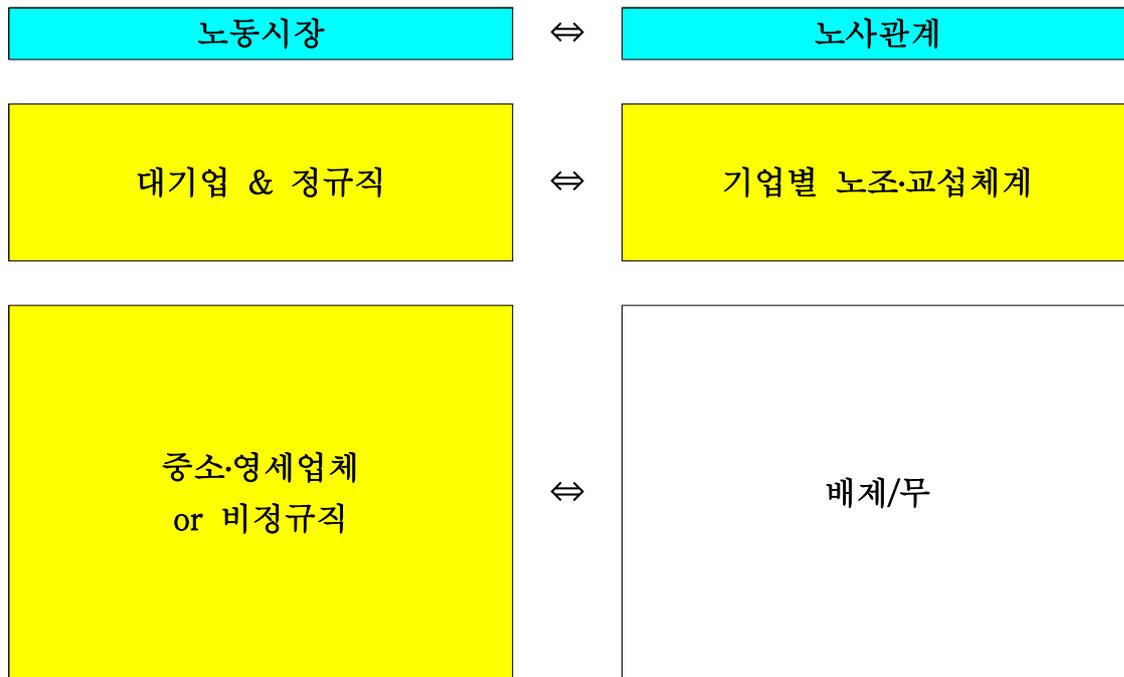
제3절에서는 (쟁점3) 분절노동시장 이론적 근거로 주류 경제학의 인적자본론과 내부자-외부자 이론, 비주류 경제학의 이중노동시장론과 분절노동시장론, 노동시장 유연화론과 균열일터 가설을 살펴보고, (쟁점4) 분절노동시장 극복방안의 차이까지 살펴본다. 제4절에서는 지금까지 분석결과를 쟁점 중심으로 요약한다.

2. 한국 노동시장의 구조

가. 중층적 분절노동시장

한국의 노동시장은 기업규모와 고용형태에 따른 차별이 중첩되고, 대기업 정규직과 중소·영세업체 비정규직 내에서도 상당한 분절 또는 균열이 존재하는 ‘중층적 분절노동시장’을 특징으로 하며, 파편화된 기업별 노사관계와 맞물려 불평등이 확대되는 악순환 고리에 빠져 있다([그림 1] 참조).

[그림 1] 한국의 노동시장과 노사관계 상호 작용(악순환)



자료: 김유선(2007), 『한국의 노동 2007』.

한국의 노동시장에서 대기업 정규직 규모는 얼마나 될까? 먼저 통계청 경제활동인구조사에서 2018년 8월 현재 300인 이상 사업체에서 일하는 노동자는 254만 명(전체 노동자의 12.6%)이고, 이 가운데 정규직은 218만 명(10.9%), 비정규직은 35만 명(1.8%)이다. 이 조사 결과만 보면 대기업 정규직은 218만 명(10.9%)이어서, ‘대기업 정규직 = 상위 10%’로 오해하기 쉽다.

그러나 경제활동인구조사는 기업체가 아닌 사업체 조사라는 점에서 대기업 정규직 규모를 과소 추정할 가능성이 높다. 예컨대 자동차 완성업체 영업판매소 직원이라면, 기업체 기준으로는 대기업 소속이지만 사업체 기준으로는 중소기업체 소속이다. 은행 지점에서 일하는 은행원도 마찬가지이다. 공립학교나 동사무소 직원은 정부부문 공무원이지만, 사업체 기준으로는 중소기업체 소속으로 분류된다(김유선, 2016).

노동부 고용형태 공시제는 민간부문 대기업을 전수 조사한다. 고용형태 공시제 결과 2018년 3월 현재 민간부문 300인 이상 대기업 노동자는 487만 명(전체 노동자의 24.3%)이고, 이 가운데 정규직은 293만 명(14.6%), 비정규직은 194만 명(9.7%)이다. 기간제 등 직접고용 비정규직은 103만 명(5.1%), 사내하청 등 간접고용 비정규직은 91만 명(4.5%)이다.

통계청 일자리행정통계에서 2017년 정부부문 노동자는 244만 명(12.8%)이고, 민간부문 300인 이상 대기업 노동자는 501만 명(26.3%)이다. 정부부문과 민간 대기업 노동자를 합치면 745만 명(임금노동 일자리의 39.1%)이다. 정부부문과 민간부문 대기업에서 비정규직 비율을 40%로 가정하면²⁾, 정부부문과 민간부문 대기업 정규직 노동자는 447만 명(23.4%)이고, 비정규직 노동자는 298만 명(15.6%)으로 추정된다.

이상으로부터 우리는 1차 노동시장이라 할 수 있는 정부부문과 민간부문 대기업 정규직 노동자가 447만 명이며, 임금노동자의 23.4%, 취업자의 19.3%에 이른다는 잠정 결론에 도달하게 된다. 대기업 정규직이 전체 노동자의 1/4를 차지하고 노동시장에서 핵심적인 지위를 차지하고 있는 현실은, 중소기업체 비정규직을 보호하고 분절노동시장 문제를 극복하는데 대기업 정규직 노동자들의 적극적인 연대와 협력이 필요함을 말해준다.

뿐만 아니라 정부와 민간 대기업이 745만 명(임금노동자의 39.1%, 취업자의 32.2%)을 고용하고 있다는 사실은, 정부와 대기업의 노동정책 방향이 노동시장에 매우 직접적이면서도 광범위한 영향을 미치며, 정부와 대기업이 저임금 비정규직을 해소하는 방향에서 노동정책을 운용하면 노동시장에서 발생하는 문제를 상당 부분 해소할 수 있다는 정책적 함의에 도달하게 된다(김유선, 2016).

[표 1] 대기업 정규직 규모 추정

조사	구분	수(만명)			취업자 비중(%)	노동자 비중(%)
		전체	민간부문	정부부문		
경제 활동 인구조사 (2018.8)	전체 취업자	2,691			100.0	
	임금근로자	2,005			74.5	100.0
	300인 이상 사업체	254			9.4	12.6
	* 정규직	218			8.1	10.9

2) 노동부 고용형태 공시제에서 민간 대기업 비정규직 비율이 39.8%이고, 통계청 경제활동인구조사 부가조사에서 전체 비정규직 비율이 40.9%이고, 사회서비스업 비정규직 비율이 38.9%임을 감안하면, 정부부문과 300인 이상 대기업에서 비정규직 비율을 40%로 추정해도 무방할 것으로 판단된다.

조사	구분	수(만명)			취업자 비중(%)	노동자 비중(%)
		전체	민간부문	정부부문		
	* 비정규직	35			1.3	1.8
고용형태 공시제 (2018.3)	300인 이상기업체(민간)		487		18.1	24.3
	* 정규직		293		10.9	14.6
	* 직접고용비정규직		103		3.8	5.1
	* 간접고용비정규직		91		3.4	4.5
일자리 행정통계 (2017)	전체 일자리	2,316	2,072	244	100.0	
	임금노동	1,907	1,663	244	82.3	100.0
	300인 이상 기업체	745	501	244	32.2	39.1
	* 정규직(60%추정)	447	301	146	19.3	23.4
	* 비정규직(40%추정)	298	201	98	12.9	15.6

자료: 통계청 경제활동인구조사부가조사(2018년8월), 노동부 고용형태공시제(2018년3월), 통계청 일자리행정통계(2017년).

나. 파편화된 기업별 노사관계

World Bank(2002)와 OECD(2004), ILO(2004)는 같은 시기에 거의 동일한 실증분석 결과를 발표했다. ‘노조 조직률이 높거나 단체협약 적용률이 높을수록, 임금교섭이 전국이나 산업으로 집중되고 상하 조직 간에 조정이 원활할수록 임금불평등이 낮다’는 것이다.

한국에서 단체교섭은 기업별로 분권화되어 있고, <전국-산업-기업> 간에 조정이 원활하지 않다. OECD(2004)는 한국을 미국, 영국, 폴란드 등과 함께 단체교섭 집중도와 조정도가 가장 낮은 나라로 평가한다. 한국의 노조 조직률은 OECD 34개 회원국 중 31위이고, 단체협약 적용률은 34위로 가장 낮다. 한국보다 조직률이 낮은 프랑스에서 단체협약 적용률이 90%가 넘는 것은, 프랑스 정부가 단체협약 효력확장 제도를 통해 노사 간에 체결된 단체협약을 미조직 노동자에게 확대 적용하기 때문이다([그림 2] 참조).

한국의 임금불평등은 OECD 회원국 중 멕시코 다음으로 심하다. 이는 임금정책과 산업정책에서 비롯된 측면도 있지만, 노조 조직률과 단체협약 적용률이 낮고, <전국-산업-기업> 간에 조정이 원활하지 않고, 기업별 교섭이 지배적인 노사관계에서 비롯된 측면도 크다(김유선, 2016).

한국의 노동운동은 기업별 노사관계를 극복하기 위해 산별노조 건설에 많은 노력을 기울여 왔다. 그 결과 외환위기 당시는 5%밖에 안 되던 초기업노조 조합원이 2017년 말에는 118만 명(56.6%)으로 커다란 진전을 이루었다. 그러나 기업 수준에서 교섭창구 단일화 조항이 산별교섭을 가로막고, 사용자 측에서 산별교섭에 응하지 않음에 따라, 파편화된 기업별 노사관계의 질곡을 벗어나지 못하고 있다.

	월 임금총액(만원)			임금격차1(%)		임금격차2(%)	
				300인 이상 정규직=100		각 규모별 정규직=100	
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	정규직	비정규직
300인 이상	412	261	391	100.0	63.2	100.0	63.2
전규모	321	163	256	77.7	39.4	100.0	50.7

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2018년 8월) 원자료.

2018년 8월 현재 최저임금 미달자는 정규직이 3.8%, 비정규직이 32.5%이다. 300인 이상 사업체 정규직은 0.7%, 5인 미만 사업체 정규직은 10.8%, 300인 이상 사업체 비정규직은 12.4%, 5인 미만 사업체 비정규직은 46.2%이다.

저임금계층(중위임금의 2/3 미만)은 정규직이 2.1%, 비정규직이 40.8%이다. 300인 이상 사업체 정규직은 0.5%, 5인 미만 사업체 정규직은 5.9%, 300인 이상 사업체 비정규직은 19.5%, 5인 미만 사업체 비정규직은 54.3%이다.

따라서 최저임금 미달이나 저임금 문제에 초점을 맞추면 사업체 규모와 고용형태에 따른 차별이 중첩되고 있고, 사업체규모보다 고용형태가 더 규정적 요인임을 알 수 있다([표 3] 참조).

[표 3] 사업체 규모와 고용형태별 최저임금 미달자와 저임금계층 비율

	최저임금 미달자 비율(%)			저임금계층 비율(%)		
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자
1-4인	10.8	46.2	36.3	5.9	54.3	40.7
5-9인	5.4	31.7	19.6	2.8	41.0	23.5
10-29인	4.2	30.1	14.9	2.4	37.8	17.1
30-99인	2.9	18.9	7.3	1.6	28.4	9.0
100-299인	2.7	15.7	5.5	1.4	20.8	5.6
300인 이상	0.7	12.4	2.3	0.5	19.5	3.1
전규모	3.8	32.5	15.5	2.1	40.8	17.9

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2018년 8월) 원자료.

국민연금 직장가입자는 정규직 95.3%, 비정규직 33.0%이다. 300인 이상 사업체 정규직은 99.1%, 5인 미만 사업체 정규직은 88.9%, 300인 이상 사업체 비정규직은 74.2%, 5인 미만 사업체 비정규직은 15.8%이다.

공무원과 교원은 고용보험 가입 대상에서 제외된다. 따라서 고용보험 가입자에 비대상자까지 포함해서 분석하면, 고용보험 가입자는 정규직 96.7%, 비정규직 40.9%이다. 300인 이상 사업체 정규직은 98.8%, 5인 미만 사업체 정규직은 87.9%, 300인 이상 사업체 비정규직은 79.1%, 5인 미만 사업체 비정규직은 21.6%이다([표 4] 참조).

국민연금, 고용보험 등 사회보험 가입현황을 보더라도 중소기업 비정규직 노동자들은 이중의 차별을 겪고 있고, 사업체 규모보다 고용형태가 더 규정적 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

[표 4] 사업체 규모와 고용형태별 사회보험 가입률(2018년 8월)

	국민연금 직장가입률(%)			고용보험 가입률(비대상자 포함)		
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자
1-4인	88.9	15.8	36.3	87.9	21.6	40.1
5-9인	94.0	29.0	58.8	94.8	37.2	63.6
10-29인	94.5	37.3	70.8	96.9	48.1	76.7
30-99인	95.4	47.9	82.3	97.9	55.9	86.3
100-299인	97.0	63.6	89.8	98.6	72.6	93.0
300인 이상	99.1	74.2	95.6	98.8	79.1	96.0
전규모	95.3	33.0	69.8	96.7	40.9	73.9

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2018년 8월) 원자료.

노조 조직률은 정규직이 19.6%, 비정규직이 2.1%이다. 300인 이상 사업체에서 정규직은 노조 조직률이 38.6%지만, 비정규직은 7.3%밖에 안 된다. 정규직도 사업체규모에 따라 조직률 차이가 크지만, 10인 이상 사업체는 모두 10%가 넘는다. 하지만 비정규직은 모든 규모에서 10%가 안 된다. 전체 조합원 가운데 300인 이상 사업체 정규직이 33.8%이고, 10인 이상 사업체 정규직이 88.2%이다. 고용형태가 불안정한 비정규직과 사업체 규모가 영세한 곳에서는 조직화가 쉽지 않음을 알 수 있다([표 5] 참조).

[표 5] 사업체 규모와 고용형태별 노조 조합원수, 조직률, 구성비

	조합원수(천명)			노조 조직률(%)			조합원구성(%)		
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자
1-4인	33	4	37	3.4	0.2	1.1	1.3	0.2	1.5
5-9인	87	13	100	5.4	0.7	2.8	3.5	0.5	4.0
10-29인	307	37	344	11.4	2.0	7.5	12.3	1.5	13.8
30-99인	591	53	644	21.0	5.0	16.5	23.7	2.1	25.8
100-299인	461	41	502	30.0	9.7	25.6	18.5	1.6	20.1
300인 이상	843	26	869	38.6	7.3	34.3	33.8	1.0	34.8
전규모	2,322	174	2,496	19.6	2.1	12.5	93.0	7.0	100.0

자료: 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(2018년 8월) 원자료.

이에 반해 기업(사업체) 규모가 고용형태보다 더 규정적 요인으로 작용하고 있다는 주장도 있다(정이환, 2007, 2018; 조성재, 2018). 조성재(2018)는 ‘대기업 중심으로 발전해 온 우리나라의 산업구조를 고려하면 기업규모 간 격차가 가장 중심적인 문제임을 쉽게 추론해 볼 수 있다’라 하고, 정이환(2018)은 ‘현재 시점에서 가장 부각되어야 하는 것은 기업규모별 분절 개선방안이다. 그 이유는 기업규모별 분절이 노동시장 불평등의 중요한 원인임에도 불구하고 극복을 위한 실천이 거의 이루어지지 않고 있기 때문이다. 성별 격차나 고용형태별 차별은 오래 전부터 중요한 사회문제로 제기되어 여러 대책이 시행되고 있는 반면 기업규모별 불평등 문제에 대한 대책은 거의 없다.’라 하고 있다.

여기서 ‘기업규모별 분절 문제에 대한 적극적인 관심과 대책이 필요하다’는 정이환(2018)의 문제의식은 충분히 공감할 수 있지만, 조성재(2018)처럼 ‘기업규모 간 격차가 가장 중심적인 문제’라는 진단은 좀 더 충분한 검토가 필요할 것으로 보인다. 원·하청 관계가 중요하다고 해서 곧바로 기업규모별 분절 문제의 중요성으로 등치시키는 것은 부적절하다. 하도급 중 파견 용역 사내하청은 기업규모와 고용형태 모두와 관련된 문제이며, 공공부문에서 상시지속적 일자리의 간접고용 노동자를 직접고용으로 전환한 것도 비정규직 대책의 일환으로 추진되었기 때문이다.

3. 분절노동시장의 원인

한국의 노동시장이 이중노동시장 또는 분절노동시장을 특징으로 하고, 노동시장 이중구조 또는 분절노동시장 극복이 중요한 과제라는 진단에 대해서는 대다수 사람이 동의한다. 그러나 이러한 노동시장의 형성 요인이나 대책, 해법에 대해서는 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 이러한 차이의 근저에는 명시적으로든 암묵적으로든 이론적 배경이 깔려 있다. 주류 경제학의 인적자본론과 내부자-외부자 이론, 비주류 경제학의 이중노동시장론과 분절노동시장론, 노동시장 유연화론과 균열일터 가설을 검토한다. 경제학 이외의 사회과학 영역에서 내부자-외부자 이론과 이중노동시장론을 절충한 이중화론도 살펴본다.

가. (이론1) 인적자본론 (Human Capital theory)

인적자본론은 1960년을 전후해서 Schultz, Becker, Mincer 등 미국의 시카고학과 경제학자들에 의해 발전된 이론이다. 교육은 인적자본에 대한 투자로, 개인적으로나 사회적으로나 생산적이고 바람직한 투자로 간주된다. 의사가 청소부보다 많은 임금을 받는 것은 교육기간 동안 금전적으로나 시간적으로 많은 비용을 지불했고, 교육을 통해 생산성이 높아진데 따른 보상이다. 교육이 확대되면 고학력자 공급이 증가해 임금격차가 축소된다.

인적자본론에 대한 비판 몇 가지를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 인적자본론은 모든 생산요소를 자본으로 환원시키고, 노동자도 자본가로 변신시킴으로써, 자본주의의 속성인 착취와 불평등을 은폐하고, 자본주의 체제의 현상을 유지하려는 보수적 이데올로기에 불과하다(Bowles and Gintis, 1976). 둘째, 인적자본론은 노동공급 측면만 중시하고 노동수요 측면을 무시한다. 임금결정에서 중요한 것은 누가 인적자본에 얼마나 투자했는가보다 노동시장 구조나 직무구조, 기타 수요 요인이다(Wachtel and Betsy, 1972). 셋째, 임금불평등 발생 원인을 구조적 요인에서 찾지 않고 개인의 선택에서 찾기 때문에 임금불평등을 정당화하는 결과를 초래한다.

인적자본론은 단일노동시장을 가정하고, 학력 수준이 전반적으로 높아졌음에도 고용사정이 개선되지 않는 한국의 현실에 비추어볼 때 설명력이 떨어진다. 그럼에도 문제해결 방안이나 대책에서 교육훈련이 자주 강조되고 있는데서 알 수 있듯이, 인적자본론의 영향력은 여전히 크다.

[표 6] 인적자본론과 이중/분절노동시장론 비교

구 분	신고전파	제도학과
이론	인적자본론	이중/분절노동시장론
노동시장 구조	단일 노동시장 (시장원리 따라 자유경쟁)	이중/분절노동시장 (시장마다 서로 다른 원리)
임금과 고용의 결정	노동의 수요 공급 따라 임금과 고용 동시 결정	관리 규칙과 절차 따라 임금과 고용 분리 결정
중시하는 요인	노동의 공급 측면 강조	노동의 수요 측면 강조
임금불평등 발생원인	개인의 선택/개인 책임	시장/직무/계급구조 등 제도, 구조적 요인
정치적 입장	현실 긍정적, 보수적	현실 개혁적, 급진적

나. (이론2) 이중/분절노동시장론(Dual/Segmented Labor Market theory)

1960년대 중반 미국 민주당 정부는 ‘위대한 사회’(The Great Society)와 ‘빈곤과의 전쟁’ 등 진보적 프로그램의 일환으로, 저임금 노동자와 빈민들의 처지를 개선하기 위해 교육, 고용, 직업훈련, 빈민구제 정책을 추진했다. 그러나 실업자는 줄지 않고 소득불평등은 축소되지 않는 등 성과를 거두지 못 했다. 그러자 정책 실패의 원인이 노동시장을 단일 노동시장으로 바라보는 신고전파 사고방식에서 비롯되었다고 보고, 이를 대체할 분석틀로 이중노동시장론이 제기되었다.

이중노동시장론은 1960년대 미국 사회에서 풍미하던 인적자본론에 대한 반론으로 1970년대에 등장한 이론이다. ‘노동시장은 단일노동시장이며, 시장원리에 따라 자유경쟁이 이뤄진다’고 가정하는 신고전파 노동시장론과 달리, 기업·산업 간에 임금격차가 존재하고 빈곤과 소득불평등이 지속되는 것은 노동시장 분절 때문이며, 2차 노동시장은 교육훈련의 효과가 나타나기 어려운 곳으로 본다.

Doeringer and Piore(1971)의 이중노동시장론(dual labor market theory)은, 노동시장을 서로 다른 원리에 지배되는 1차(내부)노동시장(primary/internal labor market)과 2차(외부)노동시장(secondary/external labor market)으로 구분한다. 내부노동시장은 시장의 불확실성과 변동성으로부터 노동자들을 보호하기 위해, 노동의 배분과 임금의 결정이 일련의 관리규칙과 절차에 지배되는 시장으로, 양호한 노동조건, 높은 임금, 안정된 일자리, 승진가능성을 특징으로 한다. 외부노동시장은 노동자들이 시장의 불확실성과 변동성에 별다른 보호막 없이 내맡겨진 경우로, 낮은 임금, 불안정한 일자리, 열악한 노동조건을 특징으로 한다.

Edwards, Reich and Gordon(1973)의 분절노동시장론은, 제2차 세계대전 이후 미국의 자본가들이 전전에 경험했던 자본주의 경제의 장기 침체 국면을 벗어나기 위해, 노동자들의 저항이 증가하는 상황에서 분할 지배 전략의 일환으로 노동시장을 분할했다고 본다. 노동시장 구조를 근본적으로 변경하지 않는 한 저소득, 빈곤, 실업, 차별 등의 문제를 해결할 수 없다고 본다.

1차(내부) 노동시장 형성 요인과 관련해서는 다양한 가설이 있는데, 크게 보면 3가지 범주로 구분할 수 있다. 첫째, 기업특수적 숙련 가설, 태만-통제 가설, 몰입유도 가설은 내부노동시장 형성이 기업경영의 효율성을 높이기 위한 경영자의 합리적 선택임을 강조한다. 둘째, 분할통치 가설과 노동자요구 가설은 행위자의 전략과 행위자간의 힘 관계를 강조한다. 미국에서 기업내부노동시장 형성은 노조와 정부, 양심적인 인사담당자들이 협력해서, ‘시장지향적, 자의적, 불안정한 고용제도’를 ‘관료제적이고 규칙에 기초한, 안정된 고용제도’로 변화시킨 것으로 본다(Jacoby, 1984). 셋째, 제도적 동형화(institutional isomorphism) 가설은 내부노동시장 형성 과정에서 국가, 경영자단체, 인사관리자 집단, 상급노동단체의 역할에 주목한다. 내부노동시장 모델이 형성된 뒤 정부기관의 강제, 성공사례 모방 등에 의해 내부노동시장 제도가 확산되고 하나의 규범으로 정착했다고 본다.

이처럼 내부노동시장의 형성 요인을 바라보는 관점은 다양하지만, 이들 가설은 내부노동시장이 확대되던 시기에 나온 것으로, 내부노동시장을 지향하고 확산시켜야 할 좋은 일자리로 바라보는 점에서는 일치한다.

[표 7] 내부노동시장 형성요인

효율성 (경영자의 합리적 선택)	행위자 간 힘 관계	고용관계 외부의 제도 및 규범적 환경요인
기업특수적 숙련 가설	분할통치 가설	제도적 동형화 가설
태만-통제 가설	노동자 요구 가설	
몰입 유도 가설		

자료: 신원철(2001)에서 재정리.

다. (이론3) 내부자-외부자 이론 (Insider-Outsider theory)

1970년대까지가 내부노동시장의 확장기였다면, 1980년대 이후는 구조조정과 다운사이징이 진행되는 가운데 내부노동시장은 축소와 변화를 경험한다(Cappelli, 2001). 1970년대까지 내부노동시장은 지향해야 할 좋은 일자리였지만, 1980년대 이후 내부노동시장은 과보호의 온상으로 비난받는 상황이 연출된다.

Lindbeck and Snower(1988, 2001)는 기업이 내부자(insider)를 외부자(outsider)로 대체하려면 노동이동 비용을 부담해야 하며, 이 때문에 내부자에게 교섭력이 생긴다고 가정한다. 노동이동 비용은 ① 채용, 훈련 등 기업에서 외부자를 생산적으로 만드는데 드는 비용 ② 퇴직금, 법적 해고보호 등 내부자의 지대추구 행위로 생긴 비용 ③ 신규 진입자에 대한 비협조, 학대행위에 따른 비용으로 구성된다. 이러한 노동이동 비용 때문에 외부자에 대한 노동시장 차별이 가능해지고, 외부자들은 비자발적 실업이나 형편없는 일자리에 빠진다는 것이다.

특정 기업이 다른 기업보다 높은 임금을 지급하는 이유는 ‘이윤기회가 많고, 자본노동비율이 높고, 산업집중도가 높은 기업일수록, 임금협상이 결렬되었을 때 입는 손실이 크기 때문에, 내부자들에게 더 많은 임금을 지급한다’고 설명하고, ‘노조 조직률이 높을수록 교섭 결렬 시 위협이 크기 때문에 노조 임금 프리미엄이 발생한다’고 설명한다(Lindbeck and Snower, 2000).

국제노동기구(ILO)에서 발간한 문헌들은 내부자-외부자 이론에 대해 많은 비판을 가하고 있다. Berg(2015)는 ‘외부자의 희생으로 내부자들이 특권을 누린다는 식으로 노동자들끼리 싸움 붙이고, 노동시장 규제를 완화해야 한다는 담론으로 귀결되는 경우가 많다. 그러나 노동자 보호를 제거하거나 사회정책을 축소하면 불평등만 확대될 뿐이다’라고 비판한다.

Keune(2015)은 ‘노동시장 참가자를 내부자와 외부자 두 집단으로 나누는 것은 지나치게 단순하며, 내부자와 외부자의 이해관계가 반드시 다르다는 생각도 잘못이다. 내부자와 외부자 모두 고용 보호를 선호하고, 노동조합은 내부자와 외부자의 이익 모두 옹호한다. 주류 경제학자들은 내부자가 외부자의 존재로 이득을 본다고 주장하지만, 외부자의 존재는 내부자의 교섭력을 잠식한다.’고 비판한다.

또한 ‘노동조합은 조합원들의 경제적 이해관계 대변을 넘어서서, 자본주의 체제에 반대하는 계급 주체일 수 있고, (비조합원과 약자의 이익을 포괄하는) 전체 사회의 이익을 대변하는 사회 주체일 수도 있다. 노동조합은 연대와 사회정의 차원에서 외부자를 대변하고 그들의 고용의 질을 개선할 전략을 개발해야 한다. 유럽 노조가 나쁜 일자리 증가를 막고 불안정 노동자의 조건을 개선하기 위해 다양한 조치를 취했음에도 불안정 고용이 증가한 것은, 노동조합이 상대적으로 취약해 사용자의 전략이나 정부의 개혁에 제대로 대응하지 못했거나, 노동조합이 불안정 노동자에게 투입하는 실제 자원이 미약하거나 조직화 캠페인이 일시적이어서 노동조합의 담론이 상징 수준에 머물고 있기 때문이다.’(Keune, 2015)라 진단한다.

전통적으로 주류 경제학은 고용보호 규제를 완화해야 시장이 효율적으로 작동한다는 입장을 취해 왔다. 그러나 실증분석 결과 고용보호 규제와 경제적 성과 사이에 상관관계가 발견되지 않자, 점차 경제적 성과 대신 사회정의로 말을 바꾸고 있다. 고용규제가 강한 경제와 약한 경제 사이에 경제적 성과 차이가 없더라도, 고용규제는 외부자보다 내부자에게 유리하기 때문에 해롭다(정의롭지 않다)는 것이다(Rubery, 2015).

Rubery(2015)는 ‘내부자-외부자 이론은 노자 간에 불평등 확대를 간과한다. 모든 일자리에서 경쟁 격화는 외부자에게 불리하다. 실업자, 여성, 고령자 등 외부자도 고용안정을 선호한다. 내부자-외부자 이론은 포용적 기초 위에 안정성을 재구축할 분명한 정치적 의지 없이, 제도화된 보호의 파괴를 촉진할 위험성이 있다’고 비판한다. 그러면서 좀 더 포용적인 고용제도를 촉진하고, 사용자의 책임을 강화하고, 좀 더 보편적인 사회적 보호를 제공해야 한다며, 포용노동시장을 위한 재규제화를 제안한다.

우리나라에서 내부자-외부자 이론은, 대기업 정규직 과보호론이나 대기업 정규직 노조 이기주의로 표출되고 있다. 분절노동시장이 형성된 원인이나 대책에서 정부와 자본은 슬그머니 사라지고, 내부자 과보호가 원인으로 지목되고, 문제해결 대책으로 고용규제 완화, 노동시장 유연화가 제시된다.

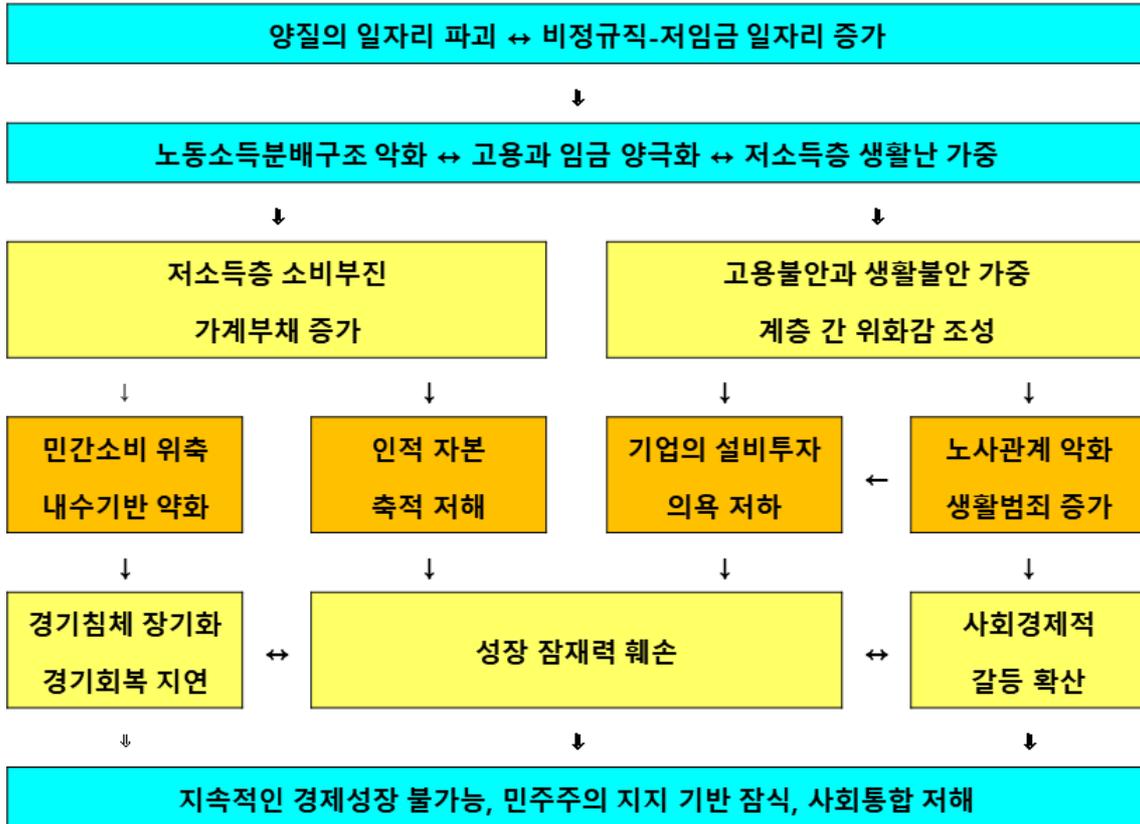
라. (이론4-1) 노동시장 유연화론 (labor market flexibilization theory)

인사담당자들에게 비정규직 남용과 차별이 심한 이유를 물으면 인건비 절감을 들고, 주류 경제학자들은 정규직 과보호를 든다. 하지만 이것은 어디까지나 표면상의 이유일 뿐이다. 저비용-저부가가치를 토대로 낮은 길(low-road) 전략을 추구하는 기업이 인건비 절감을 추구한 것은 어제 오늘 일이 아니고, 1953년 노동법 제정 이래 노동자 보호조항은 크게 달라지지 않았기 때문이다. 그렇다면 가능해진 실제 이유는 무엇인가?

1990년대 중반부터 비정규직이 늘고 차별이 심해진 것은, 지난 20년 동안 정부가 노동시장 유연화를 제1의 노동정책 과제로 추진했고, 외환위기 이후 기업의 경영전략과 인사관리 전략이 크게 달라졌기 때문이다. 인건비 절감에 기초한 단기수익 극대화가 최상의 목표가 되고, ‘핵심(core) 이외는 비정규직으로 전환하라, 아웃소싱 하라’가 주요 수단으로 추진되면서, 노조의 저항력은 급속히 약화되었고, 비정규직 남용과 차별은 심화되었다(김유선, 2003, 2004).

정부의 노동시장 유연화 전략과, 기업의 인건비 절감에 기초한 단기수익 극대화 전략으로, 양질의 일자리가 파괴되고 저임금 비정규직 일자리가 증가하면서, 저임금 계층이 양산되고 노동소득 분배구조가 악화되었다. 이것은 다시 내수기반 잠식과 가계부채 증가, 노사갈등과 사회갈등, 성장잠재력과 민주주의 기반 잠식 등으로 이어져 많은 부정적 폐해를 낳고 있다(김유선, 2007). 선행연구들을 토대로 구체적 경로를 살펴보면 [그림 3]과 같다.

[그림 3] 저임금 비정규직 일자리 증가의 사회·경제적 영향



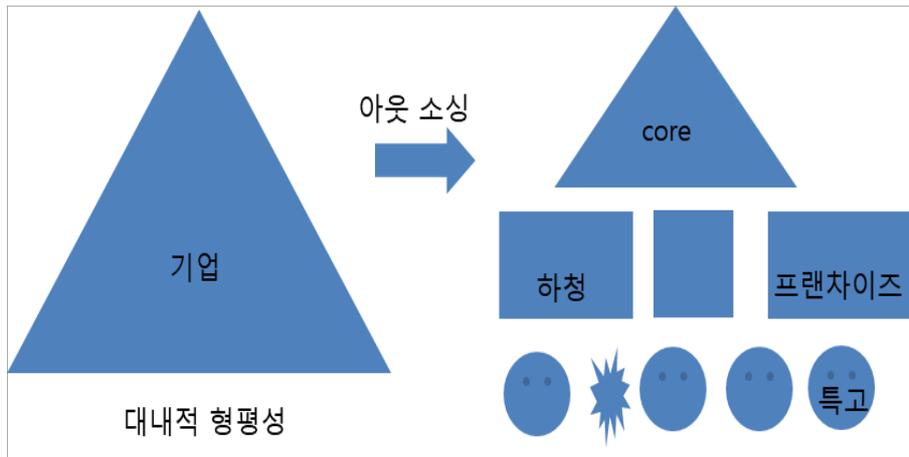
자료: 김유선(2007), 『한국의 노동 2007』.

마. (이론4-2) 균열일터 가설 (Fissured Workplace theory)

과거에는 기업 내부에 필요한 업무가 대부분 편재되어 있었다. 대내적 형평성을 고려하다 보니 기업 내 임금격차는 크지 않았고, 하는 업무에 관계없이 대다수 직원에게 동등한 복지가 적용되었다. 그러나 아웃소싱 열풍이 불면서, 이른바 ‘핵심’ 이외의 업무가 파견, 용역, 하청, 프랜차이즈 등으로 쪼개져 나갔고, 상황은 달라지기 시작했다.

핵심만 남은 기업은 단기 수익을 극대화하기 위해 파견, 용역, 하청, 프랜차이즈 업체에 고용주 책임을 떠넘기고, 하도급 단가를 속된 말로 후려치기 시작했다. 이들 업체 소속 노동자의 임금과 노동조건, 복지는 눈에 띄게 나빠졌고, 차별과 불법이 만연하게 되었다. 기업 밖으로 밀려난 노동자들과 모기업 사이에 업무조율이 원활하게 이루어지지 않으면서 산재사고와 대형사고가 빈발하고, 과거에는 노동자들에게 돌아갔을 몫마저 모기업 투자자들에게 이전되면서 소득불평등은 더욱 심화되었다([그림 4] 참조).

[그림 4] 아웃소싱 전후 변화



Weil(2014)의 균열ilter 가설은 외주화를 균열ilter 발생의 주된 원인으로 지목하면서, 대기업에 하청업체, 프랜차이즈 업체의 공동사용자로서 노동법상 책임과 의무를 부과할 것을 제안한다. 위험의 외주화가 대형 산업재해의 빈발로 이어지고, 생명안전 업무의 직접고용과 원청의 사용자 책임 강화가 해법으로 제시되고 있는데서 알 수 있듯이, Weil(2014)의 균열ilter 가설이 한국 사회에 주는 시사점은 매우 큰 것으로 판단된다.

바. (기타) 이중화론(Dualization theory)과 내부자-외부자 정치

Emmeneger 등(2013)의 이중화론은 이중노동시장론과 내부자-외부자 이론, 복지국가 레짐과 자본주의 다양성 연구 등 여러 연구 흐름을 결합한 것으로, 국내에서는 조성재(2018), 전병유(2018) 등이 이론적 근거로 얘기하고 있다.

이들은 내부자-외부자 분할이 탈산업화가 만들어낸 직접적 결과가 아니라 정치적 선택의 결과이며, 분절화가 실제 내부자-외부자 분할을 초래하는 정도는 제도적 상황에 달려 있고 국가와 복지 레짐에 따라 다르다는 사실을 강조한다. 탈산업화가 진행되는 노동시장에서 내부자와 외부자간 불평등 증가는 공공정책에 의해 형성되었으며, 내부자와 외부자 간의 새로운 분할이 생겨나고 심화되고 확대되는 현상은 의도적인 노동시장 탈규제의 결과이다. 노조의 이해대표 범위가 좁고 약할 경우에는 외부자를 희생하여 내부자의 이해를 보호함으로써 이중화를 촉진하는 역할을 할 가능성이 높다. 노조 또는 좌파-우파 정당을 친내부자 또는 친외부자로 일반적으로 규정할 수 없다 (Emmeneger et al., 2012).

Rueda(2005)와 Lindvall and Rueda(2014)는 중도 좌파 정당이 처한 내부자-외부자 정치의 딜레마를 조명하고 있다. 내부자에게 유리한 정책을 채택하면 외부자들이 정치에서 이탈하거나 급진당을 지지하고, 외부자에게 유리한 정책을 채택하면 내부자들의 지지를 상실할 가능성이 높다. 내부자-외부자 문제가 발생할 여지가 가장 적은 스웨덴조차 내부자-외부자 딜레마가 존재한다.

이중화론에서 내부자-외부자 개념 사용은, 노동자 계급 내부적으로 다양한 이해관계가 존재하고 상호 충돌할 수 있음을 드러낸 점에서는 유용할 수 있다. 그러나 내부자-외부자 개념을 사용하다 보면 문제 발생의 원인과 대책에서 점차 정부와 자본은 사라지고, 내부자 과보호를 원인으로 지목하고, 내부자 과보호 해소를 대안으로 제시하는 오류를 범할 가능성이 높다.

사. 소결

[표 8]은 지금까지 살펴본 분절노동시장의 이론을 하나의 표로 요약한 것이다. 첫째, 인적자본론과 이중/분절노동시장론은 1960-70년대 내부노동시장 확장기에 나온 이론이고, 내부자-외부자 이론과 노동시장 유연화론, 균열일터 가설은 1980년대 이후 내부노동시장 수축기에 나온 이론이다.

[표 8] 분절노동시장 이론과 개선방향

	주류 경제학	비주류 경제학
내부노동시장 확장기 (1960-70년대)	인적자본론	이중/분절노동시장
내부노동시장 수축기 (1980년대 이후)	내부자-외부자 이론	노동시장 유연화론 균열일터 가설

둘째, 내부자-외부자 이론은 불평등 확대 원인을 내부자의 노동이동 비용에서 찾는데 비해, 노동시장 유연화론과 균열일터 가설은 정부와 자본의 노동시장 유연화 정책과 외주화에서 찾는다 ([표 9] 참조).

셋째, 내부자-외부자 이론은 불평등 해소방안으로 고용보호 규제를 완화해서 노동이동 비용을 축소하고, 노동시장을 더 유연화 할 것을 제안한다.

예컨대 변양균(2018)은 노사정 대타협 모델을 버리고 정부 주도로 개혁을 추진해야 한다면서, 노동유연화와 사회안전망 구축을 제안한다. 여기서 노동유연화는 정규직 고용 경직성 해소와 비정규직 규제 완화로 정의되는데, 구체적 정책으로 ① 저성과자 해고 허용과 경영상 해고 요건 완화 ② 비정규직 고용기간 연장(2년→4년) 또는 기간제한 폐지 ③ 파견법을 금지업무만 열거하는 네거티브 방식으로 변경 ④ 근로기준법을 근로계약법으로 변경을 제시하고 있다. 이는 박근혜 정부가 추진한 ‘노동개혁(?)’보다 더 나간 것으로, 노동유연화에 따른 실업률 급증(2020년 7%, 180만명)을 감수하면서, 앞으로 5년 동인 293조원의 예산을 들여 사회안전망을 구축할 것을 제안하고 있다.

이에 비해 노동시장 유연화론과 균열일터 가설은 불평등 해소방안으로 ‘포용적인 고용제도를 촉진하고, 사용자 책임을 강화하고, 보편적인 사회보호를 제공해야 한다.’며 포용노동시장을 위한 재규제화를 제안한다(Rubery, 2015).

[표 9] 불평등 확대원인과 해소방안

	내부자-외부자 이론	노동시장 유연화론 균열일터 가설
불평등 확대 원인	내부자의 노동이동 비용	정부와 자본의 유연화, 외주화 정책
불평등 해소 방안	고용보호 규제완화 노동시장 유연화	포용노동시장 재규제화, 사용자 책임 강화
	사회안전망 구축	

4. 맺는 말

한국의 노동시장은 기업규모와 고용형태에 따른 차별이 중첩되고, 대기업 정규직과 중소기업 비정규직 내에도 상당한 분절 또는 균열이 존재하는 ‘중층적 분절노동시장’을 특징으로 하며, 파편화된 기업별 노사관계와 맞물려 불평등이 확대되는 악순환 고리에 빠져 있다

지금까지 한국 노동시장의 구조와 관련해서 살펴본 쟁점 4개를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 1차 노동시장이라 할 수 있는 정부부문과 민간부문 대기업 정규직 노동자 수는 447만 명이며, 임금 노동자의 23.4%, 전체 취업자의 19.3%이다. 노동시장에서 핵심적 지위를 점하고 있는 대기업 정규직이 수적으로도 전체 노동자의 1/4에 이른다는 사실은, 중소기업 비정규직을 보호하고 분절노동시장 문제를 극복함에 있어서, 대기업 정규직 노동자들의 적극적인 연대와 협력이 필수 불가결함을 말해준다.

둘째, 기업(사업체) 규모와 고용형태 중 어느 것이 더 중요한지를 둘러싸고 논란이 있다. 중소기업 비정규직 노동자들은 대기업 정규직 노동자들에 비해 기업(사업체) 규모와 고용형태에 따른 차별이 중첩되고 있지만, 굳이 둘 중 하나를 꼽으라면 기업(사업체) 규모보다 고용형태가 더 규정적 요인으로 작용하고 있다.

셋째, 1980년대 이후 내부노동시장 수축기에 분절노동시장을 설명하는 이론으로는 내부자-외부자 이론과 노동시장 유연화론, 균열일터 가설이 있다. 내부자-외부자 이론은 불평등 확대 원인을 내부자의 노동이동 비용에서 찾는 데 비해, 노동시장 유연화론과 균열일터 가설은 정부와 자본의 노동시장 유연화와 외주화 정책에서 찾는다.

넷째, 내부자-외부자 이론은 불평등 해소방안으로 고용보호 규제를 완화해 노동이동 비용을 축소하고 노동시장을 더 유연화 할 것을 제안한다. 이에 비해 노동시장 유연화론과 균열일터 가설은 불평등 해소방안으로 ‘포용적인 고용제도를 촉진하고, 사용자 책임을 강화하고, 보편적인 사회보호를 제공해야 한다.’며 포용노동시장을 위한 재규제화를 제안한다.

참고문헌

- 김유선(2003), “한국 노동시장의 비정규직 증가원인에 대한 실증연구”, 『고려대학교 경제학박사 학위논문』 .
- _____ (2004), 『노동시장 유연화와 비정규직 고용』 , 한국노동사회연구소.
- _____ (2007), 『한국의 노동 2007』 , 한국노동사회연구소.
- _____ (2016), 『한국의 노동 2016』 , 한국노동사회연구소.
- 변양균(2018), 『경제철학의 전환』 , 바다출판사.
- 신원철(2001), “기업내부노동시장의 형성과 전개: 한국 조선산업에 관한 사례연구”, 『서울대학교 대학원 박사학위 논문』 .
- 이정우(2010), 『불평등의 경제학』 , 후마니타스.
- 전병유(2018), “노동시장의 이중구조와 정책대응: 해외사례 및 시사점”, 『BOK 경제연구』 , 한국은행.
- _____ (2018), “우리나라 노동시장 분절화의 구조와 시사점”, 『노동연구원 개원30주년 기념세미나 발표문(2018.09.19.)』 .
- 정이환(2013), 『한국고용체제론』 , 후마니타스.
- _____ (2018), “한국 노동시장의 분절구조와 대안모색”, 『노동연구원 개원30주년 기념세미나 발표문(2018.09.19.)』 .
- 조성재(2018), “격차 축소를 위한 연대임금과 일터혁신”, 『노동연구원 개원30주년 기념세미나 발표문(2018.09.19.)』 .
- Aidt, T. and Tzannatos, Z.(2002), *Unions and Collective Bargaining : Economic Effects in a Global Environment*, The World Bank.
- Berg, J.(2015), "Labour market institutions: the building blocks of just societies", *Berg ed.(2015), Labour Markets, Institutions and Inequality*, Ch.1.
- Bowles, S. and Gintis, H.(1976), *Schooling in capitalist America : educational reform and the contradictions of economic life*, New York : Basic Books.
- Cappelli, P.(2001), "Assessing the Decline of Internal Labour Markets", Berg and Kalleberg ed.(2012), *Sourcebook of Labour Markets: Evolving Structures and Processes*. Ch.9.
- Doeringer, P. B. and Piore, M. J.(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Routledge.
- Doeringer, P. B.(1986), "Internal Labor Markets and Noncompeting groups", *Occupations and Labor Markets* 76(2), pp.48-52.
- Emmenegger, P., Hausermann, S., Palier, B. and Seeleib-Kaiser, M.(2013), *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, 『이중화의 시대: 탈산업 사회에서 불평등 양상의 변화(한국노동연구원 옮김)』 , 한국노동연구

- 원, (원서출판 2012).
- ILO(2004), *World Employment Report 2004-05*.
- Jacoby, S. M.(1984). "The Development of Internal Labor Markets in American Manufacturing Firms." pp. 23-69 in *Internal Labor Markets*, ed Paul Osterman.
- Kaufman, B. and Hotchkiss, J. L.(2002), *The Economics of Labor Markets.*, South-Western College Pub.
- Keune, M.(2015), "Shaping the future of industrial relations in the EU: ideas, paradoxes and drivers of change", *International Labour Review* 154(1), pp.47-56.
- Lindbeck, A. and Snower, D. J.(1988), "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach", *The American Economic Review* 78:1, pp. 167-188
- _____(2001), "Insiders versus Outsiders", *Journal of Economic perspectives* 15: 165-188.
- Lindvall, J. and Rueda, D.(2014), "The Insider-Outsider Dilemma", *British Journal of Political Science* 44(2), pp.460-475.
- OECD(2004), "Wage-setting Institutions and Outcomes", *Employment Outlook 2004*, Ch.3.
- Piore, M. J.(1983), "Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong?", *The American Economic Review* 73(2), pp.249-253.
- Reich, M., Gordon, D. and Edwards, R. C.(1973), "Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation", *The American Economic Review* 63(2), pp.359-365.
- Rubery, J.(2015), "Re-regulating for inclusive labour markets", ILO, *Conditions of Work and Employment Series* No.65.
- Wachtel, H. M. and Betsy, C.(1972), "Employment at Low Wages", *The Review of Economics and Statistics* 54, pp.121-129.
- Weil, D.(2015), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, 『균열일터: 당신을 위한 회사는 없다(송연수 옮김)』, 황소자리, (원서출판 2014).