

2015.5.6

제 6 호

# KLSI

## ISSUE PAPER

[www.klsi.org](http://www.klsi.org)

### 한국의 노동시장 진단과 과제

김유선 | 한국노동사회연구소 선임연구위원  
노동시장연구센터 소장

**한국노동사회연구소**

주소 서울시 마포구 공덕동 257-3 국민서관빌딩 502호

전화 02) 393-1457

팩스 02) 393-4449

[www.facebook.com/ksiedit](http://www.facebook.com/ksiedit)

## <목차>

### I. 들어가는 말

### II. 진단

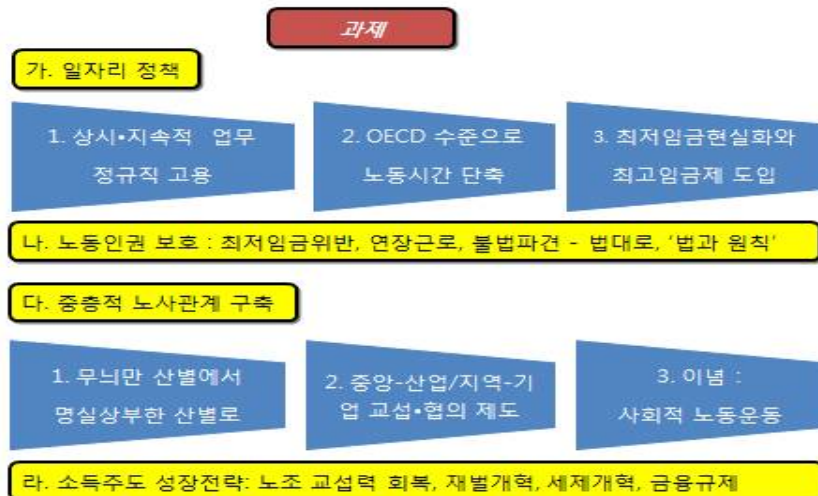
1. 고용불안정
  - 가. 근속년수
  - 나. 비정규직
2. 소득불평등
  - 가. 성장에 못 미치는 임금인상
  - 나. 노동소득분배율 하락
  - 다. 가파르게 하락하는 인건비 비중
  - 라. 임금불평등과 저임금 계층
  - 마. 10대 재벌 사내유보금 증가와 실물투자 감소
  - 바. 상위 10% 소득집중도
  - 사. 소결
3. 노사관계 파편화
  - 가. 노조 조직률과 단체협약 적용률 10%대
  - 나. 파업 감소, 부당노동행위와 부당해고 급증

### III. 과제

1. 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용
2. 실 노동시간 단축
3. 최저임금 현실화와 근로감독 강화
4. 최고임금제 도입
5. 중층적 노사관계 구축 : 중앙-산업/지역-기업 교섭·협의

<보론1> '9988'? 정부 부문과 민간 대기업 노동자가 696만 명(44%)

<보론2> 고용률과 고용의 질



# 한국의 노동시장 진단과 과제\*

김유선 | 한국노동사회연구소 선임연구위원  
노동시장연구센터 소장

## I. 들어가는 말

1974년 석유과동부터 2008년 글로벌 금융위기까지 30여년은, 전 세계적으로 신자유주의가 맹위를 떨치고, 노동시장 유연화가 글로벌 스탠더드(global standard)라도 되는 양 행세 하던 시기였다. 2008년 글로벌 금융위기를 겪은 뒤 사정은 크게 달라져, 국제노동기구(ILO)와 주요 선진국을 중심으로 신자유주의와 노동시장 유연화에 대한 비판과 재검토가 활발하게 이루어지고 있다. 대표적인 사례로 국제노동기구(ILO)의 임금주도 성장모델(wage-led growth model)과 피케티(Piketty)의 『21세기 자본(Capital in the Twenty-First Century)』 열풍을 들 수 있다. 그러나 아직 뚜렷한 반전의 주체와 계기를 마련하지는 못 하고 있다.

한국에서 신자유주의가 확산되고 노동시장 유연화가 추진된 것은 1994년 김영삼 정부 때부터다. 그 뒤 20년 가까이 노동시장 유연화는 한국 사회에서 지배적 담론으로 자리 잡았다. 김영삼 정부에서 김대중 정부, 노무현 정부에서 이명박 정부로 정권이 바뀌어도, 노동시장 유연화는 제1의 노동정책 과제로 흔들림 없이 추진되었고, 고용불안정, 소득불평등 등 노동시장 양극화의 부정적 폐해는 갈수록 확대되었다.

2012년 총선과 대선 땀 재벌개혁과 골목상권 보호 등 경제민주화와 복지국가가 핵심 이슈로 떠올랐지만, 정작 그 뿌리인 노동시장과 노사관계 개혁은 주요 이슈가 되지 못했다. 그러나 여야 모두 대선 공약에서 ‘노동시장 유연화’라는 용어 자체를 찾아볼 수 없었고, 과거보다 전향적인 노동시장(일자리) 공약을 제시했다. 이는 지난 20여 년 동안 추진된 노동시장 유연화가 노동시장 양극화(고용불안정, 소득불평등)로 이어지면서, 대중적 반감이 확산된 저간의 사정을 반영하는 것으로 해석된다.

제18대 대통령에 당선된 박근혜 후보는 대선 때 ‘고용률 70% 달성, 상시·지속적 업무 정규직 고용관행 정착, 2020년까지 연평균 노동시간 OECD 수준으로 단축, 최저임금 수준

\* 이 글은 한국노동사회연구소 창립 20주년 기념 토론회(4월 22일)에서 발표한 주제발표문입니다.

개선과 근로감독 강화, 정리해고 요건과 절차 강화’ 등을 공약했다. 그러나 지난 2년 동안 ‘고용률 70% 달성’ 이외의 공약은 실종되었고, 그 빈자리는 공약에 없던 ‘양질의(?) 시간제 일자리 창출’이 대신했다.

2014년 말에는 최경환 부총리의 ‘정규직 과보호론’ 발언을 시작으로, ‘노동시장 유연화’가 다시 노동정책 제1의 과제로 부활하기 시작했다. ‘2015년 경제정책 방향(안)’과 ‘비정규직 종합대책(안)’은 정규직과 비정규직의 하향평준화를 공식 천명한 것으로 평가된다. 제2절에서는 고용불안정, 소득불평등, 노사관계 파편화 순으로 노동시장 실태를 진단하고, 제3절에서는 노동시장 과제를 살펴본다.

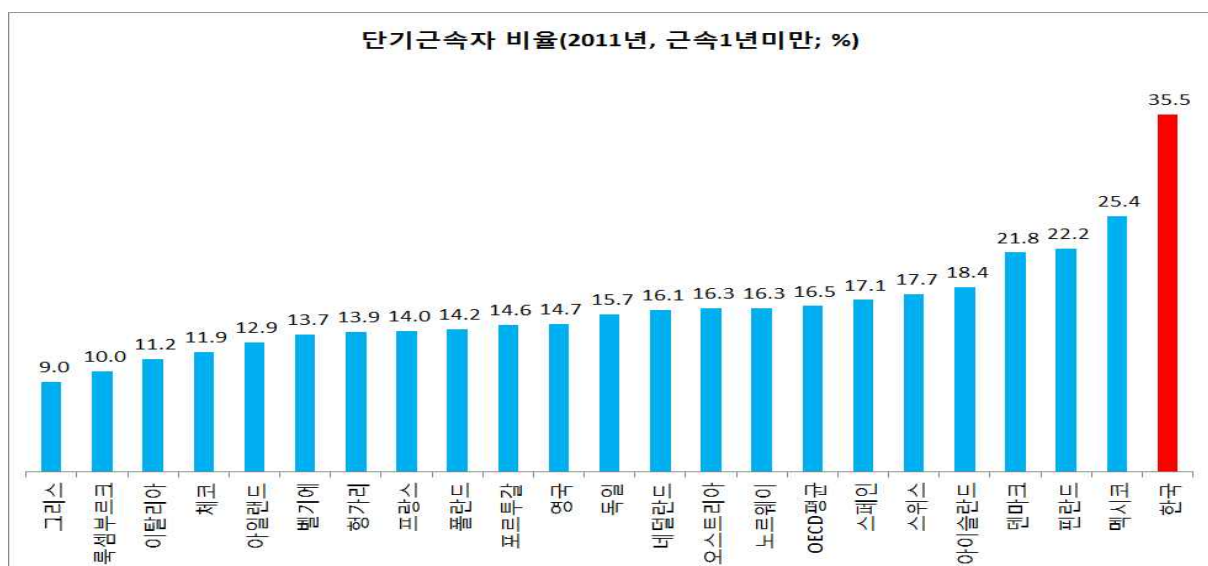
## II. 진단

### 1. 고용불안정

#### 가. 근속년수

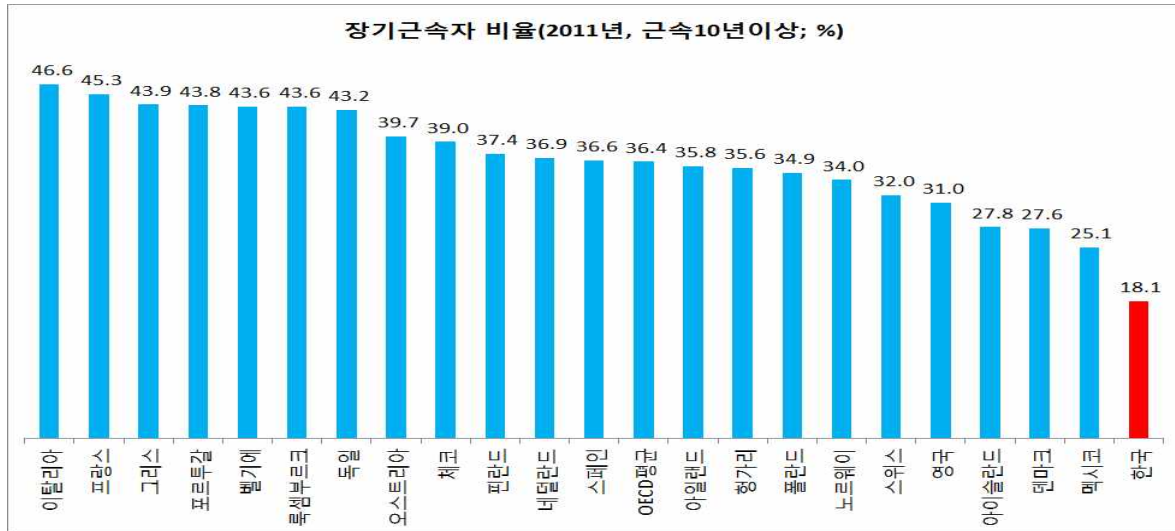
ILO와 OECD 등 국제기구는 고용안정의 대위변수로 근속년수를 사용한다. 한국은 근속년수 1년 미만의 단기근속자 비율이 35.5%로, OECD 회원국 중 가장 많다. 이는 매년 노동자 3명 중 1명이 직장을 옮기거나 새로이 취업하고 있음을 말해준다. 이에 비해 OECD 회원국 평균은 16.5%고, 단기근속자가 가장 적은 그리스는 9%다.

<그림1> 단기근속자 비율 국제비교(2011년,%)



근속년수가 10년 이상인 장기근속자 비율은 한국이 18.1%로, OECD 회원국 중 가장 적다. OECD 회원국 평균은 36.4%고, 장기근속자가 가장 많은 이탈리아는 46.6%다. 한국은 OECD 국가 중 근속년수가 가장 짧은 ‘초단기근속’의 나라로, 고용이 가장 불안정한 나라다. 하르츠 개혁으로 노동시장이 유연화 되었다는 독일은 단기근속자 비율이 15.7%, 장기근속자 비율이 43.2%로, 우리와는 비교할 수 없을 정도로 고용이 안정된 나라다.

<그림2> 장기근속자 비율 국제비교(2011년,%)

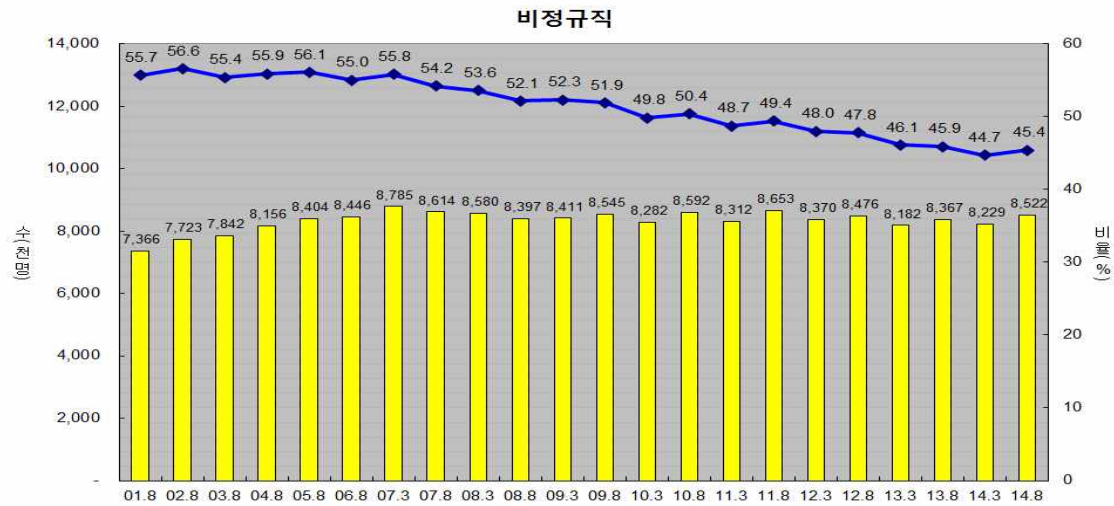


## 나. 비정규직

통계청의 경제활동인구조사부가조사에서 2014년 8월 현재 비정규직은 852만 명(임금노동자의 45.4%)이고 정규직은 1,025만 명(54.6%)이다. 그러나 사내하청 노동자는 정규직으로 잘못 분류되고, 특수고용 노동자는 자영업으로 잘못 분류되고 있어, 실제 비정규직 규모는 50%를 넘어설 것으로 보인다. 한국의 비정규직은 대부분 임시근로자거나 임시근로를 겸하고 있어, 다른 나라에 비해 고용이 매우 불안정한 특징을 보이고 있다.

비정규직 규모를 연도별로 살펴보면 2001년 8월 737만 명에서 2007년 3월 879만 명까지 꾸준히 증가하다가 2007년 8월부터 2014년 8월까지 818~865만 명 사이를 오르내리고 있다. 비정규직 비율은 2001년 8월부터 2007년 3월까지 55~56% 수준을 유지하다가 2007년 8월 54.2%를 시작으로 2014년 3월에는 44.7%로 꾸준히 감소했다. 그러나 2014년 8월에는 45.4%로 조금 증가했다.

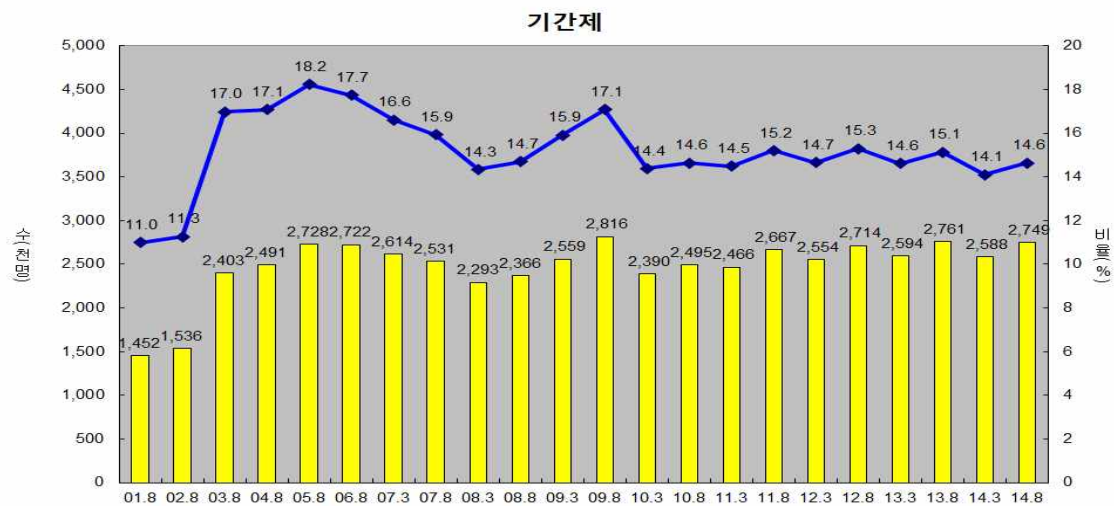
<그림3> 비정규직 규모 추이(단위: 천명, %)



(1) 기간제

기간제 근로는 2005년 8월 273만 명(18.2%)을 정점으로 기간제보호법에 힘입어 2008년 3월에는 229만 명(14.3%)으로 감소했다. 2009년 8월에는 희망근로 때문에 282만 명(17.1%)으로 늘어나지만, 2010년 3월 239만 명(14.4%)에서 2014년 8월 275만 명(14.6%)으로 14~15%대에서 고착화되고 있다.

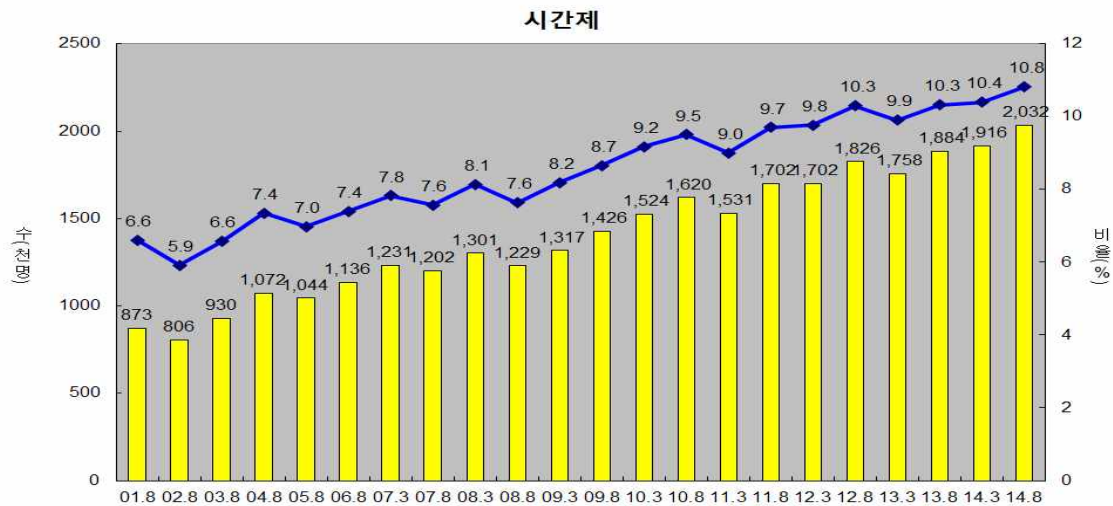
<그림4> 기간제 근로 추이(단위: 천명, %)



(2) 시간제

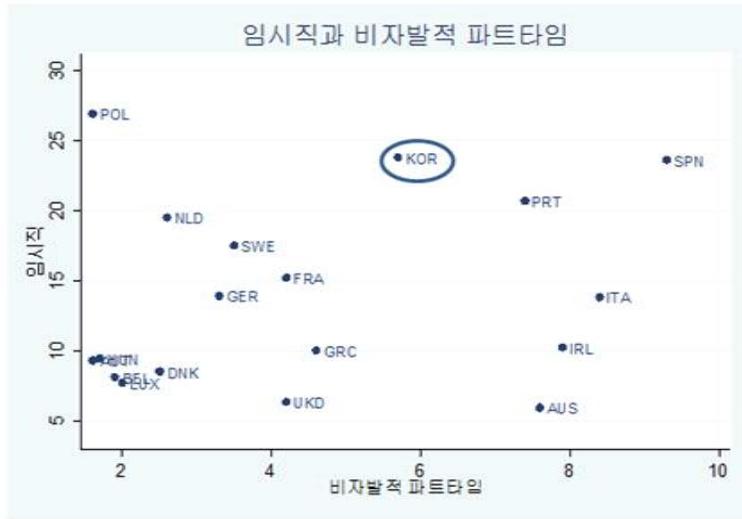
시간제 근로는 2002년 8월 81만 명(5.9%)에서 2014년 8월 203만 명(10.8%)으로 꾸준히 증가하고 있다. 시간제 근로자들을 종사상 지위별로 살펴보면 상용직은 19만 명(9.5%), 임시직은 130만 명(64.0%), 일용직은 54만 명(26.5%)이다. 정부가 강조하는 상용형 시간제는 9.5%밖에 안 되고, 90.5%가 임시직이거나 일용직이면서 시간제로 일하고 있다.

<그림5> 시간제 근로 추이(단위: 천명, %)



정부는 ‘시간제 근로라고 다 나쁜 일자리는 아니다. 한국은 다른 OECD 국가보다 시간제 근로 비중이 낮다’고 얘기한다. 틀린 말은 아니다. 하지만 ‘한국에서 시간제 일자리는 대부분 나쁜 일자리고, 비자발적 시간제 비중이 높다’가 더 정확한 얘기가 될 것이다. 임시직과 비자발적 파트타임이 나쁜 일자리라는 데는 대부분 동의한다. 한국은 OECD 국가 중 임시직 비율은 폴란드에 이어 두 번째로 높고, 비자발적 파트타임 비율은 스페인, 이탈리아, 아일랜드, 호주, 포르투갈에 이어 여섯 번째로 높다. 임시직과 비자발적 파트타임 비율을 합하면 스페인에 이어 두 번째로 높다.

<그림6> 임시직과 비자발적 파트타임 국제비교(2012년,%)



시간제 근로자의 월임금총액은 2001년 8월 45만원(정규직의 26.7%)에서 2014년 8월 66만원(22.9%)으로, 금액은 21만원 증가했지만 정규직 대비 임금격차는 3.8%p 확대되었다. 시간당 임금은 6,497원(정규직의 79.8%)에서 7,645원(48.0%)으로, 금액은 1,148원 증가했지만 정규직 대비 임금격차는 31.8%p 확대되었다. 법정 최저임금 미달 자도 14만 명(16.3%)에서 80만 명(39.2%)으로 66만 명(22.9%p) 증가했다. 고용의 질이 나쁜 저임금 시간제 일자리가 빠른 속도로 확산되고 있는 것이다.

<표1> 시간제 근로자 수와 임금, 노동시간, 최저임금 미달자 실태

	시간제근로		노동 시간	월임금		시간당임금		최저임금 미달 자	
	천명	%		만원	정규직= 100	원	정규직= 100	천명	%
2001.8	873	6.6	21.6	45	26.7	6,497	79.8	142	16.3
2002.8	806	5.9	21.6	50	27.4	6,921	78.6	127	15.8
2003.8	930	6.6	23.0	50	24.8	6,862	69.5	137	14.7
2004.8	1,072	7.4	22.6	54	25.6	6,954	65.9	184	17.2
2005.8	1,044	7.0	22.2	52	23.7	7,036	62.8	226	21.6
2006.8	1,136	7.4	21.5	55	24.3	7,005	60.1	253	22.3
2007.8	1,202	7.6	21.7	56	23.4	6,802	54.6	295	24.5
2008.8	1,229	7.6	21.5	57	23.0	7,138	53.9	326	26.5
2009.8	1,426	8.7	21.3	54	21.0	6,533	47.6	516	36.2
2010.8	1,620	9.5	21.0	56	21.2	6,758	46.9	514	31.7
2011.8	1,702	9.7	20.7	60	22.2	7,578	51.1	517	30.4
2012.8	1,826	10.3	21.0	61	21.9	7,117	46.6	520	28.5
2013.8	1,884	10.3	21.2	65	23.1	7,683	49.1	685	36.3
2014.8	2,032	10.8	21.0	66	22.9	7,645	48.0	797	39.2

자료: 통계청 경제활동인구조사부가조사 원자료

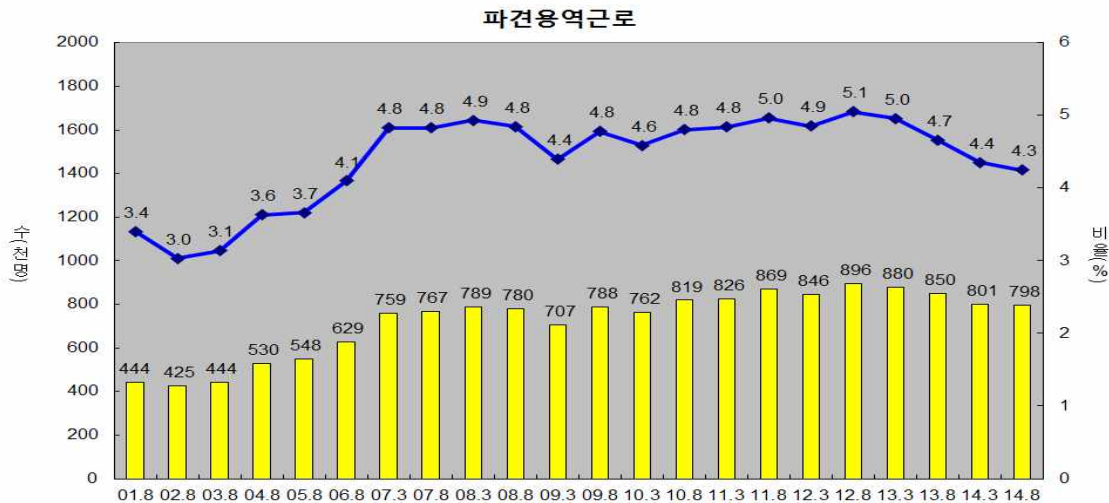


(3) 파견(용역), 사내하청

경제활동인구조사 부가조사(2014년 8월)에서 파견근로는 20만 명(1.0%), 용역근로는 60만 명(3.2%)으로 집계되고, 사내하청은 설문 문항이 없어 정규직으로 분류된다. 한데 설문조사에서 임금을 파견업체에서 받았다고 응답하면 파견근로, 용역업체에서 받았다고 응답하면 용역근로로 분류될 뿐, 파견근로와 용역근로를 구분해야 할 근거가 없다. 파견업체가 용역업체를 겸하는 경우가 많고, 현장 노동자들에게는 파견보다 용역이 더 익숙한 용어기 때문에, 파견근로가 용역근로로 분류될 뿐이다.

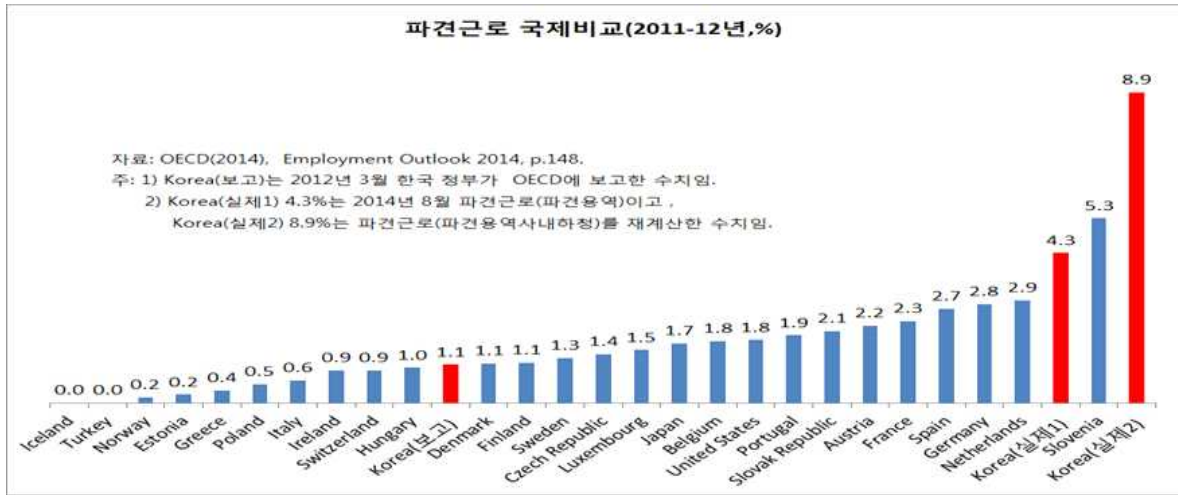
파견근로와 용역근로를 합친 파견용역근로 규모를 살펴보면, 2002년 8월 43만 명(3.0%)에서 2007년 3월 76만 명(4.8%)까지 빠른 속도로 증가했고, 2007~2012년에는 같은 수준을 유지하거나 매우 완만하게 증가하다가 2012년 8월 90만 명(5.1%)을 정점으로 감소세로 돌아섰다.

<그림7> 파견용역근로 추이(단위: 천명,%)



노동부 ‘고용형태 공시제 결과’(2014년 3월)에서 300인 이상 대기업 사내하청은 87만 명이다. 이들 사내하청은 대부분 불법파견인 바, 한국에서 파견근로(파견·용역·사내하청)는 167만 명(8.9%)을 넘어설 것으로 추정된다. 한국은 파견(용역)근로 비율이 4.3%로 OECD 국가 중 슬로베니아(5.3%) 다음으로 높고, 사내하청까지 합치면 8.9%로 가장 높다.

<그림8> 파견근로 국제비교(단위:%)

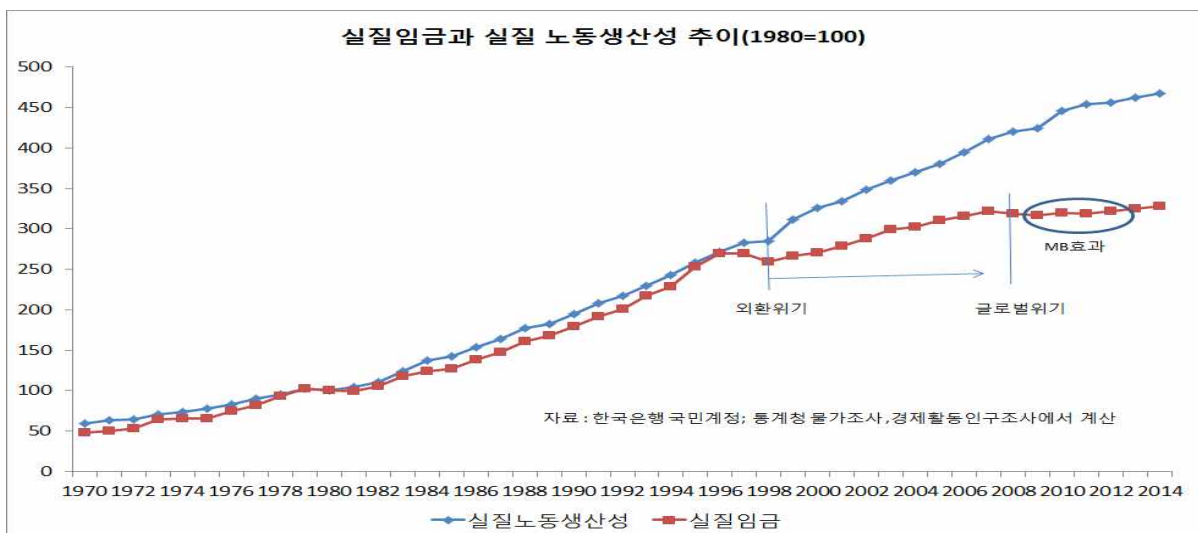


## 2. 소득불평등

### 가. 성장에 못 미치는 임금인상

외환위기 전에도 임금인상률은 생산성증가율에 조금 못 미쳤다. 그러나 외환위기 이후 저임금 비정규직이 양산되고, 정규직도 성장에 못 미치는 임금인상이 이어지면서, 임금인상률과 생산성증가율 격차는 크게 벌어지기 시작했다. 특히 이명박 정부가 집권하고 글로벌 위기를 겪은 1998년 이후 생산성은 증가해도 임금은 상승하지 않는 ‘임금 없는 성장’이 이루어지고 있다.

<그림9> 성장에 못 미치는 임금인상



2000년부터 2014년까지 연평균 경제성장률은 4.4%였다. 노동부가 조사한 5인 이상 사업체 상용직의 실질임금 인상률은 2.5%고, 한국은행 국민소득 통계에서 1인당 피용자 보수총액 인상률은 1.4%다. 노동부에 따르면 매년 1.9%p, 한국은행에 따르면 매년 3.0%p 만큼 성장에 못 미치는 임금인상이 이루어진 것이다. 노동부에 따르면 지난 15년 동안 실질임금 인상률이 경제성장률보다 높았던 해는 2002~3년과 2012년 세 해고, 한국은행에 따르면 2003년 단 한 해 뿐이다.

<표2> 실질임금 인상률 추이(2000~2014년, 단위:%, 천원)

연도	주요 경제지표			실질임금 (월, 천원, 2010년=100)			실질임금 인상률 (%)		
	경제 성장률	물가 상승률	성장률 +물가 상승률	노동부 상용직		한은 피용자	노동부 상용직		한은 피용자
				10인 이상	5인 이상	1인당 보수	10인 이상	5인 이상	1인당 보수
2000	8.9	2.3	11.2	2,362	2,282	2,227	5.6	5.6	1.7
2001	4.5	4.1	8.6	2,399	2,303	2,294	1.5	0.9	3.0
2002	7.4	2.8	10.2	2,604	2,492	2,372	8.6	8.2	3.4
2003	2.9	3.5	6.4	2,753	2,628	2,460	5.7	5.5	3.7
2004	4.9	3.6	8.5	2,831	2,690	2,487	2.8	2.3	1.1
2005	3.9	2.8	6.7	2,931	2,791	2,560	3.6	3.7	2.9
2006	5.2	2.2	7.4	3,028	2,886	2,594	3.3	3.4	1.4
2007	5.5	2.5	8.0	3,093	3,008	2,647	2.1	4.2	2.0
2008	2.8	4.7	7.5	3,110	2,964	2,626	0.6	-1.4	-0.8
2009	0.7	2.8	3.5	3,090	2,948	2,608	-0.7	-0.6	-0.7
2010	6.5	3.0	9.5	3,196	3,047	2,629	3.4	3.4	0.8
2011	3.7	4.0	7.7	3,054	2,903	2,622	-4.4	-4.7	-0.2
2012	2.3	2.2	4.5	3,154	2,990	2,649	3.3	3.0	1.0
2013	2.9	1.3	4.2	3,228	3,064	2,673	2.4	2.5	0.9
2014	3.3	1.3	4.6	3,279	3,098	2,702	1.6	1.1	1.1
연평균	4.4	2.9	7.2	2,941	2,806	2,543	2.6	2.5	1.4
김대중	5.3	3.5	8.8	2,323	2,309	2,244	3.5	4.9	1.4
노무현	4.5	2.9	7.4	2,927	2,801	2,549	3.5	3.8	2.2
이명박	3.2	3.3	6.5	3,121	2,970	2,627	0.4	0.1	0.0
박근혜	3.1	1.3	4.4	3,253	3,081	2,688	2.0	1.8	1.0

자료: 노동부 사업체노동력조사, 통계청 KOSIS, 한국은행 국민계정

### 나. 노동소득분배율 하락

저임금 비정규직이 양산되고, 정규직도 성장에 못 미치는 임금인상이 이루어지고, 골목상권 붕괴로 자영업자가 몰락하면서, 노동소득분배율은 빠른 속도로 하락하고 있다.

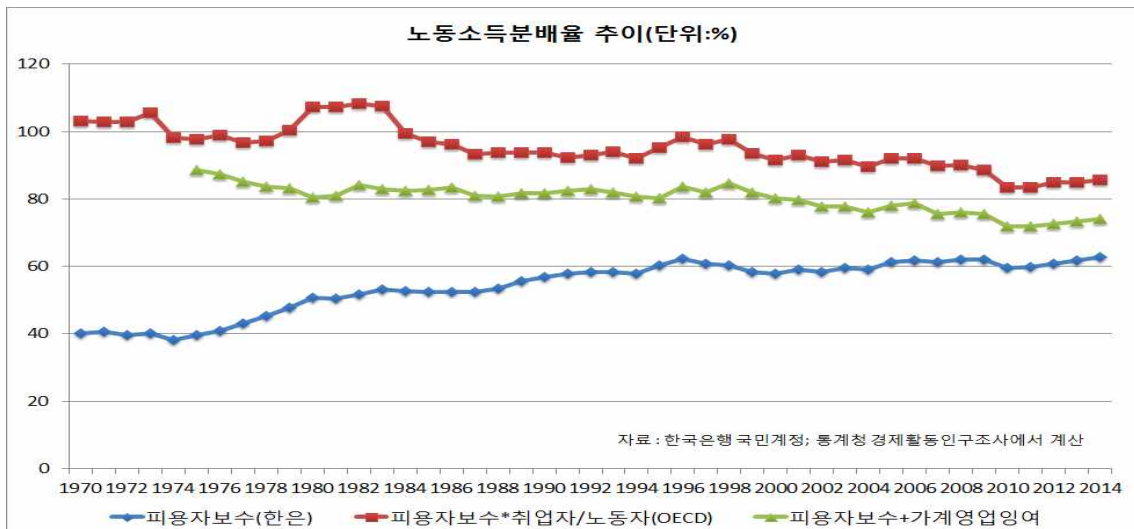
한국은행이 공식 발표한 노동소득분배율(피용자보수총액)은 1996년 62.4%에서 2002년 58.2%로 4.2%p 감소했다가 2014년에는 62.6%로 외환위기 직전 수준을 회복했다. 하지만 이것은 노동자들의 상대적 지위가 회복되어서가 아니라, 임금노동자가 1996년 1,320만 명(취업자의 63.3%)에서 2014년 1,874만 명(취업자의 73.2%)으로 554만 명(9.9%p) 증가

했기 때문이다. 노동자들 머릿수는 절반 가까이 늘었는데, 가져가는 몫은 똑같은 것이다.

둘째, 한국은행 노동소득분배율은 자영업자 노동소득을 반영하지 않고 있다. 자영업자들의 노동소득을 노동자들의 임금과 동일하다고 가정하는 OECD 방식으로 노동소득분배율(피용자보수총액×취업자/노동자)을 추정하면, 1996년 98.5%에서 2014년 85.5%로 13.0%p 하락했다. 이는 노동자 비중 증가를 고려한 조정 노동소득분배율을 의미하기도 하는데, 그만큼 노동자들의 상대적 지위가 하락했음을 보여준다.

셋째, 자영업자 노동소득은 노동자들 임금에 못 미치기 때문에 OECD 방식은 한국의 노동소득분배율을 과대평가하게 된다. 가계영업잉여를 자영업자 노동소득으로 가정하고 노동소득분배율(피용자보수총액+가계영업잉여)을 추정하면, 1996년 83.7%에서 2014년 74.0%로 9.7%p 하락했다.

<그림10> 노동소득 분배율 추이 (1970~2014년, 단위:%)



<표3> 노동소득분배율 추이

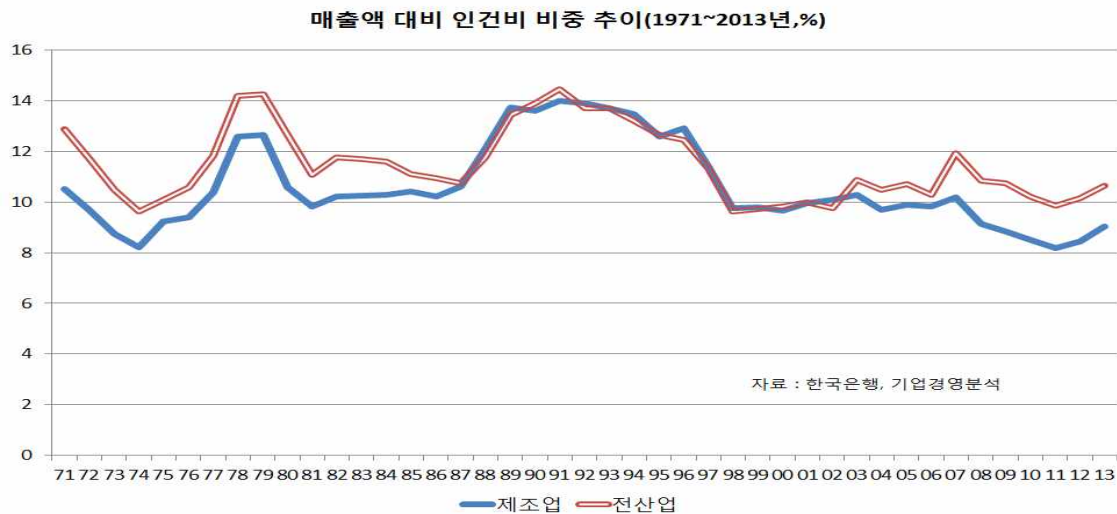
<계산방식>	1996년	2014년	증감폭
피용자보수(한국은행)	62.4%	62.6%	0.2%p
피용자보수*취업자/노동자(OECD)	98.5%	85.5%	-13.0%p
피용자보수+가계영업잉여	83.7%	74.0%	-9.7%p

다. 가파르게 하락하는 인건비 비중

한국은행 기업경영분석에서 전산업 매출액 대비 인건비 비중은 1991년 14.5%를 정점으로 외환위기 직전인 1996년에는 12.5%로 하락했고, 외환위기 직후인 김대중 정부(1998~2002년) 때는 9.8%로 떨어졌다. 노무현 정부(2003~2007년) 때는 10.9%로 조금 높아지다가, 이명박 정부(2008~2012년) 때 다시 10.4%로 떨어졌다.

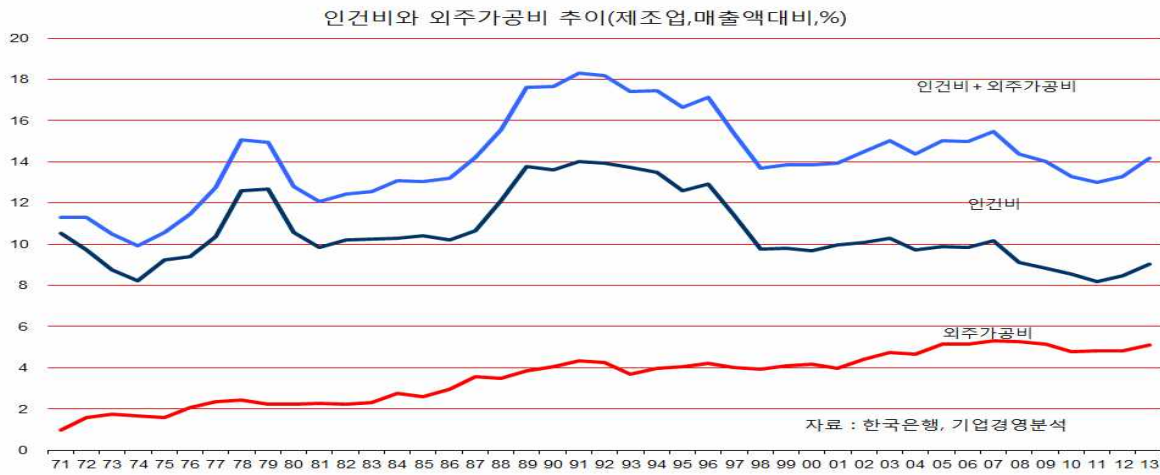
제조업도 1991년 14.0%를 정점으로 외환위기 직전인 1996년에는 12.9%로 하락했고, 외환위기 직후인 김대중 정부(1998~2002년) 때는 9.8%로 떨어졌다. 노무현 정부(2003~2007년) 때는 10.0%로 조금 높아졌다가, 이명박 정부(2009~2012년) 때 다시 8.6%로 떨어졌다. 이에 따라 2010년대 인건비 비중은 1970년대 초반 이래 40여 년 만에 가장 낮은 수준을 기록하고 있다.

<그림11> 매출액 대비 인건비 비중 추이(1971~2013년, 단위:%)



‘외환위기 이후 기업이 아웃소싱(하도급, 외주가공)을 많이 했기 때문에 외형상 인건비 비중이 감소한 것처럼 보일 뿐’이라는 반론이 있을 수 있다. 그러나 이러한 주장은 타당성이 없다. 2003년 이후 제조업 매출액 대비 외주가공비는 4.7~5.3%로 거의 같은 수준을 유지하고 있기 때문이다.

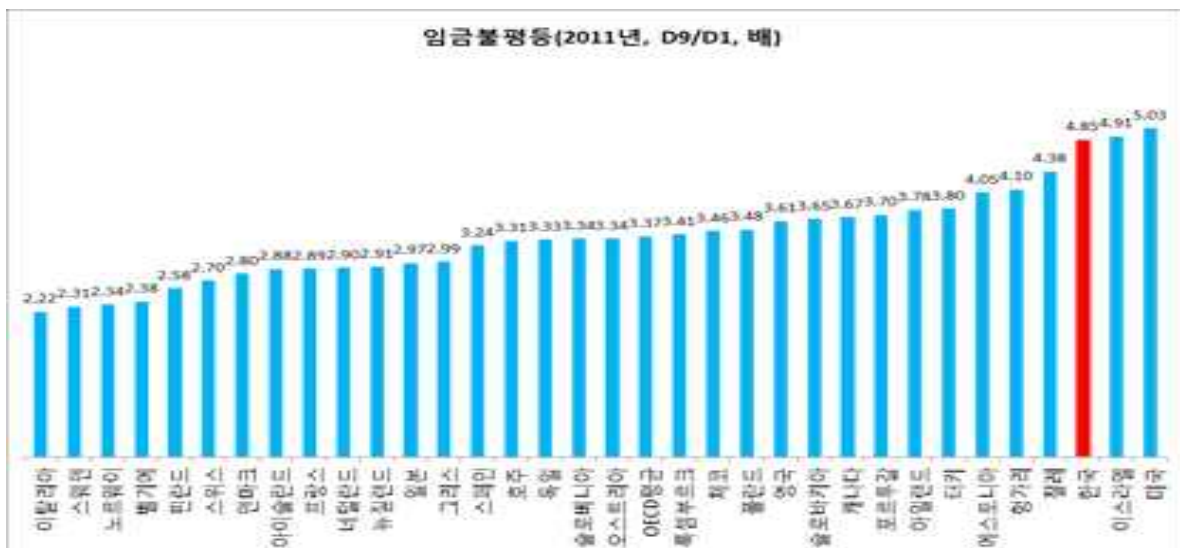
<그림12> 매출액 대비 인건비와 외주가공비 추이(1971~2013년, 단위:%)



라. 임금불평등과 저임금계층

노동소득분배율이 악화되면서 노동자들 내부적으로 임금불평등이 심화되고 있다. OECD에 따르면 한국의 임금불평등은 4.85배로 미국, 이스라엘에 이어 세 번째로 높다. 그러나 이것은 노동부가 ‘5인 이상 사업체 상용직’을 대상으로 집계한 것일 뿐이다. 경제활동인구조사 부가조사에서 지난 10년(2004~2014년) 동안 ‘하위 10% 대비 상위 10% 임금’(p9010)은 월 임금 기준으로 평균 5.2배고, 시간당 임금 기준으로는 5.1배다. 매년 조금씩 오르내리고 있지만, OECD 국가 중 멕시코 다음으로 높은 수준에서 임금불평등이 고착화되어 있다.

<그림13> OECD 국가 임금불평등 비교(2011년, D9/D1, 단위: 배)



노동자들 내부적으로 불평등이 심화되면 그만큼 저임금계층이 늘어난다. 경제활동인구조사 부가조사에서 지난 10년(2004~2014년) 동안 저임금계층(중위임금의 2/3 미만) 비율은 월 임금총액 기준으로 평균 24.3%다. 매년 조금씩 오르내리고 있지만, OECD 국가 중 미국과 함께 저임금계층 비율이 가장 높다.

<그림14> OECD 국가 저임금계층 비교(2011년, 중위임금의 2/3 미만, 단위: %)

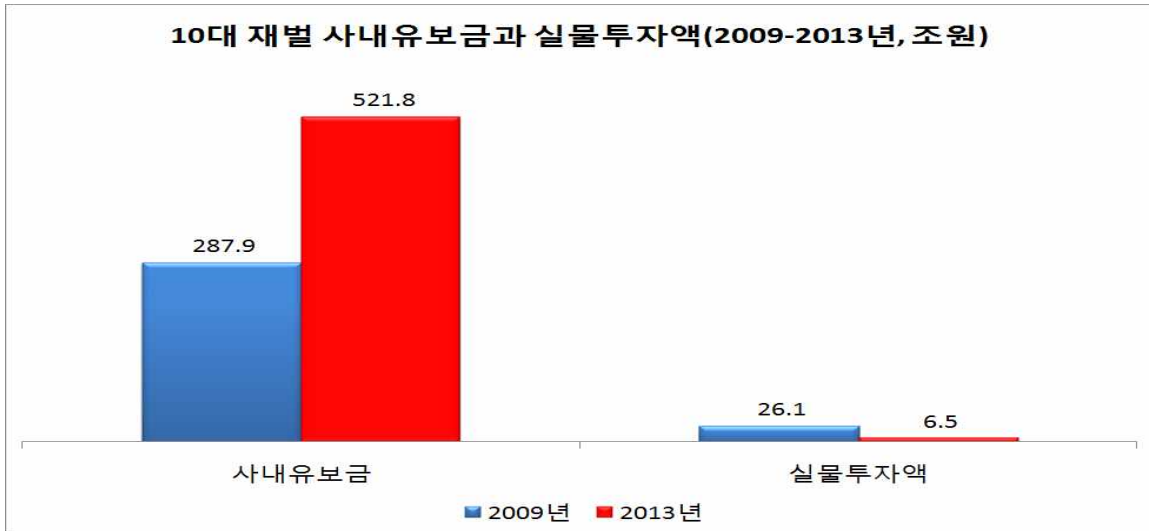


#### 마. 10대 재벌 사내유보금 증가와 실물투자 감소

10대 재벌 사내유보금은 2009년 288조원에서 2013년 522조원으로 4년 만에 234조원(81.2%) 증가했다. 이명박 정부 4년 만에 재벌기업 사내유보금이 이처럼 엄청나게 증가한 것은, 중소기업 비정규직의 저임금과 고용불안, 성장에 못 미치는 정규직 임금인상, 골목상권 붕괴와 자영업자 몰락, 하도급단가 후려치기, 재벌 감세 등으로 거둬들인 초과이익이 몇몇 거대 재벌에게 빨려 들어가고 있기 때문이다.

10대 재벌 실물투자액은 2009년 26조원에서 2013년 7조원으로 20조원(-75%) 감소했다. 이는 다수 국민이 소비 여력을 상실하고 안팎의 경제 환경이 불확실한 상태에서 재벌 기업들이 투자할 곳을 찾지 못 하고 있음을 말해준다. 또한 정부나 정치권이 아무리 ‘투자 확대, 일자리 확대’를 호소하더라도, 법률로 강제하거나 돈벌이가 되지 않는 한 재벌들은 투자를 확대하거나 일자리를 늘리지 않을 것임을 말해준다.

<그림15> 10대 재벌 사내유보금과 실물투자액 추이(2009-2013년, 조원)



<표4> 10대 재벌 사내유보금과 실물투자액(단위: 10억 원, %)

	사내유보금(10억원)				실물투자액(10억원)			
	2009년	2013년	증가액	증가율	2009년	2013년	증가액	증가율
삼성	86,592	176,526	89,934	103.9	6,986	221	-6,765	-96.8
현대자동차	44,935	98,249	53,314	118.6	5,548	523	-5,025	-90.6
SK	24,160	47,111	22,951	95.0	2,884	2,754	-130	-4.5
LG	29,301	38,935	9,634	32.9	1,504	153	-1,351	-89.8
롯데	32,538	48,268	15,730	48.3	1,579	245	-1,334	-84.5
포스코	30,607	48,653	18,046	59.0	853	905	52	6.1
현대중공업	12,539	22,835	10,296	82.1	2,276	40	-2,236	-98.2
GS	14,373	20,124	5,751	40.0	2,322	1,356	-966	-41.6
한진	2,735	4,335	1,600	58.5	1,564	217	-1,347	-86.1
한화	10,142	16,794	6,652	65.6	578	122	-456	-78.9
10대재벌	287,922	521,830	233,908	81.2	26,094	6,536	-19,558	-75.0
11-20대재벌	34,527	67,120	32,593	94.4	6,909	3,070	-3,839	-55.6
20대재벌	322,449	588,950	266,501	82.6	33,003	9,606	-23,397	-70.9

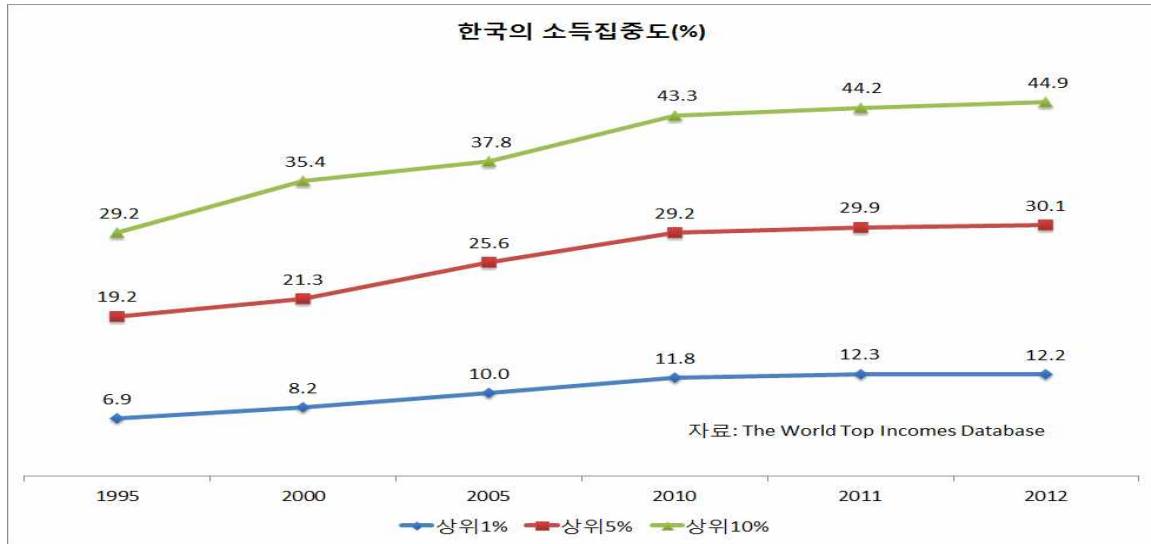
자료: 국회예산정책처가 추미애 의원실에 제출한 자료로 아시아경제(2014.11.3.)에서 재인용

바. 상위 10% 소득 집중도

피케티 등이 운영하는 The World Top Incomes Database에서 한국의 소득집중도는 외환위기 이후 매우 빠른 속도로 증가하고 있다. 상위 1% 소득은 1995년 6.9%에서 2012년 12.2%로 5.3%p 증가했고, 상위 5% 소득은 19.2%에서 30.1%로 10.9%p 증가했으며, 상위 10% 소득은 29.2%에서 44.9%로 15.7%p 증가했다.

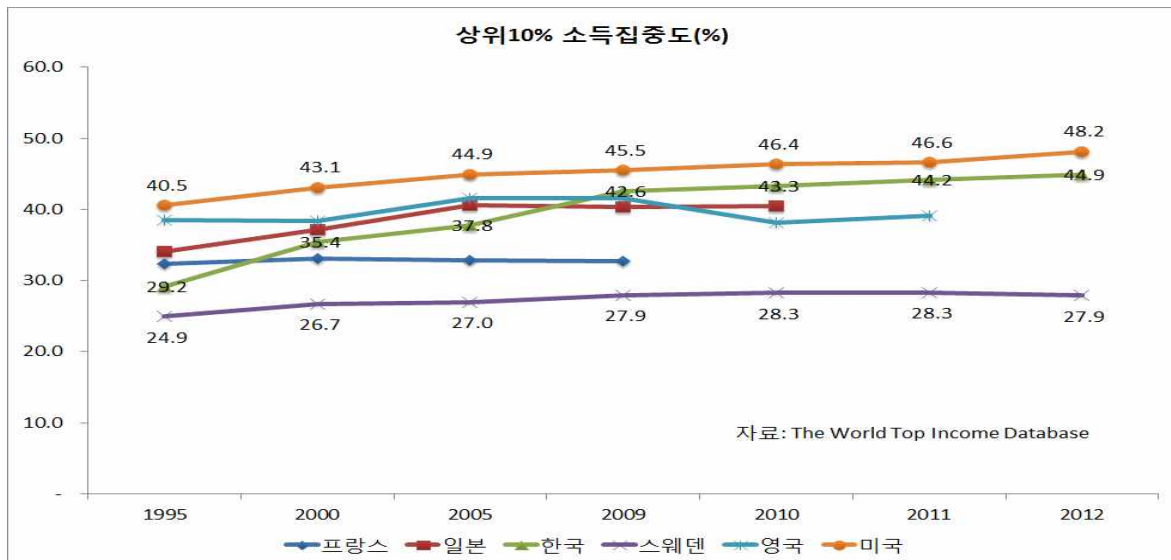


<그림16> 한국의 소득집중도(1995-2012년, 단위:%)



한국의 상위10% 소득집중도를 미국, 영국, 프랑스, 일본, 스웨덴 5개국과 비교하면, 1995년에는 미국>영국>일본>프랑스>한국>스웨덴 순으로, 한국이 스웨덴 다음으로 낮다. 하지만 2012년에는 미국>한국>영국>일본>프랑스>스웨덴 순으로, 한국이 미국 다음으로 높다. 외환위기 이후 소득집중도가 매우 빠른 속도로 증가하면서, 한국은 상대적으로 평등한 나라에서 매우 불평등한 나라로 탈바꿈한 것이다.

<그림17> 소득집중도 국제비교(1995-2012년, 단위:%)



### 사. 소결

지금까지 살펴본 실태를 요약하면 저임금 비정규직이 양산되고, 정규직도 성장에 상응하

는 임금인상이 이루어지지 않고, 골목상권 붕괴 등으로 자영업자가 몰락하면서 노동소득분배율이 하락하고 있다. 여기에 법인세 인하 등 부자감세가 더해지면서 10대 재벌 내부유보금은 천문학적으로 증가하고 상위 10%에게 소득이 집중되고 있다. 이는 노동시장 양극화(고용불안정, 소득불평등)가 '정규직 과보호'에서 비롯된 것이 아니라 '재벌 과보호'에서 비롯된 것임을 말해준다.

### 3. 노사관계 파편화

#### 가. 노조 조직률과 단체협약 적용률 10%대

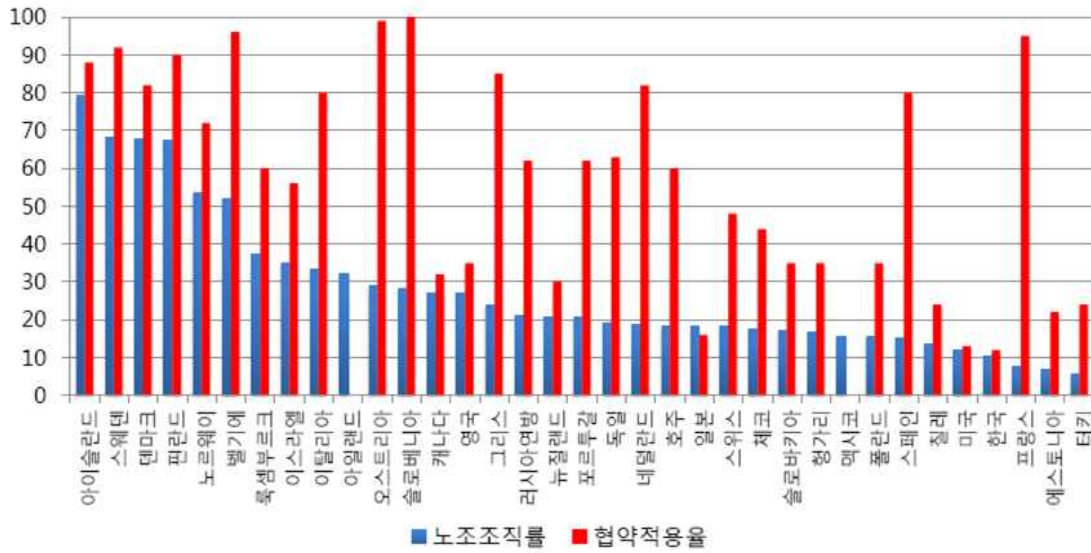
World Bank(2002)와 OECD(2004), ILO(2004)는 같은 시기에 같은 실증분석 결과를 내 놓았다. '노조 조직률이 높고 단체협약 적용률이 높을수록, 임금교섭이 전국이나 산업으로 집중되고 상하 조직 간에 조정이 원활할수록 임금불평등이 낮다'는 것이다.

한국에서 단체교섭은 기업별로 분권화되어 있고, <전국-산업-기업> 간에 조정은 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 31위고, 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.

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.

<그림18> 노동조합 조직률과 단체협약 적용률 국제 비교 (단위: %)

노조 조직률과 협약 적용률(2008년, %)



나. 파업 감소, 부당노동행위와 부당해고 급증

노사갈등의 지표로 파업발생건수, 파업손실일수, 피용자 1인당 파업손실일수를 사용한다. 1980년대 초반 연간 파업발생건수는 1~2백건, 파업손실일수는 1~7만일이었다. 1987년에는 파업이 3,749건 발생했고, 파업손실일수가 695만일로 증가했다. 파업의 폭발적 증가는 1988년과 1989년에도 이어졌지만, 1990년대 들어서는 파업발생건수와 파업손실일수 모두 뚜렷이 감소했다. 이는 노사 모두 교섭과 파업 경험이 축적되면서 불필요한 마찰과 쟁의를 자제하는 등 노사관계가 제도화되었기 때문이다.

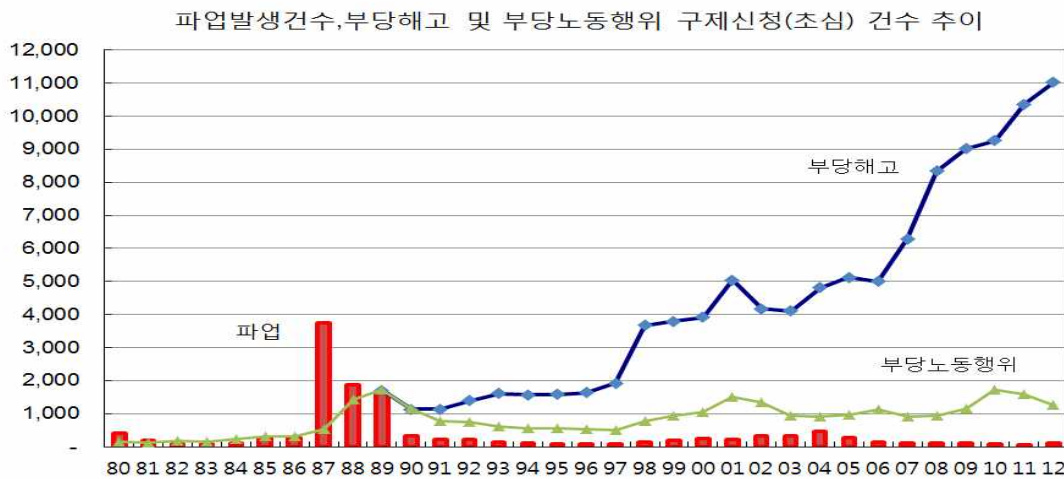
외환위기 이후 파업은 다시 증가세로 돌아서 파업발생건수와 파업손실일수 모두 증가했다. 이는 노동소득분배율이 저하되고 사용자의 부당노동행위가 증가하는 등 노동시장 상황이 악화되고 사업장 단위 노사관계가 악화되었기 때문이다(김유선 2006). 최근에는 다시 파업발생건수와 파업손실일수 모두 감소하고 있는데, 이는 노동조합의 힘이 대폭 약화된 데서 비롯된 것으로 해석된다.<sup>1)</sup>

부당노동행위 구제신청 건수(초심)를 기준으로 사용자의 부당노동행위 추이를 살펴보면, 1989년(1,721건)을 정점으로 감소하다가 외환위기 직후 증가세로 돌아서 2001년(1,502건)에 급증했다. 그 뒤 매년 1천 건 안팎을 오르내리다가 2010년(1,723건)에 다시 급증해 사상 최대치를 기록했다.

1) 흔히 파업이 줄면 노사갈등이 줄고 노사협력이 확대되는 것으로 인식한다. 하지만 노동연구원 사업체패널 자료(2005, 2007, 2009년)를 사용해서 패널 분석한 결과에 따르면, 파업은 줄어도 노사대립은 확대되고 노사협력은 약화되고 있다(김유선 2013).

노조 조직률과 단체협약 적용률이 10% 남짓밖에 안 되고, 노사 간의 힘 관계가 사용자 우위로 쏠리면서, 집단적 노사관계는 ‘노사갈등 해소’라는 제 역할을 다하지 못 하고 있고, 그 결과 노동자 개개인이 법적 구제절차에 호소하는 사례가 급증하고 있다. 노동위원회가 집계한 부당해고 구제신청(초심) 건수는, 1990년 1,134건, 1995년 1,578건, 2000년 3,918건, 2005년 5,119건, 2010년 9,266건에 이어 2012년에는 1만 1,021건으로 빠른 속도로 늘고 있다.

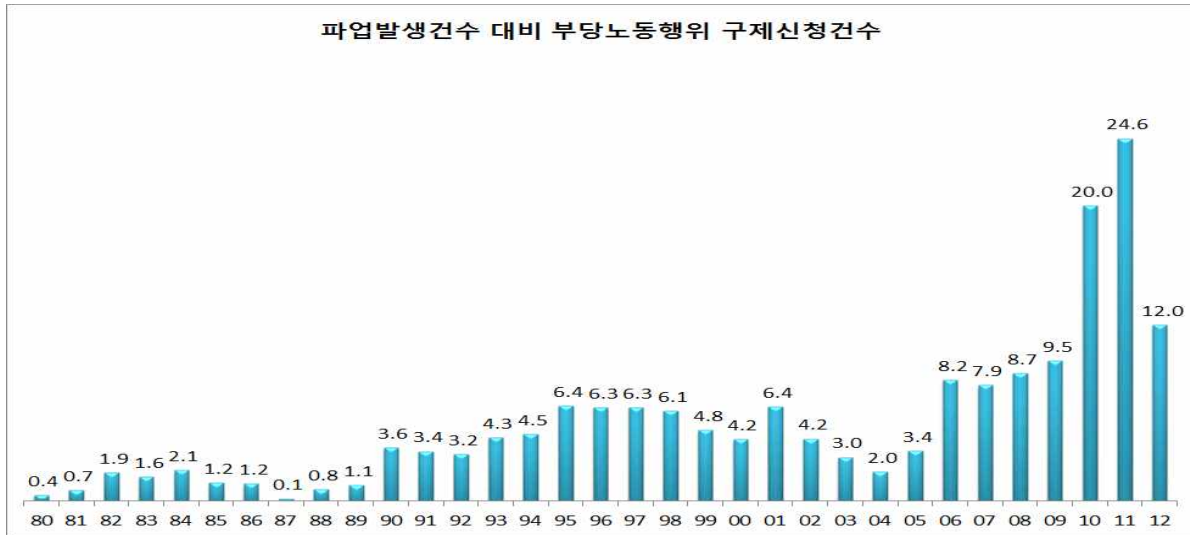
<그림19> 파업발생과 부당노동행위, 부당해고 추이(단위: 건)



사용자들의 부당노동행위 성향을 파악하기 위해 ‘파업발생건수 대비 부당노동행위 구제 신청건수’를 살펴보면, 참여정부 초기(2003~05년)는 2.0~3.4배, 참여정부 후기(2006~07년)는 7.9~8.2배, MB정부 초기(2008~09년)는 8.7~9.5배, MB정부 후기(2010~12년)는 12.0~24.6로, 2000년대 들어 꾸준히 증가하고 있다.

특히 2010년에는 20배, 2011년에는 25배로 이명박 정부 말기에 사용자들은 매우 높은 공격성을 보이고 있다. 이는 이명박 정부가 민주노총 탈퇴 공작을 벌이고, 노조파괴 컨설팅 업체들이 ‘파업유도→직장폐쇄→용역폭력→제2노조 결성→기존노조 무력화’ 수순으로 민주노총의 핵심 사업장을 파괴하던 시기와 일치한다.

<그림20> 파업발생건수 대비 부당노동행위 구제신청건수(단위: 배)



### III. 과제

#### 1. 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용

1) 정부가 관계부처 합동으로 조사한 공공부문 비정규직 규모는, 2003년 23만 명(18.8%)에서 2006년 31만 명(20.1%), 2011년 34만 명(20.1%), 2012년 36만 명(20.5%)으로 계속 늘어나다가 2013년에는 35만 명(20.0%)으로 조금 감소했다. 기간제 등 직접고용 비율은 조금씩 줄고 있지만, 파견·용역 등 간접고용 비율은 계속 늘고 있다. 이는 기간제보호법에 따라 사용기간 2년이 지난 기간제 노동자를 무기계약직으로 전환하거나 계약을 해지하는 방식으로 진행된, 그동안 정부가 추진한 공공부문 대책의 예정된 실패라 할 수 있다.

<표5> 공공부문 비정규직 인원(단위: 명, %)

		노동자	정규직	비정규직	직접고용	간접고용
수 (명)	2003년	1,249,151	1,014,836	234,315		
	2006년	1,553,704	1,242,038	311,666	246,844	64,822
	2011년	1,690,856	1,350,220	340,636	240,993	99,643
	2012년	1,754,144	1,393,889	360,255	249,614	110,641
	2013년	1,760,647	1,408,866	351,781	239,841	111,940
비율 (%)	2003년	100.0	81.2	18.8		
	2006년	100.0	79.9	20.1	15.9	4.2

2011년	100.0	79.9	20.1	14.3	5.9
2012년	100.0	79.5	20.5	14.2	6.3
2013년	100.0	80.0	20.0	13.6	6.4

자료: 고용노동부 보도자료에서 재정리

2) 박근혜 정부는 대선 때 ‘상시·지속적 업무는 정규직 고용관행 정착’을 공약했다. ‘공공 부문에서 상시·지속적 업무는 2015년까지 정규직으로 전환하고, 민간부문 대기업은 고용형태 공시제 등을 통해 정규직 전환을 유도하겠다.’는 것이다.

이는 비정규직 남용을 막으려면 사용사유 제한이 필요하다는 사실을 인정한 것으로, 제대로 시행한다면 고용구조 개선효과가 클 것으로 보인다. 하지만 공공부문 직접고용 비정규직으로 적용대상을 한정하면서 효과는 매우 제한적으로 나타나고 있다.

파견·용역 등 간접고용 비정규직도 상시·지속적 일자리면 정규직 전환대상에 포함해야 한다. 서울시는 사용기간 2년이 지나지 않았더라도 상시·지속적 업무는 정규직(무기계약직)으로 전환하고, 청소·경비 등 간접고용도 정규직 직접고용으로 전환했다.

지금까지 공공부문 비정규직 대책은 일시·간헐적 업무와 정규직 전환 예외 조항을 너무 넓게 허용해 왔는데, 전면적인 재정비가 필요하다. 공공기관 정원의 합리적 조정, 인건비 총액관리제와 국·시비 매칭 사업 재검토, 경영평가와 기관장평가에 정규직 전환 실적 반영, 무기계약 전환자에 적합한 직급체계와 임금체계 신설, 합리적 근거 없는 민간위탁사업은 공공부문이 직접 시행 등도 함께 추진해야 할 것이다.

3) 민간부문도 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용 원칙을 적용해야 한다. 노동부 고용형태 공시제 결과에 따르면 2014년 3월 현재 300인 이상 대기업에서 일하는 노동자 436만 명 중 비정규직은 162만 명(37.3%)이고, 직접고용 비정규직은 75만 명(17.2%), 간접고용 비정규직은 87만 명(20.0%)이다. 10대 재벌 노동자 120만 명 중 비정규직은 43만 명(36.3%)이고, 기간제 등 직접고용 비정규직은 7만 명(6.1%), 사내하청 등 간접고용 비정규직은 36만 명(30.2%)이다.

10대 재벌이 비정규직 43만 명을 정규직으로 전환하고, 연봉을 1천만 원씩 인상한다고 가정해 보자. 이 때 드는 재원은 4조 3천억 원이다. 지난 4년 동안(2009-13년) 10대 재벌 사내유보금 증가액 234조원의 1.8%면, 비정규직 43만 명을 정규직으로 전환하고 연봉도 1천만 원씩 올릴 수 있다. 좋은 일자리 43만 개가 만들어지는 것이다.

재벌 계열사 사내하청은 대부분 상시·지속적 일자리이자 불법파견이다. 재벌개혁(경제민주화)과 소득주도 성장정책은 사내하청 노동자들의 정규직 전환에서 출발해야 한다. 이 때 ‘상시·지속적 일자리는 정규직 직접 고용 원칙’과 ‘법과 원칙’ 모두 실현 가능해진다.

이를 실현하기 위한 정책수단으로는 ① 법률로 적용대상을 단계적으로 확대하는 방안과, ② 고용형태 공시제와 조달계약 입찰 등을 연계해서 정규직을 많이 사용하는 기업은 가점

을 주고 비정규직을 많이 사용하는 기업은 감점을 주는 방안이 있다. 대법원이 불법파견으로 확정 판결한 현대자동차 사내하청은 공약대로 특별근로감독을 실시하고, 전원 정규직으로 전환시켜야 할 것이다.

<표6> 10대 재벌 비정규직 현황(2014년 3월 현재)

	계열사 (개)	수(명)					비정규직 비율(%)		
		노동자	정규직	비 정규직	직접 고용	간접 고용	전체	직접 고용	간접 고용
삼성	30	362,826	233,641	129,185	10,909	118,276	35.6	3.0	32.6
현대자동차	27	212,183	140,369	71,814	11,974	59,840	33.8	5.6	28.2
SK	27	92,332	65,284	27,048	5,095	21,953	29.3	5.5	23.8
LG	26	158,769	132,511	26,258	5,064	21,194	16.5	3.2	13.3
롯데	23	74,876	36,964	37,912	19,220	18,692	50.6	25.7	25.0
포스코	16	71,550	34,189	37,361	4,043	33,318	52.2	5.7	46.6
현대중공업	7	101,674	37,801	63,873	1,954	61,919	62.8	1.9	60.9
GS	15	40,312	21,611	18,701	6,735	11,966	46.4	16.7	29.7
한진	12	40,146	28,570	11,576	3,489	8,087	28.8	8.7	20.1
한화	18	41,389	31,401	9,988	4,578	5,410	24.1	11.1	13.1
10대 재벌	201	1,196,057	762,341	433,716	73,061	360,655	36.3	6.1	30.2
20대 재벌	299	1,578,536	992,317	586,219	97,522	488,697	37.1	6.2	31.0
고용형태 공시제대상	2,941	4,357,469	2,734,140	1,623,329	750,240	873,089	37.3	17.2	20.0

자료: 노동부 '고용형태 공시제 현황'(2014.3)에서 계산, 김유선·전사랑(2014)에서 재인용

<보론1> '9988'? 정부 부문과 민간 대기업 노동자가 696만 명(44%)

통계청 경제활동인구조사에서 2014년 8월 현재 300인 이상 사업체에서 일하는 노동자는 231만 명(12.3%)이고, 이 가운데 비정규직은 34만 명(14.9%)이다. 이에 따라 '노동자 대다수(사업체 99%, 노동자 88%)가 중소기업체에서 일하고 있다'는 9988 신조어(新造語)가 생겨났고, '기업 경영상태가 워낙 열악한 중소기업체에 비정규직이 몰려 있다 보니 비정규직 문제해결이 쉽지 않다.'는 핑계거리가 되고 있다.

하지만 통계청 '임금근로일자리 행정통계'에서 2012년 정부부문 노동자는 210만 명(13.2%)이고, 민간부문 300인 이상 대기업 노동자는 486만 명(30.5%)으로, 정부부문과 민간 대기업 노동자를 합치면 696만 명(43.7%)이다. 노동부 고용형태 공시제 결과도 민간부문 300인 이상 대기업 노동자는 436만 명이고, 이 가운데 비정규직은 162만 명(37.3%)이다. 기간제 등 직접고용 비정규직이 75만 명(17.2%), 사내하청 등 간접고용 비정규직이 87만 명(20.0%)이다.

정부와 민간 대기업이 700만 명을 고용하고 있다는 사실은, 정부와 대기업의 노동정책 방

향이 노동시장에 매우 직접적이면서도 광범위한 영향을 미치며, 정부와 대기업이 저임금 비정규직을 해소하는 방향에서 노동정책을 운용한다면 노동시장에서 발생하는 문제를 상당부분 해소할 수 있음을 의미한다.

흔히 사업체 규모를 기준으로 분석한 결과와 기업체 규모를 기준으로 분석한 결과가 비슷할 것으로 생각한다. 하지만 적어도 한국에서는 둘 중 어느 것을 기준으로 분석하느냐에 따라, 현실 진단이 달라지고 정책적 함의와 처방이 달라진다.

사업체 기준으로는 중소기업 노동자가 1,647만 명(88%)으로 압도적 다수를 차지하지만, 기업체 기준으로는 정부와 대기업 노동자가 696만 명(44%)으로 절반가량을 차지한다. 예컨대 자동차 완성업체 영업판매소 직원이라면, 기업체 기준으로는 대기업 소속이지만 사업체 기준으로는 중소기업 소속이다. 은행 지점에서 일하는 은행원도 마찬가지다. 공립학교 교사나 동사무소 직원은 정부 부문 공무원이지만, 사업체 기준으로는 중소기업 소속이다.

그동안 정부는 경영사정이 열악한 중소기업체가 워낙 많고 이들 중소기업체에 비정규직이 몰려 있기 때문에 문제 해결이 쉽지 않다고 얘기해 왔다. 하지만 기업체 기준으로는 정부와 대기업이 절반의 노동자를 고용하고 있다. 여기에 중소기업체와 사내하청업체에 미치는 절대적 영향력까지 감안하면, 정부와 대기업이 저임금 비정규직 문제를 해소하는 방향에서 노동정책을 운용한다면 비정규직 등 노동시장에서 발생하는 문제를 상당부분 해소할 수 있다는 함의를 도출할 수 있다.

지금까지 한국의 노동통계는 대부분 사업체 기준으로 생산되어 왔다. 앞으로 기업체 규모를 기준으로 하는 노동통계를 함께 생산하여 착시(錯視) 현상을 해소함으로써, 올바른 현실 진단과 그에 따른 처방을 도모해야 할 것이다.

## 2. 실 노동시간 단축

1) 2003년 8월 근로기준법이 개정되고, 2004년 7월부터 2011년 7월까지 주40시간 근무제가 단계적으로 확대되면서, 실 근로시간이 단축되어 왔다. 경제활동인구조사부가조사에서 주5일 근무제는 2005년 8월 30.2%에서 2014년 8월 66.4%로 36.2%p 증가했고, 실 근로시간은 47.5시간에서 41.5시간으로 6시간 감소했다. 하지만 최근에는 2013년 8월 66.4%를 정점으로 주5일 근무제가 더 이상 늘지 않고, 실 근로시간도 거의 변함이 없다. 법정 근로시간 단축에 따른 실 근로시간 단축효과가 소진된 것이다.

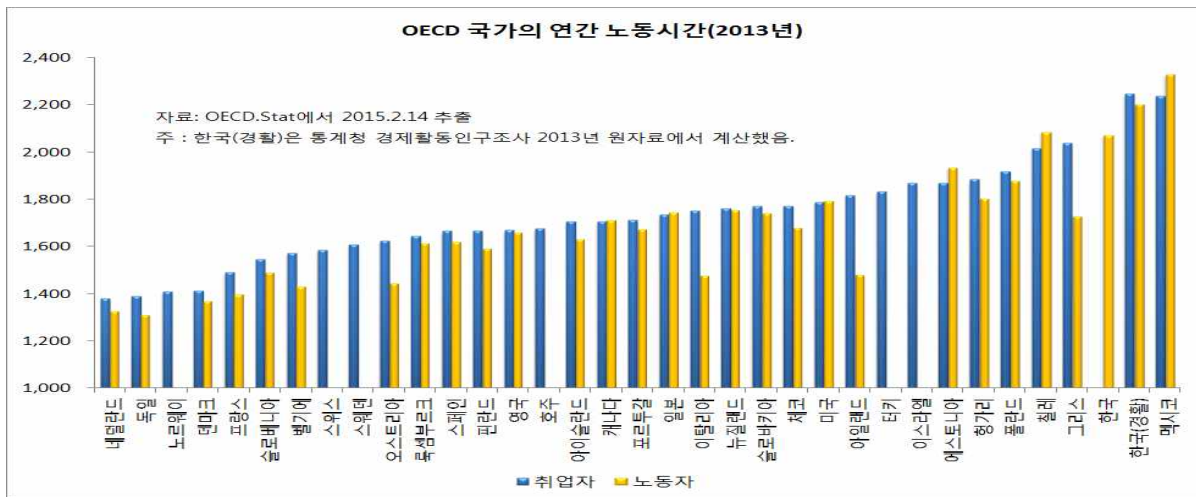


<그림21> 주5일 근무제 적용률과 실 근로시간 추이



2) 주5일 근무제로 노동시간이 단축되긴 하였지만, 2013년 한국 취업자들의 연간 노동시간은 2,245시간(주43.1시간)으로 OECD 34개 회원국 중 가장 길고, OECD 평균 1,770시간(가중평균)보다 475시간 길다. 노동자들의 연간 노동시간은 2,201시간(주42.2시간)으로 멕시코(2,328시간) 다음으로 길다.<sup>2)</sup>

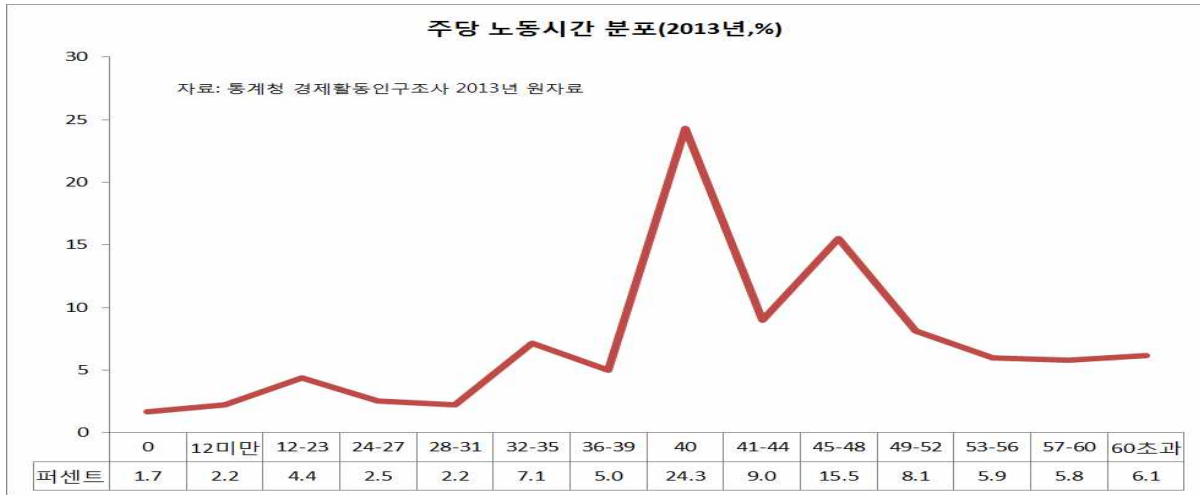
<그림22> OECD 국가의 연간 노동시간 비교(2013년)



3) 2013년 주당 노동시간이 36시간 미만인 단시간 노동자는 20.2%고, 36시간 이상 52시간 이하인 노동자는 61.9%며, 법정 초과근로한도인 주52시간을 초과해서 탈법적으로 장시간 노동을 하는 노동자는 17.9%(325만 명)다.

2) 노동부가 OECD에 보고한 한국 노동자들의 연간 노동시간은 2,071시간이다. 동 자료의 출처를 알 수 없으나 노동부 보고에 따르면 한국 노동자들의 노동시간은 멕시코와 칠레 다음으로 길다.

<그림23> 주당 실 노동시간 분포(2013년)



4) 이처럼 장시간 노동이 고착화된 것은 그동안 정부와 재계가 장시간 노동체제를 유지하기 위해 탈법적으로 근로기준법을 해석하고 운용해 왔기 때문이다.

첫째, 근로기준법 제53조는 연장근로 한도를 주당 12시간으로 제한하고 있다. 하지만 ‘휴일근로는 연장근로 한도에 포함되지 않는다.’는 노동부 해석(2000.9.19. 근기 68207-2855, 2002.10.28. 근기 68207-3125)과 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)는 탈법적인 장시간 노동을 합리화하는 근거로 악용되어 왔다.

둘째, 근로기준법 제56조(연장 야간 및 휴일근로)는 ‘연장, 야간, 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산 지급’하도록 하고 있다. 이는 노동자에게 장시간 노동을 보상함과 동시에, 사용자에게 (-) 인센티브를 줌으로써 장시간 노동을 억제하는데 목적이 있다. 하지만 노동부는 통상임금 산정지침(1988.1.4. 제정 노동부예규 제150호; 2012.9.25. 개정 고용노동부예규 제47호)에서 통상임금 범위를 대폭 축소함으로써, 사용자에게 장시간근로에 대한 인센티브를 제공해 왔다.

2012년 5인 이상 사업체 상용직 노동자는 매달 소정근로시간(167.2시간) 노동으로 300만원(정액급여+특별급여) 받고, 초과근로시간(12.8시간) 노동으로 18만원(초과급여) 받았다. 이를 시간당 임금으로 환산하면 소정근로시간 시급은 1만8천원이고, 초과근로시간 시급은 1만4천원이다. 초과근로시간 시급이 소정근로시간 시급보다 1.5배 많은 게 아니라 0.8배밖에 안 되는 것이다. 한국의 기업이 장시간 노동체제를 선호하는 데는 다 이유가 있었던 것이다.

게다가 초과근로수당 지급률(초과근로시간 시급/소정근로시간 시급)은 5인 이상 10인 미만 사업장은 97%고, 300인 이상 사업장은 64%다. 상여금 지급률이 높은 대기업일수록 장시간 근로에 대한 유혹이 컸음을 알 수 있다.

<표7> 근로시간과 임금(2012년, 5인 이상 사업체 상용직, 단위: 시간, 원, %)

사업체 규모	월근로시간		월임금		시간당임금		초과근로수당지급률	상여금률
	소정근로	초과근로	정액+특별급여	초과급여	정액+특별급여	초과급여		
전규모(5인이상)	167.2	12.8	2,996,870	181,290	17,924	14,163	79.0	256
10인이상	165.3	14.5	3,144,994	207,348	19,026	14,300	75.2	279
30인이상	162.5	17.0	3,390,196	250,286	20,863	14,723	70.6	326
중소규모(5~299인)	169.9	11.8	2,678,569	155,547	15,766	13,182	83.6	178
1규모(5~9인)	176.9	4.0	2,246,176	49,228	12,697	12,307	96.9	111
2규모(10~29인)	171.3	8.9	2,599,211	111,775	15,173	12,559	82.8	157
3규모(30~99인)	166.5	16.7	2,825,245	221,236	16,968	13,248	78.1	188
4규모(100~299인)	164.2	18.6	3,096,988	257,548	18,861	13,847	73.4	257
5규모(300인이상)	157.4	16.2	4,149,393	274,502	26,362	16,945	64.3	479

자료: 고용노동부, 사업체노동력조사

5) 박근혜 정부는 대선 때 ‘2020년까지 OECD 수준으로 노동시간 단축’을 공약하면서, ‘근로기준법상 초과근로시간 한도 지키기, 휴일근로 초과근로시간 산입, 근로시간 특례업종 축소, 장시간 근로를 강제하는 교대제 개편 등’을 정책수단으로 제시했다.

하지만 실제로는 법정 근로시간 한도를 주52시간에서 주60시간으로 연장하고, 재직자 요건이 있는 고정상여금은 통상임금에서 제외하려 하고 있다. 말로는 노동시간을 단축시키겠다면서 실제로는 노동시간 연장을 도모하고 있는 것이다.

연간 노동시간을 1,800시간 이하로 단축하고 고용률 70% 목표를 달성하려면, 주5일제를 전면 실시하고, 근로기준법에서 연장근로시간 한도 주12시간을 지키고, 휴일휴가를 확대하고, 교대제를 개선하고, 통상임금 산정방식을 정상화 해 기업의 장시간 노동유인을 억제해야 한다. 통상임금을 산정할 때 고정 상여금과 기타수당을 포함하면 기업은 비용부담을 줄이기 위해 연장근로를 줄이려 할 것이며, 기업의 장시간 노동 유인이 줄면 연장근로시간이 줄고 신규 일자리가 늘어날 것이다.

### 3. 최저임금 현실화와 근로감독 강화

1) 임금불평등이 커지고 저임금계층이 늘면서 최저임금에 대한 관심이 높아지고 있다. 2012년말 대통령선거 때 박근혜 후보는 ‘경제성장률+물가상승률+소득분배 조정치’만큼 최저임금을 인상하겠다고 공약했다. 문재인 후보는 평균임금의 50% 이상으로 인상을 공약했다. 올 3월엔 최경환 부총리가 ‘내수 진작을 위해서라도 최저임금의 빠른 인상이 필요하다’고 하면서 어느 때보다 최저임금 인상에 대한 기대치가 높아지고 있다.

그러나 노사 간 견해 차이는 여전히 크다. 올해 최저임금이 5,580원인데 노동계는 1만원

을 요구하고, 재계는 1.6% 인상을 얘기한다. 최저임금 논의에 불을 지핀 정부와 여당은 지난해처럼 ‘7% 인상’을 말하고 있어, 자칫 최저임금 인상이 ‘말잔치’에 그치는 것 아니냐는 우려마저 나오고 있다.

최저임금이 저임금 일소, 임금격차 해소, 분배구조 개선 등 원래 목표에 충실하려면, 저임금 경계선인 ‘중위임금의 2/3’를 최저임금으로 정해야 한다. 한데 임금실태 조사 중 가장 대표성을 갖는 사업체노동력조사는 중위임금은 구할 수 없고 평균임금만 구할 수 있다. 따라서 ‘중위임금의 2/3’에는 못 미치지만 이에 근접하는 ‘평균임금의 50%’를 최저임금으로 정하는 게 바람직하다. 여기서 평균임금이란 사업체노동력조사에서 5인 이상 사업체 상용직의 시간당 정액급여 평균값을 뜻한다.

2) 중소기업중앙회는 매년 9월 중소기업 직종별 임금조사를 실시한다. 정부는 청소·경비·시설물관리 등 단순노무용역을 대상으로 용역계약을 체결할 때 근로자의 기본급 단가로 중소기업중앙회가 조사한 시중노임단가(보통인부 노임)를 적용하도록 하고 있다. 사실상 공공부문 최저임금이라 할 수 있는데, 2014년 시중노임단가 8,019원은 평균임금의 49.5%다. 이는 ‘평균임금의 50%’ 목표가 현실적임을 말해준다.

생산성임금제에 따르면, 전체 노동자의 임금인상률이 ‘경제성장률+물가상승률’에 못 미치면 분배구조가 악화되고, 이를 넘어서면 분배구조가 개선된다. 이명박정부 5년 동안 ‘경제성장률+물가상승률’은 연평균 6.5%인데, 5인 이상 사업체 상용직 임금인상률은 3.2%로 매년 3.3%p 덜 올랐다. 이명박정부 때 악화된 분배구조만 개선하려 해도 앞으로 5년 동안 노동자들의 임금인상률은 매년 ‘경제성장률+물가상승률+3.3%’ 이상이 되어야 한다. 게다가 이것은 어디까지나 전체 노동자들의 임금인상률이다. 저임금 노동자들에게 적용되는 최저임금 인상률이 이보다 높아야 함은 물론이다.

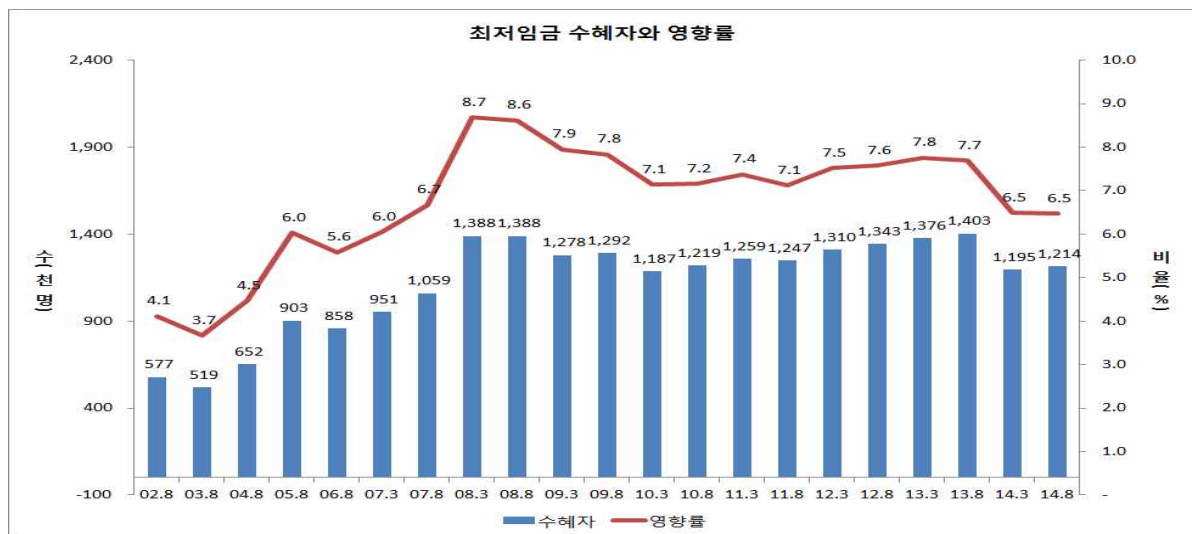
3) 많은 사람들이 최저임금제를 저임금 노동자에게 공정한 임금을 보장함으로써 임금불평등을 완화하고 소득분배구조를 개선하는 바람직한 제도라고 생각한다. 그렇지만 반드시 모든 사람이 그렇게 생각하는 것은 아니다. 신고전파 경제학자들은 ‘최저임금제는 저임금 일자리를 파괴한다.’고 주장한다. 이에 따라 경제학자들 사이에는 영미권을 중심으로 최저임금의 고용효과를 둘러싼 논란이 수십년째 계속되어 왔다. 1980년대에는 ‘최저임금은 고용에 부정적 영향을 미친다’는 견해가 다수를 이루었지만, 1990년대부터는 ‘최저임금이 고용에 미치는 부정적 고용효과가 발견되지 않는다’는 견해가 대세를 이루고 있다.

최저임금 인상 필요성이 제기되자 자영업자들의 부담 증가를 우려하는 목소리가 들린다. 전체 자영업자 565만명 가운데 고용원이 없는 경우는 410만명이고 고용원이 있는 자영업자가 155만명이다. 최저임금이 인상되면 이들 155만 명의 부담이 느는 건 사실이다. 하지만 이는 골목상권 보호, 적정 하도급 단가 보장 등 경제민주화를 통해 해결해야 할 것으로,

‘사람에게 일을 시키면 생활하는 데 필요한 임금을 지불해야 한다’는 대원칙을 훼손해서는 아니 될 것이다. 최저임금 인상으로 내수가 활성화되면 자영업자가 직접적인 수혜자가 될 것이며, 자영업자의 배우자와 자녀 등 가족구성원이 저임금 노동자인 경우도 무수히 많다.

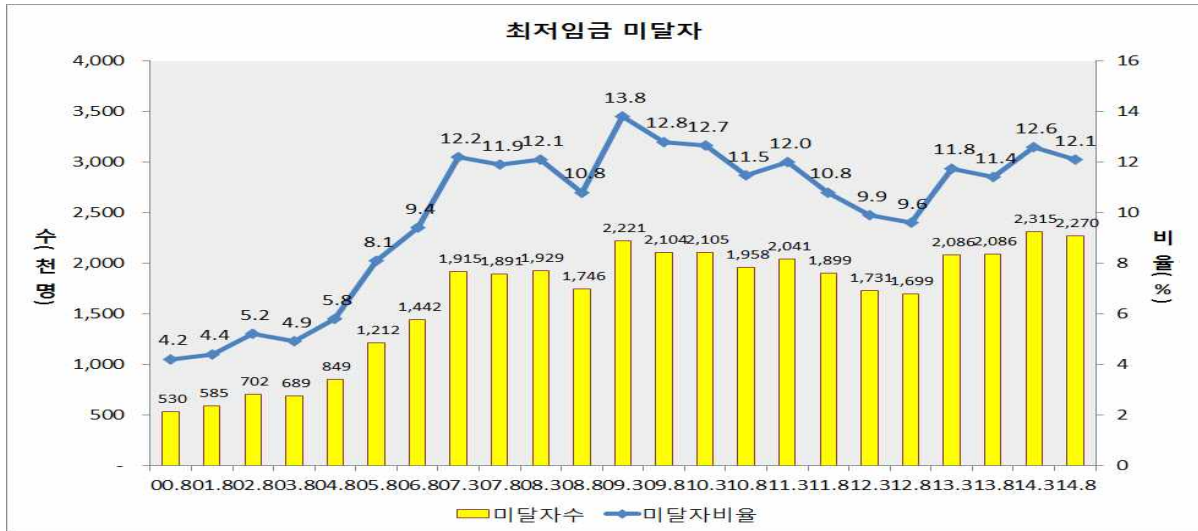
4) 2014년 8월 경제활동인구조사 부가조사에서 최저임금 수혜자(최저임금의 90~110% 수령 노동자)는 121만 명이고 최저임금 영향률은 6.5%다. 최저임금 수혜자는 여성, 학생과 저학력층, 청년과 고령자, 숙박음식점업, 서비스직과 단순노무직, 영세사업체, 비정규직 그 가운데서도 시간제 근로자, 임시직과 일용직, 무노조 사업장, 비조합원 등 사회적 약자들이다. 최저임금은 여성 친화적이고, 청년 학생과 저학력 고령자 친화적이며, 무노조 비조합원 친화적이고, 비정규직 친화적이다. 최저임금을 인상하면 사회적 약자 120~140만 명에게 혜택이 돌아간다.

<그림24> 최저임금 수혜자와 영향률(2002~2014년, 단위: 천명,%)



5) 2014년 8월 최저임금 미달 자는 227만 명(전체 노동자의 12.1%)이다. 이처럼 법정 최저임금 미달 자가 많은데 대해, 정부와 재계는 “최저임금이 비현실적으로 높아서”라고 답한다. 하지만 이는 각종 여론조사에서 최저임금이 너무 낮다고 답하는 대다수 국민의 인식과 배치된다. 기업으로서는 “법을 안 지켜도 손해 볼 게 없고 문제될 게 없으니 일단 안 지키고 보는 거다.”가 솔직한 답변일 것이다.

<그림25> 최저임금 미달자와 미달자 비율(2000~2014년, 단위: 천명,%)



6) ILO(2008)는 “최저임금 준수는 근로감독관의 사업장 방문 확률과 최저임금을 준수하지 않을 때 벌칙 수준의 함수다. 근로감독 행정이 취약하고 벌칙 수준이 낮으면 최저임금은 종이호랑이가 된다.”라 하고 있다. D'Souza(2010)는 “정책담당자들은 법률을 개정해 규제를 완화하고 기업의 유연화 수요를 충족시키는 방식을 택하기보다, 법률을 제대로 집행하지 않음으로써 구조조정을 뒷받침하는 방식을 선호한다. 그 결과 사용자와 근로감독관의 담합이 늘고, 비정규직과 법 위반이 증가했다. 중요한 건 입법이 아니라 집행이며, 엄격한 노동입법과 집행 모두 중요하다.”라 하고 있다.

영국 저임금위원회는 최저임금법 준수가 중요하다는 인식 아래 2009년 정부에게, (1) 최저임금 위반업주 명단을 공개해서 망신을 줄 것(Naming and Shaming) (2) 비공식 부문(informal economy)에 더 많은 시간과 자원을 투자할 것 (3) 형사 기소(prosecution)에 충분한 인력을 배치할 것 3가지를 권고했다.

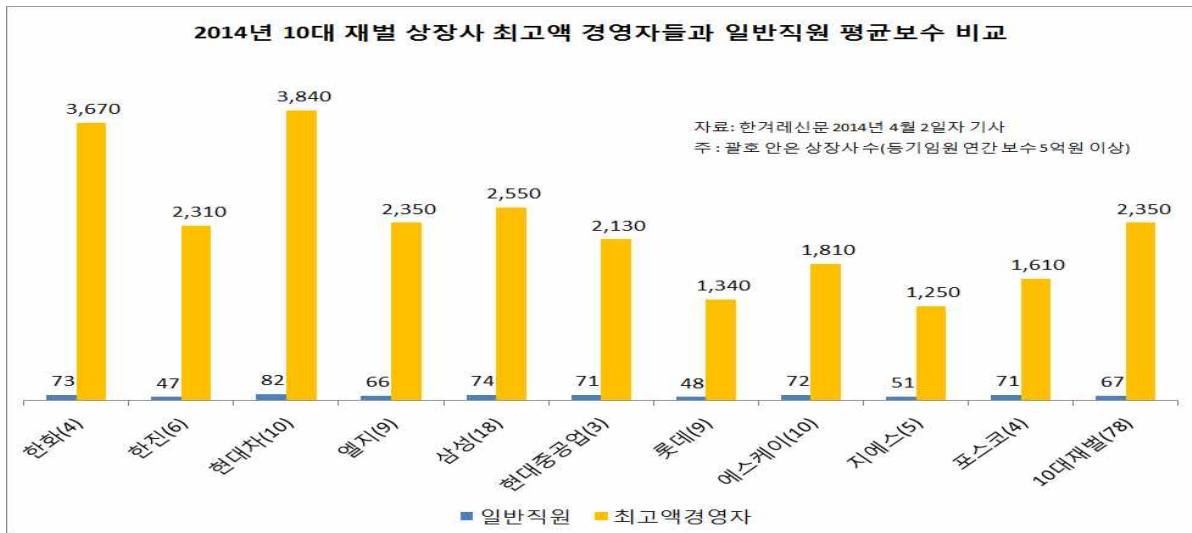
7) 탈법적 사각지대를 해소하려면 ① 징벌적 손해배상제도 도입 ② 최저임금 위반 적발 즉시 과태료 부과 ③ 반복적으로 최저임금을 위반한 사업주 처벌 ④ 최저임금 전담 근로감독관, 명예 근로감독관 운영 ⑤ 최저임금 위반 신고 간소화 ⑥ 최저임금 준수 입증 책임을 노동자에서 사용자로 전환 ⑦ 최저임금 체불임금 노동부 선 지급, 후 대위권 행사 등을 보완할 필요가 있다. 이밖에 ⑧ 가사사용인을 최저임금 적용대상에 포함하고, ⑨ 수습사용중인 자를 최저임금 감액적용 대상에서 제외하는 방향에서 최저임금법을 개정할 필요가 있다.

#### 4. 최고임금제 도입

1) 한겨레신문이 삼성·현대차 등 10대 그룹 상장사 78곳의 2014년도 사업보고서를 분석한 결과에 따르면, 지난해 최고액을 받은 경영자들 보수는 평균 23억5000만원으로, 이들 회사에서 일하는 일반 직원들의 평균 보수 6700만원보다 35배 많고, 최저임금 1300만원보다 180배 많다.

기업의 높은 경영성과에 따른 정당한 보상이니, 최상의 경영능력을 가진 사람을 영입하고 유지하기 위한 비용이니 하는 옹호론도 있지만, 이처럼 높은 CEO 보수를 합리화하기 어렵다. 저임금 비정규직 양산, 중소기업 몰락, 법인세 감면 등으로 거둬들인 막대한 초과이익 중 일부를 ‘보수’ 명목으로 가져가는 것일 뿐이다. 경쟁이 치열해서 높은 보수를 받는 것이 아니라, 적절한 규제와 경쟁이 없기 때문에 높은 보수를 받는 것이다(Kaufman 1994).

<그림26> 10대 재벌 상장사 최고액 경영자들과 일반직원 평균보수 비교  
(2014년, 단위: 백만원)



<표8> 2014년 10대 그룹 최고액 경영자들과 일반직원간 평균 보수 격차

	연봉(백만원)			격차(배)		
	최저임금	일반직원	최고액 경영자	일반직원 / 최저임금	최고액 경영자 / 최저임금	최고액 경영자 / 일반직원
한화(4)	13	73	3,670	5.6	280.8	50.1
한진(6)	13	47	2,310	3.6	176.8	49.5
현대차(10)	13	82	3,840	6.3	293.8	46.9
엘지(9)	13	66	2,350	5.1	179.8	35.6
삼성(18)	13	74	2,550	5.7	195.1	34.3

	연봉(백만원)			격차(배)		
	최저임금	일반직원	최고액 경영자	일반직원 /최저임금	최고액 경영자 /최저임금	최고액 경영자 /일반직원
현대중공업(3)	13	71	2,130	5.4	163.0	29.8
롯데(9)	13	48	1,340	3.7	102.5	28.0
에스케이(10)	13	72	1,810	5.5	138.5	25.0
지에스(5)	13	51	1,250	3.9	95.7	24.4
포스코(4)	13	71	1,610	5.4	123.2	22.6
10대재벌(78)	13	67	2,350	5.1	179.8	35.0

자료: 한겨레신문 2015.4.2.자 보도에서 인용.  
 주: 괄호 안은 상장사 수(등기임원 연간 보수 5억원 이상)

2) 경영실패로 노동자들을 대량 해고한 CEO들도 막대한 보수를 챙기고 있다. 지난 해 1조 7,546억원 적자를 보고 올해 초 사무직 1,500여명을 명예퇴직으로 내보낸 현대중공업의 이재성 전 회장은 퇴직금 24억3천만원을 포함해 모두 37억원을 받았다. 지난 해 1조 1,418억원 적자를 보고 8,300여명의 직원을 명예퇴직으로 내보낸 케이티의 황창규 회장은 5억원을 받았다. 지난 해 483억원 적자를 보고 250여명의 직원을 희망퇴직 형식으로 내보낸 두산중공업의 박지원 부회장은 17억6천만원을 보수로 받았다.

<표9> 2014년 당기순손실 기록한 기업의 총수들 보수 현황

이름	기업	적자규모 당기순이익 (억원)	보수 (억원)	비고
김준기회장	동부제철	-13,410	10.3	구조조정 중
	동부메탈	-747	12.1	
장세주회장	동국제강	-2,298	14.2	100억대 비자금 조성 혐의로 검찰 압수수색
장세욱사장			11.1	
박지원부회장	두산중공업	-483	17.6	2014년 250여명 명예퇴직
황창규회장	케이티	-11,418	5.1	2014년 8300여명 명예퇴직
조양호 회장	대한항공	-2,054	26.2	땅콩회항 사건으로 기소
조현아 전부사장			14.7	
최은영 회장	한진해운	-4,634	57.0	경영실패, 한진에 경영권 넘김
	유수홀딩스	-197	12.2	
현정은 회장	현대엘리베이터	-2,207	10.9	구조조정 중
	현대로지스틱스	-529	6.0	
이재성 전회장	현대중공업	-17,546	37.0	2015년초 1500여명 명예퇴직

자료: 한겨레신문 2015.4.3.자 보도에서 인용.  
 주: 보수총액은 퇴직금 포함

3) 과거 고소득자에게 높은 한계세율을 적용할 때는 경영진이 연봉 인상에 관심을 덜 가졌다. 연봉을 올려봤자 대부분 세금으로 빠져 나가 실익이 없었기 때문이다. 당시 경영진은



직원들보다 너무 많은 연봉을 가져가는 것을 부끄러운 일로 생각하기도 했다. 하지만 최상위 한계소득세율이 낮아지자 경영진은 자기 연봉을 늘리는데 관심을 갖기 시작했고, 고용과 성장을 희생시키는 대가로 임원진의 보수와 상여금이 증가하기 시작했다.

실제로 1960년 이후 최상위 한계소득세율을 47%p 인하한 미국은 최상위 1% 소득 몫이 10%p 증가한데 비해, 세율을 인하하지 않은 독일, 스페인, 스위스는 최상위 1% 소득 몫도 증가하지 않았다. 최상위 한계소득세율의 변화와 최상위 1% 소득 몫의 변화 사이에 강한 부(-)의 상관관계가 성립하고 있는 것이다(Alvaredo, Atkinson, Piketty, and Saez, 2013).

4) 한국에서 임금불평등은 OECD 국가 중 멕시코 다음으로 심하다. 기업별 노사관계에 집착하는 정부와 기업의 태도로 볼 때 가까운 시일 내에 대다수 산업에서 산업별 교섭이 진전되고 단체협약이 체결될 가능성도 희박하다. 따라서 최저임금제와 연동해서 최고임금제를 실시하는 방안을 검토할 필요가 있다. 아직 최고임금제를 실시하는 나라가 없다는 반론이 있을 수 있다. 하지만 그만큼 임금불평등이 심하고, 최저임금제만으로는 임금불평등을 해소하는데 역부족이라는 점에서 적극적인 검토가 필요하다. 최상위 한계소득세율(38%)의 상향 조정도 병행해야 한다.

## 5. 중층적 노사관계 구축 : 중앙-산업/지역-기업 교섭·협의

1) 중소기업 비정규직 조직화를 위해 총력을 기울여도, 앞으로도 상당 기간 ‘조직률 10%대’의 벽을 넘어서진 못 할 것이며, 전체 노동자의 80~90%가 노조가입조차 못 하는 ‘노동인권 사각지대’에 방치될 전망이다. 이는 1987~89년처럼 노동운동이 폭발적으로 고양된 정치·사회적 격변기에도 조직률 10%대의 벽을 넘어서지 못 했고, 당시와 같은 정치·사회적 격변기가 다시 찾아오기도 쉽지 않을 것이기 때문이다. 따라서 전체 노동자의 80~90%에 이르는 미조직 노동자들을 어떻게 보호할 것인가에 대한 집중적인 검토가 필요하다.

2) 미조직 노동자들을 보호하기 위해서는 우선 단체협약 효력확장 제도부터 개선해야 한다. 현행 노동조합법 제36조(지역적 구속력)는 “하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에게 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다”라 하고 있다. 하지만 이 조항은 “동종의 근로자 3분의 2 이

상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때”라는 요건이 지나치게 엄격해 사실상 사문화된 것이나 다름없다. 노동조합법 제36조는 “노사 쌍방이 초기업 수준에서 체결한 단체협약에 대해 노동부장관은 노동위원회의 의결을 얻어 해당 부문에 확대 적용할 수 있다”로 개정하는 것이 필요하다.

이밖에도 미조직 노동자의 요구와 의사를 수렴하려면 노사협의회 등 종업원대표기구를 확대 강화하는 방안도 검토할 필요가 있다.

3) 단체교섭은 노사관계의 핵심이지만 상대방이 응하지 않으면 불가능하고 이를 강제할 수단도 별로 없다. 단체협약 효력확장 제도를 개선해도 산업 등 초기업 수준에서 단체교섭이 진전되지 않으면 아무런 쓸모가 없게 된다. 따라서 산별교섭을 안착시키는 게 필요한데 이를 위해서는 좀 더 장기적인 시야와 유연한 자세가 필요하다. 특히 한국처럼 노동자들의 노동조건과 기업의 지불능력 격차가 크고, 초기업 수준에서 노사관계가 형성되지 않은 나라에서, 중앙교섭 성사에 지나치게 매달리는 것은 역량 낭비다. 구체적으로 확인되는 동질성에 기초해 부문, 분과, 지역, 대각선 교섭 등 유연하면서도 다양한 교섭방식을 활성화 시켜나가는 게 바람직하다.

4) 이밖에도 산업, 지역 등 초기업 수준 노사관계를 진전시키기 위한 다양한 모색과 실천이 필요하다. 산업별 노사협의회나 노사정협의체에서 산업정책, 고용지원서비스, 직업훈련 등에 관한 정책협의를 활성화하고, 산업별 취업알선, 직업훈련, 복지사업 등을 통해 산업별 노사관계와 주체 형성을 촉진할 필요가 있다. 기업 수준에서 교섭창구 단일화 강제조항을 삭제하거나, 교섭창구 단일화 대상에서 산별교섭을 제외함으로써, 산별교섭을 가로막는 걸림돌을 제거해야 한다.

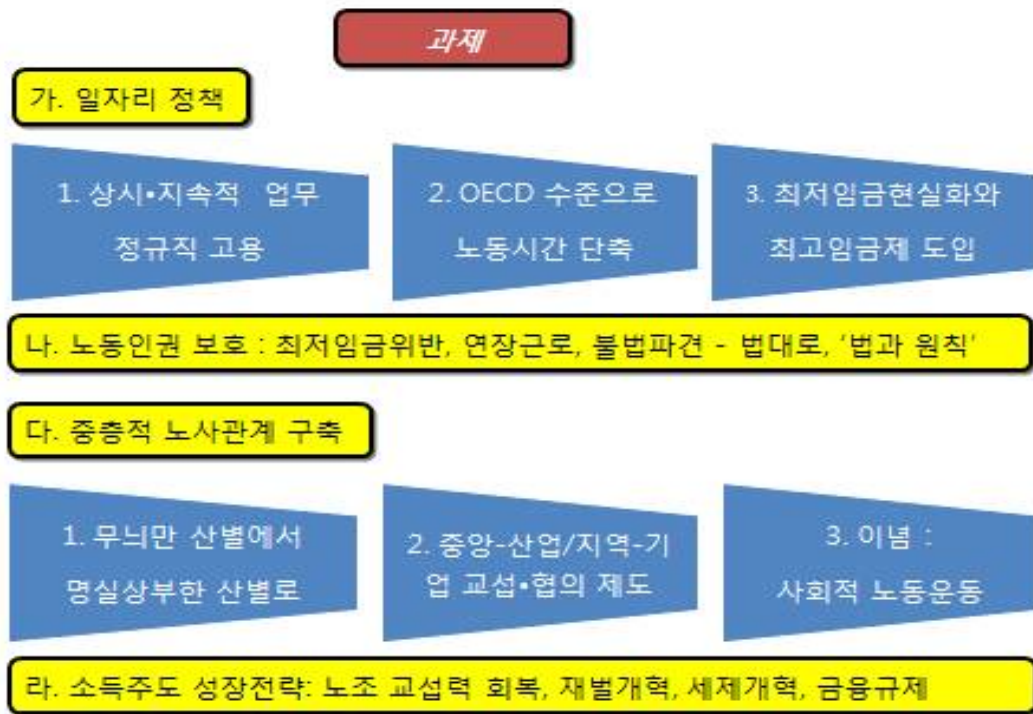
5) 일각에선 중앙 차원의 사회적 대화나 사회협약 정치를 강조한다. 실제로 1996년 노사관계개혁위원회와 1998년 노사정위원회는 나름대로 의미 있는 역할을 한 것으로 평가할 수 있다. 하지만 ‘짧은 성공과 긴 좌절’(김동원, 2003), ‘형식과 실질 간의 괴리’(이덕재, 2009), ‘사회협약정치의 출현과 교착 지속’(김용철, 2010) 등에서 알 수 있듯이 그 뒤 15년은 긍정적으로 평가하기 어렵다.

그 원인으로서는 “한국의 사회협약은 구조결정론자들의 주장과는 달리 코포라티즘적 전통이 부재한 가운데 성립되었으나, 전략적 선택론자들이 간과한 구조적 기반들의 부재가 이후 협약질서의 불안정성을 낳는 주요 요인으로 작용했다. ... 한국의 사회협약정치는 노동이익의 보호보다는 국가의 노동시장 유연화 정책을 정당화하는 효과적인 수단으로 작동했다. 이러한 노동 비우호적인 사회협약질서의 배경에는 상호신뢰의 노사문화 부재, 노동시장 정상조직들의 계급대표성 결여, 국가의 편협한 정파성과 같은 구조적 결함이 작동했다.”(김용

철, 2010)는 진단이 적절할 것이다.

현재 상태에서는 중앙 수준에서 사회협약 정치에 역량을 쏟기보다는 지역이나 산업 수준에서 사회적 대화 또는 협의 기구를 작동시키고, 초기업 수준에서 노사관계를 진전시키는데 필요한 인프라를 구축하는데 역량을 쏟는 것이 타당할 것이다. 물론 중앙 수준에서도 사안에 따라 필요한 범위 내에서 대화나 협의 정도는 필요할 것이다.

<그림27> 노동시장 과제(요약)

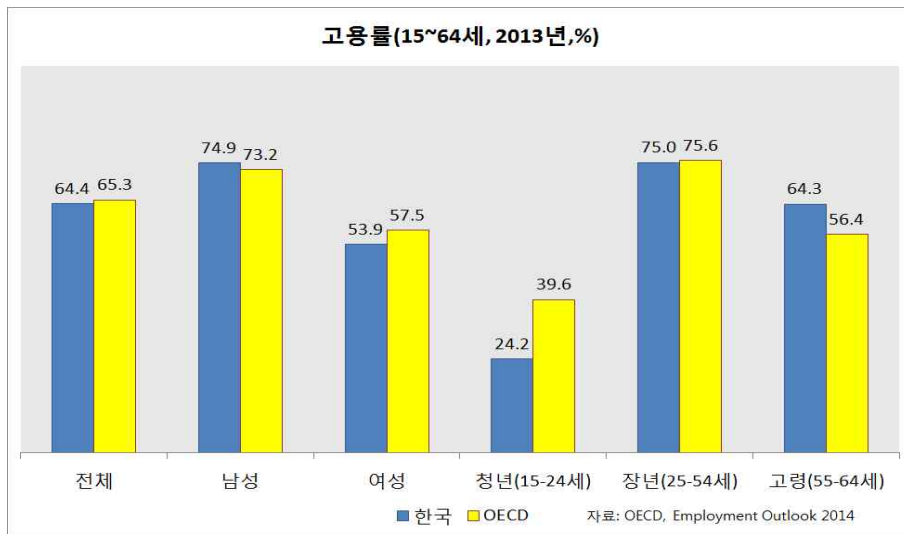


<보론2> 고용률과 고용의 질

2013년 한국의 고용률(15~64세)은 64.4%로 OECD 평균(65.3%)보다 1.1%p 낮다. 남성은 74.9%로 1.7%p 높고, 여성은 53.9%로 3.6%p 낮다. 청년(15~24세)은 24.2%로 15.4%p 낮고, 장년(25~54세)은 75.0%로 0.6%p 낮고, 고령자(55~64세)는 64.3%로 7.9%p 높다.

한국에서 청년 고용률이 OECD 평균보다 낮은 것은 저임금 비정규직 일자리가 부족해서가 아니라, 청년들이 꿈과 희망을 갖고 일할 만한 괜찮은 일자리가 없어서다. 한국에서 고령자 고용률이 높고 노인 빈곤율도 높은 것은, 사회보장제도의 미비로 노후생활이 보장되지 않기 때문이다.

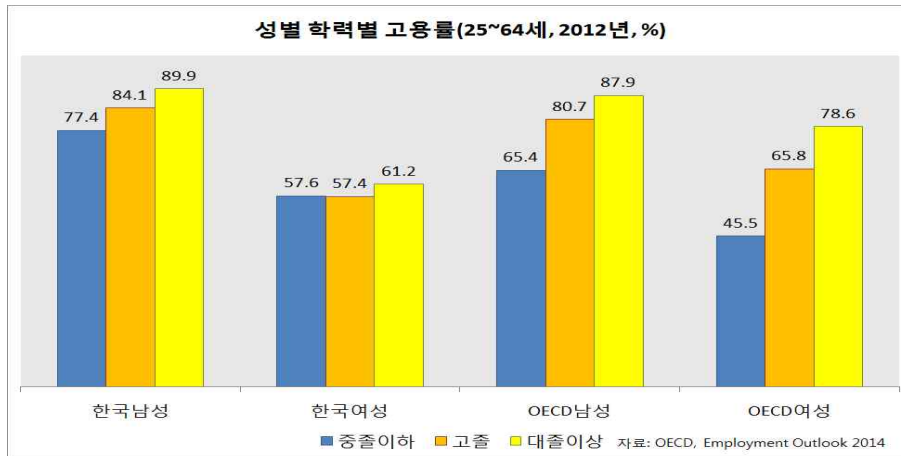
<그림28> 성별 연령별 고용률 국제비교



성별 학력별로 살펴보면 남성은 한국과 OECD 평균 모두 학력이 높을수록 고용률이 높다. 한국의 남성 고용률은 OECD 평균보다 중졸이하는 12.0%p, 고졸은 3.4%p, 대졸은 2.0%p 높다. OECD 평균은 남녀 모두 학력이 높을수록 고용률이 높지만, 한국의 여성 고용률은 학력 수준에 관계없이 거의 동일하다. 그 결과 한국의 여성 고용률은 OECD 평균보다 중졸이하는 12.1%p 높지만, 고졸은 8.4%p 대졸은 17.4%p 낮다.

한국에서 고학력 여성의 고용률이 낮은 것은 자녀출산과 양육 등으로 경력단절을 경험한 뒤 노동시장에 다시 진입하려 할 때 주어지는 일자리가 대부분 저임금 비정규직이어서 취업을 포기하기 때문이다. 저학력 여성의 고용률이 높은 것은 본인과 가족의 생계를 위해서는 저임금 비정규직 일자리라도 수용할 수밖에 없기 때문이다.

<그림29> 성별 학력별 고용률 국제비교



이상으로부터 우리는 다음과 같은 함의를 도출할 수 있다. “박근혜 정부의 공약인 고용률 70%를 달성하려면 청년과 고학력 여성의 고용률을 높여야 하며, 이를 위해서는 이들의 눈높이에 걸 맞는 양질의 일자리를 제공해야 한다. 고용의 양과 질은 서로 밀접하게 연결되어 있으며, 고용의 양을 늘리려면 고용의 질을 개선해야 한다.”

이를 실현하기 위한 정책수단으로는 ① 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용 ② 실 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기 ③ 최저임금 수준 현실화와 근로감독 강화 ④ 성장에 상응하는 임금인상 ⑤ 노조 조직률 제고와 단체협약 효력확장 ⑥ 여성의 경력단절 해소 등이 있다. 그러나 지금까지 정부 정책은 청년 인턴 확대, 시간제 일자리 확대, 직업교육훈련에 집중되어 왔다.

### 참고문헌

고용노동부(2014), “비정규직 종합대책(안)”, 2014.12.29.

김동원(2003), “짧은 성공과 긴 좌절: 한국 노사정위원회에 대한 이론적 분석과 정책적 시사점”, 『산업관계연구』 13(2)

김용철(2010), “사회협약정치의 출현 교착 지속에 대한 분석”, 『산업노동연구』 16(2)

김유선(2006), “외환위기 이후 과업발생 증가원인”, 『아세아연구』 제49권 제3호.

김유선(2007), 『한국의 노동 2007』, 한국노동사회연구소.

김유선(2013), “노동시장 제도변화가 노사관계와 경영성파에 미친 영향”, 『사업체패널 조사를 활용한 사업체의 동학 연구』, 한국노동연구원.

김유선(2014a), “임금체계가 임금수준과 고용구조 및 경영성파에 미친 영향”, KLSI 이슈페이퍼 2014-04, 한국노동사회연구소.

김유선(2014b), “임금체계 개편 논의, 비판적 검토와 대안 모색”, KLSI 이슈페이퍼

- 2014-10, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2014c), “노동통계와 노동정책: 사업체 규모와 기업체 규모별 고용비중 차이”, KLSI 이슈페이퍼 2014-16, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2014d), “300인 이상 대기업 비정규직 규모: 고용형태 공시제 결과(2014년 3월 현재)”, KLSI 이슈페이퍼 2014-19, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2015a), “기간제법 시행효과”, KLSI 이슈페이퍼 2015-01, 한국노동사회연구소.
- 김유선(2015b), “박근혜 정부 ‘비정규직 종합대책’ 진단”, KLSI 이슈페이퍼 2015-02, 한국노동사회연구소.
- 김유선·전사랑(2014), “10대 재벌 비정규직 현황”, KLSI 이슈페이퍼 2014-23, 한국노동사회연구소.
- 노동부, 『전국노동조합 조직현황』 각 년도.
- 이덕재(2009), “우리나라 사회합의주의의 형식과 실질 간의 괴리: 노사정위원회를 중심으로”, 『경제와사회』 2009년 가을호(통권 제83호)
- 이원보외(2012), 『한국 산별노조의 문제진단과 발전방안』, 한국노동사회연구소.
- 조성재외(2013), 『한국 노사관계 시스템 진단과 발전방향 모색』, 한국노동연구원. 통계청, KOSIS.
- Aidt and Tzannatos(2002), *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*, World Bank.
- Alvaredo, Atkinson, Piketty, and Saez(2013), “The Top 1 Percent in International and Historical Perspective”, *Journal of Economic Perspectives* 27:3, pp.3-20
- Hyman(2001), *Understanding European Trade Unionism : Between market, class and society*, SAGE.
- Kaufman(1994), *The Economics of Labor Markets*, 4<sup>th</sup> edition.
- OECD(2013), “Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation”, *Employment Outlook 2013*, Ch.2.
- OECD(2014), “Non-regular employment, Job security and Labour market divide”, *Employment Outlook 2014*, Ch.4.
- OECD.stat
- The World Top Incomes Database.
- Venn(2009), "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers 89*, pp.16-18.