월간노동리뷰 | 2013년 10월호 pp.52~60
한 국 노 동 연 구 원

# 시간제 근로의 확대와 정책대안

이 주 희*

## Ⅰ. 시간제 근로 도입의 한국적 맥락

우리나라에서 일자리 수 늘리기에 대한 관심이 시작된 계기는 1990년대 말 외환위기부터였다. 그 후 2008년 두 번째로 찾아온 경제위기는 정부가 고용률 제고라는 가시적 성과를 본격적으로 추구하게 만들었다. 시간제 근로 확대는 2007년 남녀고용평등법이 남녀고용평등과 일·가족양립지원에 관한 법률로 개정되는 과정에서 주목받게 된 이명박 정부의 핵심적인 여성고용정책이었다. 2010년부터 시간제 근무 공무원 제도를 도입하고 사기업에 인사노무관리 매뉴얼 및 컨설팅 지원과 단시간일자리창출지원금을 지급하기 시작하였음에도 불구하고,[1] 질 낮은 여성 시간제 일자리의 급속한 증가를 가져왔을 뿐, 장시간 근로의 축소와 양질의 시간제 일자리 확산과 같은 제대로 된 성과는 내지 못하였다.

하지만 시간제 일자리는 박근혜 정부에서 고용률 70%를 달성하기 위한 핵심적인 정책으로 다시 부활하였다. 여전히 경력단절된 여성을 주 정책대상으로 하고 있다는 점도 유사하다. 이전 정부와의 차별화를 위해 '양질'의 시간제 일자리라는 점을 강조하고는 있으나, 이를 어떻게 달성할 것인가에 대해서는 이전 정부와 큰 차이가 있다고 보긴 어렵다. 고용률 70%와 '양질'의 시간제 일자리 창출은 동시에 달성하기 어려운 목표이다. 대부분의 유럽 복지선진국에서도 시간제 근로자에 완전한 보호를 제공하는 일을 제대로 하지 못했다. 시간제 고용이 고용률 증가와 경쟁력, 생산성을 함께 제고하기 위해서는 고용보호의 대상에서 제외되어야만 했다.[2]

---

* 이화여대 사회학과 교수(j.lee@ewha.ac.kr).

1) 고용노동부에 따르면, 2008년 8월부터 시행하기 시작한 단시간일자리창출지원금제도는 단시간 일자리 창출 컨설팅을 종료한 날부터 1년 이내에 구직자와 근로시간이 15시간 이상 30시간 이하이면서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 경우 지원한다. 지원금액은 신규 채용된 단시간근로자 임금의 100분의 50이되, 1인당 월 40만 원을 초과하지는 못하며 지원기간은 1년이다.

이는 특히 현재 우리나라의 노동시장이 급격한 유연화를 겪고 있기에 더욱 그러하다. 해외 선진국에서 기업이 시간제 근로자를 고용했던 이유는 비용 절감과 유연성의 확보가 가능했기 때문이다. 우리나라의 경우, 이는 전일제 임시직, 그리고 이보다도 못한 간접고용직과 특수고용직을 통해 기업이 이미 충분히 누리고 있는 효과이다. '사회적 대화'를 통한 정규직의 양보로 근로시간을 단축하고 양질의 시간제 일자리를 늘려나가는 것도 실현가능성이 낮은 대안이다. 장시간 근로가 상시화된 제조업 사업체에 종사하는 조직된 정규직 근로자가 근로시간 단축에 합의해 준다 하더라도, 고학력 경력단절 여성이 이러한 산업 부문에서 발생한 근로시간 단축의 혜택을 받으리라 기대하기는 어렵다. 또한 상대적으로 고임금을 받는 정규직 근로자라 할지라도 현재와 같이 노후에 대한 사회보장이 불투명한 상태에서 쉽게 근로시간 단축에 합의하기 힘들다. 더구나 정규직과 비정규직은 직업적·심리적으로 너무 심하게 격리가 되어 있어 일자리 나누기와 관련된 정규직의 적극적인 노력을 이끌어내는 것은 거의 불가능한 상황이다.[3)]

따라서 시간제 근로 도입과 확산은 낮은 고용률보다 더 중요한 노동시장 양극화 문제 해소, 그리고 전반적인 사회보장의 확대와 더불어 신중하게 추진되어야 할 사안이다. 여기서는 우리보다 먼저 시간제 근로의 확산을 경험한 해외 사례에 대한 집중 검토를 통해 시간제 근로를 도입할 때 고려해야 할 정책적 시사점을 파악하고자 한다.

## Ⅱ. 해외 사례 검토 및 시사점

[그림 1]은 2001년과 2012년 OECD 주요국의 시간제 근로 비율이 어떻게 변화하였는가를 보여준다. 2012년 기준 한국의 시간제 고용 비율 10.2%는 OECD 평균인 16.9%보다는 낮지만, 2001년부터 빠르게 성장해 왔음을 알 수 있다. 오스트리아, 독일, 덴마크, 그리스,

2) 우리나라에서도 실제로 존재하고 있는 시간제 근로의 임금과 근로조건은 점차 악화되고 있다. 2000년대 초반까지만 해도 시간제 근로자의 시간당 임금이 정규직의 80%는 되었지만, 2012년에는 53.3%에 불과하였다. 사회보험 적용률도 당연히 낮으며 직업훈련과 경력개발 기회가 적다. 평균 근속도 17.2개월로 비정규직 전체 평균 27.7개월보다 낮고, 6개월 이하로 일하는 시간제 근로가 전체 시간제 근로의 다수인 57.4%를 차지한다(한국노동연구원, 2012).

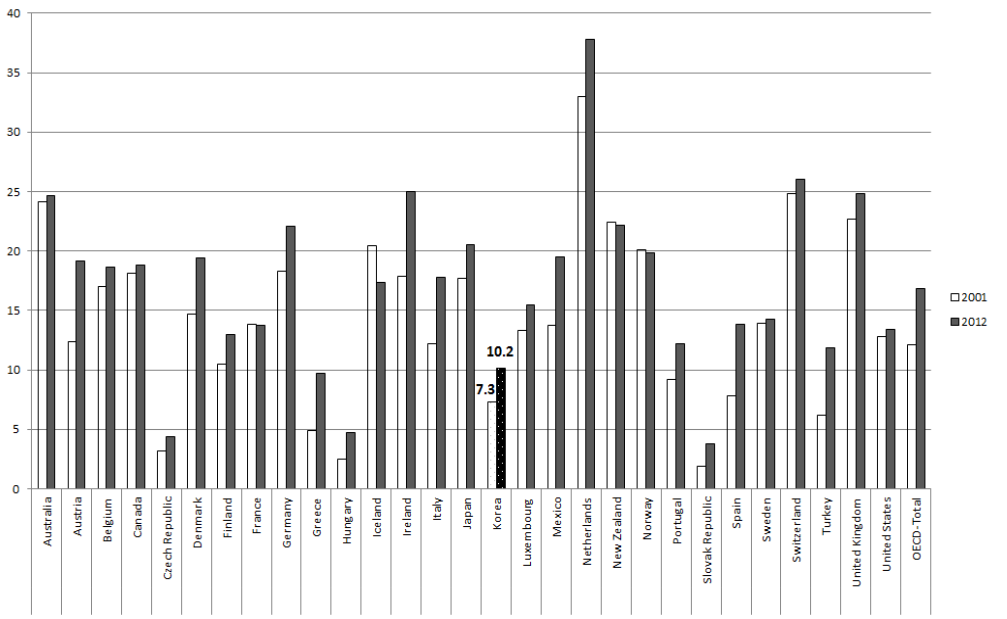
3) 비정규직이 왜 중심을 점점 잠식해 들어가 정규직 자체를 없애버리지 않는가라는 Streeck(2010)의 질문에 Emmengegger 외(2012)의 답은 이 두 집단, 정규직과 비정규직이 이미 직업적·산업적으로 너무 심하게 격리되어 있어 정규직을 위협하지 못하기 때문이기도 하고, 이들이 정치적으로 덜 적극적인 집단이기도 하기 때문이라는 것이다(이주희, 2012). 한국도 이미 이런 상태로 돌입한 것으로 판단된다.

아일랜드, 네덜란드도 한국과 유사하게 시간제 근로 비율이 이 기간 동안 증가한 국가들이다. 반면 캐나다, 프랑스, 뉴질랜드, 스웨덴, 스위스, 영국, 미국 등에서의 시간제 근로 비율은 약간 증가하거나 거의 변동이 없이 정체되어 있다. 영미권 자유시장경제 국가 중에서는 호주와 영국이, 그리고 유럽의 조정시장경제 국가 중에서는 네덜란드와 독일이 상대적으로 높은 시간제 근로 비율을 보이고 있다.

[그림 1]에서 살펴볼 수 있는 보다 중요한 사실은 시간제 근로의 비율이 국가마다 큰 차이를 보이고 있다는 점이다. 시간제 근로가 확대되는 방식도 국가마다 매우 달랐다. 캐나다와 미국 등 시간제 근로의 비율이 평균이거나 평균 이하인 자유시장 경제 국가의 경우, 시간제 근로의 확산은 1980년대 이후 노동시장에서의 규제 완화 및 서비스직 확산으로 인한 시장적 요인에 기인한 바 크다. 캐나다에서는 여성의 노동시장 참여가 증가하던 1970년대부터 시간제 근로, 계약직, 임시직 등이 급격히 증가하였다. 이는 서비스 기반경제로의 변화, 그로 인한 운영시간 및 생산 스케줄 연장, 그리고 사용자의 유연한 노동력에 기초한 비용절감정책 때문이었다. 미국에서도 시간제 근로는 1970년대부터 급증하였는데, 이 시기는 무역경쟁 악화, 인플레이션 증가 등 환경의 변화에 대응하기 위해 미국 내에서 유연한 생산방식과 노동력에 대한 관심이 고조되던 시기란 점에서 캐나다의 경험과

**〔그림 1〕 총고용 중 시간제 근로비율 : 2001년과 2012년 비교**

(단위 : %)




자료 : OECD Employment and Labour Market Statistics(database).

매우 유사하였다. 영국은 산업화가 가장 먼저 발생한 국가로서 시간제 근로에 대한 수요가 많은 서비스산업의 이른 성장이 가능했는 데다가 노사관계에서의 자원주의(voluntarism) 원칙에 따라 노동시장에 대한 규제가 거의 없어 상대적으로 값싼 기혼여성인력의 시간제 근로 유입이 매우 활발하게 이루어졌다.[4] 시간제 근로를 특히 여성의 고용률 증진 방안으로 사용한 영국과 같은 국가의 경우, 직종별・산업별・성별 격리현상이 악화되었다(Vosko, 2010).

영미권 국가들이 겪은 1970년대 이후 노동시장에서의 변화는 규제수준이 더 높았던 유럽의 조정시장경제 국가들에게 높은 실업률이라는 추가적인 문제를 던져주었다. 특히 고질적인 장기실업률의 증가는 이 국가들이 노동시간 나누기, 그리고 그 연장선상에서의 시간제 근로 확산을 시도하는데 큰 영향을 미쳤다. 이들 국가에서 시간제 근로는 일과 생활의 균형뿐 아니라 고용의 유연화와 일자리 나누기 등 세 가지 주요한 동기를 가진다. 유럽의 노측과 사측 사회적 파트너들은 시간제 근로에 대한 차별금지, 그리고 전일제와 시간제 근로의 유연한 이동을 가능케 하는 원칙하에 이러한 노력에 동참하였다(Supiot, 2001).

그러나 유사한 고용체제를 가진 유럽의 조정시장경제 국가 내부에서도 시간제 근로가 확산되는 방식은 상당한 차이가 있었다. 프랑스와 같이 전일제 일자리의 근로시간 감축에 초점을 두는 경우 남녀간 좀 더 공평한 유급노동과 무급가사노동의 분담과 소득분배 개선이 가능하였다. 시간제 근로가 여성의 일자리로만 국한되는 경향이 프랑스에서는 그렇게 두드러지지 않는다(Vosko, 2010).

네덜란드에서의 시간제 근로 확산 성공은 1980년대 초반의 특수한 거시경제 상황과 밀접한 관련이 있다. 1970년대 중반 노동당 집권 당시 내무성은 여성 공무원의 시간제 일자리 도입을 추진하였으나 이후 집권한 중도우파 정부의 재정긴축정책으로 중단되었다. 1970년대 후반 및 1980년대 초반에 걸쳐 하나의 전일제 일자리를 두 개의 시간제 일자리로 만드는 경우, 정부는 노동자와 기업 모두에 보조금을 지급하였으나 1982년 성공사례 부족으로 이 역시 중단되었다. 즉, 시간제 근로의 확산에 정부의 개입은 거의 없었다고 볼 수 있다. 한편 실업 악화로 총조합원의 1/6을 잃은 네덜란드 노조는 보다 적극적으로 시간제 근로의 확산에 관심을 가지기 시작하였다. 노동비용을 줄이기 위해 기업은 시간제 고용을 선호하였고, 심각한 경기 후퇴로 인해 여성은 노동시간이 줄어들지라도 노동시장에 계속 참여하기를 원했다. 이것이 바세나르협약 전후의 네덜란드 상황이다(Visser et al., 2004).

네덜란드의 경우, 1990년대 후반부터 빈곤노동자가 크게 증가하였다. 네덜란드 시간제 근로자의 다수가 보조적 생계부양자인 여성인 만큼 이러한 노동빈곤의 증가가 시간제 근

4) 이 내용은 이주희 외(2010), 결론 부분 p.375~377을 선별적으로 발췌한 것이다.

로가 확산된 탓 때문만은 아니었다. 그러나 시간제 근로에 종사하는 단독가구주인 경우 빈곤의 늪에 빠질 가능성이 매우 높았다. 또한 노동시간의 길이 자체가 이러한 빈곤과 연계되어 있는 것은 매우 분명한데, 주당 20시간 미만으로 일하는 시간제 근로자의 경우 그 이상으로 일하는 시간제 혹은 전일제보다 훨씬 더 큰 빈곤의 위협에 노출되었다(Snel et al., 2008).

스웨덴에서도 시간제 근로의 증가는 여성 경제활동인구의 증가와 밀접하게 연결되어 있다. 스웨덴 여성 시간제 근로자의 대부분은 의료보건 및 사회복지, 그리고 유통 및 음식숙박 서비스 분야에 종사한다. 전형적으로 구직자의 기술수준이 낮고 저임금이며 서비스 종류가 다양한 분야이다. 이 부문의 여성노동자도 저학력자가 많은데, 그럼에도 불구하고 스웨덴이 시간제 근로자 관련 지침마련 과정에서 중시한 것은 시간제 근로 자체의 확대가 아니었다. 2002년 당시 스웨덴 노동부장관 모나 살린(Mona Sahlin)은 다음과 같이 언급한 바 있다: "스웨덴 정부의 목적은 전일제 노동을 주된 원칙으로 세우고 시간제를 선택할 수 있는 옵션을 주는 것이다"(Eklund, 2004: 280). 스웨덴 노총(LO)도 모든 노동자가 전일제 노동에 종사할 권리를 가져야 하며, 시간제 근로는 옵션일 뿐이라고 주장하였다. 이는 스웨덴 정부와 노동계 모두 시간제 근로자의 저고용 상태에 대해 더 우려하고 있었음을 증명하는 사례이다. 스웨덴의 경우, 현재에도 시간제 근로로 인한 여성 일자리 질의 저하 및 남녀평등의 악화에 대한 많은 논란이 존재한다(Eklund, 2004).

독일은 짧은 기간에 시간제 근로가 급속히 증가한 국가이다. 1973년 독일의 시간제 근로 비중은 전체 노동자의 10.1%에 불과하였으나 1998년에는 18%까지 증가하였고, 2012년 현재 영국에 조금 못미치는 22.1%의 시간제 근로를 보유하고 있다. 1985년 고용촉진법(Promotion of Employment Act)이 시간제 근로에 대한 차별을 금지하는 데 노력하였지만 별다른 실효를 거두지 못했다는 점도 시간제 근로의 확산에 기여하였다. 1996년 1월 헬무트 콜(Helmut Kohl) 수상은 '일자리를 위한 연대(Alliance for Work)'를 제안하였다. 실업문제 극복을 위한 사회적 대화로서, 이 연대는 기존 노동자의 부분적 은퇴를 활성화하는 데 기여하였다. 독일 노동조합은 해고를 막기 위한, 그리고 새로운 일자리 창출을 위한 시간제 근로의 사용에 대해서는 호의적이었다. 1990년대부터 정부와 많은 공공기관들은 시간제 근로의 확산을 시도하였고, 정당들도 시간제 근로의 필요성 역설하였다. 그러나 노동조합도, 사용자도 시간제 근로의 확산과 보호에 대해 명확한 입장을 가지고 있지 않았으므로 단체교섭을 통한 이들의 보호는 제한적으로만 이루어졌다(Fuchs, 2004).

1970년대 이후 표준화된 노동시간이 쇠퇴하면서 증가한 시간제 근로는 국가별로 다양한 양상을 보이며 증가해 왔다. 이들 국가의 경험에서 수렴되는 한 가지 뚜렷한 경향성은 시간제 근로에 대한 보호가 제대로 이루어지기는 매우 어려웠다는 점이다. 1994년 국제노동기구(ILO)는 이들을 보호하기 위해 시간제 근로에 대한 조약을 마련했지만, 표준고

용관계에서 보장되는 혜택을 시간제 근로자에게까지 이르게 하는 데에는 실패하였다. 이러한 보호와 혜택은 해당기업 내에, 혹은 업무 자체에 비교가능한 전일제 노동자가 있는 가장 덜 주변화된 일부 정규직 장기고용 시간제 근로자에게만, 그것도 일한 시간에 따른 비율로만 제공되었을 뿐이다.

이러한 문제에 주목하면서 Vosko(2010)는 제대로 된 시간제 근로 보호를 위한 두 가지 원칙, 즉 동등(parity)과 통합(inclusivity)을 제안하였다. 먼저 시간제 근로자에게 전일제 노동자와의 동등성, 공평함을 확보해 주기 위해서는 단순한 시간비례에 따른 보호제공보다 다양한 형태로 시간제 근로에 종사하고 있는 노동자의 다양한 필요와 욕구에 적극적으로 부응하는 정책을 제공해야만 한다. 그 대표적 사례는 모든 노동자가 전체 생애주기별로 노동시간을 감소시킬 수 있는 정책이 될 것이다. 특히 단순하게 다양한 생애주기별 특성을 반영하는 정책보다는 성별화된 노동시간의 분절을 극복할 수 있도록 해 주어야 한다. 이는 정규직 혹은 상용형 시간제 근로자라 하더라도 저임금과 경력 발전의 저해문제를 극복할 수 없다는 관찰에서 기인한 정책 대안이다. 정규직 시간제 근로자는 아주 제한된 직무 분야에만 고용될 수 있고, 그들의 시간당 소득은 정규직 전일제 노동자에 비해 지속적으로 하락하고 있다.

Vosko(2010)가 제안하고 있는 통합 원칙은 근로시간, 고용형태, 종사업종, 산업, 직종, 그리고 비교가능한 유사업무 종사 전일제 노동자의 존재와 상관없이 모든 노동자에게 최소한도의 포괄적인 보호기준을 마련하는 것이다. 호주에서는 이러한 방향으로의 변화가 이미 시작되고 있다고 한다. 무급가족휴가를 얻기 위해 단일한 사용자에게 12개월 이상의 근속경력이 요구될 필요는 없다는 것이 이러한 주장을 뒷받침하는 논거이다.

## Ⅲ. 시간제 근로 확산과 관련된 정책 제안

후발 산업국가가 누릴 수 있는 가장 큰 장점은 선발 국가의 실수를 피해갈 수 있다는 것이다. 이는 경제발전뿐 아니라 사회정책의 형성과정에서도 적용되는 이점이다. 시간제 근로의 확산이 상대적으로 더디게 진행되고 있는 한국의 경우 선진국의 경험과 실패를 통해 보다 나은 정책 방향을 설정할 수 있다. 지금까지 살펴본 선진국 사례들은 시간제 근로 확산과 관련된 다음과 같은 정책적 시사점을 제공해 준다.

첫째, 네덜란드와 같이 이례적으로 시간제 근로의 확산에 적합한 환경이 마련되지 않는다 하더라도, 노동시간의 유연성이 상대적으로 더 요구되는 서비스업의 확산과 초국가적 경쟁의 격화 등을 통해 특별한 정부의 정책적 노력 없이도 시간제 근로의 비중은 점진

적으로 증가할 것이다. '양질'의 시간제 일자리란 현재까지 서구 선진국에서도 존재하기 어려운 일자리이다. 전일제와 비교하여 일하는 시간에 따른 비례보호의 원칙이 보장되는 일자리가 있을 뿐이다. 이러한 원칙도 네덜란드와 스웨덴 등 시간제 근로자가 노동조합에 가입되어 있거나 산별 단체교섭을 통해 보호받을 수 있는 소수의 선진국에서만 지켜지고 있다. 영국이나 일본의 경우, 시간제 근로에 대한 차별을 금지시키는 법이 존재함에도 불구하고 저임금 하위직에 주로 분포한 시간제 근로자와 비교대상이 되는 전일제 노동자가 부재하여 법의 실효성이 거의 없다. 따라서 현재의 장시간 노동관행을 점진적으로 수정하여 일자리의 총수를 늘려가는 것이 고용률 제고를 위한 보다 바람직한 방법이 될 것이다.

정규직 전일제 노동자가 장시간 근로를 통해 임금수준을 유지하려는 욕구를 경감시키기 위해서는 보다 적극적인 사회보장제도의 확충이 필요하다. 정규직 노동자가 장시간 근로를 포기하지 못하는 주요 이유는 보편적 복지가 제대로 이루어져 있지 못한 상황에서 자녀 양육과 부모 돌봄은 물론 자신의 노후까지 모두 현재의 임금으로 해결해야 하기 때문이다. 정규직 중장년층 역시 은퇴 이후 비정규직으로의 불안정한 삶을 피하기 어려울 수 있는 만큼 임금 삭감이 예상되는 다양한 일자리 나누기 프로그램이 이들에게 매력적인 선택이 되기는 거의 불가능한 상황이다. 따라서 정규직의 근로시간 단축은 교육비와 노후 생계비용을 혁신적으로 경감시켜 줄 수 있는 사회보장시스템의 개편을 전제해야만 할 것이다.

둘째, 시간제 근로를 경력단절된 여성의 일자리로만 여겨서는 안 된다. 시간제 근로가 일부 중산층 육아기 여성에게 노동시장 참여를 가능하게 해줄 수 있는 것은 사실이지만, 더 이상 양육의 부담이 없는 여성이나 저소득층 세대주 여성도 시간제 근로로 선택이 제한되어 장기적으로는 여성인력의 저활용과 경력개발의 기회박탈, 그리고 은퇴연령에서의 빈곤을 초래하는 역효과를 가져올 수 있다. 가사와 육아부담으로 경력이 단절된 여성에게 기회를 주겠다는 주장도 OECD국가 중 가장 큰 남녀간 임금격차를 보이고 있는 현 상황에서 적절치 않은 정책이다. 주로 공보육이 제대로 발달하지 못한 국가에서 여성은 시간제로 일하거나 자녀 없는 삶을 선택하는 기로에 서게 된다. 서구 선진국에서는 여성화된 시간제 일자리가 가져온 노동시장에서의 성별 형평성 악화 문제로 어려움을 겪고 있었다. 정부는 남성은 생계부양자이며, 여성은 돌봄노동자로 부차적인 소득활동만 해도 된다는 인식부터 바꾸어야 한다. 시간제 근로는 돌봄 책임을 가진 노동자의 스트레스와 부담을 더욱 악화시킬수 있다. 시간제 근로의 확대를 통해 일과 생활의 균형을 이루고자 하는 현재 정부의 대책은 오히려 남성을 장시간 근로로 내몰고 여성을 경력개발이 어려운 파편화된 시간제 근로에 한정시키는 문제점을 노정한다. 이주희(2012)의 분석 결과, 근로시간 감축의사가 가장 많았던 집단은 여성 비정규직이 아니라 주당 53시간에 이르는

장시간 근로를 하고 있는 남성 비정규직이었다. 또한 일과 생활의 균형 만족도에 영향을 주는 요인은 단순히 시간제 근로에 종사하는 것보다는 본인과 배우자 중 적어도 한 명은 안정된 정규직 일자리를 갖는 것이었다.

이러한 맥락에서 정부는 일자리의 질적 수준을 어떻게 제고할 것인가에 대해 보다 진지하게 고민할 필요가 있다. 이미 노동시장에 값싸고 유연한 전일제 비정규직이 넘쳐나는 현실에서 비례보호의 원칙을 따라 보호해 주어야 하는 시간제 근로에 대한 기업 수요를 이끌어내기도 어렵다. 또 다른 형태의 비정규직을 양산해 내지 않기 위해서라도 시간제 근로는 전일제 노동자의 근로시간 단축 청구권을 통해서만 이루어져야 한다. 정부가 만들어내야 하는 것은 노동자의 생애주기에 따라 적절히 근로시간을 변경할 수 있는 안정된 일자리이지, 특정한 성별 혹은 연령집단에 선택이 제한될 시간제 일자리가 아니기 때문이다.

마지막으로, 고용률 70%의 달성은 시간제 근로뿐 아니라 공공부문에서의 좋은 일자리 창출을 통해 이루어지는 것이 바람직하다. 일자리 만들기는 거시경제적 상황에 의해 크게 좌우된다. 그러나 공공부문의 일자리는 정부의 의지에 따라 좋은 일자리로도, 또 나쁜 일자리로도 만들어질 수 있다. 경제세계화로 인한 경쟁 격화로 완전고용이 더 이상 가능하지 않다는 것이 일반적인 현실이지만, 실제로 보다 나은 사회권 보장을 위해서 교육과 의료, 주거 등의 영역에서 더 많은 사회서비스가 필요한 것 역시 사실이다. 현재 존재하는 사회서비스의 대부분은 고령 돌봄여성 노동자의 저임금과 나쁜 근로조건에 의존하고 있다. 정부는 비록 장기간의 노력이 필요하다 하더라도 이 일자리의 수를 점차 증가시키면서 적절한 임금과 사회적 보호를 제공하는 좋은 일자리로 만들어야 할 책무가 있다. 단기간 동안 고용률을 높이고자 하면 이미 나쁜 일자리의 질을 더욱 낮추게 될 위험이 수반된다. 따라서 고용률 증가를 위한 정부의 정책 목표의 최우선 순위는 실근로시간 단축 및 근로자의 노동시간 선택권 확대, 그리고 공공부문에서의 일자리 창출을 통한 노동시장의 전면적 개선 및 개편이 되어야 할 것이다. KLI

## <참고문헌>


이주희(2012),『고진로 사회권 : 비정규직을 위한 대안적 복지 패러다임』, 후마니타스.

한국노동연구원(2012),『KLI 비정규직 노동통계』, 한국노동연구원 동향분석팀.

Eklund, Ronnie(2004), "Sweden" in Sciarra, Silvana, Paul Davis and Mark Freedland(eds.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union,*

Cambridge : Cambridge University Press.

Emmenegger, Patrick, Silja, Hausermann, Bruno Palier, and Martin Seeleib-Kaiser(2012), "How Rich Countries Cope with Deindustrialization," *The Age of Dualization,* New York: Oxford University Press, pp.304~320.

Fuchs, Maximilian(2004), "Germany" in Sciarra, Silvana, Paul Davis and Mark Freedland (eds.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union,* Cambridge: Cambridge University Press.

Snel, Erik, Jan de Boom and Godfried Engbersen(2008), "The Silent Transformation of the Dutch Welfare State and the Rise of In-Work Poverty," in Andre, Hans-Jürgen and Henning Lohmann(eds.), *The Working Poor in Europe: Employment, Poverty and Globalization*, Cheltenham: Edward Elgar.

Streeck, Wolfgang(2010), "The Fiscal Crisis Continues: From Liberalization to Consolidation," *Comparative European Politics* 8(4), pp.505～514.

Supiot, Alan(2001), *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe,* Oxford: Oxford University Press.

Visser, Jelle, Ton Wilthagen, Ronald, Beltzer and Esther, Koot-van der Putte(2004), "The Netherlands," in Sciarra, Silvana, Paul Davis and Mark Freedland(eds.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union*, Cambridge : Cambridge University Press.

Vosko, Leah F.(2010), *Managin the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment,* Oxford: Oxford University Press.