

우리나라 노동시장 분절화의 구조와 시사점*

전 병 유**

1. 문제 제기

우리나라의 노동시장은 이중구조이거나 부문(또는 계층) 간 격차와 단절이 매우 크고 강한 분절화된 구조라는 데에는 대체로 합의가 있는 것으로 보인다. 다만, 이중화와 분절화를 유발하는 요인들이 대단히 복잡적이어서 개별 요인들을 가지고 분절 구조를 분석하는 데 그치고 있고, 분절화 유발 요인들의 상대적 중요성이나 분절의 구성과 규모에 대한 연구는 상대적으로 부족했던 것으로 보인다. 이 글에서는 우리나라 노동시장 분절 구조의 핵심 요인인 기업규모와 고용형태를 중심으로 부문 간 격차와 단절의 구조를 살펴보고, 분절화의 규모와 구성 그리고 그에 따른 격차 구조를 추정해보고자 한다. 우리나라 노동시장의 분절 구조가 복잡적이지만, 분절 요인의 상대적 중요성을 따지거나 분절 구성과 규모를 따지는 것은 정책적, 정치적 시사점을 가질 수 있기 때문이다.

분절화의 요인은 매우 복잡적이며, 하나의 요인을 강조하는 것이 다른 요인의 중요성을 부정하는 것이 아니라는 점을 전제하면서 노동시장 분절화의 주된 요인과 관련해 기업규모중시론과 고용형태중시론으로 구분하고 각자 제시하는 논점들을 검토해보자.

먼저, 정이환(2002, 2007, 2013, 2018)은 기업규모에 따른 분절 구조를 강조한다. ‘어느 회사에 고용되는가’와 ‘어떤 고용형태에 종사하는가’라는 문제를 제기한다(정이환, 2007). “고용형태보다 사업체 규모가 노동시장 격차의 더 큰 요인이며, 정규직화나 균등대우가 기업 울타리 내에서만 이루어질 경우 기업내부노동시장에 편입된 비정규직의 노동조건은 개선되겠지만, 근로조건이 나쁜 중소기업에 고용된 비정규직의 처지는 별로 나아지지 않는다는 점에서 기업내부노동시장 재강화와 확대 전략에 대해서 유보적인 의견을 제시하고 있다.

* 이 글은 장지연 외, 『노동시장 이중구조 해소를 위한 통합적 노동시장정책 패러다임』(한국노동연구원, 2018년 발간예정)의 일부 내용을 요약·정리한 것이다.

** 한신대학교 교수(bycheon@hs.ac.kr).

반면, 이철승(2017)은 대기업 내부에 상당한 크기의 비정규직이 존재하며 이 집단의 문제는 상대적 크기에 대한 논쟁과 별개로 착취의 가능성이 있기 때문에 ‘정의’의 관점에서 다루어져야 한다고 주장한다. 노동시장 내 격차도 상층그룹 내 격차(대기업-정규직 vs 중소기업-유노조-정규직)보다도 (고용형태와 노조존재 여부에 따른) 상층과 중층그룹 간 격차가 더 크게 벌어졌다는 점, 그리고 비정규직의 확대와 노동운동이 기업규모 못지않게(혹은 기업규모와 결합하여) 20:30:50 사회를 구조화하는 데 중요한 역할을 한다는 점을 지적하고 있다. ”같은 규모 안에서 다른 고용형태가 광범위하게 퍼져 있을 경우, 기업규모중시론이 주장하는 기업규모와 고용형태 분절의 일치를 통한 1~2차 노동시장 분절론은 그만큼 설득력이 떨어진다”(이철승, 2017).

기업규모나 고용형태에 기초한 이분법에 대한 비판도 제기되고 있다. 이병훈(2005)은 한국 노동시장이 고용형태, 기업규모, 성별의 3중 분절선이 중첩적으로 고착되어 있다는 점을 드러냈고, 이철승(2017)은 이중노동시장만으로는 만들어내는 다양한 불평등의 패턴과 복잡성을 간과할 수 있다는 점을 지적하면서 노동조합의 행위 양식과 성(性)별 분절의 역할을 분석하고 있다. 규모-고용형태-노조유무 등을 주요한 지위 요소로 보고 이들의 결합에 따라 상층, 중층, 하층으로 노동시장을 구분하였다.

한편 노동시장 분절의 구성과 규모와 관련한 연구를 보면, 황수경(2003)에서 내부자의 가장 직접적인 지표인 대기업(공공부문 포함) 정규직을 우리나라 노동시장에서 내부자로 보고 전체 임금근로자의 21.9%로 파악하였다 이호연·양재진(2017)에서는 고용의 질을 나타내는 핵심지표인 임금수준(시간당 임금), 사회보장 정도(직장의보가입 여부), 고용안정성(정규직 여부) 세 지표에서 표준화 평균값 이상인 집단을 절대적 내부노동시장, 모두 표준화 평균값 이하인 집단을 절대적 외부노동시장, 나머지를 중간층으로 분류하고, 각각 비중이 44%-25%-31%로 분류하였다. 이 연구에서는 절대적 내부노동시장의 규모가 상대적으로 큰 비중으로 제시되었다. 노동시장 분절의 규모와 관련하여 분석과 정책적, 정치적 시사점까지 제시하고 있는 이철승(2017)에서는 규모-고용형태-노조유무 등을 주요한 노동시장 지위 요소로 보고 이들의 결합에 따라 상층, 중층, 하층으로 구분하고 있다. 이 비중이 2004년 20:25:55에서 2015년 25:35:45로 변화하여 대기업 비정규직과 중소기업 정규직 등으로 구성되는 중간층이 형성되어 있고, 이들의 비중이 커졌다는 점, 그렇지만 중간층과 상층의 격차가 확대되면서 20 대 80의 사회로의 가능성이 상대적으로 더 높다는 점을 확인하였다. 대기업 주도 경제가 지속되고 낙수효과가 발생한다면 20과 30의 상층연대가 자원동원능력에서 하위 50%를 압도하여 50 대 50의 사회로 귀결될 것이고, 낙수효과가 작아지고 규모와 고용형태에 따른 차별이 지속된다면 20 대 80의 사회로 귀결될 것이라고 보았는데, 후자의 가능성을 높다고 보고 있는 것으로 판단된다.

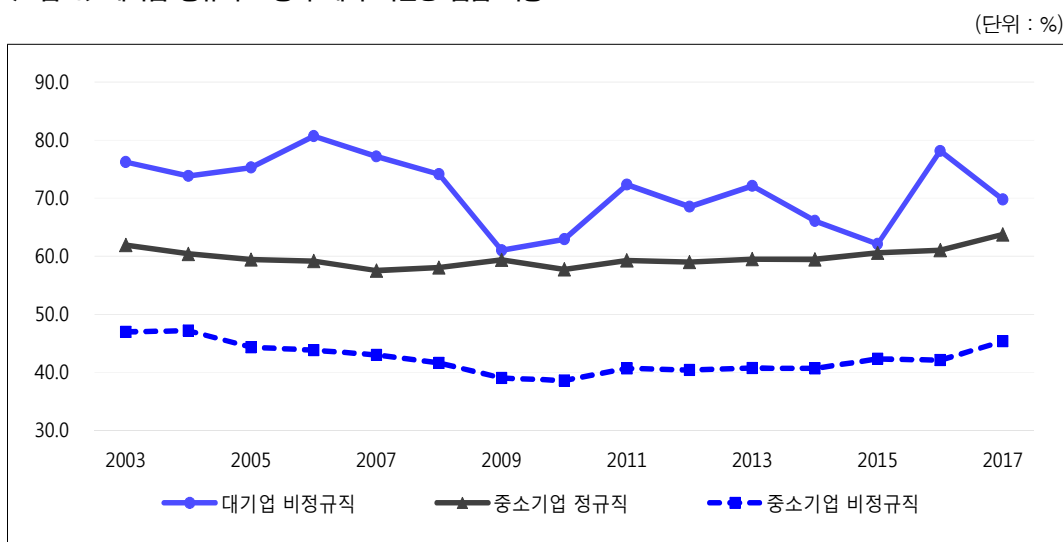
다음에서는 이러한 논의를 바탕으로 우리나라 노동시장의 분절 구조에서 규모와 고용형태의 상대적 중요성을 따져보고, 노동시장 분절의 규모와 구성을 추정해본 다음, 이러한 분석 결

과들이 가지는 정책적, 정치적 시사점을 정리해보고자 한다.

II. 노동시장 분절의 동인: 규모¹⁾와 고용형태를 중심으로

[그림 1]에서 시간당 임금을 사업체 규모와 고용형태에 따라 구분해 본 것이다. 대규모사업체(이하 대규모) 정규직을 100으로 할 때, 대규모-비정규직은 70% 수준, 중소기업-정규직은 60% 수준이며, 중소기업-비정규직은 45% 수준으로 나타나고 있다. [그림 2]는 여기에 사업체에 노동조합 존재 여부 변수까지를 고려해서 시간당 임금의 격차를 더 자세하게 살펴본 것이다. 이 그림에서 세 가지를 확인할 수 있다. 첫째, 대규모-정규직은 노조유무별로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 둘째, 대규모-비정규직-노조는 중소기업-정규직-노조와 비슷한 수준으로 나타나고 있다. 셋째, 중소기업의 경우 노동조합 유무에 따라, 그리고 고용형태에 따라 상대적으로 시간당 임금의 차이가 더 큰 것으로 나타났다.

[그림 1] 대기업-정규직 노동자 대비 시간당 임금 비중

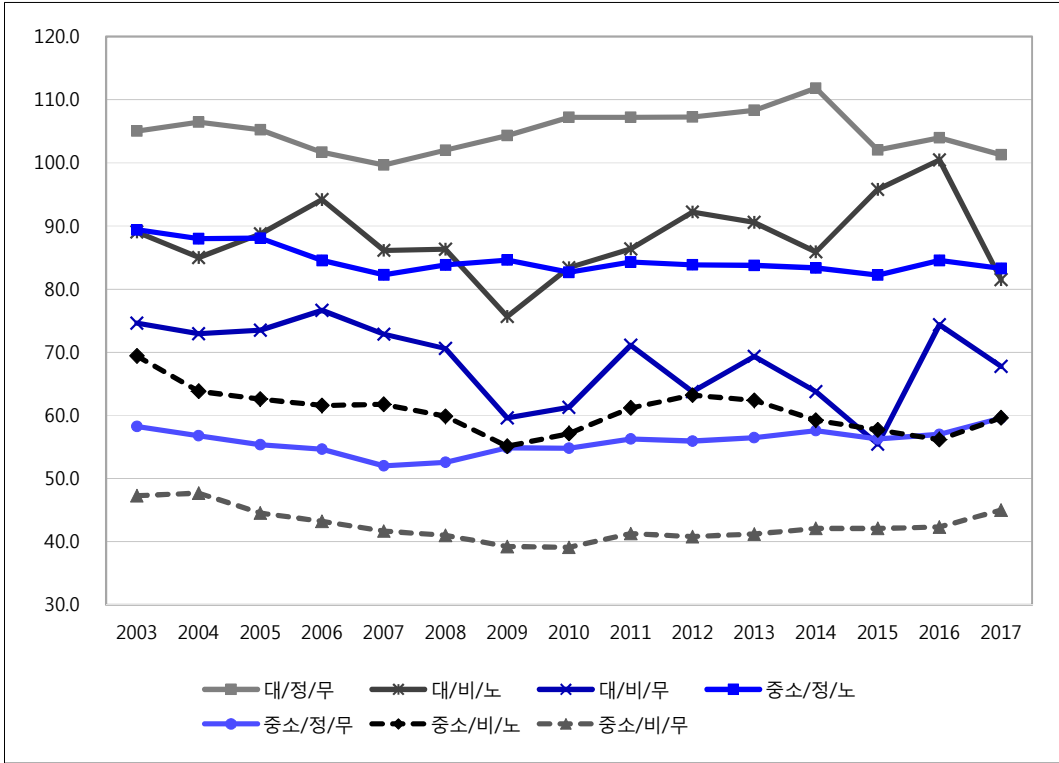


자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」, 각 연도.

1) 이하에서 '규모'에 따라 대규모와 중소기업으로 가르는 기준은 종업원 수 300인으로 하였다. 다소 자의적인 기준이고, 최근 중소기업 구분 기준이 종업원 수 이외에 매출액 등을 동시에 고려하고 있으며, 제조업체와 서비스업체의 중소기업 구분 기준이 다를 수 있다. 다만, 일관성과 자료가능성을 위해 일단 이 기준을 활용하였다.

[그림 2] 대기업-정규직-노조사업장 노동자 대비 시간당 임금 비중

(단위 : %)

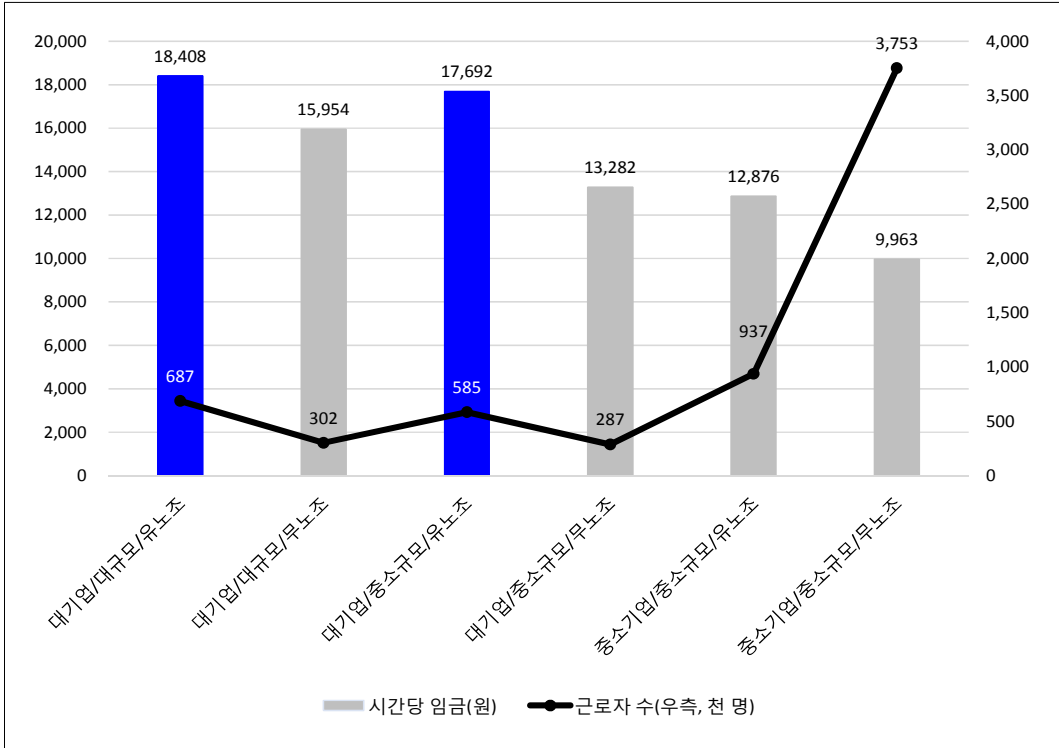


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」, 각 연도.

그러나 [그림 2]에서는 규모의 기준이 ‘기업체’가 아니라 ‘사업체’이다. [그림 3]은 고용노동부의 「임금구조기본조사」를 활용하여 기업체 규모-사업체 규모-노조유무별로 시간당 임금 수준을 비교한 것이다. 이 그림에서 확인할 수 있는 것은 노조가 있는 중소기업 사업체의 경우 대기업에 소속된 경우, 시간당 임금 수준(17,692원)은 ‘대기업-대규모 사업체-유노조’의 임금 수준(18,408원)과 거의 유사하다. 또한 중소기업 사업체라고 하더라도 노조가 있는 경우 대기업에 소속되는 노동자의 비중이 38%(=58.5만/(58.5만+93.7만)에 달한다. 즉, 노조가 있는 중소기업 사업체의 1/3 이상이 대기업 소속이며 임금 수준도 대규모 사업체-유노조의 임금 수준과 유사하다. 이러한 사실을 고려한다면, [그림 2]에서 ‘중소규모 사업체-정규직-유노조’ 범주의 1/3 이상이 대기업 노동자이며 임금 수준도 더 높다고 볼 수 있다. 기업체 기준으로 볼 때, 규모 별 임금격차는 더 크다고 보아야 할 것이다.

2) 고용노동부가 「임금구조기본조사」에서 기업체 규모 자료를 공개한 것은 2005년까지이다. 따라서 이 그림은 2005년 자료를 기준으로 계산한 것이다.

[그림 3] 기업체 규모별, 사업체 규모별, 노조유무별 시간당 임금과 근로자 수



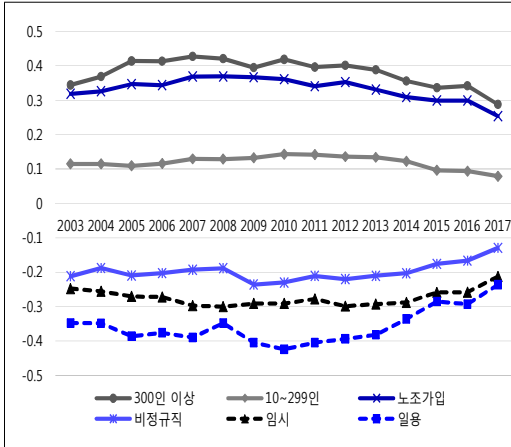
자료: 고용노동부, 「임금구조기본조사(2005년)」.

[그림 4]는 임금방정식을 통해 규모, 고용형태, 그리고 종사상 지위 변수의 회귀계수값을 추정한 것이다. 시간당 임금로그값을 종속변수로 하고, 주요 인적자원변수(성, 연령, 연령제곱, 교육수준)와 연도더미, 트렌드변수(2003년을 1... 2016년을 14)를 기본 통제변수로 하며, 연도더미와 관심변수들의 상호작용항을 통하여 각 변수들의 회귀계수값의 연도별 수치를 추정한 것이다. 기본 통제변수에 개별 관심변수들의 상호작용항만을 포함한 결과가 그림 (가)이며, 모든 변수들의 상호작용항을 포함한 결과가 그림 (나)이다. 그림 (나)를 기준으로 볼 때 확인할 수 있는 사실은 첫째, 300인 이상 사업체 규모의 임금프리미엄이 30~40%로 가장 높고, 2017년 현재 약 30% 수준이라는 점, 둘째, 고용형태상 비정규직의 (-)의 임금프리미엄은 -2~-7% 수준으로 2009년 글로벌 금융위기 시 확대되었지만, 2017년에는 -2% 수준으로 감소하였다는 점, 셋째, 임시직이나 일용직의 (-)의 임금프리미엄은 비정규직의 (-)의 임금프리미엄보다도 크다는 점이다. 다만, 최근 들어 줄어들면서 2017년에 30% 수준을 나타내고 있다는 점 등이다.³⁾

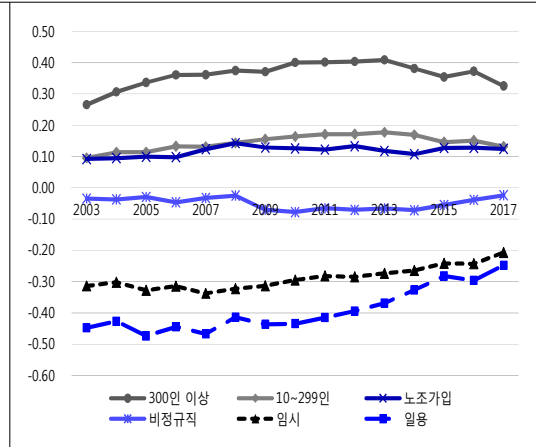
3) 정이환(2018)의 지적대로, 비정규직 자체가 고용불안과 차별이며 고용형태에 따른 격차는 상당부분 근속기간을 매개로 나타나기 때문에 임금격차만으로 비정규직에 따른 분절화를 주장하는 데에는 한계가 있다.

[그림 4] 개인 변수를 통제한 임금방정식 추정에서 각 변수들의 회귀계수값

(가) 개별 변수만 포함



(나) 모든 변수 포함

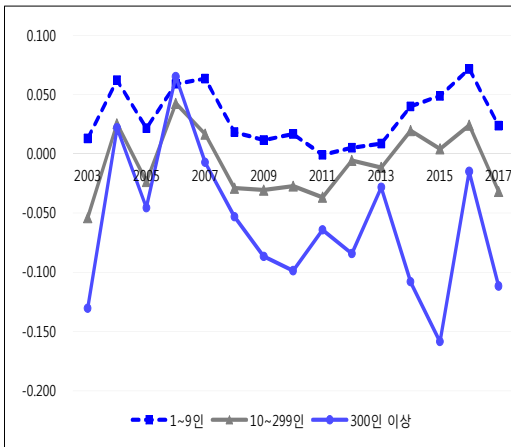


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」.

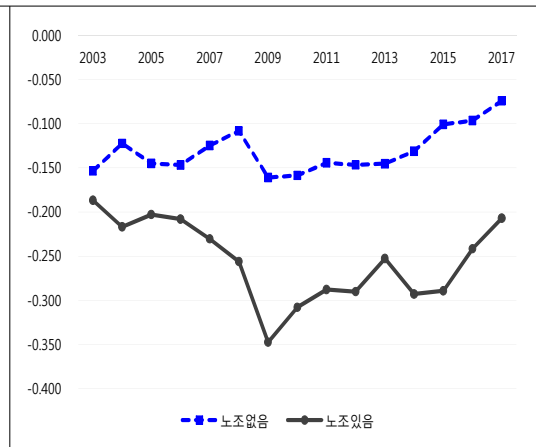
[그림 5]는 위에서 활용한 임금추정방정식에 규모변수와 고용형태 변수, 노동조합 변수와 고용형태변수의 상호작용항을 추가하여 추정한 결과이다. 이 그림에서 확인할 수 있는 점은 대규모 사업체일수록, 노동조합이 있는 사업체일수록, 정규직과 비정규직의 임금격차가 더 크고, 그 효과가 2007년에 비해 2017년에 더 커졌다는 사실이다. 임금평준화 효과가 대규모 사업체에서, 노동조합사업체에서 더 약하고 약화되고 있다고 볼 수 있다.

[그림 5] 개인 변수를 통제한 임금방정식 추정에서 각 변수들의 회귀계수값

가. 사업체 규모별

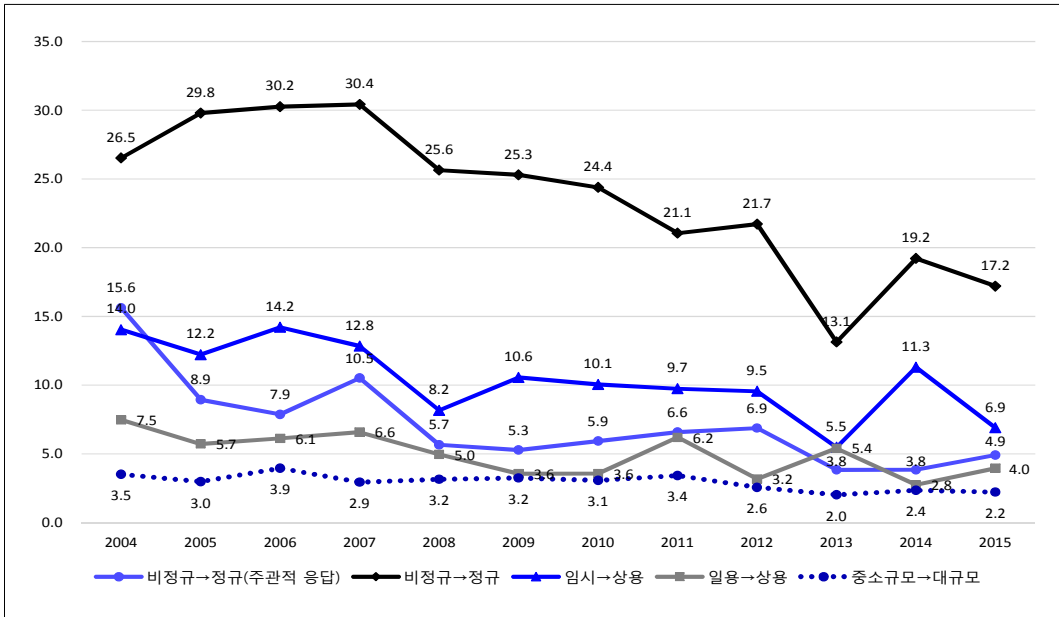


나. 노동조합 유무별



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」.

[그림 6] 고용형태별, 종사상 지위별, 사업체 규모별 노동이동(1년 후 고용지위 변화)



자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널(2004~2016년)」.

노동시장의 분절을 나타내는 사실상 더 직접적인 지표는 노동이동의 단절일 것이다. 한국노동패널자료를 활용하여 1년 후 고용지위의 변화(일자리 1년 이행률)를 규모와 고용형태별로 살펴본 것이 [그림 6]이다. 이 그림에서 확인해볼 수 있는 점은 중소기업에서 대규모 사업체로의 일자리 1년 이행률이 2017년 현재 2.2%로 매우 낮고, 추세적으로도 하락하고 있다는 점이다. 고용형태와 종사상 지위별로 볼 경우, 비정규직에서 정규직으로 일자리이동률은 2015~2016년 17.2%이다. 이는 2007~2008년 30.4%에 비해서 크게 하락한 수치이다. 주관적 응답 기준 비정규직의 일자리이동률도 각각 10.5%에서 4.9%로 감소하였다. 임시직에서 상용직으로의 일자리이동률은 2004~2005년 14.0%에서 2015~2016년 6.9%로 하락하였다.

위의 그림들에서 확인할 수 있는 사실들을 요약해보면 다음과 같다. 첫째, 규모변수, 그리고 이와 관련이 높은 종사상 지위 변수가 고용형태 변수에 비해서 노동시장 내 격차를 확대하는데 더 강하게 작용한다.4) 둘째, 규모와 노동조합 변수가 고용형태상 임금격차를 결정하는데 있어서도 중요한 역할을 한다.5) 셋째, 중소기업에서 대규모 사업체로 이동하는 것이

4) 규모 간 격차는 개인이나 사업체의 관찰되지 않는 이질성에 기인할 수 있다. 이를 위해서는 패널 모델로 추정해야 할 것이다. 기존 연구들은 패널모형으로 추정할 경우에도 규모 효과는 약 50% 전후로 줄기는 하지만 여전히 일정한 크기로 존재한다는 사실을 보여주고 있다(이인재·김태기, 2009; 조동훈, 2009).

5) 이는 한국노동패널자료 1~10차(1998~2007년) 자료를 분석한 이인재·김태기(2009)에서도 확인된 결과이다.

매우 어렵고, 고용형태상의 비정규직에서 정규직으로의 이동이 어렵다. 규모와 종사상 지위에 따른 분절화가 더욱 심하다. 또한 규모, 고용형태, 종사상 지위 어떤 기준으로 보더라도 일자리의 지위 간 이동은 추세적으로 크게 하락하여 노동시장 분절화는 심화하고 있다.

Ⅲ. 노동시장 분절의 구성과 규모

이 장에서는 집단계층 분석(Latent Class Analysis : LCA) 방법을 활용하여 우리나라 노동시장 분절 구성과 그 추이를 추정해보고자 한다. LCA 분석은 여러 범주형 변수들에 대한 관찰된 응답으로부터 잠재적인 집단을 확인하는 추정방법이다. 요인분석(factor analysis)이 연속변수들을 활용하여 집단을 추출한다면, LCA는 범주형 변수를 활용한다. 우리나라 노동시장의 분절된 집단의 수와 집단 소속확률을 추정하기 위해 사업체 규모, 공공행정 업종 종사 여부, 고용형태, 종사상 지위, 노동조합 유무, 저임금(중위임금의 2/3) 여부, 고용보험 적용여부, 성 변수들을 활용하였다.

<표 1>은 이러한 변수들에서 유도할 수 있는 잠재집단의 수를 결정하기 위한 모형적합도 평가지표를 잠재집단 수별로 정리한 것이다. 일반적으로 우도비카이제곱값과 자유도의 차이값이 가장 작고, AIC, BIC 값이 상대적으로 작은 모형을 선택한다. 또한 엔트로피(Entropy) 지수를 통해 개별 사례들이 얼마나 정확히 집단에 분류되었는지를 평가한다. 엔트로피 지수는 0에서 1의 범위를 가지며, 1에 가까울수록 정확히 분류가 되었음을 의미한다. 최종 잠재집단의 개수는 집단 수의 순차적 증가에 따라 위의 지수들이 얼마나 적합한지를 비교·평가하여 결정된다(Collins & Lanza, 2010).

경제활동인구조사 2003~2017년 자료를 풀링한 자료에 대해 LCA 추정 결과의 모형적합도 수치를 보면, 2개 집단보다는 3개 집단으로 갈 때 AIC, BIC 등이 크게 감소하고 L2와 dif의

<표 1> LCA 분석모형 적합도 통계(Fit statistics)

N. of Class	Log-likelihood	G-squared	AIC:	BIC	CAIC	Adjusted BIC	Entropy	Degrees of freedom
2	194,509	66,766	66,808	66,988	67,009	66,921	0.87	1,002
3	-180,224	38,195	38,259	38,533	38,565	38,431	1.00	991
4	-172,355	22,457	22,543	22,912	22,955	22,775	0.97	980
5	-166,623	10,993	11,101	11,564	11,618	11,392	0.95	969

차이값도 작아진다. 다만, 4개 집단으로 갈 경우, 이들 적합도 수치가 작아지지만, 엔트로피 수치도 작아진다. 따라서 우리나라 노동시장은 2개 집단보다는 3개 집단으로 분절화하는 것으로 보는 것이 적절할 것으로 판단되고, 4개 집단으로의 구분도 의미가 있다고 판단된다.

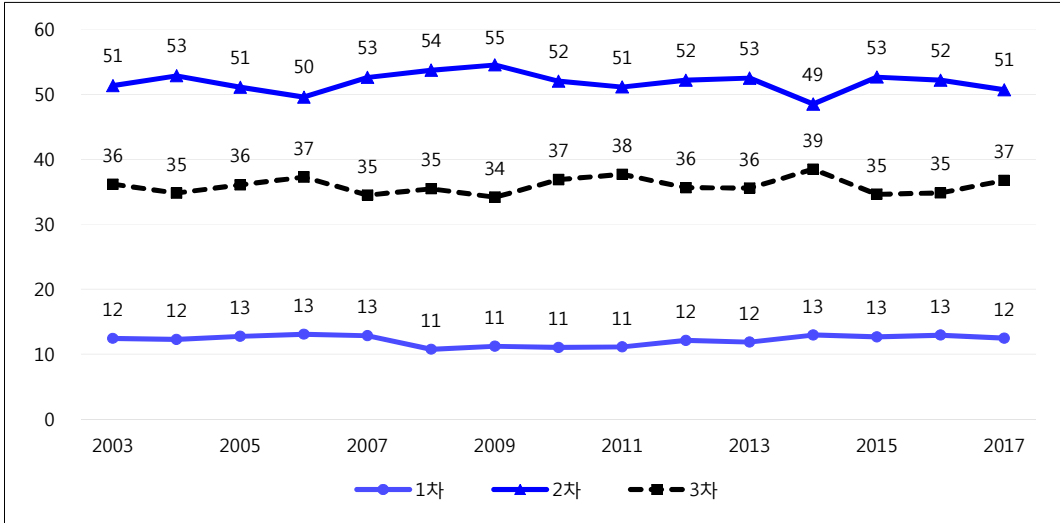
<표 2>는 집단별로 항목에 속할 확률(response probability)을 나타낸다. 집단을 구분하는 데 가장 강력한 영향력을 나타내는 것은 사업체 규모 변수로 판단된다. 3개 집단으로 나눌 경우 1차 집단은 300인 이상 사업체에 속할 확률이 거의 100%에 달하며 공공부문 업종에 속할 확률은 23%, 노동조합 사업장에 속할 확률이 48%, 남성일 확률이 73%에 달한다. 이 집단은 대기업-정규직-노조 부문이라는 특징을 가진다고 할 수 있다. 3차 집단은 거의 100% 확률로 10인 미만 사업체에 있으면서 비정규직, 임시일용직, 저임금 계층에 속할 확률이 높다. 3차 집단은 영세사업체의 비정규-임시일용직-저임금이라는 특징을 가진다. 2차 집단도 100% 확률로 10~299인 사업체 종사자로서 고용형태나 종사상 지위 등에서도 중간적인 특징을 가진다.

<표 2> 3개 집단으로 구분할 경우 항목별 응답 확률(Item Response Probability)

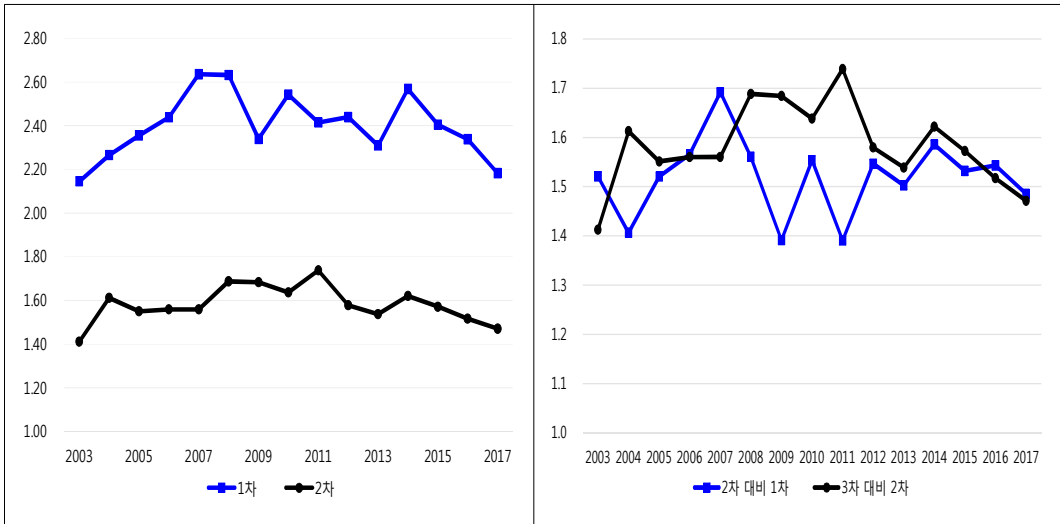
		1차	2차	3차
s1	10인 미만	0.00	0.00	1.00
s2	10~299인	0.00	1.00	0.00
s3	300인 이상	1.00	0.00	0.00
public	공공부문	0.23	0.17	0.06
nonreg	비정규직	0.17	0.32	0.42
nsts	임시일용직	0.07	0.27	0.68
nesure	고용보험 미가입	0.11	0.26	0.61
union_j	노조사업장	0.48	0.21	0.02
lowpay	저임금	0.04	0.18	0.43
gender	남성	0.73	0.59	0.48

[그림 7]~[그림 8]은 집단별 구성 비율과 시간당 임금의 격차를 보여준다. 3차 집단의 시간당 임금 대비 2차 집단의 시간당 임금은 1.4~1.6배, 1차 집단은 2.2~2.6배 정도이고, 3차 대비 2차와 2차 대비 1차의 격차도 약 1.5~1.6배로 유사한 수준이다. 노동시장 내 상층과 중층, 중층과 하층의 격차 비율이 유사하다는 것이다. 한편 추세로 볼 때, 3차 집단과의 격차가 2008년 글로벌 금융위기로 인해 줄어드는 것으로 볼 수 있다. 즉, 2003~2011년까지 중층과 하층의 격차가 커지다가 그 이후 감소하는 추세가 나타나고 있다. 중층과 하층의 상태가 상대적으로 유사해지고 있다는 것이다. 다만, 이러한 변화 자체가 집단 간 커다란 격차를 상쇄할 만큼 큰 것이 아니어서 큰 의미 부여를 할 필요는 없을 것으로 보인다.

[그림 7] 3개 집단별 비중 추정치 추이



[그림 8] 3개 집단으로 구분할 경우의 집단별 시간당 임금격차 추이
(3차 집단 시간당 임금 대비 여타 집단의 시간당 임금의 비중(%))



시간당 임금 기준으로 볼 경우, 상층과 중층 사이에 약 1.5배의 임금격차, 중층과 하층 사이에 약 1.5배의 임금격차가 존재하고, 중층 내부에 정규직-상용직과 비정규직-임시일용직 간 격차가 클 수 있다는 사실이 더 중요해 보인다. 집단별 비중의 추이를 보면, 3개 집단으로 나눌 경우, 집단의 비중은 2003~2017년간 1차 집단은 11~13%, 2차 집단은 49~55%, 3차 집단 34~37% 등으로 큰 변화가 없이 안정적인 추세를 나타낸다. 2017년 기준으로 볼 경우, 우리나라의

임금노동시장을 사업체 규모, 고용형태, 종사상 지위, 노조유무, 저임금 여부, 성별 등의 지표로 구분할 때 상층 12%, 중층 51%, 하층 37% 정도로 구성되어 있는 것으로 나타난다.

다만, 이러한 분석은 두 가지 측면에서 우리나라 노동시장의 분절 구성을 보는 데 한계가 있다.

첫째, 분석 기준이 기업체 규모가 아니라 사업체 규모라는 점이다. 앞에서 언급한 대로 중소기업 규모 사업체에 대기업 소속인 경우가 적지 않다. 이 점을 고려하면, 중층의 일정부분은 상층으로 분류될 수 있을 것이다. <표 4>는 2016년 현재 기업규모와 고용형태를 볼 수 있는 통계지표이다. 경제활동인구조사에 따르면, 300인 이상 대규모 사업체 종사자는 244만 명이다. 전체 임금근로자의 12.4%, 취업자의 9.2% 수준이다. 그러나 고용형태공시제에서 300인 이상 기업체를 볼 경우 300인 이상 기업의 종사자 수는 381만 명이다. 정규직 291만 명과 비정규직 90만 명으로 구성되어 있다. 한편 공공부문은 일자리 행정통계에 따르면 232만 명, 고용노동부의 공공부문비정규직고용개선시스템에 따르면 185만 명이다. 공공부문 정규직이 약 132만 명으로 계산된다. 이 시스템이 일자리 행정통계의 공공부문보다 작다는 점을 고려하면 공공부문 정규직은 165만 명으로 추정할 수 있다. 즉, 우리나라에서 대기업과 공공부문의 정규직은 455만 명으로 임금근로자의 23.2%, 취업자의 17.2%에 달한다. 따라서 우리나라 노동시장의 상층은 취업자 기준으로 볼 때 20% 정도로 추정하는 것이 합리적일 것으로 판단된다.

<표 4> 2016년 기준 대규모 사업체, 대규모 기업체, 공공부문 고용 현황

		전체 사업체 종사자 (만 명)	전체 취업자 대비 비중 (%)	임금근로자 대비 비중 (%)
경제활동인구조사	전체 취업자	2,653	100.0	
	임금근로자	1,963	74.0	100.0
	300인 이상 사업체	244	9.2	12.4
고용형태공시제	300인 이상 기업체(고용형태공시제)	381	14.4	19.4
	300인 이상 기업체 정규직	291	11.0	14.8
	300인 이상 기업체 기간제	90	3.4	4.6
	300인 이상 기업체 기업 외 파견/용역/사내하청	93	3.5	4.7
일자리 행정통계	공공부문	232	8.7	11.8
공공부문비정규직 고용개선시스템	공공부문	185	7.0	9.4
	정규직	132	5.0	6.7
	무기계약	21	0.8	1.1
	기간제	19	0.7	1.0
	파견용역	12	0.5	0.6

둘째, 임금노동자만을 대상으로 하고 있다는 점이다. 자영업자들의 상당부분이 영세하다는 점을 고려하고, 실업자와 비경제활동인구 중에서 일정부분이 저임금노동-영세자영업-미취업을 넘나든다는 점을 고려하면, 자영업자와 노동가능한 미취업자까지를 포함하는 전체 취업자 기준으로 할 때 하층의 비중은 더 높아질 수 있다.

이러한 점을 고려하면 한국 노동시장의 분절 구조는 이철승(2017)의 추정대로 20대, 30대, 50대 정도의 사회로 볼 수 있을 것이다. 다만, 상층과 중층, 중층과 하층 간 격차 중 어느 격차가 더 심한가를 판단하기는 어려워 보인다. 현재 자료로는 둘 다 약 1.5배의 격차 비율을 유지하고 있고, 중층과 하층의 구성을 현재 자료만으로는 더 세심하게 분해해서 보기 어렵기 때문이다.

Ⅳ. 노동시장 분절화의 정책적, 정치적 함의

노동시장 이중화 또는 분절화가 우리 사회에서 어느 정도의 정책적, 정치적 함의와 시사점을 가질 수 있을까? 노동시장의 이중화가 사회적 보호와 복지태도에서의 이중화로 연결된다는 논의들은 이미 많이 제출되고 있다. 그럼에도 한국의 노동계급 내부에서 복지정책의 하위 영역에 대한 상이한 태도가 관찰되기도 하고(서재욱·김윤태, 2014), 하층계급일수록 복지태도가 일관적이지 않을 수도 있다(김영순·여유진, 2011). 노동시장의 이중구조와 분절화가 아직 사회적 균열로까지 나타나지는 않고 있는 것으로 보인다. 또한 노동시장 외부자는 내부자와 같은 가구를 구성할 수 있고 내부자와 같은 가구를 구성하는 외부자는 정치적 선호와 복지태도가 다를 수 있기 때문에, Cavaille(2014)의 지적대로, 노동시장의 지위나 이중화, 분절화보다는 가계소득이 정치적 선호, 노동정치와 복지에 대한 태도에 더 직접적인 영향을 미칠 수도 있다.⁶⁾ 그럼에도 노동시장의 지위 변수는 여전히 우리나라에서 사실상 지배적인 영향력을 가지고 있고 노동시장 이중화와 분절화는 사회적, 정치적 균열을 일으킬 잠재적 폭발력을 가지기 때문에 노동계급 내부의 상충하는 이해관계의 문제와 연대의 문제를 드러내고 이를 사회적으로 담론화할 필요가 있다.

노동시장의 이중구조와 분절화에 대해 내부자와 외부자를 모두 포괄하는 새로운 보편주의적 정책 대안을 제시할 수도 있을 것이다. 그러나 노동시장의 이중구조의 문제는 정책 대안만으로 해결하기 어려운 정치적으로도 매우 민감한 의제이다. “노동시장의 이중화는 이를 예방하려고 하거나, 옹호하려고 하거나 어떤 경우든 잠재적인 유권자를 잃을 각오를 해야 하는 선

6) 반면, Häusermann et al.(2014)는 노동시장의 이중구조화가 가구특성보다도 복지태도와 정치적 선호에 더 유의하게 영향을 미친다고 분석하였다.

거 딜레마를 가진다”(Emmenegger et al., 2012). 특히 중도좌파 사회민주당의 경우, “내부자의 이해를 따라갈 경우 외부자들이 극단적인 정당을 선택할 가능성이 높고 외부자의 이해를 대변 하자니 전통적 내부자의 지지를 상실할 가능성이 높아지는 내부자-외부자 딜레마”(Rueda, 2014)에 직면할 수 있다. 이는 이중구조하에서의 정당정치가 매우 어렵다는 것이다. 일반적으로 이러한 딜레마는 경제위기와 같이 ‘모두의 위기’ 국면으로까지 가기 전에는 해결되기 쉽지 않다. 그러나 ‘모두의 위기’는 모두가 원하는 바가 아닐 것이다.

노동시장의 분절화를 극복하기 위해서는 더 포괄적이고 더 보편적인 정책 대안과 더불어 노동자 내부의 연대의 강도가 높아져야 한다. “노동자 연대가 이루어지면 노조는 이를 토대로 다양한 형태의 단체행동을 통해 포괄적 제도를 만들거나 재건해 나갈 수 있다. 또한 제도가 포용적이면 노동조합이 다양한 근로자집단을 대표하는 것이 더 용이해진다. 이른바 선순환 구조가 형성된다. 노동조합이 더 포용적인 제도와 집단주의적이고 연대적 노동자 정체성에서 비롯되는 권력자원을 가질 때 불안정성에 대한 투쟁 또한 더 효과적이다”(Doellgast, 2018).

따라서 노동시장 이중구조와 분절화의 극복은 데이터 분석과 이에 대한 정책 대안 제시만으로 가능하지는 않을 것이며 자원동원 능력과 연대의 능력이라는 정치적 실천이 더 중요할 것이다. 다만, 노동시장의 분절 구조에 대한 객관적인 분석과 이에 대한 학술적 논쟁, 사회적 논의가 더 활발해질수록 연대의 가능성을 높이는데 기여할 수 있을 것이라고 기대한다.

이 글에서 검토한 경험적 분석은 더 엄밀한 검증과정을 거쳐야하겠지만, 대체로 규모 변수의 ‘상대적’ 중요성을 확인해주는 것으로 보인다. 규모에 따른 격차가 좀 더 크고, 규모에 따른 단절이 좀 더 강고한 것으로 보이며, 규모에 따라 고용형태별 차별의 정도가 크게 나타난다. 이는 공공부문의 확대와 비정규직의 정규직 전환이라는 내부노동시장 강화 전략도 중요하지만, 그동안 정치적 불편함 때문에 대안 제시와 실현 가능성의 어려움 때문에 미뤄지거나 소홀히 다루었던 규모별 격차와 사회적 배제의 문제에 대해 좀 더 많은 사회적, 학술적 관심과 정책적 자원동원이 이루어져야 한다는 점을 시사한다. 다만 분절화 동인의 ‘상대성’에는 주의해야 할 것이다. 규모 변수가 더 중요하다고 해서 비정규직에 대한 차별을 시정하고 노동시장에서의 위험을 높이는 고용형태를 억제하는 정책들이 덜 중요하다거나 후순위로 배치되어야 한다는 것은 아니다.

노동시장 분절화의 구성과 규모와 관련해서는 대체로 상층과 중층, 하층 3개 집단으로 구분되고 자영업자와 미취업자까지 포함할 경우 그 비중은 20:30:50 정도로 추정해볼 수 있는 것으로 보인다. 다만, 상층과 중층, 중층과 하층의 격차 구조 중에서 어느 격차가 더 뚜렷하다고 말하기 어려워 보인다. 이들 계층집단 간의 단절과 이동의 문제까지 다루지 못했지만, 규모와 고용형태에 따른 이동성이 약화된 점을 고려해보면, 이들 간의 단절의 구조도 강고해지고 있는 것으로 볼 수 있다. 상층과 중층의 격차 구조를 완화하는 정책(기업 간 불공정거래의 개선

과 고용형태별 차별의 시정)과 연대의 정치, 그리고 하층과 중층의 격차 구조를 완화하는 정책 대안(근로빈곤의 해소와 사회적 안전망의 확대)과 연대의 정치가 동시에 필요한 것으로 판단된다. **KLI**

[참고문헌]

- 김영순·여유진(2011), 「한국인의 복지태도」, 『경제와 사회』, pp.211~240.
- 김운태·서재욱(2014), 「한국의 복지태도와 복지제도」, 『동향과 전망』 90, pp.331~378.
- 이병훈(2005), 「노동 양극화와 운동의 연대성 위기」, 최장집 외, 『위기의 노동』, 서울: 후마니타스, pp.275~299.
- 이인재·김태기(2009), 「정규직과 비정규직의 임금격차: 노동조합과 기업규모의 영향을 중심으로」, 『노동경제논집』 32(3), pp.1~26.
- 이철승(2017), 「결합노동시장 지위와 임금불평등의 확대(2004~2015년)」, 『경제와 사회』 115, pp.103~144.
- 이호연·양재진(2017), 「퍼지셋 분석을 통해 본 한국 노동시장의 이중구조와 불안정노동자」, 『한국정책학회보』 26(4), pp.65~103.
- 정이환(2002), 「노동시장 불평등과 조직내 불평등」, 『한국사회학』 36(6), pp.1~25.
- _____(2007), 「기업규모인가 고용형태인가」, 『경제와 사회』 73, 한국산업사회학회, pp.332~355.
- _____(2013), 『한국고용체제론』, 후마니타스.
- _____(2018), 「한국 노동시장의 분절구조와 대안모색」, 한국노동연구원 30주년 토론회 발제문.
- 조동훈(2008), 「패널자료를 이용한 노동조합의 임금효과 분석」, 『노동경제논집』 31(2), pp.103~128.
- _____(2009), 「패널자료를 이용한 기업규모간 임금격차 분석」, 『노동정책연구』 9(3), pp.1~27.
- 황수경(2003), 「내부자(Insiders) 노동시장과 외부자(Outsiders) 노동시장의 구조 분석을 위한 탐색적 연구」, 『노동정책연구』 3(2), 한국노동연구원, pp.49~87.
- Biegert, T.(2014), “On the outside looking in? Transitions out of non-employment in the United Kingdom and Germany,” *Journal of European Social Policy* 24(1), pp.3~18.
- Cavaille, C.(2014), “The Political Consequences of Labor Market Dualization: Theory and

- Empirical Evidence,” CES, Washington DC.
- Collins, L. M., & S. T. Lanza(2010), *Latent class and latent transition analysis: With applications in the social, behavioral, and health sciences*, John Wiley & Sons.
- Emmenegger, P. et al.(eds), *The Age of Dualization*, Oxford, Oxford University Press.
- Doellgast, V., Lillie, N., & V. Pulignano(eds.)(2018), *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*, Oxford University Press.
- Häusermann, S., Schwander, H., & T. Kurer(2014), “Explaining welfare state preferences in dualized societies,” Unpublished Manuscript, Presented at ECPR Joint Sessions, Mainz.
- Häusermann, S. and H. Schwander(2012) “Varieties of Dualization? Labor Market Segmentation and Insider-Outsider Divides Across Regimes,” In Emmenegger, P. et al(eds). *The Age of Dualization*, Oxford, Oxford University Press.
- Rueda, D.(2007), *Social democracy inside out: Partisanship and labor market policy in advanced industrialized democracies*, Oxford University Press on Demand.
- Rueda, F. D., & C. J. Anderson(2004), “Insider-outsider cleavages and the politics of job insecurity in industrialized democracies,” In Workshop on the Analysis of Political Cleavages and Party Competition, Duke University.
- Schwander, H., & S. Häusermann(2013), “Who is in and who is out? A risk-based conceptualization of insiders and outsiders,” *Journal of European Social Policy* 23(3), pp.248~269.