

Ⅰ 제4회 노동권익포럼 Ⅰ

비정규직 규모/실태와 불안정 노동 개념에 대한 검토

Seoul
labor
Center

일시 : 2015년 12월 28일(월) 15:00~17:00

장소 : 서울노동권익센터 교육실


서울노동권익센터

 함께서울
시민과 함께 세계와 함께

프로그램

시 간	주 요 내 용
15:00~15:10	<p>개회 및 인사말씀 김성희 (서울노동권익센터 센터장)</p>
	<p>사회 : 이철 (서울노동권익센터 정책연구팀장)</p>
15:10~16:40	<p>발표 1. 통계로 본 비정규 노동자 - 발표자 : 박중식 (연세대학교)</p> <p>발표 2. 외국사례로 본 5대 법안 개편안 평가 - 발표자 : 김성희 (서울노동권익센터)</p> <p>발표 3. 제도와 불안전(비표준) 고용: 불안전 고용의 다양성과 확산의 국 제비교, 주요 쟁점과 과제 - 발표자 : 이철 (서울노동권익센터)</p>
16:40~17:10	<p>토론. - 토론자1 : 이정아 (이화여자대학교) - 토론자2 : 김수현 (새로운사회를여는연구원)</p>
17:10~17:50	<p>객석 토론, 질의/응답</p>
17:50~18:00	<p>폐회</p>

목 차

발표 1. 통계로 본 비정규 노동자_1

발표 2. 외국사례로 본 5대 법안 개편안 평가_47

발표 3. 제도와 불안전(비표준) 고용: 불안전 고용의 다양성과 확산의 국제비교, 주요 쟁점과 과제_58

Ⅰ 제4회 노동권익포럼 Ⅰ

비정규직 규모/실태와 불안정 노동 개념에 대한 검토

Seoul
labor
Center

일시 : 2015년 12월 28일(월) 15:00~17:00

장소 : 서울노동권익센터 교육실


서울노동권익센터

 함께서울
시민과 함께 세계와 함께

통계로 본 한국의 비정규노동자

— 2015년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 분석

< 목 차 >

I. 비정규직 통계 해설과 쟁점

II. 비정규직의 규모와 비율

III. 비정규직의 노동조건

부록: 분석개요

<요 약>

이번 비정규직 통계분석을 통해 다음과 같은 문제들을 살펴볼 수 있다. 첫째, 전체 임금노동자 중 비정규직의 비율은 지속적으로 감소하고 있으나 절대적인 규모는 증가하여 863만 명에 이르는 것으로 나타났으며, 특히 파트타임과 간접고용의 증가추세가 두드러지고 나타나고 있다. 둘째, 정규직과 비정규직 간 임금불평등은 물론 사회보험 혜택 등에서의 격차가 여전히 해소되지 않고 있다. 셋째, 그간 지속적으로 문제제기 되어 온 공공부문 비정규직 비율 정제와 고용구조의 악화가 좀처럼 해소되지 않고 있다. 그밖에도 한국사회의 고령화 추세와 연동하여 고령노동자들의 총고용규모가 확대되고 있으나 비정규직이 절대다수를 차지하고 있다. 이로 인해 고용형태-세대와 결부된 사회적 불평등의 심화와 나아가 노후에도 양극화 추세가 지속될 것으로 예상되어, 앞으로 고령화와 고용문제가 결합된 대책이 필요하다.

나아가 최소한 200만명 이상으로 추산되는 특수고용노동자 규모가 49만 3천명 수준으로 집계되었다는 점은 특수고용 규모 파악이 제대로 이루어지지 못하고 있음을 보여준다. 더욱이 레미콘, 덤프트럭, 굴삭기 등 건설기계 노동자들이 집중되어 있는 건설산업과 화물기사들이 집중되어 있는 운수산업 등에서 특수고용노동자 규모가 비현실적으로 과소추정되고 있다. 아울러 제조업 부문의 간접고용 노동자 규모의 과소추정 문제 또한 여전하다. 이는 기업 간 관계를 파악하지 못하는 가구조사의 한계이기도 하다. 이처럼 통계청의 비정규직 집계 방식의 한계로 포착되지 않는 비정규직의 숫자가 상당하여, 비정규직 규모와 비율의 감소를 감히 장담할 수 없다.

1. 비정규직 통계 해설과 쟁점

1. 분석배경 및 내용

통계청에서는 2001년부터 매년 8월 경제활동인구조사에서 비정규직 관련 부가조사를 실시해왔다. 그리고 2007년부터는 3월과 8월 두 번에 걸쳐 부가조사를 실시하고 있다. 그러나 고용형태 범위와 유형을 둘러싸고 노동계, 경영계, 그리고 정부 사이의 이견이 적지 않은 상황이다. 이에 한국비정규노동센터에서는 2001년 8월부터 통계청 부가조사 원자료를 바탕으로 전문가들의 의견수렴과 토론을 거쳐 고용형태 분류원칙을 정하고 이에 따른 고용형태 규모와 각 고용형태에 따른 노동조건을 재분석하여 이를 매년 두 차례에 걸쳐 통계자료집 형식으로 발간해 왔다. 본 보고서는 통계청의 2015년 8월 근로형태별 부가조사를 분석한 것이며 지난해까지 사용한 부가조사의 틀과 문항들을 거의 그대로 유지하고 있다. 따라서 이번 통계자료집에서도 기존 자료와의 일관성 유지를 위해 고용형태 분류원칙을 동일하게 적용하였다.

2. 한국의 노동력구성

우선 통계청의 집계기준에 따라 볼 때, 2015년 8월 경제활동인구조사의 취업자(임금노동자, 비임금노동자, 실업자) 조사 결과를 살펴보도록 하자. 2015년 8월 한국의 임금노동자 규모는 1,931만 2천여 명으로 전년 동월 대비 53만 6천명이 늘어나 전년 동월 대비 2.9% 증가를 보였으며, 비임금노동자 규모(자영업자, 고용주, 무급가족종사자)는 682만 9천여 명으로 2011년 이후 다시 700만명 이하로 낮아져, 자영업자의 감소와 임금노동자 증가 추세를 확인할 수 있다. 그리고 경제활동인구 중 실업자는 전년 동월 대비 3만 3천명이 늘어나 923천명이었으며, 실업률은 3.4%로 전년 동월대비 0.1%p 증가한 것으로 나타나고 있다.

<표 1>은 한국의 전체 임금노동자의 고용형태별 구조를 규모별로 확인하고, 2014년 8월과 비교하였다. 임금노동자는 2014 8월 대비 53만 6천명 증가한 가운데 이 중 특수고용이나 재택노동과 같은 독립도급노동자 형태의 고용은 54만 8천명으로 유일하게 전년 동월대비 3만 3천여 명가량 줄어든 것으로 나타나고 있다¹⁾.

종속적 고용관계를 갖는 직접고용 및 간접고용 노동자는 1천876만 4천명으로 전년 동월대비 56만 8천명(3.1%) 가량 늘어났다. 특히, 상용파트나 임시파트와 같은 파트타임 노동자가 7만 1천 명가량 늘어나 전년동월 대비 4.4% 증가하였다. 전일제의 경우 기간제와 일반임시직과 정규직이 모두 늘어난 것으로 나타났다. 그리고 간접고용 노동자들은 2015년 8월 기준 165만 8천명으로 전년동월 대비 12만 6천명 증가했으며, 비율로는 8.3% 증가로 간접고용 노동자들의 증가추세가 가장 두드러지고 있음을 확인할 수 있다. 이와 같은 한국 임금노동자들

1) 오늘날 기존 임금노동자들을 개인사업자 형식으로 전환하는 특수고용 형태의 고용이 점차 확산되고 있음에도 불구하고 경제활동인구조사 부가조사에서 특수고용 규모는 49만명 수준으로 감소한 것으로 나타나고 있다. 이와 같은 결과는 현재 경찰 부가조사가 변화하는 한국 사회의 고용관행을 제대로 반영하고 있지 못한 것으로 해석할 수 있다.

의 고용형태별 구조를 통해 간접고용 및 시간제 노동의 확산 추세를 확인할 수 있으며, 특수고용에 대해서는 고용구조 변화 양상에 조응하는 새로운 조사지표의 개발이 필요하다는 점을 확인할 수 있다.

<표 1> 한국 임금노동자의 고용형태별 구조(2015년 8월)

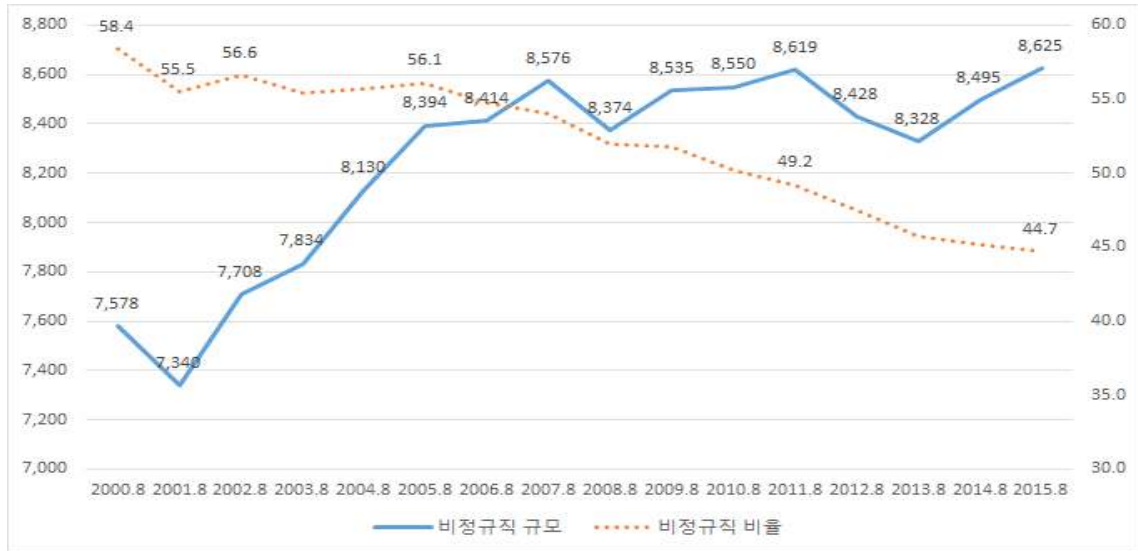
임금노동자 19,311,973 53만 6천명 (2.9%) 증가	독립도급 548,203 3만 3천명 (5.6%) 감소	특수고용 493,456		
	종속적 노동자 18,763,771 56만 8천명 (3.1%) 증가	재택노동 54,747		
		간접고용 1,657,921 12만 6천명 (8.3%) 증가	파견노동 209,888	
			용역노동 655,541	
			호출노동 792,492	
		직접고용 17,105,850 44만 2천명 (2.7%) 증가	시간제 1,675,153 7만 1천명 (4.4%) 증가	상용파트 101,251
			전일제 15,430,697 37만 1천명 (2.5%) 증가	임시파트 1,573,902
				정규직 10,686,571
				일반임시직 2,595,248
				기간제 2,148,878

3. 해설과 주요 쟁점 내용

한국비정규노동센터의 자체 분류 기준에 따라 2015년 8월 통계청 경제활동인구조사 부가조사 자료를 재분석한 결과에 따르면 전체 임금노동자 중에서 비정규직 비율은 44.7%로 2014년 8월 조사(45.2%)에 비해 0.5%p 감소한 것으로 나타났다. 그러나 여전히 비정규직의 절대적인 규모는 약 863만 명으로 전년 동월 대비 약 13만 명이 증가한 것으로 나타나고 있으며, 비정규직의 임금은 정규직 대비 절반에도 채 미치지 못하는 것으로 나타나 한국 사회에서 정규직과 비정규직 간의 불평등은 여전히 채로 비정규직의 비율 자체는 점차 고착화되어져 가고 있음을 확인할 수 있다.

아래의 <그림 1>을 통해서 경제활동인구조사 부가조사가 시작된 2000년 이후의 추이를 살펴보면, 비정규직 비율은 그 동안 꾸준한 감소세를 보여 왔으나 비정규직의 규모는 임금노동자 규모의 증가와 함께 꾸준히 증가하고 있으며, 2012-2013년 기간 동안 절대 규모 자체가 감소하였으나 최근 2년 동안은 비정규직 절대 규모 자체가 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 2014년 이후 비정규직 절대 규모의 증가는 정부의 비정규직 확대를 위한 다양한 시도들, 특히 시간제 일자리를 확산시키면서 고용율 70%를 달성하려는 여러 정책들에 의한 것으로 해석할 수 있다.

<그림 1> 비정규직 규모와 비율추이(2000~2015)



비정규직의 고용형태별 현황을 2014년 8월과 비교를 통해서 비정규직 규모와 비율을 보다 자세히 살펴보면, 비정규직 노동자는 약 862만 5천명으로 약 13만명이 늘어났고 (전년 동월 대비 1.5% 증가), 정규직 노동자는 1,069만 명으로 약 40만 5천명 증가하였다(전년 동월 대비 3.9% 증가). 그 결과 전체 임금노동자 내 비정규직 비중은 44.7%, 정규직의 비중은 55.3%인 것으로 나타났다(<표 2> 참조). 세부적인 고용형태별로 보면 전년에 비해 비정규직의 수가 증가한 가운데 일반임시직과 특수고용, 재택노동은 감소한 가운데 시간제, 호출노동, 용역노동의 증가가 비정규직 증가를 주도하고 있는 것으로 확인할 수 있다. 일반임시직은 전년 동월 대비 약 10만 8천명 증가하였고 파트타임(시간제) 노동은 약 7만 1천명 증가하였는데, 지난 해 보다는 시간제 노동의 증가규모가 다소 줄어들었다.

일반임시직은 지난해를 제외하고는 최근 몇 년 동안 지속적인 감소세를 보이고 있다. 임시직 가운데 고용계약 기간이 정해져 있지 않은 경우에 해당하는 일반임시직의 규모는 줄어들고 있다는 점은 비정규직 노동자들의 임금 및 근무시간 등의 기본적인 내용을 포함하는 근로계약서 작성 관행은 점차 확대되면서 앞으로도 줄어들 것으로 예상할 수 있다. 기간제 노동은 지난 5년 동안 2백만 명 규모에서 다소 정체 상태에 머무르고 있는데, 이는 기간제 노동자들의 계약기간이 종료되었을 때 정규직으로 전환하기 보다는 다른 기간제 노동자로 대체되는 방식이 지속되고 있다고 추론할 수 있다. 이러한 점에서 기간제 고용이 정규직으로 전환되는 비율은 매우 낮을 것이라는 점을 보여준다.

<표 2> 전년대비 비정규직 규모와 비율(2015년 8월 기준)

구분	고용형태	인원(천명)		비율(%)		전 년 대 비 증 감 인 원 (천 명)	증 감 륜 (%)
		2014.8	2015.8	2014.8	2015.8		
임 금 노 동 자	전체	18,776	19,312	100.0	100.0	536	2.9
정 규 직 여 부	정규직	10,282	10,687	54.8	55.3	405	3.9
	비정규직	8,495	8,625	45.2	44.7	130	1.5
고 용 형 태 별 현 황	정규직	10,282	10,687	54.8	55.3	405	3.9
	일반임시직	2,703	2,595	14.4	13.4	-108	-4.0
	기간제	2,076	2,149	11.1	11.1	73	3.5
	상용파트	91	101	.5	0.5	10	11.0
	임시파트	1,513	1,574	8.1	8.1	61	4.0
	호출노동	733	792	3.9	4.1	59	8.0
	특수고용	523	493	2.8	2.6	-30	-5.7
	파견노동	194	210	1.0	1.1	16	8.2
	용역노동	604	656	3.2	3.4	52	8.6
	재택노동	58	55	.3	0.3	-3	-5.2

1) 정규직-비정규직 간 임금 및 노동조건의 격차 지속

2015년 8월 조사에 따르면 정규직 대비 비정규직 임금 비율은 49.5%로 나타나 비정규직의 임금은 2007년 이후로 여전히 정규직 평균임금의 50%에 못 미치는 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직의 임금격차가 줄어들지 않는 원인은 학력, 근속기간 등 여러 다양한 변수들이 영향을 미쳤을 것이지만, 기본적으로는 비정규직 노동자들을 저임금으로 활용하려는 사회적인 관행이 가장 큰 영향을 미쳤을 것으로 볼 수 있다. 그 결과 2000년 정규직과 비정규직의 절대적인 임금격차는 73만원 정도였으나 2015년 정규직과 비정규직의 임금격차는 150만원으로 금액면에서 가장 크게 차이가 벌어지고 있다. 아래의 <그림 2>를 통해 정규직과 비정규직의 월평균 임금 추이를 확인한 결과 정규직과 비정규직 간의 임금격차는 꾸준히 커지고 있음을 알 수 있다.

2015년 전체 임금노동자들의 평균임금은 229.7만원으로 이는 금액면에서 전년 대비 약 3.0%p 인상된 것으로 나타나, 물가인상률 정도만 임금이 상승되었음을 확인할 수 있다. 고용형태별로 살펴보면, 정규직은 임금이 2.6%p가 상승했으나 비정규직은 2.4%p가 증가하여 비정규직 노동자들의 임금 상승속도가 오히려 낮아서 임금격차가 더욱 확대되었음을 확인할 수 있다. 비정규직 노동자 내에서는 기간제, 특수고용노동자들의 임금이 각각 195만원과 198만원으로 비교적 임금이 높은 수준인 것으로 나타났으며 임시직, 파트타임, 파견, 용역, 호출, 재

택노동의 임금은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 다만 특수고용의 경우 지난 해보다 평균 임금이 상대적으로 낮아지고 있는데, 특수고용 대부분이 실적급제라는 점을 고려하면 경쟁의 심화나 수당이 줄어들었을 것으로 추정할 수 있다. 비정규직의 세부적인 고용형태별 중에서는 특수고용과 불규칙한 근로가 빈번한 호출노동의 월평균임금이 지난해 보다 다소 줄어든 것으로 나타나고 있다.

<그림 2> 정규직과 비정규직 월평균 임금 추이, 2000-2015 (단위: 만원)



〈표 3〉 고용형태별 월평균 임금수준 (단위: 만원)

구분	고용형태	2014.8	2015.8	전년대비 증 감율
임금노동자	합계	223.1	229.7	3.0%
정규직 여부	정규직	288.9	296.5	2.6%
	비정규직	143.5	146.9	2.4%
비정규직 고용 형태	일반임시직	150.2	155.4	3.5%
	기간제	188.5	194.9	3.4%
	상용파트	132.8	163.5	23.1%
	임시파트	59.2	61.1	3.2%
	호출노동	129.5	128.0	-1.1%
	특수고용	207.2	197.6	-4.6%
	파견노동	152.7	159.1	4.2%
	용역노동	138.3	145.3	5.1%
	재택노동	60.3	82.9	37.5%

그리고 임금격차 외에도 정규직과 비정규직 간 사회보험 혜택의 격차 또한 여전히 해소의 기미를 보이지 않고 있다. 국민연금의 경우 직장가입 비율이 정규직은 96.4%로 아주 예외적인 경우가 아니면 모두 제도의 혜택을 보고 있는 것과 달리, 비정규직은 31.4%만이 직장에서 사용주와 절반씩 부담하면서 국민연금 적용을 받고 있는 것으로 나타나고 있다. 더욱이 비정규직 노동자들의 53.8%가 국민연금 자체에 아예미가입 상태로 있어서 젊은 시절 임금과 근로조건의 격차가 노후에 삶의 수준의 격차로 연결될 가능성이 무척 높다는 점에서 우려스러운 정도이다. 건강보험의 경우에도 정규직의 직장가입비율은 98.9%로 매우 높으나, 비정규직은 37.6%에 머물고 있다.

〈표 4〉 2015년 8월 고용형태별 국민연금 가입 현황 (단위: 명, %)

구분		국민연금		
		미가입	직장 가입자	지역 가입자
정규직	규모	330,714	10,304,216	51,641
	비율	3.1%	96.4%	0.5%
비정규직	규모	4,642,477	2,709,697	1,273,228
	비율	53.8%	31.4%	14.8%
전체	규모	4,973,191	13,013,913	1,324,869
	비율	25.8%	67.4%	6.9%

〈표 5〉 2015년 8월 고용형태별 건강보험 가입 현황 (단위: 명, %)

구분		건강보험				
		미적용	직장 가입자	지역 가입자	의료수급권자	직장가입 피부양자
정규직	규모	5,613	10,566,058	73,925	4,534	36,442
	비율	0.1%	98.9%	0.7%	0.0%	0.3%
비정규직	규모	310,699	3,239,373	2,561,117	128,773	2,385,440
	비율	3.6%	37.6%	29.7%	1.5%	27.7%
전체	규모	316,312	13,805,431	2,635,042	133,307	2,421,882
	비율	1.6%	71.5%	13.6%	0.7%	12.5%

4대보험 중에서 가장 큰 문제는 고용이 주기적으로 계약해지나 해고의 위험에 노출된 불안정한 비정규직 노동자들의 고용보험 가입률이 37.3%로 매우 낮다는 점이다. 정규직보다는 비정규직에게 고용보험 제도는 더욱 더 절실하지만 비정규직 중 고용보험 미가입자 비율이 이처럼 높은 것에 대해서는 비정규직들의 고용보험 가입을 늘리기 위한 별도의 대책이 필요하다는 점을 의미한다.

〈표 6〉 고용형태별 고용보험 가입 현황 (단위: 명, %)

구분		고용보험		
		해당 없음	가입	미가입
정규직	규모	1,326,784	9,070,583	289,205
	비율	12.4%	84.9%	2.7%
비정규직	규모	60,107	3,221,569	5,343,727
	비율	0.7%	37.3%	62.0%
전체	규모	1,386,891	12,292,152	5,632,932
	비율	7.2%	63.7%	29.2%

비법정기업복지의 대표적인 퇴직급여와 상여금에서도 정규직은 96% 이상 적용받고 있지만, 비정규직은 33~37% 수준의 낮은 적용률을 보이고 있으며, 앞으로도 개선될 여지가 별로 보이지 않는 상황이다.

〈표 7〉 고용형태별 퇴직급여 및 상여금 적용 현황 (단위: 명, %)

구분		퇴직급여		상여금	
		적용	미적용	적용	미적용
정규직	규모	10,628,334	58,237	10,304,052	382,519
	비율	99.5%	0.5%	96.4%	3.6%
비정규직	규모	2,863,937	5,761,465	3,223,163	5,402,239
	비율	33.2%	66.8%	37.4%	62.6%
전체	규모	13,492,271	5,819,702	13,527,215	5,784,758
	비율	69.9%	30.1%	70.0%	30.0%

2) 산업별 비정규직 규모 및 임금격차

산업부문별로 고용형태 변화를 살펴보면, 농림어업, 건설업, 숙박음식업, 부동산임대업, 시설관리업, 예술스포츠여가업, 협회단체개인서비스업, 그리고 가구내 고용 등의 산업에서는 전체 노동자의 60% 이상이 비정규직 노동자였으며, 비정규직 노동자의 절대적인 규모면에서는 도 소매업과 숙박음식점업이 약 116만 여명으로 가장 많았다. 두 업종의 경우 영세 사업장이 절대다수를 차지하며 비공식적인 고용계약 관행이 여전히 지배적이기 때문에 비정규직 비율이 매우 높으면서 숫자도 많은 수를 차지하고 있다. 이는 경비청소 등의 시설관리업에서도 비슷한 추세를 보이고 있다.

상대적으로 비정규직을 적게 고용하는 산업은 전기가스수도업, 전문과학서비스업, 국제 및 외국기관업으로 20%미만의 비정규직 노동자들이 고용되어 있었다. 제조업, 건설업, 그리고 시설관리업의 경우 모두 약 80만 명대 수준으로 나타나고 있는데, 제조업은 총 고용규모를 고려했을 때 상대적으로 비정규직 비율은 낮은 산업이다.

〈표 8〉 산업별 비정규직 규모와 비율 (단위: 명, %)

산업별 비정규직 규모 및 비율			2014년 8월		
			고용형태		전체
			정규직	비정규직	
농림어업	농림어업	규모 비율	15,378 12.3%	109,980 87.7%	125,358 100.0%
광업	광업	규모 비율	11,887 86.3%	1,888 13.7%	13,775 100.0%
제조업	제조업	규모 비율	3,094,448 77.2%	911,437 22.8%	4,005,885 100.0%
건설업	건설업	규모 비율	493,115 35.5%	895,219 64.5%	1,388,334 100.0%
도소매·숙박 음식업	도소매업	규모 비율	1,068,925 47.8%	1,166,374 52.2%	2,235,299 100.0%
	숙박음식업	규모 비율	256,506 18.0%	1,169,570 82.0%	1,426,076 100.0%
전기· 운수· 통신· 금융 업	전기가스수도업	규모 비율	76,822 84.5%	14,095 15.5%	90,917 100.0%
	운수업	규모 비율	544,200 69.5%	238,812 30.5%	783,012 100.0%
	출판영상방송업	규모 비율	559,303 78.3%	155,160 21.7%	714,463 100.0%
	금융보험업	규모 비율	449,679 59.9%	300,957 40.1%	750,636 100.0%
사업· 개인· 공공서비스 및 기타 서 비스업	하수폐기물 환경업	규모 비율	60,161 72.8%	22,466 27.2%	82,627 100.0%
	부동산임대업	규모 비율	129,628 35.7%	233,802 64.3%	363,430 100.0%
	전문과학 서비스업	규모 비율	723,494 79.5%	186,170 20.5%	909,664 100.0%
	시설관리업	규모 비율	263,727 22.6%	902,490 77.4%	1,166,217 100.0%
	공공행정국방	규모 비율	674,148 70.9%	276,180 29.1%	950,328 100.0%
	교육서비스업	규모 비율	823,525 56.5%	634,689 43.5%	1,458,214 100.0%
	보건사회 서비스업	규모 비율	984,360 58.1%	710,175 41.9%	1,694,535 100.0%
	예술스포츠 여가업	규모 비율	99,495 34.4%	189,851 65.6%	289,346 100.0%
	협회단체개인서비스업	규모 비율	341,383 43.7%	439,500 56.3%	780,883 100.0%
	가구내 고용	규모 비율	0 0.0%	63,750 100.0%	63,750 100.0%
	국제 및 외국기관	규모 비율	16,385 85.2%	2,837 14.8%	19,222 100.0%

한편 각각 산업부문을 정규직과 비정규직 간 임금격차가 가장 큰 순서대로 나열해 보면 <표 9>와 같다. 공공·행정·국방산업에서 정규직과 비정규직 간의 임금격차가 가장 큰 것으로

나타났는데 이는 최근 정부 주도로 공공부문에서 파트타임 비정규직을 많이 활용하면서 비정규직 평균임금이 낮기 때문에 격차가 정규직·비정규직 간 임금격차가 매우 크다고 할 수 있다. 이 외에도 전기·가스·수도업, 교육서비스업 등 주로 정규직의 임금수준이 높은 공공부문에서 정규직과 비정규직간의 임금격차가 큰 것으로 나타났다.

〈표 9〉 산업별 정규직·비정규직 임금격차 (단위: 만원)

순위	산업	산업 내 평균임금	정규직 평균 임금	비정규직 평균 임금	임금격차
1	공공행정국방	279.2	359.4	83.3	276.2
2	교육서비스업	257.7	346.1	143.0	203.0
3	전기·가스·수도	380.6	408.9	226.5	182.4
4	금융보험업	340.2	404.6	243.9	160.7
5	농림어업	133.5	262.8	115.5	147.3
6	전문과학기술서비스	323.4	353.4	206.8	146.6
7	도소매업	193.1	261.4	130.6	130.8
8	예술·스포츠·여가서비스	170.6	255.8	126.0	129.9
9	제조업	266.0	294.6	169.1	125.5
10	건설업	229.3	303.2	188.6	114.6
11	출판·영상·통신·정보업	299.4	323.8	211.4	112.4
12	보건·사회서비스업	179.5	224.5	117.1	107.4
13	협회·단체·개인서비스	177.0	234.7	132.2	102.6
14	숙박·음식점업	131.2	214.5	113.0	101.6
15	부동산임대업	188.2	250.7	153.5	97.3
16	시설관리·및·지원	164.2	232.5	144.3	88.2
17	운수업	244.6	271.4	183.6	87.8
18	하수·폐기물·환경업	234.5	253.9	182.8	71.1
19	광업	286.8	289.9	267.3	22.6
20	국제·및·외국기관	316.9	318.1	310.4	7.7
21	가구·내·고용	73.3	0.0	73.3	-73.3
전 산업평균		229.7	296.5	146.9	149.7

* 가구·내·고용은 정규직 없음

3) 노동조합 가입률 및 근로계약서 작성 여부

노조가입률을 확인한 결과, 2015년 임금노동자들의 평균 노조가입률은 12.3%였으며, 이 중 정규직은 20.5%가 노조에 가입한 것으로 나타났다. 반면 비정규직은 2.1%만이 노조에 가입해

있는 것으로 파악되었다. 이와 같은 비정규직의 낮은 노조조직률은 비정규직 노동자들을 대상으로 하는 제도개선 시도가 별다른 효과를 거두지 못하고 있는 가운데, 비정규직 노동자들이 노동조합을 통해 스스로 자신들의 목소리를 내는 것도 쉽지 않은 상황임을 말해 준다. 특히, 노조 미가입의 원인을 살펴보면 정규직의 경우 63.4%, 비정규직의 경우 87.2%가 노조가 없기 때문이라고 응답하여 비정규직 노동자들은 스스로 노동조합을 결성하지 않는 이상 노조에 대한 접근 자체가 정규직에 비해 훨씬 더 어렵다는 것을 보여주고 있다. 비슷하게 스스로 원해서 노조에 가입하지 않았다는 비율은 정규직의 경우 9.6%에 이르렀으나 비정규직은 1.3%에 불과한 것으로 나타났다. 이러한 일관된 응답은 정규직과 비정규직 모두 노조가 조직되어 있다면 상당수가 노조에 가입할 의사가 있다는 점을 추론할 수 있을 것이다.

〈표 10〉 고용형태별 노동조합 가입률 및 미가입 이유 비율

구분	노동조합 가입률	노동조합 미가입 이유 비율		
		노조가 없기 때문에	가입대상이 아님	스스로 원해서 미가입
전체	20.5%	63.4%	6.4%	9.6%
정규직	2.1%	87.2%	9.4%	1.3%
비정규직	12.3%	74.0%	7.8%	5.9%

개정된 근로기준법에 따르면 2012년 1월 1일부로 모든 사업장에서 근로계약서를 서면 작성하고 노동자에게 한 부를 반드시 교부하도록 규정하고 있다. 그러나 2015년 8월 조사 결과에서 정규직의 경우 31.8%와 비정규직의 51.7%가 일을 시작하면서 근로계약서를 작성하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 근로계약서 미작성비율은 2014년 8월 조사의 정규직과 비정규직 미작성 비율과 큰 차이가 없다. 개정 이전 근로기준법은 근로계약서 서면 작성만을 의무로 정한 데 반해, 개정 근로기준법은 근로계약서 교부까지 의무로 규정하였다. 그럼에도 불구하고 실제 근로계약서의 작성은 여전히 미진한 것으로 나타나 사업주들에 대한 근로계약서 작성 및 교부의무에 대해 보다 적극적인 홍보와 강제적인 이행이 필요함을 보여준다.

〈표 11〉 고용형태별 근로계약서 작성여부 (단위: 명, %)

구분			근로계약서작성여부		전체
			작성	미작성	
정규직 여부	정규직	규모	7,290,251	3,396,321	10,686,572
		비율	68.2%	31.8%	100.0%
	비정규직	규모	4,162,155	4,463,247	8,625,402
		비율	48.3%	51.7%	100.0%
전체		규모	11,452,406	7,859,568	19,311,974
		비율	59.3%	40.7%	100.0%

II. 비정규직의 규모와 비율

1. 비정규직 규모 : 줄어들지 않는 비정규직 노동자수

2015년 8월 현재 비정규직 노동자 수는 863만명으로, 전년 동월 대비 약 13만 1천명(1.5%) 이 증가하였다. 같은 시기 정규직 노동자는 40만 5천명이 늘어나 전년 동월 대비 3.9% 증가한 것으로 나타났다. 그 결과 전체 임금노동자 내 비정규직 비중은 전년 동월 대비 0.5%p 감소한 44.7%를 기록하였으며, 정규직의 비중은 55.3%로 나타났다. 비정규직의 비율은 다소 낮아지고 있지만, 8백만이 넘는 비정규 노동자수 자체는 여전히 줄어들지 않고 있다.

비정규직을 보다 구체적인 고용형태별로 살펴보면 일반임시직, 특수고용, 재택근로를 제외한 다른 비정규 유형들은 모두 2014년 8월 대비 늘어난 것으로 나타났다. 특히 최근 몇 년동안 파트타임은 지속적으로 증가하고 있는데, 2015년에도 상용파트와 임시파트 모두 상당히 늘어났다. 아울러 파견, 용역, 호출노동 모두 전년대비 8% 이상의 높은 증가율을 보이고 있는데, 직접고용한 일반임시직 비율의 감소 추세 속에서 간접고용이 지속적으로 증가하고 있는 양상을 확인할 수 있다. 반면 특수고용의 경우 2015년도에는 비율뿐만 아니라 절대숫자 또한 감소한 것으로 나타나고 있는데, 이는 사회 전반적으로 특수고용 형태의 노동자수가 확대되고 있다는 점을 고려하면 경찰 부가조사의 특수고용 형태 조사가 점차 한계에 직면하고 있다고도 해석할 수 있을 것이다.

〈표 12〉 고용형태별 인원규모 현황(단위 : 명)

구분	고용형태	인원(천명)			2014년 대비증감
		2013.8	2014.8	2015.8	
임금노동자 전체		18,240,191	18,776,308	19,311,973	535,665
정규직 여부	정규직	9,911,744	10,281,714	10,686,571	404,857
	비정규직	8,328,448	8,494,594	8,625,402	130,808
비정규직 고용형태	일반임시직	2,605,127	2,702,839	2,595,248	-107,591
	기간제	2,093,674	2,075,564	2,148,878	73,314
	상용파트	78,745	91,308	101,251	9,943
	임시파트	1,336,296	1,512,675	1,573,902	61,227
	호출노동	746,819	733,409	792,492	59,083
	특수고용	544,816	523,060	493,456	-29,604
	파견노동	204,008	193,972	209,888	15,916
	용역노동	645,895	604,053	655,541	51,488
	재택노동	73,069	57,714	54,747	-2,967

〈표 13〉 고용형태별 인원비율 현황

구분	고용형태	비율(%)			증감률 (%)
		2013.8	2014.8	2015.8	
임금노동자 전체		100.0	100.0	100.0	2.9
정규직 여부	정규직	54.3	54.8	55.3	3.9
	비정규직	45.7	45.2	44.7	1.5
비정규직 고용형태	일반임시직	14.3	14.4	13.4	-4.0
	기간제	11.5	11.1	11.1	3.5
	상용파트	0.4	0.5	0.5	10.9
	임시파트	7.3	8.1	8.1	4.0
	호출노동	4.1	3.9	4.1	8.1
	특수고용	3.0	2.8	2.6	-5.7
	파견노동	1.1	1.0	1.1	8.2
	용역노동	3.5	3.2	3.4	8.5
	재택노동	0.4	0.3	0.3	-5.1

아래의 <표 14>는 경제활동인구조사 본조사의 종사상 지위에 대한 문항과 정규직/비정규직 간의 교차분석한 결과를 나타낸 것이다. 이를 통해서 확인할 수 있는 것은 정규직은 모두 상용직인데 반해 비정규직 중에서도 23.1%는 상용직으로 일을 하고 있으며, 59.2%는 임시직, 17.8%는 일용직으로 일을 하고 있음을 확인할 수 있다. 즉, 상용직이라고 하더라도 계약직 형태의 비정규직으로 일을 하는 임금노동자들이 비정규직의 약 1/4가량을 차지하고 있음을 알 수 있다. 반면 통계청 조사에서는 본조사에서 임시직이나 일용직이라고 응답을 하였더라도 부가조사 항목만으로 판별하여 임시직, 일용직이라도 정규직으로 분류를 하는 경우들이 있다. 비정규직의 규모를 보다 정확히 추정하기 위해서 한국비정규노동센터에서는 통계청의 추정과 다른 방식을 활용한다. 논리적으로 상용노동자라 할지라도 비정규직인 경우가 충분히 있을 수 있으며, 임시일용직을 정규직으로 분류하는 오류를 제거하고 있다²⁾.

〈표 14〉 종사상지위와 정규직/비정규직 (단위: 명, %)

구분		종사상지위			전체
		상용직	임시직	일용직	
정규직	빈도	10,686,571	0	0	10,686,571
	정규직여부%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	종사상지위%	84.3%	0.0%	0.0%	55.3%
비정규직	빈도	1,988,394	5,105,725	1,531,284	8,625,403
	정규직여부%	23.1%	59.2%	17.8%	100.0%
	종사상지위%	15.7%	100.0%	100.0%	44.7%
전체	빈도	12,674,965	5,105,725	1,531,284	19,311,974
	정규직여부%	65.6%	26.4%	7.9%	100.0%
	종사상지위%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

2) 보다 자세한 설명은 뒷부분의 분류원칙을 참고할 것.

〈표 15〉 연도별 고용형태 규모 추이 (단위: 천명)

구분		2000.8	2001.8	2002.8	2003.8	2004.8	2005.8	2006.8	2007.8	2008.8	2009.8	2010.8	2011.8	2012.8	2013.8	2014.8	2015.8
정규직 여부	정규직	5,397	5,876	5,922	6,315	6,455	6,574	6,937	7,307	7,729	7,944	8,497	8,891	9,306	9,912	10,282	10,687
	비정규직	7,578	7,340	7,708	7,834	8,130	8,394	8,414	8,576	8,374	8,535	8,550	8,619	8,428	8,328	8,495	8,625
	합계	12,975	13,216	13,631	14,149	14,584	14,968	15,351	15,882	16,102	16,479	17,048	17,510	17,734	18,240	18,776	19,312
비정규직 고용형태	일반 임시직	3,967	4,027	4,307	3,717	3,651	3,206	3,358	3,359	3,420	2,922	3,126	2,922	2,765	2,605	2,703	2,595
	기간제	926	1,032	1,097	2,403	1,806	2,556	2,336	2,196	2,113	2,334	1,960	2,073	2,037	2,094	2,076	2,149
	상용파트	34	12	6	5	16	6	14	4	10	21	26	41	58	79	91	101
	임시파트	552	573	558	347	709	718	773	808	872	975	1,149	1,156	1,282	1,336	1,513	1,574
	호출노동	775	235	364	502	548	622	553	710	710	776	813	880	784	747	733	792
	특수고용	624	752	702	486	700	596	576	606	583	621	587	603	537	545	523	493
	파견노동	136	130	88	65	117	118	131	174	139	165	211	197	214	204	194	210
	용역노동	308	319	346	191	413	431	498	593	641	622	608	672	682	646	604	656
	재택노동	256	258	239	116	171	141	175	125	64	98	70	75	69	73	58	55

〈표 16〉 연도별 고용형태 비율 추이 (단위: %)

구분		2000.8	2001.8	2002.8	2003.8	2004.8	2005.8	2006.8	2007.8	2008.8	2009.8	2010.8	2011.8	2012.8	2013.8	2014.8	2015.8
정규직 여부	정규직	41.6	44.5	43.4	44.6	44.3	43.9	45.2	46.0	48.0	48.2	49.8	50.8	52.5	54.3	54.8	55.3
	비정규직	58.4	55.5	56.6	55.4	55.7	56.1	54.8	54.0	52.0	51.8	50.2	49.2	47.5	45.7	45.2	44.7
	합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100
비정규직 고용형태	일반임시직	30.6	30.5	31.6	26.3	25.0	21.4	21.9	21.1	20.1	17.7	18.3	16.7	15.6	14.3	14.4	13.4
	기간제	7.1	7.8	8.1	17.0	12.4	17.1	15.2	13.8	13.1	14.2	11.5	11.8	11.5	11.5	11.1	11.1
	상용파트	0.3	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.4	0.5	0.5
	임시파트	4.3	4.3	4.1	2.5	4.9	4.8	5.0	5.1	5.4	5.9	6.7	6.6	7.2	7.3	8.1	8.1
	호출노동	6.0	1.8	2.7	3.5	3.8	4.2	3.6	4.5	4.4	4.7	4.8	5.0	4.4	4.1	3.9	4.1
	특수고용	4.8	5.7	5.1	3.4	4.8	4.0	3.8	3.8	3.6	3.8	3.4	3.4	3.0	3.0	2.8	2.6
	파견노동	1.0	1.0	0.6	0.5	0.8	0.8	0.9	1.1	0.9	1	1.2	1.1	1.2	1.1	1.0	1.1
	용역노동	2.4	2.4	2.5	1.3	2.8	2.9	3.2	3.7	4	3.8	3.6	3.8	3.8	3.5	3.2	3.4
	재택노동	2.0	2.0	1.8	0.8	1.2	0.9	1.1	0.8	0.4	0.6	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3

2. 성별 고용형태 비율

2015년 8월 기준으로 남자 중에서 정규직 비율은 63.6%였고, 비정규직 비율은 36.4%로 남성은 정규직 비율이 높게 나타나고 있다. 반면 여자 중에서 정규직 비율은 44.7%로 나타났으며 비정규직 비율은 55.3%로 나타나 남성과 달리 여성은 비정규직의 비율이 반수 이상으로 나타났다.

전체 임금노동자수는 남성이 여성보다 2백만 명 이상 많다. 고용형태별로는 기간제와 용역노동, 호출노동은 남녀의 절대적인 수가 비슷하거나 남성의 절대수가 많았으나 일반임시직, 상용파트타임, 임시파트타임, 파견노동, 특수고용, 재택노동의 경우 여성이 남성에 비해 절대숫자 자체가 더 많았다.

〈표 17〉 성별 정규직/비정규직 여부 (단위: 명, %)

구분	성별				전체	
	남성		여성			
	2014.8	2015.8	2014.8	2015.8	2014.8	2015.8
정규직	6,699,803	6,913,642	3,581,911	3,772,930	10,281,714	10,686,572
	65.2%	64.7%	34.8%	35.3%	100.0%	100.0%
	63.0%	63.6%	44.0%	44.7%	54.8%	55.3%
비정규직	3,935,088	3,964,732	4,559,506	4,660,670	8,494,594	8,625,402
	46.3%	46.0%	53.7%	54.0%	100.0%	100.0%
	37.0%	36.4%	56.0%	55.3%	45.2%	44.7%
전체	10,634,891	10,878,374	8,141,417	8,433,600	18,776,308	19,311,974
	56.6%	56.3%	43.4%	43.7%	100.0%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

〈표 18〉 성별 고용형태별 분포 (단위: 명, %)

구분			2012.8	
			남성	여성
전체		규모	10,878,374	8,433,598
		비율	100.0%	100.0%
정규직 여부	정규직	규모	6,913,642	3,772,930
		비율	63.6%	44.7%
	비정규직	규모	3,964,732	4,660,670
		비율	36.4%	55.3%
고용형태	일반 임시직	규모	1,226,083	1,369,165
		비율	11.3%	16.2%
	기간제	규모	1,086,955	1,061,923
		비율	10.0%	12.6%
	상용파트	규모	18,966	82,284
		비율	0.2%	1.0%
	임시파트	규모	495,915	1,077,986
		비율	4.6%	12.8%
	호출노동	규모	553,603	238,889
		비율	5.1%	2.8%
	특수고용	규모	139,150	354,306
		비율	1.3%	4.2%
	파견노동	규모	86,756	123,132
		비율	0.8%	1.5%
	용역노동	규모	349,461	306,079
		비율	3.2%	3.6%
	재택노동	규모	7,843	46,904
		비율	0.1%	0.6%

3. 연령별 비정규직 비율

연령대 내에서 비정규직 비율을 살펴보면, 10대(91.8%), 60대(78.6%) 및 70대(94.9%)는 비정규직 비율이 매우 높게 나타나고 있으며, 20대(45.9%)와 50대(48.3%)에서도 거의 과반수가 비정규직인 것으로 나타났다. 30대에서는 비정규직의 비율이 30.3%로 가장 낮게 나타나고 있었다. 이와 같은 연령대별 비정규직 비율은 우리나라의 노동시장구조가 30대를 정점으로 전, 후 구조가 매우 불안정하다는 점을 보여준다. 예를 들어 많은 이들이 최초로 노동시장에 진입하게 되는 10대 및 20대 내에서 비정규직 비율이 각각 91.8%와 45.9%로 높다는 점은 청년층의 노동시장 신규 진입이 비정규직 형태로 전개되면서 향후 이들이 노동시장 내에서 비정규직의 덩(trap)에 걸려 저임금의 함정에 빠질 개연성을 보여주고 있다. 이러한 점에서 청년층들을 대상으로 한 양질의 일자리 창출이 시급한 과제임을 보여주고 있다.

〈표 19〉 연령대별 정규직/비정규직 규모 및 전년대비 변화 (단위: 명, %)

구분		연령대							전체
		10대	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상	
2014.8	정규직 규모	31316	1794262	3336671	2977782	1872298	253349	16035	10281713
	정규직 비율	0.3%	17.5%	32.5%	29.0%	18.2%	2.5%	0.2%	100.0%
	비정규직 규모	230253	1615911	1464555	1889628	1837998	994167	462083	8494595
	비정규직 비율	2.7%	19.0%	17.2%	22.2%	21.6%	11.7%	5.4%	100.0%
	연령대 내 비정규직 비율	88.0%	47.4%	30.5%	38.8%	49.5%	79.7%	96.6%	-
	전체규모	261569	3410173	4801226	4867410	3710296	1247516	478118	18776308
	전체비율	1.4%	18.2%	25.6%	25.9%	19.8%	6.6%	2.5%	100.0%
2015.8	정규직 규모	21084	1885214	3350204	3077849	2018423	307774	26023	10686571
	정규직 비율	0.2%	17.6%	31.3%	28.8%	18.9%	2.9%	0.2%	100.0%
	비정규직 규모	235643	1597630	1453816	1831131	1886272	1133206	487704	8625402
	비정규직 비율	2.7%	18.5%	16.9%	21.2%	21.9%	13.1%	5.7%	100.0%
	연령대 내 비정규직 비율	91.8%	45.9%	30.3%	37.3%	48.3%	78.6%	94.9%	-
	전체규모	256727	3482844	4804020	4908980	3904695	1440980	513727	19311973
	전체비율	1.3%	18.0%	24.9%	25.4%	20.2%	7.5%	2.7%	100.0%

한편 비정규직 내에서는 50대가 21.9%로 가장 높은 비정규직 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 이는 지난해까지 40대가 가장 많은 비중을 차지했던 것과 차별적인 결과를 보여주고 있다. 이는 한국 사회 및 임금노동자들의 고령화 추세를 반영하는 것과 동시에, 40대 이후 (재)취업하는 임금노동자들의 경우 상당수가 비정규직으로 취업하고 있음을 보여주고 있다. 즉, 기존 직장에서 한 차례 그만두고 재취업을 하는 경우 임금노동자로 일하는 경우에는 거의 대부분 비정규직으로 취업하고 있다고 할 수 있다. 이러한 점에서 한국 사회는 30대를 제외하고는 노동시장의 진입 시기와 이탈 시기에는 열악한 처우의 비정규직으로 일할 가능성이 매우 높다는 점을 알 수 있다. 그리고 50대 이상 임금노동자들이 절대적으로 비정규직이 많다는 점은 향후 고령인구들에 대한 사회복지 수요가 크게 증가할 것으로 추정할 수 있다.

구체적인 고용형태별로 비정규직이 많이 분포한 연령대를 살펴보면, 일반임시직은 40대~50대 사이에서 주로 분포해 있었으며 기간제는 20대~40대에 가장 많이 분포해 있었다. 상용

파트타임은 30대~40대에서, 임시파트타임은 20대에 가장 높은 비율을 보이고 있다는 점에서 특징적으로 이는 청년층 아르바이트 노동을 의미할 것이다. 호출노동은 40대~50대 사이에, 용역노동은 50대~60대에서 많이 분포하는 것으로 나타났다. 이를 정리하면, 20대는 기간제와 임시파트에 주로 분포해 있으며 30대는 파견에, 50대와 60대는 호출, 용역 등 주로 간접고용 형태로 취업하고 있다는 점을 확인할 수 있다. 이는 노동자들의 구직활동에서의 차이와 함께 사용자들이 연령대별로 선호하는 비정규직 고용형태가 있음을 확인할 수 있다.

〈표 20〉 연령대별 비정규직 비율 및 고용형태별 분포 (단위: 명, %)

구분		연령대							전체
		10대	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상	
임금노동자	전체	256727 1.3%	3482845 18.0%	4804019 24.9%	4908981 25.4%	3904695 20.2%	1440979 7.5%	513728 2.7%	19311974 100.0%
정규직 여부	정규직	21084 0.2%	1885214 17.6%	3350204 31.3%	3077849 28.8%	2018423 18.9%	307774 2.9%	26023 0.2%	10686571 100.0%
	비정규직	235643 2.7%	1597630 18.5%	1453816 16.9%	1831131 21.2%	1886272 21.9%	1133206 13.1%	487704 5.7%	8625402 100.0%
비정규직 고용형태	일반임시직	51964 2.0%	538276 20.7%	504484 19.4%	618962 23.8%	566276 21.8%	255556 9.8%	59730 2.3%	2595248 100.0%
	기간제	26987 1.3%	479358 22.3%	494358 23.0%	487655 22.7%	414940 19.3%	211305 9.8%	34275 1.6%	2148878 100.0%
	상용파트	0 0.0%	5220 5.2%	25268 25.0%	35063 34.6%	17807 17.6%	12309 12.2%	5584 5.5%	101251 100.0%
	임시파트	137151 8.7%	403009 25.6%	154482 9.8%	201959 12.8%	217287 13.8%	211229 13.4%	248786 15.8%	1573903 100.0%
	호출노동	15257 1.9%	52918 6.7%	50015 6.3%	180455 22.8%	291011 36.7%	149934 18.9%	52902 6.7%	792492 100.0%
	특수고용	1578 0.3%	28967 5.9%	114387 23.2%	167749 34.0%	138875 28.1%	33797 6.8%	8103 1.6%	493456 100.0%
	파견노동	732 0.3%	33375 15.9%	36432 17.4%	44288 21.1%	47151 22.5%	26561 12.7%	21348 10.2%	209887 100.0%
	용역노동	1974 0.3%	53263 8.1%	62382 9.5%	83029 12.7%	179976 27.5%	222951 34.0%	51966 7.9%	655541 100.0%
	재택노동	0 0.0%	3245 5.9%	12007 21.9%	11972 21.9%	12949 23.7%	9563 17.5%	5011 9.2%	54747 100.0%

4. 학력별 정규직/비정규직 비율

경제활동인구조사에서는 예년과 마찬가지로 정규직 비율은 학력수준에 비례하는 한편, 비정규직 비율은 학력수준에 반비례하는 것으로 나타났다. 초졸 이하는 비정규직이 85.7%, 중졸 이하는 75.3%에 달하였으며, 고졸 역시 비정규직이 55.1%로 정규직 44.9%에 비해서 높은 비율을 보였다. 그러나 초대졸 학력자부터는 정규직의 비율이 66.9%로 비정규직 33.1%보다 더 높게 나타나기 시작한다. 대졸자의 경우는 정규직이 75.6%로 정규직이 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 대학원 졸업자 역시 정규직의 비율이 78.6%에 달해 학력이 높을수록 정규직으로 취업할 확률이 높다는 것을 분명하게 보여주고 있다. 그러나 학력수준과 정규직의 비례하는 결과는 과거에 비해 다소 완화되고 있다. 예를 들어 3년 전 동월대비 조사에서 대졸자의 정규직 비율은 약 80%에 이르렀으나 이는 학력이 높더라도 정규직으로 취업할 가능성이 점점 낮아지는 추세를 반영한다.

〈표 21〉 학력별 정규직/비정규직 비율 (단위: 명, %)

구분		정규직 여부		전체
		정규직	비정규직	
교육정도	초졸 이하	169,421 14.3%	1,014,407 85.7%	1,183,828 100.0%
	중졸	332,518 24.7%	1,012,149 75.3%	1,344,667 100.0%
	고졸	3,339,194 44.9%	4,098,016 55.1%	7,437,210 100.0%
	초대졸	1,878,621 66.9%	929,969 33.1%	2,808,590 100.0%
	대졸	4,276,249 75.6%	1,382,770 24.4%	5,659,019 100.0%
	대학원졸	690,570 78.6%	188,093 21.4%	878,663 100.0%
전체		10,686,573 55.3%	8,625,404 44.7%	19,311,977 100.0%

5. 산업별 정규직/비정규직 비율

산업별 비정규직 비율을 살펴보면 우리나라 비정규직의 절반이상은 도소매, 숙박음식, 시설관리, 제조, 건설 산업에 밀집되어 있는 것으로 나타나고 있다. 이들 업종의 규모가 가장 많기도 하며, 도소매, 숙박음식점의 경우에는 그 중에서 비정규직 비율이 절대적으로 높게 나타나고 있다. 비정규직의 산업별 분포를 살펴본 결과, 숙박음식업과 도소매업이 전체 산업의 비정규직 중 각각 13.6%, 13.5%로 높은 비율을 보이고 있다. 그 외에 제조업(10.6%)과 시설관리업(10.5%), 건설업(10.4%)에서 일하고 있는 비정규직이 다른 산업에 비해 많았다.

정규직 중에서 많은 노동자들이 종사하고 있는 산업은 제조업(29.2%)이 압도적으로 높게 나타나 여타의 서비스산업과 비교했을 때 제조업이 가장 많은 양질의 정규직 일자리들을 창출하고 있다고 할 수 있다. 제조업을 제외하면 도소매업에 전체 정규직의 10.0%가 일을 하고 있었으며, 나머지 산업들은 모두 한자리 숫자로 나타나고 있었다. 다른 한 편으로 제조업과 도소매업은 정규직 비율도 높은 편이면서 비정규직 비율도 높은 산업으로 분류되었다.

한편, 산업 내에서 비정규직의 비율이 정규직에 보다 높은 산업은 농림어업(87.7%), 건설업(64.5%), 도소매업(52.2%), 숙박음식업(82.0%), 부동산임대업(64.3%), 시설관리업(77.4%), 예술스포츠여가업(65.6%), 가구내고용(100%) 등이었다. 따라서 이러한 산업에서 비정규직의 규모를 줄이기 위한 업종별 대책을 모색할 필요가 있다.

〈표 22〉 산업별 정규직/비정규직 분포 (단위: 명, %)

산업	구분	정규직 여부		전체
		정규직	비정규직	
농업임업어업	인원수	15,378	109,980	125,358
	산업내 비율	12.3%	87.7%	100.0%
	정규직 여부 비율	0.1%	1.3%	0.6%
광업	인원수	11,887	1,888	13,775
	산업내 비율	86.3%	13.7%	100.0%
	정규직 여부 비율	0.1%	0.0%	0.1%
제조업	인원수	3,094,448	911,437	4,005,885
	산업내 비율	77.2%	22.8%	100.0%
	정규직 여부 비율	29.0%	10.6%	20.7%
전기가스수도업	인원수	76,822	14,095	90,917
	산업내 비율	84.5%	15.5%	100.0%
	정규직 여부 비율	0.7%	0.2%	0.5%
하수폐기물환경업	인원수	60,161	22,466	82,627
	산업내 비율	72.8%	27.2%	100.0%
	정규직 여부 비율	0.6%	0.3%	0.4%
건설업	인원수	493,115	895,219	1,388,334
	산업내 비율	35.5%	64.5%	100.0%
	정규직 여부 비율	4.6%	10.4%	7.2%
도소매업	인원수	1,068,925	1,166,374	2,235,299
	산업내 비율	47.8%	52.2%	100.0%
	정규직 여부 비율	10.0%	13.5%	11.6%
운수업	인원수	544,200	238,812	783,012
	산업내 비율	69.5%	30.5%	100.0%
	정규직 여부 비율	5.1%	2.8%	4.1%
숙박음식업	인원수	256,506	1,169,570	1,426,076
	산업내 비율	18.0%	82.0%	100.0%
	정규직 여부 비율	2.4%	13.6%	7.4%
출판영상방송업	인원수	559,303	155,160	714,463
	산업내 비율	78.3%	21.7%	100.0%

	정규직 여부 비율	5.2%	1.8%	3.7%
금융보험업	인원수	449,679	300,957	750,636
	산업내 비율	59.9%	40.1%	100.0%
	정규직 여부 비율	4.2%	3.5%	3.9%
부동산임대업	인원수	129,628	233,802	363,430
	산업내 비율	35.7%	64.3%	100.0%
	정규직 여부 비율	1.2%	2.7%	1.9%
전문과학서비스업	인원수	723,494	186,170	909,664
	산업내 비율	79.5%	20.5%	100.0%
	정규직 여부 비율	6.8%	2.2%	4.7%
시설관리업	인원수	263,727	902,490	1,166,217
	산업내 비율	22.6%	77.4%	100.0%
	정규직 여부 비율	2.5%	10.5%	6.0%
공공행정국방	인원수	674,148	276,180	950,328
	산업내 비율	70.9%	29.1%	100.0%
	정규직 여부 비율	6.3%	3.2%	4.9%
교육서비스업	인원수	823,525	634,689	1,458,214
	산업내 비율	56.5%	43.5%	100.0%
	정규직 여부 비율	7.7%	7.4%	7.6%
보건사회서비스업	인원수	984,360	710,175	1,694,535
	산업내 비율	58.1%	41.9%	100.0%
	정규직 여부 비율	9.2%	8.2%	8.8%
예술스포츠여가업	인원수	99,495	189,851	289,346
	산업내 비율	34.4%	65.6%	100.0%
	정규직 여부 비율	0.9%	2.2%	1.5%
협회단체서비스업	인원수	341,383	439,500	780,883
	산업내 비율	43.7%	56.3%	100.0%
	정규직 여부 비율	3.2%	5.1%	4.0%
가구내고용	인원수	0	63,750	63,750
	산업내 비율	0.0%	100.0%	100.0%
	정규직 여부 비율	0.0%	0.7%	0.3%
국제 및 외국기관	인원수	16,385	2,837	19,222
	산업내 비율	85.2%	14.8%	100.0%
	정규직 여부 비율	0.2%	0.0%	0.1%
전체	인원수	10,686,569	8,625,402	19,311,971
	산업내 비율	55.3%	44.7%	100.0%
	정규직 여부 비율	100.0%	100.0%	100.0%

6. 직업별 정규직/비정규직 비율

직업 내에서 비정규직의 비율이 가장 높은 직업군은 단순노무종사자로 비정규직의 비율이 약 83.5%에 달했다. 그 외 비정규직 비율이 정규직에 비해 더 높은 직업은 농림어업숙련종사

직(71.9%), 판매직(67.5%), 서비스직(69.4%), 기능원 및 관련직업종사(53.6%)로 나타났다. 반대로 직업 내에서 정규직 비중이 높은 직업은 관리자, 전문가, 사무직업, 장치기계조립업종사자이며 나머지 직업은 모두 비정규직 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 23〉 직업별 정규직/비정규직 분포 (단위: 명, %)

직업	구분	정규직 여부		전체
		정규직	비정규직	
관리자	인원수	246,511	51,150	297,661
	직업내 비율	82.8%	17.2%	100.0%
	정규직 여부 비율	2.3%	0.6%	1.5%
전문가	인원수	3,034,607	1,247,667	4,282,274
	직업내 비율	70.9%	29.1%	100.0%
	정규직 여부 비율	28.4%	14.5%	22.2%
사무	인원수	3,331,553	784,176	4,115,729
	직업내 비율	80.9%	19.1%	100.0%
	정규직 여부 비율	31.2%	9.1%	21.3%
서비스	인원수	562,536	1,277,888	1,840,424
	직업내 비율	30.6%	69.4%	100.0%
	정규직 여부 비율	5.3%	14.8%	9.5%
판매	인원수	540,112	1,119,976	1,660,088
	직업내 비율	32.5%	67.5%	100.0%
	정규직 여부 비율	5.1%	13.0%	8.6%
농림어업숙련	인원수	13,900	35,548	49,448
	직업내 비율	28.1%	71.9%	100.0%
	정규직 여부 비율	0.1%	0.4%	0.3%
기능 및 관련	인원수	798,395	923,448	1,721,843
	직업내 비율	46.4%	53.6%	100.0%
	정규직 여부 비율	7.5%	10.7%	8.9%
장치기계조작조립	인원수	1,650,709	621,822	2,272,531
	직업내 비율	72.6%	27.4%	100.0%
	정규직 여부 비율	15.4%	7.2%	11.8%
단순노무	인원수	508,248	2,563,726	3,071,974
	직업내 비율	16.5%	83.5%	100.0%
	정규직 여부 비율	4.8%	29.7%	15.9%
전체	인원수	10,686,571	8,625,401	19,311,972
	직업내 비율	55.3%	44.7%	100.0%
	정규직 여부 비율	100.0%	100.0%	100.0%

7. 기업규모별 정규직/비정규직 비율

기본적으로 비정규직 비율과 기업규모는 반비례 관계로 나타나고 있었다. 즉, 기업규모가 작을수록 비정규노동자가 더 많이 분포하는 것이다. 4인 이하 사업장 규모 내에서는 정규직이 21.4%에 불과한데 비해 비정규직은 78.6%에 달했다. 반대로 300인 이상의 사업장에서는 정규직이 86.5%, 비정규직이 13.5%로 나타나 정반대의 양상을 보이고 있다. 이는 업종과 연관해서 고려했을 때 상대적으로 고용규모가 큰 제조업이나 공공부문에서 정규직 비율이 높은 것과, 소규모 영세사업장들이 절대다수를 차지하는 도소매업과 음식숙박업의 비정규직 비율이 높은 것이 고용형태와 기업규모의 관계에 영향을 미쳤을 것으로 볼 수 있다. 한 편 대기업의 경우 비정규직 노동자들을 외주화/아웃소싱을 통해서 간접고용 형태로 활용하는 추세이기 때문에 기업간 관계를 고려하지 않은 가구조사에서는 대기업의 광범위한 비정규직 활용이 드러나지 않을 개연성이 매우 크다.

사업장 규모별 주요 고용형태를 살펴보면 4인 미만의 사업장에서는 일반임시직(32.0%)이 주된 고용형태였다. 5-9인 미만의 사업장은 정규직이 42.8%로 가장 많았고 그 다음이 일반임시직(19.9%)였다. 10-29인 미만의 사업장은 56.4%가 정규직이었으며 비정규직 중에서는 일반임시직과 기간제가 대등한 수준으로 많았다. 30-99인 미만의 중소사업장에서는 정규직이 67.6%로 가장 많았고, 그 다음은 기간제(13.6%)로 나타났다. 100-299인 미만의 중견사업장의 경우도 기간제(12.8%)의 고용이 정규직 다음으로 많았다. 300인 이상의 사업장도 비슷한 분포를 보이고 있었다.

이러한 결과는 영세한 사업장일수록 일반임시직, 임시파트타임을 많이 활용하고, 규모가 클수록 정규직 중심의 고용 + 기간제 활용이 주된 유형임을 확인할 수 있다. 다만 앞서 언급한 것과 같이 대규모 사업장의 간접고용 활용은 확인할 수 없다는 한계가 있다.

〈표 24〉 기업규모별 정규직 고용여부 (단위: 명, %)

직업	구분	정규직 여부		전체
		정규직	비정규직	
1-4인	인원수	773,579	2,837,806	3,611,385
	규모내 비율	21.4%	78.6%	100.0%
	정규직여부 비율	7.2%	32.9%	18.7%
5-9인	인원수	1,458,762	1,951,507	3,410,269
	규모내 비율	42.8%	57.2%	100.0%
	정규직여부 비율	13.7%	22.6%	17.7%
10-29인	인원수	2,428,444	1,878,270	4,306,714
	규모내 비율	56.4%	43.6%	100.0%
	정규직여부 비율	22.7%	21.8%	22.3%
30-99인	인원수	2,524,492	1,207,208	3,731,700
	규모내 비율	67.6%	32.4%	100.0%
	정규직여부 비율	23.6%	14.0%	19.3%
100-299인	인원수	1,434,833	427,428	1,862,261
	규모내 비율	77.0%	23.0%	100.0%
	정규직여부 비율	13.4%	5.0%	9.6%
300인 이상	인원수	2,066,461	323,183	2,389,644
	규모내 비율	86.5%	13.5%	100.0%
	정규직여부 비율	19.3%	3.7%	12.4%
전체	인원수	10,686,571	8,625,402	19,311,973
	규모내 비율	55.3%	44.7%	100.0%
	정규직여부 비율	100.0%	100.0%	100.0%

〈표 25〉 기업규모별 비정규직 비율 추이, 2009-2015 (단위: %)

회사규모	2009.8	2010.8	2011.8	2012.8	2013.8	2014.8	2015.8
1-4인	30.2	31.6	31.7	32.8	32.8	33.4	32.9
5-9인	21.6	22.4	21.8	22.0	22.7	22.3	22.6
10-29인	23.4	22.9	23.3	22.3	21.0	21.5	21.8
30-99인	15.2	15.3	14.7	14.2	14.9	14.2	14.0
100-299인	5.3	4.5	4.7	5.0	4.9	4.6	5.0
300인 이상	4.3	3.3	3.8	3.7	3.7	4.0	3.7
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Ⅲ. 비정규직의 노동조건

1. 평균임금

2015년 8월 기준, 정규직의 평균임금은 297만원, 비정규직의 평균임금은 147만원으로 나타났다. 또 전체 임금노동자의 평균임금은 230만원이었다. 매년 전체 임금노동자들의 월평균임금은 꾸준히 상승하고 있기는 하지만, 정규직과 비정규직 간 임금격차는 꾸준히 확대되고 있으며, 이는 2015년도에도 마찬가지라고 할 수 있다. 경제활동 부가조사가 처음으로 실시된 2000년의 경우 정규직과 비정규직의 임금격차는 73만원이었으나 2015년 8월에 임금격차는 150만원으로 2015년에 처음으로 격차가 150만원이 넘었으며, 그 결과 절대적인 금액격차가 두 배를 넘어서게 되었다. <표 27>에서 확인할 수 있듯이 지난 15년 동안 정규직과 비정규직의 임금격차는 단 한 번도 줄어든 적이 없을 정도이다.

또한 비정규직의 정규직대비 임금비율 역시 2000년 8월 경제활동인구 부가조사가 시작된 이래로 점차 낮아지는 경향을 보이고 있다. 2000년 8월 비정규직의 정규직대비 임금비율은 53.5%였으나, 2014년 8월 조사에서는 49.5%로 4.0%p 낮아졌다. 비정규직의 임금 비중이 정규직의 절반으로 처음 떨어진 2007년 8월 조사 이래 절반이상의 임금을 회복하지 못하는 상황이다.

이러한 결과는 많이 알려진 대로 비정규직 임금저하가 임금소득 격차 확대에 따른 양극화 문제를 유발하고 있음을 보여준다. 비정규직 노동자의 임금 중 특수고용(198만원), 기간제(195만원), 파견(159만원), 그리고 일반임시직(155만원)의 임금이 비정규직의 평균임금(147만원)보다 높은 것으로 나타났으며 호출(128만원), 용역(145만원), 재택(83만원) 등은 비정규직 평균임금보다 낮은 것으로 확인되었다. 한 편 상용파트타임은 파트타임이지만 비정규직 평균임금보다 높은 164만원이었으며, 임시파트타임이 61만원으로 전체 비정규직 유형 중에서도 월평균 임금수준이 가장 낮았다.

〈표 27〉 연도별 정규직/비정규직 평균임금 추이, 2000-2015 (단위: 만원)

구 분	2000.8	2001.8	2002.8	2003.8	2004.8	2005.8	2006.8	2007.8	2008.8	2009.8	2010.8	2011.8	2012.8	2013.8	2014.8	2015.8
전체 평균	115	125	133	147	154	159	166	175	185	185	195	203	210	218	223	230
정규직	157	169	182	201	211	220	226	239	250	255	266	272	277	284	289	297
비정규직	84	89	96	103	109	112	116	119	124	120	124	132	137	140	144	147
차액	73	80	86	98	102	108	110	120	126	135	141	140	140	144	145	150
임금비율(%)	53.5	52.7	52.7	51.2	51.7	50.8	51.3	49.9	49.6	47.1	46.8	48.5	49.6	49.5	49.7	49.5

〈표 28〉 연도별, 고용형태별 평균임금 비교, 2000-2015 (단위: 만원)

고용형태	2008.8	2009.8	2010.8	2011.8	2012.8	2013.8	2014.8	2015.8	정규직대비 임금 비율
정규직	250.0	255.0	265.8	272.2	276.8	283.5	288.9	296.5	100.0
일반임시직	122.8	124.9	131.9	136.8	140.7	145.2	150.2	155.4	52.4
기간제	159.6	144.7	154.1	168.4	183.9	185.5	188.5	194.9	65.7
상용파트	99.7	98.7	147.3	134.0	133.8	150.6	132.8	163.5	55.1
임시파트	55.9	51.2	51.7	54.9	53.6	58.2	59.2	61.1	20.6
호출노동	100.6	99.2	105.5	108.0	118.1	123.3	129.5	128.0	43.2
특수고용	156.8	155.4	163.4	181.4	182.5	180.1	207.2	197.6	66.6
파견노동	147.3	141.4	141.0	152.4	162.0	149.9	152.7	159.1	53.6
용역노동	108.3	111.1	117.5	122.4	126.4	135.4	138.3	145.3	49.0
재택노동	47.9	60.2	43.5	52.0	66.3	60.7	60.3	82.9	28.0
전체	184.6	185.2	194.9	203.2	210.4	218.1	223.1	229.7	77.5

2. 노동시간

임금노동자들의 노동시간은 2000년대 이후 완만하기는 하지만 지속적으로 줄어들고 있는 것으로 나타나고 있다. 2001년 정규직의 주당 노동시간은 49.6시간에서 2015년에는 40.3시간으로 지난 15년 동안 9시간 이상 줄어든 것으로 나타나고 있다. 비정규직은 파트타임을 제외하는 경우에는 정규직보다 주당노동시간이 약간 길기는 하지만 역시 줄어들고 있는 추세는 동일하다.

2001년 비정규직 노동자들은 정규직 보다 3시간 정도 더 일을 했으나 2015년도에는 주당노동시간의 차이가 1.2시간으로 줄어든 것으로 나타나고 있다. 하지만 임금수준이 정규직에 비해 절반도 채 되지 않는 비정규직 노동자들이 노동시간에서는 정규직보다 다소 길다는 점은 비정규직 노동자들의 열악한 처우를 보여주고 있다고 할 수 있다.

한편 비정규직의 고용형태별 주당노동시간은 일반임시직이 45.6시간으로 가장 길었으며, 용역노동이 43.4시간으로 평균보다 길었으며, 그 밖의 비정규직 유형들은 상대적으로 주당노동시간이 짧은 편이었다. 그리고 임시파트의 경우에는 주당 노동시간이 20시간도 채 되지 않는 것으로 나타나 비자발적인 파트타임의 경우 고용불안과 함께 저임금 문제에도 크게 노출되고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 29〉 정규직/비정규직 주당노동시간 추이, 2001-2015 (파트타임 제외, 단위: 시간)

구분	2001.8	2002.8	2003.8	2004.8	2005.8	2006.8	2007.8	2008.8	2009.8	2010.8	2011.8	2012.8	2013.8	2014.8	2015.8
정규직	49.6	49.3	48.6	47.9	47.3	46.6	46.0	45.1	44.2	43.9	43.5	42.8	42.8	42.7	40.3
비정규직	52.7	52.5	51.9	51.6	51.3	50.5	49.8	48.0	46.5	46.5	45.5	45.1	44.5	44.5	41.5

〈표 30〉 고용형태별 주당평균노동시간 (단위: 시간)

고용형태	2012.8	2013.8	2014.8	2015.8
정규직	42.8	42.8	42.7	40.3
일반임시직	48.9	48.6	47.9	45.6
기간제	43.7	43.2	43.5	40.9
상용파트	27.5	27.4	27.7	23.6
임시파트	20.0	20.3	20.2	19.1
호출노동	40.0	39.5	38.4	35.1
특수고용	39.8	39.9	40.6	37.2
파견노동	39.1	39.3	40.7	35.6
용역노동	47.0	45.5	45.2	43.4
재택노동	33.2	32.1	36.0	31.0
전체	42.0	41.7	41.5	39.0

3. 사회보험

임금 이외에 비정규직 노동자들에 대한 차별로는 법정 복지인 4대보험 적용과 비법정복지인 상여금 등의 수혜에서의 차이가 많이 알려져 있다. 2015년 8월 경찰 부가조사에서도 이와 같은 대중들의 일반적인 인식은 그대로 확인할 수 있다. 정규직의 사회보험 적용률은 국민연금 96.4%, 건강보험 98.9%, 고용보험 84.9%로 매우 높은 편이다. 반면, 비정규직의 사회보험 적용률은 국민연금 31.4%, 건강보험 37.6%, 고용보험 37.3%에 불과한 것으로 나타났으며, 비정규직의 사회보험 가입률은 좀처럼 개선되고 있지 않는 상황이다. 또한 정규직의 부가혜택 적용률은 퇴직금 적용률이 99.5%, 상여금 96.4%, 시간외수당 70.2%, 유급휴가 89.2%의 적용률을 보이고 있으나, 비정규직의 경우에는 퇴직금 33.2%, 상여금 37.4%, 시간외수당은 고작 18.6%, 유급휴가 24.5%로 정규직의 적용률과 매우 큰 차이를 보이고 있다.

비정규직 가운데 사회보험 적용률이 낮은 고용형태는 일반임시직, 임시파트, 호출노동, 특수고용, 재택노동자 등이다. 특히, 특수고용노동자들은 전체적으로 약 2~4%만이 사회보험에 가입되어 있는 것으로 나타났다. 호출노동은 국민연금, 건강보험에 거의 가입되어 있지 않았다. 이에 비해 기간제, 상용파트와 파견·용역노동자들은 사회보험 및 기업복지 적용률이 상대적으로 매우 높게 나타나고 있었다. 기업규모가 상대적으로 커서 서면 고용계약 관행이 정착되어져 가는 비정규직 유형들에서는 점차 정규직과의 형식적인 차별은 다소 개선되어져 가고 있다고 할 수 있을 것이다.

〈표 31〉 전년 동월 대비 사회보험 적용률 (단위: %)

고용형태		국민연금		건강보험		고용보험		퇴직금		상여금		시간외수당		유급휴가	
		2014.8	2015.8	2014.8	2015.8	2014.8	2015.8	2014.8	2015.8	2014.8	2015.8	2014.8	2015.8	2014.8	2015.8
전체		67.9%	67.4%	71.4%	71.5%	63.8%	63.7%	68.3%	69.9%	69.3%	70.0%	47.6%	47.2%	60.2%	60.3%
정규직 여부	정규직	97.0%	96.4%	98.9%	98.9%	85.2%	84.9%	99.5%	99.5%	96.2%	96.4%	71.8%	70.2%	90.0%	89.2%
	비정규직	32.8%	31.4%	38.1%	37.6%	37.9%	37.3%	30.4%	33.2%	36.9%	37.4%	18.4%	18.6%	24.2%	24.5%
고용 형태	일반임시직	25.8%	23.0%	28.5%	27.0%	30.6%	30.2%	16.0%	20.6%	35.4%	37.4%	8.9%	9.1%	11.9%	10.8%
	기간제	67.6%	67.1%	74.6%	73.7%	71.0%	69.5%	66.3%	68.0%	62.0%	62.3%	41.3%	41.1%	56.8%	58.4%
	상용파트	87.7%	80.4%	94.8%	95.5%	90.2%	87.2%	91.8%	95.3%	85.4%	89.7%	29.1%	36.8%	69.4%	69.3%
	임시파트	9.3%	8.0%	11.2%	11.1%	14.5%	13.8%	5.6%	6.0%	12.5%	12.7%	7.9%	7.8%	3.5%	3.9%
	호출노동	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	5.3%	5.4%	0.1%	0.8%	4.4%	4.5%	3.9%	4.4%	0.0%	0.6%
	특수고용	2.7%	1.9%	2.8%	1.8%	3.5%	4.2%	2.8%	3.1%	16.9%	18.6%	1.1%	0.2%	3.1%	3.3%
	파견노동	69.1%	63.0%	77.2%	67.3%	77.9%	67.9%	72.0%	64.6%	65.1%	53.1%	45.7%	35.0%	58.9%	51.2%
	용역노동	50.7%	47.5%	81.0%	79.9%	66.6%	64.6%	74.6%	78.2%	61.6%	57.4%	32.6%	32.2%	51.0%	47.6%
	재택노동	9.1%	14.2%	9.1%	17.3%	9.1%	18.0%	5.5%	13.6%	2.2%	16.0%	1.1%	7.5%	2.8%	11.2%

4. 노조가입

경제활동인구조사 부가조사의 노동조합조직률(이하 노조조직률)은 정확한 수치라고 하기는 어렵다. 오히려 고용노동부에서 매년 발간하는 노동조합현황 자료가 좀 더 정확한 자료일 수 있다. 그러나 고용노동부의 노조조직률 현황에서는 공무원노조, 전교조와 같은 실질적으로 활동하고 있는 노동조합들이 법외노조라는 이유로 빠져 있는 한계를 가지고 있다. 따라서 경향 부가조사는 고용형태별 노조조직화의 추이를 어느 정도 파악할 수 있는 점에서 제한적으로 활용할 필요가 있다.

2015년 현재 전체 임금노동자의 노조조직률은 12.5%로 추정되며, 이는 앞서 법외노조를 제외한 고용노동부 노조조직률에 비해 약 1.0%p 정도 높게 나타나고 있다. 구체적으로 살펴보면 노동자들의 74.0%는 사업장에 ‘노조 없음’이라고 응답하여, 한국의 노동자들은 노조의 도움을 받기가 어려운 작업환경임을 보여주고 있다. 다음으로는 노조가 있더라도 가입대상이 아닌 경우는 7.8%였으며 스스로의 의지로 노조에 가입하지 않는 경우는 5.9%였다.

고용형태에 따라서 따라 노조조직률은 크게 다르게 나타나고 있다. 정규직의 경우 20.5%가 노조에 가입해 있는 반면, 비정규직은 불과 2.1%만 노조에 가입되어 있다고 응답하고 있다. 그런데 자발적으로 노조에 가입하지 않는 비율은 정규직이 9.6%인데 비해 비정규직은 1.3%에 불과하여, 비정규직들의 경우 노조 가입의 기회를 제도적으로 보장해준다면 노조에 가입하는 비율이 높아지는 것으로 추론할 수 있다.

비정규직 고용형태 가운데에서는 숫자가 다소 적기는 하지만 상용파트(7.5%)의 노조가입률이 높은 것으로 나타나 고용안정성이 노조가입에 중요한 영향요인임을 확인할 수 있다. 임시일반직, 임시파트타임, 호출노동, 특수고용, 재택노동에 종사하는 비정규직은 거의 노조에 가입되어 있지 않거나 아예 없었다.

〈표 32〉 고용형태별 노동조합 조직률 (단위: %)

구분		노조 가입여부				전체
		노조없음	가입대상 아님	미가입	가입	
전체		74.0%	7.8%	5.9%	12.3%	100.0%
정규직 여부	정규직	63.4%	6.4%	9.6%	20.5%	100.0%
	비정규직	87.2%	9.4%	1.3%	2.1%	100.0%
비정규직 고용형태	일반임시직	95.7%	2.8%	0.5%	1.0%	100.0%
	기간제	75.0%	16.2%	3.4%	5.4%	100.0%
	상용파트	76.6%	11.1%	4.9%	7.5%	100.0%
	임시파트	84.0%	15.4%	0.4%	0.2%	100.0%
	호출노동	98.2%	1.8%	—	—	100.0%
	특수고용	87.5%	12.1%	0.1%	0.2%	100.0%
	파견노동	82.1%	12.6%	1.9%	3.5%	100.0%
	용역노동	89.6%	5.8%	1.1%	3.5%	100.0%
	재택노동	97.1%	2.2%	0.8%	—	100.0%

성별 노조조직률을 확인한 결과 남성은 15.7%가 노조에 가입했으며, 여성이 8.0%가 노조에 가입한 것으로 나타나 남성의 노조조직률이 여성의 약 두 배를 기록하였다. 여성들은 임금에서 불이익을 받을 뿐만 아니라 노조가입에 있어서도 남성에 비해서 불이익을 받고 있음을 확인할 수 있다.

〈표 33〉 고용형태별 노동조합 조직률 (단위: %)

구분		노조 가입여부				전체
		노조없음	가입대상 아님	미가입	가입	
전체		74.0%	7.8%	5.9%	12.3%	100.0%
성별여부	남성	70.4%	8.1%	5.8%	15.7%	100.0%
	여성	78.7%	7.3%	6.0%	8.0%	100.0%

직업별 노조조직률은 장치기계조립 종사자들이 26.3%로 가장 높았고, 사무직이 19.2%로 두 번째로 높게 나타났다. 이는 대기업 제조업 생산직이 다수를 차지하는 장치기계조립 종사자들과 공공부문을 중심으로 한 사무직들은 노조에 많이 가입하고 있는 현실을 어느 정도 반영한 결과라고 할 수 있다. 반면, 단순노무, 서비스, 판매, 농림어업 숙련 등의 경우 노조조직률이 낮은 것으로 나타났다.

〈표 34〉 고용형태별 노동조합 조직률 (단위: %)

구분	노조 가입여부				전체
	노조없음	가입대상 아님	미가입	가입	
전체	74.0%	7.8%	5.9%	12.3%	100.0%
관리자	65.9%	21.0%	6.2%	6.9%	100.0%
전문가 및 관련종사자	66.2%	10.2%	11.5%	12.1%	100.0%
사무종사자	62.9%	9.7%	8.2%	19.2%	100.0%
서비스종사자	88.2%	4.8%	2.3%	4.7%	100.0%
판매종사자	86.6%	7.3%	2.1%	4.0%	100.0%
농림어업종사자	92.5%	1.9%	—	5.6%	100.0%
기능관련 종사자	85.0%	2.6%	2.9%	9.5%	100.0%
장치기계조립종사자	64.3%	4.1%	5.3%	26.3%	100.0%
단순노무종사자	86.0%	8.4%	1.3%	4.3%	100.0%

5. 교육훈련

노동자들의 고용형태별 교육훈련 경험을 살펴보면 전체 임금노동자 가운데 교육훈련경험이 있는 노동자는 53.2%로 전년도 52.5%에 비해서는 교육훈련경험이 다소 증가한 것으로 나타났다. 하지만 교육훈련에 있어서도 정규직과 비정규직 간에는 차이가 큰 것으로 나타났다. 정규직은 67.5%가 교육훈련경험이 있었지만 비정규직의 경우 반대로 64.5%가 교육훈련경험이 없는 것으로 나타났다. 비정규직 유형별로 교육훈련경험을 확인했을 때 특이한 점은 특수고용 노동자들의 교육훈련 경험이 75.0%로 매우 높게 나타나고 있었다.

〈표 35〉 고용형태별 교육훈련 경험여부(단위: 명, %)

구분		교육훈련경험여부		전체
		있음	없음	
전체		10,273,353 53.2%	9,038,620 46.8%	19,311,973 100.0%
정규직 여부	정규직	7,212,225 67.5%	3,474,346 32.5%	10,686,571 100.0%
	비정규직	3,061,128 35.5%	5,564,274 64.5%	8,625,402 100.0%
비정규직 고용형태	일반임시직	500,264 19.3%	2,094,983 80.7%	2,595,247 100.0%
	기간제	1,166,637 54.3%	982,241 45.7%	2,148,878 100.0%
	상용파트	52,396 51.7%	48,854 48.3%	101,250 100.0%
	임시파트	478,604 30.4%	1,095,298 69.6%	1,573,902 100.0%
	호출노동	87,282 11.0%	705,210 89.0%	792,492 100.0%
	특수고용	369,977 75.0%	123,479 25.0%	493,456 100.0%
	파견노동	126,464 60.3%	83,424 39.7%	209,888 100.0%
	용역노동	271,184 41.4%	384,356 58.6%	655,540 100.0%
	재택노동	8,320 15.2%	46,427 84.8%	54,747 100.0%

6. 주 40시간제

2011년 이후 전체 사업장에서 주 40시간제가 시행되었지만 2014년 8월 현재 전체 임금노동자 중 주40시간제를 실시하고 있는 경우는 전체의 65.7%에 불과한 것으로 나타나, 여전히 1/3 가량의 노동자들은 주 40시간-주5일제의 적용을 받고 있지 못한 것으로 나타났다. 고용형태별로 살펴봤을 때 정규직의 경우 82.9%가 주 40시간제를 실시하고 있었다. 그러나 비정규직의 경우, 주 40시간제를 실시하는 비율을 44.3%에 불과하였다. 비정규직 고용형태별로 살펴보면 상용파트 타임이 74.9%로 가장 높았고, 그 다음이 파견노동자(70.2%)와 기간제(66.8%)가 상대적으로 주40시간제 적용비율이 높은 편이었다. 이에 비해 일반임시직, 임시파트, 호출노동, 재택노동자의 주 40시간제 적용률은 매우 낮아, 고용형태 내에서도 차이가 크게 나타나고 있었다.

〈표 36〉 고용형태별 주 40시간제 실시여부 (단위: 명, %)

구분		주 40시간제 실시여부		전체
		실시	미실시	
전체		12,682,626 65.7%	6,629,347 34.3%	19,311,973 100.0%
정규직 여부	정규직	8,863,346 82.9%	1,823,225 17.1%	10,686,571 100.0%
	비정규직	3,819,280 44.3%	4,806,122 55.7%	8,625,402 100.0%
비정규직 고용형태	일반임시직	735,637 28.3%	1,859,611 71.7%	2,595,248 100.0%
	기간제	1,435,554 66.8%	713,324 33.2%	2,148,878 100.0%
	상용파트	75,859 74.9%	25,392 25.1%	101,251 100.0%
	임시파트	641,884 40.8%	932,018 59.2%	1,573,902 100.0%
	호출노동	71,432 9.0%	721,060 91.0%	792,492 100.0%
	특수고용	311,798 63.2%	181,659 36.8%	493,457 100.0%
	파견노동	147,342 70.2%	62,547 29.8%	209,889 100.0%
	용역노동	393,011 60.0%	262,529 40.0%	655,540 100.0%
	재택노동	6,765 12.4%	47,982 87.6%	54,747 100.0%

7. 임금형태

전반적으로 임금노동자의 임금지급 형태는 시급제 6.5%, 일급제 9.8%, 주급제 0.2%, 월급제 62.5%, 연봉제 16.5%, 실적급제 4.4% 등으로 한국의 임금노동자들에게는 월급제가 가장 보편적인 임금형태인 것으로 조사되었다. 정규직의 경우 월급제가 70.9%이었고 연봉제가 26.0%로 나타나 월급제와 연봉제가 대표적인 임금형태였다. 이에 비해, 비정규직은 52.0%가 월급제로 가장 많았던 점은 정규직과 동일하였으나 비정규직은 일급제가 20.5%로 두 번째였으며, 시급제(13.0%)도 적지 않았다. 호출노동자들은 일용직으로 일을 하는 경우가 다수이기 때문에 일급제 비중이 상당히 높다고 할 수 있다.

비정규직의 고용형태별 임금형태를 살펴보면 일반임시직과 기간제, 상용파트, 파견노동, 용역노동은 월급제가 가장 대표적인 임금형태이었으며 임시파트는 시급제, 호출노동은 일급제가 절대적인 임금형태였다. 반면 특수고용은 응답자 모두 실적급제라고 대답하였다.

〈표 37〉 고용형태별 임금형태 (단위: 명, %)

구분		임금형태							전체
		시급제	일급제	주급제	월급제	연봉제	실적급제	기타	
전체		1,262,801 6.5%	1,888,286 9.8%	31,136 0.2%	12,065,545 62.5%	3,192,460 16.5%	859,168 4.4%	12,577 0.1%	19,311,973 100.0%
정규직 여부	정규직	140,884 1.3%	120,408 1.1%	963 0.0%	7,578,805 70.9%	2,773,593 26.0%	68,572 0.6%	3,345 0.0%	10,686,570 100.0%
	비정규직	1,121,917 13.0%	1,767,878 20.5%	30,173 0.3%	4,486,740 52.0%	418,867 4.9%	790,596 9.2%	9,232 0.1%	8,625,403 100.0%
비정규직 고용형태	일반임시직	182,348 7.0%	368,721 14.2%	8,019 0.3%	1,899,352 73.2%	0 0.0%	134,737 5.2%	2,070 0.1%	2,595,247 100.0%
	기간제	123,718 5.8%	313,630 14.6%	4,377 0.2%	1,315,614 61.2%	354,629 16.5%	35,649 1.7%	1,262 0.1%	2,148,879 100.0%
	상용파트	15,593 15.4%	2,150 2.1%	0 0.0%	66,237 65.4%	16,132 15.9%	1,138 1.1%	0 0.0%	101,250 100.0%
	임시파트	666,285 42.3%	239,646 15.2%	8,725 0.6%	586,135 37.2%	0 0.0%	68,092 4.3%	5,018 0.3%	1,573,901 100.0%
	호출노동	62,497 7.9%	696,039 87.8%	8,331 1.1%	0 0.0%	0 0.0%	24,744 3.1%	881 0.1%	792,492 100.0%
	특수고용	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	493,456 100.0%	0 0.0%	493,456 100.0%
	파견노동	19,210 9.2%	31,160 14.8%	0 0.0%	128,251 61.1%	25,372 12.1%	5,895 2.8%	0 0.0%	209,888 100.0%
	용역노동	47,952 7.3%	112,074 17.1%	0 0.0%	471,146 71.9%	22,734 3.5%	1,634 0.2%	0 0.0%	655,540 100.0%
	재택노동	4,314 7.9%	4,457 8.1%	721 1.3%	20,006 36.5%	0 0.0%	25,250 46.1%	0 0.0%	54,748 100.0%

9. 근로계약서 작성

개정된 근로기준법은 2012년 1월 1일부로 모든 사업장에서 근로계약서를 서면 작성하고 교부하도록 규정하고 있다. 하지만 여전히 전체 임금노동자 중 근로계약서를 작성한 경우는 59.3%에 불과하였고, 근로계약서를 작성하지 않은 경우는 40.7%였다. 고용형태별로는 정규직은 31.8%, 비정규직은 51.7%가 근로계약서를 작성하지 않은 것으로 나타났다. 비정규직 중에서도 임시일반직은 71.7%가 근로계약서를 작성하지 않은 것으로 나타났다. 호출노동(93.6%), 재택노동(82.1%)도 근로계약서를 작성하지 않은 비율이 높게 나타났다.

〈표 38〉 고용형태별 근로계약서 작성 여부 (단위: 명, %)

구 분		근로계약서 작성여부		전 체
		작성	미작성	
전 체		11,452,406 59.3%	7,859,568 40.7%	19,311,974 100.0%
정규직 여부	정규직	7,290,251 68.2%	3,396,321 31.8%	10,686,572 100.0%
	비정규직	4,162,155 48.3%	4,463,247 51.7%	8,625,402 100.0%
비정규직 고용형태	일반임시직	734,693 28.3%	1,860,555 71.7%	2,595,248 100.0%
	기간제	1,627,673 75.7%	521,204 24.3%	2,148,877 100.0%
	상용파트	78,837 77.9%	22,414 22.1%	101,251 100.0%
	임시파트	694,956 44.2%	878,946 55.8%	1,573,902 100.0%
	호출노동	50,961 6.4%	741,531 93.6%	792,492 100.0%
	특수고용	257,403 52.2%	236,054 47.8%	493,457 100.0%
	파견노동	170,582 81.3%	39,306 18.7%	209,888 100.0%
	용역노동	537,224 82.0%	118,316 18.0%	655,540 100.0%
	재택노동	9,826 17.9%	44,921 82.1%	54,747 100.0%

부록: 분석개요

통계청에서는 2000년 시범조사를 바탕으로, 2001년부터 매년 8월 경제활동인구조사에서 비정규직 관련 부가조사를 실시해왔다. 그리고 2007년부터는 3월과 8월 두 번에 걸쳐 부가조사를 실시하고 있다. 그러나 고용형태 범위와 유형을 둘러싸고 노동계, 경영계, 그리고 정부 사이의 이견이 적지 않은 상황이다. 이에 한국비정규노동센터에서는 2001년 8월부터 통계청 부가조사 원자료를 바탕으로 전문가들의 의견수렴과 토론을 거쳐 고용형태 분류원칙을 정하고 이에 따른 고용형태 규모와 각 고용형태에 따른 노동조건을 재분석하여 이를 매년 7월, 12월 두 차례에 걸쳐 통계자료집 형식으로 발간해 왔다. 통계청의 2015년 8월 근로형태별 부가조사도 지난해까지 사용한 부가조사의 틀과 문항들을 그대로 유지하고 있다. 따라서 이번 통계자료집에서도 기존 자료와의 일관성 유지를 위해 고용형태 분류원칙을 동일하게 적용하였다.

1. 고용형태 분류원칙

고용형태는 2001년 한국비정규노동센터에서 정한 원칙을 계속 동일하게 적용하여 분류하고 있다. 고용형태는 총 10개 유형으로 분류되며, 구체적으로 (1) 정규직, (2) 일반임시직, (3) 기간제고용 (4) 상용파트타임, (5) 임시파트타임, (6) 호출노동, (7) 특수고용, (8) 파견노동, (9) 용역노동, (10) 재택노동이다. 한국비정규노동센터의 고용형태분류 특징은, 분류상 중복될 경우 해당 고용형태의 성격이 두드러지는 경우를 우선으로 하여 중복부분을 제외하고 전체 규모를 일목요연하게 파악할 수 있도록 했다는 점이다.

분류처리순서는 기존 자료와의 일관성 유지를 위해 2001년 이후의 고용형태분류원칙의 처리순서에 따라, (1) 고용주와의 계약관계, (2) 시간제노동 여부, (3) 특수고용 및 간접고용여부에 따라 처리하였다.

구체적인 처리순서는 다음과 같다. 우선 종사상 지위에 해당하는 문항의 답이 ‘상용노동자’에 해당하는 경우 ‘정규직’으로, ‘임시노동자’나 ‘일용노동자’에 해당하는 경우 ‘일반임시직’으로 기초분류를 하였다. 다음으로 부가조사항목에서 계약기간의 반복·갱신 여부를 묻는 문항(문 41)에 응답한 경우 ‘기간제고용’으로 분류하였다. 그리고 계약기간을 정하지 않았다고 답하였으나 계속 직장에 다닐 수 없다고 생각하는 이유(문 45) 항목에서 개인적인 사유(문 45, 문항답 7~9) 또는 직장의 경영상의 이유(문 45, 문항답 10) 및 기타(문 45 문항답 11)가 아닌 다른 임의적인 조건에 해당하는 경우로 답한 경우(부45, 문항답 1~6), 종사상 지위가 ‘상용노동자’ 혹은 ‘일반임시직’에 해당하더라도 ‘기간제고용’으로 재분류하였다(2003년까지의 경우 부가조사 45번 문항답 2~6에 응답한 경우 ‘일반임시직’으로 분류하였으나 업무의 한시적인 성격이 보다 강하다고 판단하여 2004년부터 ‘기간제고용’으로 분류하고 있다.).

여기까지 정규직, 일반임시직, 기간제고용을 우선 기본적으로 분류한 상태에서 중복을 제외하기 위하여 1차 분류된 자료를 토대로 재분류를 실시하였다. 시간제 노동 여부를 묻는 문

항(부46)에 시간제 노동이라고 답한 경우(문항답 2) 종사상 지위가 ‘상용노동자’인 경우는 ‘상용파트타임’으로, ‘임시노동자’나 ‘일용노동자’인 경우는 ‘임시파트타임’으로 재분류하였다. 이후 호출노동, 특수고용, 파견노동, 용역노동, 재택노동을 문항 순서에 따라 각 고용형태를 추출하였다. 2012년 8월 경제활동인구 근로형태별 부가조사의 산업 및 직업분류는 9차 개정 분류를 따른다.

2. 용어해설

● 정규직

단일 사용자와 기간을 정하지 않은 항구적인 고용계약을 맺고 전일제로 일하는 고용관계로 노동법상의 해고보호와 정기적인 승급이 보장되며 고용관계를 통한 사회보험 혜택이 부여되는 경우로 정의됨.

이번 통계분석에서 ‘정규직’은 종사상 지위가 ‘상용노동자’에 해당하는 노동자 가운데 일반임시직, 기간제고용, 파트타임, 호출노동, 특수고용, 파견노동, 용역노동, 재택노동에 해당하지 않는 노동자를 말함.

● 일반임시직

임시직의 정의는 일정한 사업의 완료, 일시적 결원의 대체, 계절적 노동이 필요한 경우 등 객관적이고 합리적인 사유와 조건에 의하여 고용계약 기간을 정하여 그 기한의 만료로 인하여 자동적으로 고용관계가 종료되거나, 앞으로의 장기적인 계속노동에 대한 명시적 또는 묵시적 합의가 없는 경우로 정의됨. 임시직 중에서 고용계약 기간이 정해져 있지 않은 경우와 그렇지 않은 경우로 나누어, 전자를 일반임시직으로 후자를 기간제 고용으로 정의함.

이번 통계분석에서 ‘일반임시직’은 본조사의 종사상 지위가 ‘임시노동자’ 또는 ‘일용노동자’에 해당하는 노동자에 해당함.

기간제고용, 상용·임시파트타임, 호출노동, 특수고용, 파견노동, 용역노동, 재택노동에 해당하는 경우 제외함.

● 기간제고용

기간제는 종사상 지위여부와 상관없이 임금노동자 중 고용계약 기간을 정한 경우에 해당하며, 여기에는 계약의 반복갱신이 이루어지는 경우도 포함됨.

이번 통계분석에서 ‘기간제고용’은 “(노동기간을 정했다면) 현재 계약은 반복·갱신된 것입니까?”라는 질문에 대해 대답한 경우의 노동자와 고용계약기간을 정하지 않았으나 계속 직장에 다닐 수 없다는 사유(문45)로 1-6번에 응답한 경우가 해당됨.

상용·임시파트타임, 호출노동, 특수고용, 파견노동, 용역노동, 재택노동에 해당하는 경우는 제외함.

● 상용파트타임

시간제는 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 노동시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 노동자의 소정 노동시간보다 1시간이라도 짧은 노동자로 정의됨.

이번 통계분석에서 ‘상용파트타임’은 종사상 지위가 ‘상용노동자’에 해당하는 노동자 중에서 시간제로 일한다고 응답한 노동자에 해당함.

기간제, 호출노동, 특수고용, 파견노동, 용역노동, 재택노동에 해당하는 경우는 제외함.

● 임시파트타임

이번 통계분석에서 ‘임시파트타임’은 종사상 지위가 ‘임시노동자’ 또는 ‘일용노동자’에 해당하는 노동자 중에서 시간제로 일한다고 응답한 노동자에 해당함.

호출노동, 특수고용, 파견노동, 용역노동, 재택노동에 해당하는 경우는 제외함.

● 호출노동

노동계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 노동자로 정의되며, 통계청에서는 이를 ‘일일노동자’라는 용어를 사용함.

이번 통계분석에서는 ‘호출노동’은 “(노동기간을 정하지 않았다면)지난주 일자리는 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태입니까?”라는 질문에 “예”라고 답한 경우의 노동자를 말함.

특수고용, 파견노동, 용역노동, 재택노동에 해당하는 경우 제외함.

● 특수고용

특수고용은 독자적인 사무실, 점포, 또는 작업장을 보유하지 못하면서, 또한 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 노동제공의 방법, 노동시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼 소득을 얻는 경우로 정의됨.

이번 통계분석에서 ‘특수고용’은 “지난주에 다니던 직장(일)은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼(실적에 따라) 소득을 얻는 형태에 해당됩니까?”라는 질문에 “예”라고 대답한 경우의 노동자를 말함.

파견노동, 용역노동, 재택노동에 해당하는 경우 제외함.

● 파견노동

파견노동은 고용업체(임금 또는 급여 지급업체)와 근무하고 있는 업체(직장)가 서로 다른 경우로서 임금(급여)은 원래 소속된 업체(파견업체)에서 받지만 근무는 다른 업체에서 근무하는 경우로 정의됨.

이번 통계분석에서 ‘파견노동’은 “임금(급여)을 지난주 일한 직장(일)에서 받았습니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?”라는 질문에 “파견업체”라고 답한 경우의 노동자를 말함.

재택노동에 해당하는 경우 제외함.

- 용역노동

용역노동은 용역업체에 고용되어 임금(급여)을 받고 있으며, 업무상의 지휘 감독도 고용업체의 관리 하에 있으면서, 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 노동을 제공하는 형태로 정의됨.

이번 통계분석에서는 “임금(급여)을 지난주 일한 직장에서 받았습니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?”라는 질문에 “용역업체”라고 답한 경우의 노동자를 말함.

재택노동에 해당하는 경우 제외함.

- 재택노동

재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 경우로 정의되며, 대상자의 가정뿐만 아니라, 이웃집 또는 인근 남의 가정에 모여서 작업하는 경우도 해당됨.

이번 통계분석에서는 “지난주에 주로 어디에서 일하셨습니까?”라는 질문에 “가정에서”라고 응답한 노동자를 말함.

외국사례로 본 5대 법안 개편안 평가

김성희(고려대학교 노동대학원)

1. 박근혜정부 노동개혁의 성격: 반복되는 유연성 신화¹⁾

노사정 합의의 내용을 ‘유연안정성’의 틀로 재구성해 보면 유연성 편향으로 흘렀다고 평가할 수 있다. 고용조건을 향상시키고 노동소득 기반을 지지하는 안정성 항목은 가짓수는 많으나 실질적인 내용이 없는 빈 수레이거나 오히려 유연성을 강화하는 방식으로 다뤄졌다. 비정규직 확대나 인건비 절감책으로 다뤄지는 노동시장 정책과제들인 유연성 의제는 가짓수는 적으나 매우 구체적이고 실질적인 영향을 미치는 방향으로 다뤄졌다. 유연화 일변도 정책방향에서 선회해 노동소득 안정성을 보장하는 세계 여러 나라나 국제기구의 흐름과는 달리, 유연성 신화를 재현하는 양상으로 노동시장구조개편이 이뤄질 가능성이 커졌다(<그림 3> 참조).

첫째, 안정성 의제이나 실 내용이 없는 사항들이 가장 많다(그림의 1/4분면). 유연성 강화를 포장하는 효과 이상의 의미를 갖지 못한다. 사회보험 사각지대 해소, 취약계층 보호, 상생협력과 동반성장, 비정규직 보호장치 강화 등 안정성 항목은 내용 없는 미사여구이며, 기존의 공허한 정책을 반복하고 있다. 기업지원책 중심의 청년고용 대책도 과거의 실패를 반복하는 내용일 뿐이다.

둘째, 안정성 의제가 노동시장 유연성을 강화하는 반대 방향으로 다뤄진 정책 왜곡 항목들인데(4/4분면), 바로 실질적 효과를 발휘하게 될 사항이다. 실업급여 보장성을 강화한다면서 상대적 상층의 급여조건을 높이고 수급 기간을 늘리면서, 근속기간이 짧은 비정규직의 실업급여 수급조건 배제를 초래하는 내용의 실업급여 보장성 강화라는 명목의 고용보험 제도개편이 그 한 가지이다. 정년 이후 도입이 일반적인 임금피크제가 정년이 연장된 기간에 적용되어 정년 이전 임금피크제라는 독소조항이 포함된 것, 통상임금 범위를 축소 조정할 여지를 남긴 내용, 실노동시간을 단축할 계기를 대폭 축소한 연장노동시간 한도에 대한 내용들이 이에 해당한다.

셋째, 의제의 성격도 유연성을 지향하며 정책 방향도 유연성으로 귀결되는 내용들은 매우 실질적이고 구체적이며 노동시장에 파급영향도 큰 내용들로 구성되어 있다(3/4분면). 실노동시간 단축에 역행하는 탄력적 시간제 범위 확대, 일반해고를 허용하면서 향후 단체교섭을 무력화할 가능성마저 남긴 취업규칙 변경 요건이 이에 해당한다. 비정규직 보호장치를 강화한다면서 안정성을 높일 것처럼 하면서 실제로 기간제 기간연장(재 2년으로 제한된 기간제 근로자(35~54세)의 사용기간을 본인이 원할 경우 4년까지 연장토록 하자는 기간제법 개정안), 뿌리산업의 파견 허용을 통해 제조업 파견 허용의 빗장을 푸는 법안을 여당이 노사정 합의 정신

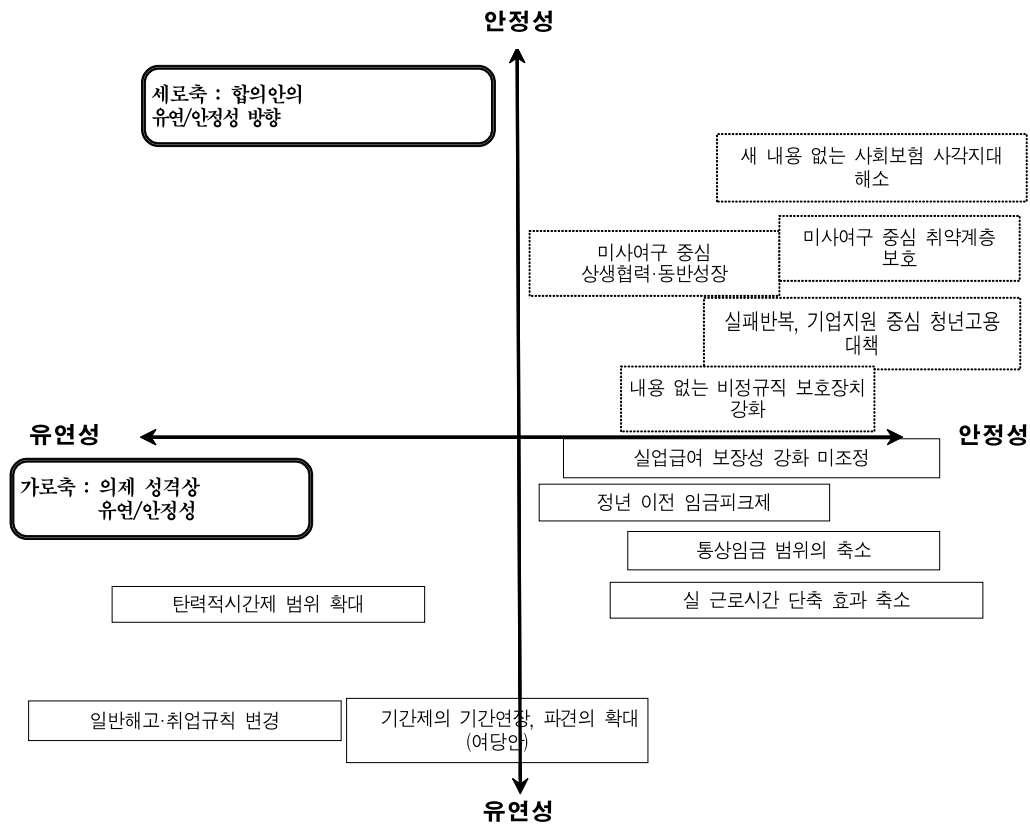
1) 다음 글의 내용을 옮김. 김성희, 2015, “박근혜 정부 노동개혁과 청년실업: 정책의 도구화와 반복되는 실패에서 벗어나기”, 노동연구 제31집(2015. 10)(pp. 5~37), 고려대학교 노동문제연구소.

의 반영이라면서 추진하는 것까지 해당한다.

넷째, 의제의 성격도 안정성 지향이고 정책 방향도 안정성을 촉진하는 내용은 하나도 없다 (2/4분면).

노사정 합의와 정부여당의 후속 조치는 현재 ‘기울어진 운동장’을 더 넓게 깊게 유연성 일변도로, 기업의 인건비 절감과 비정규직 활용 확대의 여지를 넓히는 방향으로 이루어졌다.

[그림 1] ‘유연성/안정성’의 틀로 본 노사정 합의와 정부여당의 후속조치
: 의제의 성격과 합의의 결과



2. 비정규 관련 입법과 외국 사례 비교

- 한국은 기간제 고용에는 제약이 없는 국가로 분류되고, 파견계약에서는 제약이 있는 규제가 강한 국가로 분류된다. 기간제 세부 규정으로는 기간제한이 적용되며, 개편안으로 반복갱신 제한이 있는 듯이 평가된다. 과연 그런가?

- 파견제의 경우, 규제가 강한 국가라지만 광범위한 제조업 불법파견 남용 현실을 간과하고 형식적 법정만을 비교하고 있다는 한계를 가진다. 외국의 경우 파견 규제가 절반 정도 나라에

서 이루어지나, 불법파견 만연이라는 현상을 겪고 있는 나라는 없다. 일본과 독일이 파견확대를 했다지만, 일본의 경우 불법을 합법화시키는 범위에서 이루어지고 있고 독일은 강력한 노사관계 제도에 의해서 규제되고 있다.

〈표 1〉 비정규(non-permanent) 고용계약의 유효 규정 비교

	표준 기한부 고용계약 (standard fixed-term contracts)	계절적 계약 (seasonal contracts)	프로젝트 계약 (project work contracts)	파견 계약 (TWA contracts)
오스트레일리아	1	1	1	1
오스트리아	1	2	1	1
벨기에	1	1	1	2
캐나다	1	1	1	1
칠레	1	2,3	2,3	2
체코	1	5	5	1
덴마크	1	1	1	1
에스토니아	2,3	2	2	2
핀란드	1,2,4	1	2	1
프랑스	2,3	2,3	2,3	2
독일	1	1	1	1
그리스	2	2	2	2
헝가리	1	2,3	1	1
아일랜드	1	1	1	1
이스라엘	1	1	1	1
이탈리아	1	2,3	5	2
일본	1	1	1	1
한국	1	1	1	2,3
룩셈부르크	2,4	3	5	2,3
네덜란드	1	1	1	1
뉴질랜드	2	2	2	1
노르웨이	2,3,4	2	5	2,3,4
폴란드	1	1	1	2
포르투갈	2,3,4	2,3	2	2
슬로바키아	1	2	5	2
슬로베니아	2,3,4	2	2	1
스페인	2,4	2	2	2,3,4
스웨덴	1	1	2,3	1
스위스	1	1	1	1
터키	2,3	2	2	..
영국	1	1	1	1
미국	1	1	1	1

*주) 1 = 일반적으로 제한이 없거나, 최소한의 제한만 허용. 2 = 노동 환경(nature of the work)과 관련된 특정 상황에 대해 허용. (ex. 단기업무, 휴가로 인한 대체 등등) 3 = 특정 산업이나 직업군에서 허용 4 = 노동자 특성과 관련된 특정 상황에서 대해 허용 (ex. 훈련생, 청소년, 고령노동자 등등) 5 = 고용관계 이외에만 허용 (allowed only outside an employment relationship) ... 허용되지 않음.

3. 비정규 관련 법 제도 비교와 시사점

1) 기간제

○ <표 1>을 보면 기간제 사유제한을 규정하고 있는 국가는 10개 국가에 이른다. 계절적 계약과 프로젝트 계약은 더 강한 제약이 따른다.

○ 기간제 관련 규정의 외국사례를 보면 기간만으로 보면 2년 넘는 경우가 다수 존재한다. 그러나 제도적으로는 사유제한, 기간제한, 연장 시 사유제한, 기간 연장 시 정규직 간주 규제 등이 반복갱신 제한, 냉각기간 등과 함께 혼용된다(<표 2> 참조). 기간제 남용 방지 즉, 정규직 대체 고용 금지를 위한 다양한 법제도와 단협을 종합적으로 이해해야 하며, 사유제한을 별도로 치더라도 반복갱신 제한, 냉각기간 등 남용방지책이 우리에게겐 없다.

○ 특히, 갱신 제한이라며 제시한 2년 내 3회 개편안은 쪼개기 계약 방지하는 데 다소 도움이 되는 안일 뿐(단순 8개월 미만 계약만 규제), 기간제 남용 방지책이 아니다. 기간제를 반복 사용하고 엄밀히 그 남용을 규제하려는 의지가 없다면, 기간제를 사용자 맘대로 무한 반복 사용할 가능성이 가장 높다. 그런 의지가 없다는 판단은 35세 이상 노동자가 원할 경우 마치 기간제 2년 연장이 모두 가능한 것처럼 왜곡하는 말을 정부여당이 하고 있다는 데서 드러난다, 사용자가 고용할 의지가 있을 때 동의를 구하는 절차일 뿐이다.

○ 종합적으로 한국보다 약한 규제 조항을 두고 있는 나라는 몇 나라 있지만, 남용 규제의 강도와 그 실행의 측면에서 우리보다 낮은 나라는 저임금 노동자 비중에서 우리와 함께 최하위를 형성하는 미국과 이스라엘 정도 밖에 찾아 볼 수 없다.

<표 2>. 기간제(FTC)의 정규직 전환을 위한 기간, 갱신과 법제도 환경

	연속 계약의 최대 횟수 (갱신 포함)	연속 계약의 누적 최대 기간 (갱신 포함)	냉각 기간 (Cooling-off period)	FTC의 정규직 전환에 수반된 환경으로 위반 규정 (정규고용 간주 사유)	해석
한국	제한없음	2년	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 최대기간을 초과하여 계약 연장. - 무기(indefinite) 관계의 증거로서, 반복된 연장(repeated renewal)이 법원에 의해 고려될 수 있음.	기간제한만 2년. 위반 시 법원의 정규직 간주 적용 약함
한국 (개편안)	2년 내 3회	2+2년	상동	상동	기간제한 4년 + 반복갱신 제한. 위반 시 법원의 정규직 간주 적용 약함. 반복갱신 제약도 기간제 연장 제한이 아니라, 단기 계약만 제한함

	연속 계약의 최대 횟수 (갱신 포함)	연속 계약의 누적 최대 기간 (갱신 포함)	냉각 기간 (Cooling-off period)	FTC의 정규직 전환에 수반된 환경으로 위반 규정 (정규고용 간주 사유)	해석
오스트레일리아	1.5로 추정	제한 없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	법원이 반복 갱신을 계약 종료 규정(termination law)을 피하기 위한 것으 로 간주할 수 있음	기간제한 없으나 강 한 간주 조항 적용 으로 기간제한보다 강함
오스트리아	1.5로 추정	제한없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 계약 연장의 객관적 근 거 부족. - 종료일 이후에도 지속적 으로 고용.	기간제한 없으나 강 한 간주 조항 적용 으로 기간제한보다 강함
벨기에	4 (노동감독관 승인이 있다면 6)	첫 번째 계약에는 제한없음. 그렇지 않다면 2년 (노동감독관 승인이 있다면 3년)	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- FTCs의 사용, 기간, 연 장에 대한 제한 위반. - 문서계약 결여(단체협약 시 예외) - 명시된 종료일 결여	사유제한이 적용된 경우 기간제한이 2 년
캐나다	제한없음	제한없음	해당되지 않음	- 보통, 고용이 계약 이후 로 지속되면, 정규직 노동 자로 간주 조항 적용. - 브리티시 컬럼비아주에 서는 종료일 이후 최소 3 개월간 고용이 지속되었 을 때에만 발생.	기간제한 법제도 없 으나 위반 시 정규 직 간주 조항 강력
칠레	2	12개월 (매니저나 대학 학위소지자의 경우 2년)	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- FTCs의 기간 및 연장에 대한 제한 위반. - 너무 적은 냉각기간.	기간제한 1년
체코	3	각각 계약 3년 (또는 연장기간)	3년	- FTCs의 기간 및 연장에 대한 제한 위반.	사유제한 전제한 기 간제한 3년
덴마크	2.5로 추정	24개월로 추정	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	없음.	2년 미만으로 추정 되나 법 과 단협 규 정 강함. 단, 법은 금전보상 중심
에스토니아	2	각각 계약 5년 (또는 연장기간)	2개월	- 계약 횟수나 기간 초과 를 포함하여, 기간제를 통 제하는 단협이나 법 위반. - 종료일 이후 지속적인 고용.	‘최대 5년 + 2회 + 2개월 냉각’이며 정 규직 간주 규정 강 함
핀란드	2.5로 추정	제한없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 무기한 유효하다고 고 려되는 정당한 이유 없이, 고용주의 계획에 기반해 기한부 고용 계약.	사유제한이며 기간 제한 없음. 위반 강 력 제재
프랑스	2로 추정	9-24개월 보통 18개월	- FTC가 2주보다 적으면, 계약기간의 1/2 - FTC가 2주보다 길다면, 계약기간의 1/3	- 비객관적 이유에 근거한 사용을 포함하고, 기간이 나 연장 제한 또는 계약 들 간 냉각기간을 초과하 는 FTC 사용을 통제하는 규정에 대해 위반.	연장 시 사유제한 적용과 함께 기간제 한 2년 미만
독일	4	2-4년	3년	- FTCs의 기간 및 연장 제한 위반.	‘최대 4년+4회+3년 냉각’. 단협으로 보편적으 로 규제되고 사유제 한도 적용

	연속 계약의 최대 횟수 (갱신 포함)	연속 계약의 누적 최대 기간 (갱신 포함)	냉각 기간 (Cooling-off period)	FTC의 정규직 전환에 수반된 환경으로 위반 규정 (정규고용 간주 사유)	해석
그리스	3	3년	45일	- 영구적 필요를 다루는 계약의 사용. - 객관적 이유 없이 연장 제한 위반.	3년, 3회, 45일. 사 유제한과 연장 시 준 사유제한 적용
헝가리	2.5로 추정	5년	6개월	없음	사유제한 적용과 5 년
아일랜드	제한없음	첫 번째 계약에는 제한 없음. 이외에는 4년.	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 객관적 이유 없이 연장 또는 기간제한 위반.	사유제한 + 4년 기 간제한
이스라엘	제한없음	제한없음	해당되지 않음	없음	
이탈리아	6	3년	없음	- 종료일 이후 30-50일까 지 고용 연장. - 계약기간 36개월 초과.	3년이나 냉각기나 지속성 엄밀 판단함
일본	제한없음	각 계약 3년 (또는 연장기간)	6개월 (FTC가 1년보다 짧을 경우, 계약기간의 절반)	- 반복된 연장 이후, 피고 용자는 지속적으로 연장 할 자격을 갖춘. 그리고 고용주는 이를 거절하기 위해서 정당한 사유를 갖 춰야 함.	3년이나 사유제한 부분 적용. 반복된 연장은 지속 계약을 노동자 주장 가능
룩셈부르크	3	2년	계약기간 1/3	- 사유 제한 위반. - FTCs의 지속 및 연장.	사유제한과 2년 등
네덜란드	3	첫 번째 계약에는 제한없음 이외의 경우 3년	3개월	- FTCs의 기간 및 연장 제한 위반.	3년 또는 제한 없으 나 단협 규정에 의 존도 강함
뉴질랜드	4로 추정	제한없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- FTC에 관해 진실된 근거 부족. - 어떻게 고용이 끝날 것 인지에 관한 서면 공지 부족. - 종료 규정을 피하기 위 해, 법원은 FTCs를 지속 적으로 연장토록 할 수 있음.	법원의 악용 제한 제재 강함
노르웨이	제한없음	4년	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 최대제한을 넘어선 고 용. - 객관적 근거 부족. - 반복된 연장이 법원에 의해 무기 관계의 증거로 서 고려될 수 있음.	4년이나 사유제한 적용
폴란드	2	제한없음	1개월	- 최소한 1개월의 휴식도 없이 FTC 3번 연속.	냉각 기간이나 반복 제한 규정 강함
포르투갈	4	대부분의 경우 2-3년	계약기간 1/3	- 계약 기간 또는 연장에 대한 제한 위반. - 종료일 이후 고용이 15 일 연장.	2-3년 이나 갱신, 냉 각기간 규정으로 장 기 기간제 제한

	연속 계약의 최대 횟수 (갱신 포함)	연속 계약의 누적 최대 기간 (갱신 포함)	냉각 기간 (Cooling-off period)	FTC의 정규직 전환에 수반된 환경으로 위반 규정 (정규고용 간주 사유)	해석
슬로 바키 아	3	2년	6개월	- 연장 또는 기간 제한 위 반. - 고정된 종료일 없는 FTC. - 서면계약 부재.	2년이나 갱신, 냉각 기간 강한 규정으로 장기 기간제 제한
슬로 베니 아	제한없음	2년	3개월	- FTCs의 사용, 기간, 연 장에 관한 규칙 위반. - 서면계약 부족.	2년과 3개월
스페 인	3으로 추정	12-48개월	다양함	- 연장 또는 기간 제한 위 반. - 최대기간 제한 이후 또 는 FTC 사용의 객관적 근거가 더 이상 존재하지 않는 상황에서 지속적 고 용	사유제한 재도입 등 과 함께 1-4년, 3년 내 2년 기간제 시 정규직 간주. 갱신 시도 사유제한 적용
스웨 덴	제한없음	5년 내 2년	해당되지 않음	- FTCs의 사용 또는 기간 제한 위반.	탄력성 있는 사유제 한 적용과 함께 기 간제한
스위 스	1.5로 추정	제한없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 종료일에 FTC 자동연 장. 이런 연속 계약은 정 규고용으로 간주할 가능 성 높음.	자동 연장 시 정규 직 간주
터키	1.5로 추정	제한없음	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 심각한 객관적 이유 없 이 연장.	갱신 시 사유제한 적용
영국	제한없음	4년	고소할 경우, 법원이 지속성에 대해 사례별 평가	- 최대기간을 넘어서고 고용	4년 이상 시 정규직 간주. 단, 정규직 대 체 기간제 고용관행 은 한국만큼 일반적 이지 않음
미국	제한없음	제한없음	해당되지 않음	- 규제되지 않음.	정규직도 일반해고 형 정리해고 적용 가능

* 계약 순서의 합법성이 그때그때(case-by-case) 법원에 의해 평가되는 경우, 추정된 계약의 최대 횟수는 법원에 의해 인정된 계약의 평균 횟수 추정치를 나타낸다.

- 사유제한이나 갱신 시 사유제한 등이 적용되는 나라는 에스토니아, 칠레(일부), 핀란드, 프랑스, 그리스, 헝가리(일부), 이탈리아(일부), 룩셈부르크, 뉴질랜드, 노르웨이, 포르투갈, 슬로베니아, 스페인, 터키이다.

- 사유제한에 준하는 강력한 제약관행이 이루어지는 나라는 벨기에, 체코, 독일, 네덜란드, 스웨덴 등이다.

- 반복갱신 제한이나 냉각기간으로 강력한 제약관행이 실행되는 나라는 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아, 이탈리아 등이다.

- 사유제한이나 기간제한이 없으나 강력한 법원의 강한 간주 조항 적용으로 기간제한보다 강한 규제가 행사되는 나라는 오스트레일리아, 오스트리아, 캐나다, 영국 등 영연방 국가들 중심의 관행이다.

○ 외국사례를 근거로 기간연장을 주장하려면, 최소한 반복갱신 제한을 실질화하고 연장사용에 대한 정규직 간주 조항을 강력하게 하거나 사유제한을 갱신 시라도 적용하거나 정규직 대체고용으로 남용되는 방지책을 작동시키고 해야 한다.

○ 그렇지 않은 제도의 형식만 가져다 근거로 삼으려는 것은 각국 제도의 본질과도 맞지 않고 기업 편향적 의도를 가리려는 곡학아세의 전형일 뿐이다.

2) 파견제

○ 현행 합법 파견 중심으로 협애하게 파악하는 통계 지표는 전체 1%로서 이를 바탕으로 논의는 20%에 달하는 공시자료 상의 간접고용 추세를 완전 왜곡하게 정책방향을 설정하는 것.

○ 파견제는 용역, 호출, 하청, 도급, 협력, 위임 등 다양한 이름으로 불리는 고용형태(이를 아울러 간접고용이라 한다)를 포괄하는 정책 해법을 모색해야 함.

○ 당장 파견 1%는 간접고용이라는 빙산의 극히 한 조각인 합법파견 영역에 불과하며, 20%에 달하며 비정규직 통계조사로도 파악되지 않는 광범위한 불법파견의 논란이 되는 영역을 중심으로 어떻게 제도화하고 불법을 다스릴 것인지를 중점적으로 논의해야 함.

- 현재 정부여당안은 불법파견을 합법화시킴으로써 해결하자는 것으로 2009년의 새누리당이 제시한 사내하도급법에서 보호를 위해 합법화 논의의 연장선이나 그보다 더 후퇴한 방향에 불과함. 도급-파견의 구별 기준을 검찰이 형식논리로 모호하게 적용하여 불법파견에 대한 법적 제재에 손을 놓고 방치함으로써 사내하청 노동자들이 종업원지위확인소라는 민사소송을 통해 검찰을 우회해 직접 법원에 판단을 묻는 현실에 대한 해결책은 전혀 제시되지 않음.

○ 제조업의 파견허용 등 파견 허용 확대는 세계적 추세가 아니라 일본과 독일에서 이루어진 변화일 뿐이다. 독일은 산별단체교섭과 작업장협상 제도로써 파견 활용은 매우 제한된다. 일본의 경우 제조업 파견 허용이 이루어지면서 비정규직 비율이 급증해서 현재 40%를 넘는 급등세를 보여 고용불안의 문제가 사회적 쟁점이 되고 있다.

4. 외국사례로 본 5대법안 개편안 종합평가

		정부 안	관련 외국사례	평가
1 기간제법	1) 기간 연장	- 기간 연장(2년+2년)을 35세 이상 노동자가 직접 신청하는 경우 - 4년 종료 시 ‘이직수당’ 지급	- 기간만으로 보면 2년 넘는 경우가 다수 존재. 사유제한, 기간제한, 연장 시 사유제한, 기간 연장 시 정규직 간주 규제 등이 반복갱신 제한, 냉각기간 등과 함께 혼용됨.	- 기간제 남용 방지 즉, 정규직 대체 고용 금지를 위한 다양한 법제도와 단협을 종합적으로 이해해야 함 - 사유제한을 별도로 치더라도 반복갱신 제한, 냉각기간 등 남용방지책이 우리에게겐 없음.
	2) 반복 갱신	- 2년 내 3회	- 기간제한 규정을 갖고 있는 나라가 대부분 도입하고 있으며 기간제 남용 방지책으로 매우 강력하게 작동함	- 개편안은 쪼개기 계약 방지하는 데 다소 도움이 되는 안일 뿐(단순 8개월 미만 계약만 규제), 기간제 남용 방지책이 아님
	3) 남용 제한	-생명 안전 관련 핵심 업무, 안전보건 관리자에 기간제 사용제한. 단, 예외 사유 인정	- 사유제한 국가의 경우 예외적인 제한이 아니라, 예외적인 허용이 기준됨.	- 생명, 안전 관련규정 명시 안됨. - 핵심업무라는 독소조항 삽입
2. 파견법	1) 파견 허용 확대	a. 금형, 주조, 용접 등 6개업종 파견 허용	- OECD 국가 중 제한이 있는 경우와 아닌 경우 반반 - 파견에 대한 제한이 없는 경우도 포괄성이 있는 단협이나 노조와 합의가 필수적이라고 규정되어 있거나 관행적으로 이루어짐	-한국은 파견금지 강한 국가인가? 년센스. 광범위한 불법 파견을 간과하는 현실왜곡 -제조업 직접생산공정 파견 금지의 독을 무너트림 -제조업의 광범위한 불법파견, 위장도급 현실 외면한 채(대기업 공시 자료 상 소속의 비율 20%)
		b. 고령자(55세 이상) 파견 제한 완화(제조업과 파견 금지업무 제외)	- 사례 찾기 어려움. 연령 기준 예외 허용 국가는 노르웨이와 스페인. 그 곳도 청년훈련생 중심	- 파견 규제 예외 조항을 악용한 확대 조항 도입 - 언제부터 55세가 고령자인가?
		c.전문직, 고소득자 파견 허용 (제외 규정 무)	- 사례 찾기 어려움. 소득규정은 더더욱 신창조물	-제정신인가? 고위공무원부터 파견 허용해볼까? 무슨 발상인가?
	2) 파견 도급 구별	파견, 도급 구별기준 대법원 판례 반영, 명시	-문제가 되지 않고 조항에 대한 고려가 필요치 않은 것이 정상	-지표를 종합적으로 고려하는 방식 유지로 형식상 지표와 핵심 지표를 뒤섞어 면죄부 주는 방식 유지 -하청의 근로조건 개선을 위한 원청의 배려(안전보건, 직훈 등)는 지표 제외. 단, 중소기업 지원금을 타 하청 교육으로 활용하는 도덕적 해이에 완전 면죄부 부여
	3) 파견 제한	-생명, 안전 핵심 업무에 파견 제한		-현행 절대금지 업무 손보는 것이 나올 것. -여전히 핵심업무라는 독소조항 존재

		정부 안	관련 외국사례	평가
3 근로기준법	1) 통상임금	- 정기적, 일률적 기준에 대법원 판결 반영해 고정성 추가하여 시행령 위임	- 통상임금이란 불필요한 임금 구분이 없음. 임금은 고용과 관련해서 사용자가 지급하는 모든 금액이라는 하나의 기준만 의미 있음 - 제외금품 명시한 경우는 미국, 일본의 제한적 사례	-기본급 축소 왜곡구조(대공장의 총임금 중 기본급 비중 25-40%)의 해소 계기의 물타기 행정개입의 성격 - 미국, 일본의 제한된 사례를 확대 해석하고 개입하려는 기업편향 의도가 뚜렷한 행정개입
	2) 노동시간 단축	a. ‘휴일근로의 연장근로 포함’을 기업규모별 4단계 시행. 23년까지 노사합의로 주 8시간 특별연장근로 허용 조항 신설	- 외국에서 전혀 근거를 찾아볼 수 없는 사항임 - 궁색하게도 정부는 중소기업 애로사항, 노동자의 임금감소 우려 등 쥐어짜내기 설문에 의존해서 명분 마련하려 함	- 외국에서 전례가 없는 사항이자 과도한 행정개입으로 인해 생긴 기형적 제도. 시간지연을 통해 현행 장시간 양산체제로 그대로 연장착륙하려는 자기기만책. - 명분 없는 장시간 노동 관행 기업 지원책에 불과
		b. 휴일근로 가산수당축소	- ILO의 25% 규정이나 일부 50% 규정은 최소 ‘노동자보호’ 규정이며 법률이 아닌 단협에 따라 결정되는 국가가 다수. - 특히, 휴일 가산수당 할증률에 대한 법적 규정은 거의 없음 - 장시간체제를 막기 위한 시간관련 제도 중 우리가 유일하게 국제 평균보다 높은 조항	- 최소 보호기준을 상회하는 조건을 하향하는 법제도 개정은 편향적 입법, 행정 개입. 장시간체제 탈피를 위한 종합적인 고려가 중요 - 체불임금 경험 30% 현실에 노동시간 근로감독이 거의 없는 실정을 감안하면 최소보호장치 하향은 저임금 노동자 노동조건 더 하향시킴
		c. 탄력적 근로시간제 확대(24년부터 2주->1개월, 노사합의시 3개월-> 6개월)	- 탄력제는 주 40시간 미만으로 단축 시 짜투리 시간 인원배치를 위한 타협책으로 도입되기 시작함 -연차휴가 확대, 주 40시간 미만 단축과 교환되는 성격의 제도	- 탄력제는 주 40시간 미만으로 기준노동시간 단축하는 국가에서 도입한 제도인데, 주 40시간제 때 우리는 이미 도입 - 장시간체제 확장 정책
		d. 근로시간 특례 업종 축소 (26개-> 10개)	- 특례 업종을 지정하는 예를 찾아보기 힘들. 예외를 규정하는 법제도 개입은 법 자체의 정당성을 스스로 부정하는 격일 것. - 급박한 상황일 경우에 한해 노사합의로 가능한 여지를 제시하는 데 법제도 개입은 그침	- 특례업종 축소가 실질적이고 명확한 축소인지 여부가 아직 불분명함(축소한다며 기준 변경해서 일부 악용 가능성이 큰 업종 포함되는 유사 전례가 있음) -
		e.보상휴가제에 유급휴가까지 포함	- 보상휴가제는 3-5주 연속 휴가제, 주 40시간제 미만에 시간보상을 선호하는 국가에서 부분적으로 도입되는 제도	- 임금보상을 시간보상보다 선호하는 저임금 장시간체제 국가에서 보상휴가제는 노동자 이해보다 사용자 이해에 중점을 둔 제도로 귀착

	정부 안	관련 외국사례	평가
4 고 용 보 험 법	a. 실업급여 보장성 강화(지급수준 전 평균임금의 50% -> 60%, 지급 기간 90-240일 -> 120-270일)	소득대체율과 지급기간 높음	-실업급여의 임금대체율은 30.4로 OECD평균 58.6보다 현저히 낮은 최저 수준. 장기 대체율은 최하위로 그 자체로는 긍정적
	b. 기여요건 강화(18개월 동안 180일 이상 -> 24개월 동안 270일 이상)	선진국 중 일본, 네덜란드 제외 가장 강력한 기준기간으로 전환	-단기 비정규직 비율 고려 안된 문턱 높이기 -상위 대체율 높이기 위해 하위 문턱 높이는 주고받기는 역행적 조치
	c. 지급액 조정(최저임금의 80%로 하한선 조정)		-최저임금 미달 비율이 가장 높은 국가라는 특성 고려한 정책결정 안됨
	d. 급여 인정과 반복수급 제재		-반복지 포폴리즘 편승 정책일뿐

* 산재보험법 제외

제도와 불안전(비표준) 고용²⁾

: 불안전 고용의 다양성과 확산의 국제비교, 주요 쟁점과 과제

이 철 (서울노동권익센터 정책연구팀장)

1. 서론

불안전(비표준) 고용은 과거 몇 십 년 동안 정치사회적인 의미와 배경 속에서 증가해왔다. 많은 국가들의 정책입안자들은 사용자들에게 보다 많은 신축성(유연성)을 제공하고 보다 많은 사람들을 노동시장에 통합시킨다는 목표 하에 핵심적인 노동시장과 복지국가 제도들을 개혁했다. 그들은 노동법을 탈규제했고, 실업급여를 축소했으며, 보육에 대한 정부 지출을 증대시켰고, 실업자의 활성화(적극화, activation)에 대한 정부 지출을 늘렸다(이에 대한 개괄적인 설명은 Viebrock and Clasen, 2009; Heyes, 2011; Rubery, 2011 등을 참조). 이러한 정책적 노력들은 임시고용, 파트타임노동, 1인 자영업(예를 들어, 피고용인 없는 자영업)과 같은 불안전(비표준) 노동의 등장과 맞아 떨어졌다. 그러므로 노동시장과 복지국가 제도들이 불안전(비표준) 고용의 확산에 미친 영향에 대한 연구들의 수가 최근 몇 년 동안 지속적으로 성장했다는 점은 놀라운 일이 아니다(예를 들어, Kalleberg, 2000, 2009; Giesecke, 2009; Leschke 2009; Kahn, 2012).

그러나 이러한 관계를 적절하게 이론화하고 조작화하며 검증하는 일은 어려울 뿐만 아니라 단순하지도 않다. 첫째, 불안전, 비표준, 비전형(atypical) 노동과 같은 용어 속에 포함되어 있는 다양한 고용형태들 사이에, 그리고 이러한 제도들 속에서 일하는 개인들 사이에 상당한 이질성이 존재한다. 둘째, 이러한 이질성은 다양한 형태의 불안전(비표준) 노동의 제도적 결정요인에 대한 차별화된 접근을 필요로 한다. 셋째, 심각한 방법론적 문제들과 적절한 자료의 부족은 종종 인과관계를 결정하고, 제도적 복잡성을 설명하며, 제도와 인구학적 특성 사이에 상호작용을 풀어내고 해석하는 것을 불가능하게 만든다.

그러므로 이 글은 여러 국가들과 인구집단 사이에 존재하는 불안전(비표준) 고용의 변이에 대한 종합적인 개관을 제공하고(II장), 다양한 제도적 결정요인들에 대한 기존 연구 성과들을 논의한다(III장). 다음으로 이 글은 기존 연구가 지니고 있는 주요한 방법론적 문제들을 설명하고(IV장) 노동의 탈표준화에 대한 향후 연구를 위한 제언을 하면서 결론을 맺고 있다(V장).

2) 본 글은 서울노동권익센터의 연구보고서 『취약계층 노동자 근로실태조사』의 일부 내용을 발췌한 것이다. 보다 정확한 내용과 참고문헌 등은 향후 출간되는 보고서를 참조하시기 바란다.

II. 불안전(비표준) 노동의 다양성과 이론적 논의

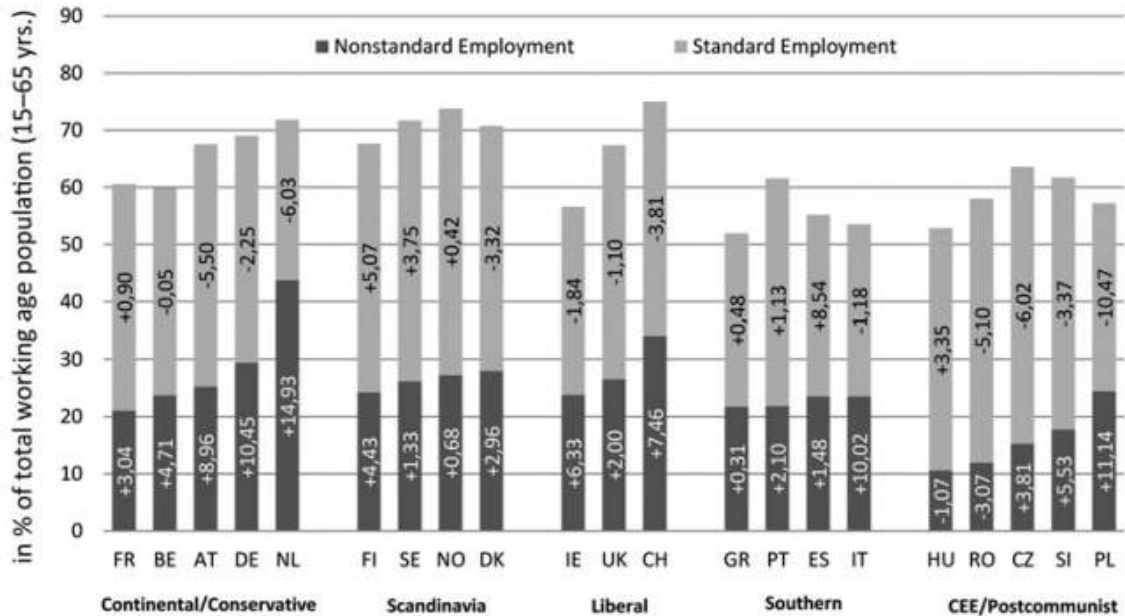
1. 불안전(비표준) 고용의 확산과 다양성

최근 몇 십 년 동안 다양한 측면에서 노동세계의 변화들은 경제활동참가의 증가와 고용형태의 다양화를 야기하였다. 대부분의 국가들에서 표준고용(예를 들면, 상시·전일제 노동)은 여전히 지배적인 고용형태이지만, 불안전(비표준) 노동(예를 들어, 임시고용, 파트타임노동, 1인 자영업)이 그 규모와 중요성 면에서 크게 성장했다. 달리 말하자면, 이렇게 성장하고 있는 불안전(비표준) 노동이 ‘정상화(normalization)’ 되었다고 평가할 수 있다. [그림 1]은 복지체제(welfare regimes)로 구분한 유럽(보수주의/대륙 유럽, 스칸디나비아, 자유주의, 남부 유럽, 포스트공산주의/중동부 유럽)에서 1990년대 중반과 2011년 사이에 표준 고용 대 불안전(비표준) 고용의 배열에서 생산가능인구가 차지하는 총 비중, 생산가능인구 총 비중 중에 표준 고용과 불안전(비표준) 고용이 각각 차지하는 비중, 그리고 1990년대 중반~2011년 동안 표준 고용과 불안전(비표준) 고용의 변화 정도(%p)를 보여준다.

[그림 1]은 여러 가지 흥미로운 사실들을 보여주고 있다. 첫째, 불안전(비표준) 고용의 도입과 확산은 국가들 사이에서 매우 다양하다(예를 들어, 헝가리 약 10%, 네덜란드 40% 이상)는 점을 알 수 있다. 둘째, 표준 노동과 불안전(비표준) 노동의 변화들 사이의 관계는 명확하지 않다. 오스트리아, 벨기에, 독일, 네덜란드, 덴마크, 아일랜드, 스위스, 영국, 이탈리아, 체코, 슬로베니아, 폴란드에서 표준 고용은 감소했던 반면, 불안전(비표준) 고용은 증가했다. 그러나 헝가리와 루마니아를 제외한 나머지 국가들에서 표준 노동과 불안전(비표준) 노동 모두는 동시에 성장했다. 셋째, 복지체제 내에서 불안전(비표준) 노동의 도입과 확산에서 주목할 만한 변이가 존재한다. 생산가능인구의 총 비중 중에 불안전(비표준) 노동의 비율은 스칸디나비아 국가들과 남부 유럽 국가들 내에서 유사한 반면, 보수주의/대륙 유럽형 국가들과 동유럽/포스트 사회주의 국가들 내에서 불안전(비표준) 고용의 도입과 확산은 매우 다양하다. 대륙 유럽형 국가들 중 오스트리아, 벨기에, 독일, 프랑스는 불안전(비표준) 고용의 비중이 20~30%를 차지한 반면, 네덜란드는 불안전(비표준) 노동의 비중이 40% 이상을 차지한다. 포스트 사회주의 국가들 내에서 헝가리는 불안전(비표준) 고용이 10%를 차지하고 폴란드는 거의 25%를 차지할 만큼 그 차이 또한 상당하다.

[그림 1] 표준 고용 대 비표준 고용(1996/97~2011)

: 복지국가 체제 간/내 도입과 확산의 변화



출처: Allmendinger *et al.* (2013)

주: [그림 1]은 유럽경제활동인구조사(European Labor Force Survey) 자료를 기초하고 있다. 표본은 생산 가능인구(15~64세)를 포함한다. 표준 고용과 비표준 고용에 대한 정의는 아멘딩거 외(Allmendinger *et al.*, 2013)를 따르고 있다. 실업자, 경제적으로 무능력한 자, 직업훈련 참가자들은 고용에서 배제된다. 단체생활 영역(수도원/수녀원, 병원 등)에서 거주하고 있는 개인들과 의무복무 중인 군인들은 기준 표본에서 배제된다.

[그림 2]는 국가들 간에 그리고 복지체제들 내에서 존재하는 불안전(비표준) 고용 규모의 이질성과 국가들 간에 존재하는 불안전(비표준) 고용의 세부 형태들의 규모 차이를 보여주고 있다. 그리스, 루마니아, 이탈리아, 체코에서 1인 자영업은 불안전(비표준) 노동의 지배적인 형태인 반면, 폴란드, 포르투갈, 스페인, 핀란드, 헝가리, 슬로베니아에서는 임시고용이 일반적이다. 그러나 대부분의 국가들에서 파트타임 고용이 불안전(비표준) 노동의 지배적인 형태이다 (Allmendinger *et al.*, 2013). 달리 말하자면, ‘전형적인’ 복지체제론(Esping-Andersen, 1990; Esping-Andersen and Regini, 2000)은 이러한 국가 간 차이를 포착하지 못한다. 남부 유럽형 복지체제에 속하는 스페인과 포르투갈에서 임시고용이 불안전(비표준) 노동의 지배적인 형태인 반면, 똑같이 남부 유럽형 복지체제에 속하는 그리스에서는 1인 자영업이 가장 보편적인 형태이다. 마찬가지로 같은 스칸디나비아 사민주의 복지체제에 속하는 덴마크, 노르웨이, 스웨덴에서는 파트타임노동이 지배적이지만, 핀란드에서는 임시노동이 확대되고 있다.

[그림 2] 복지국가 체제 내/간 비표준 고용의 세부 형태들의 도입과 확산 정도 (2011)



출처: Allmendinger *et al.* (2013)

주: 자료의 종류와 특성은 [그림 1]과 동일하다.

2. 이론적 논의: 불안정성의 증가와 이중화의 과정

학자들은 시간의 흐름에 따른 국가 간 변이와 추세를 설명하기 위해 대개 두 종류의 서사(불안정성[precariousness]과 이중화[dualization])를 원용하였다. 과거에도 노동시장은 ‘좋은’ 일자리와 ‘나쁜’ 일자리에서 일하고 있는 노동자들 간의 균열(cleavages)로 특징지어지기는 했지만(Piore and Doeringer, 1971; Reich *et al.*, 1973; Kalleberg and Sørensen, 1979), 노동은 수많은 개인들에게 점점 더 불안정한 것이 되었고, 노동시장 내부자와 외부자 사이에 실업의 위험, 임금, 사회적 보호(social protection)에서의 불평등은 최근 몇 십 년 동안 상당히 증가하였다(Rodgers and Rodgers, 1989; Rueda, 2007; Kalleberg, 2011; Standing, 2011; Emmenegger *et al.*, 2012).

이러한 경향성은 그 자체로 충분히 문제가 되고, 많은 불안전(비표준) 노동이 속하게 되는 범주, 즉 2차 시장(두 번째 층위의) 일자리에서의 고용이 서로 다른 인구집단들 사이에 불균등하게 분포되기 때문에 그 결과들은 악화된다(예를 들어, 임시고용은 Gash and McGinnity, 2007, 파트타임노동은 OECD 2010b, 1인 자영업은 Schulze-Buschhoff and Protsch, 2008 참조). 임시고용은 주로 청년에서 나타나는 현상이다. 유럽에서 노년노동보다 청년노동에서 임시계약의 비중이 크다(Allmendinger *et al.*, 2013). 대조적으로 파트타임노동은 매우 성별화된 현상이다. 유럽에서 루마니아 또는 체코처럼 파트타임노동이 가장 낮은 비율(각각 생산가능인구의 1.4%와 2.9% 차지)을 가지고 있는 나라들에서조차도 여성들은 남성들보다 2~4배 더 많이 파

트타임노동에서 일하고 있다. 젠더 비율이 역전되기는 하지만 유사한 패턴은 1인 자영업에서도 볼 수 있다. 스위스, 포르투갈, 네덜란드, 오스트리아를 제외하고, 남성이 1인 자영업자가 될 가능성은 여성이 1인 자영업자가 될 가능성보다 적어도 두 배가 된다. 게다가 서로 다른 형태의 불안전(비표준) 고용은 점점 더 서로 결합하고 중첩되어 발생하고 있다. 예를 들어, 네덜란드(약 19%), 스웨덴(약 12%), 스페인(약 6%), 핀란드(약 6%)의 많은 청년들은 임시계약을 한 파트타임에서 일하고 있다(Allmendinger *et al.*, 2013).

각 국에서의 이러한 발전과 노동시장의 결과들을 기술하기 위해서, 일부의 학자들은 전반적인 불안정성(*precariousness*)의 증가를 언급했던 반면(Bourdieu, 1998; Fevre, 2007; Kalleberg, 2011), 다른 학자들은 이중화(*dualization*)의 과정이 일자리와 노동자 사이에서 진행 중이라고 주장했다(Davidsson and Naczyk, 2009; Emmenegger *et al.*, 2012). 서로 밀접히 연관되어 있기도 한 이 두 가지 접근법은 불안전(비표준) 고용의 도입과 발전에서 국가 수준의 차이에 대한 제도적인 설명을 연구하는 데 유용하다. 불안정성의 증가를 언급하는 접근법은 불안전(비표준) 노동과 관련된 불안전성(*insecurity*)을 포착한다면, 이중화 이론은 정규 일자리와 불안전(비표준) 일자리에 속한 개인들 사이에 증대되고 있는 분할(예를 들어, 여성 대 남성, 청년 대 노년, 저숙련 대 고숙련)의 구성적 효과에 통찰력을 제공한다.

불안정한 일자리들은 전형적으로 하나 혹은 몇 가지 차원에서 안전성(*security*)이 부족한 것으로 기술된다. 불안정한 노동자들은 자신들의 일자리 기간에 대한 통제력을 갖고 있지 못하다. 그들은 소득과 승진 전망이 형편없고, 노동법, 단체교섭제도, 복지국가 급여에 의해 충분히 포괄되지 않는다(Rodgers and Rodgers, 1989; Standing, 2011). 불안정성 이론은 경제적인 경쟁의 증가, 경쟁 증가와 관련된 노동시장의 탈규제화, 사회적 보호 제도의 해체, 노동조합 힘의 쇠퇴로 인해 노동이 더욱 불안정해진다고 주장한다(Bourdieu, 1998; Kalleberg, 2011; Standing, 2011; Thelen, 2014). 일부 연구들에 따르면 상시·전일제 고용도 저임금과 질 낮은 일자리 안전과 연관될 수 있지만(Cranford and Vosko, 2006; Bernhardt and Krause, 2014), 불안정성 이론에 근거한 연구들은 불안전(비표준) 노동에 대한 분석이 중심적인 관심사이다. 이러한 초점과 관심은 임시, 파트타임, 1인 자영업의 낮은 보수와 불안정성을 포착해내는 ‘불안정한(*precarious*)/불안전한(*insecure*)’ 노동과 같은 표현들을 사용하는 것에 반영된다(예를 들어, Nienhüser, 2005; Standing, 2011). 파트타임노동은 충분한 임금과 연금 소득을 보장해주지 않는다. 임시노동과 1인 자영업도 충분한 소득을 보장해주지 않을 수 있다. 또한 임시노동과 1인 자영업은 개인들의 주관적인 안녕에 대해 중요한 결과를 초래하며 개인들의 가족계획과 주택시장에서의 위치에 영향을 주는 상시적인 일자리의 부족과 관련된다(Kalleberg, 2009, 2011; Standing, 2011).

대조적으로 이중화에 대한 연구들은 노동시장의 분절성을 강조했다. 이중화에 대한 초기 문헌은 고용규제와 단체교섭이 어떻게 내부자로서 고용된 노동자들과 외부자로서 실업 상태의 노동자 사이의 이중성을 창출했는가에 초점을 두었던 반면, 최근의 문헌들은 비정형적 노동자들이 노동시장 외부자로 되는 것을 주로 다루고 있다(예를 들어, 개관에 대해서는 Davidsson and Naczyk, 2009를 참조; Eichhorst and Marx, 2012; Häusermann and Schwander, 2012). ‘신축적인(*flexible*)’ 노동, ‘한시적인(*contingent*)’ 노동과 같은 용어들에는 핵심 노동력은 일자리

안전성과 다양한 급여를 제공받는 반면 주변(margins)에 있는 피고용인들은 사용자들에게 신축성(flexibility)을 제공하기 위해 조직화된 급여를 박탈당하고 (독일의 ‘미니잡 종사자’ 또는 미국의 파트타임노동자들처럼) 보건의료 또는 여타의 사회정책 프로그램에 대한 자격을 받드시 취득할 필요가 없다는 사실이 담겨져 있다. 따라서 노동시장 이중화는 핵심 노동력(즉, 선거 승리와 조직 성공의 핵심 부분을 구성하는 개인들)을 보호하기 위한 정부, 노조, 조직의 명백한 의도적 결과일 수 있다. 더욱이 그것은 서로 다른 인구집단들에게 차별적인(그리고 때로는 의도치 않은) 영향을 끼치는 외견상 중립적인 정책의 결과가 될 수 있다(Allan and Scruggs, 2004; Estevez-Abe, 2005, 2006; Rueda 2005; DiPrete *et al.*, 2006; Polavieja 2006; Palier and Thelen 2010; Eichhorst and Marx, 2011; Fleckenstein *et al.*, 2011; Emmenegger *et al.*, 2012).

요약하면, 오늘날 상당수의 개인들과 확대되고 있는 부분에 있는 일하는 개인들은 불안전(비표준) 고용으로 노동하고 있다. 국가들과 인구집단들 사이의 중요한 차이를 포착해내기 위해서 연구자들은 불안전(비표준) 고용의 세 가지 세부 형태들(임시노동, 파트타임 고용, 1인 자영업)을 구분하고 세부 형태들의 동시적 발생에 주의할 필요가 있다. 불안전(비표준) 고용과 복지체제 내의 커다란 이질성을 고려한다면, 일반적인 노동시장 경향을 설명하는데 활용되는 폭 넓은 분석틀과 불안정성 이론과 이중화 이론을 포함한 이론적 설명과 기술은 제도특수적인 분석에 의해 보완될 필요가 있다.

Ⅲ. 불안전(비표준) 고용의 세부 형태들

1. 임시고용

임시고용은 제한된 기간의 계약과 일자리를 말한다. 즉 기간제 계약, 임시파견노동, 계절적 일자리 또는 교육훈련 계약³⁾ 등이 이에 해당한다(Eurostat Statistics, OECD database). 임시고용과 연관된 위험과 불확실성(낮은 일자리 안전성, 불안정하고 낮은 소득 또는 조직화된 급여로부터 배제)은 모든 노동자들에게 중대한 불편함을 주지만, 가정을 꾸리려고 계획하거나 주택을 구매하고자 하는 노동자들에게 특히 심하게 작용한다(Kalleberg, 2000; Nienhüser, 2005). 임시계약은 건설 산업과 서비스부문(접객업, 도소매업, 공공서비스 등 포함) 산업에서 가장 일반적이다(Cebrián *et al.*, 2003; Fagan and Ward, 2003; Polavieja, 2006; Baranowska and Gebel, 2010). 임시고용의 도입/확산은 경기순환에 따라 변동한다(Holmlund and Storrie, 2002; OECD, 2012). 특히 상시 계약을 맺는 노동자들에 대한 해고보호 수준이 높은 국가들에서 그러하다(Bentolila and Bertola, 1990; Polavieja, 2006). 임시노동자들은 폭넓은 계약 없이 고용될 수 있다(Kahn, 2010).

임시고용의 도입과 확산을 설명하는데 활용되는 주요한 제도적 결정요인들은 임시노동자들

3) 소수의 국가들(독일, 덴마크, 스위스와 같은)에서만 존재하는 직업훈련 계약과 관련된 임시고용은 다른 형태의 임시고용과 그 특성에 있어 상당히 다르다. 그러므로 이하에서는 다루지 않는다.

을 고용하고 상시노동자를 해고하는 것에 대한 규제들이다. 이론적으로 정규노동자들에 대한 높은 수준의 해고보호와 임시노동자들에 대한 낮은 진입 장벽은 임시적으로 고용되는 노동력의 대다수와 연관되어야 한다. 해고 절차, 예고 기간, 퇴직금에 관한 법적 규제는 상시노동자들에게 일자리 안전성을 제공하고, 이는 사용자들에게 일시 해고(lay-offs)에 대해 많은 비용이 들어가도록 만든다. 따라서 상시노동자들은 잠재적으로 고용을 저해한다는 이유로 비판을 받아왔다(Lazear, 1990; Nickell, 1997; Siebert, 1997; Lindbeck and Snower, 2001; OECD, 2004). 이에 대응하여, 많은 국가들에서 정책입안자들은 임시노동자들을 고용하는 것에 대한 규제를 완화하였지만 상용노동자에 대한 보호도 유지하였다(Cahuc and Postel-Vinay, 2002; Giesecke and Groß, 2003; DiPrete *et al.*, 2006; Barbieri, 2009). 이러한 개혁은 유동적인 기업수요에 대처하고 노동시장 외부자들이 일자리를 얻는데 도움을 주기 위해서 사용자들에게 신축성을 제공하는 것을 목표로 정했다.

고용규제의 영향력에 대한 경험적 증거는 그 연구가 부분적인 탈규제에 초점을 두느냐 아니면 전체로서 고용보호에 초점을 두느냐에 따라 뒤섞여있다. 부분적인 탈규제에 대한 연구들은 명백한 증거를 제공한다. 종합 자료(OECD, 2004)와 국가 간 종단 자료(Kahn, 2010; Gebel and Giesecke, 2011)에 기초한 연구는 임시계약 이용에 대한 규제를 완화했던 국가들에서 임시고용이 증가했다는 점을 보여주었다. 게다가 이탈리아 패널 자료에 대한 분석은 임시노동자에 대한 고용규제를 완화하는 것이 임시계약, 특히 저임금 노동자에 대한 임시계약을 유지할 가능성을 증대시켰을지라도, 그것이 고용을 전반적으로 증대시키지는 못했다는 점을 보여주었다(Boeri and Garibaldi, 2007; Barbieri and Scherer, 2009). 그러므로 부분적인 탈규제는 취약한 노동시장 집단들을 의도적으로 포섭하기보다는 상시계약을 임시계약으로 대체하는 결과를 낳았다. 이는 노동시장 내부자와 외부자 사이의 분할을 증대시켰을지도 모른다(Eichhorst and Marx, 2012).

한편, 전체적인 고용보호에 대한 경험적 연구의 결과는 확고한 결론에는 이르지 못한다. 종합자료에 근거한 연구들은 상시고용이 더욱 엄격하게 규제되는 국가들에서 임시노동자 부문이 더 높은 경향이 있다는 점을 밝혀냈던 반면(Grubb and Wells, 1993; Booth *et al.*, 2002; OECD, 2004; Polavieja, 2006; Hevenstone, 2010), 서로 다른 노동시장 집단들 사이에 임시계약의 위험성을 분석하기 위해 개인과 국가 수준의 자료를 결합한 연구들은 이러한 관계를 일관되게 확인해주지 못했다(Kahn, 2007; Baranowska and Gebel, 2010).

노동조합과 단체교섭 체계 또한 직·간접적으로 임시고용에서의 국가 간 차이에 영향을 미칠 가능성이 있다(Eichhorst and Marx, 2012: 85). 한편으로, 노동조합은 불안전(비표준) 고용의 지속적인 확산이 노조의 협상력을 약화시키기 때문에 신축화에 반대할 수 있다(Eichhorst and Marx, 2011). 다른 한편으로, 노동조합은 핵심 노동력의 일자리 안전성을 보호하기 위해 주변부에서의 신축화를 지원할 수도 있다(Rubery, 1989; Palier and Thelen, 2010). 게다가 노동조합은 임시고용의 도입과 확산에 간접적으로 영향을 미칠 수 있다. 만약 노동조합이 노동시장에서 일자리를 구하는 데 어려움을 겪는 사람들 혹은 새로운 노동시장 진입자들(예를 들어, 노동시장의 외부자들)의 이해관계보다는 상시노동자들(예를 들어, 노동시장 내부자들)의 이해관계를 대변한다면, 그리고 만약 협상된 임금 수준이 기업들이 경험에 부족하고 숙련도가

낮은 노동자들에게 제안한 임금 수준을 초과한다면, 노동시장 외부자들은 상시계약으로 고용될 가능성이 거의 없어질 것이다(Lindbeck and Snower, 1988). 수많은 연구들은 더 높은 노조 조직률 또는 더 넓은 단체교섭 적용 범위를 가지고 있는 나라들, 특히 젊고 숙련도가 낮은 노동자들에 대해서 노조 조직률이 높고 단체교섭 적용 범위가 넓은 국가들에서 임시계약이 더 많이 도입되고 있다는 점을 보여주었지만(Kahn, 2007; Baranowska and Gebel, 2010; Hevenstone, 2010), 그럼에도 불구하고 노조가 일반적으로 내부자들의 이해관계를 추구한다는 주장은 결함이 있다.

보다 엄밀한 주장은 한 국가의 임금구조와 단체교섭 시스템의 신축성과 관련된다(Polavieja, 2006; Baccaro and Simoni, 2007). 단체교섭 시스템의 중앙집중화와 조정은 노조가 서로 다른 집단의 노동자와 산업을 대변하는 정도에 영향을 미친다. 폴라비에야(J. G. Polavieja)는 거시 수준의 자료에 기초해서 임시고용은 미국의 경우처럼 교섭이 매우 탈중앙집중화되고 조정되지 않거나, 아일랜드와 같이 매우 중앙집중화되고 조정된 국가들에서 덜 도입된다는 점을 밝혀냈다(Polavieja, 2006, 또한 Baccaro and Simoni, 2007을 참조). 두 가지 경우는 임금 신축성을 보장하고 따라서 임시노동자의 수를 제한하는 것처럼 보인다. 대조적으로, 단체교섭협약이 산업 수준에서 결정되는 국가들(예를 들면, 오늘날의 독일 또는 1990년대 중반까지의 스웨덴)에서 노동조합은 노동시장 외부자들에게 불리한 임금제도를 구체화하는 것이 중앙집중화된 시스템보다 더 어렵고, 불균형성을 바로잡는 것이 탈중앙집중화된 시스템보다 더 어려울 수 있다. 결국, 이는 이러한 국가들에서 더 많은 임시고용의 도입과 확산을 설명할 수 있다(각 국가들의 교섭시스템에 대한 정보에 대해서는 Calmfors, 1993; OECD, 1997, ch. 3; Traxler, 2003; Polavieja, 2003, 2006).

법정최저임금 규제는 사용자들이 상시계약보다는 임시계약으로 노동자들을 고용하는데 유인책을 제공하기 때문에, 이 규제는 고려해야 할 또 다른 중요한 제도이다. 예를 들면, 이승윤(Lee, S. S.)은 질적 비교분석에 기초해서 한편으로는 낮은 최저임금 또는 최저임금의 부재와 다른 한편으로는 임시노동자들을 고용하는 것에 대한 약한 규제 또는 상시노동자들을 해고하는 것에 대한 엄중한 규제의 결합에 의해 특징지어지는 국가들에서 (임시노동과 파트타임노동으로 규정되는) 불안전(비표준) 고용이 더 도입되고 확산된다는 점을 발견했다(Lee, 2013a, b). 이승윤은 만약 임시노동자들이 손쉽게 고용된다면, 낮은 최저임금 또는 최저임금의 부재는 기업들이 표준적인 노동자들보다 더 낮은 비용으로 불안전(비표준) 노동자들을 고용하는 것을 가능하게 한다고 주장했다(Lee, 2013a, b). 이러한 상보적인 관계는 특히 하향 임금 경직성에 의해 더욱 강하게 영향을 받는 저숙련 일자리에 종사하는 노동자들에게 적용될 수 있다(Eichhorst and Marx, 2012).

실업보험 기여금처럼 비임금 노동비용 또한 임시고용의 도입과 확산에 영향을 끼칠 수 있다. 실업보험은 사용자들이 비용절감 전략으로서 임시계약을 활용하는 것에 대해 유인책을 제공할 수도 있고, 노동자들이 보다 쉽게 불안정한 일자리를 받아들이게 할 수도 있다(Kahn, 2010; Hevenstone, 2010). 관대한 실업보험은 상시계약을 임시계약으로 대체하려는 사용자들의 전략을 보조하기 때문에, 실업급여와 부분적인 탈규제의 효과는 서로를 강화할 수도 있다(Kahn, 2010). 그러나 이러한 관계에 대한 경험적 증거는 여전히 드물고 뒤섞여있다.

2. 파트타임 고용

국제비교에서 파트타임노동은 대개 일주일에 30시간 미만의 정규 노동시간을 일하는 고용으로 규정된다(OECD, 2010b: 252). 국가특수적인 차이를 설명하기 위해서 연구자들은 다양한 구분점(cutoffs)을 사용하거나(Kalleberg, 2000: 343), 자아 속성에 기초한 파트타임노동자들을 설명해왔다(van Bastelaer *et al.*, 1997). 파트타임노동을 좋게 보기도 하고 나쁘게 보기도 하는 이유가 있다. 한편으로, 파트타임 고용은 피고용인들이 노동을 가족의 의무, 교육, 그리고 공동체 활동과 조화를 이루는 것을 가능하게 하고 은퇴로의 이행을 촉진한다. 다른 한편으로, 파트타임 고용은 많은 노동자들에게 차선의 선택이 될 수도 있다. 사용자들은 내부적 신축성을 증가시키기 위해서, 또는 사용자들은 전일제 일자리를 제공할 수 없기 때문에, 단지 파트타임 일자리를만 제공할 수도 있다(Tilly, 1996). 따라서 보건의료, 노인요양, 유통, 금융, 접객, 보험, 부동산과 같은 서비스 산업들은 고객들의 요구를 충족시키기 위해서 신축적인 노동시간을 허용할 수도 있고 심지어는 신축적인 노동시간을 요구하기 때문에, 서비스 부문에 가장 많은 파트타임노동이 도입되었다는 사실은 놀라운 일도 아니다(Sightler and Adams, 1999). 임시고용의 경우처럼, 파트타임노동은 경기순환에 따라 변동적이다. 경기 상승기에 노동수요 증가는 ‘산업예비군’ 노동자들이 적극적으로 일할 수 있는 기회를 줄 수 있다. 일을 하지 않은 노동자들은 파트타임 일자리를 구할 수 있고 파트타임노동자들은 전일제 일자리를 바꿀 수도 있다(Blossfeld and Hakim, 1997: 8; Hevenstone, 2010). 경제 침체기에 정부와 조직들은 인원 감축(downsizing)을 피하고 고용을 안정화하며 비용을 줄이기 위해 개인들의 노동시간을 단축하는 정책들을 시행할 수 있다(van Audenrode, 1994; Vroman and Brusentsev, 2009; Calavrezo *et al.*, 2010; Shelton, 2011; Brenke *et al.*, 2013).

파트타임노동자의 권리와 파트타임노동자의 사용에 관한 노동시간 규제와 법률상의 규정은 파트타임노동의 도입과 확산에 대한 중요한 설명이 된다. 노동시간에 대한 법적 규제는 전일제 고용에 대해서 법정노동시간을 단축하고, 따라서 파트타임노동이 될 것이라 여겨지는 한계점을 낮추기 때문에, 파트타임노동의 도입과 확산에 영향을 끼칠 수 있다. 또한 노동시간에 대한 법적 규제는 노동자들에게 자신들의 주당 노동시간을 단축할 수 있는 권리를 제공하기 때문에, 파트타임노동의 도입과 확산에 영향을 끼칠 수 있다(Rubery *et al.*, 1998; Sheridan, 2004; Lee *et al.*, 2007; Ibanez, 2011). 예를 들어, 프랑스에서 35시간 노동주의 도입은 남성과 여성의 노동시간의 평준화를 이끌었고 파트타임노동의 감소를 가져왔다(Fagnani and Letablier, 2006). 더욱이 많은 유럽 국가들은 파트타임노동자들이 급여 삭감, 휴가 시간, 직업훈련에 참여할 기회 등에서 조직적 불이익을 당하지 않도록 하는 법적인 보장을 마련해왔다(예를 들어, 2001년부터 유럽노동시간 감독지시서[European Working Time Directive], 1994년부터 국제노동기구 파트타임노동 협약[ILO Part-Time Work Convention]). 이는 노동자들에게 파트타임 고용을 더욱 매력적이게 만들었고 따라서 잠재적으로는 (자발적) 파트타임노동의 증가에 기여하였다. 비슷하게 파트타임노동자들이 조직적인 부가급여 또는 공적인 사회보험 시스템에 대한 접근권으로부터 배제될 때, (비자발적) 파트타임노동은 사용자들에게 더욱 매력적이게 되기 때문에 증가될 수도 있다(Houseman, 1995; Fagan and O'Reilly, 1998; Rubery *et al.*, 1998;

Smith *et al.*, 1998; Fagan and Ward, 2003; Hoffmann and Walwei, 2003; Steiner and Wrohlich, 2005; Buddelmeyer *et al.*, 2008).

소득과세 시스템 또한 파트타임노동의 도입과 확산을 결정한다(Dingeldey, 2001; Rubery, 2001: 153; Jaumotte, 2004; Dearing *et al.*, 2007; OECD, 2010b; Steiber and Haas, 2012). 소득세에 대한 공동신고 부과제도를 가지고 있는 국가들에서 자신의 배우자들보다 적게 버는 기혼자들(대개 여성들)은 사실상 전일제로 일하고자 하는 의욕이 꺾이게 된다. 예를 들어, 디어링 외(Dearing *et al.*, 2007)는 오스트리아와 독일의 엄마들 사이에 전일제 고용의 차이가 국가의 과세제도의 차이에서 비롯될 수 있다는 점을 보여주었다. 오스트리아에서 모든 사람들은 개별적으로 과세가 부과된다. 반면, 독일에서는 기혼자 부부의 소득이 분리되고 그 후에 과세가 부과된다. 이는 1차 소득자에 대한 더 낮은 한계세율과 2차 소득자에 대한 더 높은 한계세율로 야기한다. 하우스먼(S. N. Houseman)과 오사와(M. Osawa)는 일본과 미국에 대해서 유사한 주장을 하였다(Houseman and Osawa, 1998).

양질의 저렴한 보육의 이용가능성은 파트타임노동의 도입과 확산의 또 다른 결정요인이다(Daune-Richard, 1998; OECD, 2010b). 저렴하고 양질의 보육은 엄마들의 고용률과 노동시간과 정(+)적으로 관련된다. 보육이 부족하고 비싸거나 질이 낮을 때, 엄마들은 전혀 일을 하지 않거나 파트타임으로 일하는 경향이 있다(Del Boca and Vuri, 2007; Breunig *et al.*, 2011; Haan and Wrohlich, 2011; Hennig *et al.*, 2012). 비록 소수의 연구들이 저렴한 보육의 이용가능성과 파트타임노동의 도입 간의 관계를 ‘직접적’으로 검토했지만, 여성의 노동시간(Fagan, 2002)과 여성의 경제활동참가(Pettit and Hook, 2005; Uunk *et al.*, 2005; Del Boca *et al.*, 2009; Steiber and Haas, 2009)에 대한 많은 연구들은 보육의 중요성에 대해 간접적으로 다루었다. 저렴한 보육과 엄마들의 노동시간 사이에 정(+)적인 관계는 여러 국가들에서 확고한 것으로 보인다(Powell, 1997; Andrén, 2003; Wrohlich, 2006; Kornstad and Thoresen, 2007; Del Boca and Vuri, 2007; Gong *et al.*, 2010).

노동조합의 힘은 파트타임노동의 또 다른 결정요인이다. 특히 노동조합이나 단체교섭 제도가 파트타임노동자들을 대변하는 정도, 그리고 관련법의 제정과 시행에 영향을 미치는 정도는 파트타임노동의 결정요인이라 할 수 있다. 이러한 관계에 기초를 이루는 이론적 주장은 다음과 같다. 포괄적인 전략을 추구하는 노조들은 핵심 노동력에 비해 더 적은 법적 권리를 보유하고 있는 노동자 부문을 최소화하는 데 관심을 가지고 있다. 그러므로 이러한 노조들은 파트타임노동자들의 수를 제한하거나 파트타임노동의 질을 향상시키고자 한다. 그러나 노동조합과 파트타임노동에 대한 경험적 연구는 상대적으로 적다. 라스무센 외(E. Rasmussen *et al.*)는 덴마크, 네덜란드, 뉴질랜드에 대한 OECD 종합자료를 활용하여 노조가 단체교섭 협약이나 양자내지 삼자 간 협의를 통해 파트타임노동자들의 수에 영향을 끼칠 수 있다고 주장하였다(Rasmussen *et al.*, 2004). 헤벤스톤(D. Hevenstone)은 OECD와 Eurostat 자료를 합동으로 종합한 자료를 기초로 해서 회귀분석을 수행하였고, 파업과 직장폐쇄의 수가 감소됨에 따라 파트타임으로 일하는 개인이 증가한다는 점을 밝혀냈다(Hevenstone, 2010).

3. 1인 자영업자

영세 또는 1인 자영업, 자영 노동, 1인 기업과 같은 용어는 모두 프리랜서와 피고용인이 없는 여타 자영업자의 노동을 기술하는데 사용된다. 자영업이 개인들에게 자율성을 제공하고 잠재적으로는 고수익을 제공하는 반면, 1인 자영업은 저소득(Smeaton, 2003), 불충분한 건강보험, 소규모의 노령연금(Schulze-Buschhoff and Protsch, 2008)과 연관되는 경향이 있다. 이는 특히 자영업이 특정 고객에 실질적인 종속에 의해 특징지어지고, 따라서 ‘종속적 자영업자’ 또는 ‘의사 자영업자’라 불리는 개인들에 적용된다(Kautonen *et al.*, 2010: 113). 자영업의 도입률이 높은 부문은 농업, 도소매업, 유통업,接客업, 전문가 집단이기 때문에(OECD, 2000: 159-160), 아직 입증된 것은 아니지만 이러한 부문에서 유사하게 1인 자영업자가 집중될 것이라 기대하는 것은 나름 일리가 있다. 경제성장은 개인들을 새로운 사업을 시작하는 방향으로 흡수(pull)할 수 있다. 반대로 어려운 경제적 조건은 개인들을 자영업으로 배출(push)하는 경향이 있다(Storey, 1991; Meager, 1992; Blanchflower, 2000; Clark and Drinkwater, 2000; Moore and Mueller, 2002; Hughes, 2003; Torrini, 2005).

1인 자영업의 도입과 확산에 대한 또 다른 주요한 설명은 사업의 시작과 운영과 연관된 비용과 관련된다. 시장 진입에 대한 낮은 장벽, 자본에 대한 손쉬운 접근, 높은 기대수익은 개인들을 자영업으로 흡수할 수 있다(Parker, 2004; van Stel *et al.*, 2007; Braunerhjelm and Henrekson, 2013). 따라서 정책입안자들은 새로운 사업을 위한 행정적 요구조건들을 최소한으로 유지하고, 세금을 낮추며, R&D에 투자함으로써, 그리고 소기업에 보조금을 제공하고 실업자 또는 청년에게 창업 유인책을 제공함으로써 기업가적 활동을 장려하고자 했다(Meager, 1996; OECD, 2010a; World Bank, 2013). 새로운 사업을 시작하는 것과 기회비용 사이의 관계에 대한 연구들은 드물기는 하지만, 실업자에 대한 창업 프로그램에 대한 일부 평가는 보조금이 자영업을 증가시키고 실업을 감소시키는 데 성공적이라고 주장한다(Cueto and Mato, 2006; Baumgartner and Caliendo, 2008). 반대로 청년을 대상으로 한 다른 보조금 프로그램은 효과가 없는 것처럼 보인다(Meager *et al.*, 2003). 그러나 사업운영으로부터 얻는 잠재적 수익과 창업비용 모두 1인 자영업자의 도입과 확산에 영향을 줄 가능성이 있다. 예를 들면, OECD 패널 자료에 기초한 연구들은 세금이 낮고 탈세에 대한 기회가 많을 때 자영업이 많아진다는 점을 보여주었다(Fölster, 2002; Torrini, 2005).

실업급여 또는 보육지원과 같은 복지국가의 제도들은 (1인) 자영업을 육성하는 배출 요인의 중요한 사례이다. 해고 이후에 실업자가 충분한 재정적 지원을 받지 못하는 국가들에서 창업은 사람들이 자신들의 물질적 안녕의 보장을 가능하게 하는 하나의 실행 가능한 선택지이다(Storey, 1991; Staber and Bogenhold, 1993; Moore and Mueller, 2002; Malchow-Moller *et al.*, 2010). 비슷하게 보육 지원이 부족한 국가들에서 신축적인 노동 스케줄을 가지고 있는 자영업자가 부모들, 특히 엄마들이 일과 가족의 의무를 조화시키는 방법이 될 수 있다(Budig, 2006; Wellington, 2006).

자영업에 대한 또 하나의 적절한 거시 수준의 예측 변수는 해고로부터 피고용인에 대한 보호이다. 해고보호 수준이 더 높으면 정규 일자리를 그만두게 하는데 더 많은 비용이 들게 하고, 그렇게 함으로써 이미 고용되어 있는 사람들에게 대해서 창업의 기회비용을 간접적으로 증대시킨다. 엄격한 해고보호 제도를 가지고 있는 국가들에서 노동시장 외부자들, 즉 실업자 또

는 무능력자에게 창업은 노동시장에 참가할 수 있는 유일한 방식이 될 수도 있다. 그러나 이 주제에 대한 경험적 연구의 결과들은 하나의 결론에 이르지 못하는 듯하다. 예를 들면, 토리니(R. Torrini)는 OECD와 Eurostat의 자료를 분석할 때 해고보호와 자영업 사이에 통계적으로 유의미한 연관성을 발견하지는 못했던 반면(Torrini, 2005), 롭슨(M. Robson)과 판 스텔 외(A. van Stel *et al.*)는 글로벌 기업가정신 감시(Global Entrepreneurship Monitor, GEM) 자료에 대한 자신의 분석에서 더욱 더 경직된 노동시장규제가 자영업과 부(-)적으로 연관된다는 점을 밝혀냈다(Robson, 2003; van Stel *et al.*, 2007). 반대로, OECD와 Eurostat의 자료를 활용한 헤벤스톤(D. Hevenstone)은 정(+)적인 연관성을 밝혀내었다(Hevenstone, 2010). 로만 외(C. Román *et al.*)는 유럽공동체가구패널(ECHP) 자료 분석에 기초해서 해고보호의 강도가 고용에서 ‘종속적인 자영업’으로의 이행에 대해 정(+)적인 효과를 지니고 있는 것처럼 보이지만, ‘실질적인’ 자영업에는 부(-)적인 효과를 나타낸다는 점을 보여주었다(Román *et al.*, 2011a, b). 유럽가치관 조사(European Value Survey)와 세계가치관조사(World Value Survey)의 부문간 자료를 활용한 바우만과 브랜들(F. Bauman and T. Brändle)은 강력한 해고보호를 보유한 국가들에서 고숙련 노동자들이 저숙련 노동자들보다 자영업자가 될 가능성이 적다는 점을 보여주었다(Bauman and Brändle, 2012).

4. 요약과 소결

이상의 논의를 요약하면, 임시고용, 파트타임노동, 1인 자영업의 제도적 결정요인은 여러 가지이고 <표 1>에서 보는 바와 같이 상호 연관되어 있다. 지금까지 임시고용에 대한 대부분의 연구들(첫 번째 칸)은 고용보호의 역할에 초점을 두었다. 그러나 임시노동의 도입과 확산에 대한 설명에서 기존의 연구들은 제도의 상보적 역할에 대해 충분히 검토하지 않았다. 정규 노동자들에 대한 강력한 고용보호, 임시노동자들에 대한 완화된 진입 장벽, 산업수준의 단체 교섭, 그리고 최저임금 규제는 서로 어떻게 상호작용하는가? 예를 들면, 독일의 경우에서처럼 이러한 제도들은 서로를 강화하는가 또는 제도의 효과는 부차적인 것인가? 상시노동자들에 대한 해고보호와 노조의 힘 사이의 상호작용에 대한 경험적 증거에 비추어 볼 때, 이러한 상호작용들은 적어도 특정 인구 집단들과 산업들에 대해서 매우 타당한 것처럼 보인다(이에 대한 일반적인 주장은 Bentolila and Dolado, 1994 참조, 경험적 증거에 대해서는 Baranowska and Gebel, 2010; Kahn, 2007 참조). 따라서 향후의 연구는 이러한 제도적 상보성과 상호작용 문제를 진지하게 다루어야 한다.

파트타임노동에 대한 연구들(두 번째 칸)은 주로 노동시간 규제의 역할, 소득과세 시스템, 보육의 이용가능성을 분석해왔다. 이러한 연구 초점은 파트타임노동이 자녀가 있는 여성들 사이에 가장 많이 도입되고 확산된다는 점을 고려했을 때 놀라운 일이 아니다. 따라서 몇몇 연구들은 파트타임노동의 국가 간 변이를 설명하기 위해서 개인 수준과 국가 수준의 요인들을 구분하고자 했다(Gash, 2008b). 파트타임노동자들의 상당 부분은 독일의 경우처럼 파트타임노동을 두 번째 층위의 일자리(second-tier job)로 만드는 공동 소득과세, 불충분한 보육, 소득 분기점의 조합으로 인한 것인가 또는 네덜란드의 경우처럼 양질의 일자리를 나타내는 높은 최

저임금과 파트타임노동자들에 대한 동등권 법제의 조합의 결과인가(Hevenstone, 2010)? 그러므로 정책과 규제는 파트타임노동의 도입과 확산뿐만 아니라 파트타임노동의 특성에도 영향을 미칠 수 있다. 따라서 연구자들은 제도들 사이의 상호작용뿐만 아니라 자발적인 파트타임노동이 실제로 어떻게 존재하는지를 검토하는 게 필요하다.

<표 1>의 세 번째 칸은 1인 자영업의 제도적 결정요인을 요약하고 있다. 많은 국가들에서 1인 자영업의 규모와 중요성이 커짐에도 불구하고, 최근까지 1인 자영업에 대한 경험적 연구는 많지 않았다(Román *et al.*, 2011a, b; van Stel *et al.*, 2012). 1인 자영업자들은 비교 자료에서 설명되기 어렵고 표본 크기도 너무 작다. 그렇기 때문에 제도들 사이의 상보적 관계가 아직 검토되지 않았다는 점은 놀라운 사실이 아니다. 그러나 연구자들과 실천가들이 개인들이 자신의 사업을 시작하는 제도적 형태들을 더 잘 이해하는 것은 유의미한 일이다. 예를 들어, 그리스에서 1인 자영업의 높은 비중은 엄격한 고용보호, 높은 법정최저임금, 산업수준의 단체교섭 시스템의 조합 때문인가(Hevenstone, 2010)? 어떤 제도적 형태들이 루마니아와 이탈리아에서 1인 자영업의 높은 비중을 설명할 수 있는가? 게다가 개인들이 자기 소유의 사업을 시작하게 되는 개인적인 동기에 대해 아는 것이 중요하다. 사람들은 그들이 원하기 때문에 프리랜서로 일하는가 또는 다른 대안적인 고용기회가 없기 때문에 프리랜서로 일하는가? 이 주제에 대한 연구들이 많지 않다는 점을 고려하면, 1인 자영업에 대한 보다 많은 연구들이 발전되어야 할 필요가 있다.

마지막으로 <표 1>은 기존 연구에서 아직까지 체계적으로 분석되지 않았던 세 가지 형태의 불안전(비표준) 노동과 그것들의 제도적 결정요인들 사이에 여러 가지 상호관계성을 제시하고 있다. 예를 들면, 임시고용을 촉진하는 제도들(임시계약의 탈규제, 관대한 실업급여)은 자영업을 억제하는 것처럼 보인다. 만약 그리스의 경우처럼 임시노동자들의 고용이 엄격하게 제한된다면, 사용자들은 프리랜서들을 고용함으로써 높은 고용보호를 피하는 경향이 있다(Eichhorst and Marx, 2012). 반대로 임시노동자들을 고용하는 것에 대한 규제가 약하면, 사용자들은 임시노동자들 뿐만 아니라 파트타임노동자들을 고용함으로써 높은 고용보호를 피할 수 있다(Buddelmeyer *et al.*, 2008). 따라서 이러한 상보성과 상호작용은 서로 다른 형태의 불안전(비표준) 고용이 기능적 등가물로 출현하는 정도에 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 향후 연구들에서 제도들의 상보성과 상호작용을 다루어야 한다.

〈표 1〉 불안전(비표준) 고용의 제도적 결정요인에 대한 경험적 증거

불완전 고용 제도적 결정요인	임시고용	파트타임고용	(1인) 자영업
법적 규제	<ul style="list-style-type: none"> - 정규직 노동자들에 대한 해고보호 수준 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (+): Grubb and Wells, 1993; Booth <i>et al.</i>, 2002; OECD, 2004; Polavieja, 2006 ▪ 청년노동자, 여성, 이주자에 대해서 (+): Kahn, 2007 ▪ 일반적으로 또는 특히 청년노동자에 대해서 (~): Baranowska and Gebel, 2010 	<ul style="list-style-type: none"> - 파트타임으로 노동할 권리 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (+): Lee <i>et al.</i>, 2007; Ibanez, 2011) - 파트타임노동자에 대한 동등권(‘좋은’ 파트타임) <ul style="list-style-type: none"> ▪ (+): Rubery <i>et al.</i>, 1998; Fagan and Ward, 2003; Buddelmeyer <i>et al.</i>, 2008 - 사회적 급여로부터 배제(‘나쁜’ 또는 주변적인 파트타임) <ul style="list-style-type: none"> ▪ (+): Houseman, 1995; Fagan and O’Reilly, 1998; Houseman and Osawa, 1998; Smith <i>et al.</i>, 1998; Hoffmann and Walwei, 2003; Steiner and Wrohlich, 2005 - 법정노동시간 기준 저하 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (-): Fagnani and Letablier, 2006 	<ul style="list-style-type: none"> - 정규직 노동자들에 대한 해고보호 수준 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (+): Hevenstone, 2010 ▪ (~): Torrini, 2005 ▪ 종속적인 고용에서 종속적인 자영업으로의 이행에 대해 (+): Román <i>et al.</i>, 2011a, b ▪ 일반적으로 그리고 특히 고숙련 노동자에 대해 (-): Robson, 2003; van Stel <i>et al.</i>, 2007; Román <i>et al.</i>, 2011a, b; Bauman and Brändle, 2012
	<ul style="list-style-type: none"> - 고용보호에 대한 부분적인 탈규제 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 일반적으로 그리고 특히 저숙련 노동자에 대해 (+): Boeri and Garibaldi, 2007; Barbieri and Scherer, 2009; Hevenstone, 2010; Kahn, 2010; Gebel and Giesecke, 2011 		<ul style="list-style-type: none"> - 고용보호에 대한 부분적인 탈규제 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (-): Hevenstone, 2010
노사관계 시스템	<ul style="list-style-type: none"> - 파업과 직장폐쇄 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (~): Hevenstone, 2010 	<ul style="list-style-type: none"> - 파업과 직장폐쇄 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (-): Hevenstone, 2010 	<ul style="list-style-type: none"> - 파업과 직장폐쇄 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (~): Hevenstone, 2010
	<ul style="list-style-type: none"> - 노조 조직률 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (+): Hevenstone, 2010; Kahn, 2007; 		<ul style="list-style-type: none"> - 노조 조직률 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (~): Hevenstone, 2010
	<ul style="list-style-type: none"> - 단체교섭 적용 범위 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 일반적으로 그리고 특히 청년 노동자들에 대해 (+): Kahn, 2007; Baranowska and Gebel, 2010; Hevenstone, 2010 		
	<ul style="list-style-type: none"> - 중앙집중화와 조정 <ul style="list-style-type: none"> ▪ U자형 관계: Polavieja, 2006 		

불완전 고용 제도적 결정요인	임시고용	파트타임고용	(1인) 자영업
과세제도		<ul style="list-style-type: none"> - 공동 소득과세 시스템 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (+): Dearing <i>et al.</i>, 2007; 혼합된 경험적 증거에 대해서는 Dingeldey, 2001을 참조; Jaumotte, 2004; OECD, 2010b; Rubery, 2001: 153 	<ul style="list-style-type: none"> - 신사업 창업에 대한 과세율 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (-): Parker, 2004; van Stel <i>et al.</i>, 2007; Braunerhjelm and Henrekson, 2013
			<ul style="list-style-type: none"> - 조세 회피 기회 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (+): Fölster, 2002; Torrini, 2005
사회정책	<ul style="list-style-type: none"> - 실업급여 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (+): Hevenstone, 2010 	<ul style="list-style-type: none"> - 실업급여 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (~): Hevenstone, 2010 	<ul style="list-style-type: none"> - 실업급여 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (~): Hevenstone, 2010 ▪ (-): Storey, 1991; Staber and Bogenhold, 1993; Moore and Mueller, 2002; Malchow-Moller <i>et al.</i>, 2010
			<ul style="list-style-type: none"> - 창업 보조금 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (+): Cueto and Mato, 2006; Baumgartner and Caliendo, 2008 ▪ 청년에 대해서 (~): Meager <i>et al.</i>, 2003
		<ul style="list-style-type: none"> - 보육의 이용가능성 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 참여와 노동시간에 대해서 (+): Andrén, 2003; Wrohlich, 2006; Del Boca and Vuri, 2007; Kornstad and Thoresen, 2007 	<ul style="list-style-type: none"> - 보육의 이용가능성 <ul style="list-style-type: none"> ▪ (-): Budig, 2006; Wellington, 2006
		<ul style="list-style-type: none"> - 보육 비용 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 참여와 노동시간에 대해서 (-): Powell, 1997; Andrén, 2003; Wrohlich, 2006; Del Boca and Vuri, 2007; Gong <i>et al.</i>, 2010; OECD, 2010b 	

주: (+)는 정적인 연관성에 대한 경험적 증거, (-)는 부적인 연관성에 대한 경험적 증거, (~)은 유의미하지 않은 연관성에 대한 경험적 증거이고, 빈 칸은 경험적 증거의 부재를 의미한다.

IV. 방법론적 과제들과 남아 있는 문제들

불안전(비표준) 고용을 연구하는 데 사용된 방법론적 접근들은 다양하고 시간에 따라 변화하였다. 비전형(atypical) 고용에 대한 초기 연구는 개별 국가들의 노동시장과 제도에 대한 세세한 기술과 분석(Nardone, 1995), 또는 소수의 국가들과 정책레짐에 대한 비교(Houseman, 1995; Fagan and O'Reilly, 1998; Houseman and Osawa, 1998; Pfau-Effinger, 1998; Smith *et al.*, 1998; Dingeldey, 2001; Fagan and Ward, 2003)를 제공했다. 보다 최근의 연구들은 개별 국가들 또는 소수의 국가들에 대한 종단연구(Barbieri, 2009; Sightler and Adams, 1999; Cassirer, 2003; Boeri and Garibaldi, 2007; Gash, 2008b), 종합자료에 기초한 다수사례 비교분석(large-*N* comparisons, Robson, 2003; Buddelmeyer *et al.*, 2005, 2008; van Stel *et al.*, 2007; Schulze-Buschhoff and Protsch, 2008; Hevenstone, 2010; Allmendinger *et al.*, 2013), 다수준 접근법(multilevel approaches, Kahn, 2007; Baranowska and Gebel, 2010; Gebel and Giesecke, 2011; Román *et al.*, 2011a), 퍼지셋 질적비교 분석(qualitative comparative and fuzzy-set analyses, Lee, 2013a, b)을 포함하는 더 넓은 범위의 접근법을 사용해왔다. 이러한 다양한 방법론적 접근들은 특정한 장점과 한계를 가지고 있지만, 이러한 접근법들은 향후 연구에서 다루어져야 할 필요가 있는 네 가지 주요 과제들을 공유하고 있다.

모든 학문 분과와 방법론 분야의 연구자들이 겪는 첫 번째 문제는 양질의 자료가 많지 않다는 점과 관련된다. 우리는 서로 다르고 다양한 제도들에 대한 거시 수준의 적당한 지표들을 종종 이용할 수가 없다. 그러므로 연구자들은 OECD 외부의 국가들을 배제하기도 하고 이상적인 대리변수에 미달하는 변수에 의존하기도 한다(예를 들어, 보육의 비용과 이용가능성보다는 보육 등록자수에 의존하는 경우, Keck *et al.*, 2009). 더욱이 이 글에서 검토하고 있는 연구들의 대부분은 부문 간 자료 또는 종합자료를 이용했다. 따라서 이 연구들은 인과성의 문제를 다룰 수가 없고, 따라서 이 연구결과들은 주의해서 해석될 필요가 있다. 현재까지 연구자들은 장기간 동안 몇몇 국가들을 비교하거나, 한 시점에서의 다수 국가들을 비교하곤 한다. 유럽공동체가구패널(ECHP), 유럽연합-소득생활조건통계(EU-SILC), 미국의 소득동학패널조사(PSID), 독일의 사회경제패널조사(SOEP)와 같은 종단자료들도 한계점을 가지고 있다. 그러므로 방법론 분야를 더 발전시키기 위해서, 우리는 적절한 거시 수준의 지표들을 발전시키고, 다수의 국가들과 장기간의 종단자료를 수집해야 할 필요가 있다.

향후 연구에서 면밀한 조사가 필요한 또 다른 과제는 제도들 간의 상호작용뿐만 아니라 제도들과 다른 맥락적 요인들(국가의 경제적 상황, 직종과 산업의 특성 등) 사이의 상호작용과 관련된다. 규제와 정책은 상호 독립적으로 발전하는 것이 아니라 실제로는 서로 간에 매우 상호적합적이고, 서로 연관되어있다(Esping-Andersen, 1990; Hall and Soskice, 2001; Hicks and Kenworthy, 2003). 제도와 맥락적 요인과의 상호작용은 <표 1>에서 볼 수 있듯이 서로 다른 형태의 불안전(비표준) 고용의 출현에 영향을 준다. 이론적으로는 그러한 제도적 상보성과 상호작용을 포착해낼 수 있는 다양한 방법론적 접근법들이 존재한다. 그러나 그러한 접근법들이 실제로 실행되기에는 어렵고, 그렇기 때문에 경험적 분석에서 거의 고려되지 못했다. 거시 수준 조건들의 상호작용이 어떻게 불안전(비표준) 고용의 도입과 확산에 영향을 주는가를 이해

하고자 하는 최근의 몇몇 시도들은 퍼지셋 질적 비교분석을 활용했다(Lee, 2013a, b). 이러한 시도는 제도들 간, 제도들과 맥락적 요인들 간의 상호작용이라는 방법론적 과제를 극복할 수 있는 하나의 방법이 될 수 있다. 이러한 문제를 처리하는 또 다른 방식은 바란노프스카(A. Baranowska)와 게벨(M. Gebel) 또는 칸(L. M. Kahn)이 청년 노동자와 저숙련 노동자에 대한 해고보호와 노동조합의 상호작용에 대해 분석했던 것처럼(Baranowska and Gebel, 2010; Kahn, 2007), 노동자 하위집단들을 위해 폭넓게 선택된 제도들의 상호작용을 분석하는 것이다. 연구자들은 향후 연구에서 이러한 접근법을 적용해야 한다.

향후 연구는 또한 제도들이 인구집단에 미치는 차별적인 효과들을 고려하는 것이 필요하다. 불안전(비표준) 고용에 대한 연구들은 점차적으로 제도들이 특정한 인구집단에 미치는 차별적 영향력(예를 들어, 청년노동자들이 임시일자리에 고용될 가능성, 여성들이 파트타임으로 일할 가능성 등)을 분석했지만, 이러한 연구들은 이러한 집단들 내에 존재하는 중요한 차이를 무시하곤 했다. 예를 들면, 우리는 일련의 동일한 제도들이 고숙련 여성들과 저숙련 여성들 사이에 파트타임노동의 도입과 확산에 동일한 영향을 미친다는 점을 실제로 주장할 수 있을까? 그리고 우리는 이러한 여성들이 동일한 이유로 파트타임노동을 선택했다고 실제로 주장할 수 있을까? 이러한 질문은 1인 자영업과 임시 일자리에도 적용될 수 있다. 불안정(비표준) 고용에 대한 연구를 발전시키고 사회적 불평등의 새로운 차원을 밝혀내기 위해서는 제도가 다양한 인구집단들 간, 인구집단들 내에서 불안전(비표준) 노동의 도입과 확산에 어떻게 영향을 미치는가를 검토하는 것이 매우 중요하다.

인구변동은 보다 일반적인 수준에서 불안전(비표준) 고용에 영향을 미친다. 국가 간 비교연구자들은 인구집단의 규모를 고려해야 한다. 예를 들어, 노동력 부족 시기에 사용자들은 자신들의 노동력을 파트타임 계약이나 임시 계약으로 고용할 가능성이 적은 반면, 노동력 공급이 증가하는 시기에는 반대의 효과가 나타날 것이다. 비슷하게 어떤 인구집단의 상대적 크기와 경제부문은 제도가 불안전(비표준) 노동의 도입에 미치는 영향력을 결정하는 데 유의미하다. 예를 들면, 학력수준의 상승은 불안전(비표준) 고용에서 집단특수적인 노동 위험을 대체할 수 있다. 일반적으로 교육수준이 향상될 때, 고숙련 노동자들은 임시 계약으로 고용될 가능성이 더 높아질 것이다. 그러나 구성적 효과(compositional effects)를 통계 분석으로 적절하게 통합하는 것은 쉽지 않다. 특히, 종합 자료에 기초한 연구들은 다양한 인구집단들의 규모 변화와 차이들을 고려할 수 없다. 반대로 다층적 수준의 분석들에서 이러한 문제는 국가 수준에서 변이가 노동력 구성에 의해 어느 정도 설명될 수 있는가를 검토할 뿐만 아니라 중심적인 공변량이 서로 다르게 효과를 나타나는 것을 가능하게 함으로써 다루어질 수 있다(Rabe-Hesketh and Skrondal, 2012). 따라서 다수사례 비교(large-*N* comparisons)를 활용하는 연구자들은 변량 기울기 회귀식(random slope models)을 사용하고, 국가 수준에서 집단 크기를 예측 변수로 추가하거나 2단계 회귀분석(two-step regression) 접근법을 적용해보는 것을 고려해야 한다(구체적인 사례에 대해서는 Gebel and Giesecke, 2011; 이 문제에 대한 보다 기술적인 논의에 대해서는 Rabe-Hesketh and Skrondal, 2012 참조).

불안전(비표준) 고용의 결정요인을 이해하고자 하는 연구자들에게 마지막 과제는 문화적 특성과 ‘비공식적’ 제도의 역할과 관련된다. 예를 들면, 일부의 연구결과들에 따르면, 남성들이

남성생계부양자라는 규범을 고착화하고자 하기 때문에 남성들이 장시간 일하는 경향이 있는 국가들에서, 자녀가 있는 여성들은 시간을 줄여 일하거나 전혀 일하지 않을 가능성이 더 크다(Blossfeld and Hakim, 1997; Pfau-Effinger, 1998: 177-198; Raghuram *et al.*, 2001; Fortin, 2005; van der Lippe *et al.*, 2011). 결국 이러한 결과는 젠더특수적인 노동시간에 대한 사회적 용인과 개인들의 태도에 영향을 미친다(Tijdens, 2002; Lee *et al.*, 2007, ch. 4; Thébaud, 2010; Wielers and Raven, 2013). 비슷하게 1인 자영업에 영향을 주는 흡수요인과 배출요인은 문화적 특성과 관련될 수 있다. 만약 자영업이 일반적으로 성공할 수 있는 직업 선택이 될 수 있다고 인식된다면, 창업은 장려될 것이다(Weiss and Fershtman, 1998; Tolbert and Hiatt, 2010). 그러나 이 주제에 대한 다양한 경험적 연구결과들은 논의의 여지가 있다. 따라서 향후 연구들은 규범을 확산시키는 데 있어서 국가 간 차이와 정책과 규제의 상호작용을 포착할 수 있는 지표들을 발전시키고 검증해야 한다.

V. 요약 및 결론

이 글은 노동시장 정책과 복지국가 제도가 불안전(비표준) 고용의 도입과 확산에 어떻게 기여했는가에 대한 연구들을 검토하기 위해서 불안정(비표준) 고용의 세부 형태인 임시고용, 파트타임고용, 1인 자영업으로 나누어 살펴보았다. 임시고용에 대한 제도적 설명들은 기간이 제한된 일자리의 증가를 설명하는 데 있어서 부분적 규제(핵심 노동자들에 대한 일자리 보호를 유지하면서 주변에서의 신축화)의 유의미성을 지적하였다. 파트타임노동에 대한 문헌들은 국가 간 차이를 설명하는 제도적 요인들(노동시간 규제, 과세 시스템, 보육의 이용가능성 등)의 큰 변이를 강조했다. 1인 자영업에 대한 연구들은 시장진입에 대한 규제, 과세 시스템, 창업 보조금과 같은 제도적인 흡인과 배출 요인들에 관심을 가졌다. 적절한 제도적 요인들을 설명하는 데 큰 발전이 이루어졌지만, 다양한 제도적 형태들이 불안전(비표준) 고용에 어떻게 영향을 끼치는가에 대한 확고한 증거는 여전히 부족하고 이 분야는 실질적인 과제에 직면하고 있다. 따라서 불안전(비표준) 노동에 대한 향후 연구의제는 다음과 같은 문제와 질문에 집중해야 한다.

첫째, 불안전(비표준) 고용이 최근 몇 십 년 동안에 상당히 증가하였고 점점 더 특정한 인구집단에 대해 ‘표준적’ 또는 ‘전형적’인 것이 되어가는 것을 고려하면, 우리는 기존 용어와 개념의 적절성에 대한 일반적인 논쟁과 새로운 용어를 찾고자 하는 학자들의 집단적인 노력이 필요하다. 기존의 대안적 용어들(신축적인[flexible], 불안정한[precarious], 불안정한[insecure] 노동)은 모두 부족하다(이러한 용어들에 대한 개관은 Kalleberg, 2000 참조). 불안전(비표준) 고용은 경험적으로 그리고 규범적으로 ‘정상적’이라고 여겨지는 것에서 벗어나 있지만, 그렇다고 해서 그것이 반드시 ‘나쁜 것’ 또는 ‘불안정한 것’으로 볼 수만도 없다(Kalleberg *et al.*, 2000: 273). 임시노동은 상시일자리로 가는 징검다리가 될 수도 있고(Gash, 2008a), 많은 파트타임노동은 안정적인 고용인 경우도 있으며(Rodgers and Rodgers, 1989; Auer, 2006), 자영업자는 종종 정규직 노동자들보다 더 많은 돈을 벌기도 한다(Kalleberg, 2000). 따라서 용어와

개념정의에 대한 재설정과 방향 전환이 요구된다고 할 수 있다.

둘째, 불안전(비전형) 고용에 대한 연구들은 일관된 이론적 틀이 부족하기 때문에, 연구자들은 이 분야를 더욱 발전시킬 수 있는 다른 분과학문들로부터 통찰력을 얻어야 한다. 우리는 왜 제도가 서로 다른 인구집단에게 미치는 차별적인 효과들을 관찰해야 하는가? 불안전(비표준) 고용 계약의 당사자들과 정규적인 일자리에서 일하는 사람들 사이에 사회적 불평등이 나타나는 정치적 형세는 무엇인가? 결국 이러한 이중화는 태도, 선호, 또는 투표 행동에 어떻게 영향을 주고 정치과정에 환류되는가(Rueda, 2005, 2007; Emmenegger 2009a, b)? 예를 들어, 불안전(비표준) 고용에 대한 연구들은 자유화(liberalization, Thelen, 2014)와 이중화(dualization, Emmenegger *et al.*, 2012)에 대한 최근 저작들의 성과를 더 발전시킴으로써 사회불평등 연구와 비교정치경제 연구에서 지속적인 논쟁을 발전시킬 수 있는 잠재력을 가질 수 있을 것이다.

셋째, 향후 연구는 표준 고용과의 비교를 통해서 불안전(비표준) 고용이 실제로 어떻게 존재하는지를 보다 체계적으로 다루어야 한다. 이러한 일자리들이 불안정한가 아닌가는 실질 소득, 이러한 일자리에서의 시간 소비, 가족 구성원 또는 복지국가 제도에 의한 지원 등과 같은 다양한 요인들에 달려 있다. 이러한 요인들은 불안전(비표준) 노동의 특성을 더 잘 이해하기 위해서 고려되고 경험적으로 다루어져야 한다. 불안전(비표준) 고용은 개인들을 노동시장으로 통합하고 가족과 복지국가에 대한 의존성을 줄이는 잠재력을 가지고 있는가? 아니면 불안정(비표준) 고용은 괜찮은 삶을 보장해주지 못하는 2차적인(두 번째 층위의) 일자리인가? 불안전(비표준) 고용과 관련된 불안정성(precariousness)과 증대되고 있는 노동시장 이중화를 검토하기 위해서는 많은 국가들의 개인과 가구에 대한 비교 정보와 종단적인 비교 정보를 제공하는 자료가 필요하다.

네 번째 과제는 제도와 불안전(비표준) 고용에 대한 적절한 조작화 및 측정과 관련된다. 우선적으로 보다 많은 양질의 자료가 요구된다. 연구자들은 임시고용, (비)자발적 파트타임노동, 1인 자영업, 종속적 자영업자의 다양한 하위 형태들을 구별할 필요가 있다. 또한 측정의 오류를 피하고 타당한 정책적 함의를 이끌어 내기 위해서는 양질의 지표와 거시 수준의 비교 지표의 개발이 필수적이다. 이상적으로 이것은 공식적인 규칙과 비공식적인 관행을 구별하고 특정한 프로그램과 급여에 대한 수급 자격과 범위에 대한 측정을 제공하는 지표들을 포함할 것이다. 제도의 영향력에 대한 인과적인 주장을 검증하고, 서로 다른 노동시장 지위들 간에 노동자들의 이행을 추적하며, 다양한 제도적 환경에서 불안전(비표준) 고용의 결과들을 검토하기 위해서는 종단적인 국가비교 자료가 필요하다. 이러한 목표를 달성하기 위해서는 자료의 개발과 수집에 대해서 국가를 가로지르는 장기간의 개입이 필수적일 것이다.

다섯째, 제도들은 불안전(비표준) 고용이 야기하는 장기간의 결과들을 형성한다. 제도가 일자리 안정성, 실업의 위험, 소득보장에 대한 불평등을 장·단기에 걸쳐 어느 정도나 완화하는가, 또는 강화하는가? 그러나 이러한 주제에 대한 비교연구는 여전히 상대적으로 부족하다. 따라서 향후 연구는 사회보장 시스템과 최근의 정책 이중화 과정이 불안전(비표준) 일자리의 특성에 어떻게 영향을 미치는가에 대해 보다 체계적으로 초점을 둘 필요가 있다. 이는 정치영역의 행위자들이 참여해야 할 부분이다. 표준적인 노동에서 불안전(비표준) 노동으로의 경험적인 전환과 계속적으로 증가하는 불안정한 개인들을 노동시장으로 통합하는 정책적 목표

는 아직까지 사회적 보호에 대한 새로운 규범적인 표준을 수반하지 못했다. 우리는 불안전(비표준) 노동의 결과들을 검토하는 것 이외에도 개인과 사회에 대한 불안전(비표준) 노동의 부정적인 효과를 최소화하는 방법에 대한 정책 논쟁이 필요하다. 끝.

< 메모하세요 >