

# 비정규직 여성노동자의 삶의 질 변화 연구

박재규\*

본 연구는 비정규직 여성노동자의 인적자본, 노동시장 지위, 그리고 삶의 질(고용환경, 직장복지, 사회관계, 물질생활, 그리고 지식활용) 변화를 다른 노동자 집단(특히 정규직 남녀노동자 및 비정규직 남성노동자)과의 비교를 통해 그 상대적 취약성을 검토하며, 분석결과를 바탕으로 비정규직 여성노동자의 삶의 질 향상을 위한 정책대안을 제안하는데 그 목적이 있다. 본 연구는 이런 목적을 달성하기 위해서 한국노동패널자료 가운데 1999년과 2002년 개인노동자 자료를 이용하였고, 양 자료에 공동으로 포함되어 있는 노동자 2,378명을 최종 표본으로 결정하였다. 자료분석에 의하면, 비정규직 여성노동자의 인적자본은 가장 취약하였으며, 노동시장 고용지위 또한 가장 열악한 것으로 나타났다. 그리고 비록 비정규직 여성노동자들은 정규직 노동자의 법정근로시간 만큼 일하고 있었지만 임금은 매우 낮았을 뿐만 아니라 기업의 사회보험 혜택도 거의 받지 못하고 있었다. 더욱이 비정규직 여성노동자는 물질생활을 제외한 고용환경, 직장복지, 사회복지, 그리고 지식활용 영역 모두에서 지난 3년 동안 악화된 것으로 나타났고, 이들 4개 영역 가운데 직장복지(비정규직 남성노동자가 가장 심하게 악화됨)를 제외한 3개 영역에서 가장 심하게 악화된 것으로 나타났다. 이상과 같이 비정규직 여성노동자의 삶의 질은 다른 노동자 집단에 비해 상대적으로 크게 악화되었다. 따라서 본 연구는 비정규직 여성노동자의 삶의 질 향상을 위한 차원에서 비정규직 노동자의 능력개발 및 훈련과정 도입과 지원, 사회보험 혜택 지원 마련 제도, 비정규직 노동자를 위한 제도 개선 및 여성노동자의 취업단절 방지대책과 임금차별 철폐 안을 제안하였다.

## 1. 서론

### 1. 문제제기

1970-80년대 경제위기를 경험한 중심부 국가들은 경제위기를 극복하는 과정에서 노동시장 유연화정책을 도입하였고, 그 결과 노동시장의 구조변화와 함께 비정규직 노동자의 증가를 경험하였다. 노동시장의 유연성 증대와 비정규직 노동자의 증가는 국제적 추세로 부상하고 있으며, 한국사회에서도 예외가 아닌 듯 싶다. 왜냐하면 1980년대 후반부터 크게 증가하기 시작한 임시·일용직, 시간

---

\* 전북여성발전연구원 책임연구원

제 노동자 비중이 외환위기 이후 한국노동시장에서 다수를 차지하였기 때문이다. 예를 들면, 1980년대 후반부터 1990년대 중반까지 40% 이상을 기록하던 비정규직 노동자의 비율은 외환위기 극복 과정에서 기업의 노동유연성 강화정책 도입 이후 전체 노동자의 50% 이상을 넘어서면서 노동시장을 크게 변화시켰고, 그 결과 사회적 관심과 학문적·정책적 논의가 집중되기 시작하였다(김유선, 2001; 안주엽, 2001).

외환위기는 한국사회 전역에 걸쳐 심각한 영향을 미쳤지만, 노동자, 여성, 농민 등과 같이 그 동안 한국사회의 소외계층으로 분류된 특정 계층에 보다 심각한 영향을 미쳤다(박재규, 2001). 특히 외환위기를 극복하는 과정에서 한국정부가 도입할 수밖에 없었던 ‘기업의 구조조정 프로그램’은 기업의 구조적인 문제해결보다 노동시장의 유연성 강화와 노동조직의 약화를 중심으로 진행되면서 노동자의 삶의 질을 크게 악화시켰다(박동, 2001; 박재규, 2001; 이지연, 2001). 특히 노사정위원회의 ‘2·6협약’에 따른 정리해고제 도입으로 기업은 노동자의 해고와 고용, 노동시간, 임금에 관한 노동시장의 수량적 유연성을 강화시킬 수 있었다. 왜냐하면 기업은 정리해고제의 도입을 이용하여 인원정리 위주의 구조조정을 강행하였을 뿐만 아니라 불법행위, 노동강도의 강화, 그리고 노동환경의 악화 등 노동강도를 강화시켰기 때문이다.

기업의 신자유주의적 구조조정은 한국사회가 일찍이 경험해 보지 못한 심각한 실업문제와 고용불안을 초래하였다. 외환위기 이후 한국사회를 위기로 몰아갔던 대량실업사태는 표면적으로 진정되었지만, 기업의 신자유주의 구조조정에 따른 노동유연성 강화는 비정규직 근로자의 양산과 고용불안이라는 새로운 ‘사회문제’를 야기하였다. 즉 기업의 정리해고로 일자리를 상실한 노동자들은 임시, 일용, 시간제, 촉탁, 용역 및 파견근로 등과 같은 비정규직에 취업하거나 혹은 비정규직 취업마저 어려운 실직자들(특히 여성)은 취업의사를 철회한 ‘실망노동자’(discouraged workers)로 전락하였다(박재규, 2002). 다른 한편, 기업의 구조조정과정에서 살아남은 노동자들 가운데 다수는 기업의 노동유연성 강화정책으로 비정규직으로 전화하거나 혹은 그렇지 않은 경우라도 ‘일단 입사하면 정년을 보장받을 수 있다’던 평생직장에 대한 믿음을 상실한 반면 언제 직장을 잃을지도 모른다는 고용불안에 시달리게 되었다(김영기·박재규, 2001; 2002; 박재규, 2001b).

이와 같이 외환위기를 전후하여 확산되기 시작한 비정규직 노동자 문제는 최근 한국사회에서 가장 심각한 사회문제 가운데 하나로 부상하고 있다. 비정규직 노동자의 문제가 사회적 관심을 끌 수밖에 없었던 몇 가지 이유는 다음과 같다.

첫 번째 이유는 이미 전체 임금노동자의 절반을 넘어설 정도로 비정규직 규모가 커졌고, 이는 현재와 같은 노동정책 하에서 계속 확산될 가능성이 높고, 두 번째 이유는 여성, 노인, 그리고 저학력 수준에 있는 사람을 비롯하여 한국사회의 소외계층과 특정 산업부문에 집중되는 성향이 있으며, 세 번째 이유는 정규직 노동자에 비해 고용불안에 노출되어 있고, 동일 혹은 비슷한 노동에 종사하면서도 노동조건과 임금에서 차이가 너무 크며, 마지막으로 한국사회의 국민적 통합을 저해할 가능성이 높다는 점이다(강순희, 2001). 더욱이 기업의 효율성과 생산성 향상 차원에서 정규직 노동자의 고용을 억제하면서 비정규직 노동자의 고용을 확대하려는 시도는 단기적으로 인건비의 절감을 통한 노동생산성 달성이 가능하겠지만 장기적으로 기업의 경쟁력 약화를 초래할 가능성이 높

다. 특히 비정규직 노동자 고용확대는 전체사회 수준에서 사회구성원의 인적자원 이용수준을 하락시키는 결과를 초래하여 사회발전과 삶의 질 향상에 걸림돌로 작용할 가능성도 배제할 수 없다(장지연, 2001).

IMF 외환위기 이후 비정규직 노동자의 확산이 사회적 파장을 초래함에 따라 그에 대한 실증적 연구가 진행되었다. 지금까지 진행된 실증연구는 통계청이 2000년 8월부터 시작한 ‘경제활동인구조사 부가조사’와 한국노동연구원이 1998년부터 수집하기 시작한 ‘한국노동패널자료’를 이용하고 있다. 이들 연구들은 비정규직 노동자의 확산과 비정규직 노동자가 여성, 노인, 청소년 등 특정 소외 집단에 집중되어 있다는 점을 확인하였다. 특히 구조조정과정에서 가장 먼저 퇴출당한 여성 노동자들은 정규직에 고용되지 못하고 노동환경 및 후생복지가 미비한 임시직과 일용직에 고용되어 경제적으로 어려움을 겪을 수밖에 없으며, 노동시장의 비정규직화가 여성근로자를 중심으로 진행되면서 노동시장의 성별분업구조를 더욱 고착화키는 동시에 여성노동자의 경제적 빈곤화를 가속화시키는 성향마저 있다고 한다(김유선, 2001; 박기성, 2001; 장지연, 2001; 최경수, 2001; 박재규·이윤애, 2002; 이정립, 2003).

## 2. 연구의 목적

본 연구는 “한국노동패널자료”를 이용하여 1997년 외환위기 이후 급증하고 있는 비정규직 여성 노동자의 삶의 질에 나타난 변화를 검토하는데 그 목적이 있다. 다시 말해서 본 연구는 1) 외환위기 이후 여성노동자의 비정규직화 현상을 검토하는 한편 경험적 자료분석을 통해 비정규직 여성노동자의 삶의 질(직무만족과 가족경제생활) 변화를 다른 노동자 집단(비정규직 남성노동자, 정규직 여성 및 남성 노동자)과의 비교를 통해 그 상대적 취약성을 검토하며, 2) 비정규직 여성노동자의 상대적 취약성을 인적자본과 노동시장구조 양면을 통해 분석할 것이며, 3) 연구결과를 바탕으로 비정규직 여성노동자의 삶의 질 향상과 보호를 위한 정책적 대안을 모색하는데 있다.

## II. 비정규직 여성노동자 관련 문헌검토

### 1. 비정규직 노동자 개념 규정

1990년대 중반까지 정규직 노동시장 규모는 지속적으로 확대되어 온 데 비하여 비정규직 노동시장 규모는 안정적이었다. 이러한 상황은 1996년 ‘노개위’가 출범하면서 노동시장 유연화의 필요성을 논의하면서 비정규직 노동시장 또한 확대조짐을 보이기 시작하였다. 그런데 1997년 외환위기 이후 정규직 노동시장은 큰 폭으로 축소되고, 반대로 비정규직 노동시장은 크게 확대되면서 드디어 2000년에 비정규직 노동자 비중이 전체 노동시장의 50% 이상으로 증가하였다. 그 후 비정규직 문제는 대량해고 및 노동과정의 유연성 강화 정책과 중첩되어 심각한 고용불안을 야기하였으며, 더욱이

사회적 통합과 안정을 위협하게 되었다.

비정규직 노동자란 ‘정규직 노동자’와 대립되는 개념이다. 일반적으로 정규직 노동자(*typical, standard worker*)란 사용자(고용주)에 의해서 직접 고용되어 고용과 사용이 일치하며, 고용기간을 정하지 않고 고용관계를 맺지만 고용관계의 안정성을 보호받으며, 사업장의 정상적인 근로시간에 따라 전일제 노동을 하며, 근로의 제공자가 근로기준법 등의 법적 보호 대상이 되며, 그리고 임금 수준이 연공서열의 영향을 받는 노동자를 의미한다(강순희, 2001; 한준·장지연, 2000). 반면에 비정규직 노동자(*atypical, non-standard, contingent worker*)란 고용계약기간, 근로시간, 고용계약주체와 사용자의 일치여부, 계약의 종류 등의 기준 가운데 어느 한 가지라도 전형적인 형태에서 벗어나는 경우를 의미한다(강순희, 2001; 이주희·장지연, 1999; 장지연, 2000).<sup>1)</sup> 그런 의미에서 정규직 노동자와 비정규직 노동자를 구분하는데 있어서 고용기간, 근로시간, 고용주체, 그리고 계약형식 등을 고려하는 것이 현실적으로 가장 바람직하다고 하겠다.

첫 번째 고용기간의 문제는 고용형태가 ‘한시적’ 고용인가 혹은 기간의 정함이 없는 고용인가이다(*contingent vs non-contingent workers*). 한시적 고용형태의 유형에는 임시직, 계약직, 일용직, 축탁직, 인턴사원, 아르바이트 등이 속하며, 이런 유형의 노동자는 고용기간을 미리 정해놓고 일을 하거나 혹은 기간을 미리 정하지 않았지만 근로기준법의 해고예외조항의 적용을 받지 않고 언제든지 해고될 수 있는 노동자를 의미한다. 반면에 정규직 노동자는 고용계약에서 기간의 정함이 없는 고용이지만 특별한 귀책사유가 없는 한 고용관계의 안정성을 보장받는 특성을 갖는다.

두 번째는 근로시간의 문제인데, 이때 비정규직 노동자는 ‘동종의 노동자보다 한시간이라도 짧은 시간동안 일하는 노동자’ 혹은 실제로 더 짧은 시간 일하는 것은 아니지만 임금결정방식이 시간에 달려있는 시간제근로자도 해당된다. 따라서 넓은 의미에서 파트타임 노동자 및 아르바이트생도 여기에 포함될 수 있다.

세 번째는 근로제공방식 또는 근로를 제공하는 자와 제공받는 사람간의 계약형태에 따른 구분이다. 여기서 비정규직 노동자라 함은 실제 사용주와 고용계약의 당사자가 다른 간접고용형태 하에서 일하는 사람들을 의미한다. 간접 고용된 노동자는 용역회사나 인력파견회사의 소속으로 있으면서 실제로는 사용사업주의 관리 감독 아래서 일하는 노동자들이다.

마지막으로 특수고용관계가 있다. 이는 근로제공방식 기준과 비슷한 것으로 계약형식이 당사자간에 고용계약이 성립되었다고 보기는 어려우나 사용자의 지휘 감독 하에 근로자와 유사한 형태로 일하는 것이다. 이런 유형에 속하는 노동자는 호출근로, 독립도급, 가내근로 형태에 종사하는 사람들이다(장지연, 2000).

---

1) 노동시장에서 비정규직이라 함은 ‘정규직이 아닌 자’로 영어로는 *atypical, contingent, irregular, non-standard, precarious* 등 다양한 용어가 사용되고 있다. 그러나 최근 노동부는 각종 문건에서 비정규직이란 용어가 가치판단을 내포하고 있다며 *non-standard*를 직역한 비정형이라는 용어를 사용하고 있다. *irregular, non-standard, atypical*을 직역한 비정규, 비정형, 비전형이라는 용어가 서로 비슷하기 때문에 본 연구에서는 ‘비정규직’이라는 개념으로 통일하여 사용하고자 한다.

## 2. 비정규직 노동자의 증가와 여성노동자의 비정규직화 논의

외환위기 극복과정에서 도입한 'IMF 구조조정 프로그램'을 실천하면서 정부는 그 첫 작업으로 금융부문의 구조조정 정책을 추진하였다. 이 과정에서 금융부문 노동자 약 23%가 정리해고로 일자리를 상실하였고, 노동자 해고사태는 기업과 공공부문의 구조조정에서도 비슷한 수준으로 발생하였다(이경용·박해광, 2000). 기업의 구조조정과 함께 정부는 저금리, 공기업 민영화를 통한 주식시장 부양정책을 추진하여 1998년 4/4분기 이후 거시경제 지표의 회복세가 나타나면서 위기가 극복되었다는 낙관론이 확산되었다. 그러나 그것은 오래가지 못했다. 그 후 다시금 2단계 구조조정의 일환으로 공기업 민영화와 해외매각, 대우차 등의 해외매각, 금융권 구조조정 등 한층 더 '위기적인 정책'에 집착하여 경제구조의 대외종속과 불안정성은 더욱 심화되었다.(윤애림, 2001). 정부는 구조개혁을 사회적 합의체 형태로 이끌어 가기 위하여 노사정위원회를 급조하였고, 노사정 합의 속에서 '재벌개혁, 고용안정 및 실업대책, 노동기본권 신장, 노동시장의 유연성 제고' 등 총 10개 항목과 90개 조항으로 구성된 이른바 '2·6 사회협약'을 도출하였다(노사정위원회, 1998).

1998년 정리해고제와 근로자파견제가 도입되면서 자본은 노동자의 해고와 고용, 노동시간, 임금에 관한 노동시장의 수량적 유연성을 강화시켰다. 특히 정리해고제의 법제화를 계기로 기업은 인원정리 위주의 일방적인 구조조정을 강행하였을 뿐만 아니라 노동조직을 약화시킬 목적으로 다양한 불법·부당행위를 계속하였다(박동, 2001). 더욱이 노사정위원회를 통과한 사회협약에도 불구하고, 재벌개혁과 노동기본권의 신장, 그리고 고용안정정책은 정부와 기업의 지연에 따라 제대로 추진되지 못하였다. 따라서 자본에 의한 노동의 지배와 통제는 강화되었지만, 노동자의 고용불안과 심리적 불안정은 상대적으로 악화될 수밖에 없었다(박재규, 2001; 이종선, 2001). 이런 결과는 비정규직 노동자의 증가에서 잘 드러나고 있다. 즉 외환위기 이전까지 45.0% 이하 수준을 유지하던 비정규직 노동자는 1999년을 기점으로 50%를 상회하기 시작하였고 2001년 58%까지 증가하였다(김유선, 2001).

'IMF 외환위기' 이후 강화된 자본의 노동시장의 유연화는 노동자의 대량 정리해고와 함께 비정규직 노동자의 확대를 초래하였고, 이 과정에서 최대 희생자는 '여성노동자'로 나타났다. 이러한 결과는 바로 한국사회의 노동시장뿐만 아니라 사회 전역에 걸쳐 뿌리깊은 여성 차별적인 구조 때문이다. 즉 그 동안 여성차별에 정당성을 부여했던 가부장제적 유교문화의 영향력이 최근 약화되었다고 하지만, 가정 및 사회 전역에 걸쳐 그 영향은 아직도 잔존하고 있어 여성에 대한 차별과 억압이 지속되고 있다. 예를 들면 1980년대 후반 여성보호 관련 제도의 입법화(예를 들면, 1987년과 1989년 남녀고용평등법의 제정과 개정, 1989년 가족법 개정, 1995년 여성발전기본법 제정)는 여성의 사회활동 참여와 사회경제 지위를 질적으로 변화시키는데 크게 기여하였다(박재규, 2003b). 그러나 그것이 사회제도와 관행으로 정착되기에는 아직도 많은 시간과 노력이 요구된다. 왜냐하면 아직도 한국사회의 성별 노동분화와 여성의 남성에 대한 경제적 종속(의존)이 여전히 강하게 잔존하고 있기 때문이다. 특히 여성의 사회활동참여를 제약하는 '전통적인 사회규범'(social norm)과 노동시장 진입장벽으로 많은 여성들은 무임금 가사노동에 종사하거나 혹은 남성의 수입에 의존하여

살아가도록 성 역할 '사회화'교육을 받았고, 그 과정에서 남성 지배적인 이데올로기(male dominant ideology)를 내면화시켰다(조옥라, 1985; Connell, 1987; Palley, 1990). 여성은 또한 결혼과 함께 공적영역으로부터 사적영역으로 '퇴출'되는 이른바 자발적 혹은 강압적 경력단절을 경험하고 있다(금재호, 2002; 황수경, 2002). 따라서 한국사회에서 여성은 결혼 전에 직장생활을 하다가 결혼이나 육아와 더불어 일자리를 그만 둔 뒤, 막내 자녀의 양육이 종료된 이후에 다시 일자리로 돌아오는 이른바 M자형 취업곡선으로 나타나고 있다(금재호, 2002; 박경숙, 2002; 한준, 2002).

여성 차별적인 사회구조와 노동시장에서 기업의 정리해고와 노동유연성 강화정책은 남성노동자에 비해 여성노동자들에게 불리하게 작용하였다. 이러한 견해를 지지하는 증거를 여러 연구에서 발견할 수 있으며, 통계청의 고용동향분석에서도 잘 드러나 있다. 2002년 통계청의 '경제활동인구조사 부가조사' 자료 분석에 의하면, 비정규직 노동자 비중이 성별에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 즉 남성노동자 중에서 비정규직 비율은 약 46-48% 정도인데 비해 여성노동자 가운데 비정규직 노동자는 무려 70-73%로 높게 나타났다(김유선, 2001; 장지연, 2001). 그리고 통계청의 『경제활동인구조사』 자료에서 성별 임금근로자의 정규직/비정규직 노동자 구성비를 분석한 안주엽(2001)의 연구에 의하면, 기업의 구조조정이 본격적으로 진행되기 이전인 1996년과 1997년에 비정규직 여성노동자 비율이 59.3%와 61.8%로 나타났다. 그러나 1998년 기업의 구조조정이 본격적으로 추진되면서 1999년 비정규직 여성노동자의 비율은 69.9%로 급상승하였다.

비정규직 노동자의 증가원인으로는 기업의 수량적 유연성 확보, 인건비 절감, 노조의 조직기반 약화, 그리고 기업의 전문인력 비정규직 선호경향 등이 제시되고 있다. 그러나 이러한 설명은 여성노동자의 비정규직화를 부분적으로 설명할 수 있지만, 충분하지 못하다. 따라서 여성노동력 가치에 대한 일방적인 저평가를 가능하게 하는 가부장제적 가치의식으로 인하여 여성이 노동시장에서 차별을 받고 있다는 주장이 보다 설득력을 가질 수 있다. 예를 들면, 한국사회 노동시장은 고생산성, 고임금, 고용안정을 특징으로 하는 상층부와 저생산성, 저임금, 고용불안을 특징으로 하는 하층부로 구성된 이른바 '이중구조'를 갖고 있으며(금재호, 2002), 이런 이중구조는 남성=상층부, 여성=하층부라는 등식이 성립하여 궁극적으로 성별 임금격차와 직종분리로 귀결되고 있다. 업종과 직무에 있어 성분리 현상은 최근까지도 감소하지 않고 있다(강세영, 1995; 남춘호, 2001; 이정림, 2003). 여성노동자들이 특정 직종에 집중되어 있고 이런 직업의 노동에 대한 보상이 낮게 책정된다면, 성별임금격차가 나타날 수밖에 없듯이, 여성노동자들이 집중되어 있는 직종의 비정규직화 경향이 진행된다면 여성노동자의 비정규직 비중은 증가할 수밖에 없을 것이다(장지연, 2001). 여성노동자의 비정규직화는 결국 여성노동자의 기업 후생복지 혜택의 배제와 함께 가족경제생활의 어려움으로 이어질 가능성 또한 높다고 하겠다.

### III. 연구방법론

#### 1. 분석자료

본 연구는 비정규직 여성노동자의 삶의 질(직무만족과 가족경제생활) 변화를 다른 노동자 집단과 비교하여 비정규직 여성노동자의 상대적 취약성을 밝히려는데 목적이 있기 때문에 일단 시계열적(혹은 종단적) 자료분석이 요구된다. 그런 의미에서 본 연구는 노동패널자료 가운데 2차년도(1999) 자료와 5차년도(2002) 자료를 사용하였다.

#### 2. 분석에 사용할 표본의 추출

비정규직 여성노동자의 삶의 질 변화를 다른 노동자 집단과 비교하기 위하여 본 연구는 노동패널자료 가운데 2차년도와 5차년도 개인노동자 자료를 이용하였으며, 양 자료에서 공동으로 포함된 개인노동자 2,378명을 최종 표본으로 결정하였다.

#### 3. 분석에 사용할 주요 변수의 측정

본 연구에서 가장 중요한 개념은 ‘비정규직’과 ‘삶의 질’이다. 먼저 비정규직 여성노동자의 구분은 노동패널자료의 고용형태에 대한 질문 문항에서 정규직과 비정규직 문항에 나타난 응답을 사용하였으며, 노동자의 고용지위 범주는 1999년과 2002년 정규직과 비정규직 범주를 교차시킨 다음 성 변수를 다시 교차시켜 얻은 8개 범주 가운데 하나이다. 그런데 정규직에서 비정규직으로 전환한 노동자 수가 통계적 분석에 사용할 만큼 충분하지 비정규직 범주에 포함시켜 결국 정규직 남성 및 여성노동자, 정규직으로 전환한 남성 및 여성노동자, 비정규직 남성 및 여성노동자 6개 범주를 최종적으로 사용하여 삶의 질 차이를 분석하였다.

그리고 비정규직 여성노동자의 삶의 질 내용은 2001년 제3회 한국노동패널 학술대회에서 발표한 바 있는 노동자의 삶의 질 연구(박재규, 2002)를 바탕으로 노동자의 직장생활과 가정생활 만족과 관련된 19개 문항을 사용하여 요인분석과 신뢰도 검증을 바탕으로 <표 1>과 같이 구성하였다. 성분분석(principal component analysis)과 직각회전방법(varimax rotation)에 의한 분석결과에 의하면, 고유치(Eigenvalues)가 1이 넘는 요인이 5개 추출되었고, 요인분석에서 0.5 이상으로 나타난 문항을 중심으로 노동자의 고용환경, 사회관계, 물질생활, 직장복지, 그리고 지식활용 요인으로 구성하였다. 노동자의 삶의 질 변화 구성요인에 의한 설명분산은 60.11%로 나타났다. 그리고 척도의 신뢰도를 검토하였는데 모두 .6 이상으로 나타나 척도의 신뢰성 확보에 문제가 없었다. 따라서 본 연구는 비정규직 여성노동자의 삶의 질 변화 내용으로 5가지 하위 영역을 사용하여 다른 노동자 집단과의 차이를 비교하였다.

노동자의 삶의 질 만족 변화 내용을 구성하고 있는 각 문항은 조사 당시 만족 및 동의를 나타내는 5점 서열척도(1점은 매우 만족, 5점은 매우 불만족)로 측정되었고, 삶의 질 변화는 1999년 자료 값에서 2002년 자료 값을 뺀 방식으로 계산하였기 때문에 음수 값(-)은 노동자 삶의 질이 악화된 것을 의미한 반면, 양수 값(+)은 삶의 질이 향상된 것을 의미하였다.

<표 1> 노동자의 삶의 질 구성 내용 요인분석 및 신뢰도 분석결과

삶의 질 구성 내용	요인1 고용환경	요인2 사회관계	요인3 물질생활	요인4 직장복지	요인5 지식활용
취업의 안정성 만족 변화	<b>.606</b>	.032	.252	.081	.045
하고 있는 일의 내용 만족 변화	<b>.774</b>	.111	.024	.083	.089
근무환경 만족 변화	<b>.748</b>	.107	.078	.117	.041
근로시간 만족 변화	<b>.624</b>	.024	.122	.114	-.059
개인의 발전가능성 만족 변화	<b>.534</b>	.017	.107	.424	.116
하는 일에 대한 전반적 만족 변화	<b>.610</b>	.074	.246	.383	.105
가족관계 만족 변화	.090	<b>.808</b>	.077	-.008	-.003
친척관계 만족 변화	.082	<b>.837</b>	.086	.031	-.008
사회적 친분관계 만족 변화	.041	<b>.801</b>	.066	.128	.014
전반적 생활만족 변화	.092	<b>.507</b>	.486	.118	.037
가족의 수입만족 변화	.095	.041	<b>.783</b>	.148	.030
여가생활 만족 변화	.139	.165	<b>.612</b>	.097	-.009
주거환경 만족 변화	.047	.385	<b>.548</b>	-.050	.089
임금만족 변화	.328	.073	<b>.569</b>	.155	.034
의사소통 및 인간관계 만족 변화	.379	.307	-.056	<b>.531</b>	.024
인사고과의 공정성 만족 변화	.199	.030	.126	<b>.838</b>	.043
복지후생제도의 만족 변화	.183	.035	.239	<b>.756</b>	.075
하는 일의 교육적합성 만족 변화	.119	.018	.045	.079	<b>.947</b>
하는 일의 기술적합성 만족 변화	.089	.014	.048	.069	<b>.951</b>
고유치(Eigenvalues)	5.11	2.28	1.67	1.32	1.05
설명분산(%)	26.87	12.00	8.81	6.93	5.50
신뢰도(Cronbach's Alpha)	.795	.788	.608	.672	.915

주: 각 요인의 신뢰도 계수는 .5 이상으로 나타난 문항만을 사용하여 얻은 결과임.

그밖에 본 연구에서 사용하고 있는 조작적 변수 가운데 하나인 성별직종 범주구분은 2000년 인구센서스 자료에서 여성 임금노동자의 비율 37%를 기준으로  $\pm 15\%$ 로 계산하였다. 즉 남성-지배적인 직종은 여성노동자 비율이 22% 미만인 직종으로, 여성-지배적인 직종은 여성노동자 비율이 52%를 초과하는 직종으로, 그리고 나머지 중간 정도의 비율을 차지하고 있는 직종은 혼성으로 분류하였다. 이 기준을 한국노동패널 자료 5차(2002)년도 자료에 적용하여 직종을 구분하였다.

노동자의 삶의 질 만족 변화 내용을 구성하고 있는 각 문항은 조사 당시 만족 및 동의를 나타내는 5점 서열척도(1점은 매우 만족, 5점은 매우 불만족)로 측정되었고, 삶의 질 변화는 1999년 자료 값에서 2002년 자료 값을 뺀 방식으로 계산하였기 때문

비정규직 여성노동자의 삶의 질 만족 변화를 구성하고 있는 각 문항은 조사 당시의 만족상태를



나타내는 5점 서열척도(1점은 매우 만족스럽다, 5점은 매우 불만족스럽다)로 측정되었고, 삶의 질 변화는 각각 1998년(1차 자료)에 수집된 자료 값에서 2000년(3차 자료)에 수집된 자료 값을 뺀 방식으로 계산하였기 때문에 음수 값(-)은 지난 2년 동안 노동자의 삶의 질이 악화된 것을 의미한 반면, 양수 값(+)은 삶의 질이 향상된 것을 의미하였다. 그리고 노동자의 삶의 질 변화에 영향을 미칠 것으로 예상된 독립변수는 <표 2>와 같이 규정하였고, 노동자의 삶의 질 변화에 관한 회귀분석에 사용하였다.

## IV. 자료분석 결과

### 1. 노동자의 고용지위 변화 분석

<표 2>는 1999년과 2002년 자료에 포함된 2,378명 노동자의 고용지위를 분석한 것인데, 지난 3년 동안 비정규직 노동자의 비중이 약간 감소한 것으로 나타났다. 즉 1999년 자료에서 비정규직 노동자는 20.7%를 차지하였지만 2002년 자료에서 그 비율은 18.8%로 약 2% 정도 감소하였다. 이러한 변화는 최근 전체 표본을 대상으로 비정규직 변화를 분석한 연구결과와 비슷한 것이며(이상호, 2003), 지난 3년 동안 비정규직 노동자가 감소한 것은 1999년 자료의 경우 1998년부터 진행된 기업의 구조조정에 따라 많은 노동자들이 '정규직 평생직장'을 잃고 이른바 '비정규직' 일자리로 하강이동한 효과가 반영되었기 때문이다. 그리고 이러한 결과는 또한 '비정규직' 고용지위를 갖고 있는 노동자들이 시간이 지나면서 점차 표본조사에서 탈락하고 있기 때문에 점차 그 숫자가 줄어든 것으로 추측된다.<sup>2)</sup>

노동자의 성별에 따른 고용지위 변화를 보면, 남성보다 여성의 경우 비정규직에서 정규직으로 이동한 사람이 높은 것으로 나타났다. 즉 지난 3년 동안 남성의 비정규직 노동자는 18.1%에서 17.4%로 0.7% 감소한 반면 여성은 25.3%에서 21.3%로 4.0%가 감소하였다. 다시 말해서, 지난 3년 동안 비정규직 고용지위에서 정규직으로 이동한 노동자 중에서는 남성이 0.7%(57명)인데 반해 여성이 4.0%(56명)으로 높게 나타났다. 따라서 본 연구는 고용지위의 변화(특히 상승 이동한 경우)와 성 변수를 교차시켜 남녀 정규직 노동자, 정규직으로 이동한 남녀 노동자, 그리고 계속해서 비정규직에 머물고 있는 남녀 비정규직 노동자 등 6개 집단으로 구분하여 비정규직 노동자를 기준으로 그 차이를 비교하였다.

2) 예를 들면, 1999년 2차년 조사자료에서 유효표본 가구수가 4,379가구로 87.6%를 유지하였지만, 2002년 5차년 자료 조사에서 유효표본 가구수는 3,865가구로 77.3%로 약 10%가 감소하였다.

<표 2> 남녀 노동자의 고용지위, 1999-2002

단위 : %

	남성		여성		전체	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
1999	81.9 (1,239)	18.1 (274)	74.7 (646)	25.3 (219)	79.3 (1,885)	20.7 (493)
2002	82.6 (1,249)	17.4 (264)	78.7 (681)	21.3 (184)	81.2 (1,930)	18.8 (448)

자료: 한국노동패널 2차 및 5차 조사자료. ( ) 안은 노동자 수임.

## 2. 노동자의 고용지위별 인적자본 및 노동시장 차이 분석

<표 3>은 노동자의 고용지위에 따른 노동자의 연령, 교육수준, 혼인상태, 건강상태 등과 같은 인적자본에 어떤 차이가 있는지 분석하였는데, 고용지위에 따라서 커다란 차이가 있는 것으로 나타났다.

먼저 노동자의 연령의 경우 비정규직 노동자의 연령이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 즉 전체 노동자 가운데 남성 비정규직 노동자가의 나이가 46.2세로 가장 높았으며, 그 다음으로 여성 비정규직 노동자가 44.1세로 높게 나타났다. 반면에 정규직 남녀노동자와 정규직으로 전환한 남녀 노동자 나이는 40세 이하로 거의 비슷하였다. 예를 들면, 정규직 남성노동자의 평균 나이가 40.2세로 정규직으로 이동한 남성노동자의 평균 나이 38.7세보다 약간 높았으며, 정규직 여성노동자와 정규직으로 이동한 여성노동자의 평균 나이는 각각 36.5세와 36.9세로 거의 차이가 없었다. 결국 노동자의 고용지위에 따른 연령 차이는 비정규직 노동자와 정규직 노동자간의 차이로 요약할 수 있으며, 남녀 비정규직 노동자가 남녀 정규직 노동자에 비해 나이가 각각 7-8세 정도 높게 나타났다.

다음으로 노동자의 고용지위에 따른 교육수준 차이도 뚜렷하게 나타났는데 이는 정규직과 비정규직 노동자간의 차이 및 남녀노동자간의 차이로 요약될 수 있다. 먼저 정규직 및 비정규직 노동자간의 교육수준 차이를 살펴보면, 정규직 노동자의 교육수준이 비정규직 노동자의 교육수준보다 높은 편이다. 예를 들면, 초대졸 이상의 학력을 갖고 있는 노동자들 중에서 남녀 정규직 노동자 비율은 각각 42.5%와 36.0%로 남녀 비정규직 노동자 비율 9.1%와 15.7%에 비해 각각 3배 혹은 2배 이상 높게 나타났다. 반면에 중학교 이하의 학력을 갖고 있는 노동자 중에서는 비정규직 남녀노동자가 각각 50.8%와 57.6%로 정규직 남녀노동자 15.0%와 24.6%보다 3배 혹은 2배 이상 높게 나타났다.

다른 한편, 비정규직 고용지위에서 정규직으로 이동한 남녀 노동자의 교육수준은 비슷한 분포를 유지하고 있는 반면에 비정규직에 머물고 있는 남녀노동자의 교육수준간에는 약간 차이가 발견되었다. 초대졸 이상의 학력을 가진 비정규직 노동자 중에서는 여성노동자 비율이 약간 높았지만 (6.7%), 중학교 이하의 학력을 갖고 있는 노동자 중에서도 여성노동자 비율이 6.8% 높게 나타났다.

한국 노동시장에서 여성노동자에 대한 차별을 고려할 때 배우자 동거는 사회-경제적 지위결정에 매우 중요한 요인이기 때문에 배우자가 없는 여성이나 결혼관계의 단절을 경험하고 있는 여성은

경제적으로 어려운 상황에 처할 가능성이 매우 높다(박재규, 2003). 자료분석에 의하면, 노동자의 고용지위에 따라서도 몇 가지 특성이 발견되고 있다. 첫째, 남성노동자의 경우 대부분은 미혼이거나 기혼의 지위를 유지하고 있는 반면에 여성노동자의 경우 이혼 및 사별의 위치에 있는 노동자가 많았다. 예를 들면, 배우자를 잃었거나 혹은 배우자와 이혼한 남성노동자는 2-7% 수준을 보이는 반면에 여성노동자는 7-23% 수준을 보이고 있어 후자가 3배 이상 높게 나타났다. 둘째, 정규직 노동자와 비정규직 노동자 사이에도 뚜렷한 차이가 발견되고 있다. 예를 들면, 배우자와 이혼하였거나 사별한 노동자 가운데 비정규직 남성노동자가 6.8%로 정규직 남성노동자 1.8%에 비해 3배 이상 높았으며, 비정규직 여성노동자 또한 23.4%로 정규직 여성노동자 6.6%에 비해 3배 이상 높게 나타났다. 그리고 미혼 상태에 있는 노동자 중에서는 정규직으로 이동한 남녀 노동자와 정규직 여성노동자의 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

마지막으로 노동자의 건강상태 또한 노동자의 고용지위에 따라서 유의미한 차이를 보이고 있는데, 정규직 남녀노동자가 비정규직 남녀노동자에 비해 비교적 건강한 것으로 나타났다. 예를 들면, 자신의 건강상태가 양호하다고 평가한 응답자 중에서 정규직 남녀노동자 비율이 약 80-90% 수준을 차지한데 반해 비정규직 남녀노동자의 비율은 70-80% 수준으로 약 10% 정도 낮게 나타났다. 반면에 자신을 건강하지 않다고 평가한 노동자 중에서는 비정규직 남녀노동자가 6.4-11.5%로 정규직 남녀노동자 2-5%에 비해 2-3배 정도 높게 나타났다. 더욱이 비정규직 여성노동자의 건강상태가 상대적으로 가장 열악한 것으로 나타났다. 즉 건강하지 않다고 평가한 노동자 가운데 비정규직 여성노동자가 11.5%로서 비정규직 남성노동자 6.4%에 비해 약 2배 정도 높게 나타났다.

<표 3> 노동자의 고용지위에 따른 인적자본 차이 분석

독립 변수	범 주	남 성			여 성		
		정규직	정규직 전환	비정규직	정규직	정규직 전환	비정규직
연령	평균(세)	40.2	38.7	46.2	36.5	36.9	44.1
교육 수준	중학교 이하	15.0	29.8	50.8	24.6	33.9	57.6
	고등학교	42.5	43.9	40.2	39.4	35.7	26.6
	초대졸	12.1	10.5	1.9	15.8	16.1	4.3
	대학이상	30.4	15.8	7.1	20.2	14.3	11.4
	합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
혼인 상태	미 혼	17.3	36.8	12.9	34.6	25.0	14.1
	기 혼	80.9	59.6	80.3	58.9	62.5	62.5
	이혼 및 사별	1.8	3.5	6.8	6.6	12.5	23.4
	합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
건강 상태	건강하다	86.8	80.7	78.8	82.5	89.3	66.8
	보통이다	10.3	14.0	14.8	15.4	7.1	21.7
	건강하지 않다	2.9	5.3	6.4	2.1	3.6	11.5
	합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

다른 한편, 본 연구는 노동자의 고용지위에 따라서 노동시장 지위에 어떤 차이가 있는지 분석하였고, 그 결과는 <표 4>와 같다. 분석결과에 따르면, 노동자의 고용지위에 따라 성별직종분리, 근속기간, 1주일 평균 노동시간, 작업장의 종업원 규모 등에 있어서 커다란 차이를 보이고 있었다.

먼저 2002년 자료를 이용한 노동자의 성별 직종분리 현상을 살펴보면, 남성-지배적인 직종(male-dominated occupation)이 44%를 차지하였고, 여성-지배적인 직종(female-dominated occupation)이 36%, 그리고 혼성직종이 20%를 차지하였다. 본 연구결과는 2001년도 자료를 분석한 이정림(2003)의 연구결과와 비교하면 여성-지배적인 직종은 비슷하게(36%) 나타났지만, 남성-지배적인 직종이 약간 증가(2%)한 반면 혼성직종이 약간 감소한(-2%) 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 정리하면 여성 지배적인 직종이 1998년 이후 계속 증가한 반면 남성-지배적인 직종은 약간 감소하는 추세에 있으며, 혼성직종은 큰 변화가 없었다.

노동자의 정규직과 비정규직 지위에 따른 성별 직종 분리현상을 비교하면 커다란 차이를 보이고 있다. 즉 남성 노동자의 경우 정규직 노동자의 55% 정도가 남성-지배적 직종에 고용되어 있는 반면에 비정규직 노동자는 85%로 무려 30% 이상이나 남성 지배적인 직종에 몰려 있었다. 반면에 여성노동자의 경우 여성 지배적인 직종에 고용된 사람이 대부분을 차지하였지만, 남성 지배적인 직종에 고용된 노동자 중에서는 비정규직보다 정규직 노동자가 많았고, 정규직으로 이동한 노동자는 여성-지배적인 직종에, 그리고 비정규직 노동자는 혼성직종에 상대적으로 많이 고용되어 있었다.

다음으로 노동자의 고용지위에 따른 작업장 규모와 근속기간에 유의미한 차이를 보이고 있다(각각  $F=3.46, p<.01$ ;  $F=16.00, p<.001$ ). 먼저 작업장의 종업원 수를 기준으로 노동자의 고용 기업형태를 평가할 경우 정규직 노동자가 고용된 기업형태와 비정규직 노동자가 고용된 기업형태 사이에 커다란 차이를 보이고 있다. 예를 들면, 정규직 남성노동자가 고용된 기업의 평균 노동자는 1,537명으로 대기업에 해당되며, 정규직 여성노동자가 고용된 기업의 평균 노동자도 699명에 이르고 있어 대기업에 해당된다. 반면에 비정규직 노동자가 고용된 기업은 규모가 매우 작은 것으로 나타나고 있는데, 비정규직 남녀노동자가 고용된 기업의 평균 노동자는 각각 61명과 15명으로 적었으며, 특히 여성노동자의 작업장 규모는 더욱 작았다.

노동자의 고용지위에 따라서 근속기간 또한 유의미한 차이를 보이고 있으며 남성의 근속기간이 그리고 정규직 노동자의 근속기간이 상대적으로 길게 나타났다. 정규직 남성노동자의 근속기간이 9.66년으로 가장 높았으며, 그 다음이 비정규직 남성노동자와 정규직 여성노동자가 각각 7.24년과 6.63년으로 높았다. 반면에 비정규직 여성노동자의 근속기간은 4.6년으로 나타났으며, 정규직으로 전환한 남녀노동자의 근속기간이 각각 3.28년과 2.96년으로 상대적으로 낮게 나타났다.

끝으로 노동자의 고용지위에 따른 1주일 평균 노동시간 사이에도 유의미한 차이를 보이고 있는데, 남성노동자가 여성노동자보다 그리고 정규직 노동자가 비정규직 노동자보다 1주일 평균 노동시간이 길게 나타났다. 예를 들면, 정규직으로 전환한 남녀노동자의 1주일 평균 노동시간이 각각 57.3시간과 50.3시간으로 비교적 높게 나타났다. 그 다음으로 정규직에 고용된 남녀노동자의 노동시간이 각각 53.4시간과 47.4시간으로 중간을 차지하였으며 비정규직 남녀노동자의 노동시간이 각각 46.1시간과 43.5시간으로 상대적으로 짧았다. 이상과 같이 정규직 노동자에 비해 비정규직 노동자의

노동시간이 4-6시간 정도 짧게 나타났지만 비정규직 노동자의 1주일 노동시간도 43.5시간으로 결코 정규직 노동자의 법정 근무시간 44시간에 이르고 있다. 특히 정규직으로 전환한 근로자의 경우 남성이 57.3시간, 여성이 50.3시간으로 길었다. 이러한 결과는 최근 주5일 근무로의 전환을 앞두고 있는 노동정책 전환과 거리가 있어 정책전환에도 불구하고 노동현장에서는 여전히 장기간의 노동이 불가피할 것으로 예상된다.

<표 4> 노동자의 고용지위에 따른 노동시장 지위 차이 분석

독립 변수	범 주	남 성			여 성			평균	검증
		정규직	정규직 전환	비정규직	정규직	정규직 전환	비정규직		
직종 분리	남성지배	54.6	56.1	85.2	18.4	10.7	13.6	44.3	X <sup>2</sup> =564.45 p<.001
	혼성직종	20.8	19.3	7.2	20.2	17.9	28.8	19.7	
	여성지배	24.6	24.6	7.6	61.5	71.4	57.6	36.1	
	합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
근속 기간	평균 (년)	9.66	3.28	7.24	6.63	2.96	4.60	7.89	F=16.00 p<.001
종업원 규모	평균 (명)	1,537	36	61	699	22	15	997	F=3.46 p<.01
노동 시간	평균 (시간)	53.4	57.3	46.1	47.4	50.3	43.5	50.3	F=7.69 p<.001

한국 노동시장에서 노조의 존재는 노동자의 권익보호에 매우 중요한 의미를 갖기 때문에 본 연구 또한 노동자의 지위에 따른 노동조합 존재여부를 분석하였고, 그 결과는 <표 5>와 같다. 분석에 의하면 노동자의 고용지위에 따라서 노조 유무에 매우 유의미한 차이를 보이고 있다(X<sup>2</sup>=26.16, p<0.01). 예를 들면, 정규직 남성노동자의 경우 노조가 있는 비율이 30.9%로 가장 높은 반면에 비정규직 남녀노동자의 경우는 각각 5.7%와 3.3%로 매우 낮았다. 그리고 정규직으로 전환한 노동자의 경우 노조가 있는 비율이 각각 17.5%와 18.0%로 비슷하게 나타났다. 특히 비정규직 남녀노동자의 경우 노조가 거의 없는 것은, 앞의 분석에서 나타났듯이, 이들이 고용되어 있는 기업체가 소규모 영세사업장이기 때문이며, 이러한 현실은 바로 노동자의 후생복지 차원에서 불이익으로 나타날 가능성이 높다.

<표 5> 노동자의 고용지위에 따른 노동시장 지위 차이 분석

독립 변수	범 주	남 성			여 성			검 증
		정규직	정규직 전환	비정규직	정규직	정규직 전환	비정규직	
노조 유무	있다	30.9	17.5	5.7	18.0	8.9	3.3	X <sup>2</sup> =26.16, p<0.01
	없다	66.2	77.2	90.5	78.0	89.3	90.1	
	모르겠다	3.0	5.3	3.8	4.0	1.8	6.6	
	합 계	100.0 (1186)	100.0 (57)	100.0 (262)	100.0 (623)	100.0 (56)	100.0 (182)	

### 3. 노동자의 고용지위별 복지혜택 차이 분석

<표 6>은 노동자의 고용지위에 따라 국민연금, 국민건강보험, 고용보험, 그리고 산재보험 등 이른바 4대 보험혜택에 어떤 차이가 있는지 분석한 것이며, 4대 보험 모두에서 노동자의 고용지위에 따라서 유의미한 차이를 보이고 있다.

먼저 국민연금의 경우 정규직 노동자와 비정규직 노동자 사이에 큰 차이를 보이고 있는데, 국민연금의 혜택을 받고 있는 노동자 중에서는 남성 정규직 노동자가 70.2%로 가장 높았고, 그 다음으로 정규직으로 이동한 남성 노동자와 정규직 여성노동자가 각각 54.4%와 53.8%로 나타났다. 반면에 비정규직 남녀노동자의 경우 국민연금 혜택을 받고 있는 경우는 각각 16.0%와 15.9%로 매우 낮게 나타났다.

그리고 국민건강보험의 경우는 혜택을 받고 있는 노동자 가운데 정규직 노동자의 경우는 국민연금 혜택보다 약간 높았지만 비정규직 노동자의 혜택은 국민연금의 경우와 비슷하게 나타났다. 예를 들면, 기업으로부터 국민건강보험 혜택을 받고 있는 노동자 중에서는 정규직 남성노동자가 82.3%로 가장 많았고, 그 다음이 정규직 여성노동자와 정규직으로 전환한 남성노동자가 각각 64.2%와 61.4%로 나타났으며, 비정규직 남녀노동자의 경우는 각각 17.2%와 17.6%로 비슷하게 낮았다.

다른 한편, 고용보험과 산재보험 혜택은 국민연금이나 국민건강보험에 비해 낮은 수준으로 나타났다. 비정규직 여성노동자들 가운데 그 혜택을 받고 있는 사람은 매우 제한적이었다. 예를 들면, 산재보험과 고용보험 혜택을 받고 있는 노동자 가운데 정규직 남성노동자 비율은 각각 68%와 63%로 가장 높았고, 정규직으로 전환한 남성노동자와 정규직 여성노동자가 약 50% 수준을 차지하였다. 반면에 비정규직 남성노동자 가운데 혜택을 받고 있는 노동자는 약 16%를 차지하여 낮았으며 비정규직 여성노동자는 그 보다 낮아 10% 수준에 불과하였다.

<표 6> 노동자의 고용지위에 따른 4대 사회보험 혜택 차이 분석

독립변수	범 주	남 성			여 성			검 증
		정규직	정규직 전환	비정규직	정규직	정규직 전환	비정규직	
국민 연금	가입	70.2	54.4	16.0	53.8	35.7	15.9	X <sup>2</sup> =402.60, p<.001
	미가입	29.2	42.1	83.2	44.9	62.5	83.5	
	모르겠다	0.6	3.5	0.8	1.3	1.8	0.5	
	합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
건강 보험	가입	82.3	61.4	17.2	64.2	41.1	17.6	X <sup>2</sup> =628.63, p<.001
	미가입	17.5	35.1	82.4	35.5	55.4	81.9	
	모르겠다	0.3	3.5	0.4	0.3	3.6	0.5	
	합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
고용 보험	가입	68.2	50.9	16.4	52.6	37.5	13.2	X <sup>2</sup> =404.88, p<.001
	미가입	27.2	40.4	79.8	43.8	57.1	83.5	
	모르겠다	4.6	8.8	3.8	3.5	5.4	3.3	
	합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
산재 보험	가입	63.8	49.1	16.0	44.5	35.7	11.5	X <sup>2</sup> =23.63, p<.001
	미가입	29.4	40.4	79.4	48.5	57.1	85.2	
	모르겠다	6.7	10.5	4.6	7.1	7.1	3.3	
	합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

#### 4. 노동자의 고용지위별 임금과 삶의 질 차이 분석

<표 7>은 노동자의 고용지위에 따른 노동자의 임금수준을 분석한 것인데, 노동자의 고용지위에 따라 유의미한 차이를 보이고 있다(F=55.20, p<.001).

분석결과에 의하면 임금의 차이가 정규직 노동자와 비정규직 노동자 사이에 그리고 남성노동자와 여성노동자 사이에 크게 나타났다. 예를 들면, 정규직 남성노동자의 월평균 임금이 179만원으로 가장 높았으며, 그 다음이 정규직으로 이동한 남성노동자와 비정규직 남성노동자의 임금이 각각 138만원과 114만원으로 나타났다. 반면에 여성노동자 가운데 가장 임금이 많은 정규직 노동자의 경우도 112만원으로 비정규직 남성노동자보다 낮았으며, 비정규직 여성노동자의 경우는 78만원으로 정규직 남성노동자 임금의 약 1/3 수준이며, 비정규직 남성노동자 임금의 1/2 수준에 불과하였다.

<표 7> 노동자의 고용지위에 따른 월평균 임금 차이 분석

독립변수	범 주	남 성			여 성			평균	검증
		정규직	정규직 전환	비정규직	정규직	정규직 전환	비정규직		
임금	평균 (만원)	179	138	114	112	78	65	142	F=55.20 p<.001

<표 8>은 노동자의 고용지위에 따른 노동자의 삶의 질 영역별 변화 차이를 분석한 것으로 지식 활용 정도를 제외한 나머지 삶의 질 영역별 변화에서 유의미한 차이가 발견되었다.

먼저 지난 3년 동안 5가지 삶의 질 영역 가운데 노동자의 '직장복지' 영역이 가장 악화된 것으로 나타났고, 그 다음으로 '사회관계' 영역도 약간 악화된 것으로 나타났다. 반면에 노동자의 물질적 만족이 가장 크게 개선된 것으로 나타났으며, 노동자의 고용환경 및 지식활용 영역도 약간 개선된 것으로 나타났다.

노동자의 사회관계와 직장복지는 노동자의 고용지위에 따라서 큰 차이를 보이고 있는데, 정규직 여성노동자와 정규직으로 전환한 여성노동자를 제외하면 모든 노동자의 사회관계가 악화되었으며 정규직으로 전환한 여성노동자를 제외한 모든 노동자의 직장복지가 악화된 것으로 나타났다. 즉 정규직 여성노동자와 정규직으로 전환한 여성노동자의 사회관계는 개선된 반면에 비정규직 여성노동자와 비정규직 남성노동자, 그리고 정규직 전환 남성노동자의 사회관계는 상대적으로 크게 악화된 것으로 나타났으며, 정규직 남성노동자의 사회관계도 약간 악화된 것으로 나타났다. 사회관계 영역과 마찬가지로 정규직으로 전환한 여성노동자의 직장복지 영역은 개선된 것으로 나타난 반면에 비정규직 남녀 노동자와 정규직 남성 노동자의 직장복지가 상대적으로 크게 악화되었다. 그리고 정규직으로 전환한 남성노동자와 정규직 여성노동자의 직장복지도 약간 악화된 것으로 나타났다.

다른 한편 노동자의 고용환경, 물질, 그리고 지식활용 영역은 개선된 것으로 나타났지만 비정규직 남녀노동자의 지식활용과 고용환경 영역은 오히려 악화된 것으로 나타났으며 그 중에서도 비정규직 여성노동자의 경우 상대적으로 크게 악화되었다. 반면에 정규직으로 전환한 여성노동자와 정규직 여성노동자의 고용환경과 물질 영역이 크게 개선되었다. 그리고 정규직 남성노동자와 정규직으로 전환한 남성노동자의 고용환경과 물질 영역은 약간 개선된 것으로 나타났다.

이상과 같이 노동자의 고용환경과 물질적 영역이 지난 3년 동안 크게 개선된 것은 1999년 이후 한국사회가 겪은 변화가 반영된 것으로 이해할 수 있다. 즉 1997년 외환위기를 겪은 한국사회는 외환위기 극복과정에서 기업의 구조조정과 정리해고를 본격적으로 도입하면서 노동자의 대량실직과 고용불안을 야기하였다. 노동시장 구조변화는 노동환경과 가족경제생활 영역이 크게 악화시켰고, 그것은 노동자 자신의 경제생활에 부정적으로 작용하였다. 그러나 2000년 이후 외환보유고의 증가와 경제적 위기상황이 어느 정도 진정되면서 2002년 조사자료에서 노동자의 고용환경과 물질적 영역이 상대적으로 호전된 것으로 나타났다. 다른 한편, 노동자의 직장복지 영역이 악화된 것은 기업의 고용전략이 과거 '평생직장'을 보장하는 정규직 노동자 고용에서 '비정규직' 노동자 고용으로 바뀌면서 후생복지혜택이 상대적으로 축소되었기 때문이다.



<표 8> 노동자의 고용지위에 따른 삶의 질 영역별 차이 분석

삶의 질 영역	남 성			여 성			평균	검증
	정규직	정규직 전환	비정규직	정규직	정규직 전환	비정규직		
고용 환경	.211	.386	-.096	.343	1.801	-.158	.225	F=3.60**
물질	.360	.105	.114	.589	.500	.157	.375	F=2.73*
지식 활용	.020	.053	-.008	.049	.303	-.120	.021	F=1.44
사회 관계	-.037	-.298	-.285	.129	.589	-.386	-.039	F=2.70*
직장 복지	-.123	-.088	-.229	-.072	.471	-.140	-.113	F=2.60*

## V. 연구결과의 요약 및 결론

이상의 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저 비정규직 여성노동자의 인적자본 및 노동시장의 지위는 모두 열악한 것으로 나타났다. 즉 비정규직 여성노동자는 다른 노동자 집단에 비해 평균 연령이 높았지만, 교육수준이 낮고, 배우자와 이혼하였거나 사별한 경우가 많았고, 건강상태 또한 좋지 않은 경우가 많았다. 비정규직 여성노동자의 노동시장 지위 또한 남성 지배적인 직종에 종사하는 사람은 많지 않은(여성노동자 모두에게 공통적임) 반면 대부분이 혼성직종 혹은 여성 지배적인 직종에, 그리고 영세 사업장에 근무하고 있으며, 근속년수는 정규직으로 전환한 남녀 노동자에 비해 길었지만 정규직에 비하면 짧은 편이었다. 그렇지만 작업장에 노동조합이 있는 경우 또한 매우 적었다.

이와 같이 매우 열악한 노동시장에 놓여있는 비정규직 여성노동자들은 정규직 노동자의 법정노동시간 만큼 일하고 있지만 국민연금, 국민건강보험, 고용보험, 산재보험 등 4대 사회보험 혜택으로부터 배제되어 있을 뿐만 아니라 임금수준 또한 매우 낮았다. 그리고 비정규직 여성노동자의 삶의 질 또한 지난 3년 동안 가장 심하게 악화된 것으로 나타났다. 예를 들면, 정규직 남녀노동자 및 정규직으로 전환한 남녀노동자에 비해 비정규직 여성노동자들은 물질생활을 제외한 고용환경, 사회관계, 사회관계, 지식활용 영역 모두에서 지난 3년 동안 악화된 것으로 나타났고, 이들 4개 영역 가운데 직장복지 영역(비정규직 남성노동자가 가장 심하게 악화됨)을 제외한 3개 영역의 경우 가장 심하게 악화된 것으로 나타났다. 더욱이 지난 3년 동안 노동자의 고용환경 영역이나 지식활용 영역은 개선된 것으로 나타났지만 비정규직 여성노동자의 경우만 악화된 것으로 나타났다. 이처럼 비정규직 여성노동자의 삶의 질은 다른 노동자 집단에 비해 상대적으로 가장 악화된 것으로 나타났다.

이상의 분석결과를 바탕으로 비정규직 여성노동자의 삶의 질 향상을 위한 몇 가지 대안을 모색

해 보면 다음과 같다.

첫째, 노동자의 인적자본 비교분석에서 밝혀졌듯이 비정규직 여성노동자의 교육수준이나 건강상태, 그리고 배우자 상실 등 매우 어려운 처지에 있으며, 그것이 결국 노동시장에서의 비정규직 여성노동자의 고용지위에 부정적으로 작용하여 노동시장의 고용지위를 열악하게 만들 가능성이 높을 것으로 추측된다. 그런 의미에서 비정규직 여성노동자의 직업훈련이나 능력개발 기회를 확대하는 것이 긴요하다고 하겠다. 일반적으로 기업은 비정규직 노동자에게 교육기회를 제공하지 않는다는 사실을 고려할 경우 비정규직 노동자는 능력개발 및 재훈련 기회를 갖지 못해 결국 현재의 열악한 지위로부터 벗어날 기회를 갖지 못할 수도 있다. 따라서 정부는 기업의 생산활동과 관련된 능력개발 및 훈련과정에 비정규직 노동자가 참여할 수 있도록 지원하는 정책을 도입해야 할 것이다. 즉 기업은 자신의 생산활동과 관련된 훈련이나 교육에 비정규직 노동자들이 참여할 수 있도록 직업훈련 기관에 위탁하거나 혹은 강사를 초빙하여 훈련할 수 있는 ‘과정’을 도입하며, 일정한 기준 및 자격을 갖춘 비정규직 노동자들을 정규직 노동자로 전환시키는 제도를 도입할 필요가 있다. 물론 비정규직 노동자의 능력개발 및 재훈련 과정에 소요되는 비용은 ‘정부의 교육훈련 예산’을 활용하는 것이 좋을 듯 싶다.

둘째, 비정규직 노동자 대부분은 정규직 노동자의 법정 근로시간만큼 일하고 있지만 4대 사회보험을 받고 있는 사람은 극히 제한적이다. 4대 사회보험은 노동자의 노후생활 보장과 함께 건강보호를 목적으로 도입되었지만, 비정규직 노동자 대부분은 그 혜택을 받지 못하고 있다. 국민연금과 국민건강보험은 전 국민이 의무적으로 가입하도록 규정하고 있음에도 불구하고 단순히 기업의 비용부담 때문에 비정규직 노동자를 배제시키고 있어 이는 그 취지와 함께 법의 취지에도 벗어나고 있다. 따라서 정부는 비정규직 노동자의 사회보험을 지원할 수 있는 재정적 지원 방안을 마련할 필요가 있다.

셋째, 비정규직 노동자의 확산과 그에 따른 문제점을 개별 기업이나 노동자의 개인 차원의 문제로 해결하기 어렵기 때문에 국가-사회적 차원에서 접근이 요구된다. 정부는 ‘외환위기’의 비상국면에서 정리해고 및 파견근로법을 도입하였지만, 노동자 보호에 미흡할 뿐만 아니라 비정규직 노동자를 양산시킬 가능성이 있어 보호장치 마련이 요구된다. 즉 비정규직 노동자 고용이 일시적인 필요에 의한 것임에도 불구하고 기업은 임시계약직 노동자 고용이 얼마든지 가능하며, 그 업무가 정규직 노동자의 상시 업무까지 확대되고 있다. 이는 바로 비정규직 노동자 확산이 기업의 의지에 따라 계속될 수 있음을 의미하며, 그럴 경우 비정규직 노동자의 불만도 계속해서 증가할 가능성이 크다. 따라서 정부는 비정규직 노동자의 지나친 확산을 제한할 수 있는 명시적인 제도를 마련하거나 혹은 노사간의 협약으로 제한할 필요가 있다.

특히 파견노동자에 대한 계속근로 제한을 제외하면, 비정규직 노동자의 경우 계속근로에 대한 제한이 없다. 예를 들면, 파견노동자의 경우 2년의 기간이 만료되면 3년째 들어가는 날부터 정규직 노동자로 전환된다고 규정하고 있으나, 유계약제를 체결한 임시계약직 노동자의 경우 계속근로기간의 제한이 없다. 따라서 이 경우도 일정기간이 경과한 이후 정규직 노동자로의 전환을 명시하는 규정이 마련되어야 할 것이다. 정부는 또한 기업의 불법적인 파견노동 고용이나 비정규직 노동자

의 인권유린 행위를 철저히 감시·감독할 필요가 있다. 예를 들면, 기업은 사내하청과 같은 불법적인 파견노동을 명목적으로 하도급형태를 취함으로써 음성적으로 비정규직 노동자를 확산시키고 있다. 기업에 의한 비정규직 노동자의 기본권 침해는 노동자의 직장생활에 대한 불만족과 삶의 질 하락으로 이어질 수 있다. 그런 의미에서 정부는 비정규직 노동자의 권리와 인권이 침해받지 않도록 철저한 감독과 함께 노동자와 사용자간의 서면 계약을 유도하고 지켜질 수 있도록 지속적인 감독이 필요하다. 이를 위해서 정부는 근로감독인력을 대폭 확충할 필요가 있는데, 이때 근로감독인력은 반드시 공무원에 제한하지 말고 각 지역의 노동자 및 시민단체, 그리고 학계 전문가들이 참여하는 이른바 “명예감독관제”의 도입이 필요하다. 정부는 또한 비정규직 노동자가 노동법에 부여된 근로기준 및 관련 노동권에 대해 낮은 권리의식을 갖고 있다는 점을 고려하여 각 사업장별로 비정규직 노동자에 대한 근로기준 및 노동권에 대한 홍보 및 교육을 주기적으로 실시할 뿐만 아니라 기업의 교육활동 의무화도 명시할 필요가 있다. 그리고 정부 산하의 공공기관은 노동법 교육 프로그램을 정례화시킨 다음 이런 관행이 민간기업으로 파급될 수 있도록 ‘비정규직 노동자 권익 보호’에 앞장서야 할 것이다.

끝으로 비정규직 여성노동자를 보호하기 위한 대안으로는 정규직 채용과정에서 여성차별 근절과 취업단절방지대책, 여성노동자의 임금차별이 철폐되어야 할 것이다.

일반적으로 여성노동자의 임금은 남성노동자의 약 60% 수준에 이르며, 비정규직 여성노동자의 임금은 비정규직 남성노동자의 약 65% 수준이며, 그리고 정규직 여성노동자에 비해서도 약 63% 수준에 그치고 있어 임금수준이 매우 낮은 편이다(방하남 외, 2001). 이런 결과는 본 연구의 자료 분석에서도 그대로 나타나고 있다. 예를 들면, 비정규직 여성노동자의 임금은 정규직 노동자의 36%, 비정규직 남성노동자의 57% 수준에 불과하였다. 이와 같이 비정규직 여성노동자는 다른 노동자 집단에 비해 임금에서 심각한 차별을 받고 있으며, 각종 복지혜택에서도 차별을 받고 있다. 기업은 인건비 절감을 통한 경쟁력 강화전략 차원에서 비정규직 여성노동자의 고용을 선호하고 있다. 기업의 비정규직 여성노동자 고용선호는 과거 여성노동자에 대한 차별의 연속이며, 이런 결과는 기존의 성차별적인 노동시장 구조를 더욱 고착화시킬 위험성도 배제할 수 없다. 따라서 여성노동자의 임금이나 복지혜택이 과도하게 착취되는 일이 없도록 행정감독이나 제도활동의 활성화가 필요하다. 그리고 여성노동자의 정규직 여성노동자 고용이 증가할 수 있도록 고용과정에서 여성의 차별을 차단해야 할 것이며, 특히 정규직 여성노동자의 경력단절이 발생하지 않도록 제도적 보완장치가 필요하다. 왜냐하면 결혼이나 출산/육아로 인하여 노동시장을 떠난 여성이 다시금 정규직 근로자로 재취업하기가 매우 어려워 하위 임시직이나 시간제로 고용되는 성향이 있기 때문이다. 따라서 정규직 여성노동자가 출산이나 자녀양육 문제로 노동시장을 떠나는 것을 막기 위해서는 ‘육아를 위한 근로시간단축제도’와 ‘보육시설의 양적 및 질적 확대’가 요구된다. 정부는 또한 기업으로 하여금 비정규직 여성노동자들에게 능력개발훈련 기회를 장려하는 한편 공공 직업능력개발시설에서 비정규직 여성노동자의 능력개발 훈련과 상담을 실시할 수 있는 프로그램 개발 및 보급에도 적극 나서야 한다.

## 참고문헌

- 강순희. 2001. “비정규직 문제의 쟁점과 전망”, 한국노동연구원 제9차 노동정책연구회 발표자료.
- 금재호. 2002. 『여성노동시장 현황과 과제』. 한국노동연구원.
- 김영기·박재규 2001. 『IMF 경제위기, 실직위험 그리고 삶의 질』. 나눔의 집.
- \_\_\_\_\_. “기업의 구조조정과 노동자의 건강에 관한 연구”, 『보건과 사회과학』 11: 41-66.
- 김유선. 2001. 『비정규직 규모와 실태Ⅱ : 통계청 ‘경제활동인구조사 부가조사’ 결과분석』. 한국노동연구원.
- 남춘호. 2001. “성별직종분리에 대한 새로운 접근 : 누적불이익 모형 대 회전문가설”, 『산업 노동 연구』 7(1) : 115-56.
- 노사정위원회. 1998. “경제위기 극복을 위한 사회협약”.
- 박동. 2001. “한국의 노동체제 변화와 사회협약의 정치”, 『경제와 사회』 봄:113-41.
- 박기성. 2001. “비정형 근로자의 측정과 제언”, 한국노동경제학회 2001년 학술대회 발표문.
- 박경숙. 2002. “한국여성의 생애 : M자형 취업곡선과 저출산력에 함의”, 한국여성개발원·한국인구학회 주최 여성의 생애와 취업 자료집.
- 박재규. 2001. “신자유주의 경제정책과 노동자의 삶의 질 변화”, 『한국사회학』 35:79-104.
- \_\_\_\_\_. 2002a. “신자유주의 세계적 확산과 한국 노동자의 생활보호”, 전북대 사회과학연구소, 『사회과학연구』 28:41-63.
- \_\_\_\_\_. 2002b. “노동자의 삶의 질 변화에 관한 경험적 연구”, 『지역사회학』 4(1):319-350.
- \_\_\_\_\_. 2003. “여성가구주의 빈곤화와 사회경제적 특성”, 『보건과 사회과학』 13:81-112.
- 박재규·이윤애. 2003. 『전북지역 비정규직 여성노동자 고용실태조사』.전북여성발전연구원.
- 방하남 외. 2001. 『한국노동패널 기초분석보고서(III)』.
- 안주엽. 2001. “한국의 비정규직근로의 실태와 과제”, 한국노동연구원 자료집.
- 윤애림. 2001. “비정규직 노동자의 실태와 요구”, 『현장에서 미래를』 71(11).
- 이경룡·박해광. 2000. “공기업 구조조정과 종사자의 사회-심리적 건강”, 『보건과 사회과학』 6·7:113-144.
- 이상호. 2003. “한국노동패널 5차년도 조사의 비정규직 규모와 실태”, KLIPS Research Brief.
- 이정림. 2003. “비정규직 증대와 성별 직종분리”, 전북대학교 사회학과 석사논문(미간행).
- 이종선. 2001. “한국의 신자유주의 구조개혁과 노동시장의 변화”, 고려대학교 사회학과 박사논문(미간행).
- 이지연. 2001. “IMF 관리체제하 기업구조조정과 노동의 불안정화 경향 연구”. 전북대학교 사회학과 석사논문(미간행).
- 조옥라. 1985. “한국사회와 여성의 갈등”, 한국사회학회 편, 『한국사회와 갈등연구』.
- 장지연. 2000. “정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정”, 『노동경제논집』 23(특별호): 33-53.

- \_\_\_\_\_. 2001. “비정규직 노동의 실태와 쟁점: 성별 차이를 중심으로”, 한국노동연구원 자료.
- 최경수. 2001. “비정형근로자 규모의 국제비교”, 노동경제학회발표문.
- 통계청. 2001. 『경제활동인구조사 부가조사』. 2001. 8.
- \_\_\_\_\_. 2002. 『경제활동인구조사 부가조사』. 2002. 8.
- \_\_\_\_\_. 2003. 『경제활동인구조사보고서』.
- 한 준. 2002. “기혼여성의 직업이동”, 한국사회학회 2002년 후기사회학대회 발표문.
- 한 준·장지연. 2000. “정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정”, 『노동경제논집』 23 특별호.
- 황수경. 2002. “기혼여성의 경제활동참여에 관한 연구.” 한국노동패널연구 2002-01.
- \_\_\_\_\_. 2003. “비정규직 여성노동자의 쟁점과 정책적 대안 모색”, 전북여성발전연구원 2003년 제2회 전북여성정책포럼 자료집.
- Connel, Robert. 1987. *Gender and Power : Society, the Person and Sexual Politics*, California: Stanford University Press.
- Guy, M.E. 1994. "Organizational Architecture, Gender and Women's Careers," *Review of Public Personnel Administration* 14(2): 77-90.
- Morrison, A., R. White and E. Van Velsor. 1987. *Breaking the Glass Ceiling*, Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Palley, Marian L. 1990. "Women's Status in South Korea: Transition and Change," *Asian Survey* 30(12): 1136-1156.
- Still, Leonie V. 1997. "Glass Ceilings and Sticky Floors - Barriers to the Careers of Women in the Australian Finance Industry," A report prepared for Human Rights and Equal Opportunity Commission and Westpac.