비정규 고용형태의 결합이 근로·고용조건에 미치는 영향
- 기존의 고용형태별 측정방법의 개선을 중심으로 -

권 혁 진*

비정규 고용형태/관계는 매우 다양하며, 여러 비정규 고용형태가 결합됨으로써 복잡하기까지 하다. 그 결과, 비정규직 근로자가 사회적 보호로부터 배제되거나 그들의 근로·고용조건은 고용유형별로 서로 다른 것은 물론, 여러 비정규 고용형태가 결합되어 일하는 근로자의 상황이 보다 열악할 가능성이 높다. 이에 비정규직과 관련된 문제해결을 위해선 현실에서 나타나는 비정규 고용형태의 다양성과 복잡성을 단순화시키기 보다는 가능한 한 있는 그대로의 현상을 반영할 필요가 있다. 즉, 비정규고용형태의 다차원적 특징을 반영한 연구와 정책적 마련이 필요하다. 이러한 맥락에서 본 연구는 여러 비정규 고용형태가 결합된 경우와 그렇지 않은 경우에 각각 해당하는 근로자들의 근로·고용조건을 비교·검토하였으며, 그 과정에서 고용형태별 비정규직에 대한 기존 측정방법의 한계를 지적하고 이를 개선하기 위한 나름의 방법을 제안하고 있다.

Ⅰ. 서론

우리나라에서 노동유연화의 문제는 1980년대 중반의 산업합리화에 따른 구조조정과 1997년 경제위기 이후 신자유주의 구조조정 과정에서 급격하게 증가한 비정규직의 문제로 구체화되었다. 더욱이 최근에는 정규/비정규 근로자 간 임금격차의 확대, 나아가 노동시장의 양극화 문제로 발전되어 사회적 위화감마저 조성하고 있다. 이에 비정규직 근로자에 대한 사회적 보호 문제가 이론과 정책 차원 모두에서 크게 주목받고 있다.

하지만 해당 문제를 해결하는 것이 그리 쉬운 것 같지는 않다. 여기에는 여러 이유들이 존재하겠지만, 비정규 고용형태/관계가 매우 다양하고 복잡하다는 것이 중요한 하나의 원인이 된다. 즉, 비정규직 근로자가 사회적 보호로부터 배제되는 요인들이 고용유형별로 매우 다르기에 문제해결을 위해선 각각의 고용유형에 적합한 방법이 고안되어야 하기 때문이다.

이러한 맥락에서 현실의 비정규 고용유형의 다양성을 파악하고 어떤 유형에 속한 근로자의 근로·고용조건이 가장 열악한 지에 대한 평가가 선행되어야 할 것이다. 물론, 비정규 고용유형의 정

* 국민연금연구원 부연구위원

의와 분류, 그리고 규모 측정과 관련해서는 그동안 많은 연구들이 이루어졌다. 하지만, 기존의 유형 분류와 측정방식은 비정규 고용유형의 다양성과 복잡성을 드러내지 못하고 상대적으로 단순화시키는 문제를 안고 있다. 보다 구체적으로 말하면, 여러 유형의 비정규 고용형태/관계가 결합된 형태로 일하는 근로자를 특정한 하나의 비정규 고용형태/관계로 일하는 근로자로 임의로 간주한다. 그 결과 다양하고 복잡한 비정규 고용유형에 따른 근로·고용조건 상의 차이 혹은 차별을 파악하는데 한계가 있다. 또한 이전에는 볼 수 없었던 형태 혹은 기존 유형의 새로운 조합에 따른 비정규 고용형태/관계가 등장하는 경우, 이를 기존의 관련 통계와 일관되게 파악하고 그 의미를 적절하게 평가할 수 없다는 문제를 안고 있다.

예를 들어, 파견근로는 대부분 임시적 근로(temporary work)와 병행하는 것으로 알려져 있지만, 그 역은 성립하지 않는다. 즉, 임시적 근로라고 해서 그 대부분이 파견근로의 형태를 갖는 것은 아니다. 다시 말하면, 파견근로자 중에서도 고용기간이 상대적으로 안정적인 근로자도 존재하며, 임시적 근로자 중에서도 직접고용에 해당하는 자들도 역시 존재한다. 이때, 각각에 속하는 근로자들의 규모와 상대적 중요성은 시·공간에 따라 변화할 것인데, 여기에는 기업의 노동유연화 전략의 변화와 법·제도적 환경의 변화가 영향을 미칠 것이다.

이에 본 연구에서는 비정규 고용유형의 다양성과 복잡성을 반영하는 측정방법을 제안하고, 어떤 유형에 속한 근로자의 근로·고용조건이 상대적으로 더 열악한 지를 시론적으로 평가해 보고자 한다. 사실, 특정 문제의 범위와 정도에 대한 정확한 측정(measurement)은 그 자체만으로도 매우 중요하다. 여기에 해당 문제의 다양하고 복잡한 측면을 포착하고, 나아가 그 원인까지 파악할 수 있는 측정방법이 개발된다면 더욱 더 유용할 것이다. 예를 들어, 여러 가지 빈곤지수와 불평등지수는 빈곤과 불평등 문제의 다양한 측면을 포착하고 그 원인을 파악하기 위해 지속적으로 발전되었으며, 그 결과 우리가 직면한 문제를 보다 명확하게 이해하는데 필수적인 정보를 제공하고 있다.

이러한 맥락에서 본 연구의 내용은 다음과 같이 구성된다. 먼저, 2장에서는 비정규 고용유형의 다양성과 복잡성을 살펴본다. 그리고 비정규 고용유형별 규모에 대한 기존의 측정방법과 한계를 검토한다. 그 과정에서 본 논문에서 제안하는 방법을 보다 분명하게 하고, 그 유용성을 설명한다. 다음 3장에서는 본 논문의 분석대상과 사용자료에 대해서 설명한다. 즉, 본 연구에서는 노동패널 10차년도 개인자료와 고용형태에 대한 부가조사 자료를 이용하여, 비정규 고용유형을 판별하고 해당 유형별로 살펴보고자 하는 변수들을 소개한다. 그리고 4장에서는 사회보험, 부가급부 등, 다양한 변수들을 이용하여 고용유형별로 근로·고용조건의 차이 혹은 차별이 존재하는가에 대해서 비교·검토한다. 마지막으로 5장에서는 이상의 내용을 간략하게 요약하고, 본 연구의 한계와 향후 연구방향을 말하면서 마치고자 한다.

Ⅱ. 기존 측정 방법의 문제점과 대안

1. 비정규 고용형태의 다양성과 복잡성

지역적·전역적 차원의 강력한 경쟁은 시장상황을 빠르게 변화시키고, 고객의 요구 역시 다양하게 변화함으로써 노동유연화에 대한 기업들의 필요를 촉진시켰다. 경쟁적 상황은 기업수준에서 생산성, 작업속도, 업무분담 방식을 변화시킨다. 기술자본 수준이 높은 기업은 보유하고 있는 장비를 최대한 사용하기 위해 근로시간을 유연화 한다(교대제 혹은 야간 근무 등). 다른 한편, 이·미용 서비스 혹은 은행 업무를 일반적인 근무시간 외에 이용하고자 하는 고객들의 요구에 맞추어 근무시간을 연장하거나, 보다 이른 시간에 해당 서비스를 제공하기 위해 근로시간을 유연화한다(아르바이트, 초과근무, 용역 등).

또한 기술발전은 직무에 필요한 능력(job qualifications)의 변화를 요구한다. 이에 기업들은 새로운 기술을 습득하도록 근로자를 훈련시키고, 나아가 멀티태스킹 능력도 제고시키고자 한다. 반면에, 다른 어떤 기업들은 외부의 업체로부터 전문적인 기술자를 공급받는 계약을 통해 작업조직의 유연화를 시도하기도 한다(하도급, 외주화, 독립도급계약 등).

이처럼 기업들은 각자가 처한 상황과 조건, 예를 들어 기업의 조직적 특징들, 노사관계와 단체협상, 기업지배구조, 직무체계와 직무에 필요한 기술, 그리고 노동공급과 수요조건들을 고려하여, 생산과 수요의 불확실성에 대응하고 비용절약을 위해 다양한 유연화 전략을 구사한다. 즉, 개별 기업이 어떤 유연화 전략을 사용하고 어느 정도의 규모와 수준으로 그 전략을 추진할 것인가는 기업을 둘러싼 기술과 법·제도적 환경의 변화, 자금사정 등과 같은 외부환경요인들과의 상호작용을 통한 결과이다(Uzzi and Barness, 1998).

이에 국내·외의 수많은 연구들을 통해 노동유연성(flexibility)의 의미와 정의, 그리고 원인과 그 영향 등이 검토되었으며, 그 결과 노동유연성의 목적과 형태에 대한 다양한 유형화가 시도되었다[1]. De Haan et. al.(1995)는 기존의 연구들에서 제시한 여러 유형의 노동유연화 전략과 각각의 유형에 속하는 비정규 고용형태를 정리하고 있다[2]. <표 1>은 그들이 정리한 내용으로써, 노동유연성을 내부/외부 그리고 수량적/질적 범주의 조합에 따라 노동유연성을 4가지 유형으로 구분하고, 각 유형에 속하는 비정규 고용형태/관계가 제시되고 있다.

---

1) 노동유연화 전략의 유형화에 대한 기존 연구들에 대한 기본적인 내용과 소개는 이시균(2005, 2006, 2007), 이시균·김정우(2006) 참고.

2) Goudswaard and Nanteuil(2000)는 이러한 유형분류를 기반으로 유럽국가들 내 기업들의 유연화 전략을 비교·검토하고 있다.

〈표1〉 노동유연화 전략과 비정규 고용형태/관계

	수량적 유연성	질적 유연성
외부 유연성	고용지위: - 기간제 계약 - 임시근로(파견, 용역 등) - 계절적 근로 - 호출/일용근로 **수량적/계약적 유연성**	생산시스템: - 하도급 - 외주화 - 자영자 **생산/지리적(productive/geographical) 유연성**
내부 유연성	근로시간: - 근로시간 단축 - 초과시간/시간제 근로 - 야간근로/교대제 - 주말근무 - 가변적인 근로시간 - 불규칙/미예정된 근로시간 **임시적/재무적 유연성**	작업조직: - 직무순환 - 팀생산/자율적 근로 - 멀티태스킹, 다숙련 - 프로젝트 기반 근로 - 기획, 예산, 혁신, 기술 등에 대한 근로자의 책임성 **기능적/조직적 유연성**

자료: Goudswaard and Nanteuil(2000)에서 재인용.

<표 1>의 4가지 유형의 유연성의 특징에 대해서 간략하게 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 수량적/계약적 유연성(quantative/contractual flexibility)은 외부 유연성과 수량적 유연성이 결합된 형태로써 노동자들의 고용상 지위(employment status)의 변화를 발생시킨다. 이러한 전략을 사용하는 기업은 기존의 무기계약과는 다른 형태의 고용, 예를 들어 기간제 혹은 젊은층에 대한 훈련과 결합된 계약을 통해 근로자를 고용한다. 그리고 외부의 고용중개기관(temporary agency)을 통한 파견·용역고용 등도 여기에 속한다.

둘째, 생산/지리적 유연성(productive and geographical flexibility)은 외부 유연성과 질적 유연성이 결합된 것으로써, 생산과정을 여러 사업장 혹은 여러 하청업체로 분리함으로써 탈중심화된 생산시스템으로의 변화를 추진한다. 하도급과 외주화가 여기에 속하는 대표적인 형태인데, 예를 들어 생산업체 간 네트워크가 강한 자동차 산업에서 하도급 관계가 여기에 속한다. 다른 한편으로는 청소, 운반 등과 같은 비전략적 업무를 외주화하기도 한다.

셋째, 임시적/재무적 유연성(temporary/financial flexibility)는 내부 유연성과 수량적 유연성이 결합된 형태로써, 대부분 근로시간의 유연성을 의미한다. 많은 기업들, 특히 서비스업 내 기업들은 야간근로, 주말근로, 교대제(shiftwork) 등 다양한 방식으로 노동시간을 유연화한다. 더욱이 고도로 자동화된 산업에서의 교대제는 대부분 시간제 근로와 결합되기도 하며, 고객들의 요구를 만족시키기는 것이 특히 중요한 소매업종에서는 매우 다양한 형태의 근로시간 유연성이 나타난다.

넷째, 기능적/조직적(functional/organisational) 유연성은 내부 유연성과 질적 유연성의 결합 형태로써, 작업조직의 변화를 의미한다. 대표적인 형태로는 반자율적인 업무집단 혹은 팀제 생산으로써, 근로자들은 팀 차원에서 다양한 업무를 수행하게 되고, 이를 위한 훈련프로그램을 통해 업무에 필요한 지식과 능력을 습득한다. 그리고 팀 단위로 해당 업무에 대한 기획에도 참여할 뿐만 아니라,

최종생산품의 질에 대해 전적으로 책임을 진다. 또 다른 사례는 직무순환으로써 근로자들은 하루, 일 주 혹은 보다 긴 기간을 기준으로 다른 업무를 수행한다. 이것은 업무부담의 변화와 해당 업무에 대한 근로자의 적응력에 의존하는 것이지만, 이를 위한 훈련프로그램이 반드시 존재하는 것은 아니다.

한편, 기능적/조직적 유연성이 작업조직이 아닌, 개별 근로자의 유연성을 목적으로 하는 경우도 존재한다. 기업은 개인의 경력을 개발하고 직무의 단조로움을 극복하기 위해 직무순환, 멀티태스킹 등을 도입할 수 있다. 또한 새로운 기술변화는 업무에 보다 큰 자율성과 다기능적인 근로자에 대한 필요를 증가시키는데, 이를 위해 기업들은 근로자에게 훈련프로그램을 제공할 수도 있다.

이처럼 지금까지 알려진 노동유연화 전략의 유형화와 각 유형에 속하는 고용형태를 체계화시키고 있는 <표 1>의 내용은 매우 유용하다. 하지만, 그 내용을 토대로 비정규직의 규모를 측정한다든지, 혹은 각 유형별로 해당 유형에 속한 근로자들의 경제·사회적 특성과 각 유형에 속한 고용형태별 근로·고용조건의 차이 등을 파악하고자 한다면, 이하에서 말하는 몇 가지 문제에 부딪힐 수밖에 없다. 즉, 현실에서 관찰할 수 있는 다양하고 복잡한 현상을 <표 1>과 같은 이론적 유형화의 틀 속으로 지나치게 단순화시킬 때 문제가 발생할 수 있다. 그 문제들은 다음과 같다.

첫째, 현실의 비정규 고용형태/관계를 살펴보면 여러 전략유형 혹은 고용형태가 혼합됨으로써 <표 1>에서 제시하는 분류대로 쉽게 구분되지 않을 수 있다. 예를 들어, 프리랜서의 시간제 근무, 일정 계약기간을 정한 파견직 등과 같이 여러 비정규 고용형태가 결합되어 일할 수도 있으며, 혹은 하나의 고용계약을 체결했지만 여러 사업장에 대해 각각 시간제, 기간제, 그리고 원거리 근로(distance work) 등이 결합된 형태로 일할 수도 있다.

Vielle and Walthery(2003)에서 말하듯이, 불규칙한 근로를 특징으로 하는 일부 업종에서 시간제 근로와 임시적 근로(temporary agency contracts)가 결합됨으로써, 즉 근로시간의 유연성을 외부화함으로써 근로시간에 비례한 임금지급과 외부화에 따른 추가적인 비용절감의 이득을 얻을 수 있기 때문이다.

한편, 여러 비정규 고용형태가 결합되어 일하는 근로자의 근로·고용조건이 그렇지 않은 경우에 비해 열악한 지를 검토하려고 하는 것이 본 연구의 목적이다. 비정규직에 대한 일반적 정의에 대해서는 다음 절에서 보다 구체적으로 살펴보겠지만, 간략하게 말하면 고용기간, 근로시간, 고용주체 등의 기준을 각각 적용하여 비정규직을 구분한다. 이때, 여러 비정규 고용형태가 결합되었다는 것은 여러 가지 측면에서 비정규 고용형태에 해당한다는 것을 의미한다. 따라서 이와 같은 경우 해당 근로자들의 근로·고용조건이 상대적으로 보다 열악할 가능성이 높을 것이다.

예를 들어, 근로자가 사회보험 혜택을 받기 위해선 보험료의 부담주체, 근로시간, 그리고 고용기간의 지속성 등 해당 제도가 정한 요건들이 충족되어야 한다. 따라서 단순히 파견근로의 경우엔 보험료 부담주체에 대해서만 규정하면 되지만, 파견근로와 시간제 근로가 결합된 경우에는 이외에도 근로시간에 대한 요건을 수정해야 할 것이다. 이러한 맥락에서 여러 비정규 고용형태가 결합된 경우와 그렇지 않은 경우 근로·고용조건의 차이를 검토할 필요가 있으며, 이때 <표 1>의 유형화를 현실에 그대로 적용할 수는 없다.

둘째, 동일한 고용형태/관계이지만 법·제도적 영향, 기업의 목적에 따라 서로 다른 범주로 구분될 수도 있다. 이와 관련하여 최근 많은 국가들에서 작업의 외부화에 있어서 수량적 유연성과 질적 유연성의 경계가 모호해지는 경향에 주목할 필요가 있다. 보다 구체적으로 말하면, 외부의 고용중개기관을 통한 작업의 외부화가 최근에는 하도급 형태로 변화하고 있다. 특히, 네덜란드에서는 최근 고용중개기관은 근로자들과 기간제 계약을 체결해야 하며, 이때 근로자들은 여러 회사의 업무를 동시에 수행하는 것도 가능하도록 하였다. 이로 인해 네덜란드에서는 임시적 근로(파견, 용역 등)가 하도급 계약과 유사하게 변화하거나 혹은 고용의 지속성이 보장되는 경향이 나타나고 있다 (Vielle and Walthery, 2003).

셋째, 기존의 유형화에서는 볼 수 없었던 새로운 비정규 고용형태가 등장함으로써 기존의 논의를 보완하거나 수정해야할 필요성이 점차 증가한다. 예를 들어, 우리나라에서도 전혀 새로운 비정규 고용형태가 등장하거나 혹은 기존의 형태가 변화됨으로써 새로운 문제를 야기하고 있다. 문무기・박제성(2008)은 최근에 문제가 되고 있는 수습이나 인턴과 같은 과도적 근로관계, 즉 새로운 형태의 비정규직 문제에 주목하고 있다. 저자들이 해당 문제에 주목하는 이유를 보면, 해당 근로자들은 부당해고에 가까운 상황에 직면하더라도 현행 근로기준법상 관련규정이 없어 분쟁해결이 쉽지 않으며, 기업의 지나친 남용이나 이를 악용한 노동착취를 방지할 수 있는 장치가 아직까지 마련되지 않았다는 것이 그 이유이다.

또한 간접고용과 관련해 사내하도급의 문제가 최근 심각하다. 간접고용의 형태는 외주, 용역, 도급, 파견, 아웃소싱 등 매우 다양하며, 실제 노동현장에서 이를 명확하게 구분하기는 어렵다. 이와 관련하여 은수미(2007)는 그동안 사내하도급을 파견 혹은 도급의 불법적인 형태나 잔여범주가 아닌 간접고용의 독자적인 범주로 재규정함으로써, 이들에 대한 임금 및 근로조건을 개선하고 고용불안정성을 해소해야 한다고 주장하고 있다.

넷째, <표 1>에서 제시하고 있는 비정규 고용형태에 대한 정의가 시기마다 그리고 국가마다 완전히 일치하지 않음으로써 해당 유형화에 대해 보다 신중하게 접근할 필요가 있다. 예를 들어, OECD에서는 1997년에 시간제 노동의 기준을 기존 35시간에서 30시간으로 변경하였지만, 여전히 각 국가별로 통계적 목적을 위한 시간제 근로에 대한 정의는 크게 4가지가 있는데, 30시간 이하, 30시간 이하, 주관적 답변, 혹은 정규노동자보다 짧은 경우이다.[3)]

또한 EU에서 말하는 임시직근로자(employees with temporary contracts)는 고정된 기간의 고용계약 혹은 특정 조건(업무완결, 부재중인 피용자의 대체 등)이 만족되면 종결되는 계약을 체결한 근로자를 의미하는 것으로써 우리나라의 기간제 근로(fixed-term work)와 유사하지만, '임시직근로자'에는 계절노동자, 파견근로자 등이 포함된 것으로써 우리나라의 기간제 근로자와 직접적으로 비

3) 오스트리아, 프랑스, 독일, 그리스, 이탈리아, 룩셈부르크, 스페인은 정규근로자보다 적은 시간을 노동하는 자로써 제도적으로 정의하고 있다. 프랑스의 경우 정규노동자의 4/5이하의 근로시간인 자로 정의했지만, 2000년 Aubry Law의 도입으로 1997년에 정한 유럽의회의 정의("정규근로자보다 짧은 노동시간 동안 노동하는 자")를 적용하였다. 네덜란드는 일주일당 12시간 이하인 자를 'small' 시간제 노동자, 12시간 이상 35시간 이하인 자를 'large' 시간제 노동자로 노사합의로 결정하였다.

교할 수 없다.

한편, EU에서는 토요일・일요일 근로, 교대제근무(shiftwork), 야간근로(Night Work)를 비정규 고용의 한 형태로 조사하고 있다.[4] 이것은 야간고용과 교대제근무를 장기간의 전일제 고용이라는 점에서 정규직 고용으로 분류하는 미국·일본과 비교하면 유럽만의 독특한 것이다. 즉, 유럽에서는 야간고용과 교대제 근무 등을 "비사회적인 고용형태(unsocial forms of employment)"로 간주하여 이들을 비정규 고용으로 정의하고 있는 것이다.

다른 한편, 유사한 고용형태에 대해서 국가마다 서로 다른 용어를 사용하기도 한다. 예를 들어, '특수고용'은 우리나라에서 주로 쓰는 용어이고, 다른 국가에서는 이에 대해 임금근로자와 자영자 사이의 회색지역(Ogura, 2002), 또는 피용자 오분류(Employee misclassification)[5] 등 사용하는 용어가 서로 다르다.

이처럼 현실의 비정규 고용형태는 매우 다양하고 복잡하며, 시·공간에 따라 그 형태와 의미를 달리 한다. 이것은 변화하는 환경에 대해 끊임없이 적응하고자 하는 기업들의 노력과 기업을 둘러싼 환경의 상호작용의 결과라고 할 수 있다. 기업들은 각자가 처한 고유한 조건과 환경에 적절한 서로 다른 유형의 노동유연화를 전략적으로 선택하며, 그 결과 기업의 직무조직과 고용구조는 시·공간에 따라 다양하게 나타나고 또한 변화할 것이다. 즉, 기업들은 단순 혹은 단일한 유연화 전략만을 고집하는 것이 아니라, 기업이 처한 환경과 조건 속에서 여러 유형의 전략들을 새롭게 조합하는 동시에, 끊임없이 새로운 형태를 창출함으로써 보다 진화하고 있다.

따라서 현실의 비정규직 문제를 진단하고 향후 대응 방향을 보다 적절히 논의하기 위해서는 이병훈·윤정향(2003)에서 말하는 바와 같이, 비정규직 유형과 규모 등에 대한 측정은 기업의 외부화 전략을 보다 충실하게 반영해야 한다는 전제가 필요하다. 물론, <표 1>의 유형화가 이러한 요구사항을 원천적으로 배제하는 것은 아니며, 위에서 살펴본 문제점들은 유형화와 관련된 이론적 논의들이 피할 수 없는 일반적인 문제일 것이다. 그러나 현실을 그 틀에 맞추어 단순화할 것을 요구하는 것도 아니며, 오히려 현실의 문제를 파악하고 이해하기 위한 하나의 지침이 되어 다양하고 복잡한 현상을 보다 적극적으로 고려하기 위한 도구로써 이해될 필요가 있다.

이러한 맥락에서 본 연구는 여러 비정규 고용형태의 결합이 어느 정도이고, 나아가 이들의 근로·고용조건은 어떠한지에 대해 파악하고자 한다. 그러나 기존의 측정방법들은 이러한 요구를 충족시키기에는 너무나 단순하고 제한적이다. 즉, 기존의 측정방법들은 비정규직 근로자의 전체 규모를 파악하는 데에는 나름의 역할을 수행했다고 할 수 있지만, 그 이상의 분석에 대해서는 명확한 한계를 갖고 있다. 이에 다음 소절에서는 그 한계를 보다 분명하게 설명하고, 나아가 현실의 다양하고 복잡한 비정규 고용형태를 최대한 반영하기 위한 나름의 측정방법을 제안하고자 한다.

---

4) 토・일요일 근로는 고용주와 공식적으로 계약을 체결한 경우를 말하며, 야간근로는 지난 4주 동안의 근로기간 중에서 최소 절반을 야간에 일한 경우이다(sleeping time). 그리고 교대제근무는 정상적인 근로시간(오전 8시~오후 6시) 이외에 규칙적인 일정에 따라 회사에 근무하거나 혹은 서비스를 제공하는 자를 의미한다.

5) 피용자 오분류란 미국에서 사용하는 용어로써, 독립계약자(Independent Contractor) 중에서 사용자가 피용자로 분류되어야 할 노동자를 독립계약자로 잘못 분류하는 경우를 말한다(은수미, 2007).

2. 기존 측정 방법과 그 한계

우리나라에서는 지난 IMF 이후부터 비정규직이 급증하게 되면서 비정규직에 대한 정의와 규모에 대한 논쟁이 뜨거웠다[6]. 해당 논쟁을 통해 모두가 동의하는 비정규직 정의와 규모파악을 위한 합의된 기준이 만들어지지는 않았는데,[7] 결국 논쟁의 핵심은 통계청의 경제활동인구조사에서 종사상지위가 임시·일용직이지만, 구체적인 고용형태가 비정규직 고용형태로 분류되지 않는 근로자에 대한 비정규직으로의 간주 여부이다. 이에 은수미(2007)는 포함하는 경우를 '광의의 비정규직', 그렇지 않은 경우를 '협의의 비정규직'으로 구분한다.

사실, 해당 논쟁은 비정규직에 대한 이론적 정의와 통계적 정의의 근본적 괴리에 따른 피할 수 없는 문제라고 평가할 수 있다. 대부분의 연구들에서 비정규 고용형태/관계에 대한 이론적 정의는 "기존과는 다른 새로운 형태의 작업조직, 그리고 새로운 형태의 고용관계(employer/employee)로써, 현실에서 나타나는 이질적인 관행(practice)들"(Vielle and Walthery, 2003)로써, '근로자가 단일의 사용자와 직접 근로계약을 체결하고, 근로자는 사업장 내에서 정한 소정 근로시간에 따라 전일제로 근무하며, 이때 근로계약기간의 정함이 없이 정년까지 고용이 보장되는 반면, 사용자에 대한 법·경제적 종속을 그 대가'로 하는 정규 고용형태/관계에 속하지 않는 고용형태/관계를 의미한다.

다시 말하면, 비정규 고용형태/관계에 대한 이론적 정의는 '정규직이 아닌 고용'이라는 소극적인(negative) 방식으로 규정된다. 그러나 비정규 근로자의 규모를 파악하기에 이와 같은 정의는 모호하고 너무나 포괄적이라는 문제점을 갖는다. 즉, 앞서 말한 비정규직 규모에 대한 논쟁은 바로 이러한 문제점을 반증해 주는 것이다.

이에 비정규 근로자를 파악하기 위한 통계적 정의는 고용기간, 노동시간, 고용계약의 다면성 내지 직접성 여부, 또는 사용-종속관계의 특징 등의 보다 구체화된 기준에 해당하는 근로자를 의미한다. 즉, 비정규 고용형태/관계를 적극적으로(positive) 먼저 정의하고 정규 근로자는 여기에 속하지 않은 근로자로 간주한다. 결국, 비정규직에 대한 통계적 정의는 앞서 말한 '협의의 비정규직'과 동일한 것으로 이해할 수 있다.

본 연구는 바로 이 지점, 즉 비정규직 규모를 파악하기 위해 통계적 정의를 따르는 기존의 측정방법이 앞 절에서 말한 비정규직 고용형태의 다양성과 복잡성을 반영하지 못하는 문제점과 한계를 지적하고, 이를 개선하기 위한 나름의 측정방식을 제안하고 그 유용성을 살펴보는데 목적이 있다. 이를 위해 통계적 정의를 따르는 측정방법을 보다 구체적으로 살펴보도록 하자.

우선, 기존의 측정방법은 비정규직 고용유형을 구분하기 위해 <표 2>와 같은 일반적인 기준, 즉 고용기간, 근로시간, 그리고 고용주체를 기준으로 한다. 이 기준들은 본 연구에서 사용하는 노동패널은 물론, 통계청과 일반 연구자들 대부분이 사용한다고 할 수 잇다. 다만, 구체적인 고용형태에

6) 해당 논쟁의 원인과 과정에 대한 정리는 정이환(2003), 각 논자들의 내용에 대해선 노사정(2001) 참고.

7) 노동부와 통계청은 노사정의 합의사항에 따라 비정규직 규모를 정의하고 그 규모를 파악하고 있다고 하지만, 김유선(2007)은 여전히 현재 발표되고 있는 정부의 발표는 현실의 비정규직 규모를 과소평가하고 있다고 말하고 있다. 이와 관련해선 김유선(2007) 참고.

대한 용어가 논자마다 혹은 발표기관마다 약간씩 상이할 뿐이다.

<표 2>비정규직 유형별 분류기준과 유형(한국비정규노동센터)

분류기준	종 류	고용형태	설 명
고용기간	< 임시고용 > -일정 기간 동안만 노동관계를 맺는 비정규직	임시직	일시적·한시적으로 고용되는 비정규직 (예 : 계절적으로 고용되는 농업부문 노동자)
		계약직- 기간제	특정의 고용계약 기간(예 : 1년)을 설정, 고용되는 비정규직
		일용직	1일 단위로 고용되는 비정규직 (예 : 건설 일용직)
노동시간	< 단시간 > - 노동시간이 소정 로시간보다 짧은 비정규직	단시간(파트타임)	소정 노동시간(1일 8시간)보다 짧은 노동시간을 전제로 고용되는 비정규직 (예 : 아르바이트)
고용주체	< 간접고용 > - 단일한 고용주가 아닌 다면적인 고용관계를 맺고 있는 비정규직	파견	파견법상으로 허용된 파견 노동자
		사내하도급 (도급노동자)	'특정의 일의 완성'을 목적으로 노무 도급을 제공하는 노동자
		용역 (위임)	'특정의 일 처리의 대행'을 목적으로 노무 도급을 제공하는 노동자□ (예 : 청소, 경비 등)
	< 특수고용 > - 노동계약이 아닌 형태로 노동을 제공하는 고용관계	개인 도급	형식적으로는 개인사업자 신분으로서 노무를 제공하는 노동자 (예 : 보험모집인, 골프장 경기보조원 등)
		재택노동(가내노동)	가내노동, 무급가족 종사자 등

<표 3> 비정규직 유형별 정의(통계청)

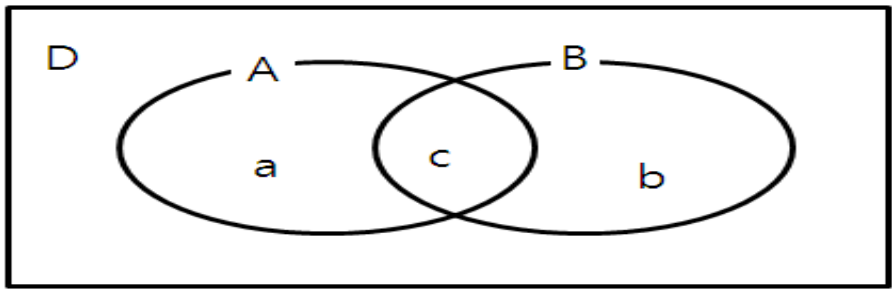
구 분		내 용
한시적 근로자	기간제 근로자	근로계약기간을 설정한 근로가 해당됨
	비기간제 근로자	근로계약기간을 정하지 않았으나 계약이 반복 갱신되어 또는 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자
비전형적 근로자	파견근로자	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용사업주를 위하여 근무하는 형태
	용역근로자	용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예: 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)
	특수형태 근로종사자	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태
	가정내 근로자	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무 형태
	일일(단기) 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자
시간제근로자		직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨

예를 들어, <표 3>에서처럼 통계청에서 발표하는 한시적 근로자(기간제+비기간제[8])는 고용기간을, 시간제 근로자(주당 35시간 미만 근로자)는 근로시간을, 그리고 비전형적 근로자(파견+용역+특수형태근로+호출+가내근로)는 고용주체를 기준으로 하여 비정규 고용형태/관계를 분류한 것이다. 한편, 김유선(2007)은 시간제 근로와 비전형적 고용에 대해서는 동일하지만, 통계청과는 다르게 기간제 근로자를 '고용될 때 근로기간을 정한 계약근로자 혹은 근로기간을 정하지 않은 자로서 현 직장에 계속 고용이 가능하다고 생각하지 않는 자'로 정의하고, 종사상 지위가 임시·일용직인 자에서 기간제 근로자를 제외한 근로자를 장기임시근로자로 파악한다.

이처럼 비정규직을 분류하는 기준이 고용기간, 근로시간 혹은 고용주체 등으로 서로 다르기 때문에 동일한 근로자가 각각의 문항에 대해 중복응답할 수 있다. 예를 들어, 일정 기간을 정하고 외부 업체에 파견된 근로자의 경우 기간제 근로와 파견근로 모두에 대해 응답할 수 있다. 앞 절에서 말한 바와 같이, 이것은 분명히 조사상의 문제라거나 비정규직 유형에 대한 정의의 문제가 아니다. 오히려 현실의 비정규 고용형태를 반영한다는 점에서, 나아가 점점 다양해지는 비정규직 유형을 파악할 수 있다는 점에서 바람직한 특성일 것이다.

그러나 문제는 비정규직 내 유형별 중복, 즉 동일한 근로자가 여러 유형의 비정규직 고용형태로 일한다고 응답한 경우를 기술적으로 어떻게 처리할 것인가이다. 나아가 이 문제는 단순히 기술적인 문제로 치부되기에는 보다 중요한 문제, 즉 현실의 비정규직 고용형태의 다양성과 복잡성, 그리고 그 변화를 파악할 수 있는지에 대한 문제와 결부된다. 이러한 맥락에서 우리가 직면한 문제를 [그림 1]을 통해 보다 분명히 하고, 기존의 대표적인 두 가지 측정방법이 갖는 한계를 살펴보도록 하자.

[그림 1]비정규직 근로자 규모에 대한 측정방법 도해(圖解)



[그림 1]의 네모 칸 전체는 전체 임금근로자를 의미하고, 그 중에서 타원 A와 B는 각각 시간제 근로와 파견근로를 의미한다. 그리고 A와 B를 제외한 나머지(D)는 정규직 근로자를 의미한다. 여기서 우리가 직면한 문제는 바로 A와 B가 결합된 영역, 즉 'c' (시간제이면서 파견직)에 속한 근로자를 어떻게 처리할 것인가이다. 이때, c를 처리하는 기존의 측정방법은 크게 두 가지인데, 하나는 통계청과 김유선(2007)을 포함해 일부 연구자들이 대부분 사용하는 측정방법이 존재하며, 다른 하

8) 비기간제 근로자는 근로계약기간을 정하지 않았으나 계약이 반복 갱신되어 또는 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자이며, 근로계약기간을 정한 경우는 기간제 근로자임.

나는 안주엽외(2001,2002,2003)이 제안한 상호배제적이고 위계적인 측정방법이 존재한다.

<MD1> 첫째, 통계청과 김유선의 측정방법은 전체 비정규직 규모에 대해서는 a+b+c로 측정한다. 즉, 중복응답을 제거하여 전체 규모를 산출하는 것이다. 그리고 비정규 고용형태 각각에 대한 규모에 대해서는 A와 B유형의 비정규직 규모를 각각 a+c, b+c로 집계·발표한다. 즉, A와 B유형이 결합된 형태로 일하는 근로자, c는 A와 B유형의 규모에 중복 계산된다. 따라서 이들의 발표결과를 보면, 발표기관/연구자가 설명하고 있는 것처럼 개별 비정규직 고용형태별 규모의 합계가 전체 비정규직 규모와 일치하지 않는다.

<MD2> 둘째, 비정규직 규모를 상호배타적이고 위계적으로 측정하는 방식은 위계가 더 높은 비정규 유형에 c를 포함시키는 방식이다. 예를 들어, A의 위계가 보다 높은 경우, A유형의 규모는 a+c로, B의 규모는 b로 집계한다. 따라서 비정규직 전체 규모는 중복응답을 제거하는 번거로운 절차없이 A와 B의 합계로 측정할 수 있다.

하지만, 이 방법은 A와 B 유형 간에 위계를 먼저 규정해야 하는 작업을 필요로 한다. 이에 안주엽외(2002)에서는 고용형태를 사용주와 고용주 및 근로자의 관계를 기준으로 직접고용과 간접고용 및 특수고용의 세 가지 고용유형으로 나뉘고, 고용의 특성을 기준으로 전통적 고용관계(전일제 직접고용)와 대체적 고용관계(시간제 근로, 파견근로, 용역근로, 호출, 특수형태근로, 가내근로)로 분류하여, 가장 비전통적인 고용형태 순으로 위계를 부여하기 위해 계량분석을 수행하였다. 그 결과, 호출→파견→용역→특수고용→가내근로→시간제→유기계약 순으로 위계가 정해짐으로써, 여러 가지 비정규 고용형태가 결합되어 일하고 있는 근로자라고 할지라도 하나의 고용형태에 속하도록, 즉 상호배제적으로 분류하고 그 규모를 파악할 것을 제안하고 있다.

이와 같은 기존의 측정방법들은 각 방법에 따른 고유한 문제를 안고 있을 뿐만 아니라, 공통적으로 안고 있는 한계 역시 존재한다. 이러한 문제점들에 대해서 살펴보도록 하자.

첫째, 각 유형별 비정규직 근로자가 전체에서 차지하는 비중을 정확하게 계산할 수 없다. 비정규 고용형태별 비중에 대한 MD1의 결과는 모두 유형이 각각 과대평가된 것이며, MD2의 결과는 비정규 고용형태의 위계에 따라 순차적으로 과대 혹은 과소 평가가 동시에 발생한다.

둘째, 비정규직 근로자의 규모 측정 이외의 분석을 수행하거나 그 결과를 해석할 때 많은 어려움에 직면하게 된다. 예를 들어, A유형과 B유형별 근로조건을 비교한 결과 A가 B에 비해 보다 열악하다고 한다면, 이때 두 유형이 결합된 c에 속한 근로자들의 영향력이 매우 클 경우 그 해석은 자칫 임의적인 판단에 의존할 수 있을 것이다.

한편, 이와 같은 임의적인 판단을 배제하기 위해 비정규고용형태별 위계를 계량분석을 통해 이용할 수도 있지만, 해당 위계가 언제 어느 곳에서도 유효한 것임을 보장하는 것은 매우 어려운 것이 사실이다. 앞 절에서 살펴본 바와 같이 기업의 노동유연화 전략이 관련 법·제도의 변화와 경제·사회적 변화에 영향을 받는다는 점, 그리고 비정규 고용형태가 보다 복잡해지고 새로운 형태가 지속적으로 만들어지고 있음을 고려하면, 해당 위계의 타당성은 매우 제한적일 수밖에 없다.

셋째, 본 연구와 관련해서 가장 중요한 것으로써, 기존의 방법들은 비정규 고용형태 내부 구성의 변화와 현실적으로 존재하는 비정규 고용형태 간 결합과 그 형태에 따른 경제·사회적 의미를 파

악할 수 없다는 문제를 안고 있다. 즉, 비정규직의 전체 규모 파악이라는 문제에 집착한 나머지, 점점 다양하고 복잡하게 진행되는 노동유연화 전략에 의해 진화하는 고용형태/관계를 포착하지 못한다면, 이와 관련한 문제를 해결하는 것은 더욱 어려울 것임은 분명하다.

이러한 맥락에서 본 연구는 우리가 실제 관찰할 수 있는 바에 대해 조사자료가 제공하는 정보를 충분히 활용하는 것이 보다 적절하고 발전된 방법이라고 판단한다. 즉, 고용유형별 중복 현황을 최대한 이용함으로써, 자칫 개입될 수 있는 평가와 해석의 임의성을 제거하는 동시에, 과거-현재-미래의 비정규직 현황과 변화를 보다 적절하게 비교·평가할 수 있다고 판단한다.

더욱 중요하게는 여러 비정규 고용형태가 결합된 채로 일하는 근로자와 그렇지 않은 근로자의 근로·고용조건의 차이에 대한 검토, 나아가 그 원인을 보다 명확하게 파악하기 위해서는 기존 측정방법이 아닌 새로운 측정방법이 필요하다. 이러한 맥락에서 본 연구의 측정방법에 대해 <그림 1>을 통해 간략하게 말하면, A유형의 규모는 a, B유형의 규모는 b로 측정하고, 그리고 c에 대해서는 A와 B 결합유형의 규모로 간주한다는 것이다. 이것이 전제가 될 때, 각각의 고용형태가 근로자의 근로·고용조건에 미치는 영향을 올바르게 평가할 수 있다는 것이 본 연구에서 말하고자 하는 바이다. 따라서 이하 내용은 위의 측정방법이 갖는 유용성과 실제로 해당 방법을 이용할 때 부딪히게 되는 문제를 살펴보는 것으로도 이해할 수 있을 것이다.

Ⅲ. 분석대상 및 사용자료 소개

본 연구에서는 노동패널 10차년도(2007년 대상) 개인자료와 고용형태에 대한 부가조사 자료를 이용한다. 현재 취업상태인 조사대상 개인은 총 6,391명으로써, 임금근로자 4,346명과 비임금근로자 2,045명으로 구성된다. 이때, 고용형태 부가조사 대상은 4,783명이었지만, 설문에 응한 자들은 임금근로자 4,320명, 비임금근로자 430명으로 총 4,759명이다(설문거절 24명). 일반적으로 비정규직 근로자는 대부분 임금근로자로 간주됨으로써 개인조사 대상인 임금근로자가 대부분 부가조사대상으로 포함된 것으로 보인다.

한편, 최근 문제가 되고 있는 특수고용형태종사자 혹은 도급·지입·영업 계약으로 일하거나 프리랜서로 일하고 있는 자들은 법적으로는 독립적이지만 경제적으로는 의존적인 자들로써, 이들을 자영자로 구분할 것인지 아니면 임금근로자로 구분할 것인지 논쟁 중이다. 이러한 맥락에서 비임금근로자 중에서 430명을 부가조사 대상으로 하여, 이들의 경제·사회적 지위를 파악하기 위한 자료를 제공하고 있는 것은 매우 적절하다고 평가할 수 있다.[9)]

다음으로 본 연구에서 가장 중요하다고 할 수 있는 비정규 고용형태에 대해서 살펴보도록 하자. 사실, 노동패널 조사에서는 5차년도 부터 보다 정확하고 객관적이며 비교가능한 방식으로 비정규직을 측정하기 위해 새로운 설문을 도입한 바 있다. 이전에는 종사상지위가 임시·일용인 경우를

9) 한편, 이들 430명을 표본으로 추출한 방법에 대한 설명이 학술대회 자료설명에는 존재하지 않는 문제를 안고 있다. 이에 대해서는 이하에서 다룰 것이다.

비정규직으로 판별하였지만, 5차년도 개인조사부터는 통계청의 비정규직 측정을 위한 부가조사문항을 반영하여 미국에서 주로 사용하는 한시근로자(contingent work)뿐만 아니라, 파견, 용역, 독립도급, 가내근로 등 대안적 고용형태(alternative employment arrangement) 등을 측정하고 있다.[10)]

나아가 10차년도 조사에서는 개인자료의 관련 항목에 비해 보다 세분화된 항목을 추가·보완하고, 각각의 고용형태에 적합한 문항을 개발하여 비정규직 근로자의 근로·고용조건 등에 대한 자료를 제공하고 있다. 예를 들어, 개인자료에서는 간접고용 내 사내하청을 구분할 수 없지만, 부가조사에서는 이를 구분할 수 있다. 또한 법적으로 독립적이지만 경제적으로는 종속적인 근로자들도 흔히 알려진 골프캐디, 학원교사와 같은 특수형태근로종사자 외에도 도급·지입·영업계약을 맺고 일하는 자 등도 구분하고 있다.

이에 본 연구에서는 고용형태 부가조사 자료를 이용하여, 근로자의 고용형태를 우선적으로 판별한다. 그리고 이들의 경제·사회적 특성과 근로·고용조건과 관련된 정보를 얻기 위해 개인자료와 결합(merge)하였다. 이때, 부가조사의 비정규 고용형태에 대한 문항들 중에서 어느 한 문항도 응답하지 않은 자 중에서 개인자료상의 일자리형태가 비임금근로자인 경우(164명)는 분석대상에서 제외하였다. 따라서 전체 분석대상 개인은 최종적으로 4,595명이다.

<표 4>노동패널 10차년도 고용형태 부가조사상의 고용형태별 인원수와 관측치

고용형태	가중치를 고려한 인원수		관측치수	
정규직	8,333,232	(62.4)	2,854	(62.1)
비정규직	5,031,875	(37.6)	1,741	(37.9)
임시적 근로	3,789,441	(75.3)	1,301	(74.7)
기간제	1,197,575	(23.8)	398	(22.9)
한시근로(반복갱신+비자발적 사유)	428,959	(8.5)	148	(8.5)
비한시 임시근로	2,162,907	(43.0)	755	(43.4)
간접고용	671,555	(13.3)	234	(13.4)
사내하청	531,549	(10.6)	181	(10.4)
기타(파견, 용역, 보안회사 근무)	140,006	(2.8)	53	(3.0)
일일호출근로	1,079,769	(21.5)	377	(21.7)
호출근로	1,028,670	(20.4)	359	(20.6)
일일근로	51,099	(1.0)	18	(1.0)
시간제	752,849	(15.0)	258	(14.8)
특수형태고용	615,845	(12.2)	214	(12.3)
개인적으로 고객을 찾거나 맞이함*	473,893	(9.4)	164	(9.4)
도급-지입-영업계약	111,351	(2.2)	38	(2.2)
프리랜서	30,601	(0.6)	12	(0.7)
프리랜서(자영자)	448,615	(8.9)	153	(8.8)
총계	13,365,107		4,595	

주: 1) 정규직/비정규직의 (-)의 비율은 전체에서 차지하는 비중임.

2) 임시적 근로 이하의 모든 항목에서 (-)의 비율은 전체 비정규직 규모에서 차지하는 비중임

3) *에는 학습지 교사, 골프장캐디, 외판원, 영업사원, 자동차 딜러, 배달원 등을 포함함.

10) 이와 관련해선 노동패널 FAQ25. 참조.

<표 4>는 고용형태별로 개인의 횡단면 가중치를 고려한 인원수와 가중치를 고려하지 않은 관측치수를 보여주고 있다. 노동패널에서는 비정규직을 임시적근로, 간접고용, 일일호출근로, 시간제, 특수고용, 그리고 자영자 중에서 프리랜서로 크게 6가지로 구분하고 있다. 특수고용을 포함한 임금근로자에서 비정규직이 차지하는 비중은 약 37% 수준으로써, 통계청의 경활조사에서 고용형태만을 기준으로 한 비정규직 규모와 크게 다르지 않은 것으로 판단할 수 있다.

여기서 본 논문의 주제와 관련하여 가장 눈에 띄는 결과는 비정규직을 구성하는 6가지 고용형태의 합계와 전체 비정규직 규모가 일치하지 않는다는 점이다. 즉, 6가지 고용형태에 대한 질문에 대해 응답자는 중복응답할 수 있기 때문이다. 이것은 현실에서 관찰할 수 있는 현상을 그대로 반영한 결과임을 고려하면 조사자료의 문제라기 보다는 오히려 장점이다. 참고로 이와 같은 특징은 통계청의 경활인구 부가조사 역시 동일하다.

오히려 문제는 이와 같이 현실을 반영한 조사자료의 특징을 어떻게 반영하여 사용하는가에 있다고 할 수 있다. 이와 관련해서는 2장에서 살펴본 바, 그 논의에 따라 <표 5>는 비정규직을 구성하는 6가지 고용형태에 중복응답한 사례별 규모와 비중을 보여주고 있다. 한편, 6가지 고용형태 각각의 내부를 구성하는 고용형태 간에는 중복응답할 수 없도록 설문구조가 이루어져 있기 때문에 각 고용형태별 내부의 중복응답사례는 살펴볼 필요가 없다.

〈표 5〉 비정규고용형태에 대한 중복응답을 반영한 인원수와 관측치

	가중치를 고려한 인원수		관측치수	
정규직	8,333,232	(62.4)	2,854	(62.1)
비정규직	5,031,875	(37.6)	1,741	(37.9)
단일 소계	3,088,160	(61.4)	1,071	(61.5)
임시	1,880,812	(37.4)	642	(36.9)
프리	439,994	(8.7)	150	(8.6)
특고	419,541	(8.3)	150	(8.6)
간접	199,295	(4.0)	73	(4.2)
시간	105,928	(2.1)	39	(2.2)
호출	42,590	(0.8)	17	(1.0)
2가지 유형 중복	1,602,487	(31.8)	557	(32.0)
호출+임시	728,793	(14.5)	258	(14.8)
시간+임시	441,333	(8.8)	150	(8.6)
간접+임시	307,913	(6.1)	106	(6.1)
특고+임시	87,285	(1.7)	31	(1.8)
특고+간접	9,091	(0.2)	2	(0.1)
호출+간접	7,536	(0.1)	3	(0.2)
특고+시간	7,357	(0.1)	2	(0.1)
시간+호출	4,599	(0.1)	2	(0.1)
시간+간접	3,653	(0.1)	1	(0.1)
특고+호출	2,852	(0.1)	1	(0.1)
프리+임시	2,075	(0.0)	1	(0.1)
3가지 유형 중복	299,980	(6.0)	100	(5.7)
시간+호출+임시	117,405	(2.3)	40	(2.3)
호출+간접+임시	95,814	(1.9)	32	(1.8)
특고+호출+임시	32,383	(0.6)	9	(0.5)
특고+시간+임시	22,591	(0.4)	7	(0.4)
시간+간접+임시	18,795	(0.4)	7	(0.4)
프리+호출+임시	6,547	(0.1)	2	(0.1)
특고+간접+임시	6,445	(0.1)	3	(0.2)
4가지 유형 중복	41,251	(0.8)	13	(0.7)
특고+시간+호출+임시	18,237	(0.4)	6	(0.3)
시간+호출+간접+임시	12,951	(0.3)	4	(0.2)
특고+호출+간접+임시	10,063	(0.2)	3	(0.2)
Total	13,365,107		4,595	0

주: 1) 정규직/비정규직의 (-)의 비율은 전체에서 차지하는 비중임.

2) 임시적 근로 이하의 모든 항목에서 (-)의 비율은 전체 비정규직 규모에서 차지하는 비중임

<표 5>에서 보면, 임시적 근로가 전체 비정규직 중에서 37.4%로 가장 큰 비중을 차지하고 있고, 만일 기존의 방법대로 다른 비정규 고용형태와 결합된 경우까지 고려하면 그 비중은 2배 이상이 될 것이다(<표 4> 참고). 한편, 노동패널의 임시적 근로(temporary work)는 <표 5>에서 보는 것처럼 기간제 근로, 한시근로, 그리고 비한시 임시근로로 구성된다. 보다 구체적으로 말하면, 고용형태 부가조사에서는 <표 6>에서와 같이 임시적 근로의 구체적인 형태를 질문한다. 그리고 기간제 근로와 한시근로여부를 판별하고, 이 두 항목에 해당하지 않는 근로자들 중에서 <표 6>의 임시적

근로에 해당하는 근로자를 비한시 임시적 근로자로 구분한다. 이것은 기존의 통계청에서 분류하는 한시적 근로(contingent work)와 유사하지만 약간의 차이가 존재한다. 즉, 통계청에서 발표하는 한시적 근로는 기간제 근로와 비기간제 반복갱신 근로와 비기간제 비자발적 사유로 인한 임시근로로 구성된다.

〈표 6〉 노동패널의 임시적 근로의 세부 형태별 규모

임시적 근로	가중치를 고려한 인원수	관측치수
프로젝트기반 근로	516,632	175
대체근로	27,255	7
성과계약제	277,443	88
무계약 임시근로	1,945,541	681
유계약 임시근로	402,645	130
계절적 근로	89,787	31
	3,259,303	1,112

본 연구와 관련해서 보다 중요한 <표 5>의 내용은 일반적인 인식과 유사한 것도 있지만, 그렇지 않은 경우도 존재함으로써, 비정규 고용유형별 특징과 규모에 대해 보다 풍부한 정보를 제공한다는 것이다. 예를 들어, 간접고용의 경우 임시적 근로형태가 대부분이라고 알려져 있지만, 그 비중은 6.1%로써 그렇지 않은 경우의 4%와 비교했을 때 큰 차이가 나지 않음을 볼 수 있다. 한편, 시간제 근로와 특고의 경우 다른 비정규 고용형태와 결합되어 매우 다양한 형태로 나타나는 것을 볼 수 있다. 특히, 시간제 근로의 경우 임시적 근로와 결합된 형태가 8.8%로 가장 큰 비중을 차지했는데, 이는 일반적인 예상에서 크게 벗어나지 않는 결과라고 할 수 있다.

한편, 2가지 이상의 비정규 고용형태가 결합된 경우 중에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 '일일호출근로+임시적 근로'로써 14.5%를 차지하고 있는데, 이것은 모든 유형 중에서도 두 번째로 큰 비중이다. 그러나 비정규 고용형태가 결합된 유형들 중에서 그 규모가 매우 작은 것들도 상당수 존재한다. 특히, 특고 혹은 자영자 중 프리랜서 형태와 결합된 유형들은 관측치가 적어서 이후 분석에서 통계적 유의성은 물론, 그 해석에도 매우 신중한 접근을 필요로 한다.

〈표 7〉 비정규 고용유형 분류

	가중치를 고려한 인원수		관측치수	
임시적 근로	1,880,812	(37.4)	642	(36.9)
간접고용	199,295	(4.0)	73	(4.2)
일일호출	42,590	(0.8)	17	(1.0)
시간제 근로	105,928	(2.1)	39	(2.2)
특수형태근로	419,541	(8.3)	150	(8.6)
자영프리랜서	439,994	(8.7)	150	(8.6)
결합2	1,602,486	(31.8)	557	(32.0)
결합3	299,979	(6.0)	100	(5.7)
결합4	41,251	(0.8)	13	(0.7)
Total	5,031,876		1,741	

이에 본 분석에서는 <표 7>과 같이 비정규 고용형태의 중복횟수를 기준으로 비정규 고용유형을 구분하고 다음 4장에서 해당 유형별로 근로·고용조건 상의 차이/차별을 검토하고자 한다. 이때 가능한 많은 분석대상 변수를 검토함으로써, 비정규 고용형태가 결합된 유형을 고려하는 것의 의미를 검토하고자 하였다. 다만, 노동패널 개인자료에서 복리후생에 대해서는 총 20개 항목을 조사하고 있지만, 본 연구에서는 성별에 따른 차이를 별도로 분석하지 않기 때문에 이와 관련된 항목(육아휴직, 출산휴가, 생리휴가)은 제외하였다. 그리고 '복리후생차별'은 일하는 기업에서 관련 복리후생항목을 제공하지만 응답자 개인은 받지 못하는 경우를 의미한다.

한편, 본 논문에서 <표 8>의 모든 변수들에 대한 결과를 보여주는 것은 현실적으로 무리라고 판단하여, 다음 4장에서는 각 '구분'별로 몇몇 변수들을 선택하여 그 결과를 보이고자 한다. 이것은 관련변수들의 결과는 대부분 유사하다는 판단에 따른 것임을 밝힌다.[11]

〈표 8〉 분석대상 변수

	구분	대상변수
근로조건	근로시간(일)	주당 평균 근로시간
		주당 평균 근로일수
	작업장환경	5개 변수 (P104461-P104465)
	조직몰입도	5개 변수 (P104201-P104205)
	직무만족도	5개 변수 (P104301-P104305)
	요인별 직무만족도	9개 변수 (P104311-P104319)
	전반적 만족도	일
		일자리
고용조건	사회보험	연금
		건강보험
		고용보험
		산재보험
	임금과 소득	월평균임금
		세전연간총소득
		세후연간총소득
	복리후생	법정퇴직금, 누진퇴직금, 유급휴가, 병가, 휴업보상, 식사비용보조, 학비 보조, 주택마련 지원, 사내근로복지기금지원, 경조사 지원, 휴양비용지원, 보육비지원, 저축장려금지원, 종업원지주제도지원, 개인연금보험료지원, 생명보험보험료지원, 개인의료보험료지원 (총 17개)
	복리후생차별	

Ⅳ. 비정규 고용 유형별 근로·고용조건 비교

Goudswaard and Nanteuil(2000)은 노동유연화가 근로자에 미치는 영향을 파악하는데 있어서 과

11) 4장에서 보고하지 않은 변수들에 대한 결과와 <표 5>의 고용유형별 결과에 대해서 필자에게 요구하면 제공할 것임.

거에는 결합되어 있던 근로조건과 고용조건이 노동유연화로 인해 서로 괴리되고 있다는 점에 주목한다. 이때, 근로조건(conditions of work)이란 특정한 기술과 조직적 환경에서 근로자들이 일하고 대응하게 되는 실질적·물리적 조건을 의미한다. 보다 구체적으로 말하면, 업무부담, 반복적 움직임, 소음, 노동강도, 작업속도, 일의 단조성, 작업에 대한 자율성, 직업에 대한 자존감 등이 근로조건을 구성한다. 그리고 고용조건(conditions of employment)은 근로자들이 고용되고, 훈련받고, 그리고 임금을 받게 되는 규칙과 지위(status)에 대한 것을 의미한다. 예를 들어, 직업안정성(고용상 지위와 전망), 훈련과 자격에 대한 접근성, 경력에 대한 전망, 근로시간에 대한 통제와 시간의 지속성, 노동자의 직·간접적 참여, 그리고 임금 지급방식 등이 고용조건을 구성한다.

사실, 비정규직이라는 고용 상 지위로 인해 정규직에 비해 낮은 임금과 부가급부상의 차별을 받는다거나 혹은 정규직과의 부조화와 그에 따른 스트레스 등으로 인해 상대적으로 열악한 처우를 받는다는 견해가 일반적이다(안주엽외, 2001, 2002, 2003; 김유선, 2003; 이시균 2006). Goudswaard and Nanteuil(2000) 역시 이러한 견해를 부정하는 것은 아니지만, 노동유연화가 미치는 영향을 보다 정교하게 분석하기 위한 하나의 틀을 제시하는 것으로 이해할 수 있다.

예를 들어, 기간제 근로자의 작업환경이나 주어진 업무량 등이 반드시 유사한 업무를 수행하는 정규직에 비해 반드시 열악하다고는 할 수 없다. 왜냐하면 비정규직에 대해 임금 혹은 부가급부와 같은 고용조건의 차이가 존재한다거나, 정규직과는 달리 고용불안정성에 놓일 수 있지만, 근로조건 자체는 정규직과 동일할 수도 있기 때문이다.

이에 본 장에서는 노동유연화가 근로조건과 고용조건에 미치는 영향이 확정적이지 않다는 점을 고려하여, 노동패널에서 제공하는 정보들을 <표 8>과 같이 구분하여 비정규 고용유형별 차이를 비교·검토하고자 한다.

1. 고용조건

본 소절에서는 고용유형별 고용조건을 살펴보도록 하자. 먼저, <표 9>는 우리나라의 4대 사회보험 가입현황을 고용유형별로 보여주고 있다. 먼저, 정규직과 비정규직 전체를 비교하면, 정규직의 사회보험 가입률이 모두 2배 이상 높다. 정규직의 경우, 연금과 건강보험은 80%대 중반 수준으로 70%대 수준인 고용·산재보험에 비해 높다. 반면에 비정규직의 경우에는 사회보험별로 가입률 수준이 대체로 유사한 편이며, 연금이 다른 경우에 비해 약 3%p 낮은 편이다.[12)]

12) 연금 가입여부는 국민연금 혹은 특수직역연금을 구분하지 않은 결과이다. 한편, 노동패널의 경우 6차년도 조사 이후부터는 비임금근로자에게는 연금가입 여부 자체를 조사하지 않는데, 이들은 고용·산재보험과는 달리 국민연금의 당연지역가입대상이라는 점에서 이후 조사부터라도 보완될 필요가 있다.

〈표 9〉 고용유형별 4대 사회보험 가입 현황

고용유형	고용보험	산재보험	연금	건강보험
정규직	74.8	75.5	83.4	84.1
비정규직	36.7	36.3	33.6	36.9
단순유형	50.2	49.0	48.1	50.3
간접고용	75.0	71.3	69.1	73.8
시간제근로	28.4	30.5	24.6	27.2
임시적근로	50.4	49.3	48.4	50.3
특수형태근로	31.6	31.6	35.7	39.1
자영프리랜서	0.0	0.0	0.0	0.0
일일호출근로	21.1	21.1	21.1	24.3
결합유형	20.6	21.0	16.4	20.8
결합2	22.3	22.4	18.3	23.4
결합3	12.9	14.5	6.8	7.9
결합4	12.3	17.2	12.3	12.3

다음으로 비정규직 내 단순유형과 결합유형 간 차이를 보면, 단순유형의 경우 약 50% 수준에 근접하지만 결합유형의 경우에는 그 절반 수준에도 미치지 못하는 수준이다. 결합유형의 경우 시간제·일일호출·임시적 근로 등과 같이 사회보험의 적용범위 내에 포함되지 않거나, 포함된다고 할지라도 고용이 불안정하여 가입 및 관리가 어려운 근로자들이 다수임을 고려하면, 어느 정도 예상한 결과라고 할 수 있다. 하지만, 그 수준이 20%에 지나지 않는다는 것은 사회적으로 매우 큰 문제임을 다시 한 번 상기할 필요가 있다.

한편, 단순유형 내 고용형태별 차이를 비교하면, 간접고용의 경우 대부분 70% 수준을 초과함으로써 상당히 높은 수준이다. 임시적 근로의 경우 약 50% 수준이라는 것은 예상보다 높은 수준이다. 사실, 임시적 근로에는 사회보험이 적용될 가능성이 상대적으로 높은 기간제 근로자와 한시적 근로자가 다수 포함된 것이 영향을 미친 결과로 이해할 수 있을 것이다. 반면에 방금 말한 바와 같이 사회보험의 혜택을 받기 힘든 시간제 근로자, 일일호출 근로자의 가입률이 상대적으로 낮은 편이다.

결합유형 내부를 보면, 결합2의 경우 결합유형 전체에 비해 약 2~3%p 정도 사회보험 가입률이 높다는 점, 그리고 결합3이 다른 유형에 비해 전반적으로 사회보험 가입률이 매우 낮다는 결과가 눈에 띈다. 이것을 이해하는데 있어서 다음의 두 가지 사항이 고려되어야 할 것이다. 하나는 <표 >에서 여러 비정규 고용형태가 결합되는 경우 대부분 임시적 근로가 포함되고 있다는 것이고, 다른 하나는 단순유형으로써의 임시적 근로의 사회보험 가입률은 50% 수준에 이른다는 점이다. 이를 통해 추론해 보면, 두 가지 가능성이 존재한다.

첫 번째 가능성은 임시적 근로에 포함되는 근로자의 속성이 매우 다양할 수 있다. 즉, 임시적 근로는 기간제 근로, 한시근로, 그리고 비한시 임시근로로 구성되는데, 앞의 두 형태는 상대적으로 사회보험 가입 가능성이 높고 또한 단순유형에 속할 확률이 높은 반면에, 비한시 임시근로는 다른 비정규 고용형태와 결합되는 동시에 사회보험 가입률이 낮을 가능성이 높다는 것이다.

두 번째 가능성은 임시적 근로가 아닌 다른 비정규 고용형태가 미치는 영향으로 볼 수도 있다.

즉, 결합유형의 구체적인 결합형태를 보면 사회보험의 혜택을 받기 힘든 여러 유형들과 임시적 근로가 결합되고 있기 때문이다.[13]

<표 10>은 고용유형별 월평균 임금을 보여주고 있다.[14] 비정규직 전체로는 약 130만 원이지만, 단순유형의 경우에는 이보다 약간 높은 수준인 146만 원이며, 결합유형의 경우에는 약 103만 원으로 비정규직 전체 평균에 크게 못 미친다. 또한 결합유형 내에서도 서로 다른 비정규고용형태가 많이 결합될수록 임금수준도 낮아지는 것으로 나타난다.

한편, 단순유형 내부에서 임금수준이 가장 높은 형태는 특수형태근로로써 약 200만 원 수준이며, 다음으로는 자영프리랜서로써 약 160만 원 수준이다. 그리고 간접고용, 일일호출근로, 임시적 근로의 경우 월평균 임금이 135만 원 수준으로 비정규직 전체 평균과 유사한 수준이다. 시간제 근로의 경우 약 96만 원 수준으로 가장 낮은데, 이는 결합3과 유사하고, 결합4에 비해서는 약간 높은 수준이다.

〈표 10〉 고용유형별 월평균 임금

(단위: 만 원)

고용유형	평균	표준오차
정규직	226.9	4.1
비정규직	130.2	2.7
단순유형	146.9	3.9
간접고용	135.5	7.8
시간제근로	96.5	11.6
임시적근로	135.4	4.0
특수형태근로	204.8	16.4
자영프리랜서	160.5	12.5
일일호출근로	135.2	15.4
결합유형	103.9	2.6
결합2	105.8	2.9
결합3	95.9	5.5
결합4	87.0	13.4

<표 11>과 <표 12>는 노동패널에서 근로자의 복리후생과 관련해 조사하는 20개 항목 중에 학비보조와 보육비지원 여부에 대한 결과이다. 이 두 결과를 보면, 보육비에 비해 학비가 지원되는 기업이 상대적으로 더 많다는 것을 알 수가 있다. 하지만, 그 수준을 보면 정규직이라도 학비보조

13) 이외에도 다른 이유때문일지도 모른다. 예를 들어, 결합3에는 특수형태근로와 자영프리랜서가 다른 유형에 비해 상대적으로 큰 비중을 차지하고 있는데, 노동패널에서는 이들을 임금/비임금 근로자 중 어느 것으로 분류하는 것인지가 명확하지 않다. 즉, 부가조사상에서 특수형태근로와 자영프리랜서로 응답한 자들에 대해 개인자료의 일자리종류(jobtype)를 보면, 임금/비임금 두 가지 경우가 혼재되어 나타난다. 한편, 사회보험의 경우 근로자가 임금/비임금인가에 따라 상당한 편차가 존재할 수 있으며, 더욱이 6차년도 이후 노동패널 조사에서는 비임금근로자의 경우 사회보험 가입에 대해 조사하지 않는다는 점이 문제를 더욱 복잡하게 하는 듯하다. 이러한 사정 등으로 인해 본문에서 제기하는 문제에 대해서는 추후 검토가 필요하다.

14) 임금근로자의 경우 월평균임금, 비임금근로자의 경우 월평균소득 변수를 이용함.

가 있는 기업에서 일하는 경우는 약 32% 수준으로 전반적으로 낮은 수준이라고 할 수 있다. 나아가 비정규직이 일하는 기업에서 학비를 지원하는 경우는 이보다 훨씬 낮은 수준인 8.3% 수준이다.

비정규직 내 단순유형과 결합유형 간 차이를 보면 사회보험과 평균 임금과 비교했을 때 그 상대적 차이는 훨씬 더 크다고 할 수 있다. 단순유형 내 근로자가 일하는 기업에서 학비를 보조하는 경우는 12.3%, 보육비를 지원하는 경우는 5.4%인데, 결합유형의 근로자는 각각 3.4%와 1%로써 훨씬 더 낮은 수준이다.

〈표 11〉 고용유형별 학비보조 여부와 차별

고용유형	제공여부			차별여부	
	제공	미제공	모름	예	아니오
정규직	32.6	62.3	5.0	2.2	97.8
비정규직	8.3	88.2	3.6	4.0	96.0
단순유형	12.3	84.2	3.5	5.0	95.0
간접고용	20.7	71.8	7.4	7.2	92.8
시간제근로	9.5	90.5	0.0	9.5	90.5
임시적근로	12.2	84.4	3.4	7.0	93.1
특수형태근로	2.4	94.5	3.1	0.0	100.0
자영프리랜서	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
일일호출근로	5.3	94.7	0.0	0.0	100.0
결합유형	3.4	92.9	3.6	2.3	97.7
결합2	3.8	93.3	2.9	2.5	97.5
결합3	0.0	92.4	7.6	0.0	100.0
결합4	12.3	82.4	5.3	12.3	87.7

한편, 각 항목에 대한 차별 여부를 살펴보도록 하자. 이때, 복지제공의 차별 여부는 기본적으로 해당 복리후생 항목을 기업이 제공하는데, 응답자 자신은 받지 못하는 경우로 파악한 결과이다. 이를 보면, 단순유형의 경우 학비지원의 차별을 받는다고 응답한 자는 5%로써 결합유형의 경우 2.3%에 비해 높은 편이다. 하지만, 이것은 결합유형의 근로자가 일하는 기업들이 애초에 학비를 지원하지 않는 경우가 더 높다는 것을 고려하면, 결합유형의 경우 상대적으로 차별을 덜 받는다고 할 수는 없을 것이다. 오히려 비정규직의 경우 복리후생이 아예 제공되지 않는 사업장에서 일할 가능성이 높고, 제공되는 사업장일지라도 차별을 받을 가능성 역시 높다고 해석하는 것이 보다 적절할 것이다. 또한 정규직과 비정규직 간에도 이러한 사정을 고려하여 해석해야 할 것이다.

〈표 12〉 고용유형별 보육비지원 여부와 차별

고용유형	제공여부			차별여부	
	제공	미제공	모름	예	아니오
정규직	18.4	74.4	7.2	1.9	98.1
비정규직	3.4	90.8	5.9	1.7	98.3
단순유형	5.4	87.7	6.9	2.3	97.7
간접고용	6.5	78.4	15.2	3.8	96.2
시간제근로	4.8	92.7	2.5	4.8	95.2
임시적근로	5.2	88.3	6.5	2.9	97.1
특수형태근로	7.1	87.5	5.5	0.9	99.1
자영프리랜서	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
일일호출근로	5.3	94.7	0.0	0.0	100.0
결합유형	1.0	94.4	4.6	0.7	99.3
결합2	1.2	95.3	3.5	0.8	99.2
결합3	0.0	91.2	8.8	0.0	100.0
결합4	0.0	82.4	17.6	0.0	100.0

<표 13>은 <표 8>에서 보여준 17개 복리후생항목에 대해 기업이 제공하는 경우 각 항목별로 1점씩을 부여한 후 이를 고용유형별로 평균한 결과이다. 예를 들어, A라는 근로자가 17개 항목 중에서 어느 하나도 받지 못한다면, 총점으로 0을 부여하고, 이를 고용유형별로 평균한 것이다.

그 결과를 보면, 17개 복리후생 항목 중에서 정규직의 경우 기업이 제공하는 복지항목은 평균적으로 5.4개 정도인데 반해, 비정규직이 일하는 기업은 약 1.7개로 매우 적은 수준이다. 나아가 단순유형의 경우 2.1개 정도인데 반해, 결합유형의 경우에는 1.2개로 거의 제공되지 않는다고 해도 과언이 아니다.

〈표 13〉 고용유형별 복리후생 제공과 차별 항목의 평균 개수

고용유형	제공되는 복지항목 수	복지제공에서 차별적인 항목의 수
정규직	5.4	0.1
비정규직	1.7	0.4
단순유형	2.1	0.4
간접고용	4.1	0.6
시간제근로	1.7	0.5
임시적근로	2.7	0.6
특수형태근로	0.5	0.1
자영프리랜서	0.0	0.0
일일호출근로	2.0	0.0
결합유형	1.2	0.3
결합2	1.2	0.3
결합3	0.7	0.2
결합4	1.7	1.2

또한 복지제공에서 차별적인 대우를 받는 경우에는 단순유형이 상대적으로 아주 약간 많은 편이지만, 이는 앞에서 말한 바와 같이 결합유형의 비정규직 근로자는 애초에 복리후생이 열악한 곳에

서 일하기 때문에 차별적인 대우 자체가 발생하지 않는 것으로 이해하는 것이 타당하다.

2. 근로조건

<표 14>를 통해 고용유형별 주당 평균 근로시간을 보면,[15] 비정규직 전체적으로는 정규직에 비해 근로시간이 짧은 것으로 나타난다. 그리고 단순형태에 비해 결합형태로 일하는 비정규직의 근로시간이 보다 짧은 것으로 나타난다. 아마도 이것은 비정규직 내에 시간제 근로와 임시적 근로가 미치는 영향으로 보인다. 이때 흥미로운 것은 단순형태의 임시적 근로의 근로시간은 약 49시간으로써 상대적으로 긴 편이다. 하지만, <표 5>에서 보듯이 결합3, 결합4에는 시간제 근로 혹은 임시적 근로가 항상 포함되어 있고, 이때 근로시간은 약 36시간으로 상당히 짧은 편이다. 즉, 고용기간이 짧은 임시적 근로자 중에서도 근로시간의 차이가 상당히 다를 수 있음을 의미한다.

한편, 평균 근로시간이 상대적으로 긴 유형은 일일호출근로, 간접고용, 그리고 임시적 근로로써 약 50시간을 넘어선다. 특히, 일일호출근로의 평균 근로시간은 56시간으로 상당히 긴 편인데, 그 이유에 대해서는 추후에 보다 세부적인 연구가 필요하다.

〈표 14〉 고용유형별 주당 평균 근로시간

고용유형	평균	표준오차
정규직	48.4	0.9
비정규직	45.5	0.6
단순유형	46.6	0.6
간접고용	50.1	1.8
시간제근로	36.7	3.9
임시적근로	49.3	0.7
특수형태근로	44.7	1.6
자영프리랜서	38.4	2.2
일일호출근로	56.5	6.8
결합유형	42.9	1.2
결합2	43.9	1.3
결합3	37.8	3.0
결합4	36.4	3.8

<표 15>는 작업장환경과 관련된 5개의 변수 중 하나로써, 근로자가 '자주 무거운 짐을 들거나 옮기는 작업'을 하는지에 대한 설문이다. 고용유형별로 보면, 정규직은 10.2%, 비정규직은 24.2%, 그리고 단순형태는 16.6%, 결합형태는 36.2%이다. 즉, 정규직에 비해 비정규직, 그리고 비정규직 내에서도 단순유형보다는 결합유형의 작업장환경이 더욱 열악하다고 할 수 있다.

한편, 단순유형 내에서도 최소 6%(시간제 근로)에서 최대 49.7%(일일호출근로)로써 고용유형별 편차가 매우 큰 편이며, 결합유형 내에서도 고용형태의 결합이 증가할수록 작업장환경은 상대적으

15) 임금근로자의 경우 주당 정규근로시간, 비임금근로자의 경우 주당 근무시간 변수를 사용함.

로 더 낫다고 나타난다. 하지만, 이를 두고 작업장환경에 대한 일반적인 평가로 간주하기 위해선 보다 신중해야 한다. 작업장환경에 대한 다른 문항도 고려해야 하며, 또한 작업장환경에 영향을 미치는 요소로써 고용유형뿐만 아니라 근로자가 종사하는 산업과 같은 특성 역시 영향을 미치기 때문이다. 이에 일반적인 평가를 위해선 보다 세부적인 분석이 필요하지만, 해당 주제는 본 연구의 목적을 다소 벗어난다고 사료된다. 다만, 작업장환경과 관련된 다른 문항들도 고려한 평가에 대해서는 <표 20>에서 보완하고 있다.

〈표 15〉 고용유형별 (취업)작업장환경1-자주 무거운 짐을 들거나 옮기는 작업을 요한다

고용유형	예	아니오
정규직	10.2	89.8
비정규직	24.2	75.8
단순유형	16.6	83.4
간접고용	18.8	81.2
시간제근로	6.1	93.9
임시적근로	16.8	83.2
특수형태근로	13.4	86.6
자영프리랜서	17.2	82.8
일일호출근로	49.7	50.3
결합유형	36.2	63.8
결합2	36.8	63.2
결합3	35.0	65.0
결합4	22.7	77.3

<표 16>과 <표 17>은 조직몰입도와 직무만족도와 관련된 문항에 대한 결과이다. 이때, 두 문항의 결과는 유사한 것으로 판단하여, 조직몰입도에 대해서만 설명을 하고자 한다. <표 16>의 비정규직 내 단순유형과 결합유형을 비교하면, 결합유형으로 일하는 근로자의 조직몰입도는 단순유형에 비해 떨어지는 것으로 나타났다. 단순유형의 경우 '계속 다니고 싶다'는 긍정적인 답변인 46.9%이지만, 결합유형의 경우 34.5%에 그치고 있다. 역으로 부정적으로 답변한 경우도 단순유형 10.1%, 결합유형 17.1%로써, 결합유형의 근로자가 조직몰입도가 떨어지는 것으로 나타났다.

<표 16>고용유형별 (취업)조직몰입도-5.별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다.

고용유형	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편	보통	그런 편	아주 그렇다	계
정규직	0.4	5.8	28.5	56.1	9.2	100.0
비정규직	2.1	11.2	45.4	38.0	3.2	100.0
단순유형	1.8	8.3	43.0	43.1	3.8	100.0
간접고용	4.8	6.0	30.7	57.1	1.4	100.0
시간제근로	3.3	8.2	30.3	49.7	8.5	100.0
임시적근로	1.4	8.8	45.4	40.9	3.5	100.0
특수형태근로	3.0	1.4	38.7	47.0	9.9	100.0
자영프리랜서	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
일일호출근로	0.0	12.0	38.2	49.8	0.0	100.0
결합유형	2.4	14.7	48.3	32.0	2.5	100.0
결합2	1.7	13.9	48.8	32.7	2.8	100.0
결합3	5.8	17.6	47.6	27.8	1.3	100.0
결합4	5.3	27.4	34.5	32.8	0.0	100.0

<표 17> 고용유형별 (취업)직무만족도-1.나는 현재 하고(맡고)있는 일에 만족하고 있다.

고용유형	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편	보통	그런 편	아주 그렇다	계
정규직	0.7	8.7	37.4	49.9	3.2	100.0
비정규직	2.5	20.9	43.8	31.0	1.8	100.0
단순유형	2.4	16.3	40.5	38.5	2.4	100.0
간접고용	5.0	17.7	35.1	40.1	2.2	100.0
시간제근로	6.8	7.8	31.0	51.4	3.0	100.0
임시적근로	0.9	16.5	45.6	34.5	2.5	100.0
특수형태근로	3.0	14.9	33.6	45.4	3.1	100.0
자영프리랜서	5.4	17.8	30.3	45.2	1.4	100.0
일일호출근로	7.6	23.8	34.1	34.5	0.0	100.0
결합유형	2.6	28.3	49.0	19.3	0.8	100.0
결합2	1.9	28.2	48.9	20.4	0.6	100.0
결합3	5.1	28.9	52.4	11.8	1.9	100.0
결합4	12.3	27.3	29.5	30.9	0.0	100.0

한편, 노동패널에서는 9가지의 요인별 직무만족도를 질문하고, <표 18>과 <표 19>에서처럼 일과 일자리에 대해 전반적인 만족도에 대해 조사하고 있다. 우선, 정규직의 경우 만족한다는 답변은 40%를 초과하고 있지만, 비정규직은 일자리와 일에 대해 각각 21%, 23.9% 수준에 머무르고 있다. 이때, 비정규직 내 단순유형과 결합유형을 비교하면, 일자리에 대한 만족도의 경우 전자는 27.7%, 후자는 10.5%로써, 결합유형의 비정규직 근로자의 만족도는 단순유형에 비해 절반 수준에도 못 미친다. 이와 같은 결과는 일에 대한 만족도 역시 동일하다(<표 19> 참조).

〈표 18〉 고용유형별 전반적인 일자리 만족도

고용유형	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계
정규직	1.5	40.2	51.0	7.0	0.3	100.0
비정규직	0.4	20.6	59.2	18.2	1.5	100.0
단순유형	0.4	27.3	56.9	14.1	1.3	100.0
간접고용	0.0	29.4	51.8	16.0	2.7	100.0
시간제근로	0.0	30.9	53.6	12.2	3.3	100.0
임시적근로	0.4	24.4	61.0	13.4	0.7	100.0
특수형태근로	0.8	36.9	49.6	12.2	0.5	100.0
자영프리랜서	0.0	30.7	49.0	17.6	2.8	100.0
일일호출근로	0.0	6.5	57.1	25.3	11.1	100.0
결합유형	0.5	10.0	63.0	24.7	1.8	100.0
결합2	0.6	10.3	64.3	23.2	1.5	100.0
결합3	0.0	7.3	56.7	34.5	1.5	100.0
결합4	0.0	18.4	54.2	12.3	15.1	100.0

〈표 19〉고용유형별 전반적인 일 만족도

고용유형	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족	계
정규직	1.8	43.2	49.5	5.1	0.3	100.0
비정규직	1.0	22.9	57.5	17.2	1.4	100.0
단순유형	0.7	30.2	54.6	13.3	1.3	100.0
간접고용	0.8	25.8	52.4	19.8	1.3	100.0
시간제근로	0.0	38.5	48.7	7.4	5.4	100.0
임시적근로	0.9	26.2	59.0	13.0	0.9	100.0
특수형태근로	0.8	39.0	48.1	11.6	0.5	100.0
자영프리랜서	0.0	40.4	42.6	14.8	2.2	100.0
일일호출근로	0.0	10.6	70.5	12.9	6.0	100.0
결합유형	1.4	11.5	62.1	23.3	1.6	100.0
결합2	1.7	12.1	62.8	22.1	1.3	100.0
결합3	0.0	7.9	58.7	31.7	1.7	100.0
결합4	0.0	13.1	59.4	12.3	15.1	100.0

지금까지 근로자의 근로조건과 관련해서 <표 8>의 구분별로 하나의 문항만을 살펴보았다. 각 문항이 상호연결된 것이기는 하지만. 그 결과를 일반화시키기는 어려울 수 있다. 이에 <표 20>에서는 관련된 각각의 문항에서 부정적으로 답변한 문항의 수를 고용유형별로 평균을 보여주고 있다. 예를 들어, 직무만족도와 관련해서 노동패널에서는 5개 문항이 존재하는데, 응답은 '(1) 전혀 그렇지 않다'에서 '(3) 보통', 그리고 '(5) 아주 그렇다'로 순차적으로 구성된다. 이때, 어떤 근로자가 5개 문항에서 (1) 혹은 (2)로 답변한 문항의 개수를 고용유형별로 평균한 결과가 아래 표의 내용이다.

〈표 20〉 고용유형별 근로조건에 대한 부정적 답변의 항목의 평균 문항수

고용유형	직무만족도 (5)	조직몰입도 (5)	요인별 만족도 (9)	작업장환경 (5)
정규직	0.3	0.5	1.2	0.5
비정규직	0.8	1.1	2.4	1.0
단순유형	0.6	0.7	1.9	0.7
간접고용	0.8	1.1	2.2	1.1
시간제근로	0.5	0.7	1.8	0.3
임시적근로	0.6	0.9	2.0	0.7
특수형태근로	0.6	0.1	1.1	0.5
자영프리랜서	0.6	0.0	1.7	0.8
일일호출근로	1.1	1.3	3.6	2.0
결합유형	1.1	1.7	3.2	1.5
결합2	1.0	1.7	3.1	1.5
결합3	1.3	2.0	3.8	1.5
결합4	1.6	1.4	2.0	0.9

그 결과를 보면, 지금까지 개별 문항으로 살펴본 결과와 크게 다르지 않음을 알 수 있다. 즉, 정규직에 비해 비정규직이, 단순유형에 비해 결합유형의 근로자가 현재 일/일자리에 대한 만족도와 몰입도가 떨어지고, 작업장환경도 열악하다고 할 수 있다. 예를 들어, 정규직의 경우, 요인별 직무만족도에서는 평균적으로 1개 정도의 요인에 대해 불만족한다고 응답한 반면, 비정규직은 2.4개 정도의 요인에 대해 불만족한다. 그리고 단순유형은 약 1.9개 요인, 결합유형은 3.2개 요인에 대해서 불만족하는 것으로 나타나고 있는 것이다.

한편, 단순유형 내 고용유형별 차이를 보면 일일호출 근로와 간접고용의 경우 근로조건에 대해서 다른 유형에 비해 만족하지 못하는 것으로 나타난다. 결합유형 내 고용유형별 차이는 일관되게 말하기 힘들다. 즉, 직무만족도의 경우 서로 다른 비정규 고용형태가 결합될수록 불만족하는 경우가 조금씩 늘어난다고 할 수 있지만, 다른 3가지 항목에 대해서는 그렇다고 말하기 힘들다. 하지만, 단순유형에 비해서는 결합유형의 경우 자신의 일/일자리에 대한 불만족이 보다 크며, 이를 통해 그들의 근로조건이 상대적으로 열악하다고 할 수 있다.

Ⅴ. 결론

서론에서 말한 바와 같이, 비정규 고용형태/관계가 매우 다양하고 복잡함으로써, 비정규직 근로자가 사회적 보호로부터 배제되는 요인들 역시 고용유형별로 서로 다르다. 이에 문제해결을 위해선 현실에서 나타나는 비정규 고용형태의 다양성과 복잡성을 단순화시키기 보다는 가능한 한 있는 그대로 그 현상을 반영하여 문제의 정도와 원인을 파악할 필요가 있다. 이러한 맥락에서 본 연구는 여러 비정규 고용형태가 결합되어 일하는 근로자의 근로·고용조건을 비교·검토하고자 하였으며, 그 과정에서 고용형태별 비정규직에 대한 기존 측정방법의 한계를 지적하고 이를 개선하기 위

한 나름의 방법을 제안하였다.

이에 본문의 주요 결과는 크게 두 가지이다. 첫째, 고용형태별 근로·고용조건과 관련된 수많은 변수들을 검토한 결과, 결합유형이 단순유형에 비해 근로·고용조건이 훨씬 더 열악한 것으로 나타났다. 따라서 향후의 연구는 여러 비정규 고용형태가 결합된 경우에 대해 보다 적극적으로 고려함으로써, 이들의 근로·고용조건이 보다 열악한 원인에 대해서 충분히 검토할 필요가 있다.

예를 들어, 빈곤의 원인에 대한 다차원적 특성을 고려하는 것과 유사하게, 비정규직 고용형태의 다차원적 특성에 따른 근로·고용조건의 차이와 원인을 비교·파악함으로써, 비정규직 근로자에 대한 사회적 보호 문제에 대해 보다 적절한 대응책을 마련할 수 있을 것이다.

둘째, 방금 말한 바와 같이, 비정규 고용형태의 다차원적 특성을 파악하고자 한다면, 기존의 측정방법이 갖는 한계에 대해 주목할 필요가 있다. 기존의 방법은 비정규 고용형태의 다양성과 복잡성을 반영하지 못한다는 일차적인 문제를 안고 있다. 또한 여러 비정규 고용형태가 결합되어 일하는 근로자를 하나의 비정규 고용형태로 임의로 간주함으로써, 비정규 고용형태별 규모와 특성 등에 대한 결과에는 일정정도의 편의(bias)가 포함되어 있을 가능성이 높다. 물론, 기존의 방법이 자료처리 혹은 분석에 있어서 보다 편리한 것이 사실이지만, 조사자료의 풍부한 정보에 근거한 보다 현실적인 분석과 그에 따른 유용성을 단지 '편리함'과 바꿀 수는 없다고 사료된다.

한편, 본 연구의 한계는 이상의 주장들이 일정정도 완성된 형태로 제시되지 않음으로써, 보다 세부적이고 충분한 분석이 수행될 필요가 있다는 것이다. 예를 들어, 4장에서 근로·고용조건의 고용형태별 차이를 보여주고 있지만, 해당 결과는 비정규직 근로자의 인적·경제적·사회적 특성을 반영하지 않은 결과로써 추후에 반드시 그 결과가 수정·보완되어야 할 것이다.

따라서 본 연구는 비정규 고용형태의 다차원적 특성을 고려한 분석의 필요성과 이를 위한 나름의 분석방법을 제안함으로써, 향후 보다 발전된 연구를 위한 시론적 성격을 갖는다. 이에 많은 후속 연구들이 이루어져, 비정규직 근로자의 사회적 보호 수준이 제고되는데 작은 디딤돌이 되기를 기대하면서 졸고를 마치고자 한다.

참고문헌

김유선(2007), “비정규직 규모와 실태 – 통계청 ‘경제활동인구조사 부가조사’ 결과 –”, 「노동사회」 123호 (각연도별 발표결과에 대해선 한국노동사회연구소 홈페이지).

노사정위원회(2001), 「경제활동인구조사 부가조사(2001.8) 원자료 분석」, 김유선, 최경수, 안주엽.

문무기 · 박제성(2008), 「과도적 근로관계 연구」, 노동연구원

안주엽·김동배·이시균(2003), 「비정규근로의 실태와 정책과제(III)」 노동연구원.

안주엽·노용진·박우성·이주희·허재준·박찬임(2001), 「비정규근로의 실태와 정책과제(I)」 노동연구원.

안주엽·조준모·남재량(2002), 「비정규근로의 실태와 정책과제(II)」 노동연구원.

은수미(2007), 「비정규직과 한국 노사관계시스템 변화(I)」 노동연구원

이병훈·윤정향(2003), “비정규 노동의 개념정의와 유형화”, 『노동시장 유연화와 노동복지 – 비정규 근로자의 사회적 보호에 관한 국제비교연구』 (정이환·이병훈·정건화·김연명) 2장, 인간과 복지

이시균(2005), “비정규노동의 결정요인에 관한 연구”, 「경상논집」 제19권 제1호, 인하대학교 산업경제연구소.

이시균(2006), “비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 실증연구”, 「노동정책연구」 제6권 제2호, pp.29-74, 한국노동연구원.

이시균(2007), “비정규직은 정규직으로 전환할 수 있는가?”, 「경제발전연구」 제13권 제2호 pp.81-107, 한국경제발전학회.

이시균·김정우(2006), “비정규직 활용이 기업성과에 미치는 영향”, 「노동리뷰」 pp.65-76, 한국노동연구원.

정이환(2003), “비정규 노동의 개념 정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근”, 『노동시장 유연화와 노동복지 – 비정규 근로자의 사회적 보호에 관한 국제비교연구』 (정이환·이병훈·정건화·김연명) 3장, 인간과 복지

Atkinson, J.(1984), "Manpower Strategies for Flexible Organisations' in Personnel Management.

De Haan, E., Vos, P. and De Jong, P.(1995), Flexibilisation of Labour, Serie Wetenschappelijke, Publikaties Nationaal Vakbondsmuseum.

Goudswaard, A. and de Nanteuil, M.(2000), Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States, European Foundation.

Ogura, Kazuya.(2002), "International Comparison of Atypical Employment: Differing Concepts and Realities in Industrialized Countries", Japanese Journal of Labour Studies,

Uzzi, Brian. and Barsness, Zoe I.(1998), "Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-Term Hires and Part-Time Workers", Social Forces, Vol.76, No.3, pp.967~1005.

Vielle, Pascale and Walthery, Pierre.(2003), Flexibility and Social protection, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.