

노동정책연구

창간호 2001. 7. pp.69~100

© 한국노동연구원

비정규직 노동계약과 고용보호의

딜레마*

조준모**

비정규직 문제는 임시·일용직으로서 근로자를 1년 이상 탈법·불법으로 고용한다는 것으로 요약될 수 있다. 불법·탈법은 퇴직금 지불의무를 우회하기 위해 임시·일용직을 1년 미만으로 반복 갱신하거나 1년 이상을 계약체결하고 퇴직금 지불의무를 무시하는 불법계약을 들 수 있다. 또한 상용직과 같이 고용하고 퇴직금도 지불하지만, 장부상 임시·일용직으로서 사용자의 법적 계약해지권(실질적 해고권)만은 유지해 두어 해고의 어려움을 우회하는 탈법을 들 수 있다. 2000년 경제활동인구 조사상 이러한 탈법·불법 계약하에 종사하는 근로자의 비중은 근기법이 적용되는 5인 이상 사업장 종사 임금근로자의 11.1%로 나타난다. 현재의 노동시장 시장구조에서, 단편적인 비정규직 고용보호만이 입법된다면, 현행 탈법이 불법으로 대체되거나 5인 미만 사업장으로 전이될 가능성을 배제할 수 없다. 높아진 계약비용은 비정규직 일자리를 감소시켜 근로자에게 오히려 불리한 결과를 야기할 수도 있다. 따라서 근로감독체계 개선과 같은 노동시장 인프라 개선과 더불어, 탈법·불법시장을 제도권 시장으로 흡수하기 위한 노력이 병행되어야 할 것이다. 가령 현행 1년의 유계약 제한기간을 시장상황에 맞추어 완화시킴으로써 임금근로자의 4%에 불과한 유계약 상용직을 활성화시키는 것도 고려될 수 있을 것이다. 보다 근본적으로는, 무기계약 상용직의 임금 유연성을 촉진하여 불법·탈법의 원초적 동기를 억제하는 노력이 필요할 것이다. 반시장적인 입법규제를 최소화하고 제도권 시장의 탈법·불법시장 흡수를 촉진하기 위해서는, 전체 노동시장에 미치는 외부효과를 파악하려는 균형적이고 실증적인 시각을 잃어서는 안 될 것이다.

핵심용어: 비정규직, 근로기준법, 퇴직금, 불법·탈법계약, 경제활동인구조사

* 본고의 초고 수정을 위한 제언을 해주신 한국노동연구원의 안주엽 박사 및 정진호 박사께 감사의 뜻을 전한다. 또한 현장정보를 제공하여 준 비정규센터(www.workingvoice.net)의 박승흡 소장과 줄고의 가치를 높이 인정해 주고 많은 시간을 들여 편집 내용까지 세세히 기록해 주신 익

I. 비정규직 노동계약의 증가추세와 원인

비정규근로는 국내외에서 빠른 속도로 확대되어 현재 노동시장의 상당부분을 점하고 있다. 비정규근로의 증가는 크게 두 가지 노동계약적 변화와 연관되어 살펴볼 수 있을 것이다. 첫째는 간접근로계약(과건업 및 용역)과 특수고용계약(대기근로, 독립도급, 재택근로)과 같이¹⁾ 직접근로계약을 대체하는 다양한 노동계약 형태가 출현하게 되었다는 것이다.²⁾ 노동계약 형태의 다양화추세는 비정규직 근로자의 비중을 증가시키는 한 가지 원인이 되고 있다. 2000년의 경제활동인구 부가조사에 의하면³⁾ 임금근로자의 3.4%를 차지하는 간접근로계약 가운데 임시·일용직이⁴⁾ 57.5%를 차지하고 있다. 또한 임금근로자의 12.6%를 차지하는 특수고용계약 가운데 임시·일용직이 85.7%를 차지하는 것으로 나타나, 간접근로계약이나 특수고용계약 비중의 증가는 임시·일용직 비중의 증가에 기여하였음을 알 수 있다.

둘째는 직접근로계약에 있어서도 단기 유기계약 비중이 증가하게 되었다는 것이다. 경제활동인구 부가조사 자료에 의하면 직접근로의 유기계약 가운데 1년 미만의 유기계약이 56.2%를 차지하고 있다. 물론 1년 미만 유기계약자들은 임시·일용직에 종사하고 있으며, 임시직이 47.1%, 일용직이 52.9%를 차지하고 있어, 단기 유기계약자의 비중증가는 임시·일용직의 비중증가에 기여하는 것으로 나타난다.

노동시장적 관점에서 비정규근로가 확대되고 있는 이유를 한 마디로 설명하기는 쉽지 않다. 그 이유는 무엇보다도 비정규근로에는 다양한 형태의 근로 유형이 존재하고 각 근로 유형의 확대요인이 반드시 동일하지는 않기 때문이다. 예를 들어 대기근로(on-call work), 독립도급 및 재택근로(home-work)와 같은 특수고용계약과 단시간근로의 확대는 통신기술의 발전과 더불어 공급자의 통근비용을 줄이고 유연한 노동공급을 용이하게 한다는 노동공급의 측면이 존재할 것이다.⁵⁾ 과밀비용(overhead cost)을 줄이려는 기업의 욕구도 간접고용과 특수고용계약을 증가시키는 데 기여했을 것으로 판단된다. 한편, 유기계약근로가 확대되는 데에는 시장수요의 변화에 따라 고용량을 유연하

명의 심사자 1과 건설적인 제언을 해주신 심사자 2께도 감사의 뜻을 전한다. 끝으로 한국노동연구원과 노사정위원회회의 간담회에서 개선점을 지적하여 주신 참가자 여러분들께도 감사의 뜻을 표한다. 본고의 원제는 「비정규직 암시장과 고용보호의 딜레마」였으나 심사자 1의 조언에 따라 현재와 같이 수정하였음을 밝혀 둔다.

** 숭실대학교 경성대학 교수, 경제학(jmcho39@hanmail.net)

게 조정하는 동시에 엄격한 노동법규를 우회함으로써 제반 노동비용을 감소시키고자 하는 기업의 욕구가 반영되어 있을 것이다. 또한 경직적 해고제도하에서 해고의 용이성을 확보하기 위해 임시·일용직이 선호될 수도 있을 것이다.⁶⁾ 특히 전체 임시·일용직 근로자의 73.5%를 차지하는 직접고용의 경우 이러한 사용자의 동기가 존재할 것이다. 마지막으로 경영관리적인 측면이 결여된 정규직 임금체계에서 인건비 부담을 최소화하기 위해 사용자는 비정규직 채용을 선호할 것이다.

그러나 비정규직 증가요인이 다양함에도 불구하고 비정규근로가 확대되고 있는 데에는, 노동시장적 관점에서 공통적으로 지적될 수 있는 사항들이 있다. 첫째, 기술적 변화가 비정규직 증가를 야기시킨다는 점이다. 지속적인 기술혁신과 신기술 도입에 의해 일부 직무는 사라지고 새로운 직무가 형성되고 있다. 예를 들어 이전에 사무직 근로자가 담당하고 있던 많은 일들을 이제는 컴퓨터가 대체함으로써 사무직무는 축소되는 반면에 컴퓨터 관리와 프로그래밍을 위한 직무는 확대되고 있다. 이러한 기술발전은 종전의 정규근로자가 담당하던 작업을 비정규근로자가 담당할 수 있게 하는 환경을 만들었다.

둘째, 경기침체에 따른 실업의 증가가 일정부분 비정규직 증가에 기여했다는 점이다. 실업의 증가는 근로자의 대안적 임금을 낮추어 사용자가 열악한 근로조건을 제시하여도 이를 수용할 가능성은 증가한다.⁷⁾ 또한 노동시장에서 실업자수가 늘어남에 따라 생산성이 높은 근로자를 정규직에 채용하기 위해, 일정기간의 견습기간(probation period)에 비정규직을 채용할 수 있다. 이는 경제위기 이후 청년층 및 대졸자의 임시직 채용의 증가에 일정부분 기여했을 것으로 판단된다.⁸⁾ 또한 가장이 실업자화 됨에 따라 소득보전을 위해 배우자가 노동시장에 참여할 가능성이 커지며⁹⁾ 이 과정에서 비정규직이 선택될 가능성은 커지게 된다.¹⁰⁾

셋째, 산업구조 변화에 따른 비정규직의 확대이다. 1996년에 비하여 2000년의 경우 광업을 제외한 전 업종에서 임시·일용직의 비중이 높아진 것으로 나타나, 비정규직 증가 추세가 산업 전반에 보편적으로 나타나는 현상임을 알 수 있다. 산업간 비정규직 증가 정도의 차이를 살펴보면, 특히 서비스업종에서 임시·일용직의 비중이 상대적으로 큰 폭으로 증가한 것으로 나타났다. 서비스업종 가운데서도 도소매·음식숙박업에서의 임시·일용직의 증가폭이 가장 컸으며, 그 다음이 전기·가스·수도업과 금융·보험·부동산업으로 나타났다. 이는 원래 임시·일용직 비중이 높은 서비스업종에서 증가 추세가 더욱 두드러지게 나타났음을 의미한다.¹¹⁾ 전기·가스·수도업의 공공부문과 금융·보험·부동산업에서 경제위기 이후 비정규직 비중이 증가한 것은 정부의 구조조정 정책에 영향을 받았을 것으로 추측된다.

넷째, 세계화의 추세는 시장경쟁을 촉진시켜 사용자로 하여금 인건비 등 준고정비용

(quasi-fixed cost)을 절감하도록 압박해 왔고, 이에 따라 사용자는 고용유연화에 대한 강한 유인을 가지게 되었다. 이러한 변화는 1990년대 이후 비정규직이 지속적으로 증가하는 데 기여하였을 것으로 판단되며, 임시직의 시계열 추세는 이러한 변화를 잘 반영한다. 1993년 이후 임시직은 완만하게 증가하다가 경제위기를 맞은 1999년에는 33.3%에 이르게 된다.¹²⁾

다섯째, 여성의 경제활동참가가 늘어나면서 단시간 근로계약이나 특수계약과 같은 대안적인 노동계약이 공급자에 의해 선호되는 측면을 들 수 있을 것이다. 가령 경제활동인구 일반조사에 의하면, 여성의 경제활동참가율이 1997년에 47%에서 2000년 3/4분기까지에 49.1%로 점증했으며, 여성의 단시간근로자 비율도 1998년에 12.5%에서 2000년 3/4분기까지 13.7%로 증가하는 추세를 보여, 미미한 변화를 보이는 남성과 대비된다.

여섯째, 정부의 단기적인 실업정책도 비정규직을 증가시키는 데 기여하였을 것으로 추측된다. 정부의 본격적인 실업대책이 실시되기 이전인 1998년에는 임시·일용직의 비중이 47.0%로 전년대비 1.1% 상승하는 데 그쳤으나 실업대책이 본격화된 1999년에는 51.3%로 급증하고 1999년 말에는 53%에 이르게 된다. 당시 실업대책의 중심을 이룬 것은 대대적인 공공근로사업의 실시와 청년층을 중심으로 한 인턴제의 도입이었다. 이 중 공공근로에 참여한 노동력은 일용직에 포착되고 인턴제에 참여한 노동력은 임시직으로 포착되었을 것이다.¹³⁾

일곱째, 경제위기 이전부터 존재해 온 우리나라의 이중노동시장구조가 비정규직 양산에 기여했을 것으로 추측된다. 정태적으로 노동수요의 성격과 단체교섭력의 불평등성은 노동조합이 강력하고 근로조건이 좋은 1차 부문(primary or core sector)과 노동조합이 유명무실하거나 없는 2차 부문(secondary or peripheral sector)으로 나누어지는 계층적 이중노동시장 현상으로 나타날 수도 있을 것이다. 물론 2차 부문에 종사하는 근로자는 강한 노조들이 존재하는 1차 부문에 비해 고용기회와 잉여분배에 접근하기 어려운 측면이 존재할 것이다. 대다수의 비정규직은 2차 부문에 고용된다. 따라서 동태적으로 비정규직의 증가는 2차 노동시장의 비대화를 초래할 수 있다. 또한 비정규직의 정규직 대체는 1차 노동시장의 축소-2차 노동시장의 확대를 초래하여 이중노동시장 구조를 더욱 고착화시켰을 가능성을 배제하지 못할 것이다.¹⁴⁾

본고에서는, 가치중립적인 시각에서 비정규직 증가에 관한 제반 논쟁의 이론적 기반을 설명하고, 비정규직 탈법·불법계약 유형과 실태를 정리한다. 마지막 장에서는 2000년 경제활동인구 부가조사를 통하여, 비정규직 고용보호시 발생할 수 있는 제반 문제점들을 실증적이면서도 일반균형적 관점에서 검토한다.

II. 비정규직 증가에 관한 제반 논쟁

1. 비정규직 증가에 관한 경제학적 시각 : 유연화 기업을 중심으로

비정규직 증가를 지지하는 논리로서 흔히 사용되는 것은 Atkinson(1987)의 ‘유연화 기업(flexible firm) 모형’이다. Atkinson 모형의 이론적 기반은 Doeringer and Piore (1971)의 이중노동시장 모형(dualistics labor market model)이다. 그의 연구에 의하면, 미래의 불확실성에 신축적으로 대응하기 위해 사용자들은 근로자들을 상용직 근로자로 구성된 핵심군과 임시·일용직 근로자로 구성된 주변군으로 나눈다. 사용자가 고려하는 유연성의 항목으로 ① 수량적 유연성, ② 기능적 유연성, ③ 외주화의 세 가지를 든다. 핵심군의 근로자는 오랜 직무경험과 외부노동으로 대체할 수 없는 기업특수인적 자본을 가지고 장기계약을 통하여 경제효율성을 도모한다. 주변군 근로자는 일상적, 기계적 업무를 담당하는 임시·일용직 근로자로서 직무연한이 짧고 외부노동시장에서 쉽게 조달할 수 있는 수준의 숙련도만을 가진다. 마지막으로 외주화된 근로자들은 더 이상 피용자가 아니며, 파견·용역 및 도급의 형태로 업무 자체를 외부시장에서 조달함을 의미한다.

다양한 비정규 직종이 시장에 공급됨에 따라 발생하는 경제효율성은 크게 두 가지 관점에서 살펴볼 수 있다. 첫째, 각종 비정규노동력을 도입함으로써 사용자는 시장수요에 맞추어 신속하게 대응할 수 있게 된다는 것이다. 또한 고용형태의 다양화를 통해 노동비용을 낮출 수 있고, 고용창출을 가져오기 때문에 궁극적으로 근로자에게도 도움을 준다는 점이다. 둘째, 고용형태의 다양화가 노동공급형태 변화에 대응한 것이라는 점이다. 가령 여성의 노동시장 참가가 늘어남에 따라 가정과 일자리를 양립할 수 있는 방법으로서 시간제근로를 선호할 수 있다. 또한 노동시장의 신규 진입자 가운데 독립성이나 시간 선택의 자유 등을 추구하여 근무가 자유로운 비정규고용을 자발적으로 원하는 경우도 있다. 따라서 비정규 일자리가 주어짐으로써 근로자의 효용이 증대된다는 관점이다. 이러한 관점에서 비정규직의 증가는 민간의 자발적인 계약의 결과일 뿐 정부 개입의 여지가 없으며, 설사 규제를 하여도 비정규직은 필연적으로 확대되거나, 기업이 효율성을 도모하는 균형 수준에 머무르게 된다는 것이다. 그렇다면 이러한 Atkinson(1987)의 ‘유연화 기업 모형’은 우리나라의 비정규직 증가에 관하여 어느 정도 설명력이 있는가? Atkinson의 모형은 어느 산업에 어느 정도 범위의 비정규직이

기업의 이윤창출에 도움을 줄 수 있는 객관적인 가이드라인을 제시하지는 못한다.

대다수의 일터에서 직업훈련이 필요하고 근로자가 이직시에 일정비용을 사용자가 지불해야만 한다. 비정규직은, 정규직에 비하여, 계속근로기간이 짧기 때문에, 근로동기도 작고 사용자가 지불해야 하는 감독비용도 결코 만만치 않을 것이다. 특수한 직종(예를 들면, 패스트 푸드 체인점, 건설업, 청소업 등)에서 저숙련·고이직을 특징으로 하는 연성화된 노동계약(**fragile labor contract**)을¹⁵⁾ 체결할 수밖에 없는 것은 이런 맥락에서 이해될 수 있다. 즉 숙련형성 기회상실이나 이직으로 인한 제반 비용 등 노동시장 연성화 비용이 저임금을 상쇄시킬 정도로 크지 않기 때문에 사용자·근로자 양측이 연성화된 계약을 선호된다. 가령 노동계약의 연성화로 인한 효율성 상실비용이 그다지 크지 않은 건설업 및 도소매·숙박업의 임시·일용직의 비율이 각각 74.7%와 62.6%로 나타나, 여타 산업에 비하여 현저히 높은 것으로 나타났다. Atkinson 모형이 정태적으로는 어느 정도의 설득력이 있음을 알 수 있다.

2. 비정규직 증가에 관한 비판론

반면 비정규직 증가에 대한 비판론도 만만치 않다. 비판의 논리적 근거는 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 그 한 가지는 비정규직 함정론 혹은 노동시장의 분단론에 근거한 경제효율성의 상실이고 또 다른 하나는 형평성 혹은 공정성 상실 측면이다.

비정규직 증가에 대한 비판의 첫 번째 논조는, 비정규직 채용에 있어서 기업의 입장에서 최적 수준이 사회적으로 최적 수준은 아닐 수 있다는 것이다. 가령 비정규직 채용의 편익은 주로 유동성 제약 완화와 같이 단기적인 편익으로 주어지고, 노동계약 연성화로 인한 비용은 장기적으로 발생할 가능성이 크다.¹⁶⁾ 따라서 지나치게 단기적으로 고용정책이 수립될 경우 비정규직이 과다채용될 수 있으며, 노동계약은 연성화되고 장기적으로 숙련형성이 저해되고 근로자의 몰입도도 감소되어 비효율적인 이직이 양산될 수 있다는 것이다. 경제위기 이후의 심화된 유동성 제약과 인수·합병 등 기업변동으로 인하여 노동계약이 연성화되고 그 결과 비정규직이 과다하게 증가하였을 가능성도 배제할 수 없을 것이다.¹⁷⁾ 또한 기업이 고용정책 수립시 비정규직 이직자 지원의 사회적 비용을 감안하지 않는다는 외부효과의 문제도 들 수 있을 것이다.

둘째는 비정규직 함정(**trap**)론에 근거한 비효율성이다. 비정규직이 인적자본의 숙성 기회가 제한되어 있고, 저임금직이어서 근속년수가 늘어날수록 비정규직에서 정규직으로 이탈할 확률이 줄어든다는 것이다. 초기에 종사한 고용형태가 미래에 인적자본 숙성의 동태적 경로를 지배한다면 비정규직 근로자는 장기적으로 저숙련 함정에 처할 가

능성이 존재한다.¹⁸⁾ 2000년 경제활동인구 부가조사상 전체 임시·일용직 근로자의 84.7%를 차지하는 무기계약자 가운데 임시·일용직으로 1년 이상 계속 유지되어도 월평균 임금은 임시직이 87만원, 일용직이 69만원의 저임금을 유지하는 것으로 나타나, 이러한 추론을 간접적으로나마 뒷받침하여 준다. 또한 고용형태별 3년 이상 근속자 비율은 상용직이 66.5%, 임시직이 25.7%, 일용직이 15.6%로 나타나, 비정규직이 단기근속임을 알 수 있다.

셋째는 비정규직 증가는 형평성을 훼손한다는 진보적 논리이다. 배우자가 고소득자이거나 비임금소득이 높은 가구에서 단기근로나 단기계약이 자발적으로 선호될 수 있을 것이다. 이렇게 비정규직을 자발적으로 선택한 근로자들의 증가가 비정규직 증가의 주된 원인이라면 형평성의 관점에서도 그다지 큰 문제가 아닐 것이다. 그러나 비정규직 선택의 양태를 살펴보면, 초기에는 정보의 불충분이나 열악한 재정상태로 인하여 일정기간 동안만 비정규직을 자발적으로 선택하다가 막상 그 기간이 경과한 후에는 비정규직에서 벗어나기를 희망하여도 벗어나지 못할 수 있다. 이런 맥락에서 중·장기적으로 비정규직을 반복 갱신하는 저소득 근로자군이 늘어난다면, 형평성이 훼손되고 지속될 가능성이 존재한다. 경제활동인구 부가조사는 이러한 추론에 설득력을 더한다. 상당수의 비정규직 근로자는 소위 한계근로자(marginal workers)로서 저임금을 받고 있으며, 근로기준법 및 사회보험 등 각종 법적 혜택을 정상적으로 수령하고 있지 못하다. 또한 후술되겠지만, 거의 대부분의 기업단위노조에서 단체협약 대상에서 배제되기 때문에 대등한 위치에서 노사협상에 임하기도 어려운 상황에 처해 있다.¹⁹⁾

3. 비정규직 증가에 관한 노동법적 시각

전술한 바와 같이 비정규근로에 대한 노동시장적 평가에는 상반된 견해가 존재한다. 이와 마찬가지로 비정규직 고용보호에 관한 법적 평가도 다를 수밖에 없다. 비정규근로를 노동시장의 효율성을 확보하려는 고용형태로 파악함으로써 계약자유의 원칙을 적극 수용해야 한다는 의견을 한편으로 하고, 기존의 노동법적 책임을 회피하려는 사용자측의 기회주의로서 경제효율성 및 형평성을 훼손시킨다는 의견을 다른 한편으로 하는 두 가지 종류의 대립되는 의견이 존재할 수 있을 것이다. 또한 법적 평가의 갈림에도 모든 노동법적 문제에 내재하는 근로관계에서 자유와 평등 중에서 어느 것을 우선적으로 확보할 것인가의 근본적인 이데올로기 대립이 내재하고 있는 것이다.

주지하다시피, 유럽 선진국들에서 경제침체에 따른 실업의 증가와 세계화의 추세에 따라 근로관계에서도 미국식 자유주의가 강조되면서, 비정규근로에 대한 법적 평가가 종전보다 우호적으로 변화해 온 것이 사실이다. 그러나 이러한 현상이 일시적인 것인

지 아니면 하나의 경향으로 파악해도 좋을 정도인지는 현재로서는 정확하게 판단할 수 없다. 이러한 상황 속에서 비정규근로에 관한 우리나라의 노동입법과 해석론의 장기적인 방향을 어떻게 잡아야 할지는 분명치 않다.

그러나 대륙법을 지향하는 우리나라 노동법 학자들의 지향점은 다음의 표현에 잘 나타난다. “근로자 보호법의 기본적인 과제가 전체 근로자에게 공통되는 최저기준을 설정하는 것이라는 관점에서 본다면 현실적으로 발생하고 있는 다양화에도 불구하고 유지되어야 할 최저 기준이 존재해야 하고…… 고용의 다양화에 대한 직접적인 동기는 기본적으로 인건비의 절약이라는 경영정책에 있다고 할 수 있으며, 이러한 정책을 경제적 필연성과 동일시하는 것은 타당하다고 할 수 없다…… 고용형태의 다양화를 모두 소여의 전제로 할 것이 아니라 그와 같은 현상 그 자체를 노동자보호법의 이념에 맞추어 비판적으로 보는 관점을 잃어서는 안 된다(신흥, 1996: 188-189)”

4. 비정규직 계약에 관한 법경제학 일반론

비정규직 문제를 노동시장적인 관점에서 비정규직만의 문제로 국한하여 보는 것은 비정규직 문제의 본질을 제대로 파악하지 못할 가능성이 있다. 노동시장적 관점에서 비정규직 문제는 정규직 문제와 연계하여 살펴보는 것이 적절할 것이다. 비정규직이 확대되면 정규직 노동자들은 비정규 근로자들로의 대체 가능성으로 인해 비정규직 근로자들과 임금 및 근로조건상 하향 경쟁(race to bottom)을 하게 된다는 주장(이주희, 2001)도 이런 맥락에서 살펴볼 수 있을 것이다.

비정규직 문제를 단순히 계약상의 탈법·불법 사례에만 맞추어 이를 방지하기 위한 노동법적 처방에만 매달리다 보면, 노동시장의 전반적인 흐름에 역행하게 되어 기대하는 효과를 거두지 못할 뿐만 아니라, 추가적인 불법계약과 법을 우회하기 위한 탈법계약을 양산할 수 있다. 결국 탈법·불법시장만을 확대시키는 결과를 초래할 수도 있다. 반면 공정하고 효율적인 시장인프라가 제대로 구축되지 못하였거나 독과점적 노동시장 상황에서 비정규직 문제를 지나치게 방관자적 시각에서 바라보는 것은 비정규직 문제의 본질을 호도할 수도 있을 것이다.

계약자유의 원칙(contract-at-will)에 입각하여,²⁰⁾ 사적인 비정규직 계약체결에 정부나 법원이 개입해서는 안 된다는 믿음을 갖기 쉽다. 그러나 이러한 계약자유의 원칙이 상호호혜적(mutually beneficial)이기 위해서는 무엇이 그들의 이익과 부합되는가를 판단할 수 있어야 하고 또한 계약당사자간에 자유로운 협상이 이루어져야만 한다.

계약자유 원칙에 대한 진보적(liberal) 입장²¹⁾에서의 비판은, 협상력의 균등이라는 계약자유의 원칙의 전제조건이 지나치게 이상적이라는 것이다. 가령 전문자유직종의 숙

런근로자이거나 남편 소득이 높은 여성근로자의 경우 비정규직 근로계약 협상시 사용자와 어느 정도 대등한 입장에서 협상할 수 있을 것이다. 그러나 저소득 근로자의 경우, 대안이 없는 상황에서 충분히 먼 미래를 합리적으로 예상할 여유 없이 비정규직을 선택한다면, 계약자유 원칙의 전제조건에서 벗어나게 된다.²²⁾

그러나 이러한 진보적인 비판에 대하여 자유방임적인 시각에서 역으로 비판할 수도 있을 것이다. 즉 어차피 힘의 불균등이 비정규직 시장의 속성이라면 고용보호 등 법적 규제를 하여도, 사용자는 결국 그 비용을 더 낮은 임금이나 취업기회의 파괴의 형태로 근로자에게 전가할 것이라는 것이다. 비정규직 법적 규제 도입에 관해서 단순히 힘의 불균등을 교정하는 차원에서의 논의는 그 설득력이 적어 보인다.

보다 설득력 있는 규제 논리는 비정규직 협상의 거래비용(transaction cost)과 정보의 비대칭성(information asymmetry)이다. 즉 비정규직의 적절한 고용보호는 단순히 힘의 불균등을 교정하기 위해서가 아니라 그것이 효율적이기 때문일 것이다. 거래비용은 비정규직 계약에 관한 완벽한 협상을 어렵게 할 수 있다. 비정규직 노동계약의 경우 현실적으로 대표성 있는 노조가 단체교섭을 대행하는 것이 아니고 개별 협상을 하여 근로자가 희망하는 근로형태, 근로기간, 근로시간 및 근로장소 등 다양한 내용에 대하여 일일이 약속하고 이에 대한 이행 여부를 철저히 감독하는 것은 실제로 불가능하다.²³⁾ 가령 특수고용계약의 경우, 직접고용의 상용직에 비하여 감독비용이 크기 때문에, 근로계약의 형태가 아니라 도급이나 위임계약의 형태를 취하는 것도 바로 거래비용을 최소화하려는 경제적 유인 때문일 것이다.

비정규직 관련 노동제도 도입에서 중요하게 고려되어야 할 사항은 거래비용 최소화이다. 그러나 우리의 현실은 노동제도가 오히려 비정규직 노동계약의 거래비용을 불필요하게 높였을 가능성도 배제할 수 없을 것이다. 가령 비정규직 노동계약이 유기계약(15.3%)이 아니라 무기계약의 형태(84.7%)를 보편적으로 취하는 것도 이런 맥락에서 이해될 수 있을 것이다. 물론 전술되었지만, 유기계약의 법적 보호 정도가 강하여 이를 우회하기 위해 무기계약을 맺는 사용자의 탈법적 동기도 존재할 것이다. 또한 확실하지 않은 일의 완성기간을 미리 고정시켜 놓고 유기계약의 법적 책임을 감당해야 하는 것보다는 기간을 정하지 않는 계약의 형태가 선호될 수 있을 것이다. 물론 무기계약도 근로기준법상 강한 정도의 사용자의 의무가 주어지지만 암묵적으로 사용자의 계약해지권(사실상의 해고권)을 근로자로부터 넘겨받음으로써 실질적인 고용재량권이 사용자에게 주어지는 탈법도 자주 목격되는 것이 현실이다. 현행법 기준으로는 이미 암시장화한 모든 무기계약 임시·일용직에 대하여 상용직에 준하는 사용자의 법적 책임을 하루 아침에 엄격히 추궁한다면 이로 인해 상실되는 경제효율성은 클 것이다. 또한 우회하기 위한 새로운 암묵적 계약이 출현될 수도 있다. 민간이 비정규 노동계약을 유

연(flexible)하게 그러나 공정(fair)하고 효율적(efficient)인 형태로 맺도록 유인하는 노동제도의 기능이 부재하다는 것도 비정규직 노동계약이 기형적으로 발전하는 데 일조했다는 점은 부인되지 못할 것이다.²⁴⁾

또 한 가지 비정규직 노동계약을 불완전하게 만드는 것은 정보의 비대칭성이다. 가령 근로자는 사용자에 비하여 고용기간이 갖는 의미를 적절히 평가하고 본인의 이익에 부합되도록 협상하기가 어려운 위치에 있다는 것이다.²⁵⁾ 즉 미래에 발생할 비정규직 계약이 반복되지 않을 경우 이직비용, 직장상실비용이 얼마나 되는지를 냉정하게 파악하고 이를 협상에 반영하기 어렵다는 것이다.²⁶⁾ 또한 기업정보에 제한된 접근만이 가능하기 때문에, 자신에게 유리한 계약기간과 임금수준을 협상하는 것은 독점력이 매우 높은 숙련된 근로자군에서나 가능하고 대다수의 근로자의 현실과는 너무나 동떨어진 것이다.²⁷⁾ 최소한의 책임성(liability)을 사용자에게 지음으로써 사용자는 생산활동에 필요한 투자를 근로자에게 하고 근로자는 업무에 몰입하여, 노동계약의 연성화를 미연에 방지할 수도 있을 것이다.²⁸⁾

Ⅲ. 비정규직과 노사정의 입장

1. 정부

전술한 바와 같이, 경제위기 이후 우리나라의 정부정책은 비정규직을 증가시키는 데 일정부분 기여하였을 것이다. 가령 정부의 실업대책은 단기 일자리를 창출하여 실업률은 감소시켰을지 모르지만 비정규직의 증가를 초래한 측면이 있다. 또한 공공 및 금융부문 구조조정과 민영화정책은 비정규직 증가에 일정부분 기여하였을 것으로 판단된다.

정부가 비정규직 증가에 기여한 것은 우리나라에만 있는 일은 아니다. 가령 프랑스에서 1982년부터 1987년까지 단시간근로자 증가의 63%는 공공부문에서 이루어졌다고 주장된다(Mashall, 1989; Caire, 1989; Ricca, 1989). Rodgers(1989)는 정부에 의한 단시간근로자 혹은 단기근로자 양산은 영국, 벨기에, 네덜란드에서도 나타난다고 제안한다. 물론 공공부문에서 창출된 비정규직은 근로기준법을 잘 준수하여, 민간 부문에 비하여 그 불안정성이 덜할 것이지만, 정부가 비정규직 양산을 오히려 야기시켰다는 점은 부인되지 못한다. Claire(1989)는 정부의 실업률을 감소시키는 정책이 위장된 실업(disguised unemployment)을 양산하였다고 비판하기도 한다.

또한 정부는 다양한 입법조치나 행정해석을 통해서도 시장에 영향을 미칠 수 있다.

Mückenberger(1989)는 독일 정부의 탈규제적 조치가 모든 근로자에 균등하게 영향을 미친 것이 아니라, 비정규직 근로자 고용보호 완화에 더 큰 영향을 미쳤다고 주장한다.

2. 노조와 사용자단체

비정규직 증가에 관한 근로자와 사용자의 입장은 이미 단순 정형화되어 있다. 근로자 반대, 사용자 찬성. 사용자단체는 대체로 비정규직 문제는 경기회복과 더불어 점차 완화될 것이기 때문에 문제될 것이 없다고 주장하거나, 비정규직 문제의 본질은 정규직에 대한 과보호, 예컨대 해고제한, 기타 근로조건 등에서의 경직적인 제도에 의해 발생하였기 때문에 이에 대한 개선이 필요하다고 주장한다(「비정규노동자 권리보장을 위한 공청회」에서 경영계안, 2000)

사용자단체의 입장에 비하여 정규직 노동조합의 입장은 그다지 간단치 않다. 노동자의 근로조건을 규율하고 있는 것은 근로계약, 취업규칙 그리고 단체협약의 세 가지이다. 물론 이들 각각의 근로조건의 최저 기준을 정한 근로기준법에 위배되어서는 안 된다. 경제활동인구 부가조사에서 나타난 바와 같이 비정규노동자의 근로조건은 기본급과 법정수당, 기업복지, 4대 보험 등에서 정규직과 많은 격차를 보이고 있는데, 이것의 형식적인 근거가 되는 것은 개별 근로계약과 취업규칙, 단체협약이다. 즉 취업규칙이나 단체협약이 비정규노동자에게 적용되지 않아, 개별 협상에서 사용자가 우위를 점할 가능성이 크다.

노동조합에서 비정규노동자를 조직하여 보호해야 하는데는 일정한 한계를 가지고 있다. 기업단위노조에서 규약상 가입범위에 포함시키고도 실제 가입을 받아 주지 않고, 중앙단위에서 복수노조금지로 독자적인 노동조합을 결성할 수 없다면 비정규근로자의 단결권이 가로막히게 된다. 정작 복수노조금지법을 2006년까지 유예하는 데 합의한 중앙단위노조가 비정규직 노조의 분리 결성을 지원한다는 자기모순도 발생하게 된다.²⁹⁾

혹자는 비정규 문제는 경기가 회복되면 자연스럽게 소멸될 문제로 간주하고, 정규직의 권리보호에 치중해야 한다고 주장할지도 모른다. 즉 정규직을 대체하는 범위에서만 비정규직의 증가에 반대하고, 그 이외의 증가는 오히려 핵심근로자를 보호할 수 있다는 입장이다. 그러나 비정규직 문제는 노동시장의 전반적인 변화의 한 양상이며 정규직의 거울 속의 이미지(mirror image)로서 장기적으로 노사협상이 더욱 단절화(fragmented)되고 이는 정규직 근로자의 권리에도 상당부분 부정적인 영향을 미칠 수도 있다.³⁰⁾

IV. 비정규직 불법실태: 경찰의 부가조사를 중심으로

1. 비정규직 근로자의 월평균임금

2000년 경제활동인구 부가조사상 월평균임금을 살펴보면, 상용직 근로자가 154만원, 임시직 근로자가 85만원, 일용직이 64만원으로 나타나, 고용형태별 임금격차가 큰 것으로 나타난다. 특히 상용직과 임시·일용직 간에 격차가 큰 것으로 나타났다. 같은 임시·일용직이라고 하여도 직접고용된 임시·일용직이 간접고용되었거나 특수고용(독립도급제외)된 임시·일용직보다는 월평균임금이 높은 것으로 나타났다. 특히 재택근로 임시직 근로자의 경우³¹⁾ 월평균임금이 42만원, 일용직 근로자는 29만원을 벌며 저임금을 수령하는 것으로 나타났다.³²⁾

2. 비정규직 근로자의 퇴직금 수혜율³³⁾

퇴직금 수혜율을 살펴보면, 상용직이 88.7%, 임시직이 20.5%, 일용직이 3.4%로 나타나, 비정규직 근로자의 퇴직금 수혜율이 낮은 것으로 나타났다. 퇴직금 지급대상이 되는 1년이상 무기계약 근로자를 살펴보면, 임시직이 21.4%, 일용직이 6.4%로 나타나, 1년 이상 근로한 상용직 근로자의 89.1%에 비하여 현저히 낮은 것으로 나타났다. 직접고용 임시·일용직 근로자의 경우 임시직이 21.7%, 일용직이 5.6%를 수령하는 것으로 나타났다. 파견근로의 경우 임시직이 19.7%, 일용직이 0.7%, 용역근로의 경우 임시직이 39.9%, 일용직이 4.2%를 수령하는 것으로 나타났다.³⁴⁾ 현행 근로기준법 제34조 제1항은 “계속근로년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급하는 제도를 설정한다”로 사용자의 퇴직금 지불의무를 규정하고 있다. 즉 근로자 5인 이상 사업장에서³⁵⁾ 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간 근로자를 제외한 모든 근로자를 대상으로 사용자의 퇴직금 지불의무는 적용된다. 위의 저조한 퇴직금 수혜율은 사용자가 근로기준법상에 규정된 대로 퇴직금 지불의무를 제대로 이행하고 있지 않음을 나타낸다.

3. 초과급여·유급휴가 수혜율

현행 근로기준법은 단시간근로자의 경우 연·월차유급휴가 및 각종 휴일·휴가수당의 계산에 있어서 통상 근로자의 기준에 비례적 평등권을 정하고 있다. 따라서 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자를 제외하고는 대다수의 근로자를 대상으로 초과급여·유급휴가에 대한 사용자 의무를 규정하고 있다.

물론 초과급여의 자격을 갖기 위해서는 주당 법정근로시간(현행 44시간) 이상을 근로하여야 한다. 주당 평균근로시간이 파견근로의 일용직을 제외하고는 대체로 법정근로시간을 초과하여 근무하는 것으로 나타나고 있다. 특히 임시직의 경우 직접고용과 간접고용에서 사용직보다 2~3시간 더 많은 시간을 근무하는 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 초과수당 수혜율은 임시적이 14.2%로서(일용직 5.1%), 상용직의 71.3%보다 현저히 낮은 것으로 나타났다. 이는 비정규근로자에 대한 사용자의 초과수당 지불의무가 잘 이행되지 않고 있음을 의미한다. 유급휴가 수혜율을 살펴보면 마찬가지로 양상을 나타낸다. 유급휴가 수혜율은 상용직이 74%인 반면, 임시직은 13%, 일용직이 2.9%로 나타나, 유급휴가 이행에 관한 사용자 의무가 잘 지켜지지 않음을 알 수 있다.

4. 비정규직 근로자의 고용보험·의료보험·국민연금 가입률

고용보험의 모든 사업장에 적용된다. 고용보험법 제8조에 의하여 일용근로자(1개월 이상 계속고용시 임시직에 해당되어 적용됨), 1개월간 소정근로시간이 80시간 미만인 근로자는 보험수급권이 배제된다.³⁶⁾ 부가조사에 의하면, 임시직 근로자의 주당 평균근로시간이 50시간으로 나타나, 상용직보다 근로시간이 오히려 많은 것으로 나타났다. 따라서 주당 근로시간이 20시간 미만인 단시간근로자는 임시직에 그다지 큰 비중을 차지하지 않을 것으로 판단된다. 따라서 고용보험법상의 가입의무를 이행한다면 임시직의 고용보험 가입률은 상용직과 같은 수준을 유지해야 할 것이다. 그러나 임시직의 고용보험 가입율은 22.3%로서 상용직의 73.9%보다 현저히 낮은 것으로 나타났다.

의료보험은 상시근로자가 5인 이상인 사업장에 적용된다. 단시간근로자라고 하더라도 당해 사업장이 의료보험에 가입되어 있으면 보험료 납부의무와 함께 보험급여수급권을 가진다. 의료보험법 제4조는 일용근로자(2개월을 초과하여 근로하는 경우에는 적용)와 2개월 미만의 임시직근로자를 고용보험 대상자에서 배제하고 있다.³⁷⁾ 따라서 의료보험법에 의하면 2개월을 초과하여 근로하는 일용근로자와 임시직근로자를 대상으로 사용자의 의료보험 가입의무가 있다. 그러나 의료보험 수혜율은 임시적이 23.7%, 일용

직이 4.9%로 나타나, 상용직의 89.8%에 비하여 매우 낮은 수준으로 나타났다.

국민연금은 대체로 의료보험과 마찬가지로 기준을 따르지만, 제외 대상자로서 일용근로자 또는 3개월 이내의 기한부로 사용되는 임시근로자(3개월 초과하여 계속 근무시 적용)를 포함한다. 이는 2개월을 기준으로 하는 의료보험과는 다소의 차이를 보인다. 국민연금의 경우 임시직의 20.6%, 일용직의 4.2%가 가입하여 상용직의 86.9%에 비하여서는 현격히 낮은 것으로 나타났다.

V. 비정규직 탈법유형

1. 기간계약(유기·무기계약)

유기계약 근로란 계약기간의 정함이 있는 근로를 말한다. 실제의 고용기간은 계약기간과 같은 경우도 있지만, 계약의 갱신 등에 의해 계약기간보다 장기인 경우가 많다.³⁸⁾ 경제활동인구 부가조사에 의하면 유기계약하에 고용된 임금근로자는 전체의 12.0% 정도이고 대부분은 기간의 정함이 없는 무기계약을 맺는 것으로 나타난다. 유기계약 근로자중 상용직으로 분류되는 1년 이상의 유기계약자(정년근로자와 1년 이상 기간제 근로자를 포함)는 33.8%를 차지하는 것으로 나타난다.³⁹⁾

무기계약 근로란 계약기간의 정함이 없는 근로를 말한다. 무기계약 근로자 가운데 임시·일용직에 해당되는 근로자 비중은 50%이다. 이는 전체 임시·일용직 근로자의 84.7% 혹은 전체 임금근로자의 44%를 차지하여 임시·일용직 무기계약자가 상당한 비중을 차지함을 알 수 있다.

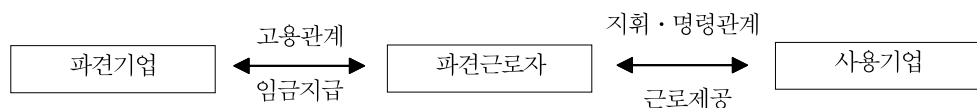
1년 미만 유기계약자의 경우 임시직 월평균소득이 75만원, 일용직 월평균소득이 61만원으로 나타났고, 1년 미만 무기계약자의 경우 임시직 월평균소득이 69만원, 일용직이 58만원으로 나타나, 1년 미만 무기계약자가 1년 미만 유기계약자에 비하여 동일한 조건이라면, 협상력이 약할 가능성을 시사한다. 유기계약 근로자와 무기계약 근로자 중 1년 이상 근속자의 월평균임금을 비교하여 보면 이러한 추측의 설득력을 더한다. 즉 유기계약자 가운데 1년 이상 근무할 경우(상용직화됨), 월평균 임금은 임시직의 75만원에서 146만원으로 급증하게 된다. 반면 무기계약자의 경우 월평균임금은 임시·일용직으로 계속 유지될 경우 월평균임금은 임시직이 87만원, 일용직이 69만원의 저임금을 받는 것으로 나타났다.

2. 파견

근로자파견제란 파견회사가 소속 근로자를 다른 회사에 보내 그 회사의 지휘·명령 하에 근무토록 하는 제도이다(파견근로자보호 등에 관한 법률, 1998. 2. 20, 이하 파견법 제2조). 즉 파견사업체가 자기가 고용한 근로자를 일시적으로 사용사업체에 파견하여 그 회사의 지시·감독하에 근로를 시키고 그에 대한 대가로서 파견료(용역비)를 받아 근로자에게 임금을 지급하는 고용형태이다.⁴⁰⁾

파견계약은 다음의 표로서 정리될 수 있다.

<파견계약>



우리나라 파견사업의 가장 큰 문제는 파견사업이 전문적 기술이나 기술을 사용하는 분야에서, 수요의 불확실성에 유연하게 대응하기 위해 사용되는 것이 아니라, 저숙련·저임금 분야에 집중되어 정규직 고용을 대체하는 일환으로 진행된다는 점이다(이주희, 2001). 파견계약에서 자주 목격되는 탈법·불법 유형은 크게 두 가지이다. 한 가지 유형은 사용기업이 파견근로자와의 근로관계를 회피하기 위하여 위장된 파견기업을 설정하여 근로자를 공급받는 유형이다. 또 다른 유형은 파견기업이 파견근로자에 대한 근로기준법상 사용자 의무를 다하지 못하고 근로자공급사업을 하거나,⁴¹⁾ 직업소개사업(특히 중간착취형)을 하는 경우이다.⁴²⁾

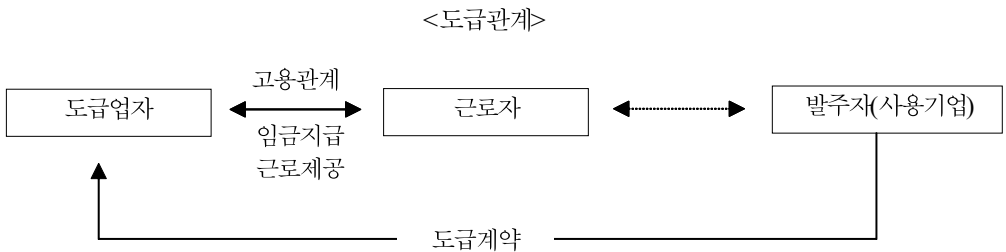
이외에도 법률적 대상 범위 이외의 업종에 암묵적으로 파견계약을 맺거나,⁴³⁾ 파견기간에 대한 제한 규정을 지키지 않는 경우도 발생하고 있다.⁴⁴⁾

불법파견의 대표적 사례로 인용되는 것은 대우중공업 사례이다(www.workingvoice.net 참조). 대우중공업의 사례는 사실상의 상용직에 준하는 업무를 수년간에 걸쳐 수행하는데, 명목상의 파견계약 근로자로 법적 신분이 유지되어 오다가 1년 기간의 촉탁이나, 2개월의 인수인계 기간 동안에 아르바이트직화한 사례이다. 여기서의 불법성의 근거는 사실상의 채용 및 해고를 대우중공업에서 행하여 파견기업과 파견근로자간의 고용관계가 존재하지 않았다는 데 있다.

3. 도급

사업장 내 하도급근로자란 업무를 도급받은 하수급회사에 고용된 근로자가 도급기업(모기업) 등 근로자를 사용하는 기업의 사업장 내에 들어가 근무하는 자를 말한다. 사업장 내 하도급 중에는 도급기업 등의 생산공정의 일부를 도급받은 하수급회사가 일정한 생산수단을 보유하고 자기 근로자에 대해서 직접 지휘·감독을 하는 형태(순수도급형)가 있고, 이와는 달리 독립된 기업으로서의 실체를 가지지 않은 하도급기업에 소속되어 있으면서 도급기업의 사업장에 들어가 도급기업의 지휘·감독하에서 근로를 제공하는 형태(근로자공급형 도급)가 있다.⁴⁵⁾

아래 표는 도급계약의 일반형을 나타내며, 파견계약과의 중요한 차이점은 발주자와 근로자 사이에 일정한 고용관계가 존재하지 않는다는 점이다.



불법도급은 크게 두 가지 유형으로 나타난다. 한 가지는 근로자 공급형 불법도급으로서 어느 회사의 작업공정의 일부를 도급받아 근로자를 채용해서 그 근로자를 도급회사의 사업장에 투입하여 근로를 제공하게 하고, 도급금액을 수령하여 근로자에게 임금을 나누어 주고 그 나머지를 하수급업자가 차지하는 경우이다. 도급금액의 대부분이 근로자에게 지급해야 할 임금을 하수급업자가 차지하는 경우가 종종 발생한다. 하수급업자가 도급받은 금액의 대부분이 임금인 경우 결국은 일은 근로자가 하는데 중간에 하수급업자가 착취하는 것이 된다.⁴⁶⁾

또 한 가지 불법도급의 유형은 순수도급형 불법도급으로서, 도급회사와 근로자 간의 고용관계가 취약하고 실질적으로 발주자가 사용자로서의 역할을 하다가 근로관계에서 발생하는 의무에 대해서는 도급계약을 체결을 빌미로 회피하는 것이다. 이에 대표적 사례로 등장하는 것은 SK의 도급근로자 사례(www.workingvoice.net 참조)로서 도급회사는 SK의 자회사로서 실질적인 고용관계는 SK와 도급근로자 사이에 존재하였던 사례이다. 도급근로자가, 실질적인 고용주인 SK에 노동조합을 결성하겠다고 하자, SK

는 도급계약을 해지하겠다고 위협한 사례이다. 또 하나의 불법도급 사례는 대상식품 사례로서 위장도급회사(성호산업)를 차리고 도급근로자에게 생산직근로자의 업무를 수행케 하며, 작업배치·지시·감독 등을 발주업체인 대상식품에서 행하여 실질적인 고용관계가 사용업체와 도급근로자 사이에 존재하는 경우이다.

이외에도 한 가지 독특한 유형으로 임시직근로자에 주어지는 근로기준법상의 사용자의무를 회피하기 위하여 도급직으로 전환시키려 하였던 사례이다. 이 사례는 이랜드 부곡도급직 사례로서 도급직으로 전환된 이후에도 직접적인 지휘·감독은 이랜드에 의해 수행되어 왔다.

VI. 비정규직 탈법·불법시장과 고용보호⁴⁷⁾

비정규직 노동시장을 실증적으로 살펴보기 위하여, [그림 1]과 같이, 비정규직 노동계약을 계약기간과 고용형태로 나누어 매트릭스 형태로 구성해 본다. 계약기간은 노동계약상의 한 가지 속성으로 종축을 구성하고 고용형태는 횡축을 구성한다. 종축의 계약기간 유무는 경제활동인구 설문조사에 의거하여 유기계약과 무기계약으로 구분한다.⁴⁸⁾ 각각의 공간은 노동계약과 고용형태 간의 매칭을 의미한다. 각각의 공간에 해당되는 임금근로자의 비중은 2000년 경제활동인구 부가조사 지침에 따라 계산되었다.

[그림 1]의 <공간 A>는 무기계약(기간의 정함이 없는 계약)인데 고용형태는 상용적인 경우로서, 경제활동인구의 부가조사 지침에 의하면 “고용계약 기간을 정하지 않고(정년제 포함), 회사의 인사관리규정에 적용을 받으며, 계약상 퇴직금·상여금 혜택이 주어지는 근로자”를 나타낸다. 따라서 <공간 A>에서 정의된 통계상의 무기계약의 개념은 법률상의 무기계약의 개념에서 벗어나지 않을 것으로 판단된다. <공간 A>의 비중은 전체 임금근로자의 44%를 차지하며, 대체로 핵심노동시장(core labor market)의 근로자를 의미한다.

[그림 1]의 <공간 B>는 유기계약(기간의 정함이 있는 계약)인데 고용형태는 상용적인 경우로서 “고용기간이 1년 이상이고, 회사의 인사관리규정에 적용을 받으며, 계약상 퇴직금·상여금 혜택이 주어지는 근로자”를 나타낸다. <공간 B>는 근로자가 1년 이상의 계약기간을 인지하고 사용자도 퇴직금을 지불하는 공간이다. 즉 계약내용을 노사양측이 합의하고 이에 대하여 성실히 이행할 가능성이 큰 계약공간이며, 이는 전체 임금근로자의 4%에 해당된다.⁴⁹⁾

[그림 1]의 <공간 C>는 무기계약인데 고용형태는 임시·일용직으로서 “근로자속성

〔그림 1〕 비정규직 노동계약과 고용형태간의 매칭¹⁾

계약기간 \ 고용형태		상용직	임시·일용직	
			1년 이상 근로 지속	1년 미만 근로 지속
노동계약	무기계약	A 44% (5,703)	C 38.5% (4,999)	D 5.5% (713)
	유기계약	B 4% (527)		E 8% (1,033)

주 : 1) 경제활동인구 부가조사상의 비중/전체표본 수 12,975/()은 해당 공간의 표본수
 2) 근로자가 인지하는 계약기간의 유무에 따른 분류(각주 48 참조).

이 1년 이상이나 인사관리규정을 받지 않고, 계약상 퇴직금·상여금 혜택이 없는 근로자”를 나타낸다. <공간 C>는 근로기준법상 사용자의 퇴직금 지불의무가 적용되지 않는 5인 미만 소규모 사업장과 사용자의 법정 퇴직금 의무가 존재하는 5인 이상 사업장에 종사하는 근로자를 모두 포함한다. 따라서 각주 48)에서 전술된 바와 같이 <공간 C>의 무기계약은 단순히 근로자가 계약기간의 존재를 인지하지 않는 경우를 나타내며 법률상의 무기계약과는 괴리가 있다.

[그림 2]는 근로기준법 적용대상이 되는 5인 이상의 사업장에 국한하여 매트릭스를 재구성하였다. [그림 1]과 비교하여 <공간 a>의 비중(77%)이 <공간 A>의 비중(44%)

〔그림 2〕 5인 이상 사업장(전체표본 : 2,826) 중 비정규직 노동계약과 고용형태간의 매칭

계약기간 \ 고용형태		상용직	임시·일용직	
			1년 이상 근로지속	1년 미만 근로지속
노동계약	무기계약	a 77.0% (2,177)	c 11.1% (314)	d 0.9% (26)
	유기계약	b 7.2% (202)		e 3.8% (107)

주 : 1) 경제활동인구 부가조사상의 비중
 2) ()은 표본수

에 비하여 더 큰 것으로 나타나, 무기계약-상용직을 특징으로 하는 핵심노동시장의 규모가 사업장의 크기가 증가함에 따라 증가함을 알 수 있다. <공간 b>의 비중도 7.2%로서 <공간 B>의 4%보다 증가하여 기간이 명료하고 퇴직금 지불의무도 이행하는 비중이 사업장 크기가 커감에 따라 증가함을 알 수 있다. 반면 <공간 d>의 0.9%나 <공간 e>의 3.8% 비중은 <공간 D>의 5.5%나 <공간 E>의 8% 비중에 비하여 현저히 감소하였다. 이는 임시·일용직을 1년 미만으로 사용하는 주변부 노동시장의 규모가 사업장의 크기가 증가함에 따라 감소함을 의미한다.

<공간 c>의 11.1%는 5인 이상 사업장에서 근로 지속기간이 1년 이상인 직종에 임시·일용직이 활용되는 경우를 나타낸다. [그림 2]의 <공간 c>는 크게 네 가지 유형으로 나누어진다. 첫째 유형은 사용자가 퇴직금 지불의무를 우회하기 위해 임시·일용직을 1년 미만으로 반복 갱신하는 탈법시장을 들 수 있으며, 둘째 유형은 사용자가 처음부터 1년 이상을 계약체결하고 퇴직금 지불의무를 무시하는 불법시장을 들 수 있다. 셋째 유형은 사용자가 퇴직금도 지급하고 상용직처럼 고용하지만 장부상으로는 임시·일용직으로서, 사용자가 상용직의 해고의 어려움을 우회하기 위해 계약해지권(실질적 해고권)만은 유지해 두는 유형을 들 수 있다.⁵⁰⁾ 근로자가 경황조사에서 오보할 가능성을 배제한다면, 5인 이상 사업장의 임금근로자 비중 11.5%는 전술된 세 가지 유형의 탈법·불법시장의 규모를 나타낸다. 현재 비정규직 문제의 핵심이 되는 공간은 <공간 c>로 판단된다.

그렇다면, <공간 c>가 상대적으로 큰 비중을 차지하는 이유는 무엇일까? 물론 사용자의 법적 인식 부족과 불황으로 인한 근로자의 대안노동시장 부재 등의 원인들을 들 수도 있겠지만, 일차적으로는 제도의 불완전성으로 인하여 임시·일용직 근로자의 장기고용에 대하여 사용자가 실제로 인지하는 암묵적 임금(shadow wage)이 상대적으로 저렴하며, 반면 높은 해고비용과 직업지대(job rent)로 말미암아 상용직 근로자에 대한 암묵적 임금이 높다는 점을 들 수 있다. 즉 <공간 a>와 <공간 b>의 암묵적 임금이 지나치게 높다면, 사용자는 이를 회피하기 위해 <공간 c>를 택할 가능성이 있다. 예컨대 유기계약에 대한 입법적 혹은 해석론적 규제(즉 <공간 b>에 대한 규제)가 이를 우회하기 위한 탈법계약으로서 <공간 c>의 임시·일용직을 1년 이상 반복하여 사용할 유인을 제공할 수 있을 것이다.

그렇다면 다른 조건이 동일한 상황에서, <공간 c>에 속한 탈법시장을 규제하기 위하여 임시·일용직에 동일인에 대한 반복 고용을 제한하거나 불법시장에 대하여 퇴직금 등 근로기준법상 사용자의 의무를 철저히 감독해 나간다면 어떠한 현상이 벌어지겠는가? 아마도 <공간 c>의 불법·탈법시장은 <공간 a>나 <공간 b>로 가기보다는 <공간 c>의 불법으로 대체되거나 <공간 C>의 5인 미만 사업장, <공간 d>, <공간 e>로

이동해 갈 공산이 크다. <공간 c>의 불법으로 대체된다는 것은, 탈법행위의 비용이 높아져서 법을 우회하기보다는 불법으로 전락함을 의미한다. 한편, <공간 C>로의 이동은 근로기준법을 우회하기 위해 5인 미만 사업장으로 전이되는 탈법 현상을 의미한다. 퇴직금 지불 의무에 관하여 근로기준법의 효력이 미치지 않는 5인 미만 사업장에 국한하여 매트릭스의 분포를 살펴보면 [그림 3]과 같다.

[그림 3] 5인 미만 사업장(전체표본: 10,149) 중 비정규직 노동계약과 고용형태간의 매칭

계약기간 \ 고용형태		상용직	임시·일용직	
			1년 이상 근로지속	1년 미만 근로지속
노동계약	무기계약	α 34.8% (3,527)	γ 46.2% (4,685)	δ 6.8% (687)
	유기계약	β 3.2% (325)		ε 9.1% (925)

주 : 1) 경제활동인구 부가조사상의 비중
 2) ()은 표본 수

[그림 3]의 분포를 살펴보면 5인미만 사업장에서 상대적으로 무기계약-상용직(<공간 α>)과 유기계약 상용직(<공간 β>)의 비중이 작으며, 반면 무기계약-임시·일용직(<공간 γ>, <공간 δ>와 <공간 ε>)의 비중은 상대적으로 큼을 알 수 있다. 특히 <공간 γ>의 비중은 46.2%로서 <공간 c>의 11.1%를 훨씬 상회하는 것으로 나타난다. 이는 무기계약-임시·일용직이면서 근로 지속기간이 1년 이상인 경우로 법률적으로도 퇴직금의 지불의무가 존재하지 않아 5인 이상 사업장의 <공간 d>의 탈법 창구로 이용될 가능성이 있음을 암시한다.⁵¹⁾ 즉 근기법 적용제외 사업장의 존재가 비정규 고용보호를 우회하기 위한 탈법의 온상으로 이용될 수 있다는 것이다.

한편 [그림 2]에서 <공간 d>나 <공간 e>로의 이동은 동일한 근로자를 계속고용하지 못함으로써 발생하는 채용비용과 기본적인 숙련투자 효과의 상실 등 경제 비효율성을 수반할 것이다. 비록 근로기준법상 탈법시장은 작아졌을지 모르지만 <공간 c> 내에서의 불법 정도의 증가와 <공간 C>, <공간 d>, <공간 e>로 이동해 가면서 상당수의 노동계약들이 더 이상 생존하지 못하고 유실되어, 오히려 저소득층 비정규직 일자리를 파괴하는 결과도 배제할 수 없을 것이다.

한편 [그림 2]에서 <공간 b>의 유기계약의 상용직에 대한 1년의 기간 규제를 좀더

확대해 간다면 <공간 a>의 무기계약 상용직이 유기계약 상용직으로 대체되는 부분도 있겠지만, 이보다는 <공간 c>의 불법·탈법시장을 <공간 b>의 제도권 시장으로 흡수하는 효과도 발생할 수 있을 것이다. 즉 임시·일용직의 탈법·불법시장을 제도권 시장으로 흡수하기 위해 사용업종을 제한하기보다는, 시장상황에 맞추어 적절한 수준까지 완화시켜 임금근로자의 4%에 불과한 <공간 b>나 <공간 B>의 유기계약 상용직을 활성화시키는 것도 <공간 c>의 <공간 b>나 <공간 B>로의 이동을 촉진시키기 위하여 고려될 수 있을 것이다.

이보다 더 중요한 원칙은 적절한 계약사항에 대한 사용자의 성실한 의무이행을 유도하기 위해 노동계약상 의무사항을 명료화하고 노동계약에 관한 근로기준을 널리 홍보할 필요가 있을 것이다. 임시·일용직 무기계약이 반복 체결되는 데에는 영세사업장 사용자의 근로기준법에 대한 정보 부족도 일조하였을 것으로 판단된다. 이미 존속하는 불법의 오랜 관행을 점진적으로 개선해 가기 위하여 비정규직 노동계약 체결시 사용자가 지켜야 하는 성실의무에 관한 인식이 전제되어야 할 것이다. 마지막으로 무기계약 상용직의 경직성을 우회하기 위해 사용자는 비정규직 노동계약을 선호할 수 있을 것이다. <공간 a>나 <공간 A>의 임금과 내부노동시장의 유연성 확보는 비정규직 문제해결의 근본적 과제로서 일관된 방향으로 이루어져야 할 것이다.

VII. 결 어

본고는 현재 이루어지고 있는 비정규직 노동계약의 관행을 실증적으로 파악하고 이에 대한 해결방식을 제시하고자 하는 실험적인 논의이다. 비정규직 노동계약은 노동계약이 관장하는 재산권(property right)과 책임소재를 누구에게 어느 범위까지 줄 것인가를 결정하는 매우 중요한 사안이다. 특히 비정규직 노동시장에서 불완전성이 존재하기 때문에 ‘계약자유의 원칙’이 사적 자치와 시장의 효율성을 담보 받을 수 없는 상황이 발생할 수 있다. 이때 적절한 고용보호 규제는 경제 효율성을 개선할 가능성이 자유주의 경제학의 관점에서도 열려 있다.

노동계약상의 비정규직 문제는 임시·일용직으로서 근로자를 1년 이상 탈법·불법으로 고용한다는 것으로 요약될 수 있을 것이다. 불법·탈법의 첫째 유형은 사용자가 퇴직금 지불의무를 우회하기 위해 임시·일용직을 1년 미만으로 반복 갱신하는 탈법을 들 수 있으며, 둘째 유형은 1년 이상을 계약체결하고 퇴직금 지불의무를 무시하는 불법시장을 들 수 있다. 셋째 유형은 상용직과 같이 고용하고 퇴직금도 지불하지만, 장

부상 임시·일용직으로서, 사용자의 법적 계약해지권(실질적 해고권)만은 유지해 두어 상용직의 해고의 어려움을 우회하는 탈법을 들 수 있다. 계약기간에 대하여 근로자가 오보할 가능성을 배제한다면, 2000년 경제활동인구 조사상 이러한 탈법·불법 계약하에 종사하는 근로자의 비중은 5인 이상 사업장 종사 임금근로자의 11.1%로 나타난다. 이렇게 탈법·불법 계약이 맺어지는 원인은 비정규직과 정규직의 암묵적 가격(shadow wage)의 상대적 격차에서 찾을 수 있다. 즉 제도의 불완전성으로 인하여 임시·일용직 장기고용에 대한 암묵적 임금이 법이 요구하는 수준보다 낮으며, 반면 높은 해고비용 및 직업지대로 말미암아 상용직의 암묵적 임금이 지나치게 높다는 것이다.

현재의 노동시장 시장구조에서, 비정규직 고용보호가 입법된다면, 현행 탈법이 불법으로 대체되거나 5인 미만 사업장으로 전이될 가능성을 배제할 수 없다. 또한 높아진 계약비용은 비정규직 일자리를 감소시켜 근로자에게 오히려 불리한 결과를 야기할 수도 있다. 따라서 근로감독체계 개선과 같은 노동시장 인프라 개선과 더불어, 탈법·불법시장을 제도권 시장으로 흡수하기 위한 노력이 병행되어야 할 것이다. 가령 현행 1년의 유기계약 제한기간을 시장상황에 맞추어 적절한 수준까지 완화시킴으로써, 임금근로자의 4%(5인 이상 사업장 종사 임금근로자의 7.2%)에 불과한 유기계약 상용직을 현재보다는 활성화시키는 것도 고려될 수 있을 것이다.

이보다 더 중요한 원칙은 적절한 계약사항에 대한 사용자의 성실한 의무이행을 유도하기 위해 노동계약상 의무사항을 명료화하고⁵²⁾ 노동계약에 관한 근로기준을 널리 홍보하여 노동계약의 후진성을 탈피하고자 하는 노력일 것이다. 임시·일용직 무기계약이 반복 체결되는 데에는 영세사업장 사용자의 근로기준법에 대한 정보부족도 일조하였을 것으로 판단된다. 이미 존속하는 불법의 오랜 관행을 점진적으로 개선해 가기 위하여 비정규직 노동계약 체결시 사용자가 지켜야 할 성실의무에 관한 인식이 전제되어야 할 것이다.⁵³⁾

무기계약 상용직의 경직성을 우회하기 위해 사용자는 비정규직 노동계약을 선호한다는 점은 다수의 국내 경제학자들에 의해 지적된 바 있다. 비정규직 문제는 정규직 문제의 ‘거울 속 자화상’으로 인식되어야 할 것이다. 임금유연성과 효율적인 내부노동시장의 달성은 비정규직 문제해결의 근본적 처방으로서 일관된 방향으로 이루어져야 할 것이다.

반시장적인 입법규제를 최소화하고 제도권 시장이 탈법·불법시장을 흡수를 촉진하기 위해서는 전체 노동시장에 미치는 연쇄효과를 정확히 파악하는, 균형적이고 실증적인 정책관점을 잃어서는 안 될 것이다. 시장 메커니즘의 현실성이 반영되지 않는 졸속 입법은 또 다른 형태의 탈법·불법시장을 조장하거나 민간계약의 경제 효율성을 상실케 하여 비정규 노동시장의 혼란을 야기시킬 수도 있다.

◆ Endnotes

- 1) 특수고용 계약자라고 하여 모두 근로기준법상 근로자에 해당되지 않는 것은 아니다. 「노동조합 및노동관계조정법」상의 근로자성이 일부 인정되고 있고, 인정 폭이 넓어지고 있는 추세이다. 근로기준법상 근로자에 해당하려면 실질적으로 사용자와 사용종속관계에 있어야 하고, 이는 개별 상황에 따라 달라진다. 즉 사용자와 도급이나 위탁계약을 체결한 경우에 형식적으로는 근로계약이 아니지만 실질적으로 사용자와 사용종속관계에 놓여 있다면 근로기준법상의 근로자에 해당하게 된다.
- 2) 2000년 통계청의 경제활동인구 부가조사에 의하면 직접근로가 84%, 간접근로가 3.4%, 특수고용이 12.6%로 나타났다. 간접근로 가운데 파견은 1%, 용역은 2.4%를 각각 차지하였고, 특수고용가운데 호출근로는 7.4%, 독립도급은 4.3%, 재택근로는 1.1%를 차지하는 것으로 나타나, 간접근로의 비중은 그다지 높지 않은 것으로 나타났으며, 특수고용의 비중은 12.6%로서 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 대기근로의 경우는 7.4%를 차지하여, 특수고용 전체의 약 60%를 차지하는 것으로 나타났다.
- 3) 본고에서 사용된 비정규직과 연관된 통계치는 두 가지 방법으로 추출하였다. 한 가지는 경제활동인구 부가조사의 원자료를 통해 구하였고, 또 다른 방법은 한국노동연구원에서 경제활동인구 부가조사 자료를 이용하여 보고된 노동부 용역보고서 「2000년도 임금실태조사」 가운데 「고용형태의 다양화와 최근의 임금실태」(정진호, 2001)의 비정규직 부표 통계치를 인용하였다.
- 4) 임시·일용직은 경제활동인구 조사의 종사상 분류에 따른 정의이다. 경제활동인구 조사 지침서에 의하면 임시직은 유계약자 중 고용계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 자, 혹은 무기계약자중 일정한 사업 완료의 필요에 의하여 1년 미만으로 고용되었고 계약상 상여금 등 제 수당이나 퇴직금이 지급되지 않으면 임시직근로자로 판단된다. 한편 일용직은 유계약자 중 고용계약 기간이 1개월 미만인 자 혹은 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자 또는 일정한 장소 없이 떠돌아다니면서 일한 대가를 받는 사람으로 정의된다.
- 5) 부가조사 자료에 의하면 임시직의 경우 상용직과 근로시간에서 큰 차이를 보이지 않는다. 일정한 취업규칙하에서 근로하여야 하고, 근로자의 시간에 대한 권리개념이 취약한 우리나라 상황에서, 서구와 달리 임시직 근로자의 단시간근로 비중이 그다지 크지 않은 것으로 판단된다. 그러나 일용직의 경우는 단시간근로가 상당부분 포함되어 있는 것으로 판단된다. 특히 특수고용 일용근로자 중에는 단시간 근로자가 상당부분 포함되어 있다. 가령 특수고용 일용근로자의 주당근로시간을 살펴보면, 대기근로의 경우 40.1시간, 독립도급의 경우 36.1시간, 재택근로의 경우 38.2시간을 근무하는 것으로 나타나, 단시간근로자가 상당부분 포함되어 있음을 알 수 있다. 이는 특수고용을 자발적으로 선택하는 가정주부도 상당수 포함될 것이다.
- 6) 가령 미국의 경우 임시·일용직의 비율이 4.7%로(BLS 기준 한시적 근로자, 최경수(2001)에서 인용) 그다지 높지 않은 것은 무기계약 근로자의 해고가 용이하다는 점에서 주된 원인을 찾을 수 있을 것이다. 한편 유럽국가간 비교에서도 이러한 증거를 찾을 수 있다. 예를 들면 해고제도가 영국보다 경직적인 것으로 알려져 있는 프랑스에서 유계약자의 비중은 높으나 영국에서는 그다지 높지 않음을 알 수 있다(Rodgers, 1989).
- 7) 우리나라의 경우 경제활동인구 부가조사에서 실업의 변화와 비정규직 고용구조에 대한 분석이 아직은 어려운 실정이다. 국외 연구를 살펴보면 Rodgers(1989)는 프랑스에서 실업률과 일시적 근로(temporary work) 사이에 상관성이 높다는 결과를 제시하고 있고, Marshall(1989)은 서유럽에서 전반적으로 실업률과 단시간근로 사이에 상관성이 높다는 결과를 제시한다.
- 8) 경제활동 부가조사에 의하면 1997년에 15~24세 근로자 가운데 임시직 고용이 42.8%에서 1999년에 48%로 증가하였으며, 25~39세의 경우 29.4%에서 32.3%로 증가하였다. 반면 40~54세의

경우 26.8%에서 26.1%로 오히려 감소하였다. 그러나 비정규직이 청년층을 위해서 정규직으로 이동하는 가교 역할을 어느정도 했는지에 대해서는 명확한 실증분석 결과가 제시되지는 못하고 있다. 외국의 사례를 살펴보면 독일의 경우 일시적 근로자(temporary worker)의 3분의 1이 해당 근로기업의 상용직으로 재취업된다는 통계치가 있다. 그러나 Büchtemann and Quack(1989)과 Marshall(1989)은 유럽에서 청년층 임시직이 상용직으로 가기 위한 가교 역할을 한다는 주장에 대하여 회의론을 제기한다.

- 9) 영국의 자료를 이용한 Büchtemann and Quack (1989)의 연구결과에 의하면, 여타 가구구성원의 소득이 낮아수록 해당근로자가 단시간 임시직에 취업할 확률은 커지고, 반면 배우자의 소득이 클수록 상용직에 취업할 확률은 커진다.
- 10) 본고의 설명은 실업의 증가가 비정규직을 증가시키는 요인에 대하여 설명한다. 물론 비정규직의 증가가 실업 감소에 기여할 수도 있다. 유럽 대부분의 국가에서 비정규직의 증가에 대하여 관용적인 태도를 취하였던 것도 고실업을 완화시키고자 하는 정부의 의도가 담겨있다. 그러나 Heppel(1993)은 지속되는 고실업 문제가 비정규근로에 의해 해결되는 것이 아니라 단지 은폐될 뿐이라고 주장한다.
- 11) 1996년과 2000년을 비교하여, 비정규직 비중의 산업별 증가율을 살펴보면 전기·가스·수도업이 4.5%에서 21%로 가장 높은 비율로 증가하였고, 그 다음이 금융·보험·부동산, 운송·창고·통신업 등의 순으로 나타났다. 반면 건설업의 경우 임시·일용직의 비중이 71.6%에서 74.8%로 변화한 것으로 나타나, 가장 완만하게 증가한 것으로 나타난다. 일반적으로 건설업을 제외한 모든 서비스업종에서 임시·일용직 비중의 증가율이 제조업에 비하여 상대적으로 높은 것으로 나타났다.
- 12) 일용직의 경우 1996년의 13.8%를 제외하고는 대체로 14.2~14.4%대를 유지하다가 경제위기 이후인 1999년에 18%로 급속하게 증가한다. 따라서 일용직의 경우는, 임시직에 비하여 경기적인 요인에 더 큰 영향을 받은 것으로 나타난다.
- 13) 2000년 노동백서(2001)에 의하면 단기일자리 제공은 15,288억원의 예산을 집행하여 88만 6천명을 지원하였다. 이는 2000년 일용직 취업자 237만 8천명의 37.3%에 해당된다. 이는 정부의 실업대책이 단기적인 실업률 감소에는 기여했는지 모르지만 비정규직 증가 문제를 야기했음을 알 수 있다.
- 14) Rubery(1989)와 Alaluf(1989)는 이와는 반대되는 의견을 제시한다. 즉 불황이 노동시장을 불안정하게 만들지만 원래 존재하던 이중성을 악화시키지는 않는다고 주장한다.
- 15) 노동계약 연성화의 개념은 Valletta(1999)나 Idson and Valletta(1996)의 연구들에서 잘 설명된다. 즉 사용자도 근로자가 현재 맺고 있는 노동계약에 헌신할 것을 기대하지 않으며, 근로자도 사용자가 근로자의 생산성을 높이기 위한 자본투자 등을 적절히 할 것을 기대하지 않는 쌍방향 기회주의 가능성이 높아짐을 의미한다.
- 16) 미국 노동시장에서 상용직 장기근속의 중요성 및 가치에 대한 논의로서 Kazuo Koike (1978)도 15년 이상의 장기근속자의 비중이 일본보다 미국에서 더욱 높다는 결과를 발표한 바 있다. 이는 일본의 종신고용 관행과 미국의 유연한 노동시장에 관련된 단순한 직관과는 배치되는 실증분석 결과이다. 우리나라의 경우 1995~99년 노동시장의 4년 직장유지율(job retention rate)은 미국 1980년대와 1990년대의 최저치를 하회하는 극히 낮은 수준으로 나타나, 노동시장의 불안정성이 상대적으로 심각하다는 실증분석결과가 제시된다(금재호·조준모, 2001a). 즉 상용직의 장기근속이 누리는 경제효율성을 향유하지 못한 채, 비정규직의 남용으로 이어질 가능성도 배제할 수 없다.
- 17) 이와 연관된 연구로서 Valleta(1999)와 Idson and Valleta (1996)는 불황기간 동안에 근속기간이 비교적 긴 상용직 근로자의 해고에 대한 사용자의 오명효과(stigma)가 작기 때문에 과다하게 상용직을 해고할 수 있다고 제안한다. 이를 유추 해석하면 불황기간에 상용직의 비정규직 대체

가 보다 빈번히 이루어질 수 있다는 것이다. 한편, Shleifer and Summers (1988)는 적대적 인수합병은 피인수기업의 상용직 근로자에 대한 기회주의적 해고를 수반할 수 있다고 지적한다. 이들 연구함의를 우리나라에 적용시켜 보면, 경제위기 이후에 기업변동이 빈번해지고 상용직 근로자에 대한 기회주의적 해고가, 이전에 비하여 더욱 빈번할 수 있다는 것을 시사한다. 물론 우리나라 상법에서는 “합병후 존속한 회사 또는 합병으로 인하여 설립된 회사는 합병으로 인하여 소멸된 회사의 권리의무를 승계한다”고 규정하여 고용승계를 의무화하고 있지만, 고용승계 의무가 없는 자산매매 계약을 통해 생산시설을 인수하는 과정에서 근로자들을 선별적으로 재고용하는 기회주의가 발생하기도 한다. 포항제철의 자회사인 창원중합특수강의 삼미특수강 인수 과정이 실질적인 영업양도 계약으로 인정되므로 고용을 승계하지 않은 것은 부당하다는 판정이 그 하나의 예이다(1997. 12. 중노위, 현재 대법원 계류중). 김일중·조준모(2000)는 판례자료 분석을 통하여 경제위기 이후 사용자의 기회주의적 해고가 경영상 해고일수록, 대기기업일수록 많았음을 실증적으로 제안한다.

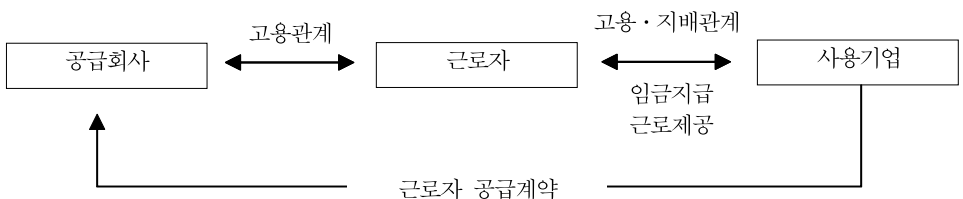
- 18) 이와 연관된 국내 연구로는 다음의 세 가지를 들 수 있다. 첫째, 남재량·김태기(2000)는 경제활동인구 조사의 패널화 자료를 이용하여 우리나라의 비정규직은 미국과 달리 함정(trap)이라는 점을 제시하고 있다. 이들은 논문에서 “우리나라에서 비정규직은 한 번 빠지면 헤어내기 어려운 함정으로서의 역할이 대부분이며 가교(bridge)로서 기능은 무시할 수 있을 정도로 미약하다”라고 결론을 내리고 있고, 특히 정규직으로 취업하더라도 2년 이내에 다시 이직하는 경우가 상당수라는 점을 발견하였다. 이에 대해 류재우·김재홍(2001)은 1990년대 중반 이후 상용직과 여타 노동력 상태간의 ‘단절’ 현상이 강화되어 온 가운데, 상용직으로 가기 위한 중간 단계로서의 임시직의 역할이 감소해 온 것으로 나타났다. 또한 금재호·조준모(2000, 2001b)는 노동패널 자료를 이용하여 과거 비정규직 근속경험이 임금상승에 유의적으로 기여하지 않는다는 실증분석 결과를 제시한다.
- 19) Büchtemann and Quack(1989)는 단체협약상에 비정규직에서 정규직으로 전환할 수 있는 권리, 혹은 반대로 정규직에서 비정규직으로 전환할 수 있는 권리를 포함한다면 비정규직으로 인한 노동시장 이중화 문제 등이 어느 정도 해소될 수 있을 것으로 주장한다. 이는 비정규직 문제의 해법을 노동법 제정이나 사회안전망의 확대와 같은 정책해법이 아니라 기업단위노조에서 찾으려 했다는 점이 주목될 만하다.
- 20) 계약자유 원칙은 근대민법의 3대원칙(계약자유 원칙, 사적 자치의 원칙, 소유권 절대 원칙) 중 하나이다. 그러나 이러한 민법상의 원칙이 노동법적 계약에 적용될 때 제한을 받는 경우가 많다. 그 제한에 대한 한 가지 논리는 실질적인 불평등이며, 나머지 한 가지는 계약자유 원칙이 단순히 비효율적이라는 것이다(Savares, 1982).
- 21) 여기서 자유방임과 진보는 경제학적인 분류이다. 따라 본고에서 사용되는 진보의 개념은 경제학 이외의 학문 영역에서는 자유방임으로 간주될 수 있을 것이다. 본고에서 사용하는 진보의 개념은 형평성을 개선하기 위한 정부의 재분배정책에 지지하는 입장이고 극단주의적 자유방임은 정부의 어떠한 재분배정책도 민간에 대한 재산권 침해로 간주하는 것이다. 이에 대한 정의는 Hayek (1961)와 Nozick(1974)를 참조할 수 있다.
- 22) 횡단면적으로는 합리적·자발적으로 선택된 사적 계약은 모두 효율적이라고 주장될 수 있을지도 모른다. 그러나 이러한 논리가 극단에 이르게 되면 ‘원조교제’까지도 사적 자치로서 방임해야 한다는 무정부 논리함정에 종종 빠지게 된다 (‘원조교제’의 계약은 민법상 ‘公序良俗’에 의거하여 규제된다). 문제의 핵심은 모든 사적 계약의 형태에서 공공의 이익에 벗어날 때 일정한 제한을 가하는 것이 효율적일 수 있다는 점이다.
- 23) Trebilcock(1976)은 거래비용이 높을 경우, 협상이 불가능한 표준화된 계약형태(standard nonnegotiable term)로 방치된다고 제안한다. 상당수의 비정규직 노동계약이 무기계약의 형태를 취하는 것도 이런 맥락에서 이해될 수 있다.

- 24) 선의로 약속된 업무를 이행해 가는 과정에서 1년의 이상 기간 동안 임시·일용직 계약을 체결한 경우와 상용직과 동일한 업무를 수행하면서 단순히 인건비 착취를 위해 임시·일용직이 반복 갱신된 경우를, 단순히 기간의 잦아들기 보다는 유연하게, 공정하게 그리고 효율적으로 분간할 수는 없는가? 필자가 몇몇 법학자들과 상당한 결과 미국의 보통법과 달리 우리나라의 대륙법 체계에서는 그런 판사나 노동위원회의 유연한 재량권이 없고 유연하고 전문적인 만큼 시간적 여유도 없다고 반문한다. 그러나 법원이나 노동위원회의 법해석과 그에 대한 집행이 중요하며 21세기에 고용형태가 다양화해지면서, 경제효율성을 담보받기 위한 시장인프라로서 중차대한 기능을 수행함은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것이다.
- 25) 이에 대한 연구로서 Adams and Aronson(1957)과 Getman, Goldberg and Herman(1976)의 연구를 참조할 수 있다.
- 26) Shavell(1980)은 정보비용이 작을 경우에 계약상 발생할 수 있는 위험이 계약당사자에 분산된다고 제안한다. 즉 비정규직 노동계약의 정보비용이 작아야 미래에 발생할 수 있는 계약해지로 인한 위험이 노사양측에 적절히 분산될 것이다.
- 27) 민주노총의 조사에 의하면 비정규 근로자의 상당수가 자신이 유기계약인지 무기계약인지도 모르고 입사하고 심지어는 자신이 임시직인지도 모르고 입사하는 경우도 있다고 한다(민주노총 홈페이지 참조). 물론 유기계약이나 임시직으로 입사하고 역으로 무기계약이나 상용직으로 입사하였다고 거짓 주장될 수도 있지만, 이보다는 계약내용에 관한 사전 정보가 근로자측에서 불충분하게 이해될 가능성이 제기된다.
- 28) 계약상의 정보의 비대칭성이 외생적으로 주어질 경우, 사후적으로 정보를 갖고 있는 측에 일정한 책임소재를 물게 하는 것이 경제효율성을 개선할 수 있다는 것은, 제조물책임(product liability)을 소비자가 아닌 제조업자에게 물게 하는 것과 마찬가지로 논리이다.
- 29) 홍주환(2000)의 조사에 따르면, 노동조합 규약 및 단체협약에서 비정규직을 가입대상으로 명시하고 있는 노동조합은 약 10%에 불과한 것으로 나타난다. 한국통신 계약직 노동조합은 이러한 통계치의 현장 사례를 잘 보여준다. 약 4만명에 이르는 한국통신 정규직 노동조합은 규약상 노조가입이 허용되었음에도 불구하고 전국적으로 1만명에 이르는 한국통신 계약직 노조가입을 인정치 않았다. 계약직 근로자는 비정규직 근로자들만으로 독자 노조를 추진하였으나 노동부는 조직대상이 중복된다는 이유로 신고에서 반려하였다. 사후적으로 정규직 노조는 복수노조 금지규정을 폐기하고자 노력하였으나, 한국통신 사례는 기업단위노조의 정규직 중심 구조와 복수노조금지조항으로 인하여 비정규직 노조가입이 사실상 어려운 현실을 잘 드러낸다.
- 30) 혹자는 현재의 기업별 노조 구조를 산별 노조화 하여 비정규직 근로조건 저하 문제를 해결할 수 있다고 주장할지도 모른다. 그러나 정규직 독점-비정규직 독점구조로 말미암아 전체 노동시장의 효율성이 약화될 가능성도 제기될 것이다.
- 31) 재택근로 임시·일용직의 시간당 임금을 살펴보면 임시직이 3,047원, 일용직이 1,848원으로 나타나, 재택근로 일용직의 경우 최저임금을 다소 상회하는 것으로 나타났다.
- 32) 이와 연관되어 정진호(2001)는 경제활동인구 부가조사 자료를 이용하여 임금이 영향을 미치는 근로시간, 인적속성, 직무특성 등을 통제한 순임금격차를 분석한 결과 비정규직 임금수준은 정규직의 72.8~80.2%로 추정하였다. 특히 고용형태간 임금격차 중에서 약 34.9~40.7%는 고용형태의 차이에 기인한 노동력의 가격 차이에서 발생하고 있음을 지적한다.
- 33) 여기서 퇴직금 수혜율이란 근로자가 퇴직은 하지 않았지만, 사용자의 법정퇴직금 의무규정을 준수하여 퇴직금이 누적됨을 의미한다.
- 34) 근로기준법상 근로자성이 인정받지 못하는 특수고용의 경우 퇴직금 수혜율은 훨씬 낮은 것으로 나타났다. 가령 대기근로의 경우 임시직이 7.1%, 일용직이 0.3%만이 퇴직금을 수령하는 것으로 나타났다. 또한 독립도급의 경우 임시직이 6.8%, 일용직이 4.8%만을 수령하였고, 재택근로의 경

우 임시직 2.2%, 일용직은 0%가 퇴직금을 수령하는 것으로 나타났다.

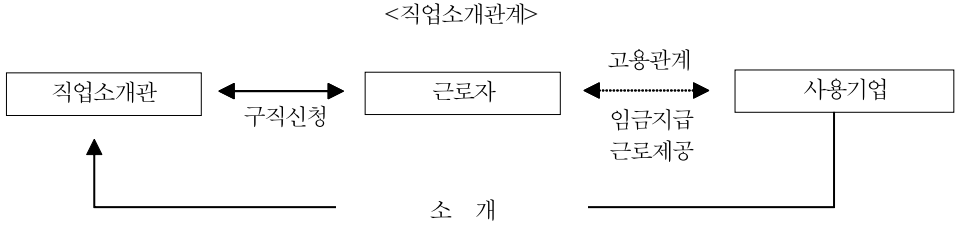
- 35) 근로기준법상 근로자는 “직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”를 의미한다. 즉 실질적으로 사용자의 지휘, 종속하에서 임금을 목적으로 근로하는 자를 의미한다. 따라서 사용자의 종속하에 근로를 제공하는 근로자는 사용, 일용, 임시직 등 근로형태에 상관없이 근로기준법의 적용을 받게 된다. 요약하면 근로기준법의 적용범위 중 근로자수가 때때로 5인 미만이라도 상태적으로 5인 이상인 경우 상시 5인 이상으로 본다. 그러나 통계적 편의에 따라 상용직과 임시직을 합쳐 상시근로자로 파악하기도 한다(노동부 홈페이지 참조).
- 36) 이외에도 60세 이후에 새로이 고용된 자, 65세 이상인 자, 공무원, 교직원 등은 고용보험 대상에서 배제된다. 현재 정부는 고용보험에 일용직 근로자를 포함하는 계획을 추진하고 있지만, 현행 고용보험법에 일용직 근로자는 배제되어 있다.
- 37) 이외에 의료보험에 제외대상자는 독립유공자 및 기타 의료보험법에 의해 의료보호를 받는자, 계절적 또는 임시적 사업장에 종사하는 근로자 등을 포함한다.
- 38) 유기계약의 반복 갱신에 관하여 법원은 “기간을 정하여 채용된 근로자라 할지라도 장기간에 걸쳐 그 기간의 갱신이 반복되어 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우에는 사실상 기간의 정함이 없는 근로자의 경우와 다를 바가 없게 되고, 그 경우에 사용자가 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고이므로 근로기준법 제27조(현행 제30조) 소정의 정당한 사유가 없는 한 무효이다(국립극장-해임처분무효확인, 1995, 8.24)”고 판결하여 형식상의 유기계약 반복을 부당한 것으로 판결하고 있다.
- 39) 1년을 초과하는 기간을 정한 때에는 근로기준법 제23조의 위반으로서 500만원 이하의 벌금에 처해진다. 그런데 문제는 그 근로계약의 사법적 효력인데, 한국 케이.디.케이 사건에서는 1년 이상 근로계약의 사법적 효력을 인정하고 있다. 따라서 사법적 효력은 있되, 사용자가 벌금에 처해진다는 법리의 모순이 존재한다(강성태, 2000).
- 40) 파견기간은 1년을 초과하지 못하고, 단 파견사업주, 사용자사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있도록 되어 있다. 또한 파견사업주와 사용자사업주는 파견근로자가 사용자사업주의 사업 내의 동일한 업무를 수행하는 동종 근로자와 비교하여 부당하게 처우를 받지 아니하도록 규정되어 있다(파견법 제21조).
- 41) 근로자 공급사업이란 자기가 고용한 근로자 또는 자기의 지배관계에 있는 근로자를 근로자 공급계약에 의하여 타인에게 사용하게 하는 사업을 의미한다(직업안정법 제4조 제7호). 현재 국내근로자 공급사업은 노동조합및노동관계조정법에 의한 노동조합만이 할 수 있으며 노동부 장관의 허가를 얻어야 한다. 대표적으로 항운노조와 하역업체 간에 이루어지는 하역근로자에 대한 계약이 이에 해당된다. 따라서 항만운송사업, 철도소운송업법 등의 규정에 의한 하역업무로서 근로자 공급사업의 허가를 받은 지역의 업무는 근로자파견이 제한된다.

<근로자 공급관계>



- 42) 직업소개 계약은 구직자와 구인자를 서로 연결해 주고 단순히 수수료를 받을 뿐이며 직업소개소와 구인자 사이에는 아무런 근로계약 관계가 발생하지 않으므로 근로자파견과 구분된다. 직업안정법 제33조에서는 정부가 행하는 무료직업소개사업이나 노동부 장관의 허가를 받아 행하는 유료직업소개사업, 근로자제공사업을 제외하고는 누구든지 근로자의 취업에 개입하는 것을 금지하

고 있다. 또한 근기법 제8조(중간차위의 배제)에서 “누구든지 법률에 의하지 않고서는 영리로서 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다”고 규정하고 있다. 이는 구직자에게 직업소개나 알선을 해주고 금품 등의 중간착취를 방지하기 위해서 만든 규정이다.



- 43) 법률상으로는 파견허용 대상업무가 제조업의 직접 생산공정업무를 제외하고 전문 지식·기술·경험 등을 필요로 하는 업무(상시적 허용업무), 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우, 일시적·간헐적으로 인력확보 필요가 있는 경우(예외적 허용업무)로 한정되어 있음에도 불구하고, 시행령으로 상시적 허용업무를 비서, 타자원, 사무원, 도서우편 또는 관련 사무원, 수금원 및 관련 근로자, 전화교환 사무원, 주유원, 전화 외판원, 간병인, 청소원 등 매우 광범위한 직종에 걸쳐 허용하고 있다.
- 44) 근로자파견법은 상시적 허용업무의 경우 파견기간은 2년으로 하고 그 이후에는 사용사업자가 직접 고용한 것으로 간주하는 규정이 있으나, 파견근로자를 교체하거나 중간에 휴식을 두는 등의 다양한 방법으로 위 규정에 대한 탈법행위도 보고된다. 이렇게 탈법행위가 증가한 데는 다양한 원인을 생각해 볼 수 있지만, 1차년도에서 2차년도로 연장시 동일한 업무에 국한한다는 규정 없이 파견근로자, 파견회사 및 사용회사의 3자간 합의에 의해 동일한 근로자에 관하여 연장하는 것으로 되어 있어, 2차년도의 파견기간 동안에 파견계약상의 업무를 벗어난 다양한 업무를 행할 가능성이 존재한다.
- 45) 도급이란 당사자 일방이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것(민법 제664조)을 말하고, 위임이란 당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙하는 것(민법 제680조)을 말한다. 요약하면 도급은 ‘일의 완성’을 목적으로 하는 계약이고, 위임은 ‘사무처리’를 목적으로 한 위탁계약의 일종이다.
- 46) 하수급기업이 근로자공급사업이 되지 않으려면, 하수급기업이 근로자를 채용해서 도급기업의 사업장 내에 들어가 일을 하는 경우 하수급기업이 직접 근로자를 지휘·감독하여야 한다. 또한 하수급기업이 도급기업과 직접 하도급 계약을 체결하고 하수급기업 스스로가 근로자를 고용해서 도급기업에 파견, 작업을 수행하는 경우 취업규칙을 작성해서 신고해야 한다.
- 47) 탈법계약이란 실정법을 우회하기 위한 계약을 의미하며, 가령 퇴직금 지불의무를 우회하기 위해 노동계약을 364일로 맺는 등의 계약을 들 수 있다. 이런 맥락에서 탈법행위는 엄연히 합법의 범주에 속할 것이다. 반면 불법계약이란 실정법을 어기는 내용을 포함하는 계약으로서 가령 계약을 3년 맺고도 퇴직금 지불의무를 다하지 않는 경우가 이에 해당된다.
- 48) 따라서 여기서의 유기·무기계약의 구분은 단순히 계약기간의 정함이 있는지 여부에 따라 이루어진 통계적인 개념이며, 사용자의 해고에 제한을 가하는 법적인 유기계약의 개념과는 다소 차이가 있다. 상용직의 경우 통계상 무기계약의 개념은 법적인 무기계약의 개념과 동일할 것으로 판단되나, 임시·일용직의 통계상 무기계약의 개념은 법적 무기계약의 개념과는 거리가 있음을 밝혀 둔다.
- 49) [그림 1]의 <공간 B>는 1년 이상의 유기계약을 체결한 경우로, 현행 근로기준법에 의하면, 불법 계약에 해당된다. 즉 이 기준에 의하면 가령 대학에서 3년 기간으로 계약직 교수를 뽑는 경우도 불법계약에 해당될 것이다. 그러나 최근 판례의 해석상으로는 이 규정이 많이 희석되어 <공간

B>의 불법성이 상당부분 해소되었다. 따라서 <공간 B>의 불법성 여부는 단순한 레이블링 이슈 (labelling issue)로 판단된다. 한국 케이.디.케이(주) 사건(대법원 1996. 8. 29 선고, 95다5783 전원합의체 판결)은 종래의 판례 입장을 근본적으로 변경하였다. 동 판결은 “근로계약 기간은 단지 근로계약의 존속기간에 불과할 뿐 근로관계에 있어서 임금·근로·시간·후생·해고 등 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 의미하는 근로기준법 제20조 소정의 근로조건에 해당되지 아니하므로 근로계약 당사자는 원칙적으로 이를 임의로 정할 수 있다 할 것이며, 따라서 1년을 초과하는 근로계약 기간을 정하여 근로계약을 체결하였다 하더라도 그 계약기간의 정함 자체는 유효하므로 약정기간 범위 내에서는 사용자는 근로기준법 제21조를 근거로 단순히 근로자에게 1년의 기간이 경과하였음을 이유로 근로관계를 주장할 수 없고, 다만 근로자로서는 1년이 경과한 후에는 언제든지 당해 근로계약을 해지할 수 있다 할 것이며, 한편 근로계약 기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 당연히 종료된다”고 하였다. 그러나 필자가 많은 법조인에게 자문한 결과 근로기준법상 1년 계약기간은 해석문이 정립되지 않은 상태에서, 아직도 상당한 영향력을 가지고 있으며, 사문화된 조항은 아니라는 답변을 구할 수 있었다.

- 50) 현재의 경찰 부가조사로는 <공간 C>의 세 가지 탈법·불법 유형의 규모를 일일이 식별해 내는 것은 불가능한 작업으로 판단된다.
- 51) 한편 해고의 제한에 관하여서도 5인 미만 사업장에서 민법 제660조 ‘기간의 약정이 없는 고용의 해지통고’에서 “고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지를 통고할 수 있다”로 정하고 있다. 이에 반하여 종업원수가 5인 이상인 사업장에는 특별법인 근로기준법이 일반적으로 적용된다. 상대적으로 규모가 큰 사업장에만 고용보호를 강하게 하는 근로기준법이 적용되고 5인 미만의 영세한 사업장에서는 계약의 효율성을 더 강조하는 민법이 적용된다는 점은 효율성과 형평성의 딜레마를 고민하는 경제학자를 혼란스럽게 하는 부분이다.
- 52) 노사정위원회와 문강분 공인노무사는 현재 근로기준법상 취업규칙의 작성의무가 10인 이상의 사업장에만 적용되는 것을, 시행령을 고쳐, 5인 이상으로 확대적용해 간다면 현장에서 명료한 계약 체결이 이루어지는 데 일조할 수 있을 것이라고 필자에게 조언해 준 바 있다.
- 53) 본고의 실태조사에서도 나타나지만, 비정규직의 사회 문제 중 하나는 근로기준법이 요구하는 사용자 의무가 적절히 이행되지 않는다는 점이다. 후자는 근로감독을 강화시키는 것이 비정규직 문제해결의 지름길이라고 제언하기도 한다. 이에 대하여, 현행 근로감독체계에서 1인의 근로감독관이 책임지는 사업장 수가 지나치게 많고, 설사 감독을 강화하여도 사용자의 성실한 의무를 촉구하는 방향으로 이루어지지 않을 것이라고 비밀스러운 현장정보를 제공해 주는 사람들도 있었다. 비정규직 고용보호의 딜레마의 본질은, 바로 근로감독 등 시장 인프라가 부실한 상황에서, 비정규직 고용보호 입법이, 그 취지와는 달리, 새로운 형태의 불법·탈법을 출현시킬 것이라는 점이다.

참 고 문 헌

- 강성태. 『비전형근로와 노동법』, 대구대학교출판부, 2000.
- 구건서. 『노동법과 노사관계』. 서울: 중앙경제사, 1998
- 남재량·김태기. 「비정규직, 가교(bridge)인가 함정(trap)인가?」, 『노동경제논집』 23권 2호(2000. 6) pp. 81-106.
- 금재호·조준모. 『실업구조의 변화와 정책과제』. 서울: 한국노동연구원, 2000.
- 금재호·조준모. 「외환위기 전후의 노동시장 불안정성에 대한 연구」, 『노동경제논집』 24권 1호(2001. 3) pp. 35-66
- 금재호·조준모. 「실업자의 재취업과 직장상실비용」. 『2001 경제학 공동학술대회 발표집』, 2001b, pp. 33-60.
- 김일중·조준모. 「노동계약에 관한 법경제학적 분석: 한국의 해고 판례를 중심으로」, 『노동경제논집』 23권 2호(2000. 6) pp. 1-37
- 류재우·김재홍. 「근래의 상용직 비중 변화에 대한 동태적 분석」. 『노동경제논집』 24권 1호(2001. 3) pp. 253-282.
- 신홍. 「임시근로 및 시간제근로에 대한 보호법리」. 『노동법학』 6호, 1996.
- 이주희. 「비정규직 노사관계」, 『노동동향분석』 13권 4호(2000. 12) pp. 54-69.
- 정진호. 「고용형태의 다양화와 최근의 임금실태」. 『2000년도 임금실태조사』. 노동부, 2001.
- 최경수. 「비정형 근로자의 다양한 정의와 그 규모」. 『비정형 고용의 실태와 정책개선 방향』. 노동부 용역보고서, 2000.
- 홍주환. 「비정규노동의 시대」, www.workingvoice.net, 2000.
- 노동부. 『2000 노동백서』. 2001.
- Adams, L., and R. Aronson. *Workers and Industrial Change* 84, Ann Arbor: Survey Research Center, University of Michigan, 1957.
- Alaluf, Mateo. “Atypical Employment and the Trade Unions in Belgium: The Precariousness of Strategies.” in Gerry Rodgers(ed.), *Precarious Jobs in Labor Market Regulation*. Geneva: International Labor Office(1989), pp. 267-286
- Akinson, J. “Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labor Market in

- the Eighties.” *Labor and Society* 12 (1), 1987.
- Büchtemann, Christoph, and Sigrid Quack. “Bridges or Traps? Non-standard Employment in the Federal Republic of Germany?” in Gerry Rodgers(ed.), *Precarious Jobs in Labor Market Regulation*. Geneva: International Labor Office (1989) pp. 109-148.
- Caire Guy. “Atypical Wage Employment in France.” in Gerry Rodgers(ed.), *Precarious Jobs in Labor Market Regulation*. Geneva: International Labor Office (1989), pp. 75-108.
- Getman, J., S. Goldberg and J. Herman. “Union Representation Elections.” *Law and Reality*, (1976), pp. 87-88.
- Hayek, F. *The Constitution of Liberty*. 1961.
- Hepple, B. “Flexibility and Security of Employment.” in C. Blanpain and C. Engels(ed.), *Comparative Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. Hague: Kluwer Law International(1998), pp. 277-304.
- Idson, Todd, and Valletta, Robert G. “Seniority, Sectoral Decline, and Employee Retention: An Analysis of Layoff Unemployment Spells.” *Journal of Labor Economics* 14 (4) (1996), pp. 654-676.
- Koike, Kazuo. “Japan’s Industrial Relations: Characteristics and Problems.” *Japanese Economic Studies* 7 (3) (1978), pp. 42-90.
- Marshall, Adriana. “The Sequel of Unemployment: The Changing Role of Part-time and Temporary Work in Western Europe.” in Gerry Rodgers(ed.), *Precarious Jobs in Labor Market Regulation*. Geneva: International Labor Office (1989) pp. 17-48.
- Mückenberger, Ulrich. “Non-Standard Forms of Employment in the Federal Republic of Germany: The Role and Effectiveness of the State.” in Gerry Rodgers(ed.), *Precarious Jobs in Labor Market Regulation*. Geneva: International Labor Office (1989), pp. 267-286.
- Nozick, R. *Anarchy, State and Utopia*. 1974.
- Ricca, Sergio. “The Behavior of the State and Precarious Work.” in Gerry Rodgers(ed.), *Precarious Jobs in Labor Market Regulation*. Geneva: International Labor Office (1989), pp. 287-294.
- Rodgers, Gerry. “Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate.” in Gerry Rodgers(ed.), *Precarious Jobs in Labor Market Regulation*.

- Geneva: International Labor Office (1989), pp. 1-16.
- Rubery, Jill. "Precarious Forms of Work in the United Kingdom." in Gerry Rodgers(ed.), *Precarious Jobs in Labor Market Regulation*. Geneva: International Labor Office (1989), pp. 49-74.
- Savarese, John. "Protecting At-Will Against Wrongful Discharge: the Duty to Terminate Only in Good Faith." *Harvard Law Review Note* 96 (1980), pp. 1816-1844
- Shavell, Steven. "Strict Liability versus Negligence." *Journal of Legal Studies* 9 (1980), pp. 1-25.
- Shleifer, Andrei, and Lawrence H. Summers. "Breach of Trust in Hostile Takeovers." in Alan Auerbach(ed.), *Corporate Takeovers: Causes and Consequences*. Chicago: University of Chicago Press (1988), pp. 33-68.
- Trebilcock. "The Doctrine of Inequality of Bargaining Power: Post-Benthamite Economics in the House of Lords." *University of Toronto Law Journal* 359 (1976), pp. 382-383.
- Valletta, Robert G. "Declining Job Security." *Journal of Labor Economics* 17 (4) (1999), pp. 170-197.