

노동정책연구
2007. 제7권 제1호 pp.1~22
© 한국노동연구원

연구논문

사회적 배제 시각으로 본 비정규 고용

장지연*
양수경**

본 연구는 비정규직 고용의 문제를 ‘사회적 배제’라는 이론적 개념으로 바라보면서, 두 가지 실증적인 분석을 시도하였다. 첫째, 비정규 고용이 사회적 배제의 기제로 작동하고 있다고 볼 수 있는지를 논의하기 위하여 정규직과 비정규직 간의 노동시장 지위이동의 가능성을 탐색하였다. 8년에 걸친 관찰 결과를 담은 노동패널 자료를 분석한 결과 정규직과 비정규직 간에는 이동이 쉽지 않고 일단 비정규직에 속하게 된 노동자는 정규직 진입이 매우 어렵다는 사실이 관찰되었다. 둘째, 비정규직 고용은 상대적으로 저임금에 열악한 근로조건을 형성하고 있는지, 그리고 이 때문에 결과적으로 이들이 근로빈곤층에 처하게 되는 비율이 어느 정도인지를 살펴보았다. 예상했던 바대로 비정규 노동자는 가족이 모두 빈곤층에 속하게 될 가능성이 상대적으로 높았고 사회보험의 수혜자가 되기도 어렵다는 것을 확인하였다. 이러한 두 가지 분석에 근거하여 우리나라에서 비정규 고용이 노동시장에서의 배제 기제이며 나아가 사회적 배제 기제로 기능할 가능성이 높다고 판단하였다.

나아가 본 연구는 비정규직 고용의 함정 속에서 사회적 배제의 위험에 처해 있는 사람들은 어떤 사람들인가를 살펴보았다. 비정규 고용은 모든 노동자들에게 무작위적으로 배정되는 과정이 아니다. 즉, 성별이나 연령, 학력 등 노동자의 인적 특성에 따라서 비정규 고용의 가능성은 달라진다. 여성이며 나이가 많고 학력이 낮은 사람일수록 장기적으로 비정규 고용의 함정에 빠질 가능성이 높은 것으로 나타났다.

핵심용어 : 비정규 고용, 사회적 배제, 노동시장 지위이동

논문접수일 : 2006년 10월 30일, 심사의뢰일 : 11월 30일, 심사완료일 : 12월 22일

* 한국노동연구원 연구위원(chang@kli.re.kr)

** 한국노동연구원 연구원(skyang@kli.re.kr)

I. 서론

우리나라 노동시장은 포섭적인가 배제적인가? 배제적이라면 어떤 메커니즘을 통해서 배제가 일어나는가? 이러한 메커니즘을 통해서 노동시장으로부터 배제되는 사람은 누구인가? 이 질문들은 각각 크고 방대한 문제들을 제기하고 있기 때문에 쉽게 그 해답에 도달할 수 있는 것이 아니며, 본 논문이 곧바로 커다란 이론적 기여를 하겠다는 포부를 갖는 것도 물론 아니다. 그럼에도 불구하고 이 글은 포섭과 배제, 노동시장, 비정규 고용과 같은 개념들을 하나의 분석틀 안에서 논의함으로써 한국사회를 설명하는 이론이 더 풍성해질 수 있다는 기대를 가지고 있다.

이 글은 한국사회에서 사회적 배제가 일어나는 메커니즘을 비정규 고용을 중심으로 살펴보고자 하는 글이다. 비정규직에 관한 연구는 이제 전혀 새로운 것이 아니다. 그러나 비정규 고용을 사회적 배제의 개념과 연결시키는 연구는 흔치 않다. 비정규 고용을 사회적 배제의 한 축으로 설명하는 것은 단순히 분포나 보상수준의 차이를 논의하는 데서 한 걸음 더 나아가려는 것이다. 물론 이전에도 비정규직이 1차 노동시장으로 가는 징검다리인가 아니면 함정인가 하는 논의는 있었으나, 이것을 사회적 배제의 과정으로 본다는 것은 비정규직 논의를 보다 관계적이며(*relational*) 동태적인(*dynamic*) 개념으로 설명하려는 시도이다.

사회적 배제에 대한 연구가 태동한 서유럽 국가들에서는 노동시장에서 나타나는 사회적 배제의 대표적인 기제로 실업(특히 장기실업)이 주목을 받았으며, 저임금·불안정고용을 특징으로 하는 비정규직화를 통한 배제도 최근 주요 연구의 대상이 되고 있다. 한국 노동시장에서도 이 두 가지 기제가 모두 관철되고 있다. 다만, 한국 노동시장에서의 배제는 높은 실업률이나 실업의 장기화로 나타난다기보다는 노동시장의 분절화나 비정규 고용의 양상으로 나타난다.

본 연구는 비정규직 고용의 문제를 ‘사회적 배제’라는 이론적 개념으로 바라보면서 다음과 같은 두 가지 질문에 답하기 위한 실증적인 분석을 시도하고자 한다. 첫째, 비정규 고용이 사회적 배제의 기제로 작동하고 있는가 하는 질문이

다. 우리나라 노동시장에서는 기업의 내부노동시장내 위계에 포섭되어 있는 정규직과 그렇지 못한 비정규직이 구별된다. 내부노동시장의 위계에 포섭되어 있다는 것은 고용의 안정성이 보장되며, 승진과 임금인상의 가능성이 높다는 것을 의미하는 반면, 이 그룹에 들어가지 못하였다는 것은 이러한 기회로부터 배제되어 있다는 것을 의미하기 때문에 노동자가 비정규직으로 고용되어 있다는 사실은 사회적 배제의 가능성을 시사한다. 그러나 비정규 고용이 사회적 배제의 기제로 기능하고 있다고 단언하기는 아직 이르다.

비정규 고용이 사회적 배제의 기제로 작동하고 있는지 여부를 판단하기 위해서는 다음 두 가지 가설이 경험적으로 검증되어야 한다. 첫 번째 가설은 정규직과 비정규직 간에 이동이 쉽지 않아서 일단 비정규직에 속하게 되면 정규직으로 진입하는 것이 매우 어렵다는 가설이다. 둘째, 비정규직이 상대적으로 저임금이고 열악한 근로조건을 제공하고 있어서 비정규직 노동자의 경우 근로빈곤의 상태로 떨어질 가능성이 상당하다는 가설이다. 이 두 가지 가설이 경험적으로 확인된다면 우리나라에서 비정규 고용이 노동시장에서의 배제를 통하여 사회적 배제의 기제로 작동하고 있다고 볼 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 비정규직 고용의 함정 속에서 사회적 배제의 위험에 처해 있는 사람들은 과연 누구인가라는 질문을 던진다.

이 글은 다음과 같이 구성된다. 제Ⅱ장에서는 사회적 배제의 개념을 이론적으로 검토하고, 이를 노동시장에 적용함으로써 비정규직 고용의 문제를 바라보는 유용한 시각이 될 수 있다는 점을 논의한다. 제Ⅲ장에서는 비정규직 고용이 노동시장 배제 기제로 어떻게 작동하고 있는지 실증적으로 분석한다. 정규직과 비정규직 간의 이동양상을 살펴봄으로써 비정규직 노동자의 정규직 진입이 매우 제한되어 있다는 점을 실증하고, 비정규직을 전전하는 근로생애의 유형이 실제함을 보여준다. 또한 장기적으로 비정규직 함정에 빠져 있는 노동자의 경우 빈곤에 처할 가능성 또한 높은지 살펴봄으로써 비정규직 고용이 사회적 배제의 기제로 작동할 수 있음을 논의한다. 제Ⅳ장은 1차 노동시장에 진입하지 못하고 비정규직을 전전하는 근로생애를 보냄으로써 사회적으로 배제될 가능성이 높은 사람들은 누구인지 살펴본다. 제Ⅴ장은 이상의 논의를 요약하면서 결론에 갈음한다.

II. 이론적 논의

1. 사회적 배제 : 개념 정의

‘사회적 배제(social exclusion)’란 ‘자격박탈(social disqualification) (Paugam, 1993)’이나 ‘사회적 축출(social disaffiliation) (Castel, 1995)’을 통해서 사회와 개인의 관계를 파괴하는 과정으로 정의된다(Bhalla & Lapeyre, 1997 재인용). ‘사회적 배제’라는 개념은 빈곤과 불평등 현상에 대한 새로운 접근법이다. 빈곤이나 불평등은 인류 역사상 매우 오래된 현상이고 이 현상에 조용하는 개념으로서의 ‘빈곤’, ‘불평등’도 오랫동안 사용해 온 개념이다. 그런데 이제 새로이 ‘사회적 배제’라는 개념을 통하여 현상을 이해하고자 한다면 기존의 빈곤이나 불평등이라는 개념과는 어떻게 다른지 살펴보는 접근법이 필요하다. ‘빈곤’이나 ‘불평등’의 개념과 구별되는 사회적 배제 개념의 독특한 지위는 사회적 불이익의 다차원성과 관계적 특성에 대한 강조, 그리고 동태적 과정에 대한 관심에 기인한다(Sen, 2000; Bhalla & Lapeyre, 1997; Beall, 2002; 문진영, 2004; 신명호, 2004).

사회적 배제 개념이 빈곤이나 불평등 개념과 구분되는 첫 번째 특성은 이것이 사회적 불이익의 다차원성(multidimensional disadvantage)을 포착하는 개념이라는 데 있다. 사회적 배제 용어의 저작권을 가지고 있다고 일컬어지는 Lenoir (1974)가 ‘배제당한 자’에 대한 정의를 나열식으로 제시한 이래, 사회적 불이익은 단순히 소득의 결핍이라는 경제적 차원의 문제로 환원되지 않으며 사회적·정치적 측면을 포함하는 다차원적인 것으로 이해되어 왔다.²⁾ 사회적 배제를 기

2) R. Lenoir(1974; Silver(1994) 재인용) ‘the exclude’: the mentally and the physically handicapped, suicidal people, age invalids, abused children, drug addicts, delinquents, single parents, multi-problem households, margianl, asocial persons, and other “social misfits”.

H. Silver(1994, p.541) ‘be excluded from: a livelihood: secure, permanent employment; earnings; property, credit, or land; housing; the minimal or prevailing consumption level; education, skills, and cultural capital; the benefits provided by the welfare

존 개념과 구별하는 두 번째 특성은 관계적 특성(**relational feature**)을 강조한다는 점이다. 사회의 주류로부터 특정 집단이 배제된다는 것은 배제하는 세력 또는 주류 사회와 배제당하는 집단 간의 관계를 전제한다. 사회적 배제 개념의 세 번째이자 가장 중요한 특성은 이것이 동태적인 개념이라는 데 있다. 배제는 빈곤이나 박탈이라는 결과뿐 아니라 이러한 현상의 원인과 과정에 관심을 둔다. Sen(2000)에 따르면 배제 접근이 빈곤이나 불평등 접근보다 더 유용하려면 실업과 같은 배제의 과정이 빈곤을 낳는다는 인과적 과정의 분석이 가능해야 한다.

요약하면, ‘사회적 배제’ 개념은 경제적 결핍을 의미하는 빈곤 개념에서 더 나아가 배제의 다양한 양식에 주목하고, 무엇으로부터의 배제인지를 관계적으로 정의하며, 배제의 원인과 과정을 천착하는 이론적 도구이다.

2. 배제의 차원과 메커니즘

‘사회적 배제’가 ‘빈곤’의 동의어가 아닌 것은 이것이 단순히 분포를 나타내는(**distributional**) 개념이 아니라 관계적(**relational**)이며 동태적인(**dynamic**) 개념이기 때문이라고 하였다. 따라서 사회적 배제를 중심 개념으로 설정하는 것이 단순한 수사(**rhetoric**)가 아니라 현실을 설명하는 분석적 도구로서의 역할을 다 하기 위해서는 배제의 메커니즘을 밝히는 데 노력이 모아져야 한다.

사회적 배제는 매우 광범위한 영역에서 일어나는 과정이지만, 연구의 범위를 ‘사회경제적 측면’에서 발생하는 사회적 배제로 제한하고 보면, 사회적 배제가 일어나는 차원(**dimensions**)은 고용(소득활동), 사회보장, 사적 네트워크(사적이전)의 세 가지로 구분해 볼 수 있다. 이 차원은 각각 노동시장, 국가, 가족/공동체라는 담지자(**agency**)와 관련된다. 한 사회의 ‘사회적 배제’ 양상은 각각의 영역에서 일어나는 배제의 과정에 주목하고, 동시에 각 영역의 주요 담지자 간의 관련성에 주목함으로써 총체적으로 이해된다.

개인이 사회에 포섭(**inclusion**)되는 방식은 크게 고용, 사회보장, 그리고 가족/

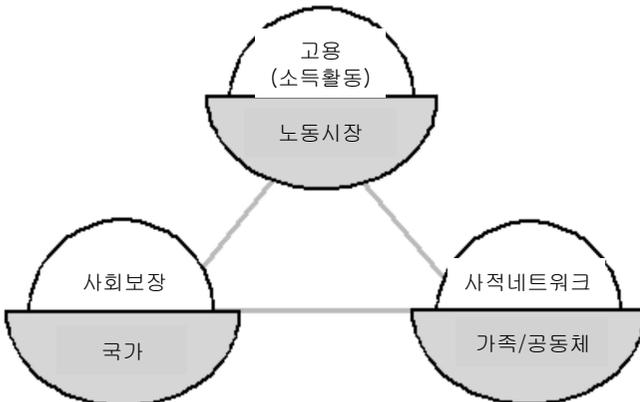
state; citizenship and equality before the law; participation in the democratic process; public goods; the nation or the dominant race; the family and sociability; human treatment, respect, personal fulfilment, understanding.’

공동체를 통해서라고 생각해 볼 수 있다. 고용은 어느 사회에서나 사회구성원의 경제적 안정성(economic security)을 보장하는 가장 기본적인 기제이다. 사회적 배제에 대한 연구가 태동한 서유럽 국가들에서는 장기실업을 노동시장에서 나타나는 배제의 주된 현상으로 꼽았다. 그러나 비자발적인 단시간근로와 같이 일을 하면서도 필요한 소득수준을 충족시키지 못하는 불완전고용이나 단기간 계약으로 취업과 이직을 반복하는 불안정고용도 노동시장 배제의 전형적인 현상으로 볼 수 있으며, 특히 상대적으로 실업률이 낮은 편인 아시아 국가들에서 불완전고용과 불안정고용은 고용의 취약성을 상징하는 주된 기제가 되고 있다(Bhalla & Lapeyre, 1997).

그 다음으로 개인이 실업이나 상병, 장애 등으로 인하여 노동시장으로부터 소득을 획득할 수 없을 때, 복지국가는 소득이전 프로그램을 통하여 경제적으로 안정적인 생활을 보장하게 된다. 국가가 제공하는 사회보장에 있어서 배제는 사회보장제도의 사각지대의 형태로 나타난다. 각각의 제도가 설계된 모양이 기존의 사회구조와 조응하면서 특정한 집단을 체계적으로 배제하는 현상이 나타나는 것이다.

국가가 제공하는 제도적인 뒷받침이 없을 때에는 가족이나 친족공동체가 개인의 기본적인 생활을 보호하는 역할을 하기도 한다. 사적 네트워크로부터의 배제는 가족이나 공동체가 제공해 온 오랜 삶의 기반이 다양한 요인에 기인하여 붕괴되는 과정을 의미한다.

[그림 1] 사회경제적 측면의 사회통합 영역



3. 노동시장으로부터의 배제

사회수준의 포섭과 배제의 양상 중에서 이 연구는 특히 노동시장의 배제에 주목한다. 노동시장에서 사회적 배제의 기제를 특징짓는 두 가지 키워드는 비공식화와 비정규화이다. 비공식노동은 주로 개발국가(developing countries)의 고용특성을 설명하는 데 사용되어 온 개념으로(Bhalla & Lapeyre, 2004), 영세 자영업이나 가내노동과 같이 국가의 공식적인 통계나 법률, 행정의 영향력이 미치지 못하는 비공식부문(informal sector)에서 이루어지는 노동을 가리킨다. 따라서 비공식부문에서 이루어지는 노동은 법률이 정한 보호의 범위를 벗어날 수밖에 없으며 복지국가가 제공하는 사회보장제도의 사각지대에 놓여 있다. 즉, 비공식화(informalization)는 산업화 과정에서 도시의 하층에 고용이 불안정하고 소득수준이 낮은 생활양식이 형성되는 현상을 가리키는 것으로 이해할 수 있다.

최근 신자유주의적 경제 재편이 일어나고 있는 국가들에서 보다 쉽게 관찰되는 사회적 배제의 기제는 노동의 비정규화이다. 노동의 유연화라는 이름으로 단기계약직, 파트타임노동, 도급직과 호출노동 등 기존의 전일제 장기계약노동의 표준틀을 벗어나는 다양한 형태의 고용이 급속하게 증가하고 있다. 비정규직의 확대 또는 노동의 유연화는 안정적인 고용계약과 교육훈련 제공, 승진사다리 연결로 특징지어지는 내부노동시장과는 대칭되는 개념으로 이해된다(이병훈, 2003). 즉, 비정규직화는 기존의 표준적인 고용형태나 내부노동시장으로부터의 배제로 파악되며, 비정규직의 확대는 내부노동시장 체제의 이완과 긴밀한 연관성을 갖는다.

비정규직의 확대는 주로 다음과 같은 원인에 기인하는 것으로 지적된다. 경제의 글로벌화가 진행될수록 개별 기업들은 경쟁의 강도와 경기순환의 불확실성이 증폭되는 환경에 직면하게 된다. 이에 따라 기업들은 그때그때 여건에 따라 노동력 규모를 자유롭게 축소하거나 확대하고자 하며, 법정 노동기준과 복지제공 의무를 회피함으로써 노동비용을 줄이려는 노력이 강화된다. 이러한 시도 자체는 전혀 새로운 현상이라고 할 수는 없지만, 정보기술의 발달은 외부노동시장에서 즉시 조달한 노동에 대한 감독능력을 강화해 줌으로써 조직위계적

노동통제의 필요성을 약화시킨다. 또한 다른 한편에서는 노동조합의 저항능력이 상대적으로 약화된 현실은 자본의 이러한 시도를 현실화하게 하는 충분조건을 제공한다(이병훈, 2003).

이러한 논의를 보다 이론적으로 전개하고자 할 때 가장 설득력 있는 이론적 논거는 제도경제학적 해석인 거래비용이론에서 발견된다(정건화, 2003; 이택면, 2004). 한 사회의 경제시스템은 시장과 위계로 구성된 이중체계로 볼 수 있는데, 노동 역시 기업 내부의 위계를 통해 조달되거나 외부노동시장을 통해 조달된다. 내부노동시장을 통한 조달이 강화되는가 아니면 외부노동시장을 통한 조달이 강화되는가 하는 것은, 거래에 소요되는 비용을 줄이는 방향으로 조직의 구조나 제도들의 체계(지배구조, *governance*)가 형성되는 데 기인한다. 인적자산특수성이 존재하는 노동에 대해서는 거래를 내부화하여 장기계약을 체결하는 것이 경영자와 노동자 양측의 기회주의적 행동을 줄일 수 있다. 내부노동시장의 강화를 요구하는 인적자산 특수성은 달리 말하면 기업특수적 숙련이다. 즉, 기업특수적 숙련의 수요는 내부노동시장의 강화를 초래하는 가장 중요한 요인이며, 반대로 이러한 수요가 줄어들수록 노동력 거래는 외부화되고 그 결과 단기적이고 불안정한 고용형태가 보편화된다.

정보기술의 발달이 그 자체로 시장조달형 노동을 확산시킨다는 논리적 근거는 없다. 정보기술의 발달이 노동을 관할하는 데 필요한 정보비용을 감소시킨다고 하더라도 시장형 관할과 위계형 관할의 비용이 모두 감소될 것이므로 이 중에서 어떤 쪽의 비중이 더 큰지는 경험적으로 확인되어야 할 문제이다(이택면, 2004). 비정규직 확대에 대한 노동조합의 영향도 사전적으로 예단하기 어렵다. 노동조합은 자신의 조직기반과 교섭력을 강화하기 위해서 기본적으로 노동시장의 외부화를 반대하지만, 바로 이러한 이유 때문에 사용자측에서는 노조를 견제하고 그 영향력을 피하기 위해서 비정규직을 사용할 유인이 발생하는 측면도 존재하는 것이다. 따라서 비정규직 확산 정도에는 단순히 노조의 존재가 아니라 노조의 힘과 노조의 전략적 태도 등이 영향을 미친다(이택면, 2004).

4. 사회적 배제 개념의 적용과 분석적 유용성

본 연구는 우리 사회의 주요 문제로 대두되고 있는 비정규직 고용의 문제를 사

회적 배제의 한 차원인 노동시장으로부터의 배제 과정으로 설명하려는 시도이다. ‘사회적 배제’는 특정한 집단을 빈곤과 박탈에 이르게 하는 기제에 주목하는 이론적 개념이며, 노동시장으로부터의 배제는 가장 중요한 차원으로 취급될 수 있다.

유럽적 전통 속에서도 사회적 배제 개념의 유용성에 대하여 회의적 시각이 있었다. 우선 이 개념이 다차원적이라는 것이 오히려 분석적 도구로서의 유용성을 감소시킨다는 비판이 있다(Jackson, 1999). Jackson(1999)은 젠더종속(gender subordination)이나 인종차별 등의 개념을 각각 구분하지 않고 배제라는 개념에 포함시켜서 이해하는 것은 ‘하나의 도구로 모든 현상을 설명하는(one size fits all)’ 문제점을 내포한다고 비판하였다. Sen(2000) 역시 사회적 배제 개념의 유용성을 적극적으로 지지함에도 불구하고 모든 문제를 하나의 커다란 우산 속에 구겨 넣는 것의 문제점을 인식하고 있었다. 그는 착취적인 고용형태나 주변적 지위로 고용되는 현상은 핵심노동력으로부터의 배제로 설명될 수도 있으나 모든 나쁜 현상을 배제로 부르는 것은 과거 문제에 대한 새 이름 붙이기에 불과할 수 있으므로 이를 배제로 설명하기보다는 ‘비우호적인 포섭(unfavourable inclusion)’으로 정의하자고 제안하기도 하였다.

그럼에도 불구하고 이러한 문제점들은 사회적 배제라는 개념을 새로운 분석틀로 설정하는 시도를 의미 없는 것으로 만들 정도로 심각한 문제라고 볼 수는 없다. 배제가 일어나는 개별적 양식에 대하여 주목하면서도 이러한 과정들을 종합하여 ‘배제’로 정의하는 것은 문제의 다양한 양상과 그 심각성을 일깨운다는 의미에서 그 의의가 적지 않다. 다만, 이러한 비판이 주는 교훈은 사회적 배제가 갖는 다차원적인 접근방식이 단순히 여러 가지 차원을 나열하는 데 머물러서는 안 되며 각각의 차원에서 깊이 있는 분석이 이루어져야 한다는 점이다.

사회적 배제 개념에 대한 또 다른 비판은, 이것이 아직 문제의식 수준에 머물고 있는 개념이라는 점에 근거한다. 과정 또는 관계에 대한 관심은 ‘배제’라는 용어에 나타나 있을 뿐, 실제로 과정에 대한 본격적인 분석은 미흡한 상태에 있는 것이 사실이다. 실제 연구들에서 배제 개념을 정의하는 구체적 방식에 대한 동의는 불충분하며, 배제를 측정함에 있어서는 과정에 대한 분석보다는 배제의 결과로 인식될 수 있는 부분들을 측정하고 있는 경우가 많다. 따라서 사회적 배제 개념이 이론적 기여를 하기 위해서는 실증적 분석 결과들이 축적될 필

요가 있고 본 연구도 이러한 부분에 일조하기를 기대한다.

Ⅲ. 배제 기제로서의 비정규직화

1. 분석 자료

정규직과 비정규직 간의 이동은 얼마나 흔히 일어나는가? 정규직으로 진입하지 못하고 장기간 비정규직을 전전하는 근로생애가 하나의 유형으로 자리매김할 수 있을 만큼 분명하게 관찰되는가? 이 질문에 답하기 위하여 ‘한국노동패널’ 1~8차년도 자료를 결합하여 사용하였다. ‘노동패널’은 한국노동연구원이 노동시장 현황분석에 활용하기 위하여 1998년부터 수집하기 시작한 자료로 2005년 8차년도까지 초기년도 표본의 80% 이상을 유지하고 있는 우리나라의 대표적인 패널자료이다. 지금까지 8년이라는 오랜 기간 동안 동일 인물에 대한 추적 자료가 축적되면서 노동시장 지위변화 분석에는 최적의 자료로 평가된다.

다만, 노동패널 자료는 비정규직 여부를 판단함에 있어서 고용계약상의 특징과 같은 객관적 기준에 의거하지 않고 응답자의 ‘자기선언’에 의존하여 판단하고 있다는 점이 한계로 지적된다. 그러나 노동패널 자료에서 파악되는 비정규직의 규모는 통계청의 「경제활동인구조사」의 비정규직 규모 판정을 위한 부가조사에서 엄밀한 기준을 적용하였을 때 포착되는 비정규직 규모(25~30%)와 유사한 정도로 나타나고 있다. 또한 이 연구는 비정규직의 규모 판정이 아니라 노동시장 지위의 이동 유형에 관한 연구이므로 ‘자기선언적’ 정의를 사용하는 것 자체도 유의미할 것으로 판단하였다.

2. 정규-비정규직 간 이동 가능성

만약 정규직과 비정규직 간에 이동이 쉽지 않고, 특히 일단 비정규직에 속하게 되면 정규직으로 진입하기 어렵다는 사실이 확인된다면 이는 비정규 고용이 노동시장에서 특정 집단을 배제하는 기제로 작동하고 있다고 해석할 수 있는

최소한의 근거가 된다.

이러한 논의는 그동안 비정규직 고용이 ‘가교인가 함정인가’라는 문제의식으로 진행되어 왔다. ‘가교’로 보는 시각에서는 비정규직을 젊은이들이 본격적인 노동생애를 시작하기 전에 기술을 습득하면서 일시적으로 거치는 과정이라고 본다. 그러나 한준·장지연(2000)은 노동패널 조사의 1차년도에 회고적으로 조사된 직업력 자료를 분석하여 우리나라 비정규직은 ‘함정’으로서의 의미가 더 강하다고 결론내린 바 있다. 적어도 10년 이상의 근로생애를 가진 사람들의 경우, 비정규직 고용이 차지하는 전형적인 위치는, 정규직으로 고용되어 있다가 이를 더 이상 연장하지 못하는 사람들이거나, 아니면 전 근로생애를 통하여 일관되게 지속되는 고용형태라는 것이다. 이와 유사한 결론에 도달한 연구가 있는가 하면(남재량·김태기, 2000), 다른 한편에서는 여전히 가교로서의 기능을 하고 있다는 주장(류재우·김재홍, 2000)도 존재한다.

본 연구에서는 정규-비정규직 간 이동가능성을 살펴보기 위해서 두 가지 방법을 이용하였다. 첫째, 인접한 2개년도간 노동시장 지위를 비교하였다. 둘째, 정규-비정규직 간 이동양태를 유형화하여 살펴보았다.

먼저 인접한 2개년도의 지위를 비교한 것이 <표 1>과 <표 2>이다. 인접한 2개년도의 지위를 비교한다는 것은 1차 조사 때의 지위와 2차 조사 때의 지위, 그리고 2차 조사 때의 지위와 3차 조사 때의 지위를 비교하는 식으로 각각의 변화를 모두 살펴보는 방식이다. 따라서 응답자 한 사람은 최대 7쌍의 비교단위를 제공한다.

<표 1>을 행으로 보면 특정한 종사상 지위에 있던 사람이 다음번 조사에서는 어떤 종사상 지위에 있는지를 살펴본 ‘유출’ 분석이 된다. 두 번째 행을 보면, 어떤 해에 비정규직으로 일하고 있던 사람 중 62.7%는 인접한 다음 연도 조사에서는 그대로 다시 비정규직 노동자로 발견된다. 정규직으로 이동하는 경우는 12.8%에 불과하며 이보다 훨씬 많은 20.3%는 미취업자로 발견된다. <표 2>를 열로 보면 특정한 종사상 지위에 있는 사람이 그 이전 연도의 조사에서는 어떤 종사상 지위에 있던 사람인지 알 수 있는 ‘유입’ 분석이 된다. 이 표의 첫 번째 열[%]은 특정 연도의 조사에서 정규직으로 고용되어 있는 사람들이 그 이전에 어떤 고용형태로부터 진입한 것인지를 보여준다. 이 표에 따르면 정규

〈표 1-1〉 노동시장 지위 유출 분석

(단위: 명, %)

	정규직	비정규직	자영/무급	미취업자	전 체
정규직	16,722 (84.3)	448 (2.3)	692 (3.5)	1,971 (9.9)	19,833 (100.0)
비정규직	676 (12.8)	3,305 (62.7)	224 (4.2)	1,068 (20.3)	5,273 (100.0)
자영/무급	416 (3.5)	219 (1.9)	10,283 (87.1)	883 (7.5)	11,801 (100.0)
미취업자	2,641 (10.4)	1,680 (6.6)	991 (3.9)	20,152 (79.1)	25,464 (100.0)
전 체	20,455	5,652	12,190	24,074	62,371

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(KLIPS)」 1~8차년도 자료.

직 노동자로 발견되는 사람의 81.8%는 이전 연도에도 정규직 노동자였던 데 비해서 비정규직으로부터 정규직으로 진입한 사람은 3.3%에 불과하다. 이러한 분석 결과는 비정규직에서 정규직으로의 이동은 거의 드문 형편이며, 이러한 통로는 거의 차단되어 있다고 보아도 무리가 없을 정도이다.

정규-비정규직 간 이동가능성을 검증하기 위해서 시도한 두 번째 분석은, 정규-비정규직 간 이동양태를 유형화하여 각 유형의 비중을 살펴보는 것이다. 즉, 노동패널 조사가 관찰하고 있는 8년 기간 동안 일어난 노동시장 지위의 변화를 나열해 놓고 그 패턴을 몇 가지로 요약하여 유형화하는 시도이다. 보다 엄밀한 분석을 위해서는 직업력 자료를 이용하여 모든 고용형태 및 종사상 지위의 변화를 포착하여 나열한 후 그 패턴을 살피는 것이 바람직하겠으나 본 분석에서는 그러한 방법을 사용하지는 못하였고 최대 8개 시점에서 동일한 개인을 관찰하는 패널 분석의 방식을 취하였다.

<표 2>는 지금까지 8년에 걸쳐서 조사된 노동패널 자료를 연결하여 응답자의 종사상 지위의 변화 패턴을 정리한 것인데, 전 조사기간을 통해서 지속적으로 미취업상태에 있는 것으로 나타난 사람들을 제외하고 1만여 명의 종사상 지위 간 이동이 포착되었다. 미취업기간이 한 가지 특정한 고용상태와 결합되어 있는 경우는 그 고용상태가 유지되는 것으로 분류하였다. 이 분석은 얼마나 자주 경력의 단절이 나타나는가에 관심을 둔 것이 아니라 정규·비정규·자영 간 이동 가능성에 초점을 둔 분석이기 때문이다.

〈표 1-2〉 노동시장 지위 유입 분석

(단위: 명, %)

	정규직	비정규직	자영/무급	미취업자	전 체
정규직	16,722 (81.8)	448 (7.9)	692 (5.7)	1,971 (8.2)	19,833
비정규직	676 (3.3)	3,305 (58.5)	224 (1.8)	1,068 (4.4)	5,273
자영/무급	416 (2.0)	219 (3.9)	10,283 (84.4)	883 (3.7)	11,801
미취업자	2,641 (12.9)	1,680 (29.7)	991 (8.1)	20,152 (83.7)	25,464
전 체	20,455 (100.0)	5,652 (100.0)	12,190 (100.0)	24,074 (100.0)	62,371

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(KLIPS)」 1~8차년도 자료.

〈표 2〉 노동시장 지위 이동의 유형

(단위: 명, %)

	남성	여성	전 체
유형 1. 정규직 지속*	2,507 (44.2)	1,746 (39.1)	4,253 (41.9)
유형 2. 비정규직 지속*	529 (9.3)	587 (13.1)	1,116 (11.0)
유형 3. 자영 지속*	1,142 (20.1)	965 (21.6)	2,107 (20.8)
유형 4. 정규 → 비정규	284 (5.0)	292 (6.5)	576 (5.7)
유형 5. 비정규 → 정규	344 (6.1)	361 (8.1)	705 (7.0)
유형 6. 기타	867 (15.3)	519 (11.6)	1,386 (13.7)
전 체	5,673 (100.0)	4,470 (100.0)	10,143 (100.0)

주: * 미취업기간 포함.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널(KLIPS)」 1~8차년도 자료.

이 표에 따르면 정규직·비정규직·자영업 간에 이동이 없이 한 가지 지위에 지속적으로 머무르는 비율이 74%에 달하며, 8년 동안 이 각각의 지위간에 이동을 경험한 사람의 비율은 26% 정도이다. 특히 정규직에서 비정규직으로 이동하거나 혹은 그 반대 방향으로 이동한 경우는 약 12%에 지나지 않는다. 유형

6은 비정규직에서 자영으로 전환하거나, 정규직으로 갔다가 다시 비정규직으로 오는 등의 불규칙한 형태를 보이는 집단이다. 이러한 분석 결과를 놓고 비정규직을 정규직으로 이동하기 전에 거치는 ‘가교’의 역할을 하고 있다고 볼 수는 없다. 그보다는 우리나라 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장은 상당히 분절적이며, 비정규직 노동자가 정규직으로 진입하기는 매우 어렵다는 해석이 더 타당할 것이다.

3. 이동유형별 빈곤율

지금까지 정규직과 비정규직 간에 이동이 쉽지 않고, 특히 일단 비정규직에 속하게 되면 정규직으로 진입하기 어렵다는 사실을 확인하였다. 그러나 이러한 사실만 가지고 비정규 고용이 노동시장으로부터의 배제, 나아가서 사회적 배제의 기제로 작동하고 있다고 결론내리기는 아직 이르다. 비정규직 노동자의 임금수준이나 사회보험 적용과 같은 처우가 정규직에 비하여 낮은 수준이라면, 그리하여 장기적으로 비정규직에 머물고 있는 노동자가 근로빈곤층에 빠질 가능성이 높다면, 우리는 비로소 비정규 고용이 사회적 배제의 기제로 작동하고 있다고 볼 수 있을 것이다.

<표 3>은 노동시장 지위의 이동유형별로 마지막 관찰 시점인 2005년의 저임금근로자 비율을 나타낸 것이다. 관찰기간 동안 지속적으로 비정규직으로 있었던 사람은 정규직으로 있었던 사람에 비하여 마지막 관찰 시점에서 저임금근로자로 발견될 가능성이 높다는 사실이 확인된다.

나아가 장기적으로 비정규직으로 고용되어 있던 사람의 경우 일자리를 통하여 사회보험의 혜택을 받을 가능성도 매우 낮은 것으로 나타났다(표 4). 계속 정규직으로 고용되어 있는 노동자의 69%는 국민연금에 가입되어 있고, 고용보험에 가입되어 있는 비율도 75%에 이른다. 한편, 지속적으로 비정규직으로 고용되어 있는 노동자의 경우는 국민연금 가입률이 12%에도 미치지 못하며 고용보험 가입률도 15% 수준이다. 이러한 통계수치가 의미하는 바는 오랜 기간 비정규직 함정에서 빠져나오지 못하고 있는 사람들은 당장 임금수준이 낮아서만 문제가 되는 것이 아니라, 사회보험의 수혜 대상에서도 빠져 있기 때문에 사회

〈표 3〉 노동시장 지위 이동유형별 저임금비율

(단위: 비율(%))

	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6
(130*1/2)만원 미만	2.63	29.02	14.42	14.46	9.54	11.38
(130*2/3)만원 미만	9.66	47.72	21.51	33.58	28.20	19.72

〈표 4〉 노동시장 지위 이동유형별 사회보험 수혜율

(단위: 비율(%))

		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6
국민연금	가입	68.81	11.67	-	29.85	52.21	39.31
	비가입	29.94	86.67	-	68.11	46.85	59.89
	모름	1.25	1.67	-	2.04	0.93	0.79
건강보험	가입	83.33	15.24	-	32.91	58.04	44.33
	비가입	15.85	83.33	-	65.56	41.03	54.62
	모름	0.82	1.43	-	1.53	0.93	1.06
고용보험	가입	75.09	15	-	31.89	55.94	42.74
	비가입	22.21	82.14	-	65.31	41.96	55.15
	모름	2.71	2.86	-	2.81	2.1	2.11
산재보험	가입	72.55	16.19	-	29.34	55.24	41.69
	비가입	23.84	80.24	-	66.84	41.96	55.94
	모름	3.61	3.57	-	3.83	2.8	2.37

보장 시스템으로부터도 배제될 가능성이 높다는 점이다.

노동자 개인이 비정규직으로 전전하는 기간이 길어지는 경우, 그 노동자의 가계도 빈곤한 상태에 빠질 수밖에 없다. 빈곤 여부를 가구단위로 측정할 때, 장기적으로 비정규직인 노동자의 가구는 빈곤가구가 될 가능성이 현저히 높아지는 것으로 나타났다. <표 5>에 따르면 관찰기간 동안 지속적으로 비정규직으로 고용되어 있던 노동자의 16%는 가구소득이 최저생계비에 미달하는 절대빈곤가구에 속한 것으로 나타났으며, 차상위계층에 속할 가능성까지를 고려하면 이 비율은 24%에 이른다. 이러한 관찰로부터 우리는 장기적으로 비정규직에 머무는 노동자는 근로빈곤층에 빠질 가능성이 높다는 사실을 알 수 있으며, 따라서 비정규 고용이 사회적 배제의 기제로 작동하는 메커니즘임을 확인하게 된다.

〈표 5〉 노동시장 지위 이동유형별 빈곤율

(단위: 비율(%))

	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6
절대빈곤율	5.27	16.19	9.92	11.35	7.46	9.54
차상위계층 빈곤율	2.57	7.70	4.30	7.17	4.97	4.17
상대빈곤율	6.99	21.54	12.35	15.54	10.66	11.75

4. 이동유형의 결정요인

지금까지 비정규 고용은 정규직 고용으로 이어지기 어려운 분절적인 노동시장을 형성하고 있으며, 비정규직 노동자의 경우 근로빈곤 상태로 떨어지기 쉬운 형편에 있다는 사실을 보였다. 이 절에서는 8년이라는 관찰기간 동안 종사상 지위와 고용형태의 전환을 유형화한 6가지 유형에 속하는 사람들은 어떤 사람들인지 그 특성을 살펴보기로 한다. 비정규 고용이 사회적 배제의 과정이라면, 배제의 대상이 되고 있는 사람은 누구인지를 살펴볼 필요가 있다. 이들은 성·연령·학력의 측면에서 일정한 특성을 가진 사람들일 가능성이 높다.

이 절에서는 노동패널 응답자 중 관찰기간 중에 한 번이라도 취업자로 포착된 적이 있는 사람들을 대상으로 노동시장 지위간 이동유형의 결정요인을 노동자의 인적특성과 초기 관찰 시점의 일자리 특성을 기준으로 분석한다. 종속변수는 유형 1에서 유형 6까지 6가지 범주를 갖는 노동시장 지위간 이동유형이다. 설명변수의 특성별로 각각의 유형에 속하게 될 상대적인 가능성을 다항로짓모형으로 분석하였다.

각 범주별 설명변수의 기초통계량은 <표 6>과 같다. 지속적으로 정규직에 머무는 유형 1은 남성의 비중이 높고 다른 유형에 비해서 학력수준이 가장 높다. 반면 지속적으로 비정규직에 머무는 유형 2는 여성의 비중이 높고 학력수준이 낮다. 최초 관찰 시점 일자리의 소득수준도 가장 낮은 수준이며 소규모 사업장에 집중되어 있다.

노동시장 지위간 이동유형에 관한 다항로짓 분석 결과는 <표 7>에 제시하였다.³⁾ 지속적으로 비정규직으로 고용되어 있는 사람은 정규직 노동자에 비하여

3) 관찰기간 동안 계속 비정규직으로 고용되어 있는 노동자와 비정규직에서 정규직으로 이동

〈표 6〉 노동시장 지위 이동유형별 인적특성

구분		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6
연령	만 나이	30.78	33.44	41.01	33.64	31.49	36.15
	성별						
	남자	2,507 (58.95)	529 (47.40)	1,142 (54.20)	284 (49.31)	345 (48.87)	866 (62.53)
	여자	1,746 (41.05)	587 (52.60)	965 (45.80)	292 (50.69)	361 (51.13)	519 (37.47)
학력	초등학교 이하	152 (3.57)	193 (17.29)	364 (17.28)	63 (10.94)	64 (9.07)	132 (9.53)
	중·고졸 미만	310 (7.29)	210 (18.82)	369 (17.51)	96 (16.67)	99 (14.02)	184 (13.29)
	고졸 이상	3,791 (89.14)	713 (63.89)	1,374 (65.21)	417 (72.40)	543 (76.91)	1,069 (77.18)
소득	월 평균 근로소득	124.57	67.81	109.88	91.90	68.13	112.78
산업분류	광업, 제조업	1,177 (28.63)	164 (14.96)	497 (23.63)	178 (32.54)	158 (23.07)	311 (22.90)
	전기·가스 수도, 건설업	226 (5.50)	248 (22.63)	85 (4.04)	45 (8.23)	82 (11.97)	123 (9.06)
	도·소매업, 음식숙박업	678 (16.49)	278 (25.36)	832 (39.56)	147 (26.87)	199 (29.05)	415 (30.56)
	기타	2,030 (49.38)	406 (37.04)	689 (32.76)	177 (32.36)	246 (35.91)	509 (37.48)
직업분류	사무직	2,622 (61.65)	395 (35.39)	707 (33.55)	240 (41.67)	281 (39.80)	626 (45.20)
	서비스업 종사자	273 (6.42)	99 (8.87)	768 (36.45)	59 (10.24)	69 (9.77)	264 (19.06)
	농업 및 어업 숙련 종사자	393 (9.24)	225 (20.16)	231 (10.96)	81 (14.06)	111 (15.72)	173 (12.49)
	생산직	420 (9.88)	66 (5.91)	147 (6.98)	87 (15.10)	74 (10.48)	135 (9.75)
	단순노무 종사자	537 (12.63)	331 (29.66)	56 (2.66)	109 (18.92)	171 (24.22)	186 (13.43)
규모	1~ 29	3,791 (89.14)	1,108 (99.28)	2,107 (100.00)	520 (90.28)	688 (97.45)	1,304 (94.15)
	30~ 99	133 (3.13)	5 (0.45)	- (0.00)	24 (4.17)	11 (1.56)	27 (1.95)
	100~299	94 (2.21)	2 (0.18)	- (0.00)	12 (2.08)	2 (0.28)	24 (1.73)
	300+	235 (5.53)	1 (0.09)	- (0.00)	20 (3.47)	5 (0.71)	30 (2.17)

하는 노동자의 특징을 비교하기 위하여 비교기준은 유형 2(비정규직 계속)로 설정하였다. 따라서 첫 번째 열은 계속 정규직으로 고용되어 있는 노동자를 계속 비정규직으로 고용되어 있는 노동자에 비교하여 그 특징을 논하는 방식으로 제시되어 있다. 해석상에 주의를 요한다.

〈표 7〉 노동시장 지위 이동유형 결정요인 : 다항로짓모형 분석결과

		유형 1/유형 2	유형 3/유형 2	유형 4/유형 2	유형 5/유형 2	유형 6/유형 2
상수항		2.07 (0.18)***	1.84 (0.20)***	0.86 (0.23)***	0.04 (0.24)	1.40 (0.20)***
연령 (40~49)	30세 미만	-0.21 (0.11)*	-2.33 (0.13)***	-0.44 (0.16)**	0.14 (0.15)	-1.35 (0.13)***
	30세~39세	0.02 (0.12)	-0.52 (0.12)***	0.01 (0.16)	0.25 (0.16)	0.00 (0.12)
	50세 이상	-0.13 (0.14)	0.16 (0.14)	-0.29 (0.21)	-0.04 (0.20)	-0.45 (0.16)**
성(남)	여자	-0.90 (0.08)***	-0.78 (0.10)***	-0.39 (0.12)**	-0.24 (0.11)*	-1.02 (0.10)***
학력 (중·고)	초졸 이하	-0.30 (0.15)*	-0.09 (0.15)	-0.16 (0.21)	-0.15 (0.20)	-0.09 (0.17)
	고졸 이상	1.01 (0.11)***	0.54 (0.12)***	0.32 (0.16)*	0.42 (0.15)**	0.63 (0.13)***
산업 (제조업)	건설	-2.29 (0.14)***	-2.26 (0.17)***	-1.82 (0.21)***	-1.09 (0.18)***	-1.60 (0.16)***
	도·소매음식	-1.59 (0.13)***	-0.61 (0.14)***	-0.89 (0.17)***	-0.38 (0.17)*	-0.71 (0.14)***
	기타 서비스	-0.99 (0.11)***	-0.84 (0.13)***	-1.09 (0.16)***	-0.58 (0.15)***	-0.67 (0.13)***
직업 (생산직)	서비스판매	0.14 (0.20)	1.74 (0.21)***	-0.30 (0.26)	-0.30 (0.26)	0.97 (0.22)***
	농업직	-0.88 (0.17)***	-0.30 (0.19)	-0.88 (0.22)***	-0.50 (0.22)*	-0.62 (0.19)**
	관리사무	0.71 (0.16)***	0.59 (0.18)**	-0.14 (0.21)	-0.18 (0.21)	0.51 (0.18)**
	단순노무	-0.76 (0.16)***	-2.23 (0.22)***	-0.91 (0.21)***	-0.35 (0.21)*	-0.85 (0.19)***

주: * P<.1 ** P<.01 *** P<.001

여성일 가능성이 현저히 높으며, 연령대는 30세 미만이거나 50대 이상일 가능성이 높다. 학력수준도 뚜렷이 낮다. 초기 관찰 시점에 건설업이나 서비스업에서 시작했던 사람이 제조업에서 시작한 사람보다 현저히 많다고 해석할 수 있다.

〈표 7〉의 네 번째 열을 살펴보면, 노동시장 지위 이동의 유형 5, 즉 비정규직으로 고용되어 있다가 정규직으로 전환되는 이동경로를 나타내는 노동자는 지속적으로 비정규직으로만 고용되어 있는 노동자에 비하여 연령상의 차이점은 뚜렷하지 않으나, 현저하게 남성이며 고졸 이상의 학력을 가진 사람들이다.

이러한 관찰 결과는 장기적으로 비정규직으로 고용되어 있으면서 사회적으로 취약한 위치에 처할 가능성은 개별 노동자가 가진 인적 특성, 즉 성별이나 연령, 학력 등에 의해서 상당부분 미루어 짐작할 수 있다는 점을 시사한다. 달리 말하자면, 여성이며 나이가 많고 학력이 낮은 사람은 장기적으로 비정규 고용의 함정에 빠질 가능성이 높고, 결과적으로 근로빈곤에 처할 가능성도 높아진다는 것이다.

IV. 요약 및 결론

‘사회적 배제’라는 개념은 빈곤과 불평등 현상에 대한 새로운 접근법이다. 이 개념이 갖는 독특한 위치는 사회적 불이익의 다차원성과 관계적 특성에 대한 강조, 그리고 무엇보다 동태적 과정에 대한 관심에 기인한다. 본 연구는 여성에 대한 사회적 배제를 노동시장 배제를 중심으로 논의하였다. 특히 노동시장 배제의 메커니즘은 비정규직화에 초점을 맞추었다.

본 연구는 비정규직 고용의 문제를 ‘사회적 배제’라는 이론적 개념으로 바라보면서 다음과 같은 실증적인 분석을 시도하였다. 먼저 비정규 고용이 사회적 배제의 기제로 작동하고 있다고 볼 수 있는지를 논의하기 위하여 정규직과 비정규직 간의 노동시장 지위 이동의 가능성을 탐색하였다. 8년에 걸친 관찰 결과를 담은 노동패널 자료를 분석한 결과 정규직과 비정규직 간에는 이동이 쉽지 않고 일단 비정규직에 속하게 된 노동자는 정규직 진입이 매우 어렵다는 사실이 관찰되었다. 둘째, 비정규직 고용은 상대적으로 저임금에 열악한 근로조건을 형성하고 있는지, 그리고 이 때문에 결과적으로 이들이 근로빈곤층에 처하게 되는 비율이 어느 정도인지를 살펴보았다. 예상했던 바대로 비정규 노동자는 가족이 모두 빈곤층에 속하게 될 가능성이 상대적으로 높았고 사회보험의 수혜자가 되기도 어렵다는 것을 확인하였다. 이러한 두 가지 분석에 근거하여 우리나라에서 비정규 고용이 노동시장에서의 배제 기제이며 나아가 사회적 배제 기제로 기능할 가능성이 높다고 볼 수 있다.

나아가 본 연구는 비정규직 고용의 함정 속에서 사회적 배제의 위험에 처해 있는 사람들은 어떤 사람들인가를 살펴보았다. 비정규 고용은 모든 노동자들에게 무작위적으로 배정되는 과정이 아니다. 즉, 성별이나 연령, 학력 등 노동자의 인적 특성에 따라서 비정규 고용의 가능성은 달라진다. 여성이며 나이가 많고 학력이 낮은 사람일수록 장기적으로 비정규 고용의 함정에 빠질 가능성이 높은 것으로 나타났다.

참고문헌

- 김연명. 「한국의 복지정치: 특징과 변화」. 미발행논문, 2004.
- 남재량·김태기. 「비정규직, 가교(bridge)인가 함정(trap)인가?」. 『노동경제논집』 23 (2) (2000) : 81~106.
- 류재우·김재홍. 「근래의 상용직 비중 변화의 양상과 요인」. 제2회 한국노동패널 학술대회. 한국노동연구원·한국노동경제학회, 2000.
- 문진영. 「사회적 배제의 국가간 비교연구: 프랑스, 영국, 스웨덴을 중심으로」. 『한국사회복지학』 56 (3) (2004) : 253~277.
- 빈부격차·차별시정위원회. 『일을 통한 빈곤탈출지원정책』. 제6회 국정과제회의 자료, 2004.
- 석재은. 「한국의 빈곤의 여성화에 대한 실증 분석」. 『한국사회복지학』 56 (2) (2004) : 167~194.
- 신명호. 「한국사회의 새로운 빈곤 혹은 사회적 배제」. 『도시와 빈곤』 67 (2004) : 160~170.
- 이병훈·윤정향. 「비정규 노동의 개념정의와 유형화」. 정이환 외 편, 『노동시장 유연화와 노동복지』, pp.31~65. 서울: 인간과 복지, 2003.
- 이택면. 「한국 노동시장의 비정규 고용에 관한 경제사회학적 연구」. 고려대학교대학원 사회학과 박사학위논문, 2004.
- 장지연. 「비정규직 노동의 실태와 쟁점」. 『경제와 사회』 51 (가을호) 2001.
- 정건화. 「노동시장의 구조변화에 대한 제도경제학적 해석」. 정이환 외 편, 『노동시장 유연화와 노동복지』, pp.105~139. 인간과 복지, 2003.
- 한 준·장지연. 「정규/비정규 전환을 중심으로 본 就業歴과 生涯과정」. 『노동경제논집』 23 (특별호) (2000) : 33~54.
- Beall, J. "Globalization and Social Exclusion in Cities: Framing the Debate With Lessons from Africa and Asia." *Environment & Urbanization* 14

(1) (2002) : 41~51.

Bhalla, A., and F. Lapeyre. "Social Exclusion: Towards an Analytical and Operational Framework." *Development and Change* 28 (1997) : 413~433.

Bhalla, A., and F. Lapeyre. *Poverty and Exclusion in a Global World*. London: Palgrave Macmillan, 2004.

Jackson, C. "Social Exclusion and Gender: Does one Size Fit All?," *The European Journal of Development Research* 11 (1) (1999) : 125~146.

Sainsbury, D. *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford, 1999.

Sen, A. "Social Exclusion: Concept, Application, and Scrutiny." *Social Development Papers* 1. pp.1~54. Asian Development Bank, 2000.

Silver, H. "Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms." *International Labour Review* 133 (1994) : 531~578.

Irregularity of Employment and Social Exclusion Perspective

Jiyeun Chang · Sukyung Yang

This research paper views the irregular employment with a social exclusion perspective and tries to answer two questions: First, are the irregular workers excluded from the mainstream labor market? Irregular workers have created a separate labor market segregated from the regular labor market, and face significantly lower levels of wages under discriminatory compensation systems. The movement between regular and irregular employment is extremely limited, whereas, movement among irregular employment, self-employment and the economically inactive state is frequent, indicating that regular workers have created a relatively closed labor market. This indicates that irregular workers in Korea are excluded from the mainstream labor market, and it can be understood as social exclusion.

The second question to be investigated is: who are the excluded from the labor market? Irregularity of employment is not a random phenomenon in the labor market. Women, elderly, and low-educated workers take higher risks of irregular employment.

Keywords : social exclusion, irregular employment, labor market transition.