

노총연구원 연구서 82

비정규 노동의 결정요인과 경제적 효과

권혜자

한국노총 중앙연구원

• • •
발 간 사

비정규 노동자의 규모를 둘러싸고, 2000년 한해동안 한국의 노동사정은 조용하지만 시끄러운 논쟁에 휘말려 있었다. 그 시작은 한국의 임금노동자 중에서 1년 미만의 고용계약을 맺은 임시 일고의 비중과 관련된 것이었다. 경제위기 이전에도 임시·일고의 비중이 전체 임금 노동자의 47%에 달한다는 통계로부터 출발하여 경제위기 와중에서 임금노동자의 절반을 넘어가면서 한국 노동력의 경직성의 근거는 여지없이 깨어졌다.

이에 따라, 과연 한국사회에서 임시 일고의 규모가 임금노동자의 절반을 넘어갔는가에 대한 의심이 조심스럽게 논의되어 왔으며, 경총에서는 고용계약 기간을 기준으로 비정규직 여부를 분류하는 것이 무리이고, 또한 이에 의거한 통계청의 임시 일고 비중이 과대 추정되었다고 주장하고 있다. 이러한 주장을 뒷받침하기 위해서는 한국사회에서 단기 고용계약에 대한 신뢰성 있는 조사가 요구될 것이다. 이는 조사의 신뢰성을 담보하기 위하여 비정규 조사를 노사정이 공동으로 수행할 것을 요구해왔던 노총의 방침이기도 하다.

우리가 비정규 노동력에 대해서 관심을 갖는 이유는 비정규 노동이 전통적인 의미에서의 정규 노동자와는 다른 속성을 갖고 있기 때문이며, 이들이 전체 노동력의 불안정성을 더욱 강화하는 형태로 나타나고 있기 때문이다.

비정규 노동이 기존의 전통적인 의미에서 정규직과 유사한 고용안정성과 보상을 받고 있다면, 구태여 정규 노동과 비정규 노동을 구분할 이유가 없다. 단지 그것은 정규적 노동의 시대적 변화 양상으로 보아야 할 것이기 때문이다. 우리가 비정규 노동에 대해

서 관심을 갖는 것은 그것이 과거만이 아니라 현재의 정규적 노동과는 다른 속성을 가지고 있기 때문이며, 그 속성이 동일한 노동에 대한 동일 임금의 파괴, 노동이동의 분절과 같은 현상으로 나타나고 있기 때문이다.

이 글에서는 여전히 비정규 노동의 구분에 있어 고용안정성이라는 기준이 유효함을 지적하면서, 과연 한국사회에서 비정규 노동이 노동시장의 유연성을 강화했는가에 대한 질문으로부터 연구를 시작하고 있다. 한국사회에서 노동시장의 유연성이라는 명제는 신자유주의 경제정책으로 대표되는 세계적인 조류에 편승하여 90년대 초반부터 한국정부가 펼쳐 온 노동정책의 핵심적 기조였다.

따라서 이 글의 목적은 그로부터 10년이 경과한 지금까지 비정규 노동의 확대가 한국의 노동시장에 어떠한 영향을 미쳤는가를 살펴보는 데 있다. 실제로 비정규 노동이 총 임금 상승과 실업률을 낮추는 데 일조했다면, 이를 비정규 노동의 노동시장 유연화 효과로 보고자 하였다.

다음으로, 만약 비정규 노동이 노동자의 자발적인 선택이라고 가정할 경우, 우리 사회에서 비정규 노동을 어떠한 속성을 가진 노동자들이 비정규 노동을 선택하고 있는가를 분석하였다. 그러나 그 결과는 비정규 노동이 자발적 선택이라고 가정하고 출발함에도 불구하고 역설적이다. 즉, 분석의 결과는 노동력의 선택보다는 노동시장의 분단으로 인해 어쩔 수 없이 비정규 노동을 선택하고 있음을 보여주게 되기 때문이다.

여기에서 사용하는 비정규 노동의 대리변수는 임시고, 일용고와 단시간 노동을 사용하고 있다. 이러한 대리변수의 사용은 비정규 노동의 규모를 정확하게 측정할 수 없는 상태에서 여전히 논란의 여지가 있다.

그러나 문제는 이러한 지표에 따른 규모의 신뢰성을 제기할 때 한국사회에서 비정규 노동을 분석할 수 있는 자료가 전혀 존재하

지 않는다는 것이다. 필자는 비정규 노동이 90년대 한국 노동시장에 미친 영향의 분석을 위하여 시계열 자료를 사용하고 있는데, 비정규 노동과 관련하여 그나마 신뢰성을 담보할 수 있는 시계열 자료는 여전히 통계청의 경제활동인구조사밖에 없는 점을 간과할 수 없었다.

필자는 결론에서 이 연구 주제의 무게에도 불구하고 여전히 자료와 방법상의 한계를 벗어나지 못했음을 고백하고 있다. 그러나, 비정규 노동이 노동시장에 미친 영향을 분석했다는 점에서는 이 연구는 주요 결론은 노동정책 입안자뿐만 아니라, 노동조합에게도 중요한 의미를 전달하고 있다.

이 글의 결과와 같이, 만약 비정규 노동의 확산이 높은 실업률의 결과이면서도 동시에 실업률을 확대했다는 결과는 비정규 노동의 확산을 통한 노동시장 유연화 정책의 재고를 요구한다.

다른 한편으로, 당위적으로는 비정규 노동자의 연대에 동의하지만, 조직적인 여건을 확보하지 못하고 있는 정규직 중심의 노동조합에서도 비정규 노동자의 조직화를 통해 고용형태의 차별을 없애야 할 분명한 이유가 존재할 것이기 때문이다.

그동안 이 연구에 노고를 아끼지 않은 한국노총 중앙연구원의 권혜자 책임연구원에게 감사 드리며, 제 3장 비정규 노동의 경제적 효과를 집필하는 과정에서 유익한 조언을 해주신 공주대학교 경제학과 김우영 교수에게도 감사의 말씀을 드린다.

마지막으로 이 글은 한국노총의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝혀둔다.

2000. 12.

한국노동조합총연맹
위원장 이 남 순

<제 목 차 례>

제1장 머리말 1

제2장 비정규 노동의 쟁점과 연구가설 4

- 1. 비정규 노동의 대리변수와 추이 4
 - 1) 임시고, 일고, 단시간 노동의 규모 4
 - 2) 임시고, 일고, 단시간 노동의 추이 7
- 2. 비정규 노동의 지표와 개념을 둘러싼 논쟁 11
 - 1) 지표를 둘러싼 논쟁 11
 - 2) 비정규 노동의 개념을 둘러싼 논쟁 16
- 3. 기존의 연구가설 19
 - 1) 보상적 임금격차와 보상 충족임금 19
 - 2) 인적자본론 20
 - 3) 효율임금 가설 21
 - 4) 이중 노동시장론 23
 - 5) 상대적 과잉인구론 24

제3장 비정규 노동의 경제적 효과 27

- 1. 문제제기 27
- 2. 자료와 주요 변수 28
- 3. 주요변수들의 단위근 검정 30
- 4. 가설과 모형 31

5. 회귀 분석 결과	37
1) 비정규노동 변수들이 실업에 미치는 효과	37
2) 비정규노동 변수들이 임금에 미치는 효과	43
3) 비정규 변수들의 관계	45
6. 시사점과 한계	47

제4장 비정규 노동의 결정요인 50

1. 문제제기	50
2. 분석 모형과 가설	51
3. 고용형태별 주요변수의 분포	55
4. 고용형태 결정요인의 분석 결과	60
1) 남성의 고용형태 결정요인	60
2) 여성의 고용형태 결정요인	63
5. 시사점	66

제5장 결론 69

<참고문헌> 79

<표차례>

<표 2-1> 임금 노동자 중 임시일고의 규모	5
<표 2-2> 임금노동자 중 단시간 노동자의 규모	6
<표 2-3> 통계청의 종사상의 지위 구분	12
<표 2-4> 사업체 규모별 조합원수와 종사자수	13
<표 3-1> 주요 변수의 설명	29
<표 3-2> 『매월 노동통계조사』의 고용형태 구분	29
<표 3-3> ADF 단위근 검정을 위한 상수항과 추세항 결정	32
<표 3-4> 수준변수들의 ADF 단위근 검정 결과	33
<표 3-5> 차분변수들의 ADF 단위근 검정 결과	33
<표 3-6> 실업률의 회귀분석 결과(VAR 모형)	38
<표 3-7> 비정규 노동의 변수들이 실업률에 미치는 효과	39
<표 3-8> 실업률이 고용형태에 미치는 영향	40
<표 3-9> 실업률과 비정규 변수들의 인과관계 검정	41
<표 3-10> 비정규 변수들이 임금에 미치는 영향	44
<표 3-11> 비정규 변수들의 상호관계	46
<표 4-1> 변수의 정의	55
<표 4-2> 남성의 고용형태별 분포	57
<표 4-3> 여성의 고용형태별 분포	59
<표 4-4> 고용형태 결정요인(남성)	62
<표 4-5> 고용형태 결정요인(여성)	65

<부표 2-1> 성별 가구주 여부별 임시일고의 비중	74
<부표 2-2> 교육수준별 임시·일고의 규모	75
<부표 2-3> 연령별 임시·일고의 규모	76
<부표 2-4> 산업별 임시·일고의 규모	77
<부표 2-5> 직종별 임시·일고의 규모	78

<그림차례>

<그림 2-1> 취업률의 추이	8
<그림 2-2> 실업률의 추이	8
<그림 2-3> GDP의 추이	9
<그림 2-4> 부가가치 생산성	9
<그림 2-5> 실질 임금의 추이	9
<그림 2-6> 명목 임금의 추이	9
<그림 2-7> 비임금근로자	9
<그림 2-8> 임금노동자의 추이	9
<그림 2-9> 상시고의 추이	10
<그림 2-10> 상용고의 추이	10
<그림 2-11> 임시고의 추이	10
<그림 2-12> 일용고의 추이	10
<그림 2-13> 단시간취업자	10
<그림 2-14> 소비자 물가의 추이	10
<그림 2-15> 기간을 정한 고용과 인적 자본	21
<그림 2-16> 기간을 정한 고용계약과 효율임금가설	22
<그림 2-17> 산업예비군과 임금	25
<그림 4-1> 여성 35-40세 대비 연령대별 비정규 노동의 확률	46

제1장 머리말

1980년대 이후로 세계의 대부분의 국가들이 기간을 정한 고용과 단시간 노동에 대한 규제를 완화해 왔다. 한국의 경우에도 1997년 외환 위기의 초기에 노동시장의 유연성 제고를 위하여 근로자 파견법의 제정과 함께, 경영상의 이유로 인한 정리해고가 합법화되었으며, 근로기준법 상의 단기고용 보호에 관한 법률의 입법의 필요성이 제기되었으나 별다른 진전이 없는 상태이다. 더욱이 단체협약의 실효성이 법적으로 보장되지 않은 상태에서 고용승계 협약은 강행적 효력을 갖추지 못하고 있다.

이러한 상태에서 기간을 정한 고용계약과 단시간 노동의 증가는 노동력의 유연한 이용을 강화하고 있지만, 그로 인해 노동자가 직면하는 불안정성의 문제는 갈수록 심각한 문제로 나타나고 있다.

개별기업의 유연화 추구는 다음과 같은 형태로 구분될 수 있다.

(1) 외부노동시장에서의 수량적 유연성(external numerical flexibility): 보다 유연한 정리해고 절차, 단기계약근로나 임시근로 등 계약 노동, 일고, 직무분할 등 다양한 시간제 노동의 확산

(2) 작업의 외부화(externalization): 하청, 공장내 하청, 파견근로자 사용 및 자영업자의 사용

(3) 기업내 수량적 유연성(internal numerical flexibility): 변형근로시간제, 변형 휴무일제도, 교대근무제의 다양화

(4) 기능적 유연성(functional flexibility): 사외훈련 및 현장훈련으로 대별되는 기업특수 훈련, 다 기능화

(5) 임금유연성(wage flexibility): 능력과 업적에 연동한 임금과

보상의 차별화¹⁾

따라서 노동시장의 유연화는 다음과 같은 “불안정성”이 높게 존재할 때 달성된다. (1) 해고와 채용의 용이성으로 인한 고용 불안정(employment insecurity), (2) 직무이동이나 배치전환의 용이성으로 인한 직무의 불안정성(job insecurity), (3) 작업 환경의 규제가 없는 상태에서 작업의 불안정성(work insecurity), (4) 잦은 실업의 반복으로 인한 소득 불안정(income insecurity)으로 인해, 유연성이란 노동자들이 더 많은 불확실성과 위기에 직면하게 된다는 것을 의미한다.²⁾ 이러한 특성들은 기업에게는 이러한 유연성을 제고하는 비용이 적을 때 발생하지만, 그 대상이 되는 노동자들이 직면해야 하는 위험성은 점점 증대된다. 따라서 노동시장 유연성의 부담 문제는 기업의 유연화 비용부담이 노동자에게 이전되는 것을 국가가 어떻게 부담할 것인가의 문제와 관련되어 있다.

따라서 여기에서 다루고자 하는 주된 문제영역은 다음의 세 가지 문제로 요약될 수 있다.

첫째, 비정규 고용을 촉진함으로써 실업의 축소와 고용 창출이 달성될 수 있는가의 문제이다. 여기에서는 한국의 경험자료를 중심으로 살펴보고자 한다.

둘째, 비정규 고용의 촉진이 고용 문제의 해결책이 될 수 있다면, 그것이 가능한 조건이 인건비의 차이에 의한 것인가 문제이다. 인건비의 차이는 직접 비용의 차이와 간접비용의 차이로 구분할 수 있다. 전자는 정규 고용과 비정규 고용간에 직접적인 임금의 격차가 존재하는 경우이며, 후자는 각종 사회보장비용 및 복지비용 부담과 해고비용의 절감을 고려한 경우이다. 그간의 정규직으로서의 ‘고용 안정의 유지가 일반적으로 사용자들에게 비용으로

1) Brunhes(1989: 13-16). 어수봉(1994: 2-4)에서 재인용

2) Labour flexibility: The new realities. 제 7장

간주되었다면, 단기계약의 종료 이후에 사용자들이 해고비용과 같은 법적 의무를 지지 않아도 되기 때문에, 단기고용은 실제로 비용절감으로 나타날 수 있었는가에 대한 것이다.

셋째, 기간을 정한 고용계약과 단시간 노동으로 대표되는 비정규 노동의 결정요인이 무엇인가를 분석하고자한다. 비정규 노동의 개념은 지표의 신뢰성 문제가 제기되면서 그 논쟁이 개념의 문제로 확대되고 있지만, 고용안정성의 기준으로 볼 때 비정규 노동의 특성을 구분해 낼 수 있다는 이점이 있다.

이 글에서는 기간을 정한 고용계약과 단시간 노동을 비정규 노동의 대표적인 지표로 사용하여, 성, 교육정도, 연령, 직종, 산업 등의 요인에 따라 기간을 정한 고용계약과 단시간 노동의 결정요인을 분석하고자 한다.

이러한 문제의 해결을 통하여 우리는 비정규 고용에 대한 정책 영역을 축소할 수 있다. 과연 비정규 고용의 축진이 실업 축소와 고용창출에 성공적이었으며, 그것이 인적 자원의 배분적 효율성을 해치지 않았다면, 노동시장 유연화로 인한 노동자의 비용부담을 국가 차원에서 지원하는 형태로 나아갈 수 있을 것이다.

이를 위하여 이 글에서는 다음과 같은 주제를 다루고자 한다. 제 2장에서는 이러한 문제제기 하에서 비정규 고용이 실업과 고용, 임금에 미치는 영향에 대한 기존의 연구가설을 간략히 개괄할 것이다. 제 3장에서는 한국에서 비정규 고용이 실업과 고용, 임금 상승에 어떠한 영향을 미쳤는가를 분석하고자 한다. 제 4장에서는 기간을 정한 고용과 단시간 노동의 결정요인을 분석하고자 한다.

제2장 비정규 노동의 쟁점과 연구가설

1. 비정규 노동의 대리변수와 추이

1) 임시고, 일고, 단시간 노동의 규모

여기에서는 경제위기 이후 임시일고와 단시간노동자의 규모에 한하여 그 특징을 간단히 살펴보고자 한다.

임시일고의 규모는 경제위기를 전후하여 그 비중과 규모가 빠르게 늘어났다. 1년 미만의 기간을 정한 임시일고는 1997년 46.1%에서 1999년 51.7%로 불과 2년 만에 6.6% 포인트의 빠른 증가세를 보였다. 그 2년 간 임금노동자 수의 둔화에도 불구하고, 임시일용고의 절대 수는 크게 늘어났다. 그러나 전체적인 임시일고의 증가세는 일용고의 증가에 의한 것이었으므로, 경제위기 이후에 고용불안이 더욱 높아졌음을 알 수 있다(<표 2-1> 참조).

이러한 고용불안의 심화는 남녀 모두에게 나타난 것이었다.

남성 노동자 중에서 임시일고의 비중은 1998년 35.5%에서 1999년에 40.0%로 1년 동안 4.5% 포인트 증가하였으며, 이는 임시고의 증가보다는 일용고의 급속한 증가에서 기인한 것이다.

여성노동자 중에서 임시일고의 비중도 같은 모습을 보이고 있는데, 1997년 62.2%에서 1999년에 69.5%로 나타나, 불과 2년 간 7.3% 포인트의 증가세를 보였다. 여성의 경우에도 임시일용고의 증가가 일용고의 증가로 나타나, 여성의 고용불안이 급격하게 심화되었음을 보여준다.³⁾

3) 연령별, 산업별, 직종별 임시고, 일고의 규모는 <부표 2-1>에서 <

<표 2-1> 임금 노동자 중 임시일고의 규모 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용	임시·일용	
				임시	일용
<전체>					
1997	13,227(100.0)	7,133(53.9)	6,094(46.1)	4,204(69.0)	1,890(31.0)
1998	12,206(100.0)	6,443(52.8)	5,762(47.2)	4,019(69.8)	1,743(30.2)
1999	12,523(100.0)	6,050(48.3)	6,472(51.7)	4,183(64.6)	2,289(35.4)
<남자>					
1997	8,038(100.0)	5,169(64.3)	2,869(35.7)	1,849(64.5)	1,019(33.5)
1998	7,519(100.0)	4,852(64.5)	2,667(35.5)	1,775(66.6)	892(33.4)
1999	7,570(100.0)	4,542(60.0)	3,029(40.0)	1,925(63.6)	1,104(36.4)
<여자>					
1997	5,189(100.0)	1,963(37.8)	3,225(62.2)	2,354(73.0)	870(27.0)
1998	4,687(100.0)	1,591(34.0)	3,095(66.1)	2,244(72.5)	851(27.5)
1999	4,952(100.0)	1,508(30.5)	3,444(69.5)	2,258(65.6)	1,186(34.4)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 각년호

단시간 노동자는 『경제활동인구조사』의 원자료에 나타난 주당 36시간 미만으로 일하는 노동자 중에서 조사 주에만 36시간 일한 사람을 제외하고 ‘평소’에 단시간 노동을 하는 노동자로 정의하였다.

임시일고와 마찬가지로, 단시간 노동자도 경제위기 이후에 급격하게 늘어났는데, 1998년 50만 5천여명에서 불과 1년 만에 69만 9천여명으로 늘어났다(<표 2-2> 참조). 이는 1999년 기준으로 볼 때, 전체 임금노동자의 약 5.6%를 차지하고 있는데, 단시간 노동자도 일용고 중심의 증가를 보이고 있어 경제위기 이후 고용불안의 심화를 보여준다.

평소 주당 36시간 미만 일하는 남성 노동자는 전체의 3.4%, 상용고의 0.3%, 임시고의 5.1%, 일고의 14.0%에 달한다.

부표 2-5>에 나타나 있다.

<표 2-2> 임금노동자 중 단시간 노동자의 규모 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시	일고
<전체>				
1998	505(3.8) (100.0)	28(0.4) (5.5)	213(5.1) (42.2)	264(14.0) (52.3)
1999	699(5.6) (100.0)	23(0.4) (3.3)	214(5.1) (30.6)	462(20.2) (66.1)
<남자>				
1998	118(1.5) (100.0)	11(0.2) (9.3)	45(2.4) (38.1)	62(6.0) (52.5)
1999	258(3.4) (100.0)	13(0.3) (5.0)	68(3.5) (26.4)	177(16.1) (68.6)
<여자>				
1998	389(7.5) (100.0)	17(0.8) (4.4)	170(7.2) (43.7)	202(23.3) (51.9)
1999	442(8.9) (100.0)	11(0.7) (2.5)	146(6.5) (33.0)	285(24.0) (64.5)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1999

여성 단시간 노동자는 여성 노동자의 8.9%로 나타났는데, 이를 고용형태로 보면 여성 상용고의 0.7%, 여성 임시고의 6.5%, 여성 일용고의 24.0%가 단시간 노동자임을 알 수 있다.

이러한 결과는 한국의 임시일용 노동자들이 대부분 단시간 근로의 이점을 누리지 못하고, 정규노동자와 마찬가지로 장시간 노동을 하고 있다는 것을 보여준다. 1999년 기준으로 볼 때 임시고의 94.9%와 일용고의 79.8%가 정규 노동자와 비슷한 근로시간을 일하고 있다는 것이다.

이는 역으로 단시간 노동자들이 대부분 짧은 근로시간 때문에 단시간 근로를 선택하고 있는 것이 아니라, 고용이 불안정한 상태로 대부분 임시일고에 속한다는 것을 보여준다. <표 2-2>에 의하면 단시간 노동자의 5.5%만이 1년 이상의 고용계약을 하고 있는

상용고에 속하며, 나머지 95%는 1년 미만의 기간을 정한 고용형태로 근무하고 있음을 알 수 있다. 이는 남성에 비해 단시간 근로를 선호하는 것으로 알려진 여성의 경우에도 마찬가지인데, 평소 36시간 미만을 일하는 여성 단시간 노동자는 2.5%에 불과하여 남성보다 낮은 것으로 나타났다. 즉 여성 단시간 노동자들도 짧은 근로시간이 아니라, 불안정한 고용형태로서 기간을 정한 고용계약과 짧은 근로시간을 일하고 있다는 것을 의미한다.

2) 단시간, 임시고, 일고의 추이

<그림 2-1>부터 <그림 2-14>는 계절조정을 거친 주요 변수들의 90년대의 추이를 보여주는데, 경제위기 이후의 변동을 간략히 설명하면 다음과 같다.

명목임금과 소비자물가는 경제위기 이후 상반된 추세를 보이고 있는데, 명목임금은 떨어지고 소비자물가는 상승함으로써 경제위기 이후 실질임금의 마이너스 성장을 보여주고 있다.

실업률의 증대에 따라 임금노동자는 감소되었다가 99년에 다시 회복되는 모습을 보이고 있는데, 이는 비임금 근로자와 상반된 모습을 보인다. 즉, 실업률이 증대하면서 임금노동자에서 실직한 사람들이 대거 자영업으로 이동했기 때문에 발생한 현상이다.

취업자 중 상용고의 비중의 추이는 독특한 모습을 보이고 있다. 실업률의 증대에도 불구하고 98년 전반기까지는 증대되는 모습을 보이다가 99년 말까지 급격하게 떨어지는 모습을 보이고 있다. 이는 같은 기간에 임금노동자의 비중이 회복되는 추세와는 반대되는 것이다. 즉, 실업률 증대에 따라 상용고가 감소했음에도 불구하고

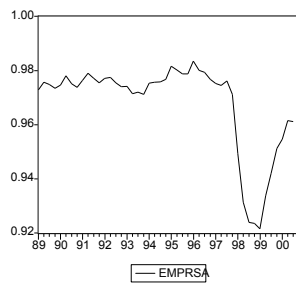
하고, 임금노동자가 늘어났다는 것이다.

이는 늘어난 임금노동자들이 대부분 임시고와 일고 같은 단기 고용의 형태였다는 것을 보여준다. 경제위기 동안에 임시·일고가 급격하게 확대된 모습은 <그림 2-11>과 <그림 2-12>에 나타나 있다.

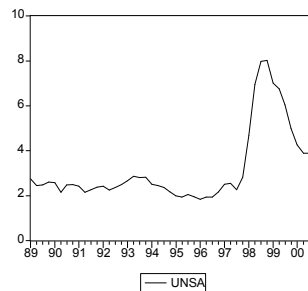
이는 다시 말해서 실업률 증대와 임시일고의 증대가 동시에 일어나고 있음을 보여주는 것이다. 경제위기 동안에 일자리를 잃은 사람들이나, 그로 인해서 가계 소득이 줄어든 사람들이 상대적으로 취업이 용이한 단기 고용의 형태로 노동시장에 들어왔음을 보여준다.

마찬가지로, 취업자 중 단시간 노동자 비중의 추이도 실업률의 변화와 비슷한 양상을 보이고 있다. 이러한 결과는 단시간, 임시고, 일고로 대표되는 비정규 노동자들이 실업률과 밀접한 관계를 가지고 있을 가능성을 보여준다.

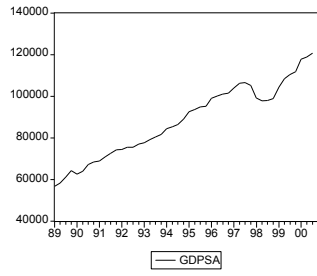
<그림 2-1> 취업률의 추이



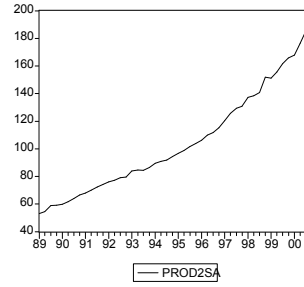
<그림 2-2> 실업률의 추이



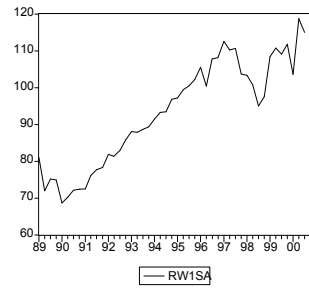
<그림 2-3> GDP의 추이



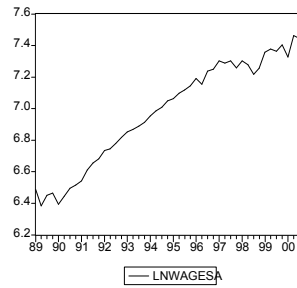
<그림 2-4> 부가가치 생산성



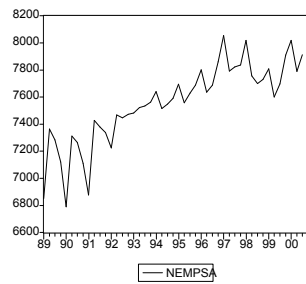
<그림 2-5> 실질 임금의 추이



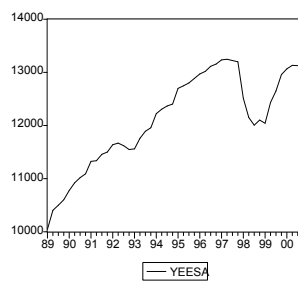
<그림 2-6> 명목 임금의 추이



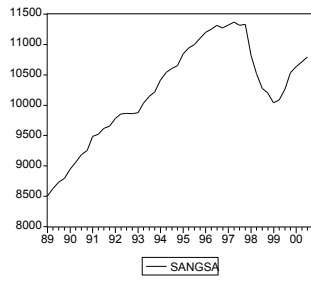
<그림 2-7> 비임금근로자



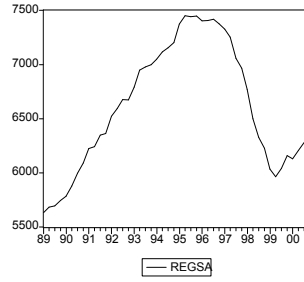
<그림 2-8> 임금노동자의 추이



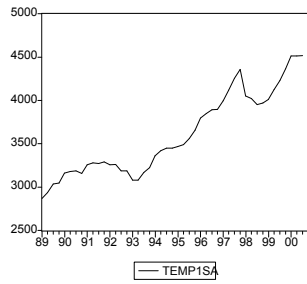
<그림 2-9> 상시고의 추이



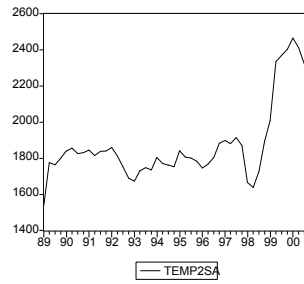
<그림 2-10> 상용고의 추이



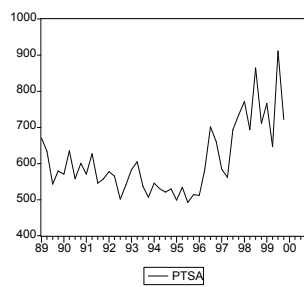
<그림 2-11> 임시고의 추이



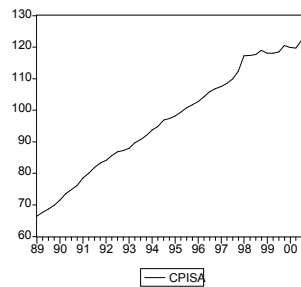
<그림 2-12> 일용고의 추이



<그림 2-13> 단시간취업자



<그림 2-14> 소비자 물가의 추이



2. 비정규 노동의 지표와 개념을 둘러싼 논쟁

1) 지표를 둘러싼 논쟁

경제위기 이후 임시고, 일고의 규모가 문제되면서, 비정규 노동자의 규모가 새삼스럽게 문제시되고 있다. 그 시작은 한국의 임금노동자 중에서 1년 미만의 고용계약을 맺은 임시 일고의 비중과 관련된 것이었다. 경제위기 이전에도 임시 일고의 비중이 전체 임금노동자의 47%에 달한다는 통계로부터 출발해서, 경제위기 와중에서 임금노동자의 절반을 넘어가면서 한국 노동력의 경직성의 근거는 여지없이 깨어졌다⁴⁾.

그간 사용자와 정부는 단시간 노동자의 비중이 노동시장이 유연화된 다른 국가들에 비해 매우 낮다는 점을 한국의 노동시장의 경직성의 근거로서, 그 중에서도 특히 한국 노동력의 경직성의 근거로서 지적해 왔다. 그러나 1997년에 이미 1년 미만의 기간이 정해진 고용이 전체 임금노동자의 절반에 가까웠고, 경제위기 동안에 임금노동자의 절반을 넘어가면서부터 비정규 노동자의 정의와 규모를 둘러싼 논쟁이 시작되었다.

최근 경총에서는 최근의 논의에서 고용계약 기간을 기준으로 비정규직 여부를 분류하는 것이 무리이며, 또한 이에 의거한 통계청의 임시 일고 비중이 과대 추정되었다고 주장하고 있으나,⁵⁾ 그 전까지는 비교적 임시 일고에 대한 의구심이 비교적 조심스럽게 논의되어 왔던 것이 사실이다.

실제로 1년 미만의 고용계약을 맺은 임시일고의 규모가 임금노

4) 권혜자, 1999

5) 경총, 비정규직 보호에 관한 경영계입장, 2000.10

<표 2-3> 통계청의 종사상의 지위 구분

종사상 지위		정의
비임금근로자	자영업자	유급 종업원 없이 자기 혼자 기업이나 농장 등을 경영하는 자, 또는 상점이나 전문적인 직업을 독립적으로 경영하는 자
	고용주	한 사람 이상 유급 종업원을 두고 기업을 경영하거나 농장을 경영하는 자
	무급가족종사자	자기에게 직접 수입이 오지 않더라도 자기 가구에서 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는데 18시간 이상 도와준 자
임금근로자	상용고	임금 또는 봉급을 받고 고용되어 있으며, 고용계약기간이 1년 이상인 자
	임시고	임금 또는 봉급을 받고 고용되어 있으며, 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 자
	일 고	임금 또는 봉급을 받고 고용되어 있으나, 고용계약기간이 1개월 미만인 자, 또는 일정한 사업장 없이 사업을 경영하는 자

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』

동자의 절반이라는 것에 대한 의구심은 상식적으로 생각할 때, 합당한 이유가 있으나, 당분간 의구심의 해소는 어려울 것으로 보인다. 의구심이 타당한 이유는 다음과 같다.

최소한 한국통계가 신뢰성을 갖기 시작했다는 지난 30년이 넘도록 임시, 일고의 규모는 관심의 대상이 아니었다는 점이다. 통계청은 그동안 임시고와 일고를 상용고와 구분하여 조사해 왔지만, 통계청은 1985년부터 1998년까지 『경제활동인구연보』 보고서에서 상용고와 임시고를 합친 상시고의 숫자만을 보고해 왔다. 따라서 원자료의 접근이 불가능했던 시기에는 1개월 미만의 일용고의 추이만을 살펴볼 수 있었을 뿐, 정해진 고용계약 기간을 가진 임시고의 규모에 대한 접근이 불가능했기 때문에, 1년 미만의 고용계약이 임금노동자의 50%이상이라는 숫자는 그 신뢰성에 대한

의구심을 불러일으키기에 충분하다.

실제로 사업장에서 목격되는 비정규 노동자의 수는 정규직 사원의 수를 능가하지 않는다는 주장이다. 그러나 우리가 목격하는 기업들은 대부분 일정한 규모와 설립연한을 가진 기업들이 대부분이다. 사업체수는 <표 2-4>에서 보듯이 50인 미만의 기업이 전체의 87.2%를 차지하고 있다. 여성 노동자의 70%가 영세기업에 종사한다는 통계발표와 마찬가지로, 임시일고의 대다수가 영세기업에 종사할 경우 현실에서 포착되는 비정규 노동자의 규모는 오히려 잘못된 것일 수도 있다.

그러나, 더 이상의 공신력 있는 자료가 없는 상태에서 통계청의 『경제활동인구조사』에 의거한 임시, 일고의 규모를 무시하기는 어렵다. 통계청의 『경제활동인구조사』는 전국적인 노동력 조사로서 ILO 기준과 같은 국제기준에 의거하여 ‘취업, 실업, 노동력과 같은 인구의 경제적 특성을 조사하여 노동공급, 고용구조, 가용 노동시간 및 인력의 활용도를 파악하고, 거시경제분석과 정부의 고용정책 입안 및 평가에 필요한 자료를 제공하기 위한’⁶⁾ 조사이다.

경총은 노동연구원의 패널조사결과를 통해 임시일고 비중이 전체 노동자의 23.9%에서 30.1%로 낮게 나타난 것을 근거로 통계청의 경제활동인구조사의 신뢰성에 의문을 제기하고 있다. 그러나 역시 노동연구원의 노동패널 조사도 1998년 실업률이 13.6%로 나타나고 있어, 같은 해 통계청의 경제활동인구조사에서 나타난 실업률 5.6%대로 나타나고 있다. 따라서 경제활동인구조사의 신뢰성에 대한 의문이 노동연구원의 패널조사결과에 대한 신뢰성을 보장해 줄 수는 없다.

6) 경제활동인구연보, 조사개요

<표 2-4> 사업체 규모별 조합원수와 종사자수(1994)

(단위 : 명, %, 개)

규 모	조합수	조합원수 (비중)	사업체수	종사자수 (상용+임시일용)
49인 이하	3,033(43.2)	65(3.9)	145,869(87.2)	2,153,267(36.5)
50- 99	1,485(21.1)	107(6.4)	12,433(7.4)	839,007(14.2)
100-299	1,649(23.5)	272(16.4)	7,015(4.2)	1,126,050(19.1)
300-499	315(4.5)	121(7.3)	1,015(0.6)	381,814(6.5)
500-999	288(4.1)	199(12.0)	703(0.4)	482,413(8.2)
1000인 이상	255(3.6)	895(54.0)	368(0.2)	910,978(15.5)
계	7,025(100.0)	1,659(100.0)	167,403(100.0)	5,893,529(100.0)

주 : 1) 조합원수는 1994년

2) 사업체수와 종사자 수는 1994년, 5인 이상 노동자수

자료 : 1) 조합원수는 노동부, 『전국 노동조합 조직현황』 1994. 12

2) 임금노동자수는 노동부 『사업체 노동실태조사보고서』,
1994.

<표 2-5> 통계조사에 따른 임시 일고 비중의 차이

	1998	1999
통계청, 경제활동인구조사	47.0	51.3
노동연구원, 노동패널조사	23.9	30.1

기간을 정한 고용계약의 지표에 대한 문제제기에도 불구하고, 또 다른 부가조사는 여전히 그 결과에 만족하지 않는 집단의 신뢰성 문제를 야기할 것이므로, 이 문제를 종결할 수 있는 바람직한 대책이 될 수 없다. 물론 비정규 노동자의 종류와 근로실태를 보다 정확하게 파악하기 위한 노사정이 공동으로 참여하는 조사는 반드시 필요하다.

신뢰성의 문제를 해결할 수 있는 간단한 방법은 경제활동인구

조사에서 이전과 같은 방식으로 조사를 하면서 임금노동자에 한하여 현 직장에서의 근속년수를 물어보는 것이다. 임시일고가 과대 추정된 것이라면, 그 이유는 1년 미만의 고용계약기간에 대한 질문에 대하여 1년 미만의 근속자가 잘못 응답한 것일 수 있기 때문이다.

이러한 이유로 인하여, 이 글에서 통계청의 『경제활동인구조사』에 나타난 임시고의 지표를 사용하여 통계분석을 하는 데에는 무리가 따른다는 점을 부인할 수 없다. 그러나 임시고 자료의 신뢰성이 떨어진다고 하더라도, 일용고와 단시간 노동의 지표는 여전히 유효하다. 또한 임시고 지표를 대신하여 사용할 만한 다른 신뢰성 있는 자료가 없는 상태라는 점에서, 이 글에서는 이 글에서는 여전히 통계청의 『경제활동인구조사』에 나타난, 임시고, 일고, 단시간 노동의 자료를 이용하기로 한다.

2) 비정규 노동의 개념을 둘러싼 논쟁

1년 미만의 기간을 정한 고용계약을 맺은 비정규 노동자의 규모 문제는 지표의 신뢰성의 문제만이 아니라, 비정규 노동자의 개념을 둘러싼 논쟁으로 비화되고 있다.

일반적으로 고용계약 기간, 노동시간, 승진 가능성, 배타적 사용자의 유무, 복지 혜택, 인적 자본 투자의 성격 등은 1차 노동시장에 속한 노동자들과 2차 노동시장에 속한 노동자들을 구분 짓는 요인이면서, 동시에 비정규 노동과 정규 노동을 구분 짓는 요인들이 될 수 있다.

이에 대해 반대하는 견해도 존재하는데, 예를 들어 Polivka and

Nardone(1989)은 고용안정성을 강조하는 경우에는 2차 노동시장의 노동자들과 비정규 노동자들을 하나로 연결시키는 오류를 범할 수 있다고 본다. 2차 노동시장에의 진입은 노동시장의 분단으로 말미암은 문제이므로, 노동자의 자발적 선택으로 볼 수 없으나, 비정규 노동은 노동자의 자발적 선택의 여지가 있다는 것이다. 또한 2차 노동시장은 낮은 숙련을 요구하는 직종으로 구성된다고 볼 수 있으나, 비정규 노동에는 고숙련 직종이 포함된다는 점도 고용안정성을 기준으로 정규직과 비정규직을 구분할 수 없는 요인으로 지적된다.

이러한 지적은 소위 1차 노동시장에 속하면서 기업에 대한 '정규직' 속박을 원하지 않는 프리랜서들을 2차 노동시장에 속하는 주변 노동자들로 포함시킬 수 없다는 것이다. 그러나 이러한 사람들은 인적 자원에 대한 비효율적 보상이나 노동수요측 특성에 따른 노동이동의 장벽에 처해있지 않다는 점에서 비정규 노동의 핵심적 연구대상이 아니다.

이 점에서 우리는 비정규 노동력의 특징과 대책에 대해서 사회과학적 관심을 갖는 이유를 재검토해야 할 필요가 있다. 비정규 노동이 기존의 전통적인 의미에서 정규직과 유사한 고용안정성과 보상을 받고 있다면, 구태여 정규 노동과 비정규 노동을 구분할 이유가 없다. 단지 그것은 정규적 노동의 시대적 변화양상으로 보아야 할 것이기 때문이다. 우리가 비정규 노동에 대해서 관심을 갖는 것은 그것이 과거만이 아니라 현재의 정규적 노동과는 다른 속성을 가지고 있기 때문이며, 그 속성이 동일한 노동에 대한 동일 임금의 파괴, 노동이동의 분절과 같은 현상으로 나타나고 있기 때문이다.

그러한 의미에서 고용안정성은 여전히 정규 노동과 비정규 노동을 구분하는 데 유의미하며, 비정규 고용의 특성을 2차 부문 노

동시장에 속한 주변노동자들의 특성과 연관시켜 분석하는 관점도 여전히 유효하다. 단지, 비정규 고용이 2차 부문 노동시장에 속한 노동자들에서 분리되는 것은 상대적인 고용불안이라는 점에서는 유사하지만, 기간을 정한 고용계약의 여부, 단시간 노동, 다수의 사용자와의 계약과 같은 직접적인 특성을 갖기 때문이다.

지금까지 사용되어 온 가장 중요한 기준은 고용 계약 기간과 노동시간이었다. 그러나 단시간 노동은 그 자체만으로는 독자적으로 정규직과 비정규 노동을 구분하는 결정적인 기준이라고 보기 어렵다. 예를 들어 경총은 비정규 노동의 지표가 고용안정성을 보여주는 기간을 정한 고용계약보다는 단시간 노동으로 대표된다고 주장하고 있으나, 단시간 노동의 문제는 근로시간 단축과 유연성이라는 세계적인 추세에 비추어볼 때 비정규 노동의 특성을 설명하는 데 한계를 가지고 있다.

이에 비하여, 고용계약 기간은 몇 가지 문제의 여지에도 불구하고 여전히 비정규 노동의 개념화에서는 가장 중요한 기준이다. 대표적인 문제는 사용자와 ‘명시적인’ 고용계약을 맺지 않고 있는 비정규 노동자를 포함할 수 없다는 것이다. 예를 들어 특정 사용자와 고용계약이 아닌 도급이나 업무 계약을 맺고 일하면서, 그 수입에 의존하여 생계를 유지하고 있는 도급 노동자, 피용자를 고용하지 않는 소사장(self-employed), 가내 노동자들이 배제될 수 있다. 이는 ILO에서 최근에 계약 노동자(contract workers)의 개념으로 상업적 관계를 갖지만, 사실상의 고용관계의 성격을 갖는 노동자로 분류하여 보호권고를 마련한 바 있다. 그러나 실제로 고용관계의 성격을 갖는 상업적 계약을 준 고용계약으로 인정한다면, 여전히 고용계약 기간이 정해졌는가의 여부로 비정규 노동을 구분하는 것은 유효하다. 더욱이 고용계약기간은 노동력 유연화에 따라 기간을 정하지 않은 고용계약이 변화하고 있는 상황을 설명

한다는 점에서는 적절하다고 판단된다.

이러한 관점에서 기간을 정한 고용계약에 주목하여 비정규 노동자를 구분해 보면, 계약직, 시간제, 파견, 사내 하청 혹은 계약 노동자, 일부 자영업자, 가내 노동자 등을 포괄할 수 있다. 이러한 개념은 EU에서도 그대로 받아들여지고 있다. EU에서 사용하고 있는 비정규 고용(Atypical Employment)은 ‘사용자와 피용자 양자의 양해 하에서, 특정한 날까지의 계약, 할당된 업무의 완성, 일시적으로 대체된 노동자의 복귀와 같은 객관적인 조건에 의해 일자의 종료는 결정되는, 일시적이라고 간주된 일자리이다. 기간을 정한 업무 계약의 경우에는 고용 종료를 위한 조건을 일반적으로 계약에 명시되어 있다. 이러한 집단에 포함되는 사람은 (1) 계절적인 일자리를 가진 사람, (2) 파견업체에 고용되었거나 (employment agency or business), 작업을 수행하기 위하여 제 3자에게 고용된 사람(파견업체와 기간을 정하지 않은 작업계약을 맺은 사람은 제외), (3) 특별한 훈련 계약을 맺은 사람인데, 만약 일자리나 작업 계약 종료에 대한 객관적인 기준이 없다면, 영구적, 혹은 기간을 정하지 않은 고용으로 간주되어야 한다.’⁷⁾

3. 기존의 연구가설

이 절에서는 비정규 노동과 임금률, 고용의 관계를 설명하는 기존의 가설을 보상적 임금격차, 인적 자본론, 효율임금 가설, 이중노동시장론, 상대적 파잉인구론으로 구분하여 개괄하고자 한다.

7) Meulders, Plasman and Plasman, 1994, 35쪽

1) 보상적 임금격차와 보상 충족임금

Adam. Smith는 보상적 임금격차 가설을 통하여 기간을 정한 노동과 기간을 정하지 않은 노동사이의 임금격차에 대한 해석의 여지를 열어두었다. 보상적 임금격차는 ‘나쁜 노동조건, 긴 훈련과정과 높은 훈련비용, 불규칙성 등을 갖는 작업에서는 노동자들이 그런 불이익을 감내하기에 충분할 정도의 높은 임금을 지불해야 한다’는 것인데, 이러한 작업에 지불되는 임금프리미엄을 균등화 임금격차(equalizing wage differentials)라고 한다.

이에 따르면, 소위 3D업종에 일하는 노동자들의 임금이 더 높아야 한다는 것인데, 비슷한 의미에서 비효율을 낳는 직무에 대한 노동자의 보상 요구를 충족시키는 임금을 보상 충족임금(hedonic wage)이라고도 한다.⁸⁾

이를 기간을 정한 노동으로 확장시켜 보면, 비정규 고용은 일자리(employment), 직무(job), 작업(work)의 불안정성과 높은 실업위험을 부담해야 하므로, 정규직 고용에 비해 더 높은 임금을 받아야 한다는 것이다. 이러한 해석은 진보적이기까지 한데, 단기간 고용계약의 경우 단기계약으로 발생하는 일자리 불안을 상쇄할 수 있을 만큼 임금 수준이 높아야 한다는 것이다.

2) 인적자본론

인적 자본론에 따르면, 인적 자본 투자의 차이로 인하여 기간을 정한 고용계약의 임금수준은 기간을 정하지 않은 고용계약의 임

8) 조우현, 『노동경제론』, 비봉

금수준보다 낮다.

<그림 2-15>의 B곡선은 인적 자본 투자가 적은 단기간 고용의 임금곡선이고, A곡선은 인적 자본 투자가 상대적으로 높은 정규 고용의 임금곡선을 보여준다. 따라서 B곡선의 기울기는 정규직에 비해 완만한데, 이는 단기간 고용이 상대적으로 많은 인적자본을 투자하지 않았기 때문이다. 즉, 인적 자본 투자가 적은 부문의 임금은 그렇지 않은 부문에 비해서 낮다는 것을 보여준다.

단기간 고용이 상대적으로 인적자본 투자량이 적은 것은 단기 계약의 종료 이후에 실직할 위험 때문에 일반적 인적 자본 투자(general human capital investment)를 수행하지 않는다는 것이다. 또한, 기업의 입장에서 단기간 고용에 대해서는 기업 특수 인적 자본 투자(firm-specific human capital investment)를 해야 할 동기가 적을 수밖에 없다.

이와 같이, 인적 자본론은 인적 자본투자의 차이에 따라 고용형태간 임금격차를 설명할 수 있다는 점에서는 의의가 있지만, 이러한 임금격차를 정당화시킬 위험성도 있다.

<그림 2-15> 기간을 정한 고용과 인적 자본



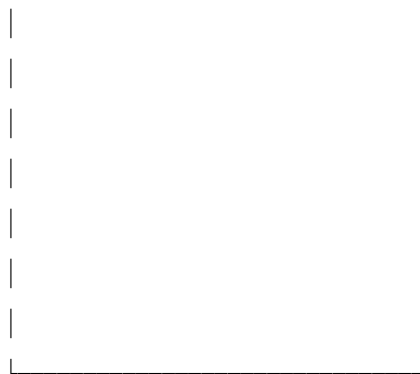
3) 효율임금 가설

인적자본론이 노동공급의 특성에서 비정규 노동과 정규 노동의 임금격차를 설명하는 반면, 효율임금모델(efficiency wage model)은 노동수요측의 원인을 중시한다.

노동자와 기업 간의 정보의 불 완전성으로 인하여, 기업은 정규직 노동자들에게 시장임금 수준 이상의 임금을 지급함으로써 양질의 노동자를 선발하고 생산성을 높이려고 한다. 효율임금을 추구하는 기업의 임금수준은 W_1 으로(<그림 2-16> 참조), 시장임금 수준 W_* 보다 높다.

그러나 기간을 정한 노동자들에게는 생산성 향상의 기대수준이 낮고 기업특수훈련을 적용하지 않기 때문에 고 임금을 지급할 이유가 없다. 따라서 기간을 정한 노동자들의 고용은 시장임금보다 높은 W_1 을 W_* 로 낮추는 효과가 있다.

<그림 2-16> 기간을 정한 고용계약과 효율임금가설



자료 : Shapiro and Stiglitz(1984)

이렇게 되면, 효율임금 가설에 의해 시장임금보다 높은 임금을 지급함으로써 축소되었던 고용수준 L_1 이 다시 L_* 로 늘어난다. 이와 같이, 비정규 노동의 축진은 총 임금수준을 낮추는 동시에, 고용을 늘리는 효과가 있다.

이 경우, 비정규 노동의 확대정책은 총임금 수준을 낮추고 고용을 늘리는 효과가 있을 것이다. 그러나 이러한 효과는 분명하지 않는데, 시장 임금의 수준과 관련되어 있다. 만약 시장 임금 수준이 실업자들의 보상임금수준 이상으로 충분히 높지 않다면, 이들을 단기간 고용으로 유도할 수 없을 것이기 때문이다.

4) 이중 노동시장론

이상에서 살펴본 효율 임금 가설이 타당하다면, 이중 노동시장(dual labor market) 또는 분단 노동시장(segmented labor market)이 존재하게 된다.

1차 노동시장의 부문에서는 장기고용, 상대적 고임금, 근속 증대에 따른 임금상승, 기업내 특수숙련, 직무위계와 승진사다리가 존재하는 핵심 노동자 계층이 존재하고, 2차 노동시장에서는 단기 고용, 상대적 저임금, 비 연공적 임금, 일반 숙련 혹은 저숙련, 승진사다리의 부재라는 특징을 갖는 주변노동자 계층이 존재한다. 양 시장간에는 노동이동이 가능하지 않아, 임금격차가 항구적으로 된다는 것이다.

이 경우 2차 노동시장에 속한 주변노동자 집단으로서의 비정규 고용의 축진이 한 국가의 총 임금과 고용에 어떠한 영향을 미칠 것인가는 분명하지 않다.

이는 노동시장 유연성의 특징에 따라 달라질 수 있는데, 기업이 2차 노동시장의 활용에 중점을 둔 수량적 유연성을 강조하는가, 아니면 1차 노동시장에 집중하여 기능적 유연성을 강조하는가에 따라 달라질 수 있다. 일반적으로 기업의 유연성 추구는 두 가지 측면을 모두 갖고 있는데, 내부 노동시장의 형성은 곧 외부 노동시장의 활용과 공존한다. 따라서 한 국가의 측면에 볼 때에는 인력 정책의 내용이 기능적 유연성과 수량적 유연성 중에서 어떤 정책에 초점을 두는가에 따라 달라질 것이다.

만약 기능적 유연성에 초점을 둔 정책이라면, 외부 노동시장의 활용은 최소화될 것이고 이에 따라 이중 노동시장의 존재에도 불구하고 최소화된 비정규 노동은 임금수준의 감소나 고용확대로 나타나지 않을 것이다. 만약 수량적 유연성에 초점을 둔 정책이라면 임금수준의 감소와 고용확대로 나타나겠지만, 그것은 노동력의 질적 악화를 수반하게 될 것이다.

5) 상대적 과잉인구론

이상의 논의와는 달리, 마르크스주의 경제학에서는 비정규 노동자와 임금, 고용의 관계를 상대적 과잉인구, 혹은 산업예비군(industrial reserve army)의 개념으로 접근하고 있다.

자본의 축적은 고용증가와 함께 동시에 실업을 발생시키는 노동 절약적 과정(labor saving process)이다. 자본의 유기적 구성의 고도화(노동력에 대한 기계설비의 비중의 고도화)에 따라 노동절약적 기계의 도입은 실업자들을 발생시키고, 실업자의 증대는 유효수요를 줄여 생산감소로 이끈다. 따라서 자본주의 생산양식에서

상대적 과잉인구의 증대는 필연적인 귀결이다.

상대적 과잉인구는 유동적 과잉인구(floating component), 잠재적 과잉인구(latent component), 정체적 과잉인구(stagnant component)로 구성된다. 유동적 과잉인구는 일시 해고자를 포함하여 경기적, 비자발적 실업자들을 의미하며, 잠재적 과잉인구는 농촌의 과잉인구로서 언제든지 이농에 의해 도시 노동자로 이동할 수 있는 집단이다. 비정규 고용이나 계절적 실업자는 정체적 과잉인구를 형성하는데, 유동적 과잉인구로 분류되기도 한다.

<그림 2-17> 산업예비군과 임금



자료 : Junankar, 87쪽

마르크스의 모델에서 산업예비군의 역할은 끊임없이 임금수준을 생존수준으로 낮추는 역할을 수행한다.⁹⁾ 생존임금 수준에서 언

9) 그러나 Marxism에서의 임금 결정은 노동수요, 노동공급 혹은 산업예비군에 의해서 결정되는 것은 아니다. 이러한 요인들은 임금을 결정하는 다양한 사회경제적 요인 중의 하나로 본다는 점에서 신고전파 경제학과 차이가 있다(Junankar, 83).

제든지 일할 사람이 존재하기 때문이다. 따라서 산업예비군은 임금의 순환과 반대되는 방향으로 움직인다. 산업예비군이 증가하면 임금률(실질임금)이 떨어지고, 산업예비군이 감소하면 임금률이 높아진다(<그림 2-17> 참조).

이러한 마르크스 경제학에서의 비정규 노동의 설명은 기술 발전에 따른 노동의 절약, 그리고 잉여 노동력(redundancy)의 존재, 임금률과 비정규 노동력의 역관계를 설명한다는 점에서 여전히 현실적인 의의가 있다.

제3장 비정규 노동의 경제적 효과

1. 문제제기

일반적으로 비정규 노동의 활성화는 임금과 고용의 유연성을 제고시켜 노동시장의 유연성을 증대시키는 것으로 알려져 왔다. 이 장의 목적은 90년대 한국에서 비정규 노동의 확산이 노동시장의 유연성을 증대시켰는가에 관한 것이다. 노동시장 유연성의 지표로서는 비정규 노동이 임금과 실업에 미친 효과를 살펴보았다. 만약 비정규 노동이 임금과 실업률에 부의 영향을 미쳤다면, 총 인건비가 감소되고 실업률이 낮아짐으로써 노동시장의 유연성을 제고시켰다고 볼 수 있다.

비정규 노동의 대리변수로는 경제활동인구조사에 나타난 임시고, 일고, 단시간 노동자의 수를 사용하였으며, 종속변수로는 명목임금과 실업률을 사용하였다. 이를 위하여 『경제활동인구조사』에 나타난 고용자료와 『매월 노동통계 조사보고서』에 나타난 임금자료를 사용하여, 1989년 1월부터 1999년 12월까지의 월별 자료를 작성하였다.

분석방법은 시계열자료의 회귀분석에서 나타날 수 있는 문제점을 회피하기 위하여, 각 주요 변수별로 단위근 검정을 한 후에 단위근의 여부에 따라 이를 고려하여 차분 회귀분석을 사용하였다.

2. 자료와 주요 변수

비정규 노동의 임금-고용 효과를 살펴보기 위하여, 1989년 1/4분기부터 2000년 3/4분기까지 분기별 자료를 작성하였다. 이러한 기간을 선택한 것은 단기 고용의 지표로 사용되는 임시고와 일고 같은 주요 변수들의 신뢰성 때문에, 분석기간을 그 이전의 기간으로 확산할 수 없었기 판단했기 때문이다.

특히 1989년이라는 시점은 90년대의 비정규 노동의 성격을 보여주는데 의미가 있다고 판단하였는데, 이러한 시점은 1986년의 3차 호황과 서비스업의 팽창의 결과가 반영된 시점이며, 인력정책의 방향이 비정규 노동의 확산을 통한 노동시장의 유연화에 집중된 이후였기 때문이다.

분석자료를 월별 자료로 작성한 것은 분석을 위하여 다수의 시계열이 요구되었기 때문이다. 그렇게 얻어진 시계열은 1989년 1/4분기부터 2000년 3/4분기까지 46개의 시계열자료이다. 이 자료들은 분기별 특성에 따른 계절성을 갖기 때문에 이를 제거하기 위하여 이동평균 계절조정을 수행하였다.

모형에 사용된 주된 변수들은 <표 3-1>에 나타나 있다.

여기에서 명목임금은 노동부의 『매월 노동통계조사보고서』에 나타난 임금총액을 사용하였으며, 고용변수들은 통계청의 『경제활동인구조사』에 나타난 지표를 사용하였다. 그러므로, 『매월 노동통계조사보고서』에 나타난 명목임금 총액이 『경제활동인구조사』에 나타난, 상용, 임시, 일고의 임금을 포함하는가의 여부는 고려되어야 한다.

<표 3-1> 주요 변수의 설명

변수명	변수 설명
WAGE	명목임금
GDP	분기별 GDP
PROD2	전 종사원의 부가가치 생산성 지수
CPI	1995년을 기준 분기별 소비자물가 지수
UN	경제활동인구 중 실업자의 비중
UNEMP	실업자 수
EMP	취업자 수
YEE	임금근로자 수
REG	1년 이상 고용계약을 맺은 상용고 수
TEMP1	1년 미만 고용계약의 임시고 수
TEMP2	1개월 미만 고용계약의 일고 수
PT	주당 36시간 미만 노동자 수

<표 3-2> 『매월 노동통계조사』의 고용형태 구분

종사상 지위	정의
상용근로자	기간을 정하지 않고 고용되어 있거나 임시 또는 일용근로자로서 조사기준일 이전 3개월을 통산하여 45일 이상 근무하고 있는 자
임시근로자	1개월 미만의 기간을 정하고 고용된 자
일용근로자	사업체에서 그날 그날 필요에 의해 고용된 자로서 조사기준일 이전 3개월 동안 45일 미만 근로한 자
시간제 근로자	기간을 정하여 그 기간동안 또는 기간의 정함이 없이 고용이 보장되는 자로서 1주의 소정 근로일수 또는 소정근로시간이 사업체의 동종업무에 종사하는 통상의 상용근로자에 비해 현저히 짧은 자

자료 : 노동부, 『매월 노동통계조사 보고서』

『매월 노동통계조사보고서』에서의 임금은 ‘사업체의 총 근로자 중에서 임금대장에 등재되어 있는 상용근로자’에 한정하여 조사되는데, 여기에서의 상용근로자의 정의는 『경제활동인구조사』와 다르다. 즉, 『매월 노동통계조사보고서』의 상용근로자의 정의는 <표 3-2>와 같다. 즉, 임금이 조사되는 ‘상용근로자’는 ‘3개월을 통산하여 45일 이상 근무하고 있는 한에서는’ 통계청의 『경제활동인구조사』의 임시고, 일고, 시간제 노동자를 모두 포괄한다. 이러한 전제 하에서 『매월 노동통계조사』에 나타난 임금과 『경제활동인구조사』에 나타난 고용변수들을 연결시켜 분석하는데에는 큰 무리가 없다고 판단하였다.

3. 주요변수들의 단위근 검정

대부분의 경제변수는 불안정한 시계열로서 단위근(unit root)을 갖는다. 단위근이란 불안정한 시계열 변수를 자기회귀모형(auto regressive model)으로 표현했을 때 그 특성근(ρ)의 값이 1의 값을 갖는다는 것이다. 예를 들어 외환위기 이후 실업에 대한 충격은 경제가 회복되어도 사라지지 않고 영속적인 영향을 미친다는 것이다.

따라서 단위근이 있는 경제변수들을 사용하여 회귀분석(regression analysis)을 수행할 경우에는 설명력과 신뢰수준이 유의하다고 할지라도 적합한 결과라 할 수 없다. 따라서 시계열 분석에서 확률적 추세(stochastic trend)를 가진 변수들은 먼저 확률적 추세의 제거를 통해 정상성(stationarity)을 갖는 변수로 만들어

야 한다.

이러한 확률적 추세의 제거는 차분을 통해 해소될 수 있다. 정상성 회복에 필요한 차분 회수가 d 라고 할 때 시계열은 d 차 적분된 시계열이라 부르며, $Y_t \sim I(d)$ 로 표현된다. 만약 $Y_t \sim I(0)$ 이라면, 차분이 필요없는 정상적인 시계열임을 의미한다. 그러나 정상적이지 않은 시계열이 $Y_t \sim I(1)$ 이라면 단위근이 존재하므로 1차 차분으로 정상성을 갖게 된다.

여기에서는 단위근의 검정방법으로 확장된 Dickey-Fuller 검정(augmented Dickey-Fuller test)을 사용하였다. 귀무가설(H_0)은 $\rho=1$ 이며, 대립가설(H_a)은 $|\rho|<1$ 이다.

단위근 검정에 사용된 시계열 변수들은 명목임금, 소비자 물가, GDP, 부가가치 생산성, 실업률, 상용고, 임시고, 일고, 단시간 노동자수이다.

단위근 검정을 위해서는 적절한 시차에서 상수항과 시간추세를 가지고 있는지를 결정해야 한다. 적정시차는 BIC(Schwarz Criterion)의 값이 최저치인 것으로 결정하였다. 상수항과 시간 추세의 포함여부에 따라 ADF 단위근 검정에서 세 가지 모형 중 하나를 사용하고자 한다.

<모형 1> 상수항이 없는 경우

<모형 2> 추세항 없이 상수항만 있는 경우

<모형 3> 상수항 과 선형추세항이 포함되는 경우

<표 3-3>에서는 추세항의 추정치가 유의하면 상수항과 시간추세를 고려하여 단위근 검정을 하고, 추세항이 유의하지 않으면 상수항을 제거한 모형을 사용하였다.

그 결과, 명목임금, GDP, 실업자, 단시간 취업자, 임시고, 일용

고는 상수항과 시간추세를 모두 고려한 모형 3을 사용하였고, 소비자 물가와 실업률은 상수항만을 고려한 모형 2를 사용하였다. 상수항과 추세항의 t값이 모두 유의하지 않은 부가가치 노동생산성, 취업자, 임금노동자, 상용고는 상수항과 추세항이 없는 모형 1을 사용하였다.

각 모형을 사용한 단위근 검정 결과는 <표 3-4>에 나타나 있다. 이에 따르면, 부가가치 생산성을 제외한 모든 변수들의 ADF-통계량이 임계치 값보다 작아서 단위근을 가진 시계열임을 보여준다.

이러한 단위근을 가진 변수들은 1차 차분을 통해서 정상적인 시계열이 된다. <표 3-5>는 단위근을 가진 변수들을 1차 차분을 하여 다시 단위근 검정을 수행한 것이다. 그 결과, 모든 변수들의 ADF 통계량이 임계치보다 커서 단위근이 제거되었음을 보여준다.

<표 3-3> ADF 단위근 검정을 위한 상수항과 추세항 결정

	시차	상수항의 t값	시차	추세항의 t값
명목임금	1	0.843	2	2.779
소비자물가	1	3.023**	2	1.976*
GDP	1	1.132	2	2.698**
부가가치 노동생산성	1	-0.922	3	-1.307
실업자	3	1.501	2	2.363*
실업률	2	2.515*	2	1.916
취업자	2	1.328	2	1.298
단시간 취업자	2	0.956	2	2.432*
임금노동자	2	1.659	2	1.312
상용고	2	1.837	2	-0.960
임시고	1	0.375	2	2.346*
일용고	2	1.238	2	1.999*

<표 3-4> 수준변수들의 ADF 단위근 검정 결과

	시차	ADF- 통계량	1%임계치	5%임계치	10% 임계치
명목임금	2	-0.164	-3.581	-2.927	-2.601
소비자물가	2	-2.093	-4.172	-3.511	-3.185
GDP	2	-2.721	-4.172	-3.511	-3.185
부가가치 노동생산성	3	7.657	-2.615	-1.948	-1.619
실업자	3	-3.612	-4.172	-3.511	-3.185
실업률	2	-2.711	-3.581	-2.927	-2.601
취업자	2	1.485	-2.614	-1.948	-1.619
단시간 취업자	2	-2.096	-4.189	-3.518	-3.189
임금노동자	2	1.152	-2.614	-1.948	-1.619
상용고	2	0.237	-2.614	-1.948	-1.619
임시고	2	-2.298	-4.172	-3.511	-3.185
일용고	2	-2.109	-4.172	-3.511	-3.185

<표 3-5> 차분변수들의 ADF 단위근 검정 결과

	ADF- 통계량	1%임계치	5%임계치	10% 임계치
명목임금	-8.056	-4.172	-3.511	-3.185
소비자물가	-5.671	-3.581	-2.927	-2.601
GDP	-4.674	-4.172	-3.511	-3.185
부가가치 노동생산성	-7.657	-2.615	-1.948	-1.619
실업자	-4.180	-4.178	-3.513	-3.186
실업률	-3.954	-3.585	-2.928	-2.602
취업자	-6.143	-2.614	-1.948	-1.619
단시간 취업자	-11.755	-4.189	-3.518	-3.189
임금노동자	-4.114	-2.614	-1.948	-1.619
상용고	-2.785	-2.614	-1.948	-1.619
임시고	-4.929	-4.172	-3.511	-3.185
일용고	-5.245	-4.172	-3.511	-3.185

4. 가설과 모형

제 2장에서 살펴본 효율임금 모델과 이중 노동시장론에 의하면, 비정규 노동은 사회 전체적으로 총임금을 낮추고 고용을 증대시키는 효과가 있다. 이에 따라, 비정규 노동의 대리변수들이 임금과 실업률에 부의 영향을 미칠 것이라는 가설을 수립해 볼 수 있을 것이다.

개별 기업의 유연성 제고 전략이 경제 전체적으로 나타날 때에는 그 사회의 총 임금수준을 낮추고 고용을 증대시키는 효과를 가져올 수 있다. 이에 따라 국가는 경제상황의 필요에 따라 빠르게 실업률을 낮추는 방법으로서 비정규 노동의 활성화를 도모할 수 있는데, 과연 비정규 노동의 확산이 실업을 낮추는 수단으로서 성공할 수 있는가의 여부는 분명하지 않다.

실업률은 실업기간과 실업빈도에 의해 결정되므로, 비정규 노동자의 경우에 실업빈도가 높다고 해도 노동이동이 원활하지 않은 경우에는 실업기간이 길어져 실업률을 낮출 수 없을 것이다. 그러나 비정규 노동자에 대한 수요가 높거나 사회의 직업알선 기능이 원활할 경우에는 실업빈도가 높다고 해도 실업기간이 짧아지므로 실업률의 축소 효과가 있을 것이다.

90년대 한국의 경우에도 이러한 가설을 적용할 수 있을 것이다. 90년대 초에 이미 노동시장 유연화론에 의거하여 비정규 일자리의 창출이 주요한 인력정책이었고, 특히, 경제위기 이후에는 실업률의 축소를 위하여 비정규 일자리가 급속하게 확산되었기 때문이다. 이에 따라 한국에서도 비정규 노동의 확대가 실업률을 감소시켰을 것이라고 추론할 수 있다. 이에 따라, <가설 1>은 비정규 노동의 확산이 실업률의 축소효과를 갖는다고 가정한다.

<가설 1> 비정규 노동의 확산은 실업률을 축소했을 것이다.

$$UN_t = \beta_0 + \beta_1 \ln WAGE_{t-1} + \beta_2 \ln CPI_{t-1} + \beta_3 \ln GDP_{t-1} \\ + \beta_4 UN_{t-1} + \beta_5 \ln REG_{t-1} + \varepsilon_t \quad \text{<모형 1>}$$

$$UN_t = \beta_0 + \beta_1 \ln WAGE_{t-1} + \beta_2 \ln CPI_{t-1} + \beta_3 \ln GDP_{t-1} \\ + \beta_4 UN_{t-1} + \beta_5 \ln TEMP1_{t-1} + \varepsilon_t \quad \text{<모형 2>}$$

$$UN_t = \beta_0 + \beta_1 \ln WAGE_{t-1} + \beta_2 \ln CPI_{t-1} + \beta_3 \ln GDP_{t-1} \\ + \beta_4 UN_{t-1} + \beta_5 \ln TEMP2_{t-1} + \varepsilon_t \quad \text{<모형 3>}$$

$$UN_t = \beta_0 + \beta_1 \ln WAGE_{t-1} + \beta_2 \ln CPI_{t-1} + \beta_3 \ln G_{t-1} \\ + \beta_4 UN_{t-1} + \beta_5 \ln PT_{t-1} + \varepsilon_t \quad \text{<모형 4>}$$

(UN: 실업률, lnWAGE: 명목임금, lnCPI: 소비자 물가, lnGDP: 국내총생산, lnREG: 상용고, lnTEMP1: 임시고, lnTEMP2: 일용고, lnPT: 단시간 노동자)

동시에, 비정규 노동은 기업의 경영상황의 변동에 따라 인건비 조절이 가능하다는 점에서 기업의 유연성을 높이는 수단이다. 예를 들어 경제상황이 악화될 경우에 기업은 계약 갱신의 거부를 통해 인원조절 가능하며, 단시간 노동에 대해서는 근로시간의 조절이 가능하다. 따라서 개별 기업은 비정규 노동의 조절을 통해서 정규직 고용의 부담을 회피하고자 한다. 따라서 정규직 고용에 대한 기업의 부담을 비용으로 본다면, 비정규 노동의 확산에 따라 총임금을 낮추는 효과가 나타날 것이다.

이에 따라, <가설 2>는 한국 사회에서 단시간 노동, 임시고, 일고로 대표되는 비정규 노동이 명목임금 상승에 부정적인 영향을 미쳤을 것이라고 설정하였다.

<가설 2> 비정규 노동의 확대는 명목임금에 부의 영향을 미쳤을 것이다.

$$\ln WAGE_t = \beta_0 + \beta_1 \ln WAGE_{t-1} + \beta_2 \ln CPI_{t-1} + \beta_3 \ln Prod2_{t-1} + \beta_4 UN_{t-1} + \beta_5 \ln REG_{t-1} + \varepsilon_t \quad \langle \text{모형 1} \rangle$$

$$\ln WAGE_t = \beta_0 + \beta_1 \ln WAGE_{t-1} + \beta_2 \ln CPI_{t-1} + \beta_3 \ln Prod2_{t-1} + \beta_4 UN_{t-1} + \beta_5 \ln TEMP1_{t-1} + \varepsilon_t \quad \langle \text{모형 2} \rangle$$

$$\ln WAGE_t = \beta_0 + \beta_1 \ln WAGE_{t-1} + \beta_2 \ln CPI_{t-1} + \beta_3 \ln Prod2_{t-1} + \beta_4 UN_{t-1} + \beta_5 \ln TEMP2_{t-1} + \varepsilon_t \quad \langle \text{모형 3} \rangle$$

$$\ln WAGE_t = \beta_0 + \beta_1 \ln WAGE_{t-1} + \beta_2 \ln CPI_{t-1} + \beta_3 \ln Prod2_{t-1} + \beta_4 UN_{t-1} + \beta_5 \ln PT_{t-1} + \varepsilon_t \quad \langle \text{모형 4} \rangle$$

(lnWAGE: 명목임금, lnCPI: 소비자 물가, lnProd2: 부가가치생산성, UN: 실업률, lnREG: 상용고, lnTEMP1: 임시고, lnTEMP2: 일용고, lnPT: 단시간 노동자)

앞 절에서 분석한 바와 같이, 명목임금을 제외한 모든 주요 변수들이 단위근이 있는 변수로 나타났으며, 1차 차분을 통하여 정상적인 변수로 됨을 알 수 있었다. 이처럼 단위근이 있는 시계열 변수를 사용할 때에는 1차 차분을 통하여 정상성을 회복하고 분

석할 수 있다. 이에 따라 차분한 회귀분석 모형을 사용하여 비정규 노동의 변수들이 임금과 실업에 미치는 효과를 분석하였다.

5. 회귀 분석 결과

1) 비정규노동 변수들이 실업에 미치는 효과

전통적인 필립스 곡선에 따르면, 명목임금 상승률은 실업률과 부의 관계에 있다. 이는 실업률을 축소하기 위해서는 명목임금을 낮춰야 하며, 임금 상승을 위해서는 어느 정도의 실업률의 증대를 감수해야 함을 보여준다.

여기에서 사용한 모형은 전통적인 필립스곡선에 사용된 모형에 비정규 노동의 대리변수를 포함한 것이다. 따라서 비정규 노동의 대리변수들의 계수 값은 비정규 노동이 실업률에 미치는 영향을 보여준다.

먼저 전통적인 필립스 곡선에 의거하여 명목임금은 실업률과 부의 관계에 있을 것으로 기대된다. 그러나, 명목임금은 물가와 생산성의 영향을 받으므로, 소비자물가와 GDP 성장을 새로운 변수로 포함하였다.

이에 의거한 실업률의 VAR 모형 추정결과는 <표 3-6>에 나타나 있다. 종속변수를 명목임금, 소비자 물가, GDP로 사용한 모형은 설명력은 높지만, 유의수준이 낮아 채택하지 않았으며, 실업률을 종속변수로 사용한 모형은 유의미하다고 판단하였다.

<표 3-6> 실업률의 회귀분석 결과(VAR 모형)

	UNSA	LNWAGE	LNCPI	LNGDP
상수	46.17 (2.655)**	-4.407 (-2.334)***	-0.381 (-1.430)	0.526 (0.751)
UNSA(-1)	0.708 (8.934)***	-0.007 (-0.896)	-0.0004 (-0.354)	0.003 (1.120)
LNWAGE(-1)	-0.418 (-0.317)	0.205 (1.432)	-0.018 (-0.928)	0.035 (0.662)
LNCPI(-1)	11.646 (3.350)***	0.902 (2.391)*	0.930 (17.43)***	-0.052 (-0.373)
LNGDP(-1)	-8.389 (-3.037)**	0.517 (1.727)	0.074 (1.749)	0.953 (8.572)***
R ²	0.918	0.974	0.998	0.990

주 : *은 10%, **은 5%, ***는 1%이내 유의함.

이에 따르면, 명목임금은 실업률에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 유의하지 않았다. 소비자물가는 실업률에 정의 영향을 미치고 있으며, 1%내에서 유의하다. GDP는 5% 유의수준에서 실업률에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 물가가 낮고 경제 성장이 높을수록 실업률이 낮다는 것은 상식에 부합하는 결과이다.

이 모형을 사용하여 각각의 고용형태가 실업률에 미치는 영향을 분석하였다(<표 3-7> 참조).

그 결과, 상용고는 실업률에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다(유의수준 10%이내). 상용고가 늘어날수록 실업률이 낮아지고 있음을 알 수 있다. 또한, 일용고도 역시 실업률에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 유의하지는 않았다. 그럼에도, 이러한 결과는 일용고가 증가할수록 실업률이 축소됨을 보여준다.

<표 3-7> 비정규 노동의 변수들이 실업률에 미치는 효과

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
상수	106.44 (3.252)**	58.92 (3.865)***	24.474 (1.200)	42.472 (2.202)*
UNSA(-1)	0.411 (2.593)**	0.570 (7.478)***	0.839 (8.109)***	0.558 (6.358)***
LNWAGE(-1)	0.248 (0.190)	0.605 (0.522)	-1.399 (-1.013)	-0.270 (-0.205)
LNCPPI(-1)	18.285 (4.015)***	14.626 (4.761)***	6.761 (1.592)	13.093 (3.958)***
LNGDP(-1)	-13.284 (-3.796)***	-16.062 (-5.261)***	-2.334 (-0.559)	-9.934 (-3.340)***
LNREG(-1)	-4.387 (-2.140)*			
LNTEMP1(-1)		6.623 (3.979)***		
LNTEMP2(-1)			-2.451 (-1.892)	
LNPT(-1)				2.199 (3.291)***
R ²	0.926	0.941	0.924	0.938

주 : *은 10%, **은 5%, ***는 1%이내 유의함.

이에 비하여, 임시고와 단시간 노동은 실업률을 증가시키는 것으로 나타났다(각각 유의수준 1% 이내).

그러나 실업률과 비정규 노동의 관계는 실업률이 비정규 노동에 미치는 영향이 더 클 것이다. 이를 살펴보기 위하여 <표 3-8>에 나타난 바와 같이, 각 고용형태에 실업률이 미치는 영향을 분석하였다.

이에 따르면, 실업률이 높을수록 비정규 고용형태가 늘어남을 알 수 있다. 상용고를 제외한 임시고, 일고, 단시간 노동이 모두 통계적으로 유의한 상태에서 실업률의 영향을 받고 있다. 즉, 실업률이 높아지면, 비정규 노동자들이 증대된다는 것을 보여준다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 전기의 실업률은 임시고와 일고, 단시간 노동을 모두 증대시키는 것으로 나타났다. 또한 상용고와 일용고는 실업률을 낮추는 효과가 있는 것으로 나타났으나, 임시고와 단시간 노동은 실업률을 높이는 것으로 나타났다.

<표 3-8> 실업률이 고용형태에 미치는 영향

	상용고	임시고	일용고	단시간
상수	-0.752 (-0.888)	-1.325 (-2.082)*	-0.782 (-0.595)	-5.049 (-1.196)
UNSA(-1)	0.0009 (0.224)	0.011 (3.525)***	0.033 (5.036)***	0.051 (2.685)**
LNWAGE(-1)	-0.036 (-1.077)	0.066 (1.376)	0.146 (1.650)	-0.243 (-0.844)
LNCPI(-1)	-0.161 (-1.374)	-0.511 (-3.991)***	-0.930 (-3.400)***	-0.940 (-1.299)
LNGDP(-1)	0.164 (1.811)	0.419 (3.293)***	0.514 (1.912)	1.305 (2.005)*
LNREG(-1)	0.986 (18.59)***			
LNTEMP1(-1)		0.803 (11.56)***		
LNTEMP2(-1)			0.741 (8.879)***	
LNPT(-1)				0.381 (2.607)**
R ²	0.981	0.982	0.915	0.605

주 : *은 10%, **은 5%, ***는 1%이내 유의함.

그러나, 이러한 결과를 통해서는 실업률과 비정규 노동변수간에 인과관계의 방향을 알 수 없다는 문제점이 있다. 보통 회귀분석에서는 원인과 결과를 경제이론에 의해 정해진 것으로 보고 분석하지만, 실업과 비정규 노동의 변수 사이의 관계에 대해서는 뚜렷한 결론을 내릴 수가 없다. 양자간의 원인과 결과를 살펴보기 위하여

인과 관계 검정을 수행하였다.

<표 3-9>는 임금 노동자의 고용형태와 실업률간의 인과관계 (Granger's test of causality)를 보여준다. 이에 의하면, 실업률은 상용고에 영향을 미치지만, 상용고 변화는 실업률에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 임시고와 실업률의 관계는 상호 독립적이다. 일용고와 실업률의 관계, 그리고 단시간 노동과 실업률의 관계는 상호 인과관계를 갖는 것으로 나타났다.

<표 3-9> 실업률과 비정규 변수들의 인과관계 검정

인과 관계	관측치	F-값	확률	결론
상용고 → 실업률	46	1.66674	0.20359	불인정
실업률 → 상용고		18.8786	0.00008	인정
임시고 → 실업률	46	1.98355	0.16621	불인정
실업률 → 임시고		0.21225	0.64733	불인정
일용고 → 실업률	46	7.07827	0.01092	인정
실업률 → 일용고		20.5074	0.00005	인정
단시간 → 실업률	43	6.40058	0.01545	인정
실업률 → 단시간		6.79114	0.01281	인정

주 : 시차는 1임.

따라서, 비정규 노동의 실업효과에 대해서는 쌍방향 인과관계로 인하여 어떤 효과가 더 큰 지 알 수 없다. 그럼에도, 실업과 비정규 노동의 쌍방향 인과관계의 존재는 실업과 비정규 노동이 모두 고용의 질을 악화시킨다는 것을 보여준다.

이러한 결과를 종합해보면, 1990년대 한국 노동시장에서 비정규 노동의 증가는 실업률이 확대된 결과였으며, 동시에 실업률을 증대시키는 요인이기도 했다. 일용고의 경우에는 실업률의 축소효과를 갖는 것으로 나타났지만, 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나, 임시직과 단시간 노동은 1% 유의수준에서 실업률을 증대시키는

것으로 나타났다.

이러한 결과는 비정규노동의 증가가 노동시장을 유연화시켜 실업률의 축소효과를 갖는다는 노동시장 유연화 가설이 부분적으로 타당함을 보여준다. 경제위기 이후 한국에서 보여진 바와 같이 실업률이 높은 상태에서 비정규 일자리의 창출을 통해 실업률의 축소가 가능했다는 것이다.

그러나, 일용고는 실업률을 축소하지만, 임시고와 단시간 노동이 실업률에 정의 영향을 미친다는 결과는 주목할 만 하다. 이러한 결과는 비정규 고용이라고 하더라도 고용계약기간에 따라 실업률에 각기 다른 영향을 미칠 수 있음을 시사해준다.

임시고와 일용고의 차이는 단지 고용계약기간의 차이 이외에 다른 속성의 차이가 존재할 수 있다는 것이다. 예를 들어 일용고의 경우 임시고와 달리 미 숙련, 저 학력, 단순노동에 종사할 가능성이 큰데, 이 경우 상대적으로 고용계약기간이 긴 임시고에 비해서 경기상황에 따라 대량 실업과 대량 실업흡수가 가능할 수 있기 때문이다(임시고와 일고의 노동력의 속성의 차이는 제 4장을 참조할 것).

따라서, 이러한 결과를 그대로 해석한다면 비정규 노동의 확대는 일부 실업자를 흡수하지만, 고용의 질을 저하시킬 위험성을 가지고 있다. 임시·일용고는 상대적으로 실업빈도가 높기 때문에, 직업알선망이 제기능을 하지 못하는 한에서는 유연한 고용에도 불구하고 실업률이 높아질 수 있기 때문이다.

2) 비정규노동 변수들이 임금에 미치는 효과

앞에서 살펴본 바와 같이, 실업률이 증가하면 임시고, 일고, 단시간 노동을 증대시키는데, 이를 통하여 비정규 노동이 임금에 미칠 영향을 짐작해 볼 수 있다.

정규 고용과 비정규 고용간에는 약 50-70% 정도의 임금격차가 존재하고 있음은 잘 알려진 사실이다(윤진호, 1999; 권혜자, 2000). 실업률이 높을 때 임시 일고의 증대 효과는 이러한 임금격차의 존재로 인하여 더욱 크게 나타날 수 있다. 기업은 경제적인 여건이 악화될 경우에 더욱 인원감축과 인건비 절감을 추구할 것이다. 따라서 실업률이 높을 때 비정규 고용이 증대된다는 것은 비정규 고용의 증대가 명목임금 상승에 부의 영향을 미칠 가능성을 보여준다.

이를 위하여, 임금방정식에 전기의 명목임금, 소비자물가, 생산성, 실업자수와 비정규 노동의 대리지표를 설명변수로 사용하였다. 소비자물가와 부가가치생산성은 임금 결정의 수요측면을 보여주는 것으로 포함되었으며, 실업률은 앞 절에서 살펴본 바와 같이 비정규 노동에 미치는 영향이 모두 유효하게 나타났기 때문에 포함되었다.

만약 비정규 노동의 대리변수들이 명목임금에 부의 영향을 미친다면, 이러한 결과는 비정규 노동자의 증대가 90년대를 통하여 인건비 상승을 낮췄다는 것을 보여주게 될 것이다.

비정규 노동이 임금에 미치는 영향의 회귀분석 결과는 <표 3-10>에 나타나 있다.

먼저, 시차를 둔 임금은 현재의 명목임금을 설명하는데 정의 효과를 갖는 것으로 나타났다. 소비자물가는 상용고에는 부의 영향

을 미치고 있으나, 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나 소비자 물가는 임시고, 일고, 단시간 노동에 모두 정의 영향을 미치고 있는데, 소비자 물가가 높을수록 비정규 고용이 높아진다는 것을 보여준다. 부가가치 생산성은 모두 임금에 정의 영향을 미치고 있어 생산성이 높을수록 임금이 높다는 것을 보여준다.

<표 3-10> 비정규 변수들이 임금에 미치는 영향

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
상수	-4.320 (-2.543)*	1.839 (0.990)	-0.689 (-0.385)	0.574 (0.527)
LNWAGE(-1)	0.212 (1.595)	0.251 (1.831)	0.267 (1.887)	0.288 (2.082)*
LNPROD2(-1)	0.873 (2.694)**	0.414 (1.864)	0.180 (0.696)	0.456 (1.832)
LNCPI(-1)	-0.401 (-0.563)	0.930 (2.521)*	1.091 (2.392)*	0.617 (1.425)
UNSA(-1)	0.004 (0.342)	-0.026 (-3.210)**	-0.021 (-2.575)**	-0.021 (-2.488)*
LNREG(-1)	0.870 (2.348)*			
LNTEMP1(-1)		-0.323 (-1.366)		
LNTEMP2(-1)			0.011 (0.074)	
LNPT(-1)				-0.065 (-0.775)
R-squared	0.977	0.975	0.973	0.976

주 : *은 10%, **은 5%, ***는 1%이내 유의함.

실업률은 모두 임금에 부의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 임시고, 일고, 단시간 노동 모형에서 모두 유의한 것으로 나타났다. 즉, 실업률이 높을수록 임금이 낮아진다는 것을 보여준다.

그러나, 핵심적 변수인 비정규 노동의 대리변수들이 임금에 미

치는 영향은 모두 통계적으로 유의하지 않았다. 상용고는 임금에 정의 영향을 미치고 있으나(10% 이내에서 유의), 임시고, 단시간 노동은 모두 임금에 부의 영향을 미치고 있다. 일용고는 임금에 정의 영향을 미치고 있으나, 계수 값이 작고 유의성도 없었다.

이를 통해서 알 수 있는 것은 일부 비정규 노동의 대리변수들이 임금을 낮추는 것으로 나타났으나, 통계적으로 유의하지 않아 이 모형을 통해서 입증될 수 없었다.

3) 비정규 변수들의 관계

임금노동자의 고용형태에 따라 실업에 미치는 효과가 각각 다른 것으로 나타났다. 이러한 결과는 임금 노동자의 고용형태의 결정요인이 서로 다르며, 상호간에 연관관계를 가질 것으로 판단된다. 예를 들어 상용고와 비정규 노동의 대리변수들은 대체관계에 있을 가능성이 높다는 것이다.

이를 살펴보기 위하여, 상용고, 임시고, 일용고, 단시간 노동자 수를 각각 종속변수로 사용하고, 동일한 설명변수를 사용하여 회귀분석을 수행하였다. 그 결과는 <표 3-11>에 나타나 있다.

먼저, 실질임금은 상용고에는 부의 효과를 미치지만, 임시고와 일용고에는 정의 영향을 미치고 있다. 실질임금이 높을수록 임시고와 일고가 증가함을 알 수 있다(각각 5%, 10%이내에서 유의함).

부가가치 생산성은 모든 고용형태에 부의 영향을 미치고 있는데, 일용고의 경우에만 통계적으로 유의했다. 즉, 생산성이 낮을수록 고용형태와 무관하게 고용이 확대된다는 의미로 해석된다.

GDP는 모든 고용형태에 정의 영향을 미치고 있어, 경제성장이 높을수록 고용형태와 무관하게 고용을 증대시킴을 알 수 있다.

실업률은 상용고와 단시간 노동에 부의 영향을 미치고(통계적으로 유의하지 않음), 임시고와 일용고에는 정의 영향을 미치고 있다. 이는 전기의 실업률이 단기간 고용을 증대시킨다는 앞의 결과와 일치하는 결과이다.

임금노동자의 고용형태간의 관계를 살펴보면, 상용고와 임시고는 대체관계에 있는 것으로 나타났다. 상용고를 종속변수로 사용한 경우에는 임시고가 상용고에 부의 영향을 미치고 있어(1%내에서 유의), 임시고가 늘어날수록 상용고가 줄어들었다.

<표 3-11> 비정규 변수들의 상호관계

	상용고	임시고	일용고	단시간
상수	0.007 (0.006)	-3.068 (-1.370)	-1.207 (-0.355)	20.661 (2.145)*
LNRWAGE(-1)	-0.059 (-1.452)	0.242 (2.765)**	0.299 (2.258)*	-0.193 (-0.512)
LNPROD2(-1)	-0.093 (-1.587)	-0.198 (-1.558)	-0.614 (-3.186)**	0.504 (0.921)
LNGDP(-1)	0.340 (2.961)**	0.018 (0.074)	0.963 (2.573)**	0.057 (0.053)
UNSA(-1)	-0.002 (-0.611)	0.015 (1.709)	0.032 (2.408)*	-0.036 (-0.941)
LNREG(-1)	0.832 (8.524)***	0.158 (0.755)	-0.462 (-1.462)	-1.855 (-2.052)*
LNTEMP1(-1)	-0.262 (-4.029)***	0.968 (6.921)***	-0.316 (-1.493)	0.822 (1.366)
LNTEMP2(-1)	0.044 (0.991)	0.189 (1.959)	0.714 (4.890)***	-0.778 (-1.876)
LNPT(-1)	0.017 (1.021)	0.010 (0.285)	0.069 (1.225)	-0.118 (-0.737)
R ²	0.991	0.978	0.896	0.758

주 : *은 10%, **은 5%, ***는 1%이내 유의함.

그러나, 임시고와 일용고를 종속변수로 사용한 경우에는 각 고용형태간의 관계가 통계적으로 유의하지 않았다. 임시고를 종속변수로 사용한 경우, 상용고와 일용고 모두 임시고를 증대시키는 것으로 나타났다. 일용고를 종속변수로 사용한 경우에는 상용고와 임시고가 모두 일용고와 부의 관계를 갖는 것으로 나타나, 상용고와 임시고가 줄어들수록 일용고가 늘어나는 것으로 나타났다. 그러나 통계적으로는 유의하지 않았다.

단시간 노동의 경우에는 상용고 및 일용고와 부의 관계를 가지고 있으며, 임시고와는 정의 관계를 갖는 것으로 나타났으나, 상용고를 제외하고는 유의하지 않았다.

이상의 결과에 의해, 일용고는 통계적으로 유의하지 않지만 상용고 및 임시고와 대체관계에 있으며, 상용고와 임시고는 유의수준 1%내에서 대체관계에 있음을 알 수 있다.

6. 시사점과 한계

이상에서는, 1990년대 한국 노동시장에서 나타난 비정규 노동의 활성화가 노동시장의 유연성을 제고시켰는가를 분석하고자 하였다. 이를 위하여 비정규 노동이 명목임금과 실업률에 미친 효과를 분석하였다. 분석 결과가 임금 상승률과 실업률을 낮추는 방향으로 나타날 경우에는 노동시장의 유연성이 제고되었다고 볼 수 있을 것이다.

이를 위하여 비정규 노동의 대리변수로는 취업자 중 단시간 취업자의 비중, 취업자 중 임시고의 비중, 취업자중 일용고의 비중

을 사용하였으며, 분석기간은 자료의 한계로 인하여 1989년 1/4분기부터 2000년 3/4분기로 한정하였다.

분석 방법은 시계열 자료의 정상성을 확인하기 위하여 먼저 단위근 검정을 수행했으며, 모든 변수에서 단위근이 발견된 결과 이를 고려한 회귀분석을 수행하였다.

먼저, 비정규 노동의 임금효과에서는 상용고는 명목임금과 정의 관계를 가지며, 임시고, 일고, 단시간 취업자가 모두 명목임금과 부의 관계가 있는 것으로 나타났으나, 상용고를 제외하고는 통계적으로 유의하지 않았다. 즉, 1990년대에 비정규 노동의 확대가 명목임금에 부의 영향을 미쳤다고 보기 어렵다.

비정규 노동의 실업률에 대한 효과는 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀분석 결과에 의하면, 임시고와 단시간 노동은 실업률을 증대시키는 효과를 가지며, 일용고는 실업률의 축소효과를 갖는 것으로 나타났다. 그러나, 역으로 실업률은 비정규 노동에 정의 영향을 미치는 것으로 나타나, 실업률이 증가할수록 임시고, 일용고, 단시간 노동자가 증대됨을 알 수 있었다.

실업률과 비정규 노동의 인과관계를 살펴보기 위하여 Granger 인과관계의 검정 결과, 실업률과 임시고의 관계는 상호 독립적이었으나, 실업률과 일용고, 실업률과 단시간 노동의 관계는 상호 인과관계를 가지고 있음이 확인되었다.

이러한 결과를 종합해보면, 1990년대 한국 노동시장에서 비정규 노동의 증가는 실업률이 확대된 결과였으며, 동시에 실업률을 증대시키는 요인이기도 했다. 일용고의 경우에는 실업률의 축소효과를 갖는 것으로 나타났지만, 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나, 임시직과 단시간 노동은 1% 유의수준에서 실업률을 증대시키는 것으로 나타났다.

결론적으로, 비정규 노동의 임금 유연화에 대해서는 유의한 결

과를 얻을 수 없었으며, 비정규 노동의 실업효과에 대해서는 쌍방향의 인과관계로 인하여 어떤 효과가 더 큰 지 알 수 없었다. 그럼에도, 실업과 비정규 노동의 쌍방향 인과관계의 존재는 실업과 비정규 노동이 모두 고용의 질을 악화시킨다는 것을 보여준다.

이러한 상태에서, 실업 축소 수단으로서의 비정규 노동의 활성화가 고용의 질 악화라는 문제점을 가지고 있음이 확인되었다. 90년대에 비정규 노동은 노동시장 유연성의 제고수단으로서 확산되어 왔지만, 실업률의 축소를 위해서는 노동이동을 원활하게 할 수 있는 노동시장 제도가 뒷받침되어야 할 것이다.

이상의 분석결과가 갖는 의의에도 불구하고, 분석의 한계가 명백하게 존재함을 밝혀둔다.

먼저, 분석결과에 대해 확신을 갖기 위해서는 자료의 한계를 극복해야 할 필요가 있다. 이를 위해서는 비정규 노동의 대리 변수 중의 하나로 사용된 임시고 자료에 대한 신뢰성의 문제가 해결되어야 할 필요가 있다. 또한, 시계열 자료의 길이가 짧고, 실업률, 임금, 비정규 노동에 경제위기의 충격이 포함되어 있다는 문제점이 있다. 또한 자료의 한계로 인하여 실물경기의 변동이 시차를 두고 노동시장에 반영된다는 점을 충분히 고려할 수 없었다. 마지막으로, 단위근이 존재하는 시계열 변수의 경우에는 장기 균형관계의 여부를 고려하여 분석해야 할 것이다. 이는 추후의 과제로 남겨두고자 한다.

제4장 비정규 노동의 결정요인

1. 문제제기

정규 노동과 비정규 노동을 결정짓는 요인은 노동수요측 원인과 노동공급측 요인으로 구분할 수 있다. 노동수요측 원인은 노동력 유연화, 인건비 절감, 경기변동 등의 이유로 집약되는 반면, 노동공급측 요인은 인적자본론에 의거하여 개인의 비정규 노동의 선택이라는 점에 집중된다. 고용형태 결정의 노동수요측 요인은 조사변수의 한계로 인하여 이 글에서는 산업간 차이로 국한하였다. 이 글에서는 노동공급의 측면에 집중하여 인적자본론에 의거하여 고용형태를 결정하는 요인이 무엇인가를 살펴보고자 한다.

그간의 인적자본론은 고용안정성 혹은 고용형태 결정 요인과 관련된 연구분야를 폭넓게 남겨두었다. 이 글에서 사용된 고용형태와 관련된 모형은 단기 고용계약과 단시간 노동의 결정요인이 무엇인가에 관한 것이다. 현재 『경제활동인구조사』에 노동공급측 요인에 주목하여 고용계약 기간에 따른 상용고, 임시, 일고자료와, 근로시간에 따라 단시간 자료를 사용할 수 있다. 이에 따라 이 글에서는 고용형태의 결정요인을 고용계약 기간과 단시간 근로에 따른 고용형태 결정요인으로 구분하여 분석하고자 한다.

『경제활동인구조사』에 나타난 임시고에 따른 단기 고용계약의 정의는 조사의 신뢰성 문제가 제기되면서 그 논쟁이 개념의 문제로 확대되고 있지만, 여전히 고용안정성의 기준에서 비정규 노동을 구분해 낼 수 있는 신뢰성 있는 자료가 부재한 실정이다.

이러한 상태에서 이 글에서는 임시고와 일고, 단시간 노동을 비정규 노동의 대표적인 지표로 사용하여, 가구주 여부, 교육정도, 연령, 직종, 산업 등의 요인에 따라 기간을 정한 고용계약과 단시간 노동의 결정요인을 분석하고자 한다.

2. 분석 모형과 가설

비정규 고용형태를 결정하는 요인이 무엇인가를 분석하기 위하여 임시고, 일용고, 단시간 노동의 결정요인이라는 세 가지 모형을 수립하였다. 세 모형은 각각 임금노동자 중에서 임시고 여부, 일용고 여부와 단시간 노동 여부를 종속변수로 취함으로써, 어떤 노동자들이 이러한 고용형태를 선택하게 되는가를 분석하고자 한다. 분석방법은 이분 변수의 분석에 적합한 로지스틱 회귀모형(logistic regression)을 사용하였다.

이는 유럽 각국의 자료를 이용하여 기간을 정한 고용계약의 결정요인을 분석한 Schomann & Rogowski & Kruppe(1995)의 모형을 『경제활동인구조사』의 구조에 적합한 모형으로 변형한 것이다. 이하의 모형들은 성별 고용형태의 차이를 고려하여 성별로 분석하였다.

<모형 1> 임시고의 결정요인

종속변수는 임시고의 여부로서 0과 1의 값을 갖는데, 임시고가 아닌 경우에는 1의 값을 주고, 임시고는 0의 값을 주었다. 따라서 각 설명변수들의 추정계수의 값은 임시고의 확률을 보여준다.

<모형 2> 일용고의 결정요인

종속변수는 일용고의 여부로서, 일용고가 아닌 경우에는 1의 값을 주고 일용고는 0의 값을 주었다. 따라서 각 설명변수들의 추정계수의 값은 임시고의 확률을 보여준다.

<모형 3> 단시간 노동의 결정요인

단시간 노동의 결정요인에서는 단시간 노동자가 아닌 사람에게 1의 값을 주고, 단시간 노동자에게는 0의 값을 주었다. 따라서 각 설명변수들의 추정계수의 값은 단시간 노동에 종사할 확률을 보여준다.

고용형태를 선택할 확률은 P_i 로 표시하면, 상용고(혹은 비 단시간 노동)를 선택할 확률은 $(1-P_i)$ 으로 표시될 수 있다.

이때 P 와 $(1-P)$ 간의 비율의 자연 대수값을 L_i 로 표시하면, $L_i = \ln\left(\frac{P_i}{1-P_i}\right) = X_i\alpha$ 가 된다. 따라서 L_i 는 비정규 노동을 선택할 확률을 보여주는데, X_i 는 설명변수들의 벡터이며, α 는 파라미터의 벡터이다. 설명변수들은 X_i 는 다음과 같다.

X_i =(가구주 더미, 배우자 더미, 연령 더미, 교육 더미,
직종 더미, 산업더미)

따라서 각 설명변수들의 추정계수는 연령, 직종, 산업 등 설명변수가 임시일고(혹은 단시간 노동)의 결정에 어떠한 영향을 미치는가를 보여준다. 각 모형에 사용된 변수의 정의는 <표 4-1>에 나타나 있으며, 각 설명변수를 사용한 이유는 다음과 같다.

(1) 기간을 정한 고용계약이나 단시간 노동의 결정에는 성, 가구여부, 배우자 유무와 같은 인적 속성을 보여주는 변수들이 영향을 미칠 것으로 판단된다. 이러한 변수들은 임금자료를 사용할 수 없는 『경제활동인구조사』 자료의 사용에서 중요한 의미를 갖는다. 여성과 남성, 가구주와 비가구주, 배우자의 유무에 따라 노동공급은 서로 다른 특성을 갖는데, 남성 기혼자 가구주로 대표되는 집단은 임금의 차이로 인하여 가능하다면 기간을 정한 계약이나 단시간 노동에 종사할 확률이 낮은 반면에, 여성, 비 기혼자, 비가구주로 대표되는 집단은 가계 보조적 역할을 수행할 가능성이 높기 때문에 상대적으로 임금수준이 낮더라도 의중 임금(reservation wage)보다 높다면 단시간 노동이나 기간을 정한 노동에 종사할 확률이 높다.

(2) 연령과 교육변수의 추정계수는 연령이나 교육정도에 따라 기간을 정한 노동이나 단시간 노동에 종사할 확률을 보여준다. 교육수준이 높거나 연령이 높은 사람일수록 고용안정성을 추구할 것이기 때문에, 저 연령과 낮은 학력에 비해서 기간을 정한 노동이나 단시간 노동을 회피할 가능성이 높다고 판단된다. 그러나 여기에서도 성별 차이가 있을 것으로 고려된다. 즉, 남성의 경우에는 저 연령일수록 군복무 시점을 고려하여 기간을 정한 노동이나 단시간 노동에 종사할 확률이 높을 것이며, 중간연령대와 고학력일수록 고용안정성을 추구할 것이다.

여성의 경우에는 출산 육아시점을 기점으로 다른 모습을 보일 것으로 기대되는데, 권혜자(2000)에 의하면 출산 육아시점을 기준으로 상용고에서 임시일고로 노동시장에 재 진입함을 지적한 바 있다. 만약 동일한 결과가 분석결과에서 나타난다면, 이는 기간을 정한 고용계약이라고 하더라도 단시간 노동의 이점을 누릴 수 없

다는 점에서, 여성의 자발적인 선택이라기보다는 기업의 기혼여성 기피로 인한 노동수요측 원인에 의거한 것으로 해석되어야 할 것이다. 또 교육변수에서는 남성과는 달리 고학력일수록 기간을 정한 노동이나 단시간 노동에 종사할 확률이 높을 것으로 기대된다.

(3) 직종 변수의 추정에서는 직종에 따라 기간을 정한 노동이나 단시간 노동에 종사할 확률이 다를 것으로 기대된다. 기간을 정한 노동에서는 기업의 노동력 유연화로 인하여 고용안정성을 회피할 가능성이 높으며 단순노무직이나 서비스 직종에서 그 확률이 높을 것으로 기대되면, 기업의 핵심직종인 관리직, 사무직에서는 기간을 정한 노동에 종사할 확률이 낮을 것이다.

이와는 달리, 단시간 노동에서는 다른 특징을 보일 것으로 기대되는데, 단순노무직이나 서비스 직종과 같은 외주화, 단기화가 가능한 직종이라 하더라도 단시간 근로가 가능하지 않은 직종에서는 단시간 노동의 확률이 낮게 나타날 것이다.

(4) 산업변수는 기간을 정한 노동이나 단시간 노동에 대한 산업간 차이를 보여주는데, 그 결과에 대한 기대는 직종변수와 유사하다. 예를 들어 전기가스수도업과 같이 기간을 정한 노동의 비중이 낮은 산업에서는 산업의 특성상 기간을 정한 노동의 확률이 낮을 것으로 기대되며, 건설업 도소매, 음식, 숙박업이나 서비스업종에서는 그 비중이 높을 것으로 기대된다. 단시간 노동의 결정요인에서도 비교적 단시간 근로가 가능한 서비스업이나 제조업의 일부에서 단시간 노동의 확률이 높을 것으로 기대된다.

<표 4-1> 변수의 정의

변수명	변수 설명
<종속변수>	
<모형 1> 임시고	임시고=1, 상용고=0
<모형 2> 일고	일용고=1, 상용고=0
<모형 2> 단시간 노동	단시간노동자=1, 아니면 0
<설명변수>	
가구주 배우자있음	가구주 더미 변수(가구주=1, 비가구주=0) 배우자 더미변수(유=1, 무=0)
연령더미변수 15세이상-20세미만 20세이상-25세미만 25세이상-30세미만 30세이상-35세미만 40세이상-45세미만 45세이상-50세미만 50세이상-60세미만 60세이상	연령 기준집단은 35세 이상-40세 미만 집단 15세이상-20세미만=1, 아니면=0 20세이상-25세미만=1, 아니면=0 25세이상-30세미만=1, 아니면=0 30세이상-35세미만=1, 아니면=0 40세이상-45세미만=1, 아니면=0 45세이상-50세미만=1, 아니면=0 50세이상-60세미만=1, 아니면=0 60세이상=1, 아니면=0
교육더미변수 중졸미만 중졸 고졸 전문대졸 대졸 대학원졸	교육 기준집단은 고졸 집단 중졸미만=1, 아니면=0 중졸=1, 아니면=0 고졸=1, 아니면=0 전문대졸=1, 아니면=0 대졸=1, 아니면=0 대학원졸=1, 아니면=0
직종더미변수 공무원, 고위 관리자 전문가 기술공 및 준전문가 사무직원 판매 및 서비스 농어업숙련 근로자 장치,기계조작 조립원 단순노무직 근로자	직종 기준그룹은 기능직 근로자 공무원, 고위임직원 및 관리자=1, 아니면=0 전문가=1, 아니면=0 기술공 및 준전문가=1, 아니면=0 사무직원=1, 아니면=0 판매 및 서비스=1, 아니면=0 농업 및 어업숙련 근로자=1, 아니면=0 장치, 기계조작원 및 조립원=1, 아니면=0 단순노무직 근로자=1, 아니면=0
산업더미변수 농림어업 광업 제조업 전기, 가스, 수도업 건설업 도소매, 음식, 숙박업 운수, 창고, 통신업 교육, 보건, 사회서비스 가사, 국제기관	산업 기준그룹은 금융, 보험, 부동산 농림어업=1, 아니면=0 광업=1, 아니면=0 제조업=1, 아니면=0 전기, 가스 및 수도사업=1, 아니면=0 건설업=1, 아니면=0 도소매, 음식, 숙박업=1, 아니면=0 운수창고 및 통신업=1, 아니면=0 교육, 보건, 사회 서비스=1, 아니면=0 가사, 국제 기관=1, 아니면=0

3. 고용형태별 주요변수의 분포

<표 4-2>는 남성 임금노동자의 고용형태별 분포를 보여주는데, 일용고와 단시간 노동의 분포가 거의 비슷한 속성을 가지고 있음을 알 수 있다.

상용고의 경우에는 30대가 전체의 39.7%를 차지하는 반면에, 임시고는 20대 후반과 30대 초반의 비중이 높다. 이에 비해서 일용고와 단시간 노동은 50대 이상에서 높게 나타난다. 학력별로는 상용고가 고졸과 대졸의 비중이 높는데 비해, 임시고, 일고, 단시간 노동 모두 고졸의 비중이 높은 편이다.

직종별로는 상용고는 전문가, 준전문가, 사무직과 기계·장치·조립직종에 편재하고 있는데 비해, 임시고는 생산관련직종에서 그 비중이 높았으며, 기술공 및 준 전문가의 경우에도 13.0%로 높게 나타났다. 이에 비하여 일용고와 단시간 노동은 기능원과 단순노무직에서 가장 높게 나타나고 있어, 남자의 경우에는 일용고와 단시간 노동이 비슷한 인적 속성을 가진 노동자로 구성되고 있음을 보여준다.

산업별로도 일용고와 단시간 노동은 비슷한 분포를 보이고 있다. 일용고와 단시간 노동은 모두 건설업에서 가장 그 비중이 높게 나타났으며, 다음으로 도소매 음식 숙박업과 서비스부문에 높게 나타났다. 이에 비하여, 임시고는 상용고와 비슷한 분포를 보이는데, 임시고는 도소매, 음식, 숙박업에서 그 비중이 높다는 특징을 갖는다.

남성의 고용형태별 분포에서 남성 일용고가 남성 단시간 노동과 비슷한 특성을 보이고 있는 것과는 마찬가지로, 여성의 경우에도 임시고와 단시간 노동이 비슷한 분포를 보이고 있다.

<표 4-2> 남성의 고용형태별 분포

남 성	상용	임시	일용	단시간
15세이상 - 20세 미만	0.2	4.0	5.2	7.7
20세이상 - 25세 미만	3.0	11.2	8.5	10.3
25세이상 - 30세 미만	16.2	24.5	9.7	11.6
30세이상 - 35세 미만	19.7	16.9	11.5	9.4
35세이상 - 40세 미만	20.0	13.2	14.5	12.0
40세이상 - 45세 미만	16.1	8.5	14.8	10.0
45세이상 - 50세 미만	9.9	5.2	10.6	9.2
50세이상 - 60세 미만	12.4	9.6	17.1	16.8
60세 이상	2.5	7.1	8.2	12.9
중졸미만	3.1	7.5	19.7	17.9
중졸	6.3	13.3	22.3	19.8
고졸	41.4	54.2	44.8	35.5
전문대졸	9.8	9.2	5.4	6.7
대졸	32.9	13.4	7.5	14.0
대학원졸	6.5	2.4	0.3	6.1
입법공무원, 고위임직원 관리자	4.5	0.4	-	0.5
전문가	12.3	2.1	0.3	3.9
기술공 및 준전문가	21.7	13.0	2.0	9.2
사무직원	19.5	8.2	2.4	6.5
서비스 및 상점과 시장판매	4.7	15.7	8.1	9.1
농업 및 어업숙련근로자	0.2	0.8	1.4	1.3
기능원관련기능근로자	12.1	21.5	40.5	33.3
장치, 기계조작원, 조립원	20.0	19.0	5.9	7.9
단순노무직	5.0	19.1	39.5	28.2
농림어업	0.4	1.3	3.8	3.0
광업	0.3	0.1	0.1	0.1
제조업	33.1	25.3	9.9	11.4
전기, 가스, 수도사업	0.9	0.3	0.3	0.1
건설업	6.2	9.7	53.4	40.5
도소매, 숙박, 음식업	9.6	31.4	12.3	16.7
운수 창고 통신업	12.5	6.9	3.3	3.6
금융, 보험, 부동산	24.8	15.3	13.4	10.2
교육, 보건, 사회개인서비스,	11.8	9.5	3.5	14.2
가사서비스, 국제 기관	0.3	0.4	0.1	0.3
전 체	4542(100.0)	1924(100.0)	1103(100.0)	258(100.0)

여성의 연령별 분포를 보면(<표 4-3> 참조), 상용고가 30대 미만에 집중되어 있는 반면, 일용고와 단시간 노동자는 30대 이후에 집중되어 있다. 이는 여성이 20대에는 상용고로 취업할 확률이 높지만, 출산, 육아 시간을 중심으로 노동시장에서 퇴장했다가 노동시장에 재 진입할 때 상용고가 아니라 임시일고로 진입할 확률이 높다는 것을 보여준다(권혜자, 2000).

상용고는 대부분 고졸 이상의 고학력이지만, 임시고와 일용고는 고졸 이하의 저 학력자들의 비중이 높았다. 여성 단시간 노동자도 저학력자의 비중이 높은 편이지만, 대졸자도 14.3%로 높게 나타났다. 고학력 단시간 노동자의 비중이 높은 것은 여성의 경우 단시간 노동이 자발적인 선택일 가능성을 보여준다.

여성 상용고는 전문가, 기술공 및 준 전문가, 사무직종에 집중되어 있는 반면, 임시고와 일고, 단시간 노동은 판매서비스직과 단순노무직에 집중되어 있었다.

산업별로는 상용고는 제조업, 금융·보험·부동산, 교육·보건·사회서비스업에 주로 분포하고 있으며, 임시고, 일고, 단시간 노동은 주로 제조업과 도소매·음식·숙박업, 금융·보험·부동산업에 집중되어 있었다.

남성과 여성 모두 단시간 노동이 일용고와 유사한 분포를 보이고 있는 것은 남성 단시간 노동의 68.6%, 여성 단시간 노동의 64.5%가 일용고에 속하고 있기 때문이다. 남녀 모두 단시간 노동의 약 90% 이상이 상용고가 아닌 단기 고용계약이라는 점에서, 한국의 단시간 노동은 비정규 고용의 전형적인 형태라고 볼 수 있을 것이다.

<표 4-3> 여성의 고용형태별 분포

여 성	상용	임시	일용	단시간
15세이상 - 20세 미만	2.7	3.9	3.6	4.2
20세이상 - 25세 미만	25.7	18.0	7.6	9.9
25세이상 - 30세 미만	26.2	15.4	6.8	9.4
30세이상 - 35세 미만	12.5	10.7	11.8	15.3
35세이상 - 40세 미만	10.7	14.4	16.4	18.7
40세이상 - 45세 미만	9.2	13.8	14.0	13.7
45세이상 - 50세 미만	6.1	7.9	10.7	8.1
50세이상 - 60세 미만	5.5	10.9	17.0	11.8
60세 이상	1.5	5.0	12.1	8.9
중졸미만	6.7	15.6	33.5	19.9
중졸	7.2	16.3	20.6	16.4
고졸	37.2	45.5	35.0	41.2
전문대졸	18.6	9.7	4.9	6.1
대졸	27.5	11.8	5.8	14.3
대학원졸	2.8	1.1	0.2	2.2
입법공무원, 교위 관리직	0.4	-	-	-
전문가	16.5	2.0	0.4	1.9
기술공맞춤전문가	16.2	11.5	1.8	10.9
사무직원	37.0	15.8	5.5	7.7
서비스, 시장판매직	9.1	37.3	28.6	23.6
농업어업숙련직	0.1	0.1	2.1	0.8
기능원 및 관련기능직	5.2	10.0	12.3	7.3
장치, 기계조작, 조립직	9.1	3.5	1.9	1.1
단순노무직	6.5	19.8	47.5	46.7
농림어업	0.2	0.3	8.1	3.7
광업	0.1	-	-	-
제조업	26.8	20.1	29.4	24.1
전기, 가스, 수도업	0.4	0.1	0.2	0.3
건설업	1.8	1.4	3.7	1.6
도소매, 숙박, 음식업	12.4	37.5	31.3	31.4
운수, 창고, 통신업	4.4	1.4	1.0	0.9
금융, 보험, 부동산	22.9	16.5	15.2	14.0
교육, 보건, 사회복지 서비스	31.2	17.9	6.3	16.4
가사, 국제기관	-	4.9	4.9	7.6
전 체	1508(100.0)	2258(100.0)	1185(100.0)	442(100.0)

4. 고용형태 결정요인의 분석 결과

1) 남성의 고용형태 결정요인

<표 4-4>는 1999년 임시고, 일고, 단시간 노동의 결정요인을 보여준다. 각 모형에서는 종속변수는 임시고 여부, 일용고 여부, 단시간 노동의 여부인데, 예를 들어 임시고 모형의 경우 임시고이면 0, 임시고가 아니면 1의 값을 주었다. 따라서 <표 4-4>에 나타난 결과는 임시고, 일용고, 단시간 노동의 결정요인을 보여준다. 여기에 나타난 계수의 부호를 통해서 임시고와 일용고, 단시간 노동의 결정요인의 공통점과 차이점을 발견할 수 있다.

남성 노동자의 고용형태별 분포에서 살펴본 대로, 남성 일용고는 남성 단시간 노동과 유사한 특성을 가지고 있다.

(1) 가구주 더미와 배우자 더미는 임시고, 일용고, 단시간 노동 모두에서 마이너스로 나타나고 있어, 남성의 경우에는 가구주이거나 기혼자일수록 그렇지 않은 사람에 비해 비정규 노동에 종사할 확률이 낮은 것으로 나타났다.

(2) 연령별로는 일용고와 단시간이 유사한 모습을 보이고 있는 반면, 임시고와는 대칭적인 부호를 보이고 있다. 정규직 상용고의 비중이 가장 높은 35세~40세를 기준으로 보았을 때, 35세 미만에서는 임시고의 확률이 높은 반면에, 40세 이상에서는 임시고가 될 확률이 매우 적었다. 반대로, 일용고와 단시간 노동에서는 25세~35세까지는 일고나 단시간 노동에 종사할 확률이 낮은 반면에, 35세 이상에서는 비정규 노동에 종사할 확률이 높았다. 또한, 25세 이하의 저연령대일수록 단시간 노동의 확률이 높게 나타나는 것은 군복무 전후에 비정규 노동에 종사할 확률이 높기 때문이다.

(3) 학력에서는 고졸을 기준그룹으로 하여 비정규 노동에 종사할 확률을 분석하였다. 임시고에서는 고졸보다 낮은 학력일수록 임시고가 될 확률이 높았으며, 고학력일수록 임시고에 종사할 확률이 낮았다. 저학력일수록 비정규 노동에 종사할 확률이 높은 것은 일용고와 단시간 노동에서도 비슷하다. 그러나 단시간 노동에서는 대졸 이상의 경우 단시간 노동에 종사할 확률이 높으므로 나타나, 고학력 단시간 노동이 자발적인 선택일 가능성을 보여주고 있다.

(4) 직종더미에서는 생산직 중에서 기능원 및 관련 기능원 직종을 기준그룹으로 사용하였다. 그러므로, 계수의 부호와 크기는 생산직 중 기능 직종에 비교하여 다른 직종의 사람들이 비정규 노동에 종사할 확률을 보여준다.

공무원 및 고위관리직종 및 전문가 직종에서는 비정규 노동에 종사할 확률이 가장 낮았으며, 다음으로 기술공 및 준 전문가 직종과 사무직종에서 비정규노동의 확률이 낮았다. 단순노무직종의 경우에는 기능직종에 비해 일용고에 종사할 확률이 매우 높은 것으로 나타났다. 또한, 판매서비스 직종의 임시고 확률이 기능원 직종보다 낮은 것으로 나타나고 있어, 생산직의 임시고 확률이 높다는 것을 보여준다.

(5) 산업더미변수에서는 금융 보험과 부동산, 임대 및 사업서비스 산업(이하 금융·보험산업)을 기준변수로 사용하였다. 도소매·음식·숙박업과 교육, 보건 및 사회복지업에서는 임시고의 확률이 높은 반면에, 건설업에서 임시고의 확률이 낮은 것으로 나타났다. 건설업에서는 일용고의 확률이 가장 높았으며, 다음으로 농림어업과 광업에서 일용고의 확률이 높았다. 일용고와 단시간 노동이 중첩되는 비중이 크기 때문에, 단시간 노동에서도 건설업과 도소매·음식·숙박업에서 일용고의 확률이 높았다.

<표 4-4> 고용형태 결정요인(남성)

	입시고	일용고	단시간
상수항	-0.450 (0.004)	-1.032 (0.007)	-3.141(0.011)
가구주	-0.275 (0.002)	-0.636 (0.004)	-0.710 (0.006)
배우자있음	-0.341 (0.002)	-0.422 (0.004)	-0.444 (0.006)
15세이상-20세미만	0.269 (0.006)	0.809 (0.008)	1.001 (0.011)
20세이상-25세미만	0.524 (0.004)	0.075 (0.006)	0.214 (0.010)
25세이상-30세미만	0.459 (0.003)	-0.846 (0.005)	-0.491 (0.009)
30세이상-35세미만	0.205 (0.003)	-0.316 (0.005)	-0.336 (0.008)
40세이상-45세미만	-0.286 (0.003)	0.136 (0.005)	-0.063 (0.008)
45세이상-50세미만	-0.339 (0.004)	0.166 (0.005)	0.319 (0.009)
50세이상-60세미만	-0.070 (0.003)	0.030 (0.005)	0.520 (0.008)
60세이상	0.894 (0.004)	-0.054 (0.006)	1.254 (0.009)
중졸미만	0.012 (0.004)	0.865 (0.004)	0.634 (0.007)
중졸	0.311 (0.003)	0.535 (0.003)	0.576 (0.006)
전문대졸	-0.385 (0.003)	-0.069 (0.005)	0.106 (0.008)
대졸	-0.609 (0.002)	0.015 (0.005)	0.380 (0.007)
대학원졸	-0.030 (0.006)	0.004(0.018)*	1.804 (0.012)
공무원, 고위관리자 및 전문가	-1.974 (0.006)	-4.190 (0.018)	-2.341 (0.014)
기술공 및 준전문가	-0.614 (0.003)	-2.362 (0.007)	-0.917 (0.009)
사무직원	-0.948 (0.003)	-2.108 (0.007)	-1.029 (0.010)
판매직	-0.177 (0.004)	-0.025 (0.005)	-0.509 (0.009)
농업 및 어업숙련 근로자	0.466 (0.012)	-0.066 (0.013)	-0.089 (0.022)
장차, 기계조작원 및 조립원	-0.131 (0.003)	-1.301 (0.005)	-0.715 (0.008)
단순노무직 근로자	-0.022 (0.003)	0.740 (0.003)	-0.184 (0.006)
농림어업 및 광업	-0.352 (0.009)	1.205 (0.009)	0.984 (0.015)
제조업	-0.072 (0.003)	-0.564 (0.005)	-0.114 (0.009)
전기, 가스 및 수도사업	-0.581 (0.014)	-0.546 (0.021)	-1.414 (0.075)
건설업	-0.559 (0.003)	2.453 (0.004)	1.619 (0.007)
도소매 음식 숙박업	1.144 (0.003)	-0.184 (0.005)	0.672 (0.008)
운수창고 및 통신업	-0.324 (0.004)	-0.332 (0.006)	-0.050 (0.012)
교육, 보건사회복지 서비스	0.845 (0.003)	0.097 (0.006)	1.362 (0.008)
가사서비스업과 국제기관	0.415 (0.015)	-0.602 (0.026)	0.532 (0.035)
-2LL	1256.6	257.9	354.6
수	7570	7570	7570
종속변수가 1(상용고)	5645	6466	7312
종속변수가 0(입시,일고,단시간)	1924	1103	258

주 : 1) ()안은 표준오차

2) 모두 1%이내에서 유의, *은 유의성 없음.

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료

2) 여성의 고용형태 결정요인

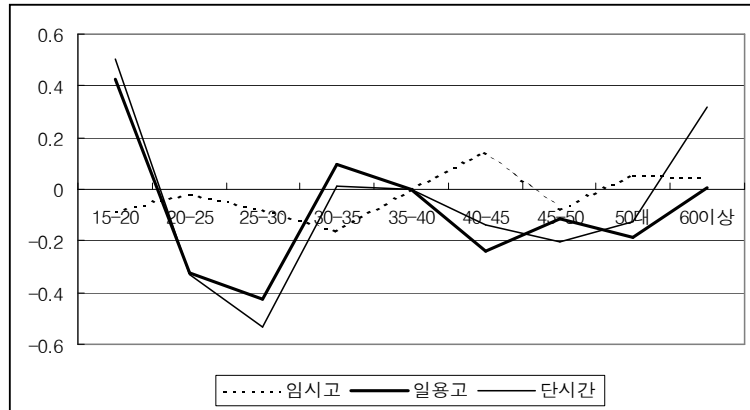
<표 4-5>는 여성의 임시고, 일고, 단시간 노동의 결정요인을 보여준다. 각 모형에서는 종속변수는 임시고 여부, 일용고 여부, 단시간 노동의 여부이므로, 임시고 모형의 경우 임시고이면 0, 임시고가 아니면 1의 값을 주었다.

(1) 여성의 경우에는 남성과는 달리 가구주 더미와 배우자 더미에서 각기 다른 모습을 보이고 있다. 남성의 경우에는 기혼자일수록 비정규 노동에 종사할 확률이 낮은 것으로 나타났으나, 여성의 경우에는 기혼자일수록 일용고와 단시간 노동에 종사할 확률이 높았다. 이는 기혼 여성의 임금이 가게에서 보조적 역할을 수행하고 있는 현실을 반영한 것이다. 특히, 기혼 여성은 육아와 가사부담으로 인하여 단시간 노동에 종사할 확률이 높기 때문에, 배우자가 있는 경우에 단시간 노동의 확률이 높은 것이다.

(2) 연령별 단시간 노동의 확률도 성별로 다른 모습을 보이고 있다. 일용고와 단시간이 유사한 모습을 보이고 있는데, 10대와 30대 전반을 제외한다면, 30대 후반에 비해 모든 연령대에서 일용고나 단시간 노동에 종사할 확률이 높았다. 이는 여성 30대 후반이 일용직과 단시간 노동에 종사할 확률이 매우 높다는 것을 보여준다. 임시고의 경우에는 30대 후반보다 40대 초반에서 임시고에 종사할 확률이 높았다.

다시 말해서, 여성이 비정규 노동에 종사할 확률은 35세~40세 그룹에서 가장 높다는 것이다. 20대 미혼의 경우에는 상용고에 종사할 확률이 높은 반면에, 30대에 출산, 육아의 문제로 노동시장에서 퇴장했다가 다시 재 진입할 경우에는 비정규 고용형태로 돌아올 가능성이 높다는 것을 보여준다(<그림 4-1> 참조).

<그림 4-1> 여성 35-40세에 대비한 연령대별 비정규 노동의 확률



자료 : <표 4-5>에서 재구성

(3) 학력에서는 고졸을 기준그룹으로 하여 비정규 노동에 종사할 확률을 분석하였다. 여성 임시고는 고졸에 비해서 대학원 졸업자를 제외하고는 모두 임시고가 확률이 낮았다. 반대로 일용직에서는 고졸에 비해 모든 학력에서 일용고에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이에 비하여 단시간 노동에서는 저학력일수록 단시간 노동에 종사할 확률이 낮으며, 대졸 이상의 고학력에서 단시간 노동에 종사할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이는 여성 단시간 노동이 여성 일용고와는 다른 특성을 가지고 있음을 보여준다. 즉, 여성의 고학력 단시간 노동은 자발적인 선택일 가능성을 보여주고 있다.

(4) 직종더미에서는 생산직 중에서 기능원 및 관련 기능원 직종을 기준그룹으로 사용하였다. 그러므로 계수의 부호와 크기는 생산직 중 기능원 및 관련기능원 직종에 비교한 다른 직종 임시일고의 확률을 보여준다.

<표 4-5> 고용형태 결정요인(여성)

	입시고	일용고	단시간
상수항	0.816 (0.006)	-1.557(0.007)	-2.927 (0.010)
가구주	-0.102 (0.002)	-0.169 (0.003)	-0.418 (0.004)
배우자있음	-2.492 (0.007)	0.112 (0.003)	0.321 (0.005)
15세이상-20세미만	-0.081 (0.006)	0.428 (0.007)	0.502 (0.010)
20세이상-25세미만	-0.015 (0.004)	-0.323 (0.005)	-0.331 (0.007)
25세이상-30세미만	-0.078 (0.003)	-0.424 (0.005)	-0.537 (0.007)
30세이상-35세미만	-0.159 (0.003)	0.098 (0.004)	0.012 (0.005)*
40세이상-45세미만	0.143 (0.003)	-0.241 (0.004)	-0.135 (0.005)
45세이상-50세미만	-0.076 (0.004)	-0.116 (0.004)	-0.206 (0.007)
50세이상-60세미만	0.053 (0.004)	-0.188 (0.004)	-0.125 (0.007)
60세이상	0.051 (0.005)	0.004 (0.006)*	0.318 (0.008)
중졸미만	-0.385 (0.003)	0.528 (0.004)	-0.454 (0.006)
중졸	-0.122 (0.003)	0.252 (0.003)	-0.266 (0.005)
전문대졸	-0.384 (0.003)	0.292 (0.005)	-0.036 (0.007)
대졸	-0.291 (0.003)	0.404 (0.005)	0.689 (0.006)
대학원졸	0.389 (0.009)	0.371 (0.023)	1.868 (0.013)
공무원, 고위관리자 및 전문가	-0.103 (0.002)	-2.933 (0.016)	-2.297 (0.015)
기술공 및 준전문가	-0.624 (0.005)	-1.917 (0.009)	-0.265 (0.010)
사무직원	-1.121 (0.004)	-1.488 (0.006)	-0.946 (0.009)
판매 및 서비스직	-0.377 (0.004)	-0.037 (0.005)	-0.383 (0.008)
농업 및 어업숙련 근로자	-1.050 (0.028)	1.022 (0.025)	0.701 (0.021)
장치, 기계조작원 및 조립원	-0.766 (0.005)	-1.396 (0.007)	-1.297 (0.015)
단순노무직 근로자	-0.756 (0.004)	0.936 (0.004)	1.057 (0.007)
농림어업 및 광업	-2.219 (0.013)	2.627 (0.012)	0.516 (0.011)
제조업	-0.554 (0.003)	0.573 (0.004)	0.458 (0.006)
전기, 가스 및 수도사업	-1.106 (0.027)	0.869 (0.027)	0.763 (0.033)
건설업	-0.535 (0.007)	1.819 (0.008)	0.585 (0.013)
도소매 음식 숙박업	0.405 (0.003)	0.561 (0.004)	0.891 (0.005)
운수창고 및 통신업	-0.543 (0.007)	-0.02 (0.011)*	0.009 (0.016)*
교육, 보건 및 사회복지서비스	0.258 (0.003)	0.053 (0.005)	0.897 (0.006)
가사서비스, 국제기관	0.616 (0.006)	0.360 (0.006)	1.524 (0.008)
-2LL	572.7	117.0	312.6
수	4952	4952	4952
종속변수가 1(상용고)	2694	3766	4510
종속변수가 0(입시,일고,단시간)	2258	1186	442

주 : 1) ()안은 표준오차

2) 모두 1% 이내에서 유의함. *은 유의성 없음.

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료

임시고가 될 확률은 모든 직종에서 기능직에 비해 낮은 것으로 나타났는데, 특히 사무직의 경우에는 임시고가 될 확률이 낮았다. 반면에, 일용고와 단시간 노동에서는 고위 직종일수록 비정규 노동에 종사할 확률이 낮은 것으로 나타났다. 여기에서는 단순노무 직종을 제외한 모든 직종이 기능직종에 비해 비정규 노동에 종사할 확률이 낮았다.

서비스직종에서는 일용고의 확률이 기능원 직종과 비슷한 수준인 것으로 나타났는데, 이는 여성 서비스 직종에서 1개월 미만의 일용고의 비중이 높다는 것을 보여준다.

(5) 산업더미변수에서는 금융 보험과 부동산, 임대 및 사업서비스 산업(이하 금융·보험산업)을 기준변수로 사용하였다. 도소매·음식·숙박업은 임시고, 일용고, 단시간 노동에 종사할 확률이 기준그룹에 비해 매우 높은 것으로 나타났다. 임시고의 확률은 기준그룹에 비해 제조업, 건설업에서 낮았으나, 일용고나 단시간 노동에 종사할 확률은 기준산업에 비해 대부분의 산업에서 높게 나타났다. 이는 금융·보험산업의 비정규 노동이 대부분 고용계약이 상대적으로 긴 임시고일 가능성을 보여준다.

5. 시사점

이상에서는 통계청의 『경제활동인구조사』의 원자료를 사용하여, 단기 고용계약과 단시간 노동의 결정요인을 살펴보았다. 여기에서는 임시고와 일용고, 단시간 노동을 비정규 노동의 대리변수로 사용하여, 교육정도, 연령, 직종, 산업 등의 요인에 따라 기간을

정한 고용계약과 단시간 노동의 결정요인을 분석하였다. 그리하여, 만약 비정규 노동이 노동자의 자발적인 선택이라고 가정할 경우, 우리 사회에서 비정규 노동을 어떠한 속성을 가진 노동자들이 비정규 노동을 선택하고 있는가를 분석하였다.

그러나 그 결과는 비정규 노동이 자발적 선택이라고 가정하고 출발함에도 불구하고 역설적이다. 즉, 분석의 결과는 노동력의 선택보다는 노동시장의 분단으로 인해 어쩔 수 없이 비정규 노동을 선택하고 있음을 보여주었다.

임시고, 일용고, 단시간 노동의 선택은 대부분 미혼, 비 가구주, 저 학력, 상대적으로 저임금 업종과 직종에서 높게 나타나고 있어, 비정규 노동이 자발적인 선택의 결과와는 거리가 멀다는 것을 보여주었다.

남성의 경우에는 일용고와 단시간 노동의 결정요인이 매우 흡사한 것으로 나타났다. 여성의 경우에도 비슷한 모습을 보이고 있지만, 여성 단시간 노동의 경우에는 고학력의 효과가 크게 나타났다. 이는 고학력 여성의 경우 단시간 노동이 자발적인 선택에 의거했을 가능성을 시사한다.

또한, 여성의 경우에는 임시고, 일용고, 단시간 노동과 같은 비정규 노동에 종사할 확률이 30대 후반에서 가장 높게 나타났다. 이는 20대 미혼의 상태에서는 상용고에 종사할 확률이 높은 반면에, 출산, 육아 이후 노동시장에 재 진입하다 경우에는 상용고로 취업하지 못하고, 비정규 노동에 종사할 확률이 높다는 것을 의미하고 있다.

즉, 이러한 결과들은 노동시장에서 불리한 위치에 있는 집단일수록 비정규 노동을 선택할 확률이 높다는 것을 보여준다. 이들은 주로 여성, 저 학력, 서비스직, 생산직, 단순노무직에 종사하는 집단으로서, 인적자본이 상대적으로 낮거나 기업의 정규직 채용의

기피요인을 가진 사람들이었다.

이러한 결과는 비정규 노동의 확산을 통한 노동시장 유연화 정책의 재검토를 요구한다. 비정규 노동자들이 직면하는 고용 불안의 문제는 개인이 아닌 사회적 책임을 수반하는 문제이다. 비정규 고용이 낮은 인적 자본이나 기업의 정규 고용 기피요인을 가진 개인들의 어쩔 수 없는 선택일 경우에도, 비정규 노동의 확산은 사회적으로 바람직하지 못하다.

먼저, 비정규 고용의 확산은 고용과 소득 불안정의 확대를 통하여 상대적 빈곤층을 증가시키게 된다. 그 속도는 고용형태에 따라 임금과 고용차별이 존재할 때 더욱 빨라질 수밖에 없다. 이러한 상태에서 비정규 고용의 확산은 사회적 인적자원의 전반적인 질을 낮추게 된다. 그간 한국 경제발전의 주요한 원동력이 양질의 인력에 있었음을 고려할 때, 인력 개발과 개인의 인적 자본 투자에 지원은 사회적 차원에서 적극적으로 수행되어야 할 것이다.

제5장 결론

우리가 비정규 노동력에 대해서 관심을 갖는 이유는 비정규 노동이 전통적인 의미에서의 정규 노동자와는 다른 속성을 갖고 있기 때문이며, 이들이 전체 노동력의 불안정성을 더욱 강화하는 형태로 나타나고 있기 때문이다.

비정규 노동이 기존의 전통적인 의미에서 정규직과 유사한 고용안정성과 보상을 받고 있다면, 구태여 정규 노동과 비정규 노동을 구분할 이유가 없다. 단지 그것은 정규적 노동의 시대적 변화양상으로 보아야 할 것이기 때문이다. 우리가 비정규 노동에 대해서 관심을 갖는 것은 그것이 과거만이 아니라 현재의 정규적 노동과는 다른 속성을 가지고 있기 때문이며, 그 속성이 동일한 노동에 대한 동일 임금의 파괴, 노동이동의 분절과 같은 현상으로 나타나고 있기 때문이다.

이 글에서는 여전히 비정규 노동의 구분에 있어 고용안정성이라는 기준이 유효함을 지적하면서, 과연 한국사회에서 비정규 노동이 노동시장의 유연성을 강화했는가에 대한 질문으로부터 연구를 시작하였다. 한국사회에서 노동시장의 유연성이라는 명제는 신자유주의 경제정책으로 대표되는 세계적인 조류에 편승하여 90년대 초반부터 한국정부가 펼쳐 온 노동정책의 핵심적 기조였다.

먼저, 비정규 노동의 확대가 지난 10여 년 간 한국의 노동시장에 어떠한 영향을 미쳤는가를 살펴보았다. 이를 위하여 비정규 고용의 확대가 과연 실업 축소효과와 인건비 유연화에 어떠한 영향을 미쳤는가를 분석하였다.

이상에서는, 1990년대 한국 노동시장에서 나타난 비정규 노동의 활성화가 노동시장의 유연성을 제고시켰는가를 분석하고자 하였다. 이를 위하여 비정규 노동이 명목임금과 실업률에 미친 효과를

분석하였다. 분석 결과가 임금 상승률과 실업률을 낮추는 방향으로 나타날 경우에는 노동시장의 유연성이 제고되었다고 볼 수 있을 것이다.

이를 위하여 비정규 노동의 대리변수로는 임시고, 일용고, 단시간 노동을 사용하였으며, 분석기간은 자료의 한계로 인하여 1989년 1/4분기부터 2000년 3/4분기로 한정하였다.

먼저, 비정규 노동의 임금효과에서는 상용고는 명목임금과 정의 관계를 가지며, 임시고, 일고, 단시간 취업자가 모두 명목임금과 부의 관계가 있는 것으로 나타났으나, 상용고를 제외하고는 통계적으로 유의하지 않았다. 즉, 1990년대에 비정규 노동의 확대가 명목임금에 부의 영향을 미쳤다고 보기 어렵다.

비정규 노동의 실업률에 대한 효과는 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀분석 결과에 의하면, 임시고와 단시간 노동은 실업률을 증대시키는 효과를 가지며, 일용고는 실업률의 축소효과를 갖는 것으로 나타났다. 그러나, 역으로 실업률은 비정규 노동에 정의 영향을 미치는 것으로 나타나, 실업률이 증가할수록 임시고, 일용고, 단시간 노동자가 증대됨을 알 수 있었다.

실업률과 비정규 노동의 인과관계를 살펴보기 위하여 Granger 인과관계의 검정 결과, 실업률과 임시고의 관계는 상호 독립적이었으나, 실업률과 일용고, 실업률과 단시간 노동의 관계는 상호 인과관계를 가지고 있음이 확인되었다.

이러한 결과를 종합해보면, 1990년대 한국 노동시장에서 비정규 노동의 증가는 실업률이 확대된 결과였으며, 동시에 실업률을 증대시키는 요인이기도 했다. 일용고의 경우에는 실업률의 축소효과를 갖는 것으로 나타났지만, 통계적으로 유의하지 않았다. 그러나, 임시직과 단시간 노동은 1% 유의수준에서 실업률을 증대시키는 것으로 나타났다.

결론적으로, 비정규 노동의 임금 유연화에 대해서는 유의한 결과를 얻을 수 없었으며, 비정규 노동의 실업효과에 대해서는 쌍방향의 인과관계로 인하여 어떤 효과가 더 큰 지 알 수 없었다. 그럼에도, 실업과 비정규 노동의 쌍방향 인과관계의 존재는 실업과 비정규 노동이 모두 고용의 질을 악화시킨다는 것을 보여준다.

이러한 상태에서, 실업 축소 수단으로서의 비정규 노동의 활성화가 고용의 질 악화라는 문제점을 가지고 있음이 확인되었다. 90년대에 비정규 노동은 노동시장 유연성의 제고수단으로서 확산되어 왔지만, 실업률의 축소를 위해서는 노동이동을 원활하게 할 수 있는 노동시장 제도가 뒷받침되어야 할 것이다.

다음으로, 기간을 정한 고용계약과 단시간 노동으로 대표되는 비정규 노동의 결정요인이 무엇인가를 분석하였다. 경제활동인구 조사에서 임시고 조사의 신뢰성이 제기되고 있지만, 신뢰성을 인정할 수 있는 다른 자료가 없는 상태에서 이 자료는 고용안정성의 기준으로 비정규 노동의 추이를 살펴볼 수 있다는 이점이 있다고 판단하였다.

고용형태의 결정요인 분석에서는 기간을 정한 고용계약과 단시간 노동을 비정규 노동의 대표적인 지표로 사용하여, 교육정도, 연령, 직종, 산업 등의 요인에 따라 기간을 정한 고용계약과 단시간 노동의 결정요인을 분석하였다. 만약 비정규 노동이 노동자의 자발적인 선택이라고 가정할 경우, 우리 사회에서 비정규 노동을 어떠한 속성을 가진 노동자들이 비정규 노동을 선택하고 있는가를 분석하였다.

그러나 그 결과는 비정규 노동이 자발적 선택이라고 가정하고 출발함에도 불구하고 역설적이다. 즉, 분석의 결과는 노동력의 선택보다는 노동시장의 분단으로 인해 어쩔 수 없이 비정규 노동을 선택하고 있음을 보여주게 되기 때문이다. 임시고, 일용고, 단시간

노동의 선택은 대부분 미혼, 비 가구주, 저 학력, 상대적으로 저임금 업종과 직종에서 높게 나타나고 있어, 비정규 노동이 자발적인 선택의 결과와는 거리가 멀다는 것을 보여주었다.

한국의 단기간 고용계약자들은 단시간 노동의 이점을 누리지 못하고 있으며, 단시간 노동자들도 96.8%가 임시일고의 단기간 고용계약자인 것으로 나타났다. 이는 단기간 고용계약이나 단시간 노동의 선택이 자유로운 노동계약이나 짧은 근로시간을 누리기 위한 노동자의 자발적인 선택보다는 노동시장 수요 측면에 의한 비자발적 선택일 가능성이 높다는 것을 보여주었다.

남성의 경우에는 일용고와 단시간 노동의 결정요인이 매우 흡사한 것으로 나타났다. 여성의 경우에도 비슷한 모습을 보이고 있지만, 여성 단시간 노동의 경우에는 고학력의 효과가 크게 나타났다. 이는 고학력 여성의 경우 단시간 노동이 자발적인 선택에 의거했을 가능성을 시사한다.

또한, 여성의 경우에는 임시고, 일용고, 단시간 노동과 같은 비정규 노동에 종사할 확률이 30대 후반에서 가장 높게 나타났다. 이는 20대 미혼의 상태에서는 상용고에 종사할 확률이 높은 반면에, 출산, 육아 이후 노동시장에 재 진입하다 경우에는 상용고로 취업하지 못하고, 비정규 노동에 종사할 확률이 높다는 것을 의미하고 있다.

이상의 결과들은 비정규 노동의 확산을 통한 노동시장 유연화 정책의 재검토를 요구한다.

1990년대 이후 기간을 정한 고용계약과 단시간 노동의 증가는 노동력 유연화의 관점에서 권장되어 왔으나, 그로 인해 노동자가 직면하는 고용 불안정성의 문제는 개인이 아닌 사회적 책임을 수반하는 문제이다. 노동자들은 노동시장의 유연화로 인해 더 많은 불확실성과 위기에 직면하게 된다. 노동시장의 유연성은 고용 불

안정성, 직무의 불안정성, 잦은 실업의 반복으로 인한 소득 불안을 높이기 때문이다.

이러한 불안정성은 노동시장에서 고용형태별로 임금격차의 차별이 존재할 경우에 가속화된다. 즉, 기업이 동질적인 인력을 정규직으로 고용하는 데 드는 비용보다 외부 노동시장에서의 비정규 인력을 채용하는 이익이 훨씬 높을 경우, 기업은 내부인력의 정규 고용과 그에 대한 인적자본 투자를 기피할 것이기 때문이다.

따라서 사회의 인력 정책 방향은 중요한 딜레마에 빠지게 된다. 다시 말해서, 임금 및 고용에서의 고용형태 차별 축소정책과 노동시장 유연화정책을 어떻게 양립시킬 것인가에 대한 것이다. 그러나 주어진 조건에서 인적자본 투자나 취업형태의 결정은 개인의 선택일 수 있으나, 그것은 사회적으로 기회의 평등이 전제되어 있을 때에만 정의롭다고 볼 수 있을 것이다.

<부표 2-1> 성별 가구주 여부별 임시일고의 비중

항 목	전체	상용	임시·일용	임시·일용	
				임시	일용
<전체> 가구주	7,243(100.0)	59.3	40.7	25.6	15.1
비가구주	5,280(100.0)	33.2	66.8	44.2	22.6
합계	12,523 (100.0)	6,050 (48.3)	6,472 (51.7)	4,183 (33.4)	2,289 (18.3)
<남자> 가구주	6,043(100.0)	65.3	34.7	21.6	13.1
비가구주	1,527(100.0)	39.2	60.8	40.5	20.3
합계	7,570 (100.0)	4,542 (60.0)	3,029 (40.0)	1,925 (25.4)	1,104 (14.6)
<여자> 가구주	1,199(100.0)	29.3	70.6	45.4	25.2
비가구주	3,753(100.0)	30.8	69.2	45.7	23.5
합계	4,952 (100.0)	1,963 (37.8)	3,444 (69.5)	2,258 (45.6)	1,186 (23.9)

<부표 2-2> 교육수준별 임시·일고의 규모 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용		
			임시	일용	
<전체>					
대졸이상	4,240(100.0)	70.1	29.9	23.4	6.5
고졸	5,421(100.0)	45.1	55.0	38.2	16.8
중졸	1,508(100.0)	26.1	73.9	41.4	32.5
중졸미만	1,353(100.0)	17.8	82.2	36.7	45.5
합계	12,523 (100.0)	6,050 (48.3)	6,472 (51.7)	4,183 (33.4)	2,289 (18.3)
<남자>					
대졸이상	2,860(100.0)	78.1	21.9	16.8	5.1
고졸	3,419(100.0)	55.0	45.0	30.5	14.5
중졸	787(100.0)	36.2	63.8	32.6	31.2
중졸미만	503(100.0)	28.0	72.0	28.7	43.3
합계	7,570 (100.0)	4,542 (60.0)	3,029 (40.0)	1,925 (25.4)	1,104 (14.6)
<여자>					
대졸이상	1,379(100.0)	53.5	46.5	37.1	9.4
고졸	2,003(100.0)	28.0	72.0	51.3	20.7
중졸	721(100.0)	15.2	84.9	51.0	33.9
중졸미만	849(100.0)	11.8	88.2	41.4	46.8
합계	4,952 (100.0)	1,963 (37.8)	3,444 (69.5)	2,258 (45.6)	1,186 (23.9)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1999

<부표 2-3> 연령별 임시·일고의 규모 (단위: 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용	임시·일용	
				임시	일용
<전체>					
15~19세	312(100.0)	15.5	84.5	52.4	32.2
20~24세	1,329(100.0)	39.3	60.7	46.8	13.9
25~29세	2,139(100.0)	53.0	47.1	38.3	8.8
30~34세	1,917(100.0)	56.5	43.5	29.6	13.9
35~39세	2,005(100.0)	53.4	46.6	29.0	17.7
40~49세	1,672(100.0)	52.0	48.0	28.4	19.7
50~59세	2,529(100.0)	47.0	53.0	28.0	25.0
60세이상	620(100.0)	22.1	77.9	40.2	37.7
합계	12,523 (100.0)	6,050 (48.3)	6,472 (51.7)	4,183 (33.4)	2,289 (18.3)
<남자>					
15~19세	142(100.0)	5.6	94.4	53.7	40.7
20~24세	444(100.0)	30.4	69.6	48.4	21.2
25~29세	1315(100.0)	56.1	43.9	35.8	8.1
30~34세	1347(100.0)	66.4	33.6	24.2	9.4
35~39세	1324(100.0)	68.7	31.3	19.2	12.1
40~49세	1056(100.0)	69.2	30.8	15.4	15.4
50~59세	1602(100.0)	63.2	36.8	17.7	19.1
60세이상	341(100.0)	33.7	66.3	39.9	26.4
합계	7,570 (100.0)	4,542 (60.0)	3,029 (40.0)	1,925 (25.4)	1,104 (14.6)
<여자>					
15~19세	170(100.0)	23.7	76.3	51.3	25.0
20~24세	885(100.0)	43.8	56.2	46.0	10.2
25~29세	824(100.0)	48.0	52.0	42.2	9.8
30~34세	570(100.0)	33.0	66.9	42.3	24.6
35~39세	682(100.0)	23.7	76.3	47.8	28.5
40~49세	616(100.0)	22.5	77.5	50.6	26.9
50~59세	927(100.0)	18.9	81.1	45.8	35.3
60세이상	279(100.0)	7.8	92.2	40.7	51.5
합계	4,952 (100.0)	1,508 (30.5)	3,444 (69.5)	2,258 (45.6)	1,186 (23.9)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1999

<부표 2-4> 산업별 임시·일고의 규모 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용	임시·일용	
				임시	일용
<전 체>					
농림어업	189(100.0)	10.4	89.6	16.5	73.1
광 업	19(100.0)	84.2	15.8	10.2	5.6
제조업	3304(100.0)	57.7	42.3	28.4	13.9
전기가스·수도	61(100.0)	79.0	21.0	12.6	8.4
건 설	1,163(100.0)	26.8	73.2	18.8	54.4
도소매·음식·숙박	2,581(100.0)	24.2	75.8	56.2	19.6
운수·창고·통신	847(100.0)	75.0	25.0	19.3	5.7
금융·보험·부동산	2,465(100.0)	59.7	40.3	27.0	13.3
교육·사회 개인서비스	1,705(100.0)	59.0	41.0	34.4	6.6
가사 및 국제 기타	189(100.0)	6.8	93.2	62.0	31.2
합 계	12,523 (100.0)	6,050 (48.3)	6,472 (51.7)	4,183 (33.4)	2,289 (18.3)
<남 자>					
농림어업	83(100.0)	20.8	79.1	29.0	50.1
광 업	18(100.0)	83.3	16.6	10.7	5.9
제조업	2,098(100.0)	71.6	28.4	23.2	5.2
전기가스·수도	52(100.0)	83.1	16.9	11.6	5.3
건 설	1,059(100.0)	26.8	73.2	17.6	55.6
도소매·음식·숙박	1,176(100.0)	37.1	62.9	51.4	11.5
운수·창고·통신	738(100.0)	77.1	22.9	17.9	5.0
금융·보험·부동산	1,569(100.0)	71.8	28.2	18.7	9.5
교육·사회 개인서비스	758(100.0)	70.8	29.3	24.2	5.1
가사 및 국제 기타	21(100.0)	59.8	40.2	33.5	6.7
합 계	7,570 (100.0)	4,542 (60.0)	3,029 (40.0)	1,925 (25.4)	1,104 (14.6)
<여 자>					
농림어업	106(100.0)	2.3	97.7	6.8	90.9
광 업	1(100.0)	100.0	-	-	-
제조업	1,206(100.0)	33.5	66.5	37.6	28.9
전기가스·수도	9(100.0)	56.2	43.8	18.4	25.4
건 설	103(100.0)	26.8	73.2	31.2	42.0
도소매·음식·숙박	1,404(100.0)	13.3	86.7	60.3	26.4
운수·창고·통신	109(100.0)	60.6	39.4	28.3	11.1
금융·보험·부동산	897(100.0)	38.4	61.6	41.5	20.1
교육·사회 개인서비스	948(100.0)	49.6	50.3	42.5	7.8
가사 및 국제 기타	169(100.0)	0.3	99.7	65.5	34.2
합 계	4,952 (100.0)	1,508 (30.5)	3,444 (69.5)	2,258 (45.6)	1,186 (23.9)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1999

<부표 2-5> 직종별 임시·일고의 규모 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용		
			임시	일용	
<전체>					
입법공무원, 고위임직원 및 관리자	219(100.0)	96.1	4.0	3.9	0.1
전문가	901(100.0)	89.6	10.5	9.6	0.9
기술공 및 준전문가	1,781(100.0)	68.9	31.1	28.7	2.4
사무직원	2,051(100.0)	70.4	29.6	25.1	4.5
서비스 및 상점 시장판매	1,923(100.0)	18.3	81.8	59.5	22.3
농어업 숙련	70(100.0)	16.5	83.5	25.4	58.1
기능원 및 관련기능	1,862(100.0)	33.8	66.2	34.4	31.8
장치, 기계조작원 및 조립원	1,580(100.0)	66.2	33.8	28.3	5.5
단순노무직	2,136(100.0)	15.1	84.9	38.1	46.8
합 계	12,523 (100.0)	6,050 (48.3)	6,472 (51.7)	4,183 (33.4)	2,289 (18.3)
<남자>					
입법공무원, 고위임직원 및 관리자	214(100.0)	96.0	4.0	3.9	0.1
전문가	601(100.0)	92.6	7.4	6.9	0.5
기술공 및 준전문가	1,256(100.0)	78.4	21.6	19.9	1.7
사무직원	1,071(100.0)	82.7	17.3	14.8	2.5
서비스 및 상점 시장판매	604(100.0)	35.4	64.6	49.9	14.7
농어업 숙련	42(100.0)	25.6	74.4	37.9	36.5
기능원 및 관련기능	1,412(100.0)	39.0	61.0	29.4	31.6
장치, 기계조작원 및 조립원	1,340(100.0)	67.8	32.2	27.4	4.8
단순노무직	1,030(100.0)	21.9	78.2	35.8	42.4
합 계	7,570 (100.0)	4,541 (60.0)	3,029 (40.0)	1,925 (25.4)	1,104 (14.6)
<여자>					
입법공무원, 고위임직원 및 관리자	5(100.0)	99.3	0.7	0.7	0.0
전문가	299(100.0)	83.4	16.6	15.0	1.6
기술공 및 준전문가	525(100.0)	46.4	53.6	49.6	4.0
사무직원	980(100.0)	56.9	43.1	36.5	6.6
서비스 및 상점 시장판매	1,318(100.0)	10.4	89.7	63.9	25.8
농어업 숙련	28(100.0)	2.6	97.4	6.4	91.0
기능원 및 관련기능	450(100.0)	17.6	82.5	50.2	32.3
장치, 기계조작원 및 조립원	240(100.0)	57.4	42.6	33.3	9.3
단순노무직	1,106(100.0)	8.8	91.2	40.3	50.9
합 계	4,952 (100.0)	1,508 (30.5)	3,444 (69.5)	2,258 (45.6)	1,186 (23.9)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1999

<참고문헌>

- 경총, 「비정규직 보호에 관한 경영계 입장」, 2000. 10
- 권혜자, 『비정규 노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안』, 1998, 한국노총중앙연구원
- _____, 『여성 고용위기와 비정규 노동자의 확산』, 1999, 한국노총중앙연구원
- _____, 『2000년 임금의 쟁점과 노동조합 정책과제』, 1999, 한국노총중앙연구원
- 조우현, 「청년층 노동자의 고용 문제와 실업확률의 결정요인 분석」, 1995
- _____, 『노동경제학』, 비봉
- 통계청, 『경제활동인구연보』, 원자료, 각년호
- 한국노동연구원, 『분기별 노동동향 분석』, 각호
- ILO, 『Contract Labor』, ILO 85th Session, 1997
- Junankar, P. N, 「The Industrial Reserve Army」, 『Marx's Economics』, Philip Allan, 1882
- Meulders, Plasman and Plasman, 『Atypical Employment in the EC』, Dartmouth. 1994
- Polikva and Nardone, 「On The Definition of Contingent Work」, 『Monthly Labor Review』, 1989. 12
- Schommann, Rogowski, Kruppe, 『Fixed-term Contracts and Labour Market Efficiency in the European Union』, 1995.12, WZB

[저자 약력]

• 주요약력

- 성균관대 철학과
- 송실대 경제학과 박사과정
- 현재 한국노총 중앙연구원 책임연구원

• 주요저서 및 논문

- 외국인 노동자와 정책과제(공저, 1995)
- 생산성 임금논리 비판(공저, 1995)
- 비정규노동자의 실태와 노동운동(1996)
- 1996 단체협약 분석(1997)
- 산별노조 건설에 대한 기업별노조의 전망(1998)
- 임금체계 유연화와 노동의 대응(1998)
- 비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안(공저, 1999)
- 공기업 구조조정의 평가와 사례(공저, 1999)
- 여성 고용위기와 비정규노동자의 확산(1999)
- 경제위기 후 청년고용의 변화와 노동조합 정책과제(1999)
- 연봉제 도입과 노동의 대응(1999)
- 공기업 구조조정의 평가와 사례(공저, 1999)
- 철도산업의 경영적자와 인력감축 효과(공저, 2000)
- 2000년 임금의 쟁점과 노동조합 정책과제(2000)

비정규 노동의 결정요인과 경제적 효과

2000년 12월 12일 인쇄

2000년 12월 19일 발행

발행인 이 남 순

발행처 한국노동조합총연맹
주소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
(代) 02-782 -3884

등록 81. 8. 21 (13-31호)

인쇄 성문사
(代) 02 - 2268 - 0520

가격 : 5,000원