

# 비정규직의 개념과 경제위기 이후 비정규직

---

2010.4.26 | 김수현\_새사연 연구원 | sida7@saesayon.org

---

## 목 차

1. 들어가는 글
2. 비정규직의 개념과 규모
3. 경제위기 이후 비정규직



---

<http://saesayon.org>

## 요약

2008년 미국으로부터 시작된 금융위기는 우리나라의 비정규직 노동자에게 새로운 시련을 가져왔다. 1997년의 경제위기가 정규직에 대한 높은 구조조정, 비정규직화가 단행되었다고 하면, 2008년의 경제위기는 비정규직, 독립·영세자영업자 등 취약한 고용지위에 있는 노동자들에게 경기악화의 책임을 전가하는 형태로 구조조정이 진행되고 있는 것이다. 하지만 이런 현실에도 비정규 노동자들의 삶의 질이나 노동환경 개선을 위한 정부정책을 찾아볼 수 없다. 경제위기 속에서 취업자 수만 늘리면 된다는 식의 고용정책들만 양산되고 있다. 그에 따라 단시간, 비정규직 노동자들이 양산되고 있으며, 이는 또 다른 사회문제가 되고 있다.

이 글에서는 이와 같은 경제위기 이후 비정규직에 대해 간략하게 살펴본다. 하지만 그 전에 먼저 비정규직에 대한 개념과 규모에 대해 먼저 알아본다. 1997년 경제위기 이후 비정규직이란 용어는 실생활에 많이 사용되고 있지만, 실제 그 개념은 여전히 논쟁적이다. 동일한 자료인 2009년 8월 경제활동인구조사를 통해 비정규직의 규모를 분석한 결과가 통계청의 경우 34.9%, 김유선(2009)의 경우 51.9%, 유경준(2010)의 경우 25.5%로 상이한 것은 그 개념에 있어 차이가 있기 때문이다. 통계청의 경우 최경준(2001)의 비정형 노동자를 비정규직의 규모로 발표한 것이고, 김성희(2009)의 경우 보다 넓은 비정규직의 개념을 사용해 임시·일용직을 비정규직 노동자로 포함시키기 때문에 이와 같은 결과가 나온 것이다. 그리고 유경준(2010)은 비교가능성에 목적을 둔 OECD의 임시직 개념을 통해 비정규직에 대한 개념정의를 했기 때문에 위와 같은 결과를 도출한 것이다.

여기서는 비정규직의 개념을 정규직에 비해 낮은 임금을 받고, 고용의 안정성을 누리지 못하며, 정규직이 누리는 법적, 제도적 고용조건에서 차별받는 노동자를 비정규 노동자로 설정하고 있다. 이는 포괄적인 개념으로 기존 연구 중에서는 김유선(2009)의 개념이 부합한다. 하지만 김유선(2009)의 비정규직 개념에도 저임금 노동자와 정규직과 구분되는 고용조건을 감수하는 노동자를 포함하지 않기 때문에 광의의 비정규직 개념으로 불안정 노동자를 김유선(2009)의 비정규직 결과와 함께 제시하고 있다. 이를 함께 사용함으로써 기존에는 비정규직에 포함되지 않았지만 임금과 고용조건에서 정규직과 차별받았던 노동자에 대해서도 조사할 수 있을 것이다.

또한 이 글은 경제위기의 피해가 정규직에 비해 저임금, 고용불안정, 차별을 받고 있는 비정규직에 집중되고 있다는 박태주(2008)의 주장에 대해 살펴보기 위해 간략하게 경제위기 이후 비정규직에 대해 고찰하고 있다.

경제위기 이후 비정규직의 규모에 대해 먼저 살펴보면, 비정규직의 고용 규모는 전체적으로 감소하는 추세를 보였다. 이와 관련해서는 비정규 노동자가 노동시장으로부터 퇴출되었거나, 비정규직 노동자가 정규직으로 이동했다는 두 가지 해석이 가능한데, 그것에 대한 정확한 판단을 하기 위해서는 향후 패널자료 등을 통한 정확한 분석이 있어야 할 것이다. 여성노동자의 비중은 정규직은 큰 변화가 없었지만, 비정규직에서는 경제위기 이후 증가한 것으로 나타났다.

다음으로 정규직과 비정규직 사이의 임금격차를 비교해보면, 경제위기를 전후해 그 격차가 커졌다는 것을 알 수 있다. 2006년과 2007년 정규직 대비 비정규직 임금의 비중은 51.3%, 50.1%였지만, 경제위기를 겪으면서 2009년 현재 47.2%로 감소하였다. 이는 정규직의 임금이 지속적으로 상승한 반면, 비정규직의 경우 2008년까지 증가추세를 보이다 2008년에서 2009년 사이 4.3만원이 감소했기 때문인데, 물가를 고려한 실질임금을 생각할 때 그 감소폭은 더욱 크다고 볼 수 있다.

임금저하와 함께 경제위기 이후 비정규직 중 저임금 노동자의 비중도 증가했다. 우리나라의 OECD 기준 저임금 노동자의 규모는 2006년과 2007년 25.74%, 25.61%에서 2009년 30.08%로 증가하였는데, 이는 특히 비정규직 중 저임금 노동자의 증가추세가 컸기 때문이다. 비정규직 중 저임금 노동자의 비중은 경제위기 전인 2007년 43.58%에서 경제위기 후 2009년 52.22%로 전체 비정규직의 절반 이상이 저임금 노동자이다.

비정규 노동자들의 임금과 관련된 자료들을 살펴보면, 경제위기 이후 비정규 노동자들의 삶의 질이 얼마나 나빠졌는가를 짐작할 수 있게 한다. 고임금의 정규직 노동자의 임금이 증가한 반면, 저임금의 비정규직 노동자들의 임금은 실질적으로 크게 줄어들었으며, 이와 함께 비정규직 노동자들 중 저임금 노동자의 비중은 크게 증가하여 비정규직 노동자의 절반 이상이 저임금 노동자로 전락한 것이다. 정부는 이러한 현실에 반영한 고용정책을 세워야 할 것이다. 취업자 수만 늘리면 된다는 식의 고용정책이 아닌 삶의 질이나 노동환경이 악화된 비정규직 노동자를 보호하고, 정규직화하는 방식의 정책을 마련해야 할 것이다.

## 본문

## 1. 들어가는 글

1997년의 경제위기 이후 비정규직 문제는 국민의 삶에 더욱 가까이 다가왔으며, 노사관계에 중요한 쟁점으로 부각되었다. 비정규직 문제와 관련해 노동계와 경영계는 첨예하게 대립하면서 서로 상반된 주장을 펼쳤다. 노동계는 늘어난 비정규직 규모와 이들의 저임금, 고용불안정성, 차별성 등 열악한 노동환경, 그리고 그것에 따른 삶의 질 악화를 강조하며 비정규직의 정규직화와 이들에 대한 보호를 강조한 반면, 경영계는 투자를 가로막는 중요 요인으로 노동경직성을 이야기하며 비정규직 고용 규제 완화를 통한 노동유연성 제고를 주장했다.

2008년 미국으로부터 시작된 금융위기는 우리나라의 비정규 노동자에게 새로운 시련을 가져 왔다. 1997년의 경제위기가 정규직에 대한 높은 구조조정, 비정규직화가 단행되었던 반면, 2008년 경제위기는 비정규직, 독립·영세자영업자 등 취약한 고용 지위에 있는 노동자들에게 경기악화의 책임을 전가하는 형태로 구조조정이 진행된 것이다(박태주, 2008). 이에 따라 사회양극화는 더욱 심화되었다.

비정규 노동자의 삶의 질, 노동환경의 악화에도 불구하고, 이에 대한 정부의 대책을 찾아볼 수 없다. 경제위기를 극복했다는 지표를 보여주기 위해 취업자 수를 늘리면 된다는 식의 고용정책만이 양산되고 있다. 작년 일정 기간을 한정해 시행된 공공근로사업과 청년인턴제는 한시적 일자리를 증가시켜 비정규직을 양산했다는 지적을 받기도 하였다(참여연대 노동사회위원회, 2009). 실제 공공근로사업의 경우 2009년 하반기 그것이 실행되는 기간 동안 고연령층에 해당하는 비정규 노동자의 수를 기형적으로 증가시켰고, 사업이 끝난 후인 2010년 초 이들 연령층에 해당하는 실업자의 수를 증가시켰을 뿐, 노동시장에서 그 성과를 찾기 힘든 상황에서 또다시 단시간, 비정규직을 양산시킬 수 있는 정책을 도입하려 한다<sup>1)</sup>.

고용이 회복될 것이라는 예상을 하는 시점에서조차 비정규 노동자들의 삶의 질, 노동환경에 대한 고민은 여전히 보이지 않고 있는 것이다. 여전히 비정규직 일자리나 독립·영세자영업자 수를 증가시켜서라도 고용을 증가시키려는 정책만이 눈에 띈다.

1) 한겨레신문, 4월 20일 공공기관 단시간 근로제 도입 ... 비정규직만 양산 조짐 참조

이와 함께 경영계는 노동유연성 제고 없이는 고용을 증가시킬 수 없다는 주장을 하고 있다. 정규직의 비정규직화, 비정규직 고용을 더욱 쉽게 해달라는 것이다<sup>2)</sup>. 이러한 경영계의 주장이 받아들여지게 되면, 국내 노동자 전반의 삶의 질 악화와 함께 사회 양극화는 더욱 심화될 것이다.

이 글에서는 경제위기 이 후 비정규직 노동자들의 특성과 노동조건이 어떻게 변화되었는가에 대해 간략하게 살펴본다. 하지만 그에 앞서 비정규직의 개념은 무엇이며, 그 규모는 얼마나 되는지에 대해 살펴볼 것이다. 비정규직이란 용어는 언론, 학계 뿐 아니라 우리의 생활에서도 친숙한 단어가 되었지만, 실제 그 개념은 여전히 명확하지 않으며 논쟁적이다. 2009년 8월 경제활동인구조사 원자료를 이용해 통계청은 2009년 현재 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중이 34.9%라 밝혔다. 반면, 김유선(2009)은 같은 통계자료<sup>3)</sup>를 이용해 2009년 임금근로자 중 비정규직의 비중이 51.9%라고 발표했으며, 또 다른 최근 연구에서 유경준(2010)은 마찬가지로 동일한 통계자료<sup>4)</sup>를 이용해 계산했을 때 2009년의 비정규직 비중이 25.5%라 주장하고 있다.

이는 비정규직의 개념을 각각 다르게 인식하고 있기 때문이다. 그러므로 경제위기 이 후 비정규직에 대해 알아보기 전에, 비정규직의 개념 및 그에 따른 비정규직의 규모를 어떻게 보아야 할 것인가에 대해 먼저 고찰한 뒤, 그것을 바탕으로 통계청의 경제활동인구조사 각 연도 8월<sup>5)</sup> 원자료를 이용해 2008년 경제위기 이후 비정규 노동자에 대해 살펴본다.

## 2. 비정규직의 개념과 규모

“어떤 노동자들을 비정규직으로 보아야 할까?”라는 질문에 대한 답은 여전히 논쟁적이다. 통계청(정부)과 노동계가 파악하는 비정규 노동자의 규모가 다른 것은 이들 사이 비정규직의 개념 및 범위가 다르기 때문이다. 실제 비정규직은 정규직에 대한 잔여적 개념으로 그 형태가 다양하여 이를 조작적으로 정의하기 힘들다(정이환,

2) 경영계, 2009년 7월-8월호 시평, 비정규직 문제는 고용유연화가 근본적 해결책이다.

3) 통계청의 2009년 8월 경제활동인구조사 원자료

4) 통계청의 2009년 8월 경제활동인구조사 원자료

5) 통계청의 경제활동인구조사의 각 연도 8월 자료를 활용하는 것은 8월 부가조사를 통해 정규직과 비정규직을 구분할 수 있으며, 임금이나 4대 보험 가입 등 상세한 자료를 얻을 수 있기 때문이다.

2003). 여러 국가들에서 irregular(or non-regular), precarious, contingent, non-standard, temporary, atypical, casual 등의 각기 다른 다양한 용어로 비정규직을 규정하고 있으며<sup>6)</sup>, 같은 용어를 사용하더라도 그 기준과 범위가 다른 경우도 있다.

예를 들어, 비정규직에 대해 이탈리아의 경우 atypical arrangement employment란 용어로 규정하고 있으며, 미국의 경우 contingent worker and alternative work arrangement가 이에 해당한다(Grubb, Lee and Tergeist, 2007). 그리고 호주에서는 casual worker가 비정규직의 개념으로 사용되는데, 정규직에 보장된 법적 보호수준에 미치지 못하는 경우를 비정규직으로 보고 있다. 이와 같이 각 국가별로 상이한 노동통계방식을 취하고 있고, 사용되는 용어의 의미와 범위가 동일하지 않기 때문에 광범위한 노동관련 정보를 제공하는 ILO에서도 하나로 통일된 비정규직의 개념을 제시하거나, 비정규직의 규모에 대한 정보를 제공하지 않으며, 정규직과 구분되는 비정규직에 대한 통일된 국제 기준이 없는 것이 현실이다.

사실 이는 정규직과 대비되는 비정규직의 특성이 국가마다 다른 현실을 반영하는 것이기도 하다. 각 국가별로 경제발전수준, 산업구성, 소비형태, 법적·제도적 환경 등에서 차이가 존재하고, 이로 인해 정규직과 구분되는 비정규직의 개념을 정의하는데 있어 국가별 차이가 발생하게 되는 것이다.

국내의 경우 학계에서는 비정규라는 용어와 함께, 최근에는 비정형 또는 비전형, 불안정 노동 등을 혼용해서 사용하기도 한다(정이환·윤정향, 2003). 심상완(1999)은 비정규 노동자와 비전형 노동자, 비정형 노동자로 구분해서 사용하고 있는데, 권리나 보호로부터 배제에 초점을 맞출 경우 비정규 노동자로, 고용관계에서의 차이를 강조할 경우 비전형 노동자로, 고용형태의 고정성이 약하거나 없을 경우를 비정형 노동자로 각각 구분해서 사용한다. 또한 비표준적인 근로형태라는 특성을 제시하며 최경수(2001)는 비정형 노동자(nonstandard worker)를 사용하고 있으며, 류기철(2001)은 근로제공방식이 통상적 고용형태와 다르다는 측면에서 비전형을, 전형 노동자 중 정규직의 조건을 채우지 못한 노동자를 비정규직으로 분류하고 있다. 장이환(2003)은 고용지위 측면에서 통계청의 임시·일용을 비정규 노동(irregular work)으로 하고, 고용형태에 의해 정의되는 비정규직, 즉 단시간, 기간제, 일일, 파견노동자 등을 지칭하는 개념으로 비정형 노동(nonstandard work)을 사용할 것을 제시했

6) 각각의 단어를 한글로 옮기는데 여전히 학계 내 이견들이 존재하므로, 영어를 그대로 사용하였다.

다. 그리고 최근에는 Vosko(2006) 등이 주장하고 있는 노동자의 불안정성을 기준으로 한 불안정 노동자(precarious worker)도 사용되고 있다.

하지만 여전히 우리나라에서는 언론, 학계, 실생활에서 관례상 이것들의 전체 혹은 일부를 포괄하는 의미를 지닌 비정규직이란 용어가 가장 많이 사용되고 있다. 그리고 통계청과 노동사회연구소(김유선, 2009)가 각기 다른 개념을 토대로 매년 동일한 통계청의 경제활동인구조사 자료를 활용해 지속적으로 비정규직의 규모를 발표하고 있다.

현재 통계청(정부)은 한시적 노동자, 시간제 노동자, 비전형 노동자를 비정규직으로 규정하고 있다. 이는 최경수(2001)의 주장과 일맥상통하는데, 그는 고용지속성여부, 근로제공 방식, 근로시간을 척도로 하는 한시적 노동자, 비전형 노동자, 시간제 노동자를 비전형 노동자로 보고 있으며, 비전형 노동자의 개념을 사용해야 한다고 주장하였는데, 그의 주장을 따르는 통계청의 2009년 임금근로자 중 비정규직의 비중은 34.9%이다.

이 때 한시적 노동자는 근로계약기간을 정한 노동자(기간제) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 노동자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 노동자(비기간제)를 포함하는 개념이고, 시간제 노동자는 직장에서 근무하도록 정해진 시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 노동자의 근로시간보다 1시간이라도 짧은 노동자로, 평소 1주 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우를 가리킨다. 비전형 노동자는 파견노동자, 용역노동자, 특수형태근로종사자, 가정내(재택, 가내)노동자, 일일(단기)노동자를 포함한다. 이들에 대한 자세한 내용은 [표 1]과 같다.

하지만 이러한 비정규직의 개념은 우리나라의 현실을 고려할 때 정규직과 구분되는 노동자들을 충분히 설명할 수 없다는 지적들이 제기되었다. 김유선(2009)의 경우 통계청의 이러한 분류는 종사상 지위에서 임시·일용 노동자 중 장기임시노동자를 포함하지 못하므로 임시·일용직을 비정규직 분류에 포함하여야 한다고 주장한다. 그리고 한시직 노동자 중 회사의 사정이나 개인 사정에 의해 한시직을 선택한 노동자도 한시직 노동자로 분류하여 비정규직에 포함하여 비정규직의 규모를 계산한다. 그에 따르면, 2009년의 임금근로자 중 비정규직의 비중은 51.9%로 통계청의 34.9%보다 17%가 높으며, 전체 임금근로자 중 절반 이상이 비정규직으로 분류된

다.

[표 1] 비정규직의 분류 및 정의

구 분	정 의
<비정규 근로자>	1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ① 한시적 근로자 ② 시간제 근로자 ③ 비전형근로자 등으로 분류된다.
◦ 한시적 근로자	근로계약기간을 정한 근로자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자
- 기간제 근로자	근로계약기간을 설정한 근로자 해당됨
- 비기간제 근로자	근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
◦ 시간제 근로자	직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
※ 전일제 근로자	직장(일)에서 정한 소정의 근로시간대에 정상적으로 출근하여 정산근로시간 동안 근로하는 자로, 평소 1주에 36시간 이상 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
◦ 비전형 근로자	파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자
- 파견근로자	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 형태
- 용역근로자	용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역업체 등에서 근무하는 자)
- 특수형태근로종사자	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집, 판매, 배달, 운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무형태
- 가정내근로자	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무형태
- 일일(단기)근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

출처 : 노사정 위원회, 비정규근로자 대책 관련 노사정합의문(1차), 20077)

7) 윤영애·천영민(2008)에서 재인용



한편, 최근 유경준(2010)은 국제기준에 부합하도록 비정규직에 대한 정의를 다시 정립하는 것이 바람직하다고 주장하면서, OECD 기준에 따라 국내 비정규직의 규모를 계산하면 25.5%로 전체 임금근로자의 1/4정도가 비정규직이라고 주장한다. 이는 OECD의 임시직 노동자(temporary worker)를 비정규직에 대한 국제기준이고 이것이 비정규직의 정의라고 판단함에 따른 결과이다. 하지만 OECD의 임시직의 개념은 비정규직에 대한 개념 정의라고 보기보다는 규모의 비교가능성에 초점을 맞추어 각 국가들의 특성 및 통계자료들을 감안해 객관적으로 수치화할 수 있는 통계자료들만을 이용한 개념으로 볼 수 있다. 실제 OECD의 임시직 개념은 유럽통계사무소(Eurostat)의 가이드라인에 따른 것으로 유럽통계사무소의 경우 임시직뿐만 아니라 시간제 노동자에 대한 통계도 같이 발표하지만, 시간제 노동자의 경우 전일제/시간제 구분기준이 국가마다 상이하다는 이유로 임시직만 국제비교 자료로 활용되고 있는 측면이 있다.

실제 회원국들의 경우 OECD 임시직 기준으로 비정규직의 규모를 측정하지 않는다. 앞서 말한 바와 같이, 미국, 이탈리아, 일본 등은 자신들의 기준에 맞춰 비정규직을 파악하고 그것을 OECD에 보고한다. 한국 역시 통계청에서는 따로 비정규직 규모를 OECD의 기준으로 만들고 있지 않다. 한국 노동시장의 이중성에 대한 OECD의 연구인 Grubb, Lee, and Tergeist(2007)도 한국에서 주로 사용되는 비정규 노동자(nonregular worker)의 개념을 인정하고 있으며, OECD의 임시직 개념은 비정규직의 80% 정도를 설명한다고 쓰고 있다. 그러므로 OECD 임시직의 개념으로 우리나라의 비정규직을 판단할 경우 실제 비정규직의 일부의 특성만을 포함할 것이라는 비판에 직면할 것이다. 이와 같은 문제는 앞서 말한 바와 같이 포괄적으로 사용되는 비정규직의 개념은 국가별로 동일하게 정의하기가 어렵기 때문으로, OECD와 유럽통계사무소에 정규직/비정규직에 대한 기준을 제공하는 ILO<sup>8)</sup> 역시 하나로 통일된 비정규직에 대한 개념이나 규모를 제시하고 있지 않다.

이와 같이 비정규직의 규모에 대해 각기 상이한 결과를 내놓는 것은 비정규직의 개념을 어떻게 보는가에 대한 차이에 기인한다. 최경수(2001)와 통계청은 고용형태상 비정형 노동자의 개념으로 비정규직의 규모를 파악하고 있으며, 김유선(2009)을 비롯한 노동계는 고용지위에 고용형태를 더 해 비정규직의 규모를 파악하고 있다. 그리고 유경준(2010)은 국가 간 비교가능성의 관점에서 OECD의 임시직 개념으로 비

8) OECD와 유럽통계사무소는 ILO의 노동통계 국제회의가 1993년에 채택한 국제고용지위분류에 관한 결의를 다루고 있다.

정규직을 파악하고 있다.

이 글에서는 비정규직의 개념을 정규직에 비해 낮은 임금을 감수하고, 고용의 안정성을 누리지 못하며, 정규직이 누리는 법적·제도적 고용조건에서 차별받는 노동자를 비정규직 노동자로 본다. 상대적으로 높은 고용안정성과 높은 임금을 보장받으며, 조직 내에서 승진을 기대할 수 있고, 교육훈련, 복지를 제공받는 정규직과 대비되는, 저임금에 고용이 불안정하며, 승진 및 복지, 교육훈련에서 정규직과 차별받는 노동자를 비정규직으로 보는 것이다. 이중노동시장이론(Doeringer and Piore, 1971)이나 분절노동시장이론(Edwards, 1979; Gordon, Edwards and Reich, 1982)에서 내부노동, 1차노동, 핵심노동과 대비되는 외부노동, 2차노동, 주변노동이 이에 해당한다 하겠다. 또한 포드주의에서 탈포드주의로의 고용구조 개편에 따라 새롭게 증가하고 있는 기존의 정규직과 대비되는 노동 또한 비정규직에 해당한다고 볼 수 있다. 이들 비정규직은 정규직과 구분되는 임시직, 계약직, 파견직, 호출노동자, 계절노동자, 파트타임 아르바이트 등의 고용형태를 가지기도 한다.

이러한 포괄적인 비정규직의 개념 정의는 기존 연구 중 김유선(2009)의 연구와 가장 부합한다. 규모로 보았을 때, 김유선(2009)은 장이환(2003)이 제시한 비정형 노동자와 비정규 노동자의 개념을 함께 사용하는 경우 정형·정규노동자를 제외한 비정형·정규, 정형·비정규, 비정형·비정규 노동자를 포함하는 비정규직 개념을 사용하고 있다. 이는 잔여적 개념으로 비정규 노동을 인식함에 따라 내부의 다양성이나 특수성, 경향성을 제대로 파악하지 못한다는 비판과 임시·일용직을 비정규직에 모두 포함하기 때문에 비정규직을 과대하게 측정하고 있다는 비판을 받을 수 있으나, 고용계약, 근로시간, 근로제공 방식에서 정규직과 구분되는 노동자를 비정규직으로 보는 방법을 택함으로써, 실제 노동시장에서 저임금, 고용불안정성, 법적·제도적 차별을 받고 있는 노동자를 포괄한다는 측면에서 장점을 가진다.

이와 함께 김유선(2009)이 제시하는 방법보다 더 포괄적인 개념으로서 불안정 노동(precarious work)의 개념을 따르는 비정규직의 분류가 필요하다고 본다. 비정규직의 규모에 대한 김유선(2009)의 결과를 따를 경우, 저임금 노동자와 고용보험과 건강보험 등 4대 보험을 적용받지 못하는 노동자 역시 정규직으로 포함되어 있다. 하지만 이들은 고용조건에 있어 차별을 받는 노동자로 보아 정규직과 구분되는 광의의 비정규직 개념, 불안정 노동자로 분류될 수 있다. 이와 같이 포괄적인 비정규직에 대한 개념을 따를 경우, 김유선(2009)의 비정규직 규모에 저임금 노동자와 4대

보험의 적용을 받지 않는 노동자가 포함되게 되어 비정규직의 규모는 기존의 연구들보다 더 늘어나게 될 것이다.

이와 같은 분류에 대해서는 향후 더 많은 논의가 요구된다. 김유선(2009)의 비정규직 개념에 대한 비판에 더하여 기존 방식으로는 비정규직에 포함되지 않던 저임금 노동자와 4대 보험 미적용 노동자를 모두 비정규직에 포함시킴으로써 비정규직의 규모를 너무 과대하게 계산한다는 비판이 있을 수 있다. 그렇기 때문에 김유선(2009)의 결과와 함께 그 규모를 같이 제시해야 한다고 본다. 실제 김유선(2009)의 결과를 살펴보면, 고용형태와 고용지위에 따른 비정형 노동자와 비정규 노동자의 규모를 계산할 수 있도록 제시하고 있다. 이를 통해 비정형 노동자의 규모를 파악할 수 있을 것이며, 이에 더해 불안정 노동자의 규모를 제시함으로써 노동시장에서

[표 2] 비정규 개념에 따른 비정규직 규모(비율, %)

		비정형직 (통계청, 정부)			비정규직 (김유선)			불안정 노동자, 광의의 비정규직		
		상용	임시 일용	합	상용	임시 일용	합	상용	임시 일용	합
임금노동자		57.5	42.5	100	57.5	42.5	100	57.5	42.5	100
정규직		47.5	17.6	65.1	48.1	0.0	48.1	36.6	0.0	36.6
불안정 노동자		-	-	-	-	-	-	20.9	42.5	63.4
비정규직		10.0	24.9	34.9	9.3	42.5	51.9	9.3	42.5	51.9
고용 계약	임시근로	-	-	-	8.4	42.5	50.9	8.4	42.5	50.9
	장기임시	-	-	-	0.0	28.4	28.4	0.0	28.4	28.4
	한시근로	9.0	12.2	21.3	8.4	14.1	22.5	8.4	14.1	22.5
근로 시간	시간제근로	0.3	8.3	8.7	0.3	8.3	8.7	0.3	8.3	8.7
근로 제공 방식	호출근로	0.0	5.4	5.4	0.0	5.4	5.4	0.0	5.4	5.4
	특수고용	0.1	3.8	3.9	0.1	3.8	3.9	0.1	3.8	3.9
	파견근로	0.6	0.4	1.0	0.6	0.4	1.0	0.6	0.4	1.0
	용역근로	2.1	1.7	3.8	2.1	1.7	3.8	2.1	1.7	3.8
	가내근로	0.0	0.6	0.6	0.0	0.6	0.6	0.0	0.6	0.6
근로 조건	저임금	-	-	-	-	-	-	5.2	24.9	30.1
	3대보험무	-	-	-	-	-	-	10.2	34.0	44.3

※ 2009년 8월 통계청 경제활동인구조사 원자료를 이용 계산, 경제활동인구조사 부가조사에서 4대 보험 중 국민연금, 건강보험, 고용보험 자료만 있어, 3대 보험 자료만 이용하고 있다.

※ 개념별로 중복이 있기 때문에 단순 합으로 계산할 수 없다.

차별받고 있는 노동자의 규모에 대해 더 많은 정보를 얻을 수 있으며, 나아가 이는 노동시장의 이중성, 양극화를 해결할 수 있는 정책 설계 시에도 도움을 줄 것이다. 각각의 비정규 개념에 따른 비정규직의 규모는 아래 [표 2]와 같다. 통계청의 2009년 경제활동인구조사 8월 부가조사 원자료를 통해 불안정 노동자의 규모를 파악해보면, 63.4%로 기존 김유선(2009)의 비정규직 개념보다 더 크다는 것을 알 수 있다. 이는 기존에 정규직으로 분류되던 저임금 노동자<sup>9)</sup>와 3대 보험 미가입자<sup>10)</sup>를 불안정노동에 포함시켰기 때문이다.

### 3. 경제위기 후 비정규직

2008년 미국의 금융위기로부터 시작된 경제위기는 우리나라에도 큰 영향을 미쳤다. 2008년 4분기 실질GDP 성장률은 전기대비 -5.1%로 OECD 회원국 가운데 최저수준을 경험하였으나, 이 후 2009년 플러스 성장으로 어느 정도 회복하였다. 경제위기는 노동시장에도 영향을 미쳤는데, 일자리 감소 추세가 지속적으로 관찰되었고, 이에 따른 고용율 역시 줄어드는 추세를 보였다([그림 1]참조).

현재의 경제위기는 10년 전 1997년의 경제위기와는 사뭇 다른 형태로 진행되고 있다. 박태주(2008)는 이와 관련해 1997년 외환위기는 대기업의 정규직 중심의 단기

[그림 1] 월별 고용율 추세(2006년 1월~2010년 3월)



9) 여기서 저임금 노동자는 OECD에서 측정하는 것과 마찬가지로 중위소득의 2/3 이하인 경우를 가리킨다.

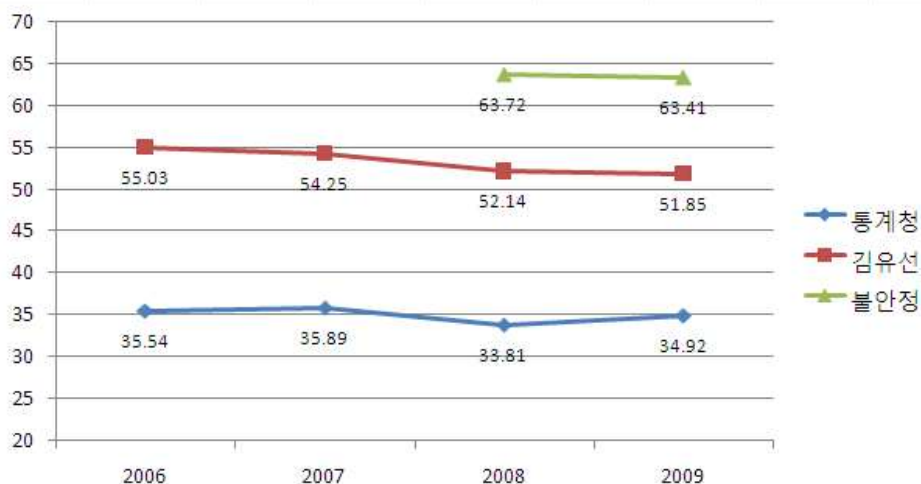
10) 산재보험 미가입자에 대한 정보를 얻을 수 없기 때문에 3대 보험 가입여부만 이용하였다.

적 구조조정이 단행되었던 것에 비해, 이번 경제위기는 비정규직, 중소기업 노동자, 독립·영세자영업자 등과 같은 주변부 노동자들에게 경제상황 악화의 책임이 전가되는 형태로의 구조조정이 진행되고 있다고 분석하고 있다. 2008년 경제위기 이후 비정규직이 상대적으로 더 열악한 조건 속에서 일하고 있다는 것이다. 여기서는 2008년 경제위기 이후 실제 국내 비정규직에 어떤 변화가 있었는가에 대해 간략히 분석한다. 분석을 위해서는 앞서 살펴본 비정규직과 관련된 개념 중 주로 김유선(2009)의 개념을 사용한다. 불안정 노동의 경우 4대 보험에 대한 자료가 미비한 측면이 있기 때문이다. 분석자료로는 통계청의 각 연도별 8월 경제활동인구조사 원자료를 활용한다.

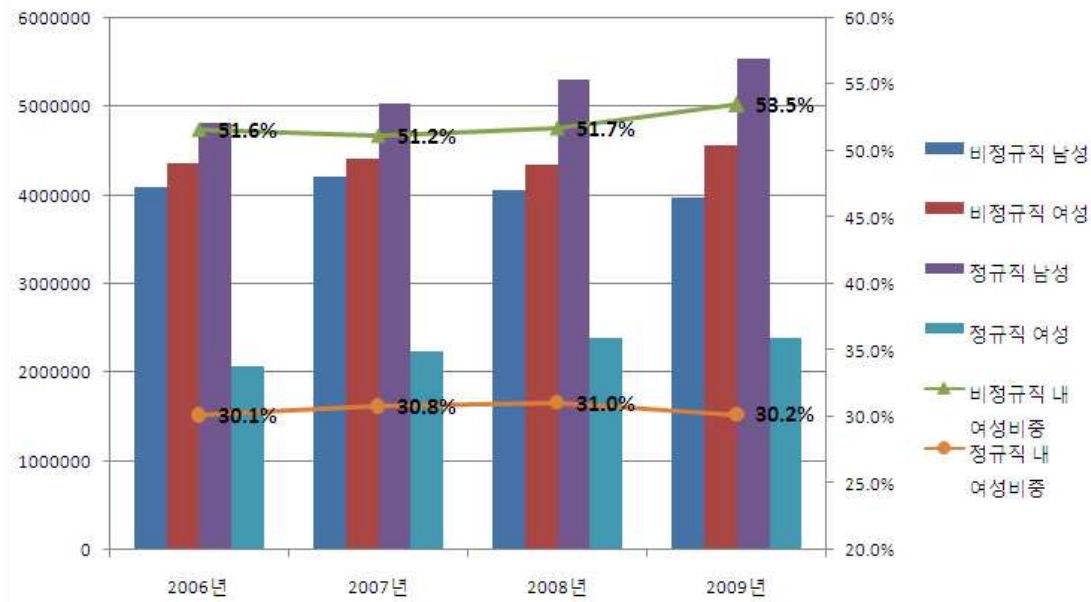
먼저 일자리에 대해 알아보기 위해 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중의 변동 추이를 보면, [그림 2]와 같다. 통계청의 발표를 기준으로 할 경우 2008년보다 2009년에 비정규직 비중이 증가한 것으로 나타났지만, 김유선(2009)이나 광의의 비정규직 개념인 불안정 노동자 개념으로 보았을 때, 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중은 지속적으로 감소하고 있다. 경제위기 전과 비교했을 경우 전반적으로 비정규직의 비중이 줄어들었다는 것을 확인할 수 있다.

이는 노동시장에서 비정규직이 퇴출당했거나, 비정규직의 정규직화가 이루어졌을 경우 두 가지로 해석할 수 있다. 이에 대해 박태주(2008)는 비정규직의 구조조정을 중심으로 보고 있으며, 이병훈(2009)이 지적하고 있는 것처럼 경기에 영향을 많이 받는 호출노동과 가내노동의 감소가 컸다는 점을 고려한다면 역시 전자의 가능성이

[그림 2] 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중의 변동 추이



[그림 3] 정규직과 비정규직 내 여성노동자 비중

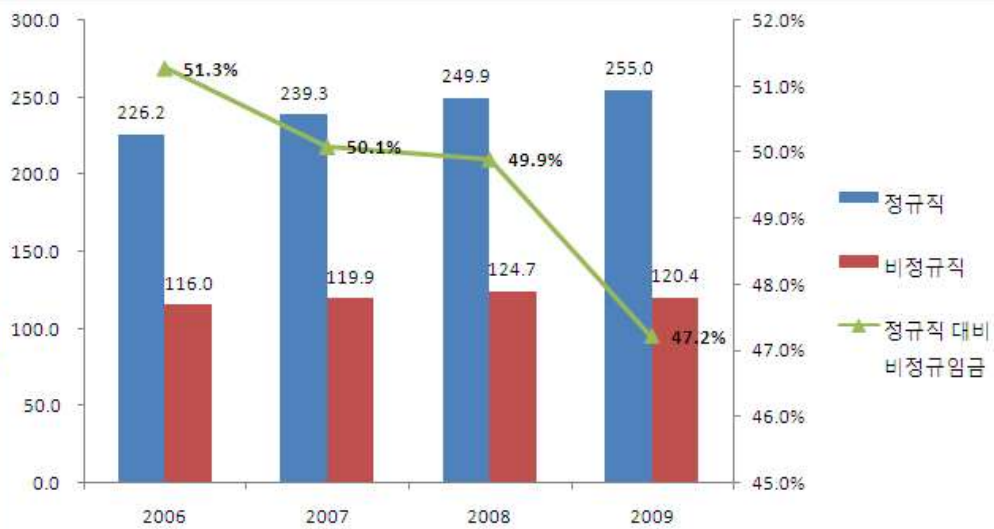


더 크다 하겠다. 하지만 비정규직법 이후 비정규직의 정규직화가 이루어졌다고 볼 수 있다는 주장도 제기할 수 있을 것이다. 비정규직 규모 감소와 관련해 정확한 원인을 찾기 위해서는 향후 패널자료를 이용한 정확한 분석이 필요할 것으로 보인다.

한편 여성노동자의 비중은 경제위기를 전후해 정규직에서는 큰 차이를 보이지 않는 반면, 비정규직의 경우 그 비중이 증가하고 있는 것으로 나타났다([그림 3] 참조). 김유선(2009)의 비정규직 분류방법을 따를 경우, 비정규직 내 여성이 차지하는 비중은 2009년 8월 현재 53.5%로, 이는 경제위기 이전인 2006년(51.6%)이나 2007년(51.2%)보다 증가한 수치이다. 반면, 정규직 내 여성의 규모는 2009년 현재 30.2%로 이는 2006년 30.1%와 비슷하다 하겠다. 남성과 여성노동자 중 비정규직이 차지하는 비중에 대해 살펴보면, 남성의 경우 정규직이 우세하고, 여성의 경우 비정규직이 우세한 것으로 나타났다. 2009년 현재 남성은 정규직이 554만명(58.2%)으로 비정규직 398만명(41.8%)보다 많고, 여성은 정규직이 240만명(34.4%), 비정규직이 457만명(65.6%)으로 비정규직이 많았다. 그리고 경제위기를 전후해서 볼 때 남성비정규직의 수는 2007년 8월 421만명에서 2009년 8월 398만명으로 줄어든 반면, 여성비정규직의 수는 440만명에서 457만명으로 증가하였다.

다음으로 경제위기를 전후해 정규직과 비정규직 사이의 임금격차의 변화를 살펴보면, 경제위기 이전보다 정규직과 비정규직의 임금격차가 훨씬 커졌음을 알 수 있다

[그림 4] 정규직과 비정규직 사이 임금격차



([그림 4] 참조). 김유선(2009)의 비정규직 개념을 기준으로 정규직과 비정규직을 구분했을 때, 2006년의 비정규직 임금은 정규직 임금의 51.3%에 해당했으나, 경제위기 이후 2009년 현재 비정규직의 임금은 정규직 임금의 47.2%수준으로 그 격차가 커졌다. 이는 정규직의 임금은 증가한 반면, 비정규직의 임금은 2008년에서 2009년 사이 4.3만원 감소해 2006년, 2007년 수준으로 감소했기 때문이다. 물가를 고려하면 실질임금의 감소폭은 더욱 크다고 볼 수 있다.

이는 경제위기의 책임을 비정규직에 전가하였다는 주장의 근거가 될 수 있다. 경제위기 이후 임금의 삭감이 상대적으로 높은 임금을 받는 정규직 노동자가 아닌 저임금을 감수하고 있는 비정규직 노동자에게서 수행됨으로써 비정규직의 삶의 질이 심각하게 저하되었고, 사회적 양극화가 심화되었을 것이라 생각할 수 있다.

저임금 노동자<sup>11)</sup>의 비율을 살펴보면([표 3] 참조), 2009년 현재 30.1%의 노동자가 저임금 노동자이다. 저임금 노동자의 비중은 경제위기를 거치면서 더욱 증가했는데, 이는 OECD 국가들 중에서도 가장 높은 수준에 해당된다. 이와 같이 저임금 노동자의 비율이 큰 것은 비정규직 저임금 노동자의 규모가 크기 때문이다. 정규직 저임금 노동자의 규모는 10%도 되지 않지만, 비정규직 저임금 노동자의 경우 경제위기를 전후해 크게 증가하여 2009년 현재 비정규직의 절반 이상인 52.2%가 저임금 노동자로 분류된다. 이와 같은 비정규직 저임금 노동자의 규모가 커진 것이 결국

11) 여기서 저임금 노동자는 OECD에서 측정하는 것과 마찬가지로 중위소득의 2/3 이하인 경우를 가리킨다.

[표 3] 저임금 노동자의 비율(단위 : %)

	2006년	2007년	2008년	2009년
저임금	25.74%	25.61%	28.97%	30.08%
비정규직저임금	42.53%	43.58%	49.84%	52.22%
정규직저임금	5.19%	4.3%	6.24%	6.24%

전체 저임금 노동자의 증가를 이끈 것이다.

이상의 비정규 노동자의 임금과 관련된 자료들을 살펴보면, 경제위기 이후 비정규 노동자의 삶의 질이 얼마나 나빠졌는가를 짐작할 수 있게 한다. 고임금의 정규직 노동자의 임금이 증가한 반면, 저임금의 비정규직 노동자의 임금은 실질적으로 크게 줄어들었으며, 이와 함께 비정규직 노동자 중 저임금 노동자의 비중은 크게 증가하여 비정규직 노동자의 절반 이상이 저임금 노동자로 전락하였다. 2009년 기준으로 법정 시간당 4,000원에 미달하는 임금을 받는 비정규직 노동자도 198만명이 나 되는 것이 경제위기 이후 비정규직 노동자의 현실이다.

이러한 현실에 대한 고려 없이 시행되는 정부의 취업자 수 증가 정책은 비정규 노동자들의 삶을, 노동환경을 더욱 악화시킬 것이다. 최근 경영계가 주장하고 있는 노동유연화를 통한 고용증대 또한 마찬가지이다. 정부는 비정규직을 양산하는 정책에서 벗어나 비정규직의 고용조건을 보호하고, 정규직화하는 방안을 우선적으로 마련해야 한다. 앞서 말한 비정규 노동자의 삶의 질과 노동조건이 악화되는 상황이 지속되고, 그것에 대한 대책 마련 없이 취업자 수만 늘리려는 정부 정책이 지속된다면, 양극화가 더욱 심화되어 심각한 사회적 문제가 될 것이다. 또한 비정규 노동자들의 삶의 질 저하가 더욱 심각하게 진행될 경우, 향후 국가의 경쟁력 제고를 위한 인적자본을 확보하는데 있어서 심각한 문제에 직면하게 될 것이다.



## 참고문헌

## 국내문헌

- 김유선 (2009) 「비정규직 규모와 실태」, 『노동사회』 149.
- 류기철 (2001) 「비정형근로자의 실태: 근로자조사를 중심으로」, 한국노동경제학회 학술세미나.
- 박태주 (2008) 「얼어붙은 노동시장, ‘고용대란’의 대안은 없는가?」, 민주당토론회 발표문.
- 심상완 (1999) 「비정규 고용의 확대와 노동복지」, 『산업노동연구』 5(2).
- 유경준 (2010) 「비정규직 문제와 정책방향」, 『KDI 정책포럼』 224(2010-04).
- 윤영애, 천영민 (2008) 「여성의 비정규직 선택 결정요인 분석」, 『여성경제연구』 5(2).
- 이병훈 (2009) 「경제위기와 비정규직 노동권」, 『산업노동연구』 15(2).
- 정이환 (2003) 「비정규 노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근」, 정이환, 이병훈, 정건화, 김연명, 『노동시장 유연화와 노동복지』, 서울: 인간과 복지.
- 정이환, 윤정향 (2003) 「비정규 노동의 개념정의와 유형화」, 정이환, 이병훈, 정건화, 김연명, 『노동시장 유연화와 노동복지』, 서울: 인간과 복지.
- 참여연대 노동사회위원회 (2009) 『비정규직 사용기간 연장 및 유예에 대한 참여연대의견서』.
- 최경수 (2001) 「비정형근로자 규모의 국제비교」, 한국노동경제학회 학술세미나.

## 국외문헌

- Doeringer, P. and Piore, M. (1971) *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington: Health and Company.
- Edwards, R. (1979) *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York: Basic Books.
- Gordon, D., Edwards, R. and Reich, M. (1982) *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*, New York: Cambridge University Press.

- Grubb, D. Lee, J.K. and Tergeist, P. (2007) 'Addressing Labour Market Duality in Korea', *OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No 61*.
- Vosko, L.H. (2006) *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Quebec: McGill-Queen's University Press.