

비정규 근로자와 자영업자의 불안정 노동: 불안정 노동 지표 구성과 고용형태별 추이*

서 정 희**·박 경 하***

〈 요약 〉

본 연구의 목적은 비정규직 근로자와 자영업자의 불안정 노동 양상을 실증적으로 규명하는 것이다. 이를 위해 기존 이론들과 ILO(2012a)를 토대로 불안정 노동 지표를 구성하고, 비정규 근로자와 자영업자의 불안정 노동 수준을 종단으로 측정하였다. 불안정 노동 지표는 고용계약 불안정과 근로조건 불안정 두 가지 하위 지표로 나뉜다. 첫째, 고용계약 불안정은 다시 계약기간 불안정과 고용관계 불안정으로 세분화된다. 둘째, 근로조건 불안정은 저임금, 해고에 대한 보호 부족, 사회보장 급여 제한, 노동권 행사 제한으로 구분된다.

실증 분석을 위해 한국노동패널 10차년도~15차년도에 이르는 6개년도 자료를 이용하였다. 다년간 규모와 추이를 분석한 결과, 기간제 근로, 비기간제 한시 근로, 시간제 근로가 지속적으로 증가하고 최근에 자기 사업장이 없는 자영업자가 큰 폭으로 증가하였다. 고용계약 불안정 조건과 근로조건 불안정성 기준 모두 비정규직 근로자는 정규직에 비해 불안정 수준이 높게 나타났다. 비정규직 고용형태 내에서 두 가지 기준에 의한 불안정 수준이 고용형태별로 차이를 보였다. 고용형태별 추이분석 결과, 모든 비정규직 형태에서 고용계약 불안정이 증가하였고, 자영업의 경우도 비중이 증가하면서 불안정이 악화되었다. 또한 근로조건 불안정 변화는 비정규직 고용형태별로 차이가 있지만 전반적으로 사회보장 기준의

* 본 연구는 2015년 한국사회정책학회 춘계학술대회에서 발표된 글을 수정한 것이다.

** 군산대학교 사회복지학과 교수, 주저자.(sjh@kunsan.ac.kr)

*** 부산복지개발원 부연구위원, 교신저자.(keh222@hanmail.net)

불안정이 높은 수준이었다. 자영업자 역시 사회보장 기준의 불안정이 높게 유지되었다.

주제어: 비정규 근로, 자영업, 가짜 자영업, 불안정 노동, 위장된 고용관계

1. 서론

한국사회의 노동시장은 매우 불안정하다. 그럼에도 정부는 2014년 12월 24일 비정규 근로자 대책을 발표하면서, 정규직의 해고를 용이하게 하는 방향으로 정책을 선회하겠다고 밝혔다. 현 정부는 이를 구체화하기 위하여 2015년 7월 22일 당·정·청 회의를 통해 새누리당 내에 ‘노동시장 선진화 특별위원회’ 설치를 결정하고, 노동시장 개혁 안건으로 기간제 노동자의 계약 연장, 파견 허용 업종 확대, 정규직 해고 요건 완화 등을 상정하였다(미디어오늘, 2015.7.25.기사). 그러나 비정규직 확대와 정규직의 비정규직으로의 전환 확대가 정책적 대안으로 제시될 만큼 비정규직의 근로조건이나 근로 상황이 견딜만한 수준인지에 대해서는 보다 면밀한 검토를 할 필요가 있다.

그동안 노동시장에서의 불안정성 문제는 다각도로 다루어져 왔지만, 기존 연구들은 주로 임금 근로자 중 비정규 근로자의 사회보험 배제 문제를 중심으로 다루었다(윤정향, 2005; 김수완, 2009; 이병희 외, 2012; 권혁진, 2012; 서정희·백승호, 2014; Palier, 2010; Taylor-Gooby, 2011). 사회보험 배제가 불안정성에서 중요한 문제이고, 사회보험 구조가 노동시장의 불안정 중 비정규 근로자를 포괄하지 못하는 한계가 많다는 점을 실증적으로 규명하고 있다는 의의에도 불구하고, 이러한 경향은 세 가지 측면에서 한계가 있다.

첫째, 노동시장에서의 불안정성 문제는 고용형태 그 자체의 문제가 아니다. 비정규직의 고용형태 그 자체가 불안정성과 동일한 개념일 수 없다. 예를 들어 시간제 근로가 무기 계약으로 이루어져 있고, 시간당 임금이 높고, 사회보장 급여에서의 차별이 없어서 근로자가 자신의 학업이나 양육, 여가생활 등을 이유로 시간제 근로를 자발적으로 선택한 경우, 이러한 근로를 불안정 노동으로 칭하기에는 다소 무리가 있다. 외국의 불안정 노동을 다룬 연구들(Appelbaum et al., 2010; Mason & Salverda, 2010; Thelen, 2014)이 주로 비자발적 시간제 근로의 문제에 초점을 맞추는 이유는 비정규 근로 중 상당수가 시간제 근로이고 노동시장에서의 불안정성이 비자발적 시간제 근로로 나타나기 때문이다. 그러나 한국의 노동시장에서의

불안정성 문제는 좀 더 복잡하다. 시간제 근로의 불안정성은 비자발적 시간제 근로가 내포하는 불안정성을 분석하면 가능하지만, 시간제 근로의 비중이 10% 이내로 현저히 낮고(김유선, 2013: 5) 매우 다양한 형태의 비정규 근로가 존재하는 우리나라의 경우 노동시장에서의 불안정성 문제는 모든 고용형태를 포괄할 수 있는 불안정성 지표를 통해 분석될 필요가 있다.

둘째, 노동시장에서의 불안정성 문제는 법적 임금 근로자에게만 국한된 문제가 아니다. 비임금 근로자 중 영세 자영업자의 불안정성 문제는 국내뿐 아니라 국외 연구와 국제기구에서도 지속적으로 제기되어 왔다(ILO, 2012a; ILO, 2012b; McKay et al., 2012; Eurofound, 2013). 우리나라의 경우 자영업자가 전체 경제활동인구에서 차지하는 비중이 선진국에 비해 매우 높다.¹⁾ 자영업자의 경우 법적으로는 자영업자이지만 고용관계 실질에서는 임금 근로자인 경우가 상당수 존재하는데, ILO와 여러 학자들은 이러한 자영업자를 ‘위장된 고용관계’(disguised employment relationships)(ILO, 2003, 2012a)의 형태로서 ‘가짜 자영업’(bogus self-employment or false self-employment)(Eichhorst, 2012; ILO, 2012a; McKay et al., 2012; European Commission, 2010; Muehlberger & Pasqua, 2009; Eurofound, 2013)이라 칭한다. 국외 선행연구에서는 가짜 자영업자의 문제를 다각도로 규명하려는 노력들이 존재하는데, 아직까지 국내 선행연구에서는 가짜 자영업자 문제를 본격적으로 다루고 있지는 않다.²⁾ 이는 공식 통계자료를 통해서 분석하기에는 여러 가지 어려움이 있기 때문으로 추정되는데, 한국노동패널 제11차년도(2008년) 자료부터 가짜 자영업자로 추정되는 사람들의 불안정 노동을 분석할 여지가 생겼다. 이 자료를 활용하여 고용관계 실질에서는 근로자이지만 형식에서는 가짜 자영업자로 추정되는 사람들을 포함하여 보다 포괄적인 노동시장에서의 불안정성을 분석할 필요가 있다.

셋째, 고용형태 및 고용지위에 대한 보다 면밀한 분석이 요구된다. 고용형태를 분석할 때 통계청의 경제활동인구조사 자료를 사용하는 경우 종사상 지위에 대해서는 보다 정확한

1) ILO(2003)가 전 세계 72개국의 노동시장 고용지위별 분포를 분석한 결과를 살펴보면, 한국은 노동시장에서 임금근로자가 차지하는 비중이 72개국 중에 48위로 매우 낮다. 자영업자와 무급가족종사자의 비중이 상대적으로 매우 높는데, 2000년 기준 전체 취업자 2,106만 명 중 임금근로자가 62.4%, 고용주와 자영업자가 28.5%, 무급가족종사자가 9.1%이다. 유럽 국가들의 경우 임금근로자가 80~92.6%를 차지하는 것에 비해 우리나라의 경우 자영업자의 비율이 너무도 높다. 자세한 내용은 ILO(2003: 85-90) 참조.

2) 가짜 자영업에 대한 국내 논의가 전무한 것은 아니다. 도재형(2013)의 경우 특수형태근로 종사자의 확대 원인 중 하나가 정규직을 자영업자로 계약변경을 한 기업 구조조정정책이라고 지적하면서 이를 ‘위장 자영업인’ 문제라고 칭한다. 그러나 본 연구에서 ‘bogus self-employment’는 위장 자영업인 보다는 가짜 자영업자로 명명할 것인데, 이는 외국의 연구들이 ‘위장된 고용관계’(disguised employment relationship)와 ‘가짜 자영업’(bogus self-employment)을 구분하여 사용하고 있고 disguised self-employment라는 용어는 사용하지 않기 때문이다. 또한 근로자가 사용자의 강요에 의해 자영업자로 계약 변경을 하거나 처음부터 자영업으로 고용계약을 했음에도 위장 자영업이라고 호명하게 되면 근로자가 능동적으로 자영업자로 위장하고 있다는 뉘앙스를 내포하기 때문이다.

정보를 얻을 수 있지만,³⁾ 고용형태를 구분함에 있어서 통계청 자료보다는 고용형태 설문문항이 보다 세분화되어 있는 한국노동패널 자료를 사용해야 정확한 고용형태 구분이 가능하다. 예를 들어 파견 근로와 용역 근로 구분의 경우 동일하게 삼각 근로관계지만 사용자업주가 노무지휘권을 행사하면 파견근로로 분류되어야 함에도 불구하고 통계청의 경제활동인구 조사에서는 노무지휘권 행사에 대한 질문이 없고 파견사업장의 업체명에 근거해서 두 근로형태를 구분하기 때문에 파견사업장의 업체명이 00용역인 경우 불법 파견에 해당함에도 불구하고 용역근로로 구분된다. 한국노동패널 자료는 고용형태에 대한 추가적인 설문 문항이 있어 이러한 구분이 가능하다. 그럼에도 불구하고 기존 연구들은 한국노동패널 자료를 사용하는 경우에도 파견 근로와 용역 근로의 구분을 명확하게 하고 있지 못하다. 보다 면밀한 분석이 요구되는 지점이다.

이러한 문제의식에 기반하여 본 연구에서 제기하는 연구문제는 크게 3가지이다. 첫째, 비정규 근로자나 자영업자의 모든 고용형태를 포괄하는 불안정성 측정 기준은 무엇인가? 둘째, 노동시장에서 비정규 근로자와 자영업자의 비중은 고용형태별로 어떻게 변화되어 왔는가? 셋째, 비정규 근로자와 자영업자의 불안정성은 어떤 불안정이 높게 나타나며, 고용형태별, 연도별 차이가 있는가?

세 가지 연구문제를 규명하기 위한 본 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장에서 이론적 논의를 바탕으로 불안정 노동의 개념과 이를 구성하는 하위 요소들을 검토하여 불안정 노동 지표를 구성하고, 제3장에서는 제2장에서의 논의를 토대로 불안정 노동의 하위 요소들을 어떻게 분석할 것인지 설명한다. 제4장에서 비정규 근로자와 자영업자의 고용형태별 추이를 분석하고, 이들이 각각 불안정 요소 5가지 범주 중 어떤 불안정성에 얼마나 노출되어 있는지, 그리고 이러한 불안정성의 수준과 요소들이 변화되었는지 살펴본다. 제5장에서는 본 연구의 분석 결과를 정리하고 본 연구의 의의와 정책적 함의를 제시한다.

3) 통계청과 고용노동부의 사용하는 ‘종사상 지위’라는 개념은 차이가 있다. 통계청의 경제활동인구 조사는 임금근로자를 상용직, 임시직, 일용직으로 구분할 때 종사상 지위라는 개념을 사용한다. 고용노동부의 한국노동패널 조사는 임금근로자의 지위를 상용직, 임시직, 일용직으로 구분할 경우에도 종사상 지위라는 개념을 사용하지만, 비임금 근로자를 고용주/자영업자, 무급가족종사자 등으로 구분할 경우에도 종사상 지위라는 개념을 사용한다. 그러므로 고용노동부의 종사상 지위 개념은 임금근로자(상용직, 임시직, 일용직), 비임금 근로자(고용주/자영업자, 무급가족종사자)를 모두 포괄하는 개념으로 더 넓게 사용된다. 그러나 고용노동부의 개념 구분은 비임금 근로자 중 고용주를 근로자라 칭하여 분류하기에는 다소 무리가 있고, 국외 문헌들 분류처럼 고용주, 임금근로자, 비임금근로자(자영업자, 무급가족종사자)로 구분하여 종사상 지위라기보다는 고용지위(employment status)로 보는 것이 타당할 것이다. 종사상 지위라는 개념은 비정규 근로가 무엇인가에 대해 합의가 없었던 시기에 사용된 개념인데, 비정규 고용형태에 대한 합의가 있음에도 불구하고 여전히 종사상 지위라는 개념이 사용되는 것은 고용형태로만 분류하는 정규·비정규 구분과는 달리 종사상 지위라는 개념은 퇴직금 수령여부 등의 근로의 질을 포함하는 개념이기 때문에 비정규 고용형태에 포괄되지 않은 불안정한 근로자의 범주를 상용·임시·일용으로 구분되는 종사상 지위가 포괄할 수 있기 때문이다. 이에 대해서는 정성미(2007), 정이환(2007) 참조.

2. 이론적 배경

1) 불안정 노동 개념

불안정 노동(*precarious work*)이라는 용어 사용은 1970년대 이탈리아 마르크스주의자들이 ‘불안정 노동’(*lavoro precario*)이라는 개념을 사용하면서 시작되었다(곽노완, 2013: 100). 이후 1990년대 후반에 부르디외(Bourdieu)와 고르츠(Gorz) 등에 의해 개념이 보다 체계화되었고(곽노완, 2013: 100), 최근에는 이 개념이 국제기구들과 연구자들 사이에서 매우 빈번하게 사용되고 있다(ILO, 2012: 27). 불안정 노동이라는 개념은 보다 분화되어 불안정 노동을 하는 사람을 의미하는 ‘프레카리아트’(*precariat*)(강남훈, 2013; 곽노완, 2013; 백승호, 2014; Standing, 2011), 불안정 노동의 정도를 의미하는 ‘불안정성’(*precariousness or precarity*)(Mckay et al., 2012; ILO, 2012a; Arnold & Bongiovi, 2013)이라는 개념들이 추가되었다.

그러나 불안정 노동이라는 개념은 그 빈번한 사용만큼이나 불안정성을 구성하는 구체적 내용에 대한 정의가 매우 다양하다. 예를 들어 불안정 노동이나 프레카리아트의 인적 범위와 관련하여 비정규 근로자만을 의미하는지(이진경, 2012) 아니면 영세자영업자, 실업자, 비공식 고용 등까지 포괄하는 의미인지(강남훈, 2013; 곽노완, 2013; 백승호, 2014; 유형근, 2015; Standing, 2011)에 대해서 선행연구들마다 견해가 모두 다르다. 또한 불안정 노동의 속성에 대해서도 선행연구들은 고용형태로서의 시간제 근로만을 다루기도 하고, 위장된 고용 관계 전반을 다루기도 하고, 저임금을 다루기도 하는 등 너무도 다양한 방식으로 접근하고 있다. 이러한 경향 속에서 국제노동기구(International Labour Organization, 이하 ILO)는 불안정 노동을 제거하기 위한 정책과 규정에 대한 심포지엄을 개최하고 그 결과물로서 불안정 노동에 대한 정의와 이를 해결하기 위한 정책적 대안을 모색하는 보고서를 내놓았다.

ILO(2012a)는 불안정 노동을 고용계약 측면과 근로조건 측면으로 구분하여 규정한다. 이는 비정규직이라는 고용지위가 불안정 노동과 일대일 대응이 아니기 때문인데(ILO, 2012a: 29), 앞에서 설명한 것처럼 비정규 고용지위를 구성하는 특정 고용형태가 임금도 높고 사회보장도 되고, 노동3권이 보장된다면 이를 불안정 노동으로 보기 어렵기 때문이다. 이러한 이유로 ILO는 불안정 노동을 고용계약 불안정과 근로조건 불안정으로 구분한다. 고용계약 불안정과 근로조건 불안정은 다시 하위 요소들로 나뉜다.

첫째, 고용계약 불안정은 계약기간 불안정과 고용관계 불안정으로 구분된다. 계약 기간 측면에서 보면 근로계약이 유기(有期) 계약일 경우 불안정 노동에 해당한다. 고용관계에서 보면 삼각고용인지, 가짜 자영업인지, 도급고용인지 파악하여 이에 해당할 경우 불안정 노동으로 규정한다(ILO, 2012a: 29). 둘째, 근로조건 불안정은 저임금, 해고에 대한 보호 부족, 사회보장 급여에 대한 접근성 부족, 노동권 행사에 대한 접근성 부족이라는 4가지 요소로 구분된다(ILO, 2012a: 29).

[표 1] 불안정 노동의 개념과 특성

불안정 노동	하위 개념
고용계약 불안정	계약기간 불안정(기간제 근로, 단기근로, 일시근로, 계절적 근로, 일용 근로)
	고용관계 불안정(삼각고용, 가짜 자영업, 도급고용, 파견근로)
근로조건 불안정	저임금
	해고에 대한 보호 부족
	사회보장 급여 제한
	노동권 행사 부족

출처: ILO(2012a)에서 재구성함.

2) 불안정 노동의 구성요소

ILO(2012a) 보고서는 하위 개념들에 대해서는 간략하게 설명하고 있기 때문에, 선행연구들을 토대로 불안정 노동의 하위 개념들을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

(1) 고용계약 측면에서의 불안정성

① 계약기간 불안정

고용계약 불안정성 중 하나는 계약기간 불안정이다(ILO, 2012a: 29). 계약기간 불안정은 고용계약을 무기계약으로 하지 않고, 기간을 한정하여 계약을 체결함으로써 발생하는 불안정을 의미한다(ILO, 2012a: 29). 계약기간 제한은 고용관계 속성을 의도적으로 부정확하게 만들어서 종속 근로자의 권리와 급여를 부정하고, 근로자를 위한 보호를 부족하게 만든다(ILO, 2003: 25). 계약기간을 제한하는 근로계약 방식은 기간제 근로, 단기 근로, 일시 근로, 계절 근로, 일용 근로이다(ILO, 2012a: 29). 기간제 계약의 경우 기간을 한정하여 계약한 후

동일 근로자와 근로계약을 반복적으로 갱신하는 사례가 많다. 예를 들어 코스타리카 농장 근로자는 중개자를 통해 국내 기업 혹은 다국적 기업과 3개월을 초과하지 않는 근로계약을 맺는데, 3개월 이내의 근로계약기간은 불공정 해고로부터의 보상에 대한 권리를 요구할 수 없는 최소 근로기간이기 때문이다(ILO, 2003: 26). 이들 근로자들은 3개월 단위로 근로계약이 갱신되거나 다른 농장으로 이직하여 또 다시 3개월 미만의 근로계약을 맺게 된다. 이런 방식의 단기 계약을 맺은 노동자들은 노동법과 사회보장법에서 배제되기 쉽기 때문에, 이들의 불안정성을 일컬어 ‘영구적 임시직’(permatemps)⁴⁾ 혹은 ‘불확실한 근로자’(contingent workers)라는 신조어가 생겨났을 정도이다(ILO, 2003: 26).

고용계약 시 계약 기간을 제한하는 것은 불안정성을 유발한다. 한시 근로자(temporary worker)는 자신의 노동 계약이 언제까지 계속될지 불확실하기 때문에 결혼을 하거나 아이를 낳거나 집을 장만하는 장기 계획을 세우기 어렵다(ILO, 2012a: 36). 한시 파견 근로자나 기간제 근로자들이 자신의 삶에 대한 장기 플랜을 열망한다는 연구결과가 존재한다(Dörre, 2006: ILO, 2012a: 36에서 재인용). 최근 고용이 더욱 다각화 되고, 사용자는 점차 가능한 한 효율적인 방식으로 근로자를 고용한다. 많은 사람들이 단기 계약을 받아들이거나 일주일에 특정 며칠을 근로하는데 동의하게 되는데, 이는 이보다 더 나은 일자리가 없기 때문이다(ILO, 2003: 20). 일시 근로의 확대가 좋은 일자리일 가능성도 있다. 그러나 일시 근로의 불안정성은 2008년 세계 경제 위기 이후 일시 근로 계약을 한 근로자들이 제일 먼저 해고되었다는 사실(ILO, 2012a: 33)에서 나타나는 것처럼 계약기간 제한은 근로자의 불안정성을 의미한다.

② 고용관계 불안정

고용계약 불안정성 요소 중 두 번째는 고용관계 불안정이다. 고용관계 불안정이란 일반적인 고용관계를 변경하여 위장된 고용관계(disguised employment relationship)를 형성함으로써 나타난다(ILO, 2012a: 29). 위장된 고용관계는 법에 의해 제공되는 고용관계 보호를 무효로 하려는 의도 혹은 약하게 하려는 의도로 노동법적 고용관계를 회피하는 근로관계를 말한다(ILO, 2003: 24). 일반적으로 고용관계는 ‘피고용인 혹은 근로자’(the employee or the worker)라 불리는 사람과 ‘사용자’(employer)라 불리는 사람 간의 법적 관계를 말한다(ILO, 2003: 22). 이러한 2자 고용관계에서 조차 근로자는 사용자에 비해 불평등하기 쉽기 때문에

4) ‘영구적 임시직’(permatemps)은 영구적(permanent)이라는 단어와 임시의(temporary)라는 단어를 조합한 신조어이다.

국가는 노동법을 통해 두 계약 당사자의 계약이 불평등하지 않도록 조치하여 근로자를 보호한다(ILO, 2003: 10). 그러나 최근 노동법을 피해서 근로자 보호에 대한 사용자의 책임을 회피하려는 일련의 시도들이 존재하는데, 삼각 고용관계, 가짜 자영업, 도급 근로가 대표적 사례이다. 다만 각각의 방식은 서로 배타적으로 존재하지 않고, 각 방식이 밀접하게 연관되어 있다.

가. 삼각 고용관계

삼각 고용관계(triangular employment relationship)는 통상적인 2자 고용관계 내에 제3자가 추가되어 고용계약이 이루어지는 방식이다. 삼각 고용관계는 근로자가 파견사업주(the provider)와 고용계약을 맺었으나, 근로자는 자신의 파견사업주가 노동 혹은 서비스를 제공하기로 계약한 제3자(사용사업주, the user enterprise)를 위해 근로를 수행할 때 발생한다(ILO, 2003: 37). 삼각 고용관계는 대개 파견사업주와 사용사업주 간에 민법상 계약 혹은 상법상 계약을 체결함으로써, 노동법적 고용관계를 회피하게 된다(ILO, 2003: 37).

삼각 고용관계는 항상 존재해 왔다. 그러나 이 현상이 현재 증가하고 있다(Mckay et al., 2012: 29).⁵⁾ 삼각 고용관계는 다양한 형태로 존재하는데, 가장 잘 알려진 방식은 파견근로, 용역근로, 도급근로, 프랜차이즈이다(ILO, 2003: 39-40). 삼각 고용관계는 전통적인 산업 부문인 건설업, 의류산업 뿐만 아니라 백화점 판매 직원, 슈퍼마켓과 대형마트 같은 도매 유통에서의 특정 일자리, 민간 보완업체 등과 같은 새로운 산업 부문에서도 관찰되어 삼각 근로 관계 부문으로 대표된다(ILO, 2003: 40-47).

삼각 고용관계의 불안정성은 여러 가지 측면이 있다. 첫째, 근로자가 근로조건 등을 교섭해야 할 때 두 명 이상의 교섭 당사자를 상대해야 하는 어려움에 직면한다. 전통적인 2자 고용관계에서 사용자는 근로자의 업무를 할당하고, 업무를 수행하기 위한 수단과 도구를 제공하고, 근로자의 성과를 감독하고, 임금을 지불하고, 위험을 가정하고, 이윤을 취하고, 고용관계를 종결시킨다(ILO, 2003: 47). 그러나 이 상황은 삼각 고용관계에서는 달라진다. 파견근로의 경우 근로자는 고용계약은 파견사업주와 체결하였지만, 업무지시는 사용사업주에게 받기 때문에 근로자 입장에서 누구와 어떤 교섭을 해야 하는지가 불투명해진다. 이 상황에서 근로자들은 그들이 맺고 있는 관계의 유형 때문에 자신의 노동 혹은 서비스의 최종

5) 삼각 고용관계의 증가가 개발도상국에서만 존재하는 것은 아니다. 유럽에서 파견근로는 1996년 전체 노동력의 1%였으나, 2007년 전체 노동력의 2%로 두 배가 되었다. 유럽에서 운영되고 있는 민간 고용 기관(파견, 용역업체)은 33,000 곳에 이를 정도로 매우 많은데, 그 중 영국이 11,500개소, 독일 6,049개소, 네덜란드 3,260개소, 폴란드 2,998개소, 프랑스 1,200개소, 스웨덴 500개소 순으로 선진국들이 다수를 차지한다(Eurociett, 2012).

사용자가 누구인지, 누구를 위해 일하고 있는지, 보수 지급을 정확히 누구에게 청구할 것인지, 산재에 대한 보상을 누구에게 청구할 것인지를 알기 어렵다(ILO, 2003: 48). 최근 삼각고용관계가 급속히 증가하였는데, 이는 근로자로 하여금 근로하는 사업장의 사용자가 자신의 임금을 지불하는 사용자가 아닌 상황을 만들어 이러한 사업장에서 단체협약 구조가 점차 해체되기에 이르렀다(ILO, 2012a: 51). 제1차 사용자(primary employers)는 이러한 해체로 인해 고용주로서의 의무로부터 자유롭게 되었고(ILO, 2012a: 51), 삼각 고용관계 하에서 근로자는 점차 불안정하게 되었다.

둘째, 삼각 고용관계는 근로자의 권리를 침해할 여지가 많아 상당수 국가들이 입법을 통해 엄격하게 규제하고 있는 고용 방식이다(박제성 외, 2009: 2). “근로자 파견은 근로자 공급의 한 형태로, 자신의 지배 하에 있는 근로자를 타인의 지휘 아래 사용하는 사업이기 때문에 이를 자유로이 허용하면 타인의 근로에 개입하여 영리를 취하거나 임금 등의 근로자의 이익을 중간에서 착취하는 폐단이 생길 염려가 있어 원칙적으로 이를 금지하는”(대법원, 2008) 고용 방식이다. 그러므로 파견사업주가 얻게 되는 사업상 이익은 파견사업주의 정당한 노동의 대가로 간주되기 어려운 부분이 있고(서정희, 2015: 22-23), 파견사업주의 영업이익은 파견근로자의 임금의 일부를 수수료 명목으로 받아서 취하게 되는 것이므로 파견근로자의 실질 임금을 감소시켜 근로자의 불안정성을 증가시킨다.

나. 가짜 자영업

고용관계 불안정을 증가시키는 두 번째 방식은 업무 수행 관계의 실질은 고용관계이지만 이를 자영업자로 위장하는 것이다(ILO, 2012a: 29). 사용자의 입장에서 고용관계가 노동법상 근로자가 아니라 자영업자와의 계약관계로 설정되면, 노동법을 피해갈 수 있고, 사회보장제와 소득세 등의 비용을 절감할 수 있다(Mckay et al., 2012: 25-26). 미국 재무부는 사용자가 종속 근로자를 자영업자로 분류함으로써 매년 사회보장 기여금 26억 달러, 소득세 16억 달러를 납부하지 않은 것으로 추정한다(ILO, 2003: 15). 사용자는 근로자를 자영업자로 분류하는 것을 통해 자신의 책임을 회피하고 근로자의 권리를 제한할 수 있게 되는데, 이러한 이점 때문에 가짜 자영업 방식이 널리 사용되고 있다(ILO, 2012a: 50). 운송회사의 트럭운전자, 전기 기술자, 배관공, 프로그래머, 1인 고객 기업이 대표적인 예이다(ILO, 2003: 27). 종속적 상황에 있는 자영업 현상이 증가하고 있는 것만은 분명하다(ILO, 2003: 30).

가짜 자영업자가 겪게 되는 불안정성은 업무 종속성이 존재함에도 불구하고 근로자가 아닌 자영업자로 간주되어 노동법적 보호를 전혀 받지 못하고, 사회보장법에 있어서도 사

용자 부담분에 대한 혜택을 전혀 받을 수 없다는 것이다. 가짜 자영업자는 공식적으로 독립 고용 혹은 자영업자이기 때문에 병가, 휴일, 모성 보호, 해고 보상, 직업적 건강, 작업장 안전성 등에 관해 청구할 수 없고, 이러한 위험들은 전적으로 근로자에게 전가된다(ILO, 2003: 31). 이런 이유로 가짜 자영업자의 불안정성 정도는 어떤 비정규 고용형태의 근로자보다 높게 나타나기도 한다(Mckay et al., 2012: 77).

다. 도급 근로

고용관계 불안정을 증가시키는 세 번째 방식은 민법상 계약, 다시 말해 도급 근로 방식이다(ILO, 2012a: 29). 도급 근로는 고용계약이 아닌 일감 수주 계약을 체결하면서 민법상 혹은 상법상 계약을 체결하는 방식을 말한다. 최근 도급 근로가 매우 만연한데, 법적 관점에서 이러한 계약에 근거한 고용은 상당수 고용관계 틀에서 벗어나 있다(ILO, 2003: 20). 이러한 방식은 고용관계를 위장하는 방식 중 가장 급진적인 방식이다. 도급 근로는 가짜 자영업이라는 위장과 결합하여 매우 다양하게 나타난다(ILO, 2003: 25).⁶⁾

도급 근로의 상당수는 기업에 의해 공급되는 장비를 사용하거나 1인 고객에 근거하기 때문에, 기업 통제에 대해 예민하기 쉽다(ILO, 2003: 27). 예를 들어 운송회사의 트럭운전사의 경우 이전에는 고용계약을 통해 고용되어 있었으나 현재 운전자들은 도급업자(contractor)로 전환되거나, 자기 소유의 차를 임대차계약을 하거나, 자영업 운전자로 전환되었다. 그 결과 이 부문에서 자영업 근로자 혹은 도급 기업의 수가 급격히 증가하였다(ILO, 2003: 29). 이 경우 트럭운전사는 이전과 본질적으로 같은 업무를 수행하고 있음에도 불구하고 법적으로 기업과 분리된다. 또한 실질적 고용관계에서 여전히 이전 고용주와 종속적 지위에 놓여 있음에도 불구하고, 형식적 고용관계에서 트럭 운전사는 자영업자이고, 트럭 비용을 감내해야 하고, 노동 보호를 받지 못한다(ILO, 2003: 31)

도급근로에 종사하는 근로자의 불안정성은 이들이 더 이상 노동법에 의해 보호되지 않는다는 것이다. 고용계약을 민법상 서비스계약 혹은 상법상 서비스 계약으로 전환시킴으로써 고용지위를 위장하게 되면, 근로자들은 더 이상 노동법에 의해 보장되지 않고, 단체협약으로 포괄되지 않으며, 다른 노동권들 역시 향유할 수 없다(ILO, 2012a: 50). 도급근로의 불안정성은 가짜 자영업자의 불안정성 문제와 동일하게 나타나게 된다.

6) 민법상 도급은 계약의 일방 당사자(수급인)가 일의 완성을 약정하고 타방(도급인)이 그 일의 결과에 대해 보수의 지급을 약정함으로써 성립하는 계약이다(민법제664조). 도급은 기업내부에서 맡고 있던 기능이나 업무를 외부의 업체에게 맡기는 경영방식인 외주화(outsourcing)의 여러 방식 중 하나이다(심재진, 2012: 294). 도급근로는 민법상 계약이기 때문에 고용형태로서의 용역 근로와는 개념적 차이가 있고, 1인 자영업이 아닌 형태로 가능하기 때문에 가짜 자영업과도 개념적 차이가 있다.

(2) 근로조건 불안정

① 저임금

근로조건 불안정 요소 중 하나는 저임금이다(ILO, 2012a: 29). 임금이 근로자의 근로조건에서 가장 기본적인 사안이라는 점에서는 이견이 있을 수 없다. 특히 산업구조가 서비스업으로의 전환되면서 전 세계적으로 저임금 근로가 확대되었다(백승호, 2014: 62).

② 해고 보호 부족

근로조건 불안정의 두 번째 요소는 해고 보호 부족이다(ILO, 2012a: 29). 노동법에서 해고 관련 규정은 타당한 이유로 근로자를 해고할 고용주의 권리를 보장하고 동시에 불공정하게 노동을 박탈당하지 않을 근로자의 권리를 보장하는 것을 목표로 한다(ILO, 2012b: 123). 1983년 해고에 관한 협약(제158호 협약)(The Termination of Employment Convention, 1982(No. 158))과 이와 관련한 권고(제166호 권고)는 고용주가 주도권을 가지고 있는 해고를 다루고 있는데, 근로자의 능력 혹은 생산성이나 사업 운영 요건과 관련한 타당한 해고사유가 없다면 고용이 종결될 수 없다고 규정하고 있다(ILO, 2012b: 123). 타당하다고 인정되지 않는 사유는 노조가입 혹은 노조 활동 참여, 고용주에 대한 불만 제기, 민족, 인종, 성, 혼인유무, 가족에 대한 책임성, 임신, 종교, 정치적 견해, 출신 국가 혹은 사회적 출신성분, 병으로 인한 일시적 결근, 신혼여행 동안의 결근 등이다. 또한 협약은 해고 통지 기간, 해고 이전에 근로자가 자신을 항변할 수 있는 권리, 해고에 대한 이의제기 절차, 퇴직금, 실업 보험뿐만 아니라, 경제적 사유로 해고할 경우 근로자 대표와 상의, 당국에 사전 예고(advance notification) 등을 다룬다(ILO, 2012b: 123).

해고보호 조치가 중요한 이유는 근로자가 무기계약을 체결하여 계약기간 불안정에 노출되지 않았다 하더라도, 해고가 자유롭다면 계약기간에서의 안정성이 무의미해지기 때문이다. 또한 해고로부터 보호되지 않는다면 근로자가 사용자에게 불안정 노동을 개선해 줄 것을 요구하는 것이 해고로 직결될 수 있기 때문에 불안정성 개선이 근본적으로 불가능해진다.

③ 사회보장 급여 제한

근로조건 불안정 중 세 번째 요소는 사회보장 급여에 대한 접근성 부족이다(ILO, 2012a: 29). 근로자에 대한 사회보장은 여러 가지 이유로 확대되어 왔다. 무엇보다 노동계급의 집합적

요구의 결과물로서 사회보장 제도들이 마련되고 확대되었다. 그러나 그 이면에는 사용자의 선호와 동의가 전혀 없었던 것은 아니다. 사용자는 ‘좋은’ 노동자를 붙잡기 위해서 사회보장에 관심을 보였는데, 높은 임금을 보장하는 것만으로는 충분하지 않았기 때문에 숙련 노동자에 대한 사회보장이 필요했다(Mares, 2003; Palier, 2010: 36에서 재인용). 이와 비슷한 이유로 유럽 대륙 국가뿐만 아니라 스칸디나비아 국가와 영미권 국가들의 사용자들도 노동자들에 대한 사회보장을 지원하였다(Swenson, 2002; Palier, 2010: 36에서 재인용).

그러나 산업구조에서 제조업이 지배적인 시기에는 숙련 노동자에 대한 선호가 형성되지만, 산업구조의 중심이 서비스업으로 전환되면 숙련 노동에 대한 수요는 현저하게 줄어들게 된다(Häusermann & Schwander, 2012: 29). 사용자 입장에서 숙련 노동에 대한 수요가 줄어들면, 그만큼 사회보장에 대한 사용자의 선호는 줄어들게 되어, 사용자는 사회보장에 대한 지출을 줄이는 것을 좋은 비용절감 방책으로 인식하게 된다(Palier, 2010: 36). 게다가 최근 노동자 계급의 정치적 힘이 축소되면서 저숙련 서비스업 근로자의 사회보장 배제가 가속화되었다.

사회보장 측면에서 불안정성은 비정규 고용지위와 직접적으로 연결되지는 않는다. 국가가 사회보장시스템을 통해 노동시장에서의 불이익을 적절하게 보장한다면 고용형태에서의 불안정성이 사회보장에 대한 접근성 부족으로 직결되지 않기 때문에, 고용형태 자체가 사회보장에서의 불안정성을 직접적으로 야기하는 것은 아니다(Häusermann & Schwander, 2012: 38). 그러나 직무 불안정이 증가하고, 사회보장 급여가 감소함에 따라, 노동자들은 자신의 건강과 안전이 위협에 노출되는 일자리 제안을 수락해야만 하는 압력에 직면한다(ILO, 2012a: 38). 현실에서 사용사업주가 자신의 위험 전가 수단으로 더욱 위험한 직무들을 하도급 근로자나 파견 근로자에게 아웃소싱 하는 방식을 사용하고 있고, 많은 국가에서 근로자를 가짜 자영업자로 등록함으로써 근로자들은 근로자 보상제도나 건강보험의 수혜를 받지 못하고, 상해 혹은 질병에 따른 장기 실업에도 급여를 못 받는 위협에 처하게 되었다(ILO, 2012a: 38). 특히 도급 계약이 부적절하게 사용됨으로써 도급 계약 하에 놓여 있는 근로자뿐만 아니라 일반 국민들의 건강과 안전을 위협하기도 한다.⁷⁾

7) 도급 계약의 부적절한 사용의 대표적 예는 프랑스, 영국, 슬로베니아의 원자력 발전소의 유지보수, 미국의 많은 항공사들이 안전 점검의 일부와 청소 서비스 등에 대해 도급계약을 체결함으로써, 일반 국민들의 안전을 위협하기도 한다(ILO, 2003: 14~15).

④ 노동권 행사 부족

근로조건 측면에서 네 번째 불안정성 요소는 노동권 행사 부족이다(ILO, 2012a: 29). 근로3권으로 대표되는 노동권은 근로자의 불안정성을 제거하기 위한 가장 대표적인 수단이 된다. 그러나 최근 근로자들의 노동권이 제한되는 경향이 증가하고 있다. 불안정 노동자들은 심지어 자신이 착취당하고 있다고 해도, 자신의 일자리를 잃을 위협으로 인해 단체협약과 노조 조직화에 대한 확신을 거의 갖지 못한다(ILO, 2012a: 39).

이로 인해 많은 근로자들이 정치적으로 권력이 없다고 소외감을 느끼는 사회가 되었고, 그들은 자신의 삶에서 어떤 것도 바꿀 수 없다고 느낀다(ILO, 2012a: 39). 결국 단결권, 단체협약, 단체행동과 같은 기본적 근로3권의 행사 부족은 사람들로 하여금 낮은 질의 일자리를 수락하도록 압박하고, 하방 임금을 가속화하며, 사용자가 근로자의 급여와 권리를 줄이기 위해 유연성과 경쟁력이라는 이름 하에 자신이 고용한 근로자의 지위를 자영업자라고 잘못 분류하는 것을 허용한다(ILO, 2012a: 40). 근로자들이 불안정 노동에서 벗어나 사회권을 획득할 수 있는 가장 주요한 동력은 조직화된 노동인데(ILO, 2012a: 41), 노동권 행사가 결여되면 근로자의 불안정 노동은 가속화될 수밖에 없다.

3. 연구대상 및 연구방법

1) 분석방법

(1) 자료

본 연구는 한국노동패널 10차년도(2007년)~15차년도(2012년)까지 6개년도 자료를 이용해 비정규직 근로자 및 자영업자의 고용형태별 규모와 불안정 노동 수준을 추정하였다. 한국노동패널 자료는 5차년도(2002년) 조사부터 통계청의 경제활동인구조사의 비정규직 관련 부가조사 내용을 반영함으로써 다양한 형태의 비정규직 구분이 가능하게 되었으나, 정확한 비정규직 고용형태 구분은 10차년도 조사시점이 되어야 가능해졌다. 10차년도 부가조사를 기점으로 더욱 엄밀한 비정규직 고용형태 구분에 필요한 구체적인 질문문항이 추가되거나 기존 문항이 보완되었다. 예컨대 파견과 용역을 구분하기 위한 업무지휘권 행사 문항이 새롭게 추가되어 파견근로와 용역근로의 명확한 구분이 가능해졌다. 또한 가짜 자영업자

추정에 필요한 고용형태 설문문항은 11차년도(2008년) 조사부터 포함되었다. 이러한 이유로 본 연구는 비정규직 근로자의 규모와 불안정성 분석은 10차년도(2007년) 자료부터 수행하고, 자영업자의 규모와 불안정성은 11차년도(2008년) 자료부터 수행하였다.

(2) 비정규직 고용형태의 분류

본 연구에서 비정규직 근로자 정의와 유형은 2002년 노사정위원회에서 제시한 방식에 따랐다. 노사정위원회의 고용형태 구분에 의거하여 임금근로자 중 비정규 근로자를 구분하고, 여기에 해당하지 않는 임금근로자를 정규직 근로자로 정의하였다. 비정규 근로는 한시 근로, 시간제 근로, 비전형 근로로 고용형태를 구분하였다. 세부적으로 한시 근로는 기간제 근로, 비기간제 한시 근로로 유형을 구분하고 비전형 근로는 파견 근로, 용역 근로, 특수형태 근로, 가정 내 근로, 일일호출 근로로 분류하였다. 자영업자는 고용주·자영업자 범주에서 피고용인이 없는 사람으로 정의하였다. 고용지위 및 고용형태에 대한 세부 정의는 [표 2]와 같다.

[표 2] 고용지위 및 고용형태 지표 구성(한국노동패널 자료 10차년도 이후부터)

구분		변수 구성내용	
정규 근로자		비정규가 아닌 사람	
비 정 규 근 로 자	한시	기간제	근로계약기간을 정하였는지 여부
		비기간제 한시	근로계약기간을 정하지 않았으나 비자발적 사유(계약만료, 관행상 계약종료, 임시직 채용조건, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자에 해당여부
	시간제	시간제	시간제 근로시간 형태
	비전형	파견	임금을 지급하는 회사가 고객회사(일하는 회사)에 근로자를 보내 업무를 수행하며, 파견회사 혹은 고객회사의 관리자나 직원으로부터 업무지시를 받는 근로자
		용역	임금을 지급하는 회사가 고객회사(일하는 회사)에 근로자를 보내 업무를 수행하며, 그 회사의 관리자나 직원부터 업무지시를 받는 근로자
		특수형태	독립적인 경영형태는 아니지만 직장(일)이 상품이나 서비스를 제공하기 위해 개인적으로 고객을 찾거나 맞이해야 하는 근로형태
		가정 내	주된 근무처가 가정인 근로자
일일 (호출)	필요할 때 연락 받고 며칠 또는 몇 주 동안 고용되어 일하거나 일정한 장소에 대기하다가 고용주 혹은 고용업체가 일 할 사람을 선택하는 근로형태		
자영업자		고용주·자영업자 범주에 해당하는 사람 중 임금근로자를 고용하지 않은 사람	

주1: 고용형태의 코딩 방식은 통계청의 코딩방식을 기준으로 하였음.

주2: 노동패널 코딩방식 체크는 취업자 개인/고용형태 설문지(통합설문지 295페이지부터)를 기준으로 함.

(3) 불안정 노동 지표구성

불안정 노동 지표는 앞 절에서의 이론적 고찰에서 설명한 바와 같이 ILO(2012a)를 기준으로 하였다. 다만 근로조건 불안정 지표 중 ‘해고보호 부족’은 제외하였는데, 그 이유는 해고보호 부족은 개인 수준에서 측정가능한 지표가 아니라 국가 단위에서 OECD가 매년 제시하는 고용보호지수(EPL)로 측정 가능한 변수이고 한국노동패널 자료를 통해서도 이를 측정할만한 문항이 존재하지 않기 때문이다.

한국노동패널 자료를 이용한 불안정 노동은 [표 3]과 같이 조작화 하여 측정하였다. 먼저 고용계약 불안정 중 계약기간 불안정은 고용계약 시 기간을 제한하는 것이므로 기간제, 비기간제 한시에 대한 문항 답변을 충족하였는지, 일일(호출) 근로형태인지 여부로 판단하였다.

둘째, 고용계약 불안정 중 두 번째 요소인 고용관계 불안정은 이론적 틀에 따라 삼각근로, 도급 근로, 가짜 자영업으로 구분하였다. 이 때 삼각근로는 사용자가 2명 이상인 경우이므로 파견 근로, 용역 근로, 일일(호출) 근로인 경우 1로, 그렇지 않은 경우 0으로 측정하였다. 도급 근로는 특수형태근로와 도급 근로인 경우 1로, 그렇지 않은 경우 0으로 측정하였다. 가짜 자영업은 고용지위가 고용주/자영업자이면서 본인이나 가족 명의로 소유하거나 임대한 점포, 공장, 사무실 등에서 일하고 있지 않는 근로자이면서 ① 독립적인 형태로 생산 및 판매를 하지 않거나, ② 도급계약, 지입계약, 영업계약 등의 계약을 하거나, ③ 계약업체로부터 업무지시를 받거나, ④ 하나의 업체와만 계약하는 경우를 가짜 자영업으로 추정하였다. 그러므로 가짜 자영업자는 자영업자 중 행상, 노점상 등은 모두 배제되고, 누군가에게 업무 지시는 받되 자영업자로 계약되어 있는 경우에 한정된다. 왜냐하면 노점상의 경우 독립적인 형태로 생산 및 판매를 하고 있고, 도급계약을 맺고 있지 않으며, 계약업체로부터 업무 지시를 받지 않고, 하나의 업체와 계약이 아니라 무작위 대중을 상대로 판매하기 때문이다.

이 때 한국노동패널 자료의 한계가 존재하는데, 임금 근로자로 분류되어 있는 사람들의 경우 고용관계 속성에 대한 측정이 모두 가능하지만, 비임금 근로자로 분류되어 있는 사람들의 경우 사업장 유무에 따라서 고용관계 속성에 대한 측정이 달라진다. 한국노동패널 자료는 자영업자 중 집을 제외하고 본인이나 가족 명의로 소유하거나 임대한 점포, 공장, 사무실 등에서 일하고 있지 않는(이하, ‘자기 사업장이 없는’으로 표기) 자영업자에게만 고용관계 속성에 대한 추가 질문을 하고, 집을 제외하고 본인이나 가족 명의로 소유하거나 임대한 점포, 공장, 사무실 등에서 일하고 있는(이하, ‘자기 사업장이 있는’으로 표기) 자영업자의 경

우에는 고용관계 속성에 대한 추가 질문을 하지 않는다. 이론적으로 사업장이 있더라도 1개의 기업과 도급 계약을 맺고 근로를 하는 자영업자를 가짜 자영업자로 일컫는데(ILO, 2012a; Böheim & Muehlberger, 2006; Muehlberger & Pasqua, 2009; Eurofound, 2013). 현재 한국노동패널 자료로는 이 경우를 측정하는 것이 불가능하다. 그러므로 자영업 중 가짜 자영업은 과소 추정될 가능성이 높다.

셋째, 근로조건 불안정은 저임금, 사회보장 급여에 대한 접근성 부족, 노동권 행사에 대한 접근성 부족 상태에 있을 경우로 측정하였다. 저임금은 임금근로자의 경우 ILO, OECD, EU의 LoWER(유럽연합 저임금 고용연구 네트워크)의 저임금 근로를 정의하는 방식에 따라 시간당 임금 수준이 중위임금의 2/3 기준에서 그 미만이면 1, 이상이면 0으로 정의하였다. 이 때 저임금의 기준을 시간당 임금과 월평균 임금 중 어떤 임금을 기준을 선택할 것인지에 대해 논쟁이 존재하는데, 상당수의 연구들은 시간당 중위임금을 기준으로 한다(Appelbaum et al., 2010; 이병희, 2012; 김유선, 2013). 시간당 임금으로 측정하는 방식은 월 총임금으로 측정하는 방식에 비해 몇 가지 장점이 있는데, 첫째, 시간당 임금에 기초한 정의는 시간제 근로자까지 포괄하여 임금 수준을 살펴볼 수 있고(Mason et al., 2010: 36), 둘째, 시간당 임금으로 접근하는 방식은 전일제 근로자에 대해서도 더 정교한 분석을 가능하게 하기 때문이다(Mason et al., 2010: 36). 전일제 근로자라 하더라도 낮은 임금을 이유로 복수의 일자리에 종사하는 경우 총임금으로 접근하면 저임금이 아닐 수 있다. 이러한 경우 사회보험이 적용되지 않는 낮은 수준의 일자리임에도 불구하고 중간임금이나 고임금으로 분류되어 현실을 제대로 반영하지 못할 가능성이 있다.⁸⁾ 또한 시간제 근로가 시간당 임금이 높더라도 총임금 기준으로 접근하면 상당수 시간제 근로자는 저임금으로 분류될 위험이 있다. 이러한 이유로 본 연구는 임금근로자의 저임금 기준은 시간당 임금을 기준으로 측정하였다. 그러나 자영업자의 경우 어떤 패널 자료도 근로시간을 명확하게 조사하고 있지 않기 때문에 비임금 근로자의 소득불안정에 대한 선행연구(백승호, 2014)와 동일하게 상대적 빈곤을 정의하는 OECD 기준인 중위소득의 50%를 기준으로 측정하였다.

넷째, 근로조건 불안정 중 사회보장 급여에 대한 접근성 부족은 임금근로자의 경우 선행연구(서정희, 2015; 서정희·백승호, 2014)에 의거하여 국민연금, 고용보험, 건강보험 중 하나라도 직장가입자로 가입되어 있지 않으면 1, 가입되어 있으면 0으로 측정하였다. 자영업

8) 저임금 근로를 해석하거나 정책적 대안을 제시할 때 고려되어야 할 점이 있다. 저임금이 저숙련과 일치하지 않는다는 것이다. 미국과 유럽 5개국에서 어떤 고숙련 근로자는 저임금을 받고, 어떤 저숙련 근로자는 저임금 기준선을 약간 상회하는 임금을 받는다. 독일에서 저임금 근로의 3/4이상은 숙련 근로자이다(Appelbaum et al., 2010: 28).

자는 가입자격에 대한 정보 대신에 보험료 납부 여부로 측정하였다. 한국노동패널 자료에는 자영업자가 근로의 종속성이 있다 하더라도 비임금 근로자로 분류되어 직장가입 여부를 조사하고 있지 않다. 또한 비임금 근로자의 사회보험 보험료 납부 정보는 국민연금에 대한 조사만 이루어져 있으므로 국민연금 보험료를 납부하지 않으면 1, 납부하고 있으면 0으로 측정하였다.

노동권 행사에 대한 접근성 부족 상태는 노조가 없는 경우로 불안정을 정의하였다. 이론적으로는 노동권 행사에 대한 접근성 부족은 노동권의 행사에 관한 구체적인 질문으로 측정해야 하지만, 한국노동패널 자료에는 근로3권 중 단체협약권이나 단체행동권의 향유에 대한 구체적인 문항이 존재하지 않는다. 단결권 행사의 한 문항이라 할 수 있는 노조 유무에 대한 질문이 존재하기 때문에 노동권에 대한 접근성 부족은 노조가 없으면 1, 있으면 0으로 측정하였다. 그러므로 외국 선행연구들에 비해 노동권 행사 접근성 부족은 과소추정될 가능성이 높다.

[표 3] 불안정 노동 측정방식

불안정 노동	하위 개념	측정	
고용계약 불안정	계약기간 불안정	기간제, 비기간제 한시, 일일 근로, 호출 근로=1, 그 외=0	
	고용관계 불안정	삼각근로	파견, 용역, 일일(호출)=1, 그 외=0
		도급근로	특수형태근로, 도급=1, 그 외=0
		가짜 자영업	자영업자이면서 자기 사업장이 없으면서 ① 독립적인 형태로 생산·판매를 하지 않거나, ② 도급계약, 지입계약, 영업계약을 맺거나 ③ 계약업체로부터 업무지시 받거나 ④ 하나의 업체와만 계약하는 경우=1, 그 외=0
근로조건 불안정	저임금	임금근로자로서 시간당 임금이 중위임금의 2/3 이하=1, 그 외=0 자영업자이면서 월 소득이 중위소득의 50% 이하=1, 그 외=0	
	사회보장 급여에 대한 접근성 부족	임금근로자이면서 3대 사회보험이 하나라도 직장가입이 아닌 경우=1, 그 외=0	
		자영업자이면서 국민연금 미납=1, 그 외=0	
	노동권 행사에 대한 접근성 부족	사업장에서 노조 없음=1, 그 외=0	

4. 분석 결과

1) 비정규 근로자와 자영업자의 규모 변화

[표 4]는 임금근로자와 비임금 근로자의 고용형태별 비중변화를 분석한 결과이다. 본 연구의 대상은 비정규 근로자와 자영업자이지만, 각 고용지위별 상대적 비중을 고찰하기 위해 모든 고용지위별·고용형태별로 구분하여 그 비중을 살펴보았다. 한국노동패널 자료는 임금근로자와 비임금 근로로 구분되어 있기 때문에 각 고용형태별 비중은 임금근로 대비 비율, 비임금근로 대비 비율로 나타내었다.

비정규직 고용형태 8개 유형별 분포를 살펴 본 결과 비기간제 한시근로가 약 30%로 매우 높은 비중을 보이고 있는데, 이는 2007년도 25.3%에 비해 4.2%p 증가한 수치이다. 기간제 고용 역시 2012년 10.7%로 비교적 높은 비중을 보이고 있는데, 기간제 근로와 비기간제 한시 근로를 합친 한시 근로는 2007년 34.8%에서 2012년 40.2%로 불과 5년 만에 매우 빠르게 증가하였음을 알 수 있다. 기간제법의 시행으로 기간제 근로의 감소가 예상되었으나 오히려 기간제 근로가 증가하였다. 이는 기간제법의 입법목적이 단기간 근로가 필요한 경우에 한정하여 근로자를 고용하고 이후 정규직 근로로 전환시켜 비정규 근로자를 보호하려는 것과 달리, 실제로는 사용자가 기간제 근로자를 정규직으로 전환시키지 않고, 기간제 근로자의 채용과 해고를 반복함과 동시에 신규일자리나 기존 정규직 일자리를 기간제 근로로 충당하고 있음을 나타낸다.

시간제 고용형태 역시 계속해서 조금씩 증가추세를 보였다. 비전형 근로의 경우에는 꾸준한 감소세를 보이거나(용역 근로, 특수형태 근로, 호출 근로) 큰 변화가 나타나지 않았다(파견 근로, 가정 내 근로). 이러한 결과는 비전형 근로의 비중이 낮고 점차 감소하고 있다는 정부통계나 선행연구들과 동일한 결과이다. 그러나 비전형 근로 비중의 감소는 통계상의 맹점이 존재하는데, 구체적인 설명은 후술한다.

자영업의 경우 비임금 근로 형태에서 상당한 규모를 차지하는 것으로 나타났다. 자영업자의 경우 그 비중이 2012년 전체 비임금 근로의 69.6%를 차지할 정도로 상당히 높은 수준에 있다. 특히 자기 사업장이 있는 자영업자의 비중은 전체 비임금 근로 종사자 중 2007년 29.7%에서 2012년 22.7%로 7%p 감소한 반면, 자기 사업장이 없는 자영업자는 37.5%에서

46.9%로 9.4%p나 증가하였다. 자기 사업장이 없는 자영업자의 급속한 증가는 종속 근로자가 자영업자로 고용지위가 바뀌었거나 근로자가 할 일을 자영업자와의 도급 계약으로 고용 계약을 체결했을 가능성을 암시한다. 오스트레일리아, 브라질, 프랑스, 미국 등에서 80%이상의 트럭운전사들이 1980년대 이전 종속 근로자였다가 1990년대 후반에 이르면 20~30%만이 임금 근로자이고 나머지 70~80%의 트럭 운전사들은 여전히 동일한 노동을 수행하고 있음에도 불구하고 자영업자로 고용되었다(ILO, 2003: 30). 우리나라의 경우에도 1990년대 이후 기업의 구조조정 정책의 일환으로 정규직을 강제 또는 반강제로 사업자 등록을 하게 한 후 동일 업무를 수행하도록 하고 있는데(도재형, 2013: 211), 이러한 현상의 지속이 자기 사업장이 없는 자영업자의 증가로 나타났을 가능성이 있다.

[표 4] 고용형태별 추이(2007년~2012년)

		구분		2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	
임금 근로	정규			55.5	57.5	57.3	54.4	55.7	53.4	
	비정규	한시	기간제	9.5	7.4	8.6	9.1	9.3	10.7	
			비기간 제한시	25.3	24.5	24.2	28.2	27.0	29.5	
		시간제		6.1	6.2	7.4	7.7	7.9	8.1	
		비전형	파견	2.9	2.6	2.4	2.8	2.9	2.7	
	용역		2.0	1.0	1.3	1.1	1.0	.9		
	특수형태		3.7	2.1	2.6	2.3	1.8	2.0		
	가정 내 호출		1.1 8.7	0.8 7.9	0.9 8.4	0.8 8.2	0.9 8.2	.7 6.7		
	비임금 근로	고용주· 자영업자	자영업자	사업장 있음	68.5	29.7	25.4	22.8	22.4	22.7
				사업장 없음		37.5	40.0	42.7	42.6	46.9
고용주(피고용인 있음)		31.0	32.7	35.8	34.8	34.5	30.5			
무급가족종사자			5.9	6.0	6.0	5.6	5.2	5.1		

주1) 각 년도 횡단가중치 적용함.

주2) 정규직은 비정규직이 아닌 비중을 나타낸 비율이며, 비정규직의 각 고용형태별 비중은 임금근로자에서 차지하는 비중을 의미함.

주3) 고용주·자영업자, 무급가족종사자 비중은 비임금 근로 내에서 차지하는 비중을 의미함.

2) 비정규 근로자와 자영업자의 불안정 노동

[표 5]는 비정규 근로자와 자영업자의 고용계약 불안정과 근로조건 불안정 정도를 분석한 결과이다.

(1) 고용계약 불안정

불안정 노동 요소 중 고용계약 불안정은 계약기간 불안정과 고용관계 불안정으로 나뉜다. 정규직 근로자의 경우 계약기간 불안정과 고용관계 불안정은 전반적으로 나타나지 않는다. 그러나 비정규직 근로자의 경우 이와 상반되게 매우 높게 나타났다.

세부적으로 살펴보면 고용계약 불안정 조건 중 계약기간 불안정은 기간제 근로, 호출 근로, 용역 근로, 시간제 근로, 파견제 근로 순으로 높게 나타났다(각 유형 내에서 68.7%~100% 분포). 고용관계 속성 측면에서 불안정 수준이 높은 근로유형은 시간제 근로, 파견 근로, 용역 근로, 특수형태근로, 호출 근로 순이다(각 유형 내 85.3%~100% 분포). 따라서 시간제 근로, 파견 근로, 용역 근로, 호출 근로는 계약기간과 고용관계 측면에서 모두 불안정한 근로로 확인된다. 기간제 근로는 계약기간은 불안정한 근로형태이지만 고용관계에서는 불안정 정도가 낮은 유형이고 특수형태근로는 정반대로 고용관계에서는 불안정하지만 계약기간에서는 불안정 정도가 낮다. 비기간제 한시 근로와 가내 근로는 2가지 기준, 즉 계약기간과 고용관계에서 상대적으로 불안정 정도가 낮은 유형으로 나타났다.

이론적으로 비정규 근로자의 고용형태별 고용계약 불안정은 계약기간 측면과 고용관계 속성 측면에서 둘 중 하나에서만 불안정이 나타나야 한다. 그러나 분석 결과 모든 비정규 고용형태는 양 쪽의 불안정에 모두 노출되어 있는 근로자가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 보면 기간제 근로와 비기간제 한시 근로는 계약기간은 불안정하지만, 고용관계는 불안정하지 않아야 한다. 고용관계 불안정은 삼각근로 형태로 종사하거나 가짜 자영업자 혹은 도급 근로에서만 나타나야 함에도 불구하고 기간제 근로에서 고용관계 불안정이 나타난다는 것은 기간을 제한하는 고용계약을 맺었을 뿐만 아니라 고용형태에 있어서도 파견이나 용역 형태로 고용되었음을 의미한다. 기간제 근로자 중 18.4%, 비기간제 한시 근로자 중 17.8%의 근로자들이 이중의 불안정에 노출되어 있다.

또한 원칙적으로 특수형태근로의 경우 계약기간 불안정은 존재하지 않아야 하고, 파견 근로와 용역 근로의 경우에는 계약기간 불안정이 최소로 나타나거나 줄어들어야 한다. 그

럼에도 불구하고 파견 근로 68.7%, 용역 근로 72.4%, 특수형태근로 30.2%의 근로자들이 고용관계 불안정뿐만 아니라 계약기간도 불안정이라는 이중의 불안정에 노출되어 있었고, 그 비중 또한 너무 높다. 특히 파견제 근로자의 경우 기간제법에 의해 2년 이내의 파견 이후 정규직으로 전환되어야 한다. 그럼에도 불구하고 70%에 가까운 파견제 근로자들이 계약기간에서도 불안정이 나타난다는 것은 기간제법이 거의 지켜지고 있지 않다는 것을 의미한다.

자영업자의 경우 계약기간 불안정이라는 개념이 성립하지 않고 이로 인해 한국노동패널 자료에서도 측정 문항이 존재하지 않기 때문에 본 연구에서도 제외하였다. 또한 자영업자 중 자기 사업장이 있는 경우에는 고용관계와 관련하여 응답하지 않도록 구조화되어 있기 때문에 본 연구에서도 제외되었다.

문제의 심각성은 자기 사업장이 없는 자영업자의 고용관계 불안정성 규모이다. 자기 사업장이 없는 자영업자 중 32.2%가 고용관계 불안정에 노출되어 있는 것으로 나타났는데, 이는 자기 사업장이 없는 자영업자 10명 중 3명이 가짜 자영업자라는 것을 의미한다. 고용관계가 형식적으로는 자영업자이지만, 실질적으로는 하나의 업체만을 상대로 재화나 서비스를 제공하거나 계약 업체로부터 구체적인 업무지시를 받는 근로자라는 것이다. 이는 앞에서 설명한 것처럼 트럭 운전사가 특정 업체와 근로 종속성을 전제로 하면서도 근로계약이 아니라 민사상 도급 계약을 맺고 운송 업무를 수행하는 가짜 자영업이 한국의 노동시장에서 상당부분을 차지하고 있다는 것을 나타낸다. 그러므로 비정규 근로자가 전체 임금 근로자에서 차지하는 비중이 줄고, 비전형 근로자가 줄었다는 정부 통계(통계청, 2014)는 통계상 허구일 가능성이 높다. 가짜 자영업자는 형식상 자영업자라는 이유로 각종 정부 통계에서 비임금 근로자로 분류된다. 모든 비정규 근로자의 규모에 대한 통계는 임금 근로자를 전제하고 있기 때문에 가짜 자영업자는 비정규 근로자 규모 통계에서 제외되어 왔다. 이들이 임금근로자로 분류될 경우 특수형태근로나 파견 근로 또는 용역 근로에 해당한다.

(2) 근로조건 불안정

근로조건 측면에서의 불안정 결과는 다음과 같다.

첫째, 근로조건 불안정은 고용계약 불안정만큼은 아니었지만 정규직과 비정규직 간에 불안정 노동 비율에서 차이를 보였다. 임금근로자 전체의 근로조건 불안정성은 저임금 기준 적용 시 26.2%, 사회보장 기준 적용 시 40.9%, 노동권 행사 기준 적용 시 81.6%로 나타났다. 정규직 근로자는 비정규직 근로의 각 유형별 근로자와 비교해 저임금, 사회보장, 노동권

행사 불안정 정도가 낮다. 정규직 근로자는 저임금 기준 적용 시 10.1%, 사회보장 기준 적용 시 25.%, 노동권행사 기준 적용 시 75.6%의 불안정성이 나타나는데, 상대적으로 불안정성 수준이 비정규 근로자와 자영업자에 비해 낮은 것으로 확인된다.

둘째, 근로조건 불안정의 하위 요소들 내에서는 비정규 고용형태별로 불안정성에 차이가 있는 것으로 나타났다. 저임금 기준으로 비정규직 유형별 불안정 정도를 분석한 결과, 각 유형 내에서 가내 근로(63.8%)와 시간제(54.2%)가 상대적으로 높은 불안정 비율을 보였다. 본 연구는 시간당 임금을 기준으로 저임금을 측정하였음에도 불구하고 시간제 근로자의 저임금 비율이 높다는 결과는 시간제 근로가 단순히 유연성 확보 차원에서 활용되는 것이 아니라 임금 절감을 위해 활용되고 있다는 반증이 된다.

사회보장 기준에 따른 불안정은 임금근로 전체 중에서 40.9% 정도였다. 정규직 근로자의 사회보장 불안정은 25.5%인데 반해, 비정규직 근로자의 사회보장 불안정은 모든 고용형태에서 정규직 근로자보다 높게 나타났다. 이 중 각 근로형태 내에서 호출 근로 92.3%, 시간제 77.8%, 파견 근로 77.8%, 가내 근로 75.4%, 비기간제 한시 근로 62.5%, 특수형태근로 59.9%로 사회보장에서 불안정 수준이 매우 높게 나타났다.

이 중 파견 근로와 비기간제 한시 근로가 사회보장 불안정 수준이 높다는 사실에 주목할 필요가 있다. 호출근로는 사회보험 적용제외 대상이므로 사회보장 불안정이 제도적 결함으로 인해 발생하는 것이지만, 파견 근로와 비기간제 한시 근로의 경우 법적 적용대상인데도 불구하고 사회보장 불안정이 0%로 나타나지 않은 이유는 ILO에서 지적하듯이 사용자의 규제회피와 정부의 행정적 무능력에서 비롯될 가능성이 높다.⁹⁾ ILO는 이러한 이유 때문에 법 적용대상임에도 불구하고 대략 3/4의 근로자가 사회보장 적용제외가 발생한다고 주장하고 있다(ILO, 2003: 2).

이는 시간제 근로의 경우에도 마찬가지이다. 사회보험법에서 시간제 근로가 사회보험 적용제외에 해당하는 경우는 1주일에 15시간 미만(1개월 동안 60시간 미만)인 초단시간 근로자에 한정되어 있다(서정희·백승호, 2014: 47-55). 사회보험에서 적용이 제외되는 초단시간 근로자는 2012년 현재 전체 임금근로자의 0.4%이다(서정희·백승호, 2014: 70). 앞서 제시한 시간제 근로 중 사회보장 불안정이 77.8%로(전체 임금근로자의 6.3%) 나타난 것은 이들이 시간제 근로자라는 이유만으로 대부분 사회보험에서 배제되고 있음을 의미함과 동시에 ILO가 제시한 사용자의 규제회피와 정부의 행정적 무능력으로 인한 사회보험 배제의 규모

9) 고용형태별 사회보험 적용제외 규정에 대해서는 서정희·백승호(2014) 참조.

가 상당하다는 것을 의미한다.

노동권 행사 기준의 근로조건 불안정을 분석한 결과, 임금근로의 81.6%는 노조가 없었고 정규직 역시 75.6%로 불안정 수준이 높았다. 비정규직은 특수형태 근로만 불안정 수준이 72.5%였고 나머지 모든 유형의 근로는 100% 불안정 상태인 것으로 나타났다. 노동권 행사 불안정이 100%로 나타난다는 결과는 주의 깊게 해석할 필요가 있다. 불안정 연구에 대한 국외 선행연구들은 노동권 행사에 대해 노조조직률이나 단체행동 가능성 등으로 다양하게 접근하고 있지만, 한국노동패널 자료는 그런 문항이 없어 본 연구결과는 단순히 사업장에 노조가 있느냐는 질문에 대한 답변으로 추정한 것이다. 노조 유무는 근로3권 중 가장 기본에 해당하는 단결권에 대한 가장 기초적인 질문에 불과하다. 그럼에도 불구하고 비정규 고용형태 중 특수형태 근로를 제외하고 100%가 노조가 없다고 응답했다는 것은 비정규 근로자의 노동권 행사 경로가 원천봉쇄 되었음을 의미한다.

셋째, 자영업자는 저임금 기준과 사회보장 기준으로 근로조건 불안정을 살펴보았는데, 자기 사업장 유무 간에 큰 차이를 보이지 않았다. 자기 사업장이 있는 자영업자는 집단 내에서 저임금 기준으로 38.7%, 사회보장 기준으로 56.4%의 불안정 수준을 보였고 자기 사업장이 없는 자영업자는 저임금 기준으로 37.5%, 사회보장 기준으로 58.4%의 불안정성이 나타났다. 상대적 비중으로 비교해 보면 자영업자는 임금근로자 전체에 비해 고용계약에서도 근로조건에서도 모두 더 불안정한 것으로 나타났다. 예를 들어 임금근로자의 고용관계 불안정은 평균 11.3%인 반면, 자영업자의 고용관계 불안정은 32.2%이다. 또한 근로조건 측면에서도 자기 사업장이 없는 자영업자의 경우 저임금 불안정이 37.5%(임금근로자 26.2%), 사회보장 불안정 58.4%(임금 근로자 40.9%)로 임금 근로자에 비해 더 불안정한 것으로 분석되었다. 이는 유럽의 자영업자가 임금분포에서 임금 근로자와 실질 자영업자에 비해 저임금 비중이 높다는 선행연구(Eurofound, 2013)와 유사한 결과로, 어느 나라나 피고용인이 없는 자영업자의 노동시장 상황이 열악함을 시사한다.

좀 더 세부적으로 살펴보면, 사업장이 없는 자영업자의 고용관계 불안정은 가짜 자영업업을 의미하는데, 가짜 자영업자가 사업장이 없는 자영업자 중 32.2%로 나타났다. 10명 중 3명 이상이 실질적으로 근로자이지만, 형식적으로 자영업자로 분류된 가짜 자영업자라는 것이다. 이 비중은 전체 근로 대비 4.3%를 의미하는데,¹⁰⁾ 유럽의 가짜 자영업자 비중 0.9%

10) 한국노동패널 자료에 의하면, 2012년 현재 비임금 근로의 비중은 전체 근로의 28.4%이다. 그러므로 본 연구 분석 결과 사업장이 없는 자영업자가 비임금 근로의 46.9%를 차지하고 이 중 32.2%가 가짜 자영업이므로 전체 노동시장(임금 근로+비임금 근로)에서 가짜 자영업자가 차지하는 비중은 4.3%라는 결과가 나온다.

(Eurofound, 2013: 7)에 비해 상당히 높은 비중이다. 또한 유럽에서 가짜 자영업자의 비중이 가장 높은 키프로스 2.5%, 이탈리아 2.0%(Eurofound, 2013: 7)와 비교해도 우리나라의 상황이 매우 열악함을 알 수 있다. 이는 자신의 고용계약 상의 고용지위로 인해 사회보장수급권도 노동권도 행사할 수 없는 어려움에 봉착한 가짜 자영업자가 우리나라에는 매우 많다는 것을 의미한다.

[표 5] 2012년 비정규 근로자와 자영업자의 불안정 노동 (단위 %)

구분		고용계약 불안정		근로조건 불안정		
		계약기간	고용관계	저임금	사회보장	노동권행사
임금근로	전체	29.0	11.3	26.2	40.9	81.6
비정규직	기간제	100.0	18.4	39.8	37.6	100.0
	비기간제한시	57.1	17.8	28.6	62.5	100.0
	시간제	69.6	85.3	54.2	77.8	100.0
	파견	68.7	100.0	37.0	41.8	100.0
	용역	72.4	100.0	44.9	42.0	100.0
	특수형태	30.2	100.0	13.3	59.9	72.5
	가내	57.2	30.6	63.8	75.4	100.0
	호출	100.0	100.0	25.1	92.3	100.0
정규직		.0	.0	10.1	25.5	75.6
자영업자	사업장 있음	-	-	38.7	56.4	-
	사업장 없음	-	32.2	37.5	58.4	-

주1) 각 년도 횡단가중치 적용함.

주2) 15차년도 한국노동패널자료 분석결과임.

주3) 불안정성 비중은 각 고용지위/고용형태에 속하는 근로자 중 불안정성을 경험한 사람들의 비중을 의미함.

3) 고용지위 및 고용형태별 불안정 노동 변화추이

2007년도 7월부터 비정규직 차별시정 조치로 「기간제근로자 및 단기시간 보호 등에 관한 법률」(이하 기간제법)과 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 파견법)을 골자로 한 비정규직법이 시행되었다. 이 법은 기간제 근로자의 사용기간을 2년까지로 제한하고 다양한 고용형태에 있는 비정규직 근로자의 차별금지 조치를 강구하였다. 그러므로 기간제법과 파견법이 실효성 있게 시행되고 있다면, 2007년을 기준으로 2년 비정규 근로가 종결된 근로자가

정규직으로 전환되어 비정규 근로자의 불안정성은 모든 측면에서 점차 낮아질 것으로 예상할 수 있다. 먼저 [표 6]에서 2007년~2012년 동안에 고용계약 불안정 추이가 어떠한지를 살펴보았다.

첫째, 고용계약 불안정에서 기간제 근로를 제외하고 모든 비정규 근로자의 고용계약 불안정은 더욱 악화된 것으로 나타났다. 특히 시간제 근로의 경우 고용관계에서의 불안정은 2007년 25.3%에서 2012년 85.3%로 60%p나 증가하였고, 계약기간 불안정 역시 42.0%(2007년)에서 69.6%(2012년)로 27.6%p 증가하였다. 용역 근로와 특수형태 근로 역시 계약기간 불안정이 각각 21.8%p, 19%p 증가한 것으로 나타났다. 같은 기간 가내근로의 계약기간 불안정은 24.9%에서 57.2%로 32.3%p, 고용관계 불안정은 20.7%에서 30.6%로 9.9%p씩 모두 악화되었고, 비기간제 한시 근로 역시 계약기간 불안정이 22.4%에서 57.1%로 34.7%p 악화되었다. 앞에서 설명한 것처럼 기간제, 특수형태 근로의 고용계약 불안정성은 계약기간 불안정과 고용관계 불안정 하나의 측면에서만 불안정해야 하고, 기간제 근로, 파견 근로, 용역 근로는 기간제법과 파견법이 시행되고 있으므로 시간이 지남에 따라 계약기간 불안정은 축소되어야 한다. 그럼에도 불구하고 이러한 고용 유형의 근로에서 모두 다른 측면에서의 불안정성이 나타나고 있을 뿐만 아니라 그 불안정성 정도가 모두 급속도로 악화되고 있음을 알 수 있다. 불과 5년 사이에 한국의 불안정 노동은 악화일로에 있다고 해도 과언이 아닐 것이다.

둘째, 임금근로자 전체에서 계약기간 불안정이 고용관계 불안정에 비해 상대적으로 더 악화되었다. 임금근로자는 2012년도 기준으로 계약기간 불안정은 29.0%인데 2008년도에 17.7%에 비해 불안정성 수준이 11.6%p나 상승하였다.

셋째, 계약기간 및 고용관계의 제약이 없는 정규직과 달리 비정규직 근로자는 불안정을 구성하는 두 가지 기준에서 고용형태에 따라, 시기에 따라 불안정 수준과 변화추이가 다양한 양상을 보였다. 호출 근로가 계약기간 불안정과 고용관계 불안정이 가장 높은 근로형태로 나타났다. 비전형 근로에서 가내 근로는 고용관계 불안정 수준의 기복이 크게 나타났다. 2012년도 기준으로 고용관계 불안정 정도가 30.2%까지 유지되었는데 2008년도에 6.9%로 크게 줄었다가 2009년부터 증가하였지만 2011년도에 다시 18.2%까지 감소하는 예측하기 힘든 변화를 보였다.

한시 근로(기간제 근로 및 비기간제 한시 근로)는 고용관계 불안정이 비전형 근로자에 비해 상대적으로 낮고 시간이 지나면서 미미하게 감소하는 추세를 보였다. 고용관계 불안정은 기간제 근로의 경우 2007년도 25.2%에서 2012년도 18.4%로 7%p 감소하였고, 비기간

제 근로의 경우 2007년도 20.4%에서 2012년도 17.8%로 2.6%p 감소하였다. 시간제 근로의 고용관계 불안정은 2011년도까지는 다소 줄어든 경향을 보였으나(2007년 25.3%→ 2011년 22.0%), 2012년 기점에서 그 수준이 급격하게 증가하였다.

넷째, 2007~2012년 사이 자기 사업장이 없는 자영업자의 경우 고용관계 불안정이 증가하고 있다. 상당수가 가짜 자영업자로 추정되는 이러한 근로형태는 고용관계 불안정이 2011년도에 일시적으로 11.4%까지 크게 감소하였지만 이듬해 크게 증가한 것으로 나타났다.

[표 6] 고용지위별 고용계약 불안정 변화추이(2007년~2012년)

고용지위/고용형태			2007	2008	2009	2010	2011	2012
자영업자	사업장 있음	계약기간	-	-	-	-	-	-
		고용관계	-	-	-	-	-	-
	사업장 없음	계약기간	-	-	-	-	-	-
		고용관계	-	23.0	29.7	29.1	11.4	32.2
임금근로	기간제	계약기간	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		고용관계	25.2	25.3	21.8	22.8	24.1	18.4
	비기간 제한시	계약기간	22.4	23.9	33.4	40.2	44.3	57.1
		고용관계	20.4	16.4	20.2	20.3	21.2	17.8
	시간제	계약기간	42.0	38.7	50.3	56.5	57.9	69.6
		고용관계	25.3	24.0	26.9	26.8	22.0	85.3
	파견제	계약기간	62.0	61.6	70.1	66.3	73.7	68.7
		고용관계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	용역	계약기간	50.8	46.7	64.9	62.2	73.6	72.4
		고용관계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	특수 형태	계약기간	11.2	19.2	21.2	31.2	25.6	30.2
		고용관계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	가내	계약기간	24.9	6.4	40.9	41.9	41.6	57.2
		고용관계	20.7	6.9	30.3	29.2	18.2	30.6
	호출	계약기간	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		고용관계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	정규직	계약기간	.0	.0	.0	.0	.0	.0
		고용관계	.0	.0	.0	.0	.0	.0
	전체	계약기간	19.2	17.4	20.5	23.8	24.2	29.0
		고용관계	14.1	9.2	12.9	13.3	12.7	11.3

주1) 각 년도 횡단가중치 적용함.

주2) 한국노동패널자료 분석결과임.

주3) 불안정성 비중은 각 고용지위/고용형태에 속하는 근로자 중 불안정성을 경험한 사람들의 비중을 의미함.

다음으로 [표 7]에서 근로조건 불안정 변화추이를 살펴보았다. 노동권 행사 기준의 불안정은 2007년도 77.3%에서 4.3%p 증가하여 노조가 없는 임금 근로자 비중이 확대되었다. 사회보장, 저임금 기준의 근로조건으로 본 임금 근로자 불안정 역시 2007년도에 비해 불안정 수준이 올라갔다. 정규직과 비정규직의 불안정 수준을 비교해 보면 모든 유형의 비정규직이 세 가지 기준의 불안정 측면에서 정규직에 비해 높은 상태를 유지하였다.

비정규직 근로형태별 근로조건 불안정을 비교해 보면, 첫째 저임금 기준의 불안정은 매우 불규칙적인 변화를 겪고 있음을 알 수 있다. 기간제 근로는 저임금 기준으로 볼 때 2009년도 이후에 불안정이 증가추세를 보였다. 비기간제 한시근로의 경우 2009년도 이후 불안정 수준이 크게 개선되었으나 다시 증가하여 2012년 기준으로 28.6%에 도달하였다. 시간제 근로는 저임금 기준의 불안정이 대체로 높게 유지되어 왔는데, 2007년도, 2010년도를 제외하고 50% 이상의 불안정 수준을 보였다. 용역 근로 역시 저임금 기준의 불안정 수준이 높아 2007년도에 비해 10%p가 증가하였다. 가내 근로는 2010년, 2011년 두 해 동안 저임금 기준의 불안정이 크게 개선되었지만 2012년도에 63.8%로 가장 높은 불안정 수준을 보였다. 특수형태 근로는 다른 비정규직 근로형태에 비해 저임금 기준의 불안정이 비교적 낮은 수준으로 유지되었다. 호출 근로는 저임금 기준의 불안정이 비교적 낮은 수준이었지만 불규칙한 변화 패턴을 보였다.

둘째, 고용형태별로 사회보장 기준의 불안정 수준이 다소 차이가 있지만 전반적으로 높은 수준의 변화추이를 보였다. 시간제 근로, 가내 근로, 호출 근로는 사회보장 기준의 불안정 수준이 매우 높은 유형이었는데, 이 유형에 속하는 대다수의 비정규직은 사회보장 혜택에서 배제될 가능성이 높아 보인다. 그리고 기간제 근로, 비기간제 한시근로, 파견 근로, 용역 근로 역시 지속적으로 사회보장 불안정에 노출되어 있는 것으로 나타났다.

셋째, 노동권 행사 기준의 불안정은 비정규직 근로자가 정규직에 비해 다소 높은 수준을 유지하였지만 모든 유형에서 노동권 행사의 불안정이 높은 수준에 있는 공통점을 보였다. 다만 비정규직 근로유형 중에서 특수고용은 노동권 행사 기준의 불안정 수준이 상대적으로 낮은 특성을 보였다.

끝으로 자영업자의 근로조건 불안정에 대한 분석결과를 보면, 자기 사업장이 없는 자영업자들이 사회보장 기준의 불안정이 높은 수준에서 유지되고 있는 것으로 나타났다. 연도별 추이를 보더라도 자기 사업장이 없는 자영업자들은 자기 사업장이 있는 자영업자에 비해 사회보장에서 제외될 가능성이 상대적으로 높게 나타났다. 반면에 저임금 기준의 불안정 측면에서 2008년도를 제외하고는 자기 사업장이 없는 자영업자가 상대적으로 다소 낮은 비중을 보였다.

[표 7] 고용지위별 근로조건 불안정 변화추이(2007년~2012년)

고용지위/고용형태			2007	2008	2009	2010	2011	2012	
자영업자	사업장 있음	저임금	-	33.4	39.4	36.6	33.4	38.7	
		사회보장	-	56.0	61.7	62.5	61.2	56.4	
		노동권행사	-	-	-	-	-	-	
	사업장 없음	저임금	-	40.7	38.6	33.7	31.5	37.5	
		사회보장	-	61.6	62.9	67.5	62.4	58.4	
		노동권행사	-	-	-	-	-	-	
임 금 근 로	비 정 규 직	기간제	저임금	26.9	33.7	28.1	24.2	38.7	39.8
			사회보장	16.4	40.0	34.2	35.7	33.7	37.6
			노동권행사	79.8	82.1	80.1	81.9	84.8	100.0
		비기간 제한시	저임금	21.6	20.2	31.2	20.3	26.6	28.6
			사회보장	43.4	53.4	59.8	59.8	63.1	62.5
			노동권행사	79.5	83.4	85.1	86.9	85.9	100.0
		시간제	저임금	44.4	51.5	50.6	39.9	53.6	54.2
			사회보장	85.3	87.5	86.6	86.7	85.4	77.8
			노동권행사	87.7	91.1	95.0	92.7	92.1	100.0
	파견제	저임금	51.0	55.3	43.3	35.0	46.4	37.0	
		사회보장	29.7	52.6	48.4	34.9	38.5	41.8	
		노동권행사	82.2	92.2	91.2	91.0	92.9	100.0	
	용역	저임금	34.9	44.7	34.7	39.3	39.3	44.9	
		사회보장	40.0	36.5	48.1	33.4	40.9	42.0	
		노동권행사	84.9	88.0	92.5	100.0	93.4	100.0	
	특수 형태	저임금	9.1	23.6	27.3	15.0	11.8	13.3	
		사회보장	29.7	39.8	45.1	53.1	53.0	59.9	
		노동권행사	36.4	46.4	58.1	62.2	58.5	72.5	
	가내	저임금	56.5	61.6	50.8	27.6	28.9	63.8	
		사회보장	84.6	81.4	70.2	89.9	87.8	75.4	
		노동권행사	94.9	100.0	94.4	80.7	85.5	100.0	
	호출	저임금	21.7	29.8	30.8	22.7	35.3	25.1	
		사회보장	92.2	91.4	85.2	87.9	88.0	92.3	
		노동권행사	93.0	92.5	97.1	97.9	95.7	100.0	
	정규직	저임금	13.3	13.5	12.3	8.1	10.5	10.1	
		사회보장	19.3	34.6	30.3	27.9	25.6	25.5	
		노동권행사	73.8	74.6	75.2	77.8	77.4	75.6	
	전체	저임금	18.5	19.6	19.5	14.6	19.5	26.2	
		사회보장	30.8	44.1	41.9	41.5	40.6	40.9	
		노동권행사	77.3	78.9	79.7	82.3	81.6	81.6	

주1) 각 년도 횡단가중치 적용함.

주2) 한국노동패널자료 분석결과임.

주3) 불안정성 비중은 각 고용지위/고용형태에 속하는 근로자 중 불안정성을 경험한 사람들의 비중을 의미함.

5. 결론

본 연구는 불안정 노동을 어떠한 기준으로 측정하는 것이 바람직한지에 대해 논의하고 한국에서 비정규 근로자 및 자영업자의 비중과 불안정 노동의 수준이 어느 정도인지를 실증적으로 규명하였다. 불안정 노동을 측정하는 개념적 분석틀은 ILO(2012a)에서 제시한 기준에 토대를 두어, 고용계약 측면과 근로조건 측면으로 구분하여 규정하였다. 고용계약 불안정은 다시 계약기간 불안정과 고용관계 불안정으로 세분화하고, 근로조건 불안정은 저임금, 사회보장 급여 제한, 노동권 행사 부족으로 구분하였다.

한국노동패널 자료를 활용하여 비정규 고용형태별 근로자의 비중 변화를 살펴 본 결과 첫째, 임금 근로 중 비정규 근로의 증가는 크게 변화가 없는 것으로 나타났고, 근로형태별 비중에서는 변화가 있었다. 기간제 근로, 비기간제 한시 근로, 시간제 근로가 지속적으로 증가하고 있는 반면, 용역 근로 및 특수형태근로는 다소 줄어드는 양상을 보였다. 그러나 자기 사업장이 없는 자영업자의 비중은 비정규 근로 중 비전형 근로의 감소 이상으로 빠른 속도로 증가하고 있음이 나타났다. 이러한 결과는 비정규 근로가 크게 증가하고 있지 않다는 선행 연구들이나 정부통계와 일치하는 결과이지만, 비정규 근로를 가짜 자영업으로 전환시킴으로써 나타나는 통계상 허점일 것으로 추정된다. 고용관계 형식만 자영업자이고 고용관계 실질은 근로자인 가짜 자영업자가 비정규 근로로 포함될 경우 최근 5년 사이에 비정규 근로의 증가분은 상당할 것으로 추정된다.

둘째, 비정규 고용형태별로 불안정 노동의 수준은 고용계약 불안정 측면에서 비정규직 근로자는 정규직에 비해 모든 비정규직 고용형태는 계약기간 불안정과 고용관계 불안정 모두에서 불안정에 노출되어 있으면서 동시에 최근 더욱 악화된 것으로 나타났다. 자기 사업장이 없는 자영업자의 경우 고용관계 불안정 역시 높게 나타났다. 예를 들어 시간제 근로의 경우 계약기간 불안정은 42.0%(2007년)에서 69.6%(2012년)으로 악화되었고, 고용관계 불안정 역시 25.3%(2007년)에서 85.3%(2012년)으로 악화되었다. 용역근로, 특수형태 근로, 가내 근로 모두 불안정성의 악화 규모가 20%p 이상 기록함으로써 불과 5년 사이의 변화라기에는 그 악화 정도가 너무도 상당한 규모이다.

셋째, 근로조건 불안정 역시 비정규직 근로유형들이 하위 세 가지 기준의 모든 조건에서 불리한 상황에 있음을 확인하였다. 즉 비정규직 근로형태는 정규직에 비해 저임금 기준, 사회보장 기준, 노동권 행사 기준에서 불안정성이 높은 것을 확인하였다. 특히 기간제 근로,

비기간제 한시 근로, 파견 근로, 용역 근로의 경우 이론적으로 법적으로 사회보장 불안정은 나타나지 않아야 한다(서정희·백승호, 2014). 그럼에도 불구하고 2012년 기준으로 기간제 근로 37.6%, 비기간제 한시 62.5%, 파견제 41.8%, 용역 근로 42.0%의 근로자들은 사회보장을 받고 있지 못한 것으로 나타났다. 법으로는 모두 보장되어야 하는 사회보장을 10명 중 4명 이상이 보장받고 있지 못하다는 현실은 법과 현실의 괴리가 너무도 크다는 사실을 보여준다. 특히 이들 근로의 사회보장 불안정은 2007년에 비해 2012년 모두 악화되었는데, 이러한 법과 현실의 간극은 행정력의 미비와 행정력의 악화를 의미한다.

이상의 분석결과를 바탕으로 본 연구의 이론적·정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 불안정 노동에 대한 개념을 보다 확장적으로 규정하는 ILO(2012a) 분석틀을 토대로 모든 비정규 근로자와 자영업자를 포괄하는 측정 기준을 마련함으로써 불안정 노동에 대한 연구 활성화에 기여할 것으로 판단된다. 국외 선행연구들이 불안정 노동에 대한 다양한 논의를 전개하고 발전시킨 반면, 국내 연구에서는 불안정 노동에 대한 다각적 접근이 아직 부족한 상황이다. 불안정 노동을 어떻게 측정할 것인가 하는 문제에 대해서는 불안정 노동을 고용 불안정, 소득 불안정, 사회보장 불안정으로 접근하는 몇몇 논의들만이 존재한다(백승호, 2014; 서정희, 2015; 서정희·이지수, 2015). 이러한 연구들은 고용 불안정을 비정규 고용형태로 규정하고 있는데, 이렇게 규정하게 되면 모든 비정규 근로자는 100% 불안정으로 측정된다. 그러나 고용 불안정을 본 연구에서처럼 계약기간 측면과 고용관계 속성으로 분류하고 이를 다시 세부 기준으로 나누어 규정하게 되면, 고용형태별 고용 불안정의 속성을 보다 세밀하게 살펴볼 수 있다는 장점이 있다. 이러한 방식은 비정규 근로자에 대한 정책을 마련할 때에도 보다 정치한 제도 설계를 가능하게 할 것이다.

둘째, 본 연구는 고용관계 측면에서의 불안정성을 규명하면서 가짜 자영업자를 도출해내는 방식을 제시하고 그 규모를 실증적으로 제시함으로써 국내에서의 가짜 자영업 논의를 본격화하고 비정규 근로의 규모를 수정하는 작업을 촉발하게 될 것이다. 그동안 정부통계와 선행연구들은 비정규 근로자가 전체 임금 근로자에서 차지하는 비중이 줄고, 비전형 근로자가 줄었다고 분석하고 있지만, 앞에서 살펴본 바와 같이 가짜 자영업자를 포함하여 그 규모를 추정하게 된다면 비정규 근로자가 노동시장에서 차지하는 비중이 상당히 달라질 것이다. 가짜 자영업자의 속성 4가지를 토대로 특수형태근로, 파견 근로, 용역 근로 등으로 재분류하여 보다 정교한 비정규 근로에 대한 분석이 이어지길 기대한다.

셋째, 본 연구는 한국 노동시장의 불안정성의 규모와 그 추이를 실증적으로 분석함으로써

써 노동시장의 불안정성 악화를 규명했다는 점에서 의의가 있다. 불과 5년 만에 나타났다고 보기에 믿기 어려운 불안정성 증가는 한국의 노동시장이 최근 얼마나 악화되고 있는지를 여실히 보여주고 있다. 그럼에도 불구하고 최근 일련의 노동시장 개혁 방안들은 이러한 불안정성을 더욱 극대화하는 방향으로 추진되고 있는데, 보다 근본적으로 재검토할 필요가 있다. 경제위기에도 불구하고 기업들의 법인적립금은 오히려 증가하고 있는 가운데(이호근, 2010) 불안정 노동에 매우 다각도로 노출되어 있는 비정규 근로를 증가시키는 방안은 근로자들에게 너무 일방적인 희생만을 강요하는 것은 아닌지 돌아볼 필요가 있다. 최근 중앙노동위원회의 현대자동차 부당해고 구제 재심신청 판정 사례의 경우(중앙노동위원회, 2015 부해394 판정) 현대자동차 사측이 대법원의 사내불법파견 판결 이후 근로자들을 단기 기간제 근로로 사용하고 있음을 보여준다. 동 사건에서 비정규 근로자는 1년 11개월 동안 무려 16회에 걸친 단기 기간제 근로계약을 맺고, 연차휴가조차 한번도 사용하지 않고 성실히 근무하였음에도 계약만료(해고)되었다. 사용자측의 이러한 조치는 2년 이상 근로한 근로자를 정규직으로 전환해야 하기 때문에 1년 11개월 만에 계약 종료를 한 것으로 추정된다. 현재 정부가 추진하고 있는 기간제 근로 기간 연장이라는 조치는 3년 11개월 동안 32회 단기계약을 반복적으로 맺고 이후 계약 만료를 통보하는 사측과 이를 받아들이고 또 다른 단기계약 기간제 근로를 해야만 하는 근로자를 양산할 것으로 추정된다. 누구를 위한 노동시장 개혁 정책인지, 이러한 정책이 받아들일만한 것인지 보다 냉정하게 숙고할 필요가 있다.

■ 참고문헌 □

- 강남훈(2013). 불안정 노동자와 기본소득. *마르크스주의 연구*, 10(2), 12-42.
- 곽노완(2013). 노동의 재구성 과 기본소득: 기본소득은 프레카리아트의 계급 형성과 진화에 필수적인가? *마르크스주의 연구*, 10(3), 94-114.
- 권혁진(2012). 비정규 고용과 국민연금 사각지대. *응용경제*, 14(2), 85-120.
- 김수완(2009). 노동시장 구조가 사회보험 배제에 영향을 미치는 메커니즘에 관한 연구. *사회복지연구*, 40(2), 253-283.
- 김유선(2013). 2013 비정규직 규모와 실태-통계청 경제활동인구조사 부가조사 결과. *노동사회*, 171. 한국노동사회연구소.
- 도재형(2013). 사법과 입법의 사각지대, 특수형태근로종사자. *노동법연구*, 34, 197-244.
- 박계성, 노상현, 유성재, 조임영, 강성태(2009). *사내하도급과 노동법*. 한국노동연구원.
- 김태호(역)(2014). *프레카리아트: 새로운 위험한 계급*. G. Standing. *The Precariat: The new dangerous class*. (2011). 박종철 출판사.
- 백승호(2014). 서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정 노동분석. *한국사회정책*, 21(2), 57-90.
- 서정희(2015). 비정규직의 불안정 노동: 비정규 고용형태별 노동법과 사회보장법에서의 배제. *노동정책 연구*, 15(1), 1-41.
- 서정희, 백승호(2014). 사회보험의 법적 사각지대: 임금근로자 적용제의 규정과 규모의 변화. *노동정책 연구*, 14(3), 37-78.
- 서정희, 이지수(2015). 서비스 부문에서의 불안정 노동의 메커니즘: 업종별 시장구조와 비정규 고용. *사회복지연구*, 46(1), 283-314.
- 심재진(2012). 사업의 외주화에 따른 고용관계의 법해석론: 유럽연합 및 영국 사례와의 비교. *노동법연구*, 33, 293-350.
- 유형근(2015). 청년 불안정노동자 이해대변 운동의 출현과 성장: 청년유니온과 알바노조. *아세아연구*, 58(2), 38-77.
- 윤정향(2005). 비정규노동자의 사회보험 배제원인에 관한 구조와 행위 분석: 금융업과 자동차산업을 중심으로. *사회보장연구*, 21(3), 123-155.
- 이병희(2012). 사내하도급의 활용 원인과 고용성과. *산업노동연구*, 18(1), 1-33.
- 이병희, 강성태, 은수미, 장지연, 도재형, 박귀천, 박계성(2012). 사회보험 사각지대 해소 방안: 사회보험료 지원정책을 중심으로. 한국노동연구원.
- 이진경(2012). 프롤레타리아트와 프레카리아트. *마르크스주의 연구*, 9(1), 173~201.
- 이호근(2010). 불안정고용(precarious work)의 시대 사회적 보호법제의 실효성과 사회통합적 일자리 창출 대안. *한국사회정책*, 17(1), 13-61.

- 정성미(2007). 정규직의 사각지대. 월간 노동리뷰. 26, 26-37.
- 정이환(2007). 기업규모인가 고용형태인가. 경제와사회. 73. 332-441.
- 통계청(2014). 2014년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과. 통계청.
- Appelbaum, E., Bosch, G., Gautié, J., Mason, G., Mayhew, K., Salverda, W., Schmitt, J. & Westergaard-Nielsen, N. (2010). Introduction and overview. In J. Gautié & J. Schmitt (eds). *Low-wage work in the wealthy world*. New York: Russel Sage Foundation Publications.
- Arnold, D. & Bongiovi, J. (2013). Precarious, informalizing and flexible work: Transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3). 289~308.
- Böheim, R. & Muehlberger, U. (2006). *Dependent forms of self-employment in the UK. Identifying workers on the border between employment and self-employment*. IZA Working Paper No. 1963. Bonn.
- Dörre, K. (2006). Prekäre arbeit und soziale desintegration. *APuZ*, 40—41.
- Eichhorst, W. & Mark, P. (2012). Whatever works: Dualization and the service economy in bismarckian welfare states. In E. Patrick, H. Silja, P. Bruno & S. Martin (eds). *The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford University Press.
- Eurociett(2012). *The agency work industry around the world*, 2012 Edition.
- Eurofound(2013). *Self-employed or not self-employed? Working conditions of 'economically dependent workers'*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- European Commission(2010). *European employment observatory review: Self-employment in Europe 2010*. European Commission.
- Häusermann, S. & Schwander, H. (2012). Varieties of dualization? Labor market segmentation and insider-outsider divides across regimes. In E. Patrick, H. Silja, P. Bruno & S. Martin (eds). *The age of dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford University Press.
- ILO(2003). *The scope of the employment relationship*. International Labour Conference 91st Session Report.
- ___(2012a). *From precarious work to decent work: Outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment*.
- ___(2012b). *Decent work indicators: Concepts and definitions*.

- Mares, I. (2003). *The politics of social risk: Business and welfare state development*. New York: Cambridge University Press.
- Mason, G. & Salverda, W. (2010). Low pay, working conditions, and living standards. In J. Gauthier & J. Schmitt(eds). *Low-wage work in the wealthy world*. New York: Russel Sage Foundation Publications.
- Mckay, S., Jefferys, S., Paraksevopoulou, A. & Keles, J. (2012). Study on precarious work and social rights. Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University.
- Muehlberger, U. & Pasqua, S. (2009). Workers on the border between employment and self-employment. *Review of Social Economy*. 67(2). 201-228.
- Palier, B. (2010). Ordering change: Understanding the 'Bismarckian' welfare reform trajectory. In B. Palier(ed.). *A long goodbye to Bismarck?: The politics of welfare reforms in Continental Europe*. Amsterdam University Press.
- Swenson, P. (2002). *Capitalists against markets: The making of labor markets and welfare states in the United States and Sweden*. New York: Oxford University Press.
- Taylor-Gooby, P. (ed.).(2011). *New risks, new welfare: The transformation of the european welfare state*. Oxford University Press.
- Thelen, K. (2014). *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*. Cambridge University Press.

Precarious Work of Nonstandard Workers and Self-employment Workers: Measuring of Precarious Work Criteria and an Analysis of Trend by Employment Forms

Seo, Jeong-hee* · Park, Kyung Ha**

The aim of this study is to examine empirical evidence to show how nonstandard workers and bogus self-employment workers are in precarious work condition. We constituted criteria for measuring precarious work of nonstandard workers and bogus self-employment workers based on preceding researches and ILO(2012a), and analysed the extent of precarious work using the longitudinal data. The precarious work criteria consist of two subcriteria, namely insecurity in employment contract and working condition. First, the precarious employment contract is subdivided into a contract term and employment relationship. Second, the condition of precarious work is subdivided into three domains; low wage, poor protection from termination of employment, lack of access to social benefits, limited to exercise labor rights.

We analysed empirical data, the Korea Welfare Panel of 2010-2014(six-wave panel). Six-year trend of analysis of precarious work is as follows. The nonstandard workers, especially termed workers, part-timers are continuously increased and bogus self-employer are highly increased in recent. The finding applying the criteria of employment contract and working condition is that non-standard workers are more precarious than standard workers. Diverse forms of nonstandard workers are differently increased in insecurity by two criteria. An aspect of employment contract criteria considered, all types of nonstandard workers and self-employers deteriorated continuously.

* Associate professor, Department of Social Welfare, Kunsan National University (sjh@kunsan.ac.kr)

** Associate Research Fellow, Busan Social Welfare Development Institute(keh222@hanmail.net)

Although the difference on the type of nonstandard workers, the level of insecurity in access to social benefits remained high on working condition. Also, bogus self-employers are exposed to a high exclusion of social security during 6 years.

Key Words: nonstandard work, self-employment worker, bogus self-employment, precarious work, disguised employment relationship

◆ 2015.07.31. 접수 / 2015.09.16. 1차 수정 / 2015.09.22. 게재 확정