

# 서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정 노동 분석\*

백 승 호\*\*

## ◁ 요약 ▷

본 연구의 목적은 한국의 계급과 불안정 노동을 분석하는 것이다. 이를 위해 노동의 불안정성을 고용과 소득·사회적 임금 세 가지 기준으로 구분하고, 임금노동자뿐 아니라 비임금노동자, 실업자 그리고 잠재적 실업자까지 포괄하여 노동의 불안정성을 분석하였다. 임금노동자와 비임금노동자는 계급구분에 기초하여 어떤 계급이 불안정 노동에 지속적으로 노출되고 있는지를 분석하였고, 여기에 기존 논의들에서 불안정 노동 집단으로 언급되고 있는 실업자와 잠재적 실업자를 포함하여 전체 불안정 노동의 규모를 확인하였다.

분석결과 서비스 노동자 계급과 생산직 노동자 계급이 불안정 노동에 지속적으로 노출되어 있는 것으로 확인되었다. 그중에서도 서비스 노동자 계급의 사회적 임금 불안정성은 매우 심각했다. 또한 고용, 소득, 사회적 임금이 중첩적이고 지속적으로 노출되어 있는 전체 불안정 노동의 규모는 2010년 현재 경제활동인구 대비 43~50% 수준에 달하는 것으로 나타났다. 특히 서비스 노동자의 경우 고용과 소득의 불안정성뿐 아니라, 전통적 사회보험 시스템에서도 구조적으로 배제되고 있는 것으로 분석되었다. 따라서 이들에 대한 대안적 사회보장 패러다임에 대한 다양

\* 본 연구는 2014년 가톨릭대학교 교비연구비의 지원과 2010년 교육과학기술부의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2010-328-B00042).

\*\* 가톨릭대학교 사회복지전공 부교수(livevil@catholic.ac.kr)

한 논의가 필요함을 확인하였다.

주제어: 서비스경제, 계급, 불안정 노동, 프레카리아트

## 1. 서론

본 연구는 서비스 경제사회의 특징을 반영하는 계급구분에 기초해서 한국의 불안정 노동 (precarious work)<sup>1)</sup>을 분석하는 것이 주요 목적이다. 특히 어떤 계급/계층을 중심으로 불안정 노동이 형성되고 있는지를 분석하고, 프레카리아트(precariat)<sup>2)</sup>되어 가고 있는 불안정 노동집단의 규모와 변화 추이를 살펴보고자 한다.

1970년대 이후 전통적 산업사회에서 서비스경제 사회로 산업구조가 급속도로 전환 되어왔고, 이러한 변화의 가장 큰 특징 중 하나는 표준적 고용관계의 해체와 그로 인한 노동의 불안정성이었다(이주희, 2011; Kalleberg, 2000, 2009; Bosch, 2004). 이러한 맥락에서 기존의 연구들은 불안정 노동을 비정규(비정형)노동이라고 하는 종사상 지위 개념으로 규정하여 그 규모를 추정하거나(이병훈·윤정향, 2001; 정이환, 2003; 장신철, 2012 등), 정규직과의 차별 또는 격차에 주목하거나(남재량, 2007; 이인재·김태기, 2009 등), 비정규직 결정요인 등을 분석(김유선, 2003; 정이환, 2007 등)해 왔다.

특히 기존 연구들에서는 주로 임금노동자들의 고용(employment) 불안정성에 관심을 가져왔다. 이들 연구들은 고용불안정을 비정규고용(이병훈·윤정향, 2001; 김유선, 2007), 비정형고용(정이환, 2003; Kalleberg, 2000, 2009), 불안정 취업(윤진호, 1994) 등으로 개념

---

1) 본 연구에서는 불안정한 노동(precaious work)과 불안정한 고용(precaious employment)을 구분하여 사용할 것이다. 불안정 노동(work)은 고용조건뿐 아니라 소득이나 사회적 임금에서의 배제를 포함하는 전반적인 노동조건 불안정성을 언급할 때 사용하는 개념으로써 일자리의 질과 유사한 개념이고, 불안정 고용(employment)은 고용형태, 근로제공방식, 근로시간 등 임금노동자와 비임금노동자의 고용조건과 관련된 불안정성을 언급할 때 사용하는 개념으로 불안정 노동의 하위범주에 포함된다.

2) 프레카리아트(precariat)는 불안정한 이라는 의미의 이탈리아어 프레카리(precario)와 노동자 계급을 뜻하는 프롤레타리아트(proletariat)의 합성어로 한 사회에서 분명하게 구분되는 사회경제적 집단을 의미한다. 프레카리아트는 그 자체로서 계급이라기보다는 현재 계급화 과정에 있는 불안정한 노동집단이다(Standing, 2011:7). 프레카리아트는 근로빈곤이나 불안정한 고용(insecure employment)과 상관관계가 높지만 이들과 동일한 개념은 아니다(Standing, 2011: 9). 프레카리아트에 대한 자세한 설명은 본 논문의 2장에서 다룬다.

화하고, 이들의 고용불안정을 고용형태, 고용지속성, 근로시간, 근로제공방식 등의 측면에서 검토하였다. 이와 달리 성재민·이시균(2007), 이병희(2012) 등의 소수 연구들은 사회보험 및 부가급여의 적용여부를 기준으로 공식고용과 비공식고용으로 구분하여 노동시장의 불안정성을 분석하기도 하였다.

그러나 서비스경제에서 불안정 노동의 문제를 고용의 불안정성, 특히 임금노동자들의 고용불안정성에만 국한하여 분석하는 것에는 많은 한계가 있다. 서비스 경제사회에서 불안정 노동의 문제는 임금노동자들에게만 국한된 문제가 아니며(이진경, 2012; 강남훈, 2013; 광노완, 2013), 고용불안정에만 제한되어 설명될 수 없기 때문이다(ILO, 2011; Emmenegger et al., 2012). 또한 불안정 노동의 차원은 고용형태, 사회적 보호 그리고 소득에서의 불안정성 등을 포함하여 보다 포괄적으로 규정되어질 필요가 있음에도 불구하고(강남훈, 2013; ILO, 2011; Standing, 2011) 기존의 논의들은 주로 이들 차원들을 개별적으로만 다루고 있다.

따라서 본 연구에서는 불안정 노동의 분석대상을 임금노동자에 국한시키지 않고, 자영업자, 장기실업자뿐만 아니라, 비경제활동 인구에 포함되는 잠재실업자까지 포괄하여 분석할 것이다. 그리고 노동시장의 불안정성을 고용(employment)의 불안정뿐 아니라 시장소득(market income) 및 사회적 임금(social wage)의 불안정성을 포괄하여 재구성하고자 한다. 그 이유는 고용의 불안정성에만 주목하는 기존의 논의들이 서비스경제 사회로의 전환과 함께 확산되고 있는 다양한 형태의 노동시장 불안정성을 충분히 반영하지 못하기 때문이다.

또한 본 연구에서는 불안정 노동을 개인의 계급적 지위 구분에 기초해서 분석할 것이다. 기존의 연구들은 노동의 불안정성을 주로 노동시장에서의 종사상지위에 주목하여 분석해왔다. 하지만 노동의 불안정성을 종사상 지위로만 파악하는 것은 불안정성의 복합적 속성을 충분히 포괄하지 못한다. 또한 분석단위를 개인으로 하는 종사상 지위 개념은 특정 시점에서의 노동시장 지위를 반영할 뿐이다. 그 결과 일반적으로 저임금, 저숙련 비정규직들의 고용조건 등이 매우 열악한 것이 자명함에도 불구하고, 자발적 선택에 의한 비정규직의 경우<sup>3)</sup>라든지, 고숙련 전문직이면서 종사상 지위가 비정규직인 경우 등과 같

3) 2013년 통계청의 발표에 따르면, 약 48% 정도의 노동자들이 비정규직을 자발적으로 선택했다고 응답하는 것으로

은 예를 들며 비정규직의 문제를 과소평가하려는 논쟁에서 자유로울 수 없다.

그러나 본 연구와 같이 계급적 지위를 기준으로 노동의 불안정성을 분석하게 되면 이러한 논쟁들에서 어느 정도 자유로울 수 있을 뿐 아니라, 어떤 계층들이 노동의 불안정성에 직면해 있는지를 보다 구체적으로 드러냄으로써 사회정책의 대상 집단을 더 명확히 할 수 있는 장점이 있다. 계급적 지위는 분석단위가 개인이 아니라 개인들의 집합인데, 특정 계급에 속해 있다는 것은 노동시장에서의 직업경험, 사회적 보호에서의 배제 경험 등이 유사한 집단에 속해있음을 의미한다. 따라서 논쟁의 여지가 있는 종사상 지위 개념보다는 보다 과학적이고 객관적인 계급 개념을 사용하는 것이 분석적으로도 더 유용할 것으로 판단된다.

본 연구에서는 계급을 구분함에 있어 서비스경제 사회의 특성을 반영하는 새로운 계급분류를 적용하고자 한다. 1970년대 이후 대부분의 선진자본주의 국가는 서비스경제 사회로의 전환을 경험하였는데, 이러한 변화의 큰 특징 중 하나는 계급구조의 변화라 할 수 있다(Oesch, 2006). 특히 중간계급의 등장은 서비스 경제로의 전환과정에서 나타나는 가장 전형적인 현상 중의 하나였고, 많은 계급론 연구들은 이러한 중간계급을 새로운 계급으로 재분류하는 것에 관심을 가져왔다(신광영, 2008; Wright, 1989; Goldthorpe, 2000; Oesch, 2003, 2006). 하지만 기존의 노동시장 불안정성에 대한 연구에서는 이러한 변화된 계급구조의 특성을 반영한 연구가 매우 드물다.

이상과 같이 본 연구는 서비스 경제에서의 새로운 계급구분에서 출발하여, 어떤 계급들이 불안정 노동에 지속적으로 노출되어 프레카리아트화 되어가고 있고 그 규모는 어떠한지를 확인하고자 한다. 프레카리아트를 노동시장의 불안정성을 경험하고 있는 사회경제적 집단으로서 현재 형성되어 가고 있는 계급이라고 보았을 때(Standing, 2009), 본 연구는 현재의 어떤 계급들이 프레카리아트화 되어가고 있는지를 밝히고, 표준적 고용관계에 기초해 설계된 사회보험 중심의 전통적 사회정책이 이들 계급들의 불안정성을 적절히 포괄하고 있지 못함을 확인할 것이다. 이를 통해 본 연구는 비표준적 고용관계가 표준화 되어가고 있는 서비스 경제사회에 적합한 사회정책을 설계하는데 유용한 함의를 제공할

---

로 나타났다. 물론 이러한 통계치는 자발성에 대한 정의 및 측정의 문제 등에서 타당한 척도를 사용하고 있으나 의 문제제기 등이 존재하기 때문에 해석에 유의할 필요가 있다.

수 있을 것이다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 우선 2장의 이론적 배경에서는 불안정 노동, 서비스 경제와 계급, 프레카리아트에 대한 기존의 연구들을 검토할 것이다. 3장에서는 본 연구에서 사용될 자료와 분석방법을 소개하고, 4장에서는 임금노동자와 자영업자의 계급을 구분하여 어떤 계급이 불안정 노동에 지속적으로 노출되어 프레카리아트화되어 가고 있는지를 탐색적으로 살펴본 후, 이들과 장기 및 잠재실업자들을 포괄하여 프레카리아트화되어 가는 집단들의 전체 규모를 분석할 것이다. 5장에서는 본 연구의 결론과 이론 및 정책적 함의가 제시될 것이다.

## 2. 기존 연구 검토: 서비스경제화와 불안정 노동 그리고 계급

### 1) 서비스 경제화와 불안정 노동

이 절에서는 서비스 경제사회의 특징인 불안정 노동을 고용불안정, 소득불안정, 사회적 임금의 불안정으로 구분하여 기존 연구들을 검토하고자 한다.

#### (1) 서비스 경제화와 고용 불안정

서비스경제로의 산업구조 변화에서 가장 중요한 특징 중 하나는 고용 불안정성의 증가이다. 서비스경제에서의 고용이 불안정한 이유는 두 가지로 설명할 수 있다. 하나는 고용형태의 다양화에 따른 고용불안정성의 증가이고, 다른 하나는 서비스업의 성격과 관련된 고용불안정성의 증가이다.

먼저 서비스업의 증가는 고용형태의 변화를 가져왔다. 소비자들의 소비패턴이 재화에서 서비스로 변화되면서 고속런 서비스업에서부터 저속런 서비스업에 이르기까지 용역, 파견, 외주화 등의 다양한 고용형태가 만들어졌다. 실제로 제조업에 비해 서비스업에서 비정규직 고용형태가 빠르게 증가하는 현상들이 관찰된다(이성균, 2004; 윤정향, 2008). 그리고 고용주들은 무기한 계약, 전일제, 종속고용에서 벗어난 고용계약을 선택하거나 저

임금 노동자들을 활용함으로써 엄격한 해고규제와 실업급여 제도를 우회하는 고용전략을 통해 노동비용을 줄이고자 하였는데(Eichhorst and Marx, 2012), 이 과정에서 비표준화된 고용계약이 서비스 경제에서의 전형적인 고용형태로 정착되어왔다. 또한 소프트웨어 개발, 정보 처리 등 새로운 서비스 업무들에 대해서는 외주를 활용하는데 이는 일시적으로 업무를 처리하는 불안정 고용 증가의 요인으로 작용하기도 한다(윤윤규, 2007: 83).

다음으로 서비스업의 특징과 성격이 고용불안정과 관련된다. 앞서 설명한 고용형태의 다양화는 인력수요의 유연성을 필요로 하는 서비스업의 성격과도 관련된다(정이환, 2004). 즉 서비스업은 제조업과는 달리 최종상품을 저장할 수 없기 때문에 수요의 변화에 따라서 생산의 즉각적인 변동이 요구된다. 이를 위해 인력의 유연성이 필요하게 되고 전통적 산업사회와는 다른 비표준화된 다양한 고용형태에 대한 수요가 확대되었다는 것이다. 또한 서비스업은 특성상 제조업에 비해 기업 특수적 숙련에 대한 수요가 적기 때문에, 기업의 입장에서는 비정형적 고용을 선호한다(정이환, 2004: 166). 그 결과 서비스업에서의 노동시장 유연화가 확산되면서 비정규직을 채용하거나 외부노동력을 일시적으로 활용하는 사례가 증가하고 있는 것이다(이성균, 2004). 이는 서비스업 고용불안정의 주요한 원인으로 작용한다. 서비스 기업의 규모와 영세성 또한 고용불안정과 관련이 있는 것으로 설명된다. 기업규모가 작아서 내부노동시장이 취약하고 기업자체의 폐업이 많아 고용불안정성이 증가한다는 것이다(정이환, 2004: 166).

## (2) 서비스 경제화와 소득불안정

앞서 설명한 서비스 경제화와 고용불안정은 곧 소득 불안정과 밀접하게 관련되어 있다. 음식업 등 전통적 서비스업은 규모도 영세하고, 생산성도 낮아서 저임금이 일반화된 산업이다. 또한 이들 서비스업은 생산자들 사이의 경쟁이 심해 기술인력보다는 저숙련 단순노무직이 주로 고용되게 됨으로써 저숙련 노동시장을 형성하게 된다. 결국 나쁜 일자리로의 서비스업 고용이 확대됨으로써 소득 불안정이 일반화되고 있다(윤윤규 등, 2007).

또한 서비스 경제화의 과정에서 한편으로는 지식정보 집약적인 부문에서 전문서비스를 제공하는 전문직 종사자들이 등장하는 반면, 노동집약적인 부문이나 전형적으로 생산성이 낮은 부문도 확대되면서 이들 서비스업에 고용된 노동자들이 임금, 고용안정성, 직업훈련, 사회적 보호 등에서 차별적 처우를 받게 되는데, 이러한 과정에서 노동시

장의 소득 불안정성은 강화되고 있다(신광영, 2008; Eichhorst and Marx, 2012). 이는 서비스 경제화가 고용의 불안정성은 물론 소득의 불안정성과도 밀접하게 관련되어 있음을 보여준다.

물론 서비스경제에서 소득불안정성에 관한 일부 연구들은 서비스 경제화로 인해 소득불안정성이 확대되었다는 증거가 없다고 주장하기도 한다. 그러나 대부분의 연구들은 서비스 산업의 일자리 증가가 소득불안정성을 증가시킨다는데 동의하고 있다. 특히 소득 불안정성은 서비스 경제로의 전환과 매우 밀접하게 관련되어 있다는 연구들이 다수 존재한다(Lee and Back, 2012 등).

### (3) 서비스경제화와 사회적 임금 불안정성

서비스경제로의 전환과 관련된 또 하나의 중요한 불안정성은 사회적 임금의 불안정성이다. 전통적 산업사회에서 정규직 남성 노동자 계급은 사회보험을 통해 시장소득 불안정의 문제에서 어느 정도 자유로울 수 있었다. 그러나 서비스 경제로의 전환과 인구고령화, 여성노동시장의 참여 증가 등의 사회경제적 변화로 인해 확산된 불안정 고용은 사회보험에 포괄되지 못하는 불안정 노동자들을 양산하였다(백승호, 2005). 결국 이러한 사회경제적 변화는 전통적 사회보험이 새로운 사회적 위험을 충분히 포괄하지 못하는 ‘사회적 보호의 제도적 지체’ 현상으로 이어지면서 사회적 임금의 불안정은 확대되었다.

기존의 연구들이 주로 고용의 불안정성과 소득의 불안정성에 주목하고 있었다면(이병훈·윤정향, 2001; 김유선, 2007; 장신철, 2012 등), 사회적 임금의 불안정성에 주목하는 연구들이 최근 늘어나고 있다(방하남·이상호, 2006; 장지연·양수경, 2007; 김수완, 2009; 이병희, 2010 등; Emmenegger and Häusermann, 2012). 이들 연구들은 대부분 비정규직이라고 하는 고용형태에서의 불안정성과 사회보험에서의 배제의 관계를 분석하고 있다. 그러나 사회적 임금의 불안정성을 비정규직 고용형태와의 관계 속에서만 분석하는 것은 한계가 있다. 즉, 정규직 내에 상당한 비율로 존재하고 있는 사회적 임금의 불안정성을 충분히 드러내지 못할 뿐 아니라, 비표준화된 고용계약뿐 아니라, 장기실업이 만연되어 가고 있는 서비스경제에서 장기실업자, 자영업자 등 고용계약관계를 이탈한 집단들의 사회적 임금 불안정성을 분석하는 데에도 한계가 있다(성재민·이시균, 2007: 98).

따라서 본 연구에서는 정규직·비정규직 구분과 같이 고용형태에 기반한 불안정성 논의로는 포괄할 수 없는 노동의 불안정성을 분석하기 위해 계급 구분에서 출발한 노동의 불안정성에 주목할 필요가 있다고 보고 있다. 계급과 관련된 자세한 논의는 다음 절에서 다룬다.

## 2) 서비스 경제화와 계급구조

서비스 경제사회로의 전환은 산업부문에서 서비스업 고용의 증가뿐 아니라, 기업조직에서 소유와 경영, 관리기능의 분리, 직업 측면에서 전문직 종사자의 등장, 복지국가에서 공공부문 고용의 확대와 여성경제활동의 증가, 중산층의 분화 등으로 인한 새로운 중간 계급의 출현을 촉진하였다(신광영, 2008; Wright, 1989; Goldthorpe, 2000; Oesch, 2006). 이와 함께 노동시장에서의 계급구조에 대한 논의도 변화해왔다.<sup>4)</sup> 기존의 계급분류 기준을 그대로 사용하면서 새롭게 등장한 중간계급을 ‘모순적 계급위치’라는 개념을 사용해서 자본가계급, 프티부르주아, 중간계급, 노동계급으로 구분하는 논의들에서부터(Wright, 1985), 서비스업 중심사회로의 전환에 주목하여 서비스 노동자를 새로운 계급으로 분류하는 논의들(Goldthorpe, 2000), 그리고 전통적 계급 이론들이 후기 산업사회에 적합하지 않음을 지적하면서 산업 구조 및 고용구조의 변화를 반영한 새로운 계급범주를 제시하는 논의들이 있어왔다(Esping-Andersen, 1993; Oesch, 2006; Standing, 2009).

이들 새로운 계급관련 논의 중 맑스주의 전통을 따르는 Wright(1985)나 베버주의 전통을 따르는 Goldthorpe(2000)의 계급분류는 사회적 생산관계나 생활기회의 축적, 고용 계약관계를 기준으로 계급을 구분하고 있는데, 전통적 산업사회의 계급분류 기준을 그대로 적용함으로써 서비스경제로의 산업구조변화를 계급구조 분석에서 충분히 소화해 내

4) 일반적으로 계급분석은 계급구조, 계급형성, 계급갈등을 이해하기 위한 것이다(신광영, 2008: 242). 본 연구는 계급구조 분석에 주목하고자 하며, 계급구조에 따른 노동 불안정성에 차이가 발견되는지를 확인하고자 한다. 계급구조 분석은 계급을 분류하는 기준에 따라 세 가지 접근방식으로 진행되어 왔다. 계급을 개인적 속성과 물질적 생활조건에 근거하여 분류하는 계층연구 접근, 경제적 기회의 축적과 배제에 따라 분류하는 베버주의 전통의 접근, 지배와 착취의 관계에 따라 분류하는 맑스주의 전통의 접근이 그것이다(Wright, 2009). 본 연구에서의 계급구분은 베버주의와 맑스주의 계급분류 논의를 비판하면서 서비스 경제의 특성을 반영하여 계급을 분류하는 Oesch(2006)의 계급구분에 기초한다.



고 있지 못하다(신광영, 2008: 76). 이에 비해 Esping-Andersen(1993)은 계급을 포드주의적 위계와 포스트포드주의적 위계로 구분함으로써 서비스 경제로의 산업구조 변화를 계급 구조 분석에 반영하고 있다. 이러한 계급 구분은 숙련을 요구하는 직종과 판매직 등 저숙련 직종으로 위계적인 고용의 양극화 패턴이 나타나고 있는 서비스 경제사회의 특징(Oesch, 2006: 37)을 반영하고 있다는 점에서 의미가 있다. 그러나 이러한 수직적 계급분화 뿐 아니라, 중간계급 내에서의 수평적 분화현상 또한 가속화되고 있는데, 기존의 계급 구분 논의들은 이 점을 충분히 반영하고 있지 못하다는 한계가 있다(신광영, 2008: pp.79-80; Oesch, 2006: 39).

이에 비해 Oesch(2006)는 ‘서비스업의 증가’와 ‘여성의 노동시장 참여 증가’ 그리고 ‘교육 수준의 증가’라는 노동시장의 변화 경향이 상호 결합하여 나타나는 계급구조의 수평적 수직적 위계를 반영하여 계급을 분류하고 있다. Oesch(2006)은 Goldthorpe(2000)와 Wright(1985)의 계급구분 기준<sup>5)</sup>을 비판적으로 재구성하면서 계급구조를 분석하고 있다. 우선 Oesch(2006)은 대부분의 계급이론에서 수용되고 있는 생산수단의 소유여부를 기준으로 한 계급구분은 그대로 유지하고 있다. 다음으로 생산수단을 소유하지 않은 피용인들을 계급으로 분류하는 방식에서는 Goldthorpe(2000)와 Wright(1985)의 계급분류 기준을 차용하거나 변경하는 방식으로 새롭게 계급을 분류하고 있다.

그는 한 축으로는 계급의 수직적 위계를 파악할 수 있는 숙련(marketable skill)을, 다른 한축으로는 계급의 수평적 위계를 포착할 수 있는 작업방식(work logic)을 기준으로 두어 서비스경제에서의 계급을 구분하고 있다(Oesch, 2006). 숙련 기준은 Goldthorpe(2000)의 고용계약관계 개념이 가지는 조작적 정의의 모호성을 비판적으로 수용한 계급 구분 기준으로서 계급의 수직적 위계구조와 관련된다. 작업방식 기준은 계급의 수평적 위계구조와 관련되는데, Oesch(2006)가 서비스 경제의 특성을 반영하기 위해 Wright(1985)의 조직자산 기준을 비판적으로 확대, 재구성하여 새롭게 제시하고 있는 계급 구분 기준이다. 그는 조직자산 기준만으로는 전통적 산업사회와는 달리 서비스 경제사회에서 중간계급들이 경험하는 서비스 노동과정의 수평적 차이를 충분히 드러내지 못하기 때문에, 조직

5) Goldthorpe(2000)는 고용계약관계의 개념에 기초하여 계급을 서비스계급, 중간계급, 노동계급으로 구분하고 있고, Wright(1985)는 생산수단의 소유여부, 기술/학력 자산과 조직자산의 수준을 기준으로 자본주의의 사회계급을 12가지로 구분하고 있다. 생산수단의 소유여부와 기술/학력자산을 계급분류의 기준으로 사용하는 것은 Wright(1985) 뿐 아니라, Oesch(2006) 등 대부분의 계급이론에서 널리 수용되고 있다(Oesch, 2006: 66).

자산에 기초한 작업방식 이외에 또 다른 일상적 작업방식(work logic)에 주목함으로써 중간계급내의 구조적 균열을 더 타당하게 파악할 수 있다고 보고 있다.

그는 서비스경제 사회에서의 피용인들이 경험하게 되는 작업방식을 크게 기술적(technical), 조직적(organizational), 대인적(interpersonal) 작업방식으로 구분하여 중간계급의 수평적 분할을 분석하고 있다.<sup>6)</sup> 이들 세 가지 작업방식의 특징은 [표 1]과 같다.

[표 1] 세 가지 작업방식과 특징

구분	기술적 작업방식	조직적 작업방식	대인적 작업방식
업무/일의 진행 (setting of work process)	규격화된 기술 (technical parameters)	관료적 업무 분장 (Bureaucratic division of labour)	대면접촉 서비스 (face-to-face exchange)
권력관계 (relations of authority)	고위직: 명령체계 외부에서 작업 하위직: 명령체계 내에서 작업	관료적 명령구조 내에서 작업	주로 명령체계 밖에서 작업
1차적 관심대상 (primary orientation)	전문직 공동체	고용한 기관	클라이언트, 학생, 환자
숙련요건 (skill requirements)	고위직: 과학적 전문성 하위직: 기술, 육체적숙련	고위직: 조정과 통제 기술 하위직: 판매기술	고위직: 전문성, 사회성 기술 하위직: 사회성기술

\* 자료: Oesch(2006: 64).

이들 중 서비스 경제의 특징을 가장 잘 드러내는 것이 대인적 작업방식(interpersonal work logic)이다. 사회서비스, 의료 및 교육서비스뿐 아니라 판매서비스, 여가서비스 등 대부분의 서비스업에서 작업경험은 다른 사람을 돌보고, 클라이언트와 상담하는 등의 대인 서비스에 기반하고 있다는 점에서 대인적 작업방식은 서비스 경제사회의 특성을 드러내는데 가장 중요하다. 이러한 측면에서 보면, Wright(1985)의 조직자산 기준에 기초한 계급 분류는 서비스 경제사회의 특성을 충분히 반영하고 있지 못하다(Oesch, 2006: 61-62). 그리고 이러한 대인적 작업방식은 사람들과 소통하고 상호작용하는 능력인 사회성 기술(social skills)을 필요로 하는데, 이 기술은 고숙련뿐 아니라 저숙련 서비스직 노동자들도

6) 여기에 추가적으로 Oesch(2006)는 생산수단을 소유하고 있는 집단인 고용주와 자영업자 집단을 독립적 작업방식(independent work logic)으로 명명하여 구분하고 있다.

사용한다(Gallie et al., 1998: 52). 즉, 서비스 경제에서의 계급구분에서는 숙련 수준에 따른 수직적 분할 이외에 숙련수준이 통제된 상태에서 수평적으로 분할되는 또 다른 균열지점을 일차적으로 고려하는 것이 중요한데(Oesch, 2006: 62) 그 기준이 작업방식이다. 이와 같이 Oesch(2006; 2008)는 작업방식과 숙련수준을 기준으로 서비스경제사회에서 중간계급의 다양성을 잘 반영한 계급구분 틀을 제시해주고 있다.

### 3) 프레카리아트의 개념과 범주 그리고 프레카리아트화

프레카리아트란 불안정한(*precarious*) 프롤레타리아트(*proletariat*)의 합성어로서 일반적으로 불안정한 노동집단을 뜻하는 의미로 사용되고 있다(강남훈, 2013; 곽노완, 2013; 이광일, 2013; Standing, 2009; 2011). 프레카리아트는 그 자체가 계급으로 규정되기도 하지만(이진경, 2012; 강남훈, 2013; 곽노완, 2013), 하나의 계급적 특성을 가진다기보다는 계급화되어가고 있는 집단으로 규정하는 것이 더 타당하다(Standing, 2011). 본 연구는 후자의 입장을 취한다. 이들 집단이 불안정성에 노출되어 있는 것은 맞지만 계급으로서의 동일한 정체성을 형성하고 있는지는 아직 확인되지 않았기 때문이다.

프레카리아트를 불안정한 노동집단이라고 정의할 때, 기존의 연구들은 프레카리아트를 크게 세 가지 방식으로 규정하고 있다. 하나는 고용형태의 불안정성에 주목하여, 종사상 지위를 기준으로 구분한 비정규직 노동자를 전형적인 불안정 노동집단으로 규정하는 방식이다(이병훈·윤정향, 2001; 정이환, 2003; 장신철, 2012 등)<sup>7)</sup>. 두 번째로 계급적 특성에 주목하여, 노동자 계급에 속하지 않지만 노동 가능하고 이질적인 다른 종류의 무산자들로 이루어진 계급으로 규정하는 방식이다(이진경, 2012). 이진경(2012: 192)은 비정규직, 실업자, 니트족, 히키코모리, 노숙인 등 노동 가능하지만 노동하지 않거나 못하고 있는 모든 사람들을 지칭하는 개념으로서 프레카리아트를 정의하고 있다. 특히 비정규직은 무산자화되어가고 있는 노동자, 무산자로 축출된 노동자로서 실업자와 본질적으로 더 가깝다고 보고 있으며, 이들을 노동자 계급이 아닌 비노동자, 비계급으로서 규정하면서 전

7) 물론 이 연구들에서는 프레카리아트라는 개념을 사용하고 있지는 않지만, 프레카리아트를 불안정 노동집단이라고 정의할 때, 이들 연구 역시 비정규직을 불안정한 노동자 집단으로 분석하고 있기 때문에 프레카리아트와 관련된 논의의 범주에 포함될 수 있다고 보았다.

형적인 프레카리아트로 범주화하고 있다.<sup>8)</sup> 마지막으로는 가장 포괄적 접근 방식들로서, 비정규 노동자를 포함하여 영세자영업자, 실업자 및 구직단념자, 장애인, 청년, 이주자, 빈곤노인층, 그 밖의 소수자 등 불안정성에 노출되어 있는 모든 인구집단을 프레카리아트로 범주화하는 방식이다(강남훈, 2013; 광노완, 2013; 이광일, 2013).

이상의 논의들을 종합해 보면 비정규직, 영세자영업자와 실업자 등 노동시장에서의 지위에 기반해서 프레카리아트가 분류되고 있다. 특히 비정규직이 가장 전형적인 프레카리아트로 논의되고 있다. 비정규직이 불안정성을 경험할 가능성이 높다는 점에서 이러한 분류는 타당하다. 그러나 이렇게 노동시장의 지위에 기초해서 프레카리아트를 범주화할 경우 다양한 범주의 불안정한 노동 집단을 포괄적으로 드러내지 못하는 한계가 있다. 예를 들면, 현재는 비정규직이 아니지만 비정규직화 될 가능성이 매우 높은 개인들이 프레카리아트의 범주에서 배제될 수 있다(Häusermann and Schwander, 2009: pp.8-9). 또한 비정규직에서 벗어났음에도 불구하고 여전히 불안정한 상태에 있는 집단들을 프레카리아트 범주에서 배제할 가능성이 높다. 예를 들면, 비정규직에서 무기계약직으로 전환된 중규직<sup>9)</sup>의 경우, 이들은 법적으로는 비정규직이 아니지만 여전히 불안정한 노동 상태에 있는 경우가 많다(김훈 등, 2013: 153).

따라서 종사상의 지위라고 하는 한 시점에서의 고용형태나 개인들의 속성이 아니라 이들과 독립적으로 존재하는 계급 관계상의 지위에 기반하여 프레카리아트를 규정할 필요가 있다(신광영, 2004: 128). 동일한 계급에 속한 사람들은 생애과정에서 비슷한 생애경험을 공유할 가능성이 높기 때문이다(Häusermann and Schwander, 2012: 9). 따라서 어떤 계급에서 삶이 불안정해지는 조건들에 직면할 가능성이 높은지를 확인하는 것에서부터 출발하여 프레카리아트화되어가는 집단을 확인하는 것이 필요하다(Standing, 2011: 16-18).

임금/비임금 노동자 집단의 경우 계급논의에서 출발하여 불안정성을 평가할 수 있지만, 이러한 논의에서 간과되고 있는 집단이 미취업자에 속하는 실업자들과 비경제활동

8) 이진경(2012: 190)은 비정규직을 정규노동자와 실업자 사이에 존재하지만 실업자에 더 가까운 존재, 비노동의 상태로 살면서 일시적으로 노동하게 되는 존재, 일시적으로만 노동자 계급에 속하는 비노동자 계급, 현대 사회의 불안정성을 전형적으로 담지하고 있는 존재로 규정하고 있다.

9) ‘중규직’ 개념은 2007년 도입된 비정규직법 시행에 따라 금융권·유통업계 중심으로 2년 이상 일한 기간제 노동자들을 ‘계약 기간을 따로 정하지 않는’ 무기계약직으로 전환하면서 나온 신조어이다. 이를 두고 재계약 절차가 없어져 고용 불안을 줄였다는 평가가 나오는 반면, 정규직과 벽을 갈라 승진·급여 등에서 차별을 고착화했다는 비판이 제기되고 있다(위키백과, <http://ko.wikipedia.org/>).

인구들이다. 물론 실업자를 프레카리아트화되어 가는 계급으로 규정할 것인지에 대해서는 논란의 여지가 있다. 그 이유는 실업 이전의 계급적 지위나 실업 이후 경제활동 참여시에 경험하게 될 계급 궤적도 다르기 때문이다(신광영, 2004: 234). 하지만 실업자 중에서 장기실업자들은 실업이전에 속해 있던 계급위치와 무관하게, 노동시장에서의 불안정성에 지속적으로 노출되어 있는 계층이다(신광영, 2004; 강남훈, 2013; 곽노완, 2013).

또한 구직을 포기하여 비경제활동 인구에 속하지만 취업이 가능한 잠재실업자들도 노동시장에서의 불안정성에 지속적으로 노출되어 있는 계층이다(권우현 등, 2009; 황수경, 2009). 그리고 이들은 경험하게 될 경제활동의 궤적도 비슷하고, 향후 노동시장에 유입될 가능성이 있는 잠재인력이지만 노동시장의 문제로 인해 구직을 포기하고 있기 때문에, 고용불안정, 소득불안정, 사회보험에서의 배제에 노출되어 있다는 점에서 프레카리아트화되어가는 불안정 노동 집단이라고 할 수 있다.

따라서 본 연구는 취업자에 대해서는 계급구분에 기초해서 고용/소득/사회적 임금의 차원에서 복합적으로 불안정 노동에 직면할 가능성이 가장 높은 집단이 어떤 계급에 속해 있는지를 확인하고, 미취업자 집단 중에서는 기존의 연구들에서 불안정 노동집단으로 논의되고 있는 장기실업자 및 잠재실업자들을 포괄하여 프레카리아트화되어가고 있는 불안정 노동 집단 전체의 규모를 확인하고자 한다.

### 3. 자료 및 분석방법

#### 1) 분석자료

본 연구에서는 한국노동패널 2-13차년도 자료를 사용하여 프레카리아트화 되어가는 불안정 노동 집단을 구체화하고 그 규모를 분석하였다. 계급구성의 변화 경향은 2차년도 자료부터 사용하여 분석할 것이지만, 노동 불안정성의 경우 4차년도까지 고용안정성을 묻는 변수가 조사되지 않아서 5차년도 자료부터 사용하여 분석하였다.

## 2) 분석 방법

### (1) 계급의 분류

계급구분은 노동시장에서의 지위보다는 직업에 기초하는 것이 더 유용하다(Oesch, 2006). 유사한 직종에 속한 사람들은 고용경력과 불안정성을 유사하게 공유할 가능성이 높기 때문이다(Häusermann and Schwander, 2009). 본 연구에서 취업자들의 계급 구분은 Oesch(2006, 2008)의 분류기준에 따른다. Oesch(2006, 2008)은 1998년 국제표준직업분류(ISCO-88) 네 자리 코드에 기초해서 계급을 15개로 구분하고 있다(표 2 참고).

[표 2] 서비스경제에서의 계급 구조

작업방식(work logic)					
독립적 (independent) 작업방식	기술적 (technical) 작업방식	조직적 (organizational) 작업방식	대인적 (interpersonal) 작업방식		
(1) 고용주 (피용인 5인 이상) 자영 전문가 (변호사, 회계사등)	(4) 기술 전문가 (컴퓨터전문가등)	(8) 고위 관리자 (공공서비스 행정가 등)	(12)사회문화전문가 (대학 교수 등)	전문/ 관리직	숙 련 도
(2) 뼈띠 부르주아 (피용인 4인 이하) (레스토랑경영자등)	(5) 기술자 (전기기술자, 안전검사원 등)	(9) 준관리자 (소규모기업 관리자 등)	(13)사회문화 준전문가 (초등학교교사등)	준전문/ 관리직	
(3) 피용인이 없는 자영자	(6) 숙련장인 (목수 등)	(10)숙련사무직 (비서 등)	(14)숙련서비스직 (요리사 등)	일반/ 직업적 숙련	
	(7) 단순 기능공, 농림어업관련 단순종사자	(11)일반사무직 (점원 등)	(15)일반서비스직 (가사 도우미 등)	낮은/ 비숙련	

\* 8개 계급으로 묶을 경우 실선으로 둘러싸인 계급들이 하나로 묶임.

\* 자료: Oesch(2008), Häusermann and Schwander(2009: 11)

본 연구에서는 ISCO-88과 제5차 한국표준직업분류(KSCO-5)를 연계한 코드에 기초해서 계급을 분류하였다. 다만 한국노동패널에서는 세 자리 코드 값만을 제공하기 때문에 이 세 자리 코드 값을 활용하였다. 각 계급의 구분절차는 다음과 같다. 우선 자영업자/고용주와 피용인을 구분하고, 자영업자/고용주는 다시 피용인이 5인 이상<sup>10)</sup>인 경우는 대규

10) Oesch(2006, 2008)은 피용인 9인을 기준으로 계급을 분류하였으나, 본 연구에서는 한국의 상황을 반영하여 영세

모 고용주, 피용인이 1~4인이고 변호사, 회계사 등 전문직인 경우는 자영전문가로 분류한다(표 2의 (1) 집단). 그리고 피용인이 1~4인이고 전문직이 아닌 경우는 피용인이 있는 때 부르주아로 분류하고(표 2의 (2)집단), 그 이외의 자영업은 피용인이 없는 소상공인으로 분류한다(표 2의 (3)집단). 다음으로 피용인 계급은 기술전문가 등 12개 계급을 KSCO 5차 코드에 기초하여 분류하였다(표 2의 (4)-(15)). 그리고 12개의 계급을 숙련 수준에 따라서 전문/관리직, 준전문/관리직, 일반숙련, 저숙련으로 구분하여 수직적으로 배치하였다.

본 연구에서는 Oesch(2008)의 제안에 따라 15개 계급을 다시 8개 계급으로 통합하여 최종적인 분석에서 사용하였다. 즉, 독립적 작업방식에 해당하는 계급의 경우 (1)의 고용주와 자영전문가 집단을 전통적 부르주아 계급(Traditional Bourgeoisie: TB)으로, (2)와 (3) 집단을 소상공인(Small Business Owners: SBO) 계급으로 분류하였고, 기술적 작업방식에 해당하는 (4)와 (5) 집단을 기술전문가(Technical Specialists: TS) 계급으로, (6)와 (7) 집단을 생산직 노동자(Production Workers: PW) 계급으로 분류하였다. 그리고 조직적 작업방식에 해당하는 계급인 (8)과 (9) 집단은 관리자(Managers: M) 계급으로, (10)과 (11) 집단은 사무원(Clerks: C) 계급으로 구분하였다. 마지막으로 대인적 작업방식에 해당하는 (12)와 (13)집단은 사회문화전문직(Socio-Cultural Professionals: SCP) 계급으로, (14)와 (15) 집단은 하위서비스 노동자(Service Workers: SW) 계급으로 구분하였다.

이상의 취업자에 대한 계급구분에 더하여 본 연구에서는 기존의 논의들을 바탕으로 실업자 중에서 장기실업자를, 비경제활동인구 중에서 잠재적 실업자 집단을 불안정 노동 집단으로 분류하였다. 잠재실업자에는 경계노동자와 취업준비자가 포함된다. 잠재실업자는 구직단념자, 실망실업자, 경계노동자, 취업준비자로 구성되는데(황수경, 2009), 본 연구에서는 경계노동자와 취업준비자를 프레카리아트화되어가는 계층으로 분류하였다.

경계노동자는 취업의사가 있고 즉시 취업이 가능하지만, 노동시장 사유와 함께 육아, 가사, 통학, 심신장애 등으로 인해 직장을 구하지 않는 경우로 구직단념자나 실망실업자 개념을 포괄하고 있다(권우현, 2009: 42). 취업준비자는 취업을 위해 학원 등을 다니거나 준비 중인 자이다. 본 연구에서 이들을 프레카리아트 집단으로 포함하는 이유는 이들 대부분이 노동시장의 상황으로 인해 구직을 하지 못함으로써, 소득, 고용, 사회보험 등에서 배제되어 있는 불안정 노동집단이라고 할 수 있기 때문이다.

---

자영업으로 분류되는 기준으로 5인 미만 기준을 사용하였다(이승렬 외, 2009: 11).

특히 취업준비자의 경우 청년층 고학력자를 중심으로 빠르게 증가하고 있고, 29세 미만의 비율이 74.4%에 달하는 것으로 나타났는데(권우현, 2009: 125), 본 연구에서는 이들 청년집단들의 불안정성을 포괄하는 의미에서 취업준비자를 프리카리아트화되어가는 집단으로 규정하고자 한다. 장기실업자와 취업준비자는 고학력층이 많이 포함되어 있지만, 소득, 고용, 사회보험에서의 배제 등 그들이 경험하는 노동시장 상황 등을 고려할 때 불안정성에 노출되어 있다고 보았기 때문이다. 특히 장기실업자의 경우는 일반 실업자와 달리 실업이 장기화되면서 비경제활동인구로 전환될 가능성이 높다는 점까지 고려한다면 불안정한 노동집단으로 규정하는데 무리가 없을 것으로 판단하였다.

## (2) 불안정 노동 지표의 구성

### ① 고용불안정

고용불안정은 임금노동자와 비임금노동자에 대해 각각 측정된다. 임금 근로자의 경우 고용계약형태, 근로제공방식, 근로시간과 장기임시직 여부로 고용불안정을 측정하였다. 이러한 측정방식은 기존의 비정규직 측정방식으로 제안되고 있는 방식 중의 하나이다. 고용계약형태의 불안정성은 1년 미만 근속이면서 향후 계속근무 가능기간이 1년 이하인 경우<sup>11)</sup>로 측정된다. 이는 종사상 지위가 일용직 및 임시직에 해당하는 경우이다.

근로제공방식의 불안정성은 호출근로(현재 일하는 곳에서 임금 받음), 파견근로(파견업체에서 임금 받음), 용역(용역업체에서 임금 받음), 독립근로(보험 설계사 등), 가내근로인 경우로, 근로시간의 불안정성은 시간제 근로인 경우로 측정하였다. 장기임시직은 상용직이라고 응답했다 하더라도 시간제, 법정퇴직금/누진퇴직금 없음, 유급/생리/출산/휴가 비적용, 병가/육아휴직 비적용 등 일반적으로 상용직과 차별적인 적용을 받는 경우로 측정하였다. 이러한 방식은 일반적으로 다양한 형태의 비정규직 측정 기준으로 제안되는 방식이다(정성미, 2007: 27; 한국노동연구원, 2011: 197-199; 서정희·이지수, 2013: 38).

비임금노동자의 고용불안정성은 근로시간이 불규칙적이고 계절의 영향을 받는 경우로 측정하였다. 비임금노동자들의 경우가 임금근로자와 고용불안정을 측정하는 방식이 다른 이유는 한국노동패널에서 고용계약형태 등의 문항은 임금노동자만 응답하고 있어 동일한 기준으로 측정할 수 없기 때문이다. 그리고 비임금노동자들의 근로시간이 불

11) 계속근무 가능기간이 1년 이하인 경우는 한국노동패널에서 임시직을 측정할 때 사용하는 방식이다.



규칙적이고 계절의 영향을 받는다는 것은 소득에 직접적인 영향을 미치는 불안정 요인이기 때문에 고용불안정성을 측정하는 기준에 포함하였다.

### ② 소득불안정

소득불안정성은 저임금 또는 저소득여부를 기준으로 하였다. 임금노동자의 소득불안정은 ILO 저임금 판단기준을 적용하였다. ILO는 중위임금의 2/3 이하인 경우를 저임금으로 규정하고 있다. 비임금노동자의 경우 OECD의 저소득 판단기준을 적용하였다. OECD에서는 중위소득의 40%, 50%, 60% 이하인 경우를 저소득층으로 구분하고 있는데, 본 연구에서는 중위소득 50% 이하인 경우를 저소득으로 규정하고 소득불안정을 측정하였다.

### ③ 사회적 임금 불안정

사회적 임금의 불안정은 공적연금, 고용보험, 산재보험, 건강보험에 가입하지 않은 경우 또는 모름으로 응답한 경우로 측정되었다. 한국노동패널 자료에서 국민연금은 10차년도까지 임금노동자만을 대상으로 가입여부가 조사되었고, 11차년도 이후에는 비임금노동자의 국민연금 가입여부도 조사되었다. 따라서 본 연구에서 10차년도까지의 국민연금의 가입여부는 임금노동자만 해당되기 때문에 임금노동자 대비 국민연금 미가입비율로 측정되었다. 또한 고용보험, 산재보험, 건강보험의 경우 비임금노동자는 미싱으로 코딩되었기 때문에 이들 사회보험의 불안정성은 임금노동자 대비 비율로 측정된다.

### (3) 프레카리아트화되어 가는 계급의 판별

우선 취업자들을 대상으로 프레카리아트화되어가는 계급이 어떤 집단인지는 다음과 같은 절차로 판별하였다.

첫째, 앞서 구성한 8개 계급 전체의 불안정 노동 평균 비율을 계산한다. 둘째, 8개 계급을 더미 변수화 하여 각각의 계급에 속하는지의 여부와 불안정 노동 여부 사이의 관계가 통계적으로 유의미한지를 확인한다. 셋째, 최종적으로 프레카리아트화 되어가는 계급은 다음 조건을 만족시키는 경우이다. ① 각 계급의 불안정성이 통계적으로 유의미하게 다른 계급의 불안정성보다 높고, ② 그 계급의 불안정 노동비율이 세 가지 기준 각각의 전체 불안정 노동 평균 비율보다 높으며, ③ 고용, 소득, 사회적 임금기준에 지속적이고

중첩적으로 불안정성에 노출되어 있는 경우 프레카리아트화되어 가는 계급으로 판정하였다. 여기에서 중첩적이라는 것은 세 가지 기준 중 2가지 이상의 기준에서 불안정한 집단인 경우를 의미하고, 지속적이란 분석기간인 2002년에서 2010년 사이 동안에 계속 불안정한 집단으로 판정된 경우를 의미한다. 마지막으로 ④ 사회적임금의 불안정성은 공적 연금, 고용보험, 산재보험, 건강보험의 네 가지 사회보험 중에서 2가지 이상의 사회보험에 배제되어 있는 경우 사회적 임금의 불안정에 노출된 계급으로 판정하였다.

다음으로 미취업자들 중에서 프레카리아트화 되어가는 계층은 다음과 같이 측정하였다. 첫째, 장기실업자는 실업자 중에서 구직기간이 24주(6개월) 이상인 자로 측정하였다. 둘째, 잠재실업자는 경제노동자와 취업준비자로 측정하였다.

## 4. 서비스경제와 계급 그리고 프레카리아트

### 1) 서비스 경제화와 계급 구성의 변화

[표 3] 계급 구성의 변화 경향

작업방식	계급	2차 1999년	3차	4차	5차	6차	7차	8차 2005년	9차	10차	11차	12차	13차 2010년
대인적	SCP	9.50	8.63	8.52	7.64	7.68	8.12	7.96	7.89	8.41	8.32	9.85	10.33
	SW	17.00	17.84	21.95	21.26	21.25	22.46	20.53	20.11	19.75	20.69	20.47	21.07
기술적	TS	2.42	2.38	2.83	3.31	4.34	4.39	4.82	5.55	6.06	5.99	5.95	6.42
	PW	28.25	28.60	27.38	27.03	25.85	24.30	23.59	23.90	23.93	23.11	22.99	22.49
조직적	M	3.96	4.47	4.98	5.08	6.39	6.41	6.64	7.22	7.78	7.91	7.04	6.95
	C	10.68	10.74	10.99	10.46	9.96	9.69	9.36	9.76	8.61	8.88	9.49	9.54
독립적	TB	4.02	4.21	3.80	4.27	4.7	4.85	5.93	5.99	6.18	6.05	6.03	6.11
	SBO	24.17	23.13	21.95	20.95	19.84	19.77	21.17	19.58	19.28	19.05	18.18	17.09
전체		6,113	5,686	5,697	5,853	6,124	6,233	6,166	6,306	6,347	6,327	6,329	6,401

\* SCP(Socio-Cultural Professionals), SW(Service Workers), TS(Technical Specialist), PW(Production Workers), M(Managers), C(Clerks), TB(Traditional Bourgeoisie), SBO(Small Business Owner)

\* 자료: 한국노동패널

분석결과 계급 구성의 변화경향은 앞의 [표 3]과 같다. [표 3]에 따르면, 지난 10여 년 동안 가장 큰 폭으로 증가한 계급은 서비스 노동자와 기술전문가인 것으로 나타났다. 서비스 노동자는 1999년 17%에서 2010년 21.07%로, 기술전문가는 2.4%에서 6.4%로 4%포인트 정도 증가하였다. 이 두 계급의 비율 증가는 한국 서비스 경제화의 동인을 짐작할 수 있게 해준다. 즉, 서비스 경제화의 원인으로 언급되는 것들 중에서 한국의 서비스 경제화는 기술발전과 서비스 부문의 수요 증가와 관련되는 것으로 평가할 수 있다. 우선 기술전문가 계급의 증가는 정보통신기술의 확산으로 인한 고속련 기술전문가 수요가 늘어나고 지식 집약적 업종이 파생된 결과이기도 하고(허재준, 2007: 53), 고부가가치서비스로의 구조전환에 따른 전문, 과학 및 기술서비스업의 증가(박정수 등, 2012)에 따른 결과라고도 해석할 수 있다. 또한 기술전문가 계급의 증가는 서비스에 대한 수요의 증가로 인한 제조업 자체의 서비스화에도 관련된다. 예를 들면, 자동차 산업의 경우 완성차 생산 공정보다 보험이나 정비부문의 수요가 증가하고, PC산업의 경우 업그레이드 서비스 등 유지관리서비스의 수요가 증가하는 등 서비스 부문의 수요 패턴의 변화에 따라서 제조업 자체의 서비스화가 진행된 결과(허재준, 2007: 55) 이와 관련된 기술전문가 계급의 수요가 증가하였다고 할 수 있다.

그리고 소득이 늘어나면서 보건 및 사회복지 서비스와 교육 서비스 그리고 레저 및 외식 서비스 등에 대한 수요가 증가함으로써 이와 관련된 서비스 노동자 계급의 고용이 확대되었다고 할 수 있다. 그런데 이러한 서비스 노동자의 증가는 한국사회에서 불안정 노동이 양산되는 주요 통로로 작용할 것으로 예상된다. 왜냐하면 이들 업종은 임금, 고용 형태, 사회보험 적용률에서 매우 열악한 직업군이 많기 때문이다. 이에 대해서는 다음절에서 상세히 다룰 것이다. 이렇게 저숙련/저임금을 특징으로 하는 서비스 노동자와 고속련/고임금을 특징으로 하는 기술전문가 두 계급의 증가가 서비스 경제화의 과정에서 동시에 나타나고 있다는 것은 서비스부문 내에서 임금 및 고용의 양극화와 불평등이 심화되고 있음을 의미하기도 한다(Lee and Baek, 2012).

반면에 지난 10여 년 동안 가장 큰 폭으로 감소한 계급은 생산직 노동자 계급과 소상공인 계급으로 각각 6%와 7% 포인트 정도 감소한 것으로 나타났다. 생산직 노동자 계급의 감소는 제조업 부문의 축소를 특징으로 하는 서비스 경제화 현상의 전형적인 모습이 반영된 것이라 할 수 있다. 또한 소상공인 계급의 감소는 1990년대 이후 지속적으로 자영업의 비중이 감소하고 있는 것과 관련된다. 한국의 경우 OECD 국가들에 비해 자영업의

비중이 여전히 높기는 하지만 꾸준한 감소추세를 보이고 있다(주현 등, 2010)

## 2) 계급과 프레카리아트화

[표 4]는 취업자를 대상으로 고용, 소득, 사회적 임금의 세 가지 차원에서 불안정 노동을 분석한 결과이다. [표 4]에는 지면관계상 전체 계급의 불안정성 분석결과를 제시하지 못하였고, 프레카리아트화되어 가는 계급으로 판정된 계급에 대한 분석결과만을 보여주고 있다. 분석결과를 요약하면 세 가지 차원에서 2002년 이후 지속적으로 불안정성에 노출되고 있어 프레카리아트화되어가는 계급은 서비스노동자 계급과 생산직 노동자 계급인 것으로 나타났다.<sup>12)</sup>

[표 4] 불안정 노동의 차원과 비율

차원	계급	5차	6차	7차	8차 2005년	9차	10차	11차	12차	13차 2010년	
고용 불안정	SW	41.01	37.49	37.15	37.40	36.55	36.44	33.28	33.64	37.10	
	PW	40.68	40.64	41.71	43.32	42.87	40.76	39.18	42.36	39.84	
	전체	34.82	32.12	34.50	33.84	34.46	30.72	29.89	32.94	31.63	
소득 불안정	SW	33.39	40.83	37.14	40.17	47.64	44.33	43.53	43.38	47.13	
	PW	21.94	25.17	22.85	24.11	28.34	27.61	24.16	25.97	26.78	
	전체	20.61	23.03	20.99	22.50	26.29	27.35	25.34	25.80	26.69	
사 회 적 임 금 불 안 정	공적 연금	SW	72.02	71.82	69.99	64.99	60.47	58.59	60.82	57.53	55.40
		PW	48.95	47.22	48.23	47.25	44.53	43.77	46.46	43.95	42.88
		전체	44.22	42.39	42.29	38.78	35.45	33.39	40.23	38.10	37.81
	고용 보험	SW	75.86	71.17	66.35	62.81	56.53	56.04	56.49	52.67	49.12
		PW	50.94	49.45	46.11	45.89	40.80	42.66	39.94	36.13	36.39
		전체	52.55	47.43	44.31	42.09	37.45	38.05	34.55	31.98	31.29
	산재 보험	SW	79.45	72.97	69.68	65.16	58.03	57.31	57.67	54.17	50.61
		PW	51.31	48.87	44.95	45.65	40.23	41.67	39.65	35.18	34.87
		전체	56.94	49.82	46.66	44.03	39.06	37.75	36.08	32.91	31.67

\* 음영은 해당 계급의 불안정성이 통계적으로 유의미하고(유의수준 0.05), 해당 기준 전체 취업자의 불안정성 평균보다 높은 경우임.

\* 다른 6개 계급을 포함한 결과는 지면관계상 본문의 표로 제시하지 않고 부록에 제시하였음.

\* 횡단면 가중치가 부여된 결과임.

12) 일반적인 상식과 달리 소상공인계급과 조직적 작업방식에 속하고 숙련수준이 낮은 점원계급은 불안정성에 지속적으로 노출되고 있지 않은 것으로 분석되었는데 그 이유에 대해서는 추가적인 분석이 필요할 것으로 판단된다.

서비스노동자 계급은 2003년 이후의 건강보험을 제외한 모든 기준에서 불안정성에 노출되어 있는 것으로 분석되었고, 생산직노동자 계급은 불안정한 소득지표에서는 전체 기간 동안 불안정성에 노출되어 있지 않았으나, 사회보험의 경우 2003년 이전의 기간과 산재보험에서 일부 기간을 제외하고 대부분의 기간 동안 사회적 임금의 불안정성에 노출되어 있는 것으로 나타났다.<sup>13)</sup>

[표 4]에는 제시되어 있지 않지만, 점원(clerk) 계급이 2002년과 2005년, 2007년에 불안정 고용 기준에서 불안정성에 노출되어 있었고, 독립적 작업방식에 속한 계급은 2008년 이후 공적연금의 불안정성에 노출되어 있는 것으로 나타났다. 그러나 이들 계급을 프레카리아트화되어가는 계급으로 판정하지 않은 이유는 본 연구에서 최소한 두 가지 이상의 기준에서 분석기간 동안 지속적으로 불안정성에 노출되어 있는 경우에 한해서 프레카리아트화되어가는 계급으로 판정했기 때문이다. 그런 점에서 점원계급과 독립적 작업방식에 속한 계급은 불안정성의 지속성 기준과 중첩성 기준을 충족하지 못하였다.

그리고 [표 4]에는 건강보험에서의 불안정성 분석결과가 제시되어 있지 않는데 그 이유는 건강보험의 경우 서비스 노동자와 생산직 노동자 계급이 2002년과 2003년에 불안정성에 노출되어 있는 것을 제외하고 모든 계급, 모든 기간 동안 통계적으로 유의미하게 불안정성에 노출되어 있지 않았기 때문이다. 보다 상세하게 분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

우선 고용불안정성의 경우 서비스노동자 계급과 생산직노동자 계급 모두 취업자 대비 40% 전후에서 고용불안정성을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 서비스 노동자 계급의 경우 2002년 이후로 불안정 노동을 경험하고 있는 비율이 감소추세에 있다가 최근에 다시 증가하는 경향을 보이고 있었다. 생산직 노동자 계급의 고용불안정성은 2005년까지 증가추세에 있다가 이후에 다소 감소하기도 했지만 여전히 40% 정도의 생산직 노동자 계급이 고용불안정을 경험하고 있었다. 본 연구에서 고용 불안정성 지표는 일반적으로 비정규직을 측정할 때 사용되는 기준과 동일하다. 기존의 비정규직에 대한 연구결과들과 비교해보면, 본 연구에서 고용불안정성은 기간에 따라 30~35%(고용불안정

13) 서비스 노동자는 조리 및 음식 서비스 종사자, 도소매 판매종사자, 가사 및 관련 보조원 등 서비스 관련 단순노무 종사자, 이·미용 종사자 등 대인서비스 관련 종사자, 치료사 및 의료기사 등 의료기술 종사자, 초등학교 보조교사 등 교육전문가 등이 포함된다. 그리고 생산직 노동자에는 추출 및 건설 기능종사자, 운전원 및 관련 종사자, 광업, 건설 및 운송관련 단순 노무 종사자, 농림어업 및 제조 관련단순 노무 종사자 등이 포함된다.

성 지표의 전체평균 값임) 정도로 측정되고 있었다. 이는 통계청에서 발표되고 있는 비정규직 비율과 유사한 결과이다.

그리고 전체 고용불안정성의 평균과 비교해 볼 때 이 두 계급 중 생산직 노동자 계급의 고용불안정성이 더 심각한 것으로 나타났다. 즉, 서비스 노동자 계급의 고용불안정성은 2002년 전체 평균보다 6% 정도 높았고 그 이후 등락을 반복하다가 2010년 전체 평균과의 격차가 5% 정도로 2002년에 비해 다소 감소한 것으로 나타났다. 반면에 생산직 노동자들의 고용불안정성은 2002년 전체 평균보다 6% 정도 높았으나 그 이후 격차가 지속적으로 상승하는 경향을 보이고 있었으며, 2010년에는 전체 평균과의 격차가 8% 정도로 2002년에 비해 고용불안정성이 2%포인트 증가한 것으로 나타났다.

이상과 같이 고용불안정성이 서비스노동자 계급과 생산직노동자 계급에 집중되어 있는 것을 서비스경제 사회로의 전환과 함께 확대되고 있는 노동시장의 유연성으로 설명할 수도 있다. 노동시장의 유연성은 비정규직의 확대 즉 종사상 지위와 관련된 논의에서 주로 논의되고 있지만, 본 연구의 분석결과를 보면 계급적 지위와도 관련이 있을 수 있음을 알 수 있다. 노동시장 유연성 논의들을 살펴보면, 전문직과 기술직 등 숙련 노동자들은 기능적 유연성이 적용되고, 단순 조립 노동자 등 저숙련 노동자에게는 수량적 유연성이 적용된다고 지적하고 있는데(이성균, 2001), 본 연구의 생산직 및 서비스 노동자 계급은 저숙련 집단으로서 수량적 유연성을 적용받기 때문에 고용불안정을 경험할 가능성이 높다고 설명할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 숙련 수준뿐 아니라 작업방식에 따라서도 고용불안정성을 경험하는 것이 다름을 보여주고 있다. 즉, 저숙련임에도 불구하고 조직적 작업방식에 속하는 사무직 점원(clerks)의 경우에는 고용불안정에 지속적으로 노출되어 있지는 않았다는 것이다.

다음으로 소득불안정성을 살펴보면, 생산직 노동자의 경우 소득 불안정성을 경험하는 비율이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 반면에 서비스 노동자들의 경우 소득의 불안정성을 경험하는 비율이 통계적으로 유의미하였을 뿐만 아니라 그 비중도 지속적으로 증가하는 것으로 나타났다. 생산직 노동자의 경우 고용은 불안정하지만 소득의 차원에서는 불안정성을 경험하고 있다고 보기 어렵다고 평가할 수 있고, 서비스 노동자의 경우 고용불안정 및 소득불안정성 모두에 지속적으로 노출되어 있다고 할 수 있다. 서비스 노동자들이 소득불안정을 경험하는 비율은 2002년 33% 수준에서 지속적으로 상

승하여 2010년에는 47%에 이르고 있었다. 그리고 전체 평균과의 격차는 2002년 13% 수준에서 2010년에는 20%로 거의 두 배 가까이 증가한 것으로 나타나 서비스 노동자계급의 저임금 문제는 매우 심각한 것으로 나타났다.

이렇게 서비스 노동자 계급이 소득의 불안정성을 경험할 가능성이 높은 이유는 서비스 경제화의 과정에서 숙련분화와 관련된다. 서비스 경제화의 과정에서 숙련의 분화는 제조업보다는 서비스업에서 더 크게 나타나고 있으며, 그로 인해 서비스업 내의 임금불평등이 전체 임금불평등을 가장 많이 설명한다는 것이다(Lee and Baek, 2012). 본 연구의 분석결과에서도 주로 제조업에 속해 있는 생산직 노동자 계급보다는 서비스업의 저숙련 서비스 노동자들의 소득불안정성이 높은 것으로 나타나고 있는데, 이는 서비스 경제로의 전환과정에서 나타나는 서비스업의 숙련분화와 그로 인한 저숙련 서비스 노동자들의 저임금화 경향이 반영된 결과라 할 수 있다.

마지막으로 사회적 임금의 불안정성을 살펴보면, 건강보험을 제외하면 서비스 노동자 계급의 사회적 임금 불안정성이 매우 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있었다. 2002년도에 공적연금, 고용보험, 산재보험에 가입하지 않은 비율이 70% 수준으로 매우 높았으나 그 비중은 2010년 50% 수준까지 감소하기는 하였다. 그러나 여전히 서비스 노동자 계급의 절반이 공적연금, 고용보험, 산재보험에서 배제되고 있다는 것은 이들의 사회적 임금 불안정성 수준이 매우 높음을 알 수 있다. 생산직 노동자들의 경우에도 사회적 임金的 불안정성을 경험하고 있는 비율이 2002년 50% 수준에서 2010년 30% 중반 수준으로 감소하기는 했지만, 여전히 많은 생산직 노동자들이 사회보험에서 배제되고 있음을 알 수 있다.

이상의 논의를 종합하면, 서비스 노동자 계급과 생산직 노동자 계급은 고용, 소득, 사회적임금 세 가지 차원에서 지속적이고 중첩적으로 불안정성에 노출되어 있는 것을 확인할 수 있었다. 물론 생산직 노동자 계급의 경우 소득에서의 불안정성은 통계적으로 유의미하지 않았지만, 고용과 사회적 임금에서 노동 불안정성을 경험하고 있는 비율이 40% 전후로 상당수의 생산직 노동자 계급이 노동 불안정성에 노출되어 있었다. 사회보험의 경우 서비스 노동자 계급의 사회보험 배제는 매우 심각한 수준이었으며 이들에 대한 정책적 개입의 필요성이 매우 시급하다고 할 수 있다.

### 3) 프레카리아트 계급의 규모

앞 절에서는 취업자 중에서 프레카리아트화되어가는 계급이 서비스노동자 계급과 생산직 노동자 계급임을 확인하였다. 이 절에서는 취업자와 미취업자를 모두 포괄하여 프레카리아트화되어가는 계급의 규모를 살펴보고자 한다. [표 5]는 프레카리아트화되어가는 계급의 전체 규모를 세 가지로 구분하여 보여주고 있다.

[표 5] 프레카리아트화 계급의 규모

(단위: %)

프레카리아트 구분	5차	6차	7차	8차 2005년	9차	10차	11차	12차	13차 2010년
A=SW+PW	47.6	46.6	46.4	43.8	43.7	43.4	43.5	43.3	43.4
B=A+LU	46.6	45.7	45.4	42.0	42.5	42.4	42.5	42.3	42.8
C=B+PU(경제노동)	46.8	46.0	45.7	42.5	42.9	42.8	42.8	42.6	43.0
D=C+PU(취업준비)	48.0	47.3	47.2	44.3	44.5	48.2	50.3	49.8	50.7

\* SW: 서비스 노동자, PW: 생산직 노동자, LU: 장기실업자, PU: 잠재적 실업자(경제노동자)

\* A, B, C, D의 분모는 각각 취업자, 경찰인구, 경찰인구+경제노동, 경찰인구+취업준비임.

우선 A는 취업자 대비 서비스 노동자와 생산직 노동자 계급의 규모, B는 경제활동 인구 대비 서비스 노동자, 생산직 노동자 그리고 장기실업자의 규모, C는 경제활동인구와 경제노동자 대비 서비스 노동자, 생산직노동자, 장기실업자, 잠재실업자(경제노동자)의 규모를 보여주고 있다. D는 경제활동인구와 취업준비인구 대비 서비스 노동자, 생산직 노동자, 장기실업자, 잠재실업자(취업준비 중)의 규모를 보여주고 있다. A, B, C 범주의 프레카리아트 규모는 2002년 이후 감소해왔으며, 2010년 현재 43% 정도 수준을 유지하고 있었다. 이는 경제활동인구(C는 비경제활동인구 중 경제노동자 포함)의 절반 가까이가 프레카리아트화될 가능성이 높은 집단이라는 의미로서 한국 사회에서 불안정 노동을 경험할 가능성이 높은 집단의 규모가 상당 수준에 이르고 있음을 보여주는 결과라 할 수 있다.

[표 5]에서 제시된 통계치는 종사상 지위에 기반해서 고용불안정성을 측정하고 있는 비정규직 규모와는 두 가지 점에서 다르다. 첫째, 본 연구의 결과들은 고용불안정성뿐만 아니라, 소득불안정성, 사회적 임금의 불안정성을 중첩적이고 지속적으로 경험할 가능성이 높은 계급적 지위를 가진 집단의 규모를 의미한다. 그러한 집단의 규모가 43-50%에 이



른다는 의미이다. 둘째, 본 연구의 분석결과는 현재 기준에서 불안정한 집단의 규모를 제시하고 있는 것이 아니다. 기존의 종사상 지위에 기반해서 고용불안정성을 논하는 연구들에서 비정규직의 규모는 현재 시점에서 고용불안정성을 경험하고 있는 집단이다.<sup>14)</sup> 반면에 본 연구에서 프레카리아트화되어가는 계급의 규모는 현재 시점에서의 불안정 노동 규모라기 보다는 그러한 소득, 고용, 사회적 임금에서 중첩적이고 지속적으로 불안정성을 경험할 가능성이 높은 계급적 지위를 가진 집단의 규모를 의미한다. 계급이란 비슷한 사회적 자원을 소유하고 있고, 비슷한 노동시장 경험을 공유할 가능성이 높은 집단을 의미하기 때문이다.

또한 D와 같이 취업준비중인 집단을 포함하여 프레카리아트화 되어가는 계급의 규모를 추정해보면, 다른 세 집단과의 격차가 2007년 이후로 급격히 증가하고 있는 것을 확인할 수 있다. 취업준비중인 집단을 포함한 프레카리아트 규모는 C 집단과 비교했을 때, 2002년에 1.2% 정도 많았고 그 이후로 비슷한 수준을 유지하고 있었으나<sup>15)</sup>, 2007년에는 5.4%, 2010년에는 6.7%포인트까지 격차가 벌어지고 있었다. 그만큼 취업준비 중인 집단이 빠른 속도로 증가하고 있다는 것을 보여주는 결과라 하겠다. 앞서 언급한 것처럼 이들은 대부분이 29세 미만의 청년들이고, 일자리가 부족하다거나, 좋은 일자리가 없다고 판단하여 구직을 미루고 있는 불안정한 노동 집단이다.

## 5. 결론

본 연구는 한국의 불안정 노동을 고용불안정, 소득불안정, 사회적임금 불안정의 세 가지 차원으로 구분하여 분석하고 있다. 그리고 취업자에 대해서는 서비스 경제사회의 노동시장 특성을 반영하는 Oesch(2006, 2008)의 계급구분에 기초하여 어떤 계급이 불안정성에 지속적으로 노출되는지를 확인함으로써 프레카리아트화되어가는 계급을 분류하였고, 미취업자에 대해서는 기존의 불안정 노동에 대한 논의들을 바탕으로 장기실업자와 잠재적 실업자를 프레카리아트화되어 가는 계급으로 구분하고 이들의 규모를 추정하였다.

14) 본 연구에서 이에 해당하는 비율은 [표 4]의 고용불안정성 전체 평균값이다. 표를 보면 2010년 기준 31.63%이다.

15) 5-9차년도까지는 본 연구에서 취업준비 중으로 포함한 '쉬었음'항목이 조사되지 않아(한국노동패널 통합설문지 참고) D 집단의 비율이 낮게 나타난 것으로 판단된다.

분석결과 취업자 중에서는 서비스관련 단순노무 종사자, 음식서비스 종사자, 도소매 판매서비스 종사자, 대인서비스 종사자 등의 서비스 노동자와 건설 기능종사자, 농림어업 및 제조관련 단순노무 종사자, 운송관련 단순노무 종사자 등의 생산직 노동자들이 불안정 노동에 지속적으로 노출되어 프레카리아트화되어가는 계급인 것으로 확인되었다. 특히 서비스 노동자의 경우 2010년 현재 건강보험을 제외한 사회보험에 50% 이상이 미가입되어 있는 것으로 나타나 사회적 임금의 불안정성이 매우 심각함을 알 수 있었다. 반면에 생산직 노동자 계급의 경우 서비스 노동자 계급에 비해 세 가지 기준의 불안정 노동에 직면하고 있는 비율이 낮았으며, 소득불안정의 경우 불안정성이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

다음으로 취업자와 미취업자를 포괄하여 프레카리아트화되어가는 전체 불안정 노동의 규모를 분석하였다. 분석결과 2010년 현재 서비스 노동자, 생산직 노동자, 잠재실업자 중 경계노동자까지 포함하는 불안정 노동의 규모는 경제활동인구(또는 잠재실업자 포함한 경제활동인구) 대비 43% 수준이었다. 그러나 취업준비중과 쉬었음이라고 응답한 잠재실업자를 포함한 전체 불안정 노동의 규모는 50%에 달하고 있었고, 이들이 노동시장에 진입하고 있지 않은 이유는 주로 노동시장 상황에 기인하고 있는 것으로 조사되고 있다. 이들의 규모가 증가하고 있다는 것은 산업구조의 변화에 따른 구조적인 요인이 크게 작용하고 있는 것으로 보인다.

이상의 분석결과를 바탕으로 한 본 연구의 이론적 및 사회정책적 함의와 정책 제언은 다음과 같다. 먼저 본 연구는 서비스 경제사회의 특성을 반영하는 계급 분류를 기반으로 노동의 불안정성을 분석함으로써 계급/계층 연구의 활성화에 기여할 것으로 판단된다. 또한 기존의 서비스 경제화에 대한 논의가 산업분류를 기반으로 전개된 반면, 본 연구는 직업분류를 기초로 서비스 경제사회의 계급을 분석함으로써 동일한 산업 군에 속한 직업들의 수직적 분화현상을 관찰할 수 있게 한다. 이를 통해 서비스 경제사회에서 발생하는 숙련노동자와 비숙련 노동자 간의 양극화 현상이 어떤 양상으로 전개되는지를 확인할 수 있을 것이다. 본 연구에서는 이 부분이 연구의 초점이 아니기 때문에 자세한 설명은 하지 않았다.

다음으로 본 연구를 통해 변화하는 서비스 경제사회의 노동시장 구조변화를 반영한 대안적 사회정책의 패러다임이 필요함을 확인할 수 있었다. 본 연구의 분석결과를 보면,

서비스 경제사회에서 전형적으로 증가하고 있는 서비스 노동자 계급의 경우 사회보험에서 지속적이고 대규모로 배제되어 있는 것으로 확인되었다. 뿐만 아니라 생산직 노동자들의 경우에도 비정형 노동이 일상화되면서 전통적 사회보험으로는 포괄될 수 없는 집단이 상당수 존재함을 확인하였다. 따라서 전통적 사회보험 제도를 통해서 프레카리아트화되어 가고 있는 계급들의 노동시장 불안정성 문제에 대응하기에는 한계가 있다고 할 수 있다. 물론 사회보험 가입 준수를 위한 감독의 강화(황덕순 등, 2012: 545-546)나 두루누리 사업과 같은 저소득층 사회보험료 지원사업을 통해서(이병희 등, 2012) 프레카리아트들의 불안정 노동 문제에 대응하는 것도 하나의 해결 방법일 수 있다.

그러나 사회보험 사각지대의 문제가 법제도적으로 대상자들을 충분히 포괄할 수 있을 정도로 완비되어 있음에도 불구하고(이병희 등, 2012; 구인회 등, 2008: pp.178-179), 행정절차상의 관리감독 소홀이나, 가입자의 기여회피 등으로 인해 사회보험 배제의 문제가 발생하는 것인지에 대해서는 좀 더 세밀한 검토가 필요하다(서정희-이지수, 2013). 특히 서비스 경제사회에서 노동시장 구조는 전통적 산업사회와는 달라졌음에도 불구하고, 여전히 전통적 사회보험시스템을 통해 노동시장에서의 사회적 위험을 해결하려고 하는 과정에서 나타날 수 있는 ‘사회보장의 제도적 지체’ 현상에 대해서 좀 더 관심을 가질 필요가 있다. 본 연구에서 확인된 것처럼 사회보험 확대를 위한 다양한 정책적 노력이 전개되고 있음에도 서비스 노동자 계급의 사회보험 배제 수준이 50%를 넘어서고 있다는 것은 노동시장 상황의 변화에 사회보험 제도가 제대로 대응하지 못하는 제도적 지체 현상이 발생하고 있다는 것을 보여주는 예라 할 수 있다. 따라서 전통적 산업사회의 노동시장 상황에 적합하도록 설계되었던 사회보험의 틀을 넘어서 서비스 경제사회의 불안정 노동문제를 해결하기 위한 다양한 방식의 새로운 사회보장 패러다임 수립을 위한 논의들이 활성화 될 필요가 있다.

마지막으로 강조하고자 하는 것은 앞서 언급한 대안적 사회보장에 대한 논의보다도 우선적으로 노동시장에서의 고용불안정성과 1차적 분배의 문제를 해결할 필요가 있다는 것이다. 노동시장에서의 고용불안정성과 적정한 임금의 보장이 제공되지 않는다면, 아무리 좋은 사회보장제도를 구축해 놓아도 밑 빠진 독에 물 붓기일 가능성이 높기 때문이다. 결국 고용불안정성, 소득불안정성, 사회적임금의 불안정성 문제는 불안정 노동의 문제를 해결하기 위해 어느 하나도 소홀히 다루어서는 안 되는 중요한 정책과제라 하겠다.

## ■ 참고문헌 □

- 강남훈(2013). 불안정노동자와 기본소득. 마르크스주의 연구. 10(2). 12-42.
- 곽노완(2013). 노동의 재구성 과 기본소득. 마르크스주의 연구. 10(3). 94-114.
- 권우현 · 강병구 · 강민정(2009). 장기실업자의 구직활동 및 재취업방안 연구. 한국고용정보원.
- 구인회 · 백학영(2008). 사회보장의 사각지대: 실태와 영향요인. 사회보장연구. 24(1). 175-204.
- 김수완(2009). 노동시장 구조가 사회보험 배제에 영향을 미치는 메커니즘에 관한 연구. 사회복지연구. 40(2). 253-283.
- 김유선(2003). 비정규직 증가 원인. 사회경제평론. 21. 289-326.
- \_\_\_\_\_ (2007). 2007 비정규직 규모와 실태. 노동사회. 127. 4-36.
- 김훈 · 임상훈 · 유규창 · 이희진 · 진숙경(2013). 무기계약직 고용관리실태와 개선과제. 한국노동연구원.
- 남재량(2007). 비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구-패널자료를 사용한 분석. 노동경제논집. 30(2). 1-31.
- 박정수 · 김천곤 · 이진우 (2012). 서비스산업 고용구조와 일자리 창출 전략. Issue Paper(산업연구원). 2012-283.
- 방하남 · 이상호(2006). '좋은 일자리(Good job)'의 개념구성 및 결정요인의 분석. 한국사회학회. 40(1). 93-126.
- 백승호(2005). 복지체제와 생산체제의 제도적 상보성에 관한 비교사회정책 연구. 서울대학교 박사학위논문.
- 서정희 · 이지수(2013). 지역고용인프라 확충을 위한 실태조사. 고용노동부.
- 성재민 · 이시균(2007). 한국노동시장의 비공식 고용. 한국노동경제학회. 한국노동경제논집. 13(2). 87-123.
- 신광영(2004). 한국의 계급과 불평등. 을유문화사.
- \_\_\_\_\_ (2008). 서비스 사회의 계급과 계층구조. 신광영, 이병훈 외. 서비스 사회의 구조변동. 한울
- 윤윤규(2007). 노동시장 양극화의 현황과 대응방안: 산업구조 변화의 효과분석을 중심으로. 한국보건사회연구원.
- 윤정향(2008). 서비스사회화와 서비스노동운동. 신광영, 이병훈 외. 서비스 사회의 구조변동. 한울
- 윤진호(1994). 한국의 불안정 노동자. 인천: 인하대학교 출판부.
- 이광일(2013). 신자유주의 지구화시대, 프레카리아트의 형성과 '해방의 정치'. 마르크스주의 연구. 10(3). 115-143.
- 이병훈 · 윤정향(2001). 비정규 노동의 개념정의와 유형화에 관한 연구. 한국노동경제학회. 한국노동경제논집. 7(2). 1-33.
- 이병희(2010). 근로빈곤과 고용안정망 확충 방안. 한국사회과학연구소. 동향과 전망. 249- 280.

- \_\_\_\_\_ (2012). 비공식근로와 빈곤. 한국사회정책학회. 한국사회정책. 19(1). 39-63
- 이병희 · 강성태 · 은수미 · 장지연 · 도재형 · 박귀천 · 박제성(2012). 사회보험 사각지대 해소 방안-사회보험료 지원정책을 중심으로. 한국노동연구원.
- 이성균(2001). 노동시장과 불평등: 경제위기와 노동시장 지위변동: 계급적 지위와 종사상 지위를 중심으로. 산업노동연구. 7(2). 67-97.
- 이성균(2004). 경제위기와 노동시장 변동. 울산대학교 출판부.
- 이인재 · 김태기(2009). 정규직과 비정규직의 임금격차: 노동조합과 기업규모의 영향을 중심으로. 노동경제논집. 32(3). 1-26.
- 이주희(2011). 고진로 (High Road) 사회권 패러다임. 동향과전망. 244-279.
- 이진경(2012). 프롤레타리아트와 프레카리아트. 마르크스주의 연구. 9(1).
- 장신철(2012). 비정규직 범위와 규모에 대한 새로운 고찰. 한국노사관계학회. 산업관계연구. 22(1). 55-77.
- 장지연 · 양수경(2007). 사회적 배제 시각으로 본 비정규 고용. 한국노동연구원. 노동정책연구. 7(1).
- 정성미(2007). 정규직의 사각지대. 월간 노동리뷰. 26. 26-37.
- 정이환(2003). 비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근. 한국노동경제학회. 한국노동경제논집. 9(1). 71-105.
- \_\_\_\_\_ (2004). 서비스산업화와 노동의 변화. 한국사회학. 38(4). 159-186.
- \_\_\_\_\_ (2007). 노동시장: 비정규 노동시장의 특성에 관한 한일 비교연구. 산업노동연구. 13(1). 1-33.
- 주현 · 김숙경 · 홍석일 · 김종호 · 강신욱(2010). 자영업 비중의 적정성 분석 및 정책과제연구. 산업연구원.
- 한국노동연구원(2011). 한국노동패널 1-11차년도 조사자료 User's Guide. 한국노동연구원.
- 허재준(2007). 한국경제 서비스화가 양질의 일자리 창출로 이어지기 위해서는 무엇이 필요한가?. 한국노동연구원. 월간 노동리뷰. 27. 51-80.
- 황덕순 · 윤자영 · 윤정향(2012). 사회서비스 산업 노동시장 분석-돌봄서비스를 중심으로. 한국노동연구원.
- 황수경(2009). 잠재실업의 구조와 규모. 한국노동연구원. 월간노동리뷰. 52. 17-31.
- Bosch, G.(2004). Towards a new standard employment relationship in western europe. British Journal of Industrial Relations. 42(4). 617-636.
- Eichhorst, W. & Marx, P.(2012). Whatever works: dualization and the service economy in bismarckian welfare states. in Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B. & Seeleib-Kaiser, M.(Eds.). *The age of dualization: the changing face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B. & Seeleib-Kaiser, M.(Eds.)(2012). *The Age of*

- Dualization: The changing face of inequality in deindustrializing societies*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G.(1993). *Changing classes: stratification and mobility in post-industrial societies*. Sage: London.
- Gallie, D. W., Cheng, M. Y. & Tomlinson, M.(1998). *Restructuring the employment relationship*.
- Goldthorpe, J. H.(2000). *On sociology : numbers, narratives, and the integration of research and theory*. Oxford.
- Häusermann, S. & Schwander, H.(2009). Identifying outsiders across countries: similarities and differences in the patterns of dualisation, *Reconciling Work and Welfare in Europe*.
- ILO(2011). *From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment (ACTRAV BACKGROUND DOCUMENT 23)*. Geneva: International Labour Organization.
- Kalleberg, A. L.(2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365.
- \_\_\_\_\_(2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Lee, S. Y. & Baek, S. H.(2012). Skill division and wage inequality in the service economies, the Korean Association of Social Policy. 2012 Spring Conference.
- Oesch, D.(2003). Labour market trends and the goldthorpe class schema: a conceptual reassessment. *Swiss Journal of Sociology*. 29(2). 241-262.
- \_\_\_\_\_(2006). Redrawing the class map: stratification and institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland. New York: Palgrave Macmillan, *Politics*, 25, 1-28.
- \_\_\_\_\_(2008). Remodelling class to make sense of service employment: evidence for Britain and Germany. Paper presented at the CREST-ENSAE Seminar of Sociology in Paris, 20. 11. 2008.
- Standing, G.(2009). *Work after globalization: building occupational citizenship*. UK: Cheltenham.
- \_\_\_\_\_(2011). *The precariat: the new dangerous class*. A&C Black.
- Wright, E. O.(1985). *Classes*. London: Verso.
- \_\_\_\_\_(1989). *The debate on classes*. London: Verso.
- \_\_\_\_\_(2009). Understanding class: towards an integrated analytical approach. *New Left Review*. 60, 101-16.

## Class and precarious work in Korean service economy

Baek, Seung-Ho\*

This study aims to analyze class structure and precarious work in Korean service economy. Literature on precarious work focused mainly on employment insecurity of atypical workers. This approach neglects the multi-dimension of precariousness and also overlooks on the dynamics within the atypical employment. This study concretize precariousness into insecurity in employment, income and social protection, and also includes wage workers, non-wage workers, unemployed and potential unemployed in the analysis. Regarding the waged and non-waged workers, the paper investigates on which class is more exposed to precariousness, and the size of total precarious workers are investigated by including unemployed and potential unemployed. The result suggests that service workers and production workers are constantly exposed to precarious work, with a more risk for service workers. Also the size of precariat in 2010 is 43-50% in Korea. Especially for service workers, workers are not only more exposed to employment and income insecurity but they are also structurally excluded from traditional social protection system suggesting a need for development of alternative social protection system for these workers in Korea.

**Key Words:** service economy, class, precarious work, precariat

◆ 2014.04.01. 접수 / 2014.04.28. 1차 수정 / 2014.05.22. 게재 확정

---

\* Associate professor, the Catholic University of Korea, Department of Social Welfare(livevil@catholic.ac.kr)

## 불안정 노동 분석결과

### (1) 불안정 고용( precarious employment)

작업 방식	계급	5차 2002년	6차	7차	8차	9차 2006년	10차	11차	12차	13차 2010년
대인적	SCP	39.79	32.97	36.77	33.09	32.92	22.59	27.43	29.16	26.76
	SW	41.01	37.49	37.15	37.40	36.55	36.44	33.28	33.64	37.10
기술적	TS	37.25	33.01	37.20	43.70	47.82	37.54	35.73	48.47	38.82
	PW	40.68	40.64	41.71	43.32	42.87	40.76	39.18	42.36	39.84
조직적	M	32.31	37.29	38.10	38.54	39.50	32.26	32.46	41.14	37.59
	C	42.53	34.22	37.71	39.80	42.35	30.19	31.16	38.28	35.10
독립적	TB	5.01	7.63	6.09	3.88	5.46	5.43	8.06	7.04	3.94
	SBO	20.86	19.26	24.69	21.30	20.62	20.97	18.94	19.44	19.53
전체		34.82	32.12	34.50	33.84	34.46	30.72	29.89	32.94	31.63

### (2) 불안정한 소득 income precarious

작업 방식	계급	5차 2002년	6차	7차	8차	9차 2006년	10차	11차	12차	13차 2010년
대인적	SCP	11.05	12.84	12.29	13.97	18.43	16.76	18.18	18.91	20.12
	SW	33.39	40.83	37.14	40.17	47.64	44.33	43.53	43.38	47.13
기술적	TS	7.82	8.14	5.21	8.45	10.5	10.47	6.57	5.48	6.65
	PW	21.94	25.17	22.85	24.11	28.34	27.61	24.16	25.97	26.78
조직적	M	12.36	11.03	12.73	11.54	13.33	9.98	9.87	8.28	11.07
	C	9.99	14.88	12.63	13.92	18.53	16.20	15.66	16.20	17.17
독립적	TB	8.13	6.64	6.66	15.13	14.68	26.4	20.85	19.89	18.96
	SBO	22.43	21.22	18.54	19.96	22.70	32.72	29.05	30.24	27.70
전체		20.61	23.03	20.99	22.50	26.29	27.35	25.34	25.80	26.69



(3) 사회적 임금불안정성 social wage precarious

a. 공적연금

작업 방식	계급	5차 2002년	6차	7차	8차	9차 2006년	10차	11차	12차	13차 2010년
대인적	SCP	24.86	28.02	26.30	21.42	19.89	17.95	15.77	20.87	18.31
	SW	72.02	71.82	69.99	64.99	60.47	58.59	60.82	57.53	55.40
기술적	TS	12.58	11.91	9.90	11.69	9.03	6.69	6.40	4.23	6.43
	PW	48.95	47.22	48.23	47.25	44.53	43.77	46.46	43.95	42.88
조직적	M	30.63	19.92	21.02	14.84	13.19	11.75	10.99	6.33	8.77
	C	20.07	19.52	17.05	16.40	15.44	10.68	18.90	14.72	15.98
독립적	TB	-	-	-	-	-	-	47.15	39.72	45.59
	SBO	-	-	-	-	-	-	52.55	53.76	54.94
전체		44.22	42.39	42.29	38.78	35.45	33.39	40.23	38.10	37.81

b. 고용보험

작업 방식	계급	5차 2002년	6차	7차	8차	9차 2006년	10차	11차	12차	13차 2010년
대인적	SCP	57.22	47.65	43.74	39.53	38.56	41.33	24.77	30.27	25.74
	SW	75.86	71.17	66.35	62.81	56.53	56.04	56.49	52.67	49.12
기술적	TS	17.33	13.35	11.04	12.91	9.67	7.29	5.52	3.08	6.93
	PW	50.94	49.45	46.11	45.89	40.80	42.66	39.94	36.13	36.39
조직적	M	38.86	28.55	29.22	24.19	26.81	25.68	12.07	6.98	9.07
	C	34.16	29.43	23.66	25.42	19.97	20.72	16.39	11.79	14.10
독립적	TB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SBO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
전체		52.55	47.43	44.31	42.09	37.45	38.05	34.55	31.98	31.29

c. 산재보험

작업 방식	계급	5차 2002년	6차	7차	8차	9차 2006년	10차	11차	12차	13차 2010년
대인적	SCP	61.36	53.26	48.12	41.94	41.78	38.56	30.47	32.37	26.77
	SW	79.45	72.97	69.68	65.16	58.03	57.31	57.67	54.17	50.61
기술적	TS	26.14	16.96	13.79	16.94	12.43	9.88	6.45	6.78	8.66
	PW	51.31	48.87	44.95	45.65	40.23	41.67	39.65	35.18	34.87
조직적	M	48.63	33.83	35.27	28.80	31.03	23.42	20.57	18.01	17.56
	C	44.78	35.25	27.61	28.39	22.88	20.83	22.15	13.67	17.62
독립적	TB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SBO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
전체		56.94	49.82	46.66	44.03	39.06	37.75	36.08	32.91	31.67

d. 건강보험

작업 방식	계급	5차 2002년	6차	7차	8차	9차 2006년	10차	11차	12차	13차 2010년
대인적	SCP	25.22	23.99	24.45	19.71	17.87	19.24	17.22	20.28	17.31
	SW	69.11	67.27	66.26	60.62	56.58	53.85	54.18	49.78	46.85
기술적	TS	13.06	12.96	8.38	11.60	8.11	5.40	5.80	4.26	6.30
	PW	47.83	46.66	47.23	44.84	43.10	42.63	39.04	36.86	35.90
조직적	M	26.64	19.94	20.86	13.67	11.58	10.39	9.55	6.24	6.27
	C	19.33	19.79	16.82	15.15	13.94	11.09	14.53	10.12	12.59
독립적	TB	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	SBO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
전체		42.79	40.77	40.57	36.35	33.34	31.82	31.15	28.67	27.59