

한국의 가짜 자영업 추정을 통해서 본 비정규 근로자 규모의 오류*

서 정 희***·박 경 하****

요약

본 연구는 가짜 자영업자를 고려하고 있지 않은 비정규직 근로자 규모 추정 방식의 한계를 밝히는데 목적이 있다. 가짜 자영업자는 근로관계의 실질에서 근로자처럼 종속성이 존재함에도 불구하고 자영업자로 간주하는 위장된 고용관계를 의미한다. 기존의 비정규직 근로의 규모 추정 방식은 실질적으로 임금근로자이지만 비임금 근로로 분류된 가짜 자영업자들을 추정에서 제외시키는 문제점을 안고 있다. 본 연구는 이러한 문제를 극복하기 위하여 한국노동패널 자료 11차년도(2008년)-16차년도(2013) 자료를 토대로 가짜 자영업자를 추정하고, 이를 임금근로에 반영하여 비정규직 근로자 규모의 변화를 예측하였다. 관측기간 중에서 2013년도에 이르면 가짜 자영업자는 사업장이 없는 자영업자 중에서 28.5%를 차지할 만큼 규모가 크다. 또한 가짜 자영업자로 분류된 인원을 임금근로자 중 특수형태근로 종사자로 재배치하여 비정규직 규모를 추정하였는데, 이러한 추정방식에 따르면 가짜 자영업 인원이 반영된 특수형태근로자 비중은 한 해 만에 제외하고 임금근로자의 4.0% 이상을 유지할 만큼 높게 나타나 정부에서 발표한 규모는 현실보다 과소 추정되었다고 볼 수 있다. 통계청에서 공식적으로 발표한 임금근로자수에 특수형태근로자 비중을 적용한 결과 예측된 인원은 74만 명이 넘는 것으로 추정된다. 우리 사회에서 바람직한 비정규직 대책을 수립하기 위해서는 무엇보다 비정규직 범위와 규모를 합리적으로 도출하는 노력이 요구된다.

주제어: 비정규직 근로, 자영업, 가짜 자영업, 위장된 고용관계, 특수형태근로자

* 이 연구는 2016년 한국사회정책학회 춘계학술대회에서 발표된 원고를 대폭 수정한 것이다.

** 주저자, 군산대학교 사회복지학과 부교수.

*** 교신저자, 부산복지개발원 부연구위원.

1. 서론

정부와 학계의 각종 통계수치들을 보면 우리나라 노동시장에서 비정규 근로자의 규모는 점차 감소하거나 정체되고 있는 것으로 보인다(김복순·정현상, 2015). 특히 이러한 통계수치를 살펴보면 2015년 8월 현재 비정규직의 규모는 32.5%로, 2003년 이후 가장 낮은 수치로 나타난다(김복순·정현상, 2015: 4). 최근 삼포세대나 N포 세대, 헬조선 등과 같이 노동시장 불안정성이 삶의 불안정성으로 이어지는 현상에 대한 신조어들이 일상적으로 회자되고 있는 현실을 고려하면, 정부와 학계의 추정은 현실과 상당히 괴리된 듯 하다. 삶에 대한 체감온도와 통계수치가 괴리되어 나타나는 현상은 사람들의 체감이 현실보다 과도하게 표현되고 있거나, 통계수치에 오류가 있거나 둘 중 하나일 것이다.

주위를 둘러보면 많은 사람들이 정규직보다는 비정규직 일자리에 많이 종사하고 있는 것으로 보인다. 정년이 보장되어 있는 일자리는 거의 없고, 노동자의 귀책사유가 없더라도 언제든 일자리를 그만두라고 하면 그만 두어야 하는 일자리가 즐비하고, 근로를 수행하고 있으나 사용자가 사회보험의 사용자 부담분을 지불하지 않고 건강보험의 지역가입자이거나 국민연금의 납부예외자로 간주되는 근로자가 상당하다. 이러한 현상은 파견근로나 용역근로가 상당히 만연되고 있고, 근로자 신고가 되어 있지 않은 시간제 일자리가 많으며, 현실적으로는 특정 사용자에게 고용되어 있으면서도 실질적으로는 자영업자로 간주되는 일자리가 많아서일 것이다.

본 연구는 정부와 학계의 비정규 근로자 규모 추정 방식이 한계를 내포하고 있음을 보여주고자 한다. 대다수의 비정규 근로자 규모 추정은 한국노동연구원의 한국노동패널 자료나 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료를 이용하여 이루어진다. 기존 연구들의 추계방식에는 두 가지 문제가 있다.

우선, 많은 기존 연구들이나 정부 통계들은 비정규 근로자 비율을 추정할 때 임금 근로자에 한정하여 그 규모를 추계하는데, 이 때 비임금 근로자 중에는 고용관계의 실질에서는 임금 근로자임에도 불구하고 고용관계의 형식에서 자영업자라는 이유로 임금 근로자에서 배제되어 비임금 근로자로 분류되는 사람들이 존재한다. 상당수의 특수형태근로 종사자, 민사상 (하)도급계약자 등은 비임금 근로자로 분류될 가능성이 높다. 이들은 고용관계의 형식에서 자영업자로 계약을 체결하기 때문에 비임금 근로자로 분류될 가능성이 높다. 따라서 기존 정부 통계들은 위장된 고용형태로서의 가짜 자영업자 문제를 간과하고 있을 가능성이 있다.

둘째, 비정규 근로 추계는 한국노동패널 자료를 이용할 때 한계는 있지만 상대적으로 보다 정밀하게 추계할 수 있음에도 불구하고, 기존 연구들은 주로 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가

조사를 이용하여 비정규 근로 규모를 추정한다. 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료는 매년 상반기와 하반기에 조사되어 바로 발표되기 때문에, 시의성을 확보할 수 있다는 장점이 있다. 상당수의 비정규 근로 규모 추정은 이 자료를 바탕으로 수행되어왔다. 그러나 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 자료는 비임금 근로자로 분류된 사람들의 근로형태에 대해서는 조사하지 않고, 임금 근로자에 대한 고용형태 문항도 부족하여 정교한 분석을 수행하는데 어려움이 있다. 그러므로 통계청 자료로는 가짜 자영업자 규모를 추정하는 것이 근본적으로 불가능하다. 한국노동연구원의 한국노동패널 자료는 조사와 출판 사이에 3년이라는 시간차가 있어 시의성이 떨어지지만 비임금 근로의 경우에도 근로형태에 대해 추가 질문을 하고 있기 때문에 보다 정밀한 규모 추정이 가능하다. 다만 한국노동패널 자료 역시 자기 사업장이 있는 자영업자의 경우에는 근로형태에 대한 추가조사를 하지 않기 때문에 비정규 근로 추계를 함에 있어서는 여전히 과소 추정될 가능성이 매우 높다. 그러나 그 한계에도 불구하고 비임금 근로자에게 고용형태를 묻고 있는 자료는 한국노동패널 자료가 국내에서 유일하기 때문에 보다 정교한 비정규 근로 규모 추정을 위해서는 한국노동패널 자료를 활용해야 하고, 이 때 비임금 근로로 분류된 사람들의 근로형태 자료까지 분석에 포함하여 그 규모를 추정할 필요가 있다.

2. 이론적 배경

1) 임금근로, 자영업, 가짜 자영업

(1) 임금 근로와 자영업

일반적으로 자영업은 다른 소득 수단을 찾을 수 없는 사람들의 생존전략일 수도 있고, 기업가적 정신의 발현이나 스스로 오너가 되고 싶다는 열망의 발현일 수도 있다(OECD, 2014: 138). 자영업자(self-employed person)는 대개 사용자, 자영업 근로자(own-account worker), 협동조합의 조합원, 무급 가족 근로자를 포함한다(OECD, 2014: 138). 대부분의 자영업자의 개념이나 비율을 규정하고 측정할 때는 국제노동기구(International Labour Organization, 이하 ILO)의 지침을 준용한다(OECD, 2014: 138).¹⁾

1) 본 글에서 'self-employment person'은 '자영업자'로 'own-account worker'는 '자영업 근로자'로 개념 구분하였다. ILO가 두 개념을 사용할 때 고용지위에 대한 구분틀로 임금근로(paid employment)와 자영업(self-employment)을 구분하고, 자영업을 다시 6가지 형태로 구분하면서 그 중 하나로 own-account worker를 제시하고 있다. 이는 타인에게 고용되는 임금근로(paid employment)와 스스로 자신을 고용하거나 자신의 사업을 유지한다는 의미에서 자

국제노동기구는 1993년 ‘국제 고용지위 분류에 관한 해법’(Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment, 이하 ICSE)을 제시하면서 경제활동인구를 근로자, 사용자, 자영업 근로자, 생산자 협동조합 조합원, 가족 종사자, 기타 노동자라는 6가지 범주로 구분하였다. 이 때 유급 고용(paid employment)이나 자영업(self-employment)이나 라는 이분법적 분류 방식을 사용하는데 유급 고용에 근로자를 배치하고, 자영업에 사용자, 자영업 근로자, 생산자 협동조합 조합원, 가족 종사자를 배치하였다. 국제노동기구는 유급 고용과 자영업의 구분 기준으로 ‘경제적 위험’(economic risk)과 ‘지휘권한’(authority)을 제시하고 있다(ILO, 1993: ch III, para 5). 이를 해석할 때 유급 고용과 자영업의 구분은 사업 운영상의 위험 부담(risk)을 하는가의 문제와 고용관계에서 통제(control)와 자율성(autonomy)이 있는가의 문제로 풀이하기도 한다(Carré et al., 2015).

유급 고용 일자리는 재직자가 명시적이든 암묵적이든 고용 계약을 맺고, 사업장의 성과에 직접적으로 연동하지 않는 보수를 받는 일자리를 의미하고, 자영업 일자리(self-employment job)는 보수가 직접적으로 재화와 서비스에서 발생한 이윤에 의존하여 달라지는 일자리를 의미한다(ILO, 1993: ch III, para 6-7). 이 중 자영업 근로자는 자신이 소유한 혹은 한 명 이상의 동업자와 소유한 회사에서 일하는 근로자로서, 자신(들)을 위하여 근무하는 상시 피고용인을 고용하지 않고 일하는 근로자이다(ILO, 1993: ch III, para 10). 자영업 근로자에 대한 이러한 정의는 국제기구뿐만 아니라 개별 국가의 법률에서도 동일하게 나타난다. 영국의 경우 자영업자의 고용지위는 임금 근로자와 사용자(혹은 고용주) 그 중간에 위치한다고 규정하고, 그 특징은 자신의 노동력을 사용자에게 팔지 않으면서, 자신 역시 상시 근로자를 고용하지 않고, 자기 소유의 사업체를 운영하면서, 사업 운영에 대한 성공과 실패의 책임을 지고, 여러 명의 고객이 있고, 언제 어디서 어떻게 근로할지 결정할 수 있는 사람이라고 정의하고 있다(European Commission, 2010: 7). 종합하면 자영업 근로자는 유급 고용 임금근로자와 달리 사업 운영의 위험을 스스로 부담하고, 자신의 임금이 사업장의 성과에 따라 변동하며, 고용 관계 및 근로과정에서 통제와 자율성을 갖는 사람을 의미한다.

(2) 자영업과 가짜 자영업

최근 노동시장이 급격히 변화하면서 이러한 자율성-종속성이라는 이분법적 기준(dependent-autonomous dichotomy)을 토대로 유급 근로자와 자영업자라는 양 극단으로 분류하는 방식이 현실

영업(self-employment)이라는 용어를 사용하고, 자영업의 하위 개념으로서 own-account worker는 자신의 사업체를 가지고 있으면서 타인도 고용하지 않는 근로자라는 개념으로 정의하고 있다. 그러나 우리말에서는 두 개념(self-employment와 own-account)을 구분할 수 있는 어휘가 마땅하지 않기 때문에, 고용 개념으로서 임금근로와 자영업(self-employment)을 구분하고, 고용형태로서 자영업 근로자(own-account worker)라는 용어를 사용하였다.

을 반영하지 못한다는 문제가 제기되고 있다(Pedersini & Coletto, 2010: 27). 노동력의 구조 및 고용 관계의 속성이 변화하고 불안정한 고용 상황이 발생하면서 기존의 국제노동기구의 고용지위 구분 틀로는 현재의 노동시장의 고용지위를 적절하게 반영하여 구분하기가 불가능하다는 것이다(Pedersini & Coletto, 2010; ILO, 2013; Carré et al., 2015). 특히 자영업과 관련하여 제기되는 문제는 가짜 자영업에 대한 것이다. 가짜 자영업은 다양한 용어로 불린다. 가짜 자영업은 ‘가짜’라는 의미를 지닌 여러 형용사를 사용하여 ‘가짜 자영업’(bogus self-employment)(European Commission, 2010; ILO, 2012a; McKay et al., 2012; Hatfieldm, 2015), ‘거짓 자영업’(false self-employment)(European Commission, 2010; McKay et al., 2012; Hatfieldm, 2015; Carré et al., 2015; Behling & Harvey, 2015; Thörnquist, 2015), ‘사이비 자영업’(pseudo self-employment)(European Commission, 2010; Carré et al., 2015)으로 명명되거나, 자발적이지 않다는 의미에서 ‘강요된 자영업’(forced self-employment)(European Commission, 2010), 형식적으로 자신의 사업체를 운영함에도 불구하고 경제적으로 타인에게 종속되어 있다는 의미에서 ‘종속적 자영업’(dependent self-employment)(Böheim & Muehlberger, 2009; Pedersini & Coletto, 2010; Román et al., 2011; Eurofound, 2013; Hatfieldm, 2015; Thörnquist, 2015)으로 불린다. 또한 이탈리아에서는 ‘contracts of continuous and coordinated collaboration’(‘co.co.co.’로 줄여서 부르거나 더욱 빈번하게는 contract for a project ‘co.pro.’)로 불린다(Muehlberger & Pasqua, 2009).

이러한 용어는 사용하는 형용사는 다르지만 모든 용어가 개념적 속성을 공유하고 있는데, 어떤 형용사를 사용하여 호명되든지 간에 위험과 자율성(혹은 종속성)이라는 구분 기준에 의거할 때 온전하게 자영업자에 속하지 못한다는 것이다. 가짜 자영업자는 순수한 자영업자처럼 기업가적 위험은 부담하면서도 순수 자영업자와는 달리 자율적이지 못하고 종속적이라는 것이다. 이분법적 기준을 토대로 양 극단으로 분류되는 것이 아니라 그 사이에 회색지대가 존재한다는 설명이다. 가짜 자영업자가 갖는 종속성(dependence)은 경제적 종속성과 근로관계 종속성이라는 두 가지 종류의 종속성을 동시에 내포하고 있다(Böheim et al., 2009: 183). 경제적 종속성은 가짜 자영업자가 고용계약이 아니라 민사상(하)도급 계약에 의거해 노동을 제공하기 때문에 기업가적 위험(the entrepreneurial risk)을 감수하면서도, 그들의 실제 소득은 한 사람의 도급업자와 체결한 하도급 계약의 주문에 종속적인다는 것이다(Muehlberger & Pasqua, 2009: 202; Böheim et al., 2009: 183). 근로관계 종속성은 순수한 자영업자는 근로시간, 근로장소, 근로내용을 자신이 자유롭게 선택하거나 변경할 수 있는 반면, 가짜 자영업자는 이 모든 것을 자유롭게 선택하거나 변경할 수 없고 한 명의 계약자와의 계약 관계에 의해 종속된다는 것을 의미한다(Muehlberger & Pasqua, 2009: 202; Böheim et al., 2009: 183).

경제적 종속성과 근로관계 종속성은 가짜 자영업자가 주로 한 사람의 도급업자와 계약을 체결하는 데서 시작된다. 한 사람의 계약자의 주문에 의존하고, 다른 회사와 계약하기 어렵다(Böheim & Muchlberger, 2006; Eurofound, 2013). 동시에 그 한 사람의 계약자가 가짜 자영업자의 근로시간이나 업무량 등을 통제하고(Muchlberger & Pasqua, 2009), 이로 인해 가짜 자영업자는 자신의 노동력이나 상품을 독립적인 형태로 생산 및 판매할 수 없다(Eurofound, 2013).

앞 절에서 논의한 것처럼 자영업이 임금 근로와 다른 점은 자신의 노동력을 사용자에게 팔지 않는다는 것, 자기 소유의 사업체를 운영하면서 사업 운영에 대한 위험을 부담하여 자신의 소득이 결정된다는 것, 언제 어디서 어떻게 근로할 지에 대해 스스로 결정할 수 있다는 것이다. 그러나 가짜 자영업자는 법적으로는 자기 사업체를 운영하여 사업 운영에 대한 위험을 부담하지만, 실질적으로는 사업 운영이 단 한 명의 고객의 주문에 의존하게 되어 경제적으로 종속적이고, 근로시간이나 장소를 자율적으로 결정하기 어려워 근로관계에서도 종속적이라는 점에서 순수한 의미에서의 자영업자와 차이가 있다.

이러한 연구들을 토대로 본 연구에서 사용하는 가짜 자영업자의 정의는 ‘피고용인이 없으면서, 하나의 회사를 위해서 근로하거나, 계약한 회사로부터 업무지시를 받거나, 독립적인 형태로 생산 및 판매가 가능하지 않은 자영업자로 한다.

2) 가짜 자영업

(1) 가짜 자영업자의 고용지위

가짜 자영업자가 갖는 특성으로 인해 이들의 노동시장에서의 고용 지위에 대한 평가는 두 가지로 엇갈린다. 하나는 법적으로는 자영업자이지만 근로관계의 실질은 근로자에 더 가깝기 때문에 근로자로 간주하여 이들에 대한 노동법적 보호를 해야 한다는 견해이고, 다른 하나는 가짜 자영업자는 근로자와 자영업자 중간자적 위치에 놓여 있어 이들에 대한 보호 방안이나 분류 기준을 새롭게 만들어야 한다는 견해이다.

가짜 자영업자를 근로자로 보는 견해는 가짜 자영업자가 갖는 종속성에 무게를 둔다. 일반적으로 자영업자는 다수의 고객을 상대로 자신의 재화와 서비스를 판매하고, 이를 통해 수입이 결정되고, 근로과정에서의 자율성을 갖는다. 가짜 자영업자는 이러한 특징을 전혀 갖지 못하기 때문에 실질적으로 자영업자라기보다 근로자에 가깝다는 것이다(Böheim et al., 2009; 183). 특히 이들이 근로자가 아니라 자영업자로서 계약을 하는 이유가 자발적으로 사업체 운영을 하기 위해서가 아니라 비자발적으로 강요된 불안정한 근로라는 점이 문제가 된다(European Commission, 2010: 32). 이 때문에

국제노동기구(ILO)는 이들의 자영업자로서의 지위가 강요되었다는 측면을 ‘위장된 고용관계’(disguised employment relationships)로 설명한다(ILO, 2003, 2012a). 위장된 고용관계는 표준 고용관계를 벗어나는 고용관계 형식 중 종속성이 존재함에도 불구하고 고용관계를 숨기거나 왜곡시키기 위한 시도로서의 고용관계를 의미한다(ILO, 2003: 22-25).

자영업자와의 계약관계로 고용관계를 위장하는 방식을 잘 보여주는 사례는 트럭 운전사이다. ILO(2003: 29-30)에 의하면 운송을 담당하는 트럭 운전사는 예전에는 운송업체의 근로자였다. 직접 고용되어 있던 트럭 운전사들은 최근 하도급업자로 전환되거나, 자기 소유의 차를 가지고 운송회사와 임대차계약을 맺거나, 자영업 운전사로 전환되었다. 예를 들어 오스트레일리아의 경우 1956년 모든 운전사의 80%는 운송회사의 근로자인 종속적 트럭 운전사였으나 1982년에는 70%, 1984년에는 20% 이하의 상품만 직접 고용된 트럭 운전사가 운송을 맡고 있다. 프랑스의 경우 1995년 대형 트럭 수송 회사 중 40%는 근로자 없이 오직 자영업자 트럭 운전사만 있다. 미국 역시 1980년에는 대부분의 트럭 운전사들이 회사에 고용된 근로자였으나, 1999년에는 오직 30%만 근로자이고 70%는 자영업자이다. 우리나라도 이와 크게 다르지 않다. 1990년대 이후 기업의 구조조정 정책의 일환으로 기존에 정규직이 행하던 업무를 강제로 사업자등록을 하게 해서 자영업자로서 동일한 일을 맡도록 전환시킴으로써 가짜 자영업자(특수형태근로 종사자)가 확대되었다(도재형, 2013: 210).

이렇게 고용관계가 자영업자와의 계약 관계로 전환된 경우 트럭 운전사는 법적으로 기업과 분리된다. 본질적으로 이전이나 지금이나 동일한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고, 또는 여전히 같은 사용자와 계약을 맺고 업무 지시를 받고 있음에도 불구하고, 이들은 과거에는 근로자였으나 현재는 자영업자로서 자신의 트럭 비용을 감내하고 노동법적 보호에서 배제된다(ILO, 2003: 29). 근로조건은 이전보다 더욱 악화되었다. 자영업자인 트럭 운전사의 근로 조건을 살펴보면, 일 년 내내 쉬지 않고 일하지만 유급휴일이 없고(아르헨티나), 매우 빠박한 업무 일정으로 장거리 운전을 반드시 고속으로 수행해야 하고(호주), 1주일에 최소 55시간 근로, 평균 75.4시간 이상 근로하는 무리한 근로조건을 수행하고 있다(호주). 또한 이전에는 트럭 구입비 및 수리비가 회사 부담이었으나 이제는 자신이 부담해야 하므로 이 비용을 충당하기 위해 이전보다 더욱 장시간 근로를 해야 한다(핀란드). 또한 임금이 지급되지 않는 초과근무를 일주일에 14시간 이상 수행하기도 한다(미국)(ILO, 2003: 30).

비자발적으로 강요된 가짜 자영업이 발생하는 이유는 이것이 사용자에게 주는 경제적 이득이 크고 노사관계에서의 힘의 우위가 사용자에게로 이동했기 때문이다(Mckay et al., 2012). 가짜 자영업자를 사용하는 사용자는 실질적인 근로종속관계를 유지하면서도 사회보험료 등의 추가 부담이 없기 때문에 노동비용을 낮출 수 있다(ILO, 2003: 15; Thörnquist, 2015: 411). 또한 사용자는 근로자를

자영업자로 분류함으로써 사용자로서의 책임을 회피하고 근로자의 노동법 상의 권리를 제한할 수 있게 되었다(ILO, 2012a: 50).

계약 관계의 다른 당사자인 근로자는 자신에게 불리한 가짜 자영업자로서의 계약을 받아들일 수 밖에 없다. 이들은 자신들의 근로조건의 개선을 요구할 수 있는 근로자로서의 법적 지위를 상실했기 때문에 단체협약 등에서 배제되었고, 개선을 요구할 수 있는 다른 제도적 장치 역시 보장받지 못했다(Mckay et al., 2012: 27). 또한 지구화의 진행으로 인해 자본의 이동성이 강화되고, 저임금 국가로의 아웃소싱이 가능해지고, 이민자를 통한 저임금 고용이 다각화되면서 힘의 균형이 사용자에게로 상당히 이동하였기 때문에 근로자는 사용자를 상대로 가짜 자영업자로서의 계약을 거부하겠다는 의사표명을 하기 어렵다(ILO, 2003: 11-13; Kellberg, 2009: 2-5). 정부의 행정력 부족은 이러한 불안정성을 더욱 가속화하였다(ILO, 2003: 33-34). 불안정 노동의 문제가 심화되자 그에 대한 해법으로서 가짜 자영업자를 형식적 계약관계가 아닌 실질적 근로관계의 성질을 바탕으로 이들에게 노동법적 보호와 사회보장법적 보호를 수행해야 한다는 주장이 꾸준히 제기되고 있고, 실제로 몇몇 개별 국가들은 주로 사회보장법이나 세법 개정을 통해 이들에 대한 보호방안을 마련하고 있다.²⁾

가짜 자영업자의 노동시장에서의 고용지위를 근로자와 자영업자의 중간자적 지위로 보는 견해 역시 근로자로 보는 견해 역시 전자의 견해와 크게 다르지 않다. 이들은 가짜 자영업자의 경제적 종속성과 근로관계 종속성에 대한 문제의식을 공유한다. 다만 그 대안으로 근로자로 간주하고 노동법적 보호를 단행해야 한다는 주장보다는 위협과 통제라는 기준에 의거하여 사용자와 근로자라는 이분법적 고용지위 구분을 수정해야 한다는 입장이다(Carré et al., 2015). 이분법적 고용지위의 수정에 대한 입장들이 모두 일치하지는 않는다. 국제노동기구의 고용지위 분류 기준 개정안 작업에서도 이분법적 틀을 버릴 것인가, 아니면 이분법적 틀을 유지하면서 세부 개념들을 추가할 것인가에 대한 논의가 진행 중에 있다.³⁾ 또한 개별 국가의 경우 근로자의 개념을 확대하는 방식으로 종속 노동을 수행하고 있는 가짜 자영업자를 포괄하려고 하거나(예를 들어 독일, 남아프리카)(ILO, 2012: 50) 혹은 새로운 범주의 신설을 통해 가짜 자영업자를 보호하려는 노력을 하고 있다(예를 들어 벨기에, 독일, 그리스, 아일랜드, 스웨덴, 영국, 노르웨이)(Pedersini & Coletto, 2010).⁴⁾

2) 개별 국가들이 가짜 자영업자를 보호하기 위한 구체적인 법률과 정책이 무엇이고 어떻게 하고 있는가에 대해서는 Pedersini and Coletto(2010) 제3장, 4장 참조.

3) ILO(2013)는 개정 작업을 준비하면서 개정안의 선택지를 다양하게 제시하고 있는데, 이분법적 틀을 유지하면서 개정하는 두 가지 개정안과 이분법적 틀을 버리면서 개정하는 두 가지 개정안 총 4가지 개정안을 내놓았다.

4) 독일은 최근 자영업자의 급격한 증가하고 이들이 노후 빈곤에 처할 위험에 놓이게 되자 이들에 대한 보호책에 대한 논의가 진행되었다. 독일 사회법전은 자영업자를 규정하고 있으나 최근 증가하고 있는 가짜 자영업자를 보호하지 못한다는 문제의식에 따라 엄격한 의미에서는 자영업자이지만 타인을 위해 활동하며 사회적 보호의 필요성이 있는 ‘유사 근로자’와 외관상 자영업자이지만 실질적 근로자인 ‘외관 자영업자’를 사회법전에서 규정하고

본 연구는 전자의 입장을 취한다. 그 이유는 현재까지 노동시장에서의 고용지위는 국제노동기구의 분류 기준에 의거하여 이분법적 틀이 유지되고 있고, 최근 국제노동기구가 몇 년에 걸친 개정 작업을 진행 중에 있지만 아직 개정안이 나오지 않은 상태이기 때문에 근로자냐 자영업자냐라는 이분법적 틀로 구분할 수밖에 없다. 이분법으로 구분해야 한다고 한다면 후자의 입장은 현재의 기준에는 적용할 수 없다. 또한 가짜 자영업자는 종속성이 존재하면서 계약 당사자의 법적 지위만이 변형된 위장된 고용관계이기 때문에, 계약의 형식이 아니라 근로관계의 실질이라는 측면에서 이들의 종속성 기준에 의거한 분류가 타당하다고 보기 때문이다. 이러한 입장은 한국의 법원뿐만 아니라 수많은 국가들이 채택하고 있는 ‘실질 우선의 원칙’(principle of the primacy of fact)으로도 설명가능하다.⁵⁾ 그러므로 본 연구는 전자의 입장에 따라 가짜 자영업자를 근로자로 보는 입장을 취한다.

(2) 가짜 자영업에 대한 선행연구 경향

선행연구들은 그동안 가짜 자영업에 대해 두 가지 방식으로 접근해 왔다. 첫째, 고용보호법제 회피 전략으로 가짜 자영업을 위장된 고용관계의 한 방식으로 사용하고 있다는 문제제기이다. 이는 앞에서 설명한 임금근로자와 자영업자 그리고 가짜 자영업자의 고용형태의 실질을 이론적으로 설명하고, 실질적 형태를 보여주기 위해 사례연구 중심으로 진행되었다(ILO, 2003, 2012; Pedersini & Coletto, 2010; MacKenzie et al., 2010; Behling & Harvey, 2015; Thörnquist, 2015).⁶⁾ 근로관계의 실질을 보여주는 연구는 그 무엇보다 중요하다. 가짜 자영업이라는 개념을 도출하고 이 개념의 실질을 보여주기 위해서는 무엇보다 사례연구가 필수적이다. 그럼에도 불구하고 사례연구만으로는 가짜 자영업의 규모가 어느 정도 되는지 알기 어렵고 이들의 특징이 어떠한 지에 대해 일반화하기 어렵다는 한계가 있다.

이러한 한계를 극복하기 위해 최근 가짜 자영업에 대한 실증연구들이 시도되고 있다. 주로 한 국가 수준에서 가짜 자영업의 규모를 추정하고 이들의 현실 상황을 다룬다. 캐나다(Delage, 2002), 영국(Freedman & Chamberlain, 1997; Burchell et al., 1999; Böheim & Muehlberger, 2009), 호주

이들에 대한 보호책을 강구하고 있다(김영미, 2014). 오스트리아의 경우 사회보험법 개정을 하면서 ‘자유 서비스 계약자’(free service contract)라는 개념을 신설하고, 이탈리아는 1995년 연금법 개정과 2007년 세법 개정을 통해 ‘가짜 자영업’(bogous self-employment), 포르투갈은 특정 노동 범주를 규정하는 등 법 개정을 통해 가짜 자영업자를 규정하고 보호하려는 시도를 하고 있다(Pedersini and Coletto, 2010).

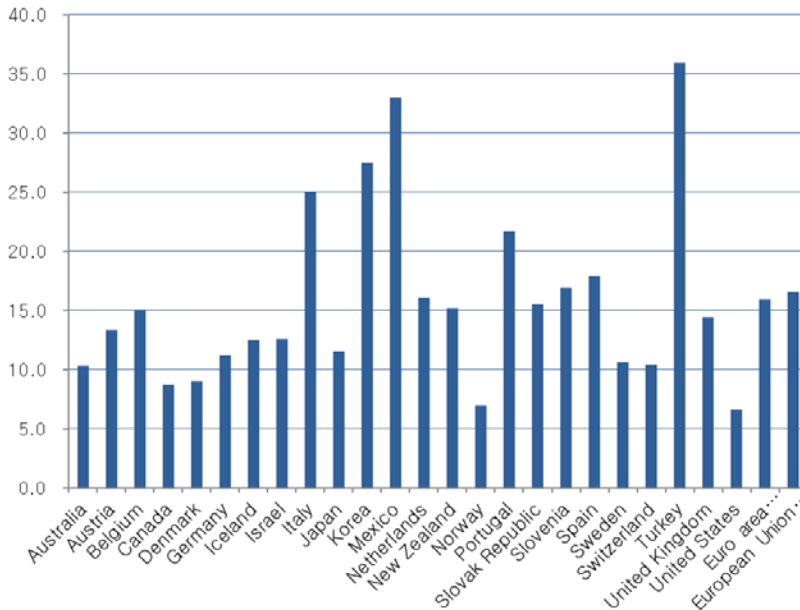
5) ‘실질 우선의 원칙’은 계약의 형식이 아니라 계약 내용의 실질이 더욱 중요하다는 원칙으로서, 한국, 프랑스, 독일, 영국, 미국, 이탈리아, 아르헨티나, 카메룬, 칠레, 코스타리카, 멕시코, 파키스탄, 파나마, 페루, 폴란드, 러시아, 슬로바키아, 우루과이 등의 사법 판결을 할 때 적용하고 있는 원칙이다(ILO, 2003: 23).

6) 개별 국가들이 가짜 자영업 형태의 계약을 실제로 어떻게 하고 있는지에 관한 사례는 ILO(2003; 2012) 보고서에 잘 예시되어 있다. 이러한 실제 예는 개별 국가보고서에서 보다 상세하게 접할 수 있다.

(Vanden-heuvel & Wooden, 1995; Waite & Will, 2001), 이탈리아(Müchlberger & Pasqua, 2009) 등을 다룬 연구들이 있다. 국가 비교 연구도 존재하는데 유럽 데이터를 사용하여 왜 가짜 자영업이 발생하는가에 대하여 자영업에 대한 일반 이론으로서 근로자에서 자영업자로의 전환은 호황기 때는 근로자로 흡수하고(prosperity-pull), 불황기에 자영업으로 전환한다는(recession-push) 가설을 검증하면서 이 때 자영업을 독립 자영업자와 종속적 자영업자로 구분하면 서로 결과가 달라진다는 Román et al.(2011) 연구 등이 있다.

그러나 아직까지 한국의 가짜 자영업자에 대한 실증 연구는 거의 없다. 한국에서의 자영업자의 비중은 전체 노동시장에서 27.4%를 차지할 만큼 높고, 2014년 현재 OECD 회원국 24개국 중에서 터키와 멕시코 다음으로 높다. 이는 유럽 지역의 17개국 평균 15.9%와 EU 27개국 평균 16.5%와 비교할 때 상당히 높은 수준이다([그림 1] 참조). 그러나 이러한 높은 자영업 비중을 기업가적 정신의 발현이라는 자영업 이론으로 설명할 수 있을 것인지, 실제로는 가짜 자영업의 비중이 높은 것은 아닌지에 대해 설명할 수 있어야 한다. 이러한 이유로 본 연구는 그 일차적인 작업으로서 한국의 가짜 자영업의 비중이 얼마나 되는지, 그리고 이들의 비중이 최근 증가되고 있는지 규명할 것이다.

[그림 1] OECD 국가의 자영업 비율



출처: OECD (2014), Self-employment rate (indicator). doi: 10.1787/fb58715e-en (Accessed on 24 October 2014)을 토대로 도표화함.

3) 한국의 가짜 자영업자와 비정규 고용형태 추정에 관한 선행연구

국내연구에서는 가짜 자영업에 대한 연구가 본격화되지 않았으나 가짜 자영업의 한 형태인 특수형태근로자와 관련한 연구는 상당히 축적되어 있다. 주로 법학에서 특수형태근로 종사자의 근로자성에 대한 이론적 검토와 판례 분석 등이 이루어져왔다. 최근 본 연구의 문제의식과 유사하게 특수형태근로 종사자의 실질적인 규모가 얼마나 될 것인가에 대한 문제의식을 가지고 특수형태근로 종사자의 규모를 추정하고자 한 연구 두 편이 존재한다. 박호환 외(2011)는 선행연구들을 통해 파악된 13개 직종에서의 특수형태근로 종사자 현황과 아직까지 파악되지 못한 21개 직종에서의 특수형태근로 종사자 규모를 근로복지공단의 직종별 입직 현황, 국토해양부의 화물차, 덤프차, 콘크리트 펌프카 등의 등록 차량 대수, 금융감독원의 카드 및 대출 모집인 자료, 공정거래위원회의 상조회사 영업사원 사업규모 자료 등을 통해 그 규모를 추정하는데, 대략 105만 명에 달한다. 조돈문 외(2015)의 경우 산업안전보건공단에서 진행한 ‘2014년 근로환경조사의 고용형태 결과가 임금 근로자 중 특수형태근로 종사자가 7.38%라는 사실을 토대로 ‘2014년 지역별 고용조사의 직업소분류별 임금근로자 수에 ‘근로환경조사’의 특수형태근로 종사자의 직종별 비율을 곱하여 임금 근로자 중 특수형태근로 종사자 수 133만 명을 추정하고, 기존 연구들에서 특수형태근로 종사자 추정비율을 직종별 ‘피고용인이 없는 자영업자’에 곱하여 자영업자 중 특수형태근로 종사자 수 84만 명을 추정하여, 전체 특수형태근로 종사자 규모를 229만 명으로 추계하고 있다.

이러한 연구는 현재 조사되는 국내 통계자료들이 현실을 제대로 반영하고 있지 못하다는 문제의식 하에 최대한 현실과 자료의 격차를 줄여보고자 다각도의 노력을 기울여 특수형태근로 종사자 규모를 추계하고 있다. 통계청과 한국노동연구원의 통계 자료들이 매년 조사되는 전국 수준의 자료임에도 불구하고 여러 가지 한계를 내포하고 있기 때문에 이러한 연구들에서 수행하고 있는 다각도의 힘겨운 방법들은 불가피한 측면이 있다. 다만 이러한 노력을 매년 수행하기란 불가능하고 근로환경조사가 3년에 한 번씩 조사되지만 자영업자에 대한 고용형태 질문을 하고 있지 않기 때문에 두 선행연구의 추정치는 대략적인 규모를 추정하는 데는 도움이 되지만, 일반화하여 말하기에는 한계가 있다. 특히 피고용인이 없는 자영업자가 특정 직종에서 대부분 100%가 특수형태근로 종사자라는 추계는 보다 면밀한 검토를 요하는 지점이라 하겠다.

이러한 이유로 본 연구에서는 한국노동연구원의 한국노동패널 자료를 활용하여 가짜 자영업자의 규모를 추계할 것이다. 추정된 가짜 자영업자의 규모를 특수형태근로 종사자 규모에 반영하여 실질적인 비정규 고용형태별 규모 추이 변화를 다시 추계할 것이다. 지금까지 정부와 기존 연구들 대부

분은 비정규 근로자가 전체 노동시장에서 혹은 임금근로에서 차지하는 비중에 대하여 정규 근로자가 전체 임금 근로자의 70% 정도이고 비정규 근로자가 30% 선이라고 보고한다(김복순·정현상, 2015). 특히 최근 비전형 근로를 중심으로 비정규 근로의 규모가 축소되었다고 보고한다. 그러나 앞 절에서 살펴본 것처럼 가짜 자영업자는 임금 근로자와 자영업자(혹은 사용자)라는 국제노동기구의 고용지위 분류에서 자영업자로 구분하는 것은 명백한 오류이다(Carré et al., 2015: 7). 그러므로 본 연구에서는 가짜 자영업자를 비임금 근로에서 임금 근로로 포함시킴으로써 정부와 기존 연구들이 추정하고 있는 비정규 근로자 규모 추계의 정확성을 확인하고자 한다. 2002년 노사정합의안에 의거한 정규·비정규 근로의 고용형태의 개념은 [표 1]과 같다.

[표 1] 비정규 고용형태

구분			변수 구성내용
정규 근로자			비정규가 아닌 근로자
비정규 근로자	한시	기간제	근로계약기간을 정한 근로자
		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 근로자
	시간제	시간제	시간제 근로자
	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 근로형태로 일하는 근로자
		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 일할 사람을 선택하는 근로형태로 일하는 근로자

주1: 고용형태의 코딩 방식은 통계청의 코딩방식을 기준으로 하였음.

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

3. 연구대상 및 연구방법

1) 자료

본 연구는 한국노동패널 11차 년도(2008년)부터 16차 년도(2013년)까지 6개년도 자료를 이용해 가짜 자영업자를 추정하여 비정규 근로자 규모를 재추정하였다. 한국노동패널 자료는 5차 년도(2002년) 조사부터 통계청의 경제활동인구조사의 비정규직 관련 부가조사 내용을 반영함으로써 다양한 형태의 비정규직 구분이 가능하게 되었으나, 정확한 비정규직 고용형태 구분은 10차 년도 조사시점이 되어서야 가능해졌고, 가짜 자영업자 추정에 필요한 고용형태 설문문항은 11차 년도(2008년) 조사부터 포함되었다. 이러한 이유로 본 연구는 11차 년도(2008년) 자료부터 16차 년도(2013년) 자료까지를 연구대상으로 하였다.

2) 가짜 자영업자 규모 추정 및 비정규 근로자로 재배치 방법

가짜 자영업자의 정의는 이론적 배경에서 살펴본 바와 같이 ‘피고용인이 없으면서, 하나의 회사를 위해서 근로하거나, 계약한 회사로부터 업무지시를 받거나, 독립적인 형태로 생산 및 판매가 가능하지 않은 자영업자로 정의한다. 이에 대해 한국노동연구원의 노동패널 자료는 이 항목들에 대한 변수를 모두 포함하고 있는데, 자료의 처리는 고용지위가 고용주/자영업자이고, 본인이나 가족 명의로 소유하거나 임대한 점포, 공장, 사무실 등에서 일하고 있지 않는 근로자로서, ① 독립적인 형태로 생산 및 판매를 하지 않거나, ② 도급계약, 지입계약, 영업계약 등의 계약을 하거나, ③ 계약업체로부터 업무지시를 받거나, ④ 하나의 업체와만 계약하는 경우로 추정한다. 이는 가짜 자영업자를 추정한 선행연구(서정희·박경하, 2015)의 방법과 동일하다. 이러한 방식으로 추정을 하게 되면 가짜 자영업자는 자영업자 중 행상, 노점상 등은 모두 배제되고, 누군가에게 업무 지시는 받되 자영업자로 계약되어 있는 경우에 한정된다(서정희·박경하, 2015). 왜냐하면 자기 사업장이 없는 자영업자의 대표적 사례인 노점상의 경우 독립적인 형태로 생산 및 판매를 하고 있고, 도급계약을 맺고 있지 않으며, 계약업체로부터 업무지시를 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 제외

하고 본인이나 가족 명의로 소유하거나 임대한 점포, 공장, 사무실 등에서 일하고 있지 않는(이하, ‘자기 사업장이 없는’으로 표기) 자영업자에게만 고용형태에 대한 추가 질문을 하고, 집을 제외하고 본인이나 가족 명의로 소유하거나 임대한 점포, 공장, 사무실 등에서 일하고 있는(이하, ‘자기 사업장이 있는’으로 표기) 자영업자의 경우에는 고용형태에 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(서정희·박경하, 2015: 21-22). 이러한 한계에도 불구하고 국내 어떠한 통계 자료들도 자영업자로 분류된 사람들에 대해 고용관계의 속성에 대한 질문을 포함하고 있는 경우가 한국노동패널 자료 이외에는 없기 때문에 불가피하게 동 자료를 사용할 것이다.

[표 2] 가짜 자영업의 고용형태 조건

가짜 자영업	고용지위가 고용주/자영업자이고, 본인이나 가족 명의로 소유하거나 임대한 점포·공장·사무실 등에서 일하고 있지 않는 근로자이면서, 다음의 계약형태를 갖는 경우 • 독립적인 형태로 생산, 판매하지 않음 • 도급계약, 지입계약, 영업계약 • 계약업체로부터 업무지시 받음 • 하나의 업체와만 계약
--------	---

4. 가짜 자영업자 규모 추정을 통한 비정규 고용형태별 규모 재추정

분석의 첫 단계는 2008년 이후 자영업자의 비중이 어떻게 변화되었는가를 살펴보는 것이다. 2008년도 이후 임금근로자 비중이 늘어난 반면 비임금 근로자 비율은 줄어들었다. 임금근로와 비임금 근로의 구성비가 2008년도에 각각 68.6% 대비 31.4%였던 것이 2013년도에는 임금근로자 비중이 3.6%p 더 증가하였다. 비임금 근로는 전반적으로 감소 추세를 보이지만 비임금 근로자 중 자영업자의 비율은 계속해서 증가하여 2013년도에 비임금 근로의 57.9%를 차지한다.

[표 3] 전체 근로자 규모 추이

(단위: %)

구 분		2008	2009	2010	2011	2012	2013
비임금 근로자 (100%)	고용주	25.8	27.5	27.4	28.0	24.7	24.7
	자영업자	54.3	52.9	53.5	53.6	57.4	57.9
	무급가족종사	19.9	19.6	19.1	18.4	17.9	17.4
근로자 전체	비임근근로	31.4	30.9	29.6	28.4	28.4	27.8
	임금근로	68.6	69.1	70.4	71.6	71.6	72.2

주1. 각 년도 횡단가중치 적용

주2. 고용주, 자영업자, 무급가족종사자 비중은 전체 비임금 근로자 내에서의 비중

비임금 근로에서 나타난 감소는 무급가족종사자의 감소와 고용원이 있는 자영업자, 즉 고용주의 감소에 따른 결과이다. 고용주의 감소는 2008년도에 국제금융위기의 영향을 상당히 받았을 것으로 보인다. 자영업의 증가는 사업장이 있는 자영업이 증가하면서 나타났다. 비임금 근로를 사업장이 있는 자영업과 사업장이 없는 자영업으로 구분하여 살펴보면, 전자는 증가추세를 보였고 후자는 정반대로 감소추세였다([표-4] 참조). 사업장이 없는 자영업은 2008년도 23.8%에서 4.6%p 감소하여 2013년도 19.2%까지 비중이 내려갔다. 이 결과를 볼 때 영세한 소자본을 가진 자영업을 중심으로 고용감소가 나타난 것으로 예상된다.

[표 4] 비임금 근로 내 고용주 및 자영업의 규모 추이

(단위: %)

구 분		2008	2009	2010	2011	2012	2013
자영업자	사업장 있음	30.5	32.5	34.8	34.8	38.7	38.7
	사업장 없음	23.8	20.4	18.7	18.8	18.7	19.2
	전체	54.3	52.9	53.5	53.6	57.4	57.9
고용주		25.8	27.5	27.4	28.0	24.7	24.7

주1. 고용주, 자영업자 비중은 전체 비임금 근로자 내에서의 비중(자영업자, 고용주, 무급가족 종사자의 전체 합 100%)

가짜 자영업 규모를 파악하기 위해 고용지위가 고용주/자영업자이고, 본인이나 가족 명의로 소유하거나 임대한 점포·공장·사무실 등에서 일하고 있지 않는 근로자이면서 4가지 하위 조건에 해당되는 가짜 자영업 비중의 변화에 대한 분석 결과는 [표 5]와 같다. 사업장이 없는 자영업자 중에서 가짜 자영업자 비중은 2008년 23.0%에서 2013년 28.5%로 나타나 5.5%p 정도나 증가하였다. 2012년도에는 32.2%까지 증가하였다. 가짜 자영업자로 분류된 사람들의 특징은 이들이 모두 ‘독립적인 형태

로 생산, 판매하지 않음'에 응답하였다는 것이다. 독립적인 형태로 생산 판매하지 않으면서 도급계약, 지입계약 또는 영업계약을 맺는 고용형태는 자기 사업장이 없는 자영업자 내에서 큰 폭으로 증가한 반면, 계약업체로부터 업무지시를 받거나 하나의 업체와 계약하는 사업장이 없는 자영업자는 2013년도에 이르러 크게 감소하였다. 전자의 경우 2013년도에 6.1%를 보였는데, 2012년과 2013년도 기간에서 3.2p나 증가하였다. 후자의 경우 계약업체로부터 업무지시를 받는 형태는 2012년도와 2013년도 사이에 5.9%p가 떨어졌고 하나의 업체와 계약하는 고용형태는 6.8%p 감소하였다.

사업장이 없는 자영업자 중에 가짜 자영업자의 비중이 23%-32.2%에 이른다는 사실은 가법계 불문제가 아니다. 법적으로 자영업자이지만 근로관계 실질에서는 근로자인 가짜 자영업자가 사업장이 없는 자영업자 10명 중에 3명이라는 의미이므로 이들의 비중은 너무 높다.

[표 5] 사업장이 없는 자영업 중에서 가짜자영업 고용형태별 비중 추이

(단위: %)

구 분		2008	2009	2010	2011	2012	2013
사업장 없는 자영업 이내	독립적인 형태로 생산, 판매하지 않음	23.0	29.7	29.1	29.8	32.2	28.5
	도급계약, 지입계약 또는 영업계약 맺음	2.8	1.2	3.9	2.9	2.9	6.1
	계약업체로부터 업무지시 받음	9.9	10.7	11.9	8.3	11.6	5.7
	하나의 업체와만 계약	10.9	14.6	14.1	11.4	14.5	7.7
전체		23.0	29.7	29.1	29.8	32.2	28.5

주1. 가짜 자영업 비중을 사업장이 없는 자영업을 기준으로 고용형태별로 구분하여 제시하였음.

이 규모를 전체 자영업자 내에서의 비중으로 환산하면 그 비율은 현저하게 줄어들게 되는데 이는 노동패널 조사 상의 한계라 할 수 있다([표 6] 참조). 그 이유는 사업장이 있는 자영업자의 경우 고용 관계를 묻는 문항이 없어 이들은 모두 진짜 자영업자로 간주되어 가짜 자영업 비중이 0%로 추계되고, 동시에 2008년 이후 자영업자 내에서 사업장이 없는 자영업자의 비율이 줄고 사업장이 있는 자영업자의 비율이 증가했기 때문이다. 국제노동기구 기준이나 외국의 선행연구들에서처럼 한국의 노동패널 조사가 사업장 유무에 관계없이 고용형태에 질문을 했다면 더욱 현실에 가까운 추정이 가능했을 것이라는 아쉬움이 남는 대목이다.

[표 6] 자영업자 중에서 가짜 자영업 고용형태별 비중 추이

(단위: %)

구 분		2008	2009	2010	2011	2012	2013
자영업자 이내	독립적인 형태로 생산, 판매하지 않음	10.1	11.5	10.1	10.3	10.5	9.5
	도급계약, 지입계약 또는 영업계약 맺음	1.3	0.5	1.4	1.0	1.0	.5
	계약업체로부터 업무지시 받음	4.4	4.0	4.1	2.9	3.8	1.9
	하나의 업체와만 계약	4.8	5.7	4.9	3.9	4.7	2.6
전체		10.1	11.5	10.1	10.3	10.5	9.5

주1. 가짜 자영업 비중을 자영업 전체 기준으로 고용형태별로 구분하여 제시하였음.

사실상 비정규직 근로자로 구분되어야 할 가짜 자영업자는 그 규모가 사업장이 없는 자영업자 중 대략 30%, 전체 자영업자의 9.5%, 비임금 근로자의 5.5%를 차지할 만큼 많은 근로자들이 이러한 근로형태로 일하고 있다. 그리고 가짜 자영업은 임금 근로로서 종사상 지위를 재분류 한 다음 조정된 인원을 기준으로 그 비중을 보면 2013년 현재 전체 임금 근로자의 2.1%를 차지한다([표 7] 참조).

[표 7] 가짜 자영업의 규모 추이

(단위: %)

구 분	2008	2009	2010	2011	2012	2013
사업장이 없는 자영업자 내에서의 비중	23.0	29.7	29.1	29.8	32.2	28.5
전체 자영업 내에서의 비중	10.1	11.5	10.1	10.3	10.5	9.5
전체 비임금 근로 내에서의 비중	5.5	6.1	5.4	5.5	6.0	5.5
전체 임금근로자 내에서의 비중	2.4	2.6	2.2	2.1	2.3	2.1

주1. 전체 임금근로자 내에서의 비중은 가짜 자영업자를 비임금 근로자가 아닌 임금근로자로 전환하여 그 비중을 계산하였음.

가짜 자영업자는 한국의 비정규 고용형태의 분류 기준에 의거하면, 특수형태근로에 해당한다. 특히 본 연구의 결과 도급계약, 지입계약을 맺었다고 응답한 응답자나 계약업체로부터 업무지시를 받는다고 응답한 응답자, 하나의 업체와만 계약한다는 응답자 모두 ‘독립적인 형태로 생산·판매하지 않는다’고 응답하였기 때문에 가짜 자영업자의 규모 추정치는 모두 특수형태근로 종사자로 환원하는 것이 비정규 고용형태 용어 정의에 부합한다. 올바른 비정규직 규모 산출은 가짜 자영업자를 임금근로로 전환해야만 가능하다. 비정규직 유형은 2002년 노사정위원회에서 제시한 분류 기준에 따

라 한시, 시간제, 파견, 용역, 특수형태, 가정 내, 일일호출로 세분화하여 분류하였다. 그리고 가짜 자영업자로 분류된 사람들을 임금근로자 중 특수형태근로 종사자로 재배치하여 비정규 근로 규모를 추정하면 다음 [표 8]과 같다.

가짜 자영업은 사용자가 근로자를 자영업자로 위장해 고용비용을 낮추는 전략으로 사용되고 있다. 그러나 근로자 입장에서 비임금 근로자로 위장되면 사용종속 관계에 있는 근로자로서 노동법적 보호를 받지 못하고 사회보장법 혜택에서 배제되는 결과를 초래한다. 이들을 전체 임금근로자로 전환하여 추정되는 인원을 살펴보면 가짜자영업자가 포함된 특수형태근로 종사자의 규모는 한 해만 제외하고 4.0% 이상의 규모에서 증감을 반복한 것으로 확인된다. 이러한 결과는 정부통계나 선행연구에서 제시한 비정규직 규모 추정은 가짜 자영업을 고려하지 않음으로써 현실보다 과소 추정하였다는 것을 보여주는 근거이다. 그리고 비전형 근로 비중이 낮고 점차 감소추세에 있다는 기존의 결과들 역시 상당한 오류가 있다는 사실을 드러내는 근거로서 의미를 갖는다.

정규 근로는 노사정합의안과 선행연구들에서 정의한 방식대로 어떠한 비정규직에도 속하지 않은 고용형태로 정의하였다. 근로자를 정규직과 비정규직으로 구분할 때 절반에 가까운 인원이 비정규직 근로형태이다. 정규직 비중은 2013년도에 53.2%까지 감소하였다. 이 규모는 동일한 시기에 분석한 경제활동인구조사 부가조사 결과(한국노동연구원, 2015)에 훨씬 못 미치는 수준이다. 통계청은 2013년 정규직 규모를 12,295천명으로 추정하였는데 이는 전체 임금 근로자의 67.4%에 이르는 수준이다(한국노동연구원, 2015).

통계청 조사결과는 2002년 노사정위원회에서 합의한 비정규직 범위를 따른 것이다. 한국노동패널 조사는 5차 년도부터 노사정위원회에서 제안한 한시근로, 시간제, 파견, 용역, 독립근로, 가내근로 등 다양한 고용형태를 반영하여 객관적으로 비교 가능한 비정규직 통계산출이 가능해졌다. 본 연구는 노사정위원회에 의해 합의된 방식으로 정규직, 비정규직을 정의하고 있음에도 불구하고 분석 결과는 통계청에서 발표된 비정규직 인원과 상당한 차이를 보인다. 이러한 결과는 가짜 자영업 인원을 임금 근로자로서 전혀 고려하지 않아 비정규직 규모가 과소 추정되었다는 본 연구의 문제제기 외에도 또 다른 요인들이 존재할 것으로 보인다. 정부가 발표한 수치와 본 연구에서 제시한 예측인원의 차이는 비정규직 정의에 대한 법적 해석과 종사상 지위 간의 불일치 등에서 비롯되었다고 볼 수 있다.⁷⁾ 정부는 기간제법을 근거로 고용계약이 1년 미만인 되어 있더라도 실제 2년 이상 동일 사업주

7) 이러한 비정규직 산출방식 외에도, 한국노동패널 자료가 비정규직이 낮게 나타난다는 이유를 근거로 자료상의 문제점을 지적할 수 있다(한국노동패널 FAQ 25번). 한국노동패널 조사자료는 ‘이 일자리에서 ____님의 고용형태는 무엇입니까?’라는 주관적 판단을 묻는 질문에서 22~23% 응답비율을 보여 기존 통계자료에 비해 비정규직 비율이 매우 낮다. 그러나 이것을 근거로 해서 한국노동패널이 비정규직 규모를 추정하기에 부적합한 자료라고 판

에 의해 고용을 유지하였다면 정규직으로 분류한다. 그러나 이러한 방식은 종사상 지위가 임시직·일용직 계약관계에 있는 비정규직 근로자를 모두 정규직에 포함시키는 결과를 초래해 통계의 정확성을 담보하지 못한다. 본 연구에서는 근로계약 기간이 정해진 혹은 정해지지 않은 임시직, 일용직 형태의 근로자가 계속 근무를 기대할 수 없는 경우 모두 비정규직으로 정의하였다는 점에서 기존 통계수치와 차이가 있다.

또한 세부 비정규 고용형태별 수치에서도 본 연구 결과와 정부 통계는 차이가 있는데, 이는 정부 통계가 중복 제거 방식으로 비정규 고용형태별 규모를 추계하고 있기 때문이다. 정부는 중복된 비정규직 유형 간에 우선순위를 정해 중복을 제거하는 방식으로 비정규직 인원을 산출하였다. 정부의 중복제거 방식은 제거의 우선순위에 대한 객관적 기준이 부재하기 때문에 산출방식 그 자체가 문제점을 안고 있다는 지적을 받고 있다(장신철, 2012).⁸⁾ 노사정위원회에서 합의한 비정규직 유형은 배타적인 기준에 의해 구분될 수 없으며, 유형 간 합산은 비정규직 전체를 의미하지 않는다. 따라서 본 연구에서는 한 개인이 비기간제 한시 근로이면서 시간제, 파견제 등 근로형태로 나타날 수 있음을 감안해 유형 간 중복을 인위적으로 제거하는 산출방식을 적용하지 않았다. 본 연구는 한 개인이 모든 비정규 고용형태에 해당하지 않을 경우에만 정규직으로 추정하였기 때문에 비정규 고용형태에서 중복이 있다 하더라도 전체 비정규직 근로자와 정규직 근로자의 비율은 정부 통계보다 현실에 더 부합한다.

[표 8]에서 보듯이, 비정규직 형태는 고용계약 방식, 근로시간 방식, 근로제공 방식에 따라 한시 근로, 시간제 근로, 비전형 근로로 구분하는데 이 유형 가운데 한시적 근로가 임금근로 대비 비율이 38.5%로 가장 높은 비중을 차지한다.⁹⁾ 한시 근로는 급속한 속도로 증가하였다. 2007년과 2013년도 사이에 7.8%p 씩이나 증가할 만큼 우리사회에서 비정규직 고용형태가 늘어나는 주된 요인이 되었다. 한시 근로는 근로계약기간을 정한 ‘기간제’ 근로자와 달리 정해진 근로계약기간이 없다. 그리고 한시 근로자는 계약만료 등 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 비기간제 근로자가 기간제 근로자에 비해 2.6배 정도 비중이 높다. 2007년 기간제법 시행 이후에 정규직을 위한 가교적 대안으로서 주목했던 기간제 근로는 고용시장에서 근로형태는 감소하지 않았다. 반면에 정규직 비중은 감

단하는 것은 바람직 하지 못하다. 왜냐하면 주관적 판단으로 응답한 비정규직 비율이 낮다고 해서 비정규직과 관련된 여러 문항에서도 마찬가지로 결과를 보이는 것은 아니기 때문이다. 한국노동패널 6차년 자료를 이용해 한시 근로자, 시간제, 파견, 용역 등 고용형태와 관련된 모든 문항을 포함할 경우 비정규직 규모는 54.8%로 나타났다. 결론적으로 한국노동패널조사 자료를 이용한 비정규직 근로자 인원추정은 산출 방식에 따라 달라질 수 있다.

8) 정부의 비정규직 통계는 전일제 기간제를 파견보다 우선하고, 시간제를 파견, 특수형태근로종사보다 우선순위를 두는 방식으로 중복제거를 하고 있어 정규직 측면에서 보면 현실과 큰 괴리가 있다(장신철, 2012).

9) 비정규직 유형별 규모는 유형 간 중복이 이루어 질 수 있기 때문에 전체 합산 비중이 100%가 아니다.

소하는 것으로 보여 비정규직의 정규직 전환은 가능성이 낮아진 것으로 보인다. 근로기간을 정하지도 않은 단기간 근로자 고용형태를 선호하는 기업이 두드러지게 늘어난 것으로 해석된다. 특히 이와 같은 고용형태는 2009년 금융위기 직후 경기침체를 겪으면서 이듬해 4%p 만큼이나 증가하였다.¹⁰⁾

시간제 근로는 임금근로자 중 8.5%(2012년)를 차지할 만큼 비중이 큰 비정규직 고용형태이며 최근까지 꾸준히 증가추세를 보였다. 우리나라는 시간제 근로가 비전형 근로에 비해 근로자 비중이 높으면서 계속해서 증가하고 있다. 비전형 근로형태로 대표되는 파견, 용역, 가정 내, 일일 호출은 전반적으로 비중이 낮고 연도별 변화도 크지 않다. 비전형 근로 중 호출근로가 점차 감소하고 있는 것으로 나타났다.

[표 8] 비정규 근로 규모 추이

(단위: %)

구 분			2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013
정규 근로자			56.1	55.8	53.2	54.5	52.1	53.2
비정규 근로자	한시	기간제	7.2	8.3	8.9	9.1	10.4	10.7
		비기간제 한시	23.5	23.6	27.6	26.4	28.8	27.8
	시간제	시간제	6.0	7.2	7.6	7.7	8.0	8.5
	비전형	파견	2.5	2.4	2.8	2.8	2.6	3.0
		용역	1.0	1.2	1.0	1.0	0.9	1.1
		특수형태	4.5	5.1	4.5	3.9	4.3	4.0
		가정 내	0.8	0.9	0.7	0.8	0.7	0.4
		일일(호출)	7.7	8.2	8.1	8.0	6.5	7.7

주1. 가짜 자영업자를 비임금 근로자가 아닌 임금근로자로 전환하여 각 유형별 비중을 계산하였음.

주2. 가짜 자영업자를 특수형태근로 종사자로 재배치하여 비정규 근로 규모를 추정하였음.

매년 통계청에서 8월에 실시하는 ‘경제활동인구조사 근로형태별 부가조사’에 따르면(한국노동연구원, 2015) 정규직은 2008년도 임금근로자의 66.2% 인원인 1,065만명에서 꾸준히 상승하여 2013년도에는 임금근로자의 67.4%에 해당되는 1,229만 명이였다. [표-9]는 경제활동인구조사에서 확인된 임금근로자 인원을 기준으로 가짜 자영업 근로자를 임금근로자로 전환한 후 비정규직 비중(표 7의 결과)을 적용한 결과이다. 본 연구에서 추정된 정규직 근로는 2008년도에 925만 명이고 2013년도에 990만 명 정도였다. 통계청 자료로 파악된 비정규직은 2008년에 임금근로자의 33.8%인 544만 명

10) 비기간제 근로자 중에서 계약의 반복갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자를 ‘반복갱신’으로, 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자를 ‘기대불가’로 구분한다(한국노동연구원, 2015).

에서 2013년에 임금근로자의 32.6%에 이르는 594만 명 정도였다. 본 연구에서 제시한 기준으로 비정규직 인원을 추정해 보면 한국노동연구원에서 발표한 인원은 상당히 과소 추정되었다. 2008년도에 비정규직은 이미 723만 명 수준이었고 2013년에 871만 명까지 증가하였다. 비정규직 유형별 인원은 기간제 199만 명, 비기간제 517만 명, 시간제 158만 명, 파견제 55만명, 용역 20만명, 특수 74만 명, 가정내 7만 명, 일일 143만 명으로 추정된다.

[표 9] 비정규직 규모 추정

(단위: 천명)

정규직		비정규직								
		전체	한시		시간제	비전형				
			기간제	비기간제	시간제	파견제	용역	특수	가정내	일일
2008년	9,251	7,239	1,187	3,875	989	412	165	742	297	1,270
2009년	9,434	7,473	1,403	3,990	1,217	406	203	862	321	1,386
2010년	9,269	8,154	1,551	4,809	1,324	488	174	784	296	1,411
2011년	9,743	8,134	1,627	4,720	1,377	501	179	697	322	1,430
2012년	9,452	8,690	1,887	5,225	1,451	472	163	780	308	1,179
2013년	9,907	8,716	1,993	5,177	1,583	559	205	745	74	1,434

주1. 각년도 비정규직 유형별 비중은 앞의 표 7의 결과를 적용

주2. 비정규직 전체는 비정규직 유형들의 합과 일치하지 않는데 그 이유는 유형간에 중복이 존재하기 때문이다.

주3. 임금근로자 전체 인원은 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」(통계청 각 연도 8월)를 기준으로 추정된 가짜자영업 인원수 만큼을 반영하여 산출하였음.¹¹⁾

5. 결론 및 논의

특수형태근로 종사자가 근로자임을 인정하는 학계의 수많은 주장에도 불구하고, 판례와 정부가 이들을 근로자로 인정하지 않는 데에는 많은 이유가 있을 듯하다. 우리 사회에서 특수형태근로 종사자의 규모는 지속적으로 증가하고 있는 것처럼 보인다. 특수형태근로 종사자를 근로자로 인정하게 되면, 이들의 사용자가 부담해야 하는 비용이 상당히 커지게 된다. 이들을 근로자로 인정하게 되면 사용자는 사회보험료의 사용자 부담분, 퇴직준비금 등으로 인건비의 20%를 추가지출을 해야 한다.

11) 경제활동인구조사 각년도 8월 기준으로 임금근로자 수는 2008년 16,104천명, 2009년 16,479천명, 2010년 17,048천명, 2011년 17,510천명, 2012년 17,734천명, 2013년 18,240천명이었으며, 추정된 가짜 자영업인원을 반영한 임금근로자수는 2008년 16,491천명, 2009년 16,907천명, 2010년 17,423천명, 2011년 17,878천명, 2012년 18,142천명, 2013년 18,623천명이었음.

그 동안 비정규직 규모에 관한 정부통계에서 가짜 자영업자는 형식적으로 비임금 근로자로 분류되어 비정규직 규모를 산출하는 통계에서 이 인원을 제외시키는 허점을 보였다. 특히 정부 통계발표는 한국 사회에서 특수형태근로 종사자의 규모가 지속적으로 감소하고 있다고 보고한다. 본 연구는 이와 같은 약점을 보완하기 위해 한국노동패널 자료 11차년도(2008년) ~ 16차년도(2013) 자료를 사용하여 비임금 근로자 중에 가짜 자영업자를 가려내고 이들을 비정규직 고용형태 정의에서 이들과 가장 유사한 비정규직 근로형태인 특수형태근로에 합산하여 임금근로자를 조정하는 방식으로 비정규직 규모를 산출하였다. 그 결과 특수형태근로 종사자의 비중이 줄었다는 정부 발표와는 달리 소폭의 증감을 반복하면서 대체로 전체 임금 근로자의 4% 이상 규모를 유지하는 것으로 확인되었다. 비전형 근로가 축소되지 않고 이렇게 일정한 규모를 유지하는 것은 가짜 자영업 근로의 규모로서 설명될 수 있다. 비임금 근로로 분류된 가짜 자영업은 사업장이 없는 자영업의 28.5%를 차지할 만큼 그 비중이 높게 나타났다. 이는 그동안 정부에서 발표한 비정규직 근로자의 규모가 현실보다 과소 추정되었다는 추론을 가능하게 하는 대목이다.

본 연구의 분석결과인 가짜 자영업의 비중은 국내 자료의 한계로 인해 상당히 과소추정 되었다. 외국의 어떠한 이론적 논의에서도 그리고 통계 자료에서도 자기 사업장이 있는 자영업자와 자기 사업장이 없는 자영업자를 구분하고, 이들 중 자기 사업장이 없는 자영업자에 국한하여 가짜 자영업을 이론화하거나 추계하는 경우는 없다. 특히 최근 민사상 도급 근로가 증가하면서 인적 종속성과 경제적 종속성이 존재함에도 불구하고 근로자가 아니라 자영업자로 분류되어 사회보장 배제와 노동권 실현에서의 배제가 문제시 되고 있다. 이러한 도급 근로를 수행하고 있는 가짜 자영업자의 경우 이들은 대개 자기 사업장에서 일을 해야만 한다. [표4]에서 살펴본 것처럼 한국의 경우에도 자기 사업장이 있는 자영업자의 비중이 전체 비임금 근로 내에서 2008년 30.1%였다가 불과 5년 만에 8.4%p 상승하여 2012년에는 38.5%에 이른다. 자기 사업장이 있는 자영업자의 급증은 순수한 의미에서 소규모 창업만으로 설명하기에는 한계가 있다.

한국 사회에서 2002년 어렵사리 노사정 합의를 통해 비정규 고용형태를 정의한 시절에는 특수형태근로 종사자에 대한 합의가 어려웠고, 누가 비정규직인가 하는데 대한 노동계와 경영계의 첨예한 대립으로 합의안 도출 자체가 힘들었다. 그런 이유로 합의안에 포함되지 않은 근로자 중 사회적 보호의 필요성이 있는 사람들에 대한 규정을 추가하는 방식으로 비정규직 정의에 대한 최종 합의안이 마련되었다. 이 시절 사회적 보호의 필요성이 있는 사람이 자기 사업장이 없으면서 인적 종속성이나 경제적 종속성이 존재하는 사람이었고, 이러한 이유로 한국노동패널 조사에서 자기 사업장이 없는 사람들에 대한 고용형태를 묻고 있는 것으로 추정된다. 그로부터 14년이 지난 지금, 노동시장의 현

실은 매우 빠르게 변화하였다. 우리나라뿐만 아니라 전 세계적으로 비정규직이 증가하고, 가짜 자영업자가 빠르게 증가하였다. 이러한 현실의 변화를 고려한다면 2002년 노사정 합의안 이후 수정되지 않고 적용되어 온 비정규직 고용형태에 대한 정의는 개정될 필요가 있다. 국제노동기구 역시 이러한 문제의식을 기반으로 현재 고용지위에 대한 구분틀을 수정하기 위해 최근 몇 년간 여러 개정안을 준비하고 논의하는 등의 노력을 기울이고 있다. 우리 역시 국제노동기구의 정의 규정 변화에 주목하면서 한국적 현실을 잘 반영할 수 있는 비정규직 고용형태 정의 규정에 대한 개정안을 마련해야 할 것이다.

또한 한국의 경우 정규직과 비정규직 간에 근로조건이 크게 차이를 보이고 있기 때문에 비정규직 범위와 규모를 합리적인 방식으로 도출하고 이를 토대로 한 바람직한 비정규직 대책을 세우는 노력이 필요하다. 이를 위해서는 가짜 자영업 규모를 추정할 수 있는 국가통계를 수립해서 정확한 통계 산출이 우선시 되어야 할 것이다. 본 연구의 연구 목적을 달성하기 위하여 한계가 많음에도 불구하고 불가피하게 최선의 선택지는 한국노동패널 조사 자료였다. 비임금 근로자에 대해 고용형태를 묻는 조사가 유일하게 이 조사였기 때문이다. 그러나 한국노동패널 조사는 비임금 근로자가 상당히 과소 표집 되어 있거나 특수형태근로 종사자가 과소 표집 된 것이 아닌가 하는 의구심이 제기된다. 정부 산하기관의 조사임에도 한국노동패널 조사에서의 특수형태근로 종사자의 비중은 임금 근로의 2.0%에 불과한데 반해, 한국산업안전보건공단이 수행한 ‘2014년 근로환경조사’에서 특수형태근로 종사자의 비중은 임금 근로의 7.8%에 이른다. 어떠한 이유에서인지 한국산업안전보건공단의 동 조사는 원시 자료는 요청하면 받을 수 있지만 항시적으로 공개되어야 하는 조사 보고서를 인터넷 상에서 볼 수 없게 되어 있다. 수치만으로 본다면 한국노동패널 조사보다 근로환경조사가 보다 현실에 가까운 표집이 아닐까 하는 의구심을 자아내기에 충분하다. 이렇게 수치상의 큰 차이가 존재하는 두 정부기관의 조사 결과는 고용형태에 대한 조사를 전면적으로 다시 재검토할 필요성을 스스로 제기하고 있는 것으로 보인다.

사회의 현실을 분석하고 대안을 마련하는 일은 그 무엇보다 현실을 정확하게 반영할 수 있는 현황에 대한 조사에서 시작된다. 그 간극이 너무 큰 조사 자료로는 현실을 정확하게 인식조차하기 힘들다. 그 다음으로 현실 분석을 토대로 대안을 마련하는 단계에서 고려해야 할 일은 노동시장의 변화로 인한 불안정성의 심화에 대한 대안이 고용지위 및 고용형태에 대한 재정의인지 아니면 노동 전반에 대한 정의를 근본적으로 다시 해야 할 일인지 논의할 필요가 있다. 최근 노동시장의 불안정성에 대한 대안으로 사회보험 중심의 복지정책에 대한 반론들이 지속적으로 제기되자 불안정 노동이라는 개념이 전 세계적으로 사용되고 있다. 그럼에도 불구하고 그 개념적 정의가 다양하여 정책으로

입안하고 집행하기에는 모호한 부분들이 존재한다. 특히 이 불안정 노동을 어떻게 사회보장과 노동권에서의 배제로부터 보호할 것인가 하는 대안에 대해서는 이후 구체적인 논의가 진행되어야 할 것이다. 그러므로 지금 단계에서는 두 가지 모두 진행될 필요가 있다. 현재의 고용지위 및 고용형태를 어떻게 수정 보완하여 구체적인 정책을 입안할 것인지, 동시에 보다 확장적 개념의 구현을 통해 현재의 고용지위 및 고용형태 개념으로 포섭되지 않는 불안정 노동을 포함할 수 있게 할 것인지에 대한 구체적이고 활발한 논의가 필요하다 하겠다.

■ 참고문헌 □

- 김복순, 정현상(2015). 2015 KLI 비정규직 노동통계. 한국노동연구원.
- 김영미(2014). 독일 자영업자의 노후소득보장제도에 대한 고찰. 법학논고, 46, 405-430.
- 도재형(2013). 사법과 입법의 사각지대, 특수형태근로종사자. 노동법연구, 34, 197-244.
- 박호환, 권순원, 우창수, 이종수, 김난희, 고진수, 이채영, 조유지(2011). 특수형태 업무종사자 실태조사. 고용노동부 연구용역 보고서.
- 서정희, 박경하(2015). 비정규 근로자와 자영업자의 불안정 노동: 불안정 노동 지표 구성과 고용형태별 추이. 한국사회정책, 22(4), 7-42.
- 장신철(2012). 비정규직 범위와 규모에 대한 새로운 고찰. 산업관계연구, 22(1), 55-77.
- 조돈문, 조정배, 심재진, 김기선, 황수옥, 정홍준, 이남신, 손정순, 남우근, 김직수, 박종식, 송용한, 노성철(2015). 민간부문 비정규직 인권상황 실태조사: 특수형태근로종사자를 중심으로. 국가인권위원회 연구용역보고서.
- 한국노동연구원(2015). KLI 비정규직 노동통계. 한국노동연구원.
- Behling, F. & Harvey, M. (2015). The evolution of false self-employment in the British construction industry: A neo-polanyian account of labour market Formation. *Work, Employment and Society*, 29(6), 969-988.
- 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.
- Böheim, R. & Muehlberger, U. (2009). *Dependent self-employment: Workers between employment and self-employment in the UK*. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 42(2), 182-195.
- Burchell, B., Deakin, S. & Honey, S. (1999). *The employment status of individuals in non-standard employment*. Employment relations Research Series 6. London: Department of Trade and Industry.
- Carré, F., Negrete, R. & Vanek, J. (2015). *Considerations for revision of the ICSE-93*. Submitted on behalf of WIEGO to the International Labor Organisation, Working Group for the Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93).
- Delage, B. (2002). *Results from the survey of self-employment in Canada*. Human Resources Development Canada.
- 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.
- Freedman, J. & Chamberlain, E. (1997). Horizontal equity and the taxation of employed and self-employed workers, *Fiscal Studies*, 18(1), 87-118.
- Hatfieldm, I.(2015). *Self-employment in Europe*, Institute for Public Policy Research, <http://www.ippr.org/publications/self-employment-in-europe>.
- International Labour Organization (1993). *Resolution concerning the international classification of status in employment (ICSE)*. Report for the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians and Adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993). Geneva: ILO
- _____(2003). *The scope of the employment relationship*. International Labour Conference 91st Session Report, International Labour Office: Geneva
- _____(2012a). *From precarious work to decent work: Outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment*. International Labour Office, Bureau for Workers' Activities, Geneva: ILO.
- _____(2012b). *Decent work indicators: Concepts and definitions. ILO Manual First version*, International Labour Office, Geneva: ILO.
- _____(2013) Revision of the international classification of status in employment(ICSE-93). Conference paper in the 19th International Conference of Labour Statisticians, October 2013. Geneva: ILO.
- Kalleberg, L.(2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- MacKenzie, R., Forde, C., Robinson, A., Cook, H., Eriksson, B., Larsson, P. & Bergman, A.(2010). Contingent work in the UK and Sweden: Evidence from the construction industry. *Industrial Relations Journal*, 41(6), 603-621.
- 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.
- OECD(2014). *OECD factbook: Economic, environmental and social statistics*. OECD Publishing.
- Pedersini, R. & Coletto, D.(2010). *Self-employed workers: Industrial relations and working conditions*. The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound.
- Román, C., Congregado, E. & Millán, M. (2011). Dependent self-employment as a way to evade employment protection legislation. *Small Business Economics*, 37(3), 363-392.
- Thörnquist, A.(2015). False self-employment and other precarious forms of employment in the “grey

area” of the labour market. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 31(4), 411-430.

Vanden-heuvel, A. & Wooden, M. (1995). Self-employed contractors in Australia: How many and who are they? Journal of Industrial Relations, 37(2), 263-280.

Waite, M. & Will, L. (2001). *Self-employed contractors in Australia: Incidence and characteristics*. Productivity Commission Staff Research Paper, AusInfo, Canberra.

Abstract

The Corrections of Errors in the Estimations on the Nonstandard Workers Scale by an Empirical Analysis of Bogus Self-employment in Korea

Seo, Jeonghee*·Park, Kyung Ha**

The aim of this study is to reveal errors in the estimations on the nonstandard workers scale which have resulted from little consideration for bogus self-employment. Bogus self-employment means disguised employment relationships that are considered to be self-employed workers even though they have inherent subordination. The methods of previous studies estimate that the bogus self-employed workers are excluded from estimations because they are not workers in principle. We analyze the scale of the bogus self-employments using the empirical data [the Korean Welfare Panel of 2008-2013(six wave panel)] to re-estimate the scale of non-standard workers. In 2013, the year of the last wave, the percentage of the bogus self-employment was high, the proportion of them is 28.5% among self-employment without owning a place of business.

Our results expect the number of contract workers from re-analysis would be over 740 thousand when reflecting on the predictive value in the actual number of paid workers. In conclusion, it is necessary to apply reasonable methods of analysis concerning the scope and scale of the nonstandard workers for the sake of coping with measures against the problem of nonstandard workers. The aim of this study is to reveal the estimation error on non-standard workers' scale which are resulted from having no consideration for bogus self-employment. Bogus self-employment means disguised employment relationship that is considered as self-employment workers even though they have inherent subordination. The methods of previous researches' estimation on nonstandard workers have the problem that the bogus self-employment workers are excluded from estimation because they are not

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

** Associate Reserch Fellow, Busan Social Welfare Developement Institute(keh.222@hanmail.net)

workers in principle.

Key Words: nonstandard workers, self-employment, bogus self-employment, disguised employment relationship, contract workers.