한국사회정책
Korea Social Policy Review, 제24권 제2호, 2017, pp.1~29.

한국과 일본의 불안정노동시장 비교연구: 불안정노동의 젠더적·직업계층적 분절*

백 승 호**·안 주 영***·이 승 윤****

요 약

본 연구는 젠더와 직업계층의 관점에서 한국과 일본의 불안정 노동시장을 비교분석한다. 기존의 연구들이 불안정 노동을 비정규직 등 고용형태 차원에 국한하여 분석하였다면 본 연구는 고용과 소득의 조합 관점에서 불안정 노동을 재개념화하여 분석하였다. 그리고 노동시장의 불안정성 연구에서 강조되어왔던 여성의 불안정성 뿐 아니라, 직업계층의 관점에서 한국과 일본이 불안정 노동의 특성에 차이가 있는지를 분석하였다. 한국 노동시장의 불안정성을 분석하기 위해 한국노동패널조사 17차(2014년)와 일본의 게이오 가계패널조사의 9차(2012년)자료를 사용하였다. 분석결과 한일 양국 모두에서 노동시장 불안정성의 여성화와 직업계층별 분할을 확인할 수 있었다. 또한 서열로짓회귀분석 결과 여성일수록, 60대 이상일수록, 저숙련 서비스 노동자 또는 생산직 노동자일수록 한국과 일본 모두에서 노동시장 불안정성에 직면할 가능성이 높음을 확인하였다.

주제어: 불안정노동시장, 서비스경제, 직업계층, 젠더 분절(gender division), 노동시장 분할

* 본 논문은 2015년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2015S1A3A2046566).
** 가톨릭대학교 사회복지전공 부교수, 제1저자(livevil@catholic.ac.kr)
*** 일본 도코하대학교 법학부 준교수(juyoung@sz.tokoha-u.ac.jp)
**** 이화여자대학교 사회복지전공 조교수, 교신저자(sophia.sy.lee@ewha.ac.kr)

www.kci.go.kr

1. 서론

한국과 일본의 노동시장은 많은 유사성을 가지고 있다. 특히 한일 노동시장의 공통된 특징으로 연공임금체계, 기업별 노조 및 낮은 노조가입률, 낮은 단체협약 적용률, 노동시장의 분절 수준 등(김영미, 2012; 장혜현, 2010; 정이환, 2002b, 정이환·전병유, 2004; Lee, 2016)이 논의되어왔는데, 최근에는 불안정노동시장의 확대 및 여성노동시장 측면의 유사성도 논의되고 있다(이승윤·안주영·김유휘, 2016; Lee, 2016).

1990년대 이후 한국과 일본에서는 노동시장 유연화와 고용의 탈규제화 등으로 대표되는 노동시장 개혁들이 진행되었다. 이러한 개혁들의 특징은 핵심부 노동자는 보호하면서 비정형 혹은 비정규직의 고용 환경은 개선하지 못함으로써 오히려 노동시장 이중화를 강화하는 양상을 보였다(장혜현, 2010; 이승윤·안주영·김유휘, 2016; Lee, 2004). 그 결과 양국 모두 다른 OECD 국가에 비해 비정규직과 정규직, 그리고 남녀 간 임금 격차가 크게 나타나고 있다(이승윤·안주영·김유휘, 2016; Song, 2012, Lee 2016). 여성노동시장 측면에서도 두 국가는 공통적으로 낮은 여성 고용률과 M자형 노동시장 참여패턴이 지속되어왔다.

구조적인 측면의 변화를 살펴보면, 한국과 일본 모두 서비스경제로의 산업구조의 진행과 함께 작업장 환경의 변화가 이루어졌다. 한국의 경우 1960년대 경제개발 초기에 60%에 달했던 비정규직(임시일용직)의 비율은 산업화로 인해 1980년대 이전에 30-40%로 낮아졌지만, 이후 1980년대 중반에 한 차례 급속하게 높아졌고, 다시 1990년대 중반에도 비정규직의 비율의 구조적 확대가 진행되었다(황선웅, 2007, 2009). 1990년대 중반의 비정규직 증가는 서비스업으로의 산업구조 전환이 주요한 원인의 하나였다(김유선, 2004). 동시에 한국(1990년대 중반)과 일본(1980년대 중반) 정부의 노동시장 유연화 정책, 기업의 인사관리전략 변화가 진행되었다. 이러한 산업구조의 전환과 정부정책의 변화는 비전형적이고 유연한 고용의 확대를 촉진함으로써 전통적 산업사회를 지탱해왔던 표준적 고용관계(Standard Employment Relationship, SER)가 해체되기 시작하였다(백승호, 2014; 이주희, 2011; Lee 2016). 이와 함께 비전형적인 고용관계에 집중하여 불안정 고용(precarious employment)에 대한 연구들이 증가하였다.

기존의 연구들에서 불안정 고용은 주로 비정규적 고용(employment) 계약 형태 또는 종사상 지위가 임시·일용직인 경우로 정의되어왔다(노사정위원회, 2002; 정이환, 2003; Kalleberg, 2009). 종사상 지위나 고용계약 형태에 집중한 논의들은 비정규직을 불안정한 집단으로 명시적으로 제시함으로써 불안정노동에 대한 관심을 환기시킬 수 있다는 점에서 의미가 있다. 또한 노동시장의 이중구조

www.kci.go.kr

에 주목하여 어떤 인구집단이 외부자인지를 규명하고 그 규모와 특징을 분석하는 연구들이 최근에 진행되어왔다. 이들 연구들은 외부자로서 여성을 주로 분석하고 있다. 그리고 여성과 비정규직이라는 교차 관계 속에서 형성되는 불안정성에 주목하여 한국 여성들의 노동시장 불안정성(금재호, 2004; 김영순, 2010; 백승호·이승윤, 2015), 한일 비교의 관점에서 여성의 외부자화(김종숙·강민정·정형옥, 2005; 이승윤·안주영·김유휘, 2016)를 분석하였다. 특히 이승윤·안주영·김유휘(2016)의 연구는 비슷한 이중 노동시장 구조를 보이고 있는 한국과 일본에서 여성들이 왜 외부자가 되었는지를 노동시장 정책, 가족정책, 여성고용 정책의 제도적 상보성 관점에서 분석하고 있다. 또한 한국과 일본에서 불안정노동에 대한 기존의 연구들은 한국(이병훈·윤정향, 2001; 정이환, 2009; 권혁, 2015; 이승윤·김승섭, 2015; 김유선, 2016)이나 일본(와키타시게루·조경배·김정희, 2016; 오학수, 2016; 김용민·윤일현, 2016; 김직수, 2015a, 2015b; 安周永, 2013)에서 비정규직의 규모나 성격과 증가요인, 고용실태, 관련 법 분석, 복지생산체제의 특징 등에 주목하거나, 한일 비교의 관점에서 분석(정이환, 2002, 2007; 정이환·전병유, 2003; 장혜연, 2010; 배해선, 2017; Lee, 2016)해왔다.

그러나 한일 노동시장의 불안정성을 분석하고 있는 기존의 연구들은 여전히 두 가지 점에서 한계가 있다. 첫째는 불안정성의 개념을 고용형태측면에서만 협소하게 바라보고 있다는 것이다. 그동안의 많은 연구들이 한국과 일본의 이중노동시장에 대한 정책비교연구, 비정규직 및 비전형 노동자에 대한 비교연구에 관심을 가졌다면, 본 연구는 고용과 소득의 두 가지 측면에서 불안정노동을 재개념화하여 한국과 일본의 불안정노동자 규모와 특성을 경험적 자료를 바탕으로 비교분석하고자 한다. 둘째, 직업계층의 관점에서 한국과 일본의 불안정 노동시장을 비교분석한 연구는 없다. 기존 연구들은 주로 젠더관점에서 노동시장의 불안정성을 분석해왔다. 여성의 노동시장 참여 및 불안정성의 확대는 서비스경제사회의 특징 중 하나이다. 또 하나의 특징으로 언급되는 것이 대인적 작업방식에 의존하는 계층의 출현이다(Oesch, 2006). 그러나 기존의 노동시장 불안정성 연구는 이 부분에 대해 크게 주목하지 않았다. 직업계층별로 노동시장의 불안정성에 대한 경험은 다르며, 국가에 따라서도 어떤 직업계층이 불안정성에 더 취약한지는 다를 수 있다(백승호, 2014; Emmenegger & Häusermann, 2012). 본 연구는 비슷한 노동시장 구조와 제도적 유사성을 보이는 한국과 일본의 노동시장 불안정성을 직업계층의 관점에서 분석하고자 한다. 마지막으로, 본 연구는 서열로짓 회귀분석을 통해 불안정 노동 결정요인을 탐색적으로 살펴볼 것이다. 한국과 일본의 노동시장 불안정성을 유형별로 분석하는 것은 이후 노동시장 정책 및 제도분석에 있어서도 매우 중요하다고 할 수 있다.

이를 위해 본 연구는 다음 장에서 먼저 불안정노동에 대한 기존 연구들을 검토하고 불안정노동의 속성을 고용관계와 소득수준의 두 가지 측면에서 살펴볼 것이다. 그리고 탈산업화 시대의 새로운 직

www.kci.go.kr

업계층 구분을 살펴볼 것이다. 3장에서는 본 연구의 연구 자료와 방법들을 제시하고, 4장에서는 한국과 일본의 불안정노동시장을 젠더와 직업계층의 관점에서 비교분석할 것이다. 그리고 서열로짓스틱 회귀분석을 통해 불안정노동의 결정요인을 분석할 것이다. 마지막으로 5장 결론에서는 이중노동시장 강화 및 비정규직 확대 측면에서 유사성을 보이는 한국과 일본의 불안정 노동시장에 대한 실증분석 결과에 기초하여 노동시장 불안정성을 해소할 수 있는 방안에 대한 정책적 함의를 도출할 수 있을 것이다.

2. 불안정노동과 탈산업시대의 새로운 직업계층

1) 불안정성에 대한 기존의 연구들

지난 수 십 년 동안 경제사회구조의 변화는 삶의 불안정성을 일상화해왔고 학문 영역에서도 불안정 고용(precarious employment)[1] 개념이 유행처럼 사용되어왔다. 그러나 불안정 고용은 불안정 노동의 하나의 하위 속성에 불과하며, 불안정 노동에 대한 정의는 명확하게 합의되고 있지 못하다. 국가, 지역, 정치시스템 등 경제사회적 맥락과 이에 따른 노동시장 상황이 다양한 형태로 존재하기 때문이다(백승호, 2014; ILO, 2011). 역사적으로 보면, 초기에는 주로 유럽의 좌파 운동가들이 보통 노조 외곽의 노동자 집단을 동원하기 위한 노력으로 불안정 고용개념이 광범위하게 사용되어 오던 것이 유럽 전역으로 확대되어 강한 규범성을 가지고 사용되었다. 특히 프랑스, 이탈리아, 캐나다, 호주 등에서는 불안정 고용 개념이 사용되어 왔으나 독일, 영국, 미국, 아일랜드, 네덜란드, 스웨덴에서는 이와 관련된 논쟁이 흔하지 않았다(Vosko, 2009). 사회과학에서는 1970년대 후반 이후 프랑스에서 사회적 배제 논의와 연결되어 사용되어왔다. 최근에는 주로 고용(employment) 계약형태, 고용지위와 관련되어 사용되면서, 표준적이지 않은 계약, 상용직이 아닌 계약, 무기계약이 아닌 고용형태로 정의되어왔다. 영미권에서는 1980년대 초반에 주로 고용(employment)과 관련되어 보호받지 못하는 노동력(insecure workforce, contingent work) 등과 같은 용어가 선호되어왔다(Heery & Salmon, 2000).

1) 본 연구에서는 “불안정 고용”, “고용 불안정”, “불안정한 고용지위”, “고용지위의 불안정”은 비정규직을 의미하는 동일한 개념으로 사용된다. 그러나 고용지위는 고용형태와 다르게 사용된다. 고용형태는 시간제, 특수형태 고용 등 고용지위를 결정하는 구체적인 고용 계약의 형태를 의미한다(서정희·박경하, 2015). 본 연구의 서술에서 구체적인 고용형태를 언급할 때는 고용형태라는 용어를, 고용지위의 불안정성을 언급할 때는 고용지위의 불안정성과 고용의 불안정성을 혼용하여 사용한다. 일반적으로 고용 불안정성이라고 할 때 고용지위의 불안정성을 의미하기 때문이다.

www.kci.go.kr

기존의 연구들은 불안정 노동을 개념화하기보다 '누가 불안정 노동자인가?'에 대한 답을 찾고 그 규모를 규명하려는 연구들이 주류를 이루었다. 이러한 접근은 '불안정 노동이란 무엇인가?'라는 질문에 주목하기 보다는 불안정 노동에 속한 사회경제적 집단이 누구인지를 규명하는데 관심을 갖는다(이병훈·윤정향, 2001; 김유선, 2014; 서정희, 2015; Wayne & Green, 1993; Kalleberg, 2009:2; Kalleberg et al., 2000; Standing, 2011; Kroon & Paauwe, 2013). 이 연구들은 비정규적 고용형태, 불안정한 종사상지위를 가진 사회경제적 집단 또는 계급을 불안정 노동자로 규정한다. 이들 연구들은 고용형태로는 비정규노동(non-standard employment), 종사상 지위로는 취약하거나(vulnerable work), 일용직이거나(disposable work), 임시직(contingent work)이어서 고용안정성이 부재한 임금노동자를 불안정 노동자로 정의하는 경향이 있다. 이상의 연구들이 불안정 노동을 개별 노동자의 고용지위 관점에서 바라보고 있는 반면, 불안정 노동의 계급화에 관심을 갖는 연구들도 존재한다(강남훈, 2013; 백승호, 2014; Standing, 2009). 이들 연구는 프레카리아트(precariat)라는 개념을 사용하여 불안정 노동의 계급화를 분석하고 있다. 프레카리아트란 불안정한 프롤레타리아트를 의미하며, 비정규직 뿐 아니라, 영세자영업자, 잠재적 실업자, 장애인, 이주자 등이 포함된다(강남훈, 2013).

물론 불안정성 개념 자체를 정의하는데 관심을 가지며, 불안정 노동의 속성에 주목하는 연구들도 존재한다. 이 연구들은 다양한 형태의 노동 안정성이 결핍된 상태(백승호, 2014; 서정희, 2015; Baek & Lee, 2014; Vosko et al., 2009; ILO, 2011; Standing, 2011), 또는 산업적 시민권(industrial citizenship)을 위한 노동관련 보장이 결여된 상태로 불안정 노동을 정의한다(Standing, 2011). 이들은 고용형태 뿐 아니라 임금, 고용 및 사회적 보호, 노동권에 대한 접근, 직무특성, 일자리의 질(quality of work) 등에 주목하여 포괄적으로 불안정 노동의 속성을 규정하고 있다. 그러나 불안정 노동의 속성범위에 대해서는 합의된 의견이 제시되고 있지 못하다.

이상과 같은 기존 연구들은 표준적 고용관계의 해체와 노동시장 유연화의 확산이라는 자본주의 생산시스템의 변화와 함께 확대되고 있는 불안정 노동에 대한 관심을 환기시키고 있다는 점에서 의미가 있다. 그러나 기존 연구들은 한계도 명확하다. 첫째, 불안정 노동을 특정한 사회경제적 집단의 관점에서 접근하는 연구들의 한계이다. 이 연구들은 불안정성의 속성에 주목하여 불안정성을 명확하게 개념 정의하기 보다는 노동시장에서의 불안정한 집단들과 그들이 가지고 있는 인구사회학적 특성 및 직무 특성에 기초하여 불안정 노동자를 규명하는데 주목하고 있다. 이러한 접근들에 따르면, 특정 사회경제적 집단에 속한 사람들은 불안정 노동자이거나 그렇지 않거나 둘 중 하나에 포함되게 된다.

그러나 불안정 노동자를 대자적 계급(class-for-itself)이라기보다는 산업구조의 변화에 따라 형성

www.kci.go.kr

되고 있는 계급(class-in-the-making)이라고 본다면(Standing, 2011). 이러한 접근은 불안정 노동자를 명확하게 구분하는데 한계에 직면하게 된다. 예를 들면, 안정적 직무 특성을 가지고 있는 것으로 판단되는 정규직에 속해있지만, 저임금이거나 사회보험에서 배제되어 있는 사람들의 불안정성을 간과할 수 있다. 따라서 불안정 노동은 사회경제적 집단의 관점이 아니라, 불안정성의 개념 자체에 주목하여 불안정성의 속성을 규명하는 접근이 필요하다. 이에 기초하여 불안정성 개념을 재구성함으로써 직업이나 생애주기 등과 관련하여 어떤 사회경제적 집단이 구체적으로 어떤 속성의 불안정성에 직면해 있는지를 보다 정교하게 분석하는 것이 가능할 것이다.

둘째, 불안정성의 속성에 주목하는 연구들에서도 한계는 존재한다. 기존의 대부분의 연구들은 불안정성을 단일 차원 또는 단일 차원적 속성의 병렬적 나열에만 그치고 있다. 물론 고용에서의 불안정성, 소득에서의 불안정성, 사회적/법적 보호에서의 배제 등 각각의 차원들에서 불안정성을 병렬적으로 나열하는 것은 매우 의미가 있다. 그러나 이러한 접근은 불안정 노동의 복합성을 규명하기 어렵다. 불안정성은 이들 차원들이 단일 차원에서 병렬적으로 나열되어 정의되기 어려운 복합적 속성을 가지고 있기 때문이다. 뿐만 아니라 불안정 노동은 여러 가지 불안정성 차원들이 복합적으로 결합되어 형성된 개념인데, 불안정성 속성의 병렬적 나열은 이러한 복합성을 확인하기 어렵다.

셋째, 기존의 연구들은 대부분 '임금'노동자들이 경험하는 불안정성에 주로 주목하고 있다. 불안정성을 노동권과의 관련성 속에서 파악하고 있는 것이다(Kalleberg, 2009; Vosko, 2011; ILO, 2011). 그러나 표준적 고용계약관계의 틀로는 파악하기 어려운 경우 예를 들면 삼각고용관계와 같이 전통적 산업사회에서의 지배적인 고용계약관계에서는 흔하지 않았던 새로운 형태의 고용계약이 등장하고 있고, 비경제활동 인구 중에서도 일할 능력이 있음에도 불구하고 일을 포기하는 장기실업자, 프리터족, 니트족 등 노동권의 영역에서 포괄될 수 없는 다양한 정체성을 가진 인구집단이 확대되고 있다. 그럼에도 불구하고 기존 연구들은 노동권의 영역 속에서만 불안정성을 논의하고 있어 이들의 불안정성을 파악하는데 한계가 있다.

2) 불안정 노동의 속성들: 고용지위 및 소득 불안정

노동시장의 불안정성은 고용지위의 불확실성, 재정적 자원의 부재, 사회적보호 및 법적/제도적 자원의 결핍, 작업장에서의 통제권한 부재 등 다차원적인 하위속성들로 구성된다(백승호, 2014; Vosko, 2006; Rodgers & Rodgers, 1989). 작업장 통제권한의 부재와 사회적 보호 및 법/제도적 자원의 결핍이 사전적, 제도적 차원에서의 불안정성 속성이라면, 고용지위 및 재정적 자원의 부재는 사후적, 결과적 차원의 불안정성이라 할 수 있다. 즉, 전자는 단체협상, 사회보험, 고용보호, 최저임금

www.kci.go.kr

등에 대한 법 제도적 보호와 관련되어있다면, 후자는 비정규 고용지위, 저임금 등과 관련된다. 본 연구에서는 결과적 차원의 불안정성인 고용지위와 소득 수준의 불안정성을 검토함으로써 후기 산업사회의 한국 및 일본의 노동시장에서 불안정성을 비교하고자 한다.

먼저 일반적으로 고용 지위의 불안정은 고용계약 측면 및 근로조건과 관련하여 정의된다(ILO, 2012: 29). 고용계약에서의 불안정성은 기간제, 일용직 등 계약기간의 제한이 존재하는 경우이며, 삼각근로, 위장된 고용관계, 도급이나 파견 등 고용관계의 속성과도 관련된다(서정희·박경하, 2015). 계약기간의 제한은 근로계약의 불확실성을 의미하며, 저임금과 연결됨으로써 미래에 대한 일관성 있는 인생계획을 어렵게 하여 고용의 불안정성을 강화한다(ILO, 2012: 36). 삼각근로나 위장된 고용관계 또한 고용의 불안정과 밀접하게 연관되어 있다. 이들 고용관계는 저임금을 특징으로 하며, 자영업으로 간주되기 때문에 정규직 임금근로자 중심의 사회보험시스템에서 체계적으로 배제됨으로써 재정적 자원의 부족으로 경제적 위험에 직면할 가능성이 높다. 또한 협상력이 부재하기 때문에 위험성이 높은 직무를 받아들일 수밖에 없다(ILO, 2012: 37-38). 뿐만 아니라 고용 지위의 불안정성이 육체적, 정신적 건강수준과 밀접하게 관련되어 있다(박주영 외, 2016). 불안정 노동의 가장 일차적이고 전형적인 속성이 고용지위의 불안정이라 할 수 있다.

두 번째로 소득의 불안정은 낮은 임금이나 소득으로 정의된다. 소득불안정은 빈곤에 직면할 가능성을 높임으로써 작업장에서의 협상력을 낮출 뿐 아니라, 개인의 자율성을 훼손하고 자유를 제약하는 중요한 요소이다(van Parijs, 1996). 또한 소득불안정으로 인한 경제적 빈곤은 사회적 배제의 가장 핵심적 요인으로 작용함으로써 개인의 역량(capability) 강화에도 부정적으로 작용함으로써 삶의 불확실성을 강화시킨다(Sen, 2008). 이러한 소득 불안정은 고용지위의 불안정과 높은 상관관계를 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 고용불안정과 소득불안정을 구분해서 살펴볼 필요가 있다. 고용이 안정적이지만 소득이 불안정한 경우와 반대로 고용은 불안정하지만 소득이 안정적인 경우는 질적으로 다른 차원의 불안정성을 구성하기 때문이다. 예를 들어, 최근 한국사회에서 중규직이라는 새로운 형태의 무기 계약직이 증가하고 있는데, 이들의 고용지위는 정규직으로 분류된다. 그러나 이들이 고용지위의 측면에서 불안정하지 않은 집단으로 분류되지만, 임금, 기업복지 등 근로조건이 정규직과 다르게 적용됨으로써 노동시장에서의 불확실성에 노출되어있다(백승호, 2014). 또한 기업규모(정이환, 2007), 젠더(김영미, 2015; 이승윤·안주영·김유휘, 2016)에 따른 노동시장 분절이 고용지위 분절과 중첩적으로 나타나고 있는 한국 노동시장의 특성을 고려하면 고용지위의 불안정성만으로 불안정성을 구분하는 것은 한계가 있다. 비정규직 고용지위라 할지라도 대기업에 종사하는지, 여성인지 여부에 따라서 소득의 차이가 발견된다. 결국 소득불안정 속성은 고용지위와 함께 노동시장 불안정

www.kci.go.kr

성을 규명하는 속성으로 중요하게 고려될 필요가 있다.

3) 새로운 직업 계층 구조

본 연구는 한일 노동시장의 불안정성을 젠더와 계층의 관점에서 분석하는 것이 목적이다. 특히 서비스 경제사회의 특성을 반영하는 직업계층 구분에 주목한다. 서비스경제사회로의 전환은 새로운 중간계급의 출현과 함께 계층 연구 경향에서의 변화도 수반하였다(백승호, 2014). Wright(1985)는 '모순적 계급위치' 개념을 사용하여 새로운 중간계급의 분류를 시도하였고, Goldthorpe(2000)는 서비스 노동자를 새로운 계급으로 분류하기도 하였다(백승호, 2014: 64). 반면에 Esping-Andersen(1993), Oesch(2006) 등은 위의 전통적 계급 구분이 서비스경제사회의 특성을 정확히 반영하고 있지 못함을 지적하면서 새로운 계급범주를 제시하였다. Oesch(2003, 2006, 2008)의 직업계층 구분은 Goldthorpe(2000)와 Wright(1985)등의 전통적 계층분류방식의 논의들을 적극적으로 수용함으로써, 계층 구분의 객관성과 과학성을 확보하고자 하였으며, Kitschelt & Rehm(2005), Häusermann & Schwander(2009) 등의 많은 연구에서 활용되고 있다.

서비스경제사회의 특징을 반영하기 위하여 본 연구는 직업계층을 수평적, 수직적으로 구분하여 재구성한 Oesch(2006, 2008)의 직업계층 구분을 사용하였다. Oesch(2006, 2008)는 '서비스업의 증가'와 '여성의 노동시장 참여 증가' 그리고 '교육 수준의 증가'라는 노동시장의 변화 경향이 상호 결합하여 나타나는 직업계층구조의 수평적·수직적 위계를 반영하여 새로운 직업계층을 분류하고 있다. 그는 생산 수단 소유여부 기준에서는 기존의 계급구분 방식을 유지하고, 피용인 분류방식에서는 Goldthorpe(2000)와 Wright(1985)의 기준을 차용하거나 변경하여 새롭게 계층을 분류하였다(백승호, 2014). 여기서 핵심은 작업방식에 따른 계층분류라 할 수 있다. 그는 기술(skill)수준을 기준으로 고숙련과 저숙련으로 구분하였고, 작업방식을 기준으로 독립적(independent), 기술적(technical), 조직적(organizational), 대인적(interpersonal) 작업방식으로 구분하였다. 이 두 축을 교차시킴으로써 서비스경제사회에서의 직업계층을 구분하였다.

Oesch(2006)의 직업계층 분석에서 서비스 경제의 특징을 가장 잘 드러내는 것이 대인적 작업방식이다. 사회서비스, 의료 및 교육서비스뿐 아니라 판매서비스, 여가서비스 등 대부분의 서비스업에서 작업경험은 다른 사람을 돌보고, 클라이언트와 상담하는 등의 대인서비스에 기반하고 있다는 점에서 대인적 작업방식은 서비스 경제사회에의 특성을 드러내는데 가장 중요하다. 또한 대인적 작업방식은 사람들과 소통하고 상호작용하는 능력인 사회성 기술(social skills)을 필요로 하는데, 이 기술

www.kci.go.kr

은 고숙련 뿐 아니라 저숙련 서비스직 노동자들도 사용한다. 즉, 서비스 경제에서의 계급구분에서는 기술수준에 따른 수직적 분할 이외에 기술수준이 통제된 상태에서 수평적으로 분할되는 또 다른 균열지점을 일차적으로 고려하는 것이 중요한데(Oesch, 2006:62) 그 기준이 작업방식이다. 이와 같이 Oesch(2006; 2008)는 작업방식과 기술수준을 기준으로 서비스경제사회에서 중간계급의 다양성을 잘 반영한 직업계층 구분 틀을 제시해주고 있다([표 2]). 보다 자세한 직업계층 구분에 대한 논의와 한국의 직업계층 분류에 대한 적용은 백승호(2014)를 참고하였다.

[표 1] 서비스경제사회의 직업계층 분류

구분		작업 방식			
		독립적	기술적	조직적	대인적
기술수준	고숙련	(1) 고용주 및 자영전문가 피용인 5인 이상 고용주, 변호사, 회계사 등 자영전문가	(3) 기술 전문가 컴퓨터 전문가, 전기 기술자, 안전검사원	(5) 관리자 재정관리자, 공공서비스 행정가, 소규모 기업 관리자	(7) 사회문화 전문가 대학 교수, 의사, 초등학교 교사, 사회복지사
	저숙련	(2) 소상공인 피용인 4인 이하 고용주, 피용인 없는 자영자	(4) 생산직노동자 단순 기능공, 목수, 농림어업 관련 단순 종사자	(6) 사무원 비서, 은행원	(8) 저숙련 서비스노동자 요리사, 가사도우미, 점원

출처: Oesch(2008)에서 재구성.

3. 연구방법

1) 불안정 노동의 재개념화

노동의 불안정성은 노동시장에서 불확실성이 높고, 통제 권한이 부재하며, 경제적 자원이 부재하거나 빈약한 상태로 정의할 수 있다(Rodgers & Rodgers, 1989). 이러한 정의에 기초할 때, 고용과 소득이라는 속성은 '불안정성' 집합의 부분집합이라고 볼 수 있다. 본 연구에서는 이 두 부분집합의 조합으로 '불안정성'을 구성하고자 한다. 고용의 불안정성과 임금/소득의 불안정성을 측정하는 방법을 설명한다.

본 연구는 한국과 일본에서 경제활동에 참여하는 임금근로자 및 비임금근로자를 대상으로 한다. 먼저 임금근로자의 고용불안정은 고용계약, 근로시간, 근로제공방식을 기준으로 판단하였다. 기존의 연구들은 고용불안정성을 주로 고용계약의 측면에서만 논의해왔지만 고용의 불안정은 고용 계

www.kci.go.kr

약 뿐만 아니라 근로시간과 근로 제공방식 등에 의해서도 나타나기 때문이다(김유선, 2016). 예를 들어 무기계약직의 경우 계약기간이 정해져있지 않아 계약기간 측면에서는 불안정하지 않다고 볼 수 있으나 실제로는 승진, 휴직, 상여 등 정규직에게 제공되는 혜택을 받을 수 없기 때문에 안정된 고용형태라고 볼 수 없다.

우선 고용계약의 경우 계약기간이 1년 미만이거나 향후 계속근무 가능한 기간이 1년 이하인 임시직, 기간제, 일용직은 고용이 불안정한 것으로 판단하였다. 그리고 앞서 언급했듯이 정해진 근로기간은 없으나 퇴직금이 없고 유급의 육아휴직이나 병가의 비적용 등 상용직에게 제공되는 기타 복리혜택을 받지 못하는 장기임시직의 경우 고용 불안정 집합에 속하는 것으로 보았다. 근로제공방식의 측면에서는 호출근로, 파견근로, 용역근로, 독립근로(보험설계사 등), 가내근로인 경우를 불안정한 고용관계라고 간주하였다. 또한 근로시간이 시간제인 경우 고용불안정 집합에 속하는 것으로 보았다.

다음으로 비임금근로자의 경우 상용근로자가 4인 이하인 영업장의 자영업자나 자영업 사업장에서 근무하는 무급가족종사자의 경우 고용 불안정 집합에 속하는 것으로 간주하였다. 따라서 피용인이 없는 독립 자영업자와 피용인이 1-4인인 고용주는 고용불안정 집합에 속하게 되고 피용인이 5인 이상일 경우 고용불안정 집합에 속하지 않게 된다. 또한 독립적으로 일하지만 직업의 전문성이 있는 변호사나 회계사와 같은 전문가의 경우는 고용불안정성이 없다고 판단하였다.

둘째, 임금/소득의 불안정성은 중위임금(소득)의 2/3이하를 기준으로 판정하였다. 국제노동기구(International Labour Office)는 저임금의 기준을 '전체 노동자 중위소득의 2/3 보다 낮은 임금'으로 정의하고 있다. 본 연구에서도 이를 활용하는데 이 때 임금의 기준은 '시간당 임금'을 활용한다. 따라서 전체 임금근로자의 시간당 중위임금의 2/3보다 낮은 시간당 임금을 받는 임금근로자의 경우 임금/소득불안정 집합에 속한다고 보았다. 비임금근로자의 경우 월 소득 자료를 시간당 소득으로 환산한 후 임금근로자와 같은 기준을 적용하여 임금/소득 불안정성을 판단하였다.

노동자의 '불안정성'은 위에서 설명한 두 가지 속성, 즉 고용과 임금/소득으로 개념화 될 수 있는데, 각각의 개념적 속성이 하나의 집합으로 구성된다. 앞서 언급했듯이 고용 측면의 불안정성, 임금/소득 측면의 불안정성은 모두 '노동시장의 불안정성'이라는 집합의 부분 집합이라고 볼 수 있다. 전통적 집합 이론의 관점에 따르면 한 개인은 어떤 집합에 속하거나, 속하지 않거나 둘 중 하나의 상태를 가질 수 있다. 예를 들어 불안정한 고용 관계를 갖는다면 '고용 불안정 집합'에 속한다고 볼 수 있고, 임금/소득 수준이 기준보다 높다면 '임금/소득 불안정 집합'에 속하지 않게 된다. 이렇게 두 가지 측면은 각각 하나의 집합으로 개인은 두 가지 집합 각각에 속하거나, 속하지 않는 상태를 갖게 된다. 고용불안정 집합을 E, 임금/소득불안정 집합을 W라고 했을 때 결과적으로 한 개인이 가질 수 있는

www.kci.go.kr

노동시장 불안정성의 상태는 네 가지로 나타난다: 1) 고용, 임금/소득 모두 불안정한 경우(EW), 2) 고용은 안정하나 임금/소득이 불안정한 경우(eW), 3) 임금은 안정하나 고용/소득이 불안정한 경우(Ew), 4) 두 가지 모두 불안정하지 않은 경우(ew)([표 1]). 따라서 어느 한 측면의 불안정성만 주목하지 않고 고용과 임금/소득 측면을 동시에 고려하여 노동시장에서 겪을 수 있는 불안정성에 대한 총체적인 분석을 시도하였다.

[표 2] 본 연구의 불안정노동 개념 구성

개념	구성요인	측정
불안정 노동	고용 (E)	임금근로자: 비정규직 및 각종 상여금 및 휴가, 휴직 등에서 정규직과 차별적 적용을 받는 무기계약직 비임금근로자: 피용인이 5인 미만인 자영업자
	임금/소득 (W)	임금근로자: 전체 임금근로자 시간당 중위임금의 2/3 미만의 임금을 받는 경우 (ILO 저임금 기준) 비임금근로자: 월소득을 시간당 소득으로 환산한 후 임금근로자와 같은 기준 적용

E,W 모두 불안정	EW	매우 불안정
E,W 중 하나 불안정	Ew	고용 불안정
	eW	임금/소득 불안정
E,W 모두 불안정하지 않음	ew	불안정하지 않음

2) 연구 자료 및 방법

본 연구는 한국과 일본의 노동시장을 비교분석하기 위해 양국의 패널 자료를 활용하였다. 먼저 한국의 노동시장의 불안정성을 분석하기 위해 한국노동패널조사 17차(2014년)차 자료를 활용하였다. 한국노동패널조사는 비농촌지역에 거주하는 가구 및 가구원을 표본으로 하여 연 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적조사 하는 종단면조사이다. 이 조사는 1998년 처음 시작되어 현재 2016년 19차 조사까지 완료되었으며 조사 자료는 2014년 17차 데이터까지 배포되었다. 특히 이 조사는 임금근로자뿐만 아니라 비임금근로자와 비경제활동인구의 자료도 포함하고 있어 노동시장 연구에 폭넓게 활용되고 있다. 본 연구는 만 15세 이상 임금근로자 및 비임금근로자를 대상으로 하였다.

다음으로 일본의 불안정 노동시장 분석은 게이오가계패널조사(Keio Household Panel Survey)를 이용한다. 게이오가계패널조사는 게이오대학 패널 데이터 설계 해석 센터가 2004년부터 매년 실시

www.kci.go.kr

하고 있으며 소득과 고용정보에 대한 정보를 제공하고 있다. 이 때문에 개별 노동자의 상태를 파악하는데 용이하고 한국과의 비교연구에서도 주로 사용되는 패널 데이터이다.

게이오가계패널조사는 일본 전국에 거주하는 가구 및 가구원을 표본으로 하고 있으며 설문내용은 가구 구조, 개인적 특성, 학력, 고용 지위, 시간 사용 등에 관한 질문을 포함하고 있다. 이 조사는 2004년에 처음 시작되었으며 총 4,000가구의 7,000명의 개인을 대상으로 하고 있으며 2007년부터는 1,400가구의 2,500명의 개인들을 대상으로 코호트 부가조사가 실시되는 종단면조사이다. 본 패널조사는 고용 동향, 빈곤 경향, 가구 내 자산 및 소득의 이전 상태 등 다양한 주제를 연구할 수 있는 추적조사이기 때문에 일본에 존재하는 패널조사 중 양적, 질적 측면에서 본 연구에 가장 적합한 패널조사이다. 본 연구에서는 게이오가계패널조사의 9차(2012년)자료를 사용하였다.

본 연구에서는 앞서 설명한 불안정노동에 대한 개념화 작업을 바탕으로 한국과 일본의 노동시장의 불안정성은 어느 정도인지 분석하고, 이어 성별, 연령별 그리고 직업계층, 기업규모, 노조유무에 따라 불안정성이 어떻게 다르게 나타나는지 비교분석한다. 이를 위해 고용 및 소득 불안정 두 가지 모두에서 불안정한 경우, 한 가지만 불안정한 경우, 불안정하지 않은 경우의 서열변수로 재구성하여 서열로짓회귀분석을 시행하였다.

4. 한국과 일본의 불안정 노동시장

이 장에서는 불안정 노동의 재개념화와 직업계층 구조의 관점에서 한국과 일본의 불안정 노동시장에 대한 분석결과를 제시할 것이다. 이에 앞서 한국과 일본에서 불안정 노동 형성의 역사적 제도적 맥락들을 살펴보고자 한다.

1) 한일 불안정 노동의 역사적, 제도적 맥락

한국과 일본은 1990년대 이후 경제위기를 경험하면서 노동시장 제도의 변화가 이루어지기 시작하였다. 이 과정에서 양국 모두에서 노동시장 유연화 정책이 확산되고 고용의 탈규제화로 이중노동시장의 양상은 유지되거나 오히려 확대되는 모습을 모였다. 더불어, 한국과 일본 노동시장 현황에서 두드러진 점은 먼저 여성은 비정규직에 집중되어 있다는 점이다. 사회보험 배제 측면에서도, 높은 비정규직 비율이 여성의 사회보장 불안정성을 높이고 있다(이승윤, 안주영, 김유휘, 2016).

먼저, 한국은 제조업 중심의 산업화 시기를 거치면서 급속한 경제발전을 이루었다. 한국 노동시장

www.kci.go.kr

은 특히, 1970-80년대에 제조업이 급격히 증가하였다가 1990년대에 매우 빠르게 감소하는 모습을 통해 한국의 산업화가 상당히 압축적으로 진행되었음을 엿볼 수 있다. 노동시장에서 서비스업이 차지하는 비중이 빠르게 증가한 만큼, 여성의 노동시장 참여 증가도 맞물려 발생하였다. 이와 같은 서비스 산업화는 한국보다 일본이 10여 년 앞서 시작되었지만, 서비스업 고용률의 증가 속도는 한국이 더욱 빠른 양상을 보였다. 더불어 비정규 고용이 급격히 증가함과 동시에 여성의 비정규 고용이 두드러지는 특성을 보인다.

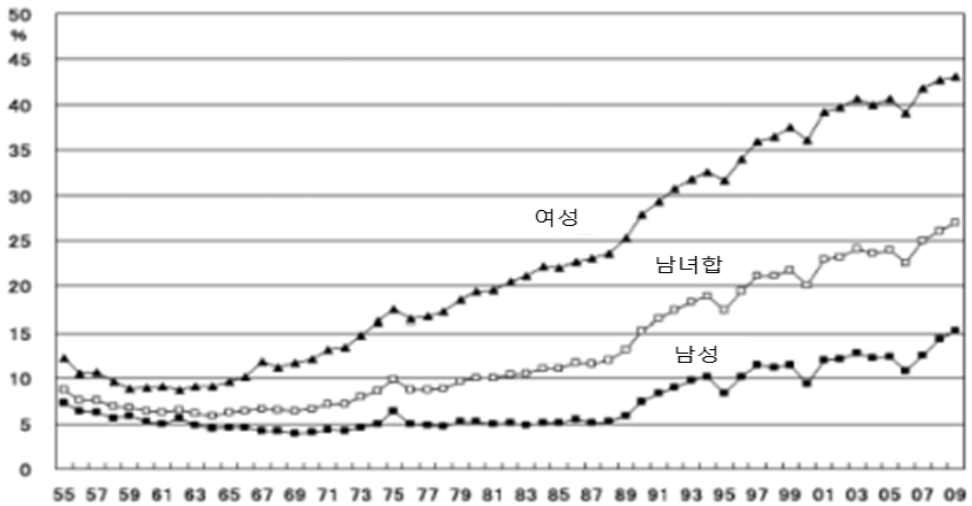
한국 노동시장의 구조적 변화가 대단히 빠르게 이루어진 가운데 노동시장의 이중화도 주목해볼 필요가 있다. 한국 노동시장의 이중화 측면에서 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업 간의 내부-외부 노동시장 논의를 빼놓을 수 없다. 1990년대 이후 노동시장 유연화 정책이 확산되면서 2000년대 중반 이후부터 비정규직 보호정책을 실시함으로써 이중노동시장의 외부자인 비정규직에 대한 보호를 확대하고자 하였다. 예를 들어, 2000년대 초반부터 후반까지 점진적으로 사회보험의 적용범위를 비정규직 노동자까지 확대하는 방향으로 기준을 완화하였고, 2006년에는 비정규직 여성근로자의 고용불안 요인에 대한 대응으로, 기간제 및 파견직 근로자가 임신기간 및 산전후 휴가기간 중 계약이 종료되는 경우 계약기간을 연장하는 사업주에 대하여 지원금 제공하는 정책이 실시되었다(이승윤, 안주영, 김유휘, 2016).

하지만 2007년 기간제법의 경우 법령의 취지와는 달리 사용자들은 비정규직 노동자의 권리를 강화하는 위 법령에 대응하여 별도직군을 만들거나 외주화하는 방법과 같은 노동관행을 활용하였다. 특히 이 과정에서 여성적 업무들을 외주용역 혹은 무기계약화하거나(박옥주, 손승영, 2012; 이주희, 2008), 임금과 승진의 측면에서 여성은 차별받았다. 예를 들어, 사무직과 판매서비스직 여성 종사자 중 무기계약직으로 전환된 경우 임금이나 승진 가능성에서 제한이 있고 노동조건이 열악한 것으로 나타났다(박옥주, 손승영, 2011; 이주희, 2008, 이승윤, 안주영, 김유휘, 2016).

일본의 경우를 살펴보면, 일본의 비정규직은 정규직의 보완재적 특징을 지니고 있기 때문에 한국의 비정규직이 정규직의 대체적 성격을 지니고 있는 것과는 다르다고 지적되어 왔다(정이환, 2003). 또한 일본에서 비정규직을 자발적으로 선택하는 경우가 많았기 때문에 비정규직의 처우가 사회적 이슈가 되지 못했다. 그러나 1990년대 이후 일본에서도 비정규직 비율이 급격히 증가함과 동시에 비정규직의 불안정성이 사회적 이슈가 되기 시작했다. 일본에서 어떻게 비정규직이 증가했고 그 내용이 어떻게 변했는지를 비정규직의 대부분을 차지하고 있는 파트타임 노동자의 변화를 살펴보면서 확인해 볼 수 있다.

www.kci.go.kr

[그림 1] 파트타임노동자의 증가경향(1955년–2009년)



자료: 1999년까지는 노동력조사연보, 2000년이후는 노동력조사. 森岡浩二(2011:3) 재인용

[그림1]에 나타나 있듯이 일본에서는 1970년대부터 파트타임 노동자가 급격히 증가하기 시작하여 남성보다는 여성에게 그 증가가 집중되어 있다. 이는 이 시기의 산업구조 조정과 관련이 있다. 1970년대 초반의 제1차 석유위기로 타격을 받은 일본 기업은 ME(Micro Electronic)기기의 도입으로 생산성 향상을 도모했고 이와 함께 대기업에서 중소기업으로 단순작업공정의 이전이 진행되는 기업 간 분업이 정착되었다. 그리고 중소기업은 이에 필요한 인력을 여성 파트타임 노동자로 대체하기 시작했다(宇仁宏幸 2009: 83-94). 실제 1983년 전국중소기업단체중앙회의 조사에 의하면, 여성 파트타임 노동자가 종사하는 직종은 생산·기술관계가 62.1%, 단순보조직·잡무가 17.6%를 차지해 여성 파트타임은 주로 단순업무를 담당하는 것으로 나타나고 있다(오사와 2009: 414).

이렇게 기업의 필요에 따라 여성 파트타임이 확산 되어 왔는데 정부 또한 이를 유도하는 방향으로 정책을 펼쳐왔다. 1961년 도입된 배우자공제와 1987년 도입된 배우자 특별공제로 인해 배우자의 소득이 연간 103만엔까지 배우자의 소득세 부담뿐만 아니라 부양자의 세금을 공제하는 것이다. 그리고 1985년 연금제도 개혁으로 후생연금(직장인 가입)과 공무원 연금 가입자의 배우자 소득이 130만엔 이하인 경우 그 배우자는 제3호 피보험자가 되어 사회보험료를 지급할 의무 없이 기초연금을 보장받게 되었다. 의료보험에서도 이와 같이 연간 소득 130만엔 이하인 경우 피부양자가 되기 때문에 사회보험료 부담이 줄어든다. 이러한 정책은 사회의 성역할분담 의식을 공고히 하고 여성의 비정규직 종사를 유도하는 효과를 낳았다 결국 여성은 가사나 케어 등의 무상노동을 전담하면서 일을 하

www.kci.go.kr

더라도 가계수입의 보조자 역할로 제한되어 버린 것이다.

1990년대 이후의 비정규직 문제는 또 다른 양상을 보여주고 있으며 불안정한 특징을 드러내고 있다(Osawa, Kim, Kingston 2013). [그림1]에서 보여지듯이 90년대부터는 남성 파트타임 또한 증대되고 있는데 이는 비정규직 문제가 더 이상 가계소득 보조자인 여성에 한정되는 것이 아니라 가계 부양자로 인식되던 남성에게까지 확대되고 있다는 것을 의미한다. 1990년대 이후 비정규직 문제의 특징은 비정규직에 의해 정규직이 대체되고 있고 파견노동이나 하청과 같은 간접고용 형태의 비정규직이 증가하고 있으며 70-80년대와 달리 중소기업보다는 대기업에서 비정규직이 증대하고 있다는 것이다(宇仁宏幸 2009: 95-103). 이렇듯 일본 고용체제의 근간이 되던 대기업과 남성의 고용안정성이 흔들리게 되면서 비정규직 문제 또한 중요한 사회 이슈로 등장하게 되었다.

일본에서 비정규직에 대한 규제가 본격적으로 논의되기 시작한 것은 2007년 「단시간노동자 고용관리 개선 등을 위한 법률」의 전면 개정이었다. 이 법 개정으로 단시간 노동자에 대해서도 통상의 노동자와 같은 업무나 책임의 범위가 같다면 차별적 대우를 금지했다. 이후 2012년 개정된 「노동자파견법」과 「노동계약법」에서도 비정규직 보호와 차별적 대우를 개선하려는 조항이 포함되었다. 그러나 한국과 비슷하게, 이렇게 법 개정이 있음에도 불구하고 여전히 미흡한 조치였다는 비판과 함께 오히려 간접고용을 확대하는 등의 조치도 이뤄지고 있다는 비판이 있다(伍賀一道, 2014).

2) 한일 불안정 노동시장 분석 결과

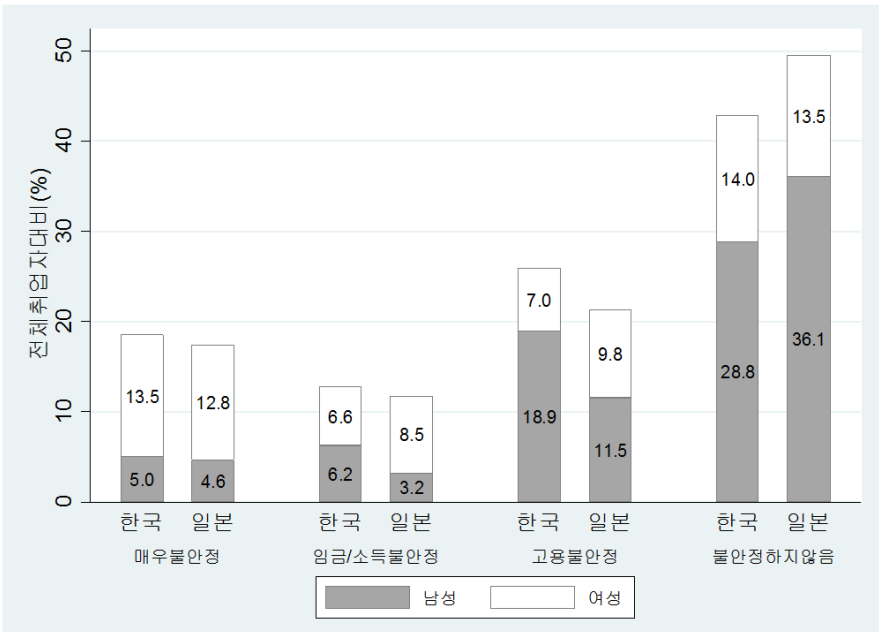
(1) 여성과 불안정노동

본 논문의 개념화에 따른 한국과 일본의 불안정 노동시장에 대한 분석결과는 다음과 같다. 먼저 [그림 2]는 한국과 일본에서 불안정노동자의 성별 비중을 보여준다. 전체적으로 보면 고용과 소득 측면에서 매우 불안정한 집단의 비율은 한국과 일본이 비슷하게 약 18% 수준이었고, 불안정하지 않은 집단의 비율은 일본이(49.6%)로 한국(42.8%)보다 다소 높았다. 불안정노동과 성별을 교차하여 살펴보면, 매우 불안정한 집단에서는 한국과 일본 모두 여성의 비율이 높았으며, 남성대비 약 2.7배 정도 여성의 불안정 비율이 높게 나타났다. 불안정하지 않은 집단에서는 한국과 일본 모두 남성의 비율이 높았지만, 한국보다 일본에서 여성대비 불안정하지 않은 남성의 비율이 더 높게 나타났다. 반면에 임금/소득만 불안정한 집단의 경우 한국은 남녀의 비율이 비슷한 6%수준이었지만, 일본은 여성의 경우에 남성보다 임금/소득이 불안정한 집단의 비율이 더 높았다. 고용만 불안정한 경우에는 한국과 일본 모두 남성의 비율이 더 높게 나타났다. 이러한 경향은 임금노동자만을 대상으로 분석할 경우에도 비슷한 패턴이었다. 젠더의 관점에서 분석결과를 종합해보면, 한국과 일본 모두 노동시장에

www.kci.go.kr

서 여성이 갖는 불안정성이 남성에 비해 매우 심각할 뿐 아니라, 불안정 노동의 젠더 분절 현상이 관찰되고 있음을 알 수 있다. 또한 여성의 경우만을 놓고 볼 때, 매우불안정한 여성집단과 불안정하지 않은 여성집단의 비율이 비슷하게 나타나고 있어, 여성의 불안정성은 양극화 경향을 보이고 있음을 알 수 있다.

[그림 2] 성별 불안정노동 규모



(2) 직업계층과 불안정 노동

다음으로 한국과 일본의 불안정노동의 유형들에서 각 직업계층이 차지하는 비율을 살펴보았다([표 2]). 전체적인 불안정성 분포의 특징을 살펴보면, 취업자 전체를 대상으로 한 분석을 보면 일본에서는 저숙련 서비스 노동자 계층을 중심으로 불안정성이 집중되고 있었고, 한국에서는 저숙련 서비스 노동자와 생산직 노동자 계층을 중심으로 불안정성이 집중되고 있었다. 비임금 근로자의 경우에, 한국에서는 영세자영업인 소상공인 계층에서 임금/소득의 불안정성이 집중되고 있었고, 일본에서는 이들 계층에서 고용 불안정성이 집중되고 있었다. 좀더 구체적으로 불안정성 유형별로 직업계층의 분포를 살펴보면, 매우 불안정한 집단의 경우 한국과 일본 모두 저숙련 서비스노동자 계층이 가장 큰 비율을 차지하고 있었다. 이는 비임금근로자를 포함한 취업자를 대상으로 한 분석에서나 임금근

www.kci.go.kr

로자를 대상으로 한 분석에서 공통적이었다. 한국과 일본의 차이가 있다면 한국의 경우 생산직 노동자 계층이 매우 불안정한 집단에서 차지하는 비율이 30% 전후로 높았으나, 일본의 경우 20% 미만으로 낮은 분포를 보였다.

[표 3] 불안정노동의 유형과 직업계층 분포: 전체

한국		고용주/자영전문가	소상공인	사회문화전문가	저숙련서비스노동자	기술전문가	생산직노동자	관리자	사무원
매우 불안정	취업자	0.4	3.9	2.5	51.3	0.3	34.8	2.2	4.7
	임금근로자			2.9	62.5	0.3	28.1	1.2	4.9
임금/소득 불안정	취업자	3.5	54.1	4.5	17.9	0.6	13.1	2	4.3
	임금근로자			10.6	42.2	1.4	30.8	4.8	10.1
고용 불안정	취업자	4.5	14.6	7.9	17.8	6.8	30	8.5	9.9
	임금근로자			9.8	22	8.4	37.1	10.5	12.2
불안정 하지 않음	취업자	7.3	19.9	12	11.8	7.6	18.9	9.3	13.1
	임금근로자			16.5	16.3	10.5	25.9	12.8	18

일본		고용주/자영전문가	소상공인	사회문화전문가	저숙련서비스노동자	기술전문가	생산직노동자	관리자	사무원
매우 불안정	취업자		27.4	4.6	35.8	0.7	17.1	0.5	13.9
	임금근로자			7.6	50.2	1.3	18.4	0.9	21.5
임금/소득 불안정	취업자	3.6		6.8	44.1	2.2	24	2.5	16.8
	임금근로자			7.1	45.7	2.2	24.9	2.6	17.5
고용 불안정	취업자		41.2	11.4	19	0.8	11.4	1.4	14.9
	임금근로자			22.9	31.7	1.2	16.5	2.4	25.3
불안정 하지 않음	취업자	3.2		19.8	19.2	6.3	23.9	8.6	19.0
	임금근로자			20.5	19.9	6.5	24.7	8.9	19.6

다음으로 임금/소득 불안정 집단에서는 한국의 경우 소상공인 계층이 차지하는 비율이 가장 높았고 일본에서는 저숙련 서비스노동자 계층이 차지하는 비율이 높게 나타났다. 저숙련 서비스노동자 계층과 생산직 노동자 계층의 경우에도 한국과 일본에서 임금/소득 불안정 집단에서 차지하는 비율이 높았으나, 일본보다는 한국의 생산직 임금근로자의 경우가 더 높게 나타났다. 마지막으로 고용만 불안정한 집단의 경우, 한국은 생산직 노동자 계층이 차지하는 비율이 가장 높았고, 일본은 소상공이 계층이 차지하는 비율이 가장 높았다. 일본의 경우 임금근로자만을 대상으로 분석했을 때 저숙련

www.kci.go.kr

서비스노동자 집단이 차지하는 비중이 가장 높았다. 한국에서는 고용불안정이 주로 생산직 노동자 계층에서 나타나고 있다면, 일본에서는 소상공인과 저숙련 서비스노동자 계층을 중심으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

한국과 일본의 차이는 사무직 종사자 계층에서도 발견된다. 일본의 경우에 사무직 종사자들은 한 가지 이상 불안정한 집단 유형들 모두에서 10% 중반 이상 골고루 분포하고 있었다. 반면 한국의 경우 사무직 종사자 계층은 불안정하지 않은 집단이나 고용만 불안정한 집단에 많이 분포하고 있었다. 한국에 비해 일본에서 사무직 종사자 계층의 불안정성 비율이 높게 나타나는 이유는 일본의 독특한 고용 전략과 밀접하게 관련이 있다. 일본은 1985년 남녀고용기회균등법이 제정되었다. 그런데 이 법 제정 이후 기업들이 법망을 피하기 위해 코스별 고용관리제도를 도입하여 종합직 코스와 일반직 코스가 만들어져 각각 다른 임금체계를 적용하였다. 코스별 고용관리제도는 일반적으로 남성이 전근이 있고 잔업이 많은 종합직 코스를, 여성은 그렇지 않는 일반직 코스를 선택하도록 한다. 이러한 코스별 고용관리제도는 여성 화이트 칼라의 노동조건을 낮은 수준으로 고정화하고 제도화한 것으로 평가되기도 한다(清山玲, 1996: 57). 이러한 사무직의 코스별 고용관리제도와 이후에 설명할 일정소득 이하의 배우자에 대한 조세 및 사회보험료 감면 제도가 상호보완적으로 작용하면서 일본 여성 사무종사자의 불안정 가능성이 증가한 것이다. 2006년 남녀고용기회균등법이 개정되어 이러한 코스별 고용관리제도를 규제할 수 있는 간접차별에 대한 규제가 도입되었지만 여전히 이러한 젠더불평등은 지속되고 있다고 할 수 있다.

다음으로 여성들만을 대상으로 각 불안정 유형들에서 직업계층들이 차지하는 비율을 살펴보았다([표 3]). 전체적으로 보면, 남녀를 모두 포함한 분석결과와 비교할 때, 여성만을 대상으로 한 분석에서도 불안정성 유형에서 직업계층의 분포 패턴이 크게 다르지 않았다. 즉, 저숙련 서비스노동자 계층과 생산직 노동자 계층을 중심으로 불안정성이 집중되고 있었다. 다만, 차이가 있다면 한국의 경우 여성 생산직 노동자들은 임금/소득과 고용 모두에서 불안정하거나 임금/소득에서만 불안정한 집단에서 상대적으로 더 많이 분포되고 있었다. 또 하나의 특징은 사회문화 전문가 계층이 불안정하지 않은 집단에 분포하는 비율이 더 높아졌음을 알 수 있다. 즉, 여성들은 저숙련 서비스노동자 계층이 임금/소득과 고용에서 한 가지 이상 불안정한 집단에 집중적으로 분포하고 있었고, 사회문화 전문가 계층은 불안정하지 않은 계층에 집중적으로 분포하고 있음이 확인되었다. 여성들은 직업계층의 관점에서도 저숙련 서비스 노동자와 사회문화 전문가 계층에서의 분절현상이 발견된다고 할 수 있다.

www.kci.go.kr

[표 4] 불안정노동의 유형과 직업계층 분포: 여성

한국		고용주/자영전문가	소상공인	사회문화전문가	저숙련서비스노동자	기술전문가	생산직노동자	관리자	사무원
매우 불안정	취업자	0.3	3.1	2.7	51.5	0.1	35.2	2.6	4.5
	임금근로자			3.5	66.4	0.2	23.9	1.6	4.4
임금/소득 불안정	취업자	3	41.4	7.2	24.5	0.4	13.9	4	5.8
	임금근로자			12.9	43.9	0.7	25	7.1	10.4
고용 불안정	취업자	7.3	11.6	15.5	38.5	1.9	8	7.1	10.1
	임금근로자			19.1	47.5	2.3	9.9	8.8	12.4
불안정 하지 않음	취업자	6.1	12.8	27.2	12.8	3.7	6.7	15.8	14.8
	임금근로자			33.5	15.8	4.6	8.3	19.5	18.2

일본		고용주/자영전문가	소상공인	사회문화전문가	저숙련서비스노동자	기술전문가	생산직노동자	관리자	사무원
매우 불안정	취업자		15.1	5.2	42.6		18.4	0.7	18
	임금근로자			7.4	52.1		15.8	1.1	23.7
임금 소득 불안정	취업자	2		7.4	50.2		17.2	1.5	21.7
	임금근로자			7.5	51.3		17.6	1.5	22.1
고용 불안정	취업자		18.3	17	28.5	0.4	9.4		26.4
	임금근로자			25.3	33.8	0.6	8.4		31.8
불안정 하지 않음	취업자	2.2		30.1	25.8	1.2	6.8	1.2	32.6
	임금근로자			30.8	26.3	1.3	7	1.3	33.3

(3) 누가 더 불안정한가?

본 연구에서는 앞서 살펴본 성과 직업계층에 따라 노동시장 불안정성에 직면할 확률이 어떻게 다른지를 탐색적으로 살펴보는데 목적이 있다. 따라서 고용 및 소득으로 측정된 불안정성에 영향을 미칠 것으로 예상되는 노조가입여부, 기업규모 등의 변수를 통제하였다. 그리고 임금근로와 비임금근로의 불안정성에 영향을 미치는 요인에 차이가 있는지를 검토하기 위해 분석모델을 전체 취업자, 임금근로자, 비임금근로자 대상 모델 세 가지로 구분하였다.

서열로짓 회귀분석 결과는 [표 4]에 제시되어있다. [표 4]에 따르면, 전체 취업자의 경우, 남성보다 여성이 불안정할 승산비(odds ratio)는 한국에서보다 일본에서 약 두 배 정도 높게 나타났다. 20대에 비해 불안정할 승산비가 높은 연령대는 두 나라 모두 60대 이상이었다. 직업계층의 경우, 관리자에 비해 소상공인, 저숙련 서비스 노동자와 생산직 노동자 그리고 사무원의 불안정할 승산비가 통계적

www.kci.go.kr

으로 유의미하게 높았다. 기업규모는 두 나라 모두에서 5인 미만의 영세기업보다 5인 이상의 기업들에서 불안정할 승산비가 낮았다.

임금근로자만을 대상으로한 분석결과는 전체 취업자를 대상으로한 분석결과와 비슷한 패턴을 보였다. 그러나 비임금 근로자의 분석결과는 한국과 일본이 다소 차이를 보였다. 한국은 연령과 불안정의 관계는 통계적으로 유의미하지 않았고, 일본의 경우, 20대에 비해 40대와 50대의 불안정할 승산비가 통계적으로 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 성별의 경우 한국은 남성에 비해 여성의 불안정할 승산비가 전체취업자, 임금근로자, 비임금근로자 모두 비슷하게 높았으나, 일본의 경우 여성 비임금 근로자의 불안정할 승산비가 여성 임금근로자의 불안정할 승산비보다 더 낮게 나타났다.

[표 4] 서열 로지스틱 회귀분석 결과

종속변수: 불안정성	한국: OR(Std.Err)			일본: OR(Std.Err)		
	취업자	임금	비임금	취업자	임금	비임금
성별 (ref. 남성)						
여성	3.69(0.37)***	3.57(0.43)***	3.40(1.03)***	6.83(0.76)***	7.79(1.00)***	2.69(0.65)***
연령 (ref. 20대)						
30대	0.51(0.91)***	0.49(0.09)***	2.93(4.45)	0.65(0.14)*	0.63(0.15)	0.30(0.20)
40대	0.72(0.12)	0.64(0.09)*	3.75(5.64)	0.83(0.17)	0.87(0.19)	0.23(0.15)*
50대	0.94(0.17)	0.86(1.17)	1.80(2.71)	0.94(0.20)	0.98(0.22)	0.24(0.16)*
60대	1.80(0.38)**	2.58(0.62)***	3.26(4.97)	2.21(0.48)***	3.20(0.76)***	0.38(0.24)
70대 이상	2.95(0.85)***	4.04(1.50)***	9.06(14.16)	3.22(1.01)***	3.95(2.03)**	0.70(0.48)
직업 (ref. 관리자)						
고용주 및 자영전문가	1.45(0.36)	-	-	1.32(0.67)	-	-
소상공인	5.78(1.36)***	-	-	18.62(6.19)***	-	-
사회문화전문가	0.67(0.16)	0.97(0.25)	-	1.20(0.40)	1.19(0.41)	-
저숙련 서비스노동자	6.68(1.42)***	6.95(1.58)***	-	4.98(1.56)***	4.26(1.39)***	-
기술전문가	1.73(0.55)	2.18(0.72)*	-	1.13(0.53)	1.05(0.52)	-
생산직 노동자	4.04(0.89)***	4.33(1.04)***	-	3.80(1.19)***	3.18(1.04)***	-
사무원	1.75(0.42)*	1.87(0.48)*	-	2.30(0.74)**	2.13(0.72)*	-
기업규모(ref. 5미만)						
30인 미만	0.36(0.04)***	0.53(0.06)***	0.01(0.01)***	0.41(0.07)***	0.85(0.21)	0.75(0.26)
100인 미만	0.17(0.37)***	0.31(0.07)***	0.00(0.00)	0.47(0.08)***	1.18(0.30)	3.10(1.91)
500인 미만	0.25(0.07)***	0.45(0.13)**	0.00(0.00)	0.60(0.10)**	1.59(0.39)	2.10(1.47)
500인 이상	0.39(0.14)**	0.73(0.27)	0.00(0.00)	0.53(0.10)***	1.43(0.36)	0.74(0.52)

www.kci.go.kr

[표 4] 서열 로지스틱 회귀분석 결과 (표 계속)

종속변수: 불안정성	한국: OR(Std.Err)			일본: OR(Std.Err)		
	취업자	임금	비임금	취업자	임금	비임금
노조가입(ref.no)						
가입	1.26(0.38)	1.33(0.40)	-	0.88(0.11)	0.96(0.13)	0.45(0.29)
cut1	0.26(0.26)	0.96(0.28)	-32.45(4356.82)	1.52(0.38)	2.66(0.42)	-15.72(1065.97)
cut2	2.67(0.27)	3.02(0.29)	-22.04(4356.82)	3.85(0.39)	4.75(0.43)	12.74(1066.29)
Log likelihood	-1861.25	-1301.31	-179.26	-1665.88	-1218.06	-276.75
Pseudo R2	0.19	0.17	0.71	0.23	0.18	0.32
Number of Obs	2175	1547	628	2112	1645	467

* p<.05, ** p<.01 *** p<.001

이상의 분석결과를 정리하면, 한일 노동시장의 젠더, 직업계층에 따른 분절로 요약할 수 있다. 먼저 젠더에 따른 불안정 노동의 분절 현상이 관찰되는 이유는 무엇인가? 이승윤·안주영·김유휘(2016)은 한국의 경우 1990년대 후반 비정규직 보호정책이 진행되었음에도 불구하고 비정규 보호정책과 동시에 진행된 노동시장 유연화 정책이 여성에게 더 불리하게 작용하였기 때문으로 설명한다. 또한 기업주들은 비정규직 보호정책들에 대응하여 별도직군을 만들거나 외주화를 주로 활용하였는데, 이 과정에서 주로 여성들이 수행하던 업무들을 외주용역 또는 무기계약화하는 방식을 활용하거나, 임금 등에서도 여성에게 차등적으로 처우함으로써(박옥주·손승영, 2012; 이주희, 2008) 여성들의 불안정성이 확대되었다고 할 수 있다.

특히 일본은 앞서 설명했듯이, 1970년 이후 산업구조조정 과정에서 젠더에 따른 불안정 노동의 분절이 강화되었다. 이 과정에서 일본 중소기업의 인력정책은 임금수준이 낮은 단순 업무에 여성들을 주로 고용하는 전략을 활용하였다. 일본 정부 또한 배우자공제제도 등을 통해 연간 103만엔까지 배우자의 소득세 부담과 부양자의 세금을 공제해주었을 뿐 아니라, 공적연금과 의료보험에서도 130만엔 이하의 배우자 소득에 대해서는 보험료 납부를 면제하거나 감면해 주었다. 이러한 공제제도와 보험료 면제는 여성들이 파트타임의 낮은 임금으로 취업하도록 유인함으로써 여성노동시장의 불안정성 확대는 충분히 예견될 수 있었다.

다음으로 직업계층에 따른 분절은 저숙련서비스노동자와 생산직노동자의 불안정성 집중현상으로 요약할 수 있다. 이는 서비스 경제로의 전환이라는 산업구조 변화와 기업의 비용절감 전략이 주요하게 작동한 결과라 할 수 있다. 한국과 일본의 경우 모두 2000년대부터 간접고용 가능 업종이 확대되어 왔다. 한국의 경우, 제조업에서는 원청업체에서의 고용은 감소하고 하청업체에서의 고용이

www.kci.go.kr

증가하는 경향을 보였다. 원하청 연결망 실태조사 자료 및 고용보험 행정자료를 연계하여 원하청별 고용현황을 살펴보면, 2014년 기준 전체 피보험자수 대비 하청비율이 가장 높은 업종은 조선업(84.3%)이었고, 1차금속(82.3%), 전력(82.2%), 기계(81.6%), 자동차(80.6%)순으로 높게 나타나 대체로 제조업에서 하청 노동의 규모가 가장 큰 것을 알 수 있다(이시균, 2015). 한편 제조업 내에서도 하청 활용 비율(원청 대비 하청업체 피보험자수)은 업종별로 상이하게 나타난다. 위의 자료에 따르면 2008년에서 2014년 기간 동안 조선, 자동차 등의 제조업 생산직에서 하청의 활용비율이 높아졌다(이시균, 2015). 이러한 제조업 분야의 하청의 증가는 생산직 노동자 직업계층의 불안정성이 높은 이유를 추측해볼 수 있게 한다.

다음으로 저숙련서비스 직업의 불안정성 집중현상은 앞서 설명한 노동시장 불안정성의 젠더분절 현상과 밀접히 관련되어 있다. 한국과 일본은 서비스경제화의 진전에 따라 서비스부문의 고용증대가 있었고, 저숙련 서비스 부문에서 여성들의 고용이 확대되면서 직업계층에 따른 분절과 젠더분절 현상이 동시에 중첩적으로 관찰된다. 그러나 탈산업화라는 측면에서 한국과 일본은 비슷한 맥락 속에 있었지만, 앞서 설명하였듯이 불안정 노동의 젠더분절과 직업계층 분절 과정은 상이한 점이 발견된다. 일본 정부는 주로 여성들의 저임금 파트타임 취업을 유인하는 직접적 방식을 활용하였다. [표 4]의 분석결과에서 볼 수 있듯이, 한국에서보다 일본에서 젠더에 따른 분절현상이 더 강도 높았던 이유는 산업구조의 변화와 함께 일본 정부의 여성 노동시장 정책이 결합된 결과라고 추론해볼 수 있다. 반면, 한국은 제조업의 정규직 남성 노동자 중심 고용보호 시스템을 강화하고, 새롭게 등장하고 있는 서비스 부문에서는 노동시장 유연화 전략을 추진함으로써 간접적 방식으로 여성들의 노동시장 외부자성이 강화되었다. 즉 저숙련 서비스직으로 새롭게 유입되는 여성노동력이 상당부분 불안정한 외부노동시장으로 진입된 것이다.

5. 결론

이상으로 젠더와 직업계층의 관점에서 한국과 일본의 불안정 노동시장을 비교분석하였다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 한일 양국 모두에서 노동시장 불안정성의 젠더 분절을 확인할 수 있었다. 한국과 일본은 전체 취업자 대비 18% 정도가 고용과 소득 모두에서 매우 불안정한 집단에 속해있었고, 이들 집단에서 여성이 차지하는 비율은 70% 이상이었다. 그리고 고용과 임금/소득 중 하나 이상이 불안정한 집단의 비율은 전체 취업자 대비 한국이 57%, 일본이 51%에 달했다. 반면에 고용과 임금/소득 모두에서 불안정하지 않은 집단의 비율은 한국이 43%, 일본이 49% 수준이었는데, 이들 중

www.kci.go.kr

여성의 비율은 30% 수준에 불과했다. 여성들이 가장 불안정한 집단의 주류를 형성하는 불안정성의 젠더화 현상을 발견할 수 있었다.

다음으로 불안정성의 직업계층 분절을 확인할 수 있었다. 한국과 일본에서 매우 불안정한 집단 중 가장 큰 비중을 차지하는 직업계층은 저숙련 서비스 노동자 계층이었다. 생산직 노동자 계층의 경우 한국에서는 매우 불안정한 집단에서 35% 가까운 비중을 차지하고 있었다. 반면에 일본에서 생산직 노동자 계층은 임금/소득 불안정 집단과 불안정하지 않은 집단에 고루 분포하고 있었다. 한국과 일본 모두 저숙련 서비스 노동자 계층에 불안정성이 집중되는 직업계층의 분절을 확인할 수 있었다. 한국의 경우 저숙련 서비스노동자 직업계층 뿐 아니라 생산직 노동자 직업계층에서도 불안정성이 집중되고 있었다. 여성들 중에서 불안정 집단에서 직업계층의 분포를 살펴보면, 한국과 일본 모두 매우 불안정한 집단에서는 저숙련 서비스직이, 불안정하지 않은 집단에서는 사회문화 전문직이 가장 높은 비율을 차지하고 있었다. 결국 젠더와 직업계층을 결합해서 볼 때, 매우 불안정한 집단에서는 저숙련서비스 노동자 계층이, 불안정하지 않은 집단에서 사회문화 전문직이 집중되는 여성 노동시장의 직업계층 분절이 진행되고 있음을 확인할 수 있었다.

마지막으로 서열로짓 회귀분석을 통해 어떤 집단이 불안정해질 가능성이 높은지를 통계적으로 검증하였다. 분석결과 한일 양국 모두에서 여성일수록, 60대 이상일수록, 저숙련 서비스 노동자 또는 생산직 노동자일수록 노동시장 불안정성에 직면할 가능성이 높음을 확인하였다. 한국과 일본에서 불안정 노동에 영향을 미치는 요인들이 비슷하게 나온 이유는 한국과 일본이 서비스 경제로의 전환이라는 비슷한 노동시장 구조변화를 경험하는 과정과 관련된다. 즉, 서비스 경제화와 함께 한국과 일본 모두에서 저숙련 서비스부문의 확장이 있었고, 여기에 여성들의 고용이 확대되었다. 이러한 젠더분절은 성에 따른 직업계층의 분절로도 나타났다. 그러나 한국과 일본은 이러한 공통적 경험에도 불구하고 변화에 대해 상이하게 대응하였다. 그 결과 불안정 노동의 젠더분절은 한국과 일본에서 다소 다르게 전개되었다. 일본에서는 조세나 사회보험료 감면 정책 등을 활용과 여성들의 파트타임을 적극적으로 유인하는 직접적 전략을 통해, 한국에서는 정규직 남성노동자들의 고용보호는 유지하면서 여성 노동력이 대부분 외부노동시장의 저숙련 서비스직으로 유입되도록 하는 간접적 전략을 통해 불안정 노동의 젠더 분절이 가속화되었다고 할 수 있다.

한국과 일본에서 저숙련 서비스직에 집중된 불안정성을 고려하였을 때, 관련 업종의 고용의 질을 개선시키는 것이 시급하다는 것을 알 수 있다. 한국의 경우 생산직 노동자 계층에서의 불안정성에 대해서도 정밀한 추가 분석을 통한 정책적 접근방안을 마련할 필요가 있다. 생산직 노동자 계층의 불안정성은 제조업 생산직 부문에서 하청 등의 비정규직 증가에 기인하는 것으로 판단된다. 제조업

www.kci.go.kr

부문의 기계화, 구조조정과 기업의 비용절감 전략으로 인해 생산직 노동자들의 고용은 용역, 하청 및 재하청의 형태가 반복되어왔다. 이들 고용형태는 고용의 안정성이 보장되지 못할 뿐 아니라, 저임금과 짧은 근속기간을 특징한다. 본 연구의 분석결과에서도 이들 직업계층은 임금/소득 불안정과 고용불안정 집단에서 높은 비율로 존재하고 있었다. 이는 다시 사회보험에서의 배제로 이어질 가능성이 높다(서정희·박경하, 2014). 우선적으로 노동시장에서의 불안정성을 해소하기 위한 정책들이 필요하다. 우선적으로 동일노동 동일임금, 최저임금의 인상 등을 통해 임금의 안정성을 확보할 필요가 있다.

그러나 자영업으로 간주되는 트럭운전사 등과 최근 플랫폼 경제가 확대되면서 증가하고 있는 크라우드 노동자(crowd worker), 주문형 앱노동자(on-demand worker via app) 등의 특수형태 고용 노동자들은 임노동계약관계에 종속적이지 않기 때문에 이러한 정책들이 실효성을 가질지 의문이다. 또한 1차적 분배의 문제 뿐 아니라 이들에 대한 새로운 대안적 소득보장제도에 대해 적극적으로 고려할 필요가 있다. 이들 특수고용형태 노동자들은 사회보험에서 배제될 가능성이 매우 높기 때문이다. 현재 두루누리 사업 등이 시행되고 있으나, 그 실효성에 대한 지적이 많고, 이 제도 역시 임금근로자 중심의 사회보험료 지원정책에 머물고 있다. 한국형 실업부조의 도입, 기존 사회보험 제도의 전면적 개혁에 대한 논의가 필요하다. 고용보험에서 부분취업과 부분 실업의 인정 문제, 사업장 단위 고용보험 적용과 피보험자 지위 취득의 탈피 등(황덕순 외, 2016)이 예가될 수 있을 것이다. 또는 기본소득과 같은 대안적 소득보장제도들이 적극적으로 검토될 필요가 있다.

또한 불안정 노동의 젠더 분절과 관련해서 살펴보면, 한국과 일본 모두 1980년대 고용에서의 남녀평등이 강조되기 시작하였고, 여성에게도 동등한 고용의 기회를 주고 차별을 막기 위한 정책이 확대되었지만, 본 연구의 분석결과에 따르면 이러한 정책들의 실효성에 대한 재고가 필요함을 보여준다. 노동관행과 노동시장 유연화 정책으로 여성들이 저숙련 저임금의 특정 직업계층에 집중됨으로써 여성노동시장의 불안성정을 확산 시킨 측면이 있다. 특히, 한국에서 시간제 일자리의 확대 등 여성의 경제활동 참여를 높이기 위하여 시도된 정책들은 고용의 질보다 양에 집중된 경우가 많았다. 실질적인 일자리 질의 개선 노력이 함께 이루어져야 하며, 평등을 강화하는 정책에 실질적인 구속력을 확보할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

www.kci.go.kr

▮ 참고문헌

강남훈(2013). 불안정노동자와 기본소득. 마르크스주의 연구. *10(2)*. 12-42.

권혁(2015). 노동시장 이중구조 심화와 비정규직 관련 법제도의 입법론적 개선 방향. 법학연구. *56(2)*. 155-180.

금재호(2004). 노동시장 이중구조와 성차별: 직종분리를 중심으로. 응용경제. *6(3)*. 259-289.

김영미(2012). 복지국가의 가족정책이 성역할 태도에 미치는 영향에 관한 비교 분석. 사회보장연구. *28(2)*. 211-241.

김영순(2010). 비정규직 여성노동자의 사회권을 통해 본 한국의 젠더체제. 사회보장연구. *26(1)*. 261-287

김용민, 윤일현(2016). 일본 비정규직 노동자 증가의 요인분석. 일본근대학연구. *52*. 297-312.

김유선(2004). 비정규직 고용에 관한 여섯가지 신화. '비정규노동자 노동기본권 보장을 위한 입법방안' 토론회. 민주노총.

김유선(2014). 쟁점과 대안 : 비정규직 규모와 실태. 노동사회. *177*. 58-98.

김유선(2016). 비정규직 규모와 실태 : 통계청. `경제활동인구조사 부가조사`(2016.8) 결과. 노동사회. *192*. 66-106.

김종숙, 강민정, 정형옥(2005). 여성 비정규직 노동의 특성과 정책과제. 한국여성개발원 연구보고서. *2005(2)*. 1-333.

김직수(2015a). 일본의 비정규노동 동향 1: 일본의 고용구조 변화. 비정규 노동. *111*. 102-107.

_____(2015b). 일본의 비정규 노동 동향 2: 비정규 노동과 과로사 위험군은 동전의 양면. 비정규 노동. *112*. 114-122.

남우근(2007). 누구를 위한 비정규법인가? 허점투성이 법 우려, 시행 앞두고 현실로. 월간말. *252*. 86-91.

노사정위원회 비정규근로자대책특별위원회 제2분과위원회(2002). 특집: 특수고용형태 노동자 권리확보 방안 : 특수형태근로 종사자에 대한 보호방안 토론자료. 비정규 노동. *12*. 56-68.

박옥주, 손승영(2012). 비정규직법 시행 이후 기업의 대응방식과 성차별적 관행. 담론201. *15(3)*. 91-125.

배해선(2017). 파견근로자의 고용실태와 과제의 한일비교: 파견업무와 파견기간을 중심으로. 한일경상논집. *74*. 155-177.

백승호(2014). 서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정노동분석. 한국사회정책. *21(2)*. 57-90.

백승호, 이승윤(2015). Who are the Precariat? Gendered precariousness in post-industrial South Korea. SASE Annual Meeting.

서정희(2015). 비정규직의 불안정 노동. 노동정책연구. *15(1)*. 1-41.

서정희, 박경하(2015). 비정규 근로자와 자영업자의 불안정 노동: 불안정 노동 지표 구성과 고용형태별 추이. 한국사회정책. *22(4)*. 7-42.

오학수(2016). 일본의 비정규직 문제의 현상과 전망. 일본비평. *15*. 112-139.

www.kci.go.kr

와키타시게루, 조경배, 김정희(2016). 파견노동 금지규제의 필요성-법적 과제-일본 파견법 30년 의 폐해와 노동권 파괴. 민주법학. *62*. 47-68.

원용찬(역) (2008). 센코노믹스: 인간의 행복에 말을 거는 경제학. Sen, A. *Beyond the crisis*. (1999). 서울: 갈라파고스.

이병훈, 윤정향(2001). 노동시장과 불평등: 비정규 노동의 개념정의와 유형화에 관한 연구. 산업노동연구. *7(2)*. 1-33.

이승윤, 김승섭.(2015). 쌍용자동차 정리해고와 한국 미끄럼틀 사회. 한국사회정책. *22(4)*. 73-96.

이승윤, 안주영, 김유휘(2016). 여성은 왜 외부자로 남아 있는가? 한국사회정책. *23(2)*. 201-237.

이승윤, 백승호, 김미경, 김윤영(2017). 한국 청년노동시장의 불안정성 분석. 비판사회정책. *54*. 487-521.

이주희(2008). 직군제의 고용차별 효과: 금융산업을 중심으로. 경제와 사회. *80*. 165-194.

이주희(2011). 고진로(High Road) 사회권 패러다임. 동향과 전망. *82*. 244-279.

장혜현(2010). 한국에서의 국가-자본의 노동 유연화 전략과 그 결과. 한국정치학회보. *44(3)*. 203-231.

정이환(2002). 비정규노동 연구: 일본의 비정규노동자들은 어째서 만족해 하는가. 산업노동연구. *8(2)*. 41-71.

_____(2003). 비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 관한 하나의 접근. 산업노동연구. 9*(1). 71-105.*

_____(2007). 비정규 노동시장의 특성에 관한 한일 비교연구. 산업노동연구. *13(1)*. 1-33.

_____(2009). 비정규 노동과 한국 고용체제의 성격. 한국노사관계학회 동계학술대회. 3-23.

_____(2013). 비정규고용 시대의 노동계급형성과 대안적 복지모델. 경제와사회. *98*. 351-356.

정이환, 전병유(2003). 동아시아 고용체제의 특성과 그 변화: 한국, 일본, 대만의 고용안정성 추이 비교. 한국사회학회 후기 사회학대회 논문집. 19-39.

_____(2004). 외국의 노동: 동아시아 고용체제의 특성과 변화: 한국, 일본, 대만의 고용안정성, 임금구조, 노동시장 분절성의 비교. 산업노동연구. *10(2)*. 215-254.

황덕순, 박찬임, 박제성 외(2016). 고용관계의 변화와 사회복지 패러다임 연구. 한국노동연구원.

황선웅(2007). 한국 임시일용직 고용동학의 구조변화. 경제분석. *13(4)*. 87-121.

_____(2009). 비정규직 고용의 확대, 소득분배, 경제성장. 동향과 전망. 77. 169-201.

宇仁宏幸(2009). 制度と調整の経済学. ナカニシヤ出版.

安周永(2013). 日韓企業主義的雇用政策の分岐. ミネルヴァ書房.

伍賀一道 (2014).「非正規大国」日本の雇用と労働. 新日本出版社.

清山玲(1996). 今日のホワイトカラー職場における「合理化」と女性」.労務理論学会研究年報. 5. 50-60.

森岡孝二(2011). 労働時間の二重構造と二極分化. 大原社会問題研究所雑誌. *627*. 1-18.

Baek, SH. & Lee, SY. (2014). Changes in economic activity. Skills and inequality in the service

www.kci.go.kr

economy. Development and Society. *43(1).* 33-57.

Eichhorst. W. & Marx. P. (2012). *Whatever works: Dualization and the service economy in bismarckian welfare states.* Oxford University Press.

Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B. & Seeleib-Kaiser, M.(eds).(2012). *The age of dualization: The changing face of inequality in de-industrializing societies.* Oxford University Press.

Häusermann, Silja. & Schwander, Hanna.(2009). Who are the outsiders and what do they want? welfare state preferences in dualized societies. paper prepared for the panel 'security, freedom and the varieties of welfare capitalism'. 5th General Conference of the European Consortium for Political Research.

Evans. J. & Gibb. E.(2009). Moving from precarious employment to decent work. Discussion paper. Global Union Research Network.

Evans. M.(2007). (Not) Taking account of precarious employment: Workfare policies and lone mothers in ontario and the UK. Social Policy & Administration. *41(1).* 29-49.

Genda. Y. & Rebick. E.(2000). Japanese labour in the 1990s: Stability and stagnation. Oxford Review of Economic Policy. *16.* 85-102.

Hall. A. & David Soskice.(2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage.* Oxford University Press.

Heery, E. & Salmon, J.(2000). *The Insecure Workforce*. London: Routledge.

ILO(2012). *From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment.* Geneva: International Labour Organization.

ILO(2014). LABORSTA Database. Geneva: International Labour Organization.

Jeong. H. (2003). An approach to the definition and measurement of atypical work in Korea. Korean Journal of Labor Studies. *9(1).* 71-105.

Goldthorpe, H.(2000). *On sociology: Numbers, narratives, and the integration of research and theory*. Oxford University Press.

Kalleberg, 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.

Krugman. R.(1996). First, do no harm. Foreign Affairs. *75(4).* 164-170.

Lee, S. (2016). Institutional legacy of state corporatism in de-industrial labour markets: A comparative study of Japan, South Korea and Taiwan. Socio-Economic Review. *14(1).* 73-95.

L ø demel. I.(2001). *Discussion: Workfare in the welfare state in 'an offer you can't refuse': workfare in international perspective*. Cambridge: Policy Press.

www.kci.go.kr

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.

_____(2008). Remodelling class to make sense of service employment: Evidence for Britain and Germany. CREST-ENSAE Seminar of Sociology in Paris.

Osawa, M., Kim. J. & Kingston, J. (2013). Precarious work in Japan. American Behavioral Scientist. *57(3)*. 309-334

Pierson. P.(1994). *Dismantling the welfare state?*. Cambridge: Cambridge University Press.

Standing, G. (2009). *Work after globalization: Building occupational citizenship*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

_____(2011). *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.

Van Parijs, P. (1995). *Real freedom for all: What can justify capitalism?* Oxford University Press.

Vosko, L. (2006). *Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada*. Montreal/Kingston: McGill-Queen's University Press.

Vosko, L., MacDonald. M. & Campbell, I. (2009) *Gender and the contours of precarious employment*. London: Routledge.

Sandy, J. & Shawn, A. (1993). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression management behavior. Human Relations. *46(12)*. 1431-1440.

World Bank.(2012). World Bank Database. http://data.worldbank.org/.

Wright, E. (1985). *Classes*. London: Verso.

Yang. J. (2013). Parochial welfare politics and the small welfare state in South Korea. Comparative Politics. *45*. 457-475.

www.kci.go.kr

Abstract

A Comparative Study on Precarious Labor Market in Korea and Japan: Gender and Occupational Division of Precarious work*

Back, Seung Ho**·AN, Juyoung***·Lee, Sophia Seung-yoon****

This study compares and analyzes precarious labor market in Korea and Japan in terms of gender and occupational class. Previous studies have analyzed precarious labor limited to the level of employment type such as non-standard workers. This study reconceptualizes precarious labor in terms of the combination of employment relations and income level. In addition, we analyzed whether there are differences in the characteristics of precarious labor between Korea and Japan. In order to analyze the labor market precariousness in Korea, we used data from the 17th Korea Labor Panel Survey (2014) and for Japan, we used the 9th (2012) data from the Keio Household Panel Survey. As a result, we could confirm the feminization of labor market precariousness and horizontal division by occupation in both Korea and Japan. Also, ordered logistic regression analysis showed that the more women, and those in their 60s or older, the less skilled service workers, or the manufacturing workers are likely to face labor market instability in both Korea and Japan. The results of this analysis reflect the fact that Korea and Japan have experienced similar changes in the labor market structure with institutionalized employment protection system based on male workers.

Key Words: instability labor market, service economy, job structure, gender division, labor market division

◈ 2017. 4. 4. 접수 / 2017. 6. 14. 1차수정 / 2017. 6. 20. 게재확정

* This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea(NRF-2015S1A3A2046566)

** First Author. Department of social welfare. Catholic Univeristy of Korea. livevil@catholic.ac.kr

*** Faculty of Law. Tokoha University. Japan (juyoung@sz.tokoha-u.ac.jp)

**** Corresponding Author. Department of Social Welfare. Ewha Womans University (sophia.sy.lee@ewha.ac.kr)

www.kci.go.kr