勞 動 經 濟 論 集
第24卷 (2), 2001.6, pp. 95~123
ⓒ 韓國勞動經濟學會

고용구조 파악을 위한 고용형태의 분류와 규모 추정

최 경 수*

1990년대 한국 노동시장의 중요한 변화는 임시·일용직 고용비중의 현격한 증가이다. 그러나 임시·일용직 고용증가에 대한 정확한 현상 파악은 이루어지지 않고 있으며, 정책방향도 정립되지 못하고 있다. 한국노동경제학회는 비정형근로자의 실태파악과 정책방향 수립에 관한 연구를 노동부의 정책용역사업의 일환으로 수행하였으며, 본 논문은 그 일부로서 임시·일용직 근로자의 실태 파악을 위하여 고용형태에 대한 정의와 그 분류기준을 설정하고, 그에 따라 통계청에서 2000년 8월에 실시한 「경제활동인구조사 부가조사」의 결과를 분석한 것이다.

조사 결과에 의하면 종사상 지위상 임시·일용직은 고용계약상의 고용불안정 계층뿐만 아니라 각종 사회보험, 퇴직금 등의 복지혜택을 받지 못하는 계층의 근로자들을 포함하고 있다. 또한 OECD의 일시적 근로자(temporary workers) 개념을 기준으로 외국과 비교하면, 한국의 임금근로자 중 일시적 근로자의 비율은 유럽 국가들보다는 높으며, OECD 국가들 중에서도 비교적 높은 편에 속한다.

— 주제어: 비정규직, 비정형근로자, 일시적 근로자, 한시적 근로자, 비전형근로자

투고일: 2001년 2월 15일, 심사일: 3월 28일, 심사완료일: 5월 18일

* 한국개발연구원 연구위원(choi@kdi.re.kr)

본 연구는 노동부의 고용보험제도 발전을 위한 2000년도 정책연구용역사업비 지원으로 한국노동경제학회가 주관한 「비정형고용의 실태와 정책개선방향」 연구의 일부이며, 연구진인 배진한, 류기철, 박기성 및 필자의 공동연구 결과이다. 본고의 초고는 한국노동경제학회 2001년 학술세미나, 「비정형근로자의 규모와 실태」(2001. 1. 19)에서 발표된 바 있다. 본 논문은 필자가 집필하였으며, 본고에 포함된 오류에 대한 책임은 전적으로 필자에게 있다.

Ⅰ. 서 론

1990년대 한국 노동시장의 가장 특징적인 변화 중의 하나는 임금근로자의 종사상 지위별 구성에 있어 임시·일용직의 비중이 크게 증가하였다는 점이다. 그 수치는 1990년에는 45.8%이었으나 2000년에는 52.4%에 달하였다. 그러나 이러한 변화가 우리나라 노동시장의 어떠한 현상 변화를 반영하며, 어떻게 해석되어야 하는가 하는 점은 명쾌하게 규명되지 않고 있다. 임시·일용직 고용증가의 현상 파악이 미진한 점은 그 대책방향이 정립되지 못하고 있는 중요한 원인이기도 하다. 이 부문의 논의의 현 수준은 현상의 분석에 앞서 현상 파악이 미흡한 형편이며, 현 단계에서 가장 중요한 과제 역시 현상 파악이라고 하는 것이 정확한 판단일 것이다. 이러한 필요에 의하여 한국노동경제학회에서는 노동부의 고용보험제도 발전을 위한 2000년 연구용역사업의 지원을 받아 『비정형고용의 실태와 정책방향』에 대한 연구를 실시하였으며, 그 일부로서 임시·일용직 근로자가 실제로 어떤 고용형태에 있는가를 파악하기 위하여 통계청과 협조하여 정형과 비정형 고용의 유형을 설정하고, 각 유형별 고용규모를 2000년 8월의 『경제활동인구조사』와 병행실시된 『부가조사』를 이용하여 조사하였다. 본 논문은 그 연구의 내용을 요약 정리한 것이다.[1)]

---

1) 익명의 심사자 중 한 사람은 본 논문이 성격상 학술적 논문인가의 여부에 대하여 회의적인 의견을 피력하였다. 이에 대하여 필자는 임시·일용직 고용확대 현상에 대한 연구의 현 단계를 강조하고자 한다. 이 분야에 있어 현재 가장 필요한 부분이 현상 파악에 있다면 가장 필요한 연구는 현상을 파악할 수 있는 정의를 설정하고 설문을 구성하여 실태조사하는 연구이며, 분석적인 연구방법을 택한 연구가 이 분야의 연구에 있어 보다 학술적인 연구라고 단언할 수 있다고는 생각하지 않는다. 왜냐하면, 임시·일용직의 정확한 정의가 결여된 채로 임시·일용직 고용변화에 대하여 실증분석한다면, 그 분석방법은 옳다고 하더라도 결론은 현실적 타당성을 결여할 것이기 때문이다. 따라서 필자는 연구 주제와 이 주제에 관한 학술적 연구의 현황에 비추어 볼 때, 본 연구는 학술적 연구로 평가되어야 한다고 주장한다. 본 연구의 실태조사는 통계청에 의하여 이루어졌으나, 설문 구성은 연구진들의 주도적인 노력이 큰 비중을 차지하였던 만큼, 연구진은 그 내용을 설명할 수 있는 권리를 가지고 있다고 판단한다. 다만 앞의 각주에서 밝힌 바와 같이, 본 논문은 필자가 집필하여 필자의 이름으로 제출되었지만 공동연구의 결과이며, 공동연구자들의 동의를 미리 얻은 것이다.

통계청의 『경제활동인구조사』의 종사상 지위별 구분은 고용계약 기간의 장단을 기준으로 한다. 그러나 우리나라의 임금근로자 중 고용계약 기간을 정한 근로자들은 전체의 12.0%에 지나지 않으며, 기간을 정하지 않은 근로자들의 종사상 지위별 구분은 그 하는 일이나 직장 내에서의 규정적용 여부, 복지혜택의 수급 여부 등을 고려한 설문조사자의 판단에 의하여 이루어진다.[2] 그러므로 임시·일용직의 종사상 지위가 반드시 고용계약 기간의 장단을 의미하는 것은 아니다.

그렇다면 임시직과 일용직의 종사상 지위에 있는 근로자들은 첫째, 어떠한 특성을 가진 근로자들이며, 둘째, 그들의 비중 증가는 노동시장의 어떠한 변화를 의미하는가? 본 연구는 이 질문들에 대한 해답을 모색하기 위하여 출발하였다. 첫번째의 문제에 대한 해답을 찾기 위하여 본 연구에서는 다양한 형태의 근로를 폭 넓게 정의하여, 각 유형의 근로자 규모를 측정하며, 종사상 지위별 분류와는 어떤 관계가 있는지를 분석하였다. 이러한 점에서 본 연구는 종사상 지위별 분류를 주어진 것으로 하고, 각 종사상 지위에 있는 근로자들의 특성을 분석하는 연구보다 더 본원적인 현상 파악을 하고 있다는 장점을 가진다. 더구나 종사상 지위별 분류가 다소 모호하여 통계청의 종사상 지위별 분류를 정확히 재생산할 수 없다는 현실을 감안할 때, 본 연구와 밀접히 관련된 『부가조사』가 통계청에 의하여 『경제활동인구조사』와 병행실시될 수 있었음은 본 연구의 가장 큰 강점이다.

본 연구는 일회적인 설문조사의 접근방법을 택하였으므로 두번째의 문제에 대한 해답은 원천적으로 제공할 수 없다. 일회적인 횡단면 조사로부터 시계열적 변화에 대한 추론은 근본적으로 불가능한 것이다. 그러나 만약 본 연구로부터 첫번째 질문에 대한 충분한 해답을 얻을 수 있다면, 본 연구의 결과는 두번째 질문의 해답에 대한 실마리를 제공할 수 있다. 예를 들어, 임시직과 일용직 근로자들이 어떠한 고용형태의 근로자들인지가 파악된다면, 어떠한 고용형태가 증가하여 임시·일용직이 전체적으로 증가하였는가를 밝혀 냄으로써 임시·일용직 고용증가의 원인을 찾을 수 있는 것이다. 추가적인 자료 없이 일회적인 횡단면 자료로부터 이러한 시계열적 분석을 하기 위해서는 일정한 가정을 세울 수밖에 없으며, 이 과정에서는 연구자의 주관적인 판단이 개입된다. 본 논문은 기본적으로 공동연구의 결과이며, 연구자 4인의 공통된 견해만을 싣고 있으므로, 주관적인 판단이 포함되는 두번째 문제에 대한 연구는 본 논문에서는 추구하지 않기로 하였

2) 통계청, 『경제활동인구조사 지침서』, 2000.

다.[3]

국내의 연구 중에서 일정한 고용형태를 정의하고 그 규모를 추정한 연구는 흔하지 않다. 기존의 서베이 중에서는 대표적으로 한국노동연구원의 『한국노동패널』 자료를 들 수 있는데, 이 자료에서는 고용계약 기간을 기준으로 하여 상용직(고용계약 기간 1년 이상), 임시직(1개월 이상 1년 미만), 일용직(1개월 미만)을 분류하였으며, 추가적으로 본인이 비정규직의 지위에 있는가를 설문하였다. 『한국노동패널』 1차 조사(실사시점 1998년 6~10월)에 의하면 임금근로자의 고용계약 기간별 구성은 상용직 80.7%, 임시직 9.7%, 일용직 9.6%로서 같은 기간의 통계청의 조사 결과(상용직 52.4%, 임시직 32.9%, 일용직 14.7%, 1998년 3/4분기)와는 상당한 격차가 있다. 응답자 스스로의 판단에 의한 비정규직은 같은 자료에서 전체 임금근로자의 23.9%로서 이 중 72.8%가 고용계약 기간별 분류상 임시직 혹은 일용직이다.[4] 그러므로, 고용계약 기간과 비정규직의 지위 모두를 고려하더라도 『한국노동패널』의 임시·일용직은 『경제활동인구조사』의 종사상 지위별 분류상의 임시·일용직보다 훨씬 작다. 다른 서베이 자료는 본 연구와 병행실시된 사업체를 대상으로 한 『고용형태에 관한 설문조사』인데,[5] 이 조사에서도 1999년 현재 고용계약 기간이 1년 미만으로 정해진 근로자는 전체의 7.9%, 시간제, 파견, 용역, 호출, 독립도급, 가내근로 등 모든 형태의 비정형적 고용형태를 포함할 때에는 전체의 12.0%로 조사되어 통계청의 종사상 지위별 분포와는 크게 다르다. 이와 같이 각 설문조사 결과의 격차는 매우 넓으므로, 그 차이가 각 조사의 대상이나 방법이 서로 다름에 연유하기보다는 사용된 정의가 서로 다른 데에 따른 결과라는 추정을 낳게 한다. 즉 통계청의 종사상 지위별 분류에서 임시·일용직은 고용계약 기간뿐만 아니라 다른 판단기준도 병행사용되어 매우 넓게 추정되고 있다는 결론이 가능한 것이다. 더구나 그 차이는 상당히 넓기 때문에 임시·일용직의 고용증가가 고용계약 기간이 1년 미만인 고용이 증가한 데에 따른 결과라고 단정하기도 어렵다.

그러므로 임시·일용직 고용증가의 원인을 규명하기 위해서는 고용형태를 광범위하게 정의하여 임시·일용직 근로자들이 어떤 고용형태의 근로자들인가를 우선적으로 파악할 필요가 있다. 본 논문의 제Ⅱ장에서는 다양한 고용형태를 광범하게 정의하고 그 정의의 설정기준에 대하여 논의한다. 제Ⅲ장에서는 2000년 8월의 『부가조사』에서 파악된 각 고

3) 현실적인 지면상의 제약도 추가적인 분석을 본 논문에 포함하는 것을 어렵게 하였다.
4) 안주엽(2000) 참조.
5) 배진한(2001) 참조.

용형태별 규모를 살펴보며, 제Ⅳ장에서는 이러한 유형별 분류 및 규모 파악의 결과가 임시·일용직 고용증가 현상에 대하여 어떠한 시사점을 제공하는가를 살펴본다.

Ⅱ. 고용형태의 분류 기준 및 그 정의

1. 고용형태의 분류기준

고용현황의 파악을 위해서는 일정한 범주로 고용형태가 정확히 분류되어야 하는데, 어떠한 분류로서 근로자의 고용상 지위변화를 가장 정확히 파악할 수 있는가 하는 점은 그 자체로서 중요한 연구 주제이다. 이러한 분류는 정확한 조사가 가능할 만큼 객관적이어야 하며, 동시에 근로자들의 고용형태의 차이를 충분히 파악할 수 있을 만큼 완전하여야 한다. 또한 고용형태란 상호 배타적(mutually exclusive)으로 존재하는 것이 아니라는 점도 고려되어야 한다. 예를 들어, 파견근로자는 고용자와 사용자가 다르다는 점에서는 통상적인 고용형태가 아니지만, 고용안정성 측면에서는 상대적으로 안정적인 고용형태일 수도 있다. 그러므로 고용형태 파악의 목적을 위해서는 종사상 지위별 분류와 같이 상용직, 임시직, 일용직 등 상호 배타적인 집단으로 일차원적으로 분류하는 것은 적절하지 않다. 오히려 조사단계에서는 여러 차원으로 된 분류 기준을 설정하여 각각의 기준에서 어떠한 집단에 속하는가를 조사하고, 연구 목적에 따라 적절한 분류 기준을 사용하는 것이 바람직하다. 혹은 미국의 Current Population Survey와 같이 설문조사자의 주관적 판단을 가능한 한 배제하고, 고용형태를 판단하게 되는 일련의 설문 응답과정을 기록하여 연구 혹은 통계의 목적에 따라 보다 세부적인 분석이 가능하도록 하는 방법도 있다. 그러나 이 방법은 『경제활동인구조사』에서는 설문조사에 충분한 시간을 부여할 수 없다는 점과 대부분 가족 등 대리인에 의하여 설문 응답이 이루어지므로 자세한 사항에 대한 정확한 응답이 불가능하다는 점 등 현실적인 제약으로 실시하기 곤란하다는 한계에 봉착하였다.

그러므로 본 연구에서는 다양한 고용형태의 차이를 파악할 수 있는 최소한의 설문을 설정하였으며, 이를 다시 다음과 같은 세 차원으로 분류하였다. 각 차원에 걸친 고용형

태의 분류는 서로 배타적이 아니므로 중복될 수도 있으며, 동일한 근로자가 각 차원별로 서로 다른 분류에 속할 수도 있도록 하였다.

첫번째 차원은 고용의 지속성 여부에 따른 분류이다. 고용의 지속성은 고용 안정성 여부에 따른 분류로서 일반적으로 정규직 혹은 영속적 고용(regular or permanent employment) 여부를 판단하는 기본적인 기준이 된다. 보다 세부적으로 고용의 지속성 여부를 어떻게 판단할 것인가에 대해서는 후에 논의한다. 본 연구에서는 지속적이지 않은 고용형태의 근로자를 한시적 근로자(contingent workers), 지속적인 고용형태의 근로자를 비한시적 근로자(non-contingent workers)로 지칭한다.[6]

두번째의 차원은 노무제공의 방식이다. 구체적으로 근로자와 고용자 및 사용자와의 관계나 근로의 규칙성과 장소 측면에서 통상적인 고용형태인가의 여부를 말하는데, 이러한 다양한 고용형태에 대해서는 근로관계 보호의 관점에서 노동법학 분야의 많은 연구가 존재한다. 본 연구에서는 노동법학의 용어를 인용하여 노동법학의 정의와 엄밀히 일치하지는 않지만 통상적인 고용형태의 근로자를 전형근로자(typical workers), 그렇지 않은 근로자를 비전형근로자(atypical workers)로 지칭하기로 한다.[7]

세번째 차원은 근로시간제로서, 구체적으로는 전일제(full-time)와 시간제(part-time) 고용의 구분이다. 근로시간제는 노무제공의 방식에 의한 분류에 포함시킬 수도 있겠지만, 시간제 고용은 광범하게 존재하여 고용의 지속성 및 노무제공 방식에 의한 분류와 복잡하게 중첩되므로 별도의 분류 차원으로 고려하였다.

이상의 고용형태별 분류 기준 외에도 각종 사회보험의 적용 여부, 복지혜택 등 근로조건에 있어서도 각 근로자의 지위는 매우 다양하며, 이러한 조건들은 종사상 지위별 분

---

6) 용어의 선택에 있어서 contingent workers를 직역한다면 임시근로자가 적절하지만, 기존의 종사상 지위별 분류의 임시직과 혼동할 우려가 있어 연구진은 한시적 근로자로 번역하기로 하였다.

7) 노동법학 문헌에서는 일반적으로 본문의 첫째와 셋째의 분류 기준에 속하는 기간제 고용(fixed-term employment), 시간제 고용(part-time employment)도 비전형고용(atypical employment)의 범주로 간주하므로 본 논문의 정의와 일치하지는 않는다. 그러나 본고에서는 보다 자세한 유형별 분류를 사용하기 위하여 좁은 의미로 사용하였다. 김성환(1992)은 Konile-Seidi, Ulmann, and Walweid(1990)를 인용하여 전형근로의 전형적 특징을 근로자는 사용자와 종속적 관계에 있으며, 고용계약은 특별한 사유가 없는 한 상용이라는 것, 전일제의 근로시간, 통상근로에 준하는 근로일수, 노동법 및 단체교섭 노사협의회 등에 의한 근로관계의 보호, 근속년수에 따라 계산되는 월급제의 임금 등이라고 하고 이러한 전형근로의 속성을 갖추지 못한 근로형태를 비정규근로로 지칭하였다(김소영, 1995, 7쪽).

류와 매우 밀접한 관계를 가지고 있다. 이러한 근로조건의 적용 여부에 대해서는 별도로 설문하여 파악하도록 하였다.

2. 한시적 근로자(contingent workers)

고용의 지속성은 고용안정을 판단하기 위한 하나의 지표가 되는데, 그 판단 기준을 그 일자리(job) 혹은 고용(employment)의 지속성에 두는가에 따라 한시적 근로자의 정의는 달라질 수 있다. OECD에서는 그 일자리가 '객관적인 조건(objective condition)'에 의하여 종료되는가의 여부에 따라 일시적 일자리(temporary jobs)와 영구적 일자리(permanent jobs)로 분류하여 일시적 일자리에 고용된 근로자를 일시적 고용(temporary employment) 혹은 일시적 근로자(temporary workers), 영구적 일자리에 고용된 근로자를 영구적 근로자(permanent workers) 혹은 정규근로자(regular workers)로 분류한다. 여기에서 객관적인 조건이란 어떠한 기간의 만료(고정계약 기간) 혹은 업무의 완료, 일시적으로 대체한 근로자의 복귀 등을 말한다.[8] 따라서 OECD의 일시적 고용은 일자리(jobs)의 성격을 기준으로 한 정의이며, 그 일자리에서 일하는 근로자의 개별적 사정은 고려하지 않으므로, 반드시 고용의 지속성을 기준으로 한 분류는 아니다.[9] 예를 들어, 2~3년간의 장기계약직은 주로 고용상태가 매우 안정적인 전문직 근로자들이지만 OECD의 정의에 의하면 일시적 고용으로 분류되며, 기간의 정함은 없으나(indefinite contact employment) 몇 개월 내에 종료되는 불안정한 일자리도 OECD의 정의에서는 영구적 고용으로 분류된다.

반면 미국 BLS의 한시적 근로자(contingent workers) 정의에서는 일자리의 성격과 더불어 근로자의 고용사정을 고려한다. BLS의 일시적 일자리(temporary jobs) 정의는 OECD의 정의에 더하여 영구적 일자리 중 개별 근로자가 일시적으로밖에 근무할 수 없는 일자리도 포함한다. 한시적 근로자(contingent workers)는 광의와 협의의 복수로 정

8) OECD의 일시적 일자리 정의의 원문은 다음과 같다. "Temporary jobs are defined as those for which termination is said to be determined by objective conditions such as reaching a certain date, completion of an assignment, or return of another employee who was temporarily replaced." (OECD, *Employment Outlook*, 1999, p.28 footnote a. of Table 1.9)

9) 그러므로 OECD 정의에서는 고용이 안정적인 수년간의 장기계약직도 일시적 고용(temporary employment)으로 분류된다.

의되는데, 광의의 한시적 근로자는 일시적 일자리에서 근무하는 근로자이며, 협의의 한시적 근로자는 일시적 일자리에서 일하며 그 일자리에서의 근속기간이 1년 이하이고 앞으로 그 일자리에서 계속 근로할 수 있는 기간도 1년 이하인 근로자로 정의된다.[10] 단, 일시적 일자리이지만 아래의 일시적 일자리의 속성 네 가지에 모두 해당하지 않으며, 근로자가 1년을 초과하여 계속근무할 수 있지만 개인적 사정에 의하여 1년 이하 계속 근로할 것으로 기대하는 근로자(학생 등)는 한시적 근로자로 분류하지 않는다(표 1 및 부록 2 참조). BLS에서는 파견근로자와 같이 고용자와 사용자가 다른 경우에는 사용자와의 관계를 기준으로 삼으며, 일시적 일자리는 그 속성에 따라 ① 특정 사업의 완료를 위한 일자리(operative contract, completion of a project), ② 일시적 대체근로(temporary replacement), ③ 고정계약 기간 근로(fixed-term contract), ④ 계절적 근로(seasonal work)의 네 형태로 분류한다.

〈표 1〉 BLS의 한시적 근로자(contingent workers) 정의와 설문내용

<table>
<tr><td colspan="2">A. 일자리의 지속성</td><td colspan="3">B. 현 경제여건이 유지되고 업무 수행이 적절하다면 지속적 근로 가능?</td><td colspan="2">C. 일자리 분류</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">영구적(permanent)</td><td colspan="3">지속적 근로 가능</td><td colspan="2">영구적 일자리(permanent jobs)</td></tr>
<tr><td colspan="3">지속적 근로 불가능</td><td colspan="2">일시적 일자리(temporary jobs)</td></tr>
<tr><td colspan="5">일시적(temporary)
OECD 정의의 일시적 고용(temporary employment)</td><td>일시적 일자리(temporary jobs)</td></tr>
<tr><td>D.일자리 분류</td><td>E. 일자리의 속성</td><td>F. 계속근로 기대기간</td><td>G. 1년 미만 계속근로 사유</td><td>H. 개인적 사유가 아니라면 1년 이상 계속근로 가능?</td><td colspan="2">I. 고용형태 분류</td></tr>
<tr><td rowspan="5">일시적 일자리</td><td rowspan="2">작업의 완수
일시적 대체
고정계약 기간
계절적 근로</td><td>1년 초과</td><td colspan="3">비한시적 근로자(non-contingent workers)</td></tr>
<tr><td>1년 이하</td><td colspan="3">한시적 근로자(contingent workers)</td></tr>
<tr><td rowspan="3">그 외</td><td>1년 초과</td><td colspan="3">비한시적 근로자(non-contingent workers)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">1년 이하</td><td colspan="2">경제적 사유</td><td>한시적 근로자</td></tr>
<tr><td rowspan="2">개인적 사유</td><td>근로 가능</td><td>비한시적 근로자</td></tr>
<tr><td>근로 불가능</td><td>한시적 근로자</td></tr>
</table>

자료 : Polivka(1996) 및 Bureau of the Census(2000).

10) 여기에서 '1년 이하'인가 혹은 '1년 미만'인가에 대해서는 다소 혼동의 소지가 있다. Polivka(1996, p.6)에는 각각 '1년 이하'로 되어 있다. 그러나 Bureau of the Census(2000)의 설문 S1g 및 S1h(p.9~4)에는 계속근로 기간이 1년 초과(more than a year)인가를 설문한 반면, S1i(p.9~5)에서는 "less than a year"에 대하여 설문하였다. 또한 일시적 일자리인 계절적 근로는 "a year-round job"이 아닌 일자리로 정의하였으므로 1년 미만을 의미한다.

『부가조사』에서는 고용의 지속성 여부를 판단하기 위하여 계약기간의 정함이 있는가의 여부 및 그 기간, 그리고 현 직장에서 지금까지의 근무기간을 포함하여 1년 이상 계속근무가 가능한가의 여부를 설문하였으며, 아울러 현 직장에서 지금까지의 근속기간을 설문하였다.[11] 근속기간을 설문한 것은 계약기간이 1년 미만으로 정해져 있더라도 고용계약이 반복되어 계속 고용되어 있다면, 고용의 지속성 측면에서는 안정적인 고용상태라고 해석하여야 하기 때문이다. 연구진은 일자리의 속성을 판단할 수 있는 설문을 추가하고자 하였으나, 조사 부담을 경감하기 위하여 문항수를 제한할 수밖에 없다는 현실적인 요구로 이루어지지 못하였다.

설문 내용을 고려하여 추정할 수 있는 한시적 근로자의 정의를 생각해 본다면 첫째, 가장 협의에서 고용계약 기간이 1년 미만이거나 계속고용을 기대할 수 있는 기간이 1년 미만이며, 근속기간도 1년 미만인 근로자를 한시적 근로자로 정의할 수 있다. 이 정의는 BLS의 협의의 정의에 근접한다고 볼 수 있는데, 이 정의를 '정의 1'이라고 부르기로 한다. 둘째, 앞의 정의에서 근속기간 1년 미만이라는 조건을 누락하여 다소 확장할 수 있으며(정의 2), 셋째, 기간에 관계 없이 고용계약 기간이 정해진 모든 고용과 고용기간의 정함이 없는 경우 계속고용 기대기간이 1년 미만인 고용을 일시적 고용으로 하고 그 근로자들을 한시적 근로자로 정의할 수 있다(정의 3). 세번째 정의에서 일자리의 속성에 관한 조건에 기대기간이라는 고용기간에 관한 조건을 추가한 것은 『부가조사』에서는 OECD나 BLS와 같이 일자리의 속성에 관한 질문을 하지 않았기 때문이다. OECD 및 BLS의 광의의 한시적 근로자 정의와 비교한다면, 고정계약 기간 외의 일시적 일자리의 속성인 특정 작업의 완수, 일시적 대체근로, 계절적 근로는 대부분 고용기간이 1년 미만일 것이므로, '정의 3'이 그 정의들에 근접하지만 다소 넓은 정의라고 볼 수 있다. 그러나 OECD나 BLS에서는 일자리의 속성을 전제로 한시적 고용을 정의하므로, 국제비교의 정확성을 위하여 향후에는 적어도 BLS에서 사용하는 네 가지 범주의 일시적 일자리의 속성을 확인하는 설문이 반드시 추가되어야 할 것으로 사료된다.

11) 『부가조사』 설문지의 내용은 '부록 3'을 참조. 파견근로의 경우에는 사용자와의 관계를 기준으로 하도록 지침에 명기하였다.

3. 비전형 근로자(atypical workers)

본 연구에서는 사용자 및 고용자와의 관계, 근로의 장소, 근로의 규칙성의 측면에서 통상적이지 않은 형태의 고용을 비전형근로자(atypical workers, workers in alternative work arrangements)로 정의하고, 그들의 규모를 파악하기 위한 설문을 구성하였다. 그러나 비전형근로자의 개념은 법적으로도 미묘할 뿐만 아니라 조사의 정확성을 보장할 수 있을 만큼 간단명료하면서도 객관적인 설문을 구성하는 것이 쉽지 않다. 본 연구의 과정에서 설문 문안을 두고 연구진들은 많은 토론을 거듭하였음에도 불구하고 설문조사의 결과는 개념의 설정부터 설문 문안에 이르기까지 보다 구체적이고 간단명료하도록 개선되어야 할 필요성을 느끼게 하였다. 이 부분에 관해서는 보다 광범위한 의견 수렴이 요구된다. 한시적 근로와 달리 비전형근로는 각국의 고용관계법제 및 고용관행에 따라 그 정의가 다르게 될 수밖에 없기 때문에 국제비교가 어려우며, OECD나 다른 연구기관으로부터도 국제비교의 통계를 찾을 수도 없었다.

파견근로와 용역근로는 고용자의 장소가 아닌 사용자의 장소에서 사용자의 지휘·명령에 의하여 근로가 이루어진다는 점에서는 공통적이나, 전자는 사용자와 고용자가 서로 다르고 후자는 서로 일치한다는 차이점이 있다. 그러나 짧은 설문에 의하여 이 관계를 구분하는 것은 용이하지 않았으며, 결과적으로 『부가조사』에서는 파견 혹은 용역 근로의 여부의 판단을 근로자에게 위임하였다. 이러한 방법은 주관적인 판단이 개입될 수 있다는 점에서 설문조사의 방법으로 바람직하지 않으나, 객관적인 설문을 구성하기 위해서는 사용자와 고용자의 개념을 설명하여야 하는 등 설문이 길어질 수밖에 없다는 문제가 있었다.

파견과 용역 근로 외에 『부가조사』에서는 근로의 장소가 직장, 가정 혹은 직장 외의 일정한 지정된 장소인가를 물어보아 '가정'이라고 응답한 경우를 가내근로로 분류하였다. 가내근로를 '가정에서 근로가 이루어지는 임금고용'으로 정의한다면 이와 같은 설문방법은 무난하겠지만, 이와 같이 단순하게 근로장소만에 의하여 가내근로를 판단하는 것은 적절하지 못하다고 지적될 수 있다.[12] 간단한 설문조사에 의하여 근로자의 고용상의 지

12) 김소영(1995)은 우리나라에서 가내근로의 개념이 확립되어 있지 않음을 지적하면서, 가내근로자를 "자신의 주택이나 자신이 선택한 작업장 또는 위탁자가 지정한 공장 외부의 장소에서 단독으로 또는 상시적 고용이 아닌 보조자와 함께 위탁자로부터 원재료를 공급받

위를 판단하기는 어려운 일이므로 설문 결과는 가정에서 일하는 임금근로자의 규모 정도로 해석함이 바람직할 것이다.

호출근로자(on-call workers)와 독립도급근로자(independent contract workers)의 정의에 있어서 역시 가내근로와 유사하게 명확한 정의를 설정하는 문제와 더불어 어떠한 간단명료한 설문에 의하여 그 지위를 판별할 것인가의 문제가 있다. 호출근로자란 고용자와의 고용관계는 지속적이나 근로는 단속적으로 이루어지며, 불규칙적이라는 측면에서 비전형 근로자로 분류된다. 대표적인 예로서 백화점의 아르바이트 사원을 들 수 있는데, 이러한 근로자들은 일정한 피고용자의 집단에 속하고 있으면서, 근무 자체는 부정기적으로 연락(호출)이 있을 때만 하는 근로자들이다.[13] 호출근로자는 고용관계는 지속적일 수도 있으므로 고용의 지속성 측면에서는 한시적 근로자가 아닌 경우도 많지만, 근로가 불규칙적이라는 점에서 비전형근로로 분류된다.[14]

BLS에서는 독립도급근로자를 자영업자까지 포함하여 스스로 독립계약업자(independent contractors), 컨설턴트, 프리랜서로 지칭하는 사람으로 정의한다. 그러나 본 연구는 종사상 지위별 근로자의 고용형태를 파악하는 데 목적이 있으므로, 독립도급근로자는 임금근로자 중의 한 분류로 국한한다. 임금근로자 중에서 어떠한 지위의 근로자를 독립도급으로 인정하여야 할 것인가는 그 자체가 미묘할 뿐만 아니라, 통계조사상의 분류와 법적인 지위 인정 여부 사이에도 다소의 차이가 있다. 『경제활동인구조사』는 임금근로자를 수입을 "월급, 봉급, 연봉, 일당, 봉사료, 삯 등 현금 또는 현물로 받는 사람"으로 정의하며, 자영자는 "일이 자기 책임하의 독립적인 형태로 수행되며 유급종업원 없이 자기 혼

아 물품을 제조·가공하는 자"로 정의하여 정보통신수단에 의한 재택근로와 법적인 측면에서는 구분하고 있다. 또한 독일이나 일본에서도 재택근로는 현재 가내노동법을 적용받지 못하고 있다고 한다(김소영, 1995, pp. 84~85). 『부가조사』에서 근로의 장소만에 의하여 가내근로를 정의한다면 위와 같은 근로관계에 의한 근로자의 법적 지위 판단과는 서로 다를 수 있다.

13) BLS의 호출근로자(on-call workers) 정의에 대한 원문은 다음과 같다. "On-call workers are individuals who are called into work only when needed. Examples of on-call workers are substitute teachers, nurses, and construction workers hired through union hiring halls." (Polivka, 1996, p.7) 그리고, 호출근로자는 연락을 받아 수일 혹은 수주일간 계속하여 근무할 수도 있지만 근로 자체가 규칙적이 아니라는 점에서 통상적인 근로자와 구분된다고 하고 있다.

14) 미국 CPS 부가조사에 의하면 1995년 2월 미국 호출근로자(on-call workers) 중 64.8%가 비한시적 근로자(non-contingent workers)에 속한다(Polivka, 1996, Table 1. p.8).

자 또는 무급가족과 함께 일을 하는 자 또는 전문적인 일을 독립적으로 수행 및 경영하는 자"로 정의한다.[15] 그러므로 사용자와의 종속적인 관계에서 일이 수행된다는 측면에서 자영자가 아닌 임금근로자이지만, 고용관계의 시종이나 일의 수행에 있어서 근로가 독립적이며 일의 완수를 목적으로 한다는 점에서 독립도급을 정의할 수 있다. 필자는 노동법 지식이 부족하여 법적 측면에서 독립도급을 정의할 수는 없지만 대략적으로 독립도급근로자는 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로를 제공한다는 의미에서 사용자와 사용종속관계에 있으며 그 계약이 일의 완수나 통일적 처리를 목적으로 하는 것이 아니라 노무제공 그 자체를 목적으로 한다는 점에서 고용계약하에 있는 근로자이지만, 일정한 가공비를 받는 등 노무제공을 완성하여 주면 보수를 받기로 약정한 경우라든지 경비부담, 위험 및 책임의 인수 등에 있어서 사용자로부터 독립적인 경우라고 해석된다.[16] 필자가 근로자성의 인정 여부라든지 노무도급계약의 성격에 대하여 논할 수는 없지만, 독립도급을 설정하는 이유가 근로자로서의 충분한 인정과 보호를 받지 못할 가능성이 높은 도급계약과 고용계약의 경계선상에 있는 근로자의 규모를 추정하는 데 목적이 있다면, 구체적으로 어떠한 형태의 근로가 독립도급인가 보다는 독립도급의 경계를 어떠한 간단명료하고 객관적인 수준에서 설정하여 조사의 일관성을 유지할 것인가 하는 점이 보다 중요한 과제가 될 것이다. 연구진은 가장 간단명료하면서도 명확한 설문 문안을 구성하기 위하여 독립도급근로자를 "스스로 고객을 찾아서 상품이나 서비스를 제공하고 수당 등 대가를 받는 형태"로 정의하였다. 이러한 정의는 불만족스러운 측면이 있지만 어느 정도는 독립도급의 정의를 반영하고 있다고 볼 수 있을 것이다. 어떠한 설문 문항을 택하여야 할 것인가는 역시 추가적인 논의가 필요한 사항이다.

4. 시간제 근로자(part-time workers)

시간제 근로자는 OECD의 정의와 같이 통상근로시간(usual working hours)을 기준으로 하여 근로시간이 일정한 수준(현행 OECD 기준은 주당 30시간 미만)에 미달하는 근로자를 시간제 근로자로 정의하는 통계적 정의가 있으며, 고용형태 또는 임금지급형태를 기준으로 하는 분류가 있다. OECD의 설명과 같이 통상근로시간을 기준으로 하는 시

15) 통계청, 『경제활동인구조사 지침서』, 2000.
16) 자세한 설명에 관해서는 김소영(1995), 『제3장 고용형태의 변화와 '근로자' 개념』과 여기에 인용된 논문들을 참조.

간제 근로자의 정의는 국제비교의 편의를 위한 것이며, 고용형태나 시간제 근로자의 대책 수립의 측면에서 고용형태를 기준으로 하는 것보다 바람직하다고는 할 수는 없다.[17] 또한 고용형태와 실근로시간은 서로 다른 경우가 많으므로, 시간제 근로자에 대한 정책 수립과 실태 파악을 위한 목적에서는 고용형태상 시간제 근로자를 대상으로 한 조사가 현실에 보다 적합하다고 할 수 있다.

이 밖에도 『경제활동인구조사』에서는 이미 실근로시간(통상근로시간이 아닌)을 설문하고 있으므로, 『부가조사』에서는 추가적으로 근로시간을 물어볼 필요가 없다고 판단되어 고용계약상 시간제인가 혹은 전일제인가의 여부만을 설문하였다.

Ⅲ. 고용형태별 고용규모

1. 한시적 근로자(contingent workers)

앞 장에서 정의한 바에 따라 한시적 근로자의 규모를 추정한 결과는 다음의 표와 같다. 기간을 정한 고용계약이 있는 근로자는 전체의 12.0%에 지나지 않으며, 대부분의 근로자들은 고용기간을 정하지 않고 있다. 가장 협의의 정의로서 고용계약기간이 1년 미만으로 정해져 있거나 1년 이상 계속 일할 수 있을 것으로 기대하지 않으며, 근속기간도 1년 미만인 근로자를 한시적 근로자라고 정의한다면(정의 1), 한시적 근로자는 전체 임금근로자의 11.6%이다. 이 정의를 다소 확장하여(정의 2) 고용계약 기간은 1년 미만이지만 근속년수가 1년 이상인 1.74%와 계속근로 기대기간은 1년 미만이지만 근속년수가 1년 이상인 0.16%를 포함한다면 그 비율은 13.5%이다. 가장 넓은 한시적 근로자의 정의(정의 3)로서 고용계약 기간이 정해진 모든 근로자(12.02%)와 계속고용 기대기간이 1년 미만인 근로자(5.54%)를 합한다면 그 비율은 17.6%에 달한다(표 2 참조).

외국의 정의와 비교한다면, OECD의 정의는 고용계약 기간이 정해진 모든 고용을 포함하여 객관적 조건에 의하여 종료되는 고용을 일시적 고용으로 간주하므로, 제Ⅱ장 1항에서 설명한 바와 같이 OECD의 정의에 근접하는 정의는 [정의 3]이라고 할 것이며,

17) OECD, *Employment Outlook*, 1999, p.22. Box 1. Definitions of Part-time Working 참조.

17.6%라는 수치는 OECD의 정의에 의한 일시적 근로자의 비율을 다소 상회한다고 볼 수 있다. BLS의 협의의 정의는 일시적 일자리에서 일하며, 현재까지의 근속기간이 1년 이하이고 향후 근무기간도 1년 이하로 기대하는 근로자이므로, [정의 1]이 비교적 그 정의에 가까울 것이다.

〈표 2〉 고정계약 기간의 여부 및 근속기간과 임금근로자 전체에 대한 비율

[설문 41] "고용될 때, 근로기간을 정하였습니까?"에 대한 응답		임금근로자 전체에 대한 비율(%)			
		기간고정여부	계약기간별	근속 1년미만	근속 1년이상
기간을 정한 고용계약	1년 미만	12.02	7.96	6.21	1.74
	1년 이상		4.06	0.80	3.26
기간의 정함이 없는 계약 계속근로 기대기간	1년 이상	87.98	82.44	25.24	57.21
	1년 미만		5.54	5.38	0.16
전 체		100.0	100.0	37.63	62.37

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』, 2000. 8.

한시적 근로자의 수는 전체적으로 남자가 여자보다 많지만, 각 성별로 임금근로자 전체에서 한시적 근로자가 차지하는 비중을 비교한다면 여자가 남자보다 높다. 가장 협의인 [정의 1]의 비중은 남자는 전체 임금근로자의 10.3%인 데 비하여 여자는 13.5%로서 남자보다 여자 근로자에 있어서 고용이 안정적이지 않은 근로자의 비율이 높다. 본 연구의 한시적 근로자 정의와 종사상 지위별 분류와 비교한다면, [정의 1]과 [정의 2]는 상용직을 거의 포함하고 있지 않으나, [정의 3]은 상당히 포함하고 있다. 이러한 결과는 [정의 3]이 장기계약직도 다소 포함하고 있음으로 인한 것이다. 보다 중요한 결과는 일용직은 50% 정도, 임시직은 약 10~12%만이 한시적 근로자로 분류된다는 점이다. 따라서 특히 임시직의 분류에 있어서는 고용의 지속성만이 그 기준이 아니라는 점이 명백히 드러난다.

한시적 근로자 규모의 국제비교가 관심사가 되는 이유 중의 하나는 OECD의 한국노동시장 보고서에서 종사상 지위별 분류상 임시·일용직 통계를 OECD의 일시적 고용과 직접적으로 비교하여 한국의 불안정 고용 비중이 OECD 중 가장 높으며, 유럽 국가보다 몇 배 높은 것으로 발표하여 오해를 초래하고 있기 때문이다.[18] 예를 들어, Martin and

18) OECD, *Pushing Ahead with Reform in Korea*, 2000. 원문에서는 한국의 종사상 지위별

〈표 3〉 한시적 근로자의 성별 및 종사상 지위별 구성

한시적 근로자 정의	[정의 1]	[정의 2]	[정의 3]	임금근로자 전체
전 체	1,504 (11.6)	1,751 (13.5)	2,278 (17.6)	12,975 (100)
남 자	800 (10.3)	934 (12.0)	1,324 (17.1)	7,773 (59.9)
여 자	704 (13.5)	817 (15.7)	953 (18.3)	5,203 (40.1)
상 용 직	5.5 (0.4)	5.5 (0.3)	532.3 (23.4)	6,231 (48.0)
임 시 직	431.0 (28.7)	550.4 (31.4)	550.4 (24.2)	4,439 (34.2)
일 용 직	1,067.9 (80.0)	1,195.3 (68.3)	1,195.3 (52.5)	2,305 (17.8)

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』, 2000. 8.

Torres(2000)는 위 보고서의 내용을 다소 부정확하게 인용하여 "한국은(OECD 국가들 중에서) 총 취업자 중에서 정규적인 계약을 갖춘 고용의 비중이 가장 낮은 국가이며, 영구적 일자리를 가진 취업자가 가장 낮은 국가"라고까지 주장하였다.[19] OECD(2000)에서는 한국 외에 임금근로자 중 일시적 고용의 비중이 가장 높은 국가가 스페인(32.5%)이며 대부분의 유럽 국가들은 10%대인 데 비하여 한국은 임시·일용직 비율을 인용하여 일시적 고용의 비율이 51.6%라고 지적하였다. 일반적으로 노동시장의 구조는 노동관계 법제도와 경제구조에 따르기 때문에 우리나라의 노동관계법 제도와 경제구조가 외국과 큰 차이가 없음에도 불구하고 이와 같이 지표 수치가 동떨어진 값을 가진다면 이는 그릇된 통계해석에서 연유하였을 가능성이 높다.[20] 더욱이 앞서 강조한 바와 같이 우리나라의 노동시장에서 임시·일용직 비율이 크게 증가한 것은 고용안정성 외에 따른 측면

분류는 OECD의 일시적 고용과 정의가 일치하지 않으므로 직접적 비교는 어려움을 명시적으로 밝히고 있다(OECD, 2000, p.32, Box 1.2).

19) 구체적으로 이와 같은 주장이 실린 Martin and Torres(2000)의 논문 내용은 다음과 같다. John P. Martin and Raymond Torres, "Korean Labour Market and Social Safety-net Reforms: Challenges and Policy Recommendations." 『한국의 경제위기와 노동시장 개혁에 관한 국제회의』 주제발표문(International Conference on Economic Crisis and the Labor Market Policy Reform: The Case of Korea, May 18~20, 2000, Seoul, Korea.) 원문의 내용은 다음과 같다. "More fundamentally, Korea has one of the most "dual" labour markets in the OECD: In 1999, more than half of all employees had either a temporary or a daily contract, while only 30 per cent had a regular contract. In international comparisons, Korea has the highest share of non-regular jobs in total employment, followed by Spain, while the number of workers holding a permanent job is the lowest among OECD countries, followed by Turkey." (p. 6)

20) 한국과 OECD 국가들의 고용보호관련 법제도의 비교에 관해서는 OECD(1999), Chapter 2, Employment Protection and Labour Market Performance 참조.

에서의 고용구조 변화가 그 원인일 가능성도 크기 때문에 임시·일용직 증가 현상을 고용불안정성에만 결부하여 해석하려는 시도는 임시·일용직 고용증가의 원인 분석에 대하여 제한적으로 접근하게 될 위험성도 있다.

다음의 <표 4>는 OECD(2000)에 수록된 일시적 고용을 포함한 고용형태별 고용구조를 국제비교한 표이며, 한국의 통계는 『부가조사』(2000. 8)로부터 추정한 것이다. 한국의 일시적 고용 비중이 17.6%라고 하더라도 이 수준은 유럽 국가들과 비교할 때 매우 높은 은 수준이며, 고용의 지속성이란 측면에서 한국 노동시장의 고용안정성이 유럽에 미달함은 분명한 것으로 추정된다. OECD(1999)에 인용된 유럽 국가들의 파트타임 근로자들 중 일시적 고용의 비중을 유사하게 계산된 한국의 통계와 비교하더라도 <표 4>와 유사하게 한국의 파트타임 근로자 중 일시적 고용 비중은 유럽보다는 높지만 크게 동떨어진 수준은 아닌 것으로 나타난다.[21] 이러한 결과 역시 [정의 3]이 OECD의 일시적 고용 통계의 기준에 근사하다는 간접적 증거로 해석될 수 있다.

BLS의 한시적 근로자 통계는 자영업자를 포함하고 있으므로, 임금근로자 중 한시적 근로자의 비중을 미국의 전체 취업자 중 임금근로자의 비중(약 92%)을 이용하여 간접적으로 추정한다면 협의로는 임금근로자의 2.4%, 광의로는 4.7%로 추정된다.[22] 이에 가장 가까운 정의인 [정의 1]에 의한 한시적 근로자의 비중은 11.6%이므로 우리나라 임금근로자의 고용안정성은 미국에 크게 못 미치고 있는 것으로 해석된다. 물론 이러한 비교에서도 『부가조사』의 설문 내용이 CPS의 설문 내용과는 크게 다르다는 점은 감안되어야 한다.

---

21) OECD, *Employment Outlook*, 1999, p.28, Table 1.9 참조(원자료는 EUROSTAT, *European Labour Force Survey*, 1997). 한국의 파트타임 근로자 중 일시적 고용의 비중은 『부가조사』를 이용한 필자의 추정에 의하면 남자 16.9%, 여자 17.6%이다. 여기서 파트타임은 OECD의 통계 관행에 따라 근로시간이 주당 30시간 미만인 근로자로 하였다.

22) 이러한 수치는 필자의 추정에 의한 것이다. 협의의 정의에서는 임금근로자만을 포함하는 한시적 근로자(contingent workers) [추정치 1](estimate 1)이 총취업자의 2.2%이며 (Polivka, 1996) 임금근로자의 비중이 총취업자의 약 92%이므로 협의의 정의에 의한 한시적 근로자의 비중은 대략적으로 임금근로자의 2.4%로 추정된다. 그리고 광의의 정의에서는 BLS의 [추정치 1]과 [추정치 2]의 차이가 자영업자를 포함시키는가의 여부에 있고 그 차이가 0.6%이며, [추정치 2]와 [추정치 3]은 자영업자에 대하여는 같은 정의를 사용하고 있음을 감안하여 [추정치 3]에서 0.6%를 제한다면 그 숫자는 총취업자의 4.3%로서 임금근로자의 4.6%에 해당한다.

〈표 4〉 고용형태별 고용구조의 국제비교(1998) (단위 :%)

	임금근로자			무급가족종사자	자영업자
	전 체	영구적(permanent) 고용	일시적(temporary) 고용		
오스트레일리아	86	63 (73.3)	23 (26.7)	1	14
오스트리아	86	80 (93.0)	7 (8.1)	3	11
벨기에	82	75 (91.5)	6 (7.3)	3	15
캐나다	82	73 (89.0)	10 (12.2)	0	17
체 코	86	80 (93.0)	7 (8.1)	0	13
덴마크	91	81 (89.0)	9 (9.9)	1	8
핀란드	86	71 (82.6)	15 (17.4)	1	14
프랑스	89	77 (86.5)	12 (13.5)	0	11
독 일	89	78 (87.6)	11 (12.4)	1	10
그리스	55	48 (87.3)	7 (12.7)	12	33
헝가리	85	81 (95.3)	5 (5.9)	1	14
아이슬란드	82	73 (89.0)	9 (11.0)	0	18
아일랜드	79	72 (91.1)	7 (8.9)	1	20
이탈리아	72	65 (90.3)	6 (8.3)	4	24
일 본	83	73 (88.0)	10 (12.0)	6	12
한국(1999, OECD)	62	30 (48.4)	32 (51.6)	9	29
한국(2000, 정의 3)	61.1	50.3 (82.4)	10.7 (17.6)	9.6	29.4
룩셈부르크	93	90 (96.8)	3 (3.2)	0	7
멕시코	61	51 (83.6)	10 (16.4)	10	29
네덜란드	88	77 (87.5)	11 (12.5)	1	11
뉴질랜드	80	-	-	1	19
노르웨이	92	81 (88.0)	10 (10.9)	1	8
폴란드	70	-	-	5	26
포르투갈	71	59 (83.1)	12 (16.9)	2	27
스페인	77	52 (67.5)	25 (32.5)	3	20
스웨덴	89	78 (87.6)	11 (12.4)	0	10
스위스	87	77 (88.5)	10 (11.5)	2	11
터 키	44	35 (79.5)	8 (18.2)	25	31
영 국	87	81 (93.1)	6 (6.9)	1	12
미 국	92	-	-	0	8

주 : -은 '통계자료 없음'을 표시함. 괄호 내는 영구적/일시적 고용의 임금근로자 전체에 대한 비율임. 그리스, 아일랜드, 룩셈부르크, 포르투갈은 1997년, 한국(OECD)은 1999년 통계임. 일본은 Ministry of Labor, *Year Book of Labour Statistics*, 1998, 그 외 국가는 OECD, *Labour Force Statistics*, (임금근로자 전체, 무급가족종사자 및 자영업자 통계)와 OECD/DEELSA Statistics and Indicators Division, temporary-work data base(영구적/일시적 고용 비율)에 의거한 통계임.

자료 : OECD, *Pushing Ahead with Reform in Korea*, Table 1.4 p. 37. 한국(2000)은 한시적 근로자 [정의 3]에 따라 『경제활동인구조사 부가조사』(2000. 8)로부터 계산한 결과임.

2. 비전형근로자(atypical workers)

고용의 지속성 차원 외에 종사상 지위별 분류를 결정하는 요인으로 가장 쉽게 생각될 수 있는 분류는 비전형근로의 여부이다. 본항에서는 『부가조사』에서 비전형근로의 규모가 어떻게 추정되며, 종사상 지위별 분류와 어떠한 관련이 있는가를 검토한다. 『부가조사』에서는 근로의 장소에 관한 설문(설문 47)에 의하여 파견, 용역, 가내근로의 여부를 판단하도록 설문이 구성되었다. 조사결과에 의하면 비전형근로 각각의 전체 임금근로자에 대한 비율은 파견근로가 1.0%, 용역근로 2.4%, 가내근로 2.0%이었으며, 그 규모는 <표 5>과 같다.

〈표 5〉 근로의 장소별 임금지급 업체별 작업장소의 분포 (단위 : 천명, %)

근로장소	10. 고용된 직장	21. 파견근로	22. 용역근로	23. 가내근로	24. 직장 외 지정된 장소	30. 일정하지 않음	전 체
근로자수 및 구성비율	10,461 (80.6)	136 (1.0)	308 (2.4)	256 (2.0)	629 (4.9)	1,185 (9.1)	12,975 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』, 2000. 8.

비전형근로자는 고용관계법제 및 고용제도에 따라 각국별로 그 정의가 다를 수밖에 없기 때문에 국제비교는 매우 어려우며, OECD의 통계도 찾을 수 없다. 그러나 단편적인 통계로서 비교한다면, 우리나라의 파견근로자 비율은 외국과 크게 다르지는 않다. 일본은 파견근로자 규모가 1992년 0.3%라는 통계가 있으나,[23] 이 수치는 파트타임, 아르바이트, 일시적 및 일용 고용을 분류하고 난 나머지 중에서의 파견근로자 비중이므로 파견근로자 전체의 규모는 이보다 다소 클 것으로 판단된다. 미국은 일시파견회사(temporary help service) 근로자의 임금근로자에 대한 비중이 1.1%인데, 이 통계를 파견근로자에 해당한다고 해석한다면 우리나라와 유사한 수준이다. 가내근로자는 절대 다수(93.4%)가 여성이며, 대부분 단순노무자(53.5%)로서 가사서비스업과 제조업에 주로 종사하고 있는 것으로 조사되었다.

호출근로자(on-call workers)는 전체 임금근로자의 8.1%를 차지하는 것으로 조사되어,

23) Houseman and Ozawa(1995), p.12.

미국의 전체 취업자의 1.8%라는 통계와 비교할 때, 상당히 높다. 이러한 조사 결과가 고용불안정을 반영하는지 혹은 설문구성의 부정확성에 기인하는 것인지의 판단은 매우 어렵다. 설문의 원래의 의도는 불규칙적 근로와 더불어 임금 역시 불규칙적인 근로자를 호출근로자로 정의하려는 것이었다. 조사된 호출근로자는 대부분(81.8%) 일용직 근로자였으나, 수입 역시 불규칙적인지는 확인할 수 없었다.[24]

독립도급근로자(independent contract workers) 역시 임금근로자 중 비중이 5.1%로 조사되어 미국의 1.2%라는 결과와 비교한다면 매우 높다. 이는 미국과 비교하여 우리나라의 고용사정이 불안정함을 반영하는 것이겠으나, 호출근로자와 마찬가지로 향후의 조사에서는 설문 문항에서 고용관계 자체가 독립적임을 명확히 하는 방향으로 수정될 필요가 있다고 판단된다.

비전형근로자의 종사상 지위별 및 한시적 근로자 정의별 구성은 <표 6>과 같다. 비전형근로자 중 임시·일용직의 비중은 평균보다 높지만, 파견과 용역 근로자 중에서는 상용직의 비중도 상당히 높은 반면, 가내근로자, 호출근로자들은 대부분 임시·일용직이다.

〈표 6〉 비전형 가내근로자의 종사상 지위별 및 한시적 근로자 정의별 구성

	종사상 지위별			한시적 근로자 정의별			전 체
	상용직	임시직	일용직	정의 1	정의 2	정의 3	
파견근로자	48 (35.1)	55 (40.6)	33 (24.3)	32 (23.7)	36 (26.7)	39 (29.0)	136 (1.0)
용역근로자	86 (27.8)	141 (45.8)	82 (26.4)	57 (18.4)	82 (26.5)	95 (30.8)	308 (2.4)
가내근로자	2 (0.8)	72 (28.1)	181 (71.0)	76 (29.5)	84 (32.9)	85 (33.1)	256 (2.0)
호출근로자	55 (5.2)	136 (13.0)	858 (81.8)	621 (59.2)	698 (66.5)	705 (67.2)	1,050 (8.1)
독립도급	141 (21.4)	364 (55.4)	152 (23.2)	53 (8.1)	68 (10.4)	80 (12.2)	657 (5.1)
시간제근로자	45 (4.4)	372 (36.5)	602 (59.1)	377 (37.0)	439 (43.1)	449 (44.1)	1,019 (8.7)
전체 근로자	6,231 (48.0)	4,439 (34.2)	2,305 (17.8)	1,504 (11.6)	1,751 (13.5)	2,278 (17.9)	12,975 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사 부가조사』, 2000. 8.

24) 이러한 점을 고려하여 향후의 조사에서는 설문의 내용을 "…… 그때그때 연락을 받아 일시적으로 일하고 임금을 받는 것입니까?"로 수정하여 임금에 관한 사항을 추가하는 것이 바람직할 듯하다.

따라서 비전형 근로자 중 임시·일용직과 상관관계가 높은 노무제공의 형태는 가내근로자와 호출근로자, 그리고 다음 항의 시간제 근로자에 지나지 않는다. 고용의 지속성에 있어서도 호출근로자 외에는 한시적 근로자보다 비한시적 근로자의 비중이 높아 비전형 근로가 반드시 고용불안정을 의미하는 것은 아님을 반영한다.

3. 시간제 근로자(part-time workers)

『부가조사』에서는 고용계약상 시간제인가 혹은 전일제인가의 여부만을 설문하였으며, 고용계약상 시간제는 전체 임금근로자의 7.9%이다.[25] 반면 주당 실근로시간 30시간 미만을 기준으로 하는 OECD의 정의에 의한 파트타임(단시간) 고용은 같은 시점에서 전체의 9.5%이다.

고용계약상 시간제와 근로시간을 기준으로 하는 분류는 그 이용 목적이 다르므로 어느 쪽이 바람직하다고 할 수는 없으나, 두 기준은 그 적용대상이 매우 다르므로 연구의 목적에 따라 그 정의를 달리하여야 할 필요성은 분명하다(표 7). 종사상 지위별로도 고용계약상 시간제 중 상용직 비율은 4.4%에 불과한 반면, 근로시간 기준으로 할 경우에는 상용직 비중이 37.5%에 달한다. 따라서 고용형태 분석의 목적에서는 근로시간보다 고용형태가 보다 적절한 기준이 된다고 할 수 있다.

〈표 7〉 고용계약상 시간제와 실근로시간에 의한 분류의 비교

실근로시간 분류	전일제고용	시간제고용	전 체
30시간 미만	822 (6.9)	404 (39.6)	1,225 (9.5)
30시간 이상	11,134 (93.1)	615 (60.4)	11,749 (90.6)
전 체	11,957 (92.2)	1,019 (7.9)	12,975 (100)

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 및 『경제활동인구조사 부가조사』, 2000. 8.

25) 성별로는 남자 중에서는 전체 임금근로자의 4.1%(316천 명)이며, 여자 중에서는 13.5%(702천 명)로서 시간제 근로자는 여자가 압도적으로 많다.

Ⅳ. 요약 및 종사상 지위별 분류의 해석

이와 같은 『경제활동인구조사 부가조사』의 분석 결과는 종사상 지위별 분류기준과 임시·일용직 고용확대 현상의 해석에 어떠한 함의를 제공하는가? 본 연구에서 분석한 한시적 근로자와 비전형근로자는 임시·일용직의 분류와 밀접한 관계가 있음은 명백하지만 정확히 일치하지는 않으며, 더욱이 그 비율은 임시·일용직 근로자의 약 절반에 지나지 않는다. 따라서 임시·일용직의 분류 기준에 대해서는 각종 사회보험과 퇴직금 등 복지혜택의 수급 여부에서 추가적인 해답을 모색할 수밖에 없다. 본 연구의 요약에 해당하는 제Ⅳ장에서는 이 부분에 대하여 보완적으로 논의하며, 나아가 임시·일용직 고용확대 현상의 해석에 대한 향후의 연구방향에 대하여 논한다.

사회보험, 퇴직금 등 각종 복지혜택과 임시·일용직 분류 사이의 단순 상관관계를 살펴본다면 그 공분산(covariance)이 높은 변수들은 퇴직금, 의료보험, 국민연금 등이다.[26] 임시·일용직의 비율이 높은 한시적 근로자와 시간제, 가내·호출·독립도급의 비전형 근로자 및 각종 복지혜택을 적용받지 못하는 근로자의 비율과 여기에 포함된 상용직 근로자의 임금근로자 전체에 대한 비율을 정리한다면 <표 8>과 같다.

〈표 8〉 임금근로자의 일자리 특성별 구성 및 포함된 상용직의 비율 (단위 : %)

	한시적 근로 (정의 2)	시간제 근로	가내근로, 호출근로, 독립도급근로	미적용 복지혜택 및 사회보험			
				전 체	퇴직금, 고용보험	퇴직금	고용보험
해당 근로자	13.50	17.96	24.29	46.61	47.76	52.00	58.58
상용직	0.04	0.38	1.76	4.46	4.90	6.60	13.65

주 : 각 비율은 임금근로자 전체에 대한 비율(%)임.
자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 및 『경제활동인구조사 부가조사』, 2000. 8.

26) 임시·일용직의 종사상 지위 분류와 각종 복지혜택 수급 여부의 단순 공분산은 퇴직금이 0.739, 의료보험이 0.724, 국민연금 0.719, 상여금 0.716, 유급휴가 0.655, 고용보험 0.578 등이다.

한시적 근로, 시간제, 가내·호출·독립도급 열의 수치는 점차적으로 이러한 조건을 추가하였을 때 해당되는 근로자와 포함된 상용직의 임금근로자 전체에 대한 비율이며, 미적용 복지혜택 및 사회보험 열은 왼쪽의 조건에 해당되는 모든 근로자 중 각각을 적용받지 못하는 근로자의 비율이다.[27] 포함된 임시·일용직 근로자의 임금근로자 전체에 대한 비율은 해당 근로자 비율에서 상용직 비율을 뺀 값이 된다. 표의 결과는 열거한 조건들이 임시·일용직 분류를 상당히 설명하지만, 상용직도 많이 포함되어 있어 그 조건들의 적용 여부가 임시·일용직 분류를 직접 결정하지는 않음을 제시한다.

종사상 지위별 분류가 근로조건과 밀접한 관련이 있다는 또 다른 간접적 증거는 사업체 규모와 종사상 지위별 구성의 연관관계이다. 임시·일용근로자의 비중은 사업체의 규모가 증가함에 따라 일률적으로 감소한다[28](표 9). 소규모 사업체일수록 근로조건 보장은 대기업에 못할 것이므로, 이러한 관계는 근로조건이 충분히 보장되지 않은 근로자는 임시·일용직으로 분류될 가능성이 크다는 것을 의미하는 것으로 해석된다.

〈표 9〉 사업체 규모별 종사상 지위별 구성 (단위 : %)

사업체 규모	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	전 체
상용직	10.8	26.7	47.5	67.1	81.3	86.4	48.0
임시직	54.4	46.4	36.4	24.9	14.8	8.8	34.2
일용직	34.8	26.8	16.1	8.1	3.9	4.8	17.8
구성 비중	21.4	17.0	19.7	20.1	9.4	12.4	100.0

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 2000. 8.

27) 예를 들어, 네번째 열은 한시적 근로자(정의 2)이거나, 시간제 혹은 가내·호출·독립도급인 근로자가 전체의 24.29%이고, 이 중 상용직의 비중은 전체 임금근로자의 1.76%라는 의미이다. 다섯번째 열은 한시적, 시간제, 가내·호출·독립도급이거나 퇴직금, 의료, 고용보험을 모두 적용받지 않는 근로자가 전체의 46.61%이며 포함된 상용직은 전체 임금근로자의 4.46%임을 의미한다. 2000년 8월의 상용직 근로자는 전체의 48.02%, 임시·일용직은 51.98%이다. 같은 자료를 이용하여 비정형근로자의 비중을 26.4%로 추정한 박기성(2001)이나, 비정규직 비중을 29.4%로 추정한 정진호(2000)는 한시적 근로자 정의 2를 바탕으로 비전형과 시간제근로자를 포함시켜 추정한 결과이다. 두 추정치의 차이는 시간제 근로자의 정의에 있어서 고용형태와 근로시간이라는 다른 기준을 채택한 데에 있다.

28) 그러나 사업체 규모별 고용구성 변화의 구성효과가 임시·일용직의 고용증가를 충분히 설명하지는 못한다. 1997~98년간에는 소규모 사업체의 비중이 크게 증가하였으나, 그 이전에는 사업체 규모별 고용구성의 큰 변화가 없었음에도 임시·일용직 비중은 꾸준히 상승하였다.

그러므로 본 논문의 논의를 종합한다면, 종사상 지위별 분류를 결정하는 설문조사자의 판단 과정에서 고용의 지속성, 비전형근로 외에 근로조건이 일부 반영되고 있음이 분명한 것으로 판단된다. 임시·일용직의 비율이 50%를 초과하고 있다는 것 역시 이러한 여러 가지 측면에 있어서의 변화에서 그 원인을 모색하여야 할 것이다.

그러나 앞서 지적한 바와 같이 본 연구와 같은 일회적인 설문조사로는 임시·일용직의 비중 증가가 어떠한 요인에 의한 것인가를 설명할 수는 없다. 통계청의 『경제활동인구조사』가 일관성을 가지고 있다고 전제할 때, 임시·일용직의 비중 증가는 고용불안정의 확산, 비전형근로의 증가, 충분한 근로조건의 보장을 받지 못하는 근로자 계층의 증가 등 다양한 요인이 그 원인이 될 수 있으며, 고용불안정성의 확산만을 의미한다고 해석할 수는 없다. 각종 사회보험 및 퇴직금 지급을 사용자가 기피한다면, 해당되는 근로자의 종사상 지위는 임시·일용직으로 분류되며, 이러한 경향이 높아짐으로 해서 임시·일용직이 증가할 수도 있는 것이다.[29]

임시·일용직 고용증가의 원인이 어디에 있는가를 판단하는 것은 완전히 새로운 연구로서 다른 접근방법을 요구하며, 본 논문의 범위 밖에 있는 것이다. 그러나 본 연구는 그 연구의 방향은 고용불안정성을 포함하여 각종 노동비용이 고용형태에 미치는 영향 등 다양한 요인을 포괄적으로 검토하여야 함을 시사한다. 이러한 완전한 분석이 이루어지고 난 다음에야 임시·일용직 고용증가 현상은 정확히 이해될 수 있을 것이며, 정책방향도 정립될 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

김성환. 『비정규노동에 관한 연구』. 서울: 한국노동연구원, 1992.

김소영. 『고용형태 변화에 따른 노동법적 대응』. 서울: 한국노동연구원, 1995.

29) 이론적으로는 만약 근로자들이 복지혜택의 효용을 임금과 동일하게 인식한다면 복지혜택의 비용이 임금에 전가된다고 하더라도 고용에 미치는 영향은 없다(Houseman, 1998). 그러나 근로자가 그 효용이 임금보다 낮은 것으로 인식하고, 기업이 그 비용을 임금에 전가한다면, 복지혜택의 적용을 기피하려는 유인이 근로자와 사용자 모두에게 있어서 존재하게 된다.

박기성. 「비정형근로자의 측정과 제언」. 배진한 외, 『비정형근로자 규모와 실태』, pp. 107-123. 서울: 한국노동경제학회, 2001.

배진한. 「비정형근로자 증가의 원인과 전망」. 배진한 외, 『비정형근로자 규모와 실태』, pp. 35-78. 서울: 한국노동경제학회, 2001.

안주엽. 『비정규직 실태와 정책과제』. 서울: 한국노동연구원, 2000.

오문완. 「비전형근로의 법리」. 『고위지도자과정 교재 97/98-법 8』. 서울: 한국노동연구원, 1997.

정진호. 「고용형태 다양화와 최근의 임금실태」. 『분기별 노동동향분석』 13권 4호 (2000. 12): 54-69.

통계청. 『경제활동인구조사』. 원자료, 2000.

_____ . 『경제활동인구조사 부가조사』. 원자료, 2000.

_____ . 『경제활동인구조사 지침서』. 서울: 통계청, 2000.

Bureau of the Census. *Current Population Survey, February 1999: Contingent Work Supplement Public Use File.* Washington, D.C.: Bureau of the Census, 2000.

Konile-Seidi, Ulmann, and Walweid, U. "The European Social Space: Atypical Forms Employment and Working Hours in the European Community." *International Social Society Association* (1990).

Martin, John P. and Torres, Raymond. "Korean Labour Market and Social Safety-net Reforms: Challenges and Policy Recommendations." In *Proceedings of International Conference on Economic Crisis and the Labor Market Policy Reform: The Case of Korea*, Seoul: Korea Labor Institute, 2000.

OECD. *Employment Outlook.* Paris: OECD, 1999.

_____ . *Pushing Ahead with Reform in Korea-Labour Market and Social Safety-Net Policies.*. Paris: OECD, 2000.

Polivka, Anne E. "Contingent and Alternative Work Arrangement, Defined," *Monthly Labor Review* (October 1996): 3-9.

Houseman, Susan. "The Effects of Employer Mandates." In *Generating Jobs*, edited by Richard B. Freeman and Peter Gottschalk, pp. 154-191. New York: Russell Sage Foundation, 1998.

Houseman, Susan, and Osawa, Machiko. "Part-time and Temporary Employment in Japan." *Monthly Labor Review* (October 1995).

부 록

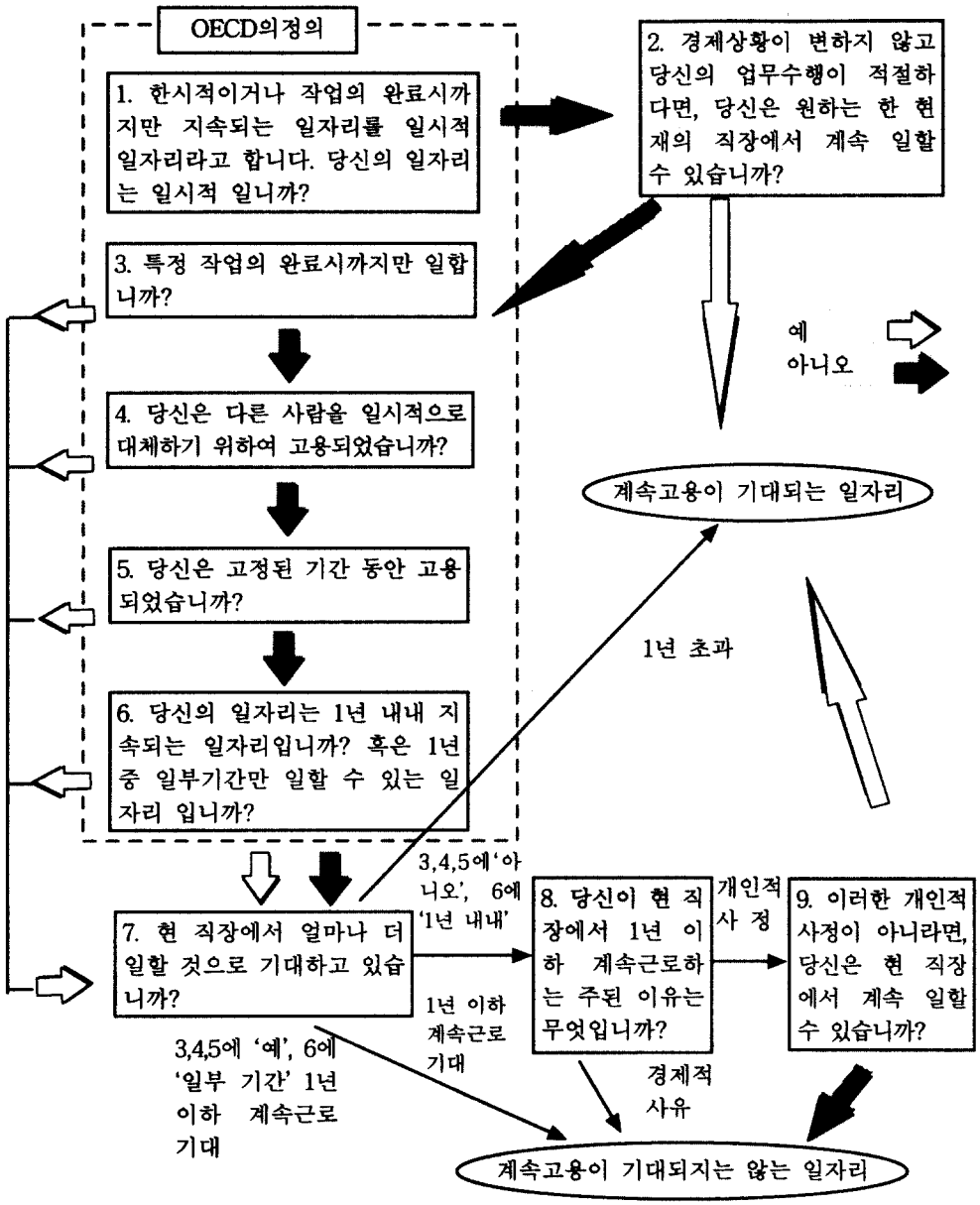
1. 『경제활동인구조사 지침서』중 종사상 지위 분류에 대한 지침

◈ 임금근로자

국가, 공공기관 및 단체, 회사, 민간기업, 사회복지센터, 교회, 조합 또는 기타 비영리 기관 등에서 일하고 월급, 봉급, 연봉, 일당, 봉사료, 삯 등 현금 또는 현물로 받는 사람을 말하며 직위와는 관계 없다.

1. 상 용 : 고용계약 기간이 1년 이상(초과)인 정규직원을 말하며, 여기에서의 분류는 직업의 안정성을 파악하기 위한 것이기 때문에 고용계약 기간을 원칙적으로 적용하고 고용계약 기간 적용이 곤란한 경우는 다음 사항을 고려하여 조사한다.
   - 고용계약 기간을 정하지 않았거나 고용계약 기간이 1년 이상인 정규직원
   - 회사의 소정 채용절차에 의하여 입사한 사람으로 인사관리규정을 적용받는 직원. 단, 회사의 소정 채용절차에 의하여 입사한 사람이라도 일정한 사업완료의 필요기간 동안 또는 1년 미만의 계약기간을 정한 자는 제외한다.
   - 근속기간이 1년 이상인 자로 퇴직금 및 상여금 등 각종 수당 수혜자. 단, 몇 년을 동일사업체에서 계속 근무하였다 할지라도 계약이 임시 또는 일용인 경우에는 여기에 분류해서는 안 된다.
2. 임 시 : 임금근로자 중 상용이 아닌 자로 고용계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람을 말한다. 다만, 고용계약 기간에 의한 분류가 곤란한 경우는 다음 사항을 고려하여 조사한다.
   - 일정한 사업완료의 필요에 의하여 고용된 자(사업완료가 1년 미만)
   - 단순업무 보조원으로서 상여금 등 제수당을 받지 못하는 사람(다른 직업이 없는 통장, 이장, 시·군·구 의회의원 등)
   - 근속기간이 1년 이상이라도 퇴직금 비수혜자
3. 일 용 : 임금근로자 중 상용 및 임시에 해당되지 않는 경우로 다음에 해당되는 사람을 말한다.
   - 고용계약 기간이 1개월 미만인 사람
   - 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 사람 또는 일정한 장소 없이 떠돌아다니면서 일한 대가를 받는 사람

2. 고용의 지속성 여부를 결정하기 위한 BLS의 설문 내용



3. 경제활동인구조사 부가조사표

조사구번호	구역 및 거처번호	가구번호	가구원 일련번호	성 명

※ 취업자 중 임금근로자(상용, 임시, 일용근로자)만 해당됩니다.

41. 현재의 직장(일)은 언제부터 시작하였습니까?
□□□□년 □□월(※ 1997년 8월부터)

42. 고용될 때 근로기간을 정하였습니까?

◆ 정했음 → 11. 1년 미만 12. 1년 이상
◆ 정하지 않았음
↘
특별한 사유가 없고 본인이 원하면 현재의 직장에서 지금까지 근무한 기간을 포함하여 1년 이상 일할 수 있습니까?

21. 예 22. 아니오

43. 고용될 때 근로형태는 어떠한 형태로 정하였습니까?

1. 전일제 근로
2. 시간제 근로 : 1일 □□ 시간

44. 임금(급여)를 현재 일하고 있는 직장에서 받습니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받습니까?

1. 현재 일하고 있는 곳
2. 파견업체 또는 용역업체

45. 현재의 직장(일)은 직업소개소, 협회, 개인 등으로부터 그때그때 연락을 받아 일시적으로 일하는 것입니까?
(지속적으로 근무하는 경우는 아니오에 해당됨)

1. 예 2. 아니오

46. 현재의 직장(일)이 스스로 고객을 찾아서 상품이나 서비스를 제공하고 수당 등 대가를 받는 형태에 해당됩니까?

1. 예 2. 아니오

47. 평소 주로 일하는 곳은 어디입니까?

10. 고용된 직장에서
◆ 고용된 직장과 다른 곳에서
↘
21. 파견근로
22. 용역근로
23. 재택근로
24. 가내작업
25. 사무실 이외의 지정된 장소

30. 일정한 근무지가 없음

48. 현재의 직장에서 다음의 사회보험에 가입되어 있습니까?

- 국민연금 또는 특수직역연금 → 11. 예 12. 아니오
- 직장의료보험 → 21. 예 22. 아니오
- 고용보험 → 31. 예 32. 아니오

49. 현재의 직장에서 다음의 혜택을 받을 수 있습니까?

- 퇴직금 → 11. 예 12. 아니오
- 상여금 → 21. 예 22. 아니오
- 시간외 수당 → 31. 예 32. 아니오
- 유급 휴가 및 연월차 → 41. 예 42. 아니오
- 유급 출산휴가 → 51. 예 52. 아니오
- 근속기간에 비례한 임금승급 → 61. 예 62. 아니오

50. 지난 주에 주된 직장(일) 이외에 부차적인 직장(일)을 가지고 있었습니까?

1. 예
2. 아니오

51. 최근 3개월간 직장에서 받은 월평균 임금 또는 보수는 얼마였습니까?

□□□□ 만원

abstract

A Study on the Definitions of Employment Status to Measure Employment Structure Changes and Their Sizes

Kyungsoo Choi

One of the most pronounced phenomenon among the changes in the 1990s' Korean labor market is the growth of the share of temporary and daily workers. Yet, it is still not clear exactly how the phenomenon should be interpreted. In order to look into the phenomenon, the paper introduces various definitions of employment status based upon multi-dimensional classification criteria and estimates their sizes using the EAPS Supplemental Survey of August 2000 by the National Statistical Office of Korea. According to the data set, the share of temporary employment by the OECD standards is 17.6% which is higher than most European countries but not far away from them unlike some popular claims. Further, it is shown that the high proportion of temporary and daily workers among the employees, currently above 50%, is possibly due not only to the increased employment instability but also to the widened differentiation among workers in terms of fringe benefits such as the retirement pay and social insurances.