

비정규직 고용의 규모와 특성 그리고 정책대안의 방향

원 인 성*

〈 목 차 〉

I. 머리말	III. 비정규직 고용의 특성
II. 비정규직 고용의 개념정의와 그 규모의 추정	1. 노동공급측 특징
1. 비정규직 고용의 개념정의 및 규모	2. 노동수요측 특징
2. 비정규직 고용규모와 관련된 논쟁 평가	IV. 결론 : 비정규직 고용의 정책대안의 방향
	참고문헌
	Abstract

I. 머리말

국내에서는 IMF 경제위기 이후 임시·일용직 근로자가 급증하면서 비정규직 고용의 문제가 주요한 사회문제로 부각되기 시작하였고, 그와 동시에 비정규직 고용에 관한 일련의 본격적인 연구들이 진행되고 있다. 그러나 현재까지도 비정규직 고용에 대해 명확한 개념이 정의되지 못한 상태이며, 그 결과 비정규직 고용은 연구자들에 따라 각기 상이한 개념정의와 그에 따른 조작적 정의를 활용하여 비정규직 고용규모를 추계하고 있는 실정이다. 또한 이와 관련하여 노동계와 경영계간에도 커다란 시각차가 존재하고 있는 것이 현실이다.

본 논문에서는 통계청의 「경제활동인구조사」 자료의 종사상 지위별 분류인

* 김포대학 경영정보학과 전임강사

상용직과 임시·일용직 구분을 둘러싸고 전개되었던 비정규직 규모추정과 관련된 논쟁을 간략히 소개하고, 이를 통해 그 간의 논의과정이 국내 임금근로자의 비정규 고용형태의 상황에 대한 이해를 높이고, 「경제활동인구조사」 통계자료의 한계와 유용성을 확인시켜 주는데 크게 기여하였음을 보이고자 한다. 또한 국내 비정규직 고용의 특성을 노동의 공급측면과 수용측면에서 개괄적으로 살펴봄으로써 국내에서 비정규직 고용의 증가된 주요 이유를 탐색해본다. 그리고 이상의 논의를 토대로 국내 비정규직 고용문제의 해소를 위한 정책대안의 방향을 제시해 보고자 한다.

II. 비정규직 고용의 개념정의와 그 규모의 추정

1. 비정규직 고용의 개념정의 및 규모

비정규직 고용의 개념은 아직 명확히 정의되어 있지 못하다. 따라서 그 고용형태의 범주와 유형을 둘러싸고 연구자들 간에 논쟁이 지속되고 있으며, 또한 그에 대해 경영계와 노동계간에 적지 않은 이견이 존재한다. 비정규직 고용에 관한 개념정의가 어려운 것은 그것이 전통적 고용형태인 정규직 고용의 잔여범주로서 그 형태가 극히 다양하여, 이를 조작적으로 정의하기가 매우 어렵기 때문이다(정이환, 2003).

통상적으로 정규직 고용은 사용자와 기간을 정하지 않은 고용계약을 맺고 전일제(full-time)로 근무하며, 노동법상의 각종 보호조항 하에서 사용자로부터 안정적인 임금 및 근로조건, 그리고 각종 기업내외의 복리후생 등을 제공받는 고용관계형태를 가리킨다.

이와 같은 통상적 의미의 정규직 고용에 따르면, 첫째 기간을 정한 유기 고용계약을 맺은 계약직 근로자나 임시직 근로자, 계절근로자, 시간제 근로자 등 사용자에게 의해 직접 고용된 근로자들과, 둘째 파견근로자 및 용역근로자, 호출근로자 등과 같이 고용자(기업)와 사용자(기업)가 분리되어 전자에 의해 간접 고용된 근로자들, 그리고 셋째 도급이나 프리랜서, 가내근로 등과 같이 개인사업자 형태로 근무하는 특수고용 근로자 등 매우 다양한 고용관계형태들이 비정규직 고용으로 간주된다.

현재까지 국내에서 비정규 고용의 장기 시계열 추이를 추적할 수 있는 자료는 통계청이 실시해 온 매월 「경제활동인구조사」만이 존재한다. 특히 최근의 IMF 경제위기 이후 임시·일용직 근로자의 급증과 관련하여 이들에 대한 세부 분석 및 다양한 고용형태를 파악하는 것이 필요하다는 문제가 제기되었고, 이에 통계청은 근속기간, 근로계약 체결여부 및 기간, 근로형태(전일제, 시간제), 부업 보유 유무, 월평균 임금, 사회보험 및 직장 근로복지 수혜여부, 파견용역 등 다양한 고용형태관련 항목 등 11개 항목을 추가하여 2000년 8월 「매월 경제활동인구조사」에서 부가조사를 실시한 바 있고, 이후 2003년 현재에 이르기까지 총 3회에 걸친 「경제활동인구조사 부가조사」가 실시되었다(안주엽, 2001).¹⁾

「경제활동인구조사」에서는 비정규 고용에 대한 직접적인 설문문항은 존재하지 않으며, 다만 근로자를 '종사상 지위'에 따라 6개 항목으로 구분한다. 먼저, 근로자를 임금근로자와 비임금근로자로 구분한 후, 비임금근로자는 고용주, 자영업, 무급가족종사자로 분류하고, 임금근로자의 경우 '고용계약의 유무'와 '고용계약의 장단'에 따라 상용직, 임시직, 일용직으로 구분한다. 「경제활동인구조사」에서는 원칙적으로 '상용직'을 고용계약기간이 1년 이상(초과)인 정규직원으로, '임시직'은 임금근로자 중 상용이 아닌 자로 고용계약기간이 1개월 이상, 1년 미만인 근로자로 정의한다. 그리고 '일용직'은 임금근로자 중 상용 및 임시직에 해당되지 않는 고용계약기간이 1개월 미만인 근로자 또는 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 사람 또는 일정한 장소없이 떠돌아다니면서 일한 대가를 받는 사람으로 정의된다.²⁾ 따라서 '상용직'을 정규직 고용으로 정의하고, 상용직이 아닌 임시직 및 일용직을 비정규직 고용으로 정의하였을 때, 국내 정규직 및 비정규직 고용의 비중은 <표 1>과 같다.

<표 1>에서 보면, 1998년 이후 임시직 및 일용직으로 정의된 비정규직 고용 비중은 점차 증가하여, 1999년에는 비정규직 고용비중이 상용직으로 정의된 정규직 고용비중을 초과하여 51.3%로 나타나 있고, 이와 같은 정규직 대비 비정규직 고용비중의 역전현상은 2002년까지 지속되고 있다.

1) 통계청의 매월 「경제활동인구조사」는 가구조사를 기본으로 모든 형태의 임금근로자가 포함되고 있다는 점에서 국내 노동시장의 흐름을 파악하는데 매우 신뢰성있는 통계자료이다. 반면 노동부의 「사업체실태조사」는 거의 대부분 상용근로자만이 조사대상에 포함되고 있고, 또한 5인 이상의 비농/민간 전산업이 조사대상으로 되고 있어 사업체 규모, 산업, 임금근로형태 등을 종합적으로 고려하는데 있어 제약이 되고 있다(안주엽, 2001; 정진호, 2000).

2) 통계청의 「경제활동인구조사 지침서」 중 종사상 지위분류에 대한 지침의 상세한 내용은 <부표 1>을 참조할 것.

그런데 국내 임금근로자 중 비정규직 고용비중이 2000년 현재 52%라는 통계청의 「경제활동인구조사」 발표결과에 대해 일군의 노동경제학자들이 국내 비정규직 고용비중은 그 보다 훨씬 적은 규모라는 주장을 제기하였고, 이후 국내 연구자들 간에 비정규직 고용규모를 둘러싼 논쟁이 진행되었다(박기성, 2001; 최경수, 2001; 김유선, 2001).

<표 1> 연도별 임금근로자의 종사상 지위별 비중³⁾

(단위 : %)

	상용직	임시직	일용직
1963	60.0		40.0
1970	73.0		27.0
1980	79.9		20.1
1990	54.2	29.0	16.8
1991	55.2	28.7	16.1
1992	57.0	27.7	15.3
1993	58.8	26.6	14.6
1994	57.9	27.8	14.4
1995	58.1	27.7	14.2
1996	56.6	29.5	13.8
1997	54.1	31.6	14.3
1998	53.0	32.8	14.2
1999	48.7	33.3	18.0
2000	48.0	34.2	17.8
2001	49.1	34.0	16.9
2002	48.4	34.2	17.4
2003	51.1	34.4	14.4

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

3) <표 1>에서 보면, 1980년까지 노동력 수요증대에 따라 일용직의 비중이 감소하여 왔으며, 1990년까지는 일용직의 비중이 16.8%에 이르고 있다. 그리고 1990년 이후부터 1996년까지는 일용직 및 임시직의 비중이 미세한 정도로 감소 내지 정체상태에 있었으나, 1996년부터 1999년까지는 임시직 및 일용직의 비중 모두 점차 증가하는 경향을 보임을 알 수 있다. 그리고 2000년 이후부터 2002년까지 임시직 및 일용직 비중이 정체상태를 보이다가, 2003년에 이르러서는 임시직 비중은 거의 그대로인 반면, 일용직의 비중은 급감한 것으로 나타나 있다.

박기성(2001)은 통계청의 2000년 「경제활동인구조사 부가조사」 자료를 분석한 결과, '한시적 근로자'와 '비전형 근로', 그리고 '시간제 근로자'를 모두 포함하여도 국내 임금근로자 중 비정규직 고용규모는 26.4%에 불과한 것이라는 추정결과를 제시하였다(<표 2> 참조). 그리고 최경수(2001) 또한 통계청의 2000년 「경제활동인구조사 부가조사」 자료를 한시적 근로자에 대한 자신의 조작적 정의 3가지를 적용하여 분석한 결과, 한시적 근로자에 대한 협의의 조작적 정의 1로는 국내 임금근로자 중 한시적 근로자 규모가 11.6%에 불과하며, 팽의의 조작적 정의 3을 적용하여도 17.6%를 넘지 않는다는 추정결과를 내놓았다(<표 3> 참조).⁴⁾

<표 2> 『경제활동인구조사 부가조사』 (2000. 8)에 의한 한시적 근로자 비중

(단위 : %)

	조작적 정의 1	조작적 정의 2	조작적 정의 3	조작적 정의 4
비정형근로자 비중	13.5	23.4	26.4	46.1

자료 : 박기성(2001)

주1) 조작적 정의 1: 한시적 근로자만을 비정형 근로자로 정의한 경우

조작적 정의 2: 한시적 근로자 + 비전형 근로자를 비정형 근로자로 정의한 경우

조작적 정의 3: 한시적 근로자 + 비전형 근로자 + 시간제 근로자를 비정규 근로자로 정의한 경우

조작적 정의 4: 한시적 근로자 + 비전형 근로자 + 시간제 근로자 + 부가급여 비혜택 근로자를 비정규 근로자로 정의한 경우

4) 최경수(2001)와 박기성(2001)에 따르면, '한시적 근로자(contingent workers)'란 고용의 지속성 여부에 따라 정의된 개념으로서, 고용이 지속적이지 않은 근로자를 의미하며, 지속적인 경우는 '비한시적 근로자(non-contingent workers)'로 지칭한다. 또한 '전형 근로자(typical workers)'란 고용자 및 사용자와 근로자와의 관계에서 고용자와 사용자가 동일한 통상적 형태의 고용을 지칭하는 용어이며, 그렇지 않은 형태를 '비전형근로자(atypical worker)'로 지칭한다. 더구나 이들은 비정형근로자(non-standard workers)란 용어으로써 한시적 근로자와 비전형 근로자, 그리고 시간제 근로자 등 다양한 고용형태를 지칭하는데, 비정규직 근로자(irregular workers) 대신에 비정형근로자의 용어활용의 이유를 후자가 보다 가치중립적 성격을 지니고 있기 때문인 것으로 설명한다. 그러나 본 논문에서는 용어의 범람으로 인한 혼돈을 줄이고자 하는 목적에서 비정형근로보다는 통상적인 비정규직 근로/고용의 용어를 사용할 것이다. 다만, 한시적 근로자의 용어는 다른 용어들과의 혼돈을 초래하지 않을뿐더러, 저자의 의도를 충분히 살리자는 취지에서 그대로 사용하기로 한다.

<표 3> 『경제활동인구조사 부가조사』(2000.8)에 의한 비정형 근로자비중

(단위 : 천명, %)

	조작적 정의 1	조작적 정의 2	조작적 정의 3	총 임금근로자
한시적 근로자수	1,504 (11.6)	1,751 (13.5)	2,278 (17.6)	12,975 (100.0)

자료 : 최경수(2001)

주1) 조작적 정의 1: 현재까지의 근속기간 및 계속고용기대기간이 1년 미만

조작적 정의 2: 고용계약기간 1년 미만이거나, 계속고용기대기간이 1년 미만

조작적 정의 3: 고용계약기간이 정해져 있거나, 계속고용기대기간이 1년 미만

이들에 따르면, 통계청의 「경제활동인구조사」의 종사상 지위별 분류, 즉 상용직과 임시·일용직의 구분은 임금근로자의 '고용 안정성'의 파악을 목적으로 고용계약기간을 분류기준으로 설정하고 있음에도 불구하고, 국내 임금근로자의 근로계약체결 비율이 10%에 불과한 까닭에 실제로는 고용계약기간 이외에 기업내 인사관리 규정의 적용 여부나 퇴직금, 상여금 등 기업 복리후생의 적용여부로서 상용직을 판단할 수밖에 없었다는 것이다. 따라서 통계청의 종사상 지위별 분류는 엄밀한 의미의 '고용계약기간'을 기준으로 분류된 것이 아니고, 실제로는 고용계약기간 이외의 다른 기준들을 가지고 국내 임금근로자를 분류하였기 때문에 통계청의 종사상 지위별 분류에 의한 산정결과를 가지고 비정규직 고용규모를 추계하는 것은 부당하다는 것이다. 더구나, OECD가 발간한 『Pushing Ahead with Reform in Korea』 보고서에서는 비정규직 고용규모의 국제간 비교를 제시하고 있는데, 이 보고서에서는 우리나라 통계청의 종사상 지위별 분류에 의한 비정규직 고용규모를 인용함으로써 우리나라의 비정규직 고용비중이 지나치게 높은 것으로 왜곡될 가능성이 있음을 지적하고 있다(<부표 2> 참조).

한편, 김유선(2001)은 이들의 주장을 반박하면서, 통계청의 「경제활동인구조사 부가조사(2000.8)」 결과를 받아들이는 한편으로 오히려 국내 임금근로자 중 비정규직 고용규모가 52% 보다 많은 58.4%라는 주장을 제시하였다.

<표 4> 『경제활동인구조사 부가조사』 (2000. 8)에 의한 비정규직 고용규모

(단위 : 천명, %)

		종사상지위			전체	비중
		상용	임시	일용		
임금노동자		6,231	4,439	2,305	12,975	100.0
정규직		5,394			5,394	41.6
비정규직(=①+ ~+⑦, 중복제외)		837	4,439	2,305	7,581	58.4
고용계약	임시근로 ①	532	4,439	2,305	7,276	56.1
	(장기임시근로)		3,889	1,110	4,999	38.5
	(계약근로)	532	550	1,195	2,277	17.5
근로시간	파트타임 ②	45	372	602	1,019	7.9
근로제공 방식	호출근로 ③	55	136	858	1,049	8.1
	독립도급 ④	141	364	152	657	5.1
	파견근로 ⑤	48	55	33	136	1.0
	용역근로 ⑥	86	141	81	308	2.4
	가내근로 ⑦	2	72	182	256	2.0

자료 : 김유선(2001)

2. 비정규직 고용규모와 관련된 논쟁평가⁵⁾

통계청의 종사상 지위별 분류에 의한 비정규직 고용규모 추계와 관련하여 그 간 진행되어 온 논의과정은 국내 임금근로자들의 비정규 고용상황에 대한 이해를 높이고, 기존의 각종 통계조사자료의 유용성과 한계를 확인시켜 주었으며, 또한 비정규직 고용형태에 대한 다양한 시각을 확인할 수 있다는 점에서 매우 유용하였던 것으로 판단된다.

먼저, 통계청의 「경제활동인구조사」의 종사상 지위별 분류인 상용직, 임시·일용직이 명시적으로는 ‘고용계약기간’에 의해 분류된다고 하면서도, 조사대상자

5) 비정규직 고용규모와 관련된 국내 연구자들 간의 논쟁은 참여정부의 정책당국 내에서도 여전히 지속되고 있는 것처럼 보인다. 예컨대, 참여정부의 노동부 업무보고에서는 그 동안의 혼선을 반영하듯 임시·일용직의 비중은 52.0%, 고용형태에 따른 비정규직은 27.8%라고 보고하고 있다(박준성, 2003).

인 국내 임금근로자의 90% 가량이 고용계약을 체결하지 않음으로 인해 실제로는 직장내 인사관리 규정이나 퇴직금, 복리후생 등의 적용 여부에 의해 분류되었다는 점에서 통계청의 종사상 지위분류는 엄밀한 의미에서 고용계약기간을 기준으로 분류되었다고 보기 힘들다. 즉 통계청의 종사상 지위별 분류인 상용직과 임시·일용직의 구분에 대한 조작적 정의와 실제 조사내용이 다를 수 있음을 지적한 최경수(2001)과 박기성(2001)의 비판은 정당한 것으로 판단된다.

또한 비정규직 고용규모의 국제간 비교에 있어서도, OECD의 임시직 고용(temporary workers)의 개념과 그 조작적 정의나, 또는 미국 노동통계국(BLS)의 한시적 고용(contingent workers)의 개념과 그 조작적 정의가 우리나라 통계청의 종사상 지위분류에 의한 임시·일용직에 대한 정의와 그 조작적 정의와는 사뭇 다르며, 따라서 이를 전혀 고려하지 않은 채 비정규직 고용규모의 국제간 비교를 시도하는 것은 왜곡된 결과를 초래할 수 있다는 점 또한 정당한 비판으로 간주되어야 할 것이다. 예컨대, 일본의 경우 고용계약기간에 의한 분류인 상고, 임시고, 일고라는 분류 이외에 직장에서의 호칭을 중심으로 정사원과 비정사원을 구분하고 있다(정이환, 2001). 고용계약기간에 의한 임시고, 일고만을 비정규직 고용으로 간주하는 경우보다 기업에서의 차별을 기준으로 비정규직 고용을 파악할 때, 전자는 12.1%, 그리고 후자는 24.0%로 후자에 의해서 비정규직 고용규모가 더욱 크게 추계된다. 그 결과, OECD의 비정규직 고용규모의 국제간 비교분석표에 나타난 일본의 비정규직 고용규모는 고용계약기간에 의한 임시고와 일고를 비정규직 고용규모로 추계된 것이다(<부표 2> 참조).

통계청의 종사상 지위별 분류인 상용직, 임시·일용직 구분이 국내 임금근로자의 고용안정성 파악을 목표로 ‘고용계약기간’을 원칙적인 기준으로 하고 있으면서도, 실제로는 고용계약기간 이외의 기업 인사관리 규정의 적용여부나 퇴직금이나 각종 기업 복리후생의 적용여부를 중심으로 국내 임금근로자를 구분하고 있고, 또한 비정규직 고용규모의 국제간 비교에도 적합하지 못하다면, 과연 통계청의 종사상 지위별 분류인 상용직, 임시·일용직에 의한 국내 임금근로자의 분류는 그 유용성이 상실된 무용지물로서 향후 폐기되어야 할 것인가?

필자는 전혀 그렇지 않다고 본다. 오히려 통계청의 조사방식은 단순히 ‘고용계약기간’ 이외에 기업 인사관리 규정의 적용이나 퇴직금 등 각종 기업 복리후생의 적용 등과 같은 다양한 기준을 고려하여 정규직 고용으로서의 상용직을 엄격하게 정의함으로써, 국내 임금근로자들의 정규직과 비정규직 고용간의 차별적 요인들을 매우 적절하게 적시해내고 있다고 판단된다. 따라서 고용계약체결

비중이 10% 내외로 매우 낮으며, 또한 정규직과 비정규직간의 차별이 중요한 사회적 쟁점이 되고 있는 국내 노동시장 현실을 감안한다면, 통계청의 종사상 지위별 분류에 의한 상용직 및 임시·일용직의 구분은 매우 유용한 통계지표로 간주할 수 있다. 예컨대, 바로 위에서 예시로 든 일본의 경우에서 보았듯이, 비정규직 고용규모의 국제간 비교를 위해 제시된, 고용계약기간을 중심으로 분류된 임시고 및 일고와 달리, 일본국내에서는 기업내 차별적 호칭에 의해 구분되는 비정사원(아르바이트, 계약사원, 촉탁, 판견노동자, 임시고용자, 그리고 출향사원 등)의 고용규모가 실제 비정규직 고용규모를 더욱 적절하게 반영하는 것으로 간주된다.

그렇다면 이제 남은 문제는 통계청이 2000년 8월에 실시한 「경제활동인구조사 부가조사」의 동일한 자료를 가지고 통계청이 종사상 지위별 분류에 의한 비정규직 고용규모 추계치 52%와, 김유선(2001)에 의한 비정규직 고용규모 추계치 58.4%, 그리고 박기성(2001)과 최경수(2001)에 의해 추계된 비정규직 고용규모 추계치 26.4% 등에서 첫 번째와 두 번째의 분류에서는 비정규직 고용으로 파악된 반면, 세 번째에 의해서는 정규직 고용으로 파악된 고용규모의 내용 내지 질적 속성은 무엇일까 하는 것이다.

정규직과 비정규직 고용형태의 개념 또는 조작적 정의들에 따라서 서로 상반되게 분류되는 이들 고용범주는 대략 두 가지의 것으로 알려져 왔다.

하나의 고용범주는 단기계약을 반복하는 계약직 또는 임시직이며, 다른 하나의 범주는 파견 및 용역근로 등의 간접고용과 도급 및 가내근로 등의 특수고용 근로자들 중 근무기간이 1년 이상이거나 계속근로기대기간이 1년 이상인 근로자들이다. 특히, 이들 중에서 전자인 단기계약을 반복하는 계약직 및 임시직 근로자의 규모가 한쪽에서는 비정규직 고용으로, 그리고 다른 한쪽에서는 정규직 고용으로 파악되는 것으로 알려져 있다. 통계청의 종사상 지위별 분류에 의한 비정규직 고용비중에서 보면, 임시직의 비중이 일용직의 2배가 넘고 있어 임시직이 비정규직 고용에서 차지하는 비중이 대단히 크며, 또한 장기간에 걸쳐 단기 고용계약을 반복하면서 정규직 근로자들과 달리 기업내 각종 복리후생을 제공받지 못하는 장기임시직 고용을 비정규직 고용에서 제외한다면, 어쩌면 비정규직 고용규모의 추정과 관련된 논쟁이 무의미할지도 모른다.

Ⅲ. 비정규직 고용의 특징

1. 노동공급측 특징

국내 비정규직 고용의 특징은 노동의 수요 및 공급측 특징에 의해서 개략적으로 추정해 볼 수 있다.

먼저, 국내 비정규직 고용의 특징을 노동공급의 측면에서 살펴본다면, 노동력(labor force)의 인구통계학적 특징을 통해 개략적으로 확인해 볼 수 있다.

첫째, 성별로 비정규직 고용규모를 보면(<부표 3> 참조), 남자의 경우 정규직 및 비정규직 고용비중이 각각 51.6%와 48.4%로 나타나있어 전체 남자 노동력 중 대략 절반 가량이 비정규직 고용임을 알 수 있다. 반면, 여자의 경우 정규직 및 비정규직 고용비중이 각각 26.7%와 73.3%로 나타나있어 전체 여자 노동력 중 3/4 가량이 비정규직 형태로 고용되어 있다.

둘째, 연령별로 비정규직 고용규모를 보면(<부표 4> 참조), 55세 이상의 고연령 노동력과 19세 미만 저연령 노동력 중 비정규직 고용비중이 전체 임금근로자 중 비정규직 고용비중인 52%보다 높게 나타나있음을 알 수 있다.

셋째, 학력별로 비정규직 고용규모를 보면(<부표 5> 참조), 대졸 이상 학력자의 경우 비정규직 고용비중이 30.1%로 가장 낮고 점차 학력이 낮아질수록 비정규직 고용비중이 증가하고 있다.

넷째, 직종별로 비정규직 고용규모를 보면(<부표 6> 참조), 입법자/고위관리직 및 전문가, 사무직, 기술공준전문가, 그리고 기계조작원조립원 등 비교적 높은 숙련과 지식이 요구되는 직종의 비정규직 고용비중은 전체 임금근로자의 평균 비정규직 고용비중에 비해 상대적으로 낮은 반면, 기능원이나 서비스판매근로자, 단순노무직 등의 비교적 낮은 숙련이 활용되는 직종에서의 비정규직 고용비중은 대단히 높은 것으로 나타나있다.

이상과 같은 성별, 연령별, 학력별, 직종별로 나타난 비정규직 고용규모는 첫째, 국내 비정규직 근로자들이 여성, 고령자, 저학력자, 그리고 저숙련자 등 사회적 약자층에 집중되어 있음을 보여 주며 둘째, 비정규직 근로자의 다수가 자발적으로 비정규직 고용형태를 선택하였다기보다는 정규직 고용형태로의 취업이 어려워서 비자발적으로 비정규직 고용형태를 선택하였으리라는 것을 간접적

으로 보여주고 있다고 판단된다. 만일 노동공급측면에서 다수의 근로자들이 비자발적으로 비정규직 형태로 고용할 수밖에 없다면, 이는 국내에서 비정규직 고용규모의 주요 원인이 노동공급측 요인보다는 노동수요측 요인에 의해서 추동되었으리라는 것을 보여준다.

2. 노동수요측 특징

다음, 국내 비정규직 고용의 특징은 노동의 수요자인 기업들이 정규직 고용보다 비정규직 고용의 규모를 더욱 증가시키려 하거나 또는 이를 선호하는 이유가 무엇인가를 규명해냄으로써 가능할 것이다. 예컨대, 제조업의 성장둔화와 서비스업의 고용팽창에 따른 국내 산업구조의 변화, 생산기술 변화로 인한 직무성격의 변화, 또는 <부표 7>에서와 같은 기업의 인사관리전략 등의 요인 등이 국내기업들에 의한 비정규직 고용의 증대 내지 선호요인으로 제시되었다. 그러나 국내 비정규직 고용의 증가를 노동의 수요자인 기업들의 특성이나 그 활용이유를 규명하려는 경험연구는 그 수가 매우 제한되어 있을 뿐 아니라, 그 경험연구에 활용된 조사대상기업의 자료도 양적 규모나 범위 측면에서 대단히 제약된 것들이다(배진한, 2001; 이상우, 2001; 이성균, 2001; 원인성, 2001, 2002).

한편, 통계청의 「경제활동인구조사」 자료 상에서는 조사대상자의 소속 사업체의 이름과 산업, 그리고 종업원규모를 확인할 수 있을 뿐이며, 그 외의 사업체특성을 확인할 길이 없다. 따라서 통계청의 「경제활동인구조사」 자료를 통해서 산업별 비정규직 고용규모와 사업체 규모별 비정규직 고용규모를 추계할 수 있을 뿐이며, 그 외에 정규직 고용 대비 비정규직 고용의 월평균임금 및 시간당임금, 그리고 각종 기업 복리후생 적용비율을 비교하여 봄으로써 기업들이 비정규직 고용의 활용을 통해 어느 정도의 비용효율성을 확보할 수 있는지를 대략적으로 확인하여 볼 수 있다. 여기에서는 사업체 규모별 비정규직 고용규모와, 정규직 대비 비정규직 고용간의 임금 등의 근로조건 차이만 간략히 살펴보기로 한다.

첫째, 사업체규모별 비정규직 고용규모를 보면(<부표 8> 참조), 전반적으로 사업체규모가 감소할수록 비정규직 고용비중이 급증하고 있음을 알 수 있다. 특히, 주목되는 것은 10인 미만의 사업장에 근무하는 노동력 규모가 38.4%에 이르고 있어 국내 전체 노동력의 40% 가까이에 육박하고 있음에도 불구하고, 이

들 사업장에 근무하는 근로자들의 3/4 내지 많게는 9/10가 임시·일용직의 비정규직 고용형태를 취하고 있다는 점이다. 따라서 국내 전체 임금근로자 중 상당수가 소규모 내지 영세규모에 집중되어 있음을 알 수 있다. 이는 비정규직 고용의 임금 및 근로조건 문제가 기업규모간 노동시장 분단과 긴밀히 연관되어 있음을 반영하는 것으로 판단된다.

<표 6> 정규직 대비 비정규고용형태별 월평균임금 및 주당노동시간, 시간당 임금비교

(단위 : 만원, %)

	월평균임금		주당 노동시간	시간당임금		
	금액 (만원)	비율 (정규직=100)		금액 (원)	비율 (정규직=100)	
임금노동자	115	73.0	47.3	6,057	72.1	
정규직	157	100.0	47.1	8,401	100.0	
비정규직	84	53.7	47.5	4,427	52.7	
고용계약	임시근로	83	52.8	47.4	4,352	51.8
	(장기임시근로)	83	52.7	48.8	4,227	50.3
	(계약근로)	83	52.8	44.5	4,629	55.1
근로시간	파트타임	52	32.9	32.6	4,373	52.1
근로제공 방식	호출근로	68	43.1	41.9	4,050	48.2
	독립도급	96	61.2	43.5	5,571	66.3
	파견근로	84	53.8	48.4	4,159	49.5
	용역근로	76	48.4	52.8	3,596	42.8
	가내근로	30	19.2	39.7	2,092	24.9

자료 : 김유선(2001)

둘째, 정규직 대비 비정규직 고용간의 월평균임금 및 시간당임금, 그리고 각종 기업 복리후생 적용비율을 보면(<표 6, 7> 참조), 정규직 대비 비정규직 근로자의 월평균임금 및 시간당임금은 각각 53.7%와 52.7%로서 비정규직 근로자의 임금수준은 대략 비정규직 근로자의 절반 수준임을 알 수 있다. 또한 정규직 대비 비정규직 근로자의 직장의료보험 및 퇴직금, 그리고 상여금 등의 각종 기업 복리후생의 적용비율은 대략 20% 내외로서 정규직 근로자의 대략적 적용비

을인 80~90%에 비해 현격히 적음을 알 수 있다. 따라서 정규직 대비 비정규직 고용간의 직접임금 격차만을 놓고 본다면, 기업의 입장에서 동일한 업무를 정규직 고용 대신 비정규직 고용으로 대체함으로써 얻어지는 비용효율성은 대략 2배 정도라고 추정할 수 있으며, 여기에 간접임금 격차까지 고려한다면 기업의 비용효율성은 최소 2배 이상에 이를 것으로 추정된다.

<표 7> 정규직 대비 비정규고용형태별 사회보험 가입률 및 근로조건 적용비율

(단위 : %)

		국민 연금	직장 의보	고용 보험	퇴직금	시간외 수당	유급휴가 연월차	상여금
임금노동자		49.5	52.1	44.1	50.2	40.0	40.5	50.7
정규직		88.0	90.7	74.2	90.0	73.1	75.5	89.5
비정규직		22.1	24.6	22.6	21.9	16.5	15.6	23.0
고용 계약	임시근로	20.0	22.4	20.6	19.8	15.3	14.1	21.1
	(장기임시근로)	17.9	20.6	19.7	18.1	13.2	11.7	20.5
	(계약근로)	24.4	26.3	22.4	23.4	20.0	19.1	22.5
근로 시간	파트타임	4.9	5.6	5.0	4.7	6.1	3.0	4.5
근로제공 방식	호출근로	5.4	6.5	5.5	5.0	5.9	4.3	5.0
	독립도급	22.2	23.6	22.4	19.0	12.6	14.8	21.2
	파견근로	36.8	41.2	36.8	36.0	26.5	25.0	33.8
	용역근로	43.8	51.3	44.2	40.3	17.5	20.8	35.1
	가내근로	1.6	1.6	2.0	1.6	0.4	0.8	0.8

자료 : 김유선(2001)

IV. 결론 : 비정규직 고용의 정책대안의 방향

이 글의 앞부분에서는 통계청의 「경제활동인구조사」 자료의 종사상 지위별 분류인 상용직과 임시·일용직 구분을 둘러싸고 전개되었던 비정규직 규모추정과 관련된 논쟁을 간략히 소개하였다. 그 과정에서 비정규직 고용규모 추정치들 간에 거의 2배 가량의 고용규모 차이를 야기시킨 주요 고용범주, 즉 비정규직 고용의 개념과 그에 따른 조작적 정의에 따라 서로 상반되게 분류된 고용범주

가 바로 단기계약이 반복되는 계약직 또는 임시직이며, 이 고용범주가 국내 비정규직 고용비중의 다수를 차지하는 것임을 지적한 바 있다. 따라서 이 고용범주인 장기 계약직, 임시직을 비정규직 고용에서 제외된다면, 비정규직 고용규모와 관련된 일련의 논쟁 자체가 무의미할 수 있다. 왜냐하면 장기 임시, 계약직은 자신이 몸담고 있는 직장에서 수년 동안 업무를 수행하면서도 정규직 근로자에 비해 임금수준이 매우 낮을 뿐 아니라, 기업내 각종 복리후생의 혜택으로부터도 제외되는 등 차별을 받고 있기 때문이다. 물론, 장기 임시직, 계약직 이외의 매우 다양한 비정규직 고용범주들이 현존하고 있고, 이에 대한 정책대안이 마련되어야 할 것이다. 그러나 국내 노동시장에서 비정규직 고용과 관련된 핵심 쟁점은 바로 이들 장기 임시, 계약직이며, 이들이 비정규직 고용의 큰 비중을 차지하고 있을 뿐 아니라, 기업 내 특정 업무를 장기간 수행한다는 점에서 해당 업무는 장기간의 고용지속이 요구되는 안정적 업무로 간주되어야 하며, 그에 합당한 처우가 제공될 필요가 있다고 보기 때문이다.

따라서 국내 비정규직 고용 중 지나치게 비대한 임시직의 규모를 축소하기 위해서는 그 남용을 방지할 수 있는 정책방안과 법제도가 마련될 필요가 있다. 예컨대, 일시적 정규직 결원의 대체나 계절적 업무, 일시적인 주문량 급증, 특정 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우 등 합리적 사유가 존재하는 경우, 일정 기간을 정해서 임시직, 계약직 고용을 허용하고, 그 외에는 정규직으로 고용하도록 하여야 한다. 또한 임시직 고용이 허용되었다 하더라도, 임금수준이나 상여금, 근로시간 등과 같은 핵심 근로조건 이외에 근로기준법이 정하는 기본권리와 각종 주요 복리후생이 제공될 수 있도록 정책방향이 이루어져야 한다.

그러나 국내 노동시장에서 임시직 규모를 축소하기 위해 합리적 사유에 의한 임시직 활용과 임시직에 대한 노동법의 적용확대 등과 같은 법제화가 이루어진다고 해도, 반드시 그 효과를 장담하기는 매우 어렵다. 왜냐하면 법제화를 통한 임시직 감소의 효과가 나타나기 위해서는 법제화에 따른 정부당국의 감시, 감독 능력이 확대되어야 하고, 기업들 또한 이를 성실히 지켜내고자 하는 인식이 전제되어야 하기 때문이다. 만일 이 두 가지 모두가 전제되지 않는다면, 임시직 규모축소를 목표로 한 각종 법제화는 오히려 법을 우회하기 보다 불법으로 전락할 수도 있는데(조준모, 2001), 그 가장 중요한 이유는 <부표 8>에 나타나 있듯이 국내 비정규직 고용비중의 38% 가량이 10인 미만 사업장에 집중되어 있기 때문이다.

<부표 1> 통계청 경제활동인구조사 지침서 중 종사상 지위분류에 대한 지침

통계청, 「경제활동인구조사 지침서」 중 종사상 지위 분류에 대한 지침

○ 임금근로자 : 국가, 공공기관 및 단체, 회사, 민간기업, 사회복지센터, 교회, 조합 또는 기타 비영리기관 등에서 일하고 월급, 봉급, 연봉, 일당 봉사료, 샅 등 현금 또는 현물로 받는 사람을 말하며 직위와는 관계없다.

1. 상 용 : 고용계약기간이 1년 이상(초과)인 정규직원을 말하며, 여기에서의 분류는 직업의 안정성을 파악하기 위한 것이기 때문에 고용계약 기간을 원칙적으로 적용하고 고용계약기간 적용이 곤란한 경우는 다음 사항을 고려하여 조사한다.
 - 고용계약기간을 정하지 않았거나 고용계약기간이 1년 이상인 정규 직원
 - 회사의 소정 채용절차에 의하여 입사한 사람으로 인사관리 규정을 적용받는 직원. 단, 회사의 소정 채용절차에 의하여 입사한 사람이라도 일정한 사업 완료의 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 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람을 말한다. 다만, 고용계약기간에 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, 시군구의회의원 등)
 - 근속기간이 1년 이상이라도 퇴직금 비수혜자
3. 일 용 : 임금근로자 중 상용 및 임시에 해당되지 않는 경우로 다음에 해당되는 사람을 말한다.
 - 고용계약기간이 1개월 미만인 사람
 - 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 사람 또는 일정한 장소없이 떠돌아다니면서 일한 대가를 받는 사람

자료 : 통계청, 최경수(2001)에서 재인용

<부표 2> 고용형태별 구성의 국제비교(1998)

(단위 : %)

	임금근로자				무급가족 종사자	자영 업자
	전체	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
체코	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
독일	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
일본	83	73 (88.0)	10 (12.0)		6	12
한국(1999, OECD)	62	30 (48.4)	32 (51.6)		9	29
한국(2000, 정의3)	61.1	50.3 (82.4)	10.7 (17.6)		9.6	29.4
한국(2000, 정의2)	61.1	52.8 (86.4)	8.2 (13.5)		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
터어키	44	35 (79.5)	8 (18.2)		25	31
영국	87	81 (93.1)	6 (6.9)		1	12
미국	92		0	8

자료 : Pushing Ahead with Reform in Korea, OECD, 2000, Table 1.4 (p.37),

최경수(2001)에서 재인용.

<부표 3> 성별 비정규직 고용비중(2000년)

(단위 : 천명, %)

성별	정규직	비정규직	계
남	4,010 (51.6)	3,762 (48.4)	7,772 (100.0)
여	1,387 (26.7)	3,815 (73.3)	5,202 (100.0)

출처 : 한국비정규노동센터, 김유선(2001)

<부표 4> 연령별 정규직/비정규직 고용비중

(단위 : 천명, %)

연령별	비정규직	정규직	계
65세 이상	232,060 (91.1)	22,702 (8.9)	254,762 (100.0)
55 ~ 64세	761,043 (74.8)	255,769 (25.2)	1,016,812 (100.0)
45 ~ 54세	1,219,502 (58.0)	883,126 (42.0)	2,102,628 (100.0)
35 ~ 44세	1,986,090 (53.2)	1,745,527 (46.8)	3,731,617 (100.0)
25 ~ 34세	2,127,461 (51.7)	1,991,123 (48.3)	4,118,584 (100.0)
20 ~ 24세	924,020 (67.5)	443,887 (32.5)	1,367,907 (100.0)
15 ~ 19세	327,864 (85.6)	55,097 (14.4)	382,961 (100.0)
전체	7,578,040 (58.4)	5,397,231 (41.6)	12,975,271 (100.0)

자료 : 한국비정규노동센터, 김유선(2001)

<부표 5> 학력별 정규직/비정규직 고용비중

(단위 : 명, %)

학력별	비정규직	정규직	계
대졸 이상	797,378 (30.1)	1,853,176 (69.9)	2,650,554 (100.0)
전문대	1,074,365 (54.6)	894,683 (45.4)	1,969,048 (100.0)
고졸	3,324,520 (61.1)	2,112,900 (38.9)	5,437,420 (100.0)
중졸 이하	2,381,776 (81.6)	536,474 (18.4)	2,918,250 (100.0)

자료 : 한국비정규노동센터, 김유선(2001)

<부표 6> 직종별 정규직/비정규직 고용비중

(단위 : 명, %)

직종별	비정규직	정규직	계
입법자/고위관리직	24,385 (11.8)	181,820 (88.2)	206,215 (100.0)
전문가	263,499 (27.0)	711,441 (73.0)	974,940 (100.0)
사무직	794,632 (37.1)	1,344,480 (62.9)	2,139,112 (100.0)
기술공준전문가	695,033 (40.8)	1,009,596 (59.2)	1,704,629 (100.0)
기계조작원조립원	678,981 (41.5)	957,587 (58.5)	1,636,568 (100.0)
기능원	1,351,558 (70.1)	575,924 (29.9)	1,927,482 (100.0)
서비스판매근로자	1,787,939 (84.4)	331,236 (15.6)	2,119,175 (100.0)
단순노무직	1,960,017 (87.5)	279,872 (12.5)	2,239,889 (100.0)
농업어업숙련근로자	50,988 (90.6)	5,277 (9.4)	56,265 (100.0)

자료 : 한국비정규노동센터, 김유선(2001)

<부표 7> 비정규직 고용의 기업수요적 측면

목 표	수 단
비용절감	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임금비용 절감 (직접임금 및 복리후생) ○ 관리비용 절감 ○ 교육훈련비용 절감 ○ 채용비용 절감 ○ 정규직 사원 자극을 통한 생산성 향상
유연성 향상	<ul style="list-style-type: none"> ○ 수요나 주문 변동에의 유연성 확보 ○ 기술적 유연성 획득 ○ 노동력 배치의 유연성 획득 ○ 정규직 사원의 결원에 대한 보충 ○ 주변부 업무에 대한 유연성 획득
법적 규제와 제약조건 회피	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정규직 고용에 따른 책임 회피 ○ 각종 노동입법으로부터의 책임 회피 ○ 노동조합의 약화 ○ 정리해고의 제약 회피 ○ 예산제약 회피

자료 : Hippel, C. et.al.(1997)

<부표 8> 사업체규모별 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
규모별 구성	21.4	17.0	19.7	20.1	9.4	12.4	100.0

자료 : 최경수(2001)

참 고 문 헌

1. 권혜자·박선영(1999), 「비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안」, 한국노총 중앙연구원, 서울.
2. 금재호(2000), “비정규직 함정은 존재하는가?,” 「분기별 노동동향분석」, 2000, 겨울, pp.37~53.
3. 김성환(1992), 「비정규노동에 관한 연구」, 한국노동연구원, 서울.
4. 김소영(2001), 「고용형태 다양화와 법·제도 개선과제」, 한국노동연구원, 서울.
5. 김유선(2001), “비정규직 규모와 실태 : 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2000. 8) 결과,” 「한국산업노동학회 쟁점토론회」, 한국산업노동학회, 2001, pp.1~20.
6. 김유선(2003), “한국 노동시장의 비정규직 증가 원인에 대한 실증연구,” 고려대학교 박사논문, 2003.
7. 대한상공회의소(2003), “고용형태 다양화에 따른 기업경쟁력 강화방안,” 대한상공회의소, 2003.
8. 류기철(2001), “비정형근로자의 실태 - 근로자조사를 중심으로,” 「2001년 한국노동경제학회 학술세미나 자료집」, 2001. 1.
9. 박기성(2001), “비정형근로자의 측정과 제언,” 「2001년 한국노동경제학회 학술세미나 자료집」, 2001. 1.
10. 박준성(2003), “비정규직 근로자의 관리방안,” 「2003년도 한국경영학회 특별 심포지움 : 신정부의 기업정책과 국가경쟁력 강화방안」, 2003. 4., pp.35~53.
11. 배진한(2001), “비정형근로자 증가의 원인과 전망 - 사업체조사를 중심으로,” 「2001년 한국노동경제학회 학술세미나 자료집」, 2001, 1.
12. 신은중(2003), “비정규노동의 내적 분화와 임금격차에 관한 경험적 연구,” 「2003년도 추계 학술연구발표회: 발표논문집」, 한국인사·조직학회, 2003. 10., pp.396~409.
13. 안주엽 외(2001), 「비정규근로의 실태와 정책과제(I)」, 한국노동연구원, 서울.
14. 윤진호(1994), 「한국의 불안정 노동자」, 인하대 출판부, 인천.
15. 이상우(2001), “비정규직 고용의 결정요인에 관한 실증연구,” 연세대학교 석

- 사논문, 2001.
16. 이성균(2001), “노동시장변화와 수량적 유연성 : 기업의 불안정 취업자 활용을 중심으로,” 「2001년 비판사회학대회 발표논문」, 한국산업사회학회, 2001, pp. 255-274.
 17. 이주희(2001), “비정규근로와 노사관계,” 안주엽 외, 「비정규근로의 실태와 정책과제(I)」, 한국노동연구원, 서울.
 18. 정이환(2001), “비정규노동의 성격과 그 요인 : 한국과 일본의 비교,” 「2001년 비판사회학대회 발표논문」, 한국산업사회학회, 2001, pp.215~217.
 19. 정이환(2003), “비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근,” 「산업노동연구」, 제9권 제1호, pp.71~105.
 20. 정진호(2000), “고용형태 다양화와 최근의 임금실태,” 「분기별 노동동향분석」, 2000, 겨울, pp.54~69.
 21. 조준모(2001), “비정규근로 노동계약과 고용보호의 딜레마,” 안주엽·조준모·남재량, 「비정규근로의 실태와 정책과제 (II)」, 한국노동연구원, 2001, 서울.
 22. 최경수(2001), “비정형근로자 규모의 국제비교,” 「2001년 한국노동경제학회 학술세미나 자료집」, 2001. 1.
 23. Hippel, C., et. al.(1997), “Temporary Employment : Can Organizations and Employees Both Win?,” *Academy of Management Executive*, Vol. 11, no. 1, pp.93~104.
 24. Polivka, A.E.(1996), “Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined,” *Monthly Labor Review*, October, pp.3~9.
 25. Tilly, C.(1991), “Reasons for the Continuing Growth of Part-time Employment,” *Monthly Labor Review*, March 1991, pp.10~18.

Abstract

The Estimated Size and Characteristics of Irregular Employment Work Force, and the Alternatives against Discrimination

Won, In-sung

This article discusses the issues of the estimated size and characteristics of irregular employment work force in Korea after IMF economic crisis in 1997.

The issues of the estimated size of irregular employment work force originated from different concepts and its operationalizations among the labor economists, despite their utilization of the same labor force data, "Economically Active Population Survey(EAPA)" collected from Korea National Statistical Office(KNSO). And the issues contribute toward the understandings of the irregular employment and the limits of the EAPA, despite its various usefulness.

This article also describes the summary characteristics of irregular employment work force from both sides of labor supply and its demand. The major characteristics of irregular employment work force on the labor supply side appears in the concentration of social minorities, i.e. woman, the aged, lower educated and skilled populations. On the labor demand of irregular employment work force, the majority of it concentrated on the establishments under 10 employees, and probably the important incentives for irregular employment work force of the firms is labor cost efficiency.

Finally, this article propose an alternative against the discrimination between the regular and irregular work force.