

## 비정규직 고용의 특성과 성별차이<sup>1)</sup>

### — 통계청 「경제활동인구조사 부가조사(2003.8)」 분석결과

정 형 옥\*

#### 초 록

본 연구는 통계청에서 실시한 2003년도 8월 경제활동인구조사 부가조사 원 자료를 이용해 고용형태와 성별이 복합적으로 작용하고 있는 현재의 노동시장의 실태를 파악하며 비정규직 고용의 특성과 성별차이를 밝히는데 그 목적이 있다.

자료 분석 결과는 다음과 같다. 우선, 2003년 8월 현재 남성 임금근로자의 약 46%, 여성 임금근로자의 약 70%가 비정규직으로 나타난다. 여성고용의 비정규직화 외에도 한국의 비정규직의 특성은 대부분이 계약직이거나 계약직을 겸하는 비율이 높고, 상당수가 명목상 비정규직으로 일하고 있음을 알 수 있었다.

인적특성별로 볼 때, 비정규직이 남녀 모두에게 전연령대에 고르게 분포되어 있는 것으로 나타나 한국에서 비정규직은 더 이상 나이가 어리거나 많은 특정 연령대에 집중된 고용형태가 아닌 것으로 밝혀졌다. 학력별로 볼 때도 전문대졸 이상의 경우에도 남녀 각각 23.7%, 21.8%가 비정규직으로 일하는 것으로 나타나 고학력 집단도 비정규직화에서 자유롭지 못하다는 것이 밝혀졌다. 무엇보다, 혼인상태별로 볼 때 여성 비정규직의 약 42.6%가 배우자가 없는 것으로 나타나 여성의 수입이 가족 내에서 부차적이기 때문에 또는 양육을 위해 여성 스스로 비정규직을 선호한다는 통념이 비판적으로 분석되어야 함을 알 수 있었다. 또한 서비스직, 판매직 등 동일한 직종 내에서도 성별에 따라 비정규직화가 차별적으로 진행된 것으로 나타났다. 이러한 사실은 단지 '직종'만으로 여

1) 이 논문은 한국학술진흥재단의 2002년도 기초학문분야 연구비 지원에 의해 수행되었음(073-hs 2001).

\* 가톨릭대학교 강사(여성학)

성다수직종이 비정규직화되는 것을 설명하는 것은 한계가 있음을 보여준다.

마지막으로 근로조건을 살펴보면, 2003년 8월 현재 남성 정규직 월평균임금을 기준으로 볼 때 여성 비정규직은 약36.8%에 불과한 임금을 받는 것으로 나타나, 여성의 경우 고용형태와 성별에 의해 이중차별을 받고 있음을 알 수 있었다. 근로시간도 비정규직이 정규직보다 오히려 길거나 비슷한 것으로 나타나 비정규직은 정규직보다 짧은 시간 일할 것이라는 통념이 사실이 아님을 알 수 있었다. 그리고 4대 사회보험 등 기타 근로조건에 있어서도 비정규직은 정규직에 비해 상당히 낮은 가입율 및 적용율이 나타났다. 이러한 사실은 한국 사회에서 비정규직으로 일한다는 것은 열악한 고용조건에서 일한다는 것임을 다시 한번 확인시켜 주었다.

---

키워드 : 비정규직 고용, 여성, 성별차이

## I. 문제제기

1990년대 이후 노동시장이 급속하게 유연화됨에 따라 비정규직이 한국 사회의 주요한 문제로 대두되었다. 이에 그 실태와 근로조건에 대한 보다 정확한 자료가 요구되었고, 통계청은 2000년 8월부터 경제활동인구조사 부가조사를 실시하게 되었다. 그러나 오히려 통계청 부가조사 이후 비정규직의 개념정의에 대한 논쟁은 더욱 활발하게 되었는데<sup>2)</sup>, 이는 연구자가 각자의 현실인식에 기반해 비정규직을 다르게 정의한 결과 동일한 원자료를 사용하여도 서로 다른 규모가 추정되었기 때문이다. ‘어떤 근로자를 비정규직으로 볼 것인가’하는 비정규직 개념이 논쟁의 쟁점이

---

2) 미국에서도 비정규직의 정의와 그에 따른 규모가 논쟁이 되었던 적이 있는데 이에 대해서는 Polivka & Nardone(1989), Polivka(1996)를 참조하기 바란다. 이들은 명확한 정의(definition)의 부재가 노동력 구성을 정확히 파악하는 것을 어렵게 한다고 보고 “contingent work”과 “alternative employment” 등의 정의와 범주에 관해 논하고 있다. 우리나라에서 비정규직의 개념화 및 유형화를 시도한 논문들로는 심상완(1999), 이병훈과 윤정향(2001), 정이환(2003) 등이 있다. 이들은 비정규직의 개념화를 시도하면서 한편으로는 단순히 정규/비정규의 구분만으로는 현재 노동시장에서 나타나는 다양한 고용형태를 포괄하기 어렵다고 보면서 복수 이상의 기준을 사용하여 비정규직을 재개념화할 것을 주장한다.

되는 이유는 그러한 정의에 의해 비정규직의 규모가 추정되고, 이는 관련 정책을 마련하는데 중요한 영향을 미치기 때문이다<sup>3)</sup>. 이에 많은 연구자들이 각각의 개념정의에 따라 통계청의 원자료를 이용하여 고용형태별 규모를 추정하기 시작했다. 그러나 한국 사회에서 누가, 어느 직종, 산업에서 어떠한 고용형태로 일하고 있으며, 여성들 또는 남성들 내에서도 고용형태에 따라 어떤 차이가 존재하는지, 정규직/비정규직 내에서의 성별차이는 어떠한지에 대한 구체적인 자료는 부족하다.

본 연구는 여성고용의 비정규직화가 급속도로 확산되고 있음에도 비정규직에 대한 성별분석, 여성비정규직 근로자의 특성에 대한 구체적인 실태파악이 미비하다는 문제의식에서 출발한다. 최근 비정규직의 실태에 관한 많은 연구들이 나왔지만 대부분은 성별분리통계(gender-disaggregated statistics)를 전면적으로 제시하지 않고 ‘전체’ 비정규직의 규모와 실태를 논하면서 특정 부분의 성별차이를 분석하고자 할 때만 성별을 분리한다. 그러나 노동시장에서 성별은 매우 핵심적인 변수이며, 구체적인 ‘여성’과 ‘남성’이 아닌 ‘전체’ 비정규직은 어디에도 존재하지 않는 집단이라는 점을 인식할 필요가 있다.

한국의 노동시장에서 비정규직이라 해도 여성은 남성과 다른 위치에 놓여 있다. 여성들 내에서도 정규/비정규 여부에 따라 차이가 존재한다. 그리고 비정규직의 특성은 정규직과의 비교를 통해 파악할 때 그 의미가 분명해진다. 따라서 본 연구에서는 분석범주를 정규남성/정규여성/비정규남성/비정규여성으로 나누어 고용형태와 성별이 복합적으로 작동하고 있는 현재의 노동시장의 실태를 드러내는 것을 통해 비정규직의 특성과 성별차이를 밝히고자 한다. 이러한 고용형태별/성별 분리통계는 한국의 노동시장구조를 보다 분석적으로 파악하여 관련 문제를 해결하고 정책을 마련하는데 있어서 기초적인 자료로 사용될 수 있을 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 통계청에서 실시한 2003년도 8월 경제활동인구조사 부가

3) 비정규직에 대한 정의는 국가별로도 다양하다. 유럽연합의 경우 객관적 고용형태를 중심으로 정의하고, 미국의 경우는 고용불안정성을 중심으로 정의하며, 노동법적 보호여부를 기준으로 정의하는 호주나 기업내 처우를 중심으로 정의하는 일본의 경우는 근로조건상 차별을 기준으로 정의한다(정이환, 2003; 76-85).

조사 원자료를 사용하였다<sup>4)</sup>.

이 글은 우선, 비정규직의 범주를 다루고 있다. 한국 사회에서 어떤 근로자를 비정규직으로 정의하느냐에 따라 그 규모가 달라지기 때문이다. 이를 기초로 고용형태별, 성별 임금근로자의 규모를 추정한다. 다음으로 고용형태별, 성별 근로자의 규모를 구체적인 인적특성에 따라 파악한다. 이를 통해 비정규직의 경우 특정 연령대의 사람들에게 집중된 고용형태라든가, 학력이 낮은 집단에게 많이 나타날 것이다, 여성의 비정규직 비율 높은 것은 남성생계부양자가 존재하기 때문이다 등 인적특성과 관련한 통념들이 어느 정도 설명력이 있는가를 살펴본다. 그리고 직종별·산업별 비정규직의 규모를 성별로 파악하는 것을 통해 여성다수직종의 비정규직화를 ‘성별’이 아닌 ‘직종’ 특수한 문제로만 볼 수 있는지 검토하고자 한다. 마지막으로 고용형태별/성별에 따른 근로조건의 차이를 드러내고자 한다. 이를 통해 비정규직 일자리의 특성 및 같은 성별 내에서도 고용형태에 따라 얼마나 다른 조건에 놓여 있는지를 밝히고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 여성의 비정규직화에 관한 논의

비정규직이 확대되는 원인에 대해서는 다양한 설명이 존재한다. 우선, 제조업이 감소되고 서비스업이 증가하는 산업구조의 변화가 비정규직의 증가를 가져왔다는 것이다(Houseman, 1995). 이러한 산업구조의 변화는 여성고용을 촉진시켰고, 여성 경제활동참가율의 증가라는 노동시장의 인

4) 본 연구에서 사용한 자료인 2003년 8월의 경우 취업자 중 임금근로자를 대상으로 하여 근로형태와 관련한 15개 항목의 부가조사를 실시하였다. 구체적으로는 근로계약 반복 및 갱신여부, 단기근로여부, 계속근로 가능여부 및 계속 근로 가능사유, 향후 기대 근속기간, 근속기간 제한이유, 근로시간 형태 및 시간제 근로이유, 임금지급업체, 실제 근무 사업체(장), 특수고용형태 근로여부, 주로 일한 장소, 사회보험 가입여부, 직장내 근로복지 수혜여부, 근로계약서 작성 여부, 노동조합 가입여부, 월평균 임금에 관한 것이다.

구학적 변화가 다시 비정규직 증가의 원인으로 제시되기도 한다(Houseman, 1995). 즉, 노동력 공급의 여성화가 시간제 취업, 촉탁, 계약 등 비정규 고용형태의 증가에 영향을 미쳤다는 것이다(어수봉, 1991). 그러나 우리나라의 경우 1990년대 비정규직 고용의 증가추세는 여성의 경제활동참여 증가라는 노동공급요인과는 무관한 것으로 나타났다(심상완, 1999).

한편 비정규직의 증가를 고용인의 수량적 유연성과 비용절감을 위한 사업주의 목적에서 기인한 것이라고 설명하기도 한다(Spalter-Roth & Hartmann, 1998; Blossfeld & Rohwer, 1997; Nollen, 1996; 안주엽 외, 2003; 전명숙, 1995; 송다영, 1991). 그런데 이러한 비정규직화가 왜 여성에게 집중되는가? 이에 대해서는 많은 연구들이 남성이 일차적인 생계부양자이며, 여성은 잠재적인 근로자이면서 동시에 무보수 가사노동과 양육노동의 책임자라고 보는 성별분업 이데올로기가 중요한 원인이 된다고 밝힌다(Tijdens, 2002; Yeandle, 1999; Kahn, 1999; Spalter-Roth & Hartmann, 1998; Hakim, 1997).

무엇보다 여성스스로 집안일과 병행할 수 있는 고용형태를 선호하기 때문에 여성의 비정규직화가 남성에 비해 심화된다고 보는 것이다(안주엽 외, 2002; 어수봉, 1991). 그러나 여성의 비정규직화를 공급측의 선호로 설명하는 것은 한계가 있으며(Spalter-Roth & Hartmann, 1998), 유럽의 한 연구 또한 어린 아이들의 나이가 여성들의 고용형태에 거의 영향을 미치지 않는다고 밝히는 것에서도 알 수 있듯이 여성의 가사노동 및 양육에 대한 책임이 여성의 비정규직화를 설명하는 유일하거나 가장 중요한 요소는 아니다(Hakim, 1997).

한국에서 비정규직은 더 이상 정규직 근로를 하지 못하게 된 사람들이 가는 길이며, 전근로생애를 통해 일관되게 지속되는 고용형태로 나타난다는 점에서 가교(bridge)라기 보다는 함정(trap)으로 존재하며(남재량·김태기, 2001; 한준·장지연, 2000), 사회적 보호로부터 배제되고 있는 현실을 볼 때(윤정향, 2003; 심상완, 1999), 노동공급측의 선호로 설명하는 것은 한계가 있다<sup>5)</sup>. 여성노동력 공급차원에서 비정규직에 대한 수요가 있

다는 주장에 대해서 조순경(1996)은 ‘여성들이 시간제, 파견직을 원하는가?’ 라고 되물으면서 여성들이 원하는 시간제는 ‘실질적인 시간제’에 국한되는 것이며, 파견근로자의 64%가 원하는 직종의 정규직을 구할 수 없어서 파견직에 종사하고 있다고 반박한다. 오히려 한국에서 여성의 고용형태는 개별 근로자의 인적자본보다는 구조적으로 결정된다고 볼 수 있다(장지연, 2001b). 즉, 성별직종분리가 뚜렷한 노동시장구조에서 여성의 비중이 높은 직종이 비정규직화되는 것이 그 예이다.

여성의 비정규직화는 여성의 선호보다는 오히려 국가, 사업주, 노조에 의한 성별분업 이데올로기에 의해 가속화되었다고 볼 수 있다(Kahn, 1999; Smith et al, 1998; Hakim, 1997). 비정규직이 남성지배적인 직종보다는 여성지배적인 직종에서 주로 발생한다는 사실은 기업에서 채택한 유연화 전략이 이미 성별화 되어있음을 보여준다(Lane, 2000; Smith et al, 1998; Delsen, 1998). 또한 노조는 비정규직을 조직화하거나, 보호하지 않았으며 남성조합원의 이해를 우선시한 것으로 나타난다(Hakim, 1997). 실제로 영국 병원산업의 비정규직화를 연구한 Kahn(1999)은 ‘여성의 수입은 부차적인 것이며, 집안일을 우선한다’는 병원측의 성별분업 이데올로기와 노조의 선별적인 개입(저항)이 여성다수직종만의 비정규직화를 가져왔다고 밝힌다.

이러한 기업의 유연화 전략은 국가의 제도적 규제나 정책에 의해 직간접적으로 뒷받침된다<sup>6)</sup>. 1980년대 이후 정부계획에 나타난 여성인력‘활용’의 방향은 ‘가사노동을 수행하면서 남는 시간을 활용하여 취업할 수 있는<sup>7)</sup> 시간제, 재택근무 등의 비정규 고용형태를 활성화시키는 것으로 나

5) 김유선(2003c)에 의하면 한국의 노동시장에서 비정규직의 증가원인과 관련해서 인적구성변화, 경제환경변화, 정규직 보호 완충장치 가설은 기각되고, 인사관리전략 변화, 노사간 힘관계 변화 가설은 지지되며, 산업구조변화 가설은 시기에 따라 다르게 나타난다고 밝힌다. 이에 따라 그는 노동시장 유연화 정책, 기업의 인사관리전략 변화, 노조 조직을 하락 등이 1980년대 이후 한국에서 비정규직이 증가한 주요 원인이라고 주장한다.

6) IMF이후 한국에서 비정규직이 급속도로 증가한 이유에 대해서 많은 연구들이 국제환경변화에 적응하고자 전략적으로 추진되었던 노동시장 유연화 정책에서 그 근거를 찾고 있다(채구묵, 2002; 이종선, 2002; 한중희·하재룡, 2001; 심상완, 1999).

7) 노동부(1994), “제1차 근로여성복지기본계획(1994-1997)”

타난다. 즉, 여성을 이차노동력으로 규정하며, 필요에 따라 인력부족현상을 해결하고 노동시장을 활성화시킬 수 있는 ‘저비용, 고효율 정책수단’(여수봉, 1997)의 하나로 보는 것이다. 이러한 사실은 한국에서 여성의 비정규직화는 국가에 의해 어느 정도 주도되었으며, 여성들을 주변노동력으로 간주하는 정책은 여성의 비정규직화를 가속화했다고 볼 수 있다(조순경, 1996).

여성의 비정규직화는 의도하였건 의도하지 않았던 간에 여성의 노동시장에서의 지위를 더욱 악화시키는 결과를 가져왔다. 위와 같은 노동력 유연화 전략을 배경으로 여성노동력을 저임금의 단순노동력, 비정규 노동력으로 활용하는 것은 또다른 형태로 전통적 성별분업을 재생산하는 것이라고 볼 수 있다(정영애, 1996; 조순경, 1994). 또한 많은 연구들에서 나타나듯이, 시간제 등 비정규직 여성근로자의 증가는 현재의 규범적인 근로시간을 변화시키고자 노력하지 않은 단순한 미봉책에 불과하며, 오히려 새로운 형태의 노동시장 불평등을 만들어내는 기제가 되고 있다(Lane, 2000; Laufer, 1998; Rubery et al, 1998). 이러한 사실은 여성의 노동시장 진출이 단지 ‘여성인력활용’이라는 가부장적인 국가와 기업의 노동력 필요성에 의해 일방적으로 추진될 경우 여성의 노동시장에서의 지위개선으로 연결되지 않을 수 있음을 시사한다.

## 2. 통계청 「경제활동인구조사 부가조사」를 이용한 선행연구 검토

2000년 8월부터 통계청은 비정규직 규모파악을 위해 경제활동인구조사 부가조사를 실시하고 있다. 그러나 통계청의 동일한 자료를 사용한 경우라도 연구자들은 각자의 비정규직에 대한 정의에 따라 아래 <표1>와 같이 서로 다르게 비정규직의 규모를 추정하고 있다.

&lt;표1&gt; 선행연구의 비정규직 추정규모 비교

	원자료	비정규 추정규모
최경수(2001)	2000년 8월 부가조사	한시적 근로자(11.6%~17.6%) 비전형근로자(18.6%) 시간제(7.9%~9.5%)
남성일(2001)	2000년 8월 부가조사	임시직 근로자(12.1%) 비전형근로자(16.2%) 시간제(7.9%)
남기곤(2002)	2001년 8월 부가조사	한시근로자(7.7%)
안주엽 등(2002)	2001년 8월 부가조사	비정규직(21%)
김유선(2001a, 2001b, 2003a, 2003b)	2000년 8월 부가조사	비정규직(58.4%)
	2001년 8월 부가조사	비정규직(55.7%)
	2002년 8월 부가조사	비정규직(56.6%)
	2003년 8월 부가조사	비정규직(55.4%)
한국비정규노동센터 (2001, 2002)	2001년 8월 부가조사	비정규직(55.7%)
	2002년 8월 부가조사	비정규직(56.6%)

우선, 최경수(2001), 남성일(2001)은 종사상지위에 따른 상용근로자는 제외하고 나머지 임시·일용근로자 중에서 각각의 정의에 따라 비정규직의 규모를 파악하고 있다. 이들은 통계청의 종사상지위 중에서 임시·일용직이 잘못 분류되어 과도하게 비정규직의 규모가 추정된다고 하면서 임시·일용직 중에서 비정규직이 아닌 근로자가 있다고 본다. 최경수(2001)는 2000년 8월 경제활동인구조사 부가조사를 사용해 한시적 근로자(contingent workers)는 11.6%~17.6%<sup>8)</sup>, 비전형 근로자<sup>9)</sup>는 18.6%, 시간제 근로자는 7.9%~9.5%라고 추정한다. 남성일(2001) 또한 동일한 자료

8) 최경수(2001)은 한시적 근로자를 정의하는데 있어 OECD, 미국 BLS(Bureau of Labor Statistics)의 분류기준을 참고하고 있다.

9) 여기서 비전형근로자란 파견근로, 용역근로, 가내근로, 호출근로, 독립도급근로자를 의미한다.



를 이용해 임시직 근로자가 12.1%, 비전형 근로자 16.2%, 시간제 7.9%라고 추정한다. 그리고 남기곤(2002)은 '협의의 한시근로자'는 근속년수가 1개월 미만인 불규칙 근로자와 그 외의 근로자 중 실제 근속년수가 1년 이하이고 기대 근무년수가 1년 이하이며 그 이유가 직무가 임시적이라고 응답한 그룹이라고 정의하면서, 2001년의 경우 7.7%가 이에 해당한다고 추정한다<sup>10)</sup>.

또한 안주엽 등(2002)은 유기계약근로 중 근로지속이 불가능하고 근속기간이 1년 미만인 경우와 대안적 고용관계<sup>11)</sup>는 비정규 근로로, 나머지는 정규근로로 정의하는 것으로, 비정규 근로를 정의하는 가장 협의에 가까운 방식으로 정의한다. 위와 같은 정의에 따라 비정규직의 규모를 파악하면, 종사상지위별로 볼 때 상용직 근로자의 94.7%가 정규근로에 해당하며, 임시직 근로자의 무려 76.5%가, 일용직 근로자의 38.7%가 정규직에 해당한다는 결론이 나온다. 최근 한국 사회에서 문제가 되고 있는 '비정규직'에는 결과적으로는 1년 이상의 근속을 했거나 또는 기대하는 경우라도 상시적으로 고용불안에 시달리고 있으며, 근로계약기간 여부와는 별개로 정규직이 아니라는 이유로 차별적인 근로조건의 적용을 받고 있는 집단이라는 점을 간과한 것이라고 보여 진다.

한편, 김유선과 한국비정규노동센터 등은 비정규직이란 말 그대로 '정규직이 아닌 자'를 의미한다고 본다. 김유선(2003a, 2003b, 2001a, 2001b)은 비정규직을 장기임시근로, 계약근로, 시간제 근로, 호출근로, 특수고용, 파견근로, 용역근로, 가내근로로 나누며 이를 합산한 후 중복되는 부분을 제외한 규모가 비정규직의 규모에 해당한다고 밝힌다. 김유선에 따르면 2003년 8월의 경우 임금근로자 중에서 정규직은 44.6%, 비정규직은 55.4%로 나타나며, 비정규직의 97.9%가 임시근로 내지 임시근로를 겸하고 있다. 또한 한국비정규노동센터(2002)의 경우 고용형태를 고용주와의

10) 남기곤(2002)은 미국 BLS의 '한시근로자'에 대한 정의를 이용하여 미국과 한국의 비교를 하고 있는데, 그에 따르면 한국의 한시근로자는 미국(2.3%)의 3배에 이른다.

11) 대안적 고용관계는 직접고용 중 시간제근로, 간접고용 중 파견근로, 용역근로, 특수고용 중 일용대기근로, 독립도급근로, 재택근로로 정의한다.

계약관계, 시간제 여부, 특수고용 및 간접고용여부에 따라 비정규직을 개념화한 후 2002년 통계청 부가조사 자료를 이용해 비정규직이 56.6%에 이른다고 추정한다. 위와 같은 정의에 의해 추계된 김유선과 한국비정규노동센터 등의 비정규직의 규모는 다른 연구와 크게 차이가 난다. <표1>과 같은 연구자간의 비정규직 규모에 관한 큰 차이는 결국 장기임시근로자를 정규직으로 볼 것인가, 비정규직으로 볼 것인가에 따른 것이다(김유선, 2001c).

어떻게 개념정의를 하느냐에 따라 그 규모가 현저하게 차이가 난다는 점 이외에도 비정규직에 관한 선행연구의 큰 특징 중의 하나는 구체적인 성별차이에 대한 분석이 미비하다는 점이다. 고용형태별 규모를 파악하고 실태를 밝히고자 하는 많은 연구들이 존재하지만 대부분의 경우 성별차이에 관한 분석은 전체적인 규모나 임금차이를 밝히는 정도에서만 제시될 뿐이었다. 다만, 장지연(2001a, 2001b)의 경우 비정규직의 문제는 여성문제이기도 하다는 인식하에 성별차이를 보다 자세히 분석하고 있다. 그러나 경제활동인구조사의 상용직을 정규직으로, 임시직과 일용직을 비정규직으로 단순 분류하여 실태를 파악하였거나(장지연, 2001a), 부가조사를 이용해 비정규직내의 성별차이를 밝히고자 했던 경우라도 성별과 고용형태에 따라 다르게 범주화되는 여성근로자의 구체적인 인적특성, 근로조건의 실태파악 및 비교는 어려웠다고 보여 진다(장지연, 2001b).

### Ⅲ. 비정규직 규모추정

이 절에서는 한국사회에서 비정규직이란 어떤 고용형태로 일하는 근로자를 의미하는지를 개념화한 후 성별 비정규직의 규모를 추정해 보고자 한다. 구체적으로 인적특성별(연령, 학력, 혼인여부), 직종별, 산업별로 그 분포를 밝혀 한국 사회에서 비정규직으로 일하는 근로자의 특성을 드러내고자 한다.

## 1. 비정규직 개념 및 측정범주

통상적으로 정규직이란 근로계약기간의 정함이 없어 특별한 사정이 없는 한 정년의 적용을 받고, 전일제로 일하며, 고용사업주와 사용사업주가 동일하며, 근무장소가 고용사업주와 직접 관계된 사업장인 경우를 의미한다. 앞서 설명하였듯이, 비정규직의 범주에 대해 여러 입장이 존재하지만, 한국 사회에서 비정규직 문제란 정규직이 아닌 다양한 고용형태에서 발생하는 문제를 포괄하는 의미로 사용된다. 이에 본 글에서도 비정규직이란 정규직의 잔여개념으로 보고, 이러한 정의에 기반해 고용형태별의 규모 및 실태에 관한 성별차이를 분석하고자 한다.

이를 위해 본 연구에서는 2003년 8월에 실시한 통계청 경제활동인구조사 부가조사 원자료를 사용하였다. 이 자료를 이용해 비정규직 규모를 파악하고자 할 때 핵심적인 문제는 상용근로자로 분류된 사람 중에서 사실상 비정규직이 존재하며 그 규모를 파악하는 것이다. 이를 위해 종사상지위로 볼 때 상용근로자의 경우 부가조사를 통해 실제 비정규 여부를 파악한다. 우선, 상용근로자 중에서 시간제, 특수고용, 파견근로, 용역근로, 가내근로, 호출근로를 하는 근로자는 당연히 비정규직에 해당한다. 또한 <표2>와 같이 상용근로자 중에서 근로계약기간의 정함이 있거나(정의1), 명시적으로 근로계약기간은 정하지 않았더라도 사실상 임시적으로 일하는 근로자는 계약직으로 분류한다(정의2). 상용근로자 중에서 (정의1)과 (정의2)에 해당하지 않는 근로자들은 (정의3)으로 분류하며, 이들은 정규직에 해당한다.

&lt;표2&gt; 상용근로자 중에서 비정규직 근로자(임금근로자 중에서)

	상용근로자 중에서	비정규 여부
정의1 (①+②)	①근로계약기간의 정함이 있다고 답한 경우	비정규
	②근로계약기간의 정함이 없다고 답한 경우로서, 지속고용이 가능하다고 생각하며 그 이유가 계약의 반복갱신 때문이라고 답한 경우	비정규
정의2	③근로계약기간의 정함이 없다고 답한 경우로서, 지속고용이 가능하지 않다고 생각하며 그 이유가 (1) 이미 정해진 고용계약기간이 만료되기 때문에 (2) 묵시적·관행적으로 계약이 종료될 것이기 때문에 (3) 사업주가 그만두라면 언제든지 그만둔다는 조건(임시직 등)으로 채용되었으므로 (4) 현재 하는 업무(프로젝트)가 끝나기 때문에 (5) 현재의 일자리에서 전에 일하던 사람이 복귀하기 때문에 (6) 특정 계절동안만 일할 수 있기 때문에	비정규
정의3	정의1과 정의2에 해당하지 않는 경우	정규

그렇다면 종사상지위상 임시·일용 근로자는 모두 비정규직으로 볼 수 있는가? 당연히 그렇다. 이에 대해 박기성(2001)과 최경수(2001)는 통계청이 ‘경제활동인구조사’의 상용·임시·일용이 고용계약기간 보다는 수당이나 퇴직금 수혜 여부 등에 의해 구분되므로 통계청이 발표하는 임시·일용직 통계를 비정규직으로 보는 것을 받아들일 수 없다고 주장한다. 반면, 김유선(2001c)은 노동현장에서 임시·일용직 개념이 보편적으로 사용되고 있다는 점에서, 정이환(2003)은 현행 통계청의 임시·일용직 개념은 ‘근로조건상 차별’을 기준으로 한 비정규노동 개념에 해당하므로 비정규직으로 볼 수 있다고 주장한다. 한국 사회에서 비정규직은 ‘결과적인’ 근속기간으로 판단하는 것이 아니라 ‘비정규직으로 일한다’는 신분에 가까운 개념이므로 결과적으로 장기근속을 했다고 해서 비정규직이 아닌 것이 아니라 오히려 ‘명목적’ 비정규직으로 일하고 있는 속성을 보여주는 것이기 때문이다. 이와 같은 정의에 따라 고용형태를 분류하면 <표3>과

같다.

<표3> 종사상 지위에 따른 비정규직 여부

종사상지위		상 용	임 시	일 용
		정규/비정규		
고용계약여부	정의1	비정규	비정규	비정규
	정의2	비정규		
	정의3	정 규		
근로시간	시간제	비정규		
근로제공방식	특수고용	비정규		
	파견근로			
	용역근로			
	가내근로			
	호출근로			

## 2. 비정규직 규모추정

2003년 8월 현재 전체 임금근로자의 58.5%는 남성, 41.5%는 여성으로 나타나며, 비정규직은 7,965천명으로 전체의 56.2%를 차지한다. 전체 임금근로자를 성별, 고용형태별로 구분하면, 남성 정규직이 31.3%, 여성 비정규직이 29.1%, 남성 비정규직이 27.2%, 여성 정규직이 12.4% 순으로 나타난다. 전체 노동시장에서 여성 비정규직의 규모가 차지하는 비중이 남성 정규직의 규모와 비슷할 정도로 확대되어 있음을 알 수 있다. 실제로 여성의 경우 전체 임금근로자의 약70%가 비정규직으로 일하고 있으며, 남성의 경우 약46%가 비정규직으로 일하고 있다. 이러한 사실은 노동시장 전반적으로 비정규직화가 심각하게 진행되었으며, 특히 여성은 임금근로자 10명중 7명이 불안정한 고용상태에 놓여있음을 보여준다.

&lt;표4&gt; 성별, 정규/비정규 분포

(천명, %)

	남 성	여 성	전 체
정규직	4,433(53.5)[31.3]	1,751(29.8)[12.4]	6,184(43.7)[43.7]
비정규직	3,850(46.5)[27.2]	4,115(70.2)[29.1]	7,965(56.2)[56.3]
전체	8,283(100.0)[58.5]	5,866(100.0)[41.5]	14,149(100.0)[100.0]

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

\* []는 전체 임금근로자 중에서 각각의 비율을 나타냄.

<표5>에서 볼 수 있듯이 한국 비정규직의 특징은 대부분이 계약직 또는 계약직을 겸하고 있으며(김유선, 2003a), 시간제 근로자의 경우 상대적으로 낮은 비율을 차지한다는 것이다. 유럽의 경우 비정규직은 주로 시간제의 형태로 여성들이 서비스업종에 종사하는 것으로 나타나는 것과 차이가 있으며(Smith et al, 1998), OECD 국가와 비교해 보아도 이러한 현상은 두드러진다(OECD, 2004; OECD, 2002). 이에 대해 심상완(1999)은 다른 나라와는 달리 우리나라의 경우 시간제 노동자의 비중은 낮고 단기고용노동자의 비중이 높은 것은 수량적 유연성을 확보할 뿐만아니라 노동비용절감효과가 크기 때문이라고 주장한다. 즉, 정규직에 비해 임금이 낮고 사회보험과 복지후생 등 간접비용이 거의 들지 않는다는 것이다.

근로제공방식에 따른 비정규직 비율을 성별로 살펴보면, 여성의 경우 계약직, 시간제, 특수고용, 호출근로, 재택근로, 용역근로, 파견근로 순으로 나타나며, 남성은 계약직, 호출근로, 시간제, 특수고용, 용역근로, 파견근로, 재택근로 순으로 나타나 성별에 따라 다소 차이가 있음을 알 수 있다. 한편, 시간제근로와 재택근로의 경우 여성의 비율이 각각 74.2%와 89.2%로 매우 높게 나타나며, 호출근로는 남성이 64.5%로 다소 높게 나타난다.

&lt;표5&gt; 성별, 비정규직 유형별 분포

(천명, %)

	비 정 규 직		
	남 성	여 성	전 체
임금근로자 전체	8,283(100.0)	5,866(100.0)	14,149(100.0)
정규직	4,433(53.5)	1,751(29.8)	6,184(43.7)
비정규직(중복제외)	3,850(46.5)	4,115(70.2)	7,965(56.2)
계약직근로	3,751(45.3)	4,064(69.3)	7,816(55.2)
호출근로	380(4.6)	208(3.5)	589(4.2)
시간제근로	240(2.9)	689(11.7)	929(6.6)
파견근로	41(0.5)	57(1.0)	98(0.7)
용역근로	204(2.5)	142(2.4)	346(2.4)
특수고용	229(2.8)	371(6.3)	600(4.2)
재택근로	18(0.2)	148(2.5)	166(1.2)

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

종사상지위별 분포를 보면, 남성 비정규직의 17.4%가 상용근로자인 것으로 나타나며, 여성 비정규직의 경우 9.3%가 상용근로자로 나타난다. 통계청의 조사지침서에 따르면 상용근로자란 고용계약기간이 1년 이상(초과)인 정규직원을 말하며, 고용계약기간 적용이 곤란한 경우에는 1년 이상의 계약기간을 정한 경우 등 계약직도 포함되므로, 상용근로자라고 해서 모두 정규직에 해당하는 것은 아니다<sup>12)</sup>. 오히려 비정규직의 13.2%가 상용근로자에 해당한다는 사실은 상시적으로 사용됨에도 비정규직으로 고용된 비율이 그만큼 높다는 것을 의미한다.

12) 통계청의 『경제활동인구조사 지침서』 중 종사상 지위 분류에 대한 지침에 대해서는 남성일(2001) p7-8참고.

&lt;표6&gt; 성별, 종사상지위별, 정규/비정규 분포

(천명, %)

	비 정 규		정 규		임금근로자
	남 성	여 성	남 성	여 성	전 체
상용근로자	671(17.4)	382(9.3)	4,433(100.0)	1,751(100.0)	7,236(51.1)
임시근로자	2,110(54.8)	2,762(67.1)	0(0.0)	0(0.0)	4,872(34.4)
일용근로자	1,069(27.8)	971(23.6)	0(0.0)	0(0.0)	2,041(14.4)
전체	3,850(100.0)	4,115(100.0)	4,433(100.0)	1,751(100.0)	14,149(100.0)

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

이러한 사실은 고용형태별 근속년수를 살펴보면 더욱 뚜렷해진다. <표 7>에 따르면 비정규직이라도 2년 이상 근속했다고 답한 경우가 남녀 각각 26.5%, 22.5%나 됨을 알 수 있다. 특히, 5년 이상 일하고 있는 비정규직도 남녀 각각 12.0%, 7.8%로 높게 나타나 상당수가 사실상 정규직과 다름없이 장기간 근무함에도 불구하고 ‘신분상’ 비정규직으로 일하고 있음을 알 수 있다. 여기서 ‘신분’이라는 것은 한국 사회에서 비정규직이 근속기간에 따라 결정되기 보다는 ‘일을 시작할 당시 고용계약을 어떻게 했느냐’에 따라 결정되며, 일단 비정규직으로 일하기 시작하면 이후 정규직으로 전환될 가능성이 낮다는 점(남재량·김태기, 2001; 한준·장지연, 2000), 뒤에 설명하겠지만 비정규직이라는 고용형태 자체가 정규직에 비해 열악하고 차별적 근로조건의 적용을 받게 되는 근거가 된다는 점을 의미한다.



&lt;표 7&gt; 성별, 근속년수별, 정규/비정규 분포

(천명, %)

	비 정 규		정 규		임금근로자
	남 성	여 성	남 성	여 성	전 체
1년미만	2,337(60.7)	2,526(61.4)	593(13.4)	350(20.0)	943(41.0)
1-2년미만	496(12.9)	662(16.1)	446(10.1)	280(16.0)	726(13.3)
2-3년미만	248(6.4)	293(7.1)	289(6.5)	175(10.0)	464(7.1)
3-5년미만	313(8.1)	313(7.6)	588(13.3)	302(17.3)	890(10.7)
5-10년미만	272(7.1)	220(5.4)	940(21.2)	337(19.2)	1,276(12.5)
10년이상	88(4.9)	100(2.4)	1,577(35.6)	307(17.5)	1,884(15.3)
전체	3,850(100.0)	4,115(100.0)	4,433(100.0)	1,751(100.0)	14,149(100.0)

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

### 3. 인적특성별 비정규직 분포

연령, 학력, 혼인여부 등 어떤 인적 특성을 가진 근로자가 비정규직으로 일하는가에 대해 기존 연구들은 비정규직 범주 및 분석 자료에 따라 다양한 결과를 보이고 있다(김영범, 2003; 남기곤, 2002)<sup>13)</sup>. 그러나 부분적으로 김유선(2003a), 장지연(2001b)이 인적특성을 성별에 따라 분석하는 것을 제외하고는 대부분 성별을 분리하지 않고 인적특성을 기술하고 있다는 점에서 한계가 있다. 인적특성의 가장 핵심적인 부분이 바로 성별이라는 변수인데, 성별을 분리하지 않고 ‘모든’ 비정규직의 인적특성을 논한다는 것은 사실 별다른 의미가 없기 때문이다.

13) 2001년 경제활동인구조사 부가조사를 이용해 한시근로자의 규모를 파악한 남기곤(2002)은 한국의 경우 한시근로자가 저학력, 고연령에 집중적으로 분포되어 있다고 밝힌다. 반면, 한국노동연구원에서 실시한 ‘한국노동패널’을 분석한 김영범(2003)은 장년층의 경우 청년층(15-24세)에 비해 비정규직의 가능성이 낮다는 상반된 결론을 보이고 있다.

우선, 연령별 정규/비정규직의 분포를 살펴보면 여성에게 연령은 고용 형태를 결정하는 주요한 변수로 작용함을 알 수 있다. 남성은 30대에서 50대 사이가 전체 정규직의 약70%를 차지하고 있는 것으로 나타나지만, 여성은 20대가 전체 여성 정규직의 약 48.4%를 차지하는 것으로 나타나기 때문이다. 즉, 여성의 경우 20대에는 비교적 정규직으로 일할 확률이 다른 연령대에 비해 높지만, 30대 이상으로 연령이 높아질수록 상대적으로 정규직 고용형태를 유지하는 것이 어렵다는 것을 보여준다. 한편, 비정규직의 경우 <표8>과 같이 남녀모두 전연령대에 비교적 고루 분포되어 있는 것으로 나타나는데, 이러한 사실은 비정규직이 나이가 어리거나, 많은 특정 연령대에 집중된 고용형태가 아니라는 것을 반증한다. 즉, 한국에서 비정규직은 본격적으로 노동시장에 진입하기 전후에 일시적으로 나타나는 고용형태가 아니라고 볼 수 있다.

<표8> 성별, 연령별, 정규/비정규 분포

(천명, %)

	비 정 규		정 규		임금근로자
	남 성	여 성	남 성	여 성	전 체
20세미만	104(2.7)	134(3.3)	10(0.2)	20(1.2)	268(1.9)
20세이상-30세미만	1,053(27.3)	1,144(27.8)	786(17.7)	847(48.4)	3,830(27.1)
30세이상-40세미만	1,064(27.6)	1,001(24.3)	1,797(40.5)	457(26.1)	4,320(30.5)
40세이상-50세미만	797(20.7)	1,025(24.9)	1,261(28.5)	310(17.7)	3,393(24.0)
50세이상-60세미만	502(13.0)	517(12.6)	522(11.8)	107(6.1)	1,647(11.6)
60세이상	331(8.6)	293(7.1)	57(1.3)	9(0.5)	689(4.9)
전체	3,850(100.0)	4,115(100.0)	4,433(100.0)	1,751(100.0)	14,149(100.0)

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

다음으로 교육정도별 전체 임금근로자의 분포를 살펴보면 고졸이 전체 임금근로자의 44.3%로 가장 높게 나타나며, 대졸이상이 24.9%, 중졸이하가 19.5%, 전문대졸이 11.4% 순으로 나타난다. 이를 다시 정규직과 비정

규직으로 나누어 살펴보면 비정규직의 경우 상대적으로 고졸이하의 비율이 높음을 알 수 있다. 비정규직의 경우 남녀모두 고졸의 비율이 각각 51.4%와 46.5%로 가장 높게 나타나며, 중졸이하가 각각 24.9%, 31.6%순으로 나타난다. 그러나 전문대졸 이상의 경우에도 남녀 각각 23.7%, 21.8%가 비정규직으로 일하는 것으로 나타나 고학력 집단이라고 해서 비정규직 문제에서 자유로운 것은 아님을 알 수 있다. 특히, 점점 고학력 청년 실업의 문제가 심각해지는 현실에서 이들 고학력 집단에 비정규직이 확대될 가능성은 매우 높다고 생각된다.

<표9> 성별, 교육정도별, 정규/비정규 분포

(천명, %)

	비 정 규		정 규		임금근로자
	남 성	여 성	남 성	여 성	전 체
중졸이하	960(24.9)	1,300(31.6)	311(7.0)	185(10.6)	2,756(19.5)
고 졸	1,978(51.4)	1,914(46.5)	1,734(39.1)	637(36.4)	6,263(44.3)
전문대졸	315(8.2)	426(10.3)	521(11.8)	350(20.0)	1,611(11.4)
대졸이상	598(15.5)	475(11.5)	1,867(42.1)	579(33.1)	3,518(24.9)
전 체	3,850(100.0)	4,115(100.0)	4,433(100.0)	1,751(100.0)	14,149(100.0)

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

일반적으로 비정규직에서 여성이 특히 높은 비율을 차지하는 것에 대해서 남성생계부양자를 전제로 여성은 가사노동과 양육을 담당하기 때문에 임금이 적더라도 이를 양립할 수 있는 직업을 선호하기 때문이라고 설명한다(안주엽 외, 2002; 어수봉, 1991). 이에 대해 Spalter-Roth와 Hartmann (1998)은 여성이 가사와 양육과 병행하기 위해 비정규직 근로를 선택한다는 것을 설명하기 위해서는 비정규직 여성에게 정규직의 소득이 있는 배우자가 존재해야 가능하다고 전제하면서, 1980-90년대 미국의 사례를 통해 위와 같은 가설이 시간제 여성에 대해서는 어느 정도 설명력이 있을지 모르지만, 임시직 여성에 대해서는 설명되지 않는다고 밝힌다. 임시직 여

성은 남성의존도 보다 오히려 국가복지에 대한 의존도가 높게 나타난다는 것이다. 우리나라의 경우도 <표10>에서 보여지듯이 여성 비정규직의 30.3%가 미혼이며, 12.3%가 사별이혼으로서 배우자가 없는 여성이 전체 여성 비정규직의 42.6%를 차지한다. 이러한 사실들은 남성생계부양자를 전제한 ‘여성이 가사양육과 병행하기 위해서 비정규직을 선호한다’는 통념이 보다 비판적으로 분석되어야 함을 시사한다.

<표10> 성별, 혼인상태별, 정규/비정규 분포

(천명, %)

	비 정 규		정 규		임금근로자
	남 성	여 성	남 성	여 성	전 체
미혼	1,354(35.2)	1,247(30.3)	910(20.5)	828(47.3)	4,369(30.7)
유배우	2,317(60.2)	2,361(57.4)	3,447(77.8)	846(48.3)	8,971(63.4)
사별이혼	783(4.6)	507(12.3)	759(17.1)	78(4.4)	839(5.9)
전체	3,850(100.0)	4,115(100.0)	4,433(100.0)	1,751(100.0)	14,149(100.0)

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

#### 4. 직종별, 산업별 비정규직 분포

다음으로 고용형태별 직종의 분포를 살펴보면, 정규직 남성의 경우 사무종사자의 비율이 전체의 28%로 가장 높게 나타나며, 장치기계조작및조립종사자 19.2%, 기술공및준전문가 15.9%, 전문가 13%, 기능원및관련기능종사자가 10.2% 등으로 비교적 고른 분포를 보인다. 반면, 정규직 여성의 경우 사무종사자가 전체의 42.3%, 전문가가 24.4%로 전체의 약 70%를 차지한 것으로 나타나, 남성과는 달리 정규직 여성고용이 특정 직종에 편중되었음을 알 수 있다.

비정규직의 경우 정규직과 다른 직종 분포를 보인다. 남성의 경우 기능원및관련기능조사자가 및 단순노무종사자가 전체의 약 50%를 차지하며,

기술공및전문가도 10%정도에 이른다. 반면, 여성 비정규직의 경우 서비스, 판매, 사무 종사자 및 단순노무종사자의 비율이 매우 높게 나타난다. 여성 비정규직의 24.2%는 서비스종사자로 일하고 있으며, 단순노무종사자가 약20.9%, 판매종사자가 16.1%, 사무종사자가 15.0%로서 이들 직종에 전체 여성 비정규직 근로자의 약 76.2%가 일하고 있는 것으로 나타난다<sup>14)</sup>.

<표11> 성별, 직종별, 정규/비정규 분포

(천명, %)

	비 정 규		정 규		임금근로자
	남 성	여 성	남 성	여 성	전 체
의원및고위임직원관리자	47(1.2)	3(0.1)	186(4.2)	6(0.3)	242(1.7)
전문가	173(4.5)	254(6.2)	575(13.0)	427(24.4)	1,429(10.1)
기술공및전문가	395(10.3)	355(8.6)	704(15.9)	154(8.8)	1,609(11.4)
사무종사자	320(8.3)	615(15.0)	1,242(28.0)	741(42.3)	2,919(20.6)
서비스종사자	245(6.4)	997(24.2)	184(4.1)	56(3.2)	1,481(10.5)
판매종사자	271(7.0)	664(16.1)	66(1.5)	41(2.4)	1,042(7.4)
농업임업어업숙련종사자	28(0.7)	15(0.4)	5(0.1)	0(0.0)	48(0.3)
기능원및관련기능종사자	924(24.0)	240(5.8)	451(10.2)	54(3.1)	1,669(11.8)
장치기계조작및조립종사자	525(13.6)	112(2.7)	853(19.2)	151(8.7)	1,641(11.6)
단순노무종사자	922(23.9)	861(20.9)	167(3.8)	119(6.8)	2,069(14.6)
전 체	3,850(100.0)	4,115(100.0)	4,433(100.0)	1,751(100.0)	14,149(100.0)

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

직종별 여성 비정규직의 비율을 살펴보면, 서비스종사자와 판매종사자의 경우는 전체 여성임금근로자의 약95%가 비정규직으로 나타난다. 즉,

14) 배진한(2001)은 남성의 경우 정규직과 비정규직 사이의 직종분리가 비교적 뚜렷하게 나타나는 반면, 여성의 경우 정규직과 비정규직간의 직종분리가 현저하지 않다는 특징을 보이는데 이는 여성의 경우 정규직이라 해도 전통적인 여성직종에 집중 배치되기 때문이라고 본다.

이들 직종에서 일하는 여성근로자의 경우 대부분이 비정규직으로 일하고 있는 것이다. 특히, 서비스, 판매직의 비정규직화는 여성을 중심으로 전개되었다. 위 <표11>에 따르면 전체 서비스직 종사자는 1,481천명이며 이 중 남성이 429천명으로 약29%를 차지하고 있으나, 이들 남성 서비스직 종사자 중에서 약43%인 184천명은 정규직으로 일하고 있다. 또한 판매종사자의 경우도 전체 1,042천명 중에서 약32%인 337천명은 남성이며, 남성 판매종사자의 약20%는 정규직으로 나타난다. 이러한 사실은 동일한 직종 내에서도 성별에 따라 비정규직화가 차별적으로 진행되고 있음을 보여주며, 동시에 특정 직종의 여성들이 비정규직화 되는 것에 대하여 이는 ‘성별’의 문제가 아니라 ‘직종’의 문제라고 주장하는 것은 한계가 있음을 보여준다.

&lt;표12&gt; 직종별 여성 비정규직 비율

	여성 임금근로자 규모			(천명, %)
	비정규	정 규	임금근로자	비 율
의원및고위임직원관리자	3(0.1)	6(0.3)	9(0.2)	33.3
전문가	254(6.2)	427(24.4)	681(11.6)	37.3
기술공및준전문가	355(8.6)	154(8.8)	509(8.7)	70.0
사무종사자	615(15.0)	741(42.3)	1,357(23.1)	45.3
서비스종사자	997(24.2)	56(3.2)	1,052(17.9)	95.0
판매종사자	664(16.1)	41(2.4)	705(12.0)	94.0
농업임업어업숙련종사자	15(0.4)	0(0.0)	15(0.3)	100.0
기능원및관련기능종사자	240(5.8)	54(3.1)	294(5.0)	82.0
장치기계조작및조립종사자	112(2.7)	151(8.7)	263(4.5)	42.6
단순노무종사자	861(20.9)	119(6.8)	980(16.7)	87.9
전체	1,751(100.0)	4,115(100.0)	5,866(100.0)	70.2

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

다음으로 산업별로 여성의 비정규직 비율을 살펴보면, 숙박및음식점업

의 경우 약97.2%가 비정규직으로 매우 높은 비정규직의 비율을 보이고 있다. 다음으로 기타공공수리및개인서비스업이 86.4%, 부동산업및임대업 84.1%, 오락문화운동관련사업이 82.8%, 도소매업이 80.4% 또한 비정규직 비율이 약80%대로 10명중 8명이상이 비정규직으로 일하고 있는 것으로 나타난다. 상대적으로 비정규직의 비율이 낮은 산업으로는 국제및외국기관이 33.3%, 통신업이 39.4%, 보건및사회복지사업이 42.4%, 공공행정국방사회보장행정이 46.9%, 운수업이 49.3%순으로 나타난다. 상대적으로 비정규직의 비율이 낮다고 하지만 이들 산업에서도 10명중 5명 정도는 비정규직으로 일하고 있음을 알 수 있다.

<표13> 산업별 여성 비정규직 비율

(천명, %)

	여성 임금근로자 규모			비정규직 비율
	비정규	정 규	임금근로자	
농 업 및 임 업	82(2.0)	2(0.1)	85(1.5)	97.6
어 업	2(0.0)	0(0.0)	2(0.0)	100.0
광 업	1(0.0)	0(0.0)	1(0.0)	100.0
제 조 업	726(17.7)	493(28.2)	1219(20.8)	59.6
전 기 가 스 및 수 도 사 업	9(0.2)	4(0.2)	13(0.2)	69.2
건 설 업	79(1.9)	42(2.4)	121(2.1)	65.3
도 소 매 업	755(18.3)	184(10.5)	939(16.0)	80.4
숙 박 및 음 식 점 업	736(17.9)	21(1.2)	757(12.9)	97.2
운 수 업	34(0.8)	35(2.0)	69(1.2)	49.3
통 신 업	28(0.7)	43(2.4)	70(1.2)	39.4
금 융 및 보 험 업	235(5.7)	131(7.5)	366(6.2)	64.2
부 동 산 업 및 임 대 업	69(1.7)	13(0.7)	82(1.4)	84.1
사 업 서 비 스 업	274(6.7)	110(6.3)	384(6.5)	71.4
공 공 행 정 국 방 사 회 보 장 행 정	92(2.2)	104(6.0)	196(3.3)	46.9
교 육 서 비 스 업	434(10.6)	306(17.5)	740(12.6)	58.6

	여성 임금근로자 규모			비정규직
	비정규	정 규	임금근로자	비율
보건및사회복지사업	157(3.8)	213(12.2)	370(6.3)	42.4
오락문화운동관련사업	82(2.0)	17(1.0)	99(1.7)	82.8
기타공공수리및개인서비스업	178(4.3)	28(1.6)	206(3.5)	86.4
가 사 서 비 스 업	141(3.4)	0(0.0)	141(2.4)	100.0
국 제 및 외 국 기 관	2(0.0)	4(0.3)	6(0.1)	33.3
전 체	4,115(100.0)	1,751(100.0)	5,866(100.0)	70.2

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

#### IV. 비정규직 근로자의 근로조건

비정규직이 사회적으로 문제가 되는 것은 그러한 고용형태로 인하여 고용불안정이 심화된다는 것 이외에도 차별적이고 열악한 근로조건에서 일하고 있다는 점이다. 일반적으로 비정규직의 경우 단지 고용형태가 다른 것이 아니라 임금은 물론 유급휴가, 병가, 실업급여와 다른 부가적인 급여, 교육 등에서 정규직에 비해 낮은 수준이다(OECD, 2002; OECD, 1999; Spalter-Roth & Hartmann, 1998; Walby, 1997). 이에 다음에서는 구체적인 비정규직 근로자의 근로조건을 성별에 따라 살펴보도록 하겠다.

##### 1. 임금수준

임금수준은 근로자의 기본적인 근로조건을 나타내는 중요한 기준이라고 볼 수 있다. 한국사회에서 비정규직이 정규직과 단지 ‘다른’ 고용형태가 아니라 ‘하나의 신분’으로 보여지는 것도 비슷한 일을 하더라도 고용형태에 따라 임금에 있어서의 상당한 격차를 나타내기 때문이다. 우리나라에서 임금결정 원리는 ‘무슨 일을 하는가’ 보다 ‘누가 그 일을 하는가’에



따라 결정되는데, 이러한 임금결정은 정규/비정규 여부에 따라 동일 노동이라도 사실상 차등 임금을 허용한다(심상완, 1999). 실제로 안주엽(2001)에 따르면 정규직과 비정규직의 시간당 임금격차는 35%에 이르며, 임금결정에 영향을 미치는 요인들을 통제한 후에도 비정규직은 정규직보다 약19%나 낮은 임금을 받는 것으로 나타났다.

2003년 8월 현재 비정규직의 전체의 월평균임금은 103만원으로 정규직의 약51.2%에 불과하다. 성별로 보면, 여성 임금근로자의 경우 전체 월평균임금은 102만원으로 남성 임금근로자의 약 57.0%로 나타난다. 정규/비정규여부에 따라 또한 성별에 따라 임금격차가 상당함을 알 수 있다. 실제로 남성 정규직의 월평균임금을 기준으로 할 때 여성정규직은 66.3%, 남성비정규직은 57.0%, 여성 비정규직은 36.8%에 불과하다. 이러한 임금격차는 근로시간을 통제한 시간당임금을 살펴봐도 마찬가지이다. 남성 정규직을 기준으로 볼 때 시간당임금은 여성정규직이 68.9%, 남성 비정규직이 56.7%, 여성 비정규직이 41.6% 순으로 나타난다. 특히, 여성 비정규직의 약 10%에 해당하는 374천명은 최저임금에 미달하는 임금을 받아 최소한의 법적인 보호마저도 받지 못하고 있는 것으로 나타났다<sup>15)</sup>. 이는 임금차별의 결과로 해석할 수 있는데(OECD, 1994), 여성의 경우 고용형태/성별에 따라 이중차별에 노출되어 있음을 알 수 있다.

<표14> 성별, 정규/비정규별 월평균임금

(만원, %)

	남 성	여 성	전 체
정 규 직	223(100.0)	148(66.3)	201[100.0]
비 정 규 직	127(57.0)	82( <b>36.8</b> )	103[51.2]
전 체	178{100.0}	102{57.3}	147

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

\* ()은 남성 정규직을 100으로 했을 때의 비율

15) 본 조사기간에 적용되던 법정최저임금(2002.9.1-2003.8.31)은 시간당 2,275원, 1일 8시간 기준으로 할때 일급 18,200원이었다.

\* []은 정규직을 100으로 했을 때 비정규직의 비율

\* {}은 남성을 100으로 했을 때 여성의 비율

비정규직 내에서도 구체적인 고용형태에 따라 월평균임금에는 커다란 차이가 나타난다. 그러나 동일한 비정규직 유형 내에서도 여성은 남성보다 낮은 임금으로 나타나 성별에 따른 차별이 여전히 존재함을 알 수 있다. 비정규직의 월평균임금을 비정규직 유형별로 살펴보면 남성의 경우 특수고용이 152만원으로 가장 높게 나타났고, 파견근로가 139만원, 계약근로가 126만원, 용역근로가 99만원, 호출근로 97만원, 재택근로 93만원, 시간제근로 56만원 순으로 나타났다. 여성 비정규직의 경우도 특수고용이 112만원으로 가장 높은 평균임금을 나타냈고, 파견근로가 90만원, 계약근로가 82만원, 용역근로가 69만원, 호출근로가 51만원을 나타냈고, 시간제근로, 재택근로는 각각 47만원, 35만원으로 월평균임금이 50만원에도 못 미치는 것으로 나타났다.

<표15> 비정규직 유형별 월평균임금

(만원)

	비 정 규		
	남 성	여 성	전 체
계약근로	126	82	103
호출근로	97	51	81
시간제근로	56	47	49
파견근로	139	90	110
용역근로	99	69	87
특수고용	152	112	127
재택근로	93	35	41
전체	127	82	103

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

## 2. 근로시간

일반적으로 비정규직은 일시적인 업무에, 정규직에 비해 짧은 시간 일할 것이라고 생각한다. 그러나 2003년 8월 현재 주당 평균 근로시간을 살펴보면 놀랍게도 남성 비정규직의 경우 51시간으로 가장 긴 것으로 나타난다. 다음으로 남성 정규직이 49시간, 여성 정규직이 47시간, 여성 비정규직이 46시간 순으로 나타난다. 이러한 사실은 정규/비정규 여부에 따른 근로시간의 차이가 거의 없으며, 남성의 경우 비정규직이 정규직보다 더 오래 일하는 것을 알 수 있다.

<표16> 성별, 정규/비정규별 주당평균 근로시간

(시간)

	남 성	여 성	전 체
정 규 직	49	47	48
비 정 규 직	51	46	48
전 체	50	46	48

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

비정규직 내에서도 고용유형에 따라 주당근무시간의 차이가 나타난다. 남녀모두 용역·파견 근로자의 근로시간이 가장 긴 것으로 나타난다. 용역·파견근로자의 경우 사용사업주와 파견사업주가 달라 현실적으로 노동법의 사각지대에 존재하고 있는 것과도 무관하지 않다고 보여 진다. 우선, 남성의 경우 용역근로자의 주당 평균근로시간이 59시간으로 가장 높게 나타난다. 다음으로 계약근로, 파견근로, 특수고용이 각각 51시간으로 역시 장시간근로를 하고 있다. 여성 비정규직의 경우에도 파견, 용역 근로가 주당 평균근로시간이 47시간으로 가장 높게 나타나며, 계약근로가 46시간, 재택근로와 호출근로가 각 39시간을 나타낸다.

&lt;표17&gt; 비정규직 유형별 주당근무시간

(시간)

	비 정 규		
	남 성	여 성	전 체
계 약 근 로	51	46	48
호 출 근 로	47	39	44
시 간 제 근 로	23	23	23
파 건 근 로	51	47	49
용 역 근 로	59	47	54
특 수 고 용	51	41	45
재 택 근 로	40	39	39
전 체	51	46	48

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

## (3) 사회보험가입 등 기타 근로조건

많은 연구들이 비정규직은 여러 가지 사회적 보호에서 배제되어 있음을 이미 지적한 바 있다(윤정향, 2003; 심상완, 1999). 원칙적으로 비정규직이라 하더라도 각각의 법에 따라 가입대상에 해당될 경우 사회보험에 당연히 가입되어야 하나<sup>16)</sup>, 실제로 사회보험의 적용을 받는 비정규직의 비율이 매우 낮은 것으로 나타난다. 정규직의 경우 남녀 모두 사회보험 가입율이 약90%를 상회하는 것으로 나타나 정규직 근로자에 대한 사회보험 가입은 어느 정도 정착되었다고 보여진다. 그러나 비정규직의 경우

16) 2003년 8월 당시 비정규직 근로자의 4대보험 가입조건은 다음과 같다. 우선, 산재보험의 경우 정규/비정규 여부와 상관없이 산재가입대상 사업장에서 일하는 모든 근로자가 가입대상이 된다. 고용보험의 경우 1월간 소정근로시간이 80시간(1주간 소정근로시간이 18시간) 미만인자와 일용근로자 및 1개월 미만으로 고용되는 계약직 근로자(실업급여만)는 적용제외된다. 국민연금과 건강보험의 경우 일용근로자 또는 1월 미만의 기한부 근로자와 1월간 근로시간이 80시간 미만인 시간제 근로자가 적용제외 된다.

약 28%로 매우 낮은 사회보험 가입율을 나타낸다. 비정규직 내에서도 성별에 따른 차이를 보이는데 남성의 경우 국민연금, 건강보험, 고용보험의 평균 가입율이 32.5%에 해당하는 반면, 여성은 24.1%에 불과하다.

<표18> 4대 보험가입율

(%)

	비 정 규		정 규		임금근로자
	남 성	여 성	남 성	여 성	전 체
국민연금	31.7	23.6	96.9	95.7	57.7
건강보험	34.9	25.4	97.9	96.7	59.5
고용보험	31.0	23.3	79.7	77.9	49.8
전체	32.5	24.1	91.5	90.1	55.7

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

다음으로 퇴직금, 시간외수당, 상여금의 적용여부를 살펴보자. 동일한 사업장에서 1년 이상 일할 경우 정규/비정규직 여부와 무관하게 모든 근로자는 법정퇴직금을 받을 수 있다. 이는 비정규직이라 하더라도 마찬가지이다. 그러나 정규직의 경우 약 99%가 퇴직금을 받을 수 있다고 응답한 반면, 비정규직의 경우 퇴직금을 받을 수 있다고 응답한 비율이 17.4%에 불과하다.

시간외수당의 경우도 정규/비정규 여부와 무관하게 법정근로시간 이상 일할 경우 발생하는 법정수당의 하나이다. 그러나 비정규직의 경우 시간외근로를 하더라도 시간외수당을 받을 수 있다고 답한 경우는 12%에 불과하다. 특히, 여성 비정규직의 경우 시간외수당을 받을 수 있다고 답한 비율은 9.7%에도 못 미친다. 앞서 비정규직의 장시간근로를 상기해 볼 때 대다수의 비정규직이 시간외근무를 하는 경우라도 그에 대한 수당은 지급받지 못하고 있는 것을 짐작할 수 있다.

마지막으로, 비정규직의 경우 상여금을 받을 수 있다고 답한 비율은 남성의 경우 약 20.4%, 여성은 그 절반 정도인 약 11.2%에 불과하다. 낮은

상여금 지급율은 비정규직이 정규직에 비해 낮은 평균임금을 받는 것에도 영향을 미친다.

<표19> 성별, 정규/비정규별 부가급여 적용율

(%)

	비 정 규		정 규		임금근로자
	남 성	여 성	남 성	여 성	전 체
퇴직금	21.2	13.6	99.0	98.3	52.9
시간외수당	14.0	9.7	77.8	74.1	40.2
상여금	20.4	11.2	97.6	96.2	51.3
전체	18.5	11.5	91.5	89.5	48.1

자료 : 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료에서 필자 계산

## V. 결 론

지금까지 비정규직에 관한 많은 연구들이 있었지만 대부분은 성별특성이 구체적으로 파악되지 않고, 단지 여성의 비정규직화가 심화되고 있다는 총량적인 차원에서의 논의만이 반복되었다. 이에 본 연구에서는 통계청에서 실시한 2003년도 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료를 이용해 고용형태와 성별이 복합적으로 작용하고 있는 현재의 노동시장의 실태를 파악하여 비정규직 고용의 특성과 성별차이를 밝히고자 했다. 연구 결과는 다음과 같다.

한국사회에서 비정규직이란 정규직이 아닌 다양한 고용형태로 존재하는 근로자를 의미한다. 따라서 통계청 자료를 이용해 비정규직의 규모를 파악할 때 핵심은 상용근로자로 분류된 사람 중에서 사실상 비정규직이 존재하며 그 규모를 파악하는 것이다. 이에 본 연구에서는 상용근로자의 경우 부가조사를 통해 실제 비정규직 여부를 파악하였다. 임시·일용근로

자의 경우 당연히 비정규직에 포함된다. 이러한 비정규직 범주에 근거해 그 규모를 파악한 결과 2003년 8월 현재 남성 임금근로자의 약46%, 여성 임금근로자의 약70%가 비정규직으로 나타난다. 여성고용의 비정규직화 외에도 한국의 비정규직의 특성은 대부분이 계약직이거나 계약직을 겸하는 비율이 높다는 것이다. 이는 OECD 국가들의 경우 대체로 시간제의 형태로 비정규직이 나타나는 것과는 차이가 있다. 또한 비정규직으로 5년 이상 장기근속한 경우도 남녀 각각 12.0%, 7.8%에 이르는 것으로 나타나 상당수가 명목상 비정규직으로 일하고 있음을 알 수 있었다.

다음으로 비정규직 근로자의 인적특성별 분포는 일반적으로 비정규직 근로에 대해 가지고 있는 몇 가지 통념이 재검토되어야 함을 보여주었다. 우선, 연령별로 볼 때 비정규직이 남녀 모두에게 전연령대에 고르게 분포되어 있는 것으로 나타나 한국에서 비정규직은 더 이상 나이가 어리거나 많은 특정 연령대에 집중된 고용형태가 아닌 것으로 밝혀졌다. 학력별로 볼 때도 전문대졸 이상의 경우에도 남녀 각각 23.7%, 21.8%가 비정규직으로 일하는 것으로 나타나 고학력 집단도 비정규직화에서 자유롭지 못하다는 것이 밝혀졌다. 무엇보다, 혼인상태별로 볼 때 여성 비정규직의 약 43%가 배우자가 없는 것으로 나타나 여성의 수입이 가족 내에서 부차적이기 때문에 또는 양육을 위해 여성 스스로 비정규직을 선호한다는 통념이 비판적으로 분석되어야 함을 알 수 있었다.

그리고 서비스직, 판매직 등 동일한 직종 내에서도 성별에 따라 비정규직화가 차별적으로 진행된 것으로 나타난다. 예를 들어, 서비스종사자의 경우 여성은 약95%가 비정규직으로 일하고 있는 반면, 남성은 약57%만이 비정규직으로 나타난다. 이러한 사실은 특정 직종의 여성들이 비정규직화 되는 것에 대하여 이는 '성별'의 문제가 아니라 '직종'의 문제라고 주장하는 것이 한계가 있음을 보여준다. 단지 '직종'에 의해서만 아니라 '성별'에 의해 여성들은 더욱 주변화되고 있는 것이다.

마지막으로 비정규직 근로자의 근로조건을 살펴보면, 정규/비정규 여부와 성별에 따라 임금격차가 상당함을 알 수 있었다. 2003년 8월 현재 남성 정규직 월평균임금을 기준으로 볼 때 여성 비정규직은 약37%에 불

과한 임금을 받는 것으로 나타나, 여성의 경우 고용형태와 성별에 의해 이중차별을 받고 있음을 알 수 있었다. 비정규직 내에서도 고용형태에 따라 임금격차가 크게 나타났는데, 특히 여성 비정규직의 경우 시간제 근로와 재택근로는 월평균임금이 현저하게 낮은 것으로 나타났다. 다음으로 주당 평균근로시간도 비정규직이 정규직보다 오히려 길거나 비슷한 것으로 나타나 비정규직은 정규직보다 짧은 시간 일할 것이라는 통념이 상당부분 근거가 없는 것임을 알 수 있었다. 그리고 4대 사회보험 등 기타 근로조건에 있어서도 비정규직은 정규직에 비해 상당히 낮은 가입율 및 적용율이 나타났다. 이러한 사실들은 한국 사회에서 비정규직이 단지 ‘다른’ 고용형태가 아니라 그로 인해 차별적인 근로조건의 적용을 받는 집단임을 보여준다.

한국의 노동시장에서 성별이라는 변수는 매우 중요하며 고용형태와 상호적으로 영향을 받으며 작동한다. 즉, 정규남성/비정규남성/정규여성/비정규여성은 각각 다른 조건에 놓여 있는 집단이며 그에 따른 차이가 존재한다. 이에 본 연구는 노동시장에서 중요한 변수로 작용하는 고용형태와 성별을 분석기준으로 삼아 실태를 파악하고, 그에 따른 구체적인 차이를 드러냄으로서 비정규직 또는 여성고용과 관련한 몇 가지 통념을 재검토하였다는 점에서 의의가 있다고 생각된다.

#### 참고문헌

- 김유선(2003a), “비정규직 규모와 실태-통계청 경제활동인구조사 부가조사(2003.8), 결과”, 노동사회, 2003년 12월호
- 김유선(2003b), “비정규직 규모와 실태-통계청 경제활동인구조사 부가조사(2002.8), 결과”, 노동사회, 2003년 1월호
- 김유선(2003c), 한국 노동시장의 비정규직 증가 원인에 대한 실증연구, 고려대학교 박사학위 논문
- 김유선(2001a), “비정규직 규모와 실태-통계청 경제활동인구조사 부가조



- 사(2001.8), 결과”, 노동사회, 2001년 11월호
- 김유선(2001b), “비정규직 규모와 실태”, 노동사회, 2001년 5월호
- 김유선(2001c), 임시근로 남용을 근절하면 비정규직규모는 절반으로 줄어  
든다, 노사정위원회 비정규특위 제출자료. [http://www. workingvoice. net](http://www.workingvoice.net)
- 남성일(2001), “비정형근로의 개념 및 규모 등에 대한 소고”, 서강경제논  
집 Vol.30, No.2, p119-154
- 박기성(2001), “비정형근로자의 측정과 제언”, 비정형근로자의 규모와 실  
태(한국노동경제학회 2001년 학술세미나 자료집)
- 배진한(2001), “비정형근로자의 활용실태와 수요증가의 원인-사업체조사  
를 중심으로”, 노동경제논집 제24권(2), p125-162
- 송다영(1991), 임시용역노동과 노동통제, 이화여자대학교 석사학위논문
- 심상완(1999), “비정규 고용의 확대와 노동복지”, 산업노동연구 제5권제2  
호, p149-184
- 안주엽 외 (2003), 비정규근로실태와 정책과제(Ⅲ), 한국노동연구원
- 안주엽 외(2002), 비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ), 한국노동연구원
- 안주엽 외(2001), 비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ), 한국노동연구원
- 안주엽(2001), “정규근로와 비정규근로의 임금격차”, 노동경제논집 제24  
권(1), p67-96
- 어수봉(1991), 노동시장변화와 정책과제, 한국노동연구원
- 어수봉(1997), “노동시장 유연화를 위한 정책과제”, 노동경제논집 제20권  
(2), p365-398
- 윤진호(2002), “비정규노동자의 실태와 조직화 문제”, 산업노동연구 제8  
권 제2호, p1-39
- 이병훈·윤정향(2001), “비정규 노동의 개념정의와 유형화에 관한 연구”,  
산업노동연구 제7권 제2호, p1-33
- 윤정향(2003), “비정규직 노동자의 사회적 보호 배제의 원인에 관한 이론  
적 고찰”, 사회보장연구 제19권제1호, p59-83
- 장지연(2001a), 경제위기와 여성노동, 한국노동연구원

- 장지연(2001b), “비정규직 노동의 실태와 쟁점-성별차이를 중심으로”, *경제와사회* 2001년 가을호(통권 제51호), p68-96
- 전명숙(1994), *노동시장 유연성론의 한계 : 의류산업 사례를 중심으로*, 이화여자대학교 석사학위논문
- 정영애(1996), “시간제 노동과 성별분업:시간제 노동 논의에 관한 여성학적 비판”, *한국여성학* 제12권 1호, p75-111
- 정이환(2003), “비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근”, *산업노동연구* 제9권 제1호, p71-105
- 조순경(1996), “신인력 정책과 여성노동”, *산업노동연구* 제2권 제2호, p125-158
- 채구묵(2002), “IMF 경제위기 이후 비정규근로자의 증가원인 분석 및 과제”, *한국사회학* 제36집 5호, p143-169
- 최경수(2001), “고용구조 파악을 위한 고용형태의 분류와 규모 추정”, *노동경제논집* 제24권(2), p95-123
- 통계청, *경제활동인구조사*, 2003년 8월 부가조사 원자료.
- 한국비정규노동센터(2002), *통계로 본 한국의 비정규노동자 2002*, 월간 비정규노동 2002년 12월호
- 한중희 · 하재룡(2001), “노동시장의 유연화와 국가의 전략적 선택”, *한국정책과학학회보* 5권 3호, p123-144
- 한준 · 장지연(2000), “정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정”, *노동경제논집* 제23권(S), p33-53
- Blossfeld, H.-P and Hakim, C. eds.(1997), *Between Equalization and Marginalization*. Oxford University Press.
- Blossfeld, H.-P and Rohwer(1997) “Part-Time Work in West Germany” In Blossfeld, H.-P and Hakim, C. (Eds.), *Between Equalization and Marginalization*. Oxford University Press.
- Delsen, L.(1998), “when do men work part-time?”, In Fagan, C. and O'Reilly, J.(Eds.), *Part-Time Prospects*. Routledge.
- Hakim, C(1997), “A Socialogical Perspective on Part-time Work” In

- Blossfeld, H.-P and Hakim, C. (Eds.), *Between Equalization and Marginalization*. Oxford University Press.
- Houseman, S. H.(1995), "Part-time Employment in Europe and Japan", *Journal of Labor Research* 16(3), pp249-262
- Kahn, P.(1999), Gender and Employment Restructuring in British National Health Service Manual Work, *Gender, Work and Organization*, Vol. 6, Number 4 October, pp.202-212
- Lane, N.(2000), The Low Status of Female Part-time NHS Nurses : A Bed-Pan Ceiling?, *Gender, Work and Organization* Vol. 7. NO.4, pp.269-281
- Laufer, J.(1998), Equal Opportunity Between Men and Women : The Case of France, *Feminist Economics* 4(1), pp. 53-69
- Nollen, S. D.(1996), "Negative aspects of temporary employment", *Journal of Labor Research*, Vol. 17, No. 4, Fall.
- OECD(2004), *Employment Outlook*
- OECD(2002), *Employment Outlook*
- OECD(1999), *Employment Outlook*
- OECD(1994), *Employment Outlook*
- Polivka A. E.(1996), "Into contingent and alternative employment : by choice?", *Monthly Labor Review* 1996 October, pp. 55-74.
- Polivka A. E. & Nardone, T(1989), "On the difinition of "contingent work"", *Monthly Labor Review* 1996 October, pp. 9-16
- Rubery, J., Smith, M and Fagan, C.(1998), National Working-Time Regimes and Equal Opportunities, *Feminist Economics* 4(1), pp. 71-101
- Smith, M., Fagan, C. and Rubery, J.(1998), "Where and why part-time work growing in Europe?". In Fagan, C. and O'Reilly, J.(Eds.), *Part-Time Prospects*. Routledge.
- Spalter-Roth , R and Hartman, H(1998), "Gauging the Consequences

- for Gender Relations, Pay Equity, and Public Purse" In K. Barker and K. Christensen(Eds.), *Contingent Work : American employment relations in transition*. Ithaca : ILR Press.
- Tijdens, K. G.(2002), Gender Roles and Labor Use Strategies : Women's Part-time work in the european Union, *Feminist Economics*, 8(1), pp.71-99
- Walby, S.(1997), *Gender transformations*, London ; New York : Routledge.
- Yeandle, S(1999), Gender Contracts, Welfare Systems and Non-Standard Working : Diversity and Change in Denmark, France, Germany, Italy and the UK. in Alan Felstead and Nick Jewson(Ed.), *Global Trends in Flexible Labour*. Macmillan Press Ltd.

## Differences between Men and Women in the Characteristics of Atypical Employment

– Based on the data of the Economically Active Population Survey Supplemental Survey (2003.8) by the National Statistical Office of Korea

Hyungok Jung\*

The present study purposed to investigate the current state of the labor market, which is compositely influenced by the type of employment and gender, using the data of the Economically Active Population Survey Supplemental Survey in August 2003 by the National Statistical Office of Korea, and to clarify differences between men and women in the characteristics of atypical employment.

The results of data analysis are as follows. First, the percentage of atypical workers was 46% of male wagedworkers and 70% of female ones as of August 2003. Atypical work was quite common among female workers. In addition, atypical work in Korea was characterized by high percentage of temporary workers or those who had a temporary job simultaneously and a large number of people were engaged in nominally atypical works.

According to personal characteristics, atypical workers were distributed evenly throughout all age groups. This shows that atypical works are no more concentrated specifically on young or old people in Korea. According to academic qualification, 23.7% of male workers and 21.8% of female ones who graduated from a 2-year college or a higher educational institution were engaged in atypical works. This shows that people with high academic qualification are not free from atypical work any more. Above all, according

---

\* Lecturer, The Catholic University of Korea

to marital status, around 43% of female atypical workers were without spouse, which contradicts people's common idea that women by themselves prefer atypical works because their income is not primary in the family income. In addition, the percentage of atypical workers was different between men and women even within the same type of business such as service and sales. This shows that the type of business is not the only factor explaining the large percentage of female atypical workers.

Lastly, with regard to working condition, the average monthly wage of female atypical workers was merely 37% of that of male typical workers as of August 2003, which indicates that female atypical workers were under double discrimination because of their employment type and gender. Atypical workers' working time was also equal to or longer than that of typical workers, which contradicts the common idea that atypical workers may work shorter than typical workers. With regard to other working conditions such as social insurance, atypical workers were in fairly poor condition compared to typical workers. These results suggest that working as an atypical worker in the Korean society means working in poor employment condition.

Keywords : atypical employment, women, sexual discrimination