

勞動市場 環境變化와 勞動市場의 構造變動*

李孝秀**

논문초록 이 논문은 이효수(1984)의 노동시장구조분석론에 입각하여 1997년 외환위기 이후의 환경변화가 노동시장 구조변동에 미친 영향을 분석하고 있다. 분석결과, 첫째, 외환위기 이후 비정규직 노동시장이 급속도로 확대되고 있고, 이것은 노동수요나 노동공급 구조변동효과보다는 고용관리변화 효과에 기인한다. 둘째, 비정규직에서 정규직으로의 탈출성공률이 1%에도 미치지 못하는 등 비정규직 노동시장이 정규직 노동시장과 분단되어 있다. 셋째, 비정규직으로 유입될 가능성이 높은 노동력은 여성, 저학력자, 청소년 및 노년층, 비정규직 경험자, 건설업 및 기타서비스업 종사자, 단순노무, 기능원, 서비스직 종사자이다. 현재 비정규직의 확대는 노동시장의 유연화보다는 단층화를 심화시키고 있어 인재형성을 어렵게 하고 불평등을 심화시키고 있다. 그러므로 내부노동시장의 이중화전략에 대한 고용주의 유혹을 줄이기 위하여 고용계약기간을 제외하고는 비정규직노동력에 대하여 어떠한 차별적 대우도 불가능하게 하는 제도적 장치가 필요하다.

핵심 주제어: 비정규직 노동시장, 노동시장구조분석론, 단층노동시장론
경제문헌목록 주제분류: J4

* 이 논문은 1999년도 한국학술진흥재단의 연구비에 의하여 지원되었음(KRF-99-041-C00165). 자료수집과 정리에 많은 도움을 준 김태진 박사와 조유신 석사에게 고마움을 전하고, 아울러 유익한 논평을 주신 익명의 두 심사위원에게도 감사드린다.

** 영남대학교 경제금융학부 교수, e-mail: hyoslee@yu.ac.kr

I. 序論

제도학파의 관점에서 보면, 노동시장은 국가에 따라서 특정한 형태로 구조화되어 있다. 그리고 노동수요구조와 노동공급구조가 불일치하는 경향이 있기 때문에, 일반적으로 노동시장구조의 불균형이 발생하게 된다. 노동시장구조의 불균형은 구조적 실업을 생성시켜 인적자원의 낭비를 초래시키면서 동시에 특정 부문에 노동력 부족을 심화시켜 기업의 경쟁력을 약화시킨다. 노동시장구조는 또한 교육시장에도 심대한 영향을 미친다.

노동시장구조의 이러한 특성을 고려할 때 고용안정, 실업구조, 노동시장 유연성, 교육훈련제도와 인재(숙련) 형성, 분배구조, 임금구조 및 격차, 근로자의 삶의 질, 노사관계, 기업경쟁력 등의 실태와 문제점들을 정확히 파악하고, 새로운 정책방향을 모색하는데 있어서 그 나라 노동시장구조에 대한 이해는 대단히 중요하다.

Cairnes(1874)와 Mill(1900)이 비경쟁집단원리를 제시하고 Commons(1909; 1934)가 노동문제에 대한 제도적 접근의 중요성과 분석방법을 제시한 후, 제도학과 경제학자들은 노동시장구조에 관하여 깊은 관심을 갖고 많은 연구를 해왔다. Kerr(1950), Dunlop(1957), Thurow(1975) 등이 내부임금구조 및 외부임금구조, 임금등고선, 직무시장 등의 개념을 사용하면서 단일경쟁시장의 관점보다 시장구조의 관점에서 노동시장을 분석하였다. Dunlop 등의 영향을 받아 Piore(1969)는 이중노동시장론을 전개하였고, Doeringer와 Piore(1971)는 내부노동시장론을 전개하였으며, Edwards, Reich and Gordon(1975)은 분단노동시장론을 전개하였다.

한국에서 노동시장 일반에 관한 연구는 많이 이루어져 왔으나, 노동시장구조에 관한 연구는 그렇게 풍부하지 못하다. 한국에서 노동시장구조에 대한 본격적인 최초의 연구는 이효수(1984)의 '노동시장구조분석론'과 '단층노동시장론'을 들 수 있다. 이효수(1984), 이효수·류재술(1990) 등은 한국 노동시장이 4개의 단층으로 형성되어 있고, 단층간에 수직적 노동이동이 제약되어 있고, 단층별로 임금결정원리가 서로 다르게 작동하고 있다는 것을 이론적, 실증적으로 구명하고 있다. 단층노동시장론은 단층별 입직기준이 학력과 성으로 설정되어 있다는 것을 밝힘으로써, 노동시장과 교육시장의 동시적 불균형과 부실화의 원인과 메커니즘을 잘 설명하고 있다. 이주호(1992)는 한국 노동시장의 이중구조를 실증분석하고 있고, 류장수(1993)는 한국 노동시장의 숙련도별 분단구조를 해명하고 있다.

이효수(1984)의 ‘노동시장구조분석론’에 의하면, 노동시장 환경이 변화하면 노동시장구조도 변화하게 된다. 따라서 노동시장구조변동에 영향을 미칠 수 있는 환경변화가 발생하고 있다면, 환경변화의 본질과 그에 따른 노동시장구조변동의 특징을 분석하여야 한다. 지난 10년간 세계적으로 세계화와 지식정보사회로의 이행이 빠른 속도로 진행되어 왔고, 이러한 노동시장환경 변화는 각국의 노동시장구조에 심대한 영향을 미칠 수 있는 수준이다. 이러한 현상을 반영하여 최근에는 미국, 영국, 일본 등 선진국의 학자들과 OECD, ILO, 세계은행 등이 세계화가 노동시장에 미치는 영향에 관한 연구를 대단히 활발하게 진행하고 있고, 이러한 연구의 대부분은 노동성격의 변화, 비정형 또는 비정규직 노동력의 확대에 맞추어져 있다(Williams and Windebank, 1998; Leisink, 1999; Barker and Christensen, 1998; Nitta, 1999; Suzuki, 1999).

특히, 한국의 경우, 1997년 말 외환위기 이후 노동시장 구조개혁과 실업대책의 일환으로 공공근로사업을 적극적으로 추진하였다. 이 과정에서 비정규직 노동력이 크게 증가하는 등 노동시장구조가 변화될 가능성이 높아지고 있다. 이러한 현상을 반영하여 최근에 비정규직 노동력에 관한 연구가 이루어지고 있으나 대부분 비정규직 실태분석이고, 이러한 연구가 노동시장환경 변화에 따른 노동시장 구조변동을 구명하는 차원에서 이루어지고 있는 경우는 드물다.

그래서 본 논문은 외환위기 전후에 일어나고 있는 한국 노동시장 환경변화의 본질을 구명하고, 이러한 환경변화가 노동시장구조에 미친 영향을 분석한다. 먼저 제Ⅱ절에서 분석을 위한 이론적 기초와 실증분석에 이용된 자료의 성격에 대하여 간단히 소개한다. 제Ⅲ절에서는 노동시장환경변화의 본질과 환경변화에 대응한 노동시장 행위주체의 전략적 선택으로서 노동시장 유연화 전략에 대하여 논의한다. 제Ⅳ절에서는 노동시장 유연화 전략의 결과로서 비정규직 노동시장규모 확대의 실태와 비정규직 노동력 비중 변동을 분해한다. 제Ⅴ절에서는 비정규직 노동시장의 분단성을 파악하기 위하여, 비정규직 노동시장과 정규직 노동시장 사이의 노동력 유동성과 비정규직 노동시장 진입자와 탈출자들의 노동력 특성을 분석한다. 마지막으로, 제Ⅵ절에서 요약과 더불어 비정규직 노동시장의 확대에 따른 문제점과 대책에 대하여 논의한다.

II. 分析의 基礎

1. 理論的 基礎：勞動市場構造分析論과 斷層勞動市場論

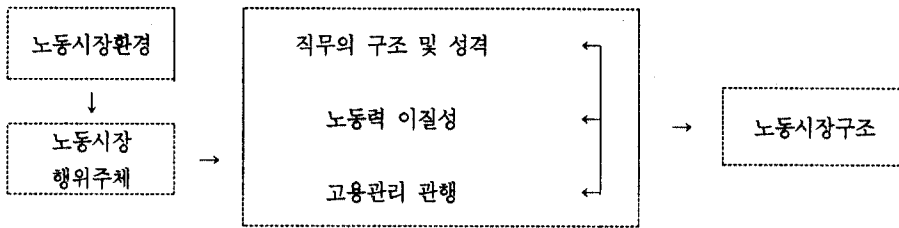
이효수(1984)는 노동시장구조분석을 위한 일반이론으로서 '노동시장구조분석론'을 전개하고 있다. 이 이론은 진화론적 접근방법이나 시스템 접근방법을 사용하고 있는 제도학파의 패러다임에 입각하고 있다. 제도학파는 경제환경이 변화하면 경제행위주체의 전략적 선택이 변화하고, 그 결과 인간의 경제행위를 규제하는 경제시스템이 변화하기 때문에 경제환경변화가 경제시스템의 변화에 미치는 영향을 분석하는 것을 대단히 중시한다(Commons, 1909, 1934; Kerr, 1950, 1960, 1977; Dunlop, 1957; Woodbury, 1987; Mayhew, 1987; Mirowski, 1987; Bush, 1987).

'노동시장구조분석론'도(<그림 1>)에서 보는 바와 같이 노동시장환경, 노동시장행위주체, 노동시장구조형성요인, 노동시장구조 등 네 부분으로 구성되어 있다. 즉, 노동시장 행위주체가 노동시장환경변화를 고려하여 노동시장구조형성요인들에 대한 전략적 선택 행위를 하고, 노동시장구조형성요인들의 상호작용에 의하여 노동시장이 특정한 구조로 나타나게 된다. 노동시장구조에 영향을 미치는 가장 주요한 환경은 상품시장과 자본시장, 기술의 수준 및 변화속도, 사회 문화적 환경이다. 이러한 환경이 변화하면 노동시장 행위주체의 전략적 선택의 결과로, 노동수요 측면에서 직무의 구조 및 성격이, 노동공급 측면에서 노동력의 이질성이, 그리고 노동수요 및 노동공급의 결합기제인 고용관리관행이 변화한다. 그런데 노동시장의 구조는 노동시장구조 형성요인인 직무의 구조 및 성격, 노동력의 이질성, 고용관리관행의 상호작용에 의하여 특정한 형태로 나타나기 때문에, 환경변화에 의하여 노동시장 구조형성요인들의 내용이 변화하면 노동시장구조도 변화한다.

노동시장구조분석론에 입각하여 한국노동시장을 분석한 이효수(1984)에 의하면, 한국노동시장은 상위단층, 중상위단층, 중하위단층, 하위단층 등 4개의 단층으로 이루어져 있다. 상위단층에는 昇格과 昇給의 기회가 있고, 중상위단층에는 승격과 승급의 기회가 있으나 상위관리층으로의 승격의 기회가 제한되어 있고, 중하위단층에서는 승급의 기회는 있으나 관리층으로의 승격의 기회가 없다. 그리고 하위단층에서는 승격과 승급의 기회가 없다(이효수·류재술, 1990).

즉, 상위단층과 중위(중상위 및 중하위) 단층은 승격과 승급의 기회가 주어져 있고

〈그림 1〉 노동시장구조분석론



승진관리가 이루어지고 있는 정규직 노동시장이고, 하위단층은 승격과 승급의 기회가 주어져 있지 않고 따라서 승진관리가 이루어지고 있지 않는 비정규직 노동시장이다. 따라서 한국노동시장의 단층구조는 크게 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장으로 구분할 수도 있다.¹⁾

비정규직 노동시장은 다음과 같은 점에서 정규직 노동시장과 크게 다르다. 첫째 정규직 노동시장에서는 사용자가 상시적(permanent) 고용관계를 전제로 노동력을 채용하는데 비하여, 비정규직 노동시장에서는 한시적(contingent) 고용관계를 전제로 하여 노동력을 채용한다. 그 결과 전자에서는 고용관계가 안정적이고 채용 및 승진관리가 대단히 중요한데 비하여, 후자에서는 고용관계가 불안정하고 승진관리가 존재하지 않는다. 이효수(1991)에서 보는 바와 같이, 사용자가 한시적 노동력(contingent workers)을 채용하는 것은 일반적으로 직무 성격이 한시적이기 때문이다. 그러나 최근 사용자들이 노동유연화 전략의 차원에서 상시적 직무에 대해서도 한시적 노동력을 채용하는 경향이 확산되고 있다.

둘째 정규직 노동시장은 직무경쟁시장적 성격이 강하고 개별 근로자의 임금이 임금체계에 의하여 제도적으로 결정되는데 비하여, 비정규직 노동시장은 임금경쟁시장적 성격이 강하고 임금은 시장원리나 계약에 의하여 결정된다. 그리고 비정규직 노동시장은 일반적으로 초과공급 상태에 있고 임금이 시장원리에 의하여 결정되므로 비정규직은 정규직에 비하여 상당히 낮은 임금과 부가급여를 받을 수밖에 없다.

셋째 정규직 노동시장에서는 교육훈련이 중시된다. 그러나 비정규직 노동시장에서는 한시적 고용관계로 인하여 노동수요자와 노동공급자 모두 교육훈련에 대한 투

1) 이효수(1991, p. 73)는 전자를 구조적 노동시장, 후자를 개방적 노동시장이라 하고, '노동시장구조분석론'의 노동시장 구조형성요인을 기준으로 개방적 노동시장은 구조적 노동시장과 다른 특징적 차이를 갖고 있다는 점을 지적하고 있다.

자수익을 기대할 수 없기 때문에 기업특수훈련을 기피한다.

넷째 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장간의 노동이동은 극히 제한적으로 이루어진다. 단층별 입직기준에서 연령 또는 경력이 중시되는 한국 노동시장에서 비정규직 노동시장에서 일정기간을 보낸 노동력은 상위단층 및 중위단층의 입직기준을 충족할 수 없기 때문에 정규직 노동시장으로의 진입이 사실상 불가능하게 된다. 이효수(1991)는 노동이동 가설검증과 장기정착확률함수의 분석을 통하여 하위단층 즉 비정규직 노동시장의 노동력은 정규직 노동시장으로의 이동이 거의 불가능하고, 하위단층에 장기 침전하거나, 실업, 비경제활동인구 등 하위단층 주변부를 유동한다는 점을 밝히고 있다.

전통적으로 비정규직 노동시장은 임시·일고 노동시장으로 인식되어 왔다. 그런데 최근 기업이 고용의 유연성을 확보하기 위하여 내부노동시장의 이중화 전략을 구사하면서 간접고용(사내도급, 파견근로)과 비정형근로(호출도급, 독립도급, 재택근로) 등이 확산되고 있다.²⁾ 간접고용과 비정형근로는 형식적으로 임시·일고로 분류되지 않지만 실질적으로 위에서 논의한 비정규직 노동시장의 고용관행을 지니고 있다.

이 논문은 노동시장구조분석론에 입각하여 환경변화의 본질과 새로운 노동시장 환경에서 전개되고 있는 행위주체들의 전략적 선택을 분석하고 이에 기초하여 비정규직 노동시장의 확대 및 분단화의 현상과 원인을 실증 분석하고자 한다.

2. 分析 資料

우리는 본 연구를 수행하면서 고용관리관행의 변화를 알아보기 위하여 2000년 8월부터 12월에 걸쳐서 201개 기업(제조업 164, 서비스업 37개)을 대상으로 고용관리 에 대한 실태조사를 실시하였다. 이 조사는 주로 고용관리관행의 변화를 알아보는

2) 최근 비정규직 노동시장에 대한 관심이 높아지면서 '비정규직'과 '비정형 근로자'의 용어가 혼용되거나, 용어 선택의 타당성에 대한 논의가 일어나고 있다(최경수, 2001). 비정형 근로자의 개념은 우리가 앞서 논의한 비정규직의 개념과 약간의 차이가 있다. 정형 근로자(typical workers)와 비정형 근로자(atypical workers)의 구분은 고용의 안정성이나 고용관리의 관점보다는 고용관계 당사자관계나 노동제공 형태의 차이의 관점에 입각하고 있다고 볼 수 있다. 즉, 비정형근로자는 파견근로나 용역근로처럼 고용계약자와 노동 사용자가 다르거나, 호출근로, 독립도급 등과 같이 노동제공 방식이 전통적인 방법과 다른 근로자들이다.

데 목적을 두었기 때문에 정량적 측면보다 정성적 측면에서 이루어졌다. 조사대상 지역은 서울, 대구, 구미, 울산, 포항 등이고, 기업규모별로는 10인 미만 기업이 9.5%, 10~49인 기업이 23.5%, 50~99인 기업이 12.4%, 100~499인 기업이 37.8%, 500~999인 기업과 1000인 이상 기업이 각각 8.5%이었다. 조사대상기업의 72.6%가 비정규직 종업원을 채용하고 있었다. 조사결과 비정규직 비중은 12.3%로 나타났는데, 이것은 통계청이 2001년 4월에 행한 '사업체기초통계조사' 결과인 14.9%와 비슷한 수준이다.

그리고 계량분석에 이용된 자료는 통계청에서 실시한 경제활동인구조사의 원자료(이하에서 '경활' 원자료)와 본 연구를 위하여 '경활' 원자료를 이용하여 구축한 '경활' 패널데이터이다. 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장간의 노동력의 유동화를 분석하기 위해서는 패널데이터가 필요하다. '경활' 원자료 중에서 1998년 1월부터 2000년 9월까지의 자료를 사용하여 패널데이터를 구축하였다.

Ⅲ. 勞動市場 環境變化와 勞動市場 柔軟化 戰略

1. 노동시장 환경변화의 본질

노동시장구조분석론에 의하면 상품시장 및 자본시장, 기술의 수준 및 변화속도, 사회 문화적 환경 등이 노동시장 행위주체들의 전략적 선택에 중요한 영향을 미친다. 1990년대에 들어오면서 정보통신기술(ICT) 혁명과 세계무역기구(WTO)의 형성으로 상품시장 및 자본시장이 국경을 초월하여 세계적으로 하나의 시장으로 통합되고 있다. 세계시장의 형성은 단순히 시장범위의 확대를 의미하는 것이 아니라, 유치산업의 보호가 어렵고 세계적 차원에서 경쟁을 하여야 한다는 것을 의미한다.

그리고 ICT는 다른 기술에 비하여 파급의 범위와 효과가 크고 그 변화속도가 대단히 빠르다. 현재 대부분의 선진국에서 ICT산업이 중심산업으로 되고 있고 전통 산업들도 ICT집약형으로 변화되고 있다. 그런데 ICT는 생산, 유통, 소비의 방식을 근본적으로 변화시키고 있다. 또한 ICT는 직무를 소프트웨어화하고 네트워크 형식의 조직관리를 가능하게 하여 통신노동(telework), 호출도급, 재택근무를 가능하게 하는 등 비정형 노동을 확산시킨다. 따라서, ICT는 직무의 구조 및 성격, 노동력 특

성을 광범위하게 변화시킨다.

세계단일시장과 ICT는 소비자의 기호 및 선호체계를 빠르게 변화시키면서, 소비자 중심의 주문생산체제를 형성시킨다. 이러한 시장에서 기업은 세계시장의 경쟁자들과 가격 및 품질경쟁을 하여야 할 뿐만 아니라, 빠르게 변화하는 소비자의 요구에 신속하게 대응하여야 한다.

이러한 환경에서 유연성을 상실한 기업은 경쟁력을 상실하게 된다. 기업은 두 가지 측면에서 유연성을 확보하여야 한다. 하나는 매출액변동 등에 대응하기 위한 유연성이고, 다른 하나는 생산시스템의 유연성이다. 경기변동이나 경쟁력의 일시적 상실로 매출액이 감소할 수도 있고, 그 반대의 현상으로 매출액이 증가할 수도 있다. 시장원리와 경쟁원리가 지배하는 세계시장에서 기업은 이러한 변화에 능동적으로 대응하면서 지속적으로 비용을 절감하고 품질을 개선할 수 있는 시스템을 확보하여야 한다. 이를 위하여 기업은 임금유연성과 노동의 수량적 유연성을 확보하려 한다. 또한 소비자의 다양한 수요와 빠른 수요변화에 대응하기 위하여 혼류생산체제 또는 유연생산체제를 확립하여야 한다. 유연생산체제는 노동의 기능적 유연성을 요구한다. 즉, 새로운 환경은 노동시장의 유연성을 극도로 요구하고 있다.

2. 노동시장 행위주체의 전략적 선택

(1) 정부의 전략적 선택

정부는 새로운 환경에 대응하기 위하여 1997년 3월 노동관계법을 개정하여 변형근로시간제 및 정리해고제(유보조항)를 도입하는 등 노동시장의 유연성을 제고시킬 수 있는 제도적 장치를 마련하였다. 정부는 특히 1997년 11월 외환위기에 직면하자 1998년 2월 노사정위원회를 구성하여 '경제위기 극복을 위한 사회협약'을 합의 한 후 1998년 3월 정리해고 유보조항을 삭제하고 근로자 파견제(파견근로자보호등에 관한 법률: 1998년 2월 제정)를 허용하는 등 노동시장 유연화 조치를 한층 강화하였다. 정부는 또한 같은 시기에 참여·협력의 신노사관계 형성을 뒷받침하기 위하여 노사협의회법을 개정하였다. 이러한 법, 제도의 개혁은 필연적으로 노동시장의 구조변동을 가져온다.

(2) 사용자의 전략적 선택과 고용관리관행의 변화

기업은 새로운 환경에 적응하기 위하여 다양한 형태의 노동유연화 전략을 구사하고 있다. 기업의 고용관리관행에 대한 심층조사결과와 Brunhes(1989)에 기초하여 정리하면, 기업의 노동유연화 전략은 기능적 유연화, 임금 유연화, 노동시간 유연화(working hour flexibility), 내부노동시장 이중화(internal dualism), 외부화 전략 등으로 크게 구분할 수 있다.³⁾ 여기서 마지막 세 가지 유형은 모두 노동 투입량을 조절하는 방법이므로 수량적 유연성(numerical flexibility)을 제고하는 전략에 속한다. 노동시간 유연화 전략은 변형근로시간제, 탄력적 근로시간제, 휴가제, 임시휴업 등 근로시간 조정의 방법으로 이루어진다. 내부노동시장 이중화 전략은 간접고용(사내도급, 파견근로), 비정형근로(호출도급, 독립도급, 재택근로), 임시 및 일용, 파트타임, 계약직 등의 형태로 이루어진다. 외부화 전략은 정리해고와 사외도급과 같은 외주(out-sourcing)의 형태로 이루어진다.

여기서 노동시장구조변동을 야기할 수 있는 노동유연화 전략은 내부노동시장의 이중화 전략과 외부화 전략이다. 미국 노동시장의 유연성은 일시해고(layouts) 제도에 기초를 두고 있다. 그러나 한국에서는 문화의 차이로 인하여 미국과 같은 일시해고(layouts) 제도의 도입이 어렵다. 앞서 본 바와 같이, IMF 구제금융 이후 한국 정부는 노동시장의 수량적 유연성을 제고하기 위하여 정리해고제도, 근로자 파견제도, 변형근로시간제 등을 도입하였다. 그러나 한국노동시장의 문화는 시장원리와 계약주의에 기초하고 있기보다는 공동체원리에 기초하고 있고 정리해고에 대한 노동조합의 저항이 강하기 때문에 정규직 노동력의 자유로운 해고는 현실적으로 불가능하다.

그래서 한국기업은 고용의 유연성을 확보하기 위하여 노동조합의 저항이 상대적으로 적은 노동시간 유연화, 외주와 같은 사외도급의 확대, 그리고 社內都給, 파견근로, 임시·일고와 같은 내부노동시장의 이중화 전략 등을 구사하고 있다. 이 가운데 마지막 두 가지 전략 특히 내부노동시장의 이중화 전략은 하위단층 즉 비정규직 노동시장의 규모를 확대시킨다.

3) Brunhes(1989)는 기업이 확보할 수 있는 노동유연성의 형태를 외부 수량적 유연성(external numerical flexibility), 외부화(externalization), 내부 수량적 유연성(internal numerical flexibility), 임금 유연성(wage flexibility), 기능적 유연성(functional flexibility) 등 다섯 가지 유형으로 나누고 있다.

내부노동시장의 이중화는 기업의 전략적 선택에 의하여 내부노동시장이 중심부 노동력과 주변부 노동력으로 이원화되는 현상으로 규정하고자 한다. 내부노동시장의 주변부 노동력은 소사장제를 비롯한 사내도급, 근로자파견제도, 임시 및 일고 노동력의 채용에 의하여 이루어진다. 사내도급은 외주 등과 같은 사외도급과 성격이 근본적으로 다르다. 사외수급인은 법적으로 실질적으로 자신의 생산수단을 갖고 주문생산을 하고 다수의 업체로부터 주문을 받을 수 있을 뿐만 아니라, 인도하기 전까지 생산품은 수급인의 소유로 된다. 이에 비하여 사내도급은 도급인이 생산수단, 재료의 전부 또는 주요부분을 공급하고 수급인이 근로자를 고용하여 도급인의 사업장내에서 생산활동을 하고 생산물은 전량 도급인의 소유로 된다. 이것은 사내도급의 경우 노동자들이 법적으로 수급인과 고용관계를 맺고 있지만 실질적으로는 전적으로 도급인의 작업장에서 도급인을 위하여 노동을 하여야 한다는 것을 의미한다. 그리고 도급액은 필요 노동력에 시장임금률을 곱한 금액으로 결정된다. 따라서 고용된 노동력은 법적으로 수급인과 고용관계를 맺고 있지만 그들의 임금수준, 고용안정성, 작업조건, 근로조건 등은 전적으로 도급인에 의하여 결정된다. 그들은 실질적으로 도급업체의 주변부 노동력으로 임금과 고용안정성이 대단히 낮은 비정규직 노동력으로 될 수밖에 없다.⁴⁾

근로자파견제도도 파견사업주와 노동력 사용사업주가 서로 다른 간접고용제도이므로 파견근로자는 자연히 비정규직 노동력의 성격을 지닌다. 근로자파견법이 파견근로자를 고용할 수 있는 직무를 제한하고 노동법의 적용을 받기 때문에 제조업에서는 파견근로자보다 사내도급을 선호하는 경향이 있다. 사내도급, 근로자파견제도는 동일한 사업장 내에서 서로 다른 고용관계를 형성할 수 있도록 하는 제도적 장

4) 사내도급과 사외도급은 도급인과 수급인 사이에는 상법상의 계약관계만 성립하고 법적인 고용관계는 수급인과 근로자 사이에 성립한다는 점에서 동일하다. 그러나 사외도급(외주)의 경우 사내도급과 달리 수급인은 자신의 작업장과 생산수단을 갖고 다수의 도급인을 상대로 생산할 수 있으며, 완성된 물건의 소유권은 수급인에게 속하며 인도에 의하여 비로소 도급인에 이전된다. 따라서 사외도급의 경우 수급인이 고용하고 있는 노동력은 법적으로는 물론 실질적으로도 도급인의 내부노동시장에 속한다고 볼 수 없고 수급인의 내부노동시장에 속한다. 그렇지만, 외주 협력업체는 일반적으로 규모가 영세하고 원청업체에 의존적이어서 지불능력이 낮고 스스로 사업계획을 세울 수 없기 때문에 고용의 불안정성이 높을 수밖에 없다. 그렇다고 하여 외주 협력업체가 비정규직 노동력만을 고용하는 것은 아니다. 다만, 어떤 직위가 외주화될 경우가 그렇지 않을 경우에 비하여 비정규직 노동력에 의하여 수행될 가능성이 상대적으로 높아진다는 것을 의미한다.

치로 내부노동시장을 이중화시키는 데 기여한다.

내부노동시장의 이중화전략과 외부화 전략은 자연히 비정규직 노동력 규모를 확대시킨다. 외환위기 이후의 기업의 고용관리관행 변화에 대한 실태조사를 실시한 결과 1996년에 비하여 조사시점의 비정규직 종업원의 비중이 증가한 업체의 비중이 조사대상업체의 70.9%에 달하였다. 그리고 비정규직 종업원의 비중도 같은 기간에 8.0%에서 12.3%로 증가한 것으로 나타났는데 이것은 비정규직 종업원이 4년 만에 무려 50% 이상 증가하였다는 것을 의미한다.

비정규직을 활용하는 이유에 대한 복수응답 설문에서 조사대상업체의 94.1%가 고용유연성 확보(고용조정 용이성, 인력관리의 용이성, 일시적 결원보충, 일시적 전문기술업무 수행)를 위하여, 그리고 64.4%가 인건비 절감을, 4.1%가 노사문제 해결을 위하여, 그리고 비정규직 적합 직무 증가에 따라 비정규직 규모를 확대하였다는 기업의 비중은 29.5%에 불과하였다. 즉, 기업의 내부노동시장의 이중화 전략은 기술변화 등으로 인한 직무의 성격 및 구조변동에 따른 비정규직 적합 직무의 확대에 기인한 것이 아니라, 노동유연화와 심지어 인건비 절감전략의 차원에서 이루어지고 있는 것으로 조사되었다.

내부노동시장의 이중화 전략에 의하여, 정규직에 비하여 비정규직 노동력이 상대적으로 확대되면 단기적으로 인건비 절감효과와 노동조합의 세력이 약화되는 현상이 나타날 수 있다. 그래서 사용자들은 고용유연성 확보의 차원을 넘어 인건비 절감이나 노동조합의 세력약화 전략의 차원에서 비정규직을 확대하기도 한다.

(3) 노동조합의 전략적 선택

노동조합은 노동시장 유연화를 위한 정부의 법, 제도 정비에 대하여 강력하게 반대하여 왔다. 노동조합은 이처럼 기본적으로 노동시장 유연화에 반대하고 있지만, 일반적으로 기능적 유연화를 수용하고 있고 불가피하다고 판단되는 경우에 임금유연화도 수용하고 있다. 그리고 노동시간 조정과 같은 내부 수량적 유연화나 외부화에 대해서도 기본적으로 반대하지만 극단적으로 저항하지는 않고 있다.

노동조합이나 근로자들이 유연화와 관련하여 가장 강력하게 저항하는 것이 정리해고와 같은 외부 수량적 유연화이다. 노동조합은 비정규직의 확대가 정규직의 근로조건을 개선을 어렵게 만들고 노동조합의 세력강화에 장애가 된다는 것을 알고 이의 확대를 반대하지만, 다른 한편으로 정리해고의 위협에 대응하고 3D 업종을

피하기 위하여 이를 묵인하기도 한다. 실태조사에서 노동조합이 있는 69개 기업 가운데 비정규직 확대에 대하여 노동조합이 반대하는 기업의 비중은 26.1%에 불과하고, 오히려 찬성하거나(21.7%), 입장을 표명하지 않는 것(52.2%)으로 나타났다.

3. 내부노동시장의 이중화와 노동시장의 유연성

내부노동시장의 이중화 전략이 노동시장의 유연성을 제고하는 데 기여할 수 있는가? 노동시장의 유연성이 높다는 것은 노동이동을 제약하는 제도적 장벽이 낮아 노동이동이 자유롭고 시장원리에 의하여 노동력이 적재적소에 배치되고 있는 상태를 말한다고 볼 수 있다. 미국의 일시해고(layoffs) 제도의 경우 일시해고를 당한 근로자와 해고를 당하지 않은 근로자는 동일 노동시장에 속한다. 그리고 기본적으로 일시 해고된 근로자는 그 기업의 경영상태가 회복되면 재고용되거나 다른 기업에 취업을 한다.

그러나 한국에서 내부노동시장의 이중화 전략은 노동시장의 유연화에 기여하기 보다는 오히려 정규직 노동시장으로의 진입이 어려운 하위단층 즉 비정규직 노동시장의 확대에 기여한다. 단층별로 입직기준이 다르게 설정되어 있고, 동일 단층에서는 연령과 경력이 중요한 입직기준으로 되어 있어 하위단층에서 일정기간을 보내면 상위단층이나 중위단층의 입직기준을 충족시킬 수 없게 된다.

내부노동시장의 이중화 전략 차원에서 고용된 비정규직 노동력이 정규직 노동력으로 전환될 가능성은 낮을 수밖에 없다. 사용자들은 수량적 유연성 확보, 인건비 절감, 노동조합 세력약화의 전략적 차원에서 비정규직 노동력을 채용하였기 때문에 이들을 정규직으로 전환시킬 유인이 없다. 그리고 비정규직으로 채용하는 경우에 비하여 정규직으로 채용하면 지원자의 노동력의 질이 상대적으로 높을 것이기 때문에 정규직에 공식이 발생하면 사용자는 보다 양질의 노동력의 확보를 위하여 비정규직 노동력을 정규직으로 전환시키기보다는 정규직 노동력을 별도로 채용할 것이다. 또한 한시적 고용을 전제로 한 비정규직 노동력에 대하여 기업은 교육훈련비를 투입하려 하지 않을 것이므로 비정규직 노동력의 능력개발에 한계가 있을 수밖에 없다.

이것은 내부노동시장의 이중화 전략이 긍정적 의미에서 노동시장의 유연성을 제고하기보다는 하위단층의 단층성을 심화시킬 위험성이 있다는 것을 의미한다. 이러

한 전략적 선택은 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장의 단층성을 완화시키지 못하면서 오히려 비정규직 노동시장을 확대시키는 결과만 초래한다.

IV. 非正規職 勞働市場(下位斷層)의 規模와 變動分解

1. 비정규직 노동시장의 규모와 시계열적 변동

한국에서 노동시장 환경변화가 외환위기 이후에 뚜렷하게 나타났고 이러한 환경 변화에 대한 노동시장 행위주체의 전략적 선택이 비정규직의 확대로 나타나고 있다. 고용관리관행에 대한 실태분석의 결과에 기초하고 있는 우리의 이러한 논의는 <표 1>에 의하여 통계적으로 뒷받침되고 있다.

1990년대 중반까지 정규직 노동시장의 규모는 지속적으로 확대되어 온데 비하여, 비정규직 노동시장의 규모는 안정적이거나 오히려 축소되어 왔다. 그 결과 비정규직 노동력의 비중이 1989년에 45.24%에서 1995년에는 41.88%로 낮아졌다.

<표 1> 비정규직 노동시장의 규모 변동

(단위: 1,000명, %)

	상용근로자 (A)	비정규직 근로자			B/(A+B)
		임시근로자	일용근로자	합계(B)	
1989	5,690	2,973	1,727	4,700	45.24
1990	5,938	3,171	1,840	5,011	45.77
1991	6,294	3,275	1,836	5,111	44.81
1992	6,617	3,223	1,778	5,001	43.05
1993	6,929	3,139	1,725	4,864	41.24
1994	7,131	3,421	1,773	5,194	42.14
1995	7,429	3,545	1,809	5,354	41.88
1996	7,401	3,860	1,804	5,664	43.35
1997	7,151	4,182	1,892	6,074	45.94
1998	6,457	3,998	1,735	5,733	47.03
1999	6,050	4,183	2,289	6,472	51.69
2000	6,252	4,511	2,378	6,889	52.42

자료: 통계청, 경제활동인구 조사보고서, 각 연도.

그러나 1996년 노개위가 출범하면서 노동시장의 유연화의 필요성이 공식적으로 논의되기 시작하였고, 이 시기부터 비정규직 노동시장의 확대조짐이 나타났다. 특히, 외환위기를 맞은 1997년 이후부터 정규직 노동시장은 큰 폭으로 축소되고, 반대로 비정규직 노동시장은 크게 확대되면서 비정규직 노동시장의 비중이 1996년에 43.35%에서 불과 4년만인 2000년에 52.42%로 증대되었다.

최경수(2001)는 비정형근로자 규모의 국제비교를 통하여 그리고 박기성(2001)은 비정형근로자의 측정을 통하여 통계청의 경제활동인구조사에서 비정규직 노동력이 과대평가되어 있다고 주장하고 있고, 경찰의 비정규직 비중은 우리의 실태분석과도 거리가 있다. 그러나 이 논문에서는 비정규직 노동시장의 절대적 규모를 밝히는 데 논의의 초점이 있지 않고, 노동시장 환경변화에 대응한 노동시장 행위주체들의 전략적 선택의 결과로 비정규직 노동시장이 확대되고 있다는 사실을 규명하는 데 목적을 두고 있기 때문에 경찰자료를 그대로 사용하고자 한다. 통계청은 매년 동일한 방법으로 비정규직 근로자의 규모를 조사하여 왔기 때문에 비정규직 근로자 규모의 추세를 파악하는 데 이 자료를 사용하는 것은 별 무리가 없는 것으로 판단된다.

2. 비정규직 노동력 증가율의 분해

비정규직 노동력의 규모와 비정규직 노동력의 비중이 이와 같이 크게 증가하고 있다면 그 원인이 어디에 있는가를 규명해 볼 필요가 있다. 이를 위하여 우리는 노동시장구조분석론에 기초하여 비정규직 노동력 비중의 증가 요인을 분해해 보고자 한다. 노동시장구조분석론에 기초하여 비정규직 노동력 비중의 증가요인을 분해하기 위해서는, <그림 1>에서 보는 바와 같이, 노동수요측(직무의 구조 및 성격) 요인, 노동공급측(노동력의 이질성) 요인, 노동수요와 노동공급의 결합기제로서 고용관리관행측 요인 등 세 가지 측면에서 접근하여야 한다.

직무의 구조 및 성격에 따라, 정규직 노동력을 필요로 하기도 하고, 비정규직 노동력을 필요로 하기도 한다. 기업특수기술이나 숙련을 요하고 안정적이고 연속적이고 관리적 의사결정을 요구하는 관리·전문·기술직과 같은 직무들은 일반적으로 정규직 노동력을 필요로 한다. 이에 비하여 특별한 기술이나 숙련을 요구하지 않고, 안정적이지 않고 불연속적인 직무나 잡급직, 단순노무직 등은 정규직 노동력보다 오히려 비정규직 노동력을 필요로 한다. 따라서 직종별 구성비의 변화는 비정규

직 노동력의 비중 변화에 영향을 미치게 된다. 우리는 이것을 노동수요구조(직종구조) 변화효과라고 부르고자 한다.

그리고 노동시장구조분석론에서는 노동공급을 노동력 이질성 차원에서 접근하고, 노동력 이질성은 생득적 이질성과 후천적 이질성으로 구분한다. 단층노동시장론(이효수, 1984)에 의하면, 한국노동시장에서는 생득적 이질성의 측면에서는 성이, 후천적 이질성의 측면에서는 학력이 가장 주요한 지표로 되어 있다. 노동시장에서 성차별에 의하여 또는 가사노동과 시장노동의 이중성으로 인한 여성의 필요성에 의하여 남성에 비하여 여성이 상대적으로 비정규직에 취업할 가능성이 높다. 그리고 고학력자는 저학력자에 비하여 정규직의 비중이 높은 전문·관리·기술직으로 진출할 가능성이 높다. 따라서 노동시장에서 여성의 비중이 증가하면 비정규직 노동력의 비중이 증가하게 되고, 고학력화 현상이 나타나면 비정규직 비중은 낮아지게 된다. 우리는 이러한 현상을 각각 여성화효과, 고학력화효과라 하고, 이러한 효과들을 합성한 효과를 노동공급구조변화효과라고 부르고자 한다.

마지막으로, 노동수요와 노동공급의 결합기재로서 고용관리관행의 변화에 의하여 비정규직 노동력의 비중이 증가할 수 있다. 즉, 고용주가 인건비 절감 또는 수량적 고용유연성의 증대를 목적으로 비정규직 노동력의 채용 비중을 증대시킬 수 있다. 우리는 이것을 고용관리관행변화효과 또는 수량적 유연화 효과로 부르고자 한다.

임금노동자 전체에서 비정규직 노동력이 차지하는 비중의 변화효과를 분해하기 위하여 우리는 먼저 남자 비정규직 변화 분해식과 여자 비정규직 변화 분해식을 구하고, 그것을 결합하여 식 (3)을 도출하였다.

임금노동자 가운데 남자 비정규직 노동력 비중의 증가를 노동수요구조 변화효과(직종구조 변화효과), 노동공급구조 변화효과(여성화 효과, 고학력화 효과), 고용관리관행 변화효과(수량적 유연화 효과), 상호작용효과로 분해하는 식이 식 (1)과 식 (2)로 나타나 있다. 분해식이 복잡하여 식 (1)과 식 (2)로 나누어 표시하였으나, 실제적으로 분해식은 식 (2)를 식 (1)에 대입한 형태로 나타난다. 여자 비정규직 노동력 비중의 증가 분해도 같은 방법으로 구할 수 있다.

여기서 L 은 임금노동자수, L_m 는 남자 비정규직 노동자수, L_i 는 i 직종의 임금노동자수, L_{is} 는 식 (2)에서 정의되어 있는 성, 학력 구성비를 나타내는 대리변수이다.

$$\begin{aligned}
\Delta \frac{L_{mt}}{L} &= \sum_i \Delta \frac{L_i}{L} \cdot \frac{L_{is}}{L_i} \cdot \frac{L_{ist}}{L_{is}} + \sum_i \frac{L_i}{L} \cdot \Delta \frac{L_{im}}{L_i} \cdot \frac{L_{ist}}{L_{is}} \\
&+ \sum_i \frac{L_i}{L} \cdot \frac{L_{is}}{L_i} \cdot \Delta \frac{L_{ist}}{L_{is}} + \sum_i \Delta \frac{L_i}{L} \cdot \Delta \frac{L_{is}}{L_i} \cdot \frac{L_{ist}}{L_{is}} \\
&+ \sum_i \frac{L_i}{L} \cdot \Delta \frac{L_{is}}{L_i} \cdot \Delta \frac{L_{ist}}{L_{is}} + \sum_i \Delta \frac{L_i}{L} \cdot \frac{L_{is}}{L_i} \cdot \Delta \frac{L_{ist}}{L_{is}} \\
&+ \sum_i \Delta \frac{L_i}{L} \cdot \Delta \frac{L_{is}}{L_i} \cdot \Delta \frac{L_{ist}}{L_{is}}
\end{aligned} \tag{1}$$

$$\frac{L_{is}}{L_i} = \sum_e \frac{L_{im}}{L_i} \cdot \frac{L_{ime}}{L_{im}} \tag{2}$$

$$\Delta \frac{L_{mt}}{L} + \Delta \frac{L_{ft}}{L} = \Delta \frac{L_t}{L} \tag{3}$$

L_{im} 은 i 직종의 남자노동자수, L_{ime} 는 i 직종의 남자 학력별 노동자수를 나타낸다.

L_{ist} 는 L_{imet} 의 대리변수로 i 직종의 남자 학력별 비정규직 노동자수를 나타낸다.

우리는 이와 같은 방법에 기초하여 통계청의 “경제활동인구조사보고서” 자료를 이용하여 1997년 외환위기 이전인 1996년 3/4분기에서 2000년 3/4분기까지 비정규직 노동력 비중의 증가요인을 분해하였는데 그 결과가 <표 2>로 요약되어 있다.

분석기간을 이와 같이 설정한 이유는 첫째 <표 1>에서 보는 바와 같이 비정규직의 비중이 1996년까지는 오히려 하향 안정적이었고, 그 이후 급격하게 확대되어 왔기 때문이다. 둘째, 이 분석기간은 4년에 불과하지만 노동수요구조, 노동공급구조, 고용관리관행에 급격하고 큰 폭의 변화가 동시에 진행되어 비정규직 노동시장의 확대요인을 이들 세 가지 요인으로 분해하기에 적합한 기간이기 때문이다. 즉, 1997년말 IMF 구제금융을 받으면서 정부는 금융, 공공, 재벌, 노동시장 등 4대 부문 개혁과 초기에 고금리 정책 등을 추진하였다. 이 과정에서 재벌기업 등 수많은 기업이 도산하고 구조조정이 광범위하게 진행되었는데, 이것은 산업 및 직종구조 즉 노동수요구조를 변화시킨다. 또한 대량실업으로 정부의 실업대책에 의한 공공근로사업이 확대되면서 단순노무직종의 비중이 증가되었다. 대량실업은 실망노동자 효과 또는 부가노동자효과를 통하여 여성의 경제활동참가율에 영향을 미쳐 노동공급구조에 영향을 미친다. 그리고 노동시장 개혁이 노동시장의 수량적 유연성을 제

고하기 위한 제도개혁에 초점을 맞추어 추진되어 왔는데, 이것은 고용관리관행을 변화시킨다.

셋째, 분석시점을 3/4분기로 설정한 이유는 2000년 3/4분기 자료가 연구시점에서 구할 수 있는 최근 자료이고 계절적 변동효과를 제거하기 위하여 기준시점과 비교시점의 분기를 일치시켰기 때문이다. 그리고 3/4분기의 비정규직 비중은 모든 연도에서 연평균 값과 거의 비슷하다.

우리는 앞의 모형을 이용하여 제Ⅲ절에서 논의한 노동시장 유연화 전략에 의한 내부노동시장의 이중화 가설을 검증하고자 한다. 즉, 우리의 가설은 IMF 구제금융 이후 비정규직 노동시장규모가 노동수요구조(직종구조) 변화효과나 노동공급구조변화효과(여성화효과, 고학력화효과)보다 고용관리관행 변화효과(수량적 유연화효과)에 의하여 더 크게 확대되었다는 것이다.

분석 결과(<표 2>)는 우리의 이러한 가설을 지지해 주고 있다. 임노동자 가운데 비정규직 노동자가 차지하는 비중을 남녀로 나누어서 보면 1996년 3/4분기에서 2000년 3/4분기에 남자의 경우 33.68%에서 40.79%, 여자의 경우 59.41%에서 69.44%로 증가하였다. 그 결과 같은 기간에 전체 임금노동자 가운데 비정규직 노동자가 차지하는 비중은 43.64%에서 52.33%로 무려 8.69% 포인트나 증가하였다. 비정규직 노동자 비중 증가분 8.69% 포인트 가운데 3.71%는 남자 비정규직 노동자 증가에 의하여, 그리고 4.98%는 여자 비정규직 노동자 증가에 의한 것이

<표 2> 비정규직 노동력 비중 변화요인 분해

(단위: %)

비정규직 비중	남		여		총계	
	1996 3/4	2000 3/4	1996 3/4	2000 3/4	1996 3/4	2000 3/4
$(L_{mi}/L_m), (L_{fi}/L_f)$	33.68	40.79	59.41	69.44		
$(L_{mi}/L), (L_{fi}/L)$	20.66	24.37	22.98	27.96	43.64	52.33
비정규직 비중 변화	변화효과	구성비	변화효과	구성비	변화효과	구성비
	3.71	100.00	4.98	100.00	8.69	100.00
직종구조 변화효과	0.17	4.60	0.39	7.75	0.56	6.40
여성화 효과	-0.67	-18.06	1.08	21.67	0.41	4.69
고학력화 효과	-0.32	-8.49	-0.19	-3.86	-0.51	-5.84
수량적 유연화 효과	4.51	121.37	3.71	74.61	8.22	94.60
상호작용효과	0.02	0.58	-0.01	-0.17	0.01	0.15

자료: 통계청, 경제활동인구 조사보고서, 1996, 2000에서 계산.

다. 즉, 분석기간에 비정규직 노동력 비중이 남녀 모두 증가하였으며, 그 증가율은 남자에 비하여 여자가 더 높게 나타났다.

다음으로, 비정규직 노동력 비중 변화를 요인별로 분해하여 보면, 몇 가지 중요한 사실을 발견할 수 있다. 첫째, 노동수요구조 측면에서 직종변화효과(0.56)가 양으로 나타났는데, 이것은 노동수요구조가 비정규직을 증가시키는 방향으로 변동하였다는 것을 의미한다. 이러한 현상은 한편으로 구조조정과 기업도산으로 관리직과 기능직 직종의 비중이 감소하고, 다른 한편으로 정부의 실업대책으로 공공근로사업이 대규모적으로 추진되면서 단순노무직종은 오히려 증가한 데 기인한 것으로 보인다. 실제로 같은 기간에 직종별 구성비 변화를 보면, 관리전문직은 0.34%, 판매기능직은 1.51% 감소하였는데 단순노무직은 1.84% 증가하였다.

둘째, 노동공급구조의 변동은 비정규직의 비중을 확대시키는 여성화와 그것을 축소시키는 고학력화가 동시에 진행되었지만, 고학력화 효과가 여성화 효과보다 약간 크게 나타나면서 오히려 비정규직 규모를 축소시키는 역할을 하였다. 여성화 효과(0.41)가 양으로 나타나고 있는데 이것은 대량실업 내지 소득양극화 현상으로 인한 부가노동효과로 여성들의 경제활동참가가 증가한 데 기인하는 것으로 보인다. 그리고 고학력화 효과가 -0.51로 나타났는데, 이것은 분석기간에 전문대졸이상 비중이 무려 6.3%나 높아지는 등 고학력화가 급속히 진행되면서 비정규직 비중 증가분을 오히려 5.84% 낮춘 데 기인하는 것으로 보인다.

마지막으로, 우리는 특히 노동수요구조 변화효과와 노동공급구조 변화효과에 비하여 고용관리관행의 변화, 즉 수량적 유연화 효과가 압도적으로 크게 나타나고 있다는 점에 주목하고자 한다. 즉, 분석기간 동안 비정규직 구성비 증가분 8.69% 포인트 가운데 94.60%가 고용관리관행의 변화에 의한 것이다. 이것은 IMF 구제금융 이후 비정규직 노동력의 급속한 증가가 노동시장의 수량적 유연화 전략, 즉 기업의 내부노동시장 이중화 전략에 절대적으로 기인하고 있다는 것을 의미한다.

V. 非正規職 勞働市場을 중심으로 한 勞動力 流動分析

비정규직 노동시장이 이와 같이 확대되고 있다면, 첫째 비정규직 노동력은 어디로부터 유입되고 있고 어디로 탈출하는가? 그리고 비정규직 노동력의 정규직 노동

시장으로의 진입성공률은 어느 정도 되는가? 이것을 알아보기 위하여, Markov 이행확률모형(Marston, 1976)을 이용하여 비정규직 노동시장을 중심으로 한 노동력의 유동 패턴(flow pattern)을 분석하고자 한다.

둘째, 어떠한 특성을 지닌 노동력이 비정규직 노동시장으로 진입할 확률이 높은가를 알아보기 위하여 비정규직 노동시장으로의 진입결정식을 추정한다. 또한 어떠한 노동력이 정규직 노동시장으로의 탈출 가능성이 높은가를 알아보기 위하여 정규직 노동시장으로의 탈출결정식을 추정한다.

1. 비정규직 노동시장에의 이행확률과 流出入分析

노동력 유동분석에는 일반적으로 Markov 이행확률모형이 많이 사용되는데, 최근 이를 이용하여 류재우·최호영(2000)이 자영업부문을 중심으로 한 노동력 유동을 분석하였고, 남재량·김태기(2000)가 비정규직을 중심으로 한 노동력 유동을 분석한 바 있다. 여기서는 기본적으로 이러한 연구와 같이 이행확률모형을 사용한다. 그러나 패널을 보다 장기간에 걸쳐 2000년 3/4분기까지 구축하여 비정규직 노동시장 중심으로 이행확률을 구하고 아울러 유입률, 탈출률, 전환률 개념과 비정규직 노동시장 진입자 및 탈출자의 종사상 지위별 분포를 동시에 사용하여 비정규직 노동력 유동실태와 비정규직 노동시장의 확대 및 단층성을 분석한다.

생산가능연령인구는 경제활동인구(L)와 비경제활동인구(M)로 구성되어 있고, 경제활동인구는 취업자(E)와 실업자(U)로 구성되어 있다. 그리고 취업자는 임금근로자(L_w)와 비임금근로자(S)인 고용주, 자영업자, 무급가족종사자로 구성되어 있고, 임금근로자는 상용직(R : Regular)과 임시 및 일용직(T : Temporary)으로 구성되어 있다. 앞서 논의한 바와 같이, 상용직이 정규직 노동시장을 형성하고, 임시 및 일용직이 비정규직 노동시장을 형성하고 있다. 따라서 비정규직(T) 노동시장으로의 유입과 탈출은 상용직(R), 비임금근로자(S), 실업자(U), 비경제활동인구(M) 등으로부터 이루어진다.

〈표 3〉에서 T_{t-1} 은 시점 $t-1$ 에서 비정규직 노동자수이고, TR 은 $t-1$ 에서 t 사이에 비정규직 노동시장에서 정규직 노동시장으로 이동한 노동자수이다. 그리고 $tr(=TR/T_{t-1})$ 은 유량/저량 비율로서 비정규직 노동력이 비정규직 노동시장에서

〈표 3〉 비정규직 노동시장으로의 유입과 탈출 경로

t $t-1$		E_t			U_t	N_t
E_{t-1}	R_{t-1}	R_t	$T_t(\text{유입})$	S_t		
	$T_{t-1}(\text{탈출})$	$TR(tr)$	$TT(tt)$	$TS(ts)$	$TU(tu)$	$TN(tn)$
	S_{t-1}		$ST(st)$			
	U_{t-1}		$UT(ut)$			
	N_{t-1}		$NT(nt)$			

정규직 노동시장으로 이동할 확률이다. 이것이 바로 비정규직 노동력의 정규직 노동시장으로의 탈출측 이행확률(transition probability)이 된다. 이와 같은 방법으로 비정규직 노동력의 비임금근로자(ts), 실업자(tu), 비경제활동인구(tn)로의 탈출측 이행확률을 구할 수 있다.

같은 방법으로 비정규직 노동시장으로의 유입측 이행확률을 구할 수 있다. 즉, 시점 $t-1$ 에서 정규직 노동시장의 노동자수를 R_{t-1} 라하고, $t-1$ 에서 t 사이 정 정규직 노동시장에서 비정규직 노동시장으로 이동한 노동자수를 RT 라 하면, RT/R_{t-1} 이 정규직 노동력의 비정규직 노동시장으로의 유입측 이행확률이다. 같은 방법으로 비경제활동인구, 실업자, 고용주, 자영업자, 무급가족종사자에서 비정규직 노동시장으로 유입측 이행확률을 구할 수 있다. 그 값은 rt , st , ut , nt 로 나타나 있다. 그리고 t 는 비정규직 정착률이다.

그리고 비정규직 노동시장 유입률은 $t-1$ 에서 t 사이 비정규직 노동시장으로의 신규유입자수를 t 시점에서 비정규직 노동자수로 나누어 구할 수 있다. 비정규직 노동시장으로의 전환율은 비정규직 노동시장 신규유입자수를 생산가능연령인구에서 비정규직 노동자수를 제외한 총수로 나누어서 구할 수 있다. 탈출률은 $t-1$ 에서 t 사이의 신규탈출자수를 $t-1$ 시점의 비정규직 노동자수로 나눈 값이다. 이와 같은 방법으로 산출한 비정규직 노동시장으로의 유입확률과 비정규직 노동시장으로부터의 탈출확률이 〈표 4〉에 나타나 있다.

우리는 〈표 4〉에서 몇 가지 중요한 사실을 발견할 수 있다. 첫째, 비정규직 노동시장으로의 유입률이 비정규직 노동시장에서의 탈출률을 상회하고 있어 비정규직 노동시장이 계속 확대되어 왔다. 2000년에 미미한 초과탈출률을 보이지만, 2000년

〈표 4〉 비정규직 노동시장을 중심으로 한 노동력 유동 분석 (단위 %)

	비정규직 유입 이행확률					유입률	전환률	비정규직 탈출 이행확률					탈출률	GDP
	rt	tt	st	ut	nt			tr	tt	ts	tu	tn		
1998	1.38	87.35	1.14	15.43	1.98	12.77	2.15	1.80	87.99	2.13	3.17	4.90	12.01	-6.7
1999	0.67	88.14	1.14	17.65	2.42	12.21	2.34	1.07	88.86	1.72	2.78	5.58	11.14	10.9
2000	0.74	88.52	0.91	18.95	2.51	10.60	2.15	1.24	89.27	1.77	1.91	5.81	10.73	8.8
	비정규직 신규진입자 종사상지위별 분포					비정규직 탈출자 종사상지위별 분포								
	진입자총수	R	S	U	N	탈출자총수	R	S	U	N				
1998	597466	12.89	16.09	28.71	42.30	551747	14.89	17.58	26.25	41.27				
1999	631002	5.47	14.53	31.21	48.80	571357	9.57	15.44	24.92	50.07				
2000	593455	6.39	13.19	24.91	55.52	595699	11.58	16.47	17.80	54.15				

자료: 통계청, 경제활동인구 조사의 패널화한 자료, 한국은행, 국민계정.

에도 3/4분기를 제외하면 유입률이 더 높았다. 또한, 전환율이 평균 2%를 상회하고 있는데, 이것은 비정규직을 제외한 생산가능인구의 약 2%가 매월 비정규직으로 전환되고 있다는 것을 의미한다.

여기서 주목할 사실은 경기변동에 관계없이 비정규직 노동시장 유입률과 탈출률이 동조현상을 보이고 있고 경기회복기에도 비정규직 노동시장이 축소되지 않았다는 사실이다. 그 이유가 무엇일까? 〈표 4〉에서 비정규직 진입자 및 탈출자의 종사상지위별 분포를 보면, 경기가 회복될수록 실업자 및 비임금근로자 비중은 감소하고 있는데 비경제활동인구의 비중은 뚜렷이 증가하고 있음을 알 수 있다. 이것은 경제위기 이후 기업이 내부노동시장 이중화전략으로 경기회복기에 증가되는 노동수요를 주로 비정규직으로 충원하고 있어 신규학졸자 등 비경제활동인구로부터 노동시장에 신규로 진입하는 노동력에게 정규직 노동시장보다 비정규직 노동시장이 크게 열려 있기 때문인 것으로 보인다.

한편, 2000년에는 탈출률이 유입률을 미미하지만 상회하고 있어 경기가 지속적으로 회복되면 비정규직이 축소될 가능성을 보여주고 있다. 그러나 이러한 결론을 내리기 위해서는 경기변동을 충분히 고려할 수 있는 보다 장기적인 자료에 기초한 분석이 필요하다.

둘째, 〈표 4〉의 비정규직 노동시장 진입자 및 탈출자 종사상지위별 분포를 보면,

비정규직 노동시장의 주변부는 비경제활동인구, 실업자, 비임금근로자로 형성되어 있음을 알 수 있다. 2000년의 경우 비정규직 노동시장으로의 신규진입자들의 55.52%가 비경제활동인구로부터 그리고 24.91%가 실업자들로부터 유입되었다. 그리고 비정규직 노동시장의 탈출자의 54.15%는 비경제활동인구로, 17.80%는 실업자로 되었다. 비정규직 노동시장의 신규진입자의 13.19%, 탈출자의 16.47%가 비임금근로자로 나타나고 있어, 비임금근로자도 비경제활동인구, 실업자 다음으로 비정규직 노동시장의 주요한 주변부임을 알 수 있다. 비정규직 노동시장에의 침전률(유지율)이 87%를 상회하고 있고 탈출자의 대부분이 비경제활동인구와 실업자로 된다면, 일단 비정규직 노동시장에 진입한 노동력은 비정규직 노동시장을 벗어나기 어렵다는 것을 의미한다.

셋째, 비정규직 유입 및 탈출 이행확률을 보면, 비정규직에서 정규직으로의 탈출률이 2%에도 미치지 못하고 있다. 이것은 노동시장의 단층구조로 인하여 정규직 노동시장의 진입장벽이 높기 때문이다(이효수, 1991). 정규직에서 비정규직으로의 유입률도 2%를 넘지 않고 있다. 이것은 정규직 이탈자들은 곧바로 비정규직으로 진입하기보다 실업, 비경제활동인구, 비임금노동자로 퇴출하였다가 비정규직으로 진입하기 때문인 것으로 보인다.

그러나 <표 4>의 비정규직 노동시장 탈출 후 종사상지위별 분포를 보면, 2000년에 비정규직 노동시장 탈출자의 11.58%가 정규직으로 진입한 것으로 나타나 있다. 따라서 비정규직 노동시장이 정규직 노동시장과 분단되어 있는지를 보다 분명히 파악하기 위해서는 추가적인 논의가 필요하다.

2. 비정규직 노동시장과 정규직 노동시장의 분단성

우리는 비정규직 노동시장과 정규직 노동시장의 분단성을 보다 분명히 파악하기 위하여 비정규직 탈출자의 회귀율과 정규직 노동시장으로의 탈출자의 탈출성공률을 조사하고자 한다. 우리는 이를 위하여 1998년 1월부터 2000년 9월까지 31개월의 경향자료로 패널을 구축하여 비정규직 노동시장 탈출자들을 추적조사하였다. 회귀율 및 잔존율은 분석기간에 차이가 있지만 남재량·김태기(2000)의 복귀율 및 잔류율과 같은 방법으로 구하고 있어 동일한 분석기간에서는 그 결과도 비슷하다. 약간의 차이가 발생하는 것은 본 연구를 위하여 구축한 패널데이터 기간이 상대적으로

〈표 5〉 비정규직 탈출자의 회귀율 및 정규직 진입자의 생존율

(단위: 명, %)

	비정규직 탈출자 회귀율				미회귀자 종사상지위별 분포					정규직 생존율	
	잔류표본	회귀자	회귀율	표본이탈자	미회귀자	R	S	U	N	잔존율	성공률
시작시점	776,704	0	0	0	776,704	11.41	15.39	22.82	50.38	100.00	1.76
3개월	707,762	250,626	35.41	68,942	457,136	12.69	25.15	19.06	43.11	75.42	1.33
6개월	679,241	328,290	48.33	97,463	350,951	12.93	30.80	14.62	41.64	62.78	1.10
12개월	647,684	427,696	66.03	129,020	219,988	13.78	29.74	10.45	46.03	50.52	0.89
24개월	603,212	488,802	81.03	173,492	114,410	15.23	44.04	2.15	35.58	35.61	0.63
31개월	578,292	499,244	86.33	198,412	79,048	13.55	47.82	4.08	34.55	30.08	0.53

자료: 통계청, 경제활동인구 조사의 패널화한 자료

주: 잔존율: 정규직 잔존자수/시작시점에서 비정규직에서 정규직 진입자수

성공률: 잔존율×시작시점에서 비정규직에서 정규직 진입률

분석기간: 1998.1~2000.10

길어서 패널화 과정에서 잔류표본에 차이가 발생하고 있기 때문이다.

그런데 본 논문에서는 미회귀자 종사상지위별 분포를 회귀율과 연계하여 구조적으로 파악하는 방법을 사용하여 노동력 특성별 회귀율 차이를 구명함과 동시에 비정규직 탈출자의 비정규직 노동시장으로의 회귀율이 높은 이유를 밝히고자 한다. 그리고 정규직 노동시장으로의 탈출자 분석에서 잔존율 개념과 동시에 성공률 개념을 사용하여 비정규직 노동시장에서 정규직 노동시장으로의 성공적 이행확률이 실질적으로 어느 정도인가를 구명하고자 한다. 우리는 이러한 분석을 통하여 비정규직 노동시장의 단층성을 분명히 하고자 한다.

〈표 4〉에 의하면, 비정규직 노동시장에서의 탈출률이 월 평균 10~13%에 이르는 것으로 되어 있다. 그러나 〈표 5〉에서 보는 바와 같이, 탈출자의 66%가 1년 이내에, 81%가 2년 내에 그리고 86.3%가 31개월 이내에 비정규직 노동시장으로 회귀하는 것으로 나타났다. 이와 같은 현상은 비정규직 탈출자들이 주로 비경제활동인구나 실업으로 탈출하고 있고, 그들이 이 부문에서 장기간 체류할 수 있는 경제적 여유가 없기 때문이다.

이러한 사실은 미회귀자의 종사상지위별 분포의 변화추세를 보면 알 수 있다. 즉, 탈출시점에서 비경제활동인구와 실업자로의 탈출자 비중이 73.20%로 압도적으로

높고, 정규직 및 비임금근로자로의 탈출자 비중은 각각 11.41%와 15.39%에 불과하다. 그러나 탈출 후 시간이 경과할수록 미회귀자 가운데 실업자와 비경제활동인구의 비중이 크게 감소하고 있는 데 비하여, 비임금근로자의 비중은 상대적으로 크게 증가하고 있고 정규직 근로자의 비중은 안정적이다. 이것은 비정규직 노동시장 탈출자들의 회귀율이 비임금근로자와 정규직 근로자로의 탈출자들에 비하여 실업자와 비경제활동인구로의 탈출자들에서 현저히 높게 나타나고 있다는 것을 의미한다.

그렇다고 하여 정규직 노동시장으로 탈출한 근로자들이 정규직에 정착할 가능성이 높은 것으로 판단하여서는 안 된다. 정규직 노동시장으로 탈출한 근로자 가운데 정규직 노동시장에 잔존할 확률은 12개월이 지나면 50.52%, 31개월이 지나면 30.08%로 떨어진다. 더욱이 비정규직 노동자들 가운데서 정규직으로 탈출하여 12개월까지 정규직 노동시장에서 성공적으로 정착할 확률은 0.89%이며, 31개월까지 정착에 성공할 확률은 0.53%에 불과하다. 비정규직 노동시장에서 정규직 노동시장으로의 탈출 성공률이 낮은 것은 앞서 지적한 바와 같이 진입장벽 때문에 정규직 노동시장으로의 진입이 어렵고 진입에 성공한 경우에도 대부분 임금 및 근로조건이 열악한 하향취업으로 정규직에 안정적으로 정착하지 못하기 때문인 것으로 보인다.

지금까지 분석결과를 정리하여 보면, 첫째 경기변동에 관계없이 비정규직 노동시장이 확대되어 왔는데, 이것은 경제위기이후 고용주들의 비정규직 채용확대전략으로 경기회복기에도 비정규직 규모가 증대되었기 때문이다. 둘째, 비정규직 노동시장(하위단층)이 정규직 노동시장과 분단되어 있고, 비경제활동인구, 실업, 비임금근로자 등이 그 주변부를 형성하고 있다. 둘째의 분석결과는 남재량·김태기(2000), 이효수(1991)와 일치한다.

3. 비정규직 노동시장 진입자 및 정규직으로의 탈출자 특성 분석 : 로짓 분석

비정규직 노동력 및 비정규직 노동시장 진입자와 비정규직에서 정규직으로 탈출한 노동력의 특성을 알아보기 위하여 로짓 분석을 하였고, 그 결과가 <표 6>에 나타나 있다. 먼저 어떤 노동력 특성을 지닌 자가 비정규직에 종사하는 경향이 강한가를 알아보기 위하여 취업자 전체를 대상으로 한 횡단면 자료를 이용하여 로짓 분석을 하였다. 그 결과, 남자에 비하여 여자가, 중장년층에 비하여 청년층이, 가구주에 비하여 비가구주가, 기혼무배우자에 비하여 미혼자가, 그리고 저학력자일수

〈표 6〉 비정규직 노동시장으로의 진입확률 로짓 분석

설명변수	비정규직 결정식	비정규직 진입결정식	정규직탈출결정식
상수항	-13.506 (0.085)	-4.672 (0.116)	-13.032 (0.228)
성별 (남성: 1, 여성: 0)	-0.386 (0.002)	-0.506 (0.043)	0.087 (0.010)
연령 (청년층=0), 중장년층	-0.188 (0.004)	-0.650 (0.061)	0.045 (0.014)
노년층	-0.033 (0.004)	-0.046 (0.079)	-0.038 (0.019)
학력 (고졸=0) 중졸이하	0.164 (0.002)	0.984 (0.048)	-0.209 (0.013)
전문대졸	-0.220 (0.003)	-0.788 (0.062)	0.620 (0.012)
대졸	-0.055 (0.003)	-0.827 (0.050)	0.488 (0.012)
가구주	-0.304 (0.002)	-1.026 (0.047)	0.212 (0.012)
미혼	0.038 (0.005)		0.805 (0.025)
유배우자	-0.366 (0.004)	-0.257 (0.045)	-0.245 (0.021)
중사상지위 (비경활=0)		1.299 (0.123)	
실업자		6.309 (0.112)	
임금근로		0.730 (0.134)	
비임금근로자			
비정규직경험	11.299 (0.085)		
산업 (농수산업=0), 광공업	2.935 (0.004)		6.550 (0.226)
전기수도	2.844 (0.20)		-0.301 (2.073)
건설업	3.838 (0.005)		5.695 (0.226)
도소매업	2.945 (0.004)		5.613 (0.226)
기타서비스업	3.232 (0.004)		6.859 (0.226)
직종 (기술공·준전문가=0), 고위전문직	-0.183 (0.005)		-0.231 (0.021)
사무직	0.100 (0.004)		0.597 (0.015)
서비스직	0.488 (0.004)		-0.085 (0.019)
기능원	0.751 (0.004)		1.190 (0.018)
장치기계	0.018 (0.004)		0.941 (0.017)
단순노무	1.258 (0.004)		0.997 (0.016)
R ²	0.720	0.651	0.090
χ^2	11664713 (21)	21421.019 (11)	79382.212 (20)
-2Log Likelihood	8321674.236	19988.432	822582.781

주: ()안은 표준오차임.

록 비정규직에 종사할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

또한, 비정규직 경험자가 무경험자에 비하여 비정규직으로 될 가능성이 높은 것으로 나타났는데, 이것은 비정규직 경험자는 비정규직 노동시장을 탈출하더라도 다시 비정규직으로 회귀할 가능성이 높다는 것을 의미한다. 산업별로는 기대한 대로 건설업, 기타서비스업, 도소매업 순으로 비정규직 비중이 높고, 직종별로는 단순노무직, 기능원, 서비스직 순으로 비정규직 비중이 높은 것으로 나타났다.

우리는 또한 비정규직 노동시장으로 진입하는 노동력의 특성을 알아보기 위하여 비정규직 노동시장으로의 진입확률 로짓 분석을 하였다. 종속변수는 생산가능연령 인구 가운데 비정규직으로 유입되는 경우에 "1"의 값을, 그렇지 않은 경우에 "0"의 값을 부여하였다. 설명변수는 한국노동시장에서 가장 중요한 입직기준으로 사용되고 있는 학력, 성, 연령을 포함하였고, 어떤 노동력 상태에 있었던 사람이 비정규직 노동시장으로 유입될 가능성이 높은가를 알아보기 위하여 종사상지위 변수를 포함시켰다. 그리고 가구주여부와 혼인상태 변수도 포함하였는데, 혼인상태는 비정규직 결정식의 경우와 달리 미혼자(기혼무배우자 포함)와 유배우자로 나누어 더미처리 하였다. 분석을 위한 자료는 경찰 2000년 8~9월의 '월간 패널' 자료를 사용하였다.

분석결과는 기대한 대로, 남자에 비하여 여자가, 학력이 낮을수록, 중장년층에 비하여 청소년층과 노년층이 비정규직 노동시장으로 유입될 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 노동력은 상대적으로 경쟁력이 약한 노동력이다. 이 분석 결과는 상위단층이나 중위단층의 입직기준을 충족시키지 못하는 노동력이 하위단층의 중심 세력을 형성한다는 단층노동시장론의 논의와 일치한다(이효수, 1984). 또한 가구주에 비하여 비가구주가, 유배우자에 비하여 기혼무배우자와 미혼자가 비정규직으로 될 가능성이 높다.

마지막으로, 비정규직 노동시장에서 정규직으로 탈출한 노동력의 특성을 분석하였다. 그 결과 여자에 비하여 남자가, 비가구주에 비하여 가구주가, 기혼무배우자에 비하여 미혼자가, 노년층에 비하여 청년층이나 중장년층이, 그리고 학력이 높을수록 비정규직에서 정규직으로 탈출할 가능성이 높은 것으로 나타났다.

또한, 직종별로는 서비스직, 사무직, 전문직 종사자에 비하여 기능직과 단순노무직 종사자가 정규직으로 탈출할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 단순노무직은 비정규직으로 될 가능성이 대단히 높지만, 정규직으로 탈출할 가능성은 기능직에 비하여 낮지만 서비스직에 비해서는 오히려 높은 것으로 나타났다. 이것은 기능직

과 3D업종의 단순노무직 분야의 노동력부족 문제와 단순노무직의 경우 정규직과 비정규직간에 진입장벽의 차이가 거의 존재하지 않는 데 기인하는 것으로 보인다.

VI. 結論 및 政策課題

우리는 지금까지의 실증분석결과를 바탕으로 다음과 같은 결론을 유도할 수 있다. 첫째, 1997년 외환위기 이후 급속도로 진행되고 있는 비정규직 노동시장의 확대가 노동수요 구조변동효과나 노동공급 구조변동효과보다는 고용관리관행 측면의 수량적 유연화 효과에 기인한다. 그 결과 경기변동에 관계없이 비정규직 노동시장이 확대되고 있다. 둘째, 비정규직 노동시장에서 정규직 노동시장으로의 탈출성공률이 1%에도 미치지 못하여 노동시장이 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장으로 분단되어 있다. 셋째, 비정규직 노동력 특성분석에서 보는 바와 같이 비정규직 노동시장으로 유입될 가능성이 높은 노동력은 여성, 저학력자, 청소년 및 노년층, 비정규직 경험자 등이고 산업별로는 건설업, 기타서비스업 종사자, 직종별로는 단순노무, 기능원, 서비스직 종사자이다. 그리고, 정규직으로 탈출가능성은 극히 낮지만, 그 가운데서도 남자, 중장년층, 전문대졸, 미혼, 기능직 종사자 등이 상대적으로 높다.

비정규직 노동시장의 확대는 긍정적 기능과 부정적 기능을 가질 수 있다. 세계 단일시장 형성과 지식정보사회라고 하는 노동시장의 새로운 환경은 분명히 노동시장의 유연성을 극도로 요구하고 있다. 그런데 한국에서는 미국과 같이 일시해고(layoffs)가 제도화되어 있지 않고, 그것을 수용하기도 어려운 문화적 환경 때문에 기업이 수량적 유연화 전략으로서 정규직 노동력과 비정규직 노동력으로 노동력을 이원화하여 비정규직 노동력을 확대하고 있는 것으로 나타났다.

만약 기업이 계절적 직무 등과 같이 일시적, 단기적으로 존속하는 직무나 지극히 단순한 직무 등에만 비정규직 노동력을 고용하고, 그리고 이러한 노동수요가 노동공급 측면에서 파트타임이나 시간제, 일시적 취업을 원하는 노동력에 의하여 충원된다면 비정규직 노동시장은 긍정적 기능을 할 것이다.

그러나 제Ⅲ절의 실태분석에 의하면, 비정규직 적합직무 증가로 비정규직을 확대한 기업은 29.5%에 불과하였고, 대부분이 고용유연성 확보, 인건비 절감, 노사

문제 해결 등을 위하여 정규직 노동과 동일한 직무에도 비정규직 노동력을 채용하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 이와 같이, 동일 노동에 대하여 서로 다른 고용관리 시스템을 적용하면 부정적 기능이 커지게 된다. 비정규직 노동력은 정규직 노동력과 동일한 직무를 수행하면서 임금, 휴가, 고용안정 등 근로조건 면에서 차별적 대우를 받기 때문에 직무만족도가 낮을 수밖에 없다(안주엽·노용진외, 2001, pp. 141~186). 직무만족도가 낮은 노동력을 갖고 품질개선이나 지속적이고 자발적인 작업장 혁신을 이끌어 낼 수 없다.

비정규직의 확대는 또한 향후 별도의 과학적 분석이 필요하겠지만 다음과 같은 문제를 야기할 가능성이 높다. 첫째, 정규직 노동력도 비정규직 노동력의 확대추세 속에서 고용불안이 심화되고 근로조건이 악화된다고 믿기 때문에 정규직 노동력의 기업에 대한 충성심도 약화될 위험성이 있다. 둘째, 노동조합이 비정규직의 확대를 노동조합의 세력 약화전략으로 이해하여 노사간에 불신과 갈등이 심화될 가능성이 있다. 셋째, 비정규직의 확대는 노동시장의 이중구조를 심화하고 분배구조를 악화시킬 뿐만 아니라(안주엽·노용진외, 2001, pp. 141~168), 지식정보사회의 긴요한 과제인 지식노동력의 육성을 어렵게 만들어 사회적 비용을 증대시킬 가능성이 높다.

기업의 비정규직 확대전략이 이와 같이 부정적 측면이 강하다면, 기업과 정부는 노동시장 유연화를 위하여 어떠한 전략적 선택을 하여야 할 것인가?

첫째, 기업은 직무의 구조 및 성격을 면밀하게 분석하여 정규직 적합 직무와 비정규직 적합 직무를 구분하여 동일노동에 대하여 동일 고용관리 기준을 적용하여야 할 것이다.

둘째, 기업은 인적자원관리의 유연화 전략을 수립할 때 수량적 유연화 전략에 초점을 맞추기 보다 임금유연화와 기능적 유연화 전략의 개발에 초점을 맞추어야 할 것이다. 즉, 수량적 유연화 전략을 구사하는 경우에도 노동시간 조절전략 등을 활용하고 비정규직 확대나 정리해고 등은 최후의 선택으로 되어야 할 것이다. 노동조합도 노동시장 환경이 노동시장의 유연성을 극도로 요구하고 있다는 점을 인식하여 기업의 임금유연화나 기능적 유연화에 적극적으로 동참하여야 할 것이다.

최근 한국에서 노동시장 유연화나 기업의 구조조정을 감원이나 수량적 유연화를 의미하는 것으로 이해되는 경향이 강하다. 이러한 분위기에서 수량적 유연화의 필요성이 지나치게 강조되고, 상대적으로 임금유연화나 기능적 유연화의 중요성과 필요성이 충분히 인식되지 않으면서 이 분야에 대한 전략이나 정책개발이 제대로

이루어지고 있지 않다.

심지어, 평생직장 개념보다 평생직업 개념이 지나치게 강조되면서, 기업특수기술의 중요성, 기업에 대한 충성심의 중요성, 집단 생산성의 중요성이 상대적으로 바르게 인식되지 못하는 경향마저 나타나고 있다. 지식정보사회에서 기업이나 국가의 가장 중요한 자산은 지식노동력이고, 지식노동력은 휴먼웨어시스템에 의하여 지속적으로 재생산 공급될 수 있다(이효수, 1997). 그런데 지식노동력은 단순히 학교교육이나 학원에서 육성되는 것이 아니라, 생산활동과 더불어 끊임없이 개발 축적되는 것이다. 기업이 언제 떠날지 모르는 노동력을 위하여 교육훈련을 위한 직접비용 및 간접비용을 지불하지 않으려 할 것이고, 고용불안을 계속 느끼고 있는 노동자가 그 기업에서 경력개발(career development)을 지속적으로 하려 하지 않을 것이다. 이것은 고용이 불안정한 기업에서 휴먼웨어시스템이 제대로 구축될 수 없다는 것을 의미하고, 휴먼웨어시스템이 취약한 기업이 많은 사회는 지식노동력의 개발 축적 구조가 취약하다는 것을 의미한다.

이것은 지식정보사회에서 기업의 노동력 유연화를 위한 최선의 전략은 휴먼웨어시스템의 성공적 구축을 통한 기능적 유연화의 극대화에 두어야 한다는 것을 의미한다. 그리고 기능적 유연화로 문제가 해결되지 않을 경우 임금유연화와 노동시간조절 전략을 보완적으로 사용하고, 정리해고나 내부노동시장 이중화 전략은 불가피한 경우에 최후의 수단으로 사용하여야 한다.

우리의 이러한 정책적 대안의 실현성과 실효성은 구조조정을 통하여 도산 위기의 제지회사에서 정보산업분야의 세계적 초일류기업으로 변신한 핀란드의 노키아의 전략적 선택의 사례에서 입증될 수 있다. 노키아 구조조정의 초점은 인력감축에 있는 것이 아니라, 기업핵심역량 집중, 핵심기술개발에 대한 집중투자, 브랜드 마케팅, 아웃소싱, 근로자 존중과 지속적 교육훈련에 있다. 즉, 노키아는 구조조정 과정에서 인력을 감축하지 않고 오히려 휴먼웨어시스템의 강화를 통한 기능적 유연화를 적극적으로 추진하였다(나이절 리치필드 노키아 부사장, 『한국경제신문』, 2001년 1월 3일, 12면).

한국에서 미국 노동시장의 수량적 유연성의 강점이 강조되고 있지만, 미국의 대표적인 노동경제학자인 Osterman(1999)은 미국 노동시장구조에 대한 최근의 연구에서 미국 노동시장이 심각한 문제점들을 노정시키고 있어 이에 대한 적극적인 정책적 대응이 필요하다는 점을 강조하고 있다.

셋째, 이러한 노력에도 불구하고 신자유주의의 확산 속에서 비정규직 노동시장은 확대될 것이므로, 이에 대응할 수 있는 노동시장의 제도 구축이 필요하다. 즉, 내부노동시장의 이중화전략에 대한 노동수요자의 유혹을 완화하기 위하여 고용계약기간을 제외하고는 비정규직노동력에 대하여 어떠한 차별적 대우도 불가능하게 하는 제도적 장치가 필요하다.

■ 참고 문헌

1. 남재량·김태기, “비정규직, 가교(bridge)인가 함정(trap)인가?” 『노동경제논집』, 제23권, 제2호, 2000, pp. 81~105.
2. 류장수, 『한국노동시장의 숙련도별 분단구조』, 서울대학교 경제학박사학위 논문, 1993.
3. 류재우·최호영, “자영업부문을 중심으로 한 노동력의 유동,” 『노동경제논집』, 제23권, 제1호, 2000, pp. 137~165.
4. 박기성, “비정형근로자의 측정과 제언,” 한국노동경제학회 2001년 학술세미나 발표논문집, 2001, pp. 107~123.
5. 안주엽·노용진, 『비정규근로의 실태와 정책과제(1)』, 한국노동연구원, 2001.
6. 어수봉, 『한국의 노동시장』, 한국노동연구원, 1992.
7. 이주호, “한국의 이중노동시장에 관한 실증분석,” 『노동경제논집』, 제15권, 제2호, 1992.
8. 이효수, 『노동시장구조론-한국노동시장의 이론과 실제-』, 법문사, 1984.
9. ———, “하위단층 비조직부문에 관한 연구,” 『경제학연구』, 제39집, 제1호, 1991.
10. ———, 『노사공동선 경제학』, 한국노동교육원, 1997.
11. 이효수·류재술, “단층별 임금함수추정과 단층간 임금격차 분해,” 『경제학연구』, 제38집, 제1호, 1990.
12. 조우현·조준모, “신정부 노동시장정책-분석적 정책대안,” 『노동경제논집』, 제21권, 제2호, 1998.
13. 최경수, “비정형근로자 규모의 국제비교,” 한국노동경제학회 2001년 학술세미나 발표논문집, 2001, pp. 1~33.
14. Barker Kathleen and Christensen, *Contingent Worker: American Employment Relations in Transition*, ILR Press, 1998.
15. Brunhes, Bernard, *Labor Market Flexibility: Trends in Enterprises*, OECD, 1989.
16. Bush, Paul D., “Theory of Institutional Change,” *Journal of Economic Issues*, Vol. 21, No. 3, 1987, pp. 1075~116.
17. Cairnes, John E., *Some Leading Principles of Political Economy Newly Expounded*, Harper and Brothers, 1874.

18. Commons, John R., "American Shoemakers, 1848-1895: A Sketch of Industrial Evolution," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 24, Nov. 1909, pp. 39~84.
19. ———, *Institutional Economics: Its Place in the Political Economy*, New York: Macmillan, 1934.
20. Doeringer, P. B. and M. J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Health and Company, 1971.
21. Dunlop, John T., *The Theory of Wage Determination*, London: Macmillan, 1957.
22. Edwards, R. C., M. Reich, and D. M. Gordon(eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, Mass: Lexington Books, 1975.
23. Kerr, Clark, "Labor Markets: Their Character and Consequence," *American Economic Review*, Papers and Proceedings, 1950.
24. ———, et. al., *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge, Mass: Harvard Univ. Press, 1960.
25. ———, *Labor Market and Wage Determination: The Balkanization of Labor Markets and Other Essays*, Berkeley: University of California Press, 1977.
26. Leisink, Peter, *Globalization and Labor Relations*, Edward Elgar, 1999.
27. Mayhew, Anne, "The Beginnings of Institutionalism," *Journal of Economic Issues*, Vol. 21, No. 3, 1987, pp. 971~998.
28. Marston, S. T., "Employment Instability and High Unemployment Rates," *Brookings Papers on Economic Activity*, 1976, No. 1, pp. 169~203.
29. Mill, J. S., *Principles of Political Economy*, Vol. 1, 1848, Revised Edition, The Great Classics, The Colonial Press, 1900.
30. Mirowski, Philip, "The Philosophical Basis of Institutional Economics," *Journal of Economic Issues*, Vol. 21, No. 3, 1987, pp. 1001~1038.
31. Nitta, Michio, "Typical Employment/Atypical Employment in Japan," *Development of Atypical Employment and Transformation of Labor Markets*, Euro-Japanese Symposium, 1999, pp. 265~280.
32. Osterman, P., *Securing Prosperity*, A Century Foundation Book, 1999.
33. Piore, M. J., "On-the Job Training in the Dual Labor Market," *Public Private Manpower Policies*, (ed.), A. R. Weber, F. Cassell, and W. L. Ginsberg, University of Wisconsin, 1969.
34. Suzuki, Hiromasa, "Atypical Employment: A Comparison between Europe and Japan," *Development of Atypical Employment and Transformation of Labor Markets*, Euro-Japanese Symposium, 1999, pp. 499~512.
35. Thurow, Lester C., *Generating Inequality*, Basic Books, 1975.
36. Williams, Colin C. and Jan Windebank, *Informal Employment in the Advanced Economies*, Routledge, 1998.
37. Woodbury, Stephen A., "Power in the Labor Market," *Journal of Economic Issues*, Vol. 21, No. 4, 1987, pp. 1781~1807.

Changes in Labor Market Environment and their Impact on Structural Changes in the Labor Market

Hyo-Soo Lee*

Abstract

This paper analyzes, using the analytical framework of labor market structure in Hyo S. Lee(1984), the impact of changes in environment following the financial crisis of 1997 on structural changes in the labor market. Firstly, the findings show that the market of irregular jobs has been expanding rapidly, which is due more to the increase in numerical flexibility of labor management practices rather than the effect of structural changes in either labor demand or labor supply. Secondly, with the rate of success for escape into regular job market away from irregular job market as low as less than 1%, the labor market shows segmentation into the two markets. Thirdly, groups of workers that have a higher chance of entering irregular job markets include women, low-educated, youth, old-aged and workers with irregular work experience. By industry, they include construction workers and miscellaneous service workers while, by occupation, they include simple manual laborers, technical staff and service workers. The ongoing expansion of irregular job markets has been intensifying segmentation of the labor market rather than contributing to its flexibility, which is likely to make manpower cultivation more difficult and worsen inequality. An adequate institutional framework is, therefore, necessary that will discourage all forms of discriminatory practices against irregular workers except for the length of labor contract so that incentives can be reduced for employers to adopt dualization strategy for internal labor market. The best strategies for flexibility that can realize mutual gains in a knowledge-based information society are strategies directed at functional flexibility, wage flexibility and labor-hour control.

Key Words: labor market structure, regular job market, irregular job market, numerical flexibility

* Professor, School of Economics and Finance, Yeungnam University