❙ 제3회 노동권익포럼 ❙

프레카리아트, 새로운 계급? : 비정규/불안정 노동의 새로운 개념화로서 프레카리아트의 가능성과 한계

Seoul labor Center

일시 : 2015년 11월 6일(금) 17:00 ~ 19:00

장소 : 프란치스코 교육회관 710호

서울노동권익센터

함께서울 시민과 함께 세계와 함께

프로그램

시 간	주 요 내 용
17:00~17:10	**개회 및 인사말씀** 김성희 (서울노동권익센터 센터장)
	사회 : 이철 (서울노동권익센터 정책연구팀장)
17:10~17:50	**발표. 불안정성(precariousness) 개념의 재구성: 이론, 개념화 그리고 측정** - 발표자 : 백승호 (가톨릭대학교 사회복지학과 교수) 이승윤 (이화여자대학교 사회복지학과 교수)
17:50~18:20	**토론.** - 토론자1 : 서정희 (군산대학교 사회복지학과 교수) - 토론자2 : 김수현 (새로운사회를여는연구원 연구위원)
18:20~18:50	**객석 토론, 질의/응답**
18:50~19:00	**폐회**

목 차

<발표문>

불안정성(precariousness) 개념의 재구성 : 이론, 개념화 그리고 측정

1. 서론 ····· 9

2. 불안정 노동에 대한 기존의 연구들 ····· 11

1) 사회경제적 집단으로서의 불안정 노동 ····· 11

⑴ 고용(employment) 중심적 접근: 비정규직 ····· 12

⑵ 새로운 불안정 노동 집단: 프레카리아트 ····· 14

2) 불안정성의 속성과 불안정 노동 ····· 17

3. 불안정성 노동의 개념화 및 실증 분석의 예 ····· 19

1) 불안정성의 개념정의 ····· 19

2) 불안정성의 개념 구조 ····· 20

3) 불안정성의 개념화에 대한 연구들 소개 ····· 21

⑴ 백승호(2014): 필요충분조건 개념구조 ····· 21

⑵ 백승호·이승윤(2015): 집합적 유사성 개념구조 ?? ····· 24

4. 결론 ····· 26

부록 1. 비정규직의 측정 기준 ····· 27

토론문 1. 김수현 (새로운사회를여는연구원 연구위원) ····· 33

토론문 2. 서정희 (군산대 사회복지학 교수) ····· 37

<표 차례>

〈표 1〉 비정규직 정의와 관련된 초기 논쟁 ····· 13
〈표 2〉 불안정성의 차원들 ····· 18
〈표 3〉 불안정성의 차원 ····· 20
〈표 4〉 불안정 노동의 차원과 비율 ····· 23
〈표 5〉 프레카리아트화 계급의 규모 (단위: %) ····· 23

<그림 차례>

[그림 1] 필요충분조건 개념구조로 해석한 불안정성 개념 ····· 21
[그림 2] 성별 불안정 노동의 유형과 규모 ····· 25
[그림 3] 불안정 노동 유형과 직업군의 분포 변화 경향 ····· 25

❙ 제3회 노동권익포럼 ❙

프레카리아트, 새로운 계급? : 비정규/불안정 노동의 새로운 개념화로서 프레카리아트의 가능성과 한계

Seoul labor Center

일시 : 2015년 11월 6일(금) 17:00 ~ 19:00

장소 : 프란치스코 교육회관 710호

서울노동권익센터

함께서울 시민과 함께 세계와 함께

불안정성(precariousness) 개념의 재구성 : 이론, 개념화 그리고 측정[1)]

백승호 (가톨릭대학교 사회복지학)
이승윤 (이화여자대학교 사회복지학)

1. 서론

1970년대 이후 자본주의 경제체제는 지구화 정보기술의 발달과 함께 다음의 세 가지 혁명적 변화를 경험해왔다. 첫째는, 산업구조가 제조업에서 서비스업 중심으로 전환되는 서비스 경제사회의 도래이다. 둘째, 서비스업에서 여성들의 수요 증가는 여성들의 노동시장 참여 증가로 이어졌다(ILO, 2011; Vosko, 2009; Vosko, MacDonald & Campbell, 2009). 셋째, 이러한 변화는 작업장 환경의 변화를 수반하였다. 노동계약에서 비전형적이고 유연한 고용이 확대됨으로써 전통적 산업사회를 지탱해왔던 표준적 고용관계(Standard Employment Relationship, SER)가 해체되어왔다(백승호, 2014; 이주희, 2011; Kalleberg, 2000, 2009; Bosch, 2004; Castel, 2003). 지난 수 십 년 동안 이러한 경제, 사회구조의 변화는 삶의 불안정성을 일상화해왔고 학문영역에서도 불안정 고용(precarious employment) 개념이 유행처럼 사용되어왔다. 그러나 불안정 노동에 대한 합의된 정의는 없다. 국가, 지역, 정치시스템 등 경제사회적 맥락과 그러한 맥락에 따른 노동시장 상황이 다양한 형태로 존재하기 때문이다(백승호, 2014; ILO, 2011).

역사적으로 보면, 초기에는 주로 유럽의 activist groups(좌파)들이 보통 노조 외곽의 노동자 집단을 동원하기 위한 노력으로 불안정 고용개념이 광범위하게 사용되어 오던 것이 유럽 전역으로 확대되어 강한 규범성을 가지고 사용되어 왔다((Bourdieu, 1998: 95-100). France, Italy, Spain(Laparra et al., 2004: 6), 캐나다, 호주(Vosko, 2009)에서는 불안정 고용 개념이 사용되어 왔으나, 독일, 영국, 미국, 아일랜드, 네덜란드, 스웨덴에서는 이와 관련된 논쟁이 흔하지 않았다(Vosko, 2009).

사회과학에서는 1970년대 후반 이후 프랑스에서 사회적 배제 논의와 연결되어 사용되어왔는데(Barbier, 2004, 2005) 최근에는 주로 고용(employment) 계약형태, 고용지위와 관련되어

1) 본 논문은 미완의 논문이니 인용을 삼가주시기 바랍니다.
* 이 논문은 2012년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2012S1A3A2033416)

사용되면서, 표준적이지 않은 계약, 상용직이 아닌 계약, 무기계약이 아닌 고용형태로 정의되어왔다. 영미권에서는 1980년대 초반에 Rodgers & Rodgers(1980) 등에서 개념이 사용되기 시작했으며, 주로 고용(employment)과 관련되어 insecure workforce, contingent work 등과 같은 용어가 선호되어왔다(Heery and Salmon, 2000),

불안정 노동의 개념에 대한 연구들은 두 가지 부류로 구분할 수 있다(Burgers and Campbell, 1998: 6-8). 이들은 직업특성(job characteristics)와 관련되어 사용된다는 점에서는 공통점을 가지고 있지만, 그 특성의 범위 규정이 다르다.

첫째는 '누가 불안정 노동자인가?'에 대한 답을 찾고자 하는 연구들이다. 이러한 접근은 '불안정 노동이란 무엇인가?'라는 질문에 주목하기 보다는 불안정 노동에 속한 사회경제적 집단이 누구인지를 규명하는데 관심을 갖는다(이병훈·윤정향, 2001; 김유선, 2014; 서정희, 2015; Green *et al.*, 1993; Kalleberg, 2009:2; Kalleberg *et al.*, 2000; Standing, 2011; Kroon & Paauwe, 2013 등). 이들 연구들은 비정규적 고용형태, 불안정한 종사상지위를 가진 사회경제적 집단 또는 계급을 불안정 노동자로 규정한다. 이들 연구들에서는 고용형태로는 비정규노동(non-standard employment), 종사상 지위로는 취약하거나(vulnerable work), 일용직이거나(disposable work), 임시직(contingent work)이어서 고용안정성이 부재한 임금노동자를 불안정 노동자로 정의하는 경향이 있다. Standing(2009)의 경우에는 프레카리아트(precariat)라는 개념을 사용하여 불안정 노동을 사회경제적 집단의 관점에서 접근한다.

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

이상과 같은 기존 연구들은 표준적 고용관계의 해체와 노동시장 유연화의 확산이라는 자본주의 생산시스템의 변화와 함께 확대되고 있는 불안정 노동에 대한 관심을 환기시키고 있다는 점에서 의미가 있다. 그러나 기존 연구들은 한계도 명확하다. 첫째, 불안정 노동을 특정한 사회경제적 집단의 관점에서 접근하는 연구들의 한계이다. 이들 연구들은 불안정성의 속성에 주목하여 불안정성을 명확하게 개념 정의하기보다는 노동시장에서의 불안정한 집단들과 그들이 가지고 있는 인구사회학적 특성 및 직무 특성에 기초하여 불안정 노동자를 규명하는데 주목하고 있다. 이러한 접근들에 따르면, 특정 사회경제적 집단에 속한 사람들은 불안정 노동자이거나 그렇지 않거나 둘 중 하나에 포함되게 된다. 그러나 불안정 노동자를 대자적 계급(class-for-itself)이라기보다는 산업구조의 변화에 따라 형성되고 있는 계급(class-in-the-making)이라고 본다면(Standing, 2011) 이러한 접근은 불안정 노동자를 명확하게 구분하는데 한계에

직면하게 된다. 예를 들면, 안정적 직무 특성을 가지고 있는 것으로 판단되는 정규직에 속해 있지만, 저임금이거나 사회보험에서 배제되어 있는 사람들의 불안정성을 간과할 수 있다. 따라서 불안정 노동은 사회경제적 집단의 관점이 아니라, 불안정성의 개념 자체에 주목하여 불안정성의 속성을 규명하는 접근이 필요하다.

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

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

불안정성은 다차원적이며, 성, 연령, 계급, 특정 인구집단 및 직업집단 등과 복합적인 상호작용 속에서 다양한 형태로 존재한다. 불안정성에 대한 명확한 개념정의가 부재한 상황에서는 이러한 복합성을 제대로 반영하기가 어렵다. 불안정성에 대한 명확한 개념정의가 필요한 이유는 여기에 있다. 따라서 본 연구는 먼저 불안정 노동에 관한 기존의 연구들을 비판적으로 정리하고, 다음으로 불안정성의 속성들을 재구성하여 불안정 노동을 재개념화하고자 한다. 마지막으로 불안정 노동을 측정할 수 있는 대안적 방법들을 제안하고자 한다.

2. 불안정 노동에 대한 기존의 연구들

앞서 살펴보았듯이, 불안정성에 대한 노동(work) 중심적 논의는 고용형태 및 종사상 지위라는 고용계약 형태에 주목하여 불안정 노동자가 누구인지를 확인하고자 하는 단일 차원적 접근과 불안정 노동의 속성에 주목하여 불안정 노동 그 자체를 개념 규정하고자 하는 다차원적 접근으로 구분할 수 있다. 이들 각각의 논의들을 살펴봄으로써 불안정성 측정 지표를 도출하는데 함의를 찾고자 한다.

1) 사회경제적 집단으로서의 불안정 노동

불안정 노동을 사회경제적 집단의 관점에서 접근하는 연구는 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 하나는 고용중심적 접근으로서 비정규적 고용계약 형태를 구분해 냄으로써 이들을 불안정 노동자로 규정하려는 접근과, 프레카리아트라는 새로운 집단구분을 통해 불안정 노동자를 규정하려는 접근이다.

⑴ 고용(employment) 중심적 접근: 비정규직

이들 연구들은 주로 고용계약 형태를 기준으로 비정규직을 구분하지만, 연구자에 따라 다양한 개념정의를 제안하고 있다. 한국에서 비정규직 개념 논쟁은 1997년 경제위기 이후 비정규직의 규모가 어느 정도인지에 대한 논쟁에서 비롯되었다(정이환, 2013). 그리고 노사정위원회의 비정규직 특위에서 비정규직 분류기준에 대한 합의로 공식화되었다(노사정위원회, 2002). 노사정 합의기준에 의한 비정규직의 범위는 서구 국가들에 비해 넓은 편이다. 특수형태근로, 용역근로 등이 포함되고 기간제 근로자 범위도 다소 넓게 정의되어 있다(계약기간을 정하지 않았으나 고용의 지속성을 기대할 수 없는 자 포함). 그럼에도 불구하고 비정규직의 정의와 관련해서는 다양한 초기 논쟁이 존재했다(<표 1> 참고). 이러한 논쟁 속에서 노사정위원회(2002)는 비정규직을 고용형태 기준인 한시적 근로자, 또는 기간제 근로자, 시간제 근로자 및 비전형근로자로 규정하였다. 이러한 정의는 특수형태 근로, 용역근로 등이 포함되고, 기간제 근로자 범위도 다소 넓다는 점에서 외국에 비해 넓은 편이다. 그럼에도 불구하고 기존의 비정규직 정의가 고용형태와 종사상 지위가 혼용되어 혼란스러웠기 때문에 노사정 위원회는 정규직과 비정규직의 이분법이 아닌 3분법을 제안하기도 하였다. 근로지속이 가능한 무기계약 근로자이기 때문에 정규직으로 분류되지만, 종사상 지위가 임시, 일용 근로자로 분류되면서 고용이 불안정하고 사회적 보호가 필요한 근로계층을 정규노동자도 비정규 노동자도 아닌 '취약 노동자'로 보자는 것이다. 즉, 노사정 위원회는 2범주가 아니라 정규/비정규/취약노동자 3범주를 제안하였다(노사정위원회, 2002; 정이환, 2013: 101-102). 또한 정이환(2003)은 본래 정규/비정규 노동 구분은 고용형태 뿐 아니라 근로조건을 기준으로 할 수도 있기 때문에 비정규 노동자에 임시 일용 근로자 까지 모두를 포함하되, 용어의 혼선을 막기 위해 정형/비정형 근로자라는 구분을 사용하자고 제안하기도 하였다. 현재 정부와 학계는 노사정 합의기준으로 비정규직 규모를 파악하는 반면 노동계는 취약근로자도 비정규직의 범위에 포함하여 파악하고 있다.

〈표 1〉 비정규직 정의와 관련된 초기 논쟁

저자	비정규직의 정의
심상완 (1999)	비정규 노동자(권리나 보호로부터의 배제에 초점), 비전형노동자(고용관계에서의 차이강조), 비정형노동자(고용형태의 고정성이 약하거나 없을 경우) 구분하여 사용
김유선 (2001)	비정규직이란 임시, 일용직. 경활조사의 상용, 임시, 일용 이라는 종사상 지위 분류는 1960년대부터 사용되었고, 임시 일용직이 비정규직을 지칭하는 대명사로 사용되어왔음
최경수 (2001)	비정형노동이란 한시적, 비전형 및 시간제 근로자: 통계청이 임시, 일용 근로자를 분류할 때, 고용계약기간 뿐 아니라 수당, 퇴직금 수혜여부를 기준으로 분류함(97p). 따라서 이는 고용형태가 아니다.
류기철 (2001)	비전형(atypical. 통상적 고용형태와 다른 근로제공방식), 비정규(irregular. 일반근로자중 정규가 아닌경우)
이병훈.윤정향 (2001)	자본의 시장의존적(market-dependent) 노동수취전략에 따라 기업의 내부노동시장 또는 관료적 포섭-관리체계로부터 배제 또는 외부화되어 있는 노동자집단이라 정의함
노사정위원회 (2002)	비정규직은 고용형태를 기준으로 한시적 근로자 또는 기간제근로자, 시간제 근로자 및 비전형 근로자로 정의

김수현(2010: 9)은 노동시장 이중구조론에서의 외부노동, 2차노동, 주변노동을 비정규직으로 정의하면서, 저임금, 고용불안정, 승진 및 복지, 교육훈련에서 정규직과 차별받는 노동자를 비정규직으로 규정하고 있다. 하지만 이 개념은 고용형태로서의 비정규직이라기보다는 다차원적 개념으로서의 불안정 고용 개념에 가깝다. 비정규직 개념 논쟁을 종합해보면, 비정규직은 고용의 지속성, 근로시간, 근로제공방식, 근로조건을 기준으로 구분되고 있다(부록 1. 참고).

이렇게 불안정성을 고용형태 측면에서 접근할 경우의 장점은 산업구조의 변화와 그로 인한 불안정성을 단순명료하고, 즉각적으로 이해할 수 있도록 한다는 점에 있다. 그리고 비정규직이라는 불안정한 외부자와 그렇지 않은 내부자의 선명한 구분이 가능해지며, 불안정한 집단을 분명하게 드러냄으로써 평균적인 수준에서 이들의 규모, 특성 등을 파악하기가 용이하다. 마지막으로 정책 대상 집단이 명확하게 드러남으로써 불안정성을 해소하기 위한 정책적 수단을 개발하는데 용이하다.

그러나 불안정 노동 개념을 고용형태로의 측면에서만 접근할 경우에는 서비스 경제 사회에서 나타나는 노동 불안정성의 복잡성과 모호성을 충분히 반영하기 어렵다. 그 이유는 불안정한 상태(the state of precarity)가 정치경제, 사회적 맥락과 국가의 노동시장 전략에 따라서 다양한 형태로 존재할 수 있기 때문이다(ILO, 2011: 5). ‘불안정 노동’, 혹은 ‘노동의 불안정성’은 세계이차대전 이후의 정규노동 및 고용 형태로부터의 변화를 설명하기 위한 중요한 개념으로 주목 받아 왔다. 많은 경우 ‘불안정 노동’은 이 ‘정규노동의 관계 및 형태, 기준에서 벗어난 노동의 형태’로 정의된다. 이 ‘정규노동의 관계 및 형태’는 ‘고용보장’, ‘상근’, ‘급여와

권한에 대한 법적 보장', '지속적인 고용에 대한 기대' 등을 지칭하고, 그 기준은 '노동자의 권리와 고용에 대한, 그리고 경제적 삶에서 오는 위험으로부터의 보호'를 말한다. 이러한 형태와 기준으로부터 벗어난 '불안정노동'은 '안 좋은(bad) 노동' 혹은 '질이 낮은 노동'의 개념으로 이해되는데, 구체적으로는 '임시직', '비정규직', '취약한 노동', '유연한 고용' 등으로 정의된다. '불안정 노동'은 다양한 노동의 종류로 정의되기도 하는데, 이는 '고정 혹은 제한된 기간 및 일을 위한 고용', '임시적인 고용 기관(agency) 혹은 노동 브로커를 통한 고용', '아웃소싱' 등을 포함한다. 하지만 이러한 노동의 형태 및 종류는 너무 광범위한 개념이기 때문에 불안정 노동의 고유성을 잘 설명해내지 못한다. 한 가지 예로, '정규직'이라 불리는 노동형태도 고용 관계와 법적 보호의 측면에서 불안정 할 수 있기 때문에 '불안정 노동'을 비정규직이라고 지칭하는 데는 한계가 있다(Kalleburg, 2014). 물론 노동의 불안정성은 비정규직과 같은 특정 그룹에 집중되어 있는 것이 사실이다. 그러나 이는 어디까지나 평균적인 수준에서 그러한 것이다. 개별 개개인의 불안정성을 논하기는 어렵다.

⑵ 새로운 불안정 노동 집단: 프레카리아트

프레카리아트란 불안정한(precarious) 프롤레타리아트(proletariat)의 합성어로서 일반적으로 불안정한 노동집단을 뜻하는 의미로 사용되고 있다(강남훈, 2013; 곽노완, 2013; 이광일, 2013; Standing, 2009; 2011). 프레카리아트는 일시적노동자, 계절노동자를 묘사하기 위해 1980년대 프랑스의 사회학자들이 최초로 사용한 개념이다(Standing, 2009). 이탈리아에서는 임시노동(casual labour)에 종사하는 소득이 낮은 사람을 지칭하는 용어로 사용되고, 독일에서는 일시노동자에 무직자를 포함하는 개념으로 사용된다. 그리고 일본에서는 근로빈민, 임시노동, 프리터족 등과 동의어로 사용되고 있다(Ueno, 2007; Obinger, 2009; Standing, 2011). 프레카리아트는 그 자체가 계급으로 규정되기도 하지만(이진경, 2012; 강남훈, 2013; 곽노완, 2013), 하나의 계급적 특성을 가진다기보다는 계급화 되어가고 있는 집단으로 규정하는 것이 더 타당하다(Standing, 2011). 이처럼 프레카리아트가 계급화되어 가는 과정에 있기 때문에 이들을 명확하게 범주화하는 것은 어려운 작업이다.

그럼에도 불구하고 기존 연구들은 프레카리아트를 크게 세 가지 방식으로 범주화하고 있다. 하나는 고용형태의 불안정성에 주목하여, 불안정한 삶을 사는 임금노동자 계급을 프레카리아트로 규정하는 연구들이다. 이들 연구들에서는 비정규직 노동자를 전형적인 프레카리아트로 규정하고 있지만 계급으로서의 비정규직 보다는 고용형태로서의 비정규직에 주목하고 있다(이병훈·윤정향, 2001; 정이환, 2003; 성재민·이시균, 2007; 장신철, 2012 등).

두 번째로 계급적 특성에 주목하여, 프레카리아트를 노동자 계급에 속하지 않지만 노동가능하고 이질적인 다른 종류의 무산자들로 이루어진 계급으로 규정하는 연구이다(이진경, 2012; Standing, 2011). 이진경(2012: 192)은 비정규직, 실업자, 니트족, 히키코모리, 노숙인 등 노동 가능하지만 노동하지 않거나 못하고 있는 모든 사람들을 지칭하는 개념으로서 프레카리아트를 정의하고 있다. 특히 비정규직은 무산자화되어가고 있는 노동자, 무산자로 축출된 노동자로서 실업자와 본질적으로 더 가깝고, 노동자 계급이 아닌 비노동자, 비계급으로서 규정

하면서 이들을 전형적인 프레카리아트로 범주화하고 있다.[2] 이와 다르게 Standing(2009)은 프레카리아트를 형성되고 있는 계급으로 간주하고 있으며, 기간제, 시간제, 파견, 용역, 특수고용 등 종속적 하청업자, 콜센터 직원, 인턴 등을 프레카리아트에 속하는 주요 집단으로 규정하고 있다. 또한, 여성, 청년, 노인들과 이주민들이 프레카리아트화 될 가능성이 높은 집단으로 규정하고 있다.

마지막으로 프레카리아트의 범주를 가장 포괄적으로 규정하는 접근 방식들로서, 이들은 비정규 노동자를 포함하여 영세자영업자, 실업자 및 구직단념자, 장애인, 청년, 이주자, 영세노령층, 그 밖의 소수자 등 불안정성에 노출되어 있는 인구집단을 프레카리아트로 범주화한다(강남훈, 2013; 곽노완, 2013; 이광일, 2013).

이상과 같이 프레카리아트를 고용형태나, 계급적 특성, 인구학적 범주에 기초해서 분류하려는 노력이 있음에도 불구하고 프레카리아트를 명확하게 확정짓는 것은 어렵다. 앞서 지적했듯이 비정규직과 불안정성이 상관관계가 높지만 비정규직만을 프레카리아트로 국한하는 것은 프레카리아트의 다양한 범주들을 드러내는데 한계가 있다. 이러한 접근은 특정 시점에서의 고용불안정성을 일반화하여 비정규직을 프레카리아트로 범주화하는데, 이는 비정규직 이외에 불안정성에 노출되어 있는 중요한 집단들을 제대로 포착해내지 못하게 할 뿐 아니라, 비정규직을 모두 동질적인 집단으로 간주하는 오류를 범하게 하는 경향이 있다(Häusermann and Schwander, 2009: 8-9).

고용불안정의 관점에서 볼 때, 비정규직이 불안정 노동집단의 다수를 구성하고 있다하더라도, 이 둘은 반드시 일치하지 않을 수도 있다(성재민·이시균, 2007: 98). 임금불안정성의 관점에서 보면, 정규직 숙련노동자의 임금과 비정규직 중간계급의 임금에 큰 차이가 없을 수도 있고(신광영, 2008: 247), 고용의 안정성이 보장되어 비정규직에서 벗어났지만, 직무안정성이 보장되지 않아서 갑작스런 직무 이동이 빈번하게 발생한다면 삶이 안정적일 수 없는 경우도 존재한다(Standing, 2011: 11). 따라서 노동시장에서의 고용형태를 통해 누가 프레카리아트에 속하는지를 규정하는 것은 한계가 많다.

그리고 비정규직을 프레카리아트로 규정하게 되면 비정규직을 벗어나게 될 경우 불안정성은 소멸된다고 가정하는 것인데, 노동 불안정성이 일상화되어 있는 서비스 경제사회에서는 그렇게 볼 근거도 충분하지 않다(이진경, 2012: 197). 예를 들면, 비정규직에서 무기계약직으로 전환된 경우처럼, 비정규직은 아니지만 기간을 정하지 않고 계약을 했기 때문에 기간제법상 차별시정의 대상에서 배제되게 됨으로써 유사업무에 종사하는 정규-무기계약직과 차별적 처우가 발생할 수 있는 등 여전히 불안정한 노동 상태에 있는 경우가 많다(김훈 등, 2013: 153). 현대사회의 불안정성은 어디에나 존재한다(Candeias, 2008: 125, 곽노완, 2013에서 재인용; Standing, 2011).

또한 비정규직이 잠재적으로 불안정 노동집단인 것은 맞지만, 사회경제적 맥락에 따라 불안정성은 달라질 수 있다는 것도 고려할 필요가 있다(Häusermann and Schwander, 2009: 7). 프레카리아트 개념은 '불안정한 삶을 살고 있는 사람들'이라는 정의에서도 드러나듯이 주관적

2) 이진경(2012: 190)은 비정규직을 정규노동자와 실업자 사이에 존재하지만 실업자에 더 가까운 존재, 비노동의 상태로 살면서 일시적으로 노동하게 되는 존재, 일시적으로만 노동자 계급에 속하는 비노동자 계급, 현대 사회의 불안정성을 전형적으로 담지하고 있는 존재로 규정하고 있다.

성격이 강하다(이광일, 2013: 125). 그리고 최상위 계급을 제외한 나머지는 항상 프레카리아트화 될 가능성에 노출되어 있기 때문에(이광일, 2013; Häusermann and Schwander, 2012), 노동시장 지위가 상이하더라도 불안정한 노동과 삶에 처해있는지의 여부를 확인하는 것이 더 중요하다. 관리직의 일부도 프레카리아트로 이동할 수 있다(Standing, 2011: 16-17). 이런 측면에서 보면, 프레카리아트는 지위개념(a status concept)보다는 조건개념(a condition concept)으로 파악하는 것이 더 타당하다(La Vaque-Manty, 2009: 107-108). 따라서 프레카리아트를 명확하게 범주화하기 보다는, 프레카리아트화(precariatisation)의 과정에 주목하고 사회경제적 조건과 맥락에 따라서 누가 삶이 불안정해지는 조건들에 직면할 가능성이 높은지를 확인하는 것이 필요가 있다(Standing, 2011: 16-18).

뿐만 아니라, 기존의 불안정 노동에 대한 논의들이 주로 비정규직 중심의 임노동자를 대상으로 하고 있는데, 이들 논의에서 간과하고 있는 것이 미취업자 집단에 속하는 실업자들과 비경제활동인구들이다. 물론 실업자를 프레카리아트화되어 가는 계층으로 규정할 것인지에 대해서는 논란의 여지가 있다. 그 이유는 실업이전의 계급적 지위나 실업 이후 경제활동 참여시에 경험하게 될 계급 궤적도 다르기 때문이다(신광영, 2004: 234). 하지만, 실업자 특히 장기실업자들은 실업이전에 어떤 계급 위치에 있었는지와 무관하게, 노동시장에서의 불안정성에 지속적으로 노출되어 있는 계층이다(신광영, 2004; 강남훈, 2013; 곽노완, 2013). 또한 비경제활동 인구에 속하지만 취업이 가능한 잠재실업자들도 노동시장에서의 불안정성에 지속적으로 노출되어 있는 계층이다. 그리고 이들이 경험하게 될 경제활동의 궤적도 비슷하고, 향후 노동시장에 유입될 가능성이 있는 잠재인력이란 점에서(권우현 등, 2009; 황수경, 2009) 장기실업자와 잠재실업자, 취업준비중/쉬었음 인구를 프레카리아트화되어가는 불안정 노동 집단 분석에 포함할 필요가 있다.

앞서 지적하였듯이 이상의 두 접근은 누가 불안정 노동자인가에 주로 관심을 가지고 있고 불안정 노동자를 명료하게 규명할 수 있다는 점에서 장점을 가지고 있다. 그러나 불안정 노동의 속성을 충분히 반영하지 못하고, 비정규직이나 프레카리아트가 아니지만 불안정 노동자에서 배제되는 집단이 생길 수 있다는 점을 간과하고 있는 한계가 있다. 특히 비정규직을 불안정 노동자로 등치하는 접근이 그러하다. 프레카리아트 논의의 경우, 비정규직 노동자를 프레카리아트의 주류로 보고 있을 뿐 아니라, 비경제활동인구 중에서 누구를 불안정 노동에 포함시킬 것인가와 관련해서 유의미한 함의를 제공한다. 그럼에도 불구하고 여전히 불안정성 개념 정의 자체에 주목하고 있지 못하다는 한계를 가진다.

따라서 불안정성의 속성 자체에 주목한 정의에서 출발할 필요가 있다. 이와 관련된 대표적인 접근이 ILO(2011)이다. ILO(2011)은 불안정 노동을 불확실성(uncertainty), 불안전성(insecurity)을 키워드로 정의하고 있다. 여기서 불확실성은 고용계약 형태(Contractual arrangements)의 불안정성이다. 여기에는 제한된 계약기간(단기, 기간제, 임시직 등), 불안정한 고용계약관계(삼각계약관계 등)가 포함된다. 그리고 불안정성은 불안정한 노동조건들과 관련된다. 여기에는 저임금, 낮은 수준의 고용 및 사회적보호, 노동권에 대한 접근의 제한 등이 포함된다(ILO, 2011). 다음 절에서는 이에 대해 자세히 다룬다.

2) 불안정성의 속성과 불안정 노동

불안정 노동을 특정한 인구사회학적 집단으로 규정하기 보다는 불안정성의 속성 그 자체에 주목하여 불안정 노동을 정의하려는 시도들이 최근 늘어나고 있다. 이들 연구들은 불안정고용(precarious employment)이라는 개념을 다양한 형태의 labour security가 결핍된 상태로 정의하고 있다. 그러나 그 차원들의 항목들에 대해서는 합의된 바가 없다. 불안정성을 다차원적으로 측정한 초기 연구는 Rodgers(1989)가 대표적이다. 그는 불안정 고용을 단기간 고용계약기간, 일/임금/노동과정에 대한 통제의 부재, 사회보장/법적 고용보호의 부재, 저소득의 차원으로 측정하였다. Laparrra et al.(2004: 14-15)의 경우에는 시간적 차원, 사회적 차원, 경제적 차원, 노동조건 차원으로 구분하여 측정하였으며, Ecoplan(2003)은 이와 비슷하게 일시성, 경제적/사회적 보호의 불안정성으로 불안정 고용을 측정하고 있다. Standing(1999)은 노동안정성의 다양한 형태를 고용안정, 직무안정, 일보장, 숙련재생산보장, 소득보장, 권한보장의 여섯 가지로 구분하기도 하였다.

이들의 연구들을 종합하고 있는 것이 Vosko(2006)이다. 그녀는 Rodgers의 차원에 자영업자의 상황을 반영하여 불안정성을 측정하였다. 그녀는 불안정성을 확실성의 정도, 법적 보호, 노동과정에 대한 통제, 소득의 적절성으로 측정하고 있다. 백승호(2014)는 기존의 불안정성 논의를 종합하여 불안정 노동을 고용계약 형태, 소득, 사회적 보호의 세 차원으로 구분하였다. 기존의 불안정 노동에 대한 연구들이 각각의 차원을 독립적으로 측정하고 있는데 반해, 백승호·이승윤(2014)은 이 세 가지 차원의 조합을 통해서 불안정성을 측정하고 있다. 이는 불안정성이 다차원적인 속성뿐 아니라 복합적인 속성을 가지고 있음에 주목한 접근방식이다. 기존의 연구들에서 제안되고 있는 불안정성에 대한 측정 차원들을 정리하면 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 불안정성의 차원들

저자	불안정성의 측정 차원들
Rodgers (1989:3)	- short time horizon, limited duration or a high risk of termination - lack of control over working conditions, the pace of work and wages - lack of protection in employment(legislative, collective agreement, custom or practice, social security)
Laparra et al. (2004: 12, 14-15)	- a time-related facet(duration/continuity of employment prospects) - a social facet(social rights and protection) - an economic facet(security of incomes - a working conditions' element
Ecoplan (2003)	- temporal, economic and social protection
Standing (1997, 1999)	- employement security, job security, work security, skill reproduction security, income security, representation security
Vosko (2006)	- degree of certainty: job tenure tied not only to a single job but to multiple jobs : work relationships involving multiple parties - regulatory effectiveness: laws and policies are applicable to workers in need of protection and enforceable - control over the labour process: coverage under a collective agreement and parallel mechanisms for self-employed workers - the adequacy of the income package: an individual's income from employment, government transfers(direct and indirect), statutory and employer-sponsored benefits.
백승호·이승윤 (2014)	- 고용계약 형태, 소득, 사회적 보호의 조합

불안정성에 대한 기존의 다차원적 접근은 불안정성의 다차원성, 복합성을 반영한 지표들을 구성하고 있다는 점에서 고용형태라는 단일차원에만 주목하는 연구들에 비해 한 단계 발전된 논의라 할 수 있다. 그러나 이들 연구들은 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 임금노동자 또는 비임금노동자들의 불안정성만을 분석하고 있다(Kalleburg, 2014). 장기실업자를 포함한 비경제활동인구라든지, 노숙인 부랑인 여성 등 특정 인구집단의 불안정성, 생애주기에 따라 다양하게 나타나는 불안정성에 대해서는 주목하고 있지 못하다. 둘째, 불안정성의 영역을 경제영역에만 국한하고 있다. 불안정성은 다양한 영역에서 나타날 수 있다. 셋째, 불안정성의 주관적 속성에 대한 접근의 부재이다. 이러한 한계를 극복하기 위해서는 불안정성의 개념에 대한 다차원적 논의를 좀더 정교화하는 명확한 개념정의에서 출발할 필요가 있다.

3. 불안정성 노동의 개념화 및 실증 분석의 예

불안정 노동은 '불안정성'과 '노동'이라는 두 가지 개념의 결합체이다. 본 연구에서의 개념화는 주로 '불안정성'에 초점을 맞춘다. 왜냐하면 '노동'이라는 개념은 이미 보편적으로 합의되는 부분을 전제할 것이기 때문이다. 다만 본 연구에서의 노동은 work을 의미하며, labour나 employment와는 다른 개념으로 정의하고 있는 Standing(2009)의 개념정의를 따를 것이다. Standing(2009: 7)은 labour, job과 work을 구분하면서 후자는 생산적이거나 재생산적인 일도 포함하며, 창조적인 활동도 포함하는 것으로 정의하고 있다. 그리고 활동하지 않고 있는 상태(inaction)나 숙고(contemplation) 상태도 포함하는 개념으로 정의하고 있다. 따라서 본 연구에서의 노동은 임금노동 뿐 아니라, 비임금노동, 비경제활동인구들의 활동 및 비활동을 모두 포함하는 폭 넓은 개념으로 정의된다. 따라서 이 장에서는 불안정성을 중심으로 개념화 작업을 설명할 것이다.

1) 불안정성의 개념정의

먼저 개념은 존재론적 차원의 '실재(essential)'에 대한 이론이라고 할 수 있다. 로크와 아리스토텔레스는 어떠한 실체의 '실재(essential)'과 '현상(superficial phenomenon)'을 구분하였는데, 실재의 변화는 현상의 변화를 야기하지만 현상의 변화는 실재를 변화시키지 않는다고 설명하였다. 예를 들어, 사민주의적 복지국가가 수급방식을 서비스 위주에서 현금급여 위주로 전환한다고 해서 사민주의적 복지국가가 영미식 복지국가가 되는 것은 아니지만, 사민주의적 복지국가의 개념적 속성들(attributes) 중 하나인, 예를 들어, 시민권 바탕의 복지수급자격이 자산조사에 따른 조건으로 변한다면 이것은 개념적 속성의 변화인 것이다. 이렇듯 개념을 정의하는데 있어 속성에 대한 고민은 필수적이라고 할 수 있다(이승윤, 2012: 192)..

개념은 실재와 관련되어 있기 때문에, 불안정하다고 인식된 '현상'을 불안정성 그 자체라고 규정하는 것은 인식론의 오류에 해당한다. 인식된 현상이 불안정성의 실재를 반영했다고 볼 수 없기 때문이다. 따라서 인식된 현상들의 이면에 존재하는 불안정성의 속성을 '현상'들로부터 추상화해내는 작업이 매우 중요해진다. 이것이 바로 불안정성 개념화의 첫 단계에 해당된다. 앞서 불안정 노동에 대한 기존의 연구들은 불안정하다고 인식되는 '현상'에 주목하고 있을 뿐, 불안정성의 속성이 무엇인지는 명확히 밝히지 못했다. 기존의 연구들을 종합해보면, 불안정성의 속성은 다음과 같은 틀로 제시될 수 있다.

현대사회에서 불안정성의 핵심적 속성은 미래에 대한 불확실성, 자신의 삶에 대한 통제권한의 부재, 그리고 이러한 상황에 대응할 수 있게 하는 재정적, 법·제도적 자원의 불충분성이라 할 수 있다(Rodgers, 1989 Vosko, MacDonald & Campbell, 2009 Vosko, 2010). 따라서 불안정성을 '사람들이 경험하는 미래에 대한 불확실성, 삶에 대한 통제권의 부재, 그리고 이러한 상황에 대응하기 위한 법적. 제고적 자원이 불충분한 상태'로 개념정의할 수 있다. 불안정성은 이러한 차원들을 독립적으로 또는 복합적 관계 속에서 분석할 때 보다 명확하게 파악할 수 있다.

〈표 3〉 불안정성의 차원

불안정성의 차원		
불확실성 uncertainty		
통제권한부재 disempowerment		
자원	재정적자원 financial	
	법적,제도적 자원 law and social protection	

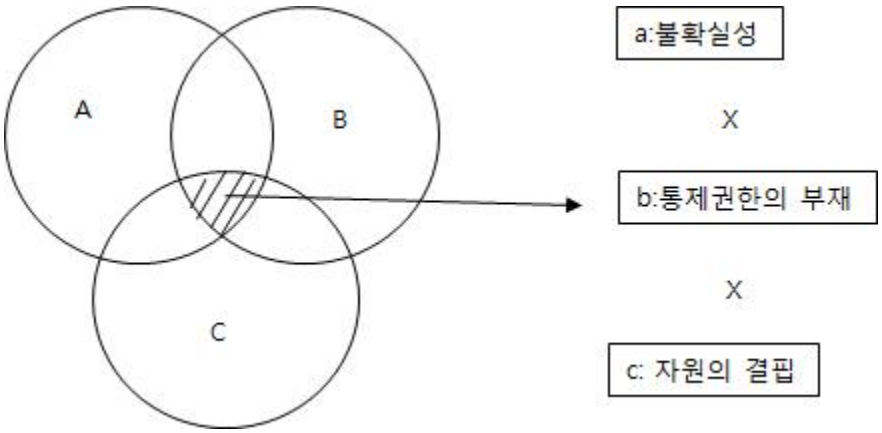
2) 불안정성의 개념 구조

이 절에서는 불안정성의 개념적 속성들에 기초해서 불안정 노동을 개념화할 수 있는 방법을 Goertz(2006)의 개념구조 및 개념화 방법을 적용해 검토하고자 한다. Goertz(2006)는 두 가지의 대표적인 개념구조로 필요충분조건 개념구조와 집합적 유사성 개념구조를 소개하고 있다.

먼저 필요충분조건 개념구조(necessary and sufficient condition concept structure)는 어떠한 개념을 구성하는 필요조건에 주목한다. 불안정성을 개념화하기 위해서는 다양한 이론들을 바탕으로 불안정성의 실재(essence)가 무엇인지 결정해야 하는데, 이때 실재를 구성하는 것은 속성들(attributes)이라고 할 수 있다. 그리고 이러한 속성들이 연구대상인 불안정성 개념의 필요조건이 된다. 불안정성 개념의 필요조건이 되는 속성들의 교집합은 충분조건이 될 수 있어야 가장 이상적이다. 즉, 불안정성의 속성들이 조합을 이루어 불안정성 개념의 필요충분조건이 되어야 한다.

불안정성의 핵심적 속성은 앞서 살펴본바와 같이 불확실성, 통제권한의 부재, 자원의 결핍으로 구분할 수 있다. 따라서 불안정 노동 개념은 이 세 가지 속성들이 필요조건으로 존재하고, 그 결합이 필요충분조건이 된다.

[그림 1] 필요충분조건 개념구조로 해석한 불안정성 개념



위 개념구조로 보면 불안정 노동은 a, b, c의 세 가지 속성의 결합을 필요충분조건으로 갖는다. 이러한 세 가지 속성들을 모두 필요조건으로 갖는 상황이나 상태는 불안정 노동을 측정할 수 있는 변수 및 지표로 채택될 수 있다. 예를 들면, 고용계약의 불확실성, 저소득으로 인한 삶의 통제권한 부재, 고용보호 장치의 부재 등은 불안정 노동을 측정할 수 있는 지표로 채택될 수 있다.

반면, 집합적 유사성 개념구조(family resemblance concept structure)는 우선적으로 충분조건들을 고려한다. 필요충분조건 개념구조는 불안정성의 실재에 반드시 n개의 모든 속성들이 존재할 때만 불안정성 개념이 성립될 수 있다고 본다면, 집합적 유사성 개념구조는 충분조건에 해당되는 n개의 속성들 중에 m개 까지만 존재해도 그 개념이 성립된다고 규정한다. 집합적 유사성 개념구조에서는 반드시 있어야 할 필요조건은 존재하지 않으며 모집합의 경계 또한 유연하다. 오히려 중요한 것은 n개의 속성 중에서 몇 개 이상의 속성들이 존재할 때 불안정 노동 개념이 성립될 수 있는가에 관심을 갖는다. 그리고 연구대상인 불안정 노동 개념의 상위개념을 먼저 고민한 후, 상위 개념을 축소해나가면서 불안정 노동의 개념화를 시도한다.

불안정성은 불안정 노동의 상위 개념이 될 수 있다. 그러면 먼저 불안정성의 충분조건이 될 수 있는 개념적 속성들을 먼저 나열해 볼 수 있다. 각각의 속성은 필요조건이 아닌 불안정성의 충분조건인데, 이러한 개념적 속성 중 몇 개까지가 존재해야 비로소 불안정 노동이라는 개념이 성립될 수 있는지가 논의될 수 있다. 집합적 유사성 개념구조를 집합이론으로 해석한다면, 필요충분조건 개념구조에서 처럼 속성들의 교집합이 아닌, 속성들의 합집합으로 불안정 노동 개념을 정의한다.

3) 불안정성의 개념화에 대한 연구들 소개

⑴ 백승호(2014): 필요충분조건 개념구조

백승호(2014)는 불안정 노동을 고용불안정, 소득불안정, 사회적임금 불안정으로 구분하여 측정하고, 직업계층 구분과 연결하여 누가 프레카리아트이며 그 규모는 어느 정도인지를 확인

하고 있다. 세 가지 측정 지표의 측정방법은 아래와 같다.

우선 취업자를 대상으로 한 불안정 노동 지표와 그 측정방법은 다음과 같다.

① 고용불안정

고용불안정은 임금근로자와 비임금근로자에 대해 각각 측정된다. 임금 근로자의 경우 고용계약형태, 근로제공방식, 근로시간과 장기임시직 여부로 고용불안정을 측정하였다. 고용계약형태의 불안정성은 1년미만 근속이면서 향후 계속근무 가능기간이 1년 이하인 경우로 측정된다. 근로제공방식의 불안정성은 호출근로(현재 일하는 곳에서 임금 받음), 파견근로(파견업체에서 임금 받음), 용역(용역업체에서 임금 받음), 독립근로(보험 설계사 등), 가내근로인 경우로 측정하였다. 근로시간의 불안정성은 시간제 근로인 경우로 측정하였다. 장기임시직은 상용직이고 시간제, 법적퇴직금/누진퇴직금 없음, 유급/생리/출산/휴가 비적용, 병가/육아휴직 비적용인 경우로 측정하였다. 비임금근로자의 고용불안정성은 근로시간이 불규칙적이고 계절의 영향을 받는 경우로 측정하였다.

② 소득불안정

임금근로자의 소득불안정은 ILO 저임금 기준에 따라 중위임금의 2/3 이하인 경우로 측정하였다.

비임금근로자의 경우 중위소득의 50% 이하인 경우를 소득불안정으로 측정하였다.

③ 사회적임금 불안정

사회적임금의 불안정은 공적연금, 고용보험, 산재보험, 건강보험에 가입하지 않은 경우 또는 모름으로 응답한 경우로 측정되었다. 한국노동패널 자료에서 국민연금은 10차년도 까지 임금근로자만을 대상으로 가입여부가 조사되었고, 11차년도 이후에는 비임금근로자의 국민연금 가입여부도 조사되었다. 따라서 본 연구에서 10차년도 까지의 국민연금의 가입여부는 임금근로자만 해당되기 때문에 임금근로자 대비 국민연금 미가입비율로 측정되었다. 또한 고용보험, 산재보험, 건강보험의 경우 비임금근로자는 미싱으로 코딩되었기 때문에 이들 사회보험의 불안정성은 임금근로자 대비 비율로 측정된다.

다음으로 미취업자들 중에서 프레카리아트화 되어가는 계층은 다음과 같이 측정하였다.

첫째, 장기실업자는 실업자 중에서 구직기간이 24주(6개월) 이상인자로 측정하였다.

둘째, 잠재실업자는 구직단념자, 실망실업자, 경계노동자, 취업준비자로 구성되는데 본 연구에서는 경계노동자와 취업준비자를 프레카리아트화되어가는 계층으로 분류하였다. 경계노동자는 취업의사가 있고 즉시 취업이 가능하지만, 노동시장 사유와 함께 육아, 가사, 통학, 심신장애 등에 의해 직장을 구하지 않는 경우를 의미한다(권우현, 2009: 42). 그리고 취업준비자는 지난 1주일 동안 주로 한 일이 '취업준비 중' 또는 '쉬었음'이라고 응답한 경우로 측정하였다.

분석결과 불안정 노동의 차원과 비율은 다음과 같다.

〈표 4〉 불안정 노동의 차원과 비율

차원		계급	5차	6차	7차	8차 2005년	9차	10차	11차	12차	13차 2010년
고용 불안정		SW	41.01	37.49	37.15	37.40	36.55	36.44	33.28	33.64	37.10
		PW	40.68	40.64	41.71	43.32	42.87	40.76	39.18	42.36	39.84
		전체	34.82	32.12	34.50	33.84	34.46	30.72	29.89	32.94	31.63
소득 불안정		SW	33.39	40.83	37.14	40.17	47.64	44.33	43.53	43.38	47.13
		PW	21.94	25.17	22.85	24.11	28.34	27.61	24.16	25.97	26.78
		전체	20.61	23.03	20.99	22.50	26.29	27.35	25.34	25.80	26.69
사회적 임금 불안정	공적 연금	SW	72.02	71.82	69.99	64.99	60.47	58.59	60.82	57.53	55.40
		PW	48.95	47.22	48.23	47.25	44.53	43.77	46.46	43.95	42.88
		전체	44.22	42.39	42.29	38.78	35.45	33.39	40.23	38.10	37.81
	고용 보험	SW	75.86	71.17	66.35	62.81	56.53	56.04	56.49	52.67	49.12
		PW	50.94	49.45	46.11	45.89	40.80	42.66	39.94	36.13	36.39
		전체	52.55	47.43	44.31	42.09	37.45	38.05	34.55	31.98	31.29
	산재 보험	SW	79.45	72.97	69.68	65.16	58.03	57.31	57.67	54.17	50.61
		PW	51.31	48.87	44.95	45.65	40.23	41.67	39.65	35.18	34.87
		전체	56.94	49.82	46.66	44.03	39.06	37.75	36.08	32.91	31.67

* 음영은 해당 계급의 불안정성이 통계적으로 유의미하고(유의수준 0.05), 해당 기준 전체 취업자의 불안정성 평균보다 높은 경우임.
* 다른 6개 계급을 포함한 결과는 지면관계상 본문의 표로 제시하지 않고 부록에 제시하였다.
* 횡단면 가중치가 부여된 결과임

〈표 5〉 프레카리아트화 계급의 규모 (단위: %)

프레카리아트구분	5차	6차	7차	8차 2005년	9차	10차	11차	12차	13차 2010년
A=SW+PW	47.6	46.6	46.4	43.8	43.7	43.4	43.5	43.3	43.4
B=A+LU	46.6	45.7	45.4	42.0	42.5	42.4	42.5	42.3	42.8
C=B+PU(경계노동)	46.8	46.0	45.7	42.5	42.9	42.8	42.8	42.6	43.0
D=C+PU(취업준비)	48.0	47.3	47.2	44.3	44.5	48.2	50.3	49.8	50.7

* SW: 서비스 노동자, PW: 생산직 노동자, LU: 장기실업자, PU: 잠재적 실업자(경계노동자)
* A, B, C, D의 분모는 각각 취업자, 경활인구, 경활인구+경계노동, 경활인구+취업준비임.

이 연구는 불안정 노동을 다차원적으로 접근하고 있다는 점에서는 의의가 있고, 불안정

노동을 세 가지 차원의 교집합으로 측정하고 있다는 점에서 필요충분조건 개념구조 접근이라고 볼 수 있다. 그러나 이 연구는 불안정성의 속성에 기초해서 불안정성을 개념정의하고 그 속성을 측정하는 구체적인 지표들을 찾아 실증 분석했다기 보다, '현상'에서 관찰되는 '지표'를 통해 불안정성을 정의하고 있다는 점에서 한계가 있다. 현상을 실재와 동일시 하는 인식적 오류의 가능성이 다분히 존재한다. 따라서 불안정성의 속성을 반영한 개념화 작업이 필요하다.

(2) 백승호·이승윤(2015): 집합적 유사성 개념구조 ??

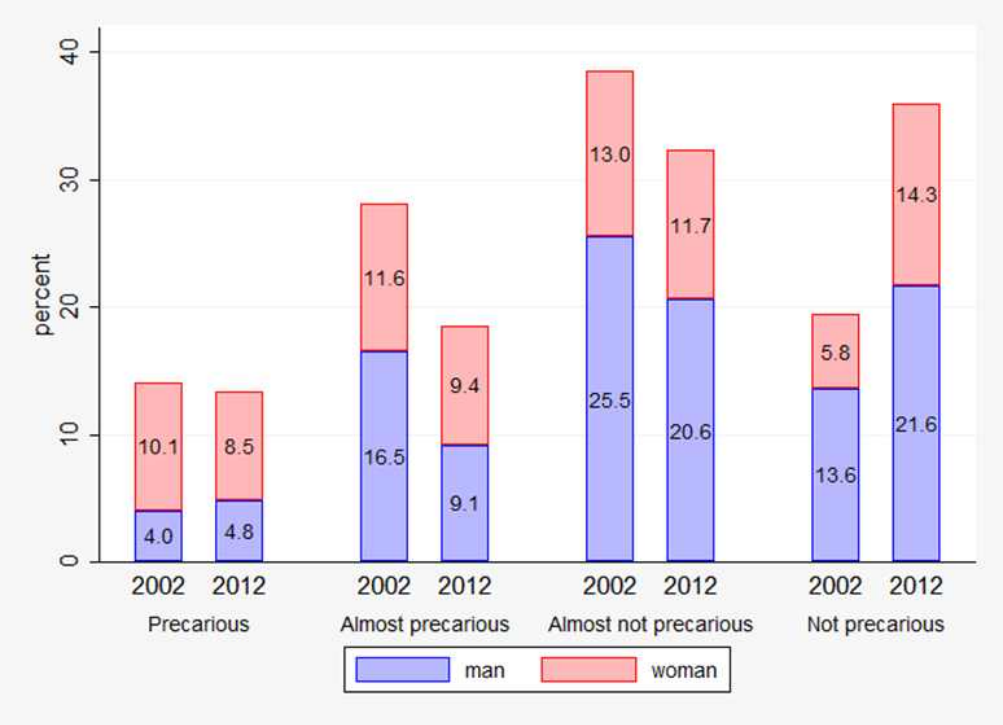
백승호·이승윤(2015)는 임금노동자만을 대상으로하여, 백승호(2014)와 같이 불안정성을 다차원적으로 측정 한 후, 집합이론을 활용하여 불안정성을 개념화하였다. 노동시장의 '불안정성'은 단일한 측면으로 평가되기보다는 다차원적으로 이루어진 복합적인 구성체로의 개념으로 이해되어 한다. 이러한 점에서 집합이론을 활용하여 불안정성을 개념화하는 것은 매우 유용하고 적합하고 볼 수 있다. 다시 말해, 노동자의 '불안정성' 및 '안정성'은 위에서 설명한 세 가지 속성: 고용관계, 임금 그리고 사회보험의 세 가지로 개념화 될 수 있는데, 각각의 개념적 속성을 하나의 집합으로 구성할 수 있다.

먼저, 고용관계의 불안정성은 고용계약형태, 근로제공방식, 근로시간과 장기임시직 여부에서 한가지라도 해당되는 경우 '불안정한 고용관계 집합(E)'에 속하게 되고, 아닌 경우 그 집합에 속하지 않는 것이다. 임금의 경우, 중위임금의 2/3 이하인 경우를 '저임금 집합(W)'에 속함, 그렇지 않는 경우 '저임금 집합'에 속하지 않는 것이다. 마지막으로 사회보험 속성은 4대 사회보험 중 하나라도 가입하지 않은 경우는 '사회보험 배제 집합(S)'에 속하고, 모두 가입한 경우는 '사회보험 배제 집합'에 속하지 않는 것이다. 이렇게 세 가지의 개념적 속성은 세 가지의 집합으로 표현 될 수 있는데, 노동자들은 각 집합에 속하거나 속하지 않게 된다. 위의 세 가지 개념적 속성으로 이루어진 세 개의 집합은 수리적으로 8(23)개의 조합을 구성할 수 있다. 집합에 속하는 경우 대문자로 E, W, S로 각각 표현될 수 있으며, 여집합인 경우 ~E, ~W, ~S 로 표현 한다면, 다음의 8개 조합집합이 만들어 진다: EWS, ~EWS, E~WS, EW~S, ~E~WS, ~EW~S, E~W~S, ~E~W~S.

다음으로, 이 8개의 불안정유형을 다시 네 개의 불안정 노동유형으로 분류하였다. 즉, 고용, 임금, 사회보험 세 가지 모두에서 불안정한 유형(EWS: precarious), 두 가지에서 불안정한 유형(~E~WS, ~EW~S, E~W~S: almost precarious), 한 가지에서만 불안정한 유형(~EWS, E~WS, EW~S: almost not precarious) 그리고 한 가지도 불안정하지 않은 유형(~E~W~S: not precarious)으로 불안정유형을 구분하였다.

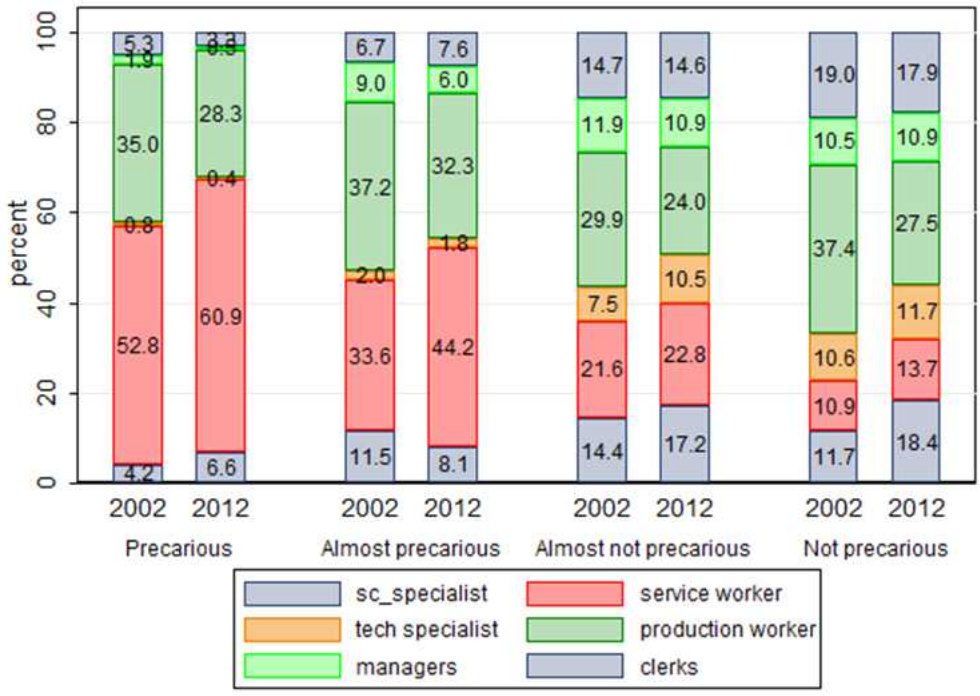
분석결과 불안정성 노동의 유형과 규모는 다음과 같다. precarious, almost precarious, almost not precarious 그룹이 불안정 노동에 포함되는 그룹이다.

[그림 2] 성별 불안정 노동의 유형과 규모



직업계층에 따른 불안정 노동의 규모는 다음과 같다.

[그림 3] 불안정 노동 유형과 직업군의 분포 변화 경향



이 연구는 백승호(2014)의 연구와 마찬가지로 불안정 노동의 속성에서 출발한 개념정의에 기반하고 있지 않다는 점에서 인식적 오류가 발생할 가능성이 있다. 그러나 불안정 노동의 개념화 방법론 측면에서 보면, 불안정 노동을 집합적 유사성 개념구조 접근으로 정의를 함으로써 다양한 형태의 불안정 노동을 규명해 낼 수 있다는 점에서 의의가 있다.

4. 결론

참고문헌

백승호(2014). 서비스경제와 한국사회의 계급 그리고 불안정 노동분석. 한국사회정책, 21(2)

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

Vosko, L. F. et al(2009). Gender and the Contours of Precarious Employment. Routledge. Introduction.

부록 1. 비정규직의 측정 기준

연구자	개념	고용의 지속성	근로시간	근로제공방식			근로조건 (사회보험·부가 급여 등)	기타
				사용자와의 관계	근로의 규칙성	근로제공 장소		
김유선(2007)	비정규고용	기간제근로, 장기임시근로	시간제근로	파견근로, 용역근로, 특수근로	호출근로	가내근로		
남재량·김태기 (2000)	비정규근로	임시·일용근로자	단시간근로 (주당 36시간 미만)					
배화숙(2005)	비정규직	임시직, 일용직, 유기계약		간접고용				
심상완(1999)	비정규노동자	임시직, 일용직	단시간노동자	- 파견·하청 등 간접고용 - 프리랜서, 자영노동자		가내노동자		
안주엽 외(2001)	비정규근로	한시직	단시간근로					
유경준(2009)	비정규근로	한시근로 비기간제, 한시근로 기간제		파견근로, 용역근로, 특수형태근로	일일근로	가정내근로		
이병훈·윤정향 (2001)	비정규노동 (외부화된 노무제공자)	유기계약	단시간근로	간접·특수고용				이주노동자, 아르바이트노동

연구자	개념	고용의 지속성	근로시간	근로제공방식			근로조건 (사회보험·부가 급여 등)	기타
				사용자와의 관계	근로의 규칙성	근로제공 장소		
이시균(2006)	비정규노동	- 임시·일용직 (분류Ⅰ) - 임시·일용직, 기간제(분류Ⅱ)	시간제(분류Ⅱ)	파견, 용역, 특수고용(분류Ⅱ)	호출고용 (분류Ⅱ)	가내고용 (분류Ⅱ)		
이택면(2005)	비정규직	단기계약직, 임시·일용직	파트타임 /시간제	파견근로, 용역근로, 독립도급근로	일시적 고용	재택근로		
장신철(2012)	비정규직	기간제근로자 (임시직)		- 파견근로자 (임시직) - 특수형태근로종사자, 용역근로자 (기타 비정규직)	일용근로자 (임시직)	가정내근로 (기타 비정규직)		
정이환(2003)	비정규노동, 비정형노동	- 임시·일용직 (비정규노동) - 한시적 근로자, 기간제 근로자 (비정형노동)	단시간근로자 (비정형노동)	파견·용역근로자 (비정형노동)	호출근로자 (비정형노동)			
안주엽·조준모·남재량 (2002)	비정규근로	유기계약 및 무기계약근로	시간제근로	파견근로 및 용역근로, 독립도급근로	일용대기 근로	재택근로		

연구자	개념	고용의 지속성	근로시간	근로제공방식			근로조건 (사회보험·부가 급여 등)	기타
				사용자와의 관계	근로의 규칙성	근로제공 장소		
윤진호·정이환·홍주환·서정영주 (2001)	비정규 노동	임시·일용·계약직	단시간노동자	- 파견, 사내하청, 유사파견, 불법파(간접고용) - 특수계약의 비임금 노동자(특수고용)				
박인상(2000)	비정규노동	임시직, 계약직, 촉탁사원, 인턴사원 (임시고용)	파트타임, 아르바이트 (단시간고용)	- 파견, 용역, 도급, 사내하청, 소사장 (간접고용) - 개인도급, 재택근로(특수고용형태)	일용직 (임시고용)	재택근로, 가내근로 (특수고용형태)		산업연수생, 불법취업자, 공공근로(기타)
최경수(2001)	비정형근로	한시적 근로자	시간제근로자	비전형근로자	비전형 근로자	비전형 근로자		
박기성(2001)	비정형근로	한시적으로 고용된 노동자	시간제노동자	비전형근로자	비전형 근로자	비전형 근로자	부가급여를 받지 못하는 자	
배진한(2001)	비정형근로	단기계약근로자	시간제근로자	파견근로자, 용역근로자, 독립도급근로자	호출근로자			
배진한(2001)	비정형근로자	단기계약직근로자	시간제근로자	파견근로자, 용역근로자, 독립도급근로자	호출근로자			

연구자	개념	고용의 지속성	근로시간	근로제공방식			근로조건 (사회보험·부가 급여 등)	기타
				사용자와의 관계	근로의 규칙성	근로제공 장소		
윤진호(1994)	불안정취업층	고용계약기간의 한정성(임시직 등)						해고의 용이, 승진 및 승급의 결여(일용직, 사외공 등)
사회진보연대 불안정노동 연구모임 (2000)	불안정노동	일용, 임시, 계약직 노동 (노동력 사용 기간의 한정)	시간제 노동 (노동력 사용 시간의 한정)	- 용역, 파견, 사내 하청 노동(노동력의 외부화) - 하청, 외주 노동(생산의 외부화) - 계약노동(개별노동자에 책임 전가) - 영세업체 노동(영세자본에 책임 전가)				
김안나(2004)	불안정고용	기간제노동	최저 단시간노동 (주당 15시간 이하)	(실질적으로 특정 사용자와 고용관계를 갖는) 일인 자영업자				

연구자	개념	고용의 지속성	근로시간	근로제공방식			근로조건 (사회보험·부가 급여 등)	기타
				사용자와의 관계	근로의 규칙성	근로제공 장소		
김형배·박지순 (2004)	유사근로자	유사근로자		도급, 위임 등에 의거해 특정 사용자에게 단독으로 노무를 제공하는 자				
문무기 외(2008)	과도적 근로관계	채용내정 시용, 수습, 인턴		간접고용				
성재민·이시균 (2007)	비공식고용						- 사회보험 미적용 - 또는 퇴직금, 시간외수당, 유급휴가 모두 미적용	
이병희(2012)	비공식 고용						최저임금, 퇴직금, 공적연금 중 한 가지 이상 미적용	

토론문 1.

김수현 연구위원 (새로운사회를여는연구원)

○ 불안정성의 이론, 개념에서 출발해 이를 측정한다는 점에서 중요한 의미를 가진 논문으로 생각됨
- 논문에서 서술하고 있는 바와 마찬가지로 불안정성에 대한 개념에서 출발하는 연구가 필요함
- 많은 연구들이 진행되었지만 이에 대해서는 여전히 논쟁적임
- 불안정성에 대한 대표적 지수를 산출하기 위해서는 본 논문과 같이 이론적, 개념적 내용에서 출발해 불안정을 측정하는 연구들이 진행되고, 그 연구들을 바탕으로 학술적, 정책적 논의가 이루어져야 할 것으로 보임
- 불안정성에 대한 기존의 다양한 이론을 바탕으로 하고 있다는 점에서 본 논문은 그러한 논의의 출발점이 될 수 있을 것으로 생각됨

○ 다양한 차원에서의 접근을 통해 불안정성을 개념화하는 분석방법
- 본 연구에서 취하고 있는 다양한 차원에서의 접근을 통해 불안정성을 개념화하는 방법에 동의함
- 불안정성은 각기 다른 차원에서 복합적으로 정의될 수 있다 생각됨
- 이와 같은 접근방법은 전체적인 불안정성의 규모를 측정할 수 있다는 점에서도 의미가 있음. 동시에 다양한 차원에서의 불안정성, 불안정성의 중첩을 조명할 수 있다는 점에서 역시 유의미하다 생각됨

○ 논문과 관련해 다음과 같은 점을 고려해볼 필요가 있지 않나 생각됨

○ 소득불안정성과 관련된 분석에 가구 자료를 활용하는 방법
- 본 논문은 불안정성의 개념부터 불안정성의 측정까지 연구하고 있음
- 이 때 소득불안정성과 관련해 본 연구에서는 개인의 소득을 기준으로 불안정성을 규정하고 있음. 하지만 이는 가구 차원으로 확장된 논의가 가능할 것으로 보임
- 저소득으로 인한 불안정성이 필요한 소비를 하지 못함으로써 오는 불안정성 또는 안정적인 생계를 유지하지 못함으로써 오는 불안정성이라고 규정할 경우 이는 가구 소득 측면의 접근도 필요할 것임
- 다른 가구원의 높은 소득으로 인해 단시간 노동을 선택하거나 사회적 기여를 위한 저임금 일자리에 종사하는 경우가 있을 수 있음. 즉, 타 가구원의 소득을 분석에 활용할 경우 소득불안정에 직면한 인구 규모에 대한 보수적인 측정이 가능함

- 현재의 분석방법 역시 분명 의미를 가짐. 현재의 분석방법은 가능성 측면에서 소득불안정성의 규모를 반영한다는 측면에서 중요함. 하지만 보수적 차원 규무에 대해서도 생각해 볼 필요가 있을 것으로 보임

○ 비임금근로자에 대한 불안정성 측정
- 임금근로자의 경우 일자리의 다양한 불안정성을 반영하고 있다 생각됨
- 하지만 비임금근로자의 경우 근로시간의 불규칙성과 계절의 영향 만으로 고용불안정성이 반영되었는가는 추가적으로 논의가 필요한 문제이지 않나 생각됨
- 소득불안정성 측면에서도 임금근로자와 동일하지 않은 기준의 설정 이유에 대한 논의가 필요할 것 같음. 현재 임금근로자는 저임금 기준을 통해 소득불안정성을 측정하고 있으며, 비임금근로자의 경우 소득이 빈곤선 이하인가 여부를 통해 소득불안정성을 측정하고 있음

○ 미취업자의 불안정 노동에 대한 측정
- 현재의 분석방법은 가능성 측면에서 불안정성의 규모를 측정하고 있다 생각됨
- 미취업자 역시 타 가구원의 소득, 혹은 노동소득 외 소득이 노동시장 진입에 영향을 미칠 수 있다는 점을 생각하면 가구원의 소득을 분석에 포함시킬 수 있을 것임
- 이와 같은 분석의 경우 분석의 효율성 측면에서, 또한 자료의 제한성 측면에서 반드시 수행되어야 할 것으로 생각지는 않지만, 학술적 논의 차원에서 볼 때 보수적 측정을 위해 고려할 수 있는 부분이라 생각됨. 물론 정책 차원에서는 현재의 분석이 더 의미가 있을 것으로 보임
- 미취업자의 프레카리아트화와 관련해 중고령층에 대한 고려가 필요할 수도 있음. 중고령층의 경우 자발적으로 쉬었음을 선택했을 가능성이 다른 연령층에 비해 높음. 이를 불안정성에 포함시킬 것인가에 대해서는 논의가 필요할 것으로 보임. 가능성 차원에서는 모두 포함시킬 수 있다 생각됨

○ 집합적 유사성을 통한 개념구조 관련 논의
- 본 논문은 집합적 유사성을 통해 불안정 유형을 다시 구분하고, 그에 해당되는 개인의 인구적 속성(성별)과 일자리 속성(직종)을 분석하고 있음
- 집합적 유사성을 통해 Precarious / Almost precarious / Almost not precarious / Not precarious로 구분하는 분석이 가지는 의미에 대한 추가적인 논의가 진행되면 좋을 것으로 보임
- 향후 패턴인식방법이나 latent class analysis 등의 방법을 통해 이러한 구분을 통계적으로 검증하는 것도 흥미로운 논문이 될 수 있을 것으로 생각됨
- 추가적인 인구 속성과 일자리 속성에 대한 분석이 수행되면 보다 의미 있는 결과들을 도출할 수 있을 것으로 보임. 본 연구에서 제시하고 있는 성별과 직종적 특성으로도 흥미로운 결과들이 도출되고 있지만, 불안정한 상황에 처한 개인의 보다 다양한 측면들을 이를

통해 보여줄 수 있을 것으로 생각됨

- 또한 이를 기반으로 향후 다항로짓이나 다항프로빗 등을 활용한 분석을 통해 다른 특성이 통제되었을 때의 개인의 특성들이 가지는 불안정성에 대해서도 분석할 수 있을 것으로 생각됨

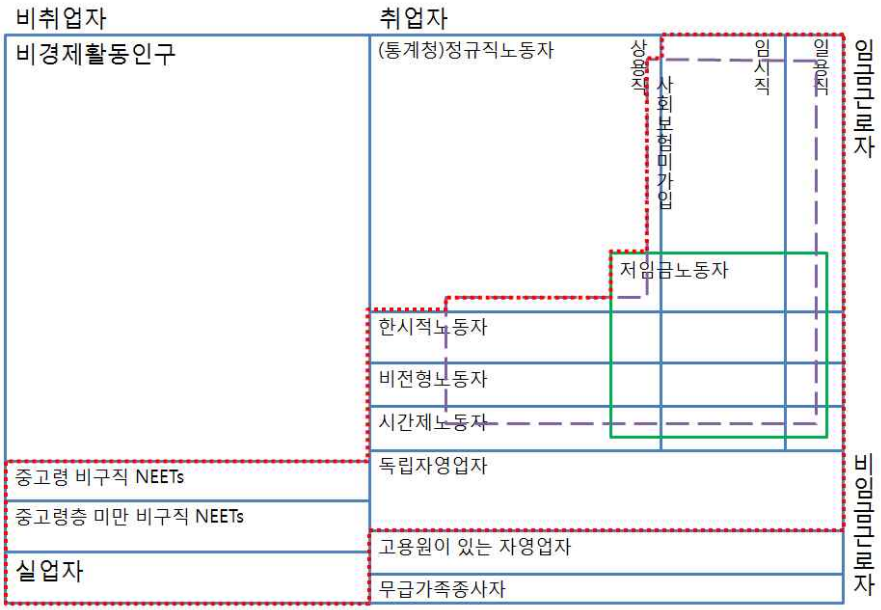
○ 불안정의 중첩에 대한 논의

- 중첩된 불안정성에 대한 논의가 필요할 것으로 보임
- 본 연구에서는 다양한 위험들이 중첩되어 있는 경우가 존재함. 이러한 불안정성의 중첩을 어떻게 이야기할 수 있을 것인가에 대해서도 추가적으로 생각해 볼 수 있을 것이라 보임. 본 연구에서는 고용, 임금, 사회보험 세 가지 모두에서 불안정한 유형을 precarious라 정의하고 있음. 앞서 이야기 한 바와 같이 이에 해당되는 개인들, 일자리들의 특성을 통해 이를 자세히 분석하는 것은 의미가 있을 것으로 보임
- 이와 함께 향후 보다 세밀한 측면에서의 분석을 통해 불안정성의 중첩에 대한 분석하는 연구도 의미가 있을 것으로 생각됨. 예를 들어, 고용불안정성과 관련한 여러 측면의 요인들이 중첩되어 있고, 소득불안정성과 사회적 보호 측면의 불안정성도 모두 중첩된 노동자들에 대한 분석 등

○ 정책적 활용 측면을 고려했을 때의 분석

- 정책적 측면을 고려했을 때 자료의 즉시성 측면에서 경제활동인구조사 자료를 활용하는 방안에 대한 검토도 필요할 것으로 생각됨
- 패널 자료의 경우 즉시성 측면에서 활용도가 떨어진다 생각됨. 매년 정기적인 시점에 발표되고 있는 자료를 활용하는 방안에 대해서도 고려할 필요가 있음
- 경제활동인구조사 자료를 활용할 경우 임금근로자 내에서는 기존의 노동계 비정규직 개념과 저임금 노동자, 사회보험 적용 여부를 통해 불안성한 개인을 측정할 수 있을 것으로 생각됨. 비임금근로자 중에서는 독립자영업자를 가능한한 최대치로 반영할 수 있을 것으로 보임. 그리고 비취업자 중에서는 실업자와 비구직 니트(NEETs)(중고령층 이상의 경우 논의 필요)를 이에 포함시킬 수 있을 것임
- 이러한 개념을 통해 분석했을 때 가능한 최대치 측면에서의 불안정한 인구 규모는 약 1,607만 8천 명(생산가능인구의 37.5%)(중고령층 니트 포함)으로 나타남. 중고령층 니트를 포함하지 않을 경우 약 1,528만 8천 명, 생산가능인구 중 35.7%가 불안정한 상황에 직면해 있을 수 있는 인구로 계산됨

[그림] 불안정에 직면할 수 있는 취약계층인구



○ 불안정한 인구의 변화 측면에서의 연구

- 본 논문은 불안정성의 다양한 개념에 대해 분석하고 있으며, 이를 바탕으로 불안정성의 규모를 측정하고 있음
- 향후 이를 바탕으로 불안정 규모의 변동에 대한 분석도 진행될 필요가 있다고 봄
- 기존의 프레카리아트 관련된 논의에서 중요하게 다루어지고 있는 내용 중 하나는 사회적 구조, 생산 방법의 변화와 함께 진행되는 불안정성의 특성 및 규모의 변동이지 않나 생각됨
- 자료의 한계로 인해 장기적인 분석은 힘든 측면이 존재함. 하지만 이는 한국 사회의 변화를 분석한다는 점에서 학술적, 정책적으로 중요한 의미를 가지는 연구가 될 것임

토론문 2.

서정희 교수 (군산대 사회복지학)

별지

< 메모하세요 >

< 메모하세요 >