

## 보 도 참 고 자 료

(이 자료는 2001년 1월 16일(조간)부터 사용하여 주시기 바랍니다)

(한국노동연구원: 원장 이원덕, [www.kli.re.kr](http://www.kli.re.kr))

연구총괄	강순희 동향분석실장
담 당 자	전재식 연구원
문의전화	782-0141 (교)241
작성일자	2001. 1. 11. (목)
매 수	총 18매 (표지포함)

### 제 목 : 2000년 4/4분기 노동동향분석

◆ 본 보도자료는 2000년 4/4분기 노동동향분석에 수록된 논문 중 특집부분인 **비정규직**과 관련하여 고용·임금·노사관계의 시각에서 연구한 논문 3편을 요약한 것으로 주요 내용은 다음과 같음.

1. 국제기준으로 조정하였을 때 우리나라 비정규직의 규모는 전체 임금근로자의 26.4%를 차지하는데 이들 비정규직의 임금은 근로시간, 인적 및 직무 특성 등을 통제하였을 때 정규직보다 19.8%~27.2% 낮게 나타남(단순비교에서는 49.5%).
2. 비정규직의 확대는 기존 근로기준의 하향경쟁을 촉발할 가능성이 크며, 이에 대응한 이들의 노조조직화 노력은 산별노조건설에 직접적인 영향을 미치는 등 기존 노사관계에 커다란 반향을 초래할 가능성이 크나 아직 노노 및 노사갈등 등의 장애도 존재하는 상황임.
3. 이러한 현실 속에서 선진국과 달리 우리나라에서는 비정규직이 실직에서 정규직으로 가는 가교가 아니라 막다른 일자리로 작용하고 있으며, 이는 사회 전체적으로 뿐만 아니라 기업이나 시장의 장기적 효율성에도 부정적인 효과를 미칠 것으로 보임.

◆ 이 이외로 본 호에서는 올해 실업률 전망(3.7%~4.2%), 임금상승률 전망(6.7%), 노사관계 전망(불안요인 불구 안정화 전망), 정리해고의 정당성 판단기준, 모성보호휴가 소득보전정책의 타당성, 우리에게 텔레마케팅으로 알려지고 있는 콜센터에서의 고용관계(영국사례) 등을 분석·소개하고 있음.

<4/4분기 호 전체 목차>

○ 특집 : 비정규직

- 금재호, 『비정규직 함정(Trap)은 존재하는가?』
- 정진호, 『고용형태 다양화와 최근의 임금실태』
- 이주희, 『비정규직 노사관계』

○ 동향과 전망

- 강순희·정윤희, 『2000년 노동시장 평가 및 2001년 전망』
- 이시균, 『임금동향과 전망』
- 김정한, 『2000년 노사관계 평가와 2001년 전망』

○ 연구논문

- 문무기, 『경영상 사유에 의한 해고의 판례법리』
- 허재준·강현주, 『최근의 모성보호휴가 소득보전정책의 타당성과 한계』
- 배규식, 『영국 콜센터(Call Centers)에서의 고용관계』

○ 동향분석

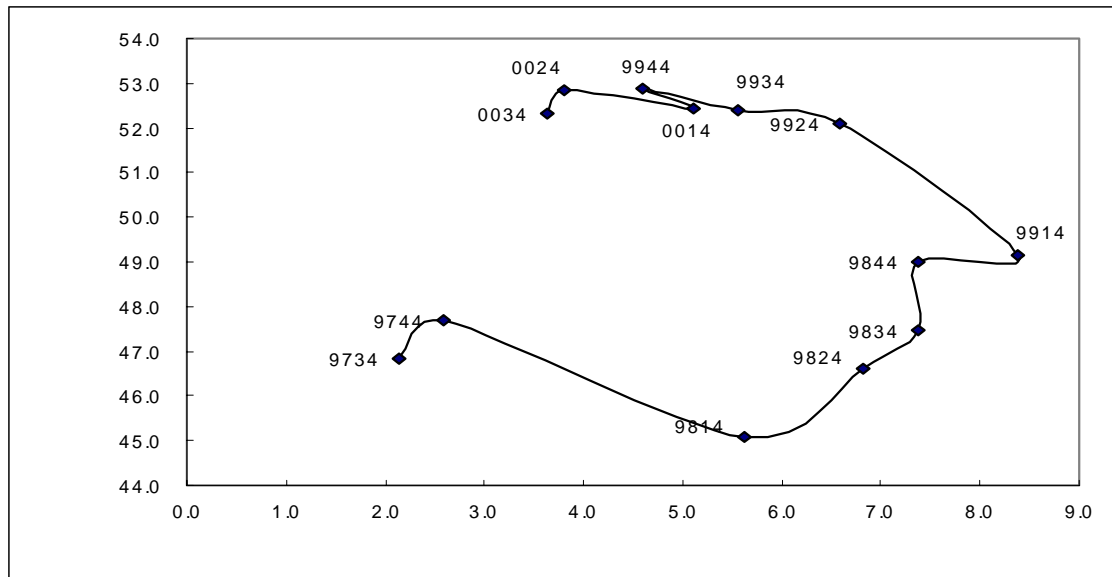
- 경제일반, 노동시장, 임금 및 근로시간, 노사관계(정윤희·이시균·전재식)

# 고용형태 다양화와 최근의 임금실태

정진호(한국노동연구원 연구위원)

- 최근에는 실업률 못지 않게 임시·일용직으로 대변되는 소위 ‘비정규직’이 주요한 현안으로 부각되어 있음. 이와 관련하여 기존의 임금자료는 임금근로자 전체의 임금실태를 파악하는데 통계적으로 적절하지 않다는 비판이 제기되고 있음.
- 외환위기 직후부터 1999년 1/4분기까지는 실업률뿐만 아니라 임시·일용근로자의 비중도 높아졌음. 그 이후 최근까지 비록 실업률은 낮아지고 있지만, 임시·일용근로자의 비중은 이전의 어느 시기보다도 높게 유지되고 있음.
- 특히 1999년 1/4분기 이후의 고용창출은 주로 임시·일용직에 집중되어 이들의 비중은 2000년 3/4분기 현재 52.3%에 이르고 있음.

[그림 1] 임시·일용직 비중 및 실업률의 최근 변화



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

- 임금근로자 전체의 임금수준 또는 고용형태간 임금격차를 분석하는데 통계적으로 가장 적합한 자료는 모든 형태의 근로자를 조사대상에 포함하고 있을 뿐만 아니라 임금에 대한 정보가 정확하여야 함.

**<표 1> 임금관련 주요 실태조사(노동부)**

	조사대상			조사연혁 및 주기	주요한 변경
	산업	규모	단위		
매월노동 통계조사	비농민간 전산업 (A, B, L, P, Q 제외)	5인 이상	사업체	1970년 이후 매월	1999년 이후 5~9인 사업체 조사대상 포함.
임금구조 기본통계조사		5인 이상	개인	1970년 이후 매년 6월	1999년 이후 5~9인 사업체 조사대상 포함.
영세(소)규모 사업체근로실태조사		1~4인	개인	1994년 이후 매년 10월 또는 11월	1994~1997년 5~9인 1998년 1~4인, 5~9인 1999년 이후 1~4인

자료: 노동부, 「매월노동통계조사」, 「임금구조기본통계조사」, 「영세(소)규모사업체근로실태조사」.

**<표 2> 임금 등에 관한 주요 실태조사(통계청)**

	조사대상		조사연혁 및 주기
	지역	단위	
도시가계조사	도시 2인 이상 가구		1963년 이후 매월
경제활동인구조사	전국	개인	1963년 이후 매월
경제활동인구부가조사	전국	개인	1998년 이후 부정기

자료: 통계청, 「도시가계조사」, 「경제활동인구조사」, 「경제활동인구부가조사」.

- 그런데 개별 고용형태에 대한 통계적 정의가 조사기관별로 상이할 뿐만 아니라 조사대상에 포함되는 임금근로자도 통계청은 모든 형태의 임금근로자이지만, 노동부는 거의 대부분 상용근로자(노동부 기준)임.
  - 이 밖에도 조사대상이 되는 사업체의 규모, 산업, 임금근로자의 형태 등을 종합적으로 고려하면 노동부의 실태조사는 통계청의 실태조사에 비하여 조사대상이 상당히 제한적임. 그러나 임금에 대한 정보는 가구조사보다 사업체조사가 상대적으로 보다 정확할 것으로 사료됨.
- 실제로 이용 가능한 원자료를 이용하여 임금실태를 분석·비교하면, 노동부의 사업체조사를 이용한 분석결과는 통계청의 가구조사에서 단지 상용근로자를 대상으로 분석한 결과와 거의 일치하고 있음.

<표 3> 임금근로자의 고용형태별 분류

	통계청	노동부
상 용 근로자	특별한 고용계약이 없어 기간이 정해져 있지 않더라도 계속 정규직원으로 일하면서 상여금, 수당 및 퇴직금 등의 수혜를 받는 자 또는 고용계약기간이 1년 이상인 자	기간을 정하지 않거나 1개월을 초과하는 기간을 정하여 고용되어 있는 자. 단, 일용 또는 임시근로자라도 조사기준일 이전 3개월 동안 45일 이상 근무하고 있는 자
임 시 근로자	고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 자	1개월 이내의 기간을 정하여 고용되어 있는 자
일 용 근로자	임금 또는 봉급을 받고 고용되어 있으며 고용계약기간이 1개월 미만인 자 또는 일정한 사업장 없이 떠돌아 다니면서 일한 대가를 받는 자	사업체에서 그날그날 필요에 의하여 고용되어 있는 자로서 조사기준일 이전 3개월 동안 45일 미만 근무하고 있는 자

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 2000.

노동부, 『임금구조기본통계조사보고서』, 2000.

<표 4> 최근의 고용형태별 임금수준 비교

(단위: 천원, %)

	자 료	통계청			노동부	
		상용근로자	임시·일용	임금격차	상용근로자	비 고
1998년 6월	경제활동인구조사	1,544	780	50.5	1,506	10인 이상
1999년 6월	및 도시가계조사	1,636	771	47.1	1,712	"
2000년 6월	결합자료	1,858	818	44.0	1,837	"
2000년 8월	경제활동인구 부가조사	1,543	780	50.5	1,686 1,705	5인 이상 10인 이상

자료: 통계청, 「도시가계조사」, 「경제활동인구조사」, 「경제활동인구부가조사」.

노동부, 「매월노동통계조사」.

- 그리고 상용근로자(=정규직)와 임시·일용근로자(=비정규직)간 임금격차는 근로시간, 인적특성, 직무속성 등 임금에 영향을 미치는 요인을 통제하면 임시·일용직의 임금수준은 상용근로자에 비하여 19.8%~27.2% 낮게 추정됨.

<표 5> 고용형태간 임금격차 수준 및 요인별 분해

(단위: %)

	총격차	순격차 D1	순격차 D2	순격차 D3
남성	-42.9	-20.2	-25.3	-30.6
여성	-36.7	-19.8	-19.4	-23.8

자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 2000. 8.

- 근로시간, 인적특성, 직무속성을 전혀 통제하지 않은 월평균 임금은 비정규직이 정규직에 비하여 49.5% 낮게 나타남. 그러나 이러한 단순비교방식은 임금에 영향을 미치는 각종 요인들을 전혀 고려할 수 없는 한계를 지닐 수밖에 없음.
  - 만약 근로시간만을 통제하더라도 시간당 평균임금은 비정규직이 정규직에 비하여 남성은 42.9%, 여성은 36.7%로 낮게 나타나 월평균 임금수준의 고용형태간 격차보다 상당히 축소됨.
  - 임금에 영향을 미치는 근로시간뿐만 아니라 인적특성 및 직무속성을 모두 통제하면 시간당임금은 비정규직이 정규직에 비하여 남성은 20.2~30.6%, 여성은 19.4~23.8% 낮게 나타남.
  - 남녀 전체적으로는 비정규직의 임금수준은 정규직에 비하여 분석모형에 따라 약 19.8%~27.2% 낮게 나타남.
- 한편 통계적 정의 또는 조사방식의 차이를 고려하지 않은 채, 임시·일용근로자를 모두 비정규직으로 규정하는 것은 타당하지 않음. 이에 따라 주요국의 비정규직에 대한 통계적 정의를 참조하여 비정규직 비중에 대하여 추정하면 2000년 8월 현재 약 26.4%로 나타남.
- 실제 통계청의 종사상 지위는 「경제활동인구부가조사」 분석결과 고용계약기한의 정함이 있는 근로자의 비중이 낮기 때문에 고용계약기간뿐만 아니라 임금 이외의 부가급여 수혜여부 등을 종합적으로 고려하여 분류되고 있음.
  - 만약 근로시간제, 고용의 지속성, 근로제공방식을 모두 고려하여 단시간근로자, 일시적 근로자, 그리고 간접·특수고용근로자를 비정규직 근로자라고 규정하면 2000년 8월 현재 비정규직 비중은 임금근로자의 약 26.4%(3,423천명)에 이르는 것으로 추정됨.

<표 6> 최근의 고용형태별 임금근로자 분포

(단위: 천명, %)

	직장정착도		근무형태		전 체
	상 시	일 시	전일제	시간제	
통상근로	9,935 (91.4)	940 ( 8.6)	10,291 (94.6)	585 ( 5.4)	10,875 (100.0)
파견근로	100 (73.3)	36 (26.7)	117 (86.0)	19 ( 14.0)	136 (100.0)
용역근로	227 (73.5)	82 (26.5)	273 (88.6)	35 (11.4)	308 (100.0)
대기근로	317 (33.3)	637 (66.7)	692 (72.6)	262 (27.4)	954 (100.0)
독립도급	528 (95.5)	25 ( 4.5)	484 (87.4)	69 (12.6)	553 (100.0)
재택근로	117 (78.7)	32 (21.3)	100 (67.1)	48 (32.3)	148 (100.0)
전 체	11,224 (86.5)	1,751 (13.5)	11,957 (92.1)	1,019 ( 7.9)	12,975 (100.0)

자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 2000. 8.

- 단시간근로자(part-time workers)는 자료의 제약상 응답자의 자기선언적(self-reporting) 정의에 따라 정의한 것이며,
- 일시적 근로자(contingent workers)는 EUROSTAT의 일시적 근로자 및 미국의 한시적 근로자에 대한 통계적 정의를 참조하여 1년 이상 근무가 가능하지 않다고 응답한 또는 고용계약기간이 1년 미만인 근로자,
- 간접·특수고용근로자는 미국의 비전통적인 근로자에 대한 통계적 정의를 참조함.

<표 7> 최근의 고용형태별 임금 등 격차

(단위: 천명, %, 천원)

	간접·특수 고용 근로자	일시적 근로자	시간제 근로자	각종 근로조건		
				월평균 임 금	퇴직금 수혜률	사회보험 가입률
상용고	308 ( 5.0)	5 ( 0.1)	45 ( 0.7)	1,543	88.7	73.9~89.8
임시고	710 (16.0)	550 (12.4)	372 ( 8.4)	850	20.5	20.6~23.7
일용고	1,082 (46.9)	1,195 (51.9)	602 (26.1)	644	3.4	4.2~ 5.2
전 체	2,100 (16.2)	1,751 (13.5)	1,019 ( 7.9)	1,146	50.2	44.1~52.1

자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 2000. 8.

- 그러나 이와 같은 비정규직에 대한 추정방식도 직장정착도 이외에 부가급여 수혜률 또는 사회보험 가입률 등에 나타나고 있는 고용형태간 격차를 고려할 수 없는 한계를 지닐 수밖에 없음.

- 향후에도 비정규직의 증가가 예상되는데, 이들 비정규직에 대해서는 노동시장의 유연성을 크게 저해하지 않는 범위에서 이들에 대한 적절한 수준의 규제가 요구됨.
- 이와는 별도로 비록 통계자료의 시계열적 일관성을 유지하기 위해 기존의 종사상지위별 분류방식은 지속되어야 하지만, 상용·임시·일용근로자에 대한 통계적인 정의를 보다 명확하게 하도록 수정할 필요성이 제기됨.
- 이밖에 전체임금근로자를 조사대상으로 임금 및 각종 근로조건을 정확하게 파악할 수 있도록 범정부 차원의 실태조사가 향후에도 정기적으로 실시되어야 함.



# 비정규직 노사관계

이주희(한국노동연구원 연구위원)

## I. 연구의 의의

### ○ 비정규직 노사관계의 중요성 증가

- 비정규직이 확대되면 정규직 노동자들은 대체가능성으로 인해 비정규직과 임금 및 노동조건상 하향 경쟁(race to the bottom)을 하게 되며, 그로 인해 기존의 근로기준의 향상은 물론 유지가 어려워짐.
- 따라서 이들 비정규직에 대한 적절한 수준의 법적인 보호장치의 마련과 더불어 단체교섭과 단체협약에 의해 직접적으로 당사자가 스스로를 보호할 수 있도록 하고 노사간 협의를 통해 작업장 현실에 맞는 유연한 조정을 지속해 나갈 필요가 있음.
- 또한 임금노동자의 상당수를 차지하고 있는 비정규직 조직화는 산별 노조 건설을 통해 기존의 기업별 노동조합의 한계를 뛰어넘으려 하고 있는 노동운동의 전환적 패러다임 이전에 큰 영향을 미칠 것임.
- 그러나 비정규직 문제의 해결에는 노사간의 시각의 극명한 차이, 정규직 노동조합과 비정규직 근로자간의 갈등 등이 존재하고 있어 보호의 적정수준과 실행방식에 대한 구체적인 방안마련 등에는 상당한 기간이 소요될 것으로 전망됨.

## II. 비정규직 유형별 노사관계의 현황 및 문제점

### (단기근로)계약직

- 계약직 노동자는 다음과 같은 이유로 노동조합활동을 통해 균등처우의 원칙을 얻어내는 것이 어려움.
- 노동조합 규약 및 단체협약에서 비정규직을 가입대상으로 명시하고 있는 노동

조합은 겨우 10%안팎에 불과.

사례) 예를 들어 한국중공업 노조의 경우 계약직 여사원의 조합원 가입을 위한 규약변경건이 모두 5차례나 대의원대회에서 부결되었음.

- 비정규직을 대상으로 명시하는 규약을 가지고 있는 노동조합이 있더라도 비정규직을 자신들의 고용안정을 위한 안전망 정도로 생각하는 정규직 조합원의 반대로 적극적인 조직화 활동을 전개하기 어려움.
- 3개월이나 6개월을 계약단위로 갱신하고 있는 계약직 노동자들은 사측이 노조 활동을 이유로 계약 만료시 재계약을 거부하더라도 부당노동행위로 대항할 만한 수단을 가지고 있지 않으므로 노동조합활동 자체를 꺼리게 됨.

## 간접고용

○ 간접고용관계 하에서는 파견이나 용역업체와 사용사업체가 다른 이중적인 관리체제로 인해 근로자의 집단적 권리를 보장해 주는 일이 더 어려워짐.

- 간접고용노동자의 주된 노동행위가 발생하는 장소는 사용업체의 사업장인데, 현재 파견법은 노동조합법상의 사용자 책임에 대하여 거의 규정하고 있지 않음.
- 대우중공업 사무직 파견여성근로자 재계약 사례는 이례적인 성공사례임.

사례) 대우중공업 사무직 파견여직원 75명은 대우중공업측이 최근 파견기간이 만료되는 66명을 대상으로 1년간 축தாக용 39명, 해고를 전제로 인수인계기간 2개월만 고용하는 아르바이트직 27명의 명단을 작성하여 발표하자, 이러한 결정에 반발하여 여성노동조합인천지부에 가입하였고, 인천지부와 대우중공업 노동조합이 합심하여 사측과 협상한 결과 해당자 전원이 1년 직접 계약을 할 수 있게 되었음.

○ 따라서 간접고용 근로자들의 집단적 권리는 실질적으로 인정되고 있지 못함.

- 용역, 도급, 위탁 등 파견 외의 간접고용형태에서 사용업체가 실질적으로 제공 받은 인력을 감독하는 불법파견의 경우 간접고용노동자가 노동조합을 결성하려는 시도는 계약해지와 해고로 이어지고 있음.
- 이러한 불법파견과 위장도급은 사실상 유통업은 물론 파견법이 절대금지하고 있는 제조업의 직접생산공정 조립라인에까지 이른바 사내하청의 이름으로 광범위하게 확산되고 있는데, 이들 사내하청 직원들의 노조설립 역시 하청계약

의 해지로 이어짐.

- 게다가, 사내하청 노동자들이 비록 어렵게 노동조합을 결성하였다 하더라도 정규직 노동조합의 무관심과 방해라는 또 다른 장애물과 맞서야 함.

### III. 노동운동의 대응방향 및 평가

- 민주노총과 한국노총 등 상급단체가 2000년 한해 동안 비정규직에 쏟은 관심은 적다고 볼 수 없지만, 대외적 관심에 비해 그 효과는 아직 긍정적으로 평가되기 어려움.
  - 민주노총산하에서 산별노조로 전환했거나 전환을 준비중인 곳에서 비정규직 및 영세사업장 노동자를 어떻게, 또 왜 조직할 것인지에 대한 문제의식과 실행은 스스로의 평가에서도 미약한 것으로 나타남. 소산별 형태인 과학기술노조나 대학노조도 이들 분야에 있는 수많은 비정규직 조직화의 문제를 해결하고 있지 못함.
  - 한국노총의 금융노련은 2차 금융구조조정에 대한 공동대처를 위해 산별 전환을 이루어 냈지만 파업과정에서 3만 명에 이르는 미조직 상태의 계약직 노동자들로 인해 파업의 효과가 극대화되지 못했음. 산별로 전환한 택시노련 역시 금융노련과 마찬가지로 규약에는 비정규직을 모두 조직대상으로 포괄하고 있지만 실제로 비정규직이 조직되지는 못한 상태임.

### IV. 앞으로의 연구 및 정책과제

- 즉각적인 정책적 관심의 대상이 되어야 할 비정규직 노사관계 관련 과제
  - 비정규직 유형별, 특히 간접고용으로 대표되는 여러 종류의 고용 및 노사관계의 특징과 문제점에 대한 정확한 실태파악, 특히 노노갈등을 유발하는 제 원인과 사용자측의 부당노동행위의 방법과 범위에 대한 연구는 비정규직의 조직화와 이해대표의 가능성을 높이는 구체적인 대안제시의 기본 조건임.
  - 복수노조시대를 앞둔 현재 기존노조에 조직되지 못한 비정규직 노동자의 조직화가 의미하는 바와 그것이 산별 노사관계 시스템의 발전에 미치는 영향. 비

정규직 노동자의 독자노조 건설은 복수노조가 허용되면 더욱 가속화되면서 단기적으로는 한 작업장에서의 노노갈등을 심화시킬 수 있음. 노동운동의 선택과 리더십에 따라 비정규직 조직화가 산별체제 전환을 촉진하는 것으로 나타날 것이냐 아니면 기업별 체제하에서의 혼란으로 나타날 것인가가 결정될 것임.

- 간접고용과 관련해 근로기준법과 노동조합법상의 사용자개념을 확대하여 사용자 책임을 회피하려는 시도를 규제하는 방안을 단계적으로 모색하고, 비정규 노동자들이 지역별로 초기업단위 노조를 결성하였을 때 사측의 교섭당사자의 구성 등 교섭의 실효성을 확보할 수 있는 방안 마련에 대한 연구가 필요.

# 비정규직 함정(Trap)은 존재하는가?

금재 호(한국노동연구원 연구위원)

## I. 사용된 데이터

1998년에 시작된 한국노동패널조사의 1차~3차년도 데이터를 사용하고 있는데, 이는 과거의 직장경험에 대한 회고적 자료<sup>1)</sup>를 제공하고 있고<sup>2)</sup> 이에 따라 종전의 연구들과는 달리 비정규직에의 진입과 비정규직에서의 이행과정을 장기간에 걸쳐 파악할 수 있는 장점이 있음.

○ 한국노동패널조사의 1차년도는 전국 도시지역에서 추출된 5,000가구에 속한 15세 이상의 인구 13,746명에 대해 직장경험을 질문하였고, 이 중 10,418명이 1차조사 당시 취업하고 있거나 또는 취업경험이 있는 것으로 나타났음. 또한, 10,418명 중 25.8%인 2,689명이 비정규직 임금근로를 하고 있거나 경험하였음. 이들 2,689명 중 첫 직장이 비정규직인 사람은 54.9%로 절반을 넘고 있음.

## II. 분석 방법

비정규직 함정이 존재하는가를 판단하기 위해서 여기에서는 ‘비정규직 유지율’이라는 개념을 도입하여 사용하고 있음. ‘비정규직 유지율’은 비정규직을 시작한 시점을 기준으로  $t$ 년이 지난 후에도 비정규직에 종사하고 있는 비율인데, 미취업기간은 계산에서 제외.

- 
- 1) 한국노동패널조사의 직장경험정보는 회고적(retrospective)데이터로 직장을 그만 둔 당시의 고용형태를 질문하고 있기 때문에 비정규직으로 입직하였다가 정규직으로 전환된 경우는 자료에 나타나고 않는다. 이는 실질적인 정규직 전환비율을 하향추정하는 효과를 가져온다.
  - 2) 한국노동패널조사의 제1차년도에서는 15세 이상의 모든 응답자들에게 과거의 취업경험을 질문하였다. 구체적으로 「만 15세부터 일주일당 평균 15시간 이상씩 2개월 이상 근무」한 모든 일거리(직장)에 대해 ‘시작한 시기’, ‘그만둔 시기’, ‘산업’, ‘직종’ 및 ‘종사상의 지위’를 질문하고 있다.

구체적으로  $N_x^c$ 를  $c$ 년 동안의 취업경험 이후 최초로 비정규직에 종사하기 시작한 근로자의 수로, 그리고  $N_x^{c+t}$ 를  $t$ 년 후의 패널에서  $c+t$ 의 근속년수를 가지고 여전히 비정규직에 종사하는 근로자의 수로 정의할 때, 비정규직의 ‘시간적 유지율’  $R_x^c(t)$ 는 다음과 같이 정의됨.

$$R_x^c(t) = N_x^{c+t} / N_x^c \quad (1)$$

### Ⅲ. 주요 발견

가. 분석결과 비정규직의 2년 유지율 77.1%, 5년 유지율은 68.0%로 나타나 비정규직근로자의 상당수가 5년 후에도 비정규직을 벗어나지 못하고 있음.

<표 1> 근로자 특성별 비정규직 유지율 - 성별, 연령대별, 학력별

(단위: %, 명)

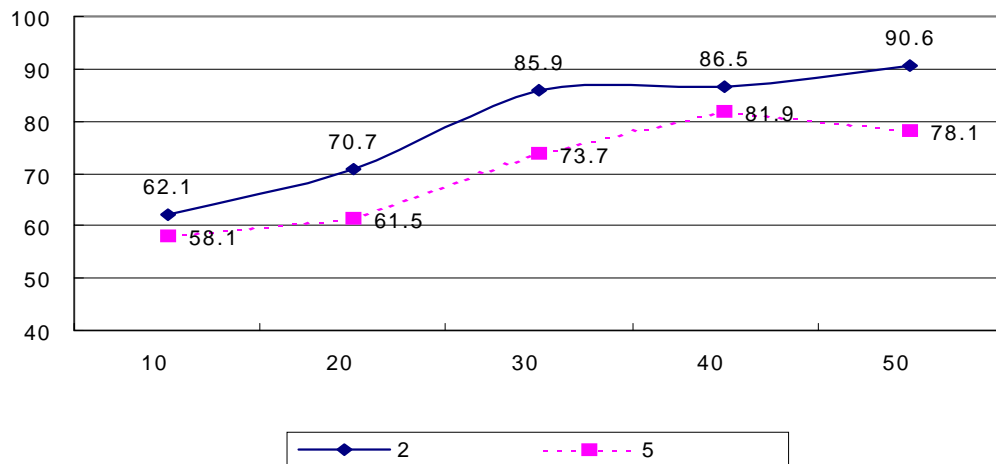
분 류	2년 비정규직 유지율	5년 비정규직 유지율
전 체	77.1(1259)	68.0( 699)
성 별		
남 성	78.2( 672)	67.7( 422)
여 성	75.7( 587)	68.4( 277)
연령대별		
10~<20세	62.1( 136)	58.1( 75)
20~<30세	70.7( 464)	61.5( 264)
30~<40세	85.9( 358)	73.7( 199)
40~<50세	86.5( 185)	81.8( 104)
50~<60세	90.6( 116)	78.1( 57)
학력별		
초등학교 이하	90.7( 379)	80.7( 264)
중졸	85.2( 254)	76.0( 149)
고졸	72.2( 494)	59.3( 236)
전문대졸	49.5( 50)	38.1( 16)
대졸 이상	61.7( 82)	52.3( 34)

주: ( ) 안의 값은 해당되는 표본수

나. 연령이 높아질수록 비정규직 유지율도 높아져 40·50대 중고령자의 경우

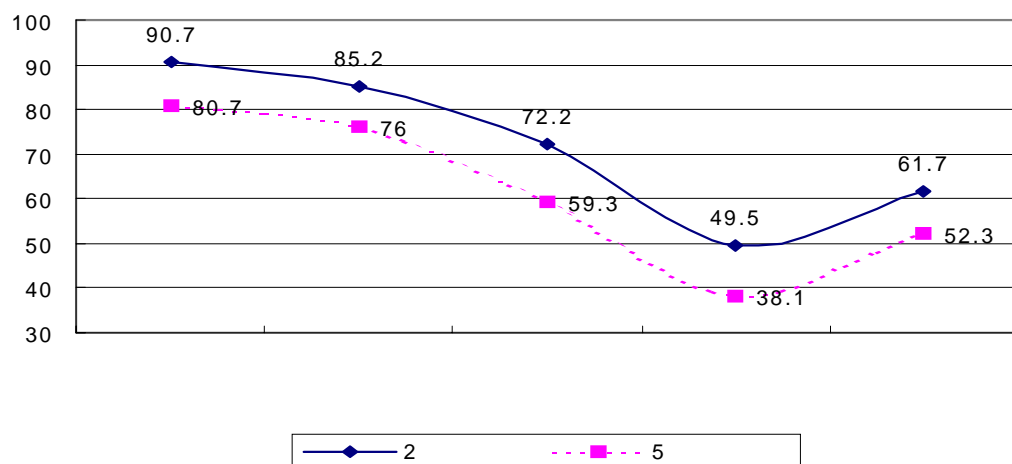
비정규직 함정에 빠질 위험이 높음. 40·50대가 비정규직을 탈출하더라도 정규직으로의 이동이 아니라 자영업이나 무급가족종사자로 취업하는 사례가 많음.

[그림 1] 연령대별 비정규직의 유지율; 2년과 5년



다. 저학력자일수록 비정규직 유지율이 높음(탈출률이 낮음). 전문대졸의 경우 절반 정도가 2년 내에 비정규직 탈출에 성공하여 대졸자의 탈출률보다 높은 것이 특징적임.

[그림 2] 학력별 비정규직의 유지율; 2년과 5년



라. 비정규직 이전 직장경험이 없을 때가 2년 미만의 단기간 직장경력이 있을 때보다 비정규직 유지율이 높아짐. 하지만 근속기간이 길수록 비정규직에 머무는 확률(유지율)이 급격히 증가하고 있음.

<표 2> 근로자 특성별 비정규직 유지율 - 성별, 연령대별, 학력별

(단위: %, 명)

분 류	2년 비정규직 유지율	5년 비정규직 유지율
비정규직 이전의 취업경험		
취업경험 없음	74.4( 677)	64.9( 393)
0~<2년	59.0( 82)	63.4( 45)
2~<5년	78.8( 141)	63.0( 68)
5~<10년	85.7( 162)	69.2( 81)
10년 이상	90.8( 197)	88.9( 112)
바로 전 직장의 고용형태		
정규직 임금근로	76.3( 389)	68.5( 187)
자영업(고용주 포함)	89.2( 157)	79.8( 95)
무급가족종사자	93.2( 55)	84.1( 37)

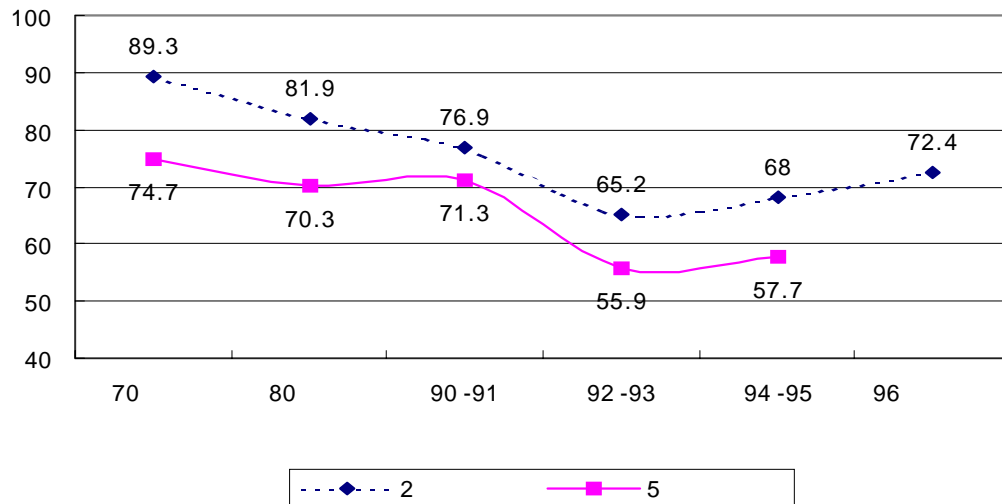
주: ( ) 안의 값은 해당되는 표본수.

마. 비정규직 취업이전의 직장 고용형태도 근로자 생산성을 나타내는 시그널(signal)로 작용하여, 정규직근로자가 비정규직으로 재취업한 경우 탈출률이 자영업이나 무급가족종사자 등 비임금근로자보다 높음.

바. 비정규직 취업한 시작년도를 기준으로 비정규직 유지율은 1970년에서 1993년까지 지속적으로 하락하다가 1994년 이후 다시 증가하는 현상을 보이고 있음. 즉, 비정규직이 막다른 일자리(dead-end job)일 가능성이 최근들어 다시 증가하고 있음.



[그림 3] 비정규직 시작년도와 비정규직 유지율



#### IV. 시사점

가. 임시·일용 등 비정규직의 증가현상에 대한 하나의 견해는 효율성을 추구하는 노동시장 참여자들의 합리적 선택과정에서 발생한 결과로 이를 간주하는 것임. 만약, 비정규직의 증가가 노동시장 효율성의 향상을 반영한다면 이는 궁극적으로 근로자 자신에게도 이익이 되는 데, 이 경우 정책의 초점도 비정규직 근로자의 증가 억제에 둘 것이 아니라 노동시장 참여자들이 새로운 환경과 메카니즘에 적응할 수 있도록 지원하는데 초점을 두어야 할 것임.

나. 하지만 비정규직의 증가를 고용형태의 다양화 및 유연화, 종전의 왜곡된 임금 및 인력구조를 교정하려는 과정에서 발생하고 있는 필연적 현상으로 이해하더라도 몇 가지의 현실적 의문이 대두됨.

- 첫째, 새로운 일자리들이 비정규직 형태로 창출되는 것은 커다란 문제가 아닐 수 있으나 기존의 정규직이 비정규직으로 대체되고 있는 것은 문제가 될 가능성이 있음. 비정규직으로의 대체가 기업의 노동비용을 줄이고 임금과 생산성을 일치시키려는 노력의 일환이라는 점은 이해가

되나, 비현실적·비합리적인 정규직 임금체계에서 기인한 인건비 부담을 해소하기 위한 방편으로 비정규직 채용을 증가시키는 것은 문제의 본질을 호도하고 근로자간 격차 및 불평등의 확대 등과 같은 왜곡현상을 발생시킬 우려가 있음.

- 둘째, 비정규직 근로자는 기업충성도가 낮고 기업내의 인적자원개발 투자가 부족함. 또한, 한국의 고용환경 아래에서 근로자로서 누릴 수 있는 권리와 지위(예, 사회보험, 퇴직금)를 보호받지 못하는 경우가 많으며, 기업의 자의적 계약해지로 인한 고용불안정성이 문제시됨. 특히, 근속기간이 단기간이기 때문에 고용계약의 연성화(fragile contract)로 인한 비효율적 이직의 가능성이 높아지며, 이직자의 지원에 따른 사회적 비용이 증가될 가능성이 있음.
- 셋째, 비정규직 근로자의 대부분은 관리·전문·기술직이라기 보다는 사무지원, 서비스·판매, 단순근로와 같은 저임금·저생산성 직종에 집중되어 있으며, 비정규직의 취업경험이 일반적 인적자본형성으로 이어지는 못하는 경우가 대부분임. 이에 따라 비정규직은 장기근속을 하더라도 근속기간에 따른 임금상승폭이 적고 사회·경제적 지위를 향상시킬 수 있는 경력개발기회가 제한되어있음.
- 넷째, 시장 스스로 단기적인 효율성과 장기적 효율성 사이의 균형을 유지할 수 있는 기능이 있는가 하는 근본적인 의문이 있음. 비정규직 채용을 통한 기업의 효율성 확보노력이 단기적인 효율성만 제고시킨다면 이는 장기적으로 개인과 기업, 그리고 사회전체에 부정적인 효과를 가져올 수도 있음.

다. 비정규직이 실직에서 정규직으로의 가교역할을 하고 있는 미국과는 달리 한국은 비정규직이 가교역할을 담당하고 있을 가능성은 낮아 보인다. 많은 근로자에게 비정규직은 막다른 일자리로 간주되고 있으며, 이러한 측면에서 노동시장의 효율성 제고와 조화를 이룰 수 있는 적절한 수준의 비정규직의 보호와 경력개발을 통한 고용안정성 제고 등의 정책개발이 필요함.

\*\*\* 끝.