

연구보고서	2003-10
-------	---------

비정규근로실태와 정책과제(Ⅲ)

안주엽, 김동배, 이시균

책머리에 부쳐

본원이 비정규근로에 관한 본격적인 기초연구를 수행한 지 어언 3년이 지났다. 경제위기를 전후하여 진행된 고용형태의 다양화와 노동시장의 비정규화에 따라 이의 원인과 실태를 파악하고 정책방안을 찾는 연구 결과들이 『비정규근로의 실태와 정책과제(I), (II)』로 집약된 바 있다. 그러나 이러한 연구들은 노동공급 측면에 치우친 감이 있다. 물론 노동수요의 입장에서 비정규근로가 확산된 원인에 대하여 부분적인 이론의 틀을 제공하기는 하였으나 본격적인 실증분석은 행해지지 않았다.

비정규근로의 규모와 실태에 관한 논쟁은 여전히 지속되고 있다. 비정규근로를 구분하는 데 있어 종사상 지위에 따라 임시·일용직을 사용하는 통계적 정의가 문제가 있음을 발견하고 노동부가 전문가간담회를 통하여 비정규근로의 정의에 노력하고 통계청은 이러한 결과를 바탕으로 다양한 설문항을 개발하여 현재까지 4차례(2000년 8월, 2001년 8월, 2002년 3월과 8월)에 걸쳐 「경제활동인구조사」의 부가조사를 실시하고 있다.

그러나 동일한 자료를 활용하는 전문가들 사이에서도 비정규근로의 정의와 규모에 대해서는 상이한 결론을 내리고 있으며, 노사정위원회는 ‘비정규직근로자대책특별위원회’를 설치하여 정의 및 규모에 관한 일치된 결론을 시도하였으나 일단은 불발된 상태다. 다만 전문가들의 비정규근로의 부정적 특성, 즉 낮은 임금률, 저조한 사회보험을 포함한 부가급부, 그리고 미비한 고용 안정성에는 공통된 결론을 내리고 있다. 그러

나 이러한 특성들 역시 노동공급에 초점을 맞춘 것이며 노동수요에 초점을 맞춘 연구는 거의 나타나지 않고 있는 상태이다.

본 연구는 본원이 2002년 실시한 「사업체패널조사」에 포함된 비정규근로에 관한 정보를 바탕으로 노동수요자인 기업의 비정규근로에 대한 수요를 분석하고 정책대안을 찾는 것을 그 목적으로 하고 있다. 사업체 실태를 파악하기 위해 앞서 「경제활동인구조사」 시계열 자료를 이용하여 비정규근로의 활용 추이를 살펴보고 산업별로 비정규근로의 활용 정도에 미치는 노동시장 환경요인들을 파악하는 거시 분석을 실시한다.

비정규근로 활용의 노동수요 측면을 미시적으로 분석하는 데 2,000개 사업체를 대상으로 한 실태조사의 자료를 활용한다. 먼저, 기업들의 비정규근로 활용 경향, 활용 정도, 활용 이유, 문제점, 만족도, 근로조건(임금, 사회보험 및 부가급부의 적용률), 인사관리방식, 생산성, 향후 활용 계획 등 기초분석을 실시한 후 비정규근로 활용의 노동수요 측면의 요인과 수량적 유연성 및 기능적 유연성의 보완관계를 미시 분석을 통하여 밝히고 있다.

본 연구는 본원의 안주엽 연구위원과 김동배 연구위원, 이시균 연구원이 공동으로 참여하였다. 연구 과정에서 토론에 활발히 참여하고 원고를 집필해 준 연구진 및 학계의 전문가에게 감사드린다. 또한 자료의 기초분석을 도와준 홍서연, 최효미 연구원에게도 감사드린다. 아울러 출판을 담당한 박찬영 전문위원과 정철 책임연구원의 노고에 대해서도 감사드린다.

끝으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 모두 필자들의 의견이며 본원의 공식 견해가 아님을 밝혀둔다.

2003년 4월

한국노동연구원

원장 이 원 덕

목 차

책머리에 부쳐

요 약	i
제1장 서 론	(안주엽) 1
제2장 비정규근로 활용의 추이	(안주엽) 6
제1절 서 론	6
제2절 다양한 고용형태의 활용 추이	8
1. 「경제활동인구조사」 부가조사	8
2. 다양한 고용형태의 구분	10
3. 다양한 고용형태 활용의 추이	12
제3절 임시일용직 근로 활용 정도의 추이	22
1. 비정규근로의 통계적 정의	22
2. 연도별 임시일용직근로 활용 정도의 추이	23
3. 임시일용근로 활용 정도의 월별 추이	30
제3장 비정규근로 활용의 거시적 실증분석	(안주엽) 45
제1절 서 론	45
제2절 비정규근로 활용 정도의 결정요인	46
제3절 비정규근로 수요의 추정 및 가설검정: 전산업	51

제4절 산업별 비정규근로 활용 정도의 추정	59
제5절 비정규근로 활용 정도의 실증분석 요약	65
제4장 사업체패널조사에 나타난 비정규근로 활용실태 (안주엽 · 김동배)	68
제1절 「사업체패널조사」 1차년도 자료	69
1. 조사 경위 및 표본추출	69
2. 조사표의 구성	71
3. 사업체 표본의 구성	73
제2절 사업체의 비정규근로 수요	74
1. 최근의 비정규근로의 활용 경향	74
2. 비정규근로의 활용 정도	76
3. 비정규근로의 활용 이유	81
제3절 비정규근로와 인적자원관리	84
1. 비정규근로의 채용	85
2. 비정규근로에 대한 교육훈련	89
3. 계약기간 만료후 사후처리	91
4. 노동조합 활동에 대한 견해	93
제4절 비정규근로의 근로조건	95
1. 비정규근로자의 임금수준	95
2. 비정규근로자의 부가급부의 수준	99
3. 비정규근로자에 대한 인사관리 적용	100
4. 비정규근로자에 대한 부가급부의 적용	102
5. 비정규근로자 1인당 총 노동비용	104
제5절 비정규근로 활용계획	105
1. 비정규근로자의 생산성 수준	106

2. 비정규근로 활용의 문제점	107
3. 비정규근로 활용의 만족도	109
4. 향후 비정규근로 활용계획	111

제5장 기업의 비정규직 활용 영향요인 (김동배) 116

제1절 서 론	116
---------------	-----

제2절 이론적 배경 및 선행연구	117
-------------------------	-----

1. 내부노동시장	118
2. 전략적 인사관리	120
3. 선행연구	122

제3절 기업의 비정규직 활용 영향요인 분석	125
-------------------------------	-----

1. 자료 및 변수 측정	125
2. 비정규직 활용 여부 분석	132
3. 활용 정도 분석	135
4. 비정규직 증가 분석	139

제4절 요약 및 결론	141
-------------------	-----

제6장 기능적 유연성과 수량적 유연성 (김동배) 149

제1절 서 론	149
---------------	-----

제2절 선행연구	150
----------------	-----

제3절 실증분석	153
----------------	-----

1. 자 료	153
2. 개별 관행 분석	154
3. 작업시스템 지수 분석	159
4. 작업시스템 유형 분석	164

제4절 요약 및 결론	168
-------------------	-----

제7장 요약 및 정책과제	(안주엽)	174
제1절 분석 결과 요약		174
제2절 비정규근로와 정책과제		181
1. 정책방향 : 정당한 근로복지의 실현		182
2. 정책방안		183
보 론 : 비정규근로에 대한 선행연구	(이시균)	195
제1절 중핵-주변부 노동력 혼합전략과 그 한계		197
제2절 다양한 노동력 혼합전략		201
제3절 노동력 혼합전략과 비정규근로 활용의 결정요인		206
제4절 노동력 혼합전략과 다양한 비정규근로		212
참고문헌		214
부 록		221

표 목 차

<표 2- 1> 최근의 다양한 고용형태 활용 추이	13
<표 2- 2> 산업별 다양한 고용형태별 근로자수	15
<표 2- 3> 산업별 다양한 고용형태의 활용 정도	15
<표 2- 4> 다양한 고용형태의 산업별 분포	17
<표 2- 5> 직종별 다양한 고용형태	18
<표 2- 6> 직종별 다양한 고용형태의 활용 정도	19
<표 2- 7> 다양한 고용형태의 직종별 활용 분포	21
<표 2- 8> 산업별 임시일용직의 활용 정도의 추이	24
<표 2- 9> 임시일용직 활용의 직종중분류별 분포	27
<표 2-10> 직종중분류별 임시일용직의 활용 정도	29
<표 3- 1> 실증분석에 사용된 변수의 정의 및 기초 자료	48
<표 3- 2> 다양한 모형의 추정 결과	54
<표 3- 3> 네 가지 가설에 대한 가설검정 결과	57
<표 3- 4> 모형의 추정 결과: 산업별	60
<표 4- 1> 표본의 분포	73
<표 4- 2> 표본구조: 산업별·사업체규모별 분포	74
<표 4- 3> 비정규근로의 활용 경향	75
<표 4- 4> 비정규근로의 활용 정도	77
<표 4- 5> 인력유형별 비정규인력의 활용 정도	78
<표 4- 6> 고용형태별 비정규근로의 활용 비중	80
<표 4- 7> 비정규근로의 활용 이유	82
<표 4- 8> 비정규근로 활용의 주된 이유	83
<표 4- 9> 비정규근로자의 채용 기준	85
<표 4-10> 비정규근로자 채용 기준: 학력이 차지하는 비중	86

<표 4-11>	비정규근로자 채용 기준: 경력이 차지하는 비중	87
<표 4-12>	비정규근로자 채용 기준: 자격증이 차지하는 비중	88
<표 4-13>	비정규근로자 채용 기준: 표준화된 직무능력이 차지하는 비중	89
<표 4-14>	비정규근로자에 대한 교육훈련	90
<표 4-15>	비정규근로자 고용 종료	92
<표 4-16>	비정규근로자의 노동조합 활동에 대한 견해	94
<표 4-17>	비정규근로자의 임금수준 결정요인	96
<표 4-18>	비정규근로자의 임금수준(정규근로자 대비)	98
<표 4-19>	비정규근로자의 부가급부의 수준(정규근로자 대비)	99
<표 4-20>	비정규근로자에 대한 인사관리 적용 여부	101
<표 4-21>	비정규근로자에 대한 부가급부의 적용	103
<표 4-22>	비정규근로자의 1인당 총 노동비용: 정규근로자 대비	104
<표 4-23>	비정규근로자의 생산성: 정규근로자 대비	106
<표 4-24>	비정규근로 활용의 문제점	108
<표 4-25>	비정규근로 활용의 만족도	110
<표 4-26>	향후 비정규근로의 활용계획	112
<표 4-27>	비정규근로 활용계획	114
<표 5- 1>	종속변수 측정 및 기술통계	126
<표 5- 2>	독립변수의 측정 및 기술통계	128
<표 5- 3>	비정규직 활용 여부 영향요인	133
<표 5- 4>	고용형태 및 직종별 비정규직 활용 영향요인	134
<표 5- 5>	비정규직 활용 정도 1: 전체 비정규직 비율	135
<표 5- 6>	비정규직 활용 정도 2: 직종별 비정규직 활용	137
<표 5- 7>	비정규직 활용 정도 3: 고용형태별 비정규직 활용 비율	138
<표 5- 8>	경제위기 이후 비정규직 증가 영향요인	140
<표 6- 1>	고성과 작업관행의 측정 및 기술통계	155
<표 6- 2>	개별 고성과 작업관행과 생산직 비정규직 활용 여부	156
<표 6- 3>	경제위기 이후 비정규직 전체 증가 여부별	158

<표 6- 4> 변수 측정 및 기술통계	160
<표 6- 5> 작업시스템과 생산직 비정규 근로자 활용 여부	161
<표 6- 6> 작업시스템과 생산직 근로자 비정규 활용 정도	162
<표 6- 7> 작업시스템과 비정규직 증가 여부	163
<표 6- 8> 3집단의 특성	165

그림목차

[그림 2-1] 임시일용직의 활용 정도의 월별 추이:전산업	31
[그림 2-2] 임시일용직의 활용 정도의 월별 추이:고수요 산업	31
[그림 2-3] 임시일용직의 활용 정도의 월별 추이:중수요 산업	32
[그림 2-4] 임시일용직의 활용 정도의 월별 추이:저수요 산업	33
[그림 6-1] 작업시스템 3집단 비교	167

◆ 보론

[그림 1] 중핵-주변부 모형의 노동력 구성	198
[그림 2] 조직 중심적 고용관계가 주류를 이룬 기업	204
[그림 3] 일자리 중심적 고용관계가 주류를 이룬 기업	204
[그림 4] 혼합적 고용관계가 주류를 이룬 기업	205
[그림 5] Akinson과 Meager의 유연화 기업 모형	208

요 약

비정규근로와 관련된 현안이 사회적 이슈로 등장한 지도 어언 3년이 넘었다. 경제위기 직후 임시·일용직으로 표현되는 비정규근로가 임금근로자 중에서 차지하는 비중이 50%를 넘기 시작하면서 비정규근로에 대한 관심이 높아지기 시작하였다. 한쪽에서는 “노동시장이 유연화되고 고용형태가 다양화되면서 비정규근로를 활용하는 것이 시장원리이며 추세”라고 주장하는 한편, 다른 한쪽에서는 낮은 임금, 저조한 부가급부와 미비한 고용안정성이라는 비정규근로의 부정적인 특성을 지적하면서 “비정규근로에 대한 차별을 철폐하고 비정규근로를 정규근로로 전환해야 한다”는 주장을 펴오고 있다.

현재까지 전개된 비정규근로와 관련된 논의의 초점은 비정규근로의 정의와 규모 및 정규근로자와 비교한 비정규근로의 실태에 맞추어져 있었다. 그러나 2000년 8월 「경제활동인구조사」에서 부가조사를 실시하기 전까지는 비정규근로를 정의하거나 비정규근로의 규모를 파악할 수 있는 자료는 존재하지 않았다. 비정규근로를 현안으로 부각시킨 「경제활동인구조사」에 나타난 종사상 지위로 구분되는 ‘상용직’, ‘임시직’, ‘일용직’으로는 정규근로와 비정규근로를 정의할 수 없다는 문제가 존재하였다. 왜냐하면, 이미 동일한 제목의 선행 연구보고서(『비정규근로의 실태와 정책과제 I, II』)에서 밝혔듯이, 비정규근로의 실태를 파악하는 요건들이 포함된 종사상 지위를 가늠하는 기준(경제활동인구조사 지침서)이 비정규근로를 구분하는 기준으로 활용될 수 없다는 것이다. 이에 노동부는 비정규근로를 정의하기 위한 전문가회의를 본격화하였고, 통계청은 이를 바탕으로 다양한 고용형태의 규모 및 실태 파

악과 비정규근로의 정의 및 규모의 파악을 위한 설문항을 포함하는 「경제활동인구조사」 부가조사를 2000년 8월에 처음으로 실시하였다. 그럼에도 불구하고 동일한 자료를 활용한 전문가들은 상이한 정의를 활용하여 상이한 비정규근로의 규모(26~58%)를 제시하였다. 이에 노사정위원회 비정규근로자특위는 비정규근로의 정의와 규모에 대한 일치된 견해를 도출하고자 전문가 3인에게 2001년 8월의 부가조사를 이용한 분석을 의뢰하였으나 비정규근로의 정의와 규모에 대한 차이는 여전히 좁혀지지 않은 상황이다.

비정규근로와 관련된 모든 논의에서 일치하는 것은 비정규근로가 갖는 부정적인 특성이다. 부정적인 특성은 낮은 임금률, 저조한 부가급부, 그리고 미비한 고용안정성으로 요약된다. 이러한 부정적인 특성은 비정규근로가 갖는 본질적인 문제이기도 하지만 근로조건의 계약이라는 측면에서 볼 때 근로자의 협상력이 저락한 경제위기로 말미암아 강화된 특성이기도 하다. 근로자를 보호하여야 한다는 논리가 이러한 부정적인 특성에 근거하고 있는 반면 비정규근로의 수요자인 사용자의 입장에서는 이러한 부정적인 특성을 모두 제거할 경우 비정규근로를 수요할 유인이 없어지며 기업의 노동비용을 상승시킴으로써 경쟁력이 저하되고 오히려 고용이 줄어들 것이라는 논리를 바탕으로 지나친 근로자의 보호에 반대하고 있다. 본 연구의 선행연구에서는 비정규근로자(과대추정된 56%) 중 상당 부분(과소추정된 29%를 제외한 27%)은 실제적으로는 정규근로자처럼 일하면서 비정규근로자로 대우받는 근로자의 오분류(miscategorization)을 지적하고 있다. 따라서 단순한 근로자의 보호라는 측면보다는 근로자에게 정당한 근로복지를 제공할 것이 우선되며 이후 비정규근로자와 정규근로자 사이에 존재하는 격차(또는 차별의 부분까지 포함)를 사회적으로 받아들일 만한 수준으로 줄여야 한다고 주장하고 있다.

이러한 일련의 논의는 노동시장에서 노동공급 측면만을 강조한 감이 있으며, 왜 비정규근로가 확산되었는가 또는 왜 비정규근로

를 선호하는가에 대한 질문에 대한 노동수요 측면에서의 분석은 거의 없었다는 문제점을 갖고 있다. 선행연구에서 비정규근로를 선호하게 되는 원인을 노동비용의 측면에서 고찰한 바는 있다. 비정규근로와 정규근로의 두 가지 노동력이 존재할 때 이 두 가지 노동력의 최적결합을 추구하는 기업은 임금뿐 아니라 부가급부를 포함한 노동비용, 더 나아가 해고비용을 포함한 노동비용과 두 가지 노동력의 생산성을 고려하며 비정규근로의 노동비용이 상대적으로 낮을 때 비정규근로를 활용하는 비중(비정규집약도)을 높일 게 된다는 결론이다.

본 연구는 비정규근로의 수요에 대한 다양한 이론들을 정리하고 본격적으로 비정규근로를 활용하는 이유와 최근 몇 년 간 비정규근로가 확산하게 된 원인을 밝히는 것을 그 목적으로 한다. 비정규근로의 수요에 대한 일부의 논의가 있었으나 본격적인 논의가 없었던 근본적인 원인은 노동수요자로서의 기업의 의사결정에 대한 연구를 할 수 있는 자료가 부재하였기 때문으로 보인다. 이러한 문제를 극복하기 위하여 한국노동연구원은 2002년에 「사업체패널조사」를 실시하였으며 이에 부가조사 형태로 비정규근로와 관련된 다양한 설문항을 개발하여 1,433개 기업으로부터 비정규근로에 관련된 정보를 얻을 수 있었으며, 기업의 비정규근로 수요의 원인, 현황, 문제점, 향후 활용 계획 등 주요 이슈에 대한 분석을 가능하게 만들었다.

비정규근로의 수요 측면을 다루는 본 연구는 분석에 사용된 자료와 분석방법에 따라 크게 둘로 나누어진다. 하나는 통계청의 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 비정규근로 활용의 장기추세를 거시적으로 분석하는 것이고, 다른 하나는 한국노동연구원이 2002년 중 실시한 「사업체패널조사」 제1차 조사 자료를 이용하여 비정규근로 수요의 다양한 측면을 미시적으로 분석하는 것이다.

제2장에서는 네 차례(2000년 8월, 2001년 8월, 2002년 3월과 8월)에 걸쳐 실시된 「경제활동인구조사」 부가조사 자료를 이용하여

다양한 고용형태의 활용 추이를 본 후 1993년 1월부터 2000년 12월까지의 월별 자료를 이용한 산업별 임시·일용근로의 활용 정도의 추이를 보고 있다. 먼저 1995년부터 이미 임시·일용근로의 활용 정도가 급상승하는 추세로 진입하였다는 사실을 알 수 있으며, 임시·일용근로의 활용 정도에 따라 산업을 고수요산업(숙박 및 음식점업, 농림어업, 건설업, 기타서비스업), 중수요산업으로(도매 및 소매업, 부동산 및 사업서비스업, 제조업), 그리고 저수요산업(금융 및 보험업, 교육서비스업, 운수창고·통신업, 보건 및 사회복지사업)으로 분류한다. 전반적으로 경제위기를 전후하여 비정규근로의 활용 정도가 높아졌으나 산업의 특성과 비정규근로의 활용 사이에는 일정한 관계가 존재함을 알 수 있다.

제3장은 비정규근로의 활용 추이를 거시적 실증분석 방법을 적용하여 산업별로 보여주고 있다. 장기 시계열 자료를 제공하는 「경제활동인구조사」 자료에서 임시·일용직의 비중을 비정규근로의 대변수로 보고 비정규근로가 확산되는 원인을 규명하고자 시차변수와 추세변수 및 월별 가변수 이외에 성별 경제활동참가율의 변화, 실업률, 고용증가율과 고용감소율, 경제성장률, 동행지수 순환변동치, 전산업 이직률 및 자영업의 비중 등을 고려한 월별 자료를 이용한 회귀분석을 실시하였다. 전반적으로 비정규근로를 활용하는 노동시장의 비정규화는 통상 경제위기를 전후하여 비정규근로가 급속하게 확산되었다는 기존의 견해와는 달리 경제위기 이전에 이미 진행되었음을 알 수 있으며, 노동수요의 측면에서 고용을 감소할 때와 증가할 때 모두 비정규근로를 대상으로 함으로써 고용감소는 비정규근로의 활용 정도를 낮추는 것으로 나타나 비정규근로가 고용조정을 위한 하나의 방안으로 활용되고 있음을 알 수 있다.

제5장은 「사업체패널조사」 제1차 조사를 이용하여 기업의 비정규근로 수요와 관련된 기초분석 결과를 보여주고 있다. 우선 주목할 점은 경제위기를 전후하여 비정규근로를 활용하는 사업체의

비중이 늘어왔다는 점이다. 조사사업체 중 약 3분의 1은 비정규근로를 활용한 적이 없는 반면 13%는 경제위기를 겪으면서 비정규근로를 활용하기 시작하였으며, 비정규근로의 비중이 감소된 경우보다는 증가한 경우가 많은 것으로 나타난다. 산업별로 보면 금융 및 보험업에서 노동시장의 비정규화가 급속히 진전되어 왔으며 상대적으로 대기업이 노동시장의 비정규화를 주도하고 있다.

비정규근로의 활용 정도를 보면 비정규근로를 활용하는 사업체 중 약 40%의 사업체는 10% 미만의 비정규근로자를 활용하고 있으며 25%의 사업체는 20% 이상의 비정규근로자를 활용하고 있는 것으로 나타난다. 전반적인 비정규근로의 활용 정도는 10%에 불과한 것으로 나타나, 가구조사나 개인조사에서 나타나는 비중과는 상당한 괴리를 보이고 있다. 이러한 괴리는 사업체조사와 가구조사에서 항시 나타나는 문제로 「사업체패널조사」의 경우도 예외는 아니다. 이는 사업체의 비정규근로에 대한 개념의 차이에서 발생하는 것인지 이에 대한 엄격한 분석이 따로 필요하다. 인력유형별로 보면 관리인력이나 연구개발기술인력 및 사무인력에 비정규근로를 활용하는 경우는 드물며 대부분 단순노무인력이나 생산기능인력에 치중하고 있다. 이러한 결과는 가구조사에서 나타난 결과와 일치한다.

비정규근로를 활용하는 이유는 크게 인건비 절감과 고용조정 용이함을 들고 있으며 대부분의 경우 비정규근로자에 대한 교육훈련은 실시하지 않는 것으로 나타난다. 그러나 비정규근로자의 계약기간이 만료된 경우 ‘특별한 사정이 없는 한 자동연장’하는 경우가 3분의 2로 나타나 제한적으로 또는 사후적으로 고용안정성이 어느 정도 보장되고 있음을 알 수 있다. 동일 업무를 하는 정규근로자 대비 비정규근로자의 임금 수준은 약 80%에 이르고 있으며 조사사업체의 4분의 1은 동일 수준의 임금(100%)을 제공하고 있는 것으로 나타난다. 부가급부 등을 포함한 비정규근로자의 1인당 총노동비용은 정규근로자 대비 70% 정도로 임금 수준

보다는 10%포인트 정도 낮게 나타난다. 이는 기업이 비정규근로자를 고용할 때 임금보다는 임금 이외의 근로조건에서 인건비를 절감하고 있음을 보여준다. 비정규근로자의 생산성은 약 78%로 나타나고 있다. 즉 노동수요 측면에서 볼 때 비정규근로자의 생산성과 임금 수준은 거의 비슷한 것으로 나타나며 비정규근로자를 채용하는 기업은 부가급부 등을 제한적으로 제공함으로써 비정규근로를 활용하는 유인을 갖는 것을 알 수 있다. 비정규근로 활용으로부터 만족도 역시 높은 편으로 나타남에도 불구하고 향후 계획에서는 현상 유지가 가장 많으며 축소와 확대의 비중은 비슷하게 나타난다.

제6장은 기업이 왜 비정규직을 활용하는가를 분석하고 있다. 노동비용 절감이 실질적인 주된 활용 동기라는 기초분석에서 더 나아가 비정규직 활용 동기에 대한 다변량 통계분석을 실시하였다. 사업체 특성 중 조직규모와 노동조합의 존재가 비정규근로의 활용지표 전반에 일관되게 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 이는 우리나라 대기업의 내부노동시장이 매우 경직적이고 대기업의 경우 장기적 관점에서 전문적인 서비스나 기능의 내부 육성보다는 단기적인 관점에서 이를 외부에서 조달하는 전략을 채택하는 경향이 크다는 점과, 정규직으로 구성된 노동조합과 기업 간의 일종의 담합관계가 형성되어 있을 가능성도 배제할 수 없다는 점을 시사한다. 또한 비정규근로 증가의 배경에는 경제위기 이후 경쟁격화가 강하게 작동하고 있는 것으로 보이며, 그 중에서도 비정규근로의 활용을 선도하는 부문이 서비스업과 상장회사 그리고 하청기업을 가지고 있는 모기업이라는 증거들이 발견되고 있다. 한편 기업내부 인사조직 변수와 관련하여 정규직에 대한 육성형 인사전략은 대체로 비정규직 활용 정도에 부(-)의 영향을 미치는 한편, 정규직 고용조정은 비정규직 활용 지표와 일관되게 정(+)의 관계를 보이는 일견 모순적인 결과가 나타나며, 이는 우리나라 기업 중에는 정규직 중심의 인사관리를 지향하고 비정규직

사용을 자제하는 부류도 있을 수 있고, 정규직의 수량적 유연화와 함께 비정규직을 활용한 수량적 유연화를 동시에 추구하는 경향이 있다는 점을 시사하고 있다.

제7장에서는 제조업에서 기능적 유연성과 수량적 유연성이 어떻게 결합되고 있는가를 분석하고 있다. 실증분석에서는 기능적 유연성을 정규직 근로자의 고성과 작업관행의 채택 정도로, 그리고 수량적 유연성은 비정규근로의 활용 정도로 보았다. 21개의 고성과 작업관행 중 유의한 차이를 보이는 9개의 관행 중 직접부문 생산직 근로자의 보전업무 담당을 제외한 나머지 8개의 관행은 비정규근로 활용 여부 및 비정규근로 증가에 정(+)의 효과를, 생산직 근로자의 보전업무 담당은 비정규직 활동에 부(-)의 효과를 갖는 바 이는 보전업무 담당은 높은 숙련과 주의를 요하기 때문에 상대적으로 저숙련의 조직에 대한 몰입도가 낮은 비정규직을 활용하기를 꺼리기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 21개 고성과 작업관행으로 구성된 작업시스템 변수를 사용해서 다변량 분석에서는 정규직 근로자의 기능적 유연성 지표인 고성과 작업시스템 지수는 생산직 비정규근로자의 활용 여부, 생산직 비정규근로자의 비중, 그리고 경제위기 이후 비정규근로자의 증감 여부와 모두 정(+)의 부호를 보였으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 마지막으로 21개의 고성과 작업시스템 관행을 인사관리, 작업조직, 정보공유의 3차원으로 구분하고 각 차원의 지수를 사용해서 작업시스템의 유형을 도출하기 위해 집군분석에서는 작업시스템 지수가 가장 높은 집단이 비정규직의 활용 정도가 가장 높으면서 동시에 정규직의 고용조정도 가장 높게 활용한다는 사실을 발견하였다. 정규직의 기능적 유연성과 비정규직을 활용한 수량적 유연성을 상호 보완적으로 추구하고 있으며, 나아가 이 경우 정규직 자체의 수량적 유연성도 동시에 추구하는 것으로 나타났다.

마지막 장에서는 연구 결과를 요약한 후 비정규근로의 노동수요 측면과 노동공급 측면을 고려한 정책방안을 정리하고 있다.

제1장 서론

비정규근로와 관련된 현안이 사회적 이슈로 등장한 지도 어언 3년이 넘었다. 경제위기 직후 임시·일용직으로 표현되는 비정규근로가 임금근로자 중에서 차지하는 비중이 50%를 넘기 시작하면서 비정규근로에 대한 관심이 높아지기 시작하였다. 한쪽에서는 “노동시장이 유연화되고 고용형태가 다양화되면서 비정규근로를 활용하는 것이 시장원리이며 추세”라고 주장하는 한편, 다른 한쪽에서는 낮은 임금, 저조한 부가급부와 미비한 고용안정성이라는 비정규근로의 부정적인 특성을 지적하면서 “비정규근로에 대한 차별을 철폐하고 비정규근로를 정규근로로 전환해야 한다”는 주장을 펴오고 있다.

현재까지 전개된 비정규근로와 관련된 논의의 초점은 비정규근로의 정의와 규모 및 정규근로자와 비교한 비정규근로의 실태에 맞추어져 있었다. 그러나 2000년 8월 「경제활동인구조사」에서 부가조사를 실시하기 전까지는 비정규근로를 정의하거나 비정규근로의 규모를 파악할 수 있는 자료는 존재하지 않았다. 비정규근로를 현안으로 부각시킨 「경제활동인구조사」에 나타난 종사상 지위로 구분되는 ‘상용직’, ‘임시직’, ‘일용직’으로는 정규근로와 비정규근로를 정의할 수 없다는 문제가 존재하였다. 왜냐하면, 이미 동일한 제목의 선행 연구보고서(『비정규근로의 실태와 정책과제(I), (II)』)에서 밝혔듯이, 비정규근로의 실태를 파악하는 요건들이 포함된 종사상지위를 가늠하는 기준(경제활동인구조사 지침서)이 비정규근로를 구분하는 기준으로 활용될 수 없다는 것이다. 이

2 비정규근로실태와 정책과제(III)

에 노동부는 비정규근로를 정의하기 위한 전문가회의를 본격화하였고, 통계청은 이를 바탕으로 다양한 고용형태의 규모 및 실태의 파악과 비정규근로의 정의 및 규모의 파악을 위한 설문항을 포함하는 「경제활동인구조사」 부가조사를 2000년 8월 처음으로 실시하였다. 그럼에도 불구하고 동일한 자료를 활용한 전문가들은 상이한 정의를 활용하여 상이한 비정규근로의 규모(26~58%)를 제시하였다. 이에 노사정위원회의 ‘비정규근로자특위’는 비정규근로의 정의와 규모에 대한 일치된 견해를 도출하고자 전문가 3인에게 2001년 8월의 부가조사를 이용한 분석을 의뢰하였으나 비정규근로의 정의와 규모에 대한 차이는 여전히 좁혀지지 않은 상황이다.

비정규근로와 관련된 모든 논의에서 일치하는 것으로 나타나는 것은 비정규근로가 갖는 부정적인 특성이다. 부정적인 특성은 낮은 임금률, 저조한 부가급부, 그리고 미비한 고용안정성으로 요약된다. 이러한 부정적인 특성은 비정규근로가 갖는 본질적인 문제이기도 하지만 근로조건 의 계약이라는 측면에서 볼 때 근로자의 협상력이 저락한 경제위기로 말미암아 강화된 특성이기도 하다. 근로자를 보호하여야 한다는 논리가 이러한 부정적인 특성에 근거하고 있는 반면, 비정규근로의 수요자인 사용자의 입장에서는 이러한 부정적인 특성을 모두 제거할 경우 비정규근로를 수요할 유인이 없어지며 기업의 노동비용을 상승시킴으로써 경쟁력이 저하되고 오히려 고용이 줄어들 것이라는 논리를 바탕으로 지나친 근로자의 보호에 반대하고 있다. 본 연구의 선행연구에서는 비정규근로자(과대추정된 56%) 중 상당 부분(과소추정된 29%를 제외한 27%)은 실제적으로는 정규근로자처럼 일하면서 비정규근로자로 대우받는 근로자의 오분류(miscategorization)을 지적하고 있다. 따라서 단순한 근로자의 보호라는 측면보다는 근로자에게 정당한 근로복지를 제공할 것이 우선되며 이후 비정규근로자와 정규근로자 사이에 존재하는 격차(또는 차별의 부분까지 포함)를 사회적으로 받아들이기 만한 수준으로 줄여야 한다고 주장하고 있다.

이러한 일련의 논의는 노동시장에서 노동공급의 측면만을 강조한 감이 있으며 왜 비정규근로가 확산되었는가, 또는 왜 비정규근로를 선호

하는가에 대한 질문에 대한 노동수요 측면의 분석은 거의 없었다는 문제점을 갖고 있다. 선행연구에서 비정규근로를 선호하게 되는 원인을 노동비용 측면에서 고찰한 바는 있다. 비정규근로와 정규근로의 두 가지 노동력이 존재할 때 이 두 가지 노동력의 최적결합을 추구하는 기업은 임금뿐 아니라 부가급부를 포함한 노동비용, 더 나아가 해고비용을 포함한 노동비용과 두 가지 노동력의 생산성을 고려하며 비정규근로의 노동비용이 상대적으로 낮을 때 비정규근로를 활용하는 비중(비정규집약도)을 높이게 된다는 결론이다.

본 연구는 비정규근로의 수요에 대한 다양한 이론들을 정리하고 본격적으로 비정규근로를 활용하는 이유와 최근 몇 년 간 비정규근로가 확산하게 된 원인을 밝히는 것을 그 목적으로 한다. 비정규근로의 수요에 대한 일부의 논의가 있었으나 본격적인 논의가 없었던 근본적인 원인은 노동수요자로서의 기업의 의사결정에 대한 연구를 할 수 있는 자료가 부재하였기 때문으로 보인다. 이러한 문제를 극복하기 위하여 한국노동연구원은 2002년에 「사업체패널조사」를 실시하였으며 이에 부가조사 형태로 비정규근로와 관련된 다양한 설문항을 개발하여 1,433개 기업으로부터 비정규근로에 관련된 정보를 얻을 수 있었으며 기업의 비정규근로 수요의 원인, 현황, 문제점, 향후 활용 계획 등 주요 이슈에 대한 분석을 가능하게 만들었다. 비정규근로가 확산된 노동시장 환경을 살펴보기 위해서는 장기 시계열이 가능한 「경제활동인구조사」 자료를 활용할 수밖에 없다.

비정규근로의 수요 측면을 다루는 본 연구는 분석에 사용된 자료와 분석방법에 따라 크게 둘로 나누어진다. 하나는 통계청의 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 비정규근로 수요의 장기 추세를 거시적으로 분석하는 것이고(제2장과 제3장) 다른 하나는 한국노동연구원이 2002년 중 실시한 「사업체패널조사」 제1차 조사 자료를 이용하여 비정규근로 수요의 다양한 측면을 미시적으로 분석하는 것(제4장, 제5장, 제6장)이다.

제2장은 비정규근로의 수요, 엄밀히 표현하면 임시·일용직으로 표현된 통계적 개념으로서의 비정규근로 활용의 거시적 추이를 산업별 또는

4 비정규근로실태와 정책과제(III)

직종별로 보여준다. 통계청이 최근 실시한 「경제활동인구조사」 부가조사 자료를 이용하여 다양한 고용형태를 구분하고 산업별·직종별로 다양한 고용형태의 분포를 추가한다.

제3장은 비정규근로 활용 정도의 거시적 결정요인을 시계열 분석방법을 통하여 분석하고 경제위기 이후 비정규근로의 확산과 관련된 네 가지 가설을 검증한다. 네 가설은 ① 경제위기 이후 비정규근로를 더욱 활용하는 추세가 존재하는가, ② 고용 증감이 비정규근로의 활용에 미치는 영향이 비대칭적인가, ③ 실업률이 비정규근로의 활용에 미치는 효과에서 성별 차이가 존재하는가, ④ 경제활동참가율의 변화가 비정규근로의 활용에 미치는 효과에 성별 차이가 존재하는가?이다.

제4장은 「사업체패널조사」 제1차년도(2002년) 자료를 소개하고 실태조사 중 부가조사에 해당하는 비정규근로와 관련된 사업체의 인식과 관련된 자료를 기술적으로 분석하고 있다. 1,433개 사업체를 대상으로 한 자료 분석에는 최근 비정규근로의 활용 경향, 비정규근로의 활용 정도, 다양한 고용형태별 비정규근로의 활용 비중, 비정규근로의 활용 이유, 비정규근로와 인적자원관리(채용, 교육훈련, 계약기간 만료 후 처리 등), 동일 정규근로자와 대비한 비정규근로자의 근로조건(임금수준, 부가급부, 인사관리 적용), 비정규근로 활용 계획(1인당 총노동비용, 생산성, 활용의 문제점, 활용의 만족도, 향후 활용 계획) 등을 분석할 것이다.

제5장은 기업이 왜 비정규근로자를 활용하는가에 초점을 맞추고 있다. 기업이 비정규근로를 활용하는 이유를 ‘사업체의 인사노무 담당자들이 말하는 활용 동기’를 이용하여 살펴보고 직종별 활용 이유 및 정규근로와 비정규근로의 노동비용에 대한 분석을 곁들임으로써 노동비용의 절감이 주된 원인임을 밝히고자 한다. 비정규근로를 활용하는 원인을 보다 구체적으로 살펴보기 위하여 사업체의 특성과 전략적 인사관리의 요인들이 비정규근로자의 활용 정도(활용 여부를 포함)에 미치는 영향을 분석하고 있다. 분석에 사용되는 주된 변수로는 제조업, 노동조합, 복수사업장, 모기업, 공개기업 여부, 경쟁환경 등 사업체 특성 변수들과 수익성 전략, 저가요인, 방어형 전략, 이윤단기압력 등 경쟁전략 변수들, 몰입형 인사관리, 선발의 엄격성, 모집원수, 호봉제, 연봉제, 성과배분,

임금수준, 팀제, 고용조정 등 인사조직 변수들이 포함된다.

제6장은 제조업에서 정규근로의 기능적 유연성과 비정규근로를 통한 수량적 유연성이 어떻게 결합되어 있는가를 살펴보기 위하여 정규근로의 고성과 작업관행의 채택 정도를 기능적 유연성의 척도로 보는 한편 비정규근로의 활용 정도를 수량적 유연성의 대변수로 파악한 후 개별 고성과 작업관행과 생산직 비정규근로자 활용 여부 및 경제위기 이후 전체 비정규근로의 증감 여부 사이의 관계를 분석한다. 또한 개별관행이 아닌 작업관행들의 시스템적 효과를 보고 이와 함께 다른 영향요인들을 통제하고자 21개의 고성과 작업관행으로 구성된 작업시스템 변수를 사용하여 이들이 비정규근로의 활용 여부 및 활용 정도 및 경제위기 이후 비정규근로자의 증감 여부에 미치는 효과를 다변량 분석을 통하여 살펴본다. 그리고 21개의 고성과 작업시스템 관행을 인사관리, 작업조직, 정보공유의 3차원으로 구분한 후 각 차원의 지수를 이용하여 작업시스템의 유형을 도출하기 위한 집군 분석을 실시한다.

제7장에서는 분석 결과를 요약하고 비정규근로와 관련된 노동공급과 노동수요 양 측면을 고려한 정책방안을 제시하기로 한다.

제2장

비정규근로 활용의 추이

제1절 서론

본 연구보고서에 선행하는 『비정규근로의 실태와 정책과제(I)』(2000년)와 『비정규근로의 실태와 정책과제(II)』(2001년)는 경제위기 이후에 발생한 비정규근로의 확산을 노동공급의 측면에서 고찰하고 있다. 물론 첫 권에서는 비정규근로가 확산하게 된 원인을 노동수요 측면에서 살펴보고자 두 가지 유형의 노동력(정규노동과 비정규노동)이 존재하는 상황에서 기업의 이윤극대화를 위한 합리적 의사결정으로 나타나는 비정규근로의 수요를 논의하고 있다. 이 논의에 따르면, 두 가지 유형의 노동력의 상대가격(정규근로의 단위노동비용 대비 비정규근로의 단위노동비용)이 변화할 때, 기업은 노동결합곡선(자본이 일정할 때 동일한 생산량을 유지하기 위한 두 유형의 노동을 결합하는 점들을 집합) 상의 한 점의 기울기(두 유형의 노동력의 한계대체율)와 상대가격의 기울기가 일치하는 점에서 이윤극대화를 위한 균형을 얻게 되며 이로부터 최적의 비정규집약도(정규노동량 대비 비정규노동량의 비율)를 얻게 된다. 사회보험 등 부가급부를 정규노동에게는 제공하나 비정규노동에게는 제공하지 않거나, 비정규노동에 대한 임금을 낮게 책정하거나, 비정규근로의 해고비용이 상대적으로 낮아 비정규근로의 상대가격이 낮아

질 때, 기업은 비정규집약도를 높이게 된다는 것이 기본적 결론이다. 그러나 이러한 이론적 결론에 대한 실증적 분석은 행해지지 않고 있다.

비정규근로의 수요에 대한 다양한 이론들이 제의되고 있지만 여전히 한국의 노동시장에서 기업이 비정규근로에 대한 선호를 높였던 이유, 비정규근로를 활용하는 과정, 그리고 결과에 대한 노동수요 측면의 분석은 제대로 행해지지 않고 있다. 기업 또는 사업체를 대상으로 한 비정규근로에 대한 체계적인 실태조사가 이루어지지 않아 분석에 필요한 기초정보가 없다는 점이 가장 큰 원인으로 꼽을 수 있을 것이다. 다행히 한국노동연구원이 2002년에 2,000개 기업을 대상으로 일반적인 인사관리, 노무관리, 노사관계 전반에 대한 정보를 제공하는 「사업체패널조사」 제1차년도 조사를 실시하였는데, 이 조사에는 기업의 비정규근로 활용 실태, 활용 이유, 활용 결과 및 향후 활용 여부 등 비정규근로 활용에 관한 풍부한 정보를 제공하고 있어, 향후 노동수요 측면에서의 비정규근로 연구에 중요한 자료가 될 것으로 판단된다. 이 조사자료를 이용한 분석은 제4장부터 실시할 것이다.

본 장과 다음 장에서는 현재까지 비정규근로의 분석에 가장 많이 활용되어 온 「경제활동인구조사」 자료에 시계열 분석방법을 적용하여 비정규근로의 활용 정도, 엄밀히 말하면 ‘상용직’에 대비한 ‘임시직’ 또는 ‘일용직’ 근로에 대한 활용 정도의 추이를 거시적 관점에서 살펴보고자 한다. 흔히들 비정규근로가 경제위기를 전후하여 확산되었다고 본다. 계량경제학적 실증분석을 통하여 이러한 시각의 타당성을 검토하는 등 비정규근로의 활용 정도를 높이는 요인을 거시적으로 분석하고 이러한 요인이 산업별로 비정규근로의 활용에 미치는 영향의 차이점을 살펴보고자 한다.

다음 절에서는 지금까지 네 차례에 걸쳐 시행된(2000년 8월, 2001년 8월, 2002년 3월과 8월) 「경제활동인구조사」 부가조사 자료 중 첫 번째를 제외한 나머지 자료를 이용하여 다양한 고용형태의 변화를 업종별 또는 직종별로 살펴본다. 거시분석을 위해서는 시계열이 짧은 부가조사 자료는 부적절하므로 장기 시계열이 존재하는 임시·일용직의 비중을 비정규근로의 비중의 대변수(proxy variable)로 보고, 제3절에서는 산업

별 또는 직종별 비정규근로의 비중의 추이를 살펴본다. 마지막 절에서는 본 장의 실증분석에서 나타난 결과를 요약한 후 향후 연구방향을 제시한다.

제2절 다양한 고용형태의 활용 추이

본 절에서는 비정규근로의 규모와 실태를 파악하는 것을 목적으로 통계청이 부정기적으로 실시하고 있는 「경제활동인구조사」 부가조사 자료에 대해 개략적으로 설명한 후 최근 세 차례에 걸친 조사(2001년 8월, 2002년 3월과 8월)에 나타난 다양한 고용형태의 활용 정도를 살펴보고 2002년 8월의 부가조사 자료를 이용하여 산업별 또는 직종별로 다양한 고용형태의 활용 정도를 살펴본다.

1. 「경제활동인구조사」 부가조사

1997년 말 경제위기 이후 급증한 임시·일용직 근로자에 대한 세부 분석 및 파견근로, 용역근로, 독립도급근로, 재택근로 등 다양한 고용형태를 파악하는 것이 필요하게 되었으며, 이는 산업구조의 급속한 변화에 따른 산업간 인력수급의 불균형 현상이 지속됨에 따라 산업·직업간 인력이동 실태를 파악하여 효과적인 고용정책의 수립에 적극 활용하는 것을 목적으로 하였다.

통계청의 부가조사를 위한 주요 추진 경과는 다음과 같이 요약된다.

- 2000. 1 : 근로형태의 통계상 분류 현황 및 개편방안 보고
- 2000. 6 : 근로형태 통계 개선방안 보고
- 2000. 6 : 부가조사 조사항목 관련 전문가회의 개최(6. 9)
- 2000. 7 : 부가조사 조사항목 관련 의견수집 보완
- 2000. 8 : 부가조사 실시(다양한 근로형태)
- 2001. 2 : 근로형태 통계 개선방안 관련 전문가회의 개최(2. 6)

- 2001. 3 : 근로형태 관련 시험조사 실시(6개 항목)
- 2001. 7 : 부가조사 조사항목 관련 전문가회의 개최(7. 26)
- 2001. 8 : 부가조사 실시(비정규근로형태 및 산업·직업간 인력이동 실태)
- 2002. 3, 8. 부가조사 실시

부가조사는 현행 경제활동인구조사 표본가구(약 30,000가구)에 거주하는 15세 이상 모든 가구원(약 70,000명)을 조사대상으로 하고 있다. 조사방법은 기존 경제활동인구 조사표에 신규 항목을 추가하여 조사하는 것으로 하였으며, 조사대상기간은 해당 월의 15일이 속한 1주간(일요일~토요일)이며, 조사실시기간은 조사대상기간 이후 1주일이며 조사 주기는 비정기로 1998년 이후 4차례 실시하였다.

2001년 8월 이후 실시된 부가조사의 조사항목은 취업자에 대하여 20개 항목을 추가하되, 임금근로자의 경우는 20개 항목, 비임금근로자의 경우는 5개 항목을 조사하는 것으로 하였다. 취업자 관련 항목(20개)은 현 직장 시작 시기, 근로기간 설정 여부, 고용계약기간, 계약 반복·갱신 여부, 단기근로 여부, 계속근로 가능 여부, 향후 근속기대기간, 근속기간 제한이유, 근로시간 형태, 시간제근로 이유, 임금 지급업체, 특수고용형태 여부, 주로 일한 장소, 사회보험 가입 여부, 퇴직금 등 근로복지 수혜 여부, 지난 3개월 평균 임금, 전직 유무 및 이직 시기, 이직 이유, 전직 산업, 전직 직업, 종사상 지위, 종사자 규모이다.

「경제활동인구조사」의 부가조사는 다양한 고용형태의 규모와 실태를 파악하는 것을 목적으로 실시되었다. 본 장과 이후 몇 개의 장에서는 다양한 고용형태를 기본으로 하는 분석과 이에 따른 정규근로와 비정규근로에 대한 논의가 진행될 것이다. 이런 의미에서 다양한 고용형태의 기준을 정하는 것이 첫째 단계라 할 수 있는데, 2001년 8월부터 실시된 제2차 부가조사는 이러한 목적을 수행할 수 있도록 설계되었다. 본 장의 <부표 1>은 2001년 8월 이후 경제활동인구조사에 포함된 부가조사표와 본조사표 및 부가조사표 설문항에 대한 개략적인 논의를 보여준다.

2. 다양한 고용형태의 구분¹⁾

「경제활동인구조사」의 부가조사 자료를 이용하는 본 연구에서는 세 가지 고용형태의 분류기준을 적용한다. 첫째 분류는 근로자, 사용자, 고용주와의 관계를 중심으로 한 직접고용, 간접고용, 특수고용의 고용유형별 분류이다. 직접고용은 사용자와 고용주가 동일한 고용유형으로 사용자와 근로자의 1 대 1 관계에서 사용-종속관계가 긴밀한 경우에 해당한다.²⁾ 간접고용은 사용주와 고용주가 상이하여 근로자와 ‘삼각관계’가 성립하는 고용유형이다. 이는 고용주와 사용자 간에 일정한 상법상 계약관계가 성립하고, 고용주는 근로자로 하여금 서비스를 사용자에게 제공토록 하고 이에 대한 대가로 임금을 지급하는 고용계약을 맺는 형태이다. 사용자는 고용주와의 계약 내용이 실행되는 한도 내에서는 근로자를 직접 지휘감독하지 않으며, 근로자는 고용주와의 계약에 따라 고용주의 지휘감독을 받을 것으로 상정되나 실제 상황에서는 그렇지 못한 경우가 빈번하게 발생하는 것으로 보고되고 있다. 특수고용은 사용자와 고용주가 동일한 고용유형이라는 점에서는 직접고용과 동일하나, 사용자와 근로자의 사용-종속관계가 느슨하여 근로자성을 모두 적용하기가 다소 어려운 점이 있으며, 오히려 공간적으로나 시간적으로 또는 개념적으로 독립적인 업무수행을 한다는 측면에서는 비임금근로자에 가까운 고용유형이라 할 수 있다.

둘째 분류는 전통적 고용관계(traditional employment arrangements)와 대안적 고용관계(alternative employment arrangements)이다. 전통적 고용관계는 전일제 직접고용을 의미한다. 대안적 고용관계에는 직접고용 중 시간제근로, 간접고용에 해당하는 파견근로와 용역근로, 특수고용에 속하는 일용대기근로, 독립도급근로, 재택근로가 포함된다.

셋째 분류는 전통적 고용관계에 속하는 전일제 직접고용을 근로계약

1) 고용유형의 구분 및 변별 과정은 비정규근로의 실태와 정책과제(II) (2001년)에서 발췌하였다.

2) 「경제활동인구조사」의 제1차 부가조사 자료를 활용한 안주엽 외(2001, 제5장)에서는 이를 ‘통상근로’라 칭하고 있다.

의 유무와 계약기간의 장단 및 근로지속 가능 여부로 분류하는 방식이다. 먼저, 근로계약의 유무에 따라 유계약근로와 무계약근로로 나눈다. 유계약근로의 경우 1년 미만의 유계약근로, 1년의 유계약근로, 1년 초과~3년 이하의 유계약근로와 3년 초과와 유계약근로의 4개의 범주로 분류하며, 각각을 근로지속 가능 여부로 다시 구분함으로써 8개의 유계약근로의 범주를 얻게 된다. 무계약근로의 경우 근로지속 가능 여부에 따라 2개의 범주로 구분한 후 근로지속이 불가능한 경우는 1년 이하의 기간에서만 근로지속이 제한적으로 가능한 무기계약, 1년 초과~3년 이하의 기간에서 근로지속이 제한적으로 가능한 무기계약, 3년 초과 기간에서만 근로지속이 제한적으로 가능한 무기계약으로 구분함으로써 무기계약근로의 경우 4개의 범주를 얻게 된다.

다양한 고용형태를 구분하는 목적은 모든 임금근로자가 하나의 고용형태에 속하도록 상호배타적이고 전체를 포괄하는(mutually exclusive and exhaustive) 고용형태의 집단을 상정하는 것이다. 이러한 기준을 적용하는 데에 있어서는 기준을 적용하는 순서가 중요하므로 본 연구에 사용된 다양한 고용형태의 변별 과정을 밝히는 것이 중요할 것이다.³⁾

최우선으로 선택된 기준은 설문 45번 항목(‘지난 주 일자리는 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태입니까?’)에 ‘예’라고 응답한 임금근로자를 대안적 고용관계이며 특수고용에 속하는 일용대기근로로 분류하는 것이다. 그 다음 설문 50번 항목(‘임금을 지난 주 일한 직장에서 받았습니까, 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?’)을 적용하여 대안적 고용관계 중 간접고용에 해당하는 파견근로와 용역근로를 분류한다. 그 다음 설문 51번 항목(‘지난 주에 다니던 직장(일)은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼 소득을 얻는 형태에 해당됩니까?’)에 ‘예’라고 응답한 경우 대안적 고용관계로서 특수고용형태의 하나인 독립도급근로로 분

3) 시간제근로를 하는 용역근로를 예로 들어 보자. 시간제근로를 우선 적용할 경우 전체 임금근로자 중 시간제근로가 차지하는 비중이 그만큼 높아지고 용역근로를 우선 적용할 경우 용역근로의 비중이 높아질 것이다. 본 연구에서는 가능한 한 전통적 고용관계에서 거리가 먼 고용형태부터 변별되도록 하였다.

12 비정규근로실태와 정책과제(Ⅲ)

류한다. 그리고 나서 설문 52번 문항(‘지난 주에 주로 어디에서 일하셨습니까?’)을 적용하여 ‘가정에서’라고 응답한 경우 대안적 고용관계로서 특수고용형태의 하나인 재택근로로 분류한다.

이상의 과정을 통하여 간접고용과 특수고용에 속하는 다양한 고용형태가 분류되며 직접고용의 유형만 남게 된다. 직접고용 중 설문 49번 항목(‘지난 주의 직장(일)에서의 근로시간은 어떤 형태로 적용된 것입니까?’)을 적용하여 직접고용 유형에 속하는 동시에 대안적 고용관계에 속하는 시간제근로를 분류한다. 마지막으로 전통적 고용관계인 전일제 직접고용을 유기계약근로와 무기계약근로로 나눈 후 유기계약근로는 근로계약기간의 장단과 근로지속 가능 여부에 따라 8개의 상호배타적이고 전체를 포괄하는 고용형태의 집단으로 분류하고, 무기계약근로는 근로지속 가능 여부와 근로지속 가능 기간에 따라 4개의 상호배타적이고 전체를 포괄하는 고용형태의 집단으로 분류한다.

3. 다양한 고용형태 활용의 추이

<표 2-1>은 최근 세 차례에 걸친 부가조사에 나타난 다양한 고용형태의 활용 정도를 보여주고 있다. 1년이라는 짧은 기간에 걸친 자료에서 나타나는 특징은 우선 다소간의 계절성이 존재하기 때문에 2002년 3월의 부가조사 자료는 전체적인 추세를 보는 데에는 도움이 되지 않는다는 사실이다. 그러므로 2001년과 2002년 8월에 조사된 자료를 중심으로 논의를 전개하고자 하나 짧은 시계열을 대상으로 논의를 전개하기에는 한계가 있음을 미리 밝혀 둔다.

무엇보다 눈에 띄는 점은 유기계약근로자의 비중이나 무기계약근로자의 비중이 거의 변화가 없다는 것이다. 유기계약근로자의 비중은 0.2%포인트 상승하였으나 무기계약근로자의 비중은 0.1%포인트 상승하여 여타의 고용형태가 차지하는 비중이 다소 줄었음을 알 수 있다. 그러나 무기계약근로자나 유기계약근로자 각각의 세분류된 고용형태를 살펴보면 미세하나마 구성의 변화가 있었음을 알 수 있다.

〈표 2-1〉 최근의 다양한 고용형태 활용 추이

(단위: 천 명, %)

	2001년 8월	2002년 3월	2002년 8월
임금근로자	13,215 (100.0)	13,497 (100.0)	13,631 (100.0)
무기계약근로자	9,904 (74.9)	9,887 (73.3)	10,230 (75.0)
근로지속 가능	9,380 (71.0)	9,582 (71.0)	9,876 (72.5)
제한적 근로지속 가능			
3년 초과하는 기간	72 (0.5)	36 (0.3)	33 (0.2)
1년 초과~3년 이하	229 (1.7)	130 (1.0)	148 (1.1)
1년 이하	223 (1.7)	139 (1.0)	173 (1.3)
유기계약근로자	1,031 (7.8)	953 (7.1)	1,096 (8.0)
계약기간 3년 초과	56 (0.4)	93 (0.7)	71 (0.5)
계약기간 1~3년	218 (1.6)	242 (1.8)	281 (2.1)
계약기간 1년 미만	757 (5.7)	618 (4.6)	744 (5.5)
시간제근로자	585 (4.4)	560 (4.1)	565 (4.1)
일용근로자	305 (2.3)	504 (3.7)	423 (3.1)
파견근로자	122 (0.9)	126 (0.9)	86 (0.6)
용역근로자	299 (2.3)	340 (2.5)	328 (2.4)
독립도급근로자	747 (5.7)	914 (6.8)	720 (5.3)
재택근로자	222 (1.7)	213 (1.6)	183 (1.3)
비임금근로자	8,308 (38.6)	8,025 (37.3)	8,309 (37.9)

주: 비임금근로자의 경우 () 안은 전체 취업자 중 비임금근로자의 비중.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 부가조사 원자료(각 월).

무기계약근로자를 보면, 근로지속이 가능한 근로자의 비중은 71.0%에서 72.5%로 1.5%포인트나 상승한 반면 근로지속이 불가능한(또는 다른 표현으로 하면 제한적인 기간에 대해서만 근로지속이 가능한) 근로자의 비중이 3.9%에서 2.6%로 하락하였다. 유기계약근로자를 보면, 계약기간이 1년에서 3년 사이인 경우가 0.5%포인트나 상승한 반면 계약기간이 1년 미만인 경우는 하락하고 있다. 전반적으로 지난 1년 사이에 일시적인 고용관계보다는 상대적으로 향상적인 고용관계를 유지하는 방향으로 고용구조가 변하고 있음을 알 수 있다.

그러나 일용근로자의 비중이 상승하고 있다는 점에는 주목할 필요가 있다. 일용근로자는 ‘일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는

형태'로 초단기적인 고용관계를 의미한다. 이러한 일용근로자가 305천 명에서 423천 명으로 118천 명이나 증가(동 기간 중 임금근로자 증가 416천 명의 1/4을 상회)하고 임금근로자 중에서 차지하는 비중도 0.8% 포인트나 상승하였다는 점은 유기 또는 무기계약근로자의 비중의 변화에서 나타난 결론과는 반대로 고용구조가 상당히 일시적인 고용관계로 움직이고 있음을 보여주는 것이다.

시간제근로자나 파견근로자, 독립도급근로자, 재택근로자가 임금근로자 중 차지하는 비중이 줄었을 뿐 아니라 절대수에서도 상당한 감소가 있었음을 알 수 있다. 특히 파견근로자의 경우 122천 명에서 36천 명이 줄어 86천 명에 불과한 것으로 나타난다. 이는 작년 '파견근로에관한특별법'의 기간이 만료한 이후 상당 수가 해고되거나 다른 고용형태로 이행하였을 것이라는 추측을 낳는 부분이다. 시간제근로자의 비중과 절대수가 줄어들었다는 측면은 짧은 경기침체를 겪었던 2001년에 비해 내수를 중심으로 경제성장률을 높였던 2002년 3/4분기까지의 상황을 반영하는 것으로 보인다.

<표 2-2>는 산업별 다양한 고용형태별 근로자의 수를, <표 2-3>은 산업별 다양한 고용형태의 활용 정도를, <표 2-4>는 다양한 고용형태의 산업별 분포를 보여주고 있다. <표 2-3>에서 보듯이 유기계약근로를 활용하는 비중이 가장 높은 산업으로는 건설업(23.4%)과 농림어업(20.3%)을 들 수 있다. 전기·가스·수도사업 역시 유기계약근로를 활용하는 비중이 높은 편인 한편 제조업과 도매 및 소매업, 운수업에서는 유기계약근로를 활용하는 비중은 5% 미만으로 유기계약근로를 거의 사용하지 않고 있는 것으로 나타난다.

일용근로를 활용하는 비중이 높은 산업으로는 농림어업(27.0%)과 건설업(18.3%)을 들 수 있으며, 여타의 산업에서는 숙박 및 음식점업(3.7%)을 제외하고는 거의 일용근로를 활용하지 않는 것으로 나타난다. 농림어업과 건설업에서 유기계약근로와 일용근로를 활용하는 비중이 40%를 초과하고 있으며, 무기계약근로를 제외한 그 외의 고용형태는 거의 활용하고 있지 않는 것으로 나타난다.

파견근로를 활용하는 비중이 높은 산업으로는 사업서비스업(23천 명)

〈표 2-2〉 산업별 다양한 고용형태별 근로자수

(단위: 천 명)

고용형태	임금 근로 전체	무기 계약 근로	유기 계약 근로	일용 근로	파견 근로	용역 근로	독립 도급 근로	채택 근로	시간 제근 로
전 체	13,633	10,229	1,096	424	87	328	721	184	564
농림어업	148	59	30	40	0	0	6	1	12
제조업(광업 포함)	3,399	3,014	156	47	9	4	44	83	42
전기·가스·수도사업	50	43	5	1	0	0	0	0	1
건설업	1,272	646	298	233	9	8	28	3	47
도매 및 소매업	1,778	1,312	88	8	33	2	229	14	92
숙박 및 음식점업	1,072	802	84	40	2	4	27	1	112
운수업	671	559	33	5	1	4	64	0	5
통신업	193	157	18	1	2	1	9	1	4
금융 및 보험업	647	399	56	3	0	3	181	1	4
부동산 및 임대업	255	193	19	1	0	10	17	2	13
사업서비스업	1,047	621	59	15	23	285	24	6	14
기타서비스업	3,101	2,424	250	30	8	7	92	72	218

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 부가조사 원자료(2002년 8월).

〈표 2-3〉 산업별 다양한 고용형태의 활용 정도

(단위: 천 명, %)

고용형태	임금근 로전체	무기 계약 근로	유기 계약 근로	일용 근로	파견 근로	용역 근로	독립 도급 근로	채택 근로	시간 제근 로
전 체	13,633	75.0	8.0	3.1	0.6	2.4	5.3	1.3	4.1
농림어업	148	39.9	20.3	27.0	0.0	0.0	4.1	0.7	8.1
제조업(광업 포함)	3,399	88.7	4.6	1.4	0.3	0.1	1.3	2.4	1.2
전기·가스·수도사업	50	86.0	10.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0
건설업	1,272	50.8	23.4	18.3	0.7	0.6	2.2	0.2	3.7
도매 및 소매업	1,778	73.8	4.9	0.4	1.9	0.1	12.9	0.8	5.2
숙박 및 음식점업	1,072	74.8	7.8	3.7	0.2	0.4	2.5	0.1	10.4
운수업	671	83.3	4.9	0.7	0.1	0.6	9.5	0.0	0.7
통신업	193	81.3	9.3	0.5	1.0	0.5	4.7	0.5	2.1
금융 및 보험업	647	61.7	8.7	0.5	0.0	0.5	28.0	0.2	0.6
부동산 및 임대업	255	75.7	7.5	0.4	0.0	3.9	6.7	0.8	5.1
사업서비스업	1,047	59.3	5.6	1.4	2.2	27.2	2.3	0.6	1.3
기타서비스업	3,101	78.2	8.1	1.0	0.3	0.2	3.0	2.3	7.0

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 부가조사 원자료(2002년 8월).

과 도매 및 소매업(33천 명), 통신업(2천 명)을 들 수 있다. 제조업에서는 약 9천 명, 기타서비스업에서는 약 8천 명의 파견근로를 활용하고 있는 것으로 나타난다. 반면 용역근로를 활용하는 비중이 높은 산업으로는 사업서비스업(27.2%), 부동산 및 임대업(3.9%)을 들 수 있으며 그 외의 산업에서는 1% 미만의 용역근로를 활용하고 있는 것으로 나타난다.

독립도급근로를 활용하는 비중이 높은 산업으로는 금융 및 보험업(28.0%), 도매 및 소매업(12.9%)을 들 수 있으며 운수업, 부동산 및 임대업에서도 상당 정도 활용하고 있는 것으로 나타난다. 금융 및 보험업의 경우 각종 금융 및 보험상품을 소비자에게 직접 판매하는 보험설계사, 생활설계사, 대출상품판매자 등과, 도매 및 소매업에서도 각종 상품을 판매하는 다양한 명칭으로 나타나는 소위 '특수고용관계종사자'(근로자성 여부에 대해 논란이 지속되고 있음)에 속한 근로자들이 많이 출현하고 있음을 의미하는 것이다. 재택근로는 제조업, 기타서비스업, 부동산 및 임대업, 도매 및 소매업에서 활용되고 있으며 다른 여타 산업에서는 거의 나타나지 않고 있다.

시간제근로를 활용하는 비중이 높은 산업은 숙박 및 음식점업(10.4%), 농림어업(8.1%), 기타서비스업(7.0%)을 들 수 있으며 도매 및 소매업, 부동산 및 임대업의 경우도 5%를 상회하고 있다.

<표 2-4>를 보면, 1,096천 명의 유기계약근로자 중 4분의 1 이상이 건설업(298천 명), 약 4분의 1이 기타서비스업(250천 명)에 속하며 제조업에도 156천 명(14.2%)의 유기계약근로자를 활용하고 있는 것을 알 수 있다. 도매 및 소매업(88천 명)과 음식 및 숙박업(84천 명)에도 상당한 수의 유기계약근로자가 존재한다. 계약기간이 초단기에 해당하는 일용근로자 424천 명 중 55%에 해당하는 233천 명이 건설업에서 활용되고 있는 것으로 나타난다. 이는 2002년의 경제성장을 견인했던 내수 중 특히 건설업의 영향이 상당하였음을 의미하는 것이며 상대적으로 일용근로자의 비중이 높다는 산업의 특성으로 전체 근로자 중 차지하는 일용근로자의 비중이 높아진 결과를 낳았다.

파견근로자는 상당수가 도매 및 소매업(37.9%), 사업서비스업(26.4%)에서 활용하고 있으며 제조업과 건설업 및 기타서비스업에서도 파견

〈표 2-4〉 다양한 고용형태의 산업별 분포

(단위: 천 명, %)

고용형태	임금 근로 전체	무기 계약 근로	유기 계약 근로	일용 근로	파견 근로	용역 근로	독립 도급 근로	재택 근로	시간 제근 로
전 체	13,633	10,229	1,096	424	87	328	721	184	564
농림어업	1.1	0.6	2.7	9.4	0.0	0.0	0.8	0.5	2.1
제조업(광업 포함)	24.9	29.5	14.2	11.1	10.3	1.2	6.1	45.1	7.4
전기·가스·수도사업	0.4	0.4	0.5	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
건설업	9.3	6.3	27.2	55.0	10.3	2.4	3.9	1.6	8.3
도매 및 소매업	13.0	12.8	8.0	1.9	37.9	0.6	31.8	7.6	16.3
숙박 및 음식점업	7.9	7.8	7.7	9.4	2.3	1.2	3.7	0.5	19.9
운수업	4.9	5.5	3.0	1.2	1.1	1.2	8.9	0.0	0.9
통신업	1.4	1.5	1.6	0.2	2.3	0.3	1.2	0.5	0.7
금융 및 보험업	4.7	3.9	5.1	0.7	0.0	0.9	25.1	0.5	0.7
부동산 및 임대업	1.9	1.9	1.7	0.2	0.0	3.0	2.4	1.1	2.3
사업서비스업	7.7	6.1	5.4	3.5	26.4	86.9	3.3	3.3	2.5
기타서비스업	22.7	23.7	22.8	7.1	9.2	2.1	12.8	39.1	38.7

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 부가조사 원자료(2002년 8월).

근로자 중 각각 10% 내외로 활용하고 있는 것으로 나타난다. 이러한 현상은 파견근로자를 활용할 수 있는 업종을 제한하는 포지티브 시스템에 의한 것으로 보인다. 용역근로자 328천 명 중 대부분에 해당하는 87%(285천 명)는 사업서비스업에서 활용되고 있으며 부동산 및 임대업(3.0%)과 건설업(2.4%)을 제외한 여타 산업에서는 거의 활용되고 있지 않음을 알 수 있다.

독립도급근로자 721천 명 중 약 3분의 1(229천 명)은 도매 및 소매업에서, 또 다른 4분의 1(181천 명)은 금융 및 보험업에서 활용되고 있으며, 일부는 기타서비스업(12.8%, 92천 명), 운수업(8.9%, 64천 명)에서 활용되고 있는 것으로 나타난다. 운수업의 경우 레미콘 기사나 이와 유사하게 자신의 차량을 활용하여 업무를 수행하는 다양한 근로자들이 존재하는 것으로 보인다. 기타서비스업의 경우 퀵서비스나 택배, 방송국 구성작가 등 다양한 형태의 독립도급근로자가 존재하고 있다. 재택근로 184천 명의 대부분은 제조업과 기타서비스업에 속해 있으며, 도매 및 소매업을 제외하고는 여타 산업에서는 재택근로를 거의 활용하고 있

지 않은 것으로 나타난다. 시간제근로자 564천 명 중 38%(218천 명)는 기타서비스업에서, 20%(112천 명)는 숙박 및 음식점업에서, 16%(92천 명)은 도매 및 소매업에서 활용되고 있으며, 비교적 다양한 산업에 분포되어 있음을 알 수 있다.

<표 2-5>는 직종별 다양한 고용형태별 근로자의 수를, <표 2-6>은 직종별 다양한 고용형태의 활용 정도를, <표 2-7>은 다양한 고용형태의 직종별 분포를 보여주고 있다. <표 2-6>에서 보듯이 비교적 숙련수준이 높은 고위관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가의 경우 대부분 무기계약근로자(80% 이상)를 활용하고 있으며, 그 외로는 유기계약근로자(6~8%)를 활용할 뿐 다른 고용형태는 거의 활용하지 않고 있다. 다만 전문가, 기술공 및 준전문가의 경우에 시간제근로가 어느 정도(4%대) 활용되고 있으며 기술공 및 준전문가의 경우에는 독립도급근로가 상당히(약 8%) 활용되고 있다는 점에 유의할 필요가 있다.

<표 2-5> 직종별 다양한 고용형태

(단위: 천 명, %)

고용형태	임금 근로 전체	무기 계약 근로	유기 계약 근로	일용 근로	파견 근로	용역 근로	독립 도급 근로	재택 근로	시간제 근로
전 체	13,632	10,232	1,097	422	86	330	718	182	565
고위관리자	269	240	17	0	1	3	6	0	2
전문가	1,279	1,079	105	0	9	0	15	8	63
기술공 및 준전문가	1,491	1,205	91	0	3	6	118	1	67
사무종사자	2,436	2,124	177	3	10	8	44	11	59
서비스종사자	1,533	1,137	97	43	6	28	37	54	131
판매종사자	1,079	636	45	7	31	5	296	6	53
농림어업숙련	53	30	13	7	0	0	0	1	2
기능원 및 관련기능	1,878	1,330	231	168	17	27	37	23	45
장치기계조작조립	1,613	1,411	70	10	4	22	75	7	14
단순노무종사자	2,001	1,040	251	184	5	231	90	71	129

주: 고위관리자는 표분직업분류 대분류상의 '의회의원, 고위임직원 및 관리자', 농림어업숙련은 '농업, 임업 및 어업숙련 종사자', 기능원 및 관련기능은 '기능원 및 관련기능 종사자', 장치기계조작조립은 '장치, 기계조작 및 조립 종사자'를 의미함.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 부가조사 원자료(2002년 8월).

사무종사자의 경우 보다 숙련도가 높은 전문가나 기술공 및 준전문가에 비해 무기계약근로의 활용도(87%)가 높은 편이며, 유기계약근로(7.3%)를 제외한 여타의 고용형태는 거의 활용하지 않는 것으로 나타난다. 반면, 서비스종사자의 경우 무기계약근로의 비중(84%)이 낮게 나타나는 시간제근로와 유기계약근로를 상당히 활용하고 있으며 여타의 고용형태도 다소간 활용하고 있는 것을 알 수 있다. 판매종사자의 경우 무기계약근로의 비중이 더욱 낮게 나타나며 독립도급근로를 활용하는 비중(27.4%)이 높게 나타나고 있다.

기능원 및 관련기능 종사자나 장치기계조작조립 종사자의 경우 오히려 무기계약근로의 비중이 높아지는 것을 알 수 있다. 특히 장치기계조작조립 종사자의 경우 이의 비중이 90% 가까이 이르며 독립도급근로나 유기계약근로 이외에는 어떠한 고용형태도 거의 활용하지 않고 있다. 기능원 및 관련기능 종사자의 경우 유기계약근로나 일용근로를 활용하는 비중이 높게 나타난다. 단순노무 종사자의 경우 무기계약근로를 활용하는 비중은 절반을 약간 상회하는 수준이며, 파견근로를 제외한 다양한 고용형태를 모두 활용하고 있는 것으로 나타난다.

〈표 2-6〉 직종별 다양한 고용형태의 활용 정도

(단위: 천 명, %)

고용형태	임금 근로 전체	무기 계약 근로	유기 계약 근로	일용 근로	파견 근로	용역 근로	독립 도급 근로	재택 근로	시간 제근 로
전 체	13,632	75.1	8.0	3.1	0.6	2.4	5.3	1.3	4.1
고위관리자	269	89.2	6.3	0.0	0.4	1.1	2.2	0.0	0.7
전문가	1,279	84.4	8.2	0.0	0.7	0.0	1.2	0.6	4.9
기술공 및 준전문가	1,491	80.8	6.1	0.0	0.2	0.4	7.9	0.1	4.5
사무종사자	2,436	87.2	7.3	0.1	0.4	0.3	1.8	0.5	2.4
서비스종사자	1,533	74.2	6.3	2.8	0.4	1.8	2.4	3.5	8.5
판매종사자	1,079	58.9	4.2	0.6	2.9	0.5	27.4	0.6	4.9
농림어업숙련	53	56.6	24.5	13.2	0.0	0.0	0.0	1.9	3.8
기능원 및 관련기능	1,878	70.8	12.3	8.9	0.9	1.4	2.0	1.2	2.4
장치기계조작조립	1,613	87.5	4.3	0.6	0.2	1.4	4.6	0.4	0.9
단순노무종사자	2,001	52.0	12.5	9.2	0.2	11.5	4.5	3.5	6.4

주: <표 2-5> 참조.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 부가조사 원자료(2002년 8월).

<표 2-7>은 다양한 고용형태의 직종별 분포를 보여주고 있다. 임금 근로자 전체를 보면 사무종사자의 비중이 18%로 가장 높고 단순노무종사자가 약 15%, 기능원 및 관련기능종사자가 14%를 차지하고 있다. 전문가, 준전문가, 서비스종사자 등은 10% 내외의 비중을 차지하고 있으며, 판매종사자는 약 8%, 고위관리자는 약 2%로 나타난다. 전체 임금근로자의 직종별 구조와 비교할 때 유기계약근로자(1,097천 명)는 단순노무종사자(22.9%, 251천 명), 기능원 및 관련기능종사자(21.1%, 231천 명), 사무종사자(16.1%, 177천 명) 등의 직종에서 상대적으로 많이 활용되고 있는 것으로 나타난다.

일용근로자(422천 명)는 상대적으로 대부분 숙련도가 낮은 직종에서 활용되고 있다. 절반에 가까운 44%(184천 명)가 단순노무종사자로 활용되고 있고, 약 40%(168천 명)는 기능원 및 관련기능종사자로 활용되고 있다. 고위관리자, 전문가 또는 기술공 및 준전문가 등 숙련도가 높은 직종에서 활용되는 일용근로자는 전무한 것으로 나타난다. 중간 정도의 숙련을 요하는 사무종사자나 판매종사자 직종에서도 활용 정도가 상당히 낮은 수준에 머물고 있는 반면 서비스종사자로 활용되는 정도는 10%를 상회(43천 명)하고 있다.

파견근로자(86천 명)는 상대적으로 중간 정도의 숙련을 요하는 직종에서 많이 활용되고 있는 한편 다양한 직종에서 골고루 활용되고 있는 것으로 나타난다. 파견근로자 중 3분의 1의 이상(31천 명)이 판매종사자, 약 5분의 1(17천 명)이 기능직 종사자, 약 12%(10천 명)가 사무종사자 직종에서 활용되고 있다. 서비스종사자 직종에서 활용되는 비중도 낮은 수준은 아니다. 눈에 띄는 점은 전문가나 기술공 및 준전문가 등 고숙련을 요하는 직종에서 활용되는 정도도 무시 못하는 수준이라는 것이다. 파견근로 중 10%를 상회하는 9천 명이 전문가 직종이며 3.5%에 해당하는 3천 명은 기술공 및 준전문가 직종에 속한다. 용역근로(330천 명)의 대부분(231천 명, 70.0%)은 단순노무종사자로 활용되고 있다. 여타의 용역근로를 활용하는 직종은 서비스종사자, 기능원 및 관련기능종사자, 장치기계조작 및 조립종사자로 각각 2천 명대에 불과하다.

〈표 2-7〉 다양한 고용형태의 직종별 활용 분포

(단위: 천 명, %)

고용형태	임금 근로 전체	무기 계약 근로	유기 계약 근로	일용 근로	파견 근로	용역 근로	독립 도급 근로	채택 근로	시간제 근로
전 체	13,632	10,232	1,097	422	86	330	718	182	565
고위관리자	2.0	2.3	1.5	0.0	1.2	0.9	0.8	0.0	0.4
전문가	9.4	10.5	9.6	0.0	10.5	0.0	2.1	4.4	11.2
기술공 및 준전문가	10.9	11.8	8.3	0.0	3.5	1.8	16.4	0.5	11.9
사무종사자	17.9	20.8	16.1	0.7	11.6	2.4	6.1	6.0	10.4
서비스종사자	11.2	11.1	8.8	10.2	7.0	8.5	5.2	29.7	23.2
판매종사자	7.9	6.2	4.1	1.7	36.0	1.5	41.2	3.3	9.4
농림어업숙련	0.4	0.3	1.2	1.7	0.0	0.0	0.0	0.5	0.4
기능원 및 관련기능	13.8	13.0	21.1	39.8	19.8	8.2	5.2	12.6	8.0
장치·기계조작조립	11.8	13.8	6.4	2.4	4.7	6.7	10.4	3.8	2.5
단순노무종사자	14.7	10.2	22.9	43.6	5.8	70.0	12.5	39.0	22.8

주: <표 2-5> 참조.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 부가조사 원자료(2002년 8월).

독립도급근로자(718천 명) 역시 중간 수준의 숙련을 요하는 직종에서 활용 정도가 높은 편이나 상대적으로 다양한 직종에서 활용되고 있음을 알 수 있다. 40% 이상이 판매종사자(296천 명) 직종에서 활용되고 있으며, 장치기계조작 및 조립종사자(75천 명) 직종에서도 10% 이상이 활용되고 있다. 저숙련직종인 단순노무종사자(90천 명)로 활용되는 비중이 12%를 상회하는 한편, 고숙련직종인 기술공 및 준전문가(118천 명)로 활용되는 비중도 16%를 넘고 있다. 채택근로자는 대부분 단순노무종사자, 서비스종사자, 기능원 및 관련기능종사자 직종에 활용되고 있다.

시간제 근로자 565천 명의 직종별 활용 정도를 보면, 서비스종사자와 단순노무종사자(각각 23%)로 활용되는 정도가 높은 것으로 나타난다. 한편 전문가나 기술공 및 준전문가 등 고숙련직종에서 활용되는 정도도 각각 11~12%에 이르는 것으로 나타나고 있다. 사무종사자로 활용되는 정도도 10%를 넘고 있는 것으로 나타나, 다양한 직종에서 시간제근로를 활용하고 있음을 알 수 있다.

제3절 임시일용직 근로 활용 정도의 추이

1. 비정규근로의 통계적 정의

비정규근로의 규모나 다양한 고용형태별 임금근로자의 분포를 살펴보는 데에는 「경제활동인구조사」 부가조사가 적절한 것으로 판단되나 부가조사가 상대적으로 최근에 실시되었던 점을 감안한다면, 이미 언급하였듯이 비정규근로자가 임금근로자에서 차지하는 비중의 장기적 추세를 볼 때에는 적절하지 않다. 비정규근로를 활용하는 추세를 살펴보는 데에는 통계적 정의인 ‘임시일용직’ 근로자의 비중을 살펴보는 외에는 다른 방법이 없다.

물론 본 연구에 선행하는 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)』와 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ)』는 「경제활동인구조사」의 종사상 지위로 구분하는 임시일용직근로와 종사상 지위와는 별도의 개념으로 정의되는 비정규근로를 동일시하는 것은 비정규근로와 관련된 다양한 현안들을 잘못 해석할 가능성이 있음을 밝히고 있다. 왜냐하면, 「경제활동인구조사」에서 종사상 지위를 구분할 때 근로계약이 없는 무기계약근로자에 대하여 퇴직금 등 근로조건을 고려하도록 지침을 내리고 있는 데 이에 따른 임시직 등의 근로자를 비정규근로자로 보기 어렵기 때문이다.

다만 이러한 지침의 특성상 종사상 지위로 구분된 임시일용직 근로자는 실질적으로 비정규근로자라기보다는 비정규근로자의 대우를 받는 근로자로 볼 수 있다. 다시 말하면 임시일용직에는 명실이 상부하는 실질적인 비정규근로자뿐 아니라 실체는 비정규근로자가 아니지만 비정규근로자로 오분류되어 비정규근로자로서 대우받는 근로자를 포함하고 있는 개념이다. 이러한 오분류를 고려한다면, 정규근로와 비정규근로의 노동비용의 비율에 따라 최적의 비정규집약도를 결정하는 기업의 노동

수요를 연구하는 데에는 오히려 통계상 정의가 적절할 수도 있다.

본 절에서는 비정규근로의 통계상 정의인 임금근로자 중 임시일용직의 비중을 비정규근로의 활용의 대변수로 보고(본 장의 이하에서는 특별한 언급이 없는 한 비정규근로는 임시일용근로를 의미한다) 활용 정도의 장기 추이를 산업별 또는 직종별로 살펴보고, 다음 장에서는 임시일용직 활용 정도의 결정요인을 시계열분석 방법론을 이용하여 거시적으로 살펴보기로 한다. 다만 현재의 종사상 지위의 구분이 1989년부터 적용되었으며(그 이전에는 상용직과 임시직의 구분이 없었음), 1993년부터 2000년까지 제7차 표준산업분류와 표준직업분류가 적용(2001년부터는 소위 신분류라 불리는 제8차 표준분류만 적용되고 있는데 제7차 표준분류와 제8차 표준분류 간에 중분류 수준에서는 1 대 1 대응관계가 성립되지 않음)되었기 때문에 거시적 분석에서는 1993년부터 2000년까지의 8개년도 96개월을 대상으로 한다는 점을 밝혀 둔다.

2. 연도별 임시일용직근로 활용 정도의 추이

<표 2-8>은 연도별 임시일용직근로의 활용 추이를 산업별로 보여주고 있다. 먼저 전산업에서의 임시일용직근로의 활용 정도를 보면, 1993년에는 41.3%에 불과하였으나 점차 상승하기 시작하였으며 경제위기 이전인 1996년에 2.6%포인트나 급상승하여 45.9%를 기록하였다. 경제위기로 실업률이 급상승(1999년 2월 8.6%까지 상승)하자 대대적인 실업대책이 실시된 1999년 비정규근로의 활용 정도는 전년대비 4.7%포인트나 급상승하여 51.7%를 기록하였으며 1999년 3월 50.5%로 사상 최초로 임금근로자의 절반 수준을 넘어섰다.

이는 당시 실시된 본격적인 실업대책이 대대적인 공공근로와 청년층을 중심으로 한 인턴제의 도입을 기본축으로 실시되었던 것과 연관되어 있다. 「경제활동인구조사」에서 공공근로에 참여한 노동력은 일용직으로 포착되는 한편 인턴제에 참여한 노동력은 임시직으로 포착되기 때문이다. 실제 1999년 실업대책의 현황을 보면, 실업대책 예산은 9조 2,400억 원이 책정되었으며 실제 7조 4,536억 원이 집행되어 연인원 5,744천

〈표 2-8〉 산업별 임시일용직의 활용 정도의 추이

(단위: 천 명, %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
임시일용근로자의 수	4,866	5,194	5,352	5,664	6,072	5,732	6,471	6,890
전산업	41.3	42.2	41.9	43.3	45.9	47.0	51.7	52.4
농림어업	85.3	83.3	81.8	85.0	85.2	90.7	89.4	90.3
제조업(광업포함)	33.8	34.1	32.8	33.5	34.9	35.2	42.1	42.2
전기가스수도사업	7.8	11.3	8.7	8.2	6.7	11.5	21.3	23.8
건설업	72.9	71.4	70.7	70.7	73.0	70.9	73.3	74.1
도매 및 소매업	50.3	50.9	51.6	53.8	57.2	63.7	67.5	68.1
숙박 및 음식점업	84.1	84.4	85.0	87.1	88.4	91.6	92.0	91.8
운수업	17.3	18.4	19.7	21.2	22.8	24.5	26.7	27.3
통신업	6.9	6.3	9.0	9.7	10.4	7.7	17.3	24.6
금융 및 보험업	21.2	24.1	23.4	26.9	30.3	36.1	38.7	40.5
부동산 및 임대업	53.6	50.6	51.4	52.2	52.2	52.9	58.1	58.9
사업서비스업	32.8	35.7	33.1	31.6	34.7	39.2	43.1	45.0
공공행정국방	8.8	10.1	10.7	10.3	10.5	20.2	35.0	28.8
교육서비스업	25.7	29.1	25.3	27.0	30.1	33.7	36.4	38.3
보건 및 사회복지사업	20.5	20.7	20.1	24.4	29.9	28.1	29.2	30.9
오락문화 및 운동관련	44.6	46.7	45.5	46.6	52.7	56.0	61.5	68.1
기타서비스업	62.3	64.5	65.5	66.1	69.9	66.5	68.8	67.5

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료.

명이 실업대책을 수혜한 것으로 나타난다. 이 중 단기일자리 제공(공공근로 포함)으로 연간 1,525천 명(공공근로가 3개월 단위로 수행된 점을 고려하면 월별로 환산할 때 약 381천 명에 해당)이 수혜를 받은 것으로 나타난다. 청년층 실업대책은 신규 졸업자를 대상으로 4~6개월간 정부지원인턴제, 공공부문 정보화 요원 등으로 약 200천 명(월별로는 약 90천 명 (=200/(12/5))에게 실시된 것으로 나타난다.

1999년 중 상용직 근로자의 수가 12개월 내내 전년동월대비 음(-)의 증가율을 보였던(연간 6.7%나 감소) 반면 일용직 근로자의 수는, 실업대책의 영향으로 1998년 1,735천 명에서 1999년 2,289천 명으로 553천 명(31.9%)이나 늘어났으며 전체 임금근로자 중 차지하는 비중 역시 14.1%에서 18.3%로 전년대비 4.2%포인트나 상승하였다. 임시직 근로자의 수는 3,998천 명에서 4,183천 명으로 185천 명(4.6%) 늘어났다. 즉

1999년에 실업대책의 효과로 임시일용직, 특히 일용직을 중심으로 순고용이 창출되었으며, 민간부문에서의 비정규근로의 활용 정도가 높아졌다고 보기는 어려우며, 오히려 민간부문에서는 상용직을 중심으로 한 구조조정이 지속되고 있었다고 보는 것이 옳을 것이다.

실업대책이 임시일용직의 활용 정도를 상승시키는 효과는 실업대책이 완만해진 2000년에는 거의 사라진다. 일용직의 비중은 18.3%에서 18.1%로 다소 하락하였다는 점이 이를 말해주고 있다. 그러나 임시직의 비중은 33.4%에서 34.3%로 0.9%포인트 상승하면서 임시일용직의 활용 정도는 0.7%포인트 상승하였다. 즉 노동시장의 유연화 및 고용형태의 다양화에 따르는 노동시장의 수요 측면이 강하게 작용하기 시작한 것으로 보인다.

임시일용직근로의 활용 정도는 산업별로 상당한 차이를 보여준다. <표 2-8>에서 보듯이 농림어업, 숙박 및 음식점업, 건설업, 기타서비스업은 임시일용직 근로의 활용 정도가 높은 산업에 속한다. 농림어업과 숙박 및 음식점업의 임시일용직 활용 정도는 1993년에 이미 80%를 크게 상회하는 수준을 기록하고 있었으며 점차 상승하여 2000년에는 90% 수준을 넘고 있다. 건설업 역시 임시일용직근로, 특히 일용직의 활용 정도가 높은 업종별 특성을 가지고 있다. 1993년 임시일용직의 활용 정도는 이미 73%에 이르렀으며 다소간의 변동은 있었으나 경제위기를 겪으면서도 큰 변화는 일어나지 않았으며 2000년에는 74.1%로 1.2%포인트 높아진 정도에 불과하다. 기타서비스업 역시 1993년에 비정규근로의 활용 정도가 62%를 상회하고 있었으며 2000년에는 약 5%포인트 상승한 67.5%를 기록하였다.

임시일용직근로의 활용 정도가 낮은 산업(1993년 기준)으로는 10% 이하의 극히 낮은 수준을 보이는 통신업(6.9%), 전기·가스·수도사업(7.8%), 공공행정국방서비스업(8.8%)과 20% 내외의 수준을 보이는 운수업(17.3%), 보건 및 사회복지사업(20.5%), 금융 및 보험업(21.2%)을 포함시킬 수 있다. 표에서 보듯이 10% 미만의 낮은 수준을 보였던 산업들에서의 비정규근로의 활용 정도는 경제위기를 겪으면서 20%대로 상승하였다. 1993년 20% 내외의 활용 정도를 보였던 산업에서는 경제위기

를 겪으면서 10%포인트 이상 높아졌으며 특히 금융 및 보험업의 경우 21.2%에서 40.5%로 활용 정도가 거의 20%포인트나 높아졌다.

임시일용직의 활용 정도가 중간 수준(1993년 기준)이었던 산업들은 크게 두 개의 집단으로 나뉜다. 하나는 도매 및 소매업(50.3%), 부동산 및 임대업(53.6%), 오락문화 및 운동관련 서비스업(44.6%)과 같이 비정규근로의 활용 정도가 50% 내외인 집단과 제조업(33.8%), 사업서비스업(32.8%), 교육서비스업(25.7%)과 같이 비정규근로의 활용 정도가 30% 내외인 집단으로 나뉜다. 경제위기를 겪으면서 이들 산업에서 비정규근로를 활용하는 정도가 변화하는 모습을 살펴보자.

제조업의 경우 8.4%포인트 상승하는 데 그쳐 2000년에는 42.2%에 불과한 것으로 나타난다. 제조업은 작업구조와 산업의 특성상 서비스업과는 달리 노동시장의 유연화와는 상당히 거리가 있는 업종이라 할 수 있다. 특히 1998년까지는 거의 변화가 없었으며 1999년 한 해에 전년대비 6.9%포인트나 상승하였다는 점에 주목할 필요가 있다. 사업서비스업에서는 비정규근로의 활용 정도가 12.2%포인트나 상승하여 45.0%에 이르렀으며 향후에도 상당 수준 높아질 것으로 보이는 산업이다. 교육서비스업에서도 역시 비정규근로의 활용 정도가 꾸준히 상승하여 2000년에는 12.6%포인트 상승한 38.3%를 기록하고 있다. 오락문화 및 운동관련 서비스업과 도매 및 소매업에서 비정규근로의 활용 정도는 각각 23.5%포인트, 17.8%포인트나 상승하여 2000년에는 이의 수준이 상대적으로 높은(모두 68.1%) 산업 집단으로 편입되었다. 반면 부동산 및 임대업의 경우에는 이의 수준이 5.3%포인트 상승하는 데 그쳐 여전히 50%대에 머물고 있다.

<표 2-9>는 임시일용근로의 직종중분류별 분포의 추이를 보여주고 있다. 임시일용직이 주로 활용되는 직종을 보면, 대상기간 내내 각각 10% 이상을 차지하는 대인 및 보호서비스근로자, 농림어업관련 단순노무자, 체광건설제조 및 운수관련 단순노무자를 들 수 있다. 그 다음 주로 활용되는 직종으로는 모델, 판매원 및 선전원(7.9%), 추출 및 건축기능근로자(7.2%), 기타 기능원 및 관련기능근로자(6.4%), 일반사무직원(6.2%)을 들 수 있다. 고급관리자나 전문가에서는 거의 전무한 실정인

〈표 2-9〉 임시일용직 활용의 직종중분류별 분포

(단위: 천 명, %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
전 체	4,866	5,194	5,352	5,664	6,072	5,732	6,471	6,890
입법, 고위정부공무원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
법인관리자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
종합관리자	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1
물리, 수학 및 공학전문가	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.4
생명과학 및 보건전문가	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2
교육전문가	0.6	0.5	0.7	0.7	0.6	0.8	0.8	0.9
기타전문가	0.3	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	0.4
자연과학 및 공학기술공	0.5	0.5	0.5	0.6	0.7	0.8	1.1	1.1
생명과학 및 보건 준전문가	0.3	0.2	0.1	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3
교육준전문가	3.0	3.5	2.2	2.5	2.6	3.6	3.4	3.1
기타준전문가	2.2	1.9	2.3	2.7	3.6	3.4	3.8	3.3
일반사무직원	4.0	4.4	4.5	4.5	4.8	5.4	5.9	6.2
고객봉사 사무직원	3.8	4.0	4.1	4.2	4.3	3.6	3.4	3.3
대인 및 보호서비스근로자	12.6	13.7	15.1	16.2	17.5	17.4	16.9	17.5
모델, 판매원 및 선전원	7.1	7.1	7.0	7.2	7.0	8.1	7.4	7.9
농업 및 어업숙련근로자	0.8	0.7	0.6	1.0	0.9	0.9	0.9	0.8
자급농업 및 어업근로자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
추출 및 건축기능근로자	10.6	11.1	11.7	11.3	10.8	8.0	7.2	7.2
금속, 기계 및 관련기능근로	4.6	4.0	4.6	4.6	4.8	4.3	4.0	3.9
정밀, 수공예, 인쇄 및 관련	2.1	1.6	1.5	1.4	1.2	1.1	1.2	1.1
기타 기능원 및 관련기능근로	8.0	6.3	8.6	8.1	7.1	6.9	6.6	6.4
고정장치 및 관련 조작용	0.5	0.4	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3
기계조작용 및 조립원	8.1	7.8	3.0	2.7	2.9	3.0	3.6	3.7
운전기사 및 이동장치조작용	3.9	3.9	4.0	3.9	3.7	4.5	4.3	4.1
행상 및 단순서비스직근로자	11.2	12.2	12.5	13.0	13.5	14.8	15.3	15.1
농림어업 관련 단순노무자	2.6	2.1	2.1	1.4	1.3	1.8	2.0	1.8
채광, 건설, 제조 및 운수관련 단순노무자	12.8	13.6	14.1	13.0	11.6	10.3	10.7	10.9

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료.

며, 임시일용직 중 기술공 및 준전문가 직종에 속하는 비중이 대부분 1% 이하이나 교육준전문가나 기타준전문가에 속하는 비중은 각각 3%를 상회하고 있다.

직종중분류별 임시일용근로의 활용 정도 추이를 보여주는 <표 2-10>으로부터 비정규근로의 활용 정도는 상대적으로 저숙련직종에서 60~98%의 높은 수준을 보이고 기타의 직종에서는 0~42%의 낮은 수준을 보여 직종별 격차가 상당하며, 임시일용근로 활용 정도의 변화 역시 -4.9~20.0%까지 상당한 격차를 보이고 있음을 알 수 있다. 비정규근로 활용 정도가 10%포인트 이상 상승한 직종으로는 기타 기능원 및 관련기능근로(20.0%포인트), 운전기사 및 이동장치조작원(15.1%포인트), 고객봉사 사무직원(14.7%), 행사 및 단순서비스직근로자(14.6%포인트), 일반 사무직원(14.2%포인트), 모델, 판매원 및 선전원(13.9%포인트)을 들 수 있다.

먼저 상대적으로 비정규근로의 활용 정도가 높은 직종부터 살펴보자. 농업 및 어업 단순노무자의 경우 98% 이상이며, 농업 및 어업 숙련근로자나 단순노무자, 채광, 건설, 제조 및 운수관련 단순노무자의 경우도 85%로 상당히 높은 수준이며 추출 및 건축기능근로자의 경우는 분석대상 전기간에 걸쳐 80%를 상회하고 있으며, 행사 및 단순서비스직근로자의 경우 67%에서 82%로 15%포인트나 상승하였다. 대인 및 보호서비스근로자의 경우 1993년 72.8%에서 거의 10%포인트나 상승하였으며 기타 기능원 및 관련기능근로자의 경우는 60% 미만에서 80%의 수준까지 무려 20%포인트나 상승하였다. 모델, 판매원 및 선전원의 경우도 약 14%포인트 상승하여 급상승한 직종에 속하고, 교육준전문가의 경우는 9%포인트 상승하는 데 그쳤으며 정밀수공업인쇄 및 관련기능근로자는 6%포인트 상승하는 데 그쳤다.

의회의원, 고위임원 및 관리자의 경우 모든 세부 직종에서 비정규근로의 활용이 거의 없는 것으로 나타나며 다만 종합관리자의 경우 3%대의 낮은 활용 정도를 보여주고 있다. 전문가의 경우 기타전문가(20.0%)를 제외한 각 세부 직종에서 10% 초반대의 낮은 수준을 보이고 있으나 1993년과 비교할 때는 상당히 높은 수준임을 알 수 있다. 특히 2.3%에 불과하였던 물리수학 및 공학전문가의 경우 10.5%로 급상승하였다는

〈표 2-10〉 직종중분류별 임시일용직의 활용 정도

(단위 : %)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
전 체	41.3	42.2	41.9	43.3	45.9	47.0	51.7	52.4
입법, 고위정부공무원	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0
법인관리자	0.0	0.0	1.0	0.0	1.2	0.0	1.1	0.0
종합관리자	1.1	2.9	1.7	1.6	3.0	3.8	5.6	3.4
물리, 수학 및 공학전문가	2.3	1.6	1.8	1.7	2.0	4.6	6.1	10.5
생명과학 및 보건전문가	6.4	6.3	5.0	6.7	5.7	6.7	10.9	13.6
교육전문가	6.8	6.6	9.0	9.1	8.3	10.3	11.5	13.9
기타전문가	14.6	13.1	15.6	12.8	15.9	13.5	15.2	20.0
자연과학 및 공학기술공	12.0	10.9	9.6	11.7	13.0	15.5	22.1	20.9
생명과학 및 보건 준전문가	19.7	11.5	10.3	13.0	16.0	19.8	22.1	22.3
교육준전문가	66.4	65.0	60.5	66.0	70.9	74.0	75.9	75.1
기타준전문가	14.6	12.3	13.2	15.6	20.5	19.1	22.7	22.7
일반사무직원	12.1	14.6	14.9	15.4	17.3	18.3	25.3	26.4
고객봉사 사무직원	27.7	29.1	29.6	32.7	36.5	36.2	42.0	42.4
대인 및 보호서비스근로자	72.8	73.3	74.3	77.0	80.2	80.6	82.5	82.1
모델, 판매원 및 선전원	66.1	65.8	66.0	68.8	72.9	81.3	80.0	80.0
농업 및 어업숙련근로자	76.9	73.5	72.7	84.6	85.9	88.3	84.1	84.6
자급농업 및 어업근로자	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
추출 및 건축기능근로자	80.1	80.1	80.9	82.2	83.7	81.7	82.3	82.4
금속, 기계 및 관련기능근로	31.6	30.3	30.8	32.2	35.4	37.6	39.9	39.9
정밀, 수공예, 인쇄 및 관련	56.7	52.2	47.6	47.6	51.8	61.2	69.9	62.7
기타 기능원 및 관련기능근로	59.5	59.2	63.4	66.3	70.7	77.6	80.4	79.5
고정장치 및 관련 조작원	15.6	11.2	8.3	8.8	11.1	12.8	16.8	19.4
기계조작원 및 조립원	35.7	35.6	20.8	19.8	22.9	22.6	30.4	30.8
운전기사 및 이동장치조작원	25.2	26.7	27.9	29.4	31.3	36.9	40.4	40.3
행상 및 단순서비스직근로자	67.2	66.4	67.6	69.9	71.9	79.6	81.4	81.9
농림어업 관련 단순노무자	95.4	94.8	95.7	95.1	96.3	100.0	99.2	98.4
채광, 건설, 제조 및 운수관련 단순노무자	85.7	85.8	84.1	83.8	83.6	89.7	87.8	85.1

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료.

에 쏠린다. 준전문가의 경우 교육준전문가를 제외하고는 각 세부 직종에서 20% 초반대의 비교적 낮은 수준을 보여주고 있다. 이들 직종은 지난 7년간 비정규근로 활용 정도가 거의 변화가 없었던 것으로 보인다. 생명과학 및 보건준전문가의 경우 2.6%포인트 상승한 데에 불과하며 자연과학 및 공학기술공과 기타준전문가의 경우는 약 8%포인트 상승하는데 그쳤다. 다만 교육준전문가 직종은 준전문가에 속하나 비정규근로의 활용 정도가 현저하게 높은 직종에 속하며 지난 7년간 9%포인트 가까이 상승하였다. 일반사무직원의 비정규근로 활용 정도는 1993년 12%에서 2000년에는 26%로 배가되었으며 고객봉사 사무직원의 역시 28%에서 42%로 급상승하였다.

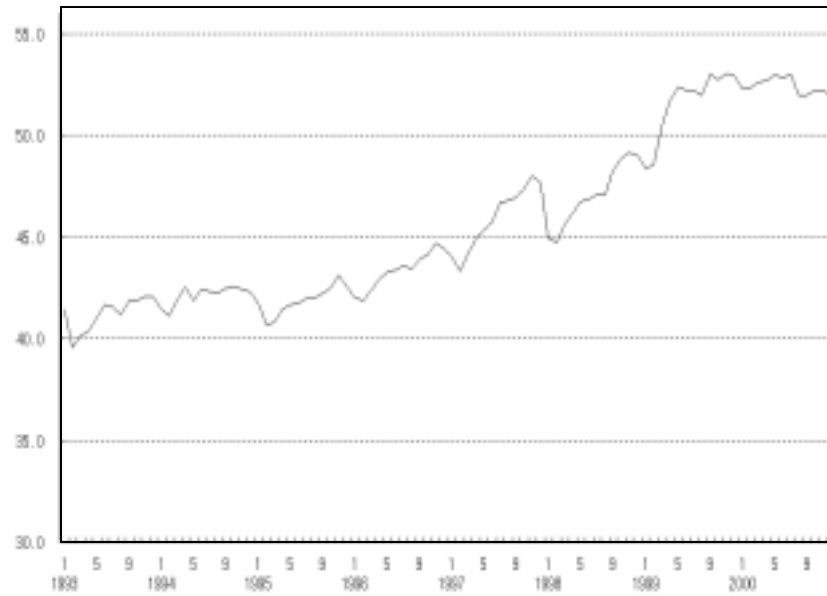
3. 임시일용근로 활용 정도의 월별 추이

지금까지 연도별 비정규근로의 활용 정도 추이를 산업별 또는 직종별로 살펴보았다. 여기서는 산업별 비정규근로의 활용 정도 추이를 월별로 살펴보기로 하자. [그림 2-1]에서 보듯이 1997년부터 비정규근로의 활용 정도가 급상승하는 추세를 보이기 시작하고 있다. 전반적으로 2월 중 가장 낮은 수준에서 점차 상승하다가 11월에 가장 높아지는 다소간의 월별 주기를 보여주고 있다. 이는 2월 중 비정규근로의 활용 정도가 높은 업종인 농림어업, 숙박 및 음식점업, 건설업의 산업 활동이 낮아 고용이 연중으로 볼 때 가장 낮은 시점에 있다는 점과 일맥상통하는 것으로 보인다.

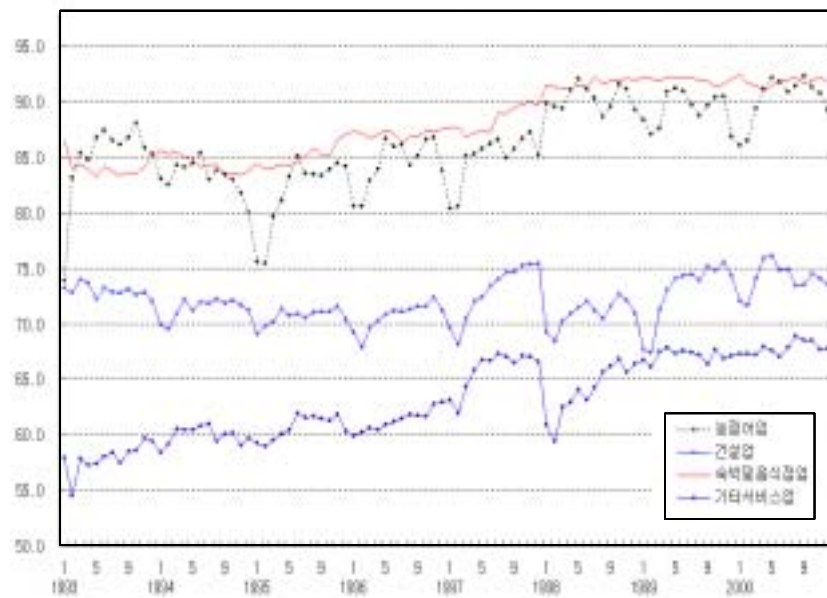
[그림 2-2]에서 [그림 2-4]까지는 산업대분류별 비정규근로의 활용 정도의 월별 추이를 활용 정도에 따라 고수요 산업, 중수요 산업, 저수요 산업으로 나누어 보여주고 있다. 비정규근로 고수요 산업으로는 농림어업, 건설업, 숙박 및 음식점업, 기타서비스업이 포함되며, 중수요 산업으로는 도매 및 소매업, 부동산 및 사업서비스업, 제조업이 포함되고, 저수요 산업으로는 운수·창고 및 통신업, 금융 및 보험업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업이 포함된다.

농림어업은 비정규근로 활용 정도에서 강한 월별 주기를 보여주고 있

(그림 2-1) 임시일용직의 활용 정도의 월별 추이 : 전산업



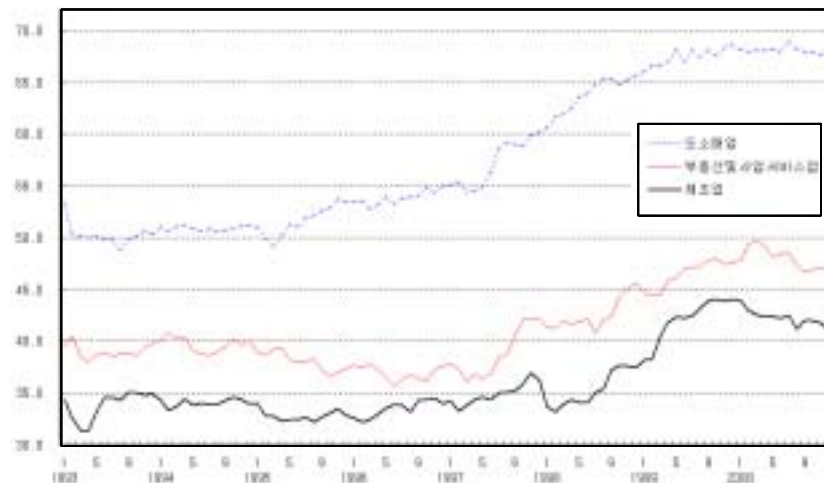
(그림 2-2) 임시일용직의 활용 정도의 월별 추이 : 고수요 산업



다. 그림에서 보듯이 동절기 농한기인 12~2월에 가장 낮은 수준을 보이며, 농번기인 5월과 9월에 두 개의 정점을 가지고 있다. 또한 경제위기를 겪으면서 활용 수준의 월별 주기는 거의 변함이 없고 다만 전반적인 수준이 약 5%포인트 상승한 추이를 보여준다. 숙박 및 음식점업의 경우 월별 주기는 거의 보이지 않으나 역시 경제위기를 전후로 비정규근로의 활용 정도의 전반적 수준이 상승하였으며 경제위기 이전에 이의 수준이 가장 높은 산업이 되었다. 건설업 역시 비정규근로 활용 정도에서 강한 월별주기를 보여주고 있다. 이의 수준이 11월부터 하락하기 시작하여 2월 중 연중 가장 낮은 수준을 보이고 다시 11월까지 상승하는(8월 한 달 전후 월에 비해 낮은 저점을 보여주는 하나) 월별 주기가 뚜렷하다. 경제위기 직전인 1997년 12월까지 전례 없이 높은 활용 정도를 보였고 1998년 1월 급락한 후 경제위기 이전과 유사한 수준을 보이다가 1999년과 2000년에 전반적인 수준이 높아졌다.

[그림 2-3]은 중수요 수준에 속하는 산업들에서의 비정규근로의 활용 추이를 보여주고 있다. 이에 속하는 세 산업 모두 월별 주기가 뚜렷하지는 않으며 경제위기 이전에는 활용 정도의 수준이 정체되거나 오히려 감소하는 추세를 보였으나 경제위기 이후 급상승하고 2000년에는 다소 누

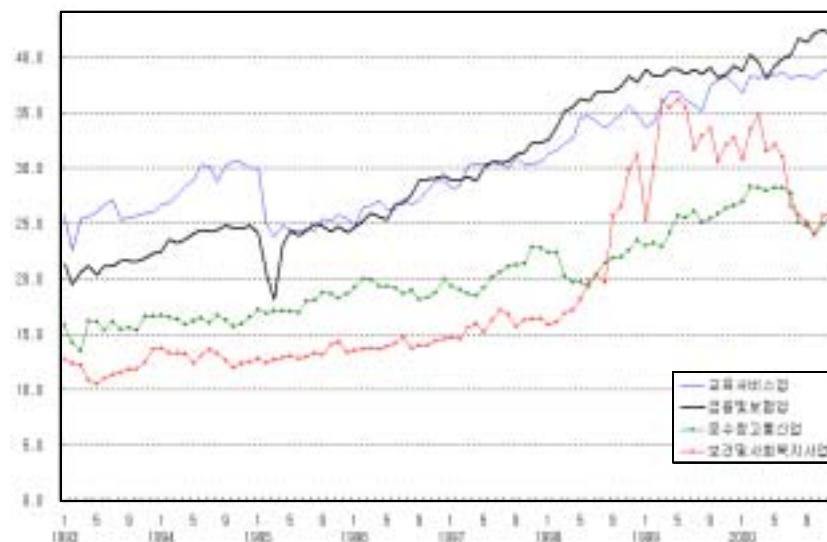
[그림 2-3] 임시일용직의 활용 정도의 월별 추이 : 중수요 산업



그러진 추이를 보이고 있다는 공통점을 발견할 수 있다. 이들 산업에서의 비정규근로의 활용 정도가 경기와 밀접하게 관련되어 있음을 알 수 있다. 즉 경기가 침체되는 기간 중 비정규근로의 활용 정도가 높아지는 반면 경기가 호전되는 기간에는 낮아진다는 것이다.

[그림 2-4]는 비정규근로의 활용 정도가 저수준에 속하는 산업들에서의 월별 추이를 보여주고 있는데 이에 속하는 모든 산업에서 뚜렷한 월별 주기는 포착되지 않고 있다. 교육서비스업과 금융 및 보험업의 월별 추이를 보면 1993~94년에 급상승세를 보이다가 1995년 초 급락한 후 다시 급상승세를 유지하고 있으며 이러한 추세는 2000년까지 지속되고 있다. 운수·창고·통신업과 보건 및 복지사업서비스업은 1998년까지는 비정규근로의 활용 정도가 극히 완만하게 상승하는 추세를 보여왔으나, 1999년부터 운수·창고·통신업에서는 그 이전에 비해 상승세가 빨라졌으며 활용 정도가 가장 낮았던 보건 및 복지사업서비스업은 활용 수준의 변동폭이 급등하여 한때 35%를 넘어서기도 하였으나 2000년에는 안정되면서 운수·창고·통신업과 함께 비정규근로의 활용 정도가 가장 낮은 산업으로 복귀하였다.

[그림 2-4] 임시일용직의 활용 정도의 월별 추이 : 저수요 산업



〈부표 1〉 경제활동인구조사 본조사표와 부가조사표

통계법 제 13조(비밀의 보호등)

통계작성 과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

작성기관 : 통계청

경제활동인구조사표

년 월

〈부표 1〉의 계속

관 리 사 항					
조 사 구 번 호				-	
구 역 및 거 처 번 호					
가 구 번 호					

조 사 답 당 자 기 입 사 항				
방문 일시 및 결과	1차	일 시		1. 조사 완료
	2차	일 시		2. 부재 중
	3차	일 시		3. 응답 거부
응답자성명				
전 화 번 호		☎ () -		
의 견				

가 구 원 상 황					
구 분		남	여	계	
총 가 구 원					
제 외 자	15세 미만				
	15세 이상				
대 상 가 구 원					
취 업 자					
실 업 자					
비경제활동인구					
제외자중가구주유무		1. 있음 2. 없음			
가 구 구 분		1. 농가 2. 비농가			

가구원 번호 □□ (가구표상의 가구원 번호)

1. 가구원 성명	2. 가구주와의 관계	3. 성 별	4. 생년월일	5. 교 육 경 도			6. 혼인상태
				학 력	계 열	수학 여부	
1. 일련 번호 □□	1. 가구주 2. 배우자 3. 미혼자녀 4. 기혼자녀 5. 손자녀 6. 부모(장인, 장모) 7. 조부모 8. 미혼형제·자매 9. 기타	1. 남 자 2. 여 자	양 력 □□□□년 □□월□□일	0. 무학 1. 초등학교 2. 중학교 3. 고등학교 4. 전문대(초급대) 5. 대학 6. 대학원	1. 인문사회계열 2. 예체능계열 3. 사범계열 4. 기타(상능공수산계열) 5. 자연계열 6. 의학계열	1. 졸업 2. 재학 3. 중퇴 4. 휴학	1. 미혼 2. 유배우 3. 사별 4. 이혼
7. 지난 1주간 주로 무엇을 하였습니까? 1. 일하였음(12번으로) 6. 통 학 2. 일시휴직 7. 연 로 3. 구직활동 8. 심신장애 4. 육 아 9. 기타() 5. 가 사		9. 지난 주에 일을 하지는 않았지만 직장(일)을 가지고 있었습니까? ◆있었음 20. 없었음 \\왜 지난 주에 일하지 않았습니까? 11. 일시적 병, 사고 ┘ 12. 연가, 교육 13. 가족적 이유 (13번으로) 14. 노사분규 15. 조업중단 ┘ 16. 기타()		10. 지난 주에 직장(일)을 구해 보았습니까? 1. 구해보았음(18번으로) 2. 구해보지 않았음			
8. 지난 1주간 조금이라도 수입을 목적으로 본인 또는 가구원의 일을 한 적이 있습니까? 1. 있었음 ┘(12번으로) 2. 무급가족종사자 ┘ 3. 없었음		11. 지난 1개월 내에 직장(일)을 구해 보았습니까? 1. 구해 보았음(18번으로) 2. 구해보지 않았음(23번으로)					

36 비정규근로실태와 정책과제(Ⅲ)

<p>12. 지난 주에 통틀어 몇 시간 일을 했습니까? (부족시간)의 계속 □□□ 시간</p>	<p>16. 현재 하고 있는 일 이외에 다른 일을 더 하거나 더 많이 일할 수 있는 다른 일로 바꾸는 것이 언제쯤이면 가능하겠습니까?</p>	<p>23. 지난 주에 직장(일)을 원하였습니까?</p>
<p>1. 18시간 미만 무급가족종사자 (10번으로) 2. 1 ~ 35시간 3. 36시간이상(30번으로)</p>	<p>1. 1주일 이내 3. 1개월 후에 2. 1주일~1개월 이내 4. 잘 모름</p>	<p>1. 예 2. 아니오(28번으로)</p>
<p>13. 평소 1주간에 36시간미만 일하십니까?</p> <p>◆그려함 \ 평소 1주간에 36시간미만 일하는 이유는?</p> <p>11. 정규근무시간이 36시간미만 12. 건강 13. 육아 14. 가사 15. 통학 16. 본인이 원해서 17. 일거리가 없어서 18. 기타()</p> <p>◆그렇지 않음 \ 그러면 지난 주에는 36시간미만 일한 이유는?</p> <p>21. 일시적 병, 사고 22. 일기불순 23. 연가, 교육 24. 육아 25. 가족적 이유 26. 노사분규 27. 사업부진 28. 기타()</p>	<p>17. 지난 주에 다른 일을 찾아 본 적이 있었습니까?</p> <p>1. 있었음 2. 없었음 (30번으로)</p>	<p>24. 지난 주에 직장(일)이 있었다면 일할 수 있었습니까?</p> <p>1. 있었음 2. 없었음</p>
<p>14. 지난 주에 다른 일을 더하거나 일하는 시간을 늘리기 원하셨습니까?</p> <p>1. 현재 하고 있는 일의 시간을 늘리고 싶음 (15번으로) 2. 현재 하고 있는 일 이외에 다른 일도 하고 싶음(16번으로) 3. 더 많이 일할 수 있는 일로 바꾸고 싶음 (16번으로) 4. 계속 그대로 일하고 싶음(30번으로)</p>	<p>18. 지난 주에 직장(일)이 있었다면 일할 수 있었습니까?</p> <p>1. 있었음 2. 없었음(23번으로)</p>	<p>25. 지난 주에 직장(일)을 구하지 않은 이유는 무엇입니까?</p> <p>◆일거리가 없을 것 같아서 └ 1. 전공이나 경력에 맞는 2. 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 3. 근처에 4. 교육, 기술, 경력이 부족해서 5. 나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아 6. 이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에 7. 육아, 가사 8. 통학 9. 기타()</p>
<p>15. 지난 주에 현재 하고 있는 일이 더 많이 주어졌다면 할 수 있었습니까?</p> <p>1. 있었음(17번으로) 2. 없었음(30번으로)</p>	<p>19. 주로 어떠한 방법으로 직장(일)을 구했습니까?</p> <p>1. 직업소개소에 등록 2. 취직시험 3. 신문, 잡지, PC통신, 벽보 등 구인·구직 정보 4. 학교, 학원 추천 5. 사업제 방문 6. 친구, 친지 소개 7. 자영업 준비 8. 기타()</p>	<p>26. 지난 1년동안 구직활동을 해본 적이 있습니까? 있었다면 마지막으로 구직활동을 한 시기는 언제입니까?</p> <p>1. 있었음 → □□□□년 □□월 2. 없었음(28번으로)</p>
	<p>20. 구직활동을 한 기간은 얼마나 됩니까?</p> <p>□□ 개월</p>	<p>27. 구직활동기간 중 얼마나 자주 직장(일)을 구해 보았습니까?</p> <p>1. 1년간 1회 2. 6개월간 1회 3. 3개월간 1회 4. 1개월간 1회 5. 1개월간 2~3회 6. 1개월간 4회 이상</p>
	<p>21. 원하는 직장(일)의 고용형태는 무엇입니까?</p> <p>1. 임금근로 2. 비임금근로</p>	
	<p>22. 주로 하는 일을 원합니까? 가사나 통학을 하면서 틈틈이 하는 일을 원합니까?</p> <p>1. 주로 하는 일 2. 틈틈이 하는 일 (28번으로)</p>	

<p>28. 전에 수입을 목적으로 일한 적이 있습니까? 있었다면 그 일을 그만 둔 지는 얼마나 되었습니까?</p> <p>1. 1년 미만 → □□□□년 □□월 2. 1년 이상~2년 미만 3. 2년 이상 □ 4. 없었음 □</p> <p style="text-align: right;"> (※질문 끝)</p>	<p>30. 어디에서 일하셨습니다?</p> <p>◆ 사업체명 _____</p> <p>◆ 사업체의 주된 활동 _____ □□</p>	<p>32. 직장(일)에서의 지위는 무엇입니까?</p> <p>◆ 임금근로자 ◆ 비임금근로자</p> <p>1. 상용근로자 4. 고용주 2. 임시근로자 5. 자영자 3. 일용근로자 6. 무급가족종사자</p>
<p>29. 직장(일)을 그만둔 이유는 무엇입니까?</p> <p>1. 개인·가족적 이유로 2. 건강상 이유로 3. 정년퇴직, 연로 4. 작업여건(시간·보수 등) 불만족 5. 직장의 휴업, 폐업 6. 명예·조기퇴직, 정리해고 7. 임시적 또는 계절적 일의 완료 8. 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화 9. 기타()</p>	<p>31. 무슨 일을 하셨습니다?</p> <p>◆ 일의 종류 _____</p> <p>◆ 직명(직위) _____ □□</p>	<p>• 다니시던 직장(사업체)의 종사자수는 얼마나 됩니까?</p> <p>1. 1~4인 6. 100~299인 2. 5~9인 7. 300~499인 3. 10~29인 8. 500~999인 4. 30~49인 9. 1000인 이상 5. 50~99인</p> <p style="text-align: right;">(※질문 끝)</p>

38 비정규근로실태와 정책과제(Ⅲ)

〈부표 1〉의 계속

조사구 번호				구역 및 거주번호				가구번호				가구원 일련번호		성 명	
※ 취업자 중 임금근로자는 41번 항목부터, 비임금근로자는 56번 항목부터 작성합니다.															
41. 지난주의 직장(일)은 언제부터 시작하였습니까? □□□□년 □□월								51. 지난주에 다니던 직장(일)은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼 소득을 얻는 형태에 해당됩니까? 1. 예 2. 아니오							
42. 고용될 때 근로기간을 정하였습니까? 1. 정할지 않았음 (45번으로)								52. 지난주에 주로 어디에서 일하였습니까? 1. 가정에서 2. 사업장내 또는 사무실 이외의 지정된 장소에서							
43. (근로기간을 정했다면)고용계약 기간은 얼마입니까? 1. 1개월 이하 2. 1개월 초과 ~ 1년 미만 3. 1년 4. 1년 초과 ~ 3년 이하 5. 3년 초과								53. 지난주의 직장(일)에서 다음의 사회보험에 가입되어 있습니까? ※ 사업장(직장)가입자만 해당됨(지역가입자는 해당되지 않음) • 국민연금 또는 특수직역연금 → 11. 예 12. 아니오 • 건강보험(직장의료보험) → 21. 예 22. 아니오 • 고용보험 → 31. 예 32. 아니오							
44. 현재 계약(기간)은 반복·갱신된 것입니까? 1. 예 2. 아니오(최초 계약기간내인 경우만 해당)								54. 지난주의 직장(일)에서 다음의 혜택을 받을 수 있습니까? • 퇴직금 → 11. 예 12. 아니오 • 상여금 → 21. 예 22. 아니오 • 시간의 수당 → 31. 예 32. 아니오							
45. (근로기간을 정하지 않았다면)지난주 일자리는 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태입니까? (예: 지식인·음식근로자, 관공부, 간병인 등) (※ 1개월 이상 계속 근무한 경우만 "아니오"에 해당됨) 1. 예 (40번으로) 2. 아니오								55. 최근 3개월간 주된 직장(일)에서 받은 월평균 임금 또는 보수는 얼마였습니까? □□□ 만원							
46. 회사가 아주 어려워져서 폐업 또는 고용조정을 하거나, 귀하가 특별히 잘못을 하지 않는다면, 귀하는 계속 그 직장 에 다닐 수 있다고 생각하십니까? 1. 예 (40번으로) 2. 아니오								56. 전에 수입을 목적으로 일한 적이 있습니까? 있었다면 그 일을 그 만 돈 지는 얼마나 되었습니까? 1. 1년 미만 → □□□□년 □□월 2. 1년 이상 ~ 2년 미만 3. 2년 이상 □ (※ 질문 끝) 4. 없음							
47. 지난주의 직장(일)에서 앞으로 얼마나 더 일할 수 있을 것으로 기대하십니까? 1. 1년 이하(□□개월) 2. 1년 초과 ~ 3년 이하 3. 3년 초과								57. 그 직장(일)을 그만둔 이유는 무엇입니까? 1. 개인·가족적 이유로 2. 건강상 이유로 3. 정년퇴직, 연로 4. 작업여건(시간·보수 등) 불만족 5. 직장의 휴업, 폐업 6. 명예·조기퇴직, 정리해고 7. 임시적 또는 계절적 일의 완료 8. 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화 9. 기타()							
48. 그렇게 생각하는 주된 이유는 무엇입니까? 1. 이미 정해진 고용계약기간이 만료되기 때문에 2. 목시적·관행적으로 계약이 종료될 것이기 때문에 3. 사업주가 그만두라던 인제든지 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 7. 적성·근로조건·능력 등의 이유로 다른 일자리를 찾을 예정이므로 8. 규정·관행상 퇴직하는 연령에 도달하기 때문에 9. 학업·가족부양·건강 등의 이유로 10. 직장의 경영상 이유 때문에 11. 기타()								58. 어디에서 일하였습니까? ◆ 사업체명 _____ ◆ 사업체의 주된 활동 _____ □□							
49. 지난주의 직장(일)에서의 근로시간은 어떤 형태로 정해진 것입니까? 1. 저원제 근로: 월소 1주 □□시간 (50번으로) ⇒ 49-1. 그렇게 정하게 된 주된 이유는 무엇입니까? 1. 원정에 입사한 것을 수습이까지 2. 시간제 근로를 원했기 때문에								59. 그 직장(일)에서는 무슨 일을 하였습니까? ◆ 일의 종류 _____ ◆ 직명(직위) _____ □□							
50. 임금(급여)을 지난주 일한 직장(일)에서 받았습니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까? 1. 지난주 일한 곳 2. 파견업체 3. 용역업체								60. 그 직장(일)에서의 고용형태(지위)는 무엇이었습니까? 1. 일정한 사업장에 소속되어 임금을 받음 2. 고용된 사업장 없이 며칠 또는 몇 주씩 일하고 그 대가를 받음 3. 고용주 4. 자영자 5. 무급가족종사자 • 다니시던 직장(사업체)의 종사자수는 얼마나 됩니까? 1. 1~4인 6. 100~299인 2. 5~9인 7. 300~499인 3. 10~29인 8. 500~999인 4. 30~49인 9. 1000인 이상 5. 50~99인 (※ 질문 끝)							

〈부표 1〉의 계속

설문 1번부터 31번: 통상적으로 실시되는 본 조사 설문항으로 모든 응답자가 해당되는 항목에 대해 응답

설문 41번부터 60번: 부가조사 설문항으로 본 조사의 설문으로부터 임금근로자로 판정된 응답자만 응답하고, 비임금근로자로 판정된 응답자는 설문 56번 항목부터 응답하도록 설계. 설문 41번부터 55번은 실질적으로 다양한 고용형태와 실태를 파악하기 위한 부가조사 항목이며, 크게 다양한 고용형태를 파악하기 위한 설문 41번부터 52번까지의 설문항과 근로조건 또는 실태를 파악하기 위한 설문 53번부터 55번까지의 설문항으로 구분⁴⁾

설문 41번: (‘지난 주의 직장(일)은 언제부터 시작하였습니까?’)은 고용 시작 점을 파악함으로써 현재 일자리에서의 근속기간을 판명하기 위한 것

설문 42번: 항목(‘고용될 때 근로기간을 정하였습니까?’)은 명시적 또는 묵시적으로 고용계약을 맺은 바가 있는가와 고용계약상 근로기간을 정하였는가를 동시에 판명하고 있다.⁵⁾ 이에 ‘정하지 않았음’이라 응답하는 경우 무기계약자(엄격하게는 기간의 정함이 없는 근로자 또는 무계약자라 하여야 할 것이다)로 분류하고, ‘정했음’이라 응답한 경우 유기계약자로 분류. 무기계약자의 경우에는 설문 45번 항목으로 이동하는 반면 유기계약자의 경우는 나머지 고용계약에 관한 항목들에 응답한 후 설문 46번 항목으로 이동

설문 43번: (‘(근로기간을 정했다면) 고용계약기간은 얼마입니까?’)은 유기계약자의 고용계약상 정해진 근로기간(근로계약기간)을 묻고 있다.⁶⁾ 정확한 근로계약기간(몇 년 또는 몇 개월)을 응답하기보다는 ‘1

4) 부가조사표에 대한 내용은 비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ) (2001년)에서 발췌.

5) 제1차 부가조사에서 설문 42번 항목(‘고용될 때 근로기간을 정하였습니까?’)에 해당된다.

6) 제1차 부가조사에서는 설문 42번 항목에서 고용될 때 근로기간을 정했다고 대답한 응답자에 대하여 ‘1년 미만’과 ‘1년 이상’으로 구분하여 답하도록 설계되어 있다.

〈부표 1〉의 계속

개월 이하’, ‘1개월 초과~1년 미만’, ‘1년’, ‘1년 초과~3년 이하’, ‘3년 초과’의 5개의 구간 중 하나에서 선택.⁷⁾ 현재 노동시장의 실태가 3개월의 근로계약기간을 정하는 사례가 많다는 점을 고려할 때 이를 파악하지 못한다는 단점이 존재

설문 44번: (‘현재 계약(기간)은 반복·갱신된 것입니까?’)은 단기간의 근로계약기간을 갖는 유계약근로자의 계약의 반복 또는 갱신 여부를 묻는 것으로 설문 41번 항목에서 변별된 근속기간이 근로계약기간을 초과하는 경우.⁸⁾

설문 45번: (‘(근로기간을 정하지 않았다면) 지난 주 일자리는 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태입니까?’)에 응답함으로써 일자리가 단기에 걸쳐 단속적으로 유지되는 근로자 여부를 포착하도록 구성. 본 연구에서는 ‘일용대기근로’라 통칭. 설문항에서는 ‘1개월 이상 근무한 경우’는 이에 해당하지 않는다고 명시한 반면 이에 속하는 경우로 건설일용근로자, 파출부, 간병인 등을 예시.⁹⁾

설문 46번: (‘회사가 아주 어려워져서 폐업 또는 고용조정을 하거나, 귀하가 특별히 잘못 하지 않는다면, 귀하는 계속 그 직장에 다닐 수 있다고 생각하십니까?’)은 특별한 사유가 없는 한 현재의 근로상태가 지속되는가에 대한 주관적 판단을 요구.¹⁰⁾ 이에 긍정하는 경우 상대

7) OECD를 포함한 문헌에서는 ‘기간제근로(temporary work)’라는 개념이 사용되고 있다. 그러나 유계약자와 기간제근로자를 동일시하는 데는 문제가 발생할 여지가 많은 것으로 보인다. ‘3년 이상의 유계약을 맺은 자를 기간제근로로 볼 것인가’라는 질문에 대해서는 부정적으로 대답하는 것이 바람직할 것이다. 따라서 본 연구에서는 기간제근로보다는 유계약의 개념을 사용하도록 한다.

8) 제1차 부가조사에서는 명시적으로 계약의 반복 또는 갱신 여부에 대해서는 언급하지 않고 있다.

9) 제1차 부가조사에서는 설문 45번 항목이 이와 유사하나 결과는 상당히 다르게 나타나고 있다. 설문항은 ‘현재의 직장(일)은 업체, 직업소개소, 협회, 개인 등으로부터 그때그때 연락을 받아 일시적으로 일하는 것입니까?’로 ‘지속적으로 일하는 근무하는 경우’는 배제된다고 밝히고 있다. 본 설문항 자체에는 용역근로와 호출근로의 개념이 섞여 있으나 배제사유를 적용한다면 용역근로보다는 대기근로에 가깝다고 할 수 있다.

10) 제1차 부가조사에서는 설문 42번 항목에서 고용될 때 근로기간을 정하지 않은

〈부표 1〉의 계속

적으로 ‘영구히’ 근로지속 가능한 것으로 볼 수 있으며, 이들은 설문 47번과 48번 항목에 응답하지 않고 설문 49번 항목으로 이동.

설문 47번: (‘지난 주의 직장(일)에서 앞으로 얼마나 더 일할 수 있을 것으로 기대하십니까?’) 근로지속 가능성에 대해 부정적으로 응답한 임금근로자(근로지속 불가 또는 근로지속이 제한적으로 가능)에 대해서는 현재 시점에서 근로지속 가능한 예상기간¹¹⁾을 파악

설문 48번: 문항(‘그렇게 생각하는 주된 이유는 무엇입니까?’)에서 근로지속이 불가능한 사유와 원인을 파악. 근로지속이 불가능한 임금근로자가 예상근로기간을 ‘3년 초과’라고 응답하는 경우에 이를 근로지속이 불가능한 것으로 보아야 할 것인가에 대해서는 의문을 제기할 필요가 있음.¹²⁾ 근로지속이 불가능한 사유는 크게 자발적 사유(전직희망, 개인적 사유), 비자발적 사유, (규정 또는 관행상) 퇴직연령 도달로 구분. ‘적성·근로조건·능력 등의 이유로 다른 일자리를 찾을 예정이므로’나 ‘학업·가족부양·건강 등의 이유로’라는 응답항은 설문 46번 항목에서 ‘계속 그 직장에 다닐 수 없는’ 전제조건에 해당하지 않으므로 이미 근로지속 가능 여부를 묻는 항목에 ‘예’라고

무기계약자에 한하여 ‘특별한 사유가 없고 본인이 원하면 지금까지 근무한 기간을 포함하여 1년 이상 일할 수 있습니까?’를 묻고 있다. ‘특별한 사유’는 회사의 폐업 또는 구조조정이나 응답자의 특별한 잘못에 해당되는 것이라 볼 수 있으며, ‘본인이 원하면’은 ‘계속 그 직장에 다닐 수 있다고 생각하십니까’라는 주관적인 판단에 상응하는 것이라 할 수 있다. 그러나 양 조사에 사용된 설문항에 대한 실제 응답에서는 상당한 괴리가 있었을 것으로 추측된다.

11) 제1차 부가조사에서는 ‘현재까지의 근속기간을 포함한 1년 이상’을 근로지속 가능의 기준으로 삼았던 반면 제2차 부가조사에서는 먼저 근로지속 가능 여부를 변별하고 그렇지 못한 경우에 대해 예상기간을 묻고 있다. 이 경우 현재까지의 근속기간에 대한 정보와 (1년 이하의 기간 동안만 근로지속이 가능한 경우) 몇 개월 동안 근로지속이 가능한가에 대한 정보가 있으므로 총 예상근속기간을 산정할 수 있어 제1차 부가조사와 유사한 분석을 할 수는 있다.

12) 평생직장의 개념이 평생직업의 개념으로 대체되고 삶의 시계(bio-clock)가 급속하게 회전하는 점을 고려할 때 3년 후를 ‘주관적’으로 예측한다는 것은 무리한 것이다. 다행히 근로지속이 가능하지 않다고 응답한 임금근로자 중 근로지속이 제한적으로 가능 기간이 ‘1년 초과~3년 이하’나 ‘3년 초과’라고 응답한 비중은 미미한 것으로 나타나고 있다.

〈부표 1〉의 계속

응답하는 것이 논리적 일치성을 가짐. 다시 말하면, 이러한 항목을 물음으로써 근로지속이 불가능하다고 응답한 자가 설문 48번 문항에서는 실제와는 달리 자발적 사유에 응답할 확률을 높이고 있다는 점에 주목. ‘규정·관행상 퇴직하는 연령에 도달하기 때문에’라는 응답항도 유사한 문제를 가짐. 기본적으로 근로지속 가능 여부는 설문 46번 항목이 우선.¹³⁾

설문 49번: (‘지난 주의 직장(일)에서의 근로시간은 어떤 형태로 정해진 것입니까?’)은 명시적으로나 묵시적으로 근로시간의 형태가 전일제인가 또는 시간제인가를 파악.¹⁴⁾ 전일제근로와 시간제근로 각각에 대하여 ‘평소 1주 몇 시간’ 일하기로 되어 있는가를 질문함으로써 본 조사의 실제 근로시간(actual work hours)과는 달리 평소 근로시간(usual work hours)을 묻고 있음. 시간제근로에 대해서는 설문 49-1번 문항(‘그렇게 정하게 된 주된 이유는 무엇입니까?’)에서는 시간제근로가 비자발적인가(‘전일제 일자리를 찾을 수 없어서’) 자발적인가(‘시간제근로를 원했기 때문에’)를 단순하게 묻고 있음.¹⁵⁾¹⁶⁾

13) 일부에서는 이 항목만 보고 ‘자발적 사유’에서 근로지속이 불가능한 경우를 달리 취급하려는 성향을 보인다. 그러나 이는 비정규근로의 기준을 정하고 규모를 파악하는 데 중요한 차이를 발생시킬 수도 있다는 점에 유의해야 한다.

14) 엄격한 의미에서는 법정근로시간이 주당 44시간으로 제한되어 있는 점을 고려할 때 전일제근로 역시 다른 형태의 시간제근로라 할 수 있다. 그러나, 통상적으로 전일제근로는 full-time work(전시제근로)를, 시간제근로는 part-time work(정시제근로)를 의미한다. 다만, 통상적인 조사에서 short-hour work에 대한 개념은 도입되지 않고 있는 반면 근로기준법상에서는 ‘단시간근로’를 명시하고 있다. 경제활동인구조사의 본 조사에서는 설문 12번 항목(‘지난 주에 통틀어 몇 시간 일했습니까?’)에서 실제 근로시간을 묻고 이를 36시간 미만과 36시간 이상으로 분류하여 통상적으로 ‘주당 36시간’이 전일제근로와 시간제근로를 정하는 기준으로 통용됨을 알 수 있다.

15) 제1차 부가조사의 설문 43번 문항(‘고용될 때 근로형태는 어떠한 형태로 정하였습니까?’)에 해당하며, 당시에는 시간제근로의 경우에만 1일 몇 시간 근로하는가를 묻고 있다. (정해진) 평소 근로시간과 실제 근로시간에 대한 구분이 없는 설문이며 시간제근로를 정하게 된 원인에 대해서는 묻지 않고 있다. 다만, 지난 주 실제 근로시간이 36시간 미만인 근로자에 대하여, 본 조사의 설문 13번 항목에서 ‘평소 1주일에 36시간 미만 일하십니까?’를 묻고, 그러한 이유 또는 ‘지난

주에는 36시간 미만 일한 이유'를 묻고 있다.

- 16) 미국의 노동력조사(Current Population Survey)의 경우는 part-time work의 원인에 대하여 경제적인 이유(economic reasons)와 비경제적인 이유(non-economic reasons)로 대별한 후 각각에 대하여 상대적으로 상세한 이유를 선택항으로 나열하고 있다.

〈부표 1〉의 계속

설문 50번: (‘임금(급여)을 지난 주 일한 직장(일)에서 받았습니까, 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?’)은 임금 지급자의 소속을 밝힘으로써 고용주와 사용자가 동일하지 않은 고용형태인 간접고용—파견근로와 용역근로—을 구분하여 파악.¹⁷⁾

설문 51번: (‘지난 주에 다니던 직장(일)은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼 소득을 얻는 형태에 해당됩니까?’)은 사용자 또는 고용주와 사용-종속관계가 느슨한 특수고용형태로서의 독립도급근로를 파악.¹⁸⁾

설문 52번: (‘지난 주에 주로 어디에서 일하십니까?’)은 근로장소를 설문하여 궁극적으로 특수고용형태의 하나인 재택근로를 파악.¹⁹⁾ 근로장소에 대해 ‘가정에서’라고 응답하는 경우 재택근로로 구분되며, 재택근로가 아닌 경우의 근로장소는 ‘사업장 내 또는 사무실 이외의 지정된 장소에서’라 응답하도록 설계. 독립도급근로의 경우에 재택근로의 확률이 높을 것으로 예상되므로 어느 쪽을 우선해서 고용형태를 구분하는가에 따라 규모에서 다소간의 차이가 존재.

17) 제1차 부가조사에서도 이와 동일한 질문을 설문 44번 항목에서 실시하고 있다. 다만, 응답항에서 파견근로와 용역근로를 구분할 수 없도록 되어 있으며, 이를 보완하기 위해서 설문 47번 항목(‘평소 주로 일하는 곳은 어디입니까?’)에서 ‘고용된 직장(일)과 다른 곳에서’ 근로하는 경우에 한해 파견근로와 용역근로를 구분하고 있다.

18) 일부에서는 준근로자(quasi-worker)라는 개념을 도입하기도 한다. 유사한 설문이 제1차 부가조사에 포함되어 있다. 설문 45번 항목인 ‘현재의 직장(일)이 스스로 고객을 찾아서 상품이나 서비스를 제공하고 수당 등 대가를 받는 형태에 해당됩니까?’로 ‘수당 등 대가를 받는 형태’가 ‘일한 만큼 소득을 얻는 형태’로 바뀐 정도이다.

19) 제1차 부가조사에서는 설문 47번 항목(‘평소 주로 일하는 곳은 어디입니까?’)에서 ‘고용된 직장(일)과 다른 곳에서’ 주로 일하는 경우에 ‘가정내(재택, 가내작업 등)’의 응답항을 통하여 재택근로를 파악하고 있다.

〈부표 1〉의 계속

설문 53번: 항목(‘지난 주의 직장(일)에서 다음의 사회보험에 가입되어 있습니까?’)은 국민연금(또는 특수직역연금), 건강보험(직장의료보험), 고용보험 세 가지 사회보험의 가입 여부를 파악. 사업장(직장)을 통한 가입만 해당되며 지역가입자는 해당되지 않는다고 명시.²⁰⁾

설문 54번: (‘지난 주의 직장(일)에서 다음의 혜택을 받을 수 있습니까?’)은 세 가지 주요한 부가급부(fringe benefits)—퇴직금, 상여금, 시간외수당—to에 대한 수혜 여부를 파악.²¹⁾

설문 55번: (‘최근 3개월간 주된 직장(일)에서 받은 월 평균임금 또는 보수는 얼마입니까?’)은 월 평균임금을 파악. ‘최근 3개월간’이라는 단서를 붙인 이유는 3개월 단위로 상여금이 지급되는 경우가 많은 현행 임금지급 관행을 고려한 것이며 ‘주된 직장(일)’은 복수의 일자리(dual jobs 또는 multiple jobs)의 경우를 고려한 것으로 보이나 복수 일자리를 갖는 경우가 흔한 일이 아님을 고려할 때 큰 의미를 갖지는 않는 것으로 보이며, 평소 근로시간이나 지난 주 실제 근로시간도 동일한 기준에서 정의되어야 시간당 임금을 계산하는 데 일치성을 가질 수 있을 것. ‘임금 또는 보수’가 세전(before-tax) 임금인지 세후(after-tax) 임금인가에 대한 구분이 존재하지 않으며 또한 공제액을 제한 금액인지의 여부는 여전히 불투명하며, 시간외수당 등 복잡한 임금체계를 전혀 도외시킬 수밖에 없어 시간당 임금의 산출에 애로로 작용하나, 시간당 근로소득 또는 월평균 근로소득 정도로 파악하는 것이 바람직함.

20) 제1차 부가조사에서도 설문 48번 항목에서 동일한 질문을 하고 있으나 사업장(직장) 가입과 지역 가입에 대한 명시적인 단서조항은 설정하지 않고 있다.

21) 제1차 부가조사는 설문 49번 항목에서 이외에도 유급휴가 및 연월차, 유급 출산휴가, 근속기간에 비례한 임금 승급을 포함하고 있다. 그러나 본인과의 직접 면접조사가 불가능한 현실을 고려할 때, 다른 근로조건과 마찬가지로 이러한 상세한 설문에 대한 정확한 정보를 얻는다는 것은 거의 불가능하다는 점을 염두에 두어야 한다.

제3장

비정규근로 활용의 거시적 실증분석

제1절 서론

앞 장에서는 장기 시계열자료가 확보 가능한 임시일용근로를 비정규근로의 통계적 정의로 보고 임시일용근로가 임금근로자 중 차지하는 비중의 산업별 또는 직종별 추이를 기술적으로 분석함으로써 비정규근로의 활용 정도의 연도별 또는 월별 추이를 고찰하였다.

본 장에서는 「경제활동인구조사」 자료에 시계열 분석방법을 적용하여 비정규근로의 활용 정도, 엄밀히 말하면 ‘상용직’에 대비한 ‘임시직’ 또는 ‘일용직’근로에 대한 비중의 추이를 거시적 방법론을 이용하여 분석하기로 한다.

흔히들 비정규근로가 경제위기를 전후하여 확산되기 시작되었다고 보고 있다. 계량경제학적 실증분석을 통하여 이러한 시각의 타당성 여부를 밝힘과 동시에 비정규근로의 비중을 높이는 요인을 거시적으로 분석하고 이러한 요인이 산업별로 비정규근로의 활용에 미치는 영향의 차이점을 살펴보고자 한다. 또한 비정규근로의 수요와 관련된 네 가지 가설의 타당성 여부에 대한 가설검정을 실시한다. 네 가지 가설은 다음과 같다.

- ① 경제위기 이후 비정규근로를 더욱 활용하는 추세가 존재하는가?

- ② 고용 증감이 비정규근로의 활용에 미치는 영향이 비대칭적인가?
- ③ 실업률이 비정규근로의 활용에 미치는 영향에서 성별 격차가 존재하는가?
- ④ 성별 경제활동참가율 변화가 비정규근로의 활용에 미치는 효과가 동일한가?

제2절에서는 전산업·산업별로 비정규근로의 수요를 결정하는 요인을 설명하되 실증분석에서 사용되는 경제상황과 노동시장을 반영하는 거시변수를 중심으로 설명한다. 제3절에서는 전산업을 대상으로 한 비정규근로의 수요를 나타내는 모형식을

$$y=Xb+e,$$

X : 시차종속변수를 포함한 설명변수, b : 추정되어질 계수

와 같은 단순한 형태로 표현하고, 최적의 모형을 결정하고자 다양한 모형을 설정·추정하는 과정(model specification)을 거친다. 그리고 이미 언급한 네 가지 가설-추세의 변화 여부, 고용 증감효과의 비대칭성, 성별 실업률 및 경제활동참가 효과의 동일성-에 대한 가설검정을 실시한다. 제4절에서는 산업별로 비정규근로의 활용 정도를 추정하고 결정요인이 미치는 효과의 산업별 이질성에 대해 간략히 언급하기로 한다.

제2절 비정규근로 활용 정도의 결정요인

현재까지 한국의 노동시장에서 노동수요 측면에서 기업이 비정규근로를 수요하는 요인에 대한 연구는 거의 없다. 다만 본 연구보고서에 선행하는 『비정규근로의 실태와 정책과제(I)』(2000년)와 『비정규근로의 실태와 정책과제(II)』(2001년)에서 노동비용의 저렴함, 다시 말하면 비정규근로의 상대가격이 낮을 때 비정규집약도가 높아져 비정규근로에 대한 수요가 늘어난다는 결론이 대표적인 연구라 할 수 있다.

두 개의 선행연구의 노동공급 측면의 분석에서 도출된 결론은 비정규근로의 부정적인 특성이 낮은 임금률과 저조한 부가급부, 미비한 고용안정성을 들고 있다. 낮은 임금률과 저조한 부가급부는 수요 측면에서는 직접적 노동비용이 낮음을 의미하는 것이며, 미비한 고용안정성 역시 해고가 용이하지 않은(물론 경영상 이유에 의한 해고제한 조항을 도입하여 해고제한을 어느 정도 완화하기는 하였지만) 현행 제도하에서 파생수요인 노동수요의 입장에서 비정규근로는 고용조정의 상대적 용이성으로 말미암아 해고비용을 상당히 낮추는 역할을 하는 것이라 할 수 있다. 해고비용을 간접적인 노동비용에 포함시킨다면 결국 기업은 노동비용을 절감하기 위하여 비정규근로를 선호한다고 할 수 있다.

그러나 이러한 가설을 실증분석을 통하여 밝히는 데에는 곧 자료상의 한계에 부딪치고 만다. 임금의 경우 장기 시계열을 갖는 자료는 노동부가 매월 조사하는 「매월노동통계조사」가 유일하나 이는 상시근로자가 10인 이상(최근에는 5인 이상)인 사업체를 대상으로 상시근로자를 중심으로 한 임금자료만 제공하기 때문에 정규근로자와 비정규근로자 간의 임금격차를 장기 시계열에서 살펴볼 수는 없다. 노동부가 매년 조사하는 「임금구조기본통계조사」, 「기업체노동비용조사」 역시 유사한 한계를 가진다.

따라서 본격적인 비정규근로 수요의 요인 규명은 뒤로 미루고 여기서는 노동시장 및 경제일반에서 비정규근로의 활용 정도에 영향을 미치는 요인들을 찾아내어 시계열 분석을 통하여 간접적으로 결정요인을 분석하기로 한다. 본 연구에서 사용되는 변수와 이의 정의 및 기초통계량이 <표 3-1>에 주어져 있다. 임시일용직으로 표현되는 비정규근로의 활용 정도는 월별 주기를 고려할 때 전년 동월의 수준에 영향을 받으며 최근 3개월간의 수준에도 영향을 받을 것이라는 고려에서 시차종속변수(lagged dependent variables)들을 포함시키는 한편 월별 가변수(monthly dummy variables)를 포함시킨다.

앞 절의 그림에서 보았듯이 본 연구의 분석대상인 1993년 1월~2000년 12월 사이에 비정규근로의 활용 정도가 지속적으로 상승하였다는 점을 고려하여 추세변수(trend variables)를 포함시킨다. 1차 추세변수

〈표 3-1〉 실증분석에 사용된 변수의 정의 및 기초 자료

변수명	정 의	평균	표준 오차	변동 률	최소	최대
Rcon	종속변수(임시일용직의 비중) yt	45.70	4.27	10.71	39.56	53.05
Rcon1	시차종속변수, 전월 (yt-1)	45.68	4.24	10.77	39.56	53.05
Rcon2	시차종속변수, 2개월 전(yt-2)	45.67	4.18	10.92	40.16	53.05
Rcon3	시차종속변수, 1분기 전(yt-3)	45.66	4.13	11.05	40.37	53.05
Rcon12	시차종속변수, 전년동기(yt-12)	45.32	3.62	12.53	40.65	53.05
Trd	추세(= t/60), t=월 (1993. 1=1, 1993. 2=2, ..., 2000. 12=96)	0.81	0.46	1.74	0.02	1.60
OldTrd	경제위기 이전 추세(= t/60), t=월 (1993. 1=1, 1993. 2=2, ..., 1997. 10=58)	0.30	0.33	0.91	0.00	0.97
NewTrd	경제위기 이후 추세(= t/60), t=월 (1997. 11=1, 1997. 12=2, ..., 2000. 12=32)	0.51	0.65	0.79	0.00	1.60
Lfp1	전월대비 경제활동참가율 변화	0.02	0.81	0.03	-2.09	2.39
LfpF1	전월대비 경제활동참가율의 변화(남성)	0.05	1.04	0.05	-3.17	3.21
LfpM1	전월대비 경제활동참가율의 변화(여성)	-0.01	0.61	-0.01	-1.64	1.49
Urate3	3개월(1분기) 전 실업률	3.63	2.00	1.82	1.75	8.64
UrateF3	3개월(1분기) 전 실업률(여성)	2.96	1.65	1.80	1.22	7.22
UrateM3	3개월(1분기) 전 실업률(남성)	4.08	2.23	1.83	1.93	9.59
EmpGy	고용변화율 (전년 동월대비)	1.19	4.77	0.25	-9.84	9.61
EmpGyP	고용증가율 (전년 동월대비): 고용이 증 가하는 경우	2.65	2.36	1.12	0.00	9.61
EmpGyN	고용감소율 (전년 동월대비): 고용이 감 소하는 경우	1.46	3.05	0.48	0.00	9.84
GG3	전분기(3개월전)의 경제성장률 (전년 동기대비)	6.06	5.53	1.10	-8.11	13.15
Lbc1	전월 동행지수 순환변동치(로그)	4.61	0.05	98.33	4.49	4.66
LMx	이직률(전산업)	2.76	0.41	6.77	1.93	3.89
RSelf	자영업 비중(전산업)	37.98	1.07	35.65	35.65	40.04
Di	월별 가변수, i=1, 2, ..., 12					

주: 변동률은 시계열의 평균/표준오차로 정의됨.

(first-order trend)는 양의 값을 가질 것으로 기대되어진다. 2차 추세변수(second-order trend)를 포함시켰으나 통계적으로 유의한 효과를 갖지는 않는 것으로 나타나 최종 결과에서는 포함시키지 않음). 한편 경제위기 이전과 경제위기 이후에 추세변화 여부를 가설검정하기 위하여 양기간의 추세변수를 고려하고 있다.

다음으로 포함시키는 변수로는 실업률을 들 수 있다. 실업률이 높아지면 노동공급자는 일자리제의확률(job offer rate)이 낮아지고, 일자리가 제의된다 할지라도, 제의임금(offered wage rate)이 낮아질 것이므로 일자리탐색을 포기하든지 일자리탐색의 유보임금(reservation wage in the dynamic sense)을 낮춤으로써 일자리취득 가능성을 높이려 할 것이다. 이 경우 노동수요의 입장에서는 협상력(bargaining power)의 우위를 점하게 되어(demanders' market) 노동수요의 변동에 따른 고용조정이 용이한(근로자 입장에서는 특히 고용안정이라는 측면에서 근로조건이 열악한) 비정규근로 일자리를 제공할 확률이 높아질 것이다. 따라서 실업률은 일정한 시차(본 연구에서는 3개월 전의 실업률을 사용)를 두고 비정규근로의 활용 정도를 높이는 역할을 할 것으로 기대된다. 노동시장에서 성별 실업률이 각각 활용 정도에 미치는 효과를 구분하고 효과의 이질성 여부를 가설검정할 것이다.

경제활동참가율 역시 비정규근로의 활용 정도에 영향을 미칠 것으로 보인다. 고용수준과 실업률이 일정하다면, 경제활동참가율이 높아진다는 것은 일정한 일자리를 놓고 노동공급자간에 경쟁이 치열해지는 것을 의미한다. 이는 역시 노동공급의 상승으로 노동수요측의 협상력을 높임으로써 근로조건이 열악한 비정규근로를 수락하고자 하는 노동공급자에게 일자리를 제공할 가능성이 높아짐으로써 비정규근로의 활용정도가 상승할 가능성이 높아진다. 따라서 경제활동참가율은 일정한 시차(실업률의 경우보다는 짧은 것으로 보이며 본 연구에서는 전월의 경제활동참가율과의 차이를 사용)를 두고 비정규근로의 활용 정도에 영향을 미칠 것이며 노동시장에서 성별 경제활동참가율의 변화가 활용 정도에 미치는 효과를 비교함으로써 이들 효과의 이질성 여부를 가설검정한다.

다음은 직접적인 노동수요 측면에서 고용변화율을 고려한다. 기업이 고용을 증가시켜야 할 때, 노동수요의 상승이 상당 기간 동안 지속될 것이라는 확신을 갖지 못하거나 특히 노동수요의 상승이 일시적이라고 판단하는 경우에는 이후의 노동수요 하락에 대비하여 상대적으로 고용조정이 용이한 비정규근로자를 활용할 가능성이 높을 것으로 보인다. 또한 고용을 감소하여야 할 때는 상대적으로 고용조정이 용이한 비정규근

로자를 먼저 고용할 것이므로 비정규근로의 활용 정도는 낮아질 것이다. 물론 노동비용이 높은 정규근로자를 먼저 해고함으로써 노동비용을 대폭 줄이고 추가의 노동수요 하락에 대비하고자 하는 전략도 고려할 수 있지만 여전히 해고가 상당히 제한되어 있는 현실에서는 거의 불가능한 것으로 보인다. 고용조정이 비정규근로의 활용 정도에 미치는 영향의 대칭성(고용증가와 고용감소가 미치는 효과의 크기가 동일) 여부는 고용증가와 고용 감소의 두 변수를 함께 고려함으로써 가설검정될 것이다.

경기변동이 비정규근로의 활용 정도에 미치는 영향을 분석하고자 3개월 전(엄격히 말하면 전분기) 경제성장률과 전월의 동행지수 순환변동치를 포함시킨다. 다른 모든 조건이 일정할 때, 경기가 좋아져 노동수요가 상승하면 이는 실업률이나 경제활동참가율의 상승과는 반대의 효과를 가질 것으로 보인다. 즉, 노동수요의 상승은 노동수요측의 협상력을 약화시켜 노동공급자가 수락할만한(acceptable) 일자리, 즉 상대적으로 정규근로의 일자리를 제의할 확률이 높아질 것이기 때문이다. 따라서 경기의 상승은 비정규근로의 활용 정도를 낮추는 효과를 가질 것으로 기대되어진다.

노동시장의 균형을 반영하는 이직률이 비정규근로의 활용 정도에 미치는 효과를 분석한다. 각 산업별 이직률도 고려할 수 있지만 산업별 노동시장이 분단되어 있지 않다는 점을 고려할 때 전반적인 이직률을 고려할 것이다. 이직률이 높아질 때 비정규근로의 활용 정도가 낮아진다는 의미는 이직자 중 비정규근로자의 비중이 전체 근로자 중 비정규근로자의 비중보다 높다는 것으로 비정규근로자의 고용안정성이 상대적으로 낮음을 반영하는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 반대로 이직률이 높아질 때 비정규근로의 활용 정도가 높아진다면 기업이 상대적으로 노동비용이 높은 정규근로자의 이직에 치중한다는 것으로 비정규근로의 상대적 고용불안정성 가설이 기각될 것이나 현행 제도나 비정규근로자의 특성 및 실태를 볼 때 일어날 가능성이 낮은 것으로 보인다.

한 가지 주목할 점은 자영업의 비중이 비정규근로의 활용 정도에 미치는 효과를 분석하고자 한다는 것이다. 자영업이 노동시장 진출입에서

임금근로의 대안이라는 역할을 할 경우 또는 열악한 근로조건을 갖는 비정규근로보다는 자영업을 선택할 경우 비정규근로의 활용 정도는 낮아질 것이다. 왜냐하면, 후자의 경우 정규근로자보다는 비정규근로자가 자영업으로 이행할 확률이 크다는 것을 의미하며, 전자의 경우는 노동시장에 진입할 때 노동시장에서의 협상력 측면에서 열악한 위치에 있는 노동공급자가 막바로 비정규근로로 진입하기보다는 자영업을 거치게 됨으로써 비정규근로의 수를 늘리지 않는 역할을 하게 되기 때문이다. 따라서 자영업의 비중은 비정규근로의 활용 정도에 부(-)의 효과를 미칠 것으로 예상된다.

제3절 비정규근로 수요의 추정 및 가설검정 : 전산업

본 장에서 사용되는 기본 모형식은

모형 (1):

$$y_t = \beta_o + \rho_1 y_{(t-1)} + \rho_2 y_{(t-2)} + \rho_3 y_{(t-3)} + \rho_4 y_{(t-12)} \\ + \beta_1 (Trd) + \delta D + \varepsilon_4$$

모형 (2):

$$y_t = \beta_o + \rho_1 y_{(t-1)} + \rho_2 y_{(t-2)} + \rho_3 y_{(t-3)} + \rho_4 y_{(t-12)} \\ + \beta_1 (Trd) + \beta_2 (Lfp)_{(t-1)} + \beta_3 (Urate)_{(t-3)} \\ + \delta D + \varepsilon_4$$

모형 (3):

$$y_t = \beta_o + \rho_1 y_{(t-1)} + \rho_2 y_{(t-2)} + \rho_3 y_{(t-3)} + \rho_4 y_{(t-12)} \\ + \beta_1 (Trd) + \beta_2 (Lfp)_{(t-1)} + \beta_3 (Urate)_{(t-3)} + \beta_4 (EmpGy)_t \\ + \beta_5 (GG)_{(t-3)} + \beta_6 (Lbc)_{(t-1)} + \delta D + \varepsilon_4$$

모형 (4):

$$\begin{aligned}
 y_t = & \beta_0 + \rho_1 y_{(t-1)} + \rho_2 y_{(t-2)} + \rho_3 y_{(t-3)} + \rho_4 y_{(t-12)} \\
 & + \beta_1 (Trd) + \beta_2 (Lfp)_{(t-1)} + \beta_3 (Urate)_{(t-3)} + \beta_4 (EmpGY)_t \\
 & + \beta_5 (GG)_{(t-3)} + \beta_6 (Lbc)_{(t-1)} + \beta_7 (Lmx)_t + \beta_8 (Rself)_t \\
 & + \delta D + \varepsilon_4
 \end{aligned}$$

로 표현된다. 여기서 $y_t (=Rcon)$ 는 비정규근로의 수요를 표현하는 종속 변수로서 각 시점에서 전체 임금근로자 중 임시일용근로자가 차지하는 비중을 나타내며, $y_{(t-1)}, y_{(t-2)}, y_{(t-3)}, y_{(t-12)}$ 는 시차종속변수로서 이전 시점의 비정규근로의 수요가 현 시점의 비정규근로의 수요에 미치는 영향을 포착하는 것이며, 이와 연관된 추정될 계수의 벡터는 $\rho = (\rho_1, \rho_2, \rho_3, \rho_4)$ 이다. 다른 설명변수(Trd, Lfp, Urate, EmpGY, GG, Lbc, Lmx, Rself)들의 의미 및 정의는 <표 3-1>에 제시되고 있고, 이와 연관된 추정될 계수의 벡터는 $\beta = (\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_8)$ 이다. 모형식에서 D는 월별 가변수(D1, D2, ... D12)의 벡터이며 이와 연관된 추정될 계수의 벡터는 δ 이다.

<표 3-2>는 비정규근로 활용 정도와 관련된 다양한 모형식의 추정 결과를 보여준다. 시차종속변수와 추세변수만 고려한 모형 (1)에서 경제활동참가율 및 실업률을 추가로 고려할 때, 모형 (2)에서 보듯 다른 계수의 값이 크게 변화하지 않는(robust) 반면 추가된 모든 변수가 통계적으로 유의하게 나타난다. 그러나 모형 (2)에 노동수요 측면의 변수를 추가하였을 때, 모형 (3)에서 보듯 설명변수의 계수값에 상당한 변화가 나타나는 한편 대부분의 추정치가 유의한 것으로 나타난다. 이직률과 자영업 비중을 추가한 모형 (4)에서는 추가된 변수의 계수가 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타나는 한편 일부 변수의 계수값이 변화하고 있음을 알 수 있다.

모형 (4)를 중심으로 추정 결과를 요약해 보자. 시차종속변수의 계수 추정치를 보면, 일정 시점에서 임시일용근로의 비중이 1%포인트 늘어나면 다음 시점(다음 달)에서 임시일용근로의 비중이 0.74%포인트 상승

하는 것으로 나타난다.

비정규근로의 활용 정도에서 추세선의 추정치를 보면 3.537로 유의하게 나타나는데, 이를 해석하면 1년에 임시일용근로의 비중이 0.71%포인트 상승하는 추세를 유지한다는 것이다. 장기적으로 비정규근로의 수요가 상승하여 왔음을 의미한다. 시차의 제공항을 포함시켰을 때 이의 계수의 추정치는 어느 경우에도 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 제외하였다.

월별 가변수의 추정치를 보면, 10월을 기준으로 할 때 12월부터 2월까지 비정규근로의 수요가 통계적으로 유의하게 낮아지는 것을 알 수 있으며, 다른 월별 가변수의 추정치는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타난다. 이는 계절성을 갖는 임시일용직근로자를 동절기 중에 일시적으로 고용하지 않는다는 사실과 동절기 중 비정규근로를 많이 활용하는 산업의 전반적인 고용 수준이 떨어짐을 의미한다.

전월대비 경제활동참가율의 상승은 비정규근로의 활용 정도를 늘리는 것으로 나타난다. 경제활동참가율이 전월에 비해 1%포인트 상승할 때 임시일용직의 비중으로 표현된 비정규근로의 활용 정도는 0.51%포인트 늘어남을 알 수 있다. 실업률의 상승이 3개월의 시차를 두고 비정규근로의 활용 정도에 미치는 효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타난다. 모형 (2)에서는 통계적으로 유의하게 비정규근로의 활용 정도를 증가시키는 것으로 나타났으나 새로운 변수가 추가됨에 따라 통계적 유의성은 사라지고 있다.

전반적인 고용의 증가는 통계적으로 유의하게 비정규근로의 활용 정도를 증가시키는 것으로 나타난다. 추정 결과에서 보듯이 고용이 전년 동월대비 1% 증가할 때 비정규근로의 활용 정도는 약 0.09%포인트 상승하는 것을 알 수 있다. 이는 노동수요가 증가할 때 정규근로보다는 비정규근로에 치중하여 필요한 노동량을 충당한다는 것을 의미한다. 상대적으로 비정규근로자를 많이 고용함으로써 비정규근로집약도를 높이는 성향을 갖는다는 것을 의미한다. 고용변화율이 미치는 영향은 통계적으로 유의한 반면 전분기의 경제성장률이 비정규근로의 활용 정도에 미치는 추가효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타난다. 경제위기

〈표 3-2〉 다양한 모형의 추정 결과

변수명	모형 (1)	모형 (2)	모형 (3)	모형 (4)
상수	6.194 (2.228)***	7.029 (1.762)***	38.981 (17.81)**	85.144 (19.18)***
Rcon1	1.106 (0.132)***	1.065 (0.110)***	0.827 (0.112)***	0.743 (0.092)***
Rcon2	-0.280 (0.194)	-0.259 (0.153)*	-0.191 (0.134)	-0.209 (0.104)**
Rcon3	0.103 (0.133)	0.080 (0.111)	0.079 (0.109)	0.182 (0.086)**
Rcon12	-0.096 (0.045)**	-0.082 (0.035)**	-0.089 (0.031)***	-0.104 (0.024)***
Trd	1.691 (0.672)**	1.782 (0.556)***	3.578 (0.815)***	3.537 (0.648)***
Lfp1		0.838 (0.169)***	0.568 (0.158)***	0.505 (0.125)***
Urate3		0.073 (0.030)**	0.018 (0.080)	-0.048 (0.065)
EmpGy			0.138 (0.035)***	0.090 (0.028)***
GG3			-0.054 (0.023)**	-0.014 (0.019)
Lbc1			-5.405 (3.591)	-11.46 (3.216)***
LMx				-0.891 (0.175)***
RSelf				-0.394 (0.139)***
D1	-1.049 (0.290)***	0.166 (0.337)	-0.258 (0.307)	-0.939 (0.396)**
D2	-0.556 (0.331)*	-0.369 (0.273)	-0.716 (0.249)***	-1.251 (0.344)***
D3	0.390 (0.291)	-0.554 (0.281)*	-0.573 (0.245)**	-0.563 (0.287)*
D4	0.245 (0.250)	-0.497 (0.240)**	-0.372 (0.217)*	-0.110 (0.201)
D5	0.197 (0.275)	-0.105 (0.225)	-0.041 (0.209)	0.109 (0.172)
D6	-0.121 (0.268)	-0.051 (0.212)	-0.075 (0.190)	-0.072 (0.150)
D7	0.154 (0.266)	0.342 (0.215)	0.202 (0.189)	0.056 (0.153)
D8	-0.430 (0.250)*	0.112 (0.226)	-0.034 (0.198)	-0.175 (0.155)
D9	0.408 (0.272)	0.285 (0.215)	0.215 (0.187)	0.011 (0.149)
D11	0.279 (0.265)	0.854 (0.234)***	0.652 (0.208)***	0.173 (0.204)
D12	-0.474 (0.252)*	0.778 (0.310)**	0.440 (0.278)	-0.684 (0.361)*
조정된 R ²	0.9894	0.9934	0.9951	0.9971
모형 적합도	415.65***	598.6***	688.36***	1051.73***
DW통계량	2.012	1.700	1.623	1.777

주: 변수의 정의는 <표 3-1>을 참조.

이전에는 경제성장률과 고용증가율 사이에 일정한 관계, 다시 말하면 고용탄력성이 안정적인 값을 가져왔으나 경제위기 이후에는 고용탄력성이 불안정하게 변하였고, 이를 반영하고자 하였으나 추가적인 효과는 찾을 수 없는 것으로 나타난다. 반면에 경기변동(경기종합지수 중 동행

지수 순환변동치를 사용)이 비정규근로의 활용 정도에 미치는 영향은 통계적으로 유의하게 나타난다. 경기 호전은 비정규근로의 활용 정도를 하락시키는 것으로 나타나는데 상당 기간 노동수요의 상승을 의미하는 경기상승 국면에서, 일시적 노동수요의 상승 시기와는 달리 기업은 비정규근로보다는 정규근로에 치중하여 필요한 노동량을 충당한다는 것으로 해석할 수 있다.

노동시장에서의 이직률의 상승과 자영업 비중의 증가는 비정규근로의 활용 정도를 통계적으로 유의하게 감소시키는 것으로 나타난다. 전자는 상대적으로 이직자 중 비정규근로자의 비중이 높다는, 보다 엄밀하게 말하면 정규근로자에 비해 상대적으로 비정규근로자의 이직률이 높다는 것을 의미하는 것이다.

다음에는 이미 언급한 네 가지 가설에 대한 가설검정 절차에 대해 개략하자. 네 가지 가설은 ① 경제위기 전후 비정규근로 활용의 추세가 동일 ② 고용 증감의 비정규근로 활용에의 효과의 대칭성 ③ 비정규근로의 활용에 미치는 성별 실업률의 영향의 동일성 ④ 성별 경제활동참가율 효과의 동일성이다.

첫 번째 가설검정에서 귀무가설과 대립가설은

$$H_0 : \beta_1^{pre} = \beta_1^{post} (= \beta_1) \quad \text{vs.} \quad H_a : \text{Not } H_0$$

으로 표현되는데, 여기서 $(\beta_1^{pre}, \beta_1^{post})$ 는 각각 경제위기 이전의 과거 추세(OldTrd)와 경제위기 이후 신추세(NewTrd)의 계수를 의미한다. 귀무가설에 따르면 모형식은

모형 (4') :

$$\begin{aligned} y_t = & \beta_0 + \rho_1 y_{(t-1)} + \rho_2 y_{(t-2)} + \rho_3 y_{(t-3)} + \rho_4 y_{(t-12)} \\ & + \beta_1 (Trd) + \beta_2 (Lfp)_{(t-1)} + \beta_3 (Urate)_{(t-3)} + \beta_4 (EmpGy)_t \\ & + \beta_5 (GG)_{(t-3)} + \beta_6 (Lbc)_{(t-1)} + \beta_7 (Lmx)_t + \beta_8 (Rself)_t \\ & + \delta D + \varepsilon_t \end{aligned}$$

로 표현되며, 대립가설에 따르면 모형식은

모형 (4''):

$$\begin{aligned}
 y_t = & \beta_0 + \rho_1 y_{(t-1)} + \rho_2 y_{(t-2)} + \rho_3 y_{(t-3)} + \rho_4 y_{(t-12)} \\
 & + \beta_1^{bre}(Trd) + \beta_1^{post}(Trd) \\
 & + \beta_2(Lfp)_{(t-1)} + \beta_3(Urate)_{(t-3)} + \beta_4(EmphGy)_t \\
 & + \beta_5(GG)_{(t-3)} + \beta_6(Lbc)_{(t-1)} + \beta_7(Lmx)_t + \beta_8(Rself)_t \\
 & + \delta D + \varepsilon_4
 \end{aligned}$$

로 표현된다.

가설검정 통계량은

$$\begin{aligned}
 F_o = & (SSR_r - SSR_u) / [(T - k_r) - (T - k_u)] \\
 & SSR_r / (T - k_r)
 \end{aligned}$$

여기서 SSR_r 과 SSR_u 은 각각 제약된 모형(귀무가설에 따른 모형 (4'))의 잔차자승 합과 제약되지 않은 모형(대립가설에 따른 모형 (4''))의 잔차자승 합, T 는 추정에 사용된 시점의 개수, k_r 과 k_u 는 각각 제약된 모형과 제약되지 않은 모형에 사용된 설명변수의 개수를 의미한다. 분자에 나타난 $(T - k_r) - (T - k_u) = k_u - k_r = r$ (제약식의 수)가 됨을 알 수 있으며 가설검정 통계량은 자유도가 $(r, T - k_r)$ 인 F분포를 한다. 나머지 가설검정에 대해서도 동일한 검정 절차를 따르면 된다.

<표 3-3>은 네 가지 가설에 대한 가설검정의 결과를 보여주고 있다. 추세의 변화에 대한 가설검정의 결과를 보면, 과거 추세의 추정치는 3.540, 새 추세의 추정치는 0.579로 모두 통계적으로 유의하게 나타나며 0.039의 미세한 차이를 보여 경제위기를 전후하여 비정규근로 활용 정도의 추세에 변화가 있었을 것이라는 가설은 기각된다. 즉 다시 말하면 비정규근로의 활용은 경제위기 이전에 이미 시작되어 왔으며 활용 정도에 있어서도 유사한 추세를 유지하고 있다는 것이다. 경제위기 기간을 나타내는 변수(또는 이의 제곱항)를 추가하더라도 추가된 변수가 통계적으로 유의하지 않으며 가설검정의 결과는 동일하게 나타난다. 결론적으로 경제위기를 전후한 비정규근로의 활용 정도에서 추세상의 변화는

〈표 3-3〉 네 가지 가설에 대한 가설검정 결과

변수명	가설검정 (1)	가설검정 (2)	가설검정 (3)	가설검정 (4)
상수	84.70 (19.54)***	80.68 (18.80)***	81.37 (18.01)***	84.176 (20.15)***
Rcon1	0.741 (0.093)***	0.680 (0.093)***	0.693 (0.089)***	0.693 (0.090)***
Rcon2	-0.207 (0.105)*	-0.165 (0.102)	-0.118 (0.100)	-0.119 (0.101)
Rcon3	0.179 (0.088)**	0.185 (0.085)**	0.158 (0.082)*	0.158 (0.083)*
Rcon12	-0.106 (0.029)***	-0.088 (0.029)***	-0.087 (0.028)***	-0.083 (0.031)***
OldTrd	3.540 (0.654)***	3.544 (0.627)***	3.163 (0.625)***	3.156 (0.631)***
NewTrd	3.579 (0.696)***	3.507 (0.668)***	3.181 (0.657)***	3.161 (0.666)***
Lfp1	0.503 (0.127)***	0.512 (0.122)***		
LfpF1			0.452 (0.105)***	0.449 (0.106)***
LfpM1			-0.081 (0.165)	-0.085 (0.167)
Urate3	-0.048 (0.065)			
UrateF3		0.338 (0.160)**	0.369 (0.154)**	0.351 (0.165)**
UrateM3		-0.247 (0.104)**	-0.271 (0.100)***	-0.268 (0.101)**
EmpGy	0.090 (0.028)***	0.097 (0.027)***	0.087 (0.027)***	
EmpGyP				0.087 (0.027)***
EmpGyN				-0.099 (0.046)**
GG3	-0.015 (0.019)	-0.017 (0.018)	-0.020 (0.018)	-0.022 (0.018)
Lbc1	-11.27 (3.41)***	-10.69 (3.28)***	-10.63 (3.14)***	-11.37 (3.91)***
LMx	-0.904 (0.193)***	-0.745 (0.198)***	-0.603 (0.201)***	-0.592 (0.206)***
RSelf	-0.396 (0.142)***	-0.382 (0.136)***	-0.448 (0.134)***	-0.434 (0.141)***
조정된 R ²	0.997	0.997	1.998	0.997
모형적합도	987.6**	1031.5	1081.6	1020.8
DW통계량	1.785	0.836	1.674	1.674
F1	0.03	0.03	0.01	0.00
F2		5.27**	6.80**	5.82**
F3			4.90**	4.84**
F4			5.29***	4.85**
F5				0.10

주: 1) ***, **, *는 각각 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미.

2) 변수의 정의는 <표 3-1>을 참조.

3) F1 = 추세선 불변의 가설검정(HO: OldTrd=New Trd vs. HA: Not HO)에 대한 검정통계량, F2=성별 실업률의 효과가 동일하다는 가설검정(HO: UrateF3=UrateM3 vs. HA: NotHO)에 대한 검정통계량, F3=성별 경제활동참가율의 변화가 미치는 효과가 동일하다는 가설검정(HO: Lfpf1=LfpM1 vs. HA: Not HO)에 대한 검정통계량, F4=성별 실업률의 효과와 경제활동참가율의 변화가 미치는 효과가 동일하다는 가설검정(HO: UrateF3=UrateM3, Lfpf1=LfpM1 vs. HA: Not HO)에 대한 검정통계량, F5=고용이 증가할 때나 감소할 때 미치는 효과가 동일하다는 가설검정(HO: EmpGyP=EmpGyN vs. HA: Not HO)에 대한 검정통계량으로 모두 F분포를 함.

없었다고 말할 수 있다.

다음은 실업률이 비정규근로의 활용 정도에 미치는 효과가 성별로 다른지 살펴보자. 가설검정 (2)에서 나타나듯 남성의 실업률은 3개월의 시차를 두고 비정규근로의 활용정도를 통계적으로 유의하게 감소시키는 효과를 갖는 반면, 여성의 실업률은 통계적으로 유의하게 이를 증가시키는 것으로 나타나 성별 실업률의 효과가 동일하다는 귀무가설을 기각시킨다. 여성의 실업률이 높아질 때 비정규근로의 활용 정도를 증가시키는 경로에 대해서는 앞 절에서 예상한 것과 동일한 결과이다. 그러나 가설검정을 할 때 성별 실업률의 추정치가 다를 것이라는 예상과는 달리 추정치의 방향이 반대로 나오고 모두 통계적으로 유의하게 나타나는 것은 예상외의 결과이다. 남성의 실업률 상승이 비정규근로의 활용 정도를 감소시킨다는 결과에 대한 원인은 미시적 분석을 통하여야만 가능할 것으로 보인다. 이는 추후의 연구과제로 남겨 둔다.

다음은 경제활동참가율이 비정규근로의 활용 정도에 미치는 효과가 성별로 다른지 살펴보자. 가설검정 (3)에서 나타나듯이 여성의 경제활동참가율의 상승은 비정규근로의 활용 정도를 통계적으로 유의하게 증가시키는 효과를 갖는 반면 남성 경제활동참가율의 변화는 비정규근로의 활용 정도에 통계적으로 유의한 효과를 갖지 않는 것으로 나타나, 성별 경제활동참가율 변화의 효과가 동일하다는 귀무가설을 기각시킨다.

마지막으로 고용증가율과 고용감소율이 비정규근로의 활용 정도에 미치는 효과가 동일한가(대칭성의 가설, 즉 $\beta_{4positive} = \beta_{4negative} = 0$) 동일하지 않은가(비대칭성)를 살펴보자. 이는, 예를 들면 기업이 고용을 증가시킬 때나 감소시킬 때나 비정규근로에 치중하는가를 고찰하는 것이다. 이러한 사실은 노동수요 측면에서 비정규근로를 활용하는 원인이 단기 고용조정을 위한 방안이라는 것을 의미하는 것이며, 반대로 노동공급 측면에서는 비정규근로의 고용안정성이 미비하다는 것을 의미하는 것이다. 가설검정의 결과 역시 대칭성의 가설이 타당한 것으로 나타난다. 결과에 따르면, 고용이 전년동월대비 1% 증가할 때 비정규근로의 활용 정도는 0.087%포인트 상승하는 반면 고용이 1% 감소할 때에는 0.099%포인트 하락하는 것으로 나타난다.

제4절 산업별 비정규근로 활용 정도의 추정

본 절에서는 네 가지 가설검정을 모두 고려한 모형(표 3-3의 가설검정 (4)에서 고려된 모형)을 사용하여 각 산업별로 비정규근로 활용 정도의 결정요인을 추정하고 산업간 비교를 실시하기로 한다. 산업별 모형식의 추정 결과 및 가설검정 결과가 <표 3-4>에 제시되어 있다. 이하에서는 통계적으로 유의하게 나타나는 결과를 중심으로 논의하기로 한다.

농림어업을 보면, 경제위기 이전에는 비정규근로의 활용 정도에서 통계적으로 유의한 추세가 보이지 않았으나 경제위기 이후에는 통계적으로 유의하게 비정규근로에 대한 활용 정도가 늘어나는(연간 약 0.52%포인트) 추세를 발견할 수 있다. 그러나 추세의 변화에 대한 가설검정의 결과는 경제위기를 전후한 추세선의 변화를 기각하는 것으로 나타난다.

제조업에서의 비정규근로에 대한 활용 정도를 보면 경제위기 이전과 이후 모두 통계적으로 유의한 추세가 발견되고 있으며 경제위기 이후에 비정규근로의 활용 정도가 늘어나는 추세가 오히려 완만해지는 것으로 나타난다. 경제위기 이전에는 연간 약 0.34%포인트씩 늘어났으나 경제위기 이후에는 약 0.27%포인트씩 늘어나고 있다. 제조업의 비정규근로의 활용 정도에 경제활동참가율의 변화가 미치는 효과에서 성별 격차가 있는 것으로 나타난다.

여성 경제활동참가율의 상승은 전산업의 경우와 마찬가지로 제조업에서의 비정규근로에 대한 활용 정도를 통계적으로 유의하게 증가시키는 것으로 나타난다. 여성의 경제활동참가율이 1%포인트 상승할 때 비정규근로의 비중은 0.75%포인트 상승하는 것으로 나타나, 전산업의 경우보다 효과가 큼을 알 수 있다. 여성의 실업률 역시 통계적으로 유의한 양의 효과를 갖는 반면 남성의 실업률은 통계적으로 유의한 효과를 갖지 않는 것으로 나타나, 성별 실업률이 미치는 효과의 이질성이 존재함을 알 수 있다. 고용이 증가할 때 제조업의 비정규근로 활용 정도는 변화

〈표 3-4〉 모형의 추정 결과 : 산업별

변수명	전산업	농림어업	제조업	건설업
상수	84.18 (20.15)***	-87.78 (92.60)	42.86 (34.90)	134.90 (54.17)**
Rcon1	0.693 (0.090)***	0.691 (0.121)***	0.809 (0.113)***	0.682 (0.125)***
Rcon2	-0.119 (0.101)	-0.083 (0.145)	-0.193 (0.136)	0.093 (0.121)
Rcon3	0.158 (0.083)*	0.100 (0.126)	0.180 (0.112)	-0.072 (0.127)
Rcon12	-0.083 (0.031)***	-0.077 (0.083)	0.000 (0.012)	-0.103 (0.045)**
OldTrd	3.156 (0.631)***	1.411 (1.894)	1.699 (0.751)**	1.106 (0.880)
NewTrd	3.161 (0.666)***	2.591 (1.397)*	1.362 (0.630)**	1.137 (0.582)*
LfpF1	0.449 (0.106)***	-0.883 (0.448)*	0.751 (0.159)***	0.527 (0.262)**
LfpM1	-0.085 (0.167)	0.152 (0.806)	-0.342 (0.269)	0.593 (0.406)
UrateF3	0.351 (0.165)**	0.895 (0.764)	0.618 (0.265)**	0.252 (0.409)
UrateM3	-0.268 (0.101)**	-0.554 (0.515)	-0.211 (0.197)	-0.349 (0.281)
EmpGyP	0.087 (0.027)***	0.031 (0.030)	0.000 (0.000)	0.057 (0.034)
EmpGyN	-0.099 (0.046)**	-0.024 (0.027)	-0.065 (0.038)*	-0.039 (0.025)
GG3	-0.022 (0.018)	-0.073 (0.061)	-0.008 (0.034)	-0.032 (0.048)
Lbc1	-11.37 (3.91)***	18.86 (16.22)	-4.92 (6.52)	-15.76 (8.73)*
LMx	-0.592 (0.206)***	1.284 (0.981)	0.031 (0.343)	-1.353 (0.520)**
RSelf	-0.434 (0.141)***	0.734 (0.647)	-0.384 (0.232)	-0.768 (0.388)*
조정된 R ²	0.997	0.911	0.990	0.916
모형적합도	1020.8***	32.6***	301.9***	34.5***
DW통계량	1.674	2.075	1.952	2.242
F1	0.00	1.46	0.75	0.00
F2	5.82**	1.37	3.57*	0.81
F3	4.84**	0.93	8.69***	0.01
F4	4.85**	1.21	5.61***	0.41
F5	0.10	0.03	2.86*	0.20

주: 1) ***, **, *는 각각 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미.

2) 변수의 정의는 <표 3-1>을 참조.

3) F1=추세선 불변의 가설검정(HO: OldTrd=New Trd vs. HA: Not HO)에 대한 검정통계량, F2=성별 실업률의 효과가 동일하다는 가설검정(HO: UrateF3=UrateM3 vs. HA: Not HO)에 대한 검정통계량, F3=성별 경제활동참가율의 변화가 미치는 효과가 동일하다는 가설검정(HO: Lfpf1=LfpM1 vs. HA: Not HO)에 대한 검정통계량, F4=성별 실업률의 효과와 경제활동참가율의 변화가 미치는 효과가 동일하다는 가설검정(HO: UrateF3=UrateM3, Lfpf1=LfpM1 vs. HA: Not HO)에 대한 검정통계량, F5=고용이 증가할 때 나 감소할 때 미치는 효과가 동일하다는 가설검정(HO: EmpGyP=EmpGyN vs. HA: Not HO)에 대한 검정통계량으로 모두 F분포를 함.

〈표 3-4〉의 계속

변수명	도소매업	숙박및음식점업	운수창고통신업	금융보험업
상수	81.30 (47.79)*	95.16 (46.01)**	106.06 (37.34)***	170.10 (59.45)***
Rcon1	0.733 (0.134)***	0.554 (0.132)***	0.581 (0.103)***	0.454 (0.112)***
Rcon2	0.039 (0.168)	0.207 (0.151)	0.115 (0.130)	-0.259 (0.124)**
Rcon3	-0.223 (0.150)	0.086 (0.132)	-0.155 (0.107)	0.032 (0.111)
Rcon12	-0.014 (0.020)	-0.064 (0.083)	0.016 (0.014)	-0.065 (0.074)
OldTrd	5.748 (1.587)***	1.710 (1.201)	2.531 (0.722)***	15.180 (2.518)***
NewTrd	6.601 (1.729)***	1.368 (1.051)	2.945 (0.710)***	14.833 (2.370)***
LfpF1	0.187 (0.203)	-0.400 (0.179)**	0.124 (0.183)	0.630 (0.279)**
LfpM1	-0.178 (0.347)	0.538 (0.309)*	-0.364 (0.310)	-0.684 (0.502)
UrateF3	0.571 (0.370)	0.273 (0.300)	0.392 (0.314)	-0.250 (0.494)
UrateM3	-0.287 (0.255)	-0.355 (0.206)*	0.029 (0.209)	-0.123 (0.335)
EmpGyP	0.035 (0.016)**	0.004 (0.024)	0.159 (0.034)***	0.135 (0.064)**
EmpGyN	0.020 (0.094)	-0.024 (0.022)	-0.013 (0.043)	0.146 (0.027)***
GG3	0.027 (0.030)	0.025 (0.023)	0.031 (0.023)	0.007 (0.043)
Lbc1	-11.50 (8. 74)	-15.24 (7. 17)**	-8.18 (6. 50)	-31.40 (10.31)***
LMx	0.050 (0.443)	-0.250 (0.401)	0.205 (0.398)	0.475 (0.632)
RSelf	-0.199 (0.319)	-0.148 (0.250)	-1.668 (0.288)***	-0.365 (0.406)
조정된 R ²	0.995	0.979	0.984	0.989
모형적합도	566.3 ***	145.3 ***	193.2 ***	264.7 ***
DW통계량	2.041	2.048	1.914	2.191
F1	2.92*	0.91	1.00	0.30
F2	1.99	1.61	0.50	0.02
F3	0.59	4.82**	1.32	3.79*
F4	1.23	3.62**	0.86	1.99
F5	0.34	0.29	7.19***	13.26***

가 없는 반면 고용이 감소할 때는 비정규근로의 활용 정도가 통계적으로 유의하게 하락하고 있는 것으로 나타나, 고용 변화가 비대칭적인 효과를 갖는 것으로 나타난다. 즉 이는 제조업에서는 단기적으로 고용을 증가시킬 때는 정규근로자와 비정규근로자를 기존 고용의 비율에 유사하게 늘리는 반면 고용을 감소시킬 때는 비정규근로자를 우선 대상으로 함으로써 비정규근로자의 비중을 하락시키는 결과를 가져온다는 것을 의미하는 것이다.

〈표 3-4〉의 계속

변수명	부동산 및 사업서비스업	보건 및 사회복지사업	교육서비스업	기타서비스업
상수	104.72 (61.33)*	13.56 (98.58)	44.44 (58.29)	3.96 (74.33)
Rcon1	0.851 (0.132)***	0.296 (0.127)**	0.641 (0.116)***	0.689 (0.125)***
Rcon2	-0.064 (0.182)	-0.147 (0.139)	-0.159 (0.143)	-0.090 (0.153)
Rcon3	-0.028 (0.142)	0.289 (0.104)***	0.136 (0.105)	0.125 (0.124)
Rcon12	-0.006 (0.070)	0.117 (0.037)***	-0.047 (0.047)	0.005 (0.065)
OldTrd	1.061 (0.861)	3.658 (1.499)**	4.045 (1.276)***	1.573 (1.639)
NewTrd	1.594 (0.677)**	4.586 (1.142)***	4.365 (1.076)***	1.349 (1.284)
LfpF1	0.218 (0.280)	0.316 (0.440)	0.429 (0.286)	0.806 (0.332)**
LfpM1	-0.458 (0.478)	-0.599 (0.836)	-0.680 (0.497)	-0.437 (0.569)
UrateF3	0.062 (0.478)	0.532 (0.981)	1.028 (0.487)**	0.117 (0.624)
UrateM3	-0.014 (0.344)	0.680 (0.559)	-0.578 (0.318)*	-0.048 (0.414)
EmpGyP	-0.045 (0.034)	0.173 (0.045)***	0.196 (0.066)***	0.106 (0.044)**
EmpGyN	0.031 (0.036)	-0.251 (0.099)**	0.099 (0.018)***	0.014 (0.043)
GG3	0.092 (0.040)**	0.095 (0.072)	0.077 (0.039)*	0.002 (0.040)
Lbc1	-13.38 (11.70)	6.50 (17.86)	-6.34 (10.03)	1.08 (13.09)
LMx	-0.885 (0.589)	-0.832 (0.995)	-0.258 (0.646)	-1.246 (0.679)*
RSelf	-0.820 (0.408)**	-1.089 (0.637)*	-0.178 (0.415)	0.257 (0.454)
조정된 R ²	0.975	0.980	0.977	0.942
모형적합도	119.9***	150.8***	130.2***	51.1***
DW통계량	2.043	1.446	2.148	2.242
F1	0.37	0.88	0.24	0.12
F2	1.01	0.01	4.18**	0.03
F3	0.01	0.71	2.63+	2.54+
F4	0.52	0.36	3.07*	1.28
F5	0.06	0.65	18.04***	2.73*

건설업의 비정규근로에 대한 활용 정도 증가추세는 경제위기 이전에는 통계적으로 유의하지 않았으나 경제위기 이후에는 유의하게 나타난다.

다시 말하면 경제위기 이전에는 0.20%포인트 경제위기 이후에는 연간 0.23%포인트 비정규근로의 비중이 상승하는 추세를 보이고 있으며 경제위기를 전후한 추세는 동일한 것으로 받아들여지고 있다. 여성의 경제활동참가율이 1%포인트 상승할 때 건설업의 비정규근로의 비중은 약 0.53%포인트 상승하는 반면 남성의 경우 추정치의 크기는 비슷하지

만 추정치가 통계적으로 유의하지 않게 나타난다. 경기 호전시, 이직률이 높아지거나 자영업의 비중이 높아질 때 비정규근로의 비중이 전산업의 경우와 마찬가지로, 하락하는 것으로 나타나며, 전산업의 경우에 비해 그 규모가 더욱 큰 것으로 나타나, 건설업에서 상대적으로 비정규근로를 둘러싼 고용조정의 폭이 더욱 크다는 것을 알 수 있다.

도매 및 소매업의 경우, 표에서 보듯이 경제위기 이전이나 이후 모든 시기에 비정규근로에 대한 활용 정도가 통계적으로 유의하게 증가하는 추세를 보이고 있으며 경제위기 이후 이러한 추세가 더욱 강화되고 있음을 알 수 있다. 경제위기 이전에 비정규근로의 활용 정도는 연간 1.15%포인트 상승하여 왔으며 경제위기 이후에는 1.32%포인트로 증폭되었다. 고용 증가는 비정규근로의 활용 정도에 통계적으로 유의한 양의 효과를 미치는 반면 고용 감소는 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않고 있다.

숙박 및 음식점업에서는 경제위기 이전이나 이후 두 기간 모두에서 비정규근로에 대한 활용 정도를 증가시켜 왔다는 통계적으로 유의한 결과는 보이지 않는다. 전산업의 추정 결과와는 정반대로 여성의 경제활동참가율 상승은 비정규근로의 활용 정도를 낮추는 반면 남성의 경우는 이를 높이는 역할을 하는 것으로 나타난다. 실업률이 미치는 효과는 전산업의 경우와 동일하나 여성 실업률의 효과는 통계적으로 유의하지 않은 반면 남성의 실업률은 통계적으로 유의한 부(-)의 효과를 갖는다. 경기가 호전될 때 비정규근로의 활용 정도가 통계적으로 유의하게 감소하는 것은 전산업의 경우와 유사하나 변동폭이 더욱 큼을 알 수 있다.

운수·창고·통신업의 비정규근로에 대한 활용 정도는 추세와 전반적 고용 증가 및 자영업 비중에 통계적으로 유의한 영향을 받는 것으로 나타난다. 경제위기 이전 연간 약 0.51%포인트씩 비정규근로의 활용 정도가 상승하여 왔으나 경제위기 이후에는 다소 높아져(통계적으로는 유의하지 않다) 연간 0.59%포인트씩 상승하는 것으로 나타난다. 운수·창고·통신업도 도매 및 소매업과 마찬가지로 고용 증가는 비정규근로자의 활용 정도를 통계적으로 유의하게 상승시키는 반면 고용 감소가 이를 하락시키는 효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타난다. 다

만 차이가 있는 점은 운수·창고·통신업의 경우 제조업과 마찬가지로 고용변화가 비정규근로의 활용 정도에 미치는 효과의 비대칭성이 존재한다는 것이다. 자영업의 비중이 증가할 때 운수·창고·통신업의 비정규근로에 대한 활용 정도가 하락하며 하락하는 정도(자영업의 비중이 1% 포인트 상승할 때 1.67% 포인트 하락)는 다른 여타 산업의 경우보다 큰 폭임을 알 수 있다.

다음은 금융 및 보험업의 추정 결과를 살펴보자. 먼저 추세를 보면 계수의 추정치가 모두 통계적으로 유의하며 추정치의 크기가 여타 산업과는 비교도 안 될 정도로 크다는 점에 유의할 필요가 있다. 금융 및 보험업의 비정규근로에 대한 활용 정도는 경제위기 이전에 이미 연간 3.04% 포인트씩 급속하게 상승하여 왔으며 경제위기 이후에는 오히려 연간 2.96%로 상승 추세가 완화되었다. 그러나 추세 변화에 대한 가설은 통계적으로 유의한 수준에서 받아들여지지 않는다. 여성의 경제활동참가율이 1%포인트 상승할 때 비정규근로의 활용 비중이 0.63%포인트 늘어나는 반면 남성의 경제활동참가율 상승은 통계적으로 유의한 효과를 갖지 않는 것으로 나타난다. 금융 및 보험업의 경우 여타 산업의 경우와는 달리 고용을 증가시킬 때나 고용을 감소시킬 때 모두 비정규근로의 활용 정도가 상승하는 것으로 나타나며 오히려 고용을 감소시킬 때 비정규근로의 활용 정도에 미치는 효과가 큰 것으로 나타난다. 이는 고용 감소가 정규근로자를 대상으로 발생하며 고용 증가는 비정규근로자에 치중한다는 것을 의미한다. 이는 경제위기 발생 직후 금융업의 고용 조정이 정규근로자를 해고하는 형태로 발생하였으며 그 이후 다시 고용을 늘릴 때는 해고된 정규근로자를 비정규근로자로 재고용하거나 비정규근로를 중심으로 신규 채용하였을 가능성을 암시하는 것이라 할 수 있다.

보건 및 사회복지사업에서의 비정규근로에 대한 활용 정도는 경제위기 전후 모두 상승하는 추세를 유지하였으며 경제위기 전후의 추세에서 통계적으로 유의한 변화는 없는 것으로 나타난다. 경제위기 이전 비정규근로의 활용 비중은 연간 약 0.75%포인트씩, 경제위기 이후에는 연간 0.92%포인트씩 늘어나고 있어 추세가 상당히 가파른 편에 속한다. 고용

변동이 미치는 효과에 비대칭성은 존재하지 않는 것으로 나타나며 고용 증가나 고용 감소 모든 경우에 통계적으로 유의한 효과를 갖는 것으로 나타나 비정규근로가 고용 조정의 중요한 방안으로 활용되고 있음을 짐작할 수 있다.

마지막으로 교육서비스업의 추정 결과를 살펴보자(부동산 및 사업서비스업과 기타서비스업은 표 3-4 참조). 먼저 추세를 보면 계수의 추정치가 모두 통계적으로 유의하며 추정치의 크기가 다른 산업과 비교할 때 큰 편에 속한다. 교육서비스업의 비정규근로에 대한 활용 정도는 경제위기 이전에 이미 연간 0.81%포인트씩 급속하게 상승하여 왔으며 경제위기 이후에는 연간 0.88%로 상승 추세가 다소 높아졌다. 그러나 추세 변화에 대한 가설은 통계적으로 유의한 수준에서 받아들여지지 않는다. 반면 경제활동참가율의 변화와 실업률이 미치는 효과에서는 성별격차가 통계적으로 유의한 것으로 나타난다. 여성의 실업률이 1%포인트 높을 때 3개월의 시차를 두고 비정규근로의 활용 비중은 1.03%포인트나 늘어나는 한편 남성의 실업률이 1%포인트 높을 때 비정규근로의 활용 비중은 0.58%포인트 하락하는 것으로 나타난다. 금융 및 보험업과 마찬가지로 고용을 증가시킬 때나 고용을 감소시킬 때 모두 비정규근로의 활용 정도가 상승하는 것으로 나타나나 고용을 감소시킬 때 비정규근로의 활용 정도에 미치는 효과는 금융 및 보험업과는 달리 고용을 증가시킬 때보다는 적은 것으로 나타난다. 이는 교육서비스업에서도 고용 감소는 정규근로자를 대상으로 발생하는 한편 고용 증가는 비정규근로자에 치중하였음을 의미하는 것이다.

제5절 비정규근로 활용 정도의 실증분석 요약

이상의 논의를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 경제위기를 전후하여 비정규근로를 활용하는 정도의 추세가 변한 산업으로는 도매 및 소매업이 유일하다는 점이다. 이는 통상 경제위기를 전후하여 비정규근로가 급속

하게 확산되었다는 기존의 견해와는 상치되는 결과이다. 오히려 대부분의 산업에서 경제위기 이전에 이미 비정규근로를 활용하는 정도를 높여왔으며 경제위기 이후에는 다소간 그러한 추세가 높아진 것에 불과하다는 것이다. 일부 산업에서는 오히려 비정규근로를 활용하는 정도가 오히려 둔화되기도 하였다. 전반적으로 비정규근로를 활용하는 노동시장의 비정규화는 경제위기 이전에 이미 진행되고 있었던 것이다.

둘째, 노동수요의 측면에서 비정규근로는 고용조정을 위한 하나의 방안으로 활용되고 있다는 점이다. 즉 고용을 감소할 때와 증가할 때 모두 비정규근로를 대상으로 함으로써 고용 감소는 비정규근로의 활용 정도를 낮추는 반면 고용 증가는 이를 높이게 된다는 것으로 대부분의 산업에서 이러한 현상이 나타난다. 다만 산업에 따라 고용 감소나 고용 증가 모든 경우에 통계적으로 유의하게 비정규근로를 활용하는 효과가 나타나는 경우와 일방에서만 나타나는 경우가 존재한다는 점이 다르다는 점이다. 고용조정이 미치는 효과의 크기까지 고려한 효과의 비대칭성이 발생하는 산업으로는 제조업, 운수·창고·통신업, 기타서비스업을 들 수 있다.

셋째, 금융 및 보험업과 교육서비스업의 경우 고용이 감소하거나 고용이 증가할 때 모두 비정규근로를 활용하는 비중이 높아지고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 이는 다시 말하면 고용을 감소시킬 때는 정규근로자를 중심으로, 고용을 증가시킬 때는 비정규근로자로 신규 채용을 하고 있다는 점을 시사하는 것이다. 고용 변동이 심해질수록 또는 그러한 사건이 자주 발생할수록 극단적으로 비정규근로의 활용 비중이 급속히 상승할 수 있다는 예상을 할 수 있다. 다만 실증분석에 나타난 결과는 경제위기 직후 해당 산업 분야에서 일어난 대대적인 고용조정이 상용직 근로자의 임시일용화라는 형태를 취했을 가능성이 높다는 것을 의미하는 것이라 할 수 있다.

넷째, 실업률 또는 경제활동참가율의 변화가 비정규근로의 활용 정도에 미치는 효과에서 성별 격차가 존재한다는 것이다. 이러한 현상은 제조업, 숙박 및 음식점업, 교육서비스업, 금융 및 보험업에서 뚜렷하게 나타나고 있다. 이러한 현상은 추정 이전에 변수의 설정에서 이미 예상된

것이기는 하나 미시적 분석을 통한 뚜렷한 증거가 보완될 필요가 있는 부분이다.

마지막으로 자영업 비중의 증가가 일부 산업에서 비정규근로의 활용 정도를 낮춘다는 점을 언급하고자 한다. 이에 해당하는 대표적인 산업으로는 건설업, 운수·창고·통신업, 부동산 및 사업서비스업, 보건 및 사회복지사업을 들 수 있다. 이는 정규근로자보다는 비정규근로자가 자영업으로 이동할 확률이 높거나 또는 상대적으로 정규근로자보다는 비정규근로자로 취업할 가능성이 높은 자가 자영업으로 취업할 확률이 높다는 것을 시사하는 대목이다. 이 역시 보다 미시적인 분석 결과가 보완될 부분이다.

제4장

사업체패널조사에 나타난 비정규근로 활용실태

제2장과 제3장에서는 장기 시계열 자료가 가능한 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 비정규근로의 수요를 시계열 분석방법론을 이용하여 거시적으로 분석하였다. 거시적 실증분석을 통하여 새로운 전형화된 사실들(stylized facts)을 발견하기도 하였지만 결론이 얻어진 경로에 대해서는 여전히 차후의 연구과제로 미룰 수밖에 없는 측면도 존재하는 바 거시분석이 가지는 근본적인 한계로 여겨진다. 이하의 장에서는 2002년 중 한국노동연구원이 실시한 「사업체패널조사(The Workplace Panel Survey)」 제1차년도 자료를 이용하여 비정규근로 수요의 결정요인을 밝히고자 한다. 본 장에서는 「사업체패널조사」의 조사 경위 및 조사표, 비정규근로와 관련된 정보를 이용한 기초분석의 결과를 제시한다. 다음 장부터는 비정규근로 수요와 활용 정도의 결정요인, 비정규근로와 노동 유연성, 그리고 비정규근로의 임금, 생산성, 활용원인의 충족도 및 향후 비정규근로 확충계획의 결정요인들을 살펴보기로 한다.

제1절 「사업체패널조사」 1차년도 자료

1. 조사 경위 및 표본추출

한국노동연구원은 2002년 4월 기업의 노동수요의 다양한 측면과 인적자원관리 및 노사관계의 다양한 정보의 필요성을 인식하여 2,000개 사업장을 표본으로 하는 「사업체패널조사」의 첫년도 조사를 실시하기로 결정하였다. 기업체를 연구 대상으로 하는 한국노동연구원의 연구진들이 참여하여 공동으로 조사표(설문항)을 개발하는 과정을 거쳤다(조사표에 대해서는 다음에 자세히 설명하기로 한다).

설문지는 사업장의 고위 인사담당자가 응답하는 ‘사업체 인적자원관리’ 설문지, 노무관리자가 응답하는 ‘사업체 노사관계-노무담당자용’ 설문지, 그리고 근로자대표(노사협의회나 노동조합대표)가 응답하는 ‘사업체 노사관계-근로자대표용’ 설문지의 세 종류로 구성된다. 표본사업장에 대해 세 가지 조사표가 모두 구성될 때 하나의 자료가 완성된 것으로 본다. 물론 독립적으로 하나의 조사표만을 사용하는 연구도 가능할 것이다.

표본의 추출에는 「고용보험 DB」 2002년 1월 현재의 자료가 사용되었다. 고용보험 DB에 속하는 사업장(일반적으로 고용보험이 적용되는 사업장이라 보아도 될 것이며, 최근 고용보험이 1인 이상 사업장으로 확대되어 모집단 편의가 훨씬 줄어들었다는 점이 다행스러운 일이다)을 대상으로 산업중분류와 사업체 규모를 고려한 층화추출방식을 적용하여 목표 표본수의 3배수에 해당하는 6,000개의 표본을 추출하였다.

최초에 추출된 2,000개의 표본을 우선 6월부터 시작된 실태조사에 제공하였다²²⁾. 1차 표본을 대상으로 사업장의 잔존 여부를 확인한 후 인

22) 실태조사는 코리아데이터 네트워크가 담당하였다.

사담당자(또는 업무담당자)에게 전화 통화로 설문 응답 가능성을 파악하는 한편 노무담당 및 근로자대표에 관한 정보를 획득한 후 마찬가지로 전화 통화로 해당 설문지에 대한 응답 가능성을 파악하였다. 응답 가능성이 파악된 사업체에 대해서는 해당 설문지를 담당자에게 발송하고 이를 우편으로 회송토록 하거나 직접 방문하여 수거하는 방식을 취하였다.²³⁾

이 과정에서 세 가지 원인으로 표본 탈락(sample attrition)이 발생한다. 첫째는 사업체의 소멸 또는 소재 불명에 의한 탈락이며, 둘째는 전화 통화시의 응답 거부에 의한 탈락, 셋째는 설문에 응하기로 하였으나 실제로는 일부 또는 모든 설문지에 응답을 완성하지 못하여 탈락하는 경우이다. 표본이 탈락한 경우에는 2차 배포를 위하여 추출한 표본 중 탈락한 표본과 산업중분류 및 사업체 규모가 유사한 표본으로 대체하여 동일한 과정을 실시하고, 다시 표본 탈락이 존재하는 경우 3차 배포를 위해 추출된 표본을 사용하여 동일한 방법을 적용하였다.

응답된 설문지가 회수되면 각 조사표에 대한 검증작업을 실시하였다. 일부 응답되지 않은 문항과 논리적 모순이 존재하는 문항에 대해서는 설문 응답자와의 전화 통화로 정보를 재확인함으로써 정보의 질을 높이는 노력을 하였으며 필요한 경우 내부자료와의 비교 검토를 통하여 오류를 수정하였다. 또한 마지막 단계인 자료의 입력 과정에서 발생 가능한 오류를 최소한으로 줄이고자 프로그램화된 이중 입력(double coding) 방식을 적용하였다.

2002년 6월부터 10월 말까지 조사가 진행되었으며 이로부터 ‘인적자원관리’ 설문지에 응답한 사업체는 1,433개 소, ‘노사관계 -노무담당자용’ 설문지에 응답한 사업체는 1,879개 소, ‘노사관계 -근로자대표용’ 설

23) 직접 면접을 통한 면접체계식 조사방식과 유치 또는 우편을 통한 유치체계식 조사방법 중 어느 것이 우월한가는 각각의 방법이 장점과 단점을 동시에 지니고 있어 결론을 내리기 어려운 실정이다. 본 조사의 설문항이 방대함에 미루어 볼 때 면접체계식 조사방법은 거의 불가능한 것으로 보인다. 실제 인사담당자가 작성하는 ‘인적자원관리’ 설문지를 완성하기 위하여 대기업의 경우 7개 부서가 동원된 예도 있다. 이렇듯 방대한 정보를 면접원이 일일이 면접을 통하여 획득한다는 것은 거의 불가능해 보인다.

문지에 응답한 사업체는 1,258개 소임이 밝혀졌다. ‘인적자원관리’ 설문지에 응답한 사업체의 수가 부족하여 약식화된 조사표를 재작성하여 보충조사를 12월 중에 실시하였다.

본 조사의 자료가 보다 다양한 정보를 제공하기 위하여 표본추출의 모집단 역할을 하였던 「고용보험 DB」 자료로부터의 정보가 포함되었다. 연구진들은 연구 목적상 다양한 기업정보의 필요성을 느꼈으며 이를 해소하고자 한국신용정보원이 소장하고 있는 「기업체정보 DB」 자료로부터 필요한 정보를 구매하였다. 현재까지 본 실태조사가 진행되는 상황에 있기 때문에 사업체 가중치는 고려되고 있지 않다. 향후 표본의 대표성을 확보하기 위하여 표본 탈락을 고려한 다양한 가중치가 산출되어야 할 것이다. 경우에 따라서는 「고용보험 DB」상의 사업체와 「기업체기초통계조사(통계청)」상의 사업체의 구조적 이질성을 매우기 위한 가중치도 필요할 것이다.

2. 조사표의 구성

이미 언급하였듯이 「사업체패널조사」는 ‘사업체 인적자원관리’ 설문지, ‘사업체 노사관계-노무담당자용’ 설문지, 그리고 ‘사업체 노사관계-근로자대표용’ 설문지로 구성되며, 이외에 「고용보험 DB」상의 다양한 자료, 「기업체정보 DB」 자료(한국신용정보원)로 구성된다. 여기에서는 전술한 3개의 설문지에 포함된 내용을 간략히 소개하기로 한다(설문지 원안은 부록에 전재한다).

‘사업체 인적자원관리’ 설문지는 일반적인 인적자원관리와 관련된 기본 설문항(패널조사마다 실시될 설문항)과 부가조사 형식의 설문항으로 구성된다. 기본 설문항은 다음 12개 부문으로 구성된다.

- ① 표지: 사업체 기초자료 및 조사상 기업 사항
- ② 사업체 경영환경: 주력 상품 현황 및 특징, 지난 3년간의 변화, 기본 전략, 경영체제, 기술 및 경영지원 상황 등
- ③ 전반적 인사관리: 인사관리의 특성, 인사부서의 규모와 역할, 여성 근로자 인사관리에 대한 주관적 견해 등

- ④ 고용 현황: 인력유형별 인력(전체, 비정규직, 여성, 50세 이상), 여성관리직의 비중, 인력유형별 인력 과잉 및 충원의 어려움, 직장체협프로그램 등
- ⑤ 모집 및 선발(채용) 과정: 인력유형별 모집방법, 인력선발 기준, 연령 또는 성별 차별요인, 신규채용과 중도경력채용 현황, 사내공모제, 선발 비율 등
- ⑥ 교육훈련: 2001년 중 교육훈련 및 직업훈련 현황, 현장외 훈련 및 현장훈련, 근로자능력개발지원제도, 사회적 기능훈련, 전산관련 교육 등
- ⑦ 인사고과: 인력유형별 인사고과 적용비율, 목표관리제와 다면평가제, 인사고과와 승진 반영도 및 연봉과의 관계 등
- ⑧ 승진·승급: 인력유형별 승진 기준, 발탁승진, 코스별 인사제도 등
- ⑨ 보상체계: 인력유형별 비교임금 수준, 호봉제, 다양한 보상제도, 연봉제, 스톡옵션제, 인건비 부담과 인력조정 및 임금체계 개편 등
- ⑩ 작업조직 및 근로자 참가: 근로자 제안, 소집단활동, 작업단위의 자율권, 보전업무 및 품질관리, 식스시그마, 팀제 등
- ⑪ 근로시간: 소정근로시간 및 인력유형별 실근로시간, 교대근무제, 변형근로시간제, 파트타임 등
- ⑫ 정년제도: 직종·직급별 정년연령, 조기퇴직제도, 퇴직후 재고용, 고령자고용촉진장려금지원제도 등.

‘사업체 인적자원관리’ 부가조사는

- ① 최근의 고용조정: 경제위기 이후 다양한 고용조정 방식과 해당 근로자수, 인력유형별 고용조정 비율, 명예퇴직과 정리해고의 이유, 선정 기준, 효과 및 사후 조치, 향후 인력수요 변동에 대한 대응방안 등
- ② 비정규근로자: 다양한 고용형태별 비정규근로자의 규모, 비정규근로의 활용경향, 향후 활용계획, 활용이유, 만족도, 활용상 문제점, 채용경로, 채용기준, 임금결정요인, 정규근로자 대비 근로조건, 인사관리나 부가급부 및 사회보험 적용률, 1인당 총 노동비용 및 생

산성, 교육훈련실시 여부, 주로 활용되는 고용형태와 활용이유, 대표적인 근로자의 임금수준, 업무 기업특수성, 계약 기간 및 계약 종료후 처리방식 등

③ 자격제도: 사내자격제도와 자격증에 대한 대우 및 자격의 시장성, 국가기술자격제도, 표준직무능력제도, 직업능력인증제 등

④ 정보·전산화

등 네 부문을 포함한다.

3. 사업체 표본의 구성

이미 언급하였듯이 ‘사업체 인적자원관리’ 설문지에 응답한 사업체는 1,433개 소로 나타난다. <표 4-1>에서 보듯이 제조업이 거의 절반에 가까운 48%에 이르며 운수·통신업과 도소매 및 음식숙박업이 각각 10%를 약간 상회한다. 금융 및 보험업에 속하는 사업체는 98개로 나타나 전

<표 4-1> 표본의 분포

(단위: 개소, %)

		사업체수	비 중
전체 표본		1,433	100
산업별			
제조업	광공업 포함	692	48.3
비제조업		741	51.7
	건설업	84	5.9
	도소매음식숙박업	153	10.7
	운수통신업	150	10.5
	금융보험업	98	6.8
	부동산임대사업서비스	136	9.5
	기타서비스업	120	8.4
사업체규모별			
규모 1	30인 미만	174	12.1
규모 2	30인 이상 100인 미만	467	32.6
규모 3	100인 이상 300인 미만	402	28.1
규모 4	300인 이상 500인 미만	144	10
규모 5	500인 이상	246	17.2

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

〈표 4-2〉 표본구조 : 산업별·사업체규모별 분포

(단위 : 개소, %)

	30인 미만	30인 이상 100인 미만	100인 이상 300인 미만	300인 이상 500인 미만	500인 이상
전산업	174 (12.1)	467 (32.6)	402 (28.1)	144 (10.0)	246 (17.2)
제조업(광업 포함)	61 (8.8)	235 (34.0)	195 (28.2)	65 (9.4)	136 (19.7)
비제조업	113 (15.2)	232 (31.3)	207 (27.9)	79 (10.7)	110 (14.8)
건설업	18 (21.4)	33 (39.3)	14 (16.7)	5 (6.0)	14 (16.7)
도소매음식숙박업	30 (19.6)	63 (41.2)	36 (23.5)	10 (6.5)	14 (9.2)
운수통신업	7 (4.7)	38 (25.3)	76 (50.7)	19 (12.7)	10 (6.7)
금융보험업	23 (23.5)	27 (27.6)	15 (15.3)	9 (9.2)	24 (24.5)
부동산및임대업	25 (18.4)	39 (28.7)	31 (22.8)	14 (10.3)	27 (19.9)
기타서비스업	10 (8.3)	32 (26.7)	35 (29.2)	22 (18.3)	21 (17.5)

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

체 사업체의 6.8%를 차지하고 있다. 규모별로 보면, 30인 이상 100인 미만이 약 3분의 1을 차지하고 있으며 500인 이상 대기업의 비중은 약 17%를 차지한다. <표 4-2>는 산업별 사업체규모별 표본의 분포를 보여준다.

제2절 사업체의 비정규근로 수요

1. 최근의 비정규근로의 활용 경향

「사업체패널조사」 제1차년도 조사는 부가조사의 형태로 비정규근로의 수요를 파악할 수 있는 다양한 설문항을 포함하고 있다. 최근 사업체의 비정규근로의 활용 경향은 설문항 “경제위기를 겪으면서 귀 회사에서 비정규근로자가 차지하는 비중의 변화는?”으로 파악된다. 물론 이전의 설문항에서 비정규근로의 다양한 고용형태에 속하는 근로자의 수를 파악함으로써 비정규근로자의 정의를 간접적으로 제시하고 있다. 다양한 고용형태로는 파트타임/시간제, 단기계약직, 일시적 고용, 파견근로

자, 용역근로자, 호출근로자, 소사장과 소사장이 고용한 인력, 외주근로자, 독립도급근로자나 프리랜서 등이 포함된다.

<표 4-3>은 산업별·사업체규모별 비정규근로의 활용 경향을 보여주고 있다. 전체 사업체 중 3분의 1을 약간 상회하는 501개 사업체가 비정규근로를 사용한 적이 없는 것으로 나타나며 13% 정도는 경제위기를 겪으면서 비정규근로를 활용하기 시작한 것으로 나타난다. 비정규근로의 비중이 감소한 경우보다는 증가한 경우가 더 많은 것으로 나타나, 전반적으로 비정규근로의 활용이 확대되어 왔음을 다시 입증하고 있다. 전반적인 노동시장의 비정규화, 수요 측면으로 보면 소위 노동시장의 유연화가 진행되어 오고 있는 것으로 판단된다.

산업별로 보면, 제조업(광업 포함)과 비제조업 사이에 큰 차이는 보이지 않으나 예상과는 달리 제조업 사업체에서 비정규근로 활용이 더 심

<표 4-3> 비정규근로의 활용 경향

(단위: 개소, %)

	전체	사용안함	채용시작	비중유지	비중증가	비중감소
전산업	1,433	501 (35.0)	179 (12.5)	372 (26.0)	195 (13.6)	86 (6.0)
제조업(광업 포함)	692	238 (34.4)	108 (15.6)	191 (27.6)	78 (11.3)	37 (5.3)
비제조업	741	263 (35.5)	71 (9.6)	181 (24.4)	117 (15.8)	49 (6.6)
건설업	84	29 (34.5)	7 (8.3)	24 (28.6)	7 (8.3)	5 (6.0)
도소매음식숙박업	153	45 (29.4)	12 (7.8)	47 (30.7)	22 (14.4)	12 (7.8)
운수통신업	150	75 (50.0)	18 (12.0)	16 (10.7)	16 (10.7)	11 (7.3)
금융보험업	98	20 (20.4)	18 (18.4)	21 (21.4)	28 (28.6)	5 (5.1)
부동산 및 임대업	136	60 (44.1)	11 (8.1)	35 (25.7)	17 (12.5)	6 (4.4)
기타서비스업	120	34 (28.3)	5 (4.2)	38 (31.7)	27 (22.5)	10 (8.3)
사업체규모별						
규모 1	174	84 (48.3)	18 (10.3)	44 (25.3)	8 (4.6)	6 (3.4)
규모 2	467	210 (45.0)	45 (9.6)	109 (23.3)	37 (7.9)	23 (4.9)
규모 3	402	122 (30.3)	55 (13.7)	122 (30.3)	48 (11.9)	27 (6.7)
규모 4	144	37 (25.7)	21 (14.6)	36 (25.0)	29 (20.1)	16 (11.1)
규모 5	246	48 (19.5)	40 (16.3)	61 (24.8)	73 (29.7)	14 (5.7)

주: 무응답 100개 사업체는 표에서 제외. () 안의 숫자는 전체 사업체 표본에 대한 비중. 사업체규모는 규모 1은 30인 미만, 규모 2는 30인 이상 100인 미만, 규모 3은 100인 이상 300인 미만, 규모 4는 300인 이상 500인 미만, 규모 5는 500인 이상 사업장.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

화되고 있는 것으로 나타나며 비제조업 중에서는 운수통신업과 부동산 및 임대업에서 비정규근로의 활용이 덜한 편이다. 금융 및 보험업에서는 비정규근로를 활용하지 않는 사업체는 20%에 불과하며, 최근 활용하기 시작한 경우나 비중이 증가한 경우가 상당히 높게 나타나는 반면 비중이 감소한 경우는 5%에 불과하다. 금융 및 보험업에서 경제위기를 전후하여 노동시장의 비정규화가 급속히 진전되었음을 알 수 있다. 사업체규모별로 보면, 사업체규모가 커질수록 비정규근로를 활용한 적이 없는 비중은 줄어들고 최근에 비정규근로를 활용하기 시작하는 비중은 늘어나, 상대적으로 대기업이 노동시장의 비정규화를 주도하고 있음을 알 수 있다.

2. 비정규근로의 활용 정도

비정규근로의 활용 정도를 파악할 수 있는 정보는 비정규근로자가 전체 근로자 중에서 차지하는 비중뿐 아니라 인력유형별 비정규근로자가 전체 근로자 중에서 차지하는 비중, 고용형태별 비정규근로자의 비중으로도 파악이 가능하다. <표 4-4>는 전체 근로자 중에서 비정규근로자가 차지하는 비중을 보여주고 있다. 비정규근로를 활용한 경험이 있는 832개 사업체 중 조사 시점에서 비정규근로자를 고용하지 않고 있는 사업체는 약 6.5%에 이른다. 전체 근로자 중에서 비정규근로자가 차지하는 비중은 10% 미만(약 41%의 사업체)이거나 20% 초과(25%)인 경우가 대부분을 차지하는 것으로 나타난다.

산업별로 보면, 비정규근로를 활용하는 사업체에서 제조업에 비해 상대적으로 비제조업에서 비정규근로의 활용 정도가 높은 것으로 나타난다. 제조업에서는 비정규근로자의 비중이 20% 이상인 사업체가 전체 사업체의 17%에 불과한 반면 비제조업에서는 배 이상인 35%를 상회하고 있다. 특히 건설업에서는 20%를 초과하는 사업장이 42%에 이르고 있는 것으로 나타난다. 반면 기타서비스업에서는 비정규근로의 활용 정도가 다른 비제조업에 비해 낮은 수준이다.

사업체규모별로 보면, 규모가 클수록 비정규근로의 활용 정도가 20%

〈표 4-4〉 비정규근로의 활용 정도

	전체	미활용	비정규근로 활용				
		0%	5% 이하	10% 이하	15% 이하	20% 이하	20% 초과
전산업	832	54 (6.5)	205 (24.6)	138 (16.6)	102 (12.3)	67 (8.1)	217 (26.1)
제조업(광업 포함)	414	28 (6.8)	144 (34.8)	75 (18.1)	50 (12.1)	31 (7.5)	70 (16.9)
비제조업	418	26 (6.2)	61 (14.6)	63 (15.1)	52 (12.4)	36 (8.6)	147 (35.2)
건설업	43	4 (9.3)	5 (11.6)	7 (16.3)	3 (7.0)	4 (9.3)	18 (41.9)
도소매음식 숙박업	93	10 (10.8)	11 (11.8)	11 (11.8)	8 (8.6)	7 (7.5)	36 (38.7)
운수통신업	61	4 (6.6)	11 (18.0)	8 (13.1)	4 (6.6)	5 (8.2)	23 (37.7)
금융보험업	72	2 (2.8)	9 (12.5)	11 (15.3)	15 (20.8)	7 (9.7)	25 (34.7)
부동산 및 임대업	69	5 (7.2)	12 (17.4)	14 (20.3)	6 (8.7)	4 (5.8)	24 (34.8)
기타서비스업	80	1 (1.3)	13 (16.3)	12 (15.0)	16 (20.0)	9 (11.3)	21 (26.3)
사업체규모별							
규모 1	76	10 (13.2)	12 (15.8)	7 (9.2)	11 (14.5)	7 (9.2)	25 (32.9)
규모 2	214	20 (9.3)	42 (19.6)	40 (18.7)	23 (10.7)	18 (8.4)	63 (29.4)
규모 3	252	18 (7.1)	74 (29.4)	41 (16.3)	25 (9.9)	18 (7.1)	63 (25.0)
규모 4	102	4 (3.9)	25 (24.5)	18 (17.6)	17 (16.7)	9 (8.8)	20 (19.6)
규모 5	188	2 (1.1)	52 (27.7)	32 (17.0)	26 (13.8)	15 (8.0)	46 (24.5)

주: 비정규근로 활용 정도는 전체 근로자 중에서 비정규근로자가 차지하는 비중.
비정규근로를 활용한 적이 있는 832개 사업체 표본 중 근로자 및 비정규근로
자의 수에 무응답한 49개 사업체는 표에서 제외.

() 안의 숫자는 비정규근로를 활용한 적이 있는 832개 사업체 표본에 대한
비중.

사업체규모는 규모 1은 30인 미만, 규모 2는 30인 이상 100인 미만, 규모 3은
100인 이상 300인 미만, 규모 4는 300인 이상 500인 미만, 규모 5는 500인 이
상 사업장.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

를 초과하는 사업체의 비중이 낮아지다가 규모 5(500인 이상 사업체)에
서는 다소 높아지고 있다. 비정규근로의 활용 비중이 5% 이하인 사업체
의 비중은 규모가 클수록 단조적으로 감소하는 것으로 나타난다.

<표 4-5>는 인력유형별 비정규인력의 활용정도를 보여주고 있다. 여
기서 고려되는 인력유형은 관리인력, 연구개발 및 기술인력, 사무인력,
서비스 및 영업인력, 생산기능인력, 그리고 단순노무인력이다.

〈표 4-5〉인력유형별 비정규인력의 활용 정도

(단위 : %)

	전 체	관리 인력	연구개발 기술인력	사무 인력	서비스및 영업인력	생산기 능인력	단순노 무인력
전체 사업체 표본(1,433개소)							
전산업	10.4	0.6	3	3.4	8.5	8.8	43.6
제조업(광업 포함)	7.6	0.2	1.8	2.3	3.7	7.8	41.4
비제조업	13.2	0.9	5.2	4.5	14.2	10.9	46.2
건설업	15.8	0.3	3	2.7	5.3	7.5	61.9
도소매음식숙박업	14.7	1.8	1.9	3.4	13.9	9.8	52.7
운수통신업	10.4	0.5	6.7	1.7	8.6	9.7	34.7
금융보험업	15.9	0.2	8.7	10.8	29.8	44.5	68.7
부동산 및 임대업	11.8	0.2	10	4.4	14.5	9.1	24.5
기타서비스업	12.6	2.1	2.4	5.2	10.8	10.6	50.2
사업체규모별							
규모 1	10.4	0	3.3	2.5	4.6	9.9	33
규모 2	9.3	0.8	2.2	1.6	5	8.4	35.4
규모 3	10.2	0.5	1.7	3.3	10.9	7.2	46.8
규모 4	10.7	0	3.2	3.6	13.5	10.6	50.7
규모 5	12.6	0.9	5.2	7.5	10.4	10.6	51.4
현재 비정규근로 활용사업체(732개소)							
전산업	17.6	0.9	4.6	5.6	13.5	14.9	61.5
제조업(광업 포함)	12.6	0.4	2.5	3.5	6.1	12.8	56.5
비제조업	22.7	1.5	8.4	7.8	23	19.7	67.7
건설업	25.9	0.5	5.2	5.1	10.1	7.4	83.4
도소매음식숙박업	24.6	2.5	3.9	6.3	20.5	21.5	71.1
운수통신업	25.4	1.2	11.5	4.1	18.4	23.7	61.9
금융보험업	21	0.3	11.8	14.4	38.9	53.4	78.5
부동산 및 임대업	23	0.5	17.5	7.2	28	17.9	45.6
기타서비스업	18.2	3.1	3.5	7.5	15	15.3	67.6
사업체규모별							
규모 1	25.5	0.1	9.2	6.1	11.5	26	56.9
규모 2	19.5	1.8	5	3.6	11.3	18.3	58.3
규모 3	15.7	0.5	2.6	4.9	14.1	11.1	64.6
규모 4	15.5	0	4.6	5.3	18.8	14	62.3
규모 5	16.1	1.2	5.5	8.7	12.8	13.7	61.7

주 및 자료: <표 4-4>의 주 참조.

전체 사업체를 기준으로 볼 때 비정규근로의 활용 정도는 10% 수준에 머무르는 것으로 나타나며 (통상적으로 사업체 조사를 통한 비정규근로의 비중은 가구조사 또는 개인조사에서 나타나는 비중보다는 낮게 나타남), 현재 비정규근로자를 고용하고 있는 사업체를 기준으로 하면 비정규근로의 활용 정도는 17.6%에 이르는 것으로 나타난다. 하나 여전히 가구조사의 결과에서 느끼는 것보다는 낮은 것으로 나타난다. 이는 사업체조사의 경우 조사 응답자 또는 인사관리체계 내에서 순수한 비정규근로자(한술밥 먹지 않는 근로자로 인식되는 근로자)는 아예 보고되지 않고 있기 때문이 아닌가 사료된다.

후자의 기준으로 비정규근로의 활용 정도를 산업별로 보면, 제조업의 경우 13%를 하회하나 비제조업에서는 23% 가까운 것으로 나타난다. 표본 사업체 중에서 제조업 사업체가 차지하는 비중이 48%인 점을 감안할 때 비정규근로가 보다 집중적으로 활용되는 비제조업 사업체의 과소 표본으로 전반적인 비정규근로의 활용 정도가 낮은 것으로 나타나는 것으로 보인다. 비제조업을 세부 산업별로 보면, 사업서비스업(18%)을 제외하면 대부분 비정규근로의 활용 정도가 20%를 크게 상회하고 있음을 알 수 있다. 금융 및 보험업의 경우 전체 사업체 표본을 대상으로 했을 때 비정규근로의 활용 정도가 가장 높은 산업이었던 반면 현재 활용하고 있는 사업체를 대상으로 한 활용 정도는 상대적으로 낮은 편에 속한다. 이는 과거에 비정규근로를 많이 활용하였던 반면 최근에는 비정규근로를 대상으로 한 고용조정이 완료된 탓이라고 볼 수도 있다. 사업체규모별로 보면, 규모 1(30인 미만) 사업체의 비정규근로 활용 정도가 25%를 약간 상회하는 높은 수준을 기록하고 있으며 규모가 클수록 전반적으로 낮아지는 경향을 보인다.

인력유형별로 보면, 예상한 대로 고숙련 직종의 인력(또는 핵심인력)에서는 비정규근로의 활용 비중이 상당히 낮은 반면 저숙련 직종의 인력(또는 주변인력)에서는 상당히 높은 이중적인 구조를 하고 있다. 관리인력의 경우 비정규근로가 차지하는 비중이 1% 미만(세부 업종별로는 3%에 이르기다 함) 단순노무인력의 경우는 62%나 되며 특히 일부 업종, 예를 들면 건설업이나 금융 및 보험업에서는 80% 내외의 높은 수준

을 보이고 있다. 도소매·음식숙박업의 경우도 70%를 상회하고 있으며 비제조업 전체로 볼 때 단순노무인력의 3분의 2 이상이 비정규근로자로 나타난다. 이러한 현상은 노동공급 측면에서 살펴본 결과와도 거의 일치한다.

<표 4-6>은 비정규근로의 다양한 고용형태별 비중을 보여주고 있다. 비정규근로자 중 가장 많이 활용되고 있는 고용형태는 단기계약근로(40%)로 나타나며 용역근로(21%)와 파트타임근로(13%)의 비중도 높은 편이다. 파견근로(8.4%)의 경우는 법으로 정한 업종 및 직종 제한으로 비중이 낮은 편에 속하는 것으로 보인다. 일시고용 역시 9%를 넘고 있는 것을 알 수 있으며 기타의 고용형태는 미미한 수준을 보이고 있다.

<표 4-6> 고용형태별 비정규근로의 활용 비중

(단위: %)

	파트 타임	단기 계약	일시 고용	파견 근로	용역 근로	호출 근로	소 사장	외주 근로	독립 도급	기타
전산업	12.9	39.7	9.4	8.4	20.5	0.0	2.2	3.4	1.4	2.0
제조업(광업 포함)	7.6	33.6	9.2	10.1	27.0	0.0	3.8	5.3	1.3	2.1
비제조업	18.3	45.8	9.7	6.7	13.9	0.0	0.7	1.5	1.5	1.9
건설업	2.7	54.7	29.0	5.6	4.6	0.0	0.0	3.0	0.0	0.3
도소매음식숙박업	36.1	26.5	6.5	3.5	18.6	0.1	2.0	0.6	1.4	4.5
운수통신업	16.8	52.2	12.7	4.0	6.9	0.0	2.0	3.4	2.0	0.0
금융보험업	16.6	59.8	0.9	10.6	6.4	0.0	0.0	0.1	3.6	2.1
부동산 및 임대업	17.2	47.9	10.2	6.8	12.2	0.0	0.0	1.8	1.8	2.2
기타서비스업	10.7	43.1	8.4	9.1	26.7	0.0	0.0	1.2	0.0	0.7
사업체규모별										
규모 1	16.7	43.7	14.2	1.3	12.9	0.0	3.0	6.7	1.6	0.0
규모 2	17.0	35.3	16.4	7.5	14.8	0.1	2.3	3.4	0.6	2.7
규모 3	14.6	41.9	6.5	5.7	24.5	0.0	1.3	2.2	1.7	1.6
규모 4	11.6	39.3	5.7	10.0	26.1	0.0	1.8	1.0	2.3	2.3
규모 5	5.7	40.5	6.1	14.6	21.0	0.0	3.3	5.2	1.4	2.1

주: <표 4-4>의 주 참조.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

파트타임근로의 활용에 가장 치중하는 산업으로는 도소매·음식숙박업(36%)이 으뜸이며 기타 비제조업은 16~17%대의 수준이며 건설업에서는 파트타임근로를 거의 활용하지 않으며 제조업의 경우도 7.0%의 낮은 수준을 보이고 있다. 사업체규모가 클수록 파트타임의 활용 비중은 낮아지고 있다.

단기계약근로를 가장 많이 활용하는 업종은 건설업, 운수통신업, 금융 및 보험업으로 전체 비정규근로자의 50~60%를 차지하고 있다. 제조업에서 이를 활용하는 비중(34%)은 그리 낮지는 않은 것으로 나타난다. 오히려 도소매·음식숙박업에서 단기계약근로의 비중이 극히 낮게 나타난다. 이 산업의 경우 상대적으로 파트타임근로와 용역근로를 많이 활용하기 때문인 것으로 보인다. 단기계약근로와 사업체규모 사이에는 1 대 1 대응관계가 성립하지 않음을 알 수 있다.

파견근로의 활용이 눈에 띄는 산업은 제조업(10%)과 금융 및 보험업(11%)이며 사업체규모가 클수록 급상승하는 양상을 보이고 있다. 반면 용역근로를 가장 많이 활용하는 산업은 제조업과 기타서비스업으로 모두 27% 내외의 높은 수준을 보이고 있다. 용역근로의 비중 역시 전반적으로 사업체규모와 정(+)의 관계에 놓여 있음을 알 수 있다.

3. 비정규근로의 활용 이유

본 조사에서는 비정규근로를 활용하는 이유 12개 항목을 제시하고 있다. 열거하면, ① 낮은 기본급 인건비 절감, ② 상여금 등 기타 제반 수당에서 제외, ③ 사회보험 등 법정복지비 적용 제외, ④ 각종 복리후생비 등 법정외 복지비 절감, ⑤ 인력수요의 변화에 따른 인력조정이 용이, ⑥ 해고가 용이, ⑦ 너무 단순한 업무로 정규직 고용은 비합리, ⑧ 업무가 단기에 종료되는 것, ⑨ 정규직이 꺼리는 업무, ⑩ 계절적 또는 일시적 필요, ⑪ 업무가 특별한 지식이나 기술을 요구, ⑫ 노사문제 회피 등이다. 각각의 항목에 대하여 해당 여부를 설문한 후 가장 중요한 이유를 우선순위에 따라 2개 나열하도록 되어 있다.

<표 4-7>은 비정규근로를 활용한 적이 있는 832개 사업장에 대하여

〈표 4-7〉 비정규근로의 활용 이유

(단위: 개소, %)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
전산업	500	388	205	307	647	315	554	400	244	414	162	149
제조업(광업 포함)	234	209	115	170	333	166	271	199	132	215	71	78
비제조업	266	179	90	137	314	149	283	201	112	199	91	71
건설업	21	19	11	14	33	17	25	30	11	23	5	9
도소매음식숙박업	54	40	26	33	66	28	68	37	26	51	14	14
운수통신업	40	29	14	20	49	20	35	22	17	25	13	14
금융보험업	54	35	13	24	54	21	54	29	14	25	20	10
부동산 및 임대업	45	23	15	21	53	35	50	42	23	35	21	10
기타서비스업	52	33	11	25	59	28	51	41	21	40	18	14
사업체규모별												
규모 1	47	42	30	34	54	26	47	34	22	36	14	8
규모 2	109	93	57	74	149	69	129	78	54	101	31	29
규모 3	161	137	62	96	204	103	154	115	72	119	44	49
규모 4	66	46	20	36	81	50	73	53	28	58	26	17
규모 5	117	70	36	67	159	67	151	120	68	100	47	46
전산업	60.1	46.6	24.6	36.9	77.8	37.9	66.6	48.1	29.3	49.8	19.5	17.9
제조업(광업 포함)	56.5	50.5	27.8	41.1	80.4	40.1	65.5	48.1	31.9	51.9	17.1	18.8
비제조업	63.6	42.8	21.5	32.8	75.1	35.6	67.7	48.1	26.8	47.6	21.8	17.0
건설업	48.8	44.2	25.6	32.6	76.7	39.5	58.1	69.8	25.6	53.5	11.6	20.9
도소매음식숙박업	58.1	43.0	28.0	35.5	71.0	30.1	73.1	39.8	28.0	54.8	15.1	15.1
운수통신업	65.6	47.5	23.0	32.8	80.3	32.8	57.4	36.1	27.9	41.0	21.3	23.0
금융보험업	75.0	48.6	18.1	33.3	75.0	29.2	75.0	40.3	19.4	34.7	27.8	13.9
부동산 및 임대업	65.2	33.3	21.7	30.4	76.8	50.7	72.5	60.9	33.3	50.7	30.4	14.5
기타서비스업	65.0	41.3	13.8	31.3	73.8	35.0	63.8	51.3	26.3	50.0	22.5	17.5
사업체규모별												
규모 1	61.8	55.3	39.5	44.7	71.1	34.2	61.8	44.7	28.9	47.4	18.4	10.5
규모 2	50.9	43.5	26.6	34.6	69.6	32.2	60.3	36.4	25.2	47.2	14.5	13.6
규모 3	63.9	54.4	24.6	38.1	81.0	40.9	61.1	45.6	28.6	47.2	17.5	19.4
규모 4	64.7	45.1	19.6	35.3	79.4	49.0	71.6	52.0	27.5	56.9	25.5	16.7
규모 5	62.2	37.2	19.1	35.6	84.6	35.6	80.3	63.8	36.2	53.2	25.0	24.5

주: <표 4-4>의 주 참조.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

〈표 4-8〉 비정규근로 활용의 주된 이유

(단위: 개소, %)

	전체	인건비	고용조정	주변업무	단기업무	기 타
전산업	832	267 (32.1)	252 (30.3)	154 (18.5)	116 (13.9)	43 (5.2)
제조업(광업 포함)	414	119 (28.7)	143 (34.5)	74 (17.9)	61 (14.7)	17 (4.1)
비제조업	418	148 (35.4)	109 (26.1)	80 (19.1)	55 (13.2)	26 (6.2)
건설업	43	10 (23.3)	16 (37.2)	8 (18.6)	7 (16.3)	2 (4.7)
도소매 및 음식 숙박업	93	29 (31.2)	18 (19.4)	22 (23.7)	15 (16.1)	9 (9.7)
운수통신업	61	30 (49.2)	16 (26.2)	8 (13.1)	3 (4.9)	4 (6.6)
금융보험업	72	29 (40.3)	19 (26.4)	14 (19.4)	5 (6.9)	5 (6.9)
부동산 및 임대업	69	24 (34.8)	23 (33.3)	11 (15.9)	9 (13.0)	2 (2.9)
기타서비스업	80	26 (32.5)	17 (21.3)	17 (21.3)	16 (20.0)	4 (5.0)
사업체규모별						
규모 1	76	27 (35.5)	22 (28.9)	12 (15.8)	10 (13.2)	5 (6.6)
규모 2	214	61 (28.5)	59 (27.6)	40 (18.7)	39 (18.2)	15 (7.0)
규모 3	252	95 (37.7)	66 (26.2)	39 (15.5)	36 (14.3)	16 (6.3)
규모 4	102	35 (34.3)	30 (29.4)	20 (19.6)	13 (12.7)	4 (3.9)
규모 5	188	49 (26.1)	75 (39.9)	43 (22.9)	18 (9.6)	3 (1.6)

주: <표 4-4>의 주 참조.

두 가지 주된 이유 중 우선순위가 제1순위인 경우만 분석.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

각각의 항목에 활용 이유가 되는 경우를 보여주고 있다. 통상 인식하고 있는 인건비 절감이 60% 이상의 사업체에서 비정규근로를 활용하는 이유가 되었으며 인력조정을 이유로 든 사업체의 비중은 78%에 이르는 것으로 나타나며 정규직이 꺼리는 업무를 이유로 든 경우도 3분의 2나 되는 것으로 나타난다. 노사문제를 회피하기 위하여 비정규근로를 활용하는 비중은 18%로 가장 낮게 나타난다.

비제조업보다는 제조업에서 인력수요의 변화에 대응한 인력조정의 용이성이 비정규근로의 활용에서 중시되고 있으며 비제조업에서는 운수통신업이 유사한 수준의 고려가 되고 있음을 알 수 있다. 인건비 절감을 중시하는 산업으로는 제조업보다는 비제조업, 비제조업 내에서는 금

용 및 보험업을 들 수 있는 반면 건설업에서는 상대적으로 중요시되지 않고 있다. 정규직이 꺼리는 업무임을 중시하는 산업으로는 금융보험업, 도소매음식숙박업, 부동산 및 임대업을 들 수 있으며 대부분의 산업에서 중시되고 있음을 알 수 있다. 그러나 사업체규모와는 비정규근로의 활용정도 사이에는 뚜렷한 단조적 관계는 없는 것으로 보인다.

<표 4-8>은 가장 주된 이유(우선순위 1위만 고려)의 분포를 보여주고 있다. 12개 항목의 이유 중 ‘낮은 기본급 인건비 절감’, ‘상여금 등 기타 제반 수당에서 제외’, ‘사회보험 등 법정 복리비 적용 제외’, ‘각종 복리후생비 등 법정외 복리비 절감’은 ‘인건비’로 통합하고, ‘인력수요의 변화에 따른 인력조정이 용이’와 ‘해고가 용이’는 ‘고용조정’으로 통합하였다. ‘주변업무’에는 ‘너무 단순한 업무로 정규직 고용은 비합리’와 ‘정규직이 꺼리는 업무’가 포함되고, ‘단기업무’에는 ‘업무가 단기에 종료되는 것’과 ‘계절적 또는 일시적 필요’가 포함되었다.

사업체에서 비정규근로를 활용하는 이유는 크게 인건비의 절감과 고용조정의 용이로 나눌 수 있는 것으로 보인다. 모두 광의의 노동비용(해고비용을 포함)으로 본다면 기본적으로 비정규근로가 확산된 이유는 경직된 제도나 잘못된 관행 그리고 제반 사회보험의 신규 도입에 따라 높아진 노동비용을 절감하기 위한 기업의 생존전략과 맞물려 있다고 보아야 할 것이다. 제조업의 경우 상대적으로 인건비 절감보다는 고용조정 용이에 치중하는 것으로 나타나며, 비제조업에서는 건설업이 상대적으로 고용조정에 운수통신업과 금융 및 보험업이 인건비 절감에 치중하고 있음을 알 수 있다. 사업체규모별로 보면, 500인 이상 대기업에서 고용조정에 치중하는 한편 100인 이상 300인 미만이나 30인 미만의 소규모 사업체에서는 인건비 절감에 치중하고 있는 것을 알 수 있다.

제3절 비정규근로와 인적자원관리

본 절에서는 비정규인력의 인적자원관리에 대해 부분적으로 살펴보

기로 한다. 대상이 되는 인적자원관리 사항으로는 채용 기준과 각 채용 기준—학력, 경력, 자격증, 표준화된 직무능력—이 차지하는 비중, 비정규근로자에 대한 직원 연수나 교육훈련, 계약만료 후 사후처리 과정, 그리고 노동조합과 관련된 활동에 대한 견해이다.

1. 비정규근로의 채용

「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 비정규근로자의 채용경로, 채용담당 권한자, 채용시 서면 근로계약서 작성 여부, 취업규칙·규정 또는 이에 상응하는 것의 존재 여부, 채용 또는 해고시 근로자대표(노사협의회, 노동조합 포함)와의 협의 절차 등을 설문하고 있으며, 비정규근로자 채용시 채용 기준, 특수사항(연령, 성, 요구임금 수준)의 고려 여부, 연령 제한의 이유 등을 설문하고 있다.

〈표 4-9〉 비정규근로자의 채용 기준

(단위: %)

	학 력	경 력	자격증	표준화된 직무능력
전산업	15.5	35.2	9.5	34.4
제조업(광업 포함)	13.8	35.3	6.8	37.7
비제조업	17.1	35.2	12.2	31.1
건설업	12.2	45.9	11.2	25.6
도소매음식숙박업	16.7	37	5.5	34.7
운수통신업	14.8	36.4	16.0	27.1
금융보험업	23.2	32.5	13.4	27.6
부동산 및 임대업	16.0	33.1	7.7	36.8
기타서비스업	17.4	30.5	20.8	31.1
사업체규모별				
규모 1	14.8	39.2	9.3	33.8
규모 2	11.3	37	7.6	38.6
규모 3	13.2	34.5	9.6	36.4
규모 4	18.6	29.8	11.8	34.7
규모 5	22.1	35.5	10.6	26.8

주: <표 4-4>의 주 참조. (각 항목에 미상인 경우는 제외하고 평균값을 구함.)
 표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

<표 4-9>는 비정규근로자를 채용할 때 각 채용 기준이 차지하는 비중을 보여주고 있다. 전반적으로 경력(35%)과 표준화된 직무능력(34%)을 중시하는 것으로 나타나며 학력은 16%에 불과하여, 최근 상대적으로 신규 채용보다는 경력직 채용으로 선회하고 있는 채용관행을 반영하고 있는 것으로 보인다. 산업별 차이는 상대적으로 적은 것으로 보이긴 하나, 건설업의 경우 표준화된 직무능력(26%)보다는 경력(46%)에 보다 치중하는 한편, 금융 및 보험업의 경우에는 상대적으로 학력을 중시하며 기타서비스업에서는 자격증이 가치를 갖는 것으로 나타난다.

상대적으로 사업체규모가 클수록 표준화된 직무능력보다는 학력과 자격증이 중시되고 있는 반면, 규모 2의 중소기업에서는 자격증이나 학력보다는 표준화된 직무능력과 경력이 중시되고 있다.

<표 4-10> 비정규근로자 채용 기준 : 학력이 차지하는 비중

(단위 : 개소, %)

	전체	0%	10% 이하	20% 이하	20% 초과	미상
전산업	832	348 (44.8)	127 (16.4)	101 (13.0)	200 (25.8)	56
제조업(광업 포함)	414	184 (47.5)	65 (16.8)	53 (13.7)	85 (22.0)	27
비제조업	418	164 (42.2)	62 (15.9)	48 (12.3)	115 (29.6)	29
건설업	43	20 (48.8)	5 (12.2)	9 (22.0)	7 (17.1)	2
도소매음식숙박업	93	37 (42.5)	19 (21.8)	9 (10.3)	22 (25.3)	6
운수통신업	61	27 (48.2)	7 (12.5)	8 (14.3)	14 (25.0)	5
금융보험업	72	18 (26.1)	11 (15.9)	10 (14.5)	30 (43.5)	3
부동산 및 임대업	69	29 (45.3)	9 (14.1)	8 (12.5)	18 (28.1)	5
기타서비스업	80	33 (45.8)	11 (15.3)	4 (5.6)	24 (33.3)	8
사업체규모별						
규모 1	76	31 (43.7)	14 (19.7)	12 (16.9)	14 (19.7)	5
규모 2	214	115 (56.4)	36 (17.6)	16 (7.8)	37 (18.1)	10
규모 3	252	120 (50.8)	32 (13.6)	34 (14.4)	50 (21.2)	16
규모 4	102	34 (36.6)	15 (16.1)	14 (15.1)	30 (32.3)	9
규모 5	188	48 (27.9)	30 (17.4)	25 (14.5)	69 (40.1)	16

주 : <표 4-4>의 주 참조.

() 안의 숫자는 미상인 경우를 제외한 비중.

표본 : 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

<표 4-10>부터 <표 4-13>은 각각의 채용 기준이 차지하는 비중의 분포를 보여주고 있다. 학력이 차지하는 비중이 20%를 초과하는 사업체의 비중은 약 26%이며, 규모 5의 대기업과 금융 및 보험업에서 40%를 초과하는 것으로 나타나, 상대적으로 학력이 중시되는 산업 또는 사업체규모임을 알 수 있다. 경력이 차지하는 비중이 20%를 초과하는 사업체의 비중은 약 39%이며, 산업별로 보면 가장 높은 건설업(56%)과 가장 낮은 금융보험업(26%) 사이에 상당한 격차가 있음을 알 수 있다. 사업체규모가 클수록 이의 비중은 점차 낮아지는 것으로 나타나(500인 이상 대기업 규모 5 사업체는 예외) 상대적으로 중소기업에서 학력보다는 경력이 우선함을 알 수 있다.

<표 4-11> 비정규근로자 채용 기준 : 경력이 차지하는 비중

(단위 : 개소, %)

	전체	0%	10% 이하	20% 이하	20% 초과	미상
전산업	832	169 (21.8)	127 (16.3)	176 (22.7)	305 (39.3)	55
제조업(광업 포함)	414	91 (23.5)	59 (15.2)	84 (21.7)	153 (39.5)	27
비제조업	418	78 (20.0)	68 (17.4)	92 (23.6)	152 (39.0)	28
건설업	43	7 (17.1)	4 (9.8)	7 (17.1)	23 (56.1)	2
도소매음식숙박업	93	17 (19.5)	12 (13.8)	20 (23.0)	38 (43.7)	6
운수통신업	61	9 (16.1)	11 (19.6)	12 (21.4)	24 (42.9)	5
금융보험업	72	11 (15.9)	15 (21.7)	25 (36.2)	18 (26.1)	3
부동산 및 임대업	69	15 (23.1)	10 (15.4)	14 (21.5)	26 (40.0)	4
기타서비스업	80	19 (26.4)	16 (22.2)	14 (19.4)	23 (31.9)	8
사업체규모별						
규모 1	76	15 (21.1)	13 (18.3)	10 (14.1)	33 (46.5)	5
규모 2	214	49 (24.0)	24 (11.8)	39 (19.1)	92 (45.1)	10
규모 3	252	56 (23.6)	35 (14.8)	54 (22.8)	92 (38.8)	15
규모 4	102	25 (26.9)	20 (21.5)	25 (26.9)	23 (24.7)	9
규모 5	188	24 (14.0)	35 (20.3)	48 (27.9)	65 (37.8)	16

주 : <표 4-4>의 주 참조.

() 안의 숫자는 미상인 경우를 제외한 비중.

표본 : 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

〈표 4-12〉 비정규근로자 채용 기준 : 자격증이 차지하는 비중

(단위 : 개소, %)

	전체	0%	10% 이하	20% 이하	20% 초과	미상
전산업	832	429 (55.2)	22 (2.8)	146 (18.8)	180 (23.2)	55
제조업(광업 포함)	414	232 (59.9)	10 (2.6)	83 (21.4)	62 (16.0)	27
비제조업	418	197 (50.5)	12 (3.1)	63 (16.2)	118 (30.3)	28
건설업	43	19 (46.3)	2 (4.9)	9 (22.0)	11 (26.8)	2
도소매음식숙박업	93	56 (64.4)	4 (4.6)	17 (19.5)	10 (11.5)	6
운수통신업	61	26 (46.4)	1 (1.8)	7 (12.5)	22 (39.3)	5
금융보험업	72	27 (39.1)	3 (4.3)	12 (17.4)	27 (39.1)	3
부동산및임대업	69	38 (58.5)	1 (1.5)	11 (16.9)	15 (23.1)	4
기타서비스업	80	31 (43.1)	1 (1.4)	7 (9.7)	33 (45.8)	8
사업체규모별						
규모 1	76	41 (57.7)	4 (5.6)	11 (15.5)	15 (21.1)	5
규모 2	214	131 (64.2)	4 (2.0)	25 (12.3)	44 (21.6)	10
규모 3	252	141 (59.5)	5 (2.1)	40 (16.9)	51 (21.5)	15
규모 4	102	46 (49.5)	2 (2.2)	17 (18.3)	28 (30.1)	9
규모 5	188	70 (40.7)	7 (4.1)	53 (30.8)	42 (24.4)	16

주: <표 4-4>의 주 참조.

() 안의 숫자는 미상인 경우를 제외한 비중.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

자격증이 차지하는 비중이 20%를 초과하는 사업체의 비중은 약 23%이며, 산업별로 보면 가장 높은 기타서비스업(46%)과 가장 낮은 도소매음식숙박업(12%) 사이에 상당한 격차가 있음을 알 수 있다. 자격증 중시와 사업체규모와는 거의 관계가 없는 것으로 나타나나 다만 300인 이상 500인 미만 사업체에서는 자격증을 상당히 중시하고 있음을 알 수 있다.

표준화된 직무능력이 차지하는 비중이 20%를 초과하는 사업체의 비중은 약 39%이며, 산업별로 보면, 부동산 및 임대업이 46%로 가장 높게 나타나며 건설업에서 가장 낮게 나타난다. 제조업의 경우 이의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있으며 500인 이상 대기업에서는 상대적으로 중시되지 않는 반면 30인 이상 100인 미만 중소기업에서는 중시되고 있는 것으로 나타난다.

〈표 4-13〉 비정규근로자 채용 기준 : 표준화된 직무능력이 차지하는 비중
(단위: 개소, %)

	전체	0%	10% 이하	20% 이하	20% 초과	미상
전산업	832	194 (25.0)	100 (12.9)	183 (23.6)	300 (38.6)	55
제조업(광업 포함)	414	85 (22.0)	47 (12.1)	96 (24.8)	159 (41.1)	27
비제조업	418	109 (27.9)	53 (13.6)	87 (22.3)	141 (36.2)	28
건설업	43	13 (31.7)	9 (22.0)	8 (19.5)	11 (26.8)	2
도소매음식숙박업	93	25 (28.7)	7 (8.0)	17 (19.5)	38 (43.7)	6
운수통신업	61	16 (28.6)	6 (10.7)	18 (32.1)	16 (28.6)	5
금융보험업	72	16 (23.2)	9 (13.0)	24 (34.8)	20 (29.0)	3
부동산 및 임대업	69	13 (20.0)	11 (16.9)	11 (16.9)	30 (46.2)	4
기타서비스업	80	26 (36.1)	11 (15.3)	9 (12.5)	26 (36.1)	8
사업체규모별						
규모 1	76	22 (31.0)	8 (11.3)	12 (16.9)	29 (40.8)	5
규모 2	214	47 (23.0)	21 (10.3)	44 (21.6)	92 (45.1)	10
규모 3	252	53 (22.4)	27 (11.4)	64 (27.0)	93 (39.2)	15
규모 4	102	27 (29.0)	10 (10.8)	19 (20.4)	37 (39.8)	9
규모 5	188	45 (26.2)	34 (19.8)	44 (25.6)	49 (28.5)	16

주: <표 4-4>의 주 참조.

() 안의 숫자는 미상인 경우를 제외한 비중.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

2. 비정규근로에 대한 교육훈련

「사업체패널조사」는 “비정규근로자에 대하여 직원연수나 교육훈련을 실시하고 있습니까?”라는 설문이 있으며 이에 대해

- ① 예, 기본적으로 정규근로자와 유사하게 실시한다.
- ② 예, 그러나 정규근로자에 비해 제한된 비정규근로자에게만 기회를 준다.
- ③ 아니오.

라고 답하도록 되어 있다.

〈표 4-14〉 비정규근로자에 대한 교육훈련

(단위: 개소, %)

	전 체	정규근로와 유사	제한된 경우	실시하지 않음	미 상
전산업	832	188 (23.6)	124 (15.5)	486 (60.9)	34
제조업(광업 포함)	414	75 (18.7)	61 (15.2)	266 (66.2)	12
비제조업	418	113 (28.5)	63 (15.9)	220 (55.6)	22
건설업	43	3 (7.3)	11 (26.8)	27 (65.9)	2
도소매음식숙박업	93	24 (27.0)	13 (14.6)	52 (58.4)	4
운수통신업	61	24 (41.4)	11 (19.0)	23 (39.7)	3
금융보험업	72	25 (36.2)	14 (20.3)	30 (43.5)	3
부동산 및 임대업	69	10 (14.9)	5 (7.5)	52 (77.6)	2
기타서비스업	80	27 (37.5)	9 (12.5)	36 (50.0)	8
사업체규모별					
규모 1	76	7 (10.0)	9 (12.9)	54 (77.1)	6
규모 2	214	43 (20.5)	15 (7.1)	152 (72.4)	4
규모 3	252	56 (23.3)	33 (13.8)	151 (62.9)	12
규모 4	102	25 (25.8)	20 (20.6)	52 (53.6)	5
규모 5	188	57 (31.5)	47 (26.0)	77 (42.5)	7

주: <표 4-4>의 주 참조.

()안의 숫자는 미상인 경우를 제외한 비중.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

<표 4-14>는 이에 대한 응답의 산업별·사업체규모별 분포를 보여주고 있다. 전반적으로 정규근로자와 유사한 수준의 교육훈련을 실시하는 경우는 4분의 1을 하회하는 수준이며 60% 이상은 전혀 기회를 주지 않는 것으로 나타나고 있다. 산업별로 보면, 교육훈련 기회를 주지 않는 경우는 부동산 및 임대업에서 78%로 가장 높고 제조업과 건설업이 66%에 이르는 반면 금융보험업과 운수통신업에서는 40% 내외로 낮게 나타난다. 정규근로자와 동일하게 기회를 주는 경우는 기타서비스업과 금융 및 보험업에서 37% 정도로 높게 나타나는 반면 건설업의 경우는 7%, 부동산 및 임대업의 경우는 15%에 불과한 것으로 나타난다.

이러한 교육훈련 기회 제공에서의 편차는 채용 기준과 상당한 관련이 있는 것으로 보인다. 교육훈련 기회 제공이 가장 낮은 건설업의 경우 채용 기준에서 경력을 중요시하고 있다는 점이다. 다시 말하면, 경력을 중요시한다는 것은 경력직 채용을 선호하며 이는 교육훈련을 통한 업무숙지나 인적자원개발을 중시하지 않는다는 사실을 반증하고 있는 것이다.

교육훈련 기회 제공은 사업체규모와 밀접하게 관련이 있는 것으로 나타난다. 사업체규모가 클수록 교육훈련의 기회를 제공하지 않는 비중은 낮아진다. 30인 미만 소기업의 경우 77%가 교육훈련의 기회를 제공하지 않는 반면 500인 이상 대기업의 경우 43%만이 제공하지 않는 것으로 나타난다. 마찬가지로 정규근로자와 동일하게 교육기회를 제공하는 경우는 사업체규모가 클수록 높은 비중을 차지하고 있다. 이는 사업체규모가 클수록 교육훈련의 비용이 적게 들 뿐만 아니라 채용 기준에서 학력을 중시하는 경향이 있기 때문으로 보인다. 대기업의 경우 인력 채용시 잠재적 직무능력인 학력을 중시하되 교육훈련에서 나타나는 규모의 경제를 이용하여 집중적인 교육훈련을 실시함으로써 근로자의 정규·비정규와 관련없이 근로자의 생산성을 높이는 전략을 구사하고 있는 것을 알 수 있다.

3. 계약기간 만료후 사후처리

「사업체패널조사」는 ‘비정규근로자의 고용계약기간이 만료된 이후’의 사후처리에 대하여

- ① 특별한 사정이 없는 한 자동 연장
- ② 특별한 사정이 없는 한 퇴사
- ③ 계약기간과 관계없이 언제라도 퇴사 가능

으로 답하도록 하고 있다. 첫 번째의 경우는 무기계약근로자와 유사하나 비정규근로자로 대우하는 것으로 사후적인 고용안정성(사전적으로는 고용계약기간만 고용안정성이 보장됨)이 보장되는 것으로 해석할 수 있으며, 셋째는 고용안정성이 전혀 보장되지 않는 경우이며, 둘째는 일

〈표 4-15〉 비정규근로자 고용 종료

(단위: 개소, %)

	전 체	자동연장	만료 후 퇴사	언제라도 퇴사	미 상
전산업	832	534 (65.8)	170 (21.0)	107 (13.2)	21
제조업(광업 포함)	414	256 (63.5)	89 (22.1)	58 (14.4)	11
비제조업	418	278 (68.1)	81 (19.9)	49 (12.0)	10
건설업	43	24 (55.8)	11 (25.6)	8 (18.6)	0
도소매음식숙박업	93	63 (69.2)	14 (15.4)	14 (15.4)	2
운수통신업	61	46 (80.7)	7 (12.3)	4 (7.0)	4
금융보험업	72	57 (81.4)	9 (12.9)	4 (5.7)	2
부동산 및 임대업	69	38 (55.9)	21 (30.9)	9 (13.2)	1
기타서비스업	80	50 (63.3)	19 (24.1)	10 (12.7)	1
사업체규모별					
규모 1	76	48 (64.0)	7 (9.3)	20 (26.7)	1
규모 2	214	151 (71.9)	34 (16.2)	25 (11.9)	4
규모 3	252	155 (63.0)	56 (22.8)	35 (14.2)	6
규모 4	102	72 (74.2)	19 (19.6)	6 (6.2)	5
규모 5	188	108 (59.0)	54 (29.5)	21 (11.5)	5

주: <표 4-4>의 주 참조.

() 안의 숫자는 미상인 경우를 제외한 비중.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

정기간 제한적인 고용안정성이 보장되는 것으로 해석 가능하다.

<표 4-15>는 고용계약기간 만료 후 사후처리방식의 산업별·사업체 규모별 분포를 보여주고 있다. 약 3분의 2의 비정규근로자에 대하여 사후적 고용안정성이 보장되는 것으로 나타나는 반면 고용안정성이 전혀 보장되지 않는 경우는 13%에 불과한 것으로 나타난다. 이러한 현상은 대부분의 실태조사에서 비정규근로자의 근속기간이 결코 짧지 않게 나타나는 사실과 일맥상통한다. 이는 다시 말하면 비정규근로를 고용조정 용이의 측면에서 활용한다기보다는 인건비 또는 노동비용의 절감차원에서 활용하는 것이며 ‘실제로는 정규근로자처럼 일하지만 비정규근로자의 대우를 받는 오분류’가 일반화되어 있음을 반증하는 결과이다.

이러한 현상은 제조업보다는 비제조업에서 상대적으로 더욱 빈번하게 나타나고 있으며, 운수통신업과 금융 및 보험업에서 심각하게 나타나고 있다. 후자의 경우 약 81%의 비정규근로자가 계약이 자동연장되는 경우에 처해 있다. 자동연장의 비중과 사업체규모 사이에는 일관된 관계는 나타나지 않고 있다.

4. 노동조합 활동에 대한 견해

현재 비정규근로자를 중심으로 한 노동조합은 일반화되지 않고 있으며 양대 노총에서는 한편으로는 비정규근로자의 노동권을 보호하기 위한 대책을 논의하고, 다른 한편으로는 비정규근로자의 조직화를 통한 조직력의 제고를 고려하고 있다. 「사업체패널조사」는 ‘비정규근로자의 노동조합 활동에 대한 의견은’이라는 명시적인 설문을 행하고 있으며, 이에 대해

- ① 우리 회사에는 노동조합이 없다
- ② 비정규근로자도 노동조합에 가입하여 정상적인 활동을 할 수 있다.
- ③ 비정규근로자의 노동조합 가입은 가능하나 갈등 발생의 위험을 줄이고자 계약기간 만료 후 재계약을 하지 않을 것이다.
- ④ 비정규근로자가 노동조합에 가입할 수는 있으나 인사상의 불이익을 감수해야 한다.
- ⑤ 비정규근로자는 노동조합에 가입하여서는 안 된다.

로 응답하도록 되어 있다. 둘째의 경우 노동조합 활동에 아무런 제약을 가하지 않는 것인 반면, 마지막의 경우는 이를 원천봉쇄한 것이며, 셋째와 넷째는 인사관리를 이용한 제한을 가하고 있는 실례이다. <표 4-16>에 이에 대한 분포가 보여지고 있다.

전체 사업체 중 약 절반 가까이 노동조합이 존재하지 않으며, 특히 건설업의 경우는 무노조 사업체의 비중이 3분의 2를 넘고 있으며 운수통신업의 경우는 3분의 1을 하회하는 수준이다. 사업체규모가 작을수록

〈표 4-16〉 비정규근로자의 노동조합 활동에 대한 견해

(단위: 개소, %)

	무노조	정상활동	가능하나 제약		불가능	무응답
			재계약	인사상		
전산업	401 (48.2)	90 (10.8)	24 (2.9)	7 (0.8)	246 (29.6)	64 (7.7)
제조업(광업 포함)	201 (48.6)	26 (6.3)	14 (3.4)	4 (1.0)	144 (34.8)	25 (6.0)
비제조업	200 (47.8)	64 (15.3)	10 (2.4)	3 (0.7)	102 (24.4)	39 (9.3)
건설업	29 (67.4)	1 (2.3)	3 (7.0)	0 (0.0)	6 (14.0)	4 (9.3)
도소매음식숙박업	50 (53.8)	9 (9.7)	3 (3.2)	1 (1.1)	20 (21.5)	10 (10.8)
운수통신업	19 (31.1)	14 (23.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	22 (36.1)	5 (8.2)
금융보험업	31 (43.1)	17 (23.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (25.0)	6 (8.3)
부동산 및 임대업	45 (65.2)	10 (14.5)	0 (0.0)	1 (1.4)	10 (14.5)	3 (4.3)
기타서비스업	26 (32.5)	13 (16.3)	4 (5.0)	0 (0.0)	26 (32.5)	11 (13.8)
사업체규모별						
규모 1	54 (71.1)	4 (5.3)	4 (5.3)	0 (0.0)	8 (10.5)	6 (7.9)
규모 2	145 (67.8)	9 (4.2)	3 (1.4)	2 (0.9)	40 (18.7)	15 (7.0)
규모 3	113 (44.8)	26 (10.3)	8 (3.2)	2 (0.8)	81 (32.1)	22 (8.7)
규모 4	31 (30.4)	19 (18.6)	2 (2.0)	0 (0.0)	42 (41.2)	8 (7.8)
규모 5	58 (30.9)	32 (17.0)	7 (3.7)	3 (1.6)	75 (39.9)	13 (6.9)

주: <표 4-4>의 주 참조.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

무노조 사업체의 비중이 높아져 30인 미만 사업장의 경우는 70%를 상회하는 수준이다. 상대적으로 근로조건이 열악한 사업체의 무노조 확률이 높고 이는 다시 근로조건을 개선할 어렵게 만들어 사업체규모간 근로조건 격차를 벌릴 가능성이 큰 것으로 보인다.

정상적인 노동조합 활동이 가능한 경우는 비정규근로자를 고용하는 전체 사업장의 10%에 불과하고 30%는 원천봉쇄하고 있으며 재계약이나 인사상 불이익으로 이를 제약하는 경우는 거의 없는 것으로 보아도 무방할 것이다. 무노조를 제외한 사업체 중 노동조합 활동을 원천봉쇄하는 비중은 비제조업은 47%에 이르는 한편 제조업의 경우는 68%나 되어, 제조업에서 비정규근로자에 대한 노동권 제약이 강력하게 실시되고 있음을 알 수 있다. 비제조업 중에서는 운수통신업이 50%를 상회하고 있으며 대부분 40%대를 유지하고 있다. 전반적으로 기업이 노동조합 활동에는 부정적인 견해를 갖고 있으며 비정규근로자에 대해서는 더욱

그러한 것으로 보인다. 사업체규모별 무노조를 제외한 사업체 중 노동조합 활동의 원천봉쇄 비중은 거의 일정하게 58% 내외인 것으로 나타나며, 다만 30인 미만의 소규모의 경우에만 36%로 낮게 나타나나 워낙 유노조 사업체가 적기 때문에 일반적인 결론에 도달하기는 어려운 것으로 보인다.

제4절 비정규근로의 근로조건

본 절에서는 비정규인력의 근로조건에 대해 살펴보기로 한다. 노동공급 측면에서 비정규근로는 낮은 임금, 저조한 부가급부, 미비한 고용안정성의 부정적 특성을 갖는다고 알려져 있다. 전자의 두 특성에 대해서는 노동공급을 중시한 기존의 연구에서 입증된 바 있으며 세 번째 특성에 대해서는 일치된 견해는 없으나 전절에서 보았듯이 사전적으로는 고용이 불안정한 반면 사후적으로는 어느 정도의 고용안정성이 보장되고 있다는 것이 중립적인 견해일 것이다. 다만 제한적인 사후적인 고용안정성의 보장은 ‘오분류’에 따르는 비정규근로자에 대한 부당한 대우, 다시 말하면 열악한 근로조건의 제공과 연관되어 있는 것이다.

본고에서 고려하는 근로조건으로는 임금수준과 이의 결정요인, 정규근로자와 대비한 임금 및 부가급부의 수준, 제반 인사관리 적용 여부, 사회보험을 포함한 다양한 부가급부의 적용 여부, 정규근로자와 대비한 1인당 총 노동비용이다.

1. 비정규근로자의 임금수준

「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 비정규근로자의 임금수준의 결정에서 직무평가, 학력, 근속년수, 군복무 경력, 동일 업종·직종의 경력 및 유사 업종·직종에서의 경력이 차지하는 비중과 특수사항—자격증, 연령, 성—의 고려 여부를 묻고 있으며, ‘유사한 업무를 수행하

〈표 4-17〉 비정규근로자의 임금수준 결정요인

(단위: %)

	직무 평가	학 력	근속 년수	군복무	동종 경력	유사 경력
전산업	29.0	6.5	12.4	1.5	27.7	19.3
제조업(광업 포함)	29.0	6.1	10.7	1.2	27.2	20.5
비제조업	28.9	6.9	14.0	1.8	28.3	18.1
건설업	18.4	5.8	9.4	2.4	44.0	21.0
도소매음식숙박업	31.2	4.1	18.2	0.9	29.0	15.6
운수통신업	36.5	4.9	6.8	0.7	27.2	18.5
금융보험업	32.0	7.5	19.3	1.0	20.4	16.2
부동산 및 임대업	30.1	8.2	13.8	2.7	26.9	18.4
기타서비스업	22.2	11.3	12.1	3.5	27.8	20.6
사업체규모별						
규모 1	25.1	5.7	11.3	2.5	27.8	26.4
규모 2	32.8	4.3	10.8	1.4	28.2	16.2
규모 3	29.6	5.3	13.2	1.0	28.3	20.1
규모 4	34.1	5.8	11.8	1.5	26.1	19.7
규모 5	22.4	11.7	13.8	1.7	27.2	18.6

주: <표 4-4>의 주 참조.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규근로자와 비교할 때 ‘비정규근로자에게 지급되는 임금 또는 급여가 몇 % 정도 되는지’를 묻고 있다.

<표 4-17>은 임금수준의 결정요인이 차지하는 비중을 보여주고 있다. 직무평가가 29%인 반면 동종 또는 유사 경력이 차지하는 비중이 47%에 이르고 있으며, 군복무는 미미한 효과만을 갖는 것으로 나타난다. 근속이 차지하는 비중은 12%에 이르고 있어, 비정규근로의 경우에도 근속이 상당히 중요한 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 제조업과 비제조업 사이의 격차는 거의 없는 것으로 나타나며 다만 비제조업에서는 근속년수가, 제조업에서는 유사 경력이 상대적으로 다소 중시되고 있는 정도이다.

직무평가의 비중이 가장 높은 산업은 운수통신업(37%)으로 가장 낮은 건설업(18%)의 두 배에 이른다. 건설업은 동종 경력이 가장 중시되

는 산업으로 이의 비중이 44%에 이르고 있으며, 가장 낮은 금융 및 보험업의 비중의 두 배를 넘고 있다. 금융 및 보험업에서는 상대적으로 근속년수가 중시되고 있는 반면 학력이나 경력은 상대적으로 중시되지 않는 것으로 나타난다.

사업체규모간 편차는 거의 없는 것으로 나타나나 다만 상대적으로 직무평가나 학력을 중시할 때 경력을 등한시하는 것으로 나타나며 500인 이상 대기업을의 경우는 다른 규모의 사업체에 비하여 학력을 중시하는 경향이 뚜렷하게 나타나고 있다. 이 경우 상대적으로 직무평가는 거의 무시되고 있으며 유사 경력이 다소 경시되고 있는 편이다.

<표 4-18>은 유사한 정규근로자 대비 비정규근로자의 임금수준 및 이의 분포를 보여주고 있다. 비정규근로자의 임금수준은 평균적으로 정규근로자의 80%에 이르는 것으로 집계되고 있다. 이러한 집계는 가구조사나 개인조사를 통해 얻어진 결과보다는 비정규근로자가 상당한 대우를 받고 있음을 보여준다. 이는 양 조사에서 나타난 결과의 차이에 대한 연구의 분석이 필요하다는 것을 말해준다.

산업별로 볼 때, 상대적으로 비제조업보다는 제조업에서 고용형태의 차이에 의한 임금격차가 작게 나타나고 비제조업 내부에서는 건설업과 운수통신업에서 격차가 작은 반면 도소매·음식숙박업과 금융 및 보험업에서 다소 격차가 벌어지는 것으로 나타난다. 사업체규모별로 보면, 규모 1을 제외하면 전반적으로 사업체의 규모가 클수록 정규근로와 비정규근로 사이의 격차가 커지고 있음을 알 수 있다.

놀라운 사실 중의 하나는 정규근로자와 동일한 임금수준을 제공하는 사업체의 비중이 4분의 1이나 된다는 점이다. 이러한 비중은 제조업(28%)에서 더욱 높게(비제조업의 경우는 21%) 나타나며 건설업에서는 3분의 1이나 되는 것으로 나타난다. 이러한 현상은 사업체규모가 작을수록 높아지고 있는데 500인 이상 대기업을의 경우는 14%에 불과한 반면 30인 미만의 소기업에서는 39%에 이르고 있다.

비정규근로자라는 동일한 대상을 놓고 가구조사와 사업체조사의 결과에서 나타나는 현저한 차이는 무엇을 말하는 것일까? 임금수준을 동일하게 한다는 의미는 비정규근로의 활용이유가 직접적인 인건비 절감

〈표 4-18〉 비정규근로자의 임금수준(정규근로자 대비)

(단위: %)

	평균 임금 수준	임금수준의 분포				
		50% 미만	75% 미만	90% 미만	100% 미만	100%
전산업	79.9	5.1	25.0	27.9	17.1	24.9
제조업(광업 포함)	82.2	4.9	18.1	26.6	22.0	28.3
비제조업	77.5	5.3	31.9	29.2	12.2	21.4
건설업	81.4	6.1	21.2	24.2	15.2	33.3
도소매음식숙박업	75.9	7.4	30.9	32.1	12.3	17.3
운수통신업	81.9	2.0	27.5	27.5	13.7	29.4
금융보험업	75.4	5.9	38.2	27.9	7.4	20.6
부동산 및 임대업	76.3	6.7	35.0	25.0	13.3	20.0
기타서비스업	77.4	3.0	32.8	34.3	13.4	16.4
사업체규모별						
규모 1	75.7	12.3	30.8	13.8	4.6	38.5
규모 2	84.1	3.3	19.1	23.0	21.9	32.8
규모 3	79.3	5.9	23.5	28.5	15.8	26.2
규모 4	79.0	3.4	29.9	33.3	18.4	14.9
규모 5	78.0	4.2	28.6	35.1	17.9	14.3

주: <표 4-4>의 주 참조.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

보다는 간접노동비용의 절감 또는 고용조정의 용이에 초점을 맞추고 있다는 것을 의미한다. 또 다른 각도에서는 ‘동일한 업무를 수행하는 정규 근로자’라는 단서에서 찾을 수 있다. 동일노동-동일임금의 원칙은 준수 하되 정규근로자와 비정규근로자의 ‘동일업무’는 이론상으로는 가능하며, 실제 세상에서는 업무의 분단을 통한 동일업무의 원천 차단을 통하여 실제 정규근로와 비정규근로의 임금격차가 발생한다는 설명이 가능하다. 마지막으로 대부분의 근로자가 비정규근로자로 구성된 경우 준거집단으로서의 ‘동일업무를 수행하는 정규근로자’를 찾지 못하고 유사한 비정규근로자를 준거집단으로 하여 설문에 응하였을 경우이다. 세 가지 가능한 추측 중 어느 가설이 실재를 제대로 반영하는지에 대한 심도있는 연구가 지속되어야 할 것으로 보인다.

2. 비정규근로자의 부가급부의 수준

「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 ‘유사한 업무를 수행하는 (또는 수행했거나 할 수 있는) 정규근로자’ 대비 비정규근로자의 임금수준뿐 아니라 시간외수당, 상여금, 퇴직금, 사회보험료, 복리후생비 등 노동비용의 요소들에 대한 상대적 수준을 묻고 있다. <표 4-19>는 이들의 평균값을 보여주고 있다.

임금수준과 비교할 때 상대적으로 기타 부가급부의 수준은 낮은 것으로 나타난다. 시간외수당과 사회보험료의 경우 50%대이며 퇴직금과 복리후생비의 경우는 40%대, 상여금은 30% 정도에 불과한 것으로 나타난다. 이는 상대적으로 직접노동비용인 임금수준에서는 고용형태간 차이를 많이 두지 않되 간접적인 노동비용에서 차이를 많이 뒀으로써 노동

<표 4-19> 비정규근로자의 부가급부의 수준(정규근로자 대비)

(단위: %)

	시간외 수당	상여금	퇴직금	사회 보험료	복리 후생비
전산업	56.6	31.7	44.1	54.6	47.4
제조업(광업 포함)	61.2	30.8	40.9	49.4	46.1
비제조업	51.9	32.7	47.3	59.9	48.7
건설업	46.4	34.4	36.4	42.4	35.8
도소매음식숙박업	50.8	23.2	34.8	48.4	43.4
운수통신업	62.3	46.5	56.1	71.3	53.5
금융보험업	47.9	26.6	57.5	71.3	59.9
부동산 및 임대업	49.3	27.9	41.6	56.0	52.1
기타서비스업	54.8	42.8	57.1	66.9	44.8
사업체규모별					
규모 1	49.0	28.4	29.4	40.6	44.1
규모 2	53.2	24.1	27.4	39.4	39.7
규모 3	54.8	27.1	43.8	54.0	43.6
규모 4	63.8	39.6	59.6	73.2	57.8
규모 5	62.2	44.2	61.9	68.9	57.1

주: <표 4-4>의 주 참조.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

비용을 절감하는 것을 의미하는 것이다. 전반적으로 총 노동비용에서 현금급여 이외의 비용이 차지하는 비중이 상승하여 온 점을 감안할 때 기업이 노동비용을 절감하는 전략으로서 비정규근로를 활용하고 있음을 말하여 주는 것이다.

정규근로자와 비정규근로자 간의 부가급부의 격차를 산업별로 볼 때 항목마다 차이가 있는 것을 알 수 있다. 제조업과 비제조업을 비교하면, 시간외수당은 임금수준과 마찬가지로 제조업보다는 비제조업에서 격차가 크게 나타나고 있는 반면, 다른 부가급부에서는 제조업에서의 격차가 더욱 심한 것으로 나타나고 있다. 사업체규모별로 보면, 사업체규모가 클수록 전반적으로 부가급부에서의 격차가 줄어듦을 알 수 있다.

금융 및 보험업의 경우는 퇴직금, 사회보험료, 복리후생비에서는 격차가 작은 편이나 상여금에서는 가장 격차가 심한 것으로 나타난다.

운수통신업은 전반적으로 부가급부에서의 격차가 적은 산업에 속하는 반면 건설업과 도소매·음식숙박업은 격차가 큰 산업에 속함을 알 수 있다. 산업별 인적자원관리나 작업조직의 특성 그리고 이러한 특성과 비정규근로의 역할이 비정규근로의 상대적 임금수준뿐 아니라 부가급부의 수준을 결정하고 있는 것으로 보이며, 이에 대한 보다 면밀한 연구가 필요한 것으로 보인다.

3. 비정규근로자에 대한 인사관리 적용

「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 인사고과, 정기 승진·승급, 정규직 전환, 직무순환제도, 정년제도 등 인사관리방식을 비정규근로자에게도 적용하는지를 물어보고 있다. 이에 대해

- ① 예, 모든 직종과 직급에 적용된다
- ② 예, 일부 직종과 직급에 적용된다
- ③ 아니오

로 응답하도록 되어 있다. <표 4-20>은 이에 대한 분포를 보여주고 있다.

〈표 4-20〉 비정규근로자에 대한 인사관리 적용 여부

(단위: %)

	인사고과제	정기 승진·승급	정규직 전환	직무순환	정년제도
전산업	25.2	16.6	48.7	20.6	22.4
제조업(광업 포함)	18.4	12.1	45.2	14.5	17.9
비제조업	32.1	21.1	52.2	26.6	26.8
건설업	30.2	27.9	51.2	20.9	23.3
도소매음식숙박업	28.0	17.2	57.0	31.2	24.7
운수통신업	39.3	19.7	54.1	24.6	29.5
금융보험업	56.9	23.6	47.2	36.1	30.6
부동산 및 임대업	17.4	21.7	44.9	14.5	24.6
기타서비스업	22.5	20.0	56.3	27.5	27.5
사업체규모별					
규모 1	21.1	13.2	43.4	15.8	13.2
규모 2	22.4	14.5	44.4	17.3	17.3
규모 3	21.8	15.9	48.8	22.2	23.4
규모 4	24.5	17.6	52.0	19.6	22.5
규모 5	35.1	20.7	53.7	24.5	30.3

주: <표 4-4>의 주 참조.

일부직종과 직급에 적용되는 경우도 적용으로 간주.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

표에서 보듯이 일부 직종·직급에의 적용을 모든 직종·직급에의 적용으로 간주한다 하더라도 전반적으로 이러한 인사관리방식을 적용하는 비중은 낮은 것으로 보인다. 그리고 이러한 인사관리방식의 적용은 한 사업장이 주로 활용하는 비정규근로의 고용형태와 밀접한 관계를 갖는 것으로 보인다. 예를 들면, 단기계약근로를 주로 활용하는 사업체가 용역근로를 주로 활용하는 사업체에 비해 인사관리방식을 적용할 개연성이 높기 때문이다.

표에서 눈에 띄는 점은 사업체의 약 절반이 비정규근로자의 정규근로로의 전환 가능성을 열어놓고 있다는 것이다. 일정한 기간 비정규근로로 근무한 후 인사고과를 통하거나 아니면 비공식적인 평가를 통하여 직무능력을 인정받는 경우 정규직으로 전환시켜 주는 것이 대표적인 예일 것이다. 상당수 사업체가 이런 가능성을 열어 놓고 있다는 의미는 비

정규근로가 흔히들 말하는 ‘함정성’과는 정반대의 방향성을 이야기하는 대목이다. 비정규근로가 함정이라기보다는 정규근로로 가기 위한 초석(stopping stone) 역할을 수행한다는 중요한 의미를 갖는다.

함정성의 경우 비정규근로를 기피하는 정책방향이 올바른 것이나 현실과는 괴리가 있기 때문에 남아 있는 정책 수단은 없게 되는 반면 초석가설에 따르면 일단 비정규근로자로 취업하도록 지원한 후 시장에서 이들을 평가하여 정규근로자로 전환시키는 비정규근로를 선호하는 정책방향이 가능하게 되며 동시에 시장 왜곡을 일으킬 가능성도 최소화된다. 그러나 이런 정규직 전환은 특정한 비정규근로의 고용형태에서 주로 가능할 것으로 예상되며 그 중 직무능력이 탁월한 비정규근로로자만이 글한 기회를 갖게 될 것이며, 이러한 측면이 오히려 시장기능을 건전하게 만들 수 있는 여지도 존재한다.

정규직 전환은 제조업(45%)보다는 비제조업(55%)에서 가능성이 더 높은 것으로 나타나며 비제조업 중에서는 도소매·음식숙박업과 기타서비스업에서 상대적으로 높게 나타나며, 부동산 및 임대업과 금융 및 보험업에서는 낮게 나타난다. 정규직 전환의 가능성을 포함한 비정규근로에 대한 인사관리방식의 적용은 전반적으로 사업체규모가 커질수록 높아지는 것으로 나타난다.

4. 비정규근로자에 대한 부가급부의 적용

「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 월차휴가, 연차휴가, 4대 사회보험에 대한 적용 여부를 조사하였으며, 이에 대해

- ① 예, 모든 직종과 직급에 적용된다
- ② 예, 일부 직종과 직급에 적용된다
- ③ 아니오

로 응답하도록 되어 있다. <표 4-21>은 이에 대한 분포를 보여주고 있다.

표에서 보듯이 일부 직종·직급에의 적용을 모든 직종·직급에의 적

용으로 간주하였을 때 연차휴가를 제외한 대부분의 경우에 60%대의 적용 비중을 보이고 있다. 연차휴가의 경우 통상 1년 이상의 만근을 전제로 하므로 상대적으로 근속기간이 짧은 비정규근로자에 대한 적용률은 낮을 것으로 기대된다.

모든 부가급부의 적용률에서 제조업보다는 비제조업의 적용률이 높으며 비제조업 내에서의 산업간 격차도 크게 나타난다. 일용근로자의 비중이 상대적으로 높은 건설업의 경우 전반적인 적용률이 낮은 반면 금융 및 보험업의 경우는 대부분 부가급부의 적용률이 80%대에 있는 것으로 나타난다.

사업체규모별로 보면, 역시 소규모 사업체일수록 부가급부를 적용하는 비중은 낮으며 500인 이상 대기업의 경우는 80% 안팎의 높은 수준

〈표 4-21〉 비정규근로자에 대한 부가급부의 적용

(단위: %)

인사관리	월차휴가	연차휴가	건강보험	국민연금	고용보험	산재보험
전산업	61.5	53.5	64.7	62.4	67.4	68.9
제조업(광업 포함)	59.7	50.5	60.6	58.7	62.6	65.2
비제조업	63.4	56.5	68.7	66.0	72.2	72.5
건설업	48.8	41.9	46.5	44.2	62.8	60.5
도소매음식숙박업	52.7	43.0	53.8	50.5	62.4	61.3
운수통신업	67.2	65.6	75.4	75.4	75.4	80.3
금융보험업	80.6	69.4	83.3	83.3	86.1	86.1
부동산 및 임대업	60.9	53.6	66.7	62.3	65.2	68.1
기타서비스업	67.5	63.8	81.3	76.3	80.0	77.5
사업체규모별						
규모 1	38.2	28.9	39.5	39.5	46.1	50.0
규모 2	45.8	37.9	50.9	48.1	53.3	56.1
규모 3	62.7	54.8	65.9	62.7	68.3	70.2
규모 4	76.5	66.7	77.5	75.5	81.4	81.4
규모 5	79.3	72.3	81.9	80.3	83.5	82.4

주: <표 4-4>의 주 참조.

일부 직종과 직급에 적용되는 경우도 적용으로 간주.

표본: 전체 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

을 보이고 있다. 그러나 이렇듯 높은 비중은 최근 가구조사에서 나타난 비중과는 비교도 안 되는 높은 수준이다. 통상 가구조사에 나타난 부가급부의 비중은 정확하지 않으며 사업체조사가 진실에 더 가깝다고는 하지만 여전히 너무 높은 수준이라는 점은 수긍하기 어려운 대목이다.

5. 비정규근로자 1인당 총 노동비용

이상의 결과를 보면 비정규근로자 1인당 노동비용은 그리 낮은 수준이 아닐지도 모른다는 예상을 하게 한다. 80%에 가까운 임금수준과 상당히 높은 부가급부의 적용률은 부가급부의 상대적 수준이 상당함을 의미하기 때문이다. 「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 ‘모든 근로

〈표 4-22〉 비정규근로자의 1인당 총 노동비용 : 정규근로자 대비

(단위: %)

	평균노동 비용	노동비용의 분포				
		50% 미만	75% 미만	90% 미만	100% 미만	100%
전산업	70.4	14.6	27.9	28.9	15.5	13.1
제조업(광업 포함)	71.0	13.9	26.8	28.1	18.6	12.6
비제조업	69.8	15.4	29.1	29.6	12.3	13.7
건설업	77.8	11.8	14.7	23.5	32.4	17.6
도소매음식숙박업	70.1	16.5	27.8	32.9	11.4	11.4
운수통신업	68.7	17.6	21.6	35.3	7.8	17.6
금융보험업	70.5	15.0	33.3	25.0	8.3	18.3
부동산 및 임대업	64.7	18.3	35.0	26.7	6.7	13.3
기타서비스업	70.3	11.9	34.3	31.3	14.9	7.5
사업체규모별						
규모 1	62.5	23.4	32.8	15.6	15.6	12.5
규모 2	72.2	16.6	19.3	26.7	17.1	20.3
규모 3	68.8	16.4	25.6	27.4	15.5	15.1
규모 4	68.5	13.3	36.1	32.5	12.0	6.0
규모 5	74.6	7.3	34.8	36.6	15.2	6.1

주: <표 4-4>의 주를 참조.

표본: 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

조건을 포함한 정규근로자 대비 비정규근로자의 1인당 총 노동비용'을 명시적으로 묻고 있다. <표 4-22>는 이들의 수준과 분포를 보여주고 있다. 표에서 보듯, 1인당 총노동비용은 평균 70%로 나타나고 있다. 비제조업보다는 제조업의 상대적 노동비용의 수준이 다소 높은 편이며(이는 임금 수준에 따른 것으로 보임), 비제조업 내에서는 건설업(78%)이 상당한 높은 편에 속하는 반면 부동산 및 임대업(65%)은 낮은 편에 속한다. 사업체규모가 클수록 노동비용의 수준이 높아지는 경향을 보이거나 규모 2(30인 이상 100인 미만) 사업체의 경우는 예외적으로 높은 편이며 사업체규모별 격차는 미미한 편이다.

노동비용이 동일한(상대적 노동비용 수준이 100%인 경우) 비중은 13% 정도에 이르는 것으로 나타난다. 임금수준이 동일한 비중이 25%에 이르렀던 점을 고려하면 12%포인트 낮은 것으로서 임금을 제외한 다른 부가급부에서 격차가 상당히 존재하고 있음을 알 수 있다. 즉 부가급부 적용을 제외함으로써 총 노동비용을 절감하는 차원에서 비정규근로를 활용하고 있음을 알 수 있다. 이러한 비중은 반대로 사업체규모가 클수록 낮아지는 경향을 보이고 있다. 이는 대기업일수록 동일한 임금을 주는 비중이 낮아진 것으로부터 파생되는 결과로 보인다.

제5절 비정규근로 활용계획

지금까지의 논의를 정리하면 낮은 임금보다는 저조한 부가급부의 적용을 통하여 총 노동비용을 낮출 수 있기 때문에 기업이 비정규근로를 활용하는 데에 합리성이 존재하는 것으로 보인다. 그러나 상대적 총 노동비용 수준이 낮더라도 비정규근로자의 생산성이 낮다면 비정규근로자를 활용하는 데서 오는 이윤은 사라지게 될 것이며 기업은 비정규근로자를 고용하지 않아야 될 것이다. 최근 비정규근로가 확산되고 있는 추세를 감안한다면 비정규근로의 활용은 상대적 총 노동비용 수준을 초과하는 상대적 생산성을 충분조건으로 할 것이다.

본 절에서는 비정규근로자의 생산성을 고찰한 후 비정규근로를 활용하는 데서 오는 문제점과 비정규근로를 활용하는 이유가 충족되는가에 대한 만족도를 파악한 후 향후 비정규근로의 활용계획을 살펴보면서 이 장을 마무리하고자 한다.

1. 비정규근로자의 생산성 수준

「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 ‘유사한 업무의 정규근로자에 비해 비정규근로자의 생산성’을 직접 묻고 있다. <표 4-23>은 평균 상대적 생산성과 상대적 생산성의 분포를 산업별·사업체규모별로 보여주고 있다. 표에서 보듯이 비정규근로자의 평균 상대적 생산성은

<표 4-23> 비정규근로자의 생산성 : 정규근로자 대비

(단위: %)

	평균 생산성	생산성의 분포				
		50% 미만	75% 미만	90% 미만	100% 미만	100%
전산업	77.6	7.2	24.2	28.2	20.4	20.0
제조업(광업 포함)	79.4	7.0	20.3	27.8	23.5	21.4
비제조업	75.8	7.5	28.3	28.6	17.1	18.5
건설업	79.7	8.6	5.7	40.0	28.6	17.1
도소매음식숙박업	74.0	6.3	41.8	21.5	17.7	12.7
운수통신업	77.7	6.1	24.5	28.6	16.3	24.5
금융보험업	76.4	6.7	28.3	31.7	10.0	23.3
부동산 및 임대업	73.1	9.8	32.8	23.0	18.0	16.4
기타서비스업	76.1	8.1	22.6	33.9	16.1	19.4
사업체규모별						
규모 1	71.7	10.4	31.3	28.4	11.9	17.9
규모 2	77.9	10.4	16.1	27.6	20.3	25.5
규모 3	78.0	7.4	23.1	29.2	18.1	22.2
규모 4	76.1	5.9	32.9	28.2	18.8	14.1
규모 5	80.2	2.5	27.5	27.5	28.1	14.4

주: <표 4-4>의 주를 참조.

표본: 전체 1,443개 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』, 제1차년도(2002년).

78%로 상대적 총 노동비용 수준 70%보다 8%포인트나 높은 것으로 나타난다. 즉 기업이 비정규근로를 활용하는 합리성이 입증된 것이다. 그러나 상대적 임금수준은 80%로 상대적 생산성 78%보다는 높은 점은 기업이 비정규근로를 활용하는 전략을 낮은 임금보다는 저조한 부가급부의 적용에 두고 있다는 점을 지적하는 것이다.

산업별로는 제조업의 상대적 생산성(79%)이 비제조업(76%)에 비해 다소 높은 것으로 나타나며, 상대적 총 노동비용 수준과의 차이는 제조업이 8.4%포인트, 비제조업이 6.0%포인트로 나타나 제조업이 비제조업에 비해 비정규근로자를 활용하는 데서 오는 이윤율이 더 높은 것을 알 수 있다. 상대적 생산성에서 산업간 격차는 그리 크지 않은 것(74~80%)으로 나타나며, 사업체규모별로 볼 때도 72~80%로 격차는 그리 크지 않은 것으로 나타나 전반적으로 사업체규모가 클수록 상대적 생산성이 높아지는 경향을 보인다.

비정규근로자의 생산성이 정규근로자와 동일하다고 인식하는 사업체의 비중은 약 20%에 이르고 있다. 이러한 비중은 비제조업(19%)보다는 제조업(21%)에서 높게 나타나며, 비제조업 내에서는 금융 및 보험업과 운수통신업에서 높게(24% 내외) 나타나는 반면 건설업, 도소매·음식숙박업, 부동산 및 임대업에서는 낮게 나타난다. 또한 사업체규모로 보면, 30인 이상 대기업에서는 생산성이 동일한 비중이 낮으며(14% 내외) 30인 이상 중소기업에서는 20%대 중반을 기록하고 있다.

2. 비정규근로 활용의 문제점

현재까지 비정규근로를 활용하는 합리적인 근거가 규명되었다. 즉 상대적 생산성보다는 다소 높은 상대적 임금을 제공하되 부가급부의 저조한 적용을 통하여 상대적 생산성을 크게(약 8%포인트) 하회하는 상대적 노동비용을 지불함으로써 단기적으로 이윤을 극대화하고 있다고 보아도 무방할 것이다. “장기적으로도 이러한 논리가 합리성을 가질 것인가?” 라는 질문을 던지게 된다. 먼저 비정규근로의 활용이 가져올 수 있는 문제점에 대해 먼저 논의해 보자.

「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 ‘비정규직을 활용하는 데서 올 수 있는 문제점’으로 ① 업무몰입도의 부족 ② 기술·기능의 부족 ③ 낮은 생산성 ④ 팀워크·업무연계 ⑤ 높은 이직률 ⑦ 노동법 적용 ⑧ 노조형성 가능성 ⑨ 고객서비스의 문제를 열거하고 각각에 대해

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 중립
④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

의 5항으로 답하게(Likert Scale) 한 후 ‘가장 심각하게 느끼는 것(문제점)’을 우선순위에 따라 두 개 고르도록 하였다. <표 4-24>는 제1 우선순위에서 선택된 문제점을 중심으로 산업별·사업체규모별 분포를 보여주고 있다.

<표 4-24> 비정규근로 활용의 문제점

(단위: 개소, %)

	전체	가장 심각한 문제점							
		①	②	③	④	⑤	⑦	⑨	미상
전산업	832	26.1	12.7	9.5	10.2	23.8	7.3	5.4	4.9
제조업(광업 포함)	414	25.1	13.5	9.9	10.9	24.9	7.0	3.4	5.3
비제조업	418	27.0	12.0	9.1	9.6	22.7	7.7	7.4	4.5
건설업	43	18.6	9.3	16.3	11.6	20.9	11.6	7.0	4.7
도소매음식숙박업	93	19.4	11.8	7.5	5.4	33.3	4.3	10.8	7.5
운수통신업	61	31.1	14.8	6.6	3.3	18.0	13.1	9.8	3.3
금융보험업	72	34.7	18.1	8.3	16.7	12.5	5.6	4.2	0.0
부동산 및 임대업	69	30.4	8.7	7.2	10.1	24.6	11.6	4.3	2.9
기타서비스업	80	27.5	8.8	11.3	11.3	22.5	3.8	7.5	7.5
사업체규모별									
규모 1	76	27.6	14.5	3.9	10.5	19.7	9.2	9.2	5.3
규모 2	214	24.8	12.1	11.2	8.9	25.7	7.5	3.3	6.5
규모 3	252	27.8	11.5	11.5	7.5	23.0	7.5	6.7	4.4
규모 4	102	20.6	16.7	8.8	13.7	23.5	4.9	3.9	7.8
규모 5	188	27.7	12.2	7.4	13.3	24.5	7.4	5.3	2.1

주: 문제점 ① 업무 몰입도의 부족 ② 기술·기능의 부족 ③ 낮은 생산성 ④ 팀워크·업무연계 ⑤ 높은 이직률 ⑦ 노동법 적용 ⑨ 고객서비스의 문제를 의미함.

사업체 규모는 <표 4-4>의 주를 참조.

표본: 전체 1,443개 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

표에서 보듯이 빈번하게 가장 심각한 문제점으로 언급되는 것은 업무 몰입도의 부족(26%)과 높은 이직률(24%), 그리고 기술·기능의 부족, 낮은 생산성, 팀워크·업무연계의 문제점도 각각 10% 내외를 차지하고 있다. 이 중 높은 이직률과 팀워크·업무연계의 문제점은 개인의 단기의 생산성 이상의 함의를 갖는 것으로 사료된다. 즉 높은 이직률은 기업에게 다른 요인으로서 미래의 노동비용으로 작용할 것이며, 팀워크·업무연계의 문제점은 개인의 생산성에는 저해요인이 되지 않으나 기업 전체의 생산성에는 저해요인으로 작용할 가능성이 클 것이다. 따라서 이러한 비용이 단기의 상대적 생산성과 총 노동비용의 차이로 극복될 수 있을지는 여전히 의문이 남는다. 보다 중장기적인 시각에서 비정규근로의 활용이 미치는 효과를 면밀히 고찰할 필요가 있다.

업무 몰입도의 부족과 높은 이직률은 다소간의 차이는 있으나 대부분의 산업, 대부분의 사업체규모에서 공통적으로 발생하는 현상이다. 운수통신업, 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업의 경우 업무 몰입도의 부족을 더 심각한 문제점으로 보고 있는 반면, 도소매·음식숙박업에서는 높은 이직률을 더 심각한 문제점으로 보고 있다. 사업체규모별로는 유사한 분포를 보여주고 있다.

3. 비정규근로 활용의 만족도

현재까지 비정규근로를 활용하는 합리적인 근거가 규명되었으며 가장 심각하게 느끼는 문제점에 대해서도 밝혀졌다. 그러면 “비정규근로를 활용하는 사업체는 이에 얼마나 만족하고 있는 것인가?”라는 의문을 던지게 된다. 이에 대한 대답은 곧 향후 비정규근로를 더욱 활용할 것인지 아니면 축소할 것인지에 대한 답을 찾는 길일 것이다.

「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 “현재까지의 경험으로 볼 때 비정규직을 활용하는 주된 이유가 충족되고 있습니까?”라는 설문을 던지고

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 중립
④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

로 답하게 하고 있다. <표 4-25>는 비정규근로 활용의 만족도를 주된 활용원인의 충족도 측면에서 보여주고 있다.

전반적으로 긍정적인 대답이 3분의 2 이상을 차지하고 있으며, 부정적인 경우는 6% 미만으로 나타나 합리적인 근거에 의한 결론과 주관적인 판단이 상당히 일치하고 있음을 알 수 있다. 제조업과 비제조업 사이에 긍정적인 대답에 거의 차이가 없는 것(약 1포인트)으로 나타나며, 부정적인 대답에서도 약 1%포인트의 차이만 있을 뿐이다. 다만 금융 및 보험업의 만족도가 다소 떨어지는 편이며, 도소매·음식숙박업의 경우 ‘매우 충족’의 비중이 10% 가까운 높은 수준으로 나타나고 건설업의 경우에는 ‘전혀 아님’의 비중이 5% 가까운 높은 수준으로 나타난다. 중간

<표 4-25> 비정규근로 활용의 만족도

(단위: 개소, %)

	전체	매우 충족	그런편	중립	그렇지 않은 편	전혀 아님	무응답
전산업	832	40 (4.8)	525 (63.1)	199 (23.9)	44 (5.3)	4 (0.5)	20 (2.4)
제조업(광업 포함)	414	17 (4.1)	262 (63.3)	100 (24.2)	25 (6.0)	1 (0.2)	9 (2.2)
비제조업	418	23 (5.5)	263 (62.9)	99 (23.7)	19 (4.5)	3 (0.7)	11 (2.6)
건설업	43	2 (4.7)	26 (60.5)	11 (25.6)	0 (0.0)	2 (4.7)	2 (4.7)
도소매음식 숙박업	93	9 (9.7)	55 (59.1)	21 (22.6)	4 (4.3)	0 (0.0)	4 (4.3)
운수통신업	61	3 (4.9)	37 (60.7)	14 (23.0)	6 (9.8)	0 (0.0)	1 (1.6)
금융보험업	72	3 (4.2)	43 (59.7)	19 (26.4)	5 (6.9)	1 (1.4)	1 (1.4)
부동산 및 임대업	69	2 (2.9)	48 (69.6)	18 (26.1)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
기타서비스업	80	4 (5.0)	54 (67.5)	16 (20.0)	3 (3.8)	0 (0.0)	3 (3.8)
사업체규모별							
규모 1	76	2 (2.6)	45 (59.2)	19 (25.0)	7 (9.2)	1 (1.3)	2 (2.6)
규모 2	214	11 (5.1)	133 (62.1)	54 (25.2)	11 (5.1)	0 (0.0)	5 (2.3)
규모 3	252	12 (4.8)	160 (63.5)	56 (22.2)	13 (5.2)	1 (0.4)	10 (4.0)
규모 4	102	7 (6.9)	67 (65.7)	22 (21.6)	4 (3.9)	0 (0.0)	2 (2.0)
규모 5	188	8 (4.3)	120 (63.8)	48 (25.5)	9 (4.8)	2 (1.1)	1 (0.5)

주: “현재까지의 경험으로 볼 때, 비정규직을 활용하는 주된 이유가 충족되고 있습니까?”에 대한 응답의 분포임.

사업체 규모는 <표 4-4>의 주를 참조.

표본: 전체 1,443개 사업체 중 비정규근로를 활용한 적인 있는 832개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

규모의 사업체에서 ‘매우 충족’의 비중이 높게 나타나나 전반적으로 유사한 분포를 보여주고 있다.

4. 향후 비정규근로 활용계획

이상의 논의에서 합리적 근거와 주관적 판단 모든 측면에서 기업은 비정규근로의 활용을 긍정적으로 보고 있다. 그러면 “향후 비정규근로의 활용은 더욱 확산될 것인가?”라는 질문을 던지게 된다. 「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 ‘향후 비정규직의 활용을 확대 또는 축소할 계획’인지를 물어보고

- ① 확대할 계획 ② 현행 규모를 유지 ③ 축소할 계획
④ 전혀 활용하지 않을 것 ⑤ 인력수요에 따라 신축적으로 대응

으로 대답하도록 하였다. <표 4-26>은 이에 대한 분포를 보여준다.

표에서 보듯이 확대할 계획인 사업체는 7.7%, 축소할 계획인 사업체 역시 6.7%로 양자가 유사하며, 32%는 현행을 유지할 계획이며, 인력수요에 따라 신축적으로 대응하겠다는 비중이 27%, 활용하지 않겠다는 비중이 27%로 나타난다. 합리적 근거(단기적 이윤극대화)와 주관적 판단에서 활용 가능성이 높았음에도 불구하고 이러한 중립적인 계획이 나타나는 것은 ① 비정규근로의 활용이 가져오는 계산되지 않은 장기 비용의 고려, ② 적절한 비정규근로의 활용 정도의 존재와 현 상태에서는 포화상태에 이르렀다는 점, ③ 비정규근로의 활용에서 나타나는 문제에 대한 해결책의 강구 등이 고려되고 있는 것으로 보인다.

산업별로는 비제조업보다는 제조업에서 확대하려는 비중이 높게 나타나고 있으며(현재 제조업의 비정규직 활용 정도는 비제조업에 비해 상당히 낮은 편임), 비제조업에서는 축소하려는 비중이 높게 나타난다. 비정규근로의 활용을 확대할 가능성이 높은 산업으로는 현재도 활용 정도가 높은 도소매·음식숙박업(13%)과 건설업(10%)을 들 수 있으며 축소할 가능성이 높은 산업으로는 현재 활용 정도가 높은 금융 및 보험업(19%), 기타서비스업(11%)로 나타난다. 사업체규모별로 보면, 대기업일

〈표 4-26〉 향후 비정규근로의 활용계획

(단위: 개소, %)

	전체	확대	현행 유지	축소	활용 안함	신축대응	무응답
전산업	1,333	103 (7.7)	421 (31.6)	89 (6.7)	354 (26.6)	353 (26.5)	13 (0.9)
제조업(광업포함)	652	52 (8.0)	211 (32.4)	31 (4.8)	172 (26.4)	184 (28.2)	2 (0.1)
비제조업	681	51 (7.5)	210 (30.8)	58 (8.5)	182 (26.7)	169 (24.8)	11 (0.8)
건설업	72	7 (9.7)	19 (26.4)	2 (2.8)	20 (27.8)	23 (31.9)	1 (0.1)
도소매	138	18 (13.0)	46 (33.3)	11 (8.0)	34 (24.6)	28 (20.3)	1 (0.1)
음식숙박업	136	9 (6.6)	36 (26.5)	10 (7.4)	59 (43.4)	20 (14.7)	2 (0.1)
운수통신업	92	6 (6.5)	26 (28.3)	17 (18.5)	12 (13.0)	30 (32.6)	1 (0.1)
금융보험업	129	5 (3.9)	38 (29.5)	5 (3.9)	38 (29.5)	42 (32.6)	1 (0.1)
부동산 및 임대업	114	6 (5.3)	45 (39.5)	13 (11.4)	19 (16.7)	26 (22.8)	5 (0.3)
기타서비스업							
사업체규모별							
규모 1	160	9 (5.6)	36 (22.5)	12 (7.5)	57 (35.6)	43 (26.9)	3 (0.2)
규모 2	424	19 (4.5)	127 (30.0)	21 (5.0)	146 (34.4)	105 (24.8)	6 (0.4)
규모 3	374	29 (7.8)	124 (33.2)	26 (7.0)	91 (24.3)	102 (27.3)	2 (0.1)
규모 4	139	12 (8.6)	54 (38.8)	11 (7.9)	29 (20.9)	31 (22.3)	2 (0.1)
규모 5	236	34 (14.4)	80 (33.9)	19 (8.1)	31 (13.1)	72 (30.5)	0 (0.0)

주: “향후 비정규직의 활용을 확대 또는 축소할 계획입니까?”에 대한 응답의 분포임.

사업체 규모는 <표 4-4>의 주를 참조.

표본: 전체 1,443개 사업체 중 1,333개 사업체.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 제1차년도(2002년).

수록 확대할 계획인 것으로 나타나며, 동시에 축소할 계획도 미세하게 높은 수준으로 나타나고 있다.

비정규근로의 활용계획에 대한 간단한 분석을 실시하여 보자. 비정규근로의 향후 활용계획은 현재 비정규근로를 활용하는 데서 오는 만족도에 의존할 것이며, 만족도는 다시 정규근로 대비 비정규근로의 상대적 노동생산성과 임금수준(또는 노동비용)에 의존할 것이다.

<표 4-27>은 동일한 업무를 하는 정규근로자와 비교한 비정규근로자의 임금수준, 비정규근로를 활용하는 이유가 충족되는가의 질문으로 표현된 만족도(긍정적인 경우 1, 부정적이거나 중립적인 경우 0), “향후 비정규직의 활용을 확대 또는 축소할 계획입니까?”의 설문으로부터 얻

은 향후 활용 계획(확대 또는 유지의 경우 1, 축소 또는 활용 안함, 신축적으로 대응할 경우 0)에 대한 추정식이다. 첫번째 경우는 단순한 회귀 분석 모형, 둘째와 셋째 경우는 로짓 모형의 추정 결과이다.

첫번째 분석 결과는 기업이 비정규근로의 상대적 임금수준을 정하는 메커니즘이 간략하게 요약되어 있다. 즉 비정규근로의 생산성이 높다고 인식하는 사업장 그리고 비정규근로에 교육훈련의 기회를 제공하는 사업장에서 비정규근로의 상대적 임금수준이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 반면 현재 비정규근로의 활용 정도가 높거나 지난 3년간 비정규근로의 활용을 축소하여 온 경향이 있는 사업장에서는 비정규근로의 상대적 임금수준이 낮은 것으로 나타난다. 인건비 절감을 비정규근로 활용의 주된 이유로 하는 사업장에 비해 인력조정이 용이함을 주된 이유로 하는 사업장에서 상대적 임금수준이 높은 반면 서비스업에서는 낮은 것으로 나타나며, 사업체규모는 별 유의한 효과를 보이지 않고 있다. 인건비 부담을 느끼는 사업장일수록 단기 이익압력에 처해 있을수록 상대적 임금수준은 낮아진다. 전반적으로 기업이 설문조사에서 응답한 비정규근로의 상대적 임금수준은 상당한 수준 합리성을 갖는 것으로 보인다.

두번째 분석 결과는 비정규근로의 활용할 때의 만족도를 보여준다. 정규근로자에 대비한 상대적 노동생산성과 임금수준의 차이가 중요한 결정요인임을 알 수 있다. 이는 다시 말하면 비정규근로를 활용하는 데서 오는 추가의 이윤인 셈이며 이러한 추가이윤이 커질수록 비정규근로의 활용에서 오는 만족도는 높아짐을 알 수 있다. 최근 3년간 비정규근로의 활용을 축소하여 온 사업장은 비정규근로의 만족도가 낮은 것으로 나타난다(물론 이는 거꾸로 현재 비정규근로의 활용에서 오는 만족도가 낮을수록 향후 비정규근로를 덜 활용할 것이라는 것을 시사하기도 한다). 비정규근로의 주된 활용 이유가 인건비 절감이나 인력조정이 용이한 경우보다는 상대적으로 다른 이유를 든 경우에 만족도가 높음을 알 수 있다. 업종이나 사업체규모는 유의한 효과를 미치지 않는 것을 알 수 있다.

마지막 분석 결과는 향후 비정규근로의 활용을 확대할 것인가의 여부이다. 예상대로 비정규근로를 활용하는 데서 오는 만족도가 높은 사업

〈표 4-27〉 비정규근로 활용계획

	임금수준	비정규근로 활용 만족	향후 활용
상 수	59.2187 (3.6218)***	0.3583 (0.1419)***	-0.9222 (0.1126)***
노동생산성-임금 비정규근로 활용 만족		0.0070 (0.0020)***	0.8453 (0.0833)***
노동생산성	0.2486 (0.0325)***		
비정규근로의 비중	-0.0839 (0.0421)**		0.0128 (0.0025)***
비정규근로 축소경향	-5.4360 (2.4055)**	-0.4334 (0.1615)***	-0.3733 (0.1533)**
비정규근로에 훈련기회 주된 활용이유	3.1885 (1.7780)*		0.1844 (0.1135)*
인건비절감			0.7839 (0.1030)***
인력조정용이	5.9045 (1.8567)***	0.0638 (0.1269)	0.3422 (0.1047)***
업무특성(정규부적)	0.5006 (2.1324)	0.4063 (0.1528)***	
단기적 업무	7.5382 (2.4042)***	0.4069 (0.1727)**	
기 타	7.5094 (4.2728)*	0.3637 (0.3191)	
서비스업(제조업기준)	-2.9419 (1.6203)*	0.0608 (0.1050)	-0.1344 (0.0808)*
사업체규모(500인 이상)			
30인 미만	1.6456 (2.8915)	-0.0644 (0.1995)	-0.2994 (0.1538)*
30~100인 미만	7.5920 (2.1424)***	0.0710 (0.1503)	-0.0891 (0.1164)
100~300인 미만	2.1836 (2.0703)	0.0212 (0.1433)	-0.0625 (0.1168)
300~500인 미만	2.9061 (2.6719)	(0.1847)	-0.0235 (0.1506)
주력제품의 품질이 중요	3.5503 (1.6866)**		
신제품/신서비스의 개발속 도가 빠르다	-5.2971 (1.6007)***		
단기이익압력	-4.2738 (2.1088)**		
노사의 포괄적 의무와 책임성	-5.7335 (1.6934)***		
인건비 부담	-3.3330 (1.9479)*		
표본	655	675	1298
조정된 R-square	0.1710		
-log(우도함수)		402.60	680.86

주: 종속변수는 정규근로자 대비 비정규근로자의 임금수준, 비정규근로 활용에 대한 만족은 만족하는 편인 경우와 매우 만족하는 경우 1, 그렇지 않은 경우 0인 이진변수(binary variable), 향후 활용은 축소 또는 활용하지 않거나 신축적으로 대응하는 경우 0, 확대 또는 현행 유지일 경우 1인 이진변수.

장일수록 그리고 현재 비정규근로의 비중이 높을수록 향후 비정규근로의 활용을 확대할 계획임을 알 수 있다. 최근 3년간 비정규근로의 활용을 축소해 온 경향이 있는 사업장은 그러한 추세를 지속적으로 유지할

전망이다. 또한 비정규근로를 활용하는 주된 이유가 인건비 절감이나 인력조정 용이함인 경우가 다른 경우보다 비정규근로를 확대할 가능성이 높게 나타난다.

다음 두 장에서는 비정규근로의 활용 정도에 영향을 미치는 요인과 수량적 유연성과 기능적 유연성의 보완관계로서의 비정규근로의 활용 여부에 관한 미시적 분석을 보여줄 것이다. 여전히 비정규근로의 수요에 대한 실증연구는 일천한 것으로 보여진다. 본 연구는 이러한 실증연구의 첫 발을 내딛는 것에 불과하다. 향후 본 연구의 미시적 분석에 사용된 「사업체패널조사」 자료는 비정규근로의 수요에 대한 프로토콜을 제공하는 자료가 될 것으로 보인다. 향후 많은 연구자들에 의해 본 자료가 다양하게 활용됨으로써 비정규근로의 수요에 대한 많은 논의가 진행될 것으로 보인다. 본 조사자료가 더욱 풍부한 정보를 갖추어 가고 비정규근로의 수요 측면을 연구할 수 있는 다양한 자료들이 지속적으로 구축되어야 할 것이다.

제5장 기업의 비정규직 활용 영향요인

제1절 서론

경제위기 이후 우리나라에서도 비정규직 문제가 여러 가지 측면에서 중요한 사회적 이슈로 등장하고 있다. 우선 기업의 관점에서 보면 과연 비정규직 활용이 조직역량 강화의 토대로 활용되고 있는가, 아니면 그 활용의 단기적인 이익은 있지만 잠재적 비용(hidden cost)으로 인해서 오히려 기업의 장기적인 경쟁력을 저하시키는 요인으로 작용하지는 않는지에 대한 해답을 준비해야 할 시기가 되었다. 연대성을 조직논리로 하는 노동조합의 입장에서 보면 비정규직은 근로자간 분열을 의미하기 때문에 조직화와 관련해서 중요한 도전으로 등장하고 있고, 개별 근로자 측면에서 보더라도 자신들도 언제든지 비정규 근로자의 지위로 전락할지 모른다는 불안감 등을 고려해서 부당한 차별로 인식될 가능성이 높다.

특히 비정규직 당사자들의 경우 고용 불안을 비롯해서 부당한 차별에서 겪을 수 있는 물질적 및 심리적 비용도 만만치 않다. 이처럼 복잡한 이해관계가 얽혀 있는 비정규직 문제는 노사간의 입장과 이해를 동시에 고려하면서 사회적 최적해를 추구해야 하는 정부의 입장에서도 뜨거운 감자임에는 틀림없다.

비정규직 문제에 대한 합리적인 정책을 개발하기 위해서는 무엇보다도 비정규직 수요 측면에 대한 분석이 이루어질 필요가 있다. 기업은 왜 비정규직을 활용하려고 하는가에 대한 분석을 토대로 비정규직 활성화 정책이든 아니면 반대로 비정규직에 대한 보호정책이든 수요자측이 납득할 수 있고 또한 집행 가능한 현실성 있는 정책이 개발될 수 있기 때문이다. 이와 관련해서 최근 비정규직 증가 원인으로서는 공급측 요인이거나 제품시장 및 비용 측면이 아니라 블랙박스로 취급되었던 기업 조직 내부 변수들의 역할이 더 중요할 수 있다는 지적들이 심심찮게 제기되고 있다(Uzzi & Barsness, 1998). 그러나 외국의 경우에도 기업이 왜 비정규직을 활용하는가에 대한 실증연구는 소수에 불과하고, 특히 국내의 경우 김주일(2001)의 연구를 제외하면 이에 대한 연구가 거의 없는 실정이다.

본 연구는 이상의 문제의식에 기반해서 우리나라 기업은 왜 비정규직을 활용하려고 하는가를 분석해 보고자 한다. 비정규직 활용 동기는 비정규직 활용 여부(incidence)와 함께 비정규직을 어느 정도 활용하고 있는가라는 정도(intensity), 그리고 경제위기 이후 비정규직 활용의 증가에 영향을 미치는 요인까지 분석하기로 한다. 이상과 같이 기업의 비정규직 활용 영향요인이라는 미시 수준의 분석을 통해서 노사정 당사자가 비정규직에 대한 정책을 수립함에 있어서 필요한 자료를 제공하고자 한다.

제2절 이론적 배경 및 선행연구

역사적으로 보면 비정규직이 비정상적인 고용형태가 아니라 오히려 정규직 및 이와 관련된 내부노동시장이 제2차 세계대전 이후의 비정상적인 현상이라는 지적이 있다(Kalleberg, 2000). 이처럼 비정규직은 산업사회에 편재하는 현상이다. 따라서 비정규직은 그 존재 자체가 아니라 비중의 과도한 증가가 문제가 되는 것으로 보인다. 예컨대 비정규직

은 1970년대 이후 세계적 차원의 경쟁격화, 경제성장 둔화, 정보통신기술의 발달, 정규직에 대한 과도한 법적 보호, 기혼여성과 노령인력의 증가 등을 배경으로 그 비중이 증가하면서 사회적 문제로 부각되었다.

기업이 비정규직을 활용하는 동기 자체를 설명하기 위한 이론은 찾아보기 힘들다. 비정규직 활용 동기는 “왜 시장의 바다 속에서 기업이라는 섬이 존재하느냐”는 고전적 질문인 기업론(theory of the firm)과 밀접한 관련성이 있는, 매우 근본적이고 포괄적인 문제이다. 따라서 비정규직 활용의 영향요인과 관련해서는 논의의 범주를 좁힐 필요가 있으며, 이 경우 내부노동시장의 형성과 관련된 이론 및 최근의 전략적 인사관리론이 기업의 비정규직 활용 동기를 설명하는 유용한 이론적 자원이 될 수 있다.

1. 내부노동시장

고용관계는 정규직으로 구성된 전형적인 내부노동시장과 고용 기간, 고용 장소, 관리의 3차원에서의 외부화 정도, 즉 내부화와 외부화의 연속선상에서 파악할 수 있다(Pfeffer & Baron, 1988). 고용의 내부화, 즉 내부노동시장에 관한 이론들은 기업의 비정규직 활용을 설명하는 유용한 이론적 자원이다. 실제로 기업의 비정규직 활용 동기에 대해서 최초로 이론적 접근을 시도했던 Davis-Blake & Uzzi(1993)의 경우도 내부노동시장 형성에 관한 접근법과 유사한 관점을 취하고 있다.

내부노동시장의 기원과 확산에 대한 기존의 논의는 크게 효율성 관점, 통제 관점, 제도론 관점으로 요약할 수 있다(Baron et al., 1986; Baron & Jennings, 1988; Osterman, 1984, 1994). Doeringer & Piore(1971)와 Williamson(1975, 1985)은 효율적 관점의 대표적인 논자들이다. Doeringer & Piore(1971)는 관습의 역할과 이를 지속시키는 노동조합의 역할을 인정했음에도 불구하고 내부화를 기본적으로 OJT를 통한 기업특유 기능의 축적 및 장기 고용을 통한 그 보전이라는 효율성 관점에서 설명한다. Williamson(1975, 1985)은 계약의 분위기(atmosphere)나 정당성(sense of justice)에 대한 언급도 하였지만 기본적으로 내부노동시장을 노사

당사자간의 기회주의를 제약하는 거래의 효율적인 지배장치, 즉 거래비용 감소라는 효율성의 관점에서 설명한다.

통제론은 급진론적 설명으로도 불리는데 내부노동시장을 관료제적 통제로 통칭해서 부르고 있다. 통제론적 관점에 의하면 내부노동시장은 기술적인 효율성이 아니라 노동에 대한 통제 또는 지배의 효율성 때문에 형성되었다. 이 관점에 따르면 내부노동시장은 근로자의 숙련수준을 낮춤으로써 이들의 교섭력을 줄이고 내부 승진제를 도입함으로써 노동자들을 분열시키며, 합법적인 위계를 도입함으로써 노동통제를 정당화하는 장치이다(Osterman, 1984).

Baron et al.(1988)은 미국의 역사적 연구를 통해서 내부노동시장은 노동자측의 저항이 강했던 과학적 관리나 기계적 통제에 대신하여 1950년대부터 보다 덜 가시적이고 은밀한 통제형태로서 대규모 핵심 제조산업에서 출현했다고 설명한다.

제도론 관점은 내부노동시장의 형성에 있어서 인지적 또는 규범적 요인이라는 제도의 영향을 강조한다(Baron et al., 1986; Baron & Jennings, 1988; Dobbin et al., 1993). 제도론 관점은 내부노동시장의 형성에 있어서 관념적 요인의 창출과 확산 그리고 담지자로서 국가, 전문가, 노동조합이라는 제도 행위자의 영향력을 강조한다. 국가는 강압만이 아니라 입법이나 정책을 통해서 고용관계에 대한 새로운 개념(conception)을 제시하고 그 확산을 유도하거나 채택의 유인을 제공한다. 전문가단체는 고용관계에 대한 새로운 개념화 내지 이론화 작업에 종사하여 규범적으로 수용되는 고용관계의 이상형을 제공하는 역할을 수행한다. 한편 내부노동시장과 관련해서 노동조합도 고용보장에 근거한 새로운 고용관계 개념의 담당자로서의 역할을 수행한다.

이상에서 살펴본 내부노동시장의 형성과 관련된 이론적 논의들은 각각 고용 내부화의 동기를 설명하고 있어서 비정규직을 활용하지 않을 조건을 설명하고 있지만, 만일 고용 내부화의 동기들이 충족되지 않는 경우 역으로 고용의 외부화가 진행될 수 있다는 점을 시사한다. 내부노동시장은 기업특유 기능의 축적과 보전, 장기적 관찰 및 평가나 호혜적 규범의 형성으로 인한 거래비용의 절감과 같이 효율성을 낳는 기제가

있지만 반면 관리비용의 증가, 높은 노동비용, 인력의 경직성 및 핵심역량에의 집중 곤란, 공정성(equity) 규범으로 인한 보상 차등화 곤란, 급격한 기술 변화로 인한 재훈련 비용의 증대 등 효율성을 저해하는 측면이 부각될 수도 있다.

내부노동시장은 안정적 고용과 내부 승진을 대가로 노동조합의 전투성을 약화시키거나 노동조합 조직화 가능성을 낮추는 통제 효과도 있지만 반면 노동조합과 정규직 근로자에 대한 의존성(dependency)이 강화된다는 비용 측면이 부각될 수도 있다. 마지막으로 제도를 이해관계자들의 권력 균형에 의해 지탱되는 가치와 규범의 응결체라 한다면, 그동안 내부노동시장은 ‘정당한’ 고용형태로서 노사정 당사자의 사회적 지지를 얻어 왔다. 그러나 권력관계의 변화나 고용관계에 대한 새로운 개념이 확산되는 경우에는 고용의 외부화가 확산될 가능성이 높아진다. 예컨대 핵심역량 집중으로 대표되는 유연성에 대한 최근의 개념화는 고용 외부화의 정당성을 확산시키는 대표적인 개념 변화이다. 이와 함께 비정규직 공급업체가 사회적 정당성을 획득하여 제도화되는 경우 비정규직의 활용은 일시적 필요성이 아니라 인사관리의 당연시되는 한 분야로 자리잡을 가능성이 높다. 이 경우 마치 고용조정이 정당화된 일상적인 인사관리 전략으로 전화하듯이 비정규직 활용도 통합적 인사관리의 일환으로 정착할 가능성이 높아지는 것이다.

2. 전략적 인사관리

1980년대 이후 등장하기 시작한 전략적 인사관리론도 비정규직 활용 동기를 설명하는 데 도움이 된다. 전략적 인사관리론의 연구 영역은 기업이 어떤 환경 속에서 어떤 인사관리 전략이나 인사관행을 채택하는가, 경영환경과 인사관리 간의 적합성이 경영성과에 어떤 영향을 미치는가, 그리고 인사관리의 특성에 따라 경영성과에 차이가 있는가의 세 가지로 요약할 수 있다. 이 중 첫번째, 즉 기업의 경영환경과 인사관리 전략이나 인사관행 간의 관계에 대한 연구 영역은 비정규직 활용 동기와 관련해서 시사점을 제공할 수 있다.

전략적 인사관리론에서는 Walton(1985) 이후 통제전략 또는 시장형(buy) 인사관리와 몰입전략 또는 육성형(make) 인사관리에 대한 논의들이 이루어졌다. 시장형 인사전략과 육성형 인사전략을 구분하는 가장 큰 차이 중의 하나는 고용보장의 여부로서 정규직 내에서 구분하자면 시장형은 고용 외부화에 가까운 반면 육성형은 고용 내부화에 가깝다. 시장형 전략과 육성형 전략은 정규직 근로자에 한정된 인사관리전략에 대한 논의들이지만 기업의 비정규직 활용 동기에 대해서도 유용한 설명을 제공할 수 있다.

정규직 근로자에 대해서 시장형 인사전략을 채택하는 경우 비정규직 활용 정도가 높을 것으로 예측할 수 있다. 다만 정규직 근로자에 대한 육성형 인사전략을 채택하는 경우에는 비정규직을 덜 사용할 수도 있지만 정규직에 대한 완충장치(buffer)로서 오히려 비정규직을 더 많이 활용할 수도 있다. 실제로 전략적 인사관리론에서 이론적으로 정규직 근로자의 육성형 인사전략에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 기대되는 변수들을 비정규직 연구에서도 동시에 동일한 예측을 하고 있는 경우들도 있어서 혼란스럽게 보인다. 이 점에 대해서는 다음 장에서 상술하기로 한다.

인사관리전략의 채택에 영향을 미치는 변수로는 다양한 시장·기술적 요인과 조직 내부적 요인들이 있으며(Jackson et al., 1989; Tsui et al., 1995), 다양한 제도적 요인들도 인사관리전략에 영향을 미친다. 노동시장 변수로는 노동력 부족, 숙련수준, 기능특유성이, 제품시장 변수로는 경쟁의 정도, 경쟁전략, 매출의 변동성 등이 있으며, 기술특성으로는 자동화 수준, 기술변화율, 자본장비율, 과업기술의 특성이 있다. 시장·기술적 환경변수들이 인사전략의 선택에 미치는 영향에 대한 논리는 기본적으로 앞에서 살펴본 내부노동시장의 효율성 관점과 유사하지만, 논의가 보다 풍부하고 무엇보다도 기업의 주도적이고 창의적인 역할, 즉 경영전략의 중요성을 강조하고 있다는 차이가 있다.

인사전략의 선택과 관련된 제도적 변수로는 국가의 역할, 금융제도, 숙련형성 시스템, 교육제도, 노동조합의 조직과 구조와 같이 노동과 자본을 통제하는 제도뿐만 아니라 행위자간의 경쟁과 협력관계를 규정하

는 권한과 신뢰와 관련된 연성(軟性) 제도들로 중요하게 거론되고 있다. 제도적 변수들이 인사관리전략의 선택에 미치는 영향에 대한 논리도 기본적으로는 내부노동시장의 제도적 관점과 맥락을 같이한다.

전략적 인사관리론의 인적자원 포트폴리오에 대한 논의도 비정규직의 활용 동기와 관련해서 시사점을 제공한다(Kalleberg, 2001; Lepark & Snell, 2002). 인적자원 포트폴리오에 대한 논의는 기업내 상이한 집단별로 인적자본의 특성이 다르기 때문에 적합한 고용형태도 달라진다는 것이다. 예컨대 Lepark & Snell(2002)은 인적자본의 전략적 가치와 특이성(uniqueness)을 기준으로 각각 적합한 인사관리 방식을 지식기반형, 직무중심형, 파트너십, 계약 등 네 가지로 구분하여 실증분석하였다. 인적자본 포트폴리오에 대한 논의는 비정규직 활용의 영향요인을 기업 내부의 인적자본의 특성에서 찾고 있다는 점에서 의의가 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 전략적 인사관리론은 비정규직 활용에 있어서 기업의 주도적인 역할을 강조한다는 특징이 있다. 전략적 인사관리론에서 인사전략이나 고용형태를 결정하는 기본 준칙은 기업의 경쟁력 확보이며, 이러한 목적을 달성하기 위해서는 제도적 제약하에서의 최적화만이 아니라 제도적 제약 자체까지도 변화시키려 한다는 것이다. 따라서 전략적 인사관리론의 관점에서 보면 비정규직 활용에 영향을 미치는 요인은 고정된 표적이 아니라 움직이는 표적으로 볼 수도 있다.

3. 선행연구

비정규직의 비중 증가가 사회 문제화되면서 이에 대한 연구들도 증가하기 시작하였다. 비정규직에 대한 기존의 연구들은 대부분 어떤 사람들이 어떤 직무에서 어떤 조건으로 근무하는가를 기술하는 보고서식의 연구들이었던 반면, 비정규직 수요의 관점에서 기업이 비정규직을 활용하는 동기를 파악하고자 한 실증연구는 소수에 불과하다(Abraham, 1990; Davis-Blake & Uzzi, 1993; Abraham & Taylor, 1996; Uzzi & Barsness, 1998; Gramm & Schnell, 2001; Houseman, 2001).

Abraham(1990)은 미국의 422개 사업장에 대한 자료를 사용해서 비정

규직의 활용 여부 및 활용 정도의 영향요인에 대한 분석을 실시하였다. 분석 결과 파견(단기계약직 포함)의 경우 산업의 경기 변동과 계절성이 정(+)의 관계가, 노동조합은 파견(단기계약직 포함)에는 부(-)의 관계이지만 용역 및 하청과는 정(+)의 관계가 나타났다.

Davis-Blake & Uzzi(1993)는 2,752개의 사업체 자료를 이용해서 임시직(temporary or seasonal)과 독립도급(independent contract)의 활용에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석 결과 복리후생비용은 두 가지 고용형태에 모두 유의한 관계가 나타나지 않았고, 기업특유 훈련비용은 임시직의 사용과는 부의 관계가 나타났으며, 고용량 변화 수준은 두 가지 고용형태와 모두 정의 관계가 나타났으며, 노동조합과 정부 감시에는 노출은 임시직의 사용과 정의 관계가 나타났으며, 조직의 관료제화 정도 및 조직 규모는 임시직과는 부의 관계이지만 독립도급과는 정의 관계가 나타났고, 복수사업장 여부는 독립도급과 정의 관계가 나타났다.

Abraham & Taylor(1996)는 BLS가 1986~87년간 13개 제조산업의 사업장을 대상으로 실시한 IWS자료(N=2,700)를 사용해서 경비, 보전, 엔지니어링과 제도(製圖), 회계, 컴퓨터 업무의 외주에 영향을 미치는 요인을 연구하였다. 분석 결과 임금수준은 경비의 경우는 정(+), 회계와 컴퓨터 업무의 경우는 부(-)로 나타났고, 제품시장의 수요변동은 경비와 보전업무의 외주와 부의 관계가 나타났으며, 조직규모는 경비를 제외하고는 모든 범주의 업무 외부화와 부의 관계가 나타났다.

Uzzi & Barsness(1998)는 영국의 1990년 WIRS 자료의 2,016개 사업장 자료를 이용해서 용역직(fixed-duration contract)과 파트타임의 활용 정도에 영향을 미치는 요인을 연구하였다. 분석 결과 조직규모는 용역과 파트타임 둘다 정의 관계가, 노동조합 조직율은 용역과 파트타임 둘다 비선형관계(\cap)가, 노사갈등의 경우 용역은 정(+), 파트타임은 부(-)의 관계가, 조직의 인사고과와 관리직 비율로 측정한 조직의 모니터링 시스템은 대체로 둘다 정의 관계가, 직무재설계는 용역과는 정(-), 파트타임과는 부(-)의 관계가 나타난 반면, 조직의 연령은 그 반대의 결과가, 컴퓨터기술의 활용 정도는 둘다 정의 관계가 나타났다.

Kalleberg & Reynolds(2000)는 1996년 미네소타 대학의 서베이 연구 센터에서 조사한 1,002개 사업장 자료를 사용해서 조직규모가 비정규직의 활용 여부 및 활용 정도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과 조직규모는 파트타임의 경우 활용 여부와는 정(+), 활용 정도(+)와는 부(-)의 관계가, 호출의 정도와는 부(-), 임시직 활용 여부와는 부(-), 현장 파견의 활용 여부 및 활용 정도와는 정(+), 용역의 활용 여부와는 정(+), 하청의 활용 여부 및 정도와는 정(+)의 관계가 나타났다.

Gramm & Schnell(2001)은 1994~96년간 앨라배마 주에서 조사한 112개 사업장 자료를 사용해서 임시직(leased temp., or tempoary agency, or temp. on unit payroll이나 고용불안정), 독립도급, 하청의 활용 여부에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석 결과 제품시장의 수요 변동은 유의한 관계가 나타나지 않았고, 정규직 선발도구 숫자가 독립도급의 활용과 정의 관계가, 노동조합 조직률은 임시직과 독립도급의 활용 여부와 부의 관계가, 저가전략은 임시직과 하청과는 정의 관계가, 그리고 상대적 임금수준은 하청과 정의 관계가 나타났다.

Houseman(2001)은 1996년에 조사한 업존(Upjohn) 서베이 조사의 550개 사업장 자료를 사용하여 파견(temp. help agency), 단기계약직(short-term hires), 파트타임, 호출, 용역근로자의 활용 여부 및 정도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 분석 결과 조직규모는 파트타임을 제외하고는 정의 관계가, 노동조합 조직률은 파견, 단기계약, 파트타임과는 부의 관계이지만 용역과는 정의 관계가, 제품시장의 수요 변동은 파견과 단기계약과는 정의 관계이지만 파트타임과는 부의 관계가, 복리후생 수준은 파견, 파트타임, 호출근로자와는 정의 관계이지만 용역과는 부의 관계가 나타났다.

이상 선행연구 결과를 종합하면 첫째, 비정규직 활용의 영향요인은 고용형태별로 차이가 있다는 점이 공통적인 연구 결과이다. 둘째, 그러나 대체로 공통된 연구 결과는 정규직의 높은 노동비용과 전문적인 기능이나 장비의 필요성이 비정규직의 활용과 정의 관계를 갖는다는 점이다(Gramm & Schnell, 2001). 셋째, 약간의 공통적인 연구 결과를 제외하면 비정규직 활용 영향요인들의 효과가 연구자별로 상이하다는 특징이 있다.

예컨대 조직규모가 비정규직의 활용에 미치는 영향에 대해서는 정반대의 연구 결과들이 많다(Kalleberg & Reynolds, 2000). 이처럼 영향요인들의 일관적이지 못한 효과는 비정규직에 관한 제도적 제약이 상이한 국가간에는 더욱더 커질 가능성이 높다. 예컨대 Kalleberg(2000)는 비정규직에 대한 통합전략(integration strategy) 주변화전략(marginalization strategy)의 선택에는 특히 국가별 노동법이 큰 영향을 미친다는 점을 강조하였다.

제3절 기업의 비정규직 활용 영향요인 분석

여기서는 비정규직의 활용에 미치는 영향 요인들을 다변량 통계분석을 통해서 살펴보기로 한다. 비정규직 활용에 미치는 영향요인은 크게 비정규직의 활용 여부와 활용 정도, 그리고 경제위기 이후 비정규직의 증가로 구분해서 살펴보기로 한다.

1. 자료 및 변수 측정

자료는 한국노동연구원이 2002년도에 실시한 「사업체패널조사」의 인사관리자용 설문지이다. 인사관리자용 설문지는 총 1,433부가 회수되었지만, 하나의 기업체에서 본사와 사업장 내지 지사가 함께 응답한 경우도 있다. 따라서 분석시 이중으로 계산되는 것을 방지하기 위해서 본사 고용보험 번호가 일치하는 사업장을 대조하여 만일 본사에서 전체 사업장을 고려해서 응답한 경우에는 사업장이나 지사의 사례를 제거하였다. 그러나 본사가 전체 사업장을 고려해서 응답하지 않고 본사 사업장만을 대상으로 응답한 경우에는 소속 사업장 내지 지사들의 사례를 제거하지 않았다. 이와 함께 중복 코딩된 사업장을 제거하고 최종 분석에 사용된 사례는 1,395개이고 이 중 비정규직을 한 명이라도 고용하고 있다고 응답한 경우는 801개 사업장이다. 다만 최종 분석에 사용한 사례는 1,395개 사업장이지만, 변수별 결측치로 인해서 분석모형별로 사례

수가 다를 수 있다.

비정규직의 활용은 크게 세 가지로 구분해서 살펴보았다. 먼저 비정규직 활용 여부는 비정규직을 한 명이라도 활용하는 경우에는 1의 값을 부여한 더미변수이다. 비정규직 활용 여부는 10가지 고용형태 및 6가지 직종별로도 분석하였다. 비정규직 활용 정도(intensity)는 전체 근로자 중 비정규직이 차지하는 근로자의 비중, 10가지 비정규직 고용형태 대비 활용하고 있는 비정규 고용형태 숫자, 그리고 6가지 직군 대비 비정규직을 활용하고 있는 직군의 숫자로 측정하였다. 마지막으로 경제위기 이후 비정규직의 증감 여부를 분석하였다. 각 변수의 정의와 기술통계치는 <표 5-1>에 요약되어 있다.

<표 5-1> 종속변수 측정 및 기술통계

			측 정	N	평균	표준 편차
비정규직 활용여부 (더미)	전 체		비정규직을 1인 이상 고용하는 경우=1	1,395	0.574	0.495
	고용 형태	파트타임	파트타임 고용하는 경우=1	1,395	0.132	0.339
		단기계약	단기계약직 고용하는 경우=1	1,395	0.324	0.468
		일시고용	일시고용 고용하는 경우=1	1,395	0.092	0.290
		파 견	파견근로자 고용하는 경우=1	1,395	0.103	0.304
		용 역	용역근로자 고용하는 경우=1	1,395	0.177	0.382
		호 출	호출근로자 고용하는 경우=1	1,395	0.001	0.038
		소사장	소사장제 있는 경우=1	1,395	0.022	0.145
		외 주	외주근로자 고용하는 경우=1	1,395	0.029	0.167
		독립도급	독립도급근로자 활용시=1	1,395	0.014	0.119
		기 타	기타 비정규직 활용하는 경우=1	1,395	0.023	0.150
	직종	관리직	관리직 비정규 활용하는 경우=1	1,395	0.019	0.138
		연구직	연구직 비정규 활용하는 경우=1	1,395	0.056	0.230
		사무직	사무직 비정규 활용하는 경우=1	1,395	0.173	0.378
		영업직	영업직 비정규 활용하는 경우=1	1,395	0.129	0.335
		생산직	생산직 비정규 활용하는 경우=1	1,395	0.207	0.405
		노무직	노무직 비정규 활용하는 경우=1	1,395	0.322	0.467
비정규직 활용정도 (비율)	전 체		비정규근로자 총원/(정규직근로자 총원+비정규직 근로자 총원)	1,394	0.819	26.755
	형태별		활용하는 비정규 고용형태의 숫 자/전체 비정규직 고용형태(=10)	1,395	0.092	0.108
	직종별		비정규직을 활용하는 직종수/전체 직종수(=6)	1,395	0.151	0.176
비정규증가 (더미)			경제위기 이후 비정규직 채용 시 작 또는 비정규직 증가=1	1,298	0.279	0.449

비정규직 활용의 영향요인은 크게 사업체 특성, 경쟁전략, 그리고 인사조직 변수로 구성되어 있다(표 5-2 참조). 먼저 전반적으로 비정규직 활용을 선도하는 분야를 서비스업으로 보고 업종을 통제하기 위해서 제조업 더미변수를 작성하였다.

조직규모는 비정규직 활용과 관련해서 매우 복잡한 의미를 갖는 변수이다(Davis-Blake & Uzzi, 1993; Abraham & Taylor, 1996; Kalleberg & Reynolds, 2000). 규모와 비례해서 정규직 결원의 가능성이 높아지기 때문에 비정규직을 통한 단기 충원의 필요성이 높고, 다양한 제품·서비스 생산으로 인해서 내부 육성이 곤란한 전문적 기능 및 서비스 활용의 필요성이 증가하며, 비정규직 활용상 규모의 경제가 발생할 가능성이 높고, 비정규직 근로자들도 규모가 큰 기업의 경우 정규직화할 가능성이 높아서 대기업을 선호하기 때문에 비정규직 충원도 용이하다. 따라서 조직규모와 비정규직 활용 간에는 정(+)의 관계가 나타날 수 있다.

반면 조직규모가 큰 경우 대체로 여유 자원(slack)과 여유 인력도 증가하기 때문에 인력의 일시적 필요를 내부 재배치로 해결할 가능성이 높고, 특정 전문적 기능이나 서비스의 내부(in-house) 조달에 있어서 규모의 경제가 달성될 수 있기 때문에 조직규모와 비정규직의 활용 간에는 부(-)의 관계가 나타날 수도 있다. 이와 함께 규모가 큰 조직은 정부나 공중의 감시에 노출될 가능성이 높기 때문에 제도적 압력으로 인해서 해당 사회에서 정당성이 높은 고용관계를 채택할 가능성도 높다. 이처럼 조직규모가 갖는 복잡한 의미 때문에 조직규모가 비정규직 활용에 미치는 전반적인 방향성에 대한 예측은 곤란하며, 엄밀히 보자면 조직규모와 비정규직 고용형태별로 가설을 별도로 설정할 필요가 있는 것으로 보인다.

노동조합은 대체로 내부노동시장의 경직성과 관련이 있기 때문에 노동조합이 있는 기업이 비정규직을 활용할 유인이 크다고 볼 수 있다. 그러나 노동조합은 기업의 비정규직 활용을 저지할 수 있기 때문에 노동조합과 비정규직 활용 간의 관계에 대해서 단선적인 예측을 내리기는 곤란하다. 이와 관련해서 Uzzi & Barsness(1998)는 노동조합 조직률과 비정규직 활용 간의 비선형관계(\cap)가 존재한다는 흥미 있는 발견을 하

었다. 노동조합 조직률과 비정규직 활용 간의 비선형관계(\cap)는 경영측이 노동조합에 대한 의존성을 약화하려고 비정규직을 많이 사용하지만, 노동조합의 권력이 충분히 강한 경우 경영측의 비정규직 활용을 저지하기 때문에 발생한다. 그러나 본 연구의 경우 자료의 한계상 신뢰성 있는 조직률 자료를 구할 수 없기 때문에 노동조합 유무 변수를 사용하였다.

〈표 5-2〉 독립변수의 측정 및 기술통계

		측 정	N	평균	표준 편차
사업체 특성	제조업 더미	제조업=1	1,395	0.481	0.500
	규모	정규직 근로자 총원	1,395	424.172	1,922.313
	노조 더미	노동조합 있으면=1	1,395	0.368	0.482
	복수사업장 더미	복수 사업장 지닌 회사=1	1,395	0.296	0.457
	모기업 더미	협력업체를 가진 모기업=1	1,350	0.190	0.392
	공개기업 더미	상장회사 또는 코스닥 등록=1	1,395	0.132	0.339
	경쟁환경	5가지로 측정한 경쟁격화 변수의 요인 점수	1,043	0.000	1.000
경쟁 전략	수익성전략 더미	회사 전반적인 전략이 수익성과 단기이익 극대화=1	1,195	0.345	0.476
	저가요인	주력제품 5가지 특성변수 요인 분석한 두 번째 요인점수	1,104	0.000	1.000
	방어형전략 더미	스노우-마일즈의 전략유형 중 방어형=1	1,267	0.170	0.376
	이윤단기압력	투자자나 모회사로부터 단기이익 압력받는 정도(5점)	1,110	2.015	1.136
인사 조직 변수	몰입형 인사관리	인사관리 전반적인 특성 변수 5개의 요인점수	1,335	0.000	1.000
	엄격 선발	선발의 엄격성 정도(5점)	1,299	2.464	1.112
	모집원수	신입사원 모집시 사용하는 모집원 숫자	1,312	3.185	1.268
	OffJT 더미	2001년 Off-JT 실시=1	1,297	0.463	0.499
	OJT 더미	2001년 OJT 실시=1	1,295	0.353	0.478
	호봉제	호봉제 있으면=1	1,338	0.561	0.497
	연봉제	호봉제가 없으면서 연봉제를 도입한 경우=1	1,314	0.220	0.414
	성과배분	이익분배, 집단성과배분, 팀인센티브 중 하나라도 있으면=1	1,319	0.306	0.461
	임금수준	전반적인 임금수준(5점)	1,300	2.861	0.754
	팀제	팀제 도입=1	1,291	0.448	0.498
	고용조정 더미	경제위기 이후 명퇴나 정리해고를 실시한 경우=1	1,256	0.357	0.479

복수사업장 여부가 비정규직 활용에 미치는 영향 경로도 조직규모와 동일하다(Davis-Blake & Uzzi, 1993). 즉 복수사업장도 여유 자원과 전문적 기능 및 서비스의 내부(in-house) 조달에 있어서 규모의 경제를 달성할 수 있기 때문에 부(-)의 방향과 함께, 내부 결원과 다양한 전문적 기능 및 서비스의 필요성에 대한 비정규직 활용에 있어서 규모의 경제 달성, 비정규직의 선호 등 정(+)의 방향을 동시에 예측할 수 있다. 하청업체를 가진 모기업의 경우는 선행연구들에서 다루지 않은 변수이다. 만일 고용 유연성을 극대화하기 위해서는 다양한 방식을 배합해서 사용하는 것이 합리적이라고 가정한다면, 모기업은 하청이라는 형태로 고용의 외부화를 실시하고 있는 기업이기 때문에 인력 유연성을 극대화하기 위해서 다른 형태의 고용 외부화도 동시에 실시할 가능성이 높다.

공개기업 변수는 상장회사이거나 코스닥 등록기업인 경우 1의 값을 부여한 더미변수이다. 공개기업의 경우 주가에 대한 압력으로 인해서 단기이익 압력을 많이 받을 수 있어서 비용절감을 목적으로 비정규직을 많이 활용할 수 있다.

경쟁환경은 지난 3년간 주력제품/서비스 시장에서의 ‘경쟁기업의 숫자’, ‘기존제품/서비스의 수정 및 변화’, ‘신제품 개발과 도입비율’, ‘제품수요’, ‘품질의 중요성’의 증가를 5점 척도로 측정한 항목을 요인분석해서 요인점수를 사용하였다. 이 변수가 의미하는 바는 지난 3년간 주력제품/서비스 시장에서의 경쟁격화를 의미하며, 대체로 경쟁격화는 비정규직 활용을 증가시키는 요인으로 작용하는 것으로 지적되고 있다(Pfeffer & Baron, 1988; Kalleberg, 2000).

경쟁전략 변수로는 수익성 전략 더미, 저가전략 요인점수, 방어형 전략, 그리고 이윤단기압력 변수를 작성하였다. 네 가지 경쟁전략 변수는 단기이익이나 비용통제전략을 추구하는 경우 노무비 절감을 목적으로 비정규직을 활용할 가능성이 높다는 점을 검증하기 위해서 작성하였다. 수익성 전략 더미는 회사의 전반적인 전략으로서 ‘수익성과 단기이익의 극대화’, ‘시장점유율 제고’, ‘제품/서비스의 장기적 생산능력 극대화’ 중 첫 번째에 응답한 경우 1의 값을 부여한 더미변수이다. 저가전략은 주력제품의 특성을 가격, 품질, 다양성, 속도, 기술력(각각 5점 척도)으로

측정한 변수들을 요인분석한 결과 두 개의 요인으로 구분되었는데, 두 번째 요인은 ‘저가’전략을 의미하는 것으로 해석할 수 있었고 그 요인점수를 저가전략 변수로 사용하였다. 방어형 전략은 스노우-마일즈의 경쟁전략을 측정한 네 가지 전략범주 중 방어형 전략에 응답한 경우 1의 값을 부여한 더미변수이다. 방어형 전략은 기존 제품시장에서 운영 효율성을 극대화함으로써 경쟁우위를 달성하려는 전략으로 이에 적합한 인사관리 전략은 육성형(make)이다(김식현, 1999). 따라서 방어형 전략은 비정규직과 부(-)의 관계를 예상할 수 있다.

인사조직 변수는 전반적인 인사전략, 선발, 교육훈련, 보상, 조직구조, 고용조정으로 구성되어 있다. 제4장에서 언급한 바와 같이 시장형 인사전략을 채택하는 경우 비정규직을 활용할 가능성이 높고, 육성형 인사전략을 채택하는 경우에는 비정규직을 적게 활용할 수도 있는 반면 정규직에 대한 완충장치(buffer)로서 비정규직을 더 많이 활용할 수도 있다. 전반적인 인사전략은 육성형(make) 인사전략을 측정하기 위해서 5가지 문항(각 7점 척도)으로 측정한 변수들의 요인점수이다.

정규직 근로자를 엄격하게 선발한다는 것은 정규직 근로자에 많은 투자를 한다는 것을 의미하고, 선발이 엄격하게 이루어진다는 것은 정규직의 기능(skill) 요건이 높다는 것을 시사하기도 한다. 어쨌든 정규직을 엄격하게 선발하는 경우에는 정규직 인력을 조정하는 비용이 높다는 것을 의미하고 따라서 비정규직 활용을 통해서 인력조정을 실시하는 것이 합리적이다(Gramm & Schnell, 2001). 정규직 선발의 엄격성은 주관적인 질문으로 측정한 선발의 엄격성(5점 척도)과 모집원의 숫자로서 측정하였다.

정규직의 교육훈련에 투자를 많이 하는 경우에도 교육훈련 투자비용을 회수하기 위해서 정규직 인력조정 대신에 비정규직을 활용할 가능성이 높다. 특히 정규직 근로자에 대한 OJT는 기업특유 기능의 대용치로서, 정규직의 기업특유 기능이 낮은 경우에는 비정규직으로 대체하는 것이 합리적일 수 있다. 정규직에 대한 교육훈련은 지난해에 Off-JT와 OJT를 실시하였는지의 여부로써 측정하였다.

내부노동시장의 보상 경직성은 비정규직 활용의 중요한 동기로 지적

되고 있다. 내부노동시장에는 공정성(equity) 규범이 강하게 작용하기 때문에 숙련도나 담당업무에 따른 보상을 차등하기가 힘들다. 따라서 단순업무의 경우 저임금의 비정규직을 반면에 희소인력이나 고기능을 보유한 사람들은 고임금의 비정규직을 사용하게 된다(Abraham, 1990; Abraham & Taylor, 1996; Houseman, 2001).

정규직 근로자에 대한 보상의 경직성은 호봉제, 보상의 유연성은 연봉제와 성과배분으로 측정하였다. 호봉제는 공정성 규범의 대응치로 볼 수 있으며 호봉제의 존재 유무로써 측정하였다. 반면에 연봉제는 정규직 근로자에 대한 보상 차등화를 가능하게 하는 임금제도로 볼 수 있으며, 연봉제를 실시하면서 동시에 호봉제가 없는 경우에 1의 값을 부여한 더미변수이다.

성과배분제도 내부노동시장의 보상 유연성의 지표로 볼 수 있기 때문에 비정규직 활용과는 부의 관계를 예측할 수 있겠다. 성과배분제는 이익분배, 집단성과배분, 팀인센티브 중 하나라도 실시하는 경우에 1의 값을 부여한 더미변수로 측정하였다. 정규직의 고임금도 비정규직 활용의 중요한 동기로 지적되고 있다. 이에 따라 사업장의 전반적인 임금수준(5점 척도) 변수를 분석에 사용하였다.

조직구조 변수로는 팀제의 실시 여부를 측정하였다. 팀제는 통상의 사결정 속도와 팀작업을 통한 조직의 유연성을 증진하기 위해서 실시한다. 팀제를 실시하는 경우 정규직 근로자들의 업무간 상호의존성이 재조정되기 때문에 비정규직을 조직 내로 흡수하기가 용이해진다(Uzzi & Barsness, 1998). 다른 한편으로 연봉제와 마찬가지로 팀제를 조직혁신이나 유행(fashion)으로 가정하고, 비정규직 활용도 인사혁신의 하나로 가정할 수 있다면, 하나의 혁신이나 유행을 채택한 경우 관성의 극복이라는 차원이나 보완성으로 인해서 다른 혁신을 채택할 가능성이 높아진다. 따라서 팀제는 비정규직 활용과 정의 관계를 보일 것으로 예측할 수 있다.

마지막으로 정규직에 대한 고용조정이 비정규직의 활용에 미치는 영향을 살펴보기 위해서 경제위기 이후 명예퇴직이나 정리해고를 단행한 경우에 1의 값을 부여한 더미변수를 작성하였다. 정규직 고용조정 변수는 비정규직을 정규직의 완충으로 활용하는 경우에는 비정규직 활용과

부의 관계를 예상할 수 있지만, 정규직 고용조정을 정규직에 대한 시장형 전략으로 본다면 이는 비정규직 활용과 병행될 가능성이 높기 때문에 양자간에는 정의 관계가 예상할 수 있어서 부호의 방향을 예측하기 곤란하다.

2. 비정규직 활용 여부 분석

먼저 비정규직 활용 여부(incidence)에 영향을 미치는 요인을 로짓회귀분석을 통해서 살펴보았다(표 5-3 참조). 종속변수는 비정규직을 한 명이라도 활용하는 경우 1의 값을 부여한 더미변수이다. 모형 1에서는 사업체 특성 변수를 투입하였고, 모형 2에서는 사업체 특성 변수와 함께 경쟁전략 변수를 투입하였으며, 마지막으로 모형 3에서는 인사조직 변수까지 투입하였다. 사업체 특성 변수를 보면 조직규모와 노동조합의 존재는 비정규직 활용과 유의한 정의 관계가 나타났다.

모기업 변수와 공개기업 변수도 유의한 정의 관계가 나타나지만 인사조직 변수가 투입되면서 통계적 유의성이 사라지고 있다. 복수사업장 변수와 경쟁환경 변수는 정의 부호를 보이고 있지만 통계적 유의성은 없다. 모형 2에서 추가로 투입한 경쟁전략 변수들은 단기이익 압력을 제외하고는 유의한 관계가 나타나지 않았다. 통계적 유의성은 없지만 방어형 전략과 저가전략의 경우 회귀계수의 부호가 예상과 동일한 방향을 보이고 있지만 수익성 전략 변수의 회귀계수 부호는 예상과는 달리 부(-)의 부호를 보이고 있다.

모형 3에서 추가로 투입한 인사조직 변수들을 보면 부호의 방향을 예측할 수 없었던 정규직 근로자에 대한 육성형 내지 몰입형 인사관리전략은 비정규직 활용과 유의한 부(-)의 관계가 나타났다. 이 결과는 정규직에 대해서 육성형 인사전략을 채택할 경우에는 비정규직을 활용할 가능성이 낮다는 점을 시사한다. 그리고 부호의 방향을 예측할 수 없었던 정규직의 고용조정 변수는 비정규직 활용과 유의한 정의 부호를 보이고 있는데, 이 결과는 비정규직 활용이 정규직 근로자의 완충장치(buffer)가 아니라 정규직에 대한 시장형 인사전략을 채택하는 경우 비정규직도

동시에 많이 활용할 수 있다는 점을 시사한다. 한편 주관적으로 측정한 선발의 엄격성과 성과배분 더미 그리고 임금수준은 부호의 방향이 예측과는 반대로 나타나고 있지만 통계적 유의성은 없다. 나머지 인사조직 변수들의 회귀계수는 예측과 동일한 부호의 방향을 보이고 있으며, 그 중 모집원 숫자, Off-JT, 호봉제, 그리고 팀제 변수는 통계적으로 유의한 결과를 보이고 있다.

〈표 5-3〉 비정규직 활용 여부 영향요인

	종속변수 : 비정규직 활용=1					
	모형 1		모형 2		모형 3	
상수	-0.0329	(0.1381)	-0.3357*	(0.1961)	-1.0449**	(0.4776)
제조업 더미	-0.1799	(0.1634)	-0.2282	(0.1660)	-0.2104	(0.1777)
규모	0.0009***	(0.0003)	0.0009***	(0.0003)	0.0006**	(0.0003)
노동조합 더미	0.6817***	(0.1859)	0.6709***	(0.1872)	0.5058**	(0.1984)
복수사업장 더미	0.2262	(0.1894)	0.2188	(0.1913)	0.0921	(0.2023)
모기업 더미	0.3924*	(0.2076)	0.4272**	(0.2093)	0.3308	(0.2183)
공개기업 더미	0.5450**	(0.2367)	0.5654**	(0.2390)	0.3732	(0.2487)
경쟁환경	0.0959	(0.0774)	0.0720	(0.0795)	0.0075	(0.0854)
수익성전략 더미			-0.1036	(0.1708)	-0.2409	(0.1801)
저가전략			0.0511	(0.0780)	0.0007	(0.0815)
방어형전략 더미			-0.2484	(0.1956)	-0.3239	(0.2041)
단기이익압력			0.2063***	(0.0707)	0.1385*	(0.0746)
몰입형인사관리					-0.3434***	(0.0888)
엄격한 선발					-0.0039	(0.0808)
모집원 숫자					0.1772***	(0.0684)
OFFJT 더미					0.3864**	(0.1843)
OJT 더미					0.0436	(0.1902)
호봉제 더미					0.3712*	(0.2237)
연봉제 더미					-0.1140	(0.2555)
성과배분 더미					0.2610	(0.1937)
임금수준					-0.0693	(0.1118)
팀제 더미					0.3031*	(0.1779)
고용조정 더미					0.4134**	(0.1791)
Chi-Square	0 87.853***		99.045***		150.262***	
N	794		794		794	

주: ()는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

〈표 5-4〉 고용형태 및 직종별 비정규직 활용 영향요인

	고용형태									직 종					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6
제조업 더미	☆(-)	☆(-)			☆(+)	O(+)						☆(-)	☆(-)	☆(+)	
규 모	O(-)			O(+)	O(-)		◎(+)				◎(+)	☆(+)	O(+)		
노동조합 더미		☆(+)			☆(+)							☆(+)		☆(+)	☆(+)
복수사업장 더미				◎(+)					O(-)			◎(+)			
모기업 더미					◎(+)										
공개기업 더미		☆(+)			O(+)								O(+)		
경쟁환경					O(+)		O(+)			O(+)			◎(+)		
수익성전략 더미												O(+)			
저가전략	◎(+)					◎(-)				O(-)			◎(+)		
방어형전략 더미														☆(-)	
단기이익압력					◎(+)							◎(+)			
몰입형인사관리	◎(-)	☆(-)			O(-)			◎(-)			◎(-)		☆(-)	O(-)	☆(-)
엄격한 선발					◎(+)	O(+)									
모집원 숫자			☆(+)		◎(+)						O(-)				☆(+)
OFFJT 더미				☆(+)								☆(+)			
OJT 더미		◎(+)											O(+)		
호봉제 더미		O(+)												O(+)	
연봉제 더미												O(+)			
성과배분 더미				O(+)				◎(+)					☆(+)		
임금수준	O(+)					☆(+)					O(+)	O(+)			
팀제 더미			☆(+)		◎(+)					O(+)	O(+)	◎(+)	☆(+)		
고용조정 더미	O(+)	☆(+)			◎(+)					O(-)					◎(+)

- 주: 1) 고용형태는 1=파트타임, 2= 단기계약직, 3=임시직(대체근로), 4=파견, 5=용역, 6=소사장, 7=외주근로자, 8=독립도급/프리랜서, 9=기타 비정규직임.
 2) 직종은 1=관리직, 2=연구개발직, 3=사무직, 4=서비스·영업직, 5=생산기능직, 6=단순노무직.
 3) ○ p<0.1, ◎ p<0.05, ☆ p<0.01. ()는 부호의 방향임.

한편 비정규직 고용형태별·직종별 비정규직 활용 여부에 대한 분석 결과는 <부표 5-1>에서 <부표 5-5>까지 인데 이를 요약하면 <표 5-4>와 같다. 분석 결과를 보면 고용형태와 직종별로 활용 영향요인에 차이가 나타나고 있다. 고용형태별 및 직종별로 비정규직 활용 동기에 차이가 나타나고 있는 것은 외국의 선행연구들의 결과와도 일치하는 결과이며 이 점에 대해서는 추후 보다 자세한 연구가 필요한 것으로 보인다.

3. 활용 정도 분석

비정규직 활용 정도(intensity)로서 우선 전체 근로자에서 비정규직 근로자가 차지하는 비중의 영향요인을 선형회귀 분석을 사용해서 분석하였다(표 5-5 참조). 사업체 특성을 보면 제조업 더미 변수가 유의한 부의 부호를 보이고 있어서 서비스업에서 비정규직을 많이 고용하고 있다는 점을 시사하고 있다. 나머지 사업체 특성 변수는 부호의 방향은 비정규직 활용 여부(incidence)에 대한 분석 결과와 동일하게 나타나지만

〈표 5-5〉 비정규직 활용 정도 1 : 전체 비정규직 비율

	종속변수 : 비정규직비율					
	모형 1		모형 2		모형 3	
상수	0.122***	(0.010)	0.117***	(0.013)	0.107***	(0.031)
제조업 더미	-0.064***	(0.011)	-0.065***	(0.011)	-0.062***	(0.012)
규모	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)	0.000	(0.000)
노동조합 더미	0.016	(0.012)	0.016	(0.012)	0.008	(0.012)
복수사업장 더미	0.018	(0.013)	0.018	(0.013)	0.010	(0.013)
모기업 더미	0.009	(0.013)	0.010	(0.013)	0.006	(0.013)
공개기업 더미	0.002	(0.015)	0.003	(0.015)	-0.007	(0.015)
경쟁환경	0.009*	(0.005)	0.007	(0.005)	0.007	(0.006)
수익성전략 더미			0.000	(0.012)	-0.005	(0.012)
저가전략			0.002	(0.005)	0.001	(0.005)
방어형전략 더미			-0.026*	(0.014)	-0.030**	(0.014)
단기이익압력			0.005	(0.005)	0.001	(0.005)
몰입형인사관리					-0.022***	(0.006)
엄격한 선발					-0.001	(0.005)
모집원 숫자					0.001	(0.004)
OFFJT더미					-0.010	(0.012)
OJT 더미					0.009	(0.012)
호봉제 더미					0.019	(0.015)
연봉제 더미					-0.017	(0.018)
성과배분더미					0.025**	(0.012)
임금수준					0.000	(0.007)
탐제 더미					0.013	(0.012)
고용조정 더미					0.013	(0.012)
F-value	5.461***		3.955***		3.423***	
Adj. R ²	0.038		0.039		0.063	
N	794		794		794	

주: ()는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

통계적 유의성이 거의 없다는 특징이 나타나고 있다. 경쟁전략 변수 중에서는 방어형 전략이 예상한 바와 같이 그 회귀계수가 통계적으로 유의한 정(+)의 부호를 나타내고 있다.

방어형 전략을 구사하는 기업은 인력의 내부 육성(make)전략을 선택하는 것이 합리적이고, 앞에서의 분석 결과와 같이 육성형 인사전략을 채택하는 경우에는 비정규직을 활용할 가능성 및 그 활용 정도가 낮을 수 있다. 나머지 경쟁전략 변수들은 모형 3의 수익성 전략 더미를 제외하면 계수의 통계적 유의성은 없지만 그 부호의 방향은 예상과 일치하고 있다. 인사조직 변수 중에는 성과배분, Off-JT, 주관적으로 측정한 엄격한 선발이 예상과는 정반대의 부호를 보이고 있으며, 특히 성과배분의 회귀계수는 통계적으로 유의한 부호를 보이고 있다. 주관적으로 측정한 선발의 엄격성과 성과배분은 비정규직 활용 여부에서도 예상과는 반대의 부호를 보이고 있다. 성과배분이 예상과 달리 비정규직 활용 정도와 유의한 정의 관계가 나타나고 있는 것은 다음과 같은 맥락에서 이해할 수 있겠다. 우선 경제위기 이후 정규직 고용조정을 단행한 기업들이 추가 소요 인원을 비정규직으로 대체하되 고용조정 과정에서 살아남은 생존자들의 사기 등을 고려해서 성과배분을 도입했을 가능성이 있다. 다른 한편으로는 성과배분이 보상 유연성의 지표라기보다는 일종의 유행(fad)이라고 가정하고 비정규직 활용도 일종의 선진적인 인사관리 관행으로서 유행일 수 있다면 양자간에 정의 관계가 나타날 수도 있다. 마지막으로 대체로 노동조합과 성과배분의 정의 관계가 있다면 성과배분과 비정규직 활용 간의 정의 관계는 노동조합 효과의 하나로서도 해석할 수도 있겠다.

비정규직 활용 정도(intensity)의 두 번째 지표로서 6가지 직군 중 비정규직을 활용하고 있는 직군의 비율을 종속변수로 한 선형회귀분석을 실시하였다(표 5-6 참조). 여기에서 활용 정도는 6가지 직군 중에서 모든 직군에서 비정규직을 활용하는 경우 비정규직 활용 정도가 가장 높은 1의 값을 갖게 되며, 6가지 직군 모두 비정규직을 활용하지 않는 경우에는 0의 값을 갖게 된다. 먼저 사업체 특성 변수들은 비정규직 활용 여부에 대한 분석 및 비정규직 활용 정도 1과 부호의 방향이 동일하게

나타나고 있으며, 전반적으로 회귀계수의 통계적 유의성이 더 높다는 특징이 나타나고 있다. 경쟁전략 변수들의 경우에도 단기이익압력 변수만 통계적으로 유의한 정의 부호를 보이고 있는 것도 앞의 분석과 비슷한 결과이다. 그러나 인사조직 변수의 경우에는 약간 다른 결과가 나타나고 있다. 즉 부호의 방향을 예측할 수 없었던 육성형 인사관리 변수와 고용조정 변수를 제외한 인사조직 항목들 중 예측과는 다른 부호를 보이고 있는 변수들은 연봉제와 성과배분이며 나머지 변수들은 대체로 예측과 동일한 부호를 보이고 있다. 성과배분의 경우 활용 정도의 분석에

〈표 5-6〉 비정규직 활용 정도 2 : 직종별 비정규직 활용

	종속변수 : 직종별 비정규직 활용 비율					
	모형 1		모형 2		모형 3	
상수	0.126***	(0.011)	0.096***	(0.015)	-0.002	(0.033)
제조업 더미	-0.021*	(0.013)	-0.024*	(0.013)	-0.018	(0.013)
규모	1.801E-5***	(0.000)	1.725E-5***	(0.000)	1.526E-5***	(0.000)
노동조합 더미	0.083***	(0.013)	0.080***	(0.013)	0.060***	(0.013)
복수사업장 더미	0.029**	(0.014)	0.029**	(0.014)	0.012	(0.014)
모기업 더미	0.035**	(0.015)	0.037**	(0.015)	0.020	(0.015)
공개기업 더미	0.045***	(0.016)	0.045***	(0.016)	0.028*	(0.016)
경쟁환경	0.018***	(0.006)	0.017***	(0.006)	0.009	(0.006)
수익성전략 더미			0.009	(0.013)	0.001	(0.013)
저가전략			0.008	(0.006)	0.005	(0.006)
방어형전략 더미			-0.019	(0.015)	-0.016	(0.015)
단기이익압력			0.016***	(0.005)	0.010**	(0.005)
몰입형인사관리					-0.024***	(0.006)
엄격한 선발					0.008	(0.006)
모집원 숫자					0.010**	(0.005)
OFFJT 더미					0.023*	(0.013)
OJT 더미					0.014	(0.013)
호봉제 더미					0.020	(0.017)
연봉제 더미					0.002	(0.019)
성과배분 더미					0.031**	(0.013)
임금수준					0.003	(0.008)
팀제 더미					0.039***	(0.013)
고용조정 더미					0.022*	(0.012)
F-value	22.182***		15.663***		11.397***	
Adj. R ²	0.158		0.169		0.224	
N	794		794		794	

주: () 는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

서 설명한 바와 같이 해석할 수 있겠다. 연봉제의 경우 내부노동시장의 보상 유연성 지표로서 설정한 변수이지만 실제로는 형식적으로 운영될 가능성이 높기 때문인 것으로 해석할 수도 있겠다.

비정규직 활용 정도의 세 번째 지표인 10가지 비정규직 고용형태 중 해당 사업체가 활용하고 있는 비정규직 고용형태의 비율에 대한 선형회귀분석을 실시하였다(표 5-7 참조). 여기서 고용형태별 활용 정도는 만일 특정 사업체에서 10가지 비정규직 고용형태를 모두 활용하는 경우에는 1의 값을 갖게 되고, 하나도 활용하지 않는 경우에는 0의 값을 갖게

〈표 5-7〉 비정규직 활용 정도 3 : 고용형태별 비정규직 활용 비율

	종속변수 : 고용형태별 비정규직 활용 비율					
	모형 1		모형 2		모형 3	
상수	0.079***	(0.007)	0.061***	(0.009)	-0.005	(0.021)
제조업 더미	-0.017**	(0.008)	-0.020**	(0.008)	-0.016**	(0.008)
규모	6.238E-6***	(0.000)	6.015E-6***	(0.000)	4.425E-6**	(0.000)
노동조합 더미	0.043***	(0.008)	0.041***	(0.008)	0.024***	(0.008)
복수사업장 더미	0.011	(0.009)	0.010	(0.009)	-0.005	(0.009)
모기업 더미	0.041***	(0.009)	0.043***	(0.009)	0.029***	(0.009)
공개기업 더미	0.028***	(0.010)	0.029***	(0.010)	0.016	(0.010)
경쟁환경	0.013***	(0.004)	0.012***	(0.004)	0.006	(0.004)
수익성전략 더미			-0.004	(0.008)	-0.007	(0.008)
저가전략			0.001	(0.004)	-0.002	(0.004)
방어형전략 더미			-0.004	(0.010)	-0.004	(0.009)
단기이익압력			0.011***	(0.003)	0.007**	(0.003)
몰입형인사관리					-0.012***	(0.004)
엄격한 선발					0.004	(0.003)
모집원 숫자					0.007**	(0.003)
OFFJT 더미					0.019**	(0.008)
OJT 더미					0.018**	(0.008)
호봉제 더미					0.019*	(0.010)
연봉제 더미					-0.009	(0.012)
성과배분 더미					0.014*	(0.008)
임금수준					0.002	(0.005)
팀제 더미					0.030***	(0.008)
고용조정 더미					0.019**	(0.008)
F-value	17.638***		12.314***		10.731***	
Adj. R ²	0.128		0.136		0.213	
N	794		794		794	

주: ()는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

된다는 점을 의미한다. 먼저 사업체 특성 변수와 경쟁전략 변수는 앞에서 살펴본 비정규직 활용 여부, 전반적 활용 정도, 직종별 활용 정도와 유사한 결과를 보이고 있다. 그리고 경쟁전략 변수도 앞의 분석결과와 유사한 결과를 보이고 있다.

다만 인사조직 변수 중에서 성과배분은 예측과는 부호의 방향이 정반대로 나타나고 있는데 그 이유는 앞에서 언급한 바와 같이 고용조정 이후 비정규직 채용과 성과배분 도입을 통한 생존자 사기양양이나 유행에의 민감도 측면 내지 노동조합과의 관련성 속에서 이해할 수 있겠다.

4. 비정규직 증가 분석

지금까지는 현재 비정규직 활용 여부나 활용 정도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 그러나 비정규직의 증가에 영향을 미친 요인을 분석할 필요도 있다. 이에 따라서 경제위기 이후 비정규직의 증감에 대한 질문에서 “비정규직을 채용하기 시작했다”와 “비정규직이 증가하였다”의 범주에 응답한 경우에 1의 값을 부여한 더미변수를 작성하여 로짓회귀 분석을 실시하였다. 다만 이 경우 독립변수로서 사업체 특성 변수와 경쟁전략 변수는 경제위기 이후부터 2001년까지 큰 변화가 없었다고 가정할 수 있지만, 인사조직 변수의 경우에는 측정 시점이 2001년이기 때문에 문제가 될 수 있다. 따라서 이 점과 관련해서 인과관계가 역전될 수도 있기 때문에 결과의 해석에 유의할 필요가 있다.

분석 결과 사업체 특성 변수의 경우 회귀계수의 방향이 비정규직 활용 여부나 활용 정도와 경우와 동일하게 나타나고 있다. 사업체 특성 변수 중 조직규모와 노동조합 이외에 경쟁환경의 격화 변수가 일관되게 유의한 정의 부호를 보이고 있는 점이 특징이다. 앞에서 살펴본 바와 같이 사업체 특성 변수 중 회귀계수가 일관되게 유의한 부호를 보이고 있는 변수들은 비정규직 활용 여부의 경우 조직규모와 노동조합, 활용 정도 1의 경우 제조업 더미변수, 활용 정도 2의 경우 제조업 더미, 조직규모, 노동조합, 공개기업, 활용 정도 3의 경우 조직규모, 노동조합, 모기업 더미변수이었다. 이상의 결과로부터 경제위기 이후 비정규직의 증가에

는 경쟁의 격화로 인한 유연성 증진 및 노무비 절감 압력이 강하게 작용했다는 결론을 도출할 수 있겠다. 경쟁전략 변수 중에는 단기이익압력 변수가 모형 2에서 유의한 정의 부호를 보이고 있지만 인사조직 변수가 투입되면서 통계적 유의성이 사라지고 있다.

마지막으로 인사조직 변수의 영향을 보면 부호의 방향을 예측할 수 없는 육성형 인사전략과 고용조정 더미변수는 각각 유의한 정 및 부의 부호가 나타나고 있는데, 결과 해석은 활용 여부 및 활용 정도의 경우와

〈표 5-8〉 경제위기 이후 비정규직 증가 영향요인

	종속변수 : 비정규직 증가 더미		
	모형 1	모형 2	모형 3
상수	-1.3626*** (.1528)	-1.6593*** (.02133)	-2.1142*** (.04952)
제조업 더미	-0.1934 (.1764)	-0.2496 (.01796)	-0.1839 (.01898)
규모	0.0002** (.0001)	0.0002* (.0001)	0.0001 (8.098E-05)
노동조합 더미	0.8562*** (.1744)	0.8356*** (.01754)	0.6682*** (.01875)
복수사업장 더미	0.1369 (.1889)	0.1410 (.01902)	0.0132 (.02009)
모기업 더미	0.2988 (.1943)	0.3308* (.01958)	0.2045 (.02056)
공개기업 더미	0.0947 (.2136)	0.1248 (.02154)	-0.0536 (.02241)
경쟁환경	0.2363*** (.0826)	0.2315*** (.0849)	0.1941** (.0896)
수익성전략 더미		-0.0919 (.01801)	-0.1982 (.01886)
저가전략		0.0538 (.0825)	0.0159 (.0864)
방어형전략 더미		0.0479 (.02121)	0.0549 (.02191)
단기이익압력		0.1644** (.0711)	0.1082 (.0761)
몰입형 인사관리			-0.2553*** (.0912)
엄격한 선발			0.0333 (.0826)
모집원 숫자			0.0262 (.0673)
OFFJT 더미			0.2870 (.01967)
OJT 더미			0.0396 (.01932)
호봉제 더미			-0.0073 (.02620)
연봉제 더미			-0.3785 (.03041)
성과배분 더미			0.5265*** (.01907)
임금수준			-0.0370 (.01138)
탐제 더미			0.2974 (.01896)
고용조정 더미			0.5973*** (.01770)
Chi-Square	65.189***	71.269***	110.918***
N	783	783	783

주: ()는 표준오차. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

동일하다. 인사조직 변수 중 예상과는 다른 부호를 보이고 있는 변수는 호봉제 더미변수와 성과배분 그리고 임금수준 변수이다. 성과배분의 경우 앞에서의 해석과 동일하게 그 이유를 설명할 수도 있다. 물론 통계적 유의성은 없지만 호봉제는 보상 경직성의 지표로서, 그리고 임금수준은 정규직의 고임금이 비정규직 채용의 동기라는 점에서 선정한 변수이기 때문에 이 결과를 해석하기 곤란하다.

제4절 요약 및 결론

본 장에서는 기업은 왜 비정규직을 활용하는가를 분석하고자 하였다. 우리나라 기업의 비정규직 활용 동기 분석으로서 우선 사업체 인사노무 담당자들이 ‘말하는’ 활용 동기를 분석하였는데, 분석 결과 전반적으로는 인력조정의 용이성을 가장 많이 들었지만, 직종별 활용 이유 및 정규직과 비정규직 간의 노동비용에 대한 비교분석을 통해서 노동비용 절감이 실질적인 주된 활용 동기일 수 있다는 결론을 도출할 수 있었다. 이상의 분석 결과는 미국의 선행연구들과도 대체로 일치하는 결과이다.

이어서 기업의 비정규직 활용 동기를 분석하기 위해 다변량 통계분석을 실시하였다. 사업체 특성으로는 우선 조직규모와 노동조합의 존재가 비정규직의 활용지표 전반에 걸쳐서 일관되게 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다.

조직규모가 비정규직 활용지표별로 일관되게 정의 효과를 미치고 있다는 결과는, 조직규모가 의미하는 여유 자원 및 여유 인력의 내부 재배치 및 규모의 경제에 입각해서 특수한 기능 및 서비스를 내부(앞에서의 표기)(in-house) 조달함으로써 비정규직 수요 자체를 약화시키는 메커니즘이 우리나라 기업의 경우 작동하지 않거나 미약하게 작동하고 있다는 점을 시사한다. 이러한 사실은 우리나라 대기업의 내부노동시장이 매우 경직적이고 대기업의 경우 장기적 관점에서 전문적인 서비스나 기능의 내부 육성보다는 단기적인 관점에서 이를 외부에서 조달하는 전략을 채

택하는 경향이 크다는 점도 아울러 시사하고 있다.

이론적 예측 및 외국의 실증연구들에 따르면 노동조합과 비정규직 활용 간에는 정(+) 또는 부(-)의 관계가 나타날 수 있음에도 불구하고 우리나라의 경우 노동조합이 비정규직 활용의 다양한 지표별로 일관되게 그 활용에 정(+)의 효과를 미치고 있는 점도 특이한 결과이다. 이론적인 관점에서 해석하면 이 결과는 우리나라 노동조합이 기업측의 비정규직 활용을 제대로 저지하지 못하기 때문이다. 국적을 불문하고 경영측은 비정규직을 활용하고자 하는 인센티브가 있는 반면 노동조합은 이를 저지하려는 인센티브가 존재한다면, 최종적인 결과는 양자간의 권력관계에 의해서 결정되기 때문이다. 그러나 이러한 해석은 우리나라 노동조합이 무력하다는 무리한 전제를 필요로 한다.

다른 한편, 여러 가지 에피소드 등을 종합해서 해석해 보면, 우리나라의 경우 정규직으로 구성된 노동조합과 기업측 간의 일종의 담합관계가 형성되어 있을 가능성도 배제할 수 없다. 예컨대 정규직 노동조합이 기업이 부담하기 곤란할 정도로 정규직 조합원의 노동비용을 증가시켰을 가능성이 크다면 그 노동비용의 부담을 비조합원인 비정규직 활용으로서 보상하는 것을 암묵적으로 허용했을 가능성도 높다. 다만 이러한 해석이 가능한 조건은 노동조합의 힘이 강해서 정규직 근로자의 노동비용을 충분히 증가시킨 경우에 해당되며, 따라서 노동조합 전반에 적용하기에는 무리가 따를 수 있다.

한편 비정규직 증가의 배경에는 경제위기 이후 경쟁격화가 강하게 작동하고 있는 것으로 보이며, 그 중에서도 비정규직 활용을 선도하는 부문이 서비스업과 거래소 법인 그리고 하청기업을 가지고 있는 모기업이라는 증거들이 발견되고 있다. 서비스업은 전통적으로 새로운 인사관행을 선도하는 부문으로서 비정규직 활용을 선도하는 것도 당연한 현상으로 보이며, 거래소 법인의 경우 마치 미국에서 해고가 주가에 긍정적인 영향을 미치는 경우와 마찬가지로 비정규직의 활용을 일종의 수익성 경영의 신호(signal)로서 주가 관리의 일환으로 활용할 가능성이 높다. 하청업체를 거느린 모기업의 경우 하청이라는 고용 외부화를 통한 이점에 익숙하기 때문에 다른 방식의 고용 외부화를 통한 이득 추구에 적극적일 수 있다.

기업의 경쟁전략은 전체 비정규직 비율에 대한 방어형 전략을 제외하면 수익성 전략 및 요인점수로 측정한 저가(低價)전략이 비정규직 활용과 관련성이 나타나지 않는다는 것이다. 이 결과는 저가전략의 측정 문제일 수도 있지만 다양한 방식으로 측정한 저가전략들이 대부분 비정규직 활용에 영향을 미치지 않는다는 발견은 다른 해석의 여지도 제공한다. 우선 전략적 인사관리론에서 심심찮게 지적되고 있듯이 저가전략과 차별화 전략 간의 경계가 모호해질 가능성도 높다. 예컨대 기업은 저가와 더불어 고품질을 경쟁우위로 활용할 수 있다. 이러한 사실은 특히 우리나라 수출기업의 경우 중국의 저가 공세로 인해서 저가가 더 이상 경쟁우위 요소로 작용할 수 없다는 점을 고려하면 설득력이 있다. 그러나 비합리적 관점에서 보면 우리나라 기업이 경쟁전략에 적합한 고용형태를 선택하지 않고 마치 유행처럼 비정규직을 활용할 수 있다는 해석도 가능하게 한다. 예컨대 우리나라 기업들이 비정규직 활용의 숨은 비용을 고려한 장기적인 비용-효익을 고려하지 않은 채 경쟁전략과 무관하게 비정규직 활용을 마치 선진적인 인사관리 기법처럼 활용할 가능성이 있다는 해석도 가능하다.

기업내부 인사조직 변수와 관련해서도 흥미 있는 결과들이 나타나고 있다. 우선 정규직에 대한 육성형 인사전략과 정규직 고용조정은 비정규직의 활용과 정 또는 부의 관계가 나타날 수 있기 때문에 방향성을 예측하기 곤란한 변수들이다. 분석 결과 정규직에 대한 육성형 인사전략은 대체로 비정규직 활용과 일관되게 유의한 부(-)의 방향을 보이고 있는 반면 정규직 고용조정은 비정규직 활용지표와 일관되게 정(+)의 관계를 보이는 일견 모순적인 결과가 나타나고 있다. 이러한 결과는 우리나라 기업 중에는 정규직 중심의 인사관리를 지향하고 비정규직 사용을 자제하는 부류도 있을 수 있고, 정규직의 수량적(numerical) 유연화와 함께 비정규직을 활용한 수량적 유연화를 동시에 추구하는 경향이 있다는 점을 시사하는 것으로 보인다. 이에 대해서는 제6장에서 보다 자세하게 다루기로 하겠다.

그 외의 인사조직 변수들로서 성과배분은 이론적 예측과는 정반대로 비정규직 활용 지표 전반에 걸쳐서 일관되게 정(+)의 부호를 보이고 있

다. 이 결과는 경제위기 이후 고용조정-비정규직 충원-성과배분 도입을 통한 생존자 증후군 해소라는 도식이 작용했을 가능성, 성과배분이 내부노동시장의 보상 유연성이라는 측면보다는 인사혁신 내지 유행에의 민감도 지표의 측면일 수 있다는 점, 또는 기업이 정규직으로 구성된 내부노동시장의 유연화와 더불어 비정규직을 통한 외부적 유연화를 동시에 추구할 수 있다는 점을 시사한다. 예컨대 기업은 정규직 근로자를 대상으로 한 내적 유연성(internal flexibility)과 더불어 비정규직 활용이라는 외적 유연성(external flexibility)을 동시에 추구할 때 유연화 효과를 극대화할 수 있다.

〈부표 5-1〉 고용형태별 비정규직 활용 영향요인(logit)

	파트타임	단기계약직	임시직(대체근로)
상수	-3.0164*** (0.6711)	-2.0671*** (0.4726)	-3.6005*** (0.6813)
제조업 더미	-1.3812*** (0.2513)	-0.5562*** (0.1790)	-0.0537 (0.2649)
규모	9.11E-05* (4.771E-05)	7.60E-05 (7.446E-05)	2.3E-05 (7.852E-05)
노동조합 더미	-0.1086 (0.2558)	0.4830*** (0.1772)	0.1628 (0.2643)
복수사업장 더미	-0.0939 (0.2779)	0.0189 (0.1909)	-0.3175 (0.2927)
모기업 더미	0.2335 (0.2786)	0.2497 (0.1959)	0.3272 (0.2871)
공개기업 더미	0.1070 (0.3148)	0.5831*** (0.2120)	-0.2921 (0.3350)
경쟁환경	0.1089 (0.1139)	0.0076 (0.0841)	-0.0927 (0.1237)
수익성전략 더미	-0.1168 (0.2442)	-0.0734 (0.1761)	-0.0142 (0.2584)
저가전략	0.2346** (0.1175)	-0.1125 (0.0821)	-0.1706 (0.1227)
방어형전략 더미	0.2206 (0.3114)	-0.1005 (0.2084)	-0.2661 (0.3193)
단기이익압력	0.0796 (0.1025)	0.0469 (0.0730)	0.1463 (0.1035)
몰입형인사관리	-0.2430** (0.1186)	-0.2563*** (0.0866)	-0.0466 (0.1235)
엄격한 선발	0.0268 (0.1068)	0.0114 (0.0778)	-0.1185 (0.1188)
모집원 숫자	0.0611 (0.0861)	0.1035 (0.0629)	0.2649*** (0.0873)
OFFJT 더미	-0.1770 (0.2592)	0.2727 (0.1831)	0.2316 (0.2808)
OJT 더미	0.1581 (0.2587)	0.3608** (0.1809)	0.0772 (0.2728)
호봉제 더미	0.2949 (0.3642)	0.4759* (0.2506)	0.1577 (0.3445)
연봉제 더미	-0.1539 (0.4155)	0.1393 (0.2850)	-0.5866 (0.4348)
성과배분 더미	0.2842 (0.2446)	0.0807 (0.1808)	-0.2650 (0.2758)
임금수준	0.2904* (0.1530)	0.0079 (0.1081)	0.1134 (0.1611)
팀제 더미	0.1476 (0.2514)	0.2727 (0.1773)	0.1180 (0.2666)
고용조정 더미	0.4269* (0.2364)	0.4363*** (0.1692)	0.3488 (0.2523)
Chi-Square	67.478***	120.941***	29.596
N	794	794	794

주: ()는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

〈부표 5-2〉 고용형태별 비정규직 활용 영향요인(logit)

	파견근로	용역근로	소사장
상 수	-5.0395*** (0.7970)	-3.8285*** (0.5765)	-5.5500*** (1.3992)
제조업 더미	-0.1206 (0.2648)	0.5754*** (0.2234)	1.4297* (0.6906)
규 모	9.70E-05* (5.472E-05)	-0.0002* (9.909E-05)	-0.0001 (0.0002)
노동조합 더미	0.3140 (0.2552)	0.6300*** (0.2083)	0.5161 (0.5246)
복수사업장 더미	0.2996 (0.2648)	-0.0590 (0.2210)	-0.4629 (0.5472)
모기업 더미	0.5383** (0.2585)	0.5427** (0.2174)	0.4049 (0.5346)
공개기업 더미	-0.0574 (0.2894)	0.4106* (0.2341)	-0.3871 (0.5852)
경쟁환경	0.1909 (0.1226)	0.1877* (0.1000)	-0.0956 (0.2667)
수익성전략 더미	-0.3165 (0.2656)	-0.2458 (0.2127)	-0.2537 (0.5482)
저가전략	-0.1878 (0.1224)	0.1620 (0.0990)	-0.5357** (0.2444)
방어형전략 더미	0.1736 (0.3116)	0.0396 (0.2482)	0.5269 (0.5670)
단기이익압력	0.0696 (0.1087)	0.1754** (0.0839)	0.3146 (0.2028)
몰입형인사관리	-0.0509 (0.1347)	-0.1857* (0.1038)	0.3015 (0.2758)
엄격한 선발	0.1610 (0.1103)	0.1973** (0.0923)	0.4056* (0.2288)
모집원 숫자	-0.0581 (0.0912)	0.1434** (0.0724)	0.0705 (0.1780)
OFFJT 더미	1.0916*** (0.3048)	0.2101 (0.2241)	0.4058 (0.6014)
OJT 더미	-0.0241 (0.2577)	0.2474 (0.2141)	0.5316 (0.5476)
호봉제 더미	0.5492 (0.5152)	0.2293 (0.3057)	-0.4431 (0.7771)
연봉제 더미	0.3348 (0.5556)	-0.4122 (0.3697)	-1.0331 (0.9874)
성과배분 더미	0.4922* (0.2522)	0.2087 (0.2136)	0.8777 (0.5373)
임금수준	0.0460 (0.1600)	-0.1229 (0.1293)	-1.0858*** (0.3426)
팀제 더미	1.1765*** (0.3055)	0.5458** (0.2137)	1.5373** (0.6913)
고용조정 더미	0.1509 (0.2481)	0.1135 (0.2030)	0.1082 (0.5101)
Chi-Square	122.243***	124.394***	42.321***
N	794	794	794

주: ()는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

〈부표 5-3〉 고용형태별 비정규직 활용 영향요인(logit)

	외주근로자	독립도급/프리랜서	기타 비정규직
상 수	-3.0693*** (1.0933)	-6.6139*** (1.8655)	-5.4280*** (1.7295)
제조업 더미	0.4764 (0.4243)	-0.4560 (0.6224)	0.0857 (0.5507)
규 모	0.0001** (5.504E-05)	-6.9E-05 (0.0003)	6.47E-05 (0.0001)
노동조합 더미	-0.0804 (0.4204)	0.5449 (0.6216)	-1.0143 (0.6945)
복수사업장 더미	-0.0642 (0.4262)	-0.2136 (0.6664)	-1.4359* (0.8393)
모기업 더미	0.0672 (0.4400)	0.6949 (0.6152)	-0.4769 (0.7049)
공개기업 더미	-0.0777 (0.4782)	0.6749 (0.6620)	0.3573 (0.6618)
경쟁환경	0.3360* (0.1905)	-0.0494 (0.3037)	0.0458 (0.2710)
수익성전략 더미	-0.0883 (0.4252)	0.1878 (0.6172)	0.3337 (0.5427)
저가전략	-0.1889 (0.1800)	-0.0004 (0.3115)	0.0143 (0.2895)
방어형전략 더미	0.0787 (0.4819)	-0.2007 (0.8421)	-0.4224 (0.7892)
단기이익압력	-0.0715 (0.1717)	0.0347 (0.2602)	-0.0235 (0.2410)
물입형인사관리	0.0040 (0.2063)	-0.6173** (0.3091)	-0.2053 (0.2783)
엄격한 선발	-0.1524 (0.1791)	0.0814 (0.2742)	0.0361 (0.2535)
모집원 숫자	-0.1075 (0.1525)	0.0836 (0.2190)	0.1046 (0.1829)
OFFJT 더미	-0.1165 (0.4276)	0.1564 (0.7073)	0.9968 (0.6479)
OJT 더미	0.5774 (0.4138)	0.3298 (0.6371)	0.0092 (0.5740)
호봉제 더미	0.4210 (0.6029)	-0.2339 (1.2063)	1.0782 (1.1076)
연봉제 더미	0.2283 (0.6790)	0.8591 (1.2069)	1.0332 (1.1612)
성과배분 더미	0.1520 (0.4038)	1.3506** (0.6587)	0.1293 (0.5537)
임금수준	-0.0789 (0.2458)	0.1043 (0.3525)	-0.1155 (0.3601)
팀제 더미	0.1460 (0.4089)	0.1285 (0.6818)	0.4796 (0.5982)
고용조정 더미	-0.1778 (0.4080)	0.0489 (0.5974)	-0.0088 (0.5694)
Chi-Square	17.302	23.460	16.568
N	794	794	794

주: () 는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

〈부표 5-4〉 직종별 비정규직 활용 영향요인(logit)

	관리직	연구개발	사무직
상 수	-5.6352*** (1.7307)	-3.8402*** (1.0101)	-4.1103*** (0.6524)
제조업더미	-0.5551 (0.5952)	-0.4147 (0.3709)	-0.7916*** (0.2380)
규 모	8.36E-05 (8.437E-05)	0.0002** (7.589E-05)	0.0008*** (0.0002)
노동조합 더미	0.9185 (0.6093)	0.4670 (0.3747)	0.6570*** (0.2255)
복수사업장 더미	-0.8449 (0.6804)	-0.0765 (0.3988)	0.4948** (0.2400)
모기업 더미	-1.1560 (0.8396)	0.1914 (0.3853)	0.1022 (0.2423)
공개기업 더미	0.8594 (0.6913)	0.5024 (0.4010)	0.0404 (0.2644)
경쟁환경	0.5351* (0.2971)	0.0256 (0.1775)	-0.0094 (0.1095)
수익성전략 더미	-0.1530 (0.6206)	0.2377 (0.3559)	0.3716* (0.2202)
저가전략	-0.4790* (0.2782)	-0.0149 (0.1756)	0.0788 (0.1087)
방어형전략 더미	0.3492 (0.7237)	-0.1898 (0.4859)	0.2296 (0.2656)
단기이익압력	0.0212 (0.2370)	0.0825 (0.1499)	0.2382** (0.0926)
물입형인사관리	-0.2739 (0.3275)	-0.4230** (0.1856)	-0.0188 (0.1142)
엄격한 선발	0.4208 (0.2565)	0.0094 (0.1633)	0.0762 (0.0987)
모집원 숫자	0.1056 (0.2104)	-0.2386* (0.1430)	-0.0110 (0.0808)
OFFJT 더미	-0.0737 (0.6021)	0.2673 (0.4103)	0.7130*** (0.2459)
OJT 더미	-0.0229 (0.5926)	0.4826 (0.3804)	-0.0939 (0.2318)
호봉제 더미	0.6529 (1.1313)	-0.4612 (0.6214)	0.4078 (0.3995)
연봉제 더미	1.3535 (1.1525)	0.4883 (0.6286)	0.8353* (0.4285)
성과배분 더미	-0.6273 (0.6087)	0.5290 (0.3728)	0.2767 (0.2263)
임금수준	-0.3280 (0.3511)	0.0285 (0.2154)	-0.0082 (0.1357)
팀제 더미	1.2053* (0.6907)	0.7907* (0.4280)	0.5654** (0.2371)
고용조정 더미	-1.2888* (0.6985)	0.0886 (0.3557)	0.2679 (0.2168)
Chi-Square	30.334	55.262***	169.234***
N	794	794	794

주: () 는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

〈부표 5-5〉 직종별 비정규직 활용 영향요인(logit)

	서비스/영업	생산기능직	단순노무직
상 수	-3.4835*** (0.6699)	-2.5753*** (0.5059)	-2.1655*** (0.4564)
제조업 더미	-1.5850*** (0.2590)	0.8239*** (0.2010)	0.1481 (0.1733)
규 모	0.0002* (0.0001)	-3.5E-05 (5.346E-05)	1.72E-05 (4.970E-05)
노동조합 더미	0.1536 (0.2496)	0.5132*** (0.1911)	0.5412*** (0.1738)
복수사업장 더미	0.0763 (0.2691)	0.0776 (0.1999)	0.0606 (0.1856)
모기업 더미	0.0689 (0.2694)	0.0980 (0.2083)	0.2994 (0.1918)
공개기업 더미	0.5574* (0.2888)	-0.0555 (0.2241)	0.2894 (0.2080)
경쟁환경	0.2837** (0.1180)	0.0255 (0.0886)	-0.0076 (0.0811)
수익성전략 더미	0.2067 (0.2388)	-0.2970 (0.1925)	-0.1398 (0.1713)
저가전략	0.2788** (0.1184)	0.0460 (0.0874)	-0.0117 (0.0793)
방어형전략 더미	0.1212 (0.2989)	-0.6392*** (0.2402)	-0.1054 (0.2004)
단기이익압력	0.1022 (0.1024)	0.0886 (0.0762)	0.0076 (0.0707)
물입형인사관리	-0.3502*** (0.1216)	-0.1644* (0.0923)	-0.2238*** (0.0836)
엄격한 선발	0.0903 (0.1058)	-0.0127 (0.0834)	0.0353 (0.0758)
모집원 숫자	0.1287 (0.0842)	0.0956 (0.0666)	0.2040*** (0.0616)
OFFJT 더미	-0.1838 (0.2590)	0.1114 (0.1992)	0.2082 (0.1790)
OJT 더미	0.4309* (0.2516)	0.1649 (0.1955)	0.0017 (0.1792)
호봉제 더미	0.0459 (0.3853)	0.4757* (0.2648)	0.2546 (0.2311)
연봉제 더미	-0.2658 (0.4330)	-0.0109 (0.3092)	-0.2413 (0.2698)
성과배분 더미	0.7280*** (0.2405)	-0.0476 (0.1956)	0.2074 (0.1783)
임금수준	0.1149 (0.1494)	-0.0247 (0.1154)	0.0302 (0.1054)
팀제 더미	0.6843*** (0.2599)	0.2145 (0.1892)	-0.0386 (0.1734)
고용조정 더미	0.0742 (0.2363)	0.0821 (0.1841)	0.3366** (0.1654)
Chi-Square	133.842***	79.3218***	86.682***
N	794	794	794

주: () 는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

제6장

기능적 유연성과 수량적 유연성

제1절 서론

앞 장에서는 우리나라 기업이 비정규직을 활용하는 동기를 분석하였다. 그런데 비정규직 활용 동기도 중요하지만 이것이 정규직 활용 전략과 어떤 관계가 있는가를 살펴보는 것도 매우 중요한 과제이다.

기업이 노동력을 유연하게 활용하는 전략은 크게 기능적(functional) 유연성과 수량적(numerical) 유연성으로 구분할 수 있다. 기능적 유연성은 내적 유연성(internal flexibility)으로서 정규직 핵심노동자의 역량 육성 및 그 유연한 활용을 추구하는 것으로서 고성능·참여적 작업시스템(high-performance·involvement work system)의 도입을 그 대표적인 예로 들 수 있다. 한편 수량적 유연성은 고용 외부화를 통한 제품시장 수요에의 유연한 변동이나 비용절감을 추구하는 것으로서 비정규직의 활용이 그 주된 내용이다.²⁴⁾

우리나라 제조업의 경우 정규직의 기능적 유연성과 비정규직을 통한 수량적 유연성을 상호보완적으로 활용하고 있는가 아니면 정규직의 기능적 유연성을 주로 추구하면서 비정규직을 통한 수량적 유연성을 기피

24) 최근 기업간 네트워크를 활용한 기능적 및 수량적 유연성에 대한 연구의 필요성을 제기하고 있지만 본 장에서 다룰 주제는 아니다. 이와 관련해서는 Kalleberg (2001)을 참조.

하고 있는가, 아니면 고용조정과 같은 정규직에 대한 수량적 유연성과 더불어 비정규직을 활용한 수량적 유연성도 동시에 추구하고 있는가?

이 문제의 규명은 비정규직 문제에 대한 정책적 함의를 도출함에 있어서 매우 중요하다. 예컨대 우리나라 제조업이 주로 기능적 유연성을 추구하거나 이를 추구해야만 한다면 최소한 제조업의 경우에는 비정규직 수요가 높지 않을 것임에 비해서 나머지 두 경우에 있어서는 비정규직에 대한 수요가 높을 것이기 때문에, 각 상황별로 비정규직에 대한 정책이 달라질 필요가 있다. 다음으로 최근 선행연구들에서 지적하고 있는 바와 같이 만일 기업이 정규직의 기능적 유연성과 비정규직을 활용한 수량적 유연성을 동시에 추구하는 경우 경영상 여러 가지 문제점이 나타나고 있기 때문에, 우리나라 제조업의 경우에도 그 실태를 파악하여 대책을 마련할 할 필요도 있다. 마지막으로 우리나라 제조업이 왜 특정의 기능적 유연성과 수량적 유연성의 결합방식을 채택하는지에 대한 경영전략, 사회제도적 배경요인 분석을 통해서 비정규직에 대한 장기적인 정책 함의를 도출할 수 있다.

이상의 문제의식에 따라서 본 장에서는 우리나라 제조업은 정규직의 기능적 유연성과 비정규직을 활용한 수량적 유연성을 어떻게 결합하고 있는가를 분석하고자 한다.

제2절 선행연구

기능적 유연성과 수량적 유연성 간의 관계에 대한 연구는 정규직의 고성과 작업시스템과 비정규직 활용 간의 관계에 대한 연구로 요약할 수 있다. 양자간 관계에 대한 연구의 주요 초점은 과연 Atkinson(1987)의 유연기업 모형에서 주장하듯이 실제로 기업들이 핵심(core)의 기능적 유연성과 완충장치로서의 주변(periphery)의 수량적 유연성을 전략적으로 통합하고 있는가로 요약할 수 있다(Ackroyd & Procter, 1988; Grenner et al., 1997; Drago, 1998; Bacon & Blyton, 2001; Cappelli & Newmark, 2001;

Kalleberg, 2001; Smith, 2001). 그리고 지금까지의 연구 결과는 대부분 이에 대해서 부정적이거나 유보적인 결론을 제시하고 있다(Kalleberg, 2001).

Ackroyd & Procter(1988)는 영국 제조업을 대상으로 한 연구를 통해서 정규직 고숙련공으로 구성된 핵심과 저숙련공의 불안정한 노동력으로 구성된 주변 모형을 반박하였다. 이들에 따르면 핵심이 정규직의 고숙련공이 아니라 반(半) 또는 미숙련공들로 구성되며 그나마 핵심 정규직의 숙련이 파괴되는 경향이 보이고, 주변이 핵심의 완충지대로 존재하는 것이 아니라 사업의 성쇠에 따라 핵심과 주변이 동시에 부침하는 형태를 취하며, 핵심과 주변 인력간의 고용보장이나 숙련 임금수준도 별다른 차이가 없다는 사실을 발견하였다.

Grenner, Giles & Belanger(1997)는 캐나다의 ABB 소속 두 공장에 대한 사례연구를 통해서 기능적 유연성과 수량적 유연성이 핵심-주변 모형이 아니라 협력적 해결(status-enhancing strategy)에 의해서 달성될 수 있다고 주장한다. 이들에 의하면 협력적 해결은 기능적 유연성을 추구하면서 이와 함께 주로 초과근무와 같은 노동시간 조정을 통해서 유연성을 추구하는 전략이다. 예컨대 이들의 연구에 의하면 정규직으로 구성된 핵심의 기능적 유연성과 비정규직으로 구성된 주변의 수량적 유연성만이 양자를 통합하는 유일한 방법은 아니고, 핵심의 기능적 유연성과 함께 비정규직의 활용 없이도 핵심 근로자의 노동시간 조정을 통한 수량적 유연성도 동시에 달성할 수 있다는 것이다.

Drago(1998)는 호주의 WIRS(AWIRS, 1990)자료를 사용해서 고성과 작업시스템과 비정규직 활용 간의 관계를 분석하였다. 저자는 기능적 유연성을 고성과 작업시스템으로 보고 그 핵심을 근로자참여(employee involvement)인 QC, 제안, 근로자대표 이사회참가 등 10개로 측정하였다. 분석 결과 근로자참가 관행들과 비정규직 활용 간에는 복합적인 관계가 나타났고 정규직의 고용보장과 비정규직 활용 간의 관계도 복합적인 것으로 나타났다. 그러나 집단 분석을 통해서 3개의 작업시스템을 구분하고 집단별 비정규직 활용 정도를 비교한 결과 전형적인 고성과 작업시스템에 해당되는 집단의 경우에는 비정규직의 활용과 부(-)의 관계가 나타난 반면, 근로자참가는 높지만 고용보장 등 인사관리상 근로

자 권리는 취약한 시장형(disposable) 작업시스템의 경우 근로자참여와 비정규직 간에 정(+)의 관계가 나타났다.

Cappelli & Newmark(2001)는 NESⅡ(National Employer Survey, N=1,840) 자료를 사용해서 기능적 유연성과 수량적 유연성 간의 관계를 분석하였다. 이들은 기능적 유연성에 해당되는 고성과 작업관행을 작업 관련 문제를 토론하는 정기적 회의에 참여하는 근로자 비율, 자율작업 팀에 소속된 근로자 비율, 로테이션을 하는 근로자 비율, 이익분배 유무로 측정하였다. 수량적 유연성은 비자발적 이직과 비정규직의 비율로 측정하였다. 분석 결과 고성과 작업관행들은 제조업의 경우 자발적 및 비자발적 이직과 부(-)의 관계가 나타난 반면 비제조업의 경우에는 정(+)의 관계가 나타났다. 즉 제조업의 경우 기능적 유연성과 수량적 유연성은 서로 대체관계이지만 비제조업의 경우에는 양자간에 보완관계가 나타났다. 한편 고성과 작업관행과 비정규직 간의 관계를 분석한 결과 제조업과 비제조업 모두 대체로 정(+)의 관계가 나타나서 양자간에 보완 관계가 있다는 결론을 도출하였다. 이들의 연구는 핵심-주변의 가설이 단순할 수 있다는 점을 지적하고 있다.

Bacon & Blyton(2001)은 30개 국의 140개 철강공장의 국제비교 연구를 통해서 기능적 유연성과 수량적 유연성의 공존 현상을 발견하였다. 기능적 유연성은 생산직 근로자의 품질과 보전업무 책임 정도, 팀작업 등 12개 항목의 고성과 작업관행으로 측정하였고, 수량적 유연성은 파트타임, 계약직, 하청의 활용으로 측정하였다. 분석 결과 일관(integrated) 공장은 양자간에 유의한 관계가 나타나지 않았지만 미니밀(mini-mill)의 경우 양자간에 유의한 정(+)의 관계가 나타나서 기능적 유연성과 수량적 유연성이 공존한다는 결론을 내렸다. 다만 노사간 파트너십이 강한 경우에는 기능적 유연성과 수량적 유연성 간에 부(-)의 관계가 나타나서, 이 경우에는 비정규직의 활용 없이 정규직 근로자의 조직에 대한 헌신과 몰입에 근거한 기능적 유연성 추구가 제대로 이루어지고 있다는 결론을 도출하였다.

Smith(2001)는 미국 IT기업의 사례조사를 통해서 기능적 유연성과 수량적 유연성 간의 수렴 현상을 발견하였다. 저자는 비정규직은 저숙련 및 낮은 책임의 업무를 담당하며 정규직과 분리된다는 비정규직의

주변화 가설, 비정규직은 편의에 따라서 쉽게 고용하고 해고할 수 있다는 편의(convenience) 가설, 비정규직은 강압적 방법(iron-hand)에 의해 관리한다는 가설을 사례연구를 통해서 모두 비판하였다. 즉 사례연구를 통해서 비정규직은 정규직과 혼재되어 고숙련의 일도 담당하고 있으며, 비정규직 인력의 계속고용을 위한 다양한 노력들이 시도되고 있으며, 비정규직을 강압이 아니라 각종 비공식적인 방법을 통해서 온정주의적으로 관리하고 있다는 사실을 발견하였다. 예컨대 이 사례의 결론은 비정규직이 정규직 핵심인력의 업무를 담당하고 있으며 이른바 핵심과 주변 간의 경계가 모호해지고 있다는 것으로 요약할 수 있다.

Kalleberg(2001)는 기능적 유연성과 수량적 유연성의 관계에 대한 지금까지의 선행연구를 종합적으로 정리하였는데 이를 요약하면 다음과 같다. 그동안의 연구는 고정과 작업시스템이나 비정규직에 대한 연구처럼 양자를 각각 별도로 취급한 경우와, 양자를 통합적으로 파악하고자 하는 연구로 구분할 수 있다. 지금까지 통합적 접근의 연구 모형은 핵심-주변 모형으로서 기업이 기능적 유연성과 수량적 유연성을 전략적으로 결합하고 있다는 것이지만, 실증연구들은 소수의 연구를 제외하고는 이에 대해서 대부분 부정적이거나 유보적인 결론을 도출하고 있다. 예컨대 정규직으로 구성된 핵심에도 수량적 유연성이 진행될 수 있고, 비정규직으로 구성된 주변도 핵심에 이르는 가교(bridge)로서의 역할도 수행할 수 있으며, 단위 기업을 넘어선 조직간 네트워크를 통한 기능적 및 수량적 유연성의 추구가 가능하고, 기업 내부에서 인적자본의 특성별로 인적자원 포트폴리오 관리가 가능하다.

제3절 실증분석

1. 자 료

여기에서는 한국노동연구원이 2002년에 실시한 「사업체패널조사」 자

료를 사용해서 우리나라 기업의 기능적 유연성과 수량적 유연성 간의 관계를 살펴보았다. 분석을 위해서 앞 장에서 설명한 ‘인사관리자용 설문지’ (N=1,395)에 ‘노무관리’용 설문지를 결합해서 분석하였다. ‘노무관리’용 설문지는 각 사업장의 노무관리자와 함께 근로자대표가 작성하였는데, 본 연구는 노무관리자 설문지를 우선적으로 결합하였고(N=1,245), 만일 노무관리자측이 응답하지 않은 사업장에서 근로자대표만 응답한 경우에는 근로자대표용 설문지를 결합(N=73)하였다. 나머지 77개 사업장의 경우 노무관리자용 설문지가 결합되지 않고 인사관리자용 설문지만 있는 경우이다.

본 장에서는 분석대상을 제조업으로 한정하였다. 그 이유는 소수의 맞춤형 설문지를 제외하고는 비제조업의 작업시스템을 측정하기 위한 도구들이 제대로 개발되지 않았고, 본 연구에서 사용하는 자료도 마찬가지로 한계를 안고 있기 때문이다. 실제로 Cappelli & Newmark(2001)의 연구에서는 기능적 유연성의 지표인 고성과 작업관행들이 제조업과 서비스업 간에 전혀 다른 의미를 지니는 것으로 나타나기도 하였다. 본 연구도 전통적으로 제조업에서 개발된 작업시스템 측정항목을 사용하고 있기 때문에 제조업만을 분석대상으로 하였다. 제조업의 사례는 총 691개이지만 생산직 근로자 숫자에 대한 결측치(N=35) 및 생산직 근로자 숫자가 ‘0’명(N=38)이라고 응답한 경우를 제외하고 최종 분석에 사용된 사례수는 598개이다. 이 중 노무관리용 설문지가 결합된 경우는 노무관리자 529개, 근로자대표 31개이기 때문에 모든 변수가 투입될 경우의 최종 유효 표본은 560개이며, 분석별 결측치에 따라서 사례수가 그 이하로 줄어들 수도 있다.

2. 개별 관행 분석

기능적 유연성의 지표로서 먼저 개별 고성과 작업관행들과 수량적 유연성으로서의 비정규직 활용지표들 간의 관계를 살펴보았다. 고성과 작업관행들은 크게 인사관리, 작업조직, 그리고 노사관계에 해당되는 정보공유의 3차원으로 구분해서 측정하였다. 개별 관행들의 측정 및 기술통

계치는 <표 6-1>과 같다.

외국의 선행연구들에서도 구체적으로 어떤 관행들이 고성과·참여적 작업관행인가에 대한 합의는 없다고 보아야 한다. 특히 이와 관련된 연구가 일천한 우리나라의 경우에는 고성과·참여적 작업관행을 정의하기는 더욱더 곤란하다. 이처럼 세부적인 관행에 대한 합의는 없지만 그

<표 6-1> 고성과 작업관행의 측정 및 기술통계

			N	평균	표준 편차
인 사 관 리	엄격한 선발	필요인력 엄격 선발(5점 척도)에 ‘그렇다’ 또는 ‘전적으로 그렇다’=1.	582	0.1993	0.3998
	생산직 고과	생산직 50% 이상에 대해 고과실시=1.	552	0.4873	0.5003
	OJT	지난해 OJT 실시=1.	572	0.4091	0.4921
	Off-JT	지난해 Off-JT 실시=1.	572	0.5052	0.5004
	다기능훈련	3년간 다기능훈련 실시=1.	559	0.2987	0.4581
	고임금	생산직 임금수준(5점 척도)에 ‘약간 높음’ 또는 ‘매우 높음’=1.	577	0.2582	0.4380
	성과배분	이익배분, 집단성과 배분, 팀인센티브 중 하나라도 실시=1.	580	0.2931	0.4556
작 업 조 직	작업단위 자율1	업무량 결정(5점)에 ‘자율 갖는 편’ 또는 ‘전적으로 자율 가짐’=1.	558	0.3280	0.4699
	작업단위 자율2	업무방식 결정(5점)에 ‘자율 갖는 편’ 또는 ‘전적으로 자율 가짐’=1.	557	0.3680	0.4827
	작업단위 자율3	업무속도 결정(5점)에 ‘자율 갖는 편’ 또는 ‘전적으로 자율 가짐’=1.	558	0.3656	0.4820
	로테이션	생산직 로테이션 실시=1.	572	0.2343	0.4239
	보전업무담당	생산직이 보전부서와 동등하게 이상으로 보전업무 담당하는 경우=1.	509	0.2947	0.4564
	품질업무담당	생산직이 품질부서와 동등하게 이상으로 보전업무 담당하는 경우=1.	504	0.5218	0.5000
	소집단활동	소집단활동 참가율이 50% 이상=1.	562	0.2189	0.4138
	제안활동	제안활동이 있는 경우=1.	569	0.5431	0.4986
정 보 공 유	경영설명회	지난해 경영설명회 개최=1.	551	0.6515	0.4769
	정보소식지	경영정보 제공 소식지 발간=1.	557	0.2011	0.4012
	현장순시	경영자 현장순시 및 근로자와 대화=1.	559	0.7979	0.4020
	핫라인 운영	경영자와 근로자 간 핫라인 운영=1.	558	0.4964	0.5004
	일상적공유	직제라인상의 회의를 통한 정기적 경영정보 공유=1.	558	0.7760	0.4173
	고충처리	공식적 고충처리제도 존재=1.	560	0.6464	0.4785

근본 원칙 내지 철학에 대해서는 공감대가 형성되고 있다(김훈·김동배, 2001). 그리고 본 연구에서 측정하는 관행들은 선행연구들에서 많이 다루는 것들이어서 큰 무리는 없다고 판단된다.

기술통계치를 보면 우선 생산직 인사고과와 OJT, Off-JT를 제외하고는 관행이 존재하는 경우가 30% 미만이다. 작업 단위의 자율도 낮게 나타

〈표 6-2〉 개별 고성과 작업관행과 생산직 비정규직 활용 여부

(단위: 점수, %)

	비정규직없음 (N=399)	비정규직 있음 (N=199)	Chi-Square	Sig.
엄격한 선발	61.20	38.80	1.943	
생산직고과	61.30	38.70	4.952	**
OJT	61.50	38.50	3.947	**
Off-JT	61.60	38.40	5.691	**
다기능훈련	59.90	40.10	4.755	**
고임금	64.40	35.60	0.476	
성과배분	62.40	37.60	1.747	
작업단위 자율1	65.00	35.00	0.200	
작업단위 자율2	62.40	37.60	2.314	
작업단위 자율3	65.70	34.30	0.093	
로테이션	59.00	41.00	4.608	**
보전업무담당	76.00	24.00	9.457	***
품질업무담당	63.90	36.10	1.407	
소집단활동	59.30	40.70	3.859	**
제안활동	65.40	34.60	0.607	
경영설명회	64.10	35.90	4.442	**
정보소식지	50.90	49.10	15.964	***
현장순시	66.60	33.40	0.098	
핫라인운영	71.80	28.20	6.193	**
일상적공유	65.60	34.40	1.378	
고충처리	62.70	37.30	7.678	**

주: 1) 각 셀의 수치는 개별 관행이 도입되어 있는 경우 행(row)의 %임.

2) 598개 제조업 중 생산직 비정규직을 활용하지 않는 기업은 399(66.7%), 활용 기업은 199(33.3%)임. * $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$.

나고 있고, 로테이션이 이루어지고 있는 경우도 4분의 1 정도에 불과하다. 근로자 절반 이상이 참여하는 소집단활동의 비율도 낮게 나타나지만 제안활동이 이루어지는 비율은 높게 나타나고 있으며, 보전업무의 담당 정도는 낮게 나타나지만 품질업무의 담당 정도는 높게 나타나고 있어서 대비되는 결과를 보이고 있다. 그 이유는 경제위기 이후 전통적인 소집단활동(QC)이 쇠퇴하고 있고, 자동화의 진전에 따라 기계가 전 자장비화 되면서 근로자들이 보전업무를 정상적 과업의 일부로 담당하기가 점차 곤란해지고 있기 때문인 것으로 보인다. 정보공유 항목들을 보면 경영자가 현장을 순시하면서 근로자와 대화, 직제 라인상의 정기적 회합, 경영설명회, 고충처리 등은 상당히 활성화되어 있는 것으로 나타났다.

기능적 유연성과 수량적 유연성의 관계를 살펴보기 위해 먼저 생산직 비정규근로자 활용 여부별로 개별 고성과 작업관행의 도입에 차이가 있는지를 살펴보았다. <표 6-2>에서와 같이 총 21개 작업관행 중 11개 항목에 있어서 생산직 비정규직을 활용하는 기업과 그렇지 않는 기업 간에 각 관행의 도입이 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다. 유의한 차이를 보이고 있는 관행 11개 중 보전업무와 핫라인 운영은 비정규근로자를 활용하지 않는 기업에 많이 도입되어 있는 반면 나머지 9개 관행은 비정규직 근로자를 활용하는 사업장에 많이 도입되어 있다. 예를 들어 생산직 고과 실시의 경우 기대 빈도는 비정규직이 없는 경우와 있는 경우에 각각 66.7%와 33.3%에 비해서 실제 빈도는 각각 61.3%와 38.7%로서 비정규직이 있는 사업장에서 생산직 고과를 더 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다.

이어서 경제위기 이후 전체 비정규직 근로자 숫자가 증가한 경우와 그렇지 않은 경우 개별 고성과 작업관행의 도입에 차이가 있는지를 살펴보았다(표 6-3 참조). 분석 결과 총 21개 작업관행 중 두 집단간에 유의한 차이가 나타나고 있는 관행은 총 15개이며, 15개 관행 중 보전업무의 통합 정도만 비정규직이 증가하지 않은 집단이 많이 도입되어 있는 반면 나머지 14개 관행은 비정규직이 증가한 기업들에 많이 도입되어 있는 것으로 나타났다.

두 경우의 분석에서 OJT, Off-JT, 다기능 교육, 로테이션, 보전업무 통합, 소집단활동, 경영설명회, 경영정보 소식지, 고충처리 등 9개 관행은 비정규직 활용 정도에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있으며, 이 중 보전업무 통합만 제외하고는 현재 비정규직을 활용하거나 경

〈표 6-3〉 경제위기 이후 비정규직 전체 증가 여부별

(단위: %)

	기타 (N=411)	비정규직 증가 (N=167)	Chi-Square	Sig.
엄격한 선발	58.90	41.10	10.165	***
생산직고과	69.10	30.90	0.57	
OJT	64.80	35.20	7.079	***
OJT	63.60	36.40	14.735	***
다기능훈련	59.60	40.40	15.317	***
고임금	61.60	38.40	9.295	***
성과배분	63.50	36.50	6.839	***
작업단위 자율1	71.80	28.20	0.142	
작업단위 자율2	70.70	29.30	0.000	
작업단위 자율3	67.30	32.70	2.045	
로테이션	56.50	43.50	18.226	***
보전업무담당	79.30	20.70	8.655	***
품질업무담당	66.40	33.60	2.984	*
소집단활동	56.60	43.40	16.49	***
제안활동	64.70	35.30	13.885	***
경영설명회	67.20	32.80	5.101	**
정보소식지	52.80	47.20	19.765	***
현장순시	70.10	29.90	0.093	
핫라인운영	68.70	31.30	0.669	
일상적공유	67.70	32.30	6.086	**
고충처리	67.30	32.70	4.508	**

주: 1) 각 셀의 수치는 개별 관행이 도입되어 있는 경우 행(row)의 %임.

2) 비정규직이 없거나 증가하지 않았다고 응답한 경우는 411(71.1%), 증가했다고 응답한 경우는 167(28.9%)임. 나머지 20개는 비정규직 증감 질문에 대한 결측치임. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

제위기 이후 비정규직이 증가한 기업에 많이 도입되어 있는 것으로나 타났다. 생산직 근로자들이 기계설비의 보전업무를 담당하는 정도와 비정규직 활용 간에는 부(-)의 관계가 나타나는 이유는 보전업무 담당이 높은 숙련과 주의를 요하기 때문인 것으로 보인다.

이상의 분석 결과는 대체로 고성과·참여적 작업관행을 많이 도입하고 있는 기업은 비정규직도 많이 활용하고 있는 경향성을 보여주고 있다. 예컨대 우리나라 제조업의 경우 기능적 유연성과 수량적 유연성을 상호보완적으로 동시에 추구하고 있는 경향성이 있다고 하겠다. 그러나 OJT, Off-JT, 다기능 교육, 로테이션, 소집단활동, 경영설명회, 경영정보 소식지, 고충처리와 같은 고성과 작업관행을 많이 도입하고 있는 기업이 비정규직도 많이 활용하고 있지만, 비교의 대상이 총 21개 관행임을 고려하면 위의 분석만으로 단정적인 결론을 내리기에는 무리가 따른다.

3. 작업시스템 지수 분석

기능적 유연성과 수량적 유연성의 관계를 살펴보기 개별 고성과 작업관행들이 아니라 작업시스템 지수를 작성해서 다변량 통계분석을 실시하였다. 종속변수는 생산직 근로자 중 비정규근로자를 사용하는지의 여부(incidence)와 생산직 근로자 중 비정규 근로자의 비중(intensity)이며, 이와 함께 부가적으로 경제위기 이후 전체 근로자 중 비정규직 근로자의 증감 여부도 사용하였다(표 6-4 참조).

분석에 사용된 독립변수는 제조업 더미변수를 제외하면 앞 장의 비정규직 영향요인 분석에서 사용한 사업체 특성 변수 및 경쟁전략 변수들은 앞 장의 비정규직 영향요인 분석에서 사용한 변수들과 동일하고, 작업시스템 변수의 순수한 효과를 보기 위해서 앞 장에서 사용한 인사조직 변수 중 비정규직 활용에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타난 팀제와 고용조정 변수도 통제하였다.

작업시스템 변수는 앞에서 설명한 21개의 고성과·참여적 작업관행들의 평균값이다. 고성과 작업시스템에 대한 연구들은 개별 관행의 의미도 중요하지만 관행들의 총합으로서 작업시스템의 효과를 더 중시한

다. 왜냐하면 관행들간의 상호보완성이 존재하기 때문이다.²⁵⁾ 시스템 지수의 산출방법도 다양한데 특정 관행이 존재하지 않더라도 보완적인 관행이 존재하는 경우 전체적인 효과는 유사하다는 논리에서 대체로 관

〈표 6-4〉 변수 측정 및 기술통계

		N	평균	표준편차
생산직 비정규 고용 여부	생산직 비정규 근로자 활용=1.	598	0.3328	0.4716
생산직 비정규 고용 정도	생산직 비정규 근로자/(생산직 정규직+생산직 비정규 근로자)	598	0.0781	0.1908
전체 비정규직 증가	경제위기 이후 비정규직 증가=1.	578	0.2889	0.4537
조직규모	정규직 근로자 총원	598	543.97	2695.49
노조 더미	노동조합 있으면=1	598	0.3545	0.4788
복수사업장 더미	복수 사업장 지닌 회사=1	598	0.3696	0.4831
모기업 더미	협력업체를 가진 모기업=1	593	0.2513	0.4341
공개기업 더미	상장회사 또는 코스닥 등록=1	598	0.2023	0.4021
경쟁환경	경쟁격화 변수(5문항)의 요인 점수	552	0.0754	0.9609
수익성전략 더미	회사 전반적인 전략이 수익성과 단기이익 극대화=1	572	0.3024	0.4597
저가요인	주력제품 5가지 특성변수 요인분석한 두 번째 요인점수	557	-0.0408	1.0293
방어형전략 더미	스노우-마일즈의 전략 중 방어형=1	580	0.1931	0.3951
이윤단기압력	투자자나 모회사로부터 단기이익 압박받는 정도(5점)	550	2.1455	1.1876
팀 제	팀제 도입=1	573	0.5026	0.5004
해고 더미	경제위기 이후 명퇴나 정리해고를 실시한 경우=1	561	0.3725	0.4839
작업시스템 지수	총 21개 작업관행의 평균점수 ($\alpha=.7563$)	375	0.4225	0.1977

25) 본 연구에서 사용한 21개의 관행을 인사관리(7개), 작업조직(8개), 정보공유(6개)의 하위 3개의 지수로 구분해서 상관관계를 구한 결과 인사관리와 작업조직간에는 상관계수가 0.356($p<0.000$), 인사관리와 정보공유 간에는 0.478($p<0.000$), 작업조직과 정보공유 간에는 0.266($p<0.000$)의 관계가 나타났다. 그리고 분석에서 작업시스템 지수 대신 인사관리, 작업조직, 정보공유의 하위 3개 지수를 투입해도 전체적인 결과는 차이가 없었다.

행들간의 평균 점수를 구하는 가산(additive)적인 합산방법을 많이 사용한다. 이에 따라 21개 고성과 작업관행의 평균 점수를 구해서 작업시스템 변수로 사용하였으며, 작업시스템 변수의 내적 일관성을 구해 본 결과 Cronbach's α 가 0.7563으로 나타났다. 작업시스템 지수는 사업장의 기능적 유연성의 압축적인 지표를 의미한다.

비정규직 활용지표인 생산직 비정규직 활용 여부, 생산직 비정규직 활용 정도, 그리고 경제위기 이후 비정규직 증가에 기능적 유연성의 지표인 작업시스템 지수가 미치는 영향을 살펴보았다(표 6-5, 표 6-6, 표 6-7 참조). 분석에 투입하는 변수의 순서는 제5장의 비정규직 활용 영향 요인 분석과 같이 사업체 특성 변수를 먼저 투입하고 이어서 경쟁전략 변수를 함께 투입하였으며 마지막으로 작업시스템 지수도 투입하였다.

먼저 작업시스템이 생산직 비정규 근로자 활용 여부에 미치는 영향을 알아보려고 로짓 회귀분석을 실시하였다. 분석 결과를 보면 조직규모와

〈표 6-5〉 작업시스템과 생산직 비정규 근로자 활용 여부

	종속변수 : 생산직 비정규근로자 활용 여부		
	모형 1	모형 2	모형 3
상수	-2.7959*** (0.5770)	-3.0552*** (0.6297)	-3.0713*** (0.6380)
조직규모	0.3567*** (0.1261)	0.3270** (0.1310)	0.3218** (0.1350)
노동조합	0.4546 (0.2825)	0.4577 (0.2887)	0.4582 (0.2887)
복수사업장	0.1661 (0.2807)	0.2067 (0.2895)	0.1998 (0.2929)
모기업	0.0543 (0.2838)	0.0774 (0.2921)	0.0693 (0.2966)
공개기업	-0.2027 (0.2992)	-0.1760 (0.3093)	-0.1740 (0.3096)
경쟁환경	0.2245* (0.1268)	0.1834 (0.1331)	0.1787 (0.1365)
수익성전략		-0.3478 (0.2888)	-0.3434 (0.2902)
저가전략		0.1431 (0.1293)	0.1424 (0.1293)
방어형전략		-0.6774** (0.3326)	-0.6713** (0.3347)
단기이익압력		0.2435** (0.1088)	0.2434** (0.1089)
팀제 더미		-0.0294 (0.2747)	-0.0419 (0.2860)
고용조정 더미		0.2459 (0.2691)	0.2397 (0.2721)
작업시스템지수			0.1286 (0.8161)
Chi-Square	32.859***	46.758***	46.783***
N	332	332	332

주: ()는 표준오차. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

단기이익압력이 일관되게 정(+)의 영향을 미치고 있는 반면, 방어형 전략은 부(-)의 영향을 미치고 있다. 우리의 관심사인 작업시스템 지수는 회귀계수의 부호는 정(+)의 방향을 보이고 있으나 그 통계적 유의성이 없다.

다음으로 작업시스템이 생산직 근로자 중 비정규 근로자의 비중에 미치는 영향을 알아보기 위해서 선형회귀분석을 실시하였다. 분석 결과를 보면 공개기업 더미 변수가 일관되게 유의한 부(-)의 부호를 보이고 있는데, 이 결과는 제6장에서 전체 업종을 대상으로 한 분석 결과와는 반대되는 결과이다. 한편 팀제는 생산직 비정규근로자 비중과 유의한 정(+)의 관계를 보이고 있으며, 이 결과는 제5장의 분석 결과와도 대체로 일치하고 있다. 우리의 관심사인 작업시스템 지수를 보면 비록 부호의 방향은 정(+)이지만 그 통계적 유의성이 없다.

〈표 6-6〉 작업시스템과 생산직 근로자 비정규 활용 정도

	종속변수 : 생산직 비정규근로자 활용 정도					
	모형 1		모형 2		모형 3	
상수	0.031	(0.038)	0.029	(0.040)	0.023	(0.041)
규모	0.003	(0.009)	-0.002	(0.009)	-0.004	(0.009)
노동조합 더미	0.034*	(0.020)	0.030	(0.020)	0.031	(0.020)
복수사업장 더미	0.024	(0.019)	0.017	(0.020)	0.015	(0.020)
모기업 더미	0.007	(0.020)	0.003	(0.020)	0.000	(0.020)
공개기업 더미	-0.040*	(0.021)	-0.043**	(0.021)	-0.042**	(0.021)
경쟁환경	0.003	(0.009)	0.000	(0.009)	-0.002	(0.009)
수익성전략 더미			-0.025	(0.019)	-0.023	(0.019)
저가전략			-0.005	(0.008)	-0.005	(0.008)
방어형전략 더미			-0.017	(0.020)	-0.015	(0.020)
단기이익압력			0.004	(0.007)	0.004	(0.007)
팀제 더미			0.046***	(0.018)	0.041**	(0.019)
고용조정 더미			0.016	(0.018)	0.013	(0.018)
작업시스템 지수					0.056	(0.054)
F-value	1.935*		1.939**		1.874**	
Adj. R ²	0.017		0.033		0.033	
N	332		332		332	

주: ()는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

마지막으로 작업시스템 지수가 경제위기 이후 비정규직의 증가에 미치는 영향을 알아보기 위해서 로짓 회귀분석을 실시하였다. 다만 여기에서 비정규직 전체는 앞서의 두 경우와는 달리 생산직 비정규직만이 아니라 다른 직종의 비정규직도 포함하고 있으며, 앞 장의 비정규직 영향요인 분석에서 언급한 바와 같이 독립변수와 종속변수 간의 측정 시점 문제로 인해서 인과적인 관계는 볼 수 없다. 분석 결과는 앞 장의 비정규직 활용 영향요인 분석의 경우와 유사하다. 즉 조직규모, 노동조합, 경쟁환경, 고용조정 변수가 일관되게 비정규직 증가와 유의한 정(+)의 관계를 보이고 있다. 우리의 관심사인 작업시스템 지수는 비록 부호는 정(+)의 방향을 보이고 있지만 그 통계적 유의성이 없다.

이상 기능적 유연성의 압축적 지표인 작업시스템 지수가 세 가지 지표로 측정한 비정규직 활용 정도에 미치는 영향을 분석한 결과 양자간에는 정(+)의 관계가 나타나고 있지만 그 통계적 유의성이 없다.

〈표 6-7〉 작업시스템과 비정규직 증가 여부

	종속변수 : 경제위기 이후 비정규직 증가 여부		
	모형 1	모형 2	모형 3
상수	-3.2403*** (0.6126)	-3.5338*** (0.6689)	-3.6367*** (0.6814)
규모	0.3448*** (0.1308)	0.3093** (0.1340)	0.2811** (0.1378)
노동조합 더미	0.8268*** (0.2922)	0.7669** (0.2989)	0.7712*** (0.2992)
복수사업장 더미	0.0970 (0.2933)	0.0312 (0.3034)	-0.0129 (0.3089)
모기업 더미	0.3613 (0.2893)	0.3306 (0.2992)	0.2827 (0.3050)
공개기업 더미	0.1586 (0.3005)	0.0693 (0.3117)	0.0835 (0.3127)
경쟁환경	0.2788** (0.1351)	0.3159** (0.1447)	0.2873* (0.1486)
수익성전략 더미		-0.2847 (0.3018)	-0.2558 (0.3033)
저가전략		0.0328 (0.1364)	0.0262 (0.1363)
방어형전략 더미		-0.0476 (0.3348)	-0.0097 (0.3378)
단기이익압력		0.0385 (0.1161)	0.0371 (0.1161)
탐제 더미		0.2374 (0.2917)	0.1683 (0.3037)
고용조정 더미		0.9331*** (0.2802)	0.9023*** (0.2828)
작업시스템 지수			0.7326 (0.8649)
Chi-Square	52.080***	65.814***	66.534***
N	330	330	330

주: ()는 표준오차. * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01.

따라서 작업시스템 지수 분석을 통해서도 우리나라 제조업의 기능적 유연성과 수량적 유연성 전략 간의 관계에 대한 단정적인 결론을 내릴 수는 없다.

4. 작업시스템 유형 분석

기능적 유연성과 수량적 유연성의 관계를 살펴보기 위해 마지막으로 Drago(1998)가 시도한 방식을 참조해서 집군 분석(cluster analysis)을 통해서 작업시스템의 유형을 도출하였다. 집군 분석은 대상을 특성들의 유사성에 따라 동질적인 집단으로 집단화하는 기법으로서 변수를 집단화해서 축약하는 요인분석과는 구분되는 분석 기법이다(Aldenderfer & Balshfield, 1984). 집군의 방법은 위계적(hierarchical) 집군 방법, 그리고 집단화의 기준은 Ward 방식을 선택하였다. 집단을 도출하는 방법에는 크게 위계적 방식과 비위계적 방식 또는 Quick Cluster가 있는데, 후자의 경우 미리 집단의 숫자가 결정되고 집단의 특성치(centroid)가 주어지지 않으면 잘못된 집단을 도출할 가능성이 크다는 단점이 있다(Hair et al., 1995). 집단화의 기준으로 Ward 방식은 집단간 모든 변수들간의 거리 제곱합을 고려해서 집단을 결정하는 방법으로서, 집단내 거리 제곱합은 최소로 하면서 집단별로 묶이는 숫자를 근사하게 만드는 방법이다.

집군 분석에 투입한 변수는 작업시스템 지수의 3개 하위 차원인 인사관리 지수, 작업조직 지수, 그리고 정보공유 지수이다. 인사관리는 엄격한 선발, 생산직 고과, OJT, Off-JT, 다기능 훈련, 고임금, 성과배분 등 총 7개 항목의 평균 점수로서 지수의 내적 일관성을 검증한 결과 Cronbach's α 가 0.6235로 나타났고, 작업조직 지수는 작업 단위의 업무량 결정관련 자율, 작업 단위의 업무속도 결정관련 자율, 작업 단위의 업무방법 결정관련 자율, 로테이션, 생산직 근로자의 보전업무 담당, 생산직 근로자의 품질업무 담당, 소집단활동, 제안활동 등 총 8개 항목의 평균 점수로서 지수의 내적 일관성의 지표인 Cronbach's α 가 0.5460으로 나타났으며, 마지막으로 정보공유 지수는 경영설명회, 정보전달 소식지, 경영자 현장

순시를 통한 대화, 핫라인 운영, 직제 라인의 회의를 통한 경영정보 공유, 고충처리 등 총 6개 항목의 평균 점수로서 지수의 내적 일관성의 지표인 Cronbach's α 가 0.6173으로 나타났다.

작업시스템 지수를 3개의 차원으로 구분한 이유는 우선 3차원이 상호 밀접한 관련성이 있지만 개념적으로 구분되는 차원이라는 점과 함께 Drago(1998)의 연구에서와 같이 작업조직의 참여적 속성은 높지만 인사관리나 노사관계는 전통적인 방식을 취하는 이른바 시장형(disposable) 작업시스템이 비정규직을 많이 활용하고 있는지를 검증해 보기 위해서이다. 집단 분석 결과 3개의 의미 있는 집단을 도출할 수 있었다(표 6-8 참조).

3집단을 비교해 보면 집단2, 집단3, 집단1의 순으로 작업시스템 지수가 높게 나타나고 있으며, 비정규직의 활용 정도도 동일한 순으로 나타

〈표 6-8〉 3집단의 특성

(단위: 점수, %)

		집단 1 (N=185)	집단 2 (N=62)	집단 3 (N=128)	F/Chi-Square	Sig.
작업 시스템	전체 지수	0.2811	0.7087	0.4882	328.537	***
	인사관리 지수	0.1923	0.6820	0.5011	215.355	***
	작업조직 지수	0.2230	0.5060	0.5313	138.386	***
	정보공유 지수	0.4279	0.9382	0.4323	151.151	***
생산직 비정규직	활용 여부	38.52%	28.69%	32.79%	20.538	***
	활용 정도	0.0448	0.1227	0.0650	5.597	***
전체 비정규직	활용 여부	41.80%	23.20%	35.00%	24.960	***
	활용 정도	0.0536	0.1249	0.0611	10.882	***
	직종별 활용 정도	0.1306	0.3091	0.1888	25.036	***
	고용형태별 정도	0.0735	0.1790	0.1148	24.877	***
	비정규직 증가	36.00%	30.70%	33.30%	25.495	***
고용조정		39.90%	22.40%	37.80%	9.923	***

주: 1) 각 셀의 숫자는 집단별 우측 변수의 평균치이고, 비율은 우측 더미변수의 1에 해당되는 행(row)의 %임.

2) 집단의 숫자는 각각 집단1은 185(49.3%), 집단2는 62(16.5%), 집단3은 128(34.1%)임. * $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$.

나고 있다. 따라서 이 결과는 우리나라 제조업의 경우 정규직 근로자의 기능적 유연성을 많이 추구하는 기업일수록 수량적 유연성도 동시에 많이 추구하고 있다는 것으로 해석할 수 있다. 예컨대 우리나라 제조업의 경우 비정규직을 통한 수량적 유연성과 정규직의 기능적 유연성은 대체 관계가 아닌 보완관계에 있으며, 기업은 두 가지 유연성을 동시에 추구함으로써 인력 활용의 유연화 효과를 극대화하려고 시도하는 것으로 보인다. 비정규직을 활용한 수량적 유연성은 정규직 핵심의 완충으로서 작용하고 있는 것이다.

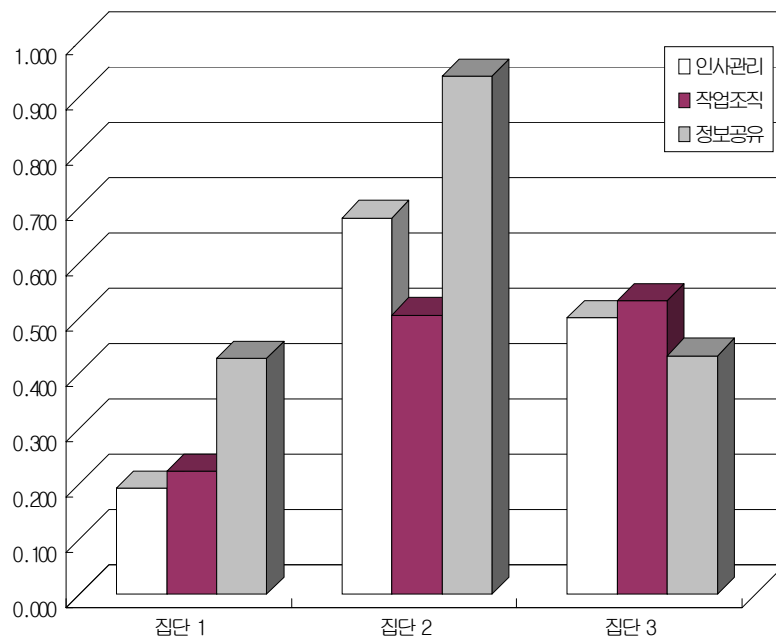
그리고 또 하나 특징적인 사실은 작업시스템 지수가 가장 높은 집단 2의 경우 상대적으로 경제위기 이후 고용조정을 많이 실시하고 있다는 점이다. 예컨대 집단 2의 기대치는 16.5%임에 비해서 고용조정의 집단 2 행(row) 비율은 22.4%로 높게 나타나고 있으며, 3집단간에 유의한 통계적 차이가 있음을 보여주고 있다. 이 결과는 집단 2의 경우 정규직의 고용조정이라는 수량적 유연성도 동시에 많이 추구하고 있다는 점을 시사한다. 결국 집단 2는 고성과·참여적 작업시스템을 통한 정규직의 기능적 유연성, 비정규직 활용을 통한 수량적 유연성과 함께 정규직 자체의 수량적 유연성도 높게 추구하고 있다. 물론 정규직 자체의 수량적 유연성 추구의 경우 경제위기 이후 정규직 고용조정이 특수한 상황에서 이루어졌다는 사정을 고려해서 해석에 주의할 필요가 있다.

마지막으로 Drago(1998)가 주장하는 시장형(disposable) 작업시스템의 경우에 기능적 유연성과 수량적 유연성이 동시에 추구되는지를 살펴보기로 한다. 3집단의 작업시스템 차이를 도식화한 것이 [그림 6-1]이다. 이 그림을 Drago(1998)의 전통형(traditional), 시장형, 혁신형(transformed) 작업집단과 비교하면 작업조직과 인사 및 정보공유의 정도가 대체로 가장 낮은 집단 1이 전통형에 해당되고, 작업조직 지수는 비슷하거나 오히려 혁신형보다 높지만 인사관리 지수는 중간이며 정보공유는 거의 최하위 수준인 집단 3은 시장형, 그리고 집단 2가 혁신형에 거의 유사하게 대응된다. 그러나 비정규직 활용과의 관계를 보면 Drago(1998)의 경우와는 달리 집단 3이 아니라 집단 2가 가장 높게 나타나고 있어서 우리나라 제조업의 경우에는 시장형 작업시스템 가설은 설득력이 없다는 결론

을 도출할 수 있다. 예컨대 Drago(1998)의 연구에서 혁신형은 비정규직 활용과 부(-)의 부호를 보이고 있었음에 비해서 본 연구에서는 혁신형에 대응되는 집단 2는 비정규직 활용과 정(+)의 부호를 보이고 있다.

이처럼 시장형 작업장 가설이 우리나라의 경우에 지지되지 않는 이유는 우선 우리나라와 호주간의 노사관계 특성 차이도 있을 수 있으며, 다음으로 기업지배상의 차이가 있을 수도 있다. 예컨대 인사관리를 통해서 정규직 근로자의 권리와 지위(status)를 향상시키지 않고도 작업장 수준에서 참여를 강요하는 기제는 이익센터(profit-center) 체제를 통한 집단적 해고의 위협인데, 이익센터 체제를 갖추기 위해서는 상당히 분권화된 경영체제가 구비되어야 하는데 권위주의적 경영이 지배적인 우리나라의 경우 이것이 제대로 정착되기 곤란하다.

[그림 6-1] 작업시스템 3집단 비교



제4절 요약 및 결론

본 장에서는 우리나라 제조업의 경우 기능적 유연성과 수량적 유연성이 어떻게 결합되고 있는가를 분석하였다. 이를 위해서 우선 외국의 관련 선행연구들을 검토하였다. 실증분석에서는 선행연구들의 논리에 따라 기능적 유연성을 정규직 근로자의 고성과 작업관행의 채택 정도로, 그리고 수량적 유연성은 비정규직의 활용 정도로 보았다.

우선 개별 고성과 작업관행들과 생산직 비정규 근로자 활용 여부 및 경제위기 이후 전체 비정규직 증감 여부 간의 관계를 분석하였다. 분석 결과 21개의 고성과 작업관행 중 9개의 관행이 일관되게 유의한 차이를 보였으며, 9개의 관행 중 직접부문 생산직 근로자의 보전업무 담당을 제외한 나머지 8개의 관행은 비정규직 활용 여부 및 비정규직 증가와 유의한 정(+)의 관계를 보였다. 반면 생산직 근로자의 보전업무 담당은 비정규직 활동과 일관되게 유의한 부(-)의 관계를 보였는데 그 이유는 보전업무 담당은 높은 숙련과 주의를 요하기 때문에 상대적으로 저숙련에 조직에 대한 몰입도가 낮은 비정규직을 활용하기를 꺼리기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 그러나 개별 관행 분석 결과만으로는 기능적 유연성과 수량적 유연 성간의 관계에 대한 확정적인 결론은 내릴 수 없었다.

다음으로 개별 관행이 아닌 작업관행들의 시스템적 효과를 보고 이와 함께 다른 영향요인들을 통제하기 위해서 21개 고성과 작업관행으로 구성된 작업시스템 변수를 사용해서 다변량 분석을 실시하였다. 분석 결과 정규직 근로자 기능적 유연성의 지표인 고성과 작업시스템 지수는 생산직 비정규 근로자의 활용 여부, 생산직 비정규근로자의 비중, 그리고 경제위기 이후 비정규근로자의 증감 여부와 모두 정(+)의 부호를 보였으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 따라서 작업시스템 변수 분석만으로도 확정적인 결론은 내릴 수 없었다.

마지막으로 21개의 고성과 작업시스템 관행을 인사관리, 작업조직,

정보공유의 3차원으로 구분하고 각 차원의 지수를 사용해서 작업시스템의 유형을 도출하기 위해 집단 분석을 실시하였다. 도출된 3개의 집단을 비교한 결과 작업시스템 지수가 가장 높은 집단이 비정규직의 활용 정도가 가장 높으면서 동시에 정규직의 고용조정도 가장 높게 활용한다는 사실을 발견하였다. 예컨대 우리나라 제조업의 경우 정규직의 기능적 유연성과 비정규직을 활용한 수량적 유연성을 상호보완적으로 추구하고 있으며, 나아가 이 경우 정규직 자체의 수량적 유연성도 동시에 추구하는 것으로 나타났다. 그러나 Drago(1998)가 발견한 집단적 해고의 위협에 근거한 강요된 작업장 참가인 시장형 작업시스템이 비정규직을 많이 활용한다는 가설은 지지되지 않았다. 집단 분석의 결과는 개별 관행 분석에서 발견한 기능적 유연성과 수량적 유연성 간에 정의 관계가 존재하는 경향성이 있다는 추론을 확정하는 결과로 해석할 수 있다.

이상의 분석 결과는 우리나라 제조업은 노동력의 유연한 활용을 위한 입체적인 노력을 기울이고 있다는 점을 시사한다. 인력의 효율적인 활용을 위한 시도들은 일찍이 1987년 이후 노동조합 운동의 활성화 이후부터 시작되었으며, 노동조합으로 인한 고임금과 노동조합의 규제에 대응해서 기업들은 정규직 노동력의 효율적 활용과 더불어 하청과 외주를 증가하기 시작하였다(박상언, 1992). 예컨대 1987년 이후부터 우리나라 제조업들은 정규직 노동력의 기능적 유연성과 동시에 고용 외부화를 통한 수량적 유연성을 상호보완적으로 추구해 왔다고 볼 수 있다. 그리고 그 주요한 계기로는 노동조합 운동의 활성화로 인한 급격한 임금인상과 중국 및 아세안의 추격으로 인한 세계시장에서 경쟁 압력을 들 수 있다. 한편 기능적 유연성과 수량적 유연성을 동시에 활용하고 있는 경우 정규직의 고용조정도 가장 높게 나타나고 있다는 사실은 경제위기라는 특수한 시기를 맞이하면서부터 정규직 자체의 수량적 유연성도 함께 진행해 왔다는 점을 의미한다.

이상의 결과들은 우리나라 제조업체들은 Atkinson(1987)의 이른바 핵심과 주변 모형에 입각해서 인력의 유연한 활용을 위한 최적의 선택을 하고 있다는 점을 시사하는가? 이에 대해서는 다른 해석이 가능하다. 즉 고임금 시대로의 진입과 수출시장에서의 저임금 국가의 추격이라는

동일한 상황하에서도 다른 선택지들이 존재할 수 있기 때문이다. 예컨대 정규직 자체의 수량적 유연성 추구 및 비정규직을 활용한 수량적 유연성의 극대화를 추구하는 경로와, 정규직의 기능적 유연성을 주로 추구하면서 비정규직을 통한 수량적 유연성을 자제하는 경로도 있다.

우선 정규직의 수량적 유연성 추구하고 비정규직을 활용한 수량적 유연성을 극대화하는 방안이 있는데, 정규직의 자유로운 채용-해고와 더불어 비정규직 활용을 통한 수량적 유연성을 극대화하는 전략으로서 노동비용 절감이 주요한 전략 초점이 된다. 그러나 이 전략은 해고에 대한 제약과 더불어 1987년 이후 노동운동의 부각으로 내부노동시장이 정착화된 대기업이나 노동조합이 힘을 가진 기업의 경우에는 적합하지 않은 선택지였을 가능성이 높다. 게다가 정규직 및 비정규직의 수량적 유연성 추구를 통한 저임금-저가품 시장전략은 저임금 국가의 추격으로 세계시장에서도 적합성을 상실하기 시작했다는 점에서도 이러한 전략은 대체로 상황 적합성을 상실했을 가능성이 높다.

다음으로 비정규직에 의존하지 않고 주로 정규직의 기능적 유연성을 추구하는 전략이 있으며, 이 전략은 선행연구들에서도 찾아볼 수 있다. 예컨대 Grenner, Giles & Belanger(1997)의 연구에서 고속련공의 고용보장과 다기능화를 추구하면서 수량적 유연성은 고용 외부화가 아닌 초과근무를 통해서 추구하는 Varennes 공장 사례, Drago(1998)의 연구에서 고성과 작업시스템 도입 정도가 높으면서 비정규직을 적게 활용하는 혁신형 작업시스템, Bacon & Blyton(2001)의 연구에서 노사간 파트너십이 존재하는 경우 기능적 유연성과 수량적 유연성 간의 부(-)의 관계가 나타난 경우 등이 해당된다.

그러면 왜 우리나라 제조업들은 수량적 유연성을 자제하면서 기능적 유연성을 극대화하는 전략을 채택하는 경향이 나타나지 않는가? 우선 수요의 관점에서 제품시장에서의 경쟁전략을 들 수 있겠다. 전자산업의 몇몇 업종을 제외하면 아직도 우리나라 제조업은 대부분 중저가품에 의존하고 있으며, 상대적인 고품질로 저임금 국가와의 차별화를 시도하고 있는 실정이다. 고품질, 속도, 다양성 등 이른바 high-road strategy의 추구를 위해서 기능적 유연성의 극대화가 필요하고 저가(低價)품 전략 추

구를 위해서 수량적 유연성의 극대화가 필요하다고 보면, 품질과 가격 상에 있어서 중도적인 전략을 채택하고 있는 우리나라 제조업체들에서 기능적 유연성과 수량적 유연성이 동시에 추구되는 경향이 나타나는 현상을 이해할 수 있겠다. 즉 ‘저가품이지만 쓸 만한 품질’을 경쟁우위의 원천으로 삼는 경우 비용절감을 위한 수량적 유연성의 추구하고 함께 품질향상을 위한 어느 정도의 기능적 유연성도 동시에 추구하는 것이 합리적일 것이다.

경쟁전략 이외의 제도적 여건들도 무시할 수 없다. 예컨대 기능적 유연성을 위해서는 사회적으로 높은 숙련이 공급될 필요가 있고, 노동조합이 기능적 유연성 추구에 협력할 필요도 있으며, 기업의 지배구조도 이와 정합성을 지닐 필요가 있다. 우선 기능적 유연성을 추구하기 위해서는 창조적이고 자율적인 문제 해결자(problem-solver) 내지 지식근로자가 필요하고 이를 위해서 숙련형성에 대한 높은 투자가 필요하지만, 우리나라의 경우 독일과 같이 기업 외부로부터 사회적으로 공인된 고숙련의 형성과 공급이 이루어지는 체제가 아니며, 일본처럼 기업 내부에서 숙련을 체계적으로 육성하는 시스템도 아닌 것으로 평가되고 있다.

지금까지 우리나라 노동조합의 정책도 문제가 될 수 있다. 분배투쟁 위주의 대립적 노사관계가 지배적인 노선인 우리나라의 노동조합 운동은 수량적 유연성만이 아니라 정규직 노동자의 기능적 유연성 추구에 대해서도 노동강도 강화 등의 이유로 ‘의혹’의 눈길로 적대시하고 있다고 보아도 과장은 아닐 것이다. 기능적 유연성 추구를 위해서는 주주(share-holder) 중심이 아닌 이해관계자(stake-holder) 중심의 기업지배구조가 필요하며, 근로자의 자율성을 비롯한 분권적 경영이 요구된다. 그러나 우리나라의 기업지배구조의 경우 오너의 소유 집중도가 높아져 주주 중심형이라고 보기는 힘들지만 기업을 가산(家産)으로 보는 경향이 강해서 이해관계자 중심형으로 파악하기도 힘들다. 게다가 우리나라의 사회문화적인 특성이 권위주의적 특성이 강한 것을 반영해서 기업경영에 있어서 분권화도 제대로 이루어지지 않고 있다. 예컨대 우리나라 작업시스템에서 작업집단이나 근로자의 자율성이 매우 낮다는 특징을 지적하고 있다(김훈·김동배, 2001).

기능적 유연성과 수량적 유연성의 동시 추구는 여러 가지 문제점을 안고 있다는 지적이 많다. 예컨대 기능적 유연성은 근로자들에게 기업에 대한 높은 충성심과 몰입(commitment)을 요구함에 비해서 수량적 유연성은 반대로 기업에 대한 몰입을 극소화하게 되는 모순, 비정규직 활용에 있어서 제반 숨은 비용들(hidden cost)에 대한 지적, 나아가 근로자 내부의 양극화 등 여러 가지 문제점을 안고 있다. 결국 사회 전반적인 제도가 완전한 유연성(true mobility)을 지원하지 않는 한(Heckscher, 2000) 기능적 유연성과 수량적 유연성의 동시 추구는 노사간의 불신과 반목을 초래하여 기능적 유연성 자체의 잠재력을 제대로 발휘할 수 없게 될 가능성도 높다(Bacon & Blyton, 2001). 특히 비정규직 비율이 과도한 경우에는 그 부작용이 더 크게 나타날 가능성이 높다.

결국 우리나라 제조업의 비정규직의 활용 동기가 ‘저가품이지만 쓸 만한 품질’이라는 모호한 상태의 경쟁전략으로부터 약간의 기능적 유연성 추구하고 동시에 비용절감을 위해서 추구되는 것이라면, 비정규직 문제는 우리나라 제조업체의 현재 경쟁전략이 장기적으로 생존 가능한 전략인가와 밀접한 관련이 있다. 그리고 노·사·정의 비정규직에 대한 장기적 정책도 이에 근거해서 추구될 필요가 있다. 만일 중국 등 저임금 국가의 추격으로 인해서 우리나라 제조업의 장기적 생존전략이 고품질 시장으로의 상향 이동이라면, 지금부터라도 비용절감을 목적으로 한 비정규직 활용을 자제하고 대신 기능적 유연성 극대화를 추구할 필요가 있다. 아니면 최소한 정규직의 기능적 유연성을 극대화하면서 비정규직 활용을 최소화할 필요가 있을 것이다. 예컨대 노동시장 상황상 어쩔 수 없이 비정규직을 활용할 수밖에 없거나, 선별 장치로서 일정 기간 이후 정규직으로의 전환을 보장하거나, 아니면 근로자들이 비정규 근로를 희망하는 경우 등에 한해서만 비정규직 활용을 최소화할 필요도 있을 것이다.

이 결론은 파트타임이나 프리랜서 등 근로자층 희망에 따른 비정규직을 제외하면 현재 비정규직 활용에 대한 규제를 완화해야 한다는 주장과는 정반대의 정책적 함의를 갖는다. 예컨대 장기적인 문제해결은 기능적 유연성의 극대화에 있고 이를 위한 사회적 차원에서의 고숙련을

제공할 필요가 있으며, 노동조합도 기능적 유연성 제고 정책으로 자칫 저임금의 유혹에 빠져들기 쉬운 기업측 경영자를 강제해야 하고, 기업도 장기적 생존전략의 일환으로서 기능적 유연성의 극대화를 통한 세계 시장에서의 고품질-고가품 시장으로의 상향 이동을 도모해야 할 것이다.

제7장 요약 및 정책과제

제1절 분석 결과 요약

본 연구는 노동공급 측면에서 비정규근로의 실태를 파악하고 정책과제를 도출한 선행연구와는 달리 비정규근로의 수요 측면을 강조하고 비정규근로를 활용하는 동기 및 비정규근로가 확산된 원인을 규명하는 것을 목적으로 하고 있다. 각 장의 결과를 요약한 후 본 연구에 활용된 자료를 이용하여 향후 기업의 비정규근로의 활용에 대해 간략히 언급하며 연구를 마무리하기로 한다.

제2장은 우선 네 차례(2000년 8월, 2001년 8월, 2002년 3월과 8월)에 걸쳐 실시된 「경제활동인구조사」 부가조사 자료를 이용하여 다양한 고용형태의 활용 추이를 보여주고 있다. 먼저 다양한 고용형태를 설명한 후 산업별·직종별 다양한 고용형태의 활용 정도를 보여주고 있다. 유기계약근로는 건설업과 기타서비스업에서 주로 활용되며 제조업도 많이 활용하는 편이다. 일용근로의 절반 이상은 건설업에서 활용되고 있으며 기타서비스업과 제조업에서도 일부 활용하고 있는 것으로 나타나, 유기계약근로와 유사한 분포를 보여준다. 파견근로는 상당수가 도매 및 소매업과 사업서비스업에서 활용되고 있으며 독립도급자를 많이 활용하는 산업은 도매 및 소매업과 금융 및 보험업을 들 수 있다. 시간제근

로는 기타서비스업과 숙박 및 음식점업에서 집중적으로 활용되고 있으며 재택근로의 대부분은 제조업과 기타서비스업에서 활용된다.

다음으로는 1993년 1월부터 2000년 12월까지의 월별 자료를 이용한 산업별 임시일용근로의 활용 정도의 추이를 보고 있다. 먼저 1995년부터 이미 임시일용근로의 활용 정도가 급상승하는 추세로 진입하였다는 사실을 알 수 있으며 임시일용근로의 활용 정도에 따라 산업을 세 집단으로 분류할 수 있다. 하나는 임시일용근로의 활용 비중이 60% 이상인 고수요산업으로 숙박 및 음식점업(경제위기 이후 90% 이상), 농림어업(경제위기 이후 85~92%), 건설업(70~75%), 기타서비스업(경제위기 이후 65~70%)이 포함된다. 중수요산업으로는 도매 및 소매업(경제위기 이전 50% 내외에서 경제위기 이후 65~70%), 부동산 및 사업서비스업(경제위기 이후 45~50%), 제조업(경제위기 이전에는 30~35%에서 경제위기 이후 40~45%로 급상승)이 포함된다. 저수요산업으로는 경제위기 이전에 30% 미만이었으며 경제위기 이후에는 다소 늘어났으나 40% 미만인 금융 및 보험업(40%를 넘는 경우도 존재), 교육서비스업, 운수·창고·통신업, 보건 및 사회복지사업이 포함된다. 즉 전반적으로 경제위기를 전후하여 비정규근로의 활용 정도가 높아졌으나 산업의 특성과 비정규근로의 활용 사이에는 일정한 관계가 존재함을 알 수 있다.

제3장은 비정규근로의 수요를 거시적 실증분석 방법을 적용하여 산업별로 보여주고 있다. 장기 시계열 자료를 제공하는 「경제활동인구조사」가 유일한 자료임에는 누구도 부정하지 못할 것이다. 자주 언급되듯이 자료가 엄밀한 의미의 비정규근로의 규모를 제공하지는 않으나 임시일용직의 비중을 비정규근로의 대변수로 보고 비정규근로가 확산되는 원인을 규명하고자 월별 자료를 이용한 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석에 사용된 설명변수로는 시차 변수와 추세 변수 및 월별 가변수 이외에 성별 경제활동참가율의 변화, 실업률, 고용증가율과 고용감소율, 경제성장률, 동행지수 순환변동치, 전산업 이직률 및 자영업의 비중 등이다. 산업별 비정규근로의 비중을 회귀분석한 결과는 크게 다섯 가지로 요약된다.

첫째, 경제위기를 전후하여 비정규근로를 활용하는 정도의 추세가 변

한 산업으로는 도매 및 소매업이 유일하게 나타나며 대부분의 산업에서 경제위기 이전에 이미 비정규근로를 활용하는 정도를 높여 왔으며 경제위기 이후에는 다소간 그러한 추세가 높아진 것에 불과하며 일부 산업에서는 오히려 비정규근로를 활용하는 정도가 오히려 둔화되기도 하였다는 것을 의미한다. 전반적으로 비정규근로를 활용하는 노동시장의 비정규화는 통상 경제위기를 전후하여 비정규근로가 급속하게 확산되었다는 기존의 견해와는 달리 경제위기 이전에 이미 진행되고 있었던 것이다.

둘째, 노동수요 측면에서 비정규근로는 고용조정을 위한 하나의 방안으로 활용되고 있다는 점이다. 즉 고용을 감소할 때와 증가할 때 모두 비정규근로를 대상으로 함으로써 고용 감소는 비정규근로의 활용 정도를 낮추는 반면 고용 증가는 이를 높이게 된다는 것으로서 대부분의 산업에서 이러한 현상이 나타난다. 다만 고용조정이 미치는 효과의 크기까지 고려한 효과의 비대칭성이 발생하는 산업으로는 제조업, 운수·창고·통신업, 기타서비스업을 들 수 있다.

셋째, 금융 및 보험업과 교육서비스업의 경우 고용이 감소하거나 고용이 증가할 때 모두 비정규근로를 활용하는 비중이 높아지고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 이는 다시 말하면 고용을 감소시킬 때는 정규근로자를 중심으로, 고용을 증가시킬 때는 비정규근로자로 신규 채용을 하고 있다는 점을 시사하는 것이다.

넷째, 실업률 또는 경제활동참가율의 변화가 비정규근로의 활용 정도에 미치는 효과에서 성별 격차가 존재한다는 것이다. 이러한 현상은 제조업, 숙박 및 음식점업, 교육서비스업, 금융 및 보험업에서 뚜렷하게 나타나고 있다. 이러한 현상은 추정 이전에 변수의 설정에서 이미 예상된 것이기는 하나 미시적 분석을 통한 뚜렷한 증거가 보완될 필요가 있는 부분이다.

마지막으로 자영업 비중의 증가가 일부 산업에서 비정규근로의 활용 정도를 낮춘다는 점을 언급하고자 한다. 이에 해당하는 대표적인 산업으로는 건설업, 운수·창고·통신업, 부동산 및 사업서비스업, 보건 및 사회복지사업을 들 수 있다. 이는 정규근로자보다는 비정규근로자가 자

영업으로 이동할 확률이 높거나 또는 상대적으로 정규근로자보다는 비정규근로자로 취업할 가능성이 높은 자가 자영업으로 취업할 확률이 높다는 것을 시사하는 대목이다. 이 역시 보다 미시적인 분석 결과가 보완될 부분이다.

제4장은 「사업체패널조사」 제1차 조사를 이용하여 기업의 비정규근로 수요와 관련된 기초분석 결과를 보여주고 있다. 우선 주목할 점은 경제위기를 전후하여 비정규근로를 활용하는 사업체의 비중이 늘어왔다는 점이다. 조사사업체 중 약 3분의 1은 비정규근로를 활용한 적이 없는 반면 13%는 경제위기를 겪으면서 비정규근로를 활용하기 시작하였으며 비정규근로의 비중이 감소된 경우보다는 증가한 경우가 많은 것으로 나타난다. 산업별로 보면 금융 및 보험업에서 노동시장의 비정규화가 급속하게 진전되어 왔으며 상대적으로 대기업이 노동시장의 비정규화를 주도하고 있다.

비정규근로의 활용 정도를 보면 비정규근로를 활용하는 사업체 중 약 40%의 사업체는 10% 미만의 비정규근로를 활용하고 있으며 25%의 사업체는 20% 이상의 비정규근로자를 활용하고 있는 것으로 나타난다. 전반적인 비정규근로의 활용 정도는 10% 정도에 불과한 것으로 나타나 가구조사나 개인조사에서 나타나는 비중과는 상당한 괴리를 보이고 있다. 이러한 괴리는 사업체조사와 가구조사에서 항시 나타나는 문제로 「사업체패널조사」의 경우도 예외는 아니다. 사업체의 비정규근로에 대한 개념의 차이에서 발생하는 것인지 이에 대한 엄격한 분석이 따로 필요하다. 인력유형별로 보면 관리 인력이나 연구개발기술 인력 및 사무 인력에 비정규근로를 활용하는 경우는 드물며 대부분 단순노무 인력이나 생산기능 인력에 치중하고 있다. 이러한 결과는 가구조사에서 나타난 결과와 일치한다.

비정규근로를 활용하는 이유는 크게 인건비 절감과 고용조정의 용이함을 들고 있으며 대부분의 경우 비정규근로자에 대한 교육훈련은 실시하지 않는 것으로 나타난다. 그러나 비정규근로자의 계약기간이 만료된 경우 ‘특별한 사정이 없는 한 자동 연장’하는 경우가 3분의 2로 나타나 제한적으로 또는 사후적으로 고용안정성이 어느 정도 보장되고 있음을

알 수 있다. 동일 업무를 하는 정규근로자 대비 비정규근로자의 임금수준은 약 80%에 이르고 있으며 조사사업체의 4분의 1은 동일한 수준의 임금(100%)을 제공하고 있는 것으로 나타난다. 부가급부 등을 포함한 비정규근로자의 1인당 총 노동비용은 정규근로자 대비 70% 정도로 임금수준보다는 10%포인트 정도 낮게 나타난다. 이는 기업이 비정규근로자를 고용할 때 임금보다는 임금 이외의 근로조건에서 인건비를 절감하고 있음을 보여준다. 비정규근로자의 생산성은 약 78%로 나타나고 있다. 즉 노동수요 측면에서 볼 때 비정규근로자의 생산성과 임금수준은 거의 비슷한 것으로 나타나며 비정규근로자를 채용하는 기업은 부가급부 등을 제한적으로 제공함으로써 비정규근로를 활용하는 유인을 갖는 것을 알 수 있다. 비정규근로 활용으로부터 만족도 역시 높은 편으로 나타남에도 불구하고 향후 계획에서는 현상 유지가 가장 많으며 축소와 확대의 비중은 비슷하게 나타난다.

제5장은 기업이 왜 비정규직을 활용하는가를 분석하고 있다. 노동비용 절감이 실질적인 주된 활용 동기라는 기초분석에서 더 나아가 비정규직 활용 동기에 대한 다변량 통계분석을 실시하였다. 사업체 특성 중 조직규모와 노동조합의 존재가 비정규근로의 활용지표 전반에 일관되게 정(+)의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 조직규모가 비정규직 활용지표별로 일관되게 정의 효과를 미치고 있다는 결과는, 조직규모가 의미하는 여유 자원 및 여유 인력의 내부 재배치 및 규모의 경제에 입각해서 특수한 기능 및 서비스를 자체(in-house) 조달함으로써 비정규직 수요자체를 약화시키는 메커니즘이 우리나라 기업의 경우 작동하지 않거나 미약하게 작동하고 있다는 점을 시사한다. 이러한 사실은 우리나라 대기업을 내부노동시장이 매우 경직적이고 대기업을 경우 장기적 관점에서 전문적인 서비스나 기능의 내부 육성보다는 단기적인 관점에서 이를 외부에서 조달하는 전략을 채택하는 경향이 크다는 점도 아울러 시사하고 있다.

이론적 예측 및 외국의 실증연구들에 따르면 노동조합과 비정규근로의 활용 간에는 정(+) 또는 부(-)의 관계가 나타날 수 있음에도 불구하고 우리나라의 경우 노동조합이 비정규근로 활용의 다양한 지표별로 일

관되게 정(+)의 효과를 미치고 있는 점도 특이한 결과이다. 이 결과는 우리나라 노동조합이 기업측의 비정규근로 활용을 제대로 저지하지 못하는 것으로 해석할 수 있지만 이는 우리나라 노동조합이 무력하다는 무리한 전제를 필요로 한다. 그러나 우리의 현실을 볼 때 정규직으로 구성된 노동조합과 기업측 간의 일종의 담합관계가 형성되어 있을 가능성도 배제할 수 없다. 예컨대 정규근로 중심의 노동조합이 기업이 부담하기 곤란할 정도로 노동비용을 증가시킬 경우 노동비용 부담을 비조합원인 비정규근로의 활용에서 보상하는 것을 암묵적으로 허용했을 가능성도 높다는 것으로 이러한 해석은 노동조합의 힘이 강한 사업장에만 적용가능하며 노동조합 전반에 적용하기에는 무리가 따를 수 있다.

한편 비정규근로 증가의 배경에는 경제위기 이후 경쟁격화가 강하게 작동하고 있는 것으로 보이며, 그 중에서도 비정규근로의 활용을 선도하는 부문이 서비스업과 공개기업 그리고 하청기업을 가지고 있는 모기업이라는 증거들이 발견되고 있다. 서비스업은 전통적으로 새로운 인사관행을 선도하는 부문으로서 비정규근로의 활용도 선도하는 것으로 보인다. 그리고 기업의 경쟁전략으로서 저가전략이 비정규근로의 활용과는 관련성을 갖지 않는 것으로 나타난다. 이는 저가전략을 측정하는 문제 때문에 발생할 수도 있지만 다양한 방식으로 측정한 저가전략들이 대부분 비정규근로 활용에 영향을 미치지 않는다는 발견은 다른 해석의 여지도 제공한다. 우선 전략적 인사관리론에서 심심찮게 지적되고 있듯이 저가전략과 차별화 전략 간의 경계가 흐릴 가능성도 높다. 예컨대 기업은 저가와 더불어 고품질을 경쟁우위로 활용할 수 있다. 이러한 사실은 특히 우리나라 수출기업의 경우 중국의 저가 공세로 인해서 저가가 더 이상 경쟁우위 요소로 작용할 수 없다는 점을 고려하면 설득력이 있다. 그러나 비합리적 관점에서 보면 우리나라 기업이 경쟁전략에 적합한 고용형태 선택을 하지 않고, 마치 유행처럼 비정규직을 활용할 수 있다는 해석도 가능하게 한다. 예컨대 우리나라 기업들이 비정규직 활용의 숨은 비용을 고려한 장기적인 비용-효익을 고려하지 않은 채 경쟁전략과 무관하게 비정규직 활용을 마치 선진적인 인사관리기법처럼 활용할 가능성이 있다는 해석도 가능하다.

기업내부 인사조직 변수와 관련해서도 흥미 있는 결과들이 나타나고 있다. 우선 정규직에 대한 육성형 인사전략은 비정규직의 활용과 정 또는 부의 관계가 나타날 수 있기 때문에 방향성을 예측하기 곤란한 변수들이다. 분석 결과 정규직에 대한 육성형 인사전략은 대체로 비정규직 활용과 일관되게 유의한 부(-)의 방향을 보이고 있는 반면 정규직 고용조정은 비정규직 활용지표와 일관되게 정(+)의 관계가 나타나서 우리나라 기업 중에는 정규직 중심의 인사관리를 지향하고 비정규직 사용을 자제하는 부류도 있을 수 있고, 정규직의 수량적 유연화와 함께 비정규직을 활용한 수량적 유연화를 동시에 추구하는 경향도 존재한다는 점을 시사한다.

제6장에서는 제조업에서 기능적 유연성과 수량적 유연성이 어떻게 결합되고 있는가를 분석하고 있다. 실증분석에서는 기능적 유연성을 정규직 근로자의 고성과 작업관행의 채택 정도로 그리고 수량적 유연성은 비정규근로의 활용 정도로 보았다. 먼저 우선 개별 고성과 작업관행들과 생산직 비정규근로자 활용 여부 및 경제위기 이후 전체 비정규직 증감 여부 간의 관계를 분석한 결과, 21개의 고성과 작업관행 중 9개의 관행이 일관되게 유의한 차이를 보였으며, 9개의 관행 중 직접부문 생산직 근로자의 보전업무 담당을 제외한 나머지 8개의 관행은 비정규근로 활용 여부 및 비정규근로 증가와 유의한 정(+)의 관계를 보였다. 반면 생산직 근로자의 보전업무 담당은 비정규직 활용과 일관되게 유의한 부(-)의 관계를 보였는데 그 이유는 보전업무 담당은 높은 숙련과 주의를 요하기 때문에 상대적으로 저숙련 조직에 대한 몰입도가 낮은 비정규직을 활용하기를 꺼리기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 그러나 개별 관행 분석 결과만으로는 기능적 유연성과 수량적 유연성 간의 관계에 대한 확정적인 결론은 내릴 수 없었다.

다음으로 개별 관행이 아닌 작업관행들의 시스템적 효과를 보고 이와 함께 다른 영향요인들을 통제하기 위해서 21개 고성과 작업관행으로 구성된 작업시스템 변수를 사용해서 다변량 분석을 실시하였다. 분석 결과 정규직 근로자의 기능적 유연성 지표인 고성과 작업시스템 지수는 생산직 비정규 근로자의 활용 여부, 생산직 비정규 근로자의 비중, 그리

고 경제위기 이후 비정규 근로자의 증감 여부와 모두 정(+)의 부호를 보였으나 통계적으로 유의한 수준은 아니었다. 따라서 작업시스템 변수 분석만으로도 확정적인 결론은 내릴 수 없었다.

마지막으로 21개의 고성과 작업시스템 관행을 인사관리, 작업조직, 정보공유의 3차원으로 구분하고 각 차원의 지수를 사용해서 작업시스템의 유형을 도출하기 위해 집단 분석을 실시하였다. 도출된 3개의 집단을 비교한 결과 작업시스템 지수가 가장 높은 집단이 비정규직의 활용 정도가 가장 높으면서 동시에 정규직의 고용조정도 가장 높게 활용한다는 사실을 발견하였다. 예컨대 우리나라 제조업의 경우 정규직의 기능적 유연성과 비정규직을 활용한 수량적 유연성을 상호보완적으로 추구하고 있으며, 나아가 이 경우 정규직 자체의 수량적 유연성도 동시에 추구하는 것으로 나타났다. 그러나 Drago(1998)가 발견한 집단적 해고의 위협에 근거한 강요된 작업장 참가인 시장형 작업시스템이 비정규직을 많이 활용한다는 가설은 지지되지 않았다. 집단 분석의 결과는 개별 관행 분석에서 발견한 기능적 유연성과 수량적 유연성 간에 정의 관계가 존재하는 경향성이 있다는 추론을 확정하는 결과로 해석할 수 있다.

제2절 비정규근로와 정책과제

비정규근로와 관련된 정책과제는 근본적인 원칙을 정하는 정책방향, 원칙을 실행하기 위한 정책방안, 그리고 정책을 평가하고 미비점을 보완하기 위한 정책연구를 위한 기반의 확충이라는 세 가지 측면에서 논의될 수 있다. 이러한 다양한 각도의 논의는 이미 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)』과 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ)』에서 논의되어졌다. 그러나 상당 부분이 아직 해결되지 않은 상태라는 점에서 다시 상기해 볼 필요가 있는 것으로 보이며, 다만 비정규근로의 수요와 공급이라는 양 측면을 모두 고려할 필요가 있을 것으로 보인다.

1. 정책방향 : 정당한 근로복지의 실현

교과서적인 원리에 따르면, 비정규근로는 고용주로 하여금 경기변동에 따르는 노동수요의 변화에 대한 탄력적인 고용의 실현을 가능하게 하는 한편 근로자로 하여금 노동공급의 시간적 또는 공간적 제약을 우회토록 하는 장점을 제공한다. 이러한 장점에도 불구하고, 최근 노동시장의 비정규화는 비정규근로가 갖는 부정적인 특성—낮은 임금과 저조한 부가급부 및 미비한 고용안정성—만 강조하여 정규근로자와 비정규근로자 사이에 근로조건에서의 극심한 격차를 보이고 있으며 이러한 실태는 기업이 비정규근로를 활용하는 주된 이유와도 일치하는 것으로 나타난다.

정규근로와 비정규근로 사이의 격차에는 고용주에 의한 부당한 차별적 요소와 법제도에 의한 부당한 격차가 혼재되어 있다. 법제도에 의한 부당한 수준의 격차라 함은 근로기준법을 포함한 대부분의 법제도가 정규근로자 또는 ‘상시근로자’를 중심으로 구성됨으로써 법제도의 보호 대상에서 비정규근로자를 배제하는 경향과 정규근로자에 대한 과보호로 양자간 격차를 발생시키며 이러한 격차가 부당한 수준에 이른다는 의미이다. 이는 사회보험 가입 여부나 다양한 부가급부 등의 근로복지가 정규근로자의 절반 이상에 적용되고 있는 반면 비정규근로자에게는 거의 적용되지 않는 데서 찾아볼 수 있다. 고용주에 의한 부당한 차별이라 함은 ‘실질적으로는 정규근로자처럼 일하지만 비정규근로자로 대우하는 오분류(miscategorization)’를 통하여 비정규근로자에게는 법제도에 명시된 정당한 근로복지를 제공하지 않는 것을 가리키는 말이다. 임시직과 일용직으로 표현되는 통계적 정의에 따르면, 임금근로자의 절반 이상이 비정규근로자로 대우받고 있는 반면, 실증적 정의에 따르면, 실질적으로 비정규근로에 속하는 근로자는 약 27%에 불과한 것은 통계적 또는 조작적 정의의 불일치가 아니라 임금근로자의 30%가 해당하는 오분류의 문제이다.

이러한 논의를 배경으로 할 때 비정규근로에게 정당한 근로복지를 제공하기 위한 정책방향은 크게 두 가지로 요약된다. 첫째는 근로자를 오분류하고 정당한 근로복지 제공을 배제함으로써 노동비용을 절감하려

는 기업의 유인을 차단하는 것이고, 둘째는 전통적인 고용 방식이 주종을 이루던 산업구조에서 적용 타당성을 갖는 정규근로자(상시근로자)를 중심으로 구성된 법제도로부터 탈피하여 산업구조, 기업환경 및 노동시장환경의 시대적 변화로부터 발생하는 다양한 고용형태를 반영하고 근로자와 고용주 또는 사용자의 이해관계를 적절하게 조화시켜 노사 갈등 및 노노 갈등을 최소화하고 단기뿐 아니라 중장기적 관점에서 기업의 경쟁력을 제고할 수 있도록 모든 근로자를 대상으로 하는 법제도로 이행하여야 한다.

2. 정책방안

정책방향에서 나타난 목적을 달성하기 위한 정책방안은 기업이 비정규근로를 활용하는 원인과 비정규근로의 실태를 함께 고찰할 때 보다 구체화될 수 있을 것이다. 한국노동연구원이 2002년 실시한 「사업체패널조사」 제1차년도 자료의 비정규근로 부가조사에 따르면, 비정규근로의 주된 활용 이유는 노동비용 절감과 고용조정 용이성이라는 예상과 일치된 결과를 보여주고 있다. 이러한 주된 원인을 중심으로 노동수요와 노동공급에서 나타나는 실태를 요약한 후 정책방안을 제시하기로 한다.

가. 비정규근로의 활용 이유 1 : 저임금을 통한 노동비용의 절감

다양한 고용형태별 시간당 임금(2001년 8월 현재)을 살펴본 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ)』에 따르면, 전일제근로의 시간당 임금(5,270원)과 비교할 때 시간제근로는 80%, 파견근로는 76%, 용역근로는 57%, 재택근로는 48%, 독립도급근로는 89%의 시간당 임금을 받는 것으로 나타나며, 전일제근로를 근로계약 유무와 근로지속 가능성에 따라 12개 집단으로 구분한 결과 역시 시간당 임금이 집단에 따라 상당한 차이를 보이고 있음을 알 수 있다. 근로지속이 가능한 무기계약근로자(5,955원)와 비교할 때 근로지속이 불가능한 무기계약근로자는 50~70%, 1년 미만 유계약근로자는 50% 정도, 1년 이상 유계약근로자

는 다소 높은 시간당 임금을 받는 것으로 나타난다. 전반적으로 비정규 근로자는 정규근로자와 비교할 때 69%의 시간당 임금을 받는 것으로 정리할 수 있다. 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)』에 따르면, 이러한 격차는 비정규근로의 대우를 받는 근로자의 경우 임금 결정에서 인적자본의 무시되고 있기 때문이며 정규-비정규근로 간 임금격차의 약 3분의 1은 차별적인 요인에 의한 것으로 분석되고 있다.

「사업체패널조사」에서 나타난 기업의 임금수준에 대한 견해는 유사한 것으로 보인다. ‘동일한 직무를 하는 정규근로자’ 대비 비정규근로자의 임금수준은 약 80%인 것으로 보고하고 있다. 동일한 임금수준을 제공한다고 응답한 경우도 약 4분의 1에 이르는 것으로 나타난다. 반면 기업이 인식하는 비정규근로자의 생산성은 ‘동일한 직무를 하는 정규근로자’ 대비 78%인 것으로 보고하고 있다. 전반적으로 임금 수준과 생산성 수준은 거의 차이가 없다(오히려 생산성 수준에 비해 높은 임금을 주)는 것으로 보고하고 있어 임금 수준의 결정에서 격차는 존재하되 차별은 존재하지 않는 것으로 보고하고 있는 셈이다. 즉 비정규근로자의 경우 생산성에 영향을 미치는 인적자본 요소의 차이가 약 20%에 이르는 반면 인적자본 요소에 대해 상이한 가격을 매기는 차별적인 요인은 없다고 보고하고 있는 것이다.

기업의 보고를 따를 경우 왜 비정규근로를 활용하는가에 대한 해답을 찾을 수는 없다. 다시 말하면 생산성이 낮은 근로자를 그만큼 낮은 임금을 주면서 고용하는 셈이니 비정규근로의 활용에 따르는 이윤이 존재하지 않는다는 것이다. 즉 임금을 통한 추가 이윤(rent)을 추구하지 않는다면 다른 요인이 주요하게 작용하고 있는 것이다. 이는 다음에서 논의할 노동비용에서 차지하는 비중이 점차 높아지고 있는 부가급부와 기능적 유연성의 한계를 극복하는 수량적 유연성에서 찾을 수 있을 것이다.

나. 비정규근로의 활용 이유 2 : 부가급부의 미적용에 따른 임금비용의 절감

「사업체패널조사」에 따르면, ‘동일한 직무를 하는 정규근로자’ 대비

비정규근로자에 대한 4대 사회보험 및 연월차휴가 등 주요 부가급부의 적용률(동등 적용과 일부 직종 및 직급에만 적용되는 경우를 포함)은 60% 수준인 것으로 보고되고 있으며 이 경우 부가급부의 수준은 약 50%에 불과한 것으로 나타난다. 부가급부를 구성하는 요소를 개별적으로 보면, 시간외수당이 57%로 가장 높고, 사회보험료가 55%, 복리후생비 47%, 퇴직금 44%, 상여금 32%로 나타나고 있다. 따라서 임금수준은 생산성과 거의 일치하는 것으로 나타나는 반면 ‘동일한 직무를 하는 정규근로자’ 대비 비정규근로자의 총 노동비용은 70%에 불과한 것으로 보고되고 있다. 다시 말하면, 기업은 임금보다는 부가급부의 절감을 통한 추가 이익의 획득을 목적으로 비정규근로를 활용하고 있다고 볼 수 있다.

이러한 현상은 「경제활동인구조사」 부가조사에 나타난 실태와도 일치한다. 2001년 8월의 실태조사에 나타난 고용보험, 건강보험, 국민연금의 적용실태를 보면, 전일제근로자 중 약 36% 정도만이 적용 배제된 반면, 시간제근로자는 97%, 파견근로자는 45%, 용역근로자는 38%, 일용대기근로자는 99.7%, 독립도급근로자는 72%, 재택근로자는 89%가 적용 배제된 것으로 나타나 고용형태에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 전일제근로자를 근로계약의 유무, 계약기간, 근로지속 가능성으로 세분하여 보면, 계약기간 1년 이상의 유기계약근로자의 10% 미만과 근로지속이 가능한 무기계약근로자의 31%만이 적용 배제된 반면, 근로지속이 불가능한 무기계약근로자나 계약기간 1년 이내의 유기계약근로자의 71~90%가 적용 배제되어 상당한 차이를 보이고 있음을 알 수 있다. 다른 부가급부의 적용 실태와 유사하게 나타난다.

다. 비정규근로의 활용 이유 3 : 고용조정의 용이 대 고용안정성

비정규근로가 갖는 부정적 특성 중 아직 논란의 여지가 많은 특성이 바로 고용안정성의 문제이다. 고용안정성의 문제는 사전적으로 단기간(3개월 또는 1년 미만)의 근로계약에 따르는 일시성과 일정한 계약이 없이 고용되거나 하더라도 해고될 수 있다는 인식에 따르는 불안정성으로

구분될 수 있다. 이러한 사실은 사전적인 고용불안정성이라 할 수 있다. 그러나 실태조사에 나타난 근속기간의 분포를 보면 비정규근로의 고용이 극단적으로 불안정하지는 않음을 보여 준다. 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ)』에 나타난 비정규근로자의 근속기간 분포를 보면(168쪽), 3개월 미만의 비중이 43%로 정규근로자의 12%에 비해 높게 나타나는 것도 사실이지만 1년 이상의 비중도 32%에 이르고 있으며 3년 이상인 경우도 15%나 되는 것으로 나타난다. 즉 사전적으로는 고용안정성이 미비하지만 사후적으로는 일정한 고용안정성이 확보되어 있는 편이다.

이러한 현상은 단기기간의 계약을 반복 갱신하는 편법을 통해 가능해진다. 이는 다시 말하면, 기업이 실제로 고용조정을 위해 비정규근로를 수요한다기보다는 근로자를 비정규근로자로 채용하고 오분류함으로써 노동비용을 지속적으로 절감하기 위한 수단으로 활용하고 있음을 뜻하는 것이다. 「사업체패널조사」에서도 이러한 현상은 동일하게 나타난다. ‘비정규근로자에 대한 고용계약 만료 후 사후처리방식’을 보면 66%가 고용계약이 자동 연장되는 것으로 보고하고 있는 점은 이러한 단면을 보여주는 것이다. 반면 극단적인 고용불안정을 의미하는 ‘언제라도 퇴사가 가능’한 경우는 13%에 불과하며 나머지 21%는 ‘만료 후 퇴사’시키는 것으로 보고되고 있다.

라. 정책방안

정책방향에서 나타난 목적을 달성하기 위한 정책방안을 요약하면 모든 근로자를 근로기준법에 적용 대상으로 하는 근로기준법을 포함한 노동관련법령의 재정비, 채용 및 해고 절차의 명시화를 통하여 근로감독 기능을 강화하는 노동행정의 개선, 지속적인 사회보험의 적용확대, 동일노동-동일임금의 원칙, 노동시장 유연성과 근로자보호를 위한 해고관련 제도의 정비 등을 들 수 있다.

이러한 논의에서 선결할 과제는 비정규근로의 정의가 될 것이다. 비정규근로는 엄격한 기준을 적용하여 정의되어야 한다. 현재까지의 연구 결과들을 종합하면 1년 미만의 고용계약기간을 체결한 자와 동일 고

용주와의 일정 기간 이상 단절되지 않은 총 근속기간이 1년 미만인 자를 비정규근로로 정의하여야 한다. 이러한 정의에서 비정규근로는 제한적인 근로기준법의 적용이 가능하도록 하는 것이 노동시장의 유연성을 살리는 방향이 될 것이나 반복 계약에 의한 폐해나 상당 기간 이상의 고용 단절을 이용한 비정규근로의 활용은 엄격히 규제하여야 할 것이다.

파견근로나 용역근로와 같은 간접고용의 경우에는 사용자와 근로자의 관계를 제한할 것이 아니라 간접고용의 당사자인 고용주와 근로자와의 관계에서 비정규근로를 정의하고 사용자와 고용주의 관계는 따로 규정함과 동시에 근로자를 보호가 필요한 경우(예를 들면 작업장 환경 등)에는 고용주를 통해 사용자에게 적용토록 하여야 한다. 특수고용의 경우 역시 특별법에 의해 제한할 것이 아니라 고용주와 근로자와의 관계에서 비정규근로를 명시하여야 할 것이다. 독립도급의 경우는 고용주와 근로자는 동일인이며 사용자와 고용주의 관계는 간접고용의 경우와 동일하다고 간주할 수 있다. 대기근로자는 간접고용의 경우와, 재택근로의 경우는 직접고용의 경우와 고용형태가 유사한 것으로 간주하면 될 것이다.

이러한 맥락에서 정책방안들을 논의하면, 첫째, 근로기준법과 사회보험관련법을 포함한 노동관련 법령의 재정비를 들 수 있다. 노동관련 법령의 근간이 되는 근로기준법은 제10조의 적용 범위에서 ‘상시근로자 5인 이상을 사용하는 모든 사업 또는 사업장’에 적용한다고 명시함으로써(동 조 제2항에서 ‘대통령령이 정하는 바에 따라’ 동 법의 일부를 적용할 수 있다는 예외규정을 두긴 하였으나) 상당수 임금근로자를 고용하고 있는 ‘5인 미만의 근로자를 고용하는 사업장’을 일단 배제하고 더 나아가 ‘상시근로자’에 대한 명시적 정의가 없이 법조항을 규정함으로써 ‘상시근로자’가 5인 미만인 사업장을 다시 제외시키고 있다.

또한 동 법 제14조는 “직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”라고 근로자를 정의하였으나 최근에 확산되고 있는 특수고용형태의 근로자의 상당 부분을 ‘근로자성’을 상실한 비임금근로자로 해석하고 이들에게는 민법상 규정을 적용하는 등 또 다른 형태의 배제 원칙을 고수하고 있다. 대부분의 노동관련법들

은 근로기준법 적용대상인 근로자에게 적용되는 것이 통례라는 점을 비추어 볼 때 근로기준법의 재정비가 가장 시급하다고 할 수 있다.

반면 「노동조합및노동관계조정법」은 제2조 제1항에서 “직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”를 적용대상 근로자로 정의함으로써 근로기준법보다는 광의의 근로자를 정의하고 있으나 법령들 간의 근로자의 정의에 대한 불일치를 발생시키고 있으며 이러한 불일치가 주는 실익에 대해서는 회의적이라 할 수 있다.

“고용보험의 시행을 통하여…… 근로자의 생활의 안정과 구직활동을 촉진하여 경제·사회발전에 이바지함을 목적으로”하는 고용보험법은 제8조에서 ‘일용근로자(1개월 미만의 기간 동안 고용되어 있는 자를 말한다)로서 대통령령이 정하는 기준에 해당되는 자’나 ‘국가공무원법 및 지방공무원법에 의한 공무원’과 ‘사립학교교직원연금법의 적용을 받는 자’ 등을 적용제외 ‘근로자’로 명시하고 있다. 근로자의 기준을 보다 명시적으로 정의하고 모든 형태의 근로자를 적용대상으로 포괄하는 법령 정비가 이루어져야 할 것이다.

이러한 법령 정비 과정에서 다양한 고용형태에 따르는 수많은 특별법을 만드는 것은 바람직하지 않을 것이다. 다수의 특별법이 존재할 때 “모든 국민은 근로의 권리”를 가지며 “국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의해 최저임금제를 시행하여야” 하며 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 명시한 헌법 제32조에 명시된 근로자의 권리를 형평성을 유지하며 보호하기란 상당히 어렵다는 문제에 봉착하게 될 것이다.

이러한 예는 1998년 제정되어 2000년도에 2년이라는 시한에 따르는 문제점을 노정한 「파견근로자보호등에관한법률」에서 찾을 수 있을 것이다. “근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파견근로자의 근로기준 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게”하는 것을 목적으로 제1조에서 명시하고 있는 동법은 간접고용(용역근로와 파견근로)된 근로자 중에서 동

법 제2조의 정의와 제5조의 근로자 파견대상 업무에서 명시한 근로자파견사업의 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자로 국한하고 있어 이와 유사한 용역근로자를 배제하고 있다. 또한 동 법 제6조는 근로자파견 기간을 1년을 초과하지 못하는 것으로 규정하고 “1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다”고 하고 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용한 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다”고 하여 결국 동 법의 제정 이후 2년이 지난 2000년에 이들에 대한 사용거부와 사용 해지에 따르는 실업화 우려 등의 논의가 벌어졌던 것이다.

따라서 모든 근로자에게 동등한 수준의 근로복지를 제공하는 형평성을 유지하기 위해서는 근로기준법에 근로자를 포괄적으로 명시하고 기타 노동관련 법률에서는 근로기준법이 정한 기준과 법률의 특성에 따른 최소한의 예외조항을 두는 것이 바람직할 것이다. 일부에서는 기존의 근로기준법이 정한 근로복지가 기업(사용자나 고용주)에게 커다란 부담이 된다고 주장하고 있으며 이론의 여지는 존재하나 이러한 견해의 일부는 타당성이 있는 것으로 인정되며 근로기준법은 최소한의 기준을 정하는 것이라는 법정신을 견지하며 법령 개정시 적절한 근로복지 수준을 고려하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

둘째, 근로감독을 포함한 노동행정의 강화를 통하여 법률이 정한 규정이 실질적으로 시행되도록 하여야 한다. 근로기준법 제104조는 “근로조건의 기준을 확보하기 위하여 노동부 및 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다”고 근로감독관의 존재 목적을 정의하고 제105조부터 제109조까지 근로감독관의 권한 및 의무 등을 명시하고 있으나, 현재 근로자의 오분류에 따르는 문제는 근로감독 기능의 무방비 속에서 발생하고 있는 것으로 보인다. 비정규근로에 대한 차별적인 관행을 철폐하기 위해서는 채용 및 해고에 관련된 절차를 간소화하고 이에 대한 근로감독 기능이 철저해져야 한다. 동 법 제24조는 “사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시”할 것을 의무화하고, 제40조는 “사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의

성명, 생년월일, 이력 기타 대통령령이 정한 사항을” 기입하여 3년간 보존(동법 제41조)할 것을 명시하고 있다.

그러나 실태조사 자료의 분석 결과는 상당수의 근로자에 대하여 명시적인 고용계약이 존재하지 않고, 고용계약 기간이 정해진 바가 없는 상당수의 무기계약자(1년 미만의 고용계약 기간을 가진 자의 경우는 계약을 반복 갱신함으로써)가 비정규근로자로 상시적으로 활용되고 있음을 보여주고 있다. 이는 근로감독 기능이 충실히 실행되지 않음으로써 고용주가 근로기준법을 어길 여지를 남겨 놓았으며 설령 근로감독기관에 적발되더라도 경미한 벌금이 부과되는 연유로 고용주의 위법 유인이 강한 것으로 보인다.

따라서 근로감독 기능의 강화가 시급한 실정이다. 법제도 측면에서는 정당한 근로조건을 확보하도록 채용공고, 채용과정, 고용계약서 체결, 해고의 절차를 명시적으로 문서화하도록 하여야 한다. 근로감독 기능의 강화를 통하여 적법한 절차를 어긴 경우에는 시정토록 하거나 이를 중징계할 수 있는 기반을 조성하여 기업의 위법 유인을 막는 법률의 강제성이 확보되어야 법률의 시행이 올바르게 설 것이다.

셋째, 사회보험의 적용확대를 지속적으로 추진해야 한다. 사회보험은 일반 사적보험이나 연금과는 달리 인적자원개발 및 활용을 극대화함으로써 국가 경쟁력을 확보함과 동시에 유사시에 근로자의 생계를 보장하기 위하여 그 비용을 기업(고용주나 사용자)이 단독으로 부담하거나 또는 개인과 공동 부담하도록 하는 것을 그 정신으로 하고 있다. 이러한 사회보험의 정신을 따른다면 비용 부담이나 행정적인 절차의 문제 등을 이유로 특정 근로자에게만 혜택을 부여하는 것은 형평성에 어긋난다고 할 수 있다. 사회보험은 그 특성상 모든 근로자에게 제공되어야 할 것이며 현재 이러한 논의가 현실화되고 있는 과정이다.

따라서 사회보험법을 모든 근로자의 가입을 원칙으로 하도록 재정비하는 한편 기업의 비용 부담과의 마찰을 최소화하기 위해서는 개인근로자와의 사회보험금의 부담원칙을 재정비함과 동시에 사회보험 재정이 허락하는 한도 내에서 현재 시행되고 있는 사회보험요율을 조정할 것이 요구된다.

넷째, 동일노동-동일임금의 원칙을 고수하여야 한다. 이미 언급하였듯이 동일한 인적자원을 가진 근로자가 동일한 직무를 수행하면서 상이한 임금을 받는 것은 불편 부당하지 않다. 실태조사 자료를 통한 분석 결과는 고용형태에 따라 상당한 임금격차가 존재하고 있으며 이 중의 3분의 1에서 4분의 1은 임금 차별이라 할 수 있는 부분이라는 결론을 보여준다.

물론 동일노동에 대한 기준을 적용하는 데에는 한계가 있을 것이다. 임금이 결정되는 메커니즘이 상당히 복잡다기하며 단기적인 차원에서 단순히 현재의 근로의 기여도에 의해서 결정되는 것만은 아니기 때문이다. 무엇보다도 중요한 사실은 임금에 관한 계약은 당사자(근로자와 고용주) 간의 합의에 의한 것이라는 측면이 중요하다는 사실이다. 이를 정부가 과도하게 간섭하게 될 때 노동시장의 순기능을 저해하고 노동시장의 유연화라는 추세와 어긋날 가능성이 큰 것이 현실이다. 또한 근로자를 보호하기 위한 목적이 고용주의 노동비용 절감을 통한 경쟁력 확보와 역행하고 고용이 감축되는 등 한계에 있는 근로자를 궁지로 몰아넣을 가능성도 배제할 수는 없다.

그러나 이러한 양면성은 명시적인 채용 절차를 통하여 절충될 수 있을 것이다. 즉 모든 일자리는 직무에 따르는 요구되는 자격 요건이 존재하며 이러한 요건을 만족시키는 근로자를 채용할 때에는 그 직무에 상응하는 임금을 제공하는 상대방간의 불편 부당한 합의를 이끌어 낼 수 있는 체계를 조성해 주어야 하는 것이다. 채용공고에 자격 요건과 임금, 근로복지 및 기타 근로조건을 명시하고 채용이 결정된 근로자와는 직무와 임금 및 계약기간, 그리고 임금인상의 예상 조건 및 조건 만족시에 실시될 임금인상의 폭, 사회보험을 포함한 제반 부가급부의 제공 여부 등을 명시적인 문서로 작성하여 고용주와 근로자, 근로감독기관이 자료를 보관토록 하는 절차를 유도해야 한다.

이러한 당사자간의 합의 절차에도 불구하고 협상력의 지나친 편중으로 인하여 발생 가능한 부당한 저임금을 방지하기 위해서는 근로감독기관이나 노사협의회(노동조합)이 임금 책정에 이의를 제기할 경우 고용주에게 시정을 요구할 수 있도록 하고 이들을 포함한 근로자의 이의 제

기가 시정되지 않을 경우 근로자 자신이 ‘부당임금 정정위원회(가칭)’를 통하여 조정을 신청하는 ‘부당임금 청원제(가칭)’를 도입하는 것도 고려해 볼 만한 일이다. 그러나 이러한 제도의 도입은 현재의 노동시장을 고려할 때 다소 성급한 듯하므로 지속적인 연구를 통하여 도입 가능성을 타진해 나가는 것이 바람직할 것이다.

다섯째, 고용안정성에 관한 정책방안은 연구자나 이해당사자들마다 의견의 차이가 심한 항목이라는 점에 유의하며 제도를 개선해 나가야 할 것이다. 근로기준법 제30조는 “사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다”고 해고 등을 제한하고 있으며, 제31조는 “사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다”고 경영상 이유에 의한 고용조정의 길을 터놓고 있다. 이러한 조항이 갖는 문제는 ‘정당한 이유’와 ‘긴박한 경영상의 이유’에 대한 해석상의 차이가 견해에 따라 상당한 차이를 가질 수 있다는 것이다. 이러한 조항을 놓고 한쪽에서는 고용조정 또는 해고가 극심하게 어렵다고 주장하는 한편 다른 한쪽에서는 해고가 상당히 용이하며 상당수를 차지하는 근로자에게는 해고로부터의 보호장치가 없다는 견해를 피력하고 있다.

채용과 해고는 고용주의 합리적인 판단에 의존한다고 보는 것이 정설일 것이다. 현재 노동시장 유연화와 관련하여 경영자단체는 해고의 제한은 원만한 고용조정이 어렵게 만든다고 주장하고 있으며, 노동비용에 산정되고 있지 않는 해고비용(엄격히 표현하면 해고의 어려움에 따르는 비용)이 상당한 수준에 이른다고 인식하고 있다. 비교적 해고가 자유롭다고 인식하는 비정규근로나 아웃소싱을 선호하는 현상은 이러한 사실을 반영하는 것이다. 즉 과거와 비교할 때 상대적으로 해고에 대한 제한이 완화되었음에도 불구하고 인적자원에 대한 전반적 비용이 상승하면서 노동력을 필요 이상으로 보유(labor hoarding)하려던 과거의 고용관행에서 벗어나려 하고 있는 것이다.

그러나 실태조사의 분석에 따르면 비정규근로자가 정규근로자와 비교할 때 상대적으로 가장 높은 불만스럽게 인식하는 요소는 고용안정성인 것으로 나타났다. 이는 현재 근로기준법에 명시된 해고에 대한 제한

이 비정규근로자에게 적용되지 않기 때문에 발생하고 있는 것이다. 일부에서는 비정규근로를 3년간 유지할 수 있도록 함으로써 비정규근로의 고용안정성을 도모하여야 한다는 안을 제시하고 있으나, 근로기준법의 적용을 받지 않는 열악한 근로조건을 지속토록 하는 고용안정성은 오히려 비정규근로자를 보호하는 방안이 될 수 없다는 점에서 타당하지 않은 것으로 보인다. 비정규근로를 활용할 수 있는 기간은 근로자를 비정규근로로 채용한 이후 최대한 1년으로 하는 것이 합리적인 것이며 모든 근로자의 해고는 근로기준법에 명시된 규정을 따르도록 해야 한다.

모든 근로자에게 근로기준법이 적용된다는 가정하에서 논의를 전개하면 기업에게는 해고에 대한 제한을 완화하여 고용조정의 유연성을 확보토록 하는 한편 해고대상 근로자를 보호하기 위하여 모든 근로자에 대한 해고회피 노력의 명시, 전직 준비에 소요되는 합리적 기간을 기준으로 하는 해고예고제(근로기준법 제32조는 30일로 규정), 해고대상자의 전직지원프로그램(outplacement service), 부당해고구제제도, 해고근로자 우선재고용(recall), 해고근로자에 대하여 일정 기간 국민건강보험 유지 등 보호장치를 강화하여야 한다. 또한 모든 근로자에게 적용되는 사회보험체계를 구축하여 근로자가 해고되었을 때 해고근로자가 최소한의 삶의 질을 보장받을 수 있도록 사회안정망을 확충하는 작업이 동시에 진행되어야 한다.

마지막으로 정책 설정 및 평가를 위한 연구인프라 확충에 대해 언급하자. 최근의 경제위기를 전후하여 비정규근로가 사회 문제화되었음에도 불구하고 적절한 정책방향이나 정책방안을 찾지 못한 기본적인 원인은 비정규근로에 대한 연구가 미흡하고 이는 연구를 위한 기초자료의 부재와 직결되어 있다. 이러한 상태에서 이해당사자들은 각 집단에게 유리한 자료를 사용하여 논의를 전개하고 정책방향을 선도하려는 노력을 보여 왔다. 그러나 이해당사자들의 주장이 상충되는 정도는 합의점을 찾기에는 어려운 면이 적지 않았다.

다행히 2000년과 2001년 8월에 「경제활동인구조사」에서 비정규근로자의 규모와 실태를 파악하기 위한 부가조사가 실시되어 연구진들에게 공여됨으로써 비정규근로와 관련된 문제들이 연구분석을 통하여 밝혀

지기 시작하였다. 또한 2002년 실시한 「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 노동수요 측면의 비정규근로의 실태를 파악하는 근거가 되고 있다. 향후 비정규근로에 대한 연구가 더욱 활성화되기 위해서는 대대적이고 지속적인 비정규근로 실태조사를 통하여 신뢰성 있는 자료를 구축하고 현재 파편적으로 흩어져 있는 통계자료와 연계성의 강화가 선행되어야 한다. 이러한 기초자료의 구축을 바탕으로 다양한 각도에서 문제를 조망하는 연구자의 기반을 확충하기 위하여 모든 자료의 제한 없는 공개가 이루어져야 한다. 이러한 연구인프라가 구축되어야만 신속하고 적절한 정책방향의 모색과 정책당국의 정책방안에 대한 평가분석을 통한 법제도의 개선이 가능해질 수 있다. 이러한 과정에서 이해당사자들의 요구가 합리적으로 반영되고 연구의 중립성이 보장될 때에야 합리적인 정책방향의 도출이 가능하다는 점을 명심하여야 한다.

보 론

비정규근로에 대한 선행연구

비정규근로의 존재 원인을 설명하는 전통적인 이론은 이중노동시장론(dual labor market theory)이었다. 이중노동시장론에 따르면 전체 국민경제는 질적으로 상이한 두 개의 부문, 즉 소수의 대기업으로 구성된 핵심부문(core sector)과 대다수의 중소기업으로 구성된 주변부문(periphery sector)으로 나누어지며, 이러한 경제의 이중구조에 대응하여 노동시장도 이중구조화되어 있다고 한다. 즉 핵심부문의 노동력은 고용안정성, 높은 임금, 많은 훈련기회, 승진기회, 인적자본투자에 대한 높은 수익률 등을 누릴 수 있는 1차노동시장을 구성한다. 반면 주변부문의 노동력은 2차 노동시장을 구성하고 있는데, 낮은 임금과 낮은 훈련기회와 승진기회, 인적자본투자에 대한 수익률이 낮다(Doeringer and Piore, 1971; Osterman 1975; Rosenberg, 1975). 2차노동시장으로부터 1차노동시장으로의 상향 이동은 매우 제약되어 있으며 따라서 여성, 소수인종, 이민, 청소년, 고령자 등과 같은 주변부문의 노동력은 2차노동시장에 묶여 빈곤과 고용불안에서 벗어나지 못한다는 것이다.

그러나 1970년 중반 이후부터 노동시장의 급속한 변화가 일어나기 시작하였다. 전반적으로 노동력이 부족하였던 1960년대에 기업은 회사에 충성하고 확고하게 기업에 부착되어 있는 노동력을 확보하는 것이 무엇보다 중요하다고 판단하여 1차노동시장으로서의 내부노동시장을 확대하였다. 하지만 1970년대 중반 이후 경제의 불확실성과 불안정성이 가중되고 기술변화가 급속하게 이루어짐에 따라 기업은 노동력의 정착성

보다는 노동력의 규모 및 기능을 자유로이 조정할 수 있는 노동시장의 유연성(flexibility)을 필요로 하게 되었다. 이제 노동시장의 핵심전략이 이중화에서 유연화로 전환하게 된 것이다(Rosenberg 1989). 이에 따라 기업은 노동 유연성을 확보하기 위한 방법으로 기업내 노동력을 분할하여 편성하게 된다.

노동 유연화를 확보하기 위한 기업의 노동력 활용전략에 관한 많은 연구들이 발표되었는데, 그 핵심은 노동력 혼합전략이다. 이에 따르면 기업은 물적자원과 마찬가지로 인적자원에 대해서도 혼합전략을 구사한다는 것이다. 많은 연구자들은 대다수의 기업들이 노동 유연성을 확보하기 위해서 혹은 기업의 특정한 경영전략에 따라 노동력 혼합전략을 구사하고 있다고 판단한다(Atkinson, 1984; Osterman, 1988; Mangum et al., 1985; Christensen, 1991; Way, 1992; Sherer and Lee, 1992; Hunter et al., 1993; Davis-Blake and Uzzi, 1993; Tsui et al., 1995; Smith, 1997; Cappelli and Neumark, 2001; Kalleberg, 2001; Levin 2002). 또한 이들 연구자들은 기업의 노동력 혼합전략에 대한 다양한 모형을 제시하고 있다. 가장 대표적인 노동력 혼합전략 모형으로는 중핵-주변부 모형(Atkinson, 1984; Osterman, 1988; Drago, 1998)이 있으며, 그 외에도 핵심-고리(ring) 모형(Olmsted and Smith, 1989), 중층 조직(two-tier organization) (Christensen 1991), 접속-분리모형(attachment-detachment; Mangum et al., 1985) 등이 제시되고 있다.

Atkinson의 중핵-주변부 모형은 노동의 유연성과 노동력 활용전략을 결합하여 기업내 이중화와 비정규근로의 존재를 설명하는 가장 대표적인 모형이다. 이 모형에 따르면 기업은 기능적 유연성과 임금 유연성을 추구하는 핵심노동력과 수량적 유연성을 추구하는 주변부노동력으로 분할한다. 핵심노동력은 기업의 업무에 필수적이고 고도로 기업에 부착된 노동력이며, 주변부노동력은 덜 필수적이고 기업에의 부착도가 약한 노동력이다. 그러나 중핵-주변부 모형은 기업의 노동력 혼합전략을 보여주는 한 가지 예이지만 이러한 방법만 있는 것은 아니고 여러 가지 혼합전략이 존재할 수 있다. 예컨대 기업은 노동 유연성을 확보하기 위해서뿐만 아니라 생산을 최적화하기 위해서 혹은 제약된 생산조건을 극

복하기 위해서 일자리 성격이나 노동력 질의 차이에 따라 노동력을 분할하여 편성하기도 한다(Sherer and Lee, 1992; Way, 1992).

여기서는 중핵-주변부 노동력 혼합전략과 더불어 다양한 노동력 혼합전략에 대한 선행연구를 소개하고 이를 통해 기업내 비정규근로의 존재 원인을 규명하고자 한다. 또한 다양한 노동력 혼합전략을 검토해 봄으로써 비정규근로가 다양하게 나타나고 있는 현상을 설명해 보고자 한다.

제1절 중핵-주변부 노동력 혼합전략과 그 한계

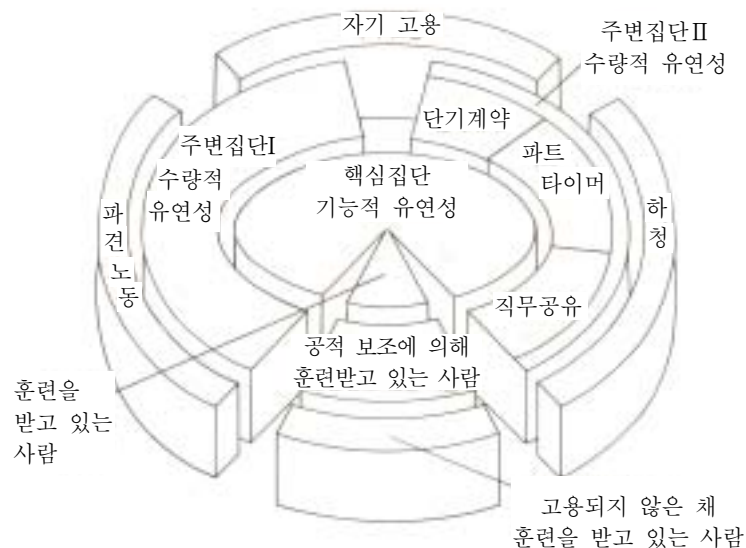
비정규근로의 존재 원인을 설명하는 논리로 가장 널리 알려진 견해는 Atkinson(1984)의 ‘중핵-주변부 노동력 혼합전략’이다. 이 모형에서 기업은 경제의 불안정성과 수요의 불예측적 변화에 대응하여 고용량을 조절하는 수량적 유연성과 노동력의 직무배치를 자유로이 조정할 수 있는 능력, 즉 직무의 재조직화 능력인 기능적 유연성을 필요로 한다.²⁶⁾ 그리고 이러한 서로 다른 성질의 유연성에 대응하여 노동력을 중핵과 주변부, 외부화로 구분한다. 중핵노동력은 기업에서 가장 핵심적이고 중요한 주체로 인식된다. 남자, 전일제, 상용근로, 장기근속자, 회사가 외부로부터 고용할 수 없는 기술을 가지고 있는 노동력이 중핵노동력에 속한다. 주변부노동력은 반복적이고 기계적인 활동주체들로 인식된다. 이들은 여성, 시간제근로, 임시근로, 짧은 근속기간과 외부로부터 채용 가능한 기술을 보유하고 있다. 외부노동력은 피고용자가 아니며, 기업 외부에서 선택된 활동주체들이다. 이들은 높은 전문성을 가지고 있는 경우도 있

26) 대체로 기업의 노동 유연화 전략은 크게 두 가지 다른 성질로 분류된다. 연구자에 따라 두 가지 측면은 기능적 유연성 대 수량적 유연성(Atkinson, 1984; Smith, 1994; Hunter et al., 1993), 내부적 유연성 대 외부적 유연성(Cappelli and Neumark, 2001), 동적 유연성(dynamic) 대 정적 유연성(Deyo, 1997), 조직 중심적 고용관계(organization-focused) 대 일자리 중심적 고용관계(job-focused) (Tsui et al., 1995)로 다양하게 제시되고 있다.

지만 대체로 수량적 유연성을 확보하기 위한 노동력이다. [그림 1]은 중핵-주변부 모형의 노동력 구성을 보이고 있다. 이 그림에서 바깥쪽에 위치하고 있는 하청, 파견근로, 자영업자 등은 기업의 외부노동력을 나타낸다. 두 번째 테두리는 기업에 직접 고용되어 있으면서 수량적 유연성을 제공해 주는 노동력으로 구성되어 있다. 이들은 고용과 채용을 반복하고 있는 주변부 그룹과 임시고용계약을 맺고 있는 그룹, 정부의 지원에 의해 위탁훈련을 받고 있는 훈련생 등으로 구성된다. 그림의 가장 안쪽은 핵심노동력이 차지한다. 이들은 기업이 요구하는 기능적 유연성을 추구하게 되며 고용안정성, 기업특수적 숙련을 갖는다.

Atkinson의 중핵-주변부 노동력 혼합모형은 2중노동시장론으로부터 유래한 핵심적 특징들을 가지고 있다. 첫째, 핵심노동력과 주변부노동력 간에 커다란 장벽이 세워져 있어 상호간 이동이 자유롭지 못하다. 특히 주변부노동력에서 핵심노동력으로의 이동은 거의 불가능하며, 핵심노동력으로부터 주변부노동력으로의 이동만 가능할 뿐이다. 이것은 기업내 노동력의 분할이 유연성의 종류, 기술 수준과 종류에 따라 엄격하게 이

[그림 1] 중핵-주변부 모형의 노동력 구성



자료: Atkinson, 1988.

루어지고 있음을 의미한다. 두 번째 특징은 핵심노동력과 주변부노동력은 필수 불가분한 관계이다. 기능적 유연성과 수량적 유연성은 기업내에서 양립 가능할 뿐 만 아니라 서로 필수 불가분한 관계를 가진다고 보고 이에 따라 핵심노동력과 주변부노동력 역시 필수 불가분한 관계를 형성한다는 것이다. 주변부노동력이 존재하는 이유는 핵심노동력을 보호해주는 충격 완화판 역할을 하기 위한 것이라 설명된다.

Atkinson의 중핵-주변부 모형은 기업 내에서의 노동력 분할을 관찰하고 이를 서로 다른 성질의 노동 유연성과 연결하여 설명을 시도한 모형으로 다양한 노동력 혼합전략에 관한 논의를 촉발시키는 역할을 수행하였다. 노동 유연성의 압력에 대응하여 기업의 노동력 활용전략이 어떻게 결정되는지를 설명하고 있으며, 새로운 고용관계와 기업내 이중구조를 이해하는 이론적 단초를 제시하고 있다. 또한 핵심노동력과 더불어 비정규근로를 연구하는 데 필요한 이론적 기반을 제공해 주고 있으며, 이와 관련된 많은 논쟁을 촉진하는 계기를 제공하였다(Pollert, 1988; Wood, 1989; Hakim, 1990; Penn et al., 1992; Hunter et al., 1993; Procter et al., 1994; Cappelli, 1995).

그러나 중핵-주변부 모형이 현실의 고용관계 변화를 충분히 설명하지 못한다는 비판이 제기되고 있다. 중핵-주변부 모형의 골간이라고 할 수 있는 수량적 유연성과 기능적 유연성의 양립성과 유연성의 종류에 직접적으로 대응하는 노동력의 구성이라는 이론적 구조에 대해 비판적인 연구들이 이루어졌다(Pollert, 1988; Penn et al., 1992; Osterman, 1999; Cappelli, 1995). 이들 연구에서는 수량적 유연성과 기능적 유연성은 중핵-주변부 모형에서 가정하는 것과는 달리 서로 양립하지 않고 상호보완적인 관계가 아니라고 본다. 따라서 중핵노동력과 주변부노동력도 서로 필수 불가분한 관계가 아니라고 주장하였다(Osterman, 1999; Cappelli and Neumark, 2001; Penn et al., 1992; Cappelli, 1995: 589-591; Geary, 1992). Osterman(2000)은 사례연구를 통해 기업이 높은 생산성을 도출하기 위해 핵심노동력으로부터 고능률 성과(High Performance Work Organization) 전략을 추진하면 할수록 비정규근로는 점차 감소하게 된다고 주장하고 있으며, Geary(1992)는 노동 유연성과 기업에 대한 헌신성은 서로 상충

관계를 이루기 때문에 중핵노동력과 주변부노동력은 양립할 수 없는 관계라고 주장하였다.

중핵-주변부 모형에 대한 비판적인 연구들을 통해 파악되는 문제점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 중핵노동력과 주변부노동력이 각각 기능적 유연성과 수량적 유연성을 추구한다는 논리는 지극히 단순 도식적이다. 중핵노동력도 근로시간을 조절함으로써 수량적 유연성을 추구할 수 있으며(Streeck, 1987), 주변부노동력도 기능적 유연성을 추구할 수 있다(Ackroyd and Procter, 1998). 둘째, 중핵노동력과 주변부노동력 관계 역시 중핵-주변부 모형에서 가정한 것보다 훨씬 복잡하다. 주변부노동력은 중핵노동력을 보완해 주는 역할만을 수행하는 것이 아니다. 중핵-주변부 모형은 별개의 작업 영역에서 중핵노동력과 주변부노동력이 다른 지위를 갖는다고 보고 있지만 중핵노동력과 주변부노동력이 동일한 작업을 수행하는 사례를 자주 접할 수 있다(Kalleberg, 2001). 주변부노동력은 중핵노동력을 대체하는 역할을 수행하기도 하며 중핵노동력과 동일한 업무를 수행하기도 한다. 셋째, 중핵노동력과 주변부노동력의 활용은 노사간, 정규직과 비정규노동자 간의 갈등을 야기시켜 노사관계를 악화시키고 기업의 이미지를 손상시키며 경제적 성과를 감소시킨다. 즉 중핵노동력에 대한 과도한 믿음과 고용불안, 저임금, 제한된 훈련기회를 가진 비정규근로의 낮은 생산성과 품질, 중핵노동력과 주변부노동력 간의 잠재적 갈등 등의 문제를 야기한다는 점을 간과하고 있다고 비판한다(Betcherman and Chaykowski, 1996).

그러나 이와 같은 비판에도 불구하고 중핵-주변부 모형을 지지하는 다른 실증연구들도 다수 존재한다. Atkinson은 영국에서 1979년에 이미 기업의 90%가 수량적 유연성을 확보하고 있으며, 절반 이상이 기능적 유연성을, 70%가 외부화를 진행하였다고 보았다(Atkinson, 1984). 또한 1999년의 OECD 보고서에서는 유럽 10개 국, 오스트레일리아와 미국에서 기능적 유연성과 수량적 유연성이 서로 상호보완적 관계로 추구되고 있다는 결과를 제시한 바 있다(OECD, 1999). 또한 미국 제조업에서 시계열 자료를 이용하여 파견근로의 변동 추이를 분석한 결과, 1972년에서 1997년 기간 동안 경기가 하락할 때 파견근로의 고용 하락이 제조업

의 고용 하락보다 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과는 파견근로가 기업의 빠른 고용조정에 활용되고 있다는 점을 보여준다(Estevão, 1999). 이외에도 중핵-주변부 모형을 뒷받침하는 많은 실증연구들이 진행되었다(Hakim, 1990; Hunter et al., 1993; Mangum et al., 1985).

서로 상반된 실증결과들이 제시되면서 중핵-주변부 모형의 타당성과 관련된 논쟁은 해결되지 못하고 있다. 그러나 상반된 실증결과들은 기업이 채택하고 있는 노동력 혼합전략이 다양한 형태로 존재하고 사실을 확인준다.

제2절 다양한 노동력 혼합전략

중핵-주변부 모형은 노동력 혼합전략을 설명하는 하나의 주요한 사례이지만 모든 기업의 고용전략을 설명할 수 있는 것은 아니다. 이에 따라 여러 연구자들이 중핵-주변부 모형과는 다른 다양한 노동력 혼합전략 모형을 제시하고 있다(Way, 1992; Sherer and Lee, 1992; Tsui et al., 1995; Smith, 1994). 중핵-주변부 모형에서는 수량적 유연성과 기능적 유연성을 구별하고 이에 적합한 노동력으로 중핵-주변부노동력으로 분할한다. 그러나 많은 실증 증거들은 이 모형보다 훨씬 복잡한 양상으로 노동력 혼합전략이 전개되고 있음을 보여준다. 여기서는 중핵-주변부 모형과는 구별되는 다양한 노동력 혼합전략에 대해 검토해 보도록 하자.

Way(1992)는 1980년대 후반 미국 중서부 50개 기업을 대상으로 한 실증연구를 통해 고용 목적에 따라 세 가지 유형의 노동력 혼합전략이 도입되고 있음을 발견한다. 그는 노동력 혼합전략에 영향을 미치는 기업의 고용 목적으로 다음과 같은 요인들을 제시한다. 첫째, 기업은 산출 목적을 충족시키기 위해서 충분한 노동력을 채용하고 보유하려 한다. 둘째, 특정한 생산성 확보를 위한 고용전략이 필요하다. 셋째, 고용전략을 수립하는 데 있어 노동비용을 고려하여야 한다. 넷째, 기업은 다양한 노동력에 근로조건의 동등한 대우를 보장해 주어야 한다. 다섯째, 제도

적 환경에 적합한 고용전략이어야 한다. Way는 이들 요인들 중 처음 세 가지 목적이 노동력 혼합전략 결정에 직접적으로 영향을 미치는 요인이라고 판단한다. 근로조건과 제도적 환경은 임시노동력을 활용하는 고용전략의 차이를 규정짓는 요인은 아니라고 본다.

Way는 노동력의 채용과 보유, 생산성, 비용 요인을 어떻게 고려하는가에 노동력 혼합전략이 달라질 수 있다고 하면서 세 가지 유형을 제시한다. 첫 번째, 노동력 혼합전략은 앞서 논의한 바 있는 중핵-주변부 전략이다. 중핵-주변부 전략은 수량적 유연성과 기능적 유연성을 추구하기 위한 전형적인 고용전략으로서 수요변동, 비용절감, 정규노동력의 보호 등을 위해 주변부노동력을 활용하고 있다고 본다.

또한 Way는 중핵-주변부노동력 혼합전략만이 아니라 다른 두 가지 추가적인 노동력 혼합전략 모형이 활용되고 있음을 발견한다. 우선 기업은 생산과 비용 측면에서 최대한 이익을 끌어낼 수 있는 만큼의 비정규근로를 채용하는 최적화 혼합전략(optimal-mix strategies)을 활용하고 있다. 이 전략에 따르면 비정규근로는 중핵-주변부 모형이 제시하는 것과는 달리 정규노동력을 보호하기 위해서 혹은 보완하기 위해서 필요로 하는 것이 아니다. 기업은 비용-편익의 관점에서 최대의 생산과 최소의 비용이 얻어질 수 있는 만큼 비정규근로를 고용한다. 여기서 비정규근로는 정규직과 동일한 생산성과 동일한 작업영역을 점유할 수 있다. 정규노동력의 존재에 영향을 받지 않고 그들을 보호하는 역할을 수행하지 않는다. 기업은 정규노동력뿐만 아니라 비정규근로도 항시적으로 보유하려고 한다. 또한 이 모형에서는 정규노동력, 즉 중핵노동력과 비정규노동력이 긴밀한 상호관계가 없다.

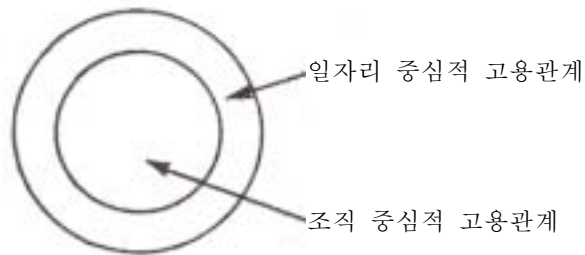
다음으로 Way는 임시노동력의 개념에 가장 적합한 노동력 혼합 모형으로 생산적 제약조건을 극복하기 위해 임시노동력을 활용되는 제약선택 전략(constrained choice strategy)을 제시한다. 즉 일정한 생산 제약조건이 발생하면 생산을 지속시키기 위해서 임시노동력이 필요하다는 것이다. 휴가, 질병 등의 일시적 인력의 공백, 야간, 휴일근로와 같은 정규노동력이 기피하는 조건, 특수한 기간이 설정된 특수한 기술을 가진 인력의 필요 등 생산을 제약하는 조건을 극복하기 위해 비정규근로

를 고용한다는 전략이다. 이 전략 역시 정규노동력의 존재와 비정규근로는 직접적인 관련을 맺지 않는다. 비정규노동력은 일정한 생산 제약 조건을 극복하기 위해서 필요할 뿐이다. 다만 정규노동력의 일자리를 대체하는 역할을 수행하는 것이다. 그러나 이 모형에서 비정규근로는 항상적으로 필요로 하는 것은 아니고 생산의 지속성의 여부에 따라 비정규근로의 필요성이 결정된다.

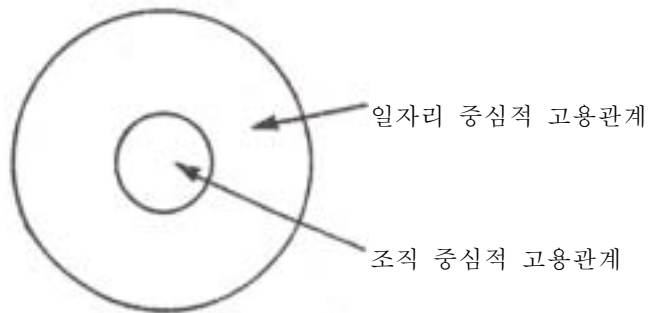
Way가 제시한 두 가지 노동력 혼합전략은 중핵-주변부 모형과 달리 정규노동력과 동일한 업무를 수행하고 있는 비정규근로를 설명할 수 있다. 중핵-주변부 모형에서 주변부노동력에 속한 시간제근로와 임시근로 등은 중핵노동력을 보호하고 보완하는 역할을 가진 주변부적 존재이다. 그러나 Way가 제시한 두 전략에서 비정규근로는 정규직과 동일한 직무를 수행할 수 있는 노동력이다. 정규노동력과 동일한 생산성을 확보하고 있어야 하며, 거의 같은 수준의 기술, 숙련 수준이 요구되는 노동력이다. 문제는 이러한 수준의 노동력이 비정규근로에게 전가되는 불안정성을 왜 감내하는가이다. 이것은 노동시장의 느슨한 여건과 노동시장에서 유연한 노동력의 증대로 설명할 수 있을 것이다. 만약 노동시장이 느슨하지 않다면, 즉 실업률이 낮다면, 노동시장에서 유연한 노동을 원하는 여성과 청년들이 충분치 않다면 Way의 제기한 전략들은 실행되기 어려울지도 모른다. 비정규근로 형태로 노동시장에 참가하려는 노동력이 대규모로 존재하는 상황이 있어야 이 전략은 현실적으로 기업에 유용할 것이다.

Tsui et al.(1995)은 비정규근로를 활용하는 노동력 혼합전략을 조직 중심적(organization focused) 고용관계가 주류를 형성하는 고용전략과 일자리 중심적(job-focused) 고용관계가 중심적 기조인 고용전략, 그리고 이 양자를 모두 활용하는 고용전략으로 구분한다. 조직 중심적 고용관계란, 노동력의 개발과 교육·훈련에 주안점을 둔 유연성을 강조하는 고용관계를 의미하고, 일자리 중심적 고용관계는 노동력의 해고와 채용에 대한 유연성을 제공하는 고용관계로 규정한다. 그가 제시하는 첫 번째 양상은 조직 중심적 고용관계가 대부분의 영역을 차지하고, 일자리 중심적 고용관계는 일부만을 점유하는 형태이다(그림 2 참조). 이때 일자리 중심적 고용관계에 속한 노동력은 주변부적 성격을 가진 경비, 청

〔그림 2〕 조직 중심적 고용관계가 주류를 이룬 기업

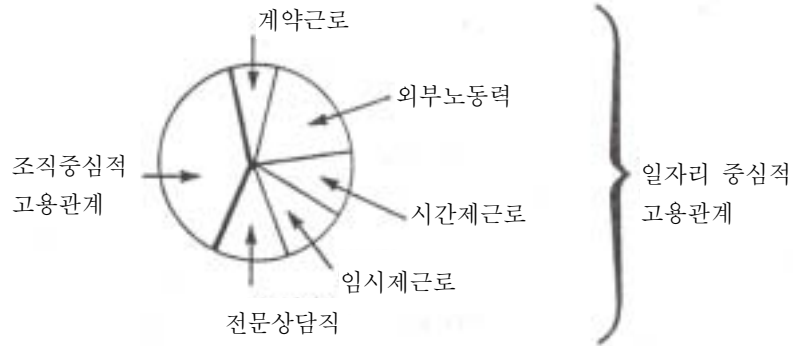


〔그림 3〕 일자리 중심적 고용관계가 주류를 이룬 기업



소, 경리 등의 중핵 부문을 보조하는 노동력이다. 두 번째 양상은 일자리 중심적 고용관계가 주류를 이루고 조직 중심적 고용관계는 일부분만을 차지하는 형태이다(그림 3 참조). 예컨대 서비스 업종에 속한 기업들은 소수의 중핵 부문을 제외하고 대부분은 일반적 숙련 수준을 가진 노동력일 것이다. 이러한 경우 대부분의 노동력은 장기고용관계의 적용을 받지 못하는 비정규근로의 형태를 가질 가능성이 높다. 세 번째 양태는 [그림 4]에서 나타난 바와 같이 조직 중심적 고용관계와 일자리 중심적 고용관계 모두를 동일한 수준에서 활용하는 혼합형 전략이다. 이와 같은 노동력 혼합전략 형태는 비정규근로를 중핵부분과 주변부분 모두에서 활용할 수 있다. 예컨대 필요에 따라 관리, 전문직 부문에도 비정규근로를 활용한다. 게다가 이 모형에서는 상용화된 임시노동력과 같은 특수적인 성질을 가진 노동력도 설명할 수 있다.

〔그림 4〕 혼합적 고용관계가 주류를 이룬 기업



다음으로 Sherer & Lee(1992)는 다양한 비정규근로의 활용을 통해 중핵-주변부 전략이 여러 가지 다양한 형태로 더욱 확장되고 있다고 한다. 이들은 기업-노동관계를 내부화 정도에 따라 세 가지로 구분한다. 첫째, 노동이 소유권과 의사결정 참여를 통해 강하게 기업에 결합되어 있는 동반자관계(partnership relationships)가 있다. 여기서 노동은 기업의 이익을 분배받는 주체로 강한 기업 내부자로 기능한다. 둘째, 일정 정도만 내부적 성질을 가지고 있는 일반적인 고용관계(employment relationships)가 있다. 이 기업-노동관계는 일정한 고용안정과 훈련, 의사결정권이 주어져서 임금은 전형적으로 노동에 대한 대가를 의미한다. 노동자는 정해진 시간에 핵심적인 기계와 도구를 이용하여 작업을 수행한다. 셋째, 노동이 기업조직 외부에서 조달되는 계약관계(contracting relationships)가 있다. 기업은 노동력에 대한 별도의 훈련이나 관리감독을 필요로 하지 않으며, 단지 최종 생산 결과만을 강조한다. 여기서 노동은 보장된 임금을 받지 않는다. Sherer & Lee는 이들 기업-노동관계가 결합되는 방식에 따라 노동력 혼합전략이 다양하게 나타나고 있다고 주장한다.

Sherer & Lee는 853개 기업을 대상으로 동반자관계, 일반적 고용관계, 계약관계가 어떻게 결합되어 나타나는지를 실증조사하였다. 이들은 기업-노동관계 요인을 중핵부문(core), 수정된 고용부문(modified employment), 계약부문(contracting practices)으로 구분하여 기업-노동관계를 측정하였다. 여기서 중핵부문은 자율적 팀 차원에서 의사결정 참여가 가능하고 보상이 임시적 양태를 띤 부분을 지칭하며, 수정된 고용부

문은 파트타임 노동이나 탄력근로(flexible hours), 재택근로(home-work) 등을 의미한다. 또한 계약부문은 독립도급근로, 파견근로와 같은 외부화된 임시노동력을 지칭한다. 실증 결과 중핵부문, 수정된 고용부문, 계약부문의 정도에 따라 기업을 7가지 범주 그룹으로 나누어진다. 첫 번째 그룹은 수정된 고용부문과 계약부문을 포함하면서 중핵부문을 활용하는 그룹이다. 두 번째, 세 번째 그룹은 중핵부문과 더불어 수정된 고용부문이나 계약부문을 활용하는 기업들이다. 네 번째 그룹은 오로지 중핵부문을 중시하는 기업들이며, 다섯 번째와 여섯 번째 기업 범주는 중핵부문보다 수정된 고용부문이나 계약부문이 중요하게 활용하는 기업군이다. 마지막으로 일곱 번째 그룹은 전통적이 방식을 유지하는 기업군이다. 이와 같은 Sherer & Lee의 실증 결과는 기업들이 매우 다양한 형태의 노동력 혼합전략을 도입하고 있음을 확인시켜 준다.

그 밖에도 중핵-주변부 모형과는 구별되는 다양한 노동력 혼합전략에 대한 연구들이 존재하는데, 제도화된 기업내 위계적 조직구조에 의해서 정규노동력과 비정규근로가 동일한 작업영역에서 편성되는 모형(Smith, 1994), 정규직 채용을 위한 검증 과정으로 비정규근로를 활용하는 전략(Polivka, 1996; Autor, 2000) 등등이 있다.

이들 연구 결과가 보여주는 시사점은 기업은 주어진 대외적인 요인에 따라 혹은 고용 목적에 따라 다양한 양태의 노동력 혼합전략을 도입하고 있다는 것이다. 어떤 기업은 비정규노동력의 활용이 매우 낮은 전통적인 고용관계를 그대로 유지하기도 하며 또 다른 기업은 핵심노동력과 비정규노동력을 폭넓게 활용하기도 하고 비정규근로를 보다 적극적으로 활용하기도 한다. 또한 고용 목적에 따라, 기업의 특성에 따라 다양한 이질적인 비정규근로를 활용하기도 한다.

제3절 노동력 혼합전략과 비정규근로 활용의 결정요인

기업은 내외부적으로 주어진 상이한 조건하에서 그에 걸맞게 경영 목

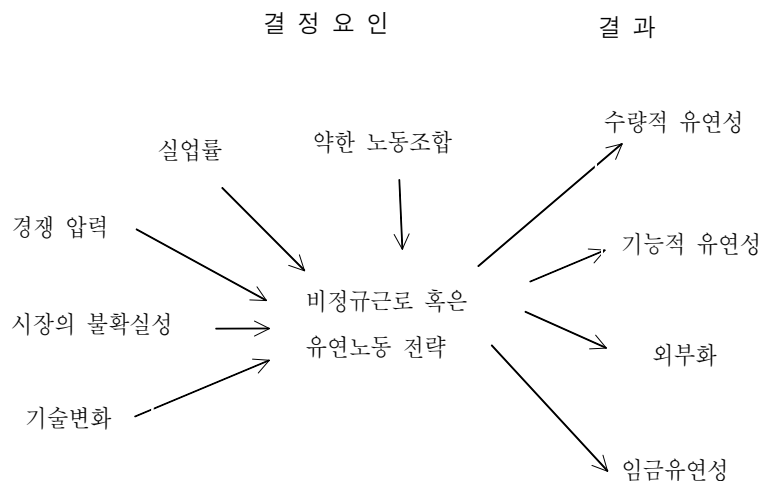
적과 전략을 설정한다. 기본적으로 노동력 혼합전략은 기업의 경영 목적과 경영 전략에 따라 결정될 것이다. 그러한 경영 목적이나 경영 전략이 어떤 요인을 강조하느냐에 따라서 노동력 혼합전략은 달라질 수 있다. 수량적 유연성을 강조하는 기업은 비정규근로의 활용에 보다 적극적인 노동력 활용전략을 도입할 것이고 기능적 유연성을 강조하는 기업에서 비정규근로의 활용도는 상대적으로 낮을 것이다. 또한 비용 측면이나 최적 생산에 초점을 맞춘 기업은 가능한 한 비정규근로를 최대한 채용하고 보유하려 할 것이다. 이와 같이 기업이 자신의 경영 목적과 전략을 어디에 두느냐에 따라 노동력 혼합전략은 상이하게 나타날 수 있다. 여기서는 기업이 노동력 혼합전략을 결정하게 하는 요인들은 무엇이 있으며, 비정규근로를 활용하는 데 있어 어떠한 요인이 영향을 미치는지에 대한 기존 선행연구를 검토해 보기로 하자.

중핵-주변부 모형을 채택하는 기업의 핵심적 목적은 노동 유연성 확보이다. 생산물시장의 경쟁격화, 시장의 불확실성과 유동성 심화, 끊임없는 기술변화 등의 여건하에서 기업은 회사에 헌신적이고 기업특수적 훈련을 받은 핵심노동력만을 보유하려 하지 않고 노동시장의 유연성을 확보하기 위해 주변부노동력을 적극적으로 활용하고자 한다. 중핵-주변부 모형을 채택한 기업은 핵심노동력에 대해서 다기능화시키는 등 기능 유연성(functional flexibility)과 임금 유연성(pay flexibility)을 추구하는 동시에 핵심노동력의 규모를 줄이는 한편 임시근로, 시간제근로, 하청, 파견근로 등을 활용하여 이른바 수량적 유연성을 추구하게 된다(Appelbaum, 1987). 생산물 수요의 계절적 혹은 주기적 변동, 단기간의 생산주기 등에 민감한 기업은 고용량의 양적 조절이 무엇보다 우선시되는 요인이 될 것이다. 또한 경쟁격화로 인한 수요 지속성의 불확실성과 주기적 변동성은 기업의 고용량을 제한하게 될 것이다. 이와 같이 중핵-주변부 모형에서 비정규근로의 존재는 수량적 유연성과 직접적으로 관련된다. 비정규근로는 수량적 유연성을 확보하기 위해서, 즉 생산물 수요의 변동과 단기간의 생산주기에 대응하기 위해서 필요한 것이다.

수량적 유연성과 관련된 요인이 비정규근로의 활용에 미치는 영향에 대한 많은 실증연구들이 이루어졌다(Mangum, Mayall & Nelson, 1985;

Davis-Blake & Uzzi, 1993; Hunter, McGregor, MacInnes & Sproull, 1993; Houseman 2001). Mangum, Mayall & Nelson(1985)은 미국에서 6개 산업 882개 기업체를 대상으로 실태조사를 한 결과 파견근로, 대기근로(Call-ins), 기간제근로(limited duration hires)와 같은 비정규근로의 활용이 수량적 유연성과 관련이 있다고 증거를 제시하였다. 기업은 정규근로의 보호를 위해 채용과 해고가 용이한 임시근로를 활용하고 있는데, 최근 고용이 증가하거나 감소한 기업에서 고용 변동이 없었던 기업에 비해 임시근로를 훨씬 많이 활용하고 있다는 사실을 밝혀냈다. 또한 Hunter, McGregor, MacInnes & Sproull(1993)는 영국의 ELUS(Employers' Labour Use Strategies) 자료와 WIRS(Workplace Industrial Relations Survey) 자료를 이용하여 비정규근로의 활용 요인을 분석한 결과 기업이 시간제근로, 임시근로, 파견근로, 자영업자를 활용하는 요인은 근로자의 잠재적인 선호에 기인한 공급측 요인보다는 단기적 수요와 생산물시장의 불확실성 증대에 대응하기 위한 것으로 나타났다. 한편 Davis-Blake & Uzzi(1993)와 Houseman(2001)은 보다 엄밀하게 비정규근로의 활용의 결정요인을 밝혀내기 위해서 토빗 분석과 로짓 분석을 시행하였다.

[그림 5] Akinson과 Meager의 유연화 기업 모형



자료: Penn et al.(1992).

실증분석 결과 Davis-Blake & Uzzi(1993)는 임시근로와 독립도급근로의 경우에 고용 변동이 심한 기업일수록 이들의 활용도가 높은 것으로 나타났다. 가장 최근의 실증연구인 Houseman (2001)은 수요의 주기적·계절적 변동에 따른 파견근로, 기간제근로, 시간제근로, 대기근로, 계약근로의 활용도를 추정하였다. 생산의 계절적 요인이 클수록 기업이 파견근로와 기간제근로의 활용 가능성이 높아지는 것으로, 계약근로 활용 가능성은 낮아지는 것으로 나타났다. 이와 같은 실증분석 결과는 비정규근로의 활용이 중핵-주변부 모형에서 제기하는 것과 같이 고용량 조절의 필요에 의해서 이루어지고 있다는 사실을 확인시켜 준다. 그러나 기업체 자료의 부정확성과 수량적 유연성과 관련된 고용량 변동, 계절성, 주기성 변수들의 추정상의 부정확성으로 인해 통계적 정확도는 다소 떨어진다고 할 수 있다.

다음으로 최적화 혼합전략과 제약선택전략에서 강조하는 비용 측면에 대해서 살펴보자. 최적화 혼합전략은 최대 생산과 최소 비용의 최적화 생산에 주목하기 때문에 고용조정보다는 채용, 훈련, 부가급부와 같은 비용절감에 더 민감하다. 제약선택전략은 생산의 지속성을 노동 유연성과 생산의 최적화보다 강조하기 때문에 생산 중단에 따른 비용에 주안점을 둔다(Way, 1992). 이와 같이 중핵-주변부 모형은 물론이거니와 최적화 혼합전략, 제약선택전략에서는 비정규근로의 활용에 있어 비용절감에 초점이 맞추어져 있다. 즉 수요가 한시적인 경우에 정규근로를 활용하는 것은 채용, 훈련 및 관리에 따른 비용이 클 수밖에 없으며(Mangum, Mayall & Nelson, 1985) 정규직을 보호하기 위해 일시해고를 회피하는 수단으로 비정규근로를 활용하는 것은 이직비용을 줄이기 위한 것이다(Way, 1992). 특히 파견근로와 임시근로는 거래비용에 더욱 민감한 비정규근로라 할 수 있다. 파견근로는 거래비용이 채용지속 기간에 관계없이 비교적 일정한 반면 기업이 직접 고용하는 임시근로자의 경우, 거래비용은 1회적 성격이므로 채용기간이 길어질수록 거래비용은 줄어든다. 따라서 매우 단기적 성격의 업무에는 파견근로를, 비교적 업무의 성격이 오래 지속되면 직접 채용된 임시노동력을 이용하게 된다는 것이다.

비용 요인과 관련하여 부가급여의 비정규근로의 활용에 미치는 효과를 분석한 실증분석 결과는 다소 혼동스럽게 나타났다. Mangum, Mayall & Nelson(1985)은 정규근로에 지급되는 부가급여가 클수록 파견근로, 대기근로, 기간제고용 등의 활용도가 높아지고 있음을 확인하였다. 그러나 Davis-Blake & Uzzi(1993)의 로짓분석 결과는 부가급여 수준과 임시근로와 독립도급근로의 활용과는 통계적으로 무의미한 것으로 나타났으며, Houseman(2001)의 프로빗 분석에서는 파견근로와 시간제근로, 대기근로는 유의미한 것으로, 기간제근로와 도급계약근로는 통계적으로 무의미한 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 통계자료의 부정확성에 원인이 있기도 하지만 적어도 모든 비정규근로가 부가급여의 절감을 위해서 활용되는 것은 아니라는 점을 확인시켜 준다. 게다가 부가급여와 같은 비용절감이 노동력 활용전략을 수립하는 데 중대한 요인으로 작용하겠지만 비정규근로의 확산으로 야기되는 현장내 노노 갈등, 품질저하, 기업의 혁신성 약화 등의 숨겨진 비용을 종합적으로 고려하면 비정규근로의 활용이 반드시 비용절감 효과를 가져온다고 말할 수는 없을 것이다(Kalleberg, 2001).

기술 수준은 어떠한 노동력 혼합전략을 선택할 것인가에 대해 민감한 영향을 미친다. Atkinson은 중핵-주변부 모형에서 기업의 기술 수준이 높고 전문성이 강할수록 기능적 유연성을 원하고 반대의 경우에는 수량적 유연성을 추구한다고 판단한다(Atkinson, 1987). 따라서 기술 수준이 낮거나 일반성이 강한 경우에 비정규근로의 활용이 용이해진다. 반면 기술 수준이 복잡하고 변화의 속도가 빠르면 기업은 정규노동력을 중심으로 한 조직 중심적(Organization focused) 노동력 활용전략을 채택할 것이다(Tsui et al., 1995). 그러나 기업 내에서 포괄하지 못하고 있는 높은 기술 수준과 전문기술이 필요한 경우에 외부화를 통한 임시노동력을 활용할 수 있다(Lazerson, 1988; Belous, 1989). Davis-Blake & Uzzi(1993)의 로짓분석 결과에 따르면 기술이 복잡할수록 임시노동력의 활용도는 통계적으로 유의미하게 낮아지고 있는 것으로 나타나고 있다.

노동력 구성 측면에서 비정규근로의 활용 요인을 살펴보면, 여성과 청년, 고령자 등 유연한 노동력이 증대하고 노동시장이 느슨한 여건이

지속되면 기업은 수량적 유연성을 기반으로 한 노동력 혼합전략을 채택하는 것이 더욱 용이해진다. 유연한 노동력 혹은 주변부노동력이 풍부하면 할수록 기업은 수량적 유연성을 확보하려는 노동력 활용전략을 전개할 가능성이 높다. 반면 노동시장에서 노동력이 부족한 조건에서는 조직 중심적인 고용관계를 우선시하고 기능적 유연성을 확보하려는 경향이 강하게 나타날 것이다(Tsui et al., 1995). Davis-Blake & Uzzi (1993)의 실증 결과를 보면, 청년층과 고령자층에서 중장년층보다 임시노동력에 종사할 가능성이 높다는 사실을 확인할 수 있다. 한편 Houseman (2001)는 노동시장 조건의 영향을 지역실업률 변수를 통해 실증분석하였다. 분석 결과 지역실업률이 높으면 파견근로의 활용도는 더욱 높아지는 것으로 나타났으나 다른 형태의 비정규근로에는 별 영향이 없는 것으로 나타났다.

중핵-주변부 모형에서는 주변부노동력을 확보할 수 있는 법·제도적인 여건을 전제조건으로 제시한다(Atkinson, 1987). 비정규근로에 대한 정부 규제가 강한 고용제도를 가진 나라에서는 주변부노동력의 활용이 제약될 것이며 고용관련 규제가 약할수록 비정규근로의 확산을 촉진할 수 있다는 것이다. 예컨대 최근 스페인에서 노동시장 유연화 촉진제도 개선은 비정규근로의 확산을 유발하였다. Davis-Blake & Uzzi(1993)의 실증 결과는 이러한 견해를 지지하는 것으로 나타났다. 이들의 실증결과에 따르면, 정부의 규제가 심할수록 임시근로와 독립도급근로의 활용도는 낮아지는 것으로 확인되었다. 그러나 비정규근로의 증가는 해고보호 규제와 같은 경직적 제도에 대한 시장의 반응으로 해석되기도 한다. 즉 정부의 해고보호에 관한 규제가 강한 경우, 기업은 고용과 해고가 자유로운 유연한 고용에 의존한다는 것이다(Lee, 1996). 따라서 제도적 여건이 비정규근로 활용에 미치는 영향은 특정 제도가 어떠한 역할을 하는지 분석해 보아야 알 수 있을 것이다.

제4절 노동력 혼합전략과 다양한 비정규근로

중핵-주변부 모형에 따르면 비정규근로는 주변부적 성격을 가진 동질적인 노동력이라 가정한다. 그러나 많은 실증연구 결과는 비정규근로가 반드시 동질적인 노동력으로 구성되어 있는 것은 아니라고 지적한다. 물론 비정규근로의 상당 부분은 주변부적 성격을 갖고 있는 것으로 나타나고 있지만 어떤 비정규근로는 정규직과 동일한 업무를 수행하고 동일한 일자리 영역을 점유하기도 하며 일정 정도 고용안정성이 확보되어 있는 경우도 있다. 또한 정규직과 동일한 훈련기회를 가지고 정규직으로 전회되기도 한다.

이와 같은 비정규근로의 이질적 구성은 노동력 혼합전략의 다양한 양태를 통해 설명할 수 있다. Way가 제시한 최적화 혼합전략과 제약선택 전략에서는 정규직과 동일한 수준의 생산성을 가진 비정규근로가 필요하다. 노동시장 여건이 허락한다면 기업은 생산의 최적화 혹은 생산의 지속성을 위해 높은 기술과 숙련 수준을 가진 비정규근로를 활용한다. 이들은 비록 고용과 근로조건에서 정규직에 비해 다소 불리한 조건을 감수해야겠지만 상대적으로 안정된 고용안정을 누릴 수도 있을 것이다. 실제 정규직과 거의 구분이 가지 않는 이른바 ‘상용화된 임시근로’가 미국을 비롯한 여러 나라에서 존재하는 것으로 확인되고 있다.²⁷⁾ 이러한 비정규근로는 중핵-주변부 모형에서 제기하는 주변부적 성격의 비정규근로와는 다른 성격의 노동력이라 할 수 있다.

대다수의 비정규근로는 중핵-주변부노동력 혼합전략에서 제기된 바와 같이 수량적 유연성을 확보하기 위해 활용되는 주변부노동력이다. 그렇지만 모든 비정규근로가 중핵노동력을 보완하는 주변부적 성격만을 가지고 있는 것은 아니다. 노동력 혼합전략에 따라 비정규근로는 다

27) 마이크로소프트사는 1980년대와 1990대에 이르기까지 정규직과 동일한 업무를 수행하고 있는 수 천명의 장기 임시근로(permatemp)를 활용하였다(Levin, 2001).

양한 질을 가질 수 있다. 따라서 비정규근로에 대한 보다 심층적인 연구를 위해서는 기업의 노동력 혼합전략에 대한 연구가 병행되어야 할 것이다.

참고문헌

- 김식현(1999), 『인사관리론』, 경문사.
- 김주일(2002), 「비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구」, 한국경영학회, 『경영저널』, 2권 1호: 57-76.
- 김훈·김동배, 「참여적 작업시스템 도입에 관한 연구」, 한국노동연구원.
- 류기철(2001), 「비정형근로자의 실태-근로자 조사를 중심으로-」, 한국노동경제학회2001년 학술세미나 발표논문.
- 박기성(2001), 「비정형근로자의 측정과 제언」, 한국노동경제학회 2001년 학술세미나 발표논문.
- 박상언(1992), “한국 대기업에 있어서 인사노무관리전략의 역사적 변화에 대한 연구: 1970~1990”, 연세대 경영대 박사학위 논문.
- 안주엽 외(2001), 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)』, 한국노동연구원.
- _____ (2002), 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ)』, 한국노동연구원.
- Abraham, K.G.(1990), “Restructuring the Employment Relationship: The Growth of Market-Mediated Work Arrangements”, in K.G. Abraham, R.B. McKersie(eds.), *New Developments in the Labor Market*, Cambridge, MA.: MIT Press, pp.85-120.
- Abraham, K.G., S. K. Taylor(1996), “Firms Use of Outside Contractors: Theory and Evidence”, *Journal of Labor Economics* 14 (3): 394-424.
- Ackroyd, S. and S. Procter(1998), “British Manufacturing Organization and Workplace Industrial Relations: Some Attributes of the

- New Flexible Form”, *British Journal of Industrial Relations* 36 : 163-183.
- Ackroyd, S., & S. Procter(1988), “British Manufacturing Organization and Workplace Industrial Relations: Some Attribute of the New Flexible Firm”, *British Journal of Industrial Relations* 36 (2) : 163-183.
- Akinson, J., “Flexibility or Fragmentation, The United Kingdon Labor Market in the Eighties”, *Labor and Society* 12 (1) (January) : 87-105.
- Akinson, J.(1998), “Recent Changes in the Internal Labour Market”, *Technology and Work*, Avebury.
- Aldenderfer, M. S., & R. K. Blashfield(1984), *Cluster Analysis*, London: Sage.
- Appelbaum, E.(1987), “Restructuring Work: Temporary, Part-time, and At-home Employment”, in *Computer Chips and Paper Clips: Technology and Women’s Employment*, Vol. II., H. Hartman(ed.), National Academy Press.
- Autor, D.(2000), “Why do Temporary Help Ffirms Provide Free General Skill Training?”. NBER Working Paper Series No. 7637.
- Bacon, N., & P. Blyton(2001), “High Involvement Work Systems and Job Insecurity in the International Iron & Steel Industry”, *Canadian Journal of Administrative Science* 18 (1) : 5-16.
- Belous, Richard S.(1989), “How Human Resource Systems Adjust to the Shift Toward Contingent Workers”, *Monthly Labor Review* (March 1989): 7-12.
- Büchtemann, Christoph F., & Sigrid Quack(1989), “Bridges or Traps? Non-standard Employment in the Federal Republic of Germany?” in Gerry Rodgers(ed.), *Precarious Jobs in Labor Market Regulation*. Geneva: Internation Labor Office, pp.

- 109-148.
- Cappelli, P.(1995), "Rethinking Employment", *British Journal of Industrial Relations* 33 : 563-602
- Cappelli, P., D. & Neumark(2001), "External Job Churning and Internal Job Flexibility", NBER Working Papers Series, No. 8111.
- Cappelli, P., & D. Newmark(2001), "External Job Churning and Internal Job Flexibility", NBER Working Paper, No. 8111.
- Christensen, K.(1991), "The Two-tiered Workforce in US Corporations". in P. N. Doeringer et al., *Turbulence in the American Workplace*, New York: Oxford, pp. 140-55.
- Davis-Blake, A., & B. Uzzi(1993), "Determinants of Employment Externalization: a Study of Temporary Workers and Independent Contractors", *Administrative Science Quarterly* 38 : 195-223.
- Davis-Blake, A., & B. Uzzi(1993), "Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors", *Administrative Science Quarterly* 38 (2) : 195-223.
- Deyo, F. C.(1997), "Labor and Post-Fordist Industrial Restructuring in East and Southeast Asia", *Work and Occupations* 24 : 97-118.
- Drago, R.(1996), "Workplace Transformation and the Disposable Workplace: Employee Involvement in Australia", *Industrial Relations* 35 : 526-543.
- Drago, R.(1998), "New Systems of Work and New Workers", in K. Barker, K. Christensen(eds.), *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*, Ithca: Cornell University Press, pp.144-169.
- Estevão, M.(1999), "Measuring Temporary Labor Outsourcing In U.S. Manufacturing". NBER Working Papers Series, No. 7421.
- Geary, J. F.(1992), "Employment Flexibility and Human Resource Management: the Case of Three American Electronics

- Plants”, *Work, Employment and Society* 6 : 251-270.
- Gramm, C. L., & J.F. Schnell(2001), “The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs”, *Industrial and Labor Relations Review* 54 (2) : 245-258.
- Grenier, J. N., Giles, A., & J. Bélanger(1997), “Internal Versus External Labour Flexibility: a Two-plant Comparison in Canadian Manufacturing”. *Relations Industrielles Industrial Relations* 52 : 683-711.
- Grenner, J-N., A. Giles, & J. Belanger(1997), “Internal vs. External Labor Flexibility”, *Relations Industrielles* 52 (4) : 683-711.
- Hair, J, F. Jr., Anderson, R.E. Tatham, R.L. & W.C. Balck(1995), *Multivariate Data Analysis*, Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Hakim, C.(1990), “Core and Periphery in Employers Workforce Strategies: Evidence From the 1987 ELUS Survey”, *Work, Employment and Society* 4: 157-188.
- Heckscher, C.(2000), “HR Strategy and Nonstandard Work: Dualism versus True Mobility”, in F. Carre, M.A.Farber, L. Golden, S.A. Herzemberg(eds.), *Nonstandard Work: The Nature and Challenge of Changing Employment Arrangements*, IRRA, pp. 267-290.
- Houseman, S.N.(2001), “Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey”, *Industrial and Labor Relations Review* 55 (1) : 149-170.
- Hunter, L., McGregor, A., MacInnes, J. & A. Sproull(1993), “The ‘Flexible Firm’: Strategy and Segmentation”, *British Journal of Industrial Relations* 31 : 383-407.
- Kalleberg, A. L.(2000), “Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work”, *Annual Review of Sociology* 26 : 341-365.
- Kalleberg, A.L.(2001), “Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a

- New Century”, *British Journal of Industrial Relations* 39 (4), 479-504.
- Kalleberg, A.L.(2001), “The Advent of the Flexible Workplace”, in D.B. Cornfield, K. E. Campbell, H.J. MaCammon(eds.), *Working in Restructured Workplaces*, Thousand Oaks: Sage, pp. 437-453.
- Kalleberg, A.L., & J. Reynolds(2000), “Organization Size and Flexible Staffing Arrangements in the United States”, in F. Carre, M.A. Farber, L. Golden, S.A. Herzberg(eds.), *Nonstandard Work: The Nature and Challenge of Changing Employment Arrangements*, IRRA, pp. 145-165.
- Kalleberg, Arne L(2001)., “Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a new Century”, *British Journal of Industrial Relations* 39 (4) (December): 479-504.
- Lee, Dwight R(1996)., “Why is Flexible Employment Increasing?” *Journal of Labor Research* 17(4)(Fall): 543-554.
- Lepark, D. P., S. A. Snell(2002), “Examining the Human Resource Architecture: The Relationship among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations”, *Journal of Management* 28 (4) : 517-543.
- Levin, J(2002), “Multilateral Contraction and the Employment Relationship”, *The Quarterly Journal of Economics* 117 (3) (August) : 1075-1104.
- Magum, G., Mayall, D. & K. Nelson(1985), “The Temporary Help Industry: a Response to the Dual Internal Labour Market”, *Industrial and labor Relations Review* 38: 599-611.
- OECD(1999), *Employment Outlook*, Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Olmsted, B. & S. Smith(1989), *Creating a Flexible Workplace: How to Select and Manage Alternative Work Options*, New York:

- AMACOM, American Management Association.
- Osterman, P.(1988), *Employment Future: Reorganization, Dislocation, and Public Policy*, New York: Oxford University Press.
- Osterman, P.(2000), "Work Reorganization in an Era of Restructuring: Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare", *Industrial and Labor Relations Review* 53 : 179-196.
- Osterman, P.(1999), *Securing Prosperity*. Prindeton: Prindeton University Press.
- Penn, R., Lijja, K. & J. Scattergood(1992), "Flexibility and Employment Patterns in the Contemporary Paper Industry", *Industrial Relatins Journal* 23 : 214-223.
- Pfeffer, J. & J. N. Baron(1988), "Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment", *Research in Organizational Behavior* 10 : 257-303.
- Pfeffer, J., & J. N. Baron(1988), "Taking Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment", *Research in Organizational Behavior* 10 : 257-303.
- Polivka, Anne E.(1996), "Into Contingent and Alternative Employment: by Choice?", *Monthly Labor Review* (October 1996); 55-74.
- Pollert, A.(1988), "The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?" *Work, Employment and Society* 2 : 281-316.
- Procter, S. J., Rowlinson, M., McArdle, L., Hassard, J. & Forrester (1994), "Flexibility, Politics and Strategy: in Defence of the Model of the Flexible Firm", *Work, Employment and Society* 8 : 221-242.
- Rosenberg, S.(1991), "From Segmentation to Flexibility: A Selected Survey", *Review of Radical Political Economics* 23.
- Sherer, P. D. & K. Lee(1992), "Cores, Peripheries, and More and Less: and Examination of Mixes and Labour Relationships in Firms", *Industrial Relations Research Association 44th*

- Annual Proceedings* pp. 317-324.
- Smith, V.(1994), "Institutionalizing Flexibility in a Service Firm: Multiple Contingencies and Hidden Hierarchies", *Work and Occupations* 21 : 284-307.
- Smith, V.(2001), "Teamwork vs. Tempwork", in D.B. Cornfield, K. E. Campbell, H.J.MaCammon(eds.), *Working in Restructured Workplaces*, Thousand Oaks: Sage, pp. 7-28.
- Smith, V.(1997), "New Forms of Work Organization". *Annual Review of Sociology* 23 : 315-39.
- Streeck, W.(1987), "The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustment in the 1980s", *Work, Employment and Society* 1 : 281-308.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W. & J. P. Hite(1995), "Choice of Employee-Organization Relationship: Influence of External and Internal Organizational Factors". *Research in Personnel and Human Resources Management* 13 : 117-51.
- Uzzi, B., & Z. I. Barsness(1998), "Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-term Hires and Part-time Workers", *Social Forces* 76 (3) : 967-1007.
- Way, P. K.(1992), "Staffing Strategies: Organizational Differences in the Use of Temporary Employment", *Industrial Relations Research Association 44th Annual Proceedings*, pp.332-339.
- Wiens-Tuers, B. A.(2001), "Employment Attachment and Temporary Workers", *Journal of Economic Issues* 35 (1) (March) : 45-58.
- Wood, S.(1989), "The Transformation of Work?" In S. Wood(ed.), *The Transformation of Work? Skill, Flexibility and the Labour Process*. London: Unwin Hyman, pp. 1-43.

부 록

ID	1	-	5		-	1
----	---	---	---	--	---	---

사업체 인적자원관리 실태조사 (본사 기준)
- 인사(인적자원관리) 담당자용 - 칼럼가이드

안녕하십니까?

한국노동연구원은 노동시장과 인적자원관리 및 노사관계에 관한 정책개발과 연구를 목적으로 설립된 정부출연 연구기관입니다.

본 연구원에서는 향후 21세기를 지향하여 바람직한 인적자원관리의 관행과 노사관계의 발전방향을 모색하고자 설문조사를 실시하고 있습니다.

본 실태조사의 응답해 주시는 내용이 정책방향을 설정하는 데 소중한 자료로 사용될 수 있도록 공사다망하신 가운데 조사에 적극적으로 협조해 주실 것을 부탁드립니다. 감사합니다.

2002년 5월

조사 기관 : 한국노동연구원
조사 대행 : 코리아데이터네트워크
담당 연구원 : 황성수 (전화 : 02-548-5141)
팩 스 : 548-5144, 512-0777

#A 7-8

본 조사의 결과는 통계법 제13조에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

회사명		전화번호 팩스번호	
소재지	□□ AA 8~10 시(도)	구(시/군)	동(면) 번지
사업자 등록번호	AA 11~20	고용보험 관리번호	AA 21~36
회사 창설일	AA37~40년 AA41~42월	본사창립일	AA 43~46년 AA 47~48월

총매출액 2001년 결산기준	AA 49~55백만원	총자산	AA 56~62백만원	영업이익	AA 63~69백만원
당기순이익	AA 70~76백만원	노무비율	AA 77~80%	외국인 지분율	1997년: (AA 81~84)% 2001년: (AA 85~88)%
응답자 성명			전화번호	- -	
응답자 소속			응답자 직위		

다음 항은 조사기관에서 작성합니다.

최초 접촉일자	2002년 ()월 ()일	설문지 발송일	2002년 ()월 ()일
설문지 회수일	2002년 ()월 ()일	설문지 완성일	2002년 ()월 ()일
조사담당자	(서명)	조사감독자	(서명)

지금의 날짜와 시간을 기록해 주십시오.

2002년 ()월 ()일 오전/오후 ()시 ()분

#B 7~8

1. 귀 회사의 경영환경에 관한 질문입니다.

문1-1. 귀 회사에서 공급하는 주력제품/서비스의 시장점유율은?

(AB 9~11)%

※ 주력제품/서비스이란 매출액에서 차지하는 비중이 가장 높은 제품이나 서비스임.

문1-2. 귀 회사에서 공급하는 주력제품/서비스의 국내/해외 시장 비율은 어떻습니까?

국내 (AB 12~14)%	+	해외 (AB 15~17)%	=	100%
----------------	---	----------------	---	------

문1-3. 주요 해외시장은 어디입니까? () AB 18~23

- ① 일본 ② 중국 ③ 동남아 ④ 북미 ⑤ 중남미
⑥ 유럽 ⑦ 동구 ⑧ 기타 ⑨ 없음

문1-4. 귀 회사에서는 주로 표준화된 제품을 대량생산합니까, 시장에 따라 차별화된 제품을 출시합니까? 전체 제품 중 표준화된 제품이 차지하는 비중은 얼마나 됩니까? (AB 24~26)%

문1-5. 귀 회사 주력제품/서비스 시장에서 다음 각 항목의 지난 3년간 변화에 대하여

- ① 매우 감소 ② 다소 감소 ③ 유사함
④ 다소 증가 ⑤ 매우 증가

로 답해 주십시오.

(AB 27) (1) 경쟁기업의 숫자

- (AB 28) (2) 기존제품/서비스의 수정/변화
- (AB 29) (3) 신제품개발과 도입비용
- (AB 30) (4) 제품수요
- (AB 31) (5) 품질의 중요성
- (AB 32) (6) 귀사 주력제품의 시장 점유율
- (AB 33) (7) 매출액

문1-6. 귀 회사의 주력제품/서비스의 시장 전략은 다음 중 어디에 가장 가깝습니까? (AB 34)

- ① 조직갑: 고객의 욕구와 시장의 초기 신호에 신속히 대응하여 항상 가장 먼저 신제품/서비스를 제공하려고 시도한다.
- ② 조직을: 신시장 진입이나 신제품/서비스 개발을 가장 먼저 주도하지는 않지만, 조직갑과 같은 행위를 주의 깊게 관찰한 후 보다 효율적이고 계획적으로 따라 잡으려고 노력한다
- ③ 조직병: 기존의 제품/서비스로서 안정적인 시장을 차지하고 있으며, 신제품/서비스 개발이나 신시장 진입을 먼저 시도하지 않는다.
- ④ 위 세가지 형태 모두 아님.

문1-7. 귀 회사의 전반적인 전략을 구분한다면 다음 중 어디에 가깝습니까? (AB 35)

- ① 수익성과 단기적인 이익극대화 ② 시장점유율 제고
- ③ 제품/서비스의 장기적 생산능력 극대화

문1-8. 경쟁업체와 비교할 때 귀 회사의 주력 제품/서비스의 특징을 다음 <보기>를 이용하여 평가해 주십시오.

- <보기> ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편 ③ 그저 그렇다
 ④ 다소 그런 편 ⑤ 전적으로 그렇다

- (1) 가격이 저렴하다 (AB 36)
- (2) 제품/서비스의 품질이 뛰어나다 (AB 37)

- (3) 제품/서비스의 품목이 다양하다 (AB 38)
- (4) 신제품/신서비스 개발속도가 빠르다 (AB 39)
- (5) 기술력이 뛰어나다 (AB 40)
- (6) 투자자 또는 모회사로부터 단기 이익 압력을 받고 있다.? (AB 41)

문1-9. 귀 회사의 경영체제는 어느 것에 가장 가깝습니까?(AB 42)

- ① 소유주가 모든 권한을 갖고 회사의 제반 경영활동을 직접 관장하는 소유경영체제이다.
- ② 전문경영자가 회사의 경영을 맡고 있기는 하지만, 권한 이양이 미약하여 소유주 중심의 경영활동이 이루어지고 있다.
- ③ 전문경영자에게 회사 경영에 관한 권한이 대폭 이양됨으로써 전문경영자를 중심으로 책임경영체제를 구축하고 있다. 그렇지만 임원인사, 신규투자 등의 중요 경영문제에 관한 의사결정권한은 여전히 소유주가 가지고 있다.
- ④ 소유와 경영의 분리가 완벽하게 이루어짐으로써 소유주의 영향으로부터 완전히 독립된 자율적인 전문경영체제를 구축하고 있다.

문1-10. 외국인 지분이 있는 경우 외국인 지분의 역할은?(AB 43)

- ① 지분참가만 하고 경영에 직접개입하지는 않는다.
- ② 지분참가와 더불어 경영 및 기술지원을 하고 있다.
- ③ 경영 일만을 책임지고 있다.

문1-11. 귀 회사가 현재 가입한 경영자 단체나 협회의 숫자는 어떻게 됩니까? (AB 44~45)개

문1-12. 지난 3년간 귀 회사가 국내외 우수기업을 모델로 벤치마킹한 회수는? (AB 46~47)회

문1-13. 지난 3년간 귀 회사가 경영자협회/단체/컨설팅 회사로부터 받은 컨설팅 횟수는? (AB 48~49)회

문1-14. 2001년 전체 매출액 중 정부 또는 공공기관 대상 매출액이 차지하는 비중은? (AB 50~52)% 정도

문1-15. 귀 사업장은 협력업체이거나 협력업체를 가진 모기업입니까?
(AB 53)

- ① 협력업체 ② 모기업 ③ 해당 없음

문1-16. (협력업체인 경우) 지난 1년간 모기업으로부터 기술 및 경영지원을 받은 경우 해당 사항을 보기에서 골라 모두 체크하여 주십시오.(AB 54~60)

- ① 기술 공동개발 ② 종업원 기술연수
③ 기술정보 제공 ④ 생산기술·공정관리 지도
⑤ 경영관리 강습과 연수 ⑥ 공정·경영관리 진단 지원
⑦ 임직원 파견 ⑧ 기타()

문1-17. (모기업인 경우) 지난 1년간 협력업체에 대한 기술 및 경영지원을 실시한 해당 사항을 보기에서 골라 모두 기입하여 주십시오.(AB 61~67)

- ① 기술 공동개발 ② 종업원 기술연수 ③ 기술정보 제공
④ 생산기술·공정관리 지도 ⑤ 경영관리 강습과 연수
⑥ 공정·경영관리 진단 지원 ⑦ 임직원 파견
⑧ 기타()

2. 귀 회사의 의 전반적인 인사관리에 관한 질문입니다.

(1)	노사는 고용계약상의 업무수행과 이에 관한 경제적 보상이라는 상호 한정된 의무/책임을 지닌다.	<div style="text-align: center;"> -3 -2 -1 0 1 2 3 ←----- ----- ----- ----- -----→ </div>	노사는 계약상의 의무/책임을 넘어서는 공헌과 이에 대한 보상이라는 상호 포괄적인 의무/책임을 지닌다.
-----	---	--	--

(2)	인사관리의 일차적 목표는 가능한 고정적 인건비 절감에 있다.	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;">-3</div> <div style="margin-right: 10px;">-2</div> <div style="margin-right: 10px;">-1</div> <div style="margin-right: 10px;">0</div> <div style="margin-right: 10px;">1</div> <div style="margin-right: 10px;">2</div> <div style="margin-right: 10px;">3</div> </div> <div style="text-align: center;"> <div style="display: inline-block; width: 100px; border-top: 1px solid black; position: relative;"> ← → </div> </div>	인사관리의 일차적 목표는 종업원의 기업에 대한 충성심과 애착을 높이는 데 있다.
-----	-----------------------------------	---	--

AB 69

문2-1. 귀 회사의 전반적인 인사관리의 특성에 관해 0점을 기준으로 가깝다고 생각하시는 쪽의 번호에 체크하여 주십시오.

(3)	필요한 자격을 갖춘 사람을 외부에서 충원하고 불필요시 해고한다.	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;">-3</div> <div style="margin-right: 10px;">-2</div> <div style="margin-right: 10px;">-1</div> <div style="margin-right: 10px;">0</div> <div style="margin-right: 10px;">1</div> <div style="margin-right: 10px;">2</div> <div style="margin-right: 10px;">3</div> </div> <div style="text-align: center;"> <div style="display: inline-block; width: 100px; border-top: 1px solid black; position: relative;"> ← → </div> </div>	필요한 자격을 갖춘 사람을 장기고용을 통해 내부에서 육성한다.
-----	-------------------------------------	---	------------------------------------

AB 70

(4)	가능한 비정규 근로자를 최대한 활용한다.	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;">-3</div> <div style="margin-right: 10px;">-2</div> <div style="margin-right: 10px;">-1</div> <div style="margin-right: 10px;">0</div> <div style="margin-right: 10px;">1</div> <div style="margin-right: 10px;">2</div> <div style="margin-right: 10px;">3</div> </div> <div style="text-align: center;"> <div style="display: inline-block; width: 100px; border-top: 1px solid black; position: relative;"> ← → </div> </div>	가능한 정규사원을 주로 활용한다.
-----	------------------------	---	--------------------

AB 71

(5)	인사관리는 개인의 성과/업적을 기준으로 운영된다.	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;">-3</div> <div style="margin-right: 10px;">-2</div> <div style="margin-right: 10px;">-1</div> <div style="margin-right: 10px;">0</div> <div style="margin-right: 10px;">1</div> <div style="margin-right: 10px;">2</div> <div style="margin-right: 10px;">3</div> </div> <div style="text-align: center;"> <div style="display: inline-block; width: 100px; border-top: 1px solid black; position: relative;"> ← → </div> </div>	인사관리는 팀워크와 인화를 기준으로 운영된다.
-----	-----------------------------	---	---------------------------

AB 72

(6)	인사관리는 종업원의 단기적 성과/업적을 최대한 높이려는 방향으로 운영된다.	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;">-3</div> <div style="margin-right: 10px;">-2</div> <div style="margin-right: 10px;">-1</div> <div style="margin-right: 10px;">0</div> <div style="margin-right: 10px;">1</div> <div style="margin-right: 10px;">2</div> <div style="margin-right: 10px;">3</div> </div> <div style="text-align: center;"> <div style="display: inline-block; width: 100px; border-top: 1px solid black; position: relative;"> ← → </div> </div>	인사관리는 종업원의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향으로 운영되고 있다.
-----	---	---	--

AB 73

문2-2. 귀 회사의 인사업무(인사·노무·교육훈련 포함) 담당인력의 수는? (AB 74~76)명

문2-3. 인사부서의 역할에 대한 질문입니다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편 ③ 중립
 ④ 다소 그런 편 ⑤ 전적으로 그렇다

로 답해주세요.

① 예 ② 아니오

① 예 ② 아니오

① 줄어들었다 ② 변화 없다 ③ 늘어났다

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편 ③ 중립
④ 다소 그런 편 ⑤ 전적으로 그렇다

(AB 83) (1) 채용과정에서 성별에 따른 편견이 작용한다.

(AB 84) (2) 승진/배치/교육훈련 등 인사관리/기회의 제공에서 성별 편견이 작용한다.

(AB 85) (3) 정리해고나 고용조정 과정에서 성별에 따른 편견이 작용한다.

(AB 86) (4) 여성근로자는 남성근로자에 비해 소속감이나 직업의식이 낮다.

(AB 87) (5) 직무능력이 동일하다면 여자보다 남자를 채용할 것이다.

(AB 88) (6) 여자는 부하직원들을 잘 통솔하지 못하며 (고위)관리직에 적절치 않다.

(AB 89) (7) 여성과소 직무분야에 여성을 일정비율로 유지하는 고용할당제가 필요하다.

#C 7~8

3. 귀 회사의 고용현황에 대한 질문입니다.

문3-1. 귀 회사의 근로자 현황을 각 빈 칸에 적어주십시오.

※ 비정규직은 단기계약직, 파트타임/시간제, 일시적 고용, 파견근로, 용역근로, 임시일용직, 독립도급근로 재택근로자 등을 포함합니다.

	전 체 (정규직+비정규직)	비정규직	여 성 (정규직+비정규직)	50세 이상 (정규직+비정규직)
(1) 관리인력	AC 9~14 명	AC 15~18명	AC 19~21명	AC 22~24명
(2) 연구개발 및 기술인력	AC 25~30 명	AC 31~34명	AC 35~37명	AC 38~40명
(3) 사무인력	AC 41~46 명	AC 47~50명	AC 51~53명	AC 54~56명
(4) 서비스 및 영업인력	AC 57~62 명	AC 63~66명	AC 67~69명	AC 70~72명
(5) 생산기능인력	AC 73~78 명	AC 79~82명	AC 83~85명	AC 86~88명
(6) 단순노무인력	AC 89~94 명	AC 95~98명	AC 99~101명	AC 102~104명

#D 7~8

문3-2. 귀 회사의 과장급 이상 관리직 중 여성의 비중은 대략 어느 정도입니까?

	전체 인원	해당직급의 여성
(1) 과장(급)	AD 9~12명	AD 13~15명
(2) 부장(급)	AD 16~19명	AD 20~22명
(3) 임원(급) 이상	AD 23~26명	AC 27~29명

문3-3. 귀 회사의 직종별 인력의 과잉/부족은 어떠합니까?

<보기> ① 상당히 과잉 ② 다소 과잉 ③ 적당한 편
 ④ 다소 부족 ⑤ 상당히 부족 ⑥ 해당 없음

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| (AD 30) (1) 관리인력 | (AD 31) (2) 연구개발 및 기술인력 |
| (AD 32) (3) 사무인력 | (AD 33) (4) 서비스 및 영업인력 |
| (AD 34) (5) 생산기능인력 | (AD 35) (6) 단순노무인력 |

문3-4. 지난 3년간 직종별 인력의 충원에 곤란을 경험하신 적이 있습니까?

- <보기> ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편 ③ 중립
 ④ 다소 그런 편 ⑤ 매우 그런편
- | | |
|--------------------|-------------------------|
| (AD 36) (1) 관리인력 | (AD 37) (2) 연구개발 및 기술인력 |
| (AD 38) (3) 사무인력 | (AD 39) (4) 서비스 및 영업인력 |
| (AD 40) (5) 생산기능인력 | (AD 41) (6) 단순노무인력 |

문3-5. 현재 귀사의 50세 이상 고연령 근로자의 고용현황은 어떤 편입니까? (AD 42)

- ① 고용조정을 통해 고연령의 과잉고용문제를 해소하였다.
- ② 여전히 고연령 인력의 과잉고용은 심각하다
- ③ 아직은 문제가 되고 있지 않으나 향후에는 과잉고용문제가 발생할 것이다
- ④ 고연령 인력의 과잉고용은 문제가 되지 않는다.

문3-6. 50세 이상 고연령 인력의 과잉고용 가능성이 갖는 문제는 무엇이라고 생각하십니까?(AD 43)

- ① 승진적체 등으로 해당연령에 맞는 직급을 부여할 수 없다.
- ② 청장년층 인력을 활용하는데 장애가 된다.
- ③ 타연령층의 종업원에 비해 상대적으로 인건비가 높아 지불능력을 제한한다.
- ④ 신기술이나 마케팅기업 등 새로운 요구되는 기능이나 기술에 쉽게 대응할 수 없다.
- ⑤ 국제화 등 새로운 경영환경변화에 적극적으로 대응할 수 없다.

문3-7. 노동부가 청년층 고용대책으로 운영하는 직장체험프로그램에 참여한 적이 있습니까?()

※ 직장체험프로그램은 대학재학생이나 졸업생들이 기업에서 2~6개월 간 일정한 프로그램을 거쳐 채용될 수 있도록 하되 정부가 이에 소요되는 비용을 지원함으로써 기업에게 우수한 인재의 모집 및 선발, 훈련비용의 절감의 이점을 제공하고자 하는 제도.

- AD 44 ① 참여하고 있다 --> 몇 명이 참여하고 있습니까?(AD 45~46)명 --> 다음 문4-1)로 가시오.
 ② 참여할 계획이다 --> 몇 명이 참여할 예정입니까?()명 --> 다음 문4-1)로 가시오.
 ③ 참여하고 있지도 않으며 참여 계획도 없다.

문3-8. 직장체험프로그램에 참여하고 있지 않는 이유는 무엇입니까?(AD 47)

- ① 제도를 모른다 ② 프로그램을 운영할 계획이 없어서
 ③ 관리비용이 과다
 ④ 적절한 연수프로그램 개발이 어렵다
 ⑤ 지원금이 적은 편
 ⑥ 연수후 정식채용은 곤란

4. 귀 회사의 모집 및 선발(채용) 대한 질문입니다.

문4-1. 귀 회사에서 필요한 인력을 모집하는 방법에 대한 질문입니다.
가장 많이 사용하시는 모집방법을 두 가지 우선순위에 따라 두 가지 기입하여 주십시오.

- | | 제1순위 | 제2순위 |
|--------------|---------|---------|
| ① 사무관리인력 | (AD 48) | (AD 49) |
| ② 서비스 및 영업인력 | (AD 50) | (AD 51) |
| ③ 생산기능인력 | (AD 52) | (AD 53) |

④ 귀 회사에서 활용하는 모집방법의 개수는? 아래 보기에 열거한 8가지 중 (AD 54)개

【보기】	1) 사내공모	2) 신문, 라디오, TV등 매체
	3) 인터넷을 통해	4) 연고를 통해
	5) 학교나 학원에 요청	6) 공공직업훈련기관을 통해
	7) 국공립직업소개소를 통해	8) 사설직업소개소를 통해

문4-2. 귀 회사에서 인력을 선발할 때 어느 쪽을 더 중요하게 고려하십니까?

(1) 현재의 자격(지식,숙련 등)	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;">-3</div> <div style="margin-right: 10px;">-2</div> <div style="margin-right: 10px;">-1</div> <div style="margin-right: 10px;">0</div> <div style="margin-right: 10px;">1</div> <div style="margin-right: 10px;">2</div> <div>3</div> </div>	장래의 학습가능성
---------------------	--	-----------

AD 56

(2) 개인적 능력	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;">-3</div> <div style="margin-right: 10px;">-2</div> <div style="margin-right: 10px;">-1</div> <div style="margin-right: 10px;">0</div> <div style="margin-right: 10px;">1</div> <div style="margin-right: 10px;">2</div> <div>3</div> </div>	협력성 또는 팀웍능력
------------	--	-------------

AD 56

(3) 업무능력	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 10px;">-3</div> <div style="margin-right: 10px;">-2</div> <div style="margin-right: 10px;">-1</div> <div style="margin-right: 10px;">0</div> <div style="margin-right: 10px;">1</div> <div style="margin-right: 10px;">2</div> <div>3</div> </div>	회사에 대한 충성심
----------	--	------------

AD 57

문4-3. 귀 회사에서 인력을 새로이 선발할 때 다음 기준이 차지하는 비중은 어떠합니까?

※ 신규채용은 학교를 졸업하는 신입사원, 경력직 중도채용은 경력사원을 선발하는 것

	학력/학점	경력	직무능력	자격증	기 타
(1) 신규채용	AD 58~60%	AD61~63%	AD 64~66%	AD 67~69%	AD 70~72%
(2) 경력직 중도채용	AD 73~75 %	AD 76~78%	AD 79~81%	AD 82~84%	AD 85~87%

문4-4. 귀사에서는 인력을 새로이 선발할 때 연령을 제한하고 있습니까?

- (1) 신규채용 AD 88 ① 예 ---> (AD 89~90)세 ② 아니오
 (2) 경력직 중도채용 AD 91
 ① 예 ---> (AD 92~93)세 ② 아니오

문4-5. 새로이 인력을 선발할 때 연령을 제한한다면 그 이유는 무엇입니까? (AD 94)

- ① 나이가 많으면 임금을 많이 주어야 하니까
 ② 장유유서의 우리 나라의 정서상 연장자 대우를 해주어야 하므로
 ③ 업무의 성격상 나이가 많으면 업무수행에 지장이 있으므로

#E 7~8

문4-6. 인력을 새로이 선발할 때 50세 이상 근로자의 고용을 기피하고 있습니까? (AE 9)

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않은 편 ③ 중립
 ④ 다소 그런 편 ⑤ 매우 그런편

문4-7. 귀사에서는 인력을 새로이 선발할 때 때 남성과 여성을 구분합니까? (AE 10)

- ① 예, 모든 직종/직급에서 남성과 여성을 구분한다.
 ② 예, 일부 직종/직급에만 남성과 여성을 구분한다.
 ③ 아니오.

문4-8. 귀사는 입사지원서에 남녀 구분이 가능한 정보를 요청하고 있습니까? (AE 11)

- ① 직접적으로 성별(남/여)을 표시하는 난이 있다.
 ② 직접적으로 묻지는 않으나 사진부착 그리고(혹은) 주민등록번호를 요구하므로 남녀구별이 가능하다.
 ③ 성별 구분이 가능한 어떤 자료도 요청하고 있지 않다.

문4-9. 경력직 중도채용을 기피한다면 그 이유는? (AE 12)

- ① 회사 경영여건상 채용할 필요가 없어서(필요하면 채용할 수 있음)
- ② 경력사원은 조직의 인화나 단결을 해칠 가능성이 있어서
- ③ 경력사원은 상응한 대우를 해 주어야 하므로
- ④ 경력사원을 기피하지 않는다

문4-10. 과장(급) 이상 사원 중 경력직 중도채용으로 채용된 인원의 비중은? 대략 (AE 13~15)% 정도

문4-11. 귀 회사는 사내공모제를 실시하고 있습니까?(AE 16)

- ① 예(도입년도: AE 17~20년)
- ② 아니오, 도입할 계획이다
- ③ 아니오.

문4-12. 2001년을 기준으로 전체 공석 중 사내공모제를 통해서 충원된 경우의 비율은? (AE 21~23) %정도

문4-13. 귀 회사에서 지난 3년간 채용한 인원을 말씀해 주십시오.

		1999년	2000년	2001년
전 체		AE 24~26명	AE 39~41명	AE 54~56명
신규채용	정기채용	AE 27~29명	AE 42~44명	AE 57~59명
	수시채용	AE 30~32명	AE 45~47명	AE 60~62명
중도경력직	정기채용	AE 33~35명	AE 48~50명	AE 63~65명
	수시채용	AE 36~38명	AE 51~53명	AE 66~68명

문4-14. 지난 3년간 선발비율은 평균해서 어느 정도 됩니까? 약 (AE 69~71)% 정도

※ (선발비율) = (최종 선발인원수)/(총 응시자 숫자)

문4-15. 귀 회사는 인성검사/적성검사 등을 이용하여 필요한 인력을 선발하고 있습니까? (AE 72)

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간
 ④ 그렇다 ⑤ 전적으로 그렇다

#F 7~8

5. 귀 회사의 교육훈련에 대한 질문입니다.

문5-1. 귀 회사에서 2001년도에 교육훈련에 투자한 비용은 얼마입니까?

총인건비	AE 73~79백만원	채무제표상의 총인건비
교육훈련비	AE 80~86백만원	직업능력개발훈련 뿐만 아니라 일반정신 교육, 노사관계교육, 산업안전교육 등 종업원 개발을 위한 투자비 총액
교육훈련비 중 직업훈련비	AE 87~93백만원	직업능력개발을 위한 훈련에만 지출된 금액(고용보험 직업능력개발사업에 납부한 보험료액을 포함)

#F 7~8

문5-2. 귀 회사에서는 2001년도에 직업능력개발훈련을 실시하였습니까?
 (AF 9)

- ① 예 ② 아니오

문5-3. 2001년도의 직업능력개발훈련의 현황에 대해 응답해 주십시오.

※ 공식적 현장외훈련(Off-JT): 일시적으로 통상적인 업무를 떠나 사내 또는 사외 교육훈련기관에서 실시하는 교육훈련

계획적 현장훈련 (OJT): 일상적인 업무 중에 이루어지는 직업능력 개발로서 직업능력개발에 관한 계획서를 작성하고 교육담당자, 대상자, 기간, 내용 등을 구체적으로 정하여 단계적, 계속적으로 실시하는 교육훈련을 말합니다. 훈련계획에 기초하지 않고서 이루어지는 동료 혹은 직장상사로부터의 비공식적인 배움은 제외.

	실시여부	훈련을 받은 근로자의 수	1인당 평균 훈련기간	훈련방법
공식적 현장 외 훈련(Off-JT)	AF 10 ①실시 ② 비실시	AF 11~13명	AF 14~16일	① 자체훈련 ② 위탁훈련 ③ 모두
계획적인 현장훈련(OJT)	AF 18 ①실시 ② 비실시	AF 19~21명	AF 22~24일	① 자체훈련 ② 위탁훈련 ③ 모두

문5-4. 2001년도 공식적인 현장외훈련(Off-JT)의 참여현황을 직종별로
답하여 주십시오.

	실시여부	훈련을 받은 근로자의 수	1인당 평균 훈련기간	훈련방법
사무관리인력	AF 26 ①실시 ② 비실시	AF 27~29명	AF 30~32일	① 자체훈련 ② 위탁훈련 ③ 모두
서비스 및 영업인력	AF 34 ① 실시 ② 비실시	AF 35~37명	AF 38~40일	① 자체훈련 ② 위탁훈련 ③ 모두
생산기능인력	AF 42 ① 실시 ② 비실시	AF 43~45명	AF 46~48일	① 자체훈련 ② 위탁훈련 ③ 모두

문5-5. 귀 회사에서 근로자의 능력개발을 지원하는 다음과 같은 제도의
도입여부 및 2001년도 실시여부와 수혜자 수를 말씀하여 주십시
오.

(근로자의 능력개발이란 직업에 관한 능력을 근로자가 자발적으로
개발·향상하기 위한 활동으로서, 직업과 관계없는 취미, 오락, 스
포츠, 건강증진 등에 관한 것은 포함되지 않습니다)

	도입 여부	2001년 실시 여부	수혜자수
1) 교육훈련 수강료 또는 학자금 지원	AF 50 ① 예 ② 아니오	AF 51 ① 예 ② 아니오	AF 52~54명
2) 유급 교육훈련 휴가제도	AF 55 ① 예 ② 아니오	AF 56 ① 예 ② 아니오	AF 57~59명
3) 무급 교육훈련 휴가제도인력	AF 60 ① 예 ② 아니오	AF 61 ① 예 ② 아니오	AF 62~64명
4) 근로시간 중 교육훈련 수강 배려	AF 65 ① 예 ② 아니오	AF 66 ① 예 ② 아니오	AF 67~69명

문5-6. (지난 3년을 평균) 다기능교육을 받은 근로자는 전체근로자 중 어느 정도입니까? (AF 70~72)%정도

※ 다기능교육(cross-training)이란 사무직 사원이 영업교육을 받거나 조립업무 담당자가 보전교육을 받는 것과 같이 현재 담당업무와 관련이 없는 업무에 대한 교육훈련

문5-7. 현재 담당 직무가 아닌 미래에 담당하게 될 직무를 위한 교육훈련이 전체 교육훈련 시간에서 차지하는 비율은 어느 정도입니까? (AF 73~75)%정도

문5-8. 사회적기능 교육훈련이 전체 교육훈련시간에서 차지하는 비율은 어느 정도입니까? (AF 76~78)%정도

※ 사회적 기능: 커뮤니케이션, 문제해결, 대인관계, 갈등해결, 리더십 등을 포함

문5-9. 귀 회사에서 전산관련교육이 전체 교육훈련시간에서 차지하는 비중은? (AF 79~81)%정도

문5-10. 귀 회사의 교육훈련비용 중 전산관련교육비용이 차지하는 비중은? (AF 82~84)%정도

문5-11 지난 3년간 전산관련 교육시간은 몇 % 정도 늘었습니까? (AF 85~87)%정도

문5-12. 지난 3년간 전산관련 교육비용은 몇 %정도 늘었습니까? (AF 88~90)%정도

문5-13. 귀회사에서 제공(종업원들이 참여)하고 있는 교육훈련과정(위탁 교육 포함)은 모두 몇 개정도 입니까? (AF91~92)개

#G 7~8

6. 귀 회사의 인사고과에 대한 질문입니다.

문6-1. 귀 회사에서는 정기적으로 인사고과를 받고 있는 사원의 비중은 대략 몇%입니까?

- ① 사무관리인력의 (AG 9~11)%
- ② 서비스 및 영업인력의 (AG 12~14)%
- ③ 생산기능인력의 (AG 15~17)%

문6-2. 인사고과점수 중 개인별 판매량 등 객관적인 개인성과가 차지하는 비율은? (AG 18~20)%정도

문6-3. 귀 회사에는 다음과 같은 인사고과제도가 도입되어 있습니까?

※ 목표관리제도: 연초에 종업원과 상사가 서로 합의하여 종업원 개인이 일정기간 수행해야 할 업무의 목표를 설정한 후 이를 기초로 평가하는 제도

다면평가: 상사 뿐 아니라 동료나 부하, 고객 등 종업원과 관련된 다양한 사람들이 종업원 개인을 평가하도록 하여 그 결과를 고과에 활용하는 제도

	목표관리제도		다면평가제도	
	실시여부	도입년도	실시여부	도입년도
사무관리인력	AG 21 ① 실시 ② 미실시	AG 22~25년	AG 36 ① 실시 ② 미실시	AG 37~40년
서비스 및 영업인력	AG 36 ① 실시 ② 미실시	AG 27~30년	AG 41 ① 실시 ② 미실시	AG 42~45년
생산기능인력	AG 31 ① 실시 ② 미실시	AG 32~35년	AG 46 ① 실시 ② 미실시	AG 47~50년

문6-4. 목표관리제를 실시하는 경우 목표설정은 어떻게 이루어지는 편입니까? (AG 51)

- ① 전적으로 상사가 결정 ② 협의하지만 상사가 결정하는 편
 ③ 상사와 부하가 상호합의
 ④ 협의하지만 부하가 결정하는 편 ⑤ 전적으로 부하가 결정

문6-5. (다면평가제를 실시하는 경우 다면평가 총 점수를 100점으로 둘 때 각 평가자의 배점은 어떻습니까?(해당사항이 없으면 0을 기입하여 주십시오).

상사(AG 52~54)%+부하(AG 55~57)%+동료(AG 58~60)%+(내부)고객(AG 61~63)%+기타(AG 64~66)%=100%

문6-6. 다면평가제를 실시하는 경우 평가결과는 인사고과 점수(100점 기준)에 어느 정도 반영합니까? (AG 67~69)%정도

문6-7. 승진 결정시 총 점수를 100점으로 둘 때 인사고과 점수가 차지하는 비중을 어느 정도입니까?

- ① 사무관리인력은 (AG 70~72)%
 ② 서비스 및 영업인력은 (AG 73~75)%
 ③ 생산기능인력은 (AG 76~78)%

문6-8. 인사고과에 따라서 차등 지급하는 임금이 전체 연봉에서 차지하는 비중은 어느 정도입니까?

- ① 사무관리인력 (AG 79~81)%

- ② 서비스 및 영업인력 (AG 82~84)%
- ③ 생산기능인력 (AG 85~87)%

문6-9. 인사고과 기준의 설정이나 변경시 근로자 대표(노조/노사협의회)와 협의하고 있습니까? (AG 88)

- ① 예 ② 아니오

문6-10. 인사고과의 결과는 공개하고 있습니까? (AG 89)

- ① 예 ② 희망자에 한해서 개인별 공개
- ③ 공개하지 않음

#H 7~8

7. 귀 회사의 승진/승급에 관한 질문입니다.

문7-1. 귀 회사의 직종별로 승진에 고려되는 요인이 차지하는 비중을 %로 표시해 주십시오.

	근속년수	인사고과 (성과/업적)	능력	자격증취득	기타 ()
(1) 사무관리인력	AH 9~11%	AH 12~14%	AH 15~17%	AH 18~20%	AH 21~23%
(2) 서비스 및 영업 인력	AH 24~26%	AH 27~29%	AH 30~32%	AH 33~35%	AH 36~38%
(3) 생산기능인력	AH 39~41%	AH 42~44%	AH 45~47%	AH 48~50%	AH 51~53%

문7-2. 신규채용자의 경우 입사해서 과장급까지 승진에 소요되는 평균 기간은?

- ① 사무관리인력 (AH 54~55)년
- ② 서비스 및 영업인력 (AH 56~57)년
- ③ 생산기능인력 (AH 58~59)년

문7-3. 지난 3년간 발탁승진자의 비율은 어느 정도입니까?

☞ 발탁승진제도: 사원들의 능력발휘를 위해 근무연한, 해당 직급에서의 체류년수, 연령에 관계없이 성적이 우수한 자를 조기에 승진시키는 제도임.

(발탁승진자 비율)=(3년간 발탁승진자 숫자)/(3년간 총 승진자 숫자)

- ① 사무관리인력 (AH 60~62)%
- ② 서비스 및 영업인력 (AH 63~65)%
- ③ 생산기능인력 (AH 66~68)%

문7-4. 귀사는 코스별 인사제도를 도입하고 있습니까? (AH 69)

※ 코스별 인사제도란 금융권의 일반직과 사무직 구분처럼 직군을 달리해서 특정 직군에 대해 승진에 제약을 두는 제도

- ① 예 ---> 언제 도입이 되었습니까? __AH 70~73__ 년
- ② 아니오

문7-5. 귀 회사는 전문직을 위한 독립적인 경력경로를 설정하고 있습니까? (AH 74)

- ① 예 ---> 언제 도입이 되었습니까? __AH 75~78__ 년
- ② 아니오

문7-6. 최근 경제위기 이후 근속연수가 승진시 근무평정에서 차지하는 비중의 변화는? (AH 79)

- ① 변함 없다 ② 줄었다 ③ 늘었다

8. 귀 회사의 보상에 대한 질문입니다.

문8-1. 동종 업종의 평균 임금수준과 비교할 때 귀 회사의 임금수준은?

- <보기> ① 매우 높음 ② 약간 높음
 ③ 비슷한 수준 ④ 약간 낮음 ⑤ 매우 낮음

- (1) 사무관리인력 (AH 80) (2) 서비스 및 영업인력 (AH 81)
(3) 생산기능인력 (AH 82) (4) 전반적으로 (AH 83)

문8-2. 귀 회사에는 호봉승급제/호봉표가 있습니까? (AH 84)

- ① 예 ② 아니오 --> 문 8-11로 가십시오

문8-3. 호봉산정의 각 항목별 기준의 반영정도는 어떠합니까?

※ 1년에 한 호봉 승급할 경우 100%로 하여 답해주세요.

※ 인사고과에 따른 호봉승급차등화의 경우에 대해서는

- ① 고려하지 않음 ② 고과가 우수한 경우에 한해 가급
③ 가급, 유급, 감급 모두 로 답해주세요.

항목	학력	근속기간	인사고과	유사경력	다른 경력	군복무	기타
반영 정도	(AH85~87) %	(AH 88~ 90)%	(AH 91)	(AH 92~ 94)%	(AH 95~ 97)%	(AH98~ 100)%	(AH101~ 103)%

문8-4. 호봉승급제의 적용대상은? (AH 104)

- ① 정규직 전체에 단일호봉 적용
② 정규직 전체에 직급/직종별 다른 호봉표 적용
③ 일부직원에 적용 (50% 이상)
④ 일부직원에 적용(50% 미만)

문8-5. 호봉표에 의해 결정되는 고정적 임금이 전체 임금에서 차지하는 비중은? (AH 105~107)%정도

문8-6. 호봉표에 의해 결정되는 임금의 비중이 60% 이상인 경우 이와 같은 임금결정방식은 앞으로도 유지되어야 한다고 생각하십니까? (AH 108)

- ① 예 ② 아니오

문8-7. 호봉승급에 따른 임금(기본급)인상 폭은 근속년수에 따라 어떻

게 조정됩니까? (AH 109)

- ① 일정하다 ② 증가한다 ③ 감소한다

문8-8. 호봉승급의 차등화가 적용되는 직원의 범위는 어떻게 됩니까?

(AH 110)

- ① 전사원 ② 생산기능직을 제외한 전직원
③ 생산기능직에게만 ⑤ 영업직에게만
④ 전문기술직 등 일부 특수직종에게만
⑥ 차등화없음 ----> 문 8-11로

문8-9. 인사고과에 따른 호봉승급의 차등화하고 있다면 그 이유는 무엇

때문입니까? (AH 111)

- ① 성과에 따른 보상의 차별화로 동기부여 효과를 강화하기 위하여
② 고임금시대에 대비하기 위하여

문8-10. 인사고과에 따른 호봉승급의 차등화가 50세 이상 인력에게 불

리하다고 보십니까? (AH 112)

- ① 예 ② 아니오

문8-11. 상여금의 지급에서 집단업적평가나 개인별 인사고과 등을 반영

하고 있습니까? (AH 113)

- ① 예, 상여금은 고과/평가에 의해 결정된다.
② 예, 상여금 중 상당부분이 고과/평가에 따른다.
③ 예, 그러나 상여금 중 적은 부분만 고과/평가를 반영한다.
④ 아니오, 상여금은 고과/평가와 관계없이 일정하거나 없다.

#I 7~8

문8-12. 귀 회사에서는 다음과 같은 보상제도를 실시하고 있습니까?

	실시여부	도입 연도 또는 도입계획 연도
(1) 연봉제	AI 9 ① 예 ② 아니오 ③ 실시계획	AI 10~13 년
(2) 이익배분제도	AI 14 ① 예 ② 아니오 ③ 실시계획	AI 15~18 년
(3) 집단성과배분제도	AI 19 ① 예 ② 아니오 ③ 실시계획	AI 20~23 년
(4) 종업원지주제도 혹은 우리사주제	AI 24 ① 예 ② 아니오 ③ 실시계획	AI 25~28 년
(5) 팀인센티브제	AI 29 ① 예 ② 아니오 ③ 실시계획	AI 30~33 년
(6) 스톡옵션제	AI 34 ① 예 ② 아니오 ③ 실시계획	AI 35~38 년
(7) 카페테리아식 복리 후생제도	AI 39 ① 예 ② 아니오 ③ 실시계획	AI 40~43 년

문8-13. 연봉제 적용여부를 직종별로 말씀해 주십시오.

<보기> ① 예, 모두 적용 ② 예, 일부 적용

③ 아니오

- (1) 관리인력 (AI 44) (2) 연구개발기술인력 (AI 45)
(3) 사무인력 (AI 46)
(4) 서비스 및 영업인력 (AI 47) (5) 생산기능인력 (AI 48)

연봉제를 전혀 도입하고 있지 않으면 문 8-18로 가십시오.

문8-14. 연봉제를 도입하고 있는 이유는? (AI 49)

- ① 우수인력확보를 위해
- ② 임금과 업적과의 명확한 연계
- ③ 임금관리의 단순화
- ④ 획일적인 직원관리에서 개별관리로 이행하기 위해

문8-15. 연봉의 차등폭은 어느 정도입니까? (AI 50~52)%

※ 연봉의 차등폭은 동일 연차에서 가장 높은 평가 점수를 얻은 사람과 가장 낮은 평가점수를 얻은 사람간 연봉의 차등 지급률을 말합니다

문8-16. 실적이 나쁜 경우 연봉이 감액되니까? (AI 53)

- ① 예 ② 아니오

문8-17. 연봉제의 도입이 50세 이상 고연령 인력에게 불리하다고 생각하십니까? (AI 54)

- ① 예 ② 아니오

문8-18. 이익배분이나 집단성과배분 등 성과배분액(경영성과에 따라서 변동적으로 지급, 고정적 성격의 상여금은 제외)이 근로자 연봉에서 차지하는 비율은 지난 3년을 평균하면? (AI 55~57)% 정도

문8-19. 최고경영자의 보상을 경영성과에 따라서 차등지급하고 있습니까? (AI 58)

- ① 예 ② 아니오

문8-20. 최고경영자의 보상에서의 차등지급에 가장 중요한 경영성과의 기준은 무엇입니까? (AI 59)

- ① 주식가격 ② 매출액 ③ 순이익
④ 현금흐름상태 ⑤ 성장성 ⑥ 기타 (_____)

문8-21. (스톡옵션제를 도입하고 있는 경우에만 응답하십시오) 스톡옵션제도의 적용대상은? (AI 60)

- ① 최고경영자만 ② 임직원 이상 ③ 부장급 이상
④ 과장급 이상 ⑤ 대리급 이상 ⑥ 전사원

문8-22. 연공급 중심의 임금구조를 개편하는 데 가장 큰 장애요인? (AI 61)

- ① 임금구조 개편시 상대적으로 불이익을 받게 되는 중고령/장기근속 인력의 반발
② 노동조합의 반대
③ 객관적인 업무평가 기준을 마련하기 어렵다

- ④ 평가에 의해 임금이 결정되는 것을 반대하는 직원들의 정서

문8-22. 귀 회사의 지불능력과 비교할 때 현재 인건비 부담은 어떻습니까? (AI 62)

- ① 매우 부담스럽다 ② 부담스러운 편 ③ 적정
④ 부담 없는 편 ⑤ 전혀 부담 없다

문8-23. 인건비 부담이 있다면, 이를 줄이기 위한 향후 방안은? (AI 63)

- ① 인력규모조정을 통한 부담 축소
② 임금체계개편을 통한 부담 축소
③ 낮은 임금인상율을 적용
④ 기술개발 및 생산성 증대
⑤ 특별한 대책이 없다.

문8-24. 인건비부담을 인력규모조정을 통해 줄이기 위한 방안은?

(제1순위) (AI 64) (제2순위) (AI 65)

- ① 명예퇴직제 도입
② 정리해고 실시
③ 비정규직 직원 채용 확대
④ 인력채용 중지/감축
⑤ 직급정년제 실시/정년 단축
⑥ 파트타임근로자의 고용

문8-25. 임금체계개편을 통해 인건비 부담을 줄이기 위한 방안은?

(제1순위) (AI 66) (제2순위) (AI 67)

- ① 호봉승급제 폐지
② 인사고과에 따른 임금인상률 차등화
③ 상여금 차등지급
④ 연봉제 도입
⑤ 직무급적 요소 도입

9. 귀사의 작업조직 및 근로자 참가에 대한 질문입니다.
--

문9-1. 근로자 1인당 연간 제안건수는 어느 정도 입니까? (없는 경우 0건) (AI 68~72) 건

문9-2. 제출된 제안 사항 중 채택되는 비율은 어느 정도 입니까? (AI 73~75)% 정도

문9-3. 품질분임조(QC)와 같이 품질, 생산성 향상, 고객불만 해결 등의 문제해결 및 개선을 위한 소집단활동에 참가하고 있는 근로자 비율은? (AI 76~78)% 정도
(소집단활동이 없는 경우 0%, 여러 개의 소집단 활동이 있는 경우 대표적인 경우)

문9-4. 소집단활동의 연평균 해결 건수는? (소집단활동이 없는 경우 0건) 일년에 (AI 79~81)건 정도

문9-5. 로테이션을 하고 있는 근로자의 비율은 어느 정도 입니까? (로테이션이 없는 경우 0%)

- ① 사무관리인력 (AI 82~84)% 정도
- ② 서비스 및 영업인력 (AI 85~87)% 정도
- ③ 생산기능인력 (AI 88~90)% 정도
- ④ 전반적으로 (AI 91~93)% 정도

문9-6. 귀 회사의 대표적 작업단위는 다음 사항에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있습니까?

※ 대표적 작업단위는 제품이나 서비스 생산을 담당하는 근로자들의 일선 조직을 말합니다(예: 제조업의 생산현장 작업반)

<보기> ① 전혀 없다 ② 없는 편이다 ③ 중간

- ④ 있는 편이다 ⑤ 전적으로 자율권을 갖는다
(AI 94) (1) 업무량 (AI 95) (2) 업무수행방식
(AI 96) (3) 업무속도 (AI 97) (4) 업무시간(초과근무 등)
(AI 98) (5) 작업단위내 업무배분 (AI 99) (6) 작업단위내 로테이션
(AI 100) (7) 작업단위별 훈련 (AI 101) (8) 신입사원채용

문9-7. 귀 회사의 생산직이 담당하는 기계·설비의 수리 및 보전 업무는 어떻습니까? (AI 102)

- ① 보전 파트에서 전적으로 담당하고 직접생산자는 전혀 담당하지 않는다
② 보전파트가 대부분 담당하고 직접생산자는 보조하는 식으로 약간 담당한다
③ 보전파트와 직접생산자가 거의 동등하게 책임을 지고 보전 업무를 담당한다.
④ 대부분 직접생산자가 보전 업무를 책임지고 담당한다
⑤ 직접생산자가 전적으로 자신이 담당하는 기계·설비의 보전업무를 담당한다.
⑥ 해당되지 않는다

문9-8. 귀 회사의 생산직이 담당하는 품질관련 업무는 어떻습니까? (AI 103)

- ① 품질문제는 전부 전담 부서에서 담당하고, 직접생산자는 전혀 책임을 지지 않는다
② 담당공정에 필요한 부품의 품질(예: 선행 공정의 이상 유무)에 대해서만 책임을 진다
③ ②와 함께, 자신이 담당하는 공정의 재공품에 대한 품질을 책임진다
④ ③과 함께, 완성품의 품질에 대해서도 책임을 진다
⑤ ④와 함께, 품질관리 통계자료의 수집도 담당한다.
⑥ 해당되지 않는다

문 9-9. 귀 사업장은 식스시그마(6-sigma) 운동을 도입하고 있습니까?
(AI 104)

- ① 예(도입년도 AI 105~108) ② 아니오

문9-10. 귀 회사에서는 팀제를 도입하고 있습니까? (AI 109)

- ① 예 -----> 언제 도입하였습니까? ____년
② 도입할 계획이다 ---> 언제 도입할 예정입니까? ____년
③ 아니오

문9-11. 팀원이 팀장에 비해 (1) 직급이 높거나 (2) 같은 직급인 경우
채류연수가 높은 경우가 있습니까? (AI 114)

- ① 예 ② 아니오

문9-12. 과거 관리자였던 현재 팀원이 실제로 일반 평사원과 같은 역할을
수행하고 있습니까? (AI 115)

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 보통이다
④ 그렇지 않은 편 ⑤ 전혀 그렇지 않다

문9-13. 팀원간 업무분장/업무배분에 있어서 연장자나 과거 상급자에
대한 배려가 있습니까? (AI 116)

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 보통이다
④ 그렇지 않은 편 ⑤ 전혀 그렇지 않다

#J 7~8

10. 귀사의 근로시간에 대한 질문입니다.

문10-1. 귀 회사의 소정 근로시간은 주당 몇 시간입니까? 주당 (AJ 9~
10)시간

※ 소정근로시간이라 함은 회사에서 별다른 상황이 없는 한 종업원이

정상적으로 근로하게 되는 시간수를 말하며 일반적으로 취업규칙이나 단체협약에 규정되어 있습니다.

문10-2. 귀 회사의 실제 근로시간은 주당 평균 몇 시간입니까?

- (1) 관리인력 (AJ 11~12)
- (2) 연구개발기술인력 (AJ 13~14)
- (3) 사무인력 (AJ 15~16)
- (4) 서비스 및 영업인력 (AJ 17~18)
- (5) 생산기능인력 (AJ 19~20)

문10-3. 귀 회사의 경우 교대근무제가 이루어지고 있습니까, 있다면 구체적인 형태는? (AJ 21)

- ① 예, 2조2교대 ② 예, 3조2교대 ③ 예, 3조3교대
- ④ 예, 4조3교대 ⑤ 아니오

문10-4. 근로시간과 관련된 아래 제도들을 귀 회사에서 실시하고 있습니까?

	실시여부	도입년도
선택적 근로시간제	AJ 22 ① 예 ② 아니오	AJ 23~26년
탄력적 근로시간제	AJ 27 ① 예 --> 주당(AJ 28~29)시간 ② 아니오	AJ 30~33년
재택근무	AJ 34 ① 예 ② 아니오	AJ 35~38년

문10-5. 파트타임 근로자(주당 30시간 미만 또는 주 3일정도 근무)를 고용하는 것이 기업경영의 단기 및 장기적 차원에서 고려해볼만 합니까?

- <보기> ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 보통이다
- ④ 그렇지 않은 편 ⑤ 전혀 그렇지 않다
- (1) 단기적 차원 (AJ 39)
- (2) 장기적 차원 (AJ 40)

문10-6. 장기적으로 적정한 파트타임 근로자의 비중은 어느 정도라 생

각하십니까? (AJ 41~43)% 정도

문10-7. 파트타임 근로자를 고용할 때 발생가능한 문제점에 대해 귀하의 견해는 어떠하십니까?

<보기> ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 중립
④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

(AJ 44) (1) 업무 몰입도의 부족

(AJ 45) (2) 임금 또는 노동비용에 비해 낮은 생산성

(AJ 46) (3) 다른 직원과의 팀웍/업무연계가 이루어지지 않는다.

(AJ 47) (4) 고객서비스에 문제가 있다.

(AJ 48) (5) 높은 이직률

(AJ 49) (6) 노동법 적용문제가 어렵다

문10-7. 위에 열거한 이유 중 파트타임 근로자의 고용 시 가장 문제가 되는 것은?

(제1순위) (AJ 50) (제2순위) (AJ 51)

11. 귀사의 정년제도에 관한 질문입니다.

문11-1. 귀사에는 정년제도가 있습니까? (AJ 52)

① 예 ② 아니오(문 11-7로 가시오)

문11-2. 전직원의 정년연령이 동일합니까? (AJ 53)

① 예 ---> (AJ 54~55)세 (문 11-5로 가시오)

② 아니오, 직종별/직급별로 다르다

문11-3. 직종별 정년연령을 말씀해 주십시오.

(1) 관리인력 (AJ 56~57)세

(2) 연구개발기술인력 (AJ 58~59)세

- (3) 사무인력 (AJ 60~61)세
- (4) 서비스 및 영업인력 (AJ 62~63)세
- (5) 생산기능인력 (AJ 64~65)세

문11-4. 직급별 정년연령을 말씀해 주십시오.(해당 직급이 없는 경우 빈 칸으로 남겨 두세요)

- (1) 대리미만 (AJ 66~67)세 (2) 대리(급) (AJ 68~69)세
- (3) 과장(급) (AJ 70~71)세 (4) 차장(급) (AJ 72~73)세
- (5) 부장(급) (AJ 74~75)세 (6) 임원(급) (AJ 76~77)세

문11-5. 현재의 정년을 그대로 유지하실 계획입니까? (AJ 78~79)

- ① 예
- ② 정년 연령을 높일 계획이다. 그 이유는 다음 중 어디에 해당됩니까?
 - 21) 우리 회사의 현정년제도하에서는 경험 많고 능력 있는 인력이 정년 때문에 나가는 경우가 많다.
 - 22) 짧은 정년 연령으로 평생직장이 보장되지 못하고 직원들의 조직헌신도가 떨어진다.
 - 23) 사회적으로 경험 많은 인력을 조기퇴직시키는 것이 바람직하지 않으므로
- ③ 정년 연령을 낮출 계획이다. 그 이유는 다음 중 어디에 해당됩니까?
 - 31) 연령이 많으면 임금에 비해 생산성이 떨어지므로
 - 32) 중고령층은 청장년층을 활용하는데 장애가 되므로
 - 33) 중고령층은 경영환경의 변화나 신기술 등에 쉽게 적응할 없기 때문에
 - 34) 한국적 정서상 선배들이 후배들을 위해 용퇴하는 것이 바람직하므로.

문11-6. 귀사는 조기퇴직제도를 도입하고 있습니까? (AJ 80)

- ① 예 --> 언제 도입하였습니까? _____년 AJ 81~84
- ② 도입할 계획이다 --> 언제 도입할 예정입니까? _____년

③ 아니오

문11-7. 다음과 같은 조건이 성립할 때 퇴직하는 직원을 퇴직후 일정기간 재고용할 의사는 있습니까?

- (1) 최종 월평균보수의 50~70%만 주는 경우
① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다 AJ 85
- (2) 기본급만 유지하여 고용
① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다 AJ 86
- (3) 파트타임으로 고용 (주3일/주30시간 미만)
① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다 AJ 87
- (4) 기타 비정규직으로 고용
① 있다 ② 없다 ③ 모르겠다 AJ 88

※ 다음은 고용보험사업의 고령자 고용촉진 장려금지원제도에 대한 질문입니다.

문11-8. 고용보험법에 정한 고령자 고용촉진장려금을 받으신 적이 있습니까? (AJ 89)

- ① 예 ② 아니오(문 11-11로 가시오)

문11-9. 고령자 고용촉진장려금이 없었다면, 더 적은 고연령 인력을 채용하셨을 것입니까? (AJ 90)

- ① 예 ② 아니오

문11-10. 고령자 고용촉진장려금으로 젊은 인력 대신 고연령 인력을 채용하셨습니까? (AJ 91)

- ① 예 ② 아니오

문11-11. 고령자 고용촉진장려금이 증액된다면 더 많은 고연령 인력을 채용하시겠습니까? (AJ 92)

- ① 예 ② 아니오

문11-12. 고령자 고용촉진장려금제도를 활용하지 않은 이유는?

(제1순위) (AJ 93) (제2순위) (AJ 94)

- ① 그런 제도가 있는지 몰랐다.
 ② 지원액수와 지원기간이 불충분하여
 ③ 지원제도가 복잡하고 까다로워서
 ④ 채용장려금 대상자를 찾을 수 없어서
 ⑤ 인력이 부족하지 않았기 때문에
 ⑥ 고령자를 채용할 생각이 없어서
 ⑦ 회사재정상 인력충원 처지가 아니어서
 ⑧ 시장 또는 기업전망이 불투명하여

문11-13. 고령자 고용촉진 장려금제도가 확대되고 다양해진다면 더욱

이 제도를 활용하실 계획입니까? (AJ 95)

- ① 예 ② 아니오

#K 7~8

12. 최근의 고용조정에 대한 질문입니다.

문12-1. 다음 방식의 고용조정을 실시한 적이 있으면 대상자의 수(없는 경우 0명)를 적어 주십시오.

		1997년말~ 2000년	2001년	2002년(계획)
채용동결/축소		AK 9~12명	AK 29~32명	AK49~52명
고용 조정	명예퇴직/조기퇴직	AK 13~16명	AK 33~36명	AK53~56명
	정리해고/권고사직	AK 17~20명	AK 37~40명	AK57~60명
	단기계약직/시간제근로자 감축	AK 21~24명	AK 41~44명	AK61~64명
	계열사나 협력업체로 진출	AK 25~28명	AK 45~48명	AK65~68명

문12-2. 지난 3년간 고용조정(명예퇴직이나 정리해고)을 통해서 어느 정도의 인력이 감축되었습니까?

- (1) 관리인력 (AK 69~71)%정도
- (2) 연구개발기술인력 (AK 72~74)%정도
- (3) 사무인력 (AK 75~77)%정도
- (4) 서비스 및 영업인력 (AK 78~80)%정도
- (5) 생산기능인력 (AK 81~83)%정도
- (6) 단순노무인력 (AK 84~86)%정도

문12-3. 고용조정을 실시할 때 노동조합/노사협의회/근로자대표와 협의를 거쳤습니까? (AK 87)

- ① 노동조합/노사협의회/근로자대표가 없다.
- ② 예, 모든 경우에 그렇다.
- ③ 채용시 만 협의
- ④ 해고 시에만 협의
- ⑤ 협의하지 않는다.

문12-4. 명예퇴직을 시행하는 중요한 이유는 무엇입니까?

(제1순위) (AK 88) (제2순위) (AK 89)

- ① 과잉고용의 해소 ② 인사적체의 해소
- ③ 인건비 감축 ④ 종업원 연령구성의 적정화
- ⑤ 기업의 활력저하 방지 ⑥ 정리해고를 할 수 없어서

문12-5. 명예퇴직자를 선정할 때 다음 기준을 고려하십니까?

<보기> ① 상당히 고려 ② 고려한 편

③ 직종/직급에 따라 고려 ④ 고려하지 않음

(AK 90) (1) 근속년수 ---> (AK 91~92)년 이상

(AK 93) (2) 연령 ---> (AK 94~95)세 이상

(AK 96) (3) 여성

문12-6. 명예퇴직을 시행한 효과는 어떠하였습니까? (다음 각 항에 대해 답해 주십시오)

- <보기> ① 매우 효과적 ② 다소 효과적 ③ 그저 그렇다
④ 효과 없는 편 ⑤ 전혀 효과 없음

(AK 97) (1) 인건비 절감 (AK 98) (2) 생산성 향상

(AK 99) (3) 종업원 사기향상 (AK 100) (4) 조직분위기 쇄신

문12-7. 명예퇴직자에 대하여 다음의 제도를 시행하십니까? (다음 각 항에 대해 답해 주십시오)

- <보기> ① 예 ② 아니오

(AK 101) (1) 창업교육훈련 (AK 102) (2) 전직지원훈련

(AK 103) (3) 재취업비용 보조 (AK 104) (4) 기타 구직활동지원

문12-9. 정리해고를 시행하는 경우 가장 중요한 이유는 무엇입니까? 한 가지만 응답하여 주십시오. (AK 105)

- ① 과잉고용의 해소 ② 인사적체의 해소
③ 인건비 감축 ④ 종업원 연령구성의 적정화
⑤ 기업의 활력저하 방지

문12-10. 정리해고자를 선정할 때 다음 기준을 고려하십니까? (다음 각 항에 대해 답해 주십시오)

- <보기> ① 상당히 고려 ② 고려한 편 ③ 직종에 따라 고려
④ 직급에 따라 고려 ⑤ 고려하지 않음

(AK 106) (1) 근속년수 ---> (AK 107~108)년 이상

(AK 109) (2) 연령 ---> (AK 110~111)세 이상

(AK 112) (3) 여성

(AK 113) (4) 부양가족수

(AK 114) (4) 인사고과

(AK 115) (5) 징계 받은 적이 있는 경우

문12-11. 정리해고를 시행한 효과는 어떠하였습니까? (다음 각항에 대해 답해 주십시오)

- <보기> ① 매우 효과적 ② 다소 효과적 ③ 그저 그렇다
④ 효과 없는 편 ⑤ 전혀 효과 없음

(AK 116) (1) 인건비 절감 (AK 117) (2) 생산성 향상

(AK 118) (3) 종업원 사기향상

(AK 119) (4) 조직분위기 쇄신

문12-12. 정리해고자에 대하여 다음의 제도를 시행하십니까?(다음 각항에 대해 답해 주십시오)

- <보기> ① 예 ② 아니오

(AK 120) (1) 창업교육훈련 (AK 121) (2) 전직지원훈련

(AK 122) (3) 재취업비용 보조

(AK 123) (4) 기타 구직활동지원

문12-13. 향후 예상치 못한 인력수요의 감소에 대응하는 대안을 우선순위에 따라 두 개 고르시오.

(제1순위) (AK 124~125) (제2순위) (AK 126~127)

- ① 조업단축 ② 신규채용동결/축소
③ 정규직을 비정규직으로 대체
④ 비정규직 감축 ⑤ 명예퇴직 독려
⑥ 정리해고 실시 ⑦ 배치전환 등 기능적 조정
⑧ 인건비 조정 ⑨ 회사 폐쇄/사업부서축소
⑩ 파트타임 근로자의 채용

문12-14. 향후 예상치 못한 인력수요의 증가에 대응하는 대안을 우선순위에 따라 두 개 고르시오.

(제1순위) (AK 128~129) (제2순위) (AK 130~131)

- ① 조업시간 조정 ② 정규근로자 신규채용
③ 경력자 중도채용 ④ 비정규 근로자의 채용

- ⑤ 파트타임근로자 채용 ⑥ 고연령층 채용
- ⑦ 배치전환 등 기능적 조정 ⑧ 기계장비구비로 대체
- ⑨ 전산정보화의 효율화

#L 7~8

13. 다음은 비정규근로자와 관련된 질문입니다.

문13-1. 다음에 열거한 유형별로 현재 귀 회사에 고용된 비정규 근로자의 수는?

	해당 근로자수
(1) 파트타임/시간제	AL 9~12명
(2) 단기계약직(촉탁직이라고도 하며 단기계약을 반복하는 경우 포함)	AL 13~16명
(3) 일시적 고용(대체근로라고도 하며 일시적으로 빈 자리를 메꾸는 경우)	AL 17~20명
(4) 파견근로자(파견근로법에 적용되는 경우)	AL 21~24명
(5) 용역근로자(파견근로자와 유사하게 제3자가 고용관리를 담당)	AL 25~28명
(6) 호출근로자(파견근로자와 유사하게 제3자가 고용관리를 담당)	AL 29~32명
(7) 소사장과 소사장이 고용한 인력	AL 33~36명
(8) 외주근로자(귀사업무를 용역처럼 하되 직접지휘감독을 받지 않음)	AL 37~40명
(9) 독립도급근로자나 프리랜서(소사장을 제외한 사업자등록증을 가진 직원)	AL 41~44명
(10) 기타 _____	AL 45~48명

문13-2. 경제위기를 겪으면서 귀 회사에서 비정규근로자가 차지하는 비중의 변화는? (AL 49)

- ① 비정규 근로자를 사용한 적 없음
- ② 비정규근로자 채용을 시작하기 시작하였음
- ③ 비정규근로자의 비중을 유사하게 유지
- ④ 비정규근로자의 비중을 늘려 왔음
- ⑤ 비정규근로자의 비중을 줄여 왔음

문13-3. 향후 비정규직의 활용을 확대 또는 축소할 계획입니까? (AL 50)

- ① 확대할 계획 ② 현행규모를 유지
- ③ 축소할 계획 ④ 전혀 활용하지 않을 것
- ⑤ 인력수요에 따라 신축적으로 대응

문13-4. 다음의 열거된 비정규근로자를 활용하는 이유에 ① 예 또는 ② 아니오 로 답해 주세요.

- (1) 낮은 기본급 인건비 절감 ① 예 ② 아니오 AL 51
- (2) 상여금 등 기타 제반 수당에서 제외
① 예 ② 아니오 AL 52
- (3) 사회보험 등 법정복지비 적용제외
① 예 ② 아니오 AL 53
- (4) 각종 복리후생비 등 법정외 복리비 절감
① 예 ② 아니오 AL 54
- (5) 인력수요의 변화에 따른 인력조정이 용이
① 예 ② 아니오 AL 55
- (6) 해고가 용이 ① 예 ② 아니오 AL 56
- (7) 너무 단순한 업무로 정규직 고용은 비합리
① 예 ② 아니오 AL 57
- (8) 업무가 단기에 종료되는 것 ① 예 ② 아니오 AL 58
- (9) 정규직이 꺼리는 업무 ① 예 ② 아니오 AL 59
- (10) 계절적 또는 일시적 필요 ① 예 ② 아니오 AL 60
- (11) 업무가 특별한 지식이나 기술을 요구
① 예 ② 아니오 AL 61
- (12) 노사문제 회피 ① 예 ② 아니오 AL 62

문13-5. 위에 열거한 이유 중 귀사에서 비정규근로자를 활용하는 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

(제1순위) (AL 63~64) (제2순위) (AL 65~66)

문13-6. 현재까지의 경험으로 볼 때 비정규직을 활용하는 주된 이유가 충족되고 있습니까? (AL 67)

- ① 매우 그렇다 ② 그런편 이다 ③ 중립
④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

문13-7. 다음 열거한 비정규직을 활용하는데서 올 수 있는 문제점에 대해

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 중립
④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

로 답해주세요

- (AL 68) (1) 업무 몰입도의 부족 (AL 69) (2) 기술/기능의 부족
(AL 70) (3) 낮은 생산성
(AL 71) (4) 다른 직원과의 팀웍/업무연계가 이루어지지 않는다.
(AL 72) (5) 높은 이직률 (AL 73) (6) 높은 이직비용
(AL 74) (7) 노동법 적용문제가 어렵다
(AL 75) (8) 노조형성의 가능성
(AL 76) (9) 고객서비스에 문제가 있다.

문13-8. 위의 문제 중 가장 심각하게 느끼는 것을 우선순위에 따라 두 개 고르세요

- (제1순위) (AL 77) (제2순위) (AL 78)

문13-9. 비정규 근로자를 어떤 경로를 통해서 모집하고 있습니까? (우선순위에 따라 두 개)

(제1순위) (AL 79~80) (제2순위) (AL 81~82)

- ① 친구/친척 연고모집 ② 신문광고
③ 가로수 등 지역신문 ④ 사외벽보 등 유인물
⑤ 인터넷 등 취업사이트 ⑥ 퇴사한 종업원을 고용
⑦ 사설직업소개소 ⑧ 학교 및 학원 등
⑨ 공공 직업알선기관 ⑩ 파견이나 용역회사

문13-10. 비정규 근로자의 채용을 담당하는 권한은 누구에게 있습니까?
(AL 83)

- ① 본사 인사담당부서 ② 지사 또는 회사 인사담당부서
- ③ 해당 근로자의 상사가 될 자

문13-11. 귀 회사에서는 비정규 근로자를 채용할 때 서면으로 근로계약
서를 작성합니까? (AL 84)

- ① 예 ② 아니오, 구두로만 근로계약을 체결
- ③ 근로계약을 체결하지 않는다.

문13-12. 귀 회사에서는 비정규 근로자에 대한 취업규칙/규정/이에 상
응하는 것이 있습니까? (AL 85)

- ① 예 ② 아니오

문13-13. 비정규 근로자의 고용계약기간이 만료된 이후에는? (AL 86)

- ① 특별한 사정이 없는 한 자동 연장
- ② 특별한 사정이 없는 한 퇴사
- ③ 계약기간과 관계없이 언제라도 퇴사가 가능

문13-14. 귀사는 비정규근로자의 채용이나 또는 해고 시 노동조합/노사
협의회/근로자대표와 협의를 거칩니까? (AL 87)

- ① 노동조합/노사협의회/근로자대표가 없다.
- ② 예, 모든 경우에 그렇다.
- ③ 채용 시에만 협의
- ④ 해고 시에만 협의
- ⑤ 협의하지 않는다.

문13-15. 비정규 근로자를 채용기준에서 다음 항목이 차지하는 비중은
각각 몇 %입니까? (100%가 아니어도 무방합니다).

- (1) 학력(AL 88~90)%+(2) 경력(AL 91~93)%+(3) 자격증(AL 94~

96)%+(4) 표준화된 직무능력(AL 97~99)%

문13-16. 비정규 근로자를 채용할 때 다음 항목이 고려되니까?

(1) 연령 AL 100

① 예 --> (AL 101+102)세 미만 ② 아니오

(2) 성별 AL 103

① 예 ② 아니오

(3) 요구임금수준 AL 104

① 예 ② 아니오

문13-17. 비정규근로자를 채용할 때 나이제한을 두었다면 그 이유는 무엇입니까? (AL 105)

① 나이가 많으면 임금을 많이 주어야 하니까

② 장유유서의 정서상 연장자 대우를 해주어야 하므로

③ 업무의 성격상 나이가 많으면 업무수행에 지장이 있으므로

문13-18. 50세 이상 근로자가 정규직보다는 비정규직에 편중되어 있습니까? (AL 106)

① 매우 그렇다

② 다소 그런 편

③ 그렇지 않다

문13-19. 50세 이상 근로자를 비정규직으로 활용하는 이유는? (AL 107)

① 비정규직에서는 호봉제를 적용할 필요가 없어 인건비가 상대적으로 저렴하기 때문에

② 비정규직은 정규직원이 아니므로 직급 등에서 연장자대우를 할 필요가 없기 때문에

③ 비정규직의 업무는 상대적으로 단순한 업무가 많기 때문에

문13-20. 비정규 근로자의 임금수준에서 다음 항목이 차지하는 비중은 어느 정도입니까?

(합이 100%가 될 필요는 없습니다.)

(1) 직무평가 (AL 108~110)% (2) 학력 (AL 111~113)%

(3) 근속년수 (AL 114~116)% (4) 군복무 경력 (AL 117~119)%

- (5) (동일업종/직종) 경력 (AL 120~122)%
 (6) 유사한 업종/직종 경력 (AL 123~125)%

문13-21. 비정규 근로자의 임금수준을 결정할 때 다음 사항을 고려합니까?

- (1) 자격증AL 126
 ① 예 ---> (AL 127~129)% 정도 우대 ② 아니오
 (2) 연령AL 130 ① 예 ② 아니오
 (3) 성별AL 131 ① 예 ② 아니오

#M 7~8

문13-22. 귀사가 비정규 근로자에게 지급하는 각종 비용은 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교할 때 몇 %정도 됩니까?

(동일한 경우는 100%, 비정규 근로자에게는 해당되지 않는 경우는 0%로 답해주세요)

- (1) 임금(급여) 정규직의 AM 9~11%
 (2) 시간외수당 정규직의 AM 12~14%
 (3) 상여금 정규직의 AM 15~17%
 (4) 퇴직금 정규직의 AM 18~20%
 (5) 사회보험료 정규직의 AM 21~23%
 (6) 복리후생비용비 정규직의 AM 24~26%

문13-23. 귀 회사에서 다음 항목이 비정규근로자에게 적용됩니까?

<보기> ① 예, 모든 직종과 직급에 적용된다

② 예, 일부 직종과 직급에 적용된다 ③ 아니오

(AM 27) (1) 인사고과(직무평가)제도

(AM 28) (2) 정기승진/승급제도

(AM 29) (3) 정규직으로 전환 (AM 30) (4) 직무순환제도

(AM 31) (5) 정년제도 (AM 32) (6) 월차휴가

- (AM 33) (7) 연차휴가 (AM 34) (8) 건강보험
(AM 35) (9) 국민연금 (AM 36) (10) 고용보험
(AM 37) (11) 산업재해보험

문13-24. 모든 근로조건을 포함한 비정규근로자의 1인당 총노동비용은?
정규근로자의 (AM 38~40)% 정도

문13-25. 유사한 업무의 정규근로자에 비해 비정규근로자의 생산성은?
정규근로자의 (AM 41~43)% 정도

문13-26. 비정규근로자에 대하여 직원연수나 교육훈련을 실시하고 있습니까? (AM 44)

- ① 예, 기본적으로 정규근로자와 유사하게 실시한다.
- ② 예, 그러나, 정규근로자에 비해 제한된 비정규근로자에게만 기회를 준다.
- ③ 아니오.

문13-27. 비정규 근로자의 노동조합 활동에 대한 의견은? (AM 45)

- ① 우리 회사에는 노동조합이 없다
- ② 비정규 근로자도 노동조합에 가입하여 정상적인 활동을 할 수 있다.
- ③ 비정규 근로자의 노동조합가입은 가능하나 갈등발생의 위험을 줄이고자 계약기간만료 후 재계약을 하지 않을 것이다.
- ④ 비정규 근로자가 노동조합에 가입할 수는 있으나 인사상의 불이익을 감수해야 한다.
- ⑤ 비정규 근로자는 노동조합에 가입하여서는 안된다.

문13-28. 귀 회사에서 직종별로 현재 활용하고 있는 비정규근로자의 유형과 각각에 대한 다음 질문에 대한 현황을 다음 표에 기입해 주십시오.

- (1) 각 직종별로 활용하는 비정규근로자의 유형은 무엇입니까? 둘 이

상인 경우 우선순위에 따라 두 가지 유형에 대해서만 답해 주십시오.

- ① 파트타임/시간제 ② (자체고용의)단기계약직
- ③ 일시적 고용(계절근로자 등)
- ④ 파견근로자
- ⑤ 용역근로자(귀사이외의 복수기업으로부터 하청 받는 기업의 근로자가 귀사에서 근무)
- ⑥ 외주근로자(귀사로부터만 하청받는 기업의 근로자가 귀사의 회사에서 근로)
- ⑦ 호출근로자 ⑧ 소사장
- ⑨ 독립도급/프리랜서
- ⑩ 기타 () 98. 비정규근로자를 전혀 이용하지 않음

(2) (각 직종별로 활용되는 유형의) 비정규근로자를 활용하는 이유는 무엇입니까?

- ① 노동비용절감 ② 해고의 용이함
- ③ 계절적 요인에 의한 일시적 일
- ④ 정규근로자 일시대용
- ⑤ 단발성의 프로젝트
- ⑥ 마땅한 정규근로자를 못 찾아서
- ⑦ 수습근로자이므로
- ⑧ 원하는 근로자가 대부분 프리랜서
- ⑨ 기업은 정규직을 채용하고자 하나 근로자가 비정규직을 희망해서
- ⑩ 업무가 특별한 지식이나 기술을 요구하므로

(3) (각 직종별로 활용되는 유형의) 비정규근로자가 담당하는 직무의 범위가 명확히 구분되고 한정적입니까?

- ① 예 ② 아니오

(4) (각 직종별로 활용되는 유형의) 비정규근로자가 담당하는 직무의 성격이 기업특수적입니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그런 편 ③그저 그렇다
- ④ 그렇지 않은 편 ⑤ 전혀 그렇지 않다

☞ ‘기업특수적 직무’라 함은 타기업에서는 별로 필요하지 않는 기술이 요구되는 직무를 의미함.

- (5) (각 직종별로 활용되는 유형의) 대표적인 비정규근로자의 월평균 임금은? ()만원
- (6) 기업에서 (각 직종별로 활용되는 유형의) 대표적인 비정규근로자를 직접 훈련을 시킨 후 업무를 하도록 합니까?
그렇다면 몇 주의 훈련이 필요합니까? _____주(훈련이 필요하지 않으면 “0”으로 기입)
- (7) (각 직종별로 활용되는 유형의) 대표적인 비정규근로자의 계약기간은? (계약기간이 없는 경우 0이라고 기입) 단위는 개월로 적어 주십시오. _____개월
- (8) (각 직종별로 활용되는 유형의) 대표적인 비정규근로자의 계약기간 종료 후 처리는?
- ① 근로자가 원하면 계속 비정규직으로 고용한다.
 - ② 다른 비정규직으로 고용관계를 유지한다.
 - ③ 일정기간이 지나면 정규직으로 채용한다.
 - ④ 더 이상 그러한 직무가 필요 없으므로 고용관계를 중단한다

문항 직종	(1) 비정규직 활용유형		(2) 활용이유		(3) 직무의 명확, 한정성	(4) 직무의 기업 특수성	(5) 대표적 근로자 임금	(6) 사내훈 련 필요성	(7) 계약기간 (개월)	(8) 계약 종료 후 고용
	1위	2위	1위	2위						
관리인력	AM46 ~47	AM48 ~49	AM50 ~51	AM52 ~53	AM54	AM55	AM56~ 58만원/월	AM59~ 60주	AM61~ 62개월	AM63
연구개발 및 기술인력	AM64 ~65	AM66 ~67	AM68 ~69	AM70 ~71	AM72	AM73	AM74~ 76만원/월	AM77 ~78주	AM79~ 80개월	AM81
사무인력	AM82 ~83	AM84 ~85	AM86 ~87	AM88 ~89	AM90	AM91	AM92~ 94만원/월	AM95~ 96주	AM97~ 98개월	AM99
서비스 및 영업인력	AM100 ~101	AM102 ~103	AM104 ~105	AM106 ~107	AM108	AM109	AM110~ 112만원/월	AM113 ~114주	AM115~ 116개월	AM117
생산기능 인력	AM118 ~119	AM120 ~121	AM122 ~123	AM124 ~125	AM126	AM127	AM128~ 130만원/월	AM131 ~132주	AM133~ 134개월	AM135
단순노무 인력	AM136 ~137	AM138 ~139	AM140 ~141	AM142 ~143	AM144	AM145	AM146~ 148만원/월	AM149 ~150주	AM151~ 152개월	AM153

#N 7~8

14. 다음은 자격제도에 관련된 질문입니다.

현행 자격제도에는 국가기술자격(기능사, 기사, 기술사, 직업상담사 등), 공인민간자격, 비공인 국내민간자격, 외국계 민간자격, 사내자격 등이 있습니다.

문14-1. 귀사에서는 사내자격제도를 운영하고 있습니까? (AN 9)

- ① 예 ---> 언제 도입하였습니까?__AN 10~13__년
- ② 아니오

문14-2. 사내자격의 도입 또는 운영상 어려움은 무엇입니까? (AN 14)

- ① 직무분석의 어려움
- ② 개발, 관리, 운영 과정에서 재정상의 어려움
- ③ 출제, 검정 등 전문인력의 부족
- ④ 기존의 자격으로 충분하므로 도입을 고려않음

문14-3. 귀사의 주된 업종을 고려할 때, 자격증 소지자의 공급은 원활한 편입니까? (AN 15)

- ① 너무 많다 ② 다소 많다 ③ 적절하다
- ④ 다소 적다 ⑤ 너무 적다

문14-4. 자격증 소지(학력이나 경력은 동일)에 대해 다음의 인사관리에
서 어느 정도 우대하고 있습니까?

- ① 상당히 우대 ② 다소 우대
- ③ 우대하지 않는다 로 대답해 주십시오.

(AN 16) (1) 임금(자격수당 포함) → 임금총액의 약 (AN 17~19)%

(AN 20) (2) 교육 및 훈련

(AN 21) (3) 배치전환 시 자격과 직무 일치

(AN 22) (4) 정리해고 등 고용조정을 결정할 때

문14-5. (학력이나 경력은 동일할 때) 자격증을 가진 자의 직무수행능력이 높습니까? (AN 23)

- ① 매우 높다 ② 다소 높다 ③ 거의 동일하다
- ④ 다소 낮다 ⑤ 매우 낮다

문14-6. 한국산업인력공단 등이 관리 운영하는 국가기술자격제도가 경제발전 및 근로자의 능력향상에 어느 정도 기여했다고 보십니까? (AN 24)

- ① 매우 긍정적 ② 다소 긍정적 ③ 중립
- ④ 다소 부정적 ⑤ 매우 부정적

문14-7. 다음 자격 중 산업현장이나 사회적 수요를 잘 반영하는 자격을 두 개만 골라 순서대로 번호를 적어주세요.

(제1순위) (AN 25) (제2순위) (AN 26)

- ① 국가기술자격(기능사, 기사, 기술사, 직업상담사 등)
- ② 공인민간자격 ③ 순수 국내민간자격
- ④ 사내자격 ⑤ 외국계 민간자격

문14-8. 해당직무의 효과적 수행에 필요한 지식/능력을 체계화한 ‘표준 직무능력’기준을 국가차원에서 개발하여 제공할 필요가 있다고 생각하십니까? (AN 27)

- ① 필요하다 ② 필요 없다

문14-9. ‘표준직무능력’ 기준이 있다면 귀사에서는 이를 어떻게 활용할 계획이십니까? (AN 28)

- ① 직원 채용이나 배치 시 활용
- ② 직원의 직무능력 평가기준으로 활용
- ③ 교육훈련과정 개발 시 기초자료로 활용

문14-10. 표준직무능력 기준이 필요 없다면 가장 가까운 이유는 무엇입니까? (AN 29)

- ① 기존의 학력이나 자격만으로 충분
- ② 회사 내 별도의 직무능력표준이 있음
- ③ 회사의 직무가 단순하여 필요 없음
- ④ 기타()

문14-11. 국가차원의 ‘직업능력인증제’의 도입이 도움이 될 것이라고 생각하십니까? (AN 30)

※ 의사소통, 대인관계, 문제해결, 정보활용능력 등 직무의 성공적으로 수행을 위한 ‘기본능력’ (key skills)을 평가/인증하는 제도

- ① 도움이 될 것이다 ② 별로 도움이 되지 않을 것이다

문14-12. 직업능력인증제의 바람직한 운영형태는? (AN 31)

- ① 기존 국가자격의 시험과목이나 문제로 포함하여
- ② 별도의 국가자격으로
- ③ 직업능력교육과정의 수료증으로
- ④ 학교의 학생생활기록부에 기록

문14-13. 직업능력인증제가 도움이 되지 않는 경우 가장 큰 이유는 무엇입니까? (AN 32)

- ① 기존의 학력이나 자격만으로 충분
- ② 회사 내 별도의 직무능력 평가절차가 있음

문14-14. 업무수행능력이라는 측면에서 학력과 비교한 자격증의 역할은 무엇입니까? (AN 33)

- ① 학력과 대등하게 업무수행능력을 증명해 주는 증서
- ② 학력을 보완하여 업무수행능력을 증명해 주는 증서
- ③ 학력이 나타내주지 못하는 업무수행능력을 증명해 주는 증서
- ④ 학력보다 더 우월하게 능력을 갖추었음을 증명해 주는 증서

⑤ 학력과 무관하며 자격증은 아무런 의미가 없음

문14-15. 국가자격의 관리운영 주체와 관련하여 가장 옳다고 생각하시
는 방향은? (AN 34)

현행과 같이 공공기관이 관리운영	③ ② ① ① ① ② ③ └─┴─┴─┴─┴─┴─┘	업종협회 등 민간기관에 대폭 위탁
----------------------	--------------------------------	-----------------------

문14-16. 향후 국가자격과 민간자격 중 자격제도의 중심은 어디에 놓아
야 합니까? (AN 35)

국가자격중심	③ ② ① ① ① ② ③ └─┴─┴─┴─┴─┴─┘	민간자격 중심
--------	--------------------------------	---------

지금의 날짜와 시간을 기록해 주십시오.

2002년 ()월 ()일 오전/오후 ()시 ()분

ID					-	1
----	--	--	--	--	---	---

15. 귀사의 정보/전산화에 관련된 질문입니다.

회사명		성명 :
담당자 전화번호		응답자 소속부서 :
담당자 팩스번호		직위 :

지금의 날짜와 시간을 기록해 주십시오.

2002년 ()월 ()일 오전/오후 ()시 ()분

문15-1. 귀사에서는 근로자의 업무 경험이 서면이나 정보화의 형태로 축적되고 있습니까? (AN 36)

- ① 매우 잘되고 있다 ② 잘되고 있는 편 ③ 약간 ④ 안되고 있는 편 ⑤ 전혀 안됨

문15-2. 귀사에서는 전임자에 의해 축적된 업무 경험이 후임자에게 잘 전수되고 있습니까? (AN 37)

- ① 매우 잘되고 있다 ② 잘되고 있는 편 ③ 약간 ④ 안되고 있는 편 ⑤ 전혀 안됨

문15-3. 전산화와 업무·조직변화(BPR)와 관련하여 귀사는 전산화에 선행하여 기존업무 프로세스를 변경하거나 조직을 재설계했습니까? (AN 38)

- ① 전산화에 선행하여 조직변화가 발생
② 전산화가 실시된 후에 조직 변화를 추구
③ 전산화와 조직 변화가 동시에 실시됨

④ 최근 수년간 특별한 조직변화 없음

※ 조직변화의 예로 ① 팀제의 도입, ② 경영자가 최종 의사결정을 하지만 근로자 의견을 수렴하는 정도 증가, ③ 근로자가 참여한 상태에서 의사가 결정되는 구조 확대, ④ 결재과정 단순화, ⑤ 팀단위의 보상체계

문15-4. 업무과정 및 조직변화가 있었다면 대표적인 사례는?

(제1순위) (AN 39) (제2순위) (AN 40)

- ① 팀제의 도입
- ② 경영자가 최종 의사결정을 하지만 근로자 의견을 수렴하는 정도 증가
- ③ 근로자가 참여한 상태에서 의사가 결정되는 구조 확대
- ④ 결재과정 단순화
- ⑤ 팀 단위의 보상체계

문15-5. 정보기술 활용영역 및 정도와 관련하여 귀사는 정보기술을 어느 영역에 활용하고 계십니까?

※ 활용성과는 활용이전에 비해 관련업무의 처리에 필요한 시간이 단축된 것으로 표시 (하루는 8시간으로 계산)

구 분	활용여부	활용성과
(1) 특정 업무 모듈(회계·영업관리·재고관리 업무 등)의 전산화를 위해 개발한 개별 시스템	AN41 ① 예 ② 아니오	(AN 42~44)시간/월
(2) 기업내 통합시스템 - 조직의 연계된 업무를 통합적으로 지원하는 시스템 - 조직내부 업무의 처리속도·유연성을 제고하는 시스템 - ERP(전사적 통합자원관리시스템),	AN45 ① 예 ② 아니오	(AN 46~48)시간/월
③ 기업간 정보시스템 - 공급업체, 고객 등과의 업무를 연계 하고 지원하는 시스템 - EDI(전자문서교환), Extranet,	AN49 ① 예 ② 아니오	(AN 50~52)시간/월

문15-6. 귀사의 전자상거래의 활용정도는 어떠합니까?

※ 물건의 주문 구매 또는 판매, 배송, 대금결제 중 어느 하나라도 인터넷, EDI 등 전자적 방법에 의하여 이루어지면 전자상거래를 활용하는 것입니다.

- (1) 총매출액 중 전자상거래에 의한 매출액의 비중 (AN 53~55)%
 (2) 총조달액 중 전자상거래에 의한 조달액 비중 (AN 56~58)%

문15-7. 전자상거래와 내부 정보 시스템이 연계되어 있습니까? (AN 59)

- ① 예 ② 아니오 ③ 전자상거래 하지 않음

문15-8. 지난 2년간 귀사의 전산예산지출 총액에 대해서 답해 주시기 바랍니다.

- ※ - 하드웨어(HW)는 주전산기, 단말기, PC 등;
 - 소프트웨어(SW)는 운영체제, 문서작성, 회계·영업관리·재고관리 업무에 활용되는 소프트웨어, 전사적통합자원관리시스템(ERP), 전자문서교환(EDI), 인트라넷(Intranet), 엑스트라넷(Extranet), 전자상거래 관련 소프트웨어 등;
 - 표준화는 상품목록, 전자카탈로그, 장비간 인터페이스 등에 관련하여 이루어진 분류체계, 코드 등에 관한 표준화작업

연도	전산 예산 지출 총액	전산지출총액 중						
		하드웨어	소프트웨어	표준화	유지보수	인건비	통신전용 회선이용	기 타
2000	AN60~ 66만원	AN 67~ 73만원	AN 74~ 80만원	AN 81~ 87만원	AN 88~ 94만원	AN 95~ 101만원	AN102~ 108만원	AN109~ 115만원
2001	AO 9~ 15만원	AO 16~ 22만원	AO 23~ 29만원	AO 30~ 36만원	AO 37~ 43만원	AO 44~ 50만원	AO 51~ 57만원	AO 58~ 64만원

문15-9. 각 년도를 기준으로 귀사에서 보유하고 있던 전산장비에 대해서 답변해 주십시오. 아래의 표에 기입하여 주십시오.

문15-9-1. 각 장비의 보유대수는 해당연도에 각각 총 몇 대입니까?

문15-9-2. 각 보유 장비의 구매 당시 구입 총액이 얼마입니까?

연도	주전산기		컴퓨터 단말기 (주전산기의 터미널)		PC	
	총보유 대수 (문 15-9-1)	총 구매 금액 (문 15-9-2)	총보유 대수 (문 15-9-1)	총 구매 금액 (문 15-9-2)	총보유 대수 (문 15-9-1)	총 구매 금액 (문 15-9-2)
2000년 말 기준	AO 65~ 68대	AO 69~ 75만원	AO 76~ 79대	AO 80~ 86만원	AO 87~ 90대	AO 91~ 97만원
2001년 말 기준	AO 98~ 101대	AO 102~ 108만원	AO 109~ 112대	AO 113~ 119만원	AO 120~ 123대	AO 124~ 130만원