

# **비정규근로의 실태와 정책과제( Ⅰ )**

## 목 차

(안주엽)

제1장 서 론 : 노동시장의 비정규화 .....	1
	(안주엽)
제2장 비정규근로의 추이와 구조변화 .....	8
제1절 「경제활동인구조사」 .....	8
1. 「경제활동인구조사」 조사의 개관 .....	8
2. 「경제활동인구조사」의 목적 및 조사대상 .....	10
3. 「경제활동인구조사」의 조사지역 및 조사방법 .....	10
4. 「경제활동인구조사」의 조사항목 .....	11
5. 「경제활동인구조사」와 비정규근로 .....	11
제2절 비정규근로 비중의 추이 .....	13
제3절 비정규근로의 구조변화 .....	20
1. 여성을 중심으로 한 노동시장 비정규화 .....	20
2. 청소년층과 고령층을 중심으로 한 비정규근로의 확산 .....	22
3. 저학력을 중심으로 비정규화 .....	30
제4절 산업별·직종별 노동시장의 비정규화 .....	34
1. 산업별 종사상 지위의 분포 및 추이 .....	35
2. 직종별 종사상 지위의 분포 및 추이 .....	(안주엽) 40
제3장 비정규근로 확산의 이론적 고찰 .....	45
제1절 비정규근로의 확산 원인 .....	45
제2절 기업의 이윤극대화화 비정규노동의 수요 .....	46
1. 기업의 생산활동 .....	46

2. 동일노동비용과 최적 비정규집약도 .....	49
제3절 부가급부의 도입과 최적 비정규집약도의 변화 .....	52
1. 정규근로에 대한 부가급부의 도입 .....	53
2. 부가급부의 도입과 시장균형의 변화 .....	53
3. 최적 비정규집약도의 상승 .....	55
4. 부가급부 도입과 산업노동수요의 변화 .....	56
제4절 비정규근로 확산 원인의 실증분석 방법론과 ㄱ (안주엽) ...	60
제4장 비정규근로의 실태 .....	63
제1절 「한국노동패널」 자료 .....	63
제2절 비정규근로의 규모 .....	64
1. 비정규근로의 분포 : 1차년도(1998년) 자료 .....	64
2. 비정규근로의 확산 : 2차년도(1999년) 자료 .....	74
3. 다양한 고용형태의 조사 : 3차년도(2000년) 자료 .....	84
제3절 고용형태와 임금 .....	87
1. 종사상 지위와 임금격차 : 1차년도(1998년) .....	87
2. 자기선언적 비정규근로와 임금격차 : 2차년도(1999년) .....	89
3. 다양한 고용형태와 임금격차 : 3차년도(2000년) .....	91
4. 고용형태별 차별의 존재 : 임금결정식의 추정 .....	95
제4절 고용형태와 사회보험 .....	98
1. 비정규근로와 사회보험 : 2차년도(1999년) .....	98
2. 비정규근로와 4대 사회보험 : 3차년도(2000년) .....	101
제5절 다양한 고용형태와 근로조건 .....	(안주엽) ... 103
제5장 다양한 고용형태와 비정규근로 정의의 논의 .....	106
제1절 「경제활동인구부가조사」 .....	106

제2절 다양한 고용형태의 규모 .....	110
1. 근로형태의 구분과 비정규근로의 규모 .....	110
2. 근로형태별 근속년수 .....	113
제3절 다양한 고용형태와 근로실태 .....	115
1. 고용형태별 임금 .....	115
2. 고용형태별 사회보험 가입 .....	122
3. 고용형태별 근로조건 .....	(안주엽) ... 126
제4절 비정규근로의 정의 .....	132
 제6장 정규-비정규근로와 임금격차 .....	141
제1절 서론 .....	141
제2절 임금격차에 관한 기존 문헌 .....	144
제3절 분석자료 및 기초분석 .....	146
1. 「한국노동패널」 자료 .....	146
2. 표본의 기초분석 .....	147
제4절 임금격차의 실증분석 .....	153
1. 비정규근로의 결정요인 .....	153
2. 최근의 경제위기와 비정규근로 .....	154
3. 임금방정식의 추정 .....	157
4. 임금격차의 분해 .....	161
5. 전환회귀모형의 추정: 고용형태 선택과 임금격차 .....	(노용진·박우성) ... 162
제5절 결론 .....	166
 제7장 비정규근로와 직무만족 .....	169
제1절 서론 .....	169
제2절 분석자료 .....	170

제3절 표본 비정규근로의 특성 .....	172
제4절 분석의 결과 .....	175
1. 정규근로와 비정규근로의 직무만족 비교 .....	175
2. 비정규근로의 직무만족 결정요인 ..... (이주희) ...	177
제5절 정책적 시사점 .....	183
 제8장 비정규근로와 노사관계 .....	187
제1절 연구의 의의 .....	187
제2절 비정규근로 유형별 노사관계의 현황 및 문제점 .....	189
1. (단기근로)계약직 .....	189
2. 간접고용 .....	190
3. 기타 비임금 비정규근로 .....	196
제3절 노동운동의 대응방향 및 평가 .....	198
1. 노동운동 상급단체의 활동 .....	198
2. 외국 노동운동 비정규근로 조직화 사례가 주는 시사점 ..... (허재준) ...	200
제4절 앞으로의 연구 및 정책과제 .....	202
 제9장 비정규근로자 고용보험 적용방안 .....	207
제1절 서 론 .....	207
1. 저조한 고용보험 적용률 .....	207
2. 적용률 저조의 원인과 대응방안 .....	207
3. 본고의 내용 .....	209
제2절 피보험자 관리 및 징수제도 .....	210
1. 적용제외자 규정 .....	210
2. 고용관련기록의 작성과 신고 .....	212
제3절 실업급여 수급요건 등 실업급여 지급방안 .....	214
1. 수급자격 인정의 특례 .....	214

2. 실업급여 수급개시 후 소정급여일수 동안의 실업인정 .....	216
3. 구직급여 지급방식 .....	217
4. 소정급여일수 .....	218
제4절 소요재정추계 .....	219
(박찬임)	
제5절 요약 및 일용근로자 고용보험 적용의 효과 .....	224
 제10장 산재보험제도와 비정규근로 .....	 229
제1절 서 론 .....	229
제2절 산재보험제도와 비정규근로 관련 문제 .....	230
1. 적용범위의 문제 .....	230
2. 징수체계의 문제 .....	233
3. 급여의 문제 .....	237
제3절 타사회보험제도의 비정규근로 관리 .....	242
1. 국민연금 .....	243
2. 의료보험 .....	244
3. 고용보험 .....	244
4. 외국 산재보험제도에서의 비정규근로자 관리 .....	245
(안주엽)	
제4절 요약 및 결론 .....	248
 제11장 결 론 : 정당한 근로복지 .....	 251
제1절 연구요약 .....	251
제2절 비정규근로를 둘러싼 연구과제 .....	261
1. 비정규근로의 역할: 초석인가 함정인가? .....	261
2. 비정규근로의 확산 원인의 규명 .....	263
3. 임금 및 근로복지에서 차별의 존재 여부와 규모의 규명: 합리적 수준의 모색 .....	264
4. 고용안정성 .....	265

5. 비정규근로와 노사관계 .....	267
제3절 비정규근로와 정책과제 .....	268
1. 정책방향 : 정당한 근로복지 실현 .....	268
2. 정책방안 .....	269
3. 정책 설정 및 평가를 위한 연구인프라 확충 .....	276
참고문헌 .....	278

## 표 목 차

<표 2- 1> 연도별 임금근로자의 종사상 지위별 비중 .....	14
<표 2- 2> 실업률, 취업자수, 임금근로자의 종사상 지위별 비중 .....	17
<표 2- 3> 종사상 지위별 취업자 .....	19
<표 2- 4> 종사상 지위별 비중 추이 .....	21
<표 2- 5> 연령대별 종사상 지위별 비중 추이 .....	24
<표 2- 6> 연령대별 종사상 지위 분포 추이(남자) .....	26
<표 2- 7> 연령대별 종사상 지위 분포 추이(여자) .....	26
<표 2- 8> 혼인상태별 종사상 지위별 비중 추이 .....	29
<표 2- 9> 학력수준별 종사상 지위별 비중 추이 .....	31
<표 2-10> 학력수준별 종사상 지위 분포 및 추이(남자) .....	32
<표 2-11> 학력수준별 종사상 지위 분포 및 추이(여자) .....	33
<표 2-12> 산업국민소득과 산업별 비중의 추이(1985년 불변가격) .....	35
<표 2-13> 산업별 종사상 지위 .....	36
<표 2-14> 산업별 종사상 지위(남자) .....	38
<표 2-15> 산업별 종사상 지위(여자) .....	38
<표 2-16> 직종별 종사상 지위 .....	41
<표 2-17> 직종별 종사상 지위(남자) .....	43
<표 2-18> 직종별 종사상 지위(여자) .....	43
 <표 3- 1> 근로자 1인당 노동비용 추이 .....	 61
 <표 4- 1> 인구통계학적 특성별 종사상 지위 분포 .....	 66
<표 4- 2> 사업체 특성별 종사상 지위 분포 .....	68
<표 4- 3> 인구통계학적 특성과 비정규근로의 비중 .....	71
<표 4- 4> 사업체 특성과 비정규근로의 비중 .....	72



<표 4- 5> 종사상 지위와 자기선언적 비정규근로 .....	74
<표 4- 6> 인구통계학적 특성과 종사상 지위 분포 .....	75
<표 4- 7> 사업체 특성과 종사상 지위 분포 .....	77
<표 4- 8> 인구통계학적 특성과 비정규근로 비중 .....	79
<표 4- 9> 사업체 특성과 비정규근로 비중 .....	82
<표 4-10> 종사상 지위와 자기선언적 비정규근로 .....	83
<표 4-11> 고용형태별 규모 .....	85
<표 4-12> 임금, 총근로시간, 시간당 임금 .....	88
<표 4-13> 자기선언적 비정규근로와 임금 .....	90
<표 4-14> 고용형태에 따른 임금 .....	92
<표 4-15> 임금결정식의 추정 결과 .....	97
<표 4-16> 자기선언적 비정규근로와 사회보험 가입 .....	99
<표 4-17> 다양한 고용형태와 사회보험 가입 .....	102
<표 4-18> 다양한 고용형태와 근로복지 .....	103
<표 4-19> 근로만족도 .....	104
<표 5- 1> 경제활동인구조사 부가조사표 .....	107
<표 5- 2> 고용형태별 근로자수 .....	111
<표 5- 3> 고용형태별 3년 이상 근속자 비율 .....	114
<표 5- 4> 고용형태별 월평균 임금 .....	117
<표 5- 5> 고용형태별 주당근로시간 .....	119
<표 5- 6> 고용형태별 시간당임금 .....	121
<표 5- 7> 고용형태별 국민연금 가입률 .....	123
<표 5- 8> 고용형태별 의료보험 가입률 .....	124
<표 5- 9> 고용형태별 고용보험 가입률 .....	125
<표 5-10> 고용형태별 퇴직금 수혜율 .....	128
<표 5-11> 고용형태별 상여금 수혜율 .....	131
<표 5-12> 고용형태별 초과급여 수혜율 .....	133
<표 5-13> 고용형태별 유급휴가 수혜율 .....	134
<표 5-14> 다양한 기준을 적용한 비정규근로의 비중 .....	136

<표 6- 1> 고용형태의 정의 비교 .....	148
<표 6- 2> 인구통계학적 특성별 근로형태 분포 .....	150
<표 6- 3> 고용형태별 이전 직장의 특성 .....	151
<표 6- 4> 고용형태별 임금과 근속기간 .....	152
<표 6- 5> 프로빗 모형 추정치: 정규-비정규근로의 선택 .....	156
<표 6- 6> 임금식의 추정치(통합표본) .....	158
<표 6- 7> 고용형태별 임금식의 추정치(분리표본) .....	160
<표 6- 8> 임금격차의 분해 .....	163
<표 6- 9> 선택식과 임금식 추정치: 전환회귀모형 .....	164
<표 6-10> 성별 · 인구특성별 임금격차 중 임금차별의 비중 .....	165
<표 7- 1> 기초통계 .....	173
<표 7- 2> 임금근로자의 직무만족에 대한 회귀분석 .....	177
<표 7- 3> 비정규근로의 직무만족 분석 .....	178
<표 7- 4> 자발적 선택과의 직무만족 .....	182
<표 9- 1> 종사상 지위별 실업급여 수급가능성 .....	220
<표 9- 2> 일용직 근로자의 고용보험 재정(임금 120만 원, 대체율 45%, 실업급여 수급자수 시나리오 I) .....	223
<표 9- 3> 일용직 근로자의 고용보험 재정(임금 120만 원, 대체율 50%, 실업급여 수급자수 시나리오 II) .....	223
<표 10- 1> 근로형태별 산재보험 가입 여부 .....	233
<표 10- 2> 임금결정방식별 산재보험 가입 여부 .....	233
<표 10- 3> 타사회보험에서의 비정규직 관리현황 .....	246

## 그림목차

[그림 2- 1] 실업률과 임시·일용직의 비중 .....	18
[그림 3- 1] 등량선 .....	47
[그림 3- 2] 생산함수 .....	47
[그림 3- 3] 노동결합곡선 .....	49
[그림 3- 4] 노동시장과 기업의 의사결정 .....	51
[그림 3- 5] 최적 비정규집약도의 결정 .....	52
[그림 3- 6] 부가급여의 도입과 기업의 의사결정의 변화 .....	54
[그림 3- 7] 부가급부의 도입과 비정규집약도 .....	56
[그림 3- 8] 부가급부 도입과 산업단위 상품시장의 변화 .....	57
[그림 3- 9] 부가급여 도입과 노동시장: 상품의 균형가격이 상승하는 경우 ..	58
[그림 3-10] 부가급여 도입과 비정규집약도: 우하향하는 상품수요 .....	59
[그림 6- 1] 성별·고용형태별 가상적 연령-임금률 .....	159
[그림 9- 1] 일용근로자를 위한 수급자격인정·실업인정·소정급여 일수 특례적용 .....	215
[그림 9- 2] 구직급여 지급방식 .....	218
[그림 10- 1] 업종별 노무비율 .....	236
[그림 10- 2] 지역별 노무비율 .....	236

## 제 1 장

### 서론 : 노동시장의 비정규화

1997년 말부터 진행된 경제위기를 극복하는 약 3년여에 걸친 과정에서 노동시장에 나타난 가장 뚜렷한 현상 중의 하나는 ‘노동시장의 비정규화’라고 할 수 있다. 경제위기에 따른 약 3년간에 걸친 노동시장에서의 지각변동은 거시적 시각에서는 경제위기가 일과성을 띠고 있는 듯한 양상인 반면, 미시적 시각에서 볼 때 노동시장의 공급·수요 측면에 상당한 변동을 가져왔다는 점에 주목해야 한다. 그 중 하나가 노동시장의 비정규화인 것이다.

뒤늦게 비정규근로에 대한 논의가 시작되고 있으나, 아직 비정규근로에 대한 일치된 구체적인 정의는 존재하지 않으며, 통상적으로 통계청에서 매월 실시하는 「경제활동인구조사」상의 종사상 지위를 사용하여 임금근로자 중 상용직인 경우를 정규근로, 임시직 또는 일용직인 경우를 비정규근로라고 칭하고 있다. 이러한 기준에 따른 노동시장에서 차지하는 비정규근로의 비중은 경제위기 이전에 이미 증가하고 있었으나, 경제위기중에 그 증가세를 지속하여 비정규근로의 비중이 50%를 넘어서면서 논의가 급진전되기 시작하였다. 주목할 만한 점은 임시직이 차지하는 비중이 1993년 이후 완만하게 상승하고 있는 반면, 일용직이 차지하는 비중은 1999년에 비등하였다는 사실이다.

이러한 논의의 배경으로 비정규근로가 갖는 부정적 특성을 들 수 있다. 비정규근로는 상대적으로 낮은 임금률, 저조한 의료보험이나 국민연금 등

## 2 비정규근로의 실태와 정책과제(I)

의 부가급부 혜택, 그리고 미비한 고용안정성으로 특징지어지며, 이는 동일노동에 대한 동일임금(또는 동일한 근로복지)이라는 원칙을 거스르는 비정규근로에 대한 차별적 대우이므로 이를 시정해야 한다는 논의이다. 그러나 아직 비정규근로의 부정적 특성에 대한 단편적인 자료정리 수준의 분석만 존재할 뿐 구체적인 분석은 기초자료의 부재 등 여러 가지 이유로 나타나지 않고 있는 실정이다.

이렇듯 부정적인 특성에도 불구하고 비정규근로의 비중이 증가하고 있는 원인은 노동시장의 공급 측면보다는 수요 측면에서 쉽게 찾을 수 있다. 근로자 1인당 노동비용에서 차지하는 현금급여 총액의 비중이 감소하는 추세를 유지하고 있다는 점이다. 즉 현금급여 이외의 노동비용이 급상승하고 있으며 퇴직금 비용과 법정복리비의 꾸준한 증가가 이에 크게 기여하고 있는 실정이다. 한편으로 이러한 현금급여 이외의 노동비용 상승이 기업의 노동비용 절감을 위한 비정규근로 우선채용에 유인을 제공하고, 다른 한편으로는 실업예비군의 급증 및 기업의 노동수요 감소는 임금 및 근로조건 협상에서 근로자의 협상력을 약화시키고 일단 취업이 다급한 미취업자로 하여금 비정규근로라도 선택하게 만드는 것이다.

비정규근로는 상대적으로 낮은 비용으로 근로자를 고용하고 경기변동에 따르는 고용조정의 탄력성을 고용주에게 제공하며 한편으로는 시간적 또는 공간적인 제약을 완화시키면서 근로자가 노동을 탄력적으로 공급할 수 있게 하는 장점을 가진다. 그러나 이러한 장점에도 불구하고 실업자수의 급증과 노동수요의 감소에 따라 노동시장이 고용주에 유리한 시장(employers' market)이 되는 한편, 실업의 장기화 추세로 인하여 비정규근로가 근로자의 선택이 아닌 어쩔 수 없는 대안으로 작용하여 최근에 급속하게 진행된 노동시장 비정규화 과정에서 비정규근로가 갖는 부정적인 특성만 강조되었다.

이러한 배경에서 비정규근로가 사회문제화되기 시작하였으나 이해당사자들이 상반되는 자료를 이용하여 자기 주장을 내세우는 가운데 정책당국은 정책방향도 찾지 못한 채 우왕좌왕하고 있었다. 비정규근로에 대한 정의나 기준이 부재한 상태에서 이의 규모 및 실태에 대한 정확한 파악과 심층적인 (정책)연구가 뒷받침되지 않는 정책방안이 임기응변식으로 만들어졌으나 각 집단의 불편부당하지 못한 주장이나 힘의 행사로 정책이 방

향성을 상실하였다. 결국 비정규근로에 관한 논의는 엄밀한 과학성을 결여한 채 문제의 핵심을 꿰뚫지 못한 상태에서 힘의 논리에 의해 표류하는 양상을 보여주었다.

본 연구는 이러한 사태를 수습하기 위한 초석을 제공하여 노동시장의 유연화와 기업의 경쟁력 확보를 기축으로 하고 인적자원개발 및 활용을 극대화하여 노-노의 갈등과 노-사의 갈등을 최소화하기 위한 방향을 정립하는 데 기여하고자 한다. 본 연구의 목적으로 크게 네 가지를 들 수 있다.

첫째, 비정규근로의 규모 및 다양한 고용형태를 파악하고 임금과 사회보험을 포함한 제반 근로복지의 수혜 여부를 파악함으로써 비정규근로가 갖는 부정적인 특성이 실존하는가를 규명하는 것이다. 이를 위해 2000년 8월에 조사된 「경제활동인구부가조사」와 1998년부터 지속된 「한국노동패널」을 사용할 것이다. 이러한 자료를 토대로 비정규근로를 구분하는 기준을 정립하고 비정규근로가 갖는 부정적인 특성을 입증할 것이다. 다만 고용안정성의 문제는 현행 자료만 가지고는 입증하기 어려운 것으로 판단되며 지속적인 조사가 실시될 때에 가능할 것으로 보인다.

둘째, 비정규근로가 확산된 원인에 대한 규명이다. 최근의 노동시장을 볼 때, 노동공급 측면보다는 노동수요 측면에서 비정규근로의 확산 원인을 찾는 것이 더욱 타당할 것이라는 판단하에 노동비용의 격차라는 측면을 강조한 노동경제학의 이론들을 이용하여 비정규근로가 확산되는 원인을 규명하고자 한다. 그러나, 이론적 모형이 제시하는 가설을 실증적으로 입증하기에 현존 자료에 한계가 존재하므로 실증연구 방향과 자료의 구축 방안을 언급하는 데 그칠 것이다.

셋째, 비정규근로와 관련된 연구분야에 대한 심층분석을 시도하는 것이다. 기술적인 분석에서 더 나아가 엄밀한 통계적 방법론을 이용하여 임금이나 근로복지 등의 고용형태별 격차의 존재와 규모의 추정, 비정규근로와 관련된 노사관계, 기업의 인적자원관리, 사회보험의 적용방안 등이 이에 속한다.

마지막으로, 비정규근로에 정당한 근로복지를 제공하는 방안과 비정규근로에 대한 차별적인 요소를 제거함으로써 정규근로와 비정규근로 사이에 존재하는 극심한 격차를 합리적인 수준으로 줄이는 정책방안을 제시하는

#### 4 비정규근로의 실태와 정책과제(I)

것이다. 또한 이를 위하여, 비정규근로의 실태를 파악하고 연구 분석할 수 있는 기초자료를 정립하고, 이를 관련 연구자 모두가 공유함으로써 다양한 시각에서 비정규근로와 관련된 문제를 발견하고 해결할 수 있는 방안을 모색함과 동시에 정책방안에 대한 평가체계를 구축해야 한다는 것이다.

비정규근로에 관련된 본격적인 연구의 첫 걸음이 될 본 연구서는 세 개 부분으로 구성된다. 첫째, 제2장에서 제4장까지는 현재 존재하는 신뢰성 있는 자료를 중심으로 비정규근로의 확산과 실태 및 비정규근로를 구분하기 위한 기준을 제시하고 있다. 둘째, 제6장에서 제10장까지는 비정규근로와 관련된 심층연구를 담고 있다. 비정규근로의 부정적인 특성으로는 낮은 임금, 사회보험을 포함한 부가급부의 미비, 그리고 저조한 고용안정성을 들 수 있다. 셋째, 제11장에서는 향후 연구 및 정책과제를 요약한다.

제2장에서는 1963년부터 실시되어 온 「경제활동인구조사」의 시계열 자료로부터 종사상 지위에 따라 임시직과 일용직을 비정규근로로 구분하는 통계적 정의를 적용하여 비정규근로의 확산을 보여준다. 상용직을 엄격히 구분하는 통계적 정의가 비정규근로의 비중을 과대추정할 가능성이 높음을 지적한 후 40여년간의 비정규근로의 비중이 변동하는 모습을 보여줌과 동시에 최근의 경제위기를 겪으면서 특히 1999년을 기점으로 비정규근로가 급속하게 확산되었음을 설명한다. 경제위기 이전과 이후(1996~2000년까지) 비정규근로의 구조변화를 인구통계학적 특성—성별, 연령대별, 학력별, 혼인상태별—과 산업 및 직종별로 살펴본다.

이렇듯 비정규근로가 확산된 원인에 대한 다양한 추측이 난무하는 반면, 이론적인 설명은 거의 전무하다고 할 수 있다. 혹자는 노동시장 유연화와 비정규근로의 확산을 동일시하고 있는 경우도 있다.

제3장에서는 정규근로와 비정규근로라는 두 형태의 노동을 수요하는 기업의 비용최적화원리를 적용한 간단한 이론을 제시하고, 정규근로와 비정규근로 사이에 노동비용의 격차가 발생할 때 비정규근로의 상대적 집약도가 상승하게 되어 비정규근로가 확산됨을 보인다. 비정규근로가 확산되는 원인에 대한 좀더 발전된 이론적 고찰과 실증분석을 통한 가설의 증명을 위한 첫 단계 작업이라 할 수 있다.

제4장에서는 1998년부터 한국노동연구원이 실시하여 온 「한국노동패널」 자료를 이용한 비정규근로의 비중과 실태를 분석한다. 통계적 정의와

자기선언적 정의(self-reported definition)에 따라 정규근로와 비정규근로를 구분하고, 지난 3개년도 조사(1998년, 1999년, 2000년)에 나타난 비정규근로의 규모를 파악한 후 이들 두 정의 사이의 상관관계를 분석하고, 고용형태별 임금격차, 4대 사회보험 가입률, 퇴직금과 상여금 등 부가급여 수혜율의 격차를 보여준다.

제5장은 2000년 8월에 실시한 「경제활동인구부가조사」 자료를 이용하여 다양한 고용형태를 분류하고 고용형태별 규모, 임금, 사회보험 가입률, 근로복지 수혜율을 보여준다. 고용형태는 통상적 고용형태(traditional employment arrangement)인 직접고용, 새로운 고용형태(alternative employment arrangement)인 파견근로와 용역근로를 포함하는 간접고용, 대기근로, 독립도급, 재택근로를 포함하는 특수고용으로 나뉜다. 다양한 고용형태의 분류와 실태를 파악함으로써 다양한 기준을 적용하여 실질적 의미에서의 비정규근로의 비중을 도출한다. 기존의 종사상 지위에 따라 구분된 비정규근로의 비중과 새로운 정의에 따른 비정규근로의 비중 사이에 나타나는 차이는 종사상 지위가 고용계약의 유무와 고용계약기간의 장단뿐 아니라 근로조건들을 고려한 기준임을 고려할 때, 실질적으로는 정규근로자이면서 비정규근로자로 처우받고 있는 근로자의 규모로 파악될 수 있을 것이다. 즉 정규근로자를 비정규근로자로 오분류(miscategorization)하고, 이러한 오분류에 따라 사회보험을 포함한 근로복지 혜택에서 이들을 배제함으로써 정당한 근로복지를 제공하지 않는 성향이 존재하며, 종사상 지위를 이용한 기준이 비정규근로의 규모를 과도추정하는 결과를 가져온다는 점을 지적할 것이다.

제6장에서는 정규근로와 비정규근로의 고용형태별 임금격차를 논의한다. 「한국노동패널」 자료를 이용하여 성별·고용형태별 임금결정식을 추정하여 인적자본이 임금에 미치는 효과를 비교하고, 고용형태별 임금격차를 생산성 특성의 차이에 의한 부분과 고용형태에 따라 생산성 특성에 상이한 가격을 지불하는 고용형태에 따른 임금차별 부분으로 분해함으로써 동일노동-동일임금 원칙에 어긋나는 고용관행이 비정규근로를 중심으로 발생하고 있음을 보이고, 고용형태 선택식의 추정을 통해 최근의 경제위기중에 근로자가 비정규근로로 입직할 확률이 높아졌음을 보여준다.

제7장에서는 경제위기를 기점으로 급속하게 확산된 비정규근로를 통한



## 6 비정규근로의 실태와 정책과제(I)

인력활용이 증가하였으나 동일한 직무를 수행함에도 불구하고 과도한 처우상의 불공정성이 비정규근로와 관련된 핵심문제임을 지적하고, 비정규근로자의 중요한 직무행위변수로 간주되는 직무만족을 결정하는 요인을 「한국노동패널」 자료를 이용해 분석하여, 설명 가능한 요인들을 통제한 후에도 여전히 비정규근로자의 직무만족도가 정규근로자에 비해 낮음을 보인다. 이러한 현상은 잦은 이직과 생산성의 문제로 연결되어 기업 차원의 인력활용 측면에 악영향을 미치고 비정규근로자의 조직화와 연계된 노사관계의 불안을 야기할 가능성이 크다는 점을 지적한다.

제8장에서는 비정규근로의 문제를 노사관계적 관점에서 접근한다. 비정규근로의 증가는 단순히 법과 제도의 개선만으로 해결될 수 있는 문제가 아니다. 그것에 선행하는 노사 당사자간의 합의와, 그 개선방식과 이행 여부를 조율하고 모니터링할 수 있는 후속적인 기제가 마련되어야 한다. 이러한 문제의식하에 단기계약직과 간접고용 등 다양한 비정규근로의 유형별 노사관계의 현황과 문제점을 파악한 후, 비정규근로의 조직화와 그것을 이루기 위한 상급단체의 역할을 평가해 본다. 현재 비정규근로 근로자들은 고용안정을 둘러싸고 단기적인 이해의 갈등상태에 있는 정규근로 노동운동의 무관심과 여력 부족, 그리고 재계약 거부라는 간편한 해고의 위협을 자유롭게 행사할 수 있는 사용자로 인해 이해대표가 제대로 이루어지고 있지 못한 형편이다.

제9장에서는 1998년 10월 1일부터 고용보험이 모든 사업장에 전면적으로 적용되었음에도 불구하고 고용보험 적용률이 극히 저조한 수준에 불과하여 임금근로자의 실업에 대비한 사회안전망으로서의 고용보험의 기능이 충분하지 못함을 지적하고, 이렇듯 저조한 적용률의 원인을 규명하고 정책대응방안을 모색하고자 한다. 저조한 적용률의 원인으로는 영세사업장의 적용회피와 감독체계의 미흡, 일용근로자의 적용제외 규정, 일용근로자 적용에 대한 사업주의 도덕적 해이와 제도의 불합리성 등을 들고, 건설일용근로자를 중심으로 이러한 원인을 치유하기 위한 고용보험의 적용확대를 위한 제도정비 방안과 각각의 방안이 갖는 문제의 해결방안을 제시하고, 일용직에 대한 고용보험 확대적용에 따르는 제정의 추계를 보여준다.

한편 제10장에서는 산재보험제도의 구성과 체계를 고찰하고, 다양한 고용형태로 나타나는 비정규근로를 포괄하기 위한 산재보험의 적용범위, 정

수 및 급여체계 등 제도적 장치의 개선방향을 제시한다.

제11장 결론에서는 이상의 연구 결과를 요약한 후 비정규근로의 분류기준을 제시한다. 비정규근로의 확산 원인과 기업의 중장기적인 인력활용 측면에서의 비정규근로의 장단점 등 비정규근로를 둘러싼 미완의 연구과제를 제시한다. 비정규근로에 대한 정책방향은 먼저 ‘정당한’ 근로복지를 실현하고 그 다음에 정규-비정규근로 사이에 발생하는 격차를 합리적인 수준으로 유도하는 것이 될 것이다. 이러한 대원칙하에서, 노동관련 법·제도를 정비하고 노동행정을 강화함과 동시에 노사 당사자간 계약의 원칙을 존중하는 방안에 대해 논의한다.

## 제 2 장

### 비정규근로의 추이와 구조변화

#### 제 1 절 「경제활동인구조사」

현재 비정규근로의 장기 시계열 추이를 추적할 수 있는 자료는 통계청이 실시해 온 매월 「경제활동인구조사」만이 존재한다. 본 절에서는 「경제활동인구조사」를 간략히 소개한 후 이 자료에 나타난 비정규근로의 추이를 1997년 11월에 시작된 경제위기 이전과 이후로 나누어 살펴보기로 한다.

##### 1. 「경제활동인구조사」 조사의 개관

우리나라에서는 1963년부터 당시 경제기획원 조사통계국(통계청의 전신)이 주관하여 실업률 통계를 작성하기 위하여 ILO방식에 의거한 노동력 표본조사를 분기별로 실시하였다. 1982년 7월부터는 매월 경제활동인구를 조사하여 노동력의 상황을 작성해 오고 있다. 고용관련 통계로는 통계청이 실시하는 「경제활동인구조사」 이외에도 「매월노동통계조사」, 「노동력 수요동향조사(구 고용전망조사)」, 「노동력유동실태조사」와 통계청이 실시하는 「인구 및 주택총조사」, 「사업체기초통계조사」 등이 있다. 이 중 「경제활동인구조사」와 「인구 및 주택총조사」를 제외하고는 대부분 가구단위 조사가 아닌 사업체단위로 조사가 실시되고 있기 때문에 「경제활동인구조

사」 이외는 모집단의 특성을 제대로 반영할 수 없으며 노동의 수요 측면만을 파악할 수 있을 뿐 노동의 공급 측면을 파악할 수는 없다.

경제활동인구에 관한 조사는 내무부 통계국에서 「노동력조사」라는 명칭으로 1957~62년까지 지방행정기관을 통하여 시작되었으며, 1962년 6월 1일 지정통계 제111-11-04로 지정되면서 동년 8월부터 「경제활동인구조사」로 명칭을 변경하고 새로운 표본과 전문화된 조사원을 투입하여 시험조사를 실시하기 시작하였다. 특히 1963년에는 노동력조사의 결함을 보완하고 보다 정확한 자료를 작성할 목적으로 1962년 1월 공포된 통계법 제2조에 의한 지정통계 제4호로 지정하고 조사 명칭도 「경제활동인구조사」로 개편하였으며, 경제기획원 조사통계국에서 매분기마다 조사표 1매당 여러 명이 조사하는 방법인 연기식 조사표에 의해 15개 항목을 면접조사하기 시작하였다.

1969년에는 표본과 관련된 문제점을 보완하고 행정적 편의와 조사관리 의 철저함을 기하고자, 1966년 「인구센서스」 조사구 중에서 다목적 표본을 설계하여 「경제활동인구조사」 이외에도 「도시가계조사」, 「인구동태조사」 등 각종 가구조사에 이용할 수 있게 하였으며, 그 후 7차례의 표본개편이 진행되었다.

1980년에는 다양한 자료 생산을 위하여 조사항목을 26개로 확대하였으며 연기식 조사표도 조사표 1매당 1인씩 조사하는 단기식으로 변경하였다. 1982년 7월에는 고용구조의 변화 추이를 신속하게 파악하기 위하여 조사주기를 월별로 변경하였으며 조사표도 단기식과 연기식을 병행하기 시작하였다. 또한 1982년 개정된 ILO 권고안에 따라 1983년 조사표를 전면 개편하고 1985년 1월부터는 조사 자료의 이용을 확충하고자 단기식 조사표로 단일화하여 조사하기 시작하였다. 1987년 1월부터는 조사대상의 하한연령을 만 14세에서 만 15세로 상향조정하였다.

1988년 7월 이후 표본가구의 규모를 기존의 17,500가구에서 32,500가구로 확대하여 조사 결과의 신뢰성을 제고시켰으며, 1989년부터는 전국 자료뿐 아니라 분기별로 시도별 자료를 작성하고 발표할 수 있는 수준에 이르렀다. 1992년에는 1990년 실시된 인구주택총조사 자료를 기초로 표본을 개편하고 1993년부터는 개편된 표본을 대상으로 조사를 실시하였다. 1998년 1월 이후 최근에 개편된 표본가구를 대상으로 조사가 진행되고 있다.

## 2. 「경제활동인구조사」의 목적 및 조사대상

경제활동인구조사는 국민의 경제활동상태—취업, 실업, 비경제활동인구—등의 경제적 특성을 조사하여 거시경제분석뿐 아니라 인력자원의 개발정책 수립에 필요한 기초 자료인 노동공급, 고용구조, 근로시간 및 인적자원의 활용 상황을 제공하여 나아가 정부의 고용정책 입안 및 평가에 필요한 기초 자료를 제공하는 것을 그 목적으로 하고 있다.

조사대상자는 「인구 및 주택총조사」를 모집단으로 전국에서 추출된 30,000 표본가구 내에 상주하는 자로서 만 15세 이상인 자에 대하여 조사대상 1주간의 경제활동상태를 ILO 권고안에 제시된 노동력 조사 접근방법에 따라 조사하되, 현역 군인 및 공익근무요원, 상근예비역, 형이 확정된 교도소 수감자, 외국인, 전투경찰(의무경찰 포함) 등의 신분을 가진 자는 조사대상에서 제외한다.

조사대상 기간은 매월 15일이 속한 1주간으로 하며 그 다음 주간에 조사를 실시하고 있다. 통계청은 12개 지방사무소 조사담당 직원을 투입하여 표본가구 내에 상주하는 만 15세 이상 인구에 대하여 조사대상 기간 동안의 경제활동상태를 조사한다. 조사표 작성은 직원이 직접 대상가구를 방문하여 설문지에 직접 기입하는 면접타계식 조사방법을 적용하고 있다.

## 3. 「경제활동인구조사」의 조사지역 및 조사방법

현행 경제활동인구조사는 1995년 인구주택총조사 10% 표본조사구 중 도서지역 조사구와 시설단위 조사구를 제외한 22,029개 조사구를 추출단위 조사구로 설정하여 지역별 표본수에 따라 계통추출법을 적용하여 1,231개 조사구를 선정한다. 이들 표본조사구는 조사구별로 평균 8가구가 되도록 구역을 정하여 중앙에서 지정한 표본구역을 포함한 인접조사구역 3개를 추출하여 이 구역 내의 거처에 거주하고 있는 모든 가구를 조사한다.

표본추출 과정에서는 먼저 1차 추출단위 조사구 명부를 작성하고, 1992년 7월 1일 현재 행정구역에 의한 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산광역시와 각 도의 시부 및 군부로 나눈 25개 지역별로 층화하여 조사구

를 나열한 후 동부와 읍부로 나누어 정해진 기준에 따라 작성한다.

25개 지역별로 작성된 추출단위 조사구 명부에서 각 지역별 표본조사구 수에 따라 크기의 측도에 비례하는 확률로 표본조사구를 계통추출한다. 그리고 각 표본조사구에서 가구수가 균등하도록 크기의 측도와 동일한 수의 구역으로 분할하고 이 중 3개 인접구역을 조사구역으로 추출하며 추출된 조사구역 내의 가구에 대하여는 전수조사한다. 25개 지역별 표본추출률은 서로 다르게 되지만 같은 지역 내에서는 동일하게 되는 지역별 자체 가중평균이며, 1998년 실제로 조사된 가구수는 28,300가구이다.

#### 4. 「경제활동인구조사」의 조사항목

현행 경제활동인구조사는 30개의 조사항목으로 구성되어 있다. 조사항목은 6개의 인적사항, 5개의 확인항목, 3개의 취업자항목, 5개의 실업자항목, 6개의 전직사항항목으로 구성된다.

인적사항은 가구원 성명, 가구주와의 관계, 성별, 생년월일, 교육정도, 혼인상태를 포함한다. 확인항목은 경제활동상태, 취업 여부, 일시휴직 여부 및 이유, 1주간의 구직 여부, 1개월간의 구직 여부가 포함된다. 취업자항목은 취업시간, 36시간 미만 일한 이유, 추가취업 및 전직희망 여부를 포함한다. 실업자항목은 취업가능성 여부, 구직경로, 구직기간, 희망고용형태, 희망근무형태를 포함한다. 비경제활동인구항목은 취업의사 유무, 취업가능성 여부, 비구직 이유, 지난 1년간 구직경험 여부 및 시기, 향후 1년간 구직할 의사를 포함한다. 전직조사항목으로는 전직 유무, 이직 이유, 산업, 직업, 종사상 지위, 사업체 규모가 포함된다.

#### 5. 「경제활동인구조사」와 비정규근로

경제활동인구조사에서는 비정규근로에 대한 직접적인 설문항은 존재하지 않는다. 다만 근로자를 ‘종사상 지위’에 따라 6개의 항목으로 구분하고 있다. 먼저, 근로자를 임금근로자와 비임금근로자로 구분한 후, 비임금근로자는 고용주, 자영업, 무급가족종사자로 분류하고, 임금근로자의 경우는 ‘고용계약의 유무와 고용계약기간의 장단’에 따라 상용직, 임시직, 일용직

## 12 비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)

으로 구분하고 있다.<sup>1)</sup> 그러나 「경제활동인구조사지침서」를 보면, 임금근로자를 종사상 지위에 따라 구분함에 있어 실제조사가 이루어질 때 고용계약만을 고려하는 것은 아닌 것임을 알 수 있다.

즉 「경제활동인구조사지침서」는 상용직을 정의함에 있어, 고용계약기간이 1년 이상(초과)인 정규직원을 말하며……고용계약기간을 원칙적으로 적용하고 고용계약기간 적용이 곤란한 경우는

- 고용계약기간을 정하지 않았거나 고용계약기간이 1년 이상인 정규직원
- 회사의 소정 채용절차에 의하여 입사하고 인사관리규정을 적용받는 사원
- 근속기간이 1년 이상인 자로 퇴직금 및 상여금 등 각종 수당 수혜자를 상용직으로 하되
- 채용절차에 따라 입사하였더라도 일정한 사업의 완료에 소요되는 기간 또는 1년 미만의 계약기간을 정한 자
- 몇 년을 동일사업체에 계속 근무하였다 하더라도 계약이 임시 또는 일용인 자

는 상용직의 분류에서 제외한다고 하고 있다.

또한 임시직을 정의하기 위한 지침은, 임금근로자 중 상용이 아닌 자로 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 자를 말한다. 다만 고용계약기간에 의한 분류가 곤란할 때에는 다음 사항을 고려하여 조사한다.

- 일정한 사업완료의 필요에 의하여 (1년 미만으로) 고용된 자
- 단순업무보조원으로 상여금 등 제수당을 받지 못하는 자
- 근속기간이 1년 이상이라도 퇴직금 비수혜자라고 하며,

일용직을 정의하기 위한 지침은, 임금근로자 중 상용 및 임시에 해당되지 않는 경우로

- 고용계약기간이 1개월 미만인 자
- 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자 또는 일정한 장소 없이 떠돌아 다니면서 일한 대가를 받는 사람으로 분류하도록 하고 있다.

이러한 「경제활동인구조사지침서」에 따르면 상용직 근로자의 구분이

---

1) 임금근로자의 경우 1988년까지는 상시고(현재의 상용직과 임시직)와 일고(현재의 일용직)의 2개의 종사상 지위를 적용해 왔다.

보다 엄격해지고 상용직 근로자의 잔여개념으로 임시직과 일용직이 정의되게 되어 상용직 근로자의 비중이 체계적으로 과소추정될 가능성을 갖는다.<sup>2)</sup> 본 절에서는 이러한 상용직 근로자의 과소추정 가능성을 염두에 둔 채 이를 정규근로로 정의하고 임시직과 일용직을 비정규근로로 구분하는 ‘통계적 정의’에 따라 그 추이와 실태를 분석한다.

## 제 2 절 비정규근로 비중의 추이

「경제활동인구조사」 자료가 존재하기 시작한 1963년 이후 비정규근로의 추이는 1990년 이전과 1990년대 경제위기 직전인 1997년, 그리고 경제위기가 진행된 그 이후의 세 시기로 구분하여 볼 필요가 있다.

<표 2-1>에서 보듯이, 1963년 전체 임금근로자 중 일용직(일고) 근로자가 차지하는 비중은 40.0%에 이르렀었다. 1960년대 고도성장으로 표현되는 경제개발 5개년 계획이 실시됨에 따라 기간산업과 경공업을 중심으로 한 상시고 중심의 노동력 수요가 급증하면서 일용직의 비중은 1970년에 27.0%로 급감하였다. 1970년대에는 두 차례에 걸친 오일쇼크가 경제성장에 제동을 걸었으나, 경제개발의 축을 경공업으로부터 중화학공업으로 옮기며 여전히 고도성장을 시험하였으며<sup>3)</sup> 이에 따른 노동력 수요의 증대는 일용직의 비중을 더욱 감소시켜 1980년 일용직이 차지하는 비중은 20.1%까지 하락하였다. 교육의 대중화 및 보편화에 따른 고학력화가 시작된 1980년대에는 노동력의 질적 향상을 수반하였으며 고성장의 지속으로<sup>4)</sup> 임금근로자에 대한 노동력 수요의 지속적인 증대로(1980년 6,464천

2) 일본이나 미국의 경우, 비정규근로자를 정의하는 데 엄격한 기준이 적용되고 정규근로자는 이의 잔여개념으로 정의되는 것을 알 수 있다.

3) 국민총생산(1995년 불변가격)은 1970년 56,562십억 원에서 1979년 115,245십억 원으로 2.03배로 커졌으며, 이는 연평균 8.23%라는 높은 성장률을 의미한다.

4) 1980년 경제성장률이 전년대비 5.3% 감소하였으나, 이내 고도성장을 유지하여 1980년 10,805십억 원이던 국민총소득(1995년 불변가격)은 1990년 263,952십억 원으로 2.42배로 규모가 확대되었으며, 이는 1980년대의 성장률보다 높은 연평균 9.24%



14 비정규근로의 실태와 정책과제( I )

<표 2-1> 연도별 임금근로자의 종사상 지위별 비중

(단위 : %)

	상용직	임시직	일용직
1963		60.0	40.0
1970		73.0	27.0
1980		79.9	20.1
1990	54.2	29.0	16.8
1991	55.2	28.7	16.1
1992	57.0	27.7	15.3
1993	58.8	26.6	14.6
1994	57.9	27.8	14.4
1995	58.1	27.7	14.2
1996	56.6	29.5	13.8
1997	54.1	31.6	14.3
1998	53.0	32.8	14.2
1999	48.7	33.3	18.0

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각호.

명에서 1990년 10,950천 명으로 5.4%의 성장률) 일용직의 비중이 더욱 하락하여 1990년 16.8%까지 하락하였다.

1990년대 들어 경제성장률이 둔화하기 시작하여 1980년대 9%를 상회하던 경제성장률은 1990년부터 경제위기가 시작된 1997년까지 연평균 6.22%에 그쳤다. 이에 따라 노동력 수요(임금근로 취업자)의 증가율이 둔화되기 시작하였다. 1980년대까지 임금근로 취업자의 증가율은 5%를 상회하였으나 1990~91년 사이에 10,950천 명에서 11,405천 명으로 4.25% 증가하는 데 그치고, 이러한 증가율의 감소세가 진행되어 1990~97년까지 7년 동안 약 2.73%의 낮은 성장률을 보였다.

1990년대 초반에는 임금근로에서 차지하는 상용직의 비중이 증가하는 추세가 유지되었다. 1990년 임금근로자의 54.2%를 차지하던 상용직의 비중은 1993에 58.8%로 4.6%포인트 상승하였다. 이 시기는 경제성장률이 둔화하였던 시기와 일치한다. 1991년 9.2%를 기록한 경제성장률(국내총생산의 전년

의 성장률을 기록한 것이다.

대비 증가율)은 1992년과 1993년 5.4%와 5.5%로 하락하였으며, 국내총생산 중 산업부문이 차지하는 총생산의 증가율도 과거의 두 자리수에서 6%대로 하락하였다. 경제성장률의 하락과 함께 상용직의 비중이 증가(임시직 또는 일용직의 비중이 하락)한 것이다. 이는 1990년대 이전부터 지속되어 온 임시직과 일용직의 감소 추세와 더불어 경기의 하락으로 인한 노동수요의 감소가 임시직 또는 일용직을 중심으로 진행되었음을 보여준다.

이러한 증가 추세를 유지하던 상용직의 비중은 1993년을 고비로 새로운 국면에 이르게 된다. 1993년 58.8%에 이르던 상용직의 비중은 1994년 57.9%로 0.9%포인트 하락하고 1997년 경제위기가 시작될 즈음까지 54.1%로 4.7%포인트 하락하여 1990년의 수준을 기록하였다. 이러한 상용직 비중의 감소는 주로 임시직의 증가에 기인한 것이었다. 1990년 29.0%를 차지하던 임시직의 비중은 1993년 27.7%까지 다소 하락하였으나 그 이후 상승세를 유지하여 1996년에 29.5%, 1997년에 31.6%로 상승하였다. 반면 일용직의 비중은 1996년까지 하락세를 유지하였다. 1990년 16.8%까지 하락했던 일용직의 비중은 더욱 하락하여 1996년에는 13.8%를 기록하였으나 1997년에는 반전되기 시작하여 14.3%로 전년대비 0.5%포인트 상승하였다. 즉 1990년대 중반에 나타난 상용직 비중의 감소는 주로 임시직의 비중이 증가한 데서 그 원인을 찾을 수 있을 것이다. 경제위기 이전에 임시직을 중심으로 한 노동시장 비정규화가 진행되기 시작했다고 볼 수 있다.

1997년 시작된 경제위기중 노동시장 비정규화는 더욱 가속되었다. 1997년 54%를 상회하던 상용직의 비중이 1998년 53.0%로 다소 하락하였으나, 1999년에 급속도로 하락하기 시작하여 1999년 3월 49.5%로 절반 이하를 기록하고 1999년 평균 48.7%로 전년대비 4.3%포인트 하락하였으며 2000년에도 48%의 수준을 유지하고 있다. 이 시기에 임시직의 비중은 기존의 추세를 지속하였다고 볼 수 있다. 즉 1993년 26.6%에서 1997년 31.6%까지 임시직의 비중은 상승세에 있었으며, 경제위기가 시작된 1998년에는 32.8%로 전년대비 1.2%포인트 상승하였으나 1999년에는 33.3%로 0.5%포인트 상승하는 등 과거의 추세를 유지하였을 뿐 경제위기에 따른 급격한 변화는 일어났다고 할 수 없다. 이 시기 중 눈여겨볼 대목은 일용직의 급상승이다. 1996년까지 지속적인 감소 추세를 유지해 오던 일용직의 비중은 1997년 14.3%와 1998년 14.2%로 소폭 상승하였으나 1999년 18.0%로 한

해에 무려 3.8%포인트나 상승한 것이다. 1997년 874천 명이던 일용직 근로자의 수는 1998년 848천 명으로 오히려 감소하였다가 1999년 1,186천 명으로 342천 명이나 증가하였다. 즉, 경제위기 중 일용직을 중심으로 한 노동시장 비정규화가 급속하게 진행되었다고 하겠다.

경제위기 기간중 노동시장 비정규화는 이 기간을 둘로 나누어 살펴볼 필요가 있다. 첫번째는 1997년 11월부터 1999년 2월까지로 2%대에 머물던 실업률이 8.6%까지 상승하였던 시기이고, 두번째는 1999년 2월 이후 실업률이 3% 중반으로 하락한 현재 시점까지의 시기이다. <표 2-2>는 이 기간의 실업률, 취업자, 임금근로자, 상용직의 비중을 보여주고 있다. [그림 2-1]은 실업률과 임시·일용직의 관계를 월별로 도시한 것이다. 그림에서 보듯, 실업이 상승하는 1997년 11월부터 1999년 2월까지 임시·일용직의 비중은 48.0%에서 48.6%로 계절적 요인을 감안하더라도 서서히 증가하였음을 알 수 있다. 반면 실업률이 하락하는 1999년 3월을 기점으로 임시·일용직의 비중은 절반을 넘어섰으며, 그 이후 53.0%까지 증가하며 52%대에서 변동하고 있는 것을 알 수 있다.

경제위기 후반부에 나타난 임시·일용직 비중의 증가는 실업대책과 연관이 있는 것으로 보인다. 즉, 본격적인 실업대책이 실시되기 이전인 1998년에는 임시·일용직의 비중이 47.0%로 전년대비 1.1%포인트 상승하는데 그쳤으나, 실업대책이 본격화된 1999년에는 51.3%로 급증하고 1999년 말에는 53%에까지 이른 것이다. 당시 실업대책의 축을 이룬 것은 대대적인 공공근로의 실시와 청년층을 중심으로 한 인턴제의 도입이었다. 이 중 공공근로에 참여한 노동력은 일용직으로 포착되고 인턴제에 참여한 노동력은 임시직으로 포착된 것으로 보인다. 1999년중 상용직 근로자의 수는 <표 2-3>에서 보듯, 12개월 내내 전년동월대비 음(-)의 증가율을 보여 1998년 2,601천 명에서 1999년 1,508천 명으로 전년대비 6.3%나 감소하였다. 반면, 일용직 근로자의 수는 1998년 848천 명에서 1999년 1,186천 명으로 전년대비 31.9% 증가하였고, 임시직 근로자의 수는 2,244천 명에서 2,258천 명으로 소폭 증가하였다. 즉, 1999년중 임시·일용직을 중심으로 순고용이 창출되었으며, 이는 경제위기 이전인 1996년 상용직 근로자의 수가 전년대비 0.4% 감소하고 일용직이 0.3% 감소하고 임시직이 8.9%나 증가하던 추세와는 전혀 다른 양상을 띠고 있는 것이라 하겠다.

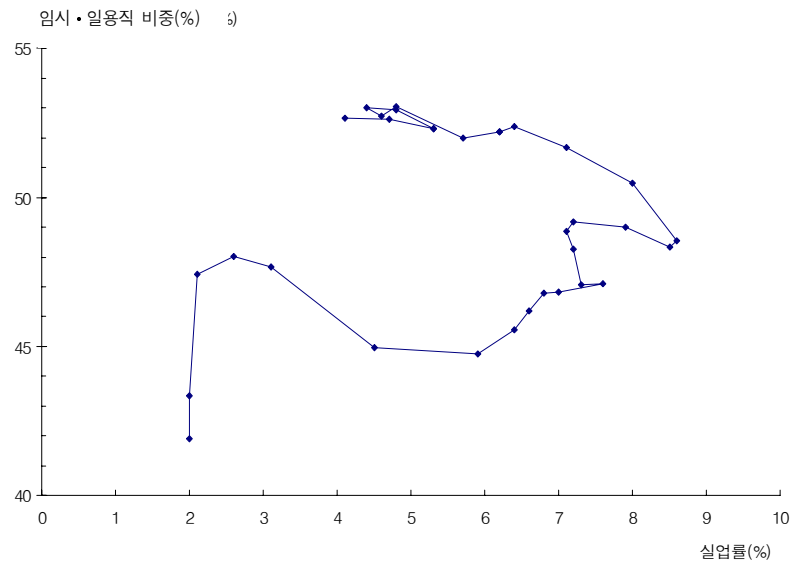
&lt;표 2-2&gt; 실업률, 취업자수, 임금근로자의 종사상 지위별 비중

	실업률(%)	취업자(천명)	임금근로자(천명)	상용직(%)
1995	2.0	20,432	12,784	58.1
1996	2.0	20,817	13,065	56.6
1997. 10	2.1	21,413	13,275	52.6
11	2.6	21,251	13,353	52.0
12	3.1	20,731	13,191	52.3
1998. 1	4.5	19,753	12,500	55.0
2	5.9	19,576	12,207	55.3
3	6.4	19,955	12,251	54.4
4	6.6	20,188	12,229	53.8
5	6.8	20,289	12,260	53.2
6	7.0	20,253	12,171	53.2
7	7.6	20,079	12,099	52.9
8	7.3	19,943	11,958	52.9
9	7.2	20,124	12,096	51.8
10	7.1	20,248	12,179	51.1
11	7.2	19,933	12,191	50.8
12	7.9	19,591	12,146	51.0
1999. 1	8.5	18,967	11,750	51.7
2	8.6	18,842	11,695	51.4
3	8.0	19,507	12,127	49.5
4	7.1	20,089	12,341	48.3
5	6.4	20,393	12,536	47.6
6	6.2	20,604	12,624	47.8
7	6.2	20,558	12,603	47.8
8	5.7	20,527	12,552	48.0
9	4.8	21,000	12,947	47.0
10	4.6	21,155	12,958	47.3
11	4.4	21,116	13,112	47.0
12	4.8	20,614	13,024	47.1
2000. 1	5.3	20,131	12,777	47.7
2	5.3	20,149	12,819	47.7
3	4.7	20,660	13,017	47.4
8	3.7	21,253	12,975	48.0

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각호.

## 18 비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)

[그림 2-1] 실업률과 임시·일용직의 비중



자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각호.

실업대책이 임시·일용직의 비중을 증가시키는 효과는 실업대책이 완만해진 2000년에는 거의 사라지고 있는 것으로 보인다. 이러한 경우, 실업대책으로 비중이 상승한 임시·일용직의 비중이 하락하여야 할 것이나 노동시장의 유연화 및 고용형태의 다양화에 따르는 노동시장의 수요 측면이 강하게 작용하여 임시·일용직의 비중은 52%대를 유지하고 있다. 2000년 1/4분기중 일용직 근로자의 수는 전년동기대비 22.7% 증가하여 여전히 실업대책의 효과가 잔존하고 있었던 반면, 2/4분기에는 3.3%만 증가하고 3/4분기에는 2.1%, 2000년 10월에는 2.2% 감소하여 실업대책에 의한 일용직 확산의 효과가 서서히 사라지고 있는 것으로 보인다. 2000년 10월 현재 일용직 근로자의 수는 2,431천 명으로 전체 임금근로자의 18.5%를 차지하고 있다. 전년동기대비 임시직 근로자수의 증가율은 2000년 1/4분기중 12.6%로 상당히 높았으나, 2/4분기에는 9.4%로 떨어지고 3/4분기에는 6.8%, 2000년 10월에는 3.8%로 그 증가율이 급속하게 하락하고 있다. 2000년 10월 현재 임시직 근로자의 수는 4,513천 명으로 전체 임금근로자의 33.9%를 차지하고 있다. 2000년 1/4분기중 상용직 근로자의 수는 전년

&lt;표 2-3&gt; 종사상 지위별 취업자

(단위 : 천명)

	전체취업자		임금근로자			비임금근로자
			상용	임시	일용	
1997. 11	21,251	13,353	6,943	4,434	1,977	7,898
12	20,731	13,191	6,903	4,425	1,863	7,540
1998. 1	19,753	12,500	6,880	4,035	1,585	7,253
2	19,576	12,207	6,746	4,008	1,453	7,369
3	19,955	12,251	6,668	4,014	1,569	7,704
4	20,188	12,229	6,582	4,010	1,636	7,960
5	20,289	12,260	6,526	4,061	1,673	8,030
6	20,253	12,171	6,471	3,982	1,718	8,082
7	20,079	12,099	6,400	3,980	1,719	7,980
8	19,943	11,958	6,328	3,960	1,670	7,985
9	20,124	12,096	6,260	3,916	1,920	8,028
10	20,248	12,179	6,227	4,007	1,945	8,069
11	19,933	12,191	6,197	4,023	1,971	7,742
12	19,591	12,146	6,196	3,984	1,965	7,445
1999. 1	18,967	11,750	6,070	3,972	1,708	7,217
2	18,842	11,695	6,016	3,939	1,740	7,146
3	19,507	12,127	6,005	4,016	2,106	7,380
4	20,089	12,341	5,963	4,095	2,283	7,748
5	20,393	12,536	5,969	4,111	2,456	7,857
6	20,604	12,624	6,036	4,161	2,427	7,980
7	20,558	12,603	6,024	4,199	2,380	7,955
8	20,527	12,552	6,027	4,163	2,362	7,975
9	21,000	12,947	6,079	4,319	2,550	8,052
10	21,155	12,958	6,124	4,349	2,485	8,197
11	21,116	13,112	6,159	4,404	2,549	8,004
12	20,614	13,024	6,131	4,468	2,426	7,590
2000. 1	20,131	12,777	6,094	4,440	2,243	7,354
2	20,149	12,819	6,113	4,481	2,225	7,330
3	20,660	13,017	6,165	4,504	2,348	7,643
4	21,065	13,113	6,206	4,459	2,448	7,953
5	21,349	13,245	6,231	4,508	2,507	8,104
6	21,390	13,269	6,256	4,561	2,452	8,122
7	21,501	13,393	6,295	4,621	2,477	8,108
8	21,253	12,975	6,231	4,439	2,305	8,278
9	21,432	13,163	6,319	4,488	2,356	8,269
10	21,573	13,301	6,357	4,513	2,431	8,271

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각호.

동기대비 1.6% 증가하는 데 그쳤으나, 그 이후 증가세가 두드러지기 시작하여 2/4분기와 3/4분기 중에는 4.0~3.9% 증가하였으며, 10월에는 3.8% 증가하여 임시·일용직을 중심으로 한 순고용 창출에서 벗어나고 있는 것으로 보인다.

### 제 3 절 비정규근로의 구조변화

지금까지 종사상 지위(상용직과 임시·일용직)를 중심으로 한 비정규근로의 확산을 장기시계열을 이용하여 살펴보았다. 장기시계열은 전반적인 노동시장의 추세를 보기가 용이한 반면 구조적인 변화에 대한 시사점을 찾기가 어렵다는 단점이 있다. 여기서는 최근 5년의 종사상 지위의 분포에 나타난 변화를 노동력의 공급 측면을 반영하는 인구통계학적 특성별로 살펴보는 한편, 노동시장의 수요 측면을 반영하는 산업별·직종별로 살펴본다. 1996~2000년까지의 5개 연도에 국한하여 각년도 중 6월을 중심으로 논의를 전개하기로 한다.

#### 1. 여성을 중심으로 한 노동시장 비정규화

최근 5년간의 전체 임금근로자의 성별 종사상 지위의 분포가 <표 2-4>에 나타나 있다. 2000년 6월 현재 상용직 근로자의 비중은 1996년 동월의 56.6%(7,374천 명)에서 9.5%포인트 하락한 47.1%(6,256천 명)를 보이고 있다. 이러한 변화는 임시직 근로자의 비중이 29.4%(3,853천 명)에서 34.4%(4,561천 명)로 5.0%포인트 상승하고 일용직 근로자의 비중이 14.0%(1,839천 명)에서 18.5%(2,452천 명)로 4.5%포인트 상승한 것으로 분해될 수 있다. 상대적으로 일용직을 중심으로 노동시장의 비정규화가 진행되었음을 알 수 있다.

이를 성별로 구분하면, 남성근로자의 상용직 비중은 1996년 66.2%에서 2000년 58.9%로 7.3%포인트 하락하는 데 그친 반면, 여성근로자의 상용직

&lt;표 2-4&gt; 종사상 지위별 비중 추이

(단위 : %)

		1996	1997	1998	1999	2000
전 체	상 용	56.6	54.3	53.2	47.8	47.1
	임 시	29.4	31.0	32.7	33.0	34.4
	일 용	14.0	14.7	14.1	19.2	18.5
남 자	상 용	66.2	64.7	65.1	59.5	58.9
	임 시	20.9	22.2	23.1	25.0	26.4
	일 용	12.4	13.1	11.9	15.5	14.7
여 자	상 용	40.7	38.2	34.2	30.1	29.8
	임 시	42.8	44.6	48.1	45.0	46.2
	일 용	16.5	17.1	17.7	24.9	24.0

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

비중은 같은 기간 동안 40.7%에서 29.8%로 10.9%포인트 하락하였다. 즉, 남성근로자와 비교할 때 여성근로자의 상용직 비중이 상당히 낮으면서 동시에 지난 5년 동안 여성근로자의 상용직 비중의 하락이 두드러졌음을 알 수 있다.

경제위기 시초인 1998년에 나타난 변화를 보면, 노동시장의 비정규화에 있어 성별 차이가 심했음을 알 수 있다. 1998년에 여성근로자의 상용직 비중은 급속히 감소(6.0%포인트, 2,011천 명에서 1,602천 명)한 반면, 임시직과 일용직의 비중은 3.5%포인트(2,348천 명에서 2,255천 명)와 0.6%포인트(902천 명에서 830천 명으로 수는 오히려 감소)씩 증가하였다. 반면 남성근로자의 상용직과 임시직의 비중은 전년에 비해 오히려 0.4%포인트(5,229천 명에서 4,870천 명)와 0.9%포인트(1,792천 명에서 1,727천 명) 증가하고, 일용직의 비중은 1.2%포인트(1,059천 명에서 888천 명) 하락하였다. 즉 1997년 6월과 1998년 6월 사이에 여성 상용근로자가 5분의 1에 해당하는 400천 명이 넘게 감소한 반면, 남성 상용근로자는 15분의 1에 해당하는 350천 명만 감소한 것으로 나타나, 상용직 감소가 상대적으로 여성근로자에 집중되었음을 알 수 있다.

경제위기 이후 회복과정에 있었던 1999년 6월부터 2000년 6월 사이에 임금근로자의 수는 12,624천 명에서 13,269천 명으로 증가하여 순고용이 5.1%(645천 명) 창출되었다. 이를 종사상 지위별로 보면, 동일기간중 상용



직 근로자의 수는 6,036천 명에서 6,256천 명으로 3.6% 증가하는 데 그 반면, 임시직 근로자의 수는 4,161천 명에서 4,561천 명으로 9.6%나 증가하였으며, 일용직 근로자의 수는 2,427천 명에서 2,452천 명으로 거의 변함(1.0% 증가)이 없었다. 즉, 임시직을 중심으로 한 순고용 창출이 진행되었다고 할 수 있다. 그 결과 상용직 근로자의 비중은 47.8%에서 47.1%로 0.7%포인트 하락한 반면, 임시직 근로자의 비중은 33.0%에서 34.4%로 1.4%포인트나 상승하였으며, 일용직 근로자의 비중은 19.2%에서 18.5%로 0.7%포인트 하락하였다.

이 기간중 순고용의 창출을 성별로 보면, 남성근로자의 순고용 증가는 304천 명(4.0% 증가)이며, 여성근로자의 순고용 증가는 341천 명(6.8%의 증가)으로 상대적으로 여성을 중심으로 고용이 창출된 것으로 보인다. 이러한 상대적으로 여성에 집중된 순고용 증가의 구성을 종사상 지위별 변화를 살펴볼 필요가 있다. 여성의 경우, 임시직 근로자가 2,258천 명에서 2,474천 명으로 216천 명이 증가하여 순고용증가의 약 3분의 2를 차지하는 반면, 상용직 근로자는 1,512천 명에서 1,597천 명으로 85천 명이 증가하여 순고용 증가의 4분의 1에 그치고 있다. 남성의 경우, 상용직 근로자가 4,524천 명에서 4,659천 명으로 135천 명 증가하여 순고용 증가의 약 절반을 차지하고 임시직 근로자는 1,903천 명에서 2,086천 명으로 183천 명 증가하여 순고용증가의 60%를 차지하는 것을 볼 때, 여성의 경우 상대적으로 임시직과 일용직을 중심으로 순고용이 창출되고 있음을 알 수 있다. 그 결과 2000년에 임시·일용직으로 표현되는 비정규근로가 차지하는 비중이 여성의 경우 70%를 상회하며 남성의 경우는 41%에 그쳐 노동시장의 비정규화가 여성근로자를 중심으로 급속하게 진행되고 있음을 알 수 있다.

## 2. 청소년층과 고령층을 중심으로 한 비정규근로의 확산

다음에는 연령대별로 종사상 지위에 근거한 비정규근로의 확산에 대해서 살펴보자. 먼저 연령대는 15~24세의 청소년층, 25~39세의 장년층, 40~54세의 중년층, 55세 이상의 고령층으로 구분한다. 이미 보았듯, 비정규근로의 분포에 있어 성별간에 확연한 차이가 있는 것으로 나타났으므로

이를 성별로 다시 분류하여 볼 것이다. 연령대의 구분은 장년층은 노동시장에서 경력직을 찾는 과정에 있음과 동시에 여성의 경우는 혼인 및 출산 등으로 노동시장 참가에 단절현상이 빈번하게 발생하는 시기를 선택하였다. 중년층의 경우는 여성이 노동시장으로 복귀하고 동시에 남녀 모두 노동시장에서의 퇴장을 준비하는 시기를 설정하였다. 55세 이후 고령층의 경우는 본격적인 노동시장에서의 역할이 점차 감소되는 시기라는 점에서 여타 연령층과 다른 형태를 보일 것으로 보인다. 연령층의 구분에 따라 다소 상이한 결과들이 나올 수도 있으나, 이상의 4개 연령층을 구분하여 볼 때 대동소이한 차이만 있을 것으로 예상된다.

<표 2-5>는 4개 연령층에 대한 최근 5년의 종사상 지위별 분포를 보여주고 있다. 이 표에서 주목할 점은, 청소년층의 상용직 근로자 비중이 1996년 51.6%에서 2000년 35.3%로 16.3%포인트나 격감하였으며, 고령층의 경우 1996년 이미 37.1%의 낮은 비중을 보였으며 2000년에는 약 10%포인트 하락한 26.3%에 불과하다는 것이다. 장년층과 중년층의 경우 상용직 근로자의 비중이 9.0%포인트와 6.6%포인트 하락하였으나 여전히 50%를 상회하거나 약간 하회하고 있는 정도이다. 즉, 최근의 경제위기가 노동시장의 비정규화에 미친 영향은 청소년층과 고령층에 집중되었다고 볼 수 있다. 또한 청소년층과 고령층의 비정규화는 상대적으로 임시직(6.1%포인트와 4.8%포인트 증가)보다는 일용직(10.2%포인트와 7.0%포인트 증가)을 중심으로 진행되었음을 알 수 있다. 중년층의 경우 임시직과 일용직의 비중 증가가 2.8%포인트와 3.8%포인트로 거의 유사하고 장년층의 경우는 임시직의 비중 증가(7.6%포인트)가 일용직의 비중 증가(1.4%포인트)를 훨씬 상회하고 있다.

15~24세 청소년층의 추이에서 주목할 점은 경제위기 이전에 이미 상용직 근로자의 비중이 격감(1996년 51.6%에서 1997년 48.5%)하고 있었으며 경제위기중인 1998년과 1999년에 각각 5.4%포인트, 7.7%포인트 급락하였으며 2000년에는 비슷한 수준을 유지하고 있다는 점이다. 이 기간 동안 청소년층 근로자수는 2,205천 명에서 1,689천 명으로 516천 명 감소하였으며 이는 약 4분의 1의 일자리가 사라진 것을 의미한다. 이러한 고용의 감소는 상용직의 감소로 표현된다. 1996년 1,138천 명이던 상용직 근로자가 2000년에는 약 절반에 해당하는 596천 명에 불과하다는 점이다. 반면 임

&lt;표 2-5&gt; 연령대별 종사상 지위별 비중 추이

(단위 : %)

		1996	1997	1998	1999	2000
15~24세	상 용	51.6	48.5	43.1	35.4	35.3
	임 시	42.2	42.8	46.4	48.0	48.3
	일 용	6.2	8.7	10.5	16.6	16.4
25~39세	상 용	62.8	60.7	58.6	53.5	53.8
	임 시	26.6	29.4	31.2	32.3	34.2
	일 용	10.6	10.6	10.2	14.2	12.0
40~54세	상 용	55.3	53.7	54.3	50.4	48.7
	임 시	25.7	26.8	27.2	26.1	28.5
	일 용	19.0	19.5	18.5	23.5	22.8
55세 이상	상 용	37.1	37.9	35.7	29.6	26.3
	임 시	30.5	31.2	37.2	35.8	35.3
	일 용	31.4	30.9	27.1	34.6	38.4

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

시직은 동일기간중 930천 명에서 816천 명으로 약 12.2% 감소하고, 일용직의 경우는 137천 명에서 277천 명으로 두 배 이상으로 증가하였다. 즉 청소년층에 대한 상용직 일자리가 절반 가까이 소멸되고 그보다 적은 수의 새로운 고용은 일용직을 중심으로 창출된 것으로 나타나며, 이는 청소년층이 경제위기에 가장 취약한 계층이며 이에 따른 노동시장 비정규화의 가장 큰 피해자임을 보여주는 것이다.

25~39세 장년층의 경우, 상용직 근로자의 비중은 경제위기 이전에 소폭 하락하는 추세를 보여주고 있었다. 즉 1996년 62.8%를 차지하던 상용직 근로자(3,967천 명)의 비중은 1997년 60.7%(3,819천 명)로 2.1%포인트 하락하고 있다. 그리고 경제위기가 본격적으로 시작된 1998년 다시 2.1%포인트 하락하여 58.6%를 기록하였으며, 1999년에 5.1%포인트 대폭 하락하여 53.5%(3,259천 명)에 이른 후 2000년에는 추세가 반전되어 0.3%포인트 상승한 53.8%(3,362천 명)에 이르렀다. 이미 언급하였듯이, 장년층의 비정규근로의 비중은 일용직에서 보다는 임시직을 중심으로 진행되었다. 일용직의 경우 1999년 이전까지 10%(620~672천 명)대를 유지하다가

1999년에 14%대(864천 명)로 일시 상승하고 2000년에는 12.0%(752천 명)로 하락하였다. 임시직 근로자의 비중은 1997년 전년동월대비 2.8%포인트 상승하고 1998년에는 1.8%포인트, 1999년 1.1%포인트, 2000년에는 1.9%포인트 상승한 34.2%(2,134천 명)를 차지하고 있다.

40~54세 중년층의 경우 주목할 만한 점은 상용직 근로자의 비중이 1999년 이전까지는 별 변동이 없었으며 1998년에는 오히려 상승하였다는 것이다. 이는 1998년에 3,480천 명에서 3,297천 명으로 183천 명의 순고용이 감소하였으나, 이 중 상용직이 차지하는 몫은 78천 명인 반면, 임시·일용직이 차지하는 몫은 각각 38천 명과 67천 명으로 임시·일용직을 중심으로 한 순고용의 감소가 이루어진 데서 연유한다. 즉 중년층의 경우 상대적으로 임시·일용직의 고용안정성이 약했었다는 것을 시사하는 대목이다. 중년층의 상용직 근로자의 비중은 1999년 전년동월대비 약 4%포인트 하락하고 2000년에는 다시 1.7%포인트 하락하여 2000년 6월 전체 상용직 비중과 유사한 수준인 48.7%(1,946천 명)까지 하락하였다.

55세 이상 고령층의 경우 주목할 만한 점은 1996년 31.4%(398천 명)에서 1998년 27.1%(319천 명)까지 감소하던 일용직 근로자의 비중이 1999년 34.6%(440천 명)로 전년동월대비 7.5%포인트나 상승하였으며 2000년에도 다시 3.8%포인트 상승하여 38.4%(515천 명)에 이르렀다는 점이다. 고령층의 고용이 1998년 1,177천 명에서 2000년 1,341천 명으로 증가한 반면, 상용직 근로자는 1998년 420천 명에서 1999년에는 377천 명으로, 2000년에는 352천 명으로 대폭 감소하여 상용직 근로자의 비중이 급격하게 하락하였다.

<표 2-6>과 <표 2-7>은 연령대별 종사상 지위의 분포를 성별로 보여주고 있다. 성별 분포와 이의 추이에서 상당한 격차가 있음을 알 수 있다. 2000년 6월 현재, 남성의 경우 15~24세 청소년층의 상용직 근로자 비중은 25.9%에 불과하며 55세 고령층은 40.3%에 머물고 있는 반면, 25~39세 장년층과 40~54세 중년층의 상용직 비중은 약 3분의 2에 이르고 있다. 청년층은 다른 연령층에 비해 임시직의 비중이 51.3%로 상당히 높은 반면, 고령층은 상대적으로 일용직의 비중(27.8%)이 높은 것으로 나타나고 있다. 장년층의 경우 일용직은 9%에 불과한 반면, 임시직의 비중(27.6%)이 높은 편이나 중년층의 경우 반대로 일용직의 비중(18.1%)이 임시직의 비중(16.7%)보다 높게 나타나고 있다.

<표 2-6> 연령대별 종사상 지위 분포 추이(남자)

(단위 : %)

		1996	1997	1998	1999	2000
15~24세	상 용	43.9	40.9	35.2	25.0	25.9
	임 시	45.6	45.2	47.9	49.6	51.3
	일 용	10.5	13.9	16.9	25.5	22.9
25~39세	상 용	72.1	69.7	68.2	63.3	63.5
	임 시	20.0	22.0	23.8	26.2	27.6
	일 용	8.1	8.4	7.9	10.5	9.0
40~54세	상 용	70.0	68.2	71.3	67.1	65.2
	임 시	13.2	13.9	13.5	14.3	16.7
	일 용	17.2	17.9	15.2	18.6	18.1
55세 이상	상 용	51.9	52.0	51.9	43.8	40.3
	임 시	23.0	24.3	28.2	31.5	31.9
	일 용	25.1	23.8	19.9	24.7	27.8

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

<표 2-7> 연령대별 종사상 지위 분포 추이(여자)

(단위 : %)

		1996	1997	1998	1999	2000
15~24세	상 용	56.1	52.8	47.2	41.3	40.5
	임 시	40.2	41.4	45.6	47.0	46.8
	일 용	3.7	5.8	7.1	11.6	12.8
25~39세	상 용	42.7	40.5	39.2	35.0	35.9
	임 시	41.2	44.5	46.2	43.8	46.3
	일 용	16.1	15.0	14.7	21.2	17.7
40~54세	상 용	29.3	28.4	23.2	21.6	21.7
	임 시	48.6	49.5	52.3	46.5	47.9
	일 용	22.1	22.2	24.5	32.0	30.5
55세 이상	상 용	16.2	16.3	9.5	9.3	7.3
	임 시	42.3	41.8	51.7	42.1	40.0
	일 용	41.4	41.9	38.8	48.6	52.7

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

여성의 경우 남성과는 차이를 보이고 있다. 청소년층의 상용직 근로자의 비중이 40.5%로 가장 높으며, 장년층은 35.9%, 중년층은 21.7%으로 연

령이 높아질수록 비중이 하락하며 고령층은 7.3%에 불과하다. 이는 혼인 및 출산과 관련된 여성의 노동시장 참여 행태를 반영하는 것이다. 혼인 및 출산 전인 청소년 시기에 상용직 근로자로 노동시장에 참여할 확률이 높으나, 혼인 및 출산의 과정을 겪으면서 노동시장 참여에 단절이 발생하고, 혼인 및 출산을 겪은 후 노동시장에 재진입할 때는 상용직보다는 임시직 또는 일용직을 선택하게 될 확률이 높아지는 것이다. 표에서 나타난 결과는 임시직으로 재진입하기보다는 일용직으로 재진입할 확률이 월등히 높음을 보여주고 있다. 청소년층에서는 일용직의 비중이 12.8%에 불과하나 장년층에서는 17.7%로 다소 증가하고 혼인과 출산이 끝나 자녀양육의 부담이 줄어든 중년층에서는 30.5%로 증가하고 고령층에서는 절반 이상인 52.7%를 차지하고 있다. 즉 혼인 및 출산, 양육으로 인한 경력단절이 여성의 노동시장 재진입시 일용직을 중심으로 한 비정규근로를 택할 확률을 높이고 있다고 볼 수 있다.

지난 5년 동안 발생한 종사상 지위의 변화를 보면, 15~24세 청소년층의 경우 경제위기 이전인 1996년에 여성은 상대적으로 상용직에 특화(56.1%)되어 있었으며, 남성은 임시직(45.6%)과 상용직(43.9%)의 비중이 유사하였으며 일용직의 비중은 남자의 경우 10.5%인 반면, 여성의 경우 3.7%에 불과하였다. 경제위기를 겪으면서 남성 청소년층의 경우 상용직 근로자의 비중이 급격하게 감소하여 1999년 25.0%까지 하락한 반면, 임시직 근로자의 비중은 1998년부터 지속적으로 증가하여 2000년에는 51.3%에 이르렀다. 일용직 근로자의 비중은 계속 상승세를 유지하여 1999년 25.5%까지 증가하고 2000년에는 22.9%로 다소 감소한 상태이다. 여성의 경우 상용직 근로자의 비중이 경제위기 이전부터 감소하기 시작하여 2000년에는 40.5%까지 하락하였으며 일용직 근로자의 비중이 12.8%까지 대폭 상승한 것이 주목할 만하다.

25~39세 장년층의 경우 성별 종사상 지위의 격차가 뚜렷하게 구분된다. 2000년 6월 현재 남성근로자 중 상용직 근로자의 비중은 63.5%인 반면, 여성의 경우는 35.9%에 불과하다. 이러한 현상은 남성의 상용직 근로자의 비중이 72.1%에 달하고 여성의 경우 42.7%에 불과했던 경제위기 이전인 1996년의 양상과 거의 유사한 것이다. 남녀 모두 약 8%포인트 가량 상용직 근로자의 비중이 하락한 것으로 경제위기가 미친 영향은 유사했던

것으로 보인다. 임시직이나 일용직의 비중 역시 남녀 모두 유사하게 상승한 것으로 나타나고 있다. 장년층의 종사상 지위의 변화 추이는 남녀 모두 유사하며, 보다 임시직 근로를 중심으로 한 비정규근로의 확산이 있었다고 할 수 있다.

40~54세 중년층의 경우, 남성의 상용직 근로자의 비중은 4.8%포인트 하락하여 비교적 거의 변동이 없었다고 볼 수 있는 반면, 여성의 경우는 29.3%에서 21.7%로 7.6%포인트나 하락하였다. 여성의 임시직 근로자의 비중이 0.7%포인트로 거의 변화가 없이 오히려 하락한 반면, 일용직 근로자의 비중이 22.1%에서 30.5%로 8.4%포인트나 상승한 점이 주목할 만하다. 즉 여성 중년층의 경우 일용직을 중심으로 한 노동시장 비정규화가 급속하게 진행된 것이다. 반면 남성의 경우, 일용직 근로자의 비중은 17.2%에서 18.1%로 0.9%포인트만 상승하여 거의 변화가 없었으며, 임시직 근로자의 비중이 13.2%에서 16.7%로 3.5%포인트 상승하여 임시직을 중심으로 한 노동시장 비정규화가 진행되었다.

55세 이상 고령층의 경우, 남성 상용직 근로자의 비중은 51.9%에서 40.3%로 11.6%포인트 하락하였으나 여성은 16.2%에서 7.3%로 하락하여 여성 고령층의 비정규화가 남성과는 비교도 안 될 정도로 진행되었음을 알 수 있다. 여성의 경우 임시직 근로자의 비중도 42.3%에서 40.0%로 2.3%포인트 하락하고 일용직의 비중이 41.4%에서 52.7%로 11.3%포인트나 증가하여 여성 고령층의 경우 일용직을 중심으로 한 노동시장 비정규화가 가속되었음을 알 수 있다. 남성의 경우 일용직 근로자의 비중은 25.1%에서 1998년 19.9%까지 하락 추세에 있었으나 경제위기를 겪으면서 반전되어 27.8%까지 상승하여 약 2.7%포인트만 상승한 것으로 나타난 반면, 임시직 근로자의 비중은 23.0%에서 상승 추세를 지속하여 31.9%로 8.9%포인트나 상승하여 남성 고령층의 경우 임시직을 중심으로 한 노동시장 비정규화가 급속하게 진행되고 있음을 알 수 있다.

요약하면, 경제위기 전후에 진행된 노동시장 비정규화는 청소년층에서 가장 심하게 나타났으며, 남성의 경우 청소년층을 제외한 모든 연령층에서 임시직에 집중된 노동시장의 비정규화가 진행된 반면, 여성의 경우 일용직에 집중된 노동시장의 비정규화가 진행되었으며, 이러한 현상은 혼인 및 출산과 자녀양육에 따르는 여성의 경력단절이 크게 작용한 것으로 보

인다. 이러한 현상은 장기적인 생애노동공급으로 파악 가능하나 현재 이를 위한 자료는 부재한다. 다만 <표 2-8>에 보듯이, 성별 혼인상태별 종사상 지위의 분포와 추이를 살펴봄으로써 그 윤곽을 어느 정도 파악할 수 있을 것이다.

<표 2-8> 혼인상태별 종사상 지위별 비중 추이

(단위 : %)

		1996	1997	1998	1999	2000
남 자	상용	66.6	64.7	65.1	59.5	58.9
	임시	20.9	22.2	23.1	25.0	26.4
	일용	12.4	13.1	11.9	15.5	14.7
미 혼	상용	56.0	54.7	49.1	42.2	43.0
	임시	33.8	34.0	38.4	39.8	41.4
	일용	10.2	11.3	12.5	18.0	15.6
기혼 유배우	상용	71.4	69.4	70.8	66.2	65.5
	임시	16.1	17.7	18.1	19.8	20.8
	일용	12.5	13.0	11.1	14.0	13.7
기혼 무배우	상용	39.8	37.9	41.2	37.8	34.9
	임시	23.6	26.2	26.9	28.9	32.3
	일용	36.6	35.9	31.8	33.3	32.8
여 자	상용	40.7	38.2	34.2	30.1	29.8
	임시	42.8	44.6	48.1	45.0	46.2
	일용	16.5	17.1	17.7	24.9	24.0
미 혼	상용	57.9	55.1	50.1	45.0	43.9
	임시	39.3	40.3	44.9	45.5	45.6
	일용	2.9	4.7	5.1	9.5	10.5
기혼 유배우	상용	32.8	31.0	28.2	24.8	25.0
	임시	43.5	46.6	48.9	44.6	46.7
	일용	23.7	22.4	22.8	30.5	28.3
기혼 무배우	상용	19.4	17.8	12.7	12.2	11.6
	임시	51.3	49.2	54.8	45.4	45.2
	일용	29.3	33.0	32.6	42.4	43.2

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

남성의 상용직 근로자의 비중은 2000년 6월 현재, 기혼 유배우자의 경우 65.5%에 이르는 반면, 상대적으로 젊은 층인 미혼자의 경우는 43.0%에 불과하며 기혼 무배우자(상대적으로 고령층)의 경우는 34.9%로 낮은 편이다. 미혼의 경우 일용직보다는 임시직에 비정규근로가 집중되어 있는 반면, 기혼 무배우자의 경우 임시직과 일용직 근로자의 비중이 상당히 유사



한 수준이다. 여성의 경우는 이와는 전혀 다른 양상을 보여준다. 즉 상용직 여성의 경우 미혼자의 경우가 43.9%로 여성 전체의 30%보다 상당히 높은 수준을 유지하고 있는 반면, 기혼 유배우자의 경우는 25.0%에 불과하다. 즉 혼인 및 출산 과정을 거치면서 경력단절이 발생하여 노동시장 재진입 과정에서 상용직을 선택할 수 있는 확률이 상당히 하락함을 알 수 있다. 기혼 무배우자의 경우 상대적인 연령증가의 효과와 더불어 상용직 근로자의 비중이 11.6%로 상당히 하락함을 알 수 있다. 또한 미혼자의 경우 일용직보다는 임시직에 비정규근로가 집중되어 있는 반면, 기혼 무배우자의 경우 일용직 근로자의 비중이 임시직 근로자의 비중과 거의 유사함을 보여준다. 이러한 비정규근로 내의 구성은 남녀 모두에 있어 비슷함을 알 수 있다.

지난 5년의 추이를 보면, 미혼 남성의 경우 상용직 근로자의 비중이 56%에서 43%로 급속하게 비정규화가 진행된 반면, 남성 기혼의 경우는 소폭으로 진행되었음을 알 수 있다. 기혼 무배우자의 경우 일용직의 비중은 36.6%에서 32.8%로 오히려 감소하고 임시직의 비중이 23.6%에서 32.3%로 증가하여 이들의 경우 임시직을 중심으로 한 비정규화가 뚜렷하게 나타나고 있다. 또한 기혼 유배우자의 경우 일용직의 비중은 거의 변동이 없는 반면, 임시직의 비중이 소폭 상승하였다. 미혼 여성의 경우 상용직 근로자의 비중은 미혼 남성과 거의 유사한 수준이며 지난 5년 동안 비슷한 비정규화 과정을 밟은 것으로 보인다. 오히려 남성보다는 상대적으로 임시직을 중심으로 비정규화가 진행되었다고 할 수 있다. 기혼 유배우자 여성의 경우 상용직 근로자의 비중이 32.8%에서 25.0%로 약 8%포인트 하락하였으며 이는 임시직과 일용직 근로자 비중의 상승에 나뉘어서 기여하였다. 기혼 무배우자 여성의 경우 상용직과 임시직 모두의 비중이 하락하여 일용직 근로자의 비중이 29.3%에서 43.2%로 급속하게 증가하는데 기여하였다.

### 3. 저학력을 중심으로 비정규화

노동시장의 비정규화는 학력수준과 정의 관계에 있는 것으로 보인다. 즉 고학력일수록 정규근로를 유지할 가능성이 높은 반면, 저학력은 비정

규근로로 근로할 확률이 높다는 것이다. <표 2-9>는 학력별 종사상 지위의 분포 및 최근의 추이를 보여준다. 2000년 6월 현재 고졸 미만의 상용직 근로자의 비중은 5분의 1에 불과한 반면, 대졸 이상의 경우 5분의 4로 상용직 비중에서 학력별 격차가 심함을 알 수 있다. 한편 고졸의 경우 45%이며 초대졸의 경우는 약 3분의 2를 차지하고 있으나 대학 중퇴자의 경우는 36.9%로 고졸보다 오히려 상용직 근로자의 비중이 낮은 것으로 나타난다. 고졸 미만의 경우 임시직과 일용직 근로자의 비중이 유사한 반면 학력수준이 높아질수록 비정규근로 중 일용직이 차지하는 비중은 급속하게 감소하여 대졸 이상의 경우 일용직의 비중은 2.7%에 불과하고 초대졸의 경우도 7.2%에 그치고 있다. 초대졸의 경우 임시직의 비중이 30%나 된다는 점에 주목할 필요가 있다.

&lt;표 2-9&gt; 학력수준별 종사상 지위별 비중 추이

(단위 : %)

		1996	1997	1998	1999	2000
고졸 미만	상 용	31.0	29.6	25.1	21.7	21.3
	임 시	38.1	39.3	43.0	38.5	39.8
	일 용	30.9	31.2	31.9	39.8	38.9
고 졸	상 용	57.6	55.0	51.1	45.6	44.7
	임 시	32.2	33.9	36.8	37.2	39.3
	일 용	10.2	11.1	12.1	17.2	16.0
대졸 미만	상 용	55.7	54.7	45.4	39.3	36.9
	임 시	32.3	31.6	36.1	38.4	41.0
	일 용	12.1	13.7	18.5	22.3	22.1
초대졸	상 용	75.2	73.5	68.5	62.4	62.3
	임 시	22.0	23.5	28.2	29.7	30.5
	일 용	2.8	3.0	3.3	7.9	7.2
대졸 이상	상 용	88.6	85.6	83.9	79.1	79.6
	임 시	10.3	13.2	14.6	18.2	18.0
	일 용	1.0	1.3	1.5	2.7	2.4

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

지난 5년 동안 상용직 근로자 비중의 감소는 대졸 미만(55.7%에서 36.9%로 18.8%포인트 하락)과 고졸(57.6%에서 44.7%로 12.9%포인트 하락)에서 가장 심하게 나타났으며, 고졸 미만이나 대졸의 경우도 약 9~10%포인트 하락하였다. 고졸 미만의 경우 임시직과 일용직 근로자의 비

중이 각각 6%포인트 정도 증가한 반면, 대졸 미만의 경우 각각 9~10%포인트씩 상승하였다. 대졸 이상의 경우 상용직 비중의 하락은 임시직 비중의 상승과 거의 같다.

학력별 종사상 지위의 분포를 요약하면, 고학력일수록 상용직 근로자의 비중이 높으며 경제위기에 따른 노동시장 비정규화의 영향을 적게 받은 것으로 나타나는 한편, 비정규화는 고학력자의 경우 임시직을 중심으로, 저학력자의 경우 일용직을 중심으로 진행되었다.

<표 2-10>과 <표 2-11>은 학력별 종사상 지위의 분포 및 추이를 성별로 나누어 본 것이다. <표 2-10>에서 보듯이, 고졸 미만 남성의 경우 상용직·임시직·일용직 근로자의 비중이 고르게 분포되어 있음을 알 수 있다. 학력수준이 높아질수록 상용직 근로자의 비중이 상승하고 일용직 근로자의 비중은 현격하게 하락하는 현상은 전체 근로자의 경우와 마찬가지로 지이다. 즉 일용직의 대부분은 고졸 미만 또는 대학 중퇴자라 할 수 있겠다. 대졸 이상 남성의 경우 2000년 6월 현재 86%가 상용직이며 일용직의 비중은 1.8%에 불과한 반면, 고졸의 경우 상용직의 비중은 55.7%이고 임시직의 비중이 30.8%, 일용직의 비중은 13.5%로 나타난다.

<표 2-10> 학력수준별 종사상 지위 분포 및 추이(남자)

(단위 : %)

		1996	1997	1998	1999	2000
고졸 미만	상 용	41.1	39.7	37.1	31.5	30.5
	임 시	27.6	28.9	31.4	31.6	33.0
	일 용	31.3	31.5	31.5	36.9	36.6
고 졸	상 용	65.3	63.3	61.1	56.1	55.7
	임 시	25.4	26.3	28.2	29.2	30.8
	일 용	9.3	10.5	10.7	14.7	13.5
대졸 미만	상 용	58.3	60.8	50.6	44.0	41.0
	임 시	28.0	26.6	30.8	33.9	38.4
	일 용	13.7	12.5	18.5	22.2	20.6
초대졸	상 용	83.9	83.5	78.3	69.8	72.5
	임 시	13.3	14.2	18.8	23.3	23.6
	일 용	2.8	2.3	2.9	6.9	3.9
대졸 이상	상 용	93.8	91.3	90.1	86.1	86.1
	임 시	5.5	7.7	8.7	11.9	12.1
	일 용	0.8	1.0	1.2	2.0	1.8

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

최근 5년 동안 남성의 상용직 근로자의 비중은 대졸 미만에서 17.3%포인트 하락하였으며, 초대졸의 경우 11.4%포인트, 고졸 미만의 경우 10.6%포인트, 고졸의 경우 9.6%포인트, 대졸 이상의 경우 7.7%포인트 하락한 것으로 나타나 노동시장 비정규화의 속도가 학력수준별로 상이하게 나타났음을 알 수 있다. 대졸 미만의 학력수준까지는 임시직과 일용직 양자에 고르게 노동시장 비정규화가 진행된 반면, 초대졸과 대졸 이상의 경우는 일용직보다는 임시직을 중심으로 비정규화가 진행되었다.

<표 2-11>에서 보듯이, 고졸 미만 여성의 경우 2000년 6월 현재 상용직 근로자의 비중은 13.2%에 불과하며 임시직과 일용직 근로자의 비중이 각각 45.8%, 41.0%를 차지하여 거의 모든 근로자가 비정규화되어 있음을 알 수 있다. 학력수준이 높아질수록 상용직 근로자의 비중이 상승하고 일용직 근로자의 비중이 현격하게 하락하는 남성의 경우와 거의 유사한 양상을 보이고 있다. 그러나 동일한 교육수준의 남성과 비교할 때 상용직 근로자의 비중이 현격히 낮고 임시직 근로자의 비중은 상당히 높은 편이며, 일용직 근로자의 비중은 5~7%포인트 높은 편이다.

<표 2-11> 학력수준별 종사상 지위 분포 및 추이(여자)

(단위 : %)

		1996	1997	1998	1999	2000
고졸 미만	상 용	20.1	19.0	13.6	12.9	13.2
	임 시	49.4	50.1	54.0	44.6	45.8
	일 용	30.5	30.9	32.4	42.5	41.0
고 졸	상 용	44.6	41.5	34.2	28.3	26.5
	임 시	43.7	46.5	51.2	50.5	53.5
	일 용	11.7	12.0	14.5	21.3	20.0
대졸 미만	상 용	50.2	44.5	36.2	31.4	30.0
	임 시	41.0	39.8	45.3	46.2	45.4
	일 용	8.9	15.6	18.5	22.5	24.6
초대졸	상 용	63.7	60.8	56.6	53.5	51.3
	임 시	33.5	35.4	39.6	37.3	37.8
	일 용	2.8	3.8	3.8	9.2	10.9
대졸 이상	상 용	72.8	68.8	62.3	59.6	62.1
	임 시	25.4	29.0	32.1	35.7	33.7
	일 용	1.9	2.2	2.7	4.8	4.2

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

여성의 경우 최근 5년 동안 노동시장의 비정규화는 남성과 거의 유사한 양상으로 전개되었다고 할 수 있다. 그러나 고졸 미만의 경우 임시직의 비중까지 감소하여 상당히 일용직을 중심으로 진행되었으며, 대졸 미만과 초대졸의 경우 임시직은 소폭 상승하였으나 일용직을 중심으로 진행되었다. 고졸의 경우 임시직과 일용직에서 유사한 상승폭을 보였으며 대졸 이상의 경우는 임시직을 중심으로 노동시장 비정규화가 진행되었다.

#### 제 4 절 산업별·직종별 노동시장의 비정규화

제조업에서 서비스업으로 산업구조의 축의 이행은 노동수요 구조에 상당한 영향을 미친다. 제조업은 정규근로 중심의 전통적인 고용형태(traditional employment arrangement)에 대한 노동수요의 성향이 강한 반면, 서비스업은 다양한 고용형태와 비정규근로로 분류되는 새로운 대안적인 고용형태(alternative employment arrangement)에 대한 노동수요의 성향이 강한 특성을 갖는다. 산업구조의 변화는 정규근로와 비정규근로로 구분되어지는 노동수요의 구조에 상당한 영향을 미치게 된다. 또한 산업별 직종구조의 변화는 노동수요 구조를 변화시키게 될 것이다. 즉 고숙련을 요하는 핵심인력의 경우 정규근로로 고용될 것이며 저숙련으로 대표되는 주변인력의 경우는 비정규근로로 고용하려는 성향이 강할 것이다. 산업별 직종구조는 정규근로와 비정규근로로 구성되는 노동수요 구조에 상당한 영향을 미치게 된다.

<표 2-12>는 1970년부터 최근까지의 산업별 국민소득과 비중을 보여 주고 있다. 1970년에 약 3분의 1을 차지하던 농업의 비중은 1998년 6.4%까지 지속적으로 감소하였다.

제조업의 경우는 1970년 14.7%에서 1990년 31.8%(1988년 32.8%)까지 증가하여 왔으나 1990년대에 이러한 비중을 유지하여 오다가 경제위기를 겪으면서 감소하는 추세를 보이기 시작하였다. 제조업의 비중은 1970년 이후 51.9%에서 상승 추세를 유지하여 1990년에는 58.8%로 상승하였으며, 1993년 60%를 넘어서고, 1998년에는 61.5%를 기록하고 있다. 이

&lt;표 2-12&gt; 산업국민소득과 산업별 비중의 추이(1985년 불변가격)

(단위 : 십억원, %)

	산 업	농림어업	광 업	제조업	서비스업
1970	40,838	31.3	2.2	14.7	51.9
1975	64,013	25.4	2.1	21.6	50.9
1980	92,827	15.7	1.7	27.5	55.1
1985	142,605	14.0	1.1	29.2	55.7
1990	232,849	8.7	0.7	31.8	58.8
1991	256,048	8.2	0.7	31.6	59.5
1992	271,373	8.4	0.6	31.4	59.5
1993	288,028	7.6	0.6	31.2	60.6
1994	313,100	7.0	0.6	31.8	60.6
1995	343,941	6.8	0.5	32.2	60.5
1996	367,888	6.6	0.5	32.2	60.8
1997	389,373	6.5	0.5	32.4	60.7
1998	368,710	6.4	0.4	31.7	61.5

자료 : 『국민소득계정』.

는 산업구조의 변화를 볼 때 비정규근로가 확산되는 추세를 유지할 것이라는 점을 시사하는 부분이다.

### 1. 산업별 종사상 지위의 분포 및 추이

산업별 종사상 지위의 분포와 1996~2000년 사이에 발생한 변화가 <표 2-13>에 나타나 있다. 2000년 6월 현재 전체 근로자 중 상용직이 차지하는 비중은 약 47%이다. 상용직 근로자의 비중이 상당히 높은 산업으로는 전기·가스·수도업(74.6%), 광업(74.0%), 운수·창고·통신업(71.8%)을 들 수 있다. 광업의 경우 노동시장의 비정규화가 진행된 최근 5년 동안 오히려 상용직의 비중이 증가한 산업이다. 이러한 상용직 근로자의 비중 증가는 임시직 근로자 비중의 급격한 하락(26.3%에서 16.9%로 거의 10%포인트 하락)과 일용직 근로자 비중의 하락(12.3%에서 9.1%로 3.2%포인트 하락)에 기인한 것이다.

전기·가스·수도업의 경우 1996년 상용직 근로자의 비중이 92.5%나

&lt;표 2-13&gt; 산업별 종사상 지위

(단위 : %)

	1996			2000		
	상 용	임 시	일 용	상 용	임 시	일 용
전 체	56.6	29.4	14.0	47.1	34.4	18.5
산업별						
농림어업	14.1	23.9	62.0	8.3	14.6	77.1
광업	61.4	26.3	12.3	74.0	16.9	9.1
제조업	66.2	24.9	8.9	57.7	29.8	12.6
전기·가스·수도업	92.5	5.3	2.2	74.6	14.9	10.5
건설업	28.8	15.8	55.4	25.2	17.7	57.1
도소매 및 음식·숙박	35.6	54.4	9.9	23.7	56.3	20.0
운수·창고·통신업	80.9	16.0	3.2	71.8	21.6	6.6
금융·보험·부동산	68.6	28.6	2.8	54.9	39.1	6.0
사회·개인서비스업	68.3	25.6	6.1	57.0	29.4	13.5

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

되었으나 최근 5년 사이 18%포인트나 급격히 하락하였다. 이러한 상용직 근로자 비중의 급격한 하락은 임시직 근로자의 급증(10%포인트 상승)과 전에 없던(1996년에 2.2%에 불과) 일용직 근로자가 대폭 유입된 데서 연유한다. 운수·창고·통신업의 경우 상용직 근로자의 비중이 9%포인트 하락하였으며, 이는 주로 임시직 근로자의 비중이 증가(5.6%포인트)한 데서 연유한다.

상용직 근로자의 비중이 전체 평균보다 높은 산업으로는 제조업(57.7%), 금융·보험·부동산업(54.9%), 사회·개인서비스업(57.0%)을 들 수 있다. 이들 산업 모두 1996년에는 상용직의 비중이 약 3분의 2를 상회하였으나 최근의 경제위기를 겪으면서 비중이 9~14%포인트 하락하였다. 제조업의 경우 임시직과 일용직의 비중이 유사한 폭으로 증가한 반면, 금융·보험·부동산의 경우 일용직(2.8%에서 6.0%로 3.2%포인트 상승)보다는 임시직(28.6%에서 39.1%로 10%포인트 이상 상승)을 중심으로 비정규화가 진행되었으며, 사회·개인서비스업의 경우 임시직(약 4%포인트 상승)보다는 일용직(7.4%포인트 상승)을 중심으로 비정규화가 진행되었다.

건설업의 경우 일용직의 비중이 높은 산업적 특성을 가진다. 1996년

55.4%를 차지하던 일용직 근로자의 비중은 2000년에 57.1%로 소폭 상승하였으며 임시직의 비중도 15.8%에서 17.7%로 약 2%포인트 상승하여 상용직 근로자의 비중이 28.8%에서 25.2%로 하락하였다.

도소매 및 음식·숙박업은 임시직 근로자에 특화된 산업이라 할 수 있다. 1996년 54.4%에 이르던 임시직 근로자의 비중은 2000년에 56.3%까지 상승하였다. 또한 1996년 9.9%에 불과하던 일용직 근로자의 비중이 상승하여 2000년에는 20.0%에 이르고 있다. 그 결과 상용직 근로자의 비중은 35.6%에서 23.7%로 급격하게 하락하였다.

<표 2-14>와 <표 2-15>는 산업별 종사상 지위를 성별로 구분해서 보여주고 있다. 남성의 경우 2000년 6월 현재 농림어업(19.1%), 건설업(25.3%), 도소매 및 음식·숙박업(37.4%)을 제외하고는 모든 산업에서 상용직 근로자의 비중이 3분의 2를 상회하는 것으로 나타났다. 건설업과 농림어업의 경우 일용직 근로자의 비중이 각각 57.9%와 55.6%로 일용직 특화산업임을 알 수 있으며, 농림어업의 경우는 임시직 근로자의 비중도 25%를 넘고 있다. 도소매 및 음식·숙박업의 경우 임시직 근로자의 비중이 절반을 상회하고 있으며 일용직 근로자의 비중은 11% 정도로 나타나고 있다.

건설업의 경우 1996년과 비교할 때 종사상 지위의 분포에서 거의 변화가 없는 것으로 나타나는 반면, 농림어업의 경우는 임시직 근로자의 비중이 대폭 감소하고 일용직 근로자의 비중이 상승하였으며, 도소매 및 음식·숙박업의 경우는 임시직과 일용직 근로자의 비중이 모두 상승하고 있다.

남성의 경우 상용직 근로자의 비중이 높은 산업들은 일용직 근로자의 비중이 10% 미만인 반면, 임시직 근로자의 비중은 15~30%에서 산업별로 상이한 분포를 보이고 있다. 이들 산업 중 임시직 근로자의 비중이 가장 높은 산업은 금융·보험·부동산업(29.2%)이며, 가장 낮은 산업은 전기·가스·수도업(15.2%)로 나타난다. 금융·보험·부동산업의 경우 1996~2000년 사이에 임시직 근로자의 비중이 가장 크게 상승한 산업이기도 하다. 한편 광업의 경우 상용직 근로자의 비중이 63.9%에서 74.0%로 오히려 증가하였으며, 이는 임시직 비중이 25.4%에서 16.9%로 하락한 데서 연유한다.



&lt;표 2-14&gt; 산업별 종사상 지위(남자)

(단위 : %)

	1996			2000		
	상 용	임 시	일 용	상 용	임 시	일 용
전 체	66.6	20.9	12.4	58.9	26.4	14.7
산업별						
농림어업	29.4	47.1	23.5	19.1	25.3	55.6
광업	63.9	25.4	10.7	74.0	16.9	9.1
제조업	79.1	19.4	1.5	71.1	24.2	4.7
전기·가스·수도업	95.5	4.3	0.2	79.1	15.2	5.8
건설업	28.5	14.4	57.2	25.3	16.9	57.9
도소매 및 음식·숙박	49.2	46.4	4.4	37.4	51.4	11.2
운수·창고·통신업	82.7	14.4	2.9	74.9	18.8	6.3
금융·보험·부동산	80.7	17.3	2.0	67.7	29.2	3.2
사회·개인서비스업	86.1	12.0	2.0	73.4	18.2	8.3

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

&lt;표 2-15&gt; 산업별 종사상 지위(여자)

(단위 : %)

	1996			2000		
	상용	임시	일용	상용	임시	일용
전 체	40.7	42.8	16.5	29.8	46.2	24.0
산업별						
농림어업	0.9	4.1	95.0	1.9	8.3	89.8
광업	20.7	41.5	37.8	0.0	0.0	0.0
제조업	44.2	34.2	21.6	33.8	39.7	26.6
전기·가스·수도업	73.7	12.1	14.2	52.6	13.5	34.0
건설업	31.8	27.4	14.2	24.9	25.8	49.3
도소매 및 음식·숙박	23.3	61.7	14.9	12.8	60.1	27.1
운수·창고·통신업	68.7	26.1	5.3	53.6	37.8	8.6
금융·보험·부동산	53.8	42.4	3.9	37.3	52.8	9.9
사회·개인서비스업	50.0	39.7	10.3	41.6	40.0	18.4

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

여성의 경우 남성과 상당히 상이한 분포를 갖고 있다. 제조업의 경우 상용직 근로자의 비중은 3분의 1에 불과하며 임시직 근로자가 약 40%, 일용직 근로자가 약 4분의 1을 차지하고 있다. 건설업의 경우 일용직 근로자가 절반을 차지하고 있으며 상용직과 임시직 근로자가 각각 약 4분의 1씩을 차지하고 있다.

여성 중 상용직 근로자의 비중이 가장 높은 산업은 남성의 경우와 마찬가지로 운수·창고·통신업(53.6%)과 전기·가스·수도업(52.6%)으로 나타났다. 남성의 경우와 다른 점은 운수·창고·통신업의 임시직 근로자의 비중이 37.8%나 되는 반면, 전기·가스·수도업은 일용직 근로자의 비중이 34.0%에 달하는 것으로 나타난다.

농림어업과 광업을 제외하고 상용직의 비중이 가장 낮은 산업은 도소매 및 음식·숙박업(12.8%)으로 나타나며, 이 산업에서 약 60%의 여성 근로자가 임시직으로 근로하고 있으며 27%는 일용직으로 근로하고 있다. 금융·보험·부동산업의 경우 임시직 근로자의 비중이 52.8%로 절반을 넘고 있으며 일용직 근로자의 비중은 미미한 편이다. 사회·개인서비스업의 경우 상용직과 임시직 근로자의 비중이 각각 40%를 차지하고 일용직 근로자의 비중이 20% 가까이 되는 것으로 나타난다.

1996년과 비교해 보면, 제조업에서는 임시직과 일용직 근로자의 비중이 약 5%포인트씩 소폭으로 상승하였으며, 금융·보험·부동산업에서는 임시직과 일용직의 비중이 모두 현저하게 상승하였으며 임시직이 증가한 비중이 더 크게 나타난다. 전기·가스·수도업과 사회·개인서비스업에서는 임시직 근로자의 비중은 거의 변함이 없는 반면, 일용직 근로자의 비중이 각각 22%포인트(14%에서 36%)와 8%포인트(10%에서 18%)로 상승하였다. 건설업과 도소매 및 음식·숙박업의 경우 임시직 근로자의 비중은 오히려 감소한 반면, 일용직 근로자의 비중은 14%대에서 각각 50%와 27%로 상승하였다. 운수·창고·통신업의 경우 일용직 근로자의 비중은 거의 변함이 없었던 반면, 임시직 근로자의 비중은 26%에서 38%로 급격하게 상승하였다.

## 2. 직종별 종사상 지위의 분포 및 추이

종사상 지위의 분포는 산업의 특성과 긴밀한 관계를 갖는 것을 보았다. 광업이나 운수·창고·통신업이 상용직 집약도가 높은 산업인 반면, 건설업은 일용직 집약도가 높은 산업이며 도소매 및 음식·숙박업은 임시직 집약도가 높은 산업인 것으로 나타났다. 상용직 집약도가 중간에 있는 산업은 주로 임시직 집약도가 높은 편인 것으로 나타났다. 이러한 산업별 특성은 산업에 고용된 여성의 집약도에 따라 또한 차이가 상당함을 알 수 있었다.

종사상 지위의 분포에 영향을 미치는 주요한 요인 중의 하나는 직종일 것이다. 고숙련의 높은 인적자원을 가진 핵심인력의 경우 상용직으로 고용될 확률이 높은 반면, 저숙련의 낮은 인적자원을 가진 주변인력의 경우 임시직 또는 일용직으로 고용될 확률이 높기 때문이다. 물론 고도의 인적자원을 가진 경우 노동수요와 공급 측면에서 상용직보다는 임시직(고급계약직)을 선호할 수가 있으나, 이러한 노동력의 수요가 아직은 소수이며 노동시장이 충분히 유연화되어 있지 않은 현실을 고려할 때 특수한 경우로만 인식할 수 있을 뿐 일반화된 분석에는 적합하지 않을 것이다.

직종별 종사상 지위의 분포 및 추이가 <표 2-16>에 나타나 있다. 입법 및 고위관리직을 제외하고는 상용직 근로자의 비중이 가장 높은 직종은 전문직(86.2%)이다. 전문직의 경우 일용직 근로자는 거의 미미하며 상용직이 아닌 근로자의 대부분은 임시직 근로자이다. 그 다음으로 상용직의 비중이 높은 직종은 기술공 및 준전문직과 사무직으로 70%를 약간 하회하는 수준이다. 두 직종 모두 일용직 근로자의 비중은 미미하며 대부분의 비정규근로는 임시직의 형태를 취하고 있다. 한편 장치·조작·조립직의 경우도 상용직 근로자의 비중이 65%를 넘고 대부분의 비정규근로가 임시직의 형태를 취하는 직종이다.

기능직의 경우 상용직 근로자의 비중이 3분의 1로 중위권에 있는 직종이며 이 직종의 근로자는 세 가지 종사상 지위에 고루 분포되어 있다. 상용직 근로자의 비중이 낮은 직종으로는 서비스직(18.8%), 단순노무직(15.2%), 농어업 숙련직(11.4%)을 들 수 있다. 서비스직의 경우 일용직

&lt;표 2-16&gt; 직종별 종사상 지위

(단위 : %)

	1996			2000		
	상 용	임 시	일 용	상 용	임 시	일 용
전 체	56.6	29.4	14.0	47.1	34.4	18.5
입법 및 고위관리자	98.4	1.6	0.0	98.7	1.3	0.0
전문가	92.3	7.1	0.6	86.2	11.5	2.3
기술공 준전문가	79.4	19.4	1.2	69.2	28.4	2.4
사무직	79.6	19.6	0.7	69.7	26.3	4.0
서비스직	26.2	63.6	10.2	18.8	58.7	22.5
농어업 숙련근로	12.5	41.2	46.2	11.4	20.1	68.5
기능원	40.5	32.3	27.2	33.7	36.2	30.1
장치·조작·조립	77.1	20.8	2.1	65.7	28.9	5.4
단순노무	22.8	34.4	42.8	15.2	39.0	45.8

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

(22.5%)보다는 임시직 근로자의 비중이 58.7%로 높게 나타나는 반면, 단순노무직은 임시직(39.0%)과 일용직(45.8%) 근로자의 비중이 상대적으로 유사한 편이며, 농어업 숙련직의 경우 임시직(20.1%)보다는 일용직(68.5%) 근로자의 비중이 월등히 높은 것으로 나타난다.

1996년과 2000년을 비교해 보면, 상용직 근로자의 비중이 가장 하락한 직종은 장치·조작·조립직, 기술공 및 준전문가와 사무직으로 나타난다. 기술공 및 준전문가의 경우 일용직 근로자의 비중에는 거의 변화가 없는 반면 임시직 근로자의 비중이 그만큼 증가한 것으로 나타나며, 장치·조작·조립직과 사무직의 경우는 보다 임시직에 높은 비중 변화가 있지만 임시직과 일용직 근로자의 비중이 모두 상승한 것으로 나타난다. 전문직의 경우 임시직의 비중이 다소 증가하였다. 서비스직의 경우 상용직과 임시직 근로자의 비중이 모두 하락하고 일용직 근로자의 비중이 12%나 상승하였다. 기능직과 단순노무직의 경우 상용직 근로자의 비중이 각각 7% 포인트 정도 하락하고 이들은 임시직과 일용직 근로자의 비중 상승에 역할을 하였다.

<표 2-17>과 <표 2-18>은 직종별 종사상 지위의 분포를 성별로 분리

하여 보여주고 있다. 전문직의 경우 성별 격차는 그리 크지 않은 것으로 나타난다. 남성의 경우 89.4%가 상용직 근로자인 반면, 여성은 80.6%에 이르며 이러한 격차는 임시직 근로자의 비중과 상쇄된다. 여성 전문직인 경우 남성보다 임시직화될 가능성이 다소 높음을 알 수 있다. 그러나 기술공 및 준전문직에서는 성별 격차가 뚜렷하게 나타난다. 남성의 경우 상용직 근로자의 비중이 4분의 3을 상회하는 반면, 여성의 경우는 2분의 1을 하회하고 있다. 이러한 뚜렷한 격차는 여성의 임시직 근로자의 비중이 높은 데서 연유한다.

이상의 고숙련 직종을 보면 여성이 남성보다 임시직화될 가능성이 높은 것을 시사해 준다. 이러한 점이 수요 측면에서 작용한 것인지 공급 측면에서 작용한 것인지는 불분명하다. 1996년과 비교해 볼 때 전문직의 경우 남성과 여성의 상용직 근로자 비중의 하락은 각각 6%포인트 정도 되는 것으로 나타나 경제위기에 따른 영향의 성별 격차는 없는 것으로 보인다. 반면 기술공 및 준전문직의 경우 상용직 근로자 비중의 하락은 남성의 경우가 8%포인트인 데 반해 여성의 경우는 14%포인트에 이르고 있어 경제위기로 인한 노동시장 비정규화의 영향이 이 직종에 미친 효과는 성별 격차를 가진 것으로 보인다.

사무직의 경우 남성의 상용직 비중이 80%를 상회하는 반면, 여성의 경우는 56%에 그치고 있다. 이러한 격차 역시 임시직화의 격차(15.6% 대 37.8%)에서 나타나고 있다. 1996~2000년 사이의 변화를 보았을 때, 남성의 경우 상용직 근로자의 비중이 90.8%에서 8%포인트 하락한 반면, 여성의 경우 68.1%에서 12%포인트나 하락하여 임시직을 중심으로 하는 사무직 여성의 비정규화가 남성에 비해 더욱 가속된 것을 알 수 있다. 장치·조작·조립직의 경우도 이와 유사한 과정을 거쳤으며 여성의 상용직 근로 비중(52.6%)이 남성(68.1%)보다 다소 낮은 것으로 나타난다.

서비스직의 경우 남성은 상용직(37.9%)과 임시직(48.9%)에 집중된 반면, 여성은 임시직(63.0%)과 일용직(26.5%)에 집중된 것으로 나타난다. 이러한 현상은 남녀 모두 1996년과 유사한 양상을 가지는 것으로 보인다. 1996년과 비교할 때 주목할 점은 남녀 모두 임시직 근로자의 비중은 다소 하락한 반면, 일용직 근로자의 비중이 각각 8%포인트와 14%포인트 상승한 것으로 나타난다는 것으로, 서비스직에서는 일용직을 중심으로 한 노

&lt;표 2-17&gt; 직종별 종사상 지위(남자)

(단위 : %)

	1996			2000		
	상 용	임 시	일 용	상 용	임 시	일 용
전 체	66.6	20.9	12.4	58.9	26.4	14.7
입법 및 고위관리자	98.4	1.6	0.0	98.6	1.4	0.0
전문가	95.5	4.1	0.4	89.4	8.3	2.2
기술공 준전문가	86.7	12.1	1.1	78.7	19.8	1.5
사무직	90.8	9.0	0.2	82.4	15.6	2.1
서비스직	44.6	50.4	5.0	37.9	48.9	13.3
농어업 숙련근로	19.0	59.5	21.5	22.9	33.5	43.6
기능원	43.9	27.5	28.6	38.2	31.1	30.7
장치·조작·조립	78.6	20.0	1.4	68.1	27.3	4.6
단순노무	30.8	29.5	39.7	21.4	37.4	41.2

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

&lt;표 2-18&gt; 직종별 종사상 지위(여자)

(단위 : %)

	1996			2000		
	상 용	임 시	일 용	상 용	임 시	일 용
전 체	40.7	42.8	16.5	29.8	46.2	24.0
입법 및 고위관리자	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
전문가	86.5	12.6	1.0	80.6	17.0	2.4
기술공 준전문가	61.0	37.6	1.5	47.3	48.2	4.5
사무직	68.1	30.7	1.3	56.0	37.8	6.2
서비스직	17.1	70.1	12.8	10.4	63.0	26.5
농어업 숙련근로	0.0	5.8	94.2	0.9	7.8	91.4
기능원	29.2	48.2	22.6	17.4	54.4	28.2
장치·조작·조립	68.6	25.5	5.9	52.6	37.8	9.6
단순노무	15.6	38.9	45.6	9.4	40.6	50.1

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 각년도 6월 원자료.

동시장 비정규화가 급속하게 진행되었음을 알 수 있다.

기능직의 경우 남성의 상용직 비중은 38.2%이며 1996년과 비교할 때

5%포인트만 하락하였으며 임시직을 중심으로 한 비정규화가 소폭으로 진행되었다. 여성의 경우는 상용직 근로자의 비중이 17.4%에 불과하고 임시직 근로자의 비중이 절반을 훨씬 상회하며 일용직 근로자의 비중도 4분의 1을 넘고 있다. 1996년과 비교하면 상용직 근로자의 비중이 약 12%포인트 하락하였으며 임시직과 일용직 근로자의 비중이 각각 6%포인트씩 상승하여 남성과 비교할 때 상대적으로 일용직을 중심으로 비정규화가 진행되었다고 할 수 있다.

단순노무직의 경우 남성의 상용직 근로자의 비중은 5분의 1을 상회하는 반면, 여성은 10% 미만으로 나타나고 있으며 남녀 모두 일용직을 중심으로 한 노동시장의 비정규화가 진행되고 있음을 알 수 있다.

## 제 3 장

### 비정규근로 확산의 이론적 고찰

#### 제 1 절 비정규근로의 확산 원인

제2장에서는 최근 경제위기를 겪으면서 다양한 고용형태가 출현하고 임시·일용직으로 정의되는 비정규근로자의 비중이 상승하였음을 보여주었다. 이러한 비정규근로의 확산은 경제위기 이전에 이미 전개되고 있었던 것이 사실임도 알 수 있었다. 비정규근로의 확산은 노동시장의 수요 측면과 공급 측면의 제반 요소들이 작용한 결과이다.

그러나 최근의 경제위기, 구조조정 등이 노동시장의 비정규화를 가속시킨 점을 볼 때, 비정규근로 확산의 원인은 공급 측면보다는 수요 측면에서의 압력이 더 크게 작용한 것으로 보아야 할 것이다. 노동수요 측면에서 볼 때, 비정규근로는 상품수요의 변화에 따라 파생수요로서의 노동수요를 신축적으로 대응할 수 있다는 장점을 갖는다. 즉, 상대적으로 핵심인력이 아닌 비정규근로의 해고비용이 낮고 해고에서 오는 기업의 오선별 위험도 상대적으로 낮다는 것을 의미한다. 다른 모든 노동비용이 일정하다 할지라도, 낮은 해고비용은 비정규근로에 대한 수요에 유인을 제공한다. 또한 다음 장에서 보는 바와 같이, 사회보험이나 근로기준법이 정한 각종 부가급부를 정규근로자에게는 제공해야만 하나 비정규근로자에게는 제공할 필요가 없다고 인식하는 현실은 비정규근로의 실제 노동비용을 정규근로에 비해 상당히 낮추게 될 것이다. 비용절감을 통한 이윤극대화를 추구하



는 기업으로서는 비정규근로의 비중을 높이는 것이 당연한 결과일 것이다.

본 장에서는 비정규근로의 노동비용이 낮을 경우 비정규근로에 대한 노동수요가 변하는 과정을 합리적인 기업의 의사결정을 통하여 살펴보고, 비정규근로자에게 정규근로자와 유사한 혜택을 부여할 경우(흔히들 말하는 ‘비정규근로 보호’)에 나타날 수 있는 현상을 논의해 보기로 한다.

## 제 2 절 기업의 이윤극대화와 비정규노동의 수요

### 1. 기업의 생산활동

기업은 자본(노동력이 아닌 모든 생산요소,  $K$ )과 노동( $L$ )을 이용하여 상품이나 서비스를 생산( $Q$ )한다. 통상적인 생산함수는

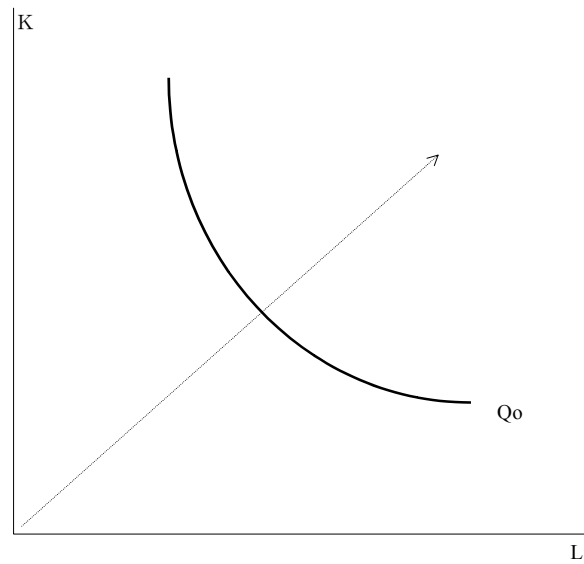
$$Q = F(L, K)$$

로 표시할 수 있다. 완전경쟁적인 상품시장과 요소시장(노동시장과 자본시장)을 상정하게 되면 기업은 모든 시장에서 가격수용자로서의 역할을 하게 된다. 단기를 상정할 경우 자본은 고정요소이다( $K = K_0$ ).

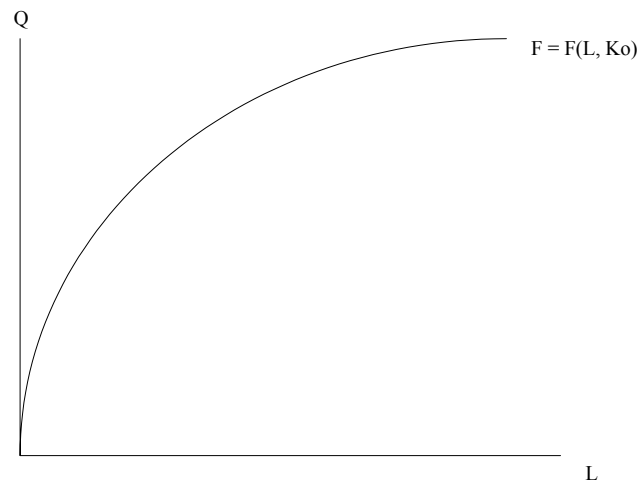
[그림 3-1]은 두 요소가 존재할 때 일정량의 상품( $Q_0$ )을 생산하기 위한 노동과 자본의 결합을 나타내는 등량선을 도시하고 있다. 이 그림에서 원점으로부터 나오는 선은 이 선과 만나는 등량선상에 위치하는 한 점에서의 자본집약도(자본/노동의 비율)를 의미한다. 등량선상의 한 점에서의 접선은 노동과 자본의 기술적 한계대체율(marginal rate of technical substitution)을 나타내며, 주어진 기술수준에서 이윤을 극대화하고자 하는 기업은 노동비용과 자본비용의 비율이 기술적 한계대체율과 일치하는 수준에서 자본집약도를 결정하고 이에 따라 노동과 자본의 수요를 결정하게 된다.

[그림 3-2]는 두 요소가 존재하고 한 요소(자본)가 고정요소일 때 다른 요소(노동)의 양의 변화에 따른 생산량의 변화를 보여주는 생산함수를 도

[그림 3-1] 등량선



[그림 3-2] 생산함수



시하고 있다(이러한 생산함수는 일반적인 조건을 모두 따른다고 가정한다). 생산함수상에 위치한 한 점에서의 접선의 기울기는 노동의 한계생산성(Marginal Productivity of Labor : MPL)을 의미하며, 한계생산성에 상

품의 가격을 곱하게 되면 노동의 한계생산가치(Value of Marginal Product of Labor : VMPL)를 얻게 된다. 자본의 양이 주어져 있을 때, 기업은 노동의 한계생산가치와 노동비용이 일치하는 수준에서 노동력을 수요하게 된다.

노동시장에 두 형태의 노동력이 존재한다고 가정하고 두 형태의 노동력을 정규노동( $L_r$ )과 비정규노동( $L_n$ )이라고 하자. 기업은 이 두 형태의 노동을 고용하여 생산활동을 한다. 그러면 생산함수는

$$Q = F(L_r, L_n, K)$$

으로 변형된다. 여기에서 정규근로와 비정규근로의 상이한 노동력을 결합하는 함수인  $G$ 로 표현되는 노동결합곡선을 상정하면 노동의 양은

$$L = G(L_r, L_n)$$

이 되고, 생산함수는 다시

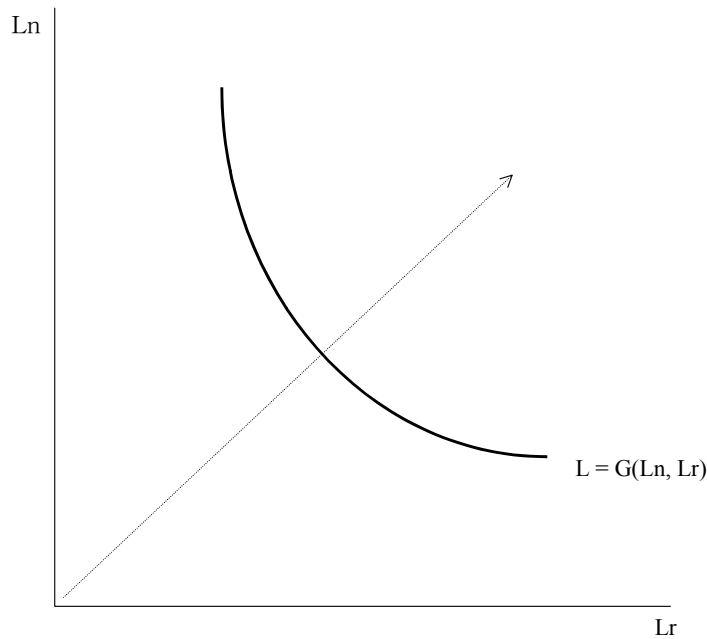
$$Q = F(G(L_r, L_n), K)$$

로 표시 가능하다.

[그림 3-3]은 일정한 자본을 갖는 기업이 일정한 양을 생산하기 위해 정규노동과 비정규노동을 결합하는 노동결합곡선을 도시하고 있다. 이 경우는 두 형태의 노동이 어느 정도의 대체가능성을 갖는다는 가정을 반영하고 있는 것이며, 만약 두 형태의 노동이 완전대체요소(perfect substitutes of production factors)라면 노동결합곡선은 음의 기울기를 갖는 직선의 형태가 될 것이고, 만약 두 형태의 노동이 대체 불가능한 완전보완요소(perfect complements of production factors)라면 노동결합곡선은 ‘L’자형의 모양을 할 것이다.

노동결합곡선상의 한 점에서의 접선은 두 노동력의 한계대체율을 의미하며, 노동결합곡선상의 한 점과 원점을 연결하는 직선은 비정규집약도

[그림 3-3] 노동결합곡선



(=비정규노동량/정규노동량)를 나타낸다. 주어진 기술수준과 요소가격하에서 이윤을 극대화하고자 하는 기업의 합리적인 의사결정은 두 노동력의 노동비용 비율(=비정규노동의 노동비용/정규노동의 노동비용)이 노동력의 한계대체율과 일치하는 수준에서 비정규노동과 정규노동에 대한 수요를 결정하는 것이며, 이에 따라 최적 비정규집약도가 결정된다. 이러한 최적 비정규집약도는 주어진 자본의 양과 기술수준 및 노동결합곡선의 형태에 의존하며, 산업별 또는 기업별로 상이할 것이다.

## 2. 동일노동비용과 최적 비정규집약도

우선 논의의 편의를 위하여 두 형태의 노동에 대하여 사회보험을 포함한 어떠한 부가급부도 제공되지 않고 해고비용도 존재하지 않으며 동일한 임금이 적용된다고 가정하자. 즉 두 형태의 노동력에 대한 노동비용은 동일하다고 가정하자.

동일노동비용은 정규노동과 비정규노동에 대하여 동일한 임금과 부가급

부를 제공한다는 것을 의미할 수도 있으며 이 경우 임금과 부가급부를 포함하는 노동비용이 노동의 한계생산가치와 일치하는 수준에서 노동에 대한 수요를 결정하게 될 것이다. 동일한 노동비용이 성립하지 않는 경우는 정규노동에는 사회보험을 포함한 부가급부를 제공하는 반면 비정규노동에는 이를 제공하지 않는 경우, 더 나아가 비정규노동의 임금을 정규노동의 임금보다 낮게 설정하는 경우, 그리고 정규노동의 해고에는 상당한 해고비용이 존재하는 반면 비정규노동의 해고에는 어떠한 비용도 존재하지 않는 경우를 들 수 있다.

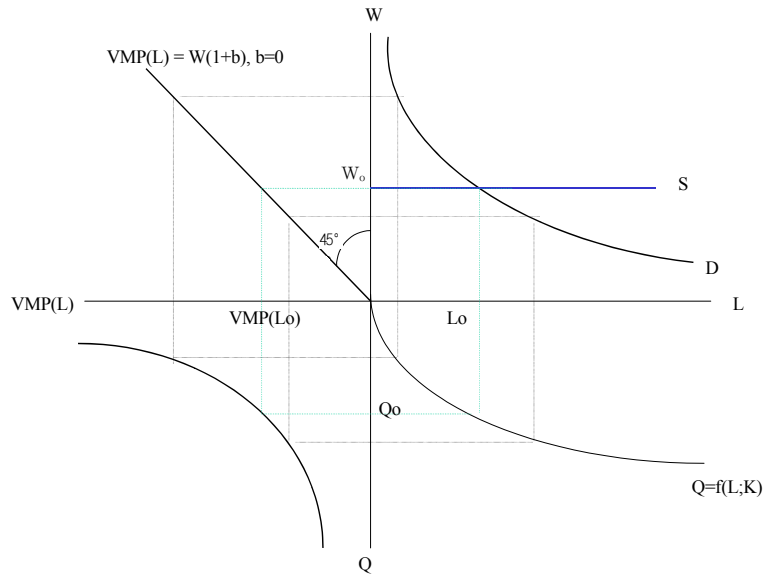
여기서는 첫번째 경우에 따른 노동비용의 차이를 중심으로 논의를 전개할 것이다. 기업 측면에서 볼 때, 이 경우 정규노동의 노동비용은 임금과 부가급부(+해고비용)를 포함하나 비정규노동의 노동비용은 임금(+해고비용)만을 포함하여 부가급부만큼의 노동비용의 차이가 존재하게 되며 부가급부에 대한 강제성과 효율(또는 규모)이 높아질수록 노동비용의 격차는 커지게 될 것이다.

[그림 3-4]는 노동시장과 기업의 의사결정을 도시하고 있다. 그림의 제1사분면은 노동수요와 공급에 의해 균형임금과 균형고용이 결정되는 노동시장을 나타내고 있다. 가격 수용자인 한 기업이 당면하는 노동공급곡선(S)은 시장균형임금( $W_0$ )에서 일정한 수평선으로 나타난다. 자본의 양이 일정할 때, 노동량이 증가할수록 노동의 한계생산력이 하락하고 이에 따라 노동의 한계생산가치가 하락하게 되어 노동수요곡선(D)은 그림에서 보듯, 우하향하는 모양을 갖는다.

그림의 제4사분면은 자본의 양이 일정할 때, 노동량의 변화에 따른 생산의 변화를 나타내는 생산함수를 표시하고 있다. 제3사분면은 노동의 한계생산가치와 생산량의 관계를 표시하는 것으로, 노동력이 증가할수록 생산량은 증가하나 노동의 한계생산력은 하락하고 이 기업이 상품시장에서 독점력을 행사하지 못하는 완전경쟁시장을 상정하는 경우 한계생산가치와 생산량은 부(-)의 관계를 갖게 됨을 나타내고 있다.

그림의 제2사분면은 한계생산가치와 임금의 관계를 도시하고 있다. 사회보험을 포함한 부가급부(b)가 전혀 존재하지 않는 경우( $b=0$ ), 정규노동과 비정규노동의 노동비용( $W(1+b) = W$ )은 동일하게 된다. 이윤극대화를 위해 기업은 한계생산가치와 노동비용(임금)을 일치( $VMPL = W(1+b) =$

[그림 3-4] 노동시장과 기업의 의사결정



W)하도록 할 것이므로 기업의 선택 가능한 영역은 원점에서 45도의 기울기를 갖는 직선인 노동비용-한계생산가치곡선이 된다.

주어진 환경에서 기업의 이윤극대화는 노동수요와 노동공급이 만나는 점(노동시장 균형)을 찾게 되며, 이 때의 최적 노동고용은  $L_0$ 에서 성립하게 된다. 최적 노동고용에서 최적 생산량은  $Q_0$ 가 되며, 이 때 노동의 한계생산가치는  $VMP(L_0)$ 로 임금수준  $W_0$ 와 일치한다.

최적 비정규집약도를 도출해 보자. 정규노동의 임금을  $W_r$ 이라 하고 비정규노동의 임금을  $W_n$ 이라 정의하자. 요소가격비인 임금비는  $W_r/W_n$ 으로 정의되며, 노동비용비는

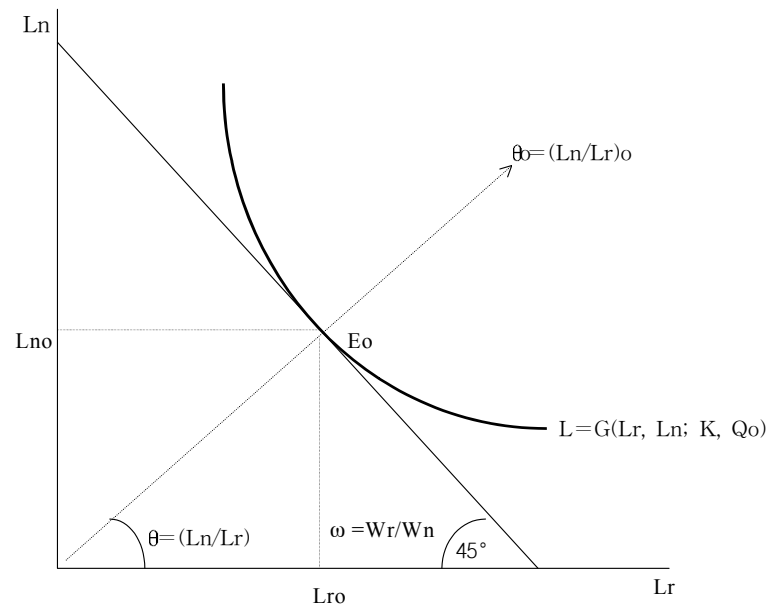
$$\varpi = W_r(1+b)/W_n$$

로 정의된다. 만약, 부가급부가 존재하지 않고( $b=0$ ) 동일임금이 적용된다면

$$\varpi = 1$$

이 된다. 즉, 두 형태의 노동이 유발시키는 노동비용이 동일하게 된다. 이 경우, [그림 3-5]에서 보듯이, 요소비용제약함수(budget constraint)를 나타내는 노동비용비(이 경우 노동비용비는 임금비와 동일)는 45도의 기울기를 갖게 된다. 총노동비용을 최소화하고자 하는 이 기업은 비정규노동과 정규노동의 노동비용비와 기술적 한계대체율이 일치하는 점 Eo에서 최적점을 찾게 된다. 최적 비정규집약도는  $\theta_0$ 가 되며,  $L_{r0}$ 와  $L_{n0}$ 의 정규노동과 비정규노동을 고용하게 된다.

[그림 3-5] 최적 비정규집약도의 결정



### 제 3 절 부가급부의 도입과 최적 비정규집약도의 변화

이전 절에서는 정규노동과 비정규노동의 노동비용이 동일할 때 기업의 합리적인 의사결정으로 도출되는 비정규근로와 정규근로의 노동수요, 즉 최적 비정규집약도를 살펴보았다. 이 절에서는 정규근로에만 부가급부가

제공되는 경우 발생하는 기업의 최적 비정규집약도의 변화에 대해 살펴보자. 결론적으로 말하자면, 다른 모든 조건이 일정할 때, 정규근로에 대한 부가급부의 도입은 비정규노동에 대한 상대적 노동수요를 증가시키게 되어 기업의 최적 비정규집약도는 상승하게 된다.

### 1. 정규근로에 대한 부가급부의 도입

정규근로에만 부가급부가 도입되면, 다른 조건에 변화가 없을 때, 두 형태의 노동에 대한 임금은 동일하더라도 노동비용은 더 이상 동일하지 않게 된다. 즉, 부가급부의 도입은  $b > 0$ 을 의미하며, 노동비용비는

$$\omega = W_r(1+b)/W_n$$

이 되고, 동일임금,  $W_r = W_n$  을 가정하면

$$\omega = 1 + b > 1$$

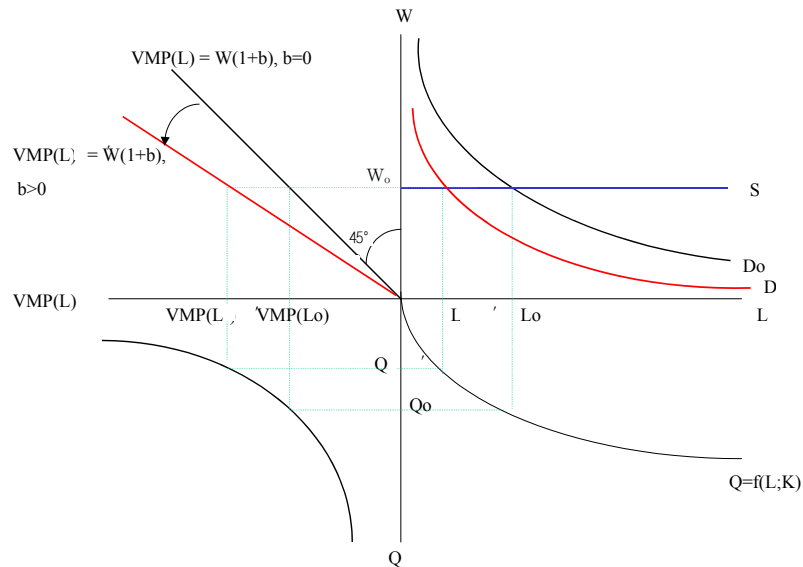
로 변화하게 된다. 이러한 변화는 [그림 3-6]의 제2사분면에서 보듯이, 한계생산가와 임금의 관계를 표시하는 곡선 VMPL곡선에 나타난다. 부가급부가 도입되지 않은 비정규근로의 VMPL곡선은 이전의 곡선과 동일한 반면, 임금의 일정비율에 해당하는 부가급부가 도입된 정규근로의 VMPL곡선은 반시계 방향으로 회전하여(VMP(L)에서 VMP(L)'으로 회전) 45도 이상의 기울기를 갖게 된다.

### 2. 부가급부의 도입과 시장균형의 변화

부가급부가 도입되더라도 기업을 둘러싼 다른 모든 환경은 일정하다고 가정하자. 즉 기업은 여전히 완전경쟁적인 상품시장과 완전경쟁적인 노동시장에 직면하여 독점력을 행사할 수 없으며 동일한 기술수준(동일한 생산함수, 즉 동일한 노동결합곡선)을 유지한다는 것을 의미한다. 그림에서 보듯, 기업의 기술수준을 의미하는 제3사분면과 제4사분면의 두 곡선과



[그림 3-6] 부가급여의 도입과 기업의 의사결정의 변화



제1사분면의 노동공급곡선에는 아무런 변화가 없다.

정규노동에 대한 부가급부의 도입은 총노동비용을 증가시켜 자본비용이 변하지 않는 상태에서 노동의 요소가격비를 상승시키게 된다. 그리하여 기업의 최적 자본집약도를 높이게 되고 이는 상대적으로 노동수요를 감소시키게 되어 그림의 제1사분면에서 보는 바와 같이 노동수요곡선은  $D_0$ 에서  $D'$ 로의 좌측으로 이동한다.

제1사분면에서 노동시장의 새로운 균형이 성립한다. 새로운 노동수요곡선  $D'$ 와 원래의 노동공급곡선  $S$ 가 만나는 점에서 새로운 노동시장 균형이 성립하며, 이 때 균형고용수준은  $L_0$ 에서  $L'$ 로 감소하고 시장균형임금  $W_0 (=W_r = W_n)$ 은 그대로 유지되며 이는 비정규노동과 정규노동에 동일하게 적용된다. 다만 비정규근로에 대한 노동비용은  $W_0$ 인 반면, 부가급부가 적용되는 정규노동에 대한 노동비용은  $W_0 \times (1+b)$ 로 증가하게 된다.

새로운 노동시장의 균형에서 균형고용수준이  $L_0$ 에서  $L'$ 로 하락함에 따라 제4사분면에서 보는 바와 같이 생산량은  $Q_0$ 에서  $Q'$ 로 감소한다. 생산량과 고용수준의 하락에 따라, 그림의 제3사분면에서 보듯, 전체 노동력의 한계생산가치는  $VMP(L_0)$ 에서  $VMP(L')$ 로 상승하게 된다. 즉 새로운 고

용수준에서 비정규근로에 대한 노동비용은 원래의 임금과 동일한 수준을 유지하는 반면, 정규근로에 대한 노동비용은 임금과 부가급부를 합한 값이 될 것이므로 기업은 노동의 한계생산가치  $VMP(L')$ 가 정규근로에 대한 노동비용  $W_o(1+b)$ 와 일치하도록 할 것이다. 보다 엄격히 표현하면  $VMP(L') = (1-a)[W_o(1+b)] + a W_o$  ( $a$  = 새로운 균형에서의 비정규근로의 비중)이 되도록 할 것이다.

### 3. 최적 비정규집약도의 상승

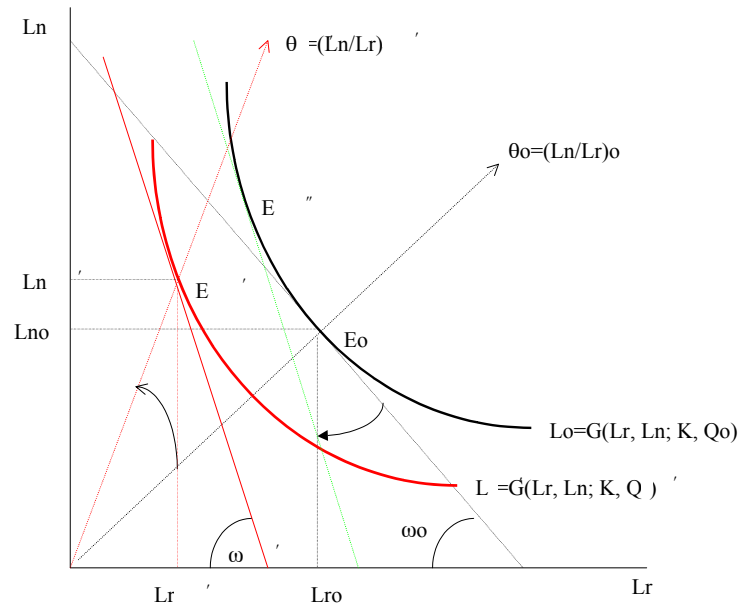
정규근로에 대한 부가급부의 도입은 정규근로의 상대적 요소비용을 증가시키게 되며, [그림 3-7]의 노동결합곡선에서 보듯이, 요소비용비는  $\omega_o$ 에서  $\omega'$ 로 상승한다. 요소비용비의 변화는 동일한 생산량  $Q_o$ 에서 상대적으로 비용이 하락한 비정규노동으로 노동의 결합비율을 변화시키는 대체효과(substitution effect)와 총노동비용의 상승으로 인한 생산량의 감소에 따라 노동결합비율을 변화시키는 규모효과(scale effect)를 동시에 유발시킨다.

대체효과는 이전의 노동결합곡선  $L_o$ 상에서 요소가격비의 변화에 대응하여 최적 요소결합비율을  $E_o$ 에서  $E'$ 로 변화시켜 상대적으로 요소비용이 저렴한 비정규근로에 대한 고용은 증가시키고 상대적으로 요소비용이 높은 정규근로에 대한 고용은 감소시켜 비정규집약도를 높인다.

균형생산수준의 하락( $Q_o$ 에서  $Q'$ 로)에 따라 발생하는 규모효과에 따라 전반적인 노동의 고용수준이 하락하고, 노동결합곡선은  $L_o$ 에서  $L'$ 로 이동한다. 규모효과에 따라 최적 노동결합은  $E'$ 에서  $E'$ 로 이동하여, 최종적으로 정규근로의 고용은  $L_{ro}$ 에서  $L_r'$ 로 감소하게 되며 비정규근로의 고용은  $L_{no}$ 에서  $L_n'$ 로 변하게 된다.

대체효과와 규모효과를 두 효과를 합하면 비정규집약도는  $\theta_o$ 에서  $\theta'$ 로 반시계 방향으로 회전하여 비정규근로의 비중이 증가하게 된다. 정규근로의 고용수준은 감소하게 되는 반면, 비정규근로의 고용수준은 대체효과가 규모효과가 큰 경우(대부분의 경우가 이에 해당) 증가하며 규모효과가 대체효과보다 큰 경우에는 비정규근로의 고용마저도 감소할 수 있다.

[그림 3-7] 부가급부의 도입과 비정규집약도

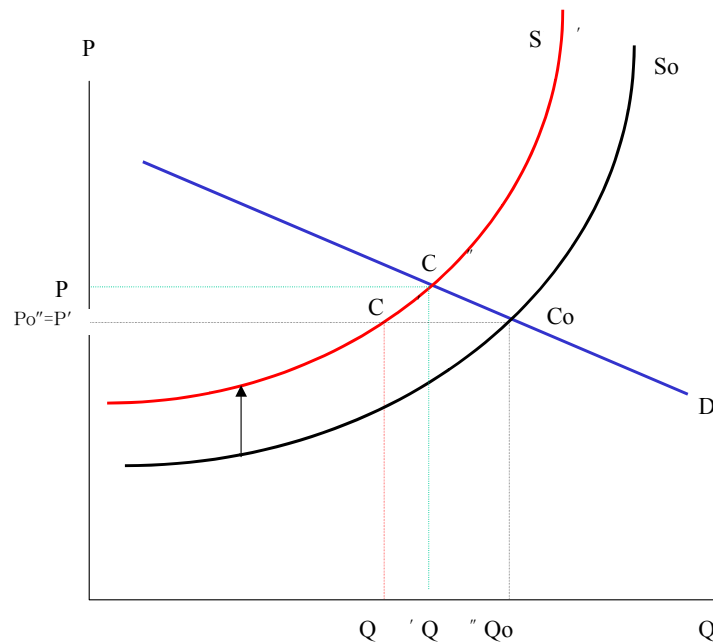


부가급부 도입의 효과를 요약하면, 정규근로에 대한 부가급부의 도입으로 정규근로에 대한 노동비용과 총노동비용이 상승하고 이는 균형상품수요를 감소시킨다. 노동비용의 상대적 증가로 자본과 노동의 비율의 변화와 상품수요의 감소에 따라 총노동수요가 감소하며, 비정규노동의 요소비용비의 하락으로 비정규집약도가 상승하고 비정규노동의 고용수준은 상승하는 반면 정규노동의 고용수준은 하락하게 된다.

#### 4. 부가급부 도입과 산업노동수요의 변화

지금까지는 부가급부가 도입될 때 완전경쟁적 상품시장과 노동시장에 직면한 기업단위의 의사결정 과정을 살펴보았다. 이제 산업단위의 노동수요의 변화를 살펴보기로 하자. [그림 3-8]은 산업단위의 상품시장을 도시하고 있다. 완전경쟁적 기업이 당면하는 상품수요곡선이 균형가격수준인  $P_o$ 에서 수평선으로 나타나는 반면, 산업의 상품수요곡선은 우하향하는 모양을 갖게 된다. 이 산업에 속한 모든 기업에 동일하게 임금의 일정비율

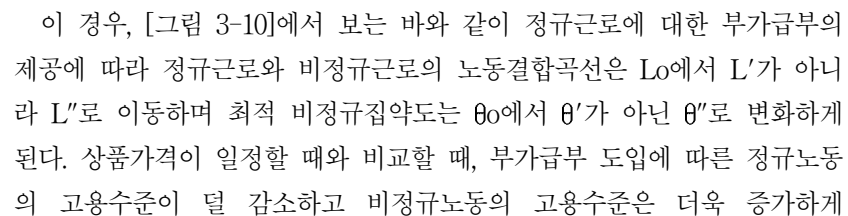
[그림 3-8] 부가급부 도입과 산업단위 상품시장의 변화



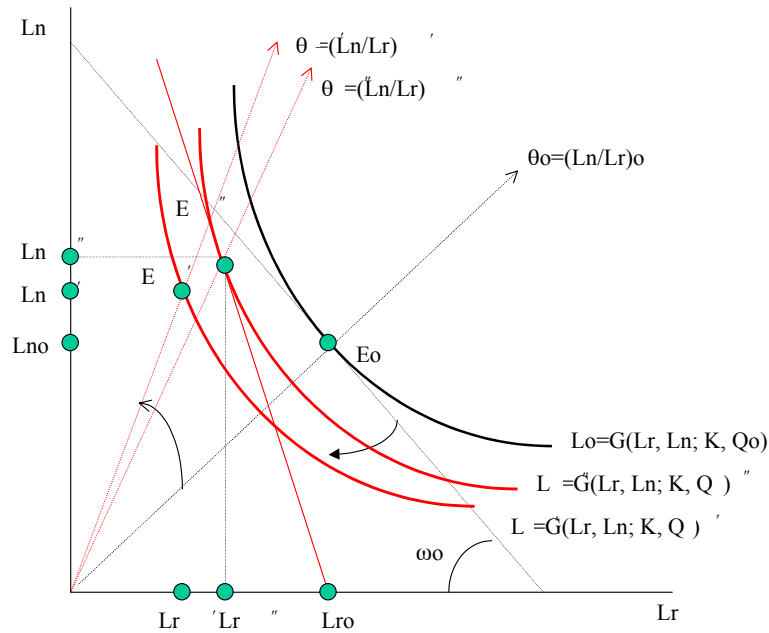
에 해당하는 부가급부가 정규근로자에게 제공되는 경우를 상정하자.

정규노동에 대한 부가급부 제공은 총노동비용을 상승시켜, 그림에서 보는 바와 같이 상품의 공급곡선을  $S_0$ 에서  $S'$ 로 상향이동시킨다. 기업단위에서 볼 때 상품시장 균형가격( $P'$ )은 원래의 수준( $P_0$ )에 있게 되나, 산업단위로 보면 생산비용의 증가와 공급곡선의 상향이동에 따라 새로운 균형가격은 원래의 균형가격보다 상승한  $P'$ 에서 균형을 이루게 되며, 새로운 균형생산량은  $Q_0$ 에서 ( $Q'$ 이 아니라)  $Q''$ 로 감소하게 된다. 즉, 수평적인 수요곡선에 접하는 경우보다 생산량의 감소가 덜하게 된다.

상품의 균형가격이 상승하는 경우 기업의 의사결정에는 다소의 변화가 발생한다. 부가급부의 도입에도 불구하고 상품의 균형가격이 원래 수준을 유지할 때, 노동수요곡선은  $D_0$ 에서  $D'$ 로 이동하며 노동의 고용은  $L_0$ 에서  $L'$ 로 하락하게 된다. 그러나 산업단위에서의 상품시장 균형에서 균형가격이  $P_0$ 에서  $P'$ 로 상승하는 경우에는 기업이 직면하는 상품의 균형가격도 상승하게 되어, [그림 3-9]에서 보는 바와 같이 제3사분면에 도시된 생산



[그림 3-10] 부가급여 도입과 비정규집약도: 우하향하는 상품수요



되며 최적 비정규집약도는 덜 상승하게 된다.

산업이 직면한 노동공급곡선이 우상향하는 경우에는 노동수요곡선의 하향이동은 균형임금을 하락시키는 효과를 갖게 되어 전반적인 노동수요의 감소가 줄어들 것이다. 그리하여 부가급여 도입에 따르는 정규노동의 고용수준의 감소폭이 더욱 줄어들고 비정규노동의 고용수준의 증가폭이 더욱 커지며 최적 비정규집약도는 덜 상승하게 될 것이다.

지금까지의 논의는 정규근로와 비정규근로에 대한 임금차별은 존재하지 않는 것을 가정하고 전개된 것이나, 만약 비정규근로에 대한 임금차별이 존재하고 정규근로에 대한 높은 해고비용이 적용되면 노동비용의 격차가 더욱 커지게 되고 최적 비정규집약도는 지금까지 논의한 것보다 더욱 상승하게 될 것이다.

#### 제 4 절 비정규근로 확산 원인의 실증분석 방법론과 한계

지금까지 노동시장의 복잡다기한 측면을 단순화한 경제학적인 모형을 이용하여 정규근로와 비정규근로의 노동비용이 상이할 때 이윤극대화를 목표로 하는 기업은 상대적으로 노동비용이 저렴한 비정규근로를 선호하게 되고 비정규근로가 확산된다는 것을 보였다. 두 형태의 노동에 대한 노동비용이 상이하게 되는 요인으로는 임금차별이라고 설명되어지는 상이한 임금구조, 사회보험을 포함한 부가급부의 상이한 취급, 해고비용의 차이 등을 들 수 있다. 일반적으로 비정규근로는 낮은 임금률, 저조한 부가급부, 그리고 미비한 고용안정성의 부정적인 특성을 가진다.

이러듯 부정적인 특성에도 불구하고 비정규직 일자리의 비중이 증가하고 있는 원인은 노동시장의 공급 측면보다는 수요 측면에서 쉽게 찾을 수 있으며, 그것은 노동비용의 차이로 요약되어진다. <표 3-1>은 근로자 1인당 노동비용의 추이를 보여주고 있다. 근로자 1인당 노동비용에서 차지하는 현금급여 총액의 비중이 1989년의 84.1%에서 1998년에는 60.5%로 감소하여 오고 있다. 즉 현금급여 이외의 노동비용이 급상승하고 있으며 퇴직금 비용과 법정복리비의 꾸준한 증가가 이에 크게 기여하고 있는 실정이다. 이러한 현금급여 이외의 노동비용 상승이 기업의 노동비용의 절감을 위한 비정규근로 우선채용으로 나타나고 있었으며, 경제위기중 실업예비군의 급증 및 기업의 노동수요 감소는 근로자와 사용자 사이에 존재하는 임금 및 근로조건 등에 관한 협상에서 근로자의 협상력을 약화시키는 한편 일단 취업이라는 미취업자의 우선과제와 맞물려 비정규직 일자리의 부정적 특성에도 불구하고 상당수가 비정규직 일자리를 선택하는 경우가 증가하게 되는 것이다.

이러한 현실을 감안하여, 노동경제학 모형을 도입하여 노동비용과 비정규근로의 확산에 대한 간단한 모형을 설정하였다. 이론모형의 분석으로부터 도출된 가설은 비정규근로에 대한 노동비용의 차이가 상대적으로 비정규근로에 대한 수요를 증가시키고 비정규집약도를 증가시키게 된다는 것

&lt;표 3-1&gt; 근로자 1인당 노동비용 추이

(단위: 천원/월, %)

	노동비용 총액	현금급여 총액	현금급여 이외의 노동비용		
			전 체	퇴직금 비용	법정복리비
1989	659.7	554.7(84.1)	105.0(15.9)	34.7( 5.3)	19.7(3.0)
1990	816.3	667.3(81.7)	149.0(18.3)	56.8( 7.0)	24.0(2.9)
1991	1,011.5	781.2(77.2)	230.3(22.8)	90.0( 8.9)	37.9(3.7)
1992	1,179.5	891.0(75.5)	288.5(24.5)	104.6( 8.9)	50.9(4.3)
1993	1,336.8	989.3(74.0)	347.5(26.0)	121.7( 9.1)	61.9(4.6)
1994	1,501.9	1,132.3(75.4)	369.6(24.6)	145.6( 9.7)	55.1(3.7)
1995	1,726.7	1,294.9(75.0)	431.8(25.0)	203.9(11.8)	64.7(3.7)
1996	1,870.5	1,456.0(77.8)	414.5(22.2)	137.7( 7.4)	81.0(4.3)
1997	2,082.2	1,542.9(74.1)	539.3(25.9)	228.6(11.0)	98.1(4.7)
1998	2,337.1	1,414.6(60.5)	922.5(39.5)	618.4(26.5)	121.7(5.2)

주 : ( )안의 숫자는 노동비용 총액 중 해당 항목이 차지하는 비중.

자료 : 한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 2000, 88쪽.

이었다. 이러한 가설을 실제 자료를 이용하여 실증분석한 연구는 아직 없다. 여기서는 이러한 가설을 입증하기 위한 계량경제모형을 소개하고 실제 분석에서 당면하게 되는 자료의 한계점을 밝히고자 한다.

노동비용과 비정규집약도의 관계를 규명하기 위해서는 기업별 또는 산업별 특성에 따르는 비정규집약도의 차이를 포착하기 위한 횡단면자료와 노동비용의 변화에 따른 비정규집약도의 변화를 포착하기 위한 시계열자료의 특성을 갖는 패널자료가 필요하며, 패널자료 분석법(panel data analysis)을 사용하는 가장 단순한 계량경제모형은

$$y_{it} = \alpha_{it} + \beta_1 X_{it} + \beta_2 Z_i + \beta_3 T_t + \varepsilon_{it}$$

로 표현 가능하다. 여기서  $y_{it}$ 는 기업(또는 산업)  $i$ 의  $t$ 년도의 전체 근로자 중 비정규근로자의 비중,  $\alpha_{it}$ 는 기업(또는 산업)  $i$ 의  $t$ 년도의 정규근로에 대한 노동비용과 비정규근로에 대한 노동비용의 비율,  $X_{it}$ 는 기업(또는 산업)  $i$ 의  $t$ 년도에 비정규근로의 비중이 영향을 미치는 다른 모든 요소들,  $Z_i$ 는



시점에 따라 변하지 않는 기업(또는 산업)  $i$ 의 특수한 성격 중 비정규근로의 비중에 영향을 미치는 요소,  $T_i$ 는 모든 기업(또는 산업)에 대해 비정규근로의 비중에 동일하게 영향을 미치는 시점에 따라 변하는 요소,  $\varepsilon_{it}$ 는 상기한 변수로 포착되지 않는 교란항(오차항)을 의미하며 교란항에 대한 다양한 형태의 가정이 가능하다. 또한  $\alpha$ ,  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ , 그리고  $\beta_3$ 는 해당되는 변수들에 대한 추정되어질 계수이며, 정규근로에 대한 상대적 노동비용의 증가가 비정규근로의 비중을 증가시킨다는 가설에 따르면  $\alpha$ 의 추정치는 양(+)의 값을 가질 것으로 예측된다.

계량경제학적인 측면에서는 이러한 모형을 추정하기 위한 다양한 방법들에 대한 논의가 진보한 상태에 있지만 실제 실증분석이라는 측면에서는 분석을 위한 자료가 존재하지 않는다는 한계가 있다. 현재 상태에서는 앞으로의 연구분야로서 남겨 둘 수밖에 없다. 고용 및 임금·노동비용 통계 자료가 실증분석을 위한 정보를 제공하지 못하고 있는 실정이므로 비정규근로의 확산과 관련된 노동경제학적 이론의 개발과 함께 실증분석을 위한 기초자료의 확보가 시급한 실정이라 하겠다.

## 제 4 장

### 비정규근로의 실태

#### 제 1 절 「한국노동패널」 자료

패널자료란 횡단면자료와 시계열자료의 특성을 동시에 지니는 자료로 각각의 자료가 파악할 수 없는 특성들을 서로 보완해 줌으로써 자료가 갖는 한계를 극복할 수 있도록 해 준다. 「한국노동패널」 자료는 제주도를 제외한 전국에서 추출한 5,000개 가구표본과 이에 속하는 15세 이상 생산가능인구 1만 3,738명의 개인표본을 대상으로 한국노동연구원이 1998년 이후 지속적인 조사를 통해 구축하고 있는 자료이다. 1차년도 자료를 위한 조사는 1998년 6~9월 사이에 실시되었으며, 2차년도 자료를 위한 조사는 1차년도와 동일한 가구와 가구원을 대상으로 1999년 7~11월 사이에 실시하였고, 3차년도 자료를 위한 조사는 2000년 7~10월 사이에 실시되었다.

가구표본에 대한 설문은 가구원의 성별, 가구주와의 관계, 생년월일, 학력, 경제활동상태 등의 개별 가구원에 대한 정보와 자녀보육, 주생활, 사회보험 수급, 세분화된 소득, 저축 및 부채, 생활비 등의 가계재정과 경제위기가 가계재정에 미친 효과 등을 포함하고 있다. 개인표본에 대한 설문은 임금근로자와 비임금근로자에 대하여 근무시작시점, 업종 및 직종, 기업의 종류, 사업체 규모, 고용형태, 근로시간, 임금 등 현재 일자리의 특성과 취업하기 전 구직활동에 관한 정보를, 미취업자에 대해서는 유보임금

을 포함한 구직활동 전반에 관한 정보를 제공하고 있으며, 모든 개인표본에 대하여 직전 일자리의 특성을 포함한 15세 이후의 취업력을 포함하여 직업훈련 및 정규교육, 군복무, 부모의 교육수준 및 경제활동상태, 혼인력과 출산력에 관한 정보를 제공한다.

2차년도 조사에는 4대 사회보험에 대한 가입 여부를 설문항에 포함시켜 정규근로나 비정규근로 등 고용형태에 따른 법정 부가급여 제공 실태를 파악할 수 있도록 구성되어 있으며, 3차년도 조사는 다양한 고용형태를 파악할 수 있는 설문과 4대 사회보험을 포함한 부가급여 수혜 여부에 관한 항목을 추가하여 고용형태 다양화와 이에 따른 비정규근로 근로조건 실태를 구체적으로 파악할 수 있도록 구성되어 있다.

## 제 2 절 비정규근로의 규모

「한국노동패널」은 비정규근로를 두 가지 기준을 사용하여 분류하고 있다. 하나는 통계청의 「경제활동인구조사」에서 사용되는 통계적 정의와 동일하게 임금근로자 중에서 근로계약기간이 1년 이상인 근로자를 ‘상용직 근로자’, 근로계약기간이 1개월에서 1년 미만인 근로자를 ‘임시직 근로자’, 근로계약기간이 1개월 미만인 근로자를 ‘일용직 근로자’라 구분하는 것이고, 또 다른 하나는 자신이 비정규직이라고 응답하는 경우 자기선언적 비정규근로로 구분하는 것이다. 본 절에서는 두 가지 정의 각각을 적용하여 비정규근로의 분포를 인구통계학적 특성과 사업체 특성별로 살펴보고, 이 두 가지 정의 사이의 관계를 살펴본 후 1차(1998), 2차(1999), 3차년도(2000) 자료에 나타난 노동시장 비정규화의 경향을 살펴보기로 한다.

### 1. 비정규근로의 분포 : 1차년도(1998년) 자료

#### 가. 종사상 지위의 분포

이미 언급하였듯이, 「한국노동패널」 자료에서는 두 가지 정의에 따라

근로자의 구성 여부를 파악할 수 있다. 1차년도(1998년) 자료에 나타난 임금근로자 4,012명(표에서는 정보의 결측으로 인하여 다소 적은 수의 근로자가 포함되기도 함)을 「경제활동인구조사」의 종사상 지위에 상응하는 통계적 정의에 따라 구분하였을 때, 임시직 근로자의 비중은 9.7%이며 일용직 근로자의 비중은 9.6%로 나타난다. 「경제활동인구조사」 1998년 자료에 나타난 임시직과 일용직 근로자의 비중이 각각 32.8%와 14.2%이었던 점과 비교할 때 상당한 차이를 갖는 규모이다.

이러한 차이는 「경제활동인구조사」가 단순히 고용계약기간의 유무와 이의 장단만으로 종사상 지위를 구분하는 것이 아니라 다양한 보조적인 ‘지침’을 사용하며, 이러한 지침의 사용은 먼저 상용직 근로자를 엄격하게 정의한 후 잔여개념으로서 상용직이 아닌 근로자를 고용계약기간에 따라 임시직과 일용직 근로자로 구분한다는 점에서 비롯된 것이다. 이러한 ‘지침’이 적용될 경우 상용직이 아닌 것으로 분류된 근로자 중 상용직과 근접한 상당수의 근로자는 임시직 근로자로 정의되며, 상용직과 근접성이 떨어지는 근로자는 일용직 근로자로 정의된다. 임시직 근로자의 비중에서 나타나는 차이가 일용직 근로자의 비중에서 나타나는 차이보다 큰 점은 비정규근로 중 상용직화되어 있는 임시직 근로자의 비중이 높다는 것을 의미한다. 이러한 차이는 제5장의 「경제활동인구조사부가조사」에 나타난 자료를 분석함으로써 더욱 명확해질 것이다. 이 장에서는 비정규근로의 비중 그 자체에 관심을 갖기보다는 이의 최근 추이와 비정규근로 실태에 초점을 맞추기로 한다.

#### 1) 인구통계학적 특성과 종사상 지위

<표 4-1>은 인구통계학적 특성별로 종사상 지위의 분포를 보여주고 있다. 남성근로자 중 상용직 근로자의 비중은 83.7%인 반면, 여성의 경우는 75.5%로 성별 격차는 약 8.2%포인트에 불과한 것을 알 수 있다. 이는 「경제활동인구조사」 1998년 자료에 나타난 상용직 근로자의 비중의 성별 격차인 30.9%포인트(65.1% 대 34.2%)와 비교할 때 상당한 차이를 보여주는 것이다. 이러한 현상은 「한국노동패널」과 「경제활동인구조사」를 비교하면 후자의 경우에 일용직과 임시직 근로자의 비중이 모두 높고 임시직에서 훨씬 더 큰 격차가 있는 것으로 미루어 볼 때 상용직과 임시직 근로

&lt;표 4-1&gt; 인구통계학적 특성별 종사상 지위 분포

(단위 : 명, %)

			전 체	상용직	임시직	일용직
전 체			4,010	3,236(80.7)	390( 9.7)	384( 9.6)
성별	남 자		2,530	2,118(83.7)	187( 7.4)	225( 8.9)
	여 자		1,480	1,118(75.5)	203(13.7)	159(10.7)
연령	15~19세		81	52(64.2)	25(30.9)	4( 4.9)
	20~24세		430	364(84.7)	49(11.4)	17( 4.0)
	25~29세		661	585(88.5)	54( 8.2)	22( 3.3)
	30~39세		1,277	1,074(84.1)	91( 7.1)	112( 8.8)
	40~49세		968	748(77.3)	102(10.5)	118(12.2)
	50~59세		448	322(71.9)	49(10.9)	77(17.2)
	60세 이상		145	91(62.8)	20(13.8)	34(23.4)
혼인 상태	남자	미 혼	563	455(80.8)	70(12.4)	38( 6.7)
		기혼 유배우	1,913	1,628(85.1)	110( 5.8)	175( 9.1)
		기혼 무배우	53	34(64.2)	7(13.2)	12(22.6)
	여자	미 혼	541	471(87.1)	54(10.0)	16( 3.0)
		기혼 유배우	782	563(72.0)	121(15.5)	98(12.5)
		기혼 무배우	156	83(53.2)	28(17.9)	45(28.8)
교육 수준	무 학		70	31(44.3)	13(18.6)	26(37.1)
	고졸 미만		894	567(63.4)	136(15.2)	191(21.4)
	고 졸		1,651	1,356(82.1)	151( 9.1)	144( 8.7)
	대졸 미만		166	129(77.7)	26(15.7)	11( 6.6)
	전문대졸		350	327(93.4)	16( 4.6)	7( 2.0)
	대졸 이상		879	826(94.0)	48( 5.5)	5( 0.6)

주 : 4,012명의 임금근로자 중 적절한 정보를 제공한 4,010명을 사용.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 1차년도(1998년).

자를 구분하는 데 있어 양 조사의 큰 차이가 존재하는 것으로 보인다. 남성의 경우 임시직과 일용직이 고르게, 여성의 경우 상대적으로 임시직을 중심으로 비정규화되어 있음을 알 수 있다.

연령대별로 보면, 25~29세 연령층까지 상용직 근로자의 비중이 상승하다가 그 이후 연령이 증가함에 따라 감소하여 60세 이상의 경우 62.8%로 낮아진다. 저연령층의 경우 비정규근로 중 일용직보다는 임시직 근로가 차지하는 비중이 높은 반면, 고령층으로 갈수록 임시직보다는 일용직에 집중된 비정규화 현상을 발견할 수 있고 60세 이상의 경우 비정규근로 중

일용직 근로자의 비중은 약 3분의 2에 달하고 있다.

종사상 지위의 분포를 교육수준별로 보면, 「경제활동인구조사」 자료와 마찬가지로, 상용직 근로자의 비중은 교육수준과 양의 상관관계를, 일용직 근로자의 비중은 음의 상관관계를 갖고 있음을 알 수 있다. 상용직 근로자의 비중은 무학이나 고졸 미만의 경우 44~63%에 불과하나 대졸 이상의 경우는 94%에 이르고 있는 반면, 일용직 근로자의 비중은 대졸 이상 또는 전문대졸의 경우 0.6~2.0%에 불과하나 고졸 미만의 경우 21.4%, 무학의 경우 37.1%나 차지하는 것으로 나타난다.

혼인상태별 상용직 근로자의 비중을 보면, 미혼 여성(87.1%)의 경우가 미혼 남성(80.8%)보다 높은 것으로 나타난다. 미혼 남성의 경우 상용직이 아닌 근로자 중 임시직이 차지하는 비중은 3분의 2를 하회하는 반면, 미혼 여성의 경우 4분의 3을 상회하는 것으로 나타나 상대적으로 미혼 남성이 미혼 여성보다 일용직을 중심으로 비정규화되어 있음을 알 수 있다. 기혼 유배우 여성의 상용직 근로자 비중은 미혼 여성보다 15%포인트 낮은 72.0%인 반면, 기혼 유배우 남성의 경우 미혼 남성보다 약 5%포인트 높은 85.1%를 보여준다. 이는 여성이 혼인 및 출산을 경험하면서 상용직을 지속할 가능성이 낮아짐을 의미한다. 미혼 남성과 비교할 때, 기혼 유배우 남성의 임시직 근로자의 비중은 줄어드는(약 6.6%포인트) 반면 일용직 근로자의 비중은 오히려 증가하여(약 2.4%포인트) 미혼 남성보다 더욱 일용직을 중심으로 비정규화되어 있음을 알 수 있다. 미혼 여성과 비교할 때, 기혼 유배우 여성의 임시직과 일용직 근로자의 비중이 각각 5.5%포인트와 9.5%포인트씩 증가하여 혼인과 출산 그리고 고연령화에 따라 점차 일용직을 중심으로 비정규화됨을 보여준다. 기혼 무배우인 경우 기혼 유배우와 비교할 때, 남녀 모두 상용직 근로자의 비중이 20%포인트 낮은 것으로 나타나며, 이들의 비정규화는 일용직에 집중되어 있는 것으로 나타난다. 이러한 현상의 상당 부분은 기혼 무배우자가 다른 혼인상태에 있는 자에 비해 상대적으로 연령이 높다는 연령효과에 의한 것이다.

## 2) 사업체 특성과 종사상 지위

<표 4-2>는 임금근로자의 사업체 특성별 종사상 지위의 분포를 보여준다. 산업별 분포를 보면, 공익설비업의 상용직 근로자의 비중이 91%로

&lt;표 4-2&gt; 사업체 특성별 종사상 지위 분포

(단위 : 명, %)

		전 체	상용직	임시직	일용직
전 체		4,010	3,236(80.7)	390( 9.7)	384( 9.6)
산 업	농림어업	36	12(33.3)	2( 5.6)	22(61.1)
	광공업	1,203	1,058(87.9)	87( 7.2)	58( 4.8)
	건설업	393	170(43.3)	55(14.0)	168(42.7)
	공익설비	298	272(91.3)	17( 5.7)	9( 3.0)
	개인서비스업	615	476(77.4)	88(14.3)	51( 8.3)
	금융서비스업	550	494(89.8)	34( 6.2)	22( 4.0)
	공공서비스업	881	728(82.6)	104(11.8)	49( 5.6)
직 종	전문직	941	878(93.3)	58( 6.2)	5( 0.5)
	사무직	760	717(94.3)	36( 4.7)	7( 0.9)
	서비스직	449	318(70.8)	85(18.9)	46(10.2)
	농림어업직	17	2(11.8)	-	15(88.2)
	기능직	1,786	1,266(70.9)	209(11.7)	311(17.4)
기업체 종류	민간회사	2,868	2,448(85.4)	264( 9.2)	156( 5.4)
	외국인회사	36	34(94.4)	1( 2.8)	1( 2.8)
	공기업	160	148(92.5)	10( 6.3)	2( 1.3)
	법인단체	173	150(86.7)	22(12.7)	1( 0.6)
	정부기관	430	383(89.1)	29( 6.7)	18( 4.2)
	기 타	343	73(21.3)	64(18.7)	206(60.1)
사업체 규모	전 체	2,990	2,588(86.6)	260( 8.7)	142( 4.7)
	1~4인	468	333(71.2)	83(17.7)	52(11.1)
	5~9인	381	319(83.7)	33( 8.7)	29( 7.6)
	10~49인	742	642(86.5)	60( 8.1)	40( 5.4)
	50~99인	261	230(88.1)	22( 8.4)	9( 3.4)
	100~499인	421	393(93.3)	21( 5.0)	7( 1.7)
	500인 이상	717	671(93.6)	41( 5.7)	5( 0.7)

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 1차년도(1998년).

가장 높으며, 금융 및 공공서비스업과 광공업이 80%대에 있는 반면, 개인 서비스업의 경우는 4분의 3을 약간 상회하는 수준이며 건설업의 경우는 2분의 1을 크게 하회하는 것으로 나타난다. 개인서비스업의 경우는 임시직(14.3%)에 집중된 비정규화를 나타내는 반면, 건설업의 경우는 일용직(42.7%)에 집중된 비정규화가 진행되었음을 보여준다. 공공서비스업의 경우도 임시직 근로자의 비중(11.8%)이 상당히 높은 편인 것으로 나타난다.

이러한 산업별 종사상 지위의 분포는 그 절대적인 규모에서는 「경제활동 인구조사」와 차이가 나지만 상대적인 규모에서는 거의 유사한 양상을 보이는 것이다.

직종별 종사상 지위의 분포를 보면, 전문직과 사무직에서는 상용직 근로자의 비중이 93.3%와 94.3%로 비정규근로가 거의 없는 것으로 나타나며, 비정규근로의 대부분은 임시직 근로자로 구성되어 있다. 서비스직과 기능직에서 상용직 근로자의 비중은 약 70%이며, 서비스직의 경우는 상대적으로 임시직(18.9%), 기능직의 경우는 일용직(17.4%)을 중심으로 비정규화가 진행되고 있음을 보여준다.

기업체 종류별로 보면, 외국계 회사인 경우에 비정규근로가 거의 없는 것으로 나타나며, 상용직 근로자의 비중은 공기업, 정부기관, 법인단체, 민간회사의 순으로 평균보다 높으나 기타 회사형태의 경우는 5분의 1에 불과한 것으로 나타난다. 기타 회사형태의 경우는 일용직 근로자의 비중이 60.1%로 이들 중 상당수가 건설업과 관련된 근로자임을 짐작할 수 있다. 법인단체인 경우 임시직 근로자의 비중이 12.7%나 되는 점이 특이한 점이라 할 수 있다.

전체 근로자 중 사업체 규모에 적절하게 응답한 경우는 약 75%인 2,990명에 불과하다. 사업체 규모를 아는 근로자들의 종사상 지위의 분포를 보면, 상용직 근로자의 비중이 전체 근로자의 경우보다 6%포인트 높게 나타나는 반면, 임시직 근로자의 비중은 다소 낮게 나타나고(1%포인트), 일용직 근로자의 비중은 5%포인트나 낮게 나타난다. 이는 상당수의 일용직 근로자가 사업체 규모를 인지하지 못하는 것으로 해석할 수 있다.

사업체 규모와 상용직 근로자의 비중 사이에는 뚜렷한 양(+)의 상관관계가 있음을 알 수 있다. 100인 이상 사업장에 고용된 임금근로자 중 90% 이상이 상용직 근로자인 반면, 10인 이상 100인 미만인 경우 86~88%로 상용직의 비중이 낮아지고, 5인 이상 10인 미만인 경우 83%로 낮아지며 5인 미만인 경우 71%에 불과하다. 5인 미만 영세사업장을 제외하면, 사업체 규모가 커질수록 일용직보다는 상대적으로 임시직에 집중된 비정규화가 진행되고 있다.



## 나. 자기선언적 비정규근로

「한국노동패널」은 모든 임금근로자에게 본인이 하고 있는 일자리가 정규직인가의 여부를 응답하도록 설계되어 있다. 이로부터 ‘자기선언적’ 비정규근로를 파악할 수 있다. 자기선언적 기준에 따라 임금근로자를 분류하였을 때 비정규근로가 차지하는 비중은 23.9%인 것으로 나타난다. 이 비중은 비정규근로의 통계적 정의인 임시직과 일용직이 차지하는 비중의 합인 19.3%보다 4.6%포인트 높은 것이나 「경제활동인구조사」와는 여전히 차이가 존재한다.

### 1) 인구통계학적 특성과 비정규근로

<표 4-3>은 인구통계학적 특성별 정규-비정규근로의 비중을 보여준다. 여성 근로자의 비정규근로의 비중이 31.3%인 반면, 남성의 경우 19.5%로 여성에 집중된 노동시장의 비정규화가 발생하고 있음은 「경제활동인구조사」에서 얻은 결론과 유사하다. 비정규근로의 비중은 미혼 여성근로자의 경우 17.9%에 불과하나, 혼인 및 출산과 자녀양육 과정을 겪는 중장년층인 기혼 유배우 여성의 경우 36.8%로 높아지며, 상대적으로 출산 및 자녀양육이 끝난 고령층에 속하는 기혼 무배우 여성의 경우 더욱 높아져 51.3%에 이르고 있다. 생애노동공급에 있어 혼인 및 출산 등의 생애주기에 따르는 경력단절이 여성근로자의 비정규화에 지대한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 남성의 생애노동공급에서 비정규화는 여성과는 다른 양상을 보인다. 미혼 남성의 비정규근로 비중은 미혼 여성보다 높은 22.9%나 되나, 기혼 유배우인 경우 17.9%로 하락하며, 연령효과가 크게 작용하는 기혼 무배우의 경우 37.7%로 상승한다.

비정규근로의 비중을 연령별로 보면, 15~19세의 경우 38.3%에 이르고 25~29세에는 16.2%까지 하락하다가 그 이후 연령이 증가함에 따라 상승하여 60세 이상의 경우 43.4%에 이른다. 이는 청년층과 고령층을 중심으로 노동시장의 비정규화가 진행되고 있음을 보여주는 것이다.

교육수준과 비정규근로의 비중 사이에는 음(-)의 상관관계가 있음을 알 수 있다. 대졸 이상인 경우 비정규근로의 비중은 10% 미만이고, 초대졸의

&lt;표 4-3&gt; 인구통계학적 특성과 비정규근로의 비중

(단위 : 명, %)

			전 체	정규근로	비정규근로
전 체			4,011	3,054(76.1)	957(23.9)
성별	남 자		2,530	2,037(80.5)	493(19.5)
	여 자		1,481	1,017(68.7)	464(31.3)
연령	15~19세		81	50(61.7)	31(38.3)
	20~24세		430	348(80.9)	82(19.1)
	25~29세		661	554(83.8)	107(16.2)
	30~39세		1,278	1,015(79.4)	263(20.6)
	40~49세		968	697(72.0)	271(28.0)
	50~59세		448	308(68.8)	140(31.3)
	60세 이상		145	82(56.6)	63(43.4)
혼인 상태	남자	미 혼	563	434(77.1)	129(22.9)
		기혼 유배우	1,913	1,570(82.1)	343(17.9)
		기혼 무배우	53	33(62.3)	20(37.7)
	여자	미 혼	541	446(82.4)	95(17.6)
		기혼 유배우	783	495(63.2)	288(36.8)
		기혼 무배우	156	76(48.7)	80(51.3)
교육 수준	무 학		70	23(32.9)	47(67.1)
	고졸 미만		894	526(58.8)	368(41.2)
	고 졸		1,651	1,274(77.2)	377(22.8)
	대졸 미만		166	122(73.5)	44(26.5)
	전문대졸		351	315(89.7)	36(10.3)
	대졸 이상		879	794(90.3)	85( 9.7)

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 1차년도(1998년).

경우 10%를 약간 상회하는 반면, 고졸의 경우 약 4분의 1이 비정규근로에 해당되며, 고졸 미만의 경우는 41%, 무학의 경우는 3분의 2에 이르고 있다.

이상의 인구통계학적 특성별 비정규근로의 비중을 볼 때, 저학력, 청소년층 또는 고령층, 기혼여성 등 흔히 말하는 근로취약계층을 중심으로 노동시장의 비정규화가 집중되고 있다고 할 수 있다.

## 2) 사업체 특성과 비정규근로

<표 4-4>는 사업체 특성별 비정규근로의 비중을 보여준다. 산업별 비정규근로의 비중을 보면, 공익설비업이 12.8%로 가장 낮으며, 광공업과 금융서비스업이 10%대로 비교적 낮은 것으로 나타난다. 공공서비스업과

&lt;표 4-4&gt; 사업체 특성과 비정규근로의 비중

(단위 : 명, %)

		전 체	정규근로	비정규근로
전 체		4,011	3,054(76.1)	957(23.9)
산 업	농림어업	36	12(33.3)	24(66.7)
	광공업	1,203	1,023(85.0)	180(15.0)
	건설업	393	155(39.4)	238(60.6)
	공익설비	298	260(87.2)	38(12.8)
	개인서비스업	615	440(71.5)	175(28.5)
	금융서비스업	551	459(83.3)	92(16.7)
	공공서비스업	881	683(77.5)	198(22.5)
직 종	전문직	942	813(86.3)	129(13.7)
	사무직	760	701(92.2)	59( 7.8)
	서비스직	449	295(65.7)	154(34.3)
	농림어업직	17	1( 5.9)	16(94.1)
	기능직	1,786	1,194(66.9)	592(33.1)
기업체 종류	민간회사	2,869	2,308(80.4)	561(19.6)
	외국인회사	36	31(86.1)	5(13.9)
	공기업	160	144(90.0)	16(10.0)
	법인단체	173	141(81.5)	32(18.5)
	정부기관	430	368(85.6)	62(14.4)
	기 타	343	62(18.1)	281(81.9)
사업체 규모	전 체	2,991	2,460(82.2)	531(17.8)
	1~4인	468	311(66.5)	157(33.5)
	5~9인	381	297(78.0)	84(22.0)
	10~49인	743	607(81.7)	136(18.3)
	50~99인	261	225(86.2)	36(13.8)
	100~499인	421	385(91.4)	36( 8.6)
	500인 이상	717	635(88.6)	82(11.4)

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 1차년도(1998년).

개인서비스업의 비정규근로의 비중은 약 4분의 1을 하회 또는 상회하는 정도이다. 건설업과 농림어업에서는 비정규근로의 비중이 60%을 상회하여 이들이 비정규근로자에 특화된 산업이라는 점은 다른 어느 조사와도 일치하는 사실이다.

직종별 비정규근로의 비중을 보면, 전문직(13.7%)에서 오히려 사무직(7.8%)에서보다 높은 것으로 나타난다. 이는 다른 조사들과는 다소 상치되는 결과이다. 사무직 근로자의 상당수가 동일 고용주와 장기간 고용관계를 유지하고 있고, 현재의 일자리가 계속 지속될 것이라고 판단하고 있으며, 어느 정도의 사회보험을 포함한 부가급부를 받고 있기 때문에 본인이 정규근로자라고 판단한 데서 온 결과일 것이다. 또한 전문직 근로자는 사무직 근로자보다 한시적으로 고용관계를 맺고 있는 경우가 많고, 따라서 본인을 비정규근로자라고 판단할 확률이 높았던 것으로 보인다. 즉, 고용계약기간의 단일한 잣대로 비정규근로를 정의할 경우 통계적 오류가 존재할 확률이 상당함을 일깨우는 결과이다. 한편 서비스직과 기능직에서는 비정규근로의 비중이 약 3분의 1에 이르며, 농림어업 숙련직의 경우는 거의 대부분의 근로자가 비정규근로자인 것으로 나타난다.

500인 이상 대규모 사업장을 제외하면, 비정규근로의 비중은 사업체 규모와 음(-)의 상관관계를 보여준다. 5인 미만 영세사업체에서는 비정규근로의 비중이 약 3분의 1에 이르나 100인 이상 500인 미만 대기업에서는 10% 미만으로 나타난다.

#### 다. 두 정의의 비교

지금까지 고용계약기간을 기준으로 한 종사상 지위와 주관적 판단을 기준으로 한 자기선언적 비정규근로의 정의를 이용하여 인구통계학적 특성과 사업체 특성별 비정규근로의 비중을 살펴보았다. 이 두 가지 정의가 어느 정도 밀접하게 연관되어 있는지 살펴보는 것이 비정규근로에 대한 정의를 설정하는 데 도움이 될 것이다.

<표 4-5>는 두 정의의 상관관계를 보여준다. 정규근로자의 97.3%가 상용직이며, 상용직 근로자의 92%가 본인이 정규근로자라고 응답하였으며 임시직 근로자의 86%, 일용직 근로자의 94%가 비정규근로자라고 응답하

&lt;표 4-5&gt; 종사상 지위와 자기선언적 비정규근로

(단위 : 명, %)

	전 체	정규근로	비정규근로
전 체	4,010[100.0]	3,054(76.2)[100.0]	956(23.8)[100.0]
상용직	3,236[ 80.7]	2,973(91.9)[ 97.3]	263( 8.1)[ 27.5]
임시직	390[ 9.7]	56(14.4)[ 1.8]	334(85.6)[ 34.9]
일용직	384[ 9.6]	25( 6.5)[ 0.8]	359(93.5)[ 37.6]

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 1차년도(1998년).

여 두 가지 정의가 상당히 일치함을 알 수 있다. 그러나 임시직 근로자의 14.4%가 본인이 정규근로자라 응답하였으며 비정규근로자의 27.5%가 상용직 근로자임에 주목해야 할 것이다. 즉 임시직 근로자의 상당수가 정규근로와 유사하게 사용되고 있으며 비정규근로자 중 4분의 1 이상이 상용직화되어 있다는 것을 의미하는 것으로 비정규근로의 정의 및 이들에 대한 정당한 근로복지 혜택부여에 단서가 될 수 있을 것이다.

## 2. 비정규근로의 확산 : 2차년도(1999년) 자료

### 가. 종사상 지위의 분포

1차년도와 2차년도에 모두 응답한 자 중 임금근로자는 4,012명에서 3,838명으로 5%를 하회하는 표본의 감소가 있었다. 2차년도 임금근로자 중에는 1차 조사에서 미취업자가 임금근로자로 취업한 경우도 상당수 있었다. 남성 임금근로자의 수는 2,530명에서 2,303명으로 감소한 반면, 여성 임금근로자는 1,535명으로 오히려 증가하였다. 2차년도 자료에 나타난 상용직 근로자의 비중은 73.4%로 1차년도와 비교할 때 7.4%포인트나 하락하였다. 이러한 상용직 근로자 비중의 하락으로 임시직 근로자의 비중은 9.7%에서 14.5%로 4.8%포인트, 일용직 근로자의 비중은 9.6%에서 12.1%로 2.5%포인트 상승하여 임시직을 중심으로 한 노동시장 비정규화가 진행되었음을 알 수 있다. 두 조사 사이에 발생한 상용직 근로자 비중의 하락은 「경제활동인구조사」에서 나타난 결과(53.2%에서 47.8%로 하락)와 비슷한 양상을 보여주는 것으로 경제위기와 함께 노동시장 비정규화가 급

속도로 진전되었음을 다시 보여주는 것이나, 일용직을 중심으로 노동시장의 비정규화가 진행되었다는 「경제활동인구조사」와는 일치하지 않는 결과이다.

#### 1) 인구통계학적 특성과 종사상 지위

<표 4-6>은 인구통계학적 특성별 종사상 지위의 분포를 보여주고 있다. 임금근로자 중 상용직 근로자의 비중은 남성이 78.2%로 1차년도 조사

<표 4-6> 인구통계학적 특성과 종사상 지위 분포

(단위 : 명, %)

			전 체	상용직	임시직	일용직
전 체			3,838	2,819(73.4)	555(14.5)	464(12.1)
성별	남 자		2,303	1,802(78.2)	236(10.2)	265(11.5)
	여 자		1,535	1,017(66.3)	319(20.8)	199(13.0)
연령	15~19세		113	55(48.7)	48(42.5)	10( 8.8)
	20~24세		407	314(77.1)	77(18.9)	16( 3.9)
	25~29세		581	476(81.9)	79(13.6)	26( 4.5)
	30~39세		1,195	941(78.7)	120(10.0)	134(11.2)
	40~49세		923	673(72.9)	124(13.4)	126(13.7)
	50~59세		463	294(63.5)	69(14.9)	100(21.6)
	60세 이상		156	66(42.3)	38(24.4)	52(33.3)
혼인 상태	남자	미 혼	545	404(74.1)	99(18.2)	42( 7.7)
		기혼 유배우	1,707	1,373(80.4)	129( 7.6)	205(12.0)
		기혼 무배우	51	25(49.0)	8(15.7)	18(35.3)
	여자	미 혼	515	404(78.4)	96(18.6)	15( 2.9)
		기혼 유배우	873	555(63.6)	177(20.3)	141(16.2)
		기혼 무배우	147	58(39.5)	46(31.3)	43(29.3)
교육 수준	무 학		88	26(29.5)	25(28.4)	37(42.0)
	고졸 미만		927	512(55.2)	178(19.2)	237(25.6)
	고 졸		1,519	1,171(77.1)	191(12.6)	157(10.3)
	대졸 미만		191	106(55.5)	67(35.1)	18( 9.4)
	전문대졸		334	306(91.6)	23( 6.9)	5( 1.5)
	대졸 이상		779	698(89.6)	71( 9.1)	10( 1.3)

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 2차년도(1999년).

와 비교할 때 5.5%포인트 하락한 반면, 여성은 66.3%로 1차년도와 비교할 때 9.2%포인트나 하락하여 여성에 집중된 노동시장 비정규화가 진행되었음을 알 수 있다. 여성의 경우 임시직(20.8%)을 중심으로 한 비정규화가 진행된 반면, 남성의 경우 임시직(10.2%)과 일용직(11.5%) 근로자의 비중이 여전히 비슷한 규모를 유지하고 있다.

연령대별로 볼 때, 상용직 근로자의 비중이 가장 많이 하락한 연령층은 60세 이상 고령층(62.8%에서 42.3%로 20.5%포인트 하락)과 15~19세 청년층(64.2%에서 48.7%로 15.5%포인트 하락)이다. 그 외 연령층에서는 5~8%포인트 하락하는 데 그쳤다.

혼인상태별 상용직 근로자의 비중을 보면, 미혼 남성과 기혼 유배우 남성의 경우 6.7%포인트와 4.7%포인트 하락한 반면, 기혼 무배우 남성의 경우 64.2%에서 49.0%로 15%포인트 이상 하락하였다. 미혼 여성은 87.1%에서 78.4%로 8.7%포인트 하락한 반면, 기혼 유배우 여성은 8.4%포인트, 기혼 무배우 여성은 13.7%포인트나 하락하였다.

학력수준별로 보면, 무학의 상용직 근로자의 비중이 44.3%에서 29.5%로 15% 가까이 하락한 반면, 대졸 이상의 경우 94.0%에서 89.6%로 4%포인트 정도만 하락하였다. 즉 고학력일수록 상용직 근로자의 비중이 높아지는 한편 이의 하락폭은 오히려 줄어들고 있어 저학력을 중심으로 한 노동시장의 비정규화가 가속화되고 있음을 알 수 있다.

이상의 결과를 요약하면, 상용직 근로자의 비중이 낮은 여성, 특히 기혼 여성, 청소년층이나 고령층, 저학력자 등 근로취약계층을 중심으로 경제위기에 따른 노동시장 비정규화의 효과가 크게 나타나고 있는 것으로 보인다.

## 2) 사업체 특성과 종사상 지위

<표 4-7>은 사업체 특성별 종사상 지위의 분포를 보여주고 있다. 1차년도 자료와 비교할 때, 상용직 근로자의 비중이 높은 광공업, 공익설비업, 금융서비스업에서는 이의 비중이 약 4%포인트 하락하는 데 그쳤다. 공공서비스업에서는 82.6%에서 70.5%로 약 12%포인트의 하락이 있었으며, 임시직 근로자의 비중이 8%포인트 상승하고 일용직 근로자의 비중은 4%포인트 상승하여 상대적으로 임시직에 중심을 둔 비정규화가 진행되었다. 개인서비스업에서는 상용직 근로자의 비중이 약 9%포인트 하락하였

&lt;표 4-7&gt; 사업체 특성과 종사상 지위 분포

(단위 : 명, %)

		전 체	상용직	임시직	일용직
전 체		3,829	2,814(73.5)	554(14.5)	461(12.0)
산 업	농림어업	45	14(31.3)	10(22.2)	21(46.7)
	광공업	1,084	906(83.6)	109(10.1)	69( 6.4)
	건설업	396	158(39.9)	47(11.9)	191(48.2)
	공익설비	270	237(87.8)	21( 7.8)	12( 4.4)
	개인서비스업	655	449(68.5)	139(21.2)	67(10.2)
	금융서비스업	498	429(86.1)	51(10.2)	18( 3.6)
	공공서비스업	881	621(70.5)	177(20.1)	83( 9.4)
직 종	전문직	945	846(89.5)	93( 9.8)	6( 0.6)
	사무직	565	513(90.8)	40( 7.1)	12( 2.1)
	서비스직	541	351(64.9)	139(25.7)	51( 9.4)
	농림어업직	32	5(15.6)	7(21.9)	20(62.5)
	기능직	1,735	1,085(62.5)	276(15.9)	374(21.6)
기업체 종류	민간회사	2,809	2,165(77.1)	384(13.7)	260( 9.3)
	외국인회사	29	28(96.6)	1( 3.4)	
	공기업	137	113(82.5)	20(14.6)	4( 2.9)
	법인단체	150	128(85.3)	19(12.7)	3( 2.0)
	정부기관	415	315(75.9)	61(14.7)	39( 9.4)
	기 타	272	60(22.1)	64(23.5)	148(54.4)
사업체 규모	전 체	2,952	2,332(79.0)	388(13.1)	232( 7.9)
	1~4인	482	287(59.5)	127(26.3)	68(14.1)
	5~9인	380	265(69.7)	63(16.6)	52(13.7)
	10~49인	853	682(80.0)	90(10.6)	81( 9.5)
	50~99인	240	208(86.7)	18( 7.5)	14( 5.8)
	100~499인	403	362(89.8)	32( 7.9)	9( 2.2)
	500인 이상	594	528(88.9)	58( 9.8)	8( 1.3)

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 2차년도(1999년).

으며, 대부분 임시직 근로자의 비중을 상승(약 7%포인트)시키는 데 기여하여 임시직에 집중된 비정규화를 나타냈다. 상용직 근로자의 비중이 낮은 건설업에서는 이의 비중이 3.4%포인트만 하락하여 상대적으로 변화의 폭이 적었으며 임시직 근로자의 비중은 오히려 하락하여 일용직에 집중된



비정규화를 보여주었다.

직종별로 보면, 상용직 근로자의 비중이 높은 사무직과 전문직에서 이의 비중이 3~4% 하락한 반면, 서비스직에서는 6%포인트, 기능직에서는 8%포인트 이상 하락하였다. 전문직에서는 일용직 근로자의 비중에는 거의 변화가 없었으며 상용직 근로자 비중의 하락은 임시직 근로자 비중의 상승으로 이어졌다. 반면 사무직에서는 상용직 근로자 비중의 하락이 임시직과 일용직 근로자 비중의 상승에 고루 기여하였다. 서비스직에서는 일용직 근로자의 비중은 오히려 하락하여 임시직에 집중된 비정규화 양상을 보여주었다. 기능직에서는 임시직과 일용직 근로자의 비중이 각각 4%포인트 정도씩 상승하였다.

사업체 규모별 상용직 근로자 비중의 변화를 보면, 100인 이상 대규모 사업체에서 3.5~4.7%포인트 하락에 불과한 반면, 5인 미만 영세사업체에서는 11.7%포인트, 5인 이상 10인 미만 소규모 사업체에서는 14%포인트나 하락하여 역시 상용직 근로자의 비중이 낮은 소기업일수록 이의 비중이 더 크게 하락하였음을 알 수 있다. 상용직이 아닌 근로자 중에서 임시직과 일용직의 분포는 1차년도와는 큰 차이가 없는 것으로 나타난다.

#### 나. 자기선언적 비정규근로

2차년도 자료에 나타난 비정규근로의 비중은 30.2%로 1차년도의 23.9%보다 6.3%포인트 상승한 것이다. 이는 「경제활동인구조사」에서 나타난 상용직 근로자 비중의 5.4%포인트 하락과 유사한 비율을 의미하는 것으로 1998~99년 사이 경제위기가 한창 진행되면서 발생한 노동시장 비정규화를 입증하는 결과이다. 비정규근로의 확산을 근로자 개인의 인구통계학적 특성과 사업체 특성별로 살펴보기로 하자.

##### 1) 인구통계학적 특성과 비정규근로

<표 4-8>은 인구통계학적 특성별 자기선언적 비정규근로의 비중을 보여준다. 이를 성별로 보면, 남성은 24.2%로 1차년도 조사와 비교할 때 4.7%포인트 상승한 반면, 여성은 39.2%로 7.9%포인트 상승하여 비중의 수준에서 성별 격차가 뚜렷할 뿐 아니라 변화의 폭에서도 성별 격차가 뚜

&lt;표 4-8&gt; 인구통계학적 특성과 비정규근로 비중

(단위 : 명, %)

		전 체	정규근로	비정규근로	
전 체		3,841	2,682(69.8)	1159(30.2)	
성별	남 자	2,305	1,748(75.8)	557(24.2)	
	여 자	1,536	934(60.8)	602(39.2)	
연령	15~19세	113	52(46.0)	61(54.0)	
	20~24세	407	298(73.2)	109(26.8)	
	25~29세	581	461(79.3)	120(20.7)	
	30~39세	1,195	891(74.6)	304(25.4)	
	40~49세	925	633(68.4)	292(31.6)	
	50~59세	464	284(61.2)	180(38.8)	
	60세 이상	156	63(40.4)	93(59.6)	
혼인 상태	남자	미 혼	545	387(71.0)	158(29.0)
		기혼 유배우	1,709	1,338(78.3)	371(21.7)
		기혼 무배우	51	23(45.1)	28(54.9)
	여자	미 혼	515	385(74.8)	130(25.2)
		기혼 유배우	874	503(57.6)	371(42.4)
		기혼 무배우	147	46(31.3)	101(68.7)
교육 수준	무 학	88	24(27.3)	64(72.7)	
	고졸 미만	929	481(51.8)	448(48.2)	
	고 졸	1,520	1,098(72.2)	422(27.8)	
	대졸 미만	191	99(51.8)	92(48.2)	
	전문대졸	334	304(91.0)	30( 9.0)	
	대졸 이상	779	676(86.8)	103(13.2)	

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 2차년도(1999년).

렷하게 나타난다. 즉, 상대적으로 여성을 중심으로 노동시장이 비정규화되어 있을 뿐만 아니라 노동시장 비정규화가 여성에 집중적으로 진행되어 비정규근로 비중의 성별 격차가 커지고 있음을 보여준다.

여성의 비정규근로 비중의 상승은 혼인상태에 따라 현저한 차이를 보이고 있다. 1차년도에 나타난 비정규근로의 비중과 비교할 때, 기혼 유배우 여성의 경우에 36.8%에서 42.4%로 5.6%포인트 상승하는 데 그친 반면, 미혼 여성의 경우는 17.6%에서 25.2%로 7.8%포인트나 상승하였으며, 기

혼 무배우 여성의 경우에는 51.3%에서 68.7%로 무려 17.4%포인트나 상승하였다. 즉, 이미 비정규근로의 비중이 가장 높았던 기혼 무배우 여성에 집중적인 비정규화가 진행되었으며, 기존에 비정규근로의 비중이 낮았던 미혼 여성이 기혼 유배우 여성보다 상대적으로 비정규화되었다.

이러한 현상은 남성의 경우도 유사하게 나타난다. 기혼 유배우 남성의 경우에 17.9%에서 21.7%로 3.8%포인트 상승하는 데 그친 반면, 미혼 남성의 경우는 22.9%에서 29.0%로 6.1%포인트나 상승하였으며, 기혼 무배우 남성의 경우에는 37.7%에서 54.9%로 17.2%나 상승하였다.

혼인상태별 비정규근로의 비중과 이의 변화에서도 성별 격차가 크게 나타나고 있다. 미혼의 경우 여성의 비중 상승이 더 크게 나타나 미혼 남녀 간의 비정규근로 비중의 격차는 5.3%포인트에서 4.8%포인트로 줄어들었다. 기혼 유배우의 경우 역시 상대적으로 여성에 집중된 비정규화가 진행되어 비정규근로 비중의 성별 격차가 18.9%포인트에서 20.5%포인트로 확대되었다. 기혼 무배우의 경우 비정규화의 강도는 유사하게 나타나 비정규근로 비중의 성별 격차는 13.6%포인트에서 13.8%포인트로 거의 변화가 없었다.

연령대별 비정규근로 비중의 변화를 보면, 비정규근로의 비중이 가장 낮았던 25~29세 청년층의 경우에 16.2%에서 20.7%로 4.5%포인트 상승에 그친 반면, 비정규근로의 비중이 높았던 15~19세 청소년층의 경우는 38.3%에서 54.0%로 15.7%포인트, 60세 이상 고령층의 경우 43.4%에서 59.6%로 16.2%포인트나 상승하였다. 일반적으로 비정규근로의 비중과 이의 상승과는 정의 관계가 성립하고 있다. 그러나 비정규근로 비중의 상승폭이 가장 낮았던 연령층은 40대로 28.0%에서 31.6%로 3.6%포인트 상승에 불과하였다.

교육수준별 비정규근로 비중의 변화를 보면, 비정규근로의 비중이 가장 낮은 대졸 이상의 경우에는 9.7%에서 13.2%로 3.5%포인트 상승하는 데 그쳤으며 전문대졸의 경우는 10.3%에서 9.0%로 오히려 감소하였다. 고졸의 경우는 22.8%에서 27.8%로 5.0%포인트 상승하여 전체의 상승폭 6.3%포인트보다는 낮은 것으로 나타난다. 무학과 고졸 미만의 경우는 각각 5.6%포인트와 7.0%포인트 상승하여 다소 상승폭이 큰 것으로 나타난다. 그러나 대졸 미만의 경우에는 무려 20%포인트 이상 비정규근로의 비중이

상승하여 전체의 상승폭에 크게 기여한 것으로 보인다. 노동시장에 진출한 (전문)대학 중퇴 또는 재학자의 비정규화가 1년 사이에 이렇듯 급속히 진행된 원인에 대한 별도의 연구가 필요할 것으로 보인다.

이상의 결과를 요약하면, 역시 비정규근로의 비중이 높은 여성, 특히 기혼 무배우 여성, 청소년층이나 고령층, 저학력자 등 근로취약계층을 중심으로 경제위기에 따른 노동시장 비정규화의 효과가 크게 나타나고 있는 것으로 보인다.

## 2) 사업체 특성과 비정규근로

<표 4-9>는 사업체 특성별 자기선언적 비정규근로의 비중을 보여준다. 산업별로 보면, 비정규근로의 비중이 12.8%로 가장 낮았던 공익설비업에서는 이의 비중이 14.4%로 불과 1.6%포인트 상승하였다. 비정규근로의 비중이 낮았던 광공업(15.0%)에서는 17.8%로 2.8%포인트 상승하는 데 그쳤으나, 금융서비스업(16.7%)에서는 23.9%로 7.2%포인트나 상승하여 상대적으로 금융서비스업에서 노동시장의 비정규화가 급속히 진행되었음을 보여준다. 상대적으로 비정규근로의 비중이 평균수준에 있었던 공공서비스업(22.5%)과 개인서비스업(28.5%)에서는 각각 10.4%포인트와 8.3%포인트씩 비정규근로의 비중이 상승하여 약 3분의 1의 임금근로자가 비정규화되었다. 비정규근로의 비중이 높았던 건설업(60.6%)에서는 0.5%포인트만 상승하여 거의 변화가 없는 것으로 나타났다.

직종별로 보면, 비정규근로의 비중이 가장 낮았던 사무직(7.8%)에서는 이의 비중이 4.6%포인트에 상승하는 데 그쳐 12.4%를 기록하였으며, 비정규근로의 비중이 낮았던 전문직(13.7%)에서는 이의 비중이 불과 2.2%포인트만 상승하여 15.9%를 나타냈다. 비정규근로의 비중이 약 3분의 1이었던 기능직과 서비스직에서는 각각 비정규근로의 비중이 7.0%포인트와 5.4%포인트씩 상승하여 2차년도에는 40%대에 진입하였다. 노동시장의 비정규화가 상대적으로 저숙련 직종에서 크게 나타나고 고숙련 직종에서는 작게 나타났음을 알 수 있다.

사업체 규모에 대한 정보를 제공한 임금근로자를 대상으로 사업체 규모별 비정규근로의 비중은 17.8%에서 24.6%로 6.8%포인트 상승하여 전체 근로자의 비정규화 수준의 변화와 유사한 것으로 보인다. 비정규근로의

&lt;표 4-9&gt; 사업체 특성과 비정규근로 비중

(단위 : 명, %)

		전 체	정규직	비정규직
전 체		3,832	2,677(69.9)	1,155(30.1)
산 업	농림어업	45	14(31.3)	31(68.9)
	광공업	1,086	893(82.2)	193(17.8)
	건설업	396	154(38.9)	242(61.1)
	공익설비	270	231(85.6)	39(14.4)
	개인서비스업	655	414(63.2)	241(36.8)
	금융서비스업	498	379(76.1)	119(23.9)
	공공서비스업	882	592(67.1)	290(32.9)
직 종	전문직	945	795(84.1)	150(15.9)
	사무직	565	495(87.6)	70(12.4)
	서비스직	541	326(60.3)	215(39.7)
	농림어업직	32	6(18.8)	26(81.3)
	기능직	1,736	1,039(59.9)	697(40.1)
기업체 종류	민간회사	2,810	2,055(73.1)	755(26.9)
	외국인회사	29	27(93.1)	2( 6.9)
	공기업	137	111(81.0)	26(19.0)
	법인단체	150	124(82.7)	26(17.3)
	정부기관	416	309(74.3)	107(25.7)
	기 타	272	47(17.3)	225(82.7)
사업체 규모	전 체	2,954	2,228(75.4)	726(24.6)
	1~4인	483	276(57.1)	207(42.9)
	5~9인	380	245(64.5)	135(35.5)
	10~49인	853	646(75.7)	207(24.3)
	50~99인	240	207(86.3)	33(13.8)
	100~499인	404	355(87.9)	49(12.1)
	500인 이상	594	499(84.0)	95(16.0)

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 2차년도(1999년).

비중이 가장 낮았던 100인 이상 500인 미만 대규모 사업체에서는 이의 비중이 8.6%에서 12.1%로 3.5%포인트 상승하는 데 그쳤다. 500인 이상 대기업에서는 비정규근로의 비중이 4.6%포인트 상승하였으나, 50인 이상 100인 미만 중규모 사업체에서는 이의 비중이 거의 변화가 없었으며, 10

인 이상 50인 미만 중소기업에서는 6.0%포인트 상승하였다. 반면 5인 이상 10인 미만 소규모 사업체에서는 비정규근로의 비중이 22.0%에서 35.5%로 무려 13.5%나 상승하였으며, 5인 미만 영세사업체에서는 이의 비중이 33.5%에서 42.9%로 9.4%포인트 상승하였다. 즉 노동시장의 비정규화가 소규모 또는 영세사업체에 집중되어 진행되었다.

#### 다. 두 정의의 비교

<표 4-10>은 다시 종사상 지위에 따른 비정규근로의 통계적 정의와 자기선언적 비정규근로의 주관적 정의 사이의 상관관계를 보여준다. 정규근로자의 97%가 상용직이며, 상용직 근로자의 92%가 본인이 정규근로자라고 응답하였으며 임시직 근로자의 90%, 일용직 근로자의 94%가 비정규근로자라고 응답하여 두 가지 정의가 상당히 일치하며 이러한 일치도는 1차년도와 거의 유사한 수준에 이른다. 그러나 임시직 근로자의 10.1%가 본인이 정규직 근로자라 응답하였으며 비정규근로자의 19.2%가 상용직 근로자임에 주목해야 할 것이다. 즉 1차년도와 비교할 때 그 규모는 줄어들었으나 임시직 근로자 중 10분의 1이 정규근로와 유사하게 사용되고 있으며 비정규근로자 중 5분의 1이 상용화되어 있다는 것을 의미하는 것이다.

<표 4-10> 종사상 지위와 자기선언적 비정규근로

(단위 : 명, %)

	전 체	정규직	비정규직
전 체	3,838[100.0]	2,679[100.0]	1,159[100.0]
상용직	2,819[ 73.4]	2,596(92.1)[ 96.9]	223( 7.9)[ 19.2]
임시직	555[ 14.5]	56(10.1)[ 2.1]	499(89.9)[ 43.1]
일용직	464[ 12.1]	27( 5.8)[ 1.0]	437(94.2)[ 37.7]

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 2차년도(1999년).

### 3. 다양한 고용형태의 조사 : 3차년도(2000년) 자료

#### 가. 종사상 지위의 분포

##### 1) 종사상 지위 분포의 변화

<표 4-11>은 3차년도 자료에 나타난 3,306명의 임금근로자를 대상으로 종사상 지위 및 새로운 정의에 따른 비정규근로의 규모를 인구통계학적 특성별로 보여주고 있다. 전체 임금근로자 중 상용직 근로자의 비중은 76.5%로 2차년도에 나타난 73.4%보다는 3.1%포인트 상승한 것이다. 그러나 1차년도와 비교할 때 상용직 근로자의 비중은 4.3%포인트 하락하였다. 이러한 상용직 근로자 비중의 상승은 1999~2000년 조사시점 사이에 급속하게 진행된 경기회복과 이에 따르는 노동수요의 증가를 반영하는 것이다. 그러나 「경제활동인구조사」를 이용한 <표 2-4>에서 보았듯이, 1999~2000년 사이에 각년도 6월을 기준으로 한 상용직 근로자의 비중이 0.6%포인트 하락한 것과는 상이한 결과를 보여준다. 1차년도보다 상용직 근로자의 비중이 낮은 것은 노동시장의 비정규화가 진행되는 압력이 경기회복으로 인한 상반된 압력보다 크다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 한편 상용직이 아닌 임금근로자의 임시직(11.9%)과 일용직(11.6%) 사이의 분포는 1차년도(9.7%와 9.6%)와 거의 유사하다.

##### 2) 인구특성별 종사상 지위의 분포

종사상 지위의 분포를 성별로 보면, 남성 임금근로자 1,997명 중 80.8%가 상용직 근로자인 반면, 여성의 경우 1,309명 중 70.0%만 상용직 근로자인 것으로 나타나 상대적으로 여성에 집중된 노동시장의 비정규화가 진행되었음을 알 수 있다. 남성의 경우 임시직(7.5%)보다는 일용직(11.8%)을 중심으로, 여성의 경우 일용직(11.3%)보다는 임시직(18.7%)을 중심으로 비정규화가 진행되고 있는 점은 다른 조사에서 나타나는 결과와 일치한다.

학력수준과 노동시장 비정규화가 음(-)의 상관관계를 갖는 점도 여타 조사와 일치한다. 대졸 이상의 경우 상용직 근로자의 비중이 90%를 넘는 반면, 고졸 미만의 경우는 절반을 약간 상회하는 정도이다. 고졸 미만의

&lt;표 4-11&gt; 고용형태별 규모

(단위 : 명, %)

	전 체	상 용	임 시	일 용	상 시	한 시	일 시
전 체	3,306	2,529 (76.5)	394 (11.9)	383 (11.6)	264 (8.0)	324 (9.8)	189 (5.7)
성 별							
남 자	1,997(60.4)	80.8	7.5	11.8	8.0	6.6	4.7
여 자	1,309(39.6)	70.0	18.7	11.3	8.0	14.7	7.3
학력별							
고졸 미만	855(25.9)	56.3	17.0	26.8	16.3	17.8	9.7
고졸	1,478(44.7)	78.6	12.0	9.4	6.7	9.5	5.2
(초)대졸 이상	972(29.4)	91.2	7.4	1.4	2.7	3.3	2.9
연령대별							
15~24세	400(12.1)	76.8	19.0	4.3	1.0	12.0	10.3
25~29세	495(15.0)	88.9	8.9	0.3	3.0	5.3	2.8
30~54세	2,103(63.6)	77.2	10.2	12.6	8.7	9.3	4.9
55세 이상	308( 9.3)	51.6	19.2	29.2	20.5	17.5	10.4

주 : ‘상시’는 임시·일용직 중 3년 이상 근무한 경우, ‘한시’는 임시·일용직 중 3년 미만 근무하고 향후 1년 이상 근무 예상, ‘일시’는 임시·일용직 중 3년 미만 근무하고 향후 1년 미만 근무 예상되는 상용직근로자가 아닌 자로 정의.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 3차년도(2000).

경우 일용직 근로자의 비중이 상당히 높은 반면, 고학력으로 갈수록 임시직을 중심으로 한 비정규화가 진행되고 있다.

연령대별 종사상 지위의 분포를 보면, 25~29세 청년층의 경우 상용직 근로자의 비중이 가장 높아 90%를 약간 하회하고 있으며 청소년층과 중장년층은 4분의 3을 상회하고 있는 반면, 55세 이상 고령층의 경우 절반에 불과하다. 고령층의 경우 일용직 근로자가 차지하는 비중이 30%에 이르며 청소년층의 경우는 임시직을 중심으로 한 비정규화가 진행되고 있다. 중장년층의 경우 임시직과 일용직 근로자가 차지하는 비중이 10.2%와 12.6%로 거의 유사하며 청년층의 경우는 비정규근로의 대부분이 임시직 근로자로 구성되어 있다.



## 나. 비정규근로의 분류

이미 언급하였듯이 「한국노동패널」 3차년도 조사는 다양한 고용형태를 포착하고 이로부터 객관적인 비정규근로의 기준을 파악하기 위한 일련의 부가설문이 포함되어 있는 반면, 자기선언적 비정규근로의 여부에 관한 설문은 배제되었다. 아직 자료가 검증단계에 있으므로 엄격한 의미에서 객관적인 기준을 적용한 비정규근로를 정의하기는 어려운 상태이다.

여러 가지 기준 중 현재까지의 근속기간 및 향후 1년 이상 근속이 예상되는가의 여부를 적용하여 종사상 지위가 상용직이 아닌 임금근로자들을 ‘상시근로’, ‘한시근로’, ‘일시근로’로 정의한다. 즉 종사상 지위가 임시직 또는 일용직인 임금근로자 중에서 3년 이상 근속한 자는 ‘상시근로자’, 3년 미만 근속한 자 중에서 향후 1년 이상 근속이 예상되는 자는 ‘한시근로자’, 3년 미만 근속하고 향후 1년 미만 근속이 예상되는 자는 ‘일시근로자’로 정의한다.

통계적 정의에 따라 임시직과 일용직을 비정규근로라 할 때, 전체 임금근로자 3,306명 중 23.5%에 해당하는 777명이 비정규근로에 속한다. 비정규근로자 중 3분의 1에 해당하는 264명(전체 임금근로자의 8.0%)은 동일 고용주와 3년 이상 고용관계를 유지한 상시근로자이다. 비정규근로 중 41.7%에 해당하는 324명(전체 임금근로자의 9.8%)은 동일 고용주와 3년 미만 고용관계를 유지하였으나 향후 1년 이상 동일한 고용주와 고용관계를 유지할 것이라고 예상하는 한시근로자에 속한다. 동일 고용주와 3년 미만 고용관계를 유지하였으며 향후 1년 미만 동일한 고용주와 고용관계를 유지할 것이라고 예상하는 일시근로자는 189명(전체 임금근로자의 5.7%에 불과)으로 비정규근로의 4분의 1에 해당한다. 즉 ‘진정한’ 의미의 비정규근로는 전체 임금근로자의 16분의 1에 불과한 것으로 보인다.

남성 임금근로자의 5분의 1을 차지하는 비정규근로 중 41.5%(남성 임금근로자의 8.0%)는 상시근로자이며, 34.2%(남성 임금근로자의 6.6%)가 한시근로자인 반면, ‘진정한’ 의미의 비정규근로인 일시근로자는 비정규근로의 4분의 1, 남성 임금근로자의 4.7%에 불과하다. 여성 임금근로자의 30%를 차지하는 비정규근로 중 26.7%(여성 임금근로자의 8.0%)는 상시근

로자이며, 약 절반(여성 임금근로자의 14.7%)이 한시근로자인 반면, ‘진정한’ 의미의 비정규근로자인 일시근로자는 비정규근로의 4분의 1, 전체 임금근로자의 7.3%에 불과하다.

학력수준별로 볼 때 비정규근로가 차지하는 비중이 가장 높은 고졸 미만(43.7%)의 경우, ‘진정한’ 의미의 비정규근로인 일시근로자의 비중은 9.7%에 불과하며 이는 비정규근로의 10%를 약간 상회하는 정도이다. 비정규근로의 비중이 낮은 대졸 이상(8.8%)의 경우 일시근로자는 비정규근로의 약 3분의 1에 해당하며, 임금근로자 중 2.9%에 불과하다.

연령대별로 보면, 청소년층과 고령층의 일시근로자가 차지하는 비중이 약 10%이며 청년층의 경우는 2.8%, 중장년층의 경우는 5% 정도에 불과하다. 일시근로가 비정규근로에서 차지하는 비중은 청소년층에서 44.2%로 가장 높으며 청년층에서는 31.4%, 중장년이나 고령층에서는 21.5%이다.

### 제 3 절 고용형태와 임금

#### 1. 종사상 지위와 임금격차 : 1차년도(1998년)

「한국노동패널」 1차년도(1998년) 자료에 포함된 개인표본 1만 3,738명 중 조사시점에서 임금근로자로 취업하고 있는 자는 4,012명이다. 임금근로자 중 “세금을 제외하고 임금은 모두 합쳐서 얼마입니까?”

“\_\_님의 정규근무시간은 일주일에 몇 시간입니까?”

“정규근무시간 이외에 초과로 근무하는 시간은 일주일에 몇 시간입니까?”

“주로 일하는 곳에서 근무시간은 평소 얼마나 됩니까?”

의 설문에 적절한 응답을 한 표본은 3,935명이다. 첫 설문은 기본급, 초과급여, 상여금, 기타 수당을 포함하는 월평균 보수에 해당한다. 이를 (월평균) 임금으로 간주하자. 둘째부터 넷째까지의 설문으로부터 주당 총근로시간을 산정할 수 있다. 시간당 임금은 월평균 임금을 월평균 총근로시간(=주당 총근로시간×4.3)으로 나눈 지표를 사용한다.

<표 4-12>는 통계적 정의를 이용한 정규근로(상용직)/비정규근로(임시직 또는 일용직)의 임금을 성별로 비교하고 있다. 표의 첫 열에서 보듯이, 표본 전체의 월평균 임금은 111.9만 원으로 나타나 노동부의 행정자료인 1998년 『매월노동통계조사보고서』<sup>5)</sup>에 집계된 비농림 전산업의 평균임금인 142.7만 원과 30.8만 원의 차이를 보이고 있음을 알 수 있다.<sup>6)</sup> 또한 남성근로자의 임금은 131.3만 원인 반면, 여성근로자의 임금은 남성근로자의 59.9%인 78.7만 원에 불과하여 「매월노동통계조사보고서」에 집계된 63.7%(남성근로자 157.9만 원, 여성근로자 100.6만 원)보다 성별 임금격차가 큰 것으로 나타났다.

&lt;표 4-12&gt; 임금, 총근로시간, 시간당 임금

(단위 : 천원, 시간)

	월평균 임금	주당 총근로시간	시간당 임금
전 체	1118.7 (669.7)	52.2 (15.8)	5.47 (4.46)
상용직	1218.1 (670.8)	53.6 (14.1)	5.72 (4.19)
임시·일용직	695.5 (470.9)	46.3 (20.3)	4.39 (5.32)
남 자	1312.8 (677.6)	54.6 (15.3)	6.16 (4.66)
상용직	1397.0 (666.4)	55.8 (13.9)	6.35 (4.41)
임시·일용직	867.6 (551.0)	48.2 (20.1)	5.17 (5.69)
여 자	786.9 (506.1)	48.3 (15.7)	4.27 (3.80)
상용직	878.2 (533.8)	49.6 (13.6)	4.51 (3.42)
임시·일용직	502.8 (245.4)	44.1 (20.3)	3.53 (4.07)

주 : ( )안의 숫자는 표준편차.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 1차년도(1998) 중 3,935명의 임금근로자 표본.

상용직 근로자의 평균임금은 121.8만 원인 반면, 임시·일용직 근로자의 평균임금은 상용직 근로자의 57.1%인 69.6만 원으로 나타난다. 남성의 경우 임시·일용직 근로자가 상용직 근로자의 62.1%(139.7만 원과 86.8만

5) 노동부의 「매월노동통계조사」는 비농림 전산업 중 상용근로자 10인 이상 사업체의 일용근로자가 조사대상이며 표본사업체수는 약 3,900개이다.

6) 이는 사업체 규모가 증가할수록 평균임금이 상승한다는 사실과 상용근로자에 대한 보수가 그렇지 않은 근로자보다 높다는 사실을 감안할 때 「매월노동통계조사」의 제한된 조사대상과 노동패널자료의 표본의 차이에서 발생하는 차이이다.

원)를 받는 반면, 여성의 경우 57.3%(87.8만 원과 50.3만 원)로 나타나, 남성의 월평균 임금의 60%만 받는 여성이 임시·일용직 일자리에선 일할 경우 상당히 저조한 임금을 받음을 알 수 있다.

표의 둘째 열은 주당 총근로시간을 보여준다. 주당 총근로시간은 정규근무시간이 존재하는 경우 정규근무시간과 초과근로시간의 합을, 정규근로시간이 존재하지 않는 경우 평소 주당 근로시간으로 정의된다. 전체 임금근로자의 주당 총근로시간은 52.2시간이며, 상용직 근로자의 경우 53.6시간으로 임시·일용직 근로자의 46.3시간보다 약 16% 많은 것으로 나타난다. 이는 「매월노동통계조사」(1998)에 집계된 월평균 근로시간인 199.2시간(주당 46.3시간)보다 상당히 높은 수준이다. 조사보고서가 10인 이상 사업체의 상용근로자로 조사대상을 제한함에 따라 근로시간이 과소추정될 가능성이 크다는 점을 시사해 준다. 총근로시간을 성별로 볼 때, 여성이 48.3시간, 남성이 54.6시간으로 여성이 남성보다 12% 적은 근로시간을 갖고 있음을 알 수 있다.

표의 마지막 열은 시간당 임금을 보여준다. 시간당 임금은 월평균 임금을 월평균 근로시간으로 나눈 것으로 초과근로에 대한 할증은 고려하지 않았다. 전체 근로자의 시간당 임금은 5.5천 원이며 여성은 남성의 69.7%를 받은 것으로 나타나 성별 월평균 임금격차 40% 중 4분의 1에 해당하는 10%가 근로시간에 따른 격차임을 알 수 있다. 임시·일용직 근로자의 시간당 임금은 4.4천 원으로 상용직 근로자 5.7천 원의 76.7%를 받는 것으로 나타났다. 남성의 경우 임시·일용직 근로자의 시간당 임금은 5.2천 원으로 상용직 근로자(6.4천 원)의 81%에 해당하는 것이다. 여성의 경우는 상용직 근로자의 시간당 임금은 4.5천 원인 반면, 임시·일용직 근로자의 시간당 임금은 상용직 근로자의 78%에 해당하는 3.5천 원으로 나타나고 있다. 남녀 공히 종사상 지위에 따른 통계적 정의의 비정규근로와 정규근로와의 (시간당) 임금격차는 약 20%에 이르고 있다.

## 2. 자기선언적 비정규근로와 임금격차 : 2차년도(1999년)

<표 4-13>은 자기선언적 정의에 따른 정규근로와 비정규근로 월평균 임금과 주당 근로시간 및 시간당 임금을 성별로 보여주고 있다. 임금 및

근로시간과 시간당 임금은 이전 항에서 정의한 바와 동일하다. 표의 첫 열에서 보듯이, 표본 전체의 월평균 임금은 104만 원으로 나타나며<sup>7)</sup> 남성 근로자의 월평균 임금은 124만 원인 반면, 여성근로자는 이의 59%인 73만 원에 불과하다.<sup>8)</sup> 비정규근로자의 월평균 임금은 68만 원으로 정규근로자(119만 원)의 57%만 받는 것으로 나타나 약 43%의 고용형태별 임금격차가 존재하는 것으로 나타난다. 남성 비정규근로의 임금격차는 약 40%로 여성의 경우(34%)보다 더 큰 것으로 나타나며, 여성 비정규근로자의 월평균 임금은 남성 정규근로자의 41%에 불과하다.

표의 둘째 열은 주당 근로시간을 보여준다. 전체 임금근로자의 주당 근로시간은 52.8시간이며, 비정규근로자의 근로시간은 46.7시간으로 정규근로자의 근로시간(55.5시간)<sup>9)</sup>보다 16% 짧은 것으로 나타난다. 근로시간을 성별로 볼 때, 여성이 49.1시간, 남성이 55.4시간으로 여성이 남성보다 약 11% 짧은 근로시간을 갖고 있음을 알 수 있다.

<표 4-13> 자기선언적 비정규근로와 임금

	월평균 임금 (만원/월)	주당 근로시간 (시간/주)	시간당 임금 (천원)
전 체	103.6	52.8	5.00
정규직	118.8	55.5	5.43
비정규직	68.1	46.7	3.97
남 자	124.1	55.4	5.75
정규직	137.2	57.3	6.15
비정규직	82.0	49.4	4.48
여 자	72.7	49.1	3.84
정규직	84.0	52.2	4.07
비정규직	55.6	44.3	3.50

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』 2차년도(1999).

7) 비농림 전산업 중 상용근로자 10인 이상 3,900개 표본사업체의 상용근로자를 조사 대상으로는 노동부의 「매월노동통계조사」(1999년)에 나타난 평균임금 160만원과 상당한 격차를 보이고 있음을 알 수 있다.

8) 「매월노동통계조사」의 집계(1999년)에 따르면 여성의 임금은 남성(178만 원)의 63.3%인 100.6만 원으로 나타난다.

9) 이는 「매월노동통계조사」(1999)에 집계된 월평균 근로시간인 208.2(주당 48.4시간) 시간보다 상당히 높은 수준이다.

표의 마지막 열은 시간당 임금을 보여준다. 전체 근로자의 시간당 임금은 5.0천 원이며, 여성의 시간당 임금(3.8천 원)은 남성(5.8천 원)의 약 3분의 2에 해당하며 성별 시간당 임금의 격차는 약 34%로 나타난다. 비정규근로의 시간당 임금은 5.4천 원으로 정규근로(4.0천 원)의 73%로 나타난다. 고용형태별 시간당 임금의 격차는 남성의 경우 27%인 반면, 여성의 경우 약 14%로 나타나고 있다.

근로시간을 고려한 이후에도 존재하는 고용형태별 임금격차는 인적자본 등 생산성 특성(productivity characteristics)의 차이에 의한 부분과 생산성 특성에 상이한 가격을 지불하는 가격효과(price effects)—또는 실증적 의미로는 고용형태에 따른 노동시장에서의 차별—에 의한 부분으로 구성된다. 고용형태에 따른 임금차별의 가능성은 다음 항으로 미루기로 한다.

### 3. 다양한 고용형태와 임금격차 : 3차년도(2000년)

통계적 정의인 종사상 지위와 이전 절에서 고려한 비정규근로의 새로운 정의를 이용한 다양한 고용형태별 임금격차를 살펴보자. 초과급여를 제외한 월평균 임금을 월통상급여라 정의하고(임금이라 함), 월통상급여와 초과급여의 합을 월총임금이라 정의한다. 근로시간은 초과근로를 제외한 주당 정상근로시간으로 정의하였다. 시간당 임금은 월통상급여를 근로시간 $\times 4.3$ 으로 나눈 값을 사용한다. <표 4-14>는 고용형태별 임금과 근로시간, 시간당 임금을 성별로 보여준다.

#### 가. 고용형태별 임금

전체 월통상급여는 107만 원이며, 월총임금은 이보다 약 2.2만 원 많은 109만원으로 나타난다. 상용직 근로자의 월평균 임금은 117만 원으로 나타난다. 상용직 근로자의 임금과 비교할 때, 임시직 근로자의 임금은 이의 57%에 해당하며, 일용직 근로자의 임금은 이의 66%에 해당한다. 상시근로자의 임금은 상용직 근로자의 73%에 해당하여 상당히 높은 편이나 한시직 근로자의 임금은 이의 59%, 일시직 근로자의 임금은 이의 49%에 불과한 것으로 나타난다.

&lt;표 4-14&gt; 고용형태에 따른 임금

(단위 : 천원, 시간)

	전 체	상 용	임 시	일 용	상 시	한 시	일 시
전 체							
월통상급여	1,066	1,172	667	777	856	693	580
월총임금	1,088	1,200	674	780	862	699	583
근로시간	50.1	51.6	45.6	44.5	45.9	46.1	42.1
시간당 임금	5.4	5.8	4.0	4.5	4.9	4.0	3.6
남 자							
월통상급여	1,281	1,363	889	966	1,044	965	711
월총임금	1,311	1,398	899	971	1,049	974	716
근로시간	51.8	52.7	49.7	47.0	48.0	50.4	44.8
시간당 임금	6.4	6.7	4.9	5.3	5.7	5.0	4.2
여 자							
월통상급여	736	833	532	476	571	508	450
월총임금	748	849	537	479	578	512	452
근로시간	47.4	49.6	43.2	40.4	42.7	43.3	39.3
시간당 임금	4.0	4.3	3.4	3.2	3.7	3.3	3.1

주 : 통상급여는 초과급여를 제외한 월평균 임금을 의미하며 총임금은 초과급여를 포함. 근로시간은 초과근로를 제외한 주당 정상근로시간. (시간당 임금) = (통상급여)/(근로시간×4.3).

고용형태의 분류는 <표 4-11>의 주를 참조.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 3차년도(2000).

남성근로자의 임금은 128만 원이며 상용직 근로자의 임금은 136만 원으로 나타난다. 상용직 근로자의 임금과 비교할 때, 임시직 근로자의 경우는 65%, 일용직 근로자의 경우는 71%에 해당한다. 남성의 경우 일용직 근로자의 임금이 임시직 근로자의 임금보다 높은 점은 주목할 만하다. 상시근로자와 한시근로자는 상용직 근로자가 받는 임금의 77%와 71%를 받는 반면, 일시직의 경우는 52%만 받는 것으로 나타난다.

여성근로자의 임금은 남성의 57%에 해당하는 74만 원으로 나타나, 성별 임금격차가 3개년도에 걸쳐 거의 유사한 수준을 유지하고 있음을 알 수 있다. 상용직 근로자의 임금은 83만 원(남성의 61%)이며, 이와 비교할 때 임시직 근로자는 이의 64%, 일용직 근로자는 이의 57%를 받는 것으로

나타난다. 임시직 근로의 임금격차는 남성과 유사한 수준인 반면, 일용직 근로의 임금격차는 남성보다 현저하게 큰 것으로 나타난다. 상시근로자는 상용직 근로자 임금의 69%를 임금으로 받는 반면, 한시근로자는 61%를, 일시근로자는 54%만을 받고 있는 것으로 나타난다. 일시근로자에 대한 임금격차는 남성과 유사한 수준인 반면, 상시근로자와 한시근로자에 대한 임금격차는 남성보다 8~10%포인트 높은 수준임을 알 수 있다.

#### 나. 고용형태별 주당 근로시간

전체 임금근로자의 주당 근로시간은 50.1시간(남성은 51.8시간, 여성은 남성보다 8% 적은 47.4시간)으로 나타난다. 상용직 근로자의 근로시간은 51.6시간으로 임시직 근로자의 45.6시간, 일용직 근로자의 44.5시간보다 13~16% 많은 것으로 나타난다. 남성의 경우, 상용직 근로자의 근로시간은 52.7시간으로 임시직 근로자의 49.7시간, 일용직 근로자의 47.0시간보다 6~12% 많은 것으로 나타난 반면, 여성의 경우는 상용직 근로자(49.6시간)가 임시직(43.2시간)이나 일용직(40.4시간) 근로자보다 15~23% 긴 근로시간을 갖는 것으로 나타난다. 여성의 경우 종사상 지위에 따른 근로시간의 차이가 남성의 경우보다 현저하게 큰 것을 알 수 있다.

상시근로와 한시근로의 주당 근로시간은 상용직 근로자의 89%인 46시간으로 나타나는 반면, 일시근로의 경우는 82%에 불과한 42.1시간으로 나타난다. 남성의 경우, 상용직 근로자의 주당 근로시간과 비교할 때, 상시근로는 91%에 해당하는 48.0시간, 한시근로는 96%에 해당하는 50.4시간인 반면, 일시근로는 85%에 해당하는 44.8시간 근로하는 것으로 나타난다. 여성의 경우, 상시근로의 주당 근로시간은 상용직 근로자의 86%인 42.7시간, 한시근로는 87%인 43.3시간, 일시근로는 79%인 39.3시간으로 나타난다. 상용직 근로자와 비교한 다양한 비정규근로의 근로시간의 차이가 여성의 경우에 더욱 크게 나타나고 있다. 주목할 만한 점은 한시근로의 근로시간이 상시근로의 경우보다 약간 많다는 것이다.



### 다. 고용형태별 시간당 임금

고용형태별 임금이 고용형태에 따른 임금차별 가능성에 대한 지표가 되지 못하는 반면, 근로시간을 고려한 시간당 임금은 임금차별의 규모를 어렵듯이 파악할 수 있는 하나의 지표가 될 수는 있다. 다만 이러한 가능성은 모든 생산성 특성의 평균이 집단별로 거의 유사하다는 가정에서 성립한다. 그렇지 못할 경우 다음 항에서 보는 바와 같이 생산성 특성들을 회귀분석 방법을 이용하여 통제한 이후에 나타나는 가격효과를 살펴보아야 한다.

<표 4-14>에서 보았듯이, 전체 임금근로자의 시간당 임금은 5.4천 원이며, 남성의 경우는 6.4천 원인 반면 여성의 경우는 남성의 63%에 해당하는 4.0천 원에 불과하다. 상용직 근로자의 시간당 임금은 5.8천 원으로 나타나며, 임시직 근로자의 시간당 임금은 이의 70%를 하회하는 4.0천 원, 일용직 근로자의 경우는 이의 78%인 4.5천 원에 불과한 것으로 나타났다.

남성의 경우 상용직 근로자의 시간당 임금은 6.7천 원으로, 이와 비교할 때 임시직(4.9천 원)의 임금격차는 31%나 되는 반면, 일용직(5.3천 원)의 임금격차는 21%로 나타난다. 여성의 경우, 상용직 근로자의 시간당 임금은 남성의 64%에 불과한 4.3천 원으로 나타난다. 상용직과 비교한 임시직(3.4천 원)과 일용직(3.2천 원)의 임금격차는 21~26%로, 여성의 종사상 지위별 임금격차는 남성과 비교할 때, 임시직에서는 현저하게 낮은 반면, 일용직에서는 다소 높은 것으로 나타난다. 또한 종사상 지위별 시간당 임금에서 주목할 만한 점은 남성의 경우 일용직의 시간당 임금이 임시직에 비해 높은 반면, 여성의 경우에는 정반대의 현상을 보이고 있다는 것이다.

상용직 근로자의 시간당 임금과 비교할 때, 상시근로는 이의 84%인 4.9천 원을 받는 반면, 한시근로와 일시근로는 4.0천 원과 3.6천 원을 받아 상용직과 31%와 38%에 이르는 임금격차를 보여준다. 남성의 경우 상용직과의 임금격차는 상시근로가 15%, 한시근로가 25%, 일시근로가 37%인 것으로 나타난다. 여성의 경우 임금격차는 상시근로가 14%, 한시근로가 23%로 남성과 유사한 수준을 보이고 있으나, 일시근로가 18%에 불과해 남성 일시근로자의 임금격차보다 현저하게 낮은 것으로 나타난다.

요약하면, 월통상급여에 나타나는 고용형태별 임금격차의 일정부분은 근로시간의 차이에 의해 설명되어질 수 있으나, 이를 고려한 시간당 임금을 고려할 때도 여전히 고용형태별 임금격차가 14~37%나 남아 있음을 알 수 있다. 이러한 격차가 생산성 특성에 의한 것인가 아니면 노동시장에서 동일한 생산성 특성에 대하여 상이한 가격을 지불하는 고용형태별 차별에 의한 것인가를 살펴보기로 하자.

#### 4. 고용형태별 차별의 존재 : 임금결정식의 추정

##### 가. 임금결정식 회귀모형

고용형태에 따른 노동시장에서의 차별이 존재하는가를 살펴보기 위하여 임금결정식을 회귀분석법을 이용하여 추정한다. 임금결정식의 모형은

$$y_i = X_{1i}\beta_1 + X_{2i}\beta_2 + u_i$$

로  $y_i$  = 시간당 임금의 로그,  $X_{1i}$  = 인적자본변수의 벡터,  $X_{2i}$  = 인적자본 이외에 임금에 결정을 미치는 변수의 벡터,  $\beta_1$ 과  $\beta_2$ 는 추정되어질 계수이고  $u_i$ 는 오차항을 나타내며 오차항은 전형적인 선형회귀모형의 가정(classical assumptions)을 만족시키는 가장 단순한 모형을 가정한다.<sup>10)</sup>

여기에서는 표본을 남성 상용직 근로자, 남성 임시·일용직 근로자, 여성 상용직 근로자, 여성 임시·일용직 근로자의 4개 집단으로 분할하여

$$y_i^g = X_{1i}^g\beta_1^g + X_{2i}^g\beta_2^g + u_i^g$$

$$g=1,2,3,4$$

10) 다양한 형태의 모형을 상정할 수 있으나 엄밀한 모형의 설정 및 추정방법에 대해서는 마지막 절의 연구방법의 개선방향에서 논의하기로 한다. 이는 본 연구의 목적이 단순한 모형에 따르는 결과를 제시함으로써 비정규근로와 관련된 문제의 핵심만을 언급함과 동시에 보다 엄밀한 논의가 시작되는 단초가 되도록 하는 데 있기 때문이다.

의 모형식을 집단별로 추정한다. 각 집단의 추정치에서 인적자본요소와 관련된 계수의 추정치가 통계적으로 유의한가의 여부와 이의 규모가 추정 결과의 관심대상이다.

인적자본을 측정하는 변수로는 학력수준의 가변수로 고졸 미만(기준집단), 고졸, (전문)대학 중퇴 또는 재학, 대졸 이상을 사용하고, 현 직장에서의 근속년수(=근속월수/12)와 이의 제곱항, 그리고 현재 일자리 이외의 노동시장에서의 일자리 경험(=경험월수/12)과 이의 제곱항을 사용한다. 이질성(heterogeneity)의 일부를 통제하기 위한 인적자본 이외의 주요한 변수( $X_{2i}$ )로는 일자리의 업종과 직종을 나타내는 가변수들과 사업체의 규모를 나타내는 가변수를 포함시켰다.<sup>11)</sup>

#### 나. 분석표본

1차년도 자료가 분석에 사용된다. 분석에 사용된 표본은 4,012명의 임금 근로자 중 종속변수와 설명변수에 대한 정보를 제공하고 연령이 15세 이상 55세 미만인 2,657명으로 제한하였다. 표본에는 남성 상용직 근로자가 1,521명, 남성 임시·일용직 근로자가 125명, 여성 상용직 근로자가 832명, 여성 임시·일용직 근로자가 179명 포함되어 있다.

#### 다. 추정 결과

임금결정식의 집단별 추정치가 <표 4-15>에 제시되어 있다. 추정 결과에서 주목할 점은 상용직 일자리의 경우 세 가지 인적자본요소가 모두 임금수준에 통계적으로 유의한 효과를 미치는 반면, 임시·일용직 일자리의 경우 학력수준(여성의 경우 대졸 이상의 가변수를 제외)과 과거의 노동시장 경험이 임금수준에 통계적으로 유의한 효과를 미치지 못하고 현재 일자리에서의 근속기간만이 유의한 효과를 미친다는 것이다. 이는 통계적으로 비

11) 임금을 결정하는 많은 요인들을 고려할 수 있으나 본 연구의 초점이 종사상 지위별 인적자본이 보수에 미치는 효과에 있으므로 표본규모를 희생으로 하는 수많은 요인들을 포함시키기보다는 이질성을 통제하는 최소한의 변수를 사용하는 단순성(parsimony)을 선택하였다.

&lt;표 4-15&gt; 임금결정식의 추정 결과

	남 자		여 자	
	상용직	임시·일용직	상용직	임시·일용직
학력수준(고졸미만 기준)				
고 졸	0.1376 (0.037)***	-0.0147 (0.186)	0.2144 (0.066)***	-0.0107 (0.121)
대졸 미만	0.1615 (0.046)***	0.1289 (0.2945)	0.1850 (0.086)**	0.0432 (0.212)
대졸 이상	0.3577 (0.045)***	-0.1633 (0.3436)	0.4123 (0.090)***	0.3965 (0.230)*
근속기간(근속월수/12)	0.0482 (0.005)***	0.1090 (0.038)***	0.0672 (0.011)***	0.0820 (0.049)*
근속기간의 제곱	-0.0008 (0.0002)***	-0.0038 (0.0017)**	-0.0016 (0.0005)***	-0.0020 (0.0034)
노동시장 경험(월수/12)	0.0168 (0.004)***	0.0212 (0.031)	0.0246 (0.014)*	0.0046 (0.015)
노동시장 경험의 제곱	-0.0003 (0.00017)*	-0.0010 (0.0013)	-0.0011 (0.0010)	-0.00015 (0.0003)
R <sup>2</sup>	0.4285	0.3838	0.3111	0.3067
조정된 R <sup>2</sup>	0.4185	0.2435	0.2888	0.1986
F-값	43.081***	2.735***	13.981***	2.839***
표본규모	1521	125	832	179

주 : ( )안의 숫자는 표준오차.

\*, \*\*, \*\*\*는 계수의 추정치가 유의수준 0.10, 0.05, 0.01에서 유의함을 의미.

업종, 직종, 사업체 규모를 나타내는 가변수에 대한 추정치는 생략.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 1차년도(1998).

정규근로로 정의되는 임시·일용직 일자리를 제공할 때 인적자본을 무시한 상태에서 임금수준이 결정된다는 것을 의미한다. 즉 동일한 인적자본에 대하여 (임금 측면에서의) 차별된 보수를 제공하고 있다는 추측을 입증하는 결과이다. 비정규근로의 경우 근속기간에 대한 임금수준의 상승폭은 남성 10.9%, 여성 8.2%로 정규근로의 4.8%와 6.7%보다 높게 나타나 무시된 인적자본에 대한 보수가 근속에 따라 일부 반영되고 있음을 알 수 있다.

학력이 임금에 미치는 효과를 살펴보면, 고졸 정규근로의 경우 남성 13.7%, 여성 21.4%로 나타나 여성의 고등학교 교육의 한계수익률이 다소

높은 것으로 나타났다. 대졸 이상의 경우 남성은 35.7%, 여성은 41.2%로 고등학교 교육에 비교한 대학 교육의 한계수익률은 남성의 경우 5.5%, 여성의 경우 5.0%로 나타났다. 노동시장에서의 경험은 남성의 경우 1년의 경험이 임금을 약 1.6% 상승시키며 여성의 경우 약 2.4% 상승시키는 것으로 나타났다. 남성보다 여성의 경우 세 가지 인적자본요소에 대한 수익률이 모두 높게 나타남을 알 수 있다.

#### 제 4 절 고용형태와 사회보험

현재 임금근로자에게 적용되는 사회보험으로는 국민연금, 직장의료보험, 고용보험, 산재보험을 들 수 있다. 이들은 4대 법정사회보험으로 일정한 근속기간이 지나면 법이 정한 바에 따라 가입자격이 있는 모든 근로자에게 적용되는 사회안전망이다. 이들 사회보험에 대한 상세한 논의는 제9장과 제10장에 설명되고 있다.

「한국노동패널」 조사는 2차년도부터 임금근로자의 일자리를 통한 사회보험 가입 여부에 대한 설문항을 포함하고 있다. 2차년도 조사에서는 국민연금, 직장의료보험, 고용보험을 포함하고 있으며 3차 조사에서는 산재보험을 추가하여 현존하는 모든 사회보험을 망라하고 있다.

##### 1. 비정규근로와 사회보험 : 2차년도(1999년)

###### 가. 국민연금 가입

<표 4-16>은 자기선언적 비정규근로의 정의에 따른 사회보험 가입률의 차이를 성별로 보여주고 있다. 전체 임금근로자 중 국민연금에 가입된 근로자의 비중은 50.7%로 나타난다. 정규근로자의 경우 67.3%가 가입되어 있는 반면, 비정규근로자는 10.5%만이 가입하고 있는 것으로 나타나 고용형태별 국민연금 가입률의 격차가 현저함을 알 수 있다.

&lt;표 4-16&gt; 자기선언적 비정규근로와 사회보험 가입

(단위 : %)

	국민연금	직장의료보험	고용보험
전 체	50.7	53.0	45.3
정규직	67.3	70.4	64.2
비정규직	10.5	11.0	10.4
남 자	60.1	62.8	57.8
정규직	74.0	77.2	70.0
비정규직	13.5	14.8	12.6
여 자	36.7	38.4	36.5
정규직	54.6	57.6	53.2
비정규직	7.7	7.6	8.4

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 2차년도(1999).

남성근로자의 60.1%가 국민연금에 가입되어 있는 반면, 여성은 36.7%만이 가입되어 있어 성별 차이가 상당한 것으로 나타난다. 남성 정규근로자는 약 4분의 3이 가입되어 있는 반면, 비정규근로자는 13.5%만이 가입되어 있어 역시 고용형태별 차이가 심한 것을 알 수 있다. 여성의 경우 정규근로자의 국민연금 가입률은 절반을 약간 상회하는 정도로 남성 정규근로자와 비교가 안 되게 낮은 수준이며, 비정규근로자의 경우 7.7%에 불과한 것으로 나타난다.

비정규근로의 특성 중 하나인 낮은 고용안정성과 비정규함정에 빠질 위험이 높다는 기존의 연구결과를 고려할 때, 비정규근로에 속하는 근로자들의 대부분이 국민연금에서 배제되어 있다는 사실은 근로자의 노후소득(post-retirement income)을 어느 정도 확보해 주기 위한 국민연금의 사회안전망으로서의 기능이 거의 작동하지 않을 수 있다는 우려를 낳게 한다.

#### 나. 직장의료보험 가입

직장의료보험의 가입률은 세 가지 사회보험 중 가장 높은 53.0%를 보여주고 있다. 그러나 정규근로자의 경우 70.4%가 가입되어 있는 반면, 비정규근로자는 11.0%만이 가입하고 있는 것으로 나타나 고용형태별로 직장의료보험 가입률에서 현저한 격차가 존재함을 알 수 있다.

한편 남성근로자의 62.8%가 직장의료보험에 가입되어 있는 반면, 여성은 38.4%만이 가입되어 있어 성별 차이가 상당한 것으로 나타난다. 남성 정규근로자는 약 4분의 3 이상이 가입되어 있는 반면, 비정규근로자는 14.8%만이 가입되어 있어 역시 고용형태별 차이가 심한 것을 알 수 있다. 여성의 경우 정규근로자의 직장의료보험 가입률은 58% 정도로 남성 정규근로자와의 격차가 현저한 편이며, 비정규근로자의 경우 7.6%에 불과한 것으로 나타난다.

사회안전망으로서의 직장의료보험이 제공되지 않는 경우에 의료기관 이용에 따른 자기비용(out-of-pocket costs)이 상승할 것이며, 이로 인하여 적절한 시기에 의료혜택을 받지 못하여 발생하는 건강자본의 손실은 근로자의 인적자본의 질 저하와 이의 비효율적 활용을 야기시켜 근로자와 사용자 모두에게 손해를 끼칠 것이다. 또한 이를 막기 위한 지역의료보험을 적용하면 근로자가 모든 보험비용을 부담하여야 하므로 특히 임금이 낮은 비정규근로자에게는 상당한 부담으로 작용하여 전술한 문제를 야기시킬 가능성이 높다. 임금수준이 상대적으로 낮은 비정규근로의 대부분이 직장 의료보험에서 배제되고 있다는 사실은 사회안전망으로서의 기능을 하는 직장의료보험의 사회보험으로서의 기능을 파행적으로 만드는 것이라 볼 수 있다.

#### 다. 고용보험 가입

고용보험은 임금근로자가 실직하였을 때 재취업하기 전까지 일정기간 임금을 보전해 주는 사회보험으로 보험료는 근로자와 고용주가 분담한다. 임금근로자 중 고용보험에 가입된 근로자의 비중은 45.7%로 나타난다. 정규근로자의 경우 64.2%가 가입되어 있는 반면, 비정규근로자는 10.4%만이 가입하고 있는 것으로 나타나 고용형태별 고용보험 가입률의 격차가 현저함을 알 수 있다. 1998년 당시 고용보험 대상사업체가 제한적이어서 정규근로에 속한 근로자라 할지라도 고용보험 가입률이 3분의 2 정도 수준에 머무는 것은 당연한 결과일지 모르겠으나, 비정규근로에 속하는 근로자의 근속기간이 상당함에도 불구하고 이들의 대부분이 고용보험의 혜택을 받지 못하는 것으로 나타난 점은 고용주가 그들이 분담해야 하는 고용보험

료를 회피하기 위하여 이들을 적용대상에서 제외하고 있음을 짐작할 수 있다.

남성근로자의 57.8%가 고용보험에 가입되어 있는 반면, 여성은 36.5%만이 가입되어 있어 성별 차이가 상당한 것으로 나타난다. 남성 정규근로자는 약 70%가 가입되어 있는 반면, 비정규근로자는 12.6%만이 가입되어 있어 역시 고용형태별 차이가 심한 것을 알 수 있다. 여성의 경우 정규근로자의 고용보험 가입률은 절반을 약간 상회하는 정도로 남성 정규근로자와 비교가 안 되게 낮은 수준이며, 비정규근로자의 경우 8.4%에 불과한 것으로 나타난다.

고용안정성이 낮은 것으로 인식되는 근로자들의 대부분이 고용보험 혜택으로부터 배제되어 있어, 고용보험이 실직자에 대한 사회안전망으로서의 기능을 하는 데 상당히 제한적임을 추측할 수 있다.

## 2. 비정규근로와 4대 사회보험 : 3차년도(2000년)

<표 4-17>은 3차년도(2000년) 조사에서 나타난 다양한 고용형태별 4대 사회보험의 가입률을 보여준다. 임금근로자의 국민연금과 직장의료보험의 가입률은 55% 정도인 반면, 고용보험의 가입률은 50%, 산재보험의 가입률은 40%를 약간 상회하는 수준이다. 2차년도인 1999년과 비교해 볼 때, (자료가 부재하는 산재보험을 제외한) 사회보험 가입률이 모두 상승한 것은 주목할 만한 일이지만 여전히 전반적으로 낮은 수준의 가입률을 유지하고 있다. 특히 고용보험의 경우 피용자 1인 이상의 전체 사업장으로 적용범위가 확대되었지만 가입률은 여전히 절반에 불과하다는 점에 주목해야 한다. 산재보험의 경우는 고용주가 보험료를 전액 부담하는 사회보험인 관계로 근로자가 가입 여부를 모르는 경우가 많으므로 가입률이 과소 추정될 것이라는 점을 고려하더라도 여전히 낮은 수준이라 할 것이다.

종사상 지위에 따르는 사회보험 가입률의 격차가 상당함에 유의해야 한다. 상용직 근로자는 사회보험 가입률이 3분의 2를 상회(산재보험의 경우는 약 절반)하는 반면, 임시직 근로자 중 약 15%(산재보험의 경우는 12%) 정도만이 사회보험에 가입되어 있으며, 일용직에서는 5~9%에 불과한 근로자만이 사회보험에 가입되어 있다. 즉 일용직 근로자의 경우 사회



&lt;표 4-17&gt; 다양한 고용형태와 사회보험 가입

(단위 : %)

	전 체	상 용	임 시	일 용	상 시	한 시	일 시
국민연금	55.2	68.8	14.6	7.1	15.4	11.6	4.3
직장의료보험	55.0	68.5	16.6	5.0	15.1	11.5	4.8
고용보험	49.8	62.0	15.6	5.6	15.3	10.4	5.4
산재보험	41.6	51.6	12.1	8.5	14.6	9.9	5.4

주 : 고용형태의 분류는 &lt;표 4-11&gt;의 주를 참조.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 3차년도(2000).

보험에서 거의 완전히 배제되어 있으며, 임시직 근로자 역시도 대부분 배제되어 있다고 할 수 있다.

임시직과 일용직 근로자로 구성된 비정규근로를 다양한 형태로 분류하여 사회보험 가입률을 비교하였을 때에도 결과는 크게 달라지지 않는다. 3년 이상 동일 고용주와 고용관계를 유지한 상시근로의 경우도 사회보험의 가입률은 15%대에 불과하다. 3년 미만 근속하였으나 향후 1년 이상 근속이 예상되는 한시근로의 경우 사회보험의 가입률은 10~12%로 상시근로자에 비해 다소 낮아진다. 이는 일정기간이 경과하면 사회보험의 적용대상이 되는 경우에도 이들 근로자들을 ‘비정규근로’로 분류한 후 이를 이유로 이들에 대한 사회보험 혜택을 배제하고 있는 것으로 보인다.<sup>12)</sup> 근속기간이 3년 미만이고 향후 1년 미만의 근속이 예상되는 일시근로의 경우 4대 사회보험의 가입률은 5% 정도에 불과해 이들의 대부분이 사회보험에서 완전히 배제되어 있다고 할 수 있다.

12) 미국 하원은 고용상태(employee status)의 오분류(miscategorization)에 근거한 부적절한 근로복지 자격박탈(improper disqualification)은 1974년 ‘피용자 퇴직소득 안정법’(Title I of Employee Retirement Income Security Act of 1974)의 정신에 위배된다고 판단하고 이를 시정하기 위한 ‘피용자급부자격평등법’(Employee Benefits Eligibility Fairness Act of 2000)을 의회 교육노동위원회에 상정하였다.

## 제5절 다양한 고용형태와 근로조건

「한국노동패널」 3차년도(2000년) 조사는 임금근로자의 사회보험 가입여부에 대한 설문에 추가하여 다양한 근로복지에 대한 설문과 일자리 만족도와 관련된 설문을 포함하고 있다.

<표 4-18>은 주요한 근로복지 중 퇴직금, 상여금, 유급 및 무급 연월차 수혜율을 다양한 고용형태별로 보여주고 있다. 전반적으로 비정규근로자에게는 극히 제한적인 범위 내에서 부가급부 형태의 근로복지가 주어지고 있음을 알 수 있다.

<표 4-18> 다양한 고용형태와 근로복지

(단위 : %)

	전 체	상 용	임 시	일 용	상 시	한 시	일 시
퇴직금	59.3	74.2	15.0	7.1	15.4	11.7	4.8
상여금	61.8	76.6	19.0	7.6	19.2	13.7	5.4
연월차(유급)	43.9	55.1	12.6	2.9	9.0	8.1	6.5
연월차(무급)	26.4	32.7	9.5	3.2	7.9	8.1	1.6

주 : 고용형태의 분류는 <표 4-11>의 주를 참조.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 3차년도(2000).

퇴직금과 상여금이 가장 일반적으로 주어지는 혜택으로 상용직 근로자의 4분의 3에게 부여되고 있는 반면, 연월차는 다소 그 수혜율이 떨어져 유급의 경우는 50%를 상회하는 정도이며 무급의 경우는 3분의 1 정도에 불과하다.

상용직 근로자가 아닌 경우 이러한 근로복지의 수혜율이 급격히 떨어짐을 알 수 있다. 퇴직금의 경우 임시직 근로자의 15%, 일용직 근로자의

7.1%만이 혜택을 받고 있다. 근속기간이 3년 이상인 상시근로자 중 퇴직금 수혜를 받는 자도 15.4%에 불과하다. 통상적으로 1년의 근속기간이 경과하면 퇴직금이 적립되기 시작한다는 사실과 다른 결과를 보여준다. 이는 1년 미만의 근로계약의 반복체결을 통하여 근로기준법에 명시되어 있는 퇴직금 혜택과 관련된 고용주의 의무를 회피하는 실재를 반영하는 것으로 보인다. 상여금의 경우도 전반적으로 퇴직금과 유사하나, 임시직 근로자 또는 상시근로자를 중심으로 수혜율이 다소 높은 것으로 나타난다. 연월차의 경우는 상용직 근로자의 경우와 마찬가지로 그 수혜율이 급격히 하락하고 있다.

<표 4-19>는 만족도의 항목 중 일자리 전반, 임금소득, 고용안정성, 복지후생에 대한 만족도 수준을 고용형태별로 보여준다. 만족도는 5점 척도를 가지며 ‘매우 만족스럽다’고 응답한 경우 5점을, ‘매우 불만족스럽다’고 응답한 경우 1점을 부여하였다. 일자리 전반에 대한 만족도의 평점은 3.0으로 평균정도(그저 그렇다)의 수준이다. 상용직 근로자의 경우 3.1점인 반면, 임시직 근로자는 2.9점으로 다소 하락하고, 일용직 근로자의 경우 2.6점에 불과하다.

전체적으로 임금근로자의 불만요인은 임금소득(2.6점), 복지후생(2.8점), 고용안정성(3.0점)으로 나타난다. 상용직과 일용직 근로자를 비교할 때 고용안정성에 대한 만족도의 격차는 1.0점으로 복지후생(0.6점)이나 임금소

&lt;표 4-19&gt; 근로만족도

(단위 : %)

	전 체	상 용	임 시	일 용	상 시	한 시	일 시
일자리 전반	3.0	3.1	2.9	2.6	2.7	2.9	2.6
임금소득	2.6	2.7	2.5	2.2	2.3	2.4	2.3
고용안정성	3.0	3.2	2.6	2.2	2.4	2.6	2.2
복지후생	2.8	2.9	2.6	2.3	2.4	2.5	2.4

주 : 만족도는 5점 척도로 ‘매우 만족스럽다’라고 응답한 경우 5점, ‘매우 불만족스럽다’라고 응답한 경우 1점을 부과.

고용형태의 분류는 <표 4-11>의 주를 참조.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 3차년도(2000).

득(0.5점)보다 월등히 높은 것으로 나타나 비정규근로자가 상대적으로 가장 불만족스러운 점은 고용안정성임을 보여준다.

## 제 5 장

### 다양한 고용형태와 비정규근로 정의의 논의

#### 제 1 절 「경제활동인구부가조사」

통계청은 최근의 경제위기 이후 임시·일용직 근로자의 급증과 관련하여 이들에 대한 세부분석 및 다양한 근로형태를 파악하는 것이 필요하다는 문제가 제기됨에 따라 2000년 8월 「매월경제활동인구조사」에서 부가조사를 실시하였다. 2000년 1월 근로형태의 통계상 분류 및 개편방안에 대한 보고를 시작으로 2000년 6월 근로형태 통계개선방안을 보고하는 전문가회의를 개최하였으며, 수차례에 걸친 전문가와의 회의를 통해 부가조사에 추가될 설문을 확정하여 2000년 8월 전국의 약 3만 가구에 상주하는 취업자 중 임금근로자를 대상으로 조사를 실시하였다. 이 조사는 최초로 대표성을 갖는 자료를 이용하여 비정규근로의 규모 및 근로실태를 파악할 수 있도록 하였음과 동시에 비정규근로를 정의하는 데 중요한 단서를 제공해 주고 있으며, 향후 주기적으로 조사를 실시함으로써 비정규근로 조건의 변화를 파악할 수 있을 것으로 보인다(경제활동인구조사 본조사와 부가조사표는 <표 5-1>을 참조).

부가조사에 포함된 조사항목으로는 근속기간, 근로계약 여부 및 기간, 근로형태(전일제, 시간제), 부업보유 여부, 월평균 임금, 사회보험 및 직장 근로복지 수혜 여부, 파견 용역 등 다양한 근로형태관련 항목 등 11개 항목이다. 사회보험에 관한 항목으로는 국민연금 또는 특수직영연금, 직장의

제5장 다양한 고용형태와 비정규근로 정의의 논의 107

원본 89페이지. 72×85 축소

108 비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)

원본 90페이지 72×80 축소

제5장 다양한 고용형태와 비정규근로 정의의 논의 109

원본 91페이지 72×85축소



료보험, 고용보험 가입 여부를 묻고 있다. 직장근로복지 수혜 여부는 퇴직금, 상여금, 시간외수당, 유급휴가 및 연월차, 유급병가 및 출산휴가의 5개 항목을 포함하고 있다. 다양한 근로형태를 파악하고자 임금지급자(현재 일하고 있는 곳 또는 파견업체나 용역업체), 일자리의 소속(직업소개소, 협회, 개인), 근무장소(고용된 직장, 파견 또는 용역근로, 재택근로, 가내작업, 사무실 이외의 지정된 장소) 등을 설문하고 있다. 또한 비정규근로를 정의함에 있어 하나의 중요한 기준이 되는 현재 일자리의 1년 이상 지속성 여부를 묻고 있다.

## 제 2 절 다양한 고용형태의 규모

### 1. 근로형태의 구분과 비정규근로의 규모

근로형태는 크게 전통적인 고용형태인 직접고용과 새로운 고용형태로 등장하고 있는 간접고용과 특수고용으로 나눌 수 있다. 간접고용에는 파견근로와 용역근로가 포함되며 특수고용에는 대기근로(on-call workers), 독립도급, 재택근로가 포함된다. <표 5-2>는 이들 다양한 고용형태의 규모를 보여주고 있다. 2000년 8월 조사 당시 전체 임금근로자의 수는 12,975천 명으로 나타났으며, 이 중 직접근로는 10,875천 명으로 전체 임금근로자의 84%를 차지하고 있다.

간접고용은 파견근로자가 13만 6,000명, 용역근로가 30만 8,000명으로 간접고용이 전체 임금근로자에서 차지하는 비중은 3.4%에 불과한 것으로 아직 규모가 그리 크지 않음을 보여준다. 특수고용의 경우 대기근로자는 95만 4,000명으로 전체 임금근로자의 7.4%를 차지하여 이들의 비중이 무시할 수 없음을 알 수 있으며, 독립도급은 55만 3,000명으로 4.3%를 차지하는 반면, 재택근로는 14만 8,000명으로 1.1%에 불과한 것으로 나타난다.

이 조사 이전에는 임금근로자를 종사상 지위에 따라 구분하였다. 종사상 지위별 임금근로자의 분포를 보면, 상용직이 6,231천 명으로 전체 임금

&lt;표 5-2&gt; 고용형태별 근로지수

(단위 : 천명)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
직접 고용	통상근로	전 체	565	497	9,439	375	10,875
		상용직	0	497	5,421	4	5,922
		임시직	266	0	3,292	172	3,730
		일용직	299	0	725	199	1,223
간접 고용	파견근로	전 체	29	3	96	7	136
		상용직	0	3	44	0	48
		임시직	12	0	39	4	55
		일용직	17	0	13	3	33
	용역근로	전 체	53	13	213	28	308
		상용직	0	13	71	1	86
		임시직	26	0	111	5	141
		일용직	28	0	31	22	81
특수 고용	대기근로	전 체	359	4	314	277	954
		상용직	0	4	42	0	46
		임시직	23	0	74	18	115
		일용직	336	0	198	259	793
	독립도급	전 체	13	9	519	11	553
		상용직	0	9	118	0	127
		임시직	8	0	320	7	335
		일용직	6	0	81	4	91
	채택근로	전 체	12	0	116	19	148
		상용직	0	0	2	0	2
		임시직	7	0	53	3	63
		일용직	5	0	62	16	83
전 체	전 체	전 체	1,032	527	10,697	719	12,975
		상용직	0	527	5,698	5	6,231
		임시직	341	0	3,889	209	4,439
		일용직	691	0	1,110	504	2,305

주 : 유기계약의 경우는 고용계약기간이 1년 미만인 경우와 1년 이상인 경우로 구분하였으며, 무기계약인 경우 1년 이상 근로지속 가능성 여부에 따라 1년+Y와 1년+N으로 구분.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.

근로자의 48%에 불과하며, 임시직이 4,439천 명으로 34%, 일용직이 2,305천 명으로 18%를 차지하고 있다. 통계적 정의에 따르면 비정규근로의 비중이 52%에 이르는 것으로 나타난다.

다양한 고용형태별로 종사상 지위를 구분하여 보면, 종사상 지위만으로 비정규근로를 정의하는 것이 무리가 있음을 알 수 있다. 상용직의 비중을 보면, 직접고용의 경우에는 54%에 이르는 반면, 간접고용의 경우에는 3분의 1에 불과하고, 특수고용의 경우에는 9.4%에 불과한 것으로 나타나 간접고용이나 특수고용의 경우에 임시직 또는 일용직의 비중이 상당히 높은 것을 알 수 있다. 간접고용의 경우 임시직의 비중(44.1%)이 높은 반면, 특수고용의 경우 일용직의 비중(57.2%)이 높은 것으로 나타난다. 특수고용에서도 차이를 보여 대기근로의 경우에는 일용직이 차지하는 비중이 80%를 초과하는 반면, 독립도급의 경우 임시직의 비중이 60%를 상회하는 것으로 나타난다.

이들을 계약기간의 유무별로 보면, 유기계약하에서 고용된 임금근로자는 전체의 12.0%에 불과한 1,559천 명에 불과하고 대부분의 경우 정해진 고용계약기간이 없는 것으로 나타난다. 유기계약 근로자 중 1년 이상의 유기계약을 갖는 경우 상용직으로 분류되는 반면, 1년 미만의 유기계약을 갖는 경우는 임시직이나 일용직으로 분류되고 있다. 정해진 고용계약기간이 없는 11,416천 명의 무기계약 임금근로자 중 6.3%에 해당하는 719천 명만이 ‘특별한 사유가 없고 본인이 원하면 현재의 직장에서 지금까지 근무한 기간을 포함하여 1년 이상 일할 수(이하에서는 근로지속가능성이라는 용어를 사용한다) 없는’ 진정한 의미의 한시근로자인 것으로 나타나 대부분의 무기계약 근로자의 고용이 어느 정도 상시성을 지니고 있는 것으로 보인다.

직접고용의 근로지속 가능성을 보면, 상용직의 경우 거의 100%에 이르며, 임시직의 경우도 95%를 상회하는 것으로 나타나 임시직 근로자를 ‘무조건’ 비정규근로로 분류하는 데에 문제가 있음을 알 수 있다. 일용직의 근로지속 가능성은 78%로 상용직이나 임시직보다는 그 비중이 낮은 편이나 여전히 높은 것으로 나타난다. 1년 이상의 유기계약을 갖거나 이와 상당한 기간의 근로지속 가능성을 비정규근로의 기준으로 삼는 경우에 직접고용에서 비정규근로가 차지하는 비중은 8.6%에 불과하게 나타난다. 통상의 비정규근로의 정의에 의한 비중 46%와는 대조적이라 할 수 있다.

간접고용이나 특수고용의 근로지속 가능성 역시 상당히 높은 수준임을 알 수 있다. 무기계약근로자 중 파견근로의 93%, 용역근로자의 88%, 독립도급의 98%, 재택근로의 86%가 1년 이상의 근로지속 가능성이 있는 것으로 나타났으며, 대기근로자의 경우도 50% 이상이 그러한 것으로 나타났다. 즉 (통계적 정의에 의하면 비정규근로에 속하는 근로자를 포함하여) 대부분의 고용형태에서 근로지속 가능성이 상당히 높은 수준에 이르고 있음을 알 수 있다

## 2. 근로형태별 근속년수

「경제활동인구부가조사」에서는 ‘현재의 직장(일)은 언제부터 시작하였습니까?’라는 설문을 포함하여 현재 일자리의 근속기간 조사를 가능토록 하여 준다. <표 5-3>은 다양한 고용형태별 3년 이상 근속자(이하에서는 ‘장기근속’이라고 표현함)의 비율을 보여주고 있다. 3년 이상 근속기간의 분포를 보는 이유는 3년 이상 동일 일자리에서 동일 사업주와 고용관계를 유지하는 경우 이를 비정규근로로 보는 것이 타당하다고 볼 수 없기 때문이다. 왜냐하면 1년 이상의 유기계약을 맺을 수 없도록 근로기준법에 명시되어 있으며, 판례에 따르면 1년 미만의 유기계약을 수차례 반복하는 경우 이는 상용근로자로 보는 경향이 있기 때문이다.

전체 임금근로자 중 장기근속자가 차지하는 비중은 44%로 나타나며, 이를 종사상 지위별로 보면, 상용직의 3분의 2, 임시직의 4분의 1, 일용직의 6분의 1이 3년 이상 장기근속자임을 알 수 있다. 임시직과 일용직의 장기근속의 비중이 상용직에 비해서는 낮은 편이나 임시직의 경우 그 비중이 절대적인 수준에서 결코 낮지 않은 것임에 유의할 필요가 있다. 직접고용의 경우에 장기근속의 비중은 거의 절반에 이르며 임시직 중 25%, 일용직 중 16%가 장기근속자로 나타난다. 1년 이상의 근로지속 가능성을 가진 일용직 근로자의 경우 장기근속 비중이 23%에 이르고 있다.

간접고용의 경우 직접고용에 비해 장기근속의 비중이 낮은 것으로 나타나 절대적인 수준이 상당함에 유의해야 한다. 파견근로의 경우에 장기근속의 비중은 4분의 1을 상회하며 특히 상용직 파견근로자의 장기근속은 46%에 이르는 것으로 나타난다. 용역근로의 장기근속 비중은 파견근로의

&lt;표 5-3&gt; 고용형태별 3년 이상 근속자 비율

(단위 : %)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
직접 고용	통상근로	전 체	10.0	62.6	50.3	0.1	47.0
		상용직	-	62.6	67.8	0.0	67.3
		임시직	11.8	-	27.4	0.1	25.1
		일용직	8.4	-	23.0	0.0	15.7
간접 고용	파견근로	전 체	4.9	17.6	36.6	0.0	27.4
		상용직	-	17.6	48.0	-	46.0
		임시직	7.1	-	17.0	0.0	13.6
		일용직	3.2	-	55.8	0.0	23.7
	용역근로	전 체	20.4	45.6	36.2	0.0	30.5
		상용직	-	45.6	43.8	0.0	43.4
		임시직	21.5	-	33.8	0.0	30.4
		일용직	19.4	-	27.3	0.0	17.1
특수 고용	대기근로	전 체	13.4	79.6	37.7	0.0	17.8
		상용직	-	79.6	66.3	-	67.4
		임시직	9.3	-	35.2	0.0	24.5
		일용직	13.7	-	32.6	0.0	13.9
	독립도급	전 체	9.0	42.1	36.0	12.0	35.0
		상용직	-	42.1	52.7	0.0	51.8
		임시직	11.0	-	34.2	0.0	33.0
		일용직	6.1	-	18.8	32.3	18.7
	재택근로	전 체	15.7	0.0	29.7	0.0	24.5
		상용직	-	0.0	48.4	-	37.8
		임시직	13.3	-	30.9	0.0	27.5
		일용직	18.7	-	28.1	0.0	22.0
전 체	전 체	전 체	11.6	61.6	48.6	0.2	43.5
		상용직	-	61.6	67.0	0.0	66.5
		임시직	12.2	-	28.3	0.1	25.7
		일용직	11.4	-	25.2	0.3	15.6

주 : 고용기간의 분류는 &lt;표 5-2&gt;의 주를 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.

경우보다 높은 31%로 나타나고 있으며, 상용직과 임시직의 장기근속 비중은 각각 43%와 30%에 이르고 있다.

특수고용의 경우는 고용형태의 분류에 따라 장기근속 비중의 편차가 다소 큰 것으로 나타난다. 장기근속 비중이 가장 높은 독립도급의 경우에 35%에 이르는 반면, 가장 낮은 대기근로의 경우에는 18%에 불과하며, 채택근로의 경우는 약 4분의 1에 이르고 있다. 독립도급 근로자 중 상용직과 임시직의 장기근속 비중은 52%와 33%로 상당히 높게 나타나 이들이 상당히 상시직화되어 있음을 알 수 있다. 대기근로의 경우 장기근속의 비중은 약 6분의 1에 불과하나 상용직 대기근로의 경우 3분의 2가 장기근속자인 것으로 나타난다. 채택근로의 경우 장기근속의 비중은 4분의 1 정도이며 종사상 지위별 차이는 거의 없는 편이다.

### 제 3 절 다양한 고용형태와 근로실태

#### 1. 고용형태별 임금

2000년 8월에 실시한 경제활동인구부가조사에서는 ‘최근 3개월간 직장 에서 받은 월평균 임금은 얼마입니까’라는 설문을 포함하고 있다. 물론 이 자료가 엄격한 임금을 의미하는 것은 아니며 또한 세전 임금인지 세후 임금인지에 대한 명확한 규정도 없다는 단점을 갖고 있는 것은 사실이다. 그러나 노동부 행정자료에서와 같이 국한된 사업체와 근로자의 일부—흔히 말하는 광의의 비정규근로자—의 임금을 제외한 것에 비하면 모든 고용형태에 속한 근로자의 임금에 대한 정보를 전달해 준다는 점에서 귀중한 자료임에는 여지가 없다. 월평균 임금과 본 조사에 나타나는 ‘지난 주에 몇 시간 근로하였습니까’라는 설문으로부터의 정보로부터 시간당 임금을 계산할 수 있다.

### 가. 월평균 임금

앞 절에서 분류한 다양한 고용형태별 월평균 임금이 <표 5-4>에 나타나 있다. 전체 임금근로자의 월평균 임금은 115만 원으로 나타난다. 상용직의 임금은 154만 원으로 높게 나타나며, 임시직의 임금은 상용직의 55% 수준인 85만 원에 그치고, 일용직의 임금은 상용직의 42%에 불과한 64만 원으로 나타나 종사상 지위별 임금격차가 심각함을 알 수 있다.

또한 같은 상용직 근로자라 할지라도 정해진 기간이 없이 고용되어 있고 1년 이상 근로지속 가능성이 있는 경우 155만 원인 반면, 1년 이상 근로지속 가능성이 없는 경우는 이의 55%인 85만 원에 불과한 것으로 나타난다. 즉, 상용직 근로자라 할지라도 현재의 일자리에서 근로지속 가능성이 있는 경우와 그렇지 않은 경우에도 상당한 격차가 발생하는 것이다.

임시직 근로자의 경우에도 유사한 현상이 발생하여 근로지속 가능성이 있는 근로자의 임금은 임시직 전체의 평균보다 높은 87만 원인 반면, 그렇지 못한 근로자는 이의 80%를 하회하는 69만 원에 불과한 것으로 나타난다. 임시직의 경우 이들의 격차는 상용직의 경우보다는 적은 것으로 나타나는 반면, 일용직 경우의 85%(58만 원과 69만 원)보다는 높게 나타나고 있다. 종사상 지위와 고용지속 가능성을 동시에 고려하면, 정해진 기간 없이 고용되어 1년 이상 근로지속 가능성이 없는 일용직 근로자의 임금은 1년 이상 근로지속 가능성이 있는 상용직 근로자의 임금의 37%에 불과하여 극한 대조를 이룬다.

고용형태별 임금격차도 상당한 것으로 보인다. 직접고용의 경우 전체의 월평균 임금이 122만 원인 반면, 간접고용인 파견근로의 경우에는 이의 3분의 2를 약간 상회하는 84만 원에 불과하며, 용역근로의 경우에는 62%에 불과한 76만 원으로 나타난다. 또한 특수고용형태 중 대기근로의 임금은 직접고용의 55%인 67만 원, 재택근로는 30%에도 미달하는 36만 원에 불과한 반면, 상대적으로 사정이 나은 독립도급은 직접고용의 80%선을 유지하고 있다.

주목할 만한 점은 파견근로의 경우 임시직이나 일용직 모두에 있어 근로지속 가능성 여부에 따른 임금격차가 존재하지 않는다는 점이다. 즉 고

&lt;표 5-4&gt; 고용형태별 월평균 임금

(단위 : 만원/월)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
직접 고용	통상근로	전 체	68	149	126	65	122
		상용직	-	149	157	109	156
		임시직	78	-	87	69	86
		일용직	60	-	75	60	69
간접 고용	파견근로	전 체	58	96	93	74	84
		상용직	-	96	114	-	113
		임시직	58	-	76	79	72
		일용직	58	-	69	68	64
	용역근로	전 체	80	74	77	61	76
		상용직	-	74	95	-	90
		임시직	73	-	69	56	70
		일용직	86	-	65	65	72
특수 고용	대기근로	전 체	61	173	79	60	67
		상용직	-	173	143	-	145
		임시직	64	-	87	67	79
		일용직	60	-	62	59	60
	독립도급	전 체	55	132	99	78	98
		상용직	-	132	131	95	131
		임시직	71	-	95	98	95
		일용직	32	-	71	43	67
	채택근로	전 체	32	70	39	19	36
		상용직	-	70	137	-	123
		임시직	32	-	44	28	42
		일용직	33	-	32	17	29
전 체	전 체	전 체	65	146	121	62	115
		상용직	-	146	155	85	154
		임시직	75	-	87	69	85
		일용직	61	-	69	58	64

주 : 고용기간의 분류는 &lt;표 5-2&gt;의 주를 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.



용안정성이 확보된 근로자라 할지라도 이들이 수령하는 임금은 그렇지 못한 근로자와 차이가 없다는 것이다. 이러한 현상은 일용직 대기근로, 일용직 용역근로, 임시직 도급근로에서도 나타나고 있다.

유기계약자의 월평균 임금을 계약기간별로 보면, 상용직에 해당하는 1년 이상 유기계약자의 임금이 146만 원인 반면, 임시직 또는 일용직에 해당하는 1년 미만 유기계약자의 임금은 44%인 65만 원에 불과한 것으로 나타나 무기계약자의 근로지속 가능성에 따른 임금격차보다 큰 것으로 나타난다. 상용직 유기계약자와 비교할 때 일용직 유기계약자는 41%에 해당하는 61만 원에 불과해 임금격차가 임시직 유기계약자(52%인 75만 원)보다 심한 것을 알 수 있다. 유기계약자의 고용계약기간별 격차(=1-1년 미만/1년 이상 유기계약자의 임금비율)를 고용형태별로 보면, 파견근로의 경우 41% 정도로 가장 낮은 반면, 대기근로의 경우는 65%로 가장 심하며, 독립도급의 경우 58%, 직접고용과 채택근로의 경우는 55% 정도이다. 용역근로의 경우에는 임시직인 경우는 상용직과 임금수준이 유사한 반면, 일용직의 경우는 오히려 상용직보다 임금수준이 높은 것으로 나타나고 있다.

지금까지 살펴본 고용형태별 또는 종사상 지위별이나 근로지속 가능성별 임금의 격차는 임금이 영향을 미치는 근로자의 인구통계학적 특성, 일자리의 특성, 근속 등을 고려하지 않은 것이다. 또한 근로자의 노동에 대한 시장평가를 반영하는 측도로서 시간당 임금을 비교하는 것이 더욱 적절할 것이다. 다음에서는 근로시간과 시간당 임금을 고용형태별로 살펴보기로 한다.

#### 나. 주당 근로시간

경제활동인구조사에는 ‘지난 주에 통틀어 몇 시간 일했습니까’라는 설문이 포함되어 있다. 이 설문은 복수의 일자리(dual jobs)를 가진 경우 시간당 임금을 환산하는 데 정확한 측도로서의 결함을 갖고 있으나 조사 자체에서 복수의 일자리를 구분하여 조사하지 않아 정보의 제한이라는 단점이 있음에도 불구하고 복수의 일자리를 가진 근로자 비중이 저조하므로 하나의 측도로서 사용하는 데 커다란 무리는 없다고 볼 수 있다.

<표 5-5>는 평균 주당 근로시간을 고용형태별로 보여주고 있다. 전체

&lt;표 5-5&gt; 고용형태별 주당근로시간

(단위 : 시간/주)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
전체	전 체	전 체	42.7	48.0	47.9	44.7	47.3
		상용직	-	48.0	47.2	51.2	47.3
		임시직	45.9	-	50.4	50.5	50.0
		일용직	41.1	-	43.1	42.2	42.3
직접 고용	통상근로	전 체	43.7	47.7	48.3	47.2	48.0
		상용직	-	47.7	47.0	51.9	47.1
		임시직	44.9	-	50.9	50.3	50.5
		일용직	42.6	-	45.2	44.4	44.4
간접 고용	파견근로	전 체	44.2	46.0	49.9	46.0	48.4
		상용직	-	46.0	50.6	-	50.3
		임시직	45.7	-	52.7	48.0	50.8
		일용직	43.1	-	39.2	43.6	41.6
	용역근로	전 체	50.5	56.3	54.6	42.2	52.8
		상용직	-	56.3	54.9	50.0	55.0
		임시직	56.5	-	56.9	47.5	56.5
		일용직	45.1	-	45.8	40.7	44.1
특수 고용	대기근로	전 체	40.0	48.0	42.9	41.9	41.5
		상용직	-	48.0	44.4	-	44.7
		임시직	46.6	-	50.3	54.7	50.3
		일용직	39.5	-	39.7	41.0	40.1
	독립도급	전 체	38.1	53.9	43.2	44.9	43.3
		상용직	-	53.9	51.2	48.0	51.4
		임시직	40.4	-	42.2	45.4	42.2
		일용직	34.8	-	35.7	43.9	36.1
	재택근로	전 체	43.4	30.0	43.5	38.1	42.8
		상용직	-	30.0	41.2	-	38.7
		임시직	46.3	-	48.8	56.1	48.9
		일용직	39.7	-	39.1	34.6	38.2

주 : 고용기간의 분류는 &lt;표 5-2&gt;의 주를 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.

근로자의 주당 근로시간은 47.3시간으로 법정근로시간을 3.3시간 초과하고 있는 것으로 나타난다. 종사상 지위별로 보면, 상용직이 47.3시간인 데 반하여 임시직 근로자의 근로시간은 50.0시간으로 오히려 이들의 근로시간이 더 긴 것으로 나타나며, 일용직의 경우는 42.3시간으로 상용직 근로자보다 5시간 적은 것으로 나타난다. 예상과는 달리 상용직의 근로시간이 임시직보다 적은 것으로 나타나는 원인은 근로지속 가능성이 있는 무기계약자의 근로시간에서 상용직과 임시직의 격차(47.2시간과 50.4시간)가 크게 나타난 데서 찾을 수 있다. 유기계약자와는 달리 무기계약자에서 이러한 현상이 일어나는 원인에 대한 규명이 필요한 대목이다.

근로시간을 고용형태별로 보면, 직접고용의 근로시간은 48.0시간인데 반하여 간접고용인 파견근로(48.4시간)나 용역근로(52.8시간)의 근로시간이 상대적으로 긴 반면, 특수고용인 대기근로(41.5시간), 독립도급(43.3시간), 재택근로(42.8시간)의 근로시간은 상대적으로 짧은 것을 알 수 있다. 파견근로의 경우에 상용직과 임시직의 근로시간이 유사한 반면, 용역근로의 경우는 임시직의 근로시간이 상용직의 근로시간보다 1.5시간 긴 것으로 나타난다. 대기근로와 재택근로의 근로시간도 임시직이 상용직보다 각각 5.6시간과 10.2시간 긴 것으로 나타나 임시직 근로자가 오히려 상용직 근로자보다 더 많은 시간 근로한다는 사실을 보여주고 있다. 한편 독립도급의 경우는 상용직의 근로시간이 임시직의 근로시간보다 9.2시간 긴 것으로 나타난다. 모든 고용형태에서 일용직의 근로시간은 상용직이나 임시직의 경우보다 짧은 것으로 보고되고 있다.

#### 다. 시간당 임금

<표 5-6>은 월평균 임금을 근로시간으로 조정한 시간당 임금을 고용형태별로 보여주고 있다. 이 표에서 보듯이, 전체 임금근로자의 시간당 임금은 6.1천 원으로 나타난다. 종사상 지위별로 보면, 상용직 근로자의 시간당 임금은 8.2천 원인 반면, 임시직은 상용직의 절반을 약간 상회하는 4.3천 원 정도의 시간당 임금을, 일용직은 상용직의 46%인 3.8천 원의 시간당 임금을 받고 있는 것으로 나타나 종사상 지위별 시간당 임금의 격차가 뚜렷함을 알 수 있다.

&lt;표 5-6&gt; 고용형태별 시간당임금

(단위 : 원/시간)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
전체	전 체	전 체	3,894	7,632	6,364	3,520	6,061
		상용직	-	7,632	8,284	3,840	8,225
		임시직	4,165	-	4,307	3,352	4,251
		일용직	3,766	-	3,941	3,586	3,811
직접 고용	통상근로	전 체	3,950	7,781	6,597	3,355	6,401
		상용직	-	7,781	8,412	4,949	8,356
		임시직	4,461	-	4,249	3,378	4,224
		일용직	3,518	-	4,048	3,304	3,798
간접 고용	파견근로	전 체	3,272	5,298	4,425	3,732	4,163
		상용직	-	5,298	5,173	-	5,181
		임시직	3,538	-	3,534	3,726	3,549
		일용직	3,079	-	4,646	3,739	3,765
	용역근로	전 체	3,853	3,678	3,457	4,132	3,597
		상용직	-	3,678	4,256	-	4,108
		임시직	3,100	-	2,957	2,713	2,975
		일용직	4,566	-	3,405	4,645	4,142
특수 고용	대기근로	전 체	3,928	8,683	4,285	3,820	4,033
		상용직	-	8,683	7,110	-	7,244
		임시직	2,953	-	4,085	3,063	3,698
		일용직	3,992	-	3,784	3,874	3,901
	독립도급	전 체	3,690	6,046	5,775	3,762	5,687
		상용직	-	6,046	6,588	4,557	6,545
		임시직	4,595	-	5,679	4,693	5,633
		일용직	2,418	-	4,941	2,262	4,662
	재택근로	전 체	2,281	5,373	2,648	1,278	2,447
		상용직	-	5,373	7,673	-	7,169
		임시직	1,787	-	3,315	1,231	3,047
		일용직	2,894	-	1,904	1,287	1,848

주 : 고용기간의 분류는 &lt;표 5-2&gt;의 주를 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.

고용계약과 근로지속 가능성별 차이를 보면, 1년 이상의 유계약자의 시간당 임금이 7.6천 원으로 가장 높고 1년 미만의 유계약자는 절반을 약간 상회하는 3.9천원에 불과한 것으로 나타나며, 무기계약자 중 근로지속 가능성이 있는 근로자의 시간당 임금은 6.4천 원이나 근로유지 가능성이 없는 경우는 55%에 해당하는 3.5천 원에 불과한 것으로 나타난다. 근로유지 가능성 여부에 따른 시간당 임금의 격차는 임시직과 일용직의 경우에는 22%와 9%로 미미한 반면, 상용직의 경우는 54%로 극심함을 알 수 있다. 이러한 근로유지 가능성 여부에 따른 임금격차에 대한 규명이 필요하다.

고용형태별로 시간당 임금을 보면, 직접고용의 경우는 6.4천 원인 반면, 파견근로와 대기근로의 경우에는 이의 3분의 2에 해당하는 4.2천 원과 4.0천 원이며, 용역근로의 경우에는 절반을 약간 상회하는 3.6천 원에 불과한 것으로 나타나며, 재택근로의 경우는 38%에 불과한 2.4천 원으로 나타난다. 독립도급의 시간당 임금은 5.7천 원으로 직접고용의 약 90%에 해당하여 다른 고용형태에 비하여 상대적으로 높은 시간당 임금을 받고 있다.

정진호(2000)는 본 자료를 이용하여 고용형태별 시간당 임금의 격차를 생산성 격차와 가격 격차로 분해하고 있다. 시간당 임금의 격차를 설명하기 위하여 학력 가변수와 근속년수 가변수, 노동시장 경력, 산업 및 직종 가변수를 사용한 회귀분석 결과를 토대로 남성(여성)의 경우 42.9%(36.7%)의 총임금격차 중 65.1%(59.3%)에 해당하는 25.3%(19.4%)는 생산성의 차이에 의한 격차이며 나머지 34.9%(40.7%)는 가격 격차에 의한 것임을 밝히고 있다.

## 2. 고용형태별 사회보험 가입

경제활동인구부가조사는 현재의 직장에서 국민연금(또는 특수직역연금), 직장의료보험, 고용보험의 사회보험에 가입되어 있는지에 대한 설문을 포함하고 있다. 임금격차에 추가하여 사회안전망으로서의 사회보험 혜택이 고용형태에 따라 어느 정도의 격차를 갖는지에 대한 정보를 제공해 주는 자료이다.

<표 5-7>, <표 5-8>과 <표 5-9>는 고용형태별 사회보험 가입률의 분

&lt;표 5-7&gt; 고용형태별 국민연금 가입률

(단위 : 원/시간)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
전체	전 체	전 체	9.0	83.5	54.9	3.2	49.5
		상용직	-	83.5	87.3	58.3	86.9
		임시직	23.6	-	20.9	8.9	20.6
		일용직	1.7	-	7.4	0.3	4.2
직접 고용	통상근로	전 체	11.9	84.9	58.7	5.9	55.7
		상용직	-	84.9	87.9	82.3	87.6
		임시직	22.4	-	21.5	10.3	21.1
		일용직	2.6	-	9.9	0.6	6.6
간접 고용	파견근로	전 체	7.6	59.2	47.9	0.0	37.0
		상용직	-	59.2	81.4	-	79.9
		임시직	14.2	-	22.9	0.0	19.2
		일용직	2.8	-	8.2	0.0	4.6
	용역근로	전 체	25.9	48.1	53.5	2.9	43.8
		상용직	-	48.1	83.4	0.0	76.6
		임시직	47.6	-	46.2	17.5	45.5
		일용직	6.0	-	11.6	0.0	6.5
특수 고용	대기근로	전 체	1.6	70.1	13.4	0.1	5.3
		상용직	-	70.1	74.3	-	73.9
		임시직	17.1	-	12.9	0.0	11.7
		일용직	0.6	-	0.8	0.1	0.5
	독립도급	전 체	16.7	70.9	22.9	1.4	23.1
		상용직	-	70.9	68.4	0.0	68.4
		임시직	24.2	-	10.4	2.3	10.6
		일용직	6.2	-	5.8	0.0	5.5
	재택근로	전 체	9.5	100.0	2.0	0.0	2.6
		상용직	-	100.0	66.4	-	73.7
		임시직	17.1	-	2.2	0.0	3.7
		일용직	0.0	-	0.0	0.0	0.0

주 : 고용기간의 분류는 &lt;표 5-2&gt;의 주를 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.

&lt;표 5-8&gt; 고용형태별 의료보험 가입률

(단위 : %)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
전체	전 체	전 체	11.1	87.7	57.6	3.3	52.1
		상용직	-	87.7	90.0	58.3	89.8
		임시직	29.3	-	24.0	8.8	23.7
		일용직	2.1	-	8.6	0.4	4.9
직접 고용	통상근로	전 체	14.8	88.6	61.4	5.7	58.3
		상용직	-	88.6	90.5	82.3	90.4
		임시직	27.9	-	24.6	10.0	24.2
		일용직	3.3	-	11.0	0.4	7.4
간접 고용	파견근로	전 체	16.4	70.8	51.1	0.0	41.4
		상용직	-	70.8	84.3	-	83.4
		임시직	35.1	-	27.6	0.0	27.2
		일용직	2.8	-	8.2	0.0	4.6
	용역근로	전 체	29.0	73.6	61.8	2.9	51.2
		상용직	-	73.6	89.6	0.0	85.7
		임시직	54.3	-	56.8	17.5	55.0
		일용직	5.7	-	16.2	0.0	8.2
특수 고용	대기근로	전 체	1.8	70.1	15.5	0.6	6.2
		상용직	-	70.1	78.7	-	78.0
		임시직	17.1	-	15.6	1.4	13.7
		일용직	0.8	-	2.2	0.5	1.0
	독립도급	전 체	21.5	75.1	24.5	1.4	24.8
		상용직	-	75.1	72.0	0.0	72.1
		임시직	32.4	-	11.5	2.3	11.8
		일용직	6.2	-	6.8	0.0	6.4
	채택근로	전 체	9.5	0.0	2.0	0.0	2.3
		상용직	-	0.0	66.4	-	51.9
		임시직	17.1	-	2.2	0.0	3.7
		일용직	0.0	-	0.0	0.0	0.0

주 : 고용기간의 분류는 &lt;표 5-2&gt;의 주를 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.

&lt;표 5-9&gt; 고용형태별 고용보험 가입률

(단위 : %)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
전체	전 체	전 체	9.8	72.6	48.7	3.7	44.1
		상용직	-	72.6	74.1	58.3	73.9
		임시직	25.1	-	22.8	9.4	22.3
		일용직	2.2	-	9.1	0.7	5.2
직접 고용	통상근로	전 체	13.4	73.0	51.7	6.4	49.2
		상용직	-	73.0	74.1	82.3	74.0
		임시직	24.5	-	23.8	10.6	23.2
		일용직	3.6	-	11.5	1.3	7.9
간접 고용	파견근로	전 체	9.8	52.9	46.7	0.0	36.5
		상용직	-	52.9	75.8	-	74.3
		임시직	20.2	-	25.4	0.0	22.4
		일용직	2.2	-	11.2	0.0	5.5
	용역근로	전 체	25.7	66.0	53.0	2.9	44.2
		상용직	-	66.0	82.0	0.0	78.2
		임시직	46.8	-	44.3	17.5	43.9
		일용직	6.4	-	17.4	0.0	8.9
특수 고용	대기근로	전 체	1.3	70.1	13.3	0.4	5.3
		상용직	-	70.1	62.5	-	63.1
		임시직	11.2	-	14.8	1.4	12.0
		일용직	0.7	-	2.4	0.3	1.0
	독립도급	전 체	21.5	65.6	23.2	4.5	23.4
		상용직	-	65.6	71.5	0.0	70.9
		임시직	32.4	-	9.6	2.3	9.9
		일용직	6.2	-	6.6	8.5	6.7
	채택근로	전 체	9.5	100.0	2.4	0.0	3.0
		상용직	-	100.0	66.4	-	73.7
		임시직	17.1	-	3.3	0.0	4.6
		일용직	0.0	-	0.0	0.0	0.0

주 : 고용기간의 분류는 &lt;표 5-2&gt;의 주를 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.



포를 보여주고 있다. 임금근로자의 사회보험의 종류별로 다소 차이가 나기는 하지만, 전반적으로 사회보험 가입률은 50%를 전후하는 것으로 나타나고 있으며, 이를 종사상 지위별로 보면, 상용직의 경우에 70~90%의 가입률을 보이는 반면, 임시직의 경우는 20%대로 현격히 사회보험 가입률이 하락하는 것을 알 수 있으며 일용직의 경우는 5% 정도에 불과한 것으로 나타나 일용직에 대한 사회안전망이 전혀 부재함을 알 수 있다. 이러한 현상은 고용형태별로도 유사한 것으로 나타난다.

직접고용된 임시직의 경우, 1년 미만의 유기계약자의 22~28%가 사회보험에 가입되어 있으며, 1년 이상 근로지속 가능성이 있는 무기계약자도 거의 비슷한 수준의 사회보험 혜택을 받고 있는 반면, 근로지속 가능성이 없는 무기계약자가 사회보험 혜택을 받는 수준은 반 정도로 떨어지고 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 직접고용된 상용직의 경우에 이러한 유기계약 여부나 근로지속 가능성 여부에 따라 사회보험 혜택의 수준에 큰 차이가 없는 것과는 달리 임시직의 경우에는 1년의 근로지속 가능성 여부에 따라 큰 차이가 발생하는 것은 고용주가 근로자를 어떻게 처우하는가의 기준으로 삼는 가장 중요한 측도 중 하나가 1년 이상 고용가능성이라는 것을 반증하여 주는 것이다. 물론 임시직의 전반적인 사회보험 제공률은 상용직에 비해 상당히 낮은 것은 사실이나 일부 고용주는 고용유지 가능성이 있는 임시직에 대해서는 상용직과 유사한 처우를 해주고 있다는 점에 주목해야 한다. 어떤 근로자가 이러한 혜택을 받는지에 대한 자세한 분석이 앞으로의 과제임과 동시에 임시직이나 일용직에 대하여 사회보험 혜택을 제공하는 방향성을 찾는 하나의 가이드라인이 될 것이다.

### 3. 고용형태별 근로조건

경제활동인구부가조사는 사회보험 이외에도 중요한 근로복지에 관한 설문항을 포함하고 있다. 포함된 항목으로는 퇴직금, 상여금, 시간외수당(초과급여), 유급휴가 및 연월차, 유급병가 및 출산휴가를 들 수 있다. <표 5-10> ~ <표 5-13>은 고용형태별 근로복지 혜택의 수혜율을 보여주고 있다.

### 가. 퇴직금 수혜율

퇴직금제도는 “사용자는 계속근로년수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다. 다만 1년 미만인 경우에는 그러하지 아니하다”라고 명시한 근로기준법 제34조 제1항에 따르는 법정복리제도이다. 또한 동조 제2항은 “제1항의 퇴직금제도를 설정함에 있어 하나의 사업 내에 차등제도를 주어서는 아니 된다”라고 명시하고 있다. 근로기준법이 적용되는 범위는 동법 제10조에서 밝히고 있듯이 “상시근로자 5인 이상을 사용하는 모든 사업 또는 사업장”이며 “4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다”고 명시되어 있다.

근로기준법에 따르면 통상적으로 1년 이상 ‘규정된’ 사용자와 고용관계를 유지하는 경우 근로자에게 혜택이 주어지는 법정제도이다. <표 5-10>의 퇴직금 수혜율을 보면, 전체 근로자의 절반이 혜택을 받고 있는 것으로 나타나며 종사상 지위별로 보면, 상용직이 약 90%인 반면, 임시직은 20%, 일용직은 3.4%에 불과하여 종사상 지위별 격차가 심함을 알 수 있다.

직접고용된 상용직의 경우 1년 이상의 유기계약자이거나 1년 이상 근로 지속 가능성이 있는 경우 퇴직금 수혜율은 86~90%에 이르고 있다. 이는 근로기준법이 정하는 사업체에 속하는 자들이 그 정도의 비중을 차지하고 있다는 것을 의미한다. 그러나 근로지속 가능성이 없는 무기계약자들의 퇴직금 수혜율은 42%로 반감하고 있다. 이러한 차이가 나는 것은 이들이 ‘1년 이상 근로’라는 퇴직금 수혜의 요건을 가지지 못하는 경우, 이들의 상당수가 근로기준법의 적용범위에서 벗어난 사업장에 소속되어 있는 경우, 근로기준법 제34조 제2항에서 동일사업장 내에서의 차별금지조항에 위배되는 경우가 복합적으로 적용된 결과이다. 그러나 가구조사를 통한 개인자료를 이용하여 이러한 세 가지 가능성을 분리하는 것은 불가능하다. 물론 경제활동인구조사는 ‘다니는 직장(사업체)의 종사자수는 얼마나 됩니까’라는 사업체 규모를 묻는 질문을 포함하고 있으나, 가구조사에서 근로자가 속한 사업장의 ‘상시근로자수’에 대한 정확한 정보를 얻는다는

&lt;표 5-10&gt; 고용형태별 퇴직금 수혜율

(단위 : %)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
전체	전 체	전 체	6.6	84.9	55.9	2.5	50.2
		상용직	-	84.9	89.1	29.7	88.7
		임시직	17.9	-	21.4	7.3	20.5
		일용직	1.0	-	6.4	0.2	3.4
직접 고용	통상근로	전 체	9.4	86.3	60.2	4.6	56.8
		상용직	-	86.3	89.8	42.0	89.5
		임시직	18.3	-	22.7	8.4	21.7
		일용직	1.5	-	8.6	0.6	5.6
간접 고용	파견근로	전 체	8.8	27.2	46.8	0.0	35.8
		상용직	-	27.2	82.3	-	78.6
		임시직	20.9	-	21.4	0.0	19.7
	용역근로	일용직	0.0	-	1.8	0.0	0.7
		전 체	17.7	73.9	48.7	2.9	40.2
		상용직	-	73.9	76.5	0.0	74.9
		임시직	34.6	-	42.1	17.5	39.9
		일용직	2.1	-	9.0	0.0	4.2
특수 고용	대기근로	전 체	0.6	42.1	13.0	0.0	4.7
		상용직	-	42.1	76.4	-	73.5
		임시직	1.3	-	10.6	0.0	7.1
		일용직	0.5	-	0.5	0.0	0.3
	독립도급	전 체	7.2	64.7	20.9	0.0	20.9
		상용직	-	64.7	69.6	0.0	69.2
		임시직	10.5	-	6.9	0.0	6.8
		일용직	2.5	-	5.2	0.0	4.8
	재택근로	전 체	0.0	100.0	2.6	0.0	2.4
		상용직	-	100.0	100.0	-	100.0
		임시직	0.0	-	2.6	0.0	2.2
		일용직	0.0	-	0.0	0.0	0.0

주 : 고용기간의 분류는 &lt;표 5-2&gt;의 주를 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.

것은 불가능하며 따라서 근로기준법이 적용되는 사업장 여부를 밝히는 것은 불가능한 것이다. 만약 세번째 가능성이 존재한다면 시정되어질 여지가 있는 부분이다.

직접고용된 임시직의 경우 퇴직금 수혜율이 22%로 급격히 떨어지는 것을 알 수 있다. 1년 미만의 유기계약을 가진 임시직 근로자가 근로기준법에 정해진 퇴직금제도의 혜택을 받을 수 있는 경우는 고용된 상시근로자가 5인 이상이며 근로기준법 적용범위의 단서조항에 해당하지 않는 사업장의 고용주와 1년 미만의 유기계약을 두 차례 이상 체결한 경우일 것이다.

1년 미만 유기계약 임시직의 18%가 퇴직금 혜택을 받는다고 응답한 것은 1년 미만의 유기계약을 반복하는 임시직 근로자가 그 이상 된다는 것을 의미하며 이들 중 일부만이 퇴직금 혜택을 받고 있음을 의미한다. 즉 단기간로계약을 반복갱신함으로써 근로자를 근로기준법의 적용대상에서 제외시키는 사례를 발생시키는 경우인 것이다. 근로지속 가능성이 없는 무기계약 임시직에 대한 퇴직금 수혜율은 8.4%로 하락하는 반면, 근로유지 가능성이 있는 무기계약 임시직에 대한 수혜율은 23%로 높게 나타난다. 이는 유기계약이 존재하지 않는 경우에 1년 이상 고용관계를 유지할 가능성이 클수록 1년 이상 계속 근로한 근로자에게 퇴직금제도를 적용하고 사업장 내 차별금지를 명시한 근로기준법이 적용될 가능성이 크며, 고용관계를 1년 이상 유지할 가능성이 없는 경우 그렇지 않다는 것을 의미한다.

1년 이상 근로지속 가능성이 있는 직접고용된 일용직 근로자 중에서 8.6%가 퇴직금 혜택을 수혜하고 있다는 점은 주목할 만하다. 일용직 근로는 통상적으로 간헐적으로 근로를 제공하는 것으로 인식되어 오고 있다. 이러한 일용직 근로자가 퇴직금제도의 혜택을 받을 수 있는 경우는 소속 사업장이 '5인 이상의 상시근로자'를 고용하고 있어야 한다는 사업장 요건과 '계속근로년수가 1년 이상'이라는 근로자 조건을 만족시키고 고용주가 사업장 내 차별금지조항을 준수하는 상당히 제한적인 경우이다. 상시근로자의 수를 산정함에 있어 이들 일용직 근로자(때로는 임시직 근로자까지)가 제외된다는 점을 고려할 때 사업장 요건을 충족시킬 확률은 더욱 낮아진다. 그럼에도 불구하고 약 12명 일용직 근로자 중 1명이 퇴직금 수혜를 받는 것은 상대적으로 상시적으로 활용되는 일용직의 비중이 상당함을 시

사해 주는 대목이다. 이러한 비중은 퇴직금 혜택을 받아야 할 일용직 근로자의 비중의 최소추정치가 될 것이며 실제로 모든 요건을 갖춘 일용직 근로자가 더 많을 것이다.

#### 나. 상여금 수혜율

<표 5-11>에서 보듯이 상여금 수혜율은 퇴직금 수혜율보다 전반적으로 다소 높은 수준을 보이고 있다. 상여금 자체가 근로기준법에 명시된 의무조항이 아님에도 불구하고 수혜율이 더 높은 이유는 퇴직금의 경우 근로기준법에 명시된 적용조항이 엄밀한 데 반하여 상여금은 그러한 적용조항이 없이 고용주가 자의적인 기준에서 지급 가능한 항목이기 때문인 것으로 나타난다. 그럼에도 불구하고 퇴직금 수혜율보다 3.5%포인트만 높은 이유는 고용주가 퇴직금 수혜대상이 아닌 근로자에게는 거의 상여금을 지급하지 않으려 함을 보여주는 것이다.

직접고용의 경우, 유기계약자보다는 무기계약자의 상여금 수혜율이 전반적으로 높게 나타나고 있다. 상용직 1년 이상 유기계약자의 수혜율이 83%에 그치는 반면, 1년 이상 근로지속가능한 무기계약자는 89%에 이르며, 임시직이나 일용직 유기계약자의 수혜율은 각각 15%와 1%에 그친 반면, 1년 이상 근로지속가능한 무기계약자의 경우는 각각 26%와 10%를 차지하고 있다. 이는 고용주가 상여금 등의 복지혜택을 제공함에 있어 유기계약자보다는 무기계약자를 우선한다는 점을 보여주는 대목으로, 상여금이 근로자의 사기(morale)를 양양하여 근로노력(work efforts)을 극대화시키는 수단으로 사용된다는 점을 지적하는 부분이다.

직접고용의 경우와는 달리 파견근로나 용역근로의 간접고용의 경우에는 상여금 수혜율이 3분의 1 수준으로 하락한다. 이는 고용주와 사용자 동일하고 고용주와 근로자가 당사자 관계에 있는 직접고용과는 달리, 근로자를 직접 사용하지 않는 고용주로서의 파견업주나 용역업주가 근로자의 근로노력과 실제 근로자를 사용하는 사용자의 입장에서의 근로의 질(work quality)을 등한시하고 있다는 점을 의미하기도 한다. 특수고용의 경우에는 상여금 수혜율이 거의 전무한 것으로 나타나고 있다.

&lt;표 5-11&gt; 고용형태별 상여금 수혜율

(단위 : %)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
전체	전 체	전 체	5.7	83.0	56.7	2.4	53.7
		상용직	-	83.0	88.4	29.7	88.0
		임시직	15.1	-	24.4	6.9	23.7
		일용직	1.0	-	6.8	0.3	5.0
직접 고용	통상근로	전 체	8.2	84.6	61.1	4.2	59.4
		상용직	-	84.6	89.3	42.0	88.9
		임시직	15.6	-	25.9	7.7	25.2
		일용직	1.6	-	9.6	0.3	7.7
간접 고용	파견근로	전 체	11.8	32.2	43.2	5.0	36.3
		상용직	-	32.2	72.2	-	69.5
		임시직	28.1	-	22.8	0.0	23.9
		일용직	0.0	-	5.3	11.3	2.6
	용역근로	전 체	10.0	60.7	44.0	2.9	38.8
		상용직	-	60.7	73.6	0.0	71.6
		임시직	18.5	-	35.6	17.5	32.5
		일용직	2.1	-	6.0	0.0	4.7
특수 고용	대기근로	전 체	0.6	64.2	13.5	0.2	8.8
		상용직	-	64.2	76.9	-	75.8
		임시직	3.7	-	11.8	1.4	10.1
		일용직	0.4	-	0.7	0.1	0.6
	독립도급	전 체	7.3	58.0	23.2	0.0	23.4
		상용직	-	58.0	68.6	0.0	67.9
		임시직	8.2	-	12.0	0.0	11.9
		일용직	6.1	-	1.6	0.0	1.9
	재택근로	전 체	4.4	0.0	1.2	0.0	1.5
		상용직	-	0.0	48.4	-	37.8
		임시직	7.9	-	1.2	0.0	1.9
		일용직	0.0	-	0.0	0.0	0.0

주 : 고용기간의 분류는 &lt;표 5-2&gt;의 주를 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.

#### 다. 초과급여와 유급휴가 수혜율

근로기준법 제55조는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다는 초과급여와 관련된 조항을 명시하고 있으며, 동법 제57조는 월차유급휴가를, 동법 제59조는 연차유급휴가에 대한 조항을 규정하고 있다. 즉 초과급여와 유급휴가는 법으로 보장된 법정근로조건인 것이다.

<표 5-12>는 초과급여 수혜율을, <표 5-13>은 유급휴가 수혜율을 고용형태별로 보여주고 있다. 초과급여나 유급휴가 수혜율의 수준은 40%로 유사한 법정근로조건인 퇴직금이나 비법정근로조건인 상여금의 수혜율에 비해 전반적으로 떨어짐을 알 수 있다. 이러한 현상은 모든 종사상 지위나 고용형태에 대해 일반적으로 적용되는 현상으로 나타난다. 초과급여의 경우는 근로시간과 관련된 것이며 유급휴가는 근로일수와 관련된 것으로 이에 대한 정보가 정확하게 제공될 때 그 원인을 판단할 수 있을 것으로 보인다.

### 제 4 절 비정규근로의 정의

제1장에서 제4장까지, 그리고 본 장의 이전 절까지 비정규근로와 정규근로의 엄밀한 구분이 없는 상태에서 자료에 따라 또는 통상적으로나 통계적으로 정의되는 기준에 따라 비정규근로를 국지적으로(ad hoc) 정의하고 양 고용형태 사이에 나타나는 다양한 차이나 격차를 분석하였다. 마지막 장에서 다룰 향후 연구과제의 방향 및 정책방향을 고려할 때 무엇보다 시급하게 요구되는 것은 비정규근로의 정의일 것이다. 여기서는 지금까지의 논의를 배경으로 비정규근로를 정의하는 기준을 제시하고자 한다.

먼저 다양한 고용형태에 따른 정규근로와 비정규근로를 정하는 기준을 제시하기에 앞서, 비정규근로의 규모를 외국과 비교하기 위하여 경제활동인구부가조사 자료에 다양한 기준을 적용한 정진호(2000)의 결과가 <표

&lt;표 5-12&gt; 고용형태별 초과급여 수혜율

(단위 : %)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
전체	전 체	전 체	6.1	69.3	44.3	3.8	40.0
		상용직	-	69.3	71.6	23.0	71.3
		임시직	14.7	-	14.5	7.5	14.2
		일용직	1.9	-	8.4	2.0	5.1
직접 고용	통상근로	전 체	8.5	71.8	48.3	5.3	45.8
		상용직	-	71.8	72.9	32.5	72.8
		임시직	15.6	-	15.8	8.1	15.4
		일용직	2.1	-	11.3	2.3	7.6
간접 고용	파견근로	전 체	13.5	20.9	33.1	0.0	26.8
		상용직	-	20.9	50.0	-	48.0
		임시직	26.4	-	19.3	0.0	19.4
		일용직	4.1	-	16.9	0.0	8.7
	용역근로	전 체	6.0	20.6	22.3	1.0	17.4
		상용직	-	20.6	44.7	0.0	40.3
		임시직	4.8	-	12.9	0.0	11.0
		일용직	7.0	-	4.4	1.3	4.5
특수 고용	대기근로	전 체	1.8	56.6	12.1	2.5	5.6
		상용직	-	56.6	63.6	-	63.0
		임시직	9.7	-	9.2	10.0	9.4
		일용직	1.2	-	2.4	1.9	1.7
	독립도급	전 체	14.5	30.1	12.2	3.1	12.4
		상용직	-	30.1	37.4	0.0	36.8
		임시직	24.7	-	5.0	0.0	5.3
		일용직	0.0	-	4.1	8.5	4.0
	재택근로	전 체	0.0	100.0	0.0	0.0	0.3
		상용직	-	100.0	0.0	-	21.9
		임시직	0.0	-	0.0	0.0	0.0
		일용직	0.0	-	0.0	0.0	0.0

주 : 고용기간의 분류는 &lt;표 5-2&gt;의 주를 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.



&lt;표 5-13&gt; 고용형태별 유급휴가 수혜율

(단위 : %)

KLI 분류	통계청 분류	고용계약 기간	유기계약		무기계약		전 체
			1년 미만	1년 이상	1년+Y	1년+N	
전체	전 체	전 체	4.5	71.1	45.0	2.1	40.5
		상용직	-	71.1	74.3	29.7	74.0
		임시직	11.9	-	13.5	5.5	13.0
		일용직	0.8	-	5.4	0.4	2.9
직접 고용	통상근로	전 체	7.0	72.7	48.9	3.8	46.2
		상용직	-	72.7	75.3	42.0	75.1
		임시직	13.4	-	14.6	6.2	14.1
		일용직	1.4	-	6.9	0.9	4.6
간접 고용	파견근로	전 체	5.1	32.2	32.8	0.0	25.1
		상용직	-	32.2	57.8	-	56.1
		임시직	12.1	-	13.2	0.0	12.0
		일용직	0.0	-	6.3	0.0	2.5
	용역근로	전 체	0.0	37.7	27.7	0.0	20.8
		상용직	-	37.7	54.4	0.0	50.9
		임시직	0.0	-	16.5	0.0	13.0
		일용직	0.0	-	6.7	0.0	2.6
특수 고용	대기근로	전 체	0.9	56.6	11.3	0.1	4.3
		상용직	-	56.6	69.5	-	68.4
		임시직	7.2	-	6.7	0.0	5.7
		일용직	0.4	-	0.7	0.1	0.4
	독립도급	전 체	11.9	49.9	15.1	7.5	15.4
		상용직	-	49.9	47.1	0.0	47.3
		임시직	18.7	-	5.5	12.3	6.0
		일용직	2.5	-	6.2	0.0	5.7
	재택근로	전 체	2.8	100.0	0.7	0.0	1.1
		상용직	-	100.0	48.4	-	59.7
		임시직	5.0	-	0.0	0.0	0.5
		일용직	0.0	-	0.0	0.0	0.0

주 : 고용기간의 분류는 &lt;표 5-2&gt;의 주를 참조.

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』(2000. 8.) 원자료.

5-14>에 보여지고 있다. 다양한 기준으로는 ① 주당 30시간 미만 근로하는 단시간근로, ② 1년 미만 근로하는 일시근로, ③ 간접 또는 특수고용을 포함시켰다.

이 표에서 보듯이, 단시간근로에 해당하는 자는 1,226천 명으로 전체 임금근로자의 9.4%에 불과한 것으로 나타난다. 상용직과 임시직의 단시간근로 비중이 7%를 약간 상회하는 반면, 일용직의 단시간근로 비중은 약 20%에 이르는 것으로 나타난다. 일시근로는 1,751천 명으로 전체 임금근로자의 약 13.5%를 차지하고 있는 것으로 집계된다. 상용직의 경우는 일시근로의 비중은 0.1%로 거의 전무한 반면, 임시직의 경우에는 12.4%, 일용직의 경우에는 52%에 이르는 것으로 집계된다. 간접 또는 특수고용에 속하는 근로자는 2,100천 명으로 전체 임금근로자의 16.2%를 차지하고 있다. 상용직의 경우는 5%에 불과한 반면 임시직의 경우는 16%에 이르고 일용직의 경우는 47%나 차지하는 것으로 나타난다. 전반적으로 일용직의 경우 일시근로이나 간접 또는 특수고용에 속할 확률이 상당히 높으며, 상용직의 경우는 전통적인 고용관계에 속할 확률이 높음을 보여준다.

단시간근로 또는 일시근로가 전체 임금근로자에서 차지하는 비중은 약 21%(2,675천 명)로 나타나며, 상용직의 경우에 8%를 하회하는 반면 일용직의 경우에는 60%를 상회하고 있다. 단시간근로와 간접 또는 특수고용이 차지하는 비중은 약 23%(300만 명)으로 나타나고 있으며, 역시 상용직의 경우에는 12% 정도인 반면 일용직의 경우는 55%에 이르고 있다. 일시근로와 간접 또는 특수고용이 차지하는 비중 역시 23% 정도로 나타나며, 상용직의 경우는 5%에 불과한 반면 일용직의 경우는 3분의 2를 상회하는 것으로 나타난다. 세 가지 기준을 모두 비정규근로의 기준으로 적용할 경우에 비정규근로가 차지하는 비중은 약 30%에 이르는 것으로 나타난다. 상용직의 비정규근로 비중은 12% 정도인 반면 임시직의 경우는 30%, 일용직의 경우는 73%에 이르는 것으로 나타난다.

다양한 고용형태의 출현에 대응하는 정규근로와 비정규근로의 정의를 시도해 보자. 근로자를 정규 또는 비정규근로자로 구분하는 실익은 두 집단으로 구분된 근로자에게 어느 정도의 근로복지를 제공하는 것이 정당인가라는 문제에 대한 답을 제시하기 위한 것이다. 근로복지의 제공은 근로자에게는 편익(benefits)으로 작용하는 호기능을 갖지만 고용주의 입장에

&lt;표 5-14&gt; 다양한 기준을 적용한 비정규근로의 비중

(단위 : %, 천명)

단시간근로	주당 30시간 미만		주당 30시간 이상		전 체
		비율		비율	
상용고	460	7.4	5,771	92.6	6,231
임시고	324	7.3	4,115	92.7	4,439
일용고	442	19.2	1,863	80.8	2,305
전 체	1,226	9.4	11,749	90.6	12,975
일시근로	1년 미만 근로		1년 이상 근로		전 체
		비율		비율	
상용고	5	0.1	6,225	99.9	6,231
임시고	550	12.4	3,889	87.6	4,439
일용고	1,195	51.9	1,110	48.1	2,305
전 체	1,751	13.5	11,224	86.5	12,975
간접특수고용	간접특수고용		통상근로		전 체
		비율		비율	
상용고	308	5.0	5,922	95.0	6,231
임시고	710	16.0	3,730	84.0	4,439
일용고	1,082	46.9	1,223	53.1	2,305
전 체	2,100	16.2	10,875	83.8	12,975
비정규근로 1 기준 1 또는 2	비정규근로		정규근로		전 체
		비율		비율	
상용고	465	7.5	5,765	92.5	6,231
임시고	809	18.2	3,631	81.8	4,439
일용고	1,401	60.8	904	39.2	2,305
전 체	2,675	20.6	10,300	79.4	12,975
비정규근로 2 기준 1 또는 3	비정규근로		정규근로		전 체
		비율		비율	
상용고	755	12.1	5,476	87.9	6,231
임시고	962	21.7	3,477	78.3	4,439
일용고	1,278	55.5	1,027	44.5	2,305
전 체	2,996	23.1	9,980	76.9	12,975
비정규근로 3 기준 2 또는 3	비정규근로		정규근로		전 체
		비율		비율	
상용고	312	5.0	5,918	95.0	6,231
임시고	1,148	25.8	3,292	74.2	4,439
일용고	1,580	68.5	725	31.5	2,305
전 체	3,040	23.4	9,935	76.6	12,975
비정규근로 4 기준 1, 2, 또는 3	비정규근로		정규근로		전 체
		비율		비율	
상용고	759	12.2	5,472	87.8	6,231
임시고	1,344	30.3	3,095	69.7	4,439
일용고	1,693	73.4	613	26.6	2,305
전 체	3,795	29.3	9,180	70.7	12,975

자료 : 통계청, 『경제활동인구부가조사』, 2000. 8.

서는 비용(costs)으로 작용하는 역기능을 하는 동전의 양면과 같은 성격을 지닌다. 현행 노동시장의 실태는 고실업을 유발시킨 경제위기를 겪으면서 고용주의 입장이 상대적으로 강화되어(employers' market) 비용절감을 목적으로 정규근로와 거의 유사한 기능을 하는 상당수의 근로자를 비정규근로로 분류하고(miscategorization) 이들에게 낮은 임금, 사회보험 등 근로복지의 저조한 수혜, 상대적으로 미비한 고용안정성을 적용하고 있으며 심지어는 법률이 정한 바에도 역행하는 사례가 속출하고 있는 실정이다.

‘정당한’ 근로복지의 수준이라 함은 한편으로는 근로자의 삶과 권익 그리고 근로의욕을 일정 수준 이하로 떨어뜨리지 않고, 다른 한편으로는 고용주가 생산활동을 통하여 국가경제에 기여하는 최대요건인 경쟁력을 저해하지 않는 수준을 고려하여야 하며, 동시에 두 집단간에 하나의 팀을 이루며 근로할 수 있도록 참아낼 만하고(tolerable) 합리적으로 수궁이 가는(reasonable and acceptable) 정도의 격차만이 존재하는 수준일 것이다.

이러한 현행 노동시장의 폐단을 시정하고 ‘정당한’ 근로복지를 모든 근로자에게 제공하기 위해서는 비정규근로에 대한 정의가 무엇보다도 우선 된다고 할 수 있다. 고용형태를 분류하는 데 있어 중요한 점은 직접고용이건 간접고용이건 또는 특수고용이건 간에 실제 고용주와 근로자 간의 관계에서 기준이 정립되고 두 당사자 간의 고용관계에 따라 고용형태를 분류해야 한다는 점이다. 즉 직접고용의 경우 고용주와 사용자가 동일하여 복잡한 문제를 일으키지 않으나, 간접고용의 경우는 고용주와 사용자가 상이하게 되는 데서 오는 문제가 발생하는 것이 사실이지만 이를 고용주와 근로자와의 관계로만 규정하고 나머지 문제는 고용주와 사용자 간에 해결해야 한다는 의미이다. 이런 의미에서 고용형태를 직접고용 또는 간접고용 등으로 분류하는 것은 실효성이 없다는 것이다.

고용주와 근로자의 고용관계에서 근로자의 고용형태를 구분하는 것은 크게 상시직과 한시직이라 할 수 있다. 한시직은 ① 근로기준법상에 명시된 기간을 초과하지 않는 유기의 근로계약을 체결하고, ② 근로계약상에 명시된 고용계약 기간이 일정기간(예를 들면 1년) 미만이고, ③ 동일 고용주와의 총근속기간이 일정기간 미만인 자로 보아야 한다. 한시직의 정의를 더욱 엄격하게 하는 경우는 미국 노동통계국의 예에서 보듯이 ①~③까지의 조건을 만족하고 ④ 예상되는 총근속기간이 일정 기간 미만인 자

로 규정할 수 있을 것이다.

다음에 기준이 될 수 있는 요건은 근로시간으로서 단시간근로를 정의하는 부분이다. 근로기준법 제21조는 “1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비해 짧은 근로자”를 단시간근로자로 규정하고 있으며, 「경제활동인구조사」에서는 “평소 1주간에 36시간 미만 일하십니까”라는 설문을 하고 있으며, 「경제활동부가조사」에서는 “고용될 때 근로형태는 어떠한 것으로 정하셨습니다”라는 설문항의 답변으로 ‘전일제근로’와 ‘시간제근로’를 구분하고 있다.

이상적으로는 업종 및 직종 간에 소정근로시간의 현격한 차이가 존재할 가능성이 크므로 근로기준법에서 정한 기준이 타당할 것으로 보이지만 실제적으로는 특정 업종이나 직종별 소정근로시간을 계산할 근거가 없다는 단점이 존재한다. 경제활동인구조사의 36시간 기준은 법정근로시간인 44시간의 약 80%에 해당하는 것으로 외국의 단시간근로(part-time work)의 기준과 어느 정도 부합하는 합리적인 기준이라 할 수 있으나, 법정근로시간이 (예를 들면 40시간으로) 하향조정될 경우에 (외국의 예에서 보듯 예를 들면 30시간으로) 그 기준이 변해야 한다는 문제점과 실제로 소정근로시간이 짧은 업종이나 직종에 종사하는 근로자의 상당 부분을 단시간근로화할 수 있다는 단점을 지닌다. 물론 현실적으로는 그럼에도 불구하고 단시간근로의 비중은 10% 미만인 것으로 나타난다. 부가조사에서는 설문을 통해 단시간근로와 유사한 시간제근로를 정의(self-reported definition)하고 있으나 “동일한 근로자에 대한 고용주와 근로자의 시간제근로의 정의가 동일할 것인가”라는 기술적인 문제가 존재하며, 현실을 감안할 때 시간제근로를 하면서도 36시간 이상 장시간근로를 할 가능성이 높으므로 적절하지 않은 정의라고 보여진다. 단시간근로의 정의에 대하여는 상당한 논의가 진행되어야 할 것으로 보이지만 현재의 시각에서는 주당 근로시간이 30시간 미만인 경우를 단시간근로로 보는 것이 타당할 것으로 보인다.

정보화사회가 급속히 진행되고 이와 맞물려 노동시장이 유연화되는 추세를 고려할 때 근로장소에 의한 구분은 적절하지 않은 것으로 보인다. 근로장소에 따른 구분으로는 작업장근로, 재택근로, 사무실 이외의 지정된 장소(예를 들면 고객을 대상으로 하는 경우 고객이 존재하는 장소) 등으

로 구분할 수 있으나 직무의 성격상 동일한 임무를 수행하기 위하여 근로장소가 다른 것은 고용형태를 구분하는 데 큰 의미가 없을 것이다.

현행 「경제활동인구조사」에서 사용되고 있는 종사상 지위는 커다란 의미는 없을 것으로 보인다. 왜냐하면 종사상 지위로 구분하는 기준은 근로계약의 유무와 고용계약 기간의 장단뿐 아니라 사회보험과 퇴직금 등의 근로복지의 수혜 여부를 동시에 고려하고 있는 것이다. 일정 조건을 만족시키는 근로자에게 근로복지를 수혜토록 해야 하는데 미리 일정 기준에 후자를 포함시키는 것은 논리적으로 맞지 않는 이야기가 되기 때문이다.

이상의 논의를 종합해 볼 때, 아래 도표에서 보듯이 근로자는 크게 상시직인가 한시직인가로 구분하고, 상시직 중에서 단시간근로가 아닌 경우를 정규근로로 정의하고 한시직과 단시간근로를 비정규근로로 보는 것이 타당할 것이다.

고용형태 \ 단시간근로	아 님	맞 음
상시직	정규근로	비정규근로
한시직	비정규근로	비정규근로

파견근로의 경우 현재 특별법으로 운용되고 있는바, 이를 정규·비정규근로에 대한 논의에 포함시킬 것인가 제외시킬 것인가에 대한 논의는 여전히 남을 수 있으나, 형평의 원리상 파견업주(고용주)와 근로자 사이의 관계는 직접고용과 동일하게 보아야 할 것이며 이에 수반되는 근로복지 관련 비용은 파견업주가 사용자에게 청구하는 쌍방계약에 의해 해결되는 쪽으로 가야 할 것이다. 용역근로의 경우도 특별법에 의해 적용되는 것을 제외하고는 파견근로와 동일하게 취급되어야 할 것이다.

독립도급의 경우는 고용주와 근로자가 동일한 형태로 보아야 할 것이며, 근로자(동시에 고용주)의 근로복지에 관련된 비용을 사용자에게 청구할 수 있느냐의 여부는 양자의 계약관계에서 해결하여야 할 것이다. 재택근로는 특수한 고용형태로 볼 것이 아니라 직접고용과 동일하며 단지 직무상 근로장소만 전통적인 방식과 상이한 것으로 보아야 할 것이다. 대기

근로는 역시 직접고용과 동일한 것이나 상시성을 결여하는 측면이 있으므로 한시적 근로로 보아야 할 것이며 경우에 따라서는 단시간근로가 적용될 여지가 큰 고용형태라 할 수 있다. 이 경우는 비정규근로로 보아야 할 것이다.

## 제 6 장

### 정규-비정규근로와 임금격차

#### 제 1 절 서 론

1997년 말부터 진행된 경제위기를 극복하는 약 3년 여에 걸친 과정에서 노동시장에 나타난 가장 뚜렷한 현상 중의 하나는 ‘노동시장의 비정규화’라고 할 수 있다. 경제위기에 따른 약 3년간에 걸친 노동시장에서의 지각 변동은 거시적 시각에서 볼 때, 거시변수의 상당수가 어느 정도 경제위기 이전의 수준을 회복하여 경제위기가 일과성을 띠고 있는 듯한 양상인 반면, 미시적 시각에서 볼 때 노동시장의 공급·수요 측면에 상당한 변모를 가져왔다는 점에 주목해야 한다. 그 중 하나가 노동시장의 비정규화인 것이다.

뒤늦게 비정규근로에 대한 논의가 시작되고 있으나, 아직 비정규근로에 대한 일치된 구체적인 정의는 존재하지 않으며, 통상적으로 통계청에서 매월 실시하는 「경제활동인구조사」상의 종사상 지위를 사용하여 임금근로자 중 상용직인 경우를 정규근로, 임시직 또는 일용직인 경우를 비정규근로라고 칭하고 있다. 이러한 기준에 따른 노동시장에서 차지하는 비정규근로의 비중은 경제위기 이전에 이미 증가하고 있었으나, 경제위기중에 그 증가세를 지속하여 비정규근로의 비중이 50%를 넘어서면서 논의가 급진전되기 시작하였다. 주목할 만한 점은 임시직이 차지하는 비중이 1993년 이후 완만하게 상승하고 있는 반면 일용직이 차지하는 비중은 1999년



에 비등하였다는 사실이다.

이러한 논의의 배경으로 비정규근로가 갖는 부정적 특성을 들 수 있다. 비정규근로는 상대적으로 낮은 임금률, 저조한 의료보험이나 국민연금 등의 부가급부 혜택, 그리고 미비한 고용안정성으로 특성지어지며, 이는 동일노동에 대한 동일임금(또는 동일한 근로복지)이라는 원칙을 거스르는 비정규근로에 대한 차별적 대우이므로 이를 시정해야 한다는 논의이다. 그러나 아직 비정규근로의 부정적 특성에 대한 단편적인 자료정리 수준의 분석만 존재할 뿐 구체적인 실증적인 분석은 기초자료의 부재 등 여러 가지 이유로 나타나지 않고 있는 실정이다.<sup>13)</sup>

이러듯 부정적인 특성에도 불구하고 비정규근로의 비중이 증가하고 있는 원인은 노동시장의 공급 측면보다는 수요 측면에서 쉽게 찾을 수 있다. 근로자 1인당 노동비용에서 차지하는 현금급여 총액의 비중이 1989년의 84.1%에서 1998년에는 60.5%로 감소하고 있다는 점이다. 즉 현금급여 이외의 노동비용이 급상승하고 있으며 퇴직금비용과 법정복리비의 꾸준한 증가가 이에 크게 기여하고 있는 실정이다. 한편으로 이러한 현금급여 이외 노동비용의 상승이 기업의 노동비용 절감을 위한 비정규근로 우선채용에 유인을 제공하고, 다른 한편으로는 실업예비군의 급증 및 기업의 노동수요 감소는 임금 및 근로조건 협상에서 근로자의 협상력을 약화시키고 일단 취업이 다급한 미취업자로 하여금 비정규근로라도 선택하게 만든 것이다.<sup>14)</sup>

본 연구는 「한국노동패널」 1차년도(1998)와 2차년도(1999년) 자료를 이용하여 정규근로와 비정규근로에서의 임금결정 요인을 분석함으로써 비정규근로의 부정적인 특성 중의 하나인 상대적으로 낮은 임금률의 원인을 규명하고자 한다. 통계청이 실시하는 매월 「경제활동인구조사」가 경제활

13) 장지연(2000 : 50)은 비정규근로의 역할에 관한 연구에서 노동시장 진입 과정에서 비정규근로가 정규근로로 이행하는 초석(stepping-stone)의 역할을 하는 것이 아니라 정규근로를 계속하지 못하는 경우 가게 되는 마지막 길(last resort)이며 일단 한번 속하게 되면 전 근로생애를 통하여 일관되게 지속되는 고용형태라고 결론짓고 있다.

14) 안주엽(1999)은 경제위기중에 실직을 경험한 자들의 재취업형태 연구에서 정규근로보다는 비정규근로로 재취업할 확률이 상대적으로 상당히 높으며, 이질성을 통제하였을 때에도 비정규근로로 재취업할 기준선 위험이 정규근로 재취업의 경우보다 높음을 보여주고 있다.

동상태와 종사상 지위 및 개인특성에 관한 조사항목은 있으나 임금에 관한 조사항목을 결여하고 있는 반면,<sup>15)</sup> 노동부가 실시하는 『매월노동통계 조사보고서』는 임금 및 노동비용에 관한 조사항목을 포함하고 있으나 그 조사대상이 상용근로자 10인 이상(현재는 5인 이상)인 사업체로 제한하고 있어 본 연구의 목적에 부합하지 않는 실정이다. 「한국노동패널」은 개인 특성뿐 아니라 종사상 지위와 비정규근로 여부 및 임금과 일자리 특성에 관한 정보를 갖추고 있다는 점에서 본 연구의 목적에 부합된다.

본 연구는 임금결정식을 성별·고용형태별로 추정함으로써 인적자본이 임금결정에 미치는 효과를 비교하고, 고용형태별 임금격차를 생산성 특성의 차이에 의한 부분과 고용형태에 따라 생산성 특성에 상이한 가격을 지불하는 고용형태에 따른 임금차별로 분해함으로써 동일노동-동일임금원칙에 배치되는 고용관행이 비정규근로자를 대상으로 유지되고 있음을 보일 것이다. 고용형태에 따른 임금차별은 생산성 특성에 동일한 가격을 지불한다는 가정하에서 고용형태 가변수를 사용하여 이의 추정치를 설명되지 않는 임금차별로 보는 방법, 고용형태별 임금결정식을 추정한 후 Oaxaca의 방법에 의해 임금격차를 분해하는 방법, Lee(1978)에 따라 고용형태의 선택식과 고용형태별 임금식을 동시에 고려하는 전환회귀모형(switching regression model)을 추정하고 이로부터 임금차별 비율을 구하는 방법을 사용할 것이다. 고용형태 선택식의 추정을 통한 가설검정으로부터 최근 경제위기중에 비정규근로로 입직할 확률이 높아졌음을 보일 것이다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 임금격차를 연구한 기존 문헌들을 간략하게 소개한다. 제3절에서는 분석에서 사용되는 「한국노동패널」 자료에 대한 소개와 2차년도 자료에 나타난 3,667명의 임금근로자를 대상으로 정규/비정규근로별 임금, 근로시간, 그리고 시간당 임금에 대한 기초분석을 보여준다. 제4절에서는 모형 추정 임금격차의 분해를 통해 고용형태별 임금차별의 규모를 추정한다. 마지막 제5절 결론에서는 연구 결과를 요약한 후, 정규/비정규근로의 정의 및 자료 구비와 관련된 방안과 비정규근로에 대한 정책방안을 제시한다.

15) 통계청은 2000년 8월에 실시한 경제활동인구부가조사에서 다양한 고용형태를 파악하고 근속연수, 임금, 근로조건, 사회보험 가입에 대한 정보를 제공하기 위한 설문항을 추가하였다.

## 제 2 절 임금격차에 관한 기존 문헌

임금결정 및 임금격차와 관련된 기존 문헌은 상당히 많다. 여기에서는 임금격차를 논의한 주요 문헌들을 살펴보기로 한다. 임금격차 또는 임금 프리미엄을 논의한 연구는 크게 이중노동시장구조하에서 임금 격차, 학력별 임금격차, 성별 임금격차, 연령별 임금격차, 직종별·산업별 임금격차, 노동조합과 임금격차, 지역간 임금격차로 구분할 수 있다.

성별 임금격차를 논의한 연구로는 박세일(1984), 남춘호(1986), 이효수·류재술(1989), 박영범(1991), 어수봉(1991), Bai and Cho(1992), 조영철(1994), 신영수(1996) 등을 들 수 있다. 박영범(1991)은 직종별 임금실태조사 자료(1980년, 1986년, 1988년)를 이용한 임금소득식의 회귀분석 결과를 Oaxaca(1973)의 임금격차분해방법을 적용하여, 성별 임금격차가 1980년에 57.1%에서 1988년 49.6%로 감소하고 있으나, '순수임금차별'의 비중은 1980년대 중반에 증가하였다가 후반에 감소하였음을 보여주고 있다. 어수봉(1991)은 임금격차에 대한 기존 논의에서 발생 가능한 문제점을 지적한 후, 직종별 임금실태조사 자료(1973년, 1978년, 1983년, 1988년)를 이용하여 임금함수의 회귀분석과 근속기간을 종속변수로 하는 Kamolich and Polacheck(1982)가 제시한 역회귀분석을 실시하여, 30%의 임금차별이 존재하며 여성과 동일한 임금을 받는 남성의 근속기간이 동일한 조건의 여성의 근속기간보다 약 64% 짧음을 보여주고 있다. Bai and Cho(1992)는 한국 노동시장이 고임금 기업과 저임금 기업으로 분단되어 있으며, 여성이 저임금 기업에 고용되고 이는 저생산성과 저임금과 연계됨으로써 성별 임금격차가 발생한다고 보고, 직종별 임금실태조사 자료(1984년, 1989년)를 사용한 고임금 기업과 저임금 기업으로 분리된 회귀분석을 통하여 1989년 고임금 기업에서의 차별계수는 0.412, 저임금 기업에서는 0.320이며 1984년에 비해 차별계수가 줄어들고 있음을 밝히고 있다. 조영철(1994)은 직종별 임금실태조사 자료(1981년, 1986년, 1989년, 1991년)와 1991년 한국경제연구원이 실시한 고용자 및 근로자추적조사(3,897명 표본) 자료를

이용하여 제조업 생산직 노동자의 1991년 임금격차율(=성별 시간당 임금의 차이/여성의 시간당임금)이 75.9%이며 이 중 57.7%가 임금차별(‘임금 순격차’)에 의한 것이라고 보고하고 있다. 신영수(1996)는 여성근로자의 이직·퇴직률이 높아 여성근로자에 대한 인적투자를 기피하게 되는 취업 전후의 직업훈련과 현장훈련의 차별화가 성별 임금격차의 상당 부분을 설명하고 있음을 지적한다.

학력별 임금격차를 논의한 박세일(1983)은 1980년 직종별 임금실태조사 자료를 이용하여 고졸자 대비 대졸자의 총임금격차 1.901 중 순임금격차는 약 39%에 이르는 것으로 보고하고 있다. 최강식(1997)은 1980년대 중반 이후 학력별 상대임금의 변화를 살펴보기 위하여 직종별 임금조사 원 자료를 이용하여 Mincer-류의 임금함수를 추정하여 학력 가변수의 추정치가 점차 감소하고 있음을 발견하였으며, 고학력자의 대폭 증가에도 불구하고 여전히 추정치가 높게 나타나는 것은 고학력자에 대한 수요가 높아 요소간 대체탄력성이 낮은 데 연유한다고 보고 있다.

박현구(1983)는 직종별 임금격차를, 전병유(1995)는 생산기술을 고려한 산업별 임금격차를, 박영범(1988)은 지역별 임금격차를, 배무기(1990)와 김우영·최영섭(1996)은 노동조합과 임금격차를 논의하고 있으나 방법론상의 차이는 이전에 언급한 연구들과 거의 다름이 없다. 한편 황인태(1994)는 임금격차가 기업의 성과에 미치는 영향을 분석한다. 허재준·전병유(1998)는 직접적으로 개인의 생산성 차이를 초래하는 인적자본 요소나 숙련형성 요소를 통제한 후에 나타나는 순수한 연령에 따른 임금의 차이를 연령에 따른 임금프리미엄이라고 정의하고 직종별 임금프리미엄을 추정하고 있다. 이효수·류재술(1990)은 표본을 상위, 중상위, 중하위 단층으로 분리하여 임금함수를 추정한 후 단층간 임금격차를 분해하여 단층간 차별이 48~65%에 이르는 것으로 보고하고 있다. 한편 조우현(1992)은 산업화 과정에서 고임금·저임금 업체의 분포가 변화하며 사업체 저임근로자의 비중을 변화시킨다는 명제를 내세워 임금방정식을 추정한 후, 1973~89년 사이에 임금결정에서 남성의 경우 인적자본에 의한 설명력과 노동수요측 특성에 의한 설명력이 유사한 반면 여성의 경우 후자에 의한 설명력이 훨씬 높은 것을 볼 때, 노동수요측 특성에서 기인하는 노동시장의 분단이 형성되어 있으며 산업화 과정에서 이러한 분단이 퇴조하고는 있으나 여전

히 존재하고 있다고 결론짓고 있다.

안주엽(2000)은 「경제활동인구조사」에서 통용되는 종사상 지위에 따라 상용직을 정규근로, 임시직과 일용직을 비정규근로로 구분한 후 「한국노동패널」 1차년도(1998) 자료를 이용한 시간당 임금식을 성별·고용형태별로 추정하여 교육수준과 노동시장 경험 및 근속기간의 인적자본 요소가 정규근로의 임금에 통계적으로 유의한 효과를 미치는 반면 근속기간을 제외한 인적자본 요소가 비정규근로의 임금에 미치는 효과는 유의하지 않다는 결과를 얻었다. 이는 동일한 생산적 특성에 대해 고용형태에 따라 상이한 가격을 지불하는 임금차별이 존재함을 의미하는 것으로서 동일노동-동일임금 원칙이 지켜지지 않고 있는 노동시장의 현실을 반영하는 것이라고 결론짓고 있다.

### 제 3 절 분석자료 및 기초분석

#### 1. 「한국노동패널」 자료

본 연구는 한국노동연구원의 「한국노동패널」 1차년도 자료(1998년)와 2차년도 자료(1999년)를 이용한다. 「한국노동패널」 자료는 1995년 「인구주택총조사」의 10% 표본조사구(전국 21,938개 조사구)를 모집단으로 하여 1997년 「고용구조특별조사」와 일치하는 제주도를 제외한 2,497조사구 중 951개 조사구를 선정한 후 각 조사구 내에서 1997년 고용구조특별조사에서 조사 성공한 가구들 중 5~6개의 가구를 임의추출하였다(방하남 외, 1999 : 5~7 참조). 그 결과 「한국노동패널」 자료는 제주도를 제외한 전국에서 추출한 5,000개 원가구표본과 이에 속하는 15세 이상 생산가능인구 13,738명의 원개인표본을 포함한다. 매년 동일한 원표본에 대하여 조사를 실시하여 패널자료를 구성하는 「한국노동패널」은 현재 3차년도 조사(2000년)까지 수행되었다.

가구표본에 대한 설문은 가구원의 성별, 가구주와의 관계, 생년월일, 학력, 경제활동상태 등의 개별 가구원에 대한 정보와 자녀보육, 주생활, 사

회보험 수급, 세분화된 소득, 저축 및 부채, 생활비 등의 가계재정과 경제 위기가 가계재정에 미친 효과 등을 포함하고 있다.

개인표본에 대한 설문은 임금근로자와 비임금근로자에 대하여 근무시작 시점, 업종 및 직종, 기업의 종류, 사업체규모, 고용형태, 근로시간, 임금 등 현재 일자리의 특성과 취업하기 전 구직활동에 관한 정보를, 미취업자에 대해서는 유보임금을 포함한 구직활동 전반에 관한 정보를 제공하고 있다. 또한 모든 개인표본에 대하여 직전 일자리의 특성을 포함한 15세 이후의 취업력을 포함하여 직업훈련 및 정규교육, 군복무, 부모의 교육수준 및 경제활동상태, 혼인력과 출산력에 관한 정보를 제공하고 있다.

「한국노동패널」에 포함된 원개인표본 13,738명 중 2차년도 조사에 응한 원개인표본은 1만 1,237명이다. 이들 중 임금근로자로 취업하고 있으며, 이 중 15세에서 65세 미만이고 필요한 정보에 적절히 응답한 자 중에서 주당 근로시간이 10시간 미만인 자를 제외한 분석대상으로서 표본에 포함된 자는 3,667명으로 나타났다. 분석표본은 2,211명(60.3%)의 남성과 1,456명(39.7%)의 여성으로 구성된다. 표본의 학력별 분포는 고졸 미만이 25.2%, 고졸이 40.6%, 대졸 미만이 13.1%, 대졸 이상이 21.1%로 나타난다. 연령대별로 보면, 15~24세 청소년층이 12.5%, 25~29세 청년층이 15.6%, 30대와 40대가 각각 32.3%, 24.8%를 차지하고, 50세 이상 중고령층은 14.8%의 분포를 보인다.

## 2. 표본의 기초분석

현재 정규-비정규근로의 구분에는 두 가지 정의가 통용되고 있다. 하나는 통계청의 「경제활동인구조사」에서 사용되는 것으로 임금근로자의 종사상지위를 상용직과 임시직 및 일용직으로 분류하고 상용직을 정규근로, 임시직 및 일용직을 비정규근로로 구분하는 정의이다. 이러한 정의가 갖는 문제점은 여러 곳에서 지적되고 있다. 다른 하나는 ‘자기선언적’(self-reported) 정의로 본인이 설문에 응답한 바에 따라 정규-비정규근로를 구분하는 것이다. 본 연구에서는 종사상 지위에 의한 정의 대신 자기선언적 정의를 정규-비정규근로의 구분으로 사용한다. 「한국노동패널」은 지난 조사 당시(또는 일을 시작할 당시)와 현재(또는 일을 그만둘 당시)의 고용형

태에 관한 설문을 포함하고 있으며, 응답자는 ‘정규직’ 또는 ‘비정규직’ 중에 택일한다.

이러한 고용형태의 정의별 분포가 <표 6-1>에 제시되고 있다. 전체 표본 중 정규근로자는 약 71%인 2,595명이고, 비정규근로자는 약 29%인 1,072명으로 나타난다.

<표 6-1> 고용형태의 정의 비교

(단위 : 명, %)

	전 체	정규근로			비정규근로		
전 체	3,667	2,595	(70.8)		1,072	(29.2)	
종사상 지위							
상 용	2,743	2,517	(91.8)	[97.0]	226	(8.2)	[21.1]
임 시	504	53	(10.5)	[2.0]	451	(89.5)	[42.1]
일 용	420	25	(6.0)	[1.0]	395	(94.0)	[36.8]
근로시간형태							
전일제	3,331	2,531	(76.0)	[97.5]	800	(24.0)	[74.6]
시간제	336	64	(19.0)	[2.5]	272	(81.0)	[25.4]

주 : ( )안의 숫자는 해당 고용형태 중 정규 또는 비정규근로의 비중.

[ ]안의 숫자는 정규 또는 비정규근로 중 해당 고용형태가 차지하는 비중.

자료 : 「한국노동패널」 2차년도(1999) 조사자료. 원개인표본 13,738명 중 모든 필요한 정보에 적절히 응답하고 연령이 15세 이상 65세 미만인 3,667명만 분석에 사용.

상용직 중 비정규근로가 차지하는 비중은 8.2%인 반면 임시직 또는 일용직 중 비정규근로가 차지하는 비중은 각각 89.5%, 94.0%로 두 가지 정의가 상당히 유사한 정의임을 알 수 있다. 그러나 정규근로의 3%만이 임시직 또는 일용직인 반면 비정규근로 중 21%가 상용직임을 나타내고 있어, 상당수의 비정규근로자가 정규근로자와 유사하게 상시적으로 활용되고 있음을 알 수 있다. 전일제근로(full-time work)의 약 4분의 3이 정규근로이며, 시간제근로(part-time work)의 약 5분의 4가 비정규근로로 나타나, 근로시간 형태와 자기선언적 비정규근로 정의 사이에 다소간의 일치성을 파악할 수 있다. 그러나 비정규근로의 4분의 3(정규근로의 97.5%)이 전일제근로인 점에 유의해야 한다.

주요 인구통계학적 집단별 정규-비정규근로의 분포가 <표 6-2>에 제

시되어 있다. 남성의 23%, 여성의 38%가 비정규근로자인 것으로 나타난다. 대졸 이상 학력의 경우 비정규근로의 비중이 13%에 불과한 반면, 고졸 미만의 경우 50%나 되어 비정규근로의 비중과 교육수준은 반비례하고 있음을 알 수 있다. 연령대별로 보면 25~29세의 비정규근로 비중이 21%로 가장 낮고 50세 이상은 42%나 된다. 고졸 미만 여성의 55%, 여성 50세 이상의 57%가 비정규근로자이다. 즉 상대적으로 여성, 저학력, 고연령을 중심으로 비정규근로가 활용되고 있음을 알 수 있다.

이전 직장에서의 고용형태를 고려한 고용형태의 전환행렬(transition matrix)이 <표 6-3>에 제시되어 있다. 정규근로자 중 8%만이 이전 직장에서 비정규 임금근로자였던 반면 비정규근로의 22%가 비정규 임금근로자였음을 알 수 있다. 신규취업한 임금근로자의 5분의 4는 정규근로로 나머지 5분의 1이 비정규근로로 진입하여 신규취업자의 비정규 확률이 상대적으로 낮다고 할 수 있다.

「한국노동패널」은 임금근로자를 대상으로

“세금을 제외하고 임금은 모두 합쳐서 얼마입니까?”

“\_\_님의 정규근무시간은 일주일에 몇 시간입니까?”

“정규근무시간 이외에 초과로 근무하는 시간은 일주일에 몇 시간입니까?”

“주로 일하는 곳에서 근무시간은 평소 얼마나 됩니까?”

의 설문을 실시한다. 첫 설문은 기본급, 초과급여, 상여금, 기타 수당을 포함하는 월평균 보수에 해당한다. 본 연구에서는 이를 월평균 임금으로 간주하기로 한다. 둘째부터 넷째까지의 설문으로부터 주당 근로시간을 산정한다. 본 연구에서 분석의 대상인 시간당 임금으로 월평균 임금을 월근로시간(=주당 근로시간×4.3)으로 나눈 지표를 사용한다.

<표 6-4>는 성별·고용형태별 월평균임금, 주당 근로시간, 시간당 임금 및 근속기간을 보여주고 있다. 표의 둘째 열에서 보듯이, 표본 전체의 월평균 임금은 105만 원으로 나타나며<sup>16)</sup> 남성근로자의 월평균 임금은 125만

16) 비농림 전산업 중 상용근로자 10인 이상 3,900개 표본사업체의 상용근로자를 조사대상으로 하는 노동부의 「매월노동통계조사보고서」(1999년)에 나타난 평균임금 160만 원과 상당한 격차를 보이고 있음을 알 수 있다. 이는 사업체규모가 커질수록 평균임금이 높아지며 상용근로자에 대한 보수가 그렇지 않은 근로자보다 높다는 사실을 반영하지 못함을 보여준다.



&lt;표 6-2&gt; 인구통계학적 특성별 근로형태 분포

(단위 : 명, %)

	전체	정규근로			비정규근로		
전 체	3,667	2,595	(70.8)		1,072	(29.2)	
성 별							
남 자	2,211	1,698	(76.8)	(65.4)	513	(23.2)	(47.9)
여 자	1,456	897	(61.6)	(34.6)	559	(38.4)	(52.1)
교육수준별							
고졸 미만	923	466	(50.5)	(18.0)	457	(49.5)	(42.6)
고졸	1,490	1,075	(72.1)	(41.4)	415	(27.9)	(38.7)
대졸 미만	481	382	(79.4)	(14.7)	99	(20.6)	(9.2)
대졸 이상	773	672	(86.9)	(25.9)	101	(13.1)	(9.4)
연령대별							
15~24세	458	315	(68.8)	(12.1)	143	(31.2)	(13.3)
25~29세	572	451	(78.8)	(17.4)	121	(21.2)	(11.3)
30~39세	1,185	886	(74.8)	(34.1)	299	(25.2)	(27.9)
40~49세	908	626	(68.9)	(24.1)	282	(31.1)	(26.3)
50세 이상	544	317	(58.3)	(12.2)	227	(41.7)	(21.2)
성별·학력별							
남자 고졸 미만	453	252	(55.6)	(28.1)	201	(44.4)	(36.0)
고졸	922	708	(76.8)	(78.9)	214	(23.2)	(38.3)
대졸 미만	289	239	(82.7)	(26.6)	50	(17.3)	(8.9)
대졸 이상	547	499	(91.2)	(55.6)	48	(8.8)	(8.6)
여자 고졸 미만	470	214	(45.5)	(23.9)	256	(54.5)	(45.8)
고졸	568	367	(64.6)	(40.9)	201	(35.4)	(36.0)
대졸 미만	192	143	(74.5)	(15.9)	49	(25.5)	(8.8)
대졸 이상	226	173	(76.5)	(19.3)	53	(23.5)	(9.5)
성별·연령대별							
남자 15~24세	143	85	(59.4)	(9.5)	58	(40.6)	(10.4)
25~29세	346	276	(79.8)	(30.8)	70	(20.2)	(12.5)
30~39세	817	676	(82.7)	(75.4)	141	(17.3)	(25.2)
40~49세	543	422	(77.7)	(47.0)	121	(22.3)	(21.6)
50세 이상	362	239	(66.0)	(26.6)	123	(34.0)	(22.0)
여자 15~24세	315	230	(73.0)	(25.6)	85	(27.0)	(15.2)
25~29세	226	175	(77.4)	(19.5)	51	(22.6)	(9.1)
30~39세	368	210	(57.1)	(23.4)	158	(42.9)	(28.3)
40~49세	365	204	(55.9)	(22.7)	161	(44.1)	(28.8)
50세 이상	182	78	(42.9)	(8.7)	104	(57.1)	(18.6)

주 : ( )안의 숫자는 해당 고용형태 중 정규 또는 비정규근로의 비중.

(기울임) 안의 숫자는 정규 또는 비정규근로 중 해당 인구통계학적 특성이 차지하는 비중.

자료 : 「한국노동패널」 2차년도(1999) 조사자료, 표본선택은 &lt;표 6-1&gt;을 참조.

&lt;표 6-3&gt; 고용형태별 이전 직장의 특성

(단위 : 명, %)

	전 체	정규근로		비정규근로	
전 체	3,667	2,595	(70.8)	1,072	(29.2)
이전직장					
정규직 임금근로	1,641	1,212	(73.9) (46.7)	429	(26.1) (40.0)
비정규직 임금근로	438	204	(46.6) (7.9)	234	(53.4) (21.8)
비임금근로	321	177	(55.1) (6.8)	144	(44.9) (13.4)
신규취업	1,265	1,000	(79.1) (38.5)	265	(20.9) (24.7)

주 : ( )안의 숫자는 해당 고용형태 중 정규 또는 비정규근로의 비중.

(기울임) 안의 숫자는 정규 또는 비정규근로 중 이전직장 특성이 차지하는 비중.

자료 : 「한국노동패널」 2차년도(1999) 조사자료. 표본선택은 <표 6-1>을 참조.

원인 반면 여성근로자는 이의 59%인 74만 원에 불과하다.<sup>17)</sup> 비정규근로자의 월평균 임금은 69만 원으로 정규근로자의 임금(120만 원)의 58%만 받는 것으로 나타난다. 남성의 고용형태별 격차가 여성의 경우보다 더 큰 것으로 나타나며, 여성 비정규근로자의 월평균 임금은 남성 정규근로자의 40%에 불과하다.

표의 셋째 열은 주당 근로시간을 보여준다. 전체 임금근로자의 주당 근로시간은 51.1시간이며, 정규근로의 경우 52.6시간으로<sup>18)</sup> 비정규근로의 47.5시간보다 약 11% 높은 것으로 나타난다. 총근로시간을 성별로 볼 때, 여성이 48.4시간, 남성이 53.0시간으로 여성이 남성보다 약 10% 짧은 근로시간을 갖고 있음을 알 수 있다.

<표 6-4>의 넷째 열은 시간당 임금을 보여준다. 시간당 임금은 월평균 임금을 (총근로시간×4.3)으로 나눈 것으로 초과근로에 대한 할증은 고

17) 『매월노동통계조사』의 집계(1999년)에 따르면 여성의 임금은 남성(178만 원)의 63.3%인 100.6만 원으로 나타난다.

18) 이는 『매월노동통계조사』(1999)에 집계된 월평균 근로시간인 208.2(주당 48.4)시간보다 상당히 높은 수준이다. 조사보고서가 10인 이상 사업체의 상용근로자를 조사대상이라고 할 때 조사대상의 제한에 따르는 근로시간의 과소추정 가능성이 있음을 보여준다.

&lt;표 6-4&gt; 고용형태별 임금과 근속기간

	표본수 (명)	월평균임금 (만원)	주당근로시간 (시간)	시간당 임금 (천원)	근속기간 (년)
전 체	3,667	104.7 (61.2)	51.1 (14.6)	5.7 (17.0)	5.3 (6.8)
성 별					
남 자	2,211	125.3 (63.6)	53.0 (14.4)	6.7 (21.5)	6.5 (7.5)
여 자	1,456	73.5 (41.0)	48.4 (14.4)	4.1 (5.2)	3.4 (5.0)
고용형태					
정 규	2,595	119.5 (62.3)	52.6 (12.9)	6.3 (19.9)	6.2 (7.0)
비정규	1,072	68.9 (40.2)	47.5 (17.4)	4.1 (5.5)	3.0 (5.6)
남성 정규	1,698	137.9 (63.8)	53.9 (13.1)	7.3 (24.3)	7.3 (7.5)
남성 비정규	513	83.4 (40.8)	50.0 (17.5)	4.4 (4.4)	4.1 (7.0)
여성 정규	897	84.7 (40.6)	50.3 (12.1)	4.3 (4.3)	4.3 (5.5)
여성 비정규	559	55.7 (34.8)	45.3 (17.1)	3.8 (6.3)	1.9 (3.5)

주 : ( )안의 숫자는 표준편차.

자료 : 「한국노동패널」 2차년도(1999) 조사자료. 표본선택은 <표 6-1>을 참조.

려하지 않았다. 전체 근로자의 시간당 임금은 5.7천 원이며, 여성(4.1천 원)은 남성(6.7천 원)의 61.2%를 받은 것으로 나타나, 성별 월평균 임금의 격차가 약 40%에 이른다. 비정규근로의 시간당 임금은 4.1천 원으로 정규 근로(6.3천 원)의 65%로 나타난다. 근로시간을 고려한 이후에도 존재하는 약 35%의 고용형태별 임금격차의 일부는 표의 마지막 열에서 보듯이 정규근로의 평균 근속기간은 약 6.2년인 반면 비정규근로의 경우 3.0년에 불과한 사실로 설명 가능할 것이다. 다음 절에서는 근로시간을 고려한 이후에도 존재하는 약 35%의 고용형태별 임금격차가 인적자본의 차이에 따른 것인지를 임금결정식의 추정을 통하여 살펴보기로 한다.

## 제 4 절 임금격차의 실증분석

### 1. 비정규근로의 결정요인

정규근로와 비정규근로의 두 가지 선택 가능성을 고려한 모형은

$$(\text{모형식 1}) \quad y^* = C\theta + u$$

로 표현 가능하며,  $y^*$ 는 고용형태의 선택을 나타내는 관찰 불가능한 잠재 변수(latent variable),  $C$ 는 고용형태를 선택하는 요인들로 구성된 설명변수의 벡터,  $\theta$ 는 추정되어질 계수벡터,  $u$ 는 오차항을 의미한다. 관찰 불가능한  $y^*$  대신 관찰 가능한 이진변수(binary variable)  $y$ 는

$$y = 1(y^* > 0) \text{ 또는 } y = 1(\text{정규근로}), y = 0(\text{비정규근로})$$

로 정의되며,  $1(\cdot)$ 은  $(\cdot)$ 안의 조건이 참(true)이면 1, 거짓(false)이면 0의 값을 갖는 지수함수(indicator function)이다. 오차항이 정규분포를 따른다고 가정하면 고용형태 선택식(selection equation)은 프로빗모형이 되며 최우추정법(maximum likelihood estimation)으로 계수벡터를 추정한다.

고용형태 선택식을 추정하기 위한 설명변수에는 연령대(30대, 15~24세(AGE1), 25~29세(AGE2), 40대(AGE4), 50대 이상(AGE5)), 교육연한(HGC), 건강상 문제 여부(HEALTHP), 미혼 여부(NEVER), 가구주와의 관계(가구주, 배우자(SPOUSE), 기타 가구원(OTHER)), 출처별 가구소득유무(금융소득(YFIN), 부동산소득(YEST), 사회보험소득(YPUB), 이전소득(YTRA), 기타소득(YETC)), 거주지역(서울(SEOUL), 서울제외 대도시(METRO), 도), 이전 직장에서의 고용형태(정규임금근로, 비정규임금근로(FROMCONT), 비임금근로(FROMSELF), 신규취업(FROMNON))를 포함

한다.

(모형식 1)의 프로빗모형을 추정한 결과가 <표 6-5>의 첫째 열에 나타나 있다. 우선 여성(FEMALE), 배우자와 기타 가구원(가구주 기준), 건강상 문제가 있는 경우에 비정규근로를 선택할 확률이 통계적으로 유의하게 높음을 알 수 있다. 연령대(30대 기준)의 경우 15~24세와 50대 이상이 비정규근로를 선택할 확률이 높은 것으로 나타나나 통계적으로 유의하지는 않다. 교육수준이 높을수록 정규근로를 선택할 확률이 유의하게 높은 것으로 나타난다. 가구소득이 선택에 미치는 효과는 원천별 가구소득 유무에 따라 다르게 나타난다. 즉 금융소득이나 부동산소득이 있는 경우에 정규근로를 선택할 확률이 유의하게 높은 반면, 사회보험소득이나 이전소득 또는 기타소득이 있는 경우에는 비정규근로를 선택할 확률이 유의하게 높은 것으로 나타난다. 서울에 거주하는 경우(도지역 기준)에 비정규근로를 선택할 확률이 유의하게 높은 반면, 기타 대도시 거주는 유의한 효과를 갖지 않는 것으로 나타난다. 이전 직장에서 비정규근로 또는 비임금근로(정규 임금근로 기준)로 일한 경우에 비정규근로를 선택할 확률이 높은 반면, 신규취업자인 경우에는 정규근로를 선택할 확률이 높다.

## 2. 최근의 경제위기와 비정규근로

최근의 경제위기를 겪으면서 비정규근로의 비중이 상승하였다는 것은 주지의 사실이다. 이러한 사실을 검증하기 위하여 최근의 경제위기를 반영하는 변수( $D$ )를 추가하면 (모형식 1)은

$$(\text{모형식 2}) \quad y^* = C\theta + D\delta + u$$

로 된다. 본 연구에서 추가변수벡터  $D$ 는 현재 일자리의 입직년도가 최근의 경제위기 시기인 1997년(D1997), 1998년(D1998) 또는 1999년(D1999)인가의 여부를 나타내는 가변수들을 이용하였다. 경제위기의 효과를 보기 위해

$$H_0: \delta = 0 \quad (H_a: \delta \neq 0)$$

의 귀무가설(대립가설)을 설정한 후 제약된 모형(모형식 1)과 제약되지 않은 모형(모형식 2)의 최우추정에서 얻어진 로그최우도  $\ln Lr^*$ 과  $\ln Lu^*$ 를 이용하여

$$\lambda = -2 (\ln Lr^* - \ln Lu^*) \sim \chi^2(r), r \text{은 자유도} \\ (\text{the degrees of freedom})$$

의 우도비검정통계량(likelihood ratio test statistics)을 계산하여 우도비검정을 실시한다.

<표 6-5>의 마지막 행은 우도비검정 결과를 보여준다. 전체 표본을 함께 사용하였을 때나 남성과 여성 표본을 분리하여 사용하였을 때 모두 귀무가설을 기각하는 결과를 얻었다. 즉 고용형태의 선택에 영향을 미치는 다른 요인들을 통제한 후에도 최근의 경제위기는 비정규근로를 선택하게 하는 데 유의한 효과를 미쳤다는 것을 알 수 있다. 남성의 경우에는 1998년과 1999년이 유의한 효과를 미치나 1997년은 유의한 효과를 미치지 않은 반면, 여성의 경우 최근 3개년도가 모두 유의한 효과를 미친 것으로 나타난다.

표의 마지막 두 열에서 보듯이, 남성과 여성의 비정규근로 선택에서 결정요인이 상이함을 알 수 있다. 30대를 기준으로 할 때, 여성의 경우 20대가 정규근로를 선택할 확률이 유의하게 높은 반면 다른 연령층은 유의한 효과를 갖지 않는다. 그러나 남성의 경우 50대 이상의 경우만 유의하게 비정규근로를 선택할 확률이 높은 반면 여타 연령층은 유의한 효과를 갖지 않는다. 남성의 경우 혼인상태가 고용형태의 선택에 미치는 영향이 유의하지 않은 반면 미혼 여성은 기혼여성에 비해 정규근로를 선택할 확률이 유의하게 높게 나타난다. 남성의 경우 사회보험소득을 제외한 원천별 가구소득 유무가 고용형태의 선택에 미치는 효과가 유의하지 않은 반면 여성의 경우 상당히 유의한 효과를 갖는 것으로 보인다. (모형식 1)의 추정에서와는 달리, 입직년도가 통제되었을 때, 거주지역과 신규취업이 고용형태선택에 미치는 효과는 남녀 모두 유의하지 않은 것으로 나타난다.

&lt;표 6-5&gt; 프로빗 모형 추정치: 정규-비정규근로의 선택

	전체 표본 모형식 1	전체 표본 모형식 2	남 자 모형식 2	여 자 모형식 2
FEMALE	-0.1808 (0.0707)**	-0.1629 (0.0731)**		
Constant	-0.1296 (0.1187)	0.3773 (0.1284)***	0.0103 (0.1755)	0.2641 (0.2137)
AGE1	-0.0843 (0.1116)	0.2132 (0.1179)*	-0.0586 (0.1620)	0.3548 (0.1874)*
AGE2	0.0858 (0.0897)	0.1853 (0.0941)**	0.1209 (0.1229)	0.2959 (0.1532)*
AGE4	0.0517 (0.0660)	-0.0118 (0.0683)	-0.0986 (0.0930)	0.0702 (0.1058)
AGE5	-0.0571 (0.0803)	-0.1356 (0.0833)	-0.2236 (0.1033)**	-0.0362 (0.1486)
HGC	0.0931 (0.0081)***	0.0822 (0.0084)***	0.1175 (0.0121)***	0.0365 (0.0130)***
HEALTHP	-0.4656 (0.1073)***	-0.3892 (0.1115)***	-0.4143 (0.1486)***	-0.3501 (0.1727)**
NEVER	0.0869 (0.1028)	0.0903 (0.1066)	-0.0166 (0.1277)	0.5534 (0.2043)***
SPOUSE	-0.2726 (0.0857)***	-0.1682 (0.0889)*	-0.3644 (0.4515)	0.2302 (0.1243)*
OTHER	-0.3426 (0.0985)***	-0.2667 (0.1025)***	-0.2789 (0.1274)**	-0.1577 (0.1788)
YFIN	0.2089 (0.0795)***	0.1907 (0.0820)**	0.1619 (0.1117)	0.2539 (0.1252)**
YEST	0.2536 (0.1228)**	0.3224 (0.1272)**	0.1525 (0.1651)	0.5114 (0.2040)**
YPUB	-0.3184 (0.1163)***	-0.2661 (0.1181)**	-0.4526 (0.1640)***	-0.0814 (0.1762)
YTRA	-0.1917 (0.0687)***	-0.1653 (0.0711)**	-0.1244 (0.0994)	-0.1699 (0.1049)
YETC	-0.2650 (0.0713)***	-0.1808 (0.0732)**	-0.0259 (0.0974)	-0.3937 (0.1171)***
FROMCONT	-0.6275 (0.0718)***	-0.5588 (0.0743)***	-0.6313 (0.1008)***	-0.4138 (0.1134)***
FROMSELF	-0.4421 (0.0820)***	-0.4959 (0.0844)***	-0.5303 (0.1057)***	-0.3583 (0.1450)**
FROMNON	0.1252 (0.0571)**	-0.0495 (0.0608)	-0.0873 (0.0871)	0.0020 (0.0883)
SEOUL	-0.1287 (0.0586)**	-0.1255 (0.0605)**	-0.1162 (0.0823)	-0.1131 (0.0915)
METRO	-0.0519 (0.0555)	-0.0289 (0.0575)	0.0708 (0.0784)	-0.1346 (0.0875)
DI997		-0.1758 (0.0930)*	-0.0674 (0.1343)	-0.2905 (0.1338)**
DI998		-0.5779 (0.0733)***	-0.5191 (0.1015)***	-0.6492 (0.1103)***
DI999		-0.9538 (0.0606)***	-0.9034 (0.0830)***	-1.0011 (0.0920)***
표본수	3,667	3,667	2,211	1,456
-(로그최우도)	1919.70	1783.87	944.25	805.21
올바른예측률 <sup>1)</sup>	73.74%	76.08%	80.69%	70.26%
모형적합도 <sup>2)</sup>	592.04***	863.68***	506.94***	328.85***
우도비검정 <sup>3)</sup>		271.65***	130.92***	130.34***

주 : 1) 고용형태 결정에서 실제값과 예측값이 동일한 표본의 비중.

2) 자체 모형의 적합도를 검정하는 우도비검정통계량.

3) 현 직장 취업시점 가변수의 유의성을 검정하는 우도비검정통계량.

( )안의 숫자는 표준오차.

\*\*\*, \*\*, \*은 각각 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미.

자료 : 「한국노동패널」 2차년도(1999) 조사자료. 표본선택은 <표 6-1>을 참조.

### 3. 임금방정식의 추정

앞 절의 기초분석에서 근로시간을 감안한 후에도 약 35%의 고용형태간 임금격차(wage differentials)가 잔존함을 발견하였다. 이러한 시간당 임금격차의 원인을 규명하기 위하여 임금결정에 영향을 미치는 요인들을 포함하는 임금식을 추정하여야 한다. 이론적으로 가능한 모든 요인을 통제한 후에 잔존하는 고용형태에 따르는 임금격차는 임금차별(wage discrimination)이라 할 수 있다.<sup>19)</sup> 임금식은 모든 고용형태를 통합하여 추정할 경우

$$(\text{모형식 3}) \quad \ln W = X\beta + E\alpha + \varepsilon$$

로 표현 가능하며,  $\ln W$ 는 로그 시간당 임금,  $X$ 는 임금에 영향을 미치는 요인으로 구성된 설명변수벡터,  $\beta$ 는 설명변수와 관련된 추정될 계수벡터,  $E$ 는 비정규근로 여부를 나타내는 가변수,  $\alpha$ 는 이와 관련된 추정되어질 계수,  $\varepsilon$ 는 오차항이다. 계수  $\alpha$ 의 추정치는 모든 결정요인(생산성 특성)에 대한 고용형태별 계수(생산성 특성에 대해 지불되는 가격)가 동일하다는 가정하에서 고용형태별 임금차별을 나타낸다.

설명변수는 연령(AGE)과 이의 제곱(AGESQ), 교육연한, 근속기간(TENURE), 건강상 문제, 여성가변수 등 인적자본의 수준을 측정하는 변수와 48시간을 초과하거나(HOURGAP1) 또는 40시간 미만의 근로시간(HOURGAP2), 노동조합 존재 여부(UNION), 기업규모 가변수(근로자 5인 이상 100인 미만의 소기업, 100인 이상 500인 중기업(FIRMM), 500인 이상의 대기업(FIRML), 5인 미만의 영세기업(FIRMV)), 직종별 가변수(사무직 기준), 산업별 가변수(제조업 기준), 현재 일자리의 지속 가능성(JCONT) 등의 일자리 또는 사업체 특성을 포함한다.<sup>20)</sup>

19) Ehrenberg and Smith(1997, Ch. 12)는 노동시장의 차별을 다루고 있으며, 주어진 생산성 특성(productive characteristics)에 대하여 사용자가 상이한 인구집단별로 체계적으로 상이한 가격(the prices)을 지불하는 경우 차별이 존재한다(1997: 418 쪽)고 정의하고 있다. 현실적으로 모든 요인을 측정(measure)하거나 모형에 포함시키는 것이 불가능한 것이 사실이며, 본 연구에서는 자료에서 유용한 변수를 최대한 활용하기로 한다.



&lt;표 6-6&gt; 임금식의 추정치(통합표본)

	전 체	남 자	여 자
FEMALE	-0.3416 (0.0168) ***		
JCONT	-0.2107 (0.0188) ***	-0.1921 (0.0248) ***	-0.1939 (0.0289) ***
Constant	-0.0504 (0.0946)	-0.7007 (0.1325) ***	0.0058 (0.1369)
AGE	0.0647 (0.0044) ***	0.0967 (0.0062) ***	0.0421 (0.0070) ***
AGESQ	-0.0007 (0.0001) ***	-0.0011 (0.0001) ***	-0.0005 (0.0001) ***
HGC	0.0309 (0.0029) ***	0.0356 (0.0036) ***	0.0249 (0.0050) ***
TENURE	0.0128 (0.0013) ***	0.0098 (0.0014) ***	0.0200 (0.0028) ***
HEALTHP	-0.0314 (0.0339)	-0.0629 (0.0415)	-0.0139 (0.0561)
HOURGAP1	-0.0183 (0.0007) ***	-0.0190 (0.0008) ***	-0.0154 (0.0014) ***
HOURGAP2	0.0166 (0.0017) ***	0.0158 (0.0027) ***	0.0175 (0.0023) ***
JSTOP	-0.0651 (0.0239) ***	-0.0704 (0.0296) **	-0.0818 (0.0390) **
FIRML	0.0925 (0.0225) ***	0.0606 (0.0263) **	0.1317 (0.0405) ***
FIRMM	0.0104 (0.0242)	-0.0400 (0.0277)	0.0875 (0.0448) *
FIRMV	-0.0746 (0.0183) ***	-0.0880 (0.0230) ***	-0.0734 (0.0298) **
UNION	0.0695 (0.0211) ***	0.0372 (0.0244)	0.0969 (0.0394) **
표본수	3,667	2,211	1,456
R <sup>2</sup>	0.5732	0.5758	0.4789
조정된 R <sup>2</sup>	0.5698	0.5703	0.4687
F-검정통계량 <sup>1)</sup>	168.43 ***	105.77 ***	46.84 ***

주 : 1) 모형의 적합도를 검정하기 위한 검정통계량.

직종 및 산업 가변수를 포함하였으나 제시하지 않음.

( )안의 숫자는 표준오차. \*\*\*, \*\*, \*은 각각 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미.

자료 : 「한국노동패널」 2차년도(1999) 조사자료. 표본선택은 <표 6-1>을 참조.

<표 6-6>은 임금식(모형식 3)의 추정치를 보여준다. 첫 열은 전체 표본을 사용한 회귀분석의 추정치이고 둘째와 셋째 열은 남성과 여성을 분리한 회귀분석의 추정치다. 비정규근로의 경우 시간당 임금차별은 남녀

20) 임금을 결정하는 많은 요인들을 고려할 수 있으나 본 연구의 초점이 종사상 지위별 인적자본이 보수에 미치는 효과에 있으므로 표본규모를 희생으로 하는 수많은 요인들을 포함시키기보다는 이질성을 통제하는 최소한의 변수를 사용하는 단순성(parsimony)을 선택하였다.

모두 약 19%에 이르는 것으로 나타난다. 건강상 문제를 제외한 모든 인적자원 요소가 유의한 효과를 미치는 것으로 나타난다. 48시간 이상 근로할 경우 시간당 임금이 초과시간당 1.5~1.9%씩 감소하며 40시간 미만의 근로를 할 경우 시간당 임금이 부족시간당 1.6~1.8%씩 증가함을 보여주고 있다. 이는 시간당 임금이 낮은 근로자의 근로시간이 많은 노동시장의 현상을 반영하는 것으로 해석된다.

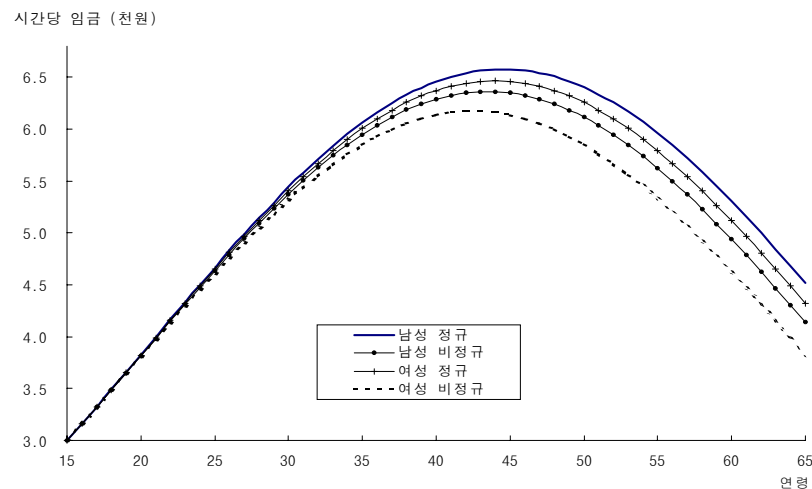
비정규근로와 정규근로 간에 임금차별이 존재할 경우, 생산성 특성에 대해 지불되는 고용형태별 가격이 동일하다는 가정을 받아들이기에는 무리가 있다. 이러한 가정을 완화하는 경우, (모형식 3)은

$$(\text{모형식 4}) \ln W_k = X_k \beta_k + \varepsilon_k \quad k = r(\text{정규근로}), k = c(\text{비정규근로})$$

가 되며, 고용형태별로 상이한 회귀분석을 실시하여야 한다. <표 6-7>은 성별·고용형태별 임금식(모형식 4)의 추정치를 보여준다.

추정치에 따르면 연령이 증가할수록 임금이 상승하다가 전환점(turning point)에 이른 이후 감소하기 시작한다. [그림 6-1]은 15세에 임금이 3천 원이었을 때 다른 모든 조건이 일정한 상태에서 연령에 따르는 임금의 변화를 보여주고 있다. 남성(여성) 정규근로의 전환점은 약 44.5세(44.0세)인 반면 남성(여성) 비정규근로의 전환점은 조금 일찍이 발생하여 43.5세(42.5세)로 나타난다.

[그림 6-1] 성별·고용형태별 가상적 연령-임금률



&lt;표 6-7&gt; 고용형태별 임금식의 추정치(분리표본)

	남 자		여 자	
	정규근로	비정규근로	정규근로	비정규근로
Constant	-0.7537 (0.1581) ***	-0.7230 (0.2568) ***	0.0102 (0.1274)	-0.4702 (0.3056)
AGE	0.0918 (0.0075) ***	0.0971 (0.0115) ***	0.0350 (0.0068) ***	0.0545 (0.0138) ***
AGESQ	-0.0010 (0.0001) ***	-0.0011 (0.0001) ***	-0.0004 (0.0001) ***	-0.0006 (0.0002) ***
HGC	0.0463 (0.0042) ***	0.0088 (0.0070)	0.0430 (0.0048) ***	0.0063 (0.0098)
TENURE	0.0110 (0.0015) ***	0.0004 (0.0031)	0.0221 (0.0024) ***	0.0165 (0.0077) **
HEALTHP	0.0031 (0.0513)	-0.1748 (0.0740) **	0.0509 (0.0673)	-0.0467 (0.0928)
HOURLAP1	-0.0203 (0.0009) ***	-0.0140 (0.0018) ***	-0.0140 (0.0014) ***	-0.0154 (0.0029) ***
HOURLAP2	0.0290 (0.0064) ***	0.0179 (0.0034) ***	0.0285 (0.0034) ***	0.0146 (0.0035) ***
JSTOP	-0.0843 (0.0348) **	-0.0126 (0.0579)	-0.1068 (0.0406) ***	-0.0221 (0.0717)
FIRML	0.0688 (0.0266) ***	-0.0694 (0.0970)	0.0638 (0.0344) *	0.2265 (0.0984) **
FIRMM	-0.0238 (0.0283)	-0.1209 (0.0868)	0.0550 (0.0358)	0.1237 (0.1309)
FIRMV	-0.0351 (0.0273)	-0.2074 (0.0440) ***	-0.0538 (0.0283) *	-0.1144 (0.0614) *
UNION	0.0344 (0.0246)	0.0046 (0.0882)	0.1202 (0.0311) ***	-0.0025 (0.1282)
표본수	1,698	513	897	559
R <sup>2</sup>	0.6026	0.3855	0.6252	0.3644
조정된 R <sup>2</sup>	0.5962	0.3513	0.6135	0.3321
F-검정통계량 <sup>1)</sup>	93.80	11.27	53.68	11.28

주 : 1) 모형의 적합도를 검정하기 위한 검정통계량.

직종 및 산업 가변수를 포함하였으나 제시하지 않음.

( )안의 숫자는 표준오차. \*\*\*, \*\*, \*은 각각 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미.

자료 : 「한국노동패널」 2차년도(1999) 조사자료. 표본선택은 <표 6-1>을 참조.

정규근로의 경우 교육의 한계수익률은 남성의 경우 4.6%, 여성의 경우 4.3%로 나타나며, 근속기간이 1년 증가함에 따라 남성의 임금은 1.1%, 여성의 임금은 2.2% 증가하는 것으로 나타난다.<sup>21)</sup> 비정규근로의 경우 정규근로와는 달리 중요한 인적자본의 축도가 임금결정에 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타나고 있다. 남성의 경우 주요 인적자본을 측정하는

21) 이종훈(1999: 134)은 1986년과 1988년 자료를 사용한 임금프리미엄의 연구에서 기회임금을 추정한 결과 경력(근속기간) 1년당 약 8~10%의 임금상승이 있음을 밝히고 있다. 본 연구에서는 연령이 임금에 미치는 영향이 과대평가되어 근속기간의 효과가 낮아진 것으로 보인다.

교육수준이나 근속기간이 비정규근로의 임금에 미치는 효과는 유의하지 않은 것으로 나타난다. 여성의 경우 근속기간은 비정규근로의 임금에 유의한 효과(연 1.6%의 임금상승)를 미치는 반면 교육수준은 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타난다. 즉 인적자본이 생산성에 주요한 영향을 미치고 생산성은 다시 임금에 영향을 미친다는 이론적인 결론의 고리가 끊긴 것이다. 이는 다른 모든 요인을 통제한 상태에서 인적자본에 대해 다른 가격이 적용되는 것으로 동일노동-동일임금에 대한 원칙이 지켜지지 않고 있음을 의미하는 대목이다.

건강상 문제는 남성 비정규근로의 임금에, 일자리 지속불가능 예측은 정규근로의 임금에 유의한 부(-)의 효과를 미치는 것으로 나타난다. 건강상문제는 고용 또는 고용형태의 선택에는 유의한 효과를 미치는 반면 일단 고용되면 임금과는 직접적으로 유의한 관계가 없음을 의미한다. 또한 상대적으로 ‘한가죽’이 되지 않은 지속적으로 근로계약을 유지할 가능성이 없는 정규근로자의 임금이 지속적인 근로계약을 유지할 것으로 기대되는 근로자의 임금보다 상대적으로 낮다는 것을 의미한다. 노동조합 존재 여부는 여성 정규근로를 제외하고는 임금에 유의한 효과를 미치지 않는 것으로 나타난다. 이는 노사합의에 의한 임금(인상)결정이 상당 부분 모든 근로자에게 적용되는 현실을 반영하는 것으로 해석된다. 기업규모가 임금에 미치는 효과는 성별·고용형태별로 그 규모나 유의도가 다르게 나타난다. 고숙련직종의 임금이 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 특히 전문직이나 준전문직의 경우 직종이 미치는 효과가 상당히 유의하며 사무직에 비해 9%(남성 정규 준전문직) 내지 71%(여성 비정규 전문직) 높은 임금을 받는 것으로 나타난다. 금융업에 종사하는 모든 근로자의 임금이 제조업에 비해 13~40% 유의하게 높은 것으로 나타난다.

#### 4. 임금격차의 분해

추정된 임금식(모형식 4)에 Oaxaca의 방식을 적용하여 임금격차를 생산성 특성의 차이에 의한 부분과 고용형태 차이에 의한 격차(차별이라 할 수 있음)로 분해할 수 있다.<sup>22)</sup> 즉 고용형태별 임금격차는

$$\begin{aligned}\ln W_r - \ln W_c &= (\ln W_r - \ln W_c^*) + (\ln W_c^* - \ln W_c) \\ &= \beta r'(X_r - X_c) + X_c(\beta r' - \beta c')\end{aligned}$$

로 분해할 수 있으며,  $\beta r'$ 와  $\beta c'$ 는 고용형태별 계수의 추정치를 의미하고,  $W_c^*$ 는 차별이 없을 때, 즉 생산성 특성에 정규근로와 동일한 가격이 지불될 때 비정규근로의 임금이다. 차별계수(discrimination coefficient)는

$$D = \frac{(W_r/W_c) - (W_r/W_c^*)}{W_r/W_c^*}$$

로 정의되며, 추정된 차별계수는

$$\begin{aligned}\ln(D+1) &= (\ln W_r - \ln W_c) - (\ln W_r - \ln W_c^*) = X_c(\beta r' - \beta c') \\ D_1 &= \exp[X_c(\beta r' - \beta c')] - 1 \\ D_2 &= \exp[X_r(\beta r' - \beta c')] - 1\end{aligned}$$

가 된다.

<표 6-8>에서 보듯이 로그임금격차 중 생산성 특성의 격차가 차지하는 비중은 남성이 46%, 여성이 38% 정도에 해당하고 나머지에 해당하는 54%와 62%는 생산성 특성에 상이한 가격을 지불하는 데서 오는 격차(임금차별)에서 발생하고 있다. 첫째 측도를 이용한 차별계수는 남성이 24.3%, 여성이 22.1%로 남성의 고용형태별 임금차별이 다소 높게 나타나고, 둘째 측도를 이용할 경우 남성이 36.7%, 여성이 25.2%로 나타나 남성의 차별계수가 크게 증가함을 알 수 있다.

##### 5. 전환회귀모형의 추정: 고용형태 선택과 임금

이전에 논의한 (모형식 3)과 (모형식 4)는 표본편의(selectivity bias)를 고려하지 않았으며 더 나아가 고용형태와 고용형태에 따른 임금의 효과가

---

22) Bai and Cho(1992: 8~10)을 따른다.

&lt;표 6-8&gt; 임금격차의 분해

	남 자		여 자	
	로그임금	임금액	로그임금	임금액
정규근로 임금	1.7264	5.62	1.3067	3.69
비정규근로 임금	1.3221	3.75	0.9874	2.68
임금격차	0.4043 (100.0)	1.87	0.3193 (100.0)	1.01
생산성 특성에 따른 격차	0.1865 ( 46.1)		0.1199 ( 37.5)	
임금차별	0.2178 ( 53.9)		0.1994 ( 62.5)	
차별계수				
$\ln(D_1+1)$	0.2178		0.1994	
$D_1$	0.2433		0.2207	
$\ln(D_2+1)$	0.3126		0.2249	
$D_2$	0.3670		0.2522	

결합되어 결정되는 구조를 반영하지 못하고 있다. 정규근로를 선호하는 성향은 정규근로에 따르는 순임금효과에 의존하게 될 것이다. 즉 Lee (1978)가 제시하였듯이, 고용형태 선택식과 임금식의 상호의존성을 명시적으로 포함하는 전환회귀모형(switching regression model)이 적절할 것이다. 추정된 전환회귀모형은

$$\begin{aligned}
 (\text{모형식 5}) \quad & \ln W_r = X_r \beta_r + \varepsilon_r & \varepsilon_r & \sim N(0, \sigma_r^2) \\
 & \ln W_c = X_c \beta_c + \varepsilon_c & \varepsilon_c & \sim N(0, \sigma_c^2) \\
 & I^* = \delta_1 (\ln W_r - \ln W_c) + C\theta - v \\
 & v & \sim N(0, \sigma_v^2)
 \end{aligned}$$

로 구성된다. 첫째 식은 정규근로자의 임금결정식, 둘째 식은 비정규근로자의 임금결정식, 셋째 식은 개별 근로자가 정규근로자에 속하는가 또는 비정규근로자에 속하는가를 결정하는 고용형태 선택식이다. 만약  $I^* > 0$  이면 이 근로자는 정규근로자에 속하게 되고 임금은 첫째 식에 의해 결정될 것이다. 그렇지 않을 경우 이 근로자는 비정규근로자에 속하게 되고 임금은 둘째 식에 의해 결정될 것이다. (모형식 5)의 추정치<sup>23)</sup>가 <표

23) 최우추정법에 의한 전환회귀모형의 추정은 LIMDEP 7.0을 이용하였다. 자세한 모

&lt;표 6-9&gt; 선택식과 임금식 추정치: 전환회귀모형

	남 자		여 자	
	정규근로	비정규근로	정규근로	비정규근로
임금식				
Constant	-0.6442 (0.1968) ***	-0.6677 (0.3000) **	0.0186 (0.1469)	-0.5947 (0.4119)
AGE	0.0895 (0.0085) ***	0.0941 (0.0127) ***	0.0358 (0.0075) ***	0.0576 (0.0160) ***
AGESQ	-0.0010 (0.0001) ***	-0.0011 (0.0002) ***	-0.0004 (0.0001) ***	-0.0007 (0.0002) ***
HGC	0.0430 (0.0047) ***	0.0032 (0.0102)	0.0426 (0.0052) ***	0.0035 (0.0117)
TENURE	0.0102 (0.0018) ***	-0.0014 (0.0035)	0.0210 (0.0026) ***	0.0113 (0.0142)
HEALTHP	0.0165 (0.0573)	-0.1614 (0.0715) **	0.0606 (0.0947)	-0.0192 (0.1146)
HOURGAP1	-0.0202 (0.0009) ***	-0.0140 (0.0024) ***	-0.0140 (0.0014) ***	-0.0154 (0.0032) ***
HOURGAP2	0.0291 (0.0031) ***	0.0178 (0.0034) ***	0.0286 (0.0025) ***	0.0145 (0.0034) ***
JSTOP	-0.0836 (0.0397) **	-0.0125 (0.0672)	-0.1062 (0.0448) **	-0.0230 (0.0806)
FIRML	0.0674 (0.0299) **	-0.0671 (0.0880)	0.0633 (0.0366) *	0.2209 (0.1030) **
FIRMM	-0.0250 (0.0310)	-0.1228 (0.1093)	0.0536 (0.0371)	0.1114 (0.1946)
FIRMV	-0.0350 (0.0302)	-0.2049 (0.0495) ***	-0.0520 (0.0291) *	-0.1099 (0.0673)
UNION	0.0315 (0.0281)	0.0013 (0.0948)	0.1199 (0.0314) ***	-0.0003 (0.1600)
오차항의 공분산				
$\sigma_k$	0.4249 (0.0130) ***	0.3683 (0.0056) ***	0.5799 (0.0180) ***	0.3130 (0.0059) ***
$\sigma_{kv}$	0.1554 (0.1814)	-0.2017 (0.1222) *	0.1871 (0.1983)	-0.1265 (0.1628)
표본수	2,211		1,456	
-(로그최우도)	1929.93		1515.44	

주 : 고용형태 선택식의 추정치는 생략.

임금식의 업종 및 직종 가변수는 표에서 생략.

( )안의 숫자는 표준오차. \*\*\*, \*\*, \*은 각각 유의수준 0.01, 0.05, 0.10에서 유의함을 의미.

자료 : 「한국노동패널」 2차년도(1999) 조사자료. 표본선택은 <표 6-1>을 참조.

6-9>에 제시되어 있다. 임금식의 추정치는 (모형식 4)의 추정 결과와 상당히 유사함을 알 수 있다.

여기에서는 Oaxaca와는 다른 방식을 이용하여 임금차별의 정도를 살펴 보자. Maddala(1983: 356~358)에 따르면, (모형식 5)의 추정치를 이용한 각 개인이 정규근로와 비정규근로에 속할 때의 예측되는 임금,  $W_k^*$ 는  $\exp(X_k \beta_k)$ 가 아니라

$$E W_k^* = E \exp(\ln W_k^*) = \exp(X_k \beta_k + \sigma_k^2/2)$$

형의 추정방법은 LIMDEP User's Manual(1995: 668~678)을 참조.

이고, 동일한 개인의 생산적 특성에 대해 고용형태에 따라 상이한 가격을 지불하는 임금차별의 비율은

$$D = \frac{W_r^* - W_c^*}{W_r^*}$$

로 정의할 수 있다. <표 6-10>은 인구집단별 임금차별의 비율을 보여주고 있다. 전체적으로 34%의 임금차별이 존재함을 알 수 있으며, 남성(33%)보다 여성근로자(35%)의 고용형태에 따른 임금차별이 다소 심한 것을 알 수 있다. 학력이 높아질수록 임금차별이 높은 것으로 나타나, 고학력자가 비정규근로에 속할 경우 저학력에서보다 정규근로와 대비한 임금격차가 커짐을 알 수 있다. 저학력층에서는 여성의 고용형태별 임금차별이 남성에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타나는 반면, 대졸 이상 고학력에서는 남성의 고용형태별 임금차별이 높은 것으로 나타나며, 여성의 경우 고졸 학력자의 고용형태별 임금차별이 40%로 가장 큰 것으로 나타난다. 연령대별로 보면, 남성의 경우 30대(34%)에서 임금차별이 가장 심한 반면, 여성의 경우는 15~24세의 41%에서 50대 이상의 26%로 저연령일수록 임금차별이 심한 현상을 보여주고 있다.

<표 6-10> 성별·인구특성별 임금격차 중 임금차별의 비중

(단위: %)

		남 자	여 자	전 체
전 체		32.9	35.2	33.8
학 력 별	고졸 미만	19.3	29.0	24.3
	고졸	30.1	40.1	33.9
	대졸 미만	37.6	36.7	37.3
	대졸 이상	46.1	34.1	42.6
연 령 대 별	15~24세	27.8	41.4	37.1
	25~29세	31.5	36.6	33.5
	30~39세	34.3	36.6	35.0
	40~49세	33.6	32.1	33.0
	50~65세	31.7	25.9	29.8

주 : (모형식 5)의 전환회귀모형의 추정치를 이용하여  $(\ln W_k)^*$ 로부터 모든 개인에

대하여  $W_k^*$ 를 계산한 후 차별의 비중인  $D = \frac{W_r^* - W_c^*}{W_r^*}$  를 구한 것임.



## 제5절 결 론

지난 3년간에 걸친 경제위기 과정 속에서 노동시장에 나타난 가장 뚜렷한 현상 중의 하나가 노동시장의 비정규화이다. 현재 정규근로와 비정규근로에 대한 학문적인 구체적인 정의가 존재하지 않고 법률적으로도 언급이 되지 않은 상태에서 근로계약의 장단을 기준으로 임시직과 일용직에 속하는 근로자를 비정규근로로 취급하는 매월 「경제활동인구조사」의 통계적 기준으로 볼 때, 임금근로자 중 비정규근로가 차지하는 비중이 경제위기 이전에 이미 증가 추세를 보이고 있었으며, 경제위기중 가속화되어 1999년을 기점으로 50%를 넘어선 현상을 두고 이르는 말이다.

노동시장의 비정규화에 관한 논의는 비정규근로가 갖는 부정적인 특성에 연유한다. 즉 낮은 임금률, 저조한 의료보험이나 국민연금 등의 부가급부 혜택, 그리고 미비한 고용안정성으로 특징지어지는 비정규근로가 근로자의 의사와는 무관하게 증가하여 오고 있으며, 이를 가속화시킨 원인은 노동시장 수요 측면에서 볼 때 노동비용 중 차지하는 현금급여 이외의 비용의 비중이 증가하고 있으므로 기업의 노동비용을 낮추려고 하는 유인이 강하게 작용하였다는 것이다. 그 결과 동일노동-동일임금 원칙이 지켜지지 않고, 근로자의 임금을 포함한 근로복지에 상당한 저하를 가져왔다는 것이 논의의 골격을 이룬다. 그러나 비정규근로의 부정적인 특성에 대한 추측이 강하게 존재하고 단편적인 기초자료의 분석만 나타나고 있는 반면, 분석을 위한 자료의 미비로 인하여 엄밀한 실증분석은 시도되지 않고 있다.

본 연구는 한국노동연구원이 1998년부터 실시한 「한국노동패널」 1차년도와 2차년도 자료를 이용하여 임금근로자를 자기선언적 정규-비정규근로의 정의로 구분한 후, 고용형태별 임금결정 요인을 분석하고 임금격차 중 고용형태에 따른 임금차별의 비중을 제시하고 있다. 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 여성, 청년층, 고연령층, 저학력자, 건강상 문제가 있는 자 등 근

로취약계층과 이전 직장에서 비정규근로로 일한 경우 비정규근로를 선택할 확률이 높으며, 금융소득과 부동산소득은 정규근로를, 사회보험소득이나 이전소득은 비정규근로를 선택할 확률을 높여 준다. 또한 다른 모든 요인들을 통제하였을 때, 최근 경제위기중에 입직한 근로자들이 비정규근로를 선택할 확률이 통계적으로 유의하게 높음을 알 수 있다.

둘째, 비정규근로와 정규근로의 고용형태에 따라 42%의 임금격차가 존재하며, 근로시간을 감안한 시간당 임금에서도 35%의 격차가 존재하고 있으며, 임금결정에 영향을 미치는 요인들을 통제한 후에도 비정규근로의 임금은 정규근로의 임금보다 약 19% 낮은 것으로 나타난다. 임금격차의 분해를 통하여 임금격차의 4분의 1 내지 3분의 1이 생산성 특성에 대하여 고용형태별로 다른 가격을 지불하는 임금차별에 의한 것으로 나타난다.

셋째, 교육수준이나 근속기간으로 측정한 인적자본 수준이 정규근로의 임금에 미치는 효과가 통계적으로 유의한 반면 비정규근로의 임금에 미치는 효과는 없는 것으로 나타나 동일노동-동일임금의 원칙을 거스르고 있는 노동시장의 현실을 알 수 있다. 건강자본(health capital)은 고용형태의 선택에는 통계적으로 유의하게 작용하지만, 일단 고용되고 나면 건강자본이 임금의 결정에 미치는 효과는 유의하지 않은 것으로 나타난다.

넷째, 현재 일자리에서 지속 가능성이 낮은 정규근로자는 그렇지 않은 정규근로자보다 8~10% 낮은 임금을 받는 것으로 나타나는 반면, 지속 가능성이 비정규근로자의 임금에 미치는 효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타난다.

마지막으로, 다양한 모형식의 추정이 가져다주는 차이는 그리 심각하지 않은 것으로 보인다. 즉 선택편의와 동시결정성(joint determination)을 고려하는 전환회귀모형을 추정한 경우와 이를 고려하지 않은 분리된 회귀모형을 추정한 경우를 비교할 때, 계수의 추정치가 급변하는 경우는 거의 나타나지 않아 기존에 사용한 단순한 추정법이 어느 정도의 타당성을 가진다고 할 수 있겠다.

정규-비정규근로와 관련된 연구에서 선결되어야 할 과제는 이를 구분하는 기준과 분석을 위한 충분한 자료의 확보에 있다. 현행 사용되는 통계적 정의에는 한계가 존재하며 연구자 나름의 정의(generic definition)를 사용하기보다는 구체적인 학문적·실제적 정의가 내려져야 하며 이를 위

해 많은 연구자들의 논의가 요구되는 실정이다. 비정규근로자의 임금 및 근로복지가 열악하며 일각에서는 이에 대한 보호대책을 강구해야 한다는 견해가 피력되고 있으나 이 모두 추측이나 단편적인 자료의 기초분석에 기반을 둔 것으로 쉽게 일반화할 수는 없는 실정이다. 즉 보다 정확한 실태파악을 위한 조사가 선행되어야 하며 이러한 조사를 기반으로 한 엄밀한 분석이 뒤따를 때 비정규근로에 대한 차별적인 고용관행의 존재 여부와 그 규모를 정확히 파악할 수 있을 것이다. 이를 위한 자료의 구비 및 연구자들에 대한 자료 제공이 노동부나 통계청이 하여야 할 긴급한 사안이라 할 수 있겠다. 이러한 자료가 구비되고 다양한 연구 결과가 도출될 때 모든 근로자에게 정당한 임금 및 근로복지를 제공하는 적절한 정책방안이 나올 수 있을 것이다. 정책방안의 설정에서 근로자의 입장만 고려할 것이 아니라 사용자의 입장도 고려하는 중립적인 태도를 취해야 한다는 점도 잊어서는 안 될 것이다.

## 제 7 장

### 비정규근로와 직무만족

#### 제 1 절 서 론

비정규근로 인력의 확산이 중요한 사회적 이슈로 제기되고 있다. 비정규근로 인력활용이 경제위기를 기점으로 매우 빠르게 확산되었기 때문이다. 경제위기 이전인 1996년 당시 43.5%였던 임시·일용직의 비중은 2000년 현재 53% 수준으로 급속한 증가를 보여 왔다(통계청, 2000). 비정규근로는 재택근로자, 단시간근로자, 임시계약직 근로자, 파견근로자 등 외형적으로는 매우 다양한 고용형태를 보이고 있으나 근본적으로 열악한 근로조건과 고용불안을 가지고 있다는 점이 중요한 공통적 특징으로 지적될 수 있다(박우성, 2000). 비정규근로의 확산은 경제위기로 인한 중산층의 붕괴와 맞물리면서 사회적 불안을 증가시켰고 이에 따라 이들에 대한 사회적 보장이나 거시적 고용안정이 중요한 정책적 쟁점으로 논의되기 시작하였다(정인수, 1997; 이주희·장지연, 1999; 이광택, 2000; 어수봉, 2000).

그러나 실제로 비정규근로 인력이 정규근로와 비교해서 어떤 특성을 보이는지에 대한 학문적이고 분석적인 논의는 이제 시작 단계라고 할 수 있다. 현실에 나타나는 비정규근로자의 고용형태는 다양하지만 개념적인 관점에서 볼 때 비정규근로자는 기업과 관련해서 가지게 되는 심리적·제도적 연계가 정규근로자에 비해 약하거나 그러한 연계가 기업 내의 경계를 넘어 외부화된다는 공통점을 가지고 있다(Pfeffer and Baron, 1988). 한편

비정규근로와 관련된 논의에서 강조되고 있는 부분은 상대적으로 열악한 근로조건이다. 특히 동일한 직무를 수행하면서도 감수해야 하는 과도한 처우상의 불공정성이 비정규근로 문제의 핵심을 구성하고 있다.

앞으로 비정규근로의 활용이 지속적으로 증가할 것이라는 전망에 비추어 볼 때 비정규근로 인력의 특성을 파악할 수 있는 연구의 필요성이 절실한 상황이다. 그러나 실제로 기업 현장에서 종사하는 비정규근로자의 직무만족이나 이직의도와 같은 변수들의 영향 요인에 대한 신뢰할 만한 연구 결과는 거의 이루어지지 않고 있다. 비정규근로 인력의 특수성을 고려할 때 비정규근로자는 정규근로자와는 상이한 개인 특성이나 직무관련 행위 및 성과를 보일 것으로 예상된다. 실제로 미국에서 주로 단시간근로자를 대상으로 이루어진 연구들은 비정규근로자들이 정규근로자와는 다른 심리적 특성과 직무만족, 성과를 보이고 있음을 보여주고 있다(Gannon and Nothorn, 1971; Eberhardt and Shani, 1984; Ellingson et al., 1998; Dyne and Ang, 1998; McBey and Karakowsky, 2000). 그리고 그러한 결과에 기초하여 인적자원관리가 새로운 방향으로 변화되어야 한다는 주장도 제기되고 있다(Belous, 1989; Nollen and Gannon, 1996; Hippel, 1997).

본 연구는 비정규근로자들의 중요한 직무행위변수로 간주되고 있는 직무만족을 결정하는 요인을 분석하고 이를 통해 정책적 시사점을 도출하는 것을 그 목적으로 한다. 이를 위해 먼저 비정규근로자가 정규근로자와 비교해서 다른 중요한 변수들을 통제한 후에도 여전히 직무만족에 있어 의미있는 차이를 보이는가가 분석될 것이다. 또한 직무만족에 중요한 영향을 미치는 요인들에 대한 분석이 이루어질 것이다. 마지막으로 그러한 분석 결과에 기초하여 비정규근로 인력의 활성화와 보호를 위한 정책적 시사점이 도출될 것이다.

## 제 2 절 분석자료

본 연구는 한국노동연구원이 1998년부터 실시해 오고 있는 한국노동패널 데이터(Korean Labor and Income Panel Data)에 기초하고 있다. 한국

노동패널 데이터는 가구조사에 근거한 자료로서 각 개인의 인구통계적 특성과 직업, 해당 직업의 고용형태, 임금수준, 근무시간, 직종 등을 포함하고 있기 때문에 현재 우리나라에서 비정규근로와 관련된 연구를 위해 활용 가능한 매우 중요한 자료이다. 특히 한국노동패널 데이터는 개인별 직업 이력과 조사 시점에 종사하고 있는 주요 직업에 대한 만족도와 이직의도 등 직업에 대한 태도변수 등을 담고 있어서 정규근로와 비정규근로의 비교에 필요한 기초자료와 주요 통제변수들을 제공하고 있다. 비정규근로자의 직무만족이 비정규근로의 여러 특성들과 어떤 연관성을 갖는가에 초점이 있는 본 연구와 관련해서 한국노동패널 데이터가 갖는 또 하나의 장점은 이 자료가 비정규근로자만으로 구성된 독자적인 표본을 갖추기에 충분할 만큼 표본수가 크다는 점에 있다. 여기저기 산재해 있는 비정규근로의 특성상 비정규근로의 모집단을 대표하는 임의표본 추출이 어렵다는 점을 감안하면, 비정규근로만의 독자적인 표본을 가능하게 할 만큼 표본수가 크다는 점이 갖는 의의는 적지 않다.

분석을 위해 사용된 자료는 한국노동패널 데이터의 2차년도인 1999년 자료이다. 1999년도 데이터만을 이용한 이유는 본 연구의 주요 관심이 비정규근로자만으로 구성된 표본에 있는데, 비정규근로자만으로 구성된 패널데이터를 2개년도에 걸쳐 구축하기가 용이하지 않기 때문이다. 정규근로와 비정규근로간에 상호 이동이 일어나고, 비정규근로 중 일부는 주로 노동시장에의 신규진입자나 1998년도 조사 시점에 실업자였던 사람들로 충원되었기 때문에 2년에 걸쳐 있는 비정규근로의 표본수가 크지 않아서 패널 데이터로서 갖는 장점이 크지 않다. 그 밖에 교육수준 비적합성과 기술수준 비적합성 등 본 연구에서 사용되고 있는 일부 주요 변수가 1998년 데이터에는 있지 않은 점 또한 패널화된 자료를 이용하지 못한 한 가지 이유이다.

실증분석에 사용된 샘플은 한국노동패널 데이터의 피용자들 중 본 연구에서 사용하고자 하는 변수들과 관련된 문항에 무응답 또는 부적격 응답을 한 사람을 제외하고 남은 3,213명으로, 이 중 비정규근로는 999명이고 정규근로가 2,214명이다.

### 제 3 절 표본 비정규근로의 특성

<표 7-1>은 패널자료의 분석을 통해 얻어진 평균과 표준편차로서 비정규근로 인력들의 중요한 특성들을 보여주고 있다. 한국노동패널 데이터에서 시간제는 파트타임, 아르바이트 등과 같이 일을 시작할 때 몇 시간이나 일할 것인지를 미리 결정한 경우, 또는 수시로 시간이 날 때 일하는 근로자로 정의되고 있고, 일용직은 근로계약 기간이 1개월 미만인 근로자로, 그리고 임시직은 근로계약 기간이 1개월에서 1년 미만인 경우로 정의되어 조사되고 있다. 본 연구에서는 비교와 분석의 편의를 위해 비정규근로를 시간제 여부와 단기계약직 여부를 활용하여 시간제이면서 임시·일용계약직에 해당하는 시간제 단기계약직과, 시간제이면서 상용근로자인 시간제 상용직, 그리고 전일근로를 수행하는 임시·일용직에 해당하는 전일제 단기계약직으로 구분하였다.

표의 제1열을 보면, 1999년에 일용직, 임시직 등의 단기계약직은 임금근로자 전체의 29.2%로서 1998년보다 약 9% 정도 증가하였고 시간제근로자의 비율은 9.5%로서 1998년보다 약 0.8% 정도 감소하여 최근의 비정규근로 증가가 주로 단기계약직 위주로 증가하고 있음을 알 수 있다. 비정규근로의 형태별로 보면 전일제 단기계약직이 전체 임금근로자의 약 21.6%로 전체 비정규근로의 약 69.5%로서 가장 많고 그 다음으로 시간제 단기계약직이 전체 임금근로자의 약 7.7%로 전체 비정규근로의 약 24.6%를 차지하고, 마지막으로 시간제 상용직이 전체 임금근로자의 약 1.8%로 전체 비정규근로의 약 5.9%로서 가장 적은 것으로 나타났다.

<표 7-1>의 제2열을 통해 고용형태간 이행을 보면, 1999년도 비정규근로의 약 39.7%가 1998년에 단기계약직이었고, 1999년도 비정규근로의 약 16.7%가 1998년에 시간제근로자였으며, 1999년도 비정규근로의 약 47.8%가 1998년도 당시 미취업자 또는 자영업자 등의 비임금근로자였음을 알 수 있다. 이는 비정규근로 형태의 노동력이 노동시장에서 꾸준히 공급되

&lt;표 7-1&gt; 기초통계

	전 체 (N=3,213)	비정규근로 (N=999)	정규근로 (N=2,214)
임금 만족도(5점 척도)	2.582(0.823)	2.402(0.823)	2.663(0.811)
고용안정 만족도(5점 척도)	2.959(0.892)	2.450(0.877)	3.188(0.800)
직무내용 만족도(5점 척도)	3.219(0.769)	2.980(0.798)	3.327(0.731)
근무환경 만족도(5점 척도)	3.067(0.808)	2.884(0.791)	3.150(0.801)
근무시간 만족도(5점 척도)	3.043(0.839)	2.975(0.810)	3.074(0.851)
인사고과 만족도(5점 척도)	2.902(0.729)	2.694(0.738)	2.996(0.705)
개인 발전 만족도(5점 척도)	2.866(0.837)	2.604(0.826)	2.98(0.815)
인간관계 및 의사소통 만족도 (5점 척도)	3.415(0.728)	3.281(0.777)	3.475(0.697)
복리후생 만족도(5점 척도)	2.656(0.833)	2.422(0.816)	2.761(0.820)
이직의도(더미)	0.098(0.297)	0.156(0.363)	0.072(0.258)
단기직99(더미)	0.293(0.455)	0.941(0.236)	-
단기직98(더미)	0.202(0.401)	-	-
비정규근로99 - 단기직98(더미)	-	0.397(0.490)	0.037(0.190)
비정규근로99 - 상용직98(더미)	-	0.124(0.330)	0.803(0.398)
시간제99(더미)	0.095(0.293)	0.305(0.461)	-
시간제98(더미)	0.103(0.304)	-	-
비정규근로99 - 시간제98(더미)	-	0.167(0.373)	0.036(0.186)
비정규근로99 - 전일제99(더미)	-	0.354(0.479)	0.804(0.397)
비정규근로99 - 비임금근로자98(더미)	-	0.478(0.500)	0.160(0.366)
시간제 단기직(더미)	0.077(0.266)	0.246(0.431)	-
전일제 단기직(더미)	0.216(0.412)	0.695(0.461)	-
시간제 상용직(더미)	0.018(0.134)	0.059(0.236)	-
전일제 상용직(더미)	0.689(0.463)	-	-
자발적 시간제선택(더미)	0.837(0.370)	0.835(0.372)	-
시간당 임금(만원)	0.489(0.470)	0.401(0.337)	0.529(0.514)
교육수준 비적합성(더미)	0.237(0.425)	0.369(0.483)	0.177(0.382)
기술수준 비적합성(더미)	0.220(0.414)	0.344(0.475)	0.164(0.370)
노조(더미)	0.206(0.404)	0.070(0.255)	0.267(0.442)
중규모기업(더미)	0.068(0.252)	0.042(0.201)	0.079(0.271)
대규모기업(더미)	0.114(0.318)	0.074(0.262)	0.132(0.339)
단독 생계소득자(더미)	0.385(0.487)	0.286(0.455)	0.430(0.495)



&lt;표 7-1&gt;의 계속

	전 체 (N=3,213)	비정규근로 (N=999)	정규근로 (N=2,214)
월 가구소득(만원)	252.855(777.593)	173.224(351.702)	288.786(904.250)
자가소유(더미)	0.579(0.494)	0.535(0.499)	0.598(0.490)
교육수준(년)	11.949(3.028)	10.745(3.177)	12.492(2.795)
부친 교육수준(년)	11.390(6.408)	10.036(6.452)	12.002(6.295)
여성(더미)	0.399(0.490)	0.511(0.500)	0.349(0.477)
기혼(더미)	0.680(0.467)	0.660(0.474)	0.689(0.463)
기혼 - 별거(더미)	0.041(0.199)	0.083(0.276)	0.022(0.147)
자녀수(명)	1.494(1.238)	1.696(1.344)	1.403(1.176)
연령(세)	37.212(11.074)	38.762(12.155)	36.512(10.478)

주 : ( )안은 표준편차.

고 있음을 의미한다. 그리고 그 원천이 신규로 노동시장에 진입하는 미취업자와 경제상황의 악화로 인해 임금근로자로 전환된 자영업자로 나타나고 있다.

비정규근로의 인적 특성은 전반적으로 볼 때 정규근로의 그것에 비해 큰 차이를 보이지 않고 있다. 예를 들어 평균연령은 정규근로와 비정규근로 모두 30대 중반 내지는 후반으로 나타나고 있고 자녀 수에 있어서도 큰 차이를 보이지 않고 있다. 그리고 기혼 여부나 자가주택의 소유 여부에서도 비슷한 통계를 나타내고 있다. 그러나 성별과 교육수준 등에 있어서는 상당한 차이를 보인다. 정규근로자의 여성 비율이 34.9%에 그치고 있음에 반해 비정규근로의 경우 여성 비율이 51.1%로 크게 높게 나타나고 있어 여성인력이 집중적으로 활용되고 있음을 보여준다. 교육수준에 있어서도 비정규근로는 정규근로에 비해 상대적으로 낮은 연한을 보여주고 있다. 정규근로의 평균교육연한이 12.5년임에 반해 비정규근로는 10.7년으로 나타나고 있다. 그러나 교육연한의 차이는 성별 차이에서 나타나는 것과 같은 현격한 차이를 보여주고 있지는 않다. 마지막으로 가구의 단독 생계소득자라는 응답의 비율이 비정규근로의 경우 28.6%로서 43.0%인 정규근로에 비해 크게 낮다는 점이 주목할 만하다.

정규근로와 비정규근로의 직무만족도를 살펴보면, 모든 측면의 직무만

족도에서 비정규근로는 정규근로보다 낮은 것으로 나타나고 있다. 특히 고용안정성, 직무내용, 근무환경, 개인의 발전 가능성, 인사고과의 공정성 등에서 비정규근로의 만족도는 정규근로의 그것에 비해 크게 뒤떨어지고 있다. 이직의도에 있어서도 비정규근로가 정규근로보다 더 높은 비율을 보이고 있다. 그리고 비정규근로의 경우 본인의 학력이나 보유 기술에 비해 낮은 수준의 직무를 담당하고 있다는 비율도 각각 36.9%와 34.4%로서 정규근로보다 높은 비율을 보이고 있다. 그리고 비정규근로가 소기업과 무노조 기업에 더 많이 분포하고 있음도 주목할 만하다. 마지막으로 임금 수준은 정규근로의 약 75% 정도로 낮은 수준임을 보이고 있다.

## 제 4 절 분석의 결과

### 1. 정규근로와 비정규근로의 직무만족 비교

비정규근로자와 관련된 선행연구들에서 제기하고 있는 중요한 질문은 비정규근로자가 정규근로자에 비해 직무만족에 있어 통계적으로 의미있는 차이를 보이는가 하는 것이다. 이 질문은 비정규근로 인력관리에 있어 실증적으로 검증되어야 할 가장 근본적인 물음이라고 할 수 있다. 만일 비정규근로 인력이 정규근로에 비해 직무만족에 있어서 차이가 없다면 학문적으로 비정규근로에 대한 연구의 필요성은 크게 줄어들 것이고 경영층의 입장에서도 비정규근로에 대한 특별한 관리적 대응이 불필요하게 될 것이기 때문이다.

이제까지 많은 연구들은 비정규근로가 정규근로에 비해 직무만족이나 조직몰입 등과 같은 직무관련 행위가 낮게 나타날 것이라고 주장하고 있으며(Rotchford and Roberts, 1982; Pfeffer and Baron, 1988; Belous, 1989; Feldman et al., 1994) 다수의 실증연구 결과들은 그러한 가설을 지지하고 있다(Hall and Gordon, 1973; Miller and Terborg, 1979; 장은미, 1995; Dyne and Ang, 1998; 김용석·이영면, 1999). 일반적으로 비정규근

로자가 정규근로자에 비해 임금과 복리후생, 근로조건 등에서 객관적으로 불리한 대우를 받고 있다는 점을 고려할 때 그러한 결과는 당연한 것으로 볼 수 있다. 그러나 반드시 비정규근로의 직무만족이 정규근로에 비해 낮은 것은 아니라는 연구 결과들도 존재한다. 예를 들어 로건 등에 따르면(Logan et al., 1973) 비정규근로 파트타임어의 직무만족은 정규근로에 비해 의미있는 차이가 없는 것으로 나타나고 있으며, 에버하르트의 연구 결과는(Eberhardt and Shani, 1984) 오히려 비정규근로의 직무만족이 정규근로에 비해 더 높은 것으로 나타나고 있다. 그 후에 이루어진 다른 연구 결과들(MiGinnis and Morrow, 1990; Pearce, 1993)도 비정규근로와 정규근로 간의 직무관련 태도나 행위에 의미있는 차이가 없거나 다른 변수들을 통제하는 경우 차이가 없어진다는 결과를 보고하고 있다.

<표 7-2>는 임금근로자의 직무만족도를 종속변수로 하는 회귀분석 결과이다. 직무만족도 모형의 추정 결과를 보면 다른 변수들을 통제한 후에도 여전히 비정규근로의 직무만족도가 정규근로보다 통계적으로 유의한 수준에서 낮은 것으로 나타나고 있다. 따라서 실증 결과는 우리나라 임금근로자의 경우 비정규근로자의 직무만족은 정규근로자와 비교해 낮은 수준을 보이고 있다는 점을 보여주고 있다.

한편 그 밖의 임금수준, 교육수준 비적합성, 기술수준 비적합성 등도 근로자들의 직무만족도와 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있다. 임금수준은 직무만족도에 정의 영향을 미치고 이직의도에 부의 영향을 미치고 있으며, 교육수준 비적합성과 기술수준 비적합성은 직무만족도에 부의 영향을 미치고 이직의도에 정의 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 그 밖에도 단독 생계소득자가 아니거나 자가소유자인 경우 직무만족도가 높고 이직의도가 낮으며, 유노조 기업에서 근무하는 사람들이 직무만족도가 높고 이직의도가 낮은 것으로 나타나고 있음도 특징적이다.

&lt;표 7-2&gt; 임금근로자의 직무만족에 대한 회귀분석

독립변수	종속변수: 직무만족도 (N=3,213)
상수	-0.662 (0.649)
비정규근로	-0.407*** (0.075)
임금	0.527*** (0.071)
단독 생계소득자	-0.136** (0.068)
교육수준 비적합성	-1.149*** (0.150)
기술수준 비적합성	-0.378** (0.153)
노조	0.326*** (0.084)
중규모기업	-0.161 (0.122)
대규모기업	0.150 (0.102)
가구소득	0.00003 (0.00004)
자가소유	0.151** (0.063)
학력	0.081*** (0.015)
부친 교육수준	-0.003 (0.006)
기혼	-0.197* (0.107)
별거	-0.305 (0.194)
자녀수	0.055 (0.046)
연령	-0.003 (0.005)
여성	0.201*** (0.076)
Adjusted R <sup>2</sup>	0.321

주 : 1) ( )안은 표준오차.

2) \*  $p < 0.10$ (two-tailed), \*\*  $p < 0.05$ (two-tailed), \*\*\*  $p < 0.01$ (two-tailed).

3) 산업과 직종을 통제하였음.

## 2. 비정규근로의 직무만족 결정요인

<표 7-3>은 비정규근로만의 표본을 이용하여 직무만족에 영향을 미치는 요인을 회귀분석한 것이다. 분석 결과는 여러 가지 점에서 매우 흥미로운 점들을 보여주고 있다.

&lt;표 7-3&gt; 비정규근로의 직무만족 분석

	종속변수: 직무만족도(N=999)	
상수	-1.268	(1.961)
시간제 상용직	1.065***	(0.244)
시간제 단기직	0.030	(0.139)
임금	0.839***	(0.213)
단독 생계소득자	-0.221	(0.201)
임금*단독생계소득자	0.301	(0.365)
교육수준 비적합성	-1.170***	(0.238)
기술수준 비적합성	-0.231	(0.242)
노조	0.044	(0.228)
중규모기업	0.048	(0.280)
대규모기업	0.099	(0.231)
가구소득	0.0002	(0.0002)
자가소유	0.203*	(0.113)
교육수준	0.025	(0.026)
부친 교육수준	0.009	(0.011)
기혼	-0.356*	(0.203)
별거	-0.354	(0.297)
자녀수	0.092	(0.073)
연령	-0.010	(0.008)
여성	0.181	(0.145)
전문직	-0.212	(1.752)
기술공, 준전문직	0.382	(1.735)
사무직	-0.017	(1.732)
서비스직, 판매직	-0.339	(1.736)
농업·어업 숙련근로자	-0.265	(1.989)
기능원 및 관련 기능직	-0.340	(1.735)
장치·기계조작원, 조립원	-0.631	(1.741)
단순노무직	-0.462	(1.730)
Adjusted R <sup>2</sup>	0.300	

주 : 1) ( )안은 표준오차.

2) \*  $p < 0.10$ (two-tailed), \*\*  $p < 0.05$ (two-tailed), \*\*\*  $p < 0.01$ (two-tailed).

3) 산업과 직종을 통제하였음.

### 가. 고용형태와 직무만족

먼저 비정규근로의 형태별 직무만족도에 차이가 나타난다는 점이다. 분석에서는 비정규근로를 시간제 상용직, 전일제 단기계약직, 시간제 단기계약직 등 3개의 범주로 유형화하여 그 차이를 살펴보았다. 결과를 보면, 시간제 상용직이 전일제 계약직에 비해 더 높은 수준의 직무만족도를 보이고 있으며, 이 결과는 통계적으로 유의하다.

일반적으로 고용형태에 따른 차이는 정규근로와 비정규근로의 비교연구들에서 중요한 가설로 설정되고 있다(장은미, 1995; 김용석·이영면, 1999; 방하남, 2000). 그러나 고용형태별 차이는 정규근로와 비정규근로의 구분 뿐 아니라 비정규근로 내에서도 존재한다. 다양한 비정규근로 고용형태는 서로 다른 특성을 가지고 있기 때문에 상이한 태도나 행동을 보일 수 있기 때문이다(Hom, 1979; Feldman, 1990; Sharon, 1996). 사용자에 의해 직접 채용되고 관리되는 비정규근로에 비해 사용사업자와 파견업체의 이중적 관계에 있는 파견근로자는 다른 직무만족이나 이직의도 수준을 보일 수 있다. 동일한 직접고용 비정규근로자라고 해도 파트타이머와 임시·일용근로자의 직무만족과 이직의도는 서로 다른 모습을 나타낼 수 있다.

분석 결과는 비정규근로 범주에 속한 근로자라고 해도 구체적인 고용형태에 따라 직무만족이 달라질 수 있음을 보여주는 것이다. 특히 시간제 상용직은 전일제 계약직이나 시간제 계약직에 비해 높은 수준의 직무만족을 보여준다. 이는 시간제 여부보다는 상용직 여부가 직무만족의 결정에 더 중요한 의미를 가진다는 것을 의미하여, 특히 고용안정이 직무만족의 결정에 중요한 영향을 미친다는 점을 시사하고 있다.

### 나. 임금수준과 직무만족

이와 동시에 <표 7-3>은 임금수준이 직무만족에 미치는 영향을 보여주고 있다. 일반적으로 임금수준은 임금근로자의 직무만족에 중요한 영향을 미치는 변수로 간주되어 왔다. 비정규근로와 관련해서 임금수준은 더 중요하게 작용할 가능성이 높다. 비정규근로와 관련된 실태조사들에 따르

면 비정규근로의 가장 대표적인 불만이 고용의 불안정성과 함께 낮은 보상수준으로 나타나고 있기 때문이다(홍주환, 2000). 또한 파트타임을 중심으로 이루어진 미국의 연구에서는 파트타임자들이 정규근로에 비해 임금이나 복리후생에 있어서의 불만족 정도가 훨씬 큰 것으로 보고되고 있다(Hall and Gordon, 1973; Hom, 1979; Miller and Terborg, 1979; Eberhardt and Shani, 1984). 특히 비정규근로 근로자가 자신이 속한 가구에서 주요 소득자인 경우 임금수준이 직무만족에 미치는 영향은 더욱 크게 나타나게 될 것이다.

임금수준은 지금까지 미국을 중심으로 한 연구 결과들에서 일관되게 직무만족과 이직의도에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며(Dyer-Therriault, 1976; Weiner, 1980), 우리나라 근로자들의 자료에 기초한 연구에서도 동일하게 나타나고 있다. 방하남(2000)에 따르면 우리나라 임금근로자들의 직무만족은 특히 월급여에 의해 결정적인 영향을 받는 것으로 나타나고 있으며, 그는 이를 선진국에 비해 삶의 질에 있어 임금의 존성이 높은 한국적 현실을 반영하는 것으로 해석하고 있다.

분석 결과는 임금수준이 비정규근로의 경우에도 이들의 직무만족에 중요한 영향을 미치고 있음을 보여준다. 특히 임금근로자 전체의 분석 결과와 회귀계수를 비교할 때 임금수준이 직무만족에 미치는 영향은 정규근로의 경우에 비해 더 강하게 나타나고 있다.

#### 다. 교육 및 기술의 일치 여부와 직무만족

자신이 현재 수행하고 있는 직무에서 요구되는 교육수준이나 기술수준이 자신이 현재 보유하고 있는 수준에 비해 적정한가 여부가 직무만족에 영향을 미칠 가능성이 크다. 두 가지 수준간의 차이가 크다고 느낄수록 직무만족은 낮아질 것이기 때문이다. 이 요인은 특히 비정규근로의 경우 중요한 역할을 할 것으로 예상된다. 비정규근로는 정규근로에 비해 교육수준이나 기술수준에 맞는 직무를 수행하고 있는 경우가 적을 것이기 때문이다.

앞의 표는 교육수준 비적합성과 기술수준 비적합성이 비정규근로의 직무만족에 어떤 영향을 미치고 있는지 그 결과를 보여주고 있다. 그 중 교

육수준 비적합성은 직무만족에 부정적인 영향을 미치고 있으며 기술수준 비적합성은 부정적인 영향을 미치기는 하나 그 결과과 통계적으로 유의하지는 않은 것으로 나타나고 있다.

이러한 결과는 비정규근로의 직무만족에 있어 자신의 교육수준과 일치하지 않는 업무나 직무를 수행하는 경우 직무만족이 낮아진다는 점을 보여주는 것이다. 비정규근로의 경우 직무수행이나 채용에 있어 요구되는 학력수준보다 높은 사람이 하향취업을 하는 경우가 적지 않은 현실을 고려할 때 이 부분은 비정규근로 관리에 있어 주목할 만한 부분이다.

#### 라. 자발적 선택과 직무만족

비정규근로자의 직무만족이나 이직의도에 영향을 미칠 것이라고 주장되어 온 요인들 가운데 중요한 관심의 대상이 되어 온 것이 자발적 선택 여부이다. 밀러와 터보그가 파트타임 비정규근로자들 가운데 본인이 이를 원해서 근무하고 있는 집단과 정규근로로의 전환의 전 단계로 생각하는 집단간에 의미있는 차이가 있을 것(Miller and Terborg, 1979)이라는 주장을 한 이후 지금까지 적지 않은 연구들이 이루어져 왔으며, 그 결과들은 같은 비정규근로라고 해도 개인이 자발적으로 비정규근로를 선택한 경우 직무만족도가 더 높다는 점을 보여주고 있다(Howe, 1986; Feldman et al., 1994; Krausz et al., 1995; Hipel et al., 1997; Dyne and Ang, 1998). 이러한 연구 결과들은 자발적 선택이 어떻게 직무만족에 영향을 미치는가를 이론적으로 명확하게 설명하고 있지는 않으나 자발적 선택의 경우 자신의 비정규근로 직무에 대한 기대수준이 낮거나 현실적인 기대수준을 가지게 되어 비자발적으로 비정규근로로 있는 근로자에 비해 상대적으로 더 높은 직무만족을 보인다고 이해될 수 있다.

<표 7-4>는 자발적 선택 여부가 비정규근로자의 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 것이다. 이 부분은 자발적 선택에 관한 자료가 시간제 근로자의 경우에만 활용 가능하기 때문에 앞의 분석에 포함시키지 못하고 시간제 근로자만을 샘플로 하여 분석이 이루어졌다. 그 결과를 보면, 시간제의 자발적 선택은 직무만족도에는 통계적으로 유의하게 긍정적인 영향을 미치고 있다.



&lt;표 7-4&gt; 자발적 선택과의 직무만족

독립변수	종속변수: 직무만족도(N=222)
상수	-5.036** (2.135)
자발적 선택-시간제	1.025*** (0.336)
임금	0.643** (0.293)
단독 생계소득자	0.399 (0.422)
교육수준 비적합성	-0.942 (0.723)
기술수준 비적합성	-0.558 (0.704)
노조	-0.787 (0.642)
중규모기업	0.148 (0.908)
대규모기업	-0.441 (0.611)
가구소득	0.001* (0.0005)
자가소유	0.282 (0.252)
교육수준	0.082 (0.063)
부친 교육수준	-0.003 (0.028)
기혼	-0.261 (0.518)
별거	-0.639 (0.790)
자녀수	0.041 (0.197)
연령	0.009 (0.019)
여성	0.023 (0.353)
전문직	0.356 (0.704)
기술공, 준전문직	0.306 (0.758)
사무직	0.568 (0.709)
서비스직, 판매직	0.503 (0.435)
농업·어업 숙련근로자	-
기능원 및 관련기능직	-0.348 (0.516)
장치·기계조작원, 조립원	-0.578 (0.551)
단순노무직	-
Adjusted R <sup>2</sup>	0.337

주 : 1) ( )안은 표준오차.

2) \*  $p < 0.10$ (two-tailed), \*\*  $p < 0.05$ (two-tailed), \*\*\*  $p < 0.01$ (two-tailed).

3) 산업을 통제하였음.

## 제5절 정책적 시사점

노동패널 자료를 사용해서 이루어진 분석 결과는 비정규근로의 직무만족과 관련된 매우 흥미로운 사실들을 보여주고 있다. 먼저, 비정규근로자들은 다른 주요한 변수들을 통제한 후에도 여전히 정규근로자들에 비해 낮은 직무만족을 보여주고 있다. 이러한 결과는 비정규근로자들에 대한 정책적 관심과 대응이 필요함을 나타내 주는 것이다. 낮은 직무만족은 기업 차원에서는 잦은 이직과 생산성의 문제를 야기할 가능성이 높으며, 노사관계 측면에서도 비정규근로의 조직화와 연계되어 노사관계를 불안하게 만드는 요인으로 작용할 가능성이 크다. 실제로 최근 들어 여러 사업체에서 비정규직 노조가 설립되고 있다. 기업 차원에서 조직대상을 같이하는 복수노조의 설립 금지가 아직은 효력을 발하고 있고, 기존 노조의 규약개정 문제가 있어 비정규근로 조직화에 강한 제약을 가하고 있기는 하나 유예조항의 효력이 2001년 말에 사라지게 되고 기존 노조도 언제까지나 규약을 수단으로 비정규근로를 받아들이지 않을 수만은 없다는 점에서 비정규근로의 조직화는 강한 확산을 보일 가능성이 있다. 그러한 점에서 노동정책적 관점이나 기업의 인적자원관리 정책적 관점에서 비정규근로의 직무만족을 개선할 수 있는 방안이 모색될 필요가 절실하다.

비정규근로자의 직무만족을 결정하는 요인들에 관한 분석 결과는 그러한 정책적·관리적 대안의 모색에 중요한 시사점을 제공한다. 가장 먼저 지적될 수 있는 것은 비정규근로라는 범주에 속한 근로자들 가운데서도 구체적인 고용형태별로 직무만족의 수준은 다르게 나타난다는 점이다. 비정규근로자들 중에서도 시간제 상용직 근로자들은 전일제 단기계약직이나 시간제 단기계약직 근로자들에 비해 높은 직무만족도를 보여주고 있다. 이러한 결과는 비정규근로에 대한 정책적 대응이나 관리가 차별화되어야 함을 시사한다. 특히 높은 직무만족을 보여주고 있는 시간제 상용직은 우리나라에 있어 비정규근로의 확산과 이에 따른 부정적 효과에 비추어 중

요한 대안적 방향일 수 있다. 그러나 이에 관해서는 시간제 상용직을 포함한 각 고용형태별 근로자의 속성에 대한 더 심도있는 분석이 실행되어야 할 필요가 있다. 또한 자료의 한계로 인해 파견근로자와 같은 다른 고용형태의 비정규근로자들은 분석에 포함되지 않았으나 다른 비정규근로 고용형태에 대해서도 각 고용형태별 근로자의 프로필에 대한 정밀한 분석에 기초한 추후 연구가 절실히 필요하다고 할 수 있다.

연구 결과가 주는 다른 중요한 시사점은 임금수준이 비정규근로의 직무만족에 영향을 미친다는 점이다. 특히 임금수준이 직무만족에 미치는 영향은 정규근로보다 비정규근로의 경우 더 강하게 나타난다. 이러한 결과는 비정규근로의 속성상 고용유연성을 일단 주어진 것으로 전제하더라도 비정규근로자들에 대해 사회적으로, 그리고 기업 내부적으로 공정한 임금수준이 제공될 필요가 있다는 점을 시사한다. 특히 호봉제를 통한 자동적 임금인상과 매년 노사간 협약에 의한 임금인상을 적용받는 정규근로자에 비해 비정규근로자들은 현재의 임금수준도 문제이지만 임금수준이 시간이 흐름에 따라 보정될 수 있는 기제가 극히 취약한 상태라고 할 수 있다. 연구 결과가 보여주는 바와 같이 임금수준이 직무만족에 중요한 영향을 미친다는 점에서 적어도 사회정책적 관점에서 뿐 아니라 비정규근로 인력을 적극적으로 동기부여시키고 생산성을 높이기 위해서는 개별 기업 차원에서도 비정규근로의 임금수준 문제에 대한 공정한 정책적 방향과 관리제도를 수립해야 할 필요가 있다.

교육수준과 기술수준의 적합도와 관련된 분석 결과 역시 중요한 시사점을 제공한다. 자신이 하고 있는 일에서 요구되는 교육수준이 비정규근로자 개인이 가지고 있는 수준에 비해 적합한가의 여부가 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타나기 때문이다. 따라서 정부 정책에 있어서는 비정규근로의 구인·구직이 교육수준이나 기술수준에 매치되는 방향으로 이루어질 수 있는 구인·구직 정보망의 확충과 효율적 운영이 필요함을 시사한다. 한편 기업 차원에서는 직무가 요구하는 교육수준이나 기술수준을 과충족하는 근로자의 채용이 역설적으로 비정규근로자의 직무만족을 낮추고 이직의도를 높일 수 있다는 점에서 현실적인 직무수행 요건에 맞는 비정규근로 인력을 채용하고 관리하는 인력정책이 필요하다고 할 수 있다.

마지막으로 자발적 선택과 관련된 분석 결과 역시 중요한 시사점을 제

공한다. 분석 결과는 시간제 근로자의 경우 자발적 선택이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다. 근로자의 자발적 선택은 근로자 개인의 선택이므로 직접적인 정책적 개입이 어려운 부분이기에는 하나 그러한 자발적 선택은 비정규근로가 얼마나 사회 제도적으로 보호받고 있는가에 따라 영향을 받을 소지가 크다. 따라서 비정규근로의 확산이 하나의 추세라면 적어도 그러한 비정규근로가 자발적으로 선택될 수 있는 유인이 강화될 수 있도록 일정한 규칙과 보호가 뒷받침되어야 할 필요가 있다. 기업의 입장에서는 비정규근로의 채용에 있어 비정규근로의 근로조건에 관한 현실적이고 정확한 정보를 제공함으로써 근로자의 자발적인 선택이 이루어질 수 있도록 하는 정책이 필요하다.

본 연구는 우리나라의 비정규근로 인력의 직무행태에 관한 연구가 거의 전무한 상황에서 그 기초적인 문제들을 밝히고자 하는, 다분히 탐색적인 성격을 띠고 있다. 따라서 앞으로 이를 기초로 비정규근로의 특성과 정책 방안에 대한 연구가 보다 활발히 이루어질 필요가 있다. 본 연구를 통해 제기되는, 향후 연구가 반드시 필요한 부분은 비정규근로 인력이 비정규근로 인력으로 남아 있게 되는 요인에 관한 연구이다. 이미 앞서 지적된 바와 같이 비정규근로의 인적 특성의 상당 부분은 정규근로와 별 다른 차이를 보이고 있지 않으나 성별과 교육수준에서 일정한 차이를 보이고 있다. 성별과 교육수준 이외에 비정규근로자로 하여금 본인의 의사와는 무관하게 비정규근로를 수행하게 만드는 중요한 요인이 있는가 하는 것은 매우 중요한 문제이다. 이를 기업의 관점에서 보면 기업이 비정규근로를 활용할 때 정규근로와는 다른 차별적인 선호 기준이 무엇인가 하는 것이라고 할 수 있다. 이 부분에 대한 정확한 이해는 비정규근로의 남용을 예방하거나 비정규근로 인력을 정규근로로 전환시키려는 정책에 중요한 시사점을 제공할 것으로 보인다.

본 연구에서 다루지 못한 다른 중요한 연구과제는 비정규근로자의 성과이다. 비정규근로자들의 직무불만족은 실제 이직보다는 성과에 영향을 미치는 방향으로 작용할 가능성이 크다. 그러나 비정규근로자의 성과가 정규근로에 비해 낮은지에 대해서는 외국의 연구들에서도 상반된 주장이 존재하고(Pfetter and Barron, 1988; Pearce, 1998) 우리나라의 경우 이에 관한 연구가 거의 전무한 실정이다. 또한 비정규근로자의 직무만족이 성과

에 미치는 영향이나 작업조직의 특성이나 개인 직무의 특성이 성과에 미치는 영향에 대해서도 연구의 필요성이 절실하다. 한국노동패널 데이터는 이에 관련한 정보를 포함하고 있지 않기 때문에 본 연구에서는 분석에 포함되지 않았으며, 향후 성과변수를 포함하는 다른 데이터를 통해 이와 관련된 활발한 연구가 이루어지기를 기대한다.

## 제 8 장

### 비정규근로와 노사관계

#### 제 1 절 연구의 의의

금융위기 이후 노동시장의 유연화가 가속화되면서 비정규근로는 본격적인 정책적 관심의 초점이 되어 왔다. 그러나 비정규근로의 규모나 법적 보호와 관련된 논의에 비해 비정규근로의 노사관계에서 제기되는 문제는 그다지 비중 있게 연구되어 오지 못한 것이 사실이다. 다음과 같은 이유로 비정규근로 노사관계는 진지한 정책연구의 대상이 될 만한 충분한 가치를 지닌다.

첫째, 노사관계적 차원에서 접근할 때만이 비정규근로의 문제가 바로 정규근로의 문제이기도 하다는 것이 보다 분명히 드러난다. 이것은 비정규근로를 보호의 대상으로만 보는 시각과는 다르다고 할 수 있다. 비정규근로가 확대되면 정규직 노동자들은 대체 가능성으로 인해 비정규근로와 임금 및 노동조건상 하향 경쟁(race to the bottom)을 하게 된다. 경제 세계화가 진행됨에 따라 노동비용이 비싼 선진국가의 노동운동이 일자리를 잃지 않으려 양보교섭을 하게 되는 것과 유사하다. 비정규근로가 늘어날수록 정규근로가 단체교섭 테이블에서 발휘할 수 있는 교섭력이 떨어지게 되는 것이며, 그 결과 힘들게 이룩한 노동기준을 유지하는 것이 어렵게 될 수 있다.

둘째, 법적인 보호를 얻어 낸다 하더라도 그것만으로 비정규근로 문제

를 완전히 해결하기 어렵다. 어떤 근대국가도 수많은 작업장에서 일어나는 일들을 완전히 모니터링할 수 있을 만한 능력을 가지고 있지 못하다. 이것은 아직 위반사항에 대해 징벌적 손해배상을 요구할 수 있는 법령이 미비한 우리나라에서 특히 부각되는 문제이다. 이런 정부의 감시능력 한계는 단체교섭과 단체협약에 의해 직접적인 당사자가 스스로를 보호할 수 있는 방안을 마련하는 일의 중요성을 크게 부각시킨다. 더불어 단순히 법을 일률적으로 강제하는 것보다는 노사간 교섭을 통해 작업장 현실에 맞는 유연한 조정을 지속적으로 해나가는 것이 더 바람직한 문제해결의 방법이 될 수도 있다.

셋째, 비정규근로는 산별노조 건설을 통해 기존의 기업별 노동조합의 한계를 뛰어넘으려 하고 있는 노동운동 전반에 큰 도전을 제기하고 있다. 이전에 포괄하지 못했던 노동자집단을 과연 조직화할 수 있는가, 그래서 이전에 배제되었던 주변적인 노동자의 권익을 대표할 수 있는가는 노동운동이 이 전환적인 패러다임 이전을 이룩할 수 있는가의 여부에 큰 영향을 미칠 것이다. 노동운동의 정치적 힘의 일차적인 원천은 조직물이며, 조직을 향상은 지금까지 조직대상의 밖에서 존재해 온 비정규근로자를 어떻게 성공적으로 조직하는가에 크게 달려 있는 문제이다.

마지막으로, 비정규근로 문제는 궁극적으로 이 문제를 바라보는 시각이 극단적으로 분열된 노와 사의 국가적 수준에서의 의견 조율을 필요로 한다. 현재와 같은 비정규근로의 확대가 개인, 조직, 그리고 국가경제 전반에 걸쳐 미치게 될 영향과 그것이 가져올 이득과 사회적 비용에 대한 정확한 이해하에, 과연 비정규근로 문제가 어떤 방식으로 해결되어야 할 것인가에 대한 기본적인 합의가 이루어진 후에야 보호의 적정 수준과 실행 방식에 대한 구체적인 방안이 만들어질 수 있다. 이런 점에서 비정규근로 문제는 거시적 노사관계의 주요 과제인 것이다.

이 글은 이러한 문제의식에서 지금까지 진행된 여러 논쟁과 자료를 정리하고, 앞으로의 연구와 정책과제 방향을 타진 해보는 시론의 성격을 가진다.

## 제 2 절 비정규근로 유형별 노사관계의 현황 및 문제점

### 1. (단기근로)계약직

비정규근로의 문제는 다음의 두 가지로 나누어 살펴볼 수 있다. 한편으로 이미 금융위기 이전부터 비정규직화된 노동자들이 있다. 이들은 상대적으로 단순한 노무에 종사해 사측에서도 이 직종에 종사하는 노동자에 대한 인적자본 개발의 필요성을 느끼지 않을 뿐 아니라 인력대체가 아주 쉬워 정규직화할 동기부여가 이루어지기 어려운 직종에 종사하는 사람들이다. 계약갱신이 지속적으로 이루어지지 않아 근본적으로 고용이 불안정한 이들에게는 4대보험 가입을 비롯한 기본적인 보호의 제도화가 더 시급한 사안이 된다.

다른 한편으로, IMF 구제금융 신청을 전후로 정규근로자가 정리해고되거나 퇴직한 자리를 메우는 관행의 시작으로 고용된 새로운 비정규근로자가 있다. 1년 미만 근로계약의 편법적 갱신이 지속되는 형태로 고용이 이루어지는 단기근로 계약직은 대부분 정규근로와 차이 없는 업무를 행하면서도 경력이 인정되지 못하며, 동시에 정규근로와 크게 차이 나는 임금과 근로조건을 감수해야 한다. 그러나 이들이 노동조합 활동을 통해 균등처우의 원칙을 얻어 내는 것은 무척 어려운데, 그것은 바로 다음과 같은 이유 때문이다. 우선, 홍주환(2000)의 조사에 따르면, 노동조합 규약 및 단체협약에서 비정규근로자들을 가입대상으로 명시하고 있는 노동조합은 겨우 10% 안팎에 불과하다.<sup>24)</sup> 비정규근로를 대상으로 명시하는 규약을 가지고 있는 노동조합도 비정규근로를 자신들의 고용안정을 위한 안전망 정도로 생각하는 정규근로 조합원의 반대로 적극적인 조직화 활동을 전개하기 어려울 수 있다. 이런 구조적인 제한점을 극복한다 하더라도 3개월이

24) 예를 들어 한국중공업노조는 계약직 여사원의 조합원 가입을 위한 규약변경안이 모두 다섯 차례나 대의원대회에서 부결되었으며, 계약직 여사원 외의 비정규근로 노동자는 가입 논의조차 되지 않았다(이일재, 2000).



나 6개월을 계약단위로 갱신하고 있는 계약직 노동자들은 사측이 노조활동을 이유로 계약 만료시 재계약을 거부하더라도 부당노동행위로 대항할 만한 어떤 기반도 가지고 있지 않으므로 노동조합 활동 자체를 당연히 꺼리게 된다.

#### <사례> 한국통신 계약직 노동조합

한국통신 계약직 노동자들의 경험은 비정규근로 조직화의 어려움을 잘 보여주는 사례이다(구강희, 2000). 약 4만 명을 조직하고 있는 한국통신 정규근로 노동조합은 규약상 비정규근로의 노조 가입이 허용되었음에도 불구하고 전국적으로 약 1만명에 이르는 한국통신 계약직의 노조 가입을 인정하지 않았다. 따라서 계약직은 비정규근로자들만의 독자노조 건설을 추진하였으나, 노동부는 조직대상이 중복된다는 이유로 신고에서 반려하였다. 결국은 한국통신 정규직 노조 임시대의원회의에서 과반수 참석과 압도적인 찬성표로 복수노조 금지규정을 폐기하고 계약직 노조의 존립을 인정해 주었다. 그러나 이 사례는 비정규근로자가 정규근로자 노조에 함께 가입하는 것이 불가능했음을 보여준다.

## 2. 간접고용<sup>25)</sup>

간접고용은 고용과 사용이 분리되는, 즉 일을 시키는 사용업체가 직접 고용은 하지 않는 근로관계 형태를 총칭한다. 근로기준법은 원칙적으로 간접고용은 인정하지 않으며, 다만 직업안정법상의 근로자 공급과 파견법상의 근로자 파견만이 예외상황으로 허용되고 있을 뿐이다. 그러나 사용자들은 현재 인건비와 노무관리비용 절감, 그리고 노동조합 회피 등의 이유로 파견 이외에도 용역, 도급 혹은 위탁, 그리고 사내하청이나 소사장제를 가장하여 간접고용 관계를 확대해 나가고 있다.

간접고용은 직접고용하에 있는 단기근로 계약직과는 또 다른 차원의 문

25) 이 절은 파견철폐공대위(2000a)의 「2000년 간접고용실태보고서」와 2000년 11월 전국 여성노동조합 최상립 위원장과의 인터뷰에서 얻은 내용과 사례에 기반하여 작성되었다.

제를 제기한다. 즉 파견이나 용역업체와 사용사업체가 다른 이중적인 관리체제로 인해 근로자의 집합적 권리를 보장해 주는 일이 더 어려워진다고 할 수 있다. 간접고용 노동자의 주된 노동행위가 발생하는 장소는 사용업체의 사업장인데, 현재 파견법<sup>26)</sup>은 노동조합법상의 사용자 책임에 대하여 거의 규정하고 있지 않다. 파견이나 용역업체만을 상대로 노동3권 보장 의무를 주장하는 것은 이들 사무실에 가본 경험도 적고 또 한 장소에 모이기도 어려운 간접고용 노동자들이 조직화를 통해 자신들의 이익을 대표할 수 있는 기회를 실질적으로 박탈하는 것과 다름이 없다.

파견사업주가 노동자를 고용한 후 그 노동자를 사용업체의 지휘명령하에 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 ‘파견’은 파견법 제정으로 1998년부터 합법화된 대표적인 간접고용이다. 우리나라 근로자 파견사업의 가장 큰 문제는 파견사업이 전문적 기술이나 지식을 사용하는 분야에서, 또 정규근로의 간헐적·일시적 대체 형태로 이루어지는 것이 아니라 저기능·저임금 분야에 집중된 채 지속적인 고용 대체의 일환으로 진행되고 있다는 점에 있다. 아래에 제시된 대우중공업의 경우는 파견근로자가 부당한 계약 재갱신에 항의해 비정규근로 노동조합 지역지부에 가입하고, 본사의 정규근로 노동조합과 함께 직접계약의 성과를 이루어 낸 이례적인 성공 사례이다.

#### <사례> 대우중공업 사무직 파견 여성근로자 재계약

대우중공업 사무직 여직원 90명 중 파견근로자는 75명이다. 이들은 명목상으로만 파견직으로, 수 년에 걸쳐 근무하면서 정규근로에 해당하

26) “정당한 노동조합 활동을 이유로 근로자 파견계약을 해지하여서는 안 된다”는 파견법 제22조만이 사용업체의 노동조합법상 사용자 책임을 규정하는 유일한 조항이다. 현재 파견사업체 내에 노조가 조직된 경우는 거의 없으며, 이들이 사용사업장 내의 노조 조합원 대상이 아니기 때문에 노조 가입이나 독자적 노조 결성이 불가능한 실정이다. 원래 파견법 추진방향에서는 파견노동자가 사용사업체 내에서도 노동조합에 가입하거나 노동조합을 결성하여 사용사업자와 관련되는 근로조건에 관하여 단체교섭 등 노조활동을 할 수 있도록 하며, 파견노동자가 정당한 노조활동을 했을 경우 이를 이유로 파견사업자와 사용사업자가 파견계약을 해지할 수 없도록 하기로 하였으나 이것이 명문화되지 못했다(한국노총 조직특위, 2000).

는 업무를 수행해 왔다. 또한 채용 및 해고에 관한 결정도 대우중공업이 행사했었다. 최근 파견기간이 만료되는 66명을 대상으로 대우중공업 측에서는 1년 기간 촉탁고용 39명, 해고를 전제로 인수인계 기간인 2개월뿐인 아르바이트직 27명의 명단을 작성하여 발표하였다. 이러한 결정에 반발한 파견여성근로자들이 여성노동조합 인천지부에 가입하였고, 인천지부와 대우중공업노동조합이 합심하여 사측과 협상한 결과 해당자 전원이 1년 직접계약을 할 수 있게 되었다.

그러나 대부분의 간접고용 근로자들의 집합적 권리는 실질적으로 인정되고 있지 못하다. 사용업체가 용역업체에게 일정한 업무를 맡겨 수행케 하는 ‘용역’은 청소, 경비, 전기 등 시설관리부문을 포함한 광범위한 업종에서 이용되면서 간접고용의 대다수를 차지하고 있는 유형이다.

문제는 용역업체가 직접 근로자들을 지휘·감독하는 경우보다 용역업체는 사용업체에 인력만 공급하고 사용업체가 그 근로자들을 직접 지휘·감독하는 경우가 더 일반적인 사례라는 것이다. 심지어 사용업체가 근로자의 채용 과정부터 개입하여 사실상 용역업체가 직업소개에 불과한 경우도 있다.

#### <사례> 서울대학교 시설관리직 용역화

서울대학교에서 미화·방호 업무에 종사하는 318명은 1995년까지 정규근로로 근무했다. 그러나 1996년부터 시작된 대학 당국의 용역화 방침에 따라 용역직으로 전환되었다. 즉 이전에 정규근로로 근무했던 근로자들이 위 용역업체 소속으로 근무하게 된 것이다. 미화·방호직 근로자들의 경우 현재 수위장을 제외하고는 모두 용역업체 소속으로 되어 있으나, 용역업체의 업무배치 및 감독을 받는 것이 아니라 종전과 동일한 업무를 서울대학교의 지휘·감독하에 수행하고 있다. 이들 시설관리 근로자들은 용역직으로 전환되면서 근로조건의 악화를 감수해야 했는데, 이는 서울대학교가 용역업체를 1년 단위로 선정하면서 최저임찰제 방식을 선택했기 때문이다. 용역직으로 전환된 이후 이들 시설관리직들은 최저 40만 원 정도에 이르는 낮은 임금을 받게 되었다.

‘도급’ 내지 ‘위탁’은 위의 용역업체와 사용업체 간에 어떤 계약하에 용역이 이루어지는가에 초점이 두어진 법적 용어이다. 민법상 도급은 일의 완성을 목적으로 하는 계약이고, 위탁은 사무처리를 목적으로 하는 위임 계약의 일종으로 분류되지만, 현실적으로 수급업체는 단지 인력만을 공급하고 있을 뿐이고 사용업체가 그 인력을 지휘·감독하여 업무를 수행하고 있다. 최근 이런 형태의 불법파견을 둘러싸고 벌어지고 있는 노사갈등은 이 문제가 얼마나 깊숙이 정상적인 고용관계와 노사관계를 왜곡시키고 있는지 잘 보여주고 있다.

#### <사례> SK저유소 도급직

SK는 서울, 인천 등 13개 지역에 물류센터라는 이름으로 저유소를 운영하고 있다. 인사이트코리아는 SK의 자회사로서, 파견법이 시행되기 이전부터 SK는 인사이트코리아와 용역계약을 맺고, 각 저유소의 저유원, 사무서기, 유회유 취급, 취사, 청소, 수송 주재원, 경비업무에 용역인력을 파견받아 사용해 왔다. 파견법이 시행되면서 SK는 용역인력에 대한 파견법 적용을 배제하고 법 적용에 따른 제반 문제를 예방하며 용역직 사원을 지속적이고 안정적으로 활용하기 위해 계약 형식을 업무용역계약에서 도급계약으로 변경했다. 인사이트코리아를 통해 파견된 직원들은 SK의 각 저유소에서 SK 정식 직원들과 함께 배속되어 각종 업무를 정식 직원들과 동일한 직책하에 수행하고 있으며, 업무감독, 작업교육, 연장근무 및 휴가의 승인도 모두 SK에 의해 이루어지고 있다. 인사이트코리아 직원들이 노동조합을 결성하자 SK는 도급계약을 해지해 결국 해고될 것이라고 위협하였고, 이에 노동조합은 서울지방노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 냈으나 지노위는 SK가 노동법상 사용자가 아니기 때문에 부당노동행위에 대한 책임을 물을 수 없다는 판결을 내렸다. 노동부는 SK와 인사이트코리아에 대해 불법파견 판정을 내리면서 인사이트코리아의 사무실은 폐쇄하도록 한 반면 SK에게는 해당 직원들을 직접고용하거나, ‘실질적인’ 도급으로 전환하라고 지시하였다. SK는 물론 다른 업체와 도급계약을 맺겠다는 입장이다.

## &lt;사례&gt; 이랜드 부곡 도급직

의류업체인 이랜드는 1980년대 초부터 지금까지 상품을 받아 각 매장 별로 분배하여 출고하는 창고직을 아르바이트라는 비정규근로로 고용해 사용해 왔다. 특히 1998년 초 부곡물류센터가 생긴 이후 이곳에서는 관리직을 제외한 나머지 80여 명 이상의 인원을 계속 비정규근로로 채용해 왔다. 이랜드는 이 창고직을 모두 도급으로 전환하려는 계획을 세우고 2000년 3월부터 홍익과 키스라는 업체와 도급계약을 맺어 부족한 인원을 충원하기 시작해 도급직 노동자들의 수가 이 물류센터 노동자들 총수의 절반 가량인 40명에 이르렀다. 이어 회사는 나머지 40여 명의 아르바이트 계약직 노동자들마저 도급으로 전환하려 하였으나 이들 노동자들이 이랜드노조 부곡분회를 결성하여 이를 저지하였다. 이랜드의 도급직 노동자들은 실제 채용에서부터 업무수행, 인사에 이르기까지 이 회사의 직접적 지휘·감독 아래서 이랜드에 직접고용된 노동자들과 동일한 업무를 수행하여 왔다. 안양지방노동사무소는 이를 불법파견으로 인정하여 이랜드에 도급직을 직접고용으로 시정할 것을 지시하였으나, 이랜드는 오히려 키스, 홍익 등 도급업체와 계약을 해지하여 도급직 노동자들을 실질적으로 해고하였고, 이에 따라 도급직 노동자들은 자동적으로 파업에 돌입하였다.

이러한 불법파견과 위장도급은 사실상 유통업은 물론 제조업의 조립라인에까지 이른바 사내하청의 이름으로 광범위하게 확산되고 있다(박영삼 2000). ‘사내하청’은 하청회사가 원청회사의 생산업무의 일부를 도급받아 이를 원청회사 사업장에서 원청회사의 생산시설을 이용하여 수행하는 경우를 일컫는 말이다. ‘소사장제’는 동일사업장에 근무하던 일정 근속 이상 근로자, 그리고 혹은 하위 감독직에게 일부 생산라인이나 제조공정을 도급주는 형태로서 사내하청의 초보적인 단계라고 할 수 있다. 이들이 대부분 원청회사의 지휘·감독하에서 원청회사 직원들과 동일한 업무를 수행한다는 점에서 간접고용으로 분리된다. 이들은 파견법이 절대금지하고 있는 제조업의 직접생산공정업무에 주로 투입되고 있으며, 이들 사내하청 직원들의 노조 설립은 거의 자동적으로 하청계약의 해지로 이어진다.

## &lt;사례&gt; 대상식품 사내하청

대상식품은, 정식직원은 1,000명 정도인데 비해 사내하청 근로자들은 4,000명에 이르며, 사내하청업체만도 10여 개에 달한다. 이 중 용인에 위치한 기흥공장에서는 성호산업이라는 하청업체에 40여 명의 근로자들이 생산직으로 근무하고 있었다. 그러나 이들이 올해 4월 노조를 설립하자 대상식품은 그 즉시 하청계약을 해지했다. 그리고 대상식품은 그 자리에 다시 서운개발이라는 다른 하청업체를 끌어들여 사내하청방식으로 생산 업무를 수행하고 있다. 대상과 성호산업과의 도급계약서에 의하면 성호산업은 포장 및 청소 업무를 용역받은 것으로 되어 있으나, 실제로 사내하청 근로자들은 위의 업무를 수행한 것이 아니라 생산직 근로자의 업무를 대상식품 관리자들의 직접적인 작업배치, 지시, 감독을 받아 수행해 왔었다. 성호산업 사장은 전 대상식품의 직원으로 사실상 대상의 중간관리자 역할을 하였을 뿐이다. 성호산업이 독립적인 업체가 아니라는 것은 하청계약이 해지된 바로 그 날 업체를 폐업했다는 사실에서도 드러난다.

게다가 사내하청 노동자들이 비록 어렵게 노동조합을 결성하였다 하더라도, 이들은 다음의 두 제조업체 대기업 비정규근로 노동조합 사례<sup>27)</sup>가 보여주듯이 정규근로 노동조합의 무관심과 방해라는 또 다른 장애물과 맞서야 한다.

## &lt;사례&gt; 한라중공업(현 삼호중공업) 사내하청노동조합

한라중공업 사내하청노동조합은 한라중공업노동조합의 지원을 얻어 1999년 유일하게 제조업 대기업에서 별도의 비정규근로 노동조합을 결성하였다. 그러나 현대중공업과의 인수합병 과정을 거치며 정리해고가 진행되자 한라중공업노동조합은 72일간 공장점거 농성파업을 감행하였는데, 그 과정에서 한라중공업 사내하청노동조합의 요구사항은 배제되었으며, 사용자와의 단체교섭석상에서도 배제되어 당시 현장에서 일하고 있던 600여 명 비정규근로 노동자들은 고용 승계와 노동조합 승계 등

27) 이 두 사례는 이일재(2000: 120~121)에서 그대로 인용되었다.

그들의 권익보호상 주요한 이슈들에 목소리를 낼 수 없었다.

<사례> 불보건설기계코리아 비정규근로 노동조합

불보건설기계코리아 비정규근로 노동조합 역시 한라중공업과 같은 사내하청노동조합이다. 불보 비정규직 노동자들은 교섭 상대가 불보 사용자가 될 수 있도록 불보건설기계코리아 비정규직 노동조합이라는 명칭과 불보 내의 모든 비정규근로 노동자들을 조직대상으로 하는 신고필증을 받았다. 그러나 회사측의 주된 사내하청업체인 (주)아림산업과의 재계약을 해지하겠다는 직·간접적 위협으로 인해 불보의 비정규직 노동조합은 불보 내 하나의 사내하청업체인 (주)아림노동조합으로 조합의 명칭과 조직대상을 바꾸게 되었다. 노동조합 건설의 초기 과정에서 불보 정규직 노동조합의 일부 간부는 정규직 노동조합과 사내하청노동조합의 통합은커녕 오히려 아림산업노동조합으로 명칭을 바꿀 것을 종용하였다.

### 3. 기타 비임금 비정규근로

넓은 의미의 간접고용에 포함될 수 있는 유형으로, 임금근로자와 같은 업무를 수행하며 자신이 계약한 고용주로부터 임금을 받고, 고용주의 지휘·통제하에 놓여짐에도 불구하고 개인사업자처럼 계약을 체결하고 근로기준법의 적용대상에서 제외되어 있는 비임금근로의 제형태들이 있다. 1990년대 소득의 확대와 더불어 양산된 문화·스포츠산업과 교육서비스업은 이런 위장 자영업자 제도를 특히 여성노동력을 집중적으로 이용하면서 확대시켜 왔다. 골프경기 보조원, 학습지 방문지도교사, 보험설계사 등으로 대표되는 이들 비임금 비정규근로자들은 최근 무시되어 온 그들의 집합적 권리를 찾으려는 시도를 조심스럽게 개진하고 있다.

<사례> 골프장 캐디

골프장에서 일하는 2만여 명에 달하는 경기보조원들은 그동안 근로자로 인정받지 못했으며, 따라서 노동법에 보장된 각종 보호를 받을 수 없었다. 그러나 경기보조업무에 종사하는 장기근속자와 기혼여성의 비중

이 높아지면서 1999년부터 조기정년 철폐, 근로기준법 적용 요구, 노동조합 결성 등과 같은 근로자로서의 권리를 찾기 위한 집단적 움직임이 시작되었다. 대표적 사례가 1999년 10월 결성된 전국여성노동조합 88골프장 경기보조원 분회이다. 88골프장 경기보조원 분회에서는 1999년 12월부터 회사측에 단체교섭을 요청했으나, 회사는 근로자가 아니므로 근로조건에 관한 교섭을 할 의무가 없다거나, 바빠서 교섭을 못하겠다는 등의 각종 이유를 내세워 이를 회피하였다. 이에 노동조합은 노동부 근로기준국에 자신들이 근로기준법상의 근로자에 해당되는가에 관한 질의를 제출하였고, 회사측은 이에 대응해 노동조합 가입자들에게 근무정지를 통보했다. 여기에 반발한 노조원들은 노동조합 사수 및 부당징계 철회를 요구하였고, 이러한 경기보조원들의 주장은 사회적으로 쟁점화되는 동시에 광범위한 공감대를 형성해 내었다. 이러한 활동의 결과 이들 모두는 전원 복직되었다. 그리고 노동부는 지난 5월 16일 88골프장 경기보조원이 근로기준법상의 근로자에 해당한다는 행정해석을 내렸다.

지금까지 살펴본 비정규근로 노사관계의 여러 유형을 관통하는 공통적인 문제점은 다음과 같다. 첫째, 비정규근로는 기존 정규근로 노조에 가입하기도, 또 스스로 비정규근로자만의 노동조합을 조직하기도 어려운 구조적인 제약요인에 놓여 있다. 둘째, 가장 근본적인 제약요인은 집합적 권리를 찾고자 하는 노력이 재계약 거부라는 간편한 해고의 위협과 밀접히 연결되어 있다는 점이다. 이 위협은 계약직이라는 불안한 고용 위치에 덧붙여 이중적인 관리체제에 놓여 있는 간접고용 근로자들에게 더 절박한 문제이다. 셋째, 비정규근로자의 조직화가 비록 장기적으로는 이득이지만 지금 당장은 기득권을 나누고 자신의 고용안전을 막아 줄 안전장치를 잃게 되는 것으로 생각하는 정규근로자 노동운동과 비정규근로자 간에 단기적인 이해의 갈등이 있으며, 이것은 사용자의 갈등조장 행위로 인해 합치점을 찾기 어려운 방향으로 나아가고 있다.



### 제3절 노동운동의 대응방향 및 평가

#### 1. 노동운동 상급단체의 활동

민주노총과 한국노총 등 상급단체가 2000년 한 해 동안 비정규근로에 쏟은 관심은 결코 적다고 볼 수 없다.<sup>28)</sup> 민주노총은 미조직 특위를 조직하고, 미조직 노동자의 조직화를 위해 연초 정기대의원대회에서 5억 원의 기금을 조성하기로 결정하였다. 한국노총 역시 비정규직 노동자의 조직화<sup>29)</sup>를 2000년 정책제도개선 5대 역점사업 중의 하나로 선언하고, 노사정 위원회와 비정규 공동대책위원회, 그리고 새로 들어선 한국노총의 이남순 집행부가 구성된 조직특별위원회를 통해 비정규근로의 보호 조직, 그리고 차별철폐운동을 전개한 바 있다. 그러나 양 노총 모두 비정규근로자의 조직화에 보여준 대외적 관심에 비해 그 효과는 아직 긍정적으로 평가되기 어려운 상황에 있다.

28) 이 절의 내용은 Workingvoice.net의 양대 노총과의 기획대담에 기초해 작성되었다.

29) 현재 한국노총의 비정규직 조직화 사례는 다음과 같다. 경기지역본부에는 수원, 성남, 화성 등에 일용직노조가 조직되어 있고, 부천, 수원 등 8곳에 지역노조가 설립되어 활동하고 있다. 그러나 부천지부에 따르면 이들 지역노조는 정상적으로 단체교섭을 실시하지 못하고 있다고 한다. 전국관광노련에는 정규직 노동자를 조직대상으로 하는 롯데월드노동조합 외에 비정규직 노동자들로 조직된 750명의 롯데월드 비정규직 노동조합이 있으며, 600명의 조선호텔노동조합은 정규직과 비정규직 노동자를 모두 포괄하고 있다. 총 57,000여 명을 조직하고 있는 전국자동차노련 산하 지역노조에는 정규직 사원 외에 정년이 지난 후 축적적으로 재고용된 노동자와 계약직으로 입사하는 비정규직 노동자가 함께 가입되어 있다. 전국담배인삼노조도 공영기업지부 등 4곳에 993명의 비정규직 노동자로 조직된 직할분회가 조직되어 있다. 연합노련 산하에는 서울지역시장노조 등 9개 노조가 비정규직 노동자로 구성되어 있으며 농지개량조합노동조합은 정규직과 비정규직을 모두 포괄하고 있다. 전국공공서비스노련 산하에는 서울시가정도우미노동조합(513명)과 KBS방송전문직노동조합(108명)이 비정규직 노동자를 포괄하고 있다(한국노총, 2000b).

산별체제로의 전환을 적극적으로 추진해 온 민주노총의 경우 이 새로이 조직된 산별 노동조합이 얼마나 비정규 노동자의 조직에 성공하고 있는가가 민주노총의 비정규근로 노동운동의 장기적 성과를 가늠할 수 있는 잣대가 된다. 그러나 현재 민주노총 산하에서 산별노조로 전환했거나 전환을 준비중인 곳에서 비정규근로 및 영세사업장 노동자를 어떻게, 또 왜 조직할 것인지에 대한 문제의식과 실행은 스스로의 평가에 의해서도 미약한 것으로 나타나고 있다. 소산별 형태인 과학기술노조나 대학노조도 이들 분야에 있는 수많은 비정규근로 조직화의 문제를 해결하고 있지 못하다. 보건의료산업노조의 경우 올해 임단협에서 일제히 비정규근로의 정규근로화의 차별 철폐를 요구하고 실제로 정규근로화의 성과를 남겼으나, 이 노조의 주사업장에 있는 비정규노동자의 비율은 10%에 불과하다. 그에 반해 미조직 중소기업사업장의 병원에 있는 비정규노동자의 비율은 60~70%에 이르는 현 상태는 산별 전환이 비정규근로 문제를 자동적으로 해결하는 것이 아님을 증명하고 있다.

한국노총의 경우도 유사하다. 금융노련은 2차 금융구조조정에 대한 공동대처를 위해 산별 전환을 이루어 냈지만 파업 과정에서 3만 명에 이르는 미조직 상태의 계약직 노동자들로 인해 파업의 효과가 극대화되지 못했다고 평가하고 있다. 산별로 전환된 택시노련 역시 금융노련과 마찬가지로 규약에는 비정규근로를 모두 조직대상으로 포괄하고 있지만 실제로 비정규직이 조직되지는 못한 상태이다. 한국노총과 산별연맹에서는 이 문제를 해결하기 위해 정규근로 조합원을 대상으로 한 교육과 홍보<sup>30)</sup>에 힘

30) 한국노총(2000b)은 다음과 같은 제안을 하고 있다. ① 우선 많은 노조에서 규약으로 가입범위를 과도하게 규제하여 다수 노동자의 가입을 제한하고 있는 문제를 해결하기 위해 임시총회, 또는 임시대의원대회를 개최하여 규약 내용 중 조직구성에 관한 조항을 개정하여 사용자에 해당하지 않는 모든 노동자를 가입할 수 있도록 함. ② 노동조합에서 규약으로 대상을 제한해 놓고 또다시 사용자와 단체협약을 체결하면서 가입대상을 이중으로 규제하고 있고, 또 노조규약상으로는 가입대상에 포함되나 단체협약에 의해 가입이 제한되는 직종이나 직급도 있어 단체협약이 조직확대에 장애물로 작용하고 있으므로 임단투시 단체협약을 갱신하면서 노조 가입범위에 관한 조항을 삭제토록 함. ③ 1기업 1노조 원칙에 따라 기존 노조들이 미가입 비정규노동자들을 노동조합에 가입시키는 것이 원칙이나 부득이 어려운 경우 전체 노동자의 조직확대 차원에서 별도의 독립노조를 설립할 수 있도록 규약을 개정하는 등 적극적인 지원 및 지도활동을 전개하며, 가급적 상급단

을 쏟고 있는 중이다. 그러나 비정규근로 조직화를 위하여 투입할 수 있는 예산과 인력을 가진 노동조합이 거의 전무한 상태에서 상급단체의 독려가 얼마나 효과를 발휘할 수 있을지는 의문이다.

## 2. 외국 노동운동 비정규근로 조직화 사례가 주는 시사점

우리나라보다 먼저 노동시장 유연화가 진행된 영미권의 대표적인 두 국가인 미국과 영국 노동운동 사례는 비정규근로 조직화가 충분히 가능한 일이라는 것을 보여준다. 이들 사례를 통해 효율적인 비정규근로 조직화의 방식을 살펴보고 그것이 우리 노동운동에 주는 함의를 논의해 볼 수 있다.

미국은 AFL-CIO의 지도부가 폴 스위니(Paul Sweeney)로 교체되면서 미조직노동자의 조직활동이 가장 중요한 정책목표 중의 하나로 부상하였다. 특히 저임금 서비스직 노동자가 조직화의 주요한 대상으로 설정되었는데, 이 직종에 불안정 고용노동자가 많은 만큼 비정규근로 조직화의 가능성이 높아진 것이다. 대표적인 비정규 노동자 조직화 사례에 캘리포니아주 가정간호사(homecare worker) 노동운동이 있다. 이들은 1987년 주 법원에 의해 노조를 만들 자격이 없는 독립 자영업자(independent contractor)로 판결된 전례에도 불구하고 끈질기게 노조 설립 시도를 멈추지 않았다. 결국 현 미국노총 위원장인 스위니가 위원장으로 있을 때부터 활발한 조직활동을 벌였던 서비스직 산별노조(SEIU)의 뒷받침하에 상당수의 노동자들이 노조에 가입하였다. SEIU는 주의회로 하여금 주의 지방정부가 가정간호사의 사용자가 될 수 있도록 하는 법을 통과시켰고, 대신 노동조합은 파업권을 행사하지 않기로 합의하였다(정이환, 2000).

미국의 비정규근로 조직화의 또 다른 사례로 이민 노동자운동과 관련된 1991년 LA의 건물관리 노동자들의 경우가 있다. 이 운동 역시 SEIU에 의해 선도되었는데, 그 시발점은 지역 노동시장에서 용역업체 노동자들 중 다수를 조직하는 것이었다. SEIU는 LA에서 가장 큰 용역업체이자 건물관리 노동자들의 국제적 용역업체인 덴마크 소유의 ISS를 1차 조직화

---

체와 협의해 지역노조 등 초기업단위 노조로 설립을 유도.

대상으로 삼고 그곳을 근거로 다른 용역업체 노동자들을 조직하기 시작하였으며, 결국 뉴욕 시 철거사업에서 1,000명을 조직하는 데 성공하였다(이일재, 2000).

영국의 TUC 역시 1990년대 조직률의 대폭적인 하락을 겪으며 미조직 노동자의 조직화를 위한 다양한 활동을 전개하여 왔다. 영국의 조직화 캠페인이 법적인 제약이나 사용자의 반노조 성향이 상대적으로 큰 미국과 다른 점은 사용자와의 대립과 투쟁을 통해 조직화 작업을 하는 대신 노동조합 자체에 관심이 없는 노동자의 새로운 요구에 부응함으로써 조직률을 높이는 데 초점을 두어 왔다는 것이다.

영국에서는 비정규근로자, 특히 파트타임 노동자의 조직화에 대해 미국보다 더 많은 노력을 기울여 왔다. 그 과정에서 영국노총 TUC 및 산하 노조들이 중요시 여긴 것은 단순히 비정규근로 노동자를 노조에 가입시킨다는 것보다는 그 일을 하기 위해 노동조합 내부의 조직문화를 변화시키고, 또 비정규근로 노동자의 권익보호와 향상을 위한 다른 활동들을 함께 추진하는 것이었다. 우선 영국노총 산하 최대 노조 TGWU가 1980년대 말부터 시작한 링크-업(Link-Up) 캠페인은 비정규 노동자의 조직화뿐만 아니라 교육훈련 및 복지, 그리고 각종 시민운동에의 참여를 중요한 활동으로 삼아 노동조합이 사회정의를 추구하는 조직이라는 이미지를 강화하였다. 또한 이 링크-업 캠페인의 실행을 위해서는 전임간부들의 시간과 노력이 중요했던 만큼 노동조합 내에 파트타임 노동자를 대변하려는 문화를 형성시키고자 노력하였다. 그것을 위해 노조 조직활동을 파트타임 노동자에 맞도록 재조정하고 이를 위해 특별한 조직전문가를 채용하거나 학생단체와의 협력활동을 펼쳤으며, 단체교섭 안건으로 파트타임 노동자들의 문제를 더 중요하게 다루었고, 또 노조 의사결정기구에 파트타임 노동자들을 더 많이 참여시키고자 하였다(정이환, 2000).

그러나 미국과 영국 두 국가 모두 비정규근로 조직화를 전국적인 차원에서 성공적으로 수행하고 있는 것은 아니다. 최상위 노총을 제외한 일반 노조지부들은 우리나라의 경우와 마찬가지로 자원과 인원의 부족으로 비정규 노동자의 조직화를 위한 활동을 벌이는 일이 드물다. 특히 미국은 정규근로 노동자의 조직률 자체가 극히 낮은 상태이므로, 이들을 조직화하는 것이 고용이 불안정한 비정규 노동자를 조직하는 일보다 보다 현명

한 선택이 되는 상황에 있다. 영국노총의 비정규근로 조직화의 성과도 아직 분명치 않다. 링크-업 캠페인으로 인해 신규조합원이 상당수 증가하긴 했으나 고용이 불안정한 노동자들의 이직률이 높아 조합원으로 오래 머물지 못하는 경향이 발견되었다. 이런 사례는 우리나라의 경우 비정규근로의 조직화와 더불어 실효성을 가지는 다른 여러 방안을 함께 추진하는 것이 좋을 것이라는 시사점을 준다. 특히 산별 조직화가 본격화됨에 따라 단체협약의 효력을 이들에게 확장하는 방안을 강구함으로써 당장 조직화가 어려운 비정규근로에 대한 즉각적인 보호망을 제공할 기회를 확대할 수 있을 것이다(윤진호, 2000).

#### 제 4 절 앞으로의 연구 및 정책과제

비정규근로 확대 추세가 지속되는 한 비정규근로 노사관계에 대한 다양한 측면에서의 조망과 정책적 연구는 앞으로 필수적인 과제로 남을 것이다. 우리 사회에서 제기되어 온 개혁과제의 대부분은 단순히 법과 제도개선만으로 해결될 수 있는 것들이 아니다. 그것에 선행하는 그 과제의 핵심에 있는 당사자들의 합의와, 그 개선사항의 이행방식과 이행 여부를 조율하고 모니터링할 수 있는 후속적인 기제가 마련되어야 한다. 이 글에서 논의된 내용은 적어도 다음 세 가지의 연구 및 정책과제가 즉각적인 관심의 대상이 되어야 함을 보여준다.

첫째, 비정규근로 유형별, 특히 간접고용으로 대표되는 여러 종류의 고용 및 노사관계의 특징과 문제점에 대한 정확한 실태파악이 요청된다. 노노갈등을 유발하는 제 원인과, 사용자측의 부당노동행위의 방법과 범위를 이해하는 것이 비정규근로의 조직화와 이해대표의 가능성을 높이는 구체적인 대안 제시의 기본 조건이기 때문이다.

둘째, 복수노조 시대를 앞둔 현재 기존 노조에 조직되지 못한 비정규근로 노동자의 조직화가 의미하는 바와 그것이 산별 노사관계 시스템의 발전에 미치는 영향이 정확하게 파악되어야 한다. 비정규근로 노동자의 독자노조 건설은 복수노조가 허용되면 더욱 가속화되리라 예상된다. 이것은

한편으로 더 많은 노동자의 이해대변의 측면에서 바람직한 현상이지만, 기업별 노동조합체계가 유지되는 한 작업장에서의 노노 갈등을 악화시키는 쪽으로 발전될 수 있다. 노동운동의 선택과 리더십에 따라 비정규근로 조직화가 산별체제의 강화로, 아니면 기업별체제하에서의 혼란으로 귀결될 것이다.

셋째, 보다 현실적인 문제로 교섭대상으로서의 사용자에 대한 이슈가 있는데, 이 문제는 크게 두 가지로 나누어 생각해 볼 수 있다. 우선 간접고용과 관련해 근로기준법과 노동조합법상의 사용자개념을 확대<sup>31)</sup>하는 방안을 모색해 사용자 책임을 회피하려는 다양한 시도를 규제해야 한다. 다른 한편, 지역단위로 조직된 비정규 및 영세사업장 노동자의 경우 어렵게 노동조합 건설에 성공했음에도 불구하고 사용자단체의 미조직으로 교섭상대 없이 노동조합으로서의 중요한 역할을 포기하는 사태가 종종 발생하고 있다. 비정규 노동자들이 초기업단위 노조를 결성하였을 때, 법률적으로 교섭을 강제할 수 있는 방안을 마련하는 것이 시급하다. 이것은 궁극적으로 산별 혹은 지역별 노동운동의 발전 가능성을 높이는 일과도 긴밀히 연결된 사안이다.

---

31) 간접고용과 관련해 근로법상의 사용자개념 확대가 중요한 의미를 가지는 경우는 다음의 두 가지이다. 첫째는 불법적인 근로자 공급사업의 경우이고, 다른 한 가지 경우는 도급 및 사외파견(출향) 등 복합적이고 중층적인 고용관계의 경우이다. 형식적인 고용주가 아니더라도 근로자와 실질적인 사용관계를 가지는 사업주는 그 근로자의 근로조건 등의 결정에 대해 실질적인 영향력을 가지고 그 근로자의 노동으로 인해 이익을 얻고 있는 것이므로 근로기준법상의 사용자 책임을 부과하여야 한다는 청원이 제기되고 있다. 또한 현재 대법원 판례는 노동조합법상의 사용자에 대해 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자, 그 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약 관계를 맺고 있는 자라고 정의하여 그 개념을 근로기준법상의 사용자와 동일하게 매우 좁게 해석하고 있다. 그러나 대부분의 노동법 학자들은 단체교섭은 노사간 주장이 대립하는 사항에 대하여 합의를 형성하려는 사실행위임을 감안할 때 단체교섭의 상대방이 되는 사용자를 엄밀한 의미에서의 근로계약 당사자에 한정할 필요가 없다면서 단체교섭의 원래 목적에 적합한 근로조건의 실효성 있는 규제를 위해 당해 노동관계에 대하여 실질적 지배력을 가지는 상대방을 노조법상 사용자로 인정하여야 한다고 보고 있다(파견철폐공동대위, 2000b).

## 부 록

파견철폐공대위(2000), 간접고용 철폐를 위한 입법요구안 핵심 내용

### ◆ 입법 방향

1. 상시고용, 직접고용의 원칙 재확인
2. 노동관계의 실질에 따라 사용자 책임을 확대
3. 노동권의 실질적 보장

### ◆ 입법 요구안

1. 근로자파견법 철폐, 직접고용원칙 재정립
  - 파견근로자 보호 등에 대한 법률 폐지
  - 직업안정법상의 근로자 공급사업에 대한 규제 강화
2. 도급이나 용역 등의 형식을 가장한 근로자 공급사업 근절 : 사내하청, 위장노무도급, 시설관리용역 등에서 사용사업주와의 직접적 고용관계 확인
  - 불법근로자 공급사업에 대한 규제로는 당해 행위에 대한 형사처벌로는 충분치 않고 파견근로자와 사용사업주 간에 직접적인 고용관계를 의제해야 함. 이에 관한 입법례로는 무허가 불법파견시 파견근로자를 사용사업주에게 직접고용된 것으로 간주하는 독일의 경우를 참조할 수 있음.
3. 노동관계법상 사용자 개념의 확대
  - 간접고용과 관련해 근로기준법상 사용자 개념을 다음과 같이 확대, 신설: 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자는 사용자로 본다.
  - 간접고용과 관련해 노동조합 및 노동관계조정법의 사용자 개념

을 다음과 같이 확대, 신설: 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라 하더라도 노동조합 내지 근로자에 관한 사항에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사업주로 본다.

4. 복합적, 중층적 노동관계에서 노동3권의 실효성 있는 보장
  - 실제 사용사업체에서 파견, 용역노동자의 노동조합 활동을 이유로 도급계약을 해지하는 등의 사례가 잦은바, 이에 대한 규제 차원에서 도급계약 해지 등의 유형을 명시할 필요가 있음.
  - 따라서 노동조합법 제81조(부당노동행위) 관련 조항을 다음과 같이 개정할 것을 제의함: 1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 도급계약을 해지하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위. 2~4 생략. 5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 도급계약을 해지하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
5. 수급업체만 교체될 뿐 업무대상이 그대로 존속하는 경우의 고용보장
  - 시설관리업무 등 상당수의 간접고용의 경우 도급, 위임 등으로 사업주체의 변경이 있더라도 업무의 대상이나 인적 동일성은 관행적으로 유지되는 경우가 대부분임.
  - 따라서 다음과 같은 근로관계 승계조항을 근로기준법에 신설해 고용보장을 중층적으로 보호: 제30조의 2(근로관계의 승계) 사업의 양도, 인수, 합병 등 경영주체의 변동이 있더라도 근로관계는 승계된다. 하나의 사업장에서 행해지는 사업의 도급 등에 있어 수급인 등의 변동이 있더라도 사업의 동일성이 유지되는 경우에는 근로관계는 승계된다.
6. 도급, 위임 등에 대한 노동조합과의 사전협의의무
  - 기업에서 사업의 도급 등을 통해 외주를 추진할 경우 이는 당해 사업장에서 근무하는 근로자의 근로조건에 중대한 영향을 미치



므로, 이에 대한 근로자의 집단적 협의절차를 거치게 할 필요가 있음.

- 근로기준법에 사업의 도급 등에 관한 노동조합과의 협의의무 신설: 사용자는 사업의 도급, 위임, 근로자 사외파견 등 근로조건에 중대한 영향을 미치는 사항에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)과 사전에 성실히 협의하여야 한다.

#### 7. 균등대우의 원칙

- 현재 근로기준법 제5조상의 사회적 신분에 고용형태까지 포함된다고 보기 어렵다는 것이 통설적 견해임.
- 따라서 법에 고용형태를 이유로 한 차별적 처우에 대한 금지를 명시하고 사업의 도급 등 기타 복합적, 중층적 노동관계에 있어서도 균등처우의 원칙이 실현될 수 있도록 별도의 규정을 두어 하나의 사업장에서 행해지는 사업의 도급 등에 있어 도급인의 균등처우의무를 규정하여야 함.

## 제 9 장

### 비정규근로자 고용보험 적용방안

#### 제 1 절 서 론

##### 1. 저조한 고용보험 적용률

1998년 10월 1일부터 모든 사업장에 고용보험이 전면적으로 적용되었다. 그럼에도 불구하고 2000년 6월 현재 고용보험 적용률은 전체 가입대상자수의 70.6%, 공무원과 교원을 제외한 전체 임금근로자의 55.6%에 불과하여 임금근로자의 실업에 대비한 사회안전망으로서의 고용보험의 위상은 아직 공고하지 못한 상태이다. 이러한 사실은 1999년 12월 현재 실업급여 수급자가 전체 실업자(104만 명)의 9.8%, 전직실업자(95만 명)의 10.8%임에 불과한 데에서도 단적으로 엿볼 수 있다(Hur et al., 2000).

##### 2. 적용률 저조의 원인과 대응방안

이와 같이 고용보험 적용비율이 낮은 것은 크게 다음 네 가지 원인에 기인하는 것으로 판단된다.

첫째, 영세사업장에 대한 고용보험 적용이 제대로 이루어지지 못하고 있고 이에 대한 감독체계도 미흡하다는 점이다. 영세사업장은 생성·소멸이 빈번하여 사업장 소재지 파악도 용이하지 않을 뿐만 아니라 사업주가

스스로 고용보험에 가입하려는 의지도 약하다. 영세사업장에 대해서는 고용관계 및 임금지급 상황을 문서에 의해 확인하기 곤란하다.

둘째, 1월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자 적용제외 규정을 빌미로 실제로는 1월 이상의 기간 동안 고용되는 근로자까지 적용에서 제외시키는 사업주가 다수이나 감독체계가 미흡하다는 점이다. 사업주가 1개월 이상 근로하는 자를 1개월 미만 적용제외 규정을 빌미로 의도적으로 적용에서 누락시켜도 고용보험 관장기관이 근로자의 고용기간을 확인할 수 있는 제도적 장치가 없어 사업주의 고의적인 적용 기피를 효율적으로 감독하지 못하고 있는 실정이다.

셋째, 건설현장에서 일하는 일용직 근로자들이 1월 이상의 기간 동안 동일한 사업주에 고용되고도 적용에서 제외되지 못하고 있는 데에는 사업주의 도덕적 해이와 함께 징수 및 피보험자 신고제도의 불합리성도 일조하고 있다. 현재 피보험자 관리는 공사현장 단위로 이루어지고 있다. 동일한 사업주 밑에서 일하는 근로자라 할지라도 여러 현장을 돌아다니면서 일하는 경우 각 현장에서 일하는 기간이 1개월 미만이면 적용대상이 되지 않는다. 현장별 근로기간이 1개월을 넘더라도 그 때마다 피보험자격 취득/상실신고를 해야 하지만 사업주들은 현재의 신고방식으로 이들을 모두 관리하는 데 업무부담이 지나치게 크다고 느껴서 피보험자 관리를 아예 방기하고 있다.

넷째, 개별 사업장에서는 1월 미만의 기간 동안 고용되나 여러 사업장의 고용기간을 통산하면 정규근로자의 고용기간과 크게 다를 바 없는 근로자에 대한 고용보험 적용이 이루어지지 않고 있다. 통계에 의하면 1년 중 1월만 고용된 일용근로자는 6.4%에 불과하고 60.1%는 6월 이상의 기간 동안 고용된 것으로 나타남에도 불구하고 실제 일용직 가입자는 극히 일부에 그치고 있다.

그렇다면 이러한 현상에 대한 적절한 대응방안은 무엇인가?

첫째 원인에 대해서는 지속적인 홍보와 더불어 영세사업장 소재지를 신속히 파악하고 고용 및 임금관련 기록이 유지될 수 있는 제도적 장치의 마련과 실효성 있는 감독체계를 확립하는 것이 필요하다.

둘째 원인에 대해서는 사업주가 자의적으로 근로자의 고용보험 적용 여부를 판단할 수 없도록 제도를 개선하고 실효성 있는 감독체계를 확립해

야 한다.

셋째 원인에 대해서는 피보험자 관리방식의 개선을 통해 건설사업주의 피보험자관련 신고업무 부담을 줄이고 피보험자 관리 단위를 공사현장이 아닌 사업체 단위로 전환하는 방안을 강구하여야 한다.

넷째 원인에 대해서는 개별 사업주와는 1월 미만의 기간 동안 고용되고 있으나 각 사업주와의 고용기간을 합산할 경우 상용근로자의 고용기간과 큰 차이가 없는 일용근로자를 고용보험의 적용대상에 새로이 포함할 수 있는 방안을 강구하여야 한다.

### 3. 본고의 내용

그동안 일용근로자를 보호하는 방안에 대해 몇 가지 논의가 있었지만 (박명수, 1999; 방하남 외, 1998; 허재준·심규범, 1999) 본고는 고용보험을 통해 일용근로자들을 보호하는 방법을 모색하는 것을 목적으로 한다. 그리하여 일용직 근로자에게 고용보험을 적용하기 위해 고용보험의 현행체계 중 변화되어야 하는 점들을 점검한다. 일용근로자집단을 고용보험으로 보호하는 방안은 적용대상 근로자의 적용률을 제고하는 방안과 불가분의 관계를 이루고 있으며 전자는 후자를 포괄하고 있다. 예컨대 1개월 미만 일하는 일용직 근로자까지 고용보험 적용범위에 포함하게 되면 현행의 적용배제 규정을 빌미로 1개월 이상 일하는 근로자를 누락시킬 수 없게 된다. 따라서 본고는 적용률이 저조한 원인을 진단하고 그에 대한 정책대안을 제시하는 것까지를 포함한다.

비정규근로 근로자 중 현재 피보험자 관리 측면이나 근로특성상 가장 고용보험 적용이 어렵다고 알려진 집단이 건설일용근로자이다. 또한 건설 근로자 노동시장은 금융위기 이후 가장 심각한 상황악화를 겪어 사회문제가 되기도 했다. 따라서 본고는 비정규근로자 중에서도 건설일용근로자를 염두에 두고 논의를 전개하고자 한다. 건설일용근로자들을 고용보험으로 가입해 낼 수 있다면 다른 부문의 비정규근로자들은 그다지 큰 난점 없이 고용보험을 적용할 수 있을 것이기 때문이다.

입·이직이 빈번하고 실업이 자주 반복되는 일용직 근로자의 특성상 일용직 근로자에게 고용보험을 적용하는 것은 단순히 이들을 가입대상에

포함시키는 것 이상의 과제를 제기한다. 기존의 피보험자 관리·징수·실업인정방식 등이 면밀히 재검토되어야 한다. 즉 일용근로자를 고용보험에 가입시키는 문제는 기존의 고용보험법 체계에 현저한 변화를 초래하게 되는 것이다.

본고는 다음과 같이 전개된다. 먼저 제2절에서는 일용근로자를 고용보험으로 보호하기 위해서 개선되어야 할 사항을 피보험자 관리 및 징수방법을 중심으로 고찰하고, 제3절에서는 실업급여 수급자격 인정 및 실업인정의 방법을 중심으로 살펴본다. 제4절은 소요재정추계에 대해서 살펴보고, 제5절은 본문을 요약적으로 제시하고 일용근로자 고용보험 적용의 기대효과에 대해서 서술한다.

## 제 2 절 피보험자 관리 및 징수제도

### 1. 적용제외자 규정

고용보험법 제8조 제3항은 ‘1개월 미만의 기간 동안 고용되는 자’를 적용 제외자로 규정하고 있다. 이 규정은 연간 근로기간이 1개월 미만인 자를 가입에서 배제하는 기준으로 해석되는 것이 아니라, 어느 사업장에서든지 1개월이 넘지 않은 기간 동안 일한 근로자는 모두 적용대상이 아니라고 해석되고 있다. 일용근로자를 고용보험으로 보호하기 위해서는 동 규정을 삭제하여 원칙적으로 모든 임금근로자들을 적용대상으로 해야 한다.

‘1개월 미만의 기간 동안 고용되는 자’라는 사전적인 적용제외 규정을 삭제하는 것은 고용보험의 가입대상을 근로자로 볼 수 없는 사람에게까지 지나치게 확대하는 것이라는 비판이 있으나 이는 고용보험제도의 취지에 대한 오해에서 비롯하는 것처럼 보인다. 개별 사업장에서는 1월 미만의 기간 동안 고용된 근로자라고 해서 노동시장에 매우 제한적으로 참여하는 것은 아니며, 따라서 개별 사업장에서는 단기간 근로하더라도 여러 사업장의 고용기간을 통산하면 정규근로자의 고용기간과 크게 다를 바 없는

직업적 노동시장 참여자에 대해서는 고용보험이 적용되는 것이 타당하기 때문이다. 이러한 원칙은 고용보험제도를 갖추고 있는 선진국에서도 일반적으로 채택하고 있으며 우리나라의 일용직 노동시장이 워낙 단편화되어 있어 그 동안 적절한 적용방법이 강구되지 못해 그 적용이 유보되어 왔을 뿐이다.

다만 ① 노동시장에 한시적으로만 참여하는 것이 확실시되는 자(예: 방학기간 동안에만 취업하는 아르바이트 학생), ② 주 근로시간이 18시간 미만이고 월근로소득 합계가 법정월최저임금 미만인 부업 차원의 노동시장 참여자 등의 경우와 같이 직업적으로 노동시장에 참여한다고 보기 어려운 정도로 단기근로가 확실시되는 경우만을 적용대상에서 제외하는 것이 고용보험의 취지에 부합된다.

가사서비스업 종사자도 직업적으로 노동시장에 참여하는 사람이라면 적용대상에 포함시켜야 할 것이다. 이를 위해서는 가사서비스업 종사자에 대한 급여 및 사회보험료 지급액에 대해 소득공제를 해주고 가사서비스업 종사자가 소득신고를 해야 하는 조세제도상의 변화가 뒷받침되어야 할 것이다.

직업적으로 노동시장에 참여한다고 보기 어렵게 사전적으로 단기근로가 확실시되는 경우만을 적용제외할 경우 사후적으로 연중 단기간만 임금근로 노동시장에 참여한 것으로 판명된 근로자로부터 징수된 보험료를 어떻게 처리할 것인가 하는 문제가 남는다. 고용보험은 상태적(常態的)으로 노동시장에 참여하는 사람을 보호하고 그 재원도 그러한 사람들로부터만 보험료를 받아 운영한다는 원칙 아래서는 기준에 미달하는 경우 처음부터 가입을 시키지 않거나 사후에라도 환급을 해주어야 한다는 주장이 있다. 그러나 본고는 환급이 불필요하다고 주장한다. 고용보험은 노동시장에 '상태적으로 참여하여 근로를 제공하고 있는 임금근로자'들로부터 보험료를 받아 이들을 보호대상으로 하는 제도가 아니라, 노동시장에 '상태적으로 참여할 가능성을 가지고 근로를 제공하는 임금근로자'들로부터 보험료를 각출하여 노동시장에 '상태적으로 참여하다가 비자발적으로 실업한 임금근로자'들을 보호대상으로 하는 제도라고 해석하기 때문이다.

노동시장에 단기간만 머물 것이 사전에 확실시되는 경우를 제외한다면 사전적으로 판단할 때 특정 근로자가 단기간만 노동시장에 머물 것이라고

볼 수 없다. 이것이 사전적으로 단기근로가 확실시되는 사람만을 제외하고는 모두 적용대상으로 삼는 이유이다. 또한 단기간근로가 사전적으로 확실시되는 경우를 제외한다면 사전적으로 판단할 때 모든 근로자는 실업가능성과 수급요건을 충족시킬 가능성을 갖고 있다. 따라서 본고는 사전적으로 판단되어 피보험자가 되었으면 비록 사후적으로 단기간만 노동시장에 머물러 수급요건을 충족시키지 못하게 되더라도 그것이 보험료를 환불해 줄 사유가 되지 못한다고 본다.

## 2. 고용관련기록의 작성과 신고

고용보험이 근로자들을 피보험자로 관리하기 위해서는 무엇보다 근로자의 고용 및 임금에 대한 정확한 기록의 작성(record keeping)과 보고(record reporting)가 이루어져 피보험자 관리 및 보험료 징수가 정확히 이루어질 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다.

현재 영세사업장에서의 고용보험 적용률이 저조한 것은 바로 이들 사업장에서의 근로자의 고용 및 임금에 대한 정확한 기록의 작성과 보고가 제대로 이루어지지 않고 있기 때문이다. 근로자의 고용 및 임금에 대한 기록의 작성과 보고체계를 구축하기 위해서는 몇 가지 제도적 보완이 이루어져야 할 것으로 판단된다.

첫째, 현행 신고서식을 단순화하고 입·이직신고를 매월 1회씩만 하게 하여 사업주의 신고에 따른 부담을 경감시켜 주어야 한다. 또한 OCR이 활용 가능한 형태로 신고서식을 개선하여 피보험자 관리 및 DB화를 용이하게 해야 한다. 입·이직신고서는 사업주가 최소한의 고용관계정보가 기록된 사업주 관리서류를 복사하여 제출하면 피보험자격 취득/상실신고에 갈음하도록 규정하고 전월의 고용기록을 1개월 단위로 모아 매익월 10일까지 신고하도록 함으로써 피보험자 신고의 의무를 다하며 일정기간(예컨대 3년 이상) 보관할 의무를 지게 하는 것이 하나의 방안이 될 것이다. 건설업의 경우 사업주의 피보험자 신고업무 부담을 경감시키기 위해서는 건설공사현장 아닌 건설업체 단위로 피보험자 관리를 할 것도 요청된다. 또한 근로자가 고용경력을 증명하고 고용안정센터에 스스로 신고할 수 있도록 하기 위해서는 근로계약 종료시 사업주는 근로자에게 이직확인서를

발부하도록 해야 한다.

둘째, 근로자들이 권리와 의무를 제대로 인식하고 신고절차 등에서 도움을 받을 수 있는 교육 및 신고보조체계를 마련해야 한다. 구체적으로는 근로자들이 일용근로자의 지위에서 일할 때 고용보험 관련 권리를 확보하는 방안과 그에 수반되는 의무를 교육하는 프로그램을 마련하여 실업급여 수급신청시 고용안정센터에서 교육을 행하는 한편, 노조로 하여금 고용보험에 관한 근로자 교육사업을 하도록 하고 소득신고절차 등에 자문 보조하도록 하는 방안을 검토할 수 있다.

셋째, 근로자에게 자신의 고용보험 가입 여부를 확인하고 신고할 수 있는 권한과 사업장이 소멸된 곳에서 근로했던 사실을 증명하는 의무를 부여하여 증명하지 못하는 곳에서의 근로기간은 피보험단위기간으로 인정하지 않음으로써 근로자의 신고 유인을 제고해야 한다. 이를 위해서는 앞에서 언급한 바와 같이 고용계약이 끝나서 다른 일자리로 이동하기 전에 모든 근로자가 이직확인서를 발부받도록 해야 한다. 그와 함께 고용보험 DB의 전산운영체계가 근로자 신고를 관리할 수 있도록 유연성을 확보해야 할 것이다.

넷째, 건설업의 보험료 징수체계는 원청업체가 건설공사의 보험료를 납부하게 하고 하청업체는 피보험자 자격 취득/상실신고만 하는 현행체계를 고쳐 원청업체 및 하청업체가 공히 자신이 고용한 근로자의 보험료 납부와 근로자 입·이직신고를 하는 체계로 전환해야 한다.<sup>32)</sup> 다만 급격한 제도변경은 행정상의 혼란을 초래할 수 있으므로 과도적으로 하수급인 승인요건을 연차적으로 완화해 갈 수는 있을 것이다. 또한 하수급인(전문건설업체)이 신고하여야 하는 근로자 범위에 직영근로자 이외에 시공참여자가 고용하는 근로자를 포함하도록 함으로써 중층적 하도급에 따른 신고 누락을 방지해야 한다. 보험료 징수의 기준도 단순히 사업장 총액이나 노무비를 기준으로 할 것이 아니라 장기적으로 피보험자 개인들의 고용기간과 임금정보에 기초하여 보험료를 징수하는 체계로 전환해야 한다. 건설업에서는 하수급인 승인요건이 단계적으로 완화된다는 과도기에 한해 현행

32) 현재에는 징수 편의를 위해 원청업체가 공사 전체에 대하여 노무비율에 비례해서 고용보험료를 납부하게 하고 하청업체들은 자신이 고용한 근로자들의 입·이직신고를 하도록 규정하고 있다.



처럼 노무비 기준으로 보험료를 징수할 수는 있을 것이다.

### 제3절 실업급여 수급요건 등 실업급여 지급방안

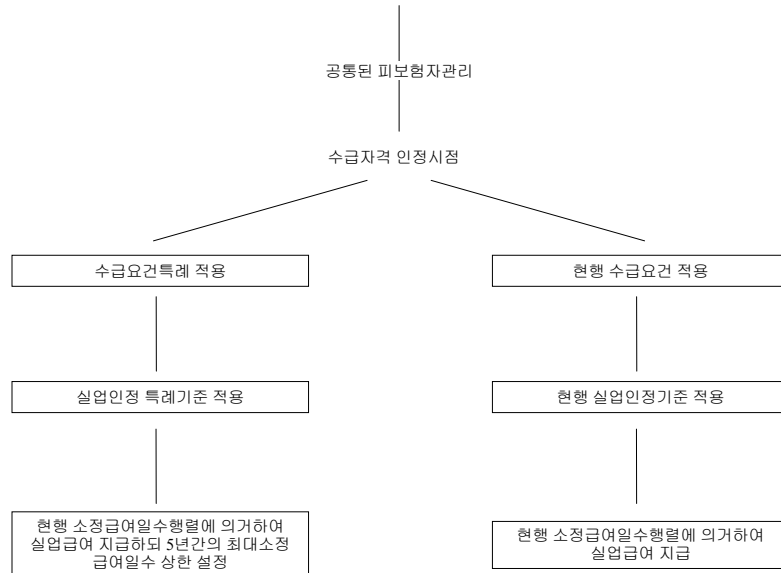
#### 1. 수급자격 인정의 특례

일용근로자들은 취업과 실업을 자주 반복하기 때문에 기존의 실업급여 수급자격 인정요건이 일용근로자를 포괄할 수 있도록 실업급여 수급자격 인정요건 및 실업인정방식을 수정해야 한다. 그러나 피보험자 관리는 상용·임시·일용근로자의 구분 없이 일원화된 체계로 유지되어야 한다(그림 9-1 참조). 그렇지 않으면 제도운영이 매우 복잡해지기 때문이다. 수급자격인정·실업인정은 부분실업의 개념을 도입하여 일정날수 이하 근로한 경우에만 (부분)실업으로 인정하는 방식이 타당하다.

수급요건과 관련해서는 먼저 고용보험법 제31조 ①항이 정하고 있는 바의 구직급여 수급요건에 특례를 마련하는 것이 필요하다. 피보험단위기간에 대해서는 일반근로자와 마찬가지로 ‘이직일 이전 18개월 동안 피보험단위기간이 180일 이상인 자’에게 수급자격을 부여(법 제31조 ①항의 1)하는 규정은 그대로 유지해도 무방하다. 다만 현행의 수급요건 규정에 법 제31조 ①항의 2에 대응하는 특례로서 “수급자격 신청 직전 6개월 동안 단속적으로 근로하고<sup>33)</sup> 6회 이상 사업장을 이동하며 근로한 근로자는 구직급여 수급자격 신청일 직전 1개월 동안의 근로일수가 10일 이하로 감소한 경우(단, 노동부 장관이 고시하는 업종과 직종에 해당하는 근로자에 대해서는 수급자격이 주어지는 임계근로일수를 별도로 정함)”에 실업급여를 신청할 수 있도록 하는 규정을 도입할 필요가 있다. 여기서 괄호 안의 단서조항은 제도 시행 후 평상시의 월평균 근로일수가 짧아 구직급여 수급을 남용하는 직종이 발견되는 경우 노동부 장관 고시에 의해 수급자격

33) 단속적으로 근로했다 함은 주어진 역월 동안 하루라도 피보험자 상태가 아니었던 기간이 존재함을 의미한다.

[그림 9-1] 일용근로자를 위한 수급자격인정·실업인정·소정급여일수 특례적용



이 부여되는 임계근로일수를 별도로 정하기 위해서이다.<sup>34)</sup>

임계근로일수를 10일로 제안하는 근거는 두 가지이다. 첫째, 그동안의 실태조사 결과에 의하면 1~2월 아닌 기간에 일용직 근로자들의 월평균 근로일수가 21~23일 정도로 추정되고 97% 이상의 근로자가 10일 이상 일하고 있다.<sup>35)</sup> 근로일수가 10일 이하라는 것은 그 달의 소득이 평상시에 비해 50% 미만으로 떨어진 것을 의미한다. 이 때 '10일'은 2주 동안에 버는 근로소득액이 실업시에 받는 구직급여액을 초과하게 되는 임계근로일수라는 의미를 갖는다. 따라서 50% 이상의 소득감소가 있을 때 부분실업으로 인정할 수 있다는 기준을 세울 수 있다.

둘째, 현행 고용보험법상 월 80시간 미만 근로하는 근로자는 가입대상이 되지 않고 있고 실업인정 과정에서도 취업으로 간주되지 않고 있다.

34) 건설근로자 중 월평균 근로일수가 짧다고 알려진 전공(외선 배전공)의 경우 금융위기 이전인 1996~97년간에 월평균 17.0~18.8일 근로(『산재보험의 특수직종 근로자에 대한 근로일수 조사 및 통상근로계수 산정방법』, 65쪽). 편차는 지역별 차이이다.

35) 한국노동연구원(1996, 1999), 건설일용노조의 조합원 근로일수 조사.

이는 현행 고용보험법은 월 80시간 미만 근로를 고용보험법상 ‘근로’로 간주하고 있지 않음을 의미한다. 1일 8시간의 법정근로시간 개념을 적용하면 월 80시간은 10일간의 근로에 해당한다. 실태조사 결과에 의하면 건설 근로자는 1일 평균 약 10시간을 일하고 있으므로 현행 고용보험법상의 ‘근로’기준을 적용할 경우 임계근로일수는 8일이 될 수도 있다. 편의상 이하에서는 10일을 임계근로일수로 가정하고 논의를 진행하기로 한다.

“수급자격 신청 직전 6개월 동안 단속적으로 근로하고 6회 이상 사업장을 이동하며 근로한 근로자”에 한해 수급요건 규정 특례로서 “구직급여 수급자격 신청일 직전 1개월 동안의 근로일수가 10일 이하로 감소한 경우”에 실업급여를 신청할 수 있는 규정을 두는 이유는 특례로서 규정하지 않으면 실업 후 1개월이 지나지 않은 근로자는 신청권한이 없어지므로 정규근로자들도 실업 후 1개월이 지나야만 실업급여 수급자격을 신청할 수 있게 되어 현행 제도의 변화를 초래하기 때문이다.

## 2. 실업급여 수급개시 후 소정급여일수 동안의 실업인정

고용보험법 제34조가 규정하고 있는 실업인정기준에도 특례가 필요하다. 일용근로자는 실업급여 수급중에도 하루, 이틀 단위로 수입이 있는 일에 종사할 수 있기 때문이다. 실업인정의 대상이 되는 2주 동안 ‘근로일수가 6일 이상인 경우’<sup>36)</sup>에는 실업으로 인정하지 않고 ‘근로일수가 6일 미만인 경우’에는 실업으로 인정하는 것이 하나의 방안이다. 근로한 날이 있는 상태에서 실업인정을 받는 근로자는 ‘14일에서 근로한 날 수를 감한 날 수’에 해당하는 기간에 대해서 구직급여를 수급하도록 규정하는 것이다.

그러나 단순히 일단 수급자격을 인정받은 근로자들은 실업인정을 받기 위해 임계근로일수인 6일 미만 일하려는 유인을 가질 수 있다. 예컨대 일당이 6만 원이고 월평균 근로일수 20일이었던 근로자의 경우, 5일 일했을 때 9일분의 구직급여를 지급하면 통상근로계수를 적용하여 급여기초임금 일액을 산정할 경우 약 3일분의 근로소득에 해당하는 금액을 구직급여로 수급하게 된다. 이 때 수급자격 피인정자들은 6~8일 일하는 것보다는 5

36) 앞에서 임계근로일수를 8일로 정하면 ‘근로일수가 5일 이상인 경우’가 된다. 이하의 임계근로일수와 관련된 기준에 대해서도 마찬가지로 수정이 가능할 것이다.

일만 근로하는 것을 선호할 것이므로 5일 정도 일할 것이 확실시되는 구직자는 장기간이 아닌 1~3일에 해당하는 일거리는 받아들이지 않을 가능성이 높다. 더구나 2주 내내 일할 때의 소득과 5일만 일할 때의 소득에 별반 차이가 없다면 위와 같은 도덕적 해이는 더 강화될 것이다. 이러한 도덕적 해이를 해소하기 위해서는 근로하는 날이 많을수록 소득이 증가하도록 구직급여 감액지급제도를 도입해야 한다.

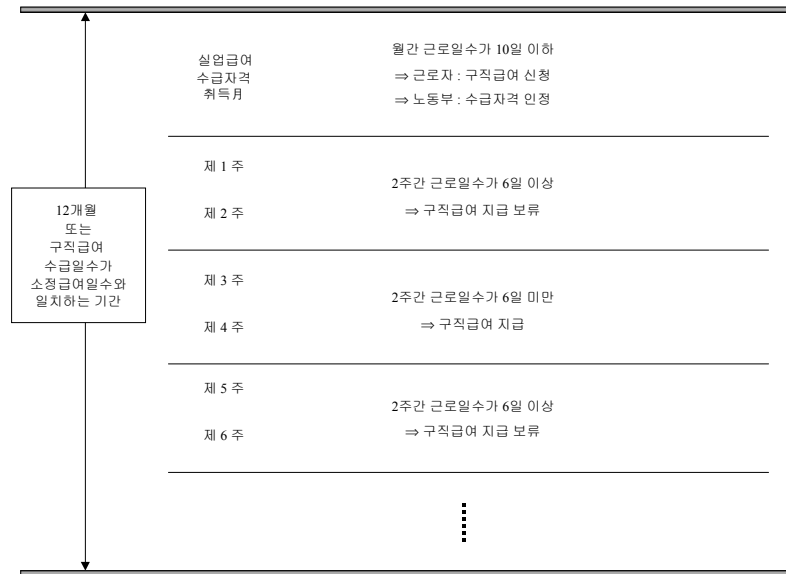
### 3. 구직급여 지급방식

수급요건 특례와 실업인정 특례에 의하여 구직급여 지급방식을 구체적으로 설명하면 다음과 같다. 수급요건 특례규정에 의거하여 실업급여 수급자격을 인정받은 경우에는 수급시효 내에 ‘근로일수가 6일 이상인 경우’인 기간이 생기더라도 조기재취직수당을 지급하지 않고 구직급여 지급을 일시 보류한다(그림 9-2 참조). 다시 ‘근로일수가 6일 미만인 경우’에는 구직급여 지급을 재개한다. 이러한 과정을 수급시효(현행 12개월) 내에서 반복하여 소정급여일수를 소진할 때까지 구직급여를 지급한다. 최초 실업인정 후 수급시효가 지날 때까지 소정급여일수를 채우지 않으면 구직급여 지급은 종료된다.

어느 특정 달에 근로일수가 10일 이하로 감소한 후 (수급시효 이전에) 여러 달이 지나서 수급자격을 신청한 일용근로자의 경우 조기재취직수당을 지급할 것인지의 여부는 현행의 규정을 그대로 준용하면 될 것으로 판단된다. 즉 현행대로 6개월 이상 고용될 것이 확실하다고 인정되는 안정적인 직장에 취직한 경우에 한해 조기재취직수당을 지급하면 된다.

뒤늦게 수급자격을 신청하고 6개월 이상 안정적으로 고용되리라고 판단되지 않는 근로자에게 2주분의 실업급여를 지급할 것인가의 여부는 근로자 자신의 판단에 맡기면 될 것이다. 2주분의 실업급여를 수령하면 새로이 피보험단위기간을 충족해야 하는 반면, 2주분의 실업급여를 수급하지 않으면 피보험기간이 길어짐으로써 소정급여일수가 늘어나므로 근로자는 대부분 2주분의 실업급여를 수급하는 것을 선택하지 않을 것이다.

[그림 9-2] 구직급여 지급방식



#### 4. 소정급여일수

수급요건 특례에 의하여 구직급여 수급자격을 인정받은 자의 소정급여일수는 고용보험법 제39조가 정하는 대로 90~240일의 현행 소정급여일수 행렬을 적용할 것인지를 결정하기 위해서는 ① 수급요건의 특례를 적용 받은 근로자들이 과도하게 빈번히 실업급여를 수급하지는 않을 것인가, 혹은 매년 수급자 비중이 얼마나 될 것인가? ② 대부분의 수급자들이 소정급여일수를 소진하여 급여를 수급하지는 않겠는가, 혹은 수급자들의 평균 수급일수는 얼마나 될 것인가? 등 두 가지 판단이 선행되어야 한다.

이 두 가지 질문에 대한 답은 수급자격 인정 및 실업인정 기준과도 관련되어 있으며 일용직 근로자의 노동이동 패턴에 대한 분석을 필요로 한다. 제4절의 추계과정에 사용된 가정에 의하면 매년의 수급자 비중은 전체 일용근로자의 15.0%, 평균 수급일수는 63일 정도라고 예상된다. 이러한 예상에 의하면 일용근로자 집단의 지출률(보험료 수입액 대비 실업급여 지출액)은 169% 내외로서 특례인정자에게 현행의 소정급여일수 행렬

을 그대로 유지하더라도 무리가 없을 것이라고 판단된다.

그러나 이러한 예상치는, 특히 평균 수급일수에 관한 예상치는 유의해서 해석되어야 한다. 평균 수급일수 63일은 경제활동인구조사에서 확인되는 일용직 실업자의 평균 실업기간의 30%만큼이 도덕적 해이에 의해 구직기간 연장으로 나타난다고 가정한 수치이다. 흔히 실업급여제도는 구직기간을 연장하는 효과가 있다고 알려져 있다. 그러나 우리나라 일용근로자의 행태에서 그 크기가 어느 정도일 것인지에 대해서는 아직 알려진 바가 없다. 제도 시행시에 정해진 특례수급자격인정자의 소정급여일수를 향후 하향조정하는 것이 현실적으로 어렵다는 불가역성을 전제한다면 도덕적 해이 효과의 크기가 실증적으로 확인되기 전까지는 특례수급자격인정자의 소정급여일수를 다소간 줄이거나, 소정급여일수는 그대로 두되 일정기간 내에 누릴 수 있는 소정급여일수에 제한을 두는 방안을 고려할 수도 있을 것이다(예컨대 매 5년마다 180일 이내).

#### 제 4 절 소요재정추계

우리나라 고용보험제도는 실업급여사업, 고용안정사업, 직업능력개발사업의 세 가지 하부사업을 가지고 있다. 일용직 근로자가 피보험자로 관리된다고 하더라도 다음과 같은 이유로 인해 그로 인한 고용안정사업 및 직업능력개발사업 재정지출은 극히 제약되리라고 예상된다.

- 일용근로자 노동시장은 노동수요에 따라 고용조정이 즉각적으로 이루어지므로 고용유지지원금 혜택을 받을 수 없다.
- 일용직은 노동이동이 빈번하여 훈련효과가 기업 내에 체화되지 않으므로 사업주들이 사업내 직업훈련을 시킬 유인을 갖지 못하므로 초기업단위의 훈련체제를 확립하지 않는 한 사업주 지원 직업훈련사업비는 지출되지 않는다.

고용촉진지원금이나 실업자재취직훈련지원금 수요는 일부 발생하겠지만 보험료 수입에 현저하게 미치지 않으리라고 판단된다. 따라서 여기에서는

실업급여사업의 재정지출규모를 추산해 보기로 한다.

노동시장 상황이 열악했던 1998년 1월부터 1999년 6월간에 피보험단위 기간 기준을 충족 비자발적으로 이직한 사람의 비율을 기준으로 일용직 실업급여 수급대상자를 도출하면 약 30.2만 명으로 추산된다(표 9-1 참조).<sup>37)</sup>

<표 9-1> 종사상 지위별 실업급여 수급가능성

(단위 : %, 천명)

	전체 인원 대비 이직자 비중 (A)	피보험단위 기간 180일 충족자 비중(B)	비자발적 이직자 비중 (C)	이직자 대비 수급가능성 (B×C)	전체 인원 대비 수급가능성 (D=A×B×C)	월평균 근로자수 (E)	연간 수급 대상자수 (F=12×D×E)
상용	2.9	29.5	43.6	12.9	0.4	6,254	280
임시	10.8	17.2	33.6	5.8	0.6	4,091	306
일용	22.4	10.0	55.7	5.6	1.3	2,012	302

주 : 근로자수는 1998~99년 평균. A~D의 단위는 %, E와 F의 단위는 천명임.

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』; 황덕순(2000); 필자 계산.

피보험단위기간을 충족하는 사람의 비율은 다음과 같은 방식으로 도출되었다. 전월과 현재월의 종사상 지위와 중분류산업이 일치하면 계속 근속한 것으로 보고 6개월 이상 근속한 사람의 비율을 계산하였다.<sup>38)</sup> 1998년 7월부터 1999년 9월간의 고용보험 통계를 통해 살펴보면 동 기간의 수급자 가운데 6개월 미만 근속하고도 피보험단위기간을 충족한 사람의 비중은 3.4%에 불과하므로 6개월 이상 근속자를 피보험단위기간 180일 이상 충족자로 보는 데에는 큰 무리가 없으리라고 판단된다. 일용직에 대해서 전월과 현재월의 종사상 지위와 중분류산업이 일치하면 근속한 것으로 보는 것은 근속자를 과대평가할 여지가 있지만 이는 수급대상자를 과대평가하게 하는 요인이므로 그대로 수용하기로 한다.

반면 일용직 근로자에는 6개월 근속을 하지 않고도 수급자격을 갖춘 사

37) 건설업 일용직 근로자 수급자 비중이 전체 일용직 근로자 중 건설업 일용직 근로자수 비중과 마찬가지로 크기를 갖는다면 건설업 일용근로자 73.2만 명 중 매년의 실업급여 수급자격자 비중 예상치는 약 15.0%(11.0만 명)에 이르리라고 예상된다.

38) 이러한 정의 방법은 황덕순(2000)에 의거한 것이다.

람이 상용직보다 많을 수 있다. 이러한 점을 고려하여 추가적으로 피보험 단위기간 180일 이상 충족자의 비중을 원자료로부터 도출된 수치보다 상향조정하였다. 구체적으로는 원자료로부터 도출된 근속일용직 이직자의 비중이 6.7%인 것을 수정하여 10.0%로 상향조정하였는데 수정된 수치는 일용직 6개월 이상 근속 실직자 비중과 상용직 6개월 이상 근속 실직자 비중의 기하평균이 임시직 6개월 이상 근속 실직자 비중이 되게 하는 방식으로 도출된 수치이다.

도출된 수급자수가 노동시장 상황이 열악했던 1998년 1월부터 1999년 6월의 통계를 기준으로 도출된 수치이고, 경제활동인구조사에서 추정된 수급가능성은 단순히 수급자격을 갖춘 사람의 비율로서 실업인정요건을 충족하기 어려운 일용직 근로자들이 수급자격을 신청하지 않을 가능성, 그리고 파라미터 확정시의 보수적 태도 등을 고려할 때 도출된 수급자수는 과대추정하는 쪽으로 결정된 수치임을 지적해 둘 필요가 있다.

비자발적 이직자의 비중은 경제활동인구조사의 이직사유에서 직장의 휴·폐업, 명예퇴직·조기퇴직·해고, 계약기간 만료, 일거리가 없어서의 네 가지 사유를 비자발적인 이직사유로 분류하였다. 물론 이러한 네 가지 기준이 고용보험제도의 수급자격 요건에서 정하고 있는 비자발적인 이직사유와 완전히 일치하지는 않는다.

첫째, 명예퇴직과 조기퇴직의 경우, 비자발적인 선택이라는 점이 인정되거나 그것을 선택하지 않는다면 근로조건이 하락될 것이 예상되는 경우에만 실업급여 수급자격을 인정하고 있다.

둘째, 징계해고의 경우 수급자격이 인정되지 않는다.

셋째, 일거리가 없어서의 경우 실질적으로는 비자발적 이직이지만 고용보험제도상으로는 자발적인 이직으로 분류될 가능성이 있다. 반면 비자발적인 이직으로 계산하지 않는 정년퇴직·연로나 작업여건 불만으로 응답한 경우에도 비자발적인 이직자들이 포함되어 있을 수 있다.

이러한 점들을 고려하면 경제활동인구조사의 비자발적 이직자 비중을 고용보험 수급자격요건 중의 비자발적 이직자 비중으로 사용해도 무리가 없어 보인다. 특히 ‘일거리가 없어서의 경우’ 일용직 근로자는 그대로 고용보험에서 수급자격이 인정되리라고 보인다.

<표 9-1>을 보면, 임시직 근로자의 비자발적 이직 비중이 상용직보다



낮다. 임시직 근로자의 비자발적 이직 비중이 일용직의 비자발적 이직 비중보다는 낮겠지만 상용직보다 낮게 나타난 것은 상식적 직관과 다소간 어긋나 보인다. 그러나 우리나라 노동시장 특성상 임시직 근로자는 근로조건에 대한 불만으로 이직하는 사람이 많으리라고 추측되고<sup>39)</sup> 그러한 이직자에 대해서는 고용보험이 비자발적 이직자로 간주하기 어려우므로<sup>40)</sup> 원자료의 수치를 그대로 수정 없이 이용해도 무방하리라고 판단된다.

실제로 자료 고찰기간 동안 임시직 근로자의 이직사유를 항목별로 살펴 보면, ‘개인·가족적 이유’가 가장 높고, 다음으로 ‘작업여건 불만’이 높으며, 양 이직사유에 의한 이직자 비중이 상용직과 일용직보다 월등하게 높다. 임시직의 이직사유가 상용직과 일용직의 기하평균이리라고 가정하고 수급자수를 계산해 보면 연간 44.9만 명 정도가 도출되는데, 이러한 수급자수는 과도하다고 판단된다.

일용근로자 적용으로 인한 재정지출률(보험료 수입 대비 지출액 비율)을 추산하기 위해서는 건설업의 임금수준 및 실업급여 수급자들의 평균임금 대체율에 관한 정보가 필요하다. 임금수준은 일용근로자의 평균임금은 1998년 10~29인 사업체 근로자 평균임금 149만 원의 80% 수준인 120만 원이라고 가정하기로 한다. 임금수준은 지출액에는 영향을 미치지만 지출률에는 크게 영향을 미치지 않으므로 적정한 수준을 ‘가정’하는 것으로 족하다.

실업급여 수급자들의 평균임금 대체율은 1999년도 상반기 수준인 45%를 가정하기로 한다. 급여기초임금일액에 상한이 있음을 고려하면 임금수준이 높을수록 임금대체율은 낮을 것이다. 일용직 근로자의 평균 수급일수는 경제활동인구조사에서 확인되는 일용직 실업자들의 평균 실업기간의 1.3배<sup>41)</sup>에서 대기기간 2주를 제외한 수치인 63일이라고 가정한다.

이러한 가정하에서 수입,<sup>42)</sup> 지출률 등을 계산해 보면 다음의 <표 9-2>

39) 또한 근로조건에 대한 불만으로 이직하는 사람의 다수가 개인·가족적 사유로 이직하는 사람으로 응답했을 가능성이 높다.

40) 현재 동종업계의 임금수준보다 현저하게 낮아서 이직한 경우는 비자발적 이직이라고 간주해 주는 등의 기준을 도입하고 있지만 그로 인한 수급자격자 증가도 매우 제한적이다.

41) 여기서 30%는 실업급여 수급으로 인한 구직기간 증가 효과로서 감안한다.

&lt;표 9-2&gt; 일용직 근로자의 고용보험 재정(임금 120만 원, 대체율 45%, 실업급여 수급자수 시나리오 I)

	근로자수 (천명)	임금 (만원)	보험료수입 (억원)	수급자수 (천명)	평균수급 일수	지출 (억원)	지출률 (%)
일용직	2,012	120	2,028	302	63.0	3,425	168.9

&lt;표 9-3&gt; 일용직 근로자의 고용보험 재정(임금 120만 원, 대체율 50%, 실업급여 수급자수 시나리오 II)

	근로자수 (천명)	임금 (만원)	보험료수입 (억원)	수급자수 (천명)	평균수급 일수	지출 (억원)	지출률 (%)
일용직	2,012	120	2,028	399	63.0	4,525	223.1

주 : 노동시장이 악화되어 수급자수가 증가했다면 평균 수급일수도 그렇지 않은 경우에 비해 크겠지만, 여기서의 관심은 장기적으로 평균적인 상황에 대한 예상이므로 평균 수급일수는 63일로 고정함.

와 같다. 보다 악화된 노동시장 상황을 가정하고(일용직 수급자수 39.9만 명), 50%의 대체율을 가정한 상태에서 도출된 지출률은 <표 9-3>과 같다.

추계결과에 의하면 일용근로자가 모두 고용보험에 가입하는 경우 보험료 수입은 1999년도 불변가격으로 약 2,030억 원이 증가하는 반면, 지출은 연간 약 3,425억~4,525억 원에 이를 것으로 예상되며 일용근로자만의 고용보험 재정수지는 전체적으로 지출률이 169~223%에 달할 것으로 전망된다. 이는 일용직 근로자들이 모두 고용보험에 의해 보호받는 장기적 상황에서 현재의 고용보험 실업급여 재정수지에 약 1,400~2,500억 원(1999년 불변가격 기준)의 지출 증가가 발생함을 의미한다.

허재준(2000)에 의하면 실업급여사업 재정의 2000년에 당해 연도 보험료 수입과 구직급여를 포함하는 총지출간의 예상수지차는 5,000억에 이를 전망이다. 그 이후로도 흑자규모는 지속적으로 확대될 전망이다. 이러한 전망과 위의 제반 추론들을 종합하면 일용직 근로자들에게 고용보험을 적용함으로써 고용보험기금 재정의 건전성이 훼손되지 않음을 알 수 있다. 다만 전체로서의 일용근로자들이 내는 보험료와 그 사용료 부담분 보험료

42) 보수적 추계를 위해 일용직 근로자 보험료 수납률은 70%라고 가정한다.

보다 실업급여 지출이 69~123%포인트 초과할 수 있다는 점에서 그 비용 조달방안을 고려해야 할 필요성이 제기될 따름이다.

여기서 부연해 두어야 할 점이 있다. 일용근로자 고용보험 적용으로 추가적으로 늘어나는 보험료 수입 대비 추가적으로 늘어나는 보험료 지출의 비율은 위에서 추론한 바보다 커서 250~400%가 될 수 있다. 현재의 보험료 징수체계는 사업장에 고용된 상시근로자수 예상에 의존한 사업장 임금총액에 기초해서 보험료를 징수하고 있기 때문에 일용직 근로자의 임금에 대해서도 보험료가 대부분 부과되고 있다고 판단되기 때문이다. 예외적으로 건설업에서는 약 30%의 일용근로자 임금총액에 대해 실업급여사업 보험료가 부과되고 있다고 판단된다.

이러한 현행 징수방식의 특성을 고려할 때 일용근로자 고용보험 적용 후 위에서 계산된 보험료 수입액이 그대로 보험수입 증가로 나타나는 것을 것이며 추가적으로 늘어나는 보험료 수입액은 1,000억 내외에 머무를 것으로 예상된다. 사실 신고되는 피보험자수와 독립적으로 보험료를 징수하는 현재의 징수방식은 현재 고용보험기금 재정이 급속하게 누적되고 있는 원인 중의 하나이기도 하다.

이를 달리 파악하면 적용제외 대상자 범위가 축소되고 가입률이 제고되어 피보험자수가 늘어날수록 보험료 수입은 그에 비례해서 늘지 않는 반면, 지출은 피보험자 증가율보다 높은 속도로 늘어날 것임을 의미한다. 그 이유는 다음과 같다. 보험료 수입은 신규가입 사업장을 중심으로 늘어나는 반면, 추가적으로 등재될 피보험자에는 기존 피보험자에 비해 실업 가능성이 높은 근로자들이 많을 것이다.

## 제5절 요약 및 일용근로자 고용보험 적용의 효과

고용보험제도로 일용직 근로자를 보호하기 위해서는 다음과 같은 제도 변화가 요청된다.

첫째, '1개월 미만의 기간 동안 고용되는 자'(법 제8조 제3항)라는 사전적인 적용제외 규정을 삭제하여 일부 부업 차원에서 노동시장에 참여하는 단

기근로자를 제외하고는 모든 임금근로자들을 가입대상으로 삼아야 한다.

둘째, 고용보험관련 신고서식을 단순화하고 빈번하게 노동이동을 하는 건설현장의 일용근로자에 대해서는 월 1회 일괄적으로 입·이직신고를 하여 현행 피보험자 자격 취득/상실신고에 갈음하도록 제도를 개선해야 한다.

셋째, 근로자가 본인의 고용보험 가입 여부를 확인하고 신고할 수 있는 권한과 사업장이 소멸된 곳에서 근로했던 사실을 증명하는 의무를 근로자에게 부여하여 사업장이 이미 소멸된 곳에서의 근로기간은 근로자가 스스로 증명하지 못할 경우 피보험단위기간으로 인정하지 않음으로써 근로자의 신고 유인을 제고해야 한다.

넷째, ‘수급자격 신청 직전 6개월 동안 단속적으로 근로하고 6회 이상 사업장을 이동하며 근로한 근로자’는 ‘구직급여 수급자격 신청일 직전 1개월 동안의 근로일수가 10일 이하로 감소한 경우에 수급자격을 갖는 특별규정을 도입하고 그에 상응하는 실업인정 기준을 도입해야 한다.

다섯째, 건설업의 피보험자 관리 및 보험료 징수 단위를 공사현장 단위에서 고용관계의 당사자인 사업주 단위로 전환해야 한다. 이를 위해 필요한 행정적 준비와 함께 홍보를 하되 과도적으로는 하수급인 승인요건을 완화하여 나가야 한다.

여섯째, 감독체계를 정비하고 사업주의 의무 태만으로 인한 기대비용이 기대수익을 초과하도록 벌칙을 강화하며 불성실 사업주 관리체계를 마련해야 한다. 감독 강화와 사업주 불성실 관리체계 도입은 사업주가 피보험자 신고를 제대로 할 수 있는 체계를 갖춘 뒤에 이루어지는 것이 타당하므로 감독 강화 이전에 사업주 요구에 맞게 건설업의 징수 및 피보험자 관리의 틀을 현재의 건설현장 단위에서 사업주 단위로 고치는 것이 선행되어야 할 것이다.

일곱째, 근로자들이 고용보험에 대한 권리와 의무를 제대로 인식하고 신고절차 등에서 도움을 받을 수 있는 고용안정센터와 노조에서 교육 및 근로자신고를 보조해야 한다.

일용근로자에게 고용보험을 적용하고 고용보험의 내실화를 기하기 위해서는 노동행정 담당부처인 노동부 외에 타부처의 공조도 필요하다.

첫째, 고용정보와 소득을 신고하면 사회보험료와 세금을 내게 되어 근로자가 고용정보 신고를 기피할 수 있으므로 이를 방지하기 위해 국세청

은 소득신고체계를 개선해야 한다.

둘째, 건설사업주의 의무 태만을 방지하기 위해 건설교통부와 공조하여 사업주 신용관리체계를 두어 공공부문 입찰자격을 제한하고 피보험자 신고가 없는 유령 건설업체(paper company)에는 일정한 불이익을 주어야 한다.

셋째, 중장기적으로 고용보험과 국민연금보험료와 국민건강보험료의 통합징수체계를 마련하여 일용근로자를 비롯한 비정규근로자에게 고용보험 이외의 사회보험 혜택을 동시에 제공함으로써 근로자의 사회보험 가입 유인을 제고하여야 한다. 4대보험의 통합징수체계를 마련하는 것은 근로자의 가입 유인을 제고할 뿐만 아니라 사업주의 신고 및 보험료 납부 편의성 제고에도 기여할 것으로 판단된다.

일용근로자들이 모두 고용보험에 가입하면 고용보험의 재정지출이 증가하지만 그로 인해 고용보험의 재정 건전성은 훼손되지 않을 것으로 예상된다. 그리고 다음과 같은 직·간접적 효과를 거둘 수 있으리라고 예상된다.

첫째, 2002년부터 제도개선과 함께 일용근로자를 포괄하는 방식으로 고용보험 적용 내실화가 이루어지고 임시직 피보험자 입·이직 관리능력이 제고된다고 가정할 때 피보험자 대상자수는 약 1,170만 명 수준으로 증가하고,<sup>43)</sup> 연간 실업급여 수급자는 현재의 3.2배 수준 월평균 실업자의 22%, 전직 임금근로 실업자의 33% 이상이 실업급여 혜택을 받게 될 것으로 전망된다. 그리하여 고용보험이 명실상부한 실업자 사회안전망으로 기능할 것으로 전망된다.

둘째, 일용직 근로자들을 고용보험의 피보험자로 관리하는 체계가 수립 되면 현재 적용에서 누락되고 있는 임시직 근로자들의 적용률도 제고되어 정부의 개인사업체 고용주 소득과약 능력도 증진될 것으로 판단된다. 개인 사업체의 임금지출정보의 신뢰성이 제고될 것이기 때문이다. 또한 일용직 근로자들이 고용보험의 피보험자로 관리되면 각종 근로자복지 프로

43) 경제활동인구조사 자료와 공무원연금관리공단과 사학연금 통계에 의하면 1999년 12월 현재 임금근로자수는 약 13,024천 명, 비적용사업장 근로자는 약 1,284천 명(가사서비스업 종사자 163천 명, 공무원 및 교원 1,121천 명), 65세 이상자 및 주 18시간 미만 근로자는 약 71천 명이다. 따라서 60세 이후에 새로이 고용된 자, 선원법에 의한 선원, 별정우체국법에 의한 별정우체국 직원 등 그 수가 미미하리라고 예상되는 적용제외자수를 고려하지 않는 경우 고용보험 가입대상자는 약 11,669천 명이 된다.

그럼의 혜택이 일용근로자에게 주어질 수 있는 제도적 기반이 마련된다. 일용직 근로자들을 비롯한 비정규근로자들의 고용 및 소득자료가 완비됨으로써 국민연금과 의료보험에도 일용근로자가 임금근로자로서 가입될 수 있는 제도적 기반이 마련될 것이다. 또한 근로자를 위한 주택구입 및 전세자금융자, 근로자비과세저축 등의 혜택이 주어질 수 있으며, 퇴직금 및 임금채불과 관련한 분규가 손쉽게 해결될 수 있을 것으로 전망된다. 납세 및 소득자료의 신뢰성을 제고할 수 있고 그에 의거하여 저소득층 조세환급(tax credit) 등의 정책수단을 도입할 수 있는 효과도 거둘 수 있다.

셋째, 고용보험의 피보험자관리제도 개선으로 임시·일용직 근로자에게 사회보험이 적용되게 되면 통계청의 경제활동조사에서 비정규근로로 분류되는 근로자 비중이 감소하게 되는 효과가 있다. 통계청의 분류에 의한 비정규근로자에는 기업의 인사관리대상이 되지 않아 퇴직금 등 사회보장 혜택을 받지 못하기 때문에 비정규근로로 분류되는 근로자들이 상당수 포함되어 있으므로(통계청, 1999) 고용기록이 체계적으로 관리되면 이러한 근로자들의 비중이 줄어들어 통계청 기준에 의한 비정규근로자 비중이 감소하는 효과가 있기 때문이다.

넷째, 비정규근로자의 증가는 최근의 경제환경 변화에 의해 강화된 측면도 있지만 노동시장의 추세적 경향이기도 하다. 그러나 비정규근로자에게 현재 정규근로자가 누리고 있는 각종 사회보장 혜택이 주어지면 단순히 노동비용을 절약하기 위해 기업이 비정규근로자를 선호하는 경향은 줄어들고 그에 따라 실질적으로 비정규근로 증가 경향은 둔화될 것이다.

동태적 효과를 보면 이러한 변화는 정규근로자와 비정규근로자 보호제도 간에 존재하는 과도한 불균형을 완화하게 된다. 현재 우리나라 노동시장 상황을 보면, 기업들이 비정규근로자들을 저렴한 비용으로 고용하고 또 이들에 대해 고용조정의 유연성을 확보할 수 있기 때문에 정규근로자 노동시장의 경직성이 시정되지 못하는 측면도 있다. 비정규근로자로 고용하는 것과 정규근로자로 고용하는 것 간의 노동비용 차이가 크지 않다면 기업들은 전체로서의 노동시장 유연성을 추구하고 필요한 법제 개정을 요구할 것이다. 또한 비정규근로자에게 지급되는 노동비용이 상승하게 되면 장기적으로 정규근로자 노동비용 상승률을 높이지 않는 방식으로 적응할 것이다.

비정규근로자 노동비용이 증가함에 따라 단기적으로 노동수요가 다소간 제약될 것이나 이는 어떠한 방식의 공적 사회보장 프로그램을 도입하더라도 불가피하다. 따라서 사회안전망을 확립할 때에는 가장 효율적인 제도를 도입하여 노동비용 상승폭을 극소화시켜야 한다. 한편 사회보장제도가 장기적으로 근로자 생산성을 제고하는 효과가 있고, 기업이 중장기적으로 임금상승률 조정을 통해 노동비용 상승효과를 흡수할 것을 고려하면 노동비용 증가가 초래하는 중장기적 노동수요 감소효과는 훨씬 제약될 것이다.

## 제 10 장

### 산재보험제도와 비정규근로

#### 제 1 절 서 론

비정규근로자의 증가는 기존의 노동정책 및 법제도, 사회보장제도 등에 새로운 도전을 제기한다. 그간의 노동정책과 근로자관련 법제도, 사회보장 제도는 근로자의 대다수가 정규근로일 것이라고 가정하고 만들어진 것으로서, 다양한 형태로 나타나는 비정규근로자의 특성을 제대로 고려하거나 포괄하지 못하는 경우가 발생하게 되는 것이다. 예를 들면 국민연금과 의료보험의 경우 임시·일용직 등 비정규근로자는 근로자가 아닌 지역가입자로 포괄하고 있다. 이 경우 비정규근로자는 사회보험 기여금의 2분의 1을 사업주가 부담하는 정규근로자에 비해서 2배의 보험료를 부담하여야 하는 불이익을 당하게 된다. 또한 고용보험의 경우 고용기록의 확보가 어려운 임시·일용직은 실업급여 보호의 범위에서 제외되어 있는 실정이다.

이러한 상황은 산재보험제도도 예외는 아니다. 산재보험은 근로자가 작업중 입은 재해로 인한 신체적 부상 및 생활상의 곤란에 대한 치료와 보상을 목적으로 하는 사회보험제도로써 1964년부터 시행되어 오고 있다. 산재보험제도로 포괄되는 근로자의 범위가 타사회보험에 비하여 광범위한 것은 사실이지만, 현재의 산재보험제도의 징수 및 급여체계 또한 근로자의 대다수가 정규근로일 것이라는 가정하에 만들어진 것이다. 따라서 비정규근로자에 대하여 정규근로자의 징수·급여체계를 그대로 활용할 경우 부분적으로 문제가 발생할 소지가 있고, 경우에 따라 비정규근로자를 제



대로 포괄하지 못하는 경우도 발생할 수 있다.

산재보험이 모든 근로자의 업무상 재해에 대한 보상체계로서 확립되기 위해서는 변화하고 있는 경제사회적 여건에 부응하여 현재의 산재보험에서 포괄되고 있지 못한 비정규근로자에 대해서 어떻게 체계적으로 적용할 것이며, 비록 적용범위에 포괄되기는 한다고 하더라도 정규근로자의 징수·급여체계를 그대로 따르는 것이 어렵거나 불합리한 근로자의 경우 이를 어떻게 개선, 보완할 것인가에 관한 연구가 절실한 실정이다.

이를 위해서는 현재 비정규근로의 범위와 실태가 어떠하며 이 중 산재보험제도에서 포괄하지 못하거나, 현행 산재보험제도의 징수 및 급여체계를 따를 경우 불합리하게 되는 내용이 무엇인지에 대한 구체적인 현황을 파악하는 것이 중요할 것이다. 그러나 산재보험제도에서의 비정규근로 문제를 다룬 연구는 급여 및 임금체계에서 문제를 일으키는 몇몇 직종만을 다룬 연구가 극소수 있을 뿐, 산재보험제도와 비정규근로의 문제를 체계적으로 다룬 연구는 부족한 실정이다.

본 연구에서는 우선 산재보험제도의 구성과 체계를 살펴본 후, 단시간 근로, 계약직, 파견근로 등 각 형태의 비정규근로자와 산재보험제도와 마찰을 일으키는 내용을 파악하고자 한다. 구체적으로 각 영역의 비정규근로와 현행 산재보험제도의 적용범위, 징수, 급여체계 내에서 발생하게 되는 문제점이 무엇인지를 파악하고, 산재보험제도 내에서 이들 비정규근로자를 포괄할 수 있기 위해서는 어떠한 방향으로 제도개선이 이루어져야 할 것인지를 살펴볼 것이다.

## 제 2 절 산재보험제도와 비정규근로 관련 문제

### 1. 적용범위의 문제

현재 산재보험제도의 적용범위는 타법령에 의해서 재해보상이 행해지고 있는 소수의 직종을 제외한 상시근로자 1인 이상의 사업 또는 사업장의

모든 근로자에게 적용되는 것을 원칙으로 하고 있다.<sup>44)</sup> 따라서 현행 법률상 산재보험제도의 적용범위는 법적으로 근로자성을 인정받는 근로자이면 정규직, 계약직, 단시간근로 등의 구분 없이 누구나 포함하고 있다. 이렇게 근로자임을 입증할 수만 있으면 누구나 산재보험의 적용대상이 되는 것은 산재보험의 징수방식과 무관하지 않다.

산재보험제도는 사업주의 무과실책임 원칙에 기초하여 사업주가 보험료의 전액을 부담하고 있는데, 각 사업장별로 당해 사업장의 근로자 임금총액의 일정비율을 산재보험료로 징수하고, 해당 사업장의 근로자이면 종사상의 지위에 관계 없이 산재보험의 적용대상이 되고 있다. 즉 근로계약기간이나 근로시간과 관계 없이 계약직, 임시직, 일용직, 촉탁제, 단시간 근로자 등의 비정규근로에 대해서도 해당 사업장과 고용관계를 맺고 있는 것이 확인만 된다면 모두 산재보험의 적용대상이 되고 있기 때문에, 현재 근로자성에 대한 논란이 진행중인 특수고용관계(비임금 비정규직) 근로자를 제외한 모든 임금근로자는 모두 산재보험의 적용대상이 되고 있는 것으로 볼 수 있다.

또한 간접고용되어 있는 비정규근로자에 대해서는 파견근로의 경우 근로자 파견업체가 보험료를 납부하도록 하여 파견근로자를 적용시키고 있으며, 도급의 경우 원청업체에게 보험료를 일괄징수하고 하청업체의 근로자가 산재를 당한 경우에도 적용대상으로 하고 있다.

산재보험제도에서 근로자성을 인정받음에도 불구하고 적용의 문제가 제기되고 있는 분야는 일부 하역근로자의 경우이다. 일부 청과물시장에 소속되어 있는 하역근로자의 경우 항운노조와 시장간의 사용자성에 대한 합의가 이루어지지 않아서 공제회를 조직하여 산재보험의 역할을 하도록 하고 있다. 이는 항운노조와 시장 간의 관계에서 해결하여야 할 문제이기기는 하지만, 타근로자들이 모두 산재보험에 포괄되고 있는데 이들만이 임의적

44) 현재 산재보험제도의 적용이 제외되는 사업은 다음과 같다. ① 공무원연금법, 군인연금법, 선원법 또는 사립학교교원연금법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업, ② 총공사금액이 2천만 원 미만인 건설공사와 주택건설촉진법에 의한 주택사업자 또는 건설산업기본법에 의한 건설업자가 아닌 자가 시공하는 공사로서 연면적이 330제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 대수선에 관한 공사, ③ 가사서비스업, ④ 상시근로자의 수가 1인 이상이 되지 아니하는 사업, ⑤ 농업·임업(별목업 제외)·어업·수렵업 중 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업.

인 공제회로 운영되고 있는 것은 현실에 부합하지 않는 것으로 보인다.

골프장 경기보조원, 보험외판원, 학습지 교사 등 근로자성에 대한 논란이 있는 비임금 비정규근로(특수고용관계)의 경우, 이들이 근로자성을 인정받기만 한다면 산재보험 적용의 문제는 해결될 것으로 보인다. 그러나 이들의 근로자성 관련 문제는 산재보험 단독으로 해결할 수 있는 문제가 아닌 법리해석의 문제이므로 타부서와의 관련 속에서 해소되는 문제인 만큼 법률상의 근로자성을 인정받지 못하고 있는 현 상태에서 이들의 문제를 해결하기 위한 방안을 찾을 필요가 있을 것이다.

산재보험의 징수체계가 사업장별 관리체제로 되었기 때문에 적어도 적용범위와 관련해서는 개개인에 대한 별도의 파악이 필요 없다는 점에서 당장의 비정규근로의 적용 관련 문제는 크지 않다고 볼 수 있다. 그러나 실제로 한국노동연구원에서 2000년 5월 비정규근로자를 대상으로 실시한 조사에 의하면 비정규근로자들 중 자신이 산재보험에 가입되어 있다고 응답한 비정규근로자의 비율은 전체의 48.6%에 불과하였고, 파트타임 근로자의 경우 55.7%의 응답자가 자신이 산재보험에 가입되어 있지 않다고 응답하고 있었다.

이러한 결과에 대한 해석은 다음의 두 가지로 해볼 수 있을 것이다. 첫째, 사실은 근무사업장이 산재보험 가입사업장이어서 자신이 산재보험의 적용을 받고 있음에도 불구하고 비정규근로자 자신이 이를 알지 못하기 때문일 수 있다. 시간급으로 임금을 받는 근로자의 경우 자신이 산재보험에 가입되어 있다고 대답한 비율은 28.2%에 불과함으로써 이러한 해석을 뒷받침하고 있다. 둘째, 응답 비정규근로자가 근무하는 사업장이 산재보험에 가입하지 않았기 때문일 수도 있을 것이다. 사실 비록 근무사업장이 산재보험 적용대상 사업장이 아니라 할지라도 산재가 발생하여 이를 신고할 경우 피재근로자는 산재보험의 적용을 받을 수 있지만, 응답근로자가 이를 모르고 있는 경우 이러한 응답이 가능하리라고 여겨진다.

자신이 산재보험에 가입되어 있지 않다고 대답한 응답자가 두 가지 경우 중 어디에 해당하는지는 알 수 없지만, 이 두 경우 모두 사업주와 근로자에 대하여 산재보험 가입과 제도 내용에 대한 적극적인 지도와 홍보가 필요함을 보여주는 사례로 여겨진다. 자신이 적용대상에 포함되는 것이 분명함에도 불구하고 제도의 내용을 잘 몰라서 산재를 당하고도 정당

한 보상을 받지 못하는 근로자가 있어서도 안 되고, 산재보험 미적용 사업장의 수가 많아서 이들 사업장 근로자에 대한 재해보상이 많아지면 산재보험 재정의 문제가 발생할 것이기 때문이다.

&lt;표 10-1&gt; 근로형태별 산재보험 가입 여부

(단위 : 명, %)

		전일제 근로자		파트타임	전 체
		일 반	파 견		
산재 보험	가 입	586 (50.2)	63 (42.6)	47 (40.9)	696 (48.6)
	미 가 입	475 (40.7)	54 (36.5)	64 (55.7)	593 (41.4)
	모르겠음	107 ( 9.2)	31 (20.9)	4 ( 3.5)	142 ( 9.9)

&lt;표 10-2&gt; 임금결정방식별 산재보험 가입 여부

(단위 : 명, %)

		연봉 계약직	월급제	일당제	시간급제	도급제	기타	전 체
산재 보험	가 입	70(76.1)	380(46.6)	172(51.0)	37(28.2)	36(65.5)	2(100.0)	697(48.6)
	미 가 입	14(15.2)	341(41.8)	146(43.3)	83(63.4)	10(18.2)	-	594(41.5)
	모르겠음	8( 8.7)	95(11.6)	19( 5.6)	11( 8.4)	9(16.4)	-	142( 9.9)

## 2. 징수체계의 문제

산재보험의 보험료 징수는 근로자 개개인의 임금에 대해서가 아니라 사업장별로 근로자 임금총액의 일정비율로 행해지기 때문에 임금총액에 대한 자료만 있다면 징수의 문제는 해결된다. 그러나 현실적으로 비정규근로의 경우, 임금에 대한 자료가 없는 경우가 다수 있기 때문에 비정규근로가 많은 부문에서는 징수시 임금총액의 산정과 관련하여 논란이 있게 된다. 이러한 논란이 발생하는 대표적인 분야가 건설업이다.

건설업은 전체 근로자 중 임시·일용직의 비율이 70%가 넘게 나타나고, 소수의 대형 일반건설업체와 특수건설업체(원청업체)와 전문건설직종

에 특화한 다수의 소형 전문건설업체(하청업체)로 분화되어 존재한다. 산재보험에서는 최대한 다수의 건설업 종사 근로자를 보호하기 위하여 실제 근로자를 고용하고 있는 하청업체가 아닌 원청업체에 산재보험 가입 및 보험료 납부의 의무를 지우고 있다.

건설업과 관련해서 나타나는 징수의 문제는 원청업체가 하청업체 근로자의 산재보험료 납부의 책임을 지는 것이 과연 바른 방향인가의 문제와 원청·하청을 막론하고 건설업 근로자의 실임금을 어떻게 알 수 있는가의 문제로 나누어 살펴볼 수 있다.

원청업체가 하청업체의 산재보험료를 부담하는 간접징수 방식은 과거 산재보험의 적용범위가 상시근로자 10인 이상 기업, 5인 이상 기업 등으로 제한되어 있을 때 산재사고의 발생률이 높은 건설현장의 근로자들에게 산재보험의 혜택을 주기 위한 조치로 생각된다. 그러나 5인 미만 영세업체도 모두 산재보험의 적용대상이 되고, 실제로 보험료를 납부하고 있는 현 시점에서 건설업체만 원청업체가 하청업체의 보험료를 책임지는 것은 논리적으로 설득력이 약하다. 또한 원청업체가 하청업체에게 공사금액을 지불할 때 하청업체의 산재보험료를 제하고 지불하는 경우가 다수 발생하고 있어서 사실상 하청업체가 자신의 보험료를 납부하는 경우가 많은 것이 현실이다. 앞으로 하청업체의 경우도 자신이 고용하는 근로자에 대한 산재보험은 직접 납부하게 하는 것이 장기적으로 타산업 영세업주와 형평성을 맞출 수 있는 방향이라고 생각된다.

두번째 문제는 임금총액의 산출과 관련된 문제로서 원청업체의 경우도 임시·일용직 근로자의 정확한 임금총액에 대한 자료가 없고, 하청업체 근로자의 임금총액을 아는 것은 더욱 어려운 일이기 때문에 산재보험료의 산출이 어렵다는 점이다.

현재는 건설업과 별목업의 경우 정확한 임금총액을 알 수 없을 때는 총공사금액에 노무비율을 곱해서 임금총액을 추정하는데, 이 때 쓰여지는 노무비율은 노동부에서 해마다 고시하고 있다.<sup>45)</sup> 건설업의 경우 노동부가 표본조사를 통해서 원청업체와 하청업체의 노무비율을 정해서 이를 고시

45) 2000년도 건설공사 노무비율을 보면, 일반건설공사 노무비율은 총공사금액의 29%이고, 하도급 노무비율은 하도급 공사금액의 38%로 고시되어 있으며, 별목업의 경우는 별목제적량 1㎡당 15,271원으로 고시되어 있다.

하는데, 하청업체의 임금총액의 계산에는 하청업체의 노무비율을 사용하고 원청업체의 임금총액을 계산할 때는 원청업체의 노무비율을 사용하고 있다.

<건설업 산재보험료 계산방식>

산재보험료 = (원청업체 임금총액 + 하청업체 임금총액) × 보험료율

임금총액 추정방식 = 총공사금액 × 노무비율

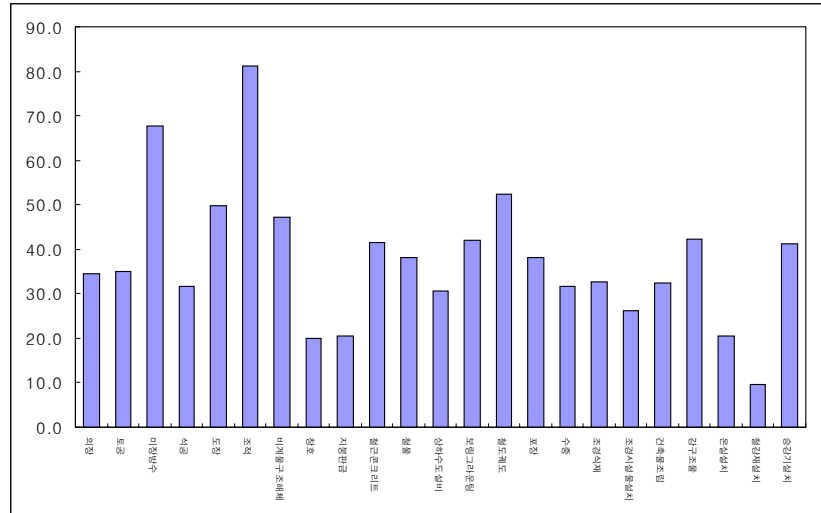
노무비율 산정방식 =  $\frac{\text{노무비}}{\text{매출액} - \text{외주비}}$

이러한 방식은 전형적으로 일용근로자를 많이 고용하고 이들에 대한 근로기록의 관리가 제대로 이루어지지 않은 우리나라 건설업의 현실을 감안할 때 제한조건의 범위 내에서 합리적인 선택을 한 것이라고 볼 수 있다. 그러나 개별 기업의 노무비율은 업종에 따라서, 지역에 따라서 매우 상이하게 나타나고 있기 때문에(그림 10-1, 그림 10-2 참조), 전체 매출액 중 노무비가 차지하는 비율이 적은 기업의 경우 불만을 가질 가능성이 높고, 이는 앞으로 개선해야 할 문제라 하겠다.

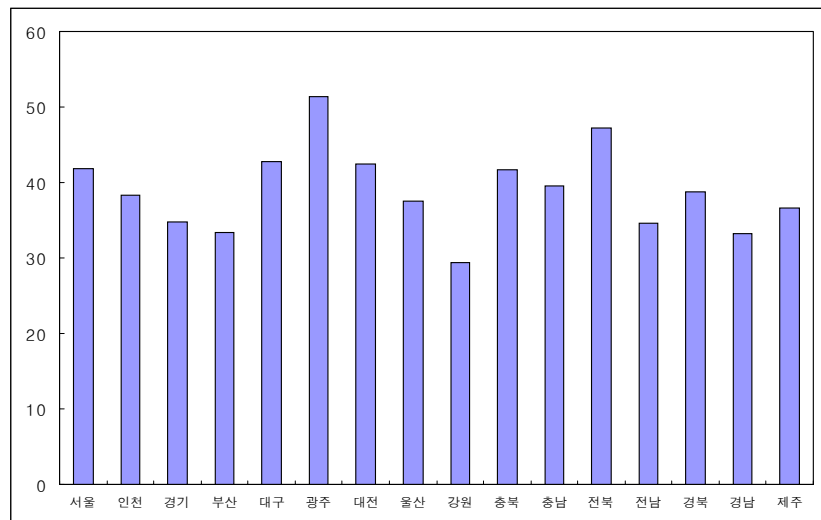
각 기업의 정확한 임금총액을 알기 위해서는 모든 사업장에서 전체 근로자에 대한 고용 및 임금기록의 관리가 행해져야 할 것이다. 이 때 고려해야 할 점은 산재보험이 고용보험과 통합 관리·징수되고 있다는 점이다. 산재보험은 징수체계가 인별 관리방식이 아닌 사업장별 관리방식을 채택하지만, 고용보험은 인별 관리와 사업장별 관리를 병행해서 하고 있다. 고용보험은 인별 관리를 하고 있기 때문에 일용근로자의 적용 문제가 심각한 이슈로 제기되고 있는 실정이지만, 만일 산재보험에서 건설업의 보험료 징수 문제를 해결하고자 한다면 고용보험과 함께 인별 관리체계에 대해서 고려해 보는 것도 필요할 것이다.

현재 고용보험에서 논의되고 있는 일용근로자 관리방식은 사업별로 개 인별 고용기록관리제도를 도입하는 것이다. 산재보험의 경우 현행 보험료 징수방식은 동일건설업체라 할지라도 사업장별로 다른 요율을 적용받을

[그림 10-1] 업종별 노무비율



[그림 10-2] 지역별 노무비율



수 있도록 되어 있기 때문에 사무실에서 근무하는 직원만이 있는 사업장의 경우 효율이 낮고, 건설현장에서 근무하는 직원으로 이루어진 현장사업장의 경우 높은 효율을 적용받고 있다. 만일 산재보험에서 사업별 징수

단위를 도입한다면 동일업체일 경우 동일한 요율을 적용받게 되어 건설업의 경우 요율의 문제에 부딪힐 가능성이 크다. 즉 사업별 관리체계의 도입 때문에 전체 보험료의 요율이 오르는 기업이 있을 경우 이에 대한 반발이 예상된다는 것이다. 따라서 사업장별 관리체계에서 사업별 관리체계의 급격한 전환보다는 요율체계와의 관계를 고려하여서 우선 요율체계를 정비한 후에 이를 시도하는 것이 바람직할 것으로 생각된다. 징수체계와 관련하여 제기되는 또 하나의 문제는 사업장별 징수방식이다.

### 3. 급여의 문제

산재보험의 가입 및 적용단위는 사업 및 사업장으로 되어 있고, 산재급여의 보상액 산정은 근로기준법상의 평균임금을 기초로 하여 이루어지고 있다.

산재보험제도에서 비정규근로와 관련한 가장 많은 문제를 내포한 부분은 급여와 관련된 것이다. 산재보험의 가입 및 적용단위는 사업 및 사업장으로 되어 있고, 요양급여를 제외한 나머지 산재보험급여의 보상액 산정은 근로기준법상의 평균임금을 기초로 하여 이루어지고 있다. 이러한 책임주체의 설정방식과 보상액 산정방법은 대부분의 근로자들이 한 사업장에만 소속되어서 지속적으로 근로를 제공하는 상용근로자라는 전제에서 출발한 것이다. 그러나 실제 근로의 형태는 상용근로자뿐만 아니라 일용근로자, 계절근로자, 시간제근로자 등 다양한 형태로 나타나고 있고, 이들의 경우 상용을 전제로 한 기존의 평균임금 산정방식으로 임금을 산정하는 것이 불합리한 경우가 있게 된다. 이에 따라 근로기준법에서도 통상임금의 적용 등 평균임금의 산정이 곤란한 경우에 대한 여러 가지 단서조항을 두어서 이를 해결하려고 하고 있지만, 산정된 평균임금과 실질임금간의 격차로 인해서 논란이 되고 있는 경우가 있다. 예를 들면 산재발생시 각종 산재보험급여 산정의 기초가 되는 평균임금 또는 통상임금의 적용상의 제도적 불합리성으로 인하여 과대보상이나 과소보상의 문제가 있게 되는데, 계절적으로 실근로일수의 변화가 큰 건설업 일용근로자나 복수의 기업에게 단속적으로 근로를 제공하고 있는 하역근로자 등이 그 대표적인 예이다.

이러한 산재보험 급여의 과대보상 혹은 과소보상은 여러 문제점을 야기



한다. 과대보상의 경우, 사회보험의 기본원칙 중의 하나인 형평성의 원칙을 손상시킴과 동시에 노동유인(work incentives)의 저하를 가져와 경우에 따라서 요양기간이 길어지는 요인으로 작용된다. 과소보상의 경우, 이 또한 형평성의 원칙에 위배됨은 물론, 산재보험이 경우에 따라 재해를 당한 근로자의 보험급여 산정시 실질임금 중의 일부만을 반영함으로써 민사상 소송을 야기하는 요인이 되고 있다. 따라서 산재보험이 근로자와 사업주를 위한 본래의 소기의 목적을 달성할 수 있게 하기 위해서는 문제가 되고 있는 직종들의 실질임금을 잘 반영할 수 있는 보다 합리적인 평균임금 산정기준을 찾는 것이 필요하다.

#### 가. 일용근로자의 경우

앞에서 설명한 바와 같이 일용근로자의 평균임금에 대한 노동부의 유권 해석은 “일용근로자에 대한 직종별 임금은 따로 정하여진 바는 없으나 일반(상용) 근로자의 경우와 같이 근로기준법 제19조에 의하여 3개월간의 지급 총액을 총일수로 제하면 된다”라고 하여 현재는 실무상 구별을 하지 않고 있다.

그러나 이 방식으로 평균임금을 산정하기 위해서는 근로기록이 제대로 갖추어져 있을 것이라는 전제가 있어야 한다. 그러나 실제 적용에서 보면 일용직의 경우 근로기록을 갖춘 경우는 극히 드물다. 또한 근로기록을 갖추고 있어서 이 방식으로 평균임금을 구할 수 있다고 할지라도 계절적으로 근로일수의 격차가 클 경우 이 때 구해지는 평균임금은 재해를 당한 시점이 어느 계절인가에 따라서 크게 달라진다. 따라서 받을 수 있는 산재보험급여의 액수 또한 재해를 입은 계절에 따른 차이가 크게 나타나는 불합리를 초래하고 있다. 그 대표적인 예가 건설업 일용근로자의 경우이다.

$$\text{평균임금} = \frac{\text{3월간 지급된 총임금}}{\text{3월(曆月)간의 총일수}}$$

$$\text{월평균 휴업급여} = \text{평균임금} \times 30 \times 0.7$$

건설업의 경우 날씨나 계절에 따라서 근로일수의 편차가 크게 나타난다. 따라서 위의 방식으로 평균임금을 산정할 경우, 같은 근로자라 할지라도 어느 계절에 재해를 당했는가에 따라서 받을 수 있는 휴업급여의 액수에 큰 차이를 가져오게 된다. 즉 일거리가 많아서 근로일수가 많은 봄·가을에 재해를 당한 경우에는 휴업급여 산정의 기초가 되는 재해시점으로부터 이전 3개월간의 평균임금이 일반적으로 연평균 임금보다 더 높을 것이고, 반면에 일거리가 거의 없다시피 한 겨울철이나 장마철에 사고를 당한 경우는 연평균 임금보다 낮을 것이며 이에 근거하여 보상을 받게 된다. 이러한 현상은 상용근로자를 기준으로 만들어진 현행의 평균임금 산정방식을 계절에 따라서 취업일수의 차이가 나는 일용근로자에게도 그대로 적용함으로써 나타나는 것이다.

그러나 대부분의 건설사업장에 일용근로자의 임금을 포함한 정확한 근로기록이 유지·보존되어 있지 않아 산재발생시의 평균임금 산정은 해당 근로자의 하루 일당을 기초로 통상임금을 산정하고,<sup>46)</sup> 이를 산재보험급여 산정의 기초가 되는 1일 평균임금으로 간주하여 계산되는 경우가 많다. 건설일용근로자의 산업재해 발생시 임금에 관한 정확한 기록이 없거나 평균임금보다 통상임금이 높은 경우에는 월간 실근로일수를 30일로 가정하여 휴업급여를 산정하고 있다.

$$\begin{aligned}\text{평균임금} &= \text{통상임금} \\ \text{월평균 휴업급여} &= \text{평균임금} \times 30 \times 0.7 \\ \text{월평균 휴업급여} &= 1\text{일 일당} \times 30 \times 0.7\end{aligned}$$

그러나 이와 같이 일용근로자에게 통상임금을 그대로 적용하는 것은 하루도 휴일이 없이 만근한다는 것을 전제하는 것이지만, 대부분의 경우 현

46) 통상임금은 근로기록을 알 수 없는 일용근로자와 출근 첫날 재해 그리고 평균임금이 통상임금보다 적은 경우 적용하게 되는데, 시간급으로 산정하는 것을 원칙으로 한다. 산정방식은 다음과 같다.

$$\text{통상임금} = \text{일당} \times \frac{8\text{시간}}{8\text{시간(법정근로시간)} + (\text{초과근로시간} \times 150\%)}$$

실에 부합하지 않는다. 현실적으로 건설일용근로자는 계절적 요인, 작업의 불연속성, 기후 등의 요인으로 인하여 월 30일 근로가 불가능하다. 따라서 현행의 산정방식에 의한 산재보험급여는 경우에 따라서는 과대보상을 가져올 것이다. 이는 일용직 근로자와 타근로자간의 형평성의 문제를 가져오게 된다.

#### 나. 다수업체에의 단속적 취업자: 하역근로자

하역근로는 우리나라 유일의 클로즈드숍인 항운노조에서 그 노무공급을 독점하는 분야로서, 근로를 제공하는 장소가 어디인가에 따라서 항만하역, 철도소운송하역, 시장하역 등으로 구분된다. 산재보험에서 하역근로 부분의 문제점은 다수의 회사에 노동을 제공하는 하역근로자의 근로형태와 산업재해 발생시 평균임금 산정과 재해사업장 사업주의 책임분야이다. 다시 말하면 이들은 근로형태가 대개 하나 이상의 하역업체에 단속적으로 근로를 제공하고 있기 때문에 이들이 받는 실제 임금만은 다수의 회사에서 지급한 임금을 합산한 것이다. 그런데 산재보험에서는 하역작업중 재해발생시 당해 작업의 당시의 의뢰인(하역업체)에게서 받은 임금들만을 평균임금 산정의 기초로 하고 있다.

그러나 현실상의 적용에 있어서는 항만하역, 철도소운송하역 및 시장하역의 각 분야별로 하역업체와의 관계에 따라서 다르게 나타나고 있다.

##### <하역근로자의 산재발생시 산재보험법상의 평균임금 산정기준>

산재 전 근로소득이 A사로부터 20%, B사로부터 30%, C사로부터 50%인 경우

실질임금 총액 : A사에서 받은 임금 + B사에서 받은 임금 + C사에서 받은 임금

\* A사 하역작업중 산재가 발생한 경우 산재보험법상의 평균임금:

A사에서 받은 임금만 계산 = 실질임금 총액의 20%

\* B사 하역작업중 산재가 발생한 경우 산재보험법상의 평균임금:

B사에 받은 임금만 계산 = 실질임금 총액의 30%

\* C사 하역작업중 산재가 발생한 경우 산재보험법상의 평균임금:

C사에서 받은 임금만 계산 = 실질임금 총액의 50%

## 1) 항만하역 분야

항만하역 분야는 산업재해가 빈번히 발생하는 분야이고, 하역근로자가 비교적 다수의 하역업체로부터 작업을 의뢰받는다. 항만하역 근로자들과 하역업체는 근로기준법상 평균임금과 실질임금간의 격차를 후생협정을 도입하는 방법으로 해결하고 있다. 후생협정은 각 항별로 이루어지고 있으며, 항운연맹 산하 각 항별 항운노조와 한국항만운송협회 산하 각 항별 항만하역협회가 그 계약의 주체가 되고 있다. 후생협정에는 하역회사에 안전관리의 책임이 있을 뿐만 아니라 항운노조 조합원을 위하여 의료보험, 국민연금 등의 보험료를 법적으로 부담하여야 하고, 산재보험법에 의거한 재해보상의 책임이 있음을 명시하고 있다. 그리고 다수 하역업체의 일을 하고 있는 항만하역 근로자들의 실태를 고려하여 후생협정에 평균임금 액수를 명시하고 있다. 의료보험 및 국민연금 분담금, 퇴직충당금 등의 산정은 대부분 후생협정에서 정한 이 평균임금을 근거로 이루어지고 있고, 산재보상금 산정 또한 대개는 이를 근거로 하고 있는 실정이다. 후생협정에서 정해진 평균임금은 앞서 말한 근로기준법에서의 평균임금 산정 문제를 해결하려는 노력에서 나온 것으로 평가할 수 있지만, 일반적으로 실질임금보다 낮은 수준이다.

최근 판례를 보면 항운노동조합과 항만운송협회 사이에 체결된 평균임금 규정을 산재보상보험급여 산정기준으로 삼을 수 없다는 판례가 나왔다.<sup>47)</sup> 이 판례에 의하면 피재근로자의 재해 전 3개월간의 임금이 구체적으로 밝혀져 있을 뿐만 아니라 그것이 피재자의 통상 생활임금에 해당할 때 피재자가 실제로 지급받은 금액을 기초로 피재자의 평균임금을 산정하여야 한다고 판결하고 있다. 이와 같이 후생협약상의 평균임금액을 보험급여 산정의 기초로 사용할 수 없다는 판례가 나오으로써 피재근로자의 보다 정확한 평균임금 산정의 길을 마련하였지만, 다른 한편으로는 조합원들이 항운노동조합과 실질적인 사용·종속관계가 있는 근로자이지 하역업체와는 실질적인 사용·종속관계가 없다고 명시하고 있다.

항운노조 소속 근로자가 하역업체와 사실상의 사용·종속관계하에 있는가 아니면 노동조합과 사실상의 사용·종속관계하에 있는가에 대해서는

47) 선고일: 1997. 11. 14.; 사건번호: 97누8908; 사건명: 산업재해보상보험금 일부지급 거부처분취소.

각각 엇갈리는 주장과 학설이 있기 때문에, 이 문제는 학계와 노동계의 전문가들이 보다 시간을 두고 검토해 볼 사안이라 하겠다.

## 2) 철도소운송하역 분야

철도소운송하역 노동의 경우는 노조와 하역업체 간에 후생협정을 맺지 않고 있고 따라서 항만하역노동의 경우와는 달리 양자간에 합의된 평균임금이 존재하지 않는다. 또한 철도소운송하역의 경우 대한통운이 전국을 독점하고 있고 수도권에만 일부 군소 한정 면허업자들이 더불어 있는 대한통운 독과점체제로서 운영되고 있다.

따라서 철도소운송하역 근로자는 그 작업지역이 지방인가 수도권인가에 따라서 재해발생시 다른 처우를 받게 된다. 지방의 철도소운송하역 근로자들은 대한통운이 독점적 하역업체로서 대한통운에서만 작업을 하게 되므로, 산재를 당한 경우에도 평균임금의 산정에 별 문제는 없다고 볼 수 있다. 그러나 대한통운뿐만 아니라 다른 하역회사의 일도 병행해서 하고 있는 수도권 지역의 철도소운송하역 근로자들이 산재를 당할 경우 근로기준법에 의거하여 산정된 평균임금과 실질임금 간에 격차가 존재하게 된다. 항만하역노동의 경우와 같은 노조와 하역업체 간의 후생협정상의 평균임금이 없기 때문에 피재근로자가 받을 수 있는 산재보험의 보상액은 근로기준법상의 평균임금 산정방식에 의거한 재해발생 하역회사에서만 받은 단일 평균임금에 근거한 액수에 불과하게 되고, 이는 자신의 실질임금을 기준으로 한 보상액보다 낮은 과소보상이 되고 있다. 이 경우 대부분은 그 산재보상액이 최소한도의 생활을 하기에 부족하다.

## 제 3 절 타사회보험제도의 비정규근로 관리

다음은 다른 사회보험에서 비정규근로 관리와 관련하여 타사회보험에서는 어떻게 하고 있는지 그 현황을 살펴보겠다.

## 1. 국민연금

국민연금은 전국민을 적용대상으로 하고 있기 때문에 임시·일용, 파견, 도급 등 모든 비정규근로자뿐만 아니라 도시 자영업자까지 모두 국민연금의 적용대상이 된다. 적용제외되는 국민이 없기 때문에 적용 자체의 문제는 없어 보인다.

국민연금의 관리는 사업장 가입자와 지역 가입자의 두 가지로 나뉘어서 운영되고 있다. 비정규근로의 적용과 관련된 이들이 사업장 가입자로 관리되지 못하고 지역 가입자로 관리되고 있다는 점이다. 사업장 가입자의 적용범위는 5인 이상 사업장에 고용된 근로자로서 정규직과 3개월 이상 근로계약을 맺은 임시직만 해당된다. 비록 정규근로자라 하더라도 5인 미만 사업장에 고용되어 있는 경우 지역 가입자로 관리되고 있으며, 이 외에 3개월 미만의 임시·계약직, 일용직, 파트타임, 도급, 비임금 비정규근로(특수고용관계) 등의 근로자는 모두 지역 가입자로 관리되고 있다.

이러한 관리체제가 문제시되는 것은 그 역진적 성격에 있다. 사업장 가입자의 경우 보험료의 부담이 본인 50%, 사업주 50%인 반면, 지역 가입자로 가입되어 적용받을 경우 보험료가 100% 본인 부담으로 되어 있기 때문에, 사회적 약자로 볼 수 있는 영세사업장 근로자, 비정규근로자들은 5인 이상 사업장에 근로하는 정규근로자보다 2배 이상의 비용을 부담하여야 동일한 혜택을 받을 수 있다.

이러한 결과는 인별 관리를 기본으로 하는 국민연금이 적용범위의 확대를 최우선의 과제로 삼으면서 고용기록이나 임금기록이 제대로 정비되지 않은 영세사업장 근로자나 비정규근로자에 대하여 적합한 관리방법을 찾으려는 노력보다는 적용 여부 자체에 의의를 두었기 때문이다. 국민연금 징수방식이 가진 역진성에 대한 비판이 제기되면서, 국민연금은 2000년 10월부터 사업장 가입자의 자격요건을 완화하여 3개월 이상 계속 사용되는 자에서 1개월 이상 계속 사용되는 자로 확대하고 1월에 80시간 이상 근무하는 근로자를 추가하여 일부 임시직 근로자와 시간제근로자가 사업장 가입자로서 혜택을 받을 수 있도록 하였다. 또한 2002년 7월부터 현행 5인 이상 사업장으로 되어 있는 사업장 가입자의 범위를 전사업장으로 확

대하여 영세사업장 근로자가 사업장 가입자로서 혜택을 받을 수 있도록 할 예정인 것으로 알려져 있다.

그러나 현행의 구조에서는 5인 미만 영세사업장 근로자들과 비정규근로자들은 사업장 가입자, 즉 근로자로서의 혜택을 받지 못하고 있는 실정이다.

## 2. 의료보험

의료보험 또한 전국민을 적용범위로 하는 사회보험이기 때문에 국민연금과 마찬가지로 사업장 가입자와 지역 가입자로 나누어 관리하고 있다. 앞에서도 언급한 바와 같이 이러한 관리방식은 단시간 내에 전국민을 적용범위로 흡수할 수 있다는 장점은 있지만 심각한 역진성의 문제를 내포한다.

즉 사업장 가입자의 경우 보험료 부담이 본인 50%, 사업주 50%인 반면, 지역 가입자로 가입되어 적용받을 경우 보험료가 100% 본인 부담이기 때문에 지역 가입자는 사업장 가입자에 비해서 약 2배 정도의 보험료를 부담하게 된다. 같은 근로자라 하더라도 5인 이상 사업장의 정규직과 2개월 이상 근로계약을 맺은 계약직·임시직은 사업장 가입자로 분류되지만, 5인 미만 사업장의 근로자나 고용계약 기간이 2개월 미만인 임시·계약직, 일용직, 파트타임, 도급, 비임금 비정규근로(특수고용관계) 등은 모두 지역가입자로 분류되고 있어서 이들은 보험료에서 사업주 부담분 없이 모두 개인이 100% 부담해야 한다. 이는 사회적 약자로 볼 수 있는 영세사업장 근로자, 비정규근로자들이 오히려 상대적으로 더 많은 비용을 부담하는 역진적인 구조로 되어 있음을 보여주는 것이다.

고용기록, 임금기록을 찾기 어려운 영세사업장 근로자, 비정규근로자들을 인별 관리하는 것이 결코 쉬운 일은 아니다. 그러나 이들을 사업장 가입자로 편입하는 방안에 대하여 보다 적극적인 검토가 요청된다 하겠다.

## 3. 고용보험

고용보험의 적용대상은 원칙적으로 근로자이다. 현재 고용보험은 고용

안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여의 세 가지 내용으로 구성되어 있다. 이 중 고용안정사업과 직업능력개발사업의 경우는 1개월 이상 고용된 근로자를 적용대상으로 하고 있고, 실업급여의 경우는 고용기록이 있다는 것을 전제로 6개월 이상 근로한 자를 적용대상으로 하고 있다.

따라서 현재 고용기록이 확실치 않은 일용직 근로자, 비임금 비정규근로자들은 고용보험의 적용에서 제외되어 있는 실정이다. 이 또한 다른 사회보험과 유사한 역진성의 문제를 제기한다. 고용보험이 근로자의 노동시장에서의 직업능력을 향상시키고, 고용의 불안정성에 대한 대비를 하려는 목적으로 도입되었음에도 불구하고, 노동시장에서의 직업능력이 상대적으로 낮고 고용불안정이 높은 비정규근로자가 적용대상에서 제외된 것은 비록 관리의 어려움은 인정한다 할지라도 역진적임은 분명한 것이다.

이에 고용보험에서는 임시·일용직 근로자를 고용보험에 적용시키기 위하여 고용기록제도를 마련하는 방안을 고심중인 것으로 알고 있다.

#### 4. 외국 산재보험제도에서의 비정규근로자 관리

##### 가. 독일의 경우: 근로자 고용관리제도의 도입

독일은 비정규근로자를 포함한 모든 근로자에 대한 고용기록이 관리되어 있고, 이를 토대로 산재보험의 적용·징수·급여가 이루어지기 때문에 비정규근로와 관련한 산재보험제도의 문제가 발생할 소지를 원천적으로 없앤 경우이다.

독일의 사회법에서는 사회복지제도를 일반화하여 근로자들의 경력을 일괄적으로 관리하는 체계를 갖추는 규정을 하고 있다. 모든 근로자는 산업, 직종, 고용관계의 구분 없이 사회보장보험 번호가 주어지고 이 번호를 통해서 신분을 증명하고 근로자의 경력을 알 수 있는 자료가 보관된다. 고용경력관리제도는 1998년도 말까지는 근로자가 신고의 주체가 되는 ‘사회보장보험증서’제도를 통해서 이루어졌고, 1999년부터는 사업주가 신고의 주체가 되는 새로운 관리체제를 통해서 이루어지고 있다.

‘사회보장보험증서’는 노동사회부가 지급하는 것으로 3부가 1세트로 되어 있는데, 근로자는 여기에 월임금, 기업명, 근로기간, 가입한 의료보험



&lt;표 10-3&gt; 타사회보험에서의 비정규직 관리현황

		고용보험	국민연금	의료보험
근로 형태별 적용 대상	임 시	1개월 이상 근로시 일부 적용(고용안정사업/직업능력개발사업) (소정근로시간 80시간 이상 주 근로시간 18시간 이상)	3개월 이상 근로시 적용	2개월 이상 근로시 적용
	일 용	1개월 미만 근로자 적용 (단, 소정근로시간 80시간 이상인 자)	지역 가입자로 적용	지역 가입자로 적용
	파트타임	주 18시간 이상 근로시 적용	지역 가입자로 적용	지역 가입자로 적용
	과건근로	주 18시간 이상 근로시 적용	지역 가입자로 적용	지역 가입자로 적용
	도 급	적용제외	지역 가입자로 적용	지역 가입자로 적용
	비임금비 정규근로	적용제외	지역 가입자로 적용	지역 가입자로 적용
	향만노동	적용제외	지역 가입자로 적용	지역 가입자로 적용
징 수		해당 급여에 대해서만 징수	해당사항 없음.	해당사항 없음.
급 여		- 고용안정사업 - 직업능력개발사업	해당사항 없음.	해당사항 없음.
기 타		- 건설업의 경우 근로일수 산정문제와 임금파악 등에 어려움이 크고, 또한 보험료를 발주자로부터 직접 지급할 것인가 또는 건설사업주에게 징수할 것인가에 문제가 있음.	- 2000년 10월부터 사업장가입자의 자격요건 중 현행 3월 이상 계속 사용되는 자를 1월 이상 계속 사용되는 자로 확대. 또한 1월 간 80시간 이상 근로하는 시간제근로자를 추가 적용시킴. - 2002년 7월부터 사업장 가입자의 범위를 상시 근로자 5인 이상 사업장의 근로자와 사용자에서 1인 이상의 사업장의 근로자와 사용자로 확대	해당사항 없음.

기관 등 자신의 근로경력을 직접 기록하여 한 부는 근로자 본인이 소지하고, 또 한 부는 사용자가 보관하고, 나머지 한 부는 자신이 가입한 의료보험기관에 제출하도록 되어 있다. 그리고 공공의료보험기관이 총괄적으로 이를 관할하여 해당 보험기관에 해당되는 자료를 전달한다. 근로자가 민간의료보험에 가입한 경우에는 별도의 증서 한 부를 연금기관에 제출하도록 되어 있다.

새로운 제도는 신고 및 접수절차를 간소화하고 행정처리의 관료화를 방지하며 전산화 처리를 가능하게 하기 위하여 도입된 것이다. 새로운 관리체계에 따르면 사용자는 신규로 근로자를 채용했을 때 의료보험기관에서 발행한 신고서의 양식에 따라서 내용을 기입하여 의료보험기관에 제출하고, 근로자는 자신의 사회보장보험 번호를 사용자에게 알려주면 되는 것으로 되어 있다. 신고서 양식의 내용은 근로자의 사회보장보험 번호, 이름, 주소, 근무기간, 사용자의 기업체 번호, 월임금, 가입한 의료보험기관, 사용자 날인 등이 기본사항이고, 변경이나 정정신고일 경우 동일한 양식의 신고서에 변경 및 정정신고 표시와 내용을 기입하도록 되어 있다.

따라서 고용관리기록을 토대로 징수 및 급여가 이루어지기 때문에 비정규근로와 관련한 특별한 문제는 없는 것으로 보고되고 있다. 또한 산업재해 발생시 산재보상의 기준이 되는 평균임금을 재해발생일이 속하는 이전 월부터 역으로 12개월간의 평균소득을 기준으로 하고 있기 때문에, 일용근로자 평균임금의 계절적 편차 문제를 해결하고 있다.

평균임금 산정방식(일용근로자 포함)

$$\text{급여기초일액으로서 1일 평균소득} = \frac{\text{재해 전월부터 12개월간의 임금총액}}{365\text{일}}$$

#### 나. 일본의 경우: 일용근로자에 대한 평균 근로계수 도입

일본은 체계적인 근로자관리제도가 없고, 사업장별로 임금총액을 기준으로 산재보험료를 징수한다는 면에서 우리나라의 산재보험과 동일한 징

수체계를 갖고 있다. 또한 급여의 면에서도 우리나라와 동일하게 재해 전 90일(3개월)간 그 근로자에 대해서 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 평균임금으로 정하고, 이를 급여기초일액으로 사용하고 있다. 그러나 이 평균임금 산정방식의 적용은 상용근로자로 한정하고 있고, 일용근로자가 재해를 당한 경우에 산정하는 급여기초일액으로서의 평균임금은 따로 규정하고 있음으로써 비정규근로(일용근로자)에 대한 고려를 하고 있다.

일용근로자의 평균임금은 “산정사유 발생일 이전 1개월간에 당해 일용노동자가 당해 사업장에 사용되었던 기간이 있을 경우 그 기간중에 당해 일용노동자에 대해 지불된 임금총액을 그 기간중 노동일수로 나눈 금액의 73/100으로 하고, 만일 이로써 산정될 수 없는 경우에는 평균임금을 산정해야 하는 이유가 발생한 일 이전 1개월간에 해당 사업장에서 동일업무에 종사한 일용노동자에 대해 지불된 임금총액을 그 기간중 이들 일용노동자가 당해 사업장에서 노동한 총일수로 나눈 금액의 73/100”으로 할 것을 노동부 고시로 규정하고 있다. 이러한 산정방식에서는 산정해야 할 사유 발생일 이전 1개월간 해당 일용노동자 또는 동종 일용노동자의 당해 사업장에서의 실노동일수의 많고 적음은 묻지 않으며 또 이들의 실제 가동률은 고려하지 않고 일률적으로 73/100을 곱하는 것이다. 또한 항만노동자의 경우는 도도부현의 노동기준국장이 일용노동자의 평균임금을 정해서 이를 게시하도록 되어 있다.

일본은 일용노동자의 평균임금 산정에 이와 같이 일당 $\times$ 73/100의 방법을 사용하는 이유로 “일용근로자의 근로일수가 계절적 편차가 심하기 때문에 연중 어느 시기에 재해를 당했는가에 따라서 오는 보상의 차이를 최소화하면서 실근로일수에 근거한 보상을 하기 위해서”라고 밝히고 있다.

## 제 4 절 요약 및 결론

본 연구에서는 산재보험의 적용, 징수, 급여체계의 면에서 비정규근로와 관련된 문제의 현황과 개선점을 살펴보았다. 그 결과 산재보험은 될 수

있는 한 많은 근로자가 혜택을 받을 수 있도록 구조화되어 있기 때문에 비정규근로의 적용과 관련한 문제는 크지 않지만, 비정규근로에 대한 고용기록의 관리체계의 부실로 징수와 급여 면에서는 많은 문제를 갖고 있는 것으로 평가된다.

적용범위의 면에서 나타나는 문제는 첫째, 근로자성의 인정에서 논란이 있는 보험외판원, 골프장 캐디 등 일부 특수직종 근로자의 문제, 둘째, 근로자성을 인정받음에도 사용종속관계에 대한 논란이 있는 일부 향만근로자의 문제, 셋째 적용범위임에도 불구하고 실제 미적용 상태에 있는 근로자의 문제로 요약할 수 있다. 이를 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 산재보험의 적용 여부는 근로자성의 인정과 관련된다. 즉 근로자로 인정되기만 하면 종사상의 지위와 관계 없이 비정규근로, 정규근로 모두 산재보험의 적용범위가 되기 때문에 일반적인 비정규근로와 관련한 적용의 문제는 없다. 그러나 현재 근로자성에 대한 논란이 있는 일부 특수직종 근로자는 산재보험의 적용에서 제외되고 있어서, 이들이 산재보험의 혜택을 받기 위해서는 중소기업주로 가입하여 보험료를 자신이 부담하여야 한다. 둘째, 일부 하역근로자의 경우처럼 근로자성을 인정받음에도 불구하고 사용종속관계가 명확치 않은 경우는 산재보험 가입대상인 사업주에 대한 논란 때문에 산재보험에 가입되지 못한 채 스스로 상조회를 조직하여 산재문제를 해결하고 있는 경우가 있다. 셋째, 근로자이기만 하면 누구나 산재보험의 혜택을 받을 수 있지만, 비정규근로에 대한 실태조사 결과 자신이 산재보험에 가입되어 있지 않다고 응답한 비정규근로자가 전체의 50%가 넘어서 그 실효성은 의문시된다.

징수의 면에서 나타나는 문제는 임금총액의 확인이 곤란한 경우 노무비율을 사용하도록 한 것과 관련되는데, 노무비율의 산정에서 각 기업별 편차를 무시하고 단일 노무비율을 사용하고 있다는 점이다. 이는 임시·일용 등 일부 비정규근로자에 대한 고용관리제도가 구축되지 않은 현 상황에서 비정규근로자를 산재보험의 수혜범주로 포괄하기 위해서 야기된 문제로서 임시·일용근로자에 대한 고용관리제도를 구축하기 위한 노력이 요구된다.

급여의 면에서 나타나는 문제는 다음의 두 가지이다. 첫째는 임시·일

용근로자에 대한 평균임금의 산정과 관련된 문제이다. 즉 임시·일용근로자에 대한 고용관리제도가 아직 마련되지 않았기 때문에 이들의 연평균 임금을 알 수 없고, 따라서 이들에게 상용근로자의 평균임금 산정방식을 적용할 경우 피재시기에 따른 보상의 격차가 발생한다는 점이다. 현재 평균 근로계수를 도입하여 이 문제를 해소하고자 하고 있고, 건설일용직을 우선적인 적용대상으로 삼고 있지만 각 개인별 차이를 고려하지 않은 ‘평균’의 개념을 사용하는 것은 언제나 논란의 소지를 안고 있는 것으로 보아도 좋을 것이다. 둘째는 다수업체 단속적 취업자의 평균임금의 산정과 관련한 문제이다. 현재의 평균임금 산정방식은 다수업체에 단속적으로 취업하고 있는 근로자의 경우 이들이 근로를 제공한 타사업장에서도 산재보험료를 납부한 경우라 하더라도, 피재 작업현장에서 받은 임금만을 기준으로 평균임금을 산정하고 있다. 이는 자신의 실질임금보다 매우 낮은 수준에서 보상수준이 결정되는 원인이 되기 때문에 제도의 개선이 시급한 실정이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 산재보험에서의 비정규근로 문제는 비정규근로자에 대한 고용관리제도의 미비로 인한 징수 및 급여문제, 근로자성 또는 사용종속관계에 대한 논란이 있는 일부 특수직종 근로자에 대한 적용문제, 다수업체 단속적 취업자에 대한 급여문제 등으로 요약해 볼 수 있다. 이를 해결하기 위해서는 비정규근로자에 대한 고용관리제도의 확립이 무엇보다도 시급하고, 근로자성과 사용종속관계의 명확화 및 다수업체 단속적 취업자의 평균임금 산정방식의 개선이 요구된다.

## 제 11 장

### 결 론 : 정당한 근로복지

#### 제 1 절 연구요약

경제위기로 기업의 구조조정과 대량해고가 유발하고 그 결과 8.6%의 고실업을 겪은 최근의 노동시장은 실업률이 3~4%까지 하락하여 경제위기 이전의 모습으로 돌아가는 듯한 양상을 보였으나 이러한 과정에서 노동시장의 비정규화라는 중요한 특징을 드러내었다. 노동시장 유연화 또는 고용형태의 다양화라고도 표현되는 노동시장 비정규화는 통계청의 「경제활동인구조사」에 나타나는 임시직과 일용직으로 표현되는 비정규근로가 임금근로에서 차지하는 비중이 경제위기중에 급속히 상승하여 1999년 3월에 절반을 넘어선 이후 52%대에 머물고 있는 현상을 이르는 말이다.

비정규근로는 고용주 입장에서는 상대적으로 낮은 비용으로 근로자를 고용하고 경기변동에 따르는 고용조정의 탄력성을 제공한다는 장점을 가지며 근로자의 입장에서는 시간적 또는 공간적인 제약을 완화시키면서 노동을 탄력적으로 공급할 수 있다는 장점을 가진다. 그러나 이러한 장점에 도 불구하고 최근에 급속하게 진행된 노동시장 비정규화 과정에서 나타나 현상은 낮은 임금, 저조한 부가급부, 미비한 고용안정성 등 비정규근로가 갖는 부정적인 특성이 강조되었다. 이러한 배경으로는 실업자수의 급증과 노동수요의 감소에 따라 노동시장이 고용주에 유리한 시장(employers' market)이 되었으며 노사협상에서 사용자의 협상력(bargaining power)이

상대적으로 월등히 커지고 실업의 장기화는 근로자로 하여금 선택의 여지를 줄이는 방향으로 작용하여 비정규근로가 선택이 아닌 어쩔 수 없이 받아들여야 하는 대안으로 받아들여졌다는 것이다.

이러한 부정적인 특성의 표출로 비정규근로가 사회문제화되기 시작하였으며 이해당사자들은 상반되는 자료를 제공하여 자기쪽의 이권을 보호하려는 시도를 하였다. 비정규근로를 둘러싼 논쟁은 비정규근로에 대한 정의나 기준이 확립되지 않았고 비정규근로의 규모 및 실태에 대한 정확한 파악이 전무하였으며, 신뢰성 있는 자료의 미비에 따르는 비정규근로에 대한 심층적인 연구가 부재하였기 때문에 합의점을 찾기가 어려웠다. 이러한 상태에서 내놓은 정책방향이 어느 한 집단의 불편부당하지 못한 주장이나 힘의 행사에 의해 정책방향에 대한 평가도 하기 전에 무시되는 경향을 띠었으며 결국 비정규근로에 관한 논의는 엄밀한 과학성을 결여한 채 힘의 논리에 의해 표류하고 있었다.

본고는 이러한 사태를 수습하기 위한 초석을 제공하기 위하여 시작되었다. 본고의 첫째 목적은 비정규근로의 규모 및 다양한 고용형태를 파악하고 임금과 사회보험을 포함한 제반 근로복지의 수혜 여부를 파악함으로써 비정규근로가 갖는 부정적인 특성이 실존하는가를 규명하는 것이다. 이를 위해서는 신뢰성 있는 자료가 급선무였다. 다행스럽게도 본고가 연구되는 과정에 통계청과 노동부는 한국노동연구원의 건의를 받아들여 다양한 고용형태를 반영하는 비정규근로의 규모와 실태를 파악하기 위한 자료를 작성하기로 결정하고 이를 2000년 8월에 조사되는 「경제활동인구조사」에서 부가조사 형태로 삽입하였으며 조사된 원자료를 본고의 연구에 사용할 수 있도록 하여 주었으며, 또한 한국노동연구원이 1998년부터 지속적으로 진행해 온 「한국노동패널」 3차년도 조사에서는 다양한 고용형태를 파악하기 위한 설문항을 첨가시킴으로써 비정규근로의 규모와 실태를 파악하는 기초자료가 제공되었다. 이러한 기초자료는 비정규근로를 구분하는 기준을 정립하는 토대를 제공하고 비정규근로가 갖는 부정적인 특성의 상당부분이 현존함을 입증하여 주었으나 고용안정성의 문제는 현행 자료만 갖고는 입증하기 어려운 것으로 판단되며 보다 지속적인 조사가 실시될 때에 가능할 것으로 보인다.

본고의 둘째 연구목적은 비정규근로가 확산된 원인에 대한 규명이다. 비정규근로의 장점을 고려하면 고용주와 근로자 모두에게 비정규근로를 선호할 유인이 존재한다. 그러나 최근의 시장환경은 사용자에게 유리한 방향으로 변모하였던 것이 사실인바, 비정규근로의 확산 원인은 노동공급 측면보다는 노동수요 측면에서 찾는 것이 더욱 타당하다고 할 수 있겠다. 본고에서는 노동비용의 격차라는 측면을 강조하여 단순한 노동경제학의 이론들을 적용하여 비정규근로가 확산되는 원인을 이론적으로 규명하려 노력하였다. 기업의 노동수요가 단순한 단기적인 이윤극대화의 결과라기 보다는 중장기적인 관점에서의 이윤극대화를 실현하기 위한 인적자원의 개발 및 관리, 활용의 결과임을 고려할 때 보다 정치한 이론의 구성이 필요할 것이며 모형이 제시하는 가설을 실증적으로 입증하기에 필요한 자료의 구축이 요구된다고 할 수 있겠다.

본고의 셋째 목적은 비정규근로와 관련된 연구분야에 대한 심층분석을 시도하는 것이었다. 기술적인 분석에서 더 나아가 엄밀한 통계적 방법론을 이용하여 임금이나 근로복지 등의 고용형태별 격차의 존재와 규모의 추정, 비정규근로와 관련된 노사관계, 기업의 인적자원관리, 사회보험의 적용방안 등이 이에 속한다. 향후 더욱 다양한 문제점을 파악하고, 이를 과학적인 차원뿐 아니라 규범적인 차원의 방법론을 통하여 연구분석하고, 문제를 해결하기 위한 정책방안과 정책평가가 지속되어야 할 것이다.

본고에서 얻은 결론들을 각 장별로 요약하면 다음과 같다. 제1장에서는 비정규근로가 확산되는 추이를 현존하는 유일무이한 장기시계열자료인 「경제활동인구조사」 자료를 이용하여 살펴보고 있다. 장기시계열의 추이뿐 아니라 1997년 말부터 진행된 경제위기를 전후하여 나타난 비정규근로가 차지하는 비중의 변화를 살펴봄으로써 향후에 노동시장의 유연화와 산업구조의 변화가 지속적으로 발생할 때 비정규근로가 더욱 확산될 가능성에 대하여 논의하였다. 또한 인구통계학적 특성과 일자리 특성별로 비정규근로를 활용하는 구조를 분석하고 최근 경제위기를 전후한 구조의 변화를 보여주었다. 여기서는 비정규근로의 통계적 정의를 따라 임시직과 일용직을 비정규근로에 포함하였다.

장기시계열은 크게 세 개의 기간으로 구분할 수 있는데, 첫째는 1990년



대 초반까지의 기간으로 경제발전에 따르는 산업인력수요의 지속적 확충으로 일용직의 감소를 통한 비정규근로의 비중이 감소하는 시기였으며, 둘째는 그 이후 1990년대 경제위기 직전까지로 노동시장 유연화가 진행됨에 따라 임시직을 중심으로 한 비정규근로의 비중이 점차 증가하는 시기였으며, 셋째는 경제위기 직후부터 현재까지로 대량해고와 구조조정 등 기업의 경영합리화 과정을 통하여 전통적인 고용관행(traditional employment arrangement)으로부터 탈피하여 새로운 고용관행(alternative employment arrangement)이 정착되는 과정에서 다양한 고용형태가 출현함으로써 비정규근로의 비중이 상승하는 한편 고실업을 겪는 과정에서 공공근로를 포함한 광범위한 실업대책의 영향으로 일용직을 중심으로 비정규근로의 비중이 통계적으로 급등하는 시기였다고 볼 수 있다. 이러한 노동시장의 비정규화는 수요 측면(사용자)에서 주도적으로 진행되었다고 볼 수 있으며, 시계열과 노동시장에 나타난 장기적 추세를 볼 때 비정규근로, 특히 임시직이 차지하는 비중은 노동시장 유연화와 고용형태 다양화와 맞물려 향후 더욱 증가할 것으로 기대된다.

비정규근로의 구조를 살펴보면 예상한 대로 여성, 청소년 및 고령층, 저학력 등 근로취약계층을 중심으로 한 노동시장 비정규화가 저속된 직종을 중심으로 하여 급속하게 진행되고 있음을 알 수 있다. 여성 임금근로자의 70%가 임시·일용직으로 표현되는 비정규근로인 반면, 남성의 경우는 40% 정도에 불과한 것으로 나타나 상대적으로 여성(특히 임시직)을 중심으로 한 노동시장 비정규화가 진행되고 있음을 알 수 있다. 연령대별로 볼 때, 노동시장 비정규화가 고령층과 청소년층에 집중되었으며, 경제위기를 전후하여 청소년층을 중심으로 한 노동시장 비정규화가 급속히 진전되었다. 여성 고령층의 경우에는 비정규근로가 차지하는 비중이 90%를 상회하는 것으로 나타났으며, 이러한 현상은 혼인 및 출산과 양육에 따르는 여성의 경력단절이 지대한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력수준별로 보면, 고졸 미만의 저학력층을 중심으로 한 노동시장 비정규화가 급속하게 진행되고 있는 것으로 나타났다. 산업별로는 건설업, 도소매 및 음식·숙박업을 중심으로 비정규근로가 확산되고 있으며, 금융·보험 및 부동산업이나 사회·개인사업 등 서비스산업에서도 임시직을 적극적으로 활용하기 시작하는 단계에 있는 것으로 보인다. 직종별로 보면 단순노무직과 같

은 저숙련 직종에서는 일용직을 중심으로, 기능직 및 서비스직 등의 직종에서는 임시직을 중심으로 이미 비정규근로가 광범위하게 확산되었으며, 전문직, 기술직 및 준전문직 등 고숙련 직종과 사무직에서도 임시직을 중심으로 한 비정규 인력의 활용이 증가하는 추세에 있으며 향후 지속적으로 증가할 것으로 기대된다.

제3장은 앞서 살펴보았듯이 비정규근로가 확산되게 된 원인을 간단한 노동경제학의 이론들을 이용하여 사용자(고용주 또는 기업)가 부담하는 노동비용—임금과 부가급여의 합—의 측면에서 고찰하고 있다. 주어진 제도 및 노동시장 환경에서 이윤극대화를 추구하는 것이 정규노동과 비정규노동이라는 두 형태의 노동력을 고용하는 기업의 목표일 때, 이 기업의 단기최적해는 대체효과로 인하여 상대적으로 노동비용이 낮은 비정규노동을 선호하게 되고, 노동비용의 격차가 커질수록 최적해에서의 비정규근로의 비중을 의미하는 최적 비정규집약도는 상승한다는 것을 말해 주고 있으며, 이러한 최적 비정규집약도와 이의 변화는 대체가능성의 정도를 나타내는 직종분포 및 인력구조 등 기업의 속성에 따라 상이할 것이라는 결론을 보여준다. 또한 비정규근로의 ‘보호’라는 측면에서 노동비용의 격차를 줄일 경우에 비정규근로를 정규근로로 대체하는 효과로 인하여 최적 비정규집약도가 하락하고 비정규근로의 확산을 완화할 수 있는 반면 총노동비용의 증가에 따르는 규모효과로 인하여 총고용은 오히려 감소할 가능성도 존재함에 유의해야 한다고 결론짓고 있다.

제4장은 비정규근로의 실태를 분석하고 있다. 현재 비정규근로의 다양한 실태를 파악할 수 있는 신뢰성 있는 표본조사 자료로는 「한국노동패널」이 유일하다. 1998년 1차년도 조사를 시작하여 1999년(2차년도)과 2000년(3차년도)까지 매년 조사된 패널자료를 이용하여 비정규근로의 규모와 이의 확산, 고용형태와 임금, 고용형태와 사회보험 수혜, 고용형태와 근로조건을 분석하였다. 본 자료는 종사상 지위를 이용한 통계적 정의뿐만 아니라 자기선언적 정의를 포함하고 있다. 통계적 정의를 적용할 때 비정규근로의 규모는 1998년에 19.3%이었고 1999년에는 26.6%로 상승하였다가 2000년에는 23.5%로 소폭 하락하는 양상을 보여 「경제활동인구조사」와 비교할 때 추세는 유사한 반면 절대적인 수준에는 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 차이는 다양한 고용형태를 조사한 「경제활동인구부가조사」를 분석하는 다

음 장에서 규명되어지고 있다. 비정규근로의 통계적 정의와 자기선언적 정의 사이에는 상당한 상관관계가 있으며 자기선언적 정의에 따른 비정규근로의 20% 정도는 통계적 정의로 볼 때 상용직화되어 있음을 알 수 있다. 또한 통계적 정의에 따르면 비정규근로로 분류되는 근로자를 현재까지의 근속기간과 향후 1년 이상 근속예상을 기준으로 ‘상시근로’, ‘한시근로’, ‘일시근로’로 재분류하였을 때 실질적으로 비정규근로에 해당하는 일시근로에 속하는 근로자의 비중은 상당히 낮은 것으로 나타났다.

고용형태별 임금을 비교하면, 통계적 정의를 1차년도 자료에 적용하였을 때 비정규근로의 월평균 임금은 정규근로의 57%에 불과하며, 주당 근로시간으로 조정된 시간당 임금에서도 약 23%의 고용형태별 임금격차를 보여주고 있다. 자기선언적 정의를 2차년도에 적용하였을 때와 다양한 기준을 3차년도 자료에 적용하였을 때에도 이러한 임금격차는 유사한 수준을 보여준다. 생산성 특성의 차이에 의한 임금격차를 통제하기 위하여 시간당 임금식을 임금결정요인들을 설명변수로 사용하여 회귀분석하였을 때, 인적자본을 측정하는 3대 요소인 교육, 노동시장 경험, 근속기간이 정규근로의 임금에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 반면, 비정규근로의 임금에는 근속기간만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 동일한 인적자본에 대하여 고용형태에 따라 차별적인 보수가 제공되고 있음을 입증하였다.

고용형태별 차별적인 관행은 임금에서만 나타나는 것이 아님을 사회보험과 근로복지의 수혜율을 보면 알 수 있다. 정규근로의 경우에 사회보험 가입률이 60~70%에 이르는 반면, 비정규근로의 경우에는 10% 내외에 그치는 것으로 나타나 고용형태별 격차가 심각하여 사후적으로 볼 때 사회보험의 원래 취지와는 상당히 어긋난 운영실태를 보여주고 있다. 퇴직금, 상여금, 연월차 등 부가급부의 형태를 띠는 다양한 근로복지에서도 고용형태별 수혜율 격차가 심하고 임시직이나 일용직의 경우에 그 수혜범위가 상당히 좁음을 알 수 있다. 이렇듯 저조한 수혜율의 원인은 근로기준법이 정의하는 근로자의 적용범위에서 제외되는 데서 원인을 찾을 수 있을 것으로 보인다. 일자리 만족도 측면에서도 고용형태별 격차가 뚜렷하며, 정규근로와 비교한 비정규근로의 상대적 불만족은 고용안정성, 복지후생, 임금소득의 순으로 나타났다.

제5장은 2000년 8월 실시된 「경제활동인구부가조사」 자료를 이용하여 다양한 고용형태의 규모와 고용형태별 실태를 파악한 후 비정규근로의 실재적 정의를 위한 기준 설정을 시도하고 있다. 고용형태는 크게 근로자, 사용자, 고용주 등 세 주체의 관계에 따라 크게 직접고용, 간접고용, 특수고용으로 분류하고 있다. 직접고용은 고용주와 사용자가 동일한 전통적인 고용양식이며, 간접고용은 사용자와 고용주가 상이한 새로운 형태의 고용양식으로 파견근로와 용역근로를 포함한다. 특수고용은 사용자 또는 고용주와 근로자의 관계가 직접고용이나 간접고용보다는 느슨한 고용관계를 유지하는 대기근로, 독립도급, 재택근로를 포함한다. 이러한 분류에 따르면, 직접고용이 전체 임금근로자의 84%를 차지하며, 간접고용은 3.4%, 특수고용은 약 13%에 이르고 있는 것으로 나타나 간접고용이 아직은 그리 확산되지는 않은 반면, 대기근로를 중심으로 한 특수고용이 상당히 확산되고 있음을 알 수 있다.

다양한 고용형태와 통상적으로 사용된 종사상 지위를 동시에 사용하여 임금근로자를 구분하였을 때 종사상 지위만을 적용한 정규-비정규근로의 구분이 무리가 있음을 알 수 있다. 직접고용의 상용직 비중이 높고 간접고용에서는 임시직의 비중이, 특수고용에서는 일용직의 비중이 높다는 일관성이 어느 정도는 존재하나 두 기준이 높은 상관관계를 유지한다고 볼 수는 없는 수준이다. 단지 유계약의 경우 고용계약의 1년 미만 여부와 종사상 지위와는 완전한 상관관계를 갖는 것으로 나타나나 유계약의 비중이 10%를 약간 상회하는 수준임을 감안하면 역시 종사상 지위만을 이용하여 정규-비정규근로를 구분하는 데는 회의적이라 할 수 있다. 무기계약의 경우 현재까지의 근속기간을 포함한 1년 이상의 근로지속 가능성을 하나의 기준으로 정의하면, 임시직의 상당수(직접고용의 경우 95%)가 근로지속 가능성을 갖는 것으로 나타나 임시직 근로를 비정규근로로 분류하는 데는 상당한 무리가 있는 것으로 나타난다.

다양한 고용형태를 고려하여 비정규근로의 규모를 다양하게 추정할 결과는 흥미로운 점을 보여준다. 단시간근로의 비중은 10%를 하회하며, 일시근로는 13%대, 간접 또는 특수고용은 16.2%에 이르는 것으로 나타났다. 단시간근로와 일시근로를 기준으로 적용하면 비정규근로의 비중은 21%에 이르며, 단시간근로와 일시근로, 그리고 간접고용 또는 특수고용을 모두

적용하였을 때는 29.3%에 이르는 것으로 나타났다.

이러한 규모의 추정은 종사상 지위를 이용한 비정규근로의 비중인 52%와의 차이를 어떻게 설명할 것인가의 문제를 남겨 놓는다. 이 문제의 해결을 위한 단서는 「경제활동인구조사지침서」에서 찾을 수 있다. 지침서에서는 상용직을 상당히 제한적으로 정의하고 상용직에 해당하지 않는 근로자를 임시직과 일용직으로 구분하고 있다. 즉, 비정규근로의 비중을 과대 추정할 개연성이 높으며, 다른 조사와 비교할 때 이러한 개연성이 실재화되고 있음을 알 수 있다. 그러면, 이러한 비정규근로의 비중에서의 절대적인 수준의 차이는 무엇을 의미하는 것인가 하는 문제가 남는다. 이에 대한 답 역시 지침서에서 찾을 수 있다. 지침서에서는 근로계약이 존재하지 않는 경우에 사회보험이나 퇴직금, 상여금 등 고용형태에 따라 차별적으로 제공되는 근로복지를 분류기준의 잣대로 활용하고 있음을 알려준다. 즉, 종사상 지위의 분류에 따르는 52%라는 비정규근로의 비중은 비정규근로자로 대우받고 있는 임금근로자의 비중을 의미하는 것이며 다양한 고용형태를 고려한 29%라는 비정규근로의 비중은 실제적인 의미에서 비정규근로에 속하는 임금근로자의 비중을 의미한다. 다시 말하면 양자의 차이에 해당하는 23%의 근로자는 실제로는 정규근로자와 거의 유사하게 근로하면서 비정규근로에 해당하는 처우를 받는 근로자의 규모임을 의미한다. 비정규근로의 확산과 함께 약 4분의 1의 근로자가 정당한 근로복지를 수혜하지 못하고 있음을 반증해 주는 결과이다. 이러한 논거는 동일 자료를 사용한 사회보험을 포함한 근로복지의 수혜율을 보면 명백해진다. 이러한 실태를 감안할 때, 비정규근로의 ‘보호’를 위한 정책방향은 우선 근로자에게 정당한 근로복지를 수혜토록 하여야 하며 그 이후에 정규-비정규근로 사이에 존재하는 격차를 합리적인 수준으로 감소시키는 방향으로 전개되어야 함을 시사해 준다.

제6장은 정규-비정규근로의 선택(자발적인가 비자발적인가의 여부에 대한 변별은 자료 부족으로 포함하지 않은 선택을 의미함)과 임금격차를 「한국노동패널」 자료를 이용하여 분석하고 고용형태에 따른 임금차별의 규모를 계산하고 있다. 고용형태의 선택식을 추정한 결과는 여성, 청년층, 고연령층, 저학력, 건강상 문제가 있는 근로취약계층과 이전 직장에서 비정규근로로 일한 경우에 비정규근로를 선택할 가능성이 높은 것으로 나타

났으며, 경제위기가 비정규근로를 선택할 확률을 높였다는 가설이 입증되었다. 고용형태별 임금격차는 42%에 이르며 시간당 임금으로 조정하였을 때에도 35%의 임금격차가 잔존하였다. 이러한 임금격차를 분해한 결과 4분의 1 내지 3분의 1이 생산성 특성에 상이한 가격을 지불하는 임금차별에 의한 것으로 나타났다.

제7장은 비정규근로자의 직무만족을 다루고 있다. 낮은 직무만족은 기업 차원에서 볼 때 잦은 이직과 생산성의 문제를 야기할 가능성이 높음을 의미하는 것이며 노사관계 측면에서 볼 때 비정규근로자의 조직화와 연계되어 노사관계의 불안요소로 작용할 수 있으므로 기업의 인적자원관리나 노동정책적 관점에서 직무만족은 중요한 요소일 것이다. 「한국노동패널」 2차년도 자료를 이용한 회귀분석은 직무만족도에 영향을 주는 중요한 요인들을 통제한 후에도 비정규근로자들은 정규근로자들에 비해 여전히 낮은 직무만족을 보여주는 것으로 나타나 비정규근로자의 직무만족을 개선시킬 방안을 모색할 필요가 있음을 보여준다. 또한 임금수준이 직무만족에 통계적으로 중요한 효과를 가지며 이러한 효과는 정규근로자보다는 비정규근로자의 경우에 더 강한 것으로 나타나, 비정규근로의 속성상 고용 유연성은 주어진 것이라고 전제하더라도, 비정규근로자에 대해 사회적으로나 기업내부적으로 공정한 임금수준이 제공될 필요가 있음을 시사해 주고 있다. 그리고 시간제근로자의 경우 자발적 선택은 직무만족에 유의미하게 긍정적인 효과를 미치는 것으로 나타나 비정규근로자의 채용에 있어 근로조건에 대한 현실적이고 정확한 정보를 제공하여 근로자의 자발적인 선택을 유인하는 것이 중요함을 알 수 있다.

제8장은 비정규근로와 관련된 노사관계를 모색하고 있다. 비정규근로의 노사관계가 연구대상으로서 갖는 가치는 첫째, 노사관계 차원에서 접근할 때 비정규근로의 문제는 곧 정규근로의 문제이기도 하고, 둘째, 법적인 보호보다는 노사관계를 통한 지속적 조정이 더 바람직하고 완벽한 문제해결 방안이 될 수 있으며, 셋째, 기존 기업별노조에 대한 도전으로 작용할 비정규근로자의 산별노조가 시도되고 있으며, 마지막으로, 국가경제 전반에 커다란 파장을 미치는 비정규근로의 문제를 해결하기 위해 분열된 노와사를 중재하는 국가 차원의 의견조율이 절실하다는 것이다. 비정규근로의 노사관계 현황과 문제점을 유형별로 살펴본 결과는 해고의 용이성 등 구

조적인 제약으로 비정규근로자의 조직화가 어려운 실정이고 장기적인 편익에도 불구하고 단기적인 기득권 손상가능성으로 정규직 노조와의 갈등이 해결되지 않는 방향으로 전개되고 있다는 점을 발견하였다.

제9장은 비정규근로에 대한 사회보험의 적용방안을 취업과 실업이 불연속적으로 반복되는 일용근로자에 대한 고용보험 적용방안에 초점을 맞추어 논의하고 있다. 적용방안으로는 첫째, 1개월 미만의 기간 동안 고용되는 자에 대한 적용제외 규정을 삭제하여 특정 사업장에서의 근로일수와는 무관하게 모든 근로자들을 가입대상으로 삼고 이를 위해 신고서식의 단순화, 전자신고제도와 스마트카드제의 도입을 통한 피보험자 신고제도의 편의성 증진이 필요하며, 둘째, 일용근로자에게 실업급여 수급자격을 인정을 위한 일용직 실업자를 포괄하는 새로운 실업의 정의가 필요하다. 또한 일용근로자를 비롯한 불완전취업자를 고용보험에 적용하기 위한 개선을 위해서 소득신고체계의 개선을 통하여 근로자의 고용정보 신고기피를 방지하고, 중장기적으로 사회보험의 통합징수체계를 구축하여 비정규근로자에게 사회보험 혜택을 동시에 제공함으로써 근로자의 사회보험 가입을 유인하고 근로자를 보호하는 제도에 있어 정규근로자와 비정규근로자 사이에 존재하는 과도한 불균형을 완화할 수 있을 것이다.

제10장은 사업주(고용주)의 무과실책임 원칙에 기초하여 사업주가 보험료의 전액을 부담하는 산재보험제도가 법률에 정해진 적용사업장에 속하는 근로자성을 인정받는 모든 근로자에게 적용되므로 비정규근로자에 대한 산재보험의 적용에는 무리가 없고 징수체계와 급여체계에서 기술적으로 해결할 문제가 존재함을 지적하고 있다. 다만 적용범위에 있어 근로자성의 인정과 사용종속관계에 대한 논란의 여지는 남아 있다고 할 수 있다. 징수체계상의 문제는 개인별 임금이 아닌 사업장별 임금총액을 기준으로 하나 비정규근로자의 경우 임금에 대한 자료가 부재하는 경우가 빈번하여 사업장의 임금총액에 대한 확인이 어려운 경우 때문에 발생한다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 비정규근로자에 대한 고용관리체계의 구축이 관건임을 알 수 있다. 급여체계의 문제는 다수업체 단속적 취업자를 포함한 비정규근로자의 평균임금을 산정하는 문제로 귀결된다. 현재 정규근로자를 중심으로 적용되고 있는 평균임금 산정방식은 피재시기에 따른 보상의 격차와 피재사업장에서의 임금적용에 따르는 낮은 보상수준을 야기하므로 비정규근로

자를 포괄할 수 있는 평균임금 산정방식의 개선이 필요하다.

## 제 2 절 비정규근로를 둘러싼 연구과제

본고는 이미 기술한 세 가지 연구목적에 만족시킴으로써 향후에 진행될 연구와 정책방향의 설정에 초석이 되도록 기술되었다. 연구목적에 부연하면, 비정규근로를 정의하는 기준의 설정 및 비정규근로의 규모와 실태의 파악, 비정규근로가 확산되게 된 원인의 규명, 노사관계와 사회보험 및 기업의 인적자원개발 등을 포함하는 비정규근로와 관련된 현안의 심층분석이었다. 연구목적으로 상정한 상당부분이 본 연구를 통하여 밝혀졌으나 여전히 다양한 측면에서 보다 심도깊은 연구가 실행되어질 것이 요구됨을 알 수 있다. 향후 비정규근로를 둘러싼 연구의 방향을 간략히 요약해 보기로 한다.

### 1. 비정규근로의 역할: 초석인가 함정인가?

첫째, 비정규근로의 역할에 관한 연구일 것이다. 현재 일부 연구자들에 의해 비정규근로가 정규근로로 가는 초석 또는 가교의 역할을 하는가 아니면 한번 빠지면 헤어내기 힘든 함정의 역할을 하는가에 대한 논란이 진행되고 있으며 대부분의 초기 결과는 함정의 역할을 한다는 쪽으로 기울어져 있다.

당장 정규근로로 취업하기가 어려운 경우에 상대적으로 취업이 용이한 비정규근로를 선택함으로써 노동시장에서 유리되지 않은 상태에서 미취업 기간중에 발생하는 인적자본의 손실(감가상각)을 방지함과 동시에 비정규근로를 통한 인적자본의 축적을 바탕으로 향후 정규근로로 이직 또는 전환할 가능성을 추구한다는 것이 초석론의 입장이다.

반면 노동시장이 고용형태로 표현되는 이중구조로 분단되어 있고, 일단 비정규노동시장에 편입되게 되면 잠재적인 고용주에게 잘못된 신호(bad



signal)를 보내는 오점효과(stigma effect)가 작용하는 등 가역성이 부재하는 이중노동시장의 특성상 비정규근로의 울타리를 벗어나는 것이 거의 불가능하다고 보는 것이 함정론의 요지이다.

이러한 논의의 핵심은 근로자의 자발적인 선택 여부와 성별이나 연령 등을 포함하는 인구통계학적 특성에 있다는 것이 (주로 단시간근로를 대상으로 한) 외국의 선행 연구의 기본적인 결론이다. 예를 들면, 노동시장에 신규진입하는 청년층의 경우에 고용보험 등 사회보험의 혜택이 부재하는 상태에서 더 나은 일자리를 찾는 노력과 삶을 유지하기 위한 기본적인 근로소득의 확보라는 두 가지 상반된 요구를 절충하는 방안 중의 하나가 단시간근로(현재 논의에서는 비정규근로)가 될 수 있는 반면, 중년층의 경우는 재취업을 고려할 때 확보된 사회보험의 혜택과 축적된 개인의 자산이 존재하기 때문에 비교적 장기간의 일자리탐색이 가능해지며 가능한 비정규근로를 뒤로 미룰 수 있는 선택의 여지가 풍부하고 노동시장에서 퇴출하는 과정에 있으며 일정한 소득이 확보되어 있는 고령층의 경우에는 가교고용(bridge employment)으로 직무부담이 덜한 비정규근로를 선택할 여지가 높아진다는 설명이다. 출산 및 육아 등 가사부담이 상대적으로 높은 여성의 경우에도 이와 유사한 논의를 전개할 수 있으며 생애사건(lifetime events)에 따라 비정규근로를 선택할 여지가 높다는 것이다.

즉 다양한 인구통계학적 특성별로 상이한 결론에 도달할 수 있는 것이 초석론과 함정론의 가설이라는 점을 염두에 두고 비정규근로를 ‘통째로 싸잡아서 안 좋은 것’으로 몰아 가는 폐단은 방지해야 할 것이다. 이러한 두 가지 가설을 입증하는 데 있어 또 하나 유념하여야 할 점은 근로자 자신의 ‘자발적 선택’이 결론의 향배를 좌우하는 핵심요인이라는 점이다.

또한 최근의 경제위기는 근로자의 선택과는 무관하게 고용주의 주도하에 고용형태가 결정되는 사용자의 시장이라고 표현할 수 있다. 이러한 노동시장 환경에서는 통상적인 방법론을 적용할 경우에 함정론의 결론에 도달할 가능성이 상당히 높다는 점이다. 현재의 노동시장에서는 비정규근로가 함정의 역할을 할 수 있다고 할지라도 모든 노동시장 환경에서 이러한 결론이 적용되지는 않는다는 것이며 비정규근로의 부정적인 면만 강조하는 것은 오히려 노동시장의 유연화나 고용형태의 다양화라는 시대적인 조류에 역행하는 잘못된 시사점을 강하게 던질 수도 있다는 점에 주의해야

한다. 노동시장의 유연화는 고용주나 근로자 일방의 선택에 의해 이루어지는 것이 아니라 양자의 자발적인 선택이 어우러지며 실현되는 것이다. 보다 심도깊은 연구가 요구되어진다.

## 2. 비정규근로의 확산 원인의 규명

둘째, 비정규근로의 확산 원인에 대한 규명이다. 본고에서는 단기적인 노동비용의 격차를 이용한 이론틀을 제공하였다. 이론이 제시하는 가설은 기업의 특성에 따라 전체 근로자 중 차지하는 비정규근로의 비중, 비정규집약도에 차이가 있으며, 정규근로와 비정규근로를 고용하기 위한 노동비용의 격차가 커질수록 비정규집약도가 증가한다는 것이었다. 노동비용에는 임금, 사회보험, 부가급부로 표현되는 근로복지, 그리고 해고비용 등이 포함될 것이다.

노동비용의 격차를 설명하기 위해서는 무엇보다 노동비용을 측정해야 하지만 노동비용의 일부는 직접 금전적인 척도로 표현하기 어려운 것이 사실이다. 노동비용 격차에 따른 비정규집약도의 가설을 입증하기 위해서는 금전적으로 측정하기 어려운 노동비용을 추정하는 방안이 연구되어야 하며 동시에 노동비용을 구성하는 요소들을 포함한 기업의 특성과 비정규근로의 실태에 관한 자료가 구비되어야 한다.

현재 노동부에서 주관하고 있는 「기업체노동비용조사보고서」가 매년 작성되고는 있으나 현재의 자료는 상당히 제한적인 것으로 가설을 입증하기에는 불충분한 것으로 평가된다. 보다 포괄적이고 상세한 항목에 대한 패널화된 자료를 구비하는 노력이 시급하다고 할 수 있다.

다른 측면으로는 기업의 단기적인 측면뿐 아니라 중장기적 측면에서 비정규근로가 기업에게 유리한 것인가를 규명하여야 할 것이다. 최근의 경제위기를 겪으면서 생존 여부를 둘러싼 문제에 지속적으로 봉착했던 기업은 문제해결에 있어 중장기적 관점보다는 단기적인 관점에 치중했던 것이 사실이다. 경제위기가 사라지고 경기변동에 따라 시장환경이 호황으로 국면 전환할 경우를 예상한다면 중장기적 관점에서 경기변동에 따르는 인적자원관리에도 신경을 써야 할 것이다. 이러한 경우 비정규근로가 기업의 장기이윤 극대화에 유리하게 작용할 것이 아니라 비정규근로가 잦은 이직

과 충성심(royalty), 사기(morale)의 저하 등으로 전반적인 팀워크(team-work)를 깨뜨리고 생산성 향상에 걸림돌로 작용하여 오히려 장기적으로는 기업에 불리하게 작용할 것인가에 대한 연구가 필요할 것이다. 이러한 연구에는 기업이 비정규근로를 보유하는 이유, 위기관리(risk management)의 문제인가 아니면 거래비용(transaction costs)의 문제인가의 변별, 정보화사회로의 진입 과정과 향후 발생가능한 기술진보의 방향과 기업구조의 변화 등 다양한 측면이 고려되어야 할 것이다.

### 3. 임금 및 근로복지에서 차별의 존재 여부와 규모의 규명: 합리적 수준의 모색

셋째, 정규근로와 비정규근로라는 고용형태에 따라 발생하는 격차에 대한 보다 심층적인 연구가 필요하다. 본고에서는 기술적인 분석을 통하여 고용형태별 격차가 심하게 발생하고 있음을 보여주었으며 이러한 격차, 특히 임금격차의 상당부분이 생산성 특성의 고용형태에 따라 상이한 가격을 지불하는 차별에서 발생하는 것으로 보고하고 있다. 이러한 논의에서 나타난 결론은 아직까지는 임시적(ad hoc)인 것이라 할 수 있다.

노동력 제공에 대하여 근로자에게 지불되는 보수는 연구에서 사용된 특성 이외에도 다양한 요인에 의해 결정된다. 즉 단순한 인적특성뿐 아니라 근로자가 현재 근로하는 직무의 특성과 기업이 근로자에게 요구하는 측정 불가능한 요인들이 수없이 많다는 측면에서 현재까지 진행된 연구의 결과가 임시적이라는 것이다. 또한 임금의 결정에 핵심적으로 작용하는 승진이나 승급의 경우는 현재의 성과만이 아닌 미래에 예상되는 근로자의 기여를 포함하는 것이므로 문제는 그리 단순하지 않을 것이다. 보다 지속적인 연구와 자료가 구비될 때 임금차별의 정확한 규모가 추정될 수 있을 것이다.

사회보험이나 근로복지의 경우는 법으로 정한 부분(법정복리)과 법으로 정하지 않은 부분(법정외복리)으로 구성되어 있다. 현재의 노동시장의 실태를 보면 두 가지 격차가 혼재되어 있음을 알 수 있다. 하나는 실질적으로는 정규근로자임에도 불구하고 비정규근로자로 오분류(miscategorization)한 후 이들에게 마땅히 제공해야 할 법정복리임에도 불구하고 실제적

으로는 제공하지 않은 데서 오는 격차이다. 또 다른 하나는 정규근로를 중심으로 법정복지제도가 구축되어 비정규근로에서 아예 해당되지 않도록 만든 제도의 기술적인 측면에서 발생하는 격차일 것이다. 굳이 하나의 예를 더 든다면 비정규근로의 경우 노동조합이나 노사협의회 등을 통한 조직화가 불가능하여 법정외복지에서도 이를 요구할 권리를 상실하고 있는 데서 오는 격차일 것이다.

본고의 연구에서 보았듯이 사회보험을 포함한 근로복지제도를 비정규근로에도 적용하는 데서 법제도의 기술이나 적용, 관리체계 등 여러 측면에서 문제점이 야기될 수도 있으나 이러한 문제는 새로운 시각에서 제도의 원래 취지를 이해할 경우에만 해결될 수 있을 것이다. 즉 정규근로를 대상으로 구축된 제도를 유지하려는 쪽으로 시각을 좁혀 놓은 상태에서는 문제에 제대로 접근할 수 없다는 것이다. 사회보험의 목적이 유사시에 생계를 유지하며 노동력을 가능한 보전하고 재취업의 가능성을 높이며 재취업시 최대한의 근로노력을 발휘하여 생산력에 기여할 수 있도록 하는 기회를 모든 근로자에게 제공하는 것이고 이에 소요되는 비용을 사회가 제도를 통하여 분담하는 것이라는 점에 동의한다면 문제의 해결은 더욱 쉬워질 것이다.

또 다른 문제는 정규근로와 비정규근로 사이에 존재하는 격차의 합리적 수준에 관한 것이다. 현재 임금 등을 포함하는 근로복지에서 상당한 차별이 존재한다는 주장이 팽배하고 연구결과도 상당한 격차가 존재한다는 사실을 입증하였다. 그러나 이러한 ‘상당한 수준’의 격차가 과도한 것인가에 대한 여부에 대해서는 답할 수 없는 실정이다. 국제기구(ILO나 OECD)의 규정 중에 일정부분에 대한 항목은 존재하나 전반적인 것을 규정하고 있지는 않다. 결국은 법제도와 노사당사자의 계약관계에 의존하여 양자가 수급할 만한 정도의 격차가 합리적인 수준이라 할 수 있을 것이다. 그러나 현존하는 자료나 연구만으로는 이러한 합리적인 수준을 찾는다는 것은 어려운 실정이며 이러한 논의는 실증적(positive) 연구보다는 규범적(normative) 연구를 통하여 가능할 것으로 보인다.

#### 4. 고용안정성

넷째, 비정규근로의 미비한 고용안정성이 논의되어야 한다. 현재 비정규근로의 고용안정성이 상대적으로 미비하다는 연구결과가 나오기 시작하고 있다. 기업이 단기적인 차원에서 상대적으로 낮은 노동비용으로 비정규근로자를 고용하고 경기가 급속한 하강국면에서 쉽게 이들을 해고하기 때문이라는 것이 기본적인 논거이다. 대부분의 실증분석도 최근의 경제위기중에 나타난 자료를 이용하여 이러한 선행적(ex ante)인 논거를 뒷받침해 주고 있다.

보다 엄격한 의미의 고용안정성을 논의하기 위해서는 고용안정성에 대한 정의부터 시작되어야 할 것이다. 고용안정성이 일정한 일자리를 지속적으로 유지하는 것이라는 단순한 기준으로 정의된다면 최근 나타나기 시작한 연구결과는 타당하다고 볼 수 있을 것이다. 그러나 이렇듯 ‘한 자리’의 지킴’으로 표현되는 고용안정성은 오히려 ‘경직성(rigidity)’으로 표현될 수도 있을 것이다. ‘더 나은 일자리’(better job)를 계속 탐색하고 그 결과 하나의 일자리에서 더 나은 다른 일자리로 쉽게 이동할 수 있는 경우에 일자리의 평균 근속기간은 하향조정될 것이며 이러한 현상을 두고 고용안정성이 미비하다고 보기보다는 노동시장이 탄력적(flexible)이라고 보는 것이 옳바를 것이다.

유연성 또는 탄력성과 안정성을 가름하는 기준은 근로자의 자발적인 선택 여부와 이직에 따른 긍정적인 편익의 발생 여부가 될 수 있을 것이며, 하나의 일자리와 다른 일자리 사이에 존재 가능한 미취업기간의 장단도 주요한 지표로 작용할 수 있을 것이다. 그러나 미취업기간을 분석하는 데에 있어서도 이것이 일자리탐색 과정에서의 새로운 일자리 제의에 대한 수락 또는 거절의 자발적인 선택에 따른 것인가와 일자리 제의가 도착하는 간격이 경기변동에 따라 변화한다는 것을 고려할 때 일자리탐색자의 미래에 대한 예측가능성이 고려되어야 한다는 문제는 남는다.

결론적으로 고용안정성이 보다 엄밀한 의미에서 정의되어야 하며, 해고와 이직 또는 전직이 빈번히 존재하는 경우에 고용형태별 고용안정성의 격차를 규명하는 데는 보다 엄격한 자료와 방법론이 적용되는 조심스런 연구가 필요하다.

## 5. 비정규근로와 노사관계

다섯째, 비정규근로가 확대되고 있음에도 불구하고 비정규근로를 둘러싼 노사관계에 대한 연구는 상당히 미진한 상태로 보다 다양한 연구가 필요하다. 법제도만으로 비정규근로와 관련된 문제를 해결하는 것을 기대할 수는 없으며 비정규근로에 초점을 둔 노사관계에 관한 연구가 선행되고 이로부터 제시되는 결론들이 실행되어질 때 비정규근로를 둘러싼 문제의 해결이 완결될 수 있는 여지가 있는 것이다.

비정규근로의 다양한 고용형태별 노사관계의 특징과 문제점에 대한 정확한 실태파악이 필요하다. 노노갈등을 유발하는 제반 원인과 사용자측의 부당노동행위의 방법과 범위를 이해하는 것이 비정규근로자의 조직화와 이해대표의 가능성을 높이는 구체적인 대안제시의 기본 조건이기 때문이다.

복수노조시대를 앞두고 기존 노조에 편입되지 못한 비정규근로자의 조직화가 갖는 의미와 산별 노사관계에 미치는 영향이 정확하게 파악되어야 한다. 복수노조가 허용될 경우에 비정규근로를 중심으로 한 독자적인 노동조합의 성립이 더욱 가속화될 것이다. 한편으로는 더 많은 노동자의 이해를 대변한다는 측면에서는 바람직하다고 볼 수 있으나, 다른 한편으로는 기업별 노동조합체계가 존속하는 한 동일작업장에서의 노노 갈등을 야기시킬 수도 있다는 것이다. 노동운동의 선택과 지도력(leadership)에 따라 비정규근로자의 조직화는 산별체제의 강화나 기업별체제하에서의 혼란으로 귀결될 것이다.

비정규근로자의 노조 결성에 따라 복수노조가 존재할 경우에 교섭대상으로서의 사용자와 관련된 현안이 존재한다. 즉 간접고용의 경우에 사용자 책임을 회피하려는 다양한 시도가 발생할 수 있으며 이를 방지하기 위한 방안이 필요하며, 비정규근로자와 영세사업장 근로자를 중심으로 지역단위의 비정규근로자 노동조합이 결성되더라도 교섭에 응하는 사용자단체가 존재하지 않을 경우에 노동조합의 역할이 제한을 받을 수 있다는 것으로 이러한 문제를 해결하기 위한 방안의 모색이 필요할 것이다.

### 제 3 절 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 논의되어 질 수 있다

#### 1. 정책방향: 정당한 근로복지 실현

비정규근로가 고용주로 하여금 경기변동에 따르는 노동수요의 변화에 대해 탄력적인 고용을 실현할 수 있도록 하고 근로자로 하여금 시간적인 또는 공간적인 제약을 회피하면서 노동을 공급할 수 있도록 하는 장점을 가진다는 점을 초두에 지적하였다. 그러나 자료를 이용한 분석결과는, 이러한 장점에도 불구하고 최근의 노동시장은 비정규근로가 갖는 부정적인 특성—낮은 임금과 저조한 부가급부 및 미비한 고용안정성—만 강조되는 양상을 노출시키고 있음을 보여주고 있다.

정규근로와 비정규근로 사이에 존재하는 극심한 격차는 크게 차별적인 요소와 부당할 정도의 격차가 혼재된 결과이다. 차별적이라 함은 실질적으로는 정규근로와 거의 유사한 고용상태에 있는 근로자를 비정규근로자로 오분류하고 이들에게 법제도에 명시된 정당한 근로복지를 제공하지 않는 것을 이르는 말이다. 자료의 분석에서 보았듯이, 임금근로자의 절반이 비정규근로자로 대우받고 있는 것으로 나타나는 반면, 실질적으로 비정규근로에 속하는 근로자는 약 30%에 불과한 것으로 나타나는 것은 통계적인 불일치의 문제가 아니라 임금근로자의 20% 이상이 오분류되어 정당한 근로복지를 향유하지 못하고 있음을 지적하는 것이다.

부당한 수준의 격차라 함은 근로기준법을 포함한 대부분의 법제도가 정

규근로를 중심으로 구성되고 법제도에 의한 보호대상에서 비정규근로를 배제하는 성향을 띠으로써 정규근로자와 비정규근로자 사이에 격차를 발생시키는 한편 정규근로에 대한 과보호로 말미암아 이러한 격차가 부당한 수준에 이르는 의미를 의미하는 것이다. 사회보험 가입 여부나 다양한 근로복지의 수혜 여부를 다룬 분석결과는 상용직의 경우는 절반 이상이 그러한 혜택을 받는 반면, 일용직의 경우는 대부분이 그러하지 못하고 있음을 보여주고 있다. 이러한 결과는 이미 언급한 근로자의 오분류 이외에 근로기준법과 사회보험관련법을 포함한 노동관련법이 '5인 이상의 상시근로자'를 고용한 사업장을 중심으로 적용되고 있기 때문인 것으로 보인다.

이러한 논의를 배경으로 할 때 비정규근로자에게 정당한 근로복지를 제공하기 위한 정책방향은 크게 두 가지로 요약된다. 첫째는 근로자를 오분류하고 이들에게 정당한 근로복지 제공을 배제함으로써 노동비용을 절감하려는 기업의 유인을 차단하는 것이고, 둘째는 전통적인 고용방식이 주종을 이루던 산업구조에서 적용타당성을 갖는 정규근로자(상시근로자)를 중심으로 구성된 법제도로부터 탈피하여 산업구조, 기업환경 및 노동시장 환경의 시대적 변화로부터 발생하는 다양한 고용형태를 반영하고 근로자와 고용주 또는 사용자의 이해관계를 적절하게 조화시켜 노사갈등 및 노노갈등을 최소화하고 단기뿐 아니라 중장기적 관점에서 기업의 경쟁력을 제고할 수 있도록 모든 근로자를 대상으로 하는 법제도로 이행하여야 한다.

## 2. 정책방안

정책방향에서 나타난 목적을 달성하기 위한 정책방안을 요약하면, 모든 근로자를 근로기준법의 적용대상으로 하는 근로기준법을 포함한 노동관련 법령의 재정비, 채용 및 해고절차의 명시화를 통하여 근로감독기능을 강화하는 노동행정의 개선, 지속적인 사회보험의 적용 확대, 동일노동-동일임금의 원칙, 노동시장 유연성과 근로자 보호를 위한 해고관련제도의 정비 등을 들 수 있다.

이러한 논의에서 선결할 과제는 비정규근로의 정의가 될 것이다. 비정규근로는 엄격한 기준을 적용하여 정의되어야 한다. 현재까지의 연구결과들을 종합하면 1년 미만의 고용계약기간을 체결한 자와 동일고용주와의



일정기간 이상 단절되지 않은 총근속기간이 1년 미만인 자를 비정규근로로 정의하여야 한다. 이러한 정의를 바탕으로 비정규근로의 경우에는 제한적인 근로기준법의 적용이 가능하도록 하는 것이 노동시장의 유연성을 살리는 방향이 될 것이나 반복계약에 의한 폐해나 상당기간 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 근로자 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 경우에서와 동일하다고 간주할 수 있다. 대기근로자는 간접고용의 경우와 재택근로의 경우는 직접고용의 경우와 고용형태가 유사한 것으로 간주하면 될 것이다.

#### 가. 노동관련 법령의 재정비

이러한 맥락에서 정책방안들을 논의하면, 근로기준법과 사회보험관련법을 포함한 노동관련 법령의 재정비를 들 수 있다. 노동관련법의 근간이 되는 근로기준법은 제10조의 적용범위에서 ‘상시근로자 5인 이상을 사용하는 모든 사업 또는 사업장’에 적용한다고 명시함으로써(동조 제2항에서 ‘대통령령이 정하는 바에 따라’ 동법의 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 동법 제14조는 ‘직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자’라고 근로자를 정의하였으나, 최근에 확산되고 있는 특수고용형태의 근로자의 상당부분을 ‘근로자성’을 상실한 비임금근로자로 해석하고, 이들에게는 민법상 규정을 적용하는 등 또 다른

형태의 배제원칙을 고수하고 있다. 대부분의 노동관련법들은 근로기준법 적용대상인 근로자에게 적용되는 것이 통례라는 점을 비추어 볼 때 근로기준법의 제정비가 가장 시급하다고 할 수 있다.

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

‘고용보험의 시행을 통하여…… 근로자의 생활의 안정과 구직활동을 촉진하여 경제·사회 발전에 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 법령정비 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 하고, 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 파견근로자보호등에관한법률에서 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 동법 제2조의 정의와 제5조의 근로자 파견대상업무에서 명시한 근로자 파견사업의 파견사업주가

고용한 근로자로서 근로자 파견의 대상이 되는 자로 국한하고 있어 이와 유사한 용역근로자를 배제하고 있다. 또한 동법 제6조는 근로자 파견기간을 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 동법의 제정 이후 2년이 지난 2000년에 이들에 대한 사용거부와 사용해지에 따르는 실업화 우려 등의 논의가 벌어졌던 것이다.

따라서 모든 근로자에게 동등한 수준의 근로복지를 제공하는 형평성을 유지하기 위해서는 근로기준법에 근로자를 포괄적으로 명시하고 기타 노동관련법률에서는 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.

#### 나. 노동행정의 강화

근로감독을 포함한 노동행정의 강화를 통하여 법률이 정한 규정이 실질적으로 시행되도록 하여야 한다. 근로기준법 제104조는 ‘근로조건의 기준을 확보하기 위하여 노동부 및 그 소속기관에 근로감독관을 둔다’고 근로감독관의 존재목적은 정의하고 제105~109조까지 근로감독관의 권한 및 의무 등을 명시하고 있으나, 현재 근로자의 오분류에 따르는 문제는 근로감독기능의 무방비 속에서 발생하고 있는 것으로 보인다. 비정규근로에 대한 차별적인 관행을 철폐하기 위해서는 채용 및 해고에 관련된 절차를 간소화하고 이에 대한 근로감독기능이 철저해져야 한다. 동법 제24조는 ‘사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 및 기타의 근로조건을 명시’할 것을 의무화하고 제40조는 ‘사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의 성명, 생년월일, 이력 및 기타 대통령령이

정한 사항을' 기입하여 3년간 보존(동법 제41조)할 것을 명시하고 있다.

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

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

#### 다. 사회보험 적용확대

사회보험의 적용확대를 지속적으로 추진해야 한다. 사회보험은 일반 사회적보험이나 연금과는 달리 인적자원개발 및 활용을 극대화함으로써 국가경쟁력을 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 비용부담이나 행정적인 절차의 문제 등을 이유로 특정 근로자에 게만 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 비용부담과의 마찰을 최소화하기 위해서는 개인근로자와의 사회보험금의 분담원칙을 재정비함과 동시에 사회보험 재정이 허락하는 한도 내에서 현재 시행되고 있는 사회보험 요율을 조정할 것이 요구된다.

### 라. 동일임금 원칙 고수

동일노동-동일임금의 원칙을 고수하여야 한다. 이미 언급하였듯이, 동일한 인적자원을 가진 근로자가 동일한 직무를 수행하면서 상이한 임금을 받는 것은 불편부당하지 않다. 실태조사 자료를 통한 분석결과는 고용형태에 따라 상당한 임금격차가 존재하고 있으며 이 중의 3분의 1 내지 4분의 1은 임금차별이라 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 몰아 넣을 가능성도 배제할 수는 없다.

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

이러한 당사자간 합의절차에도 불구하고 협상력의 지나친 편중으로 인하여 발생 가능한 부당한 저임금을 방지하기 위해서는 근로감독기관이나

노사협의회(노동조합)의 임금책정에 이의를 제기할 경우 고용주에게 시정을 요구할 수 있도록 하고 이들을 포함한 근로자의 이의제기가 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.

#### 마. 고용안정성

고용안정성에 관한 정책방안은 연구자나 이해당사자들마다 의견의 차이가 심한 항목이라는 점에 유의하며 제도를 개선해 나가야 할 것이다. 근로기준법 제30조는 ‘사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 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 고용조정(解雇)의 길을 터 놓고 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 주장하고 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 고용조정을 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 불만스럽게 인식하는 요소는 고용안정성인 것으로 나타났다. 이는 현재 근로기준법에 명시된 해고에 대한 제한이 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 지속도록 하는 고용안정성은 오히려 비정규근로자를 보호하는 방안이 될 수 없다는 점에서 타당하지 않은 것으로 보인다. 비정규근로를 활용할 수 있는 기간은 근로자를 비정근로로 채용한 이후 최대 1년으로 하는 것이 합리적일 것이며 모든 근로자의 해고는 근로기준법에 명시된 규정을 따르도록 해야 한다.

모든 근로자에게 근로기준법이 적용된다는 가정하에서 논의를 전개하면 기업에게는 해고에 대한 제한을 완화하여 고용조정 유연성을 확보하도록 하는 한편, 해고대상 근로자를 보호하기 위하여 모든 근로자에 대한 해고 회피노력의 명시, 전직준비에 소요되는 합리적 기간을 기준으로 하는 해고예고제(근로기준법 제32조는 30일로 규정), 해고대상자의 전직지원프로그램(outplacement service), 부당해고 구제제도, 해고근로자 우선재고용(recall), 해고근로자에 대하여 일정기간 국민건강보험 유지 등 보호장치를 강화하여야 한다. 또한 모든 근로자에게 적용되는 사회보험체계를 구축하여 근로자가 해고되었을 때 해고근로자가 최소한의 삶의 질을 보장받을 수 있도록 사회안전망을 확충하는 작업이 동시에 진행되어야 한다.

### 3. 정책 설정 및 평가를 위한 연구인프라 확충

최근의 경제위기 전후를 통해 비정규근로가 사회문제화되었음에도 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 2000년 8월에 「경제활동인구조사」에서 비정규근로자의 규모와 실태를 파악하기 위한 부가조사가 실시되어 연구진들에게 공여됨으로써 비정규근로와 관련된 문제들이 연구분석을 통하여 밝혀지기 시작하였다. 또한 2000년 실시된 「한국노동패널」 3차년도 조사자료에서도 부가조사를 실시하여 비정규근로의 다양한 형태와 규모 및 실태를 파악할 수 있었다.

향후 비정규근로에 대한 연구가 더욱 활성화되기 위해서는 대대적이고 지속적인 비정규근로 실태조사를 통하여 신뢰성 있는 자료를 구축하고 현재 파편적으로 흩어져 있는 통계자료와의 연계성 강화가 선행되어야 한다. 이러한 기초자료의 구축을 바탕으로 다양한 각도에서 문제를 조망하는 연구자의 기반을 확충하기 위하여 모든 자료의 제한없는 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.



## 참고문헌

- 구강희, 「한국통신 계약직의 현황과 문제점」, 비정규 노동자 권리보장을 위한 법개정안 공청회, 2000.
- 김선수, 「비정규 근로자 보호를 위한 법개정안」, 비정규 노동자 권리보장을 위한 법개정안 공청회, 2000.
- 김성환, 『비정규노동에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1992.
- 김용석·이영면, 「파견근로자와 정규직 근로자의 직무만족 결정요인에 관한 연구」, 『산업관계연구』, 제9권, 1999.
- 김우영·최영섭, 「노동조합의 임금효과는 한국에서 존재하는가?」, 『노동경제논집』, 제19권(1), 1996.
- 김태현, 「비정규 노동자 보호입법(안)에 관한 공청회 토론회」, 비정규 노동자 권리보장을 위한 법개정안 공청회, 2000.
- 남춘호, 「조직부문 피고용자의 임금결정모형 연구」, 『한국사회학연구』, 제8집(겨울), 1986.
- 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.
- 노동부·중앙고용정보관리소, 『고용보험 데이터』, 각월.
- 민주노총, 「비정규 노동자 차별 철폐 및 조직화방안」, 민주노총정책자료집, 2000.
- 박명수, 『건설일용근로자 사회안전망 구축방안』, 한국건설산업연구원, 1999.
- 박세일, 「학력별 임금격차의 발생원인과 변화과정분석」, 『한국개발연구』, 제15권(3), 1983.
- \_\_\_\_\_, 「여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차」, 『한국의 임금구조』, 한국개발연구원, 1984.
- 박영범, 「한국의 도시간 임금격차」, 『경제학연구』, 제36집(1), 1988.

- \_\_\_\_\_, 「한국의 성별 임금격차 분석」, 『한국노동연구』, 제2집, 1991.
- 박영삼, 「우리 안의 식민주의—비정규 노동자 문제에 대하여」, 『당대비평』 겨울호, 2000.
- 박우성, 「비정규직 인력의 관리」, 『21세기형 인적자원관리』, 명경사, 2000.
- 박원구, 「한국의 직종별 임금격차」, 『한국개발연구』, 제5권(4), 1983.
- 방하남, 「직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구」, 『노동경제논집』, 제23권(특별호), 2000.
- 방하남·안주엽·장지연, 『한국 가가와 개인의 경제활동—한국노동패널 1차년도 자료분석』, 한국노동연구원 연구보고서 99-09, 1999.
- 방하남·정연택·심규범, 『건설일용근로자의 고용구조 및 근로복지에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1998.
- 배무기, 「노동조합의 상대적 임금효과」, 『한국노동연구』, 제1집, 1990.
- 신영수, 「취업전후 직업훈련 이수와 성별 임금격차 완화」, 『노동경제논집』, 제19권(1), 1996.
- 심상완, 「비정규 노동자의 기본권 확대방안: 연대주의적 노동복지」, 『비정규직 노동자의 기본권 확대를 위한 정책토론회 자료집』, 경실련, 2000.
- 안주엽, 「최근의 경제위기와 노동시장의 비정규직화: IMF 실직자의 재취업 형태」, 김대일·안주엽·양준모·신관호, 『경제위기와 실업구조 변화』, 한국노동연구원 연구보고 99-11, 1999.
- \_\_\_\_\_, 「고용형태에 따른 임금결정식의 추정」, 『노동동향분석』, 제13권(2), 2000.
- 어수봉, 「성별 직종분리와 성별 임금격차」, 『한국노동연구』, 제2집, 1991.
- \_\_\_\_\_, 「비정규 노동자의 기본권 확대방안: 경제적 측면」, 『비정규직 노동자의 기본권 확대를 위한 정책토론회 자료집』, 경실련, 2000.
- 윤진호, 「비정규 노동자 조직화 방안: 비정규 노동자 차별철폐 및 조직화 방안」, 민주노총 정책토론회 자료집, 2000.
- 이광택, 「비정규 노동자의 기본권 확대방안: 법적 측면」, 『비정규직 노동자의 기본권 확대를 위한 정책토론회 자료집』, 경실련, 2000.

- 이일재, 『신자유주의 고용유연화와 불안정 고용: 비정규직 노동자에 관한  
제문제 : 현장에서 미래를』, 제55호. 한국노동이론정책연구소, 2000.
- 이종훈, 「임금프리미엄의 결정요인」, 배무기·조우현 편저 『한국의 노동  
경제-쟁점과 전망』, 경문사, 1999.
- 이주희·장지연, 『임시·일용 등 불완전한 근로형태의 확산과 정책방향』,  
한국노동연구원, 1999.
- , 「단층별 임금함수 추정과 단층간 임금격차분해」, 『경제학연구』,  
제38집(1), 1999.
- 이효수·류재술, 「노동시장에서 성차별과 남녀간 임금격차의 요인별 분  
해」, 『사회과학연구』, 제9집(1), 영남대학교 사회과학연구소, 1989.
- 장은미, 「정규직과 임시직의 조직몰입에 관한 비교연구」, 『인사관리연구』,  
제19호, 1995.
- 장지연, 「정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정」, 『노동경제  
논집』 23(특별호), 2000.
- 전국여성노동조합, 「전국여성노동조합 비정규직 권익개선 투쟁사례」, 2000.
- 전병유, 「한국에서의 산업별 임금격차와 생산기술」, 『노동경제논집』, 제18  
권(1), 1995.
- 정진호, 「노동형태 다양화와 최근의 임금실태」, 『노동동향분석』, 제13권  
(4), 2000.
- 정이환, 「외국 노동조합의 조직활동: 비정규 노동자 차별철폐 및 조직화  
방안」, 민주노총 정책토론회 자료집, 2000.
- 정인수, 『취업형태 다양화와 실태조사』, 한국노동연구원, 1997.
- , 『과견근로의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 1998.
- 조순경, 「비정규 노동과 노동정책의 과제」, 한국노총홈페이지, 2000.
- 조영철, 「제조업 생산직의 남녀간 임금순격차에 관한 연구」, 『여성연구』,  
12(4), 1994.
- 조우현, 「한국산업의 이중적 구조와 임금결정 메커니즘」, 『경제학연구』,  
제40집(1), 1992.
- 최강식, 「학력별 상대적 임금격차의 변화와 원인분석」, 『경제학연구』, 제

- 45집(4), 1997.
- 최강식·이규용, 『우리나라 기업의 고용조정실태(Ⅲ)』, 한국노동연구원, 1999.
- 최경수, 『단시간근로의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 1997.
- 최상림, 「비정규 노동자 보호입법(안)에 관한 공청회 토론문」, 비정규 노동자 권리보장을 위한 법개정안 공청회, 2000.
- 통계청, 『경제활동인구월보』, 각월호, 1997, 1998, 1999, 2000.
- \_\_\_\_\_, 『경제활동인구조사 지침서』, 1999.
- \_\_\_\_\_, 「경제활동인구조사」 데이터, 각월.
- \_\_\_\_\_, 『매월경제활동인구조사』 원자료.
- 파견·용역노동자 노동권 쟁취와 간접고용 철폐를 위한 공동대책위원회, 「2000년 간접고용 실태보고서」, 2000a.
- \_\_\_\_\_, 「간접고용철폐를 위한 입법요구안」, 2000b.
- 한국노동연구원, 「건설근로자의 고용실태 및 의식조사」 데이터, 1996. 10.
- \_\_\_\_\_, 「산재보험의 특수직종 근로자에 대한 실근로일수조사」, 1999. 8.
- \_\_\_\_\_, 『1999년 KLI 노동통계』, 1999.
- \_\_\_\_\_, 『2000년 KLI 노동통계』, 2000.
- 한국노총, 「비정규직 노동자 보호를 위한 입법정책 방향」, 2000a.
- \_\_\_\_\_, 「한국노총 비정규직 조직화 방침 및 사례」, 2000b.
- 한국노총조직특별위원회, 「노동자는 하나다! 비정규직 노동자를 조직화 합시다」, 2000.
- 허재준, 『실업급여재정추계』, 한국노동연구원, 2000.
- 허재준·전병유, 「우리나라 임금의 연령프리미엄 구조」, 『노동경제논집』, 제21권(1), 1998.
- 허재준·심규범, 『건설일용근로자를 위한 사회안전망 구축방안』, 한국노동연구원, 1999.
- 허재준·장은숙·강병조·인수범·임서정, 『주요국의 건설노동시장 고용관계와 복지제도』, 한국노동연구원, 1999.
- 홍주환, 「비정규·미조직 노동자의 실태 및 의식조사결과」, 『비정규 노동자 차별 철폐 및 조직화 방안』, 민주노총 정책토론회 자료집, 2000.

- \_\_\_\_\_, [연중기획] 비정규노동의 시대, 이렇게 바꾸자<5>, Workingvoice.net, 2000. 10. 21
- \_\_\_\_\_, [연중기획] 비정규노동의 시대, 이렇게 바꾸자<2>, Workingvoice.net, 2000. 5. 17.
- \_\_\_\_\_, [연중기획] 비정규노동의 시대, 이렇게 바꾸자<3>, Workingvoice.net, 2000. 6. 13.
- \_\_\_\_\_, [연중기획] 비정규노동의 시대, 이렇게 바꾸자<4>, Workingvoice.net, 2000. 7. 18.
- 황덕순, 『고용보험 적용확대에 따른 실업급여 수급실태 및 피보험자 관리제도 개선방안: 임시·시간제 및 소규모사업체 근로자를 중심으로』, 한국노동연구원, 2000.
- 황인태, 「임금격차가 기업성과에 미친 영향분석」, 『노동경제논집』, 제17권(2), 1994.
- Bai, Moo Ki and Woo Hyun Cho, “Male-Female Wage Differentials in the Segmented Labor Markets of Korea”, 『노동경제논집』, 제15권, 1992.
- Belous, R. S., “How Human Resource Systems Adjust to the Shift Toward Contingent Workers”, *Monthly Labor Review*, March 1989.
- Capelli, P. and P. D. Sherer, “The Missing Role of Context in OB: The need for a Meso-Level Approach”, in L. L. Cummings and B. M. Staw(Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol.13, 1991.
- Dyer, L. and R. Theriault, “The Determinants of Pay Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.61, 1976,
- Dyne, L. V. and S. Ang, “Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore”, *Academy of Management Journal*, Vol.41, No.6, 1998.
- Eberhardt, B. J. and A. B. Shani, “The Effects of Full-Time Versus

- Part-Time Employment Status on Attitudes Toward Specific Organizational Characteristics and Overall Job Satisfaction”, *Academy of Management Journal*, Vol.27, No.4, 1984.
- Ehrenberg, R. G. and R. S. Smith,, *Modern Labor Economics*, Addison Wesley, New York.
- Ellingson, J. E., M. L. Gruys, and P. S. Sackett, “Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.83, 1998.
- Feldman, D. C., “Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work”, *Academy of Management Review*, Vol.15, No.1, 1990.
- Feldman, D. C., Doeringhaus, H. I. and W. H. Turnley, “Managing Temporary Workers: A Permanent HRM Challenge”, *Organizational Dynamics*, Vol.23, 1994.
- Gannon, M. J. and J. C. Nothorn, “A Comparison of Short-Term and Long-Term Part-Time Employee”, *Personnel Psychology*, Vol.24, 1971.
- Goodman, P. S., “Social comparison processes in organizations”, in B. M. Staw and G. R. Salanick (Eds.), *New Directions in Organizational Behavior*, Chicago, St. Clair Press.
- Hall, D. T. and F. E. Gordon, “Career Choices of Married Women: Effects of Conflict, Role Behavior, and Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.58, No.1, 1973.
- Hippel C., Mangum, S. L., Greenberger, D. B., Heneman, R. L. and J. D. Skoglund, “Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win?”, *Academy of Management Executive*, Vol.11, No.1, 1997.
- Hom, P. W, “Effects of Job Peripherality and Personal Characteristic on the Job Satisfaction of Part Time Workers”, *Academy of Management Journal*, Vol.22, No.3, 1979.
- Howe, W. J., “Temporary help Workers: Who They are and What Jobs

- They Hold?", *Monthly Labor Review*, Vol.109, 1986.
- Hulin, C., "Job Satisfaction and Turnover in a Female Clerical Population", *Journal of Applied Psychology*, Vol.50, 1966.
- Hulin, C., "Effects of Changes in Job-Satisfaction Levels on Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol.52, 1968.
- Hulin, C., Roznowski, M. and D. Hachiya, "Alternative Opportunities and Withdrawal Decisions: Empirical and Theoretical Discrepancies and an Integration", *Psychological Bulletin*, Vol.97, 1985.
- Hur, Jai-Joon, Jungyoll Yun and Gary S. Fields, *Supplementing Korea's Unemployment Insurance System*, KLI/World Bank, Forthcoming, 2000.
- Judy R. W., C. D'Amico, *Workforce 2020: Work and Workers in the 21st Century*, Hudson Institute, 1997.
- Kamalich, R. F. and S. W. Polacheck, "Discrimination: Fact or Fiction? An Examination Using an Alternative Approach", *Southern Economic Journal* 49, 1982.
- Katz, D. and R. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, (2nd ed.), New York, Wiley.
- Krausz, M., Brandwein, T. and S. Fox, "Work Attitude and Emotional Responses of Permanent, Voluntary, and Involuntary Temporary-help Employees: An Exploratory Study", *Applied Psychology: An International Review*, Vol.44, 1995.
- Lee, Lung-Fei, "Unionism and Wage Rates: A Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependent Variables," *International Economic Review* 19(2), 1978.
- Logan, M., O'Reilly, C. and K. Roberts, "Job Satisfaction among Part-Time and Full-Time Employees", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.3, 1973.
- Maddala, G. S., *Limited Dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge University Press, New York., 1983.
- McBey, K. and L. Karakowsky, "Examining Source of Influence on

- Employee Turnover in the Part-time Work Context”, *Leadership and Organization Development*, Vol.21, No.3, 2000.
- McGinnis, S. K. and P. C. Morrow, “Job attitudes among Full-time and Part-time Employees”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.36, 1990.
- Miller, H. E. and J. R. Terborg, “Job Attitude of Part-time and Full-time Employees”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.64, 1979.
- Mishel L., Bernstein J. & J. Schmitt, *The State of Working America 1998~1999*, ILR Press, Ithaca and London, 1999.
- Mobley, W. H., “Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.62, 1977.
- \_\_\_\_\_, “Employee Turnover: Causes, Consequences and Control”, Addison-Wesley, *Journal of Applied Psychology*, Vol.64, 1982.
- Muchinsky, P. M., “Employee Absenteeism: A Review of the Literature”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.10, 1977.
- Nollen S. A. & M. J. Gannon, in Flood P. C., Gannon M. J. & Paauwe J. (Eds.), *Managing without Traditional Methods: International Innovations in Human Resource Management*, Addison-Wesley, 1996.
- Oaxaca, R., “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review* 14(3), 1973.
- Pearce J. I., “Job Insecurity is Important but not for the Reasons you might Think: the Example of Contingent Workers”, *Trends in Organizational Behavior*, Vol.5, 1998.
- Pearce J. L., “Toward and Organizational Behavior of Contingent Labors”, *Academy of Management Journal*, Vol.36, No.5, 1993.
- Pfeffer J & J. N. Barron, “Taking the Workers back out: Recent Trends in the Structuring of Employment”, *Research in Organizational Behavior*, Vol.10, 1988.



- Pfeffer, J. and K. Lawler, "Effects of Job Alternatives, Extrinsic Rewards, and Behavioral Commitment on Attitude toward the Organization: A Field Test of the Insufficient Justification Paradigm", *Administrative Science Quarterly*, Vol.25, 1980.
- Ross, I. and A. Zander, "Need Satisfactions and Employee Turnover", *Personnel Psychology*, Vol.10, 1961.
- Rotchford, N. L., "Part-time Workers as Missing Persons in Organizational Research", *Academy of Management Review*, Vol.7, No.2, 1982.
- Sharon, C. R., "Workers in Alternative Employment Arrangement", *Monthly Labor Review*, Vol.119, No.10, 1996.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. and C. L. Hulin, *The Measurement in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNally, 1969.
- Tilly C., "Dualism in Part-time Employment", *Industrial Relations*, Vol.31, Spring 1992.
- Vroom, V. H., *Work and Motivation*, Wiley, New York, 1964.
- Workingvoice.net, 「헤드라인 뉴스」, 2000. 10. 11
- Workingvoice.net, [기획대담] 양대 노총에게 듣는다(2)-한국노총, 2000. 10. 16.
- Workingvoice.net, [기획대담] 양대 노총에게 듣는다(1)-민주노총, 2000. 10. 9.