[UCI]I804:24011-200000234606

*２００５*年 *8*月

教育碩士一般社會教育專攻學位論文

非正規職 勤勞의 問題點과 改善方案

朝鮮大學校 教育大學院

一般社會教育專攻

李　　光　　任

非正規職 勤勞의 問題點과 改善方案

The Problem of Irregular Workers and
Its Way of Improvement

2005年　8月

朝鮮大學校 敎育大學院

一般社會敎育專攻

李　　光　　任

非正規職 勤勞의 問題點과 改善方案

指導敎授 노 상 채

이 論文을 敎育學碩士學位 申請 論文으로 提出함

*2005*年 *4*月

朝鮮大學校 敎育大學院

一般社會敎育專攻

李 光 任

李光任의 敎育學 碩士學位論文을 認准함

委員長　朝鮮大學校 敎授　　오 성 동　　㊞

委員　朝鮮大學校 敎授　　김 제 안　　㊞

委員　朝鮮大學校 敎授　　노 상 채　　㊞

2005年　6月

朝鮮大學校 敎育大學院

목 차

Ⅰ. 서 론 ····· 1

1. 문제의 제기 및 연구의 목적 ····· 1
2. 연구의 방법 및 범위 ····· 3

Ⅱ. 비정규직에 관한 이론적 고찰 ····· 4

1. 비정규직의 개념과 유형 ····· 4
2. 비정규직 노동시장에 관한 이론적 배경 ····· 12

Ⅲ. 비정규직의 실태와 현황 ····· 19

1. 비정규직의 규모 ····· 19
2. 비정규직의 근로여건 ····· 28
3. 비정규직 근로자의 증가 원인 ····· 40

Ⅳ. 비정규직 근로의 문제점 ····· 47

1. 법 제도상의 문제 ····· 47
2. 고용계약의 문제 ····· 47
3. 근로조건의 문제 ····· 48
4. 사회보장보험의 문제 ····· 49
5. 근로자파견의 문제 ····· 49
6. 낮은 직무만족으로 인한 문제 ····· 50

Ⅴ. 비정규직 근로의 개선방안 ····· 51

1. 노동관련 법령의 재정비 ····· 51
2. 근로감독 기능의 강화 ····· 53
3. 사회보험 및 산재보험의 적용확대 ····· 54
4. 동일노동-동일임금의 원칙 ····· 55
5. 고용안정성 ····· 56
6. 파견근로에 대한 기업의 정책변화와 법적 규율 ····· 58
7. 정책 설정 및 평가를 위한 연구인프라 확충 ····· 60

Ⅵ. 요약 및 결론 ····· 61

<참고문헌> ····· 64

-표 목 차-

[표 1] 정규직과 비정규직의 유형과 특징 ····· 12
[표 2] 비정규직의 규모 ····· 20
[표 3] 남녀별 비정규직 규모 ····· 21
[표 4] 학력별 비정규직 규모 ····· 22
[표 5] 성별혼인별 비정규직 규모 ····· 23
[표 6] 노조유무, 노조가입 여부별 비정규직 규모 ····· 24
[표 7] 산업별 비정규직 규모와 분포 ····· 25
[표 8] 직업별 비정규직 규모와 분포 ····· 26
[표 9] 산업·직업별 비정규직 분포 ····· 27
[표 10] 고용형태별 월평균임금 및 인상률 ····· 28
[표 11] 고용형태별 주당 노동시간 평균값과 분포 ····· 29
[표 12] 고용형태별 시간당임금 및 인상률 ····· 30
[표 13] 연도별 임금소득 불평등도 추이 ····· 31
[표 14] 남녀 고용형태 산업별 임금소득 불평등도 ····· 32
[표 15] 연도별 저임금 계층 추이 ····· 33
[표 16] 연도별 법정 최저임금 현황과 영향률 추정 ····· 34
[표 17] 법정 최저임금 미만자 실태 ····· 35
[표 18] 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률 ····· 36
[표 19] 연도별 근속년수 평균값과 중위값 ····· 37
[표 20] 근속년수 계층별 분포 ····· 38
[표 21] 제조업의 산재보험 가입여부 ····· 39
[표 22] 비제조업의 산재보험 가입여부 ····· 40
[표 23] 근로자 1인당 노동비용 추이 ····· 43

ABSTRACT

The Problem of Irregular Workers and Its Way of Improvement

Kwang-Yim Lee

Supervised by Prof. Sang-Chae Noh

Major : General Social Science Education Graduate

School of Education, Chosun University

Financial crisis of 1997 brought out merge associations on a large scale in Korea. To gain financial supports from IMF, the Government introduced merge associations, accepting the needs of flexibleness of labour market. At the same time, it started reforming of the Labour and Employment Law. As a result, lay-off and time flexibility of labour were introduced through the revision of the Labour Standards Act, and dispatching of labourers was legitimated by the Act of Protection for Dispatched Labourers. This gave rise to changes of labour system of our country, especially a remarkable increase of irregular workers.

The increase of irregular workers exacerbated imbalances and conflicts of power and income gap among employed workers, which made it difficult to claim the rights of forming and participating in labour organization because of irregular workers' vulnerability of being layed off. The aim of this study is to examine the exact size of irregular workers, the condition of their labour and the cause of its increasing, to understand the problem of irregular workers, and to suggest several ways of its improvement. This study will contribute to solving the economic, social, legal problems raised by the diversity of employments and unsteady employment and securing the stability of labour market.

The analyzation of this study is based on data, especially from 'A Study on the Populations Involved in Economic Activities' of Statistics Agency. And this

study is based on the data from Korea Labour Institute, Korean Labour and Society Institute, Korean Occupational Safety and Health Agency, Occupational Safety and Health Research Institute, and other labour concerned thesis and references. As the way of improvement of the condition of irregular workers, this study suggested the revision of the Labour Law and other relevant laws, the strengthening of supervising of the wage labour, the extended application of Social Insurance and Occupational Accident Insurance, the principle of same wage for same labour, labour stability, the change of business policy and legislation related to dispatched labourers, forming the research infrastructure for the decision-making of policy and its assessment.

This study has significant meaning in that it examines the way of improvements for the problems of irregular workers in various ways. Though, it needs systematic discussion and research about how to revise the system of existing Korean labour law, which is intended or made favouring the regular workers, to obtain desired effects.

Ⅰ. 서　　론

1. 문제의 제기 및 연구의 목적

1997년의 외환위기는 한국경제의 대대적인 구조조정을 초래하였다. 정부는 IMF의 금융지원을 얻기 위해 IMF가 조건으로 내세운 노동시장의 유연화 요구를 수용하여 금융기관의 대대적인 구조조정을 실시하였으며, 이와 함께 노동관계법의 개혁에도 착수하였다. 그 결과 「근로기준법」개정으로 정리해고와 변형근로제가 도입되었고, 「파견근로자보호등에 관한 법률」의 제정으로 종래 금지되었던 근로자 파견이 합법화되었다. 이를 계기로 우리나라의 고용구조도 크게 변화되었는데, 가장 두드러진 것이 비정규직 근로자의 비약적 증가이다.[1] IMF 경제위기 이후 강력히 전개된 노동시장 유연화 정책과 기업의 비용감소 노력은 중간관리직은 물론 일반 사무직에 대해서도 이른바 명예퇴직제로 불리는 반강제적 조기퇴직을 광범위하게 실시하였으며, 생산직에 대해서도 정리해고 등 대규모적인 감원을 실시하였다. 이러한 시대적 환경에서 기업은 조기퇴직에 따른 대체인력으로 임시·일용직, 계약직, 파견근로자 등을 선호하여 비정규직 근로자의 증가를 가져왔고, 이는 이제 우리 나라 노동시장을 대표하는 중요한 특성의 하나가 되고 있다.

지금까지 우리 나라 기업은 정규직 중심의 평생직장이라는 인적자원관리 체제 위에서 성장을 지속하여 왔다. 그러나 고도성장의 한계가 드러나고 고용형태의 변화가 시작되었다. 1980년대 중반이래 진행되어 온 고용형태의 다양화는 정리해고의 법제화, 노동관련법의 통과 및 IMF 구제금융 이후 기업의 구조조정과 맞물려 더욱 가속화되었다.

이러한 비정규직의 증가는 임금근로자 내의 힘의 불균형과 갈등, 그리고 소득격차를 악화시켰으며, 비정규직에 대한 해고의 용이함으로 인해 비정규직 노동자는 노조에의 참여나 결성과 같은 당연한 노동자로서의 권리주장이 어렵게 되었다. 또한 정규직과 동일노동에 종사하는 비정규직 근로자가 정규직에 훨씬 못 미치는 임

1) 이재용, 「간접고용의 법적 규율에 관한 연구」, 연세대학교대학원박사학위논문, 2003. p. 1.

금과 근로조건을 감수해야 하므로 노동계급 내의 형평성 문제가 날카롭게 제기된다.

그런데 '비정규근로'라는 용어는 학문적으로 명확하게 개념이 정립된 것도 아니고, 법률용어도 아니다. 흔히 다양한 고용형태 하에서 노무를 제공하는 자들의 근로조건을 현상적으로 파악하여 '고용의 불안정성과 낮은 근로조건'을 속성으로 하는 근로자군을 비정규 근로자군으로 분류하며, 정규근로에 대한 상대적 개념으로 '비정규근로'라는 용어를 사용하고 있으나, 명확한 개념정의는 존재하지 않는다.

또한 관련통계가 충분하게 있는 것도 아니다. 노동계와 일부 학계에서는 통계청과 노동부의 '임시・일용직' 통계를 인용하여 비정규근로자의 비중 및 증가를 파악하고 있다. 그러나 비정규근로의 개념정의를 '불안정고용'의 속성에서 끌어낸다 해도, 고용계약기간의 길이만을 기준으로 하는 '임시・일용직' 통계로는 비정규근로의 실태를 파악하기 어렵다.[2)]

그동안 선진국들, 특히 유럽에서는 규제완화 및 유연화의 측면에서 또는 실업문제의 해결 차원에서 고용형태의 다양화가 이루어져 왔으며, 일부 전문직이나 보다 여유로운 시간의 확보를 원하는 경우에 근로자의 자발적 동기에서 비정형적 고용형태를 선호해 왔다.

그러나 우리나라에서의 고용형태 다양화는 취업구조의 변화나 유연화와 같은 노동시장 전반의 변화라는 측면 이외에도, 기업의 편법적 경영, 노무전략과 관련되어 있기 때문에 문제가 된다.

따라서 본 연구에서는 고용형태 다양화와 불안정고용이 교차함으로써 발생하는 경제적, 사회적, 법적 문제를 해결하고, 노동시장의 안정성을 확보하기 위해서 비정규직의 정확한 규모와 근로여건, 증가원인을 조사하여 비정규직 근로의 문제점들을 파악하고 여러 가지 개선방안을 제시함을 연구의 목적으로 한다.

---

2) 현재 통계청의「경제활동인구조사」는 고용계약기간이 1년 이상 또는 특별히 계약기간이 명시되지 않은 경우를 '상용직', 1개월 이상 1년 미만인 경우를 '임시직', 1개월 미만인 경우를 '일용직'으로 분류하고 있다. 반면에 노동부의 「사업체노동실태보고서」에서는 기간을 정하지 않고 있는 자를 '상용근로자', 1개월 미만으로 고용된 자를 '임시근로자', 사업체에서 그날 그날의 필요에 따라 고용된 자로서 조사기준일 이전 3개월 동안 45일 미만 근로한 자를 '일용근로자'로 분류하고 있다.

2. 연구의 방법 및 범위

본 논문은 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 내용을 중심으로 연구를 수행하였다. 첫째 제1장은 서론으로 문제의 제기와 연구의 목적과 방법 및 범위에 대해 알아보았다. 제2장은 비정규 노동의 이론적 고찰로 비정규직의 개념과 유형을 설명하고, 비정규 노동에 대한 이론적 배경을 살펴보았다. 제3장은 비정규직의 규모를 전제, 성별, 학력, 성별혼인여부, 노조가입 여부, 산업, 직업, 산업·직업에 따라 파악하였다. 그리고 비정규직의 월평균임금, 노동시간, 시간당임금, 임금소득 불평등, 저임금, 법정최저임금 미만계층, 사회보험 가입 및 노동조건, 근속년수, 산재보험 가입여부를 파악하였으며, 비정규직 노동자의 증가원인에 대해서 알아보았다. 제4장에서는 이러한 결과에 대한 비정규직 근로의 문제점을 살펴보았다. 제5장에서는 문제점에 대한 개선방안으로 노동관련 법령의 재정비, 근로감독 기능의 강화, 사회보험 및 산재보험의 적용확대, 동일노동-동일임금의 원칙, 고용안정성, 파견근로에 대한 기업의 정책변화와 법적규율, 정책설정 및 평가를 위한 연구인프라 확충의 내용을 검토하였다. 그리고 마지막으로 제6장에서 본 연구의 요약 및 결론을 실었다.

연구방법에 있어서는 국내 문헌을 참고하였으며, 각종 관련 논문을 참고하였고, 통계청, 한국노동연구원, 한국노동사회 연구소, 한국산업안전공단 사업안전보건연구원 등이 발표한 통계자료를 활용하여 실태파악을 하였다.

Ⅱ. 비정규직에 관한 이론적 고찰

1. 비정규직의 개념과 유형

1) 비정규직의 개념정의

비정규직 노동자를 개념적으로 정의하는 것은 쉽지 않다. 비정규 노동을 지칭하는 영어권 용어도 nonstandard work, contingent work, atypical employment, precarious labor 등으로 다양할 뿐만 아니라, 그 개념이 지칭하는 대상도 다양하다. 게다가 비정규 노동은 정규 노동의 잔여범주여서 그 형태가 극히 다양하므로 이를 조작적으로 정의하기가 어렵다.

그러나 대체로 정규 노동이란 20세기의 지배적인 노동형태인 풀타임(full time)의 상용으로 직접 고용된 노동력을 가리키며, 이들은 고용이 안정적이고 상당한 수준의 임금과 교육훈련, 그리고 기업복지를 제공받는다. 이에 비해 비정규 노동은 파트타이머, 임시노동자, 계약직노동자, 계절노동자, 파견노동자, 원격노동자, 호출노동자, 프리랜서 등 전통적 정규 노동과 상이한 고용형태로 근무하면서 고용안정성이나 근로조건이 상대적으로 열악한 노동자집단을 말한다.

이런 대체적인 구분을 전제로 할 때 비정규 노동은 다음과 같은 두 가지 점에서 정규노동과 구분된다. 첫째는 고용형태이다. 즉 정규노동이 풀타임, 상용, 직접고용인 것에 비해 비정규 노동은 파트타임, 임시적 고용, 간접고용의 형태를 취한다. 둘째는 고용지위이다. 정규 노동과 달리 비정규 노동은 고용이 불안정하고, 임금, 복지 및 근로조건이 상대적으로 열악하다. 즉 비정규 노동은 정규 노동에 비해 차별적으로 관리되고 대우되는 노동자 집단이다.

ILO 산하의 '노동통계 국제회의'(International Conference of Labour Statistics)가 1993년에 채택한 국제 고용지위분류에 관한 결의(Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment; 이하 ICSE93으로 약칭)는 단체교섭 및 노동법 적용을 위한 기준으로 사용하기 위해 고안된 것이다. 그러나

유럽연합통계사무소도 통계작성에 있어 이 결의를 따른다고 밝히고 있으므로, 비정규 노동 개념정의와 관련하여 중요한 준거가 될 수 있다.

ICSE93에서는 임금노동자, 자영업자 등 다양한 고용관련 개념정의들이 제시되어 있는데, 비정규 노동과 관련해서도 다음과 같은 몇 가지 개념들이 제시되고 있다.[3)]

첫째, 임금노동자 중 동일한 사용자와 명시적, 암묵적으로 지속적인 고용을 하기로 한 계약을 맺고 있는 노동자는 '안정적 고용 하에 있는 노동자'이다.

둘째, '불안정한 고용 하에 있는 노동자'란 (a) 일시적 노동자, 단기 노동자, 계절노동자 (b) 고용계약의 내용상 사용자가 임의로 또는 아주 짧은 예고기간을 거쳐 고용계약을 해지할 수 있게 되어 있는 노동자를 말한다. 그리고 여기엔 임금노동자뿐 아니라 독립자영업자도 포함된다.[4)]

셋째, 안정적 고용 하에 있는 노동자 중 일부가 regular employee인데, 이들은 자국 노동법의 적용을 받고 사용자가 사회보장 분담금 납부의 책임을 지는 사람들을 말한다.

이런 ILO의 고용분류를 보면 두 가지 기준이 제시되어 있음을 알 수 있다. 하나는 고용의 지속성이다. '안정적 고용 하에 있는 노동자' 및 '불안정한 고용 하에 있는 노동자'는 모두 고용의 지속성 여부에 의해 판단된다. 다른 하나는 노동법적용 및 사회보장 수혜 여부이다. 이것을 기준으로 regular employee 여부가 결정된다. ILO는 이 둘 중 어떤 것이 통상적 의미에서의 비정규 노동에 해당하는가에 대해선 다루지 않고 있지만, 임금노동자의 종사상 지위를 분류할 때 복수기준이 사용될 수 있다는 사실은 잘 보여주고 있다.

이상의 논의를 기초로 비정규 노동을 분류하는 몇 가지 상이한 접근방법을 제시해 볼 수 있다.

첫째는 객관적인 고용형태에 의한 정의이다. 즉 통상적인 고용형태와 상이한 고용계약을 가지고 있는 것이 비정규 노동이다. 이 경우 임시직 여부도 객관적인 계약 내용에 의해 규정된다. 따라서 임시직은 고용불안 노동자라는 의미보다는 주로

---

3) 정이환・이병훈・정건화・김연명, 『노동시장 유연화와 노동복지』, 서울: 인간과 복지, 2003. pp. 68～72.

4) 독립자영업자란 자영업자처럼 일하되, 타인을 고용하지 않은 사람을 말한다.

기간제 계약 노동자라는 관점에서 정의된다. 물론 기간제 계약 노동자는, 기간의 정함이 없는 고용계약을 가진 노동자에 비해서는, 고용이 불안정한 노동자일 가능성이 크다. 그러나 기간제 노동자라고 해서 반드시 기간의 정함이 없는 노동자보다 고용이 불안정한 것은 아니다. 왜냐하면 기간제고용이더라도 장기간 갱신이 보장된다면 고용은 안정적일 수 있기 때문이다.

둘째는 고용안정성에 의한 정의이다. 즉 고용이 불안정한 노동자가 비정규 노동자이다. 이런 기준에 의하면 흔히 비정규 노동에 포함되는 파트타임 노동자나 기간제 노동자가 자동적으로 비정규 노동으로 분류되지 않는다. 파트타임 노동자라도 고용이 안정적일 수 있고, 그렇다면 비정규 노동이 아닌 것이다. 이런 관점을 채택하고 있는 나라로 네덜란드를 들 수 있다. 네덜란드에서 비정규 노동을 가리키는 용어는 atypical work인데, 파트타이머는 여기에 포함되지 않는다.

셋째는 근로조건에 의한 정의이다. 즉 사회적으로 보편적으로 적용되는 근로기준법이나 복지의 혜택을 받지 못하는 사람들을 비정규 노동으로 정의하는 것이다. 이 접근은 기본적으로 비정규 노동을 '차별 받는 노동'으로 정의하는 것이다.

이 세 가지 접근 방법 중 첫째 접근이 앞에 말한 고용형태에 의한 분류이며, 둘째와 셋째 접근이 고용지위에 의한 분류라고 할 수 있다. 그리고 한 가지 지적해 두어야 할 것은 이 세 가지 정의가 서로 밀접히 관련되어 있는 점이다. 보통 이 세 정의가 가리키는 노동자 집단은 그리 다르지 않다. 즉 통상적 고용형태와 상이한 고용형태로 고용된 노동자들은 대체로 고용이 불안정하고 사회적 보호에서 배제되어 있는 것이다. 그러므로 세 가지 접근의 차이는 실질적 차이이기보다는 방법론적 차이의 성격이 강하다.

통계청에서 발간하고 있는 「한국통계월보」에 따르면 고용계약기간의 장단을 기준으로 고용형태를 상용직, 임시직 및 일용직으로 구분하고 이에 임시직 근로자는 "임금근로자중 상용이 아닌 자로 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람"으로 정의하고, 일용직 근로자는 "임금봉급을 받고 고용되어 있으나 고용계약기간이 1개월 미만인 자, 또는 일정한 사업장 없이 사업을 경영하는 자"로 하며 노동부의 통계에 있어서는 "1개월 이상 기간을 정하여 고용된 자와 일용 및 임시 근로자

로서 조사 기준일 이전 3개월을 통산하여 45일 이상 근로한 자”를 상용근로자로, 임시근로자는 “1개월 미만을 정하여 고용된 자”로, 일용근로자는 “조사기준일 이전 3개월 동안 45일 미만 근로한 자”로 분류하고 있다.[5)]

그러나 이러한 분류에 의하여 조사된 통계청의 비정규 노동 규모에 대해 논란이 벌어지고 있는데, 이는 통계청의 임시·일용 노동자를 모두 비정규 노동자로 볼 수 있는가 라는 쟁점을 둘러싸고 벌어지고 있다. 외환위기 이후 정규 노동자들의 대량 해고와 더불어 신규채용이 비정규 노동자 위주로 이루어지면서 비정규 노동의 문제가 노동문제의 핵심현안으로 부각되었다. 그리고 과연 한국에서 비정규 노동자의 규모가 얼마나 되는가가 관심의 대상이 되었다. 당시 비정규 노동의 규모로 이용된 통계는 통계청이 『경제활동인구조사』의 결과로 제시하는 임시·일용노동자의 수치였고, 이것은 1999년에 51.6%이었다.

그런데 2001년 1월에 열린 한국노동경제학회 세미나에서 노동경제학자들은 한국의 비정규직이 흔히 알려진 전체 임금노동자의 52%보다 훨씬 작은 규모라고 주장하여 세인의 관심을 끌었다. 최경수는 비정규 노동 대신 비정형 노동이라는 개념이 적절하다고 말하면서 비정형 노동 여부를 결정하는 기준으로 고용의 지속성, 근로제공의 방식, 근로시간 등 세 가지를 들었다. 이 중 가장 중요한 것이 고용의 지속성인데 이 점은 주로 미국 노동통계국의 방법으로 판단하였다. 그리고 그는 설령 한시적 근로자를 아주 넓게 잡아 계속근무기간 1년 미만인 근로자를 모두 한시적 근로자로 잡더라도 우리나라 한시적 근로자는 전체 임금근로자의 17.6%에 불과하며, 이런 수치를 볼 때 우리나라 임시·일용노동의 비율이 전체 임금근로자의 과반수로 다른 나라에 비해 월등히 높다고 주장하는 것은 ‘학문적 소양을 의심하지 않을 수 없는 주장’이라고 비판하였다. 또한 박기성(2001)은 우리나라에서 시간제근로자 및 비전형근로자(파견, 용역, 호출, 독립도급 등)까지 모두 포함한 비정규직의 규모가 임금근로자 중에서 26.4%이고, 비정규직 중 한시적 근로자는 전체 임금근로자의 13.5%라고 주장하였다.

반면 김유선(2001)은 이런 주장을 반박하면서 임금근로자 중에서 임시근로의 비

5) 허원웅, 「비정규직 고용의 실태와 이에 따른 인적자원관리 개선방안에 관한 연구: 농협중앙회를 중심으로」, 강원대학교 석사학위논문, 2001. p. 5.

율이 56.1%이며, 파트타임・호출・파견・용역・가내근로 등 다양한 형태의 비정규직을 종합적으로 고려하면 전체 비정규직의 규모는 58.4%에 이른다고 말하고 있다.

이처럼 서로 다른 주장은 모두 동일한 자료, 즉 2000년에 통계청이 실시한 경제활동인구조사 부가조사에 기초하고 있다. 동일한 자료로 이처럼 전혀 다른 주장을 하게 되는 것은 비정규 노동의 분류기준에 대한 시각이 다르기 때문이다. 파트타임・호출・파견・용역・가내근로 등을 비정규직으로 구분해야 한다는 점에서는 양 입장이 일치하므로 논란의 여지가 없고 문제가 되는 것은 임시・일용직에 대한 해석이다. 즉 박기성(2001)과 최경수(2001)는 통계청이 경제활동인구조사 결과 발표하는 임시・일용직 통계를 임시적 고용을 보는 수치로 받아들일 수 없다고 보는 것에 비해 김유선(2001)은 이를 받아들일 수 있다고 보는 것이다.

이러한 논란을 새로운 차원에서 접근하게 한 것이 근로자의 사업체 규모에 대한 정보이다. 본래 통계청은 경제활동인구조사에서 노동자의 소속사업체 규모도 조사하나, 내부적 참고자료로만 활용하고 공개하지는 않았었다. 그런데 노동부가 이 사업체 규모변수를 분석한 결과, 통계청의 임시・일용 근로자 중 영세업체에 종사하는 노동자의 비율이 매우 높게 나타났다. 노동부가 2001년 경제활동인구조사 부가조사 자료를 분석해 본 결과 임시근로자의 80.0%, 일용 근로자의 87.4%가 30인 미만 사업체에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 노동부에 의하면 통계청 조사지침이 인사관리규정・퇴직금・상여금 등 제반수당이 없거나 임금이 일당제인 노동자를 임시・일용으로 분류하게 되어 있어서 영세업체 근로자들의 대다수가 임시・일용으로 분류되고 있다는 것이었다.[6)]

한편 노사정위원회 비정규 근로자특별위원회는 이러한 노동부의 분석을 참조하여 비정규 노동자의 범위를 나름대로 확정하였다. 비정규 근로자특별위원회는 '비정규 근로자대책 관련 노사정 1차 합의문'에서 비정규 근로자는 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 (1) 한시적 근로자 또는 기간제 근로자 (2) 단시간 근로자 (3) 파견・용역・호출 등의 형태로 종사하는 근로자를 대상으로 하기로 했다. 이와 아울러 위의 범주에는 포함되지 않지만 고용이 불안정하고 근로기준법 상 보

6) 노동부, 「비정규직 실태분석」, 노사정위원회 비정규특위 보고자료, 2002. 참고.

호가 필요한 근로계층이 광범위하게 존재한다는 점을 인식하며 이를 '취약근로자'로 분류하기로 했다. 이러한 방식은 통계청의 임시·일용 노동자중 일부만을 비정규 노동자로 보되, 비정규 노동자에 포함되지 않는 노동자를 모두 정규 노동자로 보지는 않는다는 입장이다. 즉 임금노동자를 정규 노동자, 비정규 노동자, 그리고 취약근로자 등 3층으로 파악하는 것이라고 할 수 있다.

한편 비정규 근로자특별위원회는 현재의 정부 통계로는 위와 같이 정의된 비정규 노동자의 규모를 정확히 파악할 수 없다고 보고, 통계개선이 필요하다는 데에 의견을 모았다. 그 구체적인 방법으로 통계청의 경제활동인구조사 부가조사의 내용을 개선하고, 이와 아울러 사업체 조사를 병행 실시해야 한다고 결정했다. 이런 결정에 따라 2002년 경제활동인구조사 부가조사에서는 질문문항이 일부 보완되었다.[7)]

2) 비정규직의 유형

(1) 임금 노동자에 속하는 비정규직 근로자

① 임시직 근로자

임시직 근로자는 사용자와 기간을 정한 일시적 고용계약을 맺고 있는 근로자들이다. 그러므로 기간을 정한 고용계약을 맺은 근로자들은 모두 임시직 근로자에 해당되지만, 이는 통계청의 「경제활동 인구연보」의 분류와는 차이가 있다. 통계청의 분류에 따르면, 임시직 근로자는 1개월 미만의 고용계약을 맺은 근로자로 분류된다. 그러나 1년 이상의 고용계약을 맺었더라도 그것이 기간을 정한 고용계약일 경우에는 정규 고용과 다르다는 점에서 비정규 고용의 형태라고 보아야 할 것이다. 그 구체적인 형태는 계약직 근로자, 인턴 사원, 촉탁직, 사용자와 직접 고용계약을 맺은 일용직 근로자와 아르바이트 등으로 타나난다.

---

7) 정이환·이병훈·정건화·김연명, 앞의 책, pp. 82~85.

② 시간제 근로자

시간제 근로자는 비정규 근로자의 대표적인 형태로, 기간을 정한 고용계약을 맺고 정규직 근로자의 통상적 근로시간보다 짧게 일하는 근로자이다. 그러나 정규직보다 짧은 근로시간으로 근무하는 근로자라고 해서 모두가 일시적인 것은 아니다. 기간을 정하지 않은 고용계약을 맺은 시간제 근로자들은 정규직 근로자에 포함된다. 이들은 전화 마케팅 등 full-time 근무가 어려운 기혼 여성 노동력을 활용하는 기업에서 나타나고 있는데, 정규직이더라도 핵심노동자로서의 지위를 갖기 어렵다는 점에서는 정규직과 비정규직의 구분이 갈수록 모호하다.

③ 파견 근로자

파견 근로자는 사용자가 자신과 고용계약을 맺은 근로자를 다른 회사에 파견하고, 그 회사 사용자의 지휘·감독 하에 일하게 하는 근로자를 말한다. 그러므로 파견 근로자의 입장에서 보면, 근로계약을 체결한 사용자와 업무의 지휘·감독을 하는 사용자가 분리되어 있다. 근로자 파견사업은 1998년까지 근로자 공급에 해당되어 불법이었으나, 1998년 2월 노동법 개정으로 합법화되었다.

(2) 비임금 근로자에 속하는 비정규직 근로자

비임금 근로자에 속하는 비정규직 근로자들은 피용자를 고용하지 않는 개인하도급자, 소사장 및 그 무급가족 종사자, 가내 근로자 등을 들 수 있다. 이들은 통계청의 분류상 비임금 근로자 혹은 비경제 활동인구로 분류된다.

① 자영업자의 일부, 개인 하도급자, 소사장

계약 노동자에 속하면서 피용자를 고용하지 않고 있는 일부 자영업자, 개인 하도급자, 소사장 및 그 무급가족 정사자들의 일부는 임금 근로자는 아니지만 비정규 근로자의 범위에 속하는 근로자들이다. 이들은 원청기업의 사용자와 고용계약이 아니라 도급관계를 맺고 있지만, 고용계약과 유사하게 업무의 지휘·감독을 받고 있

다는 점에서 계약 노동자이기도 하다.

② 가내 근로자 및 그 무급가족 종사자

가내 근로자라 타인에게 고용되어 있는가의 여부와 관계없이 집이나 스스로 선택한 작업장 또는 위탁자가 지정하는 공장 외부의 장소에서 위탁자로부터 원재료를 지급 받아 물품을 제조, 가공하며 상시적 고용이 아닌 보조자를 둘 수 있는 자로 규정된다. 이러한 개념 규정에 의하면, 가내 근로자는 그 지위가 자영업자인가 임금 근로자인가와 무관하게 다양한 근로자들을 포괄하게 되며, 가내 근로자를 보조하는 무급 가족 종사자를 포괄한다.

③ 하청 근로자

하청 근로자를 비정규 근로자로 포함시키게 되면 개념과 분류상의 문제에 봉착하게 된다. 하청회사의 사용자와 기간의 정함이 없는 고용계약을 맺은 하청 근로자의 경우 그 고용의 성격만을 중시한다면 모두 정규직 근로자로 판별될 것이기 때문이다.

하도급자와 고용계약을 맺은 근로자중 고용기간의 정함이 있는 계약을 맺었다면 비정규 근로자에 속한다. 그리고 그 하도급의 목적이 독자적인 사업내용이 아니고, 원청기업의 고용유연화에 있다면 하도급자와 고용계약을 맺은 근로자들은 고용계약의 일시성 여부와 무관하게 정규직이라 보기 어렵다.

이상에서 상술한 비정규직 근로와 정규직 근로의 특징을 요약하면 아래의 [표 1]과 같다.[8)]

8) 윤욱식, 「비정규직근로에 대한 현황 및 개선방안에 관한 연구」, 조선대학교 석사학위논문. 2003. pp. 11～13.

[표 1] 정규직과 비정규직의 유형과 특징

구분	유형	특징
정규직		· 기간의 정함이 없는 상시고용인 · 근로시간은 전일제 · 임금은 월급으로 지급 · 임금의 수준은 학력과 근속년수에 의한다. · 일정한 사업장에서 근무 · 임금 및 근로조건은 법과 집단적인 절차에 의해 보호받음.
비정규직	단기간 근로	· 고용기간이 특정하게 정해짐 이에는 임시직, 일용직, 계약직 등이 있음
	단시간 근로	· 통상 근로자의 1주간의 소정근로시간에 비해 짧음 통상적으로 주35시간 이하 근로자를 일컬음
	파견 근로	· 처음부터 제3자에게 파견될 목적으로 채용됨. 따라서 사용기업의 지시, 감독을 받음

2. 비정규직 노동시장에 관한 이론적 배경

현대 자본주의 사회에서 비정규직 근로자의 경제활동 참여는 점점 증대하고 있다. 그러나 경제활동의 참여가 반드시 지위상승과 임금상승으로 연결되는 것은 아니다. 대부분의 비정규근로자들은 정규근로자에 비해 상대적으로 적은 임금, 낮은 지위, 제한된 의사결정권, 불안정한 고용상태, 열악한 직업환경들의 조건에 놓여있다.

본 절에서는 비정규직 근로자들이 오늘날과 같이 불리한 지위에 놓이게 되는 근본적인 원인이 무엇인가를 설명해주는 노동시장의 제반이론을 검토 해 보고자 한다. 이와 같은 노동시장이론들은 이미 서구 선진국과 같이 산업화가 고도로 진행된 나라의 조건을 대상으로 하여 전개되어 왔으며, 이러한 국가들은 자본 축적의 정도, 산업구조 인력구조 등에서 우리나라 사정과 달리, 이들 노동력의 취업, 이동, 이직 등의 행위 대부분이 노동시장이라는 체계적 기능방식 안에서 이루어지고 있다.[9)]

1) 인적자본론

인적자본론은 1960년대에 슐츠(T.W.Schultz)와 그의 동료 벡커(Gary Becker), 민서(Jacob Mincer)에 의해 주장된 이론[10]으로 노동시장의 균형을 분석의 출발점으로 삼고 있는 신고전 경제학파에서 계승되어 기본적으로 효율을 극대화하려는 경제적 인간모델을 기본 골격으로 상정하고 있다. 즉, 신고전 경제학파 노동시장론이 공급된 노동력의 질을 동질적으로 파악함으로써 현실세계에서 나타나는 임금격차와 실업문제 등에 대한 해답을 제공하지 못한 것에 대한 대안으로 제시되었다. 이 이론은 개별인간은 합리적이고 투자에 대한 보상을 극대화하는 방식으로 행동한다고 가정하기 때문에 개별적인 선택을 반영하는 교육, 직업, 근로시간에 초점을 둔다. 즉, 개인의 보수는 이런 선택의 결과이기 때문에 어떤 불평등도 어리석은 선택에 기인하거나 시장에서의 단기적인 불균형에 기인한다고 하는 이론으로서 이와 같이 경제적 성공의 결정요인으로서 개별적인 특성을 강조하기 때문에 노동시장에서의 공급측면 이론이라고 말할 수 있다. 처음 정식화되었을 때 인적자본론은 방법론적 개인주의, 즉 교육, 훈련, 직업선택, 이동, 보건, 가족규모의 계획 등에 관한 개인적 결정과 같은 현상들이 일생동안의 수입을 최대화하기 위해서 계획된 개인적인 투자결정에 기반을 두고 있다는 견해로 특징 지워졌다. 즉, 인간에의 투자는 학교교육의 비용과 학교교육기관에 보류되었던 소득으로 정의되었고 그것은 곧 비교적 사소한 지식과 '일을 하면서' 얻어진 경험까지도 포함하기에 이르렀다. 그래서 슐츠와 인적자본론 지지자들은 다양한 사회적, 인종적, 민족적 집단간의 소득평등을 더욱 잘 실현하는 최선의 방법은 개인의 인적자본 부여가치를 평등화하는 것이라고 주장한다. 결국 이런 설명은 비정규직의 인적자본 획득이, 그들이 개인적 선택에 의한 것으로 간주한다는 것이 된다.

따라서 이와 같은 인적자본론은 비정규 노동시장의 불평등에 대한 몇 가지 미비

---

9) 정현정, "비정규근로자와 정규근로자의 노동현황에 관한 비교연구", 이화여자대학교 석사학위논문, 2001. pp. 26~34.

10) 인적자본의 개념은 "많은 노동과 시간을 투입하여 더 높은 숙련과 기술을 획득한 사람은 고가의 기계에 비유될 수 있다"고 Adam Smith에 의해 도입되었으나 활용이 되지 못하고 있다가 1960년대에 슐츠와 벡커에 의해 일깨워지게 되었다. 정현정, 앞의 논문에서 재인용, p. 27.

점을 발견할 수 있다. 첫째, 개인에 초점을 두고 노동시장 수요측면을 무시했다는 점이다. 개인에 초점을 두는 것은 노동시장에서의 실패에 대한 책임을 개인에게 전가하도록 한다. 즉, 개인의 선택이라는 공급측면에 초점을 두고 고용주가 저임의 비정규 노동력으로부터 얻는 이익을 무시하고 있다는 사실이다. 두 번째는 숙련에 대한 정의로, 숙련이 증대할수록 임금이 증가한다는 신고전 경제학파의 가정은 비정규직에 의해 수행되는 직무에서는 적용되지 않는 것 같다. 즉, 인적자본론이 주장하는 비정규직의 문제는 개인적 선택에 따른 문제가 아니라 사회구조적인 문제라고 볼 수 있다.

2) 이중노동시장이론 : 2차 노동

커(C. Kerr)등의 제도학파에 의해 주장된 노동시장 분절론의 하나인, 이중노동시장이론의 핵심은 노동자들이 호환될 수 없는 두 개의 노동시장, 즉, 1차 노동시장(primary sector)과 2차 노동시장(secondary sector)에 소속되어 있다는 데에 있다. 각 시장의 독특한 직무유형 때문에 1차 노동자와 2차 노동자가 근본적으로 상이한 노동경험을 갖는다는 것이다. 이는 노동시장의 구조를 가장 중요한 설명변수로 보는 것인데, 1차 노동시장이 상대적으로 높은 임금, 좋은 근로조건, 다양한 승진기회, 고용안정이 보장되는 반면, 2차 노동시장은 저임금, 열악한 근로조건, 낮은 고용안정성과 내부 승진의 부재 등 직업안정성이 없다는 것으로 특징지을 수 있다. 이것을 노동력의 '분단화'라고 하며, 이에 따라 비정규직 고용형태를 취하고 있는 직업들은 2차 노동시장에 속한다고 볼 수 있다. 이 이론은 단일 노동시장에서 동일하고 보편적인 기준에 따라 동등한 '지위획득'을 한다는 기존의 우세한 주장을 무효화시키며, 교육이 기회를 '평등하게'해 준다는 주장도 무효화시킨다.

이렇게 이중노동시장 이론은 개별근로자가 그들의 불리한 특징들(즉, 교육, 인성, 일에 대한 태도 등)을 변화시키는 대신에 노동시장 구조 그 자체와 제도적인 구조의 변화가 필요하다고 강조한다. 하지만 이중노동시장 이론은 기계화와 자동화 같은 자본주의의 발전이 이중노동시장의 발달과 전개에 큰 영향을 미치는 변수임에

도 불구하고 자본주의 구조에 대한 설명을 하지 않은 채 노동시장구조의 변화 즉, 불리한 지위에 놓여있는 집단을 보다 나은 상태로 변화시키는 데만 관심을 집중시켰다는 한계를 갖음에도 불구하고, 지금의 노동시장에서 비정규근로자의 불평등을 설명하기에 가장 적합하다.

3) 내부노동시장이론

역사적으로 내부 노동시장론은 구제도학파 경제학의 영향을 받아 1950년대 미국에서 노사관계와 노동시장을 분석한 던럽(John. T. Dunlop), 레이놀즈(L. G. Reynolds), 커(C. Kerr)[11] 등 노사관계와 제도의 중요성을 강조한 경제학자들의 영향을 받은 되린저와 피오레에 의해 구체화되었다. 제도주의 노동시장론은 되린저와 피오레(Doeringer & Piore)로 대표되는 내부 노동시장론 혹은 이중 노동시장론과 에드워즈(R. Edwards), 라이시(M. Reich), 고든(D. Gordon)등 미국 급진파 경제학자들의 분단 노동시장론 등으로 크게 나눌 수 있고 그 외에도 노동자 조직이나 노동조합의 행위가 노동시장에 미치는 영향을 강조하는 논의들도 있다.

되린저와 피오르는 미국의 제조업체를 실증분석하여 그것을 바탕으로 내부노동시장의 존재를 명확히 하고, 내부노동시장이 형성되는 요인을 기업특수기능(skill specificity), 현장훈련(on-the-job training), 관습(custom)의 세 가지로 구분하였는데 이는 내부노동시장이 성립하기 위한 필요조건이라 볼 수 있다. 기업특수기능은 생산기술의 고도화, 치열한 경쟁, 채용선발을 위한 직접 및 간접비용의 증가 등으로 내부노동시장을 형성 발전시키는 요인이 된다. 이때 기업특수기능에 대한 훈련비용은 일반적으로 고용주가 부담하게 되며, 이 경우 훈련비용은 준고정 비용의 성격을 지니게 되어 기업 특수기능을 가진 노동자의 이직은 그만큼 고용주에게 손실을 주게 된다. 한편 노동자 자신도 자신이 가진 기술이 특정기업에서만 유용하기 때문에 이동을 하면 오히려 불이익을 받을 가능성이 높다고 생각한다. 이러한 이유

11) 던럽(John. T. Dunlop), 레이놀즈(L. G. Reynolds), 커(C. Kerr)등은 기업의 규모가 커지고 노동조합이 성장함에 따라 기업간 노동시장과 관련성이 약한 기업내 노동시장이 형성된다고 지적하며 노동시장을 외부시장과 내부시장으로 양분하고 내부시장에 깊은 관심을 기울였다.

로 해서 고용주는 물론 노동자도 지속적 고용관계를 유지하려고 하는 의욕을 갖게 될 것이며 따라서 내부노동시장을 보강하게 된다. 현장훈련과정에서는 비성문화된 지식 즉, 실제 현장에서 담당자만이 아는 지식을 전임자가 후임자에게 생산과정을 통해 직접 전수하는 개인전수형태를 취하므로 상대적으로 저렴한 훈련비용으로 하위직무의 수행과정에서 상위직무의 기능이나 기술을 보다 쉽게 체득하게 하는 속성을 지니고 있기 때문에 기업특수기능과 밀접한 관련성을 지니면서 내부노동시장의 형성을 강화시킨다. 기업 내에서의 관습은 과거나 관례나 전례에 크게 의존하는 일종의 불문율로, 이러한 비 성문화 된 규정이 채용, 훈련, 임금지불, 징계 등이 이르는 전 노동관계를 지배한다. 노동현장에서의 관습은 노동시장 내부의 고용의 안정성에서 형성된 것으로 파악되며 이는 내부노동시장을 한층 강화시키는 작용을 한다. 지금까지 본 내부노동시장이론은 주로 중기업, 대기업 등 비교적 안정적이고 잘 조직된 기업 내 노동시장에 논의의 초점을 맞춤으로써 결과적으로 취업이 안정된 노동자만을 분석의 대상으로 삼게되는 것으로 비정규직과 상반되는 개념으로 비정규직에 대한 이해를 돕기 위해 소개하였다.

4) 노동 유연화 이론 : 가변적 노동력

자본주의적 시장경제의 불완전성을 국가 개입을 통해 조절하려 한 케인즈주의가 스태그플레이션과 막대한 제정적자를 초래하여 실패로 드러나자 시장실패 보다 정부실패가 문제라고 하면서 국가의 시장개입을 반대하는 신자유주의가 등장하였는데 신자유주의의 핵심 중 하나가 노동유연화 이론이다. 1970년대 이후 두 차례의 석유위기를 거치면서 미국을 비롯한 대부분의 서유럽국가들이 저성장, 고물가, 높은 실업률을 보이고 있을 때 일본과 서독경제는 오히려 지속적인 경제성장을 경험하고 있는 사실에 주목하여 이들 두 국가의 성공이 노사관계나 혹은 생산 방식의 측면에서 노동시장의 탄력성(근로자의 기능적 유연성과 높은 숙련기능)에 그 원인이 있음을 발견하고 다른 선진국들도 노동시장의 유연성에 관심을 고조시켰다. 실재로 1970년대 이후 기업은 노동비용의 절감이나 외부충격에 대한 신축적인 대응

을 위해, 노동력 규모를 변경할 수 있는 즉, 수량적 유연성을 확보하고자 하였다.

노동시장의 유연화란, 고용・임금 그리고 근로자의 기능에서의 효율성과 신축성을 제고시킴으로써 경제환경 변화에 따른 기업의 구조조정을 원활히 하고 경기를 진작시켜 궁극적으로 실업을 최소화하자는 노동시장정책이다. 이러한 유연화 상식은 노동시간, 노동조직, 고용계약 등과 관련되어 다양하게 존재할 수 있는 것임에도 불구하고 사실상 선진국 자본의 유연성 전략은 비정규직 고용 확대가 지배적이었다. Akinson(1984)은 기업이 노동비용을 절감하기 위해 유연성이라는 새로운 형태를 발전시키고 있으며 이에 따라 노동력은 점차 핵심과 주변적 노동자로 세분되어진다고 주장한다. 기업은 핵심근로자집단으로 1차 노동시장을 형성하여 기능적 유연성을 추구한다. 이러한 핵심근로자집단 밖에는 기업의 2차 노동시장을 구성하는 많은 주변부로 근로자집단이 있다. 이러한 주변부 집단은 다시 상근제 고용형태를 가지나 승진이 없는 직업에 종사하는 1차 주변부 집단과 파트타임 및 임시직 근로자 등과 같은 2차 인력 등으로 나누어진다. 이와 같은 노동 유연화에 대한 이론적 구조는 최근 비정규직에 대한 증가 원인을 뒷받침하고 있다.

5) 노동 과정론 : 산업예비군

현대자본주의 사회가 가진 비정규고용의 특징을 설명하는데 많이 사용되어지는 마르크스의 두 가지 전제가 있는데, 그 하나는 자본주의가 발전함에 따라 보다 많은 사람들이 임금노동자로 취업하게 되고, 노동력이 생산 요건에 비해 과잉상태로 될 때 다시 방출되는 산업예비군 전제이다. 다른 하나는 탈숙련화인데, 자본주의가 발전하고 자본가들이 이윤추구를 함에 따라 자본가는 숙련 노동자에 대한 노동통제를 강화하고 노동과정을 기계화, 세분화시켜서 단순화시킨다. 그리고 비숙련노동자로서 숙련노동자를 대체시킨다는 것이다. 보다 많은 비정규직 고용은 사용주의 이윤증대 전략중의 하나로 설명된다. 비정규근로자의 사용은 사용주의 힘을 강화시키는 예비노동력을 창출하는데 보다 효과적이다. 그리고 이러한 비정규 노동은 노동강도를 강화시키는 중요한 수단이다. 파트타임 노동자의 경우 전후의 상근제 노

동력이 부족했던 시기에 예비노동 혹은 상근제를 보완하는 노동으로 투입되었다. 그러나 최근에는 사용주의 파트타임 노동을 활용하는 동기가 변하여 상근제를 대체하는 노동력으로 사용되어지고 있다. 즉, 제조업에서는 시간외수당이나 교대제 없이 자본장비를 최대한 활용하기 위해, 또는 서비스업의 경우 고객의 요구나 영업시간에 따라 인력을 적절히 조절할 수 있는 자유를 가지기 위하여 파트타임 근로를 활용한다. 마르크스의 두 전제 중 탈숙련화의 전제에 의하면 비정규직은 상대적으로 값싸기 때문에 정규직을 대체할 것이고 이에 따라 비정규직은 생산과정의 중심이 될 것이다. 그러나 산업예비군의 전제에 의하면 비정규직은 생산이 감축되고 노동과정이 재조정되면 해고될 가능성이 있어 생산과정에서 보다 주변부적 노동력이 될 가능성이 크다. 이러한 노동과정론은 비정규직이 자본축적 과정에서 재구조화되는 방식에 주의하면서 노동과정의 동적인 측면을 설명한다는 강점이 있다.

Ⅲ. 비정규직의 실태와 현황

1. 비정규직의 규모

1) 전체규모

[표 2]는 우리나라 비정규직의 규모이다. 통계청이 2003년 8월에 실시한 '경제활동인구조사 부가조사'에서 우리나라 비정규직은 784만명(임금노동자의 55.4%)이고 정규직은 631만명(44.6%)으로, 전체 노동자의 절반 이상이 비정규직이다. OECD 국가들은 대부분 파트타임이 비정규직의 다수를 점하지만, 우리나라는 파트타임이 5.9%로 그 비중이 높지 않다. 이에 비해 비정규직의 97.9%가 임시근로 내지 임시근로를 겸하고 있다는 점에서 다를 나라에서는 찾아보기 힘든 특징을 보이고 있다.[12)]

이 부가조사 결과를 2002년과 비교하면, 정규직은 772만명에서 784만명으로 12만명 증가했고, 정규직은 591만명에서 631만명으로 40만명 증가했다. 이에 따라 비정규직 비율은 2002년 56.6%에서 2003년 55.4%로 소폭 감소했다.

고용형태별로 보면 장기임시근로는 547만명(40.1%)에서 459만명(32.4%)으로 88만명(7.7%) 감소했고, 계약근로는 200만명(14.6%)에서 309만명(21.8%)으로 109만명(7.2%) 증가했다. 그러나 장기임시근로와 계약근로를 합친 임시근로는 각각 746만명(54.7%)과 768만명(54.3%)으로 거의 변함이 없다. 호출근로는 증가하고, 특수고용과 가내근로는 감소했다.

---

12) 김유선, 『노동시장 유연화와 비정규직 고용』, 서울: 한국노동사회 연구소, 2004. pp. 17~28.

[표 2] 비정규직의 규모

(단위: 천명,%)

		종사상지위			2003년		2002년	
		상용	임시	일용	수	비중	수	비중
임금노동자		7,236	4,872	2,041	14,149	100	13,634	100
정규직		6,307			6,307	44.6	5,911	43.4
비정규직		929	4,872	2,041	7,842	55.4	7,723	56.6
고용계약	임시근로	766	4,872	2,041	7,679	54.3	7,464	54.7
	(장기임시근로)		3,651	938	4,589	32.4	5,468	40.1
	(계약근로)	766	1,220	1,103	3,089	21.8	1,996	14.6
근로시간	파트타임	10	392	528	930	6.6	806	5.9
근로제공방식	호출근로			589	589	4.2	423	3.1
	특수고용	94	403	104	601	4.2	748	5.5
	파견근로	44	41	13	98	0.7	88	0.6
	용역근로	105	183	57	345	2.4	346	2.5
	가내근로	7	50	109	166	1.2	238	1.7

자료: 경제활동인구조사 부가조사(2003년)

2) 성별규모

성별 비정규직의 규모를 아래[표 3]에서 보면, 남자는 정규직이 452만명(54.6%), 비정규직이 376만명(46.8%)으로 정규직이 많고 여자는 정규직이 179만명(30.5%), 비정규직이 408만명(69.5%)으로, 비정규직이 2배 이상 많다. 이러한 남녀간의 차이는 주로 장기임시근로, 계약근로 등 임시근로와 파트타임에서 비롯된다. 즉 장기임시근로는 남자가 25.0%, 여자가 42.9%이고, 파트타임은 남자가 2.9%, 여자가 11.7%로 그 격차가 크다. 절대 수에서 비정규직은 남자376만명, 여자 408만명으로 엇비슷하다.

[표 3] 남녀별 비정규직 규모

(단위: 천명,%)

		수		비중		분포	
		남자	여자	남자	여자	남자	여자
임금노동자		8,283	5,866	100.0	100.0	58.5	41.5
정규직		4,520	1,787	54.6	30.5	71.7	28.3
비정규직		3,763	4,079	45.4	69.5	48.0	52.0
고용계약	임시근로	3,652	4,026	44.1	68.6	47.6	52.4
	(장기임시근로)	2,073	2,517	25.0	42.9	45.2	54.8
	(계약근로)	1,579	1,510	19.1	25.7	51.1	48.9
근로시간	파트타임	240	689	2.9	11.7	25.8	74.1
근로제공 방식	호출근로	380	208	4.6	3.5	64.5	35.3
	특수고용	229	371	2.8	6.3	38.1	61.7
	파견근로	41	57	0.5	1.0	41.8	58.2
	용역근로	204	142	2.5	2.4	59.1	41.2
	가내근로	18	148	0.2	2.5	10.8	89.2

자료: 앞과 같음.

3) 학력별 규모

학력별 비정규직의 규모는 아래[표 4]에서 비정규직 노동자 784만명 가운데 중졸이하 225만명(28.6%), 고졸 386만명(49.2%)으로, 고졸이하 학력이 전체의 77.8%를 차지하고 있다. 학력별 비정규직 비율을 살펴보면 중졸이하 81.5%, 고졸 61.6%, 전문대졸 44.5%, 대졸이상 29.1%로, 학력이 낮을수록 비정규직 비율이 높고, 학력이 높을수록 낮다. 중졸이하는 5명 중 4명이 비정규직이다.

[표 4] 학력별 비정규직 규모

(단위 :천명,%)

	수				비중			
	중졸 이하	고졸	전문 대졸	대졸 이상	중졸 이하	고졸	전문 대졸	대졸 이상
임금노동자	2,756	6,262	1,611	3,518	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	511	2,407	894	2,494	18.5	38.4	55.5	70.9
비정규직	2,245	3,855	717	1,024	81.5	61.6	44.5	29.1
임시근로	1,313	2,361	424	492	47.6	37.7	26.3	14.0
(장기임시근로)	895	1,425	272	497	32.5	22.8	16.9	14.1
(계약근로)	282	454	58	135	10.2	7.3	3.6	3.8
파트타임	314	245	14	15	11.4	3.9	0.9	0.4
호출근로	101	300	74	125	3.7	4.8	4.6	3.6
특수고용	17	57	14	10	0.6	0.9	0.9	0.3
파견근로	182	130	13	22	6.6	2.1	0.8	0.6
용역근로	81	72	6	8	2.9	1.1	0.4	0.2
가내근로	119	91	8	20	3.8	1.5	0.6	0.7

자료 : 앞과 같음.

4) 성별 혼인여부에 따른 규모

[표 5]에서 비정규 노동자들의 성별 혼인여부를 살펴보면 기혼여자 285만명(36.3%), 기혼남자 243만명(31.0%)으로 기혼자가 전체의 2/3를 차지하고 있다. 성별 혼인여부별 비정규직 비율을 살펴보면 미혼남자 59.0%, 기혼남자 40.3%, 미혼여자 59.4%, 기혼여자 75.1%, 미혼자는 남녀간에 차이가 거의 없으나, 기혼자는 차이가 크다.

[표 5] 성별혼인별 비정규직 규모

(단위 : 천명,%)

	수				비중			
	미혼남	기혼남	미혼여	기혼여	미혼남	기혼남	미혼여	기혼여
임금노동자	2,264	6,018	2,075	3,791	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	929	3,590	842	945	41.0	59.7	40.6	24.9
비정규직	1,335	2,428	1,233	2,846	59.0	40.3	59.4	75.1
임시근로	1,312	2,340	1,216	2,810	58.0	38.9	58.6	74.1
(장기임시근로)	743	1,330	701	1,815	32.8	22.1	33.8	47.9
(계약근로)	568	1,011	515	995	25.1	16.8	24.8	26.2
파트타임	116	124	194	495	5.1	2.1	9.3	13.1
호출근로	102	278	25	183	4.5	4.6	1.2	4.8
특수고용	61	168	68	303	2.7	2.8	3.3	8.0
파견근로	17	24	19	38	0.8	0.4	0.9	1.0
용역근로	43	160	16	126	1.9	2.7	0.8	3.3
가내근로	4	14	7	140	0.2	0.2	0.3	3.7

자료: 앞과 같음.

5) 노조가입 여부별 규모

2003년 8월 현재 노동조합 조합원수는 162만명으로 노조 가입률(또는 조직률)은 11.4%이다. [표 6]에서 정규직 631만명 가운데 노동조합에 가입한 사람은 142만명으로 정규직 노조 가입률은 22.7%이다. 그러나 비정규직은 784만명 가운데 19만명만 노동조합에 가입하고 있어 비정규직 노조 가입률은 2.4%밖에 안 된다. 이에 따라 전체 조합원 162만명 가운데 88.5%가 정규직이고, 11.5%가 비정규직이다.

[표 6] 노조유무, 노조가입 여부별 비정규직 규모

(단위: 천명,%)

	수				비중			
	노조무	노조유	비조합원	조합원	노조무	노조유	비조합원	조합원
임금노동자	11022	3127	12534	1615	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	3865	2442	4878	1429	35.1	78.1	38.9	88.5
비정규직	7157	685	7656	186	64.9	21.9	61.1	11.5
임시근로	7046	632	7522	157	63.9	20.2	60.0	9.7
(장기임시)	4361	228	4531	59	39.6	7.3	36.1	3.7
(계약)	2685	404	2991	98	24.4	12.9	23.9	6.1
파트타임	881	48	926	2	8.0	1.5	7.4	0.1
호출근로	576	13	586	3	5.2	0.4	4.7	0.2
특수고용	512	89	570	31	4.6	2.8	4.5	1.9
파견근로	81	17	92	6	0.4	0.5	0.7	0.4
용역근로	321	25	342	4	2.9	0.8	2.7	0.2
가내근로	163	3	165	1	1.5	0.1	1.3	0.1

자료: 앞과 같음.

6) 산업별 규모

산업별로 비정규직이 차지하는 비중을 [표 7]에서 보면 10명중 6명(456만명, 59.3%)이 제조업과 건설업, 도소매업과 숙박음식점업 4개 산업에 몰려 있다.

[표 7] 산업별 비정규직 규모와 분포

(단위 : 천명, %)

산업분류		규모			비중	분포
		정규직	비정규직	임노동자		
광공업	광업	9	4	13	30.8	0.1
	제조업	2,085	1,384	3,469	39.9	17.6
공공서비스업	전기가스수도사업	62	14	76	18.4	0.2
	운수업	383	212	595	35.6	2.7
	통신업	140	70	210	33.3	0.9
	금융보험업	385	310	695	44.6	4.0
	공공행정	602	154	756	20.4	2.0
	교육서비스업	612	563	1,175	47.9	7.2
	보건사회복지사업	313	187	500	37.4	2.4
	국제및외국기관	15	5	20	25.0	0.1
민간서비스업	도소매업	503	1,281	1,784	71.8	16.3
	숙박음식점업	61	958	1,019	94.0	12.2
	부동산임대업	81	177	258	68.6	2.3
	사업서비스업	481	705	1,186	59.4	9.0
	오락문화운동	75	168	243	69.1	2.1
	기타서비스업	203	347	553	63.1	4.4
	가사서비스업		143	143	100.0	1.8
농림어업	농림업	8	111	119	93.3	1.4
	어업	3	18	21	85.7	0.2
건설업	건설업	286	1,031	1,317	78.3	13.1
전산업		6,307	7,842	14,149	55.4	100.0

자료 : 앞과 같음.
주: 1) 비중 = 산업별 비정규직 / 산업별 임노동자수 ×100
2) 분포 = 산업별 비정규직 / 전산업 비정규직 × 100

산업별로 비정규직 비율을 보면 광공업과 공공서비스업은 18~44%인데, 민간서비스업과 농림어업건설업은 59~100%로 10개 산업 모두 50%를 상회하고 있다. 그러나 공공서비스업에서도 교육서비스업(47.9%)과 금융보험업(44.6%)은 그 비중이 매우 높으며, 가장 낮은 전기가스수도사업(18.4%)과 공공행정(20.4%)도 5명 중 1명은 비정규직이다.

7) 직업별 규모

직업별 비정규직의 규모를 아래[표 8]에서 보면 비정규직 10명중 8명(600만명, 76.5%)이 단순노무직(177만명)과 기능직(115만명), 서비스직(124만명)과 판매직(90만명)에 몰려 있다. 특히 서비스직, 판매직, 단순노무직은 10명중 8-9명이 비정규직이다.

[표 8] 직업별 비정규직 규모와 분포

(단위 : 천명, %)

직업분류	규모			비중	분포
	정규직	비정규직	임노동자		
의원고위임직원관리자	198	45	243	18.5	0.6
전문가	1026	403	1429	28.2	5.1
기술공 및 전문가	880	729	1609	45.3	9.3
사무종사자	2020	899	2919	30.8	11.5
서비스종사자	243	1238	1481	83.6	15.8
판매종사자	107	935	1042	89.7	11.9
농림어업숙련종사자	5	43	48	89.6	0.5
기능원및관련기능종사자	515	1154	1669	69.1	14.7
장치기계조작조립종사자	1018	623	1641	38.0	7.9
단순노무자	296	1774	2070	85.7	22.6
전직종	6308	7843	14151	55.4	100.0

자료: 앞과 같음.
주: 1) 비중 = 직업별 비정규직 / 직업별 임노동자수 × 100
2) 분포 = 직업별 비정규직 / 전직업 비정규직 × 100

8) 산업・직업별 규모

산업・직업별 비정규직 규모를 아래[표 9]에서 살펴보면 제조업은 138만명 가운데 113만명(기능직 43만명, 장치기계조작조립원 32만명, 노무직 38만명)이 생산직이고, 건설업은 103만명 가운데 93만명(기능직 54만명, 장치기계조작조립원 4만명, 노무직 35만명)이 생산직이다. 이에 비해 도소매업은 128만명 가운데 72만명이 판매직이고, 숙박음식점업은 96만명 가운데 81만명이 서비스직이다. 금융보험업은 31

만명 가운데 17만명이 판매직으로, 이 가운데 14만명이 보험설계사 등 특수고용형태이다. 사업서비스업은 71만명 가운데 28만명이 노무직이고, 교육서비스업은 56만명 가운데 42만명이 전문가 및 준전문가로, 사업에 따라 직업별 분포를 달리 한다.

[표 9] 산업·직업별 비정규직 분포

(단위 : 천명)

		임직원관리자	전문가	기술공준전문가	사무직	서비스직	판매직	농림어업숙련직	기능직	장치기계조작조립	노무직	전직종
광공업	광업									2	1	3
	제조업	5	34	70	116	19	9	1	427	321	382	1384
공공서비스업	전기가스수도사업			1	3	1			2	1	5	13
	운수업	1		5	31	3			1	121	49	211
	통신업		1	5	21		5		10	5	25	72
	금융보험업	5	2	12	105	3	174		1	1	7	310
	공공행정	4	2	4	65	6	1	1		1	69	153
	교육서비스업	1	197	227	56	56	2		1	13	9	562
	보건사회복지사업	1	37	64	26	38	1		1	4	13	185
	국제외국기관				1	1	1		1		1	5
민간서비스업	도소매업	7	13	107	169	14	716		24	45	187	1282
	숙박음식점업	2	3	5	21	805	5		13	3	101	958
	부동산임대업	8	1	38	25	9	2		9	6	79	177
	사업서비스업	5	74	81	121	47	14	2	47	36	278	705
	오락문화운동	1	15	31	26	66	4	1	4	1	19	168
	기타서비스업	2	14	46	55	96	1	1	71	18	45	349
	가사서비스업					74					69	143
농림어업건설업	농림업				1			23		4	83	111
	어업			2	1			12	1	1	1	18
	건설업	3	9	30	55	1		3	542	41	347	1031
전산업		45	402	728	898	1239	935	44	1155	624	1770	7840

자료: 앞과 같음.

2. 비정규직의 근로여건

1) 월평균 임금

[표 10]에서 정규직은 2002년부터 2003년 사이 1년간 월평균 임금총액이 2002년 8월 182만원에서 2003년 8월 201만원으로 19만원(10.6%) 인상되었으나, 비정규직은 96만원에서 103만원으로 7만원(6.9%) 인상되었다. 그 결과 정규직 대비 비정규직의 월평균 임금총액은 2000년 53.7%, 2001년 52.6%, 2002년 52.7%, 2003년 51.0%로, 그 격차가 확대되고 있다.

[표 10] 고용형태별 월평균임금 및 인상률

(단위: 만원, %)

	2001년		2002년		2003년		인상률(%)	
	금액	비율	금액	비율	금액	비율	2001-2년	2002-3년
임금노동자	125	73.6	133	73.2	147	72.8	6.9	10.0
정규직	169	100.0	182	100.0	201	100.0	7.4	10.6
비정규직	89	52.6	96	52.7	103	51.0	7.7	6.9
임시근로	87	51.3	94	51.8	102	50.5	8.5	7.9
(장기임시근로)	86	50.6	93	51.1	101	49.9	8.3	8.1
(계약근로)	90	52.9	98	53.9	104	51.5	9.6	5.6
파트타임	45	26.7	50	27.4	50	24.8	10.2	0.3
호출근로	66	39.2	79	43.4	81	40.0	18.9	1.9
특수고용	108	63.5	120	65.9	127	63.2	11.5	6.0
파견근로	101	59.4	115	63.0	110	54.8	13.9	-3.7
용역근로	79	46.3	85	46.8	87	43.2	8.4	2.3
가내근로	50	29.4	52	28.7	41	20.5	4.8	-21.0

자료: 경제활동인구조사 부가조사(각년도)

2) 노동시간

[표 11]에서 노동자들의 주당 노동시간은 2000년 47.3시간, 2001년 46.2시간, 2002년 44.8시간, 2003년 43.1시간으로 빠른 속도로 단축되고 있다. 그러나 정규직은 2000년 47.1시간에서 2003년 41.8시간으로 5.3시간 간 단축되었는데 비해, 비정규직은 200년 47.5시간에서 2003년 44.1시간으로 3.4시간 단축됨에 따라, 정규직과 비정규직 사이에 노동시간 격차는 0.4시간에서 2.3시간으로 확대되었다.

[표 11] 고용형태별 주당 노동시간 평균값과 분포

(단위: 시간, %)

	주노동시간			2003년 노동시간 계층별 분포(%)					
	2001년	2002년	2003년	36미만	36-40	41-44	45-50	51-56	56초과
임금노동자	46.2	44.8	43.1	22.1	23.9	7.7	18.5	9.7	18.0
정규직	45.9	44.0	41.8	20.6	28.3	8.9	19.2	9.6	13.3
비정규직	46.5	45.5	44.1	23.4	20.4	6.7	17.9	9.8	21.8
임시근로	46.4	45.3	44.0	23.6	20.3	6.7	17.9	9.8	21.6
(장기임시근로)	47.7	46.7	45.6	20.4	19.3	6.5	18.8	10.6	24.4
(계약근로)	43.6	41.5	41.7	28.5	21.8	7.0	16.6	8.6	17.5
파트타임	23.5	22.3	21.8	90.1	5.0	1.5	2.0	0.5	0.8
호출근로	41.6	38.0	38.8	36.8	22.2	4.1	16.5	7.1	13.2
특수고용	43.4	43.2	40.4	30.1	25.0	6.5	17.6	6.2	14.3
파견근로	45.6	47.8	45.3	22.4	18.4	2.0	19.4	10.2	27.6
용역근로	50.7	50.3	50.8	15.0	18.5	7.8	17.6	8.1	32.9
가내근로	37.3	37.4	36.3	45.2	11.4	7.8	13.9	9.6	12.0

자료: 앞과 같음.

주5일제 등 법정 노동시간 단축운동의 성과가 정규직과 비정규직 사이에 골고루 향유되고 있지 못 한 것이다. 특히 법정 초과근로 한도인 주 56시간을 초과하여 노동하는 노동자가 정규직과 비정규직을 포함하여 255만 명(18.0%)에 이르고 있음을

주목할 필요가 있다. 정규직은 84만 명(13.3%), 비정규직은 171만 명(21.8%)이 주 56시간을 초과하는 장시간 노동을 하고 있다.

3) 시간당 임금

2003년 3월 비정규직의 시간당 임금평균은 5,855원으로 정규직(12,039원)의 48.6% 밖에 안 된다. [표 12]에서 정규직 대비 비정규직의 월평균 임금총액은 2002년 52.7%에서 2003년 51.0%로 하락했음에도, 시간당 임금은 51.1%에서 48.6%로 더 크게 하락한 것은, 정규직 노동시간이 비정규직보다 빠른 속도로 단축되고 있기 때문이다.

[표 12] 고용형태별 시간당임금 및 인상률

(단위: 원,%)

	2001년		2002년		2003년		인상률(%)	
	금액	비율	금액	비율	금액	비율	2001-2년	2002-3년
임금노동자	6,791	72.9	7,564	72.0	8,562	71.1	11.4	13.2
정규직	9,315	100.0	10,504	100.0	12,039	100..	12.8	14.6
비정규직	4,824	51.8	5,369	51.1	5,855	48.6	11.3	9.1
임시근로	4,667	50.1	5,316	50.6	5,818	48.3	13.6	9.4
(장기임시)	4,437	47.6	5,021	47.8	5,515	45.8	13.2	9.8
(계약)	5,193	55.7	6,132	58.4	6,277	52.1	18.1	2.4
파트타임	5,150	55.3	5,968	56.8	6,175	51.3	15.9	3.5
호출근로	3,969	42.6	5,686	54.1	5,212	43.3	43.3	-8.3
특수고용	6,391	68.6	6,850	65.2	7,720	64.1	7.2	12.7
파견근로	5,634	60.5	5,706	54.3	6,505	54.0	1.3	14.0
용역근로	4,095	44.0	4,441	42.3	4,498	37.4	8.4	1.3
가내근로	3,502	37.6	3,447	32.8	3,025	25.1	-1.6	-12.3

자료: 앞과 같음.

4) 임금소득 불평등

경제활동인구조사 부가조사에서 전산업 월임금총액 평균값을 계산하면 [표 13]에서 보듯이 2000년 115만원에서 2003년 147만원으로 32만원 증가했다. 그러나 하위 10%는 45만원에서 55만원으로 10만원 증가했고, 상위 10%는 200만원에서 280만원으로 80만원 증가했다.

이에 따라 상위 10%와 하위 10% 사이에 임금격차(90/10)는 2000년 4.4.배에서 2003년 5.1배로 증가했고, 시간당 임금기준으로는 2000년 4.9배에서 2003년 5.6배로 증가했다. 우리나라의 임금소득 불평등은 OECD 국가 중 임금소득 불평등이 가장 높은 것으로 알려진 미국보다 크게 높다는 점뿐만 아니라, 매년 증가하고 있다는 점에서 뚜렷한 특징을 보이고 있다.

[표 13] 연도별 임금소득 불평등도 추이

	월임금총액(만원)				시간당임금(원)			
	2000.8	2001.8	2002.8	2003.8	2000.8	2001.8	2002.8	2003.8
평균값	115	125	133	147	6,057	6,791	7,563	8,562
하위10%	45	50	50	55	2,214	2,399	2,617	2,878
90%	200	230	250	280	10,938	12,447	14,391	16,118
90/10	4.44	4.60	5.00	5.09	4.94	5.19	5.50	5.60

자료: 앞과 같음.

아래 [표 14]에서 보면 임금소득 불평등도(90/10)를 남녀, 고용형태 등 각 집단별로 살펴보면, 시간당 임금 기준으로 2002년 3.6~5.4배로 증가하고 있다. 이것은 각 집단 내부적으로 임금소득 불평등도가 매우 높을 뿐만 아니라, 지난 1년 동안 매우 빠른 속도로 증가하고 있음을 말해준다. 그리고 남자를 100으로 할 때 여자는 62이고, 정규직을 100으로 할 때 비정규직은 49이며, 남자 정규직을 100으로 할 때 남자 비정규직은 52, 여자 정규직은 72, 여자 비정규직은 38밖에 안 된다. 남녀, 고용형태에 따른 차별이 비정규직 여성에게 집중되고 있는 것이다. 한국은 남녀를 구

분하여 비교하더라도 OECD국가 가운데 임금소득 불평등도가 가장 높다.

[표 14] 남녀 고용형태 산업별 임금소득 불평등도

(시간당 임금 기준, 단위: 원, 배)

	2002년				2003년			
	평균	하위 10%	90%	90/10	평균	하위 10%	90%	90/10
전체	7,563	2,617	14,391	5.50	8,562	2,878	16,118	5.60
남자	8,987	3,195	16,310	5.11	10,134	3,454	18,670	5.41
여자	5,479	2,303	9,321	4.05	6,282	2,467	11,513	4.67
정규직	10,504	3,917	17,989	4.59	12,039	4,448	20,809	4.68
비정규직	5,368	2,303	9,089	3.95	5,855	2,392	10,074	4.21
남자정규직	11,418	4,605	19,189	4.17	13,025	5,277	21,875	4.15
남자비정규직	6,275	2,558	10,467	4.09	6,750	2,711	11,513	4.25
여자정규직	7,995	3,289	12,792	3.89	9,384	3,598	15,743	4.38
여자비정규직	4,496	2,047	7,301	3.57	5,011	2,234	8,635	3.87

자료: 앞과 같음.

5) 저임금

OECD는 '상용직 풀타임 중위임금의 2/3 이하'를 저임금으로 정의하고 있다. 프랑스 등 OECD국가는 이를 기준으로 법정 최저임금을 정하곤 한다. 이에 따라 '상용직 풀타임 중위임금(180만원)의 2/3'인 '월평균임금 120만원 이하'를 저임금 계층으로 분류하면, 전체 노동자 1,415만명 가운데 절반인 722만명(51.0%)이 저임금 계층으로, 정규직이 144만명(22.8%), 비정규직이 578만명(73.7%)이다. 정규직은 5명중 1명, 비정규직은 10명중 7명 꼴로 저임금 계층인 것이다.

이밖에 EU의 LoWER는 '노동자 중위임금의 2/3미만'을 저임금 계층으로 정의하고 있다. 월임금총액 기준으로는 뚜렷하지 않지만 시간당 임금 기준으로 연도별 저임금 계층 비중을 살펴보면, OECD와 LoWER기준 모두 빠른 속도로 증가하고 있

음을 [표 15]에서 확인할 수 있다.

[표 15] 연도별 저임금 계층 추이

(단위: 천명, %)

		월임금총액 기준				시간당임금 기준			
		2000.8	2001.8	2002.8	2003.8	2000.8	2001.8	2002.8	2003.8
OECD	저임금	47.2	52.1	48.3	51.0	46.2	46.9	47.5	50.0
EU의 LoWER	저임금	25.0	21.5	23.5	21.6	25.8	23.7	25.1	27.3
	중간임금	47.8	54.0	51.5	48.9	47.7	48.5	46.8	44.2
	고임금	27.2	24.6	25.1	29.5	26.6	27.7	28.1	28.5

자료: 앞과 같음.

6) 법정 최저임금 미만 계층

[표 16]에서 2002년 9월부터 2003년 8월까지 법정 최저임금은 시간당 2,275원이고, 2003년 9월부터 2004년 8월까지 법정 최저임금은 시간당 2,510원이다. 그런데 경제활동인구조사 부가조사에서 2003년 8월 현재 시간당 임금이 2,275원 미만인 노동자는 63만명(4.6%)이고, 2,510원 미만인 노동자는 92만명(6.8%)이다. 따라서 2003년 9월부터 적용된 법정 최저금 2,510원이 미친 영향률은 2.2%(29만명)이고, 나머지 63만명은 최저임금 적용 제외자이거나 최저임금법 위반업체에서 일하는 노동자들로 추정된다.[13)]

현행법상 가내노동자와 감시·단속적 근로자, 장애자·훈련생·실습생이 최저임

13) 노동부는 '최저임금영향률이 7.6%로 점진적으로 개선되고 있다'고 주장한다. 여기서 6.8%도 아닌 7.6%로 계산한 근거가 무엇인지는 알 길이 없으나, 아마도 5인 미만 사업체 상여금 지급률 100%를 합산한 것이 아닌가 추측된다. 그러나 5인 미만 사업체에서 일한다고 해서 반드시 법정 최저임금에 못 미치는 낮은 임금을 지급받는 것은 아니다. 따라서 상여금 지급률을 계산하려면 최저임금 수혜자들을 대상으로 계산한 결과를 사용하여야 한다. 경제활동인구조사 부가조사(2003년 8월)에서 시간당 임금이 2,510원 미만인 사람들 가운데, 상여금을 지급 받는다고 응답한 사람은 6.7%밖에 안 되고, 93.3%가 상여금을 지급 받지 않는다고 응답하고 있다. 따라서 최저임금 영향률을 계산할 때 상여금 지급률을 포함시키는 것은 올바르지 못 하다. 더욱이 부가조사가 가구조사여서 임금수준이 과소평가 되어 최저임금 영향률이 과대평가 될 소지가 있다는 점을 고려하면 더욱 그러하다. 김유선, 앞의책, P. 37.

금 적용대상에서 제외되고, 취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세 미만 근로자는 최저임금의 90%만 적용 받고 있음을 감안한다 하더라도, 이상은 현행법상 최저임금조차 탈법적으로 적용되지 않는 노동자가 광범하게 존재함을 말해준다. 더욱이 이들 계층은 매년 53~64만명(4.2~4.9%)으로 항상적으로 존재하고 있다. 법정 최저임금제도가 '저임금 계층 일소, 임금격차 해소, 소득분배 구조개선이라는 본연의 목적과는 달리, 있으나마나 한 제도로 운영되고 있는 것이다.

[표 16] 연도별 법정 최저임금 현황과 영향률 추정

(단위 : 천명, %)

법정 최저임금		시간당 임금	2000년8월		2001년8월		2002년8월		2003년8월		최저임금 영향률%
적용기간	시간급		수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	
99.9-00.8	1600원	1600원 미만	530	4.2	396	3.1	276	2.1	231	1.7	
00.9-01.8	1,865원	1865원 미만	760	6.0	557	4.4	426	3.2	345	2.5	1.8
01.9-02.8	2,100원	2100원 미만	1,104	8.7	822	6.4	640	4.9	522	3.8	2.0
02.9-03.8	2,275원	2275원 미만	1,331	10.5	1,007	7.9	776	5.9	627	4.6	1.0
03.9-04.8	2,510원	2510원 미만	1,880	14.9	1,481	11.6	1,129	8.6	921	6.8	2.2

자료: 앞과 같음.

[표 17]에서 2003년 9월부터 적용된 법정 최저임금 2,510원 미만인 노동자 92만명을 고용형태별로 살펴보면, 정규직은 4만명(4.1%), 비정규직은 88만명(95.9%)으로 비정규직이 대다수를 차지하고 있다. 성별혼인별로는 기혼여자 45만명(49.2%), 기혼남자 18만명(19.5%), 미혼남자 15만명(15.7%), 미혼여자 14만명(15.5%)으로 기혼자가 전체의 2/3 이상을 차지한다. 학력별로는 고졸이하가 84만명(91.6%)으로 저학력층에 집중되어 있고, 연령계층별로 55세이상 30만명(32.9%), 25세미만 23만명(25.1%)으로 고령층과 저연령층에 집중되어 있지만, 25세 이상 55세 미만 계층도 39만명(42.0%)에 이른다. 이들의 사회보험 가입률은 국민연금 9.8%, 건강보험

14.4%, 고용보험 8.9%밖에 안되고, 노동조건 적용률도 퇴직금 7.9%, 상여금 6.7%, 시간외수당 4.6%밖에 안 된다.

[표 17] 법정 최저임금 미만자 실태

		적용제외 또는 법위반(1) (2,275원 미만)		최저임금 수혜자(2) (2,275원이상-2,2510원미만)		2,510원 미만 (1)+(2)	
		노동자수 (천명)	비율 (%)	노동자수 (천명)	비율 (%)	노동자수 (천명)	비율 (%)
전체		627	100.0	294	100.0	921	100.0
고용형태	정규직	18	2.9	20	6.8	38	4.1
	비정규직	609	97.1	274	93.2	883	95.9
성별혼인	미혼남자	86	13.7	59	20.1	145	15.7
	기혼남자	133	21.2	47	16.0	180	19.5
	미혼여자	101	16.1	42	14.3	143	15.5
	기혼여자	307	49.0	146	49.7	453	49.2
학력	중졸이하	312	49.8	132	44.9	444	48.2
	고졸	262	41.8	138	46.9	400	43.4
	전문대졸	24	3.8	13	4.4	37	4.0
	대졸이상	30	4.8	10	3.4	40	4.3
연령계층	25세미만	152	24.2	79	26.9	231	25.1
	25-34세	66	10.5	39	13.3	105	11.4
	35-44세	86	13.7	49	16.7	135	14.7
	45-54세	96	15.3	52	17.7	148	16.1
	55세이상	227	36.2	76	25.9	303	32.9
사회보험 적용여부	국민연금	44	7.0	46	15.6	90	9.8
	건강보험	80	12.8	53	18.0	133	14.4
	고용보험	41	6.5	41	13.9	82	8.9
노동조건 적용여부	퇴직금	42	6.7	31	10.5	73	7.9
	상여금	34	5.4	28	9.5	62	6.7
	시간외수당	20	3.2	22	7.5	42	4.6

자료: 경제활동인구조사 부가조사(2003년 8월)

7) 사회보험 가입 및 노동조건

[표 18]에서 보듯이 현재 직장에서 사회보험 (국민연근・건강보험・고용보험)

가입률은 정규직은 80~98%인데, 비정규직은 26~29%밖에 안 된다. 정규직은 퇴직금·시간외수당·상여금을 77~99% 적용 받지만, 비정규직은 11~16%만 적용 받고 있다.[14)]

[표 18] 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률

(단위: %)

	국민연금	건강보험	고용보험	퇴직금	상여금	시간외수당
임금노동자	57.7	59.5	49.8	52.9	51.3	40.2
정규직	96.6	97.6	79.5	98.8	97.1	76.6
비정규직	26.4	28.9	26.0	16.0	14.4	10.9
임시근로	25.1	27.5	24.7	14.2	12.9	9.9
(장기임시근로)	18.9	21.7	19.3	5.8	5.9	5.6
(계약근로)	34.3	36.2	32.6	26.7	23.3	16.3
파트타임	2.0	2.7	3.0	1.8	1.3	2..3
호출근로	3.6	0.2	1.7	-	0.2	0.8
특수고용	22.1	24.5	20.8	17.0	16.0	9.0
파견근로	52.0	55.1	52.0	46.9	41.8	34.7
용역근로	55.2	69.7	52.3	42.2	32.1	19.7
가내근로	4.8	4.8	4.8	4.2	3.6	3.0

자료: 앞과 같음.

8) 근속년수

[표 19]에서 2003년 8월 현재 임금노동자의 근속년수 평균은 4.4년으로, 전년에 비해 뚜렷한 변화가 없다. 정규직은 근속년수 평균이 7.7년으로 소폭 증가했지

14) 김유선, 앞의 책, PP. 29~40.

만, 비정규직은 1.7년으로 오히려 감소했다. 고용형태별로는 파견근로만 평균 근속년수가 증가했을 뿐 다른 고용형태는 모두 감소했고, 파견근로도 중위값 기준으로 감소했다. 이밖에 [표 20]에서 정규직은 근속년수 3년 이상이 65%인데, 비정규직은 근속년수 3년 이상이 17%이다. 임시근로자 가운데 수차에 걸친 반복 갱신 등으로 근속년수가 3년 이상인 사람이 16.4%이고, 5년 이상은 8.9%, 10년 이상은 3.1%에 이르고 있다.

[표 19] 연도별 근속년수 평균값과 중위값

(단위: 년)

	평균값			중위값		
	2001년	2002년	2003년	2001년	2002년	2003년
임금노동자	4.35	4.32	4.39	1.50	1.50	1.50
정규직	7.56	7.59	7.70	4.75	4.67	5.25
비정규직	1.80	1.81	1.73	0.58	0.67	0.58
임시근로	1.67	1.71	1.68	0.50	0.58	0.50
(장기임시)	1.83	1.77	1.77	0.67	0.75	0.67
(계약)	1.31	1.55	1.54	0.33	0.42	0.42
파트타임	1.23	1.18	0.86	0.33	0.33	0.25
호출근로	0.02	0.03	0.13	0.00	0.00	0.00
특수고용	2.78	2.87	2.58	1.08	1.17	1.00
파견근로	2.06	1.81	2.07	0.65	1.18	0.92
용역근로	2.11	2.23	1.98	0.83	1.08	0.75
가내근로	2.05	1.91	0.96	0.67	0.58	0.25

자료: 경제활동인구조사 부가조사(각년도)

[표 20] 근속년수 계층별 분포

(단위: %)

	1년 미만	1-2년 미만	2-3년 미만	3-5년 미만	5-10년 미만	10년 이상
임금노동자	41.0	13.3	7.1	10.7	12.5	15.3
정규직	15.2	11.7	7.6	14.4	20.6	30.3
비정규직	61.8	14.6	6.7	7.7	6.0	3.3
임시근로	62.5	14.6	6.6	7.5	5.8	3.1
(장기임시)	59.7	15.6	7.2	8.1	6.3	3.1
(계약)	66.8	13.0	5.7	6.5	5.0	3.0
파트타임	80.5	8.7	3.0	3.5	3.2	1.0
호출근로	97.8	1.0	0.3	0.3	0.2	0.3
특수고용	49.1	16.0	8.5	10.3	9.5	6.7
파견근로	50.0	17.3	12.2	7.1	9.2	3.1
용역근로	57.7	14.5	6.4	11.9	6.4	3.5
가내근로	78.3	9.6	4.8	4.2	1.8	1.8

자료: 경제활동인구조사 부가조사(2003년)

9) 산재보험

사업장의 산재보험 가입 실태를 살펴보면, [표 21]에서 제조업의 조사응답 사업장(1,510개소) 중, 정규직과 비정규직 모두를 산재보험 피보험자로 하고 있는 사업장은 68.6%, 정규직만을 대상으로 하는 사업장은 31.0%, 그리고 비정규직만을 대상으로 하고 있는 사업장은 0.4%이다. 결과적으로 31.0%의 사업장에서는 비정규직에 대한 산재보험 보호가 이루어지고 있지 않다. 지역별로는 비정규직 고용비율이 다른 지역에 비해 높은 영남권이 비정규직의 산재보험 보호를 제외하고 있는 사업장이 43.7%(즉, 정규직원만 보호하는 사업장 비율)로 타 지역권에 비하여 취약하다. 이는 비정규직에 대한 산재예방정책 수입에 있어 지역적 특성도 고려되어야 함을 시사한다. 사업장 규모별로 볼 때, 정규직과 비정규직 모두를 산재보험 피보험 대상으로 하고 있는 사업장 비율이 5~49인 이하 사업장(64%)은 다른 규모의 사업장

(각각 68.6% 및 80.7%)에 비해 상대적으로 낮다.

[표 21] 제조업의 산재보험 가입여부

(단위: 개소, %)

		사업장수	모두해당	정규직원만 해당	비정규직원만 해당	계
전체		1,510	68.6	31.0	0.4	100
지역별	경인권	781	74.8	25.0	0.3	100
	영남권	513	56.3	43.7	0.0	100
	충청/호남권	216	75.5	22.7	1.9	100
규모별	5 - 49명	800	64.0	35.5	0.5	100
	50 -299명	405	68.6	30.9	0.5	100
	300명 이상	305	80.7	19.3	0.0	100

자료: 한국산업안전공단,「2002년 동향조사」.

[표 22]에서 비제조업 사업장의 산재보험 가입 비율은 정규직과 비정규직 모두를 대상으로 하고 있는 사업장 57.1%, 정규직만을 대상으로 하는 사업장 37.4%, 비정규직만을 대상으로 하는 사업장 5.5%이다. 결과적으로 37.4%의 사업장에서는 비정규직에 대한 산재보험 보호가 이루어지지 않고 있다.

이를 지역별로 보면, 정규직과 비정규직 모두를 대상으로 하고 있는 사업장 비율은 영남권(33.0%)이 경인권(60.9%)과 충청/호남권(72.4%)에 비하여 현저히 낮다. 사업장 규모별로는 정규직과 비정규직 모두를 대상으로 하고 있는 사업장 비율이 5-49인 사업장(56.5%)과 50인 이상 사업장(61.7%) 간에 커다란 차이를 보이고 있지 않다.

최근 비정규직 보호문제에 대한 사회적 관심이 고조되고 있는 시점에서 4-49인 사업장의 비정규직에 대한 산재보험 가입 비율이 낮다는 것은, 이들 사업장의 비정규직에 대한 산재예방 사각지대화를 의미하며 이를 방지하기 위한 정책적 차원에서의 대책이 강구되어야 함을 시사한다.[15]

15) 윤조덕 외, 『비정규직 근로자 산재보험 적용실태와 특수형태근로 종사자에 대한 적용확

[표 22] 비제조업의 산재보험 가입여부

(단위: 개소, %)

		사업장수	모두해당	정규직원만해당	비정규직원만해당	계
전체		438	57.1	37.4	5.5	100
지역별	경인권	271	60.9	32.5	6.6	100
	영남권	91	33.0	63.7	3.3	100
	충청/호남권	76	72.4	23.7	3.9	100
규모별	5 - 49명	391	56.5	38.1	5.4	100
	50명 이상	47	61.7	31.9	6.4	100

자료: 한국산업안전공단,「2002년 동향조사」.

3. 비정규직 근로자의 증가 원인

우리나라는 1980년대 후반부터 고용형태가 다양화되기 시작해서 1997년 말 외환위기 이후 급속히 확산되었다. 이러한 다양화의 배경으로 대표적인 것은 노동시장의 국제적 경향인 유연화, 규제완화추세, 외환위기 이후 대량실업으로 인한 노동시장의 변화, 기업의 인력활용전략 변화, 가계소득 확대를 위한 공급측의 필요성을 들 수 있다.

이러한 점들에 의한 비정규직 증가의 원인으로는 첫째, 여성의 경제활동 비중이 높아지고 신세대들의 정규직 기피현상에 따라 비정형의 근로 형태가 발생한다는 것이다. 둘째, 기술 및 시장환경의 변화로 경쟁이 격화되며 기업마다 구조조정을 통해 경쟁력을 높이는 과정에서 핵심만 남기고 나머지는 외부화하는 소위 아웃소싱을 통해서 비정규직이 양산된다는 것이다. 셋째, 근로기준법의 개정, 사회보장제 실시, 파견법 등의 실시로, 비정규직을 활용하기 쉬운 제도적 장치들로 인해 비정규직이 증가한다는 것이다. 넷째, 불경기나 경제위기로 비정규직의 활용빈도가 높아졌다는 것이다. 최근 20년의 통계자료를 검토해보고 또 기업현장의 목소리를 들어보면 근본적으로는 기업의 구조조정에 의해 노동의 유연화 현상이 지속되어 비

대』, 서울: 한국노동연구원, 2004. pp. 16~18.

정규직이 증가하고 있음을 쉽게 알 수 있다. 그 과정에서 여성의 경제활동참가나 신세대 의식변화가 촉매역할을 한 점도 있으며, 정부의 법적 제도적 대응이 시기를 놓친 경우도 있고, 외환위기 시에 정리해고를 경험한 기업들이 해고의 어려움을 들어 정규직 채용 기피현상이 발생해 비정규직의 증가를 가속화하도록 하였다.

1) 파견근로제의 도입

1998년 2월 20일 '파견근로자보호 등에 관한 법률'이 공포되어 1998년 7월 1일부터 시행되었다. 따라서 그 당시 약23만명으로 추산되는 파견근로자가 존재했음에도 불구하고, 입법이 이루어지지 않아 나타난 법과 현실과의 괴리는 일단 해소되었다.

독일과 일본 등 고용보호규제가 강한 선진국에서도 이미 파견근로에 대한 입법이 이루어졌으며, 최근에는 파견근로를 더욱 광범위하게 허용하는 방법으로 법개정이 이루어지고 있다. 이에 비하면 우리나라에서는 파견근로에 대한 입법으로 지금까지 유지되었던 직접고용의 원칙에 중대한 변화가 나타났으며, 불법·편법 간접고용을 더욱 확산시키는 결과를 초래했다.

파견근로관계는 첫째, 파견사업주와 파견근로자와의 사이에는 고용계약관계가 성립한다. 파견근로자는 파견사업주에 대하여 고용관계를 정함에 따라 근로를 제공하는 의무를 지는 한편, 파견사업주는 제공된 근로의 대가로서 임금을 지불할 의무를 지게 된다. 또한 임금, 근로시간, 휴일 등 파견근로자의 근로조건은 그 고용관계에 의하여 결정된다.

둘째, 파견사업주와 사용사업주 사이에 체결된 근로자파견 계약에 의하여 근로자가 파견된다. 이때 근로자파견계약은 거래계약이라는 성격을 지닌다.

셋째, 사용사업주와 파견근로자의 양자간에는 고용계약관계가 아님에도 불구하고 사용사업주가 파견근로자를 지휘명령을 하여 근로를 행한다. 이러한 근로자파견법의 제정으로 비롯된 간접고용의 부분적 허용은 직접고용을 원칙으로 하는 전통적인 노동법 체계의 근간을 흔들어 놓고 있다.

통계청의 '경제활동인구조사 부가조사'[16]에 의하면 파견노동자의 규모는 8만8천

명이다. 이는 노동부가 집계한 파견노동자와는 상당한 차이가 있다. 노동부의 '근로자파견사업현황'[17]에 따르면 파견허가를 받은 업체는 1,324개이며 파견노동자 숫자는 50,327명이다. 노동부가 집계한 파견노동자는 등록된 파견업체를 통하여 합법적으로 파견된 노동자의 숫자인 반면에 통계청의 부가조사의 경우 노동자에 대한 가계조사의 결과이기 때문에 통계청 조사와 노동부 통계의 차이가 나는 부분은 불법파견이라고 판단할 수 있다. 그리고 통계청 조사에 의하면 용역노동자가 34만 6천명이다. 불법파견이 용역이나 사내하청 등의 이름으로 불리고 있다는 점을 감안할 때 용역으로 응답한 노동자의 상당부분은 파견노동자로 볼 수 있다. 이러한 추정에 의하면 불법파견은 20만 내지 30만 명을 이룰 수 있을 가능성을 배제할 수 없다. 그러나 불법파견에 대한 어떤 공식적인 조사도 없으며, 정부도 불법파견에 대한 조사를 하지 않고 있기 때문에 불법파견에 대한 정확한 현황을 알 수 없다.

2) 노동시장환경의 변화

대량실업 사태 하에서 노동시장은 노동력의 과잉공급과 함께 불안정해지고, 보다 열악해진다. 우리나라의 경우 외환위기 이후 실업의 증가로 인한 노동시장 환경의 변화는 고용형태를 더욱 다양화시키는 요인으로 작용하였다. 사용자들은 기존의 인력이나 신규채용인력에 대해 파트타임근로나, 계약직 등의 보다 불리한 고용형태를 강요하고, 공급 측인 근로자들은 이를 감수할 수밖에 없는 상황이 초래되었다. 즉 기업은 기존의 정규인력을 비정규직으로 대체하거나, 신규인력 채용 시 처음부터 비정규직으로 채용을 함으로써 고용의 불안정성을 증가시켰다.

고용형태가 다양화되는 또 하나의 원인은 대량실업 내지 노동시장의 유동성으로 인해 발생하는 공급 측의 가계소득 확대 필요성을 들 수 있다. 예전에는 혼자서 가족부양의무를 지던 근로자가 실업을 하거나 고용 불안정성이 증가되면 이로 인하여 배우자 및 다른 가족구성원들은 가계수입 부족 분을 보충하려는 시도를 하게

16) 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」, 2001년 6월.

17) 노동부, 「근로자파견사업현황」, 2001년 6월.

된다. 이들은 노동시장에서 정규직 일자리를 찾기 어렵기 때문에 고용형태에 관계없이 취업하게 되고, 정규직 근로자에 비해 낮은 근로조건이나 열악한 작업환경을 감수할 수밖에 없게 된다.

비정규직의 증가원인은 노동시장의 공급측면보다는 수요측면에서 쉽게 찾을 수 있으며 그것은 노동비용의 차이로 요약된다.

아래 [표 23]에서 알 수 있듯이 현금급여 이외의 노동비용이 급상승하고 있으며 퇴직금 비용과 법정복리비의 꾸준한 증가가 있다. 이러한 현금급여 이외의 노동비용 상승이 기업의 노동비용의 절감을 위한 비정규직 근로자의 우선채용으로 나타나고 있으며, 경제 위기 중 실업예비군의 급증 및 기업의 노동수요 감소는 근로자와 사용자 사이에 존재하는 임금 및 근로조건에 대한 협상에서 근로자의 협상력을 약화시키는 한편 취업이라는 미취업자의 우선과제와 맞물려 비정규직 근로의 부정적 특성에도 불구하고 상당수가 비정규직 근로를 선택하는 경우가 증가하게 된다.

[표 23] 근로자 1인당 노동비용 추이

(단위 : 천 원/%)

	노동비용총액	현금급여총액	현금급여 이외의 노동비용		
			전체	퇴직금비용	법정복리비
1989	659.7(100)	554.7(84.1)	105.0(15.9)	34.7(5.3)	19.7(3.0)
1990	816.3(100)	667.3(81.7)	149.0(199.3)	56.8(7.0)	24.0(2.9)
1991	1,011.5(100)	781.2(88.2)	230.3(22.8)	90.0(8.9)	37.9(3.7)
1992	1,179.5(100)	891.0(75.5)	288.5(24.5)	104.6(8.9)	50.9(4.3)
1993	1,336.8(100)	989.3(74.0)	347.5(26.0)	121.7(9.1)	61.9(4.6)
1994	1,501.9(100)	1,132.3(75.4)	369.6(24.6)	145.6(8.9)	55.1(3.7)
1995	1,726.7(100)	1,294.9(75.0)	431.8(25.0)	203.9(11.8)	64.7(3.7)
1996	1,870.5(100)	1,456.0(88.8)	414.5(22.2)	137.7(7.4)	81.0(4.3)
1997	2,082.2(100)	1,542.9(74.1)	539.6(25.9)	228.6(11.0)	98.1(4.7)
1998	2,337.1(100)	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, P. 88.

3) 고용형태의 다양화

일반적으로 노동의 유연화는 경제 및 사회정책 분야에서 경제적 자유에 대한 다양한 법적 규제를 철폐 또는 완화함으로써 시장원리의 복권을 꾀하는 규제완화라는 큰 흐름 속에서 이해된다.

규제완화 및 노동유연화 정책은 1970년 중반 이후부터 1980년대에 이르기까지 유럽을 비롯한 선진자본주의 국가에서 경기불황과 성장의 침체, 인플레의 심화, 대량실업의 위기상황을 극복하기 위한 방편으로 등장하였는데 현재는 거의 모든 국가에서 실시되고 있다.

우리나라는 1980년대 후반 이후 규제완화 및 유연화 논의가 전개되기 시작하였으나 1997년 말 외환위기 이후부터 본격적으로 추진되고 있다.

4) 기업의 인력활용전략의 변화

고용형태가 다양화되는 중요한 원인 중 하나는 기업의 인력활용 전략의 변화이다. 기업은 탄력적 운영을 위해 핵심근로자만을 정규직 근로자로 고용하고, 핵심근로자가 아닌 경우에는 파트타임근로나 파견근로, 임시직 근로 또는 하도급 계약형태에 의한 노무를 활용하는 전략을 취하게 된다. 그리고 하청업체를 거느린 모기업의 경우 하청이라는 고용 외부화를 통한 이점에 익숙하기 때문에 다른 방식의 고용 외부화를 통한 이득 추구에 적극적이다. 실제적으로 기업의 전략적 측면에서 아웃소싱을 하며 아웃소싱의 하나의 형태로 모기업이 하청을 주는 경우가 있었으며 이러한 경우에는 현재 모기업과 관계가 있는 업체에서 비정규직 근로자를 공급하고 있는 점이 발견되었다. 모기업과 관계가 있다는 것은 모기업의 사업주 내지 경영에 결정권을 가진 사람과 하청기업간의 특별한 관계로 이해할 수 있다.

또한 비정규직 근로의 부정적인 특성으로 낮은 임금률과 저조한 부가급부, 미비한 고용안정성을 들 수 있는데 낮은 임금률과 저조한 부가급부는 수요 측면에서는 직접적인 노동비용이 낮음을 의미하는 것이며, 미비한 고용안정성 역시 해고가 용

이하지 않은 현행 제도하에서의 파생수요인 노동수요의 측면에서 비정규직 근로는 고용조정의 상대적 용이성으로 말미암아 해고비용을 상당히 낮추는 역할을 하는 것이라 할 수 있다. 해고비용을 간접적인 노동비용에 포함시킨다면 결국 기업은 노동비용을 절감하기 위해 비정규직 근로를 선호한다고 할 수 있다.

이러한 점들을 종합하여 노동시장의 관점에서 정리하면 다음과 같다.[18]

첫째, 기술적 변화가 비정규직 근로의 증가를 야기 시킨다는 점이다. 지속적인 기술혁신과 신기술의 도입에 의해 일부 직무가 사라지고 새로운 직무가 형성되고 있다.

둘째, 경기침체에 따른 실업의 증가가 일정부분 비정규직 근로의 증가에 기여했다는 점이다. 실업의 증가는 근로자의 대안적 임금을 낮추어 사용자가 열악한 근로조건을 제시하여도 이를 수용할 가능성은 증가하고 노동시장에서 실업자수가 늘어남에 따라 생산성이 높은 근로자를 정규직 근로자로 채용하기 위해, 일정기간의 견습기간에 비정규직 근로자를 채용할 수 있다. 또한 가장이 실업자 화됨에 따라 소득보전을 위해 배우자가 노동시장에 참여할 가능성이 커지며 이 과정에서 비정규직 근로가 선택될 가능성은 커지게 된다.

셋째, 산업구조의 변화에 따른 비정규직 근로의 확대이다. 1996년에 비해 2000년의 경우 광업을 제외한 전 업종에서 임시ㆍ일용직의 비중이 높아진 것으로 나타나 비정규직 근로의 증가추세가 산업 전반에 보편적으로 나타나는 현상임을 알 수 있다. 산업간 비정규직 근로의 증가 정도의 차이는 특히 서비스업종에서 임시ㆍ일용직의 비중이 상대적으로 큰 폭으로 증가한 것으로 나타났다.[19]

넷째, 세계화의 추세는 시장경쟁을 촉진시켜 사용자로 하여금 인건비 등 준 고정비용을 절감하도록 압박해왔고, 이에 따라 사용자는 고용 유연화에 대한 강한 유인을 가지게 되었다. 이러한 변화는 1990년대 이후 비정규직 근로가 지속적으로 증가하는데 기여하였을 것으로 판단된다.

다섯째, 여성의 경제활동참가가 늘어나면서 단시간 근로계약이나 특수계약과 같

---

18) 차완영, 「비정규직 노동자의 실태와 개선과제에 관한 연구」, 인제대학교 석사학원논문, 2003, pp. 27~34.

19) 안주엽 외, 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)』, 서울: 한국노동연구원, 2001, p. 36참조.

은 대안적인 노동계약이 공급자에 의해 선호되는 측면을 들 수 있을 것이다.

여섯째, 정부의 단기적인 실업정책도 비정규직 근로를 증가시키는데 기여하였을 것으로 판단된다. 정부의 본격적인 실업대책이 실시되기 이전인 1998년에는 임시·일용직의 비중이 47.0%로 전년대비 1.1% 상승하는데 그쳤으나 실업대책이 본격화된 1999년에는 51.3%로 급증하고 1999년 말에는 53%에 이르게 된다. 당시 실업대책의 중심을 이룬 것은 대대적인 공공근로사업의 실시와 청년층을 중심으로 한 인턴제의 도입이었다.[20]

일곱째, 경제위기 이전부터 존재해 온 우리나라의 이중노동시장구조가 비정규직 근로의 양산에 기여했을 것으로 추측된다. 정태적으로 노동수요의 성격과 단체교섭력의 불평등성은 노동조합이 강력하고 근로조건이 좋은 일자리와 노동조합이 유명무실하거나 없는 일자리로 나누어지는 계층적 이중노동시장 현상으로 나타날 수도 있을 것이다. 대다수의 비정규직 근로는 후자의 일자리에 고용된다. 따라서 동태적으로 비정규직 근로의 증가는 이 두 번째 일자리의 비대화를 초래할 수 있다.

20) 안주엽 외, 앞의 책, p. 16.

Ⅳ. 비정규직 근로의 문제점

1. 법 제도상의 문제

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

2. 고용계약의 문제

비정규직 근로자들 가운데 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것이 임시·일용직 근로자들이다. 이들 근로자를 사용하는 기업에서 대표적인 문제로 타나나는 것은 계약내용의 불확정성, 일방적인 부당 계약해지 및 반복갱신을 통한 비정규 고용의 장기화, 계약갱신을 이유로 한 불리한 근로조건의 강요 등이다. 임시·일용직으로 채용하는 경우는 대부분 서면으로 계약서를 작성하지 않는 경우가 대부분으로 해

당 관련사실을 입증하기가 어렵게 되어 있다. 또 일정기간을 고용하기로 약정하였음에도 불구하고 회사사정을 이유로 일방적으로 해고하는 경우가 빈번하며, 수 차례 반복갱신이 이루어진 경우에도 기간만료를 이유로 정당한 해고사유 없이 계약해지를 통보하는 경우가 많다. 이때 1년 미만의 계약기간을 정했다 하더라도 수 차례 반복갱신을 하게되면 퇴직금과 연차유급휴가에 대한 청구권이 발생하고, 통상근로자로 간주해야 함에도 불구하고 이를 지키지 않는 경우가 대부분이다. 또한, 단시간노동자들의 가장 대표적인 문제로는 단시간노동자의 소정근로시간을 아예 정하지 않거나 정규근로자와 거의 동일한 시간을 일하게 하면서도 연장근로수당을 지급하지 않을 목적으로 명칭만 파트타임으로 부르는 이른바 '명목시간제'가 많다는 점이다. 더구나 단시간노동자는 대부분 임시·일용직인 경우가 많아서 임시직 노동자들이 겪고 있는 고용불안이나 임금, 근로조건의 차별 등을 동시에 겪어야하는 이중고에 시달리고 있다.

3. 근로조건의 문제

안주엽[21]은 「한국노동패널」자료를 바탕으로 시간당 임금식을 성별·고용형태별로 추정하여, 교육수준과 노동시장 경험 및 근로기간의 인적자본요소가 비정규근로 임금에 미치는 효과는 유의하지 않다는 결과를 얻었다. 또한 3장에서 정규직과 비정규직의 임금격차를 보더라도 쉽게 알 수 있다. 이는 동일한 생산적 특성에 대해 고용형태에 따라 상이한 가격을 지불하는 임금에 차이가 존재함으로 의미하는 것으로, 『동일노동-동일임금의 원칙』이 지켜지지 않고 있는 비정규근로의 현실을 반영한다.

또한, 용역계약을 둘러싼 저가 경쟁입찰이나 최저가 입찰 등이 하나의 제도로 굳어지면서 법정 최저 임금이 근로자들의 임금 상한이 되어버리는 현상이 확산되고 있다.

정규직과 동일한 임금과 복리후생은 아니지만, 인력의 사기개선을 통해 회사에

21) 안주엽, "비정규직의 실태와 과제", 「임금연구」제30호, 2000. 9.

헌신과 기여를 유도할 수 있는 최소한의 임금과 복리후생 제도가 존재하지 않는다는 게 가장 큰 문제점이라고 할 수 있겠다.

4. 사회보장보험의 문제

현재 사회보험은 계속된 개정으로 인해 최저가입기간과 수급권이 있어 상당히 완화되어 있기는 하나, 문제는 완화된 사회보험의 최저 가입기간을 충족시키지 못해 사회적 위험에 노출되어 수급권이 발생하지 않는 적용범위에서 제외 된 비정규 근로자의 사회보장에 있어 가장 핵심적인 문제이며, 가장 우선적으로 해결되어야할 문제이다. 또한 수급권이 발생한다고 하여도 급여수준이 낮거나 급여기간이 짧아 해당제도가 위험보호장치의 기능을 못하는 경우가 대부분으로 개선의 여지가 남아 있다.

5. 근로자파견의 문제

근로자파견은 경제·경영학적 관점에서 괄목한 만한 이론상의 장점이 있음에도 불구하고 파견근로자들에게는 실제상으로 불리한 점들이 많다. 파견근로노동자들이 겪는 주된 문제는 파견업체의 과도한 중간착취 및 부당한 차별대우, 고용의 불안정성, 사용사업주의 법적 책임회피에 따른 불이익, 도급을 가장한 불법파견으로 인한 노동법적 보호를 전혀 받지 못하는 것, 기업복지로부터 배제되어 있는 등 열악하고 비인간적인 대우를 감내해야 하는 실정에 놓여 있다. 예컨대 사용사업주가 시간외근로를 시킬 경우 수당을 지급하는 책임은 파견업체에 있다. 사용업체는 파견계약 당시에 정한 금액 이외에 추가적인 비용부담 없이 초과근로를 시킬 수 있지만, 파견노동자는 파견계약이 해지되면 곧 일자리를 잃기 때문에 이를 거부하거나 정당한 보상을 요구할 수 없다. 이와 함께 파견법에서 정하고 있는 “2년 초과 계속 상용시 직접고용”의무를 회피하기 위해 파견노동자를 사용회사 임의로 계약직으로 전환시키거나, 도급으로 전환하는 사례도 꾸준히 증가하고 있는 실정이다.[22)]

6. 낮은 직무만족으로 인한 문제

기업의 입장에서는 비정규근로자들이 노동유연성을 높일 수 있어 매우 의미있는 방법이기는 하나, 근로자의 입장에서는 심각한 고용불안으로 근로생활의 질이 저하되는 결과를 가져온다. 이는 고용의 보장성·보상의 공정성·참여기회가 낮을 수밖에 없어 비정규근로자의 고용관계요소에 대한 인식이 낮기 때문이다.

또한 빈번한 이직으로 상용화되지 못하고 비정규근로자들은 계속적인 비정규근로자로 남는다. 내일의 희망을 기대하기 어려운 상황에서의 비정규근로자의 근로의욕은 저하되고, 기업에 대한 낮은 충성심으로 나타난다. 이는 장기적으로 기업 발전적 측면에서 볼 때 인적자원 관리에 실패 양상으로 볼 수 있다.

22) 정현정, 앞의 논문, pp. 24~26.

Ⅴ. 비정규직 근로의 개선방안

이러한 논의를 배경으로 할 때 비정규근로에게 정당한 근로복지를 제공하기 위한 개선방향은 크게 두 가지로 요약된다. 첫째는 근로자를 오분류하고 정당한 근로복지 제공을 배제함으로써 노동비용을 절감하려는 기업의 유인을 차단하는 것이고, 둘째는 전통적인 고용 방식이 주종을 이루던 산업구조에서 적용 타당성을 갖는 정규근로자를 중심으로 구성된 법제도로부터 탈피하여 산업구조, 기업환경 및 노동시장환경의 시대적 변화로부터 발생하는 다양한 고용형태를 반영하고 근로자와 고용주 또는 사용자의 이해관계를 적절하게 조화시켜 노사 갈등 및 노노 갈등을 최소화하고 단기뿐 아니라 중장기적 관점에서 기업의 경쟁력을 제고할 수 있도록 모든 근로자를 대상으로 하는 법제도로 이행해야 한다.

이러한 개선방향의 목표를 달성하기 위한 개선방안을 요약하면 모든 근로자를 근로기준법에 적용 대상으로 하는 노동관련법령의 재정비, 근로감독 기능을 강화하는 노동행정의 개선, 지속적인 사회보험의 적용확대, 동일노동-동일임금의 원칙, 노동시장 유연성과 근로자보호를 위한 해고관련제도의 정비 등을 들 수 있다.

1. 노동관련 법령의 재정비

노동관련 법령의 근간이 되는 근로기준법은 제10조의 적용 범위에서 '상시근로자 5인 이상을 사용하는 모든 사업 또는 사업장'에 적용한다고 명시함으로써(동 법 제2항에서 '대통령령이 정하는 바에 따라' 동 법의 일부를 적용할 수 있다는 예외규정을 두긴 하였으나) 상당수 임금근로자를 고용하고 있는 '5인 미만의 근로자를 고용하는 사업장'을 일단 배제하고 더 나아가 '상시근로자'에 대한 명시적 정의가 없이 법 조항을 규정함으로써 '상시근로자'가 5인 미만인 사업장을 다시 제외시키고 있다.

또한 동 법 제14조는 "직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는자"라고 근로자를 정의하였으나 최근에 확산되고 있는 특수

고용형태의 근로자의 상당 부분은 '근로자성'을 상실한 비임금근로자로 해석하고 이들에게는 민법상 규정을 적용하는 등 또 다른 형태의 배제 원칙을 고수하고 있다. 대부분의 노동관련법들은 근로기준법 적용대상인 근로자에게 적용되는 것이 통례라는 점을 비추어 볼 때 근로기준법의 재정비가 가장 시급하다고 할 수 있다.

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

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

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

이러한 예는 1998년 제정되어 2000년도에 2년이라는 시한에 따르는 문제점을 노정한 「파견근로자보호등에관한법률」에서 찾을 수 있을 것이다. "근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파견근로자의 근로기준 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게"하는 것을

목적으로 제1조에서 명시하고 있는 동법은 간접고용(용역근로와 파견근로)된 근로자 중에서 동법 제2조의 정의와 제5조의 근로자 파견대상 업무에서 명시한 근로자 파견사업의 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자로 국한하고 있어 이와 유사한 용역근로자를 배제하고 있다. 또한 동법 제6조는 근로자파견 기간을 1년을 초과하지 못하는 것으로 규정하고 "1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다"고 하고 "사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용한 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다"고 하여 결국 동 법의 제정 이후 2년이 지난 2000년에 이들에 대한 사용거부와 사용 해지에 따르는 실업화 우려 등의 논의가 벌어졌던 것이다.

따라서 모든 근로자에게 동등한 수준의 근로복지를 제공하는 형평성을 유지하기 위해서는 근로기준법에 근로자를 포괄적으로 명시하고 기타 노동관련 법률에서는 근로기준법이 정한 기준과 법률의 특성에 따른 최소한의 예외조항을 두는 것이 바람직하다. 또한 근로기준법의 법령 개정시 적절한 근로복지 수준을 고려하여 명쾌한 법적 보호장치를 두는 것이 바람직할 것으로 보인다.

2. 근로감독 기능의 강화

근로기준법 제104조는 "근로조건의 기준을 확보하기 위하여 노동부 및 그 소속기관에 근로감독관을 둔다"고 근로감독관의 존재 목적을 정의하고 제105조부터 제109조까지 근로감독관의 권한 및 의무 등을 명시하고 있으나, 현재 근로자의 오분류에 따르는 문제는 근로감독 기능의 무방비 속에서 발생하고 있는 것으로 보인다. 비정규근로에 대한 차별적인 관행을 철폐하기 위해서는 근로감독 기능이 철저해져야 한다. 동 법 제24조는 "사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시"할 것을 의무화하고, 제40조는 "사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의 성명, 생년월일, 이력 기타 대통령령이 정한 사항을" 기입하여 3년간 보존할 것을 명시하고 있다.

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

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

3. 사회보험 및 산재보험의 적용확대

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

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

또한 산재보험 가입 비율은 5-49인 사업장에서 매우 낮게 나타나는데 이는 이들 사업장의 비정규직에 대한 산재예방 사각지대화를 의미하므로 이를 방지하기 위한 정부의 정책적 대책이 요구된다. 그리고 특수형태근로 종사자를 위한 산재보험 적용확대방안은 산재보험법에 보험보호의 대상이 되는 특수형태근로 종사자의 개념 정립을 통해 보호하는 방안, 개별적으로 직권을 별도로 묶되 유사직군에까지 확대하는 방안, 법률에 구체적 직군을 명시하고 추후에 추상적이고 일반적인 규정을 마련하는 방안, 임의가입을 전제로 특례규정을 마련하는 방안 등 여러 가지 방안들이 강구될 수 있다.[23]

4. 동일노동-동일임금의 원칙

동일한 인적자원을 가진 근로자가 동일한 직무를 수행하면서 상이한 임금을 받는 것은 부당하다. 앞의 3장에서 보듯이 실태조사 자료를 통한 분석 결과는 고용형태에 따라 상당한 임금격차가 존재하고 있으며 임금 차별이라 할 수 있다.

동일노동-동일임금의 원칙이 관철은 사용자가 보다 싼 노동비용이라는 측면에서 비정규직 근로를 선호할 수 없게 만드는 최선의 방식이다. 앞으로 점진적으로 이 원칙이 관철된다면, 단기고용계약에 대한 근로자의 자발적인 선택에 기초하여 사용주는 필요한 경우에 탄력적으로 단기인력수요를 충족시킬 수 있다. 즉 고용에 있어서의 유연성과 다양한 취업형태를 촉진함으로써 노동의 수요자와 공급자 양측을 모두 만족시킬 수 있다.

한편 동일노동에 대한 기준을 적용하는 데에는 한계가 있을 것이다. 임금이 결정되는 메커니즘이 상당히 복잡 다기하며 단기적인 차원에서 단순히 현재의 근로의 기여도에 의해서 결정되는 것만은 아니기 때문이다. 무엇보다도 중요한 사실은 임금에 관한 계약은 당사자간의 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 위

23) 윤조덕 외, 앞의 책, pp. 18, 525.

한 목적이 고용주의 노동비용 절감을 통한 경쟁력 확보와 역행하고 고용이 감축되는 등 한계에 있는 근로자를 궁지로 몰아넣을 가능성도 배제할 수는 없다.

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

이러한 당사자간의 합의 절차에도 불구하고 협상력의 지나친 편중으로 인하여 발생 가능한 부당한 저임금을 방지하기 위해서는 근로감독기관이나 노사협의회(노동조합)가 임금 책정에 이의를 제기할 경우 고용주에게 시정을 요구할 수 있도록 하고 이들을 포함한 근로자의 이의 제기가 시정되지 않을 경우 근로자 자신이 '부당임금 정정위원회'를 통하여 조정을 신청하는 '부당임금 청원제'를 도입하는 것이 필요하겠다.

5. 고용안정성

고용안정성에 관한 방안은 연구자나 이해당사자들마다 의견의 차이가 심한 항목이라는 점에 유의하며 제도를 개선해 나가야 할 것이다. 근로기준법 제30조[24]는 해고 등을 제한하고 있으며, 제31조[25]는 경영상 이유에 의한 고용조정의 길을 터놓고 있다. 이러한 조항이 갖는 문제는 '정당한 이유'와 '긴박한 경영상의 이유'에 대한

24) (근로기준법 제30조) "사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다"

25) (근로기준법 제31조) "사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다"

해석상의 차이가 견해에 따라 상당한 차이를 가질 수 있다는 것이다. 이러한 조항을 놓고 한쪽에서는 고용조정 또는 해고가 극심하게 어렵다고 주장하는 한편 다른 한쪽에서는 해고가 상당히 용이하며 상당수를 차지하는 근로자에게는 해고로부터의 보호장치가 없다는 견해를 피력하고 있다.

채용과 해고는 고용주의 합리적인 판단에 의존한다고 보는 것이 정설인 것이다. 현재 노동시장 유연화와 관련하여 경영자단체는 해고의 제한은 원만한 고용조정이 어렵게 만든다고 주장하고 있으며, 노동비용에 산정되고 있지 않는 해고비용이 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 보유하려던 과거의 고용관행에서 벗어나려 하고 있는 것이다.

그러나 실태조사의 분석에 따르면 비정규근로자가 정규근로자와 비교할 때 상대적으로 가장 높은 불만요소는 고용안정성인 것으로 나타났다. 이는 현재 근로기준법에 명시된 해고에 대한 제한이 비정규근로자에게 적용되지 않기 때문에 발생하고 있는 것이다. 일부에서는 비정규근로를 3년 간 유지할 수 있도록 함으로써 비정규근로의 고용안정성을 도모하여야 한다는 안을 제시하고 있으나, 근로기준법의 적용을 받지 않는 열악한 근로조건을 지속토록 하는 고용안정성은 오히려 비정규근로자를 보호하는 방안이 될 수 없다는 점에서 타당하지 않은 것으로 보인다. 비정규근로를 활용할 수 있는 기간은 근로자를 비정규근로로 채용한 이후 최대한 1년으로 하는 것이 합리적일 것이며 모든 근로자의 해고는 근로기준법에 명시된 규정을 따르도록 해야 한다.

장기적으로 모든 근로자에게 근로기준법이 적용되도록 하여서, 기업에게는 해고에 대한 제한을 완화하여 고용조정의 유연성을 확보토록 하는 한편 해고대상 근로자를 보호하기 위하여 모든 근로자에 대한 해고회피 노력의 명시, 전직 준비에 소요되는 합리적 기간을 기준으로 하는 해고예고제, 해고대상자의 전직지원프로그램, 부당 해고 구제제도, 해고근로자 우선 재고용, 해고근로자에 대하여 일정 기간 국

민건강보험유지 등 보호장치를 강화하여야 한다. 또한 모든 근로자에게 적용되는 사회보험체계를 구축하여 근로자가 해고되었을 때 해고근로자가 최소한의 삶의 질을 보장받을 수 있도록 사회안정망을 확충하는 작업이 동시에 진행되어야 한다.

6. 파견근로에 대한 기업의 정책변화와 법적 규율

파견근로자가 직면하고 있는 고용불안과 열악한 근로조건 개선을 위한 다각적인 노력이 필요하다.

먼저 기업의 정책을 바꾸기란 쉽지 않지만 전반적으로 비정규직 사원을 확대하여 활용할 수밖에 없는 추세라면 지금의 고무적인 의식을 탈피하여 신인사제도로서의 인사정책을 고려하여 수정하여야 한다. 파견근로자의 사용사업주는 이들이 소속감을 갖고 일을 하 수 있도록 제도적으로 정규직 사원과 크게 차별화 되지 않게 임금예산을 확보하여 개선하여야 하며, 복지시설을 차별 없이 이용할 수 있도록 혜택을 주고 인간적인 삶을 영위할 수 있도록 대화의 장을 마련하는 등 노력이 선행되어야 한다. 그 어떤 정책도 기업의 미래가 걸린 문제라면 제도적인 보완이 당연히 이루어져야 된다고 생각하며, 기업의 의식이 변화된다면 지금의 파견근로자들이 가지고 잇는 불안감과 불만족 요인들은 많은 면에서 해소가 될 수 있다고 판단된다. 특히 파견계약금액이 무조건 낮은 업체를 위주로 파견사업체를 선정한다면 우수인원 확보의 어려움은 물론 파견근로자의 낮음 임금 지급에 따른 악순환의 반복은 계속 이어질 것이다.

또한 사용사업주에서는 있는 파견사업주에 대한 인식도 변화되어야 할 것이다. 파견사업체를 일반 하청업체로 생각해서는 안되며, 동등한 관계로 제2의 인사업무를 수행하는 역할로 인정해야 될 것이다. 그래야만 파견사업주도 사용사업주를 최고의 고객으로 생각하며 서비스를 제공할 수 있을 것이다.

파견사업주도 파견근로자들의 기본적인 권리를 생각한다면 계약에 의해 이루어져야 할 급여, 상여금, 퇴직금, 복리후생, 교육, 사회보장제도의 적용 등에 있어서 소홀히 하여서는 안되며, 이러한 문제로 파견사업주의 중간착취라는 말이 수식어처

럼 뒤따르는 상황이 계속되지 않도록 노력하여야 한다.[26]

파견근로에 대한 정부의 대책으로는 파견기간과 사용기간을 일치시키는 '등록형' 내지 '모집형' 파견에 대한 철저한 감독과 규제가 필요하고, 파견근로자의 열악한 근로조건을 야기하는 파견사업주의 과도한 중간이익의 수취를 근절하기 위해 수수료의 기준을 정하고, 이를 파견근로자와 파견사업주간의 근로계약 등에도 명기하도록 하며, 고용의제의 요건이 되는 계속근로의 판단기준을 특정 파견근로자를 기준으로 할 것이 아니라 대상업무를 기준으로 하도록 함으로써 사용사업주가 동일한 업무에 파견근로자를 교체해가며 계속 사용하는 행위를 규제하여 파견근로자의 정규직화를 확대하여야 할 것이다.

다음으로 파견근로자 스스로 사용자와 근로조건에 대해 교섭하고 이를 통해 자율적으로 근로조건을 개선해 나갈 수 있도록 파견근로자의 근로삼권을 실질적으로 보장하여야 한다. 이러한 문제점에 대해서는 우선 법원과 노동위원회가 관련 규정을 전향적으로 해석하도록 유도하고, 입법론으로 「근로기준법」(제15조)이나 「노동조합및노동관계조정법」(제2조)상의 사용자 개념에 "근로계약 체결의 형식적 당사자는 아니라 하더라도 근로조건의 실질적 결정권이나 영향력을 미치고 있는 자"를 추가함으로써 사용사업주를 파견근로자의 단체교섭 등에 응하여야 할 사용자에 포함시키고, 「노동조합및노동관계조정법」제81조의 부당노동행위의 유형에 '사용사업주에 의한 부당한 근로자파견계약의 해지' 등을 추가하는 것이 필요할 것이다.

한편 불법파견에 대해서는 감독기능의 강화와 함께 불법파견을 효과적으로 규제할 수 있는 실효성 있는 규제방안이 강구되어야 한다. 우선 불법파견에 대한 규제대상의 명확한 확정을 위하여 근로자파견과 도급 등에 대한 구별기준을 파견근로자보호 등에 관한 법률에 직접 규정함으로써 현행 고시의 법규로서의 효력 등 체계상의 문제점을 해소하고, 불법파견을 수요하는 사용사업주가 불법파견에 대한 유인을 갖지 못하도록 파견대상업무 이외의 업무에 파견근로자를 사용하거나, 무허가업체로부터 근로자를 파견 받아 사용하는 불법파견의 경우 사용사업주가 최초 사용 일로부터 파견근로자를 고용한 것으로 의제 하도록 하여야 할 것이다.[27]

---

26) 정종우, 「우리나라 근로자파견제도의 문제점 및 법적 보호에 관한 연구」, 경기대학교 석사학위논문, 2002, pp. 56~57.

7. 정책 설정 및 평가를 위한 연구인프라 확충

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

다행히 2000년과 2001년 8월에 「경제활동인구조사」에서 비정규근로자의 규모와 실태를 파악하기 위한 부가조사가 실시되어 연구진들에게 공개됨으로써 비정규근로와 관련된 문제들이 연구분석을 통하여 밝혀지기 시작하였다. 또한 2002년 실시한 「사업체패널조사」 제1차년도 조사에서는 노동수요 측면의 비정규근로의 실태를 파악하는 근거가 되고 있다. 향후 비정규근로에 대한 연구가 더욱 활성화되기 위해서는 대대적이고 지속적인 비정규근로 실태조사를 통하여 신뢰성 있는 자료를 구축하고 현재 편파적으로 흩어져 있는 통계자료와 연계성의 강화가 선행되어야 한다. 이러한 기초자료의 구축을 바탕으로 다양한 각도에서 문제를 조망하는 연구자의 기반을 확충하기 위하여 모든 자료의 제한 없는 공개가 이루어져야 한다. 이러한 연구인프라가 구축되어야만 신속하고 적절한 정책방향의 모색과 정책당국의 정책방안에 대한 평가분석을 통한 법제도의 개선이 가능해질 수 있다. 이러한 과정에서 이해당사자들의 요구가 합리적으로 반영되고 연구의 중립성이 보장될 때에야 합리적인 정책방향의 도출이 가능하다.[28)]

---

27) 이재용, 앞의 논문, pp. 255～258.

28) 안주엽・김동배・이시균, 『비정규근로실태와 정책과제(Ⅲ)』, 서울: 한국노동연구원, 2003. pp. 182～194.

Ⅵ. 요약 및 결론

본 논문에서는 먼저 비정규직의 개념정의와 유형을 살펴보고, 비정규 노동시장의 이론적 배경을 살펴보았다. 그리고 비정규직 근로자의 규모와 근로여건을 통계청, 한국산업안전공단 사업안전보건연구원 등이 발표한 통계자료를 활용하여 실태파악하고 증가원인을 규명하였다. 이를 바탕으로 비정규직 근로의 문제점들이 ⅰ) 법제도상의 문제 ⅱ) 부당한 고용계약의 문제 ⅲ) 근로조건에 있어서의 문제 ⅳ) 사회보장보험의 최저가입기간의 배제로 적용범위의 제외 문제 ⅴ) 근로자 파견의 문제 ⅵ) 낮은 직무만족으로 인한 근로생활의 질 저하문제로 나타나는 것을 밝히고자 하였다. 이러한 견해에 입각하여 본 논문에서 제시하고자한 비정규근로에 대한 개선방안을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 노동관련 법령이 재정비되어야 한다. 모든 근로자에게 동등한 수준의 근로복지를 제공하는 형평성을 유지하기 위해서 근로기준법에 근로자를 포괄적으로 명시하고 기타 노동관련 법률에서는 근로기준법이 정한 기준과 법률의 특성에 따른 최소한의 예외조항을 두는 것이 바람직하다.

둘째, 근로감독 기능을 강화해야 한다. 법제도 측면에서는 정당한 근로조건을 확보하도록 채용공고, 채용과정, 고용계약서 체결, 해고의 절차를 명시적으로 문서화하도록 하여야 한다. 그리고 정부는 근로감독 기능의 강화를 통하여 적법한 절차를 어긴 경우에는 시정토록 하거나 이를 중징계 할 수 있는 기반을 조성하여 기업의 위법 유인을 막는 법률의 강제성이 확보해야 한다.

셋째, 사회보험 및 산재보험의 적용확대이다. 사회보험법은 모든 근로자의 가입을 원칙으로 하도록 재정비하는 한편 기업의 비용 부담과의 마찰을 최소화하기 위해서는 개인근로자와의 사회보험금의 분담원칙을 재정비함과 동시에 사회보험 재정이 허락하는 한도 내에서 현재 시행되고 있는 사회보험요율을 조정할 것이 요구된다. 산재보험 적용확대방안은 산재보험법에 보험보호의 대상이 되는 특수형태근로 종사자의 개념정립을 통해 보호하는 방안, 개별적으로 직권을 별도로 묶되 유사직군에까지 확대하는 방안, 법률에 구체적 직군을 명시하고 추후에 추상적이고 일

반적인 규정을 마련하는 방안, 임의가입을 전제로 특례규정을 마련하는 방안 등 여러 가지 방안들이 강구될 수 있다.

넷째, 동일노동-동일임금의 원칙이다. 당사자간의 합의 절차에도 불구하고 협상력의 지나친 편중으로 인하여 발생 가능한 부당한 저임금을 방지하기 위해서는 근로감독기관이나 노사협의회(노동조합)가 임금 책정에 이의를 제기할 경우 고용주에게 시정을 요구할 수 있도록 하고 이들을 포함한 근로자의 이의 제기가 시정되지 않을 경우 근로자 자신이 '부당임금 정정위원회'를 통하여 조정을 신청하는 '부당임금 청원제'를 도입하는 것이 필요하겠다.

다섯째, 고용의 안정성이다. 장기적으로 모든 근로자에게 근로기준법이 적용되도록 하여서, 기업에게는 해고에 대한 제한을 완화하여 고용조정의 유연성을 확보토록 하는 한편 해고대상 근로자를 보호하기 위하여 모든 근로자에 대한 해고회피 노력의 명시, 전직 준비에 소요되는 합리적 기간을 기준으로 하는 해고예고제, 해고대상자의 전직지원프로그램, 부당 해고 구제제도, 해고근로자 우선 재고용, 해고근로자에 대하여 일정 기간 국민건강보험유지 등 보호장치를 강화하여야 한다.

여섯째, 파견근로에 대한 기업의 정책변화와 법적 규율 강화이다. 파견근로자의 사용사업주는 이들이 소속감을 갖고 일을 할 수 있도록 제도적으로 정규직 사원과 크게 차별화 되지 않게 임금예산을 확보하여 개선하여야 하며, 복지시설을 차별 없이 이용할 수 있도록 혜택을 주고 인간적인 삶을 영위할 수 있도록 대화의 장을 마련하는 등 노력이 선행되어야 한다. 또한 정부는 파견사업주의 과도한 중간이익의 수취를 근절하기 위해 수수료의 기준을 정하고, 이를 파견근로자와 파견사업주간의 근로계약 등에도 명기하도록 하며, 고용의제의 요건이 되는 계속근로의 판단기준을 특정 파견근로자를 기준으로 할 것이 아니라 대상업무를 기준으로 하도록 함으로써 사용사업주가 동일한 업무에 파견근로자를 교체해가며 계속 사용하는 행위를 규제하여 파견근로자의 정규직화를 확대하여야 할 것이다.

일곱째, 정책설정 및 평가를 위한 연구인프라 확충이다. 향후 비정규근로에 대한 연구가 더욱 활성화되기 위해서는 대대적이고 지속적인 비정규근로 실태조사를 통하여 신뢰성 있는 자료를 구축하고 현재 편파적으로 흩어져 있는 통계자료와 연계

성의 강화가 선행되어야 한다.

결론적으로 본 연구는 비정규직 근로의 문제에 대한 여러 각도의 개선방안을 모색하였다는 점에서 의의가 있다. 그러나 이러한 개선방안들이 비정규직 근로에 대한 문제해결에 효과를 거두기 위해서는 주로 정규 노동자를 대상으로 만들어진 기존의 한국 노동법체제를 어떻게 개편할 것인가에 대한 전면적이고 체계적인 논의와 연구가 필요하겠다.

<참고문헌>

김유선, “비정규직 규모와 실태: 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2000.8)결과”. 『노동사회』55호, 2000.

_____, “비정규직 규모와 실태: 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2001.8)결과”. 『노동사회』59호, 2001.

_____, “비정규직 규모와 실태: 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2002.8)결과”. 『노동사회』72호, 2002.

_____, 『노동시장 유연화와 비정규직 고용』서울: 한국노동사회 연구소, 2004.

노동부, 「근로자파견사업현황」, 2001년 6월.

_____, 「비정규직 실태분석」, 노사정위원회 비정규특위 보고자료, 2002.

박기성, “비정형근로자의 측정과 제언”, 『비정형근로자의 규모와 실태』, 한국노동경제학회2001년 학술세미나 자료집, 2001.

안주엽・김동배・이시균, 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅲ)』, 서울: 한국노동연구원, 2003.

안주엽, “비정규직의 실태와 과제”, 「임금연구」제30호, 2000.

안주엽 외, 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)』, 서울: 한국노동연구원, 2001.

안주엽・조준모・남재량, 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ)』, 서울: 한국노동연구원, 2002.

윤욱식, 「비정규직근로에 대한 현황 및 개선방안에 관한 연구」, 조선대학교 석사학위논문. 2003.

윤조덕, 「산업안전보건 정책연구」,『산업안전보건 동향조사 심층분석 2002년 연구보고서』, 서울: 한국산업안전공단 사업안전보건연구원, 2003

윤조덕 외, 『비정규직 근로자 산재보험 적용실태와 특수형태근로 종사자에 대한 적용확대』, 서울: 한국노동연구원, 2004.

이재용, 「간접고용의 법적규율에 관한 연구」, 연세대학교대학원 박사학위논문, 2003.

정이환・이병훈・정건화・김연명, 『노동시장 유연화와 노동복지』, 서울: 인간과 복지, 2003.

정종우, 「우리나라 근로자파견제도의 문제점 및 법적 보호에 관한 연구」, 경기대학교 석사학위논문, 2002.

정현정, 「비정규근로자와 정규근로자의 노동현황에 관한 비교연구」, 이화여자대학교 석사학위논문, 2001.

차완영, 「비정규직 노동자의 실태와 개선과제에 관한 연구」, 인제대학교 석사학위논문, 2003.
최경수, “비정형근로자 규모의 국제비교”, 『비정형근로자의 규모와 실태』, 한국노동경제학회2001년 학술세미나 자료집.
통계청, 「경제활동인구조사」, 각년도, 2001, 2002, 2003.
한국노동연구원,「KLI 노동통계」,2000.
한국산업안전공단,「2002년 동향조사」, 2002.
허원웅, 「비정규직 고용의 실태와 이에 따른 인적자원관리 개선방안에 관한 연구: 농협중앙회를 중심으로」, 강원대학교 석사학위논문, 2001.

저작물 이용 허락서

학 과	일반사회교육	학 번	20028173	과 정	석사
성명	한글: 이 광 임 한문: 李 光 任 영문: Lee Kwang-Yim				
주소	광주 북구 용봉동 1149-32				
연락처	E-MAIL: yim3535@hanmail.net				
논문제목	한글 : 비정규직 근로의 문제점과 개선방안 영문 : The Problem of Irregular Workers and Its Way of Improvement				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억 장치에의 저장, 전송 등을 허락함.
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집·형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 또는 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물의 이용허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음.
7. 소속대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

2005 년 8 월 일

저작자: 이 광 임 (서명 또는 인)

조선대학교 총장 귀하