

非正規職 雇傭實態와 管理方案

朴 俊 成*

〈目 次〉

- | | |
|--------------------|----------------------|
| I. 研究 目的과 問題의 提起 | III. 分析結果에 對한 論議와 提言 |
| II. 雇傭實態에 對한 事例 分析 | |

I. 研究 目的과 問題의 提起

1. 연구의 목적

매년 높은 경제성장을 지속하여왔던 한국경제가 1997년 말 외환위기를 맞이하였다. 외환위기로 인해 한국의 기업들은 매우 어려운 처지에 처해있었고 한국경제는 사상 초유의 마이너스 성장률을 기록하였다. 일인당 실질 GDP가 만 불을 넘어선지 채 1년도 안 되어 6천8백 불로 급강하였다. 그러나 이러한 상황에서 가장 심각한 타격을 받은 사람들은 다름 아닌 근로자들이었다. 완전 고용에 가까운 실업률을 유지하던 한국경제는 실업률 8.6%, 실업자수 180만을 기록하였고 실질임금은 9.3%나 하락하였다.

1999년에 들어와 경제는 빠른 속도로 회복되고 있고, 실업자의 수도 빠른 속도로 감소하고 있다. 정부와 기업의 다양한 노력들이 효과를 보기 시작하고 있다. IMF 외환위기를 통해 경험하였던 경직된 노동시장과 기업 내 불합리한 고용관행들이 서서히 개선되고 있다. 경영상에 의한 해고와 파견근로 사업에 대한 허용 등 노동시장의 유연성을 확보하기 위한 다양한 정부정책들이 채택되었다. 기업들도 과거의 연공서열형 인사제도와 평생직장형 고용관행에서 탈피하여 연봉제와 같은 능력과 업적을 중시하는 인사제도와 불확실한 시장환경에 탄력적으로 대응할 수 있는 유연한 고용제도를 도입하기 시작하였다.

그러나 이러한 변화의 이면에서는 일부 고학력 근로자를 제외한 다수의 근로자들이 고

* 성신여대 경영학과 교수

용불안과 임금저하 등의 근로조건 저하를 경험하고 있다. 이로 인해 경제가 회복세에 돌아서고 있음에도 불구하고 근로자간 소득의 불평등은 심화되고 있고, 나아가 빈곤계층이 증가되고 있다. 근로 소득의 불평등과 빈곤계층의 증가는 그 자체로도 사회문제가 됨은 물론이고 회복세로 돌아서고 있는 경제에도 심각한 영향을 줄 수 있다.

본 연구는 이처럼 우리 나라 경제와 기업이 선진 경제와 기업으로 성장하기 위해 필수적이라 할 수 있는 노동시장의 유연성과 기업의 고용 탄력성을 유지함과 동시에 이로 인해 경험하게 되는 근로자들의 불이익을 최소화할 수 방안을 모색하고자 한다. 구체적으로 소득불평등 계층에 속해 있는 근로자들의 근로조건을 개선하면서 동시에 기업의 노동생산성 향상을 유도하여 경제위기 극복과 장기적인 경제발전에 기여할 수 있는 정책적인 대안을 모색하고자 한다.

2. IMF 전후의 고용동향과 비정규직의 실태

우리나라의 비정규직 인력에 대한 전체적 윤곽을 파악할 수 있는 자료는 매우 적으나 최근에 실시된 한 조사에 의하면(정인수, 1997) 조사대상 사업체의 전체 인력 중 정규직 인력은 89.7%, 비정규직 인력은 11.3%로 나타났다. 이 같은 수치는 조사가 실시된 96년 무렵 우리 기업들이 이미 다양한 형태의 비정규 인력을 상당한 규모로 활용하고 있었다는 사실을 보여주는 것이다. 한편 활용되고 있는 비정규직 고용형태를 보면 파견근로가 3.8%로 가장 많이 활용되는 것으로 나타나고 있고, 임시 및 일용직이 2.2%, 계약직 1.6%, 파트타임 0.8%의 순위를 보이고 있다. 또한 비정규직의 활용이 제조업보다는 서비스업에서, 대기업보다는 중소기업에서 높은 것으로 나타나고 있는데 이는 서비스업과 중소기업에서 수량적 유연성을 더 강하게 필요로 하기 때문에 비정규직의 활용이 더 활발했던 것이라 볼 수 있다(박우성, 1999).

또한 이 조사는 기업들의 향후 비정규인력의 활용계획에 대한 설문을 실시해 이루어졌다. 조사 당시 시점에서 과거 3년 동안 비정규직의 비중이 증가해왔다고 응답한 사업체가, 감소해왔다고 응답한 경우에 비해 두 배 정도 더 많았으며, 향후 3년간 비정규직 인력을 증가시킬 것인가라는 질문에 대해서도 그럴 것이라는 응답의 비중이 높게 나타났다. 특히 파견근로와 파트타임의 경우 향후 이를 증가시킬 것이라는 사업체가 각각 38.1%와 33.0%에 달하고 있어 당시에 이미 이러한 인력에 대한 기업들의 수요가 매

우 강했음을 보여주고 있다.

97년 말에 시작된 경제위기와 이로 인한 급격한 환경의 변화는 기업들이 경영 및 인력 관리상의 유연성을 더욱 절실히 요청하게 되었다. 그 결과 정규직 근로자의 비중은 고용 조정과 함께 지속적으로 감소하는 반면 비정규직 근로자의 비중은 점차 증가하는 양상을 보이게 되었다.

한국노동연구원의 최근 조사(최강식, 이규용, 1999)에 따르면 경제위기가 시작된 시점인 97년 12월 이후 정규직의 수는 지속적으로 감소한 반면, 비정규직의 수는 경제위기 직후 약간 감소하다가 98년에 들어서부터는 큰 폭의 증가추세를 보이고 있다. 비정규직의 일시적 감소현상은 경제위기 직후 고용조정을 실시하기 위한 기업들이 해고회피 노력의 일환으로 일시적으로 비정규직을 방출했기 때문이었다. 중요한 변화는 기업들이 구조조정과 고용조정을 실시한 이후 부족한 인력에 대해서는 비정규직 중심으로 인력을 충원하고 있다는 사실이며 이러한 추세는 앞으로도 계속 강화될 것이라는 것을 위의 조사결과를 보여주고 있다.

IMF 구제금융의 한파와 함께 불어닥친 실업의 확대가 1999년 1/4분기에는 8.4%까지 이르렀으나, 경기의 회복이 가속화되면서 점차로 고용사정이 개선되고 있다. 1999년 2/4분기 경제성장률이 9.8%를 기록하였고 실업률도 점차로 감소하여 통계청 발표에 의하면 1999년 10월의 실업률은 4.6%로 1998년 1월 이후 최저치를 기록하고 있다.

그러나 이처럼 전반적인 고용사정은 개선되고 있으나 취업의 내용을 보다 자세히 살펴보면 실업자의 감소, 즉, 취업자의 증가가 주로 임시직과 일용직에 의해서 주도되고 있음을 알 수 있다.

〈표 1-1〉 실업자와 실업률 추이

	1988	1992	1996	1997	1998 2/4	1999 1/4	1999 2/4	1999 10월
실업자(천명)	435	465	425	556	1,481	1,749	1,435	1,021
실업률(%)	2.5	2.4	2.0	2.6	6.8	8.4	6.6	4.6

자료: 통계청.

반면에 상용근로자의 취업자 수는 오히려 지속적으로 줄어들고 있는 것으로 나타나고 있다. IMF 경제위기가 시작된 직후인 1998년 1/4분기의 취업자 가운데 상용 근로자가

차지하는 비중은 55%였고 임시직과 일용직이 45%였던 반면 상용근로자의 비중이 지속적으로 감소하여 1999년 3/4분에는 상용근로자가 47%까지 하락하였고 반면 임시직과 일용직은 53%로 그 수가 증가하였다.

〈표 1-2〉 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자 비율 추이

구분	1988	1992	1996	1997	1998 1/4	1998 2/4	1999 1/4	1999 2/4	1999 10월
상용근로자 (%)	55.6	56.9	56.5	53.9	54.9	53.4	50.9	47.9	47.2
임시근로자 (%)	28.8	27.9	29.6	31.8	32.6	32.9	33.5	33.0	33.6
일용근로자 (%)	15.6	15.2	13.9	14.3	12.5	14.7	15.6	19.1	19.2

자료: 통계청.

3. 문제제기

IMF를 전후로 하여 비정규직의 구성비가 급격하게 증가하고 있다. 그리고 현장에서 고용되고 있는 비정규직의 고용형태는 매우 다양하다. 이런 상황에서 비정규직 인력의 공통적 특징은 이들의 고용조건이 정규직에 비해 상당히 열악하다는 점이다. 동일한 업무를 수행하는 경우 비정규직 인력은 정규직 인력에 비해 보상수준이 낮은 것이 일반적이다. 그리고 이러한 보상수준의 차이는 임금이 낮기 때문이기도 하지만 주로 각종 복리후생비와 퇴직금이 지급되지 않기 때문에 발생하게 된다. 심각한 고용불안 역시 비정규직의 중요한 특징이다. 미국에서 비정규직 근로자를 통칭하는 "contingent workers"라는 용어 자체가 이러한 고용상의 불안정성을 그대로 반영해 주는 것이라 할 수 있다(박우성, 1999).

예외적으로 전문직을 중심으로 발달하는 비정규직 형태의 파트타이머나 재택근로의 경우 근로조건이 정규직에 비해 나쁘지 않은 사례도 존재한다. 이런 경우는 기업이 고용의 유연성이나 인건비의 절감보다는 우수인력의 확보를 위해 유연한 근로조건이라는 편의를 노동자에게 제공한 것으로, 미국에서 컴퓨터 프로그래머를 중심으로 그 보급이 확산되고 있는 재택근무가 그 좋은 예이다. 그럼에도 불구하고 전반적으로는 비정규직의 근로조건이 어느 나라에서나 여전히 열악한 것이 사실이며 이로 인해 근로자 개인의 좌절과 불만 뿐 아니라 저소득층의 확산과 임금불평등의 확대라는 사회적인 문제로까지 제기되고 있는 실정이다.

따라서 본 연구에서는 IMF 구제금융 이후 빠르게 확산되고 있는 비정규직을 중심으로

근로자들의 고용실태를 살펴보고 이에 대한 정책적인 대안을 논의하고자 한다. 또한, 중요한 산업의 대표적인 기업을 선정하여 이들 기업에서 고용하고 있는 비정규직 근로자의 종류와 수, 담당 직무, 취업경로, 정규직으로의 전환 실태, 임금을 비롯한 근로조건, 그리고 비정규직을 고용함으로써 발생하는 여러 가지 문제점을 파악하고자 한다. 특히 비정규직의 소득불평등의 원인이 무엇인지를 규명하여 이에 대한 정책적 대안을 모색하는 것에 초점을 두도록 한다.

II. 雇傭實態에 대한 事例 分析

1. 사례 조사 개요

사례조사는 99년 10월부터 12월 사이에, 연구자가 사전에 준비한 사례조사표를 중심으로 사례회사를 방문하여 담당자를 면접하는 방식으로 수행되었다. 사례조사표는 조사대상 기업의 일반 현황, 경영 여건의 변화 추이, 인력규모의 변화 추이, 비정규직 고용형태별 담당 업무 및 고용계약 기간 실태, 비정규직 고용형태별 취업경로, 비정규직의 정규직 전환실태, 비정규직 고용형태별 근로기준, 고용형태별 문제점, 비정규직 근로시간 실태, 비정규직 형태별 모델임금(연간 임금총액 기준) 등에 관한 내용을 중심으로 구성하였다.

사례조사 대상 기업은 규모별·업종별로 대표적인 기업을 중심으로 조사가능한 기업을 선정하도록 하였다.

〈표 II-1〉 사례 조사 대상 기업의 특성

구분	규모			합계
	200인 이하	500인 이하	500인 이상	
제조업		1	2	3
도소매·음식업			1	1
운수통신업		1	1	2
금융보험업			2	2
서비스업	1	1	2	4
계	1	3	8	12

2. 고용형태에 대한 정의

본 사례연구에서 사용하게 될 근로자들의 고용형태에 대한 정의를 다음과 같이 내리고자 한다. 정규직사원 외에 기업에서 고용하고 있는 비정규직 사원은 파견사원, 아르바이트, 계약직, 시간제 근로자, 촉탁, 용역 사원 등이 가장 일반적인 것으로 나타났다. 그러나 뒤에 사례분석에서 나타나지만, 실무차원에서는 아르바이트, 시간제 근로자, 촉탁, 계약 사원에 대한 구분은 명확하지 않는 것으로 나타났다. 각 근로형태의 정의를 내리면 다음과 같다.

1) 정규직 근로자

임금근로자의 고용형태를 분류하는 방법이 여러 가지가 있으나 크게 정규직과 비정규직으로 분류하는 것이 보통이다. 일반적으로 비정규직 근로자라고 하면 상시고용을 전제로 계약기간의 정함이 없는 정규직 인력에 대한 상대적 개념이다.

정규직 근로자(regular worker)는 근로계약 기간이 정해져 있지 않아서 근로계약의 해제 사유가 발생하지 않는 한 정년까지 고용이 보장되고, 특정한 사용주와 소정근로일, 소정근로시간을 정하게 되면 그 날과 그 시간에 대해 근로제공 의무와 임금을 받을 권리가 생기며 또한 소정 근로 일에 결근을 하게 되면 징계 대상이 되고, 법과 단체교섭에 의해서 임금과 신분을 보장받을 수 있는 자이다. 정규직 근로자란 「정사원」, 「정규사원」 등으로 호칭되기도 한다.

〈표 11-2〉 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 구분

기준	정규직	비정규직
고용계약	특정 사용자	다수 사용자
계약기간	정함이 없음(상용직)	정함이 있음(임시직, 일용직)
근로시간	full-time worker	part-time worker, arbeit, 단시간근로자
경력 경로	특정 기업내	개인적 수행
결속 대상	특정 기업	특정직무
인적자원투자	기업내 수행	개인적 수행
사내복지	기업내 혜택	혜택 결여
사회보험	기업내외 혜택	기업외 수혜

2) 비정규직 근로자

반면에 전통적인 의미의 정규직 근로자와 고용계약 기간, 근로시간, 근무방법, 고용계약 형태, 기업내부에서의 신분과 처우 등이 다른 근로자를 비정규직 근로자, 그와 같은 고용형태를 비정규직 고용이라고 한다. 정규직에 비해 비정규직은 매우 다양한 형태로 나타나고 있다. 일반적인 특징으로서 정규직과 구별하여 단기간의 고용계약을 맺고, 고용계약의 종료에 따라 다수의 사용자와 계약을 하며 또한 경력개발이나 인적자원 투자를 개인적으로 해결하며, 기업에서 제공하는 복지의 혜택이 제한적이고 비교적 단기간의 근무를 적용받는 근로자를 총칭하여 말한다.

① 상용직, 임시직 및 일용직

일반적으로 정규직 근로자는 고용계약 기간이 정해져 있지 않는데, 고용계약 기간이 일정하게 정해져 있어서 해당 기간 동안만 근무하는 비정규직 근로자를 총칭해서 임시직(temporary worker)이라고 한다.¹⁾ 이 경우 고용계약 기간이 정해져 있지 않는 근로자를 임시직과 대응하여 상용직 혹은 상용근로자(permanent workers)라고 한다.²⁾ 우리나라 근로기준법 제 23조(계약기간)에서는 근로 계약을 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못하도록 하고 있다. 고용계약 기간이 1년 미만 1개월 이상인 자를 특히 「임시직」이라고 하고, 1개월 이내의 기간을 정하여 고용된 자 또는 매일 매일 고용된 근로자로서 조사기준일 이전 3개월을 통산하여 동일 사업주에게 45일 미만으로 고용되어 있는 자를 「일용직」이라고 한다.

1) 유럽에서는 임시직을 "worker with fixed-term contract"라고 많이 표기 한다. 일시적인 근로자(casual worker), 계절근로자(seasonal worker)등도 임시직의 범주에 속한다.

2) 고용계약기간이 1년 이상인 자. (노동부 「雇傭統計」, 통계청 「경제활동인구연보」.
일본 노동성의 「매월근로통계조사」에서, 상용노동자는, ① 기간을 정하지 않았거나, 또한 1개월을 초과하는 기간을 정하여 고용된 자, ② 일일 또는 1개월 이내의 기간을 정하여 고용된 자 중, 그 전 2개월에 각각 18일 이상 고용된 자, ③ 이사, 중역 등의 법인의 임원이나 사업주의 가족종사자라도, 상시사업소에 근무하고, 매월 급여를 지급 받고 있는 자, 라고 정의하고 있으나, 노동성 직업안정국에서 시행하는 「노동시장조사」에서는, 상용(노동)이라는 것은 고용계약상 고용기간이 규정되지 않은 업무(노동) 또는 4개월 이상의 고용기간이 정해진 일이라고 정의하고 있다.

② 시간제근로자, 단시간 근로자, 아르바이트

정규직 근로자는 소정근로시간을 기준으로 근무하기 때문에 풀타임근로자(full-time workers)라고 하는 반면에 정규직의 1주간 소정근로시간 보다 근로시간이 짧은 비정규직 근로자를 시간제 근로자(part-time workers)라고 한다. 한편 우리나라 근로기준법에서는 이들을 단시간 근로자라고 한다. 근로기준법 제 21조(단시간근로자의 정의)에 의하면 “단시간 근로자”라 함은 1주간의 소정 근로시간이 당해 사업자의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정 근로 시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.³⁾

이처럼 시간제 근로자는 단시간근로자, 파트타이머, 아르바이트 등 다양한 명칭으로 불리고 있다. 이들 호칭에 대한 명확한 구분은 곤란하다. 다만 일본에서 조사한 바에 의하면 파트타이머(パートタイマー)에 대한 정의는 정사원의 일 근로시간보다 적은 자가 80.3%로 가장 많고, 고용계약의 기간을 정한 자가 66.1%, 정사원의 일주간의 근무일수 보다 적은 자가 31.0%, 업무가 정사원의 단순보조업무 등에 종사하는 자가 16.1% 이다.⁴⁾ 한편 아르바이트(アルバイト)에 대한 정의는 하루 하루 고용계약을 맺는 자가 50.9%로 가장 많고, 업무가 정사원의 단순보조업무 등에 종사하는 자가 33.6%이고, 그 다음이 정사원의 1일 근무시간 보다 적은 자가 30.2 %이고, 정사원의 1주간의 근무일수 보다 적은 자가 21.6%로 나타났다. 이 조사를 보더라도 파트타이머와 아르바이트에 대한 명확한 구분은 어렵고, 단지 파트타이머의 고용계약이 아르바이트 보다 좀더 안정적이라는 구분을 할 수 있을 정도이다.

③ 파견근로자

정규직 근로자와는 달리 고용계약을 맺은 사업자가 아닌 다른 타인의 지휘 명령을 받아서 업무를 수행하는 비정규직 근로자를 파견근로자(dispatched worker or temporary help work)라고 한다. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제 2조(정의)에 의하면 “근로자 파견”이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견 계약 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다. 따라서 자기가 고용한 근로자의 근무지를 관련회사나 자회사로 배치·전환

3) 경제협력개발기구(OECD)가 권고하고 있는 시간제 노동에 대한 통계적인 기준은 “주당 30시간” 이하를 일하는 근로자이다. Alois van Bastelaer, G, Leaitre, P. Marianna(1997), p. 3.

4) 勞務事情(1999), 8월 1·15 日号, No.947, p.6.

하는 사원과는 구분된다.

④ 계약직, 계약사원

비정규직 근로자로 분류는 되지만 정의가 불분명한 근로자중에 계약직 혹은 계약사원이 있다. 앞서 본 일본의 조사에 의하면 계약사원이란 전문적 지식을 가진 사원으로 근무시간, 임금 등의 노동조건을 개별적으로 계약하는 사원이 52.7%로 가장 많고, 준사원으로 근무상황을 봐서 정사원으로 하는 자가 44.2%, 파트타임의 명칭과 혼용이 10.1%로 나타났다. 요컨대 계약직 혹은 계약 사원은 정사원과는 별도로 근로조건을 계약하는 사원으로 정의하여 다른 비정규직과 구분하는 것이 필요하다.

⑤ 촉탁사원

계약사원 등과 마찬가지로 명확한 정의가 없는 상태에서 분류되고 있는 근로자 가운데 촉탁사원이 있다. 일본의 조사 연구에 의하면, 자사를 정년 퇴직(혹은 그냥 퇴직한 사람도 포함)한 사람으로서 기간을 정하여 고용하고 있는 사원으로 정의하는 경우가 69.8%로 가장 많다. 다음으로 일정한 전문 지식 등을 가진 사람을 기간을 정해서 고용하고 있는 사원으로 정의하는 경우가 45.0%이다. 촉탁의 경우 자사를 퇴직한 사원으로 재고용을 한 자로 정의하면 다른 비정규직 사원과 구분할 수가 있다.

⑥ 기타 비정규직 사원

이 외에도 사용자와 명시적인 고용계약을 체결하지는 않았지만 특정한 사용주의 지휘·명령에 따르며 근로자의 자주성이나 재량권이 허용되지 않는 비정규직 근로자가 있다. 예컨대 도급 근로자, 가내 노동자 등이 여기에 해당된다.⁵⁾

근로자 파견과 하도급은 공급자가 근로자와 고용관계를 맺는다는 점에서 동일하지만 지휘감독의 주체가 공급자인가 사용업체인가 하는 점에서 서로 다르다. 즉 근로자의 지휘 감독 주체가 공급자이면 하도급이고, 사용업체이면 근로자 파견이 된다. 원래 도급이란 당사자 일방이 어떤 일을 완성할 것으로 약정하고 상대방에게 그 일의 결과에 대하여 보수를

5) 가내노동자(home-based workers)는 근로자 자신이 선택한 장소(주로 근로자 자신의 집)에서 근로를 수행한다는 계약 하에 고용주 혹은 계약자를 위해 일하는 근로자를 말한다. 따라서 가내근로자는 정규직으로서 작업 장소만 자신의 집 또는 자신이 선택한 장소에서 근무하는 재택근로자와는 다르다.

지급할 것을 약정하는 것(민법 제 664조)을 말한다. 노동부는 불법적인 근로자 파견 사업과 합법적인 도급사업을 구별하기 위하여 노동부 예규로 도급업체는 근로자에 대한 실질적인 지휘 감독, 생산 수단의 보유, 자금 운용 등의 측면에서 주문 업체에 대하여 사업주로서의 독립성을 가지고 있도록 규정하고 있다. 그리고 독립성을 가지고 있더라도 노동력의 공급을 목적으로 한 위장일 때는 근로자 공급 사업에 해당되어 위법이 되도록 규정하고 있다. 그러나 사내하도급일 경우 지휘감독의 주체는 다양하게 나타날 수 있기 때문에 도급과 파견의 구분은 더욱 애매 모호하게 된다.

3. 사례 분석 결과

1) 경영여건 변화

사례 기업 12개 사 가운데 3개 사가 98년도에 당기순손실을 보이고 있다.

〈표 II-3〉 사례 기업의 경영여건

(단위: 백만원)

기업명	년도	97년	98년	99년(상반기)
사례1	매출액	7,488	6,512	3,065
	당기순이익(손실)	51	40	42
사례2	매출액		45,163	32,452
	당기 순이익(손실)		2,679	3,876
사례3	매출액		154	873
	당기 순이익(손실)		33	28
사례4	매출액	5,477	7,029	4,098
	당기 순이익(손실)	513	1,028	629
사례5	매출액	3,512	3,545	1,911
	당기 순이익(손실)	113	151	149
사례6	매출액		1,575,847	1,631,779
	당기 순이익(손실)		-96,851	25,209
사례7	매출액		374,229	178,980
	당기 순이익(손실)		7,310	10,569
사례8	매출액	8,402	9,630	5,220
	당기 순이익(손실)	79	200	203

〈표 11-3〉 사례 기업의 경영여건(계속)

(단위: 백만원)

기업명	년도	97년	98년	99년(상반기)
사례9	매출액		6,139	
	당기 순이익(손실)			
사례10	매출액	44,418	56,141	26,921
	당기 순이익(손실)	1,083	-2,913	3,075
사례12	매출액	196,735	146,371	51,123
	당기 순이익(손실)	15,808	-19,857	-11,076

2) 비정규직 고용 실태

사례 기업별로 보면, 보험업종인 사례 1 기업은 여성 파견사원의 규모를 280명에서 70명으로 줄이고, 광고 서비스업종인 사례 2 기업은 정규직의 수를 지속적으로 줄이고 있다. 통신서비스 업종인 사례 3 기업에서는 계약직과 인턴사원의 수가 증가하고 있다. 광고 서비스 업종인 사례 4 기업은 계약직을 약간 늘리고 있다. 통신서비스업종인 사례 5기업은 정규직의 수를 대폭 줄이면서 파견사원과 계약직을 대폭 늘리고 있다. 남녀 정규직을 줄이는 대신 여성 파견사원으로 대체한 인력이 600여명에 달한다. 제조업종인 사례 6 기업은 여성 사무직을 모두 파견사원으로 전환하였다. 시멘트 제조업종인 사례 7 기업은 비정규직을 거의 활용하지 않은 것으로 나타났다.

정보 통신업종인 사례 8 기업은 파견사원을 많이 활용하고 있다가 그 수를 대폭 줄이는 형태를 보이고 있다. 자동차 제조업종인 사례 9 기업은 계약직을 많이 활용하는 형태를 보이고, 금융업종인 사례 10 기업은 97년 비정규직 규모는 7.7%정도였고 대부분 용역 혹은 파트타이머였으나, IMF이후 비정규직 인원이 급격히 증가하였다. 정규직을 명예퇴직하고 비정규직으로 채용한 경우도 많이 있다. 99년 10월 현재 비정규직이 25%를 차지하고 있고 비정규직의 형태와 담당업무도 매우 광범위하게 확산되고 있다. 병원의료 업종인 사례 11기업은 IMF 직후에는 비정규직을 우선 축소하고, 정규직 자연감소 충원하지 않는 형태를 취하다가 99년 들어와서는 정규직 대신 비정규직으로 채용을 대체하고 있다. 계약직의 50%가 기존인력에서 계약직으로 전환된 경우이다. 공기업인 사례 12 기업은 정규직을 약 1000여명 줄이는 대신에 99년도에 들어와서 파견사원, 파트타이머, 시간제 근로자 등의 비정규직을 대폭 늘리는 고용조정을 실시하였다.

요컨대 사례 기업을 전체적으로 보면, 97년도 비정규직은 10.7% 였으나 99년 10월 말 현재 약 22.8%로 2배 가량 증가하였다. 전체적으로 97년에 비하여 종업원의 수가 13% 정도 감소하였으나, 비정규직은 오히려 97년 5,024명이었던 것이 99년 10월말 9,339명으로 85.9%나 증가하였다. 비정규직의 상당부분은 정규직에서 전환한 인력이었고, 여성, 파견사원이 주를 이루고 있다.

〈표 II-4〉 사례 기업의 인력 구성 변화 추이

고용형태	97년말			98년말			99년 10월말 기준		
	남자	여자	계	남자	여자	계	남자	여자	계
정규직	33,496	8,386	41,882	29,558	5,758	35,316	25,637	5,932	31,569
비정규직	1,383	3,641	5,024	1,942	4,255	6,197	1,846	7,493	9,339
계	34,879	12,027	46,906	31,500	10,013	41,513	27,483	13,425	40,908

3) 고용형태별 근무실태

파견사원의 경우 총무, 사무지원, 업무보조 등의 업무를 주로 담당하고 있다. 이들의 학력은 대졸보다는 전문대졸 이하가 대부분이고, 평균 나이는 20대 중 후반이며, 평균 근속은 1년을 약간 넘는 것으로 나타났다. 이직률은 대체로 높은 편이고, 3년 이상 장기 근속자도 상당 부분을 차지하고 있다.

〈표 II-5〉 파견사원의 근무실태

사례	고용형태	배치부서명	담당업무명	평균 나이	평균 근속	이직률	해당 인원				
							1개월 미만	3개월 미만	1년 미만	3년 미만	3년 이상
사례 1	대졸이상	보상지원부 지점육성과	사고상담 실적관리	28	1년	20%		7	1		
	전문대졸	영업소 정보시스템부	총무 OP	24	1년	22%		4	3	1	
	고졸이하	정보시스템부 영업소, 지점 육성과	OP 총무 실적관리	21	1년	18%	3	5	43	11	2
사례 2	대졸이상										
	전문대졸										
	고졸이하	총무부문 총무부문 특수제작팀 정보전략팀	문발 안내 GD보조 사무	26 24 23 24					1 1 0 0	0 2 1 1	

〈표 11-5〉 파견사원의 근무실태(계속)

사례	고용형태	배치부서명	담당업무명	평균 나이	평균 근속	이직률	해당 인원				
							1개월 미만	3개월 미만	1년 미만	3년 미만	3년 이상
사례 3	대졸이상										
	전문대졸	SM부문 SI부문 경영지원부문	사무행정	24	0.8			6			
	고졸이하	#	#	21	0.5			2			
사례 4	대졸이상	광고본부 제작본부 디자인본부	광고기획 광고제작 포장디자인	43.6	1			3			
	전문대졸	매체팀	매체업무	27	1			1			
	고졸이하										
사례 6	대졸이상										
	전문대졸										
	고졸이하	현업 영업팀 또는 일반 지원부서	일반사무	23	1년 9개월	5%			5	57	
사례 7	대졸이상										
	전문대졸	관리본부 총무팀	승용차운전	30	9월			1			
	고졸이하										
사례 8	대졸이상	개발팀	S/W 개발	30	0.7년		2	17	161	16	
	전문대졸	NW센터 정보통신본부	시스템운영	29	1.4년					2	
	고졸이하	관리, 지원부서	사무지원	29	1.6년		9	25	40	42	
사례 9	대졸이상										
	전문대졸										
	고졸이하	각 영업본부	운전기사	35세	2년					5	
사례 12	대졸이상										
	전문대졸		발급, 경비	30	5개월	12%	12		60		
	고졸이하										

파트타임어는 주로 상담이나 경영지원, 단순창구 업무, 사무보조, 전화 상담 등의 업무를 수행하며, 일부 대졸 혹은 전문대졸이고, 대부분 고졸이다. 평균근속연수는 8-10월이고 1년 이상 장기 근속하는 경우도 많으나 이직률은 높은 편이다(6-7%). 파트타임어 가운데 일부(창구업무)는 본인의 희망과 회사의 평가에 의해 계약직으로 전환하였다.

〈표 II-6〉 파트타이머 근무실태

사례	고용 형태	배치부서명	담당업무명	평균 나이	평균 근속	이직률	해당 인원				
							1개월 미만	3개월 미만	1년 미만	3년 미만	3년 이상
사례1	대졸이상										
	전문대졸										
	고졸이하	소비자보호부 신시장개척부 보상지원부	고객상담 T/M관리 사고접수	28	2년	10%		1	3	5	
사례2	대졸이상	부산지사 마케팅전략연구소	디자이너 조사원	30 31					1 1		
	전문대졸										
	고졸이하										
사례3	대졸이상	SM부문 SI부문 경영지원부문	시스템개발 구매, 영업 홍보	34.2	1.6			3	8	5	
	전문대졸										
	고졸이하										
사례 10	대졸이상	9	단순창구 사무보조 전화상담	24	8월	0			9		
	전문대졸	50	단순창구 사무보조 전화상담	22	8월	6%		6	44		
	고졸이하	567	단순창구 사무보조 전화상담	20	8월	7%		82	485		

계약직은 20대에서 50대에 걸쳐 대졸 등의 고학력 종사자를 포함하여, 다양한 업무에 종사하는 것으로 나타났다. 이직률은 비교적 높은 편이나, 평균 근속이 1년 이상으로 비교적 장기간이고, 3년 이상의 장기 근속도 있다. 계약직은 다른 비정규직과 달리 전 연령층을 대상으로 다양한 업무를 대상으로 활용되고 있음을 보여 주고 있다.

〈표 11-7〉 계약직 근무실태

사례	고용 형태	배치부서명	담당업무명	평균 나이	평균 근속	이직률	해당 인원				
							1개월 미만	3개월 미만	1년 미만	3년 미만	3년 이상
사례1	대졸이상	영업소 총무부 영업팀	점포장 검진의사 영업사원	33	1년	20%	3	3	11	2	
	전문대졸	보상센터 영업소	의료심사역 점포장 총무	35	3년	15%			1	3	2
	고졸이하	총무부 보상센터 영업팀 영업소	시설/운전직 사고조사역 영업사원 점포장	45	8년	15%	2	8	6	4	32
사례3	대졸이상	SM부문 SI부문 경영지원부문		26	0.6%			30	10		
	전문대졸										
	고졸이하										
사례9	대졸이상	서비스지원팀 (1명)	상담직 (차량)	45세	107년					1명	
	전문대졸	각 지점	Front lady (고객응대)	22세	1년				100명		
	고졸이하	각 지점 각 지점 예비군중대	서무/경리 총무관재 예비군업무	19세 55세 25세	1년 1년 1년				101명 1명 1명		
사례10	대졸이상	130	단순창구 사무보조 전화상담	24	10월	3%		8	122		
	전문대졸	260	단순창구 사무보조 전화상담	22	10월	3.5%	2	16	242		
	고졸이하	949	단순창구 사무보조 전화상담	20	11월	3%		15	922	12	
사례12	대졸이상	9	인쇄작업 주민카드, 주화작업	31.7	4개월						
	전문대졸	11	인쇄작업 환경정리 영선	31.3	5개월						
	고졸이하	206	운전 환경정리 합숙소운영 경비	41.9	5개월						

시간제 근로자는 DB입력, 카피라이터, 혹은 약사, 안경사 등 단순 보조업무나 전문업무 종사자인 것으로 나타났다. 근속 기간도 비교적 1년 미만인 단기간이 대부분이다. 평균 나이는 20대 초반이고, 여성이 대부분이다.

〈표 II-8〉 시간제 근로자 근무형태

사례	고용형태	배치부서명	담당업무명	평균 나이	평균 근속	이직률	해당 인원					
							1개월 미만	3개월 미만	1년 미만	3년 미만	3년 이상	
사례1	대졸이상											
	전문대졸											
	고졸이하	상품개발부 인력개발부 재정부	DB 입력 DB 입력 은행업무	23	3월	50%	6	3				
사례2	대졸이상	CR3팀	카피라이터	33				1				
	전문대졸											
	고졸이하											
사례9	대졸이상											
	전문대졸											
	고졸이하	본사 지원부서	서무	22세	1년				4명			
사례 11	대졸이상											
	전문대졸	약제사 안과 검진업무팀	약사 안경사 간호사	21 22 21				17 1	1			
	고졸이하											

기타 비정규직으로 용역은 주로 경비와 청원경찰직 업무를 수행하고, 전문직으로 외환딜러, 증권업무, 법률, 인터넷전문가, 간호사 등의 임시직이 있으며 이들의 평균 근속년수는 1년 미만이고 이직률은 3%이내이다.

4) 취업경로

파견사원은 파견사업체의 추천이 절대 다수를 차지하고 있으며, 일부 연고 채용도 있다. 파트타임과 계약직 및 기타(기능직) 대부분의 비정규직은 연고채용이 다수를 차지하고 있는 실정이다. 비정규직의 채용은 해당 일선 부서장에게 채용권이 위임되어 있는

것이 보통이고, 채용기준만 본사 부서에서 설정한다. 채용 인원에 대한 직접통제 보다는 인건비총액으로 통제하는 경우가 많고 일부 대규모 채용시에는 공개채용을 실시하는 것으로 나타났다. 계약직 중에 전문직 업무에 종사하는 인력은 공개 채용하는 것으로 나타났다.

5) 정규직 전환

비정규직의 정규직 전환은 실시하지 않는 기업이 더 많다. 파견사원, 계약직, 인턴 사원 중에서 정규직 사원으로 전환하는 사례는 있으나 파트타임이나 시간제 근로자, 용역사원들 중에서 정규직으로 전환하는 경우는 없었다. 보험업종인 사례 1 사의 경우 파견사원 중에서 비교적 많은 인력을 정규직으로 전환하였고, 계약직과 인턴사원의 경우도 정규직으로 전환하는 사례가 보인다. 일본의 경우는 아르바이트 종사자들도 정규사원으로 전환하는 제도가 있는 회사의 비율이 13.8%이다. 1000명 이상의 대기업 보다는 100인 이하의 소기업에서, 제조업 보다는 비제조업에서 정규직으로 전환하는 제도를 더 많이 실시하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 II-9〉 비정규직의 정규직 전환 실태

사례	고용형태	전환시 고려 사항					전환실적		
		근속기간	근무성적	근무부서 추천	본인희망	고시	97년	98년	99년
사례1	파견사원	10%		20%		70%	80	45	12
사례7	파견사원	●	●		●				1
사례3	계약직		●	●	●				1
사례9	계약직	3년이상	A	●	●		1	7	
사례3	인턴사원	●	●	●					1

비정규직의 정규직 전환은 비교적 제한적이고, 정규직과 비정규직의 인사는 분리해서 운영할 예정인 회사가 대부분이다. 그리고 장기적으로 특히 계약직 등에 대해서는 독립적인 인사제도(승진경로, 처우 등)의 도입을 계획하고 있는 경우가 많다.

6) 근로기준

비정규직 사원에 대한 근로기준의 적용 실태는 실로 다양하다. 먼저 파견사원의 경우 임금은 월급제가 대부분이고, 월 810천원에서 2,066천원까지 다양하고, 업무 종류별로 격차가 있다. 월차, 년차 등의 법정 수당은 모두 지급하고 있으며, 식대나 보너스도 지급하는 경우가 많다. 산재보험과 고용보험 역시 모두 지급하는 편이다. 임금수준은 정규직의 80%~95% 수준이 대부분이고 특히 정규직 고졸 2년차 정도의 수준인 경우가 대부분이다.

〈표 11-10〉 파견사원의 근로기준 적용 실태

사례	고용형태	근로기준								
		임금 (천원/월)	월차	년차	초과근로 수당	식대	보너스	산재보험	고용보험	
사례 1	파견사원	2,066	26,000 (월)		11,000 (월)	110,000 (월)	121,000 (월)		4,000 (월)	
사례 2	파견사원		●	●	●	●	●	●	●	
사례 6	파견사원	1,800 - 4,400	지급 (통상임 금*1.0)	지급 (통상임 금*1.0)	기본급 25% (교정)	지급 72,000	지급 400%	적용	적용	
사례 7	파견사원	1,450				●				
사례 8	파견사원	개발 :1,700 운영 :970 지원 :810	●	●	●	●	●	●	●	
사례 9	파견사원	1,000 - 1,500	인정	없음	시간당 5,000원	급여포함	보너스: 파견업체에서 지급 보험 및 연금 등은 파견업체에서 가입		업체지급금 액(1년단위 계약)	
사례 12	파견사원	1,841	14,730		11,760	60,000	36,823	5,181	11,953	902,382

파트타임이나 계약직의 경우도 비슷하나, 파트타이머는 시급이고 계약직은 월급제가 많다. 계약직의 급여 수준이 파트타이머보다는 높은 편이다. 산재보험과 고용보험은 모두 잘 적용하고 있으나 일부 회사의 경우 산재 보험을 적용하지 않는 경우가 있다. 계약직의 경우 모든 근로조건을 정규직에 준해서 적용하는 경우가 많지만 파트타이머에게 초과근로수당, 식대, 보너스 등을 지급하는 경우가 많지 않다.

임금수준은 동일직무의 시장가치를 조사하여 결정하는 경우가 대부분이고, 대략 정규

직 동일직무의 고졸 2년차 수준인 경우가 많다. 계약직은 퇴직금을 적용하고 있으나 정규직에게 적용하는 복리후생(주택, 대출금리할인, 자녀장학금 등) 적용하지 않고 있다. 향후 성과에 따른 차등보상제도를 도입할 예정인 회사도 있고(기본급 보장 + 성과에 따라 10-20%의 개별성과급), 특히 계약직의 고용안정을 위한 경력경로의 도입을 고려하고 있는 회사도 있다.

7) 비정규직 근로시간 실태

비 정규직의 근로시간은 주 44시간 이상 56시간 미만이 가장 많고, 다음은 36시간 ~ 44시간이며 56 시간 이상의 장시간 근로를 하는 비중은 상대적으로 적은 편이다.

〈표 II-11〉 비정규직의 근로시간 실태

사례	고용 형태	문제점				
		15시간 미만	15시간이상~ 36시간 미만	36시간이상~ 44시간 미만	44시간이상~ 56시간 미만	56시간 이상
사례1	파견 사원			3	65	12
사례2					●	
사례3					8	
사례6				주 42시간 적용		
사례7		●				
사례8					●	
사례9					잔업 및 특근 필요시 적극성 결여	
사례12					72	
사례1		파트 타이 머			9	
사례2					●	
사례10				●		
사례12				223		3
사례1	계약 직			10	72	
사례3					16	
사례4				●		
사례9					●	

〈표 11-12〉 고용형태별 문제점

사례	고용 형태	문제점		
		사용자측	노동자측	법률적 측면
사례1	파견사원	· 정규직 전환시 인건비 부담 · 채용시 질적 하락 · 높은 이직률	· 고용 불안정 · 상대적 급여 열세	
사례3		· 소속감 결여 · 우수인력 확보가 어려움	· 상대적으로 낮은 임금 · 신분 불안	· 재계약시 2년을 초과해서 연장 근무가 어려움.
사례6		· 책임감, 주인의식 낮음 · 연장근로에 대한 거부감 · 근무자세에 직접적인 관리/감독상의 어려움	· 자신감 없음. · 업무의 질적수준 저하	· 계약기간(2년이상)의 제한으로 계속 근무 어려움
사례7		· 파견사원 이직률 높음.	· 신분이 불안하여 직무 수행에 열의가 떨어짐.	· 사업주가 파견근로자를 2년이 상 고용시 정규직으로 간주한다는 부분
사례9		· 업무의 연속성 우려 · 중간에 계약해지(본인요청)시 대체인력과의 업무연속 미흡 으로 효율화 떨어질 우려 있음	· 신분적 불안 · 회사의 경영여건에 따라 수시 계약해지 가능. · 정규사원과의 괴리 발생 · 급여 및 복리후생 차이	· 파견업체의 정규직 이라는 인식이 미흡
사례1	파트타임	· 낮은 인건비 + 많은 경험자 채용 어려움	· 장시간 근무	
사례10		· 높은 이직률로 인한 인력배치의 어려움.	· 상대적으로 낮은 임금	· 근로시간 제약에 따른 업무처리의 한계
사례1	계약직	· 채용시 질적 하락 · 높은 이직률	· 고용 불안정 · 평가결과의 신뢰도	
사례4			· 정규직과의 괴리감	
사례9		· 정규직과의 괴리감 해소에 별도 노력필요(지속적 관리)	· 1년단위 계약으로 신분 불안 · -1년 만료시마다 평가	
사례10		· 정규직에 비해 낮은 업무숙련도, 애사심		
사례11		· 이직률이 높고, 고용불안 등으로 업무효율이 떨어짐 · 비정규직 관리 업무비중이 높음.	· 정규직과 동일근무이지만 임금 및 복지의 차별적 대우 · 고용불안	· 근로계약 및 취업규칙이 별도 제정되지 않아 근로기준법 위배사항이 있음.

8) 고용형태별 문제점

사용자측의 입장에서 이직률이 높고, 정규직에 비하여 애사심이나 숙련도가 낮다는 점, 인력배치 및 인력수급에 어려움이 있는 점 등이 가장 큰 문제점으로 지적되고 있다. 월차와 연차를 사용 여부에 관계없이 수당으로 지급하고 있고, 월급제가 바로 통상임금이자 평균임금이기 때문에 O/T, 연차, 월차, 고용보험, 산재보험 산정시 정규직에 비하여

때로는 인건비 부담이 가중되는 경우도 있다. 한편 근로시간이 제약되어 정규직에 비하여 실 근로시간이 부족하다는 점 등도 지적되고 있다. 촉탁의 경우 법적으로 계속고용이 불가능함에 따라 재임용이나 신규채용 형식을 반복하여 고용을 유지하기 때문에 업무의 비효율성이 가중되는 부작용이 지적되고 있다. 노동자측의 입장에서는 상대적인 낮은 임금과 복리후생이 가장 큰 애로 사항으로 지적되고 있고, 신분 불안이라든가 정규직과의 차별적인 인사 적용 등에 대한 불만이 많은 것으로 나타났다.

법률적인 측면에서 지적되는 문제점 중에 가장 큰 것은 2년 이상 계속 고용할 경우 정규직으로 전환해야 한다는 점이다.⁶⁾

다른 연구에서도 이러한 문제점이 지적되고 있다. 이주희·장지연(1999)의 최근 연구에 의하면, 고용형태별로 고용계약기간을 물었는데, 스스로 임시·일용·파견 근로자라고 한 사람 중에서도 절반이상이 정해진 고용계약기간이 없다고 한다. 이것은 근로자가 구두 혹은 서면으로 작성된 고용계약에 대하여 잘 모르고 있는 경우가 많기 때문이 아닌가 짐작된다. 고용계약기간이 정해져 있다고 응답한 비정규근로자의 경우, 67.3%에 해당하는 사람이 정해진 기간 이후에 근로기간이 자동으로 연장된다고 응답하여, '1년이상 고용할 수 없다'는 법규는 실제로는 거의 지켜지지 않는 것으로 나타났다. 임시·일용·파견근로자의 사용이 법이 정한 대로 고용계약기간을 정하고 일정 횟수 재계약하는 형식과는 전혀 다른 방식으로 이루어지고 있음을 시사한다.⁷⁾

9) 비정규직의 임금수준

노동법상 임금은 근로기준법 제 18조에서 "이 법에서 임금이라 함은 사용자가 근로의 對價으로 근로자에게 임금 봉급 기타 여하한 명칭으로 지급하는 일체의 금품을 말한다" 라고 규정되어 있다. 판례상 임금여부를 판정하는 기준으로 삼는 '근로의 대상관계'는 근로계약이나 취업규칙에 명시되어 있든 없든간에 개별기업의 임금지급실태, 임금지급관행 등을 고려하여 상당히 포괄적으로 인정하고 있다.⁸⁾ 개별기업의 경우 일반적으로 임금은

6) 근로기준법 제23조. "근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다."

파견법 제6조 "근로자파견의 기간은 1년을 초과하지 못한다. 다만, 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다."라고 규정되어 있다.

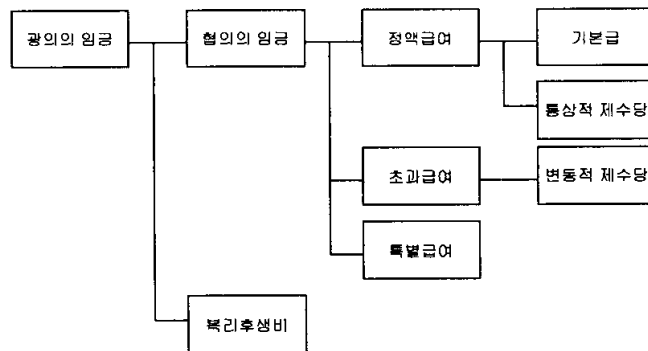
7) 이주희, 장지연(1999), "임시·일용 등 불완전한 근로형태 확산과 우리의 정책방향", 한국노동연구원 (노동부 용역보고서), pp.24-25.

사용 목적에 따라 기본급, 기준임금, 통상임금, 정액급여, 특별급여, 초과급여, 총액임금, 평균임금, 소득과표(월보수액), 보수, 노무비, 인건비 등 다양한 용어로 사용하고 있다. 근로기준법상 기준임금인 통상임금과 평균임금의 범위를 이해하기 위해서는 이들 각 용어가 지칭하는 임금의 범위를 서로 비교해 보는 것이 필요하다.

먼저 정액급여, 초과급여, 특별급여는 매월노동통계조사에서 사용하고 있는 용어이다.

매월노동통계조사에서는 정액급여를 기본급과 통상적 제수당, 예컨대 직책수당, 가족수당, 근속수당 등으로 구분하고, 초과급여는 연장근로수당, 휴일근로수당, 야간근로수당 등과 같은 변동적인 수당으로 구분하고, 특별급여는 상여금, 기말수당, 학자금지원 등으로 구분하여 측정하고 있다. 그리고 이러한 임금항목의 합을 임금총액이라고 하고 있다. 90년 초반에 등장한 총액임금이라는 용어도 내용을 보면 임금총액과 동일하다. 명목임금수준과 물가를 고려한 실질임금수준과 관련한 통계치는 대체로 여기서 조사된 임금총액을 기준으로 하고 있다. 그러나 타결 임금인상율이나 실질 임금인상율 등의 통계치는 기본급 혹은 통상임금을 기준으로 발표하는 경우가 많기 때문에 이들 지표와 비교하기가 곤란하다. 한편 노동소득분배율을 산정할 때는 피용자보수라는 용어를 쓰기도 하고 인건비라는 용어를 쓰기도 한다.

〈그림 II-1〉 우리나라의 임금항목의 범위



그리고 임금의 국제경쟁력을 비교할 때는 제조업의 시간당 보수비용(compensation cost)이라는 용어를 쓰고 있다. 여기서 보수비용 혹은 보수란 사용자가 근로자에게 직접

8) 이철수(1993), 「임금에 관한 법리」, 한국노동연구원, p.10.

지급하는 현금 및 현물 형태의 모든 임금과 급여(wage & salary) 그리고 법정보험제도, 협약 또는 사적복지제도에 따라 사용자가 부담하는 각종 분담금을 포함한 금액을 의미한다. 따라서 피용자 보수나 시간당 보수비용으로 집계되는 임금의 범위는 근로기준법상 임금으로 규정한 노동의 대상으로 지급한 일체의 금품과 가장 근접한 것이라고 볼 수 있다. 또 ILO 등에서 국제간에 임금을 비교하는 노무비 혹은 인건비(labor cost)는 인건비의 총합으로 이해될 수 있으며 보수(비용)에 모집비, 교육 훈련비 등을 포함한 것이다. 이처럼 보수와 인건비는 엄격히 구분되는 용어이지만 우리나라에서는 애매모호하게 사용되고 있다. 이렇게 보면, 근로기준법상 기준임금으로 사용하고 있는 통상임금은 정액급여와 비슷한 범위이고, 평균임금은 임금총액과 비슷하다. 통상임금은 해고 예고수당, 시간외·휴일·야간근로 가산수당, 연차휴가 수당, 기타 법에서 '유급'이라고 한 경제적 보상을 산정하는 기준임금이고, 평균임금은 퇴직금, 휴업수당, 연차휴가수당, 휴업보상, 장해보상 등의 각종 재해보상을 산정하는 기준임금이다.

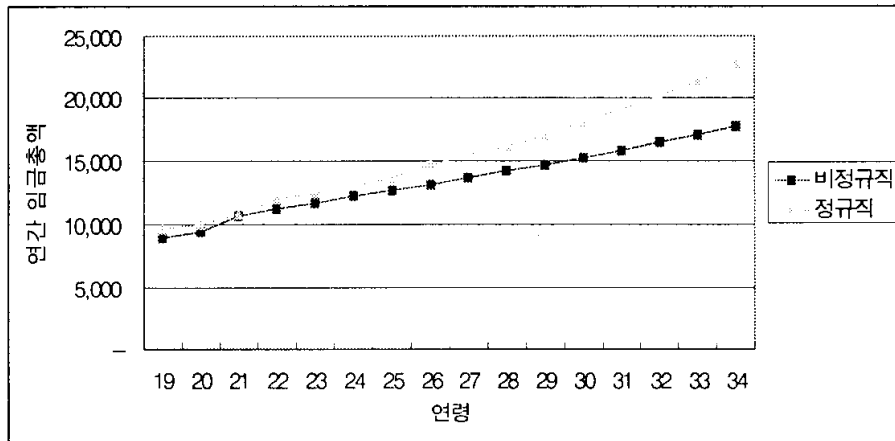
비정규직의 임금의 범위는 월 통상적으로 지급되는 정액급여와 초과근로수당 등의 초과급여, 상여 등의 특별급여로 구성되어 있어 정규직과 크게 다를 바가 없으나 부가급여에서 정규직과 뚜렷하게 구분이 된다. 비정규직의 임금은 월급 형태가 대부분이지만 시급 형태로 지급되는 경우도 있다.

급여 수준은 아르바이트, 파트타이머, 계약사원 혹은 파견사원 사원 순으로 높은 경향을 보이고 있고, 사례 기업 12개 사 중에서 수집한 연령별 모델임금을 종합하여 정규직과 비교하여 보면 연령별로 정규직의 약 74.7% 수준인 것으로 나타났다. 조사 대상 기업은 500인 이상 대기업이 대부분이지만 정규직의 연령별 모델임금은 100인 이상 사업체에서 표본을 추출한 406개사를 대상으로 분석한 자료이다. 그리고 사례 기업의 표본 수가 작기 때문에 일반적인 비교 자료로 사용하는데는 무리가 있다. 비정규직의 연령별 모델임금의 경향을 이해하고 정규직과 비교하면 20대 저연령층의 경우 75% 후반 수준이고, 30대가 되면 70% 초반 수준이 된다는 정도로 이해하면 될 것이다. 비정규직의 임금실태에 대해서는 보다 많은 표본을 대상으로 조사하여야 할 것이다.

〈표 II-13〉 정규직과 비정규직의 연령별 모델임금 비교(단위: 천원)

연령	비정규직	정규직	보수접근율
19	6,946	9,584	72.5%
20	7,365	9,923	74.2%
21	8,296	10,783	76.9%
22	9,239	11,938	77.4%
23	9,697	12,425	78.0%
24	10,167	12,958	78.5%
25	10,652	13,640	78.1%
26	11,152	14,754	75.6%
27	11,667	15,503	75.3%
28	12,197	16,153	75.5%
29	12,743	17,007	74.9%
30	13,305	18,070	73.6%
31	13,884	19,131	72.6%
32	14,480	20,179	71.8%
33	15,095	21,413	70.5%
34	15,728	22,727	69.2%
평균	11,413	15,387	74.7%

〈그림 II-2〉 비정규직과 정규직의 모델 임금 비교



Ⅲ. 分析 結果에 對한 論議와 提言

1. 논 의

1) 비정규직의 고용실태 개요

비정규직의 연간 임금총액 수준은 정규직의 74.7% 수준인 것으로 나타났다. 비정규직 가운데서 계약직이나 파견사원이 아르바이트나 시간제 근로자, 촉탁보다 급여 수준이 높은 것으로 나타났다.

근로시간도 계약직이나 파견사원은 정규직과 비슷하나 아르바이트, 시간제 근로자는 정규직보다 적은 것으로 나타났다. 시간당 임금은 정규직에 비하여 모두 낮은 것으로 나타났다. 자료의 부족으로 통계적인 의미가 부족하다.

비정규직의 정규직 전환은 다소 제한적이고, 일본보다 덜 개방적이다.

근속기간은 정규직에 비하여 다소 짧지만 장기간 근속을 하는 비정규직의 비중이 적지 않았다.

사용자 측면에서 비정규직의 높은 이직률이 가장 큰 문제점으로 지적이 되고 있고, 정규직 사원 보다 숙련도가 떨어진다는 점이 또한 지적되고 있다.

근로자 입장에서는 역시 임금과 신분 측면에서 정규직보다 열등한 지위에 대한 불만이 높고, 심리적인 측면에서 정규직과 비교하여 차별 받고있다는 의식이 강한 것으로 보인다.

법적인 측면에서 보면, 근속기간을 2년으로 제한하고 있으나, 실제 비정규직은 비정규직으로 계속 고용되고 있기 때문에 이로 인하여 오히려 계속 고용이 단절되는 부작용이 있다는 점이 많이 지적되고 있다.

2) 명확한 근로자 정의의 필요성

정규직, 정규 근로자, 정사원 등의 용어가 지니고 있는 정확한 의미에 대한 법적인 근거는 분명치 않다. 정규직에 대비한 용어는 비정규직이고, 정규 근로자는 비정규 근로자, 정사원에 대하여는 임시사원이라는 용어가 대비된다. 한편 노무관리에서는 「본공」(本工), 「임시공」(臨時工)이라는 용어가 오래 전부터 사용되어 왔다. 정규직, 정사원, 정규

근로자라는 용어 중에서 정규 근로자라는 용어를 주로 사용하고자 한다.

정규 근로자라는 용어에는 첫째, 조직에 귀속하여 공통적인 신분과 처우를 보장받는 고용자 집단이라는 의미가 있고, 둘째, 조직으로부터 장기고용이나 종신고용을 보장받아 전일근무(full time work)를 하는 상용근로자이며, 셋째, 고용과 더불어 생활도 보장받는 여러 가지 제도적인 혜택을 누리는 근로자라는 의미가 포함되어 있다.

요컨대 정규 근로자라는 용어의 「정규」에는 고용계약 측면에서 장기 고용 내지는 종신고용을 전제로 고용된 근로자라는 의미와, 소정근로 시간을 모두 근무하는 상용근로자의 의미, 그리고 기본적인 처우와 신분은 물론 조직이 부여하는 각종 복리후생을 모두 보장받는 정(正) 근로자라는 의미가 포함되어 있다.

따라서 비정규 근로자는 정규라는 의미에서 무언가 벗어나는 의미의 근로자를 지칭하게 된다. 고용계약에 기간을 명시한다거나, 소정근로 시간보다 적게 근무한다거나, 정사원에 비하여 근로조건이 다른 모든 근로자를 비정규 근로자로 정의할 수 있다.

이런 정의의 범주 안에 출향사원(사외파견 사원), 파견사원, 파트타이머, 임시직, 일용직, 계약직, 단시간 근로자 등의 비정규 근로자가 있다. 비정규 근로자의 정의 가운데 서로 의미가 애매하여 명확하게 구분이 잘 안되는 형태가 파트타이머, 아르바이트, 단시간 근로자, 계약직 등이다.

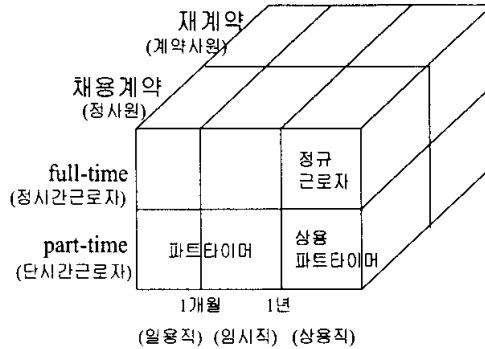
고용계약 기간, 근무 형태, 계약 횟수 등의 차원을 이용하여 정규 근로자와 비정규 근로자를 분류하면 다음과 같다. 이러한 분류에서 여전히 문제가 되는 것은 파트타이머다. 파트타이머는 원래 단시간 근로자이지만 실제에는 정규직과 똑같은 시간으로 근무하는 이른바 상용파트타이머 혹은 유사파트타이머가 있다.⁹⁾

그리고 단시간 근로자에 대한 실무적, 통계적 정의도 하루 빨리 정하는 것이 필요하다. 파트타이머 혹은 시간제 근로자에 대한 정의 역시 마찬가지다. 우리나라에서는 주 35시간 이하를 시간제 근로자로 정의하자는 의견도 있으나 OECD의 경우 주 30시간 이하를 권장하고 있다.¹⁰⁾ 일반적으로 시간제 근로자에 대한 정의는 다음과 같다.

9) 山岡熙子(1995), 「新雇用管理論」, 中央經濟社, p.88.

10) 김태홍(1999), "비정규직 고용형태의 확산이 여성 고용에 미치는 영향." 여성개발원.

〈그림 III-1〉 정규 근로자와 비정규 근로자



〈표 III-1〉 시간제 근로자에 대한 정의

분류기준	시간제에 대한 정의	국가
평상 근로시간 기준 (usual hours per week)	주 30시간 이하	뉴질랜드, 캐나다, 핀란드
	주 35시간 미만	네덜란드, 멕시코, 미국, 스웨덴, 아이슬란드
	주 36시간 미만	터키, 헝가리
	주 37시간 미만	노르웨이(단 30-36시간 근무자 중에서 풀타임이라고 응답한 자는 제외)
	통상근로자의 주당 소정 근로시간보다 짧은 자	그리스, 이탈리아
실제 근로시간기준	주 35시간 미만	일본, 호주
	주 36시간 미만	오스트리아
스스로 파트라고 응답한 (self - assessment)		덴마크, 독일, 룩셈부르크, 벨기에, 아일랜드, 스위스, 스페인, 영국, 포르투갈, 폴란드*, 프랑스

주*) 폴란드의 경우 주당 실제 근로시간이 40시간 이상이면 응답 결과에 관계없이 풀타임으로 분류 자료) OECD(1997)

요컨대 비정규직 근로자를 계약 기간에 따라 임시직과 일용직으로 구분하는 것만으로는 다양한 형태를 모두 포함할 수가 없다. 따라서 단시간 근로자, 아르바이트 및 파트타이머를 하나로 묶어서 비정규직을 파견사원, 파트타이머(아르바이트), 계약직, 촉탁직, 용역직 등으로 분류하는 것이 필요하다고 본다.

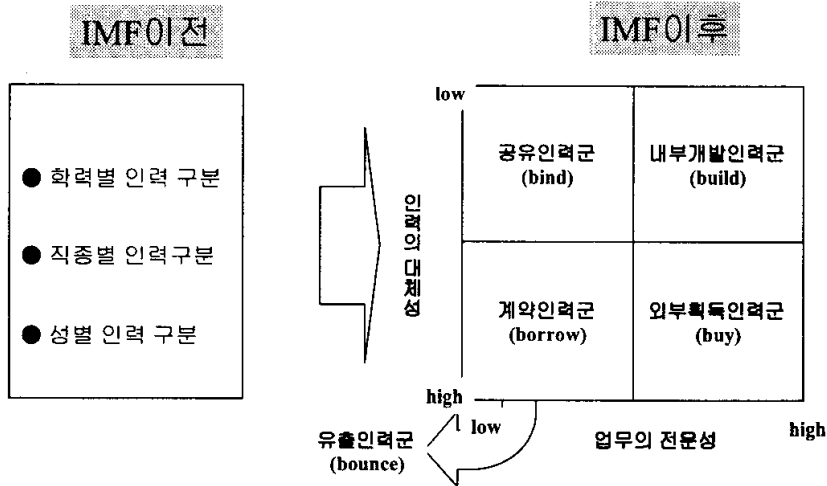
3) 비정규직화 현상

사례 연구에서 나타난 현상 가운데 우리가 주목할 현상은 기존의 정규직이 비정규직으로 전환하는 사례가 늘고 있다는 점이다. 즉 사례 기업에서 보면 비정규직에서 정규직으로 전환하는 사례보다는 정규직에서 비정규직으로 전환되는 사례가 많다. 특히 사무보조 업무라든가, 영업 지원 업무, 경비업무, 청소업무, 전화상담 업무 등의 영역에서 기존의 정규직을 비정규직으로 전환하는 사례가 많다.

즉 다음 그림에서 보는 바와 같이 IMF 이전에는 학력별, 직종별, 성별로 인력을 구분하고 학력별 격차, 직종별 격차 그리고 성별 격차에 집중적인 관심으로 보여왔다.

그러나 IMF 이후 기업의 인력에 대한 인식은 종전의 연공적 기준을 기반으로 하는 인식에서 직무가치와 비용을 고려하는 형태로 변하고 있다. 인력의 인적 자원 가치 내지는 직무적 가치를 고려하여 인력군을 분류하고, 각 인력군별로 세분화된 인력관리 방식을 적용하는 사례가 늘고 있으며, 이러한 과정에서 비정규직이 늘고 있다.

〈그림 III-2〉 인력군의 변화



즉 외부노동 시장에서 인력을 유입하는 것이 인건비 측면에서도 유리하거나, 신기술과 역량을 가진 인력의 조달 측면에서 유리할 경우 이런 분야의 인력은 정규직으로 고용하기 보다는 비정규직 형태로 고용하려는 경향이 두드러지게 나타나고 있다. 전문성이 다

소 낮은 정형적이고 보조적인 직무분야의 인력은 파견사원이나, 파트타임, 용역, 촉탁 등의 비정규직 고용형태로 기존의 정규직을 전환시키거나, 신규 채용을 하더라도 정규직으로 채용하지 않고 비정규직으로 채용하는 사례가 늘고 있다. 또 높은 전문성이 요구되는 직무 분야의 전문 인력은 중도채용이나, 스카우트를 통해 계약직으로 채용하거나 일부 기업의 경우 기존의 정규인력을 퇴직시키고 계약직으로 재고용하는 경우도 있다. 이런 분야의 인력의 직무가치는 라이프 사이클이 짧고, 처우나 신분관리를 기존의 정규직과 다르게 할 필요성이 있기 때문이다.

4) 비정규직의 저수준고용(underemployment) 현상

비정규직 근로 형태가 증가할 경우, 사용자 측에서 보면 고용의 유연성을 높이고 인건비 관리를 효율적으로 할 수 있다는 이점이 있으며 노동자 측면에서 보면 다양한 취업 기회가 확대된다는 이점이 있다. 그러나 현 시점에서 이러한 이점은 사용자 측면에서만 나타나고 있으며 노동자 측면에서 보면 비정규직이 증가함으로써 이른바 저수준 고용 현상이 심화되는 현상이 나타나고 있다.

저수준고용(underemployment)이란 용어는 일반적인 사전적 의미로는 「불완전고용」이라고도 하지만 고용조건이나 수준이 격하된다는 의미를 강조한 용어이다.¹¹⁾

저수준고용이라는 용어에는 세가지 의미가 함축되어 있다. 첫째, 일반적으로 노동자의 생활유지 측면에서 본인의 직업 능력에 상응하는 일자리를 갖고 싶지만 그렇지 못한 일에 고용되어 있는 경우이다. 이런 경우는 능력 비활용형 고용에 해당 된다.

둘째, 본인의 기대수준에 미치지 못하는 업무 조건으로 일하는 경우이다. 임금, 신분, 복리후생 등이 격차가 있어도 마지 못해 비정규직으로 취업하는 경우가 여기에 해당 된다.

셋째, 정규사원으로 신분도 안정되고 전일 근무를 하고 싶지만, 근로자의 희망과는 달리 별도의 고용계약을 해야 하거나 단시간 근로를 하게 되는 경우가 여기에 속한다.

요컨대 본인 능력에 비하여 현저하게 수준이 낮은 직무분야에 일하게 되어 발생하는 노동소의 현상과, 본인의 기대 수준에 미치지 못하는 임금과 신분상의 수준이 낮으므로 발생하는 직무불만족, 그리고 고용계약을 갱신하고 근로시간이 짧아서 생기는 불안정 상

11) 일본에서는 「アンダーエンプロイメント」 혹은 「格下げ雇用」이라는 용어로 사용하고 있다. 山岡熙子, 前掲書, p.92.

태 등의 「저수준고용화」 현상이 사례 기업에서 공통적인 문제점으로 나타나고 있다. 따라서 이에 대한 보다 체계적인 조사와 대처 방안이 강구되어야 할 것으로 보인다.

2. 비정규직 관리 방안

1) 노동정책적 차원

근로소득의 불평등 해소를 포함한 비정규직 근로자가 보호받기 위해 가장 시급한 것은 기업체에서 다양한 형태로 고용되고 있는 비정규직 근로자들에 대한 명확한 분류와 정의를 내리는 것이다. 특히 노동관계법 상에 규정되어 있는 단시간근로자(근로기준법)와 파견근로자(파견근로자 보호 등에 관한 법률)외에는 이렇다할 법적인 정의가 없기 때문에 임시직, 계약직, 촉탁사원, 인턴사원 등 현실적으로 다양하게 존재하고 있는 비정규직 근로자들이 법의 사각지대에 놓여있는 형편이다.

가. 비정규직 근로자를 위한 취업규칙 제정

사례에서 나타나고 있듯이 비정규직근로자들은 정규직과 동일한 시간과 동일한 직무내용을 수행하고 있으면서도 임금 및 복지에서 차별적인 대우를 받고 있다. 또한 각종 사회보험에서도 제외되고 있는 형편에 있다. 특히 비정규직 근로자들은 산업재해의 위험으로부터의 보호도 정규직 사원에 비해 열악한 실정이다. 대부분의 비정규직 근로자가 고용보험이나 국민연금에는 가입했다 하더라도 산업재해 보험에는 적용 받지 못하고 있다. 또한 파견근로자의 경우 산업재해에 대한 책임과 보상이 법적으로 사용자와 파견사업자 사이에 명확하게 설정되어 있지 않고 있다. 또한 파견사업자가 영세한 경우에 문제는 더욱 심각해진다. 산업재해에 대한 책임과 보상의 주체가 보다 명확하게 설정될 필요가 있다.

이는 비정규직 근로자들에게 정규직 근로자와는 별도의 근로계약이나 취업규칙이 제정되어 있지 않고 그때그때 상황에 따라 고용조건을 결정하기 때문에 발생하는 현상이다. 따라서 비정규직 근로자들에게도 반드시 근로계약을 체결하고 취업규칙을 제정하도록 하여야 한다.

기존의 근로기준법이 철저하게 준수된다면 현재보다 비정규직에 대한 불평등이 훨씬

감소할 것이다. 정규직 근로자들에 비해 비정규직 근로자들이 법적인 보호의 사각지대에 놓여있는 것은 자신들의 권리에 대한 정보를 획득하는 것이 어렵기 때문이다. 정규직 근로자들은 노동조합이나 회사의 사규 등을 통해 정보를 획득하고 또한 문의를 할 수 있는 반면 비정규직근로자들은 그렇지 못하다. 비정규직들이 자신들의 권리를 인지하게 하고 기업들에게도 법의 준수를 유도할 수 있도록 교육·홍보가 강화되어야 한다. 비정규직근로자를 위한 소규모 홍보책자를 발행하여 배포하는 것도 고려할 만하다.

무엇보다도 근로감독기관의 보다 적극적인 감독행정 또한 필요하다. 감독기관의 보다 적극적인 정책의지는 불법적인 비정규직 고용의 관행을 없애는 동시에 노동시장이 왜곡되는 현상도 막을 수 있을 것이다.

나. 근로복지 기금 조성

비정규직 근로자를 포함하여 저소득 근로자들의 복지를 확대하기 위해 근로복지기금의 마련이 필요하다. 근로복지기금은 이들을 위한 체육시설, 보건의료시설이나 자녀들의 학비 혹은 근로자 본인의 재교육비용을 위한 장기 저리 혹은 무이자 대출에 사용될 수 있을 것이다.

다. 비정규직 근로자에 대한 교육 훈련 지원

비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비해 직업훈련에서 취약한 위치에 놓여있다. 이는 빈곤의 악순환의 고리와 같이 정규직과 비정규직 근로자 사이의 인적자본의 차이를 크게 만들어 소득불평등을 더욱 확대시킬 수 있다. 따라서 비정규직 근로자에게 직업훈련의 기회를 확대할 필요가 있다. 기업들이 비정규직 근로자를 채용함으로써 발생한 노동비용 절감분의 일부를 직업훈련으로 전환시키도록 유도하는 것도 하나의 방안이 될 것이다 (이철수, 1998).

범국가적으로 추진하고 있는 지식 정보화 사회에 대비한 교육이 이슈화되고 있고 향후에는 한 사람 한 사람의 개인 경쟁력이 중요한 시점이며 기업은 인적 자원관리 차원에서도 체계적이고도 지속적인 교육투자가 절실하나 파트타임, 파견사원, 계약직 등의 비정규직에 대해서는 전혀 교육 투자가 되지 못하고 있는 실정이다. 특히 파견 사원의 경우도 파견 회사의 영세성이나 교육에 대한 노하우 부족 등으로 교육이 전무한 상태이다. 이에 따라 비정규직 인력은 근속년수가 많아지더라도 승진, 승격은 물론 전문성 부족으

로 인해 도태될 수밖에 없고 타직군으로의 전배 기회도 없어 전직조차도 곤란한 경우가 많다. 따라서 이에 대한 정부 차원의 관심과 지원이 절대적으로 필요하다. 비정규직 근로자를 고용한 회사는 특수한 경우를 제외하고는 정규직과 차별화하여 교육시키거나 인재양성에 소홀하지 않도록 강제 조항으로 의무화시키는 한편, 기업이 스스로 비정규직 근로자를 위한 인재양성에 관심과 과감한 투자를 할 수 있도록 인센티브를 제공하는 것이 필요하다.

예컨대 비정규직의 교육투자에 대해서는 일정비율의 고용보험을 활용한 교육비의 지원을 검토해 볼 수 있을 것이다. 또 인력 파견회사(파견사업주)에 교육비를 지원하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 근로자 파견법에 의한 파견 근로자들은 고용주 측은 물론이고 파견업체 자체의 인재양성 및 교육에 관심이 없고 현실적으로 영세성과 전문성 결여로 파견 사업주가 교육에 투자하는 것은 사실상 어렵게 되어 있다. 따라서 영세성이나 전문성 부족으로 외부 위탁 내지 전문가를 활용하여 교육을 실시할 경우 고용보험을 통한 지원이 가능하도록 하거나 독자적인 교육시설 및 강사를 보유하여 직접 교육을 시키는 경우는 교육비 지원은 물론 세제상의 혜택도 가능하도록 적극 지원하는 방안을 강구할 필요가 있다.

라. 파견사원제에 대한 보완

현 파견법의 핵심 조항 가운데 다음과 같은 분야에서 문제가 발생하고 있다.

① 파견기간 제한

26개 직종 1년(1년 연장), 절대 금지 업종 외 3개월(3개월 연장)은 당초 기간 제한 후 정규직 채용을 유도하기 위한 조항이나 현실적으로 정규직 전환은 용이하지가 않다. 따라서 대부분의 장기 근속 파견 사원은 시급직, 계약직으로 전환되거나 실직되는 경우가 많다.

② 파견직종의 제한 완화

절대금지업종(Negative)하에 26개 허가 직종(Positive)으로 실질적으로 비정규직으로 확산되어 있는 직종 대다수가 누락되어 있다. 현 비정규직 근로자중 파견 근로자 비중 0.2%(4만6천명)으로서 비정규직의 제도권 흡수방안 중에 하나인 파견근로제가 본래의 기능을 제대로 발휘하지 못하고 있다. 파견 근로 직종을 보다 개방적으로 해석하여 여타 비정규직도 법적인 보호를 받도록 하는 것이 필요하다.

이에 대한 대안으로 다양하게 확산되어 있는 비정규직 근로자중 준 정규직으로 육성할 수 있는 직종을 현실적으로 선별(기업체 실태조사를 통해 일반화되어 있는 직종)하고 직무에 따른 기간 제한도 시장원리 또는 직종별로 다양하게 운영(6개월~무제한)할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 이외에도 파견업체가 보다 건실하고, 합리적으로 육성·발전될 수 있도록 이의 등록요건을 내실화하여 이의 질을 높이고, 유능한 인력의 확보와 지속적인 교육투자 활동을 하는 사업체에 대한 각종 지원 방안과 부가세 및 조세감면 등의 지원이 필요할 것으로 보인다.

2) 노사 관계 차원

소득불평등의 심화, 비정규직화 현상, 저수준고용화 현상이 지속되는 한편 노조 조직률의 저하, 상급 노동조합 단체간의 조직률 강화 경쟁 등의 여건하에서 비정규직의 조합화 문제와 단체협약 적용 문제 등이 향후 쟁점으로 부각될 것으로 보인다.

가. 비정규직의 노동조합 가입 자격 유무와 가입 실태

이철수(1998)의 연구에 의하면, 현행 법령상 단시간 근로자가 그 근로조건의 결정에 있어서 집단적으로 참가할 수 있는 방법은 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙 작성·변경시 취업규칙의 법리에 의한 의견제시·동의 정도에 불과하다.¹²⁾

그리고 현재 대부분의 노동조합도 기업별 조직형태를 취하고 있을 뿐만 아니라, 조직 대상 범위에서 단시간 근로자를 제외하고 있는 경우가 대부분이다. 사업장단위의 복수노조의 금지가 일정한 유예기간을 두고 있기는 하지만 앞으로 노동운동의 발전에 따라서 단시간 근로자만으로 조직된 노동조합의 출현도 기대할 수 있게 되었다.

나. 임금교섭이나 단체협약에 적용 여부

한국노총 중앙연구원(1996)이 연구한 결과에 의하면 단체협약의 조합원의 범위에 비정규직 포함되는 경우가 임시직 33.3%, 수습중인 자 29.0%, 촉탁직 24.6%, 파견직 2.6% 인 것으로 나타났다.¹³⁾ 한편 윤성천, 김정환의 연구에 의하면 단체협약의 비조합

12) 이철수(1998), "단시간근로 및 파견근로에 관한 법적연구", 한국노동연구원, p.32.

13) 한국노총 중앙연구원, 「1996년 단체협약분석」.

원의 범위에 비정규직이 포함되는 경우가 임시 및 일용직 40.5%, 촉탁 24.7%인 것으로 나타났다.¹⁴⁾

실제로 비정규직이 노동조합에 가입하고 있는지 여부는 사례 기업에서는 찾아 볼 수가 없었다.

비조합원의 경우에도 조합이 있는 경우 임금교섭의 결과에 영향을 받는 것이 현실이다. 실제 비정규직의 경우 임금의 결정은 정규직 직원을 기준으로 하고 있기 때문에 임금교섭의 결과에 영향을 받는 것은 불가피하다. 따라서 개별 기업 측면에서 정규직과 동등한 입장으로 근로조건을 적용하거나 비정규직에 대한 별도의 관리규정을 마련하는 것이 가장 바람직하다.

3) 기업 노무관리 차원

개별 기업의 노무관리 차원에서 보면 「비정규직화」로 인하여 인력관리의 수량적 유연성과 작업의 외부화, 인건비 절감 효과 등의 다양한 유연화(flexibility)가 진행되고 있다.

그러나 「저수준 고용화」 현상을 지나치게 조장할 경우 작업 현장에서 부작용이 발생할 우려가 있다. 따라서 비정규직 고용이 필요한 직무에 대한 면밀한 분석과 평가를 할 수 있는 내부관리 역량을 축적할 필요가 있다. 직무 특성에 따라 직무 수행상 필요한 분야에 적합한 고용계약 형태와 근무형태의 인력을 배치하고 활용할 수 있는 직군관리제를 확립하는 노력이 필요하다. 단순하게 노사 차원의 필요성이라든가, 인건비 절감 차원에서 정규직을 비정규직으로 전환하거나, 비정규직만으로 인력을 운영하였을 경우 초래되는 비능률에 대한 치밀한 분석이 필요할 것으로 보인다.¹⁵⁾

사례 조사에서 나타난 바와 같이 비정규직의 이직률이 높기 때문에 정형적이고 보조적인 지원 업무의 효율이 종전에 비하여 현저하게 떨어져 이를 다시 정규직으로 전환할 것

14) 윤성천, 김정한(1998), 「단체협약분석(II)」, 한국노동연구원, pp. 33-37.

15) 비정규직 인력의 정규직 전환에 따른 적극적 유인책(예시)

임시직, 일용직 등의 비정규직 확산이 고용안정을 해하고 정규직과의 차별대우는 물론 기업에서 장기적인 조직의 안정이나 충성심 결여, 전문 인력의 양성 소홀, 생산성 저하 등의 부작용이 나타날 수 있기 때문에 임시직, 일용직의 정규직 전환이 일정 수준은 지속적으로 이루어져야 함. 이를 위해 해편사원인 경우 강제규정으로 근속 기간을 정하여 시행하고 있으나 현실적으로 효과는 매우 부정적임(1년 연장만 가능). 장기 계약직, 준사원 제도, 정규직 전환제도 등을 각 기업들이 스스로 만들어 제도로 정착시킬 수 있도록 적극적인 유인책을 강구(필요시 고용 장려금 지급 등)하는 것이 필요하다.

을 검토하는 사례 기업도 있었다. 이러한 시행 착오 과정에서 수많은 근로자들의 평등고용 기회가 침해되는 것에 유의하여야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 권순원, 고일동, 김관영, 김선웅 (1992), 「분배불균형도의 실태와 고용정책과제」, 한국개발연구원.
2. 김대모, 안국신 (1987), "한국의 소득분배 및 그 결정요인과 분배문제에 대한 국민의 의식구조," 중앙대학교.
3. 류상영, 강석훈 (1999), 「중산층의 실태와 정책방향」, 삼성경제연구소.
4. 박우성 (2000), "비정규직 인력의 관리", 「21세기형 인적자원관리」 한국노동연구원 편, 명경사.
5. 정인수 (1997), 「비정규노동에 관한 연구」, 한국노동연구원.