

勞 動 經 濟 論 集
 第24卷(2),2001.6, pp. 125~162
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

비정형근로자의 활용실태와 수요증가의 원인* -사업체 조사를 중심으로-

배진한**

사업체 설문조사에 근거하여 비정형근로의 실태를 분석한 결과 비정형근로자들은 여성, 서비스업, 그리고 기업특수적 숙련을 요구하지 않는 직종들에서 많이 존재한다. 그 임금은 비슷한 속인적 특성을 가진 정형근로자에 비하여 대체로 10~19% 더 낮은 수준으로 결정되는 것으로 나타난다.

비정형근로자의 경우 기본급 결정기준으로 직무내용과 직무능력은 상대적으로 적게 고려되고, 퇴직금과 상여금 등의 혜택이 크게 낮으며, 휴가, 노동조합 가입자격, 4대 사회보험이나 교육·훈련 면에서의 혜택도 전체적으로 크게 낮아서 경제성장의 혜택으로부터 소외될 가능성이 높다. 비정형근로자의 노동조합 가입비율은 매우 낮아서 노동조합에 의한 근로조건 개선도 기대하기 어렵다.

비정형근로자의 활용이유는 개별 사업체의 입장에서는 주로 수량적 유연성에 대한 요구 때문이고 거시경제적으로는 기업의 소형화와 산업의 서비스화 때문이며 따라서 비정형근로자의 수는 앞으로도 계속 늘어날 것으로 예측된다.

— 주제어: 비정형근로자, 비전형근로자, 유기고용, 한시직 고용

투고일: 2001년 3월 20일, 심사일: 3월 28일, 심사완료일: 6월 13일

* 이 논문은 2000년 노동부의 고용보험제도 발전을 위한 연구용역사업의 일환으로 연구된 배진한·류기철·박기성·최경수, 『비정형 고용의 실태와 정책개선 방향』, 노동부, 2000의 일부를 수정·보완한 것이다. 세미나 발표에서 귀한 논평을 해주신 한국노총의 정길호 님, 그리고 익명의 세 심사자들의 훌륭한 논평에 진심으로 감사를 드리고 싶다.

** 충남대학교 경제학과 교수(jinhb@cnu.ac.kr)

I. 서론

이 연구는 최근 확대되고 있는 비정형근로에 대한 기업의 활용실태와 수요증가 원인, 그리고 그 전망을 분석하기 위한 시도이다. 여기서 비정형근로자(non-standard worker)라 함은 최근 매우 빠르게 증가하고 있는 파견근로자, 용역근로자, 호출근로자, 독립도급근로자 등의 비전형근로자(workers in alternative employment arrangements 또는 atypical workers) 범주와 시간제(파트타임) 근로자, 단기계약직 근로자 범주를 모두 포함하는 개념이다.¹⁾

최근 통계청의 「경제활동인구조사」의 분류기준에 의하더라도 임시 및 일용근로자의 비중은 크게 증가한 반면 상용근로자의 비중은 현저하게 감소하였다. 이러한 추세는 경제위기 이전인 1995년경부터 시작되었으나 1998년의 경제위기를 계기로 더욱 빠르게 진행되고 있는 것으로 보인다. 아울러 파견근로, 용역근로, 파트타임근로 등 다양한 형태의 고용의 비중도 매우 빠르게 증가하였다.

여러 가지 유형의 비정형근로자가 각각 어떻게 존재하고 있으며 그들의 산업별·직종별 구성, 그리고 임금과 각종 근로조건은 어떠한가? 그리고 이들에 대한 기업들의 수요증가의 원인이 어디에 있으며 그 수요가 앞으로도 더욱 증가할 것인가? 불행히도 현재까지는 이러한 의문들에 관한 종합적인 연구가 충분하게 이루어지지 못하였다. 비정형근로자의 증가원인과 활용상황을 파악하기 위해서는 정확한 실태조사와 분석이 필요하며 그것에 기초하여서만이 적절한 정책방안도 강구될 수 있을 것이다. 이 연구는 이러한 문제의식에서 우선 비정형근로자의 개념정립, 이들에 대한 정확한 실태 파악, 그리고 앞으로의 전망도 함께 조사·분석하려는 노력인 셈이다.

비정형근로에 대한 기업의 수요실태를 파악하기 위해서 우리는 표본 사업체를 대상으로 설문조사를 실시하였으며 여기서의 분석은 이 실태조사 자료에 기초하여 이루어졌다. 설문조사 표본은 상용근로자 5인 이상 사업체와 4인 이하 사업체에 대하여 각각 다음과

1) 비정형근로자의 개념에 대한 좀더 상세한 논의는 박기성(2001)과 최경수(2001)를 참조할 수 있다.

같은 방법으로 설정하였다.

상용근로자 5인 이상 사업체는 1999년 10월말 실시된 노동부의 「비정형근로자실태조사」의 결과를 참조하여 선정되었다. 노동부 『임금구조기본조사보고서』의 5,500개 표본 사업체 중 「비정형근로자실태조사」 결과, 비정형근로자를 고용하고 있는 것으로 조사된 1,963개 업체(비정형근로자 688,570명)를 모집단으로 하여 20%의 임의 표본(399개 사업체)을 추출하였으며, 이 중 각 전국 46개 노동사무소 중 해당하는 사업체수가 5개 이하인 노동사무소 및 비정형근로자의 수가 2인 이하인 사업체는 제외하였다. 이와 같은 방법으로 전국 26개 노동사무소의 총 246개 사업체가 표본집단으로 추출되었다.

실태조사는 위의 표본집단인 246개 사업체 중 1차적으로 각 사무소별로 해당 사업체의 2/3에 해당하는 164개 사업체를 무작위 추출하여 설문대상으로 삼았으며 여러 가지 사유로 설문조사가 이루어지지 못하였을 경우에는 해당지역의 표본집단 내의 나머지 사업체를 역시 무작위로 추출하여 추가적인 설문조사 대상으로 하였다.

상용근로자 5인 미만의 영세사업체 표본은 노동부 『영세사업체임금구조기본조사보고서』의 1999년도 13,958개 표본 사업체를 모집단으로 하되 그 구체적인 사업체 표본은 통계청의 1998년 『사업체기초통계조사』의 종사자 1~4인 사업체의 산업별·지역별 구성비에 맞추어 380개로 선정하였다. 이 표본의 50%(190개 사업체)를 1차 설문대상으로 선정하였는데, 그 방법은 각 사무소 및 산업별로 선정된 업체수가 짝수인 경우에는 그 반수를 선정하고, 홀수인 경우에는 확률 50%인 무작위숫자(random number)에 의하여 반올림 여부를 결정하였다. 실제 조사 과정에서는 1차 표본을 이용하여 만일 선정된 표본업체에 대한 조사가 불가능할 경우에는 동일 지역 내의 동종 업체를 조사하도록 하였는데, 이러한 재량권을 허용한 것은 조사원의 부담을 경감하기 위한 불가피한 조치였다.

선정된 190개 업체는 『영세사업체임금구조기본조사보고서』(1999년) 자료에 의하면, 상용근로자 385명, 비상용근로자 60명 등 총 445명을 고용하고 있으며 사업체당 평균은 각각 2.03명, 0.32명으로서 총 2.34명을 평균적으로 고용하고 있는 것으로 나타났다.

이리하여 5인 이상 사업체와 4인 이하 영세사업체 표본의 합계는 모두 352개였다. 그러나 조사과정에서 몇몇 사업체들의 누락이 발생하여 최종적으로 조사 회수된 사업체 표본은 결국 모두 331개 사업체였다. 이들 전체 사업체의 산업별·규모별 구성은 <표 1>에 제시되어 있다.

본 실태조사 설문에서 사용하는 비정형근로자의 개념은 앞서 언급한 대로 파견근로자, 용역근로자, 호출근로자, 독립도급근로자 등으로 소위 비전형근로자라 불리는 근로

자 범주와 시간제(파트타임) 근로자, 단기계약직 근로자를 모두 합한 근로자 개념이므로 비정형근로자의 개념은 비전형근로자보다 훨씬 넓은 개념이다. 이들 각 근로자 유형에 대한 좀더 구체적인 정의는 다음과 같이 정리할 수 있다.

단기계약직 근로자는 고용계약 기간이 1년 미만인 근로자를 가리킨다.

시간제(파트타임) 근로자는 근로기준법상 단시간 근로자에 해당하는 범주인데 해당 근로자의 주당 소정근로시간이 당해 사업체의 정형근로자의 소정근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자는 모두 포함하는 개념으로 잡았다.

파견근로자는 근로자가 실제로 일하는 장소가 그 근로자를 고용한 업체의 사업장이 아니고 이 고용업체가 지정한 다른 업체 또는 개인(이를 우리는 사용업체라 할 수 있다)의 사업장이면서 이 사용업체 또는 개인(실제로 출근하여 근무하는 업체 또는 개인)으로부터 작업지시를 받는 근로자로 정의하였다.

또한 용역근로자는 근로자가 실제로 일하는 장소가 그 근로자를 고용한 업체의 사업장이 아니고 이 고용업체가 지정한 다른 업체 또는 개인(이를 우리는 사용업체라 할 수 있다)의 사업장이면서 작업지시를 원래의 고용업체(용역업체)로부터 받는 근로자로 잡았다.

호출근로자(on-call worker)는 현재의 직장(일)이 업체, 직업소개소, 협회, 개인 등으로부터 그때그때 연락을 받아 일시적으로 근무하는 형태인 근로자이다. 물론 지속적으로 근무하는 경우는 해당되지 않는다.

독립도급근로자는 독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 못하면서 또한 귀 사업체의 재료나 생산물에 의존하여 생산업무 또는 서비스업무를 수행하는데 다만 근로 제공의 방법, 근로시간 등은 근로자 자신이 독자적으로 결정할 수 있고 그렇게 해서 생산된 생산물을 도급을 준 회사에 납품하거나 스스로 고객을 찾아서 그 생산 상품이나 서비스를 제공하고 수당 등 대가를 받는 근로자로 정의하였다. 이는 통계청의 경제활동 인구조사의 부가조사에서 채택한 개념과 동일하다. 여기에는 예컨대 보험설계사, 학습지 교사, 외판원 등이 포함될 수 있다.

<표 1>에서 알 수 있는 바와 같이 특히 1~4인 규모의 사업체 표본을 상대적으로 많이 추출한 것은 우리의 연구가 비정형근로자에 대한 실태조사이고 이들 비정형근로자들은 특히 영세기업에서 많이 존재할 것이라고 판단하였기 때문이다.

〈표 1〉 전체 표본사업체의 산업별 및 규모별 구성

	구 분	표본 사업체수	(구성비, %)
산업별	농업 수렵업 및 임업	3	0.9
	제조업	81	25.0
	전기, 가스 및 수도사업	4	1.2
	건설업	15	4.6
	도소매 및 소비자용품 수리업	55	17.0
	숙박 및 음식점업	33	10.2
	운수, 창고 및 통신업	16	4.9
	금융 및 보험업	15	4.6
	부동산 및 사업서비스업	8	2.5
	교육 서비스업	29	9.0
	보건 및 사회복지사업	20	6.2
	기타 공공, 사회 및 개인서비스업	45	13.9
	전 체	324	100.0
회사 전체의 상용근로자 규모별	1,000인 이상	41	12.9
	500~999	22	6.9
	300~499	18	5.6
	100~299	36	11.3
	50~99	19	6.0
	30~49	7	2.2
	10~29	15	4.7
	5~9	19	6.0
	1~4	142	44.5
	전 체	319	100.0

주: 사업체수 합계가 331개와 다른 것은 규모와 산업의 결측치 존재 때문이다.

Ⅱ. 기업들의 비정형근로자 활용상황

1. 유력한 인력난 대처방법

기업들의 비정형근로 활용상황을 살펴보면 <표 2>에 나타나 있는 대로 다음의 사실들을 발견할 수 있다. 조사대상 사업체들에게 인력난 경험 여부를 물어본 결과 24.5%의 사업체들이 인력난을 경험하고 있다고 답변하였는데 상용근로자 10인 이상 사업체의 경우의 인력난 경험비율이 상대적으로 더 높다. 이 인력난을 극복하는 방법으로 사업체들

은 기존 인력의 전환배치 다음으로 바로 비정형근로자의 활용을 들고 있는데 이는 주로 10인 이상 사업체에서 뚜렷하며 10인 미만 사업체의 경우는 비정형근로자의 활용이 전환배치이나 근무시간 연장 다음이다.

〈표 2〉 인력난 경험 여부와 대처방법

(단위: 개, %)

인력난 경험 여부	전체 사업체	10인 이상 사업체	10인 미만 사업체
인력난을 경험하고 있다	79(24.5%)	43(27.9)	31(19.9)
인력난을 경험하고 있지 않다	243(75.5%)	111(72.1)	125(80.1)
전 체	322(100.0%)	154(100.0)	156(100.0)

구 분	첫째 방법			둘째 방법			셋째 방법		
	전체	10인 이상	10인 미만	전체	10인 이상	10인 미만	전체	10인 이상	10인 미만
공장자동화 추진	2.8	2.6	3.4	1.8	0.0	5.9	5.0	8.0	0.0
기존 인력의 전환배치 등	37.5	39.5	31.0	16.4	21.2	5.9	7.5	12.0	0.0
감량생산(조업단축)	2.8	0.0	6.9	1.8	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0
근무시간 연장	12.5	5.3	20.7	16.4	12.1	17.6	25.0	24.0	36.4
외주·하도급 확대	4.2	2.6	6.9	12.7	15.2	11.8	0.0	0.0	0.0
기존 인력의 다능공화	11.1	13.2	10.3	25.5	21.2	41.2	17.5	16.0	9.1
비정형근로자 활용	22.2	31.6	10.3	20.0	21.2	11.8	32.5	28.0	45.5
외국인력 활용	4.2	2.6	6.9	1.8	3.0	0.0	5.0	8.0	0.0
병역특례 활용	1.4	2.6	0.0	3.6	6.1	0.0	5.0	4.0	0.0
기 타	1.4	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	2.5	0.0	9.1
관측사업체수	72	38	29	55	33	17	40	25	11

주: χ^2 검정통계량의 p값을 계산하여 본 결과 인력난 극복방법에서 10인 미만 사업체의 경우만이 첫째 방법~셋째 방법 모두 전체 사업체의 그것과 동일하다는 귀무가설 기각이 가능하다(5% 유의수준에서 단측검정).

2. 산업별 활용 상황

〈표 3〉에 따르면 단기계약직을 활용하는 사업체는 전체적으로 38.8%에 이르고 있으며 이 유형의 근로자들을 많이 활용하고 있는 산업은 표본수가 적은 농림어업을 제외시킬 때 금융·보험·부동산, 광공업, 기타서비스업, 그리고 운수·창고·통신업의 순으로 나타난다. 시간제 근로자는 전산업에서 34.3%의 기업들이 활용하며, 금융·보험·부동산, 기타서비스업, 그리고 도소매·음식·숙박업, 전기·가스·수도업 등에서 많이 활용되고 있다. 파견근로자는 법의 규제에 기인한 것인지 알 수 없지만 전산업에서 상대적으로 다소 낮

은 20.9%의 기업들이 활용하며, 전기·가스·수도업, 건설업, 운수·창고·통신업, 그리고 광공업 등에서 활발하게 활용되고 있다.

용역근로자는 전산업에서 31.7%의 기업들이 활용하며, 전기·가스·수도업, 금융·보험·부동산, 건설업, 광공업, 운수·창고·통신업 등에서 높은 수준으로 활용되고 있다.

호출근로자와 독립도급근로자 유형은 아직 활용률이 상대적으로 낮아서 각각 7.0%와 10.2%이다. 호출근로자를 가장 활발하게 이용하는 산업은 운수·창고·통신업과 건설업이며, 독립도급근로자를 가장 활발하게 이용하는 산업들은 광공업, 금융·보험·부동산, 그리고 건설업이다.

사업체의 규모에 따른 비정형근로자 활용정도의 차이도 살펴보았는데 상용근로자 10인 미만의 영세사업체들은 전체적으로 비정형근로자의 활용도가 크게 낮다. 시간제 근로자의 활용도는 상대적으로 높지만 그것도 28.0% 수준이다. 파견근로와 용역근로의 활용사업체 비율은 각각 0.8%와 3.7%로 대기업들에 비하여 월등하게 낮은 수준이다. 다만 대기업에 비하여 상대적으로 활용도가 높은 범주는 호출근로자이다.

이렇게 보면 비정형근로자는 주로 상용근로자 10인 이상의 중소·대 사업체에서 활용되며, 산업별로는 금융·보험·부동산, 광공업, 건설업, 운수·창고·통신업, 기타서비스업 등에서 많이 활용되고 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 산업별 비정형근로자 활용 사업체의 비율(사업체수 기준)

(단위: %)

	단기 계약직	시간제	파견 근로	용역 근로	호출 근로	독립 도급
농림어업(1~2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
광공업(67~79)	49.3	30.7	27.9	41.8	4.4	20.9
전기·가스·수도(2~4)	33.3	33.3	50.0	100.0	0.0	0.0
건설업(12~14)	21.4	15.4	33.3	46.2	15.4	15.4
도소매·음식·숙박(72~81)	22.8	34.6	14.7	16.2	9.5	1.4
운수·창고·통신(12~14)	42.9	25.0	33.3	41.7	25.0	8.3
금융·보험·부동산(20~22)	50.0	52.4	20.0	50.0	0.0	19.1
기타 서비스업(75~86)	43.5	37.2	15.8	25.3	5.1	6.7
전 산업(264~294)	38.8	34.3	20.9	31.7	7.0	10.2
10인 미만(130~143)	16.3	28.0	0.8	3.7	8.7	7.4
10인 이상(122~144)	59.7	38.3	39.7	58.0	4.0	13.1
관측 사업체수	294	292	268	287	270	264

주: ()안은 관측 사업체수의 최소값과 최대값을 나타냄.

3. 전체 근로자 중 비정형근로자 활용의 비율

이번에는 전체 근로자 중에서 비정형근로자가 차지하는 비중이 어느 정도인지를 살펴 보기로 한다. 우선 <표 4>에 따르면 전체 사업체에서 비정형근로자의 비율은 1999년 현재 12.0% 수준이다. 표의 수치는 개별 사업체 근로자들의 비율을 단순평균한 것이 아니고 각 사업체의 근로자수 규모로 가중평균한 수치이므로 대기업의 비율이 근로자수 규모만큼 크게 반영되어 있다. 물론 이 결과는 사업체 조사의 결과이므로 개별 근로자 조사결과인 최경수(2001), 류기철(2001)의 수치보다는 상당히 낮은 수준이다. 그런데 이 비율이 1997년 이후 계속 높아져 왔음도 표에서 알 수 있다. 특히 1999년은 전년에 비하여 매우 빠르게 그 비율이 높아지고 있다.

상용근로자 10인 미만 사업체의 경우는 비정형근로자 활용사업체의 수는 적지만 일단 활용하게 된 사업체는 50%를 상회할 정도의 매우 높은 비중으로 활용하고 있음을 알 수 있다. 이 부문 역시 최근으로 올수록 비정형근로자의 비중이 매우 빠르게 높아지고 있다.

<표 4> 비정형근로자의 비율

(단위 : %, 개)

	전체 사업체			상용근로자 10인 미만 사업체		
	1997	1998	1999	1997	1998	1999
비정형근로자 비율	9.4	9.8	12.0	49.4	51.6	56.8
관측사업체수	111	124	146	22	24	31

주: 사업체별 비율의 근로자수 가중평균 수치임.

비정형근로의 형태별 구성을 계산한 <표 5>에 따르면 고용계약 기간 기준으로 단기 계약직 근로자의 비중은 전체 근로자의 7.9%이며 이 중 남자는 5.1%, 여성 13.7%를 차지하는 것으로 나타났다. 시간제 근로자는 전체 근로자들 중 각각 4.7%, 4.0%, 6.3%로 나타났다. 근로제공 장소가 일정하지 않은 근로자들은 각각 2.8%, 0.9%, 2.3% 수준이었다. 그리고 비정형근로자라고 우리가 분류한 파견근로, 용역근로, 호출근로, 독립도급근로는 모두 합하여 각각 5.7%, 4.7%, 6.0%에 이르고 있는 것으로 나타났다. 이들 중 특히 비중이 높은 범주는 용역근로자이며 그 다음이 파견근로자 범주이다.

<표 5> 비정형근로 형태의 구성(전체 사업체) (각 범주별 구성비, %)

	고용계약 기간 기준					근로시간 기준	
	1개월 미만	1~3개월 미만	3~12개월 미만	1년 이상	계약기간 없음	전일제	시간제
남자	0.5	0.4	4.2	19.2	75.7	96.0	4.0
여자	0.6	0.7	12.4	23.8	62.4	93.7	6.3
전체	0.7	0.5	6.7	21.9	70.3	95.3	4.7

	근로제공 장소 기준			근무형태 기준					
	고용주 사업장	이외의 사업장	자기집	정규직	파견	용역	호출	독립도급	기타
남자	99.1	0.9	0.1	93.4	0.8	3.4	0.1	0.4	2.0
여자	97.3	2.3	0.3	85.3	1.7	3.6	0.1	0.6	8.7
전체	97.0	2.8	0.2	88.0	1.2	3.7	0.3	0.5	6.2

주: 사업체별 비율의 근로자수 가중평균수치임. χ^2 검정결과 남녀가 모두 5% 유의수준에서 전체와 독립적이지 못함.

<표 6> 비정형근로 형태의 구성(상용근로자 10인 미만 사업체) (각 범주별 구성비, %)

	고용계약기간 기준					근로시간 기준	
	1개월 미만	1~3개월 미만	3~12개월 미만	1년 이상	계약기간 없음	전일제	시간제
남자	3.3	3.8	6.6	14.6	71.8	75.1	24.9
여자	2.1	5.3	6.9	11.2	74.5	71.7	28.3
전체	2.7	4.5	6.7	13.0	73.1	73.7	26.3

	근로제공 장소 기준			근무형태 기준					
	고용주 사업장	이외의 사업장	자기집	정규직	파견	용역	호출	독립도급	기타
남자	87.9	12.1	0.0	80.1	0.0	1.8	4.7	1.8	11.7
여자	93.2	2.2	4.5	73.0	0.0	0.7	1.5	0.8	24.0
전체	90.1	7.8	2.1	77.0	0.0	1.0	3.3	1.3	17.3

주: 사업체별 비율의 근로자수 가중평균 수치임. χ^2 검정결과 남녀가 모두 5% 유의수준에서 전체와 독립적이지 못함.

<표 5>에서 알 수 있는 사실은 여성근로자들의 비정형근로자화가 좀더 진전되어 왔다는 점이다. 그리고 <표 7>, <표 8>과 비교할 때 시간제근로나 단기계약직의 경우는 유

〈표 7〉 선진 각국의 비정형근로자 고용 추세

(천명, %)

		1985	1990	1995	1997	1999
영국	파트타임	4,443 (21.3)	5,010 (22.3)	5,304 (24.4)	5,688 (25.3)	
	유기고용*		('92) 577 (2.8)	818 (3.9)	861 (4.1)	
	파견		('92) 81 (0.4)	161 (0.8)	227 (1.1)	
독일	파트타임	3,098 (13.2)	4,153 (16.3)	5,472 (17.5)	('96) 5,553 (18.0)	
	파견	('88) 88 (0.4)	123 (0.5)	162 (0.6)	('96) 160 (0.6)	
프랑스	파트타임	1,843 (10.1)	2,248 (11.5)	3,079 (15.6)	('96) 3,210 (16.3)	
	유기고용	319 (1.7)	593 (3.0)	752 (3.8)	791 (4.0)	
	파견	129 (0.7)	292 (1.5)	293 (1.5)	313 (1.6)	
네덜란드	파트타임	1,018 (22.4)	1,691 (30.8)	2,211 (37.3)	2,412 (38.3)	
	일시적고용**		('92) 570 (9.7)	645 (10.9)	717 (12.1)	
미국	파트타임	20,354 (19.0)	19,920 (16.9)	23,220 (18.6)	23,224 (17.9)	23,864 (18.1)
	한시적고용***	-	-	6,034 (4.9)	5,574 (4.4)	12,236 (9.3)
일본	파트타임		9,283 (19.2)		('96) 11,602 (21.8)	('00)11,310 (22.6)
	파견		n.a.		n.a.	380 (0.8)

주: ()내는 전체 피고용자수에 대한 퍼센트 * 표시한 영국의 유기고용은 fixed-term employment를 번역한 개념이며, ** 표시한 네덜란드의 일시적 고용(temporary employment)에는 상용 이외의 피고용자로서 유기고용, 계절근로, 파견근로, 특별한 훈련계약에 기초한 근로가 포함됨. *** 표시한 미국의 한시적 고용은 BLS기준의 contingent employment 개념을 번역한 것인데 이 중 일부는 파트타임 근로자라도 중복 포착되고 있음.

자료: 日本 労働大臣官房國際労働課 編著, 1999, 『平成11年版 海外労働白書: 歐米諸國における就業形態の多様化』, 日本労働研究機構, 221쪽; 日本 労働大臣官房政策調査部 編, 1999, 『労働統計要覽』, <http://www.bundesregierung.de>, <http://www.stats.bls.gov>, 그리고 <http://www.stat.go.jp>에 의거하여 작성.

〈표 8〉 일본의 산업별·취업형태별 상용고용자수 구성비

(단위: %)

	정사원·직원 비율	비정사원·직원 비율
전 체	77.0	23.0
제조업	83.6	16.4
서비스업	76.4	23.6
전기통신업	90.3	9.7
방송업	88.6	11.4
광고업	85.1	14.9
정보서비스업	88.9	11.1

주: 정사원·직원은 상용고용자 중 일반적으로 정사원·직원으로 불리는 사람들을 의미하고, 비정사원·직원은 정사원·직원으로 불리지 않는 사람으로 촉탁, 파트타임 근로자, 아르바이트 또는 그와 유사한 이름으로 불리는 사람들을 의미함.

자료: 일본 노동성(1999) 382쪽.

럼이나 일본의 파트타임근로자, 유기고용근로자²⁾들보다 그 비중이 상대적으로 낮다는 점을 발견할 수 있다. 물론 우리의 자료는 사업체 조사자료이므로 특히 유럽에 비하여는 과소추정의 가능성이 있다.

그리고 영세사업체의 구성을 살펴보기 위해 <표 6>을 작성해 보았는데 몇 가지 흥미 있는 사실들이 발견된다. 이 경우 염두에 두어야 할 것은 이미 언급한 바와 같이 활용사업체의 비율은 상대적으로 낮지만 일단 비정형근로를 활용하게 되면 개별 사업체에서 전체 근로자들 중 비정형근로자의 비율이 매우 높다는 점이다.

영세사업체의 경우는 단기계약직이나 시간제근로의 비중이 상대적으로 더 높다. 근로제공 장소의 다양성도 더 심하다. 그렇지만 파견근로와 용역근로의 경우는 영세사업체에서 오히려 그 비중이 더 낮다는 점이 분명히 나타난다. 물론 호출근로나 독립도급근로의 경우는 영세사업체에서 더 높게 나타나고 있다. 비정형근로자의 비율이 여성의 경우 더 높은 점은 여기서도 그대로 관철된다.

- 2) 파트타임근로와 유기고용(fixed-term employment) 근로자라도 미국이나 유럽의 경우 개념이 약간씩 다르다. 영국에서는 유럽대륙국가들에 비하여 노동분야의 법적 규제는 적고 파트타임 근로자와 사용자의 관계 등을 규정하는 법률은 존재하지 않으며 유기고용 노동에 대하여도 독일이나 프랑스처럼 고용계약 기간의 상한, 계약의 변경 횟수 등에 대한 규제가 없다. 물론 유기고용은 기간을 정한 근로계약을 의미한다. 국가통계국의 통계에서 파트타임근로자수는 자신의 신고에 의해 집계된다. '일시적 고용(temporary employment)'은 상용 이외의 고용을 모두 포함하고 구체적으로는 유기고용근로, 파견근로, 계절근로 등이 포함된다. 좀더 상세한 내용은 최경수(2001)와 日本 労働大臣官房國際労働課(1999), O'Reilly (1996), Rogowski and Schömann(1996) 등을 참조할 것.

4. 성별 직종구성

그렇다면 비정형근로자들은 어떤 직종에 종사하고 있을까? 이 점은 <표 9>~<표 10>에서 대체로 살펴볼 수 있다. 이 표들은 사업체의 인사·노무담당자들에게 비정형근로자들이 종사하는 회사 내 직종 중에서 가장 중요한 직종 세 가지가 어떤 것들인지를 물어서 집계한 자료이다. <표 9>는 남성의 정형근로자 및 비정형근로자들이 종사하는 주요 직종들을 나타내고 있는데 몇 가지 흥미로운 사실들이 발견된다.

정형근로자가 종사하는 가장 중요한 직종들은 행정관리직과 사무직, 생산직, 그리고 전문기술적인 반면, 비정형근로자가 종사하는 가장 중요한 직종들은 생산직과 사무직, 그리고 전문기술직이나 서비스직인데 <표 9>에 따르면 남성 비정형근로자들이 많이 종

<표 9> 남성근로자들의 중분류 직종구성(비중 높은 순으로 6위까지만 표시)

(사업체수기준 비중, %)

	정형근로자			비정형근로자		
	첫째	둘째	셋째	첫째	둘째	셋째
회사·단체 등의 임원	10.3					
회사·단체 등의 관리직원 (과장급 이상)	21.0	18.1	7.1			
일반사무원 및 사무보조	15.9	22.6	16.2	6.6	6.5	4.3
영업·판매사무원	11.5	8.5	9.1	4.8		
그 외의 각종 기술자		5.0	8.4			4.3
가공공정 작업원	6.0	6.0	5.8	11.4		
조립·수리공정 작업원	4.8	4.5			5.6	4.3
전기작업자						4.3
창고작업자					4.6	
하역작업자						5.7
배달원						5.7
청소원					20.4	8.6
자동차운전사				4.8	10.2	7.1
그 외 운전·운수 종사자			6.5		4.6	
음식점 종사자				4.2		
수위·경비원·청원경찰				18.0	11.1	14.3
관측사업체수	252	199	154	167	108	70

주: 비중 높은 순으로 6위까지만 표시하였으며, 빈 칸으로 값이 제시되지 않은 직종이라 하더라도 그 값이 없거나 0인 것은 아님.

사하는 직종은 주로 수위·경비원·청원경찰, 가공공장 작업원, 청소원, 그리고 자동차 운전수 등이다. 이들 비정형근로자들의 직종을 살펴보면 대부분 사업체의 고유한 생산물과 관련을 가지는 기업특수적 인적자본을 가지기 어려운 직종들이라는 사실을 쉽게 알 수 있다.

여기서 한 가지 중요한 발견 사실은 남성근로자의 경우 정형근로자와 비정형근로자들 사이에 직종분리가 선명하게 나타난다는 점이다.

여성근로자의 경우는 남성근로자의 경우와도 다소 다르다. 여성 정형근로자가 주로 종사하는 직종은 대분류 기준으로 사무직과 전문기술직, 그리고 생산직으로 나타났는데

〈표 10〉 여성근로자들의 중분류 직종구성(비중 높은 순으로 6위까지만 표시)

(사업체수기준 비중, %)

	정형근로자			비정형근로자		
	첫째	둘째	셋째	첫째	둘째	셋째
접수·안내	6.9			5.4		6.5
비서			4.0			
일반사무원 및 사무보조	38.5	29.4	15.8	19.8	26.4	10.9
회계사무원		10.6	13.9			8.7
영업·판매사무원	4.5	9.4	6.9	6.6		4.3
무역사무원			4.0			
연구원			4.0			
정보처리기술자						6.5
그 외의 각종 기술자						4.3
그 외의 보건의료기술자		6.3				
교수·교사	6.5					
아나운서						4.3
가공공장 작업원	6.1		5.9	6.0		4.3
검사공장 작업원			5.0			
조립·수리공장 작업원		4.4				
청소원				13.8	13.8	8.7
전화교환수					5.7	
음식점 종사자	5.3	4.4		9.6	4.6	
판매점원					4.6	
조리사					5.7	4.3
관측사업체수	247	160	101	167	87	46

주: 비중 높은 순으로 6위까지만 표시하였으며, 빈 칸으로 값이 제시되지 않은 직종이라 하더라도 그 값이 없거나 0인 것은 아님.

이 중 사무직과 생산직은 비정형근로자도 가장 많이 종사하는 직종들이다. 물론 여성의 경우는 판매직, 서비스직도 비정형근로자가 많이 종사하는 직종들이다. 그렇지만 직종들을 좀더 세분한 <표 10>을 보면 여성 정형근로자들이 가장 많이 종사하는 직종은 일반 사무원 및 사무보조, 회계사무원으로 나타났으며, 비정형근로자들의 경우는 일반사무원 및 사무보조, 청소원, 그리고 음식점 종사자이다. 영업·판매사무원, 조리사, 전화교환수 등도 중요한 직종들이다.

물론 동일한 일반사무원 및 사무보조 직종이라도 정형근로자가 담당하는 업무와 비정형근로자가 담당하는 업무가 많이 다를 가능성도 있지만 여성의 경우는 정형근로자와 비정형근로자 간의 직종분리가 그렇게 현저하지 않다는 것이 한 가지 특이한 점이다. 이는 여성의 경우 정형근로자도 비경쟁 집단화하여 주로 전통적인 여성직종에 집중 배치되기 때문에 정형근로자와 비정형근로자의 차이가 약화되거나 사라지는 현상으로 판단된다.

그런데 비정형근로자의 종사 직종이 주로 기업특수적 인적자본 축적의 필요성이 약한 저숙련 직종이거나 저임금 직종에 집중되는 것은 이들 비정형근로자에 대한 여러 가지 근로조건 규제가 약한 경우에 일어나기 쉽다는 주장도 존재한다(Appelbaum(1992: 13-14), Fagan et al.(1995)).

Ⅲ. 비정형근로자의 근로조건

1. 근로시간

비정형근로자들의 1주당 평균근로시간이 단기계약직은 정형근로자와 별 차이가 없지만 비정형근로자는 43.6시간, 시간제근로자는 36.2시간으로 추정되었다. 이 역시 개별 사업체의 평균근로시간을 근로자수 규모 가중평균으로 계산한 결과이다. 그런데 이 근로시간은 규모별로 다소 차이를 보이고 있다.

정형근로자의 근로시간은 영세기업에서 더 많지만 단기계약직과 시간제 근로자들의 근로시간은 영세기업에서 더 적다. 비정형근로자의 경우는 영세기업 편에서 오히려 더 길다.

〈표 11〉 취업형태별 1주당 평균 근로시간

	정형근로자	단기계약직	시간제	비정형근로자
전 체	45.9	45.4	36.2	43.6
10인 미만	50.9(138)	41.4(10)	33.3(38)	48.3(13)
10인 이상	45.9(157)	45.4(74)	36.2(50)	43.5(105)

주: 취업형태별 근로자수 규모 가중평균으로 계산.

()안의 수치는 관측사업체수를 나타냄.

2. 임금수준

단기계약직의 경우는 비슷한 속인적 특성을 가진 정형근로자와 비교할 때 동일한 임금수준 이상을 받는 사업체의 비율이 44.3%에 이르고 이 비율이 시간제 근로자는 27.8%, 비정형근로자는 33.1%이다. 나머지는 모두 정형근로자에 비하여 임금수준이 낮는데 낮은 수준이 단기계약직은 '10~19% 더 낮다', 시간제 근로자 '10~19% 더 낮다', 비정형근로자 '0~9% 더 낮다'가 가장 높은 비중을 차지한다. 30% 이상 낮은 사업체들도 상당히 많아서 단기계약직이 10.3%, 시간제는 24.0%, 비정형근로자는 13.2%의 사업체들에서 30% 이상 더 낮은 임금을 지급하고 있다.

〈표 13〉에 따르면 주요 선진국들에서의 비정형근로자 임금수준을 대체로 가늠해 볼 수 있는데 영국과 네덜란드는 우리나라와 큰 차이를 보이지는 않는다. 다만 네덜란드의 경우 동일노동 동일임금의 원칙이 강하게 시행되고 있으므로 실제 고용형태별 임금격차

〈표 12〉 정형근로자 대비 비정형근로자의 상대적 임금수준(전체 사업체)

(사업체수 기준 구성비, %)

	단기계약직	시간제근로자	비정형근로자
임금수준이 동일	33.0	18.5	24.1
0~9% 낮다	15.1	14.8	22.8
10~19% 낮다	18.9	20.4	18.6
20~29% 낮다	11.3	13.0	12.4
30~39% 낮다	4.7	12.0	7.6
40~49% 낮다	2.8	3.7	2.8
50% 이상 낮다	2.8	8.3	2.8
정규직 보다 높다	11.3	9.3	9.0
전 체	100.0	100.0	100.0
관측사업체수	106	108	145

주: χ^2 검정 결과 시간제 근로자는 단기계약직과 비교할 때 5% 유의수준에서 전체와 독립적이지 못함.

는 크지 않은 것으로 알려져 있으며, 미국의 경우는 독립도급근로자와 용역근로자의 경우 전문기술 탓으로 오히려 임금이 더 높은 것이 특징적이다.

<표 13> 주요 선진국들의 비정형근로 임금수준

	영 국	네덜란드	미 국
비정형근로자의 상대임금 또는 임금수준	1. 파트타임노동 (1996년 NES 조사) ○ 여성 시간당 평균임금 기준으로 전일제 노동의 임금(육체노동 4.72파운드, 비육체노동 8.14파운드)보다 육체노동의 경우 11.7%, 비육체노동의 경우 25.6% 더 낮은 수준	(네덜란드통계국의 1995년 12월 자료) ○ 전일제근로자의 임금수준이 시간당 30.31길더 ○ 파트타임 근로자는 시간당 26.00길더 ○ 동종의 노동에 종사하는 근로자는 노동시간의 장단에 관계없이 동일의 시간급 지급해야 함 ○ 1993년 1월부터는 최저임금도 노동시간의 장단과 관계없이 일률 적용	○ 전일제 노동에 비하여 파트타임 노동 63.5% (1997년 중위수 기준) ○ 한시적근로자는 비한시적근로자에 비하여 80.4%(1995년 2월 중위수 기준) ○ 전형근로자에 비하여 (1995년 2월 중위수 기준) 독립도급 107.9% 호출근로자 80.4% 파견근로자 60.4% 용역근로자 106.7%
	2. 임시고용과 파견노동 (1998년 3~5월의 무역산업성 자료) ○ 임시고용의 시간당 평균임금 6.86파운드 ○ 파견노동의 시간당 평균임금 4.59파운드		

자료: 日本 労働大臣官房國際労働課(1999)의 263~393쪽에서 작성.

3. 부가급여 등 후생복지

임금과 근로시간 이외에 부가급여 등 후생복지 혜택이 비정형근로자에게 어느 정도 주어지고 있는지를 정리한 것이 <표 14>이다.

우선 <표 14>에 따르면 다음 몇 가지 사실을 발견할 수 있다. 첫째, 비정형근로자의 경우 기본급 결정기준으로 직무내용과 직무능력이 상대적으로 훨씬 작게 고려된다는 점이 보인다.

둘째, 부가급여에서 가장 중요한 부분들인 퇴직금과 상여금 등의 혜택이 비정형근로자들에게는 크게 낮다는 사실이 발견된다. 특히 시간제 근로자의 경우 상여금 혜택은 매우 저조하게 나타나고 있다.

〈표 14〉 취업형태별 근로자에 대한 고용관리 및 근로조건 등의 적용상황

고용관리·근로조건	정형근로자	단기계약직 근로자	시간제(파트타임) 근로자	비정형근로자
기본급 결정기준으로 이하 사항들을 크게 중시하는 사업체들의 비율(%)				
직무내용	44.4	33.0	28.4	34.3
직무능력	60.8	38.0	32.4	32.8
경험·직업훈련	39.3	30.9	25.7	28.3
근속 기간	32.4	14.6	14.6	12.1
연 령	15.4	9.5	13.7	10.0
임금 및 휴가, 복리후생조치로 이하 항목들을 전원 적용하는 사업체들의 비율(%)				
상여금	73.5	33.3	8.2	26.6
퇴직금	73.9	48.0	20.8	40.8
초과(시간외)수당	46.6	60.4	42.9	45.6
휴일특근수당	45.6	57.8	35.1	41.3
연·월차휴가	58.7	46.5	28.6	35.2
산전·산후휴가	50.2	37.5	16.8	31.9
노동조합 가입자격	27.0	9.8	7.6	8.0
고용보험	84.0	68.3	30.9	53.2
의료보험	64.4	60.6	25.8	46.5
국민연금	63.6	61.0	24.7	47.2
산재보험	76.8	75.3	39.4	58.9
정기건강진단	64.0	54.1	25.3	39.8
승진·승격제도, 정년제 등 이하 항목들을 전원 적용하는 사업체들의 비율(%)				
승진자격제도	53.6	5.3	2.2	6.5
정사원으로 신분교체	-	10.4	10.0	9.8
정년제 적용	51.1	13.5	3.5	7.5
관측사업체수	259~291	89~102	86~103	107~134

셋째, 연월차휴가, 산전산후휴가 등 휴가 혜택도 비정형근로자에게는 매우 제약적이다.

넷째, 노동조합 가입자격도 비정형근로자에게는 크게 낮게 나타나고 있다.

다섯째, 고용보험, 건강보험, 국민연금, 산재보험 등 4대 사회보험의 혜택도 전체적으로 낮지만 특히 시간제근로와 비정형근로의 경우는 그 혜택이 크게 미약한 것으로 나타나고 있다.

여섯째, 승진자격제도가나 정사원으로의 신분 교체와 같은 혜택도 대부분 주어지지 않고 있다는 점도 발견되었다.

이제 이를 몇몇 선진국들의 경우와 약간 비교해 볼 수 있다. 우선 영국의 경우 노사관계서비스(Industrial Relations Service; IRS) 조사에 따르면 거의 모든 기업에서 파트타

임근로자들은 연금과 그 외의 복리후생에 대하여 전일제근로자와 같은 취급을 받는 것으로 나타났다. 물론 이는 EU에의 가맹에 대비한 영국 사용자측의 자세 전환에도 기인한다. 그렇지만 파트타임 근로자 전체로 볼 때 실제 기업연금 혹은 개인연금에 가입하는 여성 파트타임 근로자는 32%에 불과하다(여성 전일제 근로자는 65%, 남성 전일제 근로자는 75%에 이르지만)(日本 労働大臣官房國際労働課(1999), 281쪽).

그런데 영국 국민보험(National Insurance)제도³⁾는 근로자에 대하여 수입액 수준에 따른 보험요율로 노사 각각에게 보험료를 받지만 근로자의 소득이 보험료 각출수입 하한(lower earnings limit: LEL)⁴⁾ 미만인 경우에는 노사 모두 보험료를 면제해 준다. 최근 자료에 따르면 파트타임 근로자의 2/5가 LEL 이하의 수입을 얻고 따라서 이 정도의 근로자들은 국민보험제도의 혜택을 누리지 못하고 있다.

미국의 경우는 <표 15>에서 살펴볼 수 있는데 비정형근로자들이 받는 여러 가지 사회보장 혜택이 정형근로자에는 미치지 못하지만 건강보험의 경우 그 격차가 그리 크지 않다. 미국의 경우 65세 이상의 고령자나 장애자 이외에는 이러한 혜택에 대한 특별한 규제는 없고 대부분 기업들이 자율적으로 시행하고 있다. 기업연금 적용자의 비율은 비

<표 15> 미국 비정형근로자들의 건강보험 및 기업연금 적용자 비율(1997년 2월)

		건강보험 피적용자		기업연금 피적용자	
			중 사용자에 의한 자		중 사용자에 의한 자
전형근로자		82.8	57.5	52.2	46.9
임시근로자		66.1	20.7	23.3	14.8
비전형근로자	독립도급	72.7	N.A.	3.6	2.3
	호출근로자	67.3	19.6	27.0	19.2
	파견근로자	46.4	7.0	10.4	3.7
	용역근로자	81.7	50.2	47.6	35.7

주: '중 사용자에 의한 자'는 사용자가 부가급여의 일환으로 제공하는 건강보험 또는 기업연금의 적용을 받는 자를 의미함.

자료: 미국 노동통계국(BLS).

3) 영국의 국민보험제도는 영국에 거주하는 모든 사람들을 대상으로 하는 보편적인 제도인데 노령, 사망, 상병, 장애, 출산, 실업, 산업재해와 같이 소득을 상실·감소시키는 모든 사고를 포괄하는 종합적인 사회보험제도이다. 가입 대상자는 크게 나누어 일반근로자, 자영업종사자, 임의가입자, 고액 소득의 자영업종사자의 네 집단이다(<http://www.finance-glossary.com> 참조).

4) 1998년의 하한은 주 64파운드였다.

정형근로자가 상당히 낮은 수준임을 알 수 있다. 사용자가 부가급여의 일환으로 근로자들에게 제공하는 건강보험 또는 기업연금의 혜택은 비정형근로자의 경우 상대적으로 크게 낮은 수준에 있다는 점도 특징적이다.

네덜란드에서는 1994년부터 사용자는 기업연금에서 파트타임 근로자를 배제시켜서는 안 되게 되었으며 피보험자의 요건에 임금수준의 설정이 있는 경우에는 파트타임 근로자의 임금수준을 전일제 근로자의 수준까지 끌어올려야 한다. 근로시간에 비례하는 수혜권리를 부여하고 있다. 실업보험, 장애보험 등은 노동시간의 장단 및 임금수준에 따라 서로 적용의 원칙은 변하지 않는다. 그리고 건강보험의 경우 수입요건의 상한 이하의 고용자는 전부 의무적으로 가입한다.

네덜란드에서는 단기계약직 근로자에게도 해고에 관한 결정을 제외하고는 일반근로자와 동일한 권리가 보장되고 있으며, 파견근로자에게도 최저임금과 사회보장의 적용이 이루어진다.

한편 <표 16>에 의하면 비정형근로자들의 업무가 주로 3D에 속하는 것들인지 여부를 질문한 결과이다. 업무의 80% 이상이 3D에 속한다는 전체 사업체의 비율은 15%에 이르며, 여하튼 조금이라도 3D에 속하는 업무를 수행한다고 답변한 사업체들은 모두 42.1% 정도이다. 상용근로자 10인 미만 사업체의 경우는 80% 이상이 3D에 속한다고 3D에 속하지 않는다가 모두 상대적으로 더 높은데, 이는 영세사업체의 상황이 현저하게 이중구조적이기 때문으로 생각된다.

<표 16> 비정형근로자의 업무

(사업체수 기준 구성비, %)

구 분	전 체	10인 이상	10인 미만
비정형근로자의 80% 이상이 3D에 속한다	15.0	12.2	21.3
비정형근로자의 50~79% 정도가 3D에 속한다	6.7	8.1	3.8
비정형근로자의 20~49% 정도가 3D에 속한다	9.6	12.2	6.3
비정형근로자의 19% 이하가 3D에 속한다	10.8	12.2	6.3
3D에 속하지 않는다	57.9	55.4	62.5
관측사업체수	240	148	80

주: χ^2 검정 결과 사업체 규모별로 차이가 없다는 귀무가설은 5% 유의수준에서 기각되지 못함.

4. 고용의 안정성

비정형근로자의 경우 고용계약 기간이 만료되면 어떻게 처리하는지를 질문한 결과는 답변은 <표 17>로 정리되어 있다. 표에 따르면 단기계약직의 경우 고용계약 기간이 없거나 특별한 사정이 없는 한 자동 연장된다는 사업체의 비율이 64.5%이다. 시간제근로자와 비정형근로자의 이 비율은 각각 63.3%, 74.4%에 달한다. 이는 외형상 비정형근로자로 분류된다고 하여도 고용의 안정성이 상대적으로는 어느 정도 확보된다는 사실을 의미한다.

<표 17> 고용계약 기간이 만료되는 경우의 조치 (사업체수 기준 구성비, %)

	단기계약직	시간제근로자	비정형근로자
고용계약 기간이 없음	16.8	32.1	22.1
특별한 사정이 없는 한 자동 연장	47.7	31.2	52.3
특별한 사정이 없는 한 퇴사	21.5	20.2	12.8
계약기간과 상관없이 언제라도 퇴사 가능	6.5	11.9	7.4
기타	7.5	4.6	5.4
관측사업체수	107	109	149

주: χ^2 검정 결과 시간제근로자의 독립성이 5% 유의수준에서 인정됨.

고용의 안정성을 살펴볼 수 있는 또 한 가지 방법은 근로자들의 입직률과 이직률을 검토하는 것이다. <표 18>과 <표 19>는 정형근로자와 비정형근로자의 1997~99년 입직률과 이직률을 정리한 것이다. 표에 따르면 비정형근로자의 노동이동에 대하여 몇 가지 사실들을 알 수 있다.

첫째, 정형근로자의 1998년의 경우 연간 이직률이 매우 높았고 반면에 입직률은 상대적으로 크게 낮았다는 사실을 알 수 있다. 이는 정형근로자들이 기업에서 많이 감축되어 왔다는 사실을 잘 나타내는 것이다.

둘째, 반면에 비정형근로자의 이동률은 정형근로자의 그것에 비하여 3~4배 높은 수준을 나타내었으며 1998년 이후 입직률이 이직률을 상회하기 시작하였으며 특히 1999년에는 비정형근로자의 입직률이 크게 높아지고 또 그것이 이직률도 크게 상회하게 되었다는 사실을 발견할 수 있다. 이는 사업체 수준에서는 근로자들의 비정형화가 1999년에 크게 심화되었다는 점을 잘 나타내어 준다.

〈표 18〉 연간 입직률과 연간 이직률(전체 사업체)

	1997년		1998년		1999년	
	입직률	이직률	입직률	이직률	입직률	이직률
정형근로자	10.8	12.1	6.6	17.4	9.0	9.2
비정형근로자	38.4	38.5	36.3	34.7	46.5	39.5
관측사업체수						
정형근로자	205		217		249	
비정형근로자	119		136		166	

〈표 19〉 연간입직률과 연장이직률(상용근로자 10인 미만 사업체)

	1997년		1998년		1999년	
	입직률	이직률	입직률	이직률	입직률	이직률
정형근로자	47.2	39.9	61.2	50.4	65.2	51.1
비정형근로자	109.3	89.7	117.3	106.4	113.5	94.6
관측사업체수						
정형근로자	78		85		111	
비정형근로자	29		34		46	

주: 입직률과 이직률은 각 사업체의 상용근로자수 가중평균으로 계산함.

셋째, 예상했던 대로 영세사업체의 경우 노동이동률이 중소·대규모 사업체에 비하여 4~5배에 이른다는 사실도 <표 19>에서 발견할 수 있다. 그 격차는 정형근로자일수록 더 큰 것도 흥미롭다. 영세사업체의 경우도 위 두 가지 특성이 그대로 성립한다. 그런데 1998년의 경우 정형근로자의 입직률은 영세사업체에서 거의 9배 정도로 더 높고 1999년에는 이것이 7배 정도로 더 높다. 이는 영세사업체의 경우에는 정형근로자들의 이동률이 전체 사업체의 비정형근로자의 이동률과 유사할 정도로 높아서 이 부문의 정형근로자의 노동이동은 매우 빈번하다는 사실을 의미한다.

넷째, 영세사업체에서 한 가지 특징적인 점은 1997년 이후 계속 정형근로자의 입직률이 이직률보다 더 높은 수준으로 계속 유지되어 왔다는 사실이다. 이는 영세사업체부문의 인력난을 반영하는 현상으로 판단된다.

다섯째, 비정형근로자의 높은 이동성과 고용의 불안정성은 다시 이들의 근속년수 분포에서도 잘 나타난다. <표 20>은 이들의 평균근속년수를 나타낸 것인데 정형근로자는 평균근속년수가 1~3년인 사업체가 가장 많고 비정형근로자는 그것이 6개월~1년 이내인 사업체가 가장 많게 나타났다. 그래서 사업체 평균근속년수의 평균이 정형근로자 9.2

년, 비정형근로자 2.0년으로 추정되었다. 물론 비정형근로자가 최근 크게 늘었다면 근속년수가 당연히 짧을 것이기 때문에 이를 고용불안정성의 증거로 바로 해석하기는 다소 조심스럽다. 해석에 비정형근로자들의 평균근속년수가 1년을 초과하는 회사도 36.1%에 달한다는 점도 특기할 만하다.

<표 20> 정형근로자와 비정형근로자의 평균근속년수 분포 (사업체수 기준, %)

평균 근속년수 구분	정형근로자	비정형근로자
1개월 이내	0.0	4.7
1~3개월 이내	1.4	6.3
3~6개월	2.7	14.7
6개월~1년 이내	14.6	38.2
1~3년	28.2	27.2
3~5년	18.7	6.3
5~10년	22.4	2.1
10년 초과	11.9	0.5
전 체	100.0	100.0
평균근속년수의 전체 가중평균	9.2년	2.0년
관측사업체수	294	191

주: χ^2 검정 결과 정형과 비정형간의 비독립성이 5% 유의수준에서 기각됨.

5. 비정형근로자에 대한 인적자본 투자

다음으로 비정형근로자들에 대한 교육·훈련 상황, 즉 인적자본 투자가 어느 정도 이루어지는지를 살펴보고자 한다. <표 21>은 전체 사업체의 지난 1년간 교육·훈련 실시상황을 정리한 것이다. 표에 따르면 예상대로 정형근로자에 비해 비정형근로자들에 대한 교육·훈련은 매우 저조하다는 점이 확인된다. 집계교육·훈련시간수가 정형근로자의 경우 연간 81~110시간 가까이 진행되었지만 비정형근로자의 경우에는 그것이 5~23시간에 지나지 않는다. 시간제 근로자에게는 교육·훈련이 거의 이루어지지 못하는 상황이다. 정도의 차이는 있지만 이는 OJT 교육·훈련의 경우에도 마찬가지이다. 다만 비정형근로의 경우에는 비정형근로자에 대한 OJT 훈련이 생산·판매·서비스직에 종사하는 정형근로자들의 그것과 유사하다는 점이 좀 다르다. 이는 호출근로, 독립도급근로 등의 경우 실제 업무수행상 OJT가 필요하다는 점을 반영하는 것으로 추측된다.

그런데 <표 22>를 보면 한 가지 특이한 점을 발견하게 된다. 우리나라에서 영세사업

체의 경우에는 근로자들에 대한 교육·훈련이 정형근로자라도 매우 미미하다는 것이다. 시간제근무의 경우에는 오히려 영세사업체에서 교육·훈련이 상대적으로 활발하다. OJT 교육·훈련의 경우 시간제근로자는 연간 58시간의 교육·훈련을 받는 것으로 나타난다.

〈표 21〉 지난 1년간 교육·훈련의 실시상황(전체 사업체)

(연간 시간수)

	정형근로자		단기계약직	시간제근로	비전형근로
	사무관리직	생산·판매·서비스직			
집체교육·훈련 시간수	109.7	81.1	22.7	4.9	10.2
OJT교육·훈련 시간수	59.2	28.6	7.0	11.9	28.2

〈표 22〉 지난 1년간 교육·훈련의 실시상황(상용근로자 10인 미만 사업체) (연간 시간수)

	정형근로자		단기계약직	시간제근로	비전형근로
	사무관리직	생산·판매·서비스직			
집체교육·훈련 시간수	1.5	3.5	0.0	25.3	4.3
OJT교육·훈련 시간수	2.0	12.7	1.3	57.3	0.0

주: 각 분류별 근로자수로 가중평균한 수치.

기업들의 비정형근로자에 대한 인적자본 투자가 저조한 것은 무슨 이유에 기인하는 것일까? <표 23>에 따르면 그 이유는 '업무의 성격상 교육·훈련이 필요 없기 때문'이 85.5%를 차지하고 있다. 기업들은 비정형근로자들에 대한 교육·훈련의 필요성을 느끼지 못하고 있다는 것을 나타낸다. 이를 앞의 <표 9>~<표 10>과 연결시켜 생각하면 예컨대 수위·경비·청원경찰, 운전수, 그리고 청소원 등은 사실 기업들의 시각에서 볼 때 생산물과는 직접 관련이 없기 때문에 인적자본 투자의 필요성을 느끼지 못한다는 것이 당연해 보이기도 한다. 실제 파견근로나 용역근로 등의 경우에는 업무수행에 전문성이 필요할 때라도 파견업체나 용역업체가 스스로 교육·훈련을 시키지 않는다면 그 근로자들을 사용하는 사용자로서는 근로자 교육의 필요성을 거의 느끼지 못할지도 모른다.

그러나 비정형근로자에 대한 저조한 교육·훈련은 이들 근로자들의 인적자본 축적을 유도하기 어렵게 만들 것이며 나아가서 이것이 낮은 임금과 낮은 후생복지 및 사회보장과 연결된다면 비정형근로자들은 앞으로 사회 내에서 빈곤층으로 자리잡기 쉬울 것이며

앞으로 경제가 계속 성장한다고 하더라도 성장의 혜택으로부터 소외될 가능성을 안게 될 것이다.

〈표 23〉 비정형근로자 교육·훈련 비실시 이유

구 분	구성비(%)
업무의 성격상 교육·훈련이 필요 없기 때문	85.5
정형근로자에 비하여 교육·훈련의 효과가 낮기 때문	4.3
이직할 가능성 크므로 교육·훈련비용의 회수가 곤란하기 때문	10.3
관측사업체수	117

6. 노동조합과의 관계

비정형근로자들이 이렇게 열악한 근로조건과 동시에 인적자본 투자의 기회조차 충분하게 갖지 못한다면 이미 언급한 대로 경제성장이 지속되더라도 성장혜택의 수혜에 매우 불리하게 되는데 이를 어느 정도 보충할 수 있는 수단은 유럽의 여러 국가들의 경우에서처럼 활발한 노동조합 활동일 수 있다. 그런데 〈표 24〉에 따르면 우리나라의 경우 비정형근로자의 노동조합 가입비율은 1~2% 수준에 불과한 것으로 나타났다. 영세사업체의 경우에는 정형근로나 비정형근로를 불문하고 노동조합 가입이 거의 전무한 실정이므로 노동조합의 역할은 더구나 기대할 수 없다. 〈표 24〉의 수치는 이미 노동조합이 조직되어 있는 사업체의 수치임에 유의해야 한다. 노동조합 없는 사업체까지 포함한 전체 근로자수를 분모로 잡는다면 이 비율은 당연히 더 낮아질 것이다. 그렇다면 노동조합의 활동에 의존하여 비정형근로자의 근로조건을 개선할 수 있을 가능성은 매우 낮다는 점을 부인하기 어렵다.

비정형근로자들의 노동조합 조직률에 대하여 선진국들의 경우를 살펴보면 우선 영국의 파트타임근로자의 노동조합 조직률은 근로자 전체의 조직률 30.2%보다는 훨씬 낮지

〈표 24〉 노동조합 조직 사업체의 취업형태별 노조가입비율 (노동조합 조직 사업체 기준, %)

	정형근로자	단기계약직	시간제근로	비정형근로
가입자격 있는 근로자 대비 비율				
- 전체 사업체	65.6	2.1	0.5	1.0
- 상용근로자 10인 미만 사업체	0.0	0.0	0.0	0.0

주: 각 분류별 근로자수로 가중평균한 수치.

만 약 20% 수준을 잘 유지하고 있다.⁵⁾ 영국노동조합회의(TUC)도 1987년 대회 이후부터 파트타임 근로자의 사용을 인정하지 않는다는 방침에서 이들의 조직화 강화로 방침을 변경하였다.

미국의 경우에도 전일제근로자의 1997년 노동조합 조직률 17.3%보다 훨씬 낮은 수준이지만 그래도 파트타임 근로자의 조직률을 8.0%로 유지하고 있다. 네덜란드에서도 파트타임 근로자들의 노조조직률은 약 30%를 유지하고 있다.

IV. 비정형근로자의 수요증가 원인

1. 비정형근로자 활용 이유

그렇다면 기업들은 비정형근로자를 이용하는 이유가 무엇인지 알아볼 필요가 있다. 이는 비정형근로자에 대한 기업들의 수요를 파악하는 작업이며 나아가서는 이에 근거하여 기업들의 그 장래 수요도 짐작할 수 있다.

〈표 25〉 비정형근로자 활용 첫째 이유(전체 사업체)

(사업체수 기준, %)

	단기계약직	시간제	파견근로	용역근로	호출근로	독립도급
일시적 결원 보충	58.3	58.5	40.4	25.0	82.4	19.2
인력의 양적 조절 용이	31.3	28.3	36.8	42.4	11.8	57.7
인건비 절감	9.6	10.4	14.0	15.2	0.0	15.4
채용비용 절감	0.9	2.8	5.3	7.6	0.0	0.0
해고 용이	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전문·기술적 업무	0.0	0.0	3.5	8.7	5.9	7.7
노사문제 회피	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0
관측 사업체수	115	106	57	92	17	26

주: χ^2 검정 결과 파견근로자, 용역근로자, 호출근로자, 독립도급근로자들은 단기계약직과 비교할 때 5% 유의수준에서 독립적임.

- 5) 영국에서 파트타임 근로자들의 노조조직률이 낮은 이유는 ① 노동조합 조직이 어려운 서비스업분야에 파트타임 근로자가 많이 있고 ② 근무시간대가 노조활동 시간대와 잘 맞지 않는 점, ③ 가정생활과 직장생활의 양립 등으로 흔히 지적된다(日本 勞働大臣官房國際勞働課(1999)).

<표 25>에 따르면 사업체들이 단기계약직 근로자를 활용하는 첫째 이유는 주로 '일시적 결원의 보충'과 '인력의 양적 조절 용이'이다. 이는 말하자면 노동시장의 수량적 유연성에 대한 수요인 셈이다. '인건비 절감'이라는 이유도 있지만 비율이 그렇게 높지 않다. 그렇지만 노동시장 유연성에 대한 수요도 결국은 인건비 절감이라는 결과와 결코 무관하지 않을 것이다.

표에 따를 때 이러한 모습은 시간제와 파견근로의 경우에도 그대로 적용될 수 있다. 다만 파견근로의 경우는 '채용비용의 절감'과 자체 해결하기 어려운 '전문·기술적 업무' 때문에 활용한다는 기업들도 상당수 있다는 점이다.

그런데 용역근로와 독립도급근로의 경우는 가장 중요한 이유가 '결원보충'보다는 '인력의 양적 조절 용이'로 나타나고 있다. 그리고 이들은 또한 사업체들이 자체 근로자들로 해결하기 어려운 전문·기술적 업무를 수행하기 위해 비정형근로자들을 수요하는 측면도 적지 않다. 한편 호출근로는 예상대로 '일시적 결원 보충'의 이유가 압도적으로 나타나고 있다.

<표 26> 주요 선진국들의 비정형근로 활용 이유

	영 국	네덜란드	미 국
비정형근로자 활용이유	1. 파트타임노동 (1997년 IRS 조사) ① 노동력 유연성의 달성 (75%) ② 출산후 직장 복귀하는 여성들의 요구 충족(67%) 2. 임시고용 (1995년 Sussex대학 조사) ① 수요 피크에 인원 충당 (63%) ② 휴가·질병으로 인한 근로자 결원 보충(59%) ③ 출산휴가 보충(39%) ④ 1회성 업무(38%) ⑤ 상용고용의試用 기회 (20%)	(네덜란드산업사용자연맹(VNO-NCW)의 견해) 1. 일시적 근로자 활용 이유 ① 해고규제의 엄격 등 정규근로자의 두터운 고용 보호 ② 단기 업무의 발생 ③ 試用기간의 의미 ④ 일시적 업무증가에 대응 2. 파견근로자 활용 이유 ① 해고규제의 엄격 등 정규근로자의 두터운 고용 보호 ② 일시적으로 필요한 근로자 고용 ③ 인재 선별의 수단	(1999년 대통령경제자문회 위원회 보고서) 1. 파트타임 활용 이유 ① 노동비용을 삭감하기 위해(21%) ② 업무량의 불안정 및 정규근로자의 결근을 보충하기 위해(15%) 2. 파견근로자 활용 이유 ① 업무량의 불안정 및 정규근로자의 결근을 보충하기 위해(21%) ② 노동비용을 삭감하기 위해(12%)

주: ()안의 수치는 조사대상 기업들의 선택답변 퍼센트
 자료: 日本 勞動大臣官房國際勞動課(1999)의 263~303쪽에서 작성.

그런데 이러한 점은 <표 26>에서 본 바와 같이 주요 선진국들의 비정형근로자 활용 이유들과 대동소이하다. 다소 차이가 있다면 영국의 경우 '출산휴가 후 직장에 복귀하는 여성들의 요구를 충족하기 위해서'나 '상용고용의 시용기회'라는 항목이 중요하게 도입되어 있다는 점, 네덜란드의 '정규근로자에 대한 두터운 고용보호' 때문이라는 이유가 포함되어 있다는 점이다. 사실 우리가 발견한 노동시장의 유연성에 대한 요구도 결국은 노동비용의 절감요구로 연결되고 이는 다시 정규근로자에 대한 상대적으로 좀더 두터운 보호 때문이라는 해석으로 연결된다는 시사점을 얻을 수 있다. 비정형근로자 활용이유가 노동비용 절감이라는 해석은 O'Reilly(1996)나 Delsen(1995) 등에서도 발견된다. 유럽의 일부 국가에서는 기업들이 파트타임 근로자들에게는 보다 낮은 시간당 임금을 지불할 수 있으며 보다 낮은 국민보험기여금과 보다 낮은 부가급여를 지불할 수 있다는 것이다. 8개의 유럽국가들 대상의 경영자 인터뷰조사에 관한 다중회귀분석에 기초하여 Delsen (1995: 173)은 독일, 아일랜드, 그리고 영국의 기업들은 다른 나라들에 비하여 파트타임 근로 사용에서 시간당 비용의 절감을 언급할 가능성이 더 높다고 주장하고 있다.

비정형근로자 중에서도 단기계약직 근로자는 고용계약 기간이 짧은 것이 특징이다. 이들의 계약기간이 어느 수준에 있는지 조사한 결과가 <표 27>이다. 표에 따르면 단기 계약직의 48.3%가 9개월~1년 미만의 계약기간으로 고용되고 있음을 알 수 있다. 물론 3개월 미만의 짧은 계약기간을 가진 근로자들도 29.3%에 이르고 있다.

최근 비정형근로자의 비중이 계속 높아지고 있는 선진국, 특히 영국의 경우도 임시고용의 고용기간은 6~12개월이 가장 일반적이라는 보고가 존재하는 것으로 보아 이 점에 있어서는 외국과도 큰 차이는 없는 것으로 판단된다(日本 労働大臣官房國際労働課 (1999), 294쪽).

<표 27> 단기계약직 근로자의 계약기간

구 분	구 성 비(%)
1개월 미만	12.1
1개월 이상~3개월 미만	17.2
3개월 이상~6개월 미만	16.4
6개월 이상~9개월 미만	6.0
9개월 이상~1년 미만	48.3
전 체(116개 사업체)	100.0

2. 비정형근로자에 대한 수요 전망

가. 3년 전에서 현재까지

이상에서 우리는 사업체조사에 기초하여 비정형근로자들의 활용실태와 활용 이유를 살펴보았다. 그런데 이러한 비정형근로자들에 대한 수요의 변화는 지금까지 어떠한 것이며 또 앞으로는 어떻게 될 것인가? 이는 매우 중요한 문제인데 이를 살펴본 것이 <표 28>~<표 29>이다.

주로 IMF 자금지원을 받기 시작한 시기로 추측되는 3년 전부터 현재까지의 근로자수 변화를 질문한 결과 전체 근로자수가 감소했다는 기업의 비율이 43.3%로 증가하였다는 기업의 비율 25.9%보다 훨씬 많았다(표 28 참조). 그런데 이러한 전체 근로자수의 감소는 주로 정형근로자의 감소에 기인했다는 것도 <표 28>에서 잘 나타나고 있다.

<표 28> 3년 전~현재까지의 변화추세(전체 사업체) (사업체수기준 구성비, %)

	전체 근로자	정형근로자	비정형근로자		
			단기계약직	시간제근로	비전형근로
증 가	25.9	25.3	44.0	34.7	40.0
동 일	30.7	30.7	33.0	37.6	31.5
감 소	43.3	44.1	22.9	21.8	28.5
불 명	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0
관측사업체수	270	261	109	101	130

주: χ^2 검정 결과 정형과 비정형 간에 차이가 없다는 귀무가설은 5% 유의수준에서 기각됨.

그렇지만 비정형근로자가 증가하였다는 기업의 수는 감소하였다는 기업들보다 훨씬 많다. 단기계약직이 증가하였다는 기업은 44.0%, 시간제근로자가 증가했다는 기업은 34.7%, 비전형근로자가 증가하였다는 기업들은 40%에 달하지만 감소하였다는 기업들은 각각 22.9%, 21.8%, 28.5% 정도였다. 이는 1997년 이후 우리나라의 기업들은 전체 근로자를 줄여왔지만 비정형근로자는 늘어왔다는 것을 의미하는 것이다. 이는 앞의 입직률과 이직률 분석에서도 주목한 바 있었던 측면이다. 단기계약직 근로자를 증가시킨 기업들의 비중이 가장 높다는 점도 발견된다.

나. 지금부터 3년 후까지

그렇다면 앞으로는 비정형근로자에 대한 기업들의 수요는 계속 증가할 것인가? 이를 알아보기 위해서 정리한 것이 <표 29>이다.

<표 29> 현재~3년 후까지의 변화 추세(전체 사업체) (사업체수기준 구성비, %)

	전 체	정형근로자	비정형근로자		
			단기계약직	시간제근로	비전형근로
증 가	35.1	37.3	32.5	33.0	35.0
동 일	37.6	32.7	33.3	33.9	32.2
감 소	21.0	24.0	19.8	14.7	15.4
불 명	6.3	6.1	14.3	18.3	17.5
관측사업체수	271	263	126	109	143

주: χ^2 검정 결과 정형과 비정형 간에 차이가 없다는 귀무가설은 5% 유의수준에서 기각됨.

전체 근로자수와 정형근로자수가 앞으로 3년 동안 늘어날 것이라 생각하는 사업체들이 감소할 것이라 생각하는 사업체들보다 훨씬 많다. 그리고 정형근로자가 늘 것이라고 한 사업체들보다 전체 근로자가 늘 것이라고 답변한 사업체가 좀더 많다.

그러면서 동시에 비정형근로자의 수가 늘어날 것이라 예측하는 사업체들이 감소할 것으로 예측하는 사업체들보다 훨씬 더 많게 나타나고 있다. 단기계약직, 시간제, 비전형근로의 세 범주 모두 유사한 모습이다. 다만 단기계약직의 경우는 감소를 예상하는 사업체들의 비율이 상대적으로 더 높다. 늘 것인지 줄 것인지가 불분명하다고 생각하는 사업체들도 상당히 많다.

그런데 전체적인 추세가 이렇다 할지라도 여기서 우리는 비정형근로자를 많이 활용하는 기업들이 구체적으로 어떤 특성을 가지는지 한 번 생각해 볼 필요가 있다. 그래서 자료가 제약적이지만 비정형근로자를 활용하는 사업체들을 모집단으로 삼은 상용근로자 5인 이상 사업체들만을 대상으로 간단한 회귀분석을 실시한 결과를 <표 30>으로 정리하였다.

표에서 알 수 있는 사실은 종업원 규모가 큰 대기업일수록 비정형근로자 활용비율이 낮다는 점, 전기·가스·수도업과 도소매·음식·숙박업이 광공업에 비하여 비정형근로자를 더 많이 활용한다는 점이다. 통계적으로 유의하지는 않지만 구조조정을 실시한 사업체일수록, 그리고 노동조합이 없는 사업체일수록 비정형근로자를 많이 사용하는 경향이

〈표 30〉 비정형근로자 활용비율(%) 영향요인

변 수	추정계수	표준오차	비 고
상수	20.598**	3.645	
구조조정 실시 여부	1.863	3.757	실시=1, 미실시=0
사업체 규모	-9.139**	4.344	상용근로자 300인 이상=1, 300인 미만=0
전기·가스·수도업	19.784**	9.486	산업더미변수(광공업이 기본범주)
건설업	9.950	7.466	산업더미변수(광공업이 기본범주)
도소매·음식·숙박업	30.726**	5.768	산업더미변수(광공업이 기본범주)
노동조합 조직 여부	-3.439	4.388	조직=1, 비조직=0
수정결정계수(R^2)	0.2734		
관측치수(N)	112		

주: **표시는 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 경우임.

있다는 점도 알 수 있다.

이러한 조사 결과에 근거하여 우리는 최근 비정형근로자의 활용 이유와 그 전망에 대한 잠정적인 결론을 내려볼 수 있다. 우선 비정형근로자 활용의 주된 이유는 이미 살펴본 대로 노동비용의 절감이라고 할 수 있으며, 이는 구체적으로 채용과 해고의 상대적 용이성이나 낮은 임금 및 낮은 각종 부가급여 수준의 형태를 취할 수 있다는 것이다.

또한 비정형근로자가 기업특수적 인적자본 축적이 필요하지 않은 직종을 중심으로 활용되고 있는 점으로 보아 교육·훈련비용 절감의 동기도 있으며, 기업 내부에서 전통적으로 발견되던 연공서열형 임금제도가 정년퇴직 때까지의 계속고용 등과 같은 공동체적 노사관계 또는 공동체적 인력관리방식의 급격한 수정이 동시에 진행되고 있다는 해석도 가능하다. 아울러 대기업보다는 중소기업에서, 그리고 광공업보다는 전기·가스·수도업, 도소매·음식·숙박업에서 상대적으로 비정형근로자를 많이 활용하고 있는 것으로 나타나고 있다.

그렇다면 비정형근로의 활용증가 현상이 특히 최근에 현저하게 나타난 이유는 무엇일까, 그리고 앞으로의 활용추세는 어떻게 예상할 수 있을까? 최근에 나타난 비정형근로 활용증가 현상은 개별 사업체 내부의 변화 요구와 산업구성 또는 사업체 규모 구성의 변화와 같은 개별사업체 외부의 거시적 변화요인에 기인하는 부분으로 나누어 볼 수 있다.

우선 내부적 변화 요구는 1997년부터 진행된 정리해고의 허용, 파견근로나 단시간근로형태의 인정 등과 같은 법적 환경의 변화와 경제개방의 가속화 및 기업들의 수익성 악화라는 기업경영 상황의 변화 전망에 주로 의존할 것이다. 당연히 이 추세는 앞으로도 지속될 것으로 예측할 수 있다. 그 이유는 우리나라 경제의 개방도가 최근 들어 더욱 높

아지고⁶⁾ 따라서 무역거래 및 자본이동의 증가로 인한 치열한 국제경쟁의 압력을 더욱 강하게 받게 되며 이것이 앞으로도 계속 기업환경의 불확실성을 크게 증대시킬 것으로 기업들로서도 노동시장의 유연성과 노동비용의 절감에 대한 요구가 더 절실히 될 수 있기 때문이다. 뿐만 아니라 우리나라 기업들의 부가가치 확보능력이 상대적으로 크게 취약한데다 최근 그 수익성이 더욱 악화되는 추세⁷⁾에 있으므로 노동비용 절감을 통한 이윤 확보의 욕구는 훨씬 더 절실하다고 할 수 있다.

회귀분석에서 유의하게 적출된 사실로 비정형근로자가 대기업보다는 중소기업에서, 그리고 도소매·음식·숙박업과 같은 서비스업종에서 좀더 많이 활용되고 있다는 점은 거시적 변화요인으로 주목할 만한 변수이다. 최근에는 광공업 등 전통적인 산업이 위축되고 도소매·음식·숙박업과 같은 서비스업종의 성장이 두드러지고 있으며, 경제의 네트워크화가 전개되면서 동시에 기업의 소형화 추세도 빠르게 진행되고 있기 때문이다. 예컨대 1999년 기준 「사업체기초통계조사」 자료에 의할 때 종업원 300인 이상 규모 사업체의 경우 사업체수 2.8% 감소, 종업원수 3.7% 감소의 모습을 보인 반면 300인 미만의 사업체는 사업체수 4.9% 증가, 종업원수 6.7% 증가의 모습을 보이고 있는 것이다. 그렇다면 기업의 소형화와 산업의 서비스화도 당연히 앞으로 비정형근로자의 수요를 점점 더 증가시키는 방향으로 작용할 것이다.

다. 활용도와 문제점

비정형근로자의 활용 정도가 상당히 저조하다는 점을 <표 31>에서 잘 알 수 있다. 활용이 안 된다고 답변한 사업체수가 시간제 유형에서 가장 높게 나타난다. 그런데 영세사업체의 경우는 활용이 안 된다고 답변하는 사업체들의 비율이 훨씬 더 높다. 이 점은 비정형근로자의 활용이 늘어나는 현상(표 28)과는 다소 상치되는 측면이다.

-
- 6) 실물 면에서 국민총소득(GNI)에 대한 수출입거래의 합계가 차지하는 비율을 보면 1991년부터 1998년까지 59.7%(91), 58.5(92), 56.6(93), 58.3(94), 63.7(95), 65.1(96), 73.0(97), 89.6%(98)으로 변화하고 있는데 여기서 1997년경부터 우리 경제의 대외개방도가 비약적으로 상승하고 있음을 잘 알 수 있다.
 - 7) 한국은행의 최근 『기업경영분석』 자료에 따르면 전산업의 매출액 경상이익률이 1990년부터 1999년까지 2.34%(90), 1.78(91), 1.53(92), 1.70(93), 2.74(94), 3.59(95), 0.98(96), -0.33(97), -1.84(98), 1.68%(99)로 변화하고 있는데 여기서 1996년경부터 우리 기업들의 수익성이 점차 악화되었고 경기가 호전된 1999년의 경우에도 1994~95년 수준을 크게 하회하고 있음을 잘 알 수 있다.

〈표 31〉 취업형태별 근로자의 활용정도(전체 사업체) (사업체수 기준, %)

	단기계약직	시간제	비전형근로자
충분하게 활용	16.2	10.6	20.0
제법 활용	22.9	21.9	24.2
활용이 안 된다	60.9	67.5	55.8
관측사업체수	284	283	285

주: χ^2 검정 결과 범주별로 차이가 없다는 귀무가설은 5% 유의수준에서 기각되지 못함.

〈표 32〉 취업형태별 근로자 활용상의 문제점 (사업체수 기준, %)

	문제점 많다	견딜만하다	문제점 없다	관측사업체수
- 근로기준법 준수 곤란				
단기계약직	22.5	39.2	38.3	120
시간제	21.6	34.3	44.1	102
비전형근로자	18.8	38.3	43.0	128
- 양질 인재 확보의 어려움				
단기계약직	27.5	50.0	22.5	120
시간제	27.6	46.7	25.7	105
비전형근로자	30.8	45.9	23.3	133
- 낮은 정확성				
단기계약직	33.6	47.4	19.0	116
시간제	41.6	33.7	24.8	101
비전형근로자	32.8	37.5	29.7	128
- 시간관리의 어려움				
단기계약직	14.8	52.2	33.0	115
시간제	28.7	40.6	30.7	101
비전형근로자	13.5	49.2	37.3	126
- 업무처리능력의 저수준				
단기계약직	15.4	55.6	29.1	117
시간제	19.6	47.1	33.3	102
비전형근로자	16.9	47.7	35.4	130
- 정형근로자와의 인간관계의 어려움				
단기계약직	13.0	50.4	36.5	115
시간제	11.9	43.6	44.6	101
비전형근로자	14.6	42.3	43.1	130
- 팀워크 능력의 부족				
단기계약직	15.7	54.8	29.6	115
시간제	13.9	45.5	40.6	101
비전형근로자	14.0	48.1	38.0	129
- 승진·승격기준 설정의 어려움				
단기계약직	17.7	35.4	46.9	113
시간제	15.2	26.3	58.6	99
비전형근로자	18.9	27.6	53.5	127

그렇다면 사업체들은 왜 비정형근로자들을 잘 활용할 수 없다고 생각하는가? 가장 중요한 첫째 이유가 '낮은 정착성'이고 그 다음으로 중요한 것이 '양질의 인재의 확보 곤란'이다. 세 번째는 '근로기준법 준수 곤란'인데 시간제근로자의 경우는 '시간관리의 어려움'이 두 번째로 중요한 이유이다(표 32 참조).

'업무처리 능력의 저수준', '정형근로자와의 인간관계', '팀워크 능력의 부족', 그리고 '승진·승격기준 설정의 어려움' 등도 중요한 이유이기는 하지만 그 정도는 높지 않게 나타나고 있다.

비정형근로자에 대한 수요 증가와 낮은 활용도는 상충적이긴 하지만 이에 대한 한 가지 가능한 설명은 활용도가 낮다는 점을 감안하더라도 비정형근로자가 정형근로자에 비하여 상대적으로 비용절약적이기 때문이라는 것이다.

사실 시간제근로와 같은 비정형근로는 업무의 연속성과 노동의 질을 기준으로 관리하는 경우에는 문제를 내포하고 있다는 지적(O'Reilly(1996))도 있으므로 우리의 분석 결과들이 그렇게 놀라운 내용은 아니다. 시간제근로는 함께 일하는 전일제근로자들 사이에 거부감을 불러일으킬 수 있으며 팀작업이 발달하고 있는 곳에서는 시간제근로자들을 함께 통합하는 일이 때로는 매우 어렵다는 것이다. 또한 미국의 경우 소매업 등과 같이 2차적인 시간제근로 형태가 비교적 보편화되어 있는 부문들에서는 시간제근로가 노동생산성 하락도 동반할 수 있다는 Tilly(1992)의 주장도 존재한다. 이러한 점들은 앞으로 우리 나라에서도 비정형근로의 확산추세와 함께 좀더 심도 있는 연구가 필요한 측면이다.

V. 결 론

지금까지 우리는 사업체 설문조사에 근거하여 비정형근로의 실태를 분석하여 왔으며 부분적으로 선진국들을 중심으로 외국과의 비교도 시도하였다. 여기서 몇 가지 결론을 얻을 수 있다.

첫째, 외국들의 경우와 마찬가지로 비정형근로자들은 여성, 서비스업, 그리고 기업특수적 숙련을 요구하지 않는 수위·경비·청원경찰, 청소원, 운전사 등의 직종에서 많이 존재한다는 사실이 확인되었다. 이는 최근의 이주희·장지연(2000), 안주엽(2000)과 유사한 결과이다. 특히 여성 비정형근로자들의 경우는 일반사무원 및 사무보조, 청소원, 그리고

음식점 종사자 등이 중요한 직종들이다.

둘째, 비정형근로자는 주로 상용근로자 10인 이상의 중소·대 사업체에서 활용되며, 산업별로는 금융·보험·부동산, 광공업, 건설업, 운수·창고·통신업, 기타서비스업 등에서 많이 활용되고 있음을 알 수 있었다.

셋째, 비정형근로자들의 임금은 비슷한 속인적 특성을 가진 정형근로자와 비교할 때 대체로 보다 낮은 수준으로 결정되는데 낮은 수준이 단기계약직은 '10~19% 더 낮다', 시간제 근로자 '10~19% 더 낮다', 비전형근로자 '0~9% 더 낮다'가 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 이 역시 선진국들의 모습과 다소 유사한 현상이다.

넷째, 비정형근로자의 경우 기본급 결정기준으로 직무내용과 직무능력이 상대적으로 훨씬 작게 고려되고 부가급여에서 가장 중요한 부분들인 퇴직금과 상여금 등의 혜택이 비정형근로자들에게는 크게 낮다는 사실, 연월차휴가, 산전산후휴가 등 휴가 혜택도 비정형근로자에게는 매우 제약적으로 나타나고, 노동조합 가입자격도 비정형근로자에게는 크게 낮게 나타나고 있으며 고용보험, 건강보험, 국민연금, 산재보험 등 4대 사회보험의 혜택도 전체적으로 크게 낮다는 점 등이 발견되었다.

다섯째, 비정형근로자 중 단기계약직의 경우 고용계약 기간이 없거나 특별한 사정이 없는 한 자동 연장된다는 사업체의 비율이 대체로 2/3 수준이었는데 이는 외형상 비정형근로자로 분류된다고 하여도 고용의 지속성이 상당한 정도 확보된다는 사실을 의미하였다.

여섯째, 비정형근로자에 대한 저조한 교육·훈련은 이들 근로자들의 인적자본 축적을 유도하기 어렵게 만들 것이다. 나아가서 이것이 같이 낮은 임금과 낮은 후생복지 및 사회보장과 연결된다면 비정형근로자들은 앞으로 사회 내에서 빈곤층으로 자리잡기 쉬울 것이며 앞으로 경제가 계속 성장한다고 하더라도 성장의 혜택으로부터 소외될 가능성을 안게 될 것이다.

일곱째, 우리나라 비정형근로자의 노동조합 가입비율은 1~2% 수준에 불과한 것으로 나타났으며 그 정도는 영세사업체에서 더 심하였다. 선진국과는 크게 다른 모습이다. 이는 노동조합의 활동에 의존하여 비정형근로자의 근로조건을 개선할 가능성이 매우 낮다는 점을 의미하였다.

여덟째, 사업체들이 비정형근로자들을 활용하는 이유는 주로 '일시적 결원의 보충'과 '인력의 양적 조절 용이'이다. 이는 말하자면 노동시장의 수량적 유연성에 대한 수요인 셈이다. 노동시장 유연성에 대한 수요도 결국은 인건비 절감이라는 결과와 결코 무관하

지 않을 것이다. 이러한 결과는 미국, 영국 등 선진국들의 분석 결과와도 유사한 것이다. 이 때 노동비용의 절감은 구체적으로 채용과 해고의 상대적 용이성이나 낮은 임금 및 낮은 각종 부가급여 수준의 형태를 취할 수 있다. 또한 비정형근로자가 기업특수적 인적 자본 축적이 필요하지 않은 직종을 중심으로 활용되고 있는 점으로 보아 교육·훈련비용의 절감 동기도 있다고 보여지며, 기업 내부에서 연공서열형 임금제도나 정년퇴직 때까지의 계속고용 등과 같은 공동체적 노사관계 또는 공동체적 인력관리방식의 급격한 수정이라는 측면도 동시에 진행되고 있다는 해석이 가능하다.

아홉째, 전체 근로자수와 정형근로자수가 앞으로 3년 동안 늘어날 것이라 생각하는 사업체들이 감소할 것이라 생각하는 사업체들보다 훨씬 많았으며 동시에 비정형근로자의 수도 늘어날 것이라 예측하는 사업체들이 감소할 것으로 예측하는 사업체들보다 더 많이 나타나고 있었다.

아울러 중소기업이 대기업에 비해서, 그리고 전기·가스·수도업과 도소매·음식·숙박업이 광공업에 비하여 비정형근로자를 더 많이 활용한다는 점도 알 수 있었다.

그리하여 비정형근로의 활용증가 현상이 특히 최근에 현저하게 나타난 이유는 크게 보아 두 가지로 정리할 수 있었다. 첫째로 개별 사업체 내부적 요인은 1997년부터 진행된 정리해고의 허용, 파견근로나 단시간근로 형태의 인정 등과 같은 법적 환경의 변화와 경제개방의 가속화 및 기업들의 수익성 악화라는 기업경영 상황의 변화 전망에 주로 기인하는 것으로 유추되며 당연히 이 추세는 앞으로도 지속될 것으로 예측할 수 있다. 둘째로 회귀분석에서 유의하게 적출된 개별 사업체 외부의 거시적 변화요인으로 비정형근로자가 대기업보다는 중소기업에서, 그리고 도소매·음식·숙박업과 같은 서비스업종에서 좀더 많이 활용되고 있다는 점이 중요하였다. 최근 기업의 소형화와 산업의 서비스화가 빠르게 진행되고 있으므로 이 역시 앞으로 비정형근로자의 수요를 점점 더 증가시키는 방향으로 작용할 것이다.

이상에서 연구의 중요한 결과들을 간단히 정리해 보았지만 몇 가지 자료상의 한계들도 함께 지적해 두고자 한다. 본 연구에서 사용한 사업체 조사자료에서 상용근로자 5인 이상 사업체의 자료는 비정형근로자를 사용하는 사업체만을 대상으로 조사한 것이므로 비정형근로자를 전혀 사용하지 않는 사업체와 여러 가지 특성 면에서의 차이를 서로 비교할 수 없다는 약점을 가지고 있다. 그렇더라도 비정형근로자를 상대적으로 많이 사용하는 사업체와 덜 사용하는 사업체 사이의 차이는 제한적이지만 어느 정도 비교 가능하였다.

또한 이 자료에서 기업의 경영상황에 대해서는 세밀하게 조사되지 않았기 때문에 비정형근로자의 사용과 사업체의 경영상황의 상호관련에 대해서도 제대로 분석하기 어렵다는 약점도 가진다. 현재로서는 이러한 측면들에 대한 분석은 다음의 과제로 미루어 둘 수밖에 없다.

참 고 문 헌

- 류기철. 「비정규근로의 실태 : 근로자조사를 중심으로」. 『비정형근로자의 규모와 실태』, pp. 79-106. 서울: 한국노동경제학회, 2001.
- 박기성. 「비정형근로자의 측정과 제언」. 배진한 외, 『비정형근로자의 규모와 실태』, pp. 107-123. 서울: 한국노동경제학회, 2001.
- 안주엽. 「비정규직 실태와 정책과제」, pp. 1-38. 서울: 한국경영자총협회 정책토론회, 2000.
- 이주희·장지연. 『임시·일용 등 불완전한 근로형태 확산과 우리의 정책방향』. 서울: 한국노동연구원, 2000.
- 최경수. 「비정형근로자 규모의 국제비교」. 배진한 외, 『비정형근로자의 규모와 실태』, pp. 1-33. 서울: 한국노동경제학회, 2001.
- 勞働省. 編. 『平成11年版 勞働白書: 急速に變化する勞働市場と新たな雇用の創出』. 東京: 日本勞働研究機構, 1999.
- 勞働大臣官房國際勞働課. 編著. 『平成11年版 海外勞働白書: 歐米諸國における就業形態の多樣化』. 東京: 日本勞働研究機構, 1999.
- 勞働大臣官房政策調査部. 編. 『勞働統計要覽』. 東京: 勞働大臣官房政策調査部, 1999.
- Appelbaum, E. "Structural Change and the Growth of Part-time and Temporary Employment." In *New Policies for the Part-time and Contingent Workforce*, edited by V. duRivage, pp. 1-14. New York: Sharpe, 1992.
- Büchtemann, C. F., and U. Walwei. "Employment Security and Dismissal Protection." In *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, edited by G. Schmid, J. O'Reilly, and K. Schömann, pp. 652-693. Cheltenham: Edwards

- Elgar, 1996.
- Delsen, L. *Atypical Employment: An International Perspective--Causes, Consequences and Policy*. Groningen: Woltersgroep Groningen, 1995.
- Fagan, C., Platenga, J., and Rubery, J. "Does Part-time Work Promote Sex Equality? A Comparative Analysis of the Netherlands and the UK." *WZB discussion paper FS I*, pp. 95-205. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1995.
- Mosley, H., and Kruppe, T. "Employment Stabilization Through Short-time Work." In *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, edited by G. Schmid, J. O'Reilly, and K. Schömann, pp. 594-622. Cheltenham: Edwards Elgar, 1996.
- O'Reilly, J. "Labour Adjustments Through Part-time Work." In *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, edited by G. Schmid, J. O'Reilly, and K. Schömann, pp. 566-593. Cheltenham: Edwards Elgar, 1996.
- Rogowski, Ralf, and Schömann, K. "Legal Regulation and Flexibility of Employment Contracts." In *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, edited by G. Schmid, J. O'Reilly, and K. Schömann, pp. 623-651. Cheltenham: Edwards Elgar, 1996.
- Tilly, C. "Short Hours, Short Shift: The Causes and Consequences of Part-time Employment." In *New Policies for the Part-time and Contingent Workforce*, edited by V. duRivage, pp. 15-44. New York: Sharpe, 1992.

abstract

The Causes of Demand Increase and the Real State of Non-Standard Workers

Jin Han Bai

According to the survey results on non-standard employment, most of the non-standard workers are women and work at service jobs and some jobs that do not require firm-specific skill. Also wages of non-standard workers appear to be lower than those of standard workers by 10~19%.

Non-standard workers are very much likely to be excluded from beneficiaries of economic growth because job contents and ability are not important relatively as criteria in determining their basic wage and their benefits are also much lower in severance pay and bonuses, vacations, 4 social insurances, education and training opportunities. Because of very low rate of union membership, the working conditions of non-standard workers are not expected to be improvable easily by unions.

It seems that the reason of the demand increase for non-standard workers is mainly because not only an individual establishment demands quantitative flexibility in employment, but also there are tendencies of being smaller in establishment size and of growing service industries macro-economically. The number of non-standard workers are expected to increase continuously in the future, too.