

# 기업의 비정규근로 활용: 생산성과 만족도

안주엽(한국노동연구원 연구위원)

## 1. 서론

경제위기 이후 비정규근로의 활용이 늘어나고 있음은 주지의 사실이다. 사용자의 입장에서 과생수요로서의 노동수요의 변동에 고용을 적절한 수준으로 유지하여야 하나 근로기준법에 명시된 해고금지조항(물론 경영상 이유에 의한 해고조항의 도입으로 완화되기는 하였으나)으로 정규근로자 만으로는 이를 충족시키기가 어렵다는 측면과 사회보험의 도입 등 임금 이외의 노동비용이 차지하는 비중이 높아짐에 따라 총노동비용의 상승을 우회하는 측면을 크게 부각시킨 사용자는 비정규근로자를 활용할 유인이 존재하고 있다.

이러한 두 가지 유인은 비정규근로가 갖는 노동공급 측면에서의 장점을 부각시키기 보다는 비정규근로의 부정적 특성과 직접 연결되어 있다. 경제위기 이후 사용자의 협상력우위와 더불어 비정규근로는 상대적으로 낮은 임금, 사회보험을 포함한 부가급부의 저조한 적용, 미비한 고용안정성으로 표현되었고 심각한 격차는 비정규근로를 사회문제화시켰으며 참여정부는 ‘남용규제와 차별적 처우의 시정’이라는 시각으로 비정규근로를 바라보고 있다.

비정규근로와 관련된 논의가 3년 여를 맞지만 아직 비정규근로의 정의와 규모, 동일노동-동일임금 등 주요한 사안에서 전문가마다 상이한 견해를 갖고 있으며 비정규근로에 대한 대책에서도 입장차를 보이고 있는 것이 현실이다. 또한 그간 노동공급 측면에서 비정규근로에 대한 연구는 많이 진행되었으나 노동수요 측면의 연구는 미흡한 것이 현실이다.

본고는 한국노동연구원이 2002년 중 실시한 『사업체패널조사』 자료를 이용하여 비정규근로를 둘러싼 노동수요의 측면을 분석하고자 한다. ‘동일한 정규근로자’와 비교한 비정규근로자의 상대적 임금수준은 어떻게 결정되는가, 비정규근로를 활용하는 기업의 만족도에 영향을 미치는 요인은 무엇인가, 이러한 요인들이 향후 비정규근로의 활용에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보고자 한다.

다음 절에서는 『사업체패널조사』의 제1차년도 자료를 간략히 소개하고 최근 비정규근로의 활용경향 및 현재 활용정도, 비정규근로의 활용이유를 간략히 살펴본다. 다음 절에서는 비정규근로자의 생산성 및 임금과 부가급부의 수준, 비정규근로 활용의 문제점과 만족도, 향후 활용계획을 살펴본 후 임금수준의 결정요인, 만족도에 영향을 미치는 요인,

향후 활용을 확대 또는 유지하는 결정요인을 분석한다. 마지막 절에서는 결과를 요약하고 시사점을 제시한다.

## II. 기업의 비정규근로 활용

### 1. 『사업체패널조사』 제1차년도 자료

한국노동연구원은 2002년 4월 기업의 노동수요의 다양한 측면과 인적자원관리 및 노사관계의 다양한 정보의 필요성을 인식하여 2,000개 사업장을 표본으로 하는 『사업체패널조사』의 제1차년도 조사를 실시하였다. 2002년 6월부터 10월 말까지 조사가 진행되었으며 이로부터 ‘인적자원관리’ 설문지에 응답한 사업체는 1,433개소, ‘노사관계 - 노무담당자용’ 설문지에 응답한 사업체는 1,879개소, ‘노사관계 - 근로자대표용’ 설문지에 응답한 사업체는 1,258개소이다. ‘인적자원관리’ 설문지에 응답한 사업체의 수가 부족하여 약식화된 조사표를 재작성하여 보충조사를 12월 중에 실시하였다.

설문지는 사업장의 고위 인사담당자가 응답하는 ‘사업체인적자원관리’ 설문지, 노무관리자가 응답하는 ‘사업체 노사관계 - 노무담당자용’ 설문지, 그리고 근로자대표(노사협의회나 노동조합대표)가 응답하는 ‘사업체 노사관계 - 근로자대표용’ 설문지의 세 종류로 구성되어 있다. ‘사업체인적자원관리’ 설문지는 일반적인 인적자원관리와 관련된 기본 설문항(패널조사마다 실시될 설문항)과 부가조사 형식의 설문항으로 구성된다. 기본 설문항은 다음 12개 부문으로 구성된다.

- (1) 표지: 사업체 기초자료 및 조사 상 기입사항
- (2) 사업체 경영환경: 주력 상품 현황 및 특징, 지난 3년간의 변화, 기본전략, 경영체제, 기술 및 경영지원 상황 등
- (3) 전반적 인사관리: 인사관리의 특성, 인사부서의 규모 및 역할, 여성근로자 인사관리에 대한 주관적 견해 등
- (4) 고용현황: 인력유형별 인력(전체, 비정규직, 여성, 50세 이상), 여성관리직의 비중, 인력유형별 인력과잉 및 충원의 어려움, 직장체험프로그램 등
- (5) 모집 및 선발(채용)과정: 인력유형별 모집방법, 인력선발기준, 연령 또는 성별 차별요인, 신규채용과 중도경력채용 현황, 사내공모제, 선발비율 등
- (6) 교육훈련: 2001년 중 교육훈련 및 직업훈련 현황, 현장외 훈련 및 현장훈련, 근로자능력개발지원제도, 사회적 기능훈련, 전산관련교육 등
- (7) 인사고과: 인력유형별 인사고과 적용비율, 목표관리제와 다면평가제, 인사고과와 승진 반영도 및 연봉과의 관계 등
- (8) 승진/승급: 인력유형별 승진 기준, 발탁승진, 코스별 인사제도 등
- (9) 보상체계: 인력유형별 비교임금수준, 호봉제, 다양한 보상제도, 연봉제, 스톡옵션

제, 인건비 부담과 인력조정 및 임금체계개편 등

- (10) 작업조직 및 근로자참가: 근로자 제안, 소집단활동, 작업단위의 자율권, 보전업무 및 품질관리, 식스시그마, 팀제 등
- (11) 근로시간: 소정근로시간 및 인력유형별 실근로시간, 교대근무제, 변형근로시간제, 파트타임 등
- (12) 정년제도: 직종/직급별 정년연령, 조기퇴직제도, 퇴직후 재고용, 고령자 고용촉진장려금지원제도 등.

‘사업체인적자원관리’ 부가조사는

- (1) 최근의 고용조정: 경제위기 이후 다양한 고용조정방식과 해당 근로자수, 인력유형별 고용조정비율, 명예퇴직과 정리해고의 이유, 선정기준, 효과 및 사후조치, 향후 인력수요변동에 대한 대응방안 등
- (2) 비정규근로자: 다양한 고용형태별 비정규근로자의 규모, 비정규근로의 활용경향, 향후 활용계획, 활용이유, 만족도, 활용상 문제점, 채용경로, 채용기준, 임금결정요인, 정규근로자 대비 근로조건, 인사관리나 부가급부 및 사회보험 적용률, 1인당 총노동비용 및 생산성, 교육훈련실시여부, 주로 활용되는 고용형태와 활용이유, 대표적인 근로자의 임금수준, 업무 기업특수성, 계약기간 및 계약종료후 처리방식 등
- (3) 자격제도: 사내자격제도와 자격증에 대한 대우 및 자격의 시장성, 국가기술자격제도, 표준직무능력제도, 직업능력인증제 등
- (4) 정보/전산화의 네 부문을 포함한다.

## 2. 최근의 비정규근로의 활용경향

『사업체패널조사』 제1차년도 조사는 부가조사의 형태로 비정규근로의 수요를 파악할 수 있는 다양한 설문항을 포함하고 있다. 최근 사업체의 비정규근로의 활용경향은 설문항 ‘경제위기를 겪으면서 귀 회사에서 비정규근로자가 차지하는 비중의 변화는?’으로 파악된다. 물론 이전의 설문항에서 비정규근로의 다양한 고용형태에 속하는 근로자의 수를 파악함으로써 비정규근로자의 정의를 간접적으로 제시하고 있다. 다양한 고용형태로는 파트타임/시간제, 단기계약직, 일시적 고용, 파견근로자, 용역근로자, 호출근로자, 소사장과 소사장이 고용한 인력, 외주근로자, 독립도급근로자나 프리랜서 등이 포함된다.

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

<표 1> 비정규근로의 활용 경향

(단위: 개소, %)

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

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

자료: 한국노동연구원. 『사업체패널조사』 제1차년도 (2002년).

산업별로 보면, 제조업(광업 포함)과 비제조업 사이에 커다란 차이는 보이지 않으나 예상과는 달리 제조업 사업체에서 비정규근로 활용이 더 심화되고 있는 것으로 나타나며 비제조업 중에서는 운수통신업과 부동산 및 임대업에서 비정규근로의 활용이 덜한 편이다. 금융 및 보험업에서는 비정규근로를 활용하지 않는 사업체는 20%에 불과하며, 최근 활용하기 시작한 경우나 비중이 증가한 경우가 상당히 높게 나타나는 반면 비중이 감소한 경우는 5%에 불과하다. 금융 및 보험업에서 경제위기를 전후하여 노동시장의 비정규화가 급속하게 진전되었음을 알 수 있다. 사업체규모별로 보면, 사업체규모가 커질수록 비정규근로를 활용한 적이 없는 비중은 줄어들고 최근에 비정규근로를 활용하기 시작하는 비중은 늘어나 상대적으로 대기업이 노동시장의 비정규화를 주도하고 있음을 알 수 있다.

### 3. 비정규근로의 활용정도

비정규근로의 활용정도를 파악할 수 있는 정보는 비정규근로자가 전체 근로자 중 차지하는 비중 뿐 아니라 인력유형별 비정규근로자가 전체 근로자 중 차지하는 비중, 고용형

태별 비정규근로자의 비중으로도 파악가능하다. <표 2>는 전체 근로자 중 비정규근로자가 차지하는 비중을 보여주고 있다. 비정규근로를 활용한 경험이 있는 832개 사업체 중 조사시점에서 비정규근로자를 고용하지 않고 있는 사업체는 약 6.5%에 이른다. 전체 근로자 중 비정규근로자가 차지하는 비중은 10% 미만(약 41%의 사업체)이거나 20% 초과(25%)인 경우가 대부분을 차지하고 있다.

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

<표 2> 비정규근로의 활용정도

(단위: 개소, %)

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

주와 자료: <표 1>의 주와 자료 참조. 비정규근로 활용정도는 전체 근로자 중 비정규근로자가 차지하는 비중. 비정규근로를 활용한 적이 있는 832개 사업체 표본. ( )안의 숫자는 비정규근로를 활용한 적이 있는 832개 사업체 표본에 대한 비중.

사업체규모별로 보면, 규모가 커질수록 비정규근로의 활용정도가 20%를 초과하는 사업체의 비중이 가 낮아지다가 규모 5 (500인 이상 사업체)에서는 다소 높아지고 있다. 비정규근로의 활용비중이 5% 이하인 사업체의 비중은 규모가 커질수록 단조적으로 감소하는

것으로 나타난다.

<표 3>은 인력유형별 비정규인력의 활용정도를 보여주고 있다. 여기서 고려되는 인력 유형은 관리인력, 연구개발 및 기술인력, 사무인력, 서비스 및 영업인력, 생산기능인력, 그리고 단순노무인력이다. 전체 사업체를 기준으로 볼 때 비정규근로의 활용정도는 10% 수준에 머무르는 것으로 나타나며 (통상적으로 사업체 조사를 통한 비정규근로의 비중은 가구조사 또는 개인조사에서 나타나는 비중보다는 낮게 나타남), 현재 비정규근로자를 고용하고 있는 사업체를 기준으로 하면 비정규근로의 활용정도는 17.6%에 이르는 것으로 나타난다. 허나 여전히 가구조사의 결과에서 느끼는 것보다는 낮은 것으로 나타난다. 이는 사업체조사의 경우 조사응답자 또는 인사관리체계 내에서 순수한 비정규근로자(한솔 밥 먹지 않는 근로자로 인식되는 근로자)는 아예 보고되지 않고 있기 때문이 아닌가 사료된다.

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

인력유형별로 보면, 예상한대로 고숙련직종의 인력(또는 핵심인력)에서는 비정규근로의 활용비중이 상당히 낮은 반면 저숙련직종의 인력(또는 주변인력)에서는 상당히 높은 비중적인 구조를 하고 있다. 관리인력의 경우 비정규근로가 차지하는 비중이 1% 미만(세부업종별로는 3%에 이르기도 함) 단순노무인력의 경우는 62%나 되며 특히 일부 업종, 예를 들면 건설업이나 금융 및 보험업에서는 80% 내외의 극단적으로 높은 수준을 보이고 있다. 도소매음식숙박업의 경우도 70%를 상회하고 있으며 비제조업 전체로 볼 때 단순노무인력의 2/3 이상이 비정규근로자로 나타난다. 이러한 현상은 노동공급 측면에서 살펴본 결과와도 거의 일치한다.

<표 3> 인력유형별 비정규인력의 활용정도

(단위: %)

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

주 및 자료: <표 1>의 주와 자료 참조.

<표 4>는 비정규근로의 다양한 고용형태별 비중을 보여주고 있다. 비정규근로자 중 가장 많이 활용되고 있는 고용형태는 단기계약근로(40%)로 나타나며 용역근로(21%)와 파

트타임근로(13%)의 비중도 높은 편이다. 과건근로(8.4%)의 경우는 법으로 정한 업종 및 직종제한으로 비중이 낮은 편에 속하는 것으로 보인다. 일시고용 역시 9%를 넘고 있는 것을 알 수 있으며 기타의 고용형태는 미미한 수준을 차지하고 있다.

파트타임근로의 활용에 가장 치중하는 산업으로는 도소매음식숙박업(36%)이 으뜸이며 기타 비제조업은 16~17%대의 수준이며 건설업에서는 파트타임근로를 거의 활용하지 않으며 제조업의 경우도 7.7%의 낮은 수준을 보이고 있다. 사업체규모가 커질수록 파트타임의 활용비중은 낮아지고 있다.

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

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

<표 4> 고용형태별 비정규근로의 활용 비중

(단위: %)

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

주와 자료 : <표 1>의 주와 자료 참조.



#### 4. 비정규근로의 활용이유

본 조사에서는 비정규근로를 활용하는 이유 12항목을 제시하고 있다. 열거하면, (1) 낮은 기본급 인건비 절감, (2) 상여금 등 기타 제반 수당에서 제외, (3) 사회보험 등 법정복리비 적용제외, (4) 각종 복리후생비 등 법정외 복리비 절감, (5) 인력수요의 변화에 따른 인력조정이 용이, (6) 해고가 용이, (7) 너무 단순한 업무로 정규직 고용은 비합리, (8) 업무가 단기에 종료되는 것, (9) 정규직이 꺼리는 업무, (10) 계절적 또는 일시적 필요, (11) 업무가 특별한 지식이나 기술을 요구, (12) 노사문제 회피이다.

각각의 항목에 대하여 해당여부를 설문한 후 가장 중요한 이유를 우선순위에 따라 두 개 나열하도록 되어 있다.

<표 5>는 비정규근로를 활용한 적이 있는 832개 사업장에 대하여 각각의 항목에 활용이유가 되는 경우를 보여주고 있다. 통상 인식하고 있는 인건비 절감이 60% 이상의 사업체에서 비정규근로를 활용하는 이유가 되었으며 인력조정을 이유로 든 사업체의 비중은 78%에 이르는 것으로 나타나며 정규직이 꺼리는 업무를 이유로 든 경우도 2/3나 되는 것으로 나타난다. 노사문제를 회피하기 위하여 비정규근로를 활용하는 비중은 18%로 가장 낮게 나타난다.

비제조업보다는 제조업에서 인력수요의 변화에 대응한 인력조정의 용이성이 비정규근로의 활용에서 중시되고 있으며 비제조업에서는 운수통신업이 유사한 수준의 고려가 되고 있음을 알 수 있다. 인건비 절감을 중시하는 산업으로는 제조업보다는 비제조업, 비제조업 내에서는 금융보험업을 들 수 있는 반면 건설업에서는 상대적으로 중요시되지 않고 있다. 정규직이 꺼리는 업무임을 중시하는 산업으로는 금융보험업, 도소매음식숙박업, 부동산 및 임대업을 들 수 있으며 대부분의 산업에서 중시되고 있음을 알 수 있다. 그러나 사업체규모와는 비정규근로의 활용정도 사이에는 뚜렷한 단조적 관계는 없는 것으로 보인다.

<표 5> 비정규근로의 활용 이유

(단위: 개소, %)

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

주와 자료 : <표 1>의 주와 자료 참조.

<표 6>은 가장 주된 이유(우선순위 1위만 고려)의 분포를 보여주고 있다. 12항목의 이유 중 '낮은 기본급 인건비 절감', '상여금 등 기타 제반 수당에서 제외', '사회보험 등 법

정복리비 적용제외’, ‘각종 복리후생비 등 법정외 복리비 절감’은 ‘인건비’로 통합하고, ‘인력수요의 변화에 따른 인력조정이 용이’와 ‘해고가 용이’는 ‘고용조정’으로 통합하였다. ‘주변업무’에는 ‘너무 단순한 업무로 정규직 고용은 비합리’와 ‘정규직이 꺼리는 업무’가 포함되고, ‘단기업무’에는 ‘업무가 단기에 종료되는 것’과 ‘계절적 또는 일시적 필요’가 포함되었다.

<표 6> 비정규근로 활용의 주된 이유

(단위: 개소, %)

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

주와 자료 : <표 1>의 주와 자료 참조.

사업체에서 비정규근로를 활용하는 이유는 크게 인건비의 절감과 고용조정의 용이로 나눌 수 있는 것으로 보인다. 모두 광의의 노동비용(해고비용을 포함)으로 본다면 기본적으로 비정규근로가 확산된 이유는 경직된 제도나 잘못된 관행 그리고 제반 사회보험의 신규도입에 따라 높아진 노동비용을 절감하기 위한 기업의 생존전략과 맞물려 있다고 보아야 할 것이다. 제조업의 경우 상대적으로 인건비 절감보다는 고용조정 용이에 치중하는 것으로 나타나며, 비제조업에서는 건설업이 상대적으로 고용조정에 운수통신업과 금융 및 보험업이 인건비절감에 치중하고 있음을 알 수 있다. 사업체규모별로 보면, 500인 이상 대기업에서 고용조정에 치중하는 한편 규모 3이나 규모 1의 소규모 사업체에서는 인건비 절감에 치중하고 있는 것을 알 수 있다.

### III. 생산성과 임금수준, 만족도 및 향후 활용계획

#### 1. 비정규근로자의 생산성 수준

『사업체패널조사』 제1차년도 조사에서는 ‘유사한 업무의 정규근로자에 비해 비정규근로자의 생산성’을 직접 묻고 있다. <표 7>은 상대적 생산성의 평균과 이의 분포를 산업별, 사업체규모별로 보여주고 있다. 표에서 보듯, 비정규근로자의 상대적 생산성은 평균 78%로 상대적 총 노동비용 수준 70%보다 8%포인트나 높은 것으로 나타난다. 즉, 기업이 비정규근로를 활용하는 합리성이 입증된 것이다. 그러나 상대적 임금수준은 80%로 상대적 생산성 78%보다는 높은 점은 기업이 비정규근로를 활용하는 전략을 낮은 임금보다는 저조한 부가급부의 적용에 두고 있다는 점을 지적하는 것이다.

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

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

<표 7> 비정규근로자의 생산성 (정규근로자 대비)

(단위: %)

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

주와 자료 : <표 1>의 주와 자료 참조.

## 2. 비정규근로자의 임금수준

<표 8>은 유사한 정규근로자 대비 비정규근로자의 임금수준 및 이의 분포를 보여주고 있다. 비정규근로자의 임금수준은 평균적으로 정규근로자의 80%에 이른 것으로 집계되고 있다. 이러한 집계는 가구조사나 개인조사를 통해 얻어진 결과보다는 비정규근로자가 상당한 대우를 받고 있음을 보여준다. 양 조사에서 나타난 결과의 차이에 대한 연구분석이 필요하다.

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

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

의 소기업에서는 39%에 이르고 있다.

비정규근로자라는 동일한 대상을 놓고 가구조사와 사업체조사의 결과에서 나타나는 현저한 차이는 무엇을 말하고 있는 것인가? 임금수준을 동일하게 한다는 의미는 비정규근로의 활용이유가 직접적인 인건비의 절감보다는 간접노동비용의 절감 또는 고용조정비용에 초점을 맞추고 있다는 것을 의미한다. 또 다른 각도에서는 ‘동일한 업무를 수행하는 정규근로자’라는 단서에서 찾을 수 있다. 동일노동-동일임금의 원칙은 준수하되 정규근로자와 비정규근로자의 ‘동일업무’는 이론상으로는 가능하며 실제 세상에서는 업무의 분단을 통한 동일업무의 원천차단을 통하여 실제 정규근로와 비정규근로의 임금격차가 발생한다는 설명이 가능하다. 마지막으로 대부분의 근로자가 비정규근로자로 구성된 경우 준거집단으로서의 ‘동일업무를 수행하는 정규근로자’를 찾지 못하고 유사한 비정규근로자를 준거집단으로 하여 설문에 응하였을 경우이다. 세 가지 가능한 추측 중 어느 가설이 실제를 제대로 반영하는지에 대한 심도있는 연구가 지속되어야 할 것으로 보인다.

<표 8> 비정규근로자의 임금수준 (정규근로자 대비)

(단위: %)

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

주와 자료 : <표 1>의 주와 자료 참조.

### 3. 비정규근로자의 부가급부의 수준

『사업체패널조사』 제1차년도 조사에서는 ‘유사한 업무를 수행하는 (또는 수행했거나 할 수 있는) 정규근로자’ 대비 비정규근로자의 임금수준 뿐 아니라 시간외 수당, 상여금, 퇴직금, 사회보험료, 복리후생비 등 노동비용의 요소들에 대한 상대적 수준을 묻고 있다. <표 9>는 이들의 평균값을 보여주고 있다.

임금수준과 비교할 때 상대적으로 기타 부가급부의 수준은 낮은 것으로 나타난다. 시간외수당과 사회보험료의 경우 50%대이며 퇴직금과 복리후생비의 경우는 40%대 상여금은 30%초반에 불과한 것으로 나타난다. 이는 상대적으로 직접 노동비용인 임금수준에서는 고용형태 간 차이를 많이 두지 않되 간접적인 노동비용에서 차이를 많이 뒀으므로 노동비용을 절감하는 것을 의미하는 것이다. 전반적으로 총노동비용에서 현금급여 이외의 비용이 차지하는 비중이 상승하여 온 점을 감안할 때 기업이 노동비용을 절감 하는 전략으로서 비정규근로를 활용하고 있음을 말하여 주는 것이다.

<표 9> 비정규근로자의 부가급부의 수준 (정규근로자 대비)

(단위 : %)

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

주와 자료 : <표 1>의 주와 자료 참조.

정규근로자와 비정규근로자 간의 부가급부의 격차를 산업별로 볼 때 항목마다 차이가 있는 것을 알 수 있다. 제조업과 비제조업을 비교하면, 시간외 수당은 임금수준과 마찬가지로

지로 제조업보다는 비제조업에서 격차가 크게 나타나고 있는 반면, 다른 부가급부에서는 제조업에서의 격차가 더욱 심한 것으로 나타나고 있다. 사업체규모별로 보면, 사업체규모가 커질수록 전반적으로 부가급부에서의 격차가 줄어들어 알 수 있다.

금융 및 보험업의 경우는 퇴직금, 사회보험료, 복리후생비에서는 격차가 작은 편이나 상여금에서는 가장 격차가 심한 것으로 나타난다. 운수통신업은 전반적으로 부가급부에서의 격차가 적은 산업에 속하는 반면 건설업과 도소매음식숙박업은 격차가 큰 산업에 속함을 알 수 있다. 산업별 인적자원관리나 작업조직의 특성 그리고 이러한 특성과 비정규근로의 역할이 비정규근로의 상대적 임금수준 뿐 아니라 부가급부의 수준을 결정하고 있는 것으로 보이며 이에 대한 보다 면밀한 연구가 필요한 것으로 보인다.

#### 4. 비정규근로 활용의 문제점

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

『사업체패널조사』 제1차년도 조사에서는 ‘비정규직을 활용하는 데서 올 수 있는 문제점’으로 (1) 업무몰입도의 부족 (2) 기술/기능의 부족 (3) 낮은 생산성 (4) 팀웍/업무연계 (5) 높은 이직률 (7) 노동법 적용 (8) 노조형성 가능성 (9) 고객서비스의 문제를 열거하고 각각에 대해

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

의 5항으로 답하게(Likert Scale) 한 후 ‘가장 심각하게 느끼는 것(문제점)을 우선순위에 따라 두 개 고르’도록 하였다. <표 10>은 제1 우선순위에서 선택된 문제점을 중심으로 산업별, 사업체규모별 분포를 보여주고 있다.

표에서 보듯, 가장 빈번하게 가장 심각한 문제점으로 언급되는 것은 업무몰입도의 부족(26%)과 높은 이직률(24%), 그리고 기술/기능의 부족, 낮은 생산성, 팀웍/업무연계의 문제점도 각각 10% 내외를 차지하고 있다. 이중 높은 이직률과 팀웍/업무연계의 문제점은 개인의 단기의 생산성 이상의 함의를 갖는 것으로 사료된다. 즉, 높은 이직률은 기업에게 다른 요인으로서 미래의 노동비용으로 작용할 것이며, 팀웍/업무연계의 문제점은 개인의 생산성에는 저해요인이 되지 않으나 기업 전체의 생산성에는 저해요인으로 작용할 가능성이 클 것이다. 따라서 이러한 비용이 단기의 상대적 생산성과 총노동비용의 차이로 극복되어질 수 있을런지는 여전히 의문이 남는다. 보다 중장기적인 시각에서 비정규근로의 활용이 미치는 효과를 면밀하게 고찰할 필요가 있다.



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

<표 10> 비정규근로 활용의 문제점

(단위: 개소, %)

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

주와 자료 : <표 1>의 주와 자료 참조. 문제점 (1) 업무몰입도의 부족 (2) 기술/기능의 부족 (3) 낮은 생산성 (4) 팀웍/업무연계 (5) 높은 이직률 (7) 노동법 적용 (8) 노종형성 가능성 (9) 고객서비스의 문제를 의미함.

## 5. 비정규근로 활용의 만족도

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

『사업체패널조사』 제1차년도 조사에서는 ‘현재까지의 경험으로 볼 때 비정규직을 활용하는 주된 이유가 충족되고 있습니까?’라는 설문을 던지고

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

로 답하게 하고 있다. <표 4-11>은 비정규근로 활용의 만족도를 주된 활용원인의 충족도 측면에서 보여주고 있다.

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

<표 11> 비정규근로 활용의 만족도

(단위: 개소, %)

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

주와 자료 : <표 1>의 주와 자료 참조. ‘현재까지의 경험으로 볼 때, 비정규직을 활용하는 주된 이유가 충족되고 있습니까?’에 대한 응답의 분포임.

## 6. 향후 비정규근로 활용계획

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

- ① 확대할 계획      ② 현행규모를 유지      ③ 축소할 계획  
 ④ 전혀 활용하지 않을 것      ⑤ 인력수요에 따라 신축적으로 대응  
 으로 대답하도록 하였다. <표 12>는 이에 대한 분포를 보여준다.

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

<표 12> 향후 비정규근로의 활용계획

(단위: 개소, %)

	전체	확대	현행유지	축소	활용안함	신축대응	무응답
전산업	1333	103 ( 7.7)	421 (31.6)	89 ( 6.7)	354 (26.6)	353 (26.5)	13 (0.9)
제조업(광업포함)	652	52 ( 8.0)	211 (32.4)	31 ( 4.8)	172 (26.4)	184 (28.2)	2 (0.1)
비제조업	681	51 ( 7.5)	210 (30.8)	58 ( 8.5)	182 (26.7)	169 (24.8)	11 (0.8)
건설업	72	7 ( 9.7)	19 (26.4)	2 ( 2.8)	20 (27.8)	23 (31.9)	1 (0.1)
도소매업	138	18 (13.0)	46 (33.3)	11 ( 8.0)	34 (24.6)	28 (20.3)	1 (0.1)
음식숙박업	136	9 ( 6.6)	36 (26.5)	10 ( 7.4)	59 (43.4)	20 (14.7)	2 (0.1)
운수통신업	92	6 ( 6.5)	26 (28.3)	17 (18.5)	12 (13.0)	30 (32.6)	1 (0.1)
금융보험업	129	5 ( 3.9)	38 (29.5)	5 ( 3.9)	38 (29.5)	42 (32.6)	1 (0.1)
부동산및임대업	114	6 ( 5.3)	45 (39.5)	13 (11.4)	19 (16.7)	26 (22.8)	5 (0.3)
기타서비스업							
사업체규모별							
규모 1	160	9 ( 5.6)	36 (22.5)	12 ( 7.5)	57 (35.6)	43 (26.9)	3 (0.2)
규모 2	424	19 ( 4.5)	127 (30.0)	21 ( 5.0)	146 (34.4)	105 (24.8)	6 (0.4)
규모 3	374	29 ( 7.8)	124 (33.2)	26 ( 7.0)	91 (24.3)	102 (27.3)	2 (0.1)
규모 4	139	12 ( 8.6)	54 (38.8)	11 ( 7.9)	29 (20.9)	31 (22.3)	2 (0.1)
규모 5	236	34 (14.4)	80 (33.9)	19 ( 8.1)	31 (13.1)	72 (30.5)	0 (0.0)

주와 자료 : <표 1>의 주와 자료 참조. ‘향후 비정규직의 활용을 확대 또는 축소할 계획입니까?’에 대한 응답의 분포임.

산업별로는 비제조업보다는 제조업에서 확대하려는 비중이 높게 나타나고 있으며(현재 제조업의 비정규직 활용정도는 비제조업에 비해 상당히 낮은 편임), 비제조업에서는 축소하려는 비중이 높게 나타난다. 비정규근로의 활용을 확대할 가능성이 높은 산업으로는 현재도 활용정도가 높은 도소매음식숙박업(13%)과 건설업(10%)을 들 수 있으며 축소할 가능성이 높은 산업으로는 현재 활용정도가 높은 금융 및 보험업(19%), 기타서비스업(11%)로 나타난다. 사업체규모별로 보면, 대기업일수록 확대할 계획인 것으로 나타나며 동시에 축소할 계획도 미세하게 높은 수준으로 나타나고 있다.

## 7. 비정규근로 활용의 분석

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

<표 13>은 동일한 업무를 하는 정규근로자와 비교한 비정규근로자의 임금수준, 비정규근로를 활용하는 이유가 충족되는가의 질문으로 표현된 만족도(긍정적인 경우 1, 부정적이거나 중립적인 경우 0), ‘향후 비정규직의 활용을 확대 또는 축소할 계획입니까?’의 설문으로부터 얻은 향후활용계획(확대 또는 유지의 경우 1, 축소 또는 활용안함, 신축적으로 대응할 경우 0)에 대한 추정식이다. 첫번째 경우는 단순한 회귀분석모형, 둘째와 셋째 경우는 로짓모형의 추정결과이다.

첫 번째 분석결과는 기업이 비정규근로의 상대적 임금수준을 정하는 메카니즘이 간략하게 요약되어 있다. 즉 비정규근로의 생산성이 높다고 인식하는 사업장 그리고 비정규근로에 교육훈련의 기회를 제공하는 사업장에서 비정규근로의 상대적 임금수준이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 반면 현재 비정규근로의 활용정도가 높거나 지난 3년간 비정규근로의 활용을 축소하여온 경향이 있는 사업장에서는 비정규근로의 상대적 임금수준이 낮은 것으로 나타난다. 인건비절감을 비정규근로 활용의 주된 이유로 하는 사업장에 비해 인력조정이 용이함을 주된 이유로 하는 사업장에서 상대적 임금수준이 높은 반면 서비스업에서는 낮은 것으로 나타나며 사업체규모는 별 유의한 효과를 보이지 않고 있다. 인건비 부담을 느끼는 사업장일수록 단기이익압력에 처해 있을수록 상대적 임금수준은 낮아진다. 전반적으로 기업이 설문조사에서 응답한 비정규근로의 상대적 임금수준은 상당한 수준 합리성을 갖는 것으로 보인다.

<표 13> 비정규근로 활용시 임금수준과 만족도 및 활용계획

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

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

( )안의 숫자는 표본오차.

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

두 번째 분석결과는 비정규근로의 활용할 때의 만족도를 보여준다. 정규근로자에 대비한 상대적 노동생산성과 임금수준의 차이가 중요한 결정요인임을 알 수 있다. 이는 다시 말하면 비정규근로를 활용하는 데서 오는 추가의 이윤인 셈이며 이러한 추가이윤이 커질수록 비정규근로의 활용에서 오는 만족도는 높아짐을 알 수 있다. 최근 3년간 비정규근로

의 활용을 축소하여 온 사업장은 비정규근로의 만족도가 낮은 것으로 나타난다(물론 이는 거꾸로 현재 비정규근로의 활용에서 오는 만족도가 낮을수록 향후 비정규근로를 덜 활용할 것이라는 것을 시사하기도 한다). 비정규근로의 주된 활용이유가 인건비 절감이나 인력조정이 용이한 경우보다는 상대적으로 다른 이유를 든 경우에 만족도가 높음을 알 수 있다. 업종이나 사업체규모는 유의한 효과를 미치지 않는 것을 알 수 있다.

마지막 분석결과는 향후 비정규근로의 활용을 확대할 것인가의 여부이다. 예상대로 비정규근로를 활용하는 데서 오는 만족도가 높은 사업장일수록 그리고 현재 비정규근로의 비중이 높을수록 향후 비정규근로의 활용을 확대할 계획임을 알 수 있다. 최근 3년간 비정규근로의 활용을 축소해 온 경향이 있는 사업장은 그러한 추세를 지속적으로 유지할 전망이다. 또한 비정규근로를 활용하는 주된 이유가 인건비 절감이나 인력조정의 용이함인 경우에 다른 경우보다 비정규근로를 확대할 가능성이 높게 나타난다.

#### IV. 결론

본고에서 얻은 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 최근에 비정규근로가 차지하는 비중을 확대시킨 기업의 비중이 축소시킨 기업의 비중보다는 높게 나타나며 비정규근로의 채용을 시작한 기업까지 고려할 때 전반적으로 비정규근로를 활용하는 기업의 비중이 늘어나고 있다는 점이다. 그러나 『사업체패널조사』와 같은 사업장조사는 비정규근로의 규모를 정확히 반영하지는 못하고 있다.

둘째, 예상대로 비정규근로를 활용하는 이유는 인건비의 절감과 고용조정의 용이함에 있음을 알 수 있다. 비정규근로자를 활용한 경험이 있는 사업장의 약 1/3은 인건비 절감을, 또다른 30%는 고용조정의 용이함을 들고 있으며 전자는 서비스업, 후자는 제조업에서 비중이 더 높은 것으로 나타난다.

셋째, 비정규근로자의 생산성은 ‘동일한 정규근로자’의 약 78%에 이르는 것으로 보고되고 있으며, 반면 임금수준은 약 80%에 이르는 것으로 나타난다. 이는 사용자의 입장에서 동일노동-동일임금이 지켜지고 있음을 주장하는 것으로 비정규근로를 활용하는 추가의 이윤은 없는 것처럼 보인다. 그러나, 비정규근로자에게 부가급부를 적용하는 수준이 상당히 열악함을 고려하면, 사용자는 임금보다는 부가급부의 우회를 통한 총노동비용의 절감(정규근로자 대비 약 70%로 나타남)을 목적으로 비정규근로를 활용하고 있음을 알 수 있다.

넷째, 비정규근로자 활용에서 오는 문제점으로 업무몰입도의 부족과 높은 이직률을 들고 있으나 전반적으로는 비정규근로의 활용에는 만족하는 편인 것으로 나타난다. 이는 총노동비용의 절감이 현재의 만족도를 높이는 방향으로 작용하고 있으나 높은 이직률과 같은 문제는 미래의 노동비용을 높이는 쪽으로 작용할 여지가 많기 때문에 비정규근로의 활용이 장기적으로 기업에 유리할 것인가는 여전히 문제로 남는다. 이러한 문제의 잔존으

로 향후 비정규근로의 활용계획을 보면, 확대나 축소가 낮은 비중에서 유사한 수준을 보이고 있으며 현행유지나 신축적인 대응에 초점을 맞추고 있다.

다섯째, 비정규근로자의 임금수준에 대한 실증분석에서 얻은 결과를 보면, 비정규근로자의 생산성이 상당히 유의한 효과를 미치고 있으며, 비정규근로의 비중이 높은 사업장이거나 비정규근로를 축소하는 경향을 가진 사업장일수록 비정규근로의 임금수준은 낮은 것으로 나타난다. 인력조정이나 단기적 업무를 이유로 비정규근로자를 활용하는 사업장이 인건비 절감을 목적으로 하는 경우보다 높은 임금수준을 유지하고 있는 것으로 나타난다. 단기이익압력을 받고 있거나 인건비부담을 경험한 사업장에서 비정규근로자의 임금수준은 낮은 것으로 나타난다.

여섯째, 비정규근로 활용에서 오는 만족도를 결정하는 주된 요인으로는 노동생산성과 임금수준의 차이로 표현되는 추가이윤을 들 수 있다. 또한 비정규근로의 비중을 줄이는 경향을 가진 사업장에서는 상대적으로 만족도가 떨어지는 것으로 나타난다. 업무특성상 또는 단기적 업무를 이유로 비정규근로를 활용하는 경우 인건비 절감이나 고용조정의 용이함을 주된 이유로 하는 경우보다 만족도가 높은 것으로 나타난다.

마지막으로, 향후 비정규근로의 활용계획에 영향을 미치는 주된 요인으로는 현재의 만족도와 최근 비정규근로 축소 활용경험 등을 들 수 있다. 현재의 만족수준이 높을수록, 현재 비정규근로자 활용정도가 높을수록, 인건비절감이나 고용조정 용이를 주된 이유로 지적하는 사업장일수록 향후에 비정규근로를 더욱 활용할 가능성이 높은 것으로 나타난다. 다만 서비스업에서는 향후 활용을 확대할 경향은 낮은 것으로 나타난다.

본 연구는 『사업체패널조사』 자료를 이용하여 비정규근로를 활용하는 노동수요 측면의 일면을 살펴보았다. 노동수요 측면에서 고용조정의 용이함과 인건비절감을 위하여 비정규근로를 활용하는 이유가 확인되었으며, 인건비 절감의 효과는 직접적으로 임금보다는 임금외 노동비용에서 찾고 있는 것으로 나타난다. 본 자료에 보고된 정보만 따른다면 최근 논의가 되고 있는 동일노동-동일임금의 문제는 나타나지 않고, 오히려 임금 외의 근로조건이나 사회보험 등을 규정하는 근로기준법을 포함한 노동관련법률들이 정규근로자 중심으로 형성되어 있거나 사용자가 비정규근로자에게는 제반근로조건을 보장하지 않아도 되는 것으로 인식하고 있는 데서 오는 결과인 것으로 보인다. 향후 보다 면밀한 조사와 연구를 통하여 동일노동-동일임금 또는 고용형태에 따른 차별의 존재 및 그 크기를 밝혀야 할 것으로 보인다. 다만 사업장 조사만으로는 이러한 목적을 달성하기는 어렵다는 측면이 있다.

마지막으로 여전히 남아있는 과제는 비정규근로의 활용이 또는 남용이 기업에게 유리하게 작용하는가를 밝히는 일이다. 본 조사가 지속되어 패널로서의 모양을 갖춰갈 때 비정규근로의 활용이 기업의 중장기 목표 또는 중장기 이윤극대화에 긍정적으로 작용하는지를 살펴볼 수 있을 것이다.