

# 노동조합 유무에 따른 비정규근로자의 근로실태 현황

김수진\*

## I. 머리말

한국노동연구원에서는 우리나라의 고용구조 및 노동수요를 체계적으로 파악하고 전반적인 인적자원관리 체계를 평가하여 바람직한 노동시장정책을 수립하는 데 기여할 수 있는 기초 자료를 구축하고자 2002년부터 ‘사업체패널조사’를 실시하고 있다. ‘사업체패널조사’는 표본사업체의 추적조사를 통해 사업체의 노동수요 구조와 인적자원관리 실태 등의 통계자료를 패널로 구축하여, 이를 기반으로 급변하는 환경에서의 기술변화나 경영전략 등의 실질적인 효과를 분석하고 나아가 정부의 고용정책 및 인적자원개발 정책의 효과성을 크게 제고할 수 있는 토대를 마련하고 있다.

또한 ‘사업체패널조사’는 다양한 노동관련 이슈와 관련하여 부가조사도 수차례 실시하였는데, 특히 경제위기 이후 급격히 증가한 비정규근로 형태에 관한 부가조사를 2003년과 2004년에 각각 실시하였다. 비정규근로에 관한 사회적 관심은 비정규근로자의 수가 전체 임금근로자의 절반 이상을 차지하게 되면서 꾸준히 지속되어 왔고, 특히 최근까지 논란이 되고 있는 비정규직 입법과 관련하여서도 비정규근로의 문제와 관련된 현안은 사회적 쟁점과 이슈로 계속해서 논의되고 있다.

본고에서는 2004년 실시한 사업체패널조사 부가조사인 ‘비정규근로자 실태’의 자료를 분석하여 비정규근로자의 활용현황, 비정규근로자의 근로조건, 비정규근로자와 정규근로자의 격차를 파악하고자 한다.

---

\* 한국노동연구원 데이터센터 사업체패널팀 연구원(suekim@kli.re.kr).

## II. 비정규근로자의 활용현황

2004년 사업체패널조사 부가조사로 실시된 ‘비정규근로자 실태’는 1,000개 사업장에서 조사되었다. 이 가운데 노동조합이 결성되어 있는 사업장은 393개(39.3%)였고 노동조합이 결성되어 있지 않은 사업장은 607개(60.7%)였다.

<표 1>의 비정규근로자 사용에 관한 빈도분석 결과에 의하면 노동조합이 결성된 사업장은 결성되지 않은 사업장에 비하여 비정규근로자의 사용률이 높은 것으로 나타났다. 1,000개 사업장 가운데 896개(89.6%) 사업장에서는 “2004년 11월 1일 기준으로 비정규근로자를 사용”하고 있었으며, 나머지 104개(10.4%) 사업장은 비정규근로자를 사용하지 않고 있었다. 그리고 노동조합이 결성된 사업장의 96.4%, 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 85.2%가 비정규근로자를 사용하고 있었다.

<표 1> 비정규근로자의 사용현황

(단위: 건, %)

	노조 있음	노조 없음	전 체
비정규직 사용함	379 ( 96.4)	517 ( 85.2)	896 ( 89.6)
비정규직 사용 안함	14 ( 3.6)	90 ( 14.8)	104 ( 10.4)
	393 (100.0)	607 (100.0)	1,000 (100.0)

<표 2>의 비정규근로자 활용계획에 관한 빈도분석 결과에 의하면 2004년 11월 1일 기준으로 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장은 사용하고 있지 않은 사업장에 비하여 “향후 비정규근로자의 활용계획”에도 적극적인 것으로 나타났다. 2004년 11월 1일 기준으로 비정규근로자를 사용하고 있는 896개 사업장 가운데 58.4%가 “향후 비정규근로자의 활용”을 확대하거나 유지할 계획이고, 비정규근로자를 사용하지 않고 있는 104개 사업장 가운데 79.8%가 “향후 비정규근로자의 활용”을 전혀 하지 않거나 신축적으로 대응할 계획이라고 응답하였다.

노동조합 유무에 따른 비정규근로자 활용계획은 <표 3>에서와 같이 노동조합이 결성된 사업장은 결성되지 않은 사업장에 비하여 “향후 비정규근로자의 활용계획”에 적극적인 것으로 나타났다. 노동조합이 결성된 사업장의 9.7%, 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 5.9%가 “향후 비정규근로자의 활용”을 확대할 계획이고, 노동조합이 결성된 사업장의 2.5%, 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 4.6%가 “향후 비정규근로자의 활용”을 전혀 하지 않을 계획이라고 응답하였다.

&lt;표 2&gt; 비정규근로자의 활용계획

(단위: 건, %)

	비정규직 사용함	비정규직 사용안함
확대할 계획	73 ( 8.2)	1 ( 1.0)
현행규모를 유지	450 ( 50.2)	10 ( 9.6)
축소할 계획	154 ( 17.2)	10 ( 9.6)
전혀 활용하지 않을 것	9 ( 1.0)	29 ( 27.9)
인력수요 따라 신축적 대응	209 ( 23.3)	54 ( 51.9)
무응답	1 ( 0.1)	0 ( 0.0)
	896 (100.0)	104 (100.0)

&lt;표 3&gt; 노동조합 유무에 따른 비정규근로자의 활용계획

(단위: 건, %)

	노조 있음	노조 없음
확대할 계획	38 ( 9.7)	36 ( 5.9)
현행규모를 유지	178 ( 45.3)	282 ( 46.5)
축소할 계획	76 ( 19.3)	88 ( 14.5)
전혀 활용하지 않을 것	10 ( 2.5)	28 ( 4.6)
인력수요 따라 신축적 대응	91 ( 23.2)	172 ( 28.3)
무응답	0 ( 0.0)	1 ( 0.2)
	393 (100.0)	607 (100.0)

<표 4>에서와 같이 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장의 “비정규근로자 활용이유”는 인력조정 용이, 인건비 절감, 단순업무 처리 등이 주요한 것으로 나타났다. 2004년 11월 1일 기준으로 비정규근로자를 사용하고 있는 896개 사업장 가운데 “비정규근로자를 활용하는 가장 중요한 이유”의 1순위로 응답한 것은 인력수요의 변화에 따른 인력조정이 용이가 30.7%, 낮은 기본급 인건비 절감이 23.2%, 너무 단순한 업무로 정규직 고용은 비합리가 21.2%였다. 그리고 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 노동조합이 결성된 사업장이 “비정규근로자를 활용하는 가장 중요한 이유”는 낮은 기본급 인건비 절감(31.1%)이고, 노동조합이 결성되지 않은 사업장은 인력수요의 변화에 따른 인력조정이 용이(32.9%)라고 응답하였다.

덧붙여 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장이 “비정규근로자를 활용하는 이유” 12문항 각각에 대하여 ‘예, 아니오’로 응답한 경우, 위의 세 가지 이유 및 업무가 단기에 종료되는 것, 계절적 또는 일시적 필요에 대하여 50% 이상이 ‘예’라고 응답하였다. 또한 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 78.8%가 현재까지의 경험으로 볼 때 비정규직을 활용하는 주된 이유가 충족되고 있으며, 3.8%는 충족되고 있지 않다고 응답하였다.

<표 4> 비정규근로자 활용이유

(단위: 건, %)

	노조 있음	노조 없음	전 체
낮은 기본급 인건비 절감	118 ( 31.1)	90 ( 17.4)	208 ( 23.2)
상여금 등 기타 제반 수당에서 제외	6 ( 1.6)	7 ( 1.4)	13 ( 1.5)
사회보험 등 법정복리비 적용제외	0 ( 0.0)	4 ( 0.8)	4 ( 0.5)
각종 복리후생비 등 법정외복리비 절감	1 ( 0.3)	0 ( 0.0)	1 ( 0.1)
인력수요의 변화에 따른 인력조정이 용이	105 ( 27.7)	170 ( 32.9)	275 ( 30.7)
해고가 용이	2 ( 0.5)	6 ( 1.2)	8 ( 0.9)
너무 단순한 업무로 정규직 고용은 비합리	85 ( 22.4)	105 ( 20.3)	190 ( 21.2)
업무가 단기에 종료되는 것	16 ( 4.2)	43 ( 8.3)	59 ( 6.6)
정규직이 꺼리는 업무	3 ( 0.8)	10 ( 1.9)	13 ( 1.5)
계절적 또는 일시적 필요	25 ( 6.6)	52 ( 10.1)	77 ( 8.6)
업무가 특별한 지식이나 기술을 요구	7 ( 1.9)	22 ( 4.3)	29 ( 3.2)
노사문제 회피	4 ( 1.1)	0 ( 0.0)	4 ( 0.5)
기 타	7 ( 1.9)	8 ( 1.6)	15 ( 1.7)
	379 (100.0)	517 (100.0)	896 (100.0)

<표 5>에서와 같이 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장이 “비정규근로자 활용의 문제점”으로 우려하는 것은 업무 몰입도의 부족, 높은 이직률 등인 것으로 나타났다. 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장이 “비정규근로자 활용의 문제점” 9문항 각각에 대하여 5점 척도로 응답한 결과, 업무 몰입도의 부족과 높은 이직률이 가장 우려하는 문제로 나타났고, 노조형성의 가능성, 높은 이직비용, 고객서비스 문제가 상대적으로 적게 우려하는 문제로 나타났다. 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 노동조합이 결성된 사업장은 노동조합이 결성되지 않는 사업장에 비하여 “비정규근로자 활용의 문

<표 5> 비정규근로자 활용의 문제점

	노조 있음	노조 없음	전 체
업무 몰입도의 부족	2.9	3.0	3.0
기술/기능의 부족	3.2	3.3	3.3
낮은 생산성	3.2	3.3	3.2
다른 직원과의 팀워크/ 업무연계가 이루어지지 않음	3.4	3.4	3.4
높은 이직률	3.0	2.9	2.9
높은 이직비용	3.6	3.6	3.6
노동법 적용문제가 어려움	3.4	3.4	3.4
노조형성의 가능성	3.8	4.1	3.9
고객서비스에 문제가 있음	3.6	3.5	3.5

제점”에 대한 우려가 다소 높은 편으로 나타났다.

<표 6>에서와 같이 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장의 “비정규근로자 채용기준”에서 비중이 높은 항목은 경력, 표준화된 직무능력, 학력 등의 순인 것으로 나타났다. 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장이 “비정규근로자 채용기준”에서 다음 4개 항목이 차지하는 비중에 대해 응답한 결과, 경력이 29.7%, 표준화된 직무능력이 28.2%, 학력이 15.6%, 자격증이 11.6%로 조사되었다.

<표 6> 비정규근로자 채용기준

(단위 : %)

	노조 있음	노조 없음	전체
학 력	18.0	13.8	15.6
경 력	27.3	31.4	29.7
자격증	15.8	8.6	11.6
표준화된 직무능력	26.7	29.3	28.2
기 타	12.2	16.9	14.9

### Ⅲ. 비정규근로자의 근로조건

<표 7>에서와 같이 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 15~30%의 사업장에서 비정규근로자가 고용안정정책에서 소외되어 있는 것으로 나타났다. 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 14.8%의 사업장은 비정규근로자를 채용할 때 서면으로 근로계약서를 작성하지 않으며, 28.8%는 비정규 근로자에 대한 취업규칙/규정/이에 상응하는 것이 없다고 응답하였다. 그리고 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 17.5%의 사업장은 비정규근로자의 고용계약기간이 만료된 이후에 특별한 사정이 없는 한 퇴사이고, 10.9%는 계약기간과 관계없이 언제라도 퇴사 가능하다고 응답하였다. 또한 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 34.8%의 사업장은 비정규근로자의 정규직으로 전환가능성이 전혀 없다고 응답하였다.

특히 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 노동조합이 결성되지 않은 사업장이 노동조합이 결성된 사업장에 비하여 비정규근로자가 고용안정정책에서 소외되는 경향이 두드러졌다. 노동조합이 결성된 사업장의 9.0%가 비정규근로자를 채용할 때 서면으로 근로계약서를 작성하지 않는다고 응답한데 비해 노동조합이 결성되지 않은 사업장은 19.2%가 서면 근로계약서를 작성하지 않는다고 응답하였다. 그리고 노동조합이 결

<표 7> 비정규근로자의 고용안정정책 적용현황

(단위: 건, %)

	노조 있음	노조 없음	전 체
서면으로 근로계약서 작성	345 (91.0)	416 (80.8)	761 (85.1)
구두로만 근로계약 체결	9 ( 2.4)	45 ( 8.7)	54 ( 6.0)
근로계약 체결하지 않음	25 ( 6.6)	54 (10.5)	79 ( 8.8)
취업규칙/규정 있음	294 (77.6)	344 (80.8)	638 (71.2)
취업규칙/규정 없음	85 (22.4)	173 (33.5)	258 (28.8)
특별한 사정이 없는 한 자동 연장	275 (74.5)	355 (69.5)	630 (71.6)
특별한 사정이 없는 한 퇴사	69 (18.7)	85 (16.6)	154 (17.5)
계약기간과 관계없이 언제라도 퇴사 가능	25 ( 6.8)	71 (13.9)	96 (10.9)
정규직 전환가능성: 모든 직종직급 적용	102 (26.9)	155 (30.0)	257 (28.7)
정규직 전환가능성: 일부 직종직급 적용	156 (41.2)	171 (33.1)	327 (36.5)
정규직 전환가능성: 적용 안됨	121 (31.9)	191 (36.9)	312 (34.8)

성된 사업장의 22.4%, 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 33.5%가 비정규근로자에 대한 취업규칙/규정/이에 상응하는 것이 없다고 응답하였다. 또한 노동조합이 결성된 사업장의 6.8%, 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 13.9%가 비정규근로자의 고용계약기간이 만료된 이후에 계약기간과 관계없이 언제라도 퇴사 가능하다고 응답하였으며, 노동조합이 결성된 사업장의 31.9%, 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 36.9%가 비정규근로자의 정규직으로 전환가능성이 전혀 없다고 응답한 것으로 나타났다.

<표 8>에서 확인할 수 있듯이 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 60% 이상의 사업장에서 비정규근로자는 인사제도에서 소외되어 있는 것으로 나타났다. 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 61.2%에서 비정규근로자는 인사고과(직무평가)제도가 전혀 적용되지 않으며, 73.4%에서 비정규근로자는 정기승진/승급제도가 전혀 적용되지 않는다고 응답하였다. 그리고 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 64.8%에서 비정규근로자는 직무순환제도가 전혀 적용되지 않고, 64.8%에서 비정규근로자는 정년제도가 전혀 적용되지 않는 것으로 조사되었다.

특히 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 노동조합이 결성되지 않은 사업장이 노동조합이 결성된 사업장에 비하여 비정규근로자가 인사제도에서 소외되는 경향이 큰 것으로 나타났다. 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 66.1%에서 비정규근로자는 인사고과(직무평가)제도가 전혀 적용되지 않으며, 72.7%에서 비정규근로자는 정기승진/승급제도가 전혀 적용되지 않았다. 또한 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 66.9%에서 비정규근로자는 직무순환제도가 전혀 적용되지 않았고, 69.6%에서 비정규근로자는 정년제도가 전혀 적용되지 않았다.

<표 8> 비정규근로자의 인사제도 적용 현황

(단위: 건, %)

		노조 있음	노조 없음	전 체
인사고과(직무평가)제도	모든 직종직급 적용	99 (26.1)	97 (18.8)	196 (21.9)
	일부 직종직급 적용	73 (19.3)	78 (15.1)	151 (16.9)
	적용 안됨	207 (54.6)	341 (66.1)	548 (61.2)
정기승진/승급제도	모든 직종직급 적용	35 ( 9.2)	56 (10.9)	91 (10.2)
	일부 직종직급 적용	62 (16.4)	85 (16.5)	147 (16.4)
	적용 안됨	282 (74.4)	375 (72.7)	657 (73.4)
직무순환제도	모든 직종직급 적용	61 (16.1)	80 (15.5)	141 (15.8)
	일부 직종직급 적용	83 (22.0)	91 (17.6)	174 (19.4)
	적용 안됨	234 (61.9)	346 (66.9)	580 (64.8)
정년제도	모든 직종직급 적용	95 (25.1)	112 (21.7)	207 (23.1)
	일부 직종직급 적용	43 (11.4)	45 ( 8.7)	88 ( 9.8)
	적용 안됨	241 (63.6)	359 (69.6)	600 (67.0)

<표 9>에서와 같이 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 15~25% 이상의 사업장에서 비정규근로자는 사회보험을 전혀 보장받지 못하는 것으로 나타났다. 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 25.9%의 사업장에서 비정규근로자는 건강보험에 전혀 가입되지 않으며, 23.7%에서 비정규근로자는 국민연금에 전혀 가입되지 않았다. 그리고 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 18.4%의 사업장에서 비정규근로자는 고용보험에 전혀 가입되지 않았고, 16.8%에서 비정규근로자는 산업재해보험에 전

<표 9> 비정규근로자의 사회보험 적용현황

(단위: 건, %)

		노조 있음	노조 없음	전 체
건강보험	모든 직종직급 적용	287 (75.7)	294 (57.0)	581 (64.9)
	일부 직종직급 적용	32 ( 8.4)	50 ( 9.7)	82 ( 9.2)
	적용 안됨	60 (15.8)	172 (33.3)	232 (25.9)
국민연금	모든 직종직급 적용	298 (78.6)	305 (59.1)	603 (67.4)
	일부 직종직급 적용	29 ( 7.7)	51 ( 9.9)	80 ( 8.9)
	적용 안됨	52 (13.7)	160 (31.0)	212 (23.7)
고용보험	모든 직종직급 적용	305 (80.5)	351 (68.0)	656 (73.3)
	일부 직종직급 적용	28 ( 7.4)	46 ( 8.9)	74 ( 8.3)
	적용 안됨	46 (12.1)	119 (23.1)	165 (18.4)
산업재해보험	모든 직종직급 적용	316 (83.4)	371 (71.9)	687 (76.8)
	일부 직종직급 적용	25 ( 6.6)	33 ( 6.4)	58 ( 6.5)
	적용 안됨	38 (10.0)	112 (21.7)	150 (16.8)

혀 가입되지 않았다.

특히 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 노동조합이 결성되지 않은 사업장이 노동조합이 결성된 사업장에 비하여 비정규근로자가 사회보험 적용에서 소외되는 경향이 매우 두드러지는 것으로 나타났다. 노동조합이 결성된 사업장의 15.8%에서 비정규근로자는 건강보험에 전혀 가입되지 않았는데, 노동조합이 결성되지 않은 사업장에서는 33.3%에서 전혀 가입되지 않았다. 또한 국민연금은 노동조합이 결성된 사업장의 13.7%, 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 31.0%에서 비정규근로자는 전혀 가입되지 않았으며, 고용보험은 노동조합이 결성된 사업장의 12.1%, 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 23.1%에서 전혀 가입되지 않았다. 산업재해보험은 노동조합이 결성된 사업장의 10.0%, 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 21.7%에서 비정규근로자는 전혀 가입되지 않았다.

<표 10>에서는 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 30-40% 이상의 사업장에서 비정규근로자는 연월차휴가 및 직원연수/교육훈련을 전혀 받지 못하는 것을 확인할 수 있다. 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 30.7%의 사업장에서 비정규근로자는 월차휴가가 전혀 적용되지 않으며, 36.9%에서 비정규근로자는 연차휴가가 전혀 적용되지 않았다. 또한 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 34.9%의 사업장에서 비정규근로자는 직원연수나 교육훈련을 전혀 제공받지 못하는 것으로 나타났다.

특히 비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 노동조합이 결성되지 않은 사업장이 노동조합이 결성된 사업장에 비하여 비정규근로자가 연월차휴가 및 직원연수/교육훈련에서 소외되는 경향이 두드러졌다. 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 36.6%에서 비정규근로자는 월차휴가가 전혀 적용되지 않았고, 45.8%에서 비정규근로자는 연차휴가가 전혀 적용되지 않았다. 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 37.8%에서는 비정규근로자는 직원연수나 교육훈련을 전혀 제공받지 못한다고 응답하였다.

<표 10> 비정규근로자의 연월차휴가 및 직원연수교육훈련 적용현황

(단위: 건, %)

		노조 있음	노조 없음	전 체
월차휴가	모든 직종·직급 적용	261 (68.9)	287 (55.6)	548 (61.2)
	일부 직종·직급 적용	32 ( 8.4)	40 ( 7.8)	72 ( 8.0)
	적용 안됨	86 (22.7)	189 (36.6)	275 (30.7)
연차휴가	모든 직종·직급 적용	252 (66.5)	235 (45.6)	487 (54.5)
	일부 직종·직급 적용	33 ( 8.7)	44 ( 8.5)	77 ( 8.6)
	적용 안됨	94 (24.8)	236 (45.8)	330 (36.9)
직원연수/교육훈련	기회 있음	262 (69.1)	321 (62.2)	583 (65.1)
	기회 없음	117 (30.9)	195 (37.8)	312 (34.9)



#### IV. 비정규근로자와 정규근로자의 격차

<표 11>에서와 같이 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규근로자와 비교한 비정규근로자의 임금, 시간외수당, 상여금, 복리후생비용 수준은 전반적으로 낮은 편이라는 것을 확인할 수 있다. 특히 임금, 시간외수당, 상여금, 복리후생비용에 있어서 노동조합이 결성된 사업장이 노동조합이 결성되지 않은 사업장에 비하여 비정규근로자와 정규근로자간의 격차가 크게 나타났다.

비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 비정규근로자에게 지급하는 임금(급여)이 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮은 경우는 77.7%인 것으로 나타났다. 비정규근로자의 임금(급여)수준이 정규직 근로자의 50% 미만인 사업장은 1.0%였고, 비정규근로자의 임금(급여)수준이 정규직 근로자와 비교하여 50% 이상 100% 미만인 사업장은 76.7%였으며, 비정규근로자의 임금(급여)수준이 정규직 근로자와 같거나 높은 사업장은 22.4%였다.

비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 비정규근로자에게 지급하는 시간외수당이 전혀 없거나 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮은 경우는 45.1%인 것으로 나타났다. 비정규근로자에게 시간외수당을 전혀 지급하지 않는 사업장은 21.1%, 비정규근로자의 시간외수당이 정규직 근로자의 50% 미만인 사업장은 1.4%, 비정규근로자의 시간외수당이 정규직 근로자와 비교하여 50% 이상 100% 미만인 사업장은 22.6%, 비정규근로자의 시간외수당이 정규직 근로자와 같거나 높은 사업장은 54.9%였다.

비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 비정규근로자에게 지급하는 상여금이 전혀 없거나 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮은 경우는 80.9%인 것으로 나타났다. 비정규근로자에게 상여금을 전혀 지급하지 않는 사업장은 47.4%, 비정규근로자의 상여금이 정규직 근로자의 50% 미만인 사업장은 6.3%, 비정규근로자의 상여금이 정규직 근로자와 비교하여 50% 이상 100% 미만인 사업장은 27.2%, 비정규근로자의 상여금이 정규직 근로자와 같거나 높은 사업장은 19.1%였다.

비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 비정규근로자에게 지급하는 복리후생비용이 전혀 없거나 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮은 경우는 56.9%인 것으로 나타났다. 비정규근로자에게 복리후생비용을 전혀 지급하지 않는 사업장은 20.3%, 비정규근로자의 복리후생비용이 정규직 근로

자의 50% 미만인 사업장은 6.1%, 비정규근로자의 복리후생비용이 정규직 근로자와 비교하여 50% 이상 100% 미만인 사업장은 30.5%, 비정규근로자의 복리후생비용이 정규직 근로자와 같은 사업장은 43.1%였다.

특히 노동조합이 결성된 사업장이 노동조합이 결성되지 않은 사업장에 비하여 비정규근로자와 정규근로자간의 임금(급여), 시간외수당, 상여금, 복리후생비용의 격차가 크게 나타났다.

노동조합이 결성되지 않은 사업장의 71.5%가 비정규근로자에게 지급하는 임금(급여)이 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮았는데 비해 노동조합이 결성된 사업장은 85.7%가 더 낮은 것으로 조사되었다. 노동조합이 결성된 사업장의 46.5%가 비정규근로자에게 지급하는 시간외수당이 전혀 없거나 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮았으며, 82.6%가 비정규근로자에게 지급하는 상여금이 전혀 없거나 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮았다. 복리후생비용도 노동조합이 결성된 사업장의 58.8%가 비정규근로자에게 지급하는 것이 전혀 없거나 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮은 것으로 나타났다.

<표 11> 정규근로자와 비교한 비정규근로자의 임금, 시간외수당, 상여금, 복리후생비용 수준

(단위: 건, %)

		노조 있음	노조 없음	전 체
임금(급여)	0% 초과~50% 미만	4 ( 1.1)	4 ( 0.9)	8 ( 1.0)
	50% 이상~100% 미만	296 (84.6)	325 (70.7)	621 (76.7)
	100% 이상	50 (14.3)	131 (28.5)	181 (22.4)
시간외수당	0%	56 (16.2)	113 (24.9)	169 (21.2)
	0% 초과~50% 미만	5 ( 1.5)	6 ( 1.3)	11 ( 1.4)
	50% 이상~100% 미만	100 (28.9)	81 (17.8)	181 (22.6)
	100% 이상	185 (53.5)	254 (56.0)	439 (54.9)
상여금	0%	145 (42.2)	233 (51.4)	378 (47.4)
	0% 초과~50% 미만	24 ( 7.0)	26 ( 5.7)	50 ( 6.3)
	50% 이상~100% 미만	115 (33.4)	102 (22.5)	217 (27.2)
	100% 이상	60 (17.4)	92 (20.3)	152 (19.1)
복리후생비용	0%	47 (13.6)	117 (25.3)	164 (20.3)
	0% 초과~50% 미만	25 ( 7.3)	24 ( 5.2)	49 ( 6.1)
	50% 이상~100% 미만	131 (38.0)	115 (24.9)	246 (30.5)
	100% 이상	142 (41.2)	206 (44.6)	348 (43.1)

<표 12>에서와 같이 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규근로자와 비교한 비정규근로자의 퇴직금과 사회보험료 수준은 전반적으로 낮은 편이라는 것을 확인할 수 있다. 그러나 퇴직금과 사회보험료의 경우 노동조합이 결성되지 않은 사업장이 노동조합이 결성된 사업장에 비하여 비정규근로자와 정규근로자간의 격차가 크게 나타났다.

비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 비정규근로자에게 지급하는 퇴직금이 전혀 없거나 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮은 경우는 48.6%였다. 비정규근로자에게 퇴직금을 전혀 지급하지 않는 사업장은 27.3%, 비정규근로자의 퇴직금이 정규직 근로자의 50% 미만인 사업장은 1.1%, 비정규근로자의 퇴직금이 정규직 근로자와 비교하여 50% 이상 100% 미만인 사업장은 20.2%, 비정규근로자의 퇴직금이 정규직 근로자와 같거나 높은 사업장은 51.4%인 것으로 나타났다.

비정규근로자를 사용하고 있는 사업장 가운데 비정규근로자에게 지급하는 사회보험료가 전혀 없거나 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮은 경우는 39.0%인 것으로 나타났다. 비정규근로자에게 사회보험료를 전혀 지급하지 않는 사업장은 16.4%, 비정규근로자의 사회보험료가 정규직 근로자의 50% 미만인 사업장은 2.7%, 비정규근로자의 사회보험료가 정규직 근로자와 비교하여 50% 이상 100% 미만인 사업장은 19.9%, 비정규근로자의 사회보험료가 정규직 근로자와 같은 사업장은 61.0%였다.

특히 노동조합이 결성되지 않은 사업장이 노동조합이 결성된 사업장에 비하여 비정규근로자와 정규근로자간의 퇴직금 및 사회보험료의 법정복지 격차가 크게 나타났다. 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 51.1%, 노동조합이 결성된 사업장의 45.4%가 비정규근로자에게 지급하는 퇴직금이 전혀 없거나 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나

<표 12> 정규근로자와 비교한 비정규근로자의 퇴직금, 사회보험료 수준

(단위: 건, %)

		노조 있음	노조 없음	전 체
퇴직금	0%	52 (15.0)	167 (36.6)	219 (27.3)
	0% 초과~50% 미만	4 ( 1.2)	5 ( 1.1)	9 ( 1.1)
	50% 이상~100% 미만	101 (29.2)	61 (13.4)	162 (20.2)
	100% 이상	189 (54.6)	223 (48.9)	412 (51.4)
사회보험료	0%	27 ( 7.7)	105 (23.0)	132 (16.4)
	0% 초과~50% 미만	12 ( 3.4)	10 ( 2.2)	22 ( 2.7)
	50% 이상~100% 미만	81 (23.2)	79 (17.3)	160 (19.9)
	100% 이상	229 (65.6)	263 (57.6)	492 (61.0)

할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮았다. 그리고 노동조합이 결성되지 않은 사업장의 42.5%, 노동조합이 결성된 사업장의 34.4%가 비정규근로자에게 지급하는 사회보험료가 전혀 없거나 유사한 업무를 수행하는(또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직 근로자와 비교하여 더 낮은 것으로 나타났다.

## V. 맺음말

지금까지 2004년 사업체패널부가조사로 실시된 ‘비정규근로자 실태’ 자료를 분석하여 비정규근로자의 활용현황, 비정규근로자의 근로조건, 비정규근로자와 정규근로자의 격차를 노동조합 결성여부에 따라 살펴보았다.

노동조합이 결성된 사업장은 결성되지 않은 사업장에 비하여 비정규근로자의 사용률이 높은 것으로 나타났고, 향후 비정규근로자의 활용계획에도 적극적인 것으로 나타났다. 이는 노동조합이 이미 결성된 사업장의 경우, 주로 비정규직 활용을 통해 노동유연성을 확보하려는 경영층의 시도를 노동조합이 효과적으로 막아내지 못해 나타난 현상으로 여겨진다.

비정규근로자의 근로조건은 대부분의 사업장에서 열악한 것으로 나타났다. 15~30% 사업장에서 비정규근로자가 고용안정정책에서 소외되어 있고, 60% 이상의 사업장에서 비정규근로자는 인사제도에서 소외되어 있었다. 그리고 15~25% 사업장에서 비정규근로자는 사회보험을 전혀 보장받지 못하고, 30~40% 사업장에서 비정규근로자는 연월차휴가 및 직원연수/교육훈련을 전혀 받지 못하였다. 특히 노동조합이 결성되지 않은 사업장이 노동조합이 결성된 사업장에 비하여 비정규근로자가 고용안정정책이나 인사제도에서 소외되는 경향이 두드러졌으며, 사회보험과 연월차휴가 및 직원연수/교육훈련에서의 소외도 두드러지게 나타났다. 노동조합이 결성된 사업장에서 비정규근로자의 근로조건이 노조가 없는 사업장의 비정규직보다 다소 나은 것은 사실이나, 절대적인 기준에서 보면 여전히 많은 사업장의 비정규근로자가 불합리한 근로조건에 놓여 있다고 볼 수 있다.

임금, 시간외수당, 상여금, 복리후생비용 수준에 있어서 비정규근로자와 정규근로자간의 격차는 노동조합이 결성된 사업장이 노동조합이 결성되지 않은 사업장에 비하여 크게 나타났다. 그러나 퇴직금과 사회보험료의 경우 노동조합이 결성되지 않은 사업장에서의 비정규근로자와 정규근로자간 격차가 노동조합이 결성된 사업장보다 크게 나타났다. 이는 임금과 상여금 등에 비하여 퇴직금과 사회보험료와 같은 법정복지에 있어서

는 노동조합이 정규근로자뿐 아니라 비정규근로자에게도 매우 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보여준다. 이는 노동조합이 법·제도 적용의 감시자 역할을 수행하고 있기 때문일 것이다.

최근 몇 년간 노동조합이 비정규직 문제에 많은 관심을 갖고 정규직 중심 노동조합 운영의 한계를 넘어서려는 노력을 기울이고 있으므로 비정규근로자에 대한 노동조합의 효과와 관련하여 지속적인 실태조사와 심도있는 분석이 요구된다. **□□**