

# 사업체규모로 살펴본 비정규직 근로자

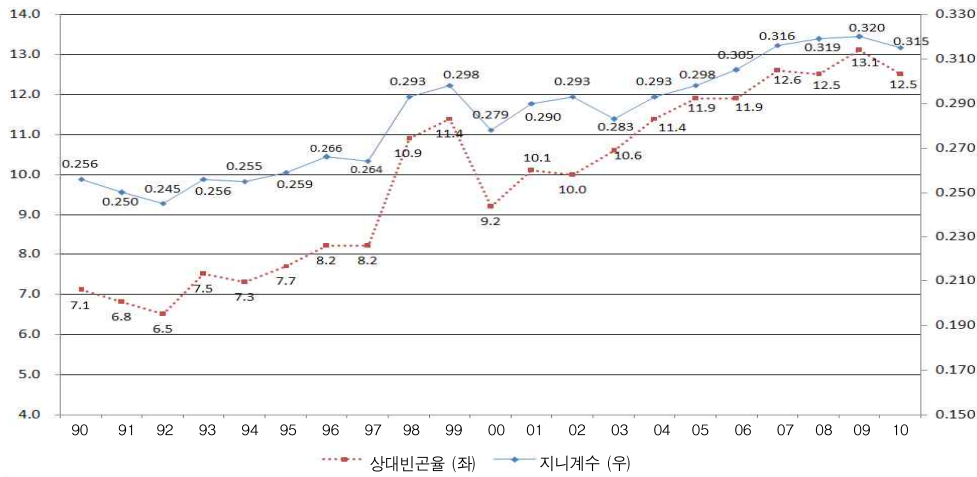
금 재 호\*

## I. 비정규직의 현황과 실태

### 1. 양극화와 비정규직

한국은 외환위기 이후 소득불평등이 악화되고 중산층 비중이 감소하며 빈곤계층이 증대하는 등 양극화가 심화되고 있다. [그림 1]과 같이 소득분배의 불평등을 측정하는 지니계수와 상대빈곤율 모두 외환위기를 기점으로 크게 높아진 것을 볼 수 있다. 빈곤층이 증가함에 따라 중산층의 비중이 줄어들고 있다. OECD 국가들과 비교하여도 지니계수는

[그림 1] 지니계수와 상대빈곤율 : 2인 이상 비농 도시근로자 가구, 가처분소득 기준



자료 : 통계청, 「가계조사」, 각 연도.

\* 한국노동연구원 선임연구위원(keum@kli.re.kr).

2009년 한국이 0.314로 OECD의 중간수준이지만 상대빈곤율은 15.2%로 멕시코, 터키, 미국에 이어 OECD 국가 중 네 번째로 높다.

노동시장 양극화에 취약한 계층은 여성, 고령자, 영세자영업자, 그리고 영세사업체의 비정규직<sup>1)</sup>이다. 이 중에서도 비정규직은 노동시장 양극화의 대표적 희생자로 손꼽히고 있다. 비정규직은 정규직에 비해 고용이 불안하고 임금수준이 낮으며, 사회안전망의 사각 지대에 놓여 있다. 비정규직 내부에서도 사업체규모별, 성별, 연령대별로 차이가 크다.

<표 1>과 같이 비정규직의 대부분은 여성, 청소년 및 중·고령자로 구성되어 있으며, 이들은 이미 정책적 보호의 대상이다. 2011년 8월의 경우 비정규직 중 여성이 53.4%, 청소년이 20.7%, 그리고 55세 이상의 중·고령자가 24.7%로 30~54세 남성은 비정규직의 24.3%에 그치고 있다. 월평균 임금에서도 이들 30~54세 남성 비정규직의 임금은 207.3만 원으로 다른 비정규직보다 훨씬 많다는 것을 알 수 있다. 이처럼 비정규직은 그 구성이 다양할 뿐만 아니라 성격도 달라 단일 집단으로 비정규직을 간주하기 어렵다. 이 글에서는 일하는 직장의 규모 측면에서 비정규직의 특성을 살펴봄으로써 비정규직에 대한 올바른 이해를 도모하고자 한다.

<표 1> 비정규직의 구성과 월평균 임금

(단위: 천 명, %, 만 원)

			연령대			전 체
			청소년 (15~29세)	30~54세	중·고령자 (55세 이상)	
성별	남성	규모(비중)	557 ( 9.3)	1,459 (24.3)	775 (12.9)	2,791 ( 46.6)
		월평균 임금	119.1	207.3	127.0	167.4
	여성	규모(비중)	686 (11.4)	1,813 (30.3)	704 (11.8)	3,203 ( 53.4)
		월평균 임금	109.6	119.5	69.6	106.4
전 체		규모(비중)	1,243 (20.7)	3,272 (54.6)	1,479 (24.7)	5,995 (100.0)
		월평균 임금	113.9	158.6	99.7	134.8

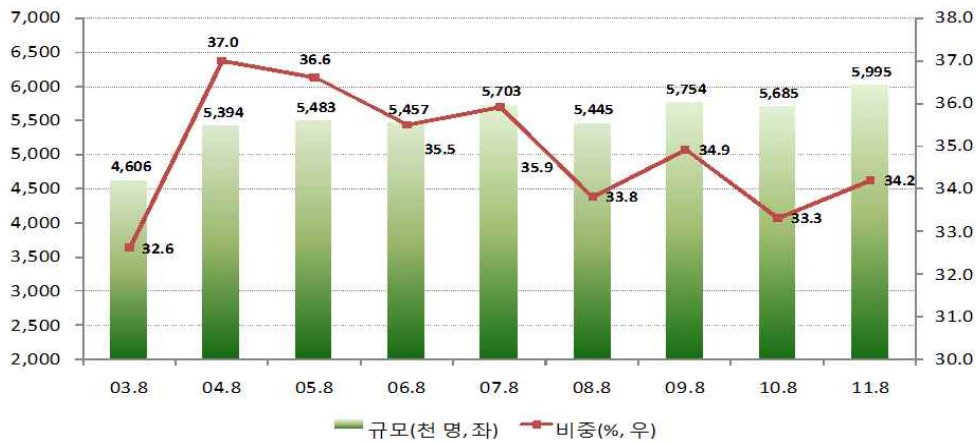
자료: 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

1) 비정규직이라는 용어는 외환위기 이후 임시·일용직 근로자가 증가하는 등 근로자의 고용불안이 심각해짐에 따라 2002년 7월 22일의 노사정위원회 합의를 통해 정의된 개념으로 한시적 근로, 시간제 근로, 비전형 근로의 셋으로 구성되어 있다. 그리고 비전형 근로에는 파견근로, 용역근로, 특수형태근로, 가정내근로 및 일일근로가 포함된다.

## 2. 비정규직의 추이

비정규직의 규모와 특성을 파악하기 위해 매년 3월과 8월의 두 차례에 걸쳐 통계청은 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」를 실시하는데, 2011년 8월조사에 의하면 비정규직은 임금근로자의 34.2%로 599만 5천 명에 달하고 있다. 시계열적으로는 [그림 2]와 같이 2003년 8월 이후 비정규직의 규모는 다소 증가하였지만 그 비중은 2004년 8월의 37.0%를 정점으로 줄어드는 추세를 보인다.

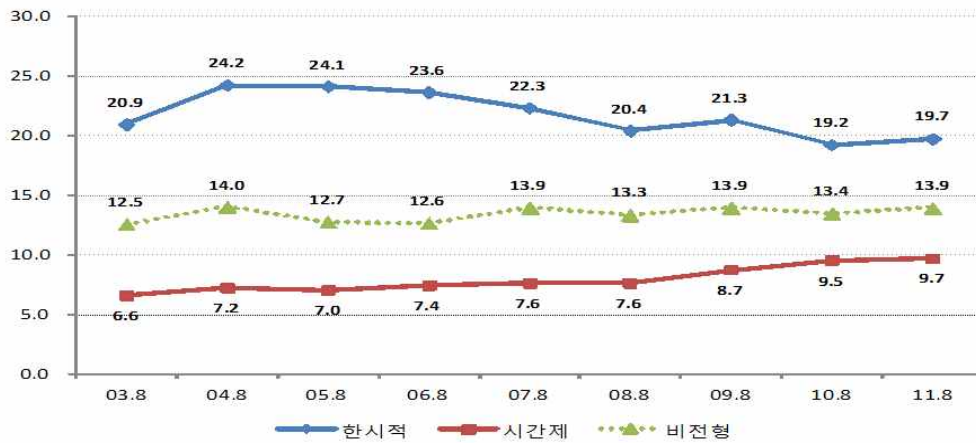
[그림 2] 비정규직의 규모와 비중



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도.

[그림 3] 비정규직 형태별 비중의 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도.

비정규직에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 한시적 근로(기간제 포함)로 2011년 8월 임금근로자의 19.7%에 달한다. 반면 시간제근로자는 9.7%, 비전형 근로자는 13.9%를 기록하고 있다. 시계열적으로 보면 [그림 3]처럼 2004년 8월 이후 임금근로자 중 한시적 근로가 차지하는 비중이 줄어들고 있는 반면, 시간제 근로의 비중은 지속적으로 증가하고 있다. 구체적으로 2004년 8월 6.6%에 불과하였던 시간제 근로의 비중은 2011년 8월 9.7%까지 상승하였다.

한시적 근로의 비중 감소에는 2006년 12월 31일에 제정된 비정규직 관련법의 영향이 큰 것으로 여겨진다. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」을 통해 기간제 근로자의 사용기간을 2년으로 제한하였으며 2년 초과 시 무기계약으로 간주하도록 하고 있다. 기간제 근로가 한시적 근로의 대부분을 차지하고 있는 상황에서<sup>2)</sup> 기간제 근로자의 사용기간을 2년으로 제한한 것<sup>3)</sup>은 기업으로 하여금 한시적 근로의 비중을 축소하도록 하는 효과가 있었을 것이다.

### 3. 영세사업체에 집중된 비정규직

비정규직 근로자의 대부분은 영세사업체<sup>4)</sup>에 근무하고 있다. <표 2>에서 전체 비정규직 근로자 중에서 300인 이상의 대기업에 근무하는 경우는 2011년 8월 5.6%에 불과하다. 100~299인 사업체에 근무하는 비정규직도 6.3%에 불과하여, 70% 이상이 30인 미만의 영세사업체에 근무하고 있다.

비정규직 내에서도 한시적 근로보다는 시간제 근로나 비전형 근로<sup>5)</sup>의 경우에 사업체 규모가 상대적으로 작다. 세부적으로 100인 이상의 직장에 근무하는 비율은 한시적 근로가 17.5%인 반면, 시간제 근로는 6.0%, 비전형 근로는 5.0%에 지나지 않는다.

근로자 중 비정규직의 비중이 얼마인지 사업체규모별로 분석하면, 사업체규모가 작을수록 비정규직 비중이 높아지는 것을 알 수 있다. <표 3>에서 300인 이상의 대규모 사업체에서는 근로자의 17.2%만이 비정규직이었으나 사업체규모가 작아질수록 비정규직의

2) 2011년 8월의 경우 기간제 근로자는 2,668천 명으로 한시적 근로의 77.5%에 달하였다.

3) 비정규직 관련법으로 인해 2007년 이후 비정규직의 대량해고가 발생할 것으로 우려하였으나 이러한 일은 실제로 발생하지 않았다. 그리고 한시적 근로를 비전형 근로 또는 시간제 근로로 전환할 것이라는 주장도 뚜렷한 증거를 찾기 어렵다. 이의 원인에 대해서는 여러 가지의 논란이 있으나 비정규직의 대부분이 영세사업체에 근무하여 비정규직 관련법이 제대로 적용되기 어렵다는 점과 비정규직 관련법을 위반하였을 때의 법적 책임이 크지 않다는 점도 원인으로 여겨진다.

4) 여기에서는 30인 미만 사업체를 의미한다.

5) 비전형 근로 중에서 가정내근로와 일일근로의 경우 특히 영세사업체에 근무하는 비중이 높다. 가정내근로의 경우 86.2%가 10인 미만의 직장에 근무하고 있으며, 일일근로의 경우도 그 비중이 78.8%에 달하였다. 반면 특수형태근로자는 67.9%가 10~99인 사이의 직장에 근무하고 있었다.

〈표 2〉 사업체규모별 비정규직의 분포

(단위: 천 명, %)

사업체규모	비정규직 전체		한시적 근로		시간제 근로		비전형 근로	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
1~4인	1,546	25.8	572	16.6	739	43.4	745	30.7
5~9인	1,156	19.3	573	16.7	337	19.8	532	21.9
10~29인	1,483	24.7	922	26.8	349	20.5	631	26.0
30~99인	1,097	18.3	773	22.5	175	10.3	396	16.3
100~299인	375	6.3	296	8.6	46	2.7	89	3.7
300인 이상	337	5.6	307	8.9	56	3.3	32	1.3
전 체	5,995	100.0	3,442	100.0	1,702	100.0	2,427	100.0

자료: 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

비중이 줄어들어 1~4인 사업체에서는 근로자의 절반에 가까운 46.1%가 비정규직이었다.

비정규직 내부에서도 한시적 근로는 사업체규모가 변하더라도 그 비중의 감소가 크지 않지만, 시간제 근로와 비전형 근로는 사업체규모가 커짐에 따라 비중도 큰 폭으로 낮아진다. 구체적으로 300인 이상 사업체에서 한시적 근로자의 비중은 15.6%로 나타났는데 10~29인 사업체에서도 그 비중은 23.2%로 사업체규모에 따른 한시적 근로자의 비중 변화는 그리 크지 않다. 그러나 시간제 근로자의 비중은 1~4인 사업체가 22.0%인 반면, 10~29인 사업체에서는 8.8%, 300인 이상 사업체는 2.9%로 사업체규모가 커짐에 따라 시간제 근로자의 비중이 급격히 하락한다. 이러한 현상은 비전형 근로자의 경우도 마찬가지다.

이처럼 비정규직의 대부분은 영세사업체에 근무하고 있으며 절반가량이 자발적으로 비정규직을 선택하고 있다.<sup>6)</sup> 영세사업체에서는 정규직도 비정규직과 별반 다르지 않다.

〈표 3〉 사업체규모별 비정규직 근로자의 비중

(단위: 천 명, %)

사업체규모	정규직	비정규직				전 체
		한시적	시간제	비전형	비정규직 계	
1~4인	1,808(53.9)	572(17.0)	739(22.0)	745(22.2)	1,546(46.1)	3,354(100.0)
5~9인	1,821(61.2)	573(19.3)	337(11.3)	532(17.9)	1,156(38.8)	2,977(100.0)
10~29인	2,489(62.7)	922(23.2)	349( 8.8)	631(15.9)	1,483(37.3)	3,972(100.0)
30~99인	2,376(68.4)	773(22.3)	175( 5.1)	396(11.4)	1,097(31.6)	3,473(100.0)
100~299인	1,394(78.8)	296(16.7)	46( 2.6)	89( 5.1)	375(21.2)	1,769(100.0)
300인 이상	1,626(82.8)	307(15.6)	56( 2.9)	32( 1.7)	337(17.2)	1,963(100.0)
전 체	11,515(65.8)	3,442(19.7)	1,702( 9.7)	2,427(13.9)	5,995(34.2)	17,510(100.0)

주: ( )안의 값은 비중(%)임.

자료: 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

6) 2011년 8월의 경우 비정규직의 47.6%가 자발적으로 현재의 일자리를 선택하였다.

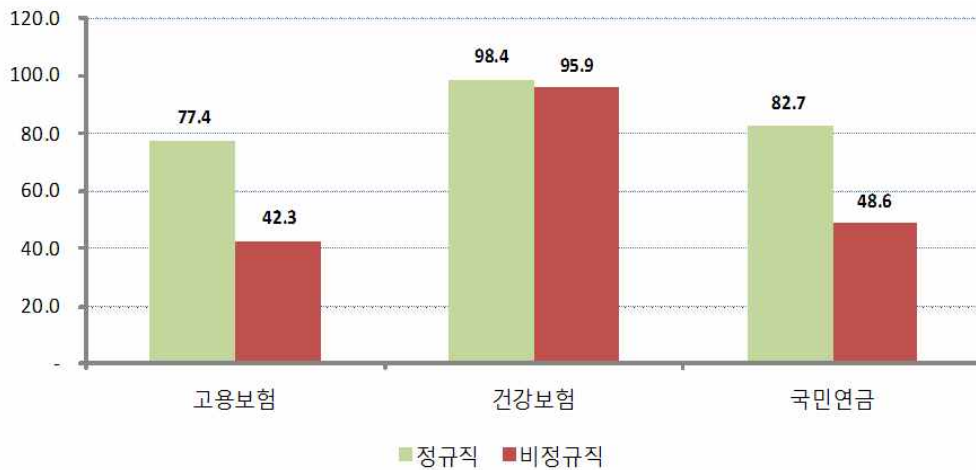
단지 비정규직보다 기업에 대한 충성도 및 몰입도가 높고 장기간 근무하여 임금 등 처우가 좋다는 점, 그리고 직무가 분리되어 있다는 점 등을 제외하면 정규직 여부와 상관없이 영세사업체 근로자들이 대기업 근로자보다 어려운 상황에 처하여 있는 것은 마찬가지라고 가정할 수 있다.7)

## II. 비정규직의 사회안전망, 고용불안 및 임금

### 1. 취약한 사회안전망

비정규직 근로자의 대부분은 사회안전망, 특히 사회보험에서 배제되어 있다. [그림 4] 처럼 2011년 8월 기준 비정규직의 고용보험 가입률은 42.3%에 불과하며, 국민연금도 48.6%만이 가입하고 있었다. 건강보험에는 대다수인 95.9%가 가입하여 사각지대가 없는 것처럼 보이지만 비정규직 가입자의 절반 이상이 지역가입자이거나 직장가입피부양자로, 직장에서 가입한 비정규직은 절반에도 못 미치고 있다. 국민연금도 비정규직은 10.4%가 지역가입자로 직장가입자는 38.2%에 지나지 않는다.

[그림 4] 고용형태와 사회보험 가입률(%)



자료 : 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

7) 이러한 논의의 적합성 여부에 대해서는 추가적인 연구가 필요하다.

<표 4>와 <표 5>는 근로자의 특성에 따른 사회보험 가입률을 보여주고 있다. 직장을 통해 사회보험의 보호를 얼마나 받는지 파악하기 위해 건강보험과 국민연금의 경우 지역 가입자와 직장가입피부양자를 제외한 직장가입자의 비중만을 계산하였다.

<표 4>에서 건강보험의 경우 직장가입자는 정규직이 80.9%이나 비정규직은 44.1%에 지나지 않으며, 국민연금도 직장가입자는 정규직이 79.1%인 반면 비정규직은 38.2%에 불과하다. 정규직의 사회보험 가입률을 성별에 따라 살펴보면 고용보험, 건강보험, 국민연금 공통적으로 남성의 직장가입률이 여성보다 높다. 그리고 연령대에 따라서는 30대에 가장 높은 가입률을 기록한 이후 점차 하락하는 양상을 보인다. 학력별로도 고학력일수록 가입률이 높다.

비정규직의 사회보험 가입률도 성과 연령에서 정규직과 비슷한 모습을 띠어 여성보다는 남성이, 그리고 30대에 직장가입률이 가장 높다. 단지 국민연금의 경우에만 가입률의 남녀 성별차이가 없다. 그러나 학력별로 비정규직의 사회보험 가입률을 분석하여 보면 정규직과 다른 양상을 보인다. 정규직은 전문대졸보다 대졸 이상 고학력자의 사회보험 가입률이 더 높으나 비정규직은 반대로 대졸 이상 고학력자보다 전문대졸의 사회보험 가입률이 더 높게 조사되었다.<sup>8)</sup>

<표 4> 근로자 인적 특성에 따른 정규직과 비정규직의 사회보험 가입률

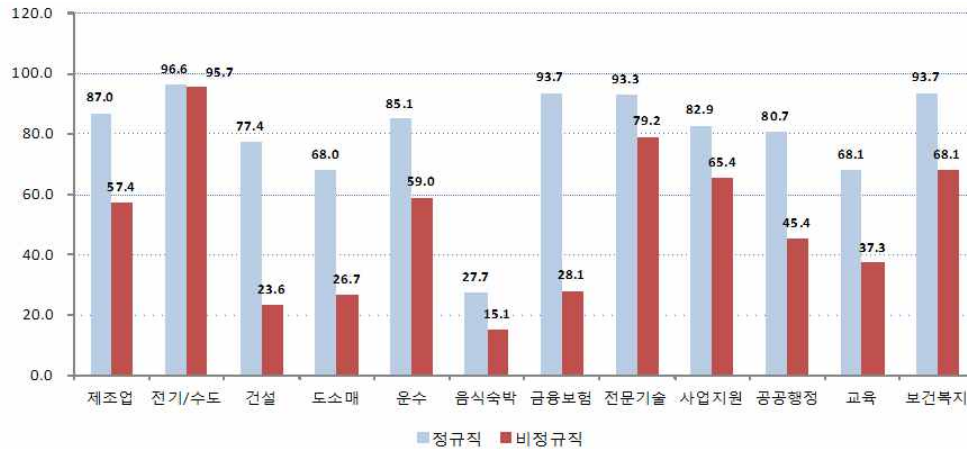
(단위: %)

		고용보험		건강보험(직장가입)		국민연금(직장가입)	
		정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
전 체		77.4	42.3	80.9	44.1	79.1	38.2
성 별	남 성	82.4	44.2	85.7	47.4	83.4	38.2
	여 성	68.9	40.6	72.7	41.3	71.9	38.2
연령별	15~29세	76.6	46.1	77.4	48.1	77.5	47.4
	30~39세	84.4	55.0	87.0	55.2	86.8	55.3
	40~49세	79.4	42.1	82.6	41.1	82.5	40.8
	50~59세	70.9	42.8	77.1	39.3	76.6	38.5
	60세 이상	37.0	21.7	51.1	36.1	4.8	1.3
학력별	초졸 이하	47.1	22.6	51.3	28.0	41.3	12.7
	중졸	55.6	33.1	57.5	34.5	51.8	24.0
	고졸	71.5	37.4	73.0	37.5	71.6	33.2
	전문대졸	86.7	65.8	88.1	66.2	87.8	65.7
	대졸 이상	87.8	59.9	92.3	63.2	91.0	59.9

자료: 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

8) 전문대졸과 대졸 이상의 이러한 가입률 차이는 10% 수준에서 통계적으로 유의하다.

[그림 5] 고용형태에 따른 주요 산업의 고용보험 가입률(%)



자료 : 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

이러한 역전현상의 원인은 명확하지 않지만 사회보험 가입률이 산업에 따라 달라지는 현상에 기인한 것으로 판단된다. 비정규직의 경우 전문대졸은 대졸 이상보다 보건 및 사회복지, 사업시설관리 및 사업지원서비스, 제조업 등에 많이 포진되어 있는데, 이들 산업에 종사하는 비정규직의 사회보험 가입률은 [그림 5]의 예와 같이 다른 산업보다 높다. 반면 대졸 이상의 비정규직은 교육서비스 산업에 상대적으로 집중되어 있으나 교육서비스의 비정규직 사회보험 가입률은 전체 산업의 평균치보다 낮은 것이 현실이다.)

근로자가 근무하고 있는 산업만이 아니라 사업체규모나 근로계약서 작성여부, 그리고 노동조합 가입여부에 따라라도 사회보험 가입률이 크게 차이가 난다. <표 5>에서 사업체 규모가 클수록 정규직이나 비정규직 모두 사회보험의 가입률이 높아진다는 것을 알 수 있다. 사회보험 가입률의 격차는 주로 1~4인 사업체와 5~9인 사업체 사이, 그리고 5~9인 사업체와 10~29인 사업체 사이에서 나타난다. 그리고 사업체규모가 작을수록 정규직과 비정규직 사이의 가입률 격차가 상대적으로 벌어지고 있다. 고용보험 가입률을 보면 1~4인 사업체에서는 정규직의 가입률이 비정규직의 2.28배에 달하지만 10~29인에서는 1.69배로 낮아지고, 300인 이상에서는 1.24배로 줄어든다. 이러한 현상은 건강보험과 국민연금의 직장가입률에서도 동일하게 발견된다.

이처럼 사업체규모가 작을수록 정규직과 비정규직의 사회보험 가입률의 편차가 확대

9) [그림 5]와 같이 보건 및 사회복지산업에 종사하는 비정규직의 고용보험 가입률은 68.1%, 사업시설 관리 및 사업지원서비스산업은 65.4%, 제조업은 57.4%로 전체 업종 평균치인 42.1%보다 훨씬 높다. 반면 대졸 이상 고학력 비정규직의 26.7%가 근무하고 있는 교육서비스산업 근로자의 고용보험 가입률은 37.3%에 불과하다. 이러한 현상은 건강보험과 국민연금의 경우에도 마찬가지다.



〈표 5〉 근로자 일자리 특성에 따른 정규직과 비정규직의 사회보험 가입률

(단위: %)

		고용보험		건강보험(직장가입)		국민연금(직장가입)	
		정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
사업체 규모	1~4인	37.8	16.6	39.8	17.5	38.2	13.3
	5~9인	67.7	32.2	69.8	33.3	67.7	26.6
	10~29인	82.7	48.9	85.0	50.3	82.5	42.5
	30~99인	93.0	60.0	94.7	62.9	92.7	57.9
	100~299인	95.8	74.1	97.4	76.5	96.2	69.4
	300인 이상	97.1	78.4	98.5	79.2	97.9	74.4
근로 계약서	작성	94.7	70.9	95.9	75.0	94.0	65.4
	미작성	58.6	11.8	66.0	10.7	64.4	8.7
노동 조합	노조 없음	71.7	37.9	73.9	39.4	71.9	33.5
	대상 아님	91.9	57.8	95.0	59.5	92.1	52.7
	대상 미가입	97.6	90.0	98.9	92.1	98.5	89.2
	노조 가입	97.8	92.9	99.4	96.6	98.7	91.1
종사상 지위	상용직	96.5	89.0	98.6	95.6	97.2	85.7
	임시직	30.5	26.8	30.2	27.7	27.0	21.4
	일용직	4.5	5.1	1.3	0.2	1.3	0.1

주: 노동조합에 있어 '대상 아님'은 노동조합이 있으나 가입대상이 아닌 경우이며, '대상 미가입'은 노동조합의 가입대상이지만 가입하지 않은 경우를 말한다.

자료: 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

되지만 문제는 10인 미만 영세사업체에서는 정규직이라고 하더라도 고용보험, 건강보험, 국민연금 등 사회보험의 가입률이 100인 이상 직장의 비정규직보다도 낮다는 점이다. 이러한 결과는 사회보험 사각지대의 문제가 비정규직의 문제일 뿐만 아니라 영세사업체의 문제이기도 함을 시사한다.<sup>10)</sup>

근로계약서의 작성여부에 따라서도 사회보험 가입률이 크게 달라진다. 정규직과 비정규직 공히 근로계약서를 작성하지 않았을 때보다 작성하였을 때 사회보험 가입률이 높은데 특히 비정규직의 경우 그 정도가 크다. 사업체규모별로는 영세사업체에서, 산업에 따라서는 도소매, 음식숙박, 건설업 등에서 문서화된 근로계약서를 작성하는 비중이 낮다. 근로계약서와 관련된 영세사업체의 현실적 애로를 감안하더라도 신규 취업 시 근로계약서의 작성을 유도하는 것이 사회보험 사각지대를 해소하는 하나의 방안일 수 있다.

노동조합의 가입과 관련하여 <표 5>를 보면 비정규직이라고 하더라도 직장 내에 노동조합이 있고 가입대상일 때 사회보험 가입률이 크게 높아지는 것을 발견할 수 있다. 사회보험 사각지대의 해소 측면에서 살펴보면 노동조합의 문호를 비정규직까지로 확대하는

10) 2011년 8월 기준 임금근로자의 36.2%가 10인 미만 영세사업체에 근무하고 있으며, 고용형태별로는 정규직 임금근로자의 31.5%와 비정규직의 45.1%가 10인 미만 영세사업체에 근무하고 있다.

것이 바람직할 것이다.

예견된 것처럼 종사상 지위가 사회보험의 가입여부에 미치는 영향은 매우 크다. 상용직에 비해 임시직은 가입률이 크게 낮은 반면, 일용직은 정규직 여부와 관계없이 거의 대부분이 사회보험에서 배제되어 있다. 종사상 지위가 동일하다면 정규직과 비정규직 사이의 사회보험 가입률 격차는 그리 크지 않을 것이다. 따라서 정규직 여부보다 종사상 지위가 사회보험의 가입여부에 더욱 핵심적인 결정요인이라고 판단된다. 이러한 결과는 임시 및 일용직의 사회보험 가입을 위한 정책개발이 중요함을 강조하고 있다.

## 2. 고용불안

비정규직의 고용불안이 높은 것은 당연한 사실이다. 현 직장의 근속기간을 통해 근로자의 고용불안을 측정해보면 정규직이 평균 6.60년 근무하고 있는 것에 비해 비정규직은 평균 2.20년 근무하여 정규직의 3분의 1에 불과하다는 것을 알 수 있다.

같은 비정규직 사이에서도 <표 6>과 같이 남성보다는 여성의 평균 근속기간이 짧아, 남성의 2.31년에 비해 여성은 2.11년을 기록하였다.<sup>11)</sup> 연령대별로 정규직은 연령이 높아질수록 50대까지는 근속기간도 증가하나 비정규직은 30세 미만과 60세 이상을 제외하고

<표 6> 근로자 인적 특성에 따른 정규직과 비정규직의 근속기간

(단위 : 년)

		정규직	비정규직	전 체
합 계		6.60	2.20	5.10
성 별	남 성	7.69	2.31	6.20
	여 성	4.75	2.11	3.62
연령별	15~29세	1.88	0.96	1.57
	30~39세	5.17	2.62	4.55
	40~49세	8.98	2.64	7.05
	50~59세	11.20	2.68	7.82
	60세 이상	7.53	2.06	3.67
학력별	초졸 이하	5.54	1.42	2.81
	중졸	5.00	2.02	3.48
	고졸	5.92	1.97	4.42
	전문대졸	5.21	2.50	4.51
	대졸 이상	8.30	3.21	7.18

자료 : 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

11) 비정규직 남녀의 성별 근속기간의 차이는 1% 수준에서 통계적으로 유의하다.

는 연령에 따른 근속기간의 차이가 거의 없다. 학력에 따라서는 정규직의 경우 대졸 이상 고학력자의 평균 근속기간이 8.30년으로 가장 높으며, 비정규직도 대졸 이상 학력자의 평균 근속기간이 3.21년으로 가장 길게 나타났다.

이처럼 비정규직의 경우에도 고학력자의 근속기간이 상대적으로 긴 중요한 원인은 학력이 높을수록 직업사다리의 상층부에 위치한 전문직, 사무직에 종사하는 비중이 높기 때문이다. 이들 직업의 평균 근속기간은 하층부에 있는 단순근로, 기능직, 기계조작직, 판매직 등보다 장기간인 특징을 보인다. 또한 종사상 지위의 측면에서도 고학력자가 상용형 비정규직에 종사하는 비중이 높은데, 이들의 근속기간이 상대적으로 장기간이라는 점도 또 다른 원인으로 여겨진다.<sup>12)</sup>

사업체규모별로 살펴보면 영세사업체에서 비정규직의 고용불안이 심각함을 알 수 있다. <표 7>과 같이 같은 비정규직이라도 300인 이상 사업체에서는 근속기간이 4.09년이지만 1~4인 사업체에서는 1.33년에 지나지 않는다. 이러한 현상이 발생하는 중요한 원인의 하나는 사업체규모가 클수록 상용형 비정규직의 비중도 높기 때문이다. [그림 6]에서 보

<표 7> 근로자 일자리 특성에 따른 정규직과 비정규직의 근속기간

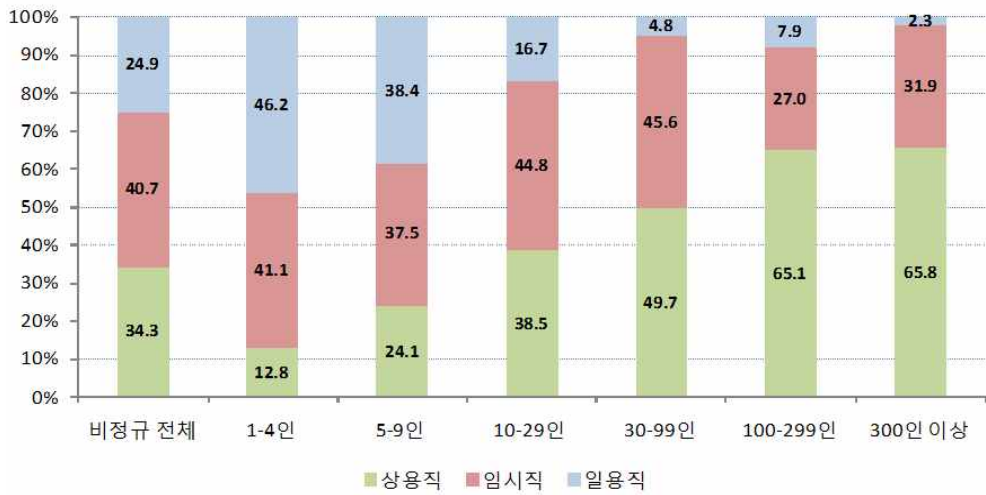
(단위 : 년)

		정규직	비정규직	전 체
사업체규모	1~4인	3.17	1.33	2.32
	5~9인	3.98	1.43	2.99
	10~29인	5.80	2.37	4.52
	30~99인	7.99	3.14	6.45
	100~299인	8.13	3.11	7.06
	300인 이상	11.25	4.09	10.02
근로계약서	작성	6.92	2.96	5.53
	미작성	6.28	1.39	4.66
노동조합	노조 없음	4.58	1.99	3.59
	있으나 가입대상 아님	11.68	2.30	7.14
	가입대상이나 미가입	10.87	3.95	9.97
	노조 가입	12.01	7.27	11.62
종사상 지위	상용직	8.09	3.80	7.27
	임시직	2.19	2.04	2.12
	일용직	1.20	0.27	0.42

자료 : 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

12) 학력이 높을수록 상용형 비정규직에 종사하는 비중이 높아지는데, 초졸 이하는 17.4%에 불과하나 중졸자 23.1%, 고졸자 28.0%, 전문대졸 56.1%, 그리고 대졸 이상은 54.7%로 높아진다. 한편, 종사상 지위에 따른 비정규직의 근속기간은 <표 7>과 같이 상용직 3.80년, 임시직 2.04년, 일용직 0.27년이다.

[그림 6] 비정규직의 사업체규모별 · 종사상 지위별 분포(%)

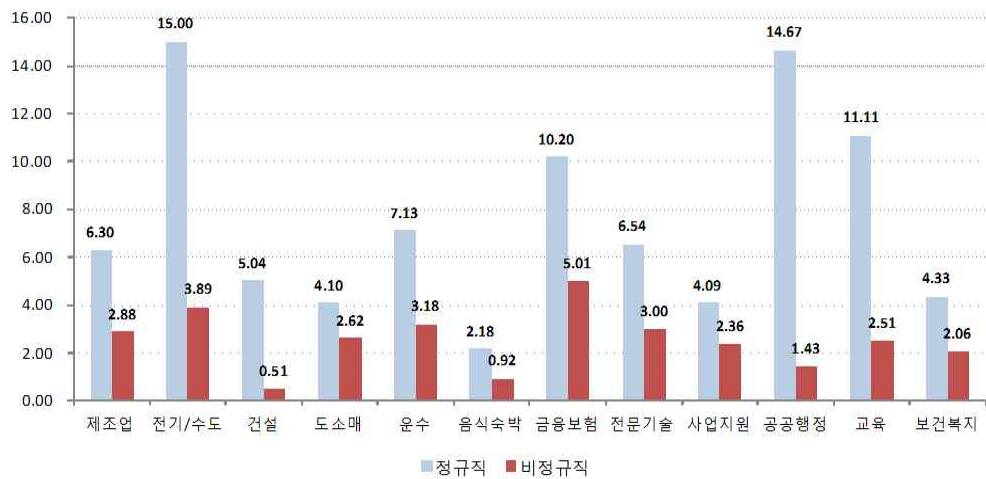


자료: 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

면 비정규직 전체로는 상용직이 34.3%에 불과하나 사업체규모가 커질수록 상용직의 비중이 증가하여 300인 이상 사업체에서는 비정규직의 65.8%가 상용직이다. 반면 사업체규모가 작을수록 일용직 형태로 비정규직을 사용하고 있다.

근로계약서의 작성여부에 대해서는 정규직과 비정규직 모두 근로계약서를 작성하였을 때 평균 근속기간이 긴 것으로 나타났으며, 노동조합의 가입여부에 대해서도 노동조합에 가입하였을 경우 근속기간이 긴 것으로 조사되었다. 특히 직장에 노동조합이 있고, 여기

[그림 7] 고용형태에 따른 주요 산업의 평균 근속기간(년)



에 가입된 경우에는 비정규직이라고 하더라도 평균 7.27년을 근무하고 있어 노동조합이 비정규직의 고용안정에 상당한 기여를 하는 것으로 판단된다. 따라서 사회보험 사각지대의 해소만이 아니라 고용불안의 해소 측면에서도 비정규직의 노동조합 가입을 확대하는 정책이 효과적일 수 있다. 종사상 지위에 따라서도 앞서 언급한 것처럼 정규직과 비정규직 공히 상용직의 근속기간이 가장 길고, 그 뒤를 임시직과 일용직이 따르고 있다.

평균 근속기간은 속한 산업에 따라서도 커다란 차이가 있다. [그림 7]은 정규직과 비정규직 각각에 대해 산업별 평균 근속기간을 보여주고 있다. 정규직은 전기·가스·수도, 공공행정·국방·사회보장행정, 교육, 금융 및 보험업 분야 등에서 장기간의 근속기간을 보인다. 한편 비정규직은 금융 및 보험이 5.01년으로 가장 길고, 그 뒤를 전기·가스·수도, 운수업, 전문·과학·기술서비스, 제조업 순으로 따르고 있다.

### 3. 정규직과 비정규직의 임금격차

비정규직의 가장 큰 어려움은 임금이다<sup>13)</sup>. <표 8>과 같이 임금을 단순비교하면 전체적으로 비정규직의 임금은 정규직의 56.4%에 불과하다.<sup>14)</sup> 그러나 사업체규모별로 정규직과 비정규직의 임금비율을 계산하면 60.6~69.9%의 범위에서 움직이고 있다. 이처럼 사업체규모에 따른 임금비율이 전체 근로자의 임금비율인 56.4%보다 높은 것은 비정규직의 절반에 가까운 45.1%가 10인 미만 사업체에서 저임금을 받고 있기 때문에 발생하는 현상이다.

<표 8> 사업체규모별 정규직과 비정규직의 월평균 임금

(단위: 만 원, %)

사업체규모	정규직(A)	비정규직(B)	임금비율(B/A)
1~4인	148.7	90.3	60.7
5~9인	190.0	117.4	61.8
10~29인	228.1	138.3	60.6
30~99인	261.5	164.9	63.1
100~299인	273.2	191.1	69.9
300인 이상	347.7	222.9	64.1
전 체	238.8	134.8	56.4

자료: 통계청(2011. 8.), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

- 13) 가구조사를 통하여 측정한 임금이 실제보다 하향 추정되었을 가능성이 높다는 것을 감안할 필요가 있다.
- 14) 비정규직 근로자는 46.4%가 월 100만 원 이하의 임금을 받고 있으며, 100만 원 초과 150만 원 이하가 25.2%, 150만 원 초과가 28.4%이다. 반면, 정규직 근로자는 66.6%가 월 150만 원을 초과하는 임금을 받고 있으며, 100만 원 이하는 9.2%에 지나지 않는다.

비정규직 내에서도 사업체규모에 따른 임금편차가 상당하다. 300인 이상 사업체의 비정규직 임금은 222.9만 원으로 10~29인 사업체의 정규직과 거의 비슷한 임금을 받고 있다. 또한 100~299인 사업체에 근무하는 비정규직의 임금도 5~9인 사업체의 정규직 임금과 거의 동일한 수준이다. 이러한 결과는 비정규직 내에서도 사업체규모에 따른 임금 편차가 심각한 수준임을 보여주는 것으로 모든 비정규직들이 저임금에 시달리는 것은 아니라는 점을 밝혀준다. 특히 영세사업체의 근로자는 정규직이라도 저임금을 받고 있는 것이 현실이다. 따라서 임금 측면에서는 정규직, 비정규직의 여부보다 일하고 있는 사업체의 규모가 더욱 중요하다.

월평균 임금을 단순 비교하는 것은 오류의 위험이 크다. 근로자마다 근로시간이 다르기 때문이다. 정규직의 근무시간은 비정규직, 특히 시간제 근로자보다 많은 것이 일반적 현상이다. 정규직의 근무시간이 비정규직보다 많다면 월평균 임금을 단순 비교하는 것은 비정규직의 임금을 과소평가할 위험성에 노출된다. 이러한 오류를 수정하는 방법이 시간당 임금을 계산하여 상호 비교하는 것으로 <표 9>에 그 결과가 나타나 있다.<sup>15)</sup>

시간당 임금을 기준으로 정규직과 비정규직의 임금격차를 살펴보면 월평균 임금을 기준으로 할 때보다 임금격차가 크게 줄어든 것을 알 수 있다. 즉, 비정규직은 정규직보다 근로시간이 적기 때문에 시간당 임금에서는 그 격차가 감소하였다.

임금 이외의 부가급여(fringe benefit)에 있어서도 비정규직은 많은 차별을 받고 있다.

<표 9> 사업체규모별 정규직과 비정규직의 시간당 임금

(단위: 원, %)

사업체규모	정규직(A)	비정규직(B)	임금비율(B/A)
1~4인	7,877	6,826	86.7
5~9인	10,575	8,108	76.7
10~29인	13,223	9,212	69.7
30~99인	16,560	10,915	65.9
100~299인	15,506	12,049	77.7
300인 이상	20,983	17,621	84.0
전 체	13,969	9,309	66.6

자료: 통계청(2011. 8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

15) 통계청의 조사에서 주된 일자리의 임금에 대해서는 ‘최근 3개월간 주된 직장에서 받은 (세금공제) 월평균 임금 또는 보수는 얼마였습니까?’라고 질문하면서, 주된 일자리에 대한 근무시간에 대해서는 지난 1주를 기준으로 질문하는 불일치의 문제가 있었다. 그 결과 임금근로자의 3.7%(970명)은 정(+)의 임금을 보고하면서도 주된 일자리의 근무시간은 영(0)으로 대답하였다. 또한 지난 1주 동안의 근무시간이 3개월간의 평균 근무시간보다 많거나 혹은 적은 표본이 상당히 있을 것으로 여겨진다. 따라서 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」의 원자료를 이용하여 시간당 임금을 계산하는 것은 잘못된 방법이다. 이러한 한계에도 불구하고 여기에서는 전체적인 그림을 파악하기 위해 시간당 임금을 보고한다.

[그림 8]과 같이 퇴직금은 정규직의 78.4%가 받을 수 있지만 비정규직은 38.4%만이 혜택을 받을 수 있다. 또 상여금은 정규직의 80.4%, 비정규직의 35.5%가 받을 수 있는 것으로 조사되었다. 유급휴일·휴가도 정규직은 69.2%가 받을 수 있으나 비정규직은 그 비율이 30.5%에 지나지 않는다.

[그림 8] 고용형태에 따른 추가 혜택의 수급가능성(%)



[표 10] 근로자 일자리 특성별 추가 혜택의 수급가능성(%)

		퇴직금		상여금		시간외수당		유급휴가·휴일	
		정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
사업체 규모	1~4인	37.2	15.6	49.5	17.0	13.6	7.0	27.8	9.7
	5~9인	64.3	28.1	71.1	27.6	31.1	12.7	51.6	19.6
	10~29인	81.7	43.3	82.0	38.0	53.7	21.6	68.9	31.9
	30~99인	93.0	55.6	90.4	48.8	72.3	36.3	83.9	47.4
	100~299인	96.6	68.8	94.2	62.5	78.0	50.0	89.5	61.2
	300인 이상	97.9	66.8	96.5	62.4	85.0	47.7	96.9	68.1
근로 계약서	작성	94.3	65.9	92.0	57.0	66.9	35.2	85.2	53.1
	미작성	62.6	8.6	69.0	12.1	43.2	7.8	53.4	6.0
노동 조합	노조 없음	70.6	35.2	74.2	32.6	43.1	18.7	59.1	25.8
	대상 아님	92.0	39.9	88.5	36.0	69.9	27.5	88.6	43.9
	대상 미가입	99.1	86.7	98.2	85.4	87.4	67.6	96.4	84.5
	노조 가입	99.2	95.5	97.6	85.1	89.1	70.2	95.9	85.8
종사상 지위	상용직	99.4	96.6	96.9	82.1	70.2	50.1	88.6	76.1
	임시직	16.6	12.7	33.1	16.4	9.2	9.5	11.5	10.5
	일용직	0.7	0.3	8.5	2.3	8.7	3.9	2.4	0.3

주: 노동조합에 있어 '대상 아님'은 노동조합이 있으나 가입대상이 아닌 경우이며, '대상 미가입'은 노동조합의 가입대상이지만 가입하지 않은 경우를 말한다.

자료: 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

근로자 특성별로 추가 혜택의 수급가능성을 평가한 <표 10>을 살펴보면 사회보험 가입률을 나타내는 <표 5>와 매우 비슷한 패턴을 보인다. 즉 사회보험 가입률이 낮으면 근로자가 추가 혜택을 받을 가능성도 낮다는 것이다. 우선 사업체규모별로 추가 혜택의 가능성을 따져보면 퇴직금, 상여금, 시간외수당 및 유급휴가·휴일 등에 걸쳐 사업체규모가 클수록 수급가능성이 높아지고 있다. 이는 정규직과 비정규직 모두에게 공통적으로 발견되는 현상이다. 사회보험 가입률과 유사하게 사업체규모가 작을수록 추가 혜택의 가능성에서 정규직과 비정규직의 격차가 상대적으로 벌어지고 있다.

사업체규모가 작을수록 정규직과 비정규직 간에 추가 혜택의 편차가 커지지만 문제는 10인 미만 영세사업체에서는 정규직이라고 하더라도 퇴직금이나 시간외수당, 그리고 유급휴가·휴일을 받을 수 있는 비율이 100인 이상 사업체의 비정규직보다도 낮다는 점이다. 이는 추가 혜택에 있어서도 정규직 여부만이 아니라 사업체규모가 중요하며, 영세사업체의 상당수가 정규직에게조차 법으로 규정되어 있는 퇴직금이나 시간외수당, 유급휴가·휴일을 주고 있지 못하다는 암울한 현실을 보여준다.

근로계약서의 작성여부에 따라라도 추가 혜택의 가능성이 크게 달라진다. 정규직과 비정규직 모두 근로계약서를 작성하였을 때 추가 혜택의 가능성이 높아지는 것을 알 수 있다. 특히 비정규직의 경우 근로계약서 작성여부에 따라 추가 혜택의 가능성이 크게 변화한다. 노동조합의 가입과 관련해서도 <표 10>과 같이 비정규직이라고 하더라도 직장 내에 노동조합이 있고 가입대상일 때 추가 혜택을 받을 수 있는 가능성이 급격히 높아진다. 또한 종사상의 지위가 추가 혜택에 주는 영향도 매우 크다. 상용직에 비해 임시직의 경우 추가 혜택의 가능성이 크게 낮은 한편, 일용직은 정규직 여부와 관계없이 거의 모두 추가 혜택에서 배제되어 있는 상황이다. 사회보험 가입률과 마찬가지로 종사상 지위가 동일하다면 정규직과 비정규직 사이의 추가 혜택의 격차는 크지 않다. 따라서 정규직 여부보다 종사상 지위가 추가 혜택의 수혜 여부가 더욱 핵심적인 요인인 것으로 판단된다.

### Ⅲ. 고용형태별 임금격차의 분해

<표 8>과 같이 비정규직의 임금이 정규직의 56.4%라는 단순비교는 정확한 것이 아니다. 고용형태에 따른 임금격차를 정확하게 파악하기 위해 근로시간과 더불어 성, 연령, 학력, 혼인상태, 근속기간, 사업체규모, 노조여부 등을 감안하여 임금차이를 비교하면, 그 격차는 크게 줄어든다.<sup>16)</sup> 특히 시간당 임금을 보면 영세사업체일수록 정규직과 비정규직의 임금격차가 작은 것으로 나타나고 있다.



종합적 관점에서 정규직과 비정규직의 임금격차를 살펴보기 위해 여기에서는 Oaxaca and Ransom(1994)의 분석틀을 사용하도록 한다. 정규직의 임금을  $W_m$ , 비정규직의 임금을  $W_f$ 라고 할 때, 고용형태별 임금격차와 관련된 Oaxaca and Ransom(1994)의 분해방식은 다음과 같이 정리된다.

$$\begin{aligned} \ln(W_m/W_f) &= \overline{X_m}(\widehat{\beta}_m - \beta^*) + \overline{X_f}(\beta^* - \widehat{\beta}_f) + (\overline{X_m} - \overline{X_f})'\beta^* \\ &= \text{차별적 요인에 의해 정규직이 생산성 이상으로 얻는 임금프리미엄} \\ &\quad + \text{차별적 요인에 의해 비정규직이 손실을 보는 임금} \\ &\quad + \text{정규직과 비정규직의 생산성 격차로 인한 임금차이} \end{aligned} \tag{1}$$

여기에서  $\overline{X_m}$ 과  $\overline{X_f}$ 는 각각 정규직과 비정규직의 특성치 평균값을,  $\widehat{\beta}_m$ 과  $\widehat{\beta}_f$ 는 실제 정규직과 비정규직 각각에 대해 임금함수를 추정한 추정계수를 나타내며,  $\beta^*$ 은 고용형태별 임금차별이 존재하지 않을 때 추정된 임금함수의 계수로 순수하게 정규직과 비정규직의 생산성 차이만을 반영한다. 위의 식(1)에서 우측 첫째 항과 둘째 항이 차별적 요인에 의한 정규직과 비정규직의 임금격차이다.<sup>17)</sup> 보다 구체적으로 우측 첫째 항  $\overline{X_m}(\widehat{\beta}_m - \beta^*)$ 은 차별적 요인으로 인해 정규직이 자신의 생산성 이상으로 얻는 임금프리미엄을 의미하고, 우측 둘째 항  $\overline{X_f}(\beta^* - \widehat{\beta}_f)$ 은 차별적 요인으로 비정규직이 자신의 실제 생산성보다 낮게 얻는 손해보는 임금이며, 그리고 마지막 항  $(\overline{X_m} - \overline{X_f})'\beta^*$ 은 정규직과 비정규직 사이의 생산성 격차를 의미한다.

차별적 요인에 의한 정규직과 비정규직의 임금격차를 파악하기 위해  $\beta^*$ 에 대한 가정이 필요하다. Oaxaca and Ransom(1994)는  $\beta^*$ 를 다음과 같이 제안하였다.

$$\beta^* = \widehat{\beta} = (X'X)^{-1}X'Y \tag{2}$$

여기에서는 2011년 8월에 실시된 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」의 원자료를 이용하여 식(1)의  $\beta^*$ ,  $\widehat{\beta}_m$ , 그리고  $\widehat{\beta}_f$ 을 추정하고 고용형태별 임금격차를 분해하였다. 추정방식은 통상최소자승법(OLS)을 사용하였다. 조사 시점 당시 임금근로자로 취업하고 있었던 15세 이상의 성인 남녀를 분석대상으로 하고 있으며, 종속변수로 월평균 임금의 자연대수를 사용하였다.<sup>18)</sup> 추정결과는 <표 11>에 나타나 있다.<sup>19)</sup>

16) 통계개발원의 분석에 의하면 2011년 8월의 경우 정규직과 비정규직 근로자 간 월평균 임금격차는 11.1%로 전년동월대비 1.0%포인트 줄어든 것으로 나타났다.  
 17) 보다 정확하게는 모형으로 설명되지 않는 임금격차를 의미한다.  
 18) 종속변수로 시간임금의 자연대수 값을 사용하는 것이 통상적이나 주15)에서 설명한 것처럼 시간당 임금이 정확하지 않기 때문에 월평균 임금을 사용한다.  
 19) 사업체규모별 추정결과는 지면의 제약으로 인해 생략한다.

〈표 11〉 고용형태별 임금함수의 OLS 추정결과(2011년 8월)

설명변수	정규직	비정규직	전 체
성(0: 여성, 1: 남성)	0.29338(0.000)	0.31519(0.000)	0.31736(0.000)
연령	0.04572(0.000)	0.08387(0.000)	0.07371(0.000)
연령의 제곱	-0.00053(0.000)	-0.00098(0.000)	-0.00088(0.000)
혼인상태(미혼 기준)			
기혼	0.08016(0.000)	-0.01860(0.328)	0.03253(0.000)
사별 및 이혼	0.02888(0.043)	-0.01702(0.505)	0.00497(0.712)
교육(초등졸 기준)			
중졸	0.10582(0.000)	0.05082(0.024)	0.08842(0.000)
고졸	0.18363(0.000)	0.07950(0.000)	0.13019(0.000)
전문대졸	0.28089(0.000)	0.23669(0.000)	0.25337(0.000)
대학 이상	0.39840(0.000)	0.33726(0.000)	0.36617(0.000)
현 직장 근속기간(년)	0.01977(0.000)	0.02348(0.000)	0.02387(0.000)
거주 지역(0: 군부, 1: 시부)	0.05944(0.000)	-0.00428(0.777)	0.04314(0.000)
종사상 지위(상용직 기준)			
임시직	-0.17340(0.000)	-0.31359(0.000)	-0.28079(0.000)
일용직	-0.38312(0.000)	-0.59086(0.000)	-0.58561(0.000)
노조가입(노조 없음 기준)			
노조 있으나 가입대상 아님	0.07266(0.000)	-0.02377(0.249)	-0.03270(0.004)
가입대상이나 가입 안 함	0.05576(0.000)	0.08579(0.026)	0.07566(0.000)
노조 가입	0.02159(0.014)	0.05696(0.111)	0.01510(0.139)
사업체규모(1~4인 기준)			
5~9인	0.09174(0.000)	0.17585(0.000)	0.12867(0.000)
10~29인	0.13207(0.000)	0.20960(0.000)	0.14500(0.000)
30~99인	0.14930(0.000)	0.25203(0.000)	0.17126(0.000)
100~299인	0.16992(0.000)	0.31872(0.000)	0.20321(0.000)
300인 이상	0.28446(0.000)	0.38618(0.000)	0.31341(0.000)
자발성(0: 비자발적, 1: 자발적)	0.12504(0.000)	0.03152(0.012)	0.07535(0.000)
산업(제조업 기준)			
건설	0.11516(0.000)	0.39361(0.000)	0.23519(0.000)
도매 및 소매	0.06941(0.000)	-0.12530(0.000)	0.01393(0.179)
운수업	-0.05867(0.000)	0.09012(0.020)	-0.02949(0.046)
숙박 및 음식점	0.09825(0.000)	-0.05660(0.044)	0.05228(0.000)
금융 및 보험	0.21591(0.000)	0.38489(0.000)	0.24582(0.000)
전문, 과학 및 기술서비스	0.14998(0.000)	0.13536(0.000)	0.13348(0.000)
사업시설관리 및 사업지원	0.01872(0.336)	0.02211(0.346)	-0.03207(0.011)
공공행정, 국방 및 사회보장	-0.06378(0.000)	-0.44703(0.000)	-0.21581(0.000)
교육서비스	0.06351(0.000)	-0.14901(0.000)	-0.06135(0.000)
보건 및 사회복지	0.00526(0.661)	-0.23092(0.000)	-0.09468(0.000)
협회, 단체, 개인서비스	-0.09377(0.000)	-0.13411(0.000)	-0.09935(0.000)
기타	0.02140(0.047)	0.05416(0.033)	0.02360(0.035)
상수항	3.49451(0.000)	2.80162(0.000)	3.03391(0.000)
표본수	16,649	9,579	26,228
F-value	853.06	359.48	1392.48
Adjusted R-square	0.6351	0.5600	0.6434

주: ( )안의 값은 P>|t|.

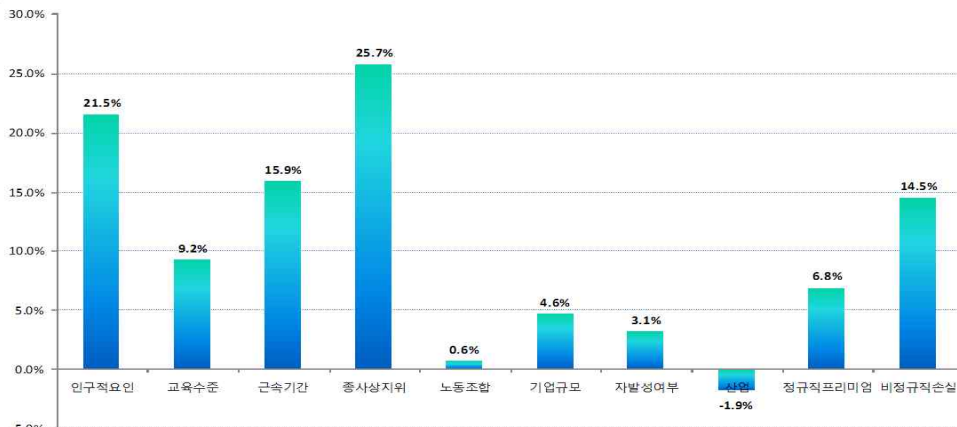
추정결과를 이용하여 고용형태별 임금격차를 분해한 결과는 다음과 같다. 첫째 개인의 특성으로 설명되지 않는, 즉 차별적 임금격차(또는 설명되지 않는 임금격차)는 전체 임금격차의 21.3%로 나타났다. 이 중에서 정규직이 자신의 생산성 이상으로 더 얻는 임금프리미엄은 6.8%이고, 나머지 14.5%는 비정규직이 자신의 실제 생산성보다 낮게 임금을 받는 손실분이다. 그리고 정규직과 비정규직의 생산성 격차로 설명되는 부문이 전체 임금격차의 78.7%에 달한다.

$$\ln(W_m/W_f) = \overline{X'_m}(\hat{\beta}_m - \beta^*) + \overline{X'_f}(\beta^* - \hat{\beta}_f) + (\overline{X_m} - \overline{X_f})'\beta^* \quad (3)$$

$$= 0.0495(6.8\%) + 0.1064(14.5\%) + 0.5767(78.7\%)$$

따라서 고용형태에 따른 임금격차는 대부분 개인의 생산성 차이에 의한 것이며 차별적 요인으로 볼 수 있는 부문은 전체 임금격차의 5분의 1 수준에 불과하다. 보다 자세히 살펴보면 [그림 9]와 같이 정규직과 비정규직의 생산성 격차에서 성, 연령, 혼인상태 및 거주지역 등 인구학적 요인이 전체 임금격차의 21.5%를 설명하고 있으며, 교육수준이 9.2%, 근속기간 15.9%, 그리고 정규직과 비정규직 사이의 종사상 지위의 차이가 25.7%를 설명한다. 이 외에도 노동조합, 사업체규모, 자발적 선택의 여부, 그리고 산업 등도 크지는 않지만 어느 정도의 설명력을 지닌다.20)

[그림 9] 정규직과 비정규직의 임금격차의 요인

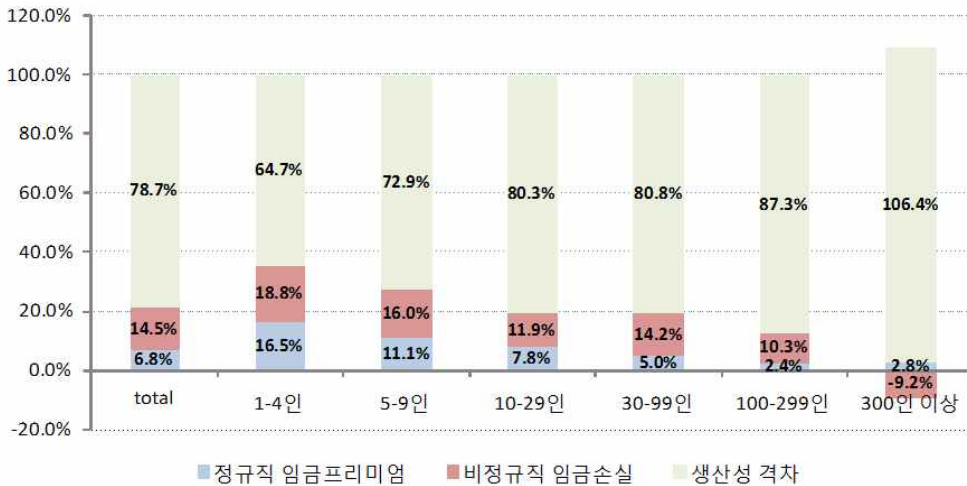


자료: 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

- 20) 종사상 지위가 독립변수로 모형에 포함되는 것이 적합한가의 의문이 있다. 이러한 의문에 답하기 위해 모형에서 종사상 지위를 제거하였을 경우 정규직과 비정규직의 생산성 차이로 인한 임금격차는 종전의 78.7%에서 69.4%로 줄어드는 반면, 정규직의 임금프리미엄은 6.8%에서 10.9%로 높아진다. 비정규직의 임금손실도 14.5%에서 19.8%로 높아지게 된다. 종사상 지위를 제외하여도 여전히 모형으로 설명되는, 즉 생산성 격차로 판단되는 임금격차가 70%에 달하여 정규직과 비정규직의 단순한 임금비교가 진실을 크게 왜곡하고 있음을 알 수 있다.

나아가 사업체규모별로 정규직과 비정규직의 임금격차를 분해해보면 [그림 10]과 같이 사업체규모가 작을수록 차별적 요인에 의한 임금격차의 비중이 높아지는 것으로 나타나고 있다. 특징적인 현상은 300인 이상의 대규모 사업체에서는 비정규직의 임금손실이 부(-)의 수치를 보이고 있다는 점이다. 즉, 이들 대기업에서는 비정규직이 임금손실을 보는 것이 아니라 생산성을 감안할 경우 정규직보다 더 많은 임금을 받고 있다는 것이다.<sup>21)</sup>

[그림 10] 사업체규모별 정규직과 비정규직의 임금격차 분해결과



자료: 통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

#### IV. 정책적 시사점

비정규직에 대한 분석결과를 정리해보면 우선 비정규직은 단일 집단이 아니라, 여성, 중·고령자, 청년 등을 포함한 다양한 집단으로 구성되어 있다는 점이다. <표 1>과 같이 비정규직의 대부분은 여성, 청소년, 중·고령자 등 취약계층으로 구성되어 있는데 이들은 이미 각종 정책적 지원의 대상이다. 따라서 여성 등 취약계층의 대책과 비정규직 대책이 조화를 이룰 필요가 있다.

둘째, 동일한 비정규직이라고 하더라도 성, 연령, 학력과 같은 인구학적 요인과 사업체 규모, 산업 등에 따라 근로조건이 차이가 크다. 구체적으로 사회보험 가입률, 근무기간,

21) 이러한 분석결과의 적합·타당성에 대해서는 보다 깊이 있는 분석이 요구된다.

임금수준, 그리고 부가급여(fringe benefit) 등의 혜택에 있어 비정규직들 사이의 격차가 상당하다. 따라서 비정규직을 하나의 동일한 집단으로 상정하여 정책을 수립·집행하는 것은 한계가 있다. 비정규직을 영세사업체의 비정규직과 대기업의 비정규직으로 구분하고 각각의 그룹에 대해 특화된 정책수단을 개발하여야 한다. 예를 들어, 한시적 근로의 비중이 높은 대기업에서는 고용안정을 위한 정규직 전환이 중요한 반면, 시간제 근로 및 비전형 근로가 많은 영세사업체에서는 사회보험 가입, 경력개발 기회 확충, 안정적 소득 확보가 중요한 것이다.

셋째, 임금 및 각종 혜택, 사회보험 가입률의 측면에서 100인 이상의 사업체에 근무하는 비정규직들은 동일한 사업체규모의 정규직에 비해 불이익을 받고 있지만 10인 미만 영세사업체의 정규직보다는 훨씬 나은 처우를 받고 있다. 이러한 사실은 비정규직에 대한 차별해소 및 처우개선보다 영세사업체 근로자의 열악한 근로조건 개선이 더욱 중요한 과제가 아닌가하는 의문을 제기하게 한다.

넷째, 비정규직의 어려움 중 하나는 이들의 절반 이상이 사회보험의 사각지대에 놓여 있다는 점이다. 사각지대의 해소를 위해 임시 및 일용직에 대한 사회보험 적용을 확대하고, 근로계약서의 작성을 독려하며, 노동조합의 문호를 비정규직에게 확대하는 방안들이 검토되어야 한다. 이러한 노력들은 퇴직금, 보너스, 시간외수당, 유급휴가·휴일 등의 각종 혜택에서의 정규직과 비정규직의 차이를 해소하는 데에도 기여할 것이다. 또한 영세사업체근로자의 사회보험 가입을 위해 사회보험 적용·징수의 통합을 보다 강화하고 피보험자 관리를 명실상부한 인별 관리시스템으로 전환하여야 한다.

다섯째, 정규직과 비정규직의 임금격차를 분해한 결과 임금격차의 대부분이 인적자본 및 생산성의 차이에 기인한 것으로, 차별적 요인으로 간주할 수 있는 임금격차는 21.3%에 지나지 않는다. 따라서 비정규직에 대한 차별적 관행 해소도 중요하지만 비정규직의 생산성 향상과 인적자본개발도 강조된다. 비정규직의 교육·훈련기회를 확충하고 보다 나은 직장으로 점프(jump)할 수 있도록 정부가 지속적인 투자를 하여야 한다. 청년 뉴스타트(new-start) 사업과 같은 비정규직의 역량 개발 및 노동시장 도약을 위한 체계적이고 집중적인 지원프로그램이 필요하다.

여섯째, 비정규직의 대부분은 영세사업체에 포진하여 있다. 경쟁력이 취약한 영세사업체의 입장에서 비정규직의 정규직 전환은 매우 어려운 문제이다. 따라서 비정규직의 정규직 전환을 통해 비정규직 문제를 해결할 수 있다는 신화(myth)에서 벗어나야 한다. 정규직 전환보다는 ‘동일가치노동 동일임금’의 원칙 아래 사회보험 가입이나 임금 등의 처우에서 비정규직이 부당한 대우를 받지 않도록 하기 위한 노력을 집중하여야 한다. 차별금지와 관련된 법안의 실효성을 강화하고 부당한 차별을 받는 비정규직을 적극적으로 보호하려는 노력을 강화해야 한다.

마지막으로 비정규직의 범위를 조정할 필요가 있다. OECD에서는 ‘비정규직’이라는 개념을 사용하고 있지 않으며 기간제 근로의 개념을 사용하고 있는데, 이를 한국의 비정규직과 비교하면 비정규직 중 ① 기간의 정함이 없는 기간제 근로, ② 용역근로, ③ 특수형태근로, ④ 가정내근로 등은 제외된다.<sup>22)</sup> 특히 경제성장과 일자리 나누기에 따라 계속 증가할 것으로 기대되는 기간제 근로는 비정규직의 정의에서 분리하여 별도로 관리하는 것이 바람직하다. **KLI**

#### <참고문헌>

통계청(2011. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」,  
\_\_\_\_\_, 「가계조사」, 각 연도

22) 이 기준에 따라 비정규직의 규모를 계산하면 2011년 8월의 경우 임금근로자의 19.6%(3,424천 명)가 비정규직인 것으로 나타난다.