KLI 패널브리프

발행인 방하남 | **편집인** 김유빈 | **발행일** 2016년 10월 10일 | **발행처** 한국노동연구원 | 제5호

객관적 고용형태와 주관적 고용형태의 비교

김 기 홍*

- 2009~2015년 한국노동패널조사에 따르면, 현행 통계 기준으로 정규직인 노동자들 중 10.7%가 자신을 비정규직으로 인식하며, 비정규직인 노동자 중 6.7%가 자신을 정규직으로 인식하고 있음.
- 현행 통계 기준으로 정규직인 노동자들 중 자신을 비정규직으로 인식하는 노동자들의 임금과 사회보험 가입 여부 등 주요 노동조건은 비정규직에 가까운 수준으로 나타난 반면, 현행 통계 기준으로 비정규직인 노동자들 중 자신을 정규직으로 인식하는 노동자들의 주요 노동조건은 정규직에 가까운 것으로 나타남.
- 여성/고연령층/저학력층에서 현행 통계 기준으로 정규직인 노동자들 중 자신을 비정규직으로 인식하는 노동자 비중이 특히 높은 것으로 나타나 해당 집단의 노동조건이 특히 열악함을 알 수 있음.
- 고용형태가 다양화됨에 따라 일부 노동조건에 따라 정규직과 비정규직을 구분하는 현행 통계 기준만으로는 노동조건이 충분히 반영되지 못해 정책적 사각지대가 발생할 수 있음.

1 분석 목적 및 방법

□ **객관적 고용형태[1]와 주관적 고용형태[2]를 활용하여 노동조건 취약계층을 파악하고자 함.**

○ 객관적 고용형태는 고용의 지속성, 노동시간, 노동제공 방식에 따라 정규직과 비정규직을 분류하여 객관적 정규직이라 하더라도 임금과 노동시간 등 주요 노동조건이 취약할 수 있음.

○ 객관적 고용형태와 주관적 고용형태가 불일치하는 원인에 대해 논의함.

* 한국노동연구원 패널데이터연구실 노동패널팀 연구원 / Tel: 044-287-6670 / Email: khkli47@kli.re.kr

1) 객관적 고용형태는 2002년 7월 노사정위원회에서 합의한 현행 통계 기준으로, 한시적근로자, 시간제근로자, 비전형근로자를 비정규직으로 분류함.

2) 주관적 고용형태는 노동자가 자신의 비정규직 여부를 직접 판단하는 것으로, 한국노동패널조사 유형 설문 중 정규직/비정규직 여부가 이에 해당함.

□ **객관적 고용형태와 주관적 고용형태는 각각의 장단점을 가지고 있어 이들을 함께 활용하여 노동조건 취약계층 파악 등 추가적인 중요 정보를 얻을 수 있을 것으로 기대됨.**

○ 객관적 고용형태는 고용계약의 지속성, 노동시간, 노동제공 형태를 기준으로 결정되므로 각각의 실태 확인과 개선 과제 및 방법의 도출이 용이하다는 장점이 있는 반면, 노동조건이 점차 다양화됨에 따라 현실을 반영하지 못하는 부분이 발생할 수 있음.

○ 주관적 고용형태는 노동조건을 포괄적으로 반영하지만, 객관적 지표로서 활용이 어려움.

2 객관적 · 주관적 기준에 따른 정규직과 비정규직의 비교

□ **한국노동패널조사(이하 KLIPS)의 2009-2014년 임금노동자 중 비정규직 비중 추이**

○ 〈표 1〉은 KLIPS와 경제활동인구조사 8월 자료의 2009-2014년 비정규직 비중임.[3)]

○ KLIPS의 객관적 · 주관적 비정규직 비중은 모두 2009년 이후 증가 추세

○ KLIPS의 객관적 비정규직 비중은 경제활동인구조사와 큰 차이를 보이지 않음.

〈표 1〉 KLIPS와 경제활동인구조사의 임금노동자 중 비정규직 비중

(단위 : %)

		2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
KLIPS	객관적 기준	31.4	32.4	32.9	34.2	32.5	35.8
	주관적 기준	32.6	34.2	35.2	36.2	35.5	36.1
경제활동인구조사		34.9	33.4	34.2	33.3	32.6	32.4

자료 : 한국노동패널조사 2009-2014년 자료 (횡단면 가중치 적용)

□ **객관적 · 주관적 기준에 따른 정규직과 비정규직 간 노동시간과 임금 격차**

○ 〈표 2〉는 KLIPS의 2014년 정규직과 비정규직의 노동시간과 임금을 제시함.

○ 주당 평균노동시간은 정규직과 비정규직 간 차이가 객관적 · 주관적 기준 모두 유사한 수준

○ 비정규직의 주당 평균노동시간은 정규직보다 짧은 것으로 나타난 반면, 월평균임금은 정규직의 60% 이하인 것으로 나타남.

○ 주관적 기준에 따른 정규직과 비정규직 간 월평균임금 차이가 객관적 기준에 따른 차이보다 큰 것으로 나타나 임금이 낮은 객관적 정규직은 주관적 고용형태가 비정규직일 수 있음을 보여줌.

3) KLIPS의 객관적 비정규직 비중은 경제활동인구조사와 동일한 방식으로 계산됨.

〈표 2〉 정규직과 비정규직의 노동시간과 임금

고용형태	주당 평균노동시간		월평균임금		시간당 평균임금	
	객관적 기준	주관적 기준	객관적 기준	주관적 기준	객관적 기준	주관적 기준
정 규 직	46.5시간	46.5시간	278.2만원	285.1만원	1.44만원	1.48만원
비정규직	41.4시간	41.5시간	166.6만원	155.0만원	0.98만원	0.91만원
차 이	5.1시간	5.0시간	111.6만원	130.1만원	0.46만원	0.57만원

자료 : 한국노동패널조사 2014년 자료 (횡단면 가중치 적용)

□ **객관적 · 주관적 기준에 따른 정규직과 비정규직 간 4대 보험 가입률과 퇴직금 수혜율 격차**

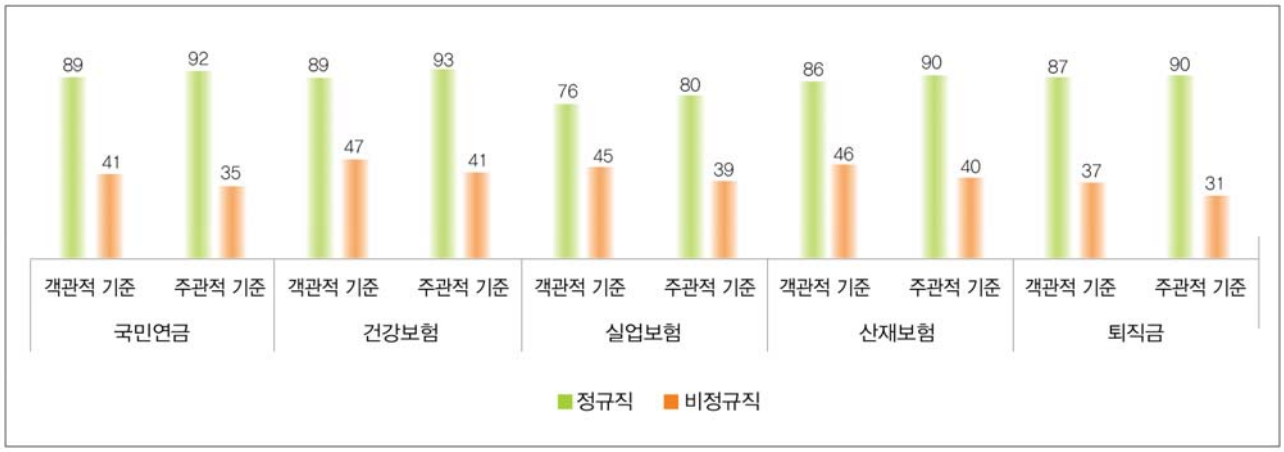
○ [그림 1]은 정규직과 비정규직의 4대 보험 가입률과 퇴직금 수혜율을 보여줌.

○ 4대 보험 가입 여부는 사회적 안전망 포함 여부를, 퇴직금 수혜 여부는 고용주의 해고비용 여부를 보여줌.

○ 주관적 정규직의 4대 보험 가입률과 퇴직금 수혜율 모두 객관적 정규직보다 높게 나타나 사회적 안정망에서 포함되지 못하거나 고용주에게 해고비용이 없는 객관적 정규직은 주관적 고용형태가 비정규직일 수 있음을 보여줌.

[그림 1] 정규직과 비정규직의 4대 보험 가입률 및 퇴직금 수혜율

(단위 : %)



자료 : 한국노동패널조사 2014년 자료 (횡단면 가중치 적용)

□ **상기의 분석을 통해 임금 등 주요 노동조건들의 주관적 정규직과 비정규직 간 차이가 객관적 기준에서보다 큰 것을 알 수 있으며, 이는 객관적 고용형태가 정규직이라도 노동조건이 일정 수준 이하이면 주관적 고용형태가 비정규직일 수 있음을 보여줌.**

□ **인구학적 특성별 주관적 · 객관적 고용형태의 불일치 정도**

○ 〈표 3〉에서 여성/30-40대와 60대/고졸 이하에서 주관적 비정규직 비중이 객관적 기준보다 높은 것은 해당 인구집단 내에 정규직이지만 노동조건이 열악한 경우가 많음을 보여줌,

〈표 3〉 인구집단별 주관적 · 객관적 비정규직 비중 차이

특 성		주관적 비정규직	객관적 비정규직	차이
성 별	남성	30.1	30.0	0.1
	여성	44.8	44.4	0.4
연 령	30대 미만	32.6	35.5	-2.9
	30대	21.4	20.9	0.5
	40대	32.6	31.7	0.9
	50대	44.0	44.1	-0.1
	60대 이상	80.1	76.4	3.7
학 력	고졸 미만	74.9	71.0	3.9
	고졸	45.7	42.4	3.3
	2년제 졸업	22.1	24.7	-2.6
	4년제 졸업	18.1	21.1	-3.0
	석사 이상	21.1	23.5	-2.4

주 : 차이=주관적 비정규직 비중-객관적 비정규직 비중
자료 : 한국노동패널조사 2014년 자료 (횡단면 가중치 적용)

3 객관적 고용형태와 주관적 고용형태의 교차 분석

□ **주관적 고용형태와 객관적 고용형태가 반드시 불일치하지 않는 것에 주목하여 〈표 4〉와 같이 4가지 유형을 정의하고 각각의 노동조건과 인구학적 특성을 분석함.**

○ 객관적 정규직 중 주관적 고용형태가 비정규직인 경우는 객관적 정규직 중 10.7%이며, 이는 임금노동자 중 6.9%에 해당함.

○ 객관적 비정규직 중 주관적 고용형태가 정규직인 경우는 객관적 정규직 중 18.7%이며, 이는 임금노동자 중 6.7%에 해당함.

〈표 4〉 4가지 유형의 정의와 분포

	주관적 정규직	주관적 비정규직
객관적 정규직	일치 정규직	불일치 정규직
객관적 정규직 중 비중	89.3%	10.7%
임금노동자 중 비중	57.3%	6.9%
객관적 비정규직	불일치 비정규직	일치 비정규직
객관적 비정규직 중 비중	18.7%	81.3%
임금노동자 중 비율	6.7%	29.2%

주 : 1) 객관적 정규직 중 일치(불일치) 정규직 비중 = 주관적 정규직(비정규직)/객관적 정규직
2) 객관적 비정규직 중 일치(불일치) 정규직 비중 = 주관적 정규직(비정규직)/객관적 비정규직
자료 : 한국노동패널조사 2014년 자료 (횡단면 가중치 적용)

□ 유형별 노동시간과 임금

○ 〈표 5〉는 각 유형의 노동시간과 임금을 제시함.

○ 주당 평균노동시간은 불일치 정규직이 가장 길고 일치 비정규직이 가장 짧은 것으로, 월평균임금은 일치 정규직이 가장 높고 일치 비정규직이 가장 낮은 것으로 나타남.

○ 일치 비정규직의 주당 평균노동시간이 가장 짧은 이유는 시간제근로자 중 98.4%가 주관적 비정규직이기 때문

○ 불일치 정규직은 장시간 노동과 저임금으로 인해 시간당 평균임금이 가장 낮은 반면, 불일치 비정규직은 비교적 높은 임금을 받는 전일제 근로자인 것으로 나타남.

〈표 5〉 유형별 노동시간과 임금

유 형	주당 평균노동시간	월평균임금	시간당 평균임금
일치 정규직	46.5시간	290.6만원	1.50만원
불일치 정규직	47.2시간	175.4만원	0.89만원
일치 비정규직	40.2시간	150.2만원	0.91만원
불일치 비정규직	46.5시간	238.3만원	1.25만원

자료 : 한국노동패널조사 2014년 자료 (횡단면 가중치 적용)

□ 유형별 4대 보험 가입률과 퇴직금 수혜율

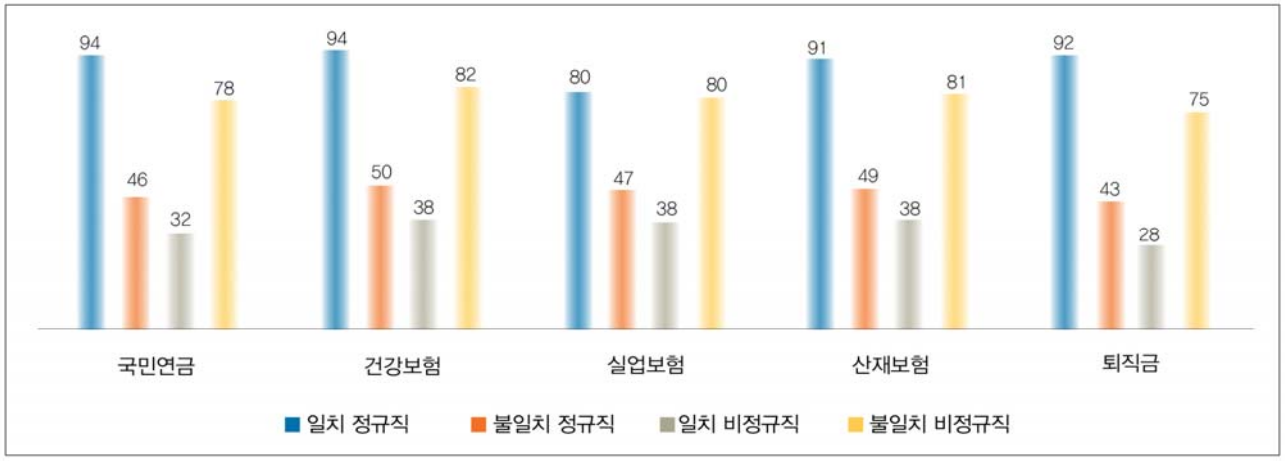
○ [그림 2]에서 4대 보험 가입률과 퇴직금 수혜율 모두 일치 정규직, 불일치 비정규직, 불일치 정규직, 일치 정규직 순으로 높은 것을 확인할 수 있음.

○ 불일치 정규직은 4대 보험 가입률과 퇴직금 수혜율이 일치 비정규직에 가까운 반면, 불일치 비정규직은 일치 정규직에 가까운 것으로 나타남.

□ 상기의 분석에서 불일치 정규직은 객관적 정규직이나 노동조건은 비정규직에 가까운 반면, 불일치 비정규직은 객관적 비정규직이나 노동조건은 정규직에 가까운 것을 알 수 있으며, 이는 객관적 고용형태가 노동조건을 완전히 대표하지 못하며 이에 대한 보완책이 필요함을 보여주는 결과임.

[그림 2] 각 유형별 4대 보험 가입률과 퇴직금 수혜율

(단위 : %)



자료 : 한국노동패널조사 2014년 자료 (횡단면 가중치 적용)

□ 인구학적 특성별 유형 분포

○ 〈표 6〉은 인구집단별 유형 분포를 제시함.

〈표 6〉 인구학적 특성별 유형 분포

		일치 정규직	불일치 정규직	일치 비정규직	불일치 비정규직
성별	남성	63.7	6.3	23.7	6.2
	여성	47.9	7.7	37.1	7.7
연령	30대 미만	59.2	5.3	27.3	8.2
	30대	73.3	6.1	15.3	5.6
	40대	60.6	7.7	24.9	6.8
	50대	49.0	6.9	37.1	7.0
	60대 이상	14.2	9.5	70.7	5.7
학력	고졸 미만	19.2	9.8	65.1	6.0
	고졸	47.4	10.2	35.5	6.9
	2년제 졸업	69.6	5.6	16.5	8.3
	4년제 졸업	75.8	3.0	15.0	6.1
	석사 이상	73.9	2.6	18.5	5.1

자료 : 한국노동패널조사 2014년 자료 (횡단면 가중치 적용)

○ 여성의 불일치 정규직과 일치 비정규직 비중이 남성보다 높아 여성의 노동조건이 남성보다 열악함을 알 수 있음.

○ 대체로 연령대가 높을수록 불일치 정규직과 비정규직 비중이 높아지는 것으로 나타나며, 특히 60대 이상 중 비중이 다른 연령대 중 비중을 훨씬 상회하여 고령자의 노동조건이 비정규직 여부와 무관하게 상대적으로 열악함을 알 수 있음.

○ 고졸 이하 중 불일치 정규직과 일치 비정규직 비중이 대졸 이상 중 비중을 훨씬 상회하여 저학력자의 노동조건이 비정규직 여부와 무관하게 상대적으로 열악함을 알 수 있음.

4 요약 및 시사점

□ **객관적 고용형태와 주관적 고용형태를 비교 분석한 결과 객관적 고용형태가 정규직이라도 노동조건이 취약하면 주관적 고용형태는 비정규직인 경향이 발견됨.**

○ 저임금, 사회적 안전망에서의 소외, 해고비용 부재 등이 불일치의 주된 원인으로 파악되며, 따라서 해당 노동조건의 개선이 전반적인 일자리의 질 개선에 기여할 것으로 생각됨.

○ 여성/고령자/저학력자에서 불일치 비율이 상대적으로 높은 것은 이들 집단이 취업 시 불이익을 받고 있음을 보여주는 결과로 이들 집단에 대한 취업지원이 필요하다고 생각됨.

□ **객관적 고용형태가 노동조건을 포괄적으로 반영하지 못하여 현행 통계 기준만으로는 정책의 사각지대가 발생할 수 있음.**

○ 객관적 고용형태가 정규직이라도 노동조건의 격차가 상당한 것은 노동조건을 반영하여 정규직을 세분화하는 등 보다 정밀한 접근이 필요함을 의미함.