

이슈분석

비정규근로의 현황

안주엽·홍서연*

◆ 2002년 8월 유기계약 근로자 중 32.0%가 상용근로자

○ 2002년 8월 『경제활동인구조사』 부가조사를 이용하여 임금근로자를 고용형태별로 분류하여 보면, 무기계약 근로자 중 34.0%가 임시근로자, 일용직 근로자 중 35.0%가 무기계약 근로자로 나타남(표 1 참조).

- 시간제근로자는 564천명으로 전체 임금근로자의 13.7%를 차지하고 있으며, 대부분 임시직 또는 일용직임.
- 독립도급근로자는 720천명으로 전체 임금근로자의 6.4%를 차지하고 있으며, 이중 약 5분의 1은 상용직, 59.3%는 임시직 근로자
- 일용대기근로자는 423천명으로 전체 임금근로자의 17.8%를 차지
- 파견근로자는 86천명으로 전체 임금근로자의 0.5%를 차지하고 있으며, 약 54%가 상용직 근로자
- 용역근로자는 328천명으로 전체 임금근로자의 1.7%를 차지하고 있으며, 54.0%는 임시직이며 상용직도 3분의 1에 해당

◆ 시간제근로는 숙박음식점업과 도소매업 및 기타 서비스업에서 활용

○ 임금근로자를 고용형태별·산업별로 분류하여 보면, 무기계약 근로자 중 29.5%는 광업 및 제조업이며, 23.7%는 기타서비스업 및 외국기관으로 나타남(표 2 참조).

- 일용대기근로자의 55.0%가 건설업에 종사
- 독립도급근로자를 주로 활용하는 업종은 도소매업(31.8%)과 금융 및 보험업(25.1%)

* 안주엽=한국노동연구원 동향분석실장(jyahn@kli.re.kr), 홍서연=한국노동연구원 연구원(hong@kli.re.kr).

<표 1> 2002년 8월 임금근로자의 고용형태 분포

(단위: 천명)

	상용직			임시직			일용직			전 체
무기계약	5,924	(57.9)	[89.8]	3,474	(34.0)	[74.6]	832	(8.1)	[35.0]	10,230
유기계약	351	(32.0)	[5.3]	247	(22.5)	[5.3]	499	(45.5)	[21.0]	1,097
시간제근로	6	(1.1)	[0.1]	232	(41.1)	[5.0]	326	(57.8)	[13.7]	564
일용대기	0	(0.0)	[0.0]	0	(0.0)	[0.0]	423	(100.0)	[17.8]	423
파견근로	46	(53.5)	[0.7]	28	(32.6)	[0.6]	12	(14.0)	[0.5]	86
용역근로	110	(33.5)	[1.7]	177	(54.0)	[3.8]	41	(12.5)	[1.7]	328
독립도급	140	(19.4)	[2.1]	427	(59.3)	[9.2]	153	(21.3)	[6.4]	720
채택근로	21	(11.5)	[0.3]	73	(39.9)	[1.6]	89	(48.6)	[3.7]	183
전 체	6,598	(48.4)	[100.0]	4,658	(34.2)	[100.0]	2,375	(17.4)	[100.0]	13,631

주: ()안은 각 고용형태 중 종사상 지위의 비율, []안은 각 종사상 지위별 근로자 중 고용형태의 비율을 의미.

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 8월 부가조사』 원자료.

- 재택근로자는 184천명으로 광업 및 제조업에 종사하는 근로자가 전체의 45.1%를 차지
 - 파견근로자의 대부분은 도소매업(37.9%)과 사업서비스업(26.4%)에 종사
 - 용역근로자의 86.9%는 사업서비스업에 종사
- 산업별로 보면, 농림어업은 전체 148천명 중 무기계약이 39.9%이며, 일용대기근로자는 27.0%로 나타남.
- 광업 및 제조업은 전체 3,399천명 중 88.9%가 무기계약자이며, 재택근로를 활용하는 업종
 - 건설업의 경우 전체 1,272천명 중 50.8%는 무기계약이며, 일용대기는 18.3%를 차지
 - 운수업(83.3%), 통신업(81.3%), 전기·가스 및 수도사업(86.0%), 부동산 및 임대업(75.7%)은 무기계약에 치중하는 업종
 - 금융 및 보험업의 경우 독립도급이 28.0%를 차지
 - 사업서비스업의 경우 27.2%는 용역근로임.
- ◆ 단순노무직에서 다양한 고용형태가 활용되고 있음.
- 임금근로자를 고용형태별·직업별로 분류하여 보면, 전체 무기계약 중 20.8%는 사무종사자이며, 13.8%는 장치·기계조작 및 조립종사자로 나타남(표 3 참조).
- 시간제근로자 중 23.2%는 서비스종사자, 22.8%는 단순노무종사자

<표 2> 2002년 8월 임금근로자의 산업별 고용형태 분포

(단위: 천명)

	무기 계약	유기 계약	시간제	일용 대기	파견 근로	용역 근로	독립 도급	재택 근로
농림어업 및 임업	59	30	12	40	0	0	6	1
광업 및 제조업	3,014	156	42	47	9	4	44	83
전기·가스 및 수도사업	43	5	1	1	0	0	0	0
건설업	646	298	47	233	9	8	28	3
도소매업	1,312	88	92	8	33	2	229	14
숙박 및 음식점업	802	84	112	40	2	4	27	1
운수업	559	33	5	5	1	4	64	0
통신업	157	18	4	1	2	1	9	1
금융 및 보험업	399	56	4	3	0	3	181	1
부동산 및 임대업	193	19	13	1	0	10	17	2
사업서비스업	621	59	14	15	23	285	24	6
기타서비스업 및 외국기관	2,424	250	218	30	8	7	92	72
전 체	10,229	1,096	564	424	87	328	721	184

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 8월 부가조사』 원자료.

- 일용대기근로자 중 39.8%는 기능원 및 관련기능종사자임.
 - 파견근로자 중 36.0%, 독립도급 근로자의 41.2%는 판매종사자임.
 - 용역근로자 중 70.0%, 재택근로자의 39.0%는 단순노무종사자임.
- 직업별로 보면, 의회의원·고위임직원 및 관리자의 6.3%, 전문가의 8.2%는 유기계약 근로자로 나타남.
- 농림어업종사자 중 13.2%는 일용대기근로자로 나타남.

<표 3> 2002년 8월 임금근로자의 직업별 고용형태 분포

(단위: 천명)

	무기 계약	유기 계약	시간제	일용 대기	파견 근로	용역 근로	독립 도급	재택 근로
의회의원/고위임직원및관리자	240	17	2	0	1	3	6	0
전문가	1,079	105	63	0	9	.	15	8
기술공 및 준전문가	1,205	91	67	0	3	6	118	1
사무종사자	2,124	177	59	3	10	8	44	11
서비스종사자	1,137	97	131	43	6	28	37	54
판매종사자	636	45	53	7	31	5	296	6
농림어업종사자	30	13	2	7	0	0	0	1
기능원 및 관련기능종사자	1,330	231	45	168	17	27	37	23
장치/기계조작 및 조립종사자	1,411	70	14	10	4	22	75	7
단순노무종사자	1,040	251	129	184	5	231	90	71
전 체	10,232	1,097	565	422	86	330	718	182

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 8월 부가조사』 원자료.

- 단순노무종사자 중 11.5%는 용역근로자
- 판매종사자 중 27.4%는 독립도급근로자

◆ 비정규근로의 주된 활용 이유는 노동비용 절감과 탄력적인 인력수급

- 한국노동연구원은 2002년 5월부터 4개월간 제1차 「사업체패널조사」를 실시
 - 사업체의 인적자원관리 실태를 파악하고자 고용보험 DB를 이용하여 2,000개 표본사업장을 선정한 후 각 사업장의 인사담당자, 노무담당자, 근로자대표(노동조합 또는 노사협의회)를 대상으로 조사를 실시
 - 인사담당자용 설문지는 회사의 경영환경, 전반적인 인사관리체제, 고용현황, 모집 및 선발과정, 교육훈련 현황, 인사고과, 승진 및 승급, 보상체계, 작업조직 및 근로자참가, 근로시간, 정년제도, 최근의 고용조정, 비정규근로의 현황 및 태도, 자격제도, 정보전산화 등 15개 부문(현재 1,433개 사업장에 대한 조사완료, 600개 업체에 대한 보완조사 실시 중)
 - 노무담당자용과 근로자대표용은 소속 사업장의 노사관계 전반에 대한 인식, 노사의 상호간 인식, 노사협의회 또는 노동조합 및 노사간 의사소통, 노동조합 및 전임자 현황, 노사관계 저해요인, 임단협 관행 및 2001년 임금교섭 현황 등 다양한 설문을 포함.
- 조사사업체 중 14%가 경제위기를 겪으면서 비정규근로의 사용을 확대하는 경향
 - 비정규근로자에 대한 조사에서 포함된 비정규근로의 형태는 파트타임/시간제, 단기계약직, 일시적 고용, 파견근로자, 용역근로자, 호출근로자, 소사장(과 소사장 고용인력), 외주근로자, 독립도급근로자나 프리랜서 등을 포함.
 - 경제위기를 겪으면서 비정규근로를 활용하기 시작한 사업장은 약 12%이며, 비정규직의 활용을 확대한 비중은 약 14%
 - 반면 비정규근로의 활용을 유지한 사업장이 약 1/4이며 축소된 사업장도 존재
 - 전반적으로 경제위기를 겪으면서 비정규근로의 활용은 증가한 편

<표 4> 경제위기 중 비정규근로 활용경향

(단위: 개수, %)

	사용한 적 없음	채용 시작	유사한 수준 유지	비중을 확대	비중을 축소	기 타
사업장수	501	179	372	195	86	100
사업장 비중	(35.0)	(12.5)	(26.0)	(13.6)	(6.0)	(7.0)

주: 설문항은 '경제위기를 겪으면서 귀 회사에서 비정규근로가 차지하는 비중의 변화는?' 이며, '기타'는 비정규근로를 활용하였으나 본 문항에는 무응답한 경우임.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』, 2002.

○ 비정규근로 활용사업체 중 32%는 노동비용의 절감이 주된 이유

- 비정규근로자 활용 이유로는 낮은 기본급 등 인건비 절감, 상여금 등 기타 제반 수당에서 제외, 사회보험 등 법정복지비 적용제외, 각종 복리후생비 등 법정의 복지비 절감(이상 노동비용 절감), 인력수요의 변화에 따른 인력조정이 용이, 해고가 용이(이상 노동수요조정), 너무 단순한 업무로 정규직 고용은 비합리, 정규직이 꺼리는 업무, 업무가 특별한 지식이나 기술을 요구(이상 업무의 특성), 업무가 단기에 종료되는 것, 계절적 또는 일시적 필요(이상 업무의 단기성), 기타(노사문제 회피 등) 12항목을 조사

<표 5> 비정규근로를 활용하는 주된 이유

(단위: 개수, %)

	노동비용 절감	노동수요 조정	업무의 특성	단기적 업무	기 타	전 체
사업장수	267	252	173	116	24	832
사업장 비중	(32.1)	(30.3)	(20.8)	(13.9)	(2.9)	(100.0)

주: 설문항은 12가지 항목에 대해 이유있는가를 질문한 후 '귀사에서 비정규근로자를 활용하는 가장 중요한 이유는 무엇입니까?'에 대해 순위별로 두 개를 들게 하였으며 본 표에서는 제1순위의 이유만 보임.
 자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』, 2002.

- 노동비용 절감을 이유로 하는 사업장의 대부분은 기본급 등 인건비 절감을 목적으로 함.
- 노동수요의 조정을 이유로 하는 사업장도 30%나 되었으며 1.4%만이 명시적인 '해고의 용이'를 주된 이유로 비정규근로자를 고용
- 업무의 특성 때문인 경우는 20.8%이며 그 중 업무가 특별한 지식이나 기술을 요구하는 경우는 2.3%에 불과해 주로 단순한 업무를 중심으로 한 주변인력으로 활용되는 경향
- 비정규근로를 활용하는 사업체의 약 2/3가 활용 이유가 충족되고 있는 것으로 인식하고 있으며 부정적인 것으로 보는 사업체는 6% 미만

<표 6> 비정규근로를 활용 이유의 충족

(단위: 개수, %)

	매우 그렇다	그런 편	중립	그렇지 않은 편	전혀 그렇지 않다	기 타
사업장수	40	525	199	44	4	20
사업장 비중	(4.8)	(63.1)	(23.9)	(5.3)	(0.5)	(2.4)

주: 설문항은 '현재까지의 경험으로 볼 때 비정규근로를 활용하는 주된 이유가 충족되고 있습니까?'
 자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』, 2002.

○ 비정규근로를 활용할 때 가장 심각한 문제는 업무몰입도의 부족

- 비정규근로를 활용할 때 발생할 수 있는 문제점에 대해 업무몰입도의 부족, 기술/

기능의 부족, 낮은 생산성, 다른 직원과의 팀워크/업무연계가 이뤄지지 않음, 높은 이직률, 높은 이직비용, 노동법 적용의 어려움, 노조 형성의 가능성, 고객서비스에 문제 등 9개 항목을 설정

- 비정규근로를 활용하고 있는 사업장의 26%가 비정규근로자의 업무몰입도 부족을 가장 심각한 문제로 인식하고 있으며 높은 이직률도 높은 비중을 차지
- ‘고객서비스에 문제가 있다’를 가장 심각하게 보는 사업장도 5.4%에 이르며, ‘노동법 적용의 어려움’도 5.5%를 차지.
- ‘노조 형성의 가능성’을 문제삼은 사업장은 1.8%에 불과

<표 7> 비정규근로 활용의 문제점

(단위: 개수, %)

	업무몰입도 부족	기술/기능의 부족	낮은 생산성	팀워크/업무연계 어려움	높은 이직률	기 타
사업장수	217	106	79	85	191	154
사업장 비중	(26.1)	(12.7)	(9.5)	(10.2)	(23.0)	(18.5)

주: 설문항은 9가지 항목에 대한 문제점을 5점 척도로 질문한 후 ‘귀사에서 가장 심각하게 느끼는 문제점’을 우선순위에 따라 두 개를 들게 하였으며, 이 표에서는 제1순위의 이유만 보임.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』, 2002.

- 정규근로자 대비 비정규근로자의 생산성은 약 75%이며, 임금수준은 이와 유사한 반면 노동비용은 낮은 수준
 - ‘유사한 업무의 정규근로자에 비해 비정규근로자의 생산성은?’이라는 질문에 대해 23%가 70% 미만이라고 인식하고 있는 반면 90% 이상인 경우도 43%
 - ‘유사한 업무를 수행하는 (또는 수행했거나 할 수 있는) 정규직근로자와 비교할 때 비정규근로자의 임금(급여)은?’ 사업장에서 인식하는 생산성과 유사한 수준을 유지. 임금수준이 70% 미만인 경우는 23%, 90% 이상인 경우는 44%로 사업장에서 인식하는 생산성에 따라 임금수준을 책정하고 있는 것으로 나타남.
 - 반면 임금을 제외한 여타 근로조건 적용은 취약한 것으로 나타나며, 이에 따라 비정규근로자 1인당 총노동비용은 비정규근로자의 생산성보다는 다소 낮은 수준으로 나타남.

<표 8> 비정규근로의 생산성과 임금 및 노동비용

(단위: 개소, %)

정규근로 대비	50% 미만	50% 이상 60% 미만	60% 이상 70% 미만	70% 이상 80% 미만	80% 이상 90% 미만	90% 이상
생산성	152(16.3)	28(3.0)	40(4.3)	111(11.9)	198(21.2)	403(43.2)
임금(급여)	137(14.7)	24(2.6)	45(4.8)	120(12.9)	194(20.8)	412(44.2)
노동비용	206(22.1)	27(2.9)	53(5.7)	129(13.8)	198(21.2)	319(34.2)

주: 설문항은 9가지 항목에 대한 문제점을 5점 척도로 질문한 후 '귀사에서 가장 심각하게 느끼는 문제점'을 우선순위에 따라 두 개를 들게 하였으며, 이 표에서는 제1순위의 이유만 보임.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널조사』, 2002.