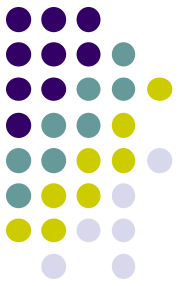




비정규직 실태와 대책

김유선 (한국노동사회연구소 소장)

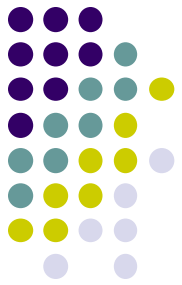


I. 실태 ▶

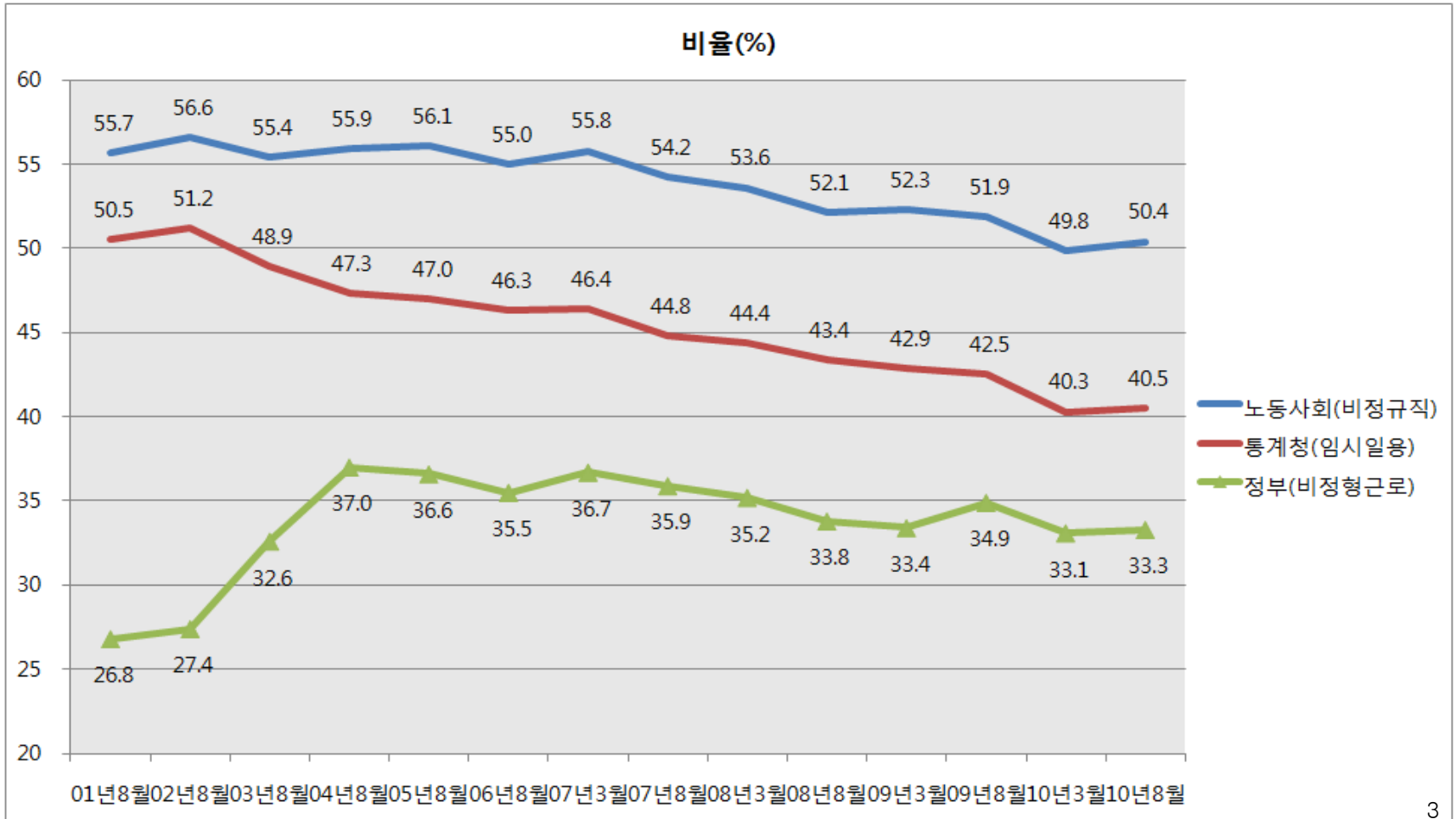
II. 원인

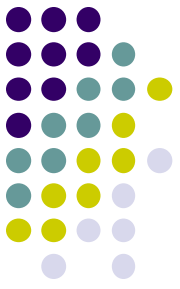
III. 사회경제적 영향

IV. 대책



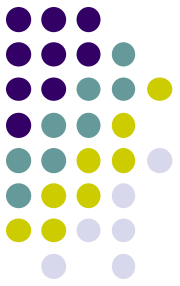
가. 2007년 3월 이후 비정규직 비율 감소



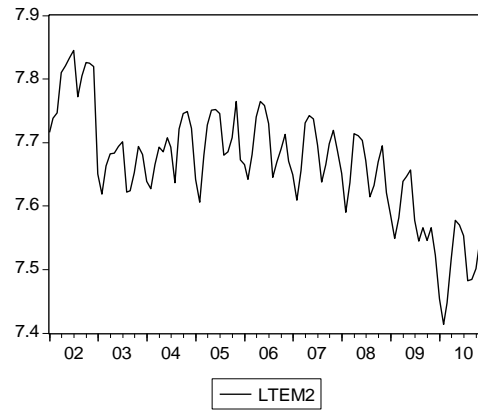
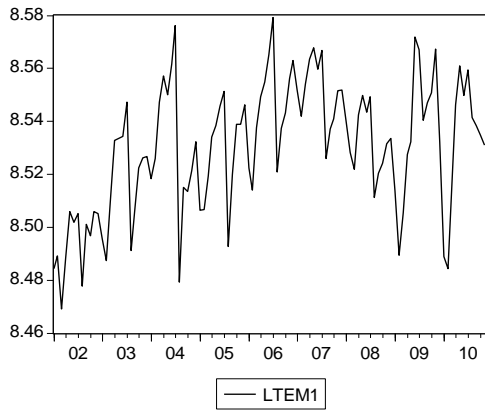
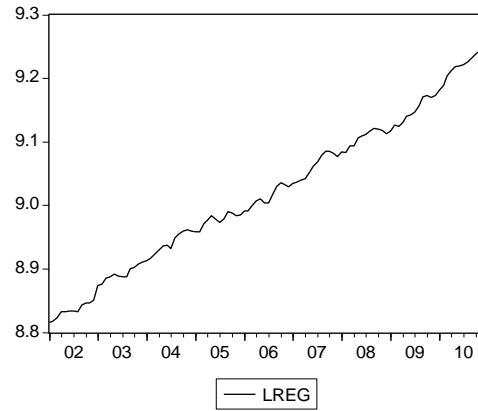
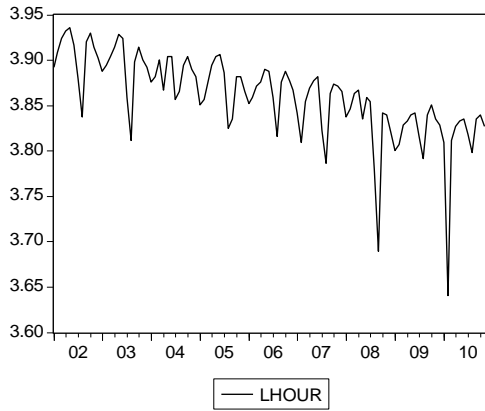


2007년부터 비정규직 비율이 감소한 이유는 ?

- 감소 인정
 - ① 기간제 보호법 효과
 - ② 글로벌 금융위기의 타격이 취약계층에 집중
- 감소 의문
 - ① 외국인 노동자 유입을 제대로 포착하지 못한 통계적 착시 현상
 - ② 현행 조사방식의 한계 (사내하청 등 간접고용 제대로 포착 못 함)
- 상용직 증가, 임시일용직 비율 감소는 2002년부터 지속된 현상
 - ① 상용직 위주로 고용관행 변화 ?
 - ② 노동시간 단축효과(금융권 2002년 7월부터 주5일 근무제 실시)

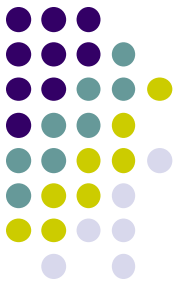


참고) 노동시간 단축 → 상용직 증가



- 2002년부터
- 노동시간 단축
- 상용직 증가
- 임시직 증가 후 정체
- 일용직 감소

	상관계수
log(노동시간)	1.000
log(상용직)	-0.685
log(임시직)	-0.023
log(일용직)	0.689

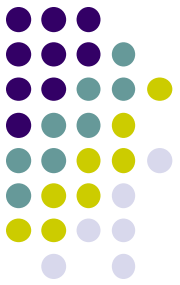


- 노동시간과 상용직은
 - 단위근 검정 결과 단위근을 갖는 불안정한 시계열 자료이고,
 - 공적분 검정 결과 장기적으로 안정적인 공적분 관계 성립.
- 표준화한 공적분 벡터 계수 추정결과(2002:1-2010.11, N=107)

LREG(-1)	상용직	1.000
LHOUR(-1)	노동시간	3.761(13.460)***
C	상수	-23.536

- 벡터오차수정모형 추정결과

Error Correction	D(LREG)	D(LHOUR)
CointEq1	-0.013(-2.461)*	-0.249(-7.944)***
D(LREG(-1))	0.102(1.050)	0.960(1.703)
D(LHOUR(-1))	-0.008(-0.492)	0.284(2.886)**
C	0.004(5.602)***	-0.004(-1.177)
모형의 설명력	0.103	0.431
Log likelihood	413.132	224.617



2010년 3월 대비 8월 소폭 증가?

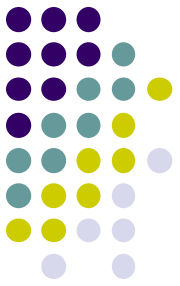
- 2010년 3월 대비 8월 소폭 증가
 - ① 2010년 3월 overshooting에 따른 조정 ?
 - ② 경기회복에 따른 증가 ?



나. 비정규직 규모 : 노동계는 50.4%, 정부는 33.3%

			본 조사		소계
			상용	임시일용	
부가 조사	설문문항 없음	(정형)	④ 8,455(49.6)	① 2,914(17.1)	①+④ 11,369(66.7)
	한시, 시간제, 파견, 용역, 가내, 호출근 로, 특수고용형태	(비정형)	③ 1,695(9.9)	② 3,983(23.4)	②+③ 5,678(33.3)
소계			③+④ 10,150(59.5)	①+② 6,897(40.5)	17,047(100.0)

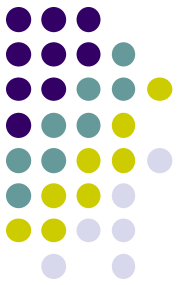
주: 노동사회 비정규직=①+②+③, 노동부 등 비정형근로=②+③, 통계청 임시일용=①+②



정형-임시일용(①) 은 정규직? 비정규직?

		①	②	③	④
노동시간	주당 시간	50.1	36.9	44.8	43.9
근속년수	년	1.98	1.24	3.20	8.08
시간당 임금격차	④ = 100	43.5	45.0	64.1	100.0
저임금계층	비율(%)	49.8	52.0	26.1	6.5
최저임금 미달자	비율(%)	20.3	27.9	8.4	1.3
비공식고용 (사회보험 직장 미 가입)	수(천명)	2,195	3,472	295	308
	비율(%)	75.3	87.2	17.4	3.6
퇴직금지급		16.0	6.5	95.3	99.5
상여금지급	비율(%)	29.6	9.7	87.3	98.1
주5일근무제		17.7	26.8	59.1	68.0

- 임시일용직 ≙ 비공식 고용



비정규직 규모 논쟁 합의

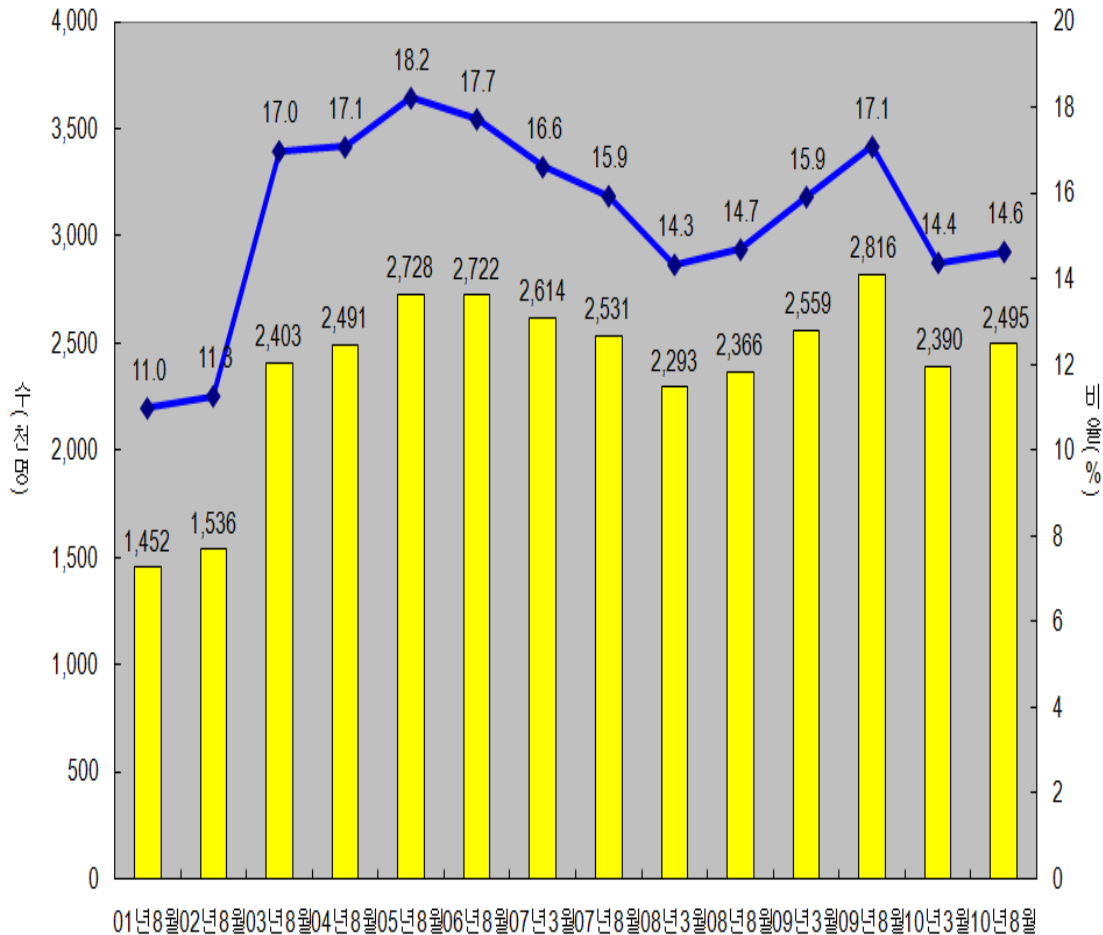
- 단순히 규모가 많고, 적고 문제일까?
- No.
 - ① Fact 문제 cf. 노사정 합의(?)
 - ② 더 많은 유연화 (비정규직 늘리기) 가 필요하다 vs 아니다
 - ③ 더 나은 일자리로 나아가는 징검다리(step) vs 덫 (trap)
 - ④ 참여정부 출범 후 비정규직 급증 vs 불변

*** 2003년 통계 표본 변경

2. 세부 고용형태

가. 기간제

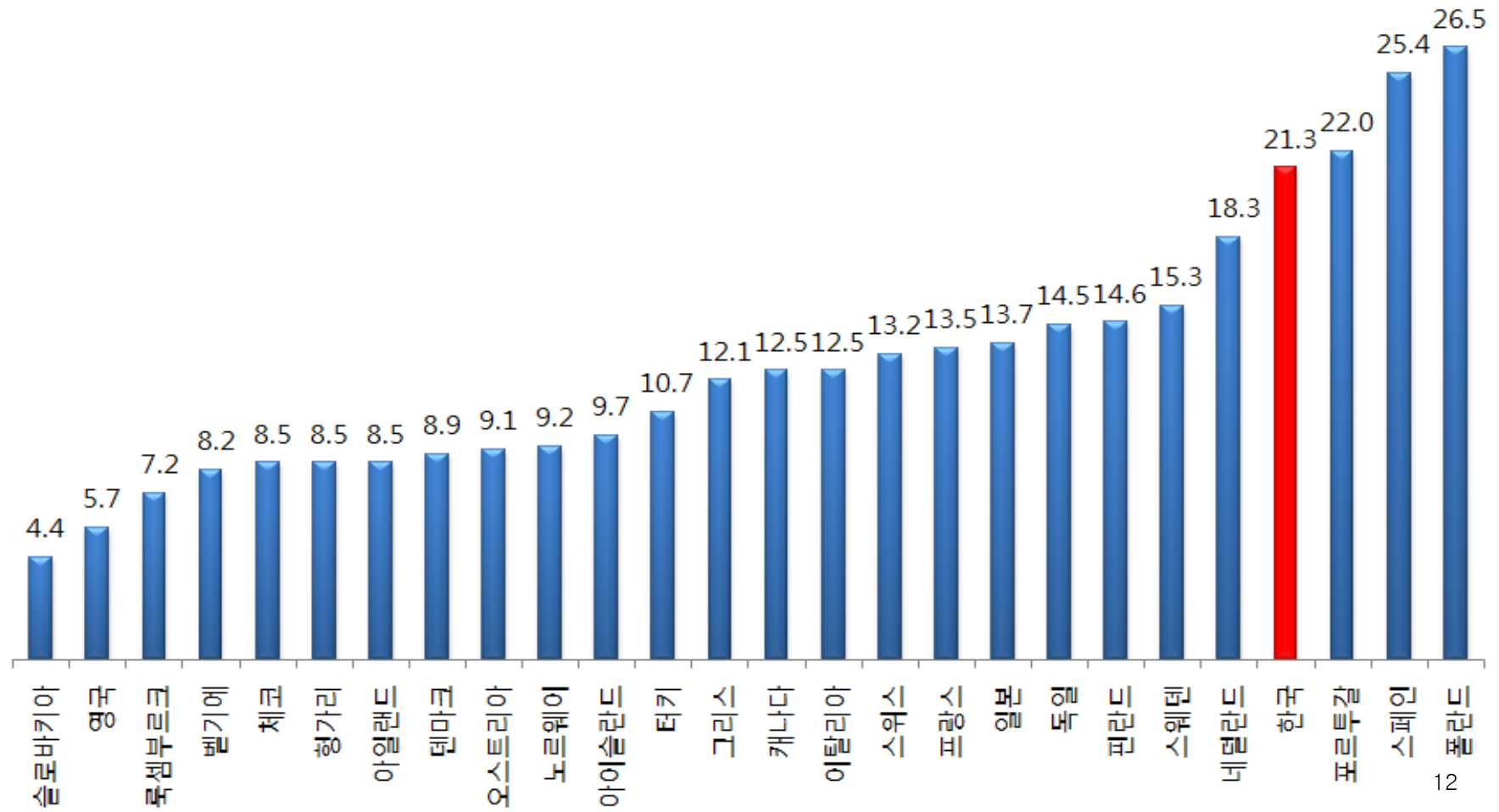
기간제

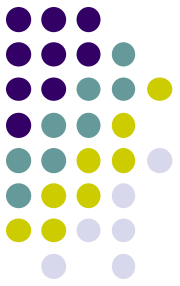


- 05년 8월 18.2%
- 08년 3월 14.3%
- 10년 3월 14.4%
- 09년 8월 17.1%는 희망근로 때문.



임시직비율(2009년)





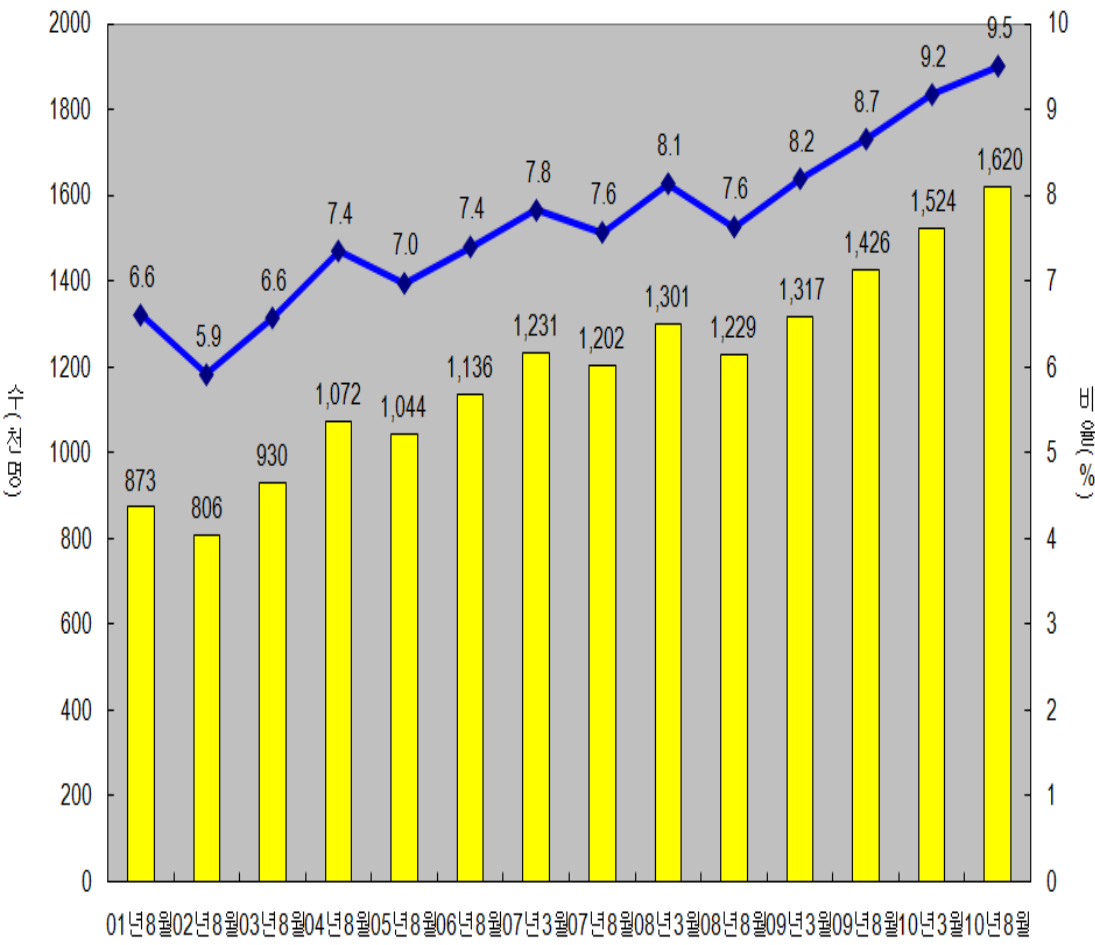
기간제 보호법 평가

- 입법 과정 평가
 - (사용사유 제한 둘러싸고) 시간 너무 끌었다.
 - 특수고용, 호출근로, 간접고용 관련 법안 미뤄짐.
 - 노동과 정부 모두 책임. 전략적 사고와 대처 결여.
- 법 조항 평가
 - 사용사유 제한 → 노동계 중시. 입법 안 됨.
 - 차별 해소 → 정부 강조, 입법 but 실효성 없음.
 - 사용기간 제한 → 입법, 제한적 효과 (☞ 백만 고용대란설)
- 대응방향
 - 기간제보호법 재 개정 ?
 - 시행령 손질이 더 중요할 수 있음.



나. 파트타임

시간제

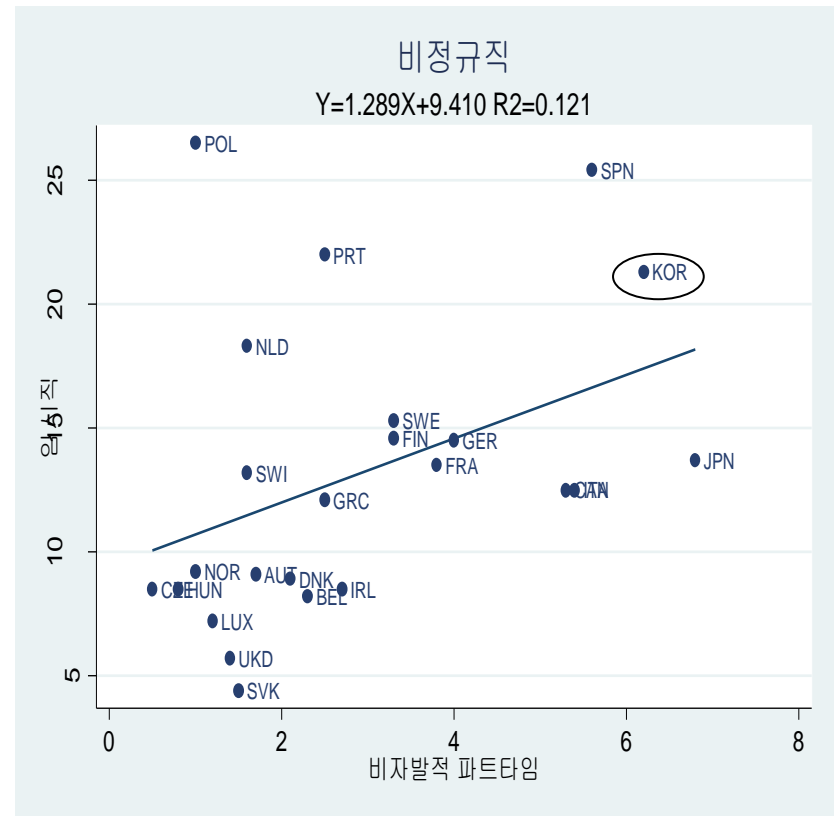
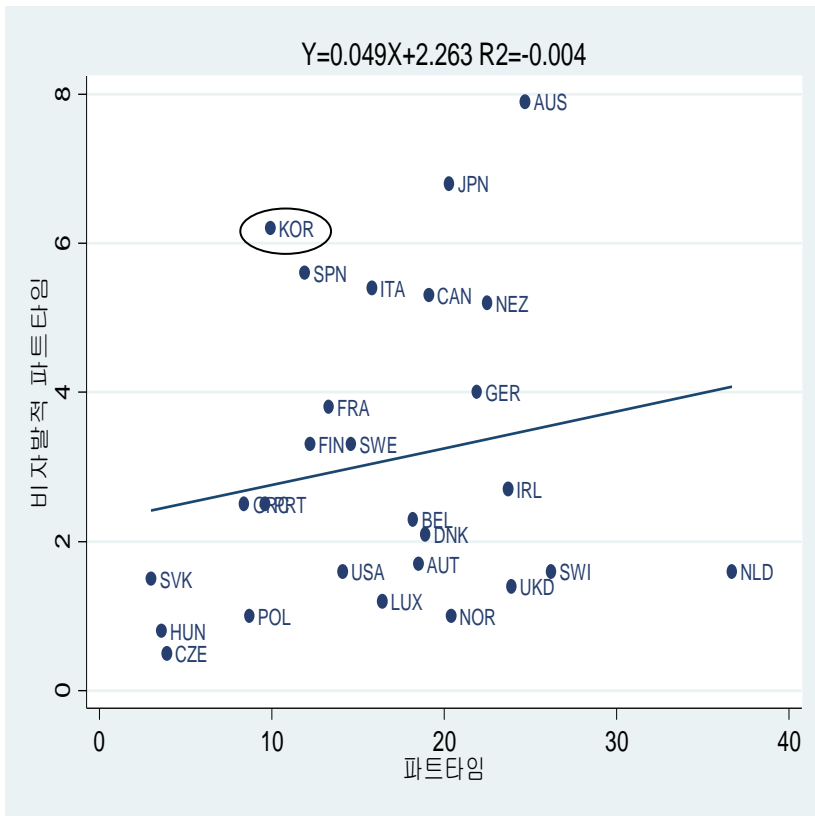


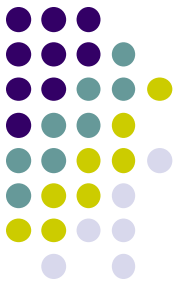
- 파트타임 증가 추세
- 파트타임 98%가 임시직



한국은 파트타임 23위
 비자발적 파트타임 3위

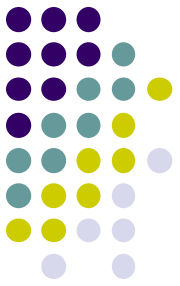
임시직과 비자발적 파트타임
 한국, 스페인 가장 많음.





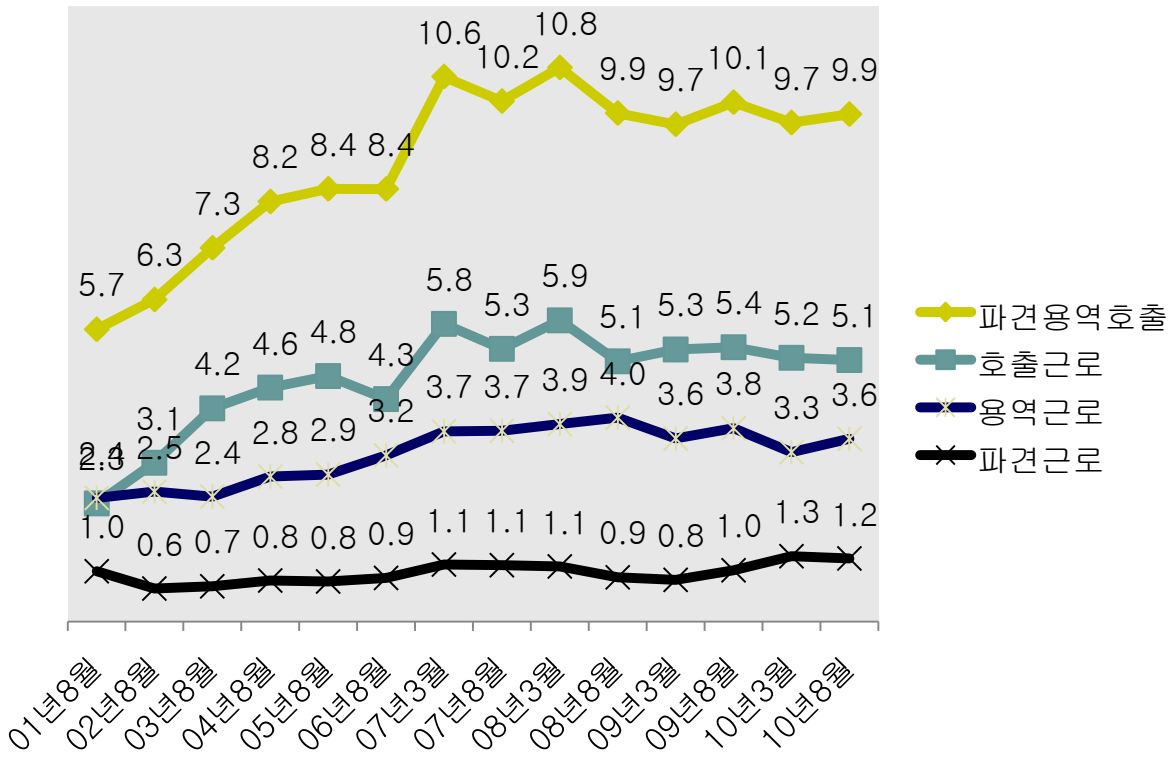
상용 파트타임 늘리겠다 ?

- 국가고용전략 : 공공부문 중심으로 상용 파트타임 늘리겠다 ?
 - (긍정) 상용에 주목한 점
 - (한계) '파트타임=임시직' 관행을 바꾸기 위한 노력 없이 가능?
- 가뜩이나 임시직이 많은 상태에서 비자발적 파트타임만 늘리는 결과 초래할 것

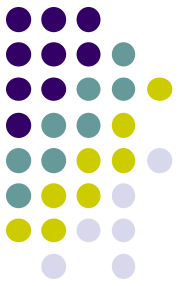


다. 간접고용

간접고용(파견,용역,호출근로)



- 파견근로 1.2%
- 용역근로 3.6%
- 호출근로 5.1%
- 사내하청은 파악 안 됨.



파견 1.2%? 1.2~4.8%?

- 용역근로는 청소, 경비 이외에 파견근로를 다수 포함하고 있음.
- (근거1) 경찰 부가조사에서 '임금을 파견업체 또는 용역업체에서 받았습니까?'라는 질문에 대해, 파견업체라고 응답하면 파견근로, 용역업체라고 응답하면 용역근로가 됨. 현장에서는 파견업체를 용역업체로 부르는 경우가 많음.
- (근거2) 경찰 부가조사에서 용역근로는 청소, 경비 이외 다양한 직종 망라하고 있음.

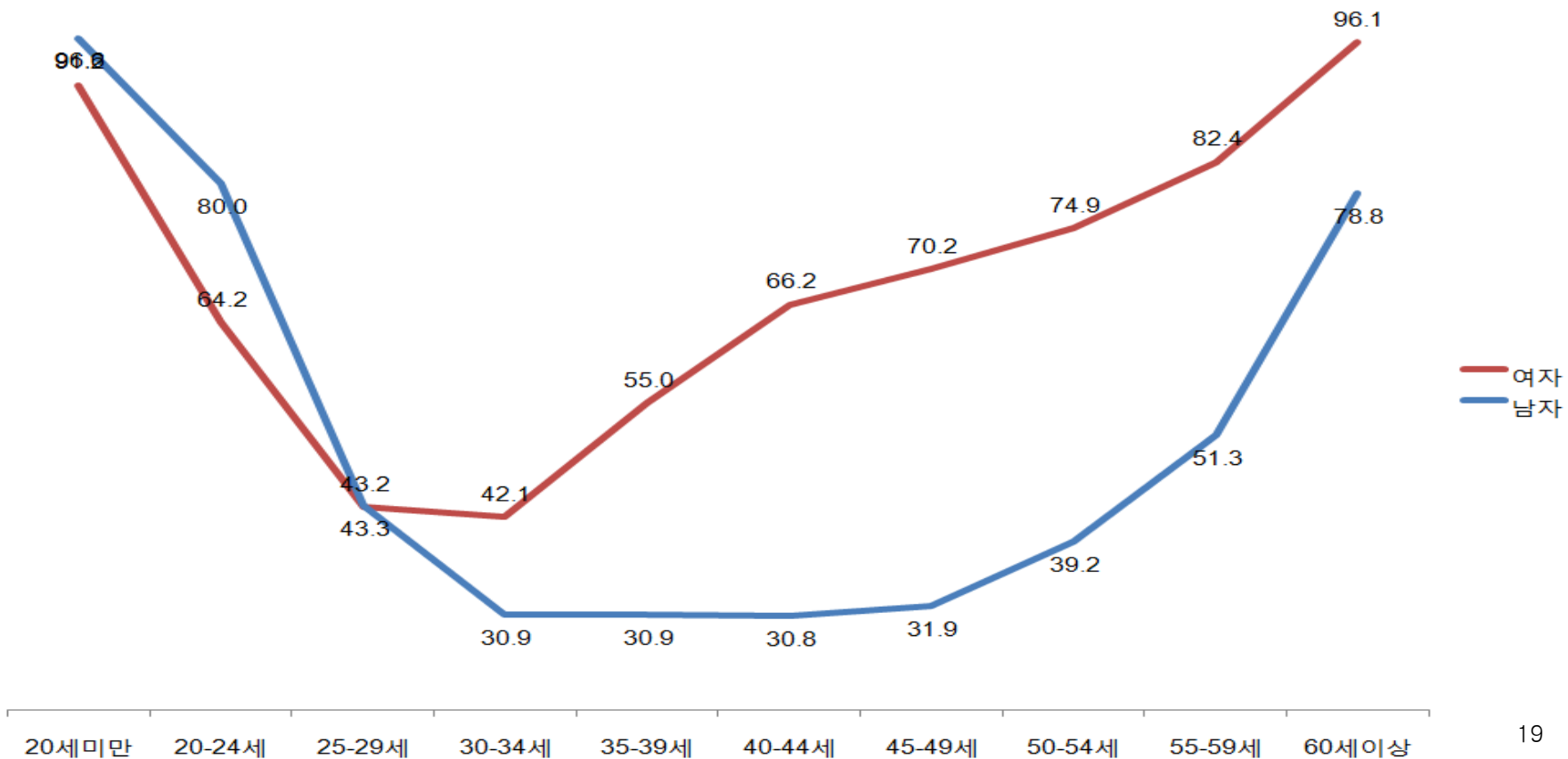
	호출근로	파견근로	용역근로	전체
관리자	-	0.5	0.8	2.3
전문가	0.5	13.8	1.2	21.6
사무직	0.3	10.5	5.3	20.8
서비스직	6.2	11.4	7.1	9.1
판매직	1.7	15.2	4.8	8.7
농림어업숙련직	1.6	-	0.5	0.4
기능직	36.5	9.0	8.4	9.6
장치기계조작조립원	2.2	9.0	8.4	10.7
단순노무직	51.0	30.5	63.7	16.9
전직업	100.0	100.0	100.0	100.0

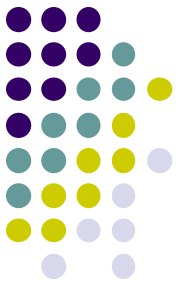
3. 특징



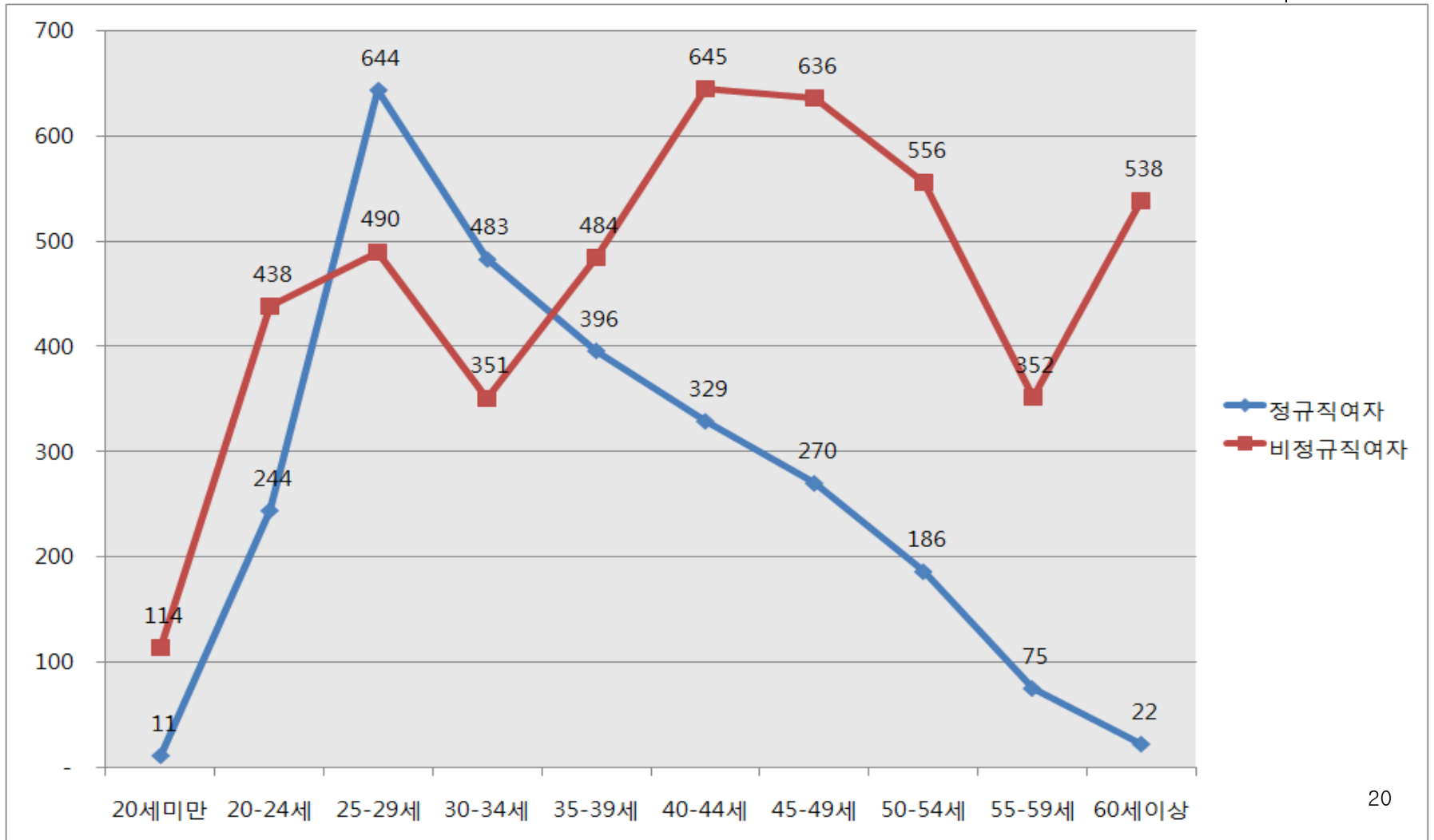
가. 여성

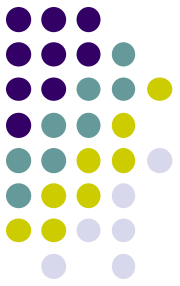
성별 연령계층별 비정규직 비율(2010년 8월, 단위: %)





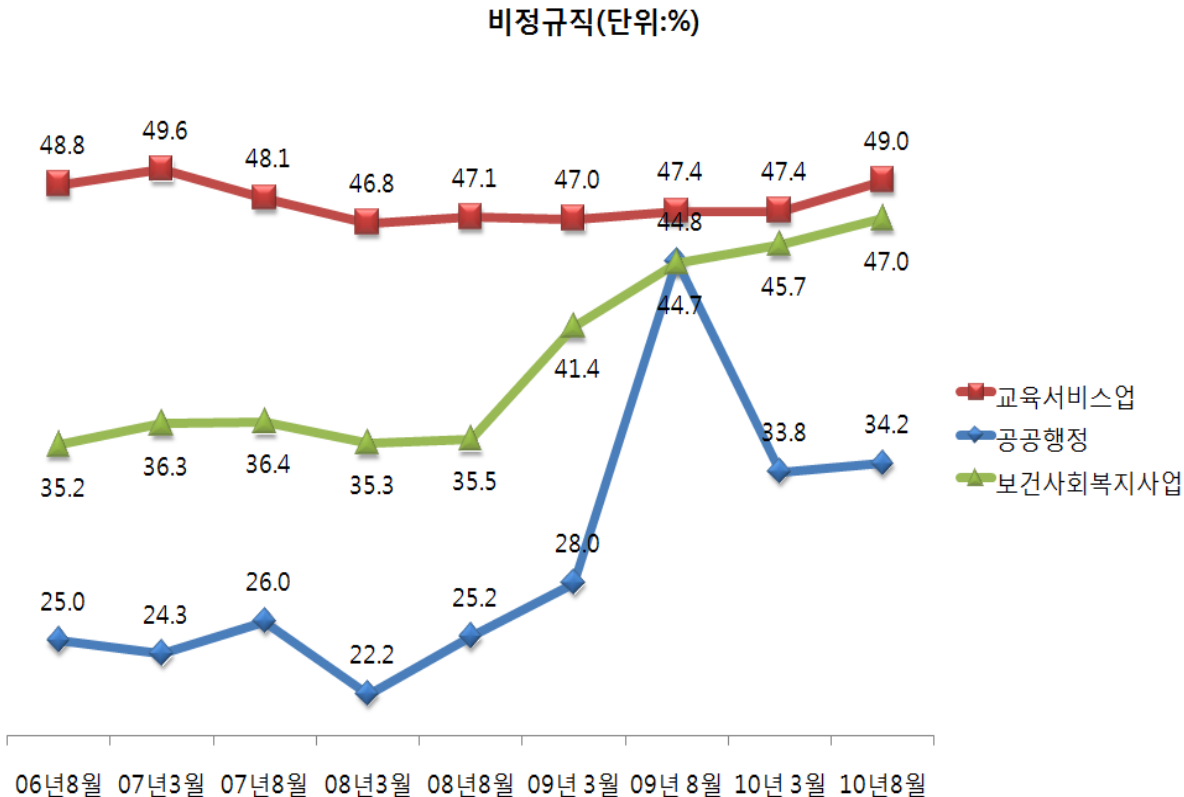
여성 고용형태별 연령계층별 분포(2010년 8월, 단위: 천명)





나. 사회 서비스업

사회서비스업 비정규직 비율 추이(단위: %)

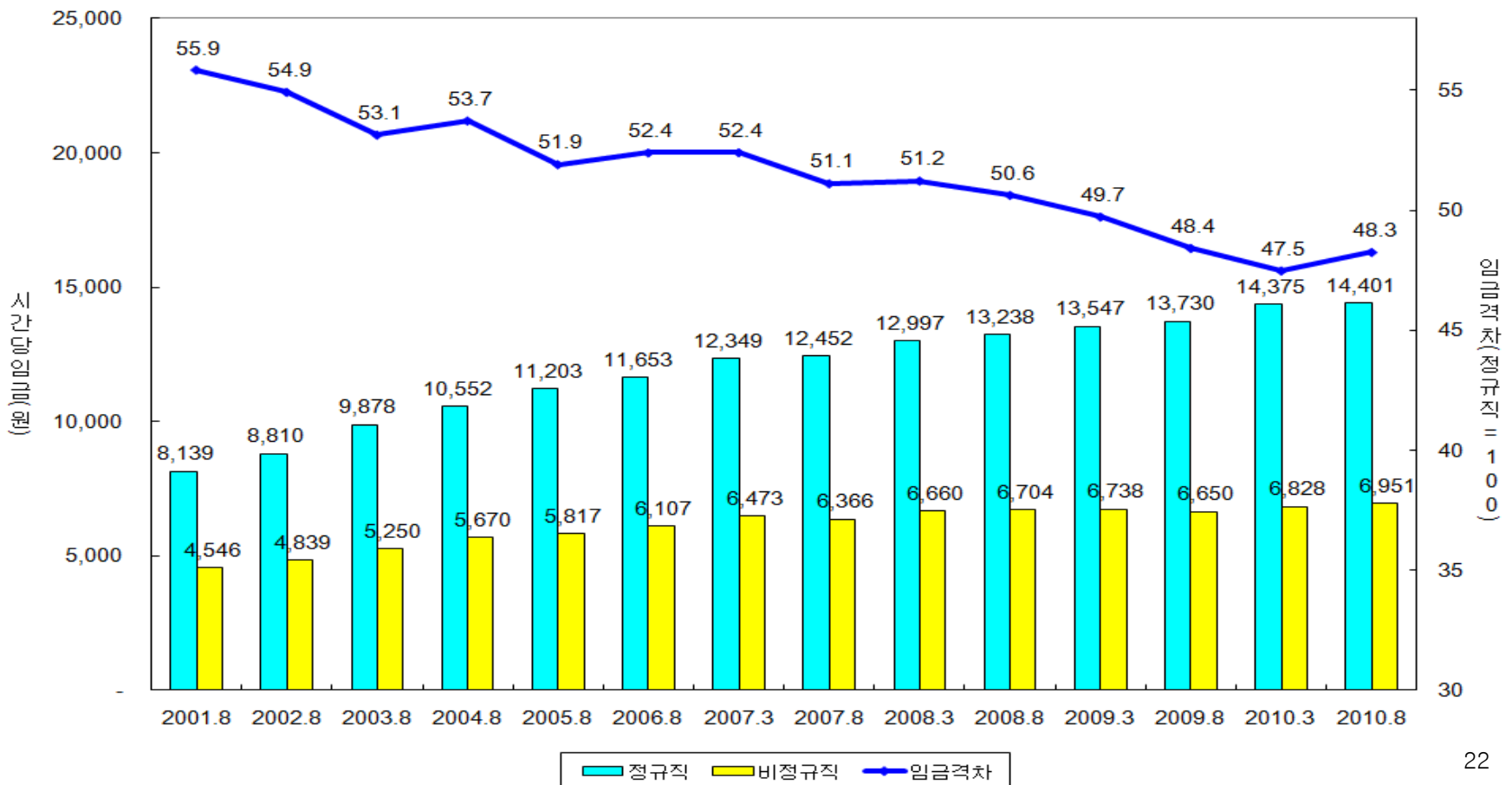


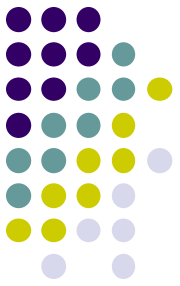
- 사회적 일자리
- 비정규직 저임금 일자리로 충당
- (대책) 정규직 전환/준공영화, 아웃소싱 제한

4. 임금

가. 임금격차 확대

고용형태별 시간당 임금 추이(단위: 원, %)

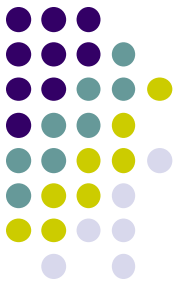




기업규모와 고용형태에 따른 차별 중첩

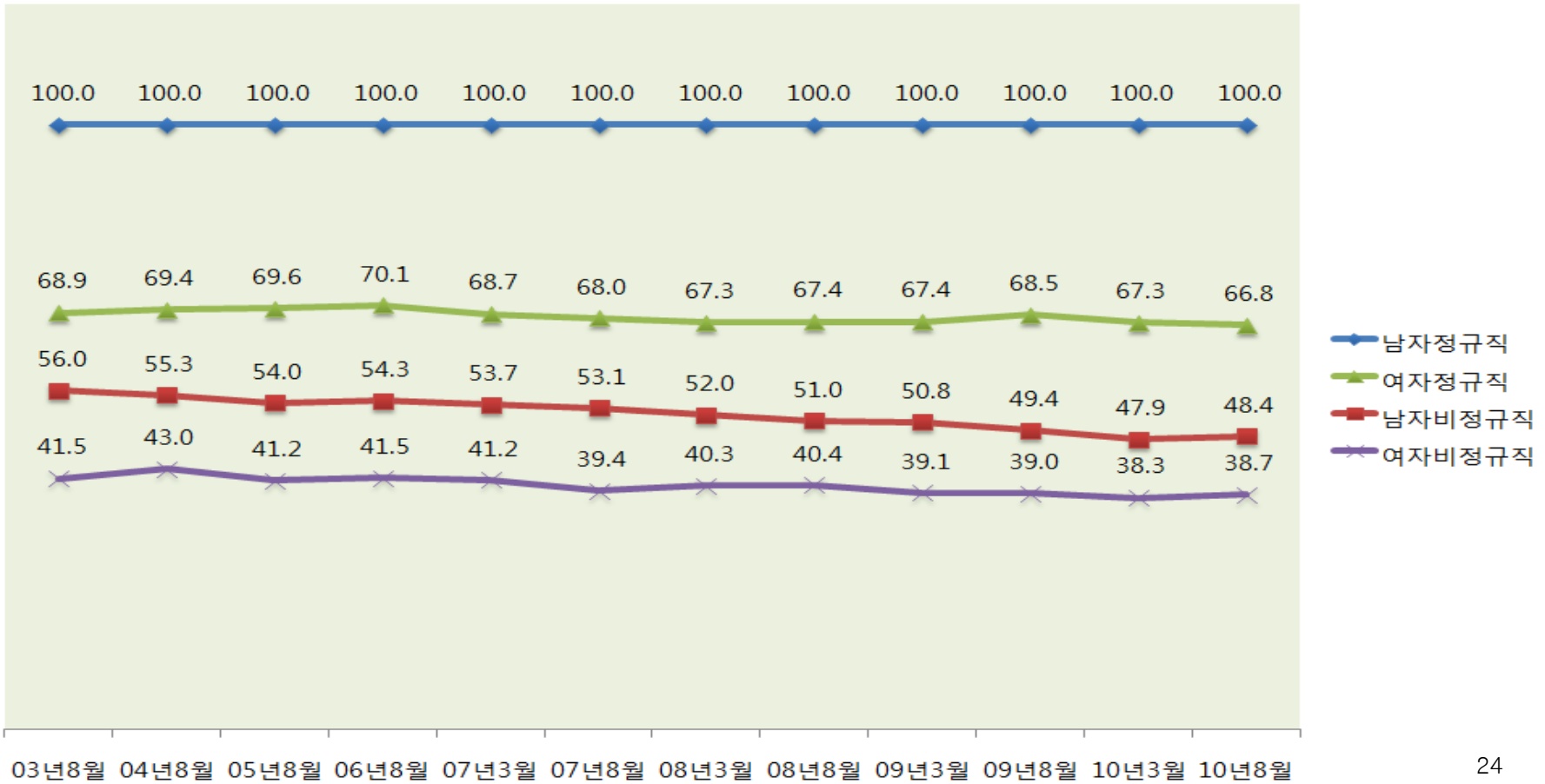
사업체 규모별 고용형태별 시간당임금(2010년 3월)

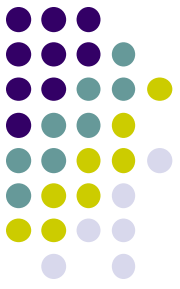
	시간당임금(원)			격차(300인이상 정규직=100)			격차 (정규직 =100)
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자	
1-4인	10,057	5,430	6,193	51.0	27.5	31.4	54.0
5-9인	10,949	6,230	7,840	55.5	31.6	39.7	56.9
10-29인	12,907	7,235	10,022	65.4	36.7	50.8	56.1
30-99인	14,021	8,280	11,908	71.0	42.0	60.3	59.1
100-299인	14,493	9,464	13,347	73.4	48.0	67.6	65.3
300인이상	19,737	11,244	18,482	100.0	57.0	93.6	57.0
전규모	14,375	6,828	10,613	72.8	34.6	53.8	47.5



성차별과 고용형태에 따른 차별 중첩

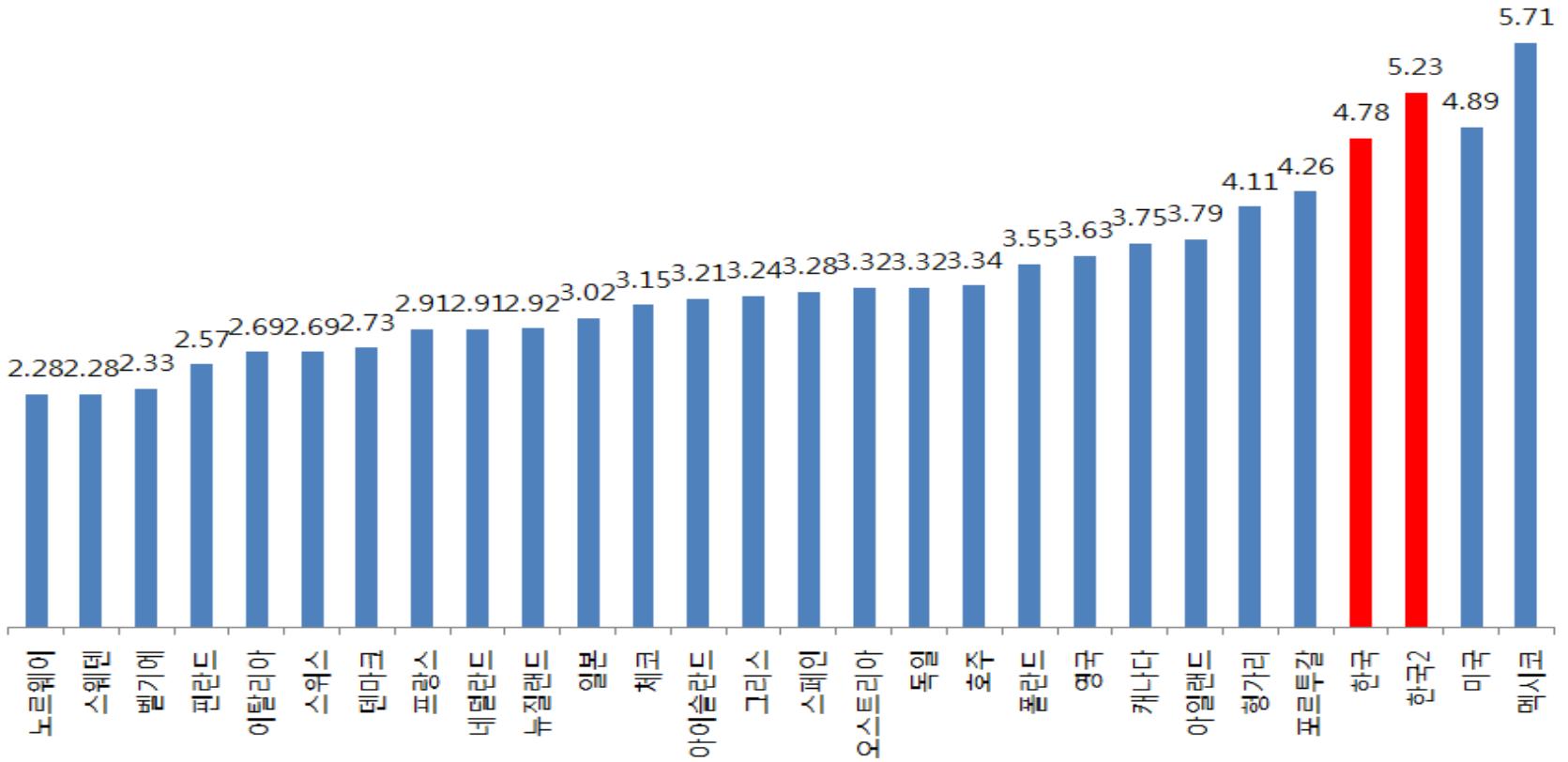
남녀 고용형태별 임금격차(시간당 임금 기준, 남자 정규직 = 100)

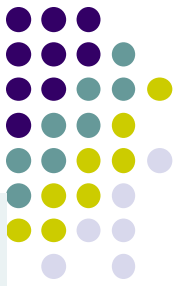




나. 임금분포형등과 저임금계층

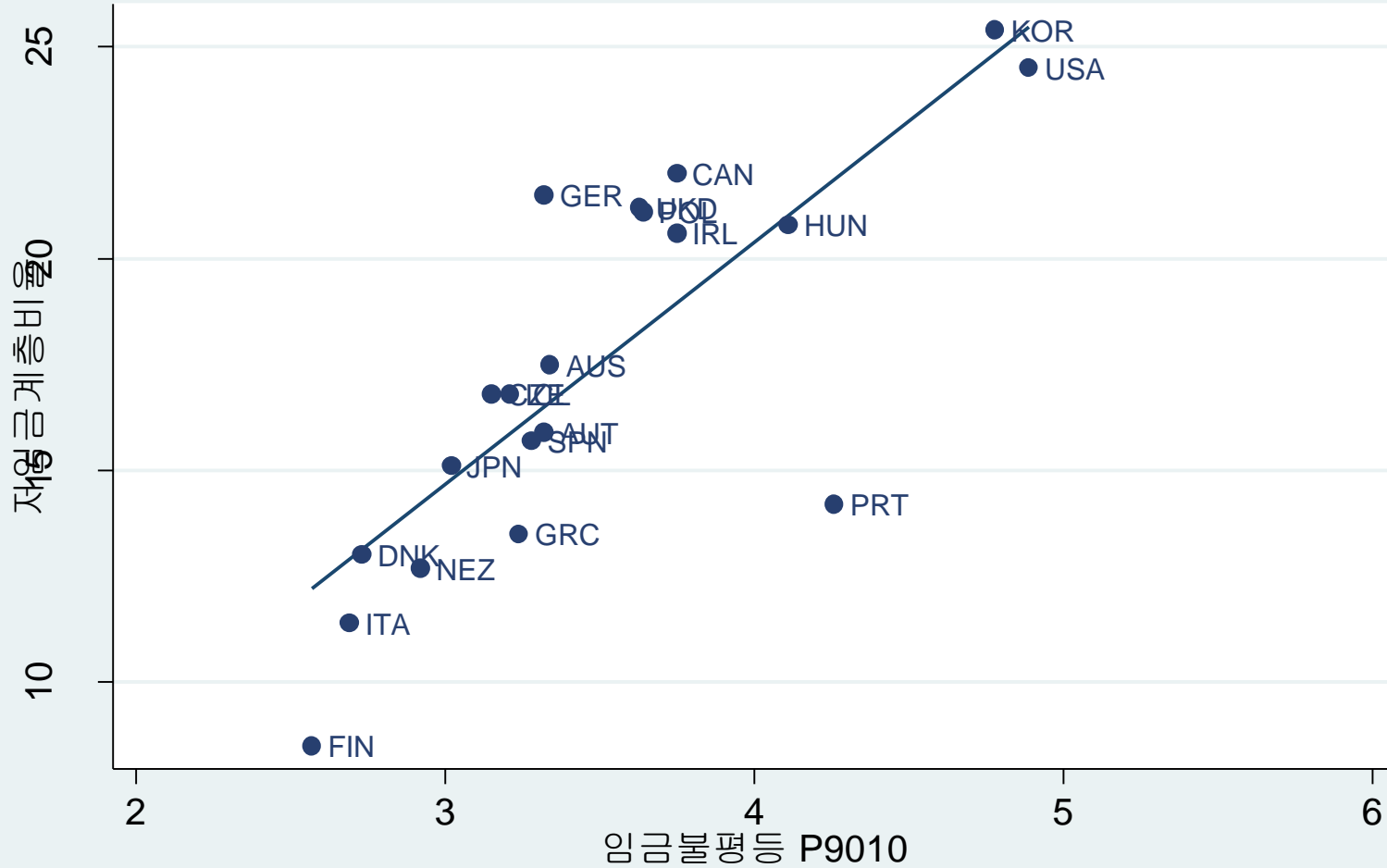
임금불평등(2008년, D9/D1, 배)

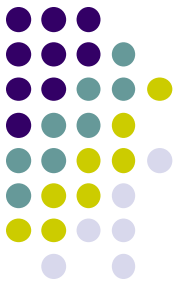




임금불평등과 저임금계층

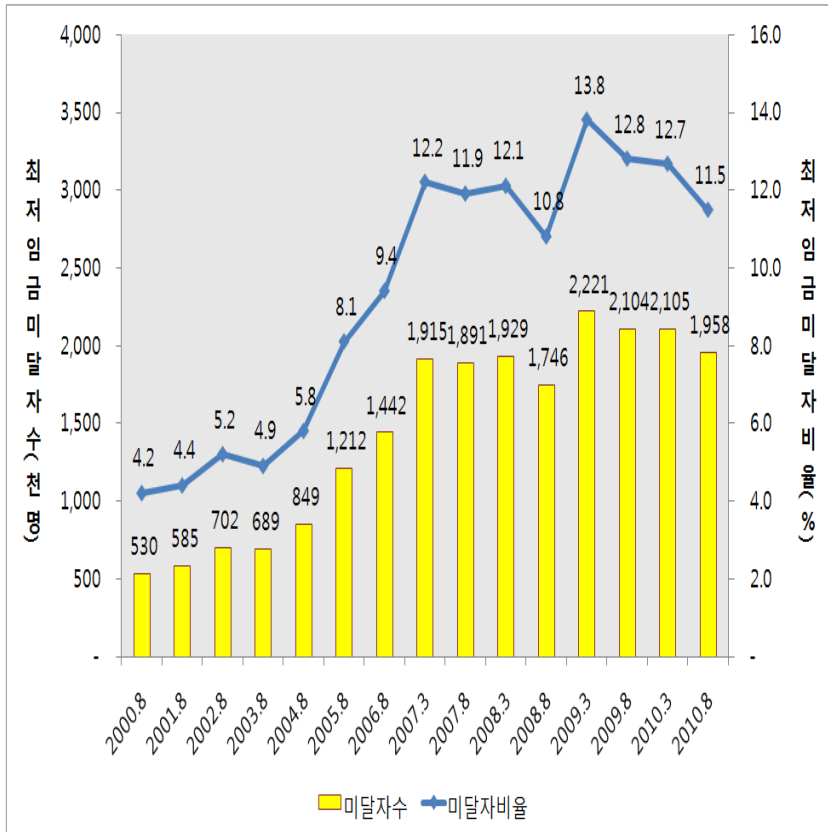
$$Y=5.711X-2.464 \quad R^2=0.621$$



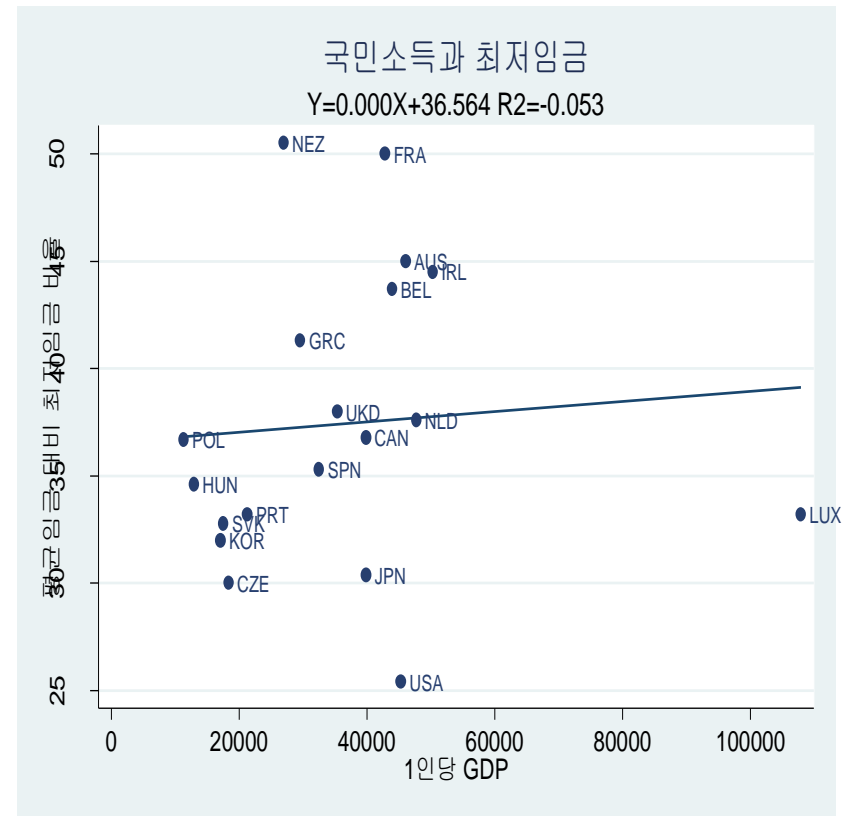


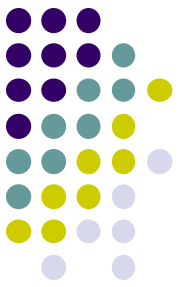
다. 최저임금

법정 최저임금 미달자 11.5%



평균임금 대비 최저임금 32%

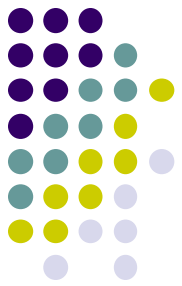




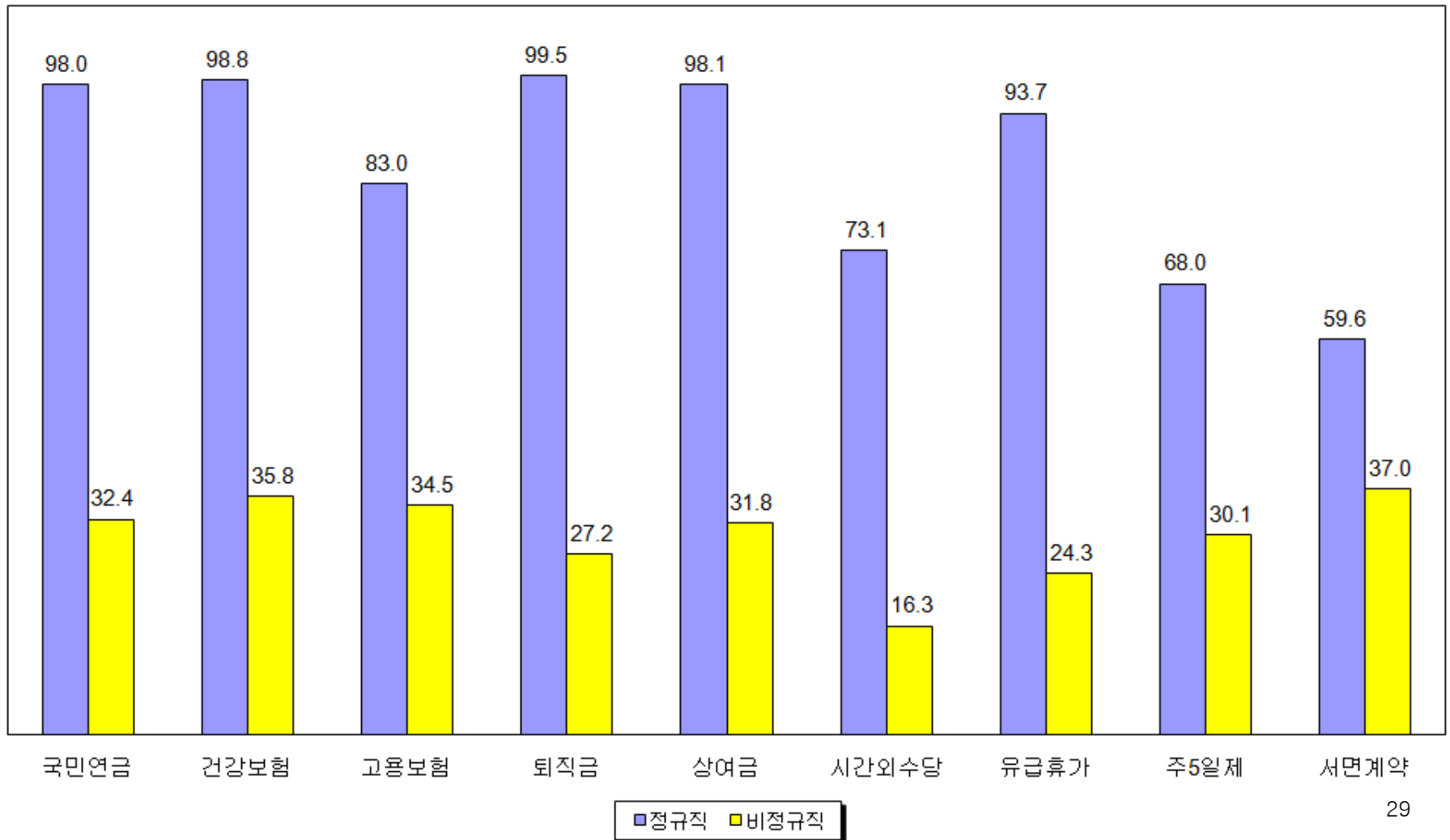
법정 최저임금이 안 지켜지는 이유는?

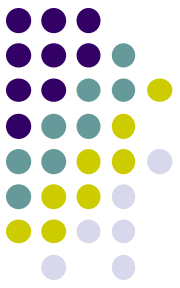
- 최저임금 수준이 높아서? No. 안 지켜도 되니까.
- (참고) D'Souza(2010), "The employment effects of labor legislation in India: a critical essay"
 - 중요한 건 입법이 아니라 집행. 엄격한 노동입법과 집행 모두 중요.
 - 고용안정을 경직성의 원천이자 조직노동의 지대로 보는 경향.
 - but 규제는 실업과 소득불안정의 위협에 대한 사회보험으로 출현.
 - 고용안정 조항은 그대로 둔 채, 법률을 제대로 집행하지 않음으로써 구조조정 뒷받침.
 - 노동자들 자발적 퇴직 / 유연한 계약에 근거한 채용 증가
→ two-tier 시스템 : 내부자 고용안정 + 신규채용 외부자는 보호 없음.

5. 사회보험, 노동조건



고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률(2010년 8월, 단위: %)

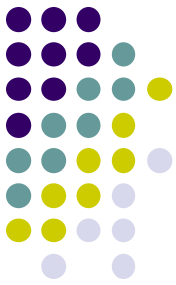




사업체규모와 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률(2010년 3월)

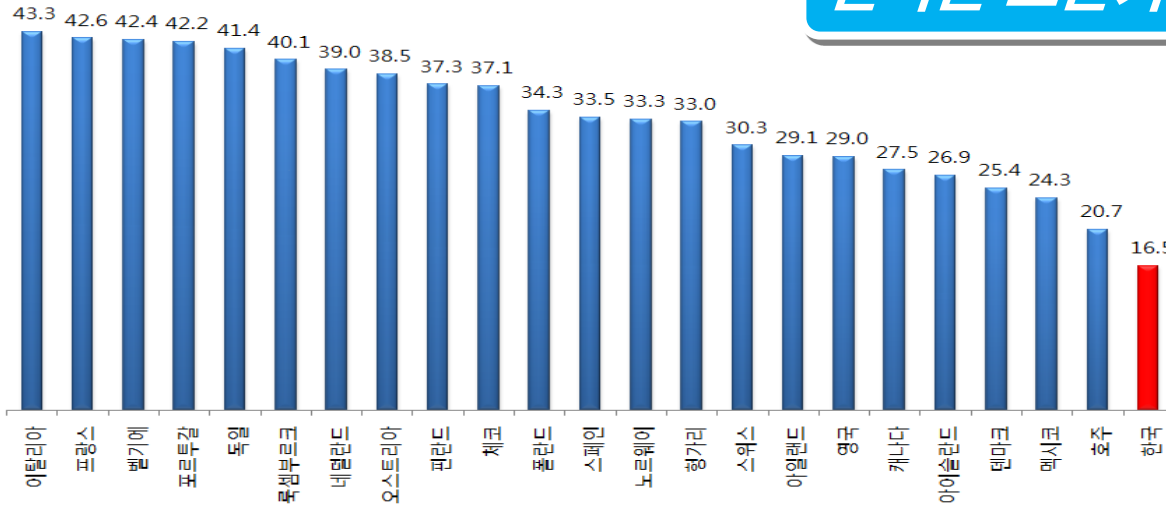
	국민연금		건강보험		고용보험		퇴직금		상여금		유급휴가	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
1-4인	87.2	13.4	88.2	15.0	84.9	14.3	92.7	10.1	92.2	22.1	80.1	9.5
5-9인	96.8	27.3	97.7	31.5	95.7	30.2	98.6	21.0	97.8	27.5	88.8	16.2
10-29인	98.6	41.5	99.1	46.5	97.5	46.9	99.7	35.4	98.4	36.1	90.9	30.0
30-99인	98.3	52.7	99.4	56.4	97.1	56.0	99.9	45.3	97.8	41.0	93.9	40.6
100-299인	99.4	66.1	99.9	67.4	98.1	67.2	100.0	58.1	98.9	56.0	96.2	53.0
300인이상	100.0	68.7	100.0	72.1	97.6	70.0	100.0	55.1	99.3	50.5	98.9	60.1
전규모	98.0	33.1	98.6	36.4	96.4	35.7	99.3	27.3	98.0	31.8	93.1	24.0

6. 고용안정, 노조가입



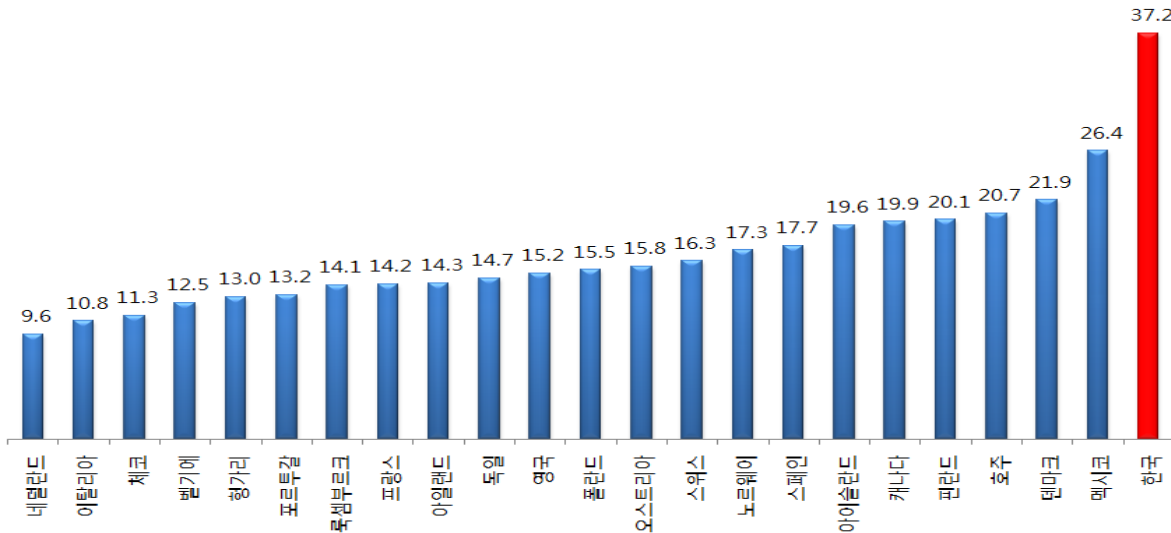
장기근속자비율(2009년)

한국은 초단기 근속의 나라

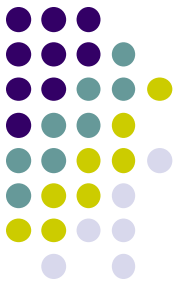


정규직 31.5%
비정규직 3.9%

단기근속자비율(2009년)

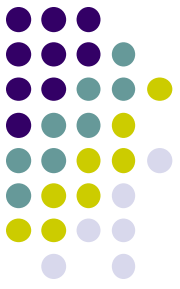


정규직 15.6%
비정규직 58.8%



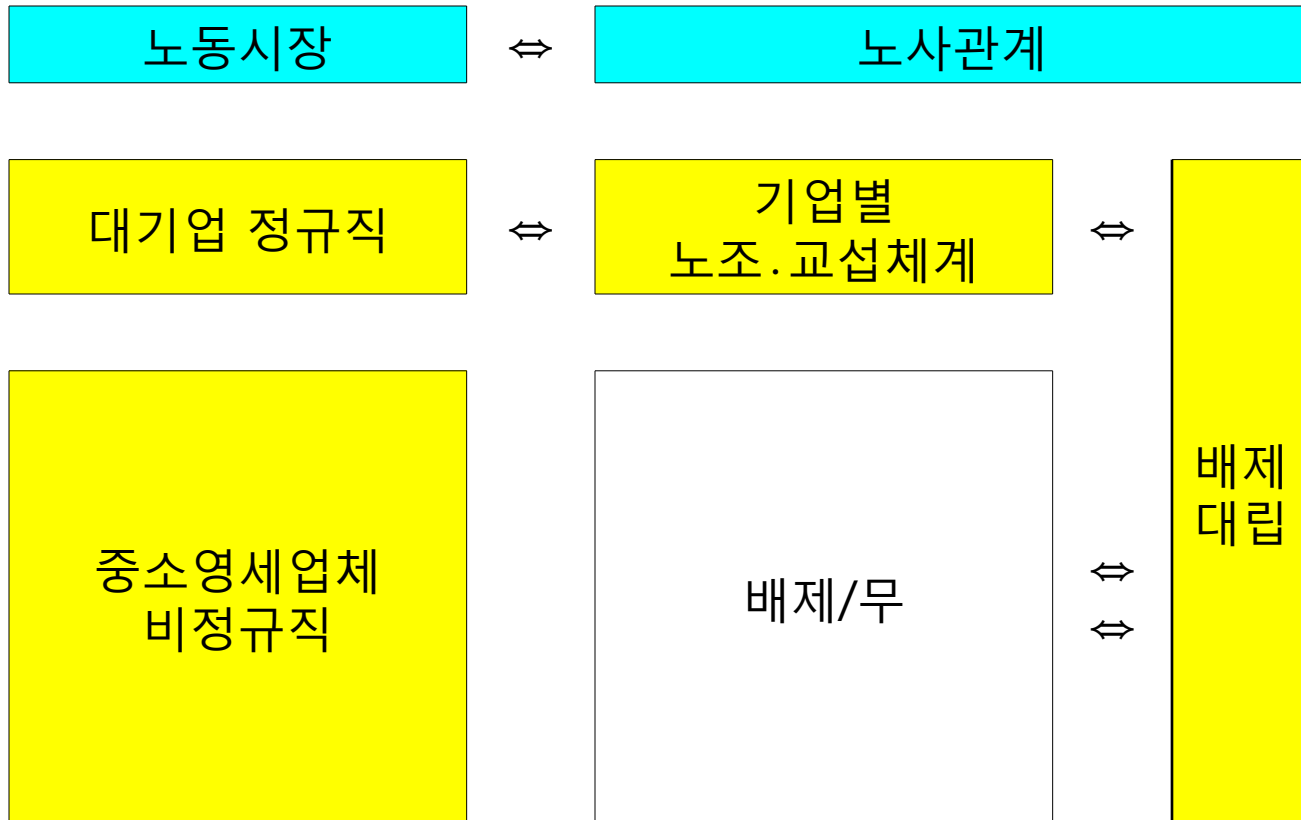
사업체 규모와 고용형태별 노조가입 현황(2010년 3월)

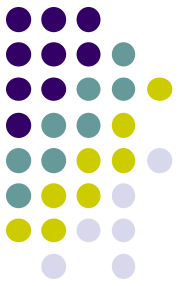
	조합원수(천명)			조합원 구성(%)			조직률(%)		
	정규직	비정 규직	노동자	정규직	비정 규직	노동자	정규직	비정 규직	노동자
1-4인	15	11	26	0.8	0.6	1.3	2.9	0.4	0.8
5-9인	52	16	68	2.6	0.8	3.4	5.5	0.9	2.4
10-29인	250	37	287	12.6	1.9	14.5	13.6	2.0	7.7
30-99인	429	41	470	21.6	2.1	23.7	20.1	3.3	13.9
100-299인	376	32	408	18.9	1.6	20.6	30.1	8.7	25.2
300인이상	703	23	726	35.4	1.2	36.6	42.8	8.1	37.7
전규모	1,825	160	1,985	91.9	8.1	100.0	21.9	1.9	11.9



- **현행 노사관계 시스템 : 극도로 분권화된 기업별 노사관계**
 - 전체 노동자의 80~90%가 노동인권 사각지대에 방치

<그림> 한국의 노동시장과 노사관계 불일치



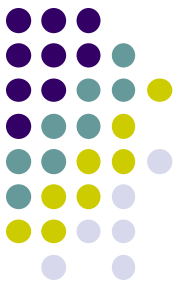


I. 실태

II. 원인 ▶

III. 사회경제적 영향

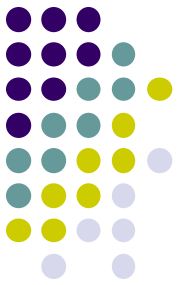
IV. 대책



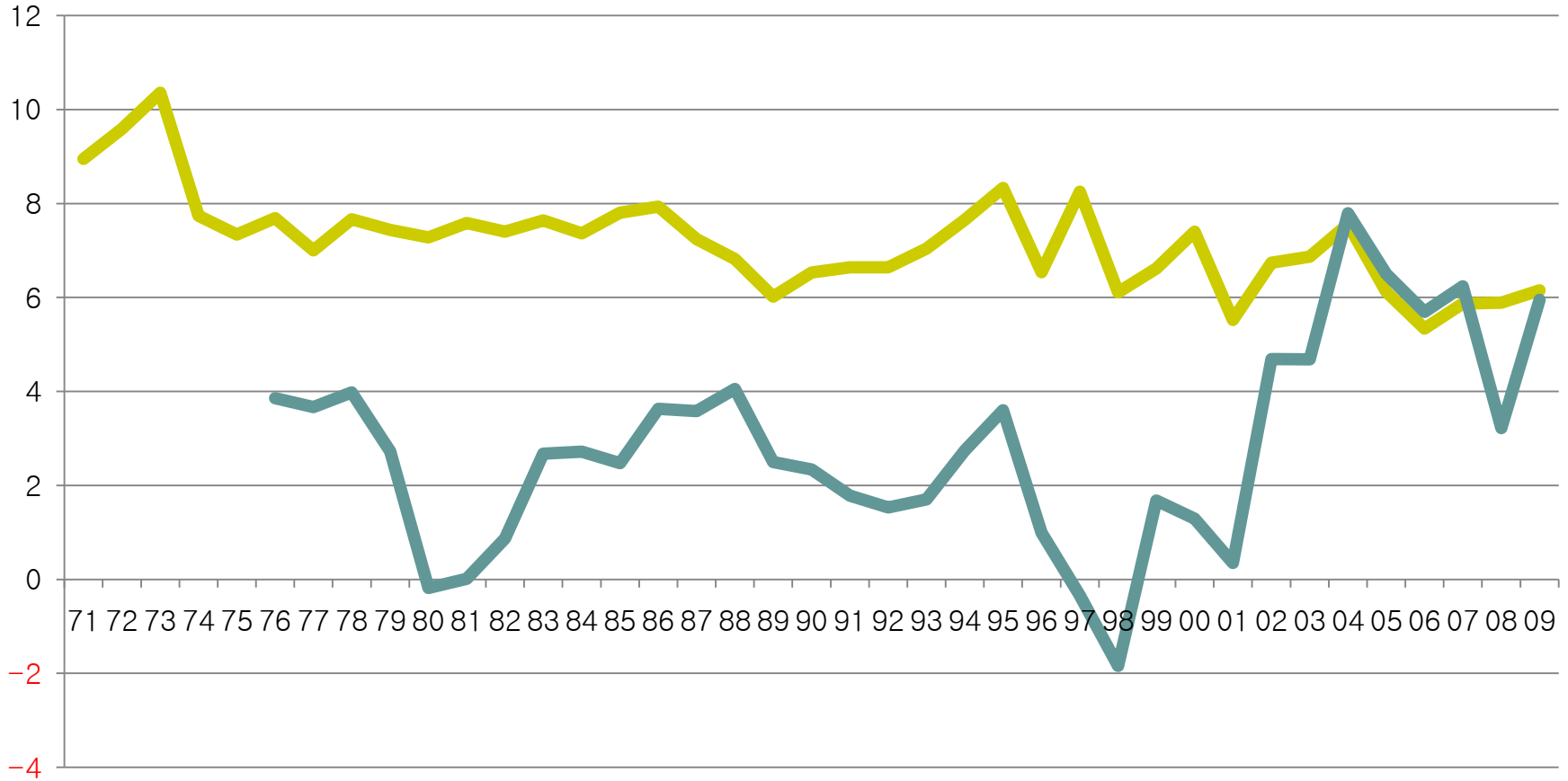
비정규직 남용과 차별이 극심한 이유

- 표면상 이유(사용자 설문조사 결과)
 - ① 인건비 절감
 - ② 고용 유연성
 - ③ 노무관리 용이
- 가능해진 실제 이유는?
 - ① 정부의 노동시장 유연화 정책
 - OECD(1994), *Jobs Study*
 - ② (특히 외환위기 이후) 기업의 경영 및 인사관리전략 변화
 - 경영전략 : 인건비 절감에 기초한 단기수익 극대화
 - 인사관리전략 : 핵심 이외는 비정규직 / outsourcing
 - ③ 노사간 힘 관계 변화 : 노조의 저항력 약화

기업 단기수익 극대화 → Low Road



영업이익률과 경상이익률 추이(제조업, 매출액 대비,%)

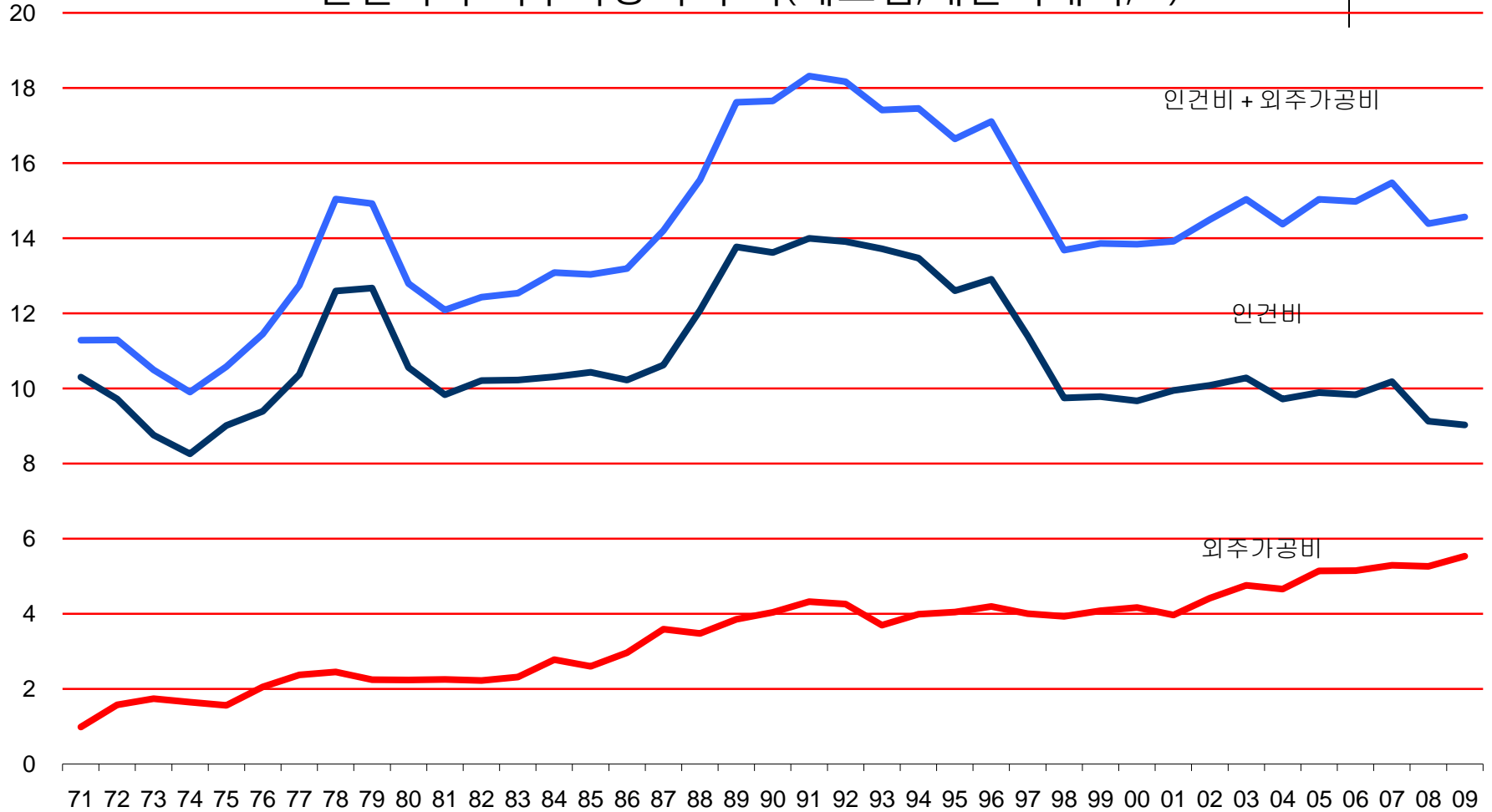


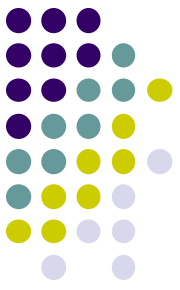
— 영업이익률 — 경상이익률

자료:한국은행 기업경영분석

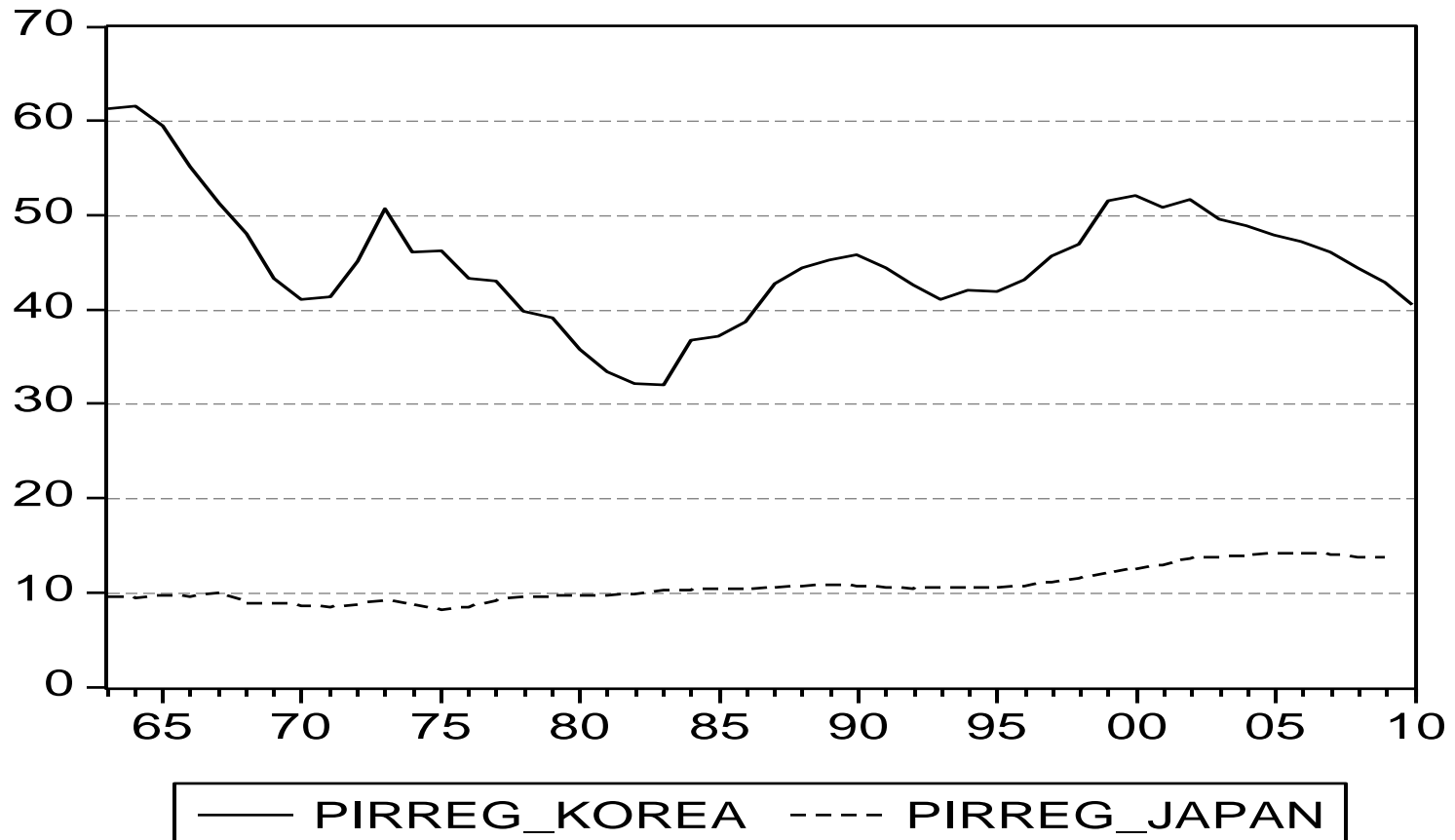


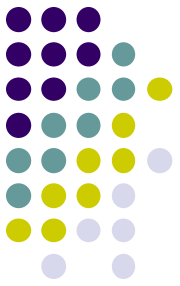
인건비와 외주가공비 추이(제조업,매출액대비,%)





한국과 일본의 임시일용직 비율 추이(1963~2010년)





I. 실태

II. 원인

III. 사회경제적 영향 ▶

IV. 대책

III. 사회경제적 영향



양질의 일자리 파괴 ↔ 비정규직-저임금 일자리 증가



노동소득분배구조 악화 ↔ 고용과 임금 양극화 ↔ 저소득층 생활난 가중



저소득층 소비부진
가계부채 증가



고용불안과 생활불안 가중
계층 간 위화감 조성



민간소비 위축
내수기반 약화



인적 자본
축적 저해



기업의 설비투자
의욕 저하



노사관계 악화
생활범죄 증가



경기침체 장기화
경기회복 지연



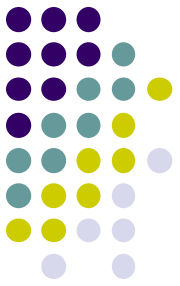
성장 잠재력 훼손



사회경제적
갈등 확산

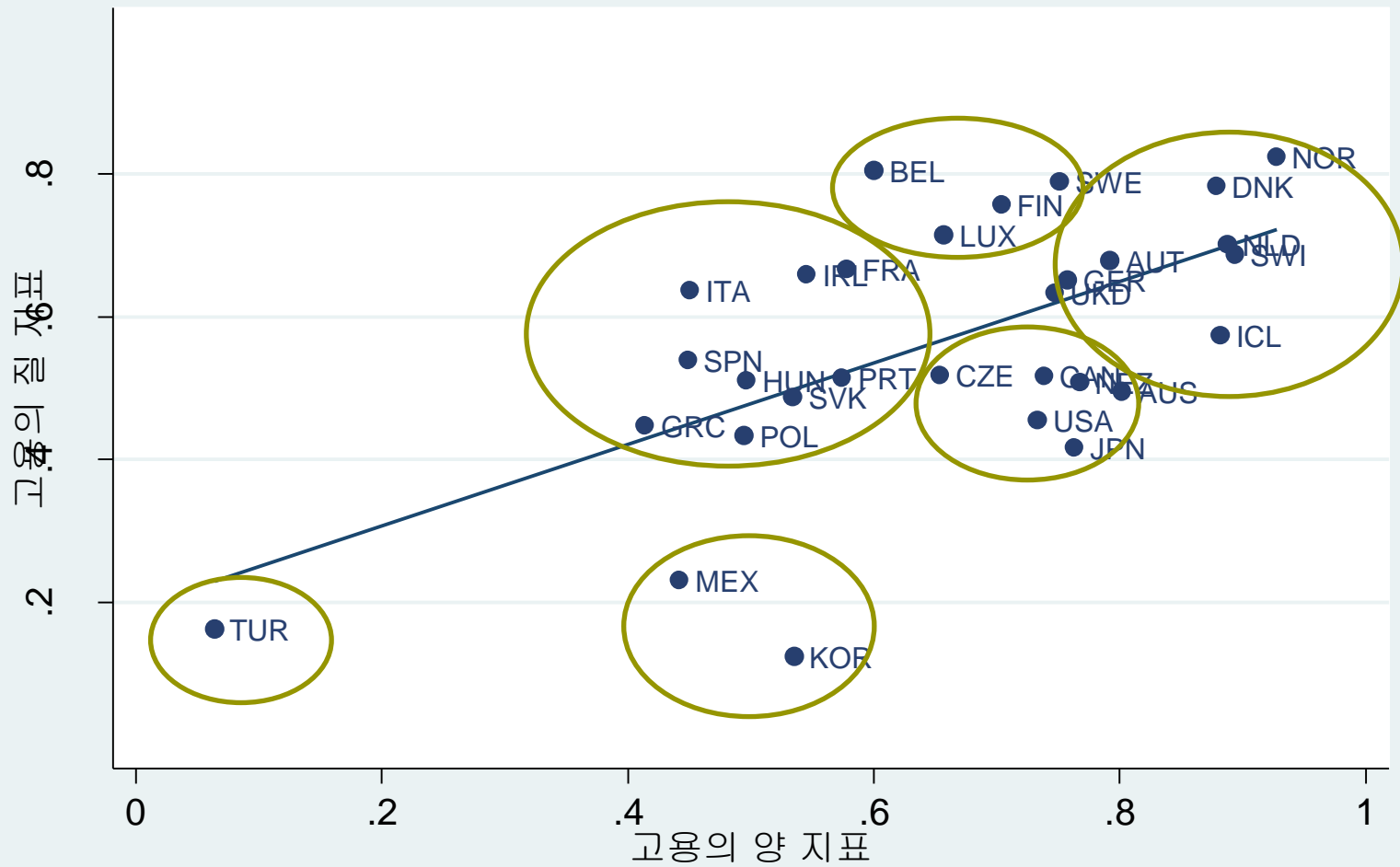


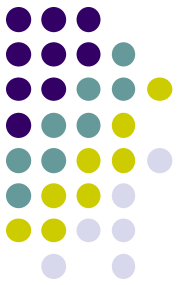
지속적인 경제성장 불가능, 민주주의 지지 기반 잠식, 사회통합 저해



고용의 양과 질 지표

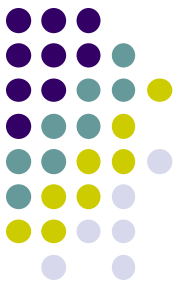
$$Y=0.568X+0.194 \quad R^2=0.342$$





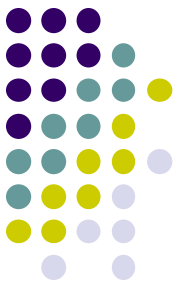
저출산 고령화

- 고용불안(실업, 비정규직)과 주택가격 상승 → 결혼과 출산 감소
 - 이상호·이상헌(2010), "저출산·인구고령화의 원인에 관한 연구: 결혼결정의 경제적 요인을 중심으로", 금융경제연구

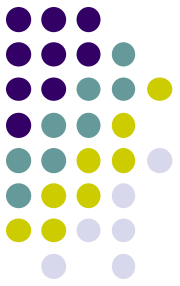


청년 실업

- (정부) 국가고용전략(2010.12)
 - ① 대졸자 과잉공급(진학률 80%)
 - ② 산업계 요구에 부응하지 못 하는 대학교육
 - ③ 청년들 눈높이가 높다.
- (비판)
 - ① 10명 중 8명이 대학가는 현실에서, 대학 진학은 개인으로선 불가피한 선택이자 필수. 안 가면 낙오자. 자기 애는 안 보낼 건가?
 - ② 청년들은 '더 이상 눈높이를 어떻게 낮추라는 말이냐? 대학 교육받은 게 잘못이냐?' 항변. 낮출 만큼 낮췄다.
 - ③ 청년실업 문제는 일자리가 없어서가 아니라, 젊은 사람들이 꿈과 희망을 갖고 일할 양질의 일자리가 없기 때문에 발생.

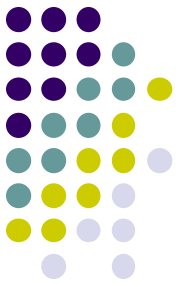


- 정상훈(2008), “청년층 고용현황과 일자리 창출”
 - 하향취업보다는 취업준비 또는 백수를 선택하는 청년층 상황을 고려할 때, 단기적인 일자리 창출과는 별도로 양질의 일자리 창출을 목표로 하는 구체적인 정책대안이 마련되어야 한다.
- 정성미(2009), “20대 청년층 노동시장의 구성변화”
 - 청년층 고용대책은 장기적 관점에서 접근해야 하며, 양질의 일자리를 만들어 노동시장 밖에서 진입을 망설이고 있는 청년층에게 노동공급 유인을 제공하고 능력을 개발할 기회를 마련해 줘야 한다.
 - 단기일자리로 취업-비취업을 반복하면 불안정한 계층으로 전락할 가능성이 높아지고 인적자본이 상실된다. 이는 개인의 문제를 넘어서 엄청난 사회적 비용을 발생시키며 장기적으로 경제 전체와 사회에 부정적인 요소가 될 것이다.
- 김유선외(2010), 『고졸 청년노동시장 분석』
 - 청년 노동시장에서 학력은 고용의 양과 질에 커다란 영향을 미친다.
 - 학력수준이 높으면 양질의 일자리에 취업할 가능성이 높고,
 - 학력수준이 낮으면 양질의 일자리에 취업할 가능성이 낮을 뿐 아니라 유흥인력이 될 가능성이 높다.



청년 실업 대책

- (발상의 전환)
 - ① 지난 50년 동안 교육은 한국경제 성장의 원동력.
 - ② 이미 높아진 대학 진학률을 낮추는 게 현실적으로 가능할까? 오히려 전국민 대학교육을 소중한 자산으로 생각해야 하지 않을까?
 - ③ 청년들에게 눈높이 낮추라는 무의미한 얘기를 반복할 게 아니라, 눈높이에 맞는 양질의 일자리를 제공하지 못하는 국가와 기업의 무능과 무책임을 탓해야 하지 않을까?
 - ④ 기업의 사회적 책무는 양질의 일자리를 만들어내는 것이지, 어쩌다 여벌로 사회봉사활동 하는 건 아니지 않을까? .
- 노동력 공급은 대졸이상 고학력 : 불가역적
↔ 노동력 수요는 core / periphery 이분법에 따라 대부분 단순 노무직 .
- 노동력 공급구조가 아닌 수요구조를 Low Road → High Road 로 전환하고, 양질의 일자리를 만들어내야.
- (현재 상태) prisoner dilemma
- 사회적 규제 필요 : 법적 강제 + 기업의 사회적 책임



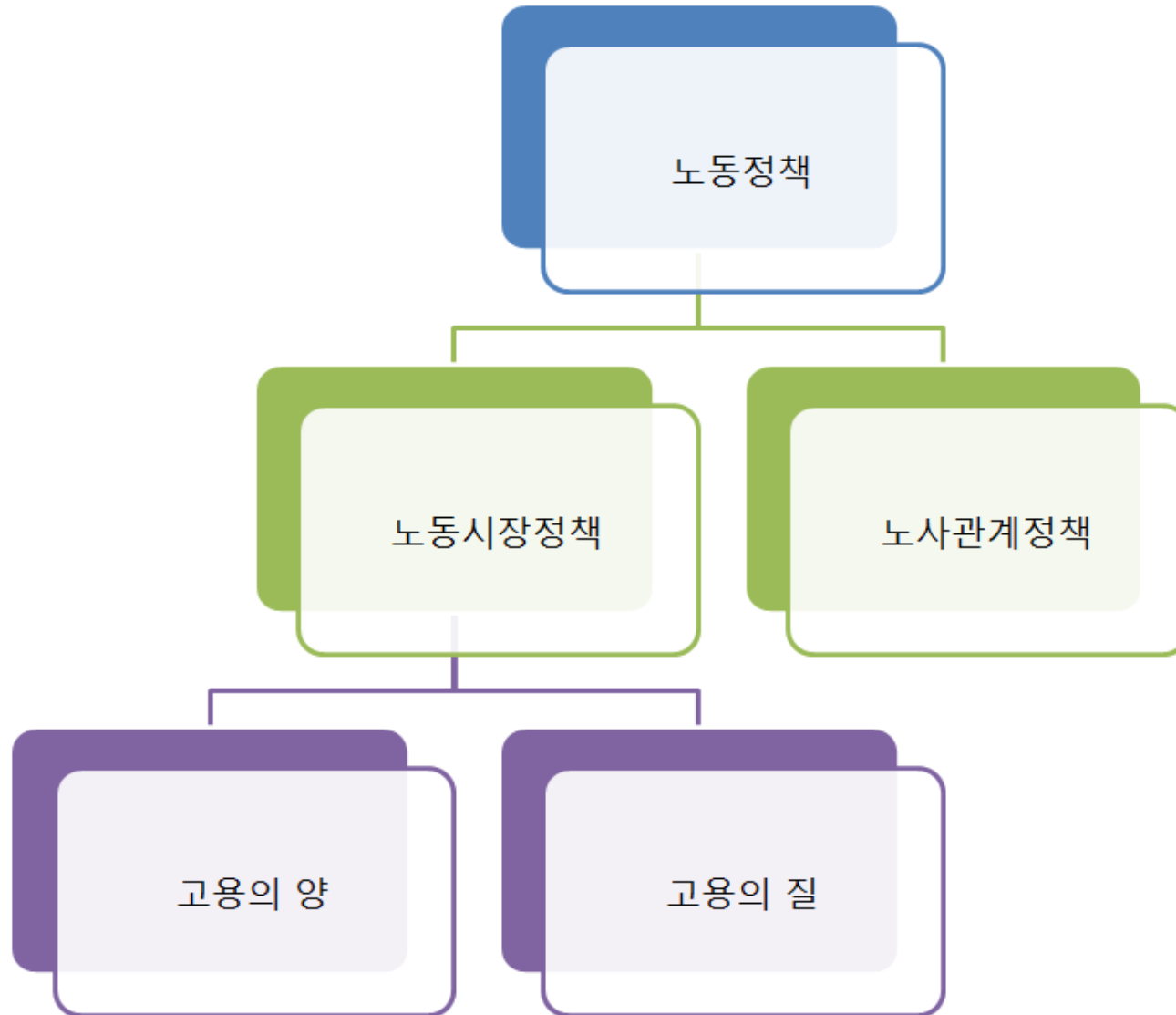
I. 실태

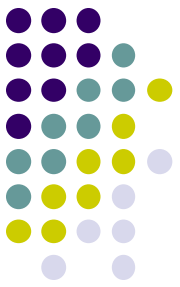
II. 원인

III. 사회경제적 영향

IV. 대책 ▶

1. 기본시각





1. 노동정책 = 노동시장 정책 + 노사관계 정책

- 참여정부

- 초기: 사회통합적 노사관계 구축. But 노동시장 정책 결여
- 후기: 노동시장 양극화

2. 노동시장 정책 = 고용의 양 + 고용의 질

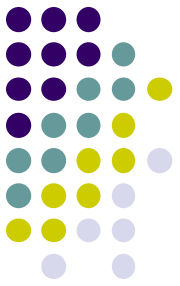
- MB정부

- 청년실업 : 일자리가 없어서가 아니라 양질의 일자리가 없어서
- 눈높이? No.
- 정부와 기업의 무능? Yes. 기업의 사회적 책임.

3. 노사관계 정책 = 산업별(초기업) 교섭 + 사회적 협의

- 국민의 정부, 참여정부

- 사회적 협의<노사정위원회> : 만병통치약? Black Hole?
- 정부의 의지와 plan이 중요.
- 사회적 협의 작동/비작동 two track 필요.



4. 법률 : 제•개정 + 해석•집행

- 주5일 근무제, 기간제 보호법 : 법률 효과적.
 - But 사내하청, 초과근로, 최저임금 : 집행 사각지대 무궁무진.
- 노자 모두 원하는 방향으로 법률 제 •개정 쉽지 않음.
 - 국민의 정부, 참여 정부 때 법 개정엔 시간과 노력 낭비
- Two track 필요
 - 법률 제 • 개정 <<< 해석, 집행

5. 노동정책 초점

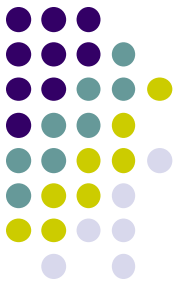
- 취약계층 : 중소기업 비정규직
 - 참여정부 : 임금피크제 --- 대기업 정규직

2. 개선방향



1) 정책기조

1. 정부의 노동시장 정책 재검토
 - 과도한 수량적 유연성 제어, 기능적 유연성과 안정성 제고
 - 유연안정성 + 이행노동시장(생애 안정성)
2. 정부의 노사관계 정책 재검토
 - OECD(2004): 노조 조직률과 단체협약 적용률이 높을수록, 단체교섭이 집중되고 조정이 원활할수록 임금불평등 낮다.
 - 기업별 노사관계에서 초기업 노사관계로
3. 기업의 경영방침과 지배구조 재검토
 - 인건비 절감에 기초한 단기수익 극대화 전략 벗어나, 인적자원개발에 기초한 장기수익 극대화 전략으로
 - 기업지배구조를 주주 모델에서 이해당사자 모델로 전환



2) 정책과제

1. 비정규직 관련 법률 제·개정 / 엄정한 해석·집행
 - 기간제보호법 → 특수고용, 간접고용 입법 필요
 - 집단적 노사관계법 (cf. 독일 공동결정법 사전정보/협의)
 - 있는 법이라도 엄정한 해석과 집행(cf. 현대자동차 사내하청)
2. 공공부문 <정규직 전환 + 준공영화> + 민간부문
 - 국가는 선량한/ 최대 규모 사용자로서 모범을 보여야
3. 최저임금 인상 + 근로감독 강화
4. 노동시간 단축 : 주12시간 초과근로만 단속해도 일자리 50만개
5. 중소기업체 비정규직 사회보험료 감면 → 공식고용 전환

