

2005 연구보고서-2

여성 비정규직 노동의 특성과 정책과제

연구책임자 : 김 종 숙 (연구위원)

공동연구자 : 강 민 정 (연구원)

정 형 옥 (객원연구원)

발 간 사

경제위기 이후 현재에 이르기까지 여성 비정규직의 증가가 빠르게 대규모로 진전된다는 점은 여성노동시장에서 간과하여서는 안 될 변화입니다. 현재 여성 비정규직 근로는 동일한 범주로 분류할 수 없는 다양한 고용형태가 출현하고, 직종 및 산업에 따라 근로의 양태가 변화하는 현상이 가속화되고 있습니다. 비정규로 구분되는 집단 내부에서도 동일한 집단으로 간주하기에는 매우 다른 근로방식, 임금, 고용조건 등을 가지고 있음을 알 수 있습니다. 따라서 각 비정규근로자 집단이 요구하는 정책대응 역시 매우 상이한 현실이고, 이들을 모두 포괄하는 정책대안의 발굴은 실질적으로 매우 어려운 국면을 맞이하고 있습니다. 특히 여성근로자의 비정규직화는 성차별과 비정규직 차별이라는 다중적 차별이 발생하고 있음을 의미합니다. 여성근로자가 노동시장에서 차지하는 열악한 위치와 저임금, 기업의 고용조정 용이성은 여성 취업에 대한 요구와 일자리의 부재라는 노동시장 제약과 함께 여성근로자의 수적 증가와 질적 수준하락을 동시에 가져왔습니다.

본 연구에서는 다양한 원인 및 현상들과 함께 여성 비정규근로자에 대한 정책이 나아가야 할 방안을 모색하기 위하여, 여성 비정규직 근로자의 전반적인 현황을 기초로 여성 비정규직 내부의 다양한 편차를 포착하고 이에 대한 유형별 특성을 규명하고자 하였습니다. 이러한 유형별 특성을 규명함에 따라 주요 비정규 집단에 대한 세분화된 정책개발을 시도하였습니다. 본 연구결과가 향후 여성노동시장에서 비정규 근로자의 지위를 개선하는데 일조할 수 있을 것으로 기대합니다.

끝으로 본 연구를 수행하는데 협조해주신 많은 여성 비정규근로자 여러분, 여성노동자회, 노동부 관계자 분들, 도움을 주신 원내외 자문위원 여러분께 감사드립니다. 본 연구를 진행하는데 노력하신 연구진의 노고에도 감사를 표합니다.

2005년 12월

한국여성개발원
원장 서명선

연구요약

1. 연구의 필요성 및 목적

경제위기 이후 현재에 이르기까지 전체적으로 비정규근로자가 증가하였으나 여성 비정규직의 증가가 더욱 빠르고 대규모로 진전된다는 점은 여성노동시장에서 간과하여서는 안될 변화이다. 현재 비정규직 근로는 동일한 범주로 분류할 수 없는 다양한 고용형태가 출현하고, 직종 및 산업에 따라 근로의 양태가 변화하는 현상이 가속화되고 있다. 비정규로 구분되는 집단 내부에서의 분화로 인하여 동일한 집단으로 간주하기에는 매우 다른 근로방식, 임금, 고용조건 등을 가지고 있음을 알 수 있다. 따라서 각 비정규근로자 집단이 요구하는 정책대응 역시 매우 상이한 현실이고, 이들을 모두 포괄하는 정책대안의 발굴은 실질적으로 매우 어려운 국면을 맞이하고 있다.

특히 여성근로자의 비정규직화는 성차별과 비정규직 차별이라는 다중적 차별이 발생하고 있음을 의미한다. 여성근로자가 노동시장에서 차지하는 열악한 위치와 저임금, 기업의 고용조정 용이성은 여성 취업에 대한 요구와 일자리의 부재라는 노동시장 제약 속에서 여성 비정규근로자의 증가라는 형태로 여성의 취업에 깊숙이 파고든 측면이 있다. 결과적으로 비정규직의 여성화추세는 여성노동의 주변화를 가속화시키는 요인으로 작용하였음을 부인할 수 없다.

다양한 원인 및 현상들과 함께 여성 비정규근로자에 대한 정책이 나아가야 할 방안을 모색하기 위하여 본 연구는 여성 비정규직 근로자의 전반적인 현황을 기초로 여성 비정규직 내부의 다양한 편차를 포착하고 이에 대한 유형별 특성을 규명하고자 하는 것을 목적으로 하였다. 이러한 유형별 특성을 규명함에 따라 주요 비정규 집단에 대한 다양한 정책개발을 위한 기초자료를 제공하고, 여성 비정규 근로자에 대한 보다 세분화된 정책개발을 함으로써 향후 여성노동시장에서 비정규 근로자의 지위를 개선하는 것을 목적으로 하였다. 동시에 현재 진행되고 있는 비정규근로자에 대한 법과 제도 개편 논의에서 여성근로자의 특수성이 고려되도록 하는 정책을 발굴하고자 하였다.

2. 연구의 내용과 방법

본 연구를 진행하기 위하여 비정규 근로자에 대한 이론적 논의, 문헌연구와 쟁점파악을 시작으로 II장에서는 기존에 수집된 전국규모의 자료에서 나타난 비정규직 근로자의 현황을 파악한다. 자료로는 통계청의 ‘경제활동인구조사 및 부가조사’, 노동부의 ‘사업체 근로실태조사’, 노동연구원의 ‘사업체 패널조사’를 활용하였다. 성별 및 정규직과 비정규직 간의 비교를 통하여 여성 비정규근로자의 특성을 파악하고자 하였다. 또한 비정규 근로유형별 임금격차를 분리하여 분석함으로써 기존의 정규-비정규 간 임금격차 분석을 보다 세분화하고자 하였다.

III장에서는 여성 비정규 근로자를 유형별로 분리하여 실태를 조사한 결과를 담고 있다. 서울 및 수도권의 사업체를 대상으로 임시직 근로자 1,553명을 면접 조사한 결과를 중심으로 임시직 근로자의 근로실태를 보다 구체적으로 파악하고자 하였다. 또한 임시직 이외의 비정규근로자인 파견, 용역, 시간제, 도급 및 재택근로자를 각 유형별로 심층면접하여 결과를 정리하였다. IV장에서는 기존에 논의된 법의 분석을 기초로 현재 계류 중인 법안과 이를 둘러싼 각계의 논의들, 향후 여성 비정규근로에 대한 법개정 방안을 모색하였다. 마지막으로 결론 및 정책방향에서 정책대상 근로자를 세분화하여 이들 집단에 특화된 정책과제를 도출하고자 하였다.

3. 주요 연구결과

II장에서 여성 비정규근로자의 현황을 분석한 결과 1996년 이후 비정규직의 지속적인 증가와 특히 여성 임시직 근로자의 증가 등에서 현재 한국의 노동시장상황과 여성 비정규직 증가가 밀접한 연관을 맺고 있음을 알 수 있다. 근로자들의 인구학적 특징들, 생애주기상의 문제점들에서 나타나는 점인 여성임시직의 연령별 M자 곡선, 용역근로자의 고령화 등은 여성 노동시장의 주요한 특징이다. 비정규근로자 내부의 다양한 특성 중 임시직 근로자의 비중은 전 업종 직종에서 높지만 특히 음식숙박업 근로자, 도소매 근로자에게서 높게 나타나고 파견근로의 경우 도소매업과 사업서비스업에서, 용역근로의 경우 사업서비스업

에서 높게 나타나는 경향이 있다. 직종별로는 임시직과 파견직의 경우 단순노무직근로자와 기능원 집단이 높은 비중을 차지하고 용역근로자의 경우는 단순노무직이 절대적으로 높은 비중을 나타낸다.

임금 및 근로조건을 살펴본 결과 어떤 방식으로 정규직과의 격차를 줄여나갈 것인가가 중요한 문제임과 동시에 비정규 근로자 내부의 다양한 고용형태별로 각 집단에서 우선적으로 해결하여야 할 문제들이 상이하게 나타나고 있다. 특히 임금격차를 분석한 결과 생산성에 따른 정당한 격차가 아닌 차별에 의한 격차 부분이 매우 큰 것으로 나타났다. 특히 용역근로자, 시간제근로자, 파견근로자에게서 차별적 격차가 크게 나타나 이들의 임금개선을 위한 실질적인 방안이 강구되어야 할 것이다.

III장에서는 여성 비정규 근로자 중 가장 큰 비중을 차지하는 임시직 근로자와 그 밖의 다양한 고용형태별 여성 근로자들의 근로실태를 실태조사와 심층면접 결과를 통하여 살펴보았다. 결과적으로 비정규근로자를 정규근로자에 대응하는 개념으로 정책발굴을 할 경우 각각의 고용형태에 따라 포괄하는 범위가 매우 제한적임을 알 수 있었다. 여성 비정규근로자에 대한 다양한 특성을 고려하여 각 집단의 문제점들에 대한 명확한 이해 속에 정책대안을 수립할 필요가 있다. 동시에 이들에 대한 접근은 단일한 기준보다는 매우 다양한 기준으로 이루어질 필요가 있다. 고용계약상의 문제점을 기준으로 하는 접근, 근로시간을 구분으로 한 접근, 급여체계나 근로조건을 중심으로 한 접근 등 다양한 접근이 중층적인 차별을 겪고 있는 많은 여성 비정규근로자의 문제점을 해소하는데 도움이 될 것이다.

임시직 근로자의 경우 전체 비정규직 근로자 중 가장 높은 비중을 차지하는 집단이다. 이들의 근로실태는 업종별, 직종별, 그리고 인구학적 사항인 교육수준이나 연령별로 상이하게 나타난다. 임시직 근로자의 경우 짧은 고용계약관행으로 인한 잦은 이직, 동일한 노동에 대한 동일임금 비지급 등과 같은 문제점들이 부각되고 있다. 동시에 비정규직 내에서도 파견근로자, 용역근로자, 시간제근로자, 특수고용근로자 및 재택근로자는 근로형태면에서, 인구학적 특성면에서 매우 다른 문제점을 가지고 있는 것으로 나타났다. 일부는 업종 및 직종상에서 나타나는 문제점을 임시직 근로자와 동일하게 가지고 있는 경우가 있으나

고용형태에 따른 근로의 특수성면에서는 임시직 근로자와 다른 특징적인 측면이 나타난다. 같은 제조업 생산직 근로자라 할지라도 임시직 근로자와 재택근로자의 근로실태 및 조건은 매우 상이하며 이들의 요구사항도 매우 상이한 것으로 나타나고 있다.

공통적으로 제조업의 생산직 근로자의 경우 임금인상과 고용안정의 요구가 최우선적으로 나타났다. 숙박 및 음식점업의 단순노무직 근로자는 임금인상에 대한 요구와 함께 자녀의 학습지원이나 보육 지원과 같은 육아지원에 대한 요구가 매우 높았다. 인구학적 특성 및 생애주기의 단계에 따라 유사한 정책요구가 나타나는 점을 주목할 필요가 있을 것이다. 도소매업의 판매종사자는 휴가나 육아지원에 대한 요구가 상대적으로 높은 것으로 나타나 근로시간 상의 특수성으로 인한 문제점을 해결할 필요성이 있는 것으로 나타났다.

고학력 청년층 근로자 집단으로 주로 구성된 금융보험업의 사무직 근로자는 무엇보다도 출산 및 육아휴직에 대한 요구가 높았다. 이들이 젊은 연령대이고 경력단절시 고학력 여성인력의 활용을 저해한다는 점에서 이들의 모성보호와 관련된 지원은 여성인력 활용을 위하여 불가피할 것으로 보인다. 동시에 이들 집단이 교육훈련에 대한 요구도 가장 높은 것으로 나타나 이들 집단을 중심으로 하는 직업능력개발이 정책의 중심이 되어야 할 것으로 보인다. 사업서비스업의 단순노무직 근로자 등은 대체로 용역근로자를 중심으로 이루어져 있어 이들은 고령근로자 비중이 높고 저임금으로 인한 빈곤화의 우려가 있다. 이들의 임금 및 근로조건을 개선하는 것은 향후 고령노동시장의 여성인력활용과 밀접한 관련을 가지고 있어 관심이 요구된다.

특히 고용형태와 관련하여 사업서비스업의 단순노무직 근로자 중 용역근로자의 저임금 문제는 용역근로라는 특수한 고용형태에서 기인한 것이므로 제도적인 방법으로 보완이 필요할 것이다. 또한 제조업 생산직 근로자의 잦은 해고와 고용불안은 파견근로자의 경우 더욱 심각한 경향이 있어 파견근로와 관련된 제도를 둘러싼 논의가 필요할 것이다. 제조업 근로자 중 재택근로자는 근로자성에 대한 보호는 물론이고 근로시간 대비 열악한 임금 등을 보완할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요할 것이다.

IV장에서는 현재 여성 비정규근로자에 대한 법안의 문제점, 쟁점 및 현재 법 개편을 위한 논의들이 중심이 되어 있다. 법의 문제는 근로실태와는 떨어져서 논의될 수 없는 부분으로, 앞장에서 도출한 특성들에 부합하여 근로자들의 근로여건을 실질적으로 개선할 수 있어야 한다. 계약제근로, 시간제 근로, 파견, 특수고용 등 여성근로자와 밀접한 연관이 있는 법의 개편에 여성근로자의 특수성이 고려되지 않는다면 법 개선의 의미는 상당부분 훼손될 것이다. 임시직근로자의 모성보호와 관련된 해고의 금지, 파견가능 직종을 벗어난 불법파견의 만연, 여성 다수직종인 특수고용근로자의 근로자성 인정과 관련된 부분은 현재 여성노동시장의 많은 문제점들을 노출하고 있다. 법과 제도가 마련이 되었으나 집행되지 않아서 발생하는 문제점들에 대한 대응방안, 법과 제도를 통하여 보호받지 못하는 근로자들의 문제점들은 여성근로자라는 노동시장에서의 취약집단이므로 더욱 중층적으로 악화되는 경향이 있다. 이러한 법과 제도의 개선을 위한 각계의 입장 속에서 여성근로자의 지위를 보호할 수 있는 방안에 대한 보다 적극적인 모색이 필요하다.

4. 정책과제

분석결과를 토대로 정책과제를 도출하였다. 여성 비정규 근로자는 전술한 바와 같이 집단별로 매우 상이한 특성을 보이고 있다. 본 연구에서는 가장 특징적으로 부각되는 정책집단을 구분하여 정책개발을 하고자 하였다.

가. 제조업 부문 생산 기능직 근로자

본 연구의 주요 연구방법인 임시직 설문조사와 그 외 다양한 근로형태에 따른 심층면접 조사 결과 제조업에 종사하는 생산 및 기능직, 단순조립 등을 담당하는 단순노무직 비정규 근로자에 대한 정책개발이 시급한 것으로 나타났다. 여성 비정규근로자 중 제조업 종사자가 24%에 달하고 이들 중 다수가 생산, 기능직 및 단순노무직에 종사한다고 볼 때, 이들 집단의 근로조건 개선은 전체 비정규직의 근로조건 개선에 크게 기여할 것으로 예상된다.

이들의 고용형태는 주로 임시직 및 파견근로자의 형태로 나타났는데 어떠한

고용형태이건 근로실태는 매우 유사한 점을 보이고 있다. 가장 특징적인 부분은 타 업종이나 직종에 비하여 고용불안이 매우 심각하다는 점이다. 평균보다 계약 기간이 짧은 것으로 나타나며 1년 미만의 단기계약 비중도 매우 높은 수준으로 나타나고 있다. 이러한 사항은 사업체 규모가 클수록 나타나는 현상으로 종업원 규모가 적은 10인 미만의 사업장에서는 오히려 계약기간이 길게 나타나나 종업원 규모가 상대적으로 클수록 사업주의 인력확보 부담도 적어 계약기간이 짧은 것으로 보인다. 임시직 근로자 실태조사 결과 기대근로기간이 상대적으로 짧은 것으로 나타나나 그럼에도 불구하고 일의 연속성은 유지되어 재계약 연장비율도 낮지 않은 것으로 나타나고 있다.

파견근로에서도 전체 여성 파견근로자 중 제조업 근로자의 비중이 14.8%로 몇 가지 주요한 파견업종으로 나타나는데 남성근로자 7.1%에 비하여 2배 이상 높은 비율로 나타나고 있다. 제조업의 단순노무직인 조립 등을 담당하는 직종에 여성 근로자를 파견으로 고용하는 경우가 많은데 제조업 생산직 근로자의 경우 파견허용업무에서 벗어나는 업무를 담당하는 경우가 많아 상용근로자를 파견근로자로 대체하는 형태가 만연함을 알 수 있다.

파견이건 임시직이건 여성 제조업 종사자 중 생산·기능직의 비율이 높고 이들의 고용상태가 불안정하므로 이에 대한 정책대안의 발굴이 이 집단에게 가장 시급한 문제이다. 우선 이들의 고용사유에 대한 제한이 보다 철저히 이루어질 필요가 있는데 기간제 근로자와 파견근로자의 사용이 현재에는 정규직 근로자를 대체하는 수단으로 주로 이루어져 있어 이들의 반복계약갱신이 이루어지거나 혹은 파견근로자를 중심으로 잦은 해고와 노동이동이 이루어지는 이중적인 실태를 보이고 있어 이에 대한 대책이 마련되어야 한다.

◎ 고용안정성 확보를 위한 정책방안

서면 근로계약 작성의 의무화

비정규직 관련 해고 등 보호조항의 준수에 대한 행정감독 강화

100인 이상 제조업 사업장의 여성 임시 및 파견 근로자에 대한 실태조사

제조업 여성 생산직 근로자의 근로계약 및 근로조건의 표준화 매뉴얼 개발

기업의 고용조정 및 유연화를 용이하게 하는 인센티브 시스템 확보

◎근로조건 개선을 위한 정책방안

4대 보험 가입 및 제조업 산재보험 가입에 대한 행정력 강화
퇴직금 및 상여금 지급 등 정규직과의 차별시정

◎ 불법 파견 금지를 위한 행정력 강화

파견제한 직종의 명확한 적용을 위한 근로감독 실시

나. 도소매업 판매종사자

다음으로 여성 비정규 근로자 중 많은 비중을 차지하는 도소매업 종사자는 여성 임시직 근로자 중 가장 높은 비율을 나타내는 집단이다. 동시에 여성 파견 근로자의 41.7%를 차지하고 있다. 따라서 도소매 판매 종사자의 경우에도 임시직이며 파견직으로 근로하는 여성근로자의 특성을 기초로 정책발굴이 이루어져야 한다. 이들의 특성을 살펴보면 이들에게 가장 시급하게 요구되는 사항으로 근로조건 개선에 들고 있다. 도소매업의 판매 종사자는 근로시간면에서 사무직이나 생산직 근로자에 비하여 야간시간 근로 등이 있어 동일시간을 근로한다 할지라도 근로의 특성상 고려되어야 할 부분이 많다. 이러한 점에서 다른 업종이나 직종의 근로자에 비하여 보육시설 등에 대한 요구도 높은 것으로 나타나고 있다. 이러한 특성은 이들의 인구학적 사항과도 무관하지 않는데 도소매업 종사자의 경우 타 업종과는 달리 여성근로자가 연령대별로 비교적 고르게 분포되어 있다. 연령대 분포를 보면 타 업종과는 달리 25세 미만에서 50세 이상까지 비교적 고른 분포를 보이고 있어 각 연령대에 따른 근로자들의 특성들이 동시에 나타나고 있다. 따라서 타 업종과 비교할 때 계약기간과 관련된 문제나 고용의 안정성보다는 근로시간, 휴가나 출산 휴가 등 근로조건상의 어려움에 대한 개선 요구들이 많은 것으로 나타나고 있다. 특히 근로시간을 비교해보면 이 집단이 전 업종 중 숙박음식점업, 제조업과 더불어 평균적으로 여성근로자의 근로시간이 가장 많은 업종이다. 임시직 근로실태조사 결과 주당 근로시간이 70시간을 초과하는 근로자가 도소매업종 종사자의 9.4%가 되고 50시간 이상 근로자를 합하면 도소매업종 근로자의 50%로 나타난다. 따라서 이들의 근로시간과 근로시간대에 대한 고려가 요구되며 이러한 장시간의 근로에 따른 근로자들

의 휴가사용 등에 대한 요구들이 반영되어야 할 필요가 있다.

동시에 이들의 초과근로에 대한 수당지급, 근로시간대비 임금 수준을 고려한다면 도소매업 종사자의 평균임금은 조사결과 월급 실수령액 기준으로 전체 업종 중 가장 낮은 것으로 나타났다. 특히 50~100만원 미만의 비중이 48%에 달하여 근로시간 대비 임금수준이 매우 열악한 것으로 나타났다. 또한 초과근로수당 지급을 정규직과 동일하게 받고 있는 경우는 도소매업 종사자의 22.5%에 불과하고 정규직과 차별적용하는 경우가 21.4%, 제도가 없는 경우가 30.5%, 비정규직은 제외하는 경우가 4.3%로 나타나 장시간 근로에 대한 적절한 보상체계가 미비함을 보여주고 있다.

◎ 근로조건 개선을 위한 정책방안

초과근로시간에 대한 보상체계 마련

휴가제도의 정비 및 휴가사용의 실효성 제고

도소매 업종 여성 종사자 자녀보육지원

◎ 파견 근로자의 적법성과 관련된 정책방안

불법파견 단속을 위한 행정력 강화

다. 금융보험부동산 부문의 사무관리직 근로자

금융보험부동산 분야의 여성근로자들은 일반적으로 젊은 세대의 고학력여성, 사무관리직이 중심이 되어있어 향후 여성노동시장의 질적 개선을 위한 중요한 변수로 작용할 것으로 보인다. 따라서 이들의 고용안정성, 고용조건 상의 차별 등에 대한 개선들이 중점적으로 논의되어야 한다. 이들은 일반적으로 임시직 근로자로 근로를 하고 있어 다른 비정규직 근로자들이 임시직이나 파견직, 임시직 시간제 등의 근로형태를 보이고 있는 것과는 달리 동질적인 집단으로 이루어진 경향이 있다.

실태조사 결과 이들 집단이 인구학적 특성상 30대 전까지의 집단이 약 60%에 달할 정도로 젊은 연령대에 집중되어 있음을 알 수 있다. 따라서 이들의 혼인상태는 미혼여성이 65.3%에 달하고 있다. 따라서 이들의 모성과 관련된 보호

등이 이루어져야 이들 여성의 경력단절을 완화할 수 있을 것으로 전망되며 이러한 보호조항 등이 결과적으로 고용계약의 갱신 및 종사상 지위의 변화 등에도 영향을 미칠 수 있을 것이다. 실제로 임시직 여성 근로자 조사결과 현재 지위와 관련하여 가장 먼저 개선되어야 할 점으로 출산육아휴직의 사용에 대한 부분(22.8%)을 평균(11.4%)의 두배 가까이 요구하고 있으며 숙박음식점업(4.4%)이나 제조업(9.4%)에 비하여 매우 높은 수준임을 알 수 있다.

이들의 고용계약은 1년이 약 70%에 달할 정도로 일반적인 관행이며 다른 집단과는 달리 장기근속에 대한 요구가 많았다. 그러나 본인이 평가하는 근속기간 예상은 짧아서 이들의 장기근속 및 경력개발에 대한 요구들이 반영될 필요가 있다. 실제로 이들의 직업훈련 경험이 타 집단에 비하여 많은 것으로 나타나며 향후에도 직업훈련에 대한 요구가 매우 높았다.

그 외의 근로시간, 임금, 4대보험, 휴가제도, 기타 복지혜택에서 타 업종 및 직종 종사자에 비하여 나은 수준을 보이고 있다. 그럼에도 불구하고 정규직에 비하여 부당한 차별을 받고 있다고 평가하는 집단의 비중이 상대적으로 매우 높게 나타나고 그 원인으로 고용불안을 가장 높게 들고 있다. 금융보험이나 부동산 업종의 정규직들의 근로조건이나 임금 등이 전체 노동시장에서 매우 좋은 편이므로 이에 따라 이들 비정규직 근로자들이 체감하는 차별적 대우는 훨씬 더 크게 반영될 수 있고 실제로 동일업무를 하는 집단의 비중도 타 업종이나 직종에 비하여 매우 높은 수준으로 나타났기 때문이다.

◎ 동일노동 동일임금의 적용 강화

동일직무를 수행하는 정규직과 동일한 임금 및 부가급부의 보장

동일직무를 수행하는 정규직이 없는 경우 정규직과 동일임금 및 부가급부의 보장

◎ 사무직 근로자의 모성보호 강화

혼인이나 출산으로 인한 재계약 거부나 출산휴가 사용 후 재계약 거부 등의 관행에 대한 조사 및 시정조치

◎ 사무직 근로자의 직업훈련 및 능력개발 기회 확대

재직자 직업훈련의 확대

정규직 전환제도의 적극적 실시 권장

라. 음식숙박업 및 개인, 사업서비스업 단순노무직 근로자

일반적으로 단순노무직 근로자의 경우 전 업종에 걸쳐 분포하는데 여기서는 도소매업이나 개인 및 사업서비스업에 종사하는 단순노무직 근로자를 주요 대상으로 한다. 임시직과 용역직 근로자로 가장 빈번하게 종사하는 근로자군으로 용역직을 기준으로 볼 때 일반적으로 연령대가 40세 이상이 약 75% 이상으로 고연령대이며 초졸학력자가 43% 정도를 차지하는 등 학력수준이 매우 낮고 가구소득 수준도 낮은 집단으로 구성되어 있다. 이들 집단의 근로실태를 보면 고용불안보다는 근로조건에 더 문제점이 있는 것으로 나타난다. 고용계약의 반복갱신이나 기대 고용기간은 상대적으로 나쁜 편은 아닌 것으로 나타나나 임금면에서 단순노무직의 임금수준이 월평균 82만원으로 가장 낮은 것으로 나타난다. 특히 청소 등과 같은 용역근로자의 경우 근로자와 고용자간의 직접 계약이 아니므로 이들의 임금수준이 더욱 열악해지는 문제점이 있다.

4대 보험 등의 적용도 평균이하에 머물러 이들의 근로조건 개선을 위한 노력이 더욱 요구된다. 특히 병가 등과 같은 휴가제도의 적용, 열악한 근무환경에 대한 개선, 작업장내에서 근로감독과의 인간관계에서 오는 고용 및 근로상의 불이익 등에 대한 적극적인 개선이 필요하다.

◎ 임금개선을 위한 정책방안

최저임금제도의 적용 및 최저임금제도의 현실화 요구 강화

◎ 근로환경 개선을 위한 정책방안

근로감독에 대한 표준화된 매뉴얼 보급 및 근로감독자의 과도한 권한 남용 방지

병가 및 산업재해 관련 보상강화

마. 특수고용직 근로자

특수고용직 근로자의 경우 그 내부에서도 이질성이 존재할 정도로 매우 이질적인 집단이 분포하고 있다. 이들은 비정규직 중 평균 임금이 가장 높은 집단이며 고용상태 역시 매우 상이하게 이루어져 있다. 이들의 특징은 장기근속과 노동이동이 동시에 매우 높은 것으로 나타난다. 연령대도 다양하게 분포되어 있다.

이들에게 가장 요구되는 사항은 근로자성 인정과 관련된 부분과 그로 인한 4대 보험 등 근로자에게 부가되는 사항들에 대한 적용이다. 현재 근로자로 분류되어 있지 않기 때문에 4대 보험의 적용수준이 전체 비정규 집단 중 가장 낮은 수준으로 나타나고 있는데 국민연금 가입비율 15.2%, 건강보험 16.8%, 고용보험 13%로 매우 열악한 수준으로 나타나 있다.

현재 특수고용근로자에 대한 각계의 입장이 첨예하게 대립하고 있는데 경영계의 경우 현행과 같이 근로자성을 인정하지 않는 방향으로, 노동계의 경우 근로자성을 인정하는 방향으로, 노사정위원회에서는 이의 절충안인 유사근로자에 대한 개념을 정립하여야 한다는 입장으로 정리되고 있다(4장 참조). 개별적인 소송을 통하여 근로자성을 입증하는 것에서 나아가 이들 집단에 대한 정확한 자리매김이 필요할 것이다.

◎ 노동통제와 근로자성의 포괄적 인정

특수고용근로자의 근로자성 확대적용

◎ 4대 보험의 가입 및 모성보호 제도의 적용

4대 보험 가입의 제고를 통한 실질적인 근로자 권익보호

모성보호 제도의 적용

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 내용 / 3	
2. 여성 비정규 근로자에 대한 이론적 논의 / 10	
가. 비정규직에 대한 정의 / 10	
나. 비정규 근로의 이론적 검토 / 13	
3. 소결 / 21	
II. 비정규근로의 현황	23
1. 여성 임신, 일용직 근로자의 연도별 추이 / 26	
2. 여성비정규 근로자의 고용형태별 특성 / 30	
가. 여성비정규 근로자의 고용형태별 분포 / 30	
나. 여성 비정규 근로자의 인구학적 프로파일 / 34	
다. 여성 비정규 근로자의 산업 및 직종별 분포 / 38	
라. 여성비정규근로자의 고용현황 및 근로조건 / 45	
마. 여성비정규근로자의 조직화 / 49	
3. 다양한 고용형태별 정규근로자와의 임금격차 / 53	
4. 소결 / 70	
III. 여성 비정규근로자의 유형별 근로실태	73
1. 여성 임신직 근로자의 근로실태 / 75	
가. 조사 개요 및 일반적 사항 / 75	
나. 여성 임신직 근로자의 근로계약 및 업무배치 사항 / 78	
다. 여성 임신직 근로자의 근로 실태 사항 / 87	
라. 여성 임신직 근로자의 임금 및 복리후생 / 90	
마. 여성 임신직 근로자의 근로경험과 비정규직화 / 101	

바. 여성 임신직 근로자의 직무 및 직업만족도 / 115	
사. 모성보호 및 직장-가정 양립 관련 / 117	
아. 소결 및 정책적 시사점 / 122	
2. 다양한 형태별 여성 비정규 근로실태 / 124	
가. 파견근로자 / 125	
나. 시간제근로자 / 131	
다. 용역근로자 / 136	
라. 특수고용 근로자 / 140	
마. 재택 및 가내근로자 / 147	
3. 소결 / 152	
IV. 비정규직 관련 법	155
1. 비정규 고용 유형별 현행법과 문제점 / 157	
가. 기간제 근로 관련 법 / 157	
나. 단시간 근로 관련 법 / 166	
다. 파견 근로 관련 법 / 171	
라. 비정규직 차별금지 / 184	
2. 특수고용형태 근로자 관련 현행법과 문제점 / 189	
가. 특수고용형태 근로자의 법적 문제 / 189	
나. 현행법상의 근로자개념 / 190	
다. 여성다수직종 특수고용형태 근로자의 노동법적 지위 관련 판례 / 193	
라. 법원의 근로자성 판단기준의 문제점 / 203	
마. 특수고용형태 법률적 보호방안에 대한 각계의 입장 / 208	
3. 소결 / 212	
V. 결론	215
1. 연구요약 / 217	

- 2. 정책방향 / 220
- 3. 여성 비정규 근로 유형별 정책과제 / 223
 - 가. 제조업 부문 생산 기능직 근로자 / 223
 - 나. 도소매업 판매종사자 / 226
 - 다. 금융보험부동산 부문의 사무관리직 근로자 / 229
 - 라. 음식숙박업 및 개인, 사업서비스업 단순노무직 근로자 / 232
 - 마. 특수고용직 근로자 / 233

참고문헌 237

부 록 245

표 목 차

<표 II-1>	임시·일용직 비율 추이	28
<표 II-2>	다양한 고용형태별 남녀근로자	32
<표 II-3>	성별 종사상 지위 분포	34
<표 II-4>	여성비정규직의 학력 및 혼인상태별 분포	37
<표 II-5>	다양한 고용형태의 산업별 분포(전체)	39
<표 II-6>	다양한 고용형태의 산업별 분포(남성)	40
<표 II-7>	다양한 고용형태의 산업별 분포(여성)	41
<표 II-8>	다양한 고용형태의 직종별 분포(전체)	43
<표 II-9>	다양한 고용형태의 직종별 분포(남성)	44
<표 II-10>	다양한 고용형태의 직종별 분포(여성)	44
<표 II-11>	고용현황별 고용형태 분포	46
<표 II-12>	여성임시직의 근로조건 현황	48
<표 II-13>	여성 비정규직의 조직화 현황	50
<표 II-14>	비정규직 제외 이유	50
<표 II-15>	노노갈등의 존재 형태	51
<표 II-16>	비정규직 이해 대변-노조	51
<표 II-17>	비정규직 이해 대변-노사협의회	52
<표 II-18>	비정규직 조직화방안	53
<표 II-19>	비정규직 임금 인상률	54
<표 II-20>	임금분석에 사용된 표본의 일반적 사항	58
<표 II-21>	남녀의 임금식 추정치	60
<표 II-22>	남성근로자의 유형별 임금식 추정결과	63
<표 II-23>	여성 근로자의 유형별 임금식 추정결과	65
<표 II-24>	여성 비정규 근로자의 고용형태별 로그 임금값의 격차 (여성 정규직 기준)	69
<표 III-1>	산업 및 종업원수별 분포	76
<표 III-2>	직종별 분포	76

<표 III-3>	연령별 분포	77
<표 III-4>	학력별 분포	77
<표 III-5>	가구소득별 분포	78
<표 III-6>	자녀연령별 분포	78
<표 III-7>	고용계약기간별 분포	79
<표 III-8>	재계약횟수별 분포	80
<표 III-9>	재계약 결정방법별 분포	81
<표 III-10>	고용계약기간별 재계약 경험	82
<표 III-11>	현직장에서의 근무희망기간	84
<표 III-12>	계약연장 기대와 가능성 일치 정도	85
<표 III-13>	정규직/비정규직 함께 근무하는지 여부	86
<표 III-14>	정규직/비정규직 임금격차	87
<표 III-15>	근로시간 분포	88
<표 III-16>	초과근로시간 분포	89
<표 III-17>	임금총액 비교	91
<표 III-18>	4대보험 및 특수직보험 가입 현황(1)	94
<표 III-19>	4대 보험 및 특수직보험 가입 현황(2)	95
<표 III-20>	계약기간별 4대 보험의 적용 집단	98
<표 III-21>	계약기간별 4대 보험외 부가급부 적용 집단	99
<표 III-22>	직종별 첫직장 연령대	101
<표 III-23>	첫직장 근속기간별 연령	102
<표 III-24>	직장이동별 연령	102
<표 III-25>	직장이동별 직종	103
<표 III-26>	취업이동자의 1차 취업과 2차 취업시 직종변화	103
<표 III-27>	취업경험 횟수와 평균 근속기간	104
<표 III-28>	취업경험과 비정규직	104
<표 III-29>	취업이동과 비정규화	105
<표 III-30>	취업경험별 비정규직 취업사유	106
<표 III-31>	취업경험별 비정규직 퇴직사유	106
<표 III-32>	취업횟수 별 정규/비정규 근로자의 퇴직사유	107

<표 III-33>	종사상 지위변화의 분포	110
<표 III-34>	경력단절 및 근속기간	110
<표 III-35>	종사상 지위변화의 연령별 분포	112
<표 III-36>	종사상 지위변화의 교육수준별 분포	113
<표 III-37>	종사상 지위변화의 혼인상태별 분포	114
<표 III-38>	종사상 지위변화별 주당 근로시간 및 월평균 임금	115
<표 III-39>	모성보호 관련 법규정 인지 및 준수여부	117
<표 III-40>	경력단절 경험	119
<표 III-41>	계약갱신 실패 사례	120
<표 III-42>	생리휴가 실시 현황	121
<표 III-43>	비정규직 시급한 개선사항	123
<표 III-44>	면접조사 대상자의 인구학적 사항	128
<표 III-45>	면접조사 대상자의 인구학적 사항	134
<표 III-46>	면접 대상자 용역근로자의 인구학적 사항	138
<표 III-47>	면접대상 특수고용근로자의 인구학적 사항	141
<표 III-48>	면접대상 재택근로자의 인구학적 사항	149
<표 IV-1>	기간제 근로 입법 관련 각계 의견	165
<표 IV-2>	단시간 근로자 관련 각계 입장	171
<표 IV-3>	근로자파견대상업무	175
<표 IV-4>	파견법 관련 각계의 입장	184
<표 IV-5>	비정규직 차별금지 관련 각계의 입장	188
<표 IV-6>	특수고용노동자 관련 각계 입장	211

그림 목 차

<그림 II-1> 임시, 일용직의 추이	27
<그림 II-2> 여성 임시, 일용직 근로자	29
<그림 II-3> 상용·비상용직 비율 남녀비교	30
<그림 II-4> 연령별 남녀 임시, 일용근로자	35
<그림 II-5> 다양한 여성비정규직의 연령별 분포	36
<그림 II-6> 다양한 여성비정규직의 교육수준별 분포	38
<그림 III-1> 재계약 횟수 분포	83
<그림 III-2> 총근로시간 분포	90
<그림 III-3> 월평균임금 분포	93
<그림 III-4> 교육정도 및 혼인상태별 연령별 파견직	127
<그림 III-5> 산업 및 직종별 파견직	127
<그림 III-6> 교육정도 및 혼인상태별 연령별 시간제근로자	132
<그림 III-7> 산업 및 직종별 시간제근로자	133
<그림 III-8> 교육정도 및 혼인상태별 연령별 용역직	137
<그림 III-9> 산업 및 직종별 용역직	137
<그림 III-10> 교육정도 및 혼인상태별 연령별 특수고용근로자	141
<그림 III-11> 산업 및 직종별 독립도급업자	142
<그림 III-12> 교육정도 및 혼인상태별 연령별 재택근로자	148
<그림 III-13> 산업 및 직종별 재택근로자	148

I

서론

1. 연구의 목적 및 내용	3
2. 여성 비정규 근로자에 대한 이론적 논의	10
3. 소결	21



1. 연구의 목적 및 내용

경제위기 이후 현재에 이르기까지 여성노동시장의 주요한 특성 중 하나로 여성 비정규직 종사자의 증가를 들 수 있다. 이 기간에 전체적으로 비정규근로자가 증가하였으나 여성 비정규직의 증가가 더욱 빠르고 대규모로 진전된다는 점은 여성노동시장에서 간과하여서는 안될 변화이다.

현재 비정규직 근로는 빠르게 형태 및 내용을 변화시키며 확산되고 있다. 동일한 범주로 분류할 수 없는 다양한 고용형태가 출현하고, 직종 및 산업에 따라 근로의 양태가 변화하는 현상이 가속화되고 있다. 이러한 변화들은 시간제 등을 중심으로 하는 외국의 비정규 근로의 특성과는 매우 상이하게 이루어져왔다. 비정규로 구분되는 집단 내부에서의 분화로 인하여 동일한 집단으로 간주하기에는 매우 다른 근로방식, 임금, 고용조건 등을 가지고 있음을 알 수 있다. 따라서 각 비정규근로자 집단이 요구하는 정책대응 역시 매우 상이한 현실이고, 이들을 모두 포괄하는 정책대안의 발굴은 실질적으로 매우 어려운 국면을 맞이하고 있다.

특히 여성근로자의 비정규직화는 성차별과 비정규직 차별이라는 다중적 차별이 발생하고 있음을 의미한다. 여성근로자가 노동시장에서 차지하는 열악한 위치와 저임금, 기업의 고용조정 용이성은 여성 취업에 대한 요구와 일자리의 부재라는 노동시장 제약 속에서 여성 비정규근로자의 증가라는 형태로 여성의 취업에 깊숙이 파고든 측면이 있다. 결과적으로 비정규직의 여성화추세는 여성노동의 주변화를 가속화시키는 요인으로 작용하였음을 부인할 수 없다.

현재 여성 비정규직 근로자에 대한 논의는 전체 비정규근로자에 대한 논의에서 여성근로자의 특수성을 고려하는 방향으로 더 이상 진전되고 있지 못한 현실이다. 비정규근로자가 가지는 보편적 문제점에 대한 해결방안이 여성비정규근로자의 문제점을 해결하기에 충분치 않다는 점은 그간의 비정규근로자에 대한 많은 논의들 속에서 일관성 있게 제기되어 왔다. 그럼에도 불구하고

4 여성 비정규직 노동의 특성과 정책과제

고 여성비정규근로자에 대한 보다 세밀한 정책적 접근이 이루어지지 않은 원인으로 여성 비정규근로자에 대한 실태가 충분히 파악되고 있지 않는 것들을 수 있다.

다양한 원인 및 현상들과 함께 여성 비정규근로자에 대한 정책이 나아가야 할 방안을 모색하기 위하여 본 연구는 여성 비정규직 근로자의 전반적인 현황을 기초로 여성 비정규직 내부의 다양한 편차를 포착하고 이에 대한 유형별 특성을 규명하고자 하는 것을 목적으로 하였다. 이러한 유형별 특성을 규명함에 따라 주요 비정규 집단에 대한 다양한 정책개발을 위한 기초자료를 제공하고, 여성 비정규 근로자에 대한 보다 세분화된 정책개발을 함으로써 향후 여성노동시장에서 비정규 근로자의 지위를 개선하는 것을 목적으로 한다. 동시에 현재 진행되고 있는 비정규근로자에 대한 법과 제도 개편 논의에 더하여 여성근로자의 특수성을 고려하는 방향으로 변화할 수 있도록 현재 쟁점이 되는 법 내에서 여성 비정규근로자를 포괄할 수 있는 정책발굴을 하고자 하였다.

본 보고서는 비정규 근로자에 대한 이론적 논의, 문헌연구와 쟁점을 시작으로 2장에서는 기존에 수집된 전국규모의 자료에서 나타난 비정규직 근로자의 현황을 파악한다. 자료로는 통계청의 '경제활동인구조사 및 부가조사', 노동부의 '사업체 근로실태조사', 노동연구원의 '사업체 패널조사'를 활용하였다. 성별 및 정규직과 비정규직 간의 비교를 통하여 여성 비정규근로자의 특성을 파악하고자 하였다. 또한 임금격차 등을 비정규 근로유형별로 분리하여 분석함으로써 기존의 정규-비정규 간 임금격차 분석을 보다 세분화하고자 하였다.

3장에서는 여성 비정규 근로자를 유형별로 분리하여 실태를 조사한 결과를 담고 있다. 서울 및 수도권 사업체를 대상으로 임시직 근로자를 1,553명 면접조사한 결과를 중심으로 하여 임시직 근로자의 근로실태를 보다 구체적으로 파악하고자 하였다. 또한 임시직 이외의 비정규근로자인 파견, 용역, 시간제, 도급 및 재택근로자를 각 유형별로 심층면접하여 결과를 정리하였다. 4장에서는 기존에 논의된 법 및 제도의 분석을 기초로 현재 계류 중인 법안과 이

를 둘러싼 각계의 논의들, 향후 여성 비정규근로에 대한 법개정 방안을 모색하고 있다. 마지막으로 결론 및 정책방향에서 정책대상 근로자를 세분화하여 이들 집단에 특화된 정책과제를 도출하고자 하였다.

비정규근로자는 주지하다시피 매우 다양한 근로형태를 기본으로 하고 있어, 획일적인 정책방안은 전체 여성 비정규 근로자는 포괄하는 데 한계를 가지고 있다. 따라서 본 연구는 여성 비정규 근로자 내부의 이질성을 파악하고 이에 적합한 정책제언을 발굴하는 데 중점을 두고 있다. 이를 위해 여성비정규 근로자에 대한 실태를 보다 세부적으로 파악하고 각 근로형태 집단별로 전국규모로 조사된 자료를 분석하고, 이러한 자료들에서 나타나지 않은 근로자들의 문제점 및 해결방안을 설문조사와 심층면접을 통해 모색하고자 하였다. 또한 그간 변화해 온 법을 분석하고 여성근로자의 측면에서 향후 비정규직 관련 법안을 마련할 수 있는 정책을 제안하고자 하였다.

그럼에도 불구하고 본 연구가 지닌 한계는 대규모 실태조사 자료나 근로자 조사에서도 여성 비정규직 근로자의 대표성을 가진 분석결과가 나오기는 어렵다는 점이다. 주지하듯이 비정규직이 매우 다양한 고용형태와 근로형태를 가지고 있어 전체 조사에서 이들의 충분한 표본수가 확보되기 어렵고, 실질적으로 파견근로자, 도급근로자나 재택근로자 등을 표집하는 데 한계가 있음을 지적할 수 있다. 따라서 이들 근로형태를 취하고 있는 많은 근로자들에 대한 대표성 있는 자료의 구축이 시급히 요구되며, 각 근로형태별 근로자에 대한 보다 세밀한 조사자료의 확보가 시급함을 알 수 있다.

이러한 한계 속에 본 연구는 가용한 다양한 자료를 이용하여 여성 비정규 근로자의 특성을 규명하고자 하였다. 각 장에서 자료에 대한 구체적인 설명이 포함되어 있으나 전체적으로 다양한 자료를 사용함에 따른 장점과 약점을 설명하고자 한다. 우선 본 연구에서는 통계청의 경제활동인구조사 각년도 자료와 부가조사 2004년 자료를 이용하였다. 통계청의 경제활동인구조사는 근로자의 특성을 파악하기 위한 가장 대표적인 국가통계조사이다. 경제활동인구조사는 종사상의 지위를 상용직, 임시직, 일용직으로 나누고 있어 다양한 비정규근로 유형을 정확하게 파악하기에 어려움이 있다. 대안으로 1년에 1회

부가조사의 형태로 비정규근로자의 특성을 규명하고자 하였다. 따라서 부가조사에는 보다 상세한 비정규근로자 유형 및 근로실태가 담겨있다. 또 하나의 제약은 부가조사가 시작된 시점이 2001년이므로 비정규직 근로자가 증가하기 시작한 1990년대 중반이후의 추이를 자세하게 파악하는데 한계를 가지고 있다. 결과적으로 이러한 추이는 여전히 경제활동인구조사로 살펴보아야 하며 종사상 지위구분을 편의상 비정규직인 대다수인 임시 및 일용직으로 하였다.

이어서 이용한 중요한 조사자료로 노동부의 사업체근로실태조사 2003년 근로자표본조사 자료를 들 수 있다. 본자료는 사업체에 종사하는 종사자의 임금, 근로시간, 사회보험, 부가급부 등 각종 근로조건에 대한 사항을 사업체 특성 및 인적속성별로 파악한 자료이다. 본 자료를 이용하여 임금에 대한 분석을 시도하였다. 마지막으로 노동연구원의 사업체 패널조사를 보완적으로 이용하였다. 사업체 패널조사는 사업체 근로자대표 및 인사담당자가 설문에 응답하였으며 매우 자세한 내용들을 포괄하고 있다. 특히 본 연구의 타 자료에서 얻기 어려운 조직화나 기업의 향후 계획, 방향 등에 대한 유용한 정보를 이용하였다. 그럼에도 불구하고 본 자료는 사업체를 중심으로 하는 자료이므로 각 근로자의 성별분리 통계산출이 현실적으로 어려워 여성 비정규직 근로자만의 문제점을 파악하기 위한 주요 자료로 사용하기에는 한계를 가지고 있다.

각각의 자료가 가진 분류기준을 살펴보기위하여 가장 주된 자료인 경제활동인구조사 및 부가조사의 분류기준과 사업체 근로실태조사의 분류기준을 비교해보기로 하였다. 먼저 경제활동인구조사를 살펴보자.

경제활동인구조사 부가조사는 현행 경제활동인구조사 표본가구 약 30,000 가구에 거주하는 15세 이상 모든 가구원 약 70,000명을 조사 대상으로 하고 있다. 조사방법은 기존 경제활동인구 조사표에 신규 항목을 추가하여 조사하도록 되어 있으며, 2001년 8월 이후 실시된 부가조사의 조사항목은 취업자에 대해 20여개 항목 즉 경력, 근로기간 설정 여부, 고용계약기간관련 문항, 단기 근로 여부, 근속기대기간, 근로시간, 각종 보험 및 퇴직금 등 근로복지 수혜여

부, 임금 등의 항목 등이 추가되었다.

본 분석에서 자료로 사용한 2004년 8월에 조사된 부가조사에도 기본적인 문항 이외에 고용계약 관련 문항, 근로형태, 근로환경, 임금 등을 확인할 수 있는 문항들로 구성되어 있다.

앞에서 설명한 대로, 부가조사는 다양한 고용형태의 규모와 실태를 파악하고자 하는 목적을 갖고 있기 때문에 각 문항들로부터 비정규직의 여러 형태를 구분해 볼 수 있다(연구자마다 다양한 구분법이 있으나, 본 글에서는 한국노동연구원의 『비정규근로의 실태와 정책과제 III』의 구분을 따른다). 먼저 경찰 부가조사표를 바탕으로 무기계약 근로와 유기계약 근로를 나누었다. 43번 문항 “회사가 아주 어려워져서 폐업 또는 고용조정을 하거나 귀하가 특별히 잘못을 하지 않는다면, 귀하가 원하는 한 계속 그 직장에 다닐 수 있습니까?”를 참조하여 ‘예’를 선택한 경우와 43-1문항 “예”라고 대답한 이유는 무엇입니까?”를 참조하여 기간을 정하지 않는 계약에 해당하는 경우를 무기계약 근로자로 보았다. 이는 기간을 정함이 없는 계약을 정하였으므로, 묵시적인 고용관행에 의한 것으로 보았기 때문이다. 그리고 유기계약 근로자의 경우 43번 문항의 ‘아니요’를 선택하거나 ‘예’를 선택하더라도 계약의 갱신이 있는 자를 유기계약 근로자로 보았다. 이는 43-1 문항에서 반복 갱신으로 고용이 지속되고 있는 경우기 때문이다.

그리고 근로 계약 부분에서는 44번 문항 “지난주의 직장(일)에서 앞으로 얼마나 더 일할 수 있을 것으로 기대하십니까?”를 참고하였는데, 무기계약 근로자중 44번 문항에 무응답한 자를 무기근로 지속가능으로 보았으며 무기계약과 유기계약 지속가능은 응답자를 바탕으로 구분하였다.

일용근로자의 경우는 43번 문항 “(근로기간을 정하지 않았다면) 지난주 일 자리는 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태입니까?”를 참조하였다. 여기서 예로 대답한 사람은 일용근로자로 구분하였다.

파견근로자와 용역근로자의 경우는 임금을 수령받은 곳이 어디인지에 따라 특성이 구분되므로 47문항 “임금(급여)을 지난주 일한 직장에서 받았습니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?”를 참조하여 구분하

였다.

단시간 근로자의 경우는 46문항 “지난주의 직장(일)에서의 근로시간은 어떤 형태로 정해진 것입니까?”를 참조하였다. 여기서 시간제를 택한 사람을 시간제 근로자로 보았고 그렇지 않은 사람은 전일제 노동자로 구분하였다.

독립 도급업자는 49번 문항 “지난주에 다니던 직장(일)은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼(실적에 따라) 소득을 얻는 형태에 해당됩니까?”를 참조하였다. 독립 도급업자는 정해진 임금을 받는 것이 아니라 실적에 따라 소득을 얻게 되는 근로형태이므로 해당 문항에 ‘예’로 답한 근로자를 독립 도급업자로 구분하였다. 마지막으로 재택근무자의 경우는 50번 문항 “지난주에 주로 어디에서 일하셨습니까?”를 참조하였다. 이는 재택근무자의 개념이 정해진 일정한 장소가 아니라 자신의 가정에서 일하는 장소 개념이 강하기 때문에 ‘가정에서’를 선택한 사람을 재택근무자로 선택하였다. 그리고 임금근로자와 비임금 근로자는 부가조사표가 아닌 경황조사의 33번 문항 “직장(일)에서의 지위는 무엇입니까?”에서의 임금, 비임금 구분을 따랐다. 즉 임금근로자에는 상용, 임시, 일용 근로자가 포함되고, 비임금근로자에는 고용주, 자영자, 무급가족종사자가 포함된다.

이어서 사업체 근로실태조사의 경우 전국의 25,000표본사업체를 대상으로 조사하고 있으며 조사대상 근로자는 10,170천명이다¹⁾. 조사대상근로자의 경제활동인구조사와의 차이는 공무원과 사업체에 고용되지 않은 근로자를 제외하였기 때문이다.

고용형태를 구분하는 기준을 살펴보면 독립도급근로자의 경우 “스스로 고객을 찾거나 맞이하여 상품과 서비스를 제공하고 일한만큼 소득(수수료, 수당)을 얻고 근로제공의 방법이나 근로시간 등은 본인이 독자적으로 결정하는 경우(보험설계사, 학습지교사, 퀵서비스 배달기사, 골프장 캐디, 레미콘운전기사, 신용카드 모집인) 등을 지칭한다. 재택/가내근무자의 경우 근로제공의 방

1) 조사 통계량이 모집단을 정확히 대표하도록 개별 근로자가 추출될 확률의 역수인 근로자가중치를 산업중분류·사업체규모·성별로 산출하여 통계량을 전산 집계한 것임(노동부, 2004, p2)

법이나 근로시간 등은 전적으로 본인이 결정하는 경우로써 근로의 장소가 사용자와 공간적으로 분리되어 있고 업무성취도에 따라 고정급을 지급받는 채택근로자(114 전화안내 등)와 대개 가정주부 등이 고용관계 없이 부업으로 물품의 가공 등 가내수공업적인 용역을 제공하고 그 대가를 지급받는 가내근로자(의류제품에 단추달기 등)를 의미한다. 파견법에서 정한 파견근로자의 경우 파견근로에 관한 법의 파견사업주를 통해 고용되거나 사용자의 사업장에서 근로하는 자로 임금이나 신분상의 고용관계는 파견사업주의 관리를 받지만 업무상 지시 등 근로제공방법에 있어서는 사용업체의 지휘, 감독을 받는 경우를 말한다. 용역근로자는 다른 사업주(용역업체)가 고용하고 사용주의 사업장에서 근로하는 자로 파견근로에 관한 법에 해당되지 않는 경우로 임금, 신분상의 고용관계 및 업무상 지시 등 모두를 용역업체의 지휘, 감독을 받는 경우(청소용역, 경비용역 등)를 의미한다. 일시대체근로자의 경우는 정식사원의 결원 등으로 이를 대체하기 위하여 일정한 기간 일시적으로 고용된 경우를 말한다. 일용근로자의 경우 고용이나 근무형태와 관계없이 근무지속성, 규칙성이 없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 자를 의미한다. 이는 사람이나 업체, 협회, 취업알선기관 등의 호출을 받아 일시적으로 근로를 제공하는 경우(백화점이나 대형할인점의 아르바이트사원, 행사도우미, 건설일용근로자 등)를 말한다. 시간제근로자는 통상적인 근로시간(보통은 주당 44시간 전후)보다 현저하게 짧은 시간(예를 들어 1주일에 30시간)또는 통상적인 근무일수보다 적게(예를 들면 일주일에 3~4일)근로하는 경우를 의미한다. 계약직근로자는 일정기간의 근로계약기간을 정하거나(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 이의 반복갱신을 통하여 고용관계를 유지하되 정식사원으로 대우하지 않는 경우를 말한다.

경제활동인구조사 부가조사의 사항과 사업체 근로실태조사의 분류기준을 비교해보면 경찰의 임시직과 사업체자료의 계약직이 유사한 개념이며 기타 도급, 용역, 파견, 채택 등도 개념상으로는 두 분류기준에 큰 차이가 나지는 않는다. 다만 경제활동인구조사가 근로자의 상태에 대한 단계별 스크리닝을 통하여 종사상 지위를 부여하는 방식이라면 사업체 조사의 경우근로자의 종

사상 지위를 명확하게 규정하는 방식으로 볼 수 있다. 결과적으로 경찰부가조사
 사의 경우 개별 근로자가 근로형태에 따라 두 가지 이상의 복수형태로 근로하
 는 사항을 식별할 수 있고 사업체 조사의 경우 중복을 원천적으로 피하는 방
 법이므로 연구자의 자의적인 해석여지가 더 적은 것으로 평가할 수 있다.

2. 여성 비정규 근로자에 대한 이론적 논의

가. 비정규직에 대한 정의

비정규 근로에 대한 기존의 연구결과를 중심으로 본 연구에서 초점을 맞추
 고자 하는 비정규직을 정의하고자 한다. 비정규직의 정의는 다수의 연구자들
 에 의하여 정의되었는데, 각각의 정의에 따라 비정규 근로의 규모와 이의 정
 책방안이 상이하다는 점에서 중요하다. 비정규직의 정의는 그 자체로서 뿐
 아니라 비정규직의 규모추정과 직결됨에 따라 전체 비정규직 근로의 심각성
 을 반영하는 의미를 갖고 있다. 따라서 상대적으로 좁은 범위로 규정한 연구
 들과, 매우 포괄적으로 규정한 연구들이 논쟁을 하고 있으며 이에 대한 합의
 가 도출되지 못한 상태이다.

또 하나의 문제점은 우리나라의 비정규직과 외국의 비정규직 실태가 상이
 하여 국제기준에 따른 정의가 어렵고 국제비교도 어렵다는 점이다. OECD의
 분류에 의하면 근로상태를 임시고(temporary jobs)와 상용고(permanent
 jobs)로 나누는데 이 때 계약기간이나 업무의 완료, 일시적으로 대체한 경우
 의 종료 등이 임시고를 정의하는 기준이 된다. 이 기준에 따르면 우리나라의
 임시직은 전체 근로자의 51.6%에 이르는 것으로 추정된다(김태홍, 2001). 또
 한 미국식 비정규 근로자에 대한 정의를 보면 미 통계국인 BLS의 경우 일자
 리의 성격 뿐 아니라 근로자의 상황을 보다 고려하여 정규직과 비정규직
 (non-standard workers)로 구분한다. 고용계약이 정해져 있지 않더라도 일시
 적으로 근무할 수밖에 없을 경우 한시적 직업(temporary jobs)으로 구분하고
 한시적 근로자(contingent workers)는 예상근속기간이 1년 미만이거나 향후

계속 일할 수 있는 기간이 1년 미만인 근로자를 포함하는 것으로 본다. 이 외에도 독립도급근로자, 호출근로자, 파견근로자, 계약근로자를 포함하는 개념으로 우리나라 통계청의 분류와 유사한 것으로 나타나 있다(Polivka, 1996).

선행연구를 통하여 우리나라의 비정규직 규모에 대한 논의를 살펴보면 적극적인 비정규직의 개념을 사용한 경우와 상대적으로 소극적인 개념으로 접근하는 경우가 있어 왔다. 우선 비정규직은 정규직이 아닌 근로자를 의미하는 개념으로 사용되어 왔으며 이 점에서 일차적으로 정규직의 개념이 비정규직을 정의하는데 중요하다.

상대적으로 소극적인 개념으로 비정규직을 정의하는 경우는 종사상 지위에서 상용직 및 임시 일용직 근로자 중 비정규직이 아닌 근로자를 제외한 범주를 비정규직으로 정의하는 경우이다(최경수, 2001; 남성일, 2001). 이 사례는 국제기준에 맞추어 비정규직을 정의하는 경우로 OECD와 미국의 BLS의 분류기준에 근거한 것이다. 남기곤(2002) 역시 미국 BLS의 한시적 근로자(contingent worker)의 개념을 사용하고 있는데, 이 정의는 '근속연수가 1년 이하이고 기대 근무연수가 1년 이하'이며 그 이유로 일시적인 직무를 들고 있다. 박기성(2001)과 최경수(2001)는 종사상의 지위구분이 고용계약 보다는 부가급부(fringe benefit)에 의한 것이므로 통계청의 구분에 의거한 임시, 일용직 근로자가 모두 비정규직이라고 하기에는 어렵다고 본다.

이와는 달리 적극적인 정의를 사용한 경우 정형옥(2004)은 정규직을 '근로계약기간의 정함이 없어 특별한 사정이 없는 한 정년의 적용을 받고, 전일제로 일하며, 고용사업주와 사용사업주가 동일하며, 근무 장소가 고용사업주와 직접 관계된 사업장'을 의미한다고 밝히고 있다. 이러한 정의는 김유선(2001a; 2001b; 2003a; 2003b)의 연구나 한국비정규노동센터의 연구와 맥을 같이하는 것으로 볼 수 있다. 김유선 및 한국비정규노동센터의 연구는 정규직의 범주를 상당부분 좁게 설정한 결과로 비정규직의 규모가 통계청 경제활동인구조사 부가조사결과 전체 임금근로자의 약 55%를 상회하는 규모로 보고 있다. 이들의 정의에 의한 비정규직은 장기임시근로, 계약근로, 시간제근로, 호출근로, 특수고용, 파견근로, 용역근로, 가내근로 등을 합산하여 중복을

피한 규모로 나타난다. 이러한 정의를 가져올 수 있는 근거로 김유선(2001c)은 노동현장에서 비정규직은 결과적인 근속기간 보다는 비정규직이라는 근로신분을 규정하는 것이므로 결과적으로 장기간 근속하였다 하더라도 이것이 정규직이라고 보기는 어렵다는 것이다.

더 나아가 상용근로자 중 근로계약기간의 정함이 있다고 답한 경우, 근로계약기간이 없다고 답한 경우 중 지속고용이 가능하다고 생각하며 그 원인이 계약의 반복갱신에 있다고 답한 경우 역시 비정규근로자로 보아야 한다는 주장도 있다. 또한 근로계약기간의 정함이 없는 경우에서도 지속고용이 가능하지 않다고 생각되며 그 이유로 이미 정해진 고용계약이 만료되기 때문에, 묵시적 관행적으로 고용계약이 종료되기 때문에, 사업주가 그만두라고 할 경우 언제든지 그만둔다는 임시직의 조건으로 채용되었기 때문에, 현재 하고 있는 프로젝트가 끝나기 때문에, 현재의 일자리에서 전에 일하던 사람이 복귀하는 대체 인력의 경우, 특정 계절에만 일하는 경우라고 응답한 집단도 비정규직으로 정의하여야 한다는 주장이다(정형옥, 2004).

이 정의에 의하면 통계청의 경제활동인구조사 부가조사 상 전체 임금근로자 중 정규직 근로자는 43.7%, 비정규직 근로자는 56.3%로 보아야 하며 이 중 남성정규직은 31.3%, 남성비정규직은 27.2%, 여성정규직은 12.4%, 여성비정규직은 29.1%로 구분될 수 있다. 성별로 구분해서 보면 여성임금근로자의 약 70%가 비정규직으로 나타나며 남성 임금근로자 중 비정규직 비율은 46.5%로 여성비정규직 근로자 비중에 비하여 매우 낮은 수준이다.

이러한 비정규직 근로자의 정의 하에서 여성 비정규근로자의 유형을 좀 더 들여다보면 통계청의 경제활동인구조사 부가조사 상의 분류를 따를 때, 계약직 근로, 호출근로, 시간제근로, 파견근로, 용역근로, 특수고용, 그리고 재택근로로 구분한다. 전체 비정규근로자 중 가장 높은 비중을 차지하는 집단은 계약직 근로로 전체 여성 비정규근로자의 약 70%를 차지한다. 이어서 파견근로가 약 12%, 특수고용형태가 약 6.3%, 호출근로가 3.5%, 재택근로와 용역근로가 각각 2.5% 와 2.4%, 파견근로가 약 1%를 차지하고 있다²⁾.

2) 중복을 제외하고 산출한 결과임.

본 연구의 목적이 전체 비정규직의 규모를 추정하여 모든 비정규직에 대한 정책대안을 발굴하는 데 있다기보다는 정책적으로 시급하게 개선이 이루어져야 하는 부분을 중심으로 실효성을 제고할 수 있는 정책을 발굴하는 것이므로 비정규직의 규모에 대한 논의는 이제까지 이루어진 논의들을 검토하는 수준에서 마무리하고자 한다.

결론적으로 정규직이 아닌 집단(residual)으로 대개 정의하므로 정규직에 대한 명확한 기준이 요구된다. 기존의 분류기준인 상용직, 임시직, 일용직의 구분을 다시 정규직과 비정규직로 분류하는 데 있어 연구자들 간에 견해의 차이가 상당부분 존재하는 것이 현실이다. 그럼에도 불구하고 공통적으로 논의의 중심에 위치하는 점은 비정규직의 규모가 이제는 노동시장에서 정규직의 규모보다 결코 적지 않은 규모라는 점이며 그로 인한 고용상의 문제점을 해결할 수 있는 정책수립이 필요하다는 점이다. 특히 여성근로자의 경우 비정규직의 규모를 추정하는데 있어 어떤 연구결과를 고려하더라도 남성근로자에 비하여 상대적으로 매우 높은 수준으로 비정규직의 여성화현상은 이미 진행될 대로 진행된 상태임을 알 수 있다. 본 연구에서는 통계청 경제활동인구조사 부가조사 상에 나타난 비정규 근로자에 대한 구분을 기준으로 본 연구를 진행하고자 한다. 통계청의 분류기준을 따르는 것은 국가통계자료로서 연구자의 자의적인 기준을 따를 경우 발생할 수 있는 편의를 최소화하여 연구의 대표성을 제고하기 위함이다. 결과적으로 본 분석은 주로 경제활동인구조사를 이용하였으며 임금을 추정하기 위하여 사업체근로실태조사를 보완적으로 사용하였음을 밝혀둔다.

나. 비정규 근로의 이론적 검토

1) 노동수요이론

노동수요는 상품수요에서 파생되는 2차 수요의 특징을 갖는다. 따라서 상품시장의 변화에 따라 큰 영향을 받게 된다. 비정규근로의 확산은 노동수요 측면, 노동공급 측면에서 각각 파악할 수 있으나 현재 우리나라 노동시장의

특성상, 기업이 근로자에게 고용조건을 제공하고 근로자가 이를 선택함으로써 고용관계가 성립되는 것이 일반적이며 근로자의 지위면에서 상용직이 임시 및 일용직에 비하여 높은 점을 고려한다면, 우선적으로 노동수요측의 원인이 큰 것으로 볼 수 있다. 특히 노동시장에서 일정정도의 노동력 초과공급이 존재할 때 고용결정은 보다 수요측에서 견인하는 경향이 있다.

기본적으로 기업의 이윤극대화를 위한 조건으로 기업은 토지, 노동과 자본의 생산요소를 이용하여 상품을 생산하고 그로 인한 이윤을 극대화하는 것을 목표로 한다. 이때 토지는 단기에 고정된 것으로 가정하고 노동과 자본의 결합비율을 결정하게 되는데 등량곡선(isoquant)이 이를 나타내는 선이 된다. 노동과 자본간에 분리성가정이 부과되면(weakly separable 하거나 separable)하면 하위 의사결정으로 노동 중 어떠한 노동력으로 생산할 것인가의 문제로 문제를 단순화할 수 있다.

이때 기업이 선택할 수 있는 노동의 형태에는 두 가지가 있다고 가정한다. 하나는 정규직, 하나는 비정규직인데 이들 노동간에 동일한 방식으로 등량곡선(isoquant)이 결정되며 이 곡선의 기울기가 정규직과 비정규직간의 대체정도를 나타내는 한계대체율(Marginal Rate of Substitution)이다. 미분을 통하여 일계조건(first order condition)을 만족하는 정규노동의 양과 비정규노동의 양을 도출할 수 있는데 이에 영향을 미치는 요인으로는 각각의 가격, 즉 정규직 노동자의 단위임금과 비정규직 노동자의 단위임금, 생산함수를 결정하는 기술수준이나 주어진 자본의 규모 등 생산을 결정하는 제 요인들이 포함된다.

위의 과정을 수식으로 표현하면 다음과 같다. 기업 A는 두 가지 노동 정규직, L_R , 비정규직, L_I 의 고용을 통하여 기업의 이윤을 극대화하고자 한다. 이윤함수는 생산량과 가격에 의하여 결정되며 생산량은 생산함수가 주어질 경우 생산요소들에 의하여 결정된다. 결과적으로 임금과 상품가격의 함수로 임금과 부(-)의 관계, 상품가격과 정(+)의 관계를 가진다. 이윤극대화를 위한 수식은 다음과 같다.

$$\text{Max } \Pi(W_R, W_I, P) \quad (\text{I-1})$$

$$\text{s.t } Pf(X) - W_R \cdot L_R - W_I \cdot L_I = 0$$

주어진 생산함수를 이용할 경우 이들 노동력간의 대체는 두 노동력간의 임금비율에 의하여 결정되게 되는데 정규직과 비정규직간의 고용비용, 즉 임금의 차이가 클수록 기울기가 큰 등량곡선이 결정된다. 따라서 상대가격이 더 싼 요소의 수요가 증가하고 상대가격이 비싼 요소의 수요가 감소하는 결과를 낳게 되는데 비정규직의 임금이 정규직의 임금보다 상대적으로 싼 경우 비정규직의 노동수요가 상대적으로 증가하게 되는 것이다. 이때 최적 비정규직 고용규모(optimal allocation)를 결정하는 원리로 실질적으로 정규와 비정규 근로자의 고용비용이 동일한 경우 기업측에서의 노동수요는 정규직과 비정규직 간에 무차별하다. 그러나 정규직과 비정규직에서 노동비용, 즉 임금 및 임금외의 부가급부(fringe benefit) 등에서 차이를 보일 경우 정규직과 비정규직의 임금격차는 상대적인 노동수요를 변화시키는 요인이 된다.

예를 들어 정규직에게는 비정규직에 부가되지 않는 어떤 급부가 있다고 가정하면 일단 노동비용의 증가 → 자본대체 → 노동수요감소 → 생산량 감소로 이어진다. 임금이 동일할 경우 비정규직의 임금은 그대로, 정규직의 임금은 임금+부가급부로 결정된다. 이때 이차적으로 노동내부에서의 조정이 발생하게 되는데 즉 예산선의 기울기인 정규근로자와 비정규근로자의 노동비용이 변화하게 되므로 이윤극대화를 꾀하는 기업의 극대화 균형점은 보다 가격이 싼 쪽으로 변화하게 된다. 결과적으로 노동비용이 저렴한 비정규직 비중이 증가하게 된다.

실제로 이러한 사항들은 몇 가지 자료를 통하여 검증되는데 사업체패널조사 자료 분석에 의하면 비정규직 활용의 핵심적인 원인으로 인건비 절감을 들고 있다. 인건비 절감을 비정규직 활용원인으로 들고 있는 기업의 비율이 약 60%에 해당한다. 이어서 기타 상여금의 감소라는 또 다른 형식의 인건비 절감이 약 47%로 나타나 비정규직 활용의 핵심원인으로 나타난다(사업체 패널조사 원자료 분석결과, 2003).

2) 노동공급이론

노동공급이론에서 비정규직을 규명하기는 쉽지 않다. 일반적으로 노동공급 이론에서 많이 이용되는 것은 근로시간과 관련된 개념이다. 시간당 임금이 동일할 경우 효용극대화를 꾀하는 개인은 자신의 여가와 일을 선택하는 데 있어 효용극대화 노동시간을 선택하게 되고 이것이 40시간 이상일 경우 정규직을 40시간 미만일 경우 비정규직을 선택하게 되는 것이다. 그러나 노동시장 여건이라는 제약조건이 부가될 경우 근로시간은 다른 균형점을 찾게 된다는 논리이다.

신고전파 노동공급의 이론을 살펴보면

$$\begin{aligned} \text{Max } U(L, HP, X) & \qquad \qquad \qquad (I-2) \\ \text{s.t } PX = W \cdot M + \mu, M + L + H = T, PH = f(X, H) \end{aligned}$$

개인의 효용함수는 여가, 상품소비의 함수이며 상품소비는 시장에서 구입한 상품소비와 가계에서 생산한 상품소비의 두 가지로 구분된다. 이에 부가되는 제약조건은 상품구매를 위한 소득제약, 여가시간을 규정하는 시간제약, 가계소비를 규정하는 가계생산제약이다. 가계생산은 구매한 원재료 상품과 가계생산노동의 함수로 결정된다.

이때 노동공급을 제약하는 시간과 소득제약선이 주어지는데, 문제는 시간 제약에서 또 하나의 제약이 부과된다는 점이다. 즉 개인은 시장노동, 여가, 가계생산의 시간규모를 하루의 시간제약 하에서 배분하게 되는데 시장노동에서 전일제근로 가능성만 존재한다면 제약 하에서 최적행동을 하는 개인은 전일제근로를 선택하고 여가 및 가사 시간을 배분하거나 시장노동을 포기하고 여가 및 가사에 모든 시간을 배분하는 방식으로 자신의 행동을 변화시키게 되는 것이다. 또 하나의 고려요인은 임금이다. 전일제 근로와 시간제 근로의 임금이 다르게 주어지면 예산선의 변화가 생긴다. 최적행동을 하려는 개인은 기울기가 다른 예산제약을 접하게 되고 따라서 균형점은 전일제와 시간제의 경우 다르게 된다. 이상의 논의들은 신고전파 노동공급이론에서 주로 다루어

진 부분이다. 개인의 효용은 변화하지 않고 다만 의사결정을 위한 외부의 환경이 변화하는 점을 예산선의 변화를 통하여 반영하고 이에 따른 균형성립을 논한 것이다. 향후에는 노동공급을 논의하는데 있어서의 개인의 효용변화를 주목할 필요가 있다. 주어진 제약들에 반응하는 인간의 행동은 고정불변한 것일 수 없다(Katz, 1997). 만약 근로조건이 전일제, 시간제 등으로 구분되어 있다면 개인의 노동공급은 제약의 변화를 통한 효용체계의 변화를 가져올 수 있다. 이러한 논의들은 추후의 과제로 남겨 놓기로 한다.

일반적으로 여성의 비정규직 비중이 높은 이유를 설명하는데 있어 노동공급이론을 적용해 왔다. 여성은 가사노동과 양육을 담당하므로 임금이 적더라도 가정-직장을 양립할 수 있는 시간제 근로를 선호한다는 점이다(안주엽 외, 2002; 어수봉, 1991). 이러한 논리는 비정규직의 자발성을 의미하는 것으로 비정규직 정책의 수립에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 왜냐하면 이러한 여성근로자의 경우 자발적으로 시간제근로를 선택하므로 비정규직의 정규직화와 같은 정책대안은 오히려 여성근로자의 노동시장 퇴출을 초래할 수 있기 때문이다. 오히려 가정-직장 양립을 가능하게 하는 노동시장의 인프라 구축으로 정책의 방향이 수립되어야 할 것으로 보인다.

그러나 과연 비정규직이 이렇듯 자발적인 선택의 결과인가에 대한 논의는 현재 진행되고 있는 여성근로자들의 비정규화를 설명하기에 한계를 가지고 있다. 노동공급 이론에서 가장 우선적으로 부가되는 가정은 시간당 임금은 동일하게 주어지는 것이다. 현재 우리나라에서 진행되는 비정규직은 동일한 노동에 동일한 임금을 부여하지 않는 이중적인 임금구조에서 비롯되는 현상이고 노동수요 측면에서 임금을 낮추어 이윤을 극대화하려는 유인에서 비롯된 현상임을 쉽게 파악할 수 있다.

따라서 이러한 상황에서의 정책은 자발적인 시간제근로 및 비정규근로보다는 정규직과 동일하게 근로하며 임금 및 부가급부에서 차별받는 집단에 보다 우선 순위가 주어져야 할 것으로 보인다. 외국의 연구에서도 Spalter-Roth와 Hartmann(1998)의 연구결과는 기존의 비정규직의 자발성은 임시직에게는 해당되기 어려운 논의임을 밝히고 있어, 시간제보다는 임시직 근로가

비정규직 문제의 중심을 이루고 있는 한국여성노동시장에서 비정규직의 자발성을 통한 문제해결은 한계가 있음을 뒷받침하고 있다.

3) 이중노동시장이론

정규고용과 비정규고용과의 관계 속에서 비정규직의 확산을 설명하려는 이중노동시장이론이 유용한 설명을 제공한다. 노동시장유연화가 요구되는 경제환경에 대응하려는 기업과 근로자의 반응이 비정규근로자를 증가시키게 된다는 것이다. 우리나라 노동시장과 같이 지나치게 경직적인 정규직 노동시장, 지나치게 유연한 비정규직 노동시장으로 양분된 구조 속에서 양 그룹간의 근로조건에서 격차가 확산된다. 일반적으로 이중노동시장의 경우 각 노동시장의 채용이나 임금, 훈련, 승진 시스템이 상이하게 나타나는 경우가 있는데, 우리나라의 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장에 이에 해당된다. 자료에 의하면 기업이 비정규직을 고용하는 가장 큰 원인은 인력조정에 대한 부담감 때문이다. 기업의 인력이 감축될 필요가 있을 경우 기업은 신규채용을 축소한다는 방침이 가장 우선적인 것으로 나타난다. 이는 정규직의 내부자를 궁극적으로 축소하는 기능을 갖게 되는데 인력의 해고가 어려운 우리나라 기업의 실정에 기인한 것이다. 배치나 전환 등 기능적 전환이 그 뒤를 이어 가장 빈번하게 사용되는 방법이다. 비정규직을 감축하거나 정규직을 비정규직으로 전환하는 방안은 그다지 빈번하게 이용되는 방안은 아닌 것으로 나타났다(사업체 패널조사 분석, 2003).

황수경(2003)은 정규직 노동시장을 성, 연령, 학력을 기준으로 하는 신규채용방식, 호봉제를 근간으로 하는 연공적 임금체계, 내부훈련과 승진을 통한 인력관리, 종신고용 등 일본식 인사관리 시스템과 유사하다고 지적하고 있다. 이러한 특징들은 전통적으로 내부노동시장(internal labor market)의 특징과도 잘 부합한다. 이러한 내부 노동시장이 정규직을 중심으로 형성될 경우 내부노동시장의 경직성이 오히려 비정규노동의 외부노동시장에 의한 유연성을 추구하게 되는 기제로 작용할 수 있다. 비정규노동시장은 진입과 퇴출이 빈번하고 기업간 이동을 통한 경력개발, 연공급이 아닌 직무급으로 보상이 이루

어지는 등 오히려 미국식 인사관리 시스템에 의한 작용이 이루어지는 것으로 보인다(황수경, 2003). 따라서 기업의 근로자들이 내부자와 외부자로 분리되는 현상이 발생하며 외부자의 규모는 내부자의 경직성이 강할수록 더욱 커질 수 있다. 내부자와 외부자 간에 발생하는 이해의 충돌은 신규자의 진입을 억제하는 방향으로 강화되는데, 노동조합이 내부자의 이해를 대표하는 역할을 담당할 경우 이러한 경직성은 더욱 강화된다.

실제로 이러한 핵심인력과 단순인력간에 상이한 인력관리 관행은 자료를 통해서도 잘 나타나는데 사업체 패널조사 분석에 의거하면 단순업무의 처리 문제가 비정규직과 관련되고 있음을 알 수 있었다. 기업의 핵심인력은 정규직으로, 비핵심인력은 비정규직으로 활용하고자 하는 기업들의 의지가 상당 부분 반영된 결과로 내부노동시장과 외부노동시장의 구분이 확연히 이루어지고 있음을 알 수 있게 한다(사업체 패널조사 분석, 2003).

기업이 비정규직을 활용하는 직종은 위계상 하위직종에 많이 분포되어 있다. 일반적으로 관리직과 연구개발인력의 경우도 사업장의 3.3%만이 비정규인력을 보유할 정도로 비정규근로자의 비중이 낮은 직종이다. 사무인력을 비정규직으로 고용하는 사업장이 약 10%에 달하는 것으로 나타나며 단기직으로 자체고용하거나 파견근로자인 경우가 대부분을 차지하고 있다. 노동비용의 절감과 정규근로자의 일시대체가 가장 일반적인 이유로 나타난다. 이러한 비정규사무인력의 경우 전체의 70%가 1년을 단위로 계약하는 경우가 많아 단기계약직이 가장 일반적임을 뒷받침한다. 서비스나 영업인력도 전체의 7.2%가 활용하는 것으로 나타났다. 생산기능인력을 비정규직으로 활용하는 경우가 전체의 약 11% 이상으로 보다 많은 수준이다. 단순노무인력을 비정규직으로 고용하는 경우가 전체의 18%로 가장 높았다(사업체 패널조사, 2003).

실제로 한국 노동시장에서의 이러한 이중구조는 여성이나 청년층과 같이 노동시장 안착이 되지 않은 집단을 대상으로 정규직 입직구를 좁히는 역할을 하게 된다. 임금의 경우도 내부자의 임금이 외부자와의 생산성의 격차를 초과하는 수준에서 결정되면 이 초과분이 외부자의 임금에 전가되어 외부자의

임금이 더욱 낮아지는 결과를 초래하게 되는데, 그 결과 노동시장의 양극화가 더욱 진행되는 것이라고 볼 수 있다(황수경, 2003).

이중노동시장 이론은 여성노동시장을 이해하는데 특히 중요하다. 이중노동시장의 강화라는 변화는 정규직, 남성을 중심으로 한 내부자 노동시장, 비정규직, 여성을 중심으로 한 외부자 노동시장이 구축되기에 용이하였으며 이 과정에 여성의 경력단절과 노동시장 진입 퇴출로 인한 개인의 직업능력소실 등이 밀접한 관련을 가진 것으로 보인다. 여성 취업의 증가, 특히 기혼여성의 취업욕구 증가와 기업체의 비정규직 활용증가가 동시에 이루어져 여성취업이 비정규직을 중심으로 증가한 경향이 있으며 이는 전장의 자료에서도 나타나듯이 여성 임금근로자 중 비정규직 비중이 남성에 비하여 크게 높다는 사실에서도 확인할 수 있다. 결과적으로 외부자들의 노동은 대체가능한, 소모적인 노동으로 간주되고 이들의 직종이 주로 단순노무직, 생산직, 판매서비스직에 집중되어 있는 현실이 이를 반영한다.

동시에 청년층 노동시장과 같이 불안정하게 형성되어 있는 노동시장에서 여성 고학력자들의 비정규직화가 과거보다 급속하게 증가하고 있는 현실이다. 이들은 첫 직장으로 비정규직을 선택할 경우 이러한 종사상 지위에서 탈출하기 어려우며 기간도 많이 소요되는 것으로 나타난다. 따라서 여성노동시장의 이중적인 분리와 이들이 각각 경험하는 비정규직으로서의 문제점들이 매우 상이하게 나타난다. 과거세대를 중심으로 하는 저학력, 경력단절 여성들이 저임금의 비정규 근로자로서 근로하는데 있어서의 문제점과 대졸 젊은 세대 여성들이 사무직비정규 근로자로 근로하는데 있어서의 문제점은 상이할 수밖에 없다.

동시에 이러한 비정규직화의 문제는 세대나 학력 등 여성의 인구학적 특성 차이에도 불구하고 일맥상통하는 것으로 나타나는데, 각각의 분리된 노동시장에서도 여전히 여성근로자는 외부자로서의 위치를 접하게 된다는 점이다. 또한 여성근로자들이 경험할 수밖에 없는 여성의 생애사적 사건들과 경력단절의 가능성, 그로 인한 한계노동자화라는 문제점은 여전히 남아 있다는 것이다. 따라서 여성 비정규근로자들에게 있어 중심적인 두 집단은 고학력의 청

년층 사무직 비정규 근로자와 경력단절 후 노동시장에 복귀하거나 기존 노동 시장에서 생산, 판매, 단순노무직 근로자로 근로하는 집단으로 볼 수 있을 것이다. 결국 이들 집단은 현재 여성노동시장을 규정하는 중심적인 두 집단으로도 볼 수 있어 우리나라 여성노동시장에서 비정규근로자의 의미를 가늠해 볼 수 있을 것이다. 이후에도 이들 집단을 중심으로 논의가 지속될 것이다.

3. 소결

이상에서 노동수요, 노동공급, 내부노동시장 이론 등을 통하여 여성비정규 근로의 이론적 논의들을 검토하였다. 우리나라 여성 노동시장의 상황에서는 일반적으로 고용비용을 감축시키려는 기업측이 견인하는 비정규직 확대가 주도적이며 동시에 내부노동시장의 발달이 주변 인력인 여성을 중심으로 비정규직 근로자를 증가키고 있음을 알 수 있다. 여성근로자의 경우, 전술한 바와 같이 가사 및 육아의 부담이나 가정직장 양립과 같은 또 하나의 제약요인들이 비정규직 중 몇 가지 근로형태의 확산과 무관하지 않은 것으로 평가된다. 시간제 근로의 확산이나 재택근로, 특수고용형태 등은 여성의 노동공급 행태와 생애주기를 고려할 때 여성의 취업확대와 밀접한 연관을 가지고 있다.

따라서 여성 비정규근로자에 대한 연구에는 다양한 이론적 시각들을 이용한 접근이 필요하며 정책대안 역시 다양한 각도에서 모색될 필요가 있다. 여성 비정규근로자를 위한 정책방향은 노동수요 측에서 정규와 비정규 근로자 간 차별적인 요소를 제거하여 직무와 생산성에 의한 보상을 체계화하는 방향이 논의될 수 있다. 노동공급 측 요인들을 고려하면 여성의 노동시장 경험과 생애주기를 고려하여 다양한 근로형태들이 여성친화적으로 발전할 수 있도록 하는 방안이 요구될 것이다.

동시에 여성 노동시장의 양적 규모 확대 등을 피하기 위하여 비정규근로자를 위한 정책대안들이 여성의 취업증가를 지원하고 다양한 방법으로 취업 및 경력개발을 지원하는 방식으로 이루어져야 할 것이다. 내부노동시장의 특성

22 여성 비정규직 노동의 특성과 정책과제

하에서 여성의 핵심인력화를 꾀하고 여성들이 보다 안정적으로 취업자의 지위를 유지할 수 있도록 하는 방안의 모색도 여성노동시장의 질적 수준 제고를 위한 중요한 과제 중 하나일 것이다.

Ⅱ



비정규근로의 현황

1. 여성 임신, 일용직 근로자의 연도별 추이	26
2. 여성비정규 근로자의 고용형태별 특성	30
3. 다양한 고용형태별 정규근로자와의 임금격차	53
4. 소결	70

Two horizontal decorative bars at the bottom of the page. The top bar is thin with a light gray stippled pattern. The bottom bar is thicker with a darker gray stippled pattern.

여성 비정규 근로자에 대한 정책대안을 수립하기 위하여 여성 비정규 근로자를 개괄하는 것이 우선 필요하다. 전반적으로 노동시장의 변화 등과 여성 비정규 근로자의 증가는 흐름을 같이 하는데, 전체적인 흐름 속에서 여성비정규 근로자의 증가와 그 원인, 그리고 향후의 방향을 가늠해볼 수 있을 것이다. 동시에 여성 비정규 근로자에 대한 정책마련이 기존 비정규근로자에 대한, 그리고 여성 근로자에 대한 정책마련에서 어떤 방향으로 나아가야 하는가에 대한 함의를 제공해줄 수 있을 것이다.

여성 비정규 근로자의 현황을 파악하기 위하여 사용할 수 있는 자료는 조사방식에 따라 구분할 때 첫째, 가구조사 표본을 이용하여 근로자에 대한 조사를 실시한 통계청 경제활동인구조사 및 부가조사, 노동연구원의 노동패널 조사를 들 수 있으며 둘째, 사업체 표본을 통하여 사업장의 근로자를 조사한 노동부의 사업체근로실태조사, 노동연구원의 사업체패널조사를 들 수 있다. 근로자에 대한 조사결과는 노동공급자에 대한 조사로 개인의 근로실태와 가구 정보 등에 대한 파악이 가능하며, 사업체 조사결과는 노동수요측에 대한 조사로 기업의 인력운용과 수요를 파악할 수 있는 장점이 있다.

통계청에서 실시하고 있는 경제활동인구조사는 현재 가장 대규모로 근로활동에 대한 사항을 파악할 수 있는 국가통계자료이다. 일반적으로 근로자의 종사상 지위를 구분하는데 있어 근로자를 임금과 비임금근로자로 구분하고, 이 중 임금근로자를 '고용계약의 유무와 고용계약기간의 장단'에 따라 상용, 임시, 일고로 구분하게 된다. 상용직이 아닌 임시, 일용고의 경우를 모두 비정규직으로 규정하고 있는데 여기서 상용직은 '고용계약을 정하지 않았거나 고용계약이 1년 이상인 정규직원, 회사의 소정채용절차에 의하여 입사하고 인사관리 규정을 적용받는 경우, 근속기간이 1년 이상인자로 퇴직금, 상여금 등 각종수당 수혜자'이며 이 중에서도 채용절차를 거쳤다 하더라도 일정사업 기반으로 고용되어 사업 완료시 고용계약이 만료되거나 고용계약이 1년 미만인 경우나 몇 년간 동일사업장에 근무하였다하더라도 계약이 임시이거나 일용인 자를 제외한다. 비정규근로의 구체적인 현황을 파악하기 위해 2000년부터 통계청이 실시하고 있는 「경제활동인구조사」 부가조사로부터 좀 더 다양한

형태의 비정규직 현황을 살펴볼 수 있다.

사업체 표본을 이용한 대표적인 자료는 노동부가 조사한 사업체 근로실태 조사 자료이다. 분석에 사용된 사업체 근로실태조사는 2003년에 실시된 조사로 한국 표준산업분류에 의한 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제 및 외국기관 부문을 제외한 사업체 중 자영업주를 제외한 1인 이상 사업체를 대상으로 층화계통추출방법에 의하여 추출한 약 25,000 표본사업체를 대상으로 하고 있다.

조사에서 근로자의 고용형태는 외국인근로자, 독립도급근로자, 재택 및 가내근로자, 파견근로자, 용역근로자, 일시대체근로자, 일용근로자, 시간제근로자, 계약직근로자, 정식사원, 도급업체소속 부수인력으로 구분할 수 있고 이중 정식사원을 제외한 근로자를 비정규직으로 구분할 수 있다. 본 자료는 경제활동인구조사가 가구표본을 추출하여 근로자를 조사한 것과는 달리 사업체 표본을 추출하여 해당 근로자를 조사한 자료로 대상은 같으나 표본추출 방식 등에서 차이를 보인다. 본 조사결과는 비정규 근로자가 실제로 근로하는 사업체를 중심으로 근로자의 실태를 파악할 수 있다는 장점이 있다. 또 하나의 자료로는 노동연구원의 사업체 패널조사가 있다. 사업체 패널조사는 '전국 사업체기초통계조사'의 사업체 분포를 기준으로 고용보험 DB에 등록된 사업체를 대상으로 표본을 추출하는데 표본수는 2,000개이다. 본 장에서는 경제활동인구조사 및 부가조사, 사업체 근로실태조사, 노동연구원의 사업체패널조사의 자료를 중점적으로 활용하고자 한다.

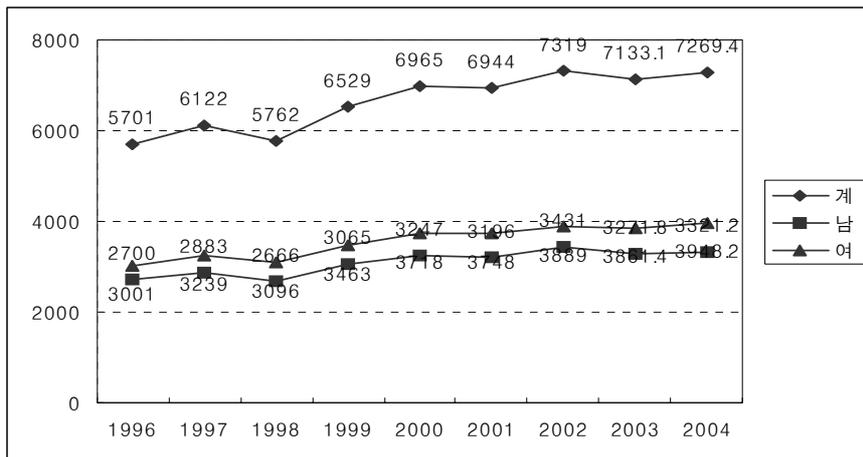
1. 여성 임시, 일용직 근로자의 연도별 추이

이 절에서는 먼저 1996년 이후부터 2004년까지 「경제활동인구조사」에서 비정규직을 대표하는 임시, 일용직의 추이가 어떻게 변화해오고 있는지 살펴보고자 한다. 비정규직에 대한 부가조사가 실시된 것이 2001년 이후여서 그 전의 비정규직 증가추이를 살펴보기에는 어려움이 있다. 경제활동인구조사를

이용할 경우 종사상의 지위를 이용하여 연도별 변화를 가늠해볼 수 있을 것이다. 경제활동인구조사에서는 비정규직에 대한 직접적인 설문 문항은 존재하지 않고, 종사상 지위에 따라 6개의 항목으로 구분하고 있다. 먼저 임금근로자와 비임금근로자로 구분하고, 비임금근로자에는 고용주, 자영업, 무급가족종사자가 포함되고 임금근로자에는 ‘고용계약의 유무와 고용계약기간의 장단’에 따라 상용직, 임시직, 일용직으로 구분된다. 즉 통계청의 비정규직 구분에 의하면 특별히 고용계약기간을 정하지 않은 경우를 ‘상용직 근로자’, 고용계약기간이 1개월 이상 1년 이하이면 ‘임시직 근로자’, 1개월 미만을 ‘일용직 근로자’로 되어 있다. 따라서 임금근로자 중 ‘임시직, 일용직’ 근로자가 비정규직 범주에 해당된다. 그러나 이 조사에서는 실제로 상용직 근로자의 구분이 보다 엄격하고 상용직 근로자의 잔여개념으로 임시직과 일용직이 정의되어 상용직 근로자의 비중이 체계적으로 과소추정될 가능성이 있다. 따라서 이런 가능성을 염두에 두고 통계적 정의에 따라 임시직과 일용직을 비정규근로로 가늠하여 그 추이를 분석한다.

<그림 II-1> 임시, 일용직의 추이

단위: 천명



자료: 경제활동인구조사, 통계청, 각 년도.

시계열 상으로 볼 때 1996년은 상용직의 감소가 본격적으로 일어나는 시기이며 동시에 임시와 일용직의 증가가 본격화되는 시기로 구분된다. 경제위기를 경험했던 1998년에는 전반적인 고용침체로 인하여 남녀 모두 임시, 일용직이 감소했으나, 그 이후 조금씩 증가하고 있는 추세이다. 그러나 최근 몇 년 사이 남성 임시, 일용직규모는 큰 변동이 없이 증감을 계속하는 반면 상대적으로 여성 임시, 일용직 규모는 조금씩 증가하여 전체 임시, 일용직의 증가는 여성에 의하여 주도되고 있음을 알 수 있다.

이는 다음의 <표 II-1>의 비율을 통해 더 자세히 살펴볼 수 있다. 먼저 상용직의 경우 남성은 1996년 이후 줄어들기 시작하여 2002년 저점에 달한 것으로 보인다. 반면 여성은 2000년까지 감소하다가 약간 회복세를 보이고는 있으나 전체 임금근로자 중 여성상용근로자는 약 13~15%로 매우 낮은 수준이다. 반면 여성임금근로자 중에서는 임시직 비율이 가장 높음을 알 수 있는데, 1996년 이후 꾸준히 증가하고 있으며 2004년에는 19.3%로 남성임시직보다 약 5%p정도 높은 수준이다. 상대적으로 일용직 비율은 낮는데, 남녀 비중이 큰 차이는 없다. 남녀 모두 임시직 종사자가 더 많은데 특히 전체 임금근로자를 100%로 보고 남녀 상용, 임시, 일용근로자의 비중을 보면 19.3%로 남성상용근로자(35.8%) 다음으로 높게 나타났다(2004년 기준).

<표 II-1> 임시·일용직 비율 추이

단위: %

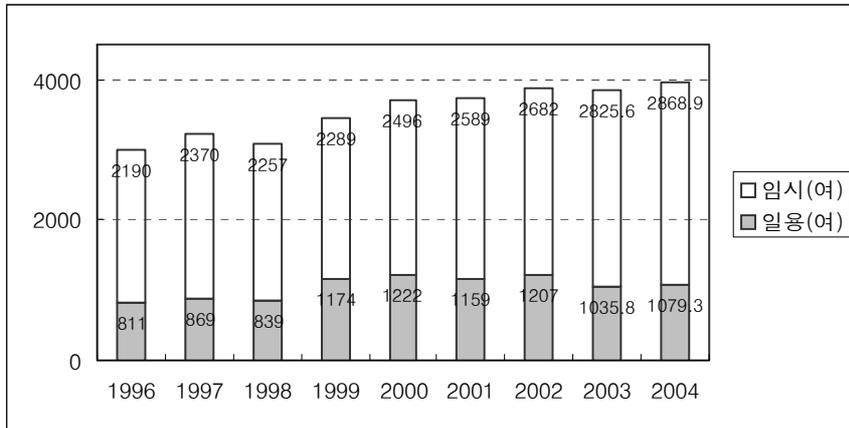
연도	상용		임시		일용		전체
	여	남	여	남	여	남	
1996	15.9	40.9	16.6	13.0	6.1	7.4	100.0
1997	15.1	39.3	17.7	13.9	6.5	7.6	100.0
1998	13.4	39.7	18.4	14.5	6.8	7.2	100.0
1999	12.3	36.1	18.1	15.5	9.3	8.7	100.0
2000	12.6	35.3	18.7	15.8	9.1	8.5	100.0
2001	13.6	35.5	19.0	15.6	8.5	7.8	100.0
2002	13.9	34.5	18.9	15.5	8.5	8.6	100.0
2003	14.6	35.8	19.6	15.1	7.2	7.6	100.0
2004	15.4	35.8	19.3	14.9	7.2	7.4	100.0

자료: 경제활동인구조사, 통계청, 각 년도.

다음의 <그림 II-2>는 여성비정규직에서 임시직과 일용직이 차지하는 비중을 연도별로 나타낸 것인데, 여성임시근로자 수가 증가하고 전체 근로자에서 차지하는 비율도 점점 높아지고 있음을 알 수 있다. 따라서 전체 노동시장에서 여성비정규직이 증가하는 것은 여성임시직이 증가하기 때문으로 짐작할 수 있다.

<그림 II-2> 여성 임시, 일용직 근로자

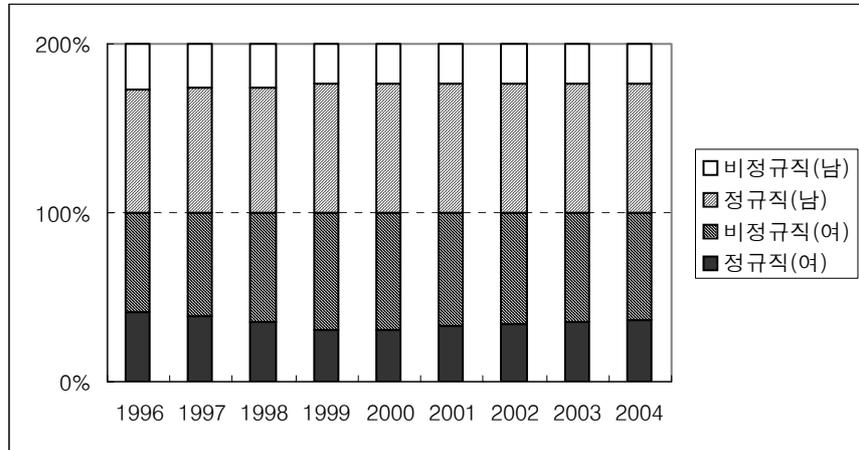
단위: 천명



자료: 경제활동인구조사, 통계청, 각 년도.

전체 임시 및 일용직 비율을 보면 2004년의 경우 여성 26.5%, 남성 22.3%로 여성비중이 높을 뿐 아니라, 여성임금근로자 중 여성임시 및 일용직 비율은 63.3%, 남성임금근로자 중 남성임시 및 일용직 비율은 23.8%로 매우 큰 격차를 보이고 있다. 앞에서 설명했듯이 경제활동인구조사의 결과가 상용직을 과소추정했다는 점을 감안하더라도, 남성에 비해 여성 임시, 일용직이 여성 임금근로자 중에서 많은 부분을 차지하고 있음을 알 수 있다.

<그림 II-3> 상용·비상용직 비율 남녀비교



자료: 경제활동인구조사, 통계청, 각 년도.

위의 그림 II-3을 보면, 아래의 두 영역은 여성임금근로자를 100%로 보았을 때 상용직과 비상용직(임시+일용)이 차지하는 비율을 나타낸 것이고 위의 두 영역이 남성근로자의 비율이다. 여성의 경우 조금의 변화는 있지만 60% 이상이 지속적으로 비상용직임을 알 수 있고, 남성의 경우에는 약 23% 내외만이 비상용직이다. 이런 추이로부터 여성근로자의 절반 이상이 비상용직으로, 여성근로자의 비정규직화가 정착되어가고 있음을 알 수 있다.

2. 여성비정규 근로자의 고용형태별 특성

가. 여성비정규 근로자의 고용형태별 분포

전술한 임시일용근로자의 추이를 통하여 여성 비정규근로자의 증가를 짐작할 수 있었다. 이어서 본 절에서는 과연 여성 비정규근로자가 구체적으로 어떤 근로유형을 가지고 있는가를 살펴보기로 한다. 비정규 근로자 중에는 단일한 집단으로 분류하기 어려운 다양한 집단이 존재한다. 2004년 8월에 조

사된 「경제활동인구조사 부가조사」(이하 부가조사)를 중심으로 가장 최근의 여성비정규직 현황을 근로형태에 따라 구체적으로 살펴보고자 한다³⁾. 다음의

- 3) 1997년 경제위기 이후 급증한 임시·일용직 근로자에 대한 세부적인 분석 및 다양한 형태의 비정규직을 파악하는 것이 필요하게 되었고, 이 조사는 산업구조의 급속한 변화에 따른 산업간 인력수급의 불균형 현상이 지속됨에 따라 산업, 직업간 인력이동 실태를 파악하여 보다 효과적인 고용정책 수립에 적극 활용할 목적으로 시작되었다(한국노동연구원, 비정규근로의 실태와 정책과제 II). 부가조사는 현행 경제활동인구조사 표본가구 약 30,000가구에 거주하는 15세 이상 모든 가구원 약 70,000명을 조사 대상으로 하고 있다. 조사방법은 기존 경제활동인구 조사표에 신규 항목을 추가하여 조사하도록 되어 있으며, 2001년 8월 이후 실시된 부가조사의 조사항목은 취업자에 대해 20여개 항목 즉 경력, 근로기간 설정 여부, 고용계약기간관련 문항, 단기근로 여부, 근속기대기간, 근로시간, 각종 보험 및 퇴직금 등 근로복지 수혜여부, 임금 등의 항목 등이 추가되었다.

본 분석에서 자료로 사용한 2004년 8월에 조사된 부가조사에도 기본적인 문항 이외에 고용계약 관련 문항, 근로형태, 근로환경, 임금 등을 확인할 수 있는 문항들로 구성되어 있다.

앞에서 설명한 대로, 부가조사는 다양한 고용형태의 규모와 실태를 파악하고자 하는 목적을 갖고 있기 때문에 각 문항들로부터 비정규직의 여러 형태를 구분해 볼 수 있다(연구자마다 다양한 구분법이 있으나, 본 글에서는 한국노동연구원의 『비정규근로의 실태와 정책과제 III』의 구분을 따른다). 먼저 경할 부가조사표를 바탕으로 무기계약 근로와 유기계약 근로를 나누었다. 43번 문항 “회사가 아주 어려워져서 폐업 또는 고용조정을 하거나 귀하가 특별히 잘못을 하지 않는다면, 귀하가 원하는 한 계속 그 직장에 다닐 수 있습니까?”를 참조하여 ‘예’를 선택한 경우와 43-1문항 “‘예’라고 대답한 이유는 무엇입니까?”를 참조하여 기간을 정하지 않는 계약에 해당하는 경우를 무기계약 근로자로 보았다. 이는 기간을 정함이 없는 계약을 정하였으므로, 묵시적인 고용관행에 의한 것으로 보았기 때문이다. 그리고 유기계약 근로자의 경우 43번 문항의 ‘아니요’를 선택하거나 ‘예’를 선택하더라도 계약의 갱신이 있는 자를 유기계약 근로자로 보았다. 이는 43-1 문항에서 반복 갱신으로 고용이 지속되고 있는 경우기 때문이다.

그리고 근로 계약 부분에서는 44번 문항 “지난주의 직장(일)에서 앞으로 얼마나 더 일할 수 있을 것으로 기대하십니까?”를 참고하였는데, 무기계약 근로자중 44번 문항에 무응답한 자를 무기근로 지속가능으로 보았으며 무기계약과 유기계약 지속가능은 응답자를 바탕으로 구분하였다.

일용근로자의 경우는 43번 문항 “(근로기간을 정하지 않았다면) 지난주 일자리는 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태입니까?”를 참조하였다. 여기서 예로 대답한 사람은 일용근로자로 구분하였다.

파견근로자와 용역근로자의 경우는 임금을 수령받은 곳이 어디인지에 따라 특성이 구분되므로 47문항 “임금(급여)을 지난주 일한 직장(일)에서 받았습니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?”를 참조하여 구분하였다.

단시간 근로자의 경우는 46문항 “지난주의 직장(일)에서의 근로시간은 어떤 형태로 정해진 것입니까?”를 참조하였다. 여기서 시간제를 택한 사람을 시간제 근로자로 보았고 그렇지 않은 사람은 전일제 노동자로 구분하였다.

독립 도급업자는 49번 문항 “지난주에 다니던 직장(일)은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼(실적에 따라) 소득을 얻는 형태에 해당됩니까?”를 참조하였다. 독립 도급업자는 정해진 임금을 받는 것이 아니라 실적에 따라 소득을 얻게 되는 근로형태이므로 해당 문항에 ‘예’로 답한 근로자를 독립 도급업자로 구분하였다. 마지막으로 재택근무자의 경우는 50번 문항 “지난주에 주로 어디에서

표는 성별 비정규직의 유형별 분포를 나타낸 것이다. 이 중 실질적으로 고용 안정성과 지속성을 보장받기 힘든 비정규직이라 할 수 있는 고용형태를 유기 계약근로, 일용, 파견, 용역, 독립도급, 재택근로로 분류할 수 있다.

<표 II-2> 다양한 고용형태별 남녀근로자

단위: 명, %

고용형태	전체	비율	여성	여성비율	남성	남성비율
임금근로자 전체	32,087	100.0	14,815	100.0	17,272	100.0
정규직(무기근로지속가능)	21,257	66.2	8,274	55.8	12,983	75.2
비정규직	10,830	33.8	6,541	44.2	4,289	24.8
유기계약근로자	3,670	11.4(33.9)	1,978	13.4(30.2)	1,692	9.8(39.4)
유기계약1년이하	2,107	6.6(19.5)	1,061	7.2(16.2)	1,046	6.1(24.4)
유기1-3년	1,236	3.9(11.4)	742	5.0(11.3)	494	2.9(11.5)
유기3년초과	327	1.0(3)	175	1.2(2.7)	152	0.9(3.5)
시간제근로	1,976	6.2(18.2)	1,481	10.0(22.6)	495	2.9(11.5)
일용근로	2,632	8.2(24.3)	1,607	10.8(24.6)	1,025	5.9(23.9)
파견	200	0.6(1.8)	115	0.8(1.8)	85	0.5(2)
용역	753	2.3(7)	320	2.2(4.9)	433	2.5(10.1)
독립도급	1,284	4.0(11.9)	769	5.2(11.8)	515	3.0(12)
재택	315	1.0(2.9)	271	1.8(4.1)	44	0.3(1)
비임금근로	17,813	35.7	8,210	35.6	9,603	35.7
전체취업자	49,900		23,025		26,875	

*주: 비임금근로자의 경우 비율은 전체 취업자 중 비임금근로자의 비중

**주: 괄호안은 비정규직 중 비율

자료: 경제활동인구조사 부가조사 원자료, 통계청, 2004.

무기근로 지속가능한 임금근로자는 전체의 56.7%로 나타났으나, 성별로 보면 남성이 75.2%인 반면 여성근로자는 55.8%로 상대적으로 낮았다. 계약기간을 정한 유기계약 근로자 역시 여성이 13.4%로 남성 9.8%에 비해 높다. 시간

일하십니까?”를 참조하였다. 이는 재택근무자의 개념이 정해진 일정한 장소가 아니라 자신의 가정에서 일하는 장소 개념이 강하기 때문에 ‘가정에서’를 선택한 사람을 재택근무자로 선택하였다. 그리고 임금근로자와 비임금 근로자는 부가조사표가 아닌 경찰조사의 33번 문항 “직장(일)에서의 지위는 무엇입니까?”에서의 임금, 비임금 구분을 따랐다. 즉 임금근로자에는 상용, 임시, 일용 근로자가 포함되고, 비임금근로자에는 고용주, 자영자, 무급가족종사자가 포함된다.

제 근로 및 다양한 형태의 비정규직 근로자가 전체 임금근로자 중 비중을 살펴보면 남성에 비해 여성비율이 상대적으로 높게 나타났다. 시간제 근로와 일용근로가 전체 여성임금근로자 중 20% 이상을 차지하고 있어 남성 2.9%, 5.9%에 비해 두 배 이상이었다. 독립도급근로자 역시 여성 5.2%, 남성 3%로 여성의 비중이 높았다.

위의 분류에 따른 전체 비정규직 중 기간제 근로자라 볼 수 있는 유기계약 근로자가 33.9%로 가장 많은 것으로 나타났는데, 이 비율은 여성보다는 남성이 더 높은 편이었다(여성 30.2%, 남성 39.4%). 여성비정규직 중 유기계약근로자 다음으로는 일용직이 24.6%로 많았고 시간제가 22.6%, 특수고용직으로 분류되는 독립도급이 11.9%로 나타났다. 남성과 비교해 보면, 시간제근로자의 경우 남성(11.5%)에 비해 두 배 정도 많았고, 용역은 남성이 여성의 두 배 정도의 비중을 차지하고 있었다. 재택의 경우는 여성비정규직 중 4.1%로 적은 편이나 남성(1%)에 비해서 많은 편이었다.

경제활동인구조사에서 구분하고 있는 종사상 지위만으로 구분이 되지 않는 다양한 형태의 비정규직을 부가조사의 몇 가지 문항으로 분류하였기 때문에 자기기입식 응답이 불분명하다는 점을 고려하더라도, 여성근로자의 경우 임금근로자 중에서 시간제 근로, 일용근로, 독립도급근로 및 계약기간을 정하는 유기계약근로자가 많은 비중을 차지하고 있는 결과는 중요하다. 게다가 비임금근로자로 구분되어 있는 자영자 및 무급가족종사자 비율 역시 여성이 남성보다 높게 나타나, 실질적으로 지속적이고 안정성이 높은 고용관계를 맺고 있는 여성근로자는 절반에도 미치지 못하는 상황이라고 짐작할 수 있다.

비정규직의 각기 다른 형태의 근로자 수를 남성과 여성을 비교해 보면, 용역근로를 제외하고는 여성근로자의 수가 더 많은 것으로 나타났는데, 전체 임금근로자수가 남성이 더 많은 것을 고려한다면 여성비정규직의 규모가 남성에 비해 상대적으로 더 큼을 알 수 있다. 특히 여성임금근로자 중 임시직으로 구분되는 유기계약근로자의 비중이 높은 것은 정규직처럼 일하는 비정규직 여성근로자가 많다고 할 수 있어 이들에 대한 정책적 관심이 시급하다.

나. 여성 비정규 근로자의 인구학적 프로파일

경제활동인구조사에 따르면 2004년 현재 전체 여성임금근로자 약 6,236,800명 중 여성임시근로자는 약 2,868,900명으로 여성임금근로자의 46%를 차지하고 있다. 이는 여성일용근로자 1,079,300명(17.3%)에 비해 그 비중이 매우 크며 상용근로자보다도 큰 규모이다.

<표 II-3> 성별 종사상 지위 분포

단위: 명

	상용근로자	임시근로자	일용근로자	고용주	자영자	무급가족종사자	전체
남자	9,812	4,293	3,167	2,473	6,700	430	26,875
여자	4,629	6,537	3,649	705	3,687	3,818	23,025
전체	14,441	10,830	6,816	3,178	10,387	4,248	49,900

자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004

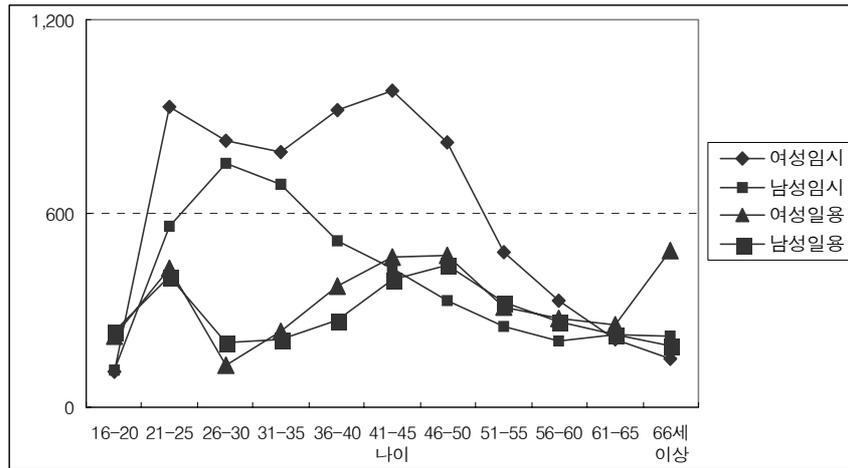
이처럼 여성비정규직의 2/3를 차지하고 있는 여성임시직의 인구학적 특성과 근로조건을 2004년 경제활동인구조사 부가조사를 통해 살펴보고자 한다(표 II-3 참조). 종사상 지위로 구분되어 있는 부가조사의 임금근로자는 총 71,504명이었는데, 무응답 21,604(30.2%)명을 제외한 49,900명 중 임시직은 10,830명으로 임금근로자 중 21.7%로 나타났다. 임시직 10,830명 중 여성임시직은 6,537명(60.4%), 남성임시직은 4,293(39.6%)명이었다. 여성임금근로자 23,025명 중 여성임시직은 30%, 여성상용직은 20%로, 여성은 임시직이 더 많은 것으로 나타났다. 반면, 남성임금근로자 26,875명 중 남성임시직은 16%, 상용직은 36.5%로 대조적이다. 한편 남성과 여성 모두 자영자가 각각 25%, 16%로 자영자 비율이 높은 특성을 보여주고 있으며, 여성의 경우는 16.6%가 무급가족종사자로 높은 비율을 차지하고 있다.

다음의 <그림 II-4>은 남녀 임시, 일용근로자 수를 연령별로 나타낸 것인데, 이들은 연령에 따라 모두 다른 패턴을 띠을 알 수 있다. 먼저 여성임시직은 연령에 따라 분명하게 M자형을 나타내는데, 특히 여성임시직 중 20대 초

반 비율이 높고 26세~35세까지는 줄어들다가 30세 후반에서 40세 중반까지의 비중이 급격히 증가함을 알 수 있다. 반면 남성임시직은 전형적인 역 U자 형태를 나타내는데, 20대 후반~30대 초반 비율이 높다가 이후 연령의 비율은 감소하고 있다. 여성일용직 역시 여성임시직보다는 적은 비중으로 M자형을 나타낸 반면, 40대의 비중이 가장 높음을 알 수 있다. 즉 여성비정규직 중 임시직은 20대 후반~30대 초반의 비율이 가장 높고 일용직은 40대의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 남성일용직은 여성일용직과 비슷한 형태를 띠고 있어 40대의 비중이 가장 높았다.

<그림 II-4> 연령별 남녀 임시, 일용근로자

단위: 명

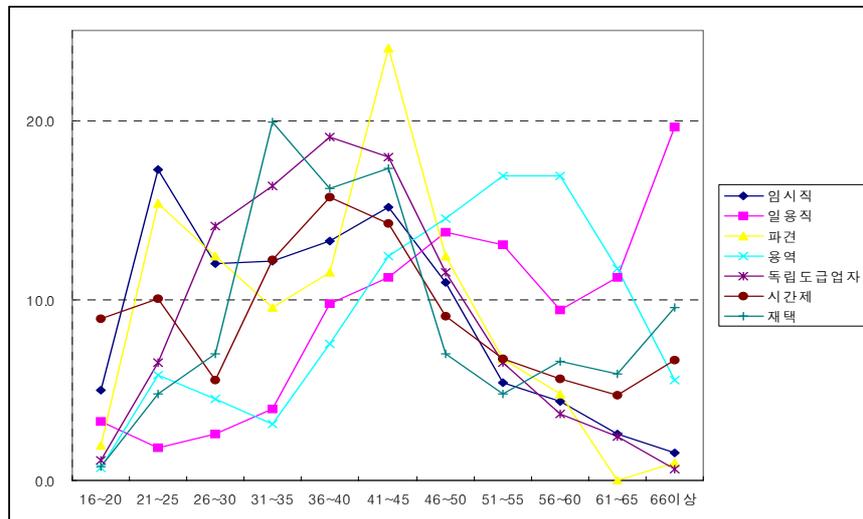


자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004

좀 더 구체적으로 여성비정규직의 고용형태에 따라 연령별 분포가 어떻게 달라지는지 살펴보면 다음과 같다(부표 II-1 참조). 대부분 전형적인 연령별 여성취업 형태인 M자형을 띠고 있는 가운데 독립도급업자는 역U자 형태를 띠는 것이 주목된다. 즉 26세 이상~45세 사이에 가장 비중이 높다가 그 이후 감소하는 추세이다. 일용직은 50대까지 증가하다가 감소, 66세 이상에서 다시 증가하고 있음을 알 수 있다. 즉 65세 이상 고령층의 비중이 높다.

용역근로자는 40~50대의 비중이 매우 높으며, 임시직과 시간제 근로자는 전형적인 M자형 형태이다. 다른 점은 시간제 근로자의 16~25세 비중이 높은 편이라는 것이다. 파견직 역시 M자형인데, 41~45세에서 다른 비정규직에 비해 매우 높은 비율을 보여주고 있다. 예상할 수 있듯이 31~50세까지의 여성 비정규직 비율이 높고, 일용직, 재택근로, 시간제 등 66세 이상 고령층의 비중도 높은 것이 특징이다.

<그림 II-5> 다양한 여성비정규직의 연령별 분포



자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004

다음으로 교육정도별 분포를 살펴보면, 여성 임시직의 경우 고졸이 43.5%로 절반가까이를 차지하고 있으며, 대학졸 이상이 17.3%로 나타났다. 파견근로자의 경우 고졸학력이 50% 이상으로 절대다수를 차지하고 있으며 그 밖에 고학력자와 저학력자의 분포가 유사한 수준이다. 여성 시간제 근로자의 경우 학력 분포가 비교적 다양하게 나타나고 있는데 고졸이 34%이나 전문대졸 이상이 30%로 고학력자의 비중이 비교적 높은 편이다. 반면 무학의 분포도 약 7% 수준으로 높아 시간제 근로의 형태가 매우 다양함을 짐작할 수 있다.

<표 II-4> 여성비정규직의 학력 및 혼인상태별 분포

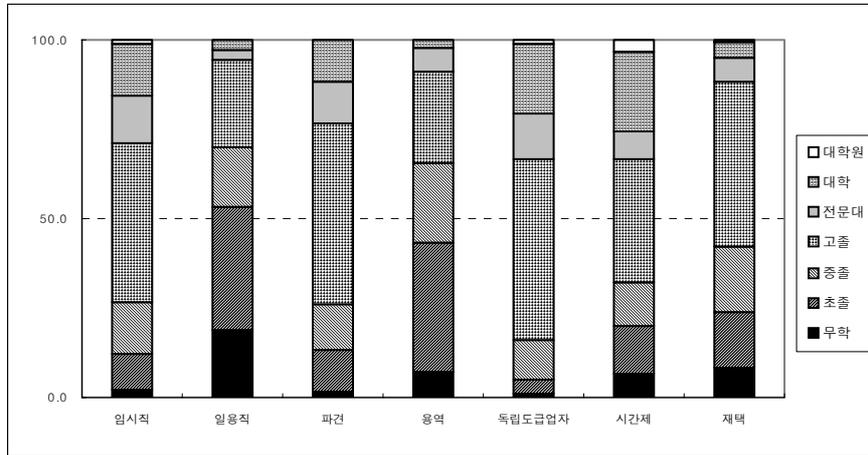
단위: %

	임시직	일용	파견직	용역	독립도급	시간제	재택	비정규직 전체
학력								
무학	2	18.9	1.9	7.3	1	6.9	8.5	3.7
초졸	10.2	34.5	11.5	36	4	13.3	15.1	12.1
중졸	14.4	16.7	12.5	22.5	10.9	12.2	18.5	14.2
고졸	44.3	24.4	51	25.6	51	34.1	46.1	41.9
전문대(초급대)	13.8	2.9	11.5	6.2	12.7	7.9	7	11.8
대학	14.1	2.5	11.5	6.2	12.7	7.9	7	11.8
대학원	1.2	0	0	0	1.3	3.6	0.4	1.5
혼인상태								
미혼	30.1	5.5	26.9	9.7	18.4	23.3	6.3	25.6
유배우	57.5	64	62.5	68.5	71.5	61.4	74.9	60.5
사별, 이혼	12.4	30.5	10.6	21.8	10.1	15.3	18.8	13.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004

용역근로자의 학력별 분포를 보면 초등학교 졸업학력이하의 경우가 43%로 용역근로자의 대다수가 매우 저학력임을 알 수 있다. 고학력인 전문대졸 이상자의 분포는 8.6%로 미미한 수준으로 나타나 용역근로자가 매우 단순한 직무를 수행하는 직종에 다수 분포할 것임을 짐작할 수 있다. 도급근로자는 전문대졸 이상이 33%, 중졸이하가 14%, 나머지 51%가 고졸학력으로 비교적 고학력을 중심으로 분포되어 있는 고용형태이다. 학습지 교사 등이 대졸학력자 이상이며 보험 판매원 등을 고려할 때 이들이 비교적 고학력자를 중심으로 이루어져 있음을 알 수 있다. 재택근로는 고학력집단의 비중이 11%로 낮고 저학력자의 분포가 높은 근로형태이다. 특히 무학이나 초졸학력의 분포가 23% 수준으로 용역근로자 다음으로 많은 비중을 차지한다.

<그림 II-6> 다양한 여성비정규직의 교육수준별 분포



자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004

전반적으로 고졸의 학력이 모든 비정규직에서 많은 비율을 차지하고 있다. 일용직, 용역직에서 특히 초졸 학력의 비중이 높았다. 그 외 임시직, 독립도급업, 시간제 근로자의 경우 전문대졸 이상의 학력의 근로자가 많은 편이었다. 특히 독립도급업, 시간제 근로자는 대졸 이상의 학력이 20.5%, 25.7%로 많았다. 일용직의 경우는 무학력자의 비율도 18.9%로 상대적으로 높았다.

혼인상태별로는 임시직의 경우 기혼자가 60.1%로 과반수 이상이며 미혼자가 27.9%였다. 유사하게 파견직, 시간제 등도 미혼자의 분포가 20%를 상회하나 용역이나 재택근로의 경우 기혼자의 비중이 높고 특히 용역근로자의 경우 배우자가 없는 사별이나 이혼의 비중이 21.8%에 달해 이들 집단이 대표적인 고연령 근로자임을 알 수 있다.

다. 여성 비정규 근로자의 산업 및 직종별 분포

다음으로는 다양한 형태의 비정규근로자들이 산업별로 어떻게 분포되어 있는지 살펴보겠다. 임금근로자 중에서는 제조업이 23.4%로 차지하는 비중이 가장 높고, 사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정이 12.8%, 도소매업

12.9%로 나타났다. 임시직은 산업별로 비교적 다양하게 분포되어 있음을 알 수 있다. 일용직 근로자 중에서는 전기, 가스 및 수도 사업, 건설업이 25.8%로 그 비중이 가장 높았고, 숙박 및 음식점업이 14.1%, 도소매업이 11.2%였다.

<표 II-5> 다양한 고용형태의 산업별 분포(전체)

단위: 명, %

산업	임금근로	임시직	일용근로	파견근로	용역근로	독립도급	재택근로
농업 및 임업, 어업, 광업	734(2.3)	149(4.1)	169(6.4)	0(0)	0(0)	10(8)	5(1.6)
제조업	7,486(23.4)	467(12.7)	279(10.6)	23(11.5)	5(7)	77(6.0)	175(55.6)
전기, 가스 및 수도 사업, 건설업	3,333(10.4)	701(19.1)	679(25.8)	17(8.5)	26(3.5)	52(4.1)	5(1.6)
도소매업	4,004(12.5)	452(12.3)	294(11.2)	51(25.5)	0(0)	305(23.8)	30(9.5)
숙박 및 음식점업	2,909(9.1)	567(15.5)	371(14.1)	10(5.0)	7(9)	42(3.3)	6(1.9)
운수업, 통신업	1,690(5.3)	100(2.7)	56(2.1)	3(1.5)	8(1.1)	124(9.7)	2(6)
금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업	1,861(5.8)	155(4.2)	52(2.0)	5(2.5)	11(1.5)	396(30.9)	4(1.3)
사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정	4,098(12.8)	457(12.5)	170(6.5)	75(37.5)	691(91.8)	57(4.4)	19(6.0)
교육 서비스업	2,592(8.1)	236(6.4)	262(10.0)	2(1.0)	0(0)	134(10.4)	12(3.8)
보건 및 사회복지 사업, 오락, 문화 및 운동관련 서비스업	1,752(5.5)	174(4.7)	90(3.4)	3(1.5)	2(3)	23(1.8)	6(1.9)
기타 공공, 수리 및 개인 서비스업, 가사 서비스업	1,595(5.0)	211(5.8)	209(7.9)	11(5.5)	3(4)	63(4.9)	51(16.2)
Total	32,054(100.0)	3,669(100.0)	2,631(100.0)	2,00(100.0)	7,53(100.0)	1,283(100.0)	315(100.0)

*주: 괄호 안은 해당근로자 중 각 산업이 차지하는 비율을 나타낸 것임.

자료: 경제활동인구조사 부가조사 원자료, 통계청, 2004.

파견근로는 전체 비정규직 중 차지하는 비율이 그리 높지는 않은데, 그 중 사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정업이 37.5%로 가장 많은 비중을 차지했다. 용역근로의 경우 대부분이 사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정업(91.8%)인 것으로 나타났다. 독립도급근로 중에서는 금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업이 30.9%로 가장 높았는데, 이는 부동산업 및 임대업의 비중이 높은 것으로 추측되며, 도소매업도 23.8%로 나타났다. 재택근로

는 제조업이 55.6%로 가장 많았다.

다양한 고용형태의 산업별 분포를 좀 더 자세히 살펴보기 위해 남성근로자와 여성근로자를 나누어 보면 다음 표와 같다. 비정규 근로형태만 보면, 남성 근로자의 경우 유기계약근로는 전기, 가스 및 수도사업에 37.9%로 가장 많이 분포되어 있었다. 일용직근로자는 전기, 가스 및 수도사업, 건설업 비중이 62.2%로 가장 높았다. 파견근로 중에서는 사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정업이 50.6%로 과반수 이상이었으며, 전기, 가스 및 수도사업, 건설업도 17.6%로 나타났다. 용역근로에서는 사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정업이 92.1%로 대부분을 차지하고 있었으며, 독립도급근로 중에서는 운수 및 통신업(21.6%), 금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업(19.6%)이 높은 것으로 나타났다.

<표 II-6> 다양한 고용형태의 산업별 분포(남성)

단위: 명, %

산업	임금근로	임시직	일용근로	파견근로	용역근로	독립도급	재택근로
농업 및 임업, 어업, 광업	216(1.3)	39(2.3)	24(2.3)	0(0)	0(0)	3(6)	1(2.3)
제조업	4,493(26.1)	190(11.2)	45(4.4)	6(7.1)	1(2)	50(9.7)	14(31.8)
전기, 가스 및 수도 사업, 건설업	2,970(17.2)	641(37.9)	637(62.2)	15(17.6)	19(4.4)	48(9.3)	5(11.4)
도소매업	1,695(9.8)	175(10.3)	68(6.6)	3(3.5)	0(0)	101(19.6)	4(9.1)
숙박 및 음식점업	639(3.7)	103(6.1)	52(5.1)	1(1.2)	0(0)	11(2.1)	0(0)
운수업, 통신업	1,359(7.9)	78(4.6)	25(2.4)	2(2.4)	3(7)	111(21.6)	2(4.5)
금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업	942(5.5)	74(4.4)	9(9)	3(3.5)	8(1.8)	101(19.6)	3(6.8)
사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정	2,652(15.4)	201(11.9)	56(5.5)	43(50.6)	399(92.1)	33(6.4)	3(6.8)
교육 서비스업	885(5.1)	58(3.4)	43(4.2)	0(0)	0(0)	20(3.9)	3(6.8)
보건 및 사회복지 사업, 오락, 문화 및 운동관련 서비스업	623(3.6)	69(4.1)	25(2.4)	1(1.2)	2(5)	9(1.7)	0(0)
기타 공공, 수리 및 개인 서비스업, 가사 서비스업	773(4.5)	63(3.7)	40(3.9)	11(12.9)	1(2)	28(5.4)	6(13.6)
Total	17,247(100.0)	1,691(100.0)	1,024(100.0)	85(100.0)	433(100.0)	515(100.0)	44(100.0)

*주: 괄호 안은 해당근로자 중 각 산업이 차지하는 비율을 나타낸 것임.

자료: 경제활동인구조사 부가조사 원자료, 통계청, 2004.

여성근로자의 경우에는 산업분포가 남성과는 다르게 나타났는데, 먼저 유기계약근로는 숙박 및 음식점업이 23.5%로 가장 많았다. 다음으로 일용직근로자는 비교적 산업별로 다양하게 분포되어 있음을 알 수 있다. 숙박 및 음식점업이 19.9%, 제조업 14.6%, 도소매업 14.1%, 교육 서비스업 13.6%의 순으로 나타났는데, 숙박음식업, 도소매업, 제조업과 같은 육체근로 위주의 산업뿐 아니라 서비스업 중 교육서비스업의 비중이 남성에 비해 높게 나타난 것이 주목할 만하다. 이는 학원이나 학교의 교사들 중 정규직과 동일업무를 하는 여성비정규직이 많다는 것을 보여준다.

<표 II-7> 다양한 고용형태의 산업별 분포(여성)

단위: 명, %

산업	임금근로	유기계약	일용근로	파견근로	용역근로	독립도급	재택근로
농업 및 임업, 어업, 광업	518(3.5)	110(5.6)	145(9.0)	0(0)	0(0)	7(9)	4(1.5)
제조업	2,993(20.2)	277(14.0)	234(14.6)	17(14.8)	4(1.3)	27(3.5)	161(59.4)
전기, 가스 및 수도 사업, 건설업	363(2.5)	60(3.0)	42(2.6)	2(1.7)	7(2.2)	4(5)	0(0)
도소매업	2,309(15.6)	277(14.0)	226(14.1)	48(41.7)	0(0)	204(26.6)	26(9.6)
숙박 및 음식점업	2,270(15.3)	464(23.5)	319(19.9)	9(7.8)	7(2.2)	31(4.0)	6(2.2)
운수업, 통신업	331(2.2)	22(1.1)	31(1.9)	1(9)	5(1.6)	13(1.7)	0(0)
금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업	919(6.2)	81(4.1)	43(2.7)	2(1.7)	3(9)	295(38.4)	1(4)
사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정	1446(9.8)	256(12.9)	114(7.1)	32(27.8)	292(91.3)	24(3.1)	13(4.8)
교육 서비스업	1,707(11.5)	178(9.0)	219(13.6)	2(1.7)	0(0)	114(14.8)	9(3.3)
보건 및 사회복지사업, 오락, 문화 및 운동관련 서비스업	1129(7.6)	105(5.3)	65(4.0)	2(1.7)	0(0)	14(1.8)	6(2.2)
기타 공공, 수리 및 개인 서비스업, 가사 서비스업	822(5.6)	148(7.5)	169(10.5)	0(0)	2(6)	35(4.6)	45(16.6)
Total	14,807(100.0)	1,978(100.0)	1,607(100.0)	115(100.0)	320(100.0)	768(100.0)	271(100.0)

*주: 괄호 안은 해당근로자 중 각 산업이 차지하는 비율을 나타낸 것임.

자료: 경제활동인구조사 부가조사 원자료, 통계청, 2004.

여성근로자 역시 파견근로자는 그리 많지 않았는데, 그 중 도소매업(41.7%)의 비율이 가장 높았다. 여성 용역근로자 중에서는 남성과 마찬가지로 사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정업이 91.3%로 대부분을 차지했다. 독립도급근로 중 여성근로자 역시 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업 38.4%로 가장 높았고 도소매업도 26.6%로 나타났다. 재택근로의 경우 제조업이 과반수 이상이었다(31.8%). 도소매업, 숙박음식업 등 여성근로자 비중이 높은 산업에서 역시 여성비정규직 비율이 높은 것으로 나타나, 일용직근로자, 독립도급업자 등 열악한 고용환경의 여성근로자들에 대한 정책적 대안이 필요한 것으로 보인다.

다음으로는 다양한 비정규근로가 직종별로는 어떻게 분포되어 있는지 살펴해보았다. 역시 임시직(31.8%), 일용근로(40.3%), 용역근로(68.8%), 재택근로(65.7%) 모두 단순노무직이 많은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 유기계약 근로자의 경우 여성은 단순노무직 31.8% 다음으로 서비스 종사자(28.6%)가 상대적으로 높게 나타났다. 일용근로도 역시 서비스종사자가 24.9%로 남성에 비해 높았다. 또한 여성의 경우 파견근로와 독립도급근로 중에서 판매종사자의 비중이 각각 50.4%, 53.5%로 과반수 이상인 것이 특징이다.

임시직의 경우 단순노무 종사자가 32.3%로 가장 많았고, 서비스종사자가 17.2%로 나타났다. 일용근로(38.9%), 용역근로(66.2%), 재택근로(61.8%) 역시 단순노무종사자 비율이 가장 높았다. 파견근로와 독립도급근로 중에서는 판매종사자가 30.3%, 40.6%로 가장 높은 것으로 나타났다. 일용근로 중에서는 단순노무직 다음으로 기능원(17.6%), 서비스직(17.2%) 비중이 높았고, 독립도급근로에서는 기술공 및 전문가가 19.0%였다. 직종별 분포 역시 남녀근로자로 나누어 살펴보면 다음의 표와 같다.

<표 II-8> 다양한 고용형태의 직종별 분포(전체)

단위: 명, %

직종	임금근로	임시직	일용근로	파견근로	용역근로	독립도급	재택근로
전문가	2,726(8.7)	136(3.8)	122(4.7)	8(4.0)	0(0)	26(2.0)	8(2.5)
기술공 및 준전문가	3,000(9.5)	188(5.2)	153(5.9)	12(6.1)	8(1.1)	242(19.0)	12(3.8)
사무 종사자	5,808(18.5)	368(10.2)	191(7.4)	14(7.1)	38(5.1)	82(6.4)	21(6.7)
서비스 종사자	3,970(12.6)	674(18.7)	445(17.2)	23(11.6)	59(7.9)	80(6.3)	27(8.6)
판매종사자	2502(8.0)	284(7.9)	151(5.8)	60(30.3)	13(1.7)	516(40.6)	8(2.5)
기능원 및 관련기능 종사자	3,657(11.6)	594(16.5)	454(17.6)	31(15.7)	59(7.9)	60(4.7)	31(9.9)
장치, 기계조작 및 조립 종사자	3,751(11.9)	197(5.5)	63(2.4)	13(6.6)	76(10.1)	119(9.4)	13(4.1)
단순노무종사자	6,025(19.2)	1,163(32.3)	1,004(38.9)	37(18.7)	496(66.2)	147(11.6)	194(61.8)
Total	31,439(100.0)	3,604(100.0)	2,583(100.0)	198(100.0)	749(100.0)	1,272(100.0)	314(100.0)

*주: 괄호 안은 해당근로자 중 각 산업이 차지하는 비율을 나타낸 것임.
 자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004.

남성근로자의 경우, 고용형태별 직종분포가 전체분포와 크게 다르지 않음을 알 수 있는데, 임시직의 경우 단순노무종사자가 32.8%로 가장 높았지만, 기능원 및 관련기능종사자 비중도 30.3%로 높은 편이었다. 일용근로 중에서는 단순노무종사자(36.6%)와 기능원 및 관련기능종사자(39.8%)가 대부분을 차지하고 있었다. 남성 파견근로자 역시 기능원 및 관련기능종사자(33.7%), 단순노무종사자(26.5%) 비중이 높았다. 용역근로와 재택근로도 단순노무종사자가 각각 64.3%, 37.2%로 가장 많았고, 독립도급근로는 기술공 및 준전문가, 판매종사자(21%), 장치, 기계조직 및 조립종사자가(22%) 대부분이었다. 재택근로는 차지하는 비중이 매우 적으며 그 중 단순노무종사자가 37.2%로 가장 높은 비율을 나타냈다.

<표 II-9> 다양한 고용형태의 직종별 분포(남성)

단위: 명, %

직종	임금근로	임시직	일용근로	파견근로	용역근로	독립도급	재택근로
전문가	1,312(7.8)	51(3.1)	30(3.0)	3(3.6)	0(0)	9(1.8)	3(7.0)
기술공 및 준전문가	1,917(11.4)	87(5.3)	41(4.1)	11(13.3)	7(1.6)	106(21.0)	5(11.6)
사무 종사자	2,855(17.0)	107(6.5)	42(4.2)	5(6.0)	8(1.9)	41(8.1)	8(18.6)
서비스 종사자	995(5.9)	115(7.0)	54(5.3)	3(3.6)	13(3.0)	20(4.0)	1(2.3)
판매종사자	724(4.3)	88(5.3)	30(3.0)	2(2.4)	1(2)	106(21.0)	0(0)
기능원 및 관련기능 종사자	3,028(18.1)	499(30.3)	402(39.8)	28(33.7)	56(13.1)	54(10.7)	6(14.0)
장치, 기계조작 및 조립 종사자	2,988(17.8)	161(9.8)	42(4.2)	9(10.8)	68(15.9)	111(22.0)	4(9.3)
단순노무종사자	2,929(17.5)	541(32.8)	370(36.6)	22(26.5)	276(64.3)	58(11.5)	16(37.2)
Total	16,748(100.0)	1,649(100.0)	1,011(100.0)	83(100.0)	429(100.0)	505(100.0)	43(100.0)

*주: 괄호 안은 해당근로자 중 각 산업이 차지하는 비율을 나타낸 것임.
 자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004.

<표 II-10> 다양한 고용형태의 직종별 분포(여성)

단위: 명, %

직종	임금근로	임시직	일용근로	파견근로	용역근로	독립도급	재택근로
전문가	1414(9.6)	85(4.3)	92(5.9)	5(4.3)	0(0)	17(2.2)	5(1.8)
기술공 및 준전문가	1083(7.4)	101(5.2)	112(7.1)	1(9)	1(3)	136(17.7)	7(2.6)
사무 종사자	2,953(20.1)	261(13.4)	149(9.5)	9(7.8)	30(9.4)	41(5.3)	13(4.8)
서비스 종사자	2,975(20.3)	559(28.6)	391(24.9)	20(17.4)	46(14.4)	60(7.8)	26(9.6)
판매종사자	1,778(12.1)	196(10.0)	121(7.7)	58(50.4)	12(3.8)	410(53.5)	8(3.0)
기능원 및 관련기능 종사자	629(4.3)	95(4.9)	52(3.3)	3(2.6)	3(9)	6(8)	25(9.2)
장치, 기계조작 및 조립 종사자	763(5.2)	36(1.8)	21(1.3)	4(3.5)	8(2.5)	8(1.0)	9(3.3)
단순노무종사자	3,096(21.1)	622(31.8)	634(40.3)	15(13.0)	220(68.8)	89(11.6)	178(65.7)
Total	14,691(100.0)	1,955(100.0)	1,572(100.0)	115(100.0)	320(100.0)	767(100.0)	271(100.0)

*주: 괄호 안은 해당근로자 중 각 산업이 차지하는 비율을 나타낸 것임.
 자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004.

정리하면, 임시직(31.8%), 일용근로(40.3%), 용역근로(68.8%), 재택근로(65.7%) 모두 단순노무직이 많은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 임시직

의 경우 여성은 단순노무직 31.8% 다음으로 서비스 종사자(28.6%)가 상대적으로 높게 나타났다. 일용근로도 역시 서비스종사자가 24.9%로 남성에 비해 높았다. 또한 여성의 경우 파견근로와 독립도급근로 중에서 판매종사자의 비중이 각각 50.4%, 53.5%로 과반수 이상인 것이 특징이다.

지금까지 경제활동인구 부가조사의 문항으로부터 다양한 형태의 비정규직을 분류하여 산업별, 직종별로 어떻게 분포되어 있는지 남녀근로자를 분리하여 살펴보았는데, 산업의 경우 남성비정규직은 전기, 가스 및 수도사업 및 건설업, 사업서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장행정업에 많이 분포되어 있는 반면 여성비정규직은 도소매업, 숙박 및 음식점업, 교육서비스업 등에 집중되어 있었다. 직종별로는, 남녀 비정규직 모두 단순노무직 종사자가 많았고 그 다음으로 남성은 기능직, 기술공에 많이 종사하고 있는 반면, 여성비정규직은 서비스 종사자, 판매 종사자가 많은 것으로 나타났다.

라. 여성비정규근로자의 고용현황 및 근로조건

다음으로는 여성 임시근로자의 고용현황 및 근로조건을 살펴보겠다. 아래의 표에 따르면⁴⁾, 여성임시직의 경우 고용계약을 하지 않은 경우가 86.7%로 대부분이었다. 이는 특별한 고용계약을 맺지 않았다는 의미로, 정규직의 특성에 해당한다. 마찬가지로 전일제 근로자가 86.7%, 시간제 근로가 13.3%로 전일제 근로자가 대부분이었다. 여성임시직 중 파견업체 및 용역업체로부터 급여를 받은 근로자는 1%, 3.2%로 미미했는데, 이는 여성임시직 중 파견근로나 용역근로 형태의 비정규직은 매우 적음을 나타낸다.

근로계약서를 작성하지 않은 여성임시직이 79.2%로 이 역시 정규직의 특성에 해당하는 임시직이 많음을 의미하고, 근로시간이 36시간 이상이 근로자가 81.6%로 비정규직 형태 중 파트타임 근로자는 매우 적음(15.1%)을 알 수 있다. 임금형태를 살펴보면, 월급제가 68.4%로 가장 높았고, 실적급제 즉 연봉제가 14.6%, 일급제가 10.6%였다.

4) 무응답 제외

위와 같은 결과들은 결국 고용계약 또는 근로계약을 맺지 않고, 전일제 근로를 하며, 36시간 이상 근로하고, 월급이나 연봉 형태로 임금을 받는 정규직 처럼 일하는 여성임시직이 많은 부분을 차지하고 있음을 보여준다.

<표 II-11> 고용현황별 고용형태 분포

단위: %

	임시직	파견	일용	용역	독립 도급	시간제	재택	비정규직 전체
고용계약여부								
예	11.2	34.6	0.0	50.9	8.7	30.8	28.8	17.4
아니오	88.8	65.4	100.0	49.1	91.3	69.2	71.2	82.6
근로계약서 작성여부								
예	17.5	51.0	3.3	59.2	33.3	15.0	6.3	19.8
아니오	82.5	49.0	96.7	40.8	66.7	85.0	93.7	80.2
임금형태								
시급제	3.5	1.9	8.7	3.1	1.9	31.7	6.6	9.5
일급제	12.1	20.2	87.6	20.4	4.3	28.1	20.7	18.7
주급제	0.3	0.0	2.2	1.0	0.0	0.8	0.7	0.5
월급제	79.6	64.4	0.0	70.2	15.2	25.4	16.2	55.5
연봉제	0.0	10.6	0.0	5.2	1.6	0.3	0.7	0.6
실적급제	4.2	2.9	1.5	0.0	76.9	13.0	52.4	2.6
기타	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	2.6	0.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004.

이어서 파견근로자의 특성을 살펴보면 고용계약을 맺는 비중이 전체의 34.5%, 근로계약서를 작성하는 경우가 약 반수에 불과하나 전일제 근로가 일반적이고 임금도 월급제나 연봉제로 받는 경우가 전체의 75%로 상용직 근로자와 유사한 근로사항을 보이고 있다. 시간제 근로자의 경우도 근로조건상에서 고용계약이 없이 일하는 경우가 약 70% 수준으로 나타나고 있으며 이 비율은 남성 시간제 근로자에 비하여 매우 높은 수준으로 나타난다. 급여체계를 보아도 여성의 경우 실적급제를 받는 비중이 남성에 비하여 매우 높은 수

준으로 나타나고 있다.

용역근로자의 경우 고용계약여부는 반수 정도로 계약을 체결하고 있었으며 약 60%가 근로계약을 작성하고 있는 것으로 나타났다. 근로는 전일제로 하고 있고, 임금은 월급제가 70%, 일급제가 20%로 나뉘어 있다. 특수고용근로자의 경우 근로계약을 맺고 근로를 하는 것이 아닌 경향이 강하고 따라서 근로계약을 작성하는 비율도 다른 비정규직에 비해서 매우 낮은 편이다. 급여의 경우도 철저하게 실적 중심으로 받고 있는 것으로 나타난다. 재택근로자 역시 근로계약을 맺는 경우가 30% 미만으로 나타났으며 전일제와 시간제의 비중이 55%대 45%의 비중을 차지하고 있는 것으로 나타나 전업과 부업으로의 목적이 유사한 비중임을 알 수 있다. 근로계약서 작성도 미미한 수준이며 급여는 실적급제의 비중이 50%를 상회하여 가장 높은 비중이나 일급이나 월급의 비중도 37%에 이르고 있다.

다음의 표는 여성근로자의 근로조건을 보험 및 연금, 상여금 및 퇴직금, 휴가, 수당관련 항목을 통해 살펴본 것이다.

임시직의 경우 먼저 국민연금에 가입되어 있는 여성임시직은 22.4%로 부가조사의 전체 임금근로자 중 국민연금 가입비율 58.4%의 절반에도 미치지 못하는 매우 낮은 수준이다. 건강보험 역시 가입되어 있는 여성임시직은 24.6%에 불과하며(전체 임금근로자 중 건강보험 가입비율은 60.2%), 고용보험 가입률은 22.4%였다(전체 임금근로자 중 고용보험 가입률은 50.1%). 3대 의무가입 연금 및 보험의 가입률은 여성임시근로자 중 20여% 정도인 것은 정규직처럼 근무하는 여성임시직이 많음을 고려할 때 기본적인 보장이 되어있지 않은 것은 심각한 문제이다. 임금의 경우, 퇴직금을 받는 여성임시직은 6.1%, 상여금은 4.7%로 매우 낮은 수준이다. 뿐만 아니라 주당 36시간 이상 근무하는 여성임시직이 80% 이상임을 고려할 때 시간외 수당을 적용받는 비율이 5.5%에 불과하다는 것은 시간당 임금이 더 낮아지게 됨을 의미하고, 정규근로시간 이상의 근로에 대해 보상을 받지 못하는 열악한 상황임을 보여준다.

<표 II-12> 여성임시직의 근로조건 현황

단위: %

	임시직	일용	파견	용역	독립도급	시간제	재택	비정규 직전체
국민연금 또는 특수직역연금								
예	26.6	0.0	51.9	60.9	15.2	3.2	6.3	20.6
아니오	73.4	100.0	48.1	39.1	84.8	96.8	93.7	79.4
건강보험								
예	28.5	0.0	52.9	69.2	16.8	4.3	7.0	22.4
아니오	71.5	100.0	47.1	30.8	83.2	95.7	93.0	77.6
고용보험								
예	26.2	2.5	52.9	61.6	13.0	4.2	7.0	20.6
아니오	73.8	97.5	47.1	38.4	87.0	95.8	93.0	79.4
퇴직금								
예	6.6	0.0	45.2	47.8	8.8	2.6	5.5	8.1
아니오	93.4	100.0	54.8	52.2	91.2	97.4	94.5	91.9
상여금								
예	5.6	0.0	36.5	31.5	7.4	2.1	4.8	6.4
아니오	95.5	100.0	63.5	68.5	92.6	97.9	95.2	93.6
시간외수당								
예	6.8	1.5	25.0	25.3	6.3	1.5	4.1	6.4
아니오	93.2	98.5	75.0	74.7	93.8	98.5	95.9	93.6
유급휴가								
예	9.6	0.4	34.6	26.0	7.7	2.1	4.4	8.4
아니오	90.4	99.6	65.4	74.0	92.3	97.9	95.6	91.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004..

파견근로자의 경우 건강보험과 고용보험 가입은 약 반수에 불과하고 이 밖의 상여금이나, 시간외수당, 유급휴가 등의 적용비율도 매우 낮은 수준에 머물렀다. 시간제 근로자의 경우에도 가장 문제점으로 지적되는 것이 4대 보험 및 기타 부가급부의 혜택을 거의 받지 못하고 있다는 점으로 남녀를 막론하고 시간제 근로자의 4대보험 적용은 모두 매우 미미한 수준에 머무르고 있는

것으로 나타난다. 퇴직금이나 상여금의 혜택도 거의 없는 것으로 나타나 이들 집단의 고용과 관련된 명확한 자리매김이 요구된다.

반면 용역근로자의 경우 4대보험의 적용에 있어서는 약 60% 이상 적용을 받고 있어 파견이나 시간제 근로에 비하여 상황이 다소 나은 것으로 보인다, 그러나 상여금, 퇴직금, 시간외 수당, 유급휴가 등의 적용수준이 낮은 것으로 나타났다. 특수고용근로자의 경우 4대보험이나 상여금, 퇴직금과 같은 부가급부도 거의 없어 4대보험 이나 기타 부가급부면에서 근로자성이 인정받지 않음으로 인한 불이익이 큰 것으로 나타났다. 이러한 사항은 재택근로자에게도 유사하게 나타나는데 4대 보험 및 기타 부가급부의 적용이 모두 10% 미만으로 미미한 수준에 그쳐 이들 근로자의 보호가 시급한 것으로 나타난다.

마. 여성비정규근로자의 조직화

우리나라의 임금근로자의 노동조합 가입률이 그리 높지 않은 수준이라는 점은 부가조사에서도 잘 나타나는데, 전체 임금근로자 중 노동조합에 가입한 근로자는 12.8%에 불과하고, 노동조합이 없는 경우가 76%에 달한다. 이런 상황은 여성비정규직에 더 심각하게 나타나는데, 노동조합이 없는 경우가 93%나 되며, 노동조합에 가입한 여성 비정규직은 1.0%로 매우 미미하다. 이는 노동조합이 없는 영세한 사업장에 근무하는 여성 비정규직이 많고 근로가 불규칙한 경우 노조결성이 실질적으로 어렵기 때문인 것으로 추정된다. 따라서 노동조합으로부터 보호받지 못하는 상황에서 여성 비정규직 근로자들은 제도적인 보장도 받지 못하고, 임금도 적으면서 ‘정규직처럼 일하는’ 비정규직임을 알 수 있다.

사업체 패널조사 결과 조사대상 기업 중 비정규직이 가입하고 활동하는 경우는 10%로 여성근로자의 가입률이 1% 라는 것을 고려하면 여성근로자의 조직화 상태가 얼마나 열악한지 알 수 있다. 비정규직을 노조에서 제외하는 이유로 가장 많은 비중을 차지하는 것은 비정규직의 정규직 전환이 노조의 기본방침이기 때문이라는 응답이 약 30% 수준을 차지하고 있으나 비정규직

가입시 회사에서의 불이익이 있거나 정규직의 비정규직 배제를 원하는 경우도 약 30%에 달하는 등 정규직과 비정규직 간의 분리된 노동시장이 형성되는 것을 알 수 있다. 노동조합이 비정규직의 이해를 대변할 능력이나 의사가 없는 경우도 약 8% 이상으로 나타나 내부자와 외부자간의 간극이 발생한 상황을 잘 알 수 있다.

<표 II-13> 여성 비정규직의 조직화 현황

단위: %

노동조합 가입여부	임시직	일용	파견	용역	독립도급	시간제	재택	비정규직 전체
노동조합이 없음	93.9	97.5	83.7	89.3	86.4	93.9	94.5	93.0
노동조합이 있으나 가입대상이 안됨	4.5	2.5	8.7	3.5	9.5	5.2	3.3	5.0
노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음	0.7	0.0	2.9	3.8	2.7	0.4	1.1	1.0
노동조합에 가입하였음	0.9	0.0	4.8	3.5	1.4	0.4	1.1	1.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사, 2004.

<표 II-14> 비정규직 제외 이유

단위: 개소, %

	빈도	퍼센트
비정규직이 가입하면 회사에서 불이익이 있기 때문	37	17.2
정규직 조합원이 비정규직 가입을 꺼리기 때문	27	12.6
노동조합이 비정규직의 이해를 대변할 능력과 의사가 없기 때문	18	8.4
비정규직의 정규직 전환이 노동조합의 기본 방침이기 때문	62	28.8
기타	52	24.2
해당없음	2	0.9
무응답	17	7.9
합 계	215	100.0

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석.

따라서 많은 사업장에서 정규직과 비정규직이 동시에 근로하는 경우 내부

자와 외부자로 양분된 근로자 간에 이해가 상충하여 노노갈등을 겪는 것도 빈번한 것으로 나타난다. 자료를 분석한 결과 노노갈등의 존재와 이의 정상적 해결과 노노갈등이 존재하지 않는 경우가 비슷한 수준으로 나타났으나 이 밖에도 노노갈등의 주도력이 명확하여 문제가 되지 않는 경우, 즉 내부자의 결속력과 주도권이 명확한 경우가 또한 많은 비중을 나타내어 외부자인 비정규직의 경우 의사결정에서의 영향력은 지극히 미미한 수준인 것으로 짐작된다.

<표 II-15> 노노갈등의 존재 형태

단위: 개소, %

	빈도	비중
노노갈등이 존재하지 않는다	285	37.0
노노갈등이 존재 주도력이 확실하여 큰 문제가 되지 않음	143	18.5
노노갈등이 존재하지만 정상적인 의사결정을 통해 해결	290	37.6
노노갈등이 심각한 상태에 빠져 있다	43	5.6
합 계	771	100.0

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

현재 정규직을 중심으로 이루어진 노조가 비정규직의 이해를 대변하는가에 대한 질문에서 나타나는 결과는 논의된 적이 없는 경우가 약 3분의 1을 차지하고, 가끔 다루는 경우가 3분의 1을 나타내고 거의 매번 다루는 경우는 약 15%에 불과하여 비정규직 문제를 노조에서 논의하는 것에 한계가 있음을 나타내고 있다.

<표 II-16> 비정규직 이해 대변-노조

단위: 개소, %

	빈도	유효 퍼센트
거의 매번 다룬다	110	15.7
가끔 다룬다	244	34.8
단협에서 비정규직 문제가 논의된적이 없다	225	32.1
해당없음	2	0.3
합 계	701	100.0

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석.

또한 비정규직의 이해는 근로자 측 뿐 아니라 기업측 모두에게서 소외되는 경향을 보이는데 노사협의회에서 비정규직의 이해를 대변하고 있는가에 대한 질문에 논의된 적이 없거나 가끔 다루는 비중이 전체의 72.5%를 차지하여 기업내의 내부자인 정규직을 중심으로 의사결정이 이루어지고 이들의 이해가 보다 적극적으로 반영되는 것을 알 수 있어 상대적으로 비정규직이 기업의 의사결정에 통합되지 않는 것으로 보인다. 따라서 비정규직 고용이 늘어난다 하더라도 기업측에서는 기업의 의사결정과는 무관한 부문을 중심으로 고용이 늘어나 정규직과 비정규직의 상대적인 지위는 더욱 큰 격차를 보일 수 있다.

<표 II-17> 비정규직 이해 대변-노사협의회

단위: 개소, %

	빈도	유효 퍼센트
거의 매번 다루고 있다	54	9.0
가끔 다룬다	206	34.3
단협에서 비정규직 문제가 논의된 적이 없다	231	38.5
무응답	109	18.2
합 계	600	100.0

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석.

노조는 소속 상급단체가 비정규직 문제에 더 많은 관심을 기울여야 한다고 생각하는 것으로 나타났으며(약 50%), 비정규직 문제에 상급단체가 적절하게 대응한다는 응답은 16% 정도로 낮은 수준으로 나타났다. 그렇다면 비정규직의 조직화방안에 대한 근로자대표의 의견을 살펴보면 정규직 노조로의 가입 방안을 든 경우가 약 37%로 가장 높게 나타났으며 산별노조로의 전환을 통한 가입이 바람직하다는 의견도 약 22%에 이른 것으로 나타났으며 비정규직의 별도 조합은 약 12%정도로 나타나 비정규직의 노조통합에 긍정적인 것으로 나타났다.

<표 II-18> 비정규직 조직화방안

단위: 개소, %

	빈도	유효 퍼센트
비정규직을 조직할 필요가 없다	49	7.0
우리 기업의 정규직 노조로 가입시켜야 한다	258	36.8
비정규직으로 구성된 별도의 노동조합을 만들어야 한다	82	11.7
산별노조로 전환하면서 가입시켜야 한다	157	22.4
해당없음	13	1.9
합 계	701	100.0

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석.

따라서 비정규직의 의사전달 채널을 확립하는 것이 향후의 비정규 근로자의 권익보호에 시급한 것으로 볼 수 있다. 특히 여성비정규근로자의 경우 조직화수준이 더욱 열악한 것으로 보여 이들의 조직화방안이 고려될 필요가 있다. 방법으로는 정규직노조로의 편입, 산별노조로의 전환과 종사상 지위와 상관없는 전 노동자의 가입 등 다양한 방안들이 고려될 수 있다. 여성 근로자의 특수성을 고려한다면 여성다수직종이나 여성다수 고용형태의 조직화가 보다 시급히 이루어질 필요가 있는데 대체로 여성다수 직종의 경우 근로조건이 상대적으로 더욱 열악한 경우가 많기 때문이다.

3. 다양한 고용형태별 정규근로자와의 임금격차

비정규직의 임금수준은 정규직의 70~80% 수준이 전체의 35% 수준에 달해 가장 일반적인 경우로 나타났고 90% 이상에서 100% 수준으로 지급하는 경우는 전체의 약 25%에 그쳐 나머지의 경우는 정규직과 비정규직의 임금격차가 상당한 수준에 이르고 있는 것으로 나타났다. 그 밖에도 비정규직의 경우 시간외 수당을 전혀 지급하지 않는 경우가 약 32%, 지급하더라도 정규직의 일부만 지급하는 경우가 약 18%로 나타났다. 상여금의 경우는 사정이 더 열악하여 지급하지 않는 경우가 약 50%에 달하여 비정규직 근로자의 정규직

과의 임금격차를 증가시키는 원인으로 나타나고 있다. 정규직과 동일한 수준의 상여금을 지급하는 경우는 전체의 12%에 불과한 것으로 나타났다. 퇴직금 역시 전체의 44%가 전혀 지급하지 않고 있었으며 퇴직금을 정규직과 같은 수준으로 지급하는 경우는 전체의 30%에 불과하였다. 사회보험은 기업의 35%는 비정규직에게 전혀 제공하지 않고 있으며 제공하는 경우는 41% 인 것으로 나타나고 복리후생비용도 전체의 38%는 전혀 지급하지 않고 정규직과 동일하게 지급하는 경우는 31%에 불과한 것으로 나타나 비정규직의 정규직 대비 근로조건이 매우 열악한 것으로 나타났다.

각 사업장의 근로자 대표의 응답에 의거하면 임금협상 시 비정규직의 임금 인상률은 정규직보다 낮다고 응답한 경우가 전체의 37.4%로 나타나고 정규직과 동일한 경우는 이보다 다소 낮은 36.2%로 나타나 임금 인상률에서 비정규직에게 차별적 관행이 있음을 보여주고 있다.

<표 II-19> 비정규직 임금 인상률

단위: 개소, %

	빈도	유효 퍼센트
정규직보다 높게 적용	42	3.3
정규직과 동일	455	36.2
정규직보다 낮게 적용	470	37.4
비정규직 없음	157	12.5
무응답	134	10.7
합계	1258	100.0

자료: 사업체패널조사, 노동연구원, 2003.

선행연구결과를 살펴보면 인적자본 등 생산성 변수를 통제한 후의 정규직과 비정규직간 임금격차가 발생한다는 공통점이 있다. 노동부(2004)의 분석에 따르면 시간당임금 기준 비정규직이 7.2% 낮은 것으로 나타났다. 구체적으로 시간제근로자는 8.8%, 계약직 근로자는 11.2%, 일용근로자는 오히려 4.8% 높은 것으로 분석되었다.

관심영역인 여성 비정규 근로자의 경우는 여성 정규근로자에 비하여 7.7% 낮은 것으로 나타났고 남성 비정규 근로자는 정규근로자에 비하여 6.6% 낮은 것으로 나타났다. 흥미로운 사항은 남성 일용근로자의 임금이 오히려 정규근로자에 비하여 높는데 반하여 여성 일용직 근로자는 정규근로자에 비하여 오히려 9.1% 낮은 것으로 나타나 여성 비정규근로자의 낮은 임금에 여성 일용직 근로자가 많은 영향을 끼쳤음을 알 수 있다. 다른 비정규 근로의 형태인 독립도급 종사자의 경우 여성은 정규직 근로자에 비하여 임금이 21.9%나 높은 것으로 나타났는데 이는 학습지 교사나 보험설계사 등의 고임금에 기인한 것으로 풀이된다. 따라서 매우 이질적인 비정규 근로자들을 통합하여 정규근로자와의 임금격차를 분석하는데 있어 매우 주의가 필요한데, 결과적으로 매우 열악한 위치에 있는 일용직 근로자 및 계약직 근로자(임시직 근로자)의 임금격차를 도급근로자가 상쇄하는, 따라서 문제의 심각성을 왜곡하는 현상이 발생할 여지가 있다.

노동부의 사업체근로실태조사 결과(2003)에 의하면 동일성별에서 정규직과 비정규직 간에 상당한 임금격차가 발생하는 것을 알 수 있으며 비정규직 내에서의 이질성으로 인하여 비정규 근로 상태별로 상이한 수준의 임금격차가 발생하는 것을 알 수 있다. 성별로 같은 종사상 지위에 학력이라도 성별 임금격차가 발생하는 것도 알 수 있다. 대체로 여성 비정규 근로자가 남성 비정규 근로자에 비하여 임금이 낮은 경우가 대다수여서 여성 비정규 근로자는 여성이라는 성별 임금격차와 비정규라는 종사상 지위에 따른 임금격차로 이중의 임금격차를 경험하는 집단임을 알 수 있다.

임금격차 요인 분석에서 가장 빈번하게 연구되는 방법으로 Oaxaca의 임금격차 분해를 들 수 있다. 기본적으로 Oaxaca의 방식은 설명되지 않는 부분, 즉 잔차항을 이용한 방법으로 추가변수에 의하여 잔차의 변동을 파악하고자 하는 방식이다. 그러나 이 방법은 몇가지 문제점을 가지고 있다. 우선적으로 잔차에 대한 해석이 불가능하다는 점이다. 생산성이나 차별적 요인에 의한 부분을 제외하고 남은 잔차는 과연 무엇에 기인한 것인가를 파악하기가 어렵고 이것이 역으로 전체 방법에 대한 신뢰성을 떨어뜨리는 요인이 된다. 동시

에 측정되지 않는 부분을 설명변수에 추가할 수 없어 누락되는 부분에 대한 보완방법이 없다는 것이 문제점이다. 같은 맥락에서 실제로 노동시장에서 차별이 없을 경우 형성되는 임금에 대한 정보가 없기 때문에 불충분한 연구결과가 될 수 있다는 단점을 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 Oaxaca 방식은 추정상의 편의 등으로 인하여 가장 많이 이용되는 임금격차 분해모형이다. 본 고에서도 동일한 방식을 이용하여 각 비정규 종사상 지위와 정규직간의 임금격차, 여성 비정규직과 남성 비정규직 간의 임금격차를 분해하여 어떤 요인에 의하여 이러한 임금격차가 발생하는가를 파악해보고자 한다.

Oaxaca(1973)은 임금격차를 다음과 같이 정의하고 있다.

$$D = \frac{W^R/W^I - MP^R/MP^I}{MP^R - MP^I} \quad (\text{II-1})$$

여기서 W^R/W^I 는 관찰되는 정규직과 비정규직의 평균임금비율, MP^R/MP^I 는 관찰되는 정규직과 비정규직의 평균한계생산물이며 차별이 없을 경우 평균임금비율로 가정하였다.

로그를 취하면 식 (1)은

$$\ln W^R - \ln W^I = \ln MP^R - \ln MP^I + \ln(D + 1) \quad (\text{II-2})$$

로 전환된다. 전반부는 생산성에 기인한 임금격차이고 후반부는 차별에 기인한 임금격차인데 이 식을 추정식으로 변환하면,

$$\ln W^R - \ln W^I = \sum B_j^R X_j^R - \sum B_j^I X_j^I, \quad j=1,2,3,\dots,k \quad (\text{II-3})$$

이고 다시 변환하면 다음의 식이 된다.

$$\ln W^R - \ln W^I = \sum B_j^I (X_j^R - X_j^I) - \sum X_j^R (B_j^R - B_j^I), \quad (\text{II-4})$$

$$\ln W^R - \ln W^I = \sum B_j^R (X_j^R - X_j^I) - \sum X_j^I (B_j^R - B_j^I).$$

위의 두 식에서 둘째 항은 잔차이기 때문에 변수누락(omitted variable)의 영향이 반영되게 되므로 차별요소를 과대 혹은 과소측정할 수 있는 가능성이 있다. 이러한 한계를 염두에 두고 해석에 신중을 기하는 것은 물론이다.

$$\begin{aligned} \ln W^R - \ln W^I &= X^R \beta^R - X^I \beta^I \\ &= (X^R - X^I) \beta_A + X^R (\beta^R - \beta_A) + X^I (\beta_A - \beta^I) \end{aligned} \quad (\text{II-5})$$

윗 식에서 W는 첨자에 따라 각각 비정규 및 정규근로자의 임금을 의미한다. 비정규근로자내에는 다양한 근로유형이 있으므로 각각의 경우를 고려할 것이다. X는 설명변수의 벡터를 의미하며 첨자는 역시 비정규와 정규근로자를 의미한다. 오른쪽 항의 첫째 항은 생산성에 의한 격차가 발생하는 경우이며 뒤의 두 항은 가격효과에 의한 임금격차로 순수한 임금격차를 의미한다.

임금격차를 분해하기 위하여 Mincer의 임금방정식을 추정한다. 임금방정식은 교육수준, 근속연수, 경력, 직종, 직급 등을 이용해 추정한다. 회귀분석 후 계수들을 상수; 인적자본; 직종직급으로 구분한다.

임금격차를 분해하기 위하여 우선적으로 임금식을 추정하여 임금수준에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다. 본 임금추정에 이용된 자료는 2003년 노동부가 조사한 '사업체근로실태조사'의 근로자표본조사자료이다⁵⁾. 남성과 여성의 일반적 사항을 우선적으로 검토하면 다음의 표와 같다.

5) 본 자료에 대한 자세한 사항은 전술한 자료에 대한 설명을 참조.

<표 II-20> 임금분석에 사용된 표본의 일반적 사항

구 분	남성		여성	
	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation
* 급여 로그값	3.219317	0.284563	3.001617	0.27404
경력더미(1~3년미만)	0.196954	0.397697	0.290388	0.453941
경력더미(3~4년미만)	0.087176	0.282093	0.098144	0.29751
경력더미(4~5년미만)	0.060996	0.239322	0.057437	0.232676
경력더미(5~10년미만)	0.18221	0.386017	0.132858	0.339422
경력더미(10년이상)	0.282817	0.450368	0.098935	0.298575
고졸더미	0.456169	0.498075	0.486099	0.499807
전문대졸더미	0.14044	0.347443	0.201038	0.400776
대졸더미	0.301629	0.458965	0.190594	0.39277
결혼더미	0.708081	0.454645	0.532773	0.498925
노조유무더미	0.310868	0.462849	0.186509	0.389517
업체규모더미(5~9인)	0.13415	0.340813	0.136639	0.343466
업체규모더미(10~29인)	0.198298	0.398718	0.145055	0.352156
업체규모더미(30~99인)	0.167748	0.373643	0.117686	0.322236
업체규모더미(100~299인)	0.119895	0.324838	0.080614	0.272242
업체규모더미(300~499인)	0.03669	0.187999	0.027875	0.164614
업체규모더미(500인이상)	0.115492	0.319615	0.062268	0.241642
어업 및 광업더미	0.004526	0.067125	0.001042	0.032259
제조업더미	0.233338	0.422955	0.113799	0.317567
전기, 가스 및 수도사업더미	0.008034	0.089274	0.00189	0.043431
건설업더미	0.109918	0.312788	0.023547	0.151632
도매 및 소매업더미	0.156222	0.363065	0.206544	0.404826
숙박 및 음식점업더미	0.045657	0.208741	0.181093	0.385096
운수업더미	0.089613	0.285627	0.022096	0.146995
통신업더미	0.014664	0.120203	0.007491	0.086226
금융 및 보험업더미	0.053929	0.225877	0.068783	0.253085
부동산 및 임대업더미	0.038184	0.19164	0.020862	0.142922
사업 서비스업더미	0.101373	0.301822	0.081377	0.273413
교육 서비스업더미	0.043245	0.203409	0.096842	0.295742
보건 및 사회복지사업더미	0.019849	0.139481	0.102664	0.30352

(계속)

구 분	남성		여성	
	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation
오락, 문화 및 운동관련서비스업더미	0.021634	0.145484	0.017449	0.130936
기타공공,수리 및 개인서비스업더미	0.056011	0.229942	0.05295	0.223933
기술공 및 준전문가더미	0.176825	0.381521	0.1114	0.314627
사무 종사자더미	0.267182	0.442488	0.370773	0.483012
서비스 종사자더미	0.05276	0.223555	0.211157	0.408129
판매 종사자더미	0.063316	0.243531	0.110269	0.313225
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자더미	0.00374	0.061037	0.001063	0.032583
기능원 및 관련 기능 종사자더미	0.106883	0.308964	0.007096	0.083939
장치, 기계조작 및 조립 종사자더미	0.16266	0.369055	0.053055	0.224142
단순노무 종사자더미	0.120565	0.325621	0.089592	0.285596
시간제더미	0.027734	0.16421	0.096764	0.295636
계약직더미	0.036311	0.187063	0.071019	0.256857
일용직더미	0.063627	0.244087	0.063938	0.244643
용역직더미	0.016498	0.127382	0.019747	0.13913
파견직더미	0.003424	0.058413	0.015084	0.121885
독립도급 및 도급소속 더미	0.020045	0.140154	0.069155	0.253717

자료: 사업체 근로실태조사 결과 재분석, 노동부, 2003.

남녀 근로자의 경력분포를 보면 남성은 10년 이상의 장기경력 비중이 가장 높고 이어서 3년 미만, 5~10년이 고르게 많은 것으로 나타나고 여성은 이와는 달리 3년 미만 경력자의 비중이 매우 높은 것으로 나타난다. 여성은 남성과는 달리 연령이 높아도 노동시장 경력이 짧은 근로자가 많은 것이 원인인 것으로 나타나고 경력이 높은 집단의 비중이 남성보다 작은 특징을 가지고 있다. 산업이나 직종분포를 살펴보면 기존의 남성업종이거나 직종인 경우의 남성분포가 높고 여성직종이거나 업종인 경우의 여성근로자 분포가 역시 높아 현재에도 성별로 업종이나 직종이 분리되는 현상은 여전한 것으로 나타났다.

종사상 지위의 분포를 살펴보면 남성근로자의 경우 시간제가 2.7%, 계약직이 3.6%, 일용직이 6.3%, 용역직이 1.6%, 파견이 0.3%, 도급이 2.0%로 비정규직이 전체적으로 18.4%수준에 머무르고 있다. 반면 여성근로자의 경우는 시간제가 9.7%, 계약직이 7.1%, 일용직이 6.4%, 용역직이 1.9%, 파견이 1.5%, 도급

이 6.9%로 비정규직의 비중이 33.6%를 상회하는 것으로 나타나 여성근로자의 비정규직 비중이 남성에 비하여 매우 높은 것을 확인할 수 있다.

이러한 일반적 사항에서 더 나아가 시간당임금의 로그값을 종속변수로 하고 전술한 변수들을 독립변수로 하여 임금에 영향을 미치는 요인들을 분석하면 다음 표의 결과를 얻을 수 있다. 독립변수는 시간당임금의 로그변환값이다.

<표 II-21> 남녀의 임금식 추정치

구 분	남성		여성	
	B	t-stat.	b	t-stat.
(Constant)		1928.298		872.2845
* 연령	-0.002**	-70.5541	-0.005**	-155.1933
* 연령제곱	0.000**	2.8320	0.000	-1.4196
* 근속년	0.021**	344.0693	0.030**	273.8202
* 근속년제곱	0.000**	-7.9457	0.000**	-3.13529
경력더미(1~3년미만)	0.073**	256.0875	0.074**	252.4687
경력더미(3~4년미만)	0.092**	257.0328	0.091**	219.2093
경력더미(4~5년미만)	0.110**	268.5529	0.121**	235.5437
경력더미(5~10년미만)	0.145**	475.2356	0.151**	387.2762
경력더미(10년이상)	0.223**	751.3751	0.214**	480.5841
고졸더미	0.031**	99.34573	0.030**	74.73441
전문대졸더미	0.040**	102.6419	0.046**	92.52297
대졸더미	0.112**	297.6891	0.124**	238.6008
결혼더미	0.079**	369.9229	0.017**	67.37727
노조유무더미	0.015**	66.21519	0.014**	41.67618
업체규모더미(5~9인)	0.027**	88.48569	0.036**	97.7701
업체규모더미(10~29인)	0.086**	305.5123	0.075**	204.7818
업체규모더미(30~99인)	0.097**	321.1489	0.126**	307.713
업체규모더미(100~299인)	0.098**	277.3352	0.171**	349.0848
업체규모더미(300~499인)	0.181**	352.0192	0.167**	228.6623
업체규모더미(500인이상)	0.216**	570.8345	0.239**	422.0368

(계속)

구 분	남성		여성	
	B	t-stat.	b	t-stat.
어업 및 광업더미	0.024**	12.46482	0.108**	23.18337
제조업더미	0.006**	4.196935	0.115**	36.40419
전기, 가스 및 수도사업더미	0.104**	60.35372	0.165**	40.83628
건설업더미	-0.031**	-21.6087	0.103**	32.27456
도매 및 소매업더미	0.038**	26.07887	0.147**	46.79918
숙박 및 음식점업더미	0.003*	2.068436	0.159**	50.26381
운수업더미	-0.127**	-86.7689	0.107**	33.208
통신업더미	0.141**	88.42356	0.194**	57.42215
금융 및 보험업더미	0.106**	71.55044	0.255**	80.63199
부동산 및 임대업더미	-0.065**	-43.0979	0.113**	35.07052
사업 서비스업더미	0.044**	29.92661	0.152**	48.34252
교육 서비스업더미	0.039**	25.80907	0.130**	41.12175
보건 및 사회복지사업더미	-0.024**	-15.0998	0.079**	25.00938
오락, 문화 및 운동관련서비스업더미	-0.007**	-4.53945	0.120**	37.11204
기타공공, 수리 및 개인서비스업더미	-0.058**	-39.2515	0.087**	27.36361
기술공 및 준전문가더미	-0.020**	-42.7827	-0.039**	-58.9449
사무 종사자더미	-0.044**	-95.7783	-0.088**	-136.798
서비스 종사자더미	-0.108**	-155.1	-0.099**	-129.008
판매 종사자더미	-0.101**	-168.245	-0.120**	-154.555
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자더미	-0.096**	-63.6517	-0.151**	-39.2207
기능원 및 관련 기능 종사자더미	-0.080**	-148.506	-0.039**	-25.7475
장치, 기계조작 및 조립 종사자더미	-0.124**	-238.643	-0.166**	-185.899
단순노무 종사자더미	-0.160**	-296.553	-0.199**	-253.327
시간제더미	-0.356**	-614.604	-0.314**	-735.12
계약직더미	-0.051**	-109.481	-0.062**	-133.207
일용직더미	0.004**	10.95887	-0.098**	-196.394
용역직더미	-0.114**	-162.034	-0.113**	-128.961
파견직더미	-0.067**	-45.6577	-0.111**	-118.486
독립도급 및 도급소속 더미	-0.003**	-5.52747	-0.041**	-79.3728

주: **는 99% 유의수준에서, *는 95% 유의수준에서 유의함.
 자료: 사업체 근로실태조사 결과 재분석, 노동부, 2003.

여성근로자의 경우 연령과 임금간에 부(-)의 관계가 성립되고 있다. 이는 여성근로자의 경우 경력이 축적되지 않아 상대적으로 연령이 높은 집단에게서 낮은 근속기간을 가진 근로자 층이 두터운 점, 여성근로자 중 고연령인 집단을 중심으로 저임금직종 종사비율이 높은 점 등이 원인인 것으로 보인다. 근속기간과 임금간의 관계에서는 남녀 공히 유의한 정(+)의 상관관계를 보이고 있다.

경력과 임금간에는 기준을 1년 미만으로 할 때 각 경력변수별로 유의한 관계를 보이나 그 영향의 정도는 점차 증가하여 경력이 5년 이상, 혹은 10년 이상 지속될 경우 매우 유의한 정의 관계를 보이는 것을 알 수 있다. 학력역시 중졸학력 이하를 기준으로 볼 때 학력과 임금간의 유의한 정의 관계가 성립되며 영향의 크기도 학력이 높을수록 큰 것으로 나타난다.

사업체의 특성면에서 살펴보면 노조가 있을수록 임금이 의하게 높은 것으로 나타났으며 5인 미만 사업장을 기준으로 살펴볼 때 모든 사업장 규모에서 임금과 정의 관계를 보였다. 500인 이상의 대기업임금이 가장 영향크기면에서 큰 것으로 나타나고 100~300인 사업장이 오히려 더 큰 규모의 사업장 종사 근로자의 임금에 비하여 높은 것으로 나타나 사업장규모와 임금이 단순히 비례하는 것은 아닌 것으로 보인다.

업종별로 보면 남녀의 차이가 드러나기 시작하는데 여성근로자의 경우에는 농림어업을 기준으로 볼 때 전 산업이 모두 유의한 정(+)의 관계를 가지고 있다. 반면 남성은 건설업, 운수업, 부동산 및 임대업 등 여성 업종으로 알려진 부문에서 임금과 부(-)의 관계를 보여 임금에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직종별로는 전문가를 기준으로 어떤 직종에서도 정의 관계가 성립되지는 않는다. 영향의 크기는 단순노무, 조립종사자 등이 가장 부정적으로 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 이들 직종이 저임금화 될 가능성이 높은 것으로 나타났다.

본 연구에서 가장 중요한 종사상 지위면에서 살펴보면 정규직을 기준으로 할 경우 여성근로자의 경우 전 비정규직 영역에서 임금에 유의하게 부정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있으며 남성은 이와 달리 일용직에서 유의한 정

의 관계를 보이고 있음을 알 수 있다. 여성근로자의 경우 시간제 근로자는 정규직에 비하여 31%, 계약직은 6.2%, 일용직은 9.8%, 용역은 11.3%, 파견은 11.1% 임금이 낮은 것으로 나타났다. 반면 남성은 일용직이 정규직에 비하여 임금이 0.4%가 높은 것으로 나타난다.

정규와 비정규근로자 간의 임금격차를 분해한 기존의 연구들은 비정규근로자를 모아 전체적인 분석을 시도하고 있다. 본 연구에서는 정규직과 비교한 각 비정규 유형별 임금격차를 분석하고자 한다. 따라서 각 근로형태별로 임금을 추정하여 보았다. 결과를 우선적으로 정리하고자 한다.

<표 II-22> 남성근로자의 유형별 임금식 추정결과

남 성	정규직	시간제	계약제	일용직	용역직	파견직	도급
(Constant)	3.016**	2.514**	2.824**	2.732**	3.256**	3.068**	3.438**
* 연령	0.001**	0.002**	-0.002**	0.002**	-0.005**	0.005**	0.000
* 연령제곱	0.000**	0.000	0.000**	0.000	0.000**	0.000**	0.000**
* 근속년	0.009**	0.009**	0.001	-0.005**	0.012**	0.013**	0.005**
* 근속년제곱	0.000**	0.000**	0.000**	0.000**	0.000**	0.000**	0.000*
경력더미(1~3년미만)	0.064**	-0.116**	0.066**	0.031**	-0.009		-0.099**
경력더미(3~4년미만)	0.079**	-0.056**	0.034**	0.030**	-0.030**		-0.044*
경력더미(4~5년미만)	0.100**	-0.190**	0.119**	0.107**	0.016	-0.047**	0.036
경력더미(5~10년미만)	0.105**	-0.046**	0.078**	-0.052**	-0.016	-0.050**	0.002
경력더미(10년이상)	0.106**	-0.158**	0.082**	-0.022**	-0.020*	-0.138**	-0.127**
고졸더미	0.056**	0.036**	0.100**	0.119**	-0.002	0.236**	0.114**
전문대졸더미	0.073**	-0.058**	0.117**	0.113**	-0.033**	0.225**	0.226**
대졸더미	0.111**	0.015	0.211**	0.173**	0.015	0.003	0.121**
결혼더미	0.051**	0.128**	0.108**	-0.009*	0.079**	-0.056**	0.068**
노조유무더미	0.025**	-0.007	0.035**	0.326**	0.060**		-0.022*
업체규모더미(5~9인)	0.049**	0.030**	-0.015*	0.003	-0.012		0.019

(계속)

64 여성 비정규직 노동의 특성과 정책과제

남 성	정규직	시간제	계약제	일용직	용역직	파견직	도급
업체규모더미(10~29인)	0.115**	0.331**	0.036**	0.146**	0.025**	-0.046	0.038
업체규모더미(30~99인)	0.219**	-0.013	0.018**	0.242**	-0.041**		0.811**
업체규모더미(100~299인)	0.088**	-0.185**	0.095**	-0.289**	-0.146**	-0.548**	
업체규모더미(300~499인)	0.190**	-0.090**	-0.065**	-0.374**	-0.179**	-0.213**	
업체규모더미(500인이상)	0.252**	-0.095**	0.050**	-0.016	-0.061**	-0.455**	
어업 및 광업더미	-0.136**		0.340**	-0.028			0.785**
제조업더미	-0.051**		0.309**	0.171**	0.158**		
전기, 가스 및 수도사업더미	0.099**		0.395**	-0.338**	0.109**		0.270
건설업더미	-0.100**	-0.030	0.242**	0.268**		-0.036	0.318
도매 및 소매업더미	-0.018**	0.007	0.290**	0.087**	0.206**		-0.495**
숙박 및 음식점업더미	-0.007**		0.245**	0.244**	0.179**	0.748**	-0.115
운수업더미	-0.313**	0.317**	0.080**	0.097**	0.060**	-0.483**	0.108*
통신업더미	0.064**	0.398**	0.149**	-0.084*	0.028	-0.057*	0.091*
금융 및 보험업더미	0.039**	0.167**	0.274**	0.090	-0.012	0.190**	-0.542**
부동산 및 임대업더미	-0.153**	-0.118**	0.206**	0.051			-0.826**
사업 서비스업더미	-0.047**	0.087**	0.188**	0.004	0.069**	0.522**	-0.451**
교육 서비스업더미	-0.051**	0.188**	0.170**	-0.067**	0.158**		-0.516**
보건 및 사회복지사업더미	-0.062**	0.074	0.244**	0.010	0.246**		
오락,문화 및 운동관련서비스업더미	-0.090**	0.089**	0.325**	-0.081	0.120**		-0.489**
기타공공,수리 및 개인서비스업더미	-0.105**	0.090**	0.189**	-0.023			-0.352**
기술공 및 준전문가더미	-0.070**	0.281**	-0.025*	0.046	-0.029**	-0.391**	0.252**
사무 종사자더미	-0.063**	0.156**	-0.109**	-0.201**			0.112**
서비스 종사자더미	-0.149**	0.194**	-0.169**	-0.026*	-0.131**	0.145*	-0.093
판매 종사자더미	-0.157**	-0.437**	-0.182**	-0.062**			
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자더미	0.030**	0.362**	-0.252**	0.142*	-0.235**		
기능원 및 관련 기능 종사자더미	-0.130**	0.145**	-0.078**		-0.024*	-0.304**	-0.755**
장치, 기계조작 및 조립 종사자더미	-0.171**	-0.026**	-0.055**	0.049**	0.118**	-0.391**	-0.573**
단순노무 종사자더미	-0.146**		-0.197**	-0.030**	-0.183**	-0.855**	-0.557**

주: **는 99% 유의수준에서, *는 95% 유의수준에서 유의함.
 자료: 사업체 근로실태조사 결과 재분석, 노동부, 2003.

<표 II-23> 여성 근로자의 유형별 임금식 추정결과

여 성	정규직	시간제	계약제	일용직	용역직	파견직	도급
(Constant)	2.976**	2.709**	2.874**	2.638**	3.210**	3.360**	2.320**
* 연령	0.000**	0.004**	0.001**	0.001**	-0.002**	-0.001	-0.006**
* 연령제곱	0.000**	0.000**	0.000**	0.000**	0.000	0.000**	0.000*
* 근속년	0.013**	0.008**	0.006**	-0.003	0.002	0.005	0.018**
* 근속년제곱	0.000	0.000	0.000	0.000**	0.000**	0.000	0.000**
경력더미(1~3년미만)	0.019**	0.129**	0.007	0.187**	-0.031**	0.044**	0.607**
경력더미(3~4년미만)	0.007**	0.166**	0.036**	-0.101**	-0.001	0.010	0.721**
경력더미(4~5년미만)	0.020**	0.145**	0.027**	0.108**	-0.011		0.638**
경력더미(5~10년미만)	0.035**	0.117**	0.027**	0.213**	-0.022	0.021	0.638**
경력더미(10년이상)	0.067**	0.131**	0.125**	-0.125**	-0.082**	0.015	0.687**
고졸더미	0.002	0.013**	0.114**	0.007	-0.030**	-0.028**	0.085**
전문대졸더미	0.048**	0.041**	0.109**	0.091**	-0.054**	-0.023*	0.173**
대졸더미	0.093**	0.001	0.148**	0.149**	0.008	0.033**	0.254**
결혼더미	-0.008**	-0.050**	-0.002	-0.053**	-0.004	0.110**	0.067**
노조유무더미	0.012**	0.108**	-0.001	-0.047**	0.042**	-0.168**	-0.072**
업체규모더미(5~9인)	0.050**	-0.056**	0.035**	-0.095**	-0.057**	-0.179**	-0.090**
업체규모더미(10~29인)	0.120**	-0.041**	0.020**	-0.034**	-0.054**	-0.271**	
업체규모더미(30~99인)	0.171**	-0.021	0.061**	0.070**	-0.066**	-0.144**	0.557**
업체규모더미(100~299인)	0.126**	-0.031*	0.117**	0.033	-0.024*	-0.136**	
업체규모더미(300~499인)	0.134**	0.041	0.084**	-0.036	-0.229**	-0.147*	
업체규모더미(500인이상)	0.290**	0.056**	0.114**	0.417**	-0.130**	0.234**	0.577**
어업 및 광업더미	-0.029		0.058	-0.033			0.100
제조업더미	0.078**	0.513**	0.134**	0.028	0.083**	0.039	
전기, 가스 및 수도사업더미	0.178**	-0.162	0.188**	0.050	0.029		-0.463*
건설업더미	-0.017	0.315**	0.022	0.506**			
도매 및 소매업더미	0.102**	0.026	-0.051	-0.034*	0.121**	-0.175**	
숙박 및 음식점업더미	0.093**	-0.089	0.165**	-0.050**		-0.103**	0.480**
운수업더미	0.025	0.221**	0.084*	0.034	0.007	-0.132**	0.363**
통신업더미	0.178**	0.203*	-0.143**	-0.101*		-0.249**	0.817**
금융 및 보험업더미	0.185**	0.350**	0.124**	0.232**	0.068**	-0.254**	0.257**
부동산 및 임대업더미	0.008	0.238**	0.093*	-0.287**	-0.058**	-0.064	0.212**
사업 서비스업더미	0.051**	0.444**	0.106**	0.202**	-0.028**		
교육 서비스업더미	0.016	0.139	0.048	-0.074**	0.119**	-0.002	0.089**
보건 및 사회복지사업더미	0.005	0.028	0.051	0.307**	0.164**		
오락, 문화 및 운동관련서비스업더미	0.054**	0.044	0.047	-0.065**	0.145**	-0.099**	-0.222

(계속)

여 성	정규직	시간제	계약제	일용직	용역직	파견직	도급
기타공공, 수리 및 개인서비스업더미	-0.006	0.189*	0.030	-0.161**			0.069**
기술공 및 준전문가더미	-0.104**	-0.316**	-0.140**	0.092**	0.223**	-0.172**	0.020
사무 종사자더미	-0.159**	-0.337**	-0.088**	0.025*	-0.033		-0.068**
서비스 종사자더미	-0.131**	-0.273**	-0.147**		-0.143**	-0.229**	
판매 종사자더미	-0.141**	-0.396**	-0.010	0.207**	-0.172**	-0.158**	
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자더미	-0.193**		-0.251*	0.002			
기능원 및 관련 기능 종사자더미	-0.236**		0.076	0.279**			0.356**
장치, 기계조작 및 조립 종사자더미	-0.224**	-0.127**	-0.163**	0.113**		-0.143**	
단순노무 종사자더미	-0.237**	-0.663**	-0.202**	0.107**	-0.240**	-0.120**	-0.311**

주: **는 99% 유의수준에서, *는 95% 유의수준에서 유의함.

자료: 사업체 근로실태조사 결과 재분석, 노동부, 2003.

위의 남녀임금추정에서 알 수 있는 사항들을 중심으로 정리하고자 한다. 남성의 경우 정규직은 연령과 근속년수가 증가할수록 임금이 증가하는 정(+)의 관계가 유의적으로 성립된다. 경력년수와도 마찬가지로 정(+)의 관계가 성립되는데 경력년수가 증가할수록 임금상승에 더 크게 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 학력과 임금간의 정(+)의 관계도 나타나 남성 정규직 노동시장에서의 임금결정요인들은 기존의 연구들에서 논의된 바와 일관성 있게 나타나는 것을 알 수 있다.

남성의 임금결정 요인을 정규직과 비정규직간에 구분하여 살펴보면 일단 연령이나 학력과 같은 인구학적 요인들이 미치는 영향이 상이하게 나타난다. 정규직이 연령과 임금간 정(+)의 관계를 보이는데 반하여 계약제나 용역근로자의 경우 연령과 유의한 부(-)의 관계를 보이고 있어 계약제나 용역근로자는 연령이 증가할수록 오히려 0.2%, 0.5% 줄어드는 것으로 나타난다. 대졸학력이 임금에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 경우는 정규직, 계약제, 일용제에 그치고 있으며 파견은 고졸과 전문대졸학력이, 도급은 전문대졸 학력이 오히려 가장 영향력이 큰 유의한 정(+)의 영향을 보이고 있음을 알 수 있다.

근속년수가 임금에 미치는 영향을 보면 정규직에서는 전 근속년수대가 모두 임금에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있으나 이것이 비정규직에는 적용

되지 않고 있음을 알 수 있다. 시간제 근로자나, 용역, 파견근로자의 경우 어떤 경력년수도 임금에 유의한 영향을 미치지 않고 있는 것을 알 수 있어 이들의 임금이 경력증가에 따라 변동되지 않는 것을 알 수 있다. 도급은 경력이 4년 이상일 경우, 일용직은 반대로 경력이 그보다 짧은 경우 임금이 상승하는 경향이 있다.

노조가 있는 경우 시간제와 도급을 제외한 비정규직 임금에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사업체 규모별로 살펴보면 업체의 규모와 임금간의 유의한 관계가 성립되는 경우는 정규직이 중심이 되어 있을 뿐이다. 시간제, 용역, 파견의 경우 500인 미만의 비교적 큰 사업장에서 근로하면 임금이 오히려 부정적으로 영향을 받고 있다. 계약제 근로자는 10인 이상 사업장이나 300인 미만 사업장에서 긍정적인 영향을 받고 있는 것으로 나타나고, 일용직은 300인 이상 사업장에서 부(-)의 관계를 보이고 있다. 파견직은 어떤 규모에서도 임금이 오히려 줄어드는 것으로 나타나 비정규직 근로자 내에서도 근로형태에 따라 임금에 있어 사업장규모의 영향을 상이하게 받고 있음을 알 수 있다.

업종과 직종별로 살펴보면 기준업종을 농업으로 할 경우 제조업의 경우 계약직이나 용역근로자의 경우 임금과 정(+)의 관계를 보이고 있으며 건설업의 경우에는 정규직과 파견근로자의 임금은 유의하게 낮아지고 계약, 일용, 용역, 도급의 경우에는 오히려 증가하는 경향이 있다. 도소매업의 경우에는 정규직, 계약직, 용역직, 일용직은 정(+)의 관계, 정규직은 오히려 부(-)의 관계가 있어 동일한 업종에서도 고용상태에 따라 영향을 상이하게 받고 있음을 알 수 있다. 금융이나 보험의 경우 정규직과 계약직의 경우는 정(+), 도급은 부(-)의 관계를 맺고 있음을 알 수 있다. 계약직의 경우가 임금에 긍정적인 경우가 많은 것으로 나타나고 정규직이 오히려 부(-)의 관계를 가진 부동산 임대, 사업서비스업, 보건복지나 오락, 공공부문에서도 계약직근로자의 임금과는 정(+)의 관계를 가지고 있어 남성 계약직 근로자가 위의 업종에서는 상대적으로 나쁘지 않은 임금조건을 가지고 있음을 알 수 있다. 직종에서는 전문가를 기준으로 할 때 정규직이 전 직종에서 임금과 부(-)의 관계를 보이고

있으나 비정규직에게는 이러한 경향이 고용상태별로 다소 상이하게 나타난다. 계약직 근로자의 경우 어떤 직종이건 임금에 부정적인 영향을 미치고 있었다. 서비스 종사자나 단순노무직근로자의 경우 전반적으로 임금에 부정적인 영향을 미치고 있다.

여성근로자의 경우는 정규직 및 비정규직 근로가 임금에 미치는 영향요인이 다소 상이하게 나타난다. 먼저 정규직 근로자에게 연령이나 근속년수가 미치는 영향은 남성근로자와 유사하게 유의한 정(+)의 관계로 나타난다. 근속년수가 임금에 미치는 영향의 정도는 남성 정규직 근로자에 비하여 오히려 큰 것으로 나타난다. 경력더미변수를 이용하여 살펴보면 경력이 5년을 상회하는 경우, 이어서 1~3년의 경력년수를 가질 경우 임금에 미치는 영향의 정도가 더 큰 것으로 나타나 3~4년의 경력년수와 임금간의 관계가 가장 미미하게 나타나는 것을 알 수 있다. 이러한 중간정도의 경력(mid career)의 소지자의 임금이 이들 집단의 수가 경력단절로 인하여 줄어든 결과인지 이들 집단이 경력단절 후 노동시장으로 복귀하는 집단이 중심인지 추후의 연구가 필요하다.

선행연구들에서 나타나는 바와 같이 여성근로자의 경우에는 학력과 임금간의 관계가 명확한 정(+)의 관계를 보이지는 않는다. 본 분석에서도 정규직의 경우에는 전문대 및 대졸학력자의 임금이 상승하는 결과를 보여주고 있으나 다른 종사상 지위에서는 계약제나 도급을 제외하고는 학력과 임금간에 유의한 관계가 성립되지 않는다. 여성 비정규근로자의 경우 주어지는 임금은 근로자의 학력수준과 상당부분 무관하다는 것을 알 수 있으며 남성 비정규근로자와 매우 다른 그림을 보여주고 있음을 확인할 수 있다.

사업장 관련 변수로 노조가 있을 경우 정규직과 시간제는 유의한 정(+)의 영향을 받을 수 있었으나 일용직, 파견직의 경우 부(-)의 영향을 받음을 알 수 있다. 업체 규모를 5인 미만 사업장을 기준으로 할 경우 정규직의 경우 모든 사업장 규모에서 기준보다 높은 임금을 받는 것을 알 수 있으나 비정규 근로자의 경우는 파견근로자나 용역근로자의 경우 사업체규모 전 영역에서 임금에 부정적인 영향을 미치고 있다. 계약직 근로자의 경우에도 500인 이상에

서만 유의하게 정(+의 관계를 보여 비정규직의 임금수준에 대한 면밀한 검토가 요구된다.

업종이나 직종을 살펴보면 성별 직종분리의 결과로 어떤 업종이나 직종에서 여성근로자가 분석에서 제외된 경우도 있다. 정규직이나 시간제의 경우 임금에 유의한 부정적인 영향을 미치는 업종은 없었다. 계약직의 통신업 부문, 일용직 및 파견직의 많은 여성근로자 집중업종, 용역근로자의 사업서비스업종 등은 대표적으로 여성근로자들의 임금이 부정적으로 영향을 받고 있었다. 직종구분을 보면 전반적으로 전 고용형태에 걸쳐 전문가를 기준으로 할 때 부정적인 영향을 나타낸다. 단 일용직의 경우만이 임금이 직종별로 긍정적인 영향을 나타내고 있을 뿐이다.

이어서 위의 결과를 이용하여 여성 정규근로자와 비정규근로자의 임금격차를 산출하였다. 먼저 여성근로자 중 임금격차를 산출해보기 위하여 정규직과 각각의 고용형태별 임금격차를 산출하였다. 우선 각 고용형태별 임금의 로그값의 차이를 살펴보면 다음의 표로 정리할 수 있다.

<표 II-24> 여성 비정규 근로자의 고용형태별 로그 임금값의 격차 (여성정규직 기준)

	전체격차	생산성에 의한 격차	가격효과에 따른 격차
시간제노동자	0.60	0.36(60.0%)	0.24(40.0%)
계약직노동자	0.14	0.11(78.5%)	0.03(21.5%)
용역근로자	0.29	0.20(69.0%)	0.09(31.0%)
파견근로자	0.17	0.09(52.9%)	0.06(47.1%)
일용노동자	0.19	0.18(94.5%)	0.01(5.5%)

본 표에서 남녀간의 임금차이가 확연히 대비되며 비정규근로자에게도 예외는 아닌 것으로 나타나 여성 비정규 근로자가 정규직 대비, 남성대비 낮은 임금을 받고 있음을 알 수 있다. 여성근로자의 경우 여성정규직대비 시간제 근로자의 로그임금격차는 0.60으로 나타났고 이 중 생산성에 의한 격차는 0.36로 60.0%이고 가격효과에 따른 임금격차는 나머지 40.0%인 것으로 나타

났다. 시간제 근로자의 경우 격차가 비교적 큰 것으로 나타난다. 이어서 계약직 근로자의 정규직 대비 임금격차는 0.14이며 이중 생산성에 의한 격차는 0.11로 21.5%가 가격효과에 의한 임금격차로 나타나 계약직 근로자가 정규직을 근로내용에서는 대체하며 비용감축을 위하여 활용되는 정도가 적지 않은 것으로 볼 수 있다. 용역근로자의 정규직 대비 임금격차는 0.29로 나타났고 그 중 생산성에 의한 격차는 0.20로 전체 격차의 31.0%가 차별에 의한 격차로 나타나고 있다. 이어서 파견근로자는 임금격차 0.17 중 생산성에 의한 격차는 0.09로 약 47.1%가 가격효과에 따른 격차로 나타났다. 일용근로자의 경우 임금격차는 0.19이며 이중 0.18이 생산성에 의한 격차로 94.5%가 생산성에 의한 격차로 나타나 차별에 의한 임금격차가 가장 적은 것으로 나타났다.

임금격차의 요인 분해결과 여성근로자의 경우 전반적으로 가격효과에 의한 임금격차가 큰 것으로 나타났다. 특히 일용근로자를 제외하고는 생산성이 아닌 가격효과에 의한 임금격차가 매우 큰 것으로 나타나 여성 비정규 근로자의 임금차별에 대한 정책대안이 보다 필요한 것으로 나타났다.

4. 소결

본 장에서는 여성 비정규근로자의 현황을 개괄하고 이들의 근로조건 및 임금에서의 격차 등을 파악하고자 하였다. 비정규직 근로자에 대한 시계열 자료의 부족으로 임신, 일용직 근로자의 규모 변화로 여성 비정규 근로자의 변화추이를 파악하고자 하였다. 1996년 이후 비정규직은 지속적으로 증가해왔음을 알 수 있고 특히 여성 임신직 근로자가 이를 주도한 경향이 있는 것으로 보인다.

고용형태별로 살펴보면 임신직 근로자의 비중은 전 업종 직종에서 높지만 특히 음식숙박업 근로자, 도소매 근로자에게서 높게 나타나고 파견근로의 경우 도소매업과 사업서비스업에서, 용역근로의 경우 사업서비스업에서 높게 나타나는 경향이 있다. 직종별로는 임신직과 파견직의 경우 단순노무직근로

자와 기능원 집단이 높은 비중을 차지하고 용역근로자의 경우는 단순노무직이 절대적으로 높은 비중을 나타낸다.

각 근로형태별로 근로자들의 인구학적 프로파일과 근로조건을 개괄한 결과 여성임시직은 연령에 따라 분명하게 M자형을 나타내 여성의 생애과정과 밀접한 관련을 보여주고 있으며 파견 및 시간제 근로자도 이와 유사한 연령 분포를 나타낸다. 반면 도급근로자의 경우 거의 경력단절이 없는 분포를 보여 특징적이며 재택근로자의 경우 오히려 자녀양육기의 비중이 높은 것으로 나타난다. 용역근로자는 40대 이후가 주된 근로집단으로 고령자 비중이 높은 특징이 있다. 교육정도별 분포를 살펴보면 여성 임시직, 파견근로자의 경우 고졸이 대다수를 차지하고 있으며 그 밖에 고학력자와 저학력자의 분포가 유사한 수준이다. 여성 시간제 근로자의 경우 학력 분포가 비교적 다양하고 특수고용근로자의 경우 고학력 비중이 높은 반면 용역근로자의 대다수가 매우 저학력임을 알 수 있다.

근로조건을 보면 대다수의 비정규근로자가 고용계약을 체결한 경우가 적은 것으로 나타나고 시간제와 재택근로자를 제외하고 전일제 근로경향이 강했다. 급여도 월급제가 가장 빈번한 것으로 나타나고 특수고용이나 재택근로에 실적급제가 다수 있는 것으로 나타났다. 근로조건에서는 4대 보험의 가입률이 매우 낮은 수준이며 임시직의 경우 퇴직금을 받는 경우는 6.1%, 상여금은 4.7%로 매우 낮은 수준이다. 시간외 수당을 적용받는 비율도 5.5%에 불과하여 매우 열악한 상황임을 보여주고 있다. 따라서 근로조건에서의 격차를 어떤 방식으로 줄여나갈 것인가가 중요한 과제일 것이다.

이들의 정규직과 임금격차를 분석한 결과 생산성에 따른 정당한 격차가 아닌 차별에 의한 격차 부분이 매우 큰 것으로 나타났는데 일용근로자를 제외한 전 비정규 근로자에게서 크게 나타난다. 실제로도 이들의 저임금이 타 비정규 근로자에 비하여 심각한 것으로 나타나 이들 집단이 임금개선을 위한 우선적인 집단이 되어야 할 것으로 보인다.

Ⅲ



여성 비정규근로자의
유형별 근로실태

1. 여성 임시직 근로자의 근로실태	75
2. 다양한 형태별 여성 비정규 근로실태	124
3. 소결	152



본 장에서는 2장에서 분석한 기초자료를 토대로 각 근로실태에서 파악되지 않은 보다 심층적인 근로실태를 파악하고자 하였다. 경제활동인구조사에서 분류된 각 형태별 근로자 중 여성 임시직 근로자가 전체 여성 비정규 근로자 중 70%를 차지하고 있어 이들 집단의 근로실태와 특성을 파악하는데 가장 중점을 두었다. 또한 각 근로유형에 따른 보다 심층적인 문제점을 파악하기 위하여 파견, 용역, 시간제, 특수고용 및 재택근로자를 면접조사하여 정책대안을 발굴하는데 활용하고자 하였다.

1. 여성 임시직 근로자의 근로실태

가. 조사 개요 및 일반적 사항

본 조사의 목적은 여성비정규 근로자 중 임시직 근로자의 근로조건을 보다 면밀하게 파악하여 여성 임시직 근로자를 위한 정책수립의 기초자료로 활용하고자 하였다. 조사 기간은 2005년 7월~9월 초 사이의 기간에 이루어졌으며 조사기준기간은 2005년 6월 급여계산기간으로 하였다. 조사대상은 고용보험 가입 사업장 중 서울 및 수도권 소재 사업체를 대상으로 여성임시직 근로자 1500명 표본을 추출하기로 하였다. 동시에 공공행정, 국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제 및 외국기관, 자영업자, 공무원이 근무하고 있는 기관을 제외하고 조사가 이루어졌다.

표본설계는 2005년 6월말 기준 고용보험 가입사업장 중 상용, 임시, 일용근로자수가 1인 이상 사업체를 산업대분류 중 해당산업(제조업, 도소매업, 숙박 및음식업, 금융서비스업+부동산임대업, 사회서비스업, 교육서비스업), 여성피보험자 수(3~9인, 10~99인, 100인 이상)로 층화하여 업종별 사업체수 비율에 맞춰 무작위로 표집하였다. 조사방법은 일대일 면접조사를 하도록 하였다. 구조화된 설문지를 이용하여 훈련된 면접원이 해당 사업장을 방문하여 조사를 실시하도록 하였다(설문지 부록 참조).

조사 결과를 정리하면 다음과 같다. 최종적으로 질문에 응답한 응답자는

총 1559명이다. 이들의 분포를 보면 다음 표와 같다. 전체 1559명의 응답자 중 제조업 종사자는 32.7%, 도소매업 종사자 22.5%, 숙박음식업 종사자 4.4%, 금융보험부동산임대 부문 종사자는 8.5%, 사업서비스 부문 20.7%, 교육서비스부문 종사자는 13.3%로 집계되었다. 이들 응답자를 사업체 규모별로 보면 10인 미만 사업체 종사자는 전체의 27.5%, 10~99인은 37.8%, 100인 이상 사업체 종사자의 경우 34.7%로 나타났다.

<표 III-1> 산업 및 종업원수별 분포

단위: 명, %

		응답자 수	제조업	도·소매	숙박/음식점	금융/보험/부동산 임대	사업 서비스	교육 서비스
전 체		1,559	32.7	22.5	4.4	6.5	20.7	13.3
종업원 수	3~9인	429	26.8	24.7	5.4	7.2	20.3	15.6
	10~99인	589	36.7	19.0	3.9	6.6	21.6	12.2
	100인 이상	541	33.1	24.6	4.1	5.7	20.0	12.6

직종분포를 보면 사무관리직이 53.2%, 판매 및 서비스직이 20.1%, 생산 및 기능직이 15.5%, 단순노무직이 10.8%를 차지하는 것으로 조사되었다⁶⁾.

<표 III-2> 직종별 분포

단위: 명, %

응답자 수	사무/관리	판매/서비스	생산/기능	단순노무	기타
1,559	53.2	20.1	15.5	10.8	0.3

이들의 인구학적 특성을 살펴보면 다음의 표로 요약할 수 있다.

6) 본 조사가 임시직을 주요 대상으로 업종과 사업체 규모를 중심으로 사업체를 표집한 결과 경제활동인구조사에서 밝혀진 임시직의 직종분포가 다르게 조사되었다. 경제활동인구조사 부가조사에서는 전문가, 준전문가, 사무직 종사자의 비중이 전체 임시직의 23% 수준이나 본 연구에서는 사무관리직으로 조사된 집단의 비중이 53.2%로 과대표집되었다. 결과적으로 임시직에서 사무관리직종이 과대표됨으로써 나타나는 오류가 여전히 남아 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 각 집단의 규모를 추정하거나 대표성을 가지는 연구로서 조사결과가 이용된다기 보다는 각 집단의 근로실태를 파악하는데 주 목적이 있으므로 해석상의 주의를 기하면서 조사 결과를 이용하고자 한다.

이들의 연령은 25세 미만인 13.4%, 25-29세가 26.3%, 30-34세가 12.3%, 35-39세가 13.3%, 40-44세가 13.3%, 45-49세가 10.2%, 50세 이상이 11.2%로 출산, 양육기의 경력단절이 뚜렷하게 나타난다. 다만 통계청의 조사에는 쌍봉형곡선이 나타나나 본 조사결과와는 40대 비중이 그다지 높지 않게 나타나는 차이가 있다.

<표 III-3> 연령별 분포

단위: 명, %

응답자 수	25세 미만	25~30세 미만	30~35세 미만	35~40세 미만	40~45세 미만	45~50세 미만	50세 이상
1,559	13.4	26.3	12.3	13.3	13.3	10.2	11.2

학력분포를 보면 전체적으로 중졸이하 학력이 7.2%, 고졸학력이 51.1%, 전문대졸 학력이 21.6%, 대졸학력이 17.4%, 대학원졸 이상학력이 2.8%로 나타난다. 통계청의 조사보다 고학력 집단이 과대표집된 것을 알 수 있는데 조사에 포함된 산업, 서울경기지역에서의 조사에 따른 지리적 특성 등이 반영된 결과일 수 있다.

<표 III-4> 학력별 분포

단위: 명, %

응답자 수	중졸 이하	고졸	2년제 전문대졸	4년제 대졸	대학원 이상
1,559	7.2	51.1	21.6	17.4	2.8

이들의 혼인상태를 보면 미혼이 45.7%, 유배우 비율이 50.7%, 사별이나 이혼 및 별거 경우가 3.7%로 나타나고 있다.

이들의 소득계층을 파악하기 위하여 이들의 가구소득 수준을 파악하였다. 200~300만원의 가구소득을 가진 여성이 전체의 34.6%로 가장 많았고, 이어서 300~400만원 집단이 28.4%, 400만원 이상의 가구소득을 가진 집단도 16% 이상이어서 100~200만원 소득수준 집단과 유사한 규모이다. 상대적으로 100만원 미만의 저소득 계층은 5.1%를 차지하고 있어 여성 임시직 근로

자가 전체적으로 보다 젊은 연령, 고학력, 상대적으로 고소득인 계층을 많이 포함한 것으로 보인다.

<표 III-5> 가구소득별 분포

단위: 명, %

응답자 수	100만원 미만	100~200만원 미만	200~300만원 미만	300~400만원 미만	400만원 이상
1,558	5.1	15.8	34.6	28.4	16.1

가구사항을 알아보기 위하여 현재 동거하는 가족사항, 자녀의 연령, 남편의 직업 등을 조사하였다. 기혼 여성 중 748명은 자녀를 보유하고 있었다. 자녀의 연령분포를 보면 5세 미만의 자녀가 있는 경우는 10.7%에 불과했고 가장 많은 집단은 20세 이상의 성인자녀를 보유한 경우로 50.8%였다. 10~15세 미만, 다음으로 15~20세 미만 연령대의 자녀를 보유한 경우로 각각 44.5%, 39.8%(중복응답 가능)인 것으로 나타났다. 따라서 여성임시직 근로자의 경우 기혼여성은 대체로 자녀 양육이 물리적으로 마무리되어가는 시점에 노동시장으로 복귀하는 경향이 있는 것을 확인할 수 있다.

<표 III-6> 자녀연령별 분포

단위: 명, %

응답자 수	5세 미만	5~10세 미만	10~15세 미만	15~20세 미만	20~30세 미만	30세 이상	모름
748	10.7	27.7	44.5	39.8	50.8	8.2	0.3

나. 여성 임시직 근로자의 근로계약 및 업무배치 사항

임시직 여성근로자의 경우 일반적으로 1년을 계약기간으로 하는 경우가 46.2%를 차지하여 가장 일반적인 것으로 나타났다. 1년 미만인 경우도 21.6%로 매우 많아 고용과 해고가 빈번하게 일어나고 있음을 짐작할 수 있다. 반면 1년을 초과하여 3년 미만인 경우는 20 미만이고 3년을 초과하는 경우는 12.8% 수준인 것으로 나타났다. 산업별로 보면 금융보험부동산 업종이 1년 계

약비율 68.3%로 가장 일반적으로 나타나고 제조업과 도소매업이 계약기간이 다양한 것으로 조사되었다. 직종별로는 사무관리직이 1년 계약비중이 가장 높았으며 1년 미만의 단기계약을 맺는 비중은 생산기능직에서 가장 높았다. 3년 이상의 장기계약은 판매 서비스분야에서 제일 높게 나타났다(부표참조)

연령별로 보면, 35~40세가 1년 미만의 고용계약을 맺은 비율이 32.7%로 상대적으로 가장 높았고, 25~35세의 경우 1년의 고용계약 비율이 56.1%로 가장 높았다. 고용계약 1년을 기준으로 보았을 때, 1년 이상 고용계약을 맺은 비율이 가장 높은 연령대는 50세 이상으로 46%였고, 45~50세도 44%로 나타났다으며 연령이 높아질수록 1년 이상 고용계약을 한 비율이 높아지는 추세임을 알 수 있다. 3년 초과 고용계약 역시 50세 이상이 28.2%로 가장 높았는데, 이는 중장년 이상의 여성들이 비정규직의 형태로 지속적인 고용계약을 맺고 있음을 짐작할 수 있게 한다. 학력별로는 학력이 높아질수록 3년 초과의 장기계약 비율이 대체로 낮아지며, 고졸의 경우 1개월~1년 미만의 고용계약비율이 26.3%로 상대적으로 가장 많았다. 1년의 고용계약 기간을 맺은 경우는 전문대졸 이상의 학력을 가진 여성이 과반수 이상임을 알 수 있다. 혼인상태별로는 미혼인 경우보다 기혼자일 때 3년 초과의 장기고용계약을 맺는 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

이 결과에서 알 수 있는 것은 도소매업, 판매서비스직, 연령이 높아지고 학력이 낮을수록, 미혼자보다는 기혼자일수록 1년 이상의 지속적인 고용계약을 맺는 비율이 높아진다는 점이다. 즉 상대적으로 열악한 조건일수록 계약을 갱신하며 비정규직 상태를 유지하는 경우가 많은 것으로 볼 수 있다. 반면 학력이 높고, 연령이 낮으며, 미혼자, 사무직과 서비스업에 종사하는 여성들은 상대적으로 짧은 고용계약을 맺고 있다.

<표 Ⅲ-7> 고용계약기간별 분포

단위: 명, %

응답자 수	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과
1,559	0.3	21.3	46.2	19.4	12.8

응답자들이 실제로 얼마나 한 직장에서 근속해왔는가에 대한 정보를 얻기 위하여 재계약을 한 경험이 얼마나 되는가를 질문한 결과 56%는 현재 직장에서 재계약을 한 경험이 없으며 44%는 있는 것으로 나타났다. 금융보험부동산임대 업종에서 재계약 경험이 가장 높게 나타났으며 비율은 66.3%로 실질적으로 업무의 연속성 등에서 정규직과 유사하나 1년 단위로 계약하는 비정규직 형태로 근로하고 있음을 알 수 있다. 제조업이 상대적으로 재계약 비중이 낮아 근속기간이 매우 짧은 것을 알 수 있었으며 생산기능직의 재계약비중이 상대적으로 낮게 나타나 제조업의 생산직을 중심으로 임시직 고용이 활발하고 이들의 근속기간이 매우 짧은 것으로 나타났다. 응답자 중 재계약을 한 집단의 경우 평균 재계약횟수는 2.9회로 나타났다.

<표 III-8> 재계약횟수별 분포

단위: 명, %

		응답자 수	1회	2회	3~5회	6~10회	11회 이상	평균 (회)
전 체		688	39.8	22.2	28.2	6.8	2.9	2.9
업종	제조업	188	38.3	22.9	26.6	6.9	5.3	3.6
	도소매업	150	41.3	16.0	32.0	8.7	2.0	2.8
	숙박/음식점업	36	36.1	33.3	27.8	2.8		2.2
	금융/보험/부동산 임대	67	49.3	14.9	28.4	6.0	1.5	2.5
	사업서비스업	145	45.5	23.4	18.6	8.3	4.1	2.9
	교육서비스업	102	27.5	29.4	39.2	3.9	-	2.6
종업원 수	3~9인	173	43.9	22.0	28.9	5.2	-	2.3
	10~99인	270	38.9	24.8	25.9	7.8	2.6	2.8
	100인 이상	245	38.0	19.6	30.2	6.9	5.3	3.5
직종	사무/관리	376	41.8	23.1	29.3	5.1	0.8	2.4
	판매/서비스	140	39.3	22.1	28.6	7.9	2.1	2.7
	생산/기능	81	39.5	16.0	21.0	11.1	12.3	5.2
	단순노무	89	32.6	24.7	29.2	9.0	4.5	3.3
	기타	2	50.0	-	50.0	-	-	2.5

위의 표에서 알 수 있듯이 1회의 재계약을 한 집단이 가장 높은 비중을 차

지하고 있다. 3회 이상의 반복갱신을 하는 경우는 교육서비스업에서 가장 높은 비중을 차지하였으며 금융보험업의 경우 계약갱신했수가 적거나 오히려 아주 많은 집단의 비중이 높았다. 사업장 규모와 재계약갱신과는 유의한 차이가 있는 것으로 보기 어려웠다.

고용계약이 종료되었을 경우 재계약을 어떻게 결정되는가를 살펴보니 특별한 사정이 없는 한 당연히 연장되는 경우가 전체의 66.1%로 지배적이었다. 재계약에 대한 기준이 명확하게 있어 그 기준에 따라 결정되는 경우가 27.4%였고 당연히 그만두는 경우가 약 5.1%로 나타나 임시직의 경우 단기간에 요구되는 인력을 위하여 고용하는 것이 아님을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-9> 재계약 결정방법별 분포

단위: 명, %

		응답자 수	특별한 사정이 없는 한 당연히 연장됨	특별한 사정이 없는 한 그만두어야 함	재계약에 대한 기준이 존재하며, 그에 따라 연장여부가 결정됨	기타
전 체		1,559	66.1	5.1	27.4	1.5
업종	제조업	510	73.1	3.1	22.4	1.4
	도소매업	351	71.2	3.4	24.8	0.6
	숙박/음식점업	68	79.4	-	20.6	-
	금융/보험/부동산 임대	101	62.4	-	37.6	-
	사업서비스업	322	51.2	12.7	33.5	2.5
	교육서비스업	207	60.4	4.8	31.9	2.9
종업원 수	3~9인	429	75.1	4.0	20.5	0.5
	10~99인	589	67.6	3.7	27.2	1.5
	100인 이상	541	57.3	7.4	33.1	2.2
직종	사무/관리	830	55.5	7.2	34.9	2.3
	판매/서비스	313	77.3	2.6	19.8	0.3
	생산/기능	242	82.6	1.7	15.3	0.4
	단순노무	169	72.2	4.1	22.5	1.2
	기타	5	100.0	-	-	-

특히 10인 미만 사업장의 경우 연장되는 비중이 매우 높았고 재계약에 대

한 기준을 적용하는 경우가 비교적 적은 것으로 나타났다. 사무관리직보다는 생산기능직의 연장비중이 높은 것으로 나타났다. 업종별 분포를 보면 숙박음식업종에서의 재계약비율이 높은 것으로 나타났다.

이렇게 단기의 고용계약을 하고 있는 임시직 근로자들이 재계약이 3회 미만으로 나타난 것을 보면 임시직 근로자의 재계약이 3회에서 제한되는 법규정과 무관하지 않을 것이다.

<표 III-10> 고용계약기간별 재계약 경험

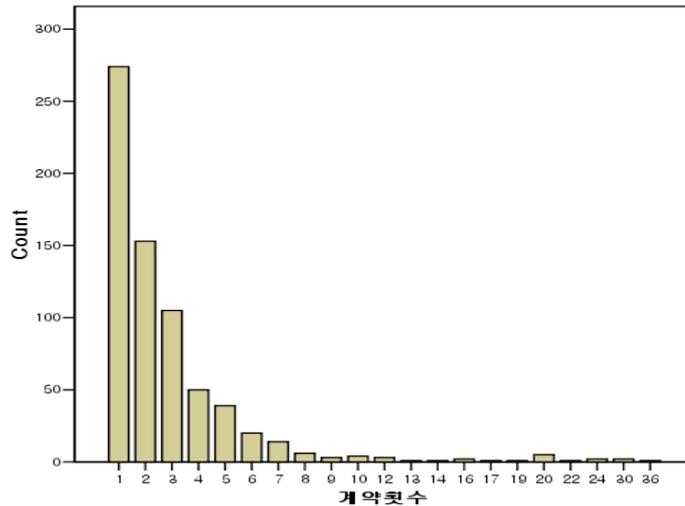
단위: 명, 괄호 안은 %

	재계약 경험 있음	재계약 경험 없음	전체
1개월 초과~1년 미만	80(24.1)	252(75.9)	332(100)
1년	432(60)	288(40)	720(100)
1년 초과~3년 미만	107(35.3)	196(64.7)	303(100)
3년 초과	68(34)	132(66)	200(100)

1년 미만 고용계약을 한 경우는 재계약 경험이 없는 경우가 대부분인 반면, 1년의 고용계약을 한 경우에는 재계약을 경험한 비율이 60%나 되는 것을 알 수 있다. 이는 1년 미만의 단기로 재계약을 하는 경우가 있음을 보여준다. 1년 이상 고용계약을 맺은 사례 중에서 재계약 경험이 있는 경우가 1/3 수준인 것으로 나타나, 1년 이상 고용계약을 한 경우 재계약 없이 장기간 근무하는 사례가 적지 않음을 알 수 있다. 물론 업종이나 직종, 사업체규모에 따라 편차는 있겠지만 고용계약 기간이 길수록 재계약 없이 안정적인 고용상태를 유지하는 경우가 많음을 짐작할 수 있다.

그렇다면 임시직근로자가 더 근무하고 싶은데도 불구하고 이러한 규정에 의하여 사업체를 옮기는 것인지 아니면 자발적으로 더 나은 직장으로 이동하는 것인가에 대한 파악도 필요할 것이다. 조사에서는 현직장에 얼마나 더 일하고 싶은가에 대한 질문으로 이를 대략 파악하고자 하였다. 물론 여성근로자의 경우 본인의 개인적인 이유로 인하여 취업을 중단하는 경우도 많을 것이나 위의 사항을 짐작하는데 기준으로 삼을 수 있다. 전체적으로 장기근속

<그림 Ⅲ-1> 재계약 횟수 분포



을 원하는 임시직 근로자의 비중은 높지 않았다. 5년 이상 근로하고 싶은 비중이나 3~5년, 1~2년 근로를 원하는 비중이 상당히 유사하게 분포되어 있었다. 업종이나 직종, 사업체 규모와는 큰 상관관계를 보이지 않았으나 연령이나 학력 등 인구학적 속성들에 따라 다소 차이가 있었다. 고연령자들의 경우 5년 이상 다니고 싶은 비중이 높았고 젊은 연령대의 경우 희망근속기간이 짧았다. 학력이 낮을수록 더 다니고 싶어하는 경향이 있었으며 가구소득이 낮은 집단이 희망근속기간이 짧은 것으로 나타났다.

자신이 평가하는 기대근속기간의 경우에는 희망보다는 다소 짧게 나타나는 경향이 있었다. 현재 직장에서 실제로 근무가능한 기간을 살펴보면, 1~2년 정도 계약연장이 가능하다는 응답이 40.2%로 가장 많았고, 당장 그만둘지도 모른다는 응답은 8.2%로 나타났다. 대체로 계약연장에 대한 본인의 기대와 실제 가능성의 분포가 큰 차이가 없는 것으로 나타난 가운데, 고용의 불안정성을 보여주는 ‘당장 그만두게 될지도 모른다’는 응답을 살펴보면 업종 중에서는 사업서비스업(10.9%)과 교육서비스업(10.1%)과 같은 서비스업이, 종업원수가 많을수록, 단순노무직(10.1%)과 25세 미만(12.4%)과 30~35세(11.0%) 등 연령이 낮을수록 상대적으로 높은 비율을 나타내었다(부표 참조).

<표 III-11> 현직장에서의 근무희망기간

단위: 명, %

		응답자 수	5년 이상	5년~3년 정도	1~2년 정도	할 수만 있다면, 지금 당장 그만두고 싶음
전 체		1,558	30.4	29.0	33.5	7.1
연령대	25세 미만	209	19.1	24.4	47.4	9.1
	25~30세 미만	409	28.1	28.1	34.5	9.3
	30~35세 미만	191	34.0	23.0	31.4	11.5
	35~40세 미만	208	22.1	34.6	38.9	4.3
	40~45세 미만	208	33.7	30.8	29.8	5.8
	45~50세 미만	159	40.9	27.0	28.9	3.1
	50세 이상	174	41.4	36.2	19.0	3.4
학력	중졸이하	112	42.9	32.1	22.3	2.7
	고졸	795	29.8	31.4	31.9	6.8
	2년제 전문대졸	336	27.1	28.3	36.0	8.6
	4년제 대졸	271	32.5	22.5	38.0	7.0
	대학원 이상	44	20.5	22.7	43.2	13.6
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	26.3	22.5	45.0	6.3
	100~200만원 미만	246	28.5	27.6	35.4	8.5
	200~300만원 미만	539	28.0	31.0	34.1	6.9
	300~400만원 미만	442	34.4	28.7	30.8	6.1
	400만원 이상	250	31.6	28.4	31.6	8.4

다음의 표 III-12는 고용계약 연장에 대한 기대와 실제 가능성이 얼마나 일치하는지를 살펴보기 위한 것이다. 전반적으로 고용계약에 대한 기대와 가능성은 상당 부분 일치하는 것으로 나타났다. 1~2년 정도의 기간이 일치 비율이 가장 높았고, 5년 이상 일하고 싶은데 그만큼 일할 수 없는 경우가 30.3%로 상대적으로 많았다. 당장 그만두게 될지도 모르는 고용불안정 상태는 계약연장에 대한 기대기간이 짧을수록 높은 것으로 나타나 여성 임시직 근로자의 계약연장 기대도 고용불안정한 현실로부터 기인한 것으로 분석된다.

<표 Ⅲ-12> 계약연장 기대와 가능성 일치 정도

단위: 명, %

	5년 이상	5년~3년	1~2년	당장 그만두게 될 지도 모름	전체
5년 이상 일하고 싶음	329(69.7)	66(14)	57(12.1)	20(4.2)	472(100)
5년~3년 정도 일하고 싶음	30(6.7)	320(71)	90(20)	11(2.4)	451(100)
1~2년 정도 일하고 싶음	17(3.3)	29(5.6)	438(83.9)	38(7.3)	522(100)
지금 당장 그만두고 싶음	3(2.7)	10(9)	40(36)	58(52.3)	111(100)

이어서 기업의 임시직 활용이 어떠한 방식으로 이루어지는가 하는 점을 살펴보고자 하였다. 먼저 소속된 부서나 팀에서 정규직과 비정규직이 함께 종사하고 있는가에 대한 질문을 통하여 정규직과 동일업무에 비정규직 활용 사례를 파악하고자 하였다. 전체 응답자 중 32.4%만이 정규직과 함께 근무하지 않는 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직이 함께 부서나 팀에서 근무하는 경우가 가장 많은 산업은 금융보험 및 부동산 부문이며 사업서비스업도 비중이 매우 높은 것으로 나타났다. 제조업 역시 비중이 70% 이상으로 높게 나타났다. 정확히 이들이 정규직과 동일한 업무를 수행하는 것은 아니라 할지라도 동일한 팀이나 부서에 배치되어 일하는 경우로 미루어 상당부분 정규직 업무에 비정규직을 고용, 배치하고 있음을 짐작할 수 있다. 종업원수가 많은 대기업의 경우에 정규직/비정규직 동반배치가 많았으며 직종별로는 사무관리직에 그 비중이 가장 높았다. 젊은 고학력 임시직 여성일수록 이러한 경향이 강하게 나타나는 것으로 보인다.

정규직과 함께 근무하는 경우 동일업무에 종사하는가를 살펴보면 동일업무를 수행하는 경우가 평균적으로 61%로 상이한 업무를 수행하는 경우의 약 2배 정도로 나타났다. 이러한 경향은 숙박음식업종에서 가장 두드러지게 나타났다. 종업원규모가 100인 이상인 중규모 기업에서 오히려 다소 높게 나타나는 특징이 있다.

같은 일을 하고 있는 집단을 중심으로 동일업무에 동일한 임금을 적용받고 있는가를 살펴보면 21.1%만이 동일한 임금을 적용받고 있으며 78.9%가 다른

<표 III-13> 정규직/비정규직 함께 근무하는지 여부

단위: 명, %

		응답자 수	함께 근무 하고 있음	함께 근무 하지 않음
전 체		1,559	67.6	32.4
직종	사무/관리	830	77.3	22.7
	판매/서비스	313	49.8	50.2
	생산/기능	242	58.7	41.3
	단순노무	169	66.9	33.1
	기타	5	20.0	80.0
연령대	25세 미만	209	82.3	17.7
	25~30세 미만	410	77.8	22.2
	30~35세 미만	191	69.1	30.9
	35~40세 미만	208	65.4	34.6
	40~45세 미만	208	58.7	41.3
	45~50세 미만	159	55.3	44.7
	50세 이상	174	48.9	51.1
학력	중졸이하	112	53.6	46.4
	고졸	796	64.1	35.9
	2년제 전문대졸	336	71.4	28.6
	4년제 대졸	271	77.5	22.5
	대학원 이상	44	77.3	22.7

수준의 임금을 받고 있는 것으로 나타나 임시직 근로자에 대한 임금차별이 심각한 수준에 처해있음을 알 수 있다. 이들의 분포를 살펴보면 전반적으로 임금의 상이한 적용이 매우 높은 비율로 나타나며 특히 금융이나 보험부동산업에서의 임시직 임금차별 비중이 가장 높았으며 사업서비스업의 경우도 매우 상황이 나쁜 것으로 나타나고 있다.

10인 미만의 소규모 사업장보다는 오히려 중규모 사업장에서의 임금차별이 심했으며 사무관리직, 생산기능직의 차별이 판매나 단순노무직 근로자에 비하여 심한 것으로 나타났다. 연령을 보면 45세 이상의 근로자에게 25세 미만의 근로자에게 이러한 경향이 더욱 강한 것으로 나타나고 있으며 학력별로 보면 4년제 대졸자를 중심으로 임금의 차별이 공고히 일어나고 있음을 알 수 있다.

<표 Ⅲ-14> 정규직/비정규직 임금격차

단위: 명, %

		응답자 수	같은 수준의 임금을 받음	다른 수준의 임금을 받음
전 체		636	21.1	78.9
업종	제조업	218	21.6	78.4
	도소매업	123	26.0	74.0
	숙박/음식점업	34	23.5	76.5
	금융/보험/부동산 임대	50	14.0	86.0
	사업서비스업	132	15.2	84.8
	교육서비스업	79	25.3	74.7
종업원수	3~9인	135	31.9	68.1
	10~99인	227	17.2	82.8
	100인 이상	274	19.0	81.0
직종	사무/관리	374	19.0	81.0
	판매/서비스	102	26.5	73.5
	생산/기능	98	20.4	79.6
	단순노무	62	25.8	74.2
	기타	101	17.8	82.2
연령대	25세 미만	193	21.2	78.8
	25~30세 미만	70	22.9	77.1
	30~35세 미만	90	26.7	73.3
	35~40세 미만	70	24.3	75.7
	40~45세 미만	58	17.2	82.8
	45~50세 미만	54	14.8	85.2
	50세 이상	38	26.3	73.7
학력	중졸이하	309	22.0	78.0
	고졸	144	20.8	79.2
	2년제 전문대졸	127	15.7	84.3
	4년제 대졸	18	33.3	66.7
	대학원 이상	319	21.0	79.0

다. 여성 임시직 근로자의 근로실태 사항

여성 임시직 근로자의 근로시간 등 근로실태를 파악하고자 하였다. 평균적

으로 주당 47.6시간을 근로하여 근로시간이 정규직과 유사한 편이다. 40시간 미만 근로자의 경우는 9.6%에 머물러 절대다수가 장시간 근로를 하고 있는 것으로 나타났다. 업종별로는 제조업 생산직 근로자가 40시간 미만 근로 비중이 낮고 상대적으로 장시간 근로하는 비중이 높은 것으로 나타났다. 학력별로 대졸자의 40시간 미만 근로비중이 상대적으로 높게 나타났으며 가구소득 수준이 높을수록 40시간 미만 근로자의 비중이 높은 것으로 나타났다.

<표 III-15> 근로시간 분포

단위: 명, %

응답자 수	40시간 미만	40~50시간 미만	50~60시간 미만	60~70시간 미만	70시간 이상	평균 (시간)
1,559	9.6	52.9	20.8	11.7	4.9	47.6

업종별로 보면 숙박·음식점업이 평균 50.3시간으로 가장 많았는데 이는 70시간 이상 근로자가 19.1%나 되는 것으로부터 기인한 것으로 볼 수 있다. 주당 70시간 이상이면 평균 하루 10시간 이상 근무하는 것으로 엄청난 노동량을 알 수 있다. 또한 도소매업과 제조업도 50.2시간으로 많은 편이었다. 반면 서비스업의 경우에는 약 43-44시간으로 평균 이하였다. 사업체 규모별로 보면 10인 이상에서는 큰 차이를 보이지 않은 반면, 3~9인 소규모 사업장의 경우 평균 48.9시간으로 평균 이상이었으며, 70시간 이상 근무자도 8.4%로 상대적으로 많았다.

이런 경향은 직종에서도 마찬가지로 나타나는데, 생산·기능직이 평균 52.7시간으로 가장 많았으며 다음으로 판매·서비스직이 49.3시간으로 나타났다. 그런데 평균시간은 생산·기능직이 더 많았으나 70시간 이상 근무자의 비율은 판매·서비스직이 10.2%로 더 높아 숙박 및 음식점업에서 주로 일하는 판매·서비스직의 여성임시직 근로자의 평균근로시간이 매우 많음을 알 수 있다.

연령별 평균 근로시간을 살펴보면, 전반적으로 연령이 높아질수록 근로시간도 증가함을 알 수 있다. 특히 50세 이상 고령층에서 70시간 이상 근무하는 비율이 9.8%로 다른 연령에 비해 가장 높은 것으로 나타났다. 반면 30~45세

의 경우 40시간 이하로 근무하는 경우가 상대적으로 많은 편이었다. 학력별로는 학력수준이 낮을수록 평균근로시간이 많아지는 것을 알 수 있다. 이는 70시간 이상 근로자의 비율에서도 마찬가지였다. 반면 대졸이상의 경우 50시간 미만이 거의 대부분을 차지하고 있으며 대졸자 중 40시간 미만 근로자도 12.9%나 되었다.

이어서 초과근무를 살펴본 결과 임시직 근로자의 경우 주당 3.2시간을 초과근로하는 것으로 나타났으며 10시간 이상 초과근로를 하는 경우도 13.5%인 것으로 조사되었다. 반면 초과근로를 전혀 하지 않는 경우도 58.6%로 많은 편이었다. 초과근무의 경우 제조업 근로자가 많은 비중을 차지하고 있었다. 직종별로는 생산직 근로자의 초과근로 경향이 상대적으로 강하게 나타났다.

<표 III-16> 초과근로시간 분포

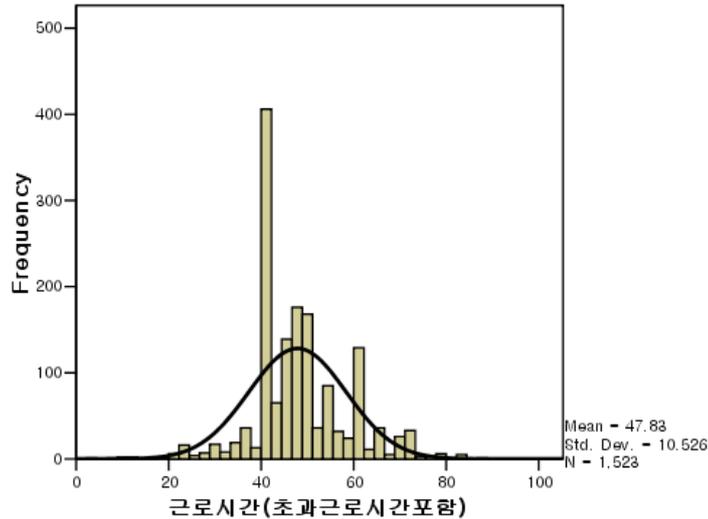
단위: 명, %

응답자 수	초과근무 없음	5시간 미만	5~10시간 미만	10~20시간 미만	20시간 이상	평균 (시간)
1,518	58.6	15.5	12.4	10.5	3.0	3.2

업종별로 보면, 총근로시간과는 조금 다른 양상을 띠는데, 도소매업과 제조업, 숙박·음식점업의 총근로시간은 거의 비슷한데 반해 초과근로시간은 도소매업이 5.1시간으로 가장 많고 제조업이 3.2시간, 총근로시간이 가장 많은 숙박·음식점업은 2.2시간으로 평균보다 낮았다. 이는 총근로시간에 초과근로시간이 포함되지 않고 법정근로시간 이상 근무해도 초과근로로 인정되지 않기 때문인 것으로 추측된다.

초과근로시간은 사업체규모나 직종, 연령, 학력 및 혼인상태에 따라 큰 편차를 보이지는 않은 가운데, 직종 중에서 생산·기능직의 경우 평균 초과근로시간이 6.4시간으로 매우 높은 것으로 나타났다. 다음의 그림 III-2은 총근로시간의 분포를 도식적으로 나타낸 것이다.

<그림 III-2> 총근로시간 분포



라. 여성 임시직 근로자의 임금 및 복리후생

이러한 임금차별 실태를 보다 정확하게 파악하기 위하여 임금구조를 파악하고자 하였다. 우선 임금지급방식을 살펴보면 월급제를 채택하고 있는 경우가 전체의 85.8%로 가장 일반적이었다. 다음 표9는 여성 임시직의 임금총액을 비교한 것이다⁷⁾. 먼저 전체 조사대상자의 월평균임금은 약 109.5만원인 것으로 나타나 상당히 낮은 수준임을 알 수 있다.

7) 임금총액의 통일성을 위해 임금을 받는 형태를 고려하여 모두 월 단위로 환산하였다. 예를 들어 일당 30,000원*30일=90만원으로 환산. 따라서 월 근로일수가 정확하게 고려되지 않아 실제 수령 임금과는 다를 수 있으나, 임금총액을 비교하기 위해 이 방법으로 계산하였다.

<표 Ⅲ-17> 임금총액 비교

단위: %, 원(만원)

		50만원 미만	50~100만원 미만	100~150원 미만	150~200원 미만	200만원 이상	평균 (만원)	임금구조기본 통계조사	월평균 임금
전 체		2.4	46.6	39.1	8.7	3.2	109.5		(원)
업종	제조업	0.2	55.2	38.7	4.8	1.0	103.8	제조업	1,563,866
	도소매업	2.4	47.3	38.9	8.4	3.0	105.8	도소매업	1,678,820
	숙박/음식점업	5.9	47.1	42.6	1.5	2.9	107.8	숙박/음식점업	1,230,779
	금융/보험/부동산 임대	1.0	21.0	51.0	19.0	8.0	141.9	금융/보험/부동산 임대	1,811,918
	사업서비스업	6.9	43.9	36.4	8.8	4.1	107.1	사업서비스업	1,769,747
	교육서비스업	0.5	41.3	37.4	15.5	5.3	118.0	교육서비스업	1,894,857
종업원 수	3~9인	1.4	43.5	45.1	7.0	3.0	106.0	10인미만	1,619,861
	10~99인	1.8	47.5	37.5	10.0	3.2	112.9	10인 이상 100인 미만	1,581,501
	100인 이상	3.9	48.2	35.8	8.6	3.4	108.9	100인 이상	1,845,234
직종	사무/관리	2.1	36.6	44.1	12.7	4.6	119.8	사무 종사자	1,225,798
	판매/서비스	3.1	43.7	43.7	6.4	3.1	102.5	서비스/판매	2,204,303
	생산/기능	0.4	66.8	28.8	3.1	0.9	100.7	기능원 및 관련 기능 종사자	1,974,784
	단순노무	6.0	72.6	20.8	0.6	0.0	84.2	단순 노무 종사자	834,595
	기타	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0	90.8		
연령대	25세 미만	2.4	45.4	44.9	5.9	1.5	114.3	25세미만	1,035,466
	25~30세 미만	1.0	24.8	56.9	14.5	2.9	123.1	25 ~ 29	1,345,451
	30~35세 미만	2.6	33.5	39.3	18.3	6.3	123.7	30 ~ 34	1,698,984
	35~40세 미만	4.8	58.5	26.6	4.8	5.3	103.1	35 ~ 39	1,919,782
	40~45세 미만	2.5	59.6	31.0	4.9	2.0	95.4	40 ~ 44	1,975,668
	45~50세 미만	2.7	66.4	24.2	3.4	3.4	99.4	45 ~ 49	1,946,017
	50세 이상	2.5	69.4	26.3	0.6	1.3	87.8	50세 이상	1,649,003
학력	중졸이하	1.8	74.3	21.1	2.8	0.0	86.1	중졸이하	1,225,664
	고졸	2.7	56.2	35.5	4.6	1.0	99.3	고졸	1,455,716
	2년제 전문대졸	2.7	36.2	48.5	9.9	2.7	113.2	전문대졸	1,489,264
	4년제 대졸	1.5	25.7	45.0	17.8	10.0	135.3	대졸이상	2,208,440
	대학원 이상	2.3	18.2	38.6	29.5	11.4	161.1		
혼인 상태	미혼	1.6	32.0	51.1	12.0	3.3	121.6	미혼	1,330,118
	유배우	3.2	59.1	28.5	5.8	3.4	99.6	기혼	1,804,894
	사별, 이혼 및 별거	3.6	60.7	30.4	5.4	0.0	93.8		

(계속)

		50만원 미만	50~100만원 미만	100~150원 미만	150~200원 미만	200만원 이상	평균 (만원)	임금구조기본 통계조사	월평균 임금
월평균 가구 소득	100만원 미만	3.8	86.1	10.1	0.0	0.0	80.3		
	100~200만원	1.2	48.6	40.3	9.1	0.8	108.4		
	200~300만원	3.6	56.5	34.5	4.0	1.5	97.3		
	300~400만원	1.6	36.6	48.6	9.7	3.5	112.7		
	400만원 이상	2.1	27.4	40.5	19.8	10.1	142.3		

자료: 비정규직 여성근로자 근로실태조사, 2005.

임금구조 기본통계조사. 노동부 2003.

위의 <표 III-17>에서 알 수 있듯이 월평균임금의 격차는 직종, 연령, 학력 별로 매우 큰 것으로 나타났다. 자세히 살펴보면, 업종별로는 금융·보험·부동산임대업의 월평균임금이 141.9만원으로 가장 많았고 나머지 업종은 큰 차이를 보이지 않았다. 사업체규모에 따라서는 월평균임금의 격차가 그리 크지 않았는데, 특이한 점은 중규모 사업장(10-99인)보다 100인 이상 대규모 사업장의 월평균임금이 더 낮다는 것이다. 이는 사업체규모보다는 업종이나 직종에 따라 임금격차가 큼을 짐작케 한다.

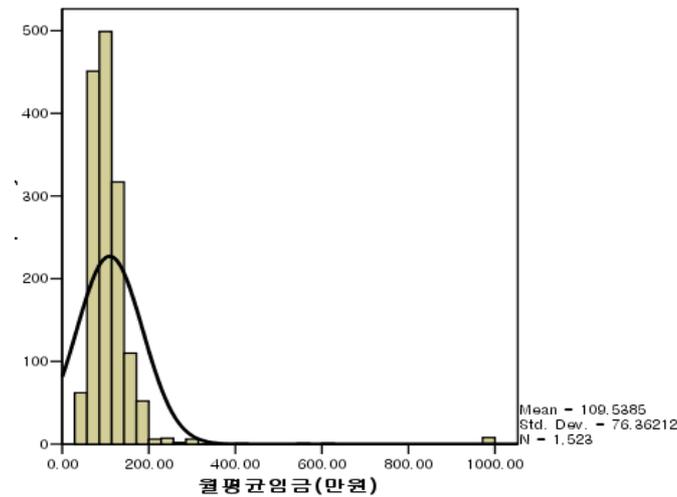
직종별 임금격차가 크게 나타나는데, 사무관리직의 평균임금이 119.8만원으로 가장 많았고, 단순노무직의 임금이 84.2만원으로 가장 낮아 그 격차가 35.6만원이나 되었다. 임금의 분포를 보아도 생산기능직이나 단순노무직은 50-100만원 미만이 2/3이상을 차지하고 있음을 알 수 있다. 반면 사무관리직은 100만원 이상이 2/3 정도의 비중이었다.

연령별 격차도 나타났는데, 연공서열 중심의 임금구조를 갖고 있는 우리나라의 기업현황을 고려할 때 연령이 높을수록 임금수준도 높아지는 것이 일반적이는데, 여성임시직에서는 오히려 연령이 낮을수록 임금이 높은 현상을 보여주고 있다. 즉 25-35세가 약 123만원으로 상대적으로 임금이 가장 높은 반면, 50세 이상이 약 87.8만원으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 그 격차는 약 36만원이었다. 30-35세를 기준으로 연령이 높아질수록 월평균임금이 오히려 감소하고 있는 추세를 보인다. 이는 40세 이상의 여성들이 경력단절을 겪으면서

경력기간을 인정받지 못해 임금이 낮은 것이기도 하지만, 새롭게 노동시장에 진입하는 여성들이 임금이 낮은 직종이나 업종으로 몰리는 경향을 반증하는 것이다. 이는 현 직장에서의 경력과 비교하여 살펴보면 정확히 파악할 수 있을 것이다.

학력이 높아질수록 임금이 높아지는 경향은 여성임시직에서도 나타났는데, 중졸 이하 99.3만원과 대학원졸 이상 161.1만원으로 격차가 약 62만원으로 다른 구분에 비해 가장 그 격차가 큼을 알 수 있다.

<그림 Ⅲ-3> 월평균임금 분포



비정규직의 경우 정규직과 동일한 복지혜택을 받지 못하여 실질적으로 비임금차별이 존재한다. 비정규직 근로자 중 근로형태에 따라 적용이 다른데 정규직과 가장 유사한 근로형태를 보이는 임시직근로자의 경우 이러한 사항이 어떻게 적용되는가를 살펴보고자 하였다.

우선 국민연금 등 4대 보험의 가입사항을 알아보려고 하였다. 전체의 68.5%가 가입되어 있고 28.7%가 가입되어 있지 않은 것으로 나타났다. 산업별로 보면 숙박이나 음식점업의 경우가 가입률이 낮은 것으로 나타나고 도소매업의 경우에도 67.5%로 평균보다 낮게 나타났다. 종업원 규모별로 확연하게 국민연

금 가입비율이 낮게 나타나고 있어 10인 미만 사업장 근로자의 경우에는 54.5%만이 국민연금에 가입되어 있는 것으로 나타났다. 직종별로는 사무관리직의 가입비율이 80%를 상회하여 가장 높은 것으로 나타나고 생산이나 기능직 근로자의 경우 50% 수준에 머물러 가입실적이 열악한 것으로 나타났다. 학력별로는 중졸 및 고졸근로자가 종사하는 부문이나 직종과의 관계 속에서 국민연금 가입비율이 낮은 것으로 나타났다. 국민건강보험의 경우에도 가입되어 있는 경우가 전체의 약 70% 수준으로 나타나고 있으며 여전히 제조업과 도소매업의 경우 적용이 낮게 나타나고 직종별로는 사무관리직을 제외하고는 전 직종부문에 평균보다 낮은 수준을 보이고 있다. 연령대로는 젊은 연령의 경우 적용비율이 높고 고연령의 경우 적용비율이 낮아 주목된다. 이는 배우자 가입, 지역외보 가입 등 자발적인 경우와 사업체의 책임회피 등 비자발적 경우를 포괄할 것으로 보여 이에 대한 보다 면밀한 분석이 요구된다.

<표 III-18> 4대보험 및 특수직보험 가입 현황(1)

단위: %

		국민연금			국민건강보험			산업재해보험		
		가입	미가입	모름	가입	미가입	모름	가입	미가입	모름
전 체		68.5	28.7	2.8	69.3	28.2	2.6	49.3	35.1	15.6
업종	제조업	58.4	38.6	2.9	58.6	39.2	2.2	46.3	42.7	11.0
	도소매업	67.5	31.3	1.1	67.5	30.8	1.7	50.1	32.2	17.7
	숙박/음식점업	52.9	33.8	13.2	52.9	36.8	10.3	50.0	29.4	20.6
	금융/보험/부동산 임대	86.1	12.9	1.0	87.1	11.9	1.0	61.4	22.8	15.8
	사업서비스업	81.1	18.0	0.9	82.6	16.1	1.2	53.4	32.3	14.3
	교육서비스업	72.0	22.2	5.8	74.4	20.3	5.3	43.0	33.3	23.7
종업원 수	3~9인	54.5	43.1	2.3	55.0	42.7	2.3	39.2	48.3	12.6
	10~99인	68.8	28.2	3.1	69.4	27.5	3.1	51.4	34.1	14.4
	100인 이상	79.3	17.7	3.0	80.4	17.4	2.2	55.1	25.7	19.2
직종	사무/관리	81.2	16.9	1.9	81.8	16.6	1.6	55.3	26.6	18.1
	판매/서비스	56.9	39.0	4.2	56.2	39.0	4.8	43.1	42.5	14.4
	생산/기능	50.0	46.7	3.3	50.0	47.9	2.1	45.0	50.0	5.0
	단순노무	53.3	42.6	4.1	58.6	37.3	4.1	36.7	42.6	20.7
	기타	100.0	-	-	100.0	-	-	80.0	-	20.0

직장생활과 관련된 산업재해 보험의 경우 가입되어 있는 경우가 약 50% 수준이며 인지하지 못하는 경우가 전체의 15.6%인 것으로 나타났다. 산업별로 보면 산업재해가 빈번하게 발생하는 제조업의 경우가 46.3% 가입하여 오히려 가입률이 낮은 것으로 나타나고 사무관리가 중심이 되는 금융이나 보험의 경우 가입률이 오히려 높아 대책이 요구된다. 단순노무직 근로자의 산재보험 가입이 36.7%로 가장 낮게 나타났고 생산직의 경우도 45% 수준에 불과하다. 가구소득이 낮은 여성근로자의 경우 산재 발생시 대처가 상대적으로 어려움에도 불구하고 이들의 산재보험 가입이 낮은 수준으로 나타났다. 고용보험의 경우 가입비율이 68.2%로 나타나고 있다. 숙박음식점업과 제조업의 가입비율이 상대적으로 낮은 편이며 사업장 규모가 작을수록 낮은 것으로 나타난다. 생산 및 기능직 근로자의 고용보험 가입비율이 가장 낮은 것으로 나타나 대책이 요구된다.

<표 Ⅲ-19> 4대 보험 및 특수직보험 가입 현황(2)

단위: %

		고용보험			특수직 보험		
		가입	미가입	모름	가입	미가입	모름
전 체		68.2	26.8	4.9	1.7	61.2	37.1
업종	제조업	57.8	38.2	3.9	1.2	67.6	31.2
	도소매업	70.7	24.2	5.1	1.7	60.1	38.2
	숙박/음식점업	54.4	33.8	11.8	2.9	61.8	35.3
	금융/보험/부동산 임대	87.1	12.9	-	3.0	51.5	45.5
	사업서비스업	80.4	16.5	3.1	2.5	56.2	41.3
	교육서비스업	66.2	23.7	10.1	1.0	59.4	39.6
종업원 수	3~9인	57.3	38.7	4.0	0.5	75.3	24.2
	10~99인	67.2	26.7	6.1	1.7	60.3	38.0
	100인 이상	78.0	17.6	4.4	2.8	51.0	46.2
직종	사무/관리	79.3	16.7	4.0	1.7	56.5	41.8
	판매/서비스	61.3	32.3	6.4	1.6	61.3	37.1
	생산/기능	48.8	47.1	4.1	1.7	78.1	20.2
	단순노무	53.8	37.9	8.3	2.4	60.4	37.3
	기타	100.0	-	-	-	40.0	60.0

이어서 4대 보험 이외의 복지혜택을 살펴보았다. 퇴직금을 지급하는 경우는 정규직과 동일적용이 27.3%에 불과하였고 정규직과 차별적으로 적용하는 경우가 23.1%로 나타나 퇴직금의 적용범위가 약 50% 수준인 것으로 나타났다. 비정규직은 아예 제외하는 경우가 약 10%, 퇴직금제도 자체가 없는 경우가 15.3%인 것으로 나타났다. 가장 문제가 되는 경우는 비정규직을 제도에서 원천적으로 배제하거나 정규직과 차별적으로 적용하는 경우라 하겠는데 제조업의 경우가 비정규직 원천 배제 비율이 16%로 가장 높은 업종으로 나타났으며 금융이나 보험 등이 차별적으로 적용하는 비율이 가장 높아 전체의 44.6%나 되고 있다. 이 밖에도 교육서비스업도 정규직과의 차별적용이 문제시 되고 있음을 알 수 있다. 사업장 규모면에서 100인 이상 사업장의 경우는 비교적 비정규직을 배제하는 경우가 적은 것으로 나타나나 사업장 규모가 적을수록 배제 비율이 높고 10인 미만 사업장의 경우는 제도자체가 없는 경우가 많아 소규모 사업장에 근로할수록 퇴직금의 적용은 받기 어려운 것을 알 수 있다.

상여금은 일반적으로 임금보전 형식을 취하고 있어 상여금에서의 차별은 임금격차로 이어진다. 상여금의 경우 제도자체가 아예 없는 경우가 약 25%로 가장 높았다. 제도가 있으며 비정규에 차별적으로 적용되는 비율이 18.4%로 가장 높은 비중을 나타내었고 비정규직을 아예 제외하는 경우도 15.4%, 정규직과 동일하게 적용하는 경우는 13.5%에 불과하였다. 이러한 경향이 가장 심한 경우는 금융 및 보험 부동산업으로 나타나 41.6%가 이에 해당되고 있다. 비정규직을 원천적으로 제도에서 배제하는 경향이 가장 심한 업종은 교육서비스업으로 나타났고 제조업도 비중이 높았다. 정규직과 동일하게 적용하는 비중은 전반적으로 전 업종에 걸쳐 매우 낮게 나타났고 숙박음식점업이나 도소매업의 경우 제도자체가 없는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다. 직종에서는 생산 및 기능직의 제도에서 배제되는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

임시직 근로자의 시간외 수당을 살펴보았다. 초과, 야간, 휴일 근로에 따른 시간외 수당의 경우 제도가 없거나 해당사항이 없는 47.3%를 제외하고 정규직과 동일하게 적용되는 경우가 28.9%로 가장 많았고 정규직과 차별적으로 적용되는 경우가 7.6%로 나타났다. 비정규직을 제도에서 제외하는 경우도

7.6%였다. 제조업이 근로 특성상 시간외 수당을 정규직과 동일하게 지급하는 경향이 강했으며 교육서비스업과 사업서비스업의 경우가 가장 낮은 것으로 나타났다. 기업규모가 클수록 정규직과 동일하게 지급하는 경향이 있었으며 직종별로는 생산직의 적용이 가장 높았다. 상여금과 달리 성과급을 지급하는데 있어서의 문제점을 파악하고자 하였다. 성과급 지급에 있어 제도가 없거나 해당사항이 없는 경우가 많았으나 정규직과 동일하게 지급하는 경우나 비정규직을 원천적으로 배제하는 경우가 유사한 수준으로 나타났다.

휴가제도에 있어서의 문제점을 파악하고자 하였다. 유급휴가제도는 제도가 아예 없는 경우가 상당부분을 차지하나 정규직과 동일하게 적용되는 경우가 23%, 정규직과 차별적용이 9.8%, 비정규직을 제도에서 제외하는 경우가 7.9%로 나타났다. 비정규직을 제외하는 비중은 여전히 제조업에서 높게 나타나고 차별적으로 적용하는 경우는 금융 및 보험업이나 교육서비스업에서 높게 나타난다. 제도에서 배제하는 경우는 100인 미만 사업장에서 강하게 나타나는 경향이며 일반적으로 기업규모가 클수록 정규직과 동일하게 적용하는 비중도 증가하는 것으로 나타난다. 이 밖에 병가제도의 경우 비정규직을 제외하는 경우가 7.3%, 차별적으로 적용하는 경우가 6.5%로 나타나 정규직과 동일하게 적용하는 경우 22%에 비하여 낮지 않은 수준으로 보인다. 역시 도소매, 숙박음식, 제조업의 경우가 정규직과 동일적용 비율이 상대적으로 낮으며 비정규직을 아예 제외하는 경우는 제조업에서 가장 높다. 정규직과의 차별적용은 도소매업에서 가장 높게 나타나나 제조업을 제외하고는 전 업종에서 유사한 수준으로 나타난다. 병가도 휴가제도와 마찬가지로 기업규모가 클수록 정규직과 동일하게 적용하는 비중도 커지고 차별적용하는 비중도 100인 이상의 경우 크게 나타난다. 이는 기업규모가 비정규직에 대한 차별이 적다는 것으로 해석하기 보다는 소규모 사업장일수록 제도자체가 없는 경우가 많아서 나타나는 현상으로 여성 임시직 근로자의 경우 소규모 기업에 근로하면 기업의 영세성으로 인하여, 대규모 기업에 근로하면 비정규직 차별로 인하여 여성근로자가 휴가에서 소외되고 있음을 보여준다.

이 밖에도 식사비용보조, 학비보조, 주택마련지원, 사내근로복지 기금, 경조

사지원 등에서 임시직 근로자의 경우 정규직과 차별적으로 적용받거나 비정규직은 아예 대상에서 제외시키는 경향이 강한 것으로 나타났다. 이러한 부가급부에서의 비정규직 차별은 특히 금융이나 보험업종에서 가장 강하게 나타나는 경향이 있으며 기업규모면에서 제도의 미비보다는 전체적으로 차별적 적용을 받는 경향이 강하다.

4대보험이나 기타 부가급부의 적용은 계약기간에 따라 상이하게 적용되는 것으로 나타나 일반적으로 계약기간이 매우 단기간일 경우 적용을 회피하는 경향이 있다. 따라서 실태조사상에 나타난 고용계약기간과 각종 부가혜택간의 관계를 검토하고자 하였다. 저축장려금지원이나, 생명보험료 지원, 개인연금 지원, 개인상해보험, 가족수당 등은 케이스가 적어 부표에 정리하였다.

<표 III-20> 계약기간별 4대 보험의 적용 집단

단위: %

	1개월 이하	1개월 초과~ 1년 미만	1년	1년 초과~ 3년 미만	3년 초과	전체
국민연금	0.3	17.3	53.7	16.3	12.5	100.0
국민건강보험	0.2	17.4	53.3	16.7	12.4	100.0
산업재해보험	0.3	17.9	50.5	17.0	14.3	100.0
고용보험	0.3	18.0	54.4	15.3	12.0	100.0
특수직보험	0.0	14.8	48.1	22.2	14.8	100.0

4대 보험 사항을 살펴보면 국민연금의 경우 1년 미만으로 고용계약을 맺을 경우 56%만이 가입되어 있는 것으로 나타났으며 국민건강보험 역시 56.5%, 산업재해보험 41.6%, 고용보험 57.7% 만이 가입되어 있는 것으로 나타났다. 그러나 1년 계약을 기준으로 볼 때 보험 가입은 산재보험이나 특수직 보험을 제외하면 대체로 80% 이상의 가입이 이루어지고 있다. 오히려 1년을 초과하여 비교적 장기계약을 맺는 경우에 보험 가입비율이 저조한 것으로 나타나 장기적으로 임시직을 고용하는 경우 4대 보험의 적용을 오히려 잘 받지 못하는 것으로 보인다.

<표 Ⅲ-21> 계약기간별 4대 보험외 부가급부 적용 집단

단위: %

		1개월 이하	1개월 초과~ 1년 미만	1년	1년 초과~ 3년 미만	3년 초과	전체
퇴직금	정규직과 동일적용	0.2	11.1	53.9	19.3	15.5	100.0
	정규직과 차별적용	0.3	15.3	58.3	14.7	11.4	100.0
	비정규직 제외	0.7	33.6	32.2	25.5	8.1	100.0
상여금	정규직과 동일적용	0.5	9.0	47.1	21.9	21.4	100.0
	정규직과 차별적용	0.0	18.5	51.9	17.4	12.2	100.0
	비정규직 제외	0.4	22.9	46.3	22.9	7.5	100.0
시간외 수당	정규직과 동일적용	0.4	21.3	48.8	17.1	12.4	100.0
	정규직과 차별적용	0.0	23.2	44.4	13.6	18.8	100.0
	비정규직 제외	0.8	20.2	42.9	29.4	6.7	100.0
성과급	정규직과 동일적용	0.0	13.4	53.5	17.1	16.0	100.0
	정규직과 차별적용	0.0	18.0	46.9	28.9	6.3	100.0
	비정규직 제외	0.6	22.0	50.8	20.3	6.2	100.0
유급휴가	정규직과 동일적용	0.6	17.3	52.9	17.8	11.4	100.0
	정규직과 차별적용	0.7	19.0	62.1	15.0	3.3	100.0
	비정규직 제외	0.0	26.8	43.9	23.6	5.7	100.0
병가	정규직과 동일적용	0.6	14.6	54.4	18.4	12.0	100.0
	정규직과 차별적용	0.0	13.7	61.8	20.6	3.9	100.0
	비정규직 제외	0.0	25.4	47.4	20.2	7.0	100.0
휴업보상	정규직과 동일적용	0.0	10.8	54.1	18.0	17.1	100.0
	정규직과 차별적용	0.0	17.8	57.8	20.0	4.4	100.0
	비정규직 제외	0.9	27.4	48.1	18.9	4.7	100.0
식사비용 보조	정규직과 동일적용	0.3	23.8	46.8	18.3	10.8	100.0
	정규직과 차별적용	0.0	19.6	57.9	15.9	6.5	100.0
	비정규직 제외	0.0	19.3	56.8	14.8	9.1	100.0
학비보조	정규직과 동일적용	0.0	8.1	65.1	23.3	3.5	100.0
	정규직과 차별적용	0.0	25.0	65.6	6.3	3.1	100.0
	비정규직 제외	0.8	18.1	56.7	19.7	4.7	100.0
주택마련 지원	정규직과 동일적용	0.0	8.3	61.1	11.1	19.4	100.0
	정규직과 차별적용	0.0	13.8	72.4	13.8	0.0	100.0
	비정규직 제외	0.7	17.1	57.9	19.3	5.0	100.0
사내근로 복지기금	정규직과 동일적용	0.0	4.6	73.6	9.2	12.6	100.0

(계속)

		1개월 이하	1개월 초과~ 1년 미만	1년	1년 초과~ 3년 미만	3년 초과	전체
사내근로 복지기금	정규직과 차별적용	0.0	19.4	67.7	6.5	6.5	100.0
	비정규직 제외	0.9	19.1	55.7	18.3	6.1	100.0
경조사 지원	정규직과 동일적용	0.0	9.9	57.5	19.4	13.2	100.0
	정규직과 차별적용	0.0	20.8	54.2	19.2	5.8	100.0
	비정규직 제외	1.0	25.0	51.0	15.6	7.3	100.0
휴양비용 지원	정규직과 동일적용	0.0	5.1	59.0	19.7	16.2	100.0
	정규직과 차별적용	0.0	16.0	60.0	16.0	8.0	100.0
	비정규직 제외	1.0	20.6	51.5	19.6	7.2	100.0

4대 보험 외의 부가급부 적용에 있어서도 적용의 기준은 대체로 1년의 고용계약인 것으로 보인다. 1년 이상 고용계약을 맺을 경우 1년 미만보다 매우 적용정도가 높고, 정규직과 차별적으로 적용받거나 비정규직은 제외되는 경우가 전체적으로 높은 가운데 특히 1년 미만의 단기계약자에게 매우 높은 것으로 나타나 비임금 급부에 있어서의 차이가 정규직과 임시직의 근로조건 격차를 확대하는 요인임을 확인할 수 있다. 예를 들어 시간외 수당의 경우에도 1년 미만 단기계약근로자의 경우는 29% 만이 정규직과 동일한 적용을 받고 있으며 퇴직금은 14%, 상여금은 6% 등에 불과한 것으로 나타나고 있다. 따라서 이러한 부문에서의 격차가 기업으로 하여금 비용절감의 유인으로 나타남을 짐작할 수 있으며 1년 미만의 임시직 고용을 확대하는 유인으로 작용할 수 있다.

비정규직 근로자의 경우 직업훈련에서 소외될 가능성이 높은 집단이다. 이로 인하여 향후 경력개발이나 정규직으로의 취업이동에 제약을 가질 수 있는데 이러한 사항에 대하여 알아보려고 하였다. 업무와 관련하여 교육훈련을 받은 비율은 44.7%로 나타났다. 제조업에서 훈련비율이 가장 낮았고 금융 및 보험, 부동산업에서 훈련비율이 높았다. 직종별로는 사무관리와 판매서비스업에서 훈련비율이 높았고 생산기능과 단순노무직의 훈련비율이 낮았다. 사업장 규모가 클수록 학력이 높을 수록 훈련을 받은 집단의 비중이 증가하는

것을 알 수 있었다.

마. 여성 임시직 근로자의 근로경험과 비정규직화

직업경험과 비정규직화를 파악하기 위하여 직업경험을 조사하였다. 취업경험이 2회 이상인 집단을 대상으로 질문하였다.

첫 번째 취업을 한 시기는 평균적으로 25.1세이며 25세 미만은 전체의 약 70% 이다. 평균연령은 대체로 비슷하나 25세 미만의 경우 사무관리직으로의 입직이 가장 많은 비중을 나타내고 연령이 높아져 30~35세에는 판매 및 서비스직종이나 생산기능직이 많아지는 것으로 나타난다. 연령이 높아질수록 단순노무직 비율도 늘어나는 것으로 볼 수 있다. 이들의 현재상태와 비교해보면 사무관리직 근로자의 경우 25세 미만 첫 직장 진입 비율이 가장 높고 판매서비스, 생산기능, 단순노무직의 경우 사무직과는 달리 30세 이후에 첫 직장으로 진입한 경우도 많아지는 것을 볼 수 있다. 중졸이하 학력집단에서 초직으로 입직연령이 높은 40세 이후인 경우가 56% 수준이 되어 고연령자 및 저학력집단을 중심으로 40세 이후 노동시장으로 진입한 집단이 많은 것을 알 수 있다. 이들의 41.4%는 초직 입직시부터 비정규직으로 입직한 것으로 나타났으며 사무관리직을 제외하고는 전 직종에서 대체로 비정규직 비중이 높았다.

<표 III-22> 직종별 첫직장 연령대

단위: %

첫직장연령대	전문/경영	사무/관리	판매/서비스	생산/기능	단순노무
25세 미만	78.8	83.5	61.4	52.1	17.6
25~30세 미만	15.2	11.5	7.4	6.4	1.5
30~35세 미만	3.0	2.5	10.9	13.6	14.7
35~40세 미만	0.0	1.1	9.4	10.7	25.0
40~45세 미만	3.0	1.1	6.9	12.9	16.2
45~50세 미만	0.0	0.4	2.5	2.9	13.2
50세 이상	0.0	0.0	1.5	1.4	11.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

<표 III-23> 첫직장 근속기간별 연령

단위: %

	첫직장근속기간구간					
	1-12개월	13-24개월	25-36개월	37-48개월	49-60개월	61개월이상
25세 미만	68.8	69.7	69.3	73.5	75.8	66.7
25~30세 미만	9.0	9.1	12.7	7.8	7.6	9.2
30~35세 미만	5.1	7.5	6.6	6.9	9.1	6.7
35~40세 미만	6.8	5.9	3.6	4.9	1.5	10.8
40~45세 미만	5.8	4.3	3.6	5.9	6.1	5.0
45~50세 미만	3.2	2.0	1.8	1.0	0.0	0.8
50세 이상	1.3	1.6	2.4	0.0	0.0	0.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

두 번째 직장으로 이직한 집단은 533명으로 이들의 평균 연령은 28.3세였다. 산업이나 기업체 규모별로는 큰 차이를 보이지 않았으나 현재 종사하는 직종위세가 낮을 수록 입직 연령이 높아지는 것을 확인할 수 있다. 학력별로도 고학력일수록 입직연령이 젊은 연령으로 집중되어 있으며 학력수준이 낮은 집단의 경우 35세 이후로 광범위하게 분포되어 있는 것을 알 수 있다.

<표 III-24> 직장이동별 연령

단위: 명, %

	응답자 수	25세 미만	25~30세 미만	30~35세 미만	35~40세 미만	40~45세 미만	45~50세 미만	50세 이상	계	평균 (세)
1차	1,021	69.8	9.4	6.6	6.0	5.0	2.0	1.3	100	25.1
2차	533	40.3	27.2	10.3	10.5	7.1	3.2	1.3	100	28.3
3차	186	25.3	36.0	14.5	11.8	9.1	2.2	1.1	100	29.1
4차	63	17.5	30.2	20.6	15.9	9.5	3.2	3.2	100	31.6

이들의 종사 직종을 살펴보면 초직으로 입직할 당시 사무관리직 비중이 높았던 것을 알 수 있다. 고졸이상 학력자들 중심으로 사무관리직으로 진출한 비중이 높은데 기인하는 것이고 중졸 이하 학력자들의 경우 생산기능 및 단순노무직 근로자로 입직한 경우가 80% 이상으로 저학력 여성들에게 일반적

인 직종이었던 것으로 보인다. 취업횟수를 거듭한 경우 사무관리직 비중은 점차 줄어들고 판매 및 서비스 직종의 증가, 생산 및 기능직의 증가를 볼 수 있으며 단순노무직의 경우는 취업경험 횟수와 연관관계를 가지지 않고 있다. 따라서 취업이동을 반복하는 집단이 판매서비스와 생산기능직종에 많이 분포되어 있음을 확인할 수 있다. 가장 눈에 띄는 점은 사무관리직의 대거 이탈인데 사무관리직이 취업이동을 거치며 사무관리직에 잔류하지 못하고 판매 및 서비스 직종으로 생산/기능직, 단순노무직으로 이동하는 것을 알 수 있어 여성 사무직 근로자의 경력단절 및 취업이동과 이들의 직업위세, 비정규직화와의 관계를 짐작할 수 있다.

<표 Ⅲ-25> 직장이동별 직종

단위: %

	전문/경영	사무/관리	판매/서비스	생산/기능	단순노무	기타	계
1차	3.2	54.9	19.9	13.8	6.7	1.6	100
2차	4.7	48.7	24.8	13.3	6.4	2.1	100
3차	5.4	39.2	31.7	16.1	6.5	1.1	100
4차	1.6	34.9	30.2	23.8	6.3	3.2	100

<표 Ⅲ-26> 취업이동자의 1차 취업과 2차 취업시 직종변화

단위: %

	전문/경영	사무/관리	판매/서비스	생산/기능	단순노무
전문/경영	1.6	2.3	0.0	0.0	0
사무/관리	87.5	36.6	15.7	24.2	8
판매/서비스	7.0	51.1	5.7	6.1	2
생산/기능	2.7	7.6	75.7	12.1	4
단순노무	0.4	1.5	2.9	57.6	19
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	33

근속기간을 보면 첫 직장에서 평균 근속기간은 2.7년으로 나타났으나 저연령층의 경우 근속기간이 25세 미만은 1.1년, 25~29세의 경우 1.7년으로 2년 미만으로 나타났고 50세 이상의 경우는 4.1년으로 상대적으로 길게 나타났다.

학력이 낮고 가구소득이 낮을수록 근속기간이 긴 것으로 나타났다. 그러나 산업이나 직종간에 두드러진 차이는 발견되지 않아서 현재 임시직으로 근로하는 집단의 근속이 대단히 짧고 보편적인 현상이라는 점을 알 수 있다. 취업횟수를 거듭할수록 평균근속연수가 낮아지는 경향이 있는데 여성근로자의 특징인 불연속취업과 짧은 근속기간이 고용계약이 짧은 임시직 근로와 무관하지 않기 때문이다.

<표 III-27> 취업경험 횟수와 평균 근속기간

단위: %

	1년	2년	3년	4년	5년	5년 이상	계	평균(년)
1차	30.5	24.9	16.3	10.0	6.5	11.8	100.0	2.7
2차	40.2	29.1	15.8	5.3	5.8	3.8	100.0	2.0
3차	50	27	9	5	4	4	100.0	1.8
4차	61.9	22.2	11.1	-	1.6	3.2	100.0	1.4

비정규직 비중으로 보면 취업횟수를 거듭할수록 비정규직 비중이 높아지는 경향이 있어 빈번한 취업이동과 비정규직 근로가 무관하지 않음을 확인할 수 있다. 연령별로는 양극화 현상을 보이는데 25세 미만의 경우 초직시 비정규직 비중이 높고 45세 이상이 될수록 또한 초직시 비정규직 비중이 높았다. 최근의 비정규직화에 따른 젊은 세대의 비정규직화, 고연령자를 중심으로 한 저위 직종의 비정규직화가 주요 원인인 것으로 보인다.

<표 III-28> 취업경험과 비정규직

단위: 명, %

	응답자 수	정규직	비정규직	계
1차	1,021	58.6	41.4	100
2차	532	46.2	53.8	100
3차	186	38.2	61.8	100
4차	63	28.6	71.4	100

이들의 이동을 취업이동자들의 종사상지위로 가늠해볼 수 있는데 예를 들어 첫 직장에 비정규직으로 취업한 189명 중 정규직으로 두 번째 직장을 가진

사람은 16.4%에 지나지 않았으며 두 번째 직장도 비정규직으로 취업하는 경향이 훨씬 강했다. 반대로 정규직으로 진입하더라도 두 번째 직장에서 비정규직으로 취업하는 경우도 37.3%에 달하여 비정규직화가 취업이동과 더불어 나타나는 것을 알 수 있다.

<표 III-29> 취업이동과 비정규화

단위: %

		두 번째 직장의 종사상지위		
		정규직	비정규직	Total
첫직장의 종사상지위	정규직	87.4	44.8	64.5
	비정규직	12.6	55.2	35.5
	Total	100.0	100.0	100.0
		세 번째 직장의 종사상지위		
		정규직	비정규직	Total
두번째 직장의 종사상지위	정규직	81.7	40.9	56.5
	비정규직	18.3	59.1	43.5
	Total	100.0	100.0	100.0
		네 번째 직장의 종사상지위		
		정규직	비정규직	Total
세번째 직장의 종사상지위	정규직	66.7	11.1	27.0
	비정규직	33.3	88.9	73.0
	Total	100.0	100.0	100.0

비정규직인 집단을 중심으로 원인을 살펴보면 초직에서 비정규직으로 취업한 이유를 살펴보면 정규직으로 취업할 수 없어서 비자발적으로 선택한 집단이 51.5%로 가장 많으나 원하는 직종이 비정규직이어서 취업한 경우가 24.1%, 경험을 쌓아서 정규직으로 이동하기 위하여 자발적으로 선택한 경우가 10.6%, 워메이기 싫어서가 8.0%로 자발적인 비정규직 선택도 적지는 않은 것으로 나타났다. 자발적 선택은 대체로 학력수준이 높고 젊은 연령층인 것으로 나타나 이러한 자발적 선택을 할 수 있는 집단이 매우 제한적인 것을 알 수 있다. 동시에 육아 및 가사를 위하여 비정규직을 선택한 경우는 3.8%에 불

과하였다. 따라서 신고전과의 가설 중 하나인 가사노동과의 병행을 위한 여성의 비정규직 자발적 선택은 매우 적은 것을 알 수 있다. 직업이동을 거듭할 수록 정규직으로 취업할 수 없어 비자발적으로 비정규직으로 취업하는 비중이 증가하며 동시에 원하는 직종이 비정규직이어서 선택하는 경우의 비중도 변함없이 높은 비율을 차지하고 있었다.

<표 III-30> 취업경험별 비정규직 취업사유

단위: %

	1차	2차	3차	4차
정규직으로 취업할 수 없어서	51.5	54.5	55.7	64.4
육아가사등 가족과 일을 병행하기 위해서	3.8	7.3	7.8	4.4
경험을 쌓아 정규직으로 이동하기 위해 스스로 선택	10.6	3.8	4.3	-
원하는 직종이 대체로 비정규직이어서	24.1	27.3	24.3	26.7
업무부담, 책임이 적고 직장생활에 얽매이고 싶지 않아서	8.0	6.3	7.0	4.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0

첫 번째 취업을 그만 둔 이유는 타 직장으로의 이동이 54.4%로 가장 많았으며 결혼, 임신, 출산, 육아 등의 원인이 19.7%로 그 뒤를 잇고 있다. 이러한 여성이라서 이직하는 경우는 현재 제조업, 도소매업, 숙박음식업 종사자에게서 가장 많은 것으로 나타났으며 직종별로도 사무관리직 보다는 판매, 생산 및 기능직, 단순노무직에서 많았다. 계약만료에 의한 취업이동은 횟수가 증가할수록 증가하는 경향이 있었으며 타 직장으로 이동하기 위하여 퇴사하는 경우도 증가하는 경향이 있었다.

<표 III-31> 취업경험별 비정규직 퇴직사유

단위: %

	1차	2차	3차	4차
계약기간이 끝나서	6.5	11.1	12.9	14.3
다른 직장으로 옮기기 위해서	54.4	57.1	56.5	69.8
결혼, 임신, 출산, 육아 등으로 인해서	19.7	13.4	7.0	-
결혼으로 인해 퇴사압력을 받아서	0.8	0.6	0.5	-
임신이나 출산으로 퇴사압력을 받아서	0.1	0.4	1.1	3.2
육아의 어려움으로 인해 퇴사압력을 받아서	0.5	0.8	1.1	3.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0

이러한 퇴직이유들이 과연 정규직과 비정규직에게 어떻게 분포되어 왔는가를 살펴보면 다음의 표로 정리해 볼 수 있다. 예상대로 계약기간 만료로 인하여 퇴사한 경우가 비정규직의 비자발적 이직 중 매우 높은 비중을 차지하고 있었다. 자발적으로 타 직장으로 이직하는 경우는 취업횟수가 거듭될수록 오히려 비정규직에게서 더 높은 비중으로 나타나는 경향이 있었다.

<표 Ⅲ-32> 취업횟수 별 정규/비정규 근로자의 퇴직사유

단위: %

	1차		2차		3차	
	정규직	비정규	정규직	비정규	정규직	비정규
계약기간이 끝나서	0.2	15.4	0.8	20.0	20.0	12.9
다른 직장으로 옮기기 위해	48.3	62.9	53.7	60.0	56.5	56.5
결혼, 임신, 출산 및 육아 등의 이유로	27.6	8.5	18.7	8.8	3.5	7.0
결혼으로 인해 퇴사 압력 받아서	1.0	0.5	0.8	0.4	0.9	0.5
임신이나 출산으로 인해 퇴사 압력	0.2	0.0	0.0	0.7	0.9	1.1
육아의 어려움으로 인해 퇴사 압력	0.0	1.2	0.8	0.7	1.7	1.1
학업 때문에/ 대학 진학	5.5	2.4	4.1	1.4	0.0	0.5
사고가 생겨서	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5
계약과 다른 일 하게 되어서	0.2	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0
회사 부도가 나서/ 폐업	3.2	1.2	4.1	0.7	1.7	2.2
개인 사정이 생겨서	2.2	1.7	0.4	1.4	3.5	3.8
퇴출	0.5	0.0	0.0	0.0	0.9	1.1
과중한 업무 부담	0.5	0.0	0.4	0.4	0.9	1.1
건강이 안 좋아서	2.0	1.4	2.4	0.7	1.7	1.1
출퇴근이 불편해서	1.0	0.7	1.2	0.0	0.0	0.0
임금 체불	0.3	0.0	0.4	0.0	0.0	0.5
회사가 어려워져서	2.5	1.2	5.7	0.7	1.7	4.8
회사 체제가 바뀌어서	0.2	0.0	0.4	0.4	0.0	1.1
구조조정으로 인해	0.0	0.2	0.8	0.4	2.6	1.6
일 적성에 맞지 않아서	0.8	0.2	0.4	0.4	1.7	1.1
임금이 적어서	0.3	0.2	0.4	0.7	0.0	0.0
인격적 무시당해서	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
이사를 해서	0.2	0.9	0.4%	0.0	0.9	1.1

(계속)

	1차		2차		3차	
	정규직	비정규	정규직	비정규	정규직	비정규
지방 발령	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
회사가 해외 지사로 나가서	0.2	0.0	0.8	0.4	0.0	0.0
회사가 이전해서	1.2	0.2	0.8	0.0	0.0	0.0
직원과의 인간관계가 원만치 못해서	0.5	0.2	0.8	0.7	0.0	0.0
직장 상사와의 갈등으로	0.2	0.2	0.0	0.4	0.0	0.0
부당한 대우를 받아서	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
명퇴	0.2	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0
과목이 폐강 되어서	0.0	0.2	0.4	0.0	0.0	0.0
가사일등 가족과 일을 병행하기 힘들어서	0.0	0.2	0.4	0.0	0.9	0.5
비정규직으로 전환되어서	0.2	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

결혼이나 임신 출산 등으로 인한 자발적인 퇴사는 정규직에게서 오히려 더 높게 나타나는 경향이 있었으며 비정규직 여성근로자의 경우 유사한 경우로 인한 퇴사압력으로 퇴사하는 경우가 정규직보다 더 많다고 보기는 어려웠다. 여성 근로자에게 있어 이러한 사유들은 정규/비정규 보다는 매우 보편적인 성격을 띠고 있어 모성보호나 자녀양육으로 인한 경력단절은 보다 보편적인 접근을 할 필요가 있음을 보여준다. 이러한 사항들은 뒤의 모성보호에서 나타나는 결과에서도 일관성 있게 나타나는 특징이라고 볼 수 있다.

현재 직장에서 정규직으로 근로하다가 비정규직으로 지위가 변화한 경우가 있는 가를 질문한 결과 대다수가 그러한 경험이 없는 것으로 나타났다. 전체 응답자 중 31명이 그러한 경험을 가지고 있었는데 이들에 대하여 적은 수 이기는 하나 향후의 정책수립을 위하여 정확한 파악이 필요할 것이다. 금융, 보험, 부동산업종에서 가장 많은 경우를 보였다. 직종에서는 단순노무직종이 종사상 지위변화를 겪은 경우가 가장 많았고 50세 이상의 고연령자가 그러한 경향이 높았다. 이유는 대체로 인력구조조정의 영향이 61.3%로 가장 다수를 차지하고 있다. 이들의 25.8%는 종사상 지위변화에 본인이 여성이라는 것이 영향을 미쳤다고 생각하고 있었다.

임시직근로자들에게 현재의 직장에서 정규직으로 전환되거나 타 직장의 정규직으로 취업할 가능성에 대하여 스스로 평가하도록 한 결과 별로 가능성이 없거나(35.8%), 전혀 가능성이 없는(26.4%) 경우가 다수로 나타나 비정규직으로 진입한 경우 정규직으로 탈출하는데 상당부분 어려움이 있음을 보여주고 있다. 약간 가능성이 있거나(31.7%), 매우 가능성이 높은(6.0%) 경우는 상대적으로 적은 것이 이를 뒷받침하고 있다. 사업장 규모가 크거나 고학력, 사무직 종사자의 경우 이러한 낙관적인 예측이 다소 높으나 도소매업이나 제조업의 판매근로자 및 생산기능직 근로자의 경우는 비관적인 예상이 압도적으로 많았다.

여성 비정규직 근로자의 경우에는 여성의 혼인과 출산, 육아로 인한 경력단절이 영향을 미쳤을 것으로 예상되는데 응답자 중 6개월 이상 위의 사유로 휴직한 사람은 26명에 그쳤다. 복직했을 경우 이들의 54%는 하던 일과 지위가 변화했다. 따라서 전체적으로 충분한 표본이 확보되지는 않으나 경력단절 기간이 6개월 이상의 경우 직무나 지위에서 불이익을 경험하는 집단이 적지는 않을 것으로 보인다.

다음으로는 여성임시직 근로자들이 첫 취업경험으로부터의 노동이동 과정에서 종사상 지위의 변화가 어떤 형태를 띠고 있으며, 이런 형태의 종사상 지위를 경험하는 근로자들의 특성이 어떠한지 살펴보기로 하겠다. 먼저 조사 당시 다니고 있는 직장이 몇 번째 직장이나는 질문에 대해서 첫 번째 직장이라고 응답한 경우가 34.5%로 가장 많았고 두 번째라는 응답이 31.4%, 세 번째 22.1%, 네 번째는 11.9%인 것으로 나타났는데, 평균값은 약 2.2로 취업이동이 그리 많지 않음을 알 수 있다. 응답자 중 다섯 번째, 여섯 번째 직장인 경우도 있었으나 대체로 네 번째라는 응답부터는 그 수가 매우 적었다. 따라서 여기서는 세 번의 취업이동을 한 응답자를 중심으로 취업이동의 종사상지위 특성을 살펴보겠다.

세 번의 취업이동(현 직장이 세 번째 직장)을 경험한 여성임시직 근로자는 총 1,373명이었고, 그 중 종사상지위에 대한 무응답을 제외한 346명의 세 번의 직장에서의 종사상 지위변화는 총 4가지 경우가 발생하는데 그 분포는 다

음의 표와 같다.

<표 III-33> 종사상 지위변화의 분포

단위: 명, %

종사상 지위변화	이동	비중
정규>정규>비정규	130	37.6
정규>비정규>비정규	94	27.2
비정규>정규>비정규	11	3.2
비정규>비정규>비정규	111	32.1
Total	346	100.0

첫 번째 두 번째 직장에서는 정규직이었다가 세 번째에 비정규직으로 취업한 경우가 37.6%로 가장 많은 것으로 나타났으며, 계속 비정규직으로 취업한 경우가 32.1%, 비정규, 정규직을 넘나든 사례는 상대적으로 적었다. 즉 취업 이동 과정에서 정규직이었다가 비정규직으로 현재 근무하고 있는 경우가 64.8%로 매우 높은 것을 알 수 있다. 또한 계속 비정규직으로 머물러 있는 경우도 1/3 정도인 것으로 나타나 비정규직이 정규직으로 가는 가교(bridge) 역할을 하지 못하고 비정규직 상태로 머물러 있게 되는 함정(trap)임을 다시 한번 확인할 수 있다.

<표 III-34> 경력단절 및 근속기간

단위: 세, 년

	첫직장 나이	첫직장 근속	첫경력 단절	두번째 직장나이	두번째 직장근속	두번째 경력단절
정규>정규>비정규	21.8	2.7	2.9	26.3	2.1	3.7
정규>비정규>비정규	22.6	3.4	5.7	30.6	1.7	3.1
비정규>비정규>비정규	28.0	1.9	2.8	31.6	1.8	2.5
Total	24.1	2.6	3.6	29.3	1.9	3.1

각 4가지 형태의 취업이동 중 그 사례가 매우 적은 비정규직>정규직>비정규직의 경우는 제외하고, 취업이동 시 종사상 지위변화에 따라 각 직장에서의 근속기간과 다음 직장을 가지기까지의 경력단절 기간은 어떻게 다른지 살펴

보면 위의 표와 같다.

앞에서도 살펴보았듯이 첫 취업을 경험한 연령은 정규직으로 시작한 경우보다 비정규직으로 시작한 경우의 평균이 더 높은 것으로 나타났다. 즉 정규직으로 시작한 위의 두 경우는 약 22세 정도였으나 비정규직으로 시작한 경우는 28세로 6세나 차이가 나는 것을 알 수 있다. 이는 첫 직장에서의 근속기간에서도 정규직으로 시작한 경우는 약 2.7년, 3.4년으로 비정규로 시작한 1.9년에 비해서 상대적으로 길었다.

두 번째 직장을 가지기까지의 단절 기간을 살펴보면, 정규직으로 첫 취업을 시작했다가 두 번째에도 정규직으로 시작했을 때는 2.9년, 비정규직에서 비정규직으로 재취업한 경우에는 2.8년으로 단절기간이 비슷한데 반해, 정규직으로 시작했다가 비정규직으로 재취업한 경우에는 경력단절 기간이 5.7년으로 약 두 배 가까이나 되었다. 이는 졸업 후 정규직으로 첫 취업경험을 시작했다가 결혼, 임신, 육아 등 여성의 생애사적 이유로 그만두고 경력단절이 길어진 이후 재취업할 시에는 불안정한 비정규직으로 취업하게 되는 현실을 반영하는 것으로 보인다.

따라서 두 번째 직장생활을 시작하는 연령은 두 번째의 종사상지위가 정규직인 경우는 26.3세로 적은 편이나 비정규직인 경우는 각각 30.6, 31.6세로 5세 정도의 차이를 나타낸다. 두 번째 직장에서의 근속기간은 세 집단 모두 첫 번째 기간보다 줄었음을 알 수 있다. 특히 정규직으로 시작했다가 비정규직으로 재취업한 경우에는 3.4년에서 1.7년으로 근속기간이 반으로 줄었다. 그리고 첫 직장에 이어 두 번째 직장에서도 정규직인 경우는 약 2.1년으로 비정규직인 경우보다 길었다. 비정규직->비정규직 이동 경우에는 근속기간에 큰 차이가 없었다.

첫 번째와 두 번째의 경력단절 평균기간에서 알 수 있는 것은, 정규직이었다가 비정규직으로 재취업하는 경우에는 정규직->정규직 또는 비정규직->비정규직인 경우보다 경력단절 기간이 길어진다는 점이다. 그리고 정규직인 경우보다 비정규직인 경우 근속기간이 더 짧은 것으로 나타났다. 각 취업경험의 종사상지위변화에 따른 연령과 근속기간 및 경력단절 기간을 평균으로

만 나타내어 개인특성별 차이를 반영하지 못한 한계는 있으나, 취업이동 시 종사상지위변화에 따라 근속기간과 경력단절 기간의 편차가 있음은 확인할 수 있다.

다음으로는 종사상지위 이동을 경험한 여성임시직 근로자들의 인구학적 특성 및 근로특성을 비교해보겠다.

<표 III-35> 종사상 지위변화의 연령별 분포

단위: %

	정규>정규>비정규	정규>비정규>비정규	비정규>비정규>비정규
15~20세 미만	0.8	-	4.5
20~25세 미만	44.6	22.3	27.9
25~30세 미만	35.4	27.7	18.0
30~35세 미만	6.2	19.1	10.8
35~40세 미만	7.7	17.0	11.7
40~45세 미만	3.8	11.7	14.4
45~50세 미만	1.5	2.1	8.1
50세 이상	-	-	4.5
Total	100.0	100.0	100.0

먼저 연령별 분포를 보면 20세 미만은 거의 없으며, 20대가 전반적으로 많음을 알 수 있다. 현재의 직장이 세 번째인데 20~25세 미만이 모든 형태에서 가장 많은 것으로 나타나 비교적 취업이동이 빠르다고 볼 수 있다. 특히 정규직으로 두 번의 직장경험을 했다가 현재의 직장에 비정규직으로 취업한 경우 20~25세가 44.6%로 거의 절반을 차지하고 있으며, 25~30세도 35.4%로 20대가 무려 80%나 되었다. 30대인 경우는 13.9%, 40대는 5.3%, 50세 이상은 없었다.

반면 비정규직으로만 취업이동을 한 경우에는 20대가 45.9%로 많은 편이기는 했지만 상대적으로 다른 취업이동의 형태보다는 낮았고 40~45세의 경우가 14.4%로 상대적으로 많은 편이었다. 그리고 45세 이상의 경우도 12.6%로 높았다. 정규직>비정규직>비정규직인 경우에는 25~30세가 27.7%로 가장 많은 비중을 차지한 가운데 30대가 36.1%로 다른 형태에 비해 상대적으로 많았다.

정규직이었다가 비정규직으로 재취업 또는 이직한 경우 상대적으로 젊은 층이 많았고 계속 비정규직인 상태로 이직을 하는 경우는 30대 이상의 비중이 높음을 알 수 있다.

다음의 표는 교육수준이 종사상 지위변화와 어떤 관련이 있는지 살펴본 것이다. 3가지 경우 모두 고졸의 학력이 가장 많은 가운데 계속 비정규직인 경우 고졸이 54.1%로 상대적으로 가장 높았다. 그리고 정규직>비정규직>비정규직인 경우도 고졸학력의 비중이 52.1%로 높은 편이었다. 정규직>정규직>비정규직인 경우에는 43.1%로 상대적으로 낮은 반면 2년제 전문대졸 이상의 비중이 56.1%로 높은 것으로 나타났다.

정규직이었다가 비정규직으로 취업이동한 경우 대졸학력이 약 20%로 높은 반면 계속 비정규직으로 이동한 경우에는 11.7%로 낮았다. 그러나 대학원졸 이상의 경우에는 오히려 계속 비정규직으로 이동한 경우가 5.4%로 세 경우 중 가장 높은 것으로 나타났다. 그러나 전반적으로 보면, 계속 비정규직으로 이동하는 경우는 고졸 이하의 학력수준이 가장 많은 비중을 차지하였고, 정규직이었다가 비정규직으로 이동하였을 경우에는 2년제 전문대졸 이상의 비중이 높다고 볼 수 있다.

<표 Ⅲ-36> 종사상 지위변화의 교육수준별 분포

단위: %

	정규>정규>비정규	정규>비정규>비정규	비정규>비정규>비정규
중졸이하	0.8	2.1	12.6
고졸	43.1	52.1	54.1
2년제 전문대졸	33.1	20.2	16.2
4년제 대졸	19.2	20.2	11.7
대학원 이상	3.8	5.3	5.4
Total	100.0	100.0	100.0

다음은 혼인상태별로는 어떻게 나타나는지 살펴보았다. 두 번째 직장까지는 정규직이었다가 현재의 직장에 비정규직으로 취업한 경우 미혼자가 51.5%로 과반수 이상을 차지한 반면 정규직>비정규직>비정규직인 경우는

기혼자가 67%로 매우 높았다. 비정규직으로 계속 이동한 경우는 기혼자 비율이 조금 더 높았다. 이는 연령분포와 관련이 있는데, 정규직>정규직>비정규직의 경우 20대의 분포가 높았던 것과 관련이 있을 것이다. 마찬가지로 정규직>비정규직>비정규직의 경우는 30대 분포가 많았기 때문이다. 이 경우가 특히 주목되는데, 미혼일 때 첫 직장이 정규직이었다가 결혼 및 출산을 겪으면서 경력단절이 일어나고, 다시 재취업할 때는 비정규직으로 진입하게 되는 패턴을 짐작케 한다. 이후 이들의 ‘혼인상태의 변화’와 ‘종사상 지위의 변화’가 시기적으로 보았을 때 연관이 있는지 살펴본다면 여성의 생애주기가 종사상 지위의 변화에 유의미한 영향을 주는지 확인해볼 수 있을 것이다.

<표 III-37> 종사상 지위변화의 혼인상태별 분포

단위: %

	정규>정규>비정규	정규>비정규>비정규	비정규>비정규>비정규
미혼	51.5	31.9	41.4
유배우	46.9	67.0	54.1
사별, 이혼 및 별거	1.5	1.1	4.5
Total	100.0	100.0	100.0

마지막으로 이들의 근로시간 및 임금이 종사상 지위변화에 따라 어떻게 다른지 살펴보겠다. 총근로시간과 평균임금은 현재 직장에서의 값이라 종사상 지위의 변화와 직접적인 관련이 없을 수도 있지만, 총근로시간은 근로자들의 노동강도를 보여주며 임금은 근로보상의 질적 수준을 보여주는 지표이므로 간접적으로나마 근로상태를 짐작할 수 있게 한다. 역시 비정규직으로 계속 이동한 경우가 주당 총근로시간이 평균 50.3시간으로 가장 높음을 확인할 수 있다. 나머지 경우는 약 3시간 적은 수준으로 나타났다.

<표 Ⅲ-38> 종사상 지위변화별 주당 근로시간 및 월평균 임금

단위: 시간, 만원

	정규>정규>비정규	정규>비정규>비정규	비정규>비정규>비정규
주당 근로시간 (초과근로시간포함)	47.4	47.8	50.3
월평균 임금	110.5	109.0	101.3

월평균 임금을 살펴보면, 마찬가지로 비정규직 상태로 이동을 반복하는 경우가 약 101만원으로 매우 낮은 것을 알 수 있다⁸⁾. 현재 비정규직으로 근무하고 있다 하더라도 정규직>정규직>비정규직으로 이동했던 경우에는 약 111만원으로 10만원 가량 많은 것으로 나타났다.

세 번의 취업을 경험한 동안에 근로자특성별로 종사상지위 변화의 형태가 어떠한지를 간략히 살펴보았는데, 종사상지위의 변화가 어떤 요인으로 인해 일어났는지를 분석하기 위해서는 추후작업이 필요하다. 즉 각 응답자가 시기별(연령별)로 어떤 경우에 취업이동 시 종사상 지위변화를 경험했는지, 종사상 지위가 변할 때 업종, 직종, 사업체 규모 등은 어떻게 달라졌으며, 임금 및 근로시간 등의 근로조건은 어떻게 달라졌는지 등을 살펴볼 수 있다. 특히 혼인, 출산, 육아 등 여성의 특수한 상황이 종사상 지위변화에 영향을 주었는지 등도 분석할 수 있을 것이다. 즉 취업이동을 경험한 각 응답자 특성별로 종사상지위변화를 구체적으로 살펴볼 수 있다.

바. 여성 임시직 근로자의 직무 및 직업만족도

여성 임시직 근로자의 주관적 만족도를 파악하고자 하였다. 4점 척도를 사용하여 매우만족, 만족, 불만족, 매우 불만족으로 나누어 보았다. 임금에서는 불만족이 69%로 나타났다. 업종별로는 숙박음식점업과 금융보험 부동산임대의 임금불만족이 상대적으로 적었다. 소규모 기업에서의 불만족이 높았으며

8) 월평균 임금의 경우 근속년수 및 경력을 통제해야 정확하지만, 여성임시직 근로자의 경우 근속년수가 그리 길지 않고, 취업이동 전 경력이 제대로 반영되지 않는다는 특성이 있으므로 통제하지 않아도 큰 오차는 없을 것이라 판단된다.

연령이 높을수록 불만족도가 높았다. 학력별로는 학력수준이 높을수록 불만족도가 높은 경향이 있었으며 이는 본인의 기대수준과 현재의 임금수준이 불일치가 큰 것으로 볼 수 있다.

취업의 안정성면에서 볼 때 만족이 43%, 불만족이 57%로 나타났다. 취업의 안정성을 비교적 높게 평가하고 있어 반복적인 취업계약의 갱신 등으로 인하여 취업연장 가능성이 그다지 나쁘지 않은 것으로 보인다. 단 사업서비스업, 교육서비스업, 제조업은 상대적으로 취업안정성에 대한 만족수준이 높지 않고 음식숙박업이 다소 높은 차이를 보이고 있다. 기업규모와 안정성간에도 관계가 있는데 소규모 기업일수록 만족도가 낮았고 단순노무직과 생산기능직의 만족도가 매우 낮은 수준으로 나타났다. 안정성면에서 35세에서 40세 연령대의 불만족도가 특히 높은 것으로 나타난다.

근무환경에 대한 만족도를 살펴보면 만족이 60% 이상으로 나타난다. 교육서비스, 숙박음식점업이나 금융보험부동산업종의 근무환경만족도가 상대적으로 높았으며 제조업과 도소매 부문의 만족도가 낮았다. 직종별로는 단순노무직근로자의 근로환경 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났다. 근로시간 면에서는 불만족도가 34% 정도로 나타났는데 도소매업종 종사자, 단순노무 및 판매서비스직종 종사자의 불만족도가 가장 높은 것으로 나타나 도소매 부문의 판매직 종사자의 근로시간에 대한 불만족도가 개선될 필요가 있다.

예상했던 대로 개인의 발전가능성에 대한 평가가 낮은 것으로 나타났다. 발전가능성에 대한 불만족은 전체의 66.4%로 높게 나타난다. 사업서비스, 제조업, 도소매부문의 종사자들이 발전가능성에 대한 불만족이 높았고 생산 및 단순노무직종의 평가가 낮게 나타났다. 비교적 고연령집단, 저학력집단의 발전가능성 평가가 낮은 것으로 나타났다. 현재 자신이 하는 일에 대한 평가 면에서 자신의 학력과 부합한다고 생각하는 비중이 약 80%로 나타나고 그렇지 않은 집단이 20% 정도로 나타나고 있다. 숙박음식점업 종사자들의 평가가 다소 낮은 수준으로 나타나고 단순노무직 근로자의 평가가 상대적으로 낮으며 학력면에서는 대학원이상 고학력자의 평가가 낮게 나타나며 전문대졸 학력자의 평가가 오히려 대졸자의 평가보다 다소 낮게 나타난다. 자신의 직업능

력면에서 현재 하는 일의 부합도를 평가한 결과, 학력부합도와 유사하게 평가하고 있는 것으로 나타났다.

직장생활과 관련하여 근무평가에 불만족도가 상당히 높게 나타나고 있는데 불만족도가 46% 수준에 달하고 있다. 복리후생에 대한 불만족도 70%에 달하여 복리후생에 대한 불만족이 오히려 임금이나 고용안정성보다도 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 금융보험 부동산업을 제외하고는 전 업종에서 사무관리직이 다소 나은 상황이나 전반적으로 전 직종에서 복리후생에 대한 불만족도가 매우 높은 수준으로 나타나고 있다.

사. 모성보호 및 직장-가정 양립 관련

법에 규정되어 있는 산전후휴가와 육아휴직과 관련된 사항을 여성임시직 근로자들이 얼마나 인지하고 있는지, 그리고 사업체에서는 이를 얼마나 준수하고 있는지를 살펴본 결과는 다음의 표와 같다.

<표 Ⅲ-39> 모성보호 관련 법규정 인지 및 준수여부

단위: %

법률 내용		인지여부		준수여부		
		안다	모른다	준수	미준수	모른다
산전후 휴가	휴가 90일 및 산후 45일 보장	44.6	55.4	15.7	9.4	75
	휴가 중 임금 100%지급	35.9	64.1	14.5	8.7	76.8
	휴가기간과 휴가기간 종료 후 1달이 내 해고금지	25.8	74.2	9.7	6.6	83.6
육아 휴직	육아휴직을 이유로 해고 및 불이익 금지	36.5	63.5	10.2	7.3	82.5
	육아휴직기간 근속기간에 포함	30.1	69.9	9.6	6.9	83.6
	육아휴가 후 복직보장	33.7	66.3	10.1	6.9	83.1

산전후휴가와 관련해서는 휴가일수에 대해서는 44.6%가 알고 있는 반면 휴가 중 임금지급에 관해서는 35.9%, 해고금지 조항에 대해서는 25.8%만이 알고 있는 것으로 나타나 산전후휴가에 대한 인지도가 낮음을 확인할 수 있

었다. 따라서 현 직장에서 이 조항들을 준수하고 있는지에 대해서도 대부분이 모른다고 응답하였다. 산전후휴가는 법적으로 반드시 지키게 되어있음에도 불구하고 확실하게 준수하고 있다는 응답은 20%에도 채 미치지 못하는 수준이었다.

이런 상황은 육아휴직에서도 마찬가지였는데, 육아휴직과 관련된 법조항에 대해서 약 2/3가 모르고 있는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 육아휴직에 대해서는 산전후휴가보다 회사의 준수여부를 모른다는 응답이 조금 더 높았다. 육아휴직을 확실히 준수하고 있다는 응답은 10% 정도에 불과했다. 이처럼 산전후휴가와 육아휴직이 법으로 보장되어 사용할 수 있음에도 불구하고 조항의 내용을 모르는 경우가 많으며 기업에서 이를 지키고 있는지 여부조차 근로자가 판단하기 어려운 상황이기 때문에 출산이나 육아를 경험한 여성임시직 근로자들이 실질적으로 모성보호를 받는 사례가 매우 드물다고 볼 수 있다. 그런데 이런 현상은 사실 여성임시직이라는 고용상태 때문이기도 하지만, 여성의 경우 사업장 규모라든지 직종, 업종 등에 따라 격차가 심하기 때문에 이 두 가지가 다 반영된 것으로 추측된다.

임신, 출산 및 육아 때문에 현 직장에서 6개월 이상 휴직했다가 복직한 적이 있는지에 대한 질문에는 전체 응답자 중 26명만이 경험이 있다고 응답했다(부표 문24 참조). 이들이 복직 후 회사에서의 지위가 변했는지에 대한 질문에는 46.2%가 변하지 않았고, 지위와 일이 변했다는 응답이 30.8%, 일만 변했다는 응답이 23.1%로 나타났다. 임신, 육아, 휴직을 이유로 휴직 후 복직이 가능했던 26명 중 54%인 14명이 100인 이상 사업장에 근무하고 있었으며, 62%가 사무관리직 종사자인 것으로 나타나 여성임시직 중에서도 비교적 근로환경이 좋은 경우 임신, 출산, 육아로 인한 휴직 후 복직이 가능한 것을 짐작할 수 있다.

전체 응답자 중 산전후휴가를 신청한 적이 있는 여성임시직 근로자는 31명, 육아휴직을 사용한 경우는 4명에 불과했다. 이들 중 산전후휴가나 육아휴직을 사용한 것 때문에 사직압력을 받았다는 응답은 거의 없어, 대부분의 여성임시직들이 산전후휴가나 육아휴직으로 인한 불이익이 확실히 없다고 판단

되는 경우에만 신청하고 있는 것으로 짐작된다. 이처럼 모성보호 관련 법 조항이 존재해도 실제로 사용률이 매우 낮은 현실은 모성보호의 실질적 활용을 고민해야 함을 드러내 준다.

임신, 출산, 또는 육아를 경험한 여성임시직 중 현 직장에서 육아휴직을 사용하는 대신 직장을 그만둔 사례는 96명으로 그리 사례가 많지는 않았다. 이들에게 육아휴직 대신 직장을 그만둔 사유를 물어본 결과 ‘직접 양육하는 것이 더 경제적이어서’가 44.8%로 가장 많았고, ‘나 이외에는 돌볼 사람이 없어서’라는 응답이 35.5%로 나타났다. 반면 ‘회사에서의 압력 때문’이라는 응답은 11.5%로 낮은 편이었다.

이전 직장생활에서 결혼, 임신, 육아로 인해 직장을 그만둔 경험이 있는지에 대한 질문에 기혼자 793명 중 31.1%인 247명이 그렇다고 응답했다. 그렇다면 이들이 결혼이나 임신, 육아로 인해 경력단절을 경험한 후 다시 직장생활을 하기까지의 공백기간을 묻는 질문에 대해서는 평균 9년으로 나타난 가운데, 5~10년 미만이 30.4%로 가장 많았다. 그리고 1~5년이 25.5%, 10~15년도 24.3%나 되었으며, 15년 이상도 17.9%나 되었다. 이는 미혼일 때 직장생활을 하다가 결혼, 임신, 육아를 계기로 그만두었다가 어느 정도 자녀를 양육한 후 다시 노동시장에 진입하는 우리나라 여성들의 현실을 잘 보여주는 결과이다. 특히 단순노무직의 경우 20년 이상 경과한 후에 다시 취업한 경우가 20.6%로 상당히 높은 편이었다.

<표 III-40> 경력단절 경험

단위: 명, %

응답자 수	그만둔 적 있음	그만둔 적 없음	응답자 수	1~5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15~20년 미만	20년 이상	평균 (년)
793	31.1	68.9	247	25.5	30.4	24.3	12.6	7.3	9.0

비정규직이기 때문에 직장생활과 가정을 병행하는 데에 불이익을 당한다고 생각하는지에 대해서는 불이익을 당한다는 응답이 30.8%(매우 심한 불이익을 당함+약간 불이익을 당함), 차이가 별로 없다는 응답이 68.8%(전혀 불이익이 없음+별로 불이익이 없음)로 나타났다. 이는 여성근로자가 직장생활과 가정을 병

행하는 데 있어서 고용상태 때문에 불이익을 경험한다기보다는 업종, 직종, 사업장 규모 등의 다른 변수들의 요인이 큰 것이라고 짐작케 한다. 실제로 여성 정규직이라 하더라도 우리나라와 같은 상황에서 직장과 가정을 병행한다는 것이 쉬운 일이 아니기 때문이다.

설문응답자뿐 아니라 그들이 근무하고 있는 사업장에서 결혼, 임신, 출산, 육아를 이유로 계약갱신이 되지 않은 사례가 얼마나 되는지 알아보았다.

<표 III-41> 계약갱신 실패 사례

단위: %

	결혼	임신	출산	육아
있다	3.8	3.3	4.3	2.6
없다	96	96.5	35.5	97.2

위의 표에서 나타나듯이 여성임시직 중에서는 결혼, 임신, 출산, 육아 때문에 계약갱신이 되지 않은 사례는 매우 적었다. 전반적으로 여성의 근로의 지속여부에 가장 큰 영향을 미친다고 고려되는 결혼, 임신, 출산, 육아라는 생애주기적 특성이 사실상 여성임시직이라고 해서 더 부정적 효과를 미친다고는 볼 수 없었다. 그러나 이런 조사 결과가 여성의 생애주기적 특성이 여성임시직의 근로에 영향을 주지 않는다고보다는 여성임시직 중 이 시기를 겪고 있는 사례가 많지 않아 유의미한 결과를 보이지 않았다고 추측된다. 즉 이미 육아까지 모두 경험하고 다시 비정규직으로 진입하는 여성들이 많기 때문일 것이다.

2003년 주5일근무제 법안이 통과된 이후 법적으로는 생리휴가가 무급화되는 추세이지만, 소규모 사업장의 경우 아직 시행대상이 아니고, 업종이나 직종에 따라 상황이 다르기 때문에 생리휴가에 대한 설문도 실시하였다. 먼저 생리휴가가 보장되어 있는지에 대한 질문에 대해서는 ‘생리휴가 규정이 없다’는 응답이 31.5%로 가장 많았고, ‘보장되고, 정규직과 동일하게 적용된다’는 응답은 22.1%로 나타났다. ‘보장되어 있으나 비정규직에는 해당되지 않는다’는 경우는 7.6%, ‘보장되어 있으나, 실제로 사용하지 않는다’는 응답은 8.9%

였다. 규정이 있는지조차 모르는 경우도 30%나 되었다.

<표 Ⅲ-42> 생리휴가 실시 현황

단위: %

		보장되고, 정규직과 비정규직 동일하게 적용	보장되어 있으나, 비정규직은 해당되지 않음	보장되어 있으나, 정규직 비정규직 모두 신청하지 않음	생리 휴가 규정이 없음	모름
전체		22.1	7.6	8.9	31.5	30.0
업종	제조업	20.8	6.9	8.0	28.6	35.7
	도소매업	25.9	7.4	8.8	35.0	22.8
	숙박/음식점업	17.6	2.9	1.5	42.6	35.3
	금융/보험/부동산 임대	31.7	6.9	16.8	21.8	22.8
	사업서비스업	19.3	9.9	10.9	31.4	28.6
	교육서비스업	19.8	7.7	6.8	33.8	31.9
종업원 수	3~9인	8.6	7.0	8.2	48.7	27.5
	10~99인	21.7	8.1	12.1	28.7	29.4
	100인 이상	33.1	7.4	6.1	20.9	32.5
직종	사무/관리	30.4	7.2	10.8	28.4	23.1
	판매/서비스	14.1	7.7	8.6	41.2	28.4
	생산/기능	13.6	5.8	5.0	34.7	40.9
	단순노무	7.1	11.8	5.3	24.3	51.5
	기타	60.0	-	20.0	20.0	-

업종별로 살펴보면, 금융·보험·부동산임대업이 정규직과 동일하게 보장되는 경우가 31.7%로 가장 많았다. 규정이 없는 경우는 숙박·음식점업이 42.6%로 가장 높았으며, 비정규직과 차별적용한다는 응답은 사업서비스업에서 9.9%로 가장 높았다. 사업장 규모별로는 규모가 클수록 역시 동일하게 적용된다는 응답률도 높아졌다. 비정규직에만 해당되지 않는다는 응답은 규모별로 큰 차이가 없었고, 3~9인의 경우 규정이 없는 경우가 48.7%로 가장 많았다. 직종별로는 사무관리직의 경우 동일하게 적용된다는 응답이 30.4%로 상대적으로 가장 높았으며, 단순노무직의 경우 비정규직에게만 적용안된다는 응답이 11.8%로 상대적으로 높았다. 판매서비스직은 생리휴가 규정이 없다는

경우가 41.2%나 되었다.

생리휴가의 경우 육체노동자와 같이 노동 강도가 센 근로자에게는 실질적인 휴가가 주어진다는 점에서 의미가 있을 수 있고, 다른 경우에는 노사가 합의하여 임금으로 보상받는다든지 아예 생리휴가 제도를 두지 않는 경우 등 실시현황이 사업장별로 다양하다. 또한 생리휴가 무급화가 사업장 규모별로 실시중이어서 위의 결과만으로 여성임시직의 근로조건에 직접 연결하기에는 무리가 있다고 판단된다.

아. 소결 및 정책적 시사점

일반적으로 임시직 근로자는 현재 직장에서 자신이 정규직에 비하여 부당하다고 평가하는 비중이 41.6%로 매우 높게 나타났다. 주관적인 평가이나 이 비율은 사업서비스업, 금융보험부동산 부문종사자에게서 높게 나타났다. 직종별로는 단순노무직근로자와 사무직근로자에게서 차별받고 있다고 평가하는 집단의 비중이 높았다. 규모가 큰 기업에 종사할수록 차별받는다고 평가하는 비중이 높았다. 차별의 내용으로 가장 심각한 것을 적은임금(92.0%), 고용불안(67.2%), 비정규직이라는 소외감(56.9%), 복지수준(45.9%)을 들고 있었다. 임금에 대한 차별은 도소매와 음식숙박업종사자들, 단순노무직 및 생산기능직 근로자들, 중졸학력이상의 근로자들이 많이 지적하고 있었다. 고용불안에 대한 차별은 금융및 보험부동산 부문근로자들이 가장 많은 지적을 하고 있으며 생산기능직, 사무관리, 판매 서비스직종에서 고르게 높게 나타나고 있다. 고용불안은 고학력집단에게도 예외가 아니어서 고졸에서 대학원졸에 이르기까지 폭넓게 지적되는 차별내용이다. 기업규모가 클수록 비정규직이라는 소외감을 강하게 느끼며 복지수준은 전 업종 및 직종에서 고르게 차별을 지적하고 있다. 그럼에도 불구하고 이에 대응하는 근로자들의 태도는 참고지내거나(51.6%), 동료비정규직들과 불만을 얘기하는(43.3%) 소극적 대응에 그치고 회사에 항의하거나(4.0%)하는 등의 적극적인 대처는 거의 없는 것으로 나타나 임시직 근로자의 현재의 상황을 극명하게 보여주고 있다.

<표 Ⅲ-43> 비정규직 시급한 개선사항

단위: 명, %

		응답자 수	임금 인상	고용 안정	자유로운 휴가 사용	출산육아 휴직 사용	보육 시설	자녀 학습 지원	인격적 대우 보장	업무 관련 교육 훈련 제공	기타
전체		1,559	89.4	76.8	41.6	11.4	5.6	13.1	27.3	20.0	2.8
업종	제조업	510	92.0	82.9	37.1	9.4	5.3	12.7	26.1	14.5	2.4
	도소매업	351	88.0	72.4	51.6	11.7	9.1	15.7	27.1	16.0	2.6
	숙박및음식점업	68	92.6	63.2	41.2	4.4	8.8	29.4	29.4	13.2	1.5
	금융및보험업, 부동산및임대업	101	84.2	70.3	39.6	22.8	1.0	5.9	24.8	29.7	5.0
	사업서비스업	322	88.2	79.2	36.0	11.5	3.1	11.5	29.8	27.3	4.7
	교육서비스업	207	88.4	73.4	45.4	12.6	5.8	10.1	27.5	26.6	1.0
중업원 수	3~9인	429	87.9	72.5	52.4	15.6	6.5	15.2	25.2	17.5	2.8
	10~99인	589	89.3	81.2	38.7	11.0	4.1	14.3	26.5	21.1	3.6
	100인 이상	541	90.6	75.6	36.0	8.5	6.7	10.2	29.9	20.9	2.0
직종	사무/관리	830	87.0	75.2	39.5	14.7	5.2	10.2	26.0	27.3	3.6
	판매/서비스	313	88.8	76.7	47.9	9.9	7.7	16.9	26.5	16.0	1.0
	생산/기능	242	94.6	83.5	37.6	5.0	7.4	19.8	22.3	10.3	2.1
	단순노무	169	94.1	77.5	45.0	7.1	1.8	10.1	42.6	4.7	3.0
	기타	5	100.0	20.0	60.0	20.0	-	20.0	20.0	40.0	20.0
연령	25세 미만	209	89.5	76.1	48.8	9.6	1.9	2.4	29.7	22.5	1.9
	25~30세 미만	410	86.1	75.6	37.6	20.2	5.4	2.9	25.6	32.4	3.4
	30~35세 미만	191	86.4	71.2	32.5	22.0	9.4	13.6	23.0	25.1	4.7
	35~40세 미만	208	90.9	76.9	40.4	7.7	9.1	21.6	22.1	15.4	4.8
	40~45세 미만	208	88.0	78.4	43.8	4.8	9.1	29.3	27.4	11.5	
	45~50세 미만	159	93.7	79.9	47.8	3.8	3.8	23.9	28.3	9.4	0.6
	50세 이상	174	96.0	82.2	45.4	0.6	-	9.8	38.5	7.5	3.4

이들 임시직근로자가 개선해야할 점으로 임금인상(89.4%), 고용안정(76.4%), 자유로운 휴가사용(41.6%), 인격적 대우보장(27.3%) 등을 가장 시급하게 들고 있었고 이 밖에도 업무관련 교육훈련의 제공(20.0%), 자녀학습지원(13.1%), 출산육아휴직사용(11.4%) 등에 대한 개선요구가 높았다. 업종 및 직종별로 시급하게 요구하는 사항이 매우 달라 집단별로 상이한 대책이 필요함을 보여주고 있다.

업종별로는 제조업과 숙박 및 음식점업 종사자들의 임금인상 요구가 높았으며 제조업과 사업서비스업에서의 고용안정에 대한 요구가 높았다. 도소매업과 교육서비스업에서의 휴가사용에 대한 요구가 많았으며 육아휴직은 금융보험 부동산업종에서, 자녀 학습지원은 숙박음식업종에서 특히 요구가 높았다. 교육훈련에 대한 요구는 금융보험, 사업서비스, 교육서비스업 등 상대적으로 고학력여성의 근로비중이 높은 부문에서 높게 나타나고 보육시설에 대한 요구는 도소매업과 음식숙박 부문에서 상대적으로 높은 요구를 나타내고 있어 장시간근로 및 근로시간대의 특이성 등이 반영됨을 알 수 있다.

임금은 사업장 규모가 클수록 요구가 커지는 것으로 나타났으며 중규모 기업인 100인 미만 기업에서의 고용안정에 대한 요구가 상대적으로 약간 더 큰 것으로 나타났다. 10인 미만의 소규모 사업장에서 휴가사용 및 출산육아 휴가에 대한 요구들이 상대적으로 높게 나타나 소규모기업의 휴가사용 등에 대한 대책마련이 요구된다. 직종별로는 생산기능직, 단순노무직의 임금인상 요구가 높았고 동시에 생산기능직의 고용안정에 대한 요구도 높았다. 출산휴가나 직업훈련 등에 대한 요구는 사무관리직 종사자에게서 가장 높게 나타나 임시직 근로자에 대한 정책발굴의 차별성이 필요할 것으로 보인다.

2. 다양한 형태별 여성 비정규 근로실태

본 장에서는 임시직 근로자를 제외한 다양한 형태의 여성 비정규 근로자의 근로실태를 개괄하여 각 유형별 여성 비정규 근로자에 대한 정책대안을 도출하고자 한다. 임시직을 제외한 타 유형으로는 파견근로자, 용역근로자, 시간제근로자, 특수고용근로자, 재택근로자 등이 있다. 각 유형은 매우 상이한 근로형태 및 근로조건을 보이고 있어 각 유형별로 세분화된 정책대안이 요구되고 있다. 본 근로실태를 파악하기 위하여 심층면접조사를 통하여 각 근로형태에서 나타나는 특징을 파악하고자 하였다. 각 근로형태별 근로자의 심층면접조사와 관련된 일반적 사항은 다음과 같다.

심층면접은 9월 한 달 동안에 걸쳐 진행하였다. 연구대상은 파견직 및 용역직의 경우 한국여성노동자회협의회, 전국여성노동조합, 민주노총의 협조로 여기에 소속되어 있는 조합원들과 시간제, 재택근로, 특수고용직 등은 비공식적으로 섭외된 비정규직 근로자들로 이뤄졌다. 연구방법은 모두 심층면접을 사용했다. 인터뷰는 주로 연구대상자의 근무지 근처나 집 근처, 본원에서 이뤄졌다. 인터뷰시간은 인원과 상황에 따라 대략 30분에서 1시간 30분에 걸쳐 이뤄졌다. 면접내용은 모두 녹음해 녹취하였다.

인터뷰한 사례는 총 16건으로 용역직 3명, 파견직 3명, 시간제 3명, 특수고용직 5명(방문판매 3명, 보험판매인 1명, 학습지교사 1명), 재택근로 2명으로 나뉘어져있다. 각각 피면접자는 각 유형에 나누어 정리하였다. 이어서 각 근로형태별 사항을 정리하고자 한다.

가. 파견근로자

파견근로자는 사용자가 자신과 고용계약을 맺은 노동자를 다른 사업장에 파견하고 그 사업장의 지휘 및 감독 하에 일하도록 한 노동자를 말한다. 파견근로자의 입장에서 보면 고용계약을 체결한 사용자와 업무를 지휘 감독하는 사용자가 분리되어 있는 것이다(권혜자, 박선영, 1999). 근로자 파견 형태에 따라 모집형, 등록형, 상용형으로 구분하는 경우가 있는데 모집형은 원청회사의 요구가 있을 경우 근로자를 모집하여 파견업체와 고용계약을 맺고 파견하는 형태이며, 등록형은 파견업체가 근로자를 등록해두었다가 원청회사의 요구가 있을 경우 파견하는 형태이다. 상용형은 상시적으로 파견업체가 고용계약을 맺은 근로자를 보유하고 있다가 원청회사에서 요구가 발생하면 파견하는 형태를 의미한다(권혜자, 박선영, 1999).

원래 파견법의 취지는 전문지식과 기술을 가진 인력의 수급을 원활히 하고 파견노동자를 보호한다는 취지에서 제정되었지만, 오히려 여성 근로자에게는 불리한 여건을 조성한 측면이 있다. 정규직 신분의 여성노동자들을 파견직으로 전환토록 했으며, 그간 노동시장에서 단순보조적인 업무로 칭해졌던 업무

의 대다수에 파견업무가 허용되었고, 그 결과 여성노동자들은 더욱 불안정한 고용조건에서 더욱 낮은 임금으로 일하는 비정규직군으로 급속히 전락해 왔음을 지적할 수 있다. 특히 파견법 제정 당시 전문지식과 기술을 가진 집단의 인력수급 원활화라는 목적에도 불구하고 직종을 살펴보면 반수 이상이 판매종사자, 17% 이상이 서비스 종사자로 나타나 파견근로자의 유형을 짐작케 한다. 이들을 고용하고 있는 파견근로자의 산업분포를 살펴보면 역시 도소매업의 비중이 매우 높은 것으로 나타난다.

파견근로자와 관련된 대표적인 쟁점은 고용의 연속성을 유지할 수 없는 관행과 파견회사 및 사용자사가 상이한데서 기인하는, 고용관계에서 발생할 수 있는 문제해결의 어려움이 있다는 점이다. 첫째, 파견법 6조의 2항에 따라 사용업체에서 2년을 근무할 경우 사용업체는 파견노동자를 직접 고용하도록 하고 있다. 그러나 실제로 계약기간 만료를 앞두고 해고당할 수 있는 가능성이 높은 것으로 나타난다. 파견근로자에게 나타나는 가장 큰 문제점은 지속적인 업무임에도 불구하고 3개월, 6개월, 1년 단위의 근로계약기간을 체결하여 1년 이상 사용업체에서 근무하고 있는 현실이다. 모집형, 등록형파견이 대부분이고, 상용형은 극소수인 것으로 나타나 파견근로자의 고용불안을 야기하는 요인으로 지적되고 있다.

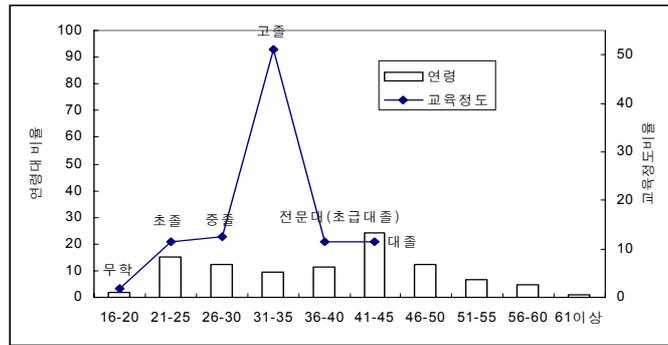
몇 가지 사례를 보면 파견법상 금지 업무를 파견노동자들이 수행하는 경우, 정규직 여성들을 대량 정리해고한 후, 그 자리에 곧바로 파견노동자들이 근무하는 경우, 일시적인 업무가 아닌 업무에 대량의 파견노동자들이 근무, 위장도급 형태로 파견노동자들이 근무하는 형태 등이 발견된다.

현행 파견법에 의해서, 파견업체는 고용시 파견근로자임을 알리고 (파견법 24조 1항), 파견전에 ‘근로자파견계약의 내용’과 ‘파견되어 근로할 사업장의 근로조건에 관한 사항’에 대한 고지를 해야 하며 (파견법 26조 취업조건 고지), 임금 및 근로시간 기타 근로조건 등을 명시한 근로계약을 체결해야 한다 (근로기준법 24조). 그럼에도 불구하고 이러한 최소한의 법제도 등이 준수되고 있지 않음을 문제점으로 지적할 수 있다.

파견근로자의 인구사회학적 분포를 보면 다음과 같다.

<그림 III-4> 교육정도 및 혼인상태별 연령별 파견직

단위: %

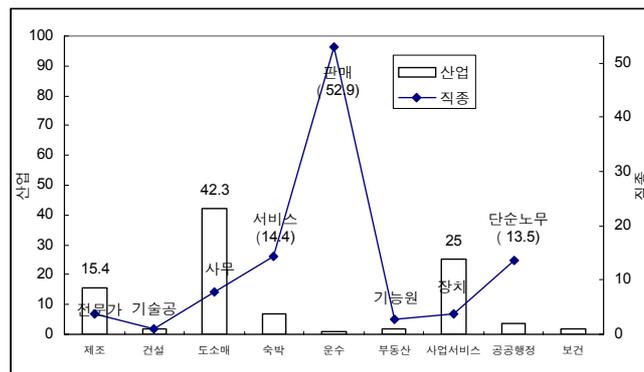


자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004

우선 파견근로자는 다른 비정규직보다 교육수준이나 연령대별로 매우 폭넓은 분포를 가지고 있다. 41~45세 연령의 분포가 다소 많으나 연령대가 20대 초반에서 50세까지 비교적 고르게 분포되어 있어 우리나라 노동시장에서 파견직은 어떤 특정 연령대에 집중되기 보다는 연령별로 매우 일반화된 현상임을 짐작하게 한다. 산업별로는 도소매업의 비중이 42.3%로 가장 높고 사업서비스업이 25%, 제조업이 약 15.4%로 다수를 차지하고 있다. 직종별로 보면 판매종사자가 전체의 반수이상으로 많으며 그 밖에 서비스 종사자, 단순노무 종사자가 다수 분포되어 있다.

<그림 III-5> 산업 및 직종별 파견직

단위: %



자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004

이들의 근로실태를 보다 심층적으로 파악하기 위하여 파견직 여성근로자들을 면담조사하였다. 제조업에 근로하는 생산직 파견근로자, 소매업종에서 판매를 담당하는 근로자를 면담하였다.

<표 III-44> 면접조사 대상자의 인구학적 사항

직종	나이	결혼여부	근속기간	고용형태	면접일시
제품 검사	35	미혼	3년 3월	파견	05.9.9 19:00~20:00
매장 관리 및 판매	35	유배우	9년 6월	파견	"
판매원	33	미혼	6개월	파견	"

우선 이들의 근로실태를 보면 초기에 이들은 본인이 파견근로자인가에 대한 개념이 명확하지 않은 상태에서 취업을 하는 경향이 있는 것으로 나타났다. 대다수가 구인광고를 통하여 파견업체로 취업하는 형태이다.

“파견근로업체를 통해서 취업을 하거든요. 처음에는 파견에 대한 개념 없
이 그냥...”

근로계약을 하기는 하나 근로기간이 명시되어 있지 않아 파견근로자들의 경우 근속기간이 매우 짧은 것이 특징이다. 이들의 높은 이직률은 해고에서 비롯되는 경우가 많은데 노동시장에서 구직자가 많고 직종이 단순하다고 기업체에서 생각하는 경향이 있어 잦은 해고가 일반화되어 있다.

“처음에는 근로계약서 작성을 하지 않았어요. 저희가 파견을 일단 하지 않
다가 작년 들어서 근로계약서를 작성하기 시작했어요....기간이 명시 되어 있
지 않아요. 그런데 지금 불법파견 판정 받은 직후 새롭게 근로계약서를 가지
고 와서 다시 쓸 것을 요구 했어요. 그 기간을 정한 이후로 기록하려고”.

“보통 저희 파견 노동자 같은 경우 기신 분들은 1년 8개월 동안 짧으신 분

들은 3개월 정도 특히 이직율이 높아요....평소 이직률이 높고 회사가 파견업체다 보니까 해고가 잦고 1년이 넘으면 계약직 전환을 시켜 주겠다하지만 그 1년 넘기기가 진짜 어려운 조건이에요”

“사람은 많으니까 그리고 개인적 감정으로 해고 많이 해요. 해고 할 때는 라인 조장이나 그런 사람들이 그래서 먹을거 갔다 바치고 때 되면 선물 갔다 받치고...해고도 문자로 해버리고..내일부터 나오지 마라 하면 해고예요. 전날 설득도 다 하고 집에 들어왔는데 씻고 집에 들어오니까 문자로 들어와 있어 내일부터 나오지 말라고”.

근로실태는 보통 정규직 근로자와 동일한 수준이다. 잔업도 있으며 휴일 근무도 있는 것으로 나타나있다. 용역근로자들과는 달리 이들 집단은 주5일제 근로에 대하여 비교적 긍정적으로 반응하고 있었다.

“평균 2시간 기본 잔업이고, 10시간에서 12시간 일을 하고요. 일요일도 일을 해요. 가끔..

일요일 근무를 보통 한 달에 1번해요. 토요일 같은 경우 거의 일을 했고. 잔업수당, 특근 수당이 있는데 저는 임금이 전월차 다 합쳐서 75만원이에요. 기본급을 책정하고 나머지 수당들이 빠져야 하는데 큰 와꾸에서 찢어 넣는거예요. 72만원 중에 년차 월차 다 들어 가 있어요.”

따라서 파견근로자의 본래의 취지인 전문지식과 기술을 보유한 인력의 수급을 원활하게 하기 위한 수단보다는 단순근로자의 인건비 절감을 위하여 이용되는 경향이 강하다. 이를 뒷받침하는 것은 면접을 한 근로자가 재직한 사업체의 경우 사무직 및 연구직 근로자는 모두 정규직이고 생산직 근로자인 라인에서 근무하는 직원은 모두 비정규 파견직 근로자라는 사실에서 확인할 수 있었다. 이러한 직종분리는 여성의 비정규직화를 심화하는 기제로 작용하고 있었다. 생산직 근로자 중 남성근로자는 포장이나 출하 등 마무리 작업에 배치되고 실질적인 생산을 거의 여성근로자에 의하여 이루어지는 경향이 있었다.

파견직 근로자 역시 경력단절 여성이 많은 것으로 나타나고 있다. 특히 생산직의 경우는 과거 70년대 생산직 근로자로 일한 경험이 있는 여성들로 육아가 지난 40대 여성이 다수 있는 것으로 나타난다. 이들의 경우 워낙 해고가 잦고, 경력단절자의 경우 이미 육아기를 끝낸 집단이 일반적이어서 모성보호에 대한 부분은 전체적으로 이슈로 제기되지 않고 있는 실정이다.

“요즘은 주부이신 분들이 많죠. 하시다가 그만두시고 쉬시다가 나오시는.. 그리고 비교를 해보죠. 70년대 80년대 다니신 분들은. 그 때에 비해서 지금이 더 안 좋아요. 정규직이 아니니까. 임금이야 뭐 물가에 비례해서 뛰는거고. 더 후퇴하고 있다는 느낌을 많이 가져요”

“모성보호는 무슨...미혼이면 2개월, 사별은 3개월, 애 낳을 것 같은 가능성이 많으면 2개월 40대 아줌마들은 잘 쓰고...”

다른 비정규직의 사례에서와 마찬가지로 정규직이 아니어서 부가급부 및 근로환경에서 차별받는다는 의견이 많이 나타났다. 생산직 근로자가 근로하는 환경에 대한 고려가 없는 경우가 일반적이고 4대 보험의 적용수준도 낮은 것으로 나타나고 있다.

“환기통이 없고. 같은 작업을 계속 하니까 근골격계 증상도 좀 있고. 그리고 일할 때 불편한 것도 있는데 회사가 우리 목소리를 잘 듣질 안해요. 스머프로 생각해요. 해고도 많이 하고 쓰다가 버리면 되니까...”, “산재보험 들어 있는데 파견회사는 산재보험 안들어 있다고 해요. 한분이 다쳤는데 그래서 공사처리..요구하면 잘려요. 왜 그러냐하면 해고가 빈번해요. 말대꾸 했다고 해고하고 해고자가 들으면 그건 잡담이고. 그리고 아파도 해고 돼요. 저번에 감기약 먹고 쇼크로 쓰러진 아줌머니 계시거든요. 쉬어야 되는데 짤릴까봐 휴가를 못낸거예요. 2번 쓰러졌거든요. 그제서야 쉬어야 될 사람은 쉬어라...”

이상에서 살펴본바와 같이 파견근로자의 가장 당면한 문제는 고용의 불안정성 측면이다. 해고가 용이하다보니 근속기간이 짧고 이것이 근로자들에게 가장 큰 위협이 되고 있다. 임금이나 모성보호, 작업장 환경 등도 근속이 보장되지 않는 경우에는 의미 없는 요구인 것으로 보인다. 성별로 직종분리 현상도 심각하여 여성근로자인 경우 파견근로자인 경우가 많고 이들은 기업의 핵심인력이 아닌 단순조립이나 단순노무 직종으로 인식되는 경향이 강하여 이들 집단에 대한 고용안정성의 보장이 가장 시급한 것으로 나타난다.

나. 시간제근로자

시간제근로자는 정규직 근로자의 통상 근로시간 보다 짧게 일하는 근로자를 의미한다. 통상 평소에 일하기로 정해져 있는 시간이 주당 35시간 이하인 자로 정의하고 있다. 시간제 근로에 남성근로자 보다는 여성근로자가 집중된 것은 여성의 생계조력자이며 가사에 대한 일차적인 책임을 지는 성별분리 구조에 기인한다고 알려져 있다. 이는 자발적인 시간제 근로라는 노동공급측면에서의 해석과 여성노동의 가치절하가 시간제 근로와 맞물리게 되는 구조적인 해석으로 나뉘는 경향이 있다. 시간제 근로의 자발성은 여성 근로자의 인적특성에서 가장 큰 원인을 찾고 있다. 보다 구조적인 논의는 시간제근로가 많은 산업, 즉 유통이나 서비스산업에서의 직무가 보다 여성 친화적이라는 가치관에 기인한 여성 노동력의 평가절하에 기인한다는 것이다. 따라서 시간제 근로자가 사실상은 초과근로를 통하여 장시간의 전일제 근로를 함에도 불구하고 상이한 고용형태 하에 존재한다는 점을 통하여 자발적 시간제 근로에 대한 논의보다는 구조적인 형태를 반영하는 것으로 해석한다(이숙진, 2001).

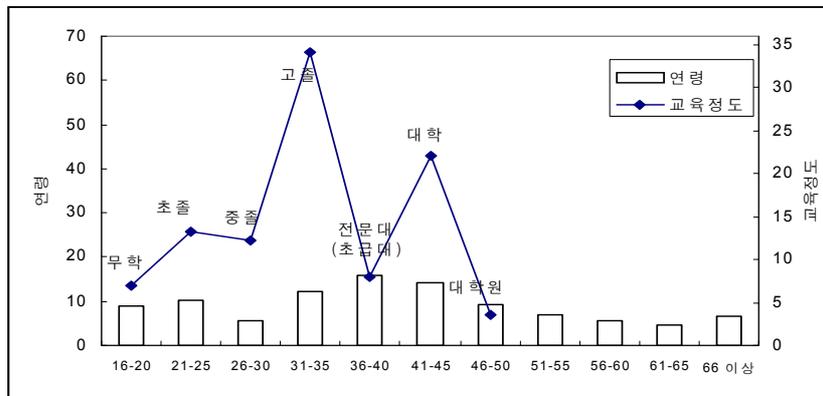
따라서 단시간 근로자에 대한 논의 중 우선적으로 고려되어야 하는 대상은 비자발적 단시간 근로자이다. 이들은 임시 및 일용근로자인 경우가 90년대 이후 90%를 상회하는 수준으로 정규직이면서 단시간 근로를 하는 집단은 거의 없는 것으로 나타난다(남재량, 김태기, 2000). 이들의 자발성 여부를 보면 1988년에서 1997년 경제위기 전까지는 자발적 단시간 근로자의 비중이 약

21% 수준으로 안정적인 규모를 나타내었으나 이후 1998년 비자발적 단시간 근로자의 비중은 51.5%로 크게 높아진 것을 알 수 있으며 이후 2004년 현재 %를 나타내고 있다.

이론과 같이 단시간 근로가 시장노동과 여가를 선택할 수 있다는 가정하에서 효용최적화를 위하여 달성되는 것이 아닌, 전일제 근로의 기회가 주어지지 않은 집단에게 주어지는 일자리로서의 단시간 근로는 실제로 초과근로 등을 통하여 전일제 근로의 양태를 가지게 되므로 이에 대한 면밀한 검토가 필요할 것이다. 결과적으로 여성근로자의 인적 속성에 따라 시간제 근로가 증가하게 되는 측면 뿐 아니라 일반적으로 시간제근로자의 비자발성에서 여성근로자가 가지는 문제점을 발굴할 필요가 있다.

<그림 III-6> 교육정도 및 혼인상태별 연령별 시간제근로자

단위: %



자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004.

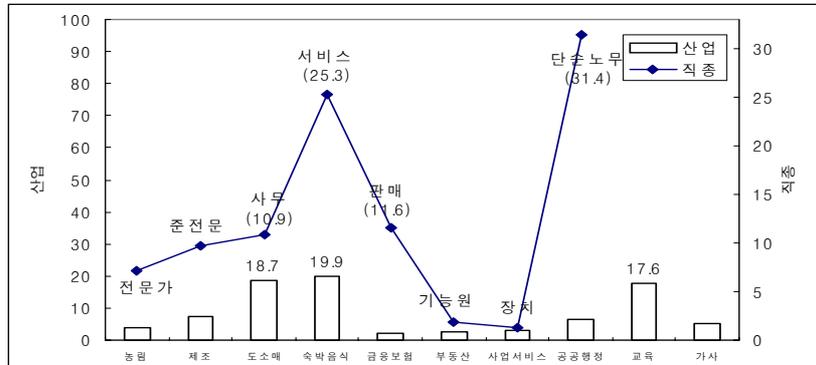
여성 시간제근로자는 학력별로 비교적 고른 분포를 보이는 근로형태이며 남성의 경우는 오히려 고학력자 비중이 고졸학력자에 비하여 오히려 높은 것으로 나타난다. 이들의 혼인상태는 여성의 경우 기혼자의 비중이 높아 남성에게 비하여 일과 가정의 양립과 무관치 않은 것으로 보인다. 연령대 분포를 보면 45세 까지의 비교적 젊은 연령에 많이 분포되어 있는 것으로 나타난다. 특

히 31~45세 연령의 분포가 가장 많고 21~25세 연령대도 다소 분포되어 있다. 여성의 경우 코호트 효과로 인하여 젊은 연령대와 고학력의 분포와 무관하지 않는데 이들의 종사 산업 및 직종에 대한 검토가 필요하다.

여성 시간제 근로자의 경우 여전히 여성집중 분야인 도소매 분야와 음식숙박 분야, 교육서비스 분야 종사비중이 가장 높다. 따라서 고졸이하 학력의 경우 도소매 부문, 고학력을 중심으로 교육서비스 부문에 많이 진출한 것으로 보아도 큰 무리는 없을 것이다. 직종분포를 보면 단순노무직 근로자 비중이 가장 높은 것으로 나타나고 이어서 서비스 종사자 분포가 높다. 여성의 경우 전문가, 준전문가 집단이나 사무직 근로자의 비중이 전체의 약 27% 이상으로 나타나 여성 시간제 근로자가 비교적 근로조건이나 직업적 위신이 높은 집단에도 분포하고 있음을 알 수 있다.

<그림 III-7> 산업 및 직종별 시간제근로자

단위: %



자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004.

이들 집단에 대한 보다 상세한 현황을 파악하기 위하여 심층면접조사를 실시하였다. 여성의 대표적인 종사분야인 도소매 부문의 여성 시간제 근로자와 보다 고학력의 전문기능을 보유한 여성 시간제 근로자를 심층인터뷰하여 동일한 시간제 근로자들 간의 근로에 있어서의 유사성과 직종별 상이성을 파악하고자 하였다.

<표 III-45> 면접조사 대상자의 인구학적 사항

직종	나이	결혼여부	근속기간	고용형태	면접일시
방송준비및진행, 서무	22	미혼	5개월	시간제	05.8.31 12:30~1:30
서무	22	미혼	6개월	시간제	"
캐서	47	유배우	3년 1월	시간제	05.9.21 17:00~18:30

우선 시간제 근로자의 근로계약 사항과 실태를 살펴보면 명확하게 구분되는 경향이 있었다. 비교적 학력이 낮고 연령이 높은 집단이 종사하는 판매나 도소매 분야와 상대적으로 고학력이고 젊은 여성 근로자들이 종사하는 분야의 경우 근로행태가 매우 다른 것으로 나타났다.

고학력 여성들이 종사하는 문화산업의 경우는 대체로 계약은 서면계약 없이 구두로 일을 하기로 정하는 정도에 그치는 경우가 일반적이었다. 문제는 계약과 보수가 명확하게 설정되지 않는 경우가 많기 때문에 일을 한다고 하더라도 해고가 되는 경우, 나중에 급여를 받지 못하는 경우가 빈번하게 발생하는 경향이 있었다.

“거의 구두 계약이 많아요. 그냥 PD들이 나랑 같이 하자 이런식으로...방송이 다 그럴겠지만 프로그램을 만들기 전부터 프로그램이 나가기 전까지 별 다를 수가 없어요. 그게 3개월이 걸리던 몇 개월 걸리던 저 같은 경우 준비기간만 3개월이었는데 돈 하나도 못 받았어요. 그게 방송 나가지 않으면 결국 못받는 거예요..”, “그냥 뭐 불안한게 제 자리가 아르바이트 잘린데 1년을 채 못하고 나가는 것이 많아요. 본인이 나가거나 회사에서 자르거나 회사에서 자르는 경우는 회사에서 퇴직금 때문에 회사에서 1년이 넘으면 퇴직금을 주어야 되잖아요..”

이들의 업무 실태 또한 집단별로 매우 다르게 나타났다. 판매직종은 정해진 시간동안 근로하는 것이 일반적이고 방송과 같은 분야의 경우 일이 있을 경우 일에 따라 몰림이 있는 경우가 많은 것으로 보인다.

“일이 어떤 때는 많고요 일이 어떤 때는 거의 없을 때가 있어요. 월초나 월 말에는 일이 되게 많아요. 쌓인 결제 맞는 그런 일 있고요...하루 근무 시간이 8시간 되고..휴가는 따로 없어요..”, “저는 아침에와서 cm을 준비하고 cm을 확인하고..10시에 나와서 방송 나가는 뉴스 cm확인 하고 리포트 확인하고 12시 뉴스 리포트 준비하고 11시 방송진행하고 내려 와서는 시간이 약간 텅이 있다가 4시 뉴스준비하고 나중에 6시 뉴스준비하고 중간 중간에 출방이나 휴가 같은거 가시게 되면 서무 같은거 하고 서류 준비 같은거 다하고..”

비정규직이 받는 평소 근무에서 발생하는 어려움들이 상당부분 존재하는 것으로 보인다. 직장 내에서 정규직들이 우월적 지위를 이용하여 거부하기 어려운 요구를 하거나 원래 직무가 아닌 직무를 시키는 경우가 가장 일반적이며 이것이 여성근로자의 경우 더욱 종속적인 지위를 고착화시킬 가능성이 있으며 이에 대하여 비정규직이어서 적극적으로 대처하기 어려운 경우도 많은 것으로 나타났다.

“제일 솔직히 말해서 막말로 제일 만만해서 뭐도 시키고 뭐도 시키고...특히 살림을 해야 한다면서 이러면서.. 이것도 시키면서 저것도 시키려고 하고...이런 식으로 자기일이 남에게 미루시는 경향이 있어요..저만 이리 뛰고 저리 뛰고 모르니까 거기는 간략한 내용만 있고 모르니까 고민이 많이 되고 그런일이 많았던 거 같아요”.

시간제 근로자의 경우도 열악한 임금수준은 타 비정규직과 마찬가지로의 문제로 남아 있다. 또한 비정규직 내부에서도 남성과 여성에 대한 차별의 문제도 여전히 심각한 것으로 나타났다. 따라서 우려하는 바와 같이 여성비정규직의 경우 정규직에 비하여 차별, 남성에게 비하여 차별받는 이중적인 관행이 있는데 성별 직종분리와 더불어 심각한 문제이다.

“남자들은 그래도 남자니까 돈을 챙겨 주시는게 있어요. 회사 안에서 비정규직 같은 경우 돈을 챙겨주시는 경우가 많아요. 서포트하는 회사 같은 데서 돈이 들어오는 경우가 있는데 너는 남자니까 가정이 있으니까 앞으로 결혼을 해야 하니까 여자는 결혼을 안하나요? 남자들은 뭐 돈을 마련해야 한다 해서 남자를 챙겨주는 그런게 있어요. 우선순위가 정해진거죠 남자냐 여자냐 그게 있어요”

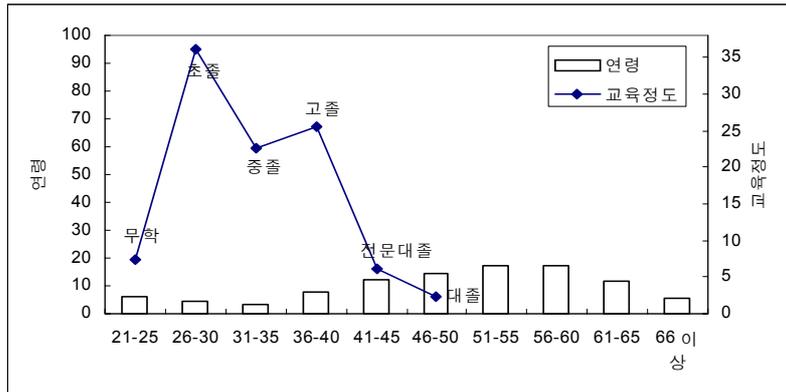
시간제 근로자들의 경우 4대 보험의 적용을 거의 받지 못하고 있어 이 부분에 대한 보호조치가 시급히 필요한 것으로 보인다. 동시에 여성근로자의 경우 모성보호 역시 적용되지 않는 것으로 나타나고 근로자들 자신도 모성보호에 대한 요구보다는 4대보험에 대한 요구들이 더 일반적인 것으로 나타났다. 이것은 시간제 근로자가 종사하는 직종과 관련되어 있는데 단순직종이 아닌 보다 전문적인 직종일수록 경쟁이 치열하고 실적에 대한 보상중심으로 고용이나 보상이 이루어져 경력단절에 대한 부분이 상당부분 개인적인 문제점으로 여겨지는 경향이 있었다.

다. 용역근로자

고용된 직장과 다른 곳에서 근로하나 고용된 직장에서 업무의 지시 및 감독을 받는 자를 칭한다. 파견근로와 업무의 지시 감독면에서 상이한 근로형태이다. 용역근로자의 인구사회학적 분포에서는 초졸이하의 학력자가 43% 정도를 차지하는 저학력 근로자군이 많은 것으로 나타난다. 혼인상태로도 기혼여성의 비율이 높고, 연령도 41세 이상이 전체의 78%이며 고령자 비율도 상당히 높은 것으로 나타난다.

<그림 III-8> 교육정도 및 혼인상태별 연령별 용역직

단위: %

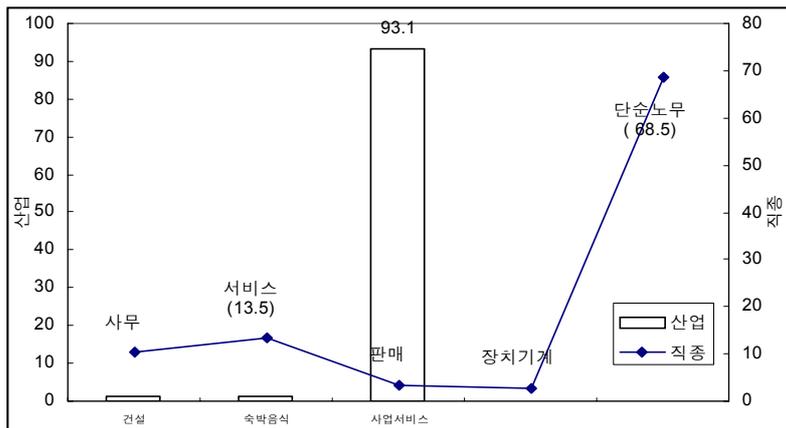


자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004

용역근로자의 산업 및 직종을 살펴보면 사업서비스업(93%)에 근로하는 단순노무직근로자(68%)가 압도적으로 많은 것으로 나타난다. 여성근로자의 경우 대다수가 건물 등을 청소하는 직무를 가진 것으로 알려져있다.

<그림 III-9> 산업 및 직종별 용역직

단위: %



자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004.

이들의 근로실태를 보다 심층적으로 파악하기 위하여 용역근로자 3인을 심층면접하였다.

<표 III-46> 면접 대상자 용역근로자의 인구학적 사항

직종	나이	결혼여부	근속기간	고용형태	면접일시
청소	53	유배우	7년 8월	용역	05.8.31 15:00~17:00
청소	60	유배우	11년	용역	”
청소	54	유배우	5년 3월	용역	”

이들은 비교적 장기근속이 가능한 집단으로 실제로 5년 이상 장기근속한 경우도 많은 것으로 나타났다. 근로계약은 자세한 검토 없이 작업장에서 이루어지며 계약서에 사인을 하지 않을 경우 해고라는 암묵적인 관행이 있는 것으로 나타났다. 또한 채용과 해고가 용이한 이유로 근로감독자가 실질적으로 해고의 권한을 갖게 되어 근로의 통제가 더욱 강화되고 있음을 지적하였다.

“매년 계약서를 감독이 총총이 다니면서 가지고 다니면서 도장을 찍으라고 해요. 동의안하면 나가는 거예요. 솔직히 글 못 읽는 아줌마들도 있고...”

“감독이 하는게 진짜 창살없는 감옥마냥 우리 안에 뭐 마냥 아줌마들을 꼼짝없이 하는거예요.. 점심시간에도 보고하고 가야 하는거예요...(근로감독자가) 자기 맘에 들면 편애가 엄청나게 심한거예요. 자기 마음에 드는 사람들은 조퇴도 잘해주고. 나가도 터놓고 다 댕기고... 월권행위를 하는거예요. 자기 맘대로 법이 없는거야...이쁘게 보이면 그냥 법이 없는거야”

근로나 처우에 있어서 여성비정규 근로자는 여성 정규직 근로자에 비하여, 남성비정규 근로자에 비하여 차별받는 것으로 나타나고 이들의 처우개선은 동일한 직무를 담당하는 근로자들 간의 차별을 완화하는 요구들이 대부분이다.

“정규직 아줌마들은 인정해주고 대우해주고 총장이나 관리과나 대우해주고. 똑같은 건물에 일을 하러가도. 거기 아줌마들은 앉아 있다고.. 우리만 땀을 흘리고 일을 하고 있어요. 지금은 아니지만 정규직 아줌마들은 자녀가 이 학교에 다니면 학자금도 받았어요. 그만큼 우대가 좋았는데. 아무리 세월이 변한다고 그 아줌마들하고 너무 차이가 나요”

“정규직 아줌마들은 상여금 받지, 자기는 보너스 1300% 받고...같은 일 하는 남자들은 쪼끔 더 받죠..바깥일을 좀 하고 어려울 때 기계 다루는 거.. 여기 기계들은 여자들도 다 해요..여자들이 남자 일들 다 하고 있어요.. 여자들이 하는 일들이 남자분들 보다 더 많아요..”

이들 근로자에게 가장 시급한 것은 임금수준의 현실화인 것으로 나타났다. 면접대상자들은 최근에 노조가 결성되어 최저임금의 적용을 받은 것으로 나타났다. 이전에는 최저임금수준의 보장을 받지 못했던 것으로 나타났으며 근무기간이 늘어나도 이에 따른 임금인상은 매우 미미한 수준이었던 것으로 나타났다. 이들 근로자는 임금삭감을 유발시키는 주5일제 근무에 대한 반발이 심했으며 용역회사가 임금의 일정부분을 가져가는 구조에 대한 반발이 심했고 이러한 근로형태에 대한 정부의 정책마련을 요구하였다.

“세월을 놓고 보면 10여년 세월이 흘렀는데 딴 회사를 보면 연차가 올라가면 급여도 올라가고 퇴직금도 있었고 저 회사에서 이회사로 옮기니까 그런거 일절 없고...그 때는 진짜 40만원에서 45만원사이에서 받고 1년이 가면 많이 오르면 만원 만 오천원...정부 말 엄청나게 불신해. 5일제 말이 5일제지. 삶의 질을 높인다고 하고 연차도 깎이고 뭣도 깎이고...

“용역회사를 적당히 줄이고 월급을 적당히 주면서 해야지 정규직을 줄이고 월급 차이를 조금씩 줄이고 해야지. 우리 월급을 용역회사에서 가져가는 거예요. 우리 임금 따먹는거지 뭐”

근로자들이 종합적으로 평가한 자신들의 근로실태는 용역직 청소담당자들은 노동시장에서 가장 한계(marginal) 노동자이고, 자신들의 근로시간이나 실태에 비하여 정규직과의 차별이 심한 것은 물론이고 최저임금제의 적용도 제대로 받지 못한다고 생각하고 있다. 다만 고용의 안정성이 어느 정도 있어 장기근속의 가능성은 있는 것으로 나타났다. 가장 시급한 정책은 정규직과의 임금격차를 해소하는 것으로 나타났다.

라. 특수고용 근로자

독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 못하면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하고 근로제공의 방법이나 시간 등은 독자적으로 결정할 수 있는 근로자를 의미한다. 이들은 스스로 고객을 찾아 상품이나 서비스를 제공하고 수당 등 대가를 받는 형태로 일하는 자들이다.

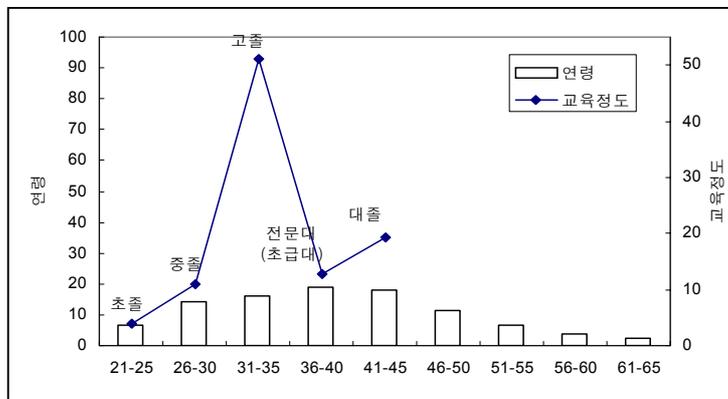
이들의 근로특성은 다른 비정규직들과 매우 다른 경향이 있는데 현행 노동법 상에서는 이들이 노동자로서의 지위를 부여받지 못하고 있어 법 적용자체를 받지 못하고 있다. 이에 대하여 이들의 근로특성에 대한 논의들이 진행되어 왔는데 안미수(2003)는 사실상 기업의 필수적인 업무이나 사용자가 노동법 적용을 회피하기 위하여 직접 고용하지 않고 사업을 하는 형태로 실제로 사업자의 사업에 편입되어 근로를 제공하고 대가로 급여를 받으므로 형식적으로 독립사업자의 외양을 띠고 있다 하더라도 근로자로서의 인정이 필요하다는 주장을 하고 있다.

그러나 이들의 근로조건을 살펴보면 다른 집단에 비하여 매우 상이하게 나타나는데 일반적으로 이들의 임금수준이 타 비정규직, 오히려 정규직의 평균 임금에 비하여 다소 높게 나타나는 경향이 있다. 그러나 근로실태에 있어 학습지교사, 보험판매원, 골프장캐디 등에게 부당한 사례들이 많이 나타나고 있는데 이들의 취업상태가 임금근로자가 아닌 이유로 이들의 근로자성이 인정되지 못하고 있는 것이 최대의 쟁점이다.

이들의 인구사회학적 분포를 보면 초급대졸 이상의 고학력여성분포도

33.2%로 매우 높은 수준이며 학습지 교사 등 고학력을 기준으로 하는 직종이 다수 포함되어 있기 때문이다. 연령대 분포를 보면 26세에서 50세까지 비교적 다양하게 분포되어 있으나 비교적 젊은 연령을 중심으로 구성되어 있음을 알 수 있다.

<그림 Ⅲ-10> 교육정도 및 혼인상태별 연령별 특수고용근로자
단위: %



자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004.

산업분포를 보면 도소매업, 금융 및 보험업, 교육서비스업이 전체의 81%를 차지하여 보험판매원, 학습지교사, 독립적 판매직 종사자가 이들 근로자의 대다수임을 알 수 있다.

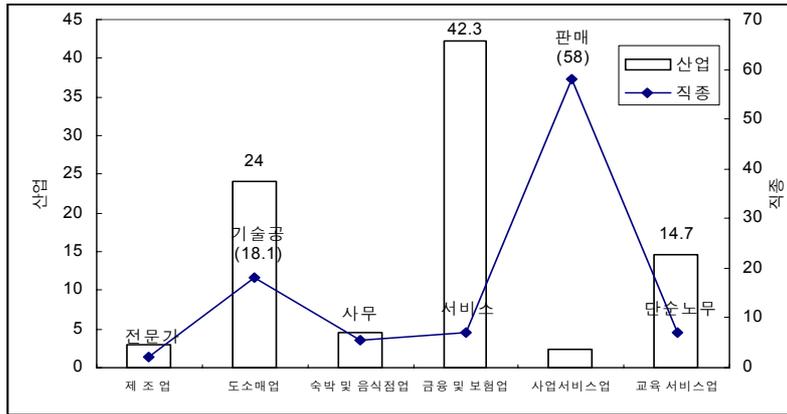
보다 심층적인 사항을 파악하기 위하여 보험판매원과 학습지 교사, 방문판매원을 심층면담 조사하였다.

<표 Ⅲ-47> 면접대상 특수고용근로자의 인구학적 사항

직종	나이	결혼여부	근속기간	고용형태	면접일시
보험 판매 및 고객관리 서비스와 영업	40	유배우	8월 2월	특수고용	05.9.2 17:00~18:00
서비스와 영업	41	유배우	9개월	특수고용	05.9.2 12:00~1:30
서비스와 영업	40	유배우	7개월	특수고용	"
서비스와 영업	48	유배우	2년 7월	특수고용	"
학습지교사	37	미혼	3년 7월	특수고용	05.9.1 20:00~21:30

<그림 III-11> 산업 및 직종별 독립도급업자

단위: %



자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004.

세 집단의 공통적인 근로실태를 보면 이들이 법적으로는 근로자가 아닌 개인사업자의 형식을 취하고 있으나 실제로는 근로자와 유사한 근로형태로 노동통제를 하고 있다는 점이다. 장시간 근로는 기본이고 이들은 고객의 불평이 접수되거나 보험모집시 지켜야할 사항을 누락할 경우 해고가 되기도 하는 등 독립적인 사업자의 실태와는 거리가 있는 것으로 나타났다.

“보험판매원: 저 같은 경우 8시 30분 정도 출근을 해서 한 7시 반이나 8시에 퇴근을 해요. 아침에 출근을 하면 팀원들 관리가 들어가고 아침 9시부터 10시까지는 조회라고 해서 매일 확인을 해요. 10시까지는 그렇게 진행을 하고 한 11시부터는 외부로부터 약속을 잡아서 나가는 경우가 많고 11시부터 5시까지는 외부에서의 고객과의 일을 하는거죠. 그리고 그 이후로 보통 7시 반까지는 자리를 지켜야 해요. 들어오면 고객 정보라든지 그런걸 정리하죠. 회사 의무사항이죠..”

“학습지교사: 근로자나 마찬가지죠. 일주일에 3일은 출근을 해야되요 9시까지..여러 가지 교육 등을 받아야하구요..본사에서 누군가가 나오면 가서 대

기하고 있어야되고..그러면서 우리보고 근로자는 아니라고 하거든요..”, ”간혹 학부모의 불평이 많이 접수되거나 회원이 많이 떨어져 나간 경우 해고되기도 해요..일년에 약 2~3명 정도되죠(현 지부에 40명 교사)”.

“방문판매원: 하루에 평균잡아 거의 12시간 정도 일을 해요. 바쁠때는 점심 못먹고....토요일도 고객님이 원하시면 하고 일요일은 진짜 안하고 싶은데 고객님이 원하시면 일요일도 해야되요. 안하면 안되요. **에서 이 사람들이 렌탈료를 안내요. 내는데 지금 못받고 있어요. 공휴일도 마찬가지로. 안갈려고 일을 쓰는데”, “그래도 오래 된 사람이 지국에서 너무 부당하게 하는게 많아요.....지국장님이랑 팀장이랑 공모를 해서 **를 향해서 지국에서 못했다고 막 뭐라고 해요”.

이들 근로자들은 근로자성을 인정받지 않는데서 오는 여러 가지 비급여 혜택들, 예를 들어 상여금이나 퇴직금의 적용, 장기근속자에게 주어지는 급여 인상 등 뿐 아니라 4대 보험의 혜택이 주어지지 않는데 대하여 불합리하다고 생각하고 있었다. 동시에 특수고용근로자들의 경우 대납제도와 같은 수익배분에서 파생되는 문제점을 가지고 있었다.

“(보험)근로자가 아니기 때문에 하다못해 저처럼 기여를 했어도 엄밀히 이야기하면 우리가 생각하기에 그럴잖아요....회사가 이렇게까지 할 때는 우리 같은 사람들이 기여를 한건데 회사에서는 우리는 정식 직원도 아니고 연말 보너스 같은거 이야기 하면 똑같이 삼성에 있어도 생명에 근무하는 사람이 있고 전자에 근무하는 사람이 있잖아요. 우리 같은 비정규 근로자 말고. 삼성 전자에 있는 분들은 연봉보다 성과급이 더 많이 받는데요. 생명 같은 경우 거의 없고. 최소한 뭐라도 줘야 된다고 생각하시잖아요”

“(보험)불리한게 뭐냐면 저처럼 장기간 한 회사에서 일을 했어도 다른데 수당제도를 주는거잖아요. 저희같은 경우는 퇴직금이라는게 없어요. 내가 일을 많이 했기 때문에 수당이라는게 1년 동안 조금조금 나누어서 줘요. 그리고

2년 3년이 지나면 관리차원에서 관리 하나를 조건으로 해서 몇시간 몇백원 포함해서 2년차 5년차 해서 많이 받는 사람은 한달에 돈 백만원 벌수도 있는 거고 적은 사람은 20만원 될수도 있는거거든요. 그러면 내가 이달에 일을 하고 갑자기 일을 생겨서 그만두어야 하면 그 돈을 주어야 줘야 되거든요”.

“(학습지)기본적으로 비정규직으로 들어왔지만 근로실태 등을 보면 기업에 고용되어 월급여를 받는 교사가 더 합당하다고 생각해요”.

“방문판매원: 전혀 복지가 없어요.....우리가 사실 차가 없으면 일이 안된다 고 하는데 사실은 없어도 있다고 하지만 차를 구입하게 하거든요. 교통비나 그런게 전혀 없고 식대 없고 휴대폰 사용료 없고. 일하다 사고난 것도 다 우리 책임이에요. 비정규직이라는 이름하에 하나도 해 주는 것도 없으면서 요구하는 건 진짜 많고 여기는 복지라는 걸 찾아 볼 수가 없어요.. 고용보험, 산재보험 전혀없죠. 그런 거 하나도 없어요. 산재 자체도 없어요. 하다가 눈길에 끌려서 사고 나잖아요? 그거 다 우리 책임이에요. 우리가 다 돈 내야 해요”

보험판매와 학습지교사들의 특수고용근로 선택은 대체로 자발적인 경우이다. 이들은 근로자로 고용되는 것이 아닌 것을 사전에 인지하고 있으며 비교적 높은 교육수준과 급여수준을 가지고 있는 경우가 많았다. 이들 근로자의 상당수는 육아기를 거쳐 경력이 단절된 여성들이 포함되어 있으며 고학력 여성들이 실제로 진입장벽없이 취업할 수 있는 유일한 통로로 인식하고 있었다. 실제로 경력단절자는 매우 다양한 분야에서 인력이 유입되고 있는 것으로 알려져 있다. 그러나 유사한 독립도급업자의 경우인 방문판매의 경우 대체로 높은 연령대의 장기간 경력단절자가 많이 포함되어 있으며 고용계약에 불합리한 점이 많음에도 불구하고 일을 시작하는 초기에 잘 인지하지 못하거나 불합리하다고 생각하면서도 마땅한 대안이 없어 일을 지속하는 경향이 강한 것으로 나타났다.

“방문판매원: 네. 쓰기 싫으면 관둬야 되요. 나중에 우리에게 계약서를 쓰라고 해요. 이거 쓰기 싫어요. 우리한테 나중에 이의제기 없이 관둬라 이렇게 나와 있어요”, “아줌마들을 1회용 대일밴드 취급을 하는거예요... 신입들여오면 또 요구 다해서 영업이 되고 이거 자체가 아줌마 자체를 우습게 본다는 거죠. 제가 봐서는 부도덕한 회사죠. 그런데 이런 회사 자체가 너무 잘나가고 있다는 게. 내가 아직까지 여기 있다는 게 기분 나빠요 아주. 오래하는 **는 창피해야 해요. 오래 됐다고 얼굴 뜨겁고.. 아까 선배님이 얘기 했듯이 여기를 다니면 창피하다고 느껴야 돼요. 갈 곳만 있으면 다 그만두고 싶죠.”

그럼에도 불구하고 이들의 근로시간이나 형태에서도 자녀의 양육은 여전히 취업과 병행하기 어려운 것으로 나타났다. 특히 학습지 교사의 경우 근로 특성상 방과후에 수업이 이루어지기 때문에 저녁시간 근로가 많은 것으로 나타났다.

“방문판매원: 저는 결혼 때문에 전에 하던 일을 그만두고 23-22년 동안 일을 안했죠..그러다가 돈도 필요하고 이 나이에 남의 집 설거지 같은 것도 할 수 없고. 어찌다 여기와서 일을 하다 보니까 할 만은 해요. 몇 번을 그만두려 하다가 예효 내가 지금 시작하는 일인데..”

“학습지교사: 어린이집도 늦게까지는 안하니까 가보면 우리 아이만 남겨져 있고, 천덕꾸러기 되는 것 같고...마음이 불안하죠”, “저녁때 가르치려 남의 집 갔는데 엄마가 저녁준비하고 있는 것 보면 집에 혼자 있는 내 자식 생각나 눈물이 핑 돌아요. 남의 자식 가르치느라 이게 뭐하는 짓인가 할 때도 많고..”

근로자가 아니기 때문에 모성보호나 육아휴직은 없는 경우가 일반적이다. 본사직원은 모성보호제도가 있지만 학습지의 경우 그나마 본사의 관리 인력을 줄이고 있기 때문에 육아휴직을 다녀오면 일반적으로 그만두는 것이 일반적이다. 보험도 마찬가지로 실적 위주로 평가하고 관리하므로 근로자들의 개인적인 사항들에 대한 고려는 전무한 실정이다. 이를 가능하게 하는 것은 빈

변한 인력의 유입과 유출이다. 기본적으로 실적에 의하여 운영되기 때문에 경쟁이 치열하고 매달의 실적이 수입과 연동되어 있기 때문에 소득의 안정성이 낮은 것으로 평가된다.

“보험판매원: 제가 만약 이 달 제 기준에서 초과를 하면 그 초과분에서 지급을 해요... 그럼 못 채웠으면 제가 기 기본급을 못 받고 그 아래 기본급을 받는거죠”.

“방문판매원: 이게 있잖아요. 렌탈을 했다가 해약을 한다. 했다가 갑자기 돈이 없어. 그래서 반납을 했다고 하잖아요. 그러면 한 개를 한 거에서 2개를 까버려요... 고객님의 사용하시다가 바꾸는 경우가 있어요... 그걸 또 우리한테서 빼요. 제가 와서 일하고 접수를 해요. 제가 일을 한 수당이 없어요”.

이상에서 종합해보면 특수고용근로자의 경우 실질적으로 고용계약을 맺고 근로에 대한 감독을 받아 독립된 사업자로서의 자율성은 매우 제한적인 반면 장시간의 근로 및 근로시간의 불규칙성을 겪고 있었다. 독립된 사업자로 간주되는 탓에 수입의 불안정성이 다소 높은 것으로 나타나고 4대 보험 및 모성보호 등 근로자들에게 부가되는 보호조치 등에서 제외되는 것으로 나타났다. 특수고용근로자 중 학습지 교사나 보험판매원의 경우 고학력 경력단절자들이 가장 손쉽게 취업을 할 수 있는 통로로 선택되는 경향이 강하여 이들 집단을 위한 적절한 직업경로가 부재한데서 기인하는 결과로 볼 수 있다.

이들 집단을 위한 정책대안은 크게 두 가지로 정리할 수 있다. 실질적으로 이들의 근로에 대한 명확한 정의 하에 일관된 방향으로 근로를 할 수 있도록 하는 것이다. 이들의 근로자성을 인정한다면 임금근로자에 합당한 근로감독을 함과 동시에 임금근로자에게 부가되는 보험 및 모성보호, 급여체계를 갖추도록 하는 방안이 있을 것이다. 만약 이들을 현재와 같은 독립도급업자로 유지한다면 이들의 종사상 지위에 맞는 처우가 필요하므로 근로자에 준하는 근로감독이나 노동통제 등에 대한 부분의 수정이 불가피할 것이다.

마. 재택 및 가내근로자

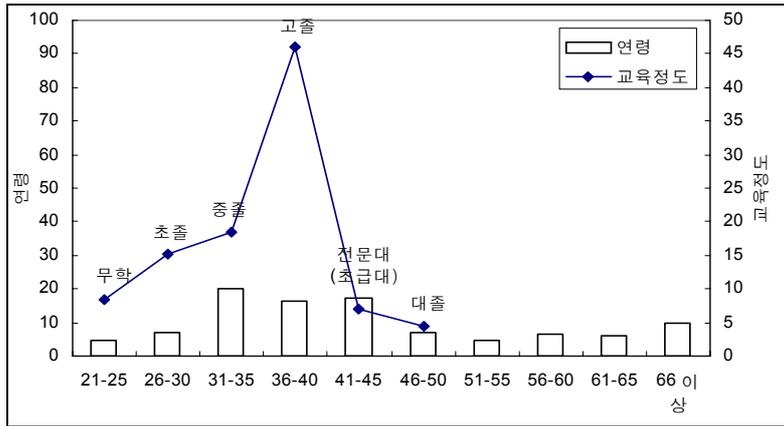
고용된 직장과 다른 가내에서 일하는 자를 의미한다. 재택근로자는 주로 일감을 가지고 집에서 근로하는 경향이 있는데 여성의 경우 전반적으로 고졸이하의 학력수준을 가진 기혼여성 집단이 많다. 연령별로는 상대적으로 젊은 연령대인 31~45세의 분포가 가장 많은데 육아나 가사와의 병행 등이 주된 이유인 것으로 나타나며 산업분포를 보면 제조업이 약 60% 가장 많고 이어서 가사서비스업이 많은 것으로 나타난다. 공장 등에서 일감을 가져다 집에서 작업해서 가져다주는 형태인데 단순노무직 종사자가 65% 이상으로 압도적이다.

전일제와 시간제 비율이 약 반수 정도로 재택근로자의 근로시간이 적지 않음을 보여주고 있다. 급여체계를 보면 실적급제가 가장 압도적으로 많은 것으로 나타나며 일감을 가져다가 일을 하는 경우가 실적급제로 급여를 받는 대표적인 경우이며 월급제로 급여를 받는 경우 일반적으로 직무의 차이보다는 근무장소가 상이한 경우라고 볼 수 있을 것이다.

재택근로자의 경우 여성의 일과 가정의 양립, 모성보호 및 경력단절 완화를 위한 긍정적 대안으로 검토해 볼 필요가 있는데 현재의 재택근로는 향후 정보기술의 발전 등과 더불어 확산될 재택근무와는 매우 다른 부분이 지배적이다. 현재 까지는 가내 단순노동 등이 가장 많은 비중을 차지하지만 향후 사무직 근로자의 근로여건 개선이나 근무방식의 변화 등으로 인한 재택근로의 확산에 따른 각종 근로자로서의 지위나 사회안전망으로의 편입에 대한 대책도 마련할 필요가 있는 것으로 보인다.

<그림 III-12> 교육정도 및 혼인상태별 연령별 재택근로자

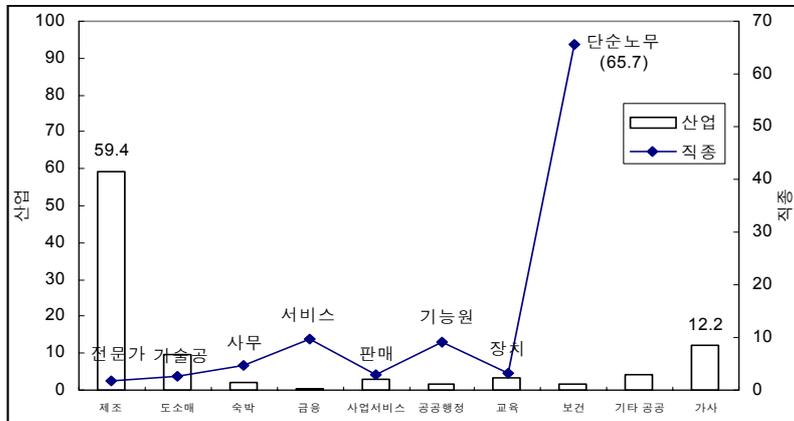
단위: %



자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004.

<그림 III-13> 산업 및 직종별 재택근로자

단위: %



자료: 경제활동인구부가조사 원자료, 통계청, 2004.

이는 현재에도 재택근로자의 비중이 비교적 젊은 연령의 기혼여성에 분포되어 있는 데서도 알 수 있듯이 직종이 보다 다양해지고 가사와 육아를 병행할 수 있는 장점을 살릴 수 있는 방법이 강구된다면 향후 고학력 여성의 경력

단절을 완화할 수 있는 긍정적인 대안으로 검토할 수 있는 여지가 많이 있는 것으로 보인다.

보다 자세한 사항을 알기위하여 가내근로자 2인을 심층면접조사하였다. 평균적인 재택근로자로 종사산업은 의복제조업, 연령은 45세, 학력은 고졸이었다.

<표 Ⅲ-48> 면접대상 재택근로자의 인구학적 사항

직종	나이	결혼여부	근속기간	고용형태	면접일시
옷에 구슬달기	46	유배우	약 2년	재택	05.9.27 13:00~14:00
옷에 구슬달기	46	유배우	약 4년	재택	"

이들의 근로실태를 살펴보면 일반적으로 일감이 있을 경우 하루에 6~7시간 이상의 일을 하는 경우가 많았으며 일이 많을 경우에는 12시간 이상도 근로하는 것으로 나타났고 일이 없을 경우는 아예 없는 경우가 많았다.

“하루에 그냥 해도 대여섯시간 7시간 일해야 될거 같아요. 매일 왜냐하면 저녁에 7시부터 12시간 하는 날이 허다하니까. 그 시간만 해도 6시간이지. 낮에도 하는 일이 있으니까”

“일이 많을 때는 하루에 해달라고 들볶을 때는 아침부터 시작해서 밤늦게 까지 할 때도 있었지..뭐 아침먹고 시작해서 12시간 넘게 한 적도 있었지... 아침 9시에 시작하면 저녁 12시까지 할 때도 있고..”, “부업이란게 그럴더라고요. 처음에 시작할 때는 몇 시간 심심할 때 집에서 시간도 때울 겸 해서 했는데 고 몇시간 생각해서 했는데 아니더라고요. 해보니까 급할 때 막 해달라고 하면 안해줄 수도 없고 많이 할 때는 밤늦게 까지 할 때도 있고”

가장 문제점으로 지적되는 부분이 근로시간 대비 낮은 임금수준이었다. 일이 있을 경우 일반적으로 하루에 6~7 시간을 근로하는 것으로 나타났는데

이 경우 한달 평균 임금이 40만원 미만인 것으로 나타났다. 실적급제로 급여를 받기 때문에 근로자의 생산성에 따라 편차가 나타날 수도 있는데 20만원~40만원 수준 사이에 분포되고 있다고 한다. 이들은 자신의 시간당 임금을 약 2000~3000원 꼴로 평가하고 있는데 이 임금수준이 현실화되기를 바라는 것으로 나타났다.

“열심히 해야지 40(만원)벌고 뭐 저같은 경우는 열심히 많이 못하니까 20만원 정도 그래도 뭐 몇 시간을 투자해야 되요...”, “손 빠른 사람들은 많이 벌고 손 느린 사람들은 별로 못벌고.. 그나마도 한달 내내해도 20만원도 못버는 사람도 있고”

“식당에는요. 1시간에 5천원 이렇게 계산한다고 하고.. 여기는 2천5백원 그것도 잘하는 사람이나 그렇게 받지... 시간당 5천원 ***언니는 6천원 받는다 고 했거든.. 우리는 5만원 못받지 잘해야 2만원이다..아침부터 저녁까지 해야 2만원이지..”

“우리는 그런 거지. 사용자 측에서 그 쪽에서 어떡할지는 모르지만 우리가 생각할 때는 단가가 싸니까 그러니까 부업이지.. 부업이 그런데 너무 싼 거야.. 생각해도 힘든 거에 비해서 노느니 부업이라도 한다 하지만 너무 싸니까.. 싸면 안하면 되지 이러는데 또 안할 수 있어? 해야지 얼마라도 또 벌지. 그러니까 거래라는 게 별로 없고. 나 이거 얼마니까 한다. 부업은 그런 조건을 세우지 못하고. 그렇게 하니까..”

따라서 실질적으로 이들의 근로수준이 전일제 근로에 가까우므로 이들은 기업체에 고용되어 근로하기를 원한다. 그러나 본인이 생활하는 근거지를 중심으로 일자리에 대한 정보의 부재, 전일제 근로를 할 경우 장시간 근로에 대한 부담 등을 현재 전일제 취업에 가장 어려운 점으로 들고 있다. 이들은 근로에 따른 실적급 외에 4대보험이나 기타 근로와 관련된 혜택을 전혀 받지 못하는 것으로 나타나고 근로자들 스스로도 본인들의 근로가 ‘부업’ 이라고 생

각하는 경향이 있었다.

“그 시간에 직장을 나가서 돈을 버는 게 낫지. 힘드는 거에 비해서 돈이 안 되죠..”

또 하나 재택근로자의 문제는 근로를 하는 장소가 다른, 일반적으로 고용되어 있으나 집에서 근로를 하는 경우가 아니고 일감이 있을 경우 일의 양이 늘어나고, 일감이 없을 경우 일의 양이 줄어드는 불규칙한 근로가 이어지기 때문에 소득도 매우 불규칙한 경향이 있다. 그러나 대체로 근로자들의 경우 고정적인 수입을 원하는 경우가 많고 재택근로를 선택하는 이유도 비자발적인 경우, 즉 취업할 곳이 없어 재택근로를 하는 경우가 일반적이어서 이들의 근로와 소득을 규칙적으로 할 수 있는 방안이 필요할 것으로 보인다.

“여성들도 우리가 40대 후반나이인데 애들도 다 컸고.. 이렇게 해도 되는데 마땅한 자리가 없는 거야. 일자리 창출이라고 뉴스에 나오고 그렇지만 그렇게 제대로 안되는 거 같아요”

“나이가 많다고 40대 넘으면 나이 많다고.. 식당 같은데 서빙 같은 것도 30대 초반 20대 후반.. 이런 서빙 같은건 그런 사람들이 활동성도 있고.. 얼굴도.. 나이들고 그러니까 하기가 그렇더라구..그래서 좀 일하기는 해야 하는데 일자리 구하기가 힘들어요”

여성 중장년 근로자의 특징인 경력단절도 매우 일반적인 것으로 나타났다. 자녀 양육기가 거의 끝나는 중고교 재학자녀가 있는 경우 재택근로를 하는 경우가 많은 것으로 나타났으며 이들은 일반적으로 결혼 전에 취업경험이 있는 경우가 많았고 결혼 후 약 15년 이상 취업경험을 가지지 않은 경우가 대다수인 것으로 보인다.

“요즘엔 여성들이 직장을 많이 다닌다고 하고... 우리는 그전에 그만두고 21-22세 때 직장 생활하다가 시집오고 그러니까.. 그 때부터 직장생활 안하고... 그리고 애들 키워놓고 그 때가 돈도 많이 들어가고... 일을 할려고 보면 갈 때가 없는거야”

이들이 경력단절 이후 복귀하는 분야로 자녀가 어린 경우 가내에서 근로하는 것을 선택하는 경향이 있으며 자녀양육이 마무리되는 시점에서는 전일제로 취업하기를 희망하나 전일제 취업이 어려운 것이 재택근로를 하게 되는 원인인 것으로 보인다.

“젊은 엄마들은 애기들 그냥 데리고 해요. 애들 퍼질러져 있고.. 엄마 전화가 오고.. 뭐 어찌고 저찌고 하면서 밥줘서 밥먹으라고 해놓고 한다고 하더라고요.”

이상에서 살펴본 바와 같이 재택근로자의 경우 근로의 불안정성이 심하고 근로시간에 비하여 임금수준이 열악한 것으로 나타났다. 또한 가사 및 육아와 병행하기 때문에 근로환경 면에서도 어려움이 많은 것으로 나타났다. 이들은 경력단절로 인하여 재택근로를 하는 경우가 많았으며 취업의 지속성을 가장 원하는 것으로 나타났다.

보다 문제점으로 나타나는 사항은 이들이 실질적으로 임금근로자임에도 불구하고 사실상 근로자로서의 사회안전망 안으로 편입되지 못하는 점이다. 취업자 및 임금근로자로서 적용받을 수 있는 4대보험이나 기타 복지혜택에서 소외됨에 따라 비록 규모면에서는 적으나 여성근로자들이 가사 및 육아와 일의 병행이라는 대안적 근로형태로의 모색은 여전히 어려운 상태인 것으로 보인다.

3. 소결

이상에서 여성 비정규 근로자 중 가장 큰 비중을 차지하는 임시직 근로자

와 그 밖의 다양한 고용형태별 여성 근로자들의 근로실태를 살펴보았다. 임시직 근로자의 경우 전체 비정규직 근로자 중 가장 높은 비중을 차지하는 집단이다. 이들의 근로실태는 업종별, 직종별, 인구학적 사항인 교육수준이나 연령별로 상이하게 나타난다. 임시직 근로자의 경우 짧은 고용계약관행으로 인한 잦은 이직, 동일한 노동에 대한 동일임금 비지급 등과 같은 문제점들이 부각되고 있다. 임시직 중에서도 업종이나 직종에 따라 문제점도 다르게 나타나는데 제조업의 생산직 근로자의 경우 임금인상과 고용안정의 요구가 최우선적으로 나타났다. 숙박 및 음식점업의 단순노무직 근로자는 임금인상에 대한 요구와 함께 자녀의 학습지원이나 보육 지원과 같은 육아지원에 대한 요구가 매우 높았다. 이들의 인구학적 특성 및 생애주기의 단계에서 나타나는 점이라고 볼 때 이들 집단의 요구들이 비교적 동질적으로 나타난다는 점에 주목할 필요가 있을 것이다. 유사하게 도소매업의 판매종사자는 휴가나 육아지원에 대한 요구가 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 이들의 근로시간상의 특수성으로 인한 문제점을 해결할 필요성이 있는 것으로 나타났다.

고학력 청년층 근로자 집단으로 주로 구성된 금융보험업의 사무직 근로자는 무엇보다도 출산 및 육아휴직에 대한 요구가 높았다. 이들이 젊은 연령대이고 경력단절시 고학력 여성인력의 활용을 저해한다는 점에서 이들의 모성보호와 관련된 지원은 여성인력 활용을 위한 불가피할 것으로 보인다. 동시에 이들 집단이 교육훈련에 대한 요구도 가장 높은 것으로 나타나 이들 집단을 중심으로 하는 직업능력개발이 정책의 중심이 되어야 할 것으로 보인다. 사업서비스업의 단순노무직 근로자 등은 대체로 용역근로자를 중심으로 이루어져 있어 이들은 고령근로자 비중이 높고 저임금으로 인한 빈곤화의 우려가 있다. 이들의 임금 및 근로조건을 개선하는 것은 향후 고령노동시장의 여성인력활용과 밀접한 관련을 가지고 있어 관심이 요구된다.

동시에 비정규직 내에서도 파견근로자, 용역근로자, 시간제근로자, 특수고용근로자 및 재택근로자는 근로형태면에서 종사하는 집단의 인구학적 특성면에서 매우 다른 문제점을 가지고 있는 것으로 나타났다. 일부는 업종 및 직종상에서 나타나는 문제점을 임시직 근로자와 동일하게 가지고 있는 경우가

있으나 고용형태에 따른 근로의 특수성면에서는 또한 임시직 근로자와 다른 특징적인 측면이 나타난다. 같은 제조업 생산직 근로자라 할지라도 임시직 근로자와 재택근로자의 근로실태 및 조건은 매우 상이하며 이들의 요구사항도 매우 상이한 것으로 나타나고 있다.

비정규근로자를 정규근로자에 대응하는 개념으로 정책발굴을 할 경우 각각의 고용형태에 따라 포괄하는 범위가 매우 제한적이다. 그러나 여성 비정규근로자의 유형 및 특성은 매우 다양하다. 여성 비정규근로자에 대한 다양한 특성을 고려하여 각 집단의 문제점들에 대한 명확한 이해 속에 정책대안을 수립할 필요가 있다. 동시에 이들에 대한 접근은 단일한 기준보다는 매우 다양한 기준으로 이루어질 필요가 있다. 향후 노동시장에서의 근로형태는 현재보다 더욱 복잡하게 분화될 것이고 그러한 분화의 속도는 제도나 정책변화의 속도보다 빠를 것이다. 따라서 현재의 문제점들이 향후 어떤 방향으로 변화되어 나타날 것인가를 고려해야함은 물론이고 근로형태의 분화가 일어나는 근본적인 원인에 대한 대책이 필요할 것이다.

다음 장에서는 여성 비정규근로자를 둘러싼 법과 제도 측면에서의 문제점과 향후의 변화방향에 대한 논의를 통하여 여성 비정규 근로자를 위한 정책방안의 방향을 마련하고자 한다.

VI



비정규직 관련 법

1. 비정규 고용 유형별 현행법과 문제점	157
2. 특수고용형태 근로자 관련 현행법과 문제점	189
3. 소결	212

Two decorative horizontal bars at the bottom of the page, consisting of a thin solid line and a thicker shaded line with a cross-hatch pattern.

이 장에서는 비정규직(기간제, 단시간, 파견 근로)과 특수고용형태 근로자에 관한 현행법 제도의 내용과 문제점에 관해서 살펴보고자 한다. 특수고용 근로자는 현행법에서 근로자로 분류되지 않고 있으나 여성 다수직종이며 향후 여성노동시장에서 차지하는 중요성을 고려할 때 비중있게 다룰 필요가 있기 때문이다.

현재 정부는 기간제 및 단시간 근로와 관련하여 “기간제및단시간근로자보호등에관한법률”(이하 “기간제법안”이라 함)을 제정하고자 관련 법안과 근로자파견법 개정안을 국회에 제출한 상태이다. 이에 국회 환경노동위원회는 2005년 4월 국회에서 비정규직 관련 법안을 처리하고자 하였으나 연기되었고⁹⁾, 2005년 4월 14일 국가인권위원회가 “비정규직 관련 법률안에 대한 의견”을 발표하였으며, 이와 관련한 각계의 논쟁은 여전히 활발하게 진행 중이다¹⁰⁾. 이에 본 장에서는 비정규직 관련 법제도를 검토함에 있어서 기본적으로 현행법을 중심으로 하였지만, 현재 논란이 되고 있는 비정규직 관련 법안 및 논쟁점도 함께 다루었다¹¹⁾.

1. 비정규 고용 유형별 현행법과 문제점

가. 기간제 근로¹²⁾ 관련 법

1) 기간제 근로 관련 법적근거

기간제 근로와 관련해서는 그 법적 근거를 근로기준법 제23조에서 찾을 수

9) 한국노총 <긴급> 정책토론회(2005), 비정규법안...어떻게 대응할 것인가?, p.8

10) 전 노사정위 비정규특위 공익위원이었던 중앙대 이병훈 교수는 비정규직 입법 논의와 관련해서 기본방향은 정규직-비정규직 간의 “노동양극화 해소”가 되어야 하며, 노사정의 입장차이로 관련 입법이 연기되는 것은 비정규직 보호취지에 어긋난다며 조속한 “법제화”를 통해 해결해야 하고, 이 과정에서 “사회통합적 노사관계 복원”을 위해 노력해야 한다고 주장한다. 이병훈(2005), “비정규노동 입법 논의에 대한 몇 가지 제언”, 한국노총 <긴급> 정책토론회, 비정규법안...어떻게 대응할 것인가?, 토론문.

11) 본 연구에서 제시하는 정부 및 노동계 등의 입장은 2005년 9월까지 발표된 바를 기준으로 하였다.

12) 기간제 근로는 법적인 용어로 본 고의 앞 장에서 서술한 임시직 근로자와 유사한 개념으로 본다.

있다. 우선, 현행 근로기준법에 따르면 근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업 완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다(근로기준법 제23조). 즉, 법은 근로계약기간을 정하지 않는 것을 원칙으로 하며, 특별한 사정이 없는 한 기간제의 경우도 고용 기간을 1년 이내로 제한하고 있는 것이다¹³⁾. 현재 기간제 근로와 관련해서는 사실상 위 근로기준법 제23조에 대한 법원의 해석에 의해 규율되고 있다. 대법원에 따르면 위 조항의 목적은 “장기의 근로기간을 정함으로 인하여 근로자가 퇴직의 자유를 제한당하게 됨으로써 장기근로를 강요당하는 것을 방지할 목적으로 근로자를 보호하기 위한 것”에 있다”고 한다¹⁴⁾. 그러나 과거와 달리 장기간의 강제근로의 문제보다 노동시장의 유연화로 고용안정이 더 문제시되는 현재에는 이 조항만으로 해결되지 않는 많은 문제들이 발생하고 있다(신인령, 2002:69-70).

2) 기간제 근로 관련 현행법의 문제점

기간제 근로 사유제한 문제

현행법 및 법원의 판례 모두 기간제 근로의 사유에 대해 특별히 제한하지 않고 있다. 현재 정부가 제시한 “기간제법안”에도 기간제 근로사유에 대한 제한규정이 존재하지 않는다. 이에 대해 국가인권위원회는 기간제 근로자의 사

13) 민법에도 기간제 근로와 관련된 규정이 존재하나, 특별법 우선 적용원칙에 따라 노동법이 우선 적용된다고 볼 수 있다. 민법 제659조에 따르면 기간의 정함이 있는 고용의 경우 약정기간이 3년을 넘거나 당사자의 일방 또는 제삼자의 중신까지로 체결된 때에는 각 당사자는 3년이 경과한 후 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있고, 해지의 효력은 상대방이 해지의 통고를 받은 날로부터 3월이 경과하면 발생한다. 기간의 정함이 있는 계약의 경우에도 부득이한 사유가 있는 때에는 약정기간 중이라도 각 당사자는 계약을 해지할 수 있다. 그러나 그 사유가 당사자 일방의 과실로 인하여 생긴 때에는 상대방에 대하여 손해를 배상하여야 한다(제661조 참조). 반면에 고용기간이 만료한 후에도 근로자가 계속하여 그 노무를 제공하는 경우에 사용자가 상당한 기간 내에 이의를 제기하지 아니한 때에는 그 이전의 고용과 동일한 조건으로 다시 고용한 것으로 본다(제662조 제1항). 그러나 당사자는 제660조의 규정에 의하여 해지의 통고를 할 수 있다. 한편, 민법 제660조에 따르면 기간의 정함이 없는 고용에서는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있으며, 이 때 해지의 효력은 상대방이 해지의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과하면 발생한다.

14) 대법원 1996.8.29. 선고 95다5783 전원합의체판결.

용을 합리적 사유가 있는 경우에 한하여 제한적으로 허용해야 한다고 권고한 바 있다. 노동계 또한 정부안에 대해서 강하게 반박하고 있는 상태이다. 민주노총은 기간제 근로에 대해 ‘사유제한’을 통해 비정규직을 억제할 것을 주장하며, 임시계약직 사용 사유로는 출산·육아 또는 질병·부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우, 계절적 사업의 경우, 기타 필요한 경우 등을 제시한다. 이러한 노동계와 국가인권위원회 등의 의견에 대해서 노동부는 “이상적 방법이지만, 현실과 동떨어져 있다”고 보며, 노동계 등의 주장을 따를 경우 정규직이 다소 증가하겠지만 전체적인 고용감소 및 사내하청, 용역전환 등 부작용이 더 클 것이라고 반박한다¹⁵⁾.

그러나 근로계약의 체결은 근로계약 기간의 정함이 없는 것을 원칙으로 하되 기간의 정함이 있는 근로계약은 정당한 사유가 있는 경우에만 제한적으로 허용할 필요가 있다(신인령, 2002:71). 기간제 근로에 대해 사유제한을 하지 않을 경우 사실상 상시적인 업무에 대해 기간제 근로자를 사용하는 것이 가능해져 고용불안의 문제가 발생할 수 있고, 그로 인해 근로기준법상 해고제한 규정자체가 무의미해 질 수 있기 때문이다(신인령, 2002:70; 김전수, 2003:99). 따라서 기간제 근로의 사유제한에 대한 규정을 엄격하게 제한하여 사실상 정규직을 대체하여 영구적으로 비정규직을 사용하는 것을 금지해야 한다.

기간제 근로의 정당한 사유에 대해서는 독일 및 프랑스의 경우를 참고할 수 있다. 독일의 경우 기간제 근로는 정당한 사유가 있는 경우에 한하여 유효하다. 2001년부터 시행중인 독일의 ‘단시간근로및기간제근로에 관한 법률’ 제 14조에 따르면 기간제 근로를 사용할 수 있는 정당한 사유란 ① 노동력에 대한 해당 사업의 수요가 일시적인 경우 ② 기간의 정함이 직업교육이나 학업과의 연결에서 연유되어 근로자의 장래활동을 보장하기 위한 경우 ③ (와병 중이거나 휴가 중인) 다른 근로자의 업무를 대신하기 위한 경우 ④ 업무의 특성이 기간의 정함을 정당화하는 경우(계절적 업무) ⑤ 기간의 정함이 사용기간의 의미를 가지는 경우 ⑥ 근로자의 개인적 사정이 기간의 정함을 정당화하는 경우 ⑦ 근로자가 예산법에 의하여 지정된 기간제 근로에 대한 예산에

15) 노동부(2005.4), 비정규직 법안의 주요 내용 및 쟁점.

의하여 급여를 지급받고 있거나 이에 상응하는 근로에 종사하는 경우 ⑧ 기간의 정함이 법원의 화해에 의한 경우이다(제1항). 다만, 계약기간 또는 최장 3회에 걸쳐 연장된 계약기간의 합이 2년을 초과하지 않는 범위내에서 일정한 시점까지로 기간을 정한 경우(제2항)¹⁶⁾, 기간제 근로를 시작할 당시 근로자의 연령이 만58세를 초과한 경우(제3항)¹⁷⁾의 기간제 근로계약은 정당한 사유가 없이도 유효하다. 또한 동법 제16조에 따르면 근로계약의 기간의 정함이 무효인 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약이 체결된 것으로 본다.

또한 프랑스의 경우도 노동법전에서 기간제노동을 사용할 수 있는 사유를 제시하고 있다¹⁸⁾. 기간제근로 허용사유로는 ① 일시적인 고용의 필요성이 있는 경우(질병, 출산, 휴가, 국방 등으로 인한 결원의 대체, 기업의 일시적인 업무량 증가) ② 본래 일시적인 업무(계절적 고용, 무기계약을 이용하지 않는 것이 항상적인 관행인 경우) ③ 고용정책, 직업훈련, 견습계약과 관련된 경우 등이 해당된다. 한편, 기간제근로를 절대사용할 수 없는 경우로는 ① 파견근로자의 대체 ② 정부의 데크레에 의해 유해위험작업으로 지정된 업무 ③ 정리해고 이후 6개월 이내의 기간(단, 이 경우에도 3개월 미만의 기간제고용과 일시적인 수출주문의 급증으로 노사대표간의 사전협의를 거친 경우는 가능)이다¹⁹⁾.

16) 그러나 제1항의 규정에 의한 기간제 근로계약을 체결하기 전에 동일한 사용자와 기간제 근로 또는 기간의 정함이 없는 근로계약은 그 정당성이 인정되지 않는다. 단체협약에 의하여 제1문의 규정과 다른 연장회수나 최장기간을 정할 수 있다. 단체협약의 적용 범위 안에서 단체협약의 적용을 받지 않는 근로자와 사용자도 단사자 사이의 합의에 의하여 이러한 단체협약의 규정을 적용받을 수 있다(제2항).

17) 다만, 기간의 정함이 이전에 동일한 사용자와 체결되었던 기간의 정함이 없는 근로계약과 밀접한 관련성을 가지고 있는 경우에는 그 정당성이 인정되지 않는다. 체결된 두 근로계약 사이의 기간이 6월을 넘지 않은 경우에는 양 계약간에 밀접한 관련성이 있는 것으로 본다(제3항).

18) 프랑스에서 기간제 근로계약은 판례법리에 의해 규제되어 오다가, 1979년 최초로 입법화되었다(조임영, 2000:58-59). 그 후 수차례의 개정이 있었으며, 현재 시행되고 있는 법률의 전체적인 내용은 '불안정계약법제의 적정화를 통해 고용의 안정을 촉진하는 1990년 7월 12일의 법률'을 토대로 하고 있으며, 2002년 1월 17일 '사회현대화법률'에서는 기간제 근로계약에 관한 법률의 일부 규정을 개정하였다.

19) 최저임금위원회(2003), 비정규직에 관한 EU국가의 최근 입법경향.

기간제 근로 기간제한 문제

현행 근로기준법은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업 완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다고 규정하고 있다(근로기준법 제23조). 그러나 법원은 당사자간에 근로계약 기간을 정하였을 경우 그 정한 계약기간이 1년을 초과하였더라도 유효하며, 그 기간이 만료됨으로서 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료된다는 입장을 일관되게 취하고 있다. 이와 관련한 대법원의 전원합의체 판결²⁰⁾에 따르면 “근로계약 기간은 단지 근로계약의 존속기간에 불과할 뿐이므로 근로계약 당사자는 원칙적으로 이를 임의로 정할 수 있으며, 따라서 1년을 초과하는 근로계약기간을 정하여 근로계약을 체결하였다 하더라도 그 계약기간의 정함 자체는 유효하다. 따라서 약정기간 범위 내에서는 사용자는 근로기준법 제23조를 근거로 단순히 근로자에게 1년의 기간이 경과하였음을 이유로 근로관계의 종료를 주장할 수 없고 다만 근로자로서는 1년이 경과한 후에는 언제든지 당해 근로계약을 해지할 수 있다”는 것이다²¹⁾. 또한 근로계약기간이 종료한 후 근로자가 계속하여 근로를 제공하고, 이에 대해 사용자가 상당한 기간 내에 이의를 하지 아니한 때에는 근로계약이 동일한 조건 즉, 또다시 계약직으로 갱신된 것으로 본다²²⁾. 그리고 근로계약기간이 만료되었을 경우 근로자와 사용자가 합의에 의해 다시 ‘계약직’으로 계약을 갱신하는 것도 가능하다고 본다. 이러한 판례에 따르면 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 사실상 그 최장 기간에 대해서는 제한이 전혀 없는 것이라고 볼 수 있다²³⁾.

20) 대법원 1996.8.29. 선고 95다5783 판결.

21) 이전에는 “1년 이상의 근로계약이 체결된 경우라 하더라도 그 근로계약은 당연무효가 되는 것이 아니라 1년의 계약기간을 가진 근로계약으로 인정되고 그 이후의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 기간의 약정이 없는 것으로 보아야 할 것이라고 해석”된다는 판결(대법원 1989.7.11. 선고 88다카21296 판결)이 존재했다.

22) 대법원 1998.11.27. 선고 97누14132 판결 참조.

23) 국회에 제출한 정부의 ‘기간제법안’에 따르면 ‘기간제 근로계약을 반복 갱신하여 기간제 근로자를 장기간 사용하는 것에 대한 법적 제한이 없어’ 이를 개선하고자 한다고 하나(환경노동위원회 전문위원(2004.11), 기간제및단시간근로자보호등에관한법률안 검토보고서), 기간제 근로계약기간에 대한 ‘법적 제한’이 없는 것이 아니라 기간제 근로의 반복 갱신이 ‘판례’를 통해 사실상 합법성을 획득한 것이다. 근로기준법 제23조에서는 근로계약기간을 정할 경우 일정한 사업의 완료에 필요한 경우를 제외하고는 ‘1년 미만’으로

다만, 대법원은 “단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신됨으로써 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 예외적인 경우에 한하여 비록 기간을 정하여 채용된 근로자일지라도 사실상 기간의 정함이 없는 근로자와 다를 바가 없게 되는 것이고 그 경우에 사용자가 정당한 사유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효로 된다”(대법원 1998.1.23. 선고, 97다42489 판결)고 보면서, 수차례 반복갱신으로 근로계약기간의 설정이 형식에 불과한 경우에는 단지 근로계약기간이 끝났다는 이유로 근로관계를 종료시키는 것은 사실상 해고와 같다고 판단하고 있다. 그러나 ‘수차례’가 어느 정도를 의미하는지, 기간제로 어느 정도의 기간을 동일한 사업장에서 일할 경우 기간의 정함이 없는 근로자와 다름없다고 볼 수 있는지에 대해 명확한 입장은 밝히지 않고 있다²⁴⁾.

이에 대해 노동부는 법원이 기간제 근로기간에 대해서 계약관행, 당사자의 의사, 갱신에 대한 기대가능성, 직무특성 등을 고려하여 사안별로 일부 제한하지만, 근로자가 승소한 사례는 별로 없고, 판단기준도 명확하지 않아 사안별로 일관성이 없다고 평가한다²⁵⁾. 이러한 문제인식에서 마련한 현재 정부의 “기간제법안”에 따르면 기간제 근로자 사용기간을 3년으로 제한하고 3년을 초과할 경우에는 해고제한 규정을 적용하며, 예외적으로 유기사업, 특정 프로젝트 완성, 결원 근로자의 대체, 근로자의 학업·직업훈련 이수, 50세 이상

명백히 그 기간을 제한을 하고 있다.

- 24) 근로계약기간이 정해진 근로자의 경우 계약기간 만료를 이유로 한 근로관계종료가 사실상 해고에 해당하는가와 관련한 법원의 판결을 살펴보면 우선, 근로계약을 유기계약으로 할 필요성이 존재하는가(직무특성, 프로젝트, 사업수행기간 등)를 고려한다. 예를 들어, 근로계약을 유기계약으로 할 필요성이 있었다면 근로자가 7년6개월 동안 4회에 걸쳐 근로계약을 갱신했다고 하더라도 그 계약기간이 형식적인 것이라고 할 수 없다는 판결이 존재한다(대법원 2002.2.8. 선고 2001다46365 판결). 다음으로, 계약갱신에 대한 결정기준(개인평가, 예산 등)이 존재하고, 그에 따라 재위촉여부가 결정된다면 상당기간 동안 재위촉되었더라도 기간의 정함이 없다고 볼 수 없다는 판결이 있다(대법원 2002.4.26. 선고 2002두1625 판결). 한편, 근로자의 계약갱신에 대한 합리적이고 상당한 기대감이 형성되었는가를 고려한다(대법원 2003.11.28. 선고 2003누9336 판결; 대법원 2005.7.8. 선고 2002두8640 판결).
- 25) 예를 들면, 7-8년간 근로계약을 갱신해도 무기계약 전환을 부정할 경우(대판 98두 11137)가 있는가 하면, 단 한 번 근로계약을 갱신한 경우라도 무기계약으로 인정한 예(대법원 2003.11.28. 선고 2003누9336 판결)가 있다는 것이다. 노동부(2005.4), 비정규직 법안의 주요 내용 및 쟁점.

근로자, 전문직종에 대해서는 3년을 초과할 수 있도록 제안하고 있다.

그러나 정부(안)은 기간제 근로자의 고용을 반드시 3년으로 보장한 것이 아니라 3년이 초과할 경우에만 해고제한규정을 적용하겠다는 것이기 때문에 현재와 달리 오히려 3년 이내에는 얼마든지 기간제 근로를 반복 갱신하는 것이 가능하다. 또한 근로자의 교체사용에 대한 규제가 전혀 없고, 휴지기간에 대한 설정도 되어 있지 않아 3년이 되기 전에 기간제 근로자를 교체하거나 단기간의 단절기간을 거친 후 같은 근로자를 기간제 근로자로 다시 사용할 수도 있다. 또한 파견근로와 연결시켜 3년 이내의 일정기간은 기간제 근로로, 일정기간은 파견근로로 사용하게 되면 같은 근로자를 영원히 비정규직으로 사용하는 것도 가능하다(김선수, 2004:9). 그리고 정부(안)은 3년 초과 사유를 지나치게 포괄적으로 규정하여 사실상 영구적으로 사용할 수 있는 기간제 근로의 범위를 확대하였다. 예를 들어, 3년을 초과할 수 있는 사유로서 ‘전문직종’은 상당히 모호하고 폭넓은 범주인 것이다. 또한 3년 초과 사유로서 ‘50세 이상의 근로자’라는 것은 정당한 이유없이 단지 연령만으로 사실상 기간제한 없는 기간제 근로를 허용한 것으로 법자체가 연령차별의 소지를 안고 있다.

기간제 근로의 사유를 제한하더라도 기간을 제한하지 않을 경우 사유제한의 의미가 없어지므로 법적으로 그 최장기간을 제한할 필요가 있다(신인령, 2002:72). 참고로 프랑스의 경우 사유에 따라 기간제 근로에 대한 최대기간제한을 구체화하고 있다. 우선 ① 결원의 일시 대체의 경우는 18개월 또는 결원의 복귀시 ② 신규채용 정규직의 업무개시전은 9개월 ③ 기업의 일시적 업무량 증가는 18개월 ④ 명확히 한정된 비지속적 업무는 18개월 ⑤ 수출주문의 예외적 급증은 24개월 ⑥ 안전조치를 위한 긴급작업은 9개월 ⑦ 계절적 고용의 경우는 18개월 또는 그러한 계절의 종료시 ⑧ 외국에서의 계약은 24개월 까지 허용된다. 다만, 사전에 계약종료 시점을 정한 확정기한부계약은 1회 갱신이 가능하다. 그러나 질병이나 부상 등으로 정규직의 결원이 발생했을 경우와 같이 불확정기한부계약인 경우에는 계약의 원인이 소멸하는 것으로 고용계약이 종료되며, 이 경우에는 계약갱신은 불가능하다. 또한 반복갱신을 통한 기간제 근로의 남용을 막기 위해 동일한 사용자가 계약을 갱신하고자 할

경우에는 계약기간의 1/3이상의 공백기간을 두도록 하고 있다. 또한 어떠한 사유로든 기존 정규직 업무를 지속적으로 대체하는 것을 금지하고 있으며, 법규정에 위반된 기간제 고용은 무기근로계약으로 본다²⁶⁾.

임신·출산과 재계약거부 문제

기간제 여성근로자의 재계약 여부에 관한 한 연구조사에 따르면, 계약기간이 만료된 이후라도 ‘특별한 사정이 없는 한 자동적으로 연장된다’고 응답한 사람은 82.1%에 해당하는 반면, ‘특별한 사정이 없는 한 그만두어야 한다’고 응답한 사람은 거의 없었다고 한다(장지연, 2001). 이러한 사실은 현실적으로 대부분의 기간제 여성근로자들이 계약기간이 만료된 이후라도 ‘특별한 사정’이 없는 한 계약이 반복 갱신되어 장기임시근로에 종사하고 있음을 나타낸다²⁷⁾.

그렇다면 대부분의 근로자가 재계약이 되는 상황에서 재계약이 되지 않는 ‘특별한 사정’은 무엇일까. 각종 여성노동상담 결과에 의거해 볼 때 여성근로자의 임신·출산이 재계약이 되지 않는 ‘특별한 사정’의 많은 부분을 차지한다고 보여 진다²⁸⁾. 실제로 임신·출산한 여성근로자에 대해 ‘재계약거부’라는 방식으로 행해지는 사실상의 해고는 매우 심각하다는 점에서 기간제 근로는 여성근로자에게 더욱더 차별적인 고용형태로 존재한다.

물론 기간제 근로자의 경우도 계약기간 도중에 사용자가 정당한 사유없이 해고하고자 하는 경우라면 일반적인 해고제한의 법리가 적용되어 법적인 보

26) 최저임금위원회(2003:46-47)

27) ‘특별한 사정이 없는 한’ 계약이 갱신되는 현상에 대해 제한적으로 또는 사후적으로 고용안정성이 어느 정도 보장되고 있다고 보는 견해가 존재하나(안주엽·김동배·이시균, 2003), 근본적인 고용불안정을 내포하고 있는 기간제 근로에 대해 재계약이 될 수 있는 가능성이 존재한다고 해서 사후적으로 고용안정성이 보장된다고 하는 것은 현실을 과도하게 긍정적으로 해석한 것이라고 보여진다.

28) 한국여성노동자협의회(이하 여성노동자회) 주최로 2003년 11월 28일 국가인권위원회에서 열린 ‘비정규직 모성보호 차별현실 진단과 대안모색 토론회’에서는 비정규직 여성노동자들이 겪고 있는 다양한 차별상담사례가 발표됐다. 여성노동자회 박진영 조사연구부장은 “직접적인 해고나 퇴직이 아니더라도 임신, 출산을 이유로 재계약을 거부하거나 비정규직이라는 이유로 모성보호 관련 휴가부여를 거부하는 일은 비정규직에겐 실질적인 해고와 다름없다”며 “상시업무의 경우 사업주의 계약해지와 계약만료는 해고로 간주해, 고용형태와 상관없이 모성보호 제도를 사용할 수 있도록 해야 한다”고 제언했다(일다, 2003.11.30).

호를 받을 수 있다. 그러나 형식적이라도 계약기간이 정해져 있고, 그 기간의 만료로 인해 근로관계가 종료되는 경우에는 이는 해고가 아닌 계약기간 만료로 인한 근로관계의 종료로 되기 때문에 해고제한법리의 적용을 받지 못하게 된다²⁹⁾. 따라서 임신한 기간제 여성근로자의 산전후휴가가 시작되기 전 또는 산전후휴가기간 도중에 계약기간이 만료되어 사용자가 ‘계약기간만료’를 이유로 재계약을 하지 않는다면 이에 대해서는 현행법상 어떤 법적 책임도 묻기 어렵다³⁰⁾. 즉, 재계약을 하지 않는 사유가 임신·출산이라 하더라도 그 계약이 ‘수차례 반복 갱신’된 경우가 아니라면 계약기간은 유효하고 기간만료로 인한 근로계약의 해지는 정당하다고 인정받기 때문이다. 이렇듯 아주 구체적인 현실에서 기간제 여성근로자가 경험할 수 있는 임신·출산과 관련한 고용불안정의 문제는 더욱 심각함에도 현행법으로는 이러한 문제는 규제할 뚜렷한 방안을 찾기 어려운 한계가 있다.

<표 IV-1> 기간제 근로 입법 관련 각계 의견

현행	정부(안)	국가인권위 권고	민주노총	한국노총
-1년이내, 단, 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정하는 경우 예외. -기간제 근로계약의 반복 갱신에 대한 규제없음 *판례 : 수차례 반복갱신으로 근로계약기간이 형식에 불과하다고 판단될 경우 기간의 정함이 없는 근로자와 같게 봄.	-사유제한 없음 -사용기간 3년 제한, 초과사용시 해고제한 -예외허용(유기사업, 특정 프로젝트 완성, 고령자, 전문직 종 종사자 등) -근로계약기간(1년) 규정 폐지	-합리적 사유가 있는 경우만 제한적으로 허용 -사용기간제한 위반시 기간정함 없는 근로계약으로 간주 -동노동임 명문화 -근로계약 서면요건	-합리적 사유있는 경우에만 허용 -사용기간 1년 제한 -기간초과시 정규직으로 간주	-객관적 합리적 사유없는 기간제 사용 제한 -사용기간 1년 -기간경과시 정규직 간주(고용의제)

29) 그러나 김형배 교수는 기간의 만료로 인하여 근로관계가 당연히 종료된다고 하면 해고를 제한하는 기본취지가 무산될 가능성이 있기 때문에, 기간의 정함이 있는 근로관계라 할 지라도 기간만료시에 계약의 갱신을 거절할 만한 타당한 사유가 존재하지 않는 한 근로자에 대한 해고보호가 배제되어서는 안 된다고 주장한다(김형배,1999:420-421).

30) 일반적으로 근로자에 대한 해고는 정당한 사유가 존재하고 절차적인 하자만 없다면 정당하다고 여겨지나, 근로기준법은 업무상 재해로 인한 요양기간과 그후 30일간, 그리고 산전후휴가기간과 그후 30일간은 정당한 사유가 존재하더라도 해고를 하지 못하도록 금지하도록 하고 있다. 이는 업무상재해와 출산으로 인하여 노동력을 상실한 기간과 그 회복기간동안 고용을 보장함으로써 근로자의 심신의 안정을 촉구하여 해당 근로자의 고용안정과 원활한 건강회복을 돕기 위함이다. 물론 해고제한에 관한 일반 법리에 의하더라도 위 사유에 의한 해고는 금지되겠지만 이를 굳이 명문화 해 놓은 것은 재해출산으로 인해 특별히 취약한 상황에 있는 근로자를 보호하기 위한 것이라고 여겨진다.

나. 단시간 근로³¹⁾ 관련 법

1) 단시간 근로 관련 법적 근거

1997년 근로기준법 제정(1997.3.13. 법률 제5309호) 당시 단시간 근로자를 “1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상 근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자(근로기준법 제21조)”로 새로이 정의하면서 단시간 근로자의 개념을 기존에 비해 확대하였다. 이러한 단시간 근로자 정의는 1992년 ‘시간제근로자의근로조건보장에관한지침³²⁾에서 시간제근로자를 1주의 소정근로시간이 통상근로자에 비해 3할 이상 짧은 자로 정의했던 것에 비해 폭넓게 정의한 것이다.

그리고 단시간 근로자의 근로조건에 대해서는 근로시간에 대한 비례원칙을 채택하였다. 1997년 근로기준법의 제정에 따라 제정된 시행령(1997.3.27. 대통령령 제15320호)에는 “단시간근로자의 근로조건결정기준 등에 관한 사항”을 마련하였다. 이에 따르면 단시간 근로자의 근로조건이 통상근로자에 대한 근로시간의 비율에 따라 비례적으로 보호될 수 있도록 임금, 연월차휴가 등 근로조건 결정기준과 기타 필요한 사항을 구체적으로 명시하였다. 또한 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간근로자에 대해서는 퇴직금, 주휴일, 월차유급휴가 및 연차유급휴가규정을 적용하지 않도록 했다.

2) 단시간 근로 관련 현행법의 문제점

단시간 근로자 개념

단시간 근로자 정의에 대해서는 크게 두 가지의 유형이 있다. 현재 우리나라의 경우처럼 통상근로자에 비해 소정근로시간이 짧은 근로를 모두 단시간

31) 단시간 근로는 앞장에서 서술한 시간제 근로와 유사한 개념이다.

32) 1992년에는 시간제 근로를 일반적인 근로로 정착시키기 위해 ‘시간제 근로자의 근로조건 보장에 관한 지침’을 마련하였다. 이 지침에 따르면 주15시간 이상 44시간 미만을 일하는 단시간 근로자에 한해 퇴직금, 주휴, 연월차휴가, 생리휴가, 산전후휴가 등이 적용되도록 하였다.

근로로 보는 상대적인 기준에 의한 방식과 일정한 한계를 설정하여 그 기준을 명시하는 절대적인 기준에 의한 정의 방식이다³³⁾.

그러나 상대적인 기준으로 단시간 근로자를 정의할 경우 통상근로자에 비해 “소정”근로시간이 짧은 근로자를 의미하는 것이기 때문에 연장근로 등으로 실근로시간이 통상근로자와 동일하더라도 “소정”근로시간이 짧으면 단시간근로자에 해당하게 되는 문제가 발생하게 된다. 이는 단시간 근로자의 정의에 관한 입법 방식보다는 초과 근로 제한의 문제라고 보는 견해(신인령, 2002:80)가 있으나, 우리나라에서 단시간 근로자는 단지 근로시간의 차이만을 의미하는 것이 아니라, 대부분 비정규직으로 차별적인 근로조건에서 일하게 된다는 점에서 단지 초과근로제한의 문제라고 보기는 어렵다고 생각된다.

현재 민주노총과 한국노총은 ‘단시간 근로자’의 정의를 1주간·1개월간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간·1개월간의 소정근로시간에 비하여 30%이상 짧은 근로자로 개정할 것을 요구하고 있다. 이는 과거 우리나라에서 단시간근로자를 정의하던 방식이기도 하다.

단시간 근로자의 초과근로

단시간 근로자의 초과근로와 관련해서는 초과근로시간에 대한 제한 문제와 초과근로에 대한 수당문제가 제기된다.

우선, 근로기준법 시행령 별표1의2 “단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항”에 따르면 “사용자는 단시간근로자에 대하여 소정근로일이 아

33) 독일의 경우 2001년부터 시행중인 ‘단시간근로및기간제근로에 관한 법률’ 제2조에 따르면 “단시간 근로자”라 함은 1주간의 소정근로시간이 비교할 수 있는 통상 근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다. 과거 프랑스의 경우 근로시간이 법정근로시간이나 기업의 관례상 정해져 있는 근로시간(월, 연)에 비해 1/5이상 짧은 근로자를 파트타임근로자로 정의했으나, 1998년 “오브리1차법”을 수정하여 단시간 근로자의 정의를 상대적인 기준으로 변경하였다. 변경된 단시간 근로자의 정의가 명시된 “오브리2차법”은 주35시간제의 전면적인 시행과 관련이 된 법으로, 이 법에 의하여 단시간 근로자란 근로시간이 법정근로시간 또는 법정근로시간 미만의 기업내 소정근로시간보다 적거나 1월 또는 1년 단위로 환산한 기간이 법정 또는 기업내 소정근로시간에 미치지 못하는 근로자를 의미한다(최저임금위원회, 2003).

년 날에 근로시키거나 소정 근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서·취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시”하도록 하고 있을 뿐 초과근로시간에 대한 제한은 존재하지 않는다.

이에 대해 단시간근로자의 초과근로로 인하여 사실상 정규직 근로자를 채용한 것과 같은 효과를 얻는 것을 막기 위하여 “소정 근로시간과 초과근로를 합한 총 근로시간이 당해 사업 또는 사업장의 통상 근로자의 소정 근로시간을 초과해서는 안 된다”(신인령, 2002:80)는 견해가 존재한다. 또한 정부도 단시간 근로자와 관련하여 과도하게 초과근로를 시키는 남용사례가 문제라고 보며, “기간제법안”에 소정근로시간을 초과하는 근로를 1주 12시간으로 제한하고, 사용자의 부당한 연장근로 지시에 대한 거부권을 명시할 것을 제안하고 있다. 한편, 민주노동당 단병호의원이 대표발의한 ‘근로기준법중개정법률안’ 제61조의5(단시간근로자의 초과근로의 제한 등)에도 ‘명목상의 단시간근로’의 남용을 방지하기 위하여 1주간 8시간을 한도로 초과근로를 하여야 한다고 초과근로시간을 제한하고 있다. 이러한 사실을 볼 때 정부와 노동계는 단시간 근로의 경우 일정 시간 이상의 초과근로를 제한해야 한다는 것에 대해서는 인식을 같이 하고 있는 것으로 보인다. 실제로 프랑스의 경우 단시간근로자의 초과 근로시간수는 근로계약에 상정된 1주 또는 1월 근로 시간에 대해 10시간을 초과할 수 없도록 하고 있다³⁴⁾. 단시간 근로와 관련한 주요한 문제 중의 하나는 ‘명목상 시간제’로 사용하면서 정규직을 대체하는 효과를 막는 것이므로 초과근로에 대해서는 어느 정도 입법적인 제한을 하는 것이 필요하다고 생각된다.

다음으로 초과근로에 대한 가산임금지급 여부를 살펴보자. 단시간 근로자의 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급율을 명시하여야 하는데, 초과근로가 법정근로시간 이상일 경우에는 가산임금은 법정 기준 이상이 되어야 한다. 그러나 법내 연장근로에 대해서는 반드시 가산임

34) 다만 단체협약을 통해 초과근로한도를 최초 약정근로시간의 1/3까지 증대하는 것이 가능하며 10시간을 초과하여 시행되는 초과근로시간 각각에는 25%의 할증임금이 지급된다. 그러나 사용자가 약정한도를 초과하는 초과근로를 제안하였으나 근로자가 이를 거부하는 경우 등은 계약위반이나 해고사유를 구성하지 못한다(최저임금위원회, 2003:25).

금을 지급하지 않아도 된다는 것이 통설이다³⁵⁾. 즉, 주20시간 근무하기로 한 단시간 근로자가 주당 20시간을 연장근로를 했더라도, 법정근로시간(주40시간기준) 이내의 연장근로이므로 가산임금을 지급하지 않아도 법적으로 문제가 없는 것이다. 이는 단시간 근로자에 대한 차별에 해당한다고 보여 진다. 현실적으로 소정근로시간이 법정근로시간 미만인 근로자의 대부분이 단시간 근로자이기 때문이다. 특히, 단시간 근로자의 대부분이 여성인 현실을 볼 때 여성에 대한 차별임금, 저임금 및 성별 임금격차는 더욱 심각해 질 수 있다³⁶⁾. 따라서 단시간 근로자의 초과근로에 대해서는 법정근로시간 이내에 해당한다고 하더라도 가산임금을 지급하도록 해야 한다.

현재 민주노총과 한국노총은 단시간근로자의 초과근로에 대해서도 통상임금의 50%이상의 수당을 지급할 것을 주장하고 있다. 영국의 경우도 2000년부터 시행중인 ‘단시간 근로자(불리한 대우 금지) 법률(Part-Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations)’에 따라 단시간 근로자의 약정근로시간을 초과할 경우 초과근로할증임금을 지급하도록 하고 있음을 참고할 수 있다.

단시간 근로자 우선 채용

우리나라에서 단시간 근로는 단순히 근로시간의 길고 짧음의 문제가 아니다. 단시간 근로는 차별적인 고용형태의 하나로서 ‘비정규직’이라는 이름으로 노동시장에서 주변화된 일자리 유형의 하나로 존재한다. 특히, 단시간 근로는 비정규직 중에서도 여성의 비율이 현저히 높은 고용형태이다. 현재와 같은 상황에서는 단시간 근로의 형태로 단순히 여성의 노동시장 참가율을 높이는 정책을 마련하는 것은 오히려 노동시장에서의 여성의 주변화를 가져올 수 있다. 실제로 많은 연구들에서 나타나듯이, 단시간 여성근로자의 증가는 현재의

35) 김형배(1999:333), 대판 1998.6.26. 선고 97다14200 판결.

36) 실제로 정부는 단시간 근로자에 대하여 “가사, 학업 등 근로자의 사정에 의하여 행하여지는 경우가 많다”고 인식하고 있으며, 따라서 단시간 근로에 대한 보호가 강화되면 “여성 등의 경제활동 참가율이 제고되고 고용창출에 기여할 것으로 기대”한다고 밝힌다. 환경노동위원회 전문위원(2004.11), 기간제및단시간근로자보호등에관한법률안 검토보고서.

규범적인 근로시간을 변화시키고자 노력하지 않은 단순한 미봉책에 불과하며, 오히려 새로운 형태의 노동시장 불평등을 만들어내는 기제가 되고 있기 때문이다³⁷⁾.

따라서 단시간 근로가 여성 등 특정 집단에게 국한된 주변화 된 일자리화 되는 것을 막기 위해 동일한 업무를 수행하는 근로자를 정규직으로 채용하는 경우 단시간 근로자를 우선 채용하도록 하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 이는 단시간 근로와 관련하여 무엇보다 중요한 정책이라고 생각된다. 정책의 효과 면 에서도, 기업의 입장에서는 이미 조직에 익숙하고 숙련된 경험을 갖고 있는 단시간 근로자를 정규직으로 채용함으로써 별다른 교육훈련 등이 필요하지 않아 좋을 것이고, 단시간 근로자는 자신의 경력을 바탕으로 정규직으로 우선 채용될 수 있는 기회를 갖게 되니 양자 모두에게 바람직한 결과를 가져올 수 있다. 특히, 단시간 근로가 “기존의 성별분업과 성차별적 노동시장 및 여성노동력의 저평가를 지속시키고 강화하는 주요 기제가 되고 있는(정영애, 1996)” 현실에서 이러한 제도의 도입은 여성고용의 질적 변화를 가져오는데 도움이 될 것이다. 그러나 이에 대해서는 현재 정부안은 물론 노동계에서도 별다른 제안이 없다는 것은 매우 아쉬운 점이다.

이와 관련해서는 독일과 프랑스의 경우를 참고할 수 있다. 독일과 프랑스의 경우 단시간 근로자가 원할 경우 비어있는 상용직을 채용할 때 우선적으로 배려하도록 하고 있다. 독일의 ‘단시간근로및기간제근로에관한법률’(2001.1.1. 시행) 제9조에 따르면 “단시간 근로자가 근로계약 체결시 합의된 근로시간의 연장을 요구할 경우, 사용자는 이에 상응하는 자리에 대하여 신규 채용을 하고자 할 때는 동일한 자격을 가진 다른 자들에 우선하여 당해 근로자를 채용하여야 한다”³⁸⁾³⁹⁾. 이러한 규정은 과거 상용직으로 있다가 근로시간을 단축

37) (Jacqueline Laufer, 1998, Jill Rubery, Mark Smith and Colette Fagan, 1998).

38) 단, 긴박한 경영상의 필요가 있거나, 다른 단시간 근로자의 근로시간에 대한 요구와 배치되는 경우에는 제외된다. 그리고 단시간 근로자가 단시간 근로에서 통상근로로의 전환을 거부하거나 또는 통상 근로에서 단시간근로로의 전환을 거부한 것을 이유로 해고한 경우 그 해고는 무효이다(동법 제11조).

39) 또한 독일의 ‘단시간근로및기간제근로에 관한 법률’에 따르면 단시간 근로자가 계약상 합의된 근로시간의 길이나 위치의 변경을 요구한 경우 사용자는 당해 근로자에게 해당

한 근로자에 대하여 다시 상용직으로 복귀할 수 있는 가능성을 열어주고, 처음부터 단시간근로자로 채용된 근로자에게도 자신의 근로시간을 연장할 수 있는 가능성을 부여한다는 의미를 가지고 있다(최저임금위원회, 2003:20). 프랑스의 경우도 단시간 근로자가 자신이 근무하는 회사에서 정규근로자로 근무하기를 희망하거나 혹은 정규근로자가 단시간 근무를 희망할 경우 자신이 맡았던 업무와 동일하거나 유사한 업무의 배분에 우선권을 갖도록 하고 있다(최저임금위원회, 2003:26-27).

<표 IV-2> 단시간 근로자 관련 각계 입장

현행	정부(안)	국가인권위 권고	민주노총	한국노총
- 소정근로시간보다 짧은 경우 - 법정근로시간내 초과근로 규제 없음	- 법정근로시간 이내라도 초과근로 제한(1주 12시간)	- 특별한 언급 없음	- 단시간노동자 정의 현실화(소정 노동시간의 70% 미만) - 기준노동시간 외 잔업수당지급	- 단시간노동자 정의(소정 노동시간의 70%미만) - 기준노동시간외 잔업수당지급

다. 파견 근로 관련 법

1) 근로자파견법 제정 및 개정 배경

1992년 당시 대통령의 지시에 따라 근로자파견사업을 법제화하는 방안이 추진되기 시작하였고 1993년 7월 30일에는 구체적인 노동부의 법률안(근로자파견사업의규제및파견근로자보호에관한법률안)이 입법예고 되었다(송영선, 1988). 그러나 노동계, 여성계의 강력한 반대 등 각계의 의견이 첨예하게 나타나자 다시 동년 10월 29일에 기존법안의 내용을 상당히 수정한 ‘근로자파견사업의적정한운영의확보및파견근로자보호에관한법률안’을 국회에 제출하였다.

사업장이나 기업 내에 신설 또는 보충되어질 상용하는 일자리에 대한 정보를 제공해야 한다(동법 제7조제2항). 그리고 사용자는 근로자대표에게 해당 사업장 또는 기업의 단시간 근로에 관한 정보, 특히 기존의 또는 계획된 단시간 근로에 대한 정보 및 단시간 근로에서 통상근로로의 전환 및 통상근로에서 단시간 근로로의 전환에 관한 정보를 제공해야 하며, 근로자대표는 필요한 정보를 요구할 수 있다(동법 제7조제3항).

이 또한 노동계의 거센 반발로 입법화되지 못하다가 1997년 IMF 이후 국가적 경제위기 상황에서 결국 ‘파견근로자보호등에관한법률’(이하 ‘파견법’이라 한다)이 노사간의 첨예한 대립 속에 1998년 2월 20일 제정되었고(손향미, 1999:2, 장하진 외, 2001:256), 동년 7월 1일부터 시행되어 현재에 이르고 있다⁴⁰⁾.

당시 근로자파견법의 법제화를 추진한 노동부는 “산업구조 및 노동시장의 여건변화에 따라 자기가 고용한 근로자를 타인에게 파견하여 근로하게 하는 파견근로가 빠르게 확산되고 있으나, 관계법령의 미비로 파견근로자의 권익 보호가 제대로 이루어지지 않고 기업의 탄력적인 인력관리에 제약요인이 되고 있으므로 근로자파견제를 법제화함으로써 파견근로자의 근로조건을 개선하고 기업의 인력관리에 신축성을 제고하고자 한다”고 그 제안이유를 밝혔다. 이와 관련해 경영계는 근로자파견제의 합법화는 노동시장 유연성을 제고하고 효율적인 인력활용을 도모하게 하는 한편, 파견근로자의 보호측면에서도 필요하다고 주장하였다.

그러나 노동계와 여성계에서는 파견법 제정을 반대하면서 불법적인 파견근로를 합법화함으로써 오히려 파견근로가 양산될 것을 우려했다. 즉, 근로자파견제가 상용근로자를 파견근로자로 대체하게 할 것이며, 중간착취를 합법화시킨다는 점, 사업주가 이원화되어 있기 때문에 파견근로자의 보호가 오히려 힘들게 된다는 점을 들었다(손향미, 1999; 7-8). 또한 정부가 주변화 된 여성 노동자들을 ‘보호’하기 위해서 근로자파견법을 제정한다면 파견 노동의 주대상인 여성의 주변화는 더욱 급속하게 이루어질 것이라는 주장도 제기되었다(조순경, 1996:128-155).

40) 당시 김대중 정부는 IMF와 맺은 양해각서에 따라 ‘강요된’ 구조개혁 프로그램을 착수하였는데, 이를 위해서는 노동시장의 유연화와 관련한 법제화가 시급했다. 1997년 IMF와 한국정부가 12월 3일 체결한 구제금융에 따른 양해각서는 노동시장 유연화를 명시적으로 지적하고 있다. 그 구체적 내용 중의 하나가 ‘파견근로제 도입’인 것으로 알려지고 있다. 실제로 정부의 21세기 국가과제연구에 의하면 ‘노동시장의 유연성제고’가 국가과제의 하나로 거론되고 있으며 이를 위해 파견근로제의 도입, 계약직 근로의 활성화, 시간제 근로 및 재택근로의 활성화, 임금체계의 유연성 제고, 퇴직금제도의 혜택 축소, 연월차휴가 축소 등 다양한 정책과제가 제시되고 있다(한국노동연구원, 1997.7.31, 윤진호, 1998:36, 이병희, 1998:108, 이종선, 2002:27).

이후 2004년 7월 민주노동당의 단병호의원의 대표발의로 근로자파견법의 폐지안을 제출하면서 파견법 폐지를 전제로 직업안정법을 개정하여 근로자 파견사업을 직업안정법상 근로자공급사업으로 일원화할 것을 제안한 바 있다⁴¹⁾. 또한 2004년 7월 한나라당 전재희 의원 등은 기존의 파견법을 개정하는 안을 발의하였다.⁴²⁾ 한편, 정부는 2004년 11월 근로자파견법 개정안을 국회에 제출하였고, 정부안에 대해 국회환경노동위원회는 전반적으로 찬성하는 검토의견서를 작성한 바 있다⁴³⁾. 현재 위와 같은 근로자파견법 관련 법률 개정안은 국회에 계류 중이다. 그러나 <표IV-4>에서 볼 수 있듯이 파견법과 관련한 각계의 입장이 달라 정부의 파견법 개정안에 대해서도 첨예하게 논쟁중이다.

2) 파견근로 관련 현행법의 내용 및 문제점

근로자파견계약 개념

근로자파견법상의 근로자파견사업이란 근로자파견을 업으로 행하는 것을 의미하며, 근로자파견은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다(제2조). 즉, 파견근로자는 파견사업주와 근로계약을 맺고, 파견사업주와 사용사업주는 근로자파견계약을 맺는다. 근로자파견계약에 따라 파견사업주는 사용사업주에게 파견근로자를 파견하고, 파견근로자는 사용사업주의 지휘·명령을 받아 근로에 종

41) 그 이유로는 파견법이 그 도입취지에 맞게 운영되지 못하고 있으며, 오히려 현재의 파견제도는 중간착취, 상시적 고용불안, 노동기본권의 무력화 등의 심각한 문제를 낳고 있다는 것을 제시하였다.

42) 이 파견법 개정안은 무허가 파견과 같은 불법파견을 근절하기 위하여 파견허용대상업무 이외의 파견, 허가를 받지 아니한 파견의 경우에는 당해 파견근로자를 사용사업주가 직접 고용한 것으로 간주하고, 사용사업주가 정규직을 파견근로자로 대체하여 계속 사용하는 것을 방지하기 위하여 파견기간 사이에 일정한 휴지기간을 두며, 사용사업주가 남녀고용평등법 또는 동법에 의한 명령에 위반하는 경우에는 파견사업주는 근로자파견계약을 해지할 수 있도록 하는 등의 내용을 담고 있다.

43) 개정안은 “파견근로자에 대한 보호를 강화하는 한편, 기업의 인력운용의 유연성 제고와 고용창출을 위하여 파견대상 업무를 확대하는 등 규제를 완화”하는 것을 목적으로 하고 있다고 한다.

사하게 된다. 따라서 근로자파견은 파견근로자, 파견사업주, 사용자사업주가 3자적 근로관계를 맺는 특징이 있다⁴⁴⁾.

파견허용업무의 문제

현재 근로자파견은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문적인 지식, 기술 또는 경험을 필요로 하는 총 26개의 업무에 대해 허용하고 있고(제5조 제1항)⁴⁵⁾, 이 외에는 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시

44) 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용자사업주를 근로기준법 제15조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용한다(제34조제1항). 이에 따르면 근로기준법 제1장 총칙 중의 균등대우, 강제근로의 금지, 폭행의 금지, 중간착취의 배제, 공민권행사의 보장, 보고출석의 의무 등의 규정, 제7장 기능습득, 제9장 취업규칙, 제10장 기숙사, 제11장 근로감독관등 및 제12장 벌칙규정에 관한 부분은 파견사업주 및 사용자사업주가 책임을 진다. 한편, 파견사업주가 사업주책임을 지는 부분은 다음과 같다. 근로기준법 제2장 근로계약, 제3장 임금, 제4장 근로시간 및 휴식 중 임금과 관련한 부분, 제5장 여자와 소년 중 근로계약 및 임금에 관한 부분, 제8장의 재해보상에 대해서는 파견사업주만을 사용자로 본다. 다만, 사용자사업주가 정당한 사유없이 근로자파견계약을 해지한 경우와 사용자사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 않은 경우와 같이 사업주의 귀책사유로 인하여 근로자의 임금을 지급하지 못한 때에는 사용자사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 진다(제34조제2항). 또한 근로기준법 제54조·제57조·제71조·제72조제1항의 규정에 의하여 사용자사업주가 유급휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하여야 한다(제34조제3항). 사용자사업주가 사업주책임을 지는 부분은 다음과 같다. 근로시간(근로시간, 근로시간계산의 특례, 근로시간 및 휴게시간의 특례, 여자와 소년의 근로시간, 야업금지, 육아시간 등), 휴일, 휴게, 시간외근로, 휴가(월차유급휴가, 유급휴가의 대체, 생리휴가, 산전후휴가) 등에 관해서는 사용자사업주가 책임을 진다. 산업안전보건법상의 사업주 책임은 대부분 사용자사업주가 사업주 책임을 진다(제35조제1항). 다만, 근로자건강진단 중 일반건강진단과 근로자채용시 건강진단에 대해서는 파견사업주가 책임을 진다(제35조제4항). 이때 파견사업주는 건강산업안전보건법 제43조제6항의 규정에 의하여 당해 건강진단결과를 설명하여야 하며¹⁾, 당해 건강진단결과를 지체없이 사용자사업주에게 송부하여야 한다. 만약, 파견사업주와 사용자사업주가 근로기준법 및 산업안전보건법을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 관련법을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 관련법 규정에 의한 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다(제34조제4항 및 제35조제6항).

45) 파견법이 제정된 이후에도 파견대상업무 등을 놓고 시행령 제정 과정에서 많은 논란이 있었다. 경영계는 파견대상업무를 Positive system을 전문지식·기술 또는 경험을 필요로 하는 업무를 시장기능에 따라 탄력적으로 운용하도록 확대할 것을 요구하였고(근로자파견법시행령 제정에 관한 경영계 입장, 경총, 98.2.26), 노동계와 여성계는 정부의 시행령안이 너무 광범위하게 파견업종을 지정하고 있어 사실상 Positive system이라고 보기 어렵다며 파견대상업무를 최소화 할 것을 요구했다(한국노총, 근로자파견법시행령 건의(98.2.23), 근로자파견법 시행령 제정방향에 대한 민주노총의 입장(98.3), 민주노총 성명서(“근로자파견법 시행령안을 즉각 철회하라”, 98.4.29), 한국여성노동자회협의회의 파견

적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 허용하고 있다(제5조제2항)⁴⁶⁾. 따라서 이 외의 업무에 대한 파견은 불법파견이 된다⁴⁷⁾.

<표 IV-3> 근로자파견대상업무

한국표준 직업분류	대 상 업 무	비 고
213	컴퓨터 전문가의 업무	
241	사업 전문가의 업무	
243	기록 보관원, 사서 및 관련 정보 전문가의 업무	사서(24321)의 업무를 제외한다
2444	언어학자, 번역가 및 통역가 업무	
31141	전신·전화통신 기술공의 업무	보조업무중 난청지역에 수신상태를 확인·점검하는 업무에 한한다
3118	도안사의 업무	
3121	컴퓨터 보조원의 업무	
31317	녹화장비 조작원의 업무	보조업무에 한한다
31325	라디오 및 텔레비전 방송장비 조작원의 업무	보조업무에 한한다
33409	달리 분류되지 않은 기타 교육 준전문가의 업무	

(계속)

법 시행령에 관한 의견서(98.3.26)).

- 46) 이 때 사용사업주는 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다(제5조제3항). 그러나 ① 건설공사현장에서 이루어지는 업무 ② 항만운송사업법, 철도소운송업법, 농수산물유통및가격안정에관한법률, 화물유통촉진법의 규정에 의한 하역업무로서 직업안정법 제33조의 규정에 의하여 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무 ③ 선원법 제3조의 규정에 의한 선원의 업무 ④ 산업안전보건법 제28조의 규정에 의한 유해하거나 위험한 업무 ⑤ 기타 근로자보호등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무는 이 경우라도 근로자파견사업이 될 수 없다(제5조2항단서조항).
- 47) 또한 근로자파견대상업무라 하더라도 파견사업주는 쟁의행위중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견할 수 없다(제16조제1항). 그리고 누구든지 근로기준법 제31조의 규정에 의한 경영상의 이유에 의한 해고를 한 후 2년이 경과하기 전에는 당해 업무에 파견근로자를 사용하여서는 아니 된다(제16조2항). 다만, 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)의 동의가 있는 때에는 6월로 한다.

한국표준 직업분류	대 상 업 무	비 고
3431	관리비서 및 관련전문가의 업무	
347	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
411	비서, 타자원 및 관련 사무원의 업무	자료입력기 조직원(4113)과 계산기 조직원(4114)의 업무를 제외한다
414	도서, 우편 및 관련 사무원의 업무	
4215	수금원 및 관련 근로자의 업무	
4223	전화교환 사무원의 업무	전화교환사무원의 업무가 당해 사업의 핵심업무인 경우를 제외한다
5113	여행 안내요원의 업무	
5122	조리사의 업무	관광진흥법 제3조의 규정에 의한 관광숙박업의 조리사업무를 제외한다
5131	보모의 업무	
51321	간병인의 업무	간호조무사의 업무를 제외한다
5133	가정 개인보호 근로자의 업무	
52204	주유원의 업무	
832	자동차 운전원의 업무	제2조제2항제5호 및 제6호의 업무를 제외한다
91132	전화 외판원의 업무	
91321	건물 청소원의 업무	
91521	수위의 업무	

※주 : 한국표준직업분류는 통계청고시 제1992-1호에 의한 것임.

위와 같은 현행 파견허용 대상 업무 중 비서, 타자원 및 관련 사무원, 도서 우편 및 관련 사무원, 보모, 간병인, 조리사, 공중보건 영양사, 전화교환 사무원, 전화 외판원, 여행 안내요원, 가정개인보호 근로자, 그리고 대중유흥업소 무용수가 대부분인 연예직종 업무 등은 대부분 여성이 다수인 직종이다⁴⁸⁾. 실제로 2003년 8월 경제활동인구조사 부가조사에 의하면 전체 임금근로자중에서 여성비율은 41.5%이나, 전체 파견근로자 중에서 여성비율은 58.2%로 약

48) 이에 대해 현행법상 26개의 파견허용대상업무가 지극히 정치적인 고려에서 이루어졌다는 주장이 존재한다. 당초 입법 예고된 시행령(안) 포함됐던 일부 직종의 업무는 노동조합 또는 관련 이익단체의 저항과 항의에 의해 제외되고, 결국은 노동조합 조직률이 낮거나 여성들이 집중 고용되어 있는 직종의 업무만이 대상 업무로 결정됐다는 것이다 (조순경, “여성들 겨냥한 파견업무확대우려”, 일다, 2005-02-21).

17%나 높게 나타나는 것은 파견대상직종이 여성다수직종을 중심으로 허용되었거나, 또는 여성다수직종을 중심으로 파견이 보다 활발하게 이루어지고 있는 결과라고 볼 수 있다. 국회환경노동위원회는 현행 근로자파견법 제정 당시 검토보고서를 통해 “인력관리의 유연성 제고와 기업의 경쟁력 강화 및 직업선택의 기회확대로 인한 실업자와 여성고용확대 등에도 기여할 수 있을 것”이라고 의견을 제시하였는데, 이러한 사실은 이미 많은 파견업무가 여성에 의해 수행될 것을 예상하고 있었음을 알 수 있다.

그러나 파견법 개정과 관련한 2004년 11월 정부(안)은 현재 근로자파견대상 업무가 26개 업무로 한정되어 있어 인력수요에 부응하지 못하고 불법파견의 원인이 되기 때문에 파견업무를 보다 확대하여 합법적 파견을 확대할 것으로 제안하고 있다. 즉 파견허용업종을 기존의 포지티브 방식(positive list system)에서 네거티브 방식(Negative list system)으로 변경하자는 것이다. 이에 대해 국가인권위원회는 파견법이 파견근로자에 대한 남용 및 불법사용과 불합리한 차별을 근절하기 위해서는 파견허용업무를 현행과 같이 포지티브 방식으로 규율하는 것이 바람직하다고 의견을 제시하였다. 한국노총 또한 파견허용업종을 현행과 같이 포지티브 방식으로 유지할 것을 주장하나, 민주노총은 파견법 자체를 폐지할 것을 요구하고 있다. 또한 파견업종을 전면 확대하게 되면 여성고용의 주변화가 더욱 심화될 것이라고 보아 여성노동계에 서도 이에 대해 반대성명을 발표한 바 있다. 이러한 노동계, 여성계 등의 주장에 대해 노동부는 파견대상업무를 확대로 인해 파견근로가 우려할 정도로 급증하지는 않을 것이라며, 오히려 합법파견의 폭을 넓혀 고용유연성을 제고하고 불법파견을 단속하여 파견근로의 순기능(고용유연성 제고, 고용창출 등)을 활성화하는 것이 바람직하다고 주장한다⁴⁹⁾.

그러나 네거티브 방식(Negative list system)을 도입하여 파견대상업무를 확대하는 것은 더욱 심각한 문제를 야기할 것으로 보여 진다. 현행 파견법도 근로자파견대상업무를 상시허용대상업무와 일시허용사유, 절대금지대상업무로 구분하고 있는데 일시허용사유는 파견대상 아무런 제한없이 파견이 허용

49) 노동부(2005.4), 비정규직 법안의 주요 내용 및 쟁점.

된다는 점에서 파견대상업무가 지나치게 광범위한 경향이 있다는 비판이 존재한다(손향미, 1999:115). 그런데 파견업무에 대해 네거티브 방식(Negative list system)을 도입한다는 것은 지정된 특정 업무를 제외하고는 모든 업무에 파견직을 사용하는 것이 가능하다는 것을 의미한다. 이러한 네거티브 방식(Negative list system)이 파견근로자의 급속한 증가를 가져올 것을 예상하기는 어렵지 않다. 현재도 파견대상업무가 아닌 업무에도 파견직을 사용하는 등 불법파견이 확대되고 있다. 이런 상황에서 파견대상업무에 대해 네거티브 방식(Negative list system)을 도입한다는 것은 불법파견을 합법화하는 동시에 파견근로의 확산을 가져와 고용불안을 심화시킬 수 있다. 특히, 여성고용의 파견직화는 매우 심각해질 것으로 보인다.

이에 프랑스의 경우⁵⁰⁾ 파견근로는 일시적인 고용의 필요성이 있을 경우(질병, 출산, 휴가, 국방 등으로 인한 결원의 대체, 신규채용자의 업무개시 이전 기간, 기업의 일시적인 업무량 증가), 본래 일시적인 업무(계절적 고용, 무기계약을 이용하지 않는 것이 항상적인 관행인 경우), 고용정책·직업훈련·견습계약과 관련된 내용에 한해서만 허용하고 있다. 또한 파업근로자를 대체하거나, 유해위험작업으로 지정된 업무, 정리해고이후 6개월의 기간(단, 이경우에도 3개월 미만의 기간제고용과 일시적인 수출주문의 급증으로 노사대표간의 사전협의를 거친 경우는 가능), 의사의 업무에 대해서는 파견을 절대금지하고 있다. 또한 파견근로를 통해 기존 정규직 업무를 지속적으로 대체하는 것을 금지하고 있으며, 어떤 사유로든 기업의 통상적이고 항상적인 직무에 파견근로를 대체할 수 없다(최저임금위원회, 2003:75)⁵¹⁾.

50) 프랑스에서 근로자파견은 1972년 최초로 입법화 된 후 여러 차례에 걸쳐 개정되었으나 기본적으로 파견근로는 노동력의 일시적 수요에 대처하기 위해 이용되는 것으로서 상용고용을 대체해서는 안 된다는 점과 파견근로자에 대한 차별금지와 보호의 강화를 그 골격으로 하고 있다. 현재 시행되고 있는 법률의 전체적인 내용은 '불안정계약법제의 적정화를 통해 고용의 안정을 촉진하는 1990년 7월 12일의 법률'을 토대로 하고 있으며, 2002년 1월 17일 '사회현대화법률'에서는 파견근로계약에 관한 법률의 일부 규정을 개정하였다(유성재·노상현·조임영, 2004:238-240).

51) 한편, 독일의 경우 2004년부터 건설업을 제외한 전업종(Negative list)에 대해 파견업을 허용한 법이 시행되고 있다(최저임금위원회, 2003:85).

파견기간제한의 문제

현행법에 따르면 우선 근로자파견허용업무에 대해서는 근로자파견기간이 1년을 초과하지 못하지만, 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다(제6조제1항)⁵²⁾. 이 때 파견법 제6조제1항이 최장 2년이 특정 파견근로자의 상한기간인지, 특정 파견업무의 상한기간인지에 대한 해석이 문제가 되었다. 이에 대해 노동부는 “파견근로자를 2년 이상 사용하는 경우라 함은 동일 파견근로자를 2년 이상 사용하는 경우를 의미(1998.06.09, 고관 68460-407)”한다고 판단하였다. 그러나 파견기간의 제한을 둔 것은 정규직 대체를 막기 위한 것이므로 특정 업무에 파견근로자를 사용할 수 있는 상한으로 보아야 한다고 다른 견해가 존재한다(신인령, 2002:88).

근로자파견기간에 대해 최근 정부(안)은 현행 최장 2년으로 제한되고 있는 근로자파견기간을 최장 3년으로 연장하되, 3년간 파견근로자를 사용한 후에는 3개월간 파견근로의 사용을 제한하도록 하고 있다. 그러나 국가인권위원회는 파견기간에 대해서 현행과 같이 최장 2년을 유지하고 휴지기간은 당해 업무의 내용 등을 고려해 3개월 보다 확장하는 것이 바람직하다고 권고한 바 있다. 한국노총은 파견기간을 현행 2년 현행 유지하고, 2년 초과시 고용의제조항 유지할 것을 주장하며, 파견종료 후에는 휴지기간을 6개월 두도록 신설하고, 불법 파견시 직접고용하도록 해야한다고 주장한다.

현재의 2년의 계약기간이 지나면 의제고용으로 보는 현행 법규정의 상한을 3년이나 4년으로 연장하고 그 기간 후에는 반드시 정규직으로 전환시켜야 하는 방향으로 법제를 개편하는 것은 현재와 근본적인 차이를 가져오지 못할 것이니 회의적이라는 의견이 있다. 차라리 현재의 규정을 그대로 둔 채 근로감독강화 및 의제조항을 구체화하는 것이 더 바람직하다는 것이다(김승택,

52) 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우로서 파견근로자를 사용하는 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간, 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간에 대해서 허용하며, 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

2002:155-156). 한편, 파견근로자의 고용불안은 파견기간의 상한을 정하는 문제라기보다는 파견사업체의 형태를 상용형 만으로 제한하는 등으로 해결할 수 있을 것(신인령, 2002:89)이라는 또다른 견해도 존재한다.

파견근로에 대해 기간제한을 하는 이유 중의 하나는 파견근로가 정규직을 대체하는 것을 막고 본래의 취지대로 활용될 수 있도록 하기 위한 것이다. 따라서 파견근로에 대한 엄격한 법 적용 없이 단지 파견기간의 상한을 2년 또는 3년으로 정하는 것, 고용의제 또는 정규직 전환을 명시하는 것만으로는 김승택(2002)의 지적처럼 큰 차이가 없을 수 있다. 무엇보다 파견기간을 제한하는 법의 취지를 실현할 수 있도록 사용자/파견사업주의 책임을 분명히 하는 것과 함께 강력한 단속이 필요하다고 보여 진다.

고용의제조항의 문제

한편, 현행법은 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료되는 날의 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 파견근로자가 명시적인 반대 의사를 표시하는 경우를 제외한다”(제6조3항)고 하여 고용의제조항을 두고 있다. 고용의제조항과 관련한 몇 가지 문제는 다음과 같다.

우선, 사용자/사업주의 고용이 기간의 정함이 없는 계약으로 고용한 것으로 볼 것인지, 아니면 계약직 또는 임시직 등 근로자파견이 아닌 다른 고용형태이기만 하면 되는 것인지에 관한 것이다. 이에 대해 노동부는 “사용사업주가 파견사업주와의 근로자 파견계약을 종료한 후 파견근로자를 채용하는 경우에는 당사자의 의사에 따라 계약직 또는 임시직으로 채용할 수 있다(고관 68400-490, '98. 7. 6)”고 하여 고용의제조항이 반드시 정규직으로 고용할 것을 의미하는 것은 아니라고 했다. 그러나 노동부와 같이 판단할 경우 2년 파견-계약-파견 등이 가능해 사실상 파견근로의 연장을 무제한 허용하는 것과 같은 효과를 가져 올 수 있다. 따라서 사용자/사업주가 2년을 초과하여 파견근로자를 계속 고용할 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하는 명문규정을 둘 필요가 있다는 견해가 존재한다(신인령, 2002:90).

다음으로, 고용의제조항이 불법파견의 경우에도 적용되느냐의 문제이다. 이와 관련해서는 위장도급의 전형적 사례로서 불법파견의 실태를 보여준 (주)SK와 (주)인사이트코리아 사건⁵³⁾을 통해 첨예하게 논란이 되었다. 이 사건에 대해 우선, 서울지방노동위원회는 위법한 근로자파견의 경우에도 근로자파견법 제6조제3항이 적용되므로, 파견기간이 2년을 초과하는 다음 날부터 사용사업주는 파견근로자를 직접 고용한 것으로 봐야한다며 고용의제 된 이후부터 정당한 이유없이 노무제공의 수령을 거부한 것은 부당해고라 판단하였다⁵⁴⁾. 그러나 중앙노동위원회는 고용의제는 근로자파견법 제5조제1항에서 정한 파견대상업무에 해당하는 경우에 한정된다고 하며, 파견대상업무가 아닌 3명에 대해서는 부당해고를 인정하지 않았다⁵⁵⁾. 행정법원도 근로자파견이 허용되는 업무에 종사한 파견근로자에게만 고용의제조항이 적용되므로, 불법파견일 경우 2년 후 직접고용조항 적용을 받지 않는다고 판단하였다⁵⁶⁾. 그러나 고등법원은 행정법원과 달리 불법적인 파견근로자의 경우에도 2년 이상 실질적으로 기업체에서 일하였다면 근로자파견법 제6조 제3항에 근거해 사용사업체가 정식 근로자로 직접 고용해야 한다고 판단하였다⁵⁷⁾. 그러나 대법원은, 부당해고로 판단한 원심의 결론은 정당하지만, 그 이유는 모회사인 사업주가 업무도급의 형식으로 자회사의 근로자들을 사용하였으나, 실질적으로는 위장도급으로서 사업주와 근로자들 사이에 직접 근로계약관계가 존재하

53) 이 사건에 대해 대법원이 인정한 사실관계에 따르면, "(주)인사이트코리아는 참가인의 자회사로서 형식상으로는 독립된 법인으로 운영되어 왔으나 실질적으로는 참가인 회사의 한 부서와 같이 사실상 경영에 관한 결정권을 참가인이 행사하여 왔고, 참가인이 물류센터에서 근로할 인원이 필요한 때에는 채용광고 등의 방법으로 대상자를 모집한 뒤 그 면접과정에서부터 참가인의 물류센터 소장과 관리과장 등이 인사이트코리아의 이사와 함께 참석한 가운데 실시하였으며, 원고들을 비롯한 인사이트코리아가 보낸 근로자들에 대하여 참가인의 정식 직원과 구별하지 않고 업무지시, 직무교육실시, 표창, 휴가 사용 승인 등 제반 인사관리를 참가인이 직접 시행하고, 조직도나 안전환경점검팀 구성표 등의 편성과 경조회의 운영에 있어서 아무런 차이를 두지 아니하였으며, 그 근로자들의 업무수행능력을 참가인이 직접 평가하고 임금인상 수준도 참가인의 정식 직원들에 대한 임금인상과 연동하여 결정"하였다.

54) 서울지노위 2001.3.2. 판정. 2000부해902, 부노247병합

55) 중앙노동위원회 2001.9.18. 판정 2001부해184, 부노53병합

56) 서울행정법원 2002.01.25. 선고 2001구43492 판결.

57) 고등법원 2003.03.14. 선고 2002누2521 판결.

기 때문이라고 판단하였다⁵⁸). 즉, 이 사건 대법원 판결에서는 (주)SK와 원고들 사이에 직접 근로계약관계가 존재하는 것으로 인정되었기 때문에, 위법한 ‘근로자파견’과 근로관계의 인정 여부에 대해서는 명확하게 판정하지 않았다고 볼 수 있다⁵⁹).

이후 다른 사건에서 대법원⁶⁰)은 “위법한 근로자파견 사업이 인정된다고 하여, 그 결과 파견법 소정의 사용사업주와 유사한 지위에 있는 참가인 회사가 원고들의 사용자가 된다는 결론이 바로 도출될 수 없다”고 하여 사용사업주의 직접고용의무를 부정한 경우가 있다. 이 사건에서 대법원은 “파견법상의 제규정들은 적법한 근로자파견에만 적용되는 것이 원칙”이며, 나아가 “원고들은 파견기간 자체가 2년을 경과하지 아니하여 파견법 소정의 유일한 고용관계 의제규정인 파견법 제6조 제3항이 애당초 적용될 여지가 없다”면서 “이러한 결론을 따를 경우 해당 근로자의 권익 보호에 미흡하게 될 우려가 있는 것은 사실이나, 위법한 근로자파견의 경우 파견사업주와 사용사업주 중 누구와 사이에 고용관계가 성립하는 것으로 의제할 것인지에 관하여 명시적으로 규정하고 있는 일부의 입법례와는 달리, 우리 파견법은 이점에 관하여 아무런 규정을 두고 있지 아니하므로, 현행법의 해석상으로는 위법한 근로자파견의 경우 파견근로자와 사용사업주 사이에 고용관계가 성립하는 것으로 의제하는 것은 불가능하다 하지 않을 수 없다”고 판단하면서 불법파견시의 고용의제와 관련된 문제에 대해서는 입법적 해결이 필요하다는 점을 지적하였다. 현행 근로자파견법상 고용의제조항은 적법한 파견근로관계에만 적용되며, 위법한 파견근로관계의 경우에는 그것이 시작된 최초의 시점부터 사용사업주가 파견근로자에 대해 일반노동법상 사용자책임을 지는 것으로 보아야 한다고 생각된다(강성태, 2002:188-189).

58) 대법원 2003. 9. 23. 선고 2003두3420 판결.

59) 이에 대해 근로자측 대리인은 “대상판결의 ‘근로관계인정’이라는 결론은 타당한 것으로 보이나, 위법한 근로자파견과 근로관계의 인정 여부라는 사회적인 문제제기에 대해서 대법원은 개별사건으로 축소하여 답변한 것으로 볼 여지도 있다”고 하였다(강기탁, 2004).

60) 대법원 2004.04.16. 선고 2004두1728 판결.

근로자파견과 도급의 구분문제

근로자파견과 관련해서는 불법파견과 위장도급이 무엇보다 심각한 문제이다. 현행법상의 근로자파견과 위장도급을 구분하기 위해서는 근로자파견에서의 ‘지휘명령’과 도급에서의 ‘지시’를 어떻게 구별할 것인가의 문제가 제기된다. 노동부는 ‘근로자파견사업과도급등에의한사업의구별기준에관한고시(제98-32호)’를 마련하여 그 판단기준을 제시하고 있다.

위 노동부 고시에 따르면 수급인 또는 수입인이 도급 등의 계약에 의해 수급 또는 수입받은 업무에 자기의 근로자를 사용하는 경우로서 그 업무처리에 있어서 다음에 해당하는 경우에는 도급으로 본다. 첫째, 업무를 처리함에 있어서 ① 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등 업무수행에 관한 사항 ② 휴게시간, 휴일, 시간외 근로 등 근로시간에 관한 사항 ③ 인사이동과 징계 등 기업질서의 유지와 관련한 사항에 관하여 근로자를 직접 지시하고 관리하는 등 노동력을 직접 이용하는 경우이다. 둘째, ① 소요자금을 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우 ② 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하는 경우 ③ 자기책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외)와 자재를 사용하거나, 스스로의 기획 또는 전문적 기술 또는 경험에 따라 업무를 제공하는 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우이다. 즉, 노무관리상의 독립성과 사업경영상의 독립성이 인정되면 도급으로 본다. 다만, 이에 해당하는 경우라도 법위반을 면하기 위한 위장도급이라고 보이는 경우에는 근로자파견사업을 행한 것으로 본다. 따라서 위와 같은 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 것으로 본다.

위와 같이 노동부는 노무관리의 독립성과 사업경영상의 독립성을 판단기준으로 삼는데 노동부의 판단기준이 실효성이 없다는 비판이 있다. 왜냐면, 공급업체가 현장대리인을 세우고 사용업체의 지시를 현장대리인을 통해 전달만 하면 노무관리의 독립성은 쉽게 인정받을 수 있다. 또한 사업경영상의 독립성도 공급업체가 일정한 실체를 가지고, 공급근로자에 대하여 사용자로서의 권한을 일부라도 행사하고 있으면 쉽게 인정받을 수 있다는 것이다(윤

애립, 2003:13-14). 즉, 노동부 예규·고시의 문제점은 근로자공급·파견과 도급을 구분할 때 사용사업주와 근로자와의 관계를 중심으로 하는 것이 아니라 공급사업주의 경영규모·지휘감독관계를 중심으로 판단하는데 있다는 것이다(윤애립, 2003:15). 따라서 위장도급 등 불법파견을 근절하기 위해서는 불법파견시 사용사업주가 해당 근로자를 직접고용한 것으로 보고, 파견과 도급의 구분기준을 보다 엄격히 하며, 사용업체의 노동법상의 사용자책임을 보다 확대하는 것이 필요하다(강성태, 2002:193).

<표 IV-4> 파견법 관련 각계의 입장

현행	정부(안)	국가인권위 권고	민주노총	한국노총	경영계
- 26개 업무만 파견허용 - 파견기간은 최장 2년 - 2년이상 사용시 고용의제	- 파견업종 전면 확대(Negative 방식) - 파견기간 3년 - 파견종료 후 휴지기간 3개월 - 고용의제조항을 직접고용 의무 부과 - 불법파견에 대한 사용사업주 책임 강화	- 파견대상 포지티브(positive) 유지 - 파견기간 상한 현행 유지하고 휴지기간 확장 - 불법 파견시 고용의제(2005.4), 파견 근로자의 임금을 사용사업주가 고용한 근로자 임금의 일정비율 이상으로 보장 - 파견근로자의 사용사업주를 상대로 한 단결권 및 교섭권 행사 보장	- 파견법 폐지 ⁶¹⁾ - 불법파견시 직접고용 - 불법파견 처벌강화 - 파견과 도급 기준 구분기준 강화 - 사용업체 사용자 책임 인정	- 파견업종 포지티브 유지 - 파견기간 2년 현행 유지 - 파견종료후 휴지기간 6개월 - 2년 초과시 고용의제 조항 유지 - 불법 파견시 직접 고용	- 파견기간 제한 폐지 ⁶²⁾

라. 비정규직 차별금지

1) 근로기준법 제5조 균등처우 조항의 비정규직 적용 여부

근로기준법 제5조에 따르면 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대

61) 이에 대해 현재의 노동시장 구조와 상황을 볼 때 파견법폐지를 주장하는 것은 무리가 있으므로 파견근로자를 보호할 수 있도록 하자고 주장(신인령, 2002:87)
 62) 근로자파견법시행령 제정에 관한 경영계 입장, 경총, 98.2.26.

우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 대우를 하지 못한다”고 명시하고 있다. 이 때 비정규직이라는 고용형태가 사회적 신분에 해당하는가. 사회적 신분의 의미에 대해 근기법 제5조의 취지는 봉건적인 신분제도를 타파하여 근대적 노사관계를 확립하는 데 있으므로 선천적인 신분만을 뜻한다고 하는 견해(김형배, 1999:257)와 선천적인 신분만이 아니고 파산자, 전과자, 생산직 또는 공무원 등과 같이 후천적인 사회적 지위도 포함된다고 보는 견해가 존재(이병태, 2000:492, 박홍규, 2002:161)가 존재한다. 다만, 근로형태에 따른 차등대우가 근로기준법 제5조 사회적 신분에 의한 차별금지에 위반에 해당하는가에 대해 합리적인 이유가 있는 근로형태에 따른 차등은 차별이 아니라고 본 판례가 있다⁶³⁾. 이 판결은 일반직, 기능직, 고용직과 같은 고용형태가 사회적 신분에 해당하는지를 명시적으로 밝히고 있지는 않으나 원심은 “일반직, 기능직, 고용직이라는 사회적 신분을 이유로 기능직, 고용직에 대하여만 적용대상자로 하고 일반직을 그 지급대상에서 제외하고 있는 부분은 근로기준법 제5조 균등처우규정에 위반하여 무효이므로 일반직도 그 적용을 받는다”고 판결한 바 있다⁶⁴⁾.

한편, 비정규직이 ‘사회적 신분’에 해당하느냐 여부를 따질 필요 없이, 근로기준법 제5조에서 명문화하고 있는 차별사유는 ‘예시’에 해당하므로 근로자의 노동 능력에 대한 합리적인 평가에 근거한 차등대우를 제외한 차별은 모두 금지되는 것으로 보아야 한다는 견해가 존재한다(신인령, 2002:67). 즉, 근로계약기간, 근로시간, 고용형태 등을 이유로 한 차별도 근기법 제5조에서 금지하고 있다는 것이다.

2) 비정규직 차별금지에 관한 각계 의견

정부는 현행법상 비정규직에 대한 “차별금지 규정이 없다⁶⁵⁾”고 인식하고

63) 일반직을 제외한 기능직과 고용직에 한하여 월 금 33,000원씩 임금을 인상하기로 한 단체협약은 기능직과 고용직의 그동안 불이익을 전보하여 주기 위한 조치로서 그 합리성이 없다고 할 수 없으므로 근로기준법 제5조 위반이 아니라고 한 사건이다(대법원 1991.7.12. 선고 90다카17009 판결).

64) 서울고등법원 1990.5.9. 선고 90나7175판결.

있으며, 이를 “기간제법안”에 비정규직(기간제·단시간·파견)에 대한 합리적 이유없는 차별처우금지를 명문화하는 것으로 해결하고자 한다. 그리고 노동위원회를 통해 시정절차를 마련하고, 시정방식은 차별적 행위의 중지, 근로조건 개선 명령, 적절한 금전보상 등으로 다양화하며, 확정된 시정명령을 불이행할 경우 1억원 이하의 과태료를 부과하는 방안을 제시하고 있다.

그러나 노동계는 비정규직 차별해소를 위해서는 무엇보다 동일노동 동일임금을 명문화하는 것이 중요하다고 주장한다. 따라서 동일노동 동일임금 조항이 제외된 정부안의 차별금지조항으로는 한계가 있다고 본다. 또한 정부안의 차별시정기구도 차별판단기준부재, 공정성담보 어려움, 접근성 제한 등으로 실효성이 없을 것이라고 주장한다. 차별시정기구의 실효성을 높이기 위해서는 공정성, 전문성, 독립성을 갖춘 심판기구를 구성하고, 시정신청주체로 노동조합 등을 포함하고, 차별임금책임을 사용자에게 부과하고, 처벌조항 등 이행강제수단을 강화해야 한다고 제안한다⁶⁵⁾.

이러한 노동계의 주장에 대해 노동부는 우리나라의 현실상 동일노동 동일임금 조항 명문화에 대해 적용여건이 조성되어 있지 않으며, 실효성이 없으므로 포괄적으로 차별금지원칙을 명문화하는 것이 바람직하며, 차별판단기준은 추후 사건축적을 통해 가능할 것이며, 차별시정은 정부안의 다양한 방법으로 가능할 것이라고 반박한다.

한편, 국가인권위원회는 임금에 대해서는 동일가치노동 동일임금을 명문화하는 것이 원칙이지만, 현실을 고려해 한시적으로 파견근로자의 임금을 사용자사업주가 직접 고용한 근로자 임금의 일정 비율 이상으로 보장하도록 하거나, 파견사업주의 근로자파견의 대가를 일정 비율로 제한하는 방안을 검토해야 한다고 권고한 바 있다.

비정규직에 대한 차별금지는 고용형태에 기반한 차별을 금지한다는 것 뿐만 아니라 명목상 비정규직의 확대를 막고, 비정규직이 주변화 된 일자리로 분리되는 것을 막을 수 있다는 점에서 관련 입법에서 가장 중요한 부분의 하나

65) 노동부(2005.4), 비정규직 법안의 주요 내용 및 쟁점.

66) 민주노총-노동부 출입기자단 간담회 자료(2005.4.18).

이다. 실제로 외국의 경우 비정규직 관련 법의 상당 부분은 비정규직을 차별하지 못하도록 규제하는 내용으로 채워져 있다. EU지침은 단시간, 기간제, 파견근로자가 비교가능한 풀타임, 또는 상용근로자 등에 비해 차별받지 않도록 명시하고 있다. 이와 더불어 유럽 각국은 비정규직과 관련된 차별금지법을 마련하여 시행하고 있다. 영국의 경우 ‘단시간 근로자(불리한 대우 금지) 법률’⁶⁷⁾, ‘2002년 기간제근로자차별금지법(Fixed Term Employees(Prevention of less Favourable Treatment) Regulations 2002)’(2002.10.1시행) 등을 마련해 단시간 근로자 및 기간제 근로자에 대한 차별금지 및 비례 보호를 명시하고 있다⁶⁸⁾. 또한 영국정부는 파견근로와 관련해서도 인종, 국적, 성, 성적 지향, 종교, 장애 등을 이유로 고용을 거절하거나 임금이나 근로조건에 있어서 차별적으로 취급하는 것은 고용평등 관련 법률을 위반한 것임을 강조한다⁶⁹⁾. 독일도 ‘단시간근로및기간제근로에 관한 법률’에서 정당한 사유가 없는 경우 단시간 및 기간제 근로를 이유로 비교할 수 있는 통상의 근로자보다 불리한 처우를 하지 못하도록 차별금지를 규정하고 있다(제4조). 그리고 파견사업주는 파견근로자에 대하여 임금 및 기타 본질적인 근로조건에 대하여 파견 첫 날부터 사용사업주의 사업장에서 동종의 업무에 종사하는 정규직 근로자와 동등한 대우를 하도록 하고 있다(근로자파견법 제3조제1항제3호)⁷⁰⁾. 프

67) 단시간 근로자는 계약조건과 관련하여 비교 가능한 통상근로자보다 불리한 대우를 받지 않을 권리를 지닌다(제5조(1)). 단시간 근로자가 비교 가능한 통상근로자보다 불리한 대우를 받았는지 여부를 결정하는데 있어서는 비례보호 원칙(pro rata principle)을 적용한다(제5조(3)). 이 때 비례보호 원칙이란 비교 가능한 통상근로자(full-time worker)가 지급받거나 지급받을 권리가 있는 임금 및 기타 수당과 관련하여 단시간 근로자가 자신의 주당 근로시간에 대하여 해당 통상 근로자의 주당 근로시간에 비례한 임금 및 기타 수당보다 적지 않은 수당을 지급받거나 지급받을 권리가 있음을 의미한다(제1조(2))(<http://www.opsi.gov.uk/si/si2000/20001551.htm#2>). 또한 단시간 근로자는 법률상 직장연금, 연차휴가, 출산휴가, 육아휴가 및 가족부양을 위한 휴직, 계약상의 병가, 훈련 등에 관한 권리를 동등하게 가지는데(<http://www.dti.gov.uk/er/ptime.htm>), 일반휴가의 경우 비례원칙, 출산휴가는 동일일수가 보장되며, 휴직기간도 정당한 사유가 없는 한 동일기간을 보장 한다. 정리해고 시에도 단시간 근로자라는 이유로 차별을 하지 못하도록 하고 있다(최저임금위원회, 2003:29-30).

68) <http://www.opsi.gov.uk/si/si2002/20022034.htm>.

69) Guidance on The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003. <http://www.dti.gov.uk/er/agency/conduct.pdf>.

70) 그러나 파견 직전까지 실업자였던 파견근로자 대하여 6주 이내의 범위에서 실업급여에

랑스의 경우도 ‘오브리2차법(2000.1.19)’에 따르면 단시간 근로자는 정규직 근로자와 동등한 권리를 갖고 있으며, 보수는 단시간근로시간과 기업에서 쌓은 경력을 고려해서 동등한 지위의 정규직근로자의 보수에 비례한다. 그리고 기간제 근로자의 경우 ‘사회현대화법’에 보수평등원칙을 명시하고 이를 위반할 시 형사적 제재를 가하고 있다.

<표 IV-5> 비정규직 차별금지 관련 각계의 입장

현행	정부(안)	국가인권위 권고	민주노총	한국노총	경영계
- 근로기준법 제5조 균등 처우 적용 여부 논란 - 정부는 현행법상 차별금지 규정 없다 고 인식.	- 합리적 이유없는 차별처우금지 명문화 - 노동위원회를 통한 차별시정 - 시정명령 불이행시 1억원 이하 과태료 부과	- 원칙적으로 동일가치노동 동일임금 명문화	- 고용형태 이 유 차별금지 - 동일노동 동일임금 명문화 - 차별시정 기 구 및 절차 강화	- 고용형태 이유 차별금지 - 동일노동 동일임금 명문화 - 차별에 대한 사용자 입증책임 부과 - 차별금지 위반 시 벌금 부과	- 동일가치노동 동일임금 원칙 또는 차별금지 법제화 수용불가

<표IV-5>에서 볼 수 있듯이, 현재 우리나라에서 비정규직 차별금지 법제와 관련해 가장 논란이 되는 것은 동일가치노동 동일임금에 관한 부분이다. 노동부의 주장처럼 포괄적인 차별금지원칙에 동일가치노동 동일임금 부분도 포함이 되겠지만 이를 명문화하는 것을 통해 보다 강력하게 의지를 표명하는 것도 중요하다고 생각된다. 그리고 현실에서 동일가치노동 동일임금을 포함한 비정규직에 대한 차별금지가 실천될 수 있도록 각종 정책과 실효성 있는 차별구제절차를 마련하는 것 등을 통해 적용여건을 만들어가야 할 것이다.

상응하는 금액을 순소득으로 지불하는 경우에는 균등대우의 원칙을 적용하지 않고, 법률의 규정과 다른 단체협약이 있는 경우에는 단체협약을 따르도록 하였다(유성재, 2004:10).

2. 특수고용형태 근로자 관련 현행법과 문제점

가. 특수고용형태 근로자의 법적 문제

타인의 노동력을 이용하는 것을 목적으로 하는 계약을 흔히 노무공급계약이라고 한다. 노무공급계약에는 근로기준법상의 근로계약 이외에도, 민법상의 고용계약, 도급계약, 위임계약이 존재한다. 우선, 근로기준법에 의한 "근로계약"이라 함은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약을 말한다(근로기준법 제17조). 민법상의 고용계약은 당사자일방이 상대방에 대하여 노무를 제공할 것을 약정하고 상대방이 이에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이 생기는 계약이다(민법 제655조)⁷¹⁾. 한편, 도급계약은 당사자일방이 어느 '일을 완성'할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이 발생하는 계약이며(민법 제664조), 위임계약은 당사자일방이 상대방에 대하여 '사무의 처리'를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 그 효력이 발생한다(민법 제680조).

현재 문제가 되고 있는 특수고용형태 근로자에 관한 법적 문제는 주로 이들의 노무공급계약이 근로계약에 해당하는지, 민법상의 도급 또는 위임 계약에 해당하는지와 관련된 것이다. 노사정위원회는 특수고용형태 근로자는 근로자와 자영업자적 속성을 동시에 갖고 있는 중간성격의 그룹이라고 보고 있다⁷²⁾. 한편, 노동계에서는 특수고용형태의 근로자란 사용자가 노동자를 개인사업자 등록을 내는 등의 방식으로 사업자화하여 노동자와 근로계약을 맺지 않고 일을 시키는 형식의 고용형태를 말한다고 정의한다(권두섭, 2003:7). 대표적으로는 학습지교사, 보험모집인, 골프장 경기보조원, 방송국 구성작가, 레미콘 지입차주 등이 있다

71) 근로기준법상의 근로계약과 민법상의 고용계약에 대해 민법학계에서는 일반적으로 양자의 동일성을 인정하는 반면, 노동법학계에서는 일반적으로 근로계약의 독자성을 강조하나(조용만, 2003:2-3), 법률적인 효과에서는 큰 차이가 없다.

72) 노사정위(2003), 특수형태 근로종사자 관련 논의자료집.

각각 사용하는 개념 및 현실인식은 다소 다르지만⁷³⁾, 특수고용형태 근로자와 관련한 쟁점은 이들이 근로기준법 또는 노조법상의 근로자에 해당하느냐 여부, 더 나아가 이러한 고용형태에 대해 어떻게 법률적인 보호를 할 것인가에 관한 것으로 모아진다.

나. 현행법상의 근로자개념

1) 근로기준법상의 근로자개념

근로기준법은 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 도모함을 목적으로 한다. 현행 근로기준법 제14조에 의하면 이 법의 적용을 받는 근로자란 '직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자'를 의미한다. 최저임금법, 산업재해보상보험법, 산업안전보건법, 남녀고용평등법은 근로기준법의 근로자에 대한 개념을 따르고 있다. 따라서 근로기준법상의 근로

73) 이들에 대해 노동계에서는 '특수고용형태 노동자', 노동부와 노사정위원회에서는 '특수형태근로종사자', 학계에서는 계약근로(contract labour), 독립노동자 등의 용어를 사용하고 있다. 강성태(2000)는 '특수고용관계'란 종속적 노동의 모습(근로계약적 특징)과 함께 독립적 노동의 모습(자유계약적 특징)을 동시에 가지고 있는 노무공급관계를 염두에 두고 사용한다. 특히 계약의 외형은 도급, 위임계약이거나 이와 유사하지만, 계약의 존속과 실질적 전개과정에서 보이는 종속성이 일반 근로계약관계와 흡사한 점이 많은 노무공급관계를 상정한다. 최영호(2002)는 특수고용관계를 '계약근로'라는 용어를 사용하여 '계약근로형 노무공급자'로 부르고 그 특징을 노무제공과정에서의 종속성 내지 의존성(근로계약적 특징)에도 불구하고 노무이용자와 체결하는 계약의 형식, 직무내용, 근무형태, 보수지급방법 등에 있어 독립적 노동의 모습(자유계약적 특징)을 동시에 가지는 점에서 그의 근로자성이 문제로 된다고 본다. 반면, 김재훈은 근로종사자의 계약관계가 민법상의 고용계약 내지 근로기준법상의 근로계약에 해당하는 경우도 있을 수 있겠지만 그렇지 아니한 경우도 있으므로 보다 중립적으로 '특수형태근로 종사자'라는 용어사용이 적절하다고 본다(조경배, 2004:299). 그러나 조경배(2004)는 '특수'라는 표현자체가 보편적이거나 일반적이지 않다는 소극적인 의미 외에 당사자의 법적 지위를 표현하는 실제적인 내용을 담고 있지 못하고 있고 또한 근로계약도 역시 계약의 하나라는 점에서 '계약노동'이란 표현도 표현상 의미가 뚜렷하게 드러나지 않는 단점이 있다고 보면서, 근로계약이 아닌 다른 계약에 의하여 타인에게 제공하는 노무를 '독립노동'이라고 부르고 독립노동을 제공하는 자를 독립노동자라고 개념화한다. 그리고 독립노동자는 전통적인 임금근로자와 독립사업자의 경계영역에 위치한 노무제공자라고 위치지운다. 그러나 '독립'노동이라고 칭함으로써 마치 그 일의 성격이 '독립적'인 듯한 인상을 주어 근로기준법상의 근로자성을 판단하는 '사용종속관계'와 대치되는 듯하다. '개념'의 정치학을 생각할 때 역시 한계가 있다고 생각된다.

자에 해당하느냐 여부에 따라 근로기준법은 물론이고 다른 법률의 적용을 받는지 여부가 결정된다.

2) 노동조합및노동관계조정법상의 근로자개념

한편, 노조법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다. 노조법 제2조에 따르면 이 법의 적용을 받는 근로자란 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’를 말한다. 이에 대해 학설은 대부분 근로기준법상의 근로자 개념과 노조법상의 근로자 개념은 다르며, 후자는 현실적으로 취업하고 있지 않은 자도 포함된다는 점을 인정하고 있다. 그러나 판례의 지배적 입장은 양자를 동일한 것으로 파악하고 있으며, 사용자와의 관계에서 근로계약관계 또는 사용종속관계가 없다면 노조법상의 근로자에 해당하지 않는다고 보는 것이 일반적이었다(조용만, 2003:7; 이호근, 2003b:115). 그러나 최근 대법원⁷⁴⁾은 “근로기준법은 ‘현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여 국가의 관리·감독에 의한 직접적인 보호의 필요성이 있는가’라는 관점에서 개별적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것인 반면에, 노조법은 ‘노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가’라는 관점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것으로 그 입법목적에 따라 근로자의 개념을 상이하게 정의”하고 있다고 하여 근로기준법상의 근로자 개념과 노조법상의 근로자 개념을 구별하는 판결을 한 바 있다.

3) 법원의 근로자성 판단기준

결국 근로기준법상의 근로자성 여부의 판단은 동법14조의 해석에 관한 사

74) 대법원 2004.2.27 선고, 2001두8568 판결. 본 사건은 서울여성노조가 제기한 노동조합설립신고반려처분취소 소송으로 대법원은 구직중인 여성노동자 역시 노조법상의 근로자에 해당한다고 판결하였다.

항인데, 이에 대해 대법원은 1994년 12월 9일 94다22859 판결을 통해 아래와 같은 일반적인 기준을 제시하였고, 이후 대부분의 판례는 이를 따르고 있다.

근로자성에 관한 법원의 일반적인 판단기준
<p>근로기준법상의 근로자에 해당하는지 판단함에 있어서는 그 계약의 형식이 민법상의 고용계약인지 또는 도급계약인지에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지는지 여부 2. 업무수행과정상 사용자의 구체적·직접적인 지위·감독을 받는지 여부 3. 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부 4. 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무 5. 비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계 6. 근로제공관계의 계속성과 사용자에게의 전속성의 유무와 정도 7. 취업규칙, 복무규정, 인사규정 등의 적용을 받는지 여부 8. 보수의 성격이 근로자채의 대상적 성격이 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항 9. 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부 10. 기타 양당사자의 경제, 사회적 조건 <p>등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다(대법원 1994.12.9. 선고 94다22859 판결, 대법원 1996.7.30. 선고 96도732판결, 대법원 1997.12.26. 선고 97다17575판결 등 다수).</p>

위 판례들에 따르면 대법원은 계약의 형식에 관계없이 사용종속관계의 유무에 의해 근로자성 여부를 판단하며, 사용종속관계의 구체적 판단요소로서 1-10까지의 사항을 채택하고 있으며, 이를 종합적으로 고려하여 판단해야 한다는 입장인 것으로 보인다⁷⁵⁾.

75) 종속성의 개념을 이해하는 관점 중 근로자성을 판단하는 기준과 관련하여 의미있는 견해는 사용종속성론(인적 종속성론), 경제적 종속성론 및 조직적 종속성론으로 대별할 수 있다. 우선, 사용종속성이라 함은 판례가 “근로자가 ...종속적인 관계에서 사용자에게

다. 여성다수직종 특수고용형태 근로자의 노동법적 지위 관련 판례

본 연구에서는 학습지 교사⁷⁶⁾, 골프장 경기보조원, 보험모집인, 방송국 구성작가와 관련한 판례를 살펴보고자 한다. 위 네 직종의 공통된 특성은 여성다수직종이라는 점이다⁷⁷⁾.

1) 학습지 교사

학습지 교사의 근로자성과 관련하여 대법원은 근로기준법상의 근로자성은 부정판결이 있다⁷⁸⁾. 그러나 대법원의 노조법상의 근로자성에 관한 판결은 없지만, 재능교육 교사노동조합의 노조설립을 시작으로 현재 전국학습지산업노조내에는 대교, 구몬, 아이템플 등이 지부로 편제되어 활동하는 것에서 보듯이 노동부는 노조법상의 근로자성을 인정하면서 노조설립신고를 수리하고 있다. 노동위원회도 재능교육 교사노동조합이 신청한 조정사건에서

근로를 제공하였는지 여부”라고 표현한 것처럼 노무제공과정에서의 종속성을 중시하는 것을 의미한다. 경제적 종속성이라 함은 근로자가 사용자에 대하여 경제적, 사회적으로 어떠한 지위에 있는가를 중시하여 근로자성 여부를 판단하는 것이다. 즉, 경제적 종속성에 대한 판단요소로는 생산수단의 여부 및 생산수단과 노동력의 일체성 유무, 노무공급의 계속성 및 전속성 유무, 계약내용 결정의 대등성 유무 등이 제시되고 있다. 조직적 종속성은 노무공급자에게 광범한 업무재량이 부여되는 경우에도 전체로서 그 노동력이 사업의 운영에 기구적으로 편입·통합되고 있는 사태를 중시하여 근로자성 여부를 판단하는 입장이다. 판례는 사용종속성 외에 경제적 종속성에 대한 요소도 다수 포함해 ‘복합성’을 취하고 있음을 알 수 있다(최영호, 2002:126-127).

76) 현재 중소기업체를 포함하여 약100여개 정도의 학습지 회사가 존재하는 것으로 추정되고 있으며, 학습지 회원수는 약 800만명 정도, 학습지 교사는 약 10만명 정도로 추정되고 있다(유규창·박우성, 2003:3). 학습지 교사의 경우 70년대에는 정규 직원체제로 출발하였으나(유규창·박우성, 2003:3), 90년대를 전후해서 정규직에서 위탁계약직으로 전환되기 시작했는데 크게 두 가지의 배경에서 비롯된다. 우선, 1989-1991년에 걸친 과외금지 조치 완전 해제와 그에 따른 학습지 업체간의 치열한 경쟁이 그 배경을 이룬다. 학습지 시장의 확대에 따라 증가하는 학습지 교사에 대한 관리의 어려움과 보급 확대를 위해 실적에 따른 수당지급을 적극적인 유인책으로 삼아 위탁계약제를 도입했다. 한편으로는 1987년 이후 학습지회사에도 노동조합이 생기고 처우개선 등을 위한 몇 차례의 파업 시도가 나타난 것도 비노동자화를 추진한 하나의 배경으로 볼 수 있다. 이러한 사실은 대교는 1988년 노조설립 다음 해에 위탁계약제를 도입했으며, 재능교육과 구몬은 각각 1989년과 1992년 노조설립직후에 위탁계약제를 도입한 사실에서 확인할 수 있다(전국불안정노동철폐연대 법률위원회, 2004:255).

77) 김소영·김태홍(1999)의 실태조사에 의하면 골프장 경기보조원은 100%, 학습지교사는 88.9%, 보험모집인은 95.9%가 여성인 것으로 나타났다.

78) 대법원 1996.4.26. 선고 95다20348 판결.

노조법상 근로자임을 전제로 조정안을 제시하지 않고 조정중지 결정한 바 있다(이호근, 2003b:156-157). 그러나 재능교사노조가 사용자의 단체협약위반을 고소한 사건에서 서울지방법검찰청은 노동자가 아니어서 단체협약으로 볼 수 없다며 무혐의 결정을 내린 바 있다(권두섭, 2003:9). 대법원은 다음과 같은 이유로 학습지 교사의 근로기준법상 근로자성을 부정하였다.

① 학습지 등을 제작·판매하는 회사와 위탁업무계약을 체결한 교육상담 교사의 경우, 그 위탁업무의 수행과정에서 업무의 내용이나 수행방법 및 업무 수행 시간 등에 관하여 그 회사로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받고 있지 아니한 점, ② 그 회사로부터 지급받는 수수료는 그 위탁업무 수행을 위하여 상담교사가 제공하는 근로의 내용이나 시간과는 관계없이 오로지 신규 회원의 증가나 월회비의 등록에 따른 회비의 수금 실적이라는 객관적으로 나타난 위탁업무의 이행 실적에 따라서만 그 지급 여부 및 지급액이 결정되는 것이어서 종속적인 관계에서의 근로제공의 대가로서의 임금이라 보기 어려운 점 및 ③ 그 밖에 업무수행 시간의 정함이 없는 점 등 여러 사정을 종합하여 볼 때, 교육상담교사는 그 회사와의 사이에 사용·종속관계하에서 임금을 목적으로 근로를 제공한 근로자로 볼 수 없다(대법원 1996.4.26. 선고 95다 20348 판결).

그러나 학습지 교사의 업무수행과정에서 ‘구체적인’ 지휘감독이 존재하지 않는 것처럼 보여 지는 것은 주로 외근을 통해 수행되는 업무의 특성에서 기인한 것으로 외근형 근무를 하는 직종에서는 흔히 나타나는 것이다. 또한 위 판결에서는 근무장소가 정해지지 않았다고 보아 작업장소에 대한 구체적 지휘명령성이 없었다고 보았지만, 상담교사의 활동지역이 회사에 의해 정해지며 업무특성상 업무장소가 학생들의 주거로 할 수 밖에 없었다는 점 등을 고려하면, 작업장소에 관한 사용자의 포괄적 지휘명령관계를 긍정할 수 있을 것이다(강성태, 2000:47). 근무시간도 재량에 의해 정해진다고 보다는 방문교사라는 업무의 성격에서 비롯된 것이며, 더 나아가 사실상 다른 동종업체에 근

무할 수 없다는 사실은 사용자에 대한 전속성을 확인시켜준다⁷⁹⁾. 학습지 교사의 보수의 경우도 회원관리, 즉 노무제공에 대한 보수의 성격을 갖는다고 볼 수 있다(유성재, 2003: 25-26). 실제로 학습지 교사에 대한 실태조사를 한 연구에 따르면 계약의 형태가 도급이나 위임에 의해 이루어진다고 해도, 전반적인 근로실태를 볼 때 근로자성이 강한 것으로 판단한다(김소영·김태홍, 1999)⁸⁰⁾.

2) 골프장 경기보조원

골프장 경기보조원에 대해서는 법원이 노조법상의 노동자로 인정한 사례⁸¹⁾가 있으나, 대체로 근로기준법상의 노동자로는 인정하지 않고 있다⁸²⁾. 골프장 경기보조원의 근로자성에 대해서는 최근까지도 행정법원에서 다투어지고 있으나 법원은 경기보조원이 사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자로 볼 수 없다고 일관되게 부인하는 경향을 보이고 있다⁸³⁾. 이런 법원의 태도에 의해 노동부가 기존에 골프장 경기보조원의 근로자성을 인정했던 행정해석을 스스로 번복하는 경우가 발생하기도 하였다⁸⁴⁾. 노동부 행정해석의 경우 개별적인 사실관계에 따라 일부 골프

79) 유성재(2003)는 학습지 교사의 경우 자신의 활동영역을 선택할 수 있는 자유를 제한받고 있고, 회원 역시 학습지교사를 선택할 수 있는 자유를 제한받고 있다는 점에서 '경영위험의 자발적 인수'가 존재한다고 볼 수 없어 근로자성이 인정된다고 판단한다. 또한 학습지교사는 경영위험만을 인수하고 있고, 경영위험에 상응하는 '경영에 대한 기회'가 보장되고 있지 않다는 점을 지적한다.

80) 이들의 노동법적 보호방안에 대해서는, 임금의 경우 근기법 제46조에 의한 보호를 생각해 볼 수 있으며, 근로자성이 인정되는 한 퇴직금, 해고, 모성보호규정, 재해보상에 관한 규정은 적용되어야 할 것이나, 근로시간, 휴일에 관한 규정은 일률적으로 적용하기 어렵다고 판단한다(김소영·김태홍, 1999: 159-168).

81) 대법원 1993.5.25. 선고 90누1731판결

82) 대법원 1996.07.30. 선고 95누13432 판결

83) 서울행법 2000구30598, 2001. 8. 21, 서울행법 2001구20079, 2001. 11. 2, 서울행법 2001구19932, 서울행법 2001구33013, 2002. 2. 7, 서울행법 2002구합20886, 2003.1.10. 노조법상의 근로자 부정한 판결로는 서울행법 2001구6783, 2001.9.4.

84) 경기보조원의 근로자성을 인정한 행정해석(2000.5.13. 근기 68207-1451)의 경우 노동부는 사용종속관계측면에서는 근무규정(일명 "자율수칙")을 취업규칙으로 보고 불성실 근무에 대해 회사가 제재하는지 등에 중점을 두어 판단하고, 캐디피의 임금성 여부에 대해서는 회사가 캐디피의 수준을 직접 결정하거나 규정된 캐디피 초과시 제재를 가하는 등 직·간접적 관여 여부를 판단기준으로 하였다. 이 ○○골프장의 경우 아직까지 소송제

장 경기보조원에 대하여 근로기준법상 근로자로 인정한 경우가 있었으나⁸⁵⁾, 추후 법원에 의해 그 근로자성이 부인되는 경우가 대부분이었기 때문이다⁸⁶⁾.

노조법상 근로자성을 인정한 골프장 경기보조원판결⁸⁷⁾에서 법원은 노동조합법상 근로자란 타인과 사용종속관계가 있는 한 당해 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 형태이든 상관없으며 사용종속관계는 사용자와 노무제공자 사이에 지휘 감독관계의 여부, 보수의 노무대가성 여부, 노무의 성질과 내용 등 노무의 실질관계에 의하여 결정된다고 판결하였다. 대법원은 다음과 같은 이유로 골프장 경기보조원의 노조법상 근로자성을 인정하였다.

① 캐디들은 내장객의 경기보조업무를 수행함에 있어서 캐디마스터 등 소외회사의 직원의 지시를 받으며, 지정된 번호순서에 따라 출근시간이 정하여지며, 새벽근무도 해야 하고, 휴장일에도 출근하여 교육이나 골프장 시설청소 등을 해야 하는 등 소외회사의 지휘감독하에 노무를 제공하여야 하며, 캐디가

기가 되지 않아 법원에 의해 직접적인 판단은 이루어진 바 없다. 그러나 최근 노동부는 ○○골프장의 경기보조원에 대하여 행정해석은 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보았으나(근기68207-1451, 2000. 5. 13), 이와 유사한 사건(서울행정법원 2000구30598, 2001. 8. 21)에 있어서 법원에 의해 근로자성을 부정되었고, 결국 개별사안별로 근로자성을 인정한 행정해석이 법원에서 일관되게 부정되어 무효화됨으로써 더 이상 행정해석과 판단기준을 유지하기 어렵게 되었다고 하여 기존의 행정해석을 변경하였다. 즉, ○○CC의 경기보조원이 근로복지공단에 산재요양신청을 한 건과 관련하여 이들이 그간 법원에서 근로자성을 부인하였던 유사 사업장 경기보조원들의 경우와 비교하여 근로형태에 있어 현격한 차이가 없음을 인정하여 근로기준법상 근로자성을 인정하였던 당초의 해석을 변경한 것이다(근기 68207-418, 2003. 4. 18). 노동부(2003.10), 『근로기준법 질의회시집』(2002.3-2003.8),

85) 인정 사례 : 근기 68207-2077, 1999. 8. 24, 근기 68207- 1451, 2000. 5. 13, 근기 68207-1448, 2000. 5. 13. 불인정 사례 : 근기 68207-1450, 2000. 5. 13, 근기 68207-1449, 2000. 5. 13

86) 예를 들어, 노동부의 행정해석(근기 68207-2077, 1999. 8. 24)에 의해 경기보조원의 근로자성을 인정받고, 검찰에 의해서도 기소가 되었으나, 대법원에서는 경기보조원을 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다고 판결한 경우가 있다(대판 2002도601, 2002. 6. 28). 또 다른 경우(근기 68207-1448, 2000. 5. 13)에도 노동부에서는 근로자성을 인정해 기소 의견으로 검찰에 송치하였으나 검찰에서 무혐의 처리되었고(2001. 2. 1, 창원지법 밀양지청), 근로자가 민사소송을 제기하였으나 1심에서 패소한 바 있다(창원지법 밀양지원 2001가소1429, 2001. 6. 13). 노동부(2003.10), 『근로기준법 질의회시집』(2002.3-2003.8),

87) 대법원 1993.5.25. 선고 90누1731 판결.

캐디마스터 등 소외회사측의 업무지시나 결정에 위반하거나, 무단결근 등의 경우에는 벌칙으로서 캐디들의 수입에 결정적인 타격을 주는 일정기간 근무 정지나 배치거부 등의 제재를 가하고 있고, 소외회사측에 의하여 지명된 캐디 조장에 의하여 캐디를 통제하고 있는 점, ② 또한 캐디는 내장객 보조업무가 종료되면 소외회사로부터 보수 즉 캐디피를 지급받는 바, 위 캐디피는 근로기준법상의 임금이라고 단정하기는 어렵지만 캐디가 소외회사에 의하여 소외회사의 골프장 경기보조원으로 선발·채용될 때에 캐디와 소외회사 사이에 캐디는 소외회사가 임의로 지정하는 내장객에게 노무제공을 하기로 하고 그 대가로 소외회사로부터 캐디피로서 1경기당 일정한 금액인 금 5,000원을 지급받기로 하는 묵시적인 약정이 있는 것으로 엿보이고, 이와 같은 약정은 고용계약관계에 근사하다고 보이므로 캐디피를 노동조합법 제4조 소정의 “기타 이에 준하는 수입”으로 못볼바도 아니라고 보여지는 점(캐디피의 지급방법을 내장객이 캐디에게 직접 지급하는 방법으로 변경하였다고 해도 이는 위에 보인 바와 같이 캐디피의 지급의무가 있는 것으로 보이는 소외회사가 소외회사의 골프장에서 경기에 임하려면 어차피 캐디피를 지불해야만 할 입장에 있는 내장객으로부터 캐디피를 수령한 것으로 하고 그 대신 내장객에게 캐디에 대한 캐디피의 지급을 위임한 것으로 보아야 할 것이므로 캐디피의 지급방법 변경으로 캐디피의 지급주체가 달라진다고 볼 수는 없을 것이다), ③ 그 외에도 캐디의 업무의 성질이나 소외회사에 의하여 근무시간 등이 정해져 있고 매일 출근하여야 하는 관계상 다른 회사에의 취업이 사실상 곤란하여 캐디들은 소외회사에 거의 전속되어 있다고 보여지는 점 등이 엿보이는 바, 이러한 사정들에 비추어 보면 소외회사 골프장 소속의 캐디들은 소외회사와의 사이에 종속적 노동관계에 있다고 보아야 할 것이다(대법원 1993.5.25. 선고 90누1731 판결).

그러나 일하던 중 사망한 골프장 경기보조원의 유족이 청구한 유족급여청구소송에서 근로기준법 및 산재보험법상의 근로자에 해당하느냐를 다툰 소송에서 법원은 다음과 같은 이유로 근로자성을 인정하지 않았다⁸⁸⁾.

88) 대법원 1996.07.30. 선고 95누13432 판결.

골프장에서 일하는 캐디는, ① 근로계약·고용계약 등의 노무공급계약을 전혀 체결하고 있지 않고, ② 경기보조업무는 원래 골프장측이 내장객에 대하여 당연히 제공하여야 하는 용역 제공이 아니어서 캐디에 의한 용역 제공이 골프장 시설운영에 있어서 필요불가결한 것이 아니며, ③ 내장객의 경기보조 업무를 수행한 대가로 내장객으로부터 직접 캐디 피(caddie fee)라는 명목으로 봉사료만을 수령하고 있을 뿐 골프장 시설운영자로부터는 어떠한 금품도 지급받지 아니하고, ④ 골프장에서 용역을 제공함에 있어 그 순번의 정함은 있으나 근로시간의 정함이 없어 자신의 용역 제공을 마친 후에는 골프장 시설에서 곧바로 이탈할 수 있고, ⑤ 내장객의 감소 등으로 인하여 예정된 순번에 자신의 귀책사유 없이 용역 제공을 할 수 없게 되더라도 골프장 시설운영자가 캐디 피에 상응하는 금품이나 근로기준법 소정의 휴업수당을 전혀 지급하고 있지도 아니하며, ⑥ 내장객에 대한 업무 수행과정에서 골프장 시설운영자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받고 있지 않으며, ⑦ 근로소득세를 납부하고 있지 않고, ⑧ 내장객에 대한 경기보조업무 수행을 해태하여도 그 용역을 제공하는 순번이 맨 끝으로 배정되는 등의 사실상의 불이익을 받고 있을 뿐 달리 골프장 시설운영자가 캐디에 대하여 회사의 복무질서 위배 등을 이유로 한 징계처분을 하지 아니하는 등을 볼 때 근로자에 해당하지 않는다고 보았다(대법원 1996.07.30. 선고 95누13432 판결)⁸⁹⁾.

89) 참고로, 골프연습장의 부가가치세부과처분과 관련한 소송에서 법원은 “골프연습장을 경영하는 사업자가 동업자 간의 협의에 의하여 봉사료금액을 결정하고 월단위나 쿠폰별 또 박스별로 정액의 봉사료를 회비에 가산하여 시설이용료와 함께 그 총액을 골프연습장 사용자로부터 일괄하여 납부받았고 시설이용료와 봉사료를 구분하여 납부받지 않았다면 이 골프연습장에서의 캐디서비스용역은 사업자가 골프연습장 사용자에게 제공하는 주된 용역인 연습시설이용의 용역에 통상적으로 부수하여 그 시설이용을 원활케 할 목적으로 제공되는 인적 용역으로서, 사업자가 고객으로부터 받은 금액 중 봉사료 상당 금액의 전액을 캐디들에게 주었다고 하여도 이는 캐디들의 노무제공에 대한 급여의 지급이라고 볼 수 있을지 인정 캐디들의 독립된 용역공급의 대가를 전달한 것이라고 보기 어려우며, 사업자는 그가 경영하는 골프연습장 내에서의 각종 용역의 공급에 대한 대가로 연습장 사용자가 회비로서 지급하는 시설이용료와 봉사료를 납부받아 왔다고 보아야 하므로 봉사료 명목의 수입은 사업자의 부가가치세 과세표준에 포함시켜야 할 것”(대법원 1992.4.28. 선고 91누8104 판결)이라고 하여, 캐디의 노무제공의 댓가로 받은 봉사료를 독립된 용역공급의 대가로 보지 않고 급여의 지급이라고 보아 간접적으로 근로기준법상의 근로자성을 인정한 바 있다.

강성태(1997)는 위 판결(대법원 95누13432 판결)에서 대법원이 골프장 경기보조원의 근로자성을 판단하는데 있어서 실질적 징표에 대해서는 상당히 형식적으로 다룬 반면, 부차적이고 형식적인 요소를 중요시 했다고 비판한다. 한편, 유성재(2003)는 위와 같은 판례에서 골프장 경기보조원의 근로기준법상의 근로자성이 부정되고, 노조법상의 근로자성은 인정되었으나 이는 개별 사업장의 근무실태의 차이에 근거한 것이므로 일반화하기는 어렵다고 본다. 즉, 골프장 경기보조원의 경우 사업장별로 근무실태의 격차가 커서 일률적인 판단은 힘들다는 것이다(유성재, 2003:33). 그러나 골프장 경기보조원에 대한 실태조사를 한 김소영·김태홍(1999)은 각 골프장의 근로실태에 따라 개별적, 구체적으로 근로자성을 인정해야 하겠지만, ‘업무수행에 대한 지시·감독, 업무의 전속성 및 비대체성, 시간적·장소적 구속, 선발 및 채용관계, 취업규칙 등의 적용, 인사과과 및 실적관리, 징계, 교육·훈련, 근로제공관계의 계속성 및 업무의 중요도, 시설, 작업도구의 제공, 보수의 성격, 근로소득세 납부, 계약관계 및 계약형태, 근로조건의 보장 등’에 대한 실태를 분석한 결과 골프장 경기보조원의 근로자성을 대체로 부인하기는 힘들다고 판단한다⁹⁰⁾. 또한, 레미콘 운송기사와의 비교분석을 통해 골프장 경기보조원의 근로자성을 분석한 박수근(2002)도 제반 근로조건을 살펴볼 때 오히려 골프장 경기보조원이 노조법과 근로기준법상 소정의 근로자에 더욱 근접하다고 주장 한다⁹¹⁾.

90) 그리고 골프장 경기보조원의 근로자성이 인정되는 경우에는 임금, 퇴직금, 해고, 모성보호규정, 재해보상에 대한 규정을 적용하고, 근로시간, 휴일·휴게관련규정은 소정근로시간, 소정근로일이 정해져 있는 경우와 그렇지 않은 경우를 구분하여 적용해야 할 것이라고 제안하고 있다(김소영·김태홍, 1999:151-159)

91) 박수근은 레미콘 운송기사와 경기보조원에 대한 근로실태 비교를 통해 모두 특수고용형태로 분류되지만 구체적인 노동관계에서는 차이점이 존재한다고 주장한다. ① 성별로 볼 때, 전자는 남자가 후자는 여자가 압도적이다. ② 노무제공과정에서 사용되는 도구를 볼 때 전자는 1대당 5,000만원 정도인 차량을 소유하거나 빌려서 사용하지만, 후자는 간단한 도구만을 이용한다. ③ 근로시간과 장소의 구속성을 살펴보면, 후자가 전자에 비해 사업자가 관리하고 지배하는 시간과 장소에 의해 엄격하게 구속당하고 있다. ④ 수입 또한 전자는 노무공급물량에 따라 차이가 많이 발생하지만, 후자는 사업자가 지시하는 순서에 따라 노무공급을 하기 때문에 수입이 비교적 일정하다. ⑤ 계약의 형식을 볼 때, 전자는 형식적일지라도 레미콘운반도급계약을 맺지만, 후자는 명시적으로 체결된 계약은 없어 보인다. ⑥ 독립사업성 인정기준에서 보면 전자는 사업자등록증을 소지하고 사업소득세를 납부하지만, 후자는 그러한 사실이 거의 없다(박수근, 2002:46-47).

3) 보험모집인

보험모집인에 대해서는 근로기준법상의 근로자성을 부인한 대법원의 판례가 있다(대법원 1990.5.22. 선고 88다카28112 판결, 대법원 2000.1.28. 선고 98두9219 판결). 노조법상의 근로자성에 대해서는 대법원의 명시적인 판결은 없으나, 하급심에서는 부정하는 판결을 내린 바 있다(서울고법 1991.5.16, 89구13327, 서울행정법원 2002.8.8. 선고 2002구합2598). 또한 노동부는 보험모집인의 노조법상 근로자성을 부정하여 노조설립신고를 반려한 바 있고⁹²⁾, 중앙노동위원회도 동일한 입장을 가진 것으로 보여진다⁹³⁾.

보험회사의 보험모집인이 근로기준법상의 근로자에 해당되지 않는다고 본 최근의 판결⁹⁴⁾에 따르면 법원은 보험모집인이 제공하는 노무가 참가인 회사의 사업의 중요한 부분에 속하고, 또 보험모집인의 업무수행이 개인의 자율과 능력에 달려 있는 것이어서 그 업무수행에 관한 참가인 회사의 지시감독은 간접적인 형태로 이루어질 수밖에 없다는 특성을 감안하더라도, 다음과 같은 이유에서 근로자로 볼 수 없다고 판시하였다.

① 위촉계약을 체결하였고 ② 보험모집인의 모집자격에 특별한 제한은 없고, ③ 취업규칙과는 달리 징계에 관한 규정없이 계약해지에 해당하는 ‘해촉’에 관한 규정만 있고, ④ 조회, 석회 자리에서 이루어지는 교육이나 실적확인 은 보험모집인의 수탁업무의 원활한 수행을 위한 교육과 최소한의 지시에 불과하며, ⑤ 근로의 내용이나 시간과는 관계없이 보험모집인 제 수당 지급규정에 의하여 보험계약의 계약고, 수금액 등 실적에 따라 그 지급항목 및 지급액이 결정되는 수당을 지급받고, 위 규정에 정해진 실적에 미치지 아니하면 기본수당도 지급받지 못하며, ⑥ 법률(보험업법 제148조 제2항)에 의하여 다른 보험회사를 위한 보험의 모집은 할 수 없지만 참가인 회사의 보험모집인으로 활동하면서 다른 종류의 영업에 종사하는 것이 금지되어 있는 것도 아니고 또 그것이 사실상 곤란한 것도 아니며, ⑦ 타인의 노동력의 이용 등 업무수행

92) 노조 68107-997, 2000.10.30.

93) 중앙노동위원회 2001.5.2. 2000부노166,167 및 2000부해637,638 결정, 중앙노동위원회 2001.6.9. 2000부고159 및 2000부해622 결정.

94) 대법원 2000.1.28. 선고 98두9219 판결.

방식에 제한이 없고, ⑧ 한편 업무수행과정에서 아무 때나 임의로 이탈할 수 있으며 ⑨ 사업소득세를 원천징수하며 4대 사회보험에 가입되지 않은 점을 들어 원고의 근로시간 및 근로내용이 참가인 회사에 의하여 지배, 관리된다고 볼 수는 없으므로 원고가 참가인 회사와 종속적인 관계에서 노무를 제공하였다고 할 수 없다는 것이다(대법원 2000.1.28. 선고 98두9219 판결).

법원은 보험모집인의 노무제공의 대체성과 사용자에의 전속성에 대해 구체적으로 판단하고 있으나, 근로시간 및 근로제공 장소 등의 결정에서 골프장 경기보조원이나 학습지교사 보다 본인 재량이 상대적으로 더 크다고 보고 있다(이호근, 2003). 또한 유성재(2003)은 보험모집인의 경우 보수가 실적에 따라 결정되고 있음을 볼 때 근로자성을 인정하기는 어렵다고 판단한다. 학습지 교사의 보수는 노무제공에 대한 대가인데 반하여, 보험모집인은 보험계약을 중계한 실적에 따라 결정되기 때문이라고 한다(유성재, 2003:29-30). 그러나 김소영·김소영(1999)은 보험모집인의 경우 계약의 형태가 주로 도급이나 위임에 의해 이루어진다고 해도, 근로실태를 볼 때 사용종속성을 부인하기 어려우므로 대체로 근로자성이 인정된다고 주장한다⁹⁵⁾.

4) 방송국 구성작가 등

방송국 구성작가와 관련해서는 방송국 구성작가, 리포터⁹⁶⁾, MC⁹⁷⁾, DJ를 구성원으로 하고 있는 전국여성노조가 회사에 단체교섭요구를 하였는데 회사가 교섭에 응하지 않은 것이 부당노동행위에 해당하는지를 묻는 사건으로, 노조법상의 근로자성을 판단한 사건이 있다⁹⁸⁾. 본 판결⁹⁹⁾에서는 방송국 구성

95) 따라서 보험모집인도 학습지교사와 마찬가지로 임금의 보호에 있어서는 근로기준법 제 46조를 적용하고, 근로자성이 인정되는 한 퇴직금, 해고, 모성보호규정, 재해보상에 관한 규정은 적용되어야 할 것이고, 대부분 소정근로일이 정해져 있으므로 휴일, 휴가는 그에 따라 부여하면 될 것이라고 주장한다(김소영·김태홍, 1999).

96) 여기서 리포터는 방송프로그램에 있어서 특정 소재에 관한 내용을 조사 또는 취재, 창작 구성하여 방송에 직접 참여하는 자이다.

97) 여기서 MC는 야외 또는 스튜디오 진행 프로그램의 사회 또는 진행자, DJ는 라디오 프로그램의 진행자이다.

98) 이 외에도 방송국 관련 종사자의 근로자성과 관련한 판례로는 TV시청료 위탁직 징수원(대법원 1993.2.9. 선고 91다21381 판결)과 KBS관현악단원(대법원 1997.12.26. 선고

작가, 리포터, MC, DJ가 노무의 성질 면에서의 종속성의 징표 및 구성작가의 업무가 창조적, 전문적 영역에 속하여 구체적 업무수행과정에 대한 원고 회사측의 관여는 간접적인 형태로 이루어질 수밖에 없다는 특성 등을 감안하더라도, 다음과 같은 이유에서 노조법상의 근로자에 해당하지 않는다고 하였고, 노조는 이에 상고하지 않아 판결이 확정되었다.

① 구성작가와 원고 회사 사이의 상호 관계의 면을 살펴보면, 위 인정사실과 같이 구성작가가 스텝회의에 반드시 참석하여야 할 의무가 있다고 할 수 없고, 본래의 업무인 프로그램 내용 구성 및 원고 작성 업무 이외에 출연자 섭외, 촬영, 편집시 동행, 참여 등 프로그램 제작 과정 전반에 대한 참여가 강제되어 있는 것도 아닌 점, 다만 구성작가가 원고 회사로부터 도급 내지 위임 받은 창작물의 특성상 담당 PD 및 다른 제작진과의 원활한 협조가 필수적이어서 스스로 PD를 책임자로 하는 팀 체제에 합류하는 것일 뿐이고, 실제로 팀 체제 내에서 PD등이 구성작가의 업무수행을 지시, 감독하는 관계에 있다고 보기는 어려운 점, ② 원고 회사측이 구성작가의 모집, 채용, 교육 등에 관여하고 있지 않고, 근무시간과 근무장소를 통제하고 있지도 않으며, 달리 원고 회사측이 구성작가의 업무수행과정에 구체적, 직접적으로 관여하고 있다고 볼 만한 아무런 징표가 없는 점, ③ 구성작가의 업무에 대체성이나 독자적 영업가능성이 없다고 할 수 없고, 원고 회사에만 전속되어 있는 것도 아니며, 비품, 작업도구 등의 소유, 이용이 전적으로 구성작가 개인에게 맡겨져 있는 점, ④ 보수 결정이 기본적으로 개인의 경력과 구성능력 및 프로그램 자체의 난이도에 따라 이루어질 뿐 근로시간 등과는 무관하며, 기본급이나 고정급이 따로 정하여져 있는 것도 아니어서 근로 자체의 대상적 성격을 가진 것으로 보기 어려운 점 등에 비추어 볼 때, 구성작가의 노무 제공이 원고 회사에 의하여 종속성이 인정될 정도로 지휘, 감독(지배, 관리)된다고 볼 수 없다고 보

97다17575 판결), 드라마 제작국의 외부제작요원(대법원 2002.7.26. 선고 2000다27671 판결)의 근로기준법상 근로자성을 인정한 판례 등이 있다.

99) 서울고법 2003.11.6. 선고 2003누72판결.

아, 노동조합법상 근로자에 해당한다고 할 수 없다고 하였다. 리포터, MC 등도 프로그램 내에서 차지하는 역할이 특정 소재에 국한되거나 미리 정해진 대본을 읽는 정도에 불과하고 업무처리에 소요되는 시간 또한 비교적 짧아 프로그램에 종속되는 정도나 스텝으로서의 참여 정도가 구성작가에 미치지 못하는 것으로 보인다고 하였다(서울고법 2003.11.6. 선고 2003누72판결).

그러나 이 사건에 대해 중앙노동위원회는 노조법상의 근로자성을 인정하고 부당노동행위를 인정하여 초심 결정을 취소한 바 있다. 중앙노동위원회의 경우 “구성작가 등이 피신청인과 실질적인 사용종속관계하에서 노무에 종사하였는지 여부를 살펴보면 구성작가 등은 피신청인 회사와 고용계약을 체결한 사실이 없고, 별도로 출퇴근시간을 정해놓거나 출근장소를 피신청인 회사로 한정시켜놓지 않은 것은 사실이다. 그러나 개인적인 창작작업에 의해 원고를 작성하고 일반 작가와 달리 구성작가는 PD를 포함한 제작진들과 팀을 이루면서 업무의 특성상 프로그램에 대한 조사, 취재, 창작, 구성 등이 필수적으로 수반되고 출연자 섭외, 촬영구성, 편집구성 등 프로그램 제작의 전반적인 과정에 참여하고 있으며, 근무시간 및 근무장소도 실질적으로 담당 PD에 의해 결정되는 점을 고려할 때 신청인 회사와 구성작가 사이에 노조법상 요구되는 종속성이 전혀 없다고 할 수 없다”(중노위 2002.3.15. 2001부노201 결정)고 그 근거를 제시하였다.

라. 법원의 근로자성 판단기준의 문제점

특수고용과 관련하여 기준 판례로 인용되고 있는 대법원 판례¹⁰⁰⁾에 따르면 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단하는데 있어서는 그 계약의 형식이 민법상의 고용계약인지 또는 도급계약인지에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로자를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것”이라고 함에도 불구하고, 대체로 계약의 명칭이 ‘근로계약서’가 아닌 위탁, 도급계약서라는

100) 대법원 1994.12.9. 선고 94다22859 판결

이유로 사실상 노동자성을 부정하고 있다(전국불안정노동철폐연대 법률위원회, 2004:261).

또한 업무특수성에 따라 ‘지휘감독’ 및 출퇴근시간이 다양한 방식으로 이루어질 수 있음에도¹⁰¹⁾ 법원은 학습지교사, 골프장 경기보조원, 보험모집인, 방송국 구성작가 등의 근로자성을 부정하는 근거로 ‘직접적인 지휘 감독’이 없었다는 점을 제시 한다¹⁰²⁾. 이에 대해 정인섭(2003)은 판례가 지휘감독 및 출퇴근에 대한 통제에 있어서 다소 혼동되는 경향을 보이고 있다고 지적한다. 이미 전형적인 고용형태에서도 직접적인 업무지휘 및 징계 등의 수단을 통한 전통적인 노무관리 방식이 아닌 근로자의 자율을 존중하면서 실질적인 효과를 거둘 수 있는 다양한 기법이 개발되고, 시행되고 있기 때문이다. 따라서 그는 업무에 대한 지휘감독 및 징계 여부는 이미 근로자성 판단에 있어서 중요한 기준이 되지 못한다고 주장한다(정인섭, 2003: 63-64).

또한 판례는 전체적으로 근로관계의 종속성 여부를 판단하는데 있어서 임금지 여부를 다른 기준보다 중시하는 경향이 있는데, 전형적인 고용형태에 있어서 임금의 산정 및 지급방법에 있어서도 아주 다양한 양상이 나타나고 있는 현실을 볼 때 지급되는 대가가 수수료인지 임금인지 여부는 오늘날에는 큰 의미가 없다(정인섭, 2003:63). 기본급이 없고 실적 또는 성과에 따른 수당 내지 수수료를 지급하는 것 역시 사업주에 의해 일방적으로 결정되는 급여지급 체계일 뿐이다. 따라서 이를 근거로 근로자성을 부정한다면 사업주는 ‘기

101) KBS 관현악단원의 근로자성을 인정한 판례(대법원 1997.12.26. 선고 97다17575 판결)에 따르면 “비록 매주 또는 매월 단위로 일정한 근무 시간이 정하여져 있지 않고, 출퇴근시간도 일정하지 않더라도...이는 연주라고 하는 특수한 노무를 제공하는 악단원의 업무의 특성에 기인한 것이고, 회사가 필요로 할 때에는 수시로 그리고 일방적으로 특정 프로그램 또는 사업에 악단원으로 출연하도록 지시할 수 있다”는 점을 들어 관현악단원들이 출퇴근시간이 일정하지 않다고 해도 근로자에 해당한다고 판결한 바 있다.

102) TV 시청료 위탁직 징수원의 근로기준법상의 근로자성을 인정한 판결(대법원 1993.2.9. 선고 91다21381)를 보면, “위탁직 징수원도 계약체결 후 정년에 이르기까지 피고 공사를 자신들의 직장으로 생각하고 오로지 징수원으로서의 업무에만 전념하였으며, 업무처리과정에 있어 다소 자유로운 입장에 있었다 하더라도 이는 텔레비전 수상기 보유자에 대한 호별방문의 방법, 방문순서 등에 국한되는 것이고, 이 범위 안에서 업무처리상의 독자성이 인정되는 것은 그 담당업무의 특수성 때문에 그러한 것이지 이것만 가지고 사용자의 지휘, 감독과 통제로부터 벗어난 것이라고 할 수 없다”고 판단한 바 있다.

본급'이 없는 근로자를 채용함으로써 임금부담을 줄이면서, 동시에 사업주채무를 회피할 수 있는 결과를 가져오는 심각한 문제가 발생한다. 한편, 근로기준법 제46조는 “사용자는 도급 기타 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에 대하여는 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다”고 하여 도급제 근로자의 임금에 대해 명시하고 있는데, 이는 기본급이 없이 실적이나 업적에 따라 보수가 정해질 수도 있음을 전제하고 있는 것이다(강성태, 2000). 이러한 사실은 보수의 결정 및 지급방식(특히, 기본급의 유무)이 사용종속관계 판단에 주요한 요소가 될 수 없음을 반증하는 것이라고 생각된다¹⁰³⁾.

다음으로 취업규칙 적용 여부 역시 노동자성을 판단하는 기준이 될 수 없는데 이는 일방적인 사업주의 의사에 의해 결정되는 것이기 때문이다. 또한 취업규칙은 고용형태에 따라 다양하게 작성해야 할 수 있음에도 이들에 대한 취업규칙을 작성하지 않은 것이 근로자성을 부정하는 근거가 되는 것은 모순적이다. 그리고 사업자등록을 하거나, 세법상 자유직업소득자로 구분되어 사업소득세를 납부하는 것은 노동자의 의지에 따라 이루어진 것이 아니라 사업주의 요구에 의해 취업을 위해 어쩔 수 없이 하는 경우가 대부분이다(전국불안정노동철폐연대 법률위원회, 2004:259). 따라서 근로소득세 납부 여부도 근로자성 여부를 판단하는데 있어서 지극히 형식적인 징표에 불과하다. 마찬가지로 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 사회보장제도의 적용여부는 대부분 사용자에게 의해 일방적으로 결정되며, 근로기준법상의 근로자성 인정

103) TV 시청료 위탁직 징수원의 근로기준법상의 근로자성을 인정한 판례(대법원 1993.2.9. 선고 91다21381 판결)에서도, “위탁직 징수원이 기본급이나 고정급이 없이 징수한 시청료에 대한 일정 비율의 금액만을 수수료 명목으로 지급받아 왔다 하더라도 그것이 전체 근로에 대한 대가로서 지급된 것이 명백한 이상 그 임금으로서의 성격(일종의 성과급 또는 능률급)이 부정되어지는 것도 아니라 할 것”이라고 판결한 바 있다. 그리고 안마시술소의 안마사 사건(대법원 1992.6.26. 선고 92도674 판결)을 다룬 판례에 의하면 “보수를 정액의 월급이 아니라 자기가 제공한 근로의 양에 따라 수입의 일정비율을 수당의 형식으로 지급받았다고 하더라도, 그 근로형태가 사용자와의 사이에 있어서 사용종속관계를 유지하면서 특정한 근로를 제공하는 것이라면 근로기준법상의 근로자에 해당한다”고 판결하였다. 또한 신문사 광고외근원의 근로자성 여부를 다룬 판례(대법원 1988.11.8. 선고 87다카683판결)에 따르면 “광고외근원의 수입은 피고회사로부터 지급받는 고정급보다 그의 활동과 능력에 따라 좌우되는 수당(리베트)에 의존하고 있으나 리베트 역시 수당이란 명칭으로 지급하는 금품으로서 이는 근로기준법상 임금에 해당한다”고 판결한 바 있다.

여부에 따라 기타 법령의 적용 여부가 좌우되는 요소에 해당하므로 근로자성을 판단하는데 있어서 본질적으로 중요한 요소가 아니다. 또한 4대 사회보험의 경우 근로자라 하여도 각 법률에 의해 적용제외 대상에 해당할 경우 가입 대상이 되지 않는다.

참고로 방송국 드라마제작국의 외부제작요원(F.D., Scriptor)¹⁰⁴이 근로기준법상의 근로자에 해당한다는 판결을 살펴보자¹⁰⁵. 본 판결에서 대법원은 드라마제작국에서 노무를 제공하는 외부제작요원들은 취업규칙, 인사규정 등의 적용을 받지 않고, 사회보장제도에 관한 법령상 근로자로서의 지위를 인정받지 못하고 있었다. ① 구체적인 업무내용이 프로그램 담당 연출자에 의하여 결정되어 그의 지휘·감독을 받을 뿐만 아니라 ② 노무제공 장소 및 시간도 프로그램 제작일정에 전적으로 구속되며, ③ 드라마제작국내 기획반 차장이 외부제작요원담당자로서 외부제작요원들이 작성한 업무일지를 결재하고 프로그램의 제작상황에 따라 외부제작요원을 배치하는 등 노무를 관리하여 왔고, ④ 외부제작요원들이 수령한 보수는 한국방송공사 방송제작비지급규정에 따른 것이기는 하나 업무실적이나 업무결과에 따른 것이 아니라 기본일당에 시간외 수당이 가산되는 방법으로 산정되어 근로 자체에 대한 대상적 성격을 갖는 점 ⑤ 근로제공관계에 일시적인 공백이 있었다도 후속 프로그램 제작에 투입되는 방식으로 계속적으로 이루어진 점과 상당시간 전속적으로 근무해 왔던 점 등을 종합적으로 고려하면 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 K방송공사에 근로를 제공한 근로자에 해당한다고 보았다.

위 판결은 근로기준법상 근로자성 여부를 결정하는데 있어서 보다 실질적인 측면에서의 사용종속관계를 중심으로 판단하였다는 의의가 있다. 즉, 업무배치, 근무시간, 근무기간과 근무장소에 대해서도 해당 업무의 특수성을 고려하여 포괄적인 지휘·감독을 인정하였고, 보수에 대해서도 방송제작비지급규정에 따른 것이기는 하지만 근로 자체에 대한 대상적 성격을 갖는 점 등을 인

104) 이 판결에서 방송국 외부제작요원이란 드라마제작국에서 방송드라마 제작을 위한 진행요원(F.D. : Floor director) 또는 기록요원(S.C. : Scriptor)을 의미한다.

105) 대법원 2002.7.26. 선고 2000다27671 판결.

정하는 등 보다 실질적인 측면을 중심으로 사용종속관계를 판단하였다. 또한 본 사건에서 외부제작요원들은 취업규칙, 인사규정 등의 적용을 받지 않고, 사회보장제도에 관한 법령상 근로자로서의 지위를 인정받지 못하고 있었다. 그러나 본 판결에서는 그러한 사실은 근로자성 여부를 판단하는데 있어서 중요한 징표로 보지 않았다. 사용종속관계를 판단함에 있어서 사용자에 의해 일방적으로 결정되는 것이 가능한 취업규칙 적용여부, 사회보장제도의 적용 여부 등을 중요한 고려요소로 보지 않고 실질적인 관계를 중심으로 판단한 점은 무엇보다 높이 살만하다.

그러나 특수고용형태 근로자에 관한 대부분의 판례에 따르면 사용자의 약간의 변칙에 의해서도 근로자성을 박탈될 수 있고(전국불안정노동철폐연대 법률위원회, 2004:261), 실제로 가능하다¹⁰⁶). 법원의 판단기준 중에서 사용자가 자신의 우월한 경제사회적 지위를 이용하여 일방적으로 결정하는 것이 가능한 요소인 취업규칙 또는 복무(인사)규정의 적용을 받는지 여부, 임금의 형태(기본급·고정급의 유무), 근로소득세의 원천징수 여부(또는 사업소득세의 납부), 사회보장제도의 적용 여부는 근로자성 여부를 판단하는 본질적 요소가 아닌 형식적 징표에 불과하다(강성태, 1997:72-74, 조용만, 2003:3; 인천지법 부천지원 2001카합177 판결; 전국불안정노동철폐연대 법률위원회, 2004:311-349). 따라서 대법원이 제시하고 있는 사용종속관계의 구체적 판단 기준을 해석적용 함에 있어서 1) 실질적 징표와 형식적 징표의 구분 2) 직접적·포괄적 지휘명령으로의 변화 3) 사업자성에 대한 보다 실질적인 판단(독자적인 시장접근성 등) 4) 사업결합성의 정도 등을 보다 적극적으로 고려해서 근로자성 여부를 판단해야 한다(권두섭, 2003:15-20).

106) 한편, 판례가 사용종속관계의 존재여부를 확인하기 위한 사실적 징표들을 병렬적으로 나열함으로써, 이들 사이의 선후관계 또는 우열관계를 확인할 수 없어 판결에 대한 예측가능성의 부재와 법원의 자의가 개입될 여지가 높아 법적 안정성이 침해된다는 비판이 존재한다(유성재, 2003:15).

마. 특수고용형태 법률적 보호방안에 대한 각계의 입장

특수고용형태 근로자의 법적 보호방안에 대해서는 기존의 법원의 입장을 볼 때 더 이상 개별 분쟁을 통해서 해결하기 어렵다는 인식이 팽배하며, 결국 입법의 문제로 해결해야 한다는 것이 현재의 논의 상황이다. 아직 구체적인 입법안이 나온 것은 아니지만, 현재 특수고용형태 근로자에 관한 각계의 입장은 다음과 같다.

1) 노사정위원회¹⁰⁷⁾

노사정위 비정규특위는 2002.5.6 비정규근로와 관련하여 제1차 합의를 도출하였는데, 그 중에서 특수형태근로와 관련해서는 “특수형태 근로 종사자 중 ‘업무상 재해로 인하여 그 보호의 필요성이 있는 자’에 대하여 산업재해보상보험 적용방안을 강구한다”고 합의하였다. 이후 노사정위는 2003.5.23. 공익위원안을 제시하였는데 이에 따르면 특수형태근로 종사자의 자주적 단결권 보장을 중심으로 한 특별법적인 방안인 이른바 “유사근로자의 단결활동에 관한 법률”의 제정을 검토하자는 것이었다. 이 특별법의 적용대상이 되는 ‘적용범위’는 ① 특수형태근로 종사자는 특정사업주를 위하여 노무를 제공하고 이로 얻은 수입으로 생활할 것, ② 타인을 고용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공할 것, ③ 노무제공에 있어서 직간접적인 사용자의 지휘감독을 받을 것 등을 제안하고 있다. 그리고 특별법에 의한 보호내용으로는 ① 개별적 보호와 관련해서는 정당한 사유없는 계약해지로부터의 보호, 성희롱 및 보수에 대한 보호를 우선적으로 강구하고, 모성보호, 휴일·휴가제공 등은 적절한 수준에서 보호하는 방안을 제시하였고 ② 집단적 보호와 관련해서는 ‘단체의 조직권·교섭권·협약체결권 등을 부여’하고, 동시에 ‘단체의 설립 및 교섭에 있어 유사근로자단체의 설립, 교섭사항, 활동전임자의 지위, 성실교섭의무, 교섭거부금지, 협약의 효력, 부당행위(unfair practice) 금지 등에 대해서는 노동관

107) 노사정위원회(2003.9.3), 특수형태 근로종사자 관련 논의자료집 중 ‘특수형태근로종사자 논의개관’(이호근)

련법상의 관계조항의 준용방안을 강구'하도록 하고 있다. 또한 '교섭결렬시 분쟁조정을 위해 직권중재가 이루어질 수 있도록 하고 분쟁조정절차는 노조법상의 관계규정을 준용하여 구체적인 방안을 마련'하도록 하고 있다. ③ 기타 사회보험과 관련해서는 산재보험의 조속한 적용을 재확인하고 기타 사회보험의 경우 그 적용방안을 단계적으로 검토하도록 하고 있다. 위 공익위원안에서도 볼 수 있듯이 노사정위는 특수형태근로종사자와 관련하여 '자주적 단결권 보장'이 문제해결에 무엇보다 중요하다고 보고 있다.

2) 노동계 입장

노동계는 기본적으로 사용자가 특수고용형태를 도입하는 목적을 “첫째, 사업운영 내지 경기변동의 불확실성에 따른 위험과 비용을 노동자에게 전가하기 위해, 둘째, 이와 연동하여 개인사업자화 및 성과급 내지 수당제로의 전환을 통해 노동통제를 할 수 있고, 셋째, 기존의 노동조합을 무력화하고 노동조합으로의 조직화를 막기 위한 것”이라고 본다¹⁰⁸⁾.

따라서 노동계는 사용자와의 관계에서 지휘·감독상 사용종속성 뿐만 아니라 경제적 종속성 여부도 근로기준법상 근로자 개념을 판단하는 기준으로 적용해야 하며, 노조법상의 사용자 범위를 확대하고, 근로자성을 인정하여 특수고용 노동자의 근로조건 또한 단체협약으로 규율될 수 있도록 해야 한다고 주장한다¹⁰⁹⁾.

2004년 6월 민주노총은 민주노동당과 공동으로 개최한 토론회에서 특수고용형태 노동자에 대해서 ① 근로기준법과 노동조합법의 '근로자 정의' 규정에서 독립사업장 형태의 노동자를 추가해 명문으로 규정할 것과 사용자 정의를 확대하는 것 그리고 ②노조활동 등을 이유로 한 '도급계약 해지'를 부당노동행위로 규정하는 것이 필요하다는 입장을 다시 강조했다. 구체적인 안으로는 근로기준법 제14조(근로자의 정의)에 '고용계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하

108) 전국불안정노동철폐연대 법률위원회(2004:257)

109) 노사정위원회(2001), 비정규직 근로자 대책 논의현황(자료집).

고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자'에 해당함을 명시해야 하며, 동법 제15조 사용자의 정의와 관련해서도 다음과 같이 확대할 것을 주장한다. 즉, 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자는 사용자로 보며, 이때 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자는 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미친 근로조건에 대하여 근로계약체결 당사자와 함께 연대 책임을 지도록 해야 한다고 주장한다. 또한 노동조합법에 있어서도 사용자의 정의를 '근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 또는 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자'도 포함해야 한다고 주장한다¹¹⁰⁾

또한 민주노총은 노동부가 노사정위 논의를 이유로 특수고용노동자에 대한 구체적인 안을 제시하지 않고 있음을 비판하면서, 특별법 제정을 상정하고 있는 특수고용노동자에 대한 노사정위의 안에 대해서는 '노동자를 유사근로자로 범주화하고 단체조직권(노조 아님) 및 제한적 교섭체결권을 주는 것'에 불과하다고 보며 이는 '근로기준법 적용을 중심으로 하는 노동자성과 노동3권 인정을 부정하는 것이고 특수고용노동자들이 스스로 쟁취한 권리마저 박탈하는 내용'이라며 반대하고 있다.¹¹¹⁾ 한국노총 또한 '특수고용노동자'에 대해 노동자로 인정하고, 노동3권을 보장할 것을 주장하고 있다.¹¹²⁾

3) 경영계의 입장

경영계는 특수형태근로종사자는 위임·위탁 또는 도급계약에 의한 노무제공자로 근로자의 중요한 판별지표인 인적종속관계 또는 사용종속관계 기준

110) 민주노총-민주노동당 공동 토론회 자료집(2004), 「비정규 노동자 권리보장을 위한 법 개선 방안」. 이와 같은 민주노총의 입장은 이전의 여러 자료집을 통해서도 확인할 수 있다.

111) 민주노총-민주노동당 공동 토론회 자료집(2004), 「비정규 노동자 권리보장을 위한 법 개선 방안」

112) 김종각(2005), '비정규직 관련 정부입법안 대응방안', 한국노총<긴급>정책토론회, 비정규법안...어떻게 대응할 것인가, 자료집.

을 통해 볼 때 독립자영업자로 보아야 한다는 입장이다¹¹³⁾. 노동계에서 주장하는 것처럼 경제적 종속성을 근로자성의 판단기준으로 한다면 독립 자영업자의 상당수를 근로자로 인정하는 불합리한 결과를 초래하므로 근로기준법상 근로자성을 인정하는 것을 반대하고, 노조법상의 지위와 관련해서도 근로계약 체결의 당사자가 아님에도 실질적 지배력을 기준으로 사용자를 인정하게 되면 무분별한 단체교섭요구 사태가 초래된다고 노조법상 사용자 범위 확대를 반대한다¹¹⁴⁾. 따라서 특수형태근로종사자는 노동법상의 근로자가 아니므로, 노동법이 아닌 경제법 등을 통한 보호방안을 검토해야 한다고 주장한다. 다만, 사회보장법 등을 통한 보호방안을 검토할 수 있으나 이 또한 노동법상의 근로자개념과 연관지어서는 안 된다고 강조한다¹¹⁵⁾. 독립사업자 형태의 근로자에 대한 노동법상의 근로자인정 문제는 기업관리의 부담가중, 행정관리 감독의 실효성 문제, 그리고 고용안정 등을 종합적으로 고려할 때 문제점이 많으며, 만약 근로자성을 인정한다면 채용규모를 크게 축소시킬 가능성이 크다는 것이다.¹¹⁶⁾

<표 IV-6> 특수고용노동자 관련 각계 입장

현행	노사정위원회	노동계	경영계
- 개별적인 소송을 통해 법원에 의해 근로자성 여부를 판단받음.	- “유사근로자 단결활동에 관한 법률”제정 검토	- 근로기준법과 노동조합법상의 근로자 정의, 사용자 정의 확대 - 노동3권 인정	- 독립자영업자로 봐야 함 - 사회보장법 보호방안 검토가능. 단, 노동법상의 근로자개념과 연관짓지 않을 것

113) 이호근(2003), ‘특수형태근로종사자 논의개관’, 특수형태 근로종사자 관련 논의자료집. 노사정위원회(2003.9.3).

114) 노사정위원회(2001), 비정규직 근로자 대책 논의현황(자료집).

115) 최재황(2004), ‘비정규직 문제 해결을 위한 법제도 개선방안’, 민주노총-민주노동당 공동 토론회 자료집(2004), 「비정규 노동자 권리보장을 위한 법 개선 방안」 토론회.

116) 김정태(2000), ‘비정규근로자 문제’에 대한 경영계 의견, 「비정규 노동자 권리보장을 위한 법개정안 공청회」, 비정규 노동자 기본권 보장과 차별철폐를 위한 공동대책위원회.

3. 소결

이상에서와 같이 현재 여성 비정규근로자에 대한 법과 제도의 문제점, 쟁점 및 현재 법제도 개편을 위한 논의들을 중심으로 정리해보았다. 법과 제도의 문제는 근로실태와는 떨어져서 논의될 수 없는 부분으로, 앞에서 도출한 특성들에 부합하여 근로자들의 근로여건을 실질적으로 개선할 수 있어야 한다. 계약제근로, 시간제 근로, 파견, 특수고용 등 여성근로자와 밀접한 연관이 있는 법제도의 개편에 여성근로자의 특수성이 고려되지 않는다면 법제도 개선의 의미는 상당부분 훼손될 것이다.

임시직 근로자의 근로사유를 제한하는 문제, 임시직 근로기간 제한문제에서 반복갱신에 의한 비정규직화의 문제점, 특히 여성근로자에게 빈번하게 적용되는 재계약거부 사유인 여성근로자의 임신·출산의 문제점이 심각한 것으로 나타난다. 임신한 임시직 여성근로자의 산전후휴가가 시작되기 전 또는 산전후휴가기간 도중에 계약기간이 만료되어 사용자가 '계약기간만료'를 이유로 재계약을 하지 않는다면 이에 대해서는 현행법상 어떤 법적 책임도 묻기 어렵기 때문에 이에 대한 실효성있는 대안이 마련될 필요가 있다.

시간제 근로자의 경우에는 초과근로시간에 대한 제한 문제와 초과근로에 대한 수당문제가 제기된다. 현행법에는 초과근로시간에 대한 제한은 존재하지 않으므로 이에 따른 시간제 근로자의 남용이 이루어지지 않도록 해야 한다. 동시에 초과근로가 법정근로시간 이상일 경우에는 가산임금은 법정기준 이상이 되어야 하나 법내 연장근로에 대해서는 반드시 가산임금을 지급하지 않아도 된다는 점을 악용하여 법정근로시간인 40시간내에서 초과근로수당을 지급하지 않아 실질임금의 저하를 가져오는 것을 막을 필요가 있다.

파견근로자는 파견근로자, 파견사업주, 사용자사업주가 3자적 근로관계를 맺는 특징에서 오는 2중적인 근로계약관계로 인한 고용상의 문제점을 갖게 된다. 파견 업무는 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문적인 지식, 기술 또는 경험을 필요로 하는 총 26개의 업무에 대해 허용하고 있고 간헐적인 업무에만 적용되므로 이외에는 불법파견이다. 그럼에도 불구하고 허용업무 이

외의 업무를 위한 파견근로가 만연하고 여성근로자의 근로비중이 증가하는 문제점이 있다. 임시직과 마찬가지로 파견기한, 기한이후 재고용시의 정규직화와 관련된 문제점도 법제도상에 남아있는 상태이다.

한편, 여성다수직종 중 '특수고용'과 관련해서는 노동법상 근로자성 여부를 인정받기 위한 다수의 개별적인 소송이 진행되었지만, 대부분 근로자성을 인정받지 못해 법의 사각지대에 놓여 있다. 법원은 “계약의 형식이 민법상의 고용계약인지 또는 도급계약인지에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로자를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것”이라고 하는 원칙에도 불구하고, 대체로 계약의 명칭이 ‘근로계약서’가 아닌 위탁, 도급계약서라는 이유로 사실상 노동자성을 부정하고 있어 이에 대한 입법적인 해결이 필요한 것으로 보인다. 이러한 여러 가지 문제점이 전장에서 밝혀진 비정규근로 유형별 특성을 바탕으로 해결될 수 있도록 하는 실효성있는 정책제안이 논의되어야 할 것이다.



결 론

1. 연구요약	217
2. 정책방향	220
3. 여성 비정규 근로 유형별 정책과제	223



1. 연구요약

이상에서 여성 비정규 근로의 유형별 특성과 근로실태를 파악하여 보았다. I장에서는 본 연구의 방향과 비정규 근로에 대한 이론들을 중심으로 논의하였다. 쟁점이 되는 비정규 정의와 이에 따른 규모에 대한 선행연구들에서의 논의들, 본 연구의 방향과 연구목적을 기술하였다. 여성 비정규근로자의 확산은 기업의 비용절감에 대한 유인, 여성근로자의 일자리 부족 및 경력단절, 그리고 내부노동시장의 강화와 주변화되는 외부 노동시장의 확대라는 다양한 원인에 기인한다.

이러한 점들은 II장에서 분석한 여성 비정규근로자의 현황에서도 잘 나타나는데 1996년 이후 비정규직은 지속적인 증가와 특히 여성 임시직 근로자의 주도 등에서 현재 한국의 노동시장상황과 여성 비정규직 증가가 밀접한 연관을 맺고 있음을 알 수 있다. 근로자들의 인구학적 특징들, 생애주기상의 문제점들에서 나타나는 점인 여성임시직의 연령별 M자 곡선, 용역근로자의 고령화 등은 여성 노동시장의 주요한 특징이다. 비정규근로자 내부의 다양한 특성 중 임시직 근로자의 비중은 전 업종 직종에서 높지만 특히 음식숙박업 근로자, 도소매 근로자에게서 높게 나타나고 파견근로의 경우 도소매업과 사업서비스업에서, 용역근로의 경우 사업서비스업에서 높게 나타나는 경향이 있다. 직종별로는 임시직과 파견직의 경우 단순노무직근로자와 기능원 집단이 높은 비중을 차지하고 용역근로자의 경우는 단순노무직이 절대적으로 높은 비중을 나타낸다.

임금 및 근로조건을 살펴본 결과 어떤 방식으로 정규직과의 격차를 줄여나갈 것인가가 중요한 문제임과 동시에 비정규 근로자 내부의 다양한 고용형태별로 각 집단에서 우선적으로 해결하여야할 문제들이 상이하게 나타나고 있다. 특히 임금격차를 분석한 결과 생산성에 따른 정당한 격차가 아닌 차별에 의한 격차 부분이 매우 큰 것으로 나타났다. 특히 용역근로자, 시간제근로자, 파견근로자에게서 차별적 격차가 크게 나타나 이들의 임금개선을 위한 실질적인 방안이 강구되어야 할 것이다.

III장에서는 여성 비정규 근로자 중 가장 큰 비중을 차지하는 임시직 근로자와 그 밖의 다양한 고용형태별 여성 근로자들의 근로실태를 실태조사와 심층면접 결과를 통하여 살펴보았다. 결과적으로 비정규근로자를 정규근로자에 대응하는 개념으로 정책발굴을 할 경우 각각의 고용형태에 따라 포괄하는 범위가 매우 제한적임을 알 수 있었다. 여성 비정규근로자에 대한 다양한 특성을 고려하여 각 집단의 문제점들에 대한 명확한 이해 속에 정책대안을 수립할 필요가 있다. 동시에 이들에 대한 접근은 단일한 기준보다는 매우 다양한 기준으로 이루어질 필요가 있다. 고용계약상의 문제점을 기준으로 하는 접근, 근로시간을 구분으로 한 접근, 급여체제나 근로조건을 중심으로 한 접근 등 다양한 접근이 중층적인 차별을 겪고 있는 많은 여성 비정규근로자의 문제점을 해소하는데 도움이 될 것이다.

임시직 근로자의 경우 전체 비정규직 근로자 중 가장 높은 비중을 차지하는 집단이다. 이들의 근로실태는 업종별, 직종별, 인구학적 사항인 교육수준이나 연령별로 상이하게 나타난다. 임시직 근로자의 경우 짧은 고용계약관행으로 인한 잦은 이직, 동일한 노동에 대한 동일임금 비지급 등과 같은 문제점들이 부각되고 있다. 동시에 비정규직 내에서도 파견근로자, 용역근로자, 시간제근로자, 특수고용근로자 및 재택근로자는 근로형태면에서 종사하는 집단의 인구학적 특성면에서 매우 다른 문제점을 가지고 있는 것으로 나타났다. 일부는 업종 및 직종상에서 나타나는 문제점을 임시직 근로자와 동일하게 가지고 있는 경우가 있으나 고용형태에 따른 근로의 특수성면에서는 또한 임시직 근로자와 다른 특징적인 측면이 나타난다. 같은 제조업 생산직 근로자라 할지라도 임시직 근로자와 재택근로자의 근로실태 및 조건은 매우 상이하며 이들의 요구사항도 매우 상이한 것으로 나타나고 있다.

공통적으로 제조업의 생산직 근로자의 경우 임금인상과 고용안정의 요구가 최우선적으로 나타났다. 숙박 및 음식점업의 단순노무직 근로자는 임금인상에 대한 요구와 함께 자녀의 학습지원이나 보육 지원과 같은 육아지원에 대한 요구가 매우 높았다. 이들의 인구학적 특성 및 생애주기의 단계에서 나타나는 점이라고 볼 때 이들 집단의 요구들이 비교적 동질적으로 나타난다는

점에 주목할 필요가 있을 것이다. 유사하게 도소매업의 판매종사자는 휴가나 육아지원에 대한 요구가 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 이들의 근로시간상의 특수성으로 인한 문제점을 해결할 필요성이 있는 것으로 나타났다.

고학력 청년층 근로자 집단으로 주로 구성된 금융보험업의 사무직 근로자는 무엇보다도 출산 및 육아휴직에 대한 요구가 높았다. 이들이 젊은 연령대이고 경력단절시 고학력 여성인력의 활용을 저해한다는 점에서 이들의 모성보호와 관련된 지원은 여성인력 활용을 위한 불가피할 것으로 보인다. 동시에 이들 집단이 교육훈련에 대한 요구도 가장 높은 것으로 나타나 이들 집단을 중심으로 하는 직업능력개발이 정책의 중심이 되어야 할 것으로 보인다. 사업서비스업의 단순노무직 근로자 등은 대체로 용역근로자를 중심으로 이루어져 있어 이들은 고령근로자 비중이 높고 저임금으로 인한 빈곤화의 우려가 있다. 이들의 임금 및 근로조건을 개선하는 것은 향후 고령노동시장의 여성인력활용과 밀접한 관련을 가지고 있어 관심이 요구된다.

특히 고용형태와 관련하여 사업서비스업의 단순노무직 근로자 중 용역근로자의 저임금 문제는 용역근로라는 특수한 고용형태에서 기인한 것이므로 제도적인 방법으로 보완이 필요할 것이다. 또한 제조업 생산직 근로자의 잦은 해고와 고용불안은 파견근로자의 경우 더욱 심각한 경향이 있어 파견근로와 관련된 제도를 둘러싼 논의가 필요할 것이다. 제조업 근로자 중 재택근로자는 근로자성에 대한 보호는 물론이고 근로시간 대비 열악한 임금 등을 보완할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요할 것이다.

IV장에서는 현재 여성 비정규근로자에 대한 법안의 문제점, 쟁점 및 현재 법 개편을 위한 논의들이 중심이 되어있다. 법의 문제는 근로실태와는 떨어져서 논의될 수 없는 부분으로, 앞장에서 도출한 특성들에 부합하여 근로자들의 근로여건을 실질적으로 개선할 수 있어야 한다. 계약제근로, 시간제 근로, 파견, 특수고용 등 여성근로자와 밀접한 연관이 있는 법제도의 개편에 여성근로자의 특수성이 고려되지 않는다면 법제도 개선의 의미는 상당부분 훼손될 것이다.

III장에서 분석한 임시직근로자의 모성보호와 관련된 해고의 금지, 파견가

능 직종을 벗어난 불법과건의 만연 등, 여성 다수직종인 특수고용근로자의 근로자성 인정과 관련된 부분은 현재 여성노동시장의 많은 문제점들을 노출하고 있다. 법과 제도가 마련이 되었으나 집행되지 않아서 발생하는 문제점들 및 법과 제도를 통하여 보호받지 못하는 근로자들의 문제점들은 여성근로자가 노동시장에서의 취약집단이므로 더욱 중층적으로 악화되는 경향이 있다. 법과 제도의 개선을 위한 각계의 입장 속에서 여성근로자의 지위를 보호할 수 있는 방안에 대한 보다 적극적인 모색이 필요하다.

향후 노동시장에서의 근로형태는 현재보다 더욱 복잡하게 분화될 것이고 그러한 분화의 속도는 제도나 정책변화의 속도보다 빠를 것이다. 따라서 현재의 문제점들이 향후 어떤 방향으로 변화되어 나타날 것인가를 고려해야함은 물론이고 근로형태의 분화가 일어나는 근본적인 원인에 대한 대책이 필요할 것이다.

2. 정책방향

선행연구 및 정책화 과정에서 가장 중점적으로 논의되어 온 정책방안은 동일노동 동일임금 지급, 비정규직의 정규직화였다. 이러한 정책방안들은 여러 가지 적용의 문제들, 예를 들어 동일노동 동일임금 적용을 위한 노동가치 평가방법 개발과 적용에서 나타나는 한계와 문제점들, 또한 기업의 인력활용에서 나타나는 부담 등을 이유로 실효성 있는 정책대안으로 발전하는데 어려움을 겪어 왔다. 견고해지는 내부노동시장에 존재하는 소수의 근로자를 제외하고는 많은 근로자들이 비정규직화 되어가고 향후에는 이러한 기조들이 노동시장 유연화라는 대내외적 요구들과 맞물려 더욱 확대, 유지될 가능성이 크다. 따라서 현재의 정책방향은 비정규직의 정규직화와 같은 원칙적인 전환과 더불어 각 근로자 집단별로 상세한 정책대안을 마련하여 이들의 근로조건이 저하되지 않는, 실질적으로 정규직과 유사한 정도의 수준을 이루도록 하는데 노력을 기울여야 할 시점이다.

이를 위하여 정책대상을 명확하게 규정하는 작업이 우선적으로 선행되어야 할 것이다. 이제 여성 비정규근로자에 대한 정책은 비정규근로자 전체를 포괄하는 보편적 정책에서, 보다 미시적인 접근으로의 방향전환이 필요한 시점이고 각 집단이 우선적으로 요구하는 점을 중심으로 정책의 우선순위가 이루어져야 할 것이다. 본 장에서는 이러한 점을 고려하여 정책대상별로 정책을 발굴하고자 하였다. 본 연구에서 정책수립의 주체로 가장 염두에 두고 있는 것은 행정부처 및 입법주체이다.

동시에 장기적인 관점에서 여성 비정규직 문제에 접근할 필요가 있다. 비정규직의 정규직화와 같은 근본적인 방향에 더하여 현재 가용한 수단을 이용하여 여성 비정규직의 근로조건을 저해하지 않도록 하는 방법이 있을 수 있을 것이다. 그 중 하나로 고용평등 및 차별개선에 여성 비정규직의 문제를 제기하는 방법이다. 여성 비정규직 근로자의 문제를 고용평등의 관점에서 적극적인 차별시정 정책으로 다룰 수 있을 것이다. ‘고용평등 및 적극적 조치’ 사항을 여성 비정규직 근로자에게 확대 하는 방안을 고려할 수 있다. 비정규직의 임금 격차 등을 분석한 결과 이들의 임금은 생산성에 의한 격차 뿐 아니라 기업의 가격차별화에 의한 격차가 매우 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 비정규직에 대한 차별을 개선하지 않는 한 비용절감을 목적으로 하는 비정규직의 확대는 향후에도 지속될 것이다. 이를 시정하기 위하여 고용평등법이라든지, 고용평등센터, 적극적 조치에 기업의 여성 비정규직 활용현황 등 이들의 근로조건을 평가할 수 있는 항목을 추가하여 기업을 모니터링하고 위반 시 제재를 가할 수 있는 제도방안이 마련되어야 한다. 또는 차별시정기구와 같은 전담기구에서 여성비정규직 실태를 파악하는 등의 노력이 요구된다.

또 하나의 간과할 수 없는 부분은 여성 비정규 근로자 조직화 방안 모색이다. 실태조사 결과 등에서 나타나는 사항은 여성 비정규근로자의 조직화가 아직은 미흡하다는 점과 동시에 조직화가 된 경우 많은 근로조건을 개선해왔다는 점이다. 비정규근로자 내부의 이질성은 비정규 근로자를 전체적으로 조직화하는 데 많은 어려움을 겪을 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 조직화가 이루어진 부문에서는 해고조항의 준수, 불법파견의 금지, 최저임금

제에 미달하는 부분에 대한 소급보상 등이 이루어지고 있다는 점을 주목할 만 하다. 문제는 여성근로자 중 조직화가 어려운 근로형태를 지닌 집단의 조직화일 것이다. 시간제 근로자 등 근로시간이 불규칙한 근로자, 재택근로자 등 근로 장소가 개별적인 근로자, 특수고용근로자 등과 같이 근로형태가 매우 개별적인 근로자의 경우 조직화가 쉽지 않은 문제점을 가지고 있다. 이들 집단의 조직화가 이루어질 경우 개별적인 사후 구제보다는 보다 적극적으로 이들의 근로조건을 보호할 수 있는 방안이 논의될 수 있을 것으로 보인다. 노동운동조직이 이를 위한 주체가 되어야 할 것이며 여성단체나 NGO 등도 협력 관계를 구축할 필요가 있을 것이다.

마지막으로 여성 비정규직 확산이 근로조건외 저하 없이 여성근로자의 증가와 함께 갈 수 있도록 하는 정책방향이 수립되어야 할 것이다. 비정규직의 확산은 노동수요자가 보다 큰 협상력을 가지는 현재 우리나라의 노동시장에서 수요가 견인하는 경향이 더 크지만 노동공급자에게 보다 친화적인 형태로 발전한다면 양적, 질적으로 여성노동시장의 발전을 견인할 수 있는 여지가 있을 것으로 보인다. 이러한 견지에서 직장과 가정의 양립이 가능한 고용형태, 비정규 근로자의 모성보호 방안 등이 고려될 수 있을 것이다. 가장 중요한 점은 전체 노동시장과 여성비정규직의 관련성속에서 찾을 수 있을 것이다. 비정규 근로자의 비정규 취업원인을 살펴보면 첫째 원인으로 절대 다수가 정규직 근로를 할 수 없어서 비정규근로형태를 취하는 경우가 많은 것으로 나타나고 둘째 원인은 가사나 육아와의 병행을 위하여 비정규근로를 선택하는 경우이다. 비정규 근로형태가 본인이 원하는 직업의 형태인 경우는 비교적 적은 비중을 나타낸다. 특히 직업 선택의 폭이 넓은 고학력의 젊은 세대에게 비정규직은 어느 정도의 선택의 여지가 있으나 학력이 낮고 노동시장 경험이 일천하며 직업선택의 범위가 제한된 많은 중장년 여성근로자에게 비정규직 근로는 선택이 될 수 없을 것이다. 이들이 비정규직과 정규직의 고용형태 보다 우선적으로 고려한 사항은 취업이라는 점이다. 따라서 일자리 확대에 대한 요구들은 내부노동시장이 발달한 우리나라 노동시장에서 주변부를 중심으로 하는 일자리의 양적 증대와 함께 비정규직이라는 고용형태의 증가를 가

저오게 된 또 하나의 중요한 원인임을 간과하여서는 안 될 것이다. 따라서 여성 비정규직에 대한 정책방향을 수립하는데 있어서도 여성 취업의 증대와 여성 고용의 질 제고라는 두 가지 측면에 대한 동시적인 고려가 요구된다.

3. 여성 비정규 근로 유형별 정책과제

이상의 내용을 중심으로 정책과제를 도출하고자 한다. 여성 비정규 근로자는 전술한 바와 같이 집단별로 매우 상이한 특성을 보이고 있다. 본 연구에서는 가장 특징적으로 부각되는 정책집단을 구분하여 정책개발을 하고자 하였다.

가. 제조업 부문 생산 기능직 근로자

본 연구의 주요 연구방법인 임시직 설문조사와 그 외 다양한 근로형태에 따른 심층면접 조사 결과 제조업에 종사하는 생산 및 기능직, 단순조립 등을 담당하는 단순노무직 비정규 근로자에 대한 정책개발이 시급한 것으로 나타났다. 여성비정규 근로자 집단 중 제조업 근로자의 비중이 약 24%를 차지하고 이들 중 다수가 생산기능직이라고 할 때 이들 집단의 근로조건 개선은 전체 비정규직의 근로조건 개선에 크게 기여할 것으로 예상된다.

이들의 고용형태는 주로 임시직 및 파견근로자의 형태로 나타났는데 어떠한 고용형태이건 근로실태는 매우 유사한 점을 보이고 있다. 가장 특징적인 부분은 타 업종이나 직종에 비하여 고용불안이 매우 심각하다는 점이다. 평균보다 계약기간이 짧은 것으로 나타나며 1년 미만의 단기계약 비중도 매우 높은 수준으로 나타나고 있다. 이러한 사항은 사업체 규모가 클수록 나타나는 현상으로 종업원 규모가 적은 10인 미만의 사업장에서는 오히려 계약기간이 길게 나타나나 종업원 규모가 상대적으로 클수록 사업주의 인력확보 부담도 적어 계약기간이 짧은 것으로 보인다. 임시직 근로자 실태조사 결과 기대 근로기간이 상대적으로 짧은 것으로 나타나나 그럼에도 불구하고 일의 연속

성은 유지되어 재계약 연장비율도 낮지 않은 것으로 나타나고 있다.

파견근로에서도 전체 여성 파견근로자 중 제조업 근로자의 비중이 14.8%로 몇 가지 주요한 파견업종으로 나타나는데 남성근로자 7.1%에 비하여 2배 이상 높은 비율로 나타나고 있다. 제조업의 단순노무직인 조립 등을 담당하는 직종에 여성 근로자를 파견으로 고용하는 경우가 많은데 제조업 생산직 근로자의 경우 파견허용업무에서 벗어나는 업무를 담당하는 경우가 많아 상용근로자를 파견근로자로 대체하는 형태가 만연함을 알 수 있다.

파견이건 임시직이건 여성 제조업 종사자 중 생산·기능직의 비율이 높고 이들의 고용상태가 불안정하므로 이에 대한 정책대안의 발굴이 이 집단에게 가장 시급한 문제이다. 우선 이들의 고용사유에 대한 제한이 보다 철저하게 이루어질 필요가 있는데 기간제 근로자와 파견근로자의 사용이 현재에는 정규직 근로자를 대체하는 수단으로 주로 이루어져 있어 이들의 반복계약갱신이 이루어지거나 혹은 파견근로자를 중심으로 잦은 해고와 노동이동이 이루어지는 이중적인 실태를 보이고 있어 이에 대한 대책이 마련되어야 한다.

◎ 고용안정성 확보를 위한 정책방안

서면 근로계약 작성의 의무화 : 기업들이 각 근로자 개인별로 서면근로계약을 작성하여 보관하도록 하는 방안을 마련할 필요가 있다. 경제활동인구조사 부가조사상의 여성 임시직 근로자의 고용계약 체결 비율이 10% 대에 머물러 여전히 낮은 수준이다. 따라서 고용기간, 고용조건에 대한 명시적인 기준 없이 근로하는 경향이 만연한 것으로 나타나 이에 대한 조치가 필요하다.

비정규직 관련 해고 등 보호조항의 준수에 대한 행정감독 강화 : 기간이 정해진 근로계약을 체결하더라도 계약기간이 갱신되어 그 기간이 1년을 초과한 경우 기간이 정함이 없는 계약으로 인정되어 해고관련조항이 적용된다. 이 점을 사업주와 근로자에게 분명히 인식시켜 양자간 불법해고의 금지 및 근로자의 권리보호가 동시에 이루어지도록 할 필요가 있다. 공단 등 제조업 밀집 지역을 중심으로 근로감독을 강화하여 비정규직의 고용안정을 제고하고 기업들의 인력활용의 효율성을 제고하여야 한다.

100인 이상 제조업 사업장의 여성 임시 및 파견 근로자에 대한 실태조사 : 제조업의 여성 임시직 및 파견근로자의 단기계약 비율이 높은 경우는 사업장 규모가 중규모인 경우가 많았다. 소규모 사업장의 경우 인력난으로 인하여 비교적 장기근속하는 경우가 많았지만 중규모 기업의 경우 고용불안이 상대적으로 크게 나타났다. 이들 규모의 집단을 대상으로 실태조사를 실시하여 이러한 사업장에서 생산근로자의 고용 및 근로실태를 정확하게 파악하는 것이 중요하다. 이들 사업장에서의 고용안정과 근로조건은 특히 여성근로자의 중소기업 취업유도를 유도할 수 있는 가능성과 연결되어 관심을 가지고 추진할 필요가 있다.

제조업 여성 생산직 근로자의 근로계약 및 근로조건표준화 매뉴얼 개발: 사업장 여건이나 고용주의 특성에 따라 생산직 근로자의 근로계약 사항이나 근로조건에 편차가 상당한 것으로 나타난다. 비정규직 근로자의 경우 노동조합 가입률도 낮고 비정규직 근로자의 기존 노조 가입도 낮으므로 이들의 근로조건이 일정수준 이하로 저하되지 않도록 표준화된 지침이 필요하다.

기업의 고용조정 및 유연화를 용이하게 하는 인센티브 시스템 확보 : 사업장에서 생산직과 단기고용계약을 맺는 주된 이유는 생산량의 조정에 따른 인력활용의 효율성을 제고하기 위한 이유가 가장 크다. 기업규모가 중규모 이상으로 인력확보에 어려움이 적을 경우 이러한 단기고용계약의 유인이 더 커질 가능성이 있다. 이들 기업에게 생산직 일정 비율을 비교적 장기로 고용하게 하고 나머지 비율은 단기고용을 활용하도록 하며 단기고용자에 대한 동일업종의 인력풀을 구성하게 하는 방안을 고려할 수 있다. 지방 노동청을 중심으로 유사업종의 단기고용근로자 풀을 마련하여 일시적인 노동수요에 대응하도록 하는 방안을 마련할 수 있다.

◎근로조건 개선을 위한 정책방안

4대 보험 가입 및 제조업 산재보험 가입에 대한 행정력 강화: 임시나 파견직으로 근로하는 여성 제조업 생산직 근로자의 4대 보험 가입은 여전히 평균보다 낮은 상태에 머물러 있는 현실이다. 실태조사 결과 생산기능직의 국민

연금가입률은 50%, 산재보험 45%, 고용보험 61% 수준에 머물러 복지수준의 개선이 요구된다.

퇴직금 및 상여금 지급 등 정규직과의 차별시정 : 임시직 근로자에게는 퇴직금이나 상여금지급이 전반적으로 이루어지지 않는다. 경제활동인구조사의 경우 임시직 근로자의 94%가 퇴직금이 없고 95%가 상여금의 적용을 받지 않는 것으로 나타났다. 실태조사 결과에서도 비정규직을 제외하는 경우가 생산 및 기능직에게는 24%를 상회하는 것으로 나타나 평균 9.6%에 비하여 매우 높게 나타나고 있다. 또한 정규직과 동일적용하는 경우가 타 업종이나 직종에 비하여 매우 낮은 것으로 나타나 정규직과 비정규직간의 분리현상이 뚜렷한 것으로 나타나 시정이 요구된다.

◎ 불법 파견 금지를 위한 행정력 강화

파견제한 직종의 명확한 적용을 위한 근로감독 실시: 파견허용업무는 현재 26개로 제한되어 있다. 현재는 포지티브 방식을 채택하고 있으나 향후에 네거티브 방식으로 전환하고자 하는 논의들이 진행 중이다. 제조업의 생산 및 기능직 근로자는 파견대상 업무가 일반적으로 아니므로 현재 제조업 생산직에 근로하는 근로자의 경우 불법 파견일 가능성이 매우 높은 것으로 보인다. 특히 전체 파견 근로자 중 여성비중이 58%를 상회하여 여성 다수 직종이 파견업무로 지정되어 있어 불법 파견이 증가한다면 여성근로자의 파견근로자 비중은 향후에도 더욱 높아질 가능성이 있어 이에 대한 행정력 강화가 요구된다.

나. 도소매업 판매종사자

다음으로 여성 비정규 근로자 중 많은 비중을 차지하는 도소매업 종사자는 여성 임시직 근로자 중 가장 높은 비율을 나타내는 집단이다. 동시에 여성 파견근로자의 41.7%를 차지하고 있다. 따라서 도소매 판매 종사자의 경우에도 임시직이며 파견직으로 근로하는 여성근로자의 특성을 기초로 정책발굴

이 이루어져야 한다. 이들의 특성을 살펴보면 이들에게 가장 시급하게 요구되는 사항으로 근로조건 개선에 대해 있다. 도소매업의 판매 종사자는 근로시간면에서 사무직이나 생산직 근로자에 비하여 야간시간 근로 등이 있어 동일시간을 근로한다 할지라도 근로의 특성상 고려되어야 할 부분이 많다. 이러한 점에서 다른 업종이나 직종의 근로자에 비하여 보육시설 등에 대한 요구도 높은 것으로 나타나고 있다. 이러한 특성은 이들의 인구학적 사항과도 무관하지 않는데 도소매업 종사자의 경우 타 업종과는 달리 여성근로자가 연령대별로 비교적 고르게 분포되어 있다. 연령대 분포를 보면 타 업종과는 달리 25세 미만에서 50세 이상까지 비교적 고른 분포를 보이고 있어 각 연령대에 따른 근로자들의 특성들이 동시에 나타나고 있다. 따라서 타 업종과 비교할 때 계약기간과 관련된 문제나 고용의 안정성보다는 근로시간, 휴가나 출산 휴가 등 근로조건상의 어려움에 대한 개선 요구들이 많은 것으로 나타나고 있다. 특히 근로시간을 비교해보면 이 집단이 전 업종 중 숙박음식점업, 제조업과 더불어 평균적으로 여성근로자의 근로시간이 가장 많은 업종이다. 임시직 근로실태조사 결과 주당 근로시간이 70시간을 초과하는 근로자가 도소매업종 종사자의 9.4%가 되고 50시간 이상 근로자를 합하면 도소매업종 근로자의 50%로 나타난다. 따라서 이들의 근로시간과 근로시간대에 대한 고려가 요구되며 이러한 장시간의 근로에 따른 근로자들의 휴가사용 등에 대한 요구들이 반영되어야 할 필요가 있다.

동시에 이들의 초과근로에 대한 수당지급, 근로시간대비 임금 수준을 고려한다면 도소매업 종사자의 평균임금은 조사결과 월급 실수령액 기준으로 전체 업종 중 가장 낮은 것으로 나타났다. 특히 50~100만원 미만의 비중이 48%에 달하여 근로시간 대비 임금수준이 매우 열악한 것으로 나타났다. 또한 초과근로수당 지급을 정규직과 동일하게 받고 있는 경우는 도소매업 종사자의 22.5%에 불과하고 차별적용하는 경우가 21.4%, 제도가 없는 경우가 30.5%, 비정규직은 제외하는 경우가 4.3%로 나타나 장시간 근로에 대한 적절한 보상체계가 미비함을 보여주고 있다.

◎ 근로조건 개선을 위한 정책방안

초과근로시간에 대한 보상체계 마련: 초과근로수당 지급, 야간 및 휴일 근로시간에 대한 보상체계 강화로 실질임금 상승을 유도할 필요가 있다. 현재 도소매업 판매 근로자의 경우 장시간 근로 대비 임금수준이 낮아 보상체계를 현실화할 필요가 있다¹¹⁷⁾.

휴가제도의 정비 및 휴가사용의 실효성 제고: 법적으로 근로자들의 휴가제도가 정비되어 있으나 실제로 사업장에서는 대체인력의 부족 등으로 인한 적절한 휴가 사용이 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 이들의 휴가 사용이 실질적으로 이루어질 수 있도록 하는 방안을 마련할 필요가 있다. 동시에 이들의 근로형태가 1st shift와 2nd shift로 이루어져 있는 점을 고려하여 이들의 근로형태에 맞는 휴가제도의 보완이 요구된다. 야간 및 휴일 근로자의 경우 이를 보완할 수 있는 휴가제도를 고려할 수 있다¹¹⁸⁾.

117) 초과근로수당 관련 법제도: 근로기준법 제55조에 따르면 사용자는 연장근로와 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다. 다만, 주40시간제 개정법이 적용되는 사업장의 경우 근로법 제52조 제1항(일반성인근로자의 연장근로) 및 제58조 제1항(특수한 업종의 연장근로)을 적용함에 있어 개정법 시행일로부터 3년간은 연장근로한도를 16시간으로 하고, 최초 4시간의 연장근로에 대한 할증율은 100분의 25로 규정하고 있다(근기법 부칙 제3조). 이때 가산임금 지급사유가 중복되는 경우에는 각 사유별로 가산해서 중복 보상해야 한다. 예를 들어 휴일에 10시간을 근무한 경우 휴일근로뿐 아니라 1일 8시간을 초과하는 2시간의 연장근로가 발생하는데 이 경우 휴일근로에 대한 가산임금에 추가로 연장근로에 대한 가산임금도 지급되어야 한다.

118) 휴가제도 관련 법제도 : 현재 법정근로시간이 주44시간인 사업장의 경우 1월간 소정근로일수를 개근한 자에게는 월차유급휴가가 발생한다. 그리고 연차유급휴가는 1년간 개근한 근로자에 대해서는 10일, 9할 이상 출근한 자에 대해서는 8일이 발생하며, 사용자는 2년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 1년을 초과하는 계속근로연수 1년에 대하여 1일을 가산한 연차유급휴가를 주어야 한다. 다만 그 휴가총일수가 20일을 초과할 경우에는 그 초과하는 일수에 대하여는 통상임금을 지급하고 유급휴가를 주지 않을 수 있다. 한편, 주40시간 근로시간제가 도입된 사업장의 경우 월차휴가제도는 폐지되었고, 연월차휴가가 통합되어 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에 대해서는 15일의 유급휴가를 주어야 한다. 이때 계속근로연수가 1년 미만인 근로자에 대해서는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 주도록 하고 있다. 그리고 사용자는 3년 이상 계속근로한 근로자에 대하여는 유급휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다. 다만, 개정법의 경우 사용자의 적극적인 사용권유에도 근로자가 휴가를 사용하지 않을 경우 금전보상의무가 면제되는 휴가사용촉진제도가 시행되게 되었다. 휴가사용촉진제도에 대한 사용자의 악용방지를 위해 ①휴가사용기간 만료

도소매 업종 여성 종사자 자녀보육지원: 시간 외 근로가 많은 이들의 근로 실태를 고려하여 자녀보육을 지원할 필요가 있다. 타 업종이나 직종의 근로자에 비하여 도소매 판매 종사자의 경우 연령대 분포가 광범위하여 자녀양육 연령대의 근로자가 다수 분포하는 것으로 나타나고 있다. 동시에 이들의 근로시간이 길고 근로시간대가 야간 및 휴일에 분포함에 따라 이들의 자녀 보육에 대한 요구도 높은 것으로 나타난다. 따라서 판매종사자의 자녀보육과 방과 후 아동지도 등에 대한 요구를 맞춰줄 수 있는 실효성있는 정책대안이 요구된다.

◎ 파견 근로자의 적법성과 관련된 정책방안

불법파견 단속을 위한 행정력 강화: 전술하였던 바와 같이 판매종사자의 경우 파견직 비율이 매우 높은 것으로 나타나나 현행 파견법에서 지정하고 있는 파견업무에는 판매직이 거의 포함되어 있지 않은 것으로 나타난다. 따라서 현재 판매직에 종사하는 파견근로자의 경우 대체로 불법 파견직인 것으로 짐작된다. 논의 중인 네거티브 방식을 취할 경우 파견업무가 확대되어 판매업종의 파견직화가 더욱 증가될 것으로 예상되는 바 법제도의 변화 이전에 판매업의 파견업무에 대한 행정지도와 명확한 지침이 요구된다.

다. 금융보험부동산 부문의 사무관리직 근로자

금융보험부동산 분야의 여성근로자들은 일반적으로 젊은 세대의 고학력여성, 사무관리직이 중심이 되어있어 향후 여성노동시장의 질적 개선을 위한 중요한 변수로 작용할 것으로 보인다. 따라서 이들의 고용안정성, 고용조건 상의 차별 등에 대한 개선들이 중점적으로 논의되어야 한다. 이들은 일반적으

3월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자에게 휴가사용 시기지정을 서면으로 요구하고, ②이에 대해 근로자가 통보를 받은 날부터 10일 이내에 사용시기를 지정하지 않아 사용자가 휴가사용기간 만료 2월 전에 휴가사용시기를 지정하여 서면으로 통보했음에도 불구하고 근로자가 사용하지 아니한 경우에만 제한적으로 사용자의 금전 보상의무를 면제할 수 있도록 하고 있다(개정 근로기준법 제59조).

로 임시직 근로자로 근로를 하고 있어 다른 비정규직 근로자들이 임시직이나 파견직, 임시직 시간제 등의 근로형태를 보이고 있는 것과는 달리 동질적인 집단으로 이루어진 경향이 있다.

실태조사결과 이들 집단이 인구학적 특성상 30대 전까지의 집단이 약 60%에 달할 정도로 젊은 연령대에 집중되어 있음을 알 수 있다. 따라서 이들의 혼인상태는 미혼여성이 65.3%에 달하고 있다. 따라서 이들의 모성과 관련된 보호 등이 이루어져야 이들 여성의 경력단절을 완화할 수 있을 것으로 전망되며 이러한 보호조항 들이 결과적으로 고용계약의 갱신 및 종사상 지위의 변화 등에도 영향을 미칠 수 있을 것이다. 실제로 임시직 여성 근로자 조사 결과 현재 지위와 관련하여 가장 먼저 개선되어야 할 점으로 출산육아휴직의 사용에 대한 부분(22.8%)을 평균(11.4%)의 두배 가까이 요구하고 있으며 숙박음식점업(4.4%)이나 제조업(9.4%)에 비하여 매우 높은 수준임을 알 수 있다.

이들의 고용계약은 1년이 약 70%에 달할 정도로 일반적인 관행이며 다른 집단과는 달리 장기근속에 대한 요구가 많았다. 그러나 본인이 평가하는 근속기간 예상은 짧아서 이들의 장기근속 및 경력개발에 대한 요구들이 반영될 필요가 있다. 실제로 이들의 직업훈련 경험이 타 집단에 비하여 많은 것으로 나타나며 향후에도 직업훈련에 대한 요구가 매우 높았다.

그 외의 근로시간, 임금, 4대보험, 휴가제도, 기타 복지혜택에서 타 업종 및 직종 종사자에 비하여 나은 수준을 보이고 있다. 그럼에도 불구하고 정규직에 비하여 부당한 차별을 받고 있다고 평가하는 집단의 비중이 상대적으로 매우 높게 나타나고 그 원인으로 고용불안을 가장 높게 들고 있다. 금융보험이나 부동산 업종의 정규직들의 근로조건이나 임금 등이 전체 노동시장에서 매우 좋은 편이므로 이에 따라 이들 비정규직 근로자들이 체감하는 차별적 대우는 훨씬 더 크게 반영될 수 있고 실제로 동일업무를 하는 집단의 비중도 타 업종이나 직종에 비하여 매우 높은 수준으로 나타났기 때문이다.

◎ 동일노동 동일임금의 적용 강화

동일직무를 수행하는 정규직과 동일한 임금 및 부가급부의 보장: 비정규직과 동일한 직무를 수행하는 정규직이 있는 경우 정규직과 비정규직 간의 임금 및 근로조건을 비교하여 임금 및 부가급부의 결정방식을 다르게 하는 원인을 파악하고 이에 대한 합리적인 시정을 하도록 행정력을 발휘하여야 한다.

동일직무를 수행하는 정규직이 없는 경우 정규직과 동일임금 및 부가급부의 보장: 비정규직과 동일한 직무를 수행하는 정규직이 없는 경우 비정규직 업무에 상응하는 유사업무, 유사한 직무수준, 직무수행능력에 대한 평가 자료를 기준으로 임금 및 부가급부를 산정하도록 행정력을 발휘하여야 한다.

◎ 사무직 근로자의 모성보호 강화

혼인이나 출산으로 인한 재계약 거부나 출산휴가 사용 후 재계약 거부 등의 관행에 대한 조사 및 시정조치: 사무직 근로자의 경우 미혼비중이 높고 연령대의 분포가 젊은 연령대에 집중되어 있어 모성보호에 대한 요구가 높은 집단이다. 이들에 대한 모성보호의 적용은 실질적으로 고학력 여성의 경력단절을 완화할 수 있는 조치로 향후 여성 노동시장의 질적 개선에 기여할 수 있는 효과가 크다.

◎ 사무직 근로자의 직업훈련 및 능력개발 기회 확대

재직자 직업훈련의 확대: 여성 임시직 근로자 실태조사 결과 금융업종에 종사하는 사무직 근로자의 직업훈련 및 능력개발에 대한 요구가 타 업종이나 직종에 비하여 매우 높은 것으로 나타났다. 실질적으로 직업훈련의 효과도 높게 나타나는 집단이므로 이들 집단이 고용보험내의 재직자 직업훈련 수급을 확대할 수 있도록 홍보를 강화한다. 동시에 이들에게 적합한 교육훈련프로그램을 개발하여 고용보험 제도를 통한 훈련비용을 적용받을 수 있도록 한다.

정규직 전환제도의 적극적 실시 권장 : 금융 업종의 사무직 비정규 근로자의 정규직화 가능성을 확대하기 위하여 비정규근로자의 근무평정을 가능한 세부적으로 작성하고 이들의 근무평정 및 근로경험이 유사업종의 정규직으로 이전할 때 고려될 수 있도록 하는 방안을 마련할 필요가 있다.

라. 음식숙박업 및 개인, 사업서비스업 단순노무직 근로자

일반적으로 단순노무직 근로자의 경우 전 업종에 걸쳐 분포하는데 여기서는 도소매업이나 개인 및 사업서비스업에 종사하는 단순노무직 근로자를 주요 대상으로 한다. 임시직과 용역직 근로자로 가장 빈번하게 종사하는 근로자군으로 용역직을 기준으로 볼 때 일반적으로 연령대가 40세 이상이 약 75% 이상으로 고연령대이며 초졸학력자가 43% 정도를 차지하는 등 학력수준이 매우 낮고 가구소득 수준도 낮은 집단으로 구성되어 있다. 이들 집단의 근로실태를 보면 고용불안보다는 근로조건에 더 문제점이 있는 것으로 나타난다. 고용계약의 반복갱신이나 기대 고용기간은 상대적으로 나쁜 편은 아닌 것으로 나타나나 임금면에서 단순노무직의 임금수준이 월평균 82만원으로 가장 낮은 것으로 나타난다. 특히 청소 등과 같은 용역근로자의 경우 근로자와 고용자간의 직접 계약이 아니므로 이들의 임금수준이 더욱 열악해지는 문제점이 있다.

4대 보험 등의 적용도 평균이하에 머물러 이들의 근로조건 개선을 위한 노력이 더욱 요구된다. 특히 병가 등과 같은 휴가제도의 적용, 열악한 근무환경에 대한 개선, 작업장내에서 근로감독과의 인간관계에서 오는 고용 및 근로상의 불이익 등에 대한 적극적인 개선이 필요하다.

◎ 임금개선을 위한 정책방안

최저임금제도의 적용 및 최저임금제도의 현실화 요구 강화: 이들 집단은 노동시장에서 매우 열악한 위치를 차지하는 집단으로 볼 수 있을 정도로 임금이 열악한 것으로 나타나고 있다. 이들 집단의 연령이나 학력을 고려할 때

이들 근로자의 경력개발이나 다른 직종으로의 이전보다는 현재의 근로조건을 개선하여 이들의 근로조건이 일정 수준 이하로 떨어지지 않도록 하는 방안이 필요하다. 용역근로자의 경우 최저임금 이하의 임금을 받는 집단도 상당수에 이르는 것으로 나타나 이에 대한 시정이 필요하다. 더 나아가 최저임금의 현실화를 통하여 이들 집단이 빈곤화되지 않도록 하는 방안이 필요하다.

◎ 근로환경 개선을 위한 정책방안

근로감독에 대한 표준화된 매뉴얼 보급 및 근로감독자의 과도한 권한 남용 방지: 특히 용역 근로자의 경우 고용된 곳과 근로하는 곳이 다른 특성을 가지고 있다. 따라서 근로감독자의 근무평가 등이 매우 주관적인 경우가 있어 피해사례가 많은 것으로 나타난다. 이들의 근로감독에 대한 표준화된 매뉴얼을 보급하여 이들 근로자들이 근로외의 사항으로 불이익을 받지 않도록 하는 방안이 요구된다. 동시에 근로감독자가 고용이나 해고 등에 대한 과도한 권한을 갖지 않도록 하는 방안이 마련되어야 한다.

병가 및 산업재해 관련 보상강화: 단순노무직 근로자들의 경우 산업재해 발생가능성이 높으며 일반적으로 이들 근로자의 평균연령이 높아서 병가의 요구도 높은 것으로 나타나고 있다. 그러나 단순노무직 근로자의 병가 및 산업재해에 대한 대책이 미흡하여 체계적인 보상을 받거나 근로 시 발생한 상해에 대한 대책마련이 미흡한 것으로 나타나 이에 대한 대책마련이 필요하다.

마. 특수고용직 근로자

특수고용직 근로자의 경우 그 내부에서도 이질성이 존재할 정도로 매우 이질적인 집단이 분포하고 있다. 이들은 비정규직 중 평균 임금이 가장 높은 집단이며 고용상태 역시 매우 상이하게 이루어져 있다. 이들의 특징은 장기간 속과 노동이동이 동시에 매우 높은 것으로 나타난다. 연령대도 다양하게 분

포되어 있다.

이들에게 가장 요구되는 사항은 근로자성 인정과 관련된 부분과 그로 인한 4대 보험 등 근로자에게 부가되는 사항들에 대한 적용이다. 현재 근로자로 분류되어 있지 않기 때문에 4대 보험의 적용수준이 전체 비정규 집단 중 가장 낮은 수준으로 나타나고 있는데 국민연금 가입비율 15.2%, 건강보험 16.8%, 고용보험 13%로 매우 열악한 수준으로 나타나 있다.

현재 특수고용근로자에 대한 각계의 입장이 첨예하게 대립하고 있는데 영계의 경우 현행과 같이 근로자성을 인정하지 않는 방향으로, 노동계의 경우 근로자성을 인정하는 방향으로, 노사정위원회에서는 이의 절충안인 유사근로자에 대한 개념을 정립하여야 한다는 입장으로 정리되고 있다(4장 참조). 개별적인 소송을 통하여 근로자성을 입증하는 것에서 나아가 이들 집단에 대한 정확한 자리매김이 필요할 것이다.

◎ 노동통제와 근로자성의 포괄적 인정

특수고용근로자의 근로자성 확대적용: 현재의 운영방식이 노동통제를 통한 근로자 고용과 유사한 방식이므로 이들의 근로자성을 인정하는 방안이 요구된다. 보험모집인이나 학습지 교사, 골프장 경기보조원, 방문판매원의 경우가 가장 일반적인데 전형적인 여성 직종으로 구성되어 있으며 실적급 등 일면자영업과 같은 형태를 띠고 있으나 실질적인 노동통제와 근로감독이 이루어지고 있다. 따라서 이들에 대한 근로자성을 포괄적으로 인정하여 근로자에 준하는 제도의 적용을 받도록 해야 할 것이다.

◎ 4대 보험의 가입 및 모성보호 제도의 적용

4대 보험 가입의 제고를 통한 실질적인 근로자 권익보호: 현재 특수고용근로자의 경우 4대 보험 가입률이 매우 낮은 현실이어서 이들이 실질적으로 근로능력을 상실하거나 할 경우 보호받을 수 있는 장치가 전무한 실정이다. 이들의 4대 보험 가입 등을 현실화하여 이직 시 실업급여를 받거나 직업훈련을 받을 수 있도록 할 필요가 있다.

모성보호 제도의 적용: 현재 특수고용근로자는 근로자가 아니기 때문에 모성보호의 적용을 전혀 받지 못하고 있다. 따라서 이들의 경력단절도 빈번하게 발생하는 것으로 알려져 있다. 이들의 직종이 대체로 전문적인 직종이므로 이들의 생산성 향상 및 경력개발을 지원할 수 있도록 출산 및 육아휴직 제도를 적극적으로 시행하는 것이 필요하다. 이러한 제도를 시행하는 기업에 세제 등 인센티브를 부여하는 방식을 고려할 수 있다.

참고문헌

- 강성태(2000), “특수고용관계와 근로기준법상 근로자성의 판단”, 노동법학 제11호, 한국노동법학회. p35-52
- 강성태(2002), “위법한 파견근로와 사용자사업주의 책임”, 노동법연구 2002하반기 제13호, 서울대노동법연구회
- 강성태(2004), “일본과 독일의 신근로자파견법-근로자파견법개정안과의 비교를 중심으로”, 노동법연구 2004 하반기 제17호, 서울대노동법연구회, p.81-110
- 강현아, (2003) “대기업 노동조합에서 비정규 여성노동자의 배제양상”, 한국여성학 2003년, 제19권 1호
- 권두섭(2003), “특수고용 노동자의 ‘근로자성’에 관한 판례의 문제점과 입법의 방향”, 비정규 노동자 권리보장을 위한 법제도 개선방안, 전국민주노동조합총연맹.
- 권혜자, (2002), “여성노동의 비정규직화와 쟁점들”, 한국여성학회 학술대회 자료집
- 김선수(2003), “기간제 노동 억제 방안”, 민주노총 정책대토론회, 비정규노동자권리보장을 위한 법제도개선방안, 전국민주노동조합총연맹.
- 김선수(2004), “비정규직 관련 정부입법안의 문제점과 대안”, 『비정규직 관련 정부입법안의 문제점과 대안』, 비정규노동자 기본권보장과 차별철폐를 위한 공동대책위원회
- 김소영, (1998), “계약직, 파견근로 등 비정규 고용관계의 문제점과 과제”, 노동교육 제21호
- 김소영,김태홍(1999), 『근로자로 보기 어려운 여성취업자의 실태 및 개선방안』, 노동부
- 김순영, (2004), “정규직 노동자에게 노동조합은 무엇인가”, 경제와 사회 2004년 여름 통권62호
- 김승택(2002), 『근로자 파견제도의 도입효과 평가 및 개선방안』, 한국노동연구원.
- 김연명, (2001), “비정규 근로자’에 대한 사회보험 확대”, 한국사회복지학 통권 45호
- 김영문, (2003), “독일법상 근로자 개념과 특수형태근로 종사자의 노동법적 지위”, 『특수형태근로종사자 국내외 보호대책』, 특수형태근로종사자특별위원회. p69-111
- 김유선 (2004), “비정규직 취업 결정요인에 대한 연구: KLI 노동패널(가구조사) 분석을 중심으로”, 경제와 사회 2004년 봄호, 통권 제 61호
- 김유선, (2001), “의환위기 이후 노동자 상태변화: 비정규 고용 · 임금을 중심으로”, 동향과 전망 2001 겨울호통권 제51호

- 김유선, (2003), “비정규직 증가 원인”, 사회경제평론 21호
- 김재훈, (2003), ‘일본에서의 기간고용법리’, 노동법연구 2003 하반기 제15호, 서울대노동법연구회. p29-66.
- 김재훈, (2003b), ‘특수형태근로 종사자에 대한 일본에서의 취급 및 시사점’, 특수형태근로종사자 국내외 보호대책, 특수형태근로종사자특별위원회. p69-111
- 김태홍, (1999) 『비정규직 고용형태의 확산에 따른 여성 고용구조의 변화와 정책과제』, 노동부
- 김태홍, (2001) 『비정규직 여성근로자의 임금실태 분석 및 동일임금원칙 적용을 위한 정책방안 연구』, 여성부
- 김태홍, (2001), “신자유주의와 비정규직 여성노동”, 성평등연구 2001년 제5집.
- 김태홍. (1999). 『비정규직 고용형태의 확산에 따른 여성 고용구조의 변화와 정책과제』, 한국여성개발원.
- 김태홍. (2001). 『주5일 근무제가 여성에게 미치는 효과와 정책 방향』, 한국여성개발원.
- 김학수, (1998), “고용의 유연화가 종업원 행동에 미치는 영향”, 산업경영
- 김형배. (1999). 『노동법』, 박영사.
- 남기곤, (2002), “비정규노동연구 : 한시근로자 (contingent workers) 의 규모와 성격”, 산업노동연구, Vol.8, No 1.
- 남성일, (2001), “비정형근로의 개념 및 규모 등에 대한 소고”, 서강경제논집, Vol.30, No.2.
- 남재량, 김태기, (2000), “비정규직, 가교인가 함정인가?”, 노동경제논집 제 23권 제 2호
- 노동부(2003), 『근로기준법 질의회시집』.
- 노동부(2005), 『비정규직 법안의 주요 내용 및 쟁점』
- 노사정위(2003), 특수형태 근로종사자 관련 논의자료집
- 류기철, (2001), “취업형태의 지속성에 관한 연구”, 노동경제논집, 제24권 제1호
- 문유경, 강민정. (2003). 『근로시간 단축이 여성취업에 미치는 영향』 한국여성개발원.
- 민주노총 정책대토론회(2003), 『비정규노동자권리보장을 위한 법제도개선방안』, 전국민주노동조합총연맹.
- 민주노총-노동부 출입기자단 간담회 자료(2005.4.18), “비정규 입법 관련 민주노총 입법 요구안”
- 민주노총-민주노동당 공동 토론회 자료집(2004), 『비정규 노동자 권리보장을 위한 법 개선 방안』

- 박기성, (2001), “1997 년 경제위기 직후의 대량실업에 대한 이해, 산업관계연구”, Vol.11, No.1.
- 박수근(2002), “레미콘운송기사와 경기보조원의 근로자성에 관한 검토-최근의 판례를 중심으로”, 노동법학 제14호, 한국노동법학회
- 박지순(2001), ‘독일의 최근 노동입법 동향’, 노동법학 제12호, 한국노동법학회, p.233-262
- 박홍규. (2002). 『노동법』, 삼영사.
- 배진경, (2003), “비정규직 이땅에 살기 위하여 : 비정규직여성 권리찾기 운동본부 3년 성과와 과제”, 일하는 여성 2003년, 58호
- 배해선, (2000), “기혼여성의 비정형직 고용증가의 원인 분석”, 여성학연구(여성연구 제호변경) 2000년, 제10권 1호
- 비정규 노동자 기본권 보장과 차별철폐를 위한 공동대책위원회(2000). 『비정규 노동자 권리보장을 위한 법개정안 공청회』,
- 석재은, (2004), “비정규직 차별실태와 정책과제”, 보건복지포럼 2004년 9월, 제 95호
- 손향미(1999), 『근로자파견법의 시행에 따른 문제점과 과제』, 이대 석사학위 논문.
- 신인령, (2001), “비정규직 및 실업근로자의 조직화 : 세계경제하에서의 여성노동권 확보를 위하여”, 여성학논집 2001년, 제18집
- 신인령. (2002). 『세계화와 여성노동권』. 이화여자대학교
- 안미수, (2003), “비정규직 여성노동자의 현황과 보호 방안”, 여성연구논집 2003년, 제14집
- 안주엽, 조준모, 남재량. (2001). 『비정규직근로의 실태와 정책과제』I, II, 한국노동연구원.
- 안주엽, 김동배, 이시균. (2003). 『비정규근로실태와 정책과제(III)』. 한국노동연구원 여성 2000년 12월 통권391호 『비정규직 여성노동자 실태조사 : 비정규직 여성노동자 보호방안』
- 유규창, 박우성(2003), 『학습지산업과 학습지교사의 공동발전을 위한 연구』, KSHRM(한국인사전문가협회)
- 유성재(2002), 『취업형태의 다양화에 따른 법제정비방안 : 특수고용직 종사자의 노동법적 지위를 중심으로. 2』, 한국법제연구원
- 유성재(2004), “독일 근로자파견법의 개정과 시사점”, 노동법학 제19호, 한국노동법학회, p1-18
- 유성재, 노상현, 조임영, (2004), “주요국 근로자파견법의 개정과 시사점-독일, 프랑스, 일본을 중심으로”, 중앙법학, 중앙법학회. p229-261
- 윤애림(2003), 『다면적 근로관계에서 사용자의 책임』, 서울대학교 박사학위논문.

- 윤여림, (2003), “비정규직 노동자와 주5일 근무제”, 일하는 여성 2003년, 63호
- 윤진호(1998), “시장적 유연화로부터 협력적 유연화로”, 『노동사회』, 한국노동사회연구소.
- 이도화, 이상민, (2000), “정규직과 비정규직 근로자의 직무태도 및 성과의 차이”, 대한경영학회지, 제24호
- 이병태. (2000). 『(최신) 노동법』, 현암사.
- 이병훈, 김유선. (2003). “노동생활 질의 양극화에 관한 연구.” 『경제와사회』 제 60호: 129-149.
- 이병훈, 윤정향. (2001). “비정규 노동의 개념정의와 유형화에 관한 연구.” 『산업노동연구』7(2): 1-33.
- 이병훈, 김유선, (2003), “노동생활 질의 양극화에 관한 연구: 정규·비정규의 분절성을 중심으로”, 경제와 사회 2003년 겨울호통권 제 60호
- 이병훈, 윤정향, (2001), “비정규 노동의 개념정의와 유형화에 관한 연구”, 산업노동연구 제7권 제2호
- 이병희(1998), “유연화와 한국의 노동시장”, 『노동사회』, 한국노동사회연구소.
- 이숙진, (2001), “성별분업과 비정규 여성노동: 유통업을 중심으로”, 성평등연구 5(2001.5) pp.33-49
- 이종선(2002), “한국의 신자유주의적 구조개혁과 노동시장 변화: 유연화의 패러독스”, 한국사 회학 제36집 3호. pp. 25-45.
- 이혜심, (2003), “법 따로 현실 따로인 비정규직 여성의 모성보호”, 일하는 여성 2003년, 55호
- 이호근, (2003). “논의개관”, 특수형태 근로종사자 관련 논의자료집, 노사정위원회
- 이호근, (2003b). “특수형태근로종사자 국내 주요판례분석”, 『특수형태근로종사자 국내외 보호대책』, 특수형태근로종사자특별위원회.
- 장지연(2001), 『경제위기와 여성노동』, 한국노동연구원.
- 장지연, (2001), “비정규직 노동의 실태와 쟁점”, 경제와 사회 2001년 가을, 51호
- 장지연. (2001). 『경제위기와 여성노동』한국노동연구원.
- 장하진 외(2001), 『근로여성 정책의 변화에 관한 연구』, 노동부.
- 장홍근, (2001), “비정규직 근로자의 직업능력개발”, 직업과 인력개발 2001년 6월, 제4권 제3호
- 전국민주노동조합총연맹(2005.3), 『비정규 관련 입법안 주요 쟁점 해설』
- 전국불안정노동철폐연대 법률위원회(2004), 『(비정규직 노동자를 위한) 노동법 해설』, 잉겔
- 정건화. (2003). “노동시장의 구조변화에 대한 제도경제학적 해석.” 경제와 사회

- 2003년 봄호: pp. 8-42.
- 정영애(1996), “시간제 노동과 성별분업:시간제 노동 논의에 관한 여성학적 비판”, 한국여성학 제12권 1호, 한국여성학회.
- 정형욱, (2004), “비정규직 고용의 특성과 성별차이”, 여성연구 2호.
- 정혜선, (1997), “부산지역 비정규직 여성노동자의 실태”, 부산여자대학교 여성연구 제7집.
- 조경배(2004), “독립노동과 유사근로자 근리고 위장자영인”, 민주법학 제25호, p298-335.
- 조순경(1997), “파견 근로의 신화와 현실”, 산업노동연구 제3권 제1호.
- 조용만(2003), 『특수고용관계 종사자의 근로자성 인정 여부에 관한 노동법적 접근』, 한국노동연구원.
- 조용만, (2003b), “프랑스의 근로자 판단기준과 특수형태근로종사자의 법적 지위“, 특수형태근로종사자 국내외 보호대책, 특수형태근로종사자특별위원회. p.221-237
- 조임영(2000), “프랑스의 불안정근로계약-유기근로계약 법제를 중심으로”, 노동법학 제11호, 한국노동법학회, p. 53-93
- 최경수, (2001), “고용구조 파악을 위한 고용형태의 분류와 규모 추정”, 노동경제논집, Vol.24, No.2.
- 최영호(2002), “계약근로형 노무공급자의 근로자성”, 노동법연구 2002하반기 제13호, 서울대노동법연구회
- 최저임금위원회(2003), 『비정규직에 관한 EU국가의 최근 입법경향』.
- 최홍엽(2003), “독일 근로자파견법의 개정 배경과 내용”, 노동법연구 2003하반기 제15호, 서울대노동법연구회, p. 1-27
- 坂井澄雄, (2004). 『일본의 파견근로자제도와 현황, 국제노동브리프(2004년 11,12월 호)』, 한국노동연구원
- 한국노동연구원(1997.7.31), 『노동시장의 유연성 제고』.
- 한국노동연구원, (2001) 『비정규근로의 실태와 정책과제 I』
- 한국노동연구원, (2002) 『비정규근로의 실태와 정책과제 II』
- 한국노동연구원, (2003) 『비정규근로의 실태와 정책과제 III』
- 한국노총 <긴급> 정책토론회(2005), 『비정규법안...어떻게 대응할 것인가?』
- 한국노총 중앙연구원, (1999) 『비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안』
- 한국노총 중앙연구원, (2002) 『한국의 비정규직 노동자: 산업별 심층 사례연구』
- 한국비정규노동센터. (2003). 『유럽연합(EU)의 비정규고용 지침과 주요 국가들의 노동입법 동향』.

- 한준, 장지연 (2003) “정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정”, 노동경제논집 제23권 특별호
- 홍주환, (2000). “비정규·미조직 종사자의 실태 및 의식조사결과.” 『비정규 종사자 차별 철폐 및 조직화 방안』 민주노총 정책토론회 자료집.
- Anne E. Polivka, (1996), “Into contingent and alternative employment: by choice?”, *Monthly Labor Review*, Oct 1996.
- Blossfeld Hans-Peter and C. Hakim.(eds.) (1997). *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-time in Europe and the United States America*. Oxford University Press.
- Crompton, R. (1998). “Women’s Employment and State Policies.” *Innovation* 11(2).
- Crompton, R. (2002). “Employment, flexible working and the family.” *British Journal of Sociology*, 53(4): 537-558.
- Drago, R. (1998). “New Systems of Work and New Workers”, in K. Barker, K. Christensen(eds.), *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*, Ithca: Cornell University Press, pp. 144-169.
- Kalleberg, A. L. (2000). “Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract work.” *Annual Review of Sociology* 26: 341-65.
- Laufer, J.(1998), *Equal Opportunity Between Men and Women: The Case of France*, *Feminist Economics* 4(1), pp. 53-69
- Moen, P. (1989). *Working Parents: Transformations in Gender Roles and Public Policies in Sweden*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Polivka A. E. (1996). “Into contingent and alternative employment:by choice?” *Monthly Labor Review* 1996 October: 55-74.
- Polivka, A & T. Nardone. (1989). “On the difinition of “Contingent Wok”” *Monthoy Labor Review*, December, 9-16.
- Procter, S. J. M. Rowlinson, L. McArdle, J. Hassard and P. Forrester. “Flexibility, Politics & Strategy: In Defence of The Model of The Flexible Firm.” *Work, Employment & Society* 8(2): 221-242.(년도 빠짐)
- Rubery, J., Smith, M and Fagan, C.(1998), *National Working-Time Regimes and Equal Opportunities*, *Feminist Economics* 4(1), pp. 71-101
- Scandur T. A. & Melenie J. Landau. (1997). “Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction.” *Journal of Organizational Behavior* 18: 377-391.
- Scandura, T. A. & M. J. Lankau. “Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job

- satisfaction." *Journal of Organizational Behavior* 18: 377-191.(년도빠짐)
- Smith, M., Fagan, C. and Rubery, J.(1998), " Where and why part-time work growing in Europe?". In Fagan, C. and O'Reilly, J.(Eds.), *Part-Time Prospects*. Routledge.



부 록

1. 부표	247
2. 설문지	294



<부록 1>

<부표 1> 여성비정규직의 연령별 분포

단위: %

연령	임시직	일용	파견직	용역	독립도급	시간제	재택	비정규직 전체
16~20	5.0	3.3	1.9	0.7	1.1	9.0	0.7	5.0
21~25	17.3	1.8	15.4	5.9	6.6	10.1	4.8	13.8
26~30	12.1	2.5	12.5	4.5	14.1	5.6	7.0	10.4
31~35	12.2	4.0	9.6	3.1	16.3	12.2	19.9	12.1
36~40	13.3	9.8	11.5	7.6	19.1	15.8	16.2	13.9
41~45	15.2	11.3	24	12.5	17.9	14.3	17.3	15.2
46~50	11.0	13.8	12.5	14.5	11.5	9.1	7.0	10.8
51~55	5.5	13.1	6.7	17.0	6.6	6.8	4.8	6.4
56~60	4.4	9.5	4.8	17.0	3.7	5.7	6.6	5.2
61~65	2.6	11.3	0.0	11.8	2.4	4.7	5.9	3.6
66이상	1.6	19.6	1.0	5.5	0.6	6.7	9.6	3.4

자료: 통계청(2004), 경제활동인구부가조사 원자료 분석

<부표 2> 비정규직의 월차휴가 적용여부

단위: 명, %

	빈도	퍼센트
모든 직급과 직종에 적용한다	585	24.2
예 일부 직종과 일부 직급에 적용한다	90	3.7
아니오	332	13.7
본사사항	5	0.2
무응답	53	2.2
합계	1065	44.1

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 3> 비정규직의 연차휴가 적용여부

단위: 명, %

	빈도	퍼센트
모든 직급과 직종에 적용한다	492	20.4
예 일부 직종과 일부 직급에 적용한다	91	3.8
아니오	422	17.5
본사사항	5	0.2
무응답	55	2.3
합계	1065	44.1

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 4> 비정규직의 건강보험 적용여부

단위: 명, %

	빈도	퍼센트
모든 직급과 직종에 적용한다	602	24.9
예 일부 직종과 일부 직급에 적용한다	98	4.1
아니오	307	12.7
본사사항	5	0.2
무응답	53	2.2
합계	1065	44.1

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 5> 비정규직의 국민연금 적용여부

단위: 명, %

	빈도	퍼센트
모든 직급과 직종에 적용한다	577	23.9
예 일부 직종과 일부 직급에 적용한다	102	4.2
아니오	327	13.5
본사사항	5	0.2
무응답	54	2.2
합계	1065	44.1

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 6> 비정규직의 산업재해보험적용여부

단위: 명, %

	빈도	퍼센트
모든 직급과 직종에 적용한다	645	26.7
예 일부 직종과 일부 직급에 적용한다	96	4.0
아니오	261	10.8
본사사항	5	0.2
해당사항없음	1	0.0
무응답	57	2.4
합계	1065	44.1

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 7> 국민연금가입 여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
가입되어 있다	3	185	573	174	133	1,068
가입되지 않았다	0	138	132	119	58	447
모르겠다	1	9	15	10	9	44
Total	4	332	720	303	200	1,559

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 8> 국민건강보험 가입여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
가입되어 있다	2	188	576	180	134	1,080
가입되지 않았다	1	138	129	114	57	439
모르겠다	1	6	15	9	9	40
Total	4	332	720	303	200	1,559

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 9> 산업재해보험 가입여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과~ 1년 미만	1년	1년 초과~ 3년 미만	3년 초과	
가입되어 있다	2	138	388	131	110	769
가입되지 않았다	1	155	189	133	69	547
모르겠다	1	39	143	39	21	243
Total	4	332	720	303	200	1,559

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 10> 고용보험과 고용계약기간

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과~ 1년 미만	1년	1년 초과~ 3년 미만	3년 초과	
가입되어 있다	3	191	579	163	128	1,064
가입되지 않았다	0	127	112	121	58	418
모르겠다	1	14	29	19	14	77
Total	4	332	720	303	200	1,559

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 11> 특수직 보험가입여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과~ 1년 미만	1년	1년 초과~ 3년 미만	3년 초과	
가입되어 있다	0	4	13	6	4	27
가입되지 않았다	2	248	385	204	115	954
모르겠다	2	80	322	93	81	578
Total	4	332	720	303	200	1,559

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 12> 퇴직금 수혜 여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과~ 1년 미만	1년	1년 초과~ 3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	1	47	229	82	66	425
정규직과 차별적용	1	55	210	53	41	360
비정규직 제외	1	50	48	38	12	149
제도없음	0	59	83	58	38	238
해당아님	0	99	64	39	27	229
모름	1	22	86	33	16	158
Total	4	332	720	303	200	1,559

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 13> 상여금수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	1	19	99	46	45	210
정규직과 차별적용	0	53	149	50	35	287
비정규직 제외	1	55	111	55	18	240
제도없음	1	82	174	75	54	386
해당아님	0	100	119	49	33	301
모름	1	23	68	28	15	135
Total	4	332	720	303	200	1,559

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 14> 시간의 수당 수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	2	96	220	77	56	451
정규직과 차별적용	0	58	111	34	47	250
비정규직 제외	1	24	51	35	8	119
제도없음	1	93	177	92	48	411
해당아님	0	47	100	35	22	204
모름	0	14	60	30	19	123
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 15> 성과급수혜 여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	25	100	32	30	187
정규직과 차별적용	0	23	60	37	8	128
비정규직 제외	1	39	90	36	11	177
제도없음	1	121	217	114	94	547
해당아님	0	96	141	51	39	327
모름	2	28	111	33	18	192
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 16> 유급휴가 수혜 여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	2	62	190	64	41	359
정규직과 차별적용	1	29	95	23	5	153
비정규직 제외	0	33	54	29	7	123
제도없음	0	83	172	94	90	439
해당아님	0	82	107	46	33	268
모름	1	43	101	47	24	216
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 17> 병가수혜 여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	2	50	186	63	41	342
정규직과 차별적용	0	14	63	21	4	102
비정규직 제외	0	29	54	23	8	114
제도없음	1	107	167	92	86	453
해당아님	0	76	89	48	37	250
모름	1	56	160	56	24	297
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 18> 휴업보상수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	12	60	20	19	111
정규직과 차별적용	0	8	26	9	2	45
비정규직 제외	1	29	51	20	5	106
제도없음	1	128	221	123	98	571
해당아님	0	85	103	47	37	272
모름	2	70	257	84	39	452
Total	4	332	718	303	200	1,557

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 19> 식사비용보조 수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	2	148	291	114	67	622
정규직과 차별적용	0	21	62	17	7	107
비정규직 제외	0	17	50	13	8	88
제도없음	1	87	172	93	77	430
해당아님	0	38	84	33	29	184
모름	1	21	61	33	12	128
Total	4	332	720	303	200	1,559

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 20> 학비보조 수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	7	56	20	3	86
정규직과 차별적용	0	8	21	2	1	32
비정규직 제외	1	23	72	25	6	127
제도없음	1	159	247	131	111	649
해당아님	0	84	191	65	51	391
모름	2	51	131	60	28	272
Total	4	332	718	303	200	1,557

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 21> 주택마련지원 수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	3	22	4	7	36
정규직과 차별적용	0	4	21	4	0	29
비정규직 제외	1	24	81	27	7	140
제도없음	1	165	282	140	113	701
해당아님	0	81	131	55	37	304
모름	2	55	182	73	36	348
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 22> 사내근로복지기금 수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	4	64	8	11	87
정규직과 차별적용	0	6	21	2	2	31
비정규직 제외	1	22	64	21	7	115
제도없음	1	155	266	135	110	667
해당아님	0	84	133	54	35	306
모름	2	61	171	83	35	352
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 23> 경조사 지원수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	35	204	69	47	355
정규직과 차별적용	0	25	65	23	7	120
비정규직 제외	1	24	49	15	7	96
제도없음	1	113	180	92	86	472
해당아님	0	71	93	46	30	240
모름	2	63	128	58	23	274
Total	4	331	719	303	200	1,557

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 24> 휴양비용지원수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	6	69	23	19	117
정규직과 차별적용	0	8	30	8	4	50
비정규직 제외	1	20	50	19	7	97
제도없음	1	155	281	131	105	673
해당아님	0	84	129	53	36	302
모름	2	59	160	69	29	319
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 25> 저축장려금수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	2	16	1	5	24
정규직과 차별적용	0	2	11	2	1	16
비정규직 제외	1	15	48	14	5	83
제도없음	1	163	318	157	119	758
해당아님	0	92	113	50	35	290
모름	2	58	213	79	35	387
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 26> 개인연금지원수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	9	49	8	14	80
정규직과 차별적용	1	2	18	5	3	29
비정규직 제외	1	14	45	13	8	81
제도없음	0	157	281	145	113	696
해당아님	0	91	111	53	31	286
모름	2	59	215	79	31	386
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 27> 생명보험료지원수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	2	36	4	7	49
정규직과 차별적용	0	2	10	3	1	16
비정규직 제외	1	15	38	12	6	72
제도없음	1	157	281	148	103	690
해당아님	0	82	110	53	33	278
모름	2	74	244	83	50	453
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 28> 개인상해보험료지원수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	11	59	5	13	88
정규직과 차별적용	0	2	15	4	2	23
비정규직 제외	1	15	36	11	5	68
제도없음	1	152	266	144	102	665
해당아님	0	81	118	52	33	284
모름	2	71	225	87	45	430
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

<부표 29> 가족수당수혜여부와 고용계약기간

단위: 명

	고용계약기간					Total
	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	
정규직과 동일적용	0	3	26	3	9	41
정규직과 차별적용	0	5	18	3	3	29
비정규직 제외	1	21	42	12	7	83
제도없음	1	149	287	143	112	692
해당아님	0	93	166	65	44	368
모름	2	61	180	77	25	345
Total	4	332	719	303	200	1,558

자료: 노동연구원(2003), 사업체패널조사 원자료 분석

258 여성 비정규직 노동의 특성과 정책과제

	학력							혼인 상태				
	응답자 수	중졸 이하	고졸	2년제 전문대졸	4년제 대졸	대학원 이상		응답자 수	미혼	유배우	사별, 이혼 및 별거	
전체	1,559	7.2	51.1	21.6	17.4	2.8	전체	1,559	45.7	50.7	3.7	
업종	제조업	510	11.4	63.7	16.7	7.6	0.6	제조업	510	39.4	56.7	3.9
	도소매업	351	1.1	65.0	24.8	8.5	0.6	도소매업	351	38.5	58.7	2.8
	숙박/음식점업	68	5.9	60.3	22.1	11.8	-	숙박/음식점업	68	39.7	54.4	5.9
	금융/보험/부동산 임대	101	3.0	36.6	25.7	32.7	2.0	금융/보험/부동산 임대	101	65.3	32.7	2.0
	사업서비스업	322	10.2	37.3	29.2	20.8	2.5	사업서비스업	322	51.6	43.5	5.0
	교육서비스업	207	4.8	21.7	14.0	45.4	14.0	교육서비스업	207	56.5	41.1	2.4
종업원 수	3~9인	429	7.7	53.6	19.8	16.8	2.1	3~9인	429	36.4	60.1	3.5
	10~99인	589	6.6	52.5	19.5	16.8	4.6	10~99인	589	45.0	51.3	3.7
	100인 이상	541	7.4	47.5	25.1	18.5	1.5	100인 이상	541	53.8	42.5	3.7
직종	사무/관리	830	1.2	37.1	28.1	28.6	5.1	사무/관리	830	68.2	29.5	2.3
	판매/서비스	313	5.4	61.7	25.2	7.0	0.6	판매/서비스	313	25.9	69.0	5.1
	생산/기능	242	16.1	78.9	3.3	1.7	-	생산/기능	242	16.5	79.3	4.1
	단순노무	169	27.2	60.4	7.7	4.7	-	단순노무	169	12.4	80.5	7.1
	기타	5	-	40.0	60.0	-	-	기타	5	80.0	20.0	-
연령대	25세 미만	209	1.0	49.3	39.7	9.6	0.5	25세 미만	209	98.6	1.4	-
	25~30세 미만	410	0.7	24.6	33.4	36.3	4.9	25~30세 미만	410	91.0	9.0	-
	30~35세 미만	191	1.6	36.6	24.6	27.7	9.4	30~35세 미만	191	46.6	52.4	1.0
	35~40세 미만	208	1.0	70.7	16.3	10.6	1.4	35~40세 미만	208	14.9	79.8	5.3
	40~45세 미만	208	2.9	81.7	9.1	5.8	0.5	40~45세 미만	208	4.8	88.9	6.3
	45~50세 미만	159	10.1	76.7	6.9	6.3	-	45~50세 미만	159	1.3	95.0	3.8
	50세 이상	174	46.0	47.7	2.9	2.9	0.6	50세 이상	174	0.6	85.1	14.4
혼인 상태	미혼	712	0.8	32.3	35.3	27.2	4.4	중졸이하	112	5.4	77.7	17.0
	유배우	790	11.0	67.7	10.3	9.4	1.6	고졸	796	28.9	67.2	3.9
	사별, 이혼 및 별거	57	33.3	54.4	7.0	5.3	-	2년제 전문대졸	336	74.7	24.1	1.2
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	21.3	48.8	18.8	8.8	2.5	4년제 대졸	271	71.6	27.3	1.1
	100~200만원 미만	246	12.2	50.4	19.1	15.9	2.4	대학원 이상	44	70.5	29.5	-
	200~300만원 미만	539	7.1	62.7	18.6	10.4	1.3	100만원 미만	80	50.0	18.8	31.3
	300~400만원 미만	442	5.2	48.2	24.9	19.0	2.7	100~200만원 미만	246	49.6	39.8	10.6
	400만원 이상	251	1.6	32.3	25.5	33.9	6.8	200~300만원 미만	539	34.0	65.1	0.9
								300~400만원 미만	442	45.7	54.3	-
							400만원 이상	251	65.7	33.9	0.4	

가구소득								현재 함께 살고 있는 가족들							
	응답자 수	100만원 미만	100~200만원 미만	200~300만원 미만	300~400만원 미만	400만원 이상		응답자 수	시(권정) 부모	남편	아들	딸	기타		
전체	1,558	5.1	15.8	34.6	28.4	16.1	전체	1,559	40.3	50.5	37.3	30.8	25.3		
업종	제조업	509	6.1	18.7	45.6	22.2	7.5	업종	제조업	510	33.7	56.7	42.7	36.3	21.4
	도소매업	351	2.8	12.0	31.3	37.9	16.0		도소매업	351	36.5	58.7	43.0	34.2	18.2
	숙박/음식점업	68	4.4	26.5	29.4	29.4	10.3		숙박/음식점업	68	29.4	54.4	42.6	36.8	23.5
	금융/보험/부동산 임대	101	2.0	14.9	26.7	28.7	27.7		금융/보험/부동산 임대	101	67.3	32.7	27.7	18.8	26.7
	사업서비스업	322	7.8	14.6	30.4	26.1	21.1		사업서비스업	322	45.3	42.5	31.4	26.7	28.0
	교육서비스업	207	4.3	14.0	25.1	30.4	26.1		교육서비스업	207	45.9	41.1	26.1	21.7	43.0
종업원 수	3~9인	429	3.5	13.1	36.6	34.0	12.8	종업원 수	3~9인	429	33.8	59.4	44.3	38.0	18.6
	10~99인	589	6.1	15.6	34.0	26.1	18.2		10~99인	589	37.7	51.4	38.5	31.4	26.7
	100인 이상	540	5.4	18.1	33.7	26.3	16.5		100인 이상	541	48.4	42.3	30.3	24.4	29.2
직종	사무/관리	830	4.7	15.7	26.4	31.1	22.2	직종	사무/관리	830	58.6	29.2	18.8	16.0	37.6
	판매/서비스	313	3.5	12.1	31.6	35.5	17.3		판매/서비스	313	24.9	69.0	53.7	42.5	12.5
	생산/기능	242	4.5	17.4	57.0	18.6	2.5		생산/기능	242	17.4	79.3	62.8	50.0	9.1
	단순노무	168	11.3	20.8	47.6	16.1	4.2		단순노무	169	11.8	80.5	61.5	54.4	11.8
	기타	5	-	20.0	60.0	20.0	-		기타	5	60.0	20.0	20.0	20.0	40.0
연령대	25세 미만	209	4.8	12.9	34.0	32.1	16.3	연령대	25세 미만	209	86.1	1.4	-	0.5	50.7
	25~30세 미만	410	4.4	17.8	21.5	27.6	28.8		25~30세 미만	410	73.4	9.0	1.0	2.4	50.5
	30~35세 미만	191	2.6	14.1	31.9	36.1	15.2		30~35세 미만	191	41.4	52.4	24.6	18.3	22.0
	35~40세 미만	208	4.3	19.7	45.7	22.6	7.7		35~40세 미만	208	18.3	78.8	62.5	48.1	9.6
	40~45세 미만	208	6.3	12.0	45.7	25.5	10.6		40~45세 미만	208	6.3	88.5	72.1	63.0	3.8
	45~50세 미만	158	4.4	10.8	40.5	32.3	12.0		45~50세 미만	159	7.5	94.3	75.5	69.8	1.9
	50세 이상	174	10.3	20.7	37.4	24.1	7.5		50세 이상	174	3.4	85.6	74.7	52.9	5.2
학력	중졸이하	112	15.2	26.8	33.9	20.5	3.6	학력	중졸이하	112	8.9	77.7	66.1	52.7	7.1
	고졸	795	4.9	15.6	42.5	26.8	10.2		고졸	796	28.3	67.0	53.3	42.3	17.3
	2년제 전문대졸	336	4.5	14.0	29.8	32.7	19.0		2년제 전문대졸	336	65.5	23.8	12.8	12.8	36.9
	4년제 대졸	271	2.6	14.4	20.7	31.0	31.4		4년제 대졸	271	57.6	27.3	14.0	14.4	39.1
	대학원 이상	44	4.5	13.6	15.9	27.3	38.6		대학원 이상	44	40.9	29.5	4.5	4.5	43.2
혼인 상태	비혼	712	5.6	17.1	25.7	28.4	23.2	혼인 상태	비혼	712	80.9	-	-	-	52.8
	유배우 사별, 이혼 및 별거	789	1.9	12.4	44.5	30.4	10.8		유배우	790	6.3	99.4	69.6	57.7	0.4
								월평균 가구소득	100만원 미만	80	10.0	20.0	18.8	16.3	61.3
							100~200만원 미만		246	26.4	39.8	33.7	23.6	36.6	
							200~300만원 미만		539	33.6	64.9	46.6	40.6	15.0	
							300~400만원 미만		442	47.1	53.6	38.7	31.7	21.9	
								400만원 이상	251	66.5	33.9	23.9	19.5	31.1	

260 여성 비정규직 노동의 특성과 정책과제

	자녀 연령								모름	귀하의 남편/개사는 어떤 일을 하십니까?											
	응답자 수	5세 미만	5~10세 미만	10~15세 미만	15~20세 미만	20~30세 미만	30세 이상	원체		응답자 수	전문/관리직	사무직	자영업	판매/서비스	생산/기능직	농/임/어업	단순노무직	무직/퇴직	기타	해당 없음	
원체	748	10.7	27.7	44.5	39.8	50.8	8.2	0.3%	원체	1,559	4.0	13.6	14.9	3.8	7.8	0.1	3.2	2.2	1.0	49.4	
업종	제조업	282	9.2	25.5	39.0	43.6	53.5	8.9	-	제조업	510	3.1	9.8	13.8	3.3	16.5	0.2	5.9	2.9	1.2	43.2
	도소매업	201	9.0	16.4	54.7	45.3	54.7	1.5	-	도소매업	351	3.7	21.1	23.1	3.1	4.8	-	0.6	1.7	0.3	41.6
	숙박/음식점업	36	8.3	44.4	47.2	36.1	44.4	13.9	-	숙박/음식점업	68	2.9	10.3	14.7	19.1	4.4	-	-	1.5	1.5	45.6
	금융/보험/부동산 임대	31	6.5	48.4	41.9	22.6	58.1	3.2	-	금융 및 보험업, 부동산 및 임대업	101	5.9	7.9	11.9	2.0	2.0	-	1.0	1.0	1.0	67.3
	사업자 서비스업	130	10.8	36.2	43.1	31.5	47.7	12.3	1.5	사업자 서비스업	322	5.0	12.1	13.0	2.5	2.5	-	4.0	3.1	1.2	56.5
연령	교육서비스업	68	25.0	35.3	39.7	33.8	33.8	16.2	-	교육서비스업	207	4.3	16.4	8.2	3.9	3.9	-	1.9	1.0	1.4	58.9
	3~9인	246	11.8	26.8	44.7	36.2	51.2	4.9	-	3~9인	429	6.1	17.7	17.5	4.4	7.9	-	3.7	1.9	0.9	39.9
	10~99인	282	8.9	31.9	45.4	41.5	53.9	8.2	0.7	10~99인	589	2.5	13.2	15.1	3.6	9.7	-	3.7	2.5	1.0	48.6
직종	100인 이상	220	11.8	23.2	43.2	41.8	46.4	11.8	-	100인 이상	540	3.9	10.7	12.6	3.5	5.7	0.2	2.2	2.2	1.1	57.8
	사무/관리	208	21.2	43.8	52.9	27.9	24.0	2.4	-	사무/관리	830	4.1	10.0	7.2	2.8	3.1	-	0.6	0.7	1.0	70.5
	판매/서비스	215	7.0	23.3	47.4	45.6	58.6	7.4	-	판매/서비스	313	4.5	24.6	23.3	5.8	6.7	-	1.9	1.3	1.3	30.7
	생산/기능	189	6.3	22.2	42.9	46.0	55.0	5.8	-	생산/기능	242	3.7	12.8	18.6	4.5	24.4	-	9.9	3.7	1.2	21.1
	단순노무	135	6.7	17.8	28.9	40.0	74.1	21.5	1.5	단순노무	168	3.0	12.5	31.5	4.2	9.5	0.6	8.9	9.5	0.6	19.6
연령	기타	1	-	-	100.0	100.0	-	-	-	기타	5	-	-	20.0	-	-	-	-	-	-	80.0
	25세 미만	1	100.0	-	-	-	-	-	-	25세 미만	209	-	-	0.5	-	-	-	-	0.5	0.5	98.6
	25~30세 미만	13	84.6	23.1	-	-	-	-	-	25~30세 미만	410	1.2	5.1	-	1.0	1.0	0.2	-	0.2	0.2	91.0
	30~35세 미만	65	60.0	73.8	9.2	-	-	3.1	-	30~35세 미만	191	8.4	19.9	9.4	5.8	6.8	-	0.5	0.5	1.0	47.6
	35~40세 미만	170	15.3	75.9	73.5	10.0	-	-	-	35~40세 미만	208	5.8	24.5	22.6	9.6	13.5	-	1.4	1.9	0.5	20.2
	40~45세 미만	193	1.6	13.0	84.5	77.7	11.4	-	-	40~45세 미만	208	5.3	25.0	30.3	4.8	17.8	-	2.9	1.4	1.0	11.5
	45~50세 미만	155	-	1.3	23.9	73.5	94.2	-	-	45~50세 미만	158	7.0	21.5	34.8	5.7	12.0	-	8.9	3.2	1.9	5.1
	50세 이상	151	-	-	1.3	11.3	140.4	39.1	1.3	50세 이상	174	4.0	9.2	27.6	2.9	12.1	-	14.9	11.5	3.4	14.4
학력	중졸이하	87	2.3	1.1	4.6	20.7	105.7	58.6	-	중졸이하	112	3.6	2.7	10.7	2.7	13.4	-	25.9	15.2	3.6	22.3
	고졸	534	7.3	28.8	50.9	46.1	49.1	1.7	0.4	고졸	795	3.4	18.0	22.4	5.2	12.8	0.1	2.5	2.0	0.8	32.8
	2년제 전문대졸	69	26.1	43.5	55.1	27.5	18.8	1.4	-	2년제 전문대졸	336	3.9	8.0	7.4	3.0	0.9	-	0.3	0.3	0.3	75.9
	4년제 대졸	55	36.4	40.0	29.1	25.5	23.6	-	-	4년제 대졸	271	5.5	12.2	5.5	1.8	0.7	-	-	-	1.5	72.7
	대학원 이상	3	33.3	-	100.0	33.3	-	-	-	대학원 이상	44	6.8	13.6	4.5	-	-	-	-	2.3	2.3	70.5
취업형태	유배우	705	11.3	28.7	45.2	40.6	50.2	6.8	-	미혼	712	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	사별, 이혼 및 별거	43	-	11.6	32.6	27.9	60.5	30.2	4.7	유배우	789	7.9	26.9	29.3	7.5	15.5	0.1%	6.3	4.4	2.0	0.1
	100만원 미만	21	-	23.8	33.3	38.1	52.4	23.8	9.5	사별, 이혼 및 별거	57	-	-	1.8	-	-	-	-	-	-	98.2
월평균근로소득	100~200만원 미만	106	13.2	25.5	34.0	22.6	50.9	12.3	-	100만원 미만	80	-	2.5	-	-	-	-	2.5	12.5	1.3	81.3
	200~300만원 미만	331	8.5	31.1	43.5	42.9	47.1	8.2	-	100~200만원 미만	246	0.4	5.3	8.5	3.7	8.9	0.4	6.1	4.1	2.4	60.2
	300~400만원 미만	214	12.1	25.7	51.4	40.7	55.6	4.2	-	200~300만원 미만	539	3.5	17.8	17.6	7.1	12.6	-	4.5	1.5	0.7	34.7
	400만원 이상	75	16.0	22.7	48.0	48.0	52.0	9.3	-	300~400만원 미만	442	5.4	18.1	17.9	2.0	6.3	-	2.0	1.1	1.1	45.9
										400만원 이상	251	7.2	8.4	14.7	1.2	1.6	-	-	0.8	-	66.1

현재 일하시는 직장에서 맺은 고용계약기간은 얼마나 되나요?							현재 소속된 직장에서는 언제부터 근무하셨나요? (년)								
	응답 자 수	1개월 이하	1개월 초과 ~1년 미만	1년	1년 초과 ~3년 미만	3년 초과	응답 자 수	1999 년 이전	2000 년	2001 년	2002 년	2003년	2004 년	2005 년	
전체	1,559	0.3	21.3	46.2	19.4	12.8	1,559	7.4	4.7	5.3	9.1	14.2	31.9	27.4	
업종	제조업	510	0.4	24.1	40.8	21.0	13.7	510	8.6	4.5	4.3	8.4	11.6	32.5	30.0
	도소매업	351	-	19.4	40.7	17.9	21.9	351	5.7	7.7	5.7	10.3	15.7	30.5	24.5
	숙박/음식점업	68	1.5	20.6	55.9	17.6	4.4	68	2.9	5.9	8.8	8.8	22.1	27.9	23.5
	금융/보험/부동산 업태	101	-	13.9	68.3	9.9	7.9	101	5.9	6.9	5.9	12.9	12.9	38.6	16.8
	사업서비스업	322	0.3	26.1	46.9	18.9	7.8	322	6.8	1.9	4.3	7.8	14.3	31.7	33.2
	교육서비스업	207	-	14.0	53.6	24.2	8.2	207	10.1	2.9	7.2	9.2	15.9	31.4	23.2
종업원수	3~9인	429	0.2	16.3	44.8	24.9	13.8	429	6.8	3.5	5.1	11.2	15.6	35.7	22.1
	10~99인	589	-	20.9	46.5	17.1	15.4	589	8.0	4.9	5.9	8.7	15.3	31.6	25.6
	100인 이상	541	0.6	25.7	47.0	17.6	9.2	541	7.2	5.4	4.8	7.9	11.8	29.4	33.5
직종	사무/관리	830	0.2	18.9	53.1	18.3	9.4	830	5.1	4.6	5.2	9.4	14.9	31.3	29.5
	판매/서비스	313	-	16.6	42.5	18.8	22.0	313	7.7	6.1	6.1	10.5	16.3	33.9	19.5
	생산/기능	242	-	31.4	34.7	18.6	15.3	242	9.9	5.0	3.3	6.6	11.2	33.1	31.0
	단순노무	169	1.2	27.2	35.5	26.6	9.5	169	14.8	2.4	7.1	8.9	10.7	30.2	26.0
	기타	5	-	20.0	40.0	40.0	-	5	-	-	20.0	-	20.0	20.0	40.0
연령대	25세 미만	209	-	21.5	48.8	23.0	6.7	209	-	0.5	1.0	3.8	13.9	34.4	46.4
	25~30세 미만	410	0.2	16.6	56.1	17.8	9.3	410	3.2	2.9	4.1	9.8	17.3	35.4	27.3
	30~35세 미만	191	0.5	18.8	52.9	17.3	10.5	191	8.9	5.2	8.9	13.1	13.1	31.4	19.4
	35~40세 미만	208	-	32.7	40.4	16.8	10.1	208	3.4	5.8	4.8	7.2	13.0	32.7	33.2
	40~45세 미만	208	0.5	29.3	36.1	21.2	13.0	208	4.8	5.8	5.8	8.7	11.1	33.7	30.3
	45~50세 미만	159	-	18.9	37.1	24.5	19.5	159	13.8	8.2	6.9	8.8	13.8	28.9	19.5
	50세 이상	174	0.6	13.8	39.7	17.8	28.2	174	26.4	7.5	8.0	12.6	13.8	21.3	10.3
학력	중졸이하	112	1.8	10.7	46.4	19.6	21.4	112	24.1	5.4	8.0	11.6	16.1	22.3	12.5
	고졸	796	0.1	26.3	39.1	19.0	15.6	796	8.0	6.3	5.4	8.0	12.9	31.3	28.0
	2년제 전문대졸	336	0.3	15.8	56.0	19.6	8.3	336	2.7	2.1	4.8	9.8	17.0	36.0	27.7
	4년제 대졸	271	-	18.5	53.9	20.3	7.4	271	4.8	3.7	4.1	9.6	12.5	34.3	31.0
	대학원 이상	44	-	18.2	52.3	20.5	9.1	44	4.5	-	9.1	13.6	20.5	22.7	29.5
혼인상태	미혼	712	0.1	18.3	54.1	19.7	7.9	712	2.4	2.5	3.9	9.0	15.7	34.0	32.4
	유배우	790	0.4	23.9	39.0	19.5	17.2	790	11.3	7.0	6.2	9.4	12.9	30.3	23.0
	사별, 이혼 및 별거	57	-	22.8	47.4	15.8	14.0	57	15.8	-	10.5	7.0	12.3	29.8	24.6
월평균 가구소득	100만원 미만	80	-	35.0	40.0	15.0	10.0	80	8.8	2.5	8.8	1.3	12.5	27.5	38.8
	100~200만원 미만	246	0.4	21.5	50.0	17.9	10.2	246	8.1	3.7	5.3	9.8	15.4	34.6	23.2
	200~300만원 미만	539	0.4	29.1	38.6	20.8	11.1	539	6.3	3.9	5.2	6.7	12.8	35.6	29.5
	300~400만원 미만	442	0.2	14.0	52.0	18.8	14.9	442	8.4	6.3	5.2	11.3	15.2	27.6	26.0
	400만원 이상	251	-	12.7	50.6	20.3	16.3	251	6.8	5.2	4.8	12.4	14.7	30.3	25.9

현 직장에서 고용계약이 끝나면 재계약은 어떻게 결정되나요?						
		응답자 수	특별한 사정이 없는 한 당연히 연장됨	특별한 사정이 없는 한 그만두어야 함	재계약에 대한 기준이 존재하며 그에 따라 연장여부가 결정됨	기타
전체		1,559	66.1	5.1	27.4	1.5
업종	제조업	510	73.1	3.1	22.4	1.4
	도소매업	351	71.2	3.4	24.8	0.6
	숙박/음식점업	68	79.4	-	20.6	-
	금융/보험/부동산 임대	101	62.4	-	37.6	-
	사업서비스업	322	51.2	12.7	33.5	2.5
	교육서비스업	207	60.4	4.8	31.9	2.9
종업원 수	3~9인	429	75.1	4.0	20.5	0.5
	10~99인	589	67.6	3.7	27.2	1.5
	100인 이상	541	57.3	7.4	33.1	2.2
직종	사무/관리	830	55.5	7.2	34.9	2.3
	판매/서비스	313	77.3	2.6	19.8	0.3
	생산/기능	242	82.6	1.7	15.3	0.4
	단순노무	169	72.2	4.1	22.5	1.2
	기타	5	100.0	-	-	-
연령대	25세 미만	209	56.5	5.7	34.4	3.3
	25~30세 미만	410	57.3	4.1	36.1	2.4
	30~35세 미만	191	62.8	6.8	29.3	1.0
	35~40세 미만	208	67.8	5.8	26.4	-
	40~45세 미만	208	68.3	5.8	26.0	-
	45~50세 미만	159	78.6	3.1	17.0	1.3
	50세 이상	174	85.6	4.6	8.6	1.1
학력	중졸이하	112	86.6	0.9	12.5	-
	고졸	796	71.4	4.6	23.2	0.8
	2년제 전문대졸	336	60.1	6.8	31.8	1.2
	4년제 대졸	271	53.9	4.8	37.3	4.1
	대학원 이상	44	38.6	11.4	45.5	4.5
혼인 상태	미혼	712	56.5	5.6	35.5	2.4
	유배우	790	74.2	4.2	20.9	0.8
	사별, 이혼 및 별거	57	73.7	10.5	15.8	-
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	65.0	10.0	25.0	-
	100~200만원 미만	246	68.7	5.7	24.0	1.6
	200~300만원 미만	539	69.0	5.9	23.6	1.5
	300~400만원 미만	442	65.6	4.1	28.7	1.6
	400만원 이상	251	58.2	2.8	37.5	1.6

현재의 직장에서 고용계약이 끝난 후, 재계약을 하신 적이 있나요?					총 몇 차례나 재계약을 하셨나요?							
	응답자 수	있음	없음	평균(회)	응답자 수	1회	2회	3~5회	6~10회	11회 이상	평균(회)	
전체	1,559	44.10	55.90	2.9	688	39.80	22.20	28.20	6.80	2.90	2.9	
업종	제조업	510	36.90	63.10	3.6	188	38.30	22.90	26.60	6.90	5.30	3.6
	도소매업	351	42.70	57.30	2.8	150	41.30	16.00	32.00	8.70	2.00	2.8
	숙박/음식점업	68	52.90	47.10	2.2	36	36.10	33.30	27.80	2.80	-	2.2
	금융/보험/부동산 임대	101	66.30	33.70	2.5	67	49.30	14.90	28.40	6.00	1.50	2.5
	사업서비스업	322	45.00	55.00	2.9	145	45.50	23.40	18.60	8.30	4.10	2.9
	교육서비스업	207	49.30	50.70	2.6	102	27.50	29.40	39.20	3.90	-	2.6
종업원수	3~9인	429	40.30	59.70	2.3	173	43.90	22.00	28.90	5.20	-	2.3
	10~99인	589	45.80	54.20	2.8	270	38.90	24.80	25.90	7.80	2.60	2.8
	100인 이상	541	45.30	54.70	3.5	245	38.00	19.60	30.20	6.90	5.30	3.5
직종	사무/관리	830	45.30	54.70	2.4	376	41.80	23.10	29.30	5.10	0.80	2.4
	판매/서비스	313	44.70	55.30	2.7	140	39.30	22.10	28.60	7.90	2.10	2.7
	생산/기능	242	33.50	66.50	5.2	81	39.50	16.00	21.00	11.10	12.30	5.2
	단순노무	169	52.70	47.30	3.3	89	32.60	24.70	29.20	9.00	4.50	3.3
	기타	5	40.00	60.00	2.5	2	50.00	-	50.00	-	-	2.5
연령대	25세 미만	209	29.70	70.30	1.5	62	66.10	21.00	12.90	-	-	1.5
	25~30세 미만	410	44.40	55.60	2.1	182	46.20	25.30	24.70	3.30	0.50	2.1
	30~35세 미만	191	53.40	46.60	2.7	102	35.30	19.60	37.30	5.90	2.00	2.7
	35~40세 미만	208	37.50	62.50	3.1	78	37.20	25.60	30.80	2.60	3.80	3.1
	40~45세 미만	208	39.90	60.10	3	83	42.20	21.70	26.50	6.00	3.60	3
	45~50세 미만	159	49.70	50.30	4	79	30.40	15.20	36.70	13.90	3.80	4
	50세 이상	174	58.60	41.40	4.4	102	24.50	23.50	27.50	16.70	7.80	4.4
학력	중졸이하	112	59.80	40.20	3.9	67	25.40	26.90	29.90	11.90	6.00	3.9
	고졸	796	42.10	57.90	3.4	335	38.80	20.30	28.10	8.70	4.20	3.4
	2년제 전문대졸	336	40.80	59.20	2.2	137	46.00	23.40	26.30	3.60	0.70	2.2
	4년제 대졸	271	45.00	55.00	2.2	122	45.10	21.30	29.50	3.30	0.80	2.2
	대학원 이상	44	61.40	38.60	2.1	27	33.30	33.30	29.60	3.70	-	2.1
혼인상태	미혼	712	40.90	59.10	2.1	291	47.80	23.00	25.40	3.10	0.70	2.1
	유배우	790	46.80	53.20	3.5	370	34.10	21.90	30.30	9.50	4.30	3.5
	사별, 이혼 및 별거	57	47.40	52.60	3.7	27	33.30	18.50	29.60	11.10	7.40	3.7
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	43.80	56.30	3.3	35	31.40	31.40	22.90	8.60	5.70	3.3
	100~200만원 미만	246	45.90	54.10	3.3	113	40.70	22.10	28.30	4.40	4.40	3.3
	200~300만원 미만	539	41.00	59.00	2.7	221	44.30	21.30	24.90	7.70	1.80	2.7
	300~400만원 미만	442	43.20	56.80	3.1	191	39.30	17.80	31.40	8.90	2.60	3.1
	400만원 이상	251	51.00	49.00	p2.7?	128	34.40	28.10	30.50	3.90	3.10	2.7

현재 일하시는 직장에서 얼마나 더 일하고 싶으신가요?						
		응답자 수	5년 이상	5년~3년 정도	1~2년 정도	할 수만 있다면, 지금 당장 그만두고 싶음
전체		1,558	30.4	29.0	33.5	7.1
업종	제조업	509	26.7	34.0	31.8	7.5
	도소매업	351	30.8	31.6	31.6	6.0
	숙박/음식점업	68	30.9	25.0	39.7	4.4
	금융/보험/부동산 임대	101	37.6	28.7	24.8	8.9
	사업서비스업	322	34.5	23.6	36.3	5.6
	교육서비스업	207	28.5	22.2	38.6	10.6
종업원수	3~9인	429	30.5	29.4	33.6	6.5
	10~99인	589	28.7	31.7	32.9	6.6
	100인 이상	540	32.0	25.7	34.1	8.1
직종	사무/관리	829	32.0	25.6	33.9	8.6
	판매/서비스	313	30.4	29.1	34.8	5.8
	생산/기능	242	26.9	38.4	30.6	4.1
	단순노무	169	28.4	32.5	33.1	5.9
	기타	5	-	20.0	40.0	40.0
연령대	25세 미만	209	19.1	24.4	47.4	9.1
	25~30세 미만	409	28.1	28.1	34.5	9.3
	30~35세 미만	191	34.0	23.0	31.4	11.5
	35~40세 미만	208	22.1	34.6	38.9	4.3
	40~45세 미만	208	33.7	30.8	29.8	5.8
	45~50세 미만	159	40.9	27.0	28.9	3.1
	50세 이상	174	41.4	36.2	19.0	3.4
학력	중졸이하	112	42.9	32.1	22.3	2.7
	고졸	795	29.8	31.4	31.9	6.8
	2년제 전문대졸	336	27.1	28.3	36.0	8.6
	4년제 대졸	271	32.5	22.5	38.0	7.0
	대학원 이상	44	20.5	22.7	43.2	13.6
혼인 상태	미혼	711	25.5	26.9	38.5	9.1
	유배우	790	34.9	30.4	29.4	5.3
	사별, 이혼 및 별거	57	28.1	36.8	28.1	7.0
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	26.3	22.5	45.0	6.3
	100~200만원 미만	246	28.5	27.6	35.4	8.5
	200~300만원 미만	539	28.0	31.0	34.1	6.9
	300~400만원 미만	442	34.4	28.7	30.8	6.1
	400만원 이상	250	31.6	28.4	31.6	8.4

지금 다니시는 직장에 얼마나 더 다닐 수 있을 것 같나요?						지난 주 총 몇 시간이나 일하셨나요? 초과근무시간을 포함하여 말씀해 주십시오							
	응답자 수	5년 이상	5년~3년 정도	2년~1년 정도	지금 당장 그만두게 될 지도 모름	응답자 수	40시간 미만	40~50시간 미만	50~60시간 미만	60~70시간 미만	70시간 이상	평균 (시간)	
전체		1,557	24.3	27.3	40.2	8.2	1,559	9.6	52.9	20.8	11.7	4.9	47.6
업종	제조업	510	21.4	31.0	39.2	8.4	510	2.4	51.8	24.1	17.8	3.9	50.2
	도소매업	349	28.1	30.9	35.0	6.0	351	14.5	35.9	23.1	17.1	9.4	50.2
	숙박/음식점업	68	27.9	23.5	44.1	4.4	68	14.7	39.7	20.6	5.9	19.1	50.3
	금융/보험/부동산 임대	101	27.7	29.7	38.6	4.0	101	11.9	63.4	22.8	2.0		43.7
	사업서비스업	322	23.0	22.7	43.5	10.9	322	10.9	63.7	18.6	4.7	2.2	44.4
	교육서비스업	207	24.6	19.3	45.9	10.1	207	14.5	67.1	11.1	5.3	1.9	43.2
종업원 수	3~9인	429	27.3	28.7	38.5	5.6	429	9.6	48.0	21.9	12.1	8.4	48.9
	10~99인	587	22.8	29.3	38.8	9.0	589	8.5	57.2	17.8	13.1	3.4	47.4
	100인 이상	541	23.7	24.0	43.1	9.2	541	10.9	52.1	23.1	10.0	3.9	47.0
직종	사무/관리	830	24.3	23.3	42.5	9.9	830	10.1	59.4	19.9	7.8	2.8	45.6
	판매/서비스	312	24.7	33.0	37.8	4.5	313	10.5	48.2	15.3	15.7	10.2	49.3
	생산/기능	242	22.3	32.2	40.5	5.0	242	1.2	46.3	21.5	24.0	7.0	52.7
	단순노무	168	27.4	29.8	32.7	10.1	169	17.8	39.1	34.3	5.9	3.0	47.4
	기타	5	-	20.0	40.0	40.0	5		60.0	20.0	20.0		47.6
연령대	25세 미만	209	18.7	18.7	50.2	12.4	209	7.2	51.2	27.3	10.0	4.3	47.9
	25~30세 미만	410	22.2	27.1	42.0	8.8	410	5.1	61.7	17.8	11.5	3.9	47.1
	30~35세 미만	191	25.7	19.4	44.0	11.0	191	12.0	58.1	16.8	8.9	4.2	45.6
	35~40세 미만	208	13.9	33.7	45.7	6.7	208	14.4	46.2	20.7	15.4	3.4	47.3
	40~45세 미만	207	29.5	27.1	38.2	5.3	208	14.4	46.6	17.3	15.9	5.8	48.5
	45~50세 미만	158	31.6	30.4	32.9	5.1	159	8.2	54.7	17.6	14.5	5.0	48.7
	50세 이상	174	34.5	36.8	22.4	6.3	174	10.3	42.5	31.6	5.7	9.8	49.2
학력	중졸이하	112	41.1	29.5	21.4	8.0	112	5.4	45.5	35.7	6.3	7.1	49.6
	고졸	794	23.9	29.7	39.3	7.1	796	9.5	47.5	20.4	16.8	5.8	49.3
	2년제 전문대졸	336	23.8	25.0	39.6	11.6	336	8.6	57.7	21.4	7.7	4.5	46.6
	4년제 대졸	271	21.0	23.6	48.3	7.0	271	12.9	62.7	17.0	4.4	3.0	44.1
	대학원 이상	44	13.6	18.2	59.1	9.1	44	9.1	72.7	9.1	9.1	-	43.0
혼인 상태	미혼	712	20.8	25.0	44.4	9.8	712	6.7	57.2	21.5	10.4	4.2	47.2
	유배우	788	27.5	29.1	36.5	6.9	790	12.3	50.1	19.2	13.2	5.2	47.9
	사별, 이혼 및 별거	57	24.6	31.6	38.6	5.3	57	8.8	38.6	33.3	8.8	10.5	50.4
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	20.0	23.8	42.5	13.8	80	5.0	58.8	17.5	15.0	3.8	47.6
	100~200만원 미만	245	17.6	27.8	44.5	10.2	246	8.1	51.2	21.1	12.2	7.3	49.0
	200~300만원 미만	539	23.2	26.9	41.4	8.5	539	9.8	50.1	21.7	13.7	4.6	48.4
	300~400만원 미만	441	30.2	28.1	36.1	5.7	442	10.9	51.6	21.0	11.3	5.2	47.2
	400만원 이상	251	24.7	27.1	40.2	8.0	251	10.0	61.4	18.7	6.8	3.2	45.6

지난 주 대강 몇 시간이나 초과근무를 하셨나요?								
		응답자 수	초과근무 없음	5시간 미만	5~10 시간 미만	10~20 시간 미만	20시간 이상	평균 (시간)
전체		1,518	58.6	15.5	12.4	10.5	3.0	3.2
업종	제조업	506	43.3	18.4	15.2	17.6	5.5	5.1
	도소매업	334	68.6	12.0	10.8	6.6	2.1	2.2
	숙박/음식점업	68	83.8	7.4	1.5	7.4	-	1.5
	금융/보험/부동산 입대	101	47.5	22.8	16.8	11.9	1.0	3.1
	사업서비스업	313	67.1	16.6	9.9	5.4	1.0	1.9
	교육서비스업	196	64.8	11.7	13.3	7.1	3.1	2.8
종업원 수	3~9인	417	62.1	15.1	11.5	8.6	2.6	2.9
	10~99인	574	57.0	17.2	13.4	11.0	1.4	3.0
	100인 이상	527	57.7	14.0	12.0	11.4	4.9	3.7
직종	사무/관리	803	61.3	15.9	12.0	9.0	1.9	2.7
	판매/서비스	305	73.1	11.5	7.2	6.6	1.6	2.0
	생산/기능	242	36.8	17.4	16.5	20.7	8.7	6.4
	단순노무	163	52.1	18.4	16.6	10.4	2.5	3.4
	기타	5	20.0	20.0	60.0	-	-	5.2
연령대	25세 미만	208	55.8	14.4	13.9	11.1	4.8	3.7
	25~30세 미만	401	54.9	18.0	14.0	9.5	3.7	3.4
	30~35세 미만	182	58.8	14.3	13.2	11.0	2.7	3.3
	35~40세 미만	204	56.9	17.6	12.7	11.8	1.0	3.0
	40~45세 미만	204	63.2	15.7	8.3	8.8	3.9	3.2
	45~50세 미만	151	62.9	12.6	11.9	11.9	0.7	2.7
	50세 이상	168	63.7	12.5	10.7	10.7	2.4	2.7
학력	중졸이하	108	58.3	15.7	12.0	10.2	3.7	3.1
	고졸	775	57.3	15.4	11.7	12.8	2.8	3.5
	2년제 전문대졸	325	62.2	16.3	10.8	8.0	2.8	2.7
	4년제 대졸	266	59.0	15.4	15.0	7.5	3.0	2.9
	대학원 이상	44	54.5	13.6	20.5	6.8	4.5	3.5
혼인 상태	미혼	700	56.4	15.9	13.9	10.0	3.9	3.4
	유배우	767	59.5	15.9	11.6	11.1	2.0	3.0
	사별, 이혼 및 별거	51	76.5	5.9	3.9	7.8	5.9	3.0
월평균 가구 소득	100만원 미만	76	59.2	17.1	5.3	11.8	6.6	4.0
	100~200만원 미만	240	57.5	14.2	14.2	9.2	5.0	3.5
	200~300만원 미만	527	55.2	16.9	13.3	12.5	2.1	3.5
	300~400만원 미만	432	63.2	14.4	10.9	9.5	2.1	2.7
	400만원 이상	242	59.1	15.7	13.6	8.3	3.3	3.0

소속된 부서나 팀에서 정규직과 함께 근무하고 계신가요?				만약 함께 근무하신다면, 정규직과 같은 종류의 일을 하고 계신가요?			같은 일을 하고 있다면, 정규직과 같은 수준의 임금을 받고 있나요?			
	응답자 수	합계 근무하고 있음	합계 근무하지 않음	응답자 수	같은 일을 하고 있음	다른 일을 하고 있음	응답자 수	같은 수준의 임금을 받음	다른 수준의 임금을 받음	
전체		1,559	67.6	32.4	1,045	61.0	39.0	636	21.1	78.9
업종	제조업	510	70.8	29.2	357	61.1	38.9	218	21.6	78.4
	도소매업	351	57.0	43.0	198	62.6	37.4	123	26.0	74.0
	숙박/음식점업	68	58.8	41.2	40	82.5	17.5	34	23.5	76.5
	금융/보험/부동산 임대	101	76.2	23.8	77	66.2	33.8	50	14.0	86.0
	사업서비스업	322	75.5	24.5	241	54.8	45.2	132	15.2	84.8
	교육서비스업	207	64.3	35.7	132	59.8	40.2	79	25.3	74.7
종업원 수	3~9인	429	55.9	44.1	235	57.9	42.1	135	31.9	68.1
	10~99인	589	66.4	33.6	391	58.6	41.4	227	17.2	82.8
	100인 이상	541	78.2	21.8	419	64.9	35.1	274	19.0	81.0
직종	사무/관리	830	77.3	22.7	635	59.1	40.9	374	19.0	81.0
	판매/서비스	313	49.8	50.2	154	66.2	33.8	102	26.5	73.5
	생산/기능	242	58.7	41.3	142	69.0	31.0	98	20.4	79.6
	단순노무	169	66.9	33.1	113	54.9	45.1	62	25.8	74.2
	기타	5	20.0	80.0	1	-	100.0			
연령대	25세 미만	209	82.3	17.7	170	59.4	40.6	101	17.8	82.2
	25~30세 미만	410	77.8	22.2	316	61.1	38.9	193	21.2	78.8
	30~35세 미만	191	69.1	30.9	129	55.0	45.0	70	22.9	77.1
	35~40세 미만	208	65.4	34.6	136	66.2	33.8	90	26.7	73.3
	40~45세 미만	208	58.7	41.3	122	58.2	41.8	70	24.3	75.7
	45~50세 미만	159	55.3	44.7	88	65.9	34.1	58	17.2	82.8
50세 이상	174	48.9	51.1	84	63.1	36.9	54	14.8	85.2	
학력	중졸이하	112	53.6	46.4	60	63.3	36.7	38	26.3	73.7
	고졸	796	64.1	35.9	506	60.9	39.1	309	22.0	78.0
	2년제 전문대졸	336	71.4	28.6	238	61.3	38.7	144	20.8	79.2
	4년제 대졸	271	77.5	22.5	208	61.1	38.9	127	15.7	84.3
	대학원 이상	44	77.3	22.7	33	54.5	45.5	18	33.3	66.7
혼인 상태	미혼	712	77.9	22.1	549	58.3	41.7	319	21.0	79.0
	유배우	790	59.1	40.9	464	64.4	35.6	299	22.1	77.9
	사별, 이혼 및 별거	57	56.1	43.9	32	56.3	43.8	18	5.6	94.4
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	78.8	21.3	63	55.6	44.4	35	20.0	80.0
	100~200만원 미만	246	70.7	29.3	172	62.8	37.2	108	18.5	81.5
	200~300만원 미만	539	64.4	35.6	346	62.1	37.9	215	16.3	83.7
	300~400만원 미만	442	64.9	35.1	284	60.2	39.8	170	21.8	78.2
	400만원 이상	251	72.5	27.5	179	59.8	40.2	107	32.7	67.3

귀하는 현재 직장에서 임금을 어떤 방식으로 받으시나요?								
		응답자 수	월급으로	주급제/ 격주제	일당제	시간급제	맡은 일 건당으로	사람 수에 따라서
전체		1,559	85.8	0.1	11.7	2.1	0.3	0.1
업종	제조업	510	71.8	-	25.5	2.7	-	-
	도소매업	351	91.5	0.3	3.4	4.6	0.3	-
	숙박/음식점업	68	86.8	-	13.2	-	-	-
	금융/보험/부동산 임대	101	99.0	-	-	-	1.0	-
	사업서비스업	322	92.2	-	6.8	0.6	0.3	-
	교육서비스업	207	94.2	-	4.3	-	0.5	1.0
종업원수	3~9인	429	96.0	-	3.	-	0.2	0.5
	10~99인	589	80.0	-	15.4	4.4	0.2	-
	100인 이상	541	84.1	0.2	14.2	1.1	0.4	-
직종	사무/관리	830	93.3	-	6.0	0.2	0.2	0.2
	판매/서비스	313	89.1	0.3	4.8	5.1	0.6	-
	생산/기능	242	63.2	-	31.4	5.4	-	-
	단순노무	169	75.1	-	24.3	0.6	-	-
	기타	5	100.0	-	-	-	-	-
연령대	25세 미만	209	86.1	-	12.0	1.4	0.5	-
	25~30세 미만	410	96.1	-	3.4	0.2	0.2	-
	30~35세 미만	191	87.4	-	12.0	-	-	0.5
	35~40세 미만	208	76.4	0.5	22.1	0.5	-	0.5
	40~45세 미만	208	85.1	-	12.5	1.9	0.5	-
	45~50세 미만	159	78.6	-	15.1	5.7	0.6	-
	50세 이상	174	78.2	-	13.8	8.0	-	-
학력	중졸이하	112	82.1	-	15.2	2.7	-	-
	고졸	796	78.3	-	18.1	3.5	0.1	-
	2년제 전문대졸	336	95.2	0.3	3.9	0.3	0.3	-
	4년제 대졸	271	96.3	-	3.0	-	0.7	-
	대학원 이상	44	95.5	-	-	-	-	4.5
혼인 상태	미혼	712	92.6	-	6.5	0.6	0.3	0.1
	유배우	790	79.9	0.1	16.2	3.4	0.3	0.1
	사별, 이혼 및 별거	57	84.2	-	14.0	1.8	-	-
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	77.5	-	21.3	1.3	-	-
	100~200만원 미만	246	81.3	-	17.5	1.2	-	-
	200~300만원 미만	539	80.0	0.2	18.2	1.3	0.2	0.2
	300~400만원 미만	442	93.2	-	4.3	2.3	-	0.2
	400만원 이상	251	92.8	-	1.6	4.4	1.2	-

현재의 직장에서 받고 있는 임금 수준은 어느 정도인가요? (실수령액) (시급)						
		응답자 수	2,500~ 3,000원 미만	3,000~ 3,500원 미만	3,500~ 4,000원 미만	4,000~ 4,500원 미만
전체		32	9.4	25.0	25.0	40.6
업종	제조업	14	21.4	57.1	21.4	-
	도소매업	16	-	-	18.8	81.3
	사업서비스업	2	-	-	100.0	-
종업원수	10~99인	26	-	30.8	19.2	50.0
	100인 이상	6	50.0	-	50.0	-
직종	사무/관리	2	-	-	100.0	-
	판매/서비스	16	-	-	18.8	81.3
	생산/기능	13	15.4	61.5	23.1	-
	단순노무	1	100.0	-	-	-
연령대	25세 미만	3	33.3	-	66.7	-
	25~30세 미만	1	100.0	-	-	-
	35~40세 미만	1	100.0	-	-	-
	40~45세 미만	4	-	-	100.0	-
	45~50세 미만	9	-	33.3	11.1	55.6
	50세 이상	14	-	35.7	7.1	57.1
학력	중졸이하	3	-	100.0	-	-
	고졸	28	10.7	17.9	25.0	46.4
	2년제 전문대졸	1	-	-	100.0	-
혼인 상태	미혼	4	50.0	-	50.0	-
	유배우	27	3.7	29.6	22.2	44.4
	사별, 이혼 및 별거	1	-	-	-	100.0
월평균 가구 소득	100만원 미만	1	100.0	-	-	-
	100~200만원 미만	3	33.3	33.3	33.3	-
	200~300만원 미만	7	14.3	42.9	42.9	-
	300~400만원 미만	10	-	40.0	30.0	30.0
	400만원 이상	11	-	-	9.1	90.9

직장생활과 관련된 보험 가입 여부 (국민연금)					직장생활과 관련된 보험 가입 여부 (국민건강보험)				직장생활과 관련된 보험 가입 여부 (산업재해보험)				
	응답자 수	가입되어 있다	가입되지 않았다	모르겠다	응답자 수	가입되어 있다	가입되지 않았다	모르겠다	응답자 수	가입되어 있다	가입되지 않았다	모르겠다	
전체	1,559	68.5	28.7	2.8	1,559	69.3	28.2	2.6	1,559	49.3	35.1	15.6	
업종	제조업	510	58.4	38.6	2.9	510	58.6	39.2	2.2	510	46.3	42.7	11.0
	도소매업	351	67.5	31.3	1.1	351	67.5	30.8	1.7	351	50.1	32.2	17.7
	숙박/음식점업	68	52.9	33.8	13.2	68	52.9	36.8	10.3	68	50.0	29.4	20.6
	금융/보험/부동산 임대	101	86.1	12.9	1.0	101	87.1	11.9	1.0	101	61.4	22.8	15.8
	사업서비스업	322	81.1	18.0	0.9	322	82.6	16.1	1.2	322	53.4	32.3	14.3
	교육서비스업	207	72.0	22.2	5.8	207	74.4	20.3	5.3	207	43.0	33.3	23.7
종업원수	3~9인	429	54.5	43.1	2.3	429	55.0	42.7	2.3	429	39.2	48.3	12.6
	10~99인	589	68.8	28.2	3.1	589	69.4	27.5	3.1	589	51.4	34.1	14.4
	100인 이상	541	79.3	17.7	3.0	541	80.4	17.4	2.2	541	55.1	25.7	19.2
직종	사무/관리	830	81.2	16.9	1.9	830	81.8	16.6	1.6	830	55.3	26.6	18.1
	판매/서비스	313	56.9	39.0	4.2	313	56.2	39.0	4.8	313	43.1	42.5	14.4
	생산/기능	242	50.0	46.7	3.3	242	50.0	47.9	2.1	242	45.0	50.0	5.0
	단순노무	169	53.3	42.6	4.1	169	58.6	37.3	4.1	169	36.7	42.6	20.7
	기타	5	100.0	-	-	5	100.0	-	-	5	80.0	-	20.0
연령대	25세 미만	209	78.9	16.7	4.3	209	81.3	17.2	1.4	209	58.9	23.9	17.2
	25~30세 미만	410	87.8	10.5	1.7	410	87.6	10.2	2.2	410	60.5	18.8	20.7
	30~35세 미만	191	68.1	31.9	-	191	67.5	32.5	-	191	44.0	40.3	15.7
	35~40세 미만	208	51.0	46.6	2.4	208	52.4	45.2	2.4	208	37.0	53.8	9.1
	40~45세 미만	208	51.9	43.8	4.3	208	52.4	42.8	4.8	208	42.8	44.2	13.0
	45~50세 미만	159	60.4	35.2	4.4	159	59.7	35.8	4.4	159	46.5	41.5	11.9
	50세 이상	174	59.2	36.8	4.0	174	62.6	33.9	3.4	174	42.5	42.0	15.5
학력	중졸이하	112	51.8	40.2	8.0	112	56.3	37.5	6.3	112	37.5	43.8	18.8
	고졸	796	59.3	38.1	2.6	796	59.4	38.1	2.5	796	44.5	43.6	11.9
	2년제 전문대졸	336	85.1	13.4	1.5	336	84.2	13.4	2.4	336	58.0	22.0	19.9
	4년제 대졸	271	79.3	18.1	2.6	271	82.3	16.2	1.5	271	55.4	24.0	20.7
	대학원 이상	44	84.1	11.4	4.5	44	86.4	11.4	2.3	44	63.6	27.3	9.1
혼인상태	미혼	712	83.1	14.6	2.2	712	83.7	14.7	1.5	712	58.8	22.6	18.5
	유배우	790	55.9	40.9	3.2	790	56.6	40.0	3.4	790	41.4	45.9	12.7
	사별, 이혼 및 별거	57	59.6	35.1	5.3	57	64.9	31.6	3.5	57	40.4	40.4	19.3
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	58.8	36.3	5.0	80	67.5	30.0	2.5	80	32.5	41.3	26.3
	100~200만원 미만	246	67.9	26.8	5.3	246	68.3	28.5	3.3	246	46.3	35.8	17.9
	200~300만원 미만	539	60.3	37.1	2.6	539	60.1	36.9	3.0	539	44.2	43.4	12.4
	300~400만원 미만	442	71.7	26.5	1.8	442	71.9	25.1	2.9	442	53.6	32.4	14.0
	400만원 이상	251	84.5	13.5	2.0	251	86.1	13.5	0.4	251	61.4	19.1	19.5

직장생활과 관련된 보험 가입 여부 (고용보험)					직장생활과 관련된 보험 가입 여부 (특수직 보험)				
		응답자 수	가입되어 있다	가입되지 않았다	모르겠다	응답자 수	가입되어 있다	가입되지 않았다	모르겠다
전체		1,559	68.2	26.8	4.9	1,559	1.7	61.2	37.1
업종	제조업	510	57.8	38.2	3.9	510	1.2	67.6	31.2
	도소매업	351	70.7	24.2	5.1	351	1.7	60.1	38.2
	숙박/음식점업	68	54.4	33.8	11.8	68	2.9	61.8	35.3
	금융/보험/부동산 임대	101	87.1	12.9	-	101	3.0	51.5	45.5
	사업서비스업	322	80.4	16.5	3.1	322	2.5	56.2	41.3
	교육서비스업	207	66.2	23.7	10.1	207	1.0	59.4	39.6
종업원 수	3~9인	429	57.3	38.7	4.0	429	0.5	75.3	24.2
	10~99인	589	67.2	26.7	6.1	589	1.7	60.3	38.0
	100인 이상	541	78.0	17.6	4.4	541	2.8	51.0	46.2
직종	사무/관리	830	79.3	16.7	4.0	830	1.7	56.5	41.8
	판매/서비스	313	61.3	32.3	6.4	313	1.6	61.3	37.1
	생산/기능	242	48.8	47.1	4.1	242	1.7	78.1	20.2
	단순노무	169	53.8	37.9	8.3	169	2.4	60.4	37.3
	기타	5	100.0	-	-	5	-	40.0	60.0
연령대	25세 미만	209	74.6	17.7	7.7	209	1.9	51.7	46.4
	25~30세 미만	410	85.4	10.7	3.9	410	1.7	48.5	49.8
	30~35세 미만	191	69.6	27.2	3.1	191	2.1	60.7	37.2
	35~40세 미만	208	50.5	44.7	4.8	208	1.0	78.4	20.7
	40~45세 미만	208	54.8	40.4	4.8	208	1.4	73.1	25.5
	45~50세 미만	159	62.9	33.3	3.8	159	3.1	67.3	29.6
	50세 이상	174	60.9	31.6	7.5	174	1.1	62.6	36.2
학력	중졸이하	112	54.5	34.8	10.7	112	-	59.8	40.2
	고졸	796	59.3	35.8	4.9	796	2.0	68.2	29.8
	2년제 전문대졸	336	85.4	11.6	3.0	336	1.8	50.6	47.6
	4년제 대졸	271	77.1	18.1	4.8	271	1.8	53.9	44.3
	대학원 이상	44	79.5	13.6	6.8	44	-	63.6	36.4
혼인 상태	미혼	712	80.2	14.9	4.9	712	1.8	51.5	46.6
	유배우	790	58.1	37.1	4.8	790	1.6	69.7	28.6
	사별, 이혼 및 별거	57	59.6	33.3	7.0	57	1.8	63.2	35.1
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	58.8	28.8	12.5	80	-	62.5	37.5
	100~200만원 미만	246	69.1	25.2	5.7	246	2.0	58.9	39.0
	200~300만원 미만	539	60.3	35.3	4.5	539	2.0	69.0	28.9
	300~400만원 미만	442	71.5	24.0	4.5	442	1.6	60.9	37.6
	400만원 이상	251	82.1	14.3	3.6	251	1.6	46.6	51.8

직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (퇴직금)									직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (상여금)								
	응답자 수	정규직과 동일적용	정규직과 차별적용	비정규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름	응답자 수	정규직과 동일적용	정규직과 차별적용	비정규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름			
전체	1,559	27.3	23.1	9.6	15.3	14.7	10.1	1,559	13.5	18.4	15.4	24.8	19.3	8.7			
업종	제조업	510	25.9	20.2	16.1	11.0	18.6	8.2	510	15.1	18.8	18.6	14.7	24.7	8.0		
	도소매업	351	32.8	17.9	4.6	21.4	14.2	9.1	351	12.8	18.2	10.0	32.8	19.1	7.1		
	숙박/음식점업	68	27.9	16.2	-	27.9	11.8	16.2	68	16.2	11.8	5.9	44.1	16.2	5.9		
	금융/보험/부동산 임대	101	22.8	44.6	2.0	11.9	7.9	10.9	101	17.8	41.6	8.9	18.8	6.9	5.9		
	사업서비스업	322	28.6	23.3	10.2	14.9	13.0	9.9	322	13.7	16.5	16.1	28.3	15.5	9.9		
	교육서비스업	207	21.3	30.4	7.7	13.5	12.6	14.5	207	7.2	11.6	21.7	27.1	19.3	13.0		
종업원수	3~9인	429	19.6	16.3	11.4	28.2	15.2	9.3	429	11.2	14.9	16.6	32.2	15.6	9.6		
	10~99인	589	26.1	25.8	13.6	10.0	15.6	8.8	589	13.9	16.8	17.7	23.1	21.2	7.3		
	100인 이상	541	34.6	25.5	3.7	10.7	13.3	12.2	541	14.8	22.9	12.0	20.7	20.1	9.4		
직종	사무/관리	830	33.0	24.7	5.8	12.3	11.2	13.0	830	15.5	20.8	14.5	21.9	17.0	10.2		
	판매/서비스	313	25.9	17.6	7.0	24.0	17.9	7.7	313	13.1	11.8	10.2	37.4	18.8	8.6		
	생산/기능	242	14.9	24.4	24.4	14.9	16.5	5.0	242	9.9	23.6	25.6	16.5	19.8	4.5		
	단순노무	169	18.3	24.3	11.8	14.2	23.7	7.7	169	8.9	11.8	15.4	27.2	30.8	5.9		
	기타	5	60.0	-	-	20.0	-	20.0	5	20.0	-	-	20.0	20.0	40.0		
연령대	25세 미만	209	34.4	20.6	2.9	11.5	16.3	14.4	209	17.2	19.6	9.6	17.7	19.1	16.7		
	25~30세 미만	410	38.5	25.4	6.3	7.3	8.0	14.4	410	19.8	19.3	17.1	19.0	13.9	11.0		
	30~35세 미만	191	26.2	23.0	10.5	13.6	15.7	11.0	191	17.3	15.2	16.8	24.6	19.9	6.3		
	35~40세 미만	208	17.8	15.4	14.9	20.7	24.0	7.2	208	5.8	16.8	18.3	26.9	26.4	5.8		
	40~45세 미만	208	21.2	18.8	14.9	22.6	16.3	6.3	208	6.7	22.1	20.2	26.4	20.2	4.3		
	45~50세 미만	159	18.2	30.2	12.6	21.4	13.8	3.8	159	11.3	20.1	12.6	30.8	20.8	4.4		
	50세 이상	174	20.1	28.7	8.6	19.5	14.9	8.0	174	9.2	14.4	10.3	36.8	20.7	8.6		
학력	중졸이하	112	25.0	23.2	11.6	17.9	17.0	5.4	112	11.6	13.4	15.2	25.9	26.8	7.1		
	고졸	796	23.4	22.0	11.9	17.6	18.1	7.0	796	12.1	19.6	15.3	24.6	22.4	6.0		
	2년제 전문대졸	336	35.4	24.4	5.1	11.6	9.8	13.7	336	20.5	19.0	10.7	24.1	14.3	11.3		
	4년제 대졸	271	30.3	25.5	6.6	12.5	9.2	15.9	271	11.1	18.1	20.3	24.4	13.7	12.5		
	대학원 이상	44	22.7	18.2	13.6	11.4	18.2	15.9	44	4.5	6.8	22.7	31.8	18.2	15.9		
혼인상태	미혼	712	36.8	22.9	5.9	9.8	11.0	13.6	712	18.3	19.5	14.7	19.9	15.7	11.8		
	유배우	790	19.2	23.2	13.0	19.2	18.0	7.3	790	9.7	17.3	16.7	27.8	22.7	5.7		
	사별, 이혼 및 별거	57	19.3	24.6	7.0	28.1	15.8	5.3	57	5.3	19.3	5.3	42.1	17.5	10.5		
월평균 가구소득	100만원 미만	80	18.8	27.5	7.5	18.8	21.3	6.3	80	7.5	18.8	10.0	31.3	25.0	7.5		
	100~200만원 미만	246	29.7	19.5	5.3	15.4	17.9	12.2	246	11.0	19.9	11.0	25.6	22.0	10.6		
	200~300만원 미만	539	20.4	22.3	13.9	16.7	17.1	9.6	539	9.5	17.1	19.3	23.7	22.3	8.2		
	300~400만원 미만	442	30.8	23.3	9.3	15.8	11.1	9.7	442	16.5	21.7	14.3	24.4	15.6	7.5		
	400만원 이상	251	36.3	26.7	5.6	10.0	10.4	11.2	251	21.1	13.9	15.1	24.7	14.7	10.4		

직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (시간의 수당 (초과, 야간, 휴일 근무))								직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (성과급)						
	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름
전체	1,558	28.9	16.0	7.6	26.4	13.1	7.9	1,558	12.0	8.2	11.4	35.1	21.0	12.3
업종	제조업	510	46.7	16.5	6.1	17.1	7.8	510	13.1	6.3	12.7	29.8	24.1	13.9
	도소매업	351	22.5	21.4	4.3	30.5	14.0	7.4	351	8.8	7.1	5.7	49.6	17.9
	숙박/음식점업	68	23.5	7.4	2.9	38.2	22.1	5.9	68	8.8	14.7	2.9	38.2	23.5
	금융/보험/부동산 임대	101	19.8	22.8	7.9	26.7	15.8	6.9	101	17.8	29.7	10.9	19.8	13.9
	사업서비스업	321	20.2	12.5	10.3	31.8	14.0	11.2	321	15.3	6.9	12.1	32.1	20.9
	교육서비스업	207	15.9	11.1	14.5	30.0	18.8	9.7	207	7.7	4.3	19.3	34.8	21.3
종업원 수	3~9인	428	15.7	13.1	9.8	43.5	11.2	6.8	428	9.8	4.9	10.0	51.9	15.2
	10~99인	589	29.2	17.3	7.6	24.3	14.9	6.6	589	10.5	7.6	15.1	32.8	23.9
	100인 이상	541	39.2	17.0	5.9	15.2	12.6	10.2	541	15.3	11.5	8.3	24.4	22.4
직종	사무/관리	829	27.5	13.8	7.6	28.3	14.2	8.6	829	14.1	10.7	11.2	31.6	18.5
	판매/서비스	313	17.9	16.9	8.0	31.9	15.3	9.9	313	8.9	6.1	7.7	46.3	20.1
	생산/기능	242	50.8	23.6	6.2	13.2	2.9	3.3	242	12.8	4.5	17.8	35.1	20.7
	단순노무	169	24.3	15.4	9.5	24.9	18.3	7.7	169	5.9	5.3	10.1	32.0	36.1
	기타	5	60.0	-	-	40.0	-	-	5	20.0	-	-	20.0	-
연령대	25세 미만	209	35.9	10.0	4.8	24.9	12.0	12.4	209	14.4	8.6	7.7	30.1	22.5
	25~30세 미만	410	32.2	14.9	9.0	23.4	12.4	8.0	410	18.0	9.3	15.1	26.3	17.1
	30~35세 미만	191	29.3	16.2	7.3	23.6	15.2	8.4	191	15.7	15.2	11.0	30.4	18.8
	35~40세 미만	207	27.5	16.9	10.1	28.5	13.0	3.9	207	9.7	9.2	12.6	34.3	23.2
	40~45세 미만	208	26.9	17.3	9.6	27.9	12.5	5.8	208	4.8	7.2	9.6	41.3	23.1
	45~50세 미만	159	24.5	21.4	7.5	29.6	11.9	5.0	159	6.9	2.5	12.6	51.6	21.4
	50세 이상	174	20.7	18.4	2.9	31.0	15.5	11.5	174	6.9	2.9	6.9	45.4	25.3
	학력	중졸이하	112	29.5	9.8	4.5	25.9	19.6	10.7	112	7.1	2.7	11.6	33.9
고졸	795	30.8	19.4	7.0	25.7	11.1	6.0	795	11.3	7.2	9.4	38.9	23.1	
2년제 전문대졸	336	31.3	10.7	6.0	27.1	14.9	10.1	336	16.7	10.1	10.1	31.5	17.3	
4년제 대졸	271	22.9	16.2	10.7	27.3	13.3	9.6	271	11.1	11.4	16.6	30.3	15.5	
대학원 이상	44	13.6	11.4	20.5	29.5	18.2	6.8	44	6.8	6.8	22.7	27.3	22.7	
혼인상태	미혼	712	31.7	13.3	7.7	24.9	12.9	9.4	712	16.3	10.1	12.2	27.9	18.5
	유배우	789	27.0	19.3	7.7	26.9	12.8	6.3	789	8.7	6.7	11.0	40.4	22.9
	사별, 이혼 및 별거	57	21.1	5.3	5.3	38.6	19.3	10.5	57	3.5	5.3	5.3	50.9	24.6
월평균 가구소득	100만원 미만	80	33.8	15.0	7.5	28.8	8.8	6.3	80	7.5	2.5	11.3	40.0	26.3
	100~200만원 미만	246	34.6	11.0	5.3	25.6	13.4	10.2	246	12.6	4.9	6.9	33.7	26.4
	200~300만원 미만	538	28.4	20.1	9.7	23.2	12.1	6.5	538	7.8	9.3	12.5	35.3	22.9
	300~400만원 미만	442	26.0	12.2	7.7	31.0	14.7	8.4	442	14.3	9.0	12.4	36.0	16.7
	400만원 이상	251	28.3	19.5	5.6	25.1	13.1	8.4	251	17.9	9.6	11.6	33.1	17.1

직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (유급 휴가)								직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (병가)							
	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정 규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정 규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름	
전체	1,558	23.0	9.8	7.9	28.2	17.2	13.9	1,558	22.0	6.5	7.3	29.1	16.0	19.1	
업종	제조업	510	21.8	5.1	10.8	24.3	20.4	17.6	510	20.0	3.1	11.8	26.9	18.4	19.8
	도소매업	351	14.8	12.5	4.3	41.9	16.5	10.0	351	18.5	9.4	3.4	42.2	12.5	14.0
	숙박/음식점업	68	25.0	8.8	-	33.8	20.6	11.8	68	19.1	7.4	-	35.3	14.7	23.5
	금융/보험/부동산 임대	101	34.7	19.8	7.9	12.9	9.9	14.9	101	28.7	8.9	5.0	19.8	11.9	25.7
	사업서비스업 교육서비스업	321 207	29.9 23.2	9.7 12.6	6.5 11.6	24.0 26.6	15.9 15.0	14.0 11.1	321 207	23.1 28.5	5.9 9.7	6.9 7.2	26.5 18.8	17.4 16.4	20.2 19.3
중업원 수	3~9인	428	15.9	7.9	8.4	42.1	14.7	11.0	428	18.9	4.9	7.5	43.0	11.9	13.8
	10~99인	589	22.1	8.0	10.2	29.5	19.2	11.0	589	21.2	3.9	9.0	28.5	19.7	17.7
	100인 이상	541	29.8	13.3	5.0	15.7	17.0	19.2	541	25.1	10.7	5.4	18.7	15.3	24.8
직종	사무/관리	829	29.7	12.9	5.2	23.2	13.8	15.3	829	28.1	8.9	4.2	23.4	13.4	22.0
	판매/서비스	313	15.0	6.1	7.7	40.6	18.5	12.1	313	19.2	3.2	6.7	37.4	14.7	18.8
	생산/기능	242	17.8	7.4	16.5	32.6	17.8	7.9	242	13.2	5.0	17.8	37.6	16.5	9.9
	단순노무	169	12.4	5.3	9.5	23.7	31.4	17.8	169	8.9	3.6	8.9	29.6	31.4	17.8
	기타	5	40.0	-	-	20.0	-	40.0	5	40.0	-	-	20.0	-	40.0
연령대	25세 미만	209	29.7	8.6	2.9	21.1	17.2	20.6	209	29.2	6.7	3.3	21.1	13.4	26.3
	25~30세 미만	410	31.5	11.2	7.8	20.7	11.2	17.6	410	34.1	6.6	5.4	16.1	11.0	26.8
	30~35세 미만	191	27.2	10.5	8.4	23.6	16.8	13.6	191	26.7	8.4	7.9	24.1	13.1	19.9
	35~40세 미만	207	16.9	11.1	10.1	29.5	24.2	8.2	207	16.4	6.3	10.6	34.8	21.3	10.6
	40~45세 미만	208	13.9	13.0	8.2	37.0	19.7	8.2	208	9.6	10.6	9.6	39.4	18.8	12.0
	45~50세 미만	159	15.1	4.4	11.9	42.1	17.6	8.8	159	10.1	3.1	10.7	45.3	20.1	10.7
50세 이상	174	16.1	6.9	6.9	34.5	20.1	15.5	174	11.5	2.9	6.3	40.8	21.3	17.2	
학력	중졸이하	112	20.5	4.5	8.0	23.2	25.9	17.9	112	12.5	-	8.9	31.3	25.9	21.4
	고졸	795	17.5	9.4	8.8	33.1	19.4	11.8	795	16.0	7.5	8.4	35.2	18.4	14.5
	2년제 전문대졸	336	28.9	10.1	3.9	25.3	16.1	15.8	336	30.4	5.4	3.9	25.0	12.8	22.6
	4년제 대졸 대학원 이상	271 44	32.5 27.3	11.4 18.2	9.2 13.6	20.7 20.5	13.6 13.6	6.8 6.8	271 44	32.1 27.3	7.4 9.1	7.4 9.1	17.3 15.9	9.2 15.9	26.6 22.7
혼인 상태	미혼	712	30.2	11.2	6.0	21.1	13.6	17.8	712	29.9	7.4	4.9	19.1	12.2	26.4
	유배우 사별, 이혼 및 별거	789 57	16.5 24.6	8.5 10.5	9.8 5.3	34.5 29.8	20.2 21.1	10.6 8.8	789 57	15.6 10.5	5.8 5.3	9.5 7.0	37.1 42.1	19.0 22.8	12.9 12.3
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	27.5	7.5	5.0	27.5	22.5	10.0	80	15.0	5.0	7.5	36.3	18.8	17.5
	100~200만원 미만	246	22.8	9.8	4.9	22.0	22.4	18.3	246	18.7	7.3	4.1	26.4	22.0	21.5
	200~300만원 미만	538	19.0	9.1	10.8	27.9	18.6	14.7	538	18.2	6.7	10.4	30.5	16.7	17.5
	300~400만원 미만	442	24.0	11.3	7.5	31.2	14.5	11.5	442	24.4	7.2	6.6	30.1	12.9	18.8
400만원 이상	251	29.1	9.6	6.4	29.9	12.0	13.1	251	31.1	4.8	5.2	24.7	13.1	21.1	

직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (휴업 보상)								직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (식사비용 보조)							
	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름	
전체	1,557	7.1	2.9	6.8	36.7	17.5	29.0	1,559	39.9	6.9	5.6	27.6	11.8	8.2	
업종	제조업	509	7.5	2.8	9.4	32.0	18.3	30.1	510	55.7	6.3	2.7	20.0	7.8	7.5
	도소매업	351	4.8	3.4	2.3	48.4	15.7	25.4	351	42.7	5.1	3.7	33.6	7.4	7.4
	숙박/음식점업	68	4.4	4.4	-	36.8	20.6	33.8	68	38.2	7.4	-	32.4	16.2	5.9
	금융/보험/부동산 임대	101	14.9	4.0	5.0	29.7	10.9	35.6	101	38.6	21.8	5.0	14.9	9.9	9.9
	사업서비스업	321	7.8	1.9	8.1	36.4	18.4	27.4	322	24.5	5.3	8.1	32.3	19.9	9.9
	교육서비스업	207	6.3	2.9	9.2	31.9	19.3	30.4	207	21.3	6.3	14.5	33.3	15.9	8.7
종업원 수	3~9인	428	3.7	2.1	7.2	51.2	13.6	22.2	429	36.8	7.7	5.1	35.0	9.3	6.1
	10~99인	589	7.8	1.5	7.8	37.0	20.7	25.1	589	39.6	6.5	5.4	28.5	12.9	7.1
	100인 이상	540	9.1	5.0	5.4	24.8	17.0	38.7	541	42.7	6.7	6.3	20.7	12.6	11.1
직종	사무/관리	829	10.6	3.0	4.5	31.7	14.6	35.6	830	39.8	8.2	6.5	26.3	10.7	8.6
	판매/서비스	313	3.8	1.3	6.4	46.3	18.5	23.6	313	31.9	6.7	6.1	32.9	13.4	8.9
	생산/기능	241	2.5	5.0	14.5	44.0	15.4	18.7	242	52.9	4.5	3.3	26.9	7.4	5.0
	단순노무	169	3.0	2.4	8.3	32.5	33.1	20.7	169	36.1	4.1	4.1	26.0	20.7	8.9
	기타	5	-	-	-	40.0	-	60.0	5	60.0	-	-	-	-	40.0
연령대	25세 미만	209	9.1	3.8	3.3	28.2	16.3	39.2	209	57.4	8.1	1.9	14.4	6.7	11.5
	25~30세 미만	410	13.2	3.4	6.1	25.6	11.5	40.2	410	45.1	7.8	7.8	22.0	7.8	9.5
	30~35세 미만	191	9.4	3.1	7.3	35.6	14.7	29.8	191	30.9	5.8	9.9	29.8	13.6	9.9
	35~40세 미만	207	4.3	1.9	7.7	41.1	24.6	20.3	208	38.9	8.7	3.8	31.3	13.5	3.8
	40~45세 미만	208	1.0	3.8	8.2	46.6	19.7	20.7	208	39.4	6.3	4.8	29.3	13.5	6.7
	45~50세 미만	158	1.9	1.9	10.8	50.0	20.3	15.2	159	35.8	5.0	5.0	35.2	14.5	4.4
	50세 이상	174	3.4	1.1	5.7	44.8	22.4	22.4	174	21.8	4.6	4.0	40.8	19.0	9.8
학력	중졸이하	112	4.5	0.9	8.0	30.4	25.0	31.3	112	33.0	2.7	2.7	27.7	21.4	12.5
	고졸	794	3.8	2.8	7.1	42.9	20.0	23.4	796	41.7	6.0	4.5	30.0	11.4	6.3
	2년제 전문대졸	336	11.3	2.7	4.2	31.3	14.0	36.6	336	45.5	9.8	3.9	19.9	10.7	10.1
	4년제 대졸	271	12.2	4.1	7.7	29.5	11.4	35.1	271	33.6	7.0	11.1	28.8	10.0	9.6
	대학원 이상	44	11.4	4.5	13.6	25.0	15.9	29.5	44	20.5	9.1	13.6	34.1	13.6	9.1
혼인 상태	미혼	712	11.0	3.2	5.3	28.1	13.2	39.2	712	46.2	7.6	7.0	21.5	8.1	9.6
	유배우	788	3.9	2.5	8.1	44.3	20.6	20.6	790	35.4	6.2	4.6	32.2	14.6	7.1
	사별, 이혼 및 별거	57	3.5	3.5	7.0	38.6	28.1	19.3	57	22.8	7.0	3.5	40.4	19.3	7.0
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	3.8	-	5.0	40.0	21.3	30.0	80	43.8	6.3	6.3	31.3	8.8	3.8
	100~200만원 미만	246	5.3	2.8	5.7	30.1	22.8	33.3	246	41.1	5.3	2.8	25.2	14.2	11.4
	200~300만원 미만	537	4.1	3.0	8.8	39.1	18.8	26.3	539	38.2	7.2	5.6	29.3	11.7	8.0
	300~400만원 미만	442	8.4	2.9	6.6	39.4	14.5	28.3	442	40.0	7.0	6.8	26.9	11.1	8.1
	400만원 이상	251	14.3	3.6	4.8	32.3	13.1	31.9	251	41.0	7.6	6.4	26.3	11.6	7.2

직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (학비 보조)								직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (주택마련 지원)							
	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정 규직 의	제도 없음	해당 아님	모름	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정 규직 의	제도 없음	해당 아님	모름	
전체	1,557	5.5	2.1	8.2	41.7	25.1	17.5	1,558	2.3	1.9	9.0	45.0	19.5	22.3	
업종	제조업	510	2.4	1.6	9.2	41.0	24.3	21.6	510	1.8	1.0	8.6	43.5	17.6	27.5
	도소매업	351	8.3	0.3	4.6	52.7	19.9	14.2	351	2.0	0.3	4.0	56.4	16.2	21.1
	숙박/음식점 업	67	1.5	3.0	3.0	52.2	25.4	14.9	68	-	4.4	2.9	48.5	23.5	20.6
	금융/보험/부 동산 임대	101	11.9	6.9	5.0	31.7	24.8	19.8	101	11.9	8.9	8.9	32.7	17.8	19.8
	사업서비스 업	321	4.0	1.6	10.0	38.6	29.9	15.9	321	2.2	1.2	11.5	41.7	24.0	19.3
	교육서비스 업	207	9.2	4.3	12.1	30.9	28.5	15.0	207	0.5	3.4	16.4	39.1	22.2	18.4
종업원 수	3~9인	428	4.2	0.7	5.8	57.7	19.9	11.7	428	3.3	0.9	6.5	60.0	14.3	15.0
	10~99인	589	3.6	1.9	8.7	42.4	26.5	17.0	589	2.4	1.5	8.8	44.5	21.2	21.6
	100인 이상	540	8.7	3.3	9.4	28.1	27.8	22.6	541	1.5	3.0	11.1	33.6	21.8	29.0
직종	사무/관리	828	8.5	2.3	8.7	35.3	26.3	19.0	829	4.0	2.5	10.6	39.1	18.6	25.2
	판매/서비스	313	2.9	1.3	6.1	52.4	23.6	13.7	313	0.3	1.0	6.7	55.9	20.1	16.0
	생산/기능	242	0.4	1.7	10.7	54.5	17.8	14.9	242	-	1.2	7.4	56.6	16.5	18.2
	단순노무	169	3.0	2.4	5.9	35.5	33.1	20.1	169	0.6	1.2	7.7	37.9	27.8	24.9
	기타	5	20.0	20.0	-	20.0	-	40.0	5	20.0	-	-	20.0	-	60.0
연령대	25세 미만	209	7.2	1.9	7.2	26.8	32.5	24.4	209	2.4	2.4	10.0	33.0	23.0	29.2
	25~30세 미만	410	8.5	2.4	10.0	28.8	27.6	22.7	410	5.6	3.4	12.4	32.9	18.3	27.3
	30~35세 미만	191	3.7	3.7	12.0	43.5	22.0	15.2	191	2.1	1.6	13.1	47.1	16.2	19.9
	35~40세 미만	206	4.9	2.9	6.3	49.5	22.3	14.1	207	1.4	1.9	5.8	51.7	21.3	17.9
	40~45세 미만	208	6.3	1.9	6.7	51.9	19.2	13.9	208	-	1.4	5.3	53.8	19.2	20.2
	45~50세 미만	159	1.3	0.6	8.8	57.2	22.0	10.1	159	0.6	-	8.2	59.1	18.2	13.8
	50세 이상	174	2.3	-	4.0	52.3	27.0	14.4	174	-	-	4.0	54.0	21.3	20.7
학력	중졸이하	112	3.6	0.9	5.4	42.0	28.6	19.6	112	0.9	0.9	5.4	42.0	23.2	27.7
	고졸	794	4.2	1.4	7.3	49.2	22.8	15.1	795	1.4	1.1	6.7	51.6	19.1	20.1
	2년제 전문대졸	336	6.5	2.7	7.4	32.4	28.9	22.0	336	4.8	2.1	9.2	36.3	20.2	27.4
	4년제 대졸 대학원 이상	44	9.1	9.1	13.6	29.5	22.7	15.9	44	2.3	6.8	18.2	34.1	15.9	22.7
혼인 상태	미혼	712	8.3	2.0	10.0	30.1	27.8	21.9	712	4.4	2.4	12.1	34.7	19.0	27.5
	유배우	788	3.2	2.2	6.6	51.8	22.5	13.8	789	0.6	1.5	6.3	54.0	19.9	17.6
	사별, 이혼 및 별거	57	3.5	1.8	7.0	47.4	28.1	12.3	57	-	-	7.0	49.1	21.1	22.8
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	3.8	1.3	6.3	42.5	30.0	16.3	80	1.3	-	8.8	46.3	23.8	20.0
	100~200만 원 미만	245	6.1	1.6	5.7	38.4	28.6	19.6	246	2.0	1.6	5.7	39.4	26.0	25.2
	200~300만 원 미만	538	3.2	1.5	8.6	45.4	23.2	18.2	538	1.7	1.1	7.8	47.0	19.7	22.7
	300~400만 원 미만	442	7.5	2.7	9.0	42.5	21.9	16.3	442	2.5	2.5	10.6	48.2	15.4	20.8
	400만원 이상	251	7.2	2.8	8.8	35.5	29.5	16.3	251	4.0	3.2	12.0	40.2	18.3	22.3

직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (사내 근로복지기금)									직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (경조사 지원)						
	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정 규직 제의	제도 없음	해당 아님	모름	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정 규직 제의	제도 없음	해당 아님	모름	
전체	1,558	5.6	2.0	7.4	42.8	19.6	22.6	1,557	22.8	7.7	6.2	30.3	15.4	17.6	
업종	제조업	510	3.9	1.2	5.9	42.4	18.8	27.8	510	16.9	7.5	6.5	29.2	18.4	21.6
	도소매업	351	8.5	0.6	3.7	52.7	18.2	16.2	351	24.8	6.3	2.8	39.0	11.1	16.0
	숙박/음식점업	68	13.2	4.4	-	38.2	20.6	23.5	68	23.5	11.8	-	32.4	17.6	14.7
	금융/보험/부동 산 임대	101	9.9	5.9	7.9	33.7	15.8	26.7	101	35.6	18.8	4.0	19.8	11.9	9.9
	사업서비스업	321	4.7	2.2	10.0	39.3	23.1	20.9	320	30.9	5.3	6.6	26.3	14.4	16.6
	교육서비스업	207	1.4	3.4	15.5	38.6	20.3	20.8	207	15.0	7.7	13.5	29.0	17.9	16.9
종업원 수	3~9인	428	4.7	1.2	5.4	55.8	15.2	17.8	428	22.2	5.1	5.1	40.0	12.1	15.4
	10~99인	589	5.4	1.4	6.8	44.0	20.9	21.6	588	21.1	6.1	6.3	32.0	18.2	16.3
	100인 이상	541	6.5	3.3	9.6	31.2	21.8	27.5	541	25.1	11.5	6.8	20.9	15.0	20.7
직종	사무/관리	829	9.2	2.7	8.2	36.6	18.2	25.2	829	28.6	9.0	6.5	23.0	13.5	19.3
	판매/서비스	313	2.6	1.0	6.1	51.8	20.8	17.9	313	24.3	6.7	5.1	38.7	12.1	13.1
	생산/기능	242	0.4	1.2	7.0	55.0	19.0	17.4	242	9.5	6.2	6.6	44.6	17.8	15.3
	단순노무	169	0.6	1.8	6.5	40.2	26.0	24.9	168	10.7	4.8	6.0	30.4	28.0	20.2
	기타	5	20.0	-	-	20.0	-	60.0	5	20.0	20.0	-	20.0	-	40.0
연령대	25세 미만	209	6.7	1.9	8.1	31.6	23.0	28.7	209	27.3	9.1	6.2	20.1	15.8	21.5
	25~30세 미만	410	9.3	3.9	9.8	28.5	17.6	31.0	409	34.2	10.8	7.3	14.7	10.5	22.5
	30~35세 미만	191	6.3	2.6	8.9	45.5	16.2	20.4	191	26.7	10.5	7.9	26.7	13.1	15.2
	35~40세 미만	207	4.3	1.0	4.8	50.2	22.7	16.9	207	15.5	5.3	4.3	40.1	21.7	13.0
	40~45세 미만	208	5.3	1.9	5.8	53.8	18.3	14.9	208	16.3	5.8	3.8	43.3	16.3	14.4
	45~50세 미만	159	1.9	-	7.5	56.6	20.1	13.8	159	11.3	5.0	8.2	45.3	16.4	13.8
	50세 이상	174	-	-	4.0	52.3	21.8	21.8	174	13.2	3.4	4.6	42.5	19.5	16.7
학력	중졸이하	112	0.9	0.9	4.5	42.9	24.1	26.8	112	17.9	0.9	5.4	31.3	19.6	25.0
	고졸	795	4.9	1.3	6.2	49.8	19.9	18.0	795	17.4	6.7	5.5	37.6	18.2	14.6
	2년제 전문대졸	336	10.4	2.4	6.0	33.3	20.2	27.7	335	33.7	10.4	3.6	20.3	10.1	21.8
	4년제 대졸	271	3.7	3.7	12.2	36.2	16.2	28.0	271	27.7	10.0	9.6	22.9	11.8	18.1
	대학원 이상	44	4.5	4.5	18.2	29.5	20.5	22.7	44	20.5	9.1	18.2	18.2	15.9	18.2
혼인 상태	미혼	712	8.3	2.5	9.4	32.0	18.8	28.9	711	31.1	9.3	7.3	18.4	12.4	21.5
	유배우	789	3.4	1.5	5.6	52.1	20.2	17.2	789	16.3	6.7	5.2	39.9	17.6	14.2
	사별, 이혼 및 별거	57	1.8	1.8	7.0	49.1	22.8	17.5	57	8.8	1.8	5.3	45.6	22.8	15.8
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	5.0	1.3	8.8	48.8	21.3	15.0	80	16.3	5.0	8.8	36.3	20.0	13.8
	100~200만원 미만	246	6.1	2.0	5.3	37.0	25.2	24.4	246	19.1	7.3	5.7	24.0	22.4	21.5
	200~300만원 미만	538	3.5	1.1	6.3	46.8	21.0	21.2	538	16.4	8.4	6.9	34.2	16.5	17.7
	300~400만원 미만	442	6.8	2.7	9.3	43.7	15.8	21.7	442	28.5	6.6	6.6	31.0	10.4	17.0
	400만원 이상	251	7.6	2.8	8.0	36.7	17.1	27.9	250	32.4	9.6	3.6	25.2	13.2	16.0

직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (휴양비용 지원)								직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (저축장려금 지원)							
	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름	
전체	1,558	7.5	3.2	6.2	43.2	19.4	20.5	1,558	1.5	1.0	5.3	48.7	18.6	24.8	
업종	제조업	510	7.1	2.5	4.9	39.8	21.0	24.7	510	0.8	-	3.5	44.3	21.2	30.2
	도소매업	351	7.7	1.4	3.1	57.3	15.1	15.4	351	1.1	0.6	2.8	62.4	14.8	18.2
	숙박/음식점업	68	16.2	10.3	-	35.3	20.6	17.6	68	1.5	2.9	-	52.9	20.6	22.1
	금융/보험/부동산 임대	101	16.8	4.0	6.9	36.6	14.9	20.8	101	9.9	1.0	5.9	37.6	14.9	30.7
	사업서비스업	321	7.8	3.4	8.4	38.6	21.5	20.2	321	1.6	1.6	7.2	45.8	18.7	25.2
	교육서비스업	207	0.5	4.8	13.0	40.6	21.3	19.8	207	-	2.9	12.6	44.4	19.8	20.3
종업원 수	3~9인	428	6.5	3.5	4.9	54.2	14.5	16.4	428	1.6	0.7	4.9	62.9	13.6	16.4
	10~99인	589	7.1	1.7	5.4	44.5	22.9	18.3	589	1.5	0.7	4.8	48.2	21.7	23.1
	100인 이상	541	8.7	4.6	8.1	33.1	19.4	26.1	541	1.5	1.7	6.3	37.9	19.2	33.5
직종	사무/관리	829	10.4	4.1	7.0	38.5	17.0	23.0	829	2.8	1.2	6.5	44.1	16.8	28.6
	판매/서비스	313	5.8	1.6	5.4	50.8	18.8	17.6	313	0.3	1.0	4.2	62.0	15.0	17.6
	생산/기능	242	4.5	2.5	4.1	52.9	20.7	15.3	242	-	-	3.3	53.7	21.9	21.1
	단순노무	169	0.6	3.0	7.1	39.1	30.8	19.5	169	-	1.8	4.7	39.1	30.2	24.3
	기타	5	20.0	-	-	20.0	-	60.0	5	-	-	-	40.0	-	60.0
연령대	25세 미만	209	13.4	7.2	6.7	27.3	20.1	25.4	209	1.9	1.9	4.3	34.0	19.6	38.3
	25~30세 미만	410	13.9	4.1	8.0	29.5	17.1	27.3	410	3.4	1.5	7.1	38.8	15.6	33.7
	30~35세 미만	191	7.3	3.1	7.3	45.5	17.3	19.4	191	0.5	1.6	8.9	48.7	14.7	25.7
	35~40세 미만	207	3.9	1.9	4.3	52.7	22.2	15.0	207	1.0	0.5	4.3	56.5	22.7	15.0
	40~45세 미만	208	0.5	2.4	4.3	59.1	19.2	14.4	208	1.0	1.0	3.4	60.1	18.3	16.3
	45~50세 미만	159	3.1	1.3	6.3	55.3	20.1	13.8	159	0.6	-	4.4	62.3	20.8	11.9
	50세 이상	174	2.3	0.6	4.6	50.6	22.4	19.5	174	-	-	2.9	54.0	22.4	20.7
학력	중졸이하	112	1.8	0.9	4.5	40.2	25.9	26.8	112	-	-	0.9	47.3	26.8	25.0
	고졸	795	5.5	2.1	4.9	50.2	21.4	15.8	795	1.0	0.6	3.9	54.6	20.9	19.0
	2년제 전문대졸	336	14.6	5.7	5.1	31.5	14.9	28.3	336	3.3	1.2	5.4	42.3	15.5	32.4
	4년제 대졸	271	7.4	4.1	10.3	39.9	15.9	22.5	271	1.1	1.8	9.6	42.4	12.9	32.1
혼인 상태	대학원 이상	44	4.5	4.5	18.2	34.1	22.7	15.9	44	4.5	4.5	15.9	31.8	15.9	27.3
	미혼	712	12.8	4.2	7.6	31.7	17.8	25.8	712	2.9	1.1	7.2	37.8	16.9	34.1
	유배우	789	3.3	2.4	5.1	53.1	20.3	15.8	789	0.4	1.0	3.7	57.8	20.2	17.0
월평균 가구 소득	사별, 이혼 및 별거	57	-	1.8	5.3	49.1	26.3	17.5	57	-	-	5.3	57.9	19.3	17.5
	100만원 미만	80	5.0	3.8	7.5	43.8	26.3	13.8	80	1.3	-	7.5	43.8	27.5	20.0
	100~200만원 미만	246	6.5	2.4	4.9	37.4	24.0	24.8	246	1.6	0.8	3.3	43.9	24.8	25.6
	200~300만원 미만	538	4.8	2.8	5.6	46.1	20.6	20.1	538	1.1	0.7	4.5	49.4	20.4	23.8
	300~400만원 미만	442	9.0	3.8	7.2	45.0	15.4	19.5	442	1.6	1.6	7.0	52.9	12.4	24.4
400만원 이상	251	12.4	3.6	6.8	39.4	16.7	21.1	251	2.4	1.2	5.6	45.8	16.3	28.7	

직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (개인연금 지원)								직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (생명보험료 지원)							
	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정규직 제외	제도 없음	해당 아님	모름	
전체	1,558	5.1	1.9	5.2	44.7	18.4	24.8	1,558	3.1	1.0	4.6	44.3	17.8	29.1	
업종	제조업	510	3.1	0.8	3.3	43.5	18.8	30.4	510	2.5	-	3.1	43.5	18.0	32.7
	도소매업	351	3.1	0.9	3.1	57.0	18.5	17.4	351	1.7	0.3	1.7	53.0	14.5	28.8
	숙박/음식점업	68	1.5	2.9	-	47.1	23.5	25.0	68	2.9	2.9	-	45.6	23.5	25.0
	금융/보험/부동산 임대	101	15.8	2.0	5.0	35.6	13.9	27.7	101	8.9	2.0	5.0	37.6	12.9	33.7
	사업서비스업	321	8.4	2.8	7.5	37.7	17.8	25.9	321	5.0	1.6	6.2	38.3	20.9	28.0
	교육서비스업	207	4.3	4.3	11.6	41.1	18.4	20.3	207	1.4	2.9	12.1	43.5	18.8	21.3
종업원 수	3~9인	428	2.6	1.2	5.1	58.4	15.9	16.8	428	1.6	0.7	4.4	61.0	13.6	18.7
	10~99인	589	6.3	1.7	4.6	43.1	22.1	22.2	589	3.1	1.2	3.4	42.8	22.6	27.0
	100인 이상	541	5.9	2.6	5.9	35.5	16.3	33.8	541	4.4	1.1	6.1	32.7	16.1	39.6
직종	사무/관리	829	6.6	1.8	6.0	41.0	16.5	28.0	829	4.9	1.2	5.7	39.1	16.2	32.9
	판매/서비스	313	6.1	0.6	4.5	53.0	16.9	18.8	313	1.6	0.6	3.2	53.4	17.3	24.0
	생산/기능	242	2.1	1.2	3.7	52.1	19.0	21.9	242	0.8	-	3.3	54.5	18.2	23.1
	단순노무	169	0.6	5.3	4.7	36.7	29.6	23.1	169	0.6	2.4	4.1	38.5	27.2	27.2
	기타	5	-	-	-	40.0	-	60.0	5	-	-	-	40.0	-	60.0
연령대	25세 미만	209	8.1	1.9	3.3	31.6	20.1	34.9	209	4.8	1.9	3.3	31.1	21.1	37.8
	25~30세 미만	410	8.8	2.4	7.3	33.4	14.4	33.7	410	6.1	1.5	7.1	32.9	15.9	36.6
	30~35세 미만	191	5.2	1.0	9.4	44.0	15.7	24.6	191	5.2	1.0	7.3	44.0	13.6	28.8
	35~40세 미만	207	2.4	1.0	3.9	53.1	23.2	16.4	207	1.4	0.5	3.9	53.6	20.3	20.3
	40~45세 미만	208	1.4	2.4	3.8	57.2	18.3	16.8	208	-	1.0	3.4	54.8	19.2	21.6
	45~50세 미만	159	1.9	1.3	3.8	57.9	20.1	15.1	159	-	-	2.5	57.9	18.9	20.8
	50세 이상	174	3.4	2.3	2.3	50.6	21.3	20.1	174	0.6	0.6	1.7	51.1	17.8	28.2
학력	중졸이하	112	1.8	1.8	1.8	43.8	25.0	25.9	112	0.9	0.9	0.9	46.4	24.1	26.8
	고졸	795	2.6	1.4	4.2	52.5	20.0	19.4	795	1.8	0.3	3.3	50.6	19.0	25.2
	2년제 전문대졸	336	8.9	2.1	4.5	34.8	17.6	32.1	336	5.7	1.8	3.9	35.7	17.0	36.0
	4년제 대졸	271	8.5	2.6	9.2	37.3	11.8	30.6	271	4.8	1.8	9.6	38.0	12.9	32.8
	대학원 이상	44	9.1	4.5	13.6	27.3	18.2	27.3	44	4.5	4.5	13.6	29.5	18.2	29.5
혼인 상태	미혼	712	8.3	1.7	7.2	33.8	16.4	32.6	712	5.8	1.1	6.5	33.3	17.1	36.2
	유배우	789	2.4	2.2	3.5	53.9	20.2	17.9	789	1.0	1.0	3.0	53.5	18.5	22.9
	사별, 이혼 및 별거	57	3.5	-	3.5	52.6	17.5	22.8	57	-	-	3.5	54.4	17.5	24.6
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	1.3	2.5	6.3	45.0	26.3	18.8	80	-	-	6.3	46.3	28.8	18.8
	100~200만원 미만	246	4.9	0.8	3.3	40.7	24.0	26.4	246	2.4	0.4	2.8	39.8	22.4	32.1
	200~300만원 미만	538	3.5	2.2	5.0	44.8	20.8	23.6	538	1.3	1.1	4.5	46.3	19.1	27.7
	300~400만원 미만	442	6.6	2.0	5.9	48.9	12.0	24.7	442	5.0	1.4	5.0	47.5	12.7	28.5
	400만원 이상	251	7.6	1.6	6.0	41.0	15.9	27.9	251	5.6	1.2	5.6	38.2	15.9	33.5

문15-17. 직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (개인상해보험료 지원)								문15-18. 직장에서 이와 같은 제도의 혜택을 받고 있습니까? (가족 수당)							
	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정 규직 의	제도 없음	해당 아님	모름	응답자 수	정규 직과 동일 적용	정규 직과 차별 적용	비정 규직 의	제도 없음	해당 아님	모름	
전체	1,558	5.6	1.5	4.4	42.7	18.2	27.6	1,558	2.6	1.9	5.3	44.4	23.6	22.1	
업종	제조업	510	4.3	1.0	2.5	41.2	18.2	32.7	510	1.6	1.2	4.5	42.9	21.8	28.0
	도소매업	351	10.0	-	2.0	49.6	18.2	20.2	351	2.0	0.9	2.0	56.7	21.7	16.8
	숙박/음식점업	68	2.9	2.9	-	44.1	22.1	27.9	68	1.5	5.9	2.9	47.1	23.5	19.1
	금융/보험/부동산 임대	101	9.9	4.0	4.0	36.6	11.9	33.7	101	12.9	3.0	2.0	39.6	18.8	23.8
	사업서비스업	321	5.9	1.9	5.9	38.3	19.3	28.7	321	0.9	1.2	7.5	38.6	28.0	23.7
	교육서비스업	207	-	2.9	12.1	44.0	18.4	22.7	207	4.3	4.3	12.1	37.7	27.1	14.5
종업원 수	3~9인	428	2.3	0.9	4.2	58.6	15.4	18.5	428	2.6	1.6	4.4	55.6	19.4	16.4
	10~99인	589	5.6	1.9	3.6	40.1	22.6	26.3	589	2.9	1.7	4.2	44.5	27.0	19.7
	100인 이상	541	8.3	1.5	5.4	32.9	15.7	36.2	541	2.4	2.2	7.2	35.5	23.3	29.4
직종	사무/관리	829	7.5	1.6	5.4	38.5	15.7	31.4	829	4.6	2.3	6.2	40.4	22.8	23.8
	판매/서비스	313	4.2	0.6	3.2	49.8	20.4	21.7	313	0.6	1.0	2.9	52.1	25.2	18.2
	생산/기능	242	3.3	2.1	2.1	50.8	18.2	23.6	242	-	1.2	6.2	52.9	20.2	19.4
	단순노무	169	2.4	1.8	4.7	39.1	27.2	24.9	169	0.6	2.4	4.7	37.9	29.6	24.9
	기타	5	20.0	-	-	20.0	-	60.0	5	-	-	-	40.0	20.0	40.0
	연령대	25세 미만	209	6.7	2.4	2.9	28.2	20.6	39.2	209	4.3	2.4	3.3	31.1	26.3
	25~30세 미만	410	7.1	1.7	6.6	32.9	15.1	36.6	410	4.1	2.4	6.8	32.0	24.6	30.0
	30~35세 미만	191	5.2	1.0	6.3	42.4	15.7	29.3	191	2.1	2.6	8.4	41.9	24.1	20.9
	35~40세 미만	207	4.8	1.0	3.4	52.7	20.3	17.9	207	2.9	1.9	5.3	52.2	23.7	14.0
	40~45세 미만	208	6.3	2.9	3.8	52.9	19.2	14.9	208	1.4	1.4	3.8	59.1	22.1	12.0
	45~50세 미만	159	4.4	-	3.1	54.1	19.5	18.9	159	0.6	0.6	5.0	55.3	21.4	17.0
	50세 이상	174	2.9	0.6	1.7	48.9	20.7	25.3	174	0.6	0.6	2.9	55.7	21.3	19.0
학력	중졸이하	112	1.8	0.9	-	47.3	24.1	25.9	112	0.9	1.8	3.6	47.3	24.1	22.3
	고졸	795	5.7	1.1	3.0	48.1	20.4	21.8	795	1.8	1.4	4.3	51.6	23.8	17.2
	2년제 전문대졸	336	8.0	1.5	3.6	33.6	16.7	36.6	336	4.8	0.9	4.2	34.2	25.9	30.1
	4년제 대졸 대학원 이상	271	4.4	2.2	9.6	38.0	11.4	34.3	271	3.3	3.7	8.9	36.9	19.2	28.0
혼인 상태	미혼	44	4.5	4.5	13.6	31.8	18.2	27.3	44	2.3	6.8	15.9	31.8	29.5	13.6
	유배우	712	7.4	1.3	6.0	32.3	16.9	36.1	712	3.8	2.0	6.5	33.4	24.7	29.6
	사별, 이혼 및 별거	789	4.3	1.8	2.8	51.3	19.5	20.3	789	1.6	1.9	4.4	53.4	22.8	15.8
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	1.3	-	7.5	43.8	28.8	18.8	80	-	-	5.0	46.3	33.8	15.0
	100~200만원 미만	246	5.3	0.4	2.8	39.0	22.8	29.7	246	3.3	2.0	3.7	42.3	26.8	22.0
	200~300만원 미만	538	4.1	1.5	3.9	43.5	20.6	26.4	538	1.7	1.5	5.6	44.2	24.5	22.5
	300~400만원 미만	442	7.5	2.3	4.8	46.6	12.0	26.9	442	3.4	2.7	4.8	49.1	18.3	21.7
	400만원 이상	251	7.6	1.6	5.2	37.5	15.9	32.3	251	3.6	1.6	7.6	38.2	24.3	24.7

만약 그런 경험이 있었다면, 그 이유가 여성이기 때문이라 생각하시나요?				당시 비정규직으로 변한 남녀의 비율은 어떠했나요?					
		응답자 수	그렇다	아니다	응답자 수	남성이 여성보다 많음	여성이 남성보다 많음	그다지 차이가 없음	잘 모르겠음
전체		31	25.8	74.2	31	9.7	19.4	29.0	41.9
업종	제조업	6	16.7	83.3	6	16.7	16.7	16.7	50.0
	도소매업	5	20.0	80.0	5	-	20.0	60.0	20.0
	숙박/음식점업	2	-	100.0	2	50.0	-	50.0	-
	금융/보험/부동산 임대	7	-	100.0	7	-	28.6	28.6	42.9
	사업서비스업	6	66.7	33.3	6	16.7	33.3	16.7	33.3
	교육서비스업	5	40.0	60.0	5	-	-	20.0	80.0
종업원수	3~9인	7	57.1	42.9	7	-	14.3	42.9	42.9
	10~99인	14	-	100.0	14	7.1	7.1	14.3	71.4
	100인 이상	10	40.0	60.0	10	20.0	40.0	40.0	-
직종	사무/관리	12	25.0	75.0	12	16.7	33.3	25.0	25.0
	판매/서비스	9	22.2	77.8	9	-	22.2	44.4	33.3
	생산/기능	1	-	100.0	1	-	-	-	100.0
	단순노무	9	33.3	66.7	9	11.1	-	22.2	66.7
연령대	25~30세 미만	6	-	100.0	6	16.7	16.7	16.7	50.0
	30~35세 미만	2	-	100.0	2	-	50.0	50.0	-
	35~40세 미만	5	40.0	60.0	5	20.0	40.0	40.0	-
	40~45세 미만	6	33.3	66.7	6	-	33.3	33.3	33.3
	45~50세 미만	3	33.3	66.7	3	-	-	33.3	66.7
	50세 이상	9	33.3	66.7	9	11.1	-	22.2	66.7
학력	중졸이하	4	25.0	75.0	4	-	-	25.0	75.0
	고졸	19	26.3	73.7	19	10.5	21.1	31.6	36.8
	2년제 전문대졸	3	66.7	33.3	3	-	33.3	33.3	33.3
	4년제 대졸	4	-	100.0	4	25.0	25.0	-	50.0
	대학원 이상	1	-	100.0	1	-	-	100.0	-
혼인 상태	미혼	7	14.3	85.7	7	14.3	28.6	14.3	42.9
	유배우	21	28.6	71.4	21	9.5	14.3	33.3	42.9
	사별, 이혼 및 별거	3	33.3	66.7	3	-	33.3	33.3	33.3
월평균 가구 소득	100만원 미만	3	33.3	66.7	3	-	33.3	-	66.7
	100~200만원 미만	6	33.3	66.7	6	16.7	16.7	-	66.7
	200~300만원 미만	10	20.0	80.0	10	-	20.0	40.0	40.0
	300~400만원 미만	8	25.0	75.0	8	25.0	25.0	25.0	25.0
	400만원 이상	4	25.0	75.0	4	-	-	75.0	25.0

임금에 대해 얼마나 만족하시나요?							취업의 안전성에 대해 얼마나 만족하시나요?						
	응답 자 수	매우 만족	만족	불만 족	매우 불만 족	평균 (점)	응답 자 수	매우 만족	만족	불만 족	매우 불만 족	평균 (점)	
전체	1,559	1.5	29.5	58.5	10.5	2.2	1,558	2.8	40.1	47.4	9.8	2.4	
업종	제조업	510	0.6	30.0	60.2	9.2	2.2	509	1.0	39.5	49.5	10.0	2.3
	도소매업	351	2.0	28.5	62.4	7.1	2.3	351	2.8	43.6	44.2	9.4	2.4
	숙박/음식점업	68	5.9	32.4	47.1	14.7	2.3	68	8.8	51.5	35.3	4.4	2.6
	금융/보험/부동산 임대	101	3.0	31.7	57.4	7.9	2.3	101	3.0	44.6	48.5	4.0	2.5
	사업서비스업	322	0.6	28.3	56.8	14.3	2.2	322	2.5	35.1	52.8	9.6	2.3
	교육서비스업	207	2.4	30.0	54.6	13.0	2.2	207	5.3	37.2	43.0	14.5	2.3
종업원 수	3~9인	429	1.2	25.4	62.7	10.7	2.2	429	2.6	36.8	50.8	9.8	2.3
	10~99인	589	0.7	28.5	60.4	10.4	2.2	589	1.9	41.8	44.8	11.5	2.3
	100인 이상	541	2.8	33.8	53.0	10.4	2.3	540	3.9	40.7	47.6	7.8	2.4
직종	사무/관리	830	2.0	33.1	53.5	11.3	2.3	830	3.9	42.5	44.5	9.2	2.4
	판매/서비스	313	1.6	29.7	59.7	8.9	2.2	313	1.3	39.3	49.8	9.6	2.3
	생산/기능	242	0.4	21.9	67.8	9.9	2.1	241	0.4	36.9	53.1	9.5	2.3
	단순노무	169	0.6	23.1	66.9	9.5	2.1	169	3.6	33.1	50.3	13.0	2.3
	기타	5	-	-	80.0	20.0	1.8	5	-	60.0	20.0	20.0	2.4
연령대	25세 미만	209	2.9	40.2	49.8	7.2	2.4	209	3.3	48.3	40.2	8.1	2.5
	25~30세 미만	410	1.7	34.4	53.7	10.2	2.3	410	3.4	42.9	45.9	7.8	2.4
	30~35세 미만	191	1.6	26.7	58.1	13.6	2.2	191	2.6	37.2	45.5	14.7	2.3
	35~40세 미만	208	0.5	24.5	63.9	11.1	2.1	208	1.9	26.0	62.5	9.6	2.2
	40~45세 미만	208	2.4	25.5	62.0	10.1	2.2	208	3.4	37.5	48.1	11.1	2.3
	45~50세 미만	159	0.6	18.2	69.8	11.3	2.1	158	1.3	43.0	45.6	10.1	2.4
	50세 이상	174	0.6	29.3	59.8	10.3	2.2	174	2.3	43.7	44.8	9.2	2.4
학력	중졸이하	112	-	30.4	61.6	8.0	2.2	112	0.9	48.2	42.9	8.0	2.4
	고졸	796	2.0	26.9	60.6	10.6	2.2	795	3.6	36.9	49.2	10.3	2.3
	2년제 전문대졸	336	2.1	30.4	57.7	9.8	2.2	336	2.7	44.0	44.3	8.9	2.4
	4년제 대졸	271	0.4	36.9	51.3	11.4	2.3	271	1.5	43.2	46.5	8.9	2.4
	대학원 이상	44	-	22.7	63.6	13.6	2.1	44	-	27.3	56.8	15.9	2.1
혼인 상태	미혼	712	1.8	35.1	53.8	9.3	2.3	712	2.9	43.7	45.2	8.1	2.4
	유배우	790	1.4	23.8	62.8	12.0	2.1	789	2.8	35.9	49.8	11.5	2.3
	사별, 이혼 및 별거	57	-	38.6	57.9	3.5	2.4	57	-	52.6	42.1	5.3	2.5
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	2.5	21.3	63.8	12.5	2.1	80	3.8	35.0	47.5	13.8	2.3
	100~200만원 미만	246	1.2	32.5	56.1	10.2	2.2	246	2.0	39.8	49.6	8.5	2.4
	200~300만원 미만	539	0.7	23.0	65.3	10.9	2.1	538	2.2	35.7	51.3	10.8	2.3
	300~400만원 미만	442	2.0	33.3	54.8	10.0	2.3	442	3.6	44.8	40.7	10.9	2.4
	400만원 이상	251	2.4	36.7	51.0	10.0	2.3	251	2.8	43.0	48.6	5.6	2.4

근무환경에 대해 얼마나 만족하시나요?							근로시간에 대해 얼마나 만족하시나요?						
	응답 자 수	매우 만족	만족	불만 족	매우 불만 족	평균 (점)	응답 자 수	매우 만족	만족	불만 족	매우 불만 족	평균 (점)	
전체	1,559	5.6	55.1	32.6	6.6	2.6	1,558	6.1	59.7	29.1	5.1	2.7	
업종	제조업	510	1.6	53.9	35.5	9.0	2.5	509	2.6	60.1	30.8	6.5	2.6
	도소매업	351	5.4	50.7	38.5	5.4	2.6	351	4.6	50.4	38.7	6.3	2.5
	숙박/음식점업	68	11.8	55.9	29.4	2.9	2.8	68	7.4	64.7	25.0	2.9	2.8
	금융/보험/부동산 임대	101	12.9	67.3	18.8	1.0	2.9	101	10.9	70.3	17.8	1.0	2.9
	사업서비스업	322	6.5	54.7	34.8	4.0	2.6	322	8.7	65.2	23.0	3.1	2.8
	교육서비스업	207	9.2	59.9	20.3	10.6	2.7	207	10.6	58.9	25.1	5.3	2.7
종업원 수	3~9인	429	3.7	52.9	34.7	8.6	2.5	429	3.5	54.8	35.0	6.8	2.6
	10~99인	589	5.4	52.0	34.6	8.0	2.5	588	5.6	61.1	27.7	5.6	2.7
	100인 이상	541	7.4	60.3	28.8	3.5	2.7	541	8.7	62.1	26.1	3.1	2.8
직종	사무/관리	830	8.2	62.5	24.9	4.3	2.7	830	9.0	67.5	20.0	3.5	2.8
	판매/서비스	313	3.5	48.6	42.5	5.4	2.5	313	2.9	48.9	41.9	6.4	2.5
	생산/기능	242	0.4	49.2	38.4	12.0	2.4	241	1.7	55.2	36.9	6.2	2.5
	단순노무	169	4.7	39.6	43.8	11.8	2.4	169	4.1	47.9	39.6	8.3	2.5
	기타	5	-	40.0	40.0	20.0	2.2	5	-	60.0	20.0	20.0	2.4
연령대	25세 미만	209	8.1	59.3	26.8	5.7	2.7	209	6.2	63.2	24.4	6.2	2.7
	25~30세 미만	410	8.0	64.6	22.7	4.6	2.8	410	9.5	62.2	24.4	3.9	2.8
	30~35세 미만	191	7.3	54.5	29.3	8.9	2.6	191	5.8	60.7	28.3	5.2	2.7
	35~40세 미만	208	1.9	49.0	40.4	8.7	2.4	207	3.4	58.0	32.4	6.3	2.6
	40~45세 미만	208	5.8	47.1	39.9	7.2	2.5	208	6.7	55.8	30.8	6.7	2.6
	45~50세 미만	159	1.3	52.8	40.9	5.0	2.5	159	3.1	60.4	35.2	1.3	2.7
	50세 이상	174	3.4	47.1	41.4	8.0	2.5	174	3.4	54.6	35.6	6.3	2.6
학력	중졸이하	112	3.6	50.0	39.3	7.1	2.5	112	2.7	49.1	42.9	5.4	2.5
	고졸	796	4.6	49.2	38.1	8.0	2.5	795	5.3	56.9	31.4	6.4	2.6
	2년제 전문대졸	336	7.7	59.5	28.6	4.2	2.7	336	7.4	63.4	25.0	4.2	2.7
	4년제 대졸	271	6.3	68.3	20.7	4.8	2.8	271	7.4	67.9	22.5	2.2	2.8
	대학원 이상	44	9.1	59.1	22.7	9.1	2.7	44	11.4	59.1	25.0	4.5	2.8
혼인 상태	미혼	712	7.4	61.8	25.6	5.2	2.7	712	7.6	62.5	25.6	4.4	2.7
	유배우	790	4.2	48.6	39.0	8.2	2.5	789	4.9	56.9	32.4	5.7	2.6
	사별, 이혼 및 별거	57	3.5	61.4	33.3	1.8	2.7	57	3.5	63.2	28.1	5.3	2.6
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	7.5	51.3	32.5	8.8	2.6	80	7.5	61.3	22.5	8.8	2.7
	100~200만원 미만	246	5.7	52.4	36.6	5.3	2.6	246	4.9	56.5	33.3	5.3	2.6
	200~300만원 미만	539	4.1	52.7	34.9	8.3	2.5	538	4.6	59.1	31.4	4.8	2.6
	300~400만원 미만	442	5.2	58.6	30.1	6.1	2.6	442	6.6	60.0	28.3	5.2	2.7
	400만원 이상	251	9.2	58.2	28.3	4.4	2.7	251	9.2	63.3	23.5	4.0	2.8

개인의 발전가능성에 대해 얼마나 만족하시나요?							의사소통 및 인간관계에 대해 얼마나 만족하시나요?						
	응답자 수	매우 만족	만족	불만족	매우 불만족	평균 (점)	응답자 수	매우 만족	만족	불만족	매우 불만족	평균 (점)	
전체	1,559	2.9	30.7	55.7	10.7	2.3	1,559	6.8	60.6	28.7	4.0	2.7	
업종	제조업	510	1.6	27.5	58.8	12.2	2.2	510	3.1	54.7	36.9	5.3	2.6
	도소매업	351	1.7	29.6	61.0	7.7	2.3	351	6.6	61.3	28.8	3.4	2.7
	숙박/음식점업	68	5.9	41.2	45.6	7.4	2.5	68	11.8	63.2	25.0	-	2.9
	금융/보험/부동산 임대	101	6.9	38.6	48.5	5.9	2.5	101	15.8	69.3	14.9	-	3.0
	사업서비스업	322	3.1	26.4	58.7	11.8	2.2	322	8.7	62.4	26.1	2.8	2.8
	교육서비스업	207	4.8	39.6	41.5	14.0	2.4	207	7.2	65.7	20.3	6.8	2.7
종업원 수	3~9인	429	1.6	27.7	59.4	11.2	2.2	429	4.7	64.3	27.7	3.3	2.7
	10~99인	589	2.5	33.1	52.6	11.7	2.3	589	6.6	58.6	29.4	5.4	2.7
	100인 이상	541	4.3	30.3	56.2	9.2	2.3	541	8.7	59.7	28.7	3.0	2.7
직종	사무/관리	830	4.2	37.2	48.9	9.6	2.4	830	9.8	66.5	21.3	2.4	2.8
	판매/서비스	313	1.6	28.1	62.6	7.7	2.2	313	3.8	62.9	29.7	3.5	2.7
	생산/기능	242	-	22.3	66.9	10.7	2.1	242	1.7	49.6	43.4	5.4	2.5
	단순노무	169	2.4	16.0	60.4	21.3	2.0	169	4.7	43.8	41.4	10.1	2.4
	기타	5	20.0	-	60.0	20.0	2.2	5	20.0	20.0	40.0	20.0	2.4
연령대	25세 미만	209	4.8	42.1	42.6	10.5	2.4	209	9.1	64.6	21.1	5.3	2.8
	25~30세 미만	410	4.4	36.1	50.0	9.5	2.4	410	12.7	63.4	21.0	2.9	2.9
	30~35세 미만	191	4.2	32.5	52.9	10.5	2.3	191	6.8	60.2	28.8	4.2	2.7
	35~40세 미만	208	1.0	24.0	61.5	13.5	2.1	208	1.9	57.2	37.0	3.8	2.6
	40~45세 미만	208	1.9	26.4	63.0	8.7	2.2	208	4.3	57.7	32.2	5.8	2.6
	45~50세 미만	159	-	21.4	67.9	10.7	2.1	159	3.1	61.0	33.3	2.5	2.6
	50세 이상	174	1.7	23.6	61.5	13.2	2.1	174	2.3	56.3	37.4	4.0	2.6
학력	중졸이하	112	1.8	22.3	58.0	17.9	2.1	112	2.7	55.4	36.6	5.4	2.6
	고졸	796	2.0	25.0	62.2	10.8	2.2	796	5.2	56.2	33.7	5.0	2.6
	2년제 전문대졸	336	4.2	33.3	53.6	8.9	2.3	336	8.9	67.6	21.7	1.8	2.8
	4년제 대졸	271	3.7	45.4	42.4	8.5	2.4	271	10.0	67.2	20.3	2.6	2.8
	대학원 이상	44	6.8	43.2	31.8	18.2	2.4	44	11.4	59.1	22.7	6.8	2.8
혼인 상태	미혼	712	4.5	37.2	48.2	10.1	2.4	712	10.3	64.0	22.2	3.5	2.8
	유배우	790	1.6	24.9	62.0	11.4	2.2	790	4.2	57.7	33.7	4.4	2.6
	사별, 이혼 및 별거	57	-	28.1	63.2	8.8	2.2	57	-	56.1	40.4	3.5	2.5
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	6.3	25.0	47.5	21.3	2.2	80	6.3	60.0	23.8	10.0	2.6
	100~200만원 미만	246	3.7	27.2	57.7	11.4	2.2	246	5.7	57.7	33.7	2.8	2.7
	200~300만원 미만	539	1.3	26.3	61.8	10.6	2.2	539	4.3	58.1	34.0	3.7	2.6
	300~400만원 미만	442	3.4	32.6	53.4	10.6	2.3	442	8.1	64.7	22.4	4.8	2.8
	400만원 이상	251	3.6	41.8	47.4	7.2	2.4	251	11.2	61.8	24.7	2.4	2.8

근무 평가에 대해 얼마나 만족하시나요?							복리 후생에 대해 얼마나 만족하시나요?						
	응답자 수	매우 만족	만족	불만족	매우 불만족	평균 (점)	응답자 수	매우 만족	만족	불만족	매우 불만족	평균 (점)	
전체	1,558	2.6	50.6	42.9	3.9	2.5	1,558	2.5	28.2	55.1	14.1	2.2	
업종	제조업	509	0.8	46.4	48.1	4.7	2.4	510	0.4	27.3	59.4	12.9	2.2
	도소매업	351	2.6	47.0	47.0	3.4	2.5	350	3.4	23.1	56.9	16.6	2.1
	숙박/음식점업	68	4.4	54.4	38.2	2.9	2.6	68	5.9	35.3	51.5	7.4	2.4
	금융/보험/부동산 임대	101	6.9	69.3	22.8	1.0	2.8	101	7.9	40.6	44.6	6.9	2.5
	사업서비스업	322	3.4	52.2	41.3	3.1	2.6	322	2.5	28.0	52.8	16.8	2.2
	교육서비스업	207	3.4	54.6	36.7	5.3	2.6	207	2.4	31.4	51.7	14.5	2.2
종업원 수	3~9인	429	2.3	47.1	45.9	4.7	2.5	429	1.4	21.7	54.3	22.6	2.0
	10~99인	589	1.7	52.6	42.1	3.6	2.5	589	1.7	28.9	57.2	12.2	2.2
	100인 이상	540	3.9	51.3	41.3	3.5	2.6	540	4.3	32.8	53.5	9.4	2.3
직종	사무/관리	830	3.7	58.6	35.3	2.4	2.6	829	3.7	35.3	48.6	12.3	2.3
	판매/서비스	313	1.9	45.0	49.2	3.8	2.5	313	2.2	21.1	59.7	16.9	2.1
	생산/기능	242	1.2	38.4	55.4	5.0	2.4	242	-	18.6	66.1	15.3	2.0
	단순노무	168	0.6	39.9	50.6	8.9	2.3	169	0.6	20.1	63.3	16.0	2.1
	기타	5	-	40.0	40.0	20.0	2.2	5	-	40.0	40.0	20.0	2.2
연령대	25세 미만	209	3.3	62.7	29.7	4.3	2.7	209	4.8	44.0	38.3	12.9	2.4
	25~30세 미만	410	4.4	58.3	35.1	2.2	2.6	409	3.9	37.7	47.9	10.5	2.3
	30~35세 미만	191	2.6	44.5	45.5	7.3	2.4	191	2.1	26.2	57.1	14.7	2.2
	35~40세 미만	208	1.4	41.8	53.4	3.4	2.4	208	1.9	20.7	63.9	13.5	2.1
	40~45세 미만	208	1.9	45.2	47.1	5.8	2.4	208	1.4	17.3	60.6	20.7	2.0
	45~50세 미만	158	1.3	41.1	55.1	2.5	2.4	159	0.6	17.6	66.0	15.7	2.0
50세 이상	174	1.1	50.6	45.4	2.9	2.5	174	0.6	21.3	63.2	14.9	2.1	
학력	중졸이하	112	2.7	50.0	45.5	1.8	2.5	112	0.9	23.2	57.1	18.8	2.1
	고졸	795	2.3	44.8	48.4	4.5	2.4	796	1.8	23.0	60.7	14.6	2.1
	2년제 전문대졸	336	3.3	57.4	36.3	3.0	2.6	336	4.5	36.6	45.8	13.1	2.3
	4년제 대졸	271	2.2	59.0	35.8	3.0	2.6	270	2.6	35.2	51.1	11.1	2.3
	대학원 이상	44	6.8	54.5	29.5	9.1	2.6	44	4.5	29.5	45.5	20.5	2.2
혼인 상태	미혼	712	3.5	58.8	34.7	2.9	2.6	711	3.7	38.3	46.8	11.3	2.3
	유배우	789	2.0	42.5	50.7	4.8	2.4	790	1.6	19.2	62.7	16.5	2.1
	사별, 이혼 및 별거	57	-	61.4	36.8	1.8	2.6	57	-	28.1	54.4	17.5	2.1
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	3.8	52.5	37.5	6.3	2.5	80	3.8	27.5	52.5	16.3	2.2
	100~200만원 미만	246	2.0	49.6	45.9	2.4	2.5	246	1.6	26.8	59.3	12.2	2.2
	200~300만원 미만	539	1.3	45.1	49.7	3.9	2.4	538	0.7	23.4	64.5	11.3	2.1
	300~400만원 미만	442	4.3	52.5	39.1	4.1	2.6	442	3.8	30.3	46.8	19.0	2.2
	400만원 이상	251	2.8	59.8	33.5	4.0	2.6	251	4.4	36.7	46.6	12.4	2.3

현재 직장에서 하시는 일이 자신의 학력에 비추어 적절한 일이라고 생각하시나요?							현재 직장에서 하시는 일이 자신의 직업적 능력에 비추어 적절한 수준이라고 생각하시나요?				
	응답자 수	학력에 딱 맞는 일	학력에 비해 그럭저럭 할만한 일	학력에 비해 별로 맞지 않는 일	학력에 비해 전혀 맞지 않는 일	응답자 수	능력에 딱 맞는 일	능력에 비해 그럭저럭 할만한 일	능력에 비해 별로 맞지 않는 일	능력에 비해 전혀 맞지 않는 일	
전체	1,559	12.4	67.5	17.7	2.4	1,559	12.5	68.3	17.0	2.2	
업종	제조업	510	11.8	70.4	15.5	2.4	510	11.4	69.8	16.5	2.4
	도소매업	351	8.0	74.1	17.1	0.9	351	8.3	75.5	15.1	1.1
	숙박/음식점업	68	11.8	57.4	27.9	2.9	68	17.6	51.5	29.4	1.5
	금융/보험/부동산 임대	101	12.9	66.3	16.8	4.0	101	13.9	69.3	15.8	1.0
	사업서비스업	322	14.0	63.0	19.6	3.4	322	14.0	65.2	16.8	4.0
	교육서비스업	207	18.8	59.9	18.4	2.9	207	17.9	62.3	18.4	1.4
종업원수	3~9인	429	12.4	66.0	20.0	1.6	429	11.0	69.0	18.4	1.6
	10~99인	589	12.9	67.6	17.1	2.4	589	12.9	66.6	18.5	2.0
	100인 이상	541	11.8	68.6	16.5	3.1	541	13.3	69.7	14.2	2.8
직종	사무/관리	830	14.7	64.2	18.4	2.7	830	13.4	67.1	17.5	2.0
	판매/서비스	313	7.3	75.1	16.0	1.6	313	11.5	72.5	14.7	1.3
	생산/기능	242	9.1	76.9	12.8	1.2	242	10.7	72.7	15.3	1.2
	단순노무	169	14.8	56.2	24.3	4.7	169	12.4	60.4	21.3	5.9
	기타	5	20.0	60.0	20.0	-	5	20.0	60.0	20.0	-
연령대	25세 미만	209	10.5	71.3	16.3	1.9	209	12.4	67.9	18.2	1.4
	25~30세 미만	410	14.6	63.7	19.0	2.7	410	13.9	66.8	17.6	1.7
	30~35세 미만	191	13.6	63.9	20.4	2.1	191	13.6	64.9	19.4	2.1
	35~40세 미만	208	6.7	68.3	22.1	2.9	208	6.7	69.7	21.2	2.4
	40~45세 미만	208	7.2	73.1	18.3	1.4	208	7.7	72.1	17.8	2.4
	45~50세 미만	159	8.8	70.4	15.7	5.0	159	11.3	71.1	14.5	3.1
	50세 이상	174	24.1	65.5	9.2	1.1	174	21.8	67.2	8.0	2.9
학력	중졸이하	112	33.9	61.6	4.5	-	112	27.7	67.0	4.5	0.9
	고졸	796	9.5	73.6	15.2	1.6	796	10.4	70.9	16.5	2.3
	2년제 전문대졸	336	8.9	64.3	22.3	4.5	336	10.4	66.7	19.9	3.0
	4년제 대졸	271	16.2	58.3	22.9	2.6	271	15.5	63.5	19.9	1.1
	대학원 이상	44	11.4	52.3	29.5	6.8	44	9.1	68.2	18.2	4.5
혼인 상태	미혼	712	13.3	64.2	19.8	2.7	712	13.1	66.4	18.7	1.8
	유배우	790	10.8	71.1	16.1	2.0	790	11.4	70.6	15.7	2.3
	사별, 이혼 및 별거	57	22.8	57.9	14.0	5.3	57	21.1	59.6	14.0	5.3
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	11.3	65.0	15.0	8.8	80	13.8	65.0	13.8	7.5
	100~200만원 미만	246	15.4	63.0	17.9	3.7	246	13.0	67.1	17.5	2.4
	200~300만원 미만	539	8.3	70.3	19.9	1.5	539	9.6	70.5	17.8	2.0
	300~400만원 미만	442	12.7	69.9	16.3	1.1	442	14.0	70.4	14.3	1.4
	400만원 이상	251	17.9	62.5	15.9	3.6	251	15.1	62.5	20.3	2.0

현재 다니고 계신 직장에서 정규직에 비해 부당한 차별 / 정당한 대우를 받는다고 느끼시나요?	부당한 차별 중 가장 심각한 것이 어떤 것인가요? (복수응답)											이러한 차별에 대해 가장 마지막으로 어떻게 대처하셨는지?								
	응답자 수	부당한 차별을 받고 있다	정당한 대우를 받고 있다	응답자 수	적임	고용불안	부당노동행위	비정규직이라는 소외감	복지수준	정규직과 갈등	응답자 수	참고지점	비정규직 동료들과만 얘기했음	개인적으로 회사에 항의	동료들과 함께 회사에 항의	노동조합에 알릴	노동부나성에정	사직사표		
전체	1,559	41.6	58.4	649	92.0	67.2	9.4	56.9	45.9	8.9	649	51.6	43.3	3.2	0.8	0.3	0.2	0.6		
업종	제조업	510	41.2	58.8	210	90.5	68.1	7.6	59.0	43.8	9.5	210	50.0	45.2	3.3	1.0	-	-	0.5	
	도소매업	351	36.5	63.5	128	95.3	64.1	16.4	50.0	46.1	6.3	128	52.3	43.0	1.6	1.6	-	0.8	0.8	
	숙박/음식점업	68	32.4	67.6	22	95.5	45.5	18.2	50.0	50.0	13.6	22	45.5	54.5	-	-	-	-	-	
	금융/보험/부동산/임대	101	46.5	53.5	47	89.4	85.1	6.4	44.7	42.6	6.4	47	59.6	40.4	-	-	-	-	-	
	사업서비스업	322	48.8	51.2	157	92.4	63.1	7.6	59.9	47.1	12.7	157	52.2	39.5	6.4	0.6	0.6	-	0.6	
	교육서비스업	207	41.1	58.9	85	90.6	72.9	5.9	64.7	49.4	4.7	85	50.6	44.7	2.4	-	1.2	-	1.2	
종업원 수	3~9인	429	32.4	67.6	139	93.5	64.7	11.5	48.2	52.5	6.5	139	56.1	39.6	2.2	1.4	-	-	0.7	
	10~99인	589	43.1	56.9	254	91.3	67.3	8.7	57.1	48.0	8.3	254	49.6	43.7	4.7	0.8	-	-	1.2	
	100인 이상	541	47.3	52.7	256	91.8	68.4	9.0	61.3	40.2	10.9	256	51.2	44.9	2.3	0.4	0.8	0.4	-	
직종	사무/관리	830	43.7	56.3	363	90.1	68.3	7.2	63.4	46.0	8.3	363	50.7	44.4	2.8	0.8	0.6	-	0.8	
	판매/서비스	313	34.2	65.8	107	90.7	69.2	15.0	43.0	53.3	8.4	107	52.3	38.3	6.5	1.9	-	0.9	-	
	생산/기능	242	38.4	61.6	93	95.7	71.0	7.5	49.5	36.6	11.8	93	51.6	45.2	3.2	-	-	-	-	
	단순노무	169	49.7	50.3	84	97.6	56.0	14.3	53.6	46.4	9.5	84	54.8	42.9	1.2	-	-	-	1.2	
기타	5	40.0	60.0	2	100.0	50.0	-	100.0	50.0	-	2	50.0	50.0	-	-	-	-	-		
연령대	25세 미만	209	34.4	65.6	72	93.1	70.8	6.9	56.9	34.7	5.6	72	52.8	40.3	2.8	4.2	-	-	-	
	25~30세 미만	410	43.4	56.6	178	89.3	65.7	7.3	66.3	50.0	8.4	178	48.3	47.2	2.8	1.1	0.6	-	-	
	30~35세 미만	191	46.1	53.9	88	86.4	70.5	9.1	51.1	58.0	5.7	88	58.0	35.2	3.4	-	1.1	-	2.3	
	35~40세 미만	208	37.5	62.5	78	93.6	66.7	12.8	53.8	47.4	9.0	78	47.4	46.2	3.8	-	-	1.3	1.3	
	40~45세 미만	208	40.9	59.1	85	97.6	69.4	7.1	55.3	42.4	8.2	85	44.7	48.2	5.9	-	-	-	1.2	
	45~50세 미만	159	44.0	56.0	70	92.9	75.7	7.1	57.1	44.3	10.0	70	62.9	37.1	-	-	-	-	-	
50세 이상	174	44.8	55.2	78	94.9	53.8	17.9	46.2	37.2	16.7	78	52.6	43.6	3.8	-	-	-	-		
학력	중졸이하	112	40.2	59.8	45	97.8	48.9	11.1	55.6	42.2	13.3	45	64.4	28.9	4.4	-	2.2	-	-	
	고졸	796	39.3	60.7	313	92.7	68.7	10.9	54.3	41.9	9.3	313	49.2	46.0	3.2	0.6	-	-	0.3	0.6
	2년제 전문대졸	336	45.5	54.5	153	89.5	67.3	9.8	58.8	49.0	7.2	153	52.9	43.1	2.0	2.0	-	-	-	
	4년제 대졸 대학원 이상	271	43.2	56.8	117	92.3	65.8	5.1	65.8	47.9	10.3	117	53.0	40.2	4.3	-	0.9	-	1.7	
혼인상태	미혼	712	41.0	59.0	292	89.4	68.5	7.9	61.6	47.9	6.8	292	51.0	44.9	2.4	1.0	0.3	-	0.3	
	유배우	790	42.2	57.8	333	93.7	65.8	11.1	53.5	45.0	11.1	333	52.9	41.7	3.3	0.6	0.3	0.3	0.9	
	사별/이혼 및 별거	57	42.1	57.9	24	100.0	70.8	4.2	45.8	33.3	4.2	24	41.7	45.8	12.5	-	-	-	-	
월평균 가구소득	100만원 미만	80	47.5	52.5	38	100.0	76.3	7.9	55.3	44.7	-	38	55.3	34.2	10.5	-	-	-	-	
	100~200만원 미만	246	46.7	53.3	115	87.8	67.0	7.8	66.1	45.2	9.6	115	53.0	43.5	3.5	-	-	-	-	
	200~300만원 미만	539	41.4	58.6	223	95.1	64.1	12.1	55.2	43.0	7.2	223	48.0	48.9	1.3	0.4	-	0.4	0.9	
	300~400만원 미만	442	38.7	61.3	171	90.6	64.9	9.4	53.2	51.5	12.3	171	57.9	35.7	3.5	1.8	0.6	-	0.6	
400만원 이상	251	40.2	59.8	101	89.1	74.3	5.0	57.4	44.6	9.9	101	45.5	47.5	4.0	1.0	1.0	-	1.0		

현재 비정규직으로서의 지위와 관련해서 가장 먼저 개선되어야 할 점은 무엇이라 생각하십니까?												
	응답 자수	임금 인상	고용 안정	자유 로운 휴가 사용	출산 육아 휴직 사용	보육 시설	자녀 학습 지원	인격 적 대우 보장	업무 관련 교육 훈련 제공	기타	없음	
전체		1,559	89.4	76.8	41.6	11.4	5.6	13.1	27.3	20.0	2.8	0.2
업종	제조업	510	92.0	82.9	37.1	9.4	5.3	12.7	26.1	14.5	2.4	-
	도소매업	351	88.0	72.4	51.6	11.7	9.1	15.7	27.1	16.0	2.6	-
	숙박/음식점업	68	92.6	63.2	41.2	4.4	8.8	29.4	29.4	13.2	1.5	1.5
	금융 및 보험업, 부동산 및 임대업	101	84.2	70.3	39.6	22.8	1.0	5.9	24.8	29.7	5.0	-
	사업서비스업	322	88.2	79.2	36.0	11.5	3.1	11.5	29.8	27.3	4.7	0.3
	교육서비스업	207	88.4	73.4	45.4	12.6	5.8	10.1	27.5	26.6	1.0	0.5
종업원수	3~9인	429	87.9	72.5	52.4	15.6	6.5	15.2	25.2	17.5	2.8	-
	10~99인	589	89.3	81.2	38.7	11.0	4.1	14.3	26.5	21.1	3.6	0.3
	100인 이상	541	90.6	75.6	36.0	8.5	6.7	10.2	29.9	20.9	2.0	0.2
직종	사무/관리	830	87.0	75.2	39.5	14.7	5.2	10.2	26.0	27.3	3.6	0.4
	판매/서비스	313	88.8	76.7	47.9	9.9	7.7	16.9	26.5	16.0	1.0	-
	생산/기능	242	94.6	83.5	37.6	5.0	7.4	19.8	22.3	10.3	2.1	-
	단순노무	169	94.1	77.5	45.0	7.1	1.8	10.1	42.6	4.7	3.0	-
	기타	5	100.0	20.0	60.0	20.0	-	20.0	20.0	40.0	20.0	-
연령대	25세 미만	209	89.5	76.1	48.8	9.6	1.9	2.4	29.7	22.5	1.9	1.4
	25~30세 미만	410	86.1	75.6	37.6	20.2	5.4	2.9	25.6	32.4	3.4	-
	30~35세 미만	191	86.4	71.2	32.5	22.0	9.4	13.6	23.0	25.1	4.7	-
	35~40세 미만	208	90.9	76.9	40.4	7.7	9.1	21.6	22.1	15.4	4.8	-
	40~45세 미만	208	88.0	78.4	43.8	4.8	9.1	29.3	27.4	11.5	-	-
	45~50세 미만	159	93.7	79.9	47.8	3.8	3.8	23.9	28.3	9.4	0.6	-
	50세 이상	174	96.0	82.2	45.4	0.6	-	9.8	38.5	7.5	3.4	-
학력	중졸이하	112	94.6	76.8	48.2	0.9	1.8	8.9	40.2	5.4	4.5	-
	고졸	796	90.8	77.4	44.6	8.0	6.3	18.2	27.1	13.6	2.0	0.1
	2년제 전문대졸	336	89.9	76.2	40.8	13.1	5.1	7.4	27.1	24.4	3.0	0.6
	4년제 대졸	271	82.7	78.2	32.8	20.7	5.5	7.7	23.2	36.2	4.4	-
	대학원 이상	44	86.4	63.6	29.5	29.5	9.1	6.8	25.0	40.9	2.3	-
혼인 상태	미혼	712	87.9	76.8	42.1	15.3	3.2	2.4	25.8	29.2	3.8	0.4
	유배우	790	90.3	77.3	41.4	8.5	7.8	22.4	27.3	12.7	1.9	-
	사별, 이혼 및 별거	57	94.7	70.2	36.8	3.5	5.3	17.5	45.6	7.0	3.5	-
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	93.8	81.3	30.0	12.5	1.3	10.0	35.0	12.5	3.8	1.3
	100~200만원 미만	246	92.3	76.4	41.5	12.6	3.3	10.2	28.9	18.3	2.8	-
	200~300만원 미만	539	93.9	81.3	39.7	9.1	5.6	14.7	28.6	14.1	2.0	-
	300~400만원 미만	442	86.9	74.0	43.4	12.4	7.5	13.1	26.2	23.1	3.4	-
	400만원 이상	251	79.7	71.3	46.2	13.1	6.4	13.5	22.3	31.5	3.2	0.8

현 직장에서 업무와 관련하여 교육이나 훈련을 받은 적이 있습니까?				(교육이나 훈련을) 받으신 적이 있다면 자신의 업무능력이나 전문성 향상에 도움이 되었다고 생각하십니까?					
		응답자 수	있다	없다	응답자 수	매우 큰 도움이 되었다	비교적 도움이 되었다	별로 도움이 되지 않았다	전혀 도움이 되지 않았다
전체		1,559	44.7	55.3	697	11.0	73.5	13.9	1.6
업종	제조업	510	37.8	62.2	193	12.4	72.0	13.5	2.1
	도소매업	351	47.9	52.1	168	7.1	76.8	15.5	0.6
	숙박/음식점업	68	47.1	52.9	32	9.4	84.4	6.3	-
	금융/보험/부동산 임대	101	54.5	45.5	55	10.9	63.6	23.6	1.8
	사업서비스업	322	47.5	52.5	153	11.1	75.8	13.1	-
	교육서비스업	207	46.4	53.6	96	15.6	68.8	10.4	5.2
종업원수	3~9인	429	31.7	68.3	136	12.5	73.5	11.8	2.2
	10~99인	589	40.2	59.8	237	12.7	68.4	16.9	2.1
	100인 이상	541	59.9	40.1	324	9.3	77.2	12.7	0.9
직종	사무/관리	830	47.8	52.2	397	12.3	72.5	13.9	1.3
	판매/서비스	313	47.9	52.1	150	9.3	76.7	11.3	2.7
	생산/기능	242	35.1	64.9	85	7.1	83.5	8.2	1.2
	단순노무	169	37.3	62.7	63	11.1	58.7	28.6	1.6
	기타	5	40.0	60.0	2	50.0	50.0	-	-
연령대	25세 미만	209	47.8	52.2	100	12.0	77.0	11.0	-
	25~30세 미만	410	45.4	54.6	186	9.7	74.2	14.0	2.2
	30~35세 미만	191	51.8	48.2	99	11.1	69.7	15.2	4.0
	35~40세 미만	208	47.6	52.4	99	10.1	72.7	15.2	2.0
	40~45세 미만	208	40.9	59.1	85	9.4	78.8	11.8	-
	45~50세 미만	159	34.0	66.0	54	11.1	74.1	14.8	-
학력	50세 이상	174	42.5	57.5	74	16.2	66.2	16.2	1.4
	중졸이하	112	33.9	66.1	38	15.8	65.8	15.8	2.6
	고졸	796	43.6	56.4	347	10.4	74.4	13.8	1.4
	2년제 전문대졸	336	44.0	56.0	148	10.1	74.3	14.9	0.7
	4년제 대졸	271	50.6	49.4	137	13.9	72.3	13.9	-
대학원 이상	44	61.4	38.6	27	3.7	74.1	7.4	14.8	
혼인 상태	미혼	712	47.3	52.7	337	11.9	74.2	12.8	1.2
	유배우	790	43.0	57.0	340	10.3	72.9	14.7	2.1
	사별, 이혼 및 별거	57	35.1	64.9	20	10.0	70.0	20.0	-
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	43.8	56.3	35	17.1	68.6	14.3	-
	100~200만원 미만	246	46.3	53.7	114	8.8	73.7	14.9	2.6
	200~300만원 미만	539	41.2	58.8	222	10.4	75.2	13.5	0.9
	300~400만원 미만	442	44.6	55.4	197	10.7	77.2	11.2	1.0
	400만원 이상	251	51.0	49.0	128	13.3	66.4	17.2	3.1

현재 다니고 계신 직장은 몇 번째 직장인가요?							
		응답자 수	1회	2회	3회	4회 이상	평균 (회)
전체		1,559	34.5	31.4	22.1	11.9	2.2
업종	제조업	510	31.0	30.6	22.9	15.5	2.3
	도소매업	351	37.6	32.2	23.1	7.1	2.0
	숙박/음식점업	68	42.6	33.8	11.8	11.8	2.0
	금융/보험/부동산 임대	101	36.6	33.7	19.8	9.9	2.1
	사업서비스업	322	32.3	31.1	22.0	14.6	2.2
	교육서비스업	207	37.7	30.9	23.2	8.2	2.0
종업원수	3~9인	429	32.6	34.5	21.0	11.9	2.2
	10~99인	589	36.8	27.8	22.8	12.6	2.2
	100인 이상	541	33.5	32.9	22.4	11.3	2.2
직종	사무/관리	830	34.9	30.7	22.2	12.2	2.2
	판매/서비스	313	36.4	29.7	24.6	9.3	2.1
	생산/기능	242	30.6	32.6	21.5	15.3	2.3
	단순노무	169	33.7	36.1	18.9	11.2	2.2
	기타	5	60.0	40.0	-	-	1.4
연령대	25세 미만	209	53.6	30.6	11.5	4.3	1.7
	25~30세 미만	410	35.4	32.7	22.4	9.5	2.1
	30~35세 미만	191	20.4	24.1	32.5	23.0	2.6
	35~40세 미만	208	22.6	36.1	22.1	19.2	2.5
	40~45세 미만	208	28.4	34.6	24.5	12.5	2.3
	45~50세 미만	159	34.6	31.4	23.3	10.7	2.2
	50세 이상	174	46.6	28.2	19.0	6.3	1.9
학력	중졸이하	112	49.1	27.7	16.1	7.1	1.9
	고졸	796	32.7	32.5	21.0	13.8	2.2
	2년제 전문대졸	336	31.8	32.1	25.6	10.4	2.2
	4년제 대졸	271	38.7	28.4	21.4	11.4	2.1
	대학원 이상	44	25.0	34.1	36.4	4.5	2.2
혼인 상태	미혼	712	37.4	30.3	20.9	11.4	2.1
	유배우	790	31.1	32.8	23.7	12.4	2.2
	사별, 이혼 및 별거	57	45.6	26.3	15.8	12.3	2.0
월평균 가구 소득	100만원 미만	80	43.8	27.5	13.8	15.0	2.1
	100~200만원 미만	246	30.1	31.7	23.6	14.6	2.3
	200~300만원 미만	539	35.1	32.5	21.3	11.1	2.2
	300~400만원 미만	442	34.2	31.4	22.4	12.0	2.2
	400만원 이상	251	35.1	30.3	24.7	10.0	2.1

면접지역	① 서울 ② 인천 ③ 경기도	(구/시/군)
직장명		분류코드
응답자 성명		전화번호
면접원 성명		면접확인
검증원 성명		검증일

SQ1. 귀하는 현재 직장에서 어떤 형태로 근무하고 계신가요? 해당되는 경우를 모두 골라주십시오.

- (1) 일정 기간을 두고 고용계약을 하는 형태
- (2) 파견업체 또는 용역업체로부터 임금을 받는 형태
- (3) 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태 설문중단
- (4) 고객에게 상품이나 서비스를 제공하고 그 실적에 따라 소득을 얻는 형태 설문중단
- (5) 일감을 받아 집에서 근무하면서, 실적에 따라 소득을 얻는 형태 설문중단

SQ2. 현재 직장에서 일하시면서 회사 측과 근로기간에 대해 합의하시고 일하기 시작하셨나요?

- (1) 말로 정하거나, 서류를 통해 기간을 정하였음.
- (2) 특별한 문제가 없는 한, 원하는 만큼 근무할 수 있음. 설문중단
- (3) 어떤 식으로든 기간을 정하지는 않았음. 설문중단

※ 다음은 귀하의 현재 근로실태에 관한 내용입니다.

문1. 현재 일하시는 직장에서 맺은 고용계약기간은 얼마나 되나요?

- (1) 1개월 이하
- (2) 1개월 초과-1년 미만
- (3) 1년
- (4) 1년 초과-3년 미만
- (5) 3년 초과

문2. 귀하가 직장에서 주로 하시는 일은 어떤 종류의 일인가요?

문3. 현재 일하시는 직장에서 귀하의 지위나 직책은 무엇인가요?

문4. 현재 소속된 직장에서는 언제부터 근무하셨나요?

_____년 _____월

문5. 현 직장에서 고용계약이 끝나면, 재계약은 어떻게 결정되나요?

- (1) 특별한 사정이 없는 한 당연히 연장됨.
- (2) 특별한 사정이 없는 한 그만두어야 함.
- (3) 재계약에 대한 기준이 존재하며, 그에 따라 연장여부가 결정됨.
- (4) 기타

문6. 현재의 직장에서 고용계약이 끝난 후, 재계약을 하신 적이 있나요?

- (1) 재계약 경험이 있음. ☞ 문6-1로
- (2) 재계약 경험이 없음. ☞ 문7로

문6-1. 재계약 경험이 있으시다면, 총 몇 차례나 재계약을 하셨나요?

총 _____회

문7. 귀하는 현재 일하시는 직장에서 얼마나 더 일하고 싶으신가요?

- (1) 5년 이상
- (2) 5년~3년 정도
- (3) 1~2년 정도
- (4) 할 수만 있다면, 지금 당장 그만두고 싶음.

문8. 귀하는 지금 다니시는 직장에 얼마나 더 다닐 수 있을 것 같나요?

- (1) 5년 이상
- (2) 5년~3년 정도
- (3) 1~2년 정도
- (4) 지금 당장 그만두게 될 지도 모름.

문9. 지난주 총 몇 시간이나 일하셨나요? 초과근무시간을 포함하여 말씀해주세요.

약 _____시간

문10. 지난 주 초과근무를 하셨다면, 대강 몇 시간이나 초과근무를 하셨나요?
약 _____시간

문11. 귀하가 소속된 부서나 팀에서 정규직과 함께 근무하고 계신가요?

- (1) 함께 근무하고 있음. ☞ 문11-1로 (2) 함께 근무하지 않음. ☞ 문12로

문11-1. 만약 함께 근무하신다면, 정규직과 같은 종류의 일을 하고 계신가요?

- (1) 같은 일을 하고 있음. ☞ 문11-2로 (2) 다른 일을 하고 있음. ☞ 문12로

문11-2. 같은 일을 하고 있다면, 정규직과 같은 수준의 임금을 받고 있나요?

- (1) 같은 수준의 임금을 받음. (2) 다른 수준의 임금을 받음.

문12. 귀하는 현재 직장에서 임금을 어떤 방식으로 받으시나요?

- (1) 월급으로 (2) 주급제/격주제
(3) 일당제 (4) 시간급제
(5) 내가 맡은 일 건당으로 (6)기타 _____

문13. 귀하가 현재의 직장에서 받고 있는 임금 수준은 어느 정도인가요. 실 수령액으로 적어주십시오.

- (1) 월급, 월 급여 _____원
(2) 주급/격주급제, 주당 _____원
(3) 일당제, 일당 _____원
(4) (프로젝트 기준으로) 가장 최근 프로젝트 _____원, 월평균 _____원
(5) 기타 _____

* 다음은 귀하의 근로 조건에 관한 내용입니다.

문14. 귀하의 직장생활과 관련된 보험 가입에 관한 내용입니다. 귀하의 가입 여부에 대해 응답해주십시오.

	가입되어 있다	가입되지 않았다	모르겠다
1. 국민연금	①	②	③
2. 국민건강보험	①	②	③
3. 산업재해보험	①	②	③
4. 고용보험	①	②	③
5. 특수직 보험	①	②	③

문15. 귀하는 직장에서 다음과 같은 제도들의 혜택을 받고 있습니까?

	정규직과 동일적용	정규직과 차별적용	비정규직 제외	제도 없음	나는 해당 아님	모름
1. 퇴직금	①	②	③	④	⑤	⑥
2. 상여금	①	②	③	④	⑤	⑥
3. 시간외 수당 (초과, 야간, 휴일 근무)	①	②	③	④	⑤	⑥
4. 성과급	①	②	③	④	⑤	⑥
5. 유급 휴가	①	②	③	④	⑤	⑥
6. 병가	①	②	③	④	⑤	⑥
7. 휴업 보상	①	②	③	④	⑤	⑥
8. 식사비용 보조	①	②	③	④	⑤	⑥

	정규직과 동일적용	정규직과 차별적용	비정규 직 제외	제도 없음	나는 해당 아님	모름
9. 학비 보조	①	②	③	④	⑤	⑥
10. 주택마련 지원	①	②	③	④	⑤	⑥
11. 사내 근로복지 기금	①	②	③	④	⑤	⑥
12. 경조사 지원	①	②	③	④	⑤	⑥
13. 휴양비용 지원	①	②	③	④	⑤	⑥
14. 저축장려금 지원	①	②	③	④	⑤	⑤
15. 개인연금 지원	①	②	③	④	⑤	⑤
16. 생명보험료 지원	①	②	③	④	⑤	⑤
17. 개인상해보험료 지원	①	②	③	④	⑤	⑤
18. 가족 수당	①	②	③	④	⑤	⑤

문16. 귀하는 현재 직장에서 정규직으로 근무하다가 비정규직으로 지위가 변하신 적이 있나요?

- (1) 그런 적이 있다.☞ 문16-1로 (2) 그런 적이 없다.☞ 문17로

문16-1. 그렇게 지위가 변하게 된 이유는 무엇이었다고 생각하시나요?

- (1) 기업의 인력구조조정 및 순환배치
(2) 결혼 혹은 임신으로 인한 비자발적 조정
(3) 본인의 능력 부족으로
(4) 직장 상사의 부당한 지시 불이행
(5) 집안 사정으로
(6) 기타_____

문16-2. 만약 그런 경험이 있었다면, 그 이유가 여성이기 때문이라 생각하시나요?

- (1) 그렇다. (2) 아니다.

문16-3. 당시 비정규직으로 변한 남녀의 비율은 어떠했나요?

- (1) 남성이 여성보다 많았다. (2) 여성이 남성보다 많았다.
 (3) 그다지 차이가 없었다. (4) 잘 모르겠다.

문17. 귀하는 다음 내용들에 대해 얼마나 만족하시나요?

	매우 만족	만족	불만족	매우 불만족
1. 임금	①	②	③	④
2. 취업의 안정성	①	②	③	④
3. 근무환경	①	②	③	④
4. 근로시간	①	②	③	④
5. 개인의 발전가능성	①	②	③	④
6. 의사소통 및 인간관계	①	②	③	④
7. 근무 평가	①	②	③	④
8. 복리 후생	①	②	③	④

문18. 귀하는 현재 직장에서 하시는 일이 자신의 학력에 비추어 적절한 일이라고 생각하시나요?

- (1) 내 학력에 딱 맞는 일이다.
 (2) 내 학력에 비해 그럭저럭 할만한 일이다.
 (3) 내 학력에 비해 별로 맞지 않는 일이다.
 (4) 내 학력에 비해 전혀 맞지 않는 일이다.

문19. 귀하는 현재 직장에서 하시는 일이 자신의 직업적 능력에 비추어 적절한 수준이라고 생각하시나요?

- (1) 내 능력에 딱 맞는 일이다.

- (2) 내 능력에 비해 그러저럭 할만한 일이다.
- (3) 내 능력에 비해 별로 맞지 않는 일이다.
- (4) 내 능력에 비해 전혀 맞지 않는 일이다.

문20. 귀하는 현재 다니고 계신 직장에서 정규직에 비해 부당한 차별을 받고 있다고 느끼시나요, 아니면 정당한 대우를 받는다고 느끼시나요?

- (1) 부당한 차별을 받고 있다.☞문20-1로
- (2) 정당한 대우를 받고 있다.☞문21로

문20-1. 만약 부당한 차별을 받고 있다면, 다음 중 가장 심각한 것 3가지만 골라주십시오.

- (1) 적은임금
- (2) 고용불안
- (3) 부당노동행위
- (4) 비정규직이라는 소외감
- (5) 복지 수준
- (6) 정규직과의 갈등

문20-2. 가장 최근에 사소한 일이라도 부당한 차별을 받아 마음이 상했다면, 그 사례를 구체적으로 적어주시기 바랍니다.

문20-3. 위와 같은 차별에 대해, 어떻게 대처하셨는지, 아래에서 가장 마지막으로 한 것을 골라주십시오.

- (1) 참고 지냄.
- (2) 다른 비정규직 동료들과 불만을 이야기했을 뿐, 다른 방도를 찾지 못함.
- (3) 개인적으로 회사에 항의
- (4) 회사 동료들과 집단적으로 회사에 항의
- (5) 노동조합에 알림
- (6) 노동부나 여성부에 진정
- (7) 민간 상담기관에 상담
- (8) 사직 의사 표시
- (9) 기타_____

문21. 현재 귀하의 비정규직으로서의 지위와 관련해서 가장 먼저 개선되어야

할 점은 무엇이라고 생각하십니까, 3가지만 골라주십시오.

- (1) 임금인상
- (2) 고용안정
- (3) 자유로운 휴가 사용
- (4) 출산휴가, 육아휴직 사용
- (5) 보육시설
- (6) 자녀 학습 지원
- (7) 인격적 대우 보장
- (8) 업무관련 교육훈련 기회의 제공
- (9) 기타_____

문22. 현 직장에서 업무와 관련하여 교육이나 훈련을 받은 적이 있습니까?

- (1) 있다 ⇨ 문22-1로
- (2) 없다 ⇨ 문23으로

문22-1. 받은 적이 있다면 자신의 업무능력이나 전문성 향상에 도움이 되었다고 생각하십니까?

- (1) 매우 큰 도움이 되었다.
- (2) 비교적 도움이 되었다.
- (3) 별로 도움이 되지 않았다.
- (4) 전혀 도움이 되지 않았다.

문23. 귀하는 현재의 직장에서 정규직으로 전환되거나, 다른 직장에 정규직으로 취업할 가능성이 있나요?

- (1) 매우 가능성이 높음
- (2) 약간 가능성 있음
- (3) 별로 가능성 없음
- (4) 전혀 가능성 없음

※ 다음은 귀하가 처음 취직이 된 후부터 지금까지의 취업 상황에 대한 내용입니다.

문24. 귀하는 직장 생활 중 임신이나 출산, 육아 등의 이유로 6개월 이상 휴직한 적이 있었나요?

- (1) 있다 ⇨ 문24-1로
- (2) 없다 ⇨ 문25로

문24-1. 그렇게 휴직 후, 복직했을 때 자신이 하던 일이나 지위가 변했나요?

- (1) 하던 일과 지위가 모두 변했다.
- (2) 하던 일만 변했다.
- (3) 지위만 변했다.
- (4) 아무 것도 변하지 않았다.

문25. 귀하가 현재 다니고 계신 직장은 몇 번째 직장인가요?

_____ 번째

문26. 다음은 첫 번째 취직에 대한 내용입니다.

문26-1. 당시의 연령은? 만_____세

문26-2. 그 직장에서 하신 일은 어떤 종류의 일이었나요?

- | | |
|------------|-------------|
| (1) 전문/경영 | (2) 사무/관리 |
| (3) 판매/서비스 | (4) 생산/기능 |
| (5) 단순노무 | (6) 기타_____ |

문26-3. 그 직장에서는 얼마동안 근무하셨나요?

_____년 _____개월

문26-4. 그 직장에서는 정규직으로 근무하셨나요, 비정규직으로 근무하셨나요?

- (1) 정규직 ☞ 문26-6으로 (2) 비정규직 ☞ 문26-5로

문26-5. 만약 비정규직으로 근무하셨다면, 그 이유는 무엇이었나요?

- (1)정규직으로 취업할 수 없어서
 (2)육아 및 가사 등 가족과 일을 병행하기 위해
 (3)경험을 쌓아 정규직으로 이동하기 위해 스스로 선택
 (4)원하는 직종이 대체로 비정규직 이어서
 (5)업무부담, 책임이 적고, 직장생활에 얽매이고 싶지 않아서
 (6)기타_____

문26-6. 그 직장을 그만 두게 된 이유는 무엇인가요?

- (1) 계약기간이 끝나서
 (2) 다른 직장으로 옮기기 위해서
 (3) 결혼, 임신, 출산 및 육아 등의 이유로 스스로 그만두었다
 (4) 결혼으로 인해 퇴사 압력을 받아서
 (5) 임신이나 출산으로 인해 퇴사 압력을 받아서
 (6) 육아의 어려움으로 인해 퇴사 압력을 받아서
 (7) 기타 _____

문27. 다음은 두 번째 취직에 대한 내용입니다.

문27-1. 당시의 연령은? 만_____세

문27-2. 그 직장에서 하신 일은 어떤 종류의 일이었나요?

- (1) 전문/경영
- (2) 사무/관리
- (3) 판매/서비스
- (4) 생산/기능
- (5) 단순노무
- (6) 기타_____

문27-3. 그 직장에서는 얼마동안 근무하셨나요?

_____년 _____개월

문27-4. 그 직장에서는 정규직으로 근무하셨나요, 비정규직으로 근무하셨나요?

- (1) 정규직 ☞ 문27-6으로
- (2) 비정규직 ☞ 문27-5로

문27-5. 만약 비정규직으로 근무하셨다면, 그 이유는 무엇이었나요?

- (1)정규직으로 취업할 수 없어서
- (2)육아 및 가사 등 가족과 일을 병행하기 위해
- (3)경험을 쌓아 정규직으로 이동하기 위해 스스로 선택
- (4)원하는 직종이 대체로 비정규직 이어서
- (5)업무부담, 책임이 적고, 직장생활에 얽매이고 싶지 않아서
- (6)기타_____

문27-6. 그 직장을 그만 두게 된 이유는 무엇인가요?

- (1) 계약기간이 끝나서
- (2) 다른 직장으로 옮기기 위해서
- (3) 결혼, 임신, 출산 및 육아 등의 이유로 스스로 그만두었다
- (4) 결혼으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (5) 임신이나 출산으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (6) 육아의 어려움으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (7) 기타 _____

문28. 다음은 세 번째 취직에 대한 내용입니다.

문28-1. 당시의 연령은? 만_____세

문28-2. 그 직장에서 하신 일은 어떤 종류의 일이었나요?

- (1) 전문/경영
- (2) 사무/관리
- (3) 판매/서비스
- (4) 생산/기능
- (5) 단순노무
- (6) 기타_____

문28-3. 그 직장에서는 얼마동안 근무하셨나요?

_____년 _____개월

문28-4. 그 직장에서는 정규직으로 근무하셨나요, 비정규직으로 근무하셨나요?

(1) 정규직 ☞ 문28-6으로 (2) 비정규직☞ 문28-5로

문28-5. 만약 비정규직으로 근무하셨다면, 그 이유는 무엇이었나요?

- (1)정규직으로 취업할 수 없어서
- (2)육아 및 가사 등 가족과 일을 병행하기 위해
- (3)경험을 쌓아 정규직으로 이동하기 위해 스스로 선택
- (4)원하는 직종이 대체로 비정규직 이어서
- (5)업무부담, 책임이 적고, 직장생활에 얽매이고 싶지 않아서
- (6)기타_____

문28-6. 그 직장을 그만 두게 된 이유는 무엇인가요?

- (1) 계약기간이 끝나서
- (2) 다른 직장으로 옮기기 위해서
- (3) 결혼, 임신, 출산 및 육아 등의 이유로 스스로 그만두었다
- (4) 결혼으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (5) 임신이나 출산으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (6) 육아의 어려움으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (7) 기타 _____

문29. 다음은 네 번째 취직에 대한 내용입니다.

문29-1. 당시의 연령은? 만_____세

문29-2. 그 직장에서 하신 일은 어떤 종류의 일이었나요?

- (1) 전문/경영 (2) 사무/관리
- (3) 판매/서비스 (4) 생산/기능
- (5) 단순노무 (6) 기타_____

문29-3. 그 직장에서는 얼마동안 근무하셨나요?

_____년 _____개월

문29-4. 그 직장에서는 정규직으로 근무하셨나요, 비정규직으로 근무하셨나요?

- (1) 정규직 ☞ 문29-6으로 (2) 비정규직 ☞ 문29-5로

문29-5. 만약 비정규직으로 근무하셨다면, 그 이유는 무엇이었나요?

- (1) 정규직으로 취업할 수 없어서
- (2) 육아 및 가사 등 가족과 일을 병행하기 위해
- (3) 경험을 쌓아 정규직으로 이동하기 위해 스스로 선택
- (4) 원하는 직종이 대체로 비정규직 이어서
- (5) 업무부담, 책임이 적고, 직장생활에 얽매이고 싶지 않아서
- (6) 기타 _____

문29-6. 그 직장을 그만 두게 된 이유는 무엇인가요?

- (1) 계약기간이 끝나서
- (2) 다른 직장으로 옮기기 위해서
- (3) 결혼, 임신, 출산 및 육아 등의 이유로 스스로 그만두었다
- (4) 결혼으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (5) 임신이나 출산으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (6) 육아의 어려움으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (7) 기타 _____

문30. 다음은 다섯 번째 취직에 대한 내용입니다.

문30-1. 당시의 연령은? 만 _____ 세

문30-2. 그 직장에서 하신 일은 어떤 종류의 일이었나요?

- (1) 전문/경영 (2) 사무/관리
- (3) 판매/서비스 (4) 생산/기능
- (5) 단순노무 (6) 기타 _____

문30-3. 그 직장에서는 얼마동안 근무하셨나요?

_____ 년 _____ 개월

문30-4. 그 직장에서는 정규직으로 근무하셨나요, 비정규직으로 근무하셨나요?

- (1) 정규직 ☞ 문30-6으로 (2) 비정규직 ☞ 문30-5로

문30-5. 만약 비정규직으로 근무하셨다면, 그 이유는 무엇이었나요?

- (1)정규직으로 취업할 수 없어서
- (2)육아 및 가사 등 가족과 일을 병행하기 위해
- (3)경험을 쌓아 정규직으로 이동하기 위해 스스로 선택
- (4)원하는 직종이 대체로 비정규직 이어서
- (5)업무부담, 책임이 적고, 직장생활에 얽매이고 싶지 않아서
- (6)기타_____

문30-6. 그 직장을 그만 두게 된 이유는 무엇인가요?

- (1) 계약기간이 끝나서
- (2) 다른 직장으로 옮기기 위해서
- (3) 결혼, 임신, 출산 및 육아 등의 이유로 스스로 그만두었다
- (4) 결혼으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (5) 임신이나 출산으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (6) 육아의 어려움으로 인해 퇴사 압력을 받아서
- (7) 기타 _____

※ 자녀 출산, 양육 등과 직장생활에 관한 내용입니다.

문31. 다음은 법에 규정되어 있는 ‘산전후휴가에 관한 내용입니다.

	인지여부		준수여부		
	안다	모른다	지켜짐	안지켜짐	모름
1. 휴가90일 및 산후 45일 이상 보장	①	②	①	②	③
2. 휴가 중 통상임금 100지급	①	②	①	②	③
3. 휴가기간과 휴가종료 후 1달 이내 절대 해고금지	①	③	①	②	②

문32. 다음은 육아휴직에 관한 내용입니다.

	인지여부		준수여부		
	안다	모른다	지켜짐	안지켜짐	모름
1. 육아 휴직을 이유로 한 해고 및 불이익 금지	①	②	①	②	③
2. 육아 휴직 기간 근속기간 포함	①	②	①	②	③
3. 육아 휴직 후 원직 복직 보장	①	③	①	②	②

문33. 귀하는 정규직에 비해 비정규직이기 때문에 직장과 가정을 병행하는 데에 불이익을 당한다고 생각하십니까? (예를 들어 재계약을 하기 위해 초과근로를 해야 한다든지 등등)

- (1) 매우 심한 불이익을 당한다. (2) 약간 불이익을 당한다.
 (3) 별로 불이익이 없다. (4) 전혀 불이익이 없다.

문34. 현재의 직장에서 본인이나 동료 근로자가 다음과 같은 상황으로 인해 계약 갱신이 되지 않은 사례가 있었나요?

	있음	없음
1. 결혼을 이유로 한 계약갱신 실패	①	②
2. 임신을 이유로 한 계약갱신 실패	①	②
3. 출산을 이유로 한 계약갱신 실패	①	②
4. 육아를 이유로 한 계약갱신 실패	①	②

문35. 직장에서 규정 상 생리휴가가 보장되어 있나요?

- (1) 보장되어 있고, 정규직 비정규직에 동시에 적용된다. ⇨문35-1로
 (2) 보장되어 있으나, 비정규직은 해당되지 않는다. ⇨문36으로
 (3) 보장되어 있으나, 정규직과 비정규직 누구도 신청하지 않는다. ⇨문36으로

- (4) 생리 휴가 규정은 없다. ☞문36으로
- (5) 모르겠다. ☞문36으로

문35-1. 귀하는 지금의 직장에서 생리휴가를 신청해 보신 적이 있나요?

- (1) 신청한 적이 있다.
- (2) 신청한 적이 없다. ☞문35-2로

문35-2. 신청한 적이 없다면, 비정규직이란 점 때문이었나요?

- (1) 그렇다.
- (2) 아니다.

문36. 귀하는 현재 결혼하여 배우자가 있습니까?

- (1) 그렇다. ☞문37로
- (2) 아니다. ☞ 12쪽의 통계적 자료 질문으로

문37. (현재 결혼해서 남편이 있는 분만 응답해 주십시오.) 귀하는 결혼이나 임신, 육아로 인해 직장을 그만둔 적이 있습니까?

- (1) 있다 ☞문37-1로
- (2) 없다. ☞문38로

문 37-1. 결혼, 임신, 육아로 인해 직장을 그만둔 후 얼마 후에 다음 직장을 가질 수 있었나요?

_____년 _____개월

문38. 귀하께서는 지금 직장에서 산전후 휴가(출산휴가)를 신청한 적이 있으십니까?

- (1) 신청한 적이 있다. ☞문38-1로
- (2) 신청한 적이 없다. ☞문39로

문38-1. 귀하의 지금 직장에서 산전후 휴가 후 부서 변경이나 사직 압력을 받은 적이 있습니까?

☞응답 후 문40으로

- (1) 받은 적이 있다.
- (2) 받은 적이 없다.

문39. 귀하께서는 지금 직장에서 육아 휴직을 신청한 적이 있으십니까?

- (1) 신청하여 사용한 적이 있다. 기간 _____개월 ☞문39-1로
- (2) 신청했으나 받아들여지지 않았다. ☞문39-2로
- (3) 신청한 적이 없다. ☞문39-2로

문39-1. 신청하여 사용한 후, 육아 휴직 후에 부서 변경이나 사직 압력을 받은 적이 있습니까?

- (1) 받은 적이 있다. (2) 받은 적 없다.

문39-2. 육아휴직을 거부당하거나, 신청하지 않았다면 어떻게 하셨습니까?

- (1) 스스로 그만두었다 ⇨문39-3으로
(2) 어쩔 수 없이 그만두었다 ⇨문39-3으로
(3) 출산 후 바로 출근했다 ⇨문40으로
(4) 기타 _____ ⇨문40으로

문39-3. 그렇다면 육아휴직 대신 직장을 그만둔 이유는 무엇입니까?

- (1) 결혼 혹은 출산에 따른 회사의 퇴직 압력 때문에
(2) 결혼 혹은 출산과 함께 그만두는 회사의 관행 및 관례 때문에 눈치가 보여서
(3) 나 이외에는 아이를 돌볼 사람이 없기 때문에
(4) 직접 자녀를 양육하는 것이 더 경제적이기 때문에
(5) 출산한 이후까지 일하고 싶지 않기 때문에
(6) 가족 혹은 남편의 반대 때문에
(7) 기타 _____

문 40. 귀하가 현재 비정규직이라는 점이 귀하의 출산계획에 어떤 영향을 주나요?

- (1) 출산계획이 있으나 비정규직이라 미루고 있다.
(2) 향후 정규직으로 전환된다면 출산할 계획이다.
(3) 비정규직이란 점이 영향을 주지 않는다.
(4) 출산계획이 없다

※ 다음은 통계적 자료를 위한 질문입니다.

DQ1. 귀하의 출생년도는 어떻게 됩니까? _____년

DQ2. 학교는 어디까지 다니셨습니까?

- (1) 중졸 이하 (2) 고졸
(3) 2년제 전문대졸 (4) 4년제 대졸
(5) 대학원 이상

DQ3. 귀하의 현재 혼인 상태는 어디에 해당합니까? (사실혼인 경우에는 기혼으로 간주합니다)

- (1) 미혼 (2) 유배우
- (3) 사별, 이혼 및 별거 (4) 기타

DQ4. 현재 함께 살고 있는 가족들을 모두 골라주십시오.

- (1) 시(친정)부모 (2) 남편
- (3) 아들 ___명 (4) 딸 _____명
- (5) 기타 _____

DQ5. 위의 DQ4에서 (3)과 (4)의 자녀 연령을 말씀해주십시오. ☞ 자녀가 없는 분은 DQ6으로

- DQ5-1. 첫째 만 _____세
- DQ5-2. 둘째 만 _____세
- DQ5-3. 셋째 만 _____세
- DQ5-4. 넷째 만 _____세
- DQ5-5. 다섯째 만 _____세

DQ6. 귀하의 월평균 가구소득은 대략 어느 정도입니까?

- (1) 100만원 미만 (2) 100~200만원 미만
- (3) 200~300만원 미만 (4) 300만원~400만원 미만
- (5) 400만원 이상

DQ7. 귀하의 남편께서는 어떤 일을 하십니까?

- (1) 전문/관리직 (2) 사무직
- (3) 자영업 (4) 판매/서비스 종사자
- (5) 생산/기능직 종사자 (6) 농/임/어업
- (7) 단순노무직 (8) 무직, 퇴직
- (9) 기타 (10) 해당 없음(미혼, 사별, 이혼)

☺ 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.

2005 연구보고서-2

여성 비정규직 노동의
특성과 정책과제

2005년 12월 29일 인쇄
2005년 12월 31일 발행

발행인 : 서 명 선

발행처 : 한국여성개발원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 02)3156-7000 (代)

인쇄처 : 도서출판 한학문화
전화 / 02)313-7593 (代)

ISBN 89-8491-125-9 93330

<정가 10,000원>