

본 연구결과는 공공부문 비정규직 실태 및 개선방향에  
대한 노동부의 학술연구용역사업에 의한 것임

# 공공부문 비정규직 실태 및 개선방향

2003. 12.

연구기관 : 한국노동연구원

노동부

## — 연 구 진 —

연구책임자 : 안주엽(한국노동연구원 연구위원)

김동배(한국노동연구원 연구위원)

황준욱(한국노동연구원 연구위원)

정진호(한국노동연구원 연구위원)

강병식(한국노동연구원 책임연구원)

강승복(한국노동연구원 연구원)

김복순(한국노동연구원 연구원)

김용현(한국노동연구원 연구원)

김정우(한국노동연구원 연구원)

최효미(한국노동연구원 연구원)

# 목 차

제1장 연구배경 및 목적 .....	1
1. 연구배경 .....	1
(1) 경제위기를 전후하여 노동시장이 비정규화 .....	1
(2) 참여정부의 출범과 함께 비정규근로에 대한 정책논의가 본격화 .....	3
(3) 공공부문 비정규근로자에 대한 논의가 부상 .....	4
2. 연구목적 .....	8
3. 연구개요 .....	9
제2장 비정규근로의 규모와 실태 .....	10
1. 「경제활동인구조사」 부가조사 .....	10
2. 비정규근로자의 규모 .....	11
(1) 다양한 고용형태의 구분 .....	11
(2) 다양한 고용형태별 규모 .....	14
3. 비정규근로자에 대한 근로조건 - 임금 .....	20
4. 비정규근로자에 대한 근로조건 - 사회보험 적용 .....	29
5. 비정규근로자에 대한 근로조건 - 부가급부 적용 .....	33
6. 정규-비정규근로 근속구조와 임금격차 .....	38
제3장 공공부문 비정규근로 .....	47
1. 조사개요 .....	47
2. 공공부문 비정규근로의 규모 .....	48
3. 주요직종별 현황 .....	51
4. 비정규근로자 활용사유 .....	54

제4장 주요 직종 비정규근로 실태 - 사례연구 ..... 55

1. 조사개요 .....	55
2. 직종별 사례 .....	58
(1) 직업상담원 .....	58
(2) 기간제 교사 .....	61
(3) 보육교사·영양사·간호사 .....	65
(4) 사무보조 .....	68
(5) 가로환경미화원 .....	71
(6) 청원경찰 .....	73
(7) 민원도우미(1)-문화관광부 .....	75
(8) 민원도우미(2)-병무청 .....	77
(9) 객석안내원 .....	78
(10) 문화재 안내원 .....	81
(11) 문화재 조사원 .....	84
(12) 전산요원 .....	88
(13) 도서관 사서 .....	91
(14) 창구텔러 .....	96
(15) 전화상담원 .....	99
(16) 상시위탁집배원 .....	102
(17) 우편물구분보조 .....	106
(18) 계약직 역무원 .....	112
(19) 도로관리원·안전원(1) .....	117
(20) 도로관리원·안전원(2) .....	120
(21) 임시조사원(1)-통계청 .....	122
(22) 임시조사원(2)-노동부 .....	123
(23) 모니터링 요원 .....	124
3. 사례조사 요약 및 함의 .....	125

제5장 정책방향 .....	132
1. 공공부문 인력의 역할 .....	132
(1) 국가 또는 정부의 역할 .....	132
(2) 공공부문 인력이란? .....	134
2. 공공부문과 비정규인력 .....	134
(1) 공공부문이 맡아야 될 영역인가? .....	134
(2) 어떤 성질의 업무인가? .....	135
(3) 어떤 인력을 활용할 것인가? .....	135
(4) 어떤 보상체계를 적용할 것인가? .....	136
가. 혁신적 보상체계 .....	136
나. 합리적 보상체계 .....	137
다. 공공부문 정규근로와 비정규근로 .....	137
3. 공공부문 비정규근로 정책방향 .....	139
4. 공공부문 비정규근로 정책추진을 위한 제언 .....	150

## 표 목 차

<표 1> 임금근로자 고용형태별 분포 .....	15
<표 2> 정규-비정규근로자 분포 .....	15
<표 3> 정규-비정규근로자 분포 (사업체규모별) - 2003년 .....	17
<표 4> 임금근로자 고용형태별 분포 (사업체규모별) - 2003년 .....	17
<표 5> 임금근로자 고용형태별 분포 (2003년) - 공공부문 관련산업 .....	18
<표 6> 정규-비정규근로자 분포 (2003년) - 공공부문 관련산업 .....	19
<표 7> 고용형태별 월평균임금 .....	21
<표 8> 정규-비정규근로자 월평균임금 .....	22
<표 9> 임금근로자 고용형태별 월평균임금 (사업체규모별) - 2003년 .....	23
<표 10> 정규-비정규근로자 월평균임금 (사업체규모별) - 2003년 .....	24
<표 11> 고용형태별 월평균임금 (2003년) - 공공부문 관련산업 .....	25
<표 12> 정규-비정규근로자 월평균임금 (2003년) - 공공부문 관련산업 .....	26
<표 13> 고용형태별 시간당임금 .....	27
<표 14> 정규-비정규근로자 시간당임금 .....	27
<표 15> 임금근로자 고용형태별 시간당임금 (사업체규모별) - 2003년 .....	28
<표 16> 정규-비정규근로자 시간당임금 (사업체규모별) - 2003년 .....	28
<표 17> 고용형태별 시간당임금 (2003년) - 공공부문 관련산업 .....	29
<표 18> 정규-비정규근로자 시간당임금 (2003년) - 공공부문 관련산업 .....	29
<표 19> 고용형태별 사회보험 적용 (2003년) .....	31
<표 20> 정규-비정규근로자 사회보험 적용 (2003년) .....	31
<표 21> 고용형태별 사회보험 적용 (사업체규모별) - 2003년 .....	32
<표 22> 정규-비정규근로자 사회보험 적용 (사업체규모별) - 2003년 .....	32
<표 23> 고용형태별 사회보험 적용 (공공부문 관련산업) - 2003년 .....	33
<표 24> 정규-비정규근로자 사회보험 적용 (공공부문 관련산업) - 2003년 .....	33
<표 25> 고용형태별 부가급부 적용 (2003년) .....	35
<표 26> 정규-비정규근로자 부가급부 적용 (2003년) .....	35

<표 27> 고용형태별 사회보험 적용 (사업체규모별) - 2003년 .....	36
<표 28> 정규-비정규근로자 사회보험 적용 (사업체규모별) - 2003년 .....	36
<표 29> 고용형태별 사회보험 적용 (공공부문 관련산업) - 2003년 .....	37
<표 30> 정규-비정규근로자 사회보험 적용 (공공부문 관련산업) - 2003년 .....	37
<표 31> 심층면접 내역 .....	56
<표 32> 비정규직 임금비교 준거로서의 공무원 임금 .....	57
<표 33> 직업상담원의 월급여 구성 내역 .....	59
<표 34> 기간제교사의 현황 .....	62
<표 35> 기간제교사의 월급여 구성 내역 .....	63
<표 36> 정교사와 기간제교사의 임금비교(10호봉) .....	64
<표 37> 교사 1인당 연령별 보육아동기준 .....	66
<표 38> 보육교사(2호봉) 임금 .....	67
<표 39> 영양사 임금 .....	67
<표 40> 간호사(4호봉) 임금 .....	68
<표 41> 문화재청 정규직연구사와 비정규직 조사원의 임금비교 .....	86
<표 42> 일반직 9급과 예술의 전당 비정규직 전산요원 간 임금비교 .....	90
<표 43> 기능직 10급 1호봉과 정독도서관 비정규직 일용직 사서와의 임금비교 ..	94
<표 44> 일반직 9급과 정독도서관 비정규직 순환직 사서와 임금비교 .....	94
<표 45> 정규직과 계약직의 월할 고정 임금비교 .....	97
<표 46> 정규직 대비 비정규직 임금 .....	101
<표 47> 상시위탁 집배원의 월급여 구성 내역 .....	103
<표 48> 정규직과 비정규직 월정액 급여 비교 .....	104
<표 49> 우편물구분보조직 시간당 기본급 내역 .....	108
<표 50> 정규직과 비정규직 월할 고정급 비교 .....	110
<표 51> 계약직 대표원의 월평균 보수 지급내역 .....	113
<표 52> 기능직 10급 1호봉 보수 지급내역(2003년 10월분) .....	114
<표 53> 정규직과 일근 계약직 대표원의 월 평균 보수 비교 .....	114
<표 54> 정규직과 비정규직 근로조건 비교 .....	127
<부록> 경제활동인구조사 부가조사표 및 설문항 해설 .....	41

## 그림 목 차

[그림 1] 임금근로자 중 임시일용직 비중 추이 .....	1
[그림 2] 고용형태별 임금인상률 추이(2000~2003) .....	21
[그림 3] 고용형태별 임금수준(2003년) .....	24
[그림 4] 정규-비정규근로자의 근속구조 (2003년) .....	38
[그림 5] 근속구조와 월평균임금 .....	40
[그림 6] 근속구조와 시간당임금 .....	40



# 제1장 연구배경 및 목적

## 1. 연구배경

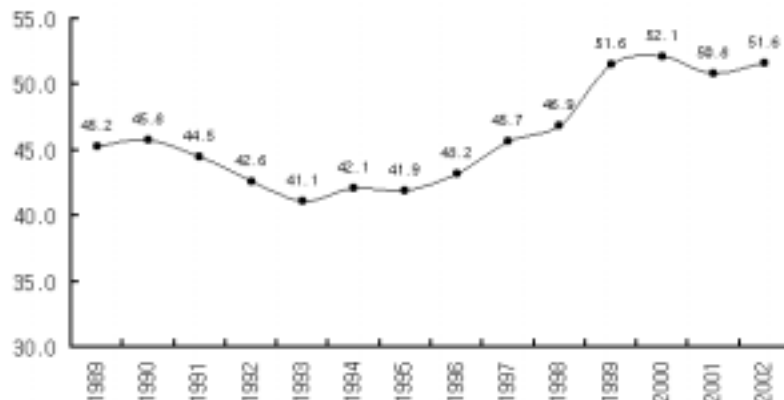
(1) 경제위기를 전후하여 노동시장이 비정규화

○ 경제위기 중 임시일용직의 비중이 절반을 넘어서면서 비정규근로의 논의가 촉발 ([그림 1]을 참조)

- 임시일용직이 임금근로자에서 차지하는 비중은 1993년 41.2%에 불과하였으나 이후 상승하기 시작하여 경제위기 직전 45.9%까지 상승
- 경제위기를 겪으면서 임시일용직의 비중이 급상승하기 시작하여 1998년에는 47.0%로 상승하고 1999년 3월 절반을 넘어서고 1999년에는 51.7%, 2000에는 52.4%까지 상승하였으며 이후 52% 내외의 수준을 유지
- 월별로는 1999년 11월 53.0%까지 기록.

[그림 1] 임금근로자 중 임시일용직 비중 추이

(단위 %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」.

○ 당시 비정규근로의 부정적 실태에 대한 논의가 주를 이룸

- 비정규근로는 노동수요와 노동공급 양 측면에서 장점이 존재

- ※ 파생수요인 노동수요에 따라 고용조정을 용이하게 함으로써 적정고용수준을 달성할 수 있으며, 노동공급 의사결정에 존재하는 시간적 또는 공간적 제약을 완화시킬 수 있음.

- 반면 비정규근로는 낮은 임금률, 저조한 (사회보험을 포함한) 부가급부, 미비한 고용안정성의 부정적 특성을 가짐.

- ※ 고용조정 측면을 고려한다면 미비한 고용안정성만 나타나야 하나 기업이 노동비용 절감을 목적으로 적법하게 또는 불법적으로 비정규근로자를 활용함으로써 낮은 임금과 저조한 부가급부의 특성이 뚜렷하게 나타났으며 이는 사업체패널조사의 자료에서도 입증되고 있음.

- 경제위기를 전후하여 비정규근로의 부정적 특성만이 부각된 것은 사용자(buyers' market)가 노동시장에서 협상력의 우위를 차지하였던 때문

○ 당시에 비정규근로와 관련하여 '주장'만 있었고 '자료'는 없었다.

- 사용자 측은 '노동시장이 유연화되고 고용형태가 다양화되면서 개념상의 비정규근로가 활성화되는 것이 시장의 원리이며 추세'
- 반면 노동계는 비정규근로의 부정적인 특성을 강조하며 '비정규근로에 대한 차별을 없애야 한다'고 주장
- 양자의 주장에 대한 실증적 검증을 할만한 대표성을 갖는 자료는 거의 없었으며 유일한 경제활동인구조사의 경우에 종사상지위 만으로 비정규근로를 정의하기에는 한계가 존재하였으며 설령 이를 이용하여 비정규근로를 구분한다 할지라도 비정규근로의 실태를 파악하기에는 불가능

○ 비정규근로를 정의하고 비정규근로의 실태를 파악하기 위한 노력이 지속되었으나 여전히 상충되는 의견들이 난무

- 통계청은 매월 실시하는 「경제활동인구조사」에 다양한 고용형태를 파악하기 위한 부가조사를 2000년 8월부터 실시하였으나 동일한 자료에 대해 비정규근로의 정의를 달리함으로써 규모에 대한 논란이 지속
- 노동부는 2002년 사업체에 종사하고 있는 자영업주 및 상용근로자를 제외한 종사자의 임금·근로시간·사회보험·부가급여 등 각종 근로조건에 관한 사항을 사업체특성 및 인적속성별로 파악함으로써 비정규근로자에 대한 시의적절한 정책수립을 위한 기초자료를 제공하기 위하여 「비정규근로자 근로실태조사」를 실시하였으나 정규근로자 또는 상용근로자를 누락함으로써 정규근로와 비정규근로 양자 사이의 실태를 비교할 수 없는 단점을 가지고 있으며 2003년에는 동일한 조사에서 모든 근로자에게로 조사대상을 확대하였으나 아직 결과는 나오지 않고 있는 실정
- 노동공급측면에서 진행되는 비정규근로 관련 논의에 더하여 한국노동연구원은 노동수요 측면에서 비정규근로를 활용하는 원인을 분석하기 위한 사업체를 대상으로 하는 「사업체 패널조사」를 2002년부터 실시

## (2) 참여정부의 출범과 함께 비정규근로에 대한 정책논의가 본격화

○ 노사정위원회는 2001년 7월 ‘비정규직근로자 문제를 다룸에 있어 노동시장의 장기적 발전을 기하는 방향에서 비정규직근로자의 권익보호방안을 논의’하며 ‘비정규직근로자 문제의 사회경제적 영향을 고려하여 합리적 대책 방안을 마련’하기 위한 비정규직근로자 대책 특별위원회를 설치

- 1999년 10월 노사정 위원회 경제사회소위에서는 비정규 근로자 대책을 주요 논의과제로 선정하고 2000년 4월 4일(제12차 회의)부터 본격적인 논의를 시작
- 2001년 초까지 경제사회소위에서는 모두 10여 차례에 걸쳐 비정규 근로자 대책에 관한 노·사의 입장과 노동부 등 정부의 입장을 청취하고 논의
- 2001년 5월 29일 개최된 경제사회소위와 5월 30일 개최된 상무회의에서 실무소위 논의 결과가 보고되고 이어 6월초 개최된 본회의에서 비정규 근로자 대책 특위구성을

결의하고 2001년 7월 11일 특위위원장 및 위원의 인선이 마무리

- 2003년 5월 23일 '비정규근로자대책 공익위원(안)'을 마무리

○ 참여정부는 비정규근로와 관련해 남용방지와 차별적 처우 시정을 정책기조로 설정

- 비정규근로와 관련한 정책의 기본방향은 비정규근로의 남용을 규제하고 균등대우 원칙 확립을 통한 부당한 차별 해소
- 사회보험 적용확대·누락방지 및 위·탈법행위 감독강화 등 균등대우 원칙 정립을 위한 여건을 조성하는 한편 차별금지 원칙을 명문화하고 차별시정 전담기구의 설치운영 등 실효성있는 구제절차 등 법제도개선을 추진
- 기간제근로자의 고용불안 해소를 위해 일정한 사유가 있는 경우에만 고용하거나 일정기간 초과사용시 계약만료를 이유로 해고하지 못하도록 하는 한편 특정 일자리에 파견근로자를 교체하여 지속적으로 사용하는 것을 제한하는 불법파견 축소방안 등 비정규근로자 남용방지를 위한 방안을 추진

(3) 공공부문 비정규근로자에 대한 논의가 부상

○ 비정규근로 관련정책의 정당성 확보 차원에서 공공부문 비정규근로자에 대한 대책 마련이 시급

- 2003년 3월 19일 노동부의 대통령 업무보고에서 노동부는 공공부문의 선도가 없이는 민간기업에 대한 추가적인 규제가 정당성을 갖기 어렵다고 판단
- 균등대우원칙 정립을 위한 여건 조성에서 '공공부문부터 비정규직 실태를 정확히 파악하여 단계적인 정상화 대책을 추진'기로 결정

○ 비정규근로의 현안이 논의되는 과정에서 공공부문에 대한 논의는 배제되어 왔음을 판단할 때 시의적절한 방향

- 그러나 역시 공공부문 비정규근로자에 대한 정확한 규모나 실태조사 자료가 없는 실정

- 공공부문에서 활용되는 비정규근로의 다양한 고용형태의 유형과 규모를 파악하고 비정규근로자의 근로조건 실태를 조사·분석하여 공공부문의 비정규근로를 대상으로 한 정책방향을 수립하는 것이 필요

**노사정위원회 비정규근로자대책 특별위원회 공익위원안: 기간제 근로**

- 현행제도(근로기준법 제23조): "근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다."
- 공익위원안
  - 원칙: 기간제 근로가 노동시장내 중요한 고용형태라는 현실을 감안하되, 그 남용에 대해서는 적절히 규제하여 노동시장의 건전한 발전을 도모한다. 기간제 근로는 계약기간의 만료로 인하여 종료된다. 그럼에도, 근로관계가 일정한 기간(예: X년)이 경과 후에도 지속되는 경우 이는 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주된다. 단, 예외적인 경우(예: Y경우)에는 위의 기간을 초과하여 사용할 수 있다.
  - 차별금지 원칙 : 동일사업장내 기간제 근로를 이유로 하여 기간제 근로자에 임금, 근로시간, 복지 기타 근로조건에 있어 차별을 하지 않도록 한다. 다만, 근로조건에 내용이 계약기간을 기준으로 결정되는 것이거나, 기타, 합리적 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다. 기간제 근로의 계약체결시 계약기간, 임금, 근로시간, 기타의 근로조건에 관한 사용자의 서면명시 의무를 규정한다. 기간제 근로자는 통상근로자를 채용하는 경우 기고용된 기간제 근로자를 우선해서 고용하도록 노력한다.
  - 근로기준법 제23조 중 근로계약기간에 관한 조항을 수정  
근로계약은 기간의 정함이 없는 것을 원칙으로 한다. 다만, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하는 경우 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 일정기간을 초과하지 못한다.

## 노사정위원회 비정규근로자대책 특별위원회 공익위원안: 파견근로

○ 현행제도: 『파견근로자보호등에 관한 법률』 (1998. 2.20 제정)

불법파견 확산에 따른 적용범위, 등록·모집형의 적절한 규율, 파견기간을 최대 2년으로 규정한 파견법 6조 ③항 (고용의제규정)에 대한 개선책이 필요

○ 공익위원안

- 원칙: 불법파견에 대한 규제의 실효성 확보를 도모하고자 불법파견 적발시 인허가 취소 및 사용사업주 처벌 등 행정감독을 강화하는 한편 근로자파견업종의 경우 불법파견에 의한 파견근로자는 파견근로자보호등에관한법률 상 근로자로 보고 근로자파견업종에 해당하지 않는 경우 불법파견에 의한 파견근로자는 사용사업주에 직접 고용된 것으로 본다. 향후, 파견, 용역, 도급 등에 관한 현재의 법률을 노무공급에 관한 하나의 통일적 법률로 정비하여 규율하도록 한다는 필요성이 있음에 공감한다.
- 차별금지: 동일사업장내 파견근로를 이유로 하여 파견근로자에 임금, 근로시간, 복지 기타 근로조건에 있어 차별을 하지 않도록 한다.
- 등록·모집형 파견 대책 방안 : 근로자파견업과 직업소개업의 구별을 전제로 하여 파견근로자보호등에 관한 법률의 취지에 맞지 않는 근로자 파견 운용형태를 시정
- 대상업종 : 파견근로허용 대상업무의 범위를 합리적으로 조정하기 위하여 노사가 참여하는 별도의 기구를 마련하여 정례적인 논의를 하여 허용업종을 정함.
- 일정기간 경과 후 고용간주규정 개선 : 근로자파견의 허용기간에 대해서는 파견근로의 특성을 감안하고 이와 관련되는 기간제 근로부분 새로운 규정을 참조하여 규정토록 하며, 현행 파견근로자보호등에 관한 법률 제6조 제3항의 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 파견근로자를 고용한 것으로 본다”는 고용의제규정은 유지
- 동종업무 단위 계속 사용 규제 방안 : 파견근로자를 2년간 사용하고 동일한 업종에 다른 파견근로자를 사용하는 경우, ‘동종업무’단위로 파견근로의 사용에 제한을 설정할 것인 지 여부에 대해서는 허용업무 범위와 연계하여 계속 검토한다.

## 노사정위원회 비정규근로자대책 특별위원회 공익위원안: 파견근로

- 현행제도: 근로기준법 제21조(단시간근로자 정의) “1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”  
제25조(단시간근로자 근로조건) “① 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정”
- 공익위원안
  - 원칙: 단시간근로는 근로조건 보장과 단시간 고용의 활성화가 동시에 이루어지도록 한다. 정규직과 같은 수준의 근로시간을 일하면서도, 근로조건에 있어서는 정규직과 같은 대우를 받지 못하는 ‘명목상의 단시간 근로자’ 문제 등 단시간 근로의 탈법적 남용은 규제한다. 또, 단시간근로와 임시직의 중첩성을 적절히 규율하여 단시간 근로의 건전한 활용이 이루어지도록 한다.
  - 비례보호원칙: 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정하여 일반근로자와 차별없이 동등하게 보호
  - 단시간근로의 탈법적인 남용을 방지하기 위하여 단시간근로자의 평균 실근로시간의 기준을 마련하여 ①실근로시간이 통상근로자의 소정근로시간을 초과하는 경우 통상근로자로 보거나, 혹은 ② 단시간근로의 소정근로시간의 초과에 대해서는 가산임금부여규정을 마련
  - 단시간 근로자의 통상 근로자로의 전환을 용이하게 하거나 또는 그 반대의 경우에도 고용중인 근로자에 우선권을 부여하는 방안을 강구

## 2. 연구목적

- 공공부문 비정규근로자의 규모와 근로실태 및 비정규근로자 활용사유를 공공부문 특성별로 파악함으로써 정책방향수립에 기초자료를 제공
  - 전반적인 노동시장과 공공부문 비정규근로의 규모와 근로조건을 각각 파악함으로써 민간과 공공부문 비정규근로자 실태를 비교분석
  - 동시에 공공부문 내 정규근로자와 비정규근로자 사이에 나타나는 차별적 처우와 비정규근로 남용소지를 파악
  - 경제위기와 ‘국민의 정부’가 ‘작은 정부’에 치중함으로써 공공부문에서 비정규근로자가 많이 활용
    - ※ 국민의 정부는 ‘작지만 국민에게 봉사하는 효율적인 정부’를 기치로 국가의 역할을 재정립하고 과거의 낡은 사고, 낡은 질서, 낡은 제도를 과감하게 고쳐 나가되 새로운 제도와 문화의 창조를 통해서 새로운 시스템이 작동되도록 공공부문개혁을 시작, 2000년 8월 정부혁신위원회를 설치하여 이를 본격화
- 비정규근로자를 주로 활용하는 공공부문의 특성과 비정규근로가 주로 활용되는 직종을 파악하고 이들의 근로실태를 심층적으로 파악
  - 중앙정부기관 및 산하기관, 지방자치단체, 공기업 및 출연기관과 교육부문별로 비정규근로자 활용규모와 활용사유를 파악
  - 각 기관특성별로 주로 활용되는 비정규근로자의 고용유형 및 직종을 파악하고 직종별 비정규 근로자 개별심층면접을 통한 실태파악
- 공공부문 비정규근로에 대한 남용방지와 차별적 처우시정을 위한 정책방향을 마련
  - 공공부문 각각이 갖는 업무의 다양성과 조직의 특수성을 감안하더라도 공공부문 노동시장 전반에 걸쳐 비정규근로가 갖는 문제점을 개선할 수 있는 일반적으로 통용가능



한 정책방향의 원칙을 수립

- 일반적인 정책방향을 중심으로 기관별, 직종별 특성을 감안한 정책대안을 제시
- 남용방지과 차별적 처우시정을 위한 공공부문 노동시장 환경개선안을 제시

### 3. 연구개요

- 「경제활동인구조사 부가조사」를 활용하여 노동시장 전반에 걸친 비정규근로자의 규모와 근로조건실태를 파악
  - 다양한 고용형태와 몇 가지 비정규근로 정의에 따라 규모를 파악하고 임금과 사회보험적용여부 및 부가급부적용여부를 파악함으로써 비정규근로의 실태를 분석
  - 동시에 표준산업분류 및 표준직업분류 중분류 자료를 이용하여 공공부문에 근사하는 업종과 직종에 대해 비정규근로자 실태를 파악
- 공공부문을 대상으로 한 다양한 조사자료를 분석함으로써 공공부문에서 비정규근로 규모와 근로조건실태 등 문제점을 파악
  - 정부 및 공공기관 기관을 대상으로 한 집계조사자료(제1차조사)를 중심으로 개략적인 공공부문 비정규근로 활용현황을 파악
  - 공공부문에서 비정규근로가 주로 활용되는 직종을 선별하여 통계조사로 포착되지 않는 심층면접조사를 통하여 구체적 현황을 파악
- 공공부문 비정규근로에 대한 정책방향제시

## 제2장 비정규근로의 규모와 실태

### 1. 「경제활동인구조사」 부가조사

#### ○ 조사목적

- 임시일용직으로 표현되는 비정규근로는 통계적 정의일 뿐 국제적 기준에 따른 비정규근로의 정의와는 차이가 존재
- 1997년 말 경제위기 이후 급증한 임시·일용직 근로자에 대한 세부분석 및 파견근로, 용역근로, 독립도급근로, 재택근로 등 다양한 고용형태를 파악하는 것이 필요
- 산업구조의 급속한 변화에 따른 산업간 인력수급의 불균형 현상이 지속됨에 따라 산업 직업간 인력이동 실태를 파악하여 효과적인 고용정책의 수립에 적극 활용

#### ○ 추진경과

- 2000. 1 : 근로형태의 통계상 분류 현황 및 개편방안 보고
- 2000. 6 : 근로형태 통계 개선방안 보고
- 2000. 6 : 부가조사 조사항목 관련 전문가회의 개최(6. 9)
- 2000. 7 : 부가조사 조사항목 관련 의견수집 보완
- 2000. 8 : 부가조사 실시(다양한 근로형태) - 제1차
- 2001. 2 : 근로형태 통계 개선방안 관련 전문가회의 개최(2. 6)
- 2001. 3 : 근로형태 관련 시험조사 실시(6개 항목)
- 2001. 7 : 부가조사 조사항목 관련 전문가회의 개최(7. 26)
- 2001. 8 : 제2차 부가조사(비정규근로형태 및 산업·직업간 인력이동 실태)
- 2002. 3, 8 : 제3차 및 제4차 부가조사 실시
- 2003. 3, 8 : 제5차 및 제6차 부가조사 실시

## ○ 조사개요

- 조사대상은 현행 경제활동인구조사 표본가구(약 30,000가구)에 거주하는 15세 이상 모든 가구원(약 70,000명)
- 조사방법은 기존 경제활동인구 조사표에 신규 항목을 추가하여 조사
- 조사대상기간은 해당 월의 15일이 속한 1주간(일요일~토요일)이며, 조사실시기간은 조사대상기간 이후 1주간
- 조사주기는 비정기로 1998년 이후 4차례 실시

## ○ 부가조사 항목 (제2차조사 이후 기준)

- 2001년 8월 이후 실시된 부가조사의 조사항목은 취업자에 대하여 20개 항목을 추가하되, 임금근로자의 경우는 20개 항목, 비임금근로자의 경우는 5개 항목을 조사
- 취업자 관련 항목(20개)은 현 직장 시작시기, 근로기간 설정 여부, 고용계약기간, 계약 반복·갱신 여부, 단기근로 여부, 계속근로 가능 여부, 향후 근속기대기간, 근속기간 제한이유, 근로시간 형태, 시간제근로 이유, 임금 지급업체, 특수고용형태 여부, 주로 일한 장소, 사회보험 가입 여부, 퇴직금 등 근로복지 수혜 여부, 지난 3개월 평균 임금, 전직 유무 및 이직시기, 이직이유, 전직산업, 전직직업, 종사상지위, 종사자규모
- 부가조사표와 설문항에 대한 설명은 <부록>을 참조

## 2. 비정규근로자의 규모

### (1) 다양한 고용형태의 구분

- 고용형태의 분류하는 세 가지 방식이 가능하며 첫째는 근로자, 사용자, 고용주와의 관계를 중심으로 직접고용, 간접고용, 특수고용으로 분류
- 직접고용은 사용자와 고용주가 동일한 고용유형으로 사용자와 근로자의 1대1 관계에서 사용-종속관계가 긴밀한 경우

- 간접고용은 사용자와 고용주가 상이하여 근로자와 ‘삼각관계’가 성립하는 고용유형으로 고용주와 사용자 간에 일정한 상법상 계약관계가 성립하고, 고용주는 근로자로 하여금 서비스를 사용자에게 제공토록 하고 이에 대한 대가로 임금을 지급하는 고용계약을 맺는 형태로 사용자는 고용주와의 계약 내용이 실행되는 한도 내에서는 근로자를 직접 지휘감독하지 않으며, 근로자는 고용주와의 계약에 따라 고용주의 지휘감독을 받을 것으로 상정되나 실제 상황에서는 그러지 못한 경우가 빈번하게 발생
  - 특수고용은 사용자와 고용주가 동일한 고용유형이라는 점에서는 직접고용과 동일하나, 사용자와 근로자의 사용-종속관계가 느슨하여 근로자성을 모두 적용하기가 다소 어려운 점이 있으며, 오히려 공간적으로나 시간적으로 또는 개념적으로 독립적인 업무 수행을 한다는 측면에서는 비임금근로자에 가까운 고용유형
- 둘째, 고용형태를 전통적 고용관계(traditional employment arrangements)와 대안적 고용관계(alternative employment arrangements)로 분류
- 전통적 고용관계는 전일제 직접고용을 의미
  - 대안적 고용관계는 직접고용 중 시간제근로, 간접고용에 해당하는 파견근로와 용역근로, 특수고용에 속하는 일용대기근로, 독립도급근로, 재택근로를 포함
- 셋째 전통적 고용관계에 속하는 전일제 직접고용을 근로계약의 유무와 계약기간의 장단 및 근로지속 가능 여부로 분류하는 방식
- 근로계약의 유무에 따라 유계약근로와 무계약근로로 구분
  - 유계약근로의 경우 1년 미만의 유계약근로, 1년의 유계약근로, 1년 초과~3년 이하의 유계약근로와 3년 초과 유계약근로의 4개의 범주로 분류하고 각각을 근로지속 가능 여부로 다시 구분함으로써 8개의 유계약근로의 범주를 도출
  - 무계약근로의 경우 근로지속 가능 여부에 따라 2개의 범주로 구분한 후 근로지속이 불가능한 경우는 1년 이하의 기간에서만 근로지속이 제한적으로 가능한 무계약, 1년 초과~3년 이하의 기간에서 근로지속이 제한적으로 가능한 무계약, 3년 초과기간에서만 근로지속이 제한적으로 가능한 무계약으로 구분함으로써 무계약근로의 경우 4개의 범주를 도출

○ 본 연구에서의 임금근로자의 구분

- 다양한 고용형태를 구분하는 목적은 모든 임금근로자가 하나의 고용형태에 속하도록 상호배타적이고 전체를 포괄하는(mutually exclusive and exhaustive) 고용형태의 집단을 상정하는 것
- 다양한 고용형태의 변별 과정은 우선 간접고용과 특수고용에 속하는 다양한 고용형태를 분류한 후 직접고용의 유형을 분류

- ① 설문 45번 항목(‘지난 주 일자리는 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태입니까?’)에 ‘예’라고 응답한 임금근로자를 대안적 고용관계이며 특수고용에 속하는 일용대기근로로 분류
- ② 그 다음 설문 50번 항목(‘임금을 지난 주 일한 직장에서 받았습니까, 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?’)을 적용하여 대안적 고용관계 중 간접고용에 해당하는 파견근로와 용역근로를 분류
- ③ 설문 51번 항목(‘지난 주에 다니던 직장(일)은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼 소득을 얻는 형태에 해당됩니까?’)에 ‘예’라고 응답한 경우 대안적 고용관계로서 특수고용형태의 하나인 독립도급근로로 분류
- ④ 설문 52번 문항(‘지난 주에 주로 어디에서 일하셨습니까?’)을 적용하여 ‘가정에서’라고 응답한 경우 대안적 고용관계로서 특수고용형태의 하나인 재택근로로 분류
- ⑤ 직접고용 중 설문 49번 항목(‘지난 주의 직장(일)에서의 근로시간은 어떤 형태로 적용된 것입니까?’)을 적용하여 직접고용 유형에 속하는 동시에 대안적 고용관계에 속하는 시간제근로를 분류
- ⑥ 마지막으로 전통적 고용관계인 전일제 직접고용을 유기계약근로와 무기계약근로로 나눈 후 유기계약근로는 근로계약기간의 장단과 근로지속 가능 여부에 따라 8개의 상호배타적이고 전체를 포괄하는 고용형태의 집단으로 분류하고, 무기계약근로는 근로지속 가능 여부와 근로지속 가능 기간에 따라 4개의 상호배타적이고 전체를 포괄하는 고용형태의 집단으로 분류

## (2) 다양한 고용형태별 규모

- 지난 3년 간 추이에서 두드러지게 나타나는 현상은 무기계약근로자 비중이 줄고 유기계약근로자와 시간제근로자, 일용대기근로자가 급증
  - 특히 2003년 근로지속이 가능한 무기계약근로자(협회의 정규근로자)는 73%에서 67%로 하락하여 비정규근로의 비중이 급증하였음을 보여 줌.
  - 그럼에도 여전히 계약기간을 정하지 않은 무기계약근로자가 70% 이상이고 대부분 근로지속이 가능하다고 응답
  - 1년 이하 단기간의 근로계약기간을 갖는 유기계약근로자 비중이 2002년 6.9%에서 2003년에는 10.8%로 4%포인트 가까이 상승하였으며 시간제근로자도 564천 명에서 647천 명으로 83천 명이나 증가
  - 파견근로자나 용역근로자는 미세하게 증가하여 거의변화가 없었던 것으로 보이는 반면 경기의 영향으로 일용대기근로는 412천 명에서 589천 명으로 177천 명이나 증가하였으며 독립도급근로는 오히려 192천 명 감소
  
- 비정규근로자 비중(이하에서는 근로지속이 가능한 무기계약근로자를 제외한 모든 근로자로 광의의 비정규근로자를 의미함)이 2002년까지는 27.0%까지 하락하는 추세를 보였으나 2003년에는 32.8%로 급상승

<표 1> 임금근로자 고용형태별 분포

(단위: 천 명, %)

	비중				근로자			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	13,202	13,540	14,029	14,149
무기계약: 근로지속 가능	70.1	71.3	73.0	67.2	9,257	9,660	10,237	9,502
무기계약: 근로지속 불가능								
3년 초과 제한적 가능		0.5	0.2	0.6		74	34	89
1년 초과 3년 이하	2.3	1.7	1.1	1.8	307	234	149	252
1년 이하		1.7	1.3	1.3		228	181	189
유기계약: 근로지속 가능								
3년 초과 근로계약기간		0.4	0.5	0.6		56	68	90
1년 초과 3년 이하		0.4	0.5	1.0		56	69	145
1년		1.1	1.5	2.6		151	209	372
1년 미만	3.4	1.7	1.6	2.6	443	233	226	367
유기계약: 근로지속불가능								
3년 초과 근로계약		0.0	0.0	0.1		4	6	10
1년 초과 3년 이하		0.1	0.1	0.2		9	8	26
1년	3.8	0.1	0.1	0.2	508	14	14	22
1년 미만		3.9	3.7	5.4		531	523	760
시간제근로	4.5	4.3	4.0	4.6	594	587	564	647
파견근로	0.9	0.9	0.7	0.7	115	127	92	94
용역근로	1.7	2.1	2.3	2.3	228	288	316	322
독립도급근로	4.3	5.7	5.3	3.9	566	769	743	551
일용대기근로	7.9	2.2	2.9	4.2	1,039	298	412	589
채택근로	1.1	1.6	1.3	0.9	146	219	179	121

주: 고용형태의 구분은 본문 참조.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 부가조사, 각년도 원자료.

<표 2> 정규-비정규근로자 분포

(단위: 천 명, %)

	비중				근로자			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
임금근로자	100.0	100.0	100.0	100.0	13,202	13,540	14,029	14,149
정규근로자 <sup>1</sup>	70.1	71.3	73.0	67.2	9,257	9,660	10,237	9,502
상용직	41.6	44.5	43.6	44.6	5,495	6,028	6,117	6,307
임시일용직	28.5	26.8	29.4	22.6	3,761	3,631	4,121	3,196
한시근로자 <sup>2</sup>	9.5	11.8	10.6	16.4	1,258	1,592	1,485	2,322
대안적 근로자 <sup>3</sup>	20.4	16.9	16.4	16.4	2,688	2,288	2,306	2,325
비정규근로자 <sup>4</sup>	29.9	28.7	27.0	32.8	3,946	3,880	3,792	4,646
정규근로자 <sup>5</sup>	70.1	73.3	75.4	71.4	9,257	9,923	10,583	10,109
비정규근로자 <sup>6</sup>	29.9	26.7	24.6	28.5	3,946	3,617	3,446	4,039

주: 1. 근로지속이 가능한 무기계약근로자(협의의 정규근로자).

2. 근로지속이 가능한 무기계약근로자를 제외한 모든 유기 또는 무기계약근로자

3. 시간제근로, 파견근로, 용역근로, 독립도급근로, 일용대기근로 및 채택근로 포함

4. 한시근로자와 대안적 근로자 (광의의 비정규근로자).

5. 근로지속이 가능한 무기계약근로자와 근로지속이 가능한 유기계약근로자 중 계약기간이 1년 이상인 자 (광의의 비정규근로자).

6. 정규근로자를 제외한 모든 근로자(협의의 비정규근로자)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 부가조사, 각년도 원자료.

- 이는 한시근로자 비중이 10.6%에서 16.4%로 급상승한 때문(대안적 근로자의 비중은 16.4%로 거의 변함이 없었음)으로 일자리 안정성이 상대적으로 떨어졌음을 의미
- 정규근로자(이하에서는 근로지속이 가능한 무기계약근로자라는 협의의 정의를 의미함) 비중이 하락하였는데 이는 상용직 정규근로자<sup>1)</sup>, 실질적 정규근로자 비중이 하락한 것이 아니라(오히려 1%포인트 상승) 임시일용직 정규근로자, 즉 차별받는 근로자 비중이 1백 만 명 가까이 줄어들었기 때문

※ 이는 차별받는 근로자에 대한 논의가 거세지자 사용자들이 이들을 단기의 명시적 계약 기간을 골자로 하는 유기계약으로 고용하기 시작한 것으로 풀이됨.

○ 사업체규모가 작을수록 한시근로자나 대안적 근로자 즉, 비정규근로자 활용정도가 심하며 실질적 정규근로자 비중이 매우 낮고 차별받는 근로자 비중이 매우 높게 나타나 비정규근로의 핵심은 사업체규모에 집중되는 것으로 판단됨.

- 2003년 사업체규모별 고용형태의 분포를 보면, 1~4인 영세사업장에서는 근로자 절반이 비정규근로자인 반면 5~9인 소규모사업장에서는 40%, 30~299인 중규모기업에서는 28%, 300인 이상 대기업에서는 17%에 불과
- 이를 한시근로자와 대안적 근로자로 구분하여 볼 때도 유사한 양상을 보이며 특히 규모가 작을수록 대안적 근로자에 치중하는 경향이 다소 우세한 것으로 나타남.
- 실질적 정규근로자의 비중 역시 영세사업장에서는 6% 미만에 불과한 반면 소규모사업장에서는 27%로 급상승하고 대기업에서는 거의 80%
- 영세업체를 중심으로 차별받는 근로자의 비중이 높게 나타나고 있는 점까지 감안한다면 비정규근로로부터 발생하는 논의의 핵심은 30인 미만 소규모사업장 특히 5인 미만 영세사업장에 속한 근로자의 문제로 압축된다고 판단

1) 이하에서는 필요한 경우 ‘실질적 정규근로자’라 부를 것이며, 이는 정규근로자로 일하면서 정규근로자의 대우를 받는 근로자를 의미한다. 반면 ‘정규근로자처럼 일하지만 비정규근로자로 대우받는’ 임시일용직 정규근로자는 ‘차별받는 근로자’(이전의 연구에서는 ‘오분류된 근로자(miscategorized workers)’라 부른 바 있다)라 부르기로 한다. 이들은 기한에 정함이 없이 근로를 제공하고 근로자 자신도 근로지속이 가능하다(회사가 아주 어려워져서 폐업 또는 구조조정을 하거나 본인이 잘못을 하지 않는다면 계속 현재의 일자리에서 일할 수 있다는 의미)고 인식하므로 분류상 정규근로자임에도 불구하고, 이후 논의에서 보듯, 근로조건이 한시근로자나 대안적 근로자에 비해 오히려 열악하게 나타나고 있기 때문에 ‘차별받는 근로자’라 부르는 것이다.



- 시간제근로자 비중 역시 대기업에서는 2% 미만, 중규모기업에서도 2%대에 불과한 반면 영세사업장에서는 10% 가까이 높게 나타나는 등 비정규근로에 속하는 모든 고용 형태가 차지하는 비중이 전반적으로 사업체규모가 작을수록 높게 나타나고 있음.

<표 3> 정규-비정규근로자 분포 (사업체규모별) - 2003년

	(단위: 천 명, %)									
	1~4인		5~9인		10~29인		30~299인		300인+	
임금근로자	2,838		2,318		3,095		2,741		3,157	
정규근로자 <sup>1</sup>	1,433	(50.5)	1,401	(60.4)	2,051	(66.3)	1,985	(72.4)	2,633	(83.4)
상용직	163	(5.7)	631	(27.2)	1,388	(44.8)	1,667	(60.8)	2,458	(77.9)
임시일용직	1,270	(44.7)	771	(33.3)	662	(21.4)	318	(11.6)	174	(5.5)
한시근로자 <sup>2</sup>	607	(21.4)	469	(20.2)	530	(17.1)	378	(13.8)	338	(10.7)
대안적 근로자 <sup>3</sup>	797	(28.1)	447	(19.3)	515	(16.6)	379	(13.8)	187	(5.9)
비정규근로자 <sup>4</sup>	1,404	(49.5)	916	(39.5)	1,044	(33.7)	756	(27.6)	525	(16.6)
정규근로자 <sup>5</sup>	1,445	(50.9)	1,471	(63.5)	2,212	(71.5)	2,162	(78.9)	2,819	(89.3)
비정규근로자 <sup>6</sup>	1,392	(49.0)	847	(36.5)	883	(28.5)	579	(21.1)	338	(10.7)

<주와 자료> 이전 표를 참조.

<표 4> 임금근로자 고용형태별 분포 (사업체규모별) - 2003년

	(단위: 천 명, %)									
	1~4인		5~9인		10~29인		30~299인		300인+	
전체	2,838		2,318		3,095		2,741		3,157	
무기계약: 근로지속 가능	1,433	(50.5)	1,401	(60.4)	2,051	(66.3)	1,985	(72.4)	2,633	(83.4)
무기계약: 근로지속 불가능										
3년 초과 제한적 가능	38	(1.3)	16	(0.7)	23	(0.7)	9	(0.3)	4	(0.1)
1년 초과 3년 이하	113	(4.0)	62	(2.7)	48	(1.6)	18	(0.7)	11	(0.3)
1년 이하	79	(2.8)	47	(2.0)	39	(1.3)	17	(0.6)	7	(0.2)
유기계약: 근로지속 가능										
3년 초과 근로계약기간	3	(0.1)	8	(0.3)	25	(0.8)	24	(0.9)	30	(1.0)
1년 초과 3년 이하	0	(0.0)	17	(0.7)	31	(1.0)	50	(1.8)	47	(1.5)
1년	9	(0.3)	45	(1.9)	105	(3.4)	103	(3.8)	110	(3.5)
1년 미만	110	(3.9)	68	(2.9)	78	(2.5)	62	(2.3)	48	(1.5)
유기계약: 근로지속불가능										
3년 초과 근로계약	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(0.1)	1	(0.0)	6	(0.2)
1년 초과 3년 이하	2	(0.1)	2	(0.1)	7	(0.2)	8	(0.3)	8	(0.3)
1년	2	(0.1)	2	(0.1)	4	(0.1)	8	(0.3)	6	(0.2)
1년 미만	251	(8.8)	202	(8.7)	167	(5.4)	79	(2.9)	62	(2.0)
시간제근로	277	(9.8)	142	(6.1)	107	(3.5)	66	(2.4)	55	(1.7)
파견근로	26	(0.9)	12	(0.5)	25	(0.8)	15	(0.5)	17	(0.5)
용역근로	26	(0.9)	58	(2.5)	103	(3.3)	91	(3.3)	45	(1.4)
독립도급근로	114	(4.0)	60	(2.6)	153	(4.9)	167	(6.1)	58	(1.8)
일용대기근로	252	(8.9)	171	(7.4)	121	(3.9)	36	(1.3)	9	(0.3)
채택근로	103	(3.6)	4	(0.2)	6	(0.2)	4	(0.1)	4	(0.1)

<주와 자료> 이전 표를 참조.

○ 상대적으로 공공부문에서 비정규근로의 비중은 낮은 편

- 「경제활동인구조사」 표준산업분류 대분류에서 공공부문 만으로 구성된 산업은 “N. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정”이며, 이외 공공부문이 상당 비중을 차지할 것으로 예상되는 산업은 “E. 전기, 가스 및 수도사업”, “O. 교육 서비스업”, 그리고 “P. 보건 및 사회복지사업”이므로 이들 산업에 대해 비정규근로의 규모를 파악하는 것이, 공공부문과 관련된 자료가 거의 없는 현실에서, 공공부문 비정규근로와 관련된 단서를 제공할 것으로 판단됨.<sup>2)</sup>

<표 5> 임금근로자 고용형태별 분포 (2003년) - 공공부문 관련산업

	(단위: 백 명, %)							
	전기가스수도		공공행정 및 사회보장행정		교육서비스업		보건 및 사회복지사업	
전체	762		7,561		11,745		4,994	
무기계약: 근로지속 가능	667	(87.5)	6,124	(81.0)	8,079	(68.8)	4,004	(80.2)
무기계약: 근로지속 불가능								
3년 초과 제한적 가능	5	(0.7)	6	(0.1)	31	(0.3)	34	(0.7)
1년 초과 3년 이하	0	(0.0)	34	(0.4)	136	(1.2)	42	(0.8)
1년 이하	9	(1.2)	22	(0.3)	55	(0.5)	59	(1.2)
유기계약: 근로지속 가능								
3년 초과 근로계약기간	13	(1.7)	38	(0.5)	94	(0.8)	32	(0.6)
1년 초과 3년 이하	0	(0.0)	35	(0.5)	137	(1.2)	53	(1.1)
1년	4	(0.5)	125	(1.7)	314	(2.7)	277	(5.5)
1년 미만	9	(1.2)	134	(1.8)	367	(3.1)	117	(2.3)
유기계약: 근로지속불가능								
3년 초과 근로계약	0	(0.0)	0	(0.0)	28	(0.2)	0	(0.0)
1년 초과 3년 이하	0	(0.0)	3	(0.0)	38	(0.3)	20	(0.4)
1년	5	(0.7)	15	(0.2)	81	(0.7)	0	(0.0)
1년 미만	38	(5.0)	531	(7.0)	340	(2.9)	137	(2.7)
시간제근로	13	(1.7)	403	(5.3)	1,471	(12.5)	154	(3.1)
파견근로	0	(0.0)	39	(0.5)	36	(0.3)	10	(0.2)
용역근로		(0.0)		(0.0)		(0.0)		(0.0)
독립도급근로	0	(0.0)	0	(0.0)	512	(4.4)	48	(1.0)
일용대기근로	0	(0.0)	50	(0.7)	25	(0.2)	8	(0.2)
채택근로	0	(0.0)	5	(0.1)	0	(0.0)	0	(0.0)

<주와 자료> 이전 표를 참조.

2) 물론 “F. 건설업”, “I. 운수업” 중 “61. 수상운송업”, “J. 통신업”, “K. 금융 및 보험업” 중 “65. 금융업”이나 “67. 금융 및 보험관련서비스업”, “M. 사업서비스업” 중 “73. 연구 및 개발업” 등도 공공부문과 상당히 연관되어 있을 것이나, 여기서는 이미 언급한 산업에 대한 분석만으로도 공공부문에서 비정규근로를 활용하는 정도를 짐작하는 데 충분할 것으로 보이므로 더 이상의 산업에 대해서는 분석을 하지 않기로 한다.

<표 6> 정규-비정규근로자 분포 (2003년) - 공공부문 관련산업

(단위: 백 명, %)

	전기가스수도		공공행정 및 사회보장행정		교육서비스업		보건 및 사회복지사업	
임금근로자	762	(100.0)	7,561	(100.0)	11,745	(100.0)	4,994	(100.0)
정규근로자 <sup>1</sup>	667	(87.5)	6,124	(81.0)	8,079	(68.8)	4,004	(80.2)
상용직	625	(82.0)	6,020	(79.6)	6,116	(52.1)	3,128	(62.6)
임시일용직	42	(5.5)	104	(1.4)	1,963	(16.7)	876	(17.5)
한시근로자 <sup>2</sup>	82	(10.8)	942	(12.5)	1,622	(13.8)	770	(15.4)
대안적 근로자 <sup>3</sup>	13	(1.7)	496	(6.6)	2,044	(17.4)	220	(4.4)
비정규근로자 <sup>4</sup>	95	(12.5)	1,438	(19.0)	3,666	(31.2)	990	(19.8)
정규근로자 <sup>5</sup>	684	(89.8)	6,322	(83.6)	8,625	(73.4)	4,366	(87.4)
비정규근로자 <sup>6</sup>	78	(10.2)	1,240	(16.4)	3,121	(26.6)	628	(12.6)

<주와 자료> 이전 표를 참조.

- “공공행정, 국방 및 사회보장 행정” 산업에 종사하는 756천 명 중 비정규근로자는 144천 명으로 19.0%에 불과하며 정규근로자 대부분이 실질적인 정규근로자이며 차별받는 근로자는 1.4%인 10.4천 명에 불과

※ 비정규근로가 주로 활용되는 고용유형은 1년 미만 유계약근로(64.5천 명), 근로지속이 가능한 1년 유계약근로(12.5천 명), 시간제근로(40.3천 명)로 나타나고 있으며 용역근로나 독립도급근로는 거의 없는 것으로 나타나며 파견근로는 약 4천 명이 존재.

- “전기, 가스 및 수도사업” 역시 대안적근로(1.3천 명)보다는 한시근로(8.2천 명)에 치중한 비정규근로 비중이 12.5%(76.2천 명 중 9.5천 명)에 불과하며 차별받는 근로자 비중 역시 4.2천 명에 불과
- 반면 “교육 서비스업” 종사자 1,174천 명 중 비정규근로자는 366천 명으로 30%를 상회하고 있으며, 차별받는 근로자 역시 196천 명에 이르고 있음.

※ 한시근로와 대안적근로 활용비중이 13.8%와 17.4%로 큰 차이를 보이지는 않고 있으며, 비정규근로가 주로 활용되는 고용유형은 시간제근로 147천 명(대표적인 직종으로 시간제 강사나 과학보조교사 등이 포함되는 것으로 보임), 1년 미만 유계약근로 70.7천 명(주로 기간제교사 등이 포함되는 것으로 판단), 근로지속이 가능한 1년 유계약근로(31.4천 명)로 나타나며, 독립도급근로도 51천 명 활용되고 있음(대부분 학습지교사나 학원강사 등 근로자성 여부에 대한 논의가 진행되고 있는 특수고용관계종사자로 판단됨).

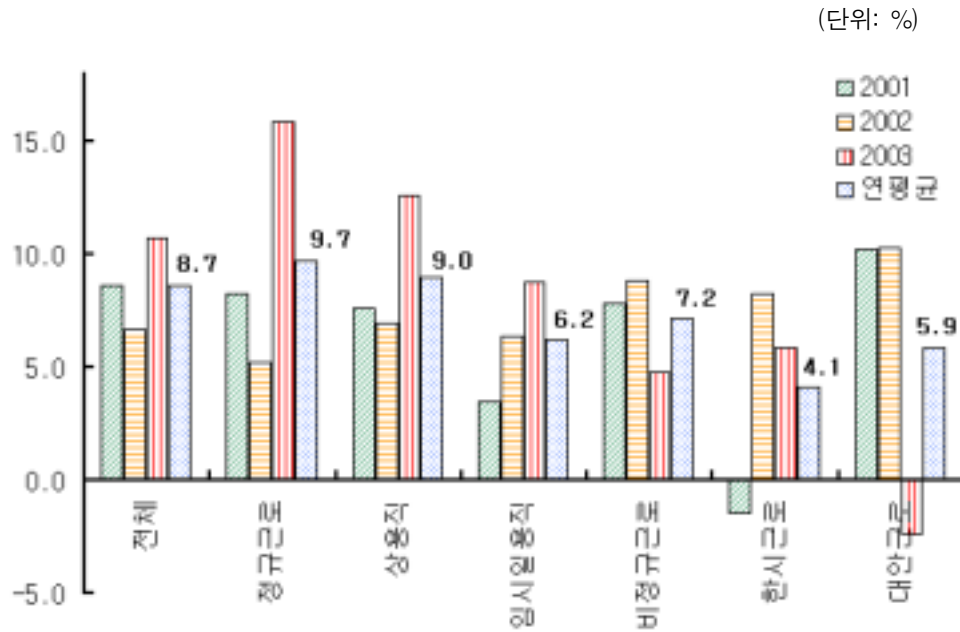
- “보건 및 사회복지사업” 종사자 499천 명 중 비정규근로자는 99천 명으로 비중은 20%를 하회하는 수준으로 주로 대안적근로(22천 명)보다는 한시근로(77천 명)에 치중하고 있으며 차별받는 근로자는 87.6천 명으로 18% 정도

※ 비정규근로가 주로 활용되는 고용유형은 근로지속이 가능한 1년 유계약근로가 27.7천 명(대표적인 유형으로는 보육시설에 종사하는 보육교사 등), 1년 미만 유계약근로(27.1천 명), 시간제근로(15.4천 명)로 나타나며, 독립도급근로가 4.8천 명 활용되고 있음.

### 3. 비정규근로자에 대한 근로조건 - 임금

- 전체 임금근로자의 월평균임금은 2000년 1,143천 원에서 2002년 1,467천 원으로 지난 3년 간 연평균 8.7% 인상되었으며 특히 2003년에는 전년 대비 10.7%의 높은 인상률을 보임.
  - 정규근로자의 임금수준은 동기간 중 1,283천원에서 1,694천 원으로 연평균 9.7% 인상된 데 비해 비정규근로자의 임금수준은 813천원에서 1,001천원으로 연평균 7.2% 상승하는 데 그침.
  - 2001년과 2002년에는 대안적 근로자의 임금인상이 10% 이상이었던 반면 2003년에는 오히려 하락되어 연평균 5.9%에 그쳤으며 한시근로자의 임금은 연평균 4.1%에 그치고 있음.
  - 정규근로자 중 실질적 정규근로자의 임금은 2000년 1,554천 원에서 2002년 2,014천 원으로 연평균 9.0% 인상되어 차별받는 근로자의 임금인상률 6.2%보다 상당히 높은 수준

[그림 2] 고용형태별 임금인상률 추이(2000~2003)



<표 7> 고용형태별 월평균임금

(단위: 천 원/월, %)

	2000	2001	2002	2003	대비 <sup>1)</sup>
전체	1,143	1,242	1,325	1,467	72.8
무기계약: 근로지속 가능	1,283	1,389	1,462	1,694	84.1
무기계약: 근로지속 불가능		1,168	1,170	1,044	51.8
3년 초과 제한적 가능					
1년 초과 3년 이하	710	892	868	961	47.7
1년 이하		796	780	897	44.5
유기계약: 근로지속 가능		1,737	2,102	2,039	101.2
3년 초과 근로계약기간					
1년 초과 3년 이하		1,518	1,535	1,879	93.3
1년		1,476	1,815	1,530	76.0
1년 미만	732	843	925	1,000	49.7
유기계약: 근로지속불가능		2,326	1,325	2,083	103.4
3년 초과 근로계약					
1년 초과 3년 이하		1,016	1,393	1,419	70.5
1년	1,464	1,359	1,332	1,158	57.5
1년 미만		914	832	921	45.7
시간제근로	544	482	536	510	25.3
파견근로	861	1,040	1,150	1,115	55.4
용역근로	761	795	854	878	43.6
독립도급근로	990	1,096	1,214	1,308	64.9
일용대기근로	685	665	790	806	40.0
채택근로	357	528	541	456	22.6

<주와 자료> 이전 표를 참조.

1. 근로지속이 가능한 무기계약 근로자 (협회의 정규근로자) 중 상용직을 기준

<표 8> 정규-비정규근로자 월평균임금

	(단위: 천 원/월, %)				
	2000	2001	2002	2003	대비 <sup>1)</sup>
임금근로자	1,143	1,242	1,325	1,467	72.8
정규근로자 <sup>1)</sup>	1,283	1,389	1,462	1,694	84.1
상용직 <sup>2)</sup>	1,554	1,672	1,788	2,014	100.0
임시일용직 <sup>3)</sup>	888	919	978	1,064	52.8
한시근로자 <sup>4)</sup>	1,022	1,007	1,090	1,154	57.3
대안적 근로자 <sup>5)</sup>	714	787	868	847	42.1
비정규근로자 <sup>6)</sup>	813	877	955	1,001	49.7
정규근로자 <sup>7)</sup>	1,283	1,393	1,474	1,694	84.1
비정규근로자 <sup>8)</sup>	813	829	869	897	44.5

<주와 자료> 이전 표를 참조.

- ‘상후하박적’ 임금인상률로 정규-비정규근로 사이와 실질적 정규근로자 대비 임금격차가 더욱 뚜렷해짐.
  - 2003년 실질적 정규근로자가 누리는 월평균임금(2,014천 원)대비 비정규근로자가 받는 임금은 절반에도 미치지 못하는 수준이며, 특히 대안적 근로자는 42%에 불과하며, 차별받는 근로자 역시 절반을 약간 상회하는 수준에 불과하는 임금을 받고 있음.
  - 근로지속이 불가능한 무기계약근로자가 받는 임금수준은 제한적으로 지속가능한 기간에 따라 44~52%에 이르는 반면 유기계약근로는 근로계약기간이 길수록 임금수준이 높아지며 3년을 초과하는 유기계약인 경우에는 근로지속 가능성과 관계없이, 계약기간이 1년을 초과하는 유기계약인 경우에는 근로지속근로지속이 가능한 경우 실질적인 정규근로자와 유사한 임금수준
  - 대안적 근로의 임금수준을 고용형태별로 보면, 근로시간이 짧은 시간제근로자(월평균 510천 원)를 제외하면, 실질적 정규근로자 대비 65%를 받는 독립도급근로, 55%를 받는 파견근로가 그나마 다소 높은 편이며 용역근로는 44%에 해당하는 878천원, 일용대기근로는 40%에 해당하는 806천원, 재택근로는 23%에 해당하는 456천 원에 불과한 수준
- 월평균 임금수준은 사업체규모와 비례하는 반면 영세사업장일수록 비정규근로 활용비중이 높은 점을 감안할 때 외형적으로 정규-비정규근로자 사이의 임금격차는 사업체규모가 상당부분 기여하는 것으로 보임.

- 1~4인 영세사업장 월평균임금은 901천 원으로 300인 이상 대기업 월평균임금(2,052천 원)의 44%에 불과하며 5~9인 소규모 사업장(1,190천 원)도 60% 미만에 불과한 수준이며, 10~29인 소기업(1,422천 원)은 70%, 30~299인 중규모사업장(1,661천 원)은 80% 수준
- 대기업 실질적 정규근로자 임금을 기준으로 할 때, 고용형태별로 사업체규모에 따른 격차는, 격차에서 차이는 다소 있으나, 유사하게 나타나나 다만 임시일용직 차별받는 근로자의 경우는 사업체규모와 거의 무관한 것으로 나타남.
- 1~4인 영세사업장은 실질적인 정규근로자일 경우 70%에 이르고 있으나 차별받는 근로자나 비정규근로자는 32%에 불과하며 특히 대안적 근로자는 27%에 불과

<표 9> 임금근로자 고용형태별 월평균임금 (사업체규모별) - 2003년

	(단위: 천 명, %)									
	1~4인		5~9인		10~29인		30~299인		300인+	
전체	901	(59.4)	1,190	(72.2)	1,422	(77.8)	1,661	(83.5)	2,052	(90.7)
무기계약: 근로지속 가능	1,061	(69.9)	1,354	(82.1)	1,596	(87.3)	1,846	(92.8)	2,182	(96.5)
무기계약: 근로지속 불가능										
3년 초과 제한적 가능	964	(63.5)	1,110	(67.3)	1,157	(63.3)	966	(48.6)	1,070	(47.3)
1년 초과 3년 이하	918	(60.5)	997	(60.5)	1,038	(56.8)	925	(46.5)	923	(40.8)
1년 이하	805	(53.0)	980	(59.4)	958	(52.4)	987	(49.6)	837	(37.0)
유기계약: 근로지속 가능										
3년 초과 근로계약기간	1,613	(106.3)	1,620	(98.2)	1,817	(99.4)	1,749	(87.9)	2,610	(115.4)
1년 초과 3년 이하	1,500	(98.8)	1,463	(88.7)	1,778	(97.3)	1,768	(88.9)	2,218	(98.1)
1년	1,302	(85.8)	1,255	(76.1)	1,520	(83.2)	1,476	(74.2)	1,723	(76.2)
1년 미만	914	(60.2)	1,085	(65.8)	1,020	(55.8)	1,034	(52.0)	1,004	(44.4)
유기계약: 근로지속불가능										
3년 초과 근로계약	500	(32.9)	873	(52.9)	2,272	(124.3)	650	(32.7)	2,265	(100.1)
1년 초과 3년 이하	3,482	(229.4)	1,012	(61.4)	1,261	(69.0)	1,139	(57.3)	1,514	(66.9)
1년	1,150	(75.8)	1,424	(86.4)	1,142	(62.5)	1,255	(63.1)	942	(41.6)
1년 미만	856	(56.4)	985	(59.7)	931	(50.9)	974	(49.0)	878	(38.8)
시간제근로	461	(30.4)	494	(30.0)	512	(28.0)	595	(29.9)	694	(30.7)
파견근로	1,017	(67.0)	982	(59.6)	1,161	(63.5)	1,092	(54.9)	1,313	(58.0)
용역근로	770	(50.7)	790	(47.9)	864	(47.3)	905	(45.5)	1,030	(45.5)
독립도급근로	906	(59.7)	1,350	(81.9)	1,396	(76.4)	1,400	(70.4)	1,557	(68.8)
일용대기근로	707	(46.6)	878	(53.2)	897	(49.1)	815	(41.0)	969	(42.8)
채택근로	347	(22.9)	1,306	(79.2)	677	(37.0)	1,110	(55.8)	1,488	(65.8)

주와 자료: 이전 표를 참조.

( )안의 숫자는 협의 정규근로자 중 상용직에 대한 비율

<표 10> 정규-비정규근로자 월평균임금 (사업체규모별) - 2003년

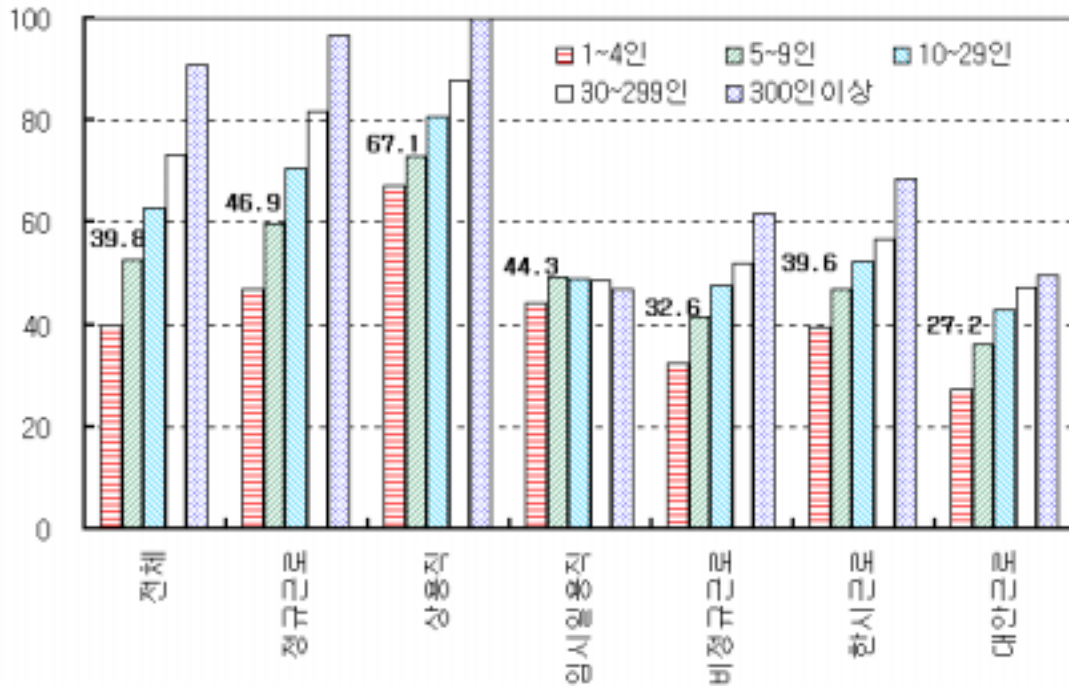
(단위: 천 명, %)

	1~4인		5~9인		10~29인		30~299인		300인+	
임금근로자	901	(59.4)	1,190	(72.2)	1,422	(77.8)	1,661	(83.5)	2,052	(90.7)
정규근로자 <sup>1</sup>	1,061	(69.9)	1,354	(82.1)	1,596	(87.3)	1,846	(92.8)	2,182	(96.5)
상용직	1,518	(100.0)	1,649	(100.0)	1,828	(100.0)	1,989	(100.0)	2,262	(100.0)
임시일용직	1,003	(66.1)	1,112	(67.4)	1,111	(60.8)	1,098	(55.2)	1,064	(47.0)
한시근로자 <sup>2</sup>	896	(59.0)	1,061	(64.3)	1,187	(64.9)	1,282	(64.5)	1,553	(68.7)
대안적 근로자 <sup>3</sup>	616	(40.6)	815	(49.4)	969	(53.0)	1,070	(53.8)	1,125	(49.7)
비정규근로자 <sup>4</sup>	737	(48.6)	941	(57.1)	1,080	(59.1)	1,176	(59.1)	1,401	(61.9)
정규근로자 <sup>5</sup>	1,064	(70.1)	1,353	(82.0)	1,598	(87.4)	1,826	(91.8)	2,170	(95.9)
비정규근로자 <sup>6</sup>	731	(48.2)	907	(55.0)	981	(53.7)	1,047	(52.6)	1,076	(47.6)

<주와 자료> 이전 표를 참조.

[그림 3] 고용형태별 임금수준(2003년)

(300인 이상 대기업 실질적 정규근로자 임금=100)



○ “공공행정, 국방 및 사회보장 행정” 종사자의 월평균임금은 2,048천 원으로 전체 임금 근로자 대비 40% 높은 임금수준이며 실질적 정규근로자의 임금은 2,405천 원으로 전 산업 대비 20% 높은 수준

- “공공행정, 국방 및 사회보장 행정” 산업에서 실질적 정규근로자 대비 비정규근로자나 차별받는 근로자의 임금수준은 27~28%에 불과해 전산업의 50~53%에 비해 상당히



낮은 수준으로 상대적으로 이 산업에서 고용형태 사이의 임금격차가 심하게 나타나는 것을 알 수 있음.

- “전기, 가스 및 수도사업”이나 “교육 서비스업” 모두 전산업 평균임금보다 각각 62%와 24% 높은 수준의 임금을 받고 있으나 산업 내 상대임금격차는 각각 44~54%와 42% 내외로 전산업에 비해 낮게 나타나 상대적으로 고용형태 사이의 임금격차가 덜한 편
- “보건 및 사회복지사업”에서는 임금수준(1,497천 원)이 전산업 평균과 유사하나 비정규근로자는 실질적 비정규근로자 대비 74%, 차별받는 근로자는 54%로 상대적으로 가장 임금격차가 작은 공공관련 업종이라 할 수 있음.

<표 11> 고용형태별 월평균임금 (2003년) - 공공부문 관련산업

(단위: 천 원/월, %)

	전기가스수도		공공행정 및 사회보장행정		교육서비스업		보건 및 사회복지사업	
전체	2,371	(91.1)	2,048	(85.2)	1,822	(72.2)	1,497	(86.7)
무기계약: 근로지속 가능	2,510	(96.5)	2,375	(98.8)	2,170	(86.0)	1,553	(90.0)
무기계약: 근로지속 불가능								
3년 초과 제한적 가능	800	(30.7)	2,000	(83.2)	761	(30.2)	841	(48.7)
1년 초과 3년 이하			1,299	(54.0)	1,169	(46.4)	891	(51.6)
1년 이하	500	(19.2)	560	(23.3)	789	(31.3)	651	(37.7)
유기계약: 근로지속 가능								
3년 초과 근로계약기간	3,865	(148.5)	2,306	(95.9)	3,045	(120.7)	3,813	(220.9)
1년 초과 3년 이하			1,722	(71.6)	1,826	(72.4)	2,583	(149.7)
1년	2,630	(101.1)	1,360	(56.5)	1,123	(44.5)	1,603	(92.9)
1년 미만	700	(26.9)	783	(32.6)	904	(35.8)	1,023	(59.3)
유기계약: 근로지속불가능					2,515	(99.7)		
3년 초과 근로계약								
1년 초과 3년 이하			2,000	(83.2)	1,461	(57.9)	4,153	(240.6)
1년	700	(26.9)	849	(35.3)	1,140	(45.2)		
1년 미만	1,226	(47.1)	542	(22.5)	1,124	(44.6)	843	(48.8)
시간제근로	644	(24.8)	271	(11.3)	757	(30.0)	506	(29.3)
파견근로			482	(20.0)	1,478	(58.6)	578	(33.5)
용역근로				(0.0)		(0.0)		(0.0)
독립도급근로					1,252	(49.6)	914	(53.0)
일용대기근로			355	(14.8)	393	(15.6)	617	(35.7)
채택근로			200	(8.3)				

<주와 자료> 이전 표를 참조.

<표 12> 정규-비정규근로자 월평균임금 (2003년) - 공공부문 관련산업

(단위: 천 원/월, %)

	전기가스수도		공공행정 및 사회보장행정		교육서비스업		보건 및 사회복지사업	
임금근로자	2,371	(91.1)	2,048	(85.2)	1,822	(72.2)	1,497	(86.7)
정규근로자 <sup>1</sup>	2,510	(96.5)	2,375	(98.8)	2,170	(86.0)	1,553	(90.0)
상용직	2,602	(100.0)	2,405	(100.0)	2,522	(100.0)	1,726	(100.0)
임시일용직	1,138	(43.7)	673	(28.0)	1,072	(42.5)	934	(54.1)
한시근로자 <sup>2</sup>	1,516	(58.3)	845	(35.1)	1,263	(50.1)	1,460	(84.6)
대안적 근로자 <sup>3</sup>	644	(24.8)	296	(12.3)	890	(35.3)	603	(34.9)
비정규근로자 <sup>4</sup>	1,394	(53.6)	656	(27.3)	1,055	(41.8)	1,270	(73.6)
정규근로자 <sup>5</sup>	2,536	(97.5)	2,351	(97.8)	2,136	(84.7)	1,585	(91.8)
비정규근로자 <sup>6</sup>	927	(35.6)	504	(21.0)	954	(37.8)	882	(51.1)

<주와 자료> 이전 표를 참조.

- 근로시간을 통제된 시간당임금 역시 실질적 정규근로자(10.0천 원) 대비 비정규근로자는 5.3천 원으로 53%, 차별받는 근로자는 1.8천원으로 48%에 불과하여 격차가 여전히 심한 것으로 나타남.
  - 월평균임금에 비해 시간제근로자의 시간당 임금만 격차가 줄어들고(상대임금이 25%에서 54%로), 비정규근로자는 50%에서 53%로 격차가 다소 줄어든 반면 차별받는 근로자는 오히려 53%에서 48%로 격차가 심해져 이들의 근로시간이 더 많은 데도 불구하고 임금을 적게 받고 있음을 알 수 있음.
  - 이러한 양상은 사업체규모별 또는 공공관련 산업별로도 유사하게 나타남.
- 300인 이상 대기업 실질적 정규근로자의 시간당 임금은 11.4천 원에 이르는 반면 1~4인 영세사업장 비정규근로자는 4.1천 원으로 36% 내외, 차별받는 근로자는 4.4천 원으로 39%에 불과한 수준
  - 대기업 비정규근로자의 시간당 임금은 7.5천 원으로 영세사업장이나 소규모사업장의 정규근로자보다 오히려 높은 것으로 나타남.
  - 반면 대기업 소속 차별받는 근로자의 시간당임금은 1.1천원으로 다른 사업체규모에 소속된 차별받는 근로자의 시간당임금과 거의 차이가 없는 것으로 나타남.
- “공공행정, 국방 및 사회보장 행정” 산업에서 비정규근로자와 차별받는 근로자의 시간

당 임금은 각각 1.1천 원과 3.5천 원으로 실질적 정규근로자 시간당임금(12.0천 원) 대비 각각 34%와 29%에 불과한 수준으로 다른 공공부문 관련산업과 비교할 때 정규-비정규근로자 간 시간당 임금의 격차가 심한 것을 알 수 있음.

<표 13> 고용형태별 시간당임금

	(단위: 원/시간, %)				
	2000	2001	2002	2003	대비 <sup>1)</sup>
전체	6,600	6,100	6,521	7,299	72.9
무기계약: 근로지속 가능	7,334	6,609	7,000	8,255	82.5
무기계약: 근로지속 불가능					
3년 초과 제한적 가능		5,102	5,180	4,648	46.4
1년 초과 3년 이하	3,762	4,059	3,819	4,358	43.5
1년 이하		3,539	3,500	4,004	40.0
유기계약: 근로지속 가능					
3년 초과 근로계약기간		8,525	10,358	10,193	101.8
1년 초과 3년 이하		7,718	7,649	9,342	93.3
1년		7,128	9,345	7,572	75.6
1년 미만	4,182	3,936	4,363	4,738	47.3
유기계약: 근로지속불가능					
3년 초과 근로계약		10,793	6,731	10,639	106.3
1년 초과 3년 이하		5,065	7,135	7,135	71.3
1년	8,427	6,166	6,325	5,821	58.2
1년 미만		4,417	3,836	4,340	43.4
시간제근로	4,653	5,534	6,212	5,449	54.4
파견근로	4,382	5,048	5,442	5,556	55.5
용역근로	3,535	3,864	3,879	4,000	40.0
독립도급근로	5,717	5,710	6,162	6,887	68.8
일용대기근로	4,149	3,670	4,163	4,342	43.4
채택근로	2,322	3,165	3,171	2,767	27.6

<주와 자료> 이전 표를 참조.

<표 14> 정규-비정규근로자 시간당임금

	(단위: 원/시간, %)				
	2000	2001	2002	2003	대비 <sup>1)</sup>
임금근로자	6,600	6,100	6,521	7,299	72.9
정규근로자 <sup>1)</sup>	7,334	6,609	7,000	8,255	82.5
상용직 <sup>2)</sup>	9,337	8,130	8,760	10,010	100.0
임시일용직 <sup>3)</sup>	4,408	4,083	4,387	4,789	47.8
한시근로자 <sup>4)</sup>	5,793	4,756	5,206	5,519	55.1
대안적 근로자 <sup>5)</sup>	4,450	4,887	5,244	5,174	51.7
비정규근로자 <sup>6)</sup>	4,878	4,833	5,229	5,346	53.4
정규근로자 <sup>7)</sup>	7,334	6,634	7,072	8,262	82.5
비정규근로자 <sup>8)</sup>	4,878	4,635	4,830	4,890	48.9

<주와 자료> 이전 표를 참조.

<표 15> 임금근로자 고용형태별 시간당임금 (사업체규모별) - 2003년

(단위: 원/시간, %)

	1~4인		5~9인		10~29인		30~299인		300인+	
전체	4,423	(60.8)	5,802	(72.7)	7,034	(78.1)	8,308	(84.0)	10,368	(91.3)
무기계약: 근로지속 가능	4,710	(64.7)	6,347	(79.5)	7,753	(86.1)	9,123	(92.3)	10,936	(96.3)
무기계약: 근로지속 불가										
3년 초과 제한적 가능	4,220	(58.0)	4,932	(61.8)	5,375	(59.7)	4,161	(42.1)	4,543	(40.0)
1년 초과 3년 이하	3,988	(54.8)	4,520	(56.6)	4,990	(55.4)	4,424	(44.7)	4,384	(38.6)
1년 이하	3,539	(48.6)	4,200	(52.6)	4,393	(48.8)	4,630	(46.8)	4,267	(37.6)
유기계약: 근로지속 가능										
3년 초과 근로계약기간	7,112	(97.8)	8,107	(101.6)	9,372	(104.0)	8,512	(86.1)	13,083	(115.2)
1년 초과 3년 이하	7,292	(100.2)	7,339	(92.0)	8,988	(99.8)	8,683	(87.8)	11,018	(97.0)
1년	6,774	(93.1)	6,211	(77.8)	7,458	(82.8)	7,253	(73.3)	8,600	(75.7)
1년 미만	4,125	(56.7)	5,075	(63.6)	4,966	(55.1)	5,001	(50.6)	4,961	(43.7)
유기계약: 근로지속불가능										
3년 초과 근로계약	3,241	(44.5)	4,822	(60.4)	11,610	(128.9)	3,370	(34.1)	11,511	(101.3)
1년 초과 3년 이하	17,484	(240.3)	4,370	(54.8)	6,461	(71.7)	5,711	(57.8)	7,747	(68.2)
1년	4,524	(62.2)	7,673	(96.1)	5,407	(60.0)	6,493	(65.7)	4,961	(43.7)
1년 미만	3,957	(54.4)	4,553	(57.0)	4,410	(49.0)	4,906	(49.6)	4,289	(37.8)
시간제근로	4,740	(65.2)	5,199	(65.1)	5,301	(58.8)	6,428	(65.0)	8,771	(77.2)
파견근로	4,313	(59.3)	4,997	(62.6)	5,611	(62.3)	6,062	(61.3)	7,339	(64.6)
용역근로	3,555	(48.9)	3,486	(43.7)	3,973	(44.1)	4,114	(41.6)	4,751	(41.8)
독립도급근로	4,848	(66.6)	6,781	(85.0)	7,430	(82.5)	7,467	(75.5)	7,907	(69.6)
일용대기근로	4,167	(57.3)	4,689	(58.8)	4,444	(49.3)	3,680	(37.2)	3,982	(35.1)
재택근로	2,172	(29.9)	6,915	(86.6)	4,726	(52.5)	6,645	(67.2)	7,311	(64.4)

주와 자료: 이전 표를 참조.

( )안의 숫자는 협의 정규근로자 중 상용직에 대한 비율

<표 16> 정규-비정규근로자 시간당임금 (사업체규모별) - 2003년

(단위: 원/시간, %)

	1~4인		5~9인		10~29인		30~299인		300인+	
임금근로자	4,423	(60.8)	5,802	(72.7)	7,034	(78.1)	8,308	(84.0)	10,368	(91.3)
정규근로자 <sup>1</sup>	4,710	(64.7)	6,347	(79.5)	7,753	(86.1)	9,123	(92.3)	10,936	(96.3)
상용직	7,275	(100.0)	7,981	(100.0)	9,009	(100.0)	9,889	(100.0)	11,360	(100.0)
임시일용직	4,382	(60.2)	5,009	(62.8)	5,120	(56.8)	5,105	(51.6)	4,956	(43.6)
한시근로자 <sup>2</sup>	4,051	(55.7)	4,936	(61.8)	5,764	(64.0)	6,285	(63.6)	7,723	(68.0)
대안적 근로자 <sup>3</sup>	4,191	(57.6)	5,006	(62.7)	5,475	(60.8)	6,055	(61.2)	7,156	(63.0)
비정규근로자 <sup>4</sup>	4,130	(56.8)	4,970	(62.3)	5,622	(62.4)	6,170	(62.4)	7,521	(66.2)
정규근로자 <sup>5</sup>	4,728	(65.0)	6,363	(79.7)	7,775	(86.3)	9,017	(91.2)	10,869	(95.7)
비정규근로자 <sup>6</sup>	4,107	(56.5)	4,828	(60.5)	5,177	(57.5)	5,662	(57.3)	6,195	(54.5)

<주와 자료> 이전 표를 참조.

<표 17> 고용형태별 시간당임금 (2003년) - 공공부문 관련산업

(단위: 원/시간, %)

	전기가스수도		공공행정 및 사회보장행정		교육서비스업		보건 및 사회복지사업	
전체	12,128	(91.4)	10,397	(86.5)	10,315	(77.3)	7,370	(86.4)
무기계약: 근로지속 가능	12,773	(96.3)	11,878	(98.8)	11,481	(86.1)	7,637	(89.5)
무기계약: 근로지속 불가능	4,667	(35.2)	10,606	(88.2)	3,905	(29.3)	4,111	(48.2)
3년 초과 제한적 가능								
1년 초과 3년 이하			7,401	(61.6)	6,652	(49.9)	4,385	(51.4)
1년 이하	2,652	(20.0)	2,714	(22.6)	4,064	(30.5)	3,391	(39.7)
유기계약: 근로지속 가능	19,224	(144.9)	12,227	(101.7)	16,532	(124.0)	16,233	(190.2)
3년 초과 근로계약기간								
1년 초과 3년 이하			8,101	(67.4)	9,865	(74.0)	10,340	(121.1)
1년	14,073	(106.1)	6,747	(56.1)	5,948	(44.6)	7,508	(88.0)
1년 미만	3,712	(28.0)	4,069	(33.8)	4,881	(36.6)	5,040	(59.1)
유기계약: 근로지속불가능					13,337	(100.0)		
3년 초과 근로계약								
1년 초과 3년 이하			10,606	(88.2)	7,556	(56.7)	20,334	(238.2)
1년	2,917	(22.0)	4,475	(37.2)	6,144	(46.1)		
1년 미만	6,524	(49.2)	3,056	(25.4)	6,141	(46.0)	4,036	(47.3)
시간제근로	6,109	(46.1)	3,368	(28.0)	8,910	(66.8)	4,783	(56.0)
파견근로			4,236	(35.2)	10,538	(79.0)	3,193	(37.4)
용역근로								
독립도급근로					7,316	(54.9)	4,685	(54.9)
일용대기근로			2,537	(21.1)	3,749	(28.1)	2,874	(33.7)
채택근로			1,944	(16.2)				

<주와 자료> 이전 표를 참조.

<표 18> 정규-비정규근로자 시간당임금 (2003년) - 공공부문 관련산업

(단위: 원/시간, %)

	전기가스수도		공공행정 및 사회보장행정		교육서비스업		보건 및 사회복지사업	
임금근로자	12,128	(91.4)	10,397	(86.5)	10,315	(77.3)	7,370	(86.4)
정규근로자 <sup>1</sup>	12,773	(96.3)	11,878	(98.8)	11,481	(86.1)	7,637	(89.5)
상용직	13,263	(100.0)	12,022	(100.0)	13,336	(100.0)	8,535	(100.0)
임시일용직	5,500	(41.5)	3,538	(29.4)	5,699	(42.7)	4,429	(51.9)
한시근로자 <sup>2</sup>	7,837	(59.1)	4,483	(37.3)	6,823	(51.2)	6,770	(79.3)
대안적 근로자 <sup>3</sup>	6,109	(46.1)	3,341	(27.8)	8,478	(63.6)	4,621	(54.1)
비정규근로자 <sup>4</sup>	7,595	(57.3)	4,089	(34.0)	7,746	(58.1)	6,292	(73.7)
정규근로자 <sup>5</sup>	12,901	(97.3)	11,758	(97.8)	11,309	(84.8)	7,724	(90.5)
비정규근로자 <sup>6</sup>	5,362	(40.4)	3,460	(28.8)	7,568	(56.7)	4,908	(57.5)

<주와 자료> 이전 표를 참조.

#### 4. 비정규근로자에 대한 근로조건 - 사회보험 적용

○ 임금근로자 중 4대보험 중 조사대상이었던 국민연금(또는 특수지역연금이나 사학연금),

건강보험(직장의료보험) 및 고용보험을 모두 적용받는 비중은 47.5%에 불과하고 38.8%는 모든 사회보험의 적용에서 배제되는 실정

- 일부 적용받는 근로자 중에서는 고용보험 만이 배제되는 경우가 9.8%로 가장 높게 나타남
  - 고용형태별로 보면, 무기계약근로자 중 근로지속이 가능한 경우는 59%에 이르는 반면 근로지속이 불가능한 경우 10~24% 정도로 낮은 수준이며, 유기계약근로자 중에서는 근로계약기간이 1년 이상인 경우 근로지속이 가능하면 80%대, 불가능할 경우에도 6, 70%대에 이르는 높은 수준을 보이고 있음.
  - 그러나, 대안적 근로자에 속하는 용역근로자나 파견근로자는 모든 사회보험을 적용받는 비중이 50%대에 이르고 있으나 시간제 근로자나 일용대기근로자는 거의 전무한 것으로 나타남.
  - 실질적 정규근로자의 경우 전부 적용되는 경우가 78%에 이르는 반면 비정규근로자는 24%, 차별받는 근로자는 20%에 불과하며 특히 대안적 근로자는 14%에 불과
  - 실질적 정규근로자의 경우 모든 사회보험에서 배제되는 비중은 1.7%에 불과한 반면 비정규근로자나 차별받는 근로자는 70%에 이르고 있으며 한시근로자 중 근로계약기간이 1년 미만인 자나 무기계약자 중 근로지속이 불가능한 경우 매우 높은 수준을 보이고 있음.
- 사회보험 적용률을 사업체규모별로 보면, 300인 이상 대기업에서는 75%를 상회하는 반면 1~5인 영세사업장에서는 3.7%에 불과
- 최근 각 사회보험법에서 근로자 적용범위를 확대하고는 있으나 여전히 근로기준법이 적용되는 근로자에게 사회보험법이 적용되는 것을 알 수 있음.
  - 1~4인 영세사업장에 종사하는 실질적 정규근로자에 대해 모든 사회보험이 적용되는 비중은 37%로 300인 이상 대기업의 80%와 대조적임.
- “공공행정, 국방 및 사회보장 행정” 및 “교육 서비스업”에서는 고용보험 적용사업장이 아니므로 모두 적용되는 비중은 20%대이나 모두 배제되는 비중이 낮고, “전기, 가스 및 수도사업”과 “보건 및 사회복지사업”에서 적용률이 높음.

<표 19> 고용형태별 사회보험 적용 (2003년)

(단위: 천 명, %)

	전체	전부 배제	일부적용						전부 적용
			고보	건보	고보+ 건보	연금	연금+ 고보	연금+ 건보	
전체	14,149	38.8	1.3	1.4	0.8	0.1	0.3	9.8	47.5
무기계약: 근로지속 가능	9,502	24.6	1.2	1.1	0.9	0.1	0.2	13.2	58.7
무기계약: 근로지속 불가능									
3년 초과 제한적 가능	89	65.2	3.4	2.2	1.1	0.0	1.1	2.2	23.6
1년 초과 3년 이하	252	77.8	3.2	2.0	0.8	0.8	0.0	2.8	12.7
1년 이하	189	83.1	2.1	2.1	0.5	0.0	0.5	1.6	10.1
유기계약: 근로지속 가능									
3년 초과 근로계약기간	90	2.2	1.1	1.1	0.0	0.0	1.1	10.0	84.4
1년 초과 3년 이하	145	7.6	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	6.9	84.1
1년	372	2.7	0.3	1.6	1.3	0.3	0.3	4.3	89.0
1년 미만	367	65.9	2.2	1.6	0.3	0.8	0.8	4.4	23.7
유기계약: 근로지속불가능									
3년 초과 근로계약	10	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	20.0	60.0
1년 초과 3년 이하	26	3.8	0.0	3.8	0.0	0.0	0.0	19.2	73.1
1년	22	9.1	0.0	0.0	4.5	0.0	0.0	13.6	72.7
1년 미만	760	85.5	1.1	0.9	0.1	0.0	0.4	2.0	10.0
시간제근로	647	95.7	0.9	0.6	0.5	0.0	0.3	0.3	1.4
파견근로	94	39.4	3.2	3.2	0.0	0.0	1.1	3.2	50.0
용역근로	322	23.0	1.9	13.4	2.8	0.0	0.3	7.5	51.6
독립도급근로	551	72.6	1.8	2.5	0.5	0.2	0.4	3.6	18.5
일용대기근로	589	98.0	1.7	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
채택근로	121	93.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.6

<주와 자료> 이전 표를 참조.

<표 20> 정규-비정규근로자 사회보험 적용 (2003년)

	전체	전부 배제	일부적용						전부 적용
			고보	건보	고보+ 건보	연금	연금+ 고보	연금+ 건보	
임금근로자	14,149	38.8	1.3	1.4	0.8	0.1	0.3	9.8	47.5
정규근로자 <sup>1</sup>	9,502	24.6	1.2	1.1	0.9	0.1	0.2	13.2	58.7
상용직	6,307	1.7	0.4	0.6	0.7	0.0	0.2	18.1	78.2
임시일용직	3,196	69.7	2.6	2.1	1.5	0.3	0.3	3.3	20.1
한시근로자 <sup>2</sup>	2,322	57.2	1.4	1.5	0.6	0.3	0.5	3.7	34.8
대안적 근로자 <sup>3</sup>	2,325	78.3	1.5	2.8	0.6	0.0	0.3	2.1	14.3
비정규근로자 <sup>4</sup>	4,646	67.8	1.4	2.1	0.6	0.2	0.4	2.9	24.5
정규근로자 <sup>5</sup>	10,109	23.4	1.1	1.1	0.9	0.1	0.2	12.7	60.4
비정규근로자 <sup>6</sup>	4,039	77.4	1.6	2.3	0.5	0.2	0.4	2.5	15.1

<주와 자료> 이전 표를 참조.

<표 21> 고용형태별 사회보험 적용 (사업체규모별) - 2003년

(단위: 천 명, %)

	1~4인		5~9인		10~29인		30~299인		300인+	
	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용
전체	92.0	3.7	52.4	35.5	32.3	53.7	16.5	64.1	6.7	75.1
무기계약: 근로지속 가능	87.6	5.4	36.9	47.9	18.4	65.7	7.0	70.8	2.0	78.9
무기계약: 근로지속 불가										
3년 초과 제한적 가능	97.3	0.0	60.0	26.7	39.1	52.2	22.2	44.4	75.0	25.0
1년 초과 3년 이하	96.4	1.8	75.4	14.8	58.3	22.9	50.0	27.8	45.5	36.4
1년 이하	97.5	1.3	73.9	19.6	76.3	7.9	55.6	22.2	85.7	14.3
유기계약: 근로지속 가능										
3년 초과 근로계약기간	33.3	33.3	0.0	100.0	0.0	92.0	0.0	88.0	0.0	76.7
1년 초과 3년 이하			17.6	76.5	6.5	90.3	12.0	80.0	0.0	89.4
1년	37.5	62.5	9.1	86.4	1.0	91.4	1.9	88.5	0.0	90.9
1년 미만	96.4	0.0	72.9	12.9	56.4	29.5	33.3	52.4	41.7	45.8
유기계약: 근로지속불가능										
3년 초과 근로계약					50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	66.7
1년 초과 3년 이하	0.0	50.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	75.0	11.1	55.6
1년	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	75.0	0.0	100.0	16.7	50.0
1년 미만	99.2	0.4	91.6	4.0	83.8	10.2	52.6	38.5	59.0	31.1
시간제근로	99.3	0.0	95.8	0.7	93.5	1.9	92.3	6.2	82.5	5.3
파견근로	68.0	32.0	45.5	54.5	41.7	45.8	21.4	71.4	12.5	68.8
용역근로	64.0	16.0	25.4	49.2	21.4	48.5	16.7	57.8	13.3	66.7
독립도급근로	96.5	0.9	66.7	23.3	75.0	16.4	66.3	23.5	44.8	39.7
일용대기근로	99.6	0.0	98.2	0.0	97.5	0.0	94.4	0.0	88.9	0.0
채택근로	100.0	0.0	50.0	50.0	85.7	14.3	50.0	50.0	0.0	100.0

주와 자료: 이전 표를 참조.

<표 22> 정규-비정규근로자 사회보험 적용 (사업체규모별) - 2003년

	1~4인		5~9인		10~29인		30~299인		300인+	
	전부배 제	전부적 용	전부배 제	전부적 용	전부배 제	전부적 용	전부배 제	전부적 용	전부배 제	전부적 용
임금근로자	92.0	3.7	52.4	35.5	32.3	53.7	16.5	64.1	6.7	75.1
정규근로자 <sup>1</sup>	87.6	5.4	36.9	47.9	18.4	65.7	7.0	70.8	2.0	78.9
상용직	38.3	37.0	4.1	79.7	1.2	82.1	0.2	75.5	0.0	80.4
임시일용직	93.9	1.4	63.7	22.0	54.4	31.3	42.0	46.1	29.3	58.0
한시근로자 <sup>2</sup>	95.6	2.3	71.0	21.3	48.0	42.5	23.8	64.6	20.9	66.1
대안적 근로자 <sup>3</sup>	96.9	1.8	81.7	11.6	71.7	17.1	59.5	28.3	47.6	38.0
비정규근로자 <sup>4</sup>	96.3	2.0	76.3	16.6	59.8	30.0	41.7	46.5	30.5	56.2
정규근로자 <sup>5</sup>	87.1	5.8	35.6	49.6	17.1	67.5	6.8	72.1	1.8	79.5
비정규근로자 <sup>6</sup>	96.7	1.6	81.7	11.1	70.3	18.8	53.1	34.1	47.3	38.8

<주와 자료> 이전 표를 참조.



<표 23> 고용형태별 사회보험 적용 (공공부문 관련산업) - 2003년

	전기가스수도		공공행정 및 사회보장행정		교육서비스업		보건 및 사회복지사업	
	전부배 제	전부적 용	전부배 제	전부적 용	전부배 제	전부적 용	전부배 제	전부적 용
전체	5.5	82.2	14.3	20.7	33.2	24.6	18.9	65.7
무기계약: 근로지속 가능	1.0	85.5	0.9	21.1	19.7	25.1	13.3	70.6
무기계약: 근로지속 불가								
3년 초과 제한적 가능	0.0	100.0	0.0	100.0	87.1	12.9	52.9	32.4
1년 초과 3년 이하			58.8	11.8	74.5	10.9	51.2	29.3
1년 이하	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	79.7	20.3
유기계약: 근로지속 가능								
3년 초과 근로계약기간	0.0	100.0	10.5	47.4	0.0	43.2	0.0	62.5
1년 초과 3년 이하			0.0	74.3	4.4	66.2	0.0	79.2
1년	0.0	100.0	5.6	77.6	5.7	75.9	0.0	96.8
1년 미만	100.0	0.0	65.2	26.7	33.9	44.8	41.5	32.2
유기계약: 근로지속불가능					0.0	67.9		
3년 초과 근로계약					0.0	18.9	0.0	75.0
1년 초과 3년 이하					0.0	73.2		
1년	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	73.2		
1년 미만	21.1	78.9	79.6	11.1	43.2	38.5	61.8	22.1
시간제근로	71.4	0.0	95.3	1.2	92.7	2.8	96.8	0.0
파견근로			65.0	35.0	50.0	0.0	100.0	0.0
독립도급근로					82.4	8.6	56.3	16.7
일용대기근로			100.0	0.0	83.3	0.0	100.0	0.0
채택근로			100.0	0.0				

주와 자료: 이전 표를 참조.

<표 24> 정규-비정규근로자 사회보험 적용 (공공부문 관련산업) - 2003년

	전기가스수도		공공행정 및 사회보장행정		교육서비스업		보건 및 사회복지사업	
	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용
임금근로자	5.5	82.2	14.3	20.7	33.2	24.6	18.9	65.7
정규근로자 <sup>1</sup>	1.0	85.5	0.9	21.1	19.7	25.1	13.3	70.6
상용직	0.0	85.6	0.0	21.1	1.9	28.7	1.6	82.0
임시일용직	16.7	83.3	52.4	21.9	75.2	14.1	55.0	29.6
한시근로자 <sup>2</sup>	31.7	68.3	59.9	27.6	29.5	47.5	28.4	58.2
대안적 근로자 <sup>3</sup>	71.4	0.0	93.6	3.6	89.1	4.2	88.2	3.6
비정규근로자 <sup>4</sup>	37.5	58.3	71.5	19.3	62.7	23.3	41.7	46.0
정규근로자 <sup>5</sup>	1.0	85.8	1.1	22.6	18.8	27.8	12.2	72.3
비정규근로자 <sup>6</sup>	45.6	49.4	82.0	11.0	73.0	15.6	65.7	20.0

<주와 자료> 이전 표를 참조.

## 5. 비정규근로자에 대한 근로조건 - 부가급부 적용

○ 임금근로자 중 조사대상인 3가지 주요한 부가급부(퇴직금, 상여금, 시간외수당)가 모두

적용되는 비중은 38%에 불과, 44%는 모든 부가급부에서 배제

- 일부 적용받는 근로자 중에서는 시간외수당 만이 배제되는 경우가 12%
  - 고용형태별로 부가급부 적용률을 보면, 무기계약근로자 중 근로지속이 가능한 경우는 51%에 이르는 반면 근로지속이 불가능하면 거의 전무한 수준이며, 유기계약근로자 중에서는 근로계약기간이 1년 이상인 경우 근로지속이 가능하면 50% 이상, 불가능할 경우에는 20~50%로 천차만별.
  - 그러나, 대안적 근로자에 속하는 용역근로자나 파견근로자는 모든 부가급부를 적용받는 비중이 17%와 30%에 이릅니다.
  - 실질적 정규근로자의 경우 전부 적용되는 경우가 76%에 이르는 반면 비정규근로자는 11%, 차별받는 근로자는 2.3%에 불과해 사회보험보다 고용형태별 부가급부 적용률에서 격차가 심한 것으로 판단됨.
  - 실질적 정규근로자의 경우 모든 부가급부에서 배제되는 비중은 0.6%에 불과한 반면 비정규근로자나 차별받는 근로자는 80% 내외
- 부가급부 적용률을 사업체규모별로 보면, 300인 이상 대기업에서는 72%를 상회하는 반면 1~5인 영세사업장에서는 2.7%에 불과
- 1~4인 영세사업장에 종사하는 실질적 정규근로자에 대해 모든 부가급부가 적용되는 비중은 35%로 300인 이상 대기업의 86%와 대조적임.
- “공공행정, 국방 및 사회보장 행정”과 “전기, 가스 및 수도사업”에서는 부가급부가 모두 적용되는 비중이 80%내외로 매우 높은 반면 “교육 서비스업”과 “보건 및 사회복지사업”에서는 50%를 하회하는 수준
- 특히 “공공행정, 국방 및 사회보장 행정”과 “전기, 가스 및 수도사업”에서 실질적 정규근로자에 대해 모든 부가급부가 적용되는 비중이 각각 98%와 95%, “교육 서비스업”에서는 86%에 이르고 있으며, “보건 및 사회복지사업”에서 조금 낮으나 65%로 여전히 높은 수준

<표 25> 고용형태별 부가급부 적용 (2003년)

(단위: 천 명, %)

	전체	전부 배제	일부적용						전부 적용
			시간외 상여금	상여금	시간외 상여	퇴직금	퇴직금 시간외	퇴직금 상여금	
전체	14,149	44.4	1.3	1.1	0.2	2.3	0.7	12.0	37.9
무기계약: 근로지속 가능	9,502	29.3	1.2	1.3	0.3	1.9	0.6	14.3	51.2
무기계약: 근로지속 불가능	89	87.6	1.1	3.4	0.0	2.2	2.2	2.2	1.1
3년 초과 제한적 가능									
1년 초과 3년 이하	252	91.7	2.8	1.2	0.0	1.2	0.0	1.6	1.6
1년 이하	189	92.1	2.6	0.0	0.5	2.1	0.5	1.1	0.5
유기계약: 근로지속 가능	90	2.2	0.0	0.0	0.0	1.1	1.1	23.3	71.1
3년 초과 근로계약기간									
1년 초과 3년 이하	145	3.4	0.7	0.7	0.0	3.4	2.1	34.5	55.2
1년	372	3.0	0.5	1.3	0.0	7.8	3.0	35.2	49.2
1년 미만	367	84.5	3.5	1.1	0.8	4.9	1.1	1.9	2.5
유기계약: 근로지속불가능	10	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	30.0
3년 초과 근로계약									
1년 초과 3년 이하	26	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	38.5	50.0
1년	22	0.0	4.5	0.0	0.0	22.7	13.6	27.3	22.7
1년 미만	760	95.7	2.0	0.0	0.3	1.3	0.3	0.4	0.1
시간제근로	647	94.9	2.2	0.8	0.2	1.1	0.0	0.5	0.5
파견근로	94	46.8	3.2	2.1	0.0	4.3	3.2	11.7	29.8
용역근로	322	51.6	1.2	1.2	0.6	10.6	2.2	15.8	17.1
독립도급근로	551	80.0	0.7	1.5	0.2	2.5	0.0	6.7	8.3
일용대기근로	589	99.0	0.7	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
채택근로	121	94.2	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	1.7	3.3

<주와 자료> 이전 표를 참조.

<표 26> 정규-비정규근로자 부가급부 적용 (2003년)

	전체	전부 배제	일부적용						전부 적용
			시간외 상여금	상여금	시간외 상여	퇴직금	퇴직금 시간외	퇴직금 상여금	
임금근로자	14,149	44.4	1.3	1.1	0.2	2.3	0.7	12.0	37.9
정규근로자 <sup>1</sup>	9,502	29.3	1.2	1.3	0.3	1.9	0.6	14.3	51.2
상용직	6,307	0.6	0.0	0.5	0.1	1.7	0.5	20.6	76.0
임시일용직	3,196	85.8	3.5	2.8	0.6	2.4	0.7	1.8	2.3
한시근로자 <sup>2</sup>	2,322	66.4	2.0	0.7	0.3	3.4	1.2	10.3	15.7
대안적 근로자 <sup>3</sup>	2,325	84.4	1.2	0.8	0.2	2.6	0.5	4.4	5.8
비정규근로자 <sup>4</sup>	4,646	75.4	1.6	0.8	0.2	2.9	0.9	7.4	10.8
정규근로자 <sup>5</sup>	10,109	27.7	1.2	1.3	0.2	2.1	0.7	15.4	51.4
비정규근로자 <sup>6</sup>	4,039	86.3	1.8	0.7	0.2	2.5	0.6	3.5	4.3

<주와 자료> 이전 표를 참조.

<표 27> 고용형태별 사회보험 적용 (사업체규모별) - 2003년

(단위: 천 명, %)

	1~4인		5~9인		10~29인		30~299인		300인+	
	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용
전체	89.7	2.7	62.6	17.5	41.4	34.9	23.9	55.4	11.2	72.4
무기계약: 근로지속 가능	83.9	4.4	48.0	25.7	26.4	47.2	11.9	68.3	4.9	80.5
무기계약: 근로지속 불가										
3년 초과 제한적 가능	87.2	0.0	93.3	0.0	87.0	4.3	100.0	0.0	100.0	0.0
1년 초과 3년 이하	95.6	0.0	93.3	1.7	83.7	2.0	88.9	5.6	100.0	0.0
1년 이하	100.0	0.0	91.3	0.0	89.2	0.0	76.5	5.9	100.0	0.0
유기계약: 근로지속 가능										
3년 초과 근로계약기간	33.3	33.3	0.0	57.1	0.0	80.0	4.2	83.3	0.0	65.5
1년 초과 3년 이하			11.8	47.1	6.3	43.8	2.0	62.0	2.1	56.3
1년	12.5	25.0	9.1	38.6	1.0	42.9	2.0	48.0	1.8	63.3
1년 미만	98.2	0.0	91.2	1.5	81.8	2.6	61.9	6.3	82.6	2.2
유기계약: 근로지속불가능										
3년 초과 근로계약					50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	33.3
1년 초과 3년 이하	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	33.3	0.0	71.4	11.1	44.4
1년	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	20.0
1년 미만	97.6	0.0	97.5	0.0	97.6	0.0	87.3	0.0	86.9	1.6
시간제근로	96.8	0.0	97.2	0.0	91.6	0.9	88.1	1.5	90.9	1.8
파견근로	64.0	16.0	58.3	8.3	44.0	32.0	42.9	42.9	23.5	52.9
용역근로	91.7	4.2	67.2	10.3	51.0	10.6	41.8	22.0	30.4	37.0
독립도급근로	96.5	1.8	73.3	6.7	84.1	4.6	77.2	12.0	54.4	21.1
일용대기근로	99.2	0.0	98.8	0.0	99.2	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
채택근로	99.0	0.0	75.0	0.0	100.0	0.0	66.7	33.3	0.0	100.0

주와 자료: 이전 표를 참조.

<표 28> 정규-비정규근로자 사회보험 적용 (사업체규모별) - 2003년

	1~4인		5~9인		10~29인		30~299인		300인+	
	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용
임금근로자	89.7	2.7	62.6	17.5	41.4	34.9	23.9	55.4	11.2	72.4
정규근로자 <sup>1</sup>	83.9	4.4	48.0	25.7	26.4	47.2	11.9	68.3	4.9	80.5
상용직	10.4	35.0	1.6	54.4	0.8	68.1	0.1	80.6	0.0	85.5
임시일용직	93.1	0.5	86.1	2.1	79.9	3.8	74.2	3.8	74.3	8.0
한시근로자 <sup>2</sup>	95.1	0.8	80.6	7.2	60.8	16.2	39.4	30.4	34.1	36.8
대안적 근로자 <sup>3</sup>	96.4	1.0	89.3	2.7	81.1	5.1	71.3	12.6	57.8	22.5
비정규근로자 <sup>4</sup>	95.8	0.9	85.0	5.0	70.8	10.7	55.5	21.5	42.4	31.7
정규근로자 <sup>5</sup>	83.2	4.6	46.2	26.5	24.6	47.3	11.1	67.3	4.7	79.2
비정규근로자 <sup>6</sup>	96.5	0.7	91.3	1.9	83.5	3.7	71.7	10.7	65.1	15.4

<주와 자료> 이전 표를 참조.

<표 29> 고용형태별 사회보험 적용 (공공부문 관련산업) - 2003년

(단위: 천 명, %)

	전기가스수도		공공행정 및 사회보장행정		교육서비스업		보건 및 사회복지사업	
	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용
전체	12.5	79.7	16.3	80.0	37.6	47.2	23.9	45.6
무기계약: 근로지속 가능	5.1	88.9	1.6	95.9	22.5	65.6	17.4	51.6
무기계약: 근로지속 불가								
3년 초과 제한적 가능	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	85.3	0.0
1년 초과 3년 이하			70.6	29.4	92.6	0.0	90.5	9.5
1년 이하	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
유기계약: 근로지속 가능								
3년 초과 근로계약기간	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	29.8	0.0	46.9
1년 초과 3년 이하			0.0	86.1	4.4	37.5	0.0	49.1
1년	0.0	50.0	8.8	59.2	6.4	23.2	1.8	53.3
1년 미만	100.0	0.0	80.7	2.2	68.7	0.0	79.3	0.0
유기계약: 근로지속불가능								
3년 초과 근로계약					0.0	32.1		
1년 초과 3년 이하			0.0	100.0	0.0	50.0		
1년			0.0	21.4	0.0	28.0		
1년 미만	75.7	0.0	95.9	0.6	91.7	0.0	71.7	5.1
시간제근로	71.4	0.0	94.5	1.5	90.3	0.7	91.6	0.0
파견근로			66.7	0.0	48.6	24.3	100.0	0.0
독립도급근로								
일용대기근로					83.4	2.7	35.4	27.1
채택근로			100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0

주와 자료: 이전 표를 참조.

<표 30> 정규-비정규근로자 사회보험 적용 (공공부문 관련산업) - 2003년

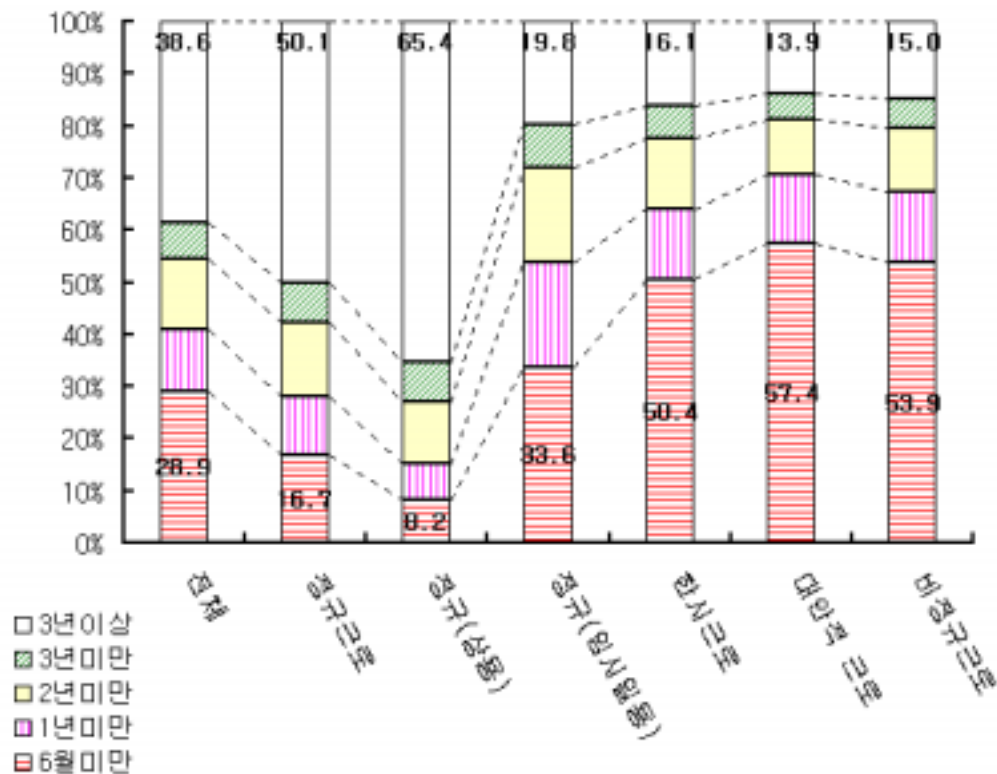
	전기가스수도		공공행정 및 사회보장행정		교육서비스업		보건 및 사회복지사업	
	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용	전부 배제	전부 적용
임금근로자	12.5	79.7	16.3	80.0	37.6	47.2	23.9	45.6
정규근로자 <sup>1</sup>	5.1	88.9	1.6	95.9	22.5	65.6	17.4	51.6
상용직	0.0	94.9	0.0	97.6	0.8	86.5	0.4	65.2
임시일용직	81.0	0.0	93.2	0.0	90.1	0.5	78.4	3.1
한시근로자 <sup>2</sup>	62.2	18.3	71.7	18.0	49.4	12.5	41.8	25.8
대안적 근로자 <sup>3</sup>	71.4	0.0	92.9	1.2	87.9	1.6	79.9	5.9
비정규근로자 <sup>4</sup>	63.5	15.6	78.9	12.2	70.9	6.5	50.3	21.4
정규근로자 <sup>5</sup>	5.0	88.9	1.7	95.2	21.4	63.2	16.1	51.6
비정규근로자 <sup>6</sup>	77.2	0.0	90.7	2.7	82.4	2.7	78.2	3.8

<주와 자료> 이전 표를 참조.

## 6. 정규-비정규근로 근속구조와 임금격차

- 사업체규모에 따른 임금격차와 더불어, 연공급제도가 심한 노동시장에서, 중요한 임금 결정요인 중 하나는 근속기간
- 실질적 정규근로자가 다른 고용형태에 비해 장기에 걸친 근속구조를 가진 것으로 나타나 근속기간과 임금수준 사이에 상관관계가 높다면 정규-비정규근로간 임금격차는 근속기간에 유래하는 것이라 할 수 있음.
  - 실질적 정규근로자 중에는 3년 이상 장기근속한 근로자의 비중이 65%를 넘는 반면 비정규근로자 중에는 15%에 불과하며 차별받는 근로자 중에는 20%를 하회
  - 근속기간이 6개월 미만인 단기근속자 비중은 대안적 근로자 중 57%, 한시근로자 중 50%에 이르고 있으며 차별받는 근로자의 1/3

[그림 4] 정규-비정규근로자의 근속구조 (2003년)



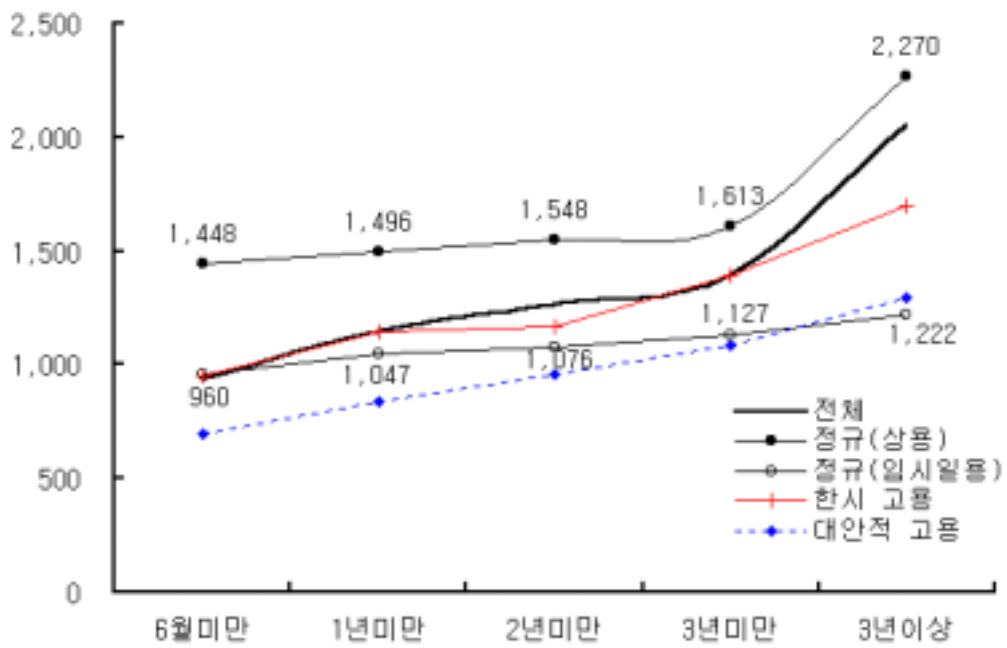
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 부가조사(2003년 8월), 원자료.

○ 근속구조와 월평균임금이나 시간당임금은 매우 긴밀한 상관관계가 존재

- 즉, 임금결정과정에서 근속을 중시 여기는 연공급제도가 만연한 것을 알 수 있으며 이러한 지나친 연공급제도가, 사업체규모에 따른 격차에 더하여, 정규-비정규근로 사이에 임금격차를 심화시키고 있는 것으로 판단됨.
- 실질적 정규근로자에게 있어 시간당 임금은 근속기간이 6월 미만일 때 7.0천 원이나 6개월 이상 1년 미만일 때는 7.2천 원으로 3.4% 상승하고 1년 이상 2년 미만일 때는 7.5천 원으로 다시 3.5% 상승하며 2년 이상 3년 미만일 때는 7.9천 원으로 다시 5.5% 상승하여 근속이 늘어날수록 근속에 따른 임금증가율이 높아지고 있음. 근속기간이 3년 이상이면 시간당 임금이 11.4천 원으로 3년 미만인 근로자보다 시간당 임금이 44% 높은 수준
- 반면 차별받는 근로자는 근속기간에 따라 시간당임금이 상승하지만 그 상승속도는 실질적 비정규근로자보다 낮고 3년 이상인 경우에도 별로 상승하지 않는 형국
- 한시근로자나 대안적 근로자의 시간당 임금 역시 근속기간에 따라 상승하나 실질적 정규근로자의 상승속도와는 비교가 안되는 더딘 속도를 보이고 있음.
- 비정규근로자나 차별받는 근로자 모두 근속기간이 늘어남에 따라 임금에서의 격차는 더욱 커지게 될 것임.

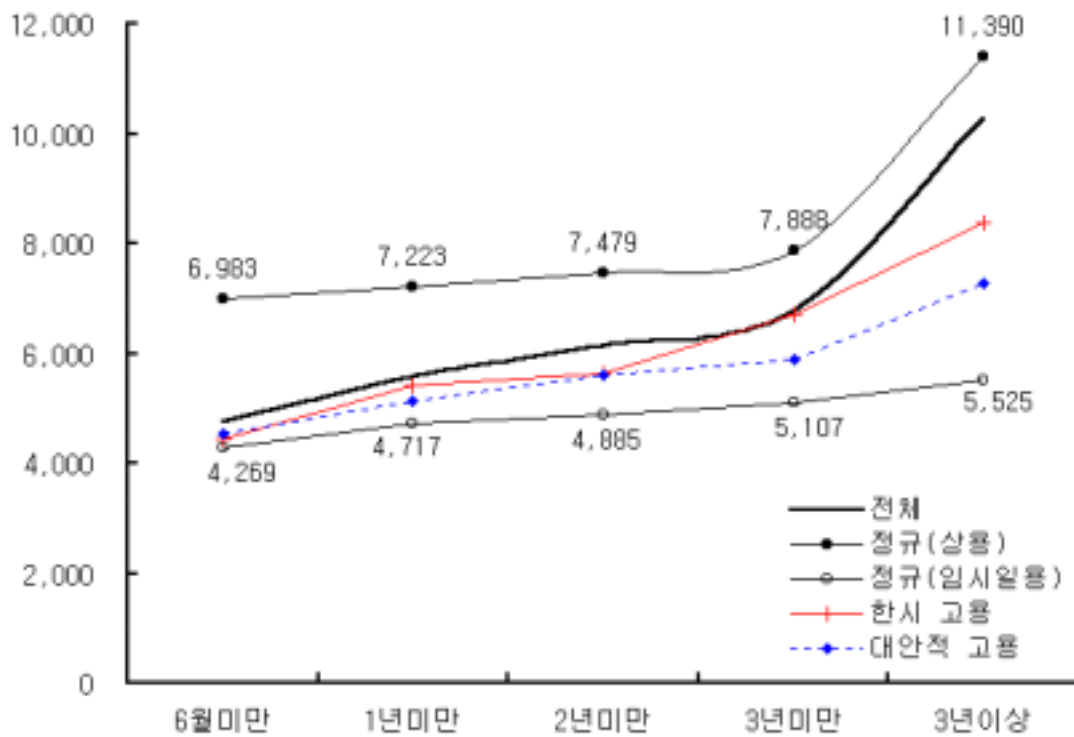
[그림 5] 근속구조와 월평균임금

(단위: 천 원/월)



[그림 6] 근속구조와 시간당임금

(단위: 원/시간)





<부록> 경제활동인구조사 부가조사표 및 설문항 해설

조사구 번호	구역 및 거처번호	가구번호	가구원 일련번호	성 명

※ 취업자 중 임금근로자는 41번 항목부터, 비임금근로자는 56번 항목부터 작성합니다.

41. 지난주의 직장(일)은 언제부터 시작하였습니까? □□□□년 □□월	51. 지난주에 다니던 직장(일)은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼 소득을 얻는 형태에 해당됩니까? 1. 예 2. 아니오
42. 고용될 때 근로기간을 정하였습니까? 1. 정하지 않았음 (45번으로) 2. 정했음	52. 지난주에 주로 어디에서 일하셨습니까? 1. 가정에서 2. 사업장내 또는 사무실외의 지정된 장소에서
43. (근로기간을 정했다면)고용계약 기간은 얼마입니까? 1. 1개월 이하 2. 1개월 초과 ~ 1년 미만 3. 1년 4. 1년 초과 ~ 3년 이하 5. 3년 초과	53. 지난주의 직장(일)에서 다음의 사회보험에 가입되어 있습니까? * 사업장(직장)가입자만 해당됨(지역가입자는 해당되지 않음) • 국민연금 또는 특수직역연금 → 11. 예 12. 아니오 • 건강보험(직장의료보험) → 21. 예 22. 아니오 • 고용보험 → 31. 예 32. 아니오
44. 현재 계약(기간)은 반복갱신된 것입니까? 1. 예 2. 아니오(최초 계약기간내인 경우만 해당) <b>(46번으로)</b>	54. 지난주의 직장(일)에서 다음의 혜택을 받을 수 있습니까? • 퇴직금 → 11. 예 12. 아니오 • 상여금 → 21. 예 22. 아니오 • 시간외 수당 → 31. 예 32. 아니오
45. (근로기간을 정하지 않았다면)지난주 일자리는 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태입니까? (예 : 건설일용근로자, 파출부, 간병인 등) * 1개월 이상 계속 근무한 경우는 '아니오'에 해당됨 1. 예 (49번으로) 2. 아니오	55. 최근 3개월간 주된 직장(일)에서 받은 월평균 임금 또는 보수는 얼마였습니까? □□□□ 만원
46. 회사가 아주 어려워져서 폐업 또는 고용조정을 하거나, 귀하가 특별히 잘못을 하지 않는다면, 귀하는 계속 그 직장에 다닐 수 있다고 생각하십니까? 1. 예 (49번으로) 2. 아니오	56. 전에 수입을 목적으로 일한 적이 있습니까? 있었다면 그 일을 그만 둔 지는 얼마나 되었습니까? 1. 1년 미만 → □□□□년 □□월 2. 1년 이상 ~ 2년 미만 3. 2년 이상 } (*질문 끝) 4. 없었음 }
47. 지난주의 직장(일)에서 앞으로 얼마나 더 일할 수 있을 것으로 기대하십니까? 1. 1년 이하(□□개월) 2. 1년 초과 ~ 3년 이하 3. 3년 초과	57. 그 직장(일)을 그만둔 이유는 무엇입니까? 1. 개인가족적 이유로 2. 건강상 이유로 3. 정년퇴직, 연로 4. 작업여건(시간보수 등) 불만족 5. 직장의 휴업, 폐업 6. 명예(조기)퇴직, 정리해고 7. 일시적 또는 계절적 일의 완료 8. 일거리가 없어서 또는 사업경영 악화 9. 기타( )
48. 그렇게 생각하는 주된 이유는 무엇입니까? 1. 이미 정해진 고용계약기간이 만료되기 때문에 2. 무시적,관행적으로 계약이 종료될 것이기 때문에 3. 사업주가 그만두라면 언제든지 그만둔다는 조건(일시직 등)으로 채용되었으므로 4. 현재 하는 업무(프로젝트)가 끝나기 때문에 5. 현재의 일자리에선 전에 일하던 사람이 복귀하기 때문에 6. 특정 계절동안만 일할 수 있기 때문에 7. 적성,근로조건,능력 등의 이유로 다른 일자리를 찾을 예정이므로 8. 규정,관행상 퇴직하는 연령에 도달하기 때문에 9. 학업,가족부양,건강 등의 이유로 10. 직장의 경영상 이유 때문에 11. 기타( )	58. 어디에서 일하셨습니까? ◆ 사업장명 _____ ◆ 사업장의 주된 활동 _____ □□
49. 지난주의 직장(일)에서의 근로시간은 어떤 형태로 정해진 것입니까? 1. 전일제 근로 : 평소 1주 □□시간 (50번으로) 2. 시간제 근로 : 평소 1주 □□시간 ⇒ 49-1. 그렇게 정하게 된 주된 이유는 무엇입니까? 1. 전일제 일자리를 찾을 수 없어서 2. 시간제 근로를 원했기 때문에	59. 그 직장(일)에서는 무슨 일을 하셨습니까? ◆ 일의 종류 _____ ◆ 직명(직위) _____ □□
50. 임금(급여)을 지난주 일한 직장(일)에서 받았습니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까? 1. 지난주 일한 곳 2. 파견업체 3. 용역업체	60. 그 직장(일)에서의 고용형태(지위)는 무엇이었습니까? 1. 일정한 사업장에 소속되어 임금을 받음 2. 고용된 사업장 없이 며칠 또는 몇 주씩 일하고 그 대가를 받음 3. 고용주 4. 자영업자 5. 무급가족종사자  • 다니시던 직장(사업장)의 종사자수는 얼마나 됩니까? 1. 1~ 4인                      6. 100~299인 2. 5~ 9인                      7. 300~499인 3. 10~29인                    8. 500~999인 4. 30~49인                    9. 1000인 이상 5. 50~99인 <b>(※질문 끝)</b>

설문 1번부터 31번: 통상적으로 실시되는 본 조사 설문항으로 모든 응답자가 해당되는 항목에 대해 응답

설문 41번부터 60번: 부가조사 설문항으로 본 조사의 설문으로부터 임금근로자로 판정된 응답자만 응답하고, 비임금근로자로 판정된 응답자는 설문 56번 항목부터 응답하도록 설계. 설문 41번부터 55번은 실질적으로 다양한 고용형태와 실태를 파악하기 위한 부가조사 항목이며 크게 다양한 고용형태를 파악하기 위한 설문 41번부터 52번까지의 설문항과 근로조건 또는 실태를 파악하기 위한 설문 53번부터 55번까지의 설문항으로 구분<sup>3)</sup>

설문 41번: ('지난 주의 직장(일)은 언제부터 시작하였습니까?')은 고용 시작점을 파악함으로써 현재 일자리에서의 근속기간을 판명하기 위한 것

설문 42번: 항목('고용될 때 근로기간을 정하였습니까?')은 명시적 또는 묵시적으로 고용계약을 맺은 바가 있는가와 고용계약상 근로기간을 정하였는가를 동시에 판명하고 있다.<sup>4)</sup> 이에 '정하지 않았음'이라 응답하는 경우 무기계약자(엄격하게는 기간의 정함이 없는 근로자 또는 무계약자라 하여야 할 것이다)로 분류하고, '정했음'이라 응답한 경우 유기계약자로 분류. 무기계약자의 경우에는 설문 45번 항목으로 이동하는 반면 유기계약자의 경우는 나머지 고용계약에 관한 항목들에 응답한 후 설문 46번 항목으로 이동

설문 43번:('(근로기간을 정했다면) 고용계약기간은 얼마입니까?')은 유기계약자의 고용계약상 정해진 근로기간(근로계약기간)을 묻고 있다.<sup>5)</sup> 정확한 근로계약기간(몇 년 또는 몇 개월)을 응답하기보다는 '1개월 이하', '1개월 초과~1년 미만', '1년', '1년 초과~3년 이하', '3년 초과'의 5개의 구간 중 하나에서 선택.<sup>6)</sup> 현재 노동시장의 실태가 3개

---

3) 부가조사표에 대한 내용은 비정규근로의 실태와 정책과제(II) (2001년)에서 발췌.

4) 제1차 부가조사에서 설문 42번 항목('고용될 때 근로기간을 정하였습니까?')에 해당된다.

5) 제1차 부가조사에서는 설문 42번 항목에서 고용될 때 근로기간을 정했다고 대답한 응답자에 대하여 '1년 미만'과 '1년 이상'으로 구분하여 답하도록 설계되어 있다.

6) OECD를 포함한 문헌에서는 '기간제근로(temporary work)'라는 개념이 사용되고 있다. 그러나 유기계약자와 기간제근로자를 동일시하는 데는 문제가 발생할 여지가 많은 것으로 보인다. '3년 이상의 유기계약을 맺은 자를 기간제근로로 볼 것인가'라는 질문에 대해서는 부정적으로 대답하는 것이 바람직할 것이다. 따

월의 근로계약기간을 정하는 사례가 많다는 점을 고려할 때 이를 파악하지 못한다는 단점이 존재

설문 44번: ('현재 계약(기간)은 반복·갱신된 것입니까?')은 단기간의 근로계약기간을 갖는 유기계약근로자의 계약의 반복 또는 갱신 여부를 묻는 것으로 설문 41번 항목에서 변별된 근속기간이 근로계약기간을 초과하는 경우.<sup>7)</sup>

설문 45번: ('(근로기간을 정하지 않았다면) 지난 주 일자리는 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태입니까?')에 응답함으로써 일자리가 단기에 걸쳐 단속적으로 유지되는 근로자 여부를 포착하도록 구성. 본 연구에서는 '일용대기근로'라 통칭. 설문항에서는 '1개월 이상 근무한 경우'는 이에 해당하지 않는다고 명시한 반면 이에 속하는 경우로 건설일용근로자, 파출부, 간병인 등을 예시.<sup>8)</sup>

설문 46번: ('회사가 아주 어려워져서 폐업 또는 고용조정을 하거나, 귀하가 특별히 잘못하지 않는다면, 귀하는 계속 그 직장에 다닐 수 있다고 생각하십니까?')은 특별한 사유가 없는 한 현재의 근로상태가 지속되는가에 대한 주관적 판단을 요구.<sup>9)</sup> 이에 긍정하는 경우 상대적으로 '영구히' 근로지속 가능한 것으로 볼 수 있으며, 이들은 설문 47번과 48번 항목에 응답하지 않고 설문 49번 항목으로 이동.

설문 47번: ('지난 주의 직장(일)에서 앞으로 얼마나 더 일할 수 있을 것으로 기대하십니까?') 근로지속 가능성에 대해 부정적으로 응답한 임금근로자(근로지속 불가 또는 근로지속이 제한적으로 가능)에 대해서는 현재 시점에서 근로지속 가능한 예상기간<sup>10)</sup>을 파악

---

라서 본 연구에서는 기간제근로보다는 유기계약의 개념을 사용하도록 한다.

7) 제1차 부가조사에서는 명시적으로 계약의 반복 또는 갱신 여부에 대해서는 언급하지 않고 있다.

8) 제1차 부가조사에서는 설문 45번 항목이 이와 유사하나 결과는 상당히 다르게 나타나고 있다. 설문항은 '현재의 직장(일)은 업체, 직업소개소, 협회, 개인 등으로부터 그때그때 연락을 받아 일시적으로 일하는 것입니까?'로 '지속적으로 일하는 근무하는 경우'는 배제된다고 밝히고 있다. 본 설문항 자체에는 용역근로와 호출근로의 개념이 섞여 있으나 배제사유를 적용한다면 용역근로보다는 대기근로에 가깝다고 할 수 있다.

9) 제1차 부가조사에서는 설문 42번 항목에서 고용될 때 근로기간을 정하지 않은 무기계약자에 한하여 '특별한 사유가 없고 본인이 원하면 지금까지 근무한 기간을 포함하여 1년 이상 일할 수 있습니까?'를 묻고 있다. '특별한 사유'는 회사의 폐업 또는 구조조정이나 응답자의 특별한 잘못에 해당되는 것이라 볼 수 있으며, '본인이 원하면'은 '계속 그 직장에 다닐 수 있다고 생각하십니까'라는 주관적인 판단에 상응하는 것이라 할 수 있다. 그러나 양 조사에 사용된 설문항에 대한 실제 응답에서는 상당한 괴리가 있었을 것으로 추측된다.

설문 48번 문항(‘그렇게 생각하는 주된 이유는 무엇입니까?’)에서 근로지속이 불가능한 사유와 원인을 파악. 근로지속이 불가능한 임금근로자가 예상근로기간을 ‘3년 초과’라고 응답하는 경우에 이를 근로지속이 불가능한 것으로 보아야 할 것인가에 대해서는 의문을 제기할 필요가 있음.<sup>11)</sup> 근로지속이 불가능한 사유는 크게 자발적 사유(전직희망, 개인적 사유), 비자발적 사유, (규정 또는 관행상) 퇴직연령 도달로 구분. ‘적성·근로조건·능력 등의 이유로 다른 일자리를 찾을 예정이므로’나 ‘학업·가족부양·건강 등의 이유로’라는 응답항은 설문 46번 항목에서 ‘계속 그 직장에 다닐 수 없는’ 전제조건에 해당하지 않으므로 이미 근로지속 가능 여부를 묻는 항목에 ‘예’라고 응답하는 것이 논리적 일치성을 가짐. 다시 말하면, 이러한 항목을 물음으로써 근로지속이 불가능하다고 응답한 자가 설문 48번 문항에서는 실제와는 달리 자발적 사유에 응답할 확률을 높이고 있다는 점에 주목. ‘규정·관행상 퇴직하는 연령에 도달하기 때문에’라는 응답항도 유사한 문제를 가짐. 기본적으로 근로지속 가능 여부는 설문 46번 항목이 우선.<sup>12)</sup>

설문 49번: (‘지난 주의 직장(일)에서의 근로시간은 어떤 형태로 정해진 것입니까?’)은 명시적으로나 묵시적으로 근로시간의 형태가 전일제인가 또는 시간제인가를 파악.<sup>13)</sup> 전

- 
- 10) 제1차 부가조사에서는 ‘현재까지의 근속기간을 포함한 1년 이상’을 근로지속 가능의 기준으로 삼았던 반면 제2차 부가조사에서는 먼저 근로지속 가능 여부를 변별하고 그렇지 못한 경우에 대해 예상기간을 묻고 있다. 이 경우 현재까지의 근속기간에 대한 정보와 (1년 이하의 기간 동안만 근로지속이 가능한 경우) 몇 개월 동안 근로지속이 가능한가에 대한 정보가 있으므로 총 예상근속기간을 산정할 수 있어 제1차 부가조사와 유사한 분석을 할 수는 있다.
  - 11) 평생직장의 개념이 평생직업의 개념으로 대체되고 삶의 시계(bio-clock)가 급속하게 회전하는 점을 고려할 때 3년 후를 ‘주관적’으로 예측한다는 것은 무리한 것이다. 다행히 근로지속이 가능하지 않다고 응답한 임금근로자 중 근로지속이 제한적으로 가능 기간이 ‘1년 초과~3년 이하’나 ‘3년 초과’라고 응답한 비중은 미미한 것으로 나타나고 있다.
  - 12) 일부에서는 이 항목만 보고 ‘자발적 사유’에서 근로지속이 불가능한 경우를 달리 취급하려는 성향을 보인다. 그러나 이는 비정규근로의 기준을 정하고 규모를 파악하는 데 중요한 차이를 발생시킬 수도 있다는 점에 유의해야 한다.
  - 13) 엄격한 의미에서는 법정근로시간이 주당 44시간으로 제한되어 있는 점을 고려할 때 전일제근로 역시 다른 형태의 시간제근로라 할 수 있다. 그러나, 통상적으로 전일제근로는 full-time work(전시제근로)을 시간제근로는 part-time work(정시제근로)을 의미한다. 다만, 통상적인 조사에서 short-hour work에 대한 개념은 도입되지 않고 있는 반면 근로기준법상에서는 ‘단시간근로’를 명시하고 있다. 경제활동인구조사의 본 조사에서는 설문 12번 항목(‘지난 주에 통틀어 몇 시간 일했습니까?’)에서 실제 근로시간을 묻고 이를 36시간 미만과 36시간 이상으로 분류하여 통상적으로 ‘주당 36시간’이 전일제근로와 시간제근로를 정하는 기준으로 통용됨을 알 수 있다.

일제근로와 시간제근로 각각에 대하여 ‘평소 1주 몇 시간’ 일하기로 되어 있는가를 질문함으로써 본조사의 실제 근로시간(actual work hours)과는 달리 평소 근로시간(usual work hours)을 묻고 있음. 시간제근로에 대해서는 설문 49-1번 문항(‘그렇게 정하게 된 주된 이유는 무엇입니까?’)에서는 시간제근로가 비자발적인가(‘전일제 일자리를 찾을 수 없어서’) 자발적인가(‘시간제근로를 원했기 때문에’)를 단순하게 묻고 있음.<sup>14)15)</sup>

설문 50번: (‘임금(급여)을 지난 주 일한 직장에서 받았습니까, 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?’)은 임금 지급자의 소속을 밝힘으로써 고용주와 사용자가 동일하지 않은 고용형태인 간접고용—파견근로와 용역근로—을 구분하여 파악.<sup>16)</sup>

설문 51번: (‘지난 주에 다니던 직장(일)은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼 소득을 얻는 형태에 해당됩니까?’)은 사용자 또는 고용주와 사용-종속관계가 느슨한 특수고용형태로서의 독립도급근로를 파악.<sup>17)</sup>

설문 52번: (‘지난 주에 주로 어디에서 일하셨습니다?’)은 근로장소를 설문하여 궁극적으로 특수고용형태의 하나인 재택근로를 파악.<sup>18)</sup> 근로장소에 대해 ‘가정에서’라고 응답하는 경우 재택근로로 구분되며, 재택근로가 아닌 경우의 근로장소는 ‘사업장 내 또는

---

14) 제1차 부가조사의 설문 43번 문항(‘고용될 때 근로형태는 어떠한 형태로 정하셨습니다?’)에 해당하며, 당시에는 시간제근로의 경우에만 1일 몇 시간 근로하는가를 묻고 있다. (정해진) 평소 근로시간과 실제 근로시간에 대한 구분이 없는 설문이며 시간제근로를 정하게 된 원인에 대해서는 묻지 않고 있다. 다만, 지난 주 실제 근로시간이 36시간 미만인 근로자에 대하여, 본조사의 설문 13번 항목에서 ‘평소 1주간에 36시간 미만 일하십니까?’를 묻고, 그러한 이유 또는 ‘지난 주에는 36시간 미만 일한 이유’를 묻고 있다.

15) 미국의 노동력조사(Current Population Survey)의 경우는 part-time work의 원인에 대하여 경제적인 이유(economic reasons)와 비경제적인 이유(non-economic reasons)로 대별한 후 각각에 대하여 상대적으로 상세한 이유를 선택항으로 나열하고 있다.

16) 제1차 부가조사에서도 이와 동일한 질문을 설문 44번 항목에서 실시하고 있다. 다만, 응답항에서 파견근로와 용역근로를 구분할 수 없도록 되어 있으며, 이를 보완하기 위해서 설문 47번 항목(‘평소 주로 일하는 곳은 어디입니까?’)에서 ‘고용된 직장 외 다른 곳에서’ 근로하는 경우에만 파견근로와 용역근로를 구분하고 있다.

17) 일부에서는 준근로자(quasi-worker)라는 개념을 도입하기도 한다. 유사한 설문이 제1차 부가조사에 포함되어 있다. 설문 45번 항목인 ‘현재의 직장(일)이 스스로 고객을 찾아서 상품이나 서비스를 제공하고 수당 등 대가를 받는 형태에 해당됩니까?’로 ‘수당 등 대가를 받는 형태’가 ‘일한 만큼 소득을 얻는 형태’로 바뀐 정도이다.

18) 제1차 부가조사에서는 설문 47번 항목(‘평소 주로 일하는 곳은 어디입니까?’)에서 ‘고용된 직장 외 다른 곳에서’ 주로 일하는 경우에 ‘가정내(재택, 가내작업 등)’의 응답항을 통하여 재택근로를 파악하고 있다.

사무실 이외의 지정된 장소에서'라 응답하도록 설계. 독립도급근로의 경우에 재택근로의 확률이 높을 것으로 예상되므로 어느 쪽을 우선해서 고용형태를 구분하는가에 따라 규모에서 다소간의 차이가 존재.

설문 53번 항목('지난 주의 직장(일)에서 다음의 사회보험에 가입되어 있습니까?')은 국민연금(또는 특수직역연금), 건강보험(직장의료보험), 고용보험, 세 가지 사회보험의 가입 여부를 파악. 사업장(직장)을 통한 가입만 해당되며 지역가입자는 해당되지 않는다고 명시.<sup>19)</sup>

설문 54번: ('지난 주의 직장(일)에서 다음의 혜택을 받을 수 있습니까?')은 세 가지 주요한 부가급부(fringe benefits)—퇴직금, 상여금, 시간외 수당—에 대한 수혜 여부를 파악.<sup>20)</sup>

설문 55번: ('최근 3개월간 주된 직장(일)에서 받은 월 평균임금 또는 보수는 얼마입니까?')은 월 평균임금을 파악. '최근 3개월간'이라는 단서를 붙인 이유는 3개월 단위로 상여금이 지급되는 경우가 많은 현행 임금지급 관행을 고려한 것이며 '주된 직장(일)'은 복수의 일자리(dual jobs 또는 multiple jobs)의 경우를 고려한 것으로 보이나 복수 일자리를 갖는 경우가 흔한 일이 아님을 고려할 때 큰 의미를 갖지는 않는 것으로 보이며, 평소 근로시간이나 지난주 실제 근로시간도 동일한 기준에서 정의되어야 시간당 임금을 계산하는 데 일치성을 가질 수 있을 것. '임금 또는 보수'가 세전(before-tax) 임금인지 세후(after-tax) 임금인가에 대한 구분이 존재하지 않으며 또한 공제액을 제한 금액인지의 여부는 여전히 불투명하며 시간외수당 등 복잡한 임금체계를 전혀 도외시할 수밖에 없어 시간당 임금의 산출에 애로로 작용하나, 시간당 근로소득 또는 월평균 근로소득 정도로 파악하는 것이 바람직함.

---

19) 제1차 부가조사에서도 설문 48번 항목에서 동일한 질문을 하고 있으나 사업장(직장) 가입과 지역 가입에 대한 명시적인 단서조항은 설정하지 않고 있다.

20) 제1차 부가조사는 설문 49번 항목에서 이외에도 유급휴가 및 연월차, 유급 출산휴가, 근속기간에 비례한 임금승급을 포함하고 있다. 그러나 본인과의 직접면접조사가 불가능한 현실을 고려할 때, 다른 근로조건과 마찬가지로 이러한 상세한 설문에 대한 정확한 정보를 얻는다는 것은 거의 불가능하다는 점을 염두에 두어야 한다.

## 제3장 공공부문 비정규근로

### 1. 조사개요

#### ○ 조사목적

- 공공부문에 속하는 기관별로 사용하고 있는 다양한 고용형태별 비정규근로의 규모와 주요 직종 및 근로조건, 기관별 활용사유를 총체적으로 파악

#### ○ 조사대상

- 중앙행정기관, 공기업 및 산하기관(출연(자)기관, 보조기관, 위탁기관), 지방자치단체, 학교 등 교육기관
- 2003.4~5: 중앙행정기관(49개), 공기업(19개), 산하기관(193개)
- 2003.8~9: 중앙행정기관(검찰청, 경찰청, 해양경찰청), 지방자치단체(16개 광역시도), 학교 등 교육기관(국립대 50개 포함)

#### ○ 조사내용

- 기관인력현황 조사표: 2003년 4월 1일 기준 다양한 고용형태별 종사자 파악
- 고용형태에는 외국인근로자, 일시대체근로자, 일용근로자, 시간제근로자, 단기계약직 근로, 계약직, 기타 인원, 정식직원 등 기관인력과 용역근로자와 파견근로자, 공익요원 등 기관외인력이 포함됨.
- 기관별로 주요 활용되는 비정규근로자의 직종별 임금
- 기관별 비정규근로의 활용사유

## ○ 조사방법

- 한국노동연구원, 노동부, 기획예산처가 협의하여 조사표 양식을 작성
- 기획예산처는 기관담당자에게 조사표를 배부
- 각 기관담당자는 기관별로 소속부서 자료를 집계하여 조사표를 작성
- 기획예산처는 각 기관담당자가 작성한 조사표를 집계

## 2. 공공부문 비정규근로의 규모

○ 공공부문 조사대상기관의 비정규근로의 규모는 234천 명으로 전체 인원 1,249천 명 중 18.8%

- 중앙행정기관에 소속된 비정규근로자는 35.6천 명으로 전체 272.6천 명 중 13.1%로 가장 낮은 수준
- 지방자치단체에 소속된 비정규근로자는 44.6천 명으로 전체 305.1천 명 중 14.6%로 비교적 낮은 편
- 교육부문 전체 종사자 476.4천 명 중 비정규근로자가 99.1천 명으로 21%에 이르고 있음
- 공기업 및 산하기관에서 비정규근로의 비중은 28.2%(195.1천 명 중 55.0천 명)로 가장 높게 나타남.
- 비정규근로자 중 용역근로자나 파견근로자 등 기관외 인력이 38.9천 명

○ 중앙행정기관 비정규근로자 35.6천 명 중 81%인 28.7천 명이 5개 기관(정보통신부, 경찰청, 철도청, 노동부, 농촌진흥청)에서 활용되고 있음.

- 중앙행정기관 비정규근로자 중에는 주로 시설관리, 청소, 조경, 안내도우미를 맡는 4,406 명의 기관외 인력이 포함되어 있음.
- 중앙행정기관 비정규근로자의 48%에 이르는 16,957명이 정보통신부에 집중되어 있으며, 정보통신부 총원 47,177명 중 비정규근로자의 비중이 36%에 이르는 셈.

※ 정보통신부에서 주로 활용하는 비정규근로자는 우정국 보험설계사(5,914명), 상



- 시위택집배원(3,973명), 우편물구분 보조원(2,929명), 사무보조원(2,847명) 등
  - 경찰청에 중앙행정기관 비정규근로자의 10%에 해당하는 3,719명의 비정규근로자가 있으나 경찰청 총원(105.2천 명) 중 차지하는 비중은 3.5%에 불과
    - ※ 경찰청에서 주로 활용하는 비정규근로자는 사무보조(2,149명)와 보일러기사등(1,038명), 기관외인력(532명) 등
  - 철도청과 노동부 및 농촌진흥청이 중앙행정기관 비정규근로자의 각각 7%를 차지.
    - ※ 철도청에는 총원 32.9천 명 중 2,772 명(8.4%)의 비정규근로자가 있으며 주로 청소인부, 차량분야 단순보조, 선로보수, 기타 급유연료인부 등
    - ※ 노동부 비정규근로자는 2,589 명으로 총원 5,273명 대비 비정규근로의 비중이 49.1%나 되어 높은 수준. 이에는 직업상담원(1,803명), 사무통계보조원(485명), 일일취업센터요원(243명) 등이 포함됨.
    - ※ 농촌진흥청에는 포장 및 시험재배 보조(2,460명) 등 2,700 명의 비정규근로자가 있어 총원 4,763명 대비 비정규근로의 비중이 56.7%에 이르는 높은 수준
  - 그 외에 비정규근로자 활용비중이 높은 기관으로는 문화관광부(38.9%, 1,113명), 행정자치부(36.4%, 1,111명), 산림청(21.8%, 469명)
    - ※ 문화관광부에는 기관외인력이 532명, 기계, 전기, 통신, 목공원 등 단기계약직 근로자가 493명이 있으며, 행정자치부에는 907명의 용역근로자와 151명의 기록물 정리요원(일용근로자로 파악됨)이, 산림청에는 사무보조원(165명), 연구보조원(118명), 구내식당운영 등(126명)이 있음.
  - 반면 비정규근로자가 전무한 기관은 국가안전보장회의, 의문사진상규명위원회, 국무총리비서실, 국가보훈처, 비상기획위원회 등 5개 부처
- 지방자치단체(16개 광역시·도와 이에 소속된 소속기관, 시·군·구, 읍·면·동 포함)의 비정규근로자 활용비중은 44,647명으로 총원 305,089명 중 14.6%
  - 비정규근로자 활용비중은 제주도가 24.8%(6,114명 중 1,518명)로 가장 높게 나타났으며, 그 다음이 대구광역시 21.9%(12,817명 중 2,809명), 울산광역시 21.0%(5,932명 중 1,245명), 부산광역시 20.4%(18,696명 중 3,815)
  - 비정규근로자 활용비중이 낮은 지방자치단체는 서울특별시 3.5%(54,167명 중 1,879명), 충청남도 9.5%(15,980명 중 1,522명), 경상북도 13.5%(25,873명 중 3,505명)

※ 서울특별시의 비정규근로 활용비중이 낮은 이유는 환경미화원과 상용노무원을 정규직화한 때문

- 비정규근로자 활용유형으로는 환경미화원이 16,303명(지방자치단체 비정규근로자의 36.5%를 차지), 단순노무원 15,788명(35.4%)이 주종을 이루며 사무보조원 6,534명(14.6%), 기관외 인력(3,135명), 도로 및 수로보수원 2,887명(6.5%)

○ 공기업 및 산하기관에서 비정규근로자 활용비중은 28.2%(195,099명 중 54,990명)에 이르는 높은 수준

- 이 중 출연(자)기관(104개 기관)의 비정규근로자 비중이 30.5%(66,651명 중 20,333명)로 가장 높고, 보조기관(39개 기관)에서 22.0%(15,368명 중 3,387명)로 가장 낮고 19개 공기업과 40개 위탁기관에는 각각 18,585명(69,002명 중 26.9%)과 12,685명(44,078명 중 28.8%)의 비정규근로자가 활용되고 있음.

- 비정규근로자 규모가 큰 7개 기관이 공기업 및 산하기관 비정규근로자의 35%를 차지
  - ※ 7개 기관은 한국도로공사(기관외 인력 3,997명, 도로정비제설요원 276명, 기타 단기계약직 1,442명 등 5,924명), 한국마사회(시간제 경마직 4599명, 기관외 인력 600명 등 5,593명), 국민체육진흥공단(발매관리원 1453명, 기관외 인력 482명, 경주운영보조원 386명, 계약직사원 478명 등 2,799명), 중소기업은행(창구텔러 640명, 용역근로자 411명 등 1,627명), 농업기반공사(업무보조원 714명, 사무보조원 398명 등 1,210명), 근로복지공단(사무보조원 853명, 보육교사 204명 등 1,146명), 자산관리공사(정규직 업무를 수행하는 사무직 722명 등 754명)

- 비정규근로의 비중이 높은 기관으로는 한국마사회(87.7%), 국민체육진흥공단(85.3%), 고등과학원(74.7%), 요업기술원(74.0%), 한국체육산업개발(주) (70.0%), 88관광개발(주) (66.5%), 한국생산기술연구원(66.3%), 한국한의학연구원(65.6%), 한국도로공사(61.0%), 자산관리공사(61.0%), 근로복지공단(33.0%) 등

- 비정규근로자 중 24,579명은 기관외 인력으로 주로 청사관리, 톨게이트영업, 경비, 정보시스템에 종사하고 있음.

※ 기관외 인력을 대규모 활용하는 기관으로는 한국도로공사(3,997명), 인천국제공항공사(3,950명), 한국공항공사(1,659명), 대한석탄공사(1,043명), 부산교통공단(948명), 한국석유공사(610명), 한국마사회(600명), 한국관광공사(587명), 한국전

자통신연구원(518명), 국민체육공단(482명), 한국가스공사(477명), 국민연금관리공단(462명), 중소기업은행(442명) 등

- 교육부문에서 비정규근로자 활용비중은 476,358명 중 20.8%(99,077명)이며 이중 6,796명은 파견 및 용역근로자
  - 국립대학(교)에서 비정규근로자를 활용하는 비중은 39.0%(43,093명 중 16,819명) 매우 높게 나타나는 바 이는 주로 전업시간강사(11,333명)가 많기 때문. 그 외 기간외 인력이 3,019명, 일용인부 등이 1,191명, 사무보조원 934명, 조리보조원 342명
  - 교육행정기관에서 비정규근로자는 1,762명으로 총원 20,988명 중 8.4%에 불과한 낮은 수준으로 기관외 인력(555명)과 일용직등(557명)이 주종을 이루며, 사무보조원이 365명, 과학 및 전산보조원이 285명 있음.
  - 교육부문에서 대부분을 차지하는 초중고 학교기관에서 비정규근로자를 활용하는 비중은 19.5%(412,277명 중 80,496명)이며, 이에는 조리보조원이 34,976명으로 가장 많고, 기간제교사가 11,974명, 사무보조원이 6310명, 과학실험보조 4,370명 등이 포함
  - 그 외에도 임시강사(3,273명), 전산보조(2,845명), 영양사(1,658명), 조리사(2,674명), 사서보조(518명), 순회코치(2,261명) 등이 있음.

### 3. 주요직종별 현황

- 공공부문에서 비정규근로로 주로 활용되는 직종은 전 공공부문에 공통되는 사무보조(26,413명), 교육부문 3개 직종(58,388명, 조리보조원, 기간제교사, 전업시간강사), 환경미화원(16,303명) 5개 직종으로 전체의 43%를 차지
- 중앙행정기관에서 비정규근로를 활용하는 주요 직종은 사무보조원(7,081명), 우정사업본부의 상시위탁집배원(3,973명), 농업진흥청의 포장 및 시험재배 보조원(2,460명), 노동부의 직업상담원(1,803명)
  - 중앙행정기관 전체 비정규근로자(35,601명) 중 20%를 차지하는 사무보조원의 임금수준은 기능직 10급 3호봉(1,171천 원) 대비 65% 수준인 월평균 759천 원이며 채용은

- 주로 각 실·국에 위임되어 있으며 기관에 따라 임금 등 근로조건이 상이
- 우정사업본부의 상시위탁집배원의 임금은 월평균 1,706천 원으로 정규직(기능직 10급 3호봉) (1,995천 원) 대비 86% 수준
  - 농업진흥청의 포장 및 시험재배 보조원의 임금수준은 지역마다 차이가 나며 통상 남자는 일당 23~35천 원, 여자는 21.5~26.1천 원으로 지역사정을 고려하여 부서장이 책정하도록 되어 있음.
  - 노동부의 직업상담원은 고용안정센터에서 취업알선, 직업지도, 고용보험 등의 업무를 맡고 있으며 임금은 월평균 1,428천원(전임3호봉)으로 공무원 9급 3호봉(1,516천원) 대비 94% 수준
- 지방자치단체에서 비정규근로자로 활용되는 주요 직종은 환경미화원(16,303명), 단순노무원(15,788명), 사무보조원(6,534명), 도로보수 및 수로원(2,887명)
- 환경미화원은 경기도(3,452명)에서 가장 많이 활용하고 있으며 이들의 임금은 각 시군별로 1,600~2,600천 원으로 다양하게 분포
  - 사무보조원은 전라남도(1,092명)에서 가장 많이 활용되고 있으며, 300일을 기준으로 상용과 비상용으로 구분하여 운영. 이들에 대한 임금수준은 상용의 경우 월평균 100만원, 비상용의 경우는 60~75만 원 수준
  - 단순노무원은 1개월 이하 활용되는 노무원부터 1년 이상 근무하는 상용노무원까지 여러 형태로 운영되고 있으며 임금 역시 300천~1,770천원까지 다양하게 분포
  - 도로보수 및 수로원은 경기도(478명)에서 가장 많이 활용되고 있으며 부산광역시(366명), 경상남도(327명) 순. 임금은 시도별 활용형태에 따라 1,330~2,110천 원으로 다양
- 공기업 및 산하기관에서 활용되는 비정규근로 직종 중 기관별 주요 직종으로는 시간제 경마직(한국마사회 4,599명), 발매관리원 및 경기운영보조원(국민체육진흥공단, 각각 1,453명과 386명), 매표원(한국도로공사, 1,306명), 업무보조원(근로복지공단, 853명, 농업기반공사 714명), 사무직원(자산관리공사, 722명), 창구텔러(중소기업은행, 640명) 등
- 시간제 경마직 근로자는 경마가 있는 날(토요일과 일요일)에 활용되며 마권발매, 장내 질서유지, 주차관리 등 업무를 수행하며, 이들의 임금은 월평균 56만 원(월 8일 근무

### 기준) 수준

- 발매관리원 및 경기운영보조원은 일용직 직원으로 이 역시 경기가 있는 날(경정경기는 수요일과 목요일, 경륜경기는 금요일과 토요일)에 활용되며 임금수준은 일의 난이도나 역할에 따라 다르며 일당 25천~50천원에서 다양함.
  - 한국도로공사 매표원은 직영톨게이트 근무자로 3교대로 운영되고 있는 바, 임금은 월평균 1,387천 원으로 동종임금(정규직 3년차)1595천 원의 87%
  - 근로복지공단의 업무보조원은 일용직(105명), 단순전화상담원(230명), 재활상담원(110명), 기타 사무보조원(408명)으로 구성되어 있으며 비교할만한 정규직이 없으나 일용직 임금수준은 일당 22천 원으로 제수당을 합해 월평균 100만원 내외인 반면 단순전화상담 등 타 사무보조원의 평균 임금은 월평균 1,564천 원. 반면 농업기반공사의 업무보조원은 물관리업무 및 기술보조업무를 맡고 있으며 임금수준은 월평균 1,458천 원
  - 범용되고 있는 사무직 비정규근로자(자산관리공사의 예)는 1년미만이며 1,920천 원으로 동종임금 2,620천 원 대비 73%이나 1년 이상 사무직원의 임금수준은 2070천 원으로 동종임금 대비 79% 정도
  - 중소기업은행에서 활용되는 창구텔러는 입출금업무를 주로 하며 임금수준은 정규직 초임호봉 2,533천 원 대비 53%에 불과
- 교육부문 전업시간강사의 월평균임금은 778천원 수준(시간당 단가는 35천원이며 일부 대학에서는 23천 원)
- 비전업시간강사(겸임교수 형태)는 대략 4~5천 명 수준이며 임금수준은 월평균 417천 원 정도. 시간강사의 근무지속기간은 1년 이하가 28%를 차지하고 있으며 5년 이상도 17%에 이르는 것으로 나타남.
  - 기간제교사는 근무지속기간이 1년 이하인 경우가 64%에 이르고 3년을 초과하는 경우는 3%에 불과한 것으로 나타남. 임금산정에서 교사근무경력을 인정하고 있으므로 개인별로 차이가 존재하여 평균임금산정을 매우 곤란
  - 기타 전산보조, 과학실험보조, 영양사, 조리사, 순회코치 등에 대한 임금은 60~90만 원 수준

#### 4. 비정규근로자 활용사유

- 대부분 기관에서 비정규근로자를 활용하는 주된 원인은 “정원증원의 어려움”
  - 공기업 및 출연기관은 “일시적 수요충당 등 업무의 특성”을 들고 있음.

## 제4장 주요 직종 비정규근로 실태 - 사례연구

### 1. 조사개요

공공부문 비정규직 문제를 보다 심층적으로 파악하기 위해서 20개 직종을 선별해서 당사자 및 해당 관리자에 대한 심층면접을 실시하였다. 심층면접은 한국노동연구원의 연구위원 4명, 책임연구원 2명, 연구원 5명, RA 1명이 총 6개 조사팀을 구성해서 동시 다발적으로 진행하였다.

면접에 앞서 연구팀이 1개월간의 검토 기간을 거쳐서 공통의 체크리스트를 작성하였고(부록 참조), 면접자나 피면접자 그리고 면접상황에 따라서 보고 내용이 상이할 수 있기 때문에 파일럿 면접결과를 이용해서 각 팀별 보고서 양식을 본문의 보고 양식과 같이 통일하였다.

심층면접은 2003년 11월 18일부터 11월 28일까지 11일에 걸쳐 진행되었다. 면접은 우선 전화로 해당 비정규 근로자 관리를 책임지고 있는 사람과 전화로 접촉해서 협조를 구한 이후 연구팀이 직접 방문해서 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 결과는 각 연구팀들이 통일된 보고 양식에 맞추어 보고서를 작성하였다.

보고 양식은 비정규직 활용 배경 및 고용 현황, 근로조건, 정규직 대비 임금, 정규직과 비정규직간 인간관계, 비정규직 인사관리상의 문제점, 비정규직 처우개선으로 구성되어 있다.

해당 비정규 근로자의 관리자를 접촉하기 곤란한 경우를 제외하고는 반드시 관리자를 면접해서 근로자측의 정보 부족이나 과장된 진술로 인한 오류를 시정하였고, 피면접자는 3명을 기준으로 하였지만, 업무 방해나 해당 기관내에 당해 근로자가 부족한 경우에는 최소 1명이 있는 경우도 있고 최대는 10명선까지 되는 경우도 있다. 이상 심층면접의 대상 직종, 면접 일시, 방문 기관, 피면접인 내역을 정리한 것이 <표 31>이다.

<표 31> 심층면접 내역

대상 직종	면접 일시	해당 기관	피면접인 내역
1 직업상담원	11월20일 15:00-17:00	서울청 종합고용안정센터 서울 관악지방노동사무소	직업상담원 3명
	11월21일 13:30-15:30		
2 기간제교사	11월21일 11:20-13:00	서울 반포 및 개포고교	기간제교사 3명
	11월21일 17:00-18:00		
3 보육교사 영양사 간호사	11월21일 15:00-17:00	근로복지공단 어린이집 (안산/군포/모아래)	보육교사 3명 영양사 2명 간호사 1명
4 사무보조	11월20일 14:00-16:00	행정자치부	관리자1명, 사무보조원 3명
5 가로환경미화원	11월25일 15:30-17:45	부천시청 청소관리소	관리자1명, 가로환경미화원10명
6 청원경찰	11월28일 12:00-13:00	중소기업은행 서여의도지점	청경 1명
7 민원도우미	11월20일 14:00-17:40	문화관광부 민원실	관리자1명,도우미1명
	11월20일 15:00-16:00	대전 병무청	관리자1명,도우미2명
8 객석안내원	11월20일 16:06-17:50	예술의 전당	관리자1명,안내원2명
9 문화재안내원	11월20일 11:15-14:10	경복궁	관리자1명,안내원2명
10 문화재조사원	11월20일 14:30-16:50	국립문화재연구소	관리자1명,조사원4명
11 전산요원	11월25일 15:07-17:00	예술의 전당	관리자1명,전산원2명
12 도서관사서	11월24일 16:35-18:20	서울시립 정독도서관	관리자1명,사서3명
13 창구텔러	11월27일 18:00-19:00	중소기업은행 여의도지점	관리자1명,텔러3명
14 전화상담원	11월24일 14:00-16:30	중소기업은행 콜센터	관리자2명,상담원2명
15 상시위탁집배원	11월18일 15:40-18:00	여의도우체국	관리자1명,집배원3명
16 우편물구분보조	11월18일 10:00-12:15	서울우편집중국	관리자1명,보조원3명
17 계약직역무원	11월27일 10:15-12:20	수원역	관리자2명,매표원2명
18 도로관리원 고속도로안전원	11월25일 14:10-16:40	한국도로공사 중부지역본부	관리자2명,보수원1명 안전원1명
	11월25일 09:30-11:50	건설교통부 수원국도유지건설 사무소	관리자1명,보수원2명
19 임시조사원	11월20일 16:30-18:00	통계청 대전충남지방사무소	관리자1명,조사원2명
	11월21일 16:00-17:00	노동부 강남지방사무소	관리자1명,조사원3명
20 모니터링요원	11월20일 13:00-14:00	통계청 정부청사	관리자1명,요원1명



공공부문에 한정된 조사이기 때문에, 만일 비정규직이 정규직과 동일 직무를 수행하는 경우 정규직은 공무원 신분인 경우가 많다. 아래의 <표 32>는 비정규직 임금 비교를 위한 준거 대상인 공무원의 연간 고정급여를 계산한 것이다. 다만 각 직종별로 특수한 직무수당들이 포함될 수 있기 때문에 정확한 임금은 각 직무수당을 포함해서 계산할 필요가 있다. 연구팀은 정규직과 비정규직이 동일한 직무를 수행하는 경우에는 가능한 정확한 실태를 파악해서 두 집단간의 임금격차를 계산하려고 노력하였다.

<표 32> 비정규직 임금비교 준거로서의 공무원 임금

	정액급여					가족 (2.5인)	OT (15H고정)	기말 수당	정근 수당	명절 휴가비	연가 보상	가계지원비	성과급	고정 연봉 (만원)
	기본급	직급	급식	교통	직무									
기능직10급														
1호	512,200	95,000	90,000	120,000	60,000	66,930	85,367	42,683	64,025	6,225	106,708	23,476	1,527	
2호	543,700	95,000	90,000	120,000	60,000	66,930	90,617	45,308	67,963	6,607	113,271	24,920	1,589	
3호	577,500	95,000	90,000	120,000	60,000	66,930	96,250	48,125	72,188	7,018	120,313	26,469	1,656	
일반직9급														
1호	571,400	105,000	90,000	120,000	60,000	73,980	95,233	47,617	71,425	6,944	119,042	26,189	1,664	
2호	605,300	105,000	90,000	120,000	60,000	73,980	100,883	50,442	75,663	7,356	126,104	27,743	1,731	
3호	679,300	105,000	90,000	120,000	60,000	73,980	113,217	56,608	84,913	8,255	141,521	31,135	1,877	
교원														
8호	796,900	250,000	90,000	130,000	65,000	60,000	95,340	132,817	66,408	99,613	0	166,021	36,525	2,386
9호	819,200	250,000	90,000	130,000	65,000	60,000	95,340	136,533	68,267	102,400	0	170,667	37,547	2,430
10호	843,700	250,000	90,000	130,000	65,000	60,000	95,340	140,617	70,308	105,463	0	175,771	38,670	2,478
연구사														
1호	733,600	95,000	90,000	130,000	60,000	98,430	122,267	61,133	91,700	8,915	152,833	33,623	2,013	
2호	785,900	95,000	90,000	130,000	60,000	98,430	130,983	65,492	98,238	9,551	163,729	36,020	2,116	
3호	838,200	95,000	90,000	130,000	60,000	98,430	139,700	69,850	104,775	10,186	174,625	38,418	2,219	

주1) 연가보상분은 7일분으로 계산. 다만 교원의 경우 연가보상분 없음.

2) 교원의 경우 담임교사에 대해서는 월 11만원 지급.

3) 교원을 제외한 경우 직무별 특수 수당들을 고려해야 정확한 비교가 가능함.

## 2. 직종별 사례

### (1) 직업상담원

#### □ 비정규직 활용 배경 및 현황<sup>21)</sup>

공공직업안정기관에 종사하는 인력은 공무원과 직업상담원으로 구성되어 있다. 모든 직업상담원은 비정규직이며, 정규직인 공무원과의 갈등이 심각한 것으로 나타났다. 직업상담원 노조파업이후 57세 정년보장, 계약자동갱신 등의 사항에 합의를 했지만 일선 현장에서의 직업상담원들은 최소한의 근로조건을 개선하여 업무의 전문성을 강화하고자 하며, 임금보전 등의 방법으로 전문인력의 이직을 막을 수 있다고 한다.

직업상담원은 취업지원업무, 고용보험관련업무, 직업능력개발업무, 기타 고용안정서비스에 필요한 업무를 수행하기 위해 채용된 민간전문인력(직업상담원규정 제2조<sup>22)</sup>)을 말하며, 이들은 지방노동관서의 관리과장, 고용안정센터장의 지시에 따라 업무를 수행하고 있다. 2003년 5월 현재 공공직업안정기관의 인력현황을 보면, 공무원이 25.6%, 직업상담원이 74.4%를 차지하고 있다.

직업상담원의 정원은 예산의 범위안에서 노동부장관이 정하며, 다만 지방노동청장은 청별 정원범위내에서 정원을 탄력적으로 운영할 수 있으며, 지방노동관서장은 정원의 30%범위내에서 과별 정원을 조정하여 운영할 수 있다.

직업상담원은 1996년 40여명을 1기로 채용하기 시작하여 2003년 5월 현재 1,602명이 있다. 2003년 5월 현재 공공직업안정기관 인력 현황을 보면, 센터당 평균인원이 13.8명이며, 전체 2,152명중 직업상담원은 1,602명으로 74.4%를 차지하고 있다.

공공직업안정기관의 인력이 1999년 이후 감소하고 있으며, 특히 직업상담원의 경우 2001년 약 1,900여명이었으나 2003년에는 1,766여명으로 줄어들었으며, 2001년 이후 신규채용은

21) 직업안정기관의 직업상담원 배치와 관련하여 직업안정법제4조의4는 노동부장관은 직업안정기관 및 인력은행에 직업소개·직업지도 및 고용정보의 제공 등의 업무를 담당하는 공무원이 아닌 직업상담원을 배치할 수 있다고 규정하고 있으며, 고용보험법 제20조에도 노동부장관은 사업주 및 피보험자 기타 구직자 등에 대한 구인·구직정보 기타 고용정보의 수집·제공, 직업지도와 직업소개, 고용안정에 관한 기반의 구축 및 그에 필요한 전문인력의 배치 등의 사업을 할 수 있다고 규정하고 있다.

22) 직업안정기관의 직업상담원 배치와 관련하여 직업안정법제4조의4는 노동부장관은 직업안정기관 및 인력은행에 직업소개·직업지도 및 고용정보의 제공 등의 업무를 담당하는 공무원이 아닌 직업상담원을 배치할 수 있다고 규정하고 있으며, 고용보험법 제20조에도 노동부장관은 사업주 및 피보험자 기타 구직자 등에 대한 구인·구직정보 기타 고용정보의 수집·제공, 직업지도와 직업소개, 고용안정에 관한 기반의 구축 및 그에 필요한 전문인력의 배치 등의 사업을 할 수 있다고 규정하고 있다.

없었다. 직업상담원이 1년 계약직으로 채용되고 있으나, 실제 본인의 의사에 반하여 퇴직하는 경우는 없으며 고용안정을 강화하기 위해 2004년 예산부터 “일용”예산을 “기타직보수”로 전환하였다. 그러나 2002년 10월말 기준으로 상담원 정원대비 현원비율은 90%대이며, 이직률은 30%가 넘는 것으로 나타났다.

□ 직업상담원 근로조건

직업상담원은 매년 근로계약을 체결하며, 계약기간은 매년 1월 1일~12월 31일로 명시되어 있다. 근무시간은 09:00~18:00이며, 동절기(11월~2월)나 토요일 전일근무시에는 기관장의 판단에 따라 17:00부터 퇴근가능하다. 토요일전일근무를 실시하지 않는 관서의 토요일 근무시간은 09:00~13:00이다. 직업상담원은 고유업무영역외의 부가업무가 많은 편이며 초과근로에 대한 수당은 지급한다. 그러나 최근 직업상담원 파업이후 초과근로를 하지 않는 분위기이다. 직업상담원의 임금은 다음 <표 33>과 같이 기본급, 상여금, 가계안정자금, 가족수당으로 구성되어 있으며, 상여금은 600%, 가계안정자금은 200% 지급된다.

<표 33> 직업상담원의 월급여 구성 내역

(단위: 원)

내역	
기본급 <sup>1)</sup>	전임:690100
	책임:762,200
	선임:844,600
	수석:937,300
상여금	기본급의 600%
가계안정자금	기본급의 200%
가족수당 <sup>2)</sup>	배우자:3,0000
배우자제외 부양가족: 1인당 2만원	

주1) 직업상담원 직급별 1호봉을 가정함. 각 직급별 호봉승급분은 약 20,000원~30,000원 정도 차이가 남.

2) 부양가족수는 4인 이내임. 부부가 직업상담원일 경우 가족수당은 1인에게만 지급함.

3) 사회보험 적용됨.

□ 정규직과 직업상담원 직무 대비 임금 비교

직업상담원의 직무는 실업급여 등 고용보험제도전반, 기업체 고용안정사업, 국비직업훈련, 청소년실업대책사업, 사회적 일자리 창출사업, 고용허가제 관련 불법취업자 취업확인서 발급, 취업알선, 실업극복프로그램 등이다. 모든 직업상담원은 비정규직이다. 센터의 동일

업무를 수행하는 공무원(학력,근무년수동일)에 비해 3~15%정도 낮은 수준이다.

직업상담원은 매년 근로계약서를 작성해야하며, 6년을 직업상담원으로 근무하면 연봉이 대략 1,600만원인데 이는 동일 업무를 수행하는 공무원에 비해 평균 15%정도 적은 임금수준이다.

#### □ 인사관리 및 정규직과 비정규직간 인간관계

직업상담원의 채용은 공고를 통해 이루어지며, 서류전형-전산능력시험 및 필기시험을 거쳐 선발한다. 공공직업안정기관의 기관장(=공무원)이 근무평가의 최종결정권자이다. 고용안정센터장은 공무원으로 보하고 있으며, 센터내 팀장의 경우 전체 289자리중 상담원 팀장이 120명이다.

공공직업안정기관내의 정규직이라 할 수 있는 공무원과 비정규직인 직업상담원과의 관계는 그리 좋은 편은 아니다. 최근 직업상담원 노조의 파업(비정규직 차별철폐·계약직 철폐로 정규직화 쟁취·업무수행 권한 확보위한 법제·개정 등 요구)으로 갈등이 가시화된 바 있다. 그리고 직업상담원 파업이후 직업상담원 지도 개선문제가 노동부 공무원직장협의회의 주된 관심사가 되고 있다.

‘직업상담원은 전문직종이라고 생각하고 있는데, 일선 공무원들은 자신들이 대신해도 되는 업무라고 생각하고 있는 듯 하다. 이러 이유와 더불어 업무량이 많아 서비스의 질이 저하되고 있다.’

#### □ 비정규직 처우 개선

2004년부터 직업상담원 급여가 “일용”에서 “기타직보수”로 전환되고, 지난 10월 단협체결시 근로계약의 자동갱신(57세 한도)제도가 도입되는 등 처우개선이 이루어졌다. 하지만 이런 결과는 비정규직 직업상담원의 근본적인 문제를 해결하는 방법이 아니다. 비정규직인 직업상담원을 정규직화 한다는 것은 공무원들의 반발이 심해 불가능할 것이다. 그렇다면 ‘임금보전’방법으로 직업상담원의 이직을 어느 정도 막을 수 있다고 본다.

‘입사 6년차인 기혼남성 직업상담원의 수입만으로 가계를 유지하기 힘들다. 최소한 대기업 대졸 초임은 지급해야 된다. 즉 지금 받는 임금의 50%정도 인상해야 하지 않나 생각된

다.’(상담원이 인터넷에 올린 글)

‘취업지원팀 직업상담원의 경우, 자신들이 바로 비정규직이고, 열악한 근무조건이 처해 있으므로 보다 나은 일자리가 있으면 민원에게 취업서비스를 제공해주기 보다는 본인이 그 일자리로 옮기는 경우가 있다.’(상담원이 인터넷에 올린 글)

## (2) 기간제 교사

### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

국·공립학교에 근무하는 기간제 교사는 비정규직이지만 임금이나 수행하는 직무면에서 정규교원과 큰 차별은 없는 것으로 나타났다. 다만, 계약기간이 명시되어 있으므로 비정규직의 근본적인 문제인 고용안정이 가장 큰 문제로 인식하고 있었다. 공공부문의 기간제 교사 대부분이 그들이 처한 고용불안정 문제를 해결하기 위해 임용고시를 준비하고 있다.

기존의 양성된 교원인력으로 수급이 불가능한 분야와 정교사의 휴직으로 인한 결원이 발생하는 경우 교육과정의 운영과 교원인력의 효율적인 관리를 위하여 계약제 교원 제도를 도입하고 있다. 계약제 교원에는 기간제교사, 산학점임교사, 강사들이 해당되며 이중 기간제교사가 50%이상을 차지하고 있다.(2001년 교육인적자원부 자체평가보고서(기간제교사 57.5%, 산학점임교사 14.7%, 강사(39.1%))

2003년 4월 현재 국·공립학교의 기간제 교사 현황을 보면, 초등학교가 3.19%, 중학교가 5.02%, 고등학교가 3.80%로 사립학교의 기간제교사 활용률보다 다소 낮은 것으로 나타났지만, 매년 기간제 교사의 활용비율은 증가하고 있다.

<표 34> 기간제교사의 현황

(단위: 명, %)

	초등학교			중학교			고등학교		
	정원	기간제	활용 비율	정원	기간제	활용 비율	정원	기간제	활용 비율
계	149,424	4,785	3.20	96,650	5,190	5.37	76,102	6,043	7.94
국/공립	147,683	4,716	3.19	76,557	3,843	5.02	37,060	1,407	3.80
사립	1,741	69	3.96	20,093	1,347	6.70	39,042	4,636	11.87

자료: 교육인적자원부, 교육통계연보, 2003.

□ 기간제교사 근로조건

기간제교사는 학교장과 계약제교원 채용계약서를 체결한다. 기간제교사의 출퇴근시간과 근무시간은 정규교원의 근무시간을 준용하되 학교장이 조정할 수 있다고 계약서상에 명시되어 있다. 학교에 따라 다소 차이가 있지만 1일 8시간 근무로 출퇴근시간은 대략 오전 8시 10분부터 오후 4시 10분이다. 시간외근무수당은 정규교원과 동등하게 적용하여 지급되며, 특별휴가나 병가는 ‘교원휴가업무처리요령’에 따라 처리한다.

기간제 교사의 호봉확정과 승급은 공무원보수규정에 의하여 정교사와 동등한 체계의 임금을 지급받고 있다. 다만, 교육공무원법 제32조 제1항 제4호에 의하면 기간제교원의 봉급(=기본급)은 14호봉을 넘지 못하도록 되어 있다. 사범대학을 졸업한 교원은 최초입직시 9호봉을 적용하며, 일반대학에서 교직을 이수한 교원은 8호봉을 적용한다. 그러나 기간제교사의 경우 상한호봉이 10호봉으로 계약서에 명시되어 있으므로 정교사의 호봉 인상분(1호봉당 약 40,000원 차이)과 연말성과급이 지급되지 않는다.

기간제 교사의 임금은 봉급, 가계지원비, 봉급조정수당, 가족수당, 교직수당, 급식비, 교통비, 시간외수당 등의 항목으로 구성되어 있으며, 그 내역은 <표 35>와 같다. 또한, 기간제 교사의 경우 계약기간이 방학기간을 피하여 이루어지므로 방학기간에 임금이 지급되는 정교사와 차이가 있다.

<표 35> 기간제교사의 월급여 구성 내역

(단위: 원)

	내역
봉급	843,700
가족수당	70,000
학비보조수당	32,000
가계지원비	421,850
시간외수당	95,340
봉급조정수당	210,920
급식비	90,000
교통비	130,000
보전수당	15,000
교직수당	250,000
교원연구	45,000
학생지도	5,000

주1) 10호봉인 기간제 교사의 월급여액임.

2) 10년 이상 경력의 정교사의 경우 1월과 7월에 봉급조정수당이 100%지급됨.

3) 고용보험은 적용받지 못하고 있음.

□ 정교사와 기간제교사의 직무 대비 임금 비교

국·공립학교에서 교육을 담당하는 정교사와 기간제 교사의 업무와 근로시간은 1일 8시간, 1주일 18~20시간 수업으로 동일하다. 기간제 교사는 대체로 교과협의, 수업지도, 생활지도, 교무관리 등 일반적인 직무는 정교사와 차별 없이 수행하고 있다. 동일 호봉을 적용받는 정교사와의 임금차이는 없지만 상한호봉이 적용되어 기간제 교사를 오래한 경우 경력에 따른 임금차이는 있다.

<표 36> 정교사와 기간제교사의 임금비교(10호봉)

		정교사	기간제교사	비고	
	기본급	843,700	843,700		
	교직	250,000	250,000		
정액급여	급식	90,000	90,000		
	교통	130,000	130,000		
	연구	65,000	45,000		
	가족	60,000	70,000		
초과급여	15시간고정	95,430	95,340		
	200% 기말	140,617			
	100% 정근	70,308			
	150% 명절	105,463			
	없음	연가	0		
	250%	가계	175,771		
	55%	성과	38,670		
		기타 <sup>주1</sup>		684,770	
		월임금	2,064,959	2,208,810	106.97%
	고정연봉	(만원)	2,478	2,209 <sup>주2</sup>	

주1: 본 항목은 학비보조수당, 가계지원비, 봉급조정수당, 보정수당, 학생지도를 합함.

주2: 기간제교사의 고정연봉은 '월임금×10'으로 계산됨.

일반적으로 동절기 방학동안에는 기간제 교사를 활용하지 않음.

#### □ 정규직과 비정규직간 인간관계

인간관계상의 문제는 전혀 없다. 오히려 기간제 교사이기 때문에 계약기간이 만료되면 동료 정교사가 다른 학교를 추천해 주기도 한다. 그리고 학교장에 따라 차이가 있지만 방학기간에 특기적성수업을 담당하게 해준다.

#### □ 기간제 교사의 인사관리 및 문제점

기간제 교사의 채용은 학교장의 전권이나 다름없다. 기간제 교사를 희망하는 자나 기간제 교사가 필요한 학교측은 모두 교육청 홈페이지를 통해 필요한 사항(자기소개·경력 등 인적사항, 담당과목·자격요건 등)을 올려 놓는다. 그러나 현실적으로 대부분 인맥을 통해 기간제 교사 채용이 이루어지고 있는 실정이다. 그리고 기간제교사들은 계약기간이 명시되어 있으므로 정교사들이 받는 근무평가를 받지 않는다.

#### □ 비정규직 처우 개선

기간제 교원의 운영지침에 보면 계약직 교원의 임용기간은 일반적으로 1년 이내로 하되



필요한 경우 3년의 범위안에서 연장할 수 있다고 명시되어 있다. 따라서 재임용이 2회까지 가능하다. 불성실 등 특별한 사유가 없는 한 3년간은 안정적으로 근무할 수 있다.(박영숙, 한국교육개발원)

하지만 현실적으로 기간제 교사의 경우, 계약기간이 대부분 방학기간을 제외한 한 학기 동안이므로 고용안정이 가장 심각한 문제이다. 그래서 기간제 교사의 대부분이 임용고시를 준비하고 있는 실정이다.

기간제 교사가 적용받는 상한호봉 규정을 계약서에 명시하지 않고 일반 정교사와 마찬가지로 경력에 따른 호봉승급을 해주어야 한다. 그리고 계약기간이 방학기간을 교묘히 피해 가므로 기간제 교사에게도 방학동안에 임금이 지급될 수 있도록 해야 한다.

### (3) 보육교사·영양사·간호사

#### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

근로복지공단이 운영하는 어린이집에 종사하는 시설장·보육교사·영양사·간호사 등 모든 직원이 비정규직이다. 그러므로 비정규직이기 때문에 갖는 불만이나 차별은 의식하지 못하고 있다. 다만, 1인당 담당하는 아동수가 많고, 고유 업무외의 부가 업무가 많은 등 근무여건이 열악하여 보육교사들의 이직률이 높은 것으로 나타났다.

그리고 보건복지부의 영유아보육법에 따른 보수를 지급받는 어린이집 보육교사와 교육인적자원부의 보수규정을 따르는 유치원교사와의 임금 차이가 상당한 것으로 나타났다. 보육교사의 임금이 유치원 교사의 60-70% 수준이므로 이를 보전해주면 어느 정도 이직률을 낮출 수 있다고 생각된다. 이 경우 보육교사의 자격요건을 보다 강화하고, 교사자질을 높여 보육의 질을 높여야 할 것이다.

2002년 6월 현재 전국의 보육시설은 2만1천여개소, 정원은 약 90만명 정도이다. 유형별로 보면 국공립시설이 약1천3백개로 약 6% 차지하고 있다. 근로복지공단 모아래 어린이집의 경우 교사 12명이 156명의 아동을 돌보는 것으로 나타났다.

#### □ 보육교사·영양사·간호사 근로조건

근로복지공단 어린이집에 채용된 교사는 모두 공고를 통해 채용된다. 어린이집의 원장부터 모든 직원이 비정규직이며, 고용계약서(근로계약서)를 매년 체결하고 있다.

군포 어린이집의 고용계약서상에는 근무시간은 1일 10시간을 원칙으로 구체적인 근무시

간은 협의하여 결정하며, 잔업이 필요한 경우 응해야 한다고 명시되어 있다. 그리고 영양사나 보육교사의 고용계약서가 동일하며 직무에 대한 구분이 없다.

안산 어린이집의 근로계약서상에는 근무시간이 09:00~18:00을 원칙으로 하며 보육기준 시간을 1일 12시간으로 하여 07:00~09:00, 18:00~19:00까지의 3시간은 시설장과 합의하여 교대로 연장근무 해야 한다고 명시되어 있다. 안산 어린이집의 근로계약서상에는 직책(영양사, 보육교사)과 담당업무가 명시되어 있다. 보수는 공단보육시설 종사자보수기준에 준하여 봉급, 상여금, 제수당 및 복리후생비등의 항목으로 지급된다. 시간외 근무에 대한 수당과 근로기준법이 정한 퇴직금을 지급한다.

모아래 어린이집의 근로계약서에는 근무시간이 시설장의 지시에 따른다고 명시되어 있으며, 보수는 보건복지부 보육사업지침에 의한 보육시설종사자 보수기준에 준하여 지급한다. 그러므로 근로복지공단의 보수규정이나 복리후생규정의 적용을 받지 않는다고 명시되어 있다.

다음 <표 37>에서 보여지듯이 보육교사 1명이 돌보는 아동수에 대한 현행기준(2002)은 현장 교사들이 생각하는 적절한 수준과 비교할 때 최대 2배이상 많으며, 교육교사의 주당 근무시간은 평균 55시간으로 보수는 월60만원~100만원으로 지급되고 있다. 또한 어린이집 들간의 과다경쟁으로 인해 새로운 프로그램이나 행사준비 로 보육업무이외의 부가업무가 많은 편이다. 이러한 열악한 근무여건은 보육서비스의 질을 저하시킬 뿐 아니라 보육교사의 이직률을 높게 하고 있다. 어린이집의 규모가 100명 이상이어야 간호사를 채용할 수 있다.

<표 37> 교사 1인당 연령별 보육아동기준

연령	형행기준	교사의견
1세 이하	5	2.86~4.60
2세	7	7.25
3-5세	20	12.28~19.08
방과후	30	13.14

자료: 보건사회연구원, 2002년 전국 보육실태조사.

보육교사·영양사·간호사의 임금<sup>23)</sup>

23) 근로복지공단 어린이집에 종사하는 모든 근로자는 비정규직이므로 정규직 대비 임금비교가 사실상 불

근로복지공단에서 운영하는 어린이집마다 근로계약서에 명시된 보수규정이 다르고, 임금 체계또한 차이가 있다. 동직종에 대한 경력은 민간시설에서의 경력은 인정하지 않고 근로 복지공단내에서의 경력만을 인정하고 있다.

‘근로복지공단의 보수규정을 받는 정규직원(동일호봉)과의 임금차이가 상당한 것으로 알고 있다. 보육업무의 성격상 퇴근시간이 일정하지 않고, 아이들을 돌보다보면 제 때 식사 하기도 힘들다. 임금을 인상해 주어야 한다’

‘대부분의 보육교사는 민간어린이집 등에서의 경력이 있다. 그러나 공단내의 경력만 인정되므로 10년 경력이 있는 보육교사라도 1호봉을 적용받고 있다.’

영양사가 보육업무를 겸직하는 경우, 겸직에 따른 수당은 IMF이후 지급되지 않고 있다. 채용시 겸직 가능한 교사를 우선적으로 채용하는 것이 관행이다. 보육교사·영양사·간호사 모두 사회보험이 적용되고 있다.

<표 38> 보육교사(2호봉) 임금

내역	금액
본봉	765,000
제수당	474,370
월차수당	
가계보조, 교통급식비	80,000
운전수당	
시간외근무수당	24,940
특수근무수당	

주: 영유아보육법에 의한 보수기준임.

<표 39> 영양사 임금

내역	금액
월정급여액	1,196,470
시간외수당	117,220
특수근무수당	
기타급여	
연차수당	
운전수당	
기타급여	

주: 공단보육시설 종사자 보수기준에 의함.

가능하다.

<표 40> 간호사(4호봉) 임금

내역	금액
기본급	1,196,470
기타급여	
교육연구수당	100,000
시간외수당	46,890

주1: 보건복지부 보육사업지침 보육시설종사자 보수기준에 의함.

2. 교육연구수당은 서울시에서 지급하며, 시간외수당은 근로복지공단에서 지급함

보육교사·영양사·간호사 인사관리 및 문제점

근로복지공단 어린이집에 종사하는 보육교사·영양사·간호사 모두 모집공고를 통한 공개채용을 하고 있다. 이들은 같은 비정규직인 시설장(원장)이나 주임교사에게 근무평가를 받고 공단에 전달된다. 근로계약서상에 운영세칙과 규정을 위반하거나 직무에 불성실하다는 등의 이유로 계약을 해지할 수 있다고 명시되어 있다.

보육교사·영양사·간호사 모두 매년 계약을 갱신하고 있으며, 이들의 자발적 계약포기로 인한 결원이 발생하더라도 IMF이후 거의 신규채용을 하지 않고 있다.

‘보육교사 1인당 담당하는 아동수가 20여명 된다. 창의적인 학습교재 개발을 위해서는 보육교사·보조교사의 채용이 절실하다.’

비정규직 처우 개선

근로복지공단 어린이집에 종사하는 보육교사·영양사·간호사는 1년계약직이지만 모든 직원이 비정규직이므로 정규직과의 갈등이나 차별을 느끼지 않고 있다. 다만, 1인당 보육 아동수가 많으므로 보육교사를 증원하고, 임금수준이 낮으므로 유치원교사의 임금수준으로 보전해 주길 원한다. 보육교사 등은 비정규직이기 때문이 아니라 과중한 업무로 이직률이 높기 때문에 이들의 보육환경이나 복무조건, 후생복지 등 개선이 필요하다.

(4) 사무보조

비정규직 활용 배경 및 현황

행정자치부 내에 있는 사무보조원의 경우, 정원통제와 예산상의 문제 등으로 비정규직을

활용하고 있다. 그런데 부처별로 사무보조원이라 할지라도 이유가 조금씩 상이한데, 고시과와 의정과 같은 경우에는 특정 시기에만 필요인원이 모자라 활용하고 있으며, 총무과 등의 다른 부처는 준고정화된 인력이라고 할 수 있다.

행정자치부 내에 사무보조원은 18명 정도 있으며, 하는 업무는 단순 워드 작업 등이다. 고시과의 경우는 원서 접수 등의 업무이며, 의정과는 행사관련 우편작업 등의 일을 담당한다.

#### □ 사무보조원의 근로조건

근무시간은 다른 공무원들과 동일하며, 업무내용은 워드 작업 등 단순 사무보조업무이다. 채용은 과단위로 일용임부임의 범위 안에서 채용하며, 대체로 공식적인 채용절차없이 학교나 아는 사람의 추천을 통해 입사한다.

임금은 정부예산단가지침에 따라 일용직 근로자의 임금 수준인 일당 25,000~30,000원이며, 월차유급, 주휴유급, 야간근로수당 등 법정 수당은 전부 지급됨. 퇴직금도 지급되며, 산재보험을 제외한 3대 보험은 가입되어 있다. 다만 별도의 상여금은 지급되지 않는다. 보통은 20대 중후반에 자발적 퇴직이 대부분으로, 따라서 특별히 평가나 고과가 적용되지 않는다.

#### □ 기능직 10급과 사무보조원 직무 대비 임금 비교

업무성격에 있어, 과거에는 기능직 공무원의 일과 사무보조원의 일이 크게 차이가 없었다. 따라서 과거에는 사무보조원으로 있다가 기능직 10급으로 채용되는 경우가 있었다. 그러나, 2003년부터 기능직도 공고를 거쳐 뽑는 방식<sup>24)</sup>으로 전환되면서, 사무보조원에서 기능직으로 가는 일이 불가능해졌다. 기능직 공채방식 채용은 인사관리의 투명성 때문이며, 기능직이 공채방식으로 변하면서 기능직 공무원들도 자신들의 고유업무를 주장하고 있어, 기존의 기능직 공무원의 업무성격이 달라지고 있다. 현재 기능직 공무원의 업무는 사무보조원들과는 달리 고유업무를 담당하고 있으며, 일반직 공무원의 업무와 사무보조 업무의 중간쯤이라고 할 수 있다.

그러나 사무보조원과 가장 유사한 직종을 찾으려면, 기능직 공무원의 업무를 들 수 있을

---

24) 과거 기능직 공무원 채용은 공고를 거치지 않고, 결원이 생기면 기존의 사무보조원 중에서 임용하는 경우가 있었으나, 2003년부터는 결원이 생기면 반드시 공고를 하고 임용하는 방식으로 변함. 따라서 기능직 공무원 채용은 일반직 공무원의 공채방식과는 다소 차이가 존재함.

것이다. 실제로 사무보조원들은 기능직공무원과 자신들의 업무가 크게 차이가 없다고 느끼고 있었다.

기능직과 사무보조원의 임금을 비교해보면 차이가 있다. 기능직 10급 2호봉의 연봉은 1,458만원, 3호봉은 1,715만원인데 반해, 일용직은 호봉제가 적용되지 않으므로 모든 년차에서 연 1,052만원을 받고 있다(월 90만원 전후). 보통 2년 정도의 경력을 고려할 때 기능직 공무원에 비해 연 400만원 정도 임금이 낮다.

다만, 업무가 꼭 동일하다고 보기는 어려운 면들이 존재하며, 책임정도에도 조금 차이가 있다. 이에 비해서 사무보조원들은 업무가 큰 차이가 없다고 느끼며, 보수차별만 존재한다고 생각하고 있다.

#### □ 정규직과 비정규직간 인간관계

일을 하는데 있어서, 인간관계의 문제는 없다. 사무보조원들도 대부분 과의 회식이 있을 때 모든 회식에 참여하고 있으며, 다른 부분에서 특별히 차별은 존재하지 않는다.

#### □ 사무보조원 인사관리 및 문제점

현재 사무보조원은 아는 사람을 통해 입사한다. 예를 들어 학교를 통해 추천을 받아 간단한 면접을 거친 후 채용하거나, 공무원 임용대기중인 사람들에게 개별적으로 연락해서 발령 전까지 근무하도록 하는 방식 등이 대부분이다. 당초 기능직 공무원이 사무보조원과 동일한 업무를 담당하는 정규직이었는데, 공채방식을 택하면서 기능직은 기능직대로 고유 업무를 확장해가고 있으며, 사무보조원은 보조원대로 별도로 존재하는 양상이 나타난다. 기능직 공무원을 공채방식으로 전환한 이후, 사무보조원들은 정식직원 채용 경로가 사라져 버려 책임감이나 업무몰입도가 낮아졌다.

#### □ 비정규직 처우 개선

인사담당자는 기능직 공무원과는 다른 더 단순한 일인데다, 수요는 지속적으로 발생하므로, 사무보조 인력이 반드시 필요하다고 느끼고 있으며, 특별히 현재의 고용방식이 변해야 한다고 생각하지는 않고 있다. 사무보조원의 업무몰입도나 책임감이 조금 떨어진다고는 하지만, 업무가 특별히 어려운 작업들이 아니므로 크게 영향을 받는다고 보기 어렵고, 인력이 필요할 때마다 기능직 공무원을 공채하는 것은 불필요하다고 느끼고 있다. 수요는 대체로 지속적으로 발생하는 편이면서도, 운용에 있어 탄력적인 면들이 공존하고 있다.

반면 사무보조원들은 현재 상태에서는 정규직화가 불가능하고, 임금이 낮기 때문에 동일 업무에 해당하며 조건이 좋은 직장이 있으면 이직하겠다는 입장을 가지고 있다. 대체로 사무보조인력의 연령은 20대 중반이며, 근속년수도 2~3년이 대부분이다.

현 상태에서 기능직으로 전환이 가능한 경로가 생기길 원하고 있으며, 현 상태에서도 공무원과 동일하지는 않더라도 대외적으로 최소한 증빙절차에 있어서는 어느 정도 공무원 신분을 인정해주길 원하고 있다. 예를 들어 경력증명서, 공기업 근무경력을 인정해주는 것이 있다. 또 현재는 일용직으로 일급으로 계산해서 월단위로 지급하는 형태인데, 월급단위로 계산해주고(하루 월차유급수당이 나오기는 하지만, 월단위 고정급여가 나오기를 희망함) 년차가 올라가면 임금도 인상되기를 원하고 있다. 임금의 수준도 현재는 너무 낮다고 생각하므로 인상해 주기를 요구하고 있다.

#### (5) 가로환경미화원

##### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

부천시에 있는 환경미화원의 경우, 일이 단순노무에 해당하기 때문에 환경미화원을 일용잡급으로 활용하고 있다. 부천시 청소관리소에 소속된 미화원은 가로청소 미화원(조사대상)이 224명, 재활용 선별원이 34명, 무단투기물에 대한 민원을 처리하는 환경기동반 28명이 있다. 인사관리 담당자는 이들이 고용이 안정적이며, 임금 수준도 낮지 않아 비정규로 분류하기 힘들다는 입장이다. 향후 인력충원에 대해서는 부정적이며, 충원보다는 장비를 통한 인력대체가 좋다고 생각하고 있다. 이하 심층면접에서는 가로환경 미화원에 대해서만 조사하였다.

##### □ 환경미화원의 근로조건

근무시간은 새벽 4시~오전 9시, 오후 1시~5시까지이며, 근무내용은 자신이 맡은 해당 구역의 거리청소이다. 채용은 부천시에서 지역생활정보지에 공고를 통해, 모집된 사람에 대해 간단한 면접 후 채용한다. 평균연령은 55~56세 정도, 평균근속기간은 8년 정도이다. 소속은 부천시로 소속되어 있으면서 각 구청별로 배치 받아 일을 하고 있으며, 직접적인 관리 감독은 해당 구청의 환경과 담당의 지휘를 받는다.

임금은 직무급이 적용된다. 인사관리담당자는 호봉제라고 응답하였으나, 근로자 면접결과 직무급이라고 할 수 있다. 예컨대 근속수당이 지급되고는 있으나, 근속별로 월 2만원

내외의 차이가 날 뿐 다른 임금에서 차이가 없다.

인사고과 등의 평가는 전혀 없으며 대체로 정년이 보장되고 있다. 현재 정년연령은 60세이다. 외환위기 전에는 62세였다가 외환위기때 58세로 단축되었고, 다시 2002년부터 60세로 연장되었다.

연월차는 거의 사용할 수 없다. 예컨대 월차수당은 지급되고 있으나, 교대해 줄 사람이 없으므로 월차를 사용하는 경우는 거의 없다. 토요일과 일요일, 명절 등 휴일에도 오전근무를 해야하고, 이에 따른 시간외 근로수당이 지급되고 있다. 이외에 초과근로가 많이 발생하는 것으로 보기는 어려우며, 근로자들은 이 시간을 초과근로라고 생각지 않았으며 통상근로의 개념으로 생각하고 있다.

#### 환경미화원의 직무 대비 임금 비교

업무성격에 있어, 단순노무이며 공무원 중에서 같은 직무 수행자를 찾을 수 없다. 예전부터 공무원이 아닌 일용잡급 종사자에 해당된다. 그러나 기타 일용직과는 달리 정년이 보장되고 4대보험이 적용되며 퇴직금과 정년수당(200%)이 지급되고 있다.

임금은 근속 8년차를 기준으로 3,200만원 정도이며(직무급 형태이므로, 20년차도 여기서 크게 차이가 없을 것으로 보임) 보수 체계는 일반 공무원의 보수체계와 비슷하며 조출수당, 위생수당 등이 지급된다. 임금인상은 행정자치부에서 공시하는 공무원 임금인상률에 맞추어 인상되며, 지자체별로 수당등에서 노조와 합의하에 조금씩 차이가 발생할 수 있다. 임금은 부천시 예산에서 지급되며, 작업지시는 해당 구청에서 받는다.

다만 비교 가능한 집단으로 부천시의 청소업을 대행하는 용역업체가 존재하고, 용역업체 직원과의 비교는 가능하다. 부천시 가로청소에는 이들 가로환경미화원들이 관할하는 구역이 있고, 외부에 용역을 주어 운영하는 구간이 있다. 해당 용역업체 직원과의 임금을 비교해보면, 이들의 임금이 높은 수준이다. 예컨대 근로자들도 자신들의 임금이 용역업체에 비해 높음을 인정하고 있으며, 따라서 임금수준에 대해 크게 불만을 표현하지 않는다.

#### 정규직과 비정규직간 인간관계

같은 직무에 정규직 비정규직이 혼재하는 것이 아니므로 비교가 불가능하다.

#### 환경미화원 인사관리 및 문제점



특히 인사관리상의 문제라고 할만한 것들을 찾기 어렵다. 작업지시는 각 구청에서 하고 있지만, 실제로 구청별로 청소본부 비슷한 별도의 집결장소가 있으므로 크게 부딪칠 일 자체가 없다.

최근 청소용역업체가 많이 생기면서, 시 입장에서는 관리 감독할 필요가 없는 용역업체에 해당업무를 이양해가고 있는데다 점차 장비화가 진행됨에 따라, 더 이상 충원 등의 계획이 없으며, 점차 줄여가는 추세이다.

현재 가로 환경미화원들은 노조를 가지고 있으며, 노조명은 부천시청 노동조합으로 가로 환경미화원으로만 구성된 노조이고, 한국노총 연합노련 소속, 100% 가입하고 있다.

#### □ 비정규직 처우 개선

인사담당자는 점차 장비화 해나가야 한다고 생각하고 있다. 또 60세까지 정년이 보장되고 있으며, 임금수준도 크게 낮지 않고, 대부분의 복리후생이 지급되고 있으므로 이들을 비정규직이라고 보기 어렵다는 입장이다.

근로자들도 특별히 비정규라는 생각을 가지고 있는 것으로 보기는 어렵다. 다만 근로자들의 경우 민영화에 대한 두려움을 강하게 표현하고 있다. 현재 정년이 되거나 개인적 사정으로 나가는 사람이 생기면 충원해주지 않고 그 만큼을 용역업체에 넘기는 형태로 일이 진행되므로, 언제 해고당할지 모른다는 불안감을 표현하고 있다. 근로자들은 용역업체를 통할 경우 시 차원에서 비용절감이 되는 것도 아니며 아무런 편익이 없는데도, 용역업체를 자꾸 활용한다고 얘기하고 있다. 요약하면 근로자들은 특별히 임금인상을 주장하거나 비정규라는 생각가지고 있는 것으로 보기 어렵고 다만 민영화에 대한 불안감을 표현하고 있다.

### (6) 청원경찰

#### □ 청원경찰 활용 배경 및 현황

현재 청원경찰의 경우, 청원경찰법에 의해 뽑고 있으나, 소속은 각양각색이다. 청원 경찰법에 의한 경찰로 정부부문이 직접 고용한 사람들이 있고, 청원경찰법에 의한 경찰이지만 용역업체를 통해 정부부문에 종사하는 사람들도 있으며, 기능직 중 방호직으로 구분되는 공무원이 있으며, 기타 경찰법에 의하지 않은 경비도 존재한다. 이번 면접 조사에서는 청원경찰법에 의한 사람들을 대상으로 했으며, 본 면접조사의 대상자는 용역업체를 통해 은행에 근무하고 있는 청원경찰이다. 청원경찰업을 용역업체에 대행토록 하는 이유는 비용절

감보다는 관리의 편리를 위해서이다.

□ 청원경찰의 근로조건

근무시간은 오전 9시~ 오후 5시 30분경이며, 근무내용은 자신이 맡은 해당 구역의 경비인데, 요즘은 은행은 안내업무도 같이 하고 있다. 채용은 공고를 통해, 청원경찰 시험을 거쳐 자격이 주어지는데, 직장에 들어올 때는 용역업체에서 다시 면접을 본 후 용역업체에서 지정한 근무처에서 근무한다.

소속은 (주)대한안전이라는 용역업체에 소속되어 있으면서, 각 은행으로 배치 받아 일을 하고 있으며, 직접적인 관리 감독은 해당 은행의 안전관리실의 지휘를 받는다. 임금은 호봉제가 적용되기는 하지만, 근속에 따라 큰 차이가 나는 것은 아니다. 인사고과 등의 평가는 거의 없으며, 대체로 정년이 보장되고 있다. 다만 실제로 정년연령이 정해져 있는 것은 아니다. 교육 훈련에 있어서, 가끔 경찰청에서 실시하는 청원경찰 훈련(총기사용 등이나 기타 복무에 관한 훈련)이 있다. 부가적인 초과근로나 야간근로는 최근 기계화로 거의 없다.

□ 청원경찰의 직무 대비 임금 비교

해당 용역업체의 다른 청원경찰과 임금을 비교해보면, 용역업체들이 어느 정도 임금을 비슷하게 유지하고 있으므로 큰 차이가 없다. 다만 정부부문이 직접 고용하고 있는 청원경찰들과 비교할 때 60~70% 수준으로 볼 수 있다. 현재 용역업체에 은행이 지급하는 계약비가 직접고용 했을 때의 인건비 수준으로, 해당 용역업체가 관리비 명목으로 매달 30~40% 정도를 원천징수 후 임금을 지급하므로 그 과정에서 임금격차가 발생하고 있다.

임금인상은 용역업체인 대한안전이 은행과 계약 체결시 약정액이 얼마나 인상되느냐에 따라 인상된다. 본 면접조사의 청원경찰의 경우, 경력이 14년, 해당 은행에서 근속이 8년차인데, 실수령액을 기준으로 연봉 1,000만원 수준이다. 은행이 지급하는 액수는 일인당 연봉 2천만원정도이다.

□ 정규직과 비정규직간 인간관계

같은 직무에 정규직 비정규직이 혼재하는 것이 아니므로 비교 불가능하다. 같은 근무처에 있는 은행직원들과는 원만한 인간관계를 유지하고 있다. 해당 용역업체 소속의 청원경찰들과는 만날 수 있는 기회가 별로 없다.

□ 청원경찰 인사관리 및 문제점

청원경찰의 경우, 대부분의 기관들이 용역업체를 활용하고 있는 상태이므로, 이 과정에서 임금이 많이 하락하는 현상이 발생하는 문제가 있다. 기관 입장에서는 점포마다 흩어져 있는 청원경찰을 일일이 관리 감독하는 어려움이 있으므로, 인건비가 동일하게 지급된다 하더라도 관리비 절감 효과를 가지고 있다. 급여수준이 낮은 편이라, 이직이 심한 편이고, 특히 젊은 층에서 일을 꺼려하는 경향이 있다. 별달리 청원경찰 노조가 존재하지 않고, 각자 해당 부처에서 일하는 상황이라 결집이 어려운 문제 있다. 다만 용역회사별로 노조가 존재하는 경우는 있다.

□ 비정규직 처우 개선

용역업체를 통해 해당 근무처에서 일하게 되므로, 낮은 임금을 받게 되므로, 임금 산정에서 어느 정도 그 부분이 참작되도록 하는 것이 필요하다. 이는 용역업체 소속 가로 환경미화원의 경우에도 동일한 문제를 보이고 있었는데, 해당 조사된 시청 소속 직영 환경미화원의 경우는 직접 고용의 형태로 임금이 높았지만 용역업체 소속의 경우는 청원 경찰과 같이 낮은 임금을 보이고 있었다.

(7) 민원도우미(1)-문화관광부

□ 비정규직 활용 배경 및 현황

문화관광부 본부 내에 있는 민원도우미의 경우, 정원통제 때문에 활용하고 있다. 문화관광부 방문자에 대해 청사 안내를 돕는 역할을 담당하고 있으며, 본부 내에는 2명이 있다. 문화관광부 산하 단체까지 모두 포함하면, 청사가 있는 대부분의 기관이 도우미를 가지고 있으므로 꽤 많을 것으로 추정된다. 현재 인사담당자는 문광부 내 도우미의 인력이 적정수준이라고 생각하며, 더 이상의 증원은 필요 없다고 보고 있다. 1998년 안내도우미를 처음 도입하면서 생겼으며, 업무가 새로 발생하여 채용되었을 뿐, 기존의 업무가 비정규로 대체된 것으로 보기 어렵다.

□ 사무보조원의 근로조건

근무시간은 다른 공무원들과 동일하게 9시 출근 6시 퇴근(동절기 5시 퇴근)이며, 업무는 방문자를 안내하는 단순업무이다. 채용은 노동부 work-net을 통해 공고한 후, 간단한 면접 심사후 채용한다. 임금은 월급단위로 월 105만원이 지급되며, 추석 등의 명절 상여금이 조금 있다. 퇴직금도 지급되며, 4대 보험은 가입되어 있지만 기타 상여금은 지급되지 않는다. 월급에는 기본급 60~65만원, 수당 40만원, 상여금(명절때) 25%씩 연 50%가 지급되고 있다.

보통은 20대 중후반에 자발적 퇴직이 대부분으로, 특별히 평가나 고과가 적용되지 않는다. 문화관광부는 더 있어주기를 원하지만, 대체로 다른 직장으로 이직이 빈번하게 발생하여 도우미의 근속이 짧은 편이다. 평균 근속년수는 대략 2년 이내이다.

#### □ 민원도우미 직무 대비 임금 비교

민원도우미의 경우 동일 직무자를 찾을 수가 없어서 비교가 어렵다. 민원도우미와 같은 근무장소인 민원실에서 근무하는 기능직 공무원이 있기는 하지만, 기본적으로 문화관광부에서 근무하는 민원도우미의 경우는 청사 안내도우미에 해당하고, 기능직 공무원은 실제 민원 업무를 처리하는 일을 하고 있다. 따라서 두 업무를 동일 업무로 보기 어려우며, 임금이나 근로조건 비교가 불가능하다.

#### □ 정규직과 비정규직간 인간관계

일을 하는데 있어서, 인간관계의 문제는 없다. 근로조건이나 다른 일에서 아무런 차이가 없으며, 업무성격상 특별히 다른 직원과의 교류가 생길만한 경우 자체가 발생하지 않는다. 예컨대 업무성격상 독립적인 직무로 구분된다고 할 수 있다.

#### □ 민원도우미 인사관리 및 문제점

현재 민원도우미는 공개모집을 통해 간단한 면접후 입사한다. 업무자체가 단순한데다 독립적인 일이라서, 특별히 인사관리에 있어 어려운 점이 있는 것은 아니지만, 도우미가 계속 일년단위 계약으로 채용되는데다 특별히 경력개발에 도움이 되는 업무도 아니여서 이직이 심하다. 보통 문화관광부는 업무의 연속성 등을 고려하여, 지속적으로 채용코자 하지만, 도우미 본인들이 자발적으로 퇴직하는 경우가 많고, 근속기간도 짧다. 이에 따라 잦은 이직으로 인한 업무공백이 발생한다.

도우미 입장에서는 일이 단순하지만 지속적으로 대면관계를 가져야하는 일이라 나름대

로 노동강도가 강하면서, 임금수준도 만족스럽지 않아 다른 좋은 자리가 있으면 옮기겠다는 입장이다.

□ 비정규직 처우 개선

인사관리 담당자는 당분간 도우미 업무는 지속될 것으로 보여, 업무 성격상 지속성이 유지된다고 볼 때 가능하다면 정규직화도 좋다고 생각하고 있다. 다만 일이 공무원(기능직을 포함한)으로서의 업무라고 보기 어렵고, 채용이후 다른 공무원들과 보직 순환이 불가능한 것이 현실적인 어려움으로 보인다. 그러나 기능직 중 도우미직이 신설되어 안내도우미가 정규직화 된다면, 높은 이직률이 조금 낮아질 것으로 기대하고 있었다.

민원도우미의 경우에도 정규직화 되면 좋지만, 딱히 정규직화에 크게 기대를 가지거나, 비정규 근로자라는 점에 불만을 가지고 있는 것으로 보이지는 않는다. 다만 임금수준에 있어 다른 정규직에 비해 낮다는 점에 불만이 있다. 임금이외의 다른 근로조건에 대해서도 크게 불만이 없었다. 원하는 임금 수준에 대해서는 월급자체의 인상보다는 명절 이외에도 고정적인 상여금이 나오기를 희망하였다.

(8) 민원도우미(2)-병무청

□ 비정규직 활용 배경 및 현황

민원도우미란 병무청 지방사무소에서 민원업무를 담당하여 정규직 공무원과 협조하여 업무를 수행하는데, 공익근무요원과는 업무가 다르다. 병무청 지방사무소의 정규직에 해당하는 인원은 일반직(행정직) 공무원이다.

□ 민원도우미 근로조건

고용형태는 일용직, 계약은 1년 단위이며 4대 보험, 연차, 월차, 퇴직금을 지급하고 있음. 급여형태는 시급제이다. 지방 병무청에서 근무하는 정규직 공무원과 비교하면 복장 및 복지의 차이는 없지만 그 밖에 초과근무수당, 상여금, 인사고과, 교육훈련, 이동, 승직 등의 혜택이 없다.

□ 정규직과 민원도우미 직무 대비 임금 비교

업무 내용과 난이도는 약간 차이가 있다고 근로자가 응답하였다. 급여는 시급제이므로

매월 유동적이나 1일 8시간을 모두 근무할 때 월평균 74만원 정도를 지급받고 있으며 상여금 및 수당은 없다. 월평균급여를 일반직 공무원 9급 1호(월고정급 1,664천원)과 비교하면 44.5%에 해당된다.

□ 정규직과 비정규직간 인간관계

정규직과 동일한 장소에서 근무하며, 정규직과의 인간관계는 원만하다고 관리자와 근로자 모두 응답하였다.

□ 민원도우미 인사관리 및 문제점

관리자와 근로자 모두 비정규 근로자가 정규직 공무원과 비교하여 책임감과 업무능력이 동일하다고 말하였다.

□ 비정규직 처우 개선

관리자는 비정규직이 부당하게 대우받는다고 생각하지는 않고 있다. 근로자는 비정규직 노조의 필요성이 있다고 응답했으며 가입할 의사도 있는 것으로 나타났다. 또한 정규직과 비교하여 가장 차별을 받고 있는 부분은 임금이라고 응답하였다. 근로자는 일용직이더라도 꾸준히 오래 근무할 수 있도록 계약기간을 1년 이상으로 하는 등의 대책을 세워주기를 원하고 있다. 또한 현재처럼 시급으로 급여를 정산하면 연휴가 있는 달에는 생활이 어렵고, 몸이 아파 쉬는 경우에도 급여에서 공제하는 등의 문제가 있으므로 현재처럼 시급이 아닌 고정된 급여를 월급으로 제공받기를 희망하였다.

(9) 객석안내원

□ 비정규직 활용 배경 및 현황

예술의 전당에서 객석안내원은 대략 오페라 하우스에 28명, 음악당에 25명이 있으며, 이들의 신분은 대체로 대학 1, 2학년의 학생으로 시간제 파트타임으로 근무를 하고 있다. 예전에는 여학생으로만 구성되었으나 최근 남학생 아르바이트생들도 채용한다고 한다. 이들은 예술의 전당 내부에서는 아르바이트생으로 호칭된다.

이들 관리는 하우스매니저라고 불리우는 정규직이 맡고 있다. 하우스매니저는 총무부와 협의하여 객석안내원을 채용 및 교육 배치하고, 직접현장에서 객석안내원을 관리한다. 하

우스매니저들은 객석안내원과 고객들이 문제가 생길 경우 이에 개입하여 해결하는 등 객석안내원들과 긴밀한 관계를 유지하고 있다<sup>25)</sup>.

#### □ 객석안내원의 근로조건

예술의 전당 객석안내원은 사실 비정규직으로 분류하기보다는 아르바이트에 가깝다고 할 수 있다. 계약서도 보통의 비정규직 근로계약서와 다른 프리랜서 계약서<sup>26)</sup>라는 이름으로 따로 존재하고 있다. 이들의 업무는 공연장에서 객석 정리 및 안내로 주로 대고객서비스를 수행한다. 출근 시간은 1회의 공연이 있는 평일은 오후 6시 정도에 출근하여 오후 10시 정도에 퇴근하며 2회 공연이 있는 토·일요일에는 오후 2시부터 오후 10시까지 근무를 한다. 객석안내원에게 있어 가장 중요한 것은 시간엄수라고 한다. 무단으로 3번 이상 결근을 할 경우 일을 할 수 없다고 하며, 지각 및 결석체크는 확실히 하고 있다.

모든 객석안내원들은 근무시 유니폼을 입고 명찰을 패용한다. 자신의 이름이 새겨져 있는 명찰을 패용하고 근무를 하는 안내원들은 책임감이 느끼고 있으며 예술의 전당에서 아르바이트 하는 것을 보람 있는 일로 생각하고 자기발전과 교양향상에 도움을 주고 있다고 생각하고 있었다.

#### □ 정규직 하우스매니저와 비정규직 객석안내원 임금 비교

예술의 전당내에서 모든 객석안내 업무는 비정규직인 아르바이트생에 의해 수행되고 있어 정규직 동일 직무와의 임금비교는 불가능하다. 또한 안내원 관리를 맡고 있는 정규직인 하우스매니저와의 비교도 힘들다. 프리랜서 계약서에는 임금이 아니라 수수료 지급이란 명칭으로 계약기간 동안 공연 1회 근무시(약 4시간) 15,800원 공연 2회근무시 28,000원을 지급한다고 규정하고 있다(식대 별도). 임금은 일당제이지만 월급으로 지급한다고 한다.

그리고 하우스매니저에 의하면 3개월, 6개월, 9개월 단위로 계속계약을 하는 객석안내원에게는 경력을 인정하여 임금에 반영하고 있다고 하며, 공식적인 차원에서 복시시설이나 지원은 없지만 학생들인 만큼 도서상품권을 선물로 준다든지, 근무시 학생들에게 필요한 기구 등을 교체해주고 간식을 제공해준다고 한다. 그리고 객석안내원이 학교시험이나 개인적인 사정이 있을 때는 이를 고려하여 객석안내원을 융통성있게 운영하고 있다고 한다. 피

25) 하우스매니저에 따르면 예전에는 자원봉사자를 활용하여 객석안내를 하였지만 관객에 대한 신속하고 빠른 서비스 제공을 위해 대학생 아르바이트생으로 바꾸었다고 한다.

26) 여기에는 계약의 목적, 지위, 의무, 수수료 지급, 계약변경, 계약의 종료, 기타등에 대해 명시적으로 규정하고 있다.

면접자인 객석안내원들은 자신의 임금수준에 대해 그다지 중요하게 생각하지 않는다고 말하고 있으며 오히려 많이 받는다고 생각하는 안내원도 있었다. 그들은 학생으로서 일단 자신들이 사회를 경험해보고 싶어 일을 선택했고, 객석안내를 하면서 공연을 볼 수 있다는 점 등을 객석안내원의 장점으로 들고 있었다.

#### □ 정규직 하우스매니저와 안내원 간 인간관계

하우스매니저, 객석안내원 모두, 같은 장소에서 근무하고 호흡을 맞추어야 하기 때문에 상호간 인간관계는 아주 원만하다고 평가하고 있었다. 객석안내원들은 고객과의 문제가 발생하였을 경우 자신이 대부분 해결하지만 이것이 불가능할 경우 하우스매니저와 상의를 한다고 한다. 임금보다는 경험을 위해 아르바이트를 하고 있고 직장에서의 인간관계가(하우스매니저와 안내원간, 안내원간) 원만하기 때문에 유사한 업무에 높은 임금을 준다 해도 현 직장을 떠나고 싶은 마음은 없으며 시간이 허락하는 한 계속근무하기를 원하고 있다<sup>27)</sup>.

#### □ 객석안내원 인사관리 및 문제점

하우스매니저는 대학생 아르바이트라는 특성상 이직이 잦고 그 때마다 교육도 새로 해야 하는 등 관리상의 문제가 있지만, 대학생들이 책임감을 가지고 일을 하고 있기 때문에 다른 큰 문제가 없는 것으로 판단하고 있다.

#### □ 비정규직 처우 개선

하우스매니저는 모든 객석안내원을 정규직화 하는 것은 사실상 불가능하며 바람직하지도 않다고 하면서 하지만 객석안내원은 관객과 접점에서 근무를 하는 위치이므로 예술의 전당 업무의 중요한 부분인 만큼 현재의 객석안내원중 일부를 정규직화하여 이들에게 안내원 관리업무를 분담시킨다면(한 사람당 객석안내원 5명 정도) 더욱 양질의 대민서비스를 제공할 수 있을 것으로 답변하였다. 또한 그는 객석안내원들의 아르바이트 경험이 향후 취업에 별 도움을 주지 못하는 것을 안타깝게 생각하고 있으며 이를 해결하기 위해 하우스매니저 명의로 아르바이트 경력에 대한 증명서를 발급하기도 한다고 덧붙였다.

객석안내원들은 스스로 예술의 전당 명예를 걸고 책임감 있게 일하고 있으며 일을 통해 문화적인 상식뿐만 아니라 사람을 대하는 것을 배우기 때문에 도움이 된다고 말하고 있으

27) 하지만, 실제 객석안내원들의 근속기간은 매우 짧아 대부분 1년 미만이라고 한다.



며 금전적으로도 어려움이 있다기보다는 오히려 도움을 받고 있다고 답변하고 있다. 다만 공연시간이 부정기적이어서(공연계획은 몇 달 전에 공지가 되나 매주 정해진 요일에 공연이 있는 것이 아닌 상황) 아르바이트 시간이 일정치 않아 개인적인 스케줄 관리가 힘들다고 한다.

#### (10) 문화재 안내원

##### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

문화재청은 문화서비스의 질을 향상하기 위해 이전에 자원봉사자나 여행사안내원들이 담당하고 있던 고궁안내를 올해부터 비정규직을 채용하여 실시하고 있다. 작년 문화재 안내원으로 대략 20여 명을 비정규직으로 모집공고후 선발하였다(창덕궁에는 20년전 부터 문화재 안내원을 두고 있다).

경복궁에는 총 8명(4개국 언어권-한국, 영어, 일본, 중국)이 배치되어 경복궁을 방문하는 사람들에게 공원안내를 하고 있다. 이들은 모두 여성으로 연령이 약 20대 초반에서 30대 중반까지 구성되어 있으며 기혼자도 있다. 안내원은 모두 일용직으로 채용하고 있으며 1년 계약직이다. 사업장에서는 계약직으로 호칭하고 있다. 안내원의 채용은 “문화재청비정규직원계약및근무등에 관한 규정”<sup>28)</sup>에 따라 국가공무원법상 구분에 의한 공무원이 아닌자로 규정하고 있다.

##### □ 문화재 안내원의 근로조건

근무시간은 9:00-6:00(하절기), 9:00-5:00(동절기)이고 매주 화요일은 휴무(추석이나 설 등 명절때는 이틀 정도 휴무)이며, 그 외에는 출근을 하고 있다. 하루에 오전, 오후 두 번의 공식적인 경복궁 안내가 있으며(외국어인 경우는 하루 2번, 한국어는 하루 3번), 한번 안내는 약 1시간 30분 정도가 소요된다. 안내가 끝나면 개별적으로 쉬는 시간을 가질 수 있으나, 대부분 안내 사무실<sup>29)</sup>에 대기하고 있어야 하며 돌아가며 교대로 안내데스크에서 안내를 담당하기도 한다. 점심시간은 따로 있는 것이 아니며 각자 비는 시간을 이용한다. 퇴근은 주로 정시에 하지만, VIP가 방문할 경우 가끔 초과 근무를 하며 초과근무에 대한

28) 2000년 6월 30일 제정, 문화재청 훈령 제12호로 제1장 총칙, 제2장 보수, 제3장 근무, 제4장 휴가, 제5장 보칙으로 규정하고 있음

29) 안내 사무실은 약 6평 규모의 사무실로 절반은 안내데스크가 마련되어 있는 공간이며 절반은 안내원 대기실로 구성되어 있다. 안내원 대기실에는 탁자(1개)와 의자가 마련되어 있으며 개인별 책상은 없다.

수당은 없다.

고용계약서는 업무를 시작한지 수일이 지나서야 작성하였고, 입사전 업무에 관한 내용과 취지에 대해서는 알고 있었으나 정확한 근무 조건(주 6일 근무, 화요일 휴무 등)에 대해서는 알지 못했다.

임금은 일당 5만원(월 약 150만원, 매주화요일은 유급휴일)이며 퇴직금 및 4대 보험(국민연금, 의료보험, 고용보험, 산재보험)의 혜택을 받으며 유급휴가는 공무원 규정에 준하고 있다<sup>30)</sup>. 각종수당 및 보너스, 승진과 이동이 없으며 유니폼을 착용해야 한다.(관리소 사무실의 정규직원은 미착용), 궁내 직원식당을 정규직과 마찬가지로 이용하고 있다. 교육훈련은 관리자에 의하면 업무 시작 전에 문화재에 대한 소양전문교육, 전문가 강연, 실습 등을 포함하여 3개월 정도 이루어졌다고 하나, 안내원들은 실제 혼자서 공부하는 경우가 많았으며, 실질적인 정식교육은 2주간 정도였다고 한다.

근무지시는 관리사무소의 계원이나 계장에게 주로 받지만 안내사무소와 관리사무소가 많이 떨어져 있는 관계로 직접적인 업무지시는 매일 받고 있지는 않은 상태이나(안내원들은 관리사무소에 있는 모든 분이 자신의 상사라고 생각하고 있음), 근무일지는 매일 보고가 되어 결재를 받고 있다(계장->과장->소장).

안내원들은 비록 자신과 사무소 정규직 직원들이 기본적으로 동류집단은 아니지만 이들과 비교하여 자신들의 전문능력(외국어), 근무환경(실외 근무), 업무의 난이도, 업무의 책임감등을 고려할 경우 경제적이나 신분적으로 부당한 대우(차별)를 받고 있다고 생각하고 있었다. 현재 연봉을 100%로 생각할 경우 실제로는 약 130-150%정도를 보상받아야 한다고 생각하고 있었다.

#### □ 정규직(공무원)과 문화재안내원의 직무 대비 임금 비교

경북궁내 안내원과 국가공무원 규정에 따르는 관리사무소의 정규직 공무원은 완전히 다른 직무를 수행하는 관계로 비교가 사실상 불가능하다. 인사관리자는 25세(안내원의 평균 연령)의 공무원을 기준으로 볼 때, 안내원과 정규직 공무원의 임금수준은 비슷한 것으로 판단하고 있으나 안내원이 수당이나 호봉체계가 아닌 일당에 의한 월봉체계를 따르고 있고 경력에 대한 보상이 없기 때문에 연령이 올라갈수록 임금 격차가 있을 것으로 판단하고 있었다.

30) 계약기간 3월-6월 미만 연가일수 4일, 6월 이상 1년 미만 연가일수 7일, 1년이상 10일 휴가, 실제로 안내원들은 계약기간이 1년을 넘지 못하여 휴가가 7일이라고 말하고 있었다.

인사담당자와는 달리 안내원들은 정규직 공무원들의 임금수준을 알 수 없어 직접적 비교는 불가능하지만, 여러 가지 수당 (특히 초과수당)을 고려할 때 안내원들보다 정규직 공무원들이 더 많은 임금을 받고 있다고 생각하고 있었다.

#### □ 정규직과 비정규직간 인간관계

안내원 제도가 처음 시행되는 탓도 있지만 관리소와의 의사소통이 원활하게 이루어지지 않고 있었다. 직무상 차이 및 근무환경의 차이와 사무소가 서로 떨어져 있다. 안내원들에 따르면 대부분 관리사무소에서 일방통행적으로 업무지시가 이루어지는 의사전달체계를 가지고 있으며, 관리소 직원들은 경북궁(궁궐)에 대해 안내원들보다 많은 지식을 가지고 있지 않아 지시사항에 일관성이 없을 때가 많다고 한다.

또한 안내원들은 계약직이라는 비정규직타이틀을 이용하여 차별을 받고 있다고 생각하고 있었다. 예를 들면 명절선물의 차등이나 선물을 명절이 끝난 후에 나누어준다든지, 체육대회행사를 고궁 휴일인 화요일에 개최하면서(주로 등산) 공무원들은 휴일 수당을 받고 안내원들은 받지 못하는데 안내원의 참여를 독려하는 등의 사례를 제시하였다.

하지만, 인사담당자는 이런 안내원들의 평가와는 상반된 진술을 하고 있는데, 그에 따르면 인사규정은 문화재청 규정에 따르고 있어 비정규직이라 하여 따로 차별을 받지 않으며, 정규직과 비정규직간 위화감이나 인간적인 벽은 없다고 응답하였다.

#### □ 문화재 안내원 인사관리 및 문제점

문화재 안내원은 인터넷(문화재청) 공고->서류 심사->면접->합격의 채용과정을 거치며, 대부분 학교계시판을 보고 자신이 원하고 하고 싶어서 들어온 사람이 많다. 인사관리자에 따르면, 인사관리는 기본적으로 “문화재청비정규직원계약및근무등에 관한 규정”에 따라 이루어지고 있으나 인사고과 및 결과의 반영은 이루어지고 있지 않다고 한다. 하지만 안내원들은 자기들이 항상 평가를 받고 있다고 생각한다. 그들에 따르면, 평가는 주로 주어진 기간 동안 실제 안내 횟수로 이루어지는데(안내원별로 하루 2-3회의 정기안내가 계획되어 있으나 정해진 시간에 안내를 원하는 사람이 없을 경우 안내는 취소된다) 자신의 책임과 관계없이(사람들이 원하지 않아서) 안내횟수가 적을 경우 그것으로 자신들이 평가 받는 것에 대해 부당하다고 생각하고 있었다.

이렇듯, 경북궁내 안내원들에 대한 인사고과는 공식적으로 없으며 그나마 존재하는 평가 기준도 피평가자가 수긍하기 힘든 기준을 활용하고 있는 실정이다.

#### □ 비정규직 처우 개선

문화재 안내원들은 비정규직 문제를 해결하기 위한 합리적인 방안으로 설문자들이 제시한 몇 가지 안중 업무 성격, 직종 특성 등을 고려하여 정규직으로의 전환이 필요한 인력에 대한 정원 증원 및 이에 대한 예산 지원이 바람직하나 동 대안이 불가능할 경우 기관 내에서의 비정규직에 대한 차별 해소도 좋은 방안이라고 판단하고 있었으며 대안3을 실현하는 방법으로서 격주 5일제 근무 등을 예로 들고 있었다. 안내원들은 반드시 정규직화를 원하는 것은 아니라고 설명하며, 다만 계약직으로 있더라도 차별을 하지 않았으면 좋겠다고 응답하였다.

“우리들은 전문적인 업무를 수행하고 있는 경북공의 얼굴입니다. 1년 계약으로 인한 신분의 불안정을 해소해주는 고용안정성을 확보해주는 것이 필요합니다. 예를 들어 3년 계약직에 평가는 1년 단위로 한다든지 근무시간의 유연성을 발휘하여 토요일은 격주 교대휴무를 한다든지 등 안내원을 위한 조금의 배려가 필요합니다. 그리고 만약 동일한 업무를 한다면 비정규직뿐만 아니라 정규직들도 같은 기준에 의해 평가를 받아야 한다고 생각하고 있습니다”.

#### (11) 문화재 조사원

##### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

문화재청 소속 국립문화재연구소는 전체 근무자 중 약 50% 정도(전체 87명 중 약 40명이 비정규직임)가 비정규직 조사원이다. 문화재관리국에서 1999년 문화재청으로 승격되면서 인원증원이 있었지만 여전히 비정규직 활용비율(조사원)은 상당히 높은 편이다. 인사관리자는 연구업무의 지속성과 안정성의 확보 차원에서 전문 연구직의 경우 정규직화가 바람직하다고 판단하고 있지만 공무원 규정상 예산과 정원의 통제로 인해 고급인력들인 연구원들이 일용잡급직의 고용형태를 유지하고 있다고 불평을 토로하기도 한다.

실제 조사원들 호칭도 연구원이다. 문화재청에서 고급인력을 비정규직으로 사용하는 것은 오래전부터 관례적으로 이루어지고 있었다. 예컨대 4명의 조사원 근속년수를 보면 각각 2년, 3년, 6년, 7년이다. 이들의 경우 높은 전문성과 경력을 가지고 있으며, 연구업무와 관련하여서는 정규직(학예연구사)과 동일한 직무를 수행하고 있으나, 금전적·신분적으로 상

당한 불이익을 받고 있다. 또한 이들의 채용과 관리가 각 실단위로 개별 사업단위로 이루어지고 있었던 것을 2003년 2월 1일부터 자체 내에서 “국립문화재연구소 비정규직원 관리 규정<sup>31)</sup>”을 제정하여 인사관리에 활용 시행하고 있다.

#### □ 문화재 조사원의 근로조건

근무시간은 9:00-6:00(하절기), 동절기는 9:00-5:00이며, 격주휴무로 공무원 규정과 동일하며 주로 연구관련 업무를 수행하고 있다. 대부분 교수나 아는 사람의 소개 혹은 추천으로 입사를 하였으며, 작년부터 계약서 작성이 시작되었고 그 이전에는 각 실별로 자체적으로 관리하고 있었다. 낮은 보수와 1년 계약직을 알면서 입사한 이유는 대부분 처음에는 업무에 대한 매력과 연구에 대한 열정, 학위취득의 기회, 자유로운 연구업무와 연구비 지원 등의 장점과 문화재 관련 일자리 시장이 너무 협소한 점 등을 고려하여 입사하였으나, 동일한 업무를 하고 있는 정규직(학예연구사)에 비해 너무나 많은 신분적, 경제적 차별 때문에 조건이 좋은 유사한 일자리가 있다면 옮길 생각을 하고 있다<sup>32)</sup>. 특히 2004년 1월 연구소 이전과 관련하여 관련분야로의 이직을 고려하는 연구원도 있다.

비정규직 조사원은 행정업무나 기획 등에서 재량권이 없기 때문에 실험이나 연구결과 발표에서 선임 혹은 학예연구사의 경로를 거쳐야 하며, 결재라인에 포함되지 않으며, 부서의 팀장이나 학예연구사 혹은 실장의 지시를 받고, 업무(연구)의 특성상 정규근무시간이외의 부가업무(OT)가 잦으나 이에 대한 보상이 없으며, 연구업무의 난이도는 정규직과 차이가 없다. 근로시간과 근무환경에도 차이가 없으나 정규직과 달리 인사고과가 없다.

그 외 퇴직금지급, 4대 보험(국민연금, 의료보험, 고용보험, 산재보험)의 혜택을 받고 있으며 유급휴가는 공무원 규정에 준하고 있다<sup>33)</sup>. 각종수당 및 보너스, 승진과 이동은 없으며, 직원식당을 이용하는데 정규직에 비해 낮은 이용료(월 3만원, 정규직은 5만원)를 내고 있다. 교육훈련은 전산교육이 주요 내용이며 정규직과 동일하게 받고 있다.

#### □ 정규직과 문화재조사원의 직무 대비 임금 비교

비정규직인 연구원은 일당제이지만 실제로는 월급으로 임금을 받고 있다. 정규직은 국가

31) 제 1장 총칙, 제2장 보수, 제 3장 근무, 제4장 휴가 부칙으로 규정되어 있으며, 「문화재청비정규직원 계약 및 근무 등에 관한 규정」과 별반 차이가 없는 것으로 나타나고 있다.

32) 비정규직 조사원들은 정부가 제공하는 e-mail 계정을 지급받지 못하고 있다는 점을 차별의 예로 제시하기도 하였다.

33) 계약기간 3월-6월 미만 연가일수 4일, 6월 이상 1년 미만 연가일수 7일, 1년이상 10일 휴가

공무원규정에 따라 임금을 받고 있다. 비정규직 연구원들은 구체적인 임금액수는 제시하지 않았지만 자신들이 받는 임금은 동일직무를 하는 학예연구사의 약 40-50% 수준이라고 답변한 반면, 인사관리자는 동 비율이 70-80% 수준이라고 답변하고 있다. 현재 받는 임금이 100%일 때 자신의 전문지식, 능력, 경력을 고려하고 자신의 비교집단과 비교할 경우 연구원들은 약 200-300%수준의 임금은 받아야 한다고 연구원들은 응답하고 있어 임금격차에 대해 상당히 불만이 있음을 보여주고 있다.

<표 41> 문화재청 정규직연구사와 비정규직 조사원의 임금비교

구분	정규직연구사 1호봉	비정규직 조사원 (문화재 연구원)	비고
정액급여			
기본급	733,600	1,080,000	
직급	95,000		
급식	90,000		
교통	130,000		
직무			
2.5인	60,000		
가족			
초과급여			
15시간 고정	98,430		
200%	122,267		
기말			
100%	61,133		
정근			
150%	91,700		
명절			
7일분	8,915		
연가			
250%	152,833		
가계			
55%	33,623		
성과			
월 임금	1,677,502	1,080,000	64.38%
고정연봉 (만원)	2,013	1,296	

주: 비정규직 월 급여액은 일당 32,000-40,000만원 30일 평균

□ 정규직과 비정규직간 인간관계

정규직과 비정규직간 인간관계는 원만하다. 연구업무 자체가 협조를 통해서 이루어지고 있으며, 일과 후 정규직과의 회식 등 친교등도 이루어지고 있다. 업무의 문제가 생길 경우 팀장이나 학예연구사와 의논하여 해결한다. 다만 정규직들이 비정규직 조사원의 임금이 낮다는 것을 인식하고 있고 비정규직도 그 사실을 알고 있다는 상황은(인사관리자는 실제로 비정규직이 연구원이 정규직 학예연구사 보다 연구능력이 더 뛰어난 경우도 있다고 답변하고 있다.) 평등한 인간관계의 발전에 도움을 주지 못할 것으로 판단된다.

□ 문화재 조사원 인사관리 및 문제점

문화재 조사원에 대한 인사관리는 이루어지고 있지 않으나 이들에게는 학예연구사가 되기 위한 정식 채용경로가 열려져 있고 이들이 공개시험을 통해 학예사로 채용되는 경우 그의 이전 (비정규직)연구경력도 모두 인정받게 된다. 이런 의미에서 문화재 조사원이라는 비정규직은 정규직으로 가기 위한 하나의 경로라고 파악될 수 있다. 하지만, 조사에 응한 조사원들에 따르면 이러한 이동은 그리 순탄하지만은 않은 것 같다. 즉, 시험내용에 조사원들의 업무내용과 크게 관련이 없는 외국어, 문화사(물론, 전공 과목도 시험에 포함된다. 시험주체는 문화재청이다) 등이 포함되어 있으며 외부에서 동 시험만을 전력으로 준비하는 사람들에 비해 자신들은 업무가 과중하여 제대로 시험 준비를 하지 못하는 경우가 있다고 한다. 이런 상황에서 시험을 통해 채용되는 정규직 학예사의 경우, 비정규직 조사원들이 판단하기에 자신보다 업무능력이 낮은 경우도 있다고 이야기 하고 있었다.

#### □ 비정규직 처우 개선

문화재 조사원의 경우 실제 석·박사급의 경력이 많은 전문인력으로서 자신의 고유업무를 수행하고 있다. 조사대상자들은 비정규직 처우 개선을 위한 대안으로 ‘업무 성격, 직종 특성 등을 고려하여 정규직으로의 전환이 필요한 인력에 대한 정원 증원 및 이에 대한 예산 지원’과 ‘현재의 정원 및 예산 규모를 유지하면서 기관내에서 조정·해결’이라는 형태를 선호하였다.

전자를 선호하는 사람들은(인사관리자와 일부 비정규직 조사원) 정규직화에 대한 근거로써 비정규직(조사원)들이 업무상 첨단장비 등을 다루고 있고 연구업무에서 정규직과 동일한 업무를 수행하고 있으며 업무의 지속성과 안정성을 보장받기 위해서는 정규직화가 바람직하다는 것을 들고 있으며, 후자를 주장한 경우(일부 비정규직 조사원)는 비정규직 처우개선 방법으로 내부에 정규직 학예사와 비정규직 연구원간에 경쟁을 도입하여 능력이 있는 사람이 승진하는 등 내부에서 유연성을 확보하는 것과 전문 연구직인 만큼 비정규직이라도 일정한 정도의 고용안정 확보, 권한 확대, 복지시설확충 등이 필요하다고 한다.

또한 인사관리자와 조사원 공히, 학예사가 약 200명 있는 일본의 예를 들면서 우리나라(학예사 40명)는 정규직 학예사가 적고 학예사 운영에 유연성이 부족하므로 필요한 업무에 대한 정확한 분석 후 내부경쟁 통해 최소인원을 정규직으로 보장할 필요가 있다는 점도 주장하고 있다.

## (12) 전산요원

### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

예술의 전당은 1993년(오페라하우스 완공시) 정원 168명이었던 것이 1998년 IMF때 135명으로 정원이 줄어들었고 현재는 118명을 유지하고 있다. 약 7년 동안 정원통제로 신규채용을 못하다가 올해(2003년)처음으로 7명을 채용하였다. 전산직의 경우 예전에는 정규직 3명이었지만 정부의 예산 및 정원통제 때문에 현재는 정규직 과장 1명과 6명의 계약직 전산직을 활용하고 있다<sup>34)</sup>.

예술의 전당은 비 정규직인 임시직 및 일용직 관리의 효율성을 기하며, 근로조건외의 기준 및 근무 중 제반 사항을 정할 목적으로 근로기준법에 근거한 ‘임시직 및 일용직 취업규칙’을 제정하여 2000년 9월 9일부터 시행하고 있다<sup>35)</sup>.

면담대상 비정규직 전산요원은 각각, 용역업체에 소속되어 전산이 아닌 다른 형태의 비정규 업무(영어번역)를 맡다가 전산업무를 담당하게 된 경우와 전산 전공자로서 아는 사람의 소개로 입사하게 된 경우였으며 비정규직이 된 이유를 전산관련 정규직 일자리가 많지 않아서라고 응답하였다.

### □ 전산요원 근로조건

근무시간에 대해서는 9:00-18:00(하절기), 9:00-17:00(동절기)이고 휴식시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 44시간 근로를 원칙으로 한다고 규정하고 있지만 실제 근무시간(출 퇴근 시간)은 업무성격 및 담당 업무사정에 따라 변화가 있다. 담당업무는 홈페이지 및 웹 관리이며 정규직 과장에게 업무지시를 받고 결과를 보고하며 정규직 과장과는 원만한 업무관계를 유지한다고 한다. 결재라인에는 포함되지 않으며 기안은 정규직 과장이 한다고 한다. 근무시간중 시간적 여유가 있어 틈틈이 자기 공부도 할 수 있을 만큼 노동강도는 그리 높지 않다. 비정규직 전산원들은 노조의 필요성은 인식하고 있으나 특별히 이를 위해 조직적으로 행동하는 것은 없다고 한다.

### □ 정규직 전산요원과 비정규직 전산요원 대비 임금 및 근로조건 비교

34) 인사담당자는 전산요원은 수요가 지속적으로 있음에도 불구하고 비정규직으로 사용하고 있다고 한다.

35) 「임시직 및 일용직 취업규칙」의 내용은 총칙, 채용, 복무, 출장 및 사무인계, 급여, 퇴직 및 해고, 표창 및 징계, 안전보건 및 산업재해, 부칙으로 구성되어 있다.



정규직 전산요원(과장)과 비정규직 전산요원은 동류집단이라고 볼 수 없기 때문에 양 그룹간 임금의 직접적인 비교는 힘들다. 피면접자인 비정규직 전산요원들의 인식 또한 그러한데, 비록 정규직 전산요원과 업무는 같이 하고 있지만 정규직은 전반적인 업무 파악 및 관리를 수행하기 때문에 비정규직 전산요원과 비교대상은 아니라고 인식하고 있었다. 정규직 과장과 비교할 경우 근로시간과 근무환경은 동일하나 인사고과 대상은 아니었다. 때때로 컴퓨터 서버가 다운될 경우 초과근무를 할 때가 있지만 그에 대한 수당은 받고 있지 않다고 한다(식사는 제공됨).

피면접자인 비정규직 전산요원들은 동일한 조건의 정규직 근로자 임금을 100으로 할 때, 자신의 임금 수준이 어느 정도가 된다고 생각하느냐라는 질문에 대답을 하지 못하였는데, 이는 다른 정규직 직원들의 임금수준을 잘 알지 못하기 때문이라고 하였다. 다만 이들은 현재 받은 임금이 너무 적어 생활에 지장을 받고 있다고 응답했으며, 동일 정규직 근로자와 대비해서 임금에서 차별을 받고 있다고 느끼고 있다고 답변했다. 따라서 현재 연봉을 100으로 했을때 150%는 보상을 받아야 된다고 생각하고 있었으며 그 근거로 동류집단을 상정했을 경우 자신이 하는 일도 중요하며 생활하기에 곤란한 정도로 임금이 낮기 때문이라고 말하고 있었다.

인사담당자에 의하면 비정규직 전산요원의 경우 사업비중 인건비 항목에 근거하여 일급(일당 2만 7천원)으로 임금을 지불하다가 차별을 의식하여 작년(2002년)에 월급제로 전환하였으며, 그 수준은 약 81만원/월 이다<sup>36)</sup>. 3년 전부터 4대보험을 적용을 하였으며 2년 전부터는 퇴직금을 지불하였고 다른 수당이나 보너스는 없다. 인사담당자는 정규직(7급)의 임금수준이 비정규직에 비해 2.2배 정도 높은 것으로 판단하고 있다. 비정규직 전산요원의 유니폼은 따로 없으며 식당은 정규직과 같이 사용하나 건강검진의 경우 예산규제 때문에 검진의 내용이 조금 다르다고(정규직은 종합검진, 비정규직은 기초 검진) 한다.

비정규직은 승진과 이동이 없으며, 정규직과 비교할 경우 휴가에서도 차이가 있다. 비정규직에게 적용되는 계약은 포괄임금 산정방식으로 이루어지는 관계로 미사용 월차휴가에 대한 보상은 이루어지지 않고 있으며 1년 이상 근무한 사람들이 쓰지 못한 휴가(연차)에 대해서는 보상을 할 계획이라고 한다<sup>37)</sup>.

---

36) 그러나 예산편성은 일급기준이다.

37) 1년 이상 근무자에 대해 2003년부터 보상계획이 있으며, 예전에는 보상하지 못했다.

<표 42> 일반직 9급과 예술의 전당 비정규직 전산요원 간 임금비교

구 분		일반직 9급 1호봉	비정규직 전산요원	비고
정액급여	기본급	571,400	860,000	
	직급	105,000		
	급식	90,000		
	교통	120,000		
	직무			
2.5인	가족	60,000		
초과급여	15시간 고정	73,980		
200%	기말	95,233		
100%	정근	47,617		
150%	명절	71,425		
7일분	연가	6,944		
250%	가계	119,042		
55%	성과	26,189		
	월 임금	1,386,830	860,000	62.01%
고정연봉	(만원)	1,664	1,032	

주: 전산유지보수 비정규직은 월 81만원, 프로그램 및 홈페이지 관리 비정규직은 월 91만원

□ 정규직 전산요원과 비정규직간 인간관계

같은 사무실 같은 장소에서 근무하기 때문에 인간관계는 좋은 것으로 별문제가 없는 것으로 응답하였다. 내부적으로 정규직들이 비정규직들의 낮은 급여 수준을 알고 있기 때문에 근무강도를 크게 요구하고 있지는 않다고 인사담당자는 말하고 있다.

□ 비정규직 사서의 인사관리 및 문제점

인사관리자는 기본적으로 비정규직 전산요원에 대해서 제대로 대우를 못해준다고 생각하고 있었다. 해당 직무는 정규직이 해야할 일임에도 불구하고 지침 때문에 비정규직을 활용하고 있다고 하며, 전반적으로 임금부분과 고용안정성에서 비정규직이 정규직에 비해 부당한 대우를 받고 있다고 생각하고 있었다. 또한 그는 정규직이 수행해야할 부분에 비정규직을 쓸 경우 예술의 전당에 주어진 목표를 달성하기 어렵다고 하면서 이는 정규직을 쓸 곳에 비정규직을 활용함으로써 업무에 대한 몰입도와 책임감이 낮아질 수 있으며 업무능력과 자발성에서 비정규직이 정규직에 비해 떨어지기 때문이라고 생각하고 있었다. 또한 인사담당자는 비정규직에게 합당한 보상도 하지 않으면서 정규직만큼의 업무수준을 요구하는 것도 무리라고 말하면서 현재 비정규직이 노사관계의 문제로 등장하고 있고, 노조쪽

에서 비정규직을 노동조합원으로 흡수할 움직임이 있다고 한다.(그러나 면접대상 비정규직 전산원들은 예술의 전당에 노조가 있는 것을 알고 있지만 노조의 접촉을 받아보지 않았다고 응답) 이 문제와 관련해서는 복수노조가 생길지 아니면 노조가 비정규직을 흡수할지에 대해 의견이 나뉘어져 있다고 한다.

#### □ 비정규직 처우 개선

인사담당자는 예술의 전당에서 전산업무는 지속되는 업무이고 정규직이 수행해야 할 공공 서비스 제공이라는 점에서 정규직을 뽑아 서비스의 질을 향상시키는 것이 기본적으로 맞다고 생각하고 있었다. 또한 그는 향후 비정규직 확대에 대해 부정적인 생각을 가지고 있었다. 참고로 동 기관의 경우 7년 만에 실시한 올해 신입사원 채용된 7명중 3명이 비정규직으로 근무한 경험이 있는 사람들이었다.

피면접자들은 ‘비정규직이란 말이 없어졌으면 좋겠다’라는 표현을 통해 자신들의 처지에 대한 불만과 향후 개선에 대한 희망을 동시에 보여주고 있었다. 비정규직을 해결하기 위한 방법으로 업무성격, 직종 특성 등을 파악하여 정규직으로 전환이 필요한 인력에 대한 증원과 이에 따른 예산지원이 필요하다고 답변하였다. 정규직으로의 전환이 이루어지지 않은 상태에서 임금 등 차별적인 대우만을 시정하는 방법에 대해서는 고용안정성이 확보되지 않는다는 점을 들어 반대하고 있다. 그런데, 정규직으로 전환된다고 하더라도 전산업무는 계속적으로 수행되어온 업무이기 때문에 서비스의 질이 곧 바로 향상이 되는 것은 아닐 것이라는 견해를 나타낸다.

### (13) 도서관 사서

#### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

서울시 교육청 산하 서울시립정독도서관 일반직 직원은 정원 72명(현원 69명이며, 정규직 사서는 32명)으로 채용과 관리는 지방공무원법을 적용받는다<sup>38)</sup>. 비정규직 사서는 총 13명(일용직 3명, 계약직10명)으로 모두 예산기간에 따라 계약을 체결(일용직은 월 단위, 계약직은 약9개월 단위)하고 그 채용과 관리는 정독도서관에서 정한 근로계약서<sup>39)</sup>에 각각

38) 이외에 기능직 사무원으로 사서보조(사서원)가 있다.

39) 일용직과 계약직의 근로계약서는 다르며, 일용직의 경우 A4용지 한 장 분량에 근로장소,계약기간, 임금, 근로시간, 근로계약 및 해지사유, 채용결격사유, 기타 근로조건으로 간단하게 구체적으로 규정하고 있다. 계약직의 경우 A4 다섯 장 분량의 계약서에 계약기간, 담당업무, 근무시간, 임금, 계약해지, 일반사항, 불

따르고 있다. 이 곳에서 계약직 사서는 학교도서관 지원을 위한 특수한 목적으로 활용하는 비정규직으로 순회사서라고 불린다. 비정규직 사서는 최근에 많이 증가하였으며, 교육청의 정원통제 때문에 비정규직을 활용하며, 고용형태별(일용직, 계약직) 활용목적은 달성하고 있다고 인사담당자는 답변하였다.

인사담당자는 앞으로도 올해 사업에 준해서 비정규직을 쓸 계획을 가지고 있었다. 면접 대상 비정규직 사서들 대부분은 학교(전문대 혹은 4년제)졸업 후 정규직을 원했으나 정규직 일자리가 많지 않아 경력을 쌓으면서 정규직 사서가 되기 위한 시험 준비를 한다고 한다. 일용직 계약직 입사시 모두 계약서를 작성하였고 기본적인 사항(임금, 근무시간)등은 확인하였다고 한다. 입사전에 비정규직들은 구체적인 업무와 관련한 내용을 몰랐지만 일을 하면서 업무를 배웠으며, 일용직의 경우 특별한 교육훈련은 없지만, 계약직의 경우는 도서관 견학등 교육훈련을 받았다(2-3일)고 응답했다.

#### □ 도서관 사서의 근로조건

근무시간은 9:00-18:00(하절기), 9:00-17:00(동절기)이며, 격주로 주 5일(월~금)/주6일(월~토) 근무를 하나 휴일도 순번제로 돌아가며 근무를 하며, 도서관 휴관일인 첫째 셋째 수요일과 국경일은 쉰다<sup>40)</sup>.

일용직과 계약직의 구체적인 근로조건은 조금의 차이가 있다. 일용직은 도서관내의 근무 부서에서 정규직 사서들과 함께 근무한다. 근로시간은 휴식시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 44시간으로 하며 관공서의 공휴일 및 임시휴일 등 일용직 계약자의 의사와 관계없이 출근하지 않는 날은 임금을 지급받지 않고 있다.

계약직(순회)사서는 학교도서관에 배치될 경우 (계약서에 따르면) 08:00-17:00까지 업무를 하되 학교사정에 의해 조정될 수 있으며, 주 6일 근무(월-토)를 한다.(단, 개교기념일 등 휴교시에는 정독도서관에서 근무)

평균적인 하루일과는 일용직, 계약직 모두 정규직과 차이가 없으며, 일용직의 경우 같

---

임을 규정하고 있으며, 따로 '계약제 순회사서 근무규칙'으로 총칙, 복무, 근무시간, 임금, 보험, 해고, 기타로 구체적인 조항으로 규정하고 있다.

40) 실별로 퇴근시간이 조금씩 다르다. 예를 들면 정기간행물실의 경우 사서는 책을 읽는 사람이 모두 나간 후 정리하고 퇴근해야 하기 때문에 때로 퇴근시간이 늦어질 수 있다고 응답하였다. 또한 순회 사서의 경우는 주로 외부에서 작업이 많은데 그 경우 퇴근 시간이 사무실에서 근무하는 경우보다 일반적으로 빠르다고 한다.

이 일하는 정규직 사서(팀장)에게서, 계약직의 경우 같은 팀 선생님에게 업무지시를 받고, 문제가 생기면 의논을 한다. 일용직 사서의 경우 결재 라인에 포함되지 않는데 비해 계약직 사서의 경우는 직접 기안자 역할을 한다고 응답하였다. 일용직 계약직 모두 구체적인 직무의 차이는 있을 수 있지만 업무와 관련한 난이도는 별로 차이가 없고, 정규직과 동일한 일을 하고 있다고 생각하고 있으며, 근무환경은 직무와 관련해서 조금의 차이가 있다고(순회사서의 경우 정독도서관 근무의 경우 제대로된 책상이 없는 등) 응답했다. 인사담당자에 의하면 업무와 관련한 책임감과 업무난이도는 정규직이 조금 더 높을 것이라고 한다.

복리후생과 관련하여 인사담당자는 일용직 계약직 모두 퇴직금과 4대 보험적용을 받는다고 응답하였다.(일용직의 근로계약서에는 임금을 매월 10일 이내에 근로소득세, 고용보험료 등의 재세공과금을 원천징수한 후 온라인 지급한다고 규정하고 있고, 계약제 사서의 경우는 근로자는 고용보험, 의료보험, 국민연금 등 사회보험을 의무적으로 가입하여야 하며, 보험가입은 정독도서관에서 대행한다고 규정하고 있다.)

#### □ 정규직(공무원) 사서와 비정규직 사서 대비 임금 비교

정규직 사서는 지방공무원의 규정에 의해 임금을 지급받고 있으며, 비정규직인 일용직과 계약직은 계약서상에 명시적으로 규정된 임금수준을 받고 있다. 따라서 비정규직 사서는 성과급이나 상여금, 경력에 대한 임금적용이 없다. 일용직 사서의 임금은 일일 27,710원이며 관공서의 공휴일 및 임시휴등 근로자의 의사와 관계없이 출근하지 않은 날은 임금을 지급하지 않는다(수당 등을 고려할 경우 월 급여는 대략 80만원). 피 면접자들은 부가업무(OT)에 대해서는 보상이 없다고 응답(근로계약서에는 연장 야근 근로(22:00~06:00), 휴일 근로시 통상임금의 50%를 가산지급이라 명시)하였다. 계약직 순회사서의 보수는 월정 급여제로 지급액은 960,000원이다. 임금에는 급여, 휴가비등 각종수당을 포함하며, 결근시에는 결근 일수에 따라 일할 계산하여 지급한다.(인사담당자는 수당포함 약 100만원으로 응답) 일용직이 1주일 만근(격주 5일/6일, 토요일 근무시 17:00)한 경우에는 1일의 유급주휴수당을 주며, 1월에 만근한 경우에는 1일분의 월차 휴가수당을 지급한다고 규정하고 있으며, 계약직의 경우 근로자는 3개월 이상 근무시 3일 휴가를 얻을 수 있다고 규정하고 있다.

일용직 사서는 유사한 업무를 하는 정규직 사서의 임금을 100%로 하였을 때 약 50-70% 수준의 임금을 받는다고 생각하고 있었으며, 계약직 사서는 약 40%를 받는다고 생각하고 있었다. 현재 연봉을 100%로 하였을 때 자신의 능력과 주위 비교집단의 업무의

차이 등 모든 것을 고려할 경우 일용직은 130%를, 계약직 사서는 약 170-180% 임금을 더 받아야 된다고 생각하고 있었다.

<표 43> 기능직 10급 1호봉과 정독도서관 비정규직 일용직 사서와의 임금비교

구분		기능직10급 1호봉	일용직 사서	비고
정액급여	기본급	512,200	831,300	
	직급	95,000		
	급식	90,000		
	교통	120,000		
	직무			
2.5인	가족	60,000		
초과급여	15시간 고정	66,930		
200%	기말	85,367		
100%	정근	42,683		
150%	명절	64,025		
7일분	연가	6,225		
250%	가계	106,708		
55%	성과	23,476		
	월 임금	1,272,614	831,300	65.32%
고정연봉	(만원)	1,527	997.6	

주: 비정규직 월 급여액은 일당 27,710원 30일 기준

<표 44> 일반직 9급과 정독도서관 비정규직 순환직 사서와 임금비교

구분		일반직 9급 1호봉	순환직 사서	비고
정액급여	기본급	571,400	960,000	
	직급	105,000		
	급식	90,000		
	교통	120,000		
	직무			
2.5인	가족	60,000		
초과급여	15시간 고정	73,980		
200%	기말	95,233		
100%	정근	47,617		
150%	명절	71,425		
7일분	연가	6,944		
250%	가계	119,042		
55%	성과	26,189		
	월 임금	1,386,830	960,000	69.22%
고정연봉	(만원)	1,664	1,152	

□ 정규직사서와 비정규직간 인간관계

업무수행과 관련해서 정규직 사서와 비정규직 사서간의 인간관계는 원활하다. 정규직 사

서들은 어려운 일이 있을 때 잘 도와주는 편이며, 일과후 정규직 근로자와 회식이나 점심, 친교도 있는 편이다.

#### □ 비정규직 사서의 인사관리 및 문제점

정규직 사서가 지방공무원 시험을 통해 교육청에서 발령받아 입사한 것과는 달리 비정규직은 정독도서관 인터넷 공고나 소개를 거쳐 간단한 면접을 통해 입사 하였다. 비정규직인 일용직 사서와 계약직 사서에 대해서 채용경로와 임금체계 그리고 계약서작성시 내용이 상당히 달라 비정규직 사서에 대해 2원화된 체계를 이루며 운영하고 있다는 것을 알 수 있다.

일용직의 경우 근로계약서 근거규정이 근로기준법 등의 관계법령 및 도서관 내규에 따른다하고 있고, 계약직(순회사서)의 경우는 계약제 순회사서 근무규칙에 특별한 규정이 없는 한 근로기준법, 관계법령 등을 적용 및 기타 사회통념에 따른다고 하여 매우 포괄적으로 규정하고 있다. 하지만, 일용직의 경우 일당제로 임금을 받기 때문에 근로계약서에서 정한 휴일규칙이 정하고 있는 휴가를 실제로 이용하고 있는 경우는 드물다. 또한, 실제 인사담당자도 정규직은 공무원 규정에 의하여 휴가를 쓸 수 있지만 일당직은 (사실상) 기관장의 허가를 받아야 하므로 사용이 거의 힘들다고 말하고 있다.

#### □ 비정규직 처우 개선

비정규직 사서직들은 노동조합의 필요성을 인식 하고 있지만 행동은 하지 않고 있으며, 보다 좋은 조건(예를 들면 임금상승, 및 고용안정)에 현재 업무를 한다면 옮길 가능성이 많으며(5점 만점에 4-5점), 업무와 관련 일용직은 자기개발이 이루어지지 않는다고 응답한 반면, 계약직은 알아서 해야 되기 때문에 그저 그렇다고 응답했다. 비정규직 일용직 사서는 업무가 도전감을 주는 가에 대한 질문에 일부직무와 관련해서 그런 것이 있지만 대체로 그렇지 않다고 답하고 있다. 그리고 현재 기여한 만큼 보상은 받지 않고 있으며, 현재 행하고 있는 업무는 정규직 업무와 큰 차이가 없는데 복리 후생, 퇴직금, 월차, 임금, 휴가 등에서 차별 받고 있다고 생각한다.

비정규사서들은 모두 정규직으로 전환하는 것이 힘들다는 것을 알고 있다. 따라서 비정규직해결을 위한 대안으로 인사담당자와 피면접자는 업무, 성격, 직종 등을 고려하여 정규직으로 전환이 필요한 인력에 대해서는 충원이 필요하며, 계약기간을 길게 해서 정규직과 비정규직의 차이를 현실적으로 줄이는 것이 바람직하다라는 의견을 제시하고 있다. 또한,

동일한 업무에 대한 정규직과 비정규직의 임금 및 퇴직금의 격차를 줄이고 고용의 안정성 (예: 계약기간을 3년)을 확보해주는 것이 필요하다고 말한다. 비정규직 사서의 경우 또한 재계약할 때 경력에 대한 보상이 없이 매번 같은 임금으로 계약하는 것에 대한 불만을 토로하였다<sup>41)</sup>.

#### (14) 창구텔러

##### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

영업점 업무 중에서 상대적으로 단순한 입출금 업무는 ATM기계로 대체하고 있는 추세이지만 아직까지는 영업점 규모별로 2-3명 정도의 단순 입출금 업무를 담당하는 텔러를 고용하고 있다. 외환위기 이전에는 계약직이 거의 없었지만 외환위기 이후 은행의 수익성이 강조되면서 입출금 담당 텔러를 대부분 계약직으로 채용하고 있다. 예컨대 K은행의 경우 입출금 담당텔러의 경우 100% 계약직으로 대체하였고, 나머지 은행들의 경우 기존의 정규직 텔러와 계약직 텔러들이 혼재되어 있는데 점차 계약직으로 바뀌어 가고 있는 실정인데, 기업은행의 경우에도 마찬가지이다.

기업은행 여의도 지점의 경우 1층은 개인고객점포인데 총원이 8명인데, 창구 업무 종사자가 6명 후선의 책임자 1명과 부점장 1명으로 구성되어 있다. 2층의 기업점포와 공유하고 있는 청원경찰이 1명 있다. 일선창구에는 정규직 남자직원 2명, 계약직 여직원 1명 그리고 계약직 텔러가 3명을 합해서 총 6명이 있는데, 3명은 상담창구 그리고 나머지 3명은 빠른 창구에 근무한다. 계약직 3명 중 1명은 은행경력이 10년 이상인 사람으로서 상담창구에서 근무하고, 기업은행이 첫직장인 사람과 새마을금고 근무경력 7년인 나머지 2명은 입출금 업무를 다루는 빠른 창구에서 근무하고 있다.

##### □ 근로조건

계약기간 1년 단위로 계약하며 근무성적 우수시 최장 3년까지 재계약이 가능하다. 3년 이상 근무하는 경우 계약이 종료되고 3개월간 대기자 명단에 올라가고 이후 재계약 여부가 결정된다. 주 5일을 근무하며 근무시간은 9시부터 6시까지인데 은행업무의 특성상 대부분 7시까지는 함께 근무한다. 물론 1시간에 대한 초과근무 수당은 지급되지 않는다. 예컨

---

41) 하지만, 만약 동일업무의 정규직으로 취업을 하면 대부분 비정규직에 근무하였던 경력이 인정된다고 한다.



대 1시간은 자발적 협조에 의한 연장근무 성격을 지니고 있다.

계약직 텔러의 임금은 월봉인데 1년차의 경우 1,250,000원이고 근속1년 마다 5만원씩 추가된다. 물론 월봉에는 식대, 통근비, 시간외수당, 월차수당이 포함되어 있다. 월봉 이외에 반기별로 실시되는 평가등급에 따라서 성과급이 연차별로 3만원에서 7만원까지 차등 지급된다. 즉 1년차 1등급은 월 5만원 2등급은 월 3만원, 2년차 이상의 경우 1등급은 월 7만원 2등급은 월 5만원씩 지급된다. 이외에 추석과 구정에 연 2회 보로금 이 각 300,000원 지급된다.

□ 정규직과 비정규직의 직무 대비 임금 비교

3명의 계약직 텔러 중 빠른 창구에서 업무를 수행하는 2명의 경우 상담창구에서 근무하는 정규직 여사원과 업무 자체가 달라서 비교는 힘들다. 예컨대 빠른 창구의 입출금 담당 업무는 단순 입출금과 간단한 신규 통장 개설 업무만 담당하지만, 비교의 준거 대상인 상담창구의 정규직은 이외에도 사고처리와 상담업무를 담당한다. 게다가 정규직의 경우 특히 외환위기 이후에는 10시-11시까지 근무하는 것이 많아질 정도로 업무책임도 차이가 있다.

그러나 상담창구에서 근무하는 계약직의 경우 업무가 정규직과 유사하다. 입출금 텔러를 전부 계약직으로 바꾼 K은행을 제외하면 은행의 계약직 텔러의 경우 동일한 업무를 정규직과 혼재되어서 수행하고 있어서 직무상의 차이는 없는 것이 일반적이며, 은행에 따라서 정규직 텔러에 팀장과 유사한 책임을 부여하고 있다는 차이는 있다. 업무 내용이 유사한 상담창구에 근무하는 정규직 여사원과 계약직 여사원을 모두 1년차로 두고 임금을 비교하면 다음과 같다. 표에서와 같이 계약직의 임금은 정규직 대비 53.92%로 나타나고 있다.

<표 45> 정규직과 계약직의 월할 고정 임금비교

내역	정규직	계약직	비고
기본급	호봉급 945,000 직급수당 390,000	1,250,000	정규직 대졸여사원 초호 11호봉 및 5직급수당, 계약직 초월봉액
월할상여(보로금)	1,112,500	50,000	정규직 1000%, 계약직 연 600,000원의 월할액
연차보상	-	5,661	만근시 연차 10일의 월할 보상액(=(월봉/184)*10/12)
성과급	-	14,000	1등급 10%, 2등급 30% 확률로 성과급 계산(=0.1*50000+0.3*30000)
월할고정급합계 (계약직/정규직)*100	2,447,500	1,319,661	53.92%

주: 정규직의 경우 연차보상금은 없지만, 계약직의 경우 만근시 10일의 연차를 부여함. 정규직의 상여금 중 200%는 평가에 따라서 차등지급하지만 행원급의 경우 차등 폭이 적기 때문에 무시하였음.

#### □ 정규직과 비정규직간 인간관계

정규직과 비정규직간 업무상 및 업무외적 인간관계상의 문제는 거의 없는 것으로 노사 양측이 응답하였다. 다만 고용형태상의 차이에 따른 ‘벽’이 존재하고 있다는 점에 대해서도 노사양측이 인정하고 있다.

#### □ 인사관리 및 문제점

관리자의 입장에서 보면 계약직의 경우 책임감과 회사에 대한 충성도가 떨어지기 때문에 여러 가지로 문제점을 호소하고 있다. 예컨대 계좌 조작이 가능하기 때문에 언제 금융 사고가 발생할지로 모른다는 점, 언제든지 회사를 그만둘 수 있다는 점, 그리고 업무에 대한 책임감이 떨어지기 때문에 자기개발도 소홀히 하고 있다는 점 등이 인사관리상의 문제라고 지적하고 있다. 반면 장점이라면 현재의 근무 조건으로 양질의 사람들을 활용할 수 있다는 점은 회사측으로서는 이득이라는 점도 아울러 지적하고 있다.

반면 자기개발과 관련해서 비정규직의 말은 다르다. 은행업무가 고도의 스트레스를 동반하기 때문에 대략 7시 퇴근 이후에는 공부할 여력이 없다는 것이다. 이점에 대해서는 면접 대상 3명이 모두 공감하고 있다. 계약직 근로자의 경우 3년 근무하면 정규직으로 될 수 있다는 ‘소문’에 기대를 많이 했고 따라서 정규직에 못지 않게 열심히 일을 했는데 실망을 많이 했다고 한다. 예컨대 계약직의 경우 처우 조건에 상응하는 책임선도 명확히하는 것이 좋겠다는 입장을 표명하였다.

#### □ 비정규직 처우 개선

계약직의 급여가 낮다는 점에 대해서는 관리자도 공감하고 있다. 예컨대 사정이 허락하면 최소한 정규직 대비 60%정도는 맞추어 줘야 하지 않는가는 입장이다. 3명의 계약직 중 경력자 2명은 첫 직장생활을 하는 계약직 근로자에 대해서 대단히 ‘측은한’ 느낌을 갖고 있다고 하면서 정규직 대비 과도한 임금차이를 시정할 필요가 있다고 지적하였다. 나아가 계약직 근로자들은 급여상의 차이도 문제이지만 복리후생상의 차이가 더 감정을 상하게 하는 점이라고 지적한다.

‘정규직은 결혼하면 100만원을 지급하지만 계약직은 30만원을 받는다. 정규직의 경우 연간 100만원 한도내에서 자기개발비를 지원하는데, 계약직의 경우는 해당되지 않는다. 작년

의 경우 창립기념일에 정규직의 경우 20만원 상당의 선물을 지급했지만 계약직은 10만원 상당의 선물을 지급했다...인간적으로 감정이 매우 상했다...정규직 노동조합은 말로는 비정규직 처우 개선을 외치지만 별로 기대하지 않는다'

#### (15) 전화상담원

##### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

과거에도 30-35명선으로 구성된 전화상담원들이 계약직으로 근무했다가, 2002년 1월에 280명으로 구성된 콜센타가 설립되었다. 은행권내 콜센타의 설립배경은 단순한 업무인 후선업무와 텔레마케팅 업무를 한 곳에 모아서 중앙집중식으로 처리하는 대신 영업점은 그야말로 영업(sales)업무에만 전념한다는 경영전략과 조직전략에 따른 것으로서, 다른 시중은행들도 외환위기 이후에 콜센타를 본격적으로 운영하기 시작하였다. 예컨대 K은행의 경우 대전과 서울에 총 1500명 규모의 콜센타를 운영하고 있는데, 콜센타는 정보화 시대 가장 급성장하는 노동으로 주목 받고 있듯이 업종을 불문하고 향후 그 규모가 증가할 것으로 예상할 수 있다.

현재 콜센타 총원 280명 중에는 계약직이 267명 그리고 정규직으로 구성된 관리자들도 13명인데, 계약직 267명 중에는 10명의 파트타이머도 포함되어 있다. 상담원 7명에 그룹리더 1명이 하나의 라인을 이루어 작업을 하고, 3-4개의 라인마다 슈퍼바이저인 파트장이 있다. 파트장까지가 계약직이다. 계약직 상담원의 학력분포를 보면 고졸이 약 40%, 초대졸이 약 40% 그리고 대졸이 약 20%정도이다. 계약직 상담원의 평균 연령은 24세이다.

##### □ 근로조건

자격요건은 고등학교 졸업이상 및 동등학력 소지자이며 연령 제한은 없다. 계약기간 1년 단위로 계약하며 근무성적 우수시 최장 3년까지 재계약이 가능하다. 3년이 지나면 본인의 재계약 희망에 따라서 3개월을 쉬고 난 후 다시 계약을 체결한다. 주5일 근무이며 근무시간은 오전 9시 출근 오후 6시이다. 첫 3개월은 수습기간이다. 4대 보험과 퇴직금이 적용되며 연 3일 이내의 특별휴가가 있다. 연 3일 이내의 특별휴가는 주5일제가 도입되면서 과거의 연차휴가가 없어지면서 생긴 것이다. 그 외 본인의 희망에 따라서 청원휴가를 사용할 수 있다.

임금은 월봉이며 수습기간 중에는 월 100만원을 받고 그 이후는 월 115만원을 받는다.

월봉은 식대, 통근비와 각종 수당이 모두 포함된 금액이다. 월봉은 1년 근속 증가시마다 5만원씩 증액된다. 예컨대 2년차에는 월 120만원 3년차에는 월 125만원을 지급 받는다. 월봉액은 직책에 따라서 달라지는데, 그룹리더의 경우에 10만원을 그리고 슈퍼바이저인 파트장은 20만원을 추가로 지급받는다.

월봉 이외에 평가에 따른 성과급이 지급된다. 평가는 반기별로 콜 처리건수, 콜 처리 시간, 그리고 종결율로 측정되는 생산성(30%), 상담능력(30%), 근태(20%), 팀성적(20%)의 배점으로 이루어진다. 평가에 따라서 평가등급에 따라서 연차별로 3만원에서 7만원까지 차등 지급된다. 즉 1년차 1등급(상위 10%)은 월 5만원 2등급(차상위 상위 30%)은 월 3만원, 2년차 이상의 경우 1등급은 월 7만원 2등급은 월 5만원씩 지급된다. 성과급 이외에 추석과 구정에는 각 30만원씩의 보로금도 지급된다.

#### □ 정규직과 비정규직의 직무 대비 임금 비교

수시로 출현하는 신상품과 정보집약적 노동 그리고 금융시장의 불확실성을 반영해서 상담업무는 결코 단순한 업무가 아니다. 예컨대 상담원의 경우 외국어, 고객만족, 텔레마케팅, 금융업무, 외환업무 등에 관해서 평균 1개월에 1과정(4주 코스)씩의 연수를 받고 있을 정도이다.

‘금융관련 업무라서 매우 포괄적이고 쉽지 않다. 손쉽게 전화만 받으면 된다고 생각하고 입사한 상담원들이 어려워 그만두는 경우도 많다. 공부를 하지 않으면 업무를 수행할 수 없다. 게다가 고객들이 10원이라도 손해보면 강하게 항의하기 때문에 높은 책임감도 요구된다. 전화를 통한 상담은 상대방의 한마디 한마디마다 대응이 달라져야 하기 때문에 몹시 스트레스를 많이 받는 업무이기도 하다’

대체로 신입사원은 상품, 정보시스템, 그리고 통화예절 등에 대한 교육을 2개월만 받고 업무에 투입되는데, 제대로 업무를 수행하기 위해서는 6개월 정도의 경험이 필요하고 2-3년이 지나면 베테랑급으로 일을 할 수 있다.

현재 콜센타 상담원과 비교할 만한 은행내 정규직 업무가 없어서 단순비교는 불가능하다. 동일한 업무는 없지만 콜센타 상담원의 학력 구성이 고졸 40%, 초대졸 40% 대졸 20% 정도임을 고려해서 해당 학력의 정규직 여사원 임금을 비교해볼 수는 있다. 은행의 경우 고졸과 초대졸간에 임금차등을 두지 않기 때문에 정규직의 비교 준거는 고졸/초대졸과 대

출 여사원이다. 비교는 1년차를 기준으로 하였고, 변동급을 제외한 고정연봉의 월할금액을 구하였다. 아래의 비교표를 보면 상담원 1년차의 경우 정규직 고졸/초대졸 여사원 1년차 대비 65.2% 그리고 정규직 대졸 여사원 1년차 대비 49.8% 정도인 것으로 나타나고 있다. 물론 근속이 증가하면 그 차이는 확대된다.

<표 46> 정규직 대비 비정규직 임금

	정규직		상담원	비고	
	고졸/초대졸	대졸			
월봉액	호봉급 직급수당	720,000 300,000	945,000 390,000	1,150,000	정규직 6급6호봉(=72만) 및 직급수당 30만원
월할상여(보로급)		850,000	1,112,500	50,000	
연차보상		0	0	5,208	계약직 만근시 10일의 월할계산
성과급		0	0	14,000	1등급과 2등급의 확률별 금액계산
월할고정급 합계		1,870,000	2,447,500	1,219,208	

□ 정규직과 비정규직간 인간관계

콜센타 상담은 비정규직원만으로 이루어지기 때문에 업무 수행상에 있어서 정규직원과 부딪히는 경우가 거의 없다. 다만 관리자들과의 인간관계를 들 수 있는데, 당행의 경우 인간적인 처우를 정책으로 하고 있고 타행에 비해서 소규모라는 점도 작용해서 대단히 인간적인 분위기가 형성되어 있다. 예컨대 다른 콜센타로 이직한 직원들로 회식이 있으면 전화해서 찾아올 정도로 상담원들간에 인간적인 분위기는 매우 좋다.

‘인간적인 근무분위기 조성을 위해서 생일이나 기념일 행사 등 각종 이벤트 행사를 하고 있습니다. 그리고 단체 문화행사와 교양강좌도 확대하고 있습니다---다른 콜센타에 비해서 저희 콜센타가 가장 인간적이라는 평가를 받고 있습니다’

□ 인사관리 및 문제점

상담원의 경우 높은 이직율이 문제이다. 연간 이직율이 평균 20-25%이다. 전체 인원 구성을 보면 콜센타를 전전하는 이른바 ‘철새’급들이 약 20%를 차지하고 있는데 이들이 이직율을 높이는 주요한 원인이다. ‘철새’급들의 이직율이 높은 이유는 계약직이기 때문에 장래성이 없다는 것이 가장 큰 이유이다. 다음으로 가사노동으로 인한 이직이 많다. 회사는 이직율을 낮추기 위해서 텔레마케터 자격증 취득을 적극 권장하고 관련 사이버 교육프로

그램을 제공하고 있다. 현재 파트장 1명이 텔레마케터 자격증을 취득하였다. 이외에도 장기근속에 따른 인센티브 확충 및 성과급을 확대하려고 계획하고 있다.

#### □ 비정규직 처우 개선

‘현재의 근로조건을 그대로 적용하되, 정규직으로 전환하면 어떻겠는가’는 질문에 대해서 관리자측은 ‘유연성만 보장된다면 문제는 없다. 문제는 유연성이다’고 응답하였다. 근로자들의 반응은 ‘당장 정규직 수준으로 임금을 인상하는 것은 문제가 있겠지만 점진적으로 개선되어야 하지 않을까? 게다가 임금도 중요하지만 일자리도 중요하다’는 견해도 제시하였다.

### (16) 상시위탁집배원

#### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

집배원 비정규직은 경제위기 이전에도 ‘주재’ 집배원이라는 명칭으로 존재했지만 당시는 전체 집배원의 10%이내였다. 그러나 경제위기 이후 구조개혁에 따라서 집배원 정원이 대폭 감소하였다. 예컨대 1998년 9914명 이었던 집배원 정원이 2002년 10월 현재 8232명으로 감소되었으며, 이에 비례해서 집배원 비정규인력은 1998년 1830명에서 2002년 4106명으로 급증하였다.

여의도 우체국에서 집배업무를 담당하는 근로자는 총 145명인데, 이중 정규직 집배원은 108명이고 상시위탁집배원은 37명이다. 상시위탁 집배원은 1년계약직으로 채용하는데, 특별한 사유가 없으면 재계약할 수 있는 권리를 보장받고 있다.

#### □ 상시위탁집배원 근로조건

근무시간은 계약서상에는 08:00에 출근하도록 되어 있지만 07:00에 출근해서 09:30분경 집배를 나가기 이전까지는 빠른 우편이나 등기 그리고 소포를 해당 배달구역의 순회경로별로 분류하는 작업을 하고, 09:30분부터 약 700가구 정도인 해당구역 배달업무를 수행한다. 배달업무를 마치고 귀가하면 15:00 내지 16:00이 되고, 이때부터 다음날 배달나갈 우편물을 순회경로별로 다시 분류하는 작업을 한다. 매월 15일에서 25일간에는 각종 우편물이 폭주하기 때문에 퇴근 시간은 21:00 정도가 되고 그렇지 않은 기간에는 17:00 - 18:00에 퇴근한다. 물론 초과 근무에 대해서는 초과근무 수당이 지급된다.

<표 47> 상시위탁 집배원의 월급여 구성 내역

(단위: 원)

		내역
기본급		541,200
상여금	정기상여금	기본급의 1,000%
	명절보로금	기본급 100%+100,000원(설/추석에 분할)
장기근속수당		2년미만 5만, 2-3년미만 7만, 3년 10만, 4년 12만, 5년 15만원 + 1년 증가시 1만원 증액
위탁집배특별수당		매월 지급 1등급 110,000(대도시), 2등급 77,000, 3등급 55,000
상시출장여비		1일 5000-5500원

주1) 상시집배원 중 근속3년 이상은 3명 정도에 불과함.

2) 4대보험은 적용받고 있음.

상시위탁 집배원의 임금은 근속과 관계없이 일률적으로 적용되는 기본급과 상여금, 보로금, 특별수당, 초과 및 휴일 근무수당, 실비로 구성되는데, 2003년 11월 기준 그 내역은 <표 47>와 같다.

#### □ 정규직과 상시위탁집배원의 직무 대비 임금 비교

배달업무를 담당하는 정규직 근로자와 상시위탁집배원 근로자는 동일한 장소에서 분류업무를 수행하고 배달지는 담당구역별로 차이가 있다. 과거에는 비정규 근로자에 대해서 보다 쉬운 업무를 배정하고 업무량에도 차이가 있었지만, 지금은 거의 차이가 없다. 뿐만 아니라 상시위탁집배원의 경우에도 자격요건이 고졸이상에 운전면허 소지자로서 자격요건에 있어서도 정규직과 차이가 없다는 것이 노사양측의 공통된 의견이다.

‘과거에는 아파트 단지 등 쉬운 구역을 상시위탁 집배원에게 할당하곤 했다---그러나 지금은 차이가 없다. 예컨대 정규직원으로 전환해도 동일한 구역을 그대로 담당하고 있고, 정규직 근로자가 담당하던 구역에 결원이 생기면 상시위탁 집배원이 그대로 담당한다’

그러나 정규직과 비정규직의 임금을 비교해보면 차이가 있다. 변동 OT를 제외하면 정규직과 비정규직의 기본급은 93.71%이지만 월할고정급여는 79.68%로 나타나고 있다. 이는 상시위탁집배원들이 체감하는 차이와 거의 유사하게 나타나고 있다.

‘동일한 조건의 정규직과 비교해보면 기본급은 별로 차이가 없지만 제반 수당 및 공무원들에게 부여되는 많은 수당들이 없기 때문에 월평균 35-40만원 정도의 차이가 있다. 대략

정규직의 80% 정도를 받고 있다---계약조건을 알고 입사했지만 똑 같이 일하는데 막상 월급봉투를 받고 보면 허탈해지는 감정을 누를길 없다'

‘만 37세 입사 8개월째인 A씨는 대졸출신이다. 이전에 다니던 회사가 부도가 나서 회생 불능이 되었을 때 현재의 연령으로 변변한 직장을 구할 수 없어서 비정규직을 감수하고 입사했다. 입사시에는 부부가 맞벌이를 했지만 현재는 혼자서 생계를 꾸리고 있는데 유치원생이 2명이다. 애들 교육비로 월 40-50만원이 나간다. 현재의 월급으로는 저축은 꿈도 못꾼다. 만38세인 C씨는 유치원생과 초등생 자녀로 인해서 부부가 맞벌이를 하지 않으면 교육비도 부담할 수 없는 사정이라서 부인이 파트타임으로 일을 나가고 있다’

<표 48> 정규직과 비정규직 월정액 급여 비교

(단위:원)

	정규직	비정규직	계산 내역
기본급	577,500	541,200	2003.11월 현재 기준
기말수당	96,250	-	
정근수당	48,125	-	연100% 월할금액
월할상여	-	451,000	연1,000% 월할금액
고정OT	66,930	-	고정15시간*4462원(10급3호봉)
가족수당	60,000	-	부양가족 2.5인 가정
현업장려수당	65,000	-	57000 - 65000 중 65000원 가정
위험근무수당	20,000	-	
정액급식비	90,000	-	
명절휴가비	72,188	45,917	정규직 연150% 월할, 비정규직 상여금+10만 월할금액
가계지원비	120,313	-	연250% 월할금액
교통보조비	120,000	-	
직급보조비	95,000	-	
장기근속보로금	-	50,000	
위탁집배특별수당	110,000	110,000	
상시출장여비	143,000	143,000	
연가보상비	7,018	6,577	50% 휴가소진 및 나머지 휴가보상 상정
월할고정급계	1,691,323	1,347,694	

주: 정규직은 기능직 군필남성 초호봉인 10급3호 1년미만 근속자, 비정규직도 근속 1년 미만자를 상정. 월 250,000의 실비보상 성격의 급식비는 양측에서 제외.

정규직과 비정규직간 인간관계

인간관계상의 문제는 전혀 없다. 업무 도중에는 복장의 차이도 없고 동일한 분류장소에서 함께 일하고 서로 도와가면서 일을 한다. 업무이외의 동호회나 각종 소모임에서도 비정



규직 근로자가 회장이나 총무를 맡을 정도로 서로간에 신분차이를 이유로 한 사회적 벽은 전혀 형성되어 있지 않다. 게다가 비정규직도 2002년 2사분기부터 조합원으로 가입해서 활동을 하고 있다.

□ 상시위탁집배원 인사관리 및 문제점

채용은 직원의 추천, 인터넷 공고, 그리고 직접 찾아오는 근로자를 대상으로 인재 풀을 20-30명 정도 유지하고 있다가, 결원이 발생하면 서류, 면접, 간단한 시험을 거쳐서 채용한다. 대부분 소개나 연고를 통해서 채용하고 있는 실정이다. 담당구역에 대한 숙지가 필요하기 때문에 그만두는 경우에도 1달간 후임자와 함께 작업을 하면서 인수인계를 해야 한다. 예컨대 ‘체신 가족’이라는 말처럼 연고를 통해서 입사하는 것이 대부분이다.

비정규직 관리에 대한 공식규정은 없지만 우정사업본부에서 수시로 지침이 내려오고 있다. 그러나 입사 이후에는 인사관리가 거의 없다. 기본적인 근태관리는 하고 있지만 정규직 직원의 경우 연2회 실시하는 근무평정도 비정규직의 경우에는 없다. 업무는 단순하기 때문에 업무자체로부터 얻는 내재적 만족은 기대하기 힘들다. 그러나 신분상의 불안으로 인해서 비정규직의 업무에 대한 책임감도 약하고 정규직에 비해서 이직율도 높다는 문제점을 노사양측이 지적하고 있다.

□ 비정규직 처우 개선

2002년에 노사합의로 집배원 비정규직을 3년 이내에 당시 인원의 10%수준으로 줄이기로 합의를 하였고, 2002년 한해 동안 500명 그리고 2003년 초에는 200명을 정규직으로 전환시켰는데, 정권이 바뀌면서 전환이 중단되었다. 비정규직 문제 해결에 대한 근로자측의 응답은 정규직 전환을 통한 신분보장이 우선적인 과제라고 지적하고 있다. 근로자측의 의견은 다음과 같다.

‘최소한 3년 정도 비정규직으로 근무한 경우에는 정규직으로 전환되어야 하겠지요. 3년 이상 근무해도 정규직으로 전환되지 않을 수 있다는 불확실성이 가장 큰 문제점입니다. 신분문제가 해결되고 나면 임금도 맞추어 주어야 합니다. 동일한 업무를 수행하고 있으니까요’

사용자측의 의견은 약간 다르다. 예컨대 사용자측에서는 직종간 인력과부족이 상이해서

직종전환을 해야함에도 불구하고 이것이 지체되면서 정규직 전환이 지체되고 있다고 말한다.

‘예컨대 분류직과 집배직을 보면 전자는 인력이 과잉인 반면 후자는 인력부족입니다. 따라서 순인원의 증분없이 분류직을 집배직으로 전환해야 하는데, 이것이 잘 안됩니다. 따라서 집배원직의 정규직 전환도 지체되고 있습니다’

#### (17) 우편물구분보조

##### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

우편물 구분보조 업무는 각 우체국에서 수집된 우편물을 22개 집중국별로 분류하는 작업으로서 대단히 단순반복적인 작업이다. 초보자도 1달 가량이면 능숙하게 작업을 수행할 수 있다. 비정규직을 활용하는 주요한 동기는 경제위기 이후 구조조정 과정에서의 정원통제이다. 예컨대 1998년에 우정국은 집중국의 경우 업무에 따라서 최소 40% 최대 80%까지를 비정규직으로 대체한다는 계획을 수립하였고, 이에 따라서 비정규직이 급증하였다. 향후에도 계획상으로는 정규직을 줄이고 비정규직을 늘리는 방안을 갖고 있지만, 예산 제약과 업무량 감소로 인해서 비정규직도 어쩔 수 없이 줄여야 할 사정이다. 관리자의 진술이 이러한 사정을 잘 표현하고 있다.

‘이전에는 일요일도 근무했지만 최근 주5일제의 영향과 더불어 물량 감소로 일요일 특근이 없어졌다. 그 결과 임금이 많이 감소되었고, 20-30대 비정규직 근로자의 불만이 많다. 찾아와서 일을 많이 주십시오라고 요청도 한다’

2003년 10월 현재 서울우편집중국내 우편물 구분보조 업무 담당자는 총 756명인데, 정규직 145명(19.18%), 비정규직 521명(68.92%), 그리고 공익요원 90명(11.90%)이 있다. 정규직은 공무원 신분(기능직)을 갖고 있으며 근속년수가 대략 20-30년 정도 된다. 현장 비정규직 근로자 사이에는 정규직은 ‘직원’으로 불리고, 비정규직 ‘파트’로 부른다. 비정규직은 일용직 성격의 2개월 단위 계약직이다. 계약직에는 2종류가 있는데, 하나는 5시간 이내 근무의 파트타임이고 나머지는 8시간 근무 하는 일급제이다. 2003년 10월 현재 비정규직 521명 중 파트타임은 20명 정도로 다른 집중국에 비해서 매우 적는데, 그 이유는 아파트 주거 지

역이 아니어서 주부 파트타임 근로자를 모집하기 힘들기 때문이다. 예컨대 강남등 아파트촌에서 파트타임 주부사원을 모집하는 경우 경쟁률이 4:1정도로 매우 높다고 한다. 파트타임의 경우 4등급 시급이 4040원으로서 일급의 4등급 시급 2916.25원에 비해서 높는데, 그 이유는 동일한 통근비에 비해서 짧은 근로시간으로 인한 저임금을 보전해주기 위한 것이다.

#### □ 근로조건

비정규직의 근무시간대는 우편물 흐름에 따라서 다양한 형태를 취하고 있다. 대부분의 우편물은 우체국에서 근무시간 이후인 저녁에 집중국으로 몰리고, 주간에는 집중국 자체의 우편물과 우체국으로부터의 약간의 우편물이 들어온다. 파트타임을 제외한 근무시간조는 다음과 같다.

조 근: 07:00 - 16:00

중 근: 13:00 - 22:00

야 간: 18:00 - 03:00

중야근: 13:00 - 08:00(맞교대)

심 야: 22:00 - 07:00

업무량은 한달 중 15-25일 사이에 폭주하게 되는 등 불규칙하기 때문에 근무조의 다양화와 더불어 파트타임과 중야근조를 제외하면 2주 88시간을 기준으로 탄력적 근로시간을 적용하고 있다. 대체로 주부사원들은 조근이나 중근을 선호하는 반면 젊은 층들은 초과근무 수당이 많은 야간근무조를 선호하고 있다.

한편 아래의 표에서와 같이 비정규직의 시급은 4등급으로 구분되지만, 서울집중국의 경우에는 등급분류 기준도 없고 나아가 예산제약이 있기 때문에 전부 4등급 시급만 적용하고 있다. 다른 집중국에서는 등급제를 적용하는 경우도 있다고 한다. 물론 근속과 무관하게 시급은 동일 등급내에서는 동일하다

<표 49> 우편물구분보조직 시간당 기본급 내역

(단위: 원)

등급	시간급(5시간이내)	일급(8시간)
1등급	4,710	3361.25
2등급	4,510	3236.25
3등급	4,210	3111.25
4등급	4,040	2916.25
4등급(중식비제외)		2703.75

자료: 계약서 사본을 수정.

임금은 기본급과 초과근무, 주휴, 월차, 그리고 1년이상 근무시 근로기준법에서 정하는 연차수당과 퇴직금이 있으며 4대보험을 적용하고 있다. 그러나 상여금은 없고 중식보조비 등 제반 수당이 없다. 중식의 경우에도 근로자들이 1700원을 내고 식권을 구입해야 하는데 회사측의 지원이 없다. 따라서 중식비를 제외한 일급사원의 시급을 계산하면 시간당 2703 원이다.

□ 정규직과 비정규직의 직무 대비 임금 비교

정규직과 비정규직이 혼재되어 동일한 업무를 수행하기 때문에 업무의 난이도나 작업환경상의 차이는 없지만 책임에 있어서는 ‘비공식적’인 차이가 있다. 여기서 책임에 있어서 비공식적인 차이의 의미를 관리자의 진술을 인용해서 살펴보면 다음과 같다.

‘이 업무의 특성이 공동작업이다. 예컨대 5명의 작업자가 일을 했을 때 누가 오분류를 했는지를 알아낼 수가 없다. 오분류에 작업에 대해서는 집단적으로 책임 추궁을 하는데, 비정규직의 경우 별다른 책임감을 갖지 못하는데 비해서 정규직 직원의 경우 비공식적이지만 상당한 압력을 느낀다. 사실상 정규직 직원에 대해서는 비공식적이지만 ‘작업 반장’의 역할을 기대하고 있다. 예컨대 직원 1명이 5-10명의 비정규직에 대한 비공식적인 반장 역할을 수행하기를 기대하고 있는 것이다. 그러나 직무로서 공식적으로 규정된 책임의 차이는 없다’

비록 동일한 업무를 수행하지만 정규직이 책임감을 많이 느낄 것이라는 데 대해서는 근로자도 유사하게 인식하고 있다. 근로자의 진술을 인용하면 다음과 같다.

‘동일한 업무를 수행하는 정규직 근로자와 비교해서 업무 난이도나 근로시간 및 근무환경에 있어서 차이는 없다. 왜냐하면 업무가 동일하고 혼재되어 일을 하기 때문이다. 다만 기계의 경우 책임자는 정규직 직원이다. 그리고 오분류로 인한 책임감을 느끼는 정도는 아마도 정규직이 더할 것 같다’

현재 동일(없으면 가장 유사한) 정규직 근로자와 대비해서 임금상의 차별을 받고 있다고 생각하느냐는 질문에 대해서 20-30년 근속한 근로자 대부분이 ‘공무원’인 정규직 직원과는 비교할 수 없지만 다른 기관이나 민간기업 비정규직과 비교해서 너무 낮은 임금을 받고 있다고 말했다. 현재의 임금으로 생활 할 수 있느냐는 질문에 대해서는 마땅히 다른 직장을 구하기도 힘들고 노는 것 보다는 나오니까 일을 하는 수준으로 대답하고 있다. 근로자 측의 진술을 인용하면 다음과 같다.

‘시급이 2,300원 정도이다. 시급은 근속년수에 관계없이 획일적으로 결정된다. 식사비가 1700인데 자비 부담이다. 조근과 중근의 월급여는 70만원 수준이다. 야근을 하면 월 100만원 수준이다. 다른 기관이나 기업의 비정규직에 비해서도 너무 낮은 임금을 받고 있다 . . . 맞벌이를 하고 있는 A는 결혼이전에 건설회사에 7년 정도 근무했다가 결혼이후에는 판매 및 사무직에 근무하다가 나이로 인해서 현재 직장을 선택하게 되었다. 중학생과 고등학생 자녀가 각 1명씩 있는데 월평균 교육비가 80-100만원 소요된다. 이것도 부담할 수 없는 수준이다. 예컨대 부식비 정도를 벌기 위해서 나오고 있다 . . . B의 경우 결혼이후에 HPCS에서 3년 근무한 경험이 있고 이후에 이 직장을 선택하였다. 대학생 자녀가 2명 있는데 한명은 군대에 보냈다. 조근을 하고 있는데 부식비 정도를 벌고 있다 . . . C의 경우 고교 졸업이후 군대를 다녀와서 파트타임 일을 전전하다가 지금은 다른 직장을 준비하는 과도기로 현 직장을 다니고 있는데, 쉬는 날의 경우에는 자기개발을 위해서 컴퓨터 학원을 다니고 있다’.

여러 가지 무리가 따르지만 동일한 업무를 수행하고 있는 1년차 우편분류 정규직 근로자(기능직 10급 1호봉)와 조중근 근로자의 월할 고정임금을 비교하면 다음과 같다. 월할고정임금의 비교 결과 비정규직의 경우 정규직의 50.24% 정도를 받고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 50> 정규직과 비정규직 월할 고정급 비교

	정규직	비정규직	비고
기본급	512,200	699,900	기능직10급 1호봉=512200, 비정규직 =2916.25*8*30(주휴,월차포함)
기말수당	85,367	-	연200%의 월할 계산
정근수당	42,683	-	연100%의 월할계산
고정OT	66,930	-	4462원*15시간고정OT
가족수당	60,000	-	부양가족 2.5인가정
작업장려수당	65,000	-	월 57000원-65000원 중 65000원 가정
현금수불수당	62,000	-	월 62000-65000 중 62000원 가정
정액급식비	90,000	-	
명절휴가비	64025	-	연 150%의 월할금액
가계지원비	106,708	-	연 250%의 월할금액
교통보조비	120,000	-	
직급보조비	95,000	-	
발착보로금	33,000	-	월 33000-55000원 중 33000원 가정
연가보상비	7,018	8,506	1년미만,50%소진
월할고정급계	1,409,931	708,406	정규직 대비 50.24%

□ 정규직과 비정규직간 인간관계

정규직과 비정규직간 작업과정이나 일과후 인간관계에 있어서 별다른 문제나 인간적인 벽은 형성되어 있지 않다. 업무 수행도중에 정규직원과의 문제는 전혀 없고 서로 서로 도와주면서 일을 하고 있다. 일과후 정규직 근로자와의 관계도 큰 문제는 없고 애경사등에 함께 참여하고 있다. 예컨대 교대로 인해서 직원들 구성에 변동이 생기면 정규직과 비정규직을 망라해서 환송 및 환영회를 공동으로 열고 있다.

나머지 회사 시설활용에 있어서도 차등은 없다. 다만 복장과 신발에 있어서 정규직과의 차이가 있다. 유니폼과 신발은 정규직 T/O만큼만 나오기 때문에 비정규직은 지급받지 못하기 때문이다. 따라서 작업장에서 정규직과 비정규직은 복장상으로 구분된다.

□ 인사관리 및 문제점

비정규직 인사관리를 위한 공식적인 지침이 전혀 없다. 이에 따라서 2003년도에 관리자를 중심으로 ‘심의위원회’를 구성해서 비정규직 관리상의 문제에 대해서 보다 체계적으로 접근하려고 시도하고 있다. 공식지침의 부재를 반영하듯이 비정규직 인사관리가 없다고 해도 과언이 아니다. 단지 출결부 날인으로 근태 관리정도가 이루어지고 있는 실정이다.

채용은 연고채용이 주를 이루고 있으며 최근에 인터넷을 이용한 모집공고도 활용하고 있다. 선발은 이력서 1통, 주민등록등본, 그리고 신체검사서만으로 채용하며, 면접은 최근에 도입하였다. 이처럼 주먹구구식으로 채용하다보니 업무능력에 대한 검증이 없어서 실제 작업상에서 여러 가지 문제가 나타나고 있다. 업무 능력을 검증하지 않은채 무작위로 채용함으로써 발생한 사건의 예를 보자.

‘2003년 4월부터 월1회 평가를 실시하고 있다. 평가는 주로 우편번호 시험과 약간의 직무관련 상식 시험이다. 사실상 시험 범위도 사전에 알려주고 있다. 그런데 100점 만점에 수차 0점을 맞은 사람이 있었고, 그 사람에 대해서 계약을 해지 하였다. 해당 근로자가 노동위원회에 부당해고로 고발하였지만, 근거 부족으로 회사에서 승소하였다’

비정규직에 대해서는 교육훈련은 전혀 없다. 다만 채용시 담당과장이 2003년 들어서야 업무 책임감, 보안문제에 대해서 30분-1시간 정도 설명을 하는 정도에 그치고 나머지는 현장에 투입되어서 고참들의 지도하에 작업을 수행한다.

비정규직 활용에 있어서 문제점으로서 업무에 대한 몰입도와 책임감이 떨어지며 업무 능력은 사람별 차이는 있지만 전반적으로 정규직에 비해서 떨어지는 것으로 보고 있다. 예컨대 근로자들도 ‘보다 조건이 좋은 직장이 있으면 언제든지 떠날 의향이 있다’는데 대해서는 전적으로 공감하고 있다.

비정규직 문제가 노사관계 이슈로 등장하고 있지는 않다. 비정규직 근로자들이 가끔씩 노조를 방문해서 자문을 구하는 수준이지만 이것이 이익대표는 아니며 노조에서는 직원으로서 자문을 제공하는 수준이다. 그러나 피면접 근로자들은 이구동성으로 비정규직 처우 개선과 관련해서 노동조합이 있으면 좋겠다는 희망을 표시하고 있어서 비정규직 처우 개선문제가 향후 노사관계 이슈로 비화될 가능성을 안고 있다.

#### □ 비정규직 처우 개선

비정규직이 부당한 대우를 받고 있다는데 대해서 관리자측의 응답은 근속년수를 고려하지 않고 단순 비교해서 부당한 처우라고 말하기는 곤란하다. 다만 현재 시급이 너무 낮다는데 대해서는 공감하고 있었다.

비정규직 문제를 개선하기 위한 의견에 대해서는 관리자측은 두 가지 정도를 제시하고 있다. 우선 인원감축없이 임금을 인상시켜야 하는데 이는 예산이 걸린문제이다. 다음으로

정부차원의 비정규직 관리지침이 필요하다. 예컨대 노동부에서 공무원 임면에 대한 관리지침과 유사한 공공부문 비정규직 관리지침을 제시해주는 것이 필요할 것이다.

비정규직 문제를 해결에 대해서 근로자측은 정규직 전환과 같은 획기적인 개선이라기 보다는 약간의 처우개선이 필요하다는 매우 '소박한' 의견을 제시하였다. 근로자측의 진술을 인용하면 다음과 같다.

‘정규직 전환은 좋은 기회이지만 별로 기대하지는 않고 준정규직이라도 되었으면 좋겠다. 임금을 정규직 수준만큼 맞추어 달라고는 생각하지 않는다. 다만 명절에 떡값 정도는 받는 것이 좋겠고, 다른 기관이나 기업의 비정규직들과 비슷한 임금을 받았으면 한다. 왜냐하면 이들에 비해서 우리가 너무 적게 받는다고 생각한다. 나아가 요즘 비정규직 일자리도 줄일 것이라는 소문들이 있는데 오랫동안 일할 수 있었으면 좋겠다’

#### (18) 계약직 역무원

##### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

관리자에 따르면, 우선 행자부의 정원통제 방침에 따라 어쩔 수 없이 비정규직을 활용하고 있는 실정이다. 구조조정 과정에서 철도청의 정규직 TO가 축소되었는데, 이를 계약직 직원으로 대체하고 있다. 또한 단순반복 업무 등과 같은 자리에 비정규직 직원으로 채워나가고 있는데, 향후에도 당분간 계약직 직원의 증가추세는 지속될 전망이다. 특히, 2005년도에 철도청이 공사로 전환될 경우 상당부분 아웃소싱을 해야 하는데, 이 경우 정규직보다는 계약직 직원의 인력조정이 용이하기 때문이다.

현재 수원역의 경우 현원 470명(정원 488명)중에서 계약직 직원은 60명이다. 대표업무를 담당하는 직원은 총 13명인데, 이중 계약직은 6명이고 정규직은 7명으로 구성되어 있다.

##### □ 근로조건

계약직 대표원은 1년단위로 계약을 하되, 입사일자가 연중일 경우 계약 첫해에는 당해연도 12월 31일까지 계약한 후 다음 년도 1월 1일자로 재계약을 한다. 계약직 대표원들은 입사시에 상세한 설명과 함께 계약기간, 근무조건, 월보수액 등을 포함하는 ‘임시계약역무원 근로계약서’에 서명하는 절차를 밟는다. 계약직 대표원 중에는 오전 9시부터 익일 오전 9시까지 24시간 격일근무로 하는 직원도 있고, 오전 7시부터 오후 3시 또는 오후 2시부터



오후 10시까지 근무하는 직원으로 나뉘어져 있다(※ 인터뷰에 응한 2명의 직원은 모두 24시간 격일근무를 하는 계약직 대표원임). 다만, 24시간 격일근무를 하는 계약직 대표원들과는 별도의 '연장근로합의서'에 동의서명을 구하고 있다.

계약직 대표원의 임금은 근속과 무관하게 일률적으로 적용되는 기본급과 급식비, 교통비, 업무수당, 휴일수당, 시간외 및 야간수당으로 구성되는데, 이중 시간외 및 야간수당은 24시간 격일근무를 하는 직원에게만 적용된다. 이들은 4대보험과 퇴직금은 적용받고 있으나 별도의 특별상여금은 없다. 2003년도 월평균 보수 지급내역은 아래 <표 51>과 같다.

<표 51> 계약직 대표원의 월평균 보수 지급내역

(단위: 천원)

계	기본급	급식비	교통비	업무수당	시간외	야간	휴일
1,427	600	80	50	100	430	110	57

주1) 수 당: 현 계약직역무원운용지침에서 정한 대표업무담당 기준으로 지급

시간외: 시간단가(3,673원)×5.2시간×1.5배× 15일

야 간: 시간단가(3,673원)× 4시간×0.5배× 15일

휴 일: 시간단가(3,673원)× 8시간×0.5배×1.3일

2) 하루 8시간을 근무하는 계약직 대표원의 경우 시간외 및 야간수당은 공제하고 월 88만7천원을 지급 받고 있음.

3) 소득세: 2002년도에는 공제하지 않았으나, 2003년부터는 연말에 일괄 공제할 예정임.

#### □ 정규직 대표원과 계약직 대표원의 임금 비교

계약직 대표원은 정규직 대표원과 동일한 업무를 수행하고 있다. 장소, 근무시간, 업무내용 등 아무런 차이가 없다. 그러나 양자간에는 임금의 차이가 있다. 관리자에 따르면, 계약직 대표원의 경우 여러 가지 여건을 감안할 때 비교대상은 기능직 10급이라고 한다. 기능직 10급 1호봉의 2003년도 10월분 급여내역은 아래와 같다.

<표 52> 기능직 10급 1호봉 보수 지급내역(2003년 10월분)

(단위: 천원)

기본급	급식비	교통비	직급보조	시간외	야간	휴일	가계지원	계
512.2	90	120	95	276.64	59.48	98.85	256.1	1,508.27
소득세	주민세	당월기여	전월기여	당월의보	전월의보			기본공제
2.75	0.27	54.42	0	21.67	-1.97			77.14
공제회비	부조	노조비						일반공제
10	2	7.68						19.68
								실수령액
								1,411.45

- 주1) 24시간 격일근무자의 급여 지급내역으로서, 10월의 경우 10일을 24시간 격일근무 시간외: 시간단가(4,461원) × 6.2시간 × 10일  
 야 간: 시간단가(1,487원) × 4시간 × 10일  
 (※15일을 격일근무로 계산하면 시간외 및 야간수당은 늘어남.)  
 2) 일근을 하는 정규직 직원의 경우, 기본 15시간+평균 10시간해서 총 25시간 정도의 시간외수당(단가 4,000원)이 지급되고 있음.  
 3) 철도청의 특별수당: 입사 후 6개월부터는 월 6만2천원의 작업수당이 지급됨.

<표 51>과 <표 52>을 비교해보면 기능직 10급 1호봉과 24시간 격일근무를 하는 계약직 역무원과의 임금차이는 거의 없는 것으로 나타났다. 그러나 계약직은 매년 재계약시 거의 전년도와 동일한 임금수준으로 결정되지만 정규직의 경우 호봉상승분과 공무원 임금상승분이 반영되므로, 근속년수가 오래될수록 양자간 차이는 벌어진다. 이런 격차는 하루 8시간을 근무하는 일근 직원과 정규직을 비교해보면 더욱 확대된다. <표 53>을 살펴보면, 계약직 대표원 중 하루 8시간을 근무하는 직원의 경우에는 정규직(기능직 10급 1호봉)의 임금대비 62.7% 수준인 것으로 나타났다.

<표 53> 정규직과 일근 계약직 대표원의 월 평균 보수 비교

(단위: 원)

구분	정규직	계약직	비고
기본급	512,200	600,000	
기말수당	85,367		
정근수당	42,683		
고정OT	66,930		
휴일수당	98,850	57,000	
가족수당	60,000		
작업장려수당	65,000	100,000	
급식비	90,000	80,000	
명절휴가비	64,025		
가계지원비	106,708		
교통보조비	120,000	50,000	
직급보조비	95,000		
연가보상비	7,018		
계	1,413,781	887,000	정규직 대비 62.7%

인터뷰에 응한 계약직 직원들은 정규직 대표원의 임금수준에 대해 거의 모르고 있으나 심정적으로는 어느 정도 차이가 있을 것이라고 생각하고 있으며, 특히 근속년수가 긴 직원들의 경우 그 격차는 더 많이 벌어지는 것으로 이해하고 있다.

#### □ 정규직과 비정규직간 인간관계

인간관계에 대해서는 관리자와 계약직 근로자간 약간 상이한 태도를 보였다. 계약직 역무원들은 동일한 복장을 착용하고 함께 일하면서 정규직, 비정규직 구분 없이 친숙한 관계를 유지한다고 응답했다. 회식 등 식사자리를 자주 함께 하면서 인간적인 정을 나누며 돈독한 사이로 지낸다고 한다. 이에 반해, 관리자들에 따르면 정규직 직원들은 초창기 계약직 직원이 인사발령을 받아 배치되었을 때 약간의 거리감을 두었다고 응답했다. 그렇지만 2-3개월 정도 함께 업무를 하면서 ‘마음의 벽’을 허물었다는 것이다. 이에 대해 관리자는 정규직 직원의 TO를 계약직 직원들이 접하면서 생긴 감정적인 문제라고 응답했다. 물론 관리자도 인정하였듯이 철도청의 채용방침에 의한 일이지는 하지만, 결과적으로는 정규직과 비정규직간의 인간관계를 해치는 양상이 나타났던 것이다. 최근에 접어들어서는 이런 문제는 많이 해소되었다고 한다.

#### □ 계약직 역무원 인사관리 및 문제점

계약직의 채용은 모두 공개공고를 원칙으로 하여 이루어진다. 공고문에는 계약기간, 임금, 근로시간, 직무 등 기본적인 내용을 상세하게 명시하고 있다. 정규직의 경우 공무원 임용절차와 동일한 방법으로 진행되는 데 비해, 계약직 직원의 경우 서류절차와 면접으로만 채용한다. 인터뷰 대상인 계약직 대표원의 경우 응시자격 요건에 워드프로세스 자격증을 별도로 요구하고 있고, 계약직 직원의 경우 응시연령은 40로 제한을 두고 있다. 정년에 대한 별도의 기준은 아직 마련되어 있지 않다.

계약직 채용을 시행한지 2년밖에 되지 않아 계약직에 대한 별도의 인사관리 규정은 없고 철도청에서 정한 인사·복무규정 등 정규직과 동일한 적용을 받고 있으나, 이들에게는 승진기회가 전혀 없는 실정이다. 휴가와 관련해서는 정규직과 비정규직을 불문하고 쯤처럼 쓸 수가 없다고 한다. 직원 한 명이 휴가를 갈 경우 그 만큼 다른 직원이 힘들어하기 때문이다. 그러나 월 1회의 월차휴가는 보장이 되며, 휴가를 쓰지 않을 경우 수당으로 보전하고 있다. 교육훈련을 살펴보면, 주로 신입사원들이 입사했을 때 소속 역에서 실시하는 기

본교육이 있고, 아울러 철도청의 업무수행 지침 등과 같은 사내교육에 집중되어 있다. 그러나 개인의 능력개발을 위한 훈련프로그램은 거의 없는 것으로 조사되었다. 양자간 크게 차이가 나는 부분은 인사고과시스템이다. 정규직이 인사고과시스템을 적용받고 있는 것에 비해 계약직에 대해서는 별도의 평가시스템이 마련되어 있지 않다. 관리자에 따르면, 올해부터는 계약직에 대해서도 인사고과에 대한 평점을 매겨 재계약시 근거자료로 활용할 계획이라고 한다.

계약직 직원들은 맡은 바 업무에 상당히 충실하지만 정규직에 비해 보상이 다르고 비전이 부재하여 회사에 대한 애사심은 크게 없다고 말한다. 또한 이들은 업무가 단순하여 만족감 및 성취감은 별로 없으나, 업무강도가 높아 쉴 틈이 별로 없고 아울러 자기개발을 위한 시간투자를 전혀 할 수 없는 형편이라고 한다. 근로자 중 한 명은 언젠가 기회가 되면 다른 직장으로의 이직을 고려하고 있으며 이를 위해 별도 준비를 하고 있다고 답하였다.

이에 비해 관리자들은 비정규직에 대한 처우는 어느 정도 합당한 수준이라고 보고 있다. 필기시험 등 엄격한 채용절차를 밟아 입사한 정규직과 단순히 서류·면접으로만 입사한 계약직간에는 대우가 일정정도 달라야 한다는 것이다. 동일한 업무에 종사한다고는 하지만 입사 후 업무수행능력, 책임감, 사명감 등에 있어서는 정규직과 현격한 차이를 드러낸다고 말한다.

#### □ 비정규직 처우 개선

계약직 대표원들은 현재 정규직과의 급여차이를 정확히 인지하지 못한 관계로 급여수준에 대해서는 크게 불만을 토로하지는 않았으나, 항상 동일한 신분으로 매년 재계약을 할 수밖에 없는 환경은 바뀌어지길 원했다. 또한 임금상승이 없는 부분에 대해서도 아쉬워했다. 별도의 대안은 제시하지 않았다.

이에 대해 관리자들은 계약직 직원을 2002년도부터 채용을 하였기 때문에 아직 특별한 문제점이나 개선방안에 대한 아이디어를 갖고 있지는 못한 실정이다. 대신 아주 탄력적인 업무의 경우에는 계약직 직원을 채용하기보다는 파트타임 근로자를 채용하는 것이 보다 효율적일 것 같다고 말한다. 아울러 기존의 정규직이 맡았던 업무에 대해서는 계약직이 아니라 정규직 직원으로 채용하여야 한다고 피력한다.

(19) 도로관리원 · 안전원(1)

□ 비정규직 활용 배경 및 현황

도로관리원은 초기부터 별정직으로 존재하고 있었는데, 관리자에 따르면 단순반복적 업무를 수행하는 특정업무에 대해서는 별정직을 두어 인력을 운용하고 있다고 한다. 업무특성 이외에도, 한국도로공사는 건설교통부로부터 일정하게 예산 및 정원을 통제받기 때문에 정규직의 T.O는 경직적인 편이고 이에 따라 업무수행을 위해 다소 편법적으로 별정직군을 두어 활용하는 것으로 보인다.

별정직직원관리예규(1983.1.1. 예규 제3호)에 따르면, 도로관리원의 채용권자는 한국도로공사 사장이며 공개채용을 원칙으로 하는 것으로 되어 있으나, 면담한 별정직 근로자들은 사실상 내부채용에 의해 입사했다. 그러나 공채를 하는 경우도 있는 등 상황에 따라 채용 방식은 가변적이다. 중부지역본부에 고용되어 있는 정규직(일반직)은 약 580명이고, 별정직은 210명 가량이다. 별정직의 경우 입사시 고용계약서를 작성한 후 계속 고용되는 일종의 ‘기간의 정함이 없는’ 고용형태라 판단할 수 있으므로 고용불안은 없다고 볼 수 있다.

한국도로공사에는 금번 심층인터뷰 대상직종인 별정직(도로관리원 및 안전원) 이외에 용역직, 일용직 등의 비정규직을 활용하고 있다. 용역직은 청소 등의 업무를 도급으로 떼어낸 경우로 용역직 근로자들은 한국도로공사와 직접 고용계약을 맺고 있지 않다. 일용직은 1년 미만 계약으로 고용되는 자들로서, 대부분 영업소의 톨게이트 통행료 징수요원들이 대부분이다. 도로정비원의 경우에도 별정직 T.O가 차지 않는 경우 일용직을 고용해 업무를 수행하고 있다.

□ 근로조건 I : 도로관리원

도로관리원은 건설교통부 산하 도로보수원들과 마찬가지로 청소, 제설 등 도로관리가 기본적 직무이다. 도로관리원들은 입사시에 자세한 근로조건 등을 포함하는 고용계약서에 서명하는 절차를 밟았으며, 이들의 시·종업시간은 오전 9시부터 오후 6시이다. 출근 과 퇴근은 사무소(지사)를 경유하여 행해진다. 작업조직의 위계는 팀장-반장-직원으로 이루어지며, 차량운전을 담당하고 작업을 관리·감독하는 팀장은 정규직(일반직)이며, 나머지 반장과 직원은 모두 별정직이다.

별정직 7호봉에 해당하는 근속 7년차 도로정비원의 2003년 총 연봉은 세전으로 23,716,970원이다. 비교적 연봉이 높은 것은 이들의 직무가 위험하기 때문에 위험수당 등의

보상이 이루어지기 때문이다.

만약 별정직 T.O가 차지 않은 경우에는 일용직을 채용하여 업무를 수행한다. IMF 이후 별정직 채용은 거의 행해지지 않았고, 결원이 생길 때는 일용직으로 대체하는 추세이다.

#### □ 근로조건 II : 고속도로안전원

고속도로 안전원의 직무는 사고, 위험, 안전 등 고속도로의 상황을 전파하고 후속조치를 행하는 것으로 차량에 탑승하여 항상 고속도로 운행상황을 체크하는 것이 기본 업무이다. 근무는 2인 1조를 기본으로 행해지며, 8시간씩 3교대로 이루어진다(4조3교대). 과거에는 정규직 직원들이 12시간씩 2교대제를 행했으나 이후 4조3교대제로 바뀌면서 부족인원에 대한 채용이 행해졌고, 이때 입사한 사람들이 피면접자를 포함한 대다수 별정직 고속도로 안전원들이다. 이들은 입사초기 청원경찰로 입사했으나 청경제도가 바뀌면서 별정직으로 신분전환한 사례이다. 안전원의 경우 일정정도의 숙련이 필요하고 일정한 자격을 요구하기 때문에 일용직으로 대체하지는 않는다고 한다. 근속 1년이 안된 별정직 안전원의 총 임금은 세전으로 연봉 23,531,230원이다.

#### □ 정규직과 도로관리원의 직무 대비 임금 비교

도로관리원 업무에 종사하는 정규직(일반직)은 없다. 완벽한 직종분리가 일어나기 때문에, 동일직무를 하는 정규직 비교대상은 없다. 같은 직무를 하는 별정직과 일용직을 비교해보면, 별정직 7호봉에 해당하는 근속 7년차 도로정비원의 2003년 11월까지의 평균 월급여는 1,770,810(세후)원인 반면, 같은 직무를 수행하는 일용직의 2003년 10월까지의 평균 월급여는 1,467,200(세후)이다.

#### □ 정규직과 고속도로안전원의 직무 대비 임금 비교

정규직으로 같은 직무를 수행하고 있는, 재입사일이 거의 같은, 안전직(일반직) 8급과 별정직을 비교해본 결과, 일반직 직원의 2003년 11월까지의 임금은 총 2,7674,220원인 반면, 별정직은 2,3531,230원으로 월 평균 376,635원 정도의 임금차이가 난다. 입사초기에는 임금차이가 비교적 적지만 해마다 호봉상승분의 규모가 달라서 일반직(정규직)과 별정직의 임금차이는 근속이 오래될수록 더 벌어진다고 한다. 이를 시정하기 위해 노조는 최근들어 직급(일반직-별정직)별, 급수별 임금인상률을 협상할 때 '하후상박'의 원칙을 관철하고자

노력하나 절대적 규모의 차이를 극복하지 못해, 결국 임금인상률은 별정직이 높지만, 절대적 임금인상의 크기는 일반직이 더 크게 된다. 이런 메커니즘을 통해 임금격차는 더 커지게 된다.

#### □ 정규직과 비정규직간 인간관계

같은 직무를 수행하면서 일반직과 별정직으로 나누어져 있는 안전원의 경우, 정규직 - 비정규직 간의 인간관계에서 고용형태에 따른 특별한 문제는 없다. 이는 2인 1조의 형태로 근무하는 안전원의 업무성격상 동료들과의 관계가 돈독할 수밖에 없다는 점이 반영된 것이다.

#### □ 도로관리원 및 고속도로안전원 인사관리 및 문제점

별정직 직원들의 인사관리는 별정직직원관리예규(1983.1.1. 예규 제3호)에 따라 이루어진다. 관리자에 따르면 승진이 없다는 사실만 제외하고는 교육, 인사고과, 휴가 등에 있어 일반직과 별정직 간의 인사관리상의 차이는 없다고 한다. 별정직의 경우 1호봉의 차이는 년 2만 4천원이고 30호봉이 말호봉으로 책정되어 있다. 별정직원 모두는 4대보험의 적용을 받고, 시간외 수당을 비롯해 수당체계도 대부분 일반직과 동등한 적용을 받는다. 다만 별정직 고속도로안전원의 경우, 정규직 T.O가 될 경우, 자격요건, 경력, 시험 등을 통해 일반직으로 올라서는 경우가 있다.

#### □ 비정규직 처우 개선

한국도로공사 별정직의 경우, 고용계약의 정함이 없다는 측면, 4대보험을 비롯한 사회보험과 정규직과 동일한 수당의 적용을 대부분 받는다는 점에서 사실상 고용형태를 굳이 나누자면 정규직에 가깝다. 다만 문제가 되는 것은 이들의 승진가능성이 거의 없다는 점인데, 이를 해소하기 위해 기존의 일반직 전환가능성을 좀 더 확대해서, 꼭 일반직 T.O에서 결원이 생기지 않더라도, 우수한 별정직이 일반직으로 전환될 수 있는 제도적 틀을 마련해 줄 필요가 있다고 판단된다.

또한 임금차별의 경우에도 적어도 같은 직무를 하고, 같은 자격요건을 가진 일반직과 별정직의 경우에는 불합리한 임금차이가 발생하지 않도록 만드는 것도 필요하다.

보다 근원적인 문제는 일반직은 물론, 별정직의 인원조차 T.O개념으로 통제 관리되기 때문에 이러한 재량적 전환이 쉽지 않다는 점이고, 일반직의 정원통제를 변칙적으로 해결

하기 위해 발생한 것이 별정직, 별정직의 정원통제를 해소하는 요즘의 방식은 일용직 활용이라는 점이다. 실제 IMF 이후 일반직은 대졸사원 공채를 비롯해 약간의 신규채용이 진행된 바 있으나 별정직 신규채용은 거의 발생되지 않았고 비는 일자리는 일용직으로 대체되는 경향이 강했다. 일용직은 1년 미만 계약으로 고용된다는 측면에서 고용불안정성이 있고, 별정직과 비교한 임금차이도 월 평균 30만원 이상으로 크므로 임금의 안정성 측면도 취약한 비정규직이라 정의할 수 있다.

## (20) 도로관리원·안전원(2)

### □ 비정규직 활용 배경 및 현황

도로보수원은 과거에도 일용잡급직으로 존재하고 있었는데, 이후 처우개선 차원에서 기타직으로 재편되었다. 관리자에 따르면, 도로보수업무 자체가 단순업무이기 때문에 정규직 활용유인이 없기 때문에 과거에도, 지금도 비정규직을 활용하고 있다고 한다. 수원국도 유지건설사무소에 고용되어 있는 기타직은 총 81명인데, 이 중 약 30명 가량이 도로보수원이고 약 50가량은 도로관리원(과적단속유원)이다. 현재 전국적으로 활동하는 기타직(도로보수원+도로관리원)은 1,232명이다. 수원사무소 도로보수원의 평균연령은 45세 가량이고 평균근속도 10년에 이르는 등 고용불안은 없는 상태로 판단된다.

### □ 도로보수원 근로조건

도로보수원들은 입사시에 자세한 복무규정 등을 포함하는 고용계약서에 서명하는 절차를 밟았으며, 이들의 시·종업시간은 일반공무원에 준하는 오전 9시부터 오후 6시(동절기 5시)이다. 출근 후 사무소에서 총반장이 전체일정을 제출하면, 조(팀)장이 이를 접수하여 조(팀)원과 함께 작업 후, 사무소로 복귀하여 작업일지 작성 후 퇴근하는 등 기본적인 근무관리는 사무소 차원에서 이루어지고 있다.<sup>42)</sup> 그러나 실제 작업관리는 현장업무과 - 도로보수원은 보수과, 도로관리원은 구조물과 - 에서 한다.

이들의 기본업무는 말 그대로 도로를 보수, 관리하는 것으로 청소 및 제설업무 등이다. 현장작업은 조장(팀장)을 포함하는 2~3명이 한조(팀)가 되어 진행한다. 노동강도는 아주 심한 편은 아니며, 동절기 등에는 폭설 등으로 인해 초과근무를 할 때도 있으며, 이때 초

42) 조장, 총반장 역시 전원 기타직으로, 보통 나이 혹은 근속이 오래된 사람이 맡는다. 이들에 대한 인센티브는 월 1만원의 수당이 전부이고 권한부여도 많이 이루어진 것은 아니다.



과근로수당을 지급 받게 된다(올해부터 적용됨).

이들의 임금수준은 근속과 무관하게 모두 월평균 총 120만원 수준이고, 이 중 기본급은 월 84만 6천원이다. 이들은 전원 4대보험에 적용을 받으며, 퇴직금도 적용 받는다. 정년은 공무원과 같은 57세이다.

도로보수원의 임금은 정근수당과 직급보조비, 기말수당, 명절휴가비, 시간외수당, 휴일 및 야근수당, 봉급조정수당, 급식비, 교통비, 반장수당, 가족수당, 위험수당, 연가보상비 등으로 이루어진다.

#### □ 정규직과 도로보수원의 직무 대비 임금 비교

도로보수원 업무는 전원 기타직이 수행한다. 완벽한 직종분리가 일어나기 때문에, 동일 직무를 하는 정규직 비교대상은 없다.

#### □ 정규직과 비정규직간 인간관계

비정규직인 도로보수원과 정규직인 공무원간의 인간적 관계가 아주 돈독하고 화목한 것은 아닌 것으로 보인다. 전체 직원 회식 자리 정도에서 함께 술자리를 하는 정도의 수준이다. 그러나 이 문제는 사무실 인력과 현장인력간의 문제로 판단하는 것이 적합하지, 정규직-비정규직간의 문제에서 발생된 것은 아니라는 것이 관리자, 근로자 모두의 생각이다.

#### □ 도로보수원 인사관리 및 문제점

도로보수원의 채용 및 인사관리는 건설교통부 고시인 “도로보수원복무및배치기준”(건교부 고시 제2001-92호, 2001-105호)에 입각해 이루어진다. 도로보수원의 임용자격은 국가공무원 임용에 결격사유가 없는 자로, 만20세이상 45세 이하인 자이다. 임용시험은 면접을 통해 이루어지며, 임용의 권한은 국토유지건설사무소의 장(소장)이 갖게 되어 있다. 그러나 실제 채용은 연고를 통해 이루어지는 것이 대부분이다.

이들에 대한 특별한 인사관리는 없다고 보는 것이 맞다. 별다른 인사고과상의 평가가 없고, 무엇보다도 이들은 승진의 기회가 전혀 없고, 임금상의 차이도 없기 때문에 근무평정의 효용이 있을 수가 없다. 교육의 경우도 해당 업무를 수행할 수 있을 정도의 직무교육 정도가 이루어지는 수준이고 그나마 대부분 현장훈련(OJT)으로 이루어진다. 기타직 도로보수원들이 신분을 바꿀 수 있는 유일한 기회는 기능직 공무원(10급) T.O가 될 경우, 우수한 기타직 직원에게 채용기회가 주어질 때 뿐이다. 이 경우에 해당직급 공무원 연령제한에

따라, 10급의 경우 만 45세 이하, 9급의 경우 만40세 이하로 응시연령이 제한된다.

비정규직 처우 개선

사례 <19>와 동일.

#### (21) 임시조사원(1)-통계청

비정규직 활용 배경 및 현황

임시조사원이란 통계청 지방사무소에서 근무하며 주로 가구 방문을 통해 통계조사 업무를 수행한다. 통계청 지방사무소내 정규직(공무원)과 비정규직(임시조사원)의 비율은 대략 절반이다. 통계청 지방사무소의 정규직에 해당하는 인원은 일반직(행정직, 농업직, 통계직) 공무원, 별정직 공무원, 계약직 공무원(3년 계약)이다. 업무내용은 오전에 출근 후 바로 조사에 투입되어 16:00시 정도에 지방사무소에 집결한 후 17:00시에 퇴근. 1명의 관리자와 2명의 조사원과 면접

임시조사원 근로조건

고용형태는 일용직이며 계약은 1년 단위이다. 4대 보험 및 주휴(격주 토요일 휴무를 뜻함), 월차, 연차, 퇴직금을 지급하고 있다. 동일 업무를 수행하는 정규직 공무원과 비교하여서는 복장 및 복지의 차이는 없지만 그 밖에 초과근무수당, 상여금, 인사고과, 교육훈련, 이동, 승직 등의 혜택이 없다.

정규직과 임시조사원의 직무 대비 임금 비교

업무내용만을 놓고 볼때 정규직원(지방사무소에서 근무하는 공무원)과 차이가 없었다(전년까지 연간통계는 정규직만 담당하였으나 올해부터 임시조사원도 담당). 월평균급여는 교통비를 포함하여 월 110만원을 고정적으로 받고 있으며 상여금 및 수당 없다. 월평균급여를 일반직 공무원 9급 1호(월고정급 1,664천원)과 비교하면 66.1%에 해당된다.

정규직과 비정규직간 인간관계

정규직과 동일한 장소에서 근무하며, 정규직과의 인간관계는 원만하다고 관리자와 피면접자가 응답하였다.

□ 임시조사원 인사관리 및 문제점

관리자는 업무몰입도 및 책임감이 정규직과 비교하여 떨어진다고 응답하였으나 초과근무수당 등이 없으므로 이해한다고 말하였다. 또한 체육행사 등 사무소내 행사시 비정규직도 차별없이 포함시키고 있지만 행사비용이 정규직만 책정되어 애로가 있다고 하였다. 예컨대 체육행사시 1인당 비용은 1만원이지만 비정규직 포함시 7천5백원 정도로 감소하게 된다.

□ 비정규직 처우 개선

관리자는 현 공무원 정원 체제의 문제로 인해 비정규직 채용은 불가피 하며, 국가차원에서 차별 시정 정책을 개발하기를 희망하였다. 또한 현재에도 임시조사원의 처우를 개선하기 위하여 초과근무수당 지급 등을 본 청에 건의 중이라고 하였다. 근로자 중 1명은 노조의 필요성과 가입의사가 없으며, 1명은 노조의 필요성과 가입의사가 있다고 하였다. 조사원이 40대 이상의 주부가 대부분이므로 공무원 시험의 응시연령의 상향조정과 초과근무수당등 제 수당의 지급을 희망하였다.

(22) 임시조사원(2)-노동부

□ 비정규직 활용 배경 및 현황

임시조사원이란 노동부 지방사무소에서 근무하며, 주로 사업체 방문을 통해 노동부 통계조사 업무를 수행한다. 노동부 강남사무소에는 2명의 정규직 공무원과 5명의 임시조사원이 있다. 노동부 지방사무소의 경우 임시조사원은 매 사업 발생시 채용하므로 인원은 연중 유동적이며 많게는 20명까지 이르기도 한다.

□ 임시조사원 근로조건

계약 기간은 상황에 따라 유동적이거나 대부분 몇 개월 단위이다. 토요일무 및 월차는 보장하고 있으나 그 밖에 4대 보험 및 퇴직금, 초과근무수당, 상여금, 인사고과, 교육훈련, 이동, 승직 등은 해당 되지 않는다. 통계청 방문 결과 비정규직 임금은 인건비가 책정되어 나오나, 노동부는 조사사업이 생기면 사업비에서 임시조사원을 채용하여 활용 중이다.

□ 정규직과 임시조사원의 직무 대비 임금 비교

통계청과는 달리 정규직 공무원과 비정규직 조사원과 조사 업무가 구분되나(비정규직은 매월노동통계조사, 정규직은 임금구조 등) 업무내용은 유사하다고 근로자 측에서 응답하였다. 면접을 실시한 임시조사원 모두 월평균 80만7천원을 고정적으로 지급 받고 있었다. 월평균급여를 일반직 공무원 9급 1호(월고정급 1,664천원)과 비교하면 48.5%에 해당된다. 다만, 임시조사원의 경우 조사기간이 정해져 있어 월 만근일수를 채우지 못한 경우도 있으므로 위 임금수준의 비교가 정확하지 않을 수 있다.

□ 정규직과 비정규직간 인간관계

정규직과 동일한 장소에서 근무하며, 정규직과의 인간관계는 원만하다고 관리자와 근로자 모두 응답하였다.

□ 임시조사원 인사관리 및 문제점

관리자는 열악한 노동부 통계조사 환경으로 인해 인력, 업무량 등에 고충이 있다고 말하였다. 또한 업무능력의 문제를 떠나 인력이 부족하다고 호소하고 있다.

□ 비정규직 처우 개선

관리자는 예산 및 인력충원이 비정규직 처우개선방안으로서 시급하다고 하였으며, 노조 필요성에 대해 근로자는 비정규직 노조의 필요성을 느끼지 못한다고 하였다. 이는 통계청과 달리 노동부 임시조사원은 장기 근무하는 비율이 적고 대부분 다른 직장으로 이동 전에 일시적으로 근무하는 것으로 생각하기 때문으로 판단된다. 근로자는 정규직과 비교하여 가장 차별을 받고 있는 부분은 임금이라고 응답하였다.

(23) 모니터링 요원

□ 비정규직 활용 배경 및 현황

모니터링 요원이란 통계청에서 수행한 통계조사 내용을 검토 및 입력하는 업무를 담당하며 정규직 공무원과 협조하여 업무를 수행한다. 면접자가 방문시 2명의 모니터링 요원이 있었으며 그 중 1명과 면접하였다.

모니터링 요원 근로조건

고용형태는 일용직이며 계약은 1년 단위이다. 4대 보험 및 주휴(격주 토요일 휴무를 뜻함), 월차, 연차, 퇴직금을 지급하고 있다. 통계청(본청)에서 근무하는 정규직 공무원과 비교하면 복장 및 복지의 차이는 없지만 그 밖에 초과근무수당, 상여금, 인사고과, 교육훈련, 이동, 승직 등의 혜택이 없다.

정규직과 모니터링요원의 직무 대비 임금 비교

업무 내용과 난이도에 약간 차이가 있다고 관리자와 근로자가 응답하였다.

월평균 급여는 월 99만원을 고정적으로 받고 있으며 상여금 및 제 수당은 없으며 월평균 급여를 기능직 공무원 10급 1호(월고정급 1,527천원)와 비교하면 64.8%에 해당된다.

정규직과 비정규직간 인간관계

정규직과 동일장소에서 근무하며, 정규직과의 인간관계는 원만하다고 관리자와 피면접자가 모두 응답하였다.

모니터링요원 인사관리 및 문제점

관리자는 모니터링 요원의 업무몰입도 및 책임감이 비교적 떨어진다고 응답하였다.

비정규직 처우 개선

근로자는 비정규직 노조의 필요성이 있으며 가입할 의사도 있다고 응답하였고, 정규직과 비교하여 가장 차별을 받고 있는 부분은 임금이라고 응답하였다. 관리자는 공무원시험을 통한 정규직 근로자와 그렇지 않은 비정규직 근로자와의 임금을 비롯한 처우에 차이가 있는 것은 당연하다고 생각하는 반면, 근로자는 정규직으로 전환할 수 있는 기회를 시험이나 자격조건을 통해서 제공할 것을 바라고 있으며, 정규직처럼 상여금과 초과근무 수당을 지급받기를 희망하였다.

### 3. 사례조사 요약 및 함의

이상 20개 직종에 종사하는 비정규직 근로조건에 대한 심층조사 결과를 요약하면 <표

54>와 같다.

우선 청원 경찰을 제외하면 고용방식이 전부 직접고용이라는 특징이 있다. 다음으로 조사 대상 20개 직종 중 12개 직종의 경우 정규직과 동일한 직무를 수행하고 있지만 보상에서는 상당한 차이가 있는 것으로 나타나고 있는 반면, 나머지 8개 직종의 경우 정규직 직무와 비정규직 직무가 분리되어 있어서 보상을 비교할 수 없다.

정규직과 동일업무를 수행하면서 보상에 있어서의 차이를 다른 조건이 동일하다고 가정하고 비교해 보았을 때, 그 차이는 50%미만에서부터 기간제 교사와 같이 100% 동일한 보상을 받는 경우와 같이 직종별로 상이한 것으로 나타나고 있다.

이상의 조사결과가 갖는 관리상의 함의는 다음과 같다.

첫째, 가능한 정규직 직무와 비정규직 직무를 구분하는 것이 좋다. 예컨대 시중은행인 K은행의 경우 2003년에 창구 입출금 담당 텔러를 전부 계약직으로 대체함으로써 동일노동-동일임금의 논란 여지를 없앴다. 만일 단기간내에 직무를 구분하기 곤란한 경우 최소한 정규직 근로자에게 공식적으로 관리자 역할을 부여함으로써 책임의 차이라도 두는 것이 바람직 할 것이다.

둘째, 금전적 보상 이외에 각종 복리후생에 있어서는 정규직과 비정규직간 차이를 가능한 없애 나가는 것이 바람직할 것으로 보인다. 관리자들은 이구동성으로 비정규직의 낮은 몰입도나 책임감을 지적하고 있는데, 의외로 비정규 근로자들이 인간적인 배신감을 크게 느끼는 부문이 비 금전적인 복리에 있어서의 차별이다. 예컨대 비정규 근로자들의 ‘몰입격차(commitment gap)’를 줄여나가기 위해서는 이에 상응하는 관리상의 개혁도 필요할 것이다.

셋째, 심층면접 결과 정규직 대비 비정규직 보상이 기관별로 매우 다양한 편차를 보이고 있는 것으로 나타나고 있는 바, 향후 그 편차를 줄여나갈 필요가 있을 것이다. 예컨대 마치 최저임금제와 같이 예산이 허용하는 범위내에서 동일 내지 유사 직무를 수행하는 정규직 근로자 대비 비정규 근로자의 최소한 몇 %는 넘도록 정부에서 강제하는 방안도 검토할 필요가 있을 것이다

<표 54> 정규직과 비정규직 근로조건 비교

직종	정규직과 동일직무	정규직 대비 고정연봉	비교 대상
1 직업상담원	○	75-80%	동일업무 공무원
2 기간제교사 보육교사	○	100%(호봉 상한선 존재)	정교사
3 영양사 간호사	×	-	-
4 사무보조	○	72.2%	기능직 10급 2호봉
5 가로환경미화원	×	-	-
6 청원경찰	○	60%-70%	정부직접고용 청경
7 민원도우미	×	-	-
8 객석안내원	×	-	-
9 문화재안내원	×	-	-
10 문화재조사원	○	50%-70%	학예사
11 전산요원	×	-	-
12 도서관사서	○	40%-70%	정규직 사서
13 창구텔러	○	53.9%	정규직텔러
14 전화상담원	×	-	-
15 상시위탁집배원	○	79.7%	기능직10급 3호
16 우편물구분보조	○	50.2%	기능직10급 1호
17 계약지역무원	○	62.7%	기능직10급 1호
18 도로보수원	×	-	-
고속도로안전원	○	85%	동일직무 안전원8급
19 임시조사원 (통계청)	○	66.6%	일반직 공무원 9급
임시조사원 (노동부)	×	-	-
20 모니터링요원	×	-	-

주1) 정규직과 비정규직 동일 직무 수행여부 비교는 해당 기관내에서의 비교임.

2) 금전적 보상에 한정됨.

인사책임자용

일시	2003년 11월 일 시 분 ~ 시 분		
피면접자	성명:	직위:	연락처:

I. 비정규 고용 실태 개요

문1. 비정규직을 활용하는 주요한 동기는 무엇입니까?

※예: 정원통제로 어쩔 수 없이, 인건비 절감, 단순업무, 일시적 수요, 전문지식 활용, 근로자가 원해서 등

문1-1. (여러가지 고용형태가 있는 경우) 고용형태별 활용동기에 차이가 있습니까?

문1-2. 실제로 활용 목적은 제대로 달성되고 있습니까?

문1-2-1. (여러가지 고용형태가 있는 경우) 고용형태별 활용 목적 달성에 차이가 있습니까?

문1-3. 앞으로 비정규직을 더 쓰실 생각입니까?

문2. 비정규직 인사관리가 어떻게 되고 있는지 정규직 인사관리와 비교해서 간단하게 설명하여 주십시오

문2-1. 모집공고부터 최종 선발까지 채용 과정의 차이는?

문2-2. 담당업무의 차이는?

※예: 업무 난이도, 책임감, 작업환경 등

문2-3. 인사고과 여부와 인사고과의 활용에 있어서 차이는?

문2-4. 교육훈련의 차이는?

문2-5. 기본급, 제수당, 상여금, 퇴직금, 복리후생, 4대보험 적용 등 보상관리의 차이는?

다른 조건이 동일한 경우(유사업무에 유사한 자격기준) 연봉환산 임금차이는?

문2-6. 복장, 각종 복리시설 이용(의료 등)의 차이는?

문2-7. 이동과 승진에 있어서의 차이는?

문2-8. 퇴직관리에 있어서의 차이는?

문2-9. 기타 인사관리에 있어서 차이는?

문3. 비정규직 고용형태별로 비정규직 인사관리에 차이가 있으면 그 차이도 설명하여 주십시오.



문4. 비정규직 인사관리를 위한 공식적인 규정이 있습니까? 있으면 어떤 형식(예: 관리지침 등)입니까? 공식규정이 없으면 비공식적이지만 관례화된 규칙이 있습니까?

## II. 문제점 및 개선방안

문1. 업무 성격, 투입능력(기능/숙련/지식수준), 그리고 근무조건(근로시간, 근무환경)을 감안할 때, 전반적으로 정규직에 비해서 비정규직이 부당한 대우를 받고 있다고 생각하십니까? 그 근거에 대해서 자세하게 설명하여 주십시오.

문2. 비정규직 활용에 있어서 문제점

문2-1. 업무에 대한 몰입도와 책임감이 유사업무 담당 정규직에 비해 낮습니까?

문2-2. 업무능력이 유사업무 담당 정규직에 비해 뒤떨어집니까?

문2-3. 정규직 비정규직간 위화감이나 인간적인 '벽' 형성이 심각합니까?

문3. 비정규직 문제가 노사관계 이슈로 등장하고 있습니까? 그렇다면 보다 구체적으로 어떻게 노사관계 문제가 되고 있습니까?

문4. 비정규직 문제를 개선하기 위한 고견이 있으시면 부탁드립니다

## □ 개별 근로자

일시	2003년 11월 일 시 분 ~ 시 분	
피면접자	성명:	연락처:
	성명:	연락처:
	성명:	연락처:

## I. 경력흐름

문1. 현재 담당업무와 고용계약 형태는 무엇입니까?

문1-1. 현 사업장에서 고용형태의 명칭은?(예: 파견, 일용, 별정, 위촉 등)

문1-2. 현재의 고용계약 형태는 스스로 원해서 된 것입니까?

문1-3. 입사시 고용계약서를 문서로 체결했습니까? 계약서를 읽어 보셨습니까? 계약서는 어느 정도 자세하게 작성되었습니까?

문2. 현 직장에 취직하게 된 경로는 어떻게 됩니까?

문2-1. 모집 정보는 어떻게 구했습니까?

문2-2. 업무 배치를 받을 때 업무에 대한 자세한 설명을 들었습니까?

문3. (평균적인 하루 일과를 가정) 하루 업무에 대해서 설명해주시시오

문3-1. 근무시간은? 업무 지시는 누구에게 받고 누구에게 보고합니까?

문3-2. 결재라인에 포함됩니까?

문3-3. 업무 중 문제가 생기면 누구와 의논해서 해결합니까?

문3-4. 업무 수행과 관련하여 주위 정규직과의 관계는 어떻습니까? 예컨대 어려운 일이 있으면 서로 도와줍니까?

문3-5. 정상업무 이외 부가업무(업무준비나 업무 이후 부가 잡무 등)에 소요되는 시간은 어느 정도입니까? 부가업무는 보상에 반영됩니까(예컨대 OT)?

문3-6. 일과 후 정규직 근로자와의 관계는 어떻습니까?(회식이나 점심, 친교 등)

문4. 동일한(동일한 업무가 없으면 가장 유사한) 업무를 담당하는 정규직 근로자와 비교해서 설명해 주십시오.

문4-1. 업무의 난이도에 차이가 있습니까?

문4-2. 업무 결과에 대해 책임을 지는 정도에 차이가 있습니까?

문4-3. 근로시간과 근무환경에 차이가 있습니까?

문4-4. 업무 담당 자격요건(기능도, 지식, 기타 능력)에 차이가 있습니까?

문5. 인사관리에 대해서 간단하게 설명하여 주십시오(너무 어려운 질문?)

문5-1. 인사고과를 받습니까?

문5-2. 연봉으로 환산해서 동일(없으면 유사)한 업무를 담당하는 유사한 조건(연령, 학력)조건의 정규직 근로자(100으로 환산) 대비 어느 정도 수준입니까?

문5-2-1. 현재의 임금으로 생활에 지장은 없습니까? 가계의 다른 수입원은?

문5-3. 기타 복리후생에 정규직과 차이가 있습니까?

문5-4. 훈련, 승진, 이동에 있어서 정규직과 차이가 있습니까?

문6. 향후 경력 계획(직장, 사업 등)에 대해서 말씀해 주시면 감사하겠습니다

문6-1. 자격증 취득, 진학, 교육훈련 등 자기개발을 하시고 있습니까?

문6-2. 새로운 경력에 대한 계획을 갖고 있습니까? 준비에 애로점은 무엇입니까?

※ 이야기가 잘 풀리는 경우 지금까지의 직업력에 대한 질문도, 예컨대 첫(직장)경험부터 지금까지의 직업력에 대한 질문도 가능

## II. 의식

- 문1. (노동조합이 있는 경우)노조원입니까? (노동조합이 없거나 비조합원일 경우) 노동조합의 필요성/가입 필요성을 느끼십니까?
- 문2. 회사에 대한 애착(충성심)은 어떻습니까? 보다 조건이 좋은 직장이 있으면 언제든지 떠날 의향이 있습니까? 5점으로(전혀 그렇지 않다, 그렇지 않은편, 중간, 그렇다, 매우 그렇다) 환산한다면 어느 정도 입니까?
- 문3. 업무와 관련된 생각입니다.
- 문3-1. 업무를 수행하면서 자기개발이 잘 이루어지고 있습니까? 5점으로 환산한다면?
- 문3-2. 창의적인 방법으로 업무를 수행하고 계십니까? 5점으로 환산한다면?
- 문3-3. 업무는 도전감을 주고 있습니까? 5점으로 환산한다면?
- 문4. 현재 회사에 기여하는 만큼 보상을 받고 있다고 생각하십니까?
- 문4-1. 동일(없으면 가장 유사한) 정규직 근로자와 대비해서 차별을 받고 있다고 생각하십니까? 그렇다면 가장 차별이 심한 부분은 무엇입니까?(예: 금전적, 승진이나 인간적 처우 등 비금전적)
- 문4-2. 현재의 연봉을 100으로 계산해서 정당한 보상을 받기 위해서는 어느 정도를 보상받아야 한다고 생각하십니까? 그 근거는?
- 문5. 나는 왜 비정규직이 되었을까?’ 에 대해서 생각해 보신 적이 있습니까? 이에 대한 결론은 무엇이었습니까?
- 문6. 귀하의 상황에서 보아 비정규직 문제를 해결하기 위한 합리적인 방안은 무엇이라고 생각하십니까?
- 문7. 기타 비정규직 문제와 관련된 의견이 있으시면 무엇이든 말씀해 주십시오.
-

## 제5장 정책방향

### 1. 공공부문 인력의 역할

#### (1) 국가 또는 정부의 역할

공공부문 비정규근로 관련현안은 공공부문 인력구조의 틀 안에서 논의되어야 할 것이다. 그러나 먼저 국가나 정부 또는 이를 포함한 공공부문의 역할을 살펴보는 것이 중요하다.

국가 또는 정부의 역할은 무엇인가? 경제학적 시각에서 표현한다면 ‘주어진 예산제약 하에서 최대한의 서비스를 국민들에게 효율적으로 제공’하는 것이다. 서비스를 제공한다는 의미는 용어 그대로 서비스를 생산하는 단계 뿐 아니라 이를 서비스를 요구하는 국민이나 서비스를 받아야 할 국민에게 전달하는 과정을 모두 포함하는 의미이다. 생산함수에 물적 자본과 인적자원 및 (생산요소를 결합하는 모든 체계를 포함하는) 기술수준이 관여하는 것과 마찬가지로 국가 또는 정부의 대국민 서비스 제공이라는 과정에서도 물적자본과 인적자본 및 기술수준과 추가로 이를 전달하는 과정에서 필요한 시스템이나 인적자원이 필요하게 된다. 즉, 공공부문 인력은 대국민 서비스를 생산하고 전달하는 과정을 담당하는 역할을 하는 인적자원이라 정의할 수 있다.

‘주어진 예산제약’이라 함은 현재 가능한 기술수준과 생산요소의 구매 내지 생산요소에 대한 보상에는 비용이 수반되며 이러한 비용은 국민으로부터 거둬들이는 (모든 다양한 형태를 포함하는 광의의) 조세로부터 충당되는데 조세저항을 최소화하면서 채원으로 활용가능한 조세의 총량은 국가 또는 정부가 반대급부로서 국민에게 제공하는 서비스의 총량과 질에 의존한다는 것을 뜻한다. 물론 물적자본시장 또는 인적자본시장과 같이 유동성제약이 있는 경우는 단기 예산제약이 주어지지만 국가 또는 정부와 같이 지속적이고(long-lasting) 리카디안 동등조건(Ricardian equivalence)이 성립하는 경우에는 무기한의 장기에 걸친 예산제약일 것이다.

‘최대한’의 서비스란 국민이 필요로 하는 최소한의 서비스 이상을 의미하는 것이다. 국민

이 필요로 하는 서비스는 국가나 정부를 포함하는 공공부문 뿐 아니라 민간에 의해 제공될 수도 있다는 점에서 모든 요구되는 서비스를 공공부문이 제공할 필요는 없는 것이다. 이윤 극대화를 통하여 효율성(사적 파레토적정, private Pareto optimum)을 추구하는 시장경제에서 제공하지 않는, 즉 시장실패가 발행하는 영역 중 상당부분은 국가 고유의 독점적 영역(예를 들면, 다양한 의미의 국가보위)에서는 최소한도의 이상 국가의 역할이 필요해진다.

그러나 시장실패가 없는 영역에서는 왜도난마하는 결론은 도출하기 어려우나 일정한 규칙(thumb of rules)은 찾을 수 있을 것이다. 이윤추구가 가능하기 때문에 민간이 대국민서비스시장에 참여할 수 있는 영역을 먼저 살펴보자. 이윤추구가 가능하지만 민간시장에서는 특정 국민에게만 서비스를 제공하고 일정한 요건을 갖추지 못한 국민에게는 이를 제공하지 않고 그 결과 기회의 불평등이 심해지거나 최소한 인간다운 삶을 누릴 수 있는 기회가 현재와 미래에 걸쳐 존재하지 않을 개연성이 큰 경우는 국가가 시장에 개입할 필요가 있을 것이다. 예를 들면, 건강보험은 취업 또는 보험료납부라는 일정한 요건을 갖춘 사람들에게 주어지는 것이기 때문에 시장에서 이윤추구가 가능하고 현재의 건강보험체계를 민간시장이 맡을 수도 있을 것이다. 즉 현재 국가의 고유영역이라고 규정된 영역에 경쟁대행자(competing agents)가 존재할 수 있는 것이다. 이 경우 '효율적'인 경쟁대행자가 이러한 영역을 전담하는 것이 국가경제 전반적인 측면에서 자원배분의 효율성을 담보하는 것이다. 그러므로 국가의 고유영역을 유지 또는 확장하기 위해서는 국가 또는 정부의 대국민서비스 제공과정에서 효율성을 높이는 것이 필수적이다.

그러나 모든 국민이 최소한 인간다운 삶이 누리도록 하는 국가의 역할에도 불구하고 일정영역을 민간시장에만 맡길 경우 일부 국민이 그러한 목표를 달성하지 못할 개연성이 높거나(예를 계속하면, 미취업자나 최빈민층과 같이 건강보험을 위한 일정한 요건을 갖추지 못함으로써 최소한의 건강을 유지하는 것이 어렵고 이로 인해 그들이 최소한의 인간다운 삶의 질을 유지하지 못하는 경우) 민간시장이 단기이윤만 추구하거나(myopic) 서비스를 소비하는 국민이 갖는 단기 뿐 아니라 장기적 관점에서의 효용에는 아랑곳 없을(독점이윤을 추구함으로써 소비자에게 독점의 비효율성을 전가하는 경우) 때, 즉 사적 파레토적정은 유지되나 공적 파레토적정(social Pareto optimum)은 보장되지 않을 때, 단기와 장기 모두에서 효율성을 추구하는 국가 또는 정부의 역할이 필요하게 될 것이다. 예를 들면, 국가나 정부가 미취업자나 최빈민층이 필요로 하는 건강보험 보험료를 납부해주는 방식이다. 이 경우에도 여전히 '최소한'의 지원을 통하여 '최대한'의 효과(여기서는 적어도 그들이 최소

한의 인간다운 삶을 누릴 수 있도록 하는 정도까지)를 성취하는 ‘효율적’인 방식이 요구되어진다.

## (2) 공공부문 인력이란?

공공부문 인력은 형식적으로는 ‘공공부문에서 일하는 인력’으로 정의될 수 있다. 본문에서 이미 언급하였듯, 현재 공공부문은 중앙행정기관, 지방자치단체(와 이에 소속된 소속기관, 시·군·구, 읍·면·동 포함), 공기업 및 산하기관(출자(연)기관, 보조기관, 위탁기관), 학교 등 교육기관(중 일부)이 포함된다. 이러한 공공부문의 역할을 고려해 보건된 공공부문인력은 보다 현실적으로 ‘공공부문에서 국가 및 정부가 대국민에게 서비스를 효율적으로 전달하는 역할을 담당하는 인력’으로 정의하는 것이 실제적이다. 즉 서비스는 전달하되 이를 효율적으로 전달하는 역할까지 하지 않는 인력은 배제될 수도 있다는 의미이다. 또한 이러한 과정에서 지대를 추구하는(rent-seeking) 인력은 국가나 정부의 기능을 훼손하고 민간시장과의 효율성 경쟁에서 뒤쳐짐으로써 국가나 정부의 고유영역을 위축시킬 개연성이 높다는 점에서 이러한 인력은 공공부문인력에서 배제하는 것이 옳을 것이다.

## 2. 공공부문과 비정규인력

### (1) 공공부문이 맡아야 될 영역인가?

국가와 정부 또는 공공부문의 역할에서 논의된 준거를 바탕으로 지금 각 기관이 수행하고 있는 업무가 공공부문 각 기관이 맡아야 할 일인가에 대한 적극적 점검이 우선되어야 한다. 이러한 검토과정을 통해, 현재의 업무를 과거와 미래의 정부라는 연장선 상에서

- ① 해당기관이 직접 수행할 기관의 고유업무,
- ② 해당기관이 수행할 필요는 없으나 타 부처를 포함하는 공공부문에서 수행되어야 할 고유영역이므로 이관이 필요한 업무로 여전히 공공부문이 전담해야 할 고유업무,
- ③ 민간에 업무의 일부 또는 전부를 맡기되 철저한 감독을 통해 목적을 달성시키는 영역에 속하는 업무,

- ④ 민간에 전체 과정을 외주화하는 영역에 속하는 업무, 그리고
- ⑤ 다양한 형태로 나타나는 민영화(privatization, 또는 민간화)하여야 할 업무

로 구분할 필요가 있다. 이후에서는 ①, ②, 그리고 ③에 속하는 고유업무에 국한하여 논의를 전개하기로 한다.

## (2) 어떤 성질의 업무인가?

공공부문의 고유업무를 수행하는 데 있어 어떤 인력을 활용할 것인가를 규정하기 위해서는 업무의 특성을 규정할 필요가 있다. 업무의 특성은

- ① 고유업무가 상시적인가 또는 일시적인가?
- ② 고유업무가 핵심업무(core task)인가 아니면 주변업무(peripheral task)인가?, 그리고
- ③ 고유업무가 전문성을 요구하는가 아니면 단순한 사무적 능력만을 요구하는가?

에 의존한다. 따라서 현재 수행하는 업무들을 이러한 기준을 근거로 역사선 상에서 엄밀히 분석할 것이 요구된다.

## (3) 어떤 인력을 활용할 것인가?

공공부문의 고유업무의 특성에 따라 공공부문이 전담할 것인가 아니면 민간과 분담할 것인가에 따라 인력활용방식이 달라질 것이다. 가능한 인력활용방식으로는

- ① 민간인력을 공무원화해서 쓰는 방법(개방형직위나 특수경력직 공무원이나 계약직 공무원 등이 현재 활용되는 방법이다),
- ② 민간인력을 공무원이 아닌 정규근로 형태로 운영하는 방법(특수직렬을 설정하여 사용하되 근로기준법에 따르는 인력),
- ③ 민간인력을 정규근로가 아닌 비정규근로로 운영하는 방안 (현재와 같은 방안)가 가능하다.

#### (4) 어떤 보상체계를 적용할 것인가?

##### 가. 혁신적 보상체계

보상체계란 단순히 인건비가 과다한가 하는 정도의 문제가 아니다... 보상체계는 경영층이 조직구성원에게 기대하는 행동이 무엇인가 하는 메시지를 전달하는 역할을 하는 시스템이다. 연공서열형 보상체계 혹은 연공급이라 불리는 한국의 전통적인 보상체계는...산업화과정의 역사적 산물이며...합리성과 안정성'을 가지고 있었으나 인적자원을 통한 경쟁력 확보라는 목표달성에 실패하고 최근 변화하는 종업원의 욕구를 충족시키지 못한다 도전 속에 본격적으로 다양한 혁신적 보상체계가 도입되기 시작하고 있다.

혁신적 보상체계에서 볼 때, 총체적 보상은 근로의 대가를 현금으로 직접 근로자에게 지불하는 직접보상과 현금으로 직접 지불하는 것이 아니라 간접적인 혜택으로 지불하는 간접보상으로 구분되며, 내적보상은 또 다른 영역에 속한다. 직접보상은 기업의 보상관리 측면에서 개인이나 기업의 성과와는 무관하게 근로자들에게 고정적으로 지불되어야 하는 임금의 형태로서의 고정급여와 개인이나 기업의 성과에 따라 지급되는 금액이 달라지는 각종의 인센티브의 형태로서의 변동급여로 구분되는데 고정급여는 기본급(기술급)과 기본급에 대한 인상(연봉제)으로, 변동급여는 집단성과배분제, 이익배분제, 스톡옵션 등 각종 인센티브로 구성된다. 한편 간접보상은 복리후생-선택적 복리후생, 고용안정, 종업원 개발을 포함한다.

기본급이란 전통적인 임금체계인 연공급은 입사시에는 학력, 성별, 나이에 의해 개인의 임금수준이 결정되고 입사 후에는 근속년수에 의해 결정되는 임금체계로 기본급의 인상결정은 연공서열에 의한 인상(호봉처럼 매년 자동적으로 임금이 인상), 베이스업(물가상승 또는 기업성과 등에 연동, 단체협상에 의한 인상), 기술자격에 의한 인상(기술급), 성과에 의한 인상으로 구분된다.

인센티브가 고정급과 근본적인 차이를 보이는 점은 지급금액이 성과에 연동되어 변화하는 것으로 이는 다시 개인의 성과에 따라 결정되는 개별인센티브와 집단의 성과에 따라 결정되는 집단인센티브로 구분된다. 개별인센티브는 판매사원과 판매실적, piece-rate system(개인이 생산한 생산물의 양에 비례해서 임금을 지급) 등이 있으며, 집단인센티브는 이익배분제와 집단성과배분제라는 대표적인 형태를 띤다. 스톡옵션제는 회사의 성과에 지



대한 영향을 미칠 수 있는 임직원에게 자사주식을 약정된 가격으로 일정기간 내에 매입할 수 있도록 한 제도이다.

연봉제란 연간베이스로 개인의 능력 및 실적에 의해 임금총액을 결정하는 제도로 개별 종업원의 능력, 실적 및 공헌도를 평가하여 계약에 의하여 연간 임금액이 결정되는 능력중시형의 임금지급체계로서 일정기간 동안의 업무성과가 임금인상을 결정하는 가장 중요한 요인이 되는 임금제도이다. 한편 이익배분제는 일정기간 동안 발생한 기업 이익을 사전에 정해진 분배공식에 따라 종업원에게 나누어주는 제도로 매출액이나 생산성 향상을 기초로 하는 집단성과배분제와는 달리 기업의 이익을 성과배분 몫의 산정기초로 한다. 집단성과배분제와 함께 성과배분제는 종업원의 태도개선과 기업의 생산성 향상 등 조직의 성과증대에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 연구결과들이 나오고 있으며 국내연구는 생산성 향상과 노사관계에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 또한 집단성과배분제는 그룹단위의 보너스제도와 종업원참여제도가 결합된 조직개발기법으로 종업원들이 경영에 참가하여 원가절감, 생산성 향상 등의 활동을 통해 조직성과 향상을 도모하고 그 과실을 회사와 종업원들이 배분하는 제도로 Scanlon plan, Rucker plan, Improshare, Customized plan 등이 있으며 참가자들의 참여욕구와 금전욕구를 다 함께 만족시킬 수 있는 형태로서 동기유발효과가 매우 크며 경영실적을 개선하는 데 효과가 있는 것으로 보고되고 있다.

#### 나. 합리적 보상체계

혁신적인 보상체계가 갖는 우월성은 인정하더라도 어떻게 성과를 평가하는가 라는 평가의 문제가 발생한다. 다시 말하면, 혁신적인 보상체계는 개인적으로든지 또는 팀단위든지 최종 산출물을 만드는 데 각 개별인력이 기여한 몫을 변별할 것을 요구하고 있다. 보다 쉽게 말하면, 단기 또는 장기적 시각에서, 개별인력이 생산에 기여하거나 기여할 것으로 인식되는 몫의 현재가치, 다시 말해 노동생산성에 해당하는 만큼 보상을 제공하는 것이 합리적인 보상체계일 것이다. 그러나 문제는 공공부문이 국민에게 제공하는 다양한 서비스에 대해 차별화된 평가를 한다는 것이 쉽지 않다는 것이다.

#### 다. 공공부문 정규근로와 비정규근로

공공부문이 국민에게 제공하는 다양한 서비스 중 대부분에 대해서 이러한 서비스가 갖

는 가치를 시장가격으로 표현하기 어려울 뿐 아니라 이를 생산·전달하는 과정에서 개별 공공부문인력이 기여한 몫을 구분하기란 쉬운 일이 아니다. 동일한 서비스에 대해 상대적 평가는 가능할 수도 있지만 서로 다른 과정을 통해 대상을 달리 하는 국민에게 제공되는 서비스에 대해서는 절대적 평가는 물론 상대적 평가도 어렵다. 이러한 점이 공공부문에서 합리적인 또는 혁신적인 보상체계를 구축하기 어렵게 만든다.

본 연구에서 심층면접한 공공부문 비정규근로자 대부분은, 민간부문 비정규근로자가 당면하듯, 낮은 임금과 저조한 사회보험이나 부가급부 적용, 그리고 미비한 고용안정성을 호소하고 있다. 분석에서도 보았듯 상대적으로 사업체규모가 작은 사업장에서 근로하는 비정규근로자 시간당임금은 실제로 정규근로자 시간당임금 대비 약 절반에 불과한 실정이며 사회보험이나 부가급부는 거의 적용되지 않고 있다. 또한 정규근로자에 비해 비정규근로자의 근속기간이 짧은 분포를 보여 줌으로써 상대적으로 고용도 불안정한 것으로 보아야 한다. 이러한 요인은 다시 임금수준을 낮추는 데 기여하기도 한다.

이러한 사실들을 증거로 공공부문 비정규근로자 중 대부분은 ‘차별적 처우’를 비난하며 ‘차별적 처우의 시정’을 주장하고 있으며 이러한 차별적 처우는 개인에게 유인을 떨어뜨림으로써 공공부문이 제공하는 서비스의 질을 낮추는 방향으로 작용하게 된다고 말하고 있다.

이렇듯 공공부문 정규근로자(공무원을 포함)를 대상으로 한 상대적 개념으로서의 차별적 처우라는 인식이 타당하기 위해서는

- ① 공공부문 정규근로자 또는 공무원의 보수가 합리적인 수준인가?
- ② 국가나 정부 또는 공공부문이 국민에게 제공하는 서비스를 생산·전달함으로써 소비자인 국민이 인식하는 가치(또는 이를 시장가격으로 측정)를 최종가치라 정의할 때 동일한 부가가치를 창출하였는가?

라는 두 가지 전제조건을 성립시키면서

- ③ 보상에서 차이가 있는가?

라는 물음에 긍정적인 답이 나와야만 한다. 다시 말하면 두 번째 제시한 전제조건과 물음에 긍정적이라 하더라도 첫 번째 전제조건을 만족시키지 못한다면, 즉 정규근로자에 대한

보상수준이 창출된 가치가 시장에서 평가되는 시장가격에 비해 높다면(직무급보다는 연공 급적인 보수체계가 적용되는 현행체계에서는 이 조건이 성립할 가능성이 높다), 공공부문 정규인력은 현재의 보상체계 속에서 지대를 추구하고 있다고 보아야 할 것이며, 이미 언급 하였듯, 이는 공공부문인력의 정의에서 벗어나므로 더 이상 준거집단이 될 수 없고, 다른 한편으로는 대국민 서비스 제공과정에서 효율성을 상실하게 되므로 더 이상 공공부문이 전담할 고유업무로서의 자격을 상실하게 되기 때문이다.

지금까지 논의된 측면들을 감안하여 이러한 점을 감안하여 공공부문에서 정규근로와 비 정규근로 사이에 존재하는 차별적 처우를 시정하고 비정규근로를 남용하는 것을 방지하는 기본방향과 정책과제를 서술하고자 한다.

### 3. 공공부문 비정규근로 정책방향

공공부문에서 비정규근로를 주로 활용하는 고용유형과 직종은 기관의 특성에 따라 상당히 다른 것으로 나타난다. 이에는 고용유형은 1년 이상의 계약직, 1년 미만의 단기계약직, 시간제근로, 사무 및 업무보조를 주로 하는 일용직, 용역근로, 일부 파견근로가 포함된다. 비정규근로자를 주로 활용하는 직종으로는 대부분 기관에 공통적으로 활용되는 사무보조원 또는 업무보조원, 단순노무원, 전산보조원, 안내도우미 등이 있으며 각 기관별로 고유하게 활용되는 직종- 예를 들면 교육부문에는 기간제교사, 전업시간강사, 영양사나 조리사가 사회복지부문에서는 보육교사, 노동부문에서는 직업상담원 등-이 있다.

이들 비정규근로자가 많이 활용되는 직종들에서 나타나는 공통점은 각각은 비정규근로가 지니는 단점, 즉 낮은 임금과 저조한 사회보험이나 부가급부 적용, 그리고 미비한 고용안정성으로 요약된다. 반면 이들 직종들에서 나타나는 차이점은 근로조건을 비교할 수 있는 동일 또는 유사한 업무를 수행하는 정규근로자의 존재여부, 업무의 특성(상시성, 핵심성, 전문성), 그리고 이전에 정규근로자로서 취득된 경험의 유무 등이다.

이러한 공통점과 차이점을 고려하고 참여정부의 철학적 배경을 감안할 때 공공부문에서 활용되는 비정규근로자 근로자와 관련된 현안을 해결하는 기본방향은 다음과 같이 정리가능하다.

첫째, 비정규근로자 남용을 억제하고자 고유업무나 일자리의 특성에 따라 비정규근로 활용여부와 적절한 고용형태를 결정

공공부문에서 비정규근로자가 본격적으로 활용된 시기는 1998년 ‘작은 정부’를 표방한 ‘국민의 정부’ 하에서 정부혁신위원회가 본격적으로 활동하기 시작한 때와 일치한다. 1990년대 초반 공무원 정원은 연평균 2~4%씩 늘어나고 있었다(물론 1995년 한 때 정원이 동결된 적은 있다). 그런데 1997년 936천 명이던 공무원 정원은 1998년 888천 명으로 5.1% 감소하였는데 대부분 지방공무원(당시 42천 명 감축)이었으며 국가공무원 역시 6.4천 명 감축되었다. 그 이듬해인 1999년과 2000년에도 각각 1.4%와 0.7%씩 감축되어 2000년에는 869.6천 명으로 줄어들었다.

1997년 말 시작된 경제위기와 노동시장 유연화라는 세계적 추세 속에서 ‘작지만 국민에게 봉사하는 효율적인 정부’라는 목표를 내세웠으나 효율성보다는 작은 정부에 치중한 공공부문개혁은 공공부문(공무원을 포함)에 종사하는 정규인원 삭감에 초점을 두었고, 일시적으로 공공부문의 규모를 줄였다. 그러나 ‘적은 서비스를 국민에게 제공하는 작은 정부’가 아닌 한 필수업무가 이미 존재하고 새로운 업무가 창출되는 과정에서 정규근로자를 기준으로 한 공공부문축소와 인건비예산 제한은 결국 다양한 고용형태의 근로자를 요구하였다. 정규근로자에서 구조조정 당한 근로자와 노동시장 신규진입자를 비정규근로자로 채용하게 되었다. 또한 지속적인 인건비 예산제약 등은 인력충원이 필요에 따라 비정규근로자를 채용할 수밖에 없게 만들고, 최근에 실시한 기관조사에서 보듯, 향후 노동시장 비정규화 추세 속에서 공공부문에서 비정규근로자가 더 활용될 개연성이 높아지고 있다.

1인당 국민소득과 정부부문이 국민총생산에서 차지하는 비중을 고려한 적정공무원수를 국제비교·분석한 결과에서 당시(1999년)에 인구 천 명 당 적정공무원수는 최소 28.8명, 최대 51.3명으로 나타났다. 당시 실제 인구 천 명 당 공무원 수가 19명이 채 안되는 점을 감안하면, 현재까지도 인구와 국민소득 수준, 그리고 정부부문의 비중을 고려할 때 국민에게 적정한 서비스를 제공하는지 의문스럽다.

‘작은 정부’라는 개념은 ‘최대한의 서비스를 국민에게 가장 효율적으로 제공’한다는 것이다. 다행히도 참여정부는 ‘작은 정부’만을 내세우지는 않고 있다. 이런 방향은 인력활용의 경직성을 상당히 완화해주는 것이다. 공공부문 충원에 대한 제약이 없는 경우에 비정규근로자를 남용하는 것을 억제하는 방안을 고려해 보자.

공공부문 각 기관이 갖는 고유업무 또는 고유업무를 수행하는 일자리를 비정규근로로 충원할 것인가 여부는 이미 논의한 고유업무의 특성과 일자리제의(근로시간과 임금 등 다양한 근로조건)를 받아들일 잠재적 근로자 및 현재 정규근로자를 포함한 인력구조까지를

고려해야 할 것이다. 고유업무의 특성(상시성, 핵심성, 전문성)만 고려한다면, 다음과 같은 8가지 경우를 발견할 수 있다.

	상시적 업무	일시적 업무
핵심업무	(1) / (2)	(3) / (4)
주변업무	(5) / (6)	(7) / (8)

주: 홀수는 전문성을 요구하는 일자리

짝수는 전문성을 요구하지 않는 일자리

고유업무 (1)은 핵심적이고 상시적인 업무이면서 전문성을 요구하는 일자리이다. 자격요건을 엄격히 정하여 인력을 충원하되 전문성의 수준에 따라 직급을 두고 승진 기회를 제공함으로써 지속적으로 전문성을 유지 보수할 유인을 제공하는 한편 이를 위한 교육훈련 프로그램을 제공하여야 한다. 이러한 고유업무는 통상적으로 정규근로자로 충원하는 것이 바람직하며, 필요에 따라서는 3년 정도 장기의 계약직 비정규근로도 가능할 것으로 보인다. 심층면접한 직종 중 직업상담원, 보육교사, 문화재조사원 등이 이에 속하는 것으로 보인다.

고유업무 (2)는 핵심적이고 상시적인 업무이지만 전문성을 요구하지는 않는 일자리이다. 이러한 고유업무는 업무의 지속성을 중요시 여겨 1년 단위 계약직근로자로 충원하는 것이 바람직한 것으로 보인다. 심층면접한 직종 중 상시위탁집배원이나 우편물구분보조, 계약직 역무원, 도로관리원이 이에 속하는 것으로 보인다.

고유업무 (3)은 핵심적인 고유업무이지만 일시적으로 일자리수요가 발생하는 반면 전문성이 요구되는 일자리이다. 이러한 고유한 업무는 일자리수요가 존재하는 기간 중에만 인력을 활용하는 단기계약직이 적절하다. 현재 단기계약직 비정규근로 중 기간제교사나 전업시간강사가 이에 속하는 것으로 보인다. 다만 전업시간강사의 경우는 실제로 정식교수요원이 필요함에도 불구하고 이들을 활용하고 있다는 측면에서는 남용의 소지가 많은 부분이다.

고유업무 (4)는 핵심적인 고유업무이지만 일시적으로 전문성이 필요하지 않는 일자리수요가 발생하는 일자리이다. 이러한 고유한 업무는 일자리수요가 존재하는 기간 중에만 인력을 활용하되 인력충원이 용이한 편으로 판단된다. 필요로 하는 기간에 따라 프로젝트베이스의 계약직근로를 활용하되 경우에 따라서는 시간제근로를 활용하는 것도 바람직할 것으로 보인다. 심층면접한 직종 중 임시조사원이나 모니터링요원, 객석안내원이나 문화재안

내원 등이 속한다.

고유업무 (5)는 상시적이지만 주변업무이면서 전문성을 요구하는 일자리이다. 요구되어지는 전문성의 수준에 따라 자격요건을 엄격히 정하여 인력을 충원하되 1년 단위의 계약직근로가 적합한 고용형태로 판단된다. 심층면접한 직종 중 전산요원이나 도서관사서가 이에 속하는 것으로 보인다.

고유업무 (6)은 상시적이지만 주변업무이고 전문성을 요구하지는 않는 일자리이다. 현재 공공부문에서 활용하는 비정규근로자 중 상당 부분이 이에 속하는 것으로 보인다. 업무의 지속성을 중요시 여겨 1년 단위 계약직근로자로 충원하는 것이 바람직한 것으로 보인다. 일자리의 특성에 따라서는 시간제근로를 충분히 활용하는 것도 필요하다.

고유업무 (7)이나 (8)은 직접 인력을 활용할 필요가 없는 것으로 보이며 특정 수요가 발생할 때 프로젝트 베이스로 외부화할 필요가 있다.

둘째, 시간제근로의 활용도는 높임으로써 적정근로시간을 유지하는 한편 새로운 일자리를 창출함과 동시에 공공부문 서비스의 양과 질을 동시에 높여야

공공부문인력과 관련하여 심층면접조사에서 나타난 결과를 보면, 시간제근로를 활용하는 비중이 매우 저조하다는 점이 나타난다. 시간제근로는, 노동공급 측면에서 볼 때, 시간예산제약으로 노동공급을 포기하는 자(예를 들면, 가사부담이 심한 주부나 장시간근로가 어려운 고령층, 일시적으로 일자리와 일자리탐색 및 경력개발을 동시에 수행해야 하는 청년층이나 새로이 노동시장에 진입하는 계층 등)에게는 근로할 기회를 제공하는 한편 수요측면에서 볼 때, 노동수요에 부합하는 적정유효인력(인력과 시간의 곱으로 표현)을 확보할 수 있도록 하는 합리적인 고용형태이다. 그럼에도 공공부문 뿐 아니라 민간 노동시장에서 시간제근로에 대한 인식은 매우 저조하여 전일제근로 나아가 장시간근로가 관행화된 것이 현실이다. 평생직장 개념이 평생일자리 개념으로 전환되는 노동시장 유연화라는 추세선 상에서 볼 때, 이러한 관행은 소위 ‘애사심’이나 ‘충성심’이 절대적으로 필요했던 과거 고용관행의 유물이라고 보여진다.

업무의 특성에 따라서는 필요한 경우에 필요한 시간만큼 일할 수 있는 시간제 근로를 적극 활용하는 것이 바람직하다. 예를 들면, 업무의 특성상 하루 중 4~6시간 또는 일주일 중 3일정도 업무수행으로 충분하다고 볼 때, 만약 전일제근로자에 의해 이 업무가 수행된다면 과도한 인력낭비로 불필요한 인건비를 지불하게 되므로 효율성을 확보할 수 없는 것

이다. 따라서 업무의 특성을 고려하여 시간제근로를 대폭 활용하는 것을 적극 검토할 필요가 있다.

이와는 반대로 업무의 특성상 장시간근로를 하는 경우, 예를 들면, 하루에 10시간 이상 근무하는 직종도 많이 나타난다. 이 경우 시간제근로를 활용한다면 현재 일자리를 가진 사람에 대해서는 장시간근로를 면해주는 한편 새로운 일자리를 창출함으로써 고용을 늘리고 공공부문이 제공하는 서비스의 질도 개선할 수 있을 것이다.

또한 필요한 업무이나 현재 사용하는 인력으로 여력이 없는 경우, 예를 들면 학교도서관을 오후 9시까지 개방하여 본교학생 뿐 아니라 학교가 속한 지역공동체가 활용함으로써 학교도서관의 활용도를 높일 수 있을 것으로 예상되나 현재 사용하는 도서관사서가 정시 퇴근해야 하므로 이러한 서비스를 제공하지 못할 경우, 시간제근로자를 고용한다면 공공부문이 새로운 서비스를 제공함과 동시에 새로운 고용을 창출하는 바람직한 결과를 창출할 수 있을 것이다. 이러한 예는 주5일제가 실시될 경우 주말 이틀에도 공공부문 서비스를 제공할 필요가 있을 때 원용할 수 있을 것이다.

이러한 시간제근로는 대안적 근로 중 대표적인 형태로 비정규근로에 속하기 때문에 비정규근로자 남용이라는 정책방향과는 상충되는 듯 여겨질 수도 있다. 그러나 비정규근로자가 비정규일자리에 대해 낮은 만족도를 갖는 원인 중 하나는 정규일자리를 구했음에도 어쩔 수 없이 비정규일자리 외에는 구할 수 없었다는 점에 있음에 착안한다면, 시간제근로자 자신이 자발적으로 자신의 시간예산제약을 감안할 때 적절한 것으로 판단하여 구한 일자리일 경우에 반드시 만족도가 낮지는 않다는 점이 중요하다. 이를 활용함으로써 공공부문이 더 많은 수준높은 서비스를 효율적으로 제공함과 동시에 새로운 일자리를 창출하고 전일제근로에서는 노동공급기회를 갖지 못한 근로자에게 취업기회를 제공한다는 면에서 향후 적극적으로 검토해야 할 것이다.

셋째, 공공부문 차원에서 비정규근로자 표준관리지침을 마련하고 정규근로자 신규채용시 기존의 비정규근로자들에게도 채용기회를 제공

채용부터 방출에 이르기까지 전체 공공부문에 공통으로 적용되는 최소한의 '비정규인력 표준관리지침'을 수립한 후 각 기관별로 '비정규인력 세부관리지침'을 수립할 필요가 있다. 심층면접조사에 의하면 채용부터 방출에 이르기까지 대부분 비정규근로자에 대한 관리지침이 부재하거나 기관별로 상이하여 혼란을 일으키고 있다. 표준관리지침은 정규근로자에

대한 인적자원관리 규정을 준거로 하여 비정규근로자 채용지침, 평가 지침, 보수 지침, 훈련지침, 복리후생 지침, 방출 지침 등이 포함되어야 할 것이다. 특히 보수 지침의 경우 추후 직종별 심층적인 연구를 통해서 동일 내지 유사 업무 정규직에 비해서 보수 수준 최소 몇 %정도의 최저 보상 기준도 포함시킬 필요가 있을 것이다.

공공부문 비정규근로자 표준관리지침과 관련하여 비정규근로자에 대한 ‘경력계정’을 마련하는 것도 필요한 것으로 보인다. 이는 공공부문에 속하는 다양한 기관에 다양한 고용형태로 업무를 수행하는 비정규근로자의 직무내용과 업무수행능력 및 실제 일한 기간을 명시하는 것으로 공공부문에서 비정규근로자에 대한 통합적 경력인정과 이에 대한 보상체계를 구축함으로써 불필요한 차별적 처우와 관련된 논란을 미연에 방지함과 동시에 다른 일자리로 이동할 때 또는 정규근로자로 전환할 때 주요한 판별기준이 될 것이다.

넷째, 비정규근로자를 활용하되 업무의 가치에 따라 보상체계를 적용함으로써 차별적 처우를 시정

지금까지 공공부문의 본질적 역할과 이의 효과적이고 효율적인 수행과정에 필요한 업무와 인력의 특성으로 공공부문에서도 민간 노동시장과 마찬가지로 다양한 고용형태에 속하는 비정규근로에 대한 수요가 존재할 수밖에 없다는 논지를 제기하였다.

경제위기 이후 노동시장 비정규화의 가시화 내지 가속화에 따라 부분적으로 인식되어 오던 비정규근로가 갖는 부정적 특성이 실증적이고 과학적인 방법에 의해 입증되고 있다. 이를 바탕으로 비정규근로를 대상으로 한 차별적 처우를 시정하기 위한 다양한 대책들이 논의 내지 주장되고 있다.

이렇듯 민간 노동시장을 중심으로 논의되어 오던 비정규근로에 관련된 문제가 최근 공공부문으로 그대로 이행되었으며 본 연구에서 나타난 결과 역시 민간부문과 마찬가지로 공공부문에서도 비정규근로에 대한 차별적 처우가 문제의 핵심으로 등장했음을 보여주고 있다.

공공부문 비정규근로자에 대한 차별적 처우의 시정을 논의할 때 무엇보다 먼저 ‘차별’을 유발시키는 원천, 즉 비교집단에 대해 언급할 필요가 있다. 왜냐하면 만약 잘못된 대상을 준거로 삼고 이로부터 차별적 처우를 언급하고 이를 시정하기 위해 임금을 포함한 제반 근로조건을 개선한다든지 정규직화를 논의 또는 실시한다면, 공공부문에서 효율성이 저하됨으로써, 이미 언급하였듯, 공공부문의 존재필요성이 훼손될 가능성이 크기 때문이다. 다



시 말하면, 비정규근로자에 대한 차별적 처우를 논하기에 앞서, 공공부문이 국민에게 제공하는 서비스가 지니는 가치와 공공부문인력이 이를 창출하는 데 기여한 가치와 공공부문인력이 수령하는 다양한 보상의 적정성을 먼저 점검하는 것이 우선되어야 한다.

- 공공부문인력에게 적정임금을 지급하도록 공공부문 임금체계를 개편

「경제활동인구조사」 부가조사(2003년 8월)를 이용한 분석결과를 보면, 공공부문(“공공행정 및 사회보장행정”을 중심으로 논의한다) 임금근로자 월평균 임금은 2,048천 원으로 전체 임금근로자 월평균임금 1,467천 원에 비해 40% 가까이 높게 나타나며, 공공부문에 속한 실질적 정규근로자(상용직 정규근로자)의 월평균임금은 2,405천원으로 더욱 높고 비정규근로자나 차별받는 근로자(임시일용직 정규근로자)는 이의 28%내외의 낮은 임금을 받고 있다. 공공부문인력의 노동생산성이 민간부문에 비해 평균적으로 40% 이상 높다는 점과 민간부문에 비해 정규-비정규근로 사이에 나타나는 격차가 심하다는 점은 쉽게 수긍이 가지 않는다. 만약 이렇듯 공공부문 정규근로자에 대한 월평균임금 수준이 높은 것이 경직적인 호봉급으로 운영되는 임금체계의 경직성 때문이고, 비정규근로자의 임금에서는 연공적 성격이 거의 없기 때문에 격차가 심한 탓이라면, 비정규근로자에 대한 차별적 처우를 시정하기 위한 정책은 무엇보다 먼저 공공부문 정규근로자에게 생산성에 부합하는 적정한 임금을 지급할 수 있도록 공공부문 임금체계를 직무급체제로 개편하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

공공부문 비정규근로자가 준거집단으로 삼는 정규근로자에 대한 보상의 적정수준이 확보된 후 비정규근로자에 대한 차별적 처우를 논의할 수 있다. 먼저 임금에서 지나친 격차가 나타나는 원인을 살펴봄으로써 불합리한 차별적 처우를 시정하는 방안을 논의해보자. 비정규근로자의 임금수준이 정규근로자에 비해 낮은 원인은 크게 둘로 나뉜다. 하나는 임금결정에서 상당부분을 차지하는 근속과 경력이 인정되지 않는다는 점이며, 다른 하나는 사업체규모가 작을수록 임금수준이 낮아지고 비정규근로자의 비중은 높아진다는 점이다.

사업체규모와 임금수준의 관계를 논의할 때 주목할 점은 원·하청관계이다. 통상적인 원·하청관계는 상대적으로 대규모 사업장인 원청기업이 다수의 소규모 사업장을 대상으로 최저입찰가를 제시한 사업장을 하청기업으로 선정하게 된다. 원·하청시장에서 원청기업은 이윤극대화를 위한 독점력을 행사함으로써 가능한 낮은 가격을 제시하기 때문에 하

청기업은 충분치 않은 임금재원으로 업무를 수행하게 된다. 따라서 소규모 하청기업에 소속된 근로자는 낮은 임금을 받을 수밖에 없게 된다.

이러한 논의를 바탕으로 임금측면에서 차별적 처우를 시정하기 위한 다음의 두 가지 방안이 필요하다. 첫째,

- 공공부문 비정규근로자에 대한 근속과 경력의 인정

이다. 공공부문에서 임금경직성을 유발하는 연공급적 임금체계를 개편하기까지는 비정규근로자에 대해서도 경력과 근속을 인정하는 것이 임금에서의 차별적 처우를 시정하는 중요한 방안이 될 것이다. 둘째,

- 공공기관이 발주하는 하청 및 용역에서 공정임금산정제도를 도입

하는 것이다. 이는 공공기관이 발주하는 하청이나 용역에서 소요인원과 인원의 숙련구조를 산정한 후 각 인원에 대한 공정임금단가를 정하여 총인건비를 산정하고 이를 입찰에 반영토록 하여 최저가격입찰업체를 하청기업으로 선정한 후 계약서 작성시 공정임금준수서약을 받아둔 후 준수여부를 감독하고 하청기업 소속근로자에게 부당한 임금을 지급한 사실이 발생할 경우 향후 공공부문 발주용역에 대한 일정기간 응찰기회를 박탈함으로써 용역근로자에게 공정한 임금이 지급하도록 만드는 제도이다.

차별적 처우와 관련하여 언급되는 것이 사회보험과 부가급부이다. 비정규근로자에 대해서는 사회보험과 부가급부가 적용되는 비중이 매우 낮게 나타나고 있기 때문이다. 사회보험의 적용 및 혜택에 관해서는 각 사회보험법이 규율하고 있으며 부가급부는 근로기준법이나 임금및단체협상에 의해 규율된다. 물론 공공부문인력 중 공무원이나 교원은 전혀 다른 법에 의해 규율되고 있다. 다른 특정법률이 적용되는 공무원, 교원, 파견근로자 등을 제외하면, 공공부문인력은 근로기준법에 적용을 받는 근로자이며 이를 바탕으로 사회보험이나 부가급부가 규정된다. 사회보험과 부가급부와 관련된 차별적 처우를 시정하기 위해서는

- 모든 근로자에게 사회보험법을 적용
- 부가급부는 비례원칙에 따라 적용

하여야 한다.

마지막으로, 비정규근로자가 불필요한 차별을 느끼지 않는 환경을 조성

비정규근로자에 대한 차별적 처우와 관련된 심층면접조사에서 발견한 점은 정보부족으로 과도하거나 불필요한 차별의식을 갖는 경우가 더러 있다는 사실이다. 다시 말하면, 공공부문 정규근로자나 공공부문 내 다른 비정규근로자에 대한 보상체계에 대한 인식이 부족하여 막연히 ‘상대방’ 임금수준은 매우 높은 데 ‘나’의 임금수준은 매우 낮다고 느끼는 데서 ‘차별’을 인식하는 경향이 있다. 이러한 불필요한 차별의식을 완화하기 위해서는

- 공공부문인력의 근로조건에 대한 항시적인 정보공개

가 필요하다. 비정규근로자가 속한 공공부문 기관 뿐 아니라 타 기관의 정규근로자와 비정규근로자에 대한 직무와 근로조건에 관한 객관적 정보를 제공함으로써 보다 합리적인 임금체계를 구축하는 방향으로 나갈 수 있을 것이다.

비정규근로자가 불필요한 차별을 느끼지 않도록 하는 또 하나의 중요한 환경조성방안은

- 비정규일자리 채용과정의 구체성 확보

이다. 일자리에 대한 근로조건이나 근로환경에 대한 정보를 전혀 제공하지 않는 상태에서 비정규근로자(심지어 정규근로자에 대해서도 마찬가지이다)를 채용하는 것이 일반적인 관행이다. 반면 일자리를 구하는 것이 급선무인 구직자는 근로조건이나 근로환경에 대해서는 알려는 노력도 없이 일단 취업을 목표로 하기 마련이고 그 중 일부가 상당한 경쟁을 뚫고 취업에 성공한다. 비정규근로자가 된 근로자는 차차 근로환경을 알게 되고 임금 등 제반 근로조건에 접하게 되며 이때야 비로소 비정규근로자는 기대한 수준보다 근로조건이 열악하다는 사실을 깨닫고 마침내는 정규근로자와의 심한 격차를 인지하게 되면서 필요이상으로 업무에 대한 만족도가 떨어지며 ‘차별’을 언급하게 된다.

다음 채용공고(물론 우리나라에서 대부분의 일간지나 다른 매체에 게재되는 대부분의 채용공고는 이와 유사한 문제를 갖는다)의 실례를 보면서 문제점을 언급하기로 한다.

## 직원모집 안내문

### 모집인원

- 모집분야 및 인원: 보육교사 ○ 명 ▶ 근무예정지역 : △△△△

### 응시자격

- 전문대학 또는 이와 동등이상의 학교에서 유아교육 또는 아동복지 관련 학과를 전공하여 졸업하고 유치원 정교사 혹은 보육교사 자격증을 소지한자
- 보육교사 자격증 소지자로 간호사·영양사 자격증을 취득한자
- 1972년 이후 출생자
- 국가공무원법 제33조에 저촉되지 않은 사람
- 해당 근무지에서 출퇴근이 가능한 자

### 원서접수 및 전형 (일부생략)

### 구비서류

- 응시원서 1부 (소정양식) 1부
- 자필이력서 1부 (우측 상단에 근무희망지역, 연락 전화번호 명기)
- 자기소개서 1부 (A4용지 2매 내외)
- 최종학교졸업증명서(대학원졸업자는 학위수여증명서 포함) 1부
- 대학전학년 성적증명서 1부
- 주민등록등본(남자의 경우는 주민등록초본 포함) 1부
- 각종 자격증 사본 각 1부
- 경력증명서 각 1부

(인터넷에서 자료를 수집하였으며 필요티 않은 부분은 삭제 또는 중략하였음)

이 채용공고는 1년 계약직 비정규근로자인 보육교사를 채용하기 위한 것이다. 어디에도 ‘비정규일자리’라는 정보는 제공되고 있지 않다. 구비서류를 보면 정규공무원(물론 공무원 공채시험은 아니니까 그럴 리는 없다)을 채용하는 듯한 인상을 준다. 이러한 인상을 주는 명시적인 항목은 응시자격 중 ‘국가공무원법 제33조에 저촉되지 않은 사람’이다. 국가공무원법 제33조는 공무원에 임용될 수 없는 결격사유를 열거하고 있다. 응시자격과 관련해서 또 다른 문제는 ‘1972년 이후 출생자’로 연령차별을 하고 있다는 점이다. 민간노동시장에서 발생하는 다양한 차별을 해소하는 데 선도적 역할을 해야 할 공공부문이 마찬가지로의 누를 범하고 있는 것이다.

## 國家公務員法

第33條 (缺格事由) ①다음 各號의 1에 해당하는 者는 公務員에 任用될 수 없다. <改正 73.2.5, 78.12.5, 81.4.20>

1. 禁治産者 또는 限定治産者
  2. 破産者로서 復權되지 아니한 者
  3. 禁錮이상의 刑을 받고 그 執行이 終了되거나 執行을 받지 아니하기로 確定된 후 5年을 경과하지 아니한 者
  4. 禁錮이상의 刑을 받고 그 執行猶豫의 期間이 完了된 날로부터 2年을 경과하지 아니한 者
  5. 禁錮이상의 刑의 宣告猶豫를 받은 경우에 그 宣告猶豫期間중에 있는 者
  6. 法院의 判決 또는 다른 法律에 의하여 資格이 喪失 또는 停止된 者
  7. 懲戒에 의하여 罷免의 處分을 받은 때로부터 5年을 경과하지 아니한 者
  8. 懲戒에 의하여 解任의 處分을 받은 때로부터 3年을 經過하지 아니한 者
- ②削除 <81.4.20>

모집인원에서 몇(○) 명을 채용하는 것인지 명확하지 않다. 우수한 인력이 많이 지원하면 그만큼 많이 채용하겠다는 것인가? 그렇지 않을 것이다. 가장 중요한 임금수준과 부가급부, 사회보험 적용여부, 근로시간(통상 몇 시부터 몇 시까지 근무하며, 필요한 경우 초과근로나 야간근로 또는 주말근로를 하는 경우는 어느 정도인지) 및 근로환경(몇 명의 어린이를 보육하는가? 등), 채용기간(언제부터(실제로 발령예정일은 공고에 나타나고 있음) 언제까지 채용하는지)에 대한 정보는 전혀 제공되고 있지 않다.

실례에서 문제를 제기한 채용과정의 문제점을 해결함으로써 객관적인 정보의 부족에 따르는 불필요한 차별의식을 완화하고 자발적인 선택을 유도하기 위해서는 채용과정의 구체성 확보가 필요하며, 이를 위해 다음 절차들이 필요하다.

- 고용형태, 직무, 근로조건, 계약기간, 계약기간 종료 후 처리과정 등을 포함하는 '표준채용공고'를 작성하여 인원충원시 이에 따라 공공에 제공
- 채용 후 표준근로계약서를 반드시 작성
- 비정규근로자 '표준관리지침'을 해당근로자에게 숙지시킬 것

#### 4. 공공부문 비정규근로 정책추진을 위한 제언

공공부문 비정규근로자에 대한 남용방지와 차별적 처우 시정을 위한 기본방향을 제시하였다. 공공부문 비정규근로자 문제는 근로자 자신 뿐 아니라 소속기관, 정부조직을 관장하는 행정자치부, 공공부문 예산을 담당하는 기획예산처, 노동관련정책을 담당하는 노동부가 복합적으로 얽힌 문제이다. 비정규근로와 관련된 정책방향을 현실화하기 위해서는 이들 기관들이 함께 문제를 풀려는 의지를 보여야 할 것이다. 또한 이 과정에서 유념할 점은 민간부문을 선도한다는 의미에서 민간부문이 따라오지 못할 정도로 지나치게 근로조건을 향상시키지 않아야 한다는 것이다.

정책추진을 위한 방안을 제언하면서 연구를 마치기로 한다.

- 각 기관차원에서 비정규근로의 실태를 파악하고 개선방안을 마련  
각 기관 입장에서 비정규근로자에 대한 근로조건 실태를 파악하고 과거와 현재 그리고 미래라는 역사선 상에서 문제를 해결하기 위한 방안을 마련하고 이를 위한 예산을 제시
- 기획예산처와 행정자치부, 노동부가 공공부문 전반적인 차원에서 개선방안 검토 후 이를 실시