비정규직 차별에 대한 고찰 : 임금 및 사회보험 적용을 중심으로

2010.5.25 | 김수현_새사연 연구원 | sida7@saesayon.org

목 차

1. 들어가는 글 : 정규직과 비정규직
2. 정규직과 비정규직의 임금격차
3. 정규직과 비정규직의 사회보험 적용
4. 글을 마치며

새로운 사회를 여는 연구원

http://saesayon.org

요약

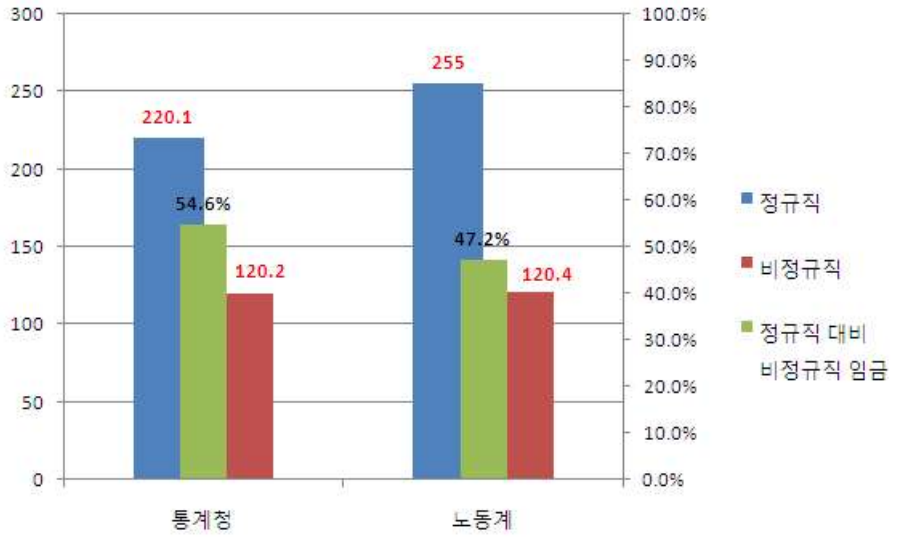
2009년 8월 현재 임금근로자 중 비정규직의 비중에 대해 통계청은 34.9%, 노동계는 절반이 넘는 51.9%라 주장하고 있다. 상당수의 노동자가 비정규직 일자리에 종사하고 있는 것이다. 이러한 분석에 대해 이명박 대통령은 지난 5월 12일 비상경제대책회의에서 “정규직과 비정규직을 이분법적으로 구분하는 것은 시대의 변화를 반영하지 못하는 것”이라는 견해를 밝혔다.

어느새 일상적이 된 정규직, 비정규직이란 용어는 노동시장에서 이미 구분된 노동자를 나타내기 위해 사용되어 왔다. 정규직과 대비해 상대적으로 낮은 임금을 받고, 고용불안정에 시달리며 언제 해고될지 모르는, 그리고 정규직 노동자가 받는 법적·제도적 고용조건을 적용받지 못하는 노동자를 포괄적으로 나타내기 위한 필요에 의해 사용된 단어가 비정규직 노동자이다. 그렇다면 시대의 변화는 이러한 비정규직 노동자를 구분할 필요가 없을 정도의 변화를 가지고 왔을까?

이 글은 이러한 정규직과 비정규직 노동자들 사이 존재하는 차별에 대해 실증적 분석을 통해 살펴본다. 그것이 존재하는가와 그 격차는 얼마만큼 되는가에 대해 알아본다. 즉, 정규직과 비정규직의 규모를 추정하는데 사용되는 통계청의 경제활동인구조사 2009년 8월 원자료를 사용해 이들 사이의 차별, 격차를 나타내는 대표적인 기준이라고 할 수 있는 임금과 사회보험에 있어 얼마만큼의 격차가 존재하는가에 대해 분석한다.

먼저 임금에서의 정규직과 비정규직 노동자간의 차별에 대해 통계청의 2009년 8월 경제활동인구조사 자료를 이용해 살펴보았다. 통계청의 비정규직 개념을 따를 경우 정규직 노동자의 월평균임금은 220만 1천원, 비정규직 노동자의 월평균임금은 120만 2천원이었고, 노동계와 같이 김유선(2009)의 개념을 따를 경우 정규직 노동자의 월평균임금은 255만원, 비정규직 노동자의 월평균임금은 120만 4천원으로 정규직 노동자 대비 비정규직 노동자의 임금은 47.2%로 절반이 채 되지 않는 것으로 나타났다([그림 1]) 참조).

[그림 1] 정규직과 비정규직의 임금격차



임금에 영향을 미치는 성별, 연령, 교육수준, 교육훈련 경험과 같은 인적요인들과 기업의 규모, 기업이 속한 산업 등과 같은 기업의 특성 등의 요인을 통제하였을 때 비정규직 여부가 임금에 미치는 영향에 대해 살펴보기 위해 간단한 일반선형회귀모형을 이용해 분석하였는데, 그 결과 통계청의 비정규직 개념을 사용한 경우 53만원 정도, 노동계의 비정규직 개념을 사용한 경우 68만원 정도의 임금차별을 비정규직 노동자가 받는 것으로 나타났다.

사회보험 적용 측면에서의 차별을 살펴보기 위해, 직장으로부터의 건강보험, 국민연금, 고용보험을 제공받는 노동자의 비중을 살펴본 결과 통계청의 비정규직 기준을 따른 경우와 노동계의 비정규직 기준을 따른 경우 모두 정규직과 비정규직에서 큰 격차가 존재한다는 것을 확인할 수 있었다[1].

그리고 다른 요인들을 통제했을 때도 이러한 격차가 존재하는가에 대해 살펴보기 위해 로짓분석을 한 결과 통계청 기준, 노동계 기준 모두에서 통계적으로 유의한 격차가 존재한다는 것을 확인할 수 있었다. 3대 보험을 모두 직장으로부터 제공받는가 여부를 종속변수로 한 분석을 통해 살펴본 결과, 3대 보험을 모두 적용받는 경우는 통계청의 비정규직 개념을 따를 경우 비정규직이 정규직보다 대략 20% 정도 낮았고, 노동계의 비정규직 개념을 따를 경우 비정규직이 정규직보다 46% 정도 낮다는 것을 확인할 수 있었다.

1) 본문의 [그림 2], [그림 3] 참조

이는 동일한 일을 하는 노동자가 비정규직이란 이유로 더 낮은 임금을 받고, 직장으로부터 제공되는 사회보험에 있어서도 차별을 받는다는 것이다. 임금뿐만 아니라 사회보험에 있어서도 차별을 받는 것은 상대적으로 비정규직 노동자의 삶의 질이 상당히 열악하다는 것을 의미한다. 비정규직 노동자의 처우에 대한 정부 차원의 개선이 요구된다.

하지만 정부의 비정규직에 대한 정책은 찾아볼 수 없다. 경제위기 이후 현 정부는 취업자 수를 단순히 증가시키기 위해 단기적인 비정규직 형태의 일자리를 만드는 고용정책을 펼쳤으며, 비상경제대책회의에서의 노동유연성에 대해 검토하겠다는 대통령의 발언에 따르면 정부의 비정규직 중심의 일자리 정책은 앞으로 유지될 것으로 보인다.

이러한 정부의 고용정책은 “양질의 일자리(decent work)”를 만들 것을 세계정상들에게 제안하고 있는 G20 노동부장관회의의 권고안과도 상반된다. G20 노동부장관회의와 ILO는 양질의 일자리를 통한 높은 임금과 사회보험 서비스의 제공은 노동자들의 재화 및 서비스 소비를 증대시킬 것이고, 이는 생산증가로 이어질 것이라고 보고 있다. 이와 같은 선순환 구조를 통해 근본적인 경제위기 극복과 함께 경제성장을 달성할 수 있다는 것이다. 우리 역시 이러한 양질의 일자리를 만드는 고용정책을 통해 경제위기 극복 및 경제성장을 달성할 수 있을 것이다. 즉, 지금과 같은 비정규직 일자리 중심의 고용정책이 아닌 정규직 일자리 중심의 고용정책이 수립되어야 할 것이고, 이는 현재 비정규직 노동자들에 대한 처우 개선과 비정규직 노동자의 정규직 전환을 촉진시킬 수 있는 정책들과 함께 추진되어야 한다.

본문

1. 들어가는 글 : 정규직과 비정규직

1997년 외환위기 이 후 비정규직 노동자가 급증한 이래 정규직 노동자와 구분되는 비정규직 노동자란 용어는 우리 삶에 일상적으로 사용되어 왔다. 2009년 현재 통계청은 전체 임금근로자 중 비정규직 노동자가 차지하는 비중이 34.9%로 보고 있는 반면, 김유선(2009)의 비정규직 분류를 따르는 노동계는 51.9%, 즉 절반 이상의 임금근로자가 비정규직에 종사하는 것으로 보고 있다[2].

이러한 비정규직 노동자와 관련해, 지난 5월 12일 비상경제대책회의에서 이명박 대통령은 정규직과 비정규직을 이분법적으로 구분하는 것은 시대의 변화를 반영하지 못하는 것이라는 견해를 밝혔다. 그러면서 노동시장의 유연성을 신중하게 검토해 볼 때라고 말했다.

하지만 정규직과 비정규직이란 용어는 노동시장에서 이미 구분된 노동자를 나타내기 위해 사용되어 왔다. 정규직과 대비해 상대적으로 낮은 임금을 받고, 고용불안정에 시달리며 언제 해고될지 모르는, 그리고 정규직 노동자가 받는 법적·제도적 고용조건을 적용받지 못하는 노동자를 포괄적으로 나타내기 위한 필요에 의해 사용된 단어가 비정규직 노동자이다. 그렇다면 시대의 변화는 이러한 비정규직 노동자를 구분할 필요가 없을 정도의 변화를 가지고 왔을까?

사실 비정규직이란 단어가 사라지길 바라는 사람들은 이명박 대통령을 비롯한 정부뿐만이 아니다. 누구보다 비정규직 노동자 자신들이 바라고 있으며, 그 단어를 사용하는 많은 노동자와 학자들이 그것을 바라고 있다. 같은 일을 하면서도 비정규직이란 이유로 받는 차별이 사라지길 바라는 것이다. 물론 이는 취업자 수를 늘리기 위해 비정규직 일자리를 양산하는 정책을 펼치면서, 비정규직이란 용어가 사라져 “많은 비정규직 일자리를 만든 정부”가 아닌 “많은 일자리를 만든 정부”로 남고 싶은

2) 통계청과 김유선(2009)의 비정규직의 개념과 그에 따른 규모의 차이에 대해서는 “비정규직의 개념과 경제위기 이후 비정규직”에서 자세히 다루었다. 간략하게 말하면 김유선(2009)의 경우 임금근로자의 종사상 지위에 있어 임시·일용직을 모두 비정규직으로 보는 반면 통계청의 경우 일부만 비정규직으로 보는데서 차이가 발생하며, 한시적 노동자를 규정하는데 있어 약간의 차이를 보이고 있다.

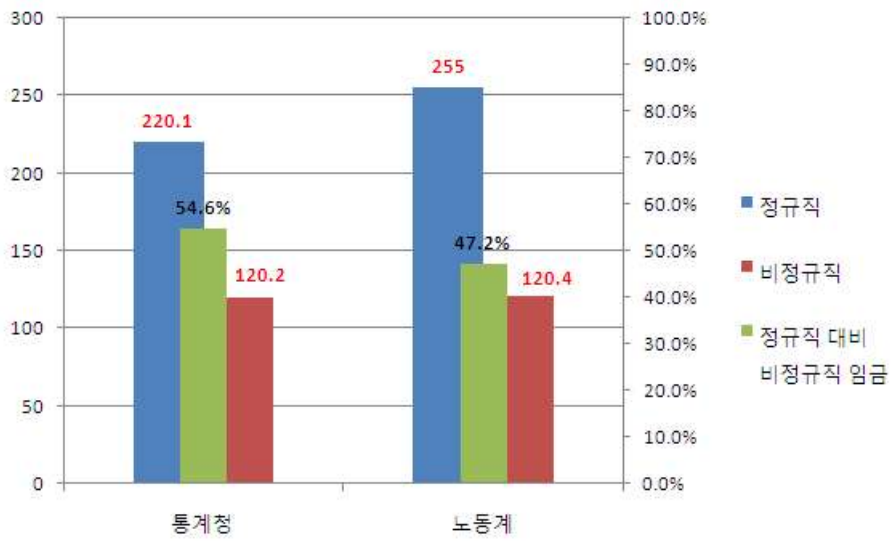
정부와는 그 바라는 바와 그것을 달성하기 위한 방법에 있어 큰 차이가 있을 것이다.

이 글은 이러한 정규직과 비정규직 노동자들 사이 존재하는 차별에 대해 실증적 분석을 통해 살펴본다. 그것이 존재하는가와 그 격차는 얼마만큼 되는가에 대해 알아볼 것이다. 즉, 정규직과 비정규직의 규모를 추정하는데 사용되는 통계청의 경제활동인구조사 2009년 8월 원자료를 사용해 이들 사이의 차별, 격차를 나타내는 대표적인 기준이라고 할 수 있는 임금과 사회보험에 있어 얼마만큼의 격차가 존재하는가에 대해 분석한다. 또한 이를 통해 현재 정부가 하고 있는, 하려고 하는 노동유연성을 제고시키는, 비정규직 노동자를 증가시키는 형태의 고용정책이 가지는 의미에 대해 살펴봄으로서 어떤 고용 정책이 필요한가에 대해서도 간략하게 살펴볼 것이다.

2. 정규직과 비정규직의 임금격차

임금노동자에게 있어 임금의 크기는 핵심적인 요소이다. 노동의 목적 자체가 임금을 획득하는 것으로 그 목적한 바를 얼마나 이루는가에 있어서의 차이는 노동자 간의 차별을 설명하는데 있어 중요한 요소이다. 그렇다면 정규직과 비정규직 노동자 사이 임금에 있어서는 얼마만큼의 격차가 있을까?

[그림 1] 정규직과 비정규직의 임금격차



통계청의 2009년 8월 경제활동인구조사 원자료를 이용해 정규직과 비정규직 노동자의 임금을 살펴보면, 통계청의 비정규직 개념을 따를 경우 정규직 노동자의 월평균임금은 220만 1천원, 비정규직 노동자의 월평균임금은 120만 2천원이다. 그리고 노동계와 같이 김유선(2009)의 개념을 따를 경우, 정규직 노동자의 월평균임금은 255만원, 비정규직 노동자의 월평균임금은 120만 4천원으로 정규직 노동자 대비 비정규직 노동자의 임금은 47.2%로 절반이 채 되지 않는 것으로 나타났다([그림 1] 참조)[3].

이러한 임금격차가 전적으로 비정규직인가 정규직인가의 차이에 의해서만 발생했다고 볼 수는 없다. 기존의 연구들을 통해 살펴보면, 개별 노동자들 사이 임금격차를 발생시키는 원인이 비정규직 여부만 있는 것은 아니다. 노동자의 임금을 결정짓는 요인과 관련된 기존 연구들에 따르면, 성별, 연령, 교육수준, 교육훈련 경험과 같은 인적요인들과 기업의 규모, 기업이 속한 산업 등과 같은 기업의 특성 등이 노동자의 임금에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

기존 연구의 결과에 따르면 여성의 경우 같은 일을 하더라도 남성보다 낮은 임금을 받으며, 연령이 높을수록 더 많은 임금을 받거나, 특정 연령대 40대 중후반까지 임금이 증가하다가 그 이 후에는 임금이 감소하는 것으로 나타났다. 그리고 인적자본이론에 기초한 연구들에서는 교육수준이 높을수록, 교육훈련을 받아 숙련이 높을수록 더 높은 임금을 받는 것으로 보고 있다. 이러한 개별 노동자의 인적특성 외에 노동의 수요자인 기업의 특성 또한 임금에 영향을 미치는데, 기존의 연구 결과를 보면 기업의 규모가 큰 대기업에 종사하는 노동자일수록 더 높은 임금을 받으며, 기업이 속한 산업에 따라 즉, 제조업에 종사하는가, 금융업에 종사하는가, 운송업에 종사하는가에 따라 노동자의 임금은 달라질 수 있는 것으로 보고 있다.

이러한 요인들을 통제하고 비정규직 여부가 임금에 미치는 영향을 분석하기 위해 간단한 회귀분석을 한 결과는 [표 1]과 같다. 분석을 위해 통계청의 2009년 8월 경제활동인구조사 원자료를 사용하였고, 15세 인구 중 임금근로자(26,729명)만을 분석대상으로 하였다. 분석을 위한 변수로는 종속변수로 월평균 임금을 사용하였고, 정규직 여부, 성별, 연령, 연령제곱, 교육수준(초등학교 졸업을 기준), 노동시간, 종사상 규모(1-4인 사업장을 기준), 기업이 속한 산업을 독립변수로 사용하였고, 분석방법은 일반선형회귀모형을 사용하였다. 그리고 주요 분석 변수인 정규직 여부는

3) 임금은 백원 단위에서 반올림한 것

[표 1] 월평균임금의 결정요인

종속변수 : 월평균 임금	통계청 기준	노동계 기준
비정규직 여부(정규직=0, 비정규직=1)	-52.8654***	-68.4891***
성별(여성=0, 남성=1)	59.6148***	55.3306***
연령	10.3830***	9.8456***
연령제곱	-0.0987***	-0.0933***
교육수준(중학교 졸업)	6.7044***	7.3506***
교육수준(고등학교 졸업)	38.1737***	36.6364***
교육수준(전문대 졸업)	64.6251***	57.8462***
교육수준(4년제 대학교 졸업)	99.3328***	90.9354***
교육수준(대학원 졸업)	156.7533***	147.1219***
교육훈련(교육훈련경험 유무)	30.7603***	24.7380***
노동시간	0.4722***	0.8333***
종사자 규모(5-9인)	9.3117***	3.3783*
종사자 규모(10-29인)	26.9765***	15.3584***
종사자 규모(30-99인)	37.2961***	21.9107***
종사자 규모(100-299인)	50.5633***	32.4006***
종사자 규모(300인 이상)	95.6479***	77.9992***
상수	-203.7855***	-172.6473***
표본수	26,729	26,729
Adjust R^2	0.5469	0.5641

※1. ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄

※2. 기업이 속한 산업 관련 변수의 경우 더미변수로 분석에 사용되었으나 결과는 표기하지 않음

통계청 기준과 노동계의 기준을 구분하여 분석하였다.

분석결과 개별 노동자의 인적특성 변수 중 남성일수록, 연령이 많을수록, 교육수준이 높을수록, 교육훈련 경험이 있을수록 높은 임금을 받고 있는 것으로 나타났으며, 노동시간이 길수록 더 높은 임금을 받았다. 기업특성에 있어서는 종사상 규모가 큰 기업에 종사할수록 더 많은 임금을 받는 것으로 나타났다.

비정규직 여부 역시 임금에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통계청의 비정규직 개념을 사용한 경우 다른 요인들을 통제하였을 때 비정규직이 정규직보다 53만원 정도 적은 임금을 받는 것으로 분석되었고, 노동계의 개념을 따를 경우 마찬가지로 다른 요인들이 통제되었을 때 비정규직이 정규직보다 68만원 정도 적은 임금을 받는 것으로 나타났다. 이는 임금에 영향을 미치는 다른 요인들을 통제한 상

태에서도 정규직과 비정규직 사이 상당한 임금격차가 존재한다는 것으로, 다른 모든 조건이 동일했을 때 정규직이냐, 비정규직이냐에 따라 이와 같은 차별이 존재한다는 것을 가리킨다.

물론 임금에 미치는 요인들이 이상에서 살펴본 것 외 더 많이 존재한다는 것을 감안하면 다른 자료를 이용해 상세히 분석을 해보아야 하겠지만, 그와 같은 분석에서도 정규직과 비정규직 사이 상당한 격차가 존재할 것으로 생각된다.

3. 사회보험 적용에 있어 정규직과 비정규직의 차별

일자리의 질을 비교하는데 있어 임금규모와 함께 중요하게 고려되는 것이 사회보험의 적용여부일 것이다. “사회보험은 국민에게 발생하는 사회적 위험을 보험방식에 의해서 대처함으로써 국민건강과 소득을 보장하는 제도”로 일반적으로 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험의 4대 보험을 가리킨다. 사회보험 적용여부는 노동자들의 삶의 질과 이어지는 중요한 문제임과 동시에 소득 측면에서 보았을 때 임금과 함께 소득에 큰 영향을 미치는 요소이다. 이는 4대 보험에서 보장해주는 것이 가구 소비의 중요한 부분을 차지하는 의료비와 연금, 유사시 발생할 수 있는 큰 비용이기 때문이다.

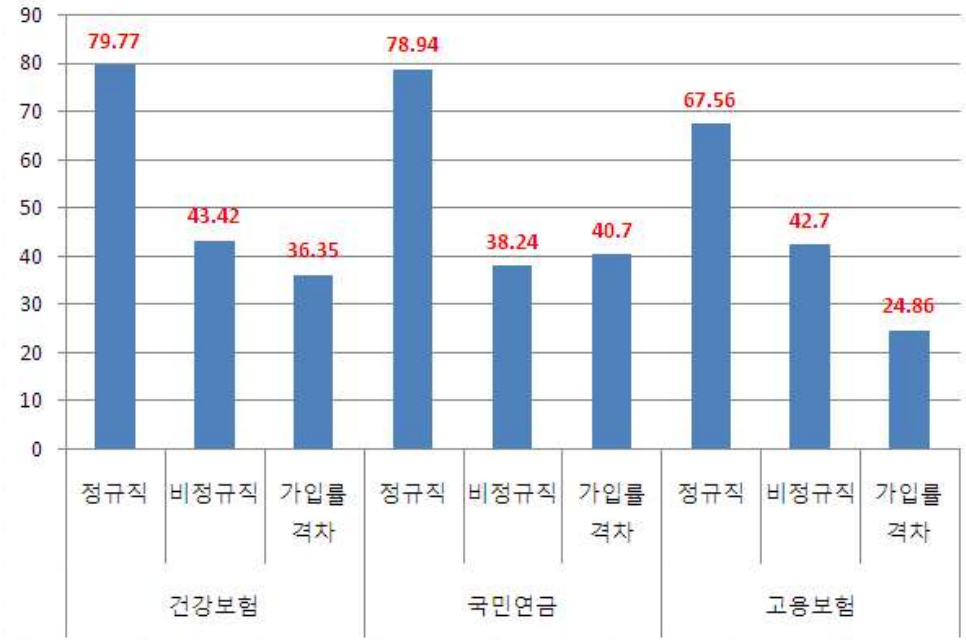
통계청의 2009년 8월 경제활동인구조사 원자료를 통해 직장으로부터의 사회보험(건강보험, 국민연금, 고용보험의 3대 보험) 적용 여부에 대해 분석한 결과는 [그림 2], [그림 3]과 같다[4]. [그림 2]는 통계청의 비정규직 개념을 사용해서 분석한 것이고, [그림 3]은 노동계에서 사용하고 있는 김유선(2009)의 비정규직 개념을 통해 분석하였다.

분석결과 직장으로부터 제공받는 사회보험에 있어 정규직과 비정규직 사이 차이가 있음을 알 수 있다. 통계청의 비정규직 개념을 따를 경우 건강보험의 경우 정규직의 79.8% 정도가 직장으로부터 제공받는 반면 비정규직은 43.4% 정도만이 제공받고 있었고, 국민연금의 경우 각각 78.9%, 38.2%, 고용보험의 경우 67.6%, 42.7% 정도가 직장으로부터 이를 제공받고 있었다. 노동계의 정규직, 비정규직 분류를 따를 경우, 직장으로부터의 사회보험 제공에 있어 정규직과 비정규직의 차이가 더욱

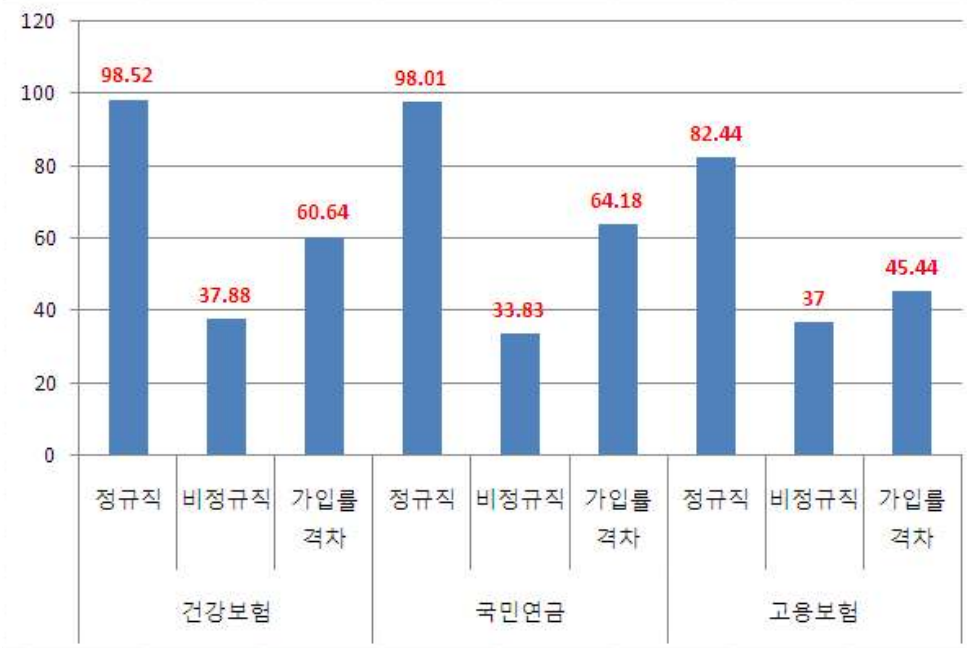
4) 경제활동인구조사에서는 4대 보험 중 건강보험, 국민연금, 고용보험에 대해서만 조사하고 있음

크게 드러난다. 정규직의 대부분은 사회보험을 제공받는 반면 비정규직은 40% 미만이 그것을 제공받고 있다. 이러한 차이는 노동계의 정규직, 비정규직을 나누는 개념이 사회보험 적용에서 정규직과 차별받는 비정규직을 더욱 확실하게 분류하고 있기 때문이다.

[그림 2] 직장으로부터의 사회보험 적용율(통계청 비정규직 개념)



[그림 3] 직장으로부터의 사회보험 적용율(노동계의 비정규직 개념)



이러한 사회보험의 정규직과 비정규직 사이 격차에 대해 알아보기 위해 3대 보험[5]을 모두 적용받는가 여부를 종속변수로 하여 로짓모형을 이용해 간단하게 분석한 결과가 [표 2]이다. 분석을 위한 자료는 앞서 임금에 영향을 미치는 요인들에 대한 분석에서와 같이 통계청 경제활동인구조사 2009년 8월 원자료를 사용하고 있으며, 독립변수에서 역시 임금격차의 분석을 위해 사용하였던 변수들을 통제변수로 사용하고 있다. 이는 성별, 연령, 교육수준, 교육훈련 여부, 노동시간, 기업의 규모, 기업이 속한 산업 등의 요인들이 통제되었을 때 정규직과 비정규직 사이 3대 보험을 모두 적용받는가 여부에 있어 격차가 존재하는가에 대한 분석이다.

분석결과에 앞서 3대 보험을 모두 가입한 노동자의 비중에 대해 기초통계를 통해 먼저 살펴보면, 통계청의 개념을 따를 경우 정규직의 66.1%가 3대 보험에 모두 가

[표 2] 직장으로부터의 3대 보험 모두 적용여부에 대한 로짓분석 결과

종속변수 : 3대 보험 모두 적용여부	통계청 기준	노동계 기준
비정규직 여부(정규직=0, 비정규직=1)	-0.7983***	-2.0386***
성별(여성=0, 남성=1)	0.1449***	-0.0719*
연령	0.1472***	0.1164***
연령제곱	-0.0021***	-0.0018***
교육수준(중학교 졸업)	-0.3550***	-0.3949***
교육수준(고등학교 졸업)	-0.2624***	-0.4385***
교육수준(전문대 졸업)	0.5694***	0.2412***
교육수준(4년제 대학교 졸업)	0.0258	-0.4956***
교육수준(대학원 졸업)	-0.6147***	-1.2149***
교육훈련(교육훈련경험 유무)	0.0439	-0.1976***
노동시간	0.0091***	0.0125***
종사자 규모(5-9인)	1.0860***	0.9671***
종사자 규모(10-29인)	1.7385***	1.5228***
종사자 규모(30-99인)	1.7771***	1.4370***
종사자 규모(100-299인)	2.1744***	1.7600***
종사자 규모(300인 이상)	2.3300***	1.8872***
상수	-2.5473***	-0.4688**
표본수	26,510	26,510
Pseudo R^2	0.3086	0.3717

※1. ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%에서 통계적으로 유의함을 나타냄

※2. 기업이 속한 산업 관련 변수의 경우 더미변수로 분석에 사용되었으나 결과는 표기하지 않음

5) 여기서 3대 보험은 건강보험, 국민연금, 고용보험을 가리킨다.

입되어 있고, 비정규직에서는 36.5%가 모두 가입해 있는 것으로 나타났다. 노동계의 개념에 따를 경우에는 정규직의 81.5%가 3대 보험에 모두 가입해 있었으며, 비정규직에서는 36.5%만이 이에 가입해 있었다. 통계청과 노동계 각각 29.6%p, 45.0%p의 격차가 존재하는 것으로 나타났다.

분석결과 직장으로부터 3대 사회보험 적용에 있어 정규직과 비정규직 사이 격차가 존재하는 것으로 나타났다. 로짓분석 결과 통계청 개념을 사용한 비정규직 변수에 대한 상관계수는 -0.7983, 노동계의 개념을 사용한 비정규직 변수에 대한 상관계수는 -2.0386이며, 모두 통계적 유의성을 만족하는 것으로 나타났다. 통계청의 비정규 개념을 사용했을 때와 노동계의 비정규 개념을 사용한 두 경우 모두에서 다른 요인들이 통제되었을 때 비정규직이란 이유만으로 3대 보험을 직장에서 적용받는 경우가 더 작음을 가리킨다. 비정규직 여부에 대한 변수의 한계효과는 통계청의 비정규직 개념을 따를 경우 -0.1969, 노동계의 비정규직 개념을 따를 경우 -0.4614였다. 이는 개별 노동자의 인적 특성요인과 기업 특성요인을 통제했을 때 3대 보험 적용율에 있어, 통계청의 비정규직 개념을 따를 경우 비정규직이 정규직보다 대략 20% 정도 낮고, 노동계의 비정규직 개념을 따를 경우 비정규직이 정규직보다 46% 정도 낮다는 것을 가리킨다.

이상의 분석에서 정규직과 비정규직 여부에 따라 사회보험 가입에 있어서도 차이를 보이고 있음을 확인할 수 있었다. 통계청의 개념을 사용하는가, 노동계의 개념을 사용하는가에 따라 차이를 보였지만 비정규직의 사회보험 적용율이 더 낮다는 것은 일관되게 분석되었다. 이는 정규직에 비해 비정규직이 직장으로부터 사회보험 적용을 받지 못할 확률이 더 크다는 것을 의미한다.

앞서 임금에 영향을 미치는 요인에 대한 분석에서와 마찬가지로 사회보험 가입에 영향을 미칠 요인이 더 있음을 감안하면, 다른 자료를 사용한 분석에서 비정규직 여부에 따른 상관계수와 한계효과의 크기가 달라질 수 있을 것이다. 하지만 정규직, 비정규직 여부와 상당한 상관관계가 존재하는 변수가 독립변수로 포함되어 다중공선성 오류가 발생하지 않는 이상 정규직과 비정규직 여부에 따라 직장으로부터 3대 보험을 적용받는가에 있어서는 마찬가지로 격차를 보일 것으로 예상된다.

4. 글을 마치며

이상에서 분석에서 정규직과 비정규직 사이 임금에 있어, 그리고 사회보험 적용에 있어 중요한 격차가 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 통계청의 2009년 8월 경제활동인구조사 원자료를 이용한 선형회귀분석과 로짓분석을 통해 기초통계 수준에서 뿐만 아니라 다른 요인이 통제되었을 때 역시 정규직과 비정규직 사이 차별이 존재한다는 것을 확인했다. 특히, 비정규직에 대해 각기 다른 개념을 설정하고 있는 통계청의 경우와 노동계의 경우 모두에서 어느 정도 차이가 있었지만 정규직과 비정규직 사이 임금과 사회보험 적용에 있어 상당한 차별, 격차가 존재한다는 것에 대해서도 마찬가지로 확인할 수 있었다.

이는 동일한 일을 하는 노동자가 비정규직이란 이유로 더 낮은 임금을 받고, 직장으로부터 제공되는 사회보험에 있어서도 차별을 받는다는 것이다. 임금뿐만 아니라 사회보험에 있어서도 차별을 받는 것은 상대적으로 비정규직 노동자의 삶의 질이 상당히 열악하다는 것을 의미한다. 비정규직 노동자의 처우에 대한 정부 차원의 개선이 요구된다.

하지만 비정규직 노동자의 처우를, 삶을 질을 개선시킬 수 있는 정부 정책은 찾아볼 수 없다. 경제위기 이후 현 정부는 취업자 수를 단순히 증가시키기 위해 단기적인 비정규직 형태의 일자리를 만드는 고용정책을 펼쳤다. 2009년 초와 말 각각 건설산업에 대한 정부투자와 희망근로사업이 그 예이다. 이러한 비정규직을 단기적으로 양산하는 정책은 정부지출이 이루어지는 기간 동안에만 고용율을 높인 것을 제외하고는 경제위기 극복에 큰 효과를 미치지 못했다. 그럼에도 여전히 정부는 비정규직 일자리 중심의 고용정책을 펼치려 하고 있다. 지난 비상경제대책회의에서 이명박 대통령이 말한 노동시장 유연성에 대한 검토는 경영계가 지속적으로 요구해 온 것으로, 노동시장 유연성 기조에 맞춘 고용정책을 따른다면 이후에도 정부의 고용정책은 비정규직 일자리가 중심이 될 것이다. 비정규직 일자리 중심의 고용정책은 정규직에 비해 상당히 열악한 환경에서 노동하는 비정규직 노동자들을 양산시킬 것이다.

이러한 고용정책은 우리나라의 노동부 장관 역시 참여하여 만든 G20 노동부장관회의의 권고안과도 배치되는 정책이다. 미국에서 열렸던 G20 노동부장관회의 결과 세계정상들에게 제시할 권고안이 만들어졌는데, 이는 ILO가 꾸준히 제시하고 있는

“양질의 일자리(decent work)”를 만들어야 한다는 정책적 기조를 따르고 있다. 권고안은 고용을 지속적으로 늘리데, 차별받지 않고 사회적 보호를 받으며 생활을 유지할 수 있는 일자리를 만들어야 한다는 내용을 담고 있다. 우리나라의 비정규직 일자리의 경우 임금 면에서, 사회보험 제공 측면에서 상대적으로 열악하다는 현실을 감안하면, 정부의 비정규직 중심의 고용정책은 양질의 일자리 중심의 고용정책을 제안하고 있는 G20 노동부장관회의의 권고안과 상반된다고 하겠다.

G20 노동부장관회의와 ILO가 이와 같은 “양질의 일자리”를 주장하는 이유는 이를 통해 소득과 소비에 있어서의 경제 선순환을 가져올 수 있기 때문이다. 높은 임금과 사회보험 서비스의 제공은 노동자들의 재화 및 서비스 소비를 증대시킬 것이고 이는 생산증가로 이어질 것이다. 이와 같은 선순환 구조를 통해 근본적인 경제위기 극복과 함께 경제성장을 달성할 수 있을 것이다. 우리 역시 이러한 양질의 일자리를 만드는 고용정책을 통해 경제위기 극복 및 경제성장을 달성할 수 있을 것이다. 즉, 지금과 같은 비정규직 일자리 중심의 고용정책이 아닌 정규직 일자리 중심의 고용정책이 수립되어야 할 것이다. 그리고 이는 현재 비정규직 노동자들에 대한 처우 개선과 비정규직 노동자의 정규직 전환을 촉진시킬 수 있는 정책들이 함께 추진되어야 한다.

노동부는 지난 2월 5일 “어렵거나 의미가 모호한 용어, 오해의 여지가 있거나 부정적인 어감의 정책 용어를 쉽고 친근하게 바꾸기 위해 용어 개선을 추진한다”고 하면서, 정규직에 속하지 않는 계약직, 일용직, 임시직 등의 고용형태를 의미하는 비정규직이라는 단어가 "정규직과 같은 대우를 받지 못하는 집단이라는 부정적 가치를 확산시킨다는 이유로 이를 대체할 용어를 찾는 작업에 들어갔다. 하지만 이 작업이 현재 존재하는 비정규직의 현실을 개선시킬 수 없다는 것은 자명하다. 새로운 용어를 찾을 것이 아니라 현실에서 정규직과 비정규직 사이 차별을 없앰으로서 그 둘의 구분을 없애는 방안에 대한 고민이 필요하다.

참고문헌

김수현 (2010) 「비정규직의 개념과 경제위기 이후 비정규직」, 새사연 보고서
김유선 (2009) 「비정규직 규모와 실태」, 『노동사회』 149.