

직업지표를 통해 본 비정규직 일자리 특성

- 비정규직이 인식하는 입직 시 자격(정규직 4.20점, 비정규직 3.35점)과 전공(정규직 4.35점, 비정규직 3.58점)의 중요도는 정규직에 비해 낮은 편임.
- 비정규직은 정규직보다 육체노동의 강도가 높다고 인식하는 편임(정규직 4.36점, 비정규직 4.70점).
- 임금 수준은 비정규직(4.00점)이 정규직(4.38점)에 비해 낮게 인식하고 있으며, 평균 근로시간은 비정규직(4.54점)이 정규직(4.65점)보다 짧은 것으로 인식함.
- 비정규성(irregularity)이 강한 단속적인 직무, 훈련 성격의 직무, 창의적 직무 분야에서 비정규직 비율이 50%를 넘는 직업이 다수 확인됨.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

정규직과 비정규직 일자리의 특성을 다각도로 분석하여 정책적 대응책을 모색하는 것이 필요함.

각주

1) 비정규직(irregular job)은 조직 중심의 노동시장이 발전한 아시아에만 제한적으로 존재하는 고용형태라고 할 수 있음 (박천수 외(2012), 직업능력개발비전과 과제, 한국직업능력개발원, p.16~18). 서구는 계약직(contractual job)이나 시간제(part-time job) 형태로 동일직무에 동일보상 원칙이 준수되고 있음.

- 우리나라는 직무수행 내용과 별개로 정규직과 비정규직 구별이 있음.¹⁾
 - 정규직(regular job)은 기한이 없는 고용을 보장 받고, 보통 근속기간을 기준으로 임금체계가 적용되며, 실제 직무는 주기적으로 순환되는 형태가 일반적임.
 - 비정규직은 직접 혹은 간접고용(파견, 용역) 등 고용 형태가 다양함.
- 정규직 일자리와 비정규직 일자리가 각기 고유한 일자리 특성을 가지고 있는지를 파악하여 정책적 대응책을 모색하는 것이 필요함.
 - 비정규직이 정규직과 유사한 업무를 수행하고 있으나 급여 등의 처우에서 차별이 발생하는 사례도 있는 반면, 직무 특성상 피하기 어려운 비정규성(irregularity)을 갖는 직무 분야도 존재함.
 - 이 글에서는 정규직/비정규직의 일자리 특성에 대한 인식을 비교 분석하고 비정규직 비율이 높은 직업의 특징을 파악하여 정책적 시사점을 모색해 보고자 함.

분석 자료: 한국직업능력개발원의 「맞춤형 취업지원을 위한 직업지표 설문조사」 2017~2018년 자료

- 분석 자료: 한국직업능력개발원이 직업지표를 구성하기 위하여 이공계열과 인문사회예술 분야에서 3년 이상 재직한 근로자를 대상으로 2017년과 2018년에 조사한 설문자료
- 분석 대상: 296개 직업에 종사하는 11,869명²⁾ 중 임금근로자 10,325명임.
 - 임금근로자 중 정규직 재직자는 9,340명(90.5%), 비정규직 재직자는 985명(9.5%)임.

〈표 1〉 재직자의 연령별 · 학력별 정규직과 비정규직 분포

(단위: 명, %)

구분		정규직	비정규직	임금근로자 중 비정규직 비중
전체		9,340 [100.0]	985 [100.0]	9.5
연령별	30세 미만	339 [3.6]	84 [8.5]	19.9
	30~39세	3,437 [36.8]	309 [31.4]	8.3
	40~49세	3,323 [35.6]	275 [27.9]	7.6
	50세 이상	2,241 [24.0]	317 [32.2]	12.4



KRIVET 모바일용

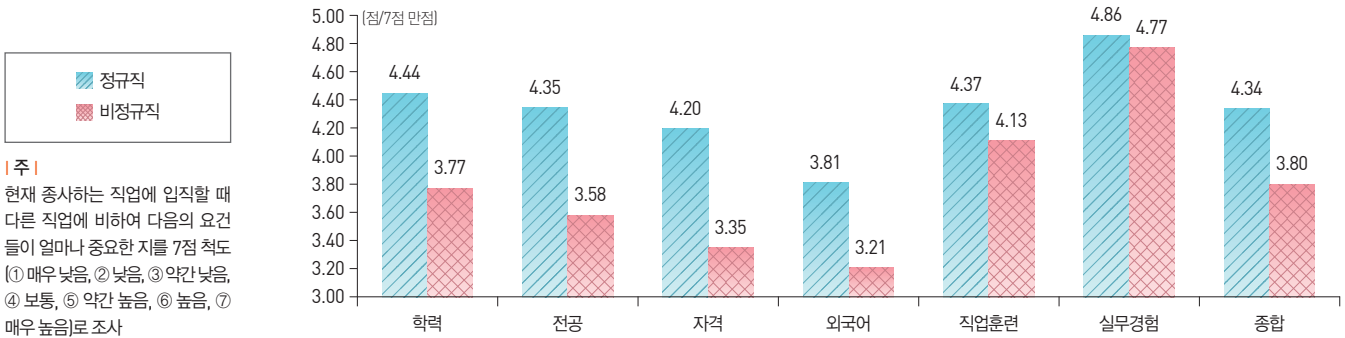
구분		정규직	비정규직	임금근로자 중 비정규직 비중
학력별	중졸 이하	128 [1.4]	51 [5.2]	28.5
	고졸	2,845 [30.5]	513 [52.1]	15.3
	전문대졸	1,283 [13.7]	114 [11.6]	8.2
	대졸(학사)	4,376 [46.9]	209 [21.2]	4.6
	대학원졸(석사)	551 [5.9]	69 [7.0]	11.1
	대학원졸(박사)	157 [1.7]	29 [2.9]	15.6

- 분석 방법: 일자리 특성을 나타내는 지표(입직요건, 직무특성, 임금 수준, 근로시간)와 비정규직 비율이 높은 직업을 추출하여 특성을 분석함.
 - 일자리 특성은 다른 직업에 비해 현재 종사하고 있는 직업의 입직요건, 직무특성, 임금 수준, 근로시간을 7점 척도(① 매우 낮음, ② 낮음, ③ 약간 낮음, ④ 보통, ⑤ 약간 높음, ⑥ 높음, ⑦ 매우 높음)로 상대 평가한 값을 정규직/비정규직 여부에 따라 비교 분석함.

02 일자리 특성에 대한 인식

| 비정규직으로 입직 시 자격, 전공 등의 중요도는 정규직에 비해 낮음.

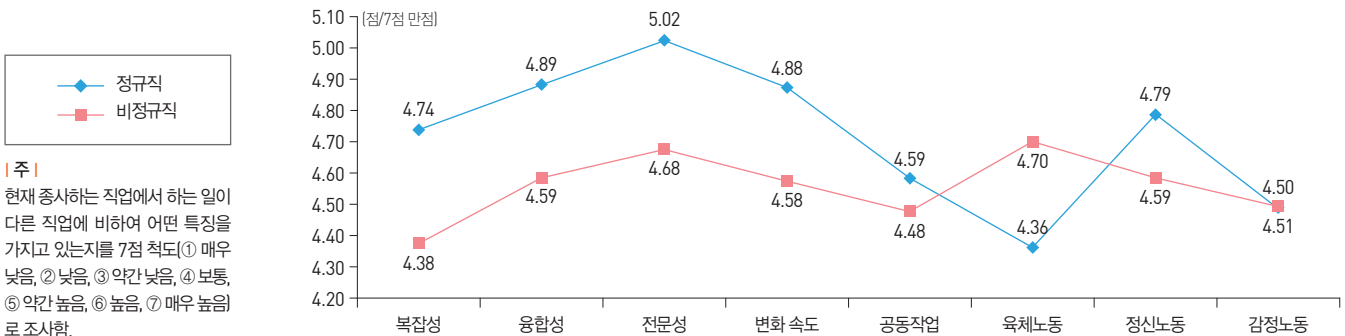
- 현 직업의 입직요건에 대한 중요도를 살펴보면, 대체로 비정규직이 인식하는 입직요건의 중요도가 정규직 보다 낮은 것으로 나타남.
 - 특히 자격과 전공의 경우 정규직과 비정규직의 격차가 각각 0.85점, 0.77점으로 가장 크게 나타난 반면, 실무경험의 중요도 점수 격차는 0.09점으로 서로 비슷한 수준임.



[그림 1] 입직요건의 중요도에 대한 정규직과 비정규직의 인식 비교

| 비정규직은 본인의 직업이 전문성은 낮으나 육체노동의 강도는 높다고 인식함.

- 타 직업 대비 현재 종사하고 있는 직업의 직무특성에 대한 인식을 살펴보면, 정규직은 직무의 복잡성, 융합성, 전문성, 변화 속도, 공동작업 빈도, 정신노동 정도가 비정규직보다 높게 나타나 직무특성에 대한 인식 수준도 상이한 것으로 분석됨.
 - 직무의 복잡성과 전문성에서는 정규직이 각각 4.74점과 5.02점으로, 비정규직 4.38점, 4.68점보다 높음.
 - 반면, 육체노동 정도는 비정규직(4.70점)이 정규직(4.36점)보다 높고 감정노동 정도는 비슷한 수준임.



[그림 2] 직무특성에 대한 정규직과 비정규직의 인식 비교

임금 수준은 정규직과 비정규직 모두 학력이 높을수록 올라가고, 성별로는 정규직과 비정규직 간에 상이한 형태를 보임.

- 임금 수준에 대한 인식을 보면, 전체 정규직 평균값은 4.38점으로 전체 비정규직 평균값 4.00점보다 높음.
- 성별 및 정규직/비정규직 여부와 관계없이 학력이 높아질수록 임금 수준 점수가 뚜렷하게 높아지고 있음.
 - 임금 수준에 대한 인식은 정규직 남자(4.39점)가 가장 높고, 비정규직 남자(3.96점)가 가장 낮음. 비정규직 남자(3.96점)는 비정규직 여자(4.04점)보다 임금 수준이 낮은 것으로 인식하고 있음.
 - 학력별로는 남자 정규직(3.13점~5.22점)의 임금 수준에 대한 인식 격차가 가장 크고, 여자 비정규직(3.40점~4.36점)이 가장 작음.
- 고졸과 대졸에서 성별 정규직·비정규직의 임금 수준에 대한 인식 격차가 다르게 나타남.
 - 고졸 취업자는 정규직/비정규직 여부와 성별에 따른 격차가 크지 않음. 특히 고졸 남자 비정규직이 인식하는 임금 수준(3.83점)은 고졸 여자 비정규직(3.87점)보다 낮은 것으로 나타남.
 - 이에 비하여 대졸 취업자는 정규직/비정규직 여부에 따른 임금 수준 인식 격차가 큰 편임. 다만, 대졸 비정규직의 임금 수준에 대한 인식은 성별 차이가 거의 나타나지 않음.

〈표 2〉 성별·학력별 임금 수준에 대한 정규직과 비정규직의 인식

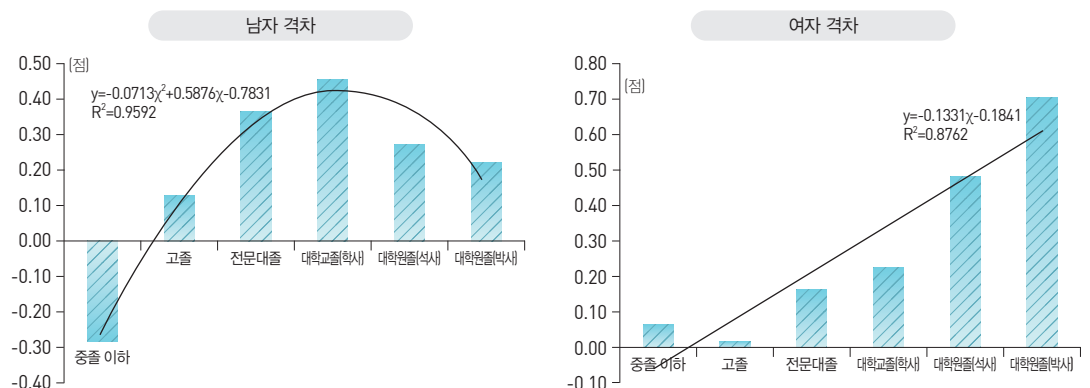
[단위: 점/7점 만점]

구분	남자		여자	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직
중졸 이하	3.13	3.41	3.47	3.40
고졸	3.96	3.83	3.89	3.87
전문대졸	4.27	3.91	4.21	4.03
대학교졸(학사)	4.72	4.26	4.50	4.27
대학원졸(석사)	4.86	4.58	4.85	4.37
대학원졸(박사)	5.22	5.00	5.08	4.36
전체	4.39	3.96	4.36	4.04

주

현재 종사하는 직업을 통하여 벌어들이는 소득(임금)이 다른 직업에 비하여 어떠한지를 7점 척도 ① 매우 낮음, ② 낮음, ③ 약간 낮음, ④ 보통, ⑤ 약간 높음, ⑥ 높음, ⑦ 매우 높음으로 조사함.

- 정규직과 비정규직의 임금 수준에 대한 인식 격차는 성별에 따라 상이한 모습을 보이고 있음.
 - 남자는 대졸에서 가장 격차가 크고 양극단으로 갈수록 격차가 감소하고 있음. 이에 비하여 여자는 고졸에서 격차가 가장 작고, 학력 수준이 올라갈수록 격차도 커지고 있음.



[그림 3] 성별 정규직과 비정규직 임금 격차 비교

비정규직의 근로시간 분포가 정규직보다 길게 나타남.

- 정규직(4.65점)이 비정규직(4.54점)보다 근로시간이 더 길다고 인식하고 있음.
 - 학력이 높을수록 근로시간이 길다고 인식하는 경향도 강해짐. 이는 동일한 범주에서 학력이 높을수록 임금 수준이 높아지는 것과도 관련있는 것으로 판단됨.
- 학력별 근로시간의 인식 차이는 정규직(남자: 0.56점, 여자: 0.61점)이 비정규직(남자: 0.99점, 여자: 0.73점)보다 적게 나타나, 비정규직의 근로시간 분포가 상대적으로 다양함을 알 수 있음.

- 남자의 근로시간이 여자보다 전반적으로 더 긴 편으로 인식되지만, 중졸 이하 비정규직은 여자가 소폭 더 긴 것으로 분석됨.

〈표 4〉 성별 · 학력별 근로시간에 대한 정규직과 비정규직의 인식 비교

[단위: 점/7점 만점]

구분	남자		여자	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직
중졸 이하	4.55	3.95	4.47	4.00
고졸	4.60	4.62	4.53	4.40
전문대졸	4.64	4.36	4.55	4.66
대학교졸(학사)	4.70	4.58	4.66	4.59
대학원졸(석사)	4.76	4.84	4.70	4.79
대학원졸(박사)	5.11	4.94	5.08	4.73
전체	4.66	4.56	4.63	4.52

주 |

현재 중사하는 직업의 특성상 평균 근로시간이 다른 직업에 비하여 어떠 한지를 7점 척도① 매우 낮음, ② 낮음, ③ 약간 낮음, ④ 보통, ⑤ 약간 높음, ⑥ 높음, ⑦ 매우 높음으로 조사함.

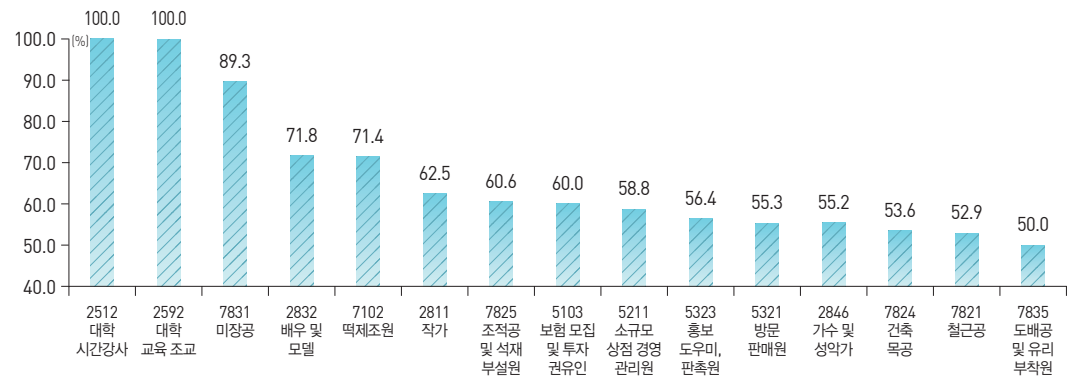
03 비정규직 비중이 높은 직업

비정규직이 50%를 상회하는 15개 직업은 비정규직 직업이라고 할 수 있으며, 단속적인 직무(10개)가 가장 많고, 창의성 직무(3개)와 교육훈련성 직무(2개)도 있음.

- 비정규직이 50%를 넘는 직업은 15개로 비정규성(irregularity)이 높은 직무 분야임.
 - 그중 10개의 직업³⁾이 단속적인 직무(intermittent jobs)에 속하며, 2개의 직업(대학 시간강사, 대학 교육조교)은 교육훈련 성격의 직무(apprenticeship jobs)에 속함. 나머지 3개의 직업은 작가, 배우 및 모델, 가수 및 성악가로 창의적인 직무(creative jobs)에 속함.
 - 이는 직무 특성상 비정규성이 높은 직업이 현실 직업세계에 존재하고 있음을 보여줌. 이러한 직업은 비정규직 축소 혹은 기간 제한이라는 접근보다 해당 직업에 대한 임금차별 해소와 역량 강화를 통한 직무경쟁력 제고라는 관점에서 접근해야 할 것임.

각주 |

3) 판매직 4개 직종(보험 모집 및 투자 권유인, 소규모상점 경영 관리원, 홍보 도우미, 판촉원, 방문 판매원과 기능직 6개 직종(미장공, 떡제조원, 조적공 및 석재 부설원, 건축 목공, 철근공, 도배공 및 유리 부착원)



[그림 4] 비정규직 직업: 임금 근로자 중 비정규직 일자리 비중이 높은 직업

04 시사점

- 비정규직은 임금 수준이 낮다고 인식하는 경향이 정규직보다 큰 것으로 나타남. 이러한 인식의 차이는 고졸 보다는 대졸 등 고학력층에서 더욱 강하게 나타나고 있음. 아울러 학력 수준별 근로시간에 대한 정규직과 비정규직의 인식 격차도 큰 것으로 분석됨. 이는 비정규직 임금(동일노동 동일보상원칙의 강화)과 비정규직 근로시간 제약의 필요성을 제기하고 있음.
- 단속적인 직무(intermittent job)는 관련 법률(‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’ 등)에서 고용기간과 근로시간에 대한 예외를 적용하고, 훈련 성격의 직무(apprenticeship job)는 고용기간 제약을 삭제해야 하며, 창의적인 직무(creative job)는 고용계약의 다양성을 인정하고 지적재산권 보호를 강화하는 것이 필요함. 이를 통하여 해당 직무 분야의 고용 확대와 역량 축적은 물론 직무전환을 지원할 수 있을 것으로 기대됨.

박 천 수 (한국직업능력개발원 선임연구위원)