

Working Paper 2006 - 2

비정규 서비스 · 판매직 근로자의 현황 및 직업능력개발 과제

장 명 희 · 변 숙 영 · 김 태 홍

2006. 5.

 **한국직업능력개발원**

Korea Research Institute for
Vocational Education & Training

비정규 서비스·판매직 근로자의 현황 및 직업능력개발 과제

장명희* 변숙영** 김태홍***

< 목 차 >

I. 논의의 배경	1
II. 비정규 근로자의 현황	2
III. 비정규 서비스·판매직 근로자의 특성	12
IV. 비정규 근로자의 직업능력개발 제도와 정책	22
V. 비정규 서비스·판매직 근로자의 직업능력개발 사례	27
VI. 요약 및 결론	31
참고문헌	35

21세기 평생교육제도의 도입과 함께 인적자원개발의 중요성이 강조되면서, 국가발전을 위한 근로자의 직업능력개발이 더욱 강조되고 있다. 그러나 재직근로자의 직업능력개발은 대기업 정규직 중심으로 활성화되어 비정규직은 직업능력개발에서 소외되고 있고, 비정규직 대상의 직업능력개발에 대한 사업주들의 필요성 인식도 낮아 국가적 차원의 인적자원개발이 요구되고 있다. 이에, 본 고에서는 비정규 서비스·판매직 근로자의 특성을 분석함으로써 향후 이들의 직업능력개발 정책 수립에 활용될 구체적인 과제를 제시하고자 한다. 결론으로 제시된 과제는 재직자 직업능력개발에서 소외되고 있는 비정규 서비스·판매직 근로자에 대한 교육훈련 지원 활성화를 위한 정책 수립에 활용될 수 있을 것이다.

- 주제어: 비정규직, 서비스·판매직 근로자, 교육훈련, 직업능력개발

* 한국직업능력개발원 연구위원 (E-mail : mhjang@krivet.re.kr)

** 한국직업능력개발원 전문연구원 (E-mail : sybyun@krivet.re.kr)

*** 노동부 고용평등심의관 (E-mail : kimth@molab.go.kr)

I. 논의의 배경

지식 기반 사회의 도래와 함께 직업능력개발의 패러다임 전환으로, 인적 자원의 질은 산업 발전과 국가 경쟁력을 결정하는 중요한 요인으로 대두되었다. 세계 각국은 자국의 인적자원개발 체제의 개선과 균형 잡힌 인적자원개발을 위한 다양한 노력을 기울이고 있다. 우리나라도 재직 근로자의 평생 직업능력개발 체제가 수립됨에 따라 재직 근로자 개인의 자기 주도적 학습 기회를 부여하기 위해 지원 제도의 폭을 확대하고 있다. 현장훈련 중심에서 벗어나 통신훈련까지 지원함으로써 훈련 방법의 범위도 확대하였다.

그러나 최근까지 재직 근로자의 직업능력개발 실적은 종업원 수가 천 명 이상인 대기업 사무 관리직과 정규직 근로자 중심으로 활성화된 것으로 나타나, 재직 기업의 규모, 고용 형태, 직종 등에 따라 양극화 현상이 나타나고 있다. 이들 중에서도 비정규직은 재직 근로자의 직업능력개발에서 현저하게 소외되어 있으며, 이들에 대한 사업주들의 필요성 인식도 낮아 국가적 차원의 적극적인 인적자원개발이 요구되고 있다(통계청, 2002; 이수경 외, 2003; 장홍근·홍선이, 2001; 노동부, 2004).

2004년 8월에 실시한 경제활동인구조사 부가조사의 비정규직 현황(노동부, 2004)에 따르면, 2003년에 비해 전체 경제활동인구 중 비정규직 비율이 55.4%에서 55.9%로 0.5% 증가했다. 즉, 비정규직의 증가는 청년층(25세 미만)과 중·고령층(50세 이상)의 사업·개인·공공 서비스업 분야, 기계·기계조작·단순노무직, 서비스·판매직 저학력 여성 근로자에 집중되어 있다. 이들을 대상으로 한 직업능력개발의 필요성이 인정되고 있음에도 불구하고 관련 교육 정도는 사내 단순 교육 수준에 머물러 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 비정규직의 증가는 근로자의 낮은 직장 안정성과 잦은 노동 이동으로 국가 기술력에 부정적 영향을 미칠 수 있고, 근로자는 저기술, 저급여, 저보장의 함정에 빠질 우려가 크다. 또한, 이직이 잦은 비정규직은 사업체로부터 교육훈련 기회가 배제되어 저숙련 근로자로 머물게 되는 악순환이 반복되고 있다. 즉, 입직 전 교육 수준과 기술이 부족한 근로자들이 비정규직으로 유입되면 고용 시에는 2차 부문 노동력으로 직업능력개발에서 배제되어 고용 불안이 큰 저숙련 근로자로 남을 가능성이 많아 문제점으로 지적되고 있다(임은이, 2001).

이에 기업의 장기적 발전 측면에서 비정규 근로자들의 직업능력개발 활성화를 위해서는 작업과 학습 조건 등이 자유롭지 못한 현실적인 제약을 극복할 수 있도록 관련 정책을 지속적으로 개선하고 대안적인 훈련 방법 등의 도입도 시급히 요구된다.

이 글에서는 현재 재직자 직업능력개발에서 소외되고 있는 비정규 서비스·판매직 근로자의 특성을 분석함으로써 향후 이들의 직업능력개발 정책 수립에 활용될 구체적인 과제를 제시하고자 한다.

Ⅱ. 비정규 근로자의 현황

제1절 비정규 근로자의 정의 및 유형

1. 비정규직의 정의

비정규 근로자에 대한 정의는 크게 법적인 정의와 통계적인 정의로 구분할 수 있다. 법적인 정의는 법규에서 규정하고 있기 때문에 명확한 반면*, 통계적인 정의는 다양하여 통계청의 공식적인 정의를 바탕으로 현행 비정규직을 명확하게 구분하는 데는 한계가 있다.

먼저, 비정규 근로자에 대한 법적인 정의를 보면, 임시직 근로자는 근로기준법(제23조)에 의해 '고용 계약 기간이 1년 미만으로 정해진 근로자'를 의미한다. 시간제 근로자는 '1주간의 소정 근로 시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주간의 소정 근로 시간에 비하여 짧은 근로자'를 말한다(근로기준법 제23조). 그리고 「파견근로자보호등에관한법률」(제2조)에 의하면 파견 근로자란 '파견 사업주가 고용한 근로자로서 근로자 파견의 대상이 되는 자'를 말한다.

우리나라의 비정규직에 대한 공식적인 통계적 정의로 통계청 경제활동인구조사의 부가조사에서는 다음과 같이 규정하였다. 기간제 근로자는 '근로계약기간을 설정한 근로자', 계속근무 불가능자는 '근로 계약을 정하지 않았으며, 특별한 사유(본인의 중대한 과실, 폐업 등 사업체 자체의 소멸 또는 고용 조정, 천재지변 등) 없이도 계속 근무가 불가능한 자', 시간제 근로자는 '직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로 시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로 시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간미만 일하기로 정해져 있는 근로자로 정의하고 있다(통계청, 2004). 그리고 파견 근로자는 '임금을 지급하고 고용 관계가 유지되는 고용주와 업무 지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용 관계를 유지하면서 근로자 파견 계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 근로자', 용역 근로자는 '용역 업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역 계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 근로자, 예컨대 청소 용역, 경비 용역 업체 등에 근무하는 자'로 정의하고 있다. 또한 특수고용 형

* 비정규직을 비정형으로 사용하기도 하는데, 이것은 노동경제학회의 연구에서 통상적이지 않는 고용 형태의 비중이 날로 늘어 가는 현실을 감안할 때에 바람직하지 않으며, 정규직 중심의 고용 형태로 회귀해야 한다는 가치관이 정규/비정규직 개념에 포함되어 있기 때문에, 정형/비정형이라는 용어 사용을 권고함에 따른 것이다. 본 연구에서는 우리나라 노동 시장에서 엄연히 정규직 근로자라는 용어를 사용하고 있으며, 이와 같은 용어가 기업 내에서 근로자의 신분을 구분하는 개념으로 보편적으로 사용되고 있는 현실을 감안하여 과거부터 사용해 왔던 '비정규직'이라는 용어를 사용하였다.

태 근로자는 '독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도 다만 근로 제공의 방법, 근로 시간 등은 독자적으로 결정하면서 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한 만큼 소득을 얻는 근로자, 가정 내 근로자는 '재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)를 하는 근로자'로 정의하고 있다. 일일 근로자는 '근로 계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자'로 정의하고 있다.

2. 비정규직의 분류와 유형

우리나라에서는 비정규직에 대한 분류에 대해 의견이 거의 일치하나, 실제 산정방식에서는 다소 논란이 있어 산정방법에 따라 비정규직 규모가 각기 다른 특징을 보인다. 이에 따라 먼저 고용 계약 기간에 따른 비정규직 분류를 보면, 고용 계약 기간이 정해져 있지 않으면 비한시적 근로자(permanent workers), 고용 계약 기간이 1년 미만이거나 고용 계약 기간을 정하지 않았으나 1년 미만 근무할 것으로 예상되는 근로자를 한시적 근로자(contingent workers)라고 분류할 수 있다. 또한 근로 시간을 기준으로 하면 정규 근로 시간만큼 노동을 하는 전일제 근로자(full-time workers), 그리고 정규 근로 시간보다 짧은 노동을 하는 시간제 근로자(part-time workers)로 구분할 수 있다. 마지막으로 근로 제공 방식에 의하면 먼저 실제 사용자와 고용 계약 당사자가 다른 간접 고용 관계에 있는 근로자, 즉 파견 근로자, 용역 근로자로 구분하는 것이다. 또한 당사자 간에 고용 계약을 체결하였다고 보기 힘들다, 사용자의 지휘 감독 아래에서 일하는 독립도급 근로자, 가내 근로자, 호출 근로자 등으로 구분된다. 이러한 비정규 근로자에 대한 분류 기준은 상호배타적이지 않기 때문에 위의 3가지 분류 기준에서 어느 한 가지라도 정규적인 고용 형태에서 벗어난 경우에는 비정규 근로자의 범주에 속하게 된다. 이에 따라 우리나라에는 고용 계약 기간이 1년 미만이면서 노동 시간이 정규 근로 시간보다 짧은 한시적 시간제 근로자가 상당히 많이 존재하게 된다.

먼저 비정규직을 분류할 경우 고용 계약 기간, 근로 시간, 근로 제공 방식에 따른 분류 이외에 기업 내 신분을 기준으로 한 분류를 추가적으로 사용하느냐의 여부와 관계된다. 통계청의 종사상 지위에 의한 근로자 분류는 고용 계약 기간과 함께 기업 내 신분을 고려한다. 즉, 임시 근로자는 '고용 계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 자', '단순 업무 보조원으로 상여금, 수당 미수혜자', '근속 기간 1년 이상이라도 퇴직금 미수혜자'이다. 이에 따라 종사상 지위와 고용 계약 기간으로 비정규직을 구분하면, 법적으로 정규직이더라도 퇴직금이나 수당을 수령하지 못하면 비정규직으로 구분되고 그 결과 비정규직 규모는 상대적으로 커지게 된다.

두 번째는 고용 계약 기간으로 근로자를 분류하고, 이를 기초로 비정규직으로 산정하는 방법

에서 차이가 있다. 즉, 비정규직의 범주에 객관적인 조건에 의해서 고용이 종료되는 근로자 집단만을 포함하는 방식, 고용 계약 지속이 불가능한 근로자 집단을 포함하는 방식에 따라 비정규직의 규모가 달라진다.

이 글에서의 비정규직 규모와 특성 분석은 비정규직의 직업능력개발 현황 파악을 통한 직업능력개발을 마련하기 위함에 목적이 있다. 따라서 기업 내의 신분이 비정규직이기 때문에 교육 훈련 기회나 접근성에 한계를 가지는 명목 비정규 근로자도 비정규직에 포함시키는 것이 적절하다. 이에 따라 본 고에서는 고용 계약 기간, 근로 시간, 근로 제공 방식과 같은 분류 기준에 추가적으로, 우리나라와 일본에 상당히 많은 명목 비정규 근로자의 규모를 파악하기 위해서 근로자의 실질적인 신분이라는 분류 기준을 추가적으로 포함시켰다. 이러한 분류 기준에 의한 비정규 근로자에 대한 분석은 실질적으로 기업 내에서 신분과 처우가 정규직 근로자와 다른 근로자 집단의 규모와 특성을 잘 파악할 수 있을 것이며, 결과적으로 비정규직의 교육훈련과 관련된 정책의 실효성을 보다 제고시킬 것으로 보인다.

<표 II-1> 본 연구에 사용된 비정규 근로자의 분류 기준과 유형

기준	비정규직 특성	유형 및 명칭
고용 계약 기간 (고용의 지속성)	한시적 고용	한시적 근로자, 임시직 근로자, 계약제 근로자, 일용 근로자,
근로 시간	시간제 고용	단시간 근로자, 시간제 근로자, 아르바이트 근로자
근로 제공 방식	간접 고용	파견 근로자, 용역 근로자
실질적인 신분이나 처우	특수고용 관계	호출 근로자, 독립 도급자, 가내 근로자
	낮은 신분이나 열악한 처우	명목 비정규직, 명목 임시직, 명목 시간제

제2절 비정규 근로자의 규모와 특성

1. 비정규 근로자의 변화 추이

우리나라 통계청은 2000년에 경제활동인구조사 부가항목과 관련된 전문가회의를 개최하고, 2001년부터 비정규직에 대한 조사를 실시하였다. 이에 따라 2001년 이후 비정규직에 대한 규모와 그 변화 추이는 <표 II-2>와 같다. 2001년 비정규 근로자의 규모는 7,472천 명이었으며, 이후 지속적으로 증가하여 2004년에는 8,128천 명이였다.

<표 II-2> 연도별 비정규 근로자의 규모와 변화 추이

(단위: 명, %)

	전체 취업자			여성			여성 비율		
	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	전체	정규직	비정규직	전체
2001	6,068,249	7,472,210	13,540,459	1,656,202	3,825,215	5,481,417	27.3	51.2	40.5
2002	6,140,139	7,889,650	14,029,789	1,748,032	4,023,952	5,771,984	28.5	51.0	41.1
2003	6,315,893	7,832,647	14,148,540	1,788,932	4,076,889	5,865,821	28.3	52.0	41.5
2004	6,455,617	8,128,746	14,584,363	1,886,589	4,209,205	6,095,794	29.2	51.8	41.8

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

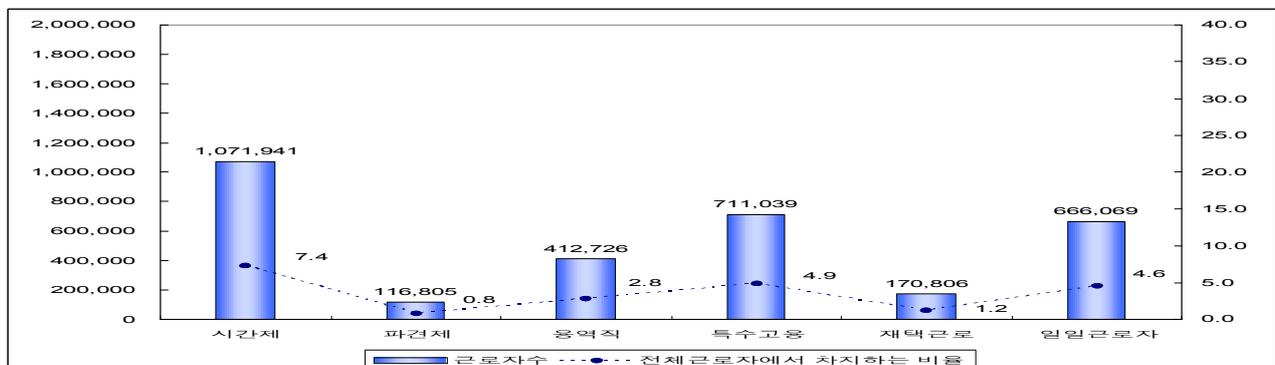
전체 근로자 중에서 비정규직 구성비는 2001년 55.2%에서 2004년에는 약간 증가하여 55.7%이었다. 성별로는 남성의 경우 비정규직 구성비가 2004년 현재 46.2%인데 비해서 여성은 대략 70%에 달했다. 최근 고용 형태별 취업자 증가율을 보면, 전체 취업자는 2002~2003년에 0.8%의 낮은 증가율을 기록한 것을 제외하면 3% 수준의 증가율을 보였다. 그리고 비정규직은 2001~2002년, 2003~2004년에는 정규직보다 훨씬 높은 증가율을 보였다. 그러나 여성의 경우는 2001년 이후 지속적으로 비정규직에 비해서 정규직 근로자의 증가율이 높은 특징을 보였다.

고용 형태별 비정규 근로자의 규모를 살펴보면([그림 II-1] 참조), 2004년 근로 시간으로 분류한 비정규 근로자인 시간제 근로자는 1,071천 명으로 전체 임금 근로자의 7.3%이었다. 또한 파견 근로자, 특수고용 근로자, 용역 근로자는 각각 116천 명(0.8%), 711천 명(임금 근로자의 4.9%), 412천 명(2.8%)이었다. 이 밖에 재택 근로자가 170천 명(1.2%), 일일 근로자가 666천 명(4.6%)이었다.

고용 형태별 비정규 근로자의 규모를 보면, 우리나라에 가장 많이 보급된 비정규 근로자는 한시적 근로자로, 개별 비정규직 고용 형태별로 보면 시간제 근로자가 가장 많고, 그 다음은 특수고용 근로자, 일일 근로자인 것으로 나타났다.

[그림 II-1] 고용 형태별 임금 근로자의 비정규직 비율(2004년)

(단위: 명, %)



자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

2. 비정규 근로자의 특성

가. 연령에 따른 비정규 근로자 특성

연령 계층별로 근로자의 고용 형태를 보면, 2004년 현재 24세 미만과 50세 이상 근로자의 경우 약 70%가 비정규 근로자였으며, 상대적으로 비정규직 비율이 낮은 연령층은 25~39세였다. 즉, 전반적으로 모든 연령층에서 비정규직 고용 형태가 확산되었으나, 상대적으로 청년층과 고령층의 확산 비율이 더 높은 것으로 나타났다(<표 II-3> 참조).

<표 II-3> 연도별 연령별 비정규 근로자 변화 추이

(단위: 명, %)

	25세 미만	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50세 이상	전체
2001	1,290,006	1,131,556	1,038,733	969,420	945,218	663,983	1,433,294	7,472,210
2002	1,344,831	1,149,711	1,080,108	999,996	1,040,137	739,348	1,535,519	7,889,650
2003	1,311,662	1,082,137	1,060,726	966,553	987,489	794,854	1,629,227	7,832,648
2004	1,229,555	1,119,794	1,100,335	1,048,934	1,050,405	869,314	1,710,409	8,128,746

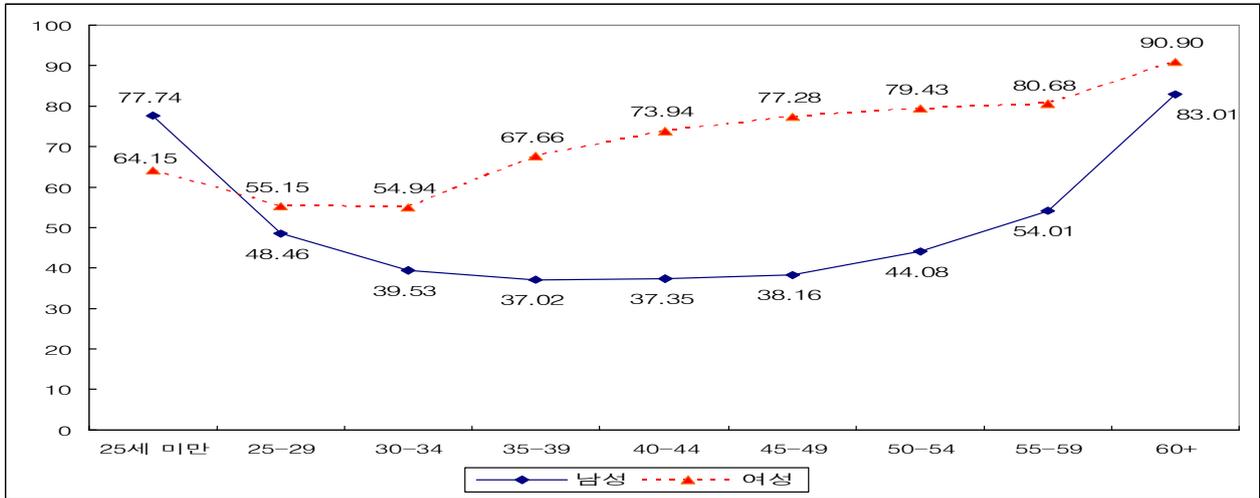
자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

남녀 근로자 중에서 비정규 근로자의 비율을 보면([그림 II-2] 참조), 남성의 경우 청년층에 높았던 비정규직 비율이 연령과 함께 점차 낮아지다가 주노동력(prime workforce)에서는 37%대로 낮아졌다가, 퇴직을 시작하는 50세 이후부터 비정규직 구성비가 다시 높아지는 U자형 곡선을 보였다.

이에 비해 여성의 경우는 25세 미만에서 64.1%였던 비정규직 비율이 연령과 함께 소폭 낮아졌다. 그러나 출산 및 육아가 끝나는 35~39세부터 증가하기 시작하여 60세 이상에서는 비정규직 비율이 90.9%를 나타내었다. 이에 따라 40세 이후에 일하는 여성 근로자의 70% 이상은 비정규직이었으며, 이러한 곡선 형태는 청년층, 출산 및 육아가 그리고 노년기에 비정규직 비율이 각각 높은 선진국의 W자형 곡선과는 상당히 다르다.

[그림 11-2] 연령별 남녀 근로자 중 비정규직 비율(2004년)

(단위: %)



자료: 통계청(2004년), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

남녀 근로자의 비정규직 구성비를 보면(<표 11-4> 참조), 2004년 현재 남성의 비정규직 비율은 46.2%인데 비해서, 여성은 69.1%로 상당히 높았다. 이를 혼인 상태로 구분해서 보면, 남성의 경우 기혼 근로자 중에서 비정규직 비율은 41.1%인데 비해서 미혼은 59.6%로서, 상대적으로 미혼 집단의 경우 비정규직 구성비가 더 높다. 이에 비해 여성의 경우 기혼 근로자 중에서 비정규직 비율은 75.5%, 미혼은 57.0%였다. 이와 같은 통계는 기혼 여성 근로자의 대부분이 비정규직이며, 미혼 여성 근로자도 반 이상이 비정규직임을 나타낸다.

<표 11-4> 연도별 혼인 상태별 남녀 비정규 근로자 변화 추이

(단위: 명, %)

연도	남성 전체 근로자			남성 비정규 근로자			비정규직 비율		
	미혼	기혼	전체	미혼	기혼	전체	미혼	기혼	전체
2001	2,266,538	5,792,505	8,059,043	1,347,435	2,299,560	3,646,995	59.4	39.7	45.3
2002	2,397,713	5,860,091	8,257,804	1,449,365	2,416,333	3,865,698	60.4	41.2	46.8
2003	2,264,380	6,018,341	8,282,721	1,332,965	2,422,794	3,755,759	58.9	40.3	45.3
2004	2,329,916	6,158,655	8,488,571	1,389,613	2,529,929	3,919,542	59.6	41.1	46.2
	여성 전체근로자			여성 비정규 근로자			비정규직 비율		
	미혼	기혼	전체	미혼	기혼	전체	미혼	기혼	전체
2001	1,966,973	3,514,444	5,481,417	1,129,485	2,695,730	3,825,215	57.4	76.7	69.8
2002	2,057,384	3,714,601	5,771,985	1,198,614	2,825,338	4,023,952	58.3	76.1	69.7
2003	2,074,714	3,791,107	5,865,821	1,232,077	2,844,812	4,076,889	59.4	75.0	69.5
2004	2,128,519	3,967,275	6,095,794	1,212,801	2,996,404	4,209,205	57.0	75.5	69.1

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

나. 학력에 따른 비정규 근로자 특성

비정규 근로자의 비율을 학력별로 보면(<표 II-5> 참조), 2004년 현재 중졸 이하 81.1%, 고졸 62.2%, 전문대졸 44.1%, 그리고 대졸 이상이 31.6%로, 학력 수준이 낮을수록 비정규직 비율이 높은 특징을 보였다. 또한 학력별로 비정규직 비율의 변화 추이를 보면, 중졸 이하는 2001년 80.4%에서 2004년 81.1%로 0.8%포인트 증가하였다. 그러나 학력이 높아질수록 비정규직 비율의 증가폭이 커져서, 고졸은 2001년에서 2004년 사이에 2.9%, 전문대졸 3.1%, 그리고 대졸 이상은 4.6% 증가하였다. 즉, 비정규직 고용 형태는 저학력 집단을 중심으로 보급되어 있었으나, 최근에는 고학력 집단으로 확산되는 추세이다.

<표 II-5> 연도별 학력별 비정규 근로자 변화 추이

(단위: 명, %)

연도 \ 학력	중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸 이상	전체
2001	2,405,189	3,719,514	572,125	775,382	7,472,210
2002	2,445,672	3,893,567	687,609	862,803	7,889,651
2003	2,243,577	3,850,525	716,620	1,021,925	7,832,647
2004	2,204,021	3,978,579	770,160	1,175,986	8,128,746
임금 근로자 중 비정규직 비율					
2001	80.4	59.2	41.0	27.0	55.2
2002	81.4	60.7	43.6	28.5	56.2
2003	81.4	61.5	44.5	29.0	55.4
2004	81.1	62.2	44.1	31.6	55.7

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

또한 학력별, 성별 비정규 근로자의 구성을 2004년 자료를 기준으로 살펴보면, 고졸 남성과 고졸 여성이 가장 많아서 각각 2,027천 명(24.9%), 1,950천 명(24.0%)이었다. 그 다음은 중졸 이하 여성 1,284천 명(15.8%), 중졸 이하 남성 919천 명(11.3%) 순이었으며, 남녀를 불문하고 비정규직의 상당수는 고졸 이하의 학력 수준을 가진 근로자였다.

2004년 현재 남녀 임금 근로자의 비정규직 구성비를 학력별로 보면, 중졸 이하의 저학력 임금 근로자는 남녀 모두 70%(2004년) 이상으로 상당히 높았다. 고졸의 경우 여성은 비정규직 비율이 74.3%로 여전히 높았으나, 남성은 53.7%로 중졸 이하 남성 근로자보다 훨씬 낮았다. 그리고 전문대졸과 대졸 이상의 고학력 남성 근로자는 비정규직 비율이 크게 낮아져서, 각각 35.1%, 25.6%이었으나 고학력 여성 근로자의 비정규직 비율은 전문대 53.6%, 대졸 44.9%로 남성보다 훨씬 높았다. 즉, 저학력 임금 근로자의 경우는 남녀를 불문하고 비정규직으로 일하는 근로자 비율이 높았다. 이에 비해 고학력 임금 근로자의 경우는 여성은 약간 구성비가 낮아졌기는 하나

여전히 비정규직으로 일하는 근로자 비율은 높은 반면에, 남성은 정규직으로 일하는 근로자 비율이 훨씬 높은 특징을 보였다.

다. 비정규 근로자의 취업특성

비정규직의 취업특성을 파악하기 위해 먼저 직종별 비정규직 비율을 보면(<표 II-6> 참조), 2004년 현재 전체 임금 근로자 중에서 비정규직 비율이 가장 높은 직종은 판매직 88.1%이었고, 그 다음은 농어업숙련종사자(85.3%), 서비스직(84.0%)이었다. 즉, 이들 3개 직종에서 일하고 있는 임금 근로자는 80% 이상이 비정규직이었다. 이 밖에 생산관련직 및 단순노무직의 비정규직 비율도 65.6%로 상당히 높았고, 기술공 및 준전문가, 사무직종의 비정규직 비율도 각각 45.1%, 32.7%이었다. 직종별 비정규직 비율의 변화 추이를 보면 고학력 임금 근로자 집단에서 비정규직의 비율이 지속적으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

<표 II-6> 연도별 직종별 비정규 근로자 변화 추이

(단위: 명, %)

연도\직종	고위공무원, 전문관리직	기술공 준전문	사무 직원	판매직	서비스직	농림 수산	생산직, 단순노무직	전체
2001	350,104	611,929	772,687	982,434	1,203,292	53,880	3,497,884	7,472,210
2002	416,088	641,783	878,077	988,748	1,308,245	40,513	3,616,196	7,889,650
2003	445,105	727,295	898,105	933,131	1,238,305	43,099	3,547,608	7,832,648
2004	475,508	764,933	972,908	916,851	1,266,528	47,630	3,684,389	8,128,746
임금근로자 중 비정규직 비율								
2001	23.5	40.1	31.2	89.6	83.3	87.1	64.2	55.2
2002	26.1	41.0	33.9	88.1	83.7	80.6	65.3	56.2
2003	26.6	45.2	30.8	89.6	83.6	89.0	66.0	55.4
2004	28.1	45.1	32.7	88.1	84.0	85.3	65.6	55.7

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

비정규직 근로자가 종사하는 세부 직종을 보면(<표 II-7> 참조), 서비스관련 단순노무직이 가장 많아서 전체의 12.2%이었고, 그 다음은 조리 및 음식 서비스 종사자 11.8%, 도소매 판매 종사자 10.6%, 일반사무 관련 종사자 9.3% 순이었다.

그리고 비정규직이 가장 많이 분포하고 있는 상위 5개 직종에 전체 비정규직 근로자의 50.3%가 종사하고 있었고, 상위 10개 직종에 70.3%가 종사하고 있었다. 즉, 비정규직 근로자는 제한된 직종에 집중적으로 종사하고 있음을 알 수 있다.

<표 II-7> 세부 직종별 비정규직 근로자의 분포(2004년)

(단위: 명, %)

직종	비정규직 근로자 수	구성비
서비스 관련 단순노무 종사자	985,509	12.2
조리 및 음식 서비스 종사자	958,387	11.8
도소매 판매 종사자	861,257	10.6
일반사무 관련 종사자	753,109	9.3
추출 및 건설 기능 종사자	509,751	6.3
제조 관련 단순노무 종사자	393,920	4.9
광업, 건설 및 운송 관련 단순노무 종사자	341,053	4.2
운전원 및 관련 종사자	324,191	4.0
기타 기능원 및 관련 기능 종사자	283,600	3.5
대인 서비스 관련 종사자	277,116	3.4
교육 준전문가	244,977	3.0
교육 전문가	221,668	2.7
고객 서비스 사무 종사자	219,799	2.7
경영 및 재정 준전문가	200,200	2.5
기계설치 및 정비 기능 종사자	199,769	2.5

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

성별, 직종별 비정규 근로자 현황을 보면, 서비스직에 종사하는 여성 비정규직이 가장 많아서 1,023천 명(전체 비정규직의 12.6%)이었고, 그 다음은 비정규직 남성 기능공 953천 명(11.7%), 비정규직 남성 단순노무자 914천 명(11.2%), 비정규직 여성 단순노무자 899천 명(11.1%) 순이었다. 남녀 비정규직의 직종별 분포를 보면, 남녀 모두 단순노무직 구성비가 높았으나 남성 비정규직은 여성에 비해서 상대적으로 기능공, 기계조립공 및 조작용의 구성비가 높았다. 그리고 여성은 남성에 비해서 서비스직, 판매직, 사무직 비정규직의 구성비가 높은 특징을 보였다.

비정규 근로자가 종사하는 세부 업종을 보면(<표 II-8> 참조), '숙박 및 음식점업'에 종사하고 있는 비정규 근로자가 가장 많아서 994천 명(전체 비정규 근로자의 12.3%)이었고, 그 다음은 비정규 근로자가 많이 일하고 있는 업종으로는 '소매업', '전문직별 건설업', '교육 서비스업', '사업 지원 서비스업' 순이었다. 이들 업종에 종사하는 비정규 근로자 규모는 각각 536~857천 명 정도였다. 이러한 업종 이외에 '도소매 및 상품 중개업'에 358천 명, '보험 및 연금업'에 192천 명 종사하였다.

또한 비정규 근로자의 규모가 10만 명 이상이고 비정규 근로자 비율이 70% 이상인 대표적인 비정규직 활용 업종으로는, 가사 서비스업(105천 명; 100.0%), 기타 서비스업(164천 명; 95.7%), 숙박 및 음식점업(994천 명; 93.6%), 농업(103천 명; 92.2%), 사업지원 서비스업(536천 명; 85.7%), 전문직별 건설업(625천 명; 83.1%), 소매업; 자동차 제외(857천 명; 82.8%), 봉제의복 및 모피제품 제조업(216천 명; 80.8%), 기타 오락, 문화 및 운동관련 산업(137천 명; 79.1%), 보험 및 연금업(192천 명; 71.7%)이었다.

<표 II-8> 세부산업별 비정규 근로자의 분포(2004년)

(단위: 명, %)

업종별 분포	비정규 근로자(비율)	업종별 분포	비정규 근로자(비율)
숙박 및 음식점업	994,691 (12.3)	공공행정, 국방 및 사회보장행정	170,768(2.1)
소매업; 자동차 제외	857,217(10.6)	기타 서비스업	164,963(2.0)
전문직별 건설업	625,855(7.7)	보건업	157,111(1.9)
교육 서비스업	592,687(7.3)	부동산업	155,243(1.9)
사업지원 서비스업	536,846(6.6)	전자부품, 영상, 음향 및 통신장비	154,691(1.9)
종합 건설업	368,274(4.5)	전문, 과학 및 기술 서비스업	151,789(1.9)
도매 및 상품 중개업	358,442(4.4)	기타 오락, 문화 및 운동관련 산업	137,609(1.7)
봉제의복 및 모피제품 제조업	216,701(2.7)	음·식료품 제조업	129,034(1.6)
보험 및 연금업	192,302(2.4)	기타 기계 및 장비 제조업	116,698(1.4)
육상운송 및 파이프라인 운송업	176,789(2.2)	가구 및 기타 제품 제조업	112,823(1.4)

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

라. 임금 및 고용보험 가입 현황

비정규직 근로자의 월평균 임금 수준은 1,091천 원으로 정규직 근로자 2,111천 원의 51.7%에 불과하다. 비정규직 근로자는 연령과 함께 임금이 증가하다가, 30~34세를 기점으로 하락하는 추이를 보인다(<표 II-9> 참조).

또한 연령별 정규직과 비정규직의 임금 격차를 보면, 25~29세까지 임금 격차가 좁혀지다가 30세를 기점으로 연령과 함께 임금 격차가 확대되는 추이를 보인다. 그 결과 60세 이상 비정규직 근로자는 정규직 근로자 임금 수준의 39.8%만을 받는 것으로 나타났다.

<표 II-9> 연령별 비정규직 근로자의 월평균 임금 수준(2004년)

(단위: 천원, %)

구분	15~ 19세	20~ 24세	25~ 29세	30~ 34세	35~ 39세	40~ 44세	45~ 49세	50~ 54세	55~ 59세	60세 이상	전체
비정규직 근로자	550	883	1,173	1,303	1,243	1,199	1,117	1,065	991	735	1,091
정규직 근로자	1,132	1,246	1,580	2,007	2,306	2,503	2,626	2,632	2,443	1,844	2,111
전체	616	1,006	1,382	1,674	1,779	1,818	1,797	1,734	1,501	859	1,542
임금 격차	48.6	70.9	74.2	64.9	53.9	47.9	42.5	40.5	40.6	39.8	51.7

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

고용보험 제도는 재직 근로자의 실업 예방과 실직자에 대한 사후 소득보장, 재취업 촉진, 그리고 재직자와 실직자의 직업능력개발 사업을 실시하는 적극적인 노동 시장 정책의 핵심 수단이다. 비정규 근로자의 대부분은 이러한 고용보험 제도의 가입 대상이 된다. 즉, 일용·임시·시

간제·계약제 등 고용 형태와 관계없이 1개월 간의 소정 근로 시간이 80시간 이상(1주간 18시간 이상 포함)이거나 1개월 이상 고용된 근로자는 고용보험에 당연가입 된다.*

그러나 비정규 근로자의 고용보험 가입 현황을 보면(<표 II-10> 참조), 2004년 현재 전체 비정규 근로자 중에서 29.6%(2,405천 명)만이 고용보험에 가입되어 있었으며, 이러한 고용보험 가입 비율은 2001년 20.9%에서 지속적으로 증가한 것이다. 따라서 비정규 근로자의 이와 같이 낮은 고용보험 가입률은 이들 집단의 직업훈련 접근 기회가 그 만큼 낮다는 것을 나타낸다. 성별로 보면 남성 비정규 근로자는 2004년 현재 34.1%가 고용보험에 가입되어 있는데 비해서, 여성은 25.3%로 상대적으로 낮았다.

<표 II-10> 연도별 비정규 근로자의 고용 가입 현황

(단위: 명, %)

구분	전체 비정규 근로자			고용보험 가입자			고용보험 가입 비율		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체
2001	3,646,995	3,825,215	7,472,210	898,366	663,634	1,562,000	24.6	17.3	20.9
2002	3,865,698	4,023,952	7,889,650	1,051,025	805,136	1,856,161	27.2	20.0	23.5
2003	3,755,758	4,076,889	7,832,647	1,103,810	925,258	2,029,068	29.4	22.7	25.9
2004	3,919,541	4,209,205	8,128,746	1,338,423	1,066,579	2,405,002	34.1	25.3	29.6

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

III. 비정규 서비스·판매직 근로자의 특성

제1절 비정규 서비스·판매직 근로자의 규모와 특성

1. 비정규 서비스·판매직 근로자의 규모

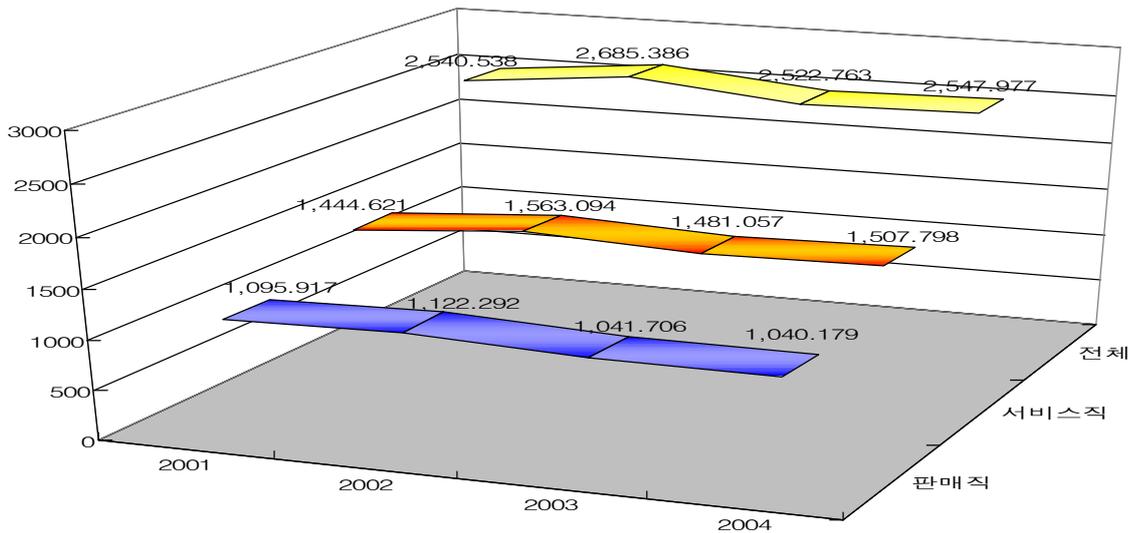
서비스·판매직에 종사하는 비정규 근로자는 2001년 2,541천 명에서 연도별 증감을 보이다가, 2004년에 2,548천 명이 되었다([그림 III-1] 참조). 직종을 구분해서 보면, 연도별로 변동을 보이는 것은 하지만 서비스직은 소폭 증가하여 2001년 1,445천 명에서 2004년 1,508천 명이었다. 이에 비해 판매직은 소폭 감소하여 2001년 1,096천 명에서 2004년에 1,040천 명이 되었다. 성별로는 서비스·판매직 근로자의 70.0%(2004년)가 여성이었다. 학력별로 보면, 학력 수준이 낮을수록

* 고용보험법 제8조.

여성 비율이 높은 특징을 보였다(중졸 이하 90.6%, 대졸 이상 42.1%).

[그림 III-1] 비정규 서비스·판매직 근로자의 변화 추이(2004년)

(단위: 천 명)



자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

2. 비정규 서비스·판매직 근로자의 특성

비정규 서비스·판매직 근로자의 인적 특성을 보면(<표 III-1> 참조), 연령별로는 고른 분포를 보였다. 즉, 30세 미만 청년층 집단이 813천 명, 30대가 661천 명, 40대 661천 명, 그리고 50세 이상이 386천 명이였다. 학력별로는 고졸이 60.5%로 가장 많았고, 그 다음은 중졸 이하 22.2%, 전문대졸 9.0%, 대졸 이상 8.3%로서, 전반적으로 고졸 이하 저학력의 구성비가 높았다. 또한 학력별로 비정규 근로자의 연령별 분포를 보면, 중졸 이하 서비스·판매직 비정규 근로자는 대부분이 45세 이상의 연령이 많았다. 고졸은 연령별로 다른 고른 분포를 보이고, 전문대졸은 청년층 구성비가 높으며, 대졸 이상은 30대의 구성비가 높은 특징을 보였다.

<표 III-1> 비정규 서비스·판매직 근로자의 연령별 학력별 특성(2004년)

(단위: 명, %)

구분	25세 미만	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50세 이상	전체
비정규 서비스·판매직 근로자								
중졸 이하	33,112	11,438	10,452	37,897	95,346	128,448	249,447	566,140
고졸	399,848	179,847	200,897	241,611	250,950	146,861	121,433	1,541,447
전문대졸	63,580	72,901	37,616	26,746	20,457	5,561	1,488	228,349
대졸	15,549	37,546	57,221	49,443	29,303	9,075	13,907	212,044
전체	512,089	301,732	306,186	355,697	396,056	289,945	386,275	2,547,980
연령별 학력별 분포								
중졸 이하	1.3	0.4	0.4	1.5	3.7	5.0	9.8	22.2
고졸	15.7	7.1	7.9	9.5	9.8	5.8	4.8	60.5
전문대졸	2.5	2.9	1.5	1.0	0.8	0.2	0.1	9.0
대졸	.6	1.5	2.2	1.9	1.2	0.4	0.5	8.3
전체	20.1	11.8	12.0	14.0	15.5	11.4	15.2	100.0

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

연령별로 보면 남성은 40대 미만의 비율(76.7%)이 높은 반면, 여성은 남성에 비해서 40대와 50대 이상(50.1%)의 구성비가 높은 특징을 보였다.

비정규 서비스·판매직 근로자의 산업별 분포를 보면, 전체 산업 중에서 비정규직 규모 순으로 상위 10개 업종은 <표 III-2>와 같았다. 숙박 및 음식점업에 39.2%의 근로자가 종사하고 있었으며, 그 다음은 소매업, 보험 및 연금업, 기타 서비스업이었다. 또한 서비스·판매직 비정규직이 많이 종사하고 있는 이러한 업종의 경우, 근로자 중에서 비정규직이 차지하는 비율도 높아서 도매 및 상품 중개업(71.7%)을 제외하고 나머지 산업은 비정규직 비율이 80% 이상이었다.

<표 III-2> 비정규 서비스·판매직 근로자 산업별 분포(2004년)

(단위: 명, %)

업종별 분포	비정규 근로자	산업별 구성비	비정규직 비율
숙박 및 음식점업	845,313	39.16	96.22
소매업; 자동차 제외	579,083	26.83	88.43
보험 및 연금업	156,516	7.25	99.60
기타 서비스업	106,238	4.92	97.19
도매 및 상품 중개업	97,769	4.53	71.71
기타 오락, 문화 및 운동 관련 산업	67,484	3.13	93.05
교육 서비스업	56,855	2.63	85.86
사업지원 서비스업	54,334	2.52	82.78
가사 서비스업	30,592	1.42	100.00
자동차 판매 및 차량연료 소매업	25,143	1.16	88.68

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

판매직과 서비스직을 구분해서 살펴보면, 비정규직이 많이 종사하는 업종이 각기 달랐다. 비정규 근로자가 많은 상위 10개 직종을 비교해 보면 숙박 및 음식점업, 기타 오락, 문화 및 운동 관련 산업, 사업지원 서비스업은 공통적으로 포함되어 있었다. 그러나 판매직의 경우는 서비스직과 달리 교육 서비스업(56천 명), 가사 서비스업(30천 명), 사회복지사업(25천 명), 보건업(21천 명), 소매업(15천 명)에 종사하는 비정규직이 많았다. 이에 비해 서비스직은 보험 및 연금업(156천 명), 도매 및 상품 중개업(96천 명), 자동차 판매 및 차량연소 소매업(23천 명), 통신업(7천 명)에 종사하는 비정규직이 많았다.

3. 임금 및 고용보험 가입 현황

비정규 서비스·판매직 근로자의 임금 수준을 보면(<표 III-3> 참조), 다른 직종과 마찬가지로 연령과 함께 임금 수준이 증가하다가 30~34세를 기점으로 하락세로 반전되는 특징을 보였다. 정규직 서비스·판매직 근로자의 경우는 전체 정규직과는 달리 임금 수준이 45~49세 정점에 도달한 이후에 하락세로 전환되었다. 이와 같은 현상은 다른 직종에 비해서 서비스·판매직 근로자의 퇴직 연령이 이른 것에 기인한 것으로 보인다. 연령별 정규직과 비정규직의 임금 격차를 보면 20~24세에서 임금 격차가 가장 작았다가, 그 이후에는 임금 격차가 더욱 확대되었다.

<표 III-3> 비정규 서비스·판매직 근로자의 월평균 임금 수준(2004년)

(단위: 천 원, %)

구분	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50~54세	55~59세	60세 이상	전체
비정규직 근로자	518	825	1,073	1,108	1,080	1,020	1,011	962	882	767	964
정규직 근로자	937	1,212	1,579	1,880	2,166	2,129	2,543	2,395	2,233	777	1,946
전체	523	865	1,175	1,293	1,264	1,135	1,203	1,192	1,117	767	1,104
임금 격차	55.3	68.0	67.9	58.9	49.9	47.9	39.8	40.2	39.5	98.8	49.5

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

업종별로 비정규 서비스·판매직 근로자의 임금 수준을 보면(<표 III-4> 참조), 임금 수준이 가장 높은 업종은 통신업으로 1,578천 원이었는데, 이들의 임금 수준은 정규직보다도 높았다. 그 다음으로 높은 업종은 음식숙박업으로 1,218천 원이었다. 임금 수준이 가장 낮은 업종은 금융부동산업, 전기가스업, 제조업으로 800천 원대이었다.

또한 정규직과 비정규직 임금 격차를 업종별로 보면, 통신업은 비정규직이 정규직보다 임금 수준이 약간 더 높았고, 음식숙박업의 경우도 임금 격차가 78.6%로 상대적으로 적었다. 그러나

전기가스업, 사회 및 공공서비스업, 금융 및 부동산업에 종사하는 비정규직 근로자는 정규직 임금 수준의 50% 미만이었다.

<표 III-4> 업종별 비정규 서비스·판매직 근로자의 임금 수준

(단위: 천 원, %)

구분	제조업	전기 가스	건설업	도소매	음식 숙박	운수업	통신업	금융 부동산	사회공공 서비스
비정규	859	839	961	904	1,218	1,017	1,578	817	962
정규	1,279	2,300	1,397	1,485	1,549	2,687	1,500	1,644	2,336
전체	977	2,300	908	1,036	928	2,032	1,059	1,579	1,304
임금 격차	67.2	36.5	68.8	60.9	78.6	37.8	105.2	49.7	41.2

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

서비스·판매직 비정규 근로자의 고용보험 가입률은 14.7%로 상당히 낮았다. 이를 연령별로 보면 전반적으로 15% 내외의 낮은 가입률을 보였는데, 25세 미만 청년층과 50세 이상 고령층의 가입률은 평균보다 약간 더 낮았으며, 성별로 보면 남성이 여성보다 약간 높은 특징을 보였다 (<표 III-5> 참조).

<표 III-5> 비정규 서비스·판매직 근로자의 고용보험 현황(2004년)

(단위: %)

구분	25세 미만	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50세 이상	전체	
가 입 자	남성	17,053	28,993	18,122	20,123	5,915	5,540	5,429	101,175
	여성	34,532	21,444	18,476	28,727	45,652	39,446	30,692	218,969
	전체	51,585	50,437	36,598	48,850	51,567	44,986	36,121	320,144
가 입 률	남성	9.8	26.5	22.8	31.7	17.0	29.4	13.5	19.5
	여성	11.7	16.3	12.0	12.4	14.3	16.8	10.4	13.2
	전체	11.0	20.9	15.7	16.5	14.5	17.7	10.7	14.7

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

제2절 고용 형태별 비정규 서비스·판매직 근로자의 규모와 특성

1. 고용 형태별 비정규 근로자의 규모와 특성

고용 형태별로 해당 비정규 근로자 중에서 서비스·판매직 종사자 비율을 2004년을 기준으로 살펴보면(<표 III-6> 참조), 특수고용 근로자가 가장 높은 43%(2004년)이었고, 그 다음은 파견 근로자, 시간제 순이었다. 그리고 용역 근로자와 재택 근로자는 서비스·판매직 종사자 비율이

10% 정도로 많지 않았다. 비정규 근로자 규모를 보면 시간제가 가장 많은 321천 명(2004년)이고, 그 다음은 특수고용 근로자(305천 명)였으며, 나머지 고용 형태로 취업하고 있는 서비스·판매직 비정규직 규모는 50천 명 미만으로 많지 않았다.

2001년 이후 서비스·판매직에 종사하는 비정규직의 변화 추이를 보면(<표 III-6> 참조), 시간제, 용역 근로자는 계속 증가하고 있는데 비해서, 파견제와 특수고용 근로자, 재택 근로자는 감소하였다.

서비스·판매직 시간제와 특수고용 근로자는 취업 직종이 약간 달라서 시간제 근로자는 서비스직에 약간 더 많이 종사하고 있는데 비해서, 특수고용 근로자는 대다수가 판매직에 종사하고 있었다. 파견 근로자는 판매직에, 용역 근로자와 재택 근로자는 서비스직에 상대적으로 많이 종사하고 있었다.

<표 III-6> 고용 형태별 비정규 서비스·판매직 근로자 현황

(단위: 천 명, %)

구분	서비스·판매직			전체 근로자 중에서 판매·서비스직 비율
	판매직	서비스직	전체	
시간제 근로자				
2001	93	172	265	30.2
2004	107	214	321	30.0
파견 근로자				
2001	46	11	57	42.3
2004	32	11	43	36.8
용역 근로자				
2001	6	19	25	8.0
2004	12	33	45	10.9
특수고용 근로자				
2001	330	64	394	48.7
2004	253	52	305	42.9
재택 근로자				
2001	8	51	59	23.1
2004	4	16	19	11.3

자료: 통계청(각 연도), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

고용 형태별 비정규 근로자의 인적 특성을 보면(<표 III-7> 참조), 시간제 근로자는 25세 미만 청년층이 100천 명으로 상당히 많았고, 그 다음은 40대 초반과 30대 후반이 많았다. 학력별로는 고졸 이하가 214천 명, 중졸 이하 77천 명이었으며, 고졸과 중졸 이하가 서비스·판매직에 종사하는 전체 시간제 근로자의 91%를 차지하였다. 연령별·학력별 보면, 25세 미만 고졸이 가장 많아서 91천명이었고, 그 다음은 고졸 30대 후반, 고졸 40대 초반 순이었다.

앞에서 살펴보았듯이 서비스·판매직에 종사하는 파견 근로자는 상대적으로 적다. 그리고 이

들 파견 근로자의 경우 40대 초반이 가장 많아서 14천 명이었고, 그 다음은 25~29세와 25세 미만 청년층, 30대 후반이었다. 학력별로는 고졸이 가장 많아서 28천 명, 중졸 이하 6천 명으로써, 고졸이하가 대부분이었으며, 연령별 학력별 분포를 보면 고졸 40대 초반이 가장 많고, 그 다음은 고졸 25세 미만, 고졸 20대 후반, 고졸 30대 후반이었다.

용역 근로자는 25세 미만이 12천 명, 40대 초반 9천 명 그리고 30대 후반, 40대 후반, 50세 이상이 약 6천 명이었다. 학력별로는 고졸이 23천 명, 중졸 이하 12천 명으로 고졸이하가 대부분이었다. 연령별·학력별 분포를 보면, 고졸 24세 미만이 가장 많고, 중졸 이하 50세 이상, 고졸 30대 후반과 40세 초반 순이었다.

특수고용 근로자는 40대 초반 60천명, 30대 후반 55천명, 50대 이상 50천명으로 30대 후반 이상의 중·장년의 비율이 높았고, 학력별로는 고졸, 중졸 이하 순이었다. 그리고 다른 비정규 근로자와는 달리 대졸 이상이 34천 명으로 상대적으로 높은 특징을 보였다. 특수고용 근로자의 연령별·학력별 분포를 보면, 고졸 30대와 40대가 각각 전체 특수고용 근로자의 8.4%~14.6%로써 상대적으로 많았으며, 대졸 이상 학력을 가진 20대 후반, 30대, 40대 초반의 구성비가 각각 2%대로 다소 있었다.

마지막으로 채택 근로자를 보면 50세 이상이 11천 명, 40대 초반이 3천 명으로 중장년층의 비율이 높았다. 학력별로 보면 중졸 이하가 10천 명으로 상당히 높았고, 고졸이 8천 명이었다. 그리고 전문대졸 이상의 채택 근로자는 거의 없었으며, 연령별·학력별 분포를 보면, 중졸 이하 50세 이상과 고졸 50세 이상이 대다수였다.

<표 III-7> 고용 형태별 비정규 서비스·판매직 근로자의 연령별·학력별 현황(2004)

(단위: 천 명, %)

구분	25세 미만	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50세 이상	전체
시간제 근로자 수								
중졸 이하	9,088	1,010	0	8,773	11,594	14,710	32,387	77,562
고졸	91,690	8,814	23,838	33,738	28,187	14,021	14,263	214,551
전문대졸	6,240	3,013	2,731	917	2,897	585	0	16,383
대졸	3,442	1,169	670	2,522	4,113	711	0	12,627
전체	110,460	14,006	27,239	45,950	46,791	30,027	46,650	321,123
파견 근로자 수								
중졸 이하	0	0	0	328	3,498	1,898	1,171	6,895
고졸	5,855	5,245	343	5,009	10,124	1,273	938	28,787
전문대졸	1,993	2,549	552	328	322	0	0	5,744
대졸	0	338	0	925	354	0	0	1,617
전체	7,848	8,132	895	6,590	14,298	3,171	2,109	43,043

(표 계속)

구분	25세 미만	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50세 이상	전체
용역 근로자 수								
중졸 이하	0	0	0	636	2,354	4,025	5,543	12,558
고졸	8,988	2,256	0	4,931	4,936	1,997	638	23,746
전문대졸	3,093	437	0	1,000	1,876	0	0	6,406
대졸	0	1,486	469	313	0	0	0	2,268
전체	12,081	4,179	469	6,880	9,166	6,022	6,181	44,978
특수고용 근로자 수								
중졸 이하	3,846	2,559	402	1,851	5,966	12,622	26,351	53,597
고졸	22,210	16,302	28,306	35,300	44,611	25,713	21,700	194,142
전문대졸	1,702	3,424	4,603	9,179	3,204	306	0	22,418
대졸	457	6,655	7,903	8,720	7,182	1,381	2,400	34,698
전체	28,215	28,940	41,214	55,050	60,963	40,022	50,451	304,855
재택 근로자 수								
중졸 이하	295	0	321	1,249	674	908	7,110	10,557
고졸	512	621	343	0	2,322	324	4,025	8,147
전문대졸	0	0	0	0	0	0	0	0
대졸	0	0	0	0	574	0	0	574
전체	807	621	664	1,249	3,570	1,232	11,135	19,278

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

서비스·판매직에 종사하는 비정규직의 산업별 분포를 보면(<표 III-8> 참조), 고용 형태에 관계없이 85% 이상이 서비스업에 종사하였다. 이들 서비스업을 비정규 근로자의 고용형태별로 세분하여 살펴보면, 시간제 근로자는 음식숙박업에 46.5%, 도소매업에 28.4%가 종사하고 있었다. 파견 근로자는 도소매업에 59.2%, 사회 및 개인 서비스업에 19.5%가 종사했으며, 용역 근로자는 사회 및 개인 서비스업에 91.8%가 종사하였다. 특수고용 근로자는 금융 및 보험, 부동산업에 52.0%, 도소매업에 28.8%가 종사했다. 마지막으로 서비스·판매직 재택 근로자는 70.9%가 사회 및 개인 서비스업, 18.4%가 도소매업에 종사했다.

<표 III-8> 고용 형태별 비정규 근로자의 산업별 분포(2004년)

(단위: 명, %)

구분	농림어업	광공업	서비스업								전체
			소계	전기가 스수도	건설업	도소매	음식 숙박	운수업	금융보 험부동산	사회개 인서비스	
시간제 근로자											
근로자	0	6,208	307,434	0	0	88,918	145,937	0	17,942	54,637	31,3642
구성비	0.0	2.0	98.0	0.0	0.0	28.4	46.5	0.0	5.7	17.4	100.0
파견 근로자											
근로자	0	5,493	35,201	0	0	24,106	3,163	0	0	7,932	40,694
구성비	0.0	13.5	86.5	0.0	0.0	59.2	7.8	0.0	0.0	19.5	100.0
용역 근로자											
근로자	0	257	40,333	0	0	0	3,085	0	0	37,248	40,590
구성비	0.0	0.6	99.4	0.0	0.0	0.0	7.6	0.0	0.0	91.8	100.0
특수 근로자											
근로자	0	4,318	294,530	0	0	85,994	24,782	0	155,342	28,412	298,848
구성비	0.0	1.4	98.6	0.0	0.0	28.8	8.3	0.0	52.0	9.5	100.0
재택 근로자											
근로자	0	0	19,277	0	0	3,539	2,070	0	0	13,668	19,277
구성비	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	18.4	10.7	0.0	0.0	70.9	100.0

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

2. 임금 및 고용보험 가입

비정규 서비스·판매직 근로자의 임금 수준은 963천 원인데, 성별로는 남성이 1,154천 원이고 여성은 904천 원으로 남성 임금이 78.3% 수준이었다. 고용 형태별로 구분해서 보면, 특수 근로자의 임금 수준이 가장 높아서 1,413천 원인데 비해서, 시간제 근로자는 491천 원, 재택 근로자는 589천 원이었다. 이들 고용 형태별 비정규직 근로자 임금의 성별 격차를 보면(<표 III-9> 참조), 시간제 근로자는 여성이 약간 더 높아서 116.5%이었고 그 다음은 재택 근로자 98.0%, 특수 근로자 90.3%로 상대적으로 임금 격차가 적었다.

<표 III-9> 고용 형태별 비정규직 근로자의 월평균 임금 수준(2004년)

(단위: 천 원, %)

구분	시간제근로자	파견제근로자	용역근로자	특수근로자	재택근로자	비정규전체
남성	430	1,324	1,046	1,528	600	1,154
여성	501	961	899	1,380	588	904
전체	491	979	933	1,413	589	963
임금 격차	116.5	72.6	85.9	90.3	98.0	78.3

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

서비스·판매직에 종사하는 비정규직의 고용 형태별로 고용보험 가입률을 보면(<표 III-10> 참조), 전체 비정규 근로자와 마찬가지로 시간제 근로자의 가입률이 가장 낮았고, 그 다음은 재택 근로자, 특수고용 근로자, 파견 근로자, 용역 근로자 순이었다. 연령 계층별로 보면, 시간제 근로자의 경우 40대가 상대적으로 높았으며, 파견 근로자와 특수고용 근로자, 재택 근로자는 20대 후반과 30대가 상대적으로 높은 가입률을 보였다. 용역 근로자의 경우도 30세 미만과 40대 후반의 가입률이 상대적으로 높았다.

<표 III-10> 고용 형태별 비정규 근로자의 연령별 고용보험 가입률(2004년)

(단위: %)

구분	25세 미만	25~29세	30~34세	35~39세	40~44세	45~49세	50세 이상	전체
시간제 근로자	1.2	3.8	2.9	2.3	8.4	4.6	1.1	3.0
파견 근로자	50.9	74.3	61.7	51.8	40.7	47.8	18.4	50.5
용역 근로자	63.9	81.0	-	49.0	59.9	86.9	55.9	63.7
특수고용 근로자	13.8	17.1	16.4	7.7	4.1	17.9	8.8	11.1
재택 근로자	63.4	100.0	0.0	0.0	0.0	26.3	0.0	7.6

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

학력별 고용보험 가입률을 보면(<표 III-11> 참조), 시간제 근로자와 특수고용 근로자는 학력 수준이 높을수록 고용보험 가입률이 높은 특징을 보였다. 또한 파견 근로자의 경우도 고졸, 전문대졸, 대졸 이상의 가입률은 50~60% 수준인데 비해서, 중졸 이하는 25.9%로서 상당히 낮은 특징을 보였다. 이에 비해 용역 근로자는 가입률이 48.3%인 전문대졸을 제외한 나머지 모든 용역 근로자의 고용보험 가입률은 65% 내외로 상당히 높았다.

즉, 대부분 학력이 높을수록 고용보험 가입률이 높으며, 특히 용역근로자의 고용보험 가입률이 높고 시간제 근로자의 가입률이 매우 낮음을 알 수 있다.

<표 III-11> 고용 형태별 비정규 근로자의 학력별 고용보험 가입률(2004년)

(단위: %)

구분	시간제 근로자	파견제 근로자	용역 근로자	특수고용 근로자	재택 근로자
중졸 이하	2.0	25.9	63.0	5.3	0.0
고졸	2.8	52.8	68.0	11.7	17.9
전문대졸	0.0	66.3	48.3	11.6	0.0
대졸 이상	14.7	57.8	65.5	17.0	0.0
전체	3.0	50.5	63.7	11.1	7.6

자료: 통계청(2004), 경제활동인구조사 부가조사, 원자료 분석.

IV. 비정규 근로자의 직업능력개발 제도와 정책

최근 선진 각국에서는 노동시장의 유동성이 심화됨에 따라 인적 자원 투자에 대한 기업의 유인이 줄어들고, 근로자의 직업능력개발 기회가 제한되는 딜레마를 타개하기 위해 근로자 자율적 능력개발을 지원하려는 움직임이 일고 있다(장홍근·홍선이, 2001).

일본, 미국, 영국, 프랑스의 근로자 직업능력개발 사례를 중심으로 살펴보면 다음과 같다(임은의, 2001). 일본은 근로자의 자율적 직업훈련 필요에 따라 교육훈련금 부담을 고용보험 내에서 마련하여 근로자의 직업훈련비용을 지원하고 있다. 또한, 교육훈련 여건의 열악함으로 어려움을 겪고 있는 임시·일용직을 대상으로 한 별도의 프로그램 실시 사업체를 대상으로 재취직촉진장려금 제도에서 강습위탁비를 지원하고 있다. 또한, 시장 중심적 교육훈련 모델을 취하고 있는 미국과 영국에서는 국가의 인적 자원을 한 차원 향상시키고자 훈련분담금 제도를 실시하여 기업의 훈련 실시를 강제하고 있다. 프랑스에서는 개인의 훈련 휴가권을 폭넓게 시행함으로써 근로자 주도의 직업능력개발을 실시하고 있다. 일본을 제외하고는 전체 근로자의 직업능력개발을 지원범위에 비정규직도 차별없이 포함시키고 있었다. 즉, 비정규직만을 대상으로 별도의 지원책을 마련하고 실시하는 국가는 드물었다.

이에 비해, 우리나라는 2001년 1월 1일 고용보험법시행령 개정으로 인해 비정규 근로자의 직업훈련을 실시하는 사업주와 훈련에 참가하는 근로자에 대한 지원이 강화되었다. 시행령 개정의 주요 내용은 ① 자발적 이직을 제외한 모든 이직 예정자로 수강장려금 지원 대상 확대, ② 사업주가 파견 근로자 등을 대상으로 하는 직업능력개발훈련을 실시하는 경우 비용지원 추가, 즉, 비정규보호 입법추진을 통해 비정규 근로자 중 파견 근로자 퇴직 공제 제도에 대해서는 훈련비 지원 한도 확대, ③ 건설 근로자에 대한 훈련비용 지원을 사업주 자체훈련에 따르도록 규정 개정, ④ 사이버 훈련 강화이다(임은의, 2001).

비정규직의 직업능력개발을 포함한 직업능력개발 훈련비용 지원 기준은 2005년 7월에 「근로자직업훈련촉진법」에서 「근로자직업능력개발법」으로 개정된 시행령에 제시되어 있으며 크게 사업주에 대한 지원과 근로자에 대한 지원으로 나뉘어 진다(<표 IV-1> 참조).

근로자수강지원금 제도란 재직근로자가 자비로 직무능력을 개발, 향상시키기 위해 직업능력개발훈련을 수강한 경우 노동부장관이 근로자에게 수강료의 일정부분(50~100%)을 지원해 주는 제도를 말하며, 1999년 제정된 이래, 2006년 1월 1일자로 7차례 개정되었다. 2006년 1월 1일 개정된 근로자수강지원금 제도는 훈련대상을 고용보험 임의가입 자영업자까지 포함하고, 비정규직 근로자에 대한 지원을 강화하는 등 직업훈련 소외계층에 대한 지원을 확대하고 지원 요건을 완화하고 있다.

근로자수강지원금 지원과정은 크게 일반과정, 외국어과정, 정보화기초과정, 인터넷원격과정으

로 구분된다. 이 중 “인터넷원격과정”이라 함은 훈련 실시가 정보통신매체를 활용하여 이루어지는 훈련으로, 훈련생관리 등이 인터넷 또는 인트라넷에서 이루어지는 훈련을 말하며, 수강지원금을 받은 근로자가 수강한 훈련 직종은 대부분 사무관리 분야 직종(2003년, 77.0%)으로 나타났다. 이는, 수강지원금 제도가 다음과 같은 제약 조건을 가지고 있기 때문으로 해석된다. 첫째, 근로자의 직업훈련 참여의 비용적 제약 극복을 위한 제도임에도 불구하고 상대적 여유시간이 부족한 중소기업 근로자 또는 비정규직에게는 효과적으로 적용되지 못하였으며, 둘째, 경쟁력 있는 대규모의 훈련실시 기관이 서울에 대부분 위치하고 있어 근로자의 요구에 부응하는 양질의 훈련과정이 모든 근로자에게 다양하게 제공되지 못하였다. 셋째, 지원 요건이 엄격하여 근로자들이 쉽게 활용하기 어렵다(이수경, 2004).

<표 IV-1> 근로자에 대한 직업능력개발 훈련비용 지원

훈련명	지원 내용										
수강 지원금	지원 대상	<ul style="list-style-type: none"> · 이직 예정인 자로서 훈련 중 또는 훈련 수료 후 1월 이내에 이직한 자 · 40세 이상 · 상시 근로자 수가 300인 미만인 사업에 종사하는 자 · 근로 계약 기간이 1년 이하인자 · 근로기준법 제 21조의 규정에 의한 단시간 근로자 · 파견근로자보호등에관한법률에 의한 파견 근로자 * 임의가입 자영업자 ※ 다만, 정보화기초과정은 기업의 규모와는 관계없이 모든 피보험자인 재직 근로자에게 고시된 수강비용 전액을 지원 									
	지원 요건	<ul style="list-style-type: none"> · 노동부 장관의 승인을 받은 훈련 과정 또는 노동부 장관이 고시하는 정보화기초과정을 수강할 것 · 소정 출석 일수(시간)의 80% 이상을 출석하고 수료할 것 · 자비로 훈련 수강비용을 부담할 것 									
	비용지원	<ul style="list-style-type: none"> · 연간 100만 원 한도 내에서 지원하되, 근로자 1인당 지원받을 수 있는 총 금액은 5년간 300만 원을 초과하지 못함 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>지원수준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>일반과정</td> <td>수강료의 80%를 지원하되, 훈련 직종별 단가표에 의해 산출된 금액의 100%를 초과하지 못함. ※ 비정규직 100%</td> </tr> <tr> <td>외국어과정</td> <td>수강료의 50%를 지원하되, 40시간 기준으로 90,000원을 추가하지 못함(40시간 초과 시 20시간 최소 단위로 45,000원씩 지원). ※ 비정규직 80%</td> </tr> <tr> <td>인터넷 원격훈련과정</td> <td>수강료의 100%를 지원하되, 콘텐츠 등급, 시간 수 등에 따라 정해진 1인당 지원 한도액을 초과하지 못함.</td> </tr> <tr> <td>정보화기초과정</td> <td>정보화기초과정1은 90,000원, 정보화기초과정2는 120,000원을 한도로 지원함. ※ 정보화기초과정은 각 과정(1,2)당 2회에 한하여 지원.</td> </tr> </tbody> </table>	구분	지원수준	일반과정	수강료의 80%를 지원하되, 훈련 직종별 단가표에 의해 산출된 금액의 100%를 초과하지 못함. ※ 비정규직 100%	외국어과정	수강료의 50%를 지원하되, 40시간 기준으로 90,000원을 추가하지 못함(40시간 초과 시 20시간 최소 단위로 45,000원씩 지원). ※ 비정규직 80%	인터넷 원격훈련과정	수강료의 100%를 지원하되, 콘텐츠 등급, 시간 수 등에 따라 정해진 1인당 지원 한도액을 초과하지 못함.	정보화기초과정
구분	지원수준										
일반과정	수강료의 80%를 지원하되, 훈련 직종별 단가표에 의해 산출된 금액의 100%를 초과하지 못함. ※ 비정규직 100%										
외국어과정	수강료의 50%를 지원하되, 40시간 기준으로 90,000원을 추가하지 못함(40시간 초과 시 20시간 최소 단위로 45,000원씩 지원). ※ 비정규직 80%										
인터넷 원격훈련과정	수강료의 100%를 지원하되, 콘텐츠 등급, 시간 수 등에 따라 정해진 1인당 지원 한도액을 초과하지 못함.										
정보화기초과정	정보화기초과정1은 90,000원, 정보화기초과정2는 120,000원을 한도로 지원함. ※ 정보화기초과정은 각 과정(1,2)당 2회에 한하여 지원.										

(표 계속)

훈련명	지원 내용	
학자금 대부	대부대상	· 고용보험 피보험자인 재직 근로자로서 기능대학, 사이버대학 또는 전문대 이상의 학교에 입학하거나 재학 중인 자에게 대부
	대부금액	· 등록금(입학금, 수업료, 기성회비 등) 전액 ※ 장학금 등을 지급받은 경우는 지급받은 금액을 제한 나머지 금액을 대부
훈련비 대부	대부대상	· 고용보험 피보험자인 재직 근로자에게 대부
	대부금액	· 지방 노동관서의 인정을 받은 훈련 과정 · 수강지원금 지원 대상으로 인정받은 과정
	대부조건	· 대부금액 : 직업능력개발훈련 수강료 전액(연 300만 원 한도) · 대부이율 : 연 1.5% · 상환방법 : 1년 거치 1년(분기별) 상환
검정 수수료	대부대상	· 고용보험 피보험자로서 국가기술자격법시행령에서 정한 기술 자격을 2종목 이상 취득한 자
	지원내용	· 검정 수수료 전액 및 교재비·수강료(10만원 한도) · 국가 기술 자격을 2종목 이상 취득한 경우 최종 자격 취득을 위하여 사용한 검정 수수료와 수강료·교재비를 지원(2회까지 지원가능)

자료: 노동부 웹사이트(<http://www.molab.go.kr/>).

그러나, 비정규직 지원과 관련하여 2004년 법 개정을 통해 모든 일용 근로자들의 고용보험 가입이 의무화되면서 직업능력개발 기회가 점차 확대되고 있다. 1개월 미만의 기간 동안 고용되는 모든 일용 근로자는 고용보험 가입을 통해, 직업능력개발수당을 지원받을 수 있으며, 직업능력개발훈련 등을 받기 위해 이사하는 경우 이주비까지도 지원받을 수 있도록 규정되어 있다(<표 IV-2> 참조).

<표 IV-2> 일용 근로자의 고용보험 지원 내용

정의	1월 미만의 기간 동안 고용되는 근로자로, 주로 건설근로자 (비계공, 벽돌공, 목수, 용접공 등)가 해당되며, 그 외에 중국집 배달원, 급식 조리원, 식당 주방보조원, 백화점 세일기간 동안 고용된 사람 등이 해당됨 ※ 임금 계산이나 지급이 일단위로 이루어진다 해도 근로계약기간이 1월 이상인 경우는 일용 근로자로 볼 수 없음.
혜택	· 2004년 법 개정으로 모든 일용근로자의 고용보험 가입이 의무화됨. · 1개월간 일한 날 수가 10일이 안 될 경우 실업급여를 받을 수 있음. · 재취업을 위하여 취업 알선을 받을 수 있음. · 실업자 재취직 훈련을 받을 경우 훈련비와 훈련수당을 지원 받을 수 있음. · 수급자격자가 직업안정기관의 장의 지시에 따라 직업능력개발훈련 등을 받는 경우에는 구직급여 외에 직업능력개발수당을 지급 받을 수 있음. · 수급자격자가 광범위한 지역에 걸쳐 구직활동을 하는 경우에는 광역구직활동비를 지급 받을 수 있음(교통비 및 숙박료). · 수급자격자가 취업하거나 직업능력개발훈련 등을 받기 위해 이사를 하는 경우에는 이주비를 지급 받을 수 있음.

가입 절차	<ul style="list-style-type: none"> · 고용보험 적용 사업장에 고용된 날로부터 피보험자격을 얻게 되며, 사업주가 고용안정센터에 피보험 자격취득 신고를 함으로써 가입이 됨. · 피보험자격 신고는 원칙적으로 사업주가 하여야 하지만, 사업주가 신고하지 않을 경우 근로자가 직접 신고할 수도 있음. · 원수급인과 하수급인이 따로 있을 경우, <ul style="list-style-type: none"> -사업이 몇 단계의 도급에 의해 행해지는 경우에는 원수급인을 고용보험법의 적용을 받는 사업주로 봄. ※ 단, 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 보험료의 납부를 인수하는 경우로써 원수급인의 신청에 의해 노동부장관(근로복지공단)의 승인을 얻은 경우에는 하수급인이 고용보험법의 적용을 받는 사업주가 됨. -그러나 원수급인은 하수급인이 고용하는 근로자 개개인의 변경 사항을 알 수 없으므로 하수급인이 고용하고 있는 근로자에 대한 고용보험 피보험자격 신고를 하여야 함. ※ 원수급인은 하도급계약을 체결한 이후 14일 이내에 건설현장 소재지관할 고용안정센터에 하수급인에 대한 자료를 제출하여야 함.
----------	--

자료: 노동부 웹사이트(<http://www.molab.go.kr/>).

노동부(2004)는 「2005년 직업능력개발사업 기본계획」에서 능력개발 투자의 양극화 해소를 위한 핵심 사업으로 취약 계층에 대한 직업훈련 프로그램의 특성화를 제시하였다. 이중에 대표적인 것이 비정규 근로자의 훈련 접근성 제고를 위해 비정규 근로자에 대한 인터넷 통신훈련 수강지원금 제도와 유급훈련 우대지원 제도를 2005년 하반기부터 도입하였다. 즉, 재직근로자인 경우 고용형태에 관계없이 직업능력개발 훈련비용 지원은 근로자가 직업능력개발훈련과정을 수강한 경우 수강비용을 지원하는 근로자 수강지원금 제도와 근로자가 능력개발을 위해 대학교에 입학 또는 재학하는 경우 학자금을 장기·저리로 학자금을 대부해 주고 있다. 수강지원금 제도의 지원 대상은 이직예정인 자로서 훈련 중 또는 훈련 수료 후 1월 이내에 이직된 자, 40세 이상의 자, 상시 사용하는 근로자 수가 300인 미만인 사업에 고용된 피보험자, 근로계약기간이 1년 이하인 자, 단시간근로자, 파견근로자, 고용보험 임의가입 자영업자, 일용근로자로 최근 증가하고 있는 다양한 비정규직 유형을 포괄하여 제시하고 있다. 지원조건에 제시된 정보화기초과정의 수강, 인터넷원격훈련과정의 지원 내용 등을 통해 비정규 근로자들의 직업능력개발 정책이 다원화 되고 있음을 알 수 있다(<http://www.molab.go.kr/>).

직업능력개발 훈련 지원은 고용보험 가입 사업주가 재직근로자, 채용예정자, 구직자 등을 대상으로 직접 또는 훈련기관에 위탁하여 훈련을 실시하는 경우 훈련비용 등을 지원해 주는 것으로 집체훈련, 현장훈련, 통신훈련(우편통신훈련, 인터넷통신훈련)이 포함된다(<표 IV-3> 참조). 특히, 2005년 7월에 개정된 사업주의 직업능력개발 훈련비용 지급 기준에서도 인터넷을 활용한 원격훈련을 받는 근로자가 수강지원금을 받을 수 있는 직업능력개발 훈련의 요건을 훈련기간 2주 이상, 훈련시간 40시간 이상에서 훈련기간 8일 이상, 훈련시간 16시간 이상으로 완화하는 등 근로자가 업무특성 등을 고려하여 직업능력개발 기회를 확대하였다.

또한, 노동부에서는 인터넷 통신훈련 참여 확대 노력의 한 부분으로 자체훈련 기관의 경우 비

정규 근로자에 대한 인터넷 통신훈련 보급·확산 노력정도를 인터넷기관평가 항목에 포함시킴으로써, 새로운 교육훈련 방법으로 인터넷 통신훈련을 도입·확대시키고자 노력하고 있다. 그러나, 2002년도의 경우 150인 미만 기업에서 인터넷 통신훈련을 실시하는 비율은 전체 직업훈련(18.3%)의 1/4 수준인 4.6%에 불과하여, 확대 실시되고 있는 인터넷 통신훈련 역시 대기업 위주로 편중되어 실시되고 있음을 알 수 있다. 이에, 특히 비용적·시간적 제약으로 직업교육훈련의 수혜를 받지 못하는 중·소기업 재직 비정규 서비스·판매직 근로자를 위한 좀 더 현실적인 지원책의 보완이 요구된다.

<표 IV-3> 사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용 지원

훈련명	원내용(변경 전)		변경 후	
능력 개발 훈련	지원 대상	· 소속근로자, 채용예정자를 대상으로 노동부 장관의 인정·지정을 받은 직업훈련을 실시한 고용보험 가입 사업주	-구직등록자 포함 -인정으로 일원화	
	훈련 방법	· 자체 훈련 시설에서 직접 실시하거나 타 훈련 기관에 위탁 · 훈련 방법에 따라 집체훈련·현장훈련·통신훈련으로 구분	집체훈련·현장훈 련·원격훈련·혼 합훈련으로 구분	
	훈련에 대한 지원	집체 훈련	· 기준훈련은 120%, 기준외훈련은 80% 또는 100%까지 지원 · 월 20만원 한도의 훈련 수당 지원: 채용 예정자를 대상으로 한달 이상 훈련을 실시하고 훈련 수당을 지급한 경우 · 기숙사비, 식비지원: 훈련생에게 기숙사와 식사를 제공한 경우 ※ 식비: 일 3,000원 한도, 기숙사비: 월 212,500원 한도	-기준훈련에 대한 우대 폐지 -채용예정자·구 직등록자 대상 -기숙사 사용 또는 현금 지급 시 지원
		통신 훈련	· 우편통신훈련은 자체훈련은 1인당 월 32,000원, 위탁훈련은 훈 련기관 평가등급에 따라 24,000~36,000원을 지원 · 인터넷통신훈련은 훈련기관 평가 등급 및 콘텐츠 심사등급에 따라 지원액을 결정	원격훈련으로 명칭 변경
		현장 훈련	· 한 달 이상의 집체훈련을 수료한 훈련생을 대상으로 현장훈 련을 실시할 경우 소요된 훈련비용의 20% 지원 ※ 현장훈련에 대한 지원은 재직근로자, 공업계 고등학교 졸 업자(졸업예정자), 채용 예정자에 한함	-표 준 훈 련 비 의 40%지원 -구직등록자 포함
	유급 휴가 훈련	지원 대상	· 재직 근로자에게 유급으로 휴가를 부여하여 훈련을 실시한 고용보 험 가입 사업주	
훈련 방법		· 타 훈련 기관에 위탁하여 훈련을 실시		
훈련에 대한 지원		· 훈련비: 노동부 장관이 정하는 기준에 따라 실시하는 기준훈련은 120%를 지원, 기준외훈련은 80% 또는 100%까지 지원 · 임금: 1월당 훈련생 1인당 최저임금법에 의하여 월단위로 산정한 최저임금(중소기업은 최저임금액의 120%)	기준훈련에 대한 우대 폐지	

(표 계속)

훈련명	원내용(변경 전)		변경 후
시설 장비 자금 대부	대부 대상	· 직업능력개발 훈련시설을 설치하거나 훈련 장비를 구입하고자 하는 사업주, 사업주 단체, 근로자 단체, 훈련법인, 노동부지정 훈련시설 등	
	대부 금액	· 소요 비용의 90%범위 내에서 60억 원을 한도로 대부	
사내 자격 검정	대부 대상	· 소속 근로자를 대상으로 기업의 특성에 맞는 자격을 개발·운영하고 있는 사업주	
	지원 내용	· 자격검정개발비: 개발비의 1/2범위 내에서 1,200만 원까지 지원 ※ 우선지원 대상기업은 1,500만 원까지 지원 · 검정운영비: 검정운영비의 1/2범위 내에서 연간 1,000만 원 한도로 3년간 총 3,000만 원까지 지원 ※ 우선지원 대상기업은 연간 1,200만 원 한도로 총 3,600만 원까지 지원	

자료: 노동부 웹사이트(<http://www.molab.go.kr/>).

V. 비정규 서비스·판매직 근로자의 직업능력개발 사례

제1절 백화점 비정규 서비스·판매직 근로자의 직업능력개발 사례

비정규 서비스·판매직의 현실적인 근무 여건 파악과 교육훈련 시사점을 도출하고자, 이들의 주요 특성인 20~30대 저학력 여성 근로자가 대부분을 차지하고 있는 백화점 비정규 서비스·판매직 근로자의 직업능력개발 사례를 살펴본 결과, 다음과 같다(김태홍, 1999; 구미현, 2002).

백화점은 서비스 산업 가운데 여성 취업자의 비율이 가장 높은 도소매·음식숙박업에 속한다. 백화점에서 종사하는 여성 노동자의 대부분의 고용 형태는 비정규직이며, 백화점 비정규직 여성 노동자들은 정규직과 동일한 작업장에 포함되어 있기 때문에 정규직과의 비교를 통하여 비정규직의 조직 내 위치와 성격을 보다 분명하게 밝힐 수 있는 특성이 있다.

비직영의 비정규직이 다수를 차지하는 작업 조직에서 비정규직 여성 노동자들 간의 관계는 도제적 위계관계로 조직되어 있다. 비정규직 여성노동자들 사이의 도제적 위계관계의 특성은 업무분담 체계를 통해서 명확하게 나타나 업무분담은 엄격하게 명시되어 있다기보다는 암묵적으로 관행화되어 왔다.

사례조사에서 분석된 백화점 비정규 서비스·판매직 근로자의 임금 및 노동 조건 특성을 살펴보면 다음과 같다.

이 근로자들의 노동 시간은 개점 전 준비 시간과 폐점 후 정리 시간까지 고려하면 하루 평균 10시간 이상의 장시간 노동에 속한다. 학습지교사(8.23시간), 골프장 경기보조원(8.08시간), 서적

판매원(7.15시간), 화장품 판매원(6.54시간), 보험설계사(5.77시간)들의 전체 평균이 8시간인 것을 고려할 때 백화점 여성 노동자들의 노동시간이 매우 긴 편임을 알 수 있다.

백화점 비정규직 여성 노동자들의 경우 70만 원 미만의 임금을 받는 경우가 가장 많았다. 일반적인 비정규직 노동자들의 월평균 소득 수준을 보면 남성들로만 자동차 판매원(196.8만 원)이 가장 임금이 높았으며, 여성 취업자들 중에서는 보험설계사(148.4만 원)가 가장 높았다.

비정규직으로 취업하게 된 배경에 대한 연구 결과를 보면 백화점 경영자 측의 주장과 대조를 이룬다는 점에서 주목할 필요가 있다.

첫째, 경영 측의 비정규직 여성 노동자를 고용하는 주된 목적은 노동력의 탄력적 이용에 있다. 그러나 백화점의 고용 구조에서 비정규직 여성 노동자들이 차지하는 비중을 볼 때 비정규직은 특정 시간에 대응하는 임시 노동력이 아닌 상시적 노동력으로 활용되고 있다.

둘째, 비정규직은 유연한 고용 형태로서 가사 및 육아의 부담을 가지고 있는 기혼 여성들에게 알맞고 중·고령자 및 퇴직자 등의 유휴 인력을 활용하는데 적합한 고용 형태로서 평가된다. 하지만 비정규직을 자발적으로 선택한 여성 노동자들의 노동력 특성을 살펴보면, 오히려 노동 시장에서 상대적으로 유리한 위치에 있다고 할 수 있는 고학력의 저연령 미혼 여성들이 비정규직을 자발적으로 선택하는 것으로 나타났다. 즉 백화점 비정규직은 기혼 여성 노동자들이 직장과 가정을 병행할 수 있는 유연한 고용 형태로서가 아니라 노동 시장에서 상대적으로 지위가 낮은 저학력, 고연령의 기혼 여성들이 정규직 일자리를 구하지 못해서 어쩔 수 없이 선택하는 고용 형태라 할 수 있다.

셋째, 가구 소득 수준이 높아질수록 비정규직을 자발적으로 선택하는 경향이 높아지고 있으며, 가구 소득 수준이 낮아질수록 비자발적으로 선택하는 비율이 높다. 따라서 노동시장에서 여성들이 저임금의 하위직에 집중되는 것이 여성이 남성에 비해 교육과 훈련에 적게 투자하기 때문이라는 주장은 타당하지 않다.

정규직 여성 노동자들의 경우 입직이 결정되고 난 이후 공식적인 교육 일정을 이수하는 것이 필수 과정이나, 비정규직 여성 노동자들도 반드시 근무 하루 전까지는 기본 교육을 받도록 규정하고 있다. 그러나 이러한 공식적인 교육 규정과는 달리 실제 교육은 고용 형태 및 백화점 내 공식·비공식의 직급에 따라 차등적으로 이루어진다.

정규직의 경우 입직 시 기본 교육 외에도 백화점 본사 및 지점 차원에서 마련한 정기 교육이 일 년에 서너 차례씩 실시된다. 교육 일정도 최근 유통업 현황, 매장 및 판매 사원 관리, 사무자동화 기기 및 컴퓨터 시스템 활용 등 백화점에서 이루어지는 다양한 업무를 전반적으로 이해할 수 있도록 구성되어 있다. 반면 비정규직 여성 노동자들은 입직 시 기본 교육 외에 별도의 교육이 이루어지는 경우는 많지 않았다.

최근 백화점 간 서비스 경쟁이 치열해지면서 서비스 평가가 나쁘게 나온 경우에 해당 층의 직원 교육이 이루어지는 것과 본점에서 실시하는 전체 백화점 서비스 교육 등이 입직 이후에

이루어지는 교육의 전부이다. 교육 내용도 서비스 향상을 위해 요구되는 마음자세나 인사말, 표정 관리, 화장방법 등의 내용으로 한정되어 있다. 그나마 단기간 채용된 비정규직 여성 노동자의 경우에는 기본적인 소양 교육조차 이루어지지 않은 상태에서 매장에 배치되기도 한다.

제2절 비정규 서비스·판매직 근로자의 통신훈련 사례

2004년 통신훈련 기관평가 결과를 토대로 비정규 근로자 대상 통신훈련 과정을 운영한 4개 기관을 선정하여 운영 사례를 면담 조사하였다. 집중 면담을 실시한 4개 기관 중 2개 기관은 우편통신훈련 방법으로, 2개 기관은 인터넷통신훈련 방법으로 비정규 근로자 대상의 교육훈련을 실시하였다(<표 V-1> 참조).

통신훈련과정 중 A업체의 대기업 유통 판매직에 종사하는 비정규 근로자를 대상으로 한 우편통신 훈련과정은 고객 서비스 향상 과정, 자기 관리 등 일반적인 교양에 해당되는 과정들이 대부분이었다(90시간). 이 과정들은 학습자들이 직접 교육을 신청한 경우여서인지 83% 이상의 높은 수료율을 보이고 있었다.

그러나 B업체는 회사 차원에서 강제적으로 은행 창구 비정규 근로자를 대상으로 외환은행 FP과정 교육(90시간)을 우편통신 훈련으로 실시하였다. 이 과정의 수료율은 65%로 수료율이 낮았으며, 면담 결과 이들의 학습동기 및 교육 참여율도 낮아 교육 실시 중 학습자의 학습동기를 유지하고 이들의 참여를 독려하는데 어려움이 많았던 것으로 나타났다.

C업체는 보험설계사를 대상으로 금융 관련 과정들을 인터넷 통신훈련으로 실시하였다. 이들 과정은 상품 교실의 1시간 과정에서부터 AFPK 자격시험 준비과정의 210시간까지 교육 시간과 금융 관련 다양한 교육 내용으로 실시하였다. 수료율의 경우 실시 초기에는 20% 미만으로 매우 낮게 나타났는데, 그 이유는 학습 대상에 대한 학습 수준 및 정보화 능력의 파악이 선행되지 않아 교육 실시에 어려움이 있었다. 이에 정보화 활용 교육을 선행함으로써 수료율이 63~88%로 상향되었다.

D업체는 자사 가맹점 사업주와 정규 및 비정규 근로자를 대상으로 경영 일반 및 상품 내용에 관한 교육을 인터넷 통신훈련으로 실시하였다. 특별한 교육 기간을 정하지는 않았고, 교육의 강제 규정도 없어서 인터넷통신훈련 교육에 참여하고 있는 비정규 근로자를 실질적으로 파악하는데도 어려움이 있으나, 인터넷에 친숙한 아르바이트생인 비정규 근로자의 참여율은 높게 나타났다. 그러나 아르바이트생의 경우 이직이 잦아 본사 차원에서 필수 교육으로 권고하고 있음에도 불구하고, 사업주들은 비정규 근로자 대상 통신훈련 교육에 대해 비협조적인 인식을 보이고 있었다.

<표 V-1> 비정규 근로자 대상의 통신훈련 사례

기관명	훈련형태	대상	시기	기간 (일)	과정명	학습 인원	수료율
A	우편	파트타임머	2002.12 ~2005.1 (4회실시)	90	고객 서비스 향상 과정 외 4개 과정		89.5%
B	우편	외환은행	2003.3	90	외환은행 FP과정		65%
C	인터넷	FP	2004.1 ~2004.6	30	변액보험판매자격시험준비과정	2,874	
		FP	2004.1 ~2005.10	20	변액보험판매자격시험준비과정(2004)	17	29%
		FP	2004.1 ~2005.10	20	[생명보험기초이론]셀프업!생명보험기초(2005)	129	100%
		FP	2004.1 ~2005.10	수시	e-상품 교실(총 12개 과정)	Open 학습	
		FP	2004.7 ~2004.12	1	상품 교실(10개 콘텐츠)	34,696	
		FP입문자	2004.1 ~2004.6	10	생명보험 기초이론 과정	2,242	
		고능력FP	2004.1 ~2004.7	210	AFPK 자격시험 준비과정	95	
		콜센터 상담원	2004.1 ~2005.10	20	클릭! 사이버 텔러 초급!	64	92%
		콜센터 상담원	2004.1 ~2005.10	20	[소비자전문상담가과정]-1 소비자상담및피해구제	67	88%
		콜센터 상담원	2004.1 ~2005.10	20	[소비자전문상담가과정]-2 소비자관련법	50	66%
C	인터넷	콜센터 상담원	2004.1 ~2005.10	20	[소비자전문상담가과정]-3 소비자교육및정보제공	56	68%
		콜센터 상담원	2004.1 ~2005.10	20	[소비자전문상담가과정]-4 소비자외시장	43	63%
		콜센터 상담원	2004.1 ~2005.10	20	텔레마케팅관리사자격시험준비과정	58	83%
		파견직 (상담원)	2004.5 ~2004.8	30	텔레마케팅관리사자격시험준비과정	63	
		파견직 (상담원)	2004.9 ~2004.12	120	소비자전문상담사과정	10	
D	인터넷	방카슈랑스 (창구직원)	2004.1 ~2004.12	10	방카슈랑스세일즈프로세스 외 4과정	20,000	
		가맹점 점주/매니저 사업장 판매직원 단기 임시직 판매근무자 (아르바이트)	2004년	수시	베스킨라빈스 가맹점주/매니저과정	4	
					던킨도너츠 가맹점주/매니저과정	4	
					베스킨라빈스 가맹점포 직원과정	18	
					던킨도너츠 가맹점포 직원과정	12	
					베스킨라빈스 아르바이트 1/2/3단계과정	2,561	
던킨도너츠 아르바이트 1/2/3단계과정	1,865						

출처 : 장명희·변숙영·김태홍(2005), 기업 e-Learning 수요조사-비정규 서비스·판매직 근로자의 e-Learning 수요조사-, 한국직업능력개발원.

이들 4개 업체와의 집중 면담 결과 나타난 비정규 서비스·판매직 근로자 대상의 통신훈련 애로점을 학습자 측면, 사업주 측면, 학습 환경 측면으로 나누어 살펴보면 다음과 같다(<표 V-2> 참조).

비정규 근로자라는 특성상 학습자들은 교육 시간을 할애하는데 많은 부담을 느끼며, 고용 문제가 그들의 가장 큰 화두이어서 교육훈련에 대한 학습 동기와 참여율이 저조한 것으로 나타났다. 또한, 업종에 따라서는 서비스·판매직에 종사하는 비정규 근로자가 40대의 주부가 대다수인 경우 정보화 능력의 부족으로 인터넷을 활용한 통신교육에 어려움이 있었다.

사업주 측면에서도 비정규 근로자의 경우 이직이 잦아 교육의 필요성을 낮게 느끼고 있었다. 또한, 사업주 및 교육 담당자의 직업교육훈련 필요성과 의지는 비정규 근로자의 교육 참여율 및 수료율에 막대한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

학습 환경 측면에서는 비정규 근로자가 안정적으로 인터넷을 활용할 수 있는 학습 환경이 직장 내에 마련되어 있지 않았다. 따라서 비정규 근로자들은 대부분 일과 후 가정에서 학습이 이루어지고 있어, 학습에 대한 부담감을 더욱 크게 느끼고 있는 것으로 나타났다.

<표 V-2> 비정규 근로자 대상의 통신훈련의 애로점

기관명	애로점
A	<ul style="list-style-type: none"> · 사업장 설득의 어려움(교육의 필요성 및 효과에 대한 의문, 낮은 예상 수료율 등) · 학습 환경이 상대적으로 열악함 · 각 점포별 분위기에 따라 수료율에 많은 차이를 보임 (관리자 또는 경영자의 역할이 중요) · 학습자가 원하는 교육과 경영자가 원하는 교육이 일치하지 않는 경우가 발생
B	<ul style="list-style-type: none"> · 업무적으로 시간이 없는 관계로 교육받는 것에 대한 부담감이 큼 · 교육에 대한 목적성 희박(장차 업무를 지속할 지 불투명) · 회사에서 적극적인 교육투자 부족 및 열의 부족
C	<ul style="list-style-type: none"> · 컴퓨터에 익숙하지 않은 사람들의 인터넷 통신훈련에 대한 부담감
D	<ul style="list-style-type: none"> · 비정규직에 대한 교육의 경우 몰입도가 낮음 · 콘텐츠 수정에 한계가 있음

출처 : 장명희·변숙영·김태홍(2005), 기업 e-Learning 수요조사-비정규 서비스·판매직 근로자의 e-Learning 수요조사-, 한국직업능력개발원.

VI. 요약 및 결론

본 고에서는 고용계약기간, 근로조건, 근로제공방식, 실질적 신분 등을 고려하여 비정규직을 시간제 근로자, 파견제 근로자, 용역 근로자, 특수고용 근로자, 재택 근로자로 분류하여 이들의

특성을 살펴보았으며, 특히 비정규 근로자의 80% 이상이 종사하고 있는 서비스·판매직 근로자의 특성과 직업능력개발 현황을 살펴봄으로써, 이들의 직업능력개발 촉진을 위한 방안을 모색하고자 하였다.

통계청 경제활동인구조사 결과를 볼 때, 비정규 근로자는 계속적으로 증가하고 있는 것으로 나타났다. 특히 청년층과 중고령층의 확산비율이 다른 연령대에 비해 높았으며, 여성의 경우는 출산 및 육아가 끝나는 40세 이후 일하는 여성 중 70% 이상이 비정규직인 것으로 나타났다. 학력에 있어서도 과거에는 저학력 집단을 중심으로 형성되어 왔으나, 최근에는 고학력 집단으로 확산되는 추세이다.

2004년 전체 임금 근로자 중 비정규직 비율이 가장 높은 직종인 판매직(88.1%)과 서비스직(84%)을 중심으로 이들의 현황을 살펴보면, 비정규 서비스·판매직 근로자는 45세 이상의 연령이 많았고, 학력이 낮을수록 여성의 비율이 높은 것으로 나타났다. 비정규 서비스·판매직 근로자의 고용보험 가입률은 14.7%로 낮게 나타났으며, 특히 여성의 가입률이 남성보다 낮아, 이들 집단의 직업훈련 접근 기회가 그만큼 낮다는 것을 알 수 있었다. 고용형태별로 볼 때 용역근로자의 고용보험 가입률(63.7%)이 높은 반면, 특히 시간제 근로자의 고용보험 가입률(3.0%)은 매우 낮은 것으로 나타났다. 이는 시간제 근로자의 대부분이 고졸 학력에 25세 미만(110천명)이거나 30대 후반 이상(169천명)의 여성인 경우가 많은 점을 고려할 때, 비정규직 중장년 여성 근로자의 체계적인 직업능력개발이 시급함을 알 수 있다.

근로자 직업능력개발을 위한 지원책은 2006년 현재 수강지원금제도 등을 통해 비정규직으로 그 지원 대상을 확대하고 훈련방법에 있어서도 인터넷원격훈련과정을 포함하는 등 그 지원범위를 확대 지원하고 있다. 그러나 중소기업에 근무하는 대다수 서비스·판매직 근로자의 특성을 폭넓게 고려하지 못함으로써 지원제도의 취지가 무색하게 그 수혜실적이 낮고, 일부 대기업에 종사하는 비정규직에 한정되는 등의 문제점이 제기되고 있다.

이에, 본 고를 통해 파악된 비정규 서비스·판매직 근로자의 현황과 직업능력개발 제도의 활성화를 위한 과제를 제시하면 다음과 같다.

높은 여성 비율 특성을 반영하여 여성 인적자원개발 및 지역 인적자원개발 정책 등과 연계한 직업능력개발 사업을 시도 한다.

비정규직의 여성화 추세는 여성노동의 주변화를 가속화시키는 요인으로 작용하고 있다(김종숙·강민정·정형욱, 2006). 이에, 비정규직의 70%가 여성인 점을 고려하여 지역의 여성인력개발센터 등 여성 직업능력개발 기관과 해당 업체 간의 연계 체제를 강화하여 여성 비정규 근로자의 직업능력개발 방법을 새롭게 전환해야 한다. 특히 비자발성을 가진 저학력·고연령의 여성 근로자들에게는 차별화된 적응 프로그램, 직업의식 등을 포함한 교육훈련이 기본적으로 제공되도록 한다.

근로자의 업무 특성과 실질적인 교육훈련 제약을 고려한 차별적인 방법을 도입한다.

작업 환경, 학습 환경의 조건이 자유롭지 못한 비정규직의 현실적 한계를 극복할 수 있는 직업능력개발 훈련 방법과 지원이 이루어져야 한다. 비정규직의 현실적 교육훈련 제약을 고려한 직업능력개발 훈련 방법으로는 언제 어디서나 학습이 가능한 인터넷 통신훈련이 제안될 수 있다. 따라서, 성별에 있어서는 저학력·고연령 기혼여성을 대상으로 할 경우에는 기초 정보화 능력 함양 과정을 반드시 선행 실시하여 인터넷이라는 매체에 대한 친숙함을 기르고 교육훈련에 입문할 수 있도록 유도한다. 고용형태별로는 저학력자가 대부분이면서 근무환경상의 제약으로 집합교육이 어려운 임시·일용직 근로자들을 위해서는 기본소양과 외국어 등의 과정을 중심으로 학습에 부담을 덜 수 있는 우편통신 등의 방법을 활용하고, 고학력자이면서 교육훈련에 대한 요구가 비교적 높은 특수고용직 근로자들에게는 전문 직무중심의 인터넷 통신훈련 등을 활용하는 것이 바람직하다.

비정규 근로자의 근로 조건 개선, 직업능력개발 기회의 접근성을 확보하기 위하여 고용보험 가입을 적극 유도한다.

2004년도 통계청 경제활동인구조사 부가조사 자료에 의하면, 비정규 서비스·판매직의 고용보험 가입률은 평균 27%로 낮으며, 특히 시간제 근로자의 고용보험 가입률은 3%로 매우 낮게 나타났다. 이렇듯 비정규 서비스·판매직 근로자의 고용보험 가입률이 낮음에 따라 고용보험 가입에 따라 지원되는 근로자 수당지원금의 수혜 범위도 제한될 수밖에 없다. 2004년도 법 개정으로 모든 일용 근로자의 고용보험 가입이 의무화된 바 있다. 이에, 비정규 근로자의 실질적인 권익을 보호하고 직업능력개발 수당 등을 지원받을 수 있도록 고용보험 가입 대상의 범위를 확대하는 등 행정력을 강화해야 한다. 특히 남성에 비해 여성의 고용보험 가입률이 낮고, 시간제 근로자나, 25세 미만 50세 이상의 비정규 근로자가 근무하는 사업장의 고용보험가입률이 평균보다도 더 낮게 나타나, 중소기업 비정규 근로자 비율이 높은 사업장의 고용보험 가입을 적극 홍보하고 유도함으로써 교육훈련 접근성을 확대시켜야 한다.

이는 고용보험 기금을 통해 마련할 수 있으며, 고용보험에 가입되지 않은 비정규 근로자에게도 직업능력개발 기회가 확대 지원될 수 있도록 일정 비율의 지원금 기금이 지원되어야 한다. 또한, 간편화된 절차를 통해 비정규 근로자들이 교육훈련 지원 혜택을 받을 수 있도록 운영방법이 개선되어야 한다.

비정규 근로자의 교육훈련 필요성을 인식시킬 수 있도록 근로자, 기업의 사업주(교육훈련 담당자) 대상의 교육·홍보를 확대한다.

근로자의 교육훈련 활성화를 통하여 국민의 삶의 질을 향상시키고 국민경제의 건전한 발전에 기여하기 위해서는 비정규직을 대상으로 한 교육훈련 필요성을 인식 시키는 것이 필수적인 선결 과제이다. 따라서 대중적 방송 매체, 언론 등을 통한 대중적인 홍보로 비정규직 근로자의 교육훈련에 대한 필요성 및 효과성을 알려 교육훈련에 대한 긍정적인 인식을 높여야 한다.

근로자의 직업능력개발은 기업의 사업주 및 교육 담당자의 인식이 매우 중요한 영향을 미친다. 또한, 비정규 서비스·판매직 근로자는 자발적인 교육훈련의 욕구가 낮아 기업에서 마련한 과정을 이수하거나, 기업의 강제적 규정에 의해 과정을 이수하는 경우가 대부분이다. 따라서 사업주 및 교육 담당자를 대상으로 교육훈련을 포함한 정부의 교육훈련 지원을 적극 홍보함으로써 비정규 근로자의 직업능력개발에 대한 의미와 중요성 인식을 강화할 수 있도록 다양한 교육·홍보 기회를 마련해야 한다.

참 고 문 헌

- 구미현(2002). 「비정규직 여성 노동자의 고용구조와 노동통제 - 백화점 판매직 여성노동자를 중심으로」. 충남대학교 박사학위 논문.
- 김유선(2001). 「외환위기 이후 노동자 상태 변화」. 『한국경제 전환기의 노동자 상태 및 노사관계』. 한국사회과학연구소.
- 김태홍(2001). 『비정규직 여성근로자의 임금실태 분석 및 동일임금원칙 적용을 위한 정책방안 연구』. 여성부.
- 노동부(2003). 기업 e-Learning 중기 발전 계획.
- _____ (2004a). 고용보험백서.
- _____ (2004b). 2005년 직업능력개발사업 기본계획.
- _____ (2005). 근로자직업능력개발법.
- 안주엽 외(2001). 「비정규 근로의 실태와 정책과제(1)」. 한국노동연구원.
- 이수경·권성연·임영택(2003). 『중소기업 e-Learning 도입을 위한 기초 연구』. 한국직업능력개발원.
- 이수경(2004). e-Learning을 통한 근로자 자율적 훈련 활성화 방안-e-Learning 수강지원금제도 도입을 중심으로. Issue Paper 2004-3. 한국직업능력개발원.
- 임은의(2001). 비정규직의 직업능력개발에 관한 연구-한국과 일본의 고용보험 직업능력개발사업 비교를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 장홍근·홍선이(2001). 『비정규 근로자의 직업능력개발 지원 대책-제조업 생산직 근로자를 중심으로』. 한국직업능력개발원.
- 최경수(2001). 비정형근로자 규모의 국제비교, 「노동경제학회 발표문」.
- 통계청(각년도). 경제활동인구조사 부가조사.
- 한국직업능력개발원(2004). 2005년도 직업능력개발 훈련기관 및 훈련과정 평가.
- OECD(1999), Employment Outlook, June, p. 29.
- Polivka, Anne E(1996). Contingent and alternative work arrangements, defined. Monthly Labor Review, Oct, Washington D.C. : Bureau of Labor Statistics : 3-5. p. 3~9.
- <http://www.molab.go.kr/> 노동부 웹사이트.
- <http://www.hrd.go.kr/> HRD넷 웹사이트.