

# 목 차

<b>제1장 서 론</b> .....	<b>1</b>
1. 연구의 배경 및 필요성 .....	3
2. 연구의 목적 .....	4
3. 연구의 방법 및 내용 .....	5
<b>제2장 비정규직 근로에 관한 이론적 고찰</b> .....	<b>7</b>
1. 비정규직 근로자 증가의 배경 .....	9
2. 비정규직 근로자의 개념 .....	13
3. 비정규직의 유형 .....	14
4. 비정규직에 관한 이론 .....	20
5. 선행연구 고찰 .....	24
6. 비정규직근로자의 현황 .....	27
7. 비정규 근로의 문제점 .....	33
<b>제3장 비정규직 관련 법률</b> .....	<b>41</b>
1. 비정규직 근로자 보호 .....	43
2. 차별적 처우 금지 .....	54
<b>제4장 의료기관 비정규직 운영실태</b> .....	<b>59</b>
1. 병원 비정규직 고용목적 .....	61
2. 병원 비정규직 활용분야 및 직종 .....	61
3. 병원 비정규직 급여 .....	63
4. 병원계 전체 비정규직 활용실태 .....	64
5. 병원종별 비정규직 활용실태 .....	67
6. 병원 특성별 비정규직 현황 .....	71
7. 병원규모별 비정규직 활용실태 .....	81
8. 병원 내 부서별 고용현황 .....	86

<b>제5장 병원 비정규직 인식도 조사</b>	<b>89</b>
1. 조사 설계	91
2. 인식도 조사결과	91
3. 병원인력 구조의 개선	96
<b>제6장 외국 의료기관 비정규직 운영사례</b>	<b>99</b>
1. 비정규직 보호법률	101
2. 비정규직 운영사례	103
<b>제7장 의료기관 비정규직 문제점</b>	<b>105</b>
1. 고용의 불안정성	107
2. 의료서비스의 질 저하	108
3. 정규직과의 차별성	108
4. 급여와 복리후생	109
5. 인간관계와 노조활동	109
6. 정규직으로의 전환가능성	109
7. 교육 및 자기개발	110
<b>제8장 병원 비정규직 운용 개선방안</b>	<b>111</b>
<b>제9장 결론 및 정책제언</b>	<b>119</b>
1. 결론 및 요약	121
2. 정책적 제언	122
<b>참 고 문 헌</b>	<b>125</b>
<b>부   록</b>	<b>131</b>

## 표 목 차

〈표 2-1〉 비정규직을 고용하는 이유 .....	12
〈표 2-2〉 정규직과 비정규직의 차이 .....	13
〈표 2-3〉 직접고용·간접고용 비정규직의 특징 .....	14
〈표 2-4〉 비정규 근로의 분류 .....	20
〈표 2-5〉 비정규직의 고용 이유 .....	24
〈표 2-6〉 실업자·실업률 및 전년 동월대비 취업자 현황 .....	28
〈표 2-7〉 교육정도별 실업자 및 실업률 .....	29
〈표 2-8〉 비정규직 규모 .....	33
〈표 2-9〉 근로형태별 근속기간 .....	35
〈표 2-10〉 고용형태별 월평균임금수준 .....	36
〈표 2-11〉 고용형태별 교육·훈련경험 유무 .....	38
〈표 3-1〉 파견근로 가능직종 .....	49
〈표 4-1〉 S1병원의 비정규직 고용사유 사례 .....	61
〈표 4-2〉 S1병원의 비정규직 직군별 채용현황 사례(2005년 상반기) .....	62
〈표 4-3〉 대학병원의 비정규직 고용분야 및 직종 .....	62
〈표 4-4〉 병원계 전체의 고용형태별 월평균 임금 수준 .....	64
〈표 4-5〉 직종별 고용인력현황 .....	66
〈표 4-6〉 병원 중별 병원수 및 병상수 .....	67
〈표 4-7〉 병원급 의료기관 비정규직 활용실태 .....	68
〈표 4-8〉 요양병원급 의료기관 비정규직 활용실태 .....	69
〈표 4-9〉 종합병원급 의료기관 비정규직 활용실태 .....	70
〈표 4-10〉 병원 특성별 비정규직 현황 .....	71
〈표 4-11〉 국립대병원 비정규직 비율 .....	72
〈표 4-14〉 병원 지부별 비정규직 실태 .....	74
〈표 4-15〉 지방의료원 비정규직 실태 .....	76
〈표 4-16〉 적십자사 비정규직 실태 .....	78
〈표 4-17〉 중소병원 비정규직 실태 .....	79

〈표 4-18〉 병원규모별 병원수 및 병상수 .....	81
〈표 4-19〉 병원규모별 고용형태조사표 .....	82
〈표 4-20〉 병원규모별 직종별 비정규직 고용실태조사표 .....	82
〈표 4-21〉 100병상 미만 병원 고용형태별 근로자운용실태 .....	83
〈표 4-22〉 100병상 이상 300병상 미만 고용형태별 근로자운용실태 .....	84
〈표 4-23〉 300병상 이상 고용형태별 근로자운용실태 .....	85
〈표 5-1〉 표본 수 현황 .....	91
〈표 5-2〉 응답자의 일반적 특성 .....	92
〈표 5-3〉 근무환경에 대한 만족도 .....	93
〈표 5-4〉 보수수준과 복리후생 .....	93
〈표 5-5〉 교육지원 프로그램 .....	94
〈표 5-6〉 정규직 전환 가능성 .....	94
〈표 5-7〉 가장 큰 불만요인 .....	95
〈표 5-8〉 해고 가능성 .....	95
〈표 5-9〉 성과보상 정도 .....	96
〈표 5-10〉 정규직과 비정규직간 상호이해 정도 .....	96
〈표 5-11〉 비정규직 인력의 정규직화 .....	97
〈표 5-12〉 비정규직의 정규직 임용시 고려요소 .....	97
〈표 6-1〉 외국의 비정규직 규모와 비교 .....	103
〈표 6-2〉 취업자에서 차지하고 있는 시간제 근로자의 비율 (2003년 기준) .....	104
〈표 7-1〉 대학병원의 비정규직의 정규직 전환 사례(2005년도) .....	107

## 그 림 목 차

〈그림 2-1〉 노동시장 유연성과 고용형태 다양화의 개념 .....	22
〈그림 2-2〉 비정규직 근로자 증가의 원인과 과정 .....	30
〈그림 2-3〉 인적자원의 관리전략(고용포트폴리오) .....	31
〈그림 4-1〉 병원계 전체의 월평균 임금비교(2004년도) .....	63

## 제1장 서론

---

## 1. 연구의 배경 및 필요성

외환위기 이후 산업계에 구조조정과 효율화를 명분으로 다운사이징, 아웃소싱의 붐이 조성되었다. 이에 노동시장에서도 비정규직이 최대 이슈로 등장하게 되었다. 임금근로자 중 임시직이나 일용직 근로자가 차지하는 비중은 1993년 41.2%에서 외환위기 직전 45.9%를 보였다. 그 후 경제위기를 겪고 임시직과 일용직 근로자의 비중이 지속적으로 증가하여 2001년에 비정규직 근로자의 비중이 26.8%, 2003년에 32.6%, 2005년에 36.6%에 이르렀고 최근에는 36.7% 수준으로 나타나고 있다(통계청, 경제활동인구 근로형태별 부가조사, 2007. 3).

병원의 조직은 인간의 생명을 다루는 속성과 산업적 측면에서도 첨단산업이면서 노동집약적인 조직이다. 최근 경쟁적인 의료 환경의 변화로 양질의 의료서비스 제공과 재무적 건전성이 있어야 조직의 영속성이 가능한 상황에 있다. 특히 병원은 조직의 전문성과 노동집약성으로 인하여 인건비의 비중이 높은 조직이다. 이에 인건비의 절감 측면에서 병원에서도 비정규직을 활용하여 고용의 유연성을 확보하고 있다. 또한 전문분야의 인력과 자유로운 형태의 근무를 선호하는 인력을 원활하게 수급하여 우수인력 확보와 의료서비스 향상의 취지로 갈수록 비정규직 인력의 증가가 지속될 것이다. 하지만 노동시장 공급측면에서는 비정규직의 고용불안, 정규직과의 차별적 처우 문제, 조직 내부에서의 비정규직들의 업무생산성, 조직문화에 미치는 영향, 법적·제도적인 문제 등이 있다. 한편 노동시장 수요 측면에서는 인건비 절감, 인력의 유연성 확보, 우수인력의 확보 등의 외형적인 효과를 기대할 수 있다.

병원의 핵심 업무 중 의료인, 의료기사, 간호조무사의 업무행위들이 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조(근로자 파견대상 업무 등)에 의해 파견금지업무로 제한되고 있어 다른 산업에 비해 비정규직 활용이 다소 낮은 것으로 인식되고 있다. 하지만 병원산업도 기간제 근로자나 간접고용인력인 용역직 근로자 등이 많이 종사하고 있는 업종이다.

이에 따라 병원계에서도 고용형태의 차별로 인한 다양한 분쟁이 우려됨에 따라 비정규직 운영 실태에 대해 체계적으로 분석하여 효율적인 운영방안을 제시할 필요가 있다.

## 2. 연구의 목적

병원의 조직은 자본집약적이며 노동집약적인 특성이 있다. 특히 병원 운영비 중 인건비 비중이 높아 조직의 효율화 측면에서 고용의 유연성 확보, 인건비 절감을 목적으로 비정규직을 활용하고 있다. 그러나 비정규직 증가에 따른 생산성 저하, 조직 화합 문제, 의료서비스의 질 저하, 고용불안의 문제점이 드러나고 있다. 이에 따라 병원의 비정규직의 운영 실태를 분석하고, 향후 병원들의 비정규직 활용을 개선하는 방안을 찾아보고자 한다.

의료시장의 개방으로 병원계도 갈수록 경쟁이 심화되고 있다. 특히 외환위기, 주 40시간 근무제 시행 등으로 비용절감과 고용의 유연성 확보에 집중하고 있다.

따라서 구체적인 목적은 다음과 같고, 본 연구에서는 병원의 비정규직의 운영 실태를 파악하고 문제점을 도출, 합리적인 방안을 제시하는데 있다.

- 비정규직 보호법 시행 이후 병원들이 어떤 정책방향을 설정할지를 파악하고 비정규직 보호관련 법률안이 병원에 미치는 영향을 분석하고자 한다.
- 병원들의 비정규직의 고용실태를 설문조사를 통해 실증적으로 분석하고, 병원들의 비정규직을 활용함에 있어 합리적인 모델을 제시하고자 한다.
- 병원 구성원들의 비정규직에 대한 인식도를 조사 실시하여 만족/불만족 요인을 분석한다.
- 외국 병원의 비정규직 실태를 조사하여 벤치마킹하도록 한다.
- 국내 주요 병원의 고용실태와 문제점을 분석하여 병원경영자 및 이해관계자들의 인적자원 활용시 의사결정하는데 기초자료를 제공하고 비정규직의 합리적 운영방안을 제시하고자 한다.

### 3. 연구의 방법 및 내용

#### 3.1 연구의 방법

본 연구에서는 병원 조직의 실무 자료를 활용하여 실증적으로 분석하며, 이를 위하여 각 병원 근무자들을 통하여 관련 자료를 수집, 분석하고, 운영상 문제점 도출과 운영방안을 제시하고자 사례중심의 분석적 접근법을 적용하였다. 비정규직 실태조사에 따른 실증분석을 위한 표본조사는 병원, 종합병원을 대상으로 3개 병원을 지정하여 총 55명의 근무자를 표본 선정하여 실시한다.

본 연구자료 수집방법은 병원관련 서적과 정기간행물, 논문, 연구보고서, 병원 관련 단체의 통계자료, 병원의 실무 자료를 활용하여 합리적인 결론을 도출하고자 하였다.

#### 3.2 연구의 내용

본 연구는 비정규직 근로에 대한 이론적 고찰, 관련 법률을 살펴보고 비정규직 근로의 규모를 파악하며, 병원의 실증적 분석을 위하여 서울시내 주요 병원을 대상으로 비정규직 고용실태를 파악하고자 한다. 이를 위하여 병원 실무자료의 검토와 실증적 분석을 실시하고 국내외 비정규직 실태를 조사하여 벤치마킹 하도록 한다. 또한, 병원 비정규직 문제점을 도출하고 효율적이고 합리적인 비정규직 대책 및 개선방안을 제시하고자 하였다.



## 제2장 비정규직 근로에 관한 이론적 고찰

---

## 1. 비정규직 근로자 증가의 배경

급격한 사회 경제적 환경의 변화는 노동시장의 변화와 비정규직 근로자의 증가를 초래하게 되는 요인이 되었다. 이러한 비정규직근로자의 증가는 구체적으로 노동의 공급자인 근로자와 수요자인 기업의 인적자원 활용이라는 측면에서 검토해 볼 수 있다.

한편 비정규직 근로인력의 필요성으로는 고용의 유연성 확보, 정원의 인력 활용의 방법, 피크타임대 인력 보충을 통한 인건비 효율의 제고, 인건비, 특히 급여외 인건비성 경비 절감을 들 수 있다.

Nollen, S., & Axel, H(1996)은 비정규직이 증가하는 이유를 다음과 같이보고 있다.

- 첫째, 간결성과 유연성을 획득하기 위한 구조조정과 다운사이징 열풍
- 둘째, 지속적으로 심화되는 경쟁과 환경변화에 대응
- 셋째, 생산직에 대한 노동수요보다 서비스업의 성장으로 인해 서비스업에서의 노동수요가 증가
- 넷째, 노동력에 대한 질적 변화
- 다섯째, 고용관계에서 고용주나 피고용자 모두 장기전망이 어려워져 비정규직이 증가이다.

우선 노동의 수요적 측면, 즉 기업의 인적자원 활용의 측면에서 비정규직 근로자의 배경은 다음과 같다.

고용관계란 개인의 기여에 대한 조직의 보상을 교환하기 위한 조직과 개인사이의 동의(Barnard, 1938)로서, 경제적 교환, 심리적 계약, 사회학적 거래 등과 같은 관점에 의해 나타내질 수 있다. 그러나 고용의 기본적인 본질은 교환 관계이다. 안정적인 경제 환경의 시대에는 시설과 설비에 대한 불안과 동일한 것으로 이해하고 있고 사용자는 자유로운 고용조정의 의미로 이해하고 있다. 그러나 노동시장의 유연화란 명확한 단일의 개념은 이루어지고 있지 않으며 특정 지역이나 상황 그리고 시대에 따라 다양하게 정립되어지고 있는 것이 현실이다(Brodsky, 1994). 일반적으로 노동의 유연성이란 외부의 환경변화에 대응하여 인

적자원을 신속하고도 효율적으로 배분 및 재배분할 수 있는 노동시장의 능력(어수봉, 1997)이라고 할 수 있으며 보통 이러한 유연성은 다음과 같은 다섯 가지 형태로 구분하고 있다(Brunches, 1989).

### ① 외부노동시장의 유연화

외부노동시장의 수량적 유연화(external numerical flexibility)는 경기변동이나 기업의 경영환경의 변화에 따라 고용의 규모를 쉽게 조정할 수 있도록 하는 것이다. 구체적인 방법으로는 정리해고(lay off)를 비롯한 해고와 계약직, 시간제근로, 임시직이나 일용고용의 확대 등과 같은 정규직의 비정규화를 들 수 있다. 과거 기업들은 부족한 인력을 확보하기 위하여 근로자들의 이동을 억제하고, 안정적인 인력확보를 위하여 근로자를 정규직화 하였다. 그러나 최근 기업환경의 급격한 변화로 인하여 그간의 고용형태의 경직성에서 탈피하려 하고 있으며 이에 따라 외부노동시장의 수량적 유연성이 높아지고 있는 것이다. 대표적인 형태로 는 고용계약의 변화를 들 수 있다.

### ② 작업의 외부화에 의한 유연화

작업의 외부화에 의한 유연화(flexibility by externalization)는 기업들이 위험이나 부담을 분산하기 위한 것이다. 수익성이 낮거나 주변적인 작업을 기업외부에 외주·하청(putting work out)을 하거나 기업 내부에서 다양한 형태의 하청(on-site subcontracting)으로 전환함으로써 근로자를 감축하는 방법이다. 즉 작업을 외부에 외주나 하청으로서 고용 인력을 이양하는 것이다. 기업내부에서의 하청은 소사장제, 파견근로자의 활용 등의 예가 있다.

### ③ 기업내부의 유연화

기업내부의 수량적 유연화(internal numerical flexibility)는 과거의 경직적인 근로방식을 다양하게 변형시키는 것으로서 근로시간과 근로 장소의 변형을 들

수 있다. 근로시간의 유연화는 작업의 성질상 근로시간의 불규칙한 배분을 필요로 하는 경우에 이루어지는 변형근로시간제, 정해진 시간대에서 근로시간을 근로자가 자율적으로 선택하는 탄력적 근무시간제, 휴가나 공휴일을 유연하게 사용하는 변형근무일제, 다양한 형태의 교대근무제, 근로시간의 단축 등이 그 예이다. 근로 장소의 유연화로는 사업장에 출근하지 않고 업무를 수행하는 재택근무 등이 있다.

#### ④ 기능적 유연화

기능적 유연화(functional flexibility)는 근로자의 기능을 변화시키는 것이다. 과거의 근로자는 철저한 분업에 의해 단능공으로서 생산의 효율을 높이려고 하였다. 그러나 다품종 소량생산체제로의 변화는 다양한 기능을 수행할 필요성이 요구되어지며 자동화의 진전에 따라 분업화의 근로를 기계가 대체할 수 있게 되었다. 따라서 근로자의 다능화 또는 다기능화의 필요성이 높아지게 되었다. 또한 생산의 변동이 심할 경우 작업장의 배치전환이나 작업장간의 노동이동이 용이하다는 것도 이를 촉진하고 있는 것이다.

노동의 수요뿐만 아니라 공급의 측면에 있어서도 극도의 분업화는 노동의 소외현상을 초래하기 때문에 근로자의 자발성과 다양성을 요구하게 된 것이다.

#### ⑤ 임금의 유연화

임금의 유연화(wage flexibility)는 임금체계의 경직성에서 탈피하려는 것이다. 과거의 연공급이나 직무급과 같은 임금체계를 개인이나 집단으로 능력과 성과에 따라 임금을 달리 지급하는 성과급이나 직능급 등의 체계로 변화하는 것으로서 연봉제, 개인 성과급제, 집단 성과급제, 차등 상여급제 등이 있다(정인수, 1997).

이들 형태 중 비정규직의 활용과 가장 밀접한 관련을 가지고 있는 것은 외부 노동시장의 수량적 유연화와 작업의 외부화라고 할 수 있다. 이러한 외부적 노동유연성의 기본적 개념은 핵심-주변부(core-periphery) 고용전략으로 구체화된

다. 기업의 경쟁적 우위를 유지하는데 필요한 핵심 근로자들은 장기계약에 의해 고용된다. 반면 나머지 근로자들은 주변부 인력으로 규정되어 필요에 의해 단기간 계약으로 유동적으로 고용된다(Osterman, 1988). 한편 Pfeffer 와 Baron(1988)은 이와 같은 과정을 ‘작업의 외부화 유연성’이라고 하였다. 이들은 고용관계를 광범위하고 지속적인 계약에서부터 협소적이고 단기적인 계약까지 하나의 연속체로서 보고 기업의 비용절감, 노조의 회피, 핵심인력의 보완을 위한 전략으로 이 연속체의 단기계약을 향해 많은 인력을 배치하고 있다고 본다.

하지만 일반적으로 이러한 고용형태의 다양화에 대한 경향을 현실적으로 수용할 수밖에 없다는 사고에서 다른 대응방안을 모색하여야 한다는 논리이다. 이러한 사고는 더 진전하여 노동법적 규제의 원리에 근본적인 의문을 제기하면서 규제와 보호라는 노동법의 원리가 재편되어야 한다는 주장이다. 그러나 현실적으로 발생하고 있는 다양화에도 불구하고 유지되어야 할 최저기준이 존재하는 것은 당연하다. 또한 다양화 그 자체를 근로권 보장의 관점에서 규제해야 할 경우도 있으며, 현실적인 다양화 곧 노동법제의 다양화를 초래한다고는 할 수 없다. 오히려 고용형태의 다양화는 현실을 종속노동의 완화 및 극복이라는 노동법의 이념에 비추어 새롭게 제기되고 있는 문제들에 대한 노동법적 규제와 보호의 보편화를 모색하는 방향으로 그 논의를 전개하는 것이 바람직하다(김완수, 2001).

비정규직을 고용하는 이유를 목표와 수단측면에서 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-1〉 비정규직을 고용하는 이유

목 표	수 단
비용절감	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노무비용 절감(임금과 부가급부)</li> <li>· 관리비용 절감</li> <li>· 교육 훈련비용 절감</li> <li>· 직원 채용비용 절감</li> <li>· 정규직 자극을 통한 생산성 향상</li> </ul>
유연성 향상	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 수요나 주문 변동에 대처</li> <li>· 기술적 유연성 획득</li> <li>· 정규직 결원에 대한 보충</li> <li>· 주변부 업무에 대한 유연성 획득</li> </ul>
법적 규제와 제약조건 회피	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정규직 고용에 관련한 책임 회피</li> <li>· 노동자 보호관련 법으로부터의 책임 회피</li> <li>· 노동조합 약화</li> <li>· 불필요한 노동자 해고에 대한 제약 회피</li> <li>· 비정규직 고용을 통한 예산제약 회피</li> </ul>

## 2. 비정규직 근로자의 개념

비정규직의 개념과 관련하여 <표 2-2>와 같이 권혜자·박선영(1999)는 정규직과의 대비하여 기준을 제시했다. 정규직은 특정한 사용자와 기간의 정함이 없는 고용계약을 맺고 전일제(full-time) 근무를 하며, 특정 기업 내에서 경력개발, 교육훈련, 복지제도 등을 적용받고 있는 노동자이다. 그러나 비정규직은 고용계약이 단기간으로 정해져 있으며, 고용계약의 종료에 따라 다수의 사용자와 고용계약을 맺고, 근로시간은 단시간 근무형태이며, 경력개발과 인적자원 투자를 개인이 직접 해결해야 하고 부가적인 혜택도 제외되는 면이 있다.

즉 비정규직이란 정규직이나 전형근로는 법적 기준 근로시간에 준한 근무를 하며, 특별한 사유가 없는 한 본인이 원할 때까지 계속 그 조직에서 일하는 노동자이다. 현재의 법률(근로기준법 제23조)로 보면, 정규직은 (1) 기간의 정함이 없는 무기근로계약을 체결한 (2) 전일제(풀타임) 노동자라 할 수 있다. 즉 정규직이란 '파견업체가 아닌 일반기업과 기간의 정함이 없는 무기근로계약을 체결한 전일제 노동자'이다.

<표 2-2> 정규직과 비정규직의 차이

기 준	정규직	비정규직
고용계약	특정사용자	다수 사용자
계약기간	정함이 없음	정함이 있음
근로시간	full-time 근무	full-time 또는 단시간 근무
경력경로	특정 기업 내	개인적 수행
결속대상	특정 기업	특정 직무
인적자원투자	기업 내 수행	개인적 수행
사내 복지	기업 내 혜택	혜택 결여
사회보험	기업 내의 수혜	기업 외 수혜

병원 내에서 임금노동자는 이와 같이 직종별로 구분이 되고 있으며, 이러한 직종별 분류는 다시 고용형태별로 정규직과 비정규직으로 구분을 할 수 있다. 병원 내 비정규직 노동자의 유형에 대해 간략하게 살펴보도록 하자. 이는 구체적으로 일반적인 비정규직의 유형구분에 따르면 직접고용 비정규직과 간접고용 비정규직으로 구분할 수 있으며<sup>4)</sup> 유형별 특징은 아래의 <표 2-3>과 같다.

〈표 2-3〉 직접고용 · 간접고용 비정규직의 특징

직접고용 비정규직	간접고용 비정규직
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 병원이 직접 고용계약을 체결한 비정규직을 모두 지칭.</li> <li>• 직접고용 비정규직은 근로계약의 당사자가 병원이 되며, 업무지시 및 부서배치 등이 모두 병원에 의해 진행되고 있으며, 기존 부서와 병동 등에서 정규직과 똑같은 업무를 하고 있음.</li> <li>• 이에 대해 일용직, 상용직, 임시직, 기간제, 계약제, 축탁 등 여러 가지로 불리고 있으나, 위의 조건이 충족된다면 이를 직접고용 비정규직으로 지칭.</li> <li>• 그러나 정규직과 차이점은 고용이 정년까지 보장되지 못하는 기간제, 계약직이라는 점과 임금조건(정규직의 60% 수준)이 정규직에 비하여 낮거나 열악하다는 차이점.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 병원 내 일부 업무를 외부의 기관에 대행, 위탁 등을 하여 대신 수행하도록 하는 것으로 그 업무와 관련하여 근로계약을 맺어 일을 하고 있는 노동자를 지칭. 병원이 외부 기관과 위탁하는 업무에 대해 도급 계약을 맺으며, 이 계약에 근거하여 도급업체에 채용되어 병원 내에서 근무하는 노동자 모두.</li> <li>• 현재 외부 기관에 위탁(대행업무)되어 진행되는 간접고용 비정규직은 주로 병원 내 청소, 식당, 경비, 주차관리, 영안실, 세탁 등의 업무를 담당하는 노동자들.</li> <li>• 간접고용 비정규직은 병원과는 간접적 관계를 형성하고 있으며, 병원과 용역회사간의 도급계약에 근거하여 임금 및 제반 근로조건이 결정. 또한 병원이 용역을 줄때 업체간 경쟁을 붙여 최저가격으로 입찰하는 업체와 도급계약을 맺기에 간접고용 비정규직의 임금조건은 최저임금 수준에 불과한 실정.</li> </ul>

자료 : 보건의료노조, 2007

### 3. 비정규직의 유형

#### 3.1 기간제근로자

기간제근로자란 근로계약기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 자를 의미한다. 이때의 근로계약기간에 대해 개정 전 근로기준법<sup>1)</sup>은 “기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.”라고 하여 장기간의 근로계약기간을 정하여 근로자가 퇴직의 자유를 제한당하지 아니하도록 보호하는데 초점을 맞췄다. 그러나 이와 같이 근로계약기간을 제한하는 조치는 현실상황에서 단기계약기간의 반복갱신이라는 다른 문제점을 낳는 결과를 가져왔다.

1) 근로기준법 제23조

이에 따라 대법원<sup>2)</sup>은 1년을 초과하는 근로계약기간의 효력은 1년으로 단축되며 다만 1년이 지난 후에도 근로관계가 현실적으로 계속되는 경우 묵시의 갱신에 의하여 기간의 정함이 없는 계약이 된다는 기존 입장을 바꾸어, 근로계약기간은 근로계약의 존속기간일 뿐 근로조건이 아니라는 점을 논거로 삼아 당사자가 계약기간을 자유로 정할 수 있으므로 그 계약기간의 약정 자체는 유효하고 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치가 없어도 당연히 종료된다고 보았다.

뿐만 아니라 단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신되는 경우에는 그 정한 기간이 단지 형식에 불과한 경우 비록 기간을 정하여 채용된 근로자라 하더라도 사실상 기간의 정함이 없는 근로자와 다를 바 없으므로 사용자가 정당한 사유 없이 갱신계약 체결을 거절하는 것은 해고와 같아 근로기준법 제30조를 위반한 것이 된다는 입장을 보였다.

이처럼 근로관계 당사자간에 체결된 근로계약기간을 두고 당사자간에 발생하는 분쟁을 최소화하는 한편 당해 근로자가 입는 불이익을 해소하기 위해 정부는 기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률을 제정하며 근로기준법 조문을 삭제하였다.

2) 대법 95다5783, 선고1996.8.29

근로기준법 제21조는 "근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다."고 규정하고 있는바, 그 입법취지는 장기의 근로기간을 정함으로 인하여 근로자가 퇴직의 자유를 제한당하게 됨으로써 장기간 근로의 계속을 강요당하는 것을 방지할 목적으로 근로자 보호를 위하여 1년을 초과하는 근로계약기간 부분의 근로 관계에 있어서 근로자에게 퇴직의 자유를 보장하려는 것에 있고, 근로계약기간은 단지 근로계약의 존속기간에 불과할 뿐 '근로관계에 있어서 임금 근로시간 후생 해고 등 근로자의 대우에 관하여 정한 조건'을 의미하는 근로기준법 제20조 소정의 근로조건에 해당하지 아니하므로 근로계약 당사자는 원칙적으로 이를 임의로 정할 수 있으며, 따라서 1년을 초과하는 근로계약기간을 정하여 근로계약을 체결하였다 하더라도 그 계약기간의 정함 자체는 유효하므로 약정기간 범위 내에서는 사용자는 근로기준법 제21조를 근거로 단순히 근로자에게 1년의 기간이 경과하였음을 이유로 근로관계의 종료를 주장할 수 없고 다만 근로자로서는 1년이 경과한 후에는 언제든지 당해 근로계약을 해지할 수 있다 할 것이며, 한편 근로계약기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 당연히 종료된다.



### 3.2 시간제근로자

시간제근로자란 법정근로시간 범위 내에서 사용자와 근로자간에 실제 근로하기로 결정된 소정근로시간이 동종업무에 종사하는 통상의 근로자의 1주간의 소정근로시간에 비해 짧은 시간을 근로하는 자 즉, 단시간근로자를 의미한다.

이와 같은 단시간근로자의 근로조건 결정시에는 근로기준법<sup>3)</sup>은 원칙적으로 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다고 규정하고 있다. 즉 연차유급휴가를 지급시에는 통상근로자의 연차유급휴가일수에 단시간근로자의 소정근로시간을 통상근로자의 소정근로시간을 나눠 산정한 비율을 8시간으로 곱하여 지급하게 된다. 특히 임금의 경우에는 그 산정단위를 시간급으로 하되, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 4주간의 소정근로기간을 그 기간의 총일수로 나눈 1일 소정 근로시간수에 시간급 임금을 곱하여 산정하게 된다.

최근 제정된 기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률에 따르면 이와 같은 단시간근로자들의 근로조건 보호를 위한 제반 규정을 두고 있는데, 우선 사용자가 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우 당해 근로자의 동의를 얻도록 하고 있으며, 이 경우 사용자는 최장 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없고 단시간근로자가 연장근로 요구에 대한 거부권을 행사한다 하더라도 해고 등의 불이익처우를 줄 수 없다고 규정<sup>4)</sup>하고 있다.

#### 3) 근로기준법 제25조(단시간근로자의 근로조건)

- ① 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 근로조건을 결정함에 있어서 기준이 되는 사항 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### 4) 기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)

- ① 사용자는 단시간근로자에 대하여 근로기준법 제20조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.

### 3.3 파견근로자

근로자 파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 의미하는데 이때 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 자를 말한다.

파견근로자보호 등에 관한 법률에 따르면 파견이 가능한 대상 업무<sup>5)</sup>를 제조업의 직접생산 공정업무를 제외하고 전문지식, 기술경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무로 한정하고 있다. 출산, 질병, 부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적, 간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우에도 파견을 허용하고 있다.

다만, 건설공사현장에서 이뤄지는 업무, 하역업무로서 직업안전법 제33조의 규정에 의한 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무, 선원의 업무, 산업안전보건법 제28조의 규정에 의한 유해하거나 위험한 업무, 그 밖의 근로자 보호 등의 이유로 근로자 파견사업의 대상으로서 적절하지 못하다고 인정하여 시행령이 정하는 업무, 분진작업 업무, 산업안전보건법 제44조의 규정에 의한 건강관리수첩의 교부대상업무, 의료인의 업무 및 간호조무사의 업무, 의료기사의 업무, 여객 및 화물자동차 운송사업의 업무 등은 파견을 금하고 있다.

### 3.4 용역근로자

직업안전법은 근로자공급사업을 ‘공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업’으로 규정<sup>6)</sup>하고 있는데, 이때 공급계약의 객체가 되고 있는 용

5) 파견근로자보호 등에 관한 법률 제5조(근로자파견대상업무 등)

- ① 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식, 기술, 경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.
- ② 제1항의 규정에 불구하고 출산, 질병, 부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적, 간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다.

역근로자란 근로자공급사업을 영위하는 용역업체에 고용되어 당해 용역사업주의 지휘감독 하에 용역계약을 체결한 타 사업장에서 근로를 제공하는 자를 의미한다.

용역근로는 실무에서 도급계약, 업무위탁계약, 아웃소싱 등의 명칭으로 널리 활용되고 있고 그 형식적 측면에서도 파견근로계약과 거의 유사한 형태로 이뤄지고 있다. 그러나 파견근로계약의 경우에는 근로자의 파견을 받은 사용사업주가 당해 파견근로자를 직접 지휘·감독하여 업무를 수행케 할 수 있지만 용역근로의 경우에는 직접적인 지휘감독을 할 수 없다는 차이가 있다.

### 3.5 특수고용형태근로자

특수고용형태의 근로자란 형식상으로는 개인사업자등록을 필했거나 독자적인 점포나 작업장을 보유하며 근로의 제공방법과 근로시간을 독자적으로 결정하면서도 사실상 사업주에 예속되어 비독립적인 형태로 업무를 수행하고 있는 자로 골프장 캐디, 지입차주, 보험모집인, 학원강사, 학습지교사 등을 들 수 있다.

현재까지 특수고용형태의 근로자에 대해서는 근로기준법상 근로자성 판단여부에 대하여 일반적으로 근로자성이 부인되고 있는 실정<sup>7)</sup>이며 단지 개별적이고

6) 직업안정법 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

7. “근로자공급사업”이라 함은 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하는 사업을 말한다. 다만, 파견근로자보호 등에 관한 법률 제2조 제2호의 규정에 의한 근로자파견사업을 제외한다.

7) 대법 2005다 39136, 선고2005.11.24

학습지교사가 피고 회사로부터 위탁계약에 따른 최소한의 교육 등을 받을 의무가 있을 뿐 위탁업무의 수행과정에서 업무의 내용이나 수행방법 및 업무수행시간 등에 관하여 피고 회사로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받고 있지 아니한 점, 학습지교사는 피고 회사의 정사원과는 달리 그 채용부터 출퇴근시간, 위탁관계의 종료에 이르기까지 그 제한이 거의 없고 다른 곳의 취업에도 특별한 제한이 없는 점에 비추어 피고 회사에 전속되어 있다고 볼 수 없는 점, 학습지교사가 피고 회사로부터 지급받는 수수료 등은 그 위탁업무수행을 위하여 학습지교사가 제공하는 근로의 내용이나 시간과는 관계없이 오로지 신규회원의 증가나 월회비의 등록에 따른 회비의 수금실적이라는 객관적으로 나타난 위탁업무의 이행실적에 따라서만 그 지급 여부 및 지급액이 결정되는 것이어서 근로제공의 대가로서의 임금이라고 보기 어려운 점 등에 비추어 보면, 학습지교사는 피고 회사와 사이에 사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자로 볼 수 없으므로, 선정자 전국학습지산업노동조합은 결국 근로자가 아닌 자로

구체적인 사안에 따라 사용종속관계가 명백히 인정되는 경우에 한해 예외적으로 근로자로 인정되고 있을 뿐이다.

정부는 장시간의 근로와 저임금 등의 열악한 근로조건에 있으면서도 만족할 만한 수준의 보호는 사실상 이뤄지지 않고 있다는 판단에 따라 2006년 말 이들의 근로조건 보호를 위한 조치를 발표한바 있었는데, 정부가 발표한 특수형태종사자보호대책에 따르면 특수형태종사자들에 대한 산업재해보상보험 가입 및 적용, 영세자영업자훈련 및 근로자수강지원금 등 직업능력개발관련 지원, 사용자가 특수형태종사자에게 거래상 우월한 지위를 이용하여 불공정거래를 하는 경우 공정거래법, 약관법, 보험업법 등에 의거 시정명령 또는 과징금을 부과 받도록 하는 것이었지만 이와 같은 지원제도만으로는 특수형태근로자들의 실질적인 보호 장치가 될 수 없다는 의견이 계속되고 있어 추후 상당한 진통이 예견되고 있는 분야이다.

### 3.6 기타

비정규직근로자는 이 외에도 재택근무, 가내하청 등과 같이 사업주가 마련해 준 사무공간이 아닌 가정 내에서 작업이 이뤄지고 있는 가정 내 근로자와 근로계약을 약정하지 아니하고 업무의 필요에 따라 연락을 받고 며칠씩 또는 몇 주씩 근로를 제공하는 일일근로자 등이 있다.

---

구성된 단체로서 '노동조합 및 노동관계조정법'상 노동조합에 해당한다고 볼 수 없어 피고 회사가 위 선정자조합의 단체교섭요구에 응하지 않은 것은 노동조합법상 부당노동행위로 볼 수 없다.

서울행법 2004구합 5614, 선고2004.10.22

캐디는 퇴근시간의 정함이 없어 퇴근이 제한되어 있지 않고 자신의 용역 제공을 마친 후에는 특단의 사정이 없는 한 골프장 시설에서 바로 이탈할 수 있는 점, 근로소득세를 납부하고 있지 않고, 참가인 회사도 캐디가 받는 캐디피에 대하여 근로소득세를 원천징수하거나 산업재해보상보험료 및 의료보험료, 고용보험료를 납부한 적이 없는 점, 경기보조업무 수행을 해태하여도 참가인 회사가 캐디에 대하여 어떤 징계처분을 한 적이 없는 점 등에서 볼 수 있듯이 근로기준법 및 노동조합및노동관계조정법상의 근로자에 해당하지 아니한다고 할 것이므로 캐디자격취소는 부당해고나 부당노동행위에 해당하지 않는다.

또한 근로자 보호문제를 다루기 위한 노동법적 관점으로는 <표 2-4>와 같이 직접고용형태(일용직·임시직·한시적근로자·시간제근로자), 간접고용형태(파견근로 등), 특수고용형태 등 3가지 유형으로 분류할 수도 있다.

<표 2-4> 비정규 근로의 분류

구 분		유 형
직접고용	기간제근로	임시직, 일용직, 상용직, 수당직, 기간직, 아르바이트, 촉탁, 계절근로, 재택근로, 인턴, 직급직, 단기사역
	시간제근로	단시간근로, 시간제(Part-time) 등
간접고용	파견근로	파견근로, 근로자 공급 등
	도급, 용역	도급, 용역, 위탁, 사내하청 등
특수고용	보험모집인, 골프장, 경기보조원, 학습지 교사, 레미콘기사, 방송사 구성작가, 리포터, 에니메이터, 텔레마케터 등	

자료 : 최영우, 근로기준법실무해설, 한국노동교육원, 2005

## 4. 비정규직에 관한 이론

### (1) 노동비용의 절감에 관한 이론

비정규직의 경우 정규직에 비해 낮은 학력과 기술력, 숙련수준을 지니기 때문에 적은 급여를 감수하고도 근무할 것이므로(Feldman et al. 1994, Nollen & Axel, 1994), 기업에서 비정규직 고용의 확대는 대안 중의 하나이다(Davis-Blake & Uzzi, 1993, Allan & Sienko, 1997). 직접적인 고용의 대가로 지급하는 임금 이외에도, 비정규직 고용을 통해 선발, 채용, 관리에 이르는 인력관리와 관련된 제반 관리비용을 절감할 수 있고(Pfeffer & Baron, 1998; Smith, 1994), 장기근속이나 생산성 향상이 기대되지 않기 때문에 교육훈련 비용이 절감되는 효과도 기대할 수 있다(Hippel et al. 1997)는 주장도 있다.

요약하면, 비정규직 근로자는 고용 및 교육, 훈련하여 업무에 투입하면서 지불하는 임금과 복지비용은 정규직보다 낮다. 업무량의 변동이 많고, 비핵심 분야의 경우에는 교육훈련비, 복리후생비 등 부대비용이 상대적으로 낮은 비정규직을 활용하는 것이 노동비용을 절감할 수 있는 수단이 될 수 있다. 또한 전통적인 연공급 호봉체계의 적용도 회피할 수 있는 방안이 될 수 있다.

## (2) 노동의 유연성에 관한 이론

노동시장의 유연화란 고용, 임금, 그리고 근로자의 기능에서의 효율성과 신축성을 제고시킴으로써 경제환경 변화에 따른 기업의 구조조정을 원활히 하고 경기를 진작시켜 궁극적으로 실업을 최소화하자는 노동시장 정책이다(정인수, 1998).

기업입장에서는 경영 환경변화에 새로운 기술변화에 신속하게 대응하기 위해 경영관리의 유연성이 필수적이다. 비정규직은 이와 같은 극심한 환경변화에서 일정의 완충제(buffer)로서 작용한다(Pfeffer & Baron, 1998; Smith, 1997).

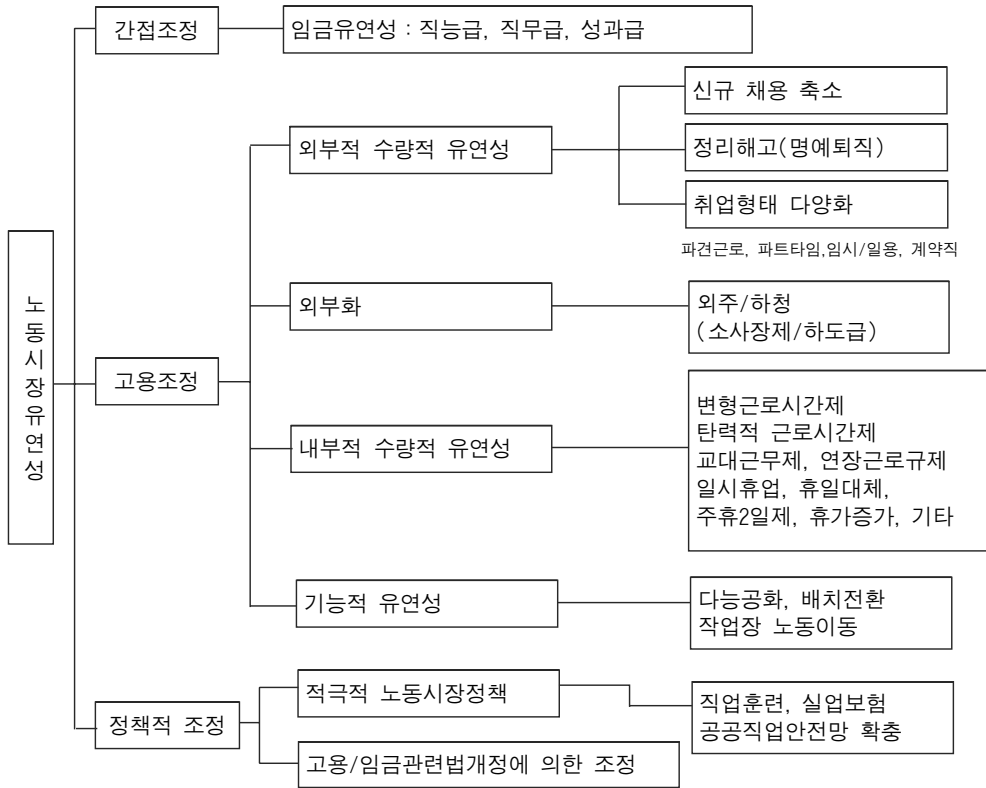
노동시장의 유연성에 대하여 Bernard brunches의 노동 유연성 구분이 가장 널리 인용된다. 1989년 OECD보고서에서 노동유연성의 형태를 ①외부노동시장의 수량적 유연성(external numerical flexibility) ②작업의 외부화에의한 유연성(flexibility by externalization) ③내부의 수량적 유연성(internal numerical flexibility) ④기능적 유연성(functional flexibility) ⑤임금 유연성(wage flexibility) 등 5가지 형태로 구분하고 있다.

Brunches의 노동시장 유연화의 개념을 3가지로 요약하면, 크게 ①수량적 유연성, ②기능적 유연성, ③임금 유연성 등으로 정리할 수 있다. 수량적 유연성이란 외부노동시장의 수량적 유연성(정리해고, 임시직, 계약직, 파트타임 등의 고용형태), 내부의 수량적 유연성(변형근로), 그리고 외부화(파견근로, 하청, 소사장제 등)를 합친 것이다.

기능적 유연성은 핵심근로자에 대한 노동의 질적 탄력성을 확보하려는 목적이며, 다기능공화, 배치전환, 작업장간 노동이동 등을 통해 생산과정 변화에 대한 근로자의 적응력을 높이는 것을 말한다.

임금 유연성은 과거의 연공서열이나 단체협상에 의해 결정되던 경직된 임금제도의 변경을 통한 경제적 유연성의 획득이며, 연봉제, 성과급제 등의 임금형태로 전환되는 것을 의미한다.

지금까지 살펴본 노동시장 유연화에 대한 논의를 우리나라에서 현실적으로 이루어지고 있는 고용·임금 및 정책적 방법을 동원하여 노동시장 유연성과 고용형태 다양화의 개념으로 재정리하여 보면, <그림 2-3>과 같이 정리될 수 있을 것이다(정인수, 1997).



자료 : 정인수(1997), 취업형태 다양화와 정책과제, 한국노동연구원.

〈그림 2-1〉 노동시장 유연성과 고용형태 다양화의 개념

### (3) 이중노동 시장 이론

이중노동시장(dual labor market)은 노동 시장이 하나의 동질적인 와전경쟁 시장이 아니라 질적으로 다른 두 가지 노동시장이 공존하고 있다는 것이다. 즉 1차 노동시장(primary labor market)과 2차 노동시장(secondary labor market)이라는 것이다. 이는 노동시장의 구조를 가장 중요한 설명 변수로 보는 것인데, 1차 노동시장이 상대적으로 높은 임금, 좋은 근로조건, 다양한 승진기회, 고용안정이 보장되는 반면, 2차 노동시장은 저임금, 열악한 근로조건, 낮은 고용안정성과 내부 승진의 부재 등 직업안정성이 없다는 것으로 특징지을 수 있다(이각범, 1989). 이것을 노동의 '분단화(balkanization)'라고 하며, 이에 따라 비정규직 고

용형태를 취하고 있는 직업들은 2차 노동시장에 속한다고 볼 수 있다. 이처럼 노동 시장이 이중으로 분리된 이유는 자본주의의 발전 단계에서 자본이 최대한의 이윤을 확보하기 위해 직무 구조를 계층화하고, 노동력의 자연적 사회적 차이를 기초로 노동자 집단을 이질화함으로써 분할지배를 추구하기 때문이라는 것이다.

이중노동시장의 이론에서 주장하는 것처럼 상호교류가 완전히 단절된 두 노동시장으로 구성된 사회를 현실에서 찾기는 어렵다. 그러나 어느 나라를 막론하고 이중노동시장의 성격을 부분적이나마 갖고 있는 것이 현실이며, 이중노동시장의 성격이 강한 사회에서 일부 계층의 사람들은 빈곤의 악순환에서 헤어나기 힘들고 사회적 갈등도 그만큼 더 커질 것이다.

이중 노동시장이론은 자본주의의 발전이 이중노동시장의 발달과 전개에 큰 영향을 미치는 변수임에도 불구하고 자본주의 구조에 대한 설명을 하지 않은 채 노동시장 구조의 변화 즉, 불리한 지위에 놓여 있는 집단을 보다나온 상태로 변화시키는 데만 관심을 집중시켰다<sup>8)</sup>는 비판이 있지만, 불평등한 처우를 개인적인 실패가 아니라 노동시장의 구조적 요인으로 설명한다는 점에서 진일보한 이론이라고 볼 수 있다. 현실적으로 상용노동자로 구성된 핵심그룹과 시간제, 임시직, 하청, 외주노동자로 구성된 주변그룹으로 나누어지고, 핵심노동자는 조직 내 핵심 업무를 담당하며, 주변노동자는 일상적, 기계적 업무를 담당하며 대개 여성, 시간제, 임시노동자로 구성되어 있는 분절된 노동시장구조를 설명하기에 적합하다고 본다. 또한 2차 노동시장을 중심으로 한 비정규근로자의 낮은 임금, 열악한 근무조건, 그리고 고용의 불안정성 등의 차별화 문제를 설명하기에 적합한 이론으로 생각된다.

지금까지 언급한 내용들을 요약하면 <표 2-5>와 같이 정리할 수 있다.

8) 정현정(2001), “비정규근로자와 정규근로자의 노동현황에 관한 비교연구”에서 재인용함.



〈표 2-5〉 비정규직의 고용 이유

목표	수단
비용절감	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노무비용 절감(임금과 부가급부)</li> <li>• 관리비용 절감</li> <li>• 교육·훈련비용 절감</li> <li>• 직원 채용비용 절감</li> <li>• 정규직 자극을 통한 생산성 향상</li> </ul>
유연성 향상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 수요나 주문 변동에 대처</li> <li>• 기술적 유연성 획득</li> <li>• 노동력 배치의 유연성 획득</li> <li>• 정규직 결원에 대한 보충</li> <li>• 주변부 업무에 대한 유연성 획득</li> </ul>
법적 규제와 제약조건 회피	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정규직 고용에 관련한 책임 회피</li> <li>• 노동자 보호관련 법으로부터의 책임회피</li> <li>• 노동조합 약화</li> <li>• 불필요한 노동자 해고에 대한 제약 회피</li> <li>• 비정규직 고용을 통한 예산 제약 회피</li> </ul>

자료 : Hippel, C, Mangum, S, Greenberger, D, Heneman, R, & Skoglund, J(1997) "Temporary Employment Can Organizations and Employees Both Win?" Academy of Management Executive, 11(1): 94.

## 5. 선행연구 고찰

문영전 등의 국내 종합병원(23개), 대학병원(6개), 병원(1개) 총 30개 의료기관을 대상으로 조사한 결과에 의하면 비정규직 운영 실태는 다음과 같다(문영전, 2007).

첫째, 우리나라 전체 근로자 가운데 비정규직 근로자의 비율은 36.7%로 나타났다으나, 병원에서는 비정규직 근로자의 비율이 20.2%로 나타나서 비정규직 근로자가 차지하는 비율이 타산업보다 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 병원에서 정규직 대비 비정규직의 급여수준은 상용직 91.3%, 임시직 73.4%로 나타나 일반 기업의 정규직 대비 비정규직의 급여수준이 51.3%임에 비추어 높은 것으로 나타났다.

셋째, 정규직이 적용받고 있는 5개 항목을 기준으로 했을 때 비정규직의 복리후생 해당 항목수는 상용직의 경우는 평균 3.3개, 임시직의 경우는 2.4개로 정규직과 비정규직간에 복리후생 측면에서 차이를 보이고 있다.

넷째, 비정규직 보호관련 법률시행 이후 병원에 근무하는 비정규직의 예상급여수준은 시행 전보다 별 차이가 없는 것으로 나타나 병원에서 아직까지 비정규직의 처우개선에 대하여 적극적으로 대처하고 있지 않음을 알 수 있다.

다섯째, 비정규직 보호관련 법률시행 이후 병원에서는 법 기준에 따라 전면적으로 또는 일부 정책을 바꿀 것이라는 의견이 대부분으로 나타나 향후 병원에서는 법률기준에 맞추어 정책을 바꿀 것으로 기대된다.

여섯째, 비정규직보호법 시행 이후 상용직의 급여 현실화 계획은 대부분 아직 검토되지 않고 있으나 이는 상용직의 급여수준이 정규직의 90% 이상으로 정규직의 급여수준에 많이 근접해 있기 때문인 것으로 보인다. 다만 비정규직에 대한 연차적인 급여 현실화는 3년 이내에 현실화할 계획이 95.7%로 대부분을 차지하고 있다.

비정규직을 활용하는 이유는 노동수요의 조절과 비용절감이 용이하기 때문에 외환위기 이후 비정규직이 지속적으로 증가하는 추세이다. 그러나 비정규직의 높은 고용불안정과 상대적으로 열악한 근로조건은 근로자의 낮은 생산성과 소속감 부족, 정규직 사원과의 이질감, 높은 이직률 등의 부작용을 초래할 수 있다.

모든 비정규직을 동시에 정규직으로 전환하는 것은 현실적인 경영환경을 고려할 때 불가능한 사항이다. 따라서 비정규직에 대한 많은 관심과 제도적인 보완이 필요하다고 본다. 본 연구에서는 병원조직의 비정규직의 실태와 문제점을 분석하여 결과를 제시함으로써 병원경영의 인적자원 활용에 대한 의사결정을 하는데 기여하는데 초점을 맞추었다.

그리고 4개 대학병원 대상으로 한 황상철(2005)의 연구결과에 의하면 국내 비정규직 운영 실태는 다음과 같다.

첫째, 각 대학병원은 비정규직 관련 입법안이 진행 중인데 비정규직 운영에 대한 명확한 운영지침을 갖추고 있지 못하고 있다. 명문화된 운영지침 부족으로 비정규직의 안정적인 운영을 저해하고, 노사간 논쟁의 여지를 남기고 있다.

둘째, 각 대학병원의 비정규직 규모는 국내 전체규모나 병원계 전체 규모와 같이 매년 증가했으며, 이는 결국 의료기관의 의료서비스 저하를 초래할 수 있다.

셋째, 대학병원들의 비정규직 활용 목적은 노동시장 수요측면에서 경영효율화를 위한 인건비 절감, 고용의 유연성 확보, 유동성이 높은 업무에 대한 원활한 인력수급이며, 주로 의료기술직이나 주변업무가 주된 대상이다.

넷째, 비정규직들의 차별처우 문제의 핵심인 임금 및 부가혜택 수준을 보면, 동일 직종으로 동일 업무를 수행함에도 불구하고 정규직과 비교해 현저하게 낮은 처우를 받고 있다.

다섯째, 각 병원들이 비정규직의 정규직 전환에 대해 소극적이고, 비정규직의 활용 목적상 정규직 채용 전의 평가과정, 의료기술의 습득을 위한 인턴십 시스템이 없어 동기부여 유인책이 약한 편이다.

그리고 장재식(2004)은 병원조직의 특성과 비정규직 활용방안에 관한 연구를 수행하였는데, 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 비정규직 변화에 대한 인지도 조사결과, '비정규직이 증가했다'는 의견은 간호사 62%, 간호조무사, 의료기사, 의무기록사, 사무행정직 50%, 기술직 30%로 조사되었다.

둘째, 간호조무, 보조원가 교환, 영양, 경비직 등에서 고용불안정의 정도가 매우 크게 나타났다. 기술기능직의 경우 비정규직의 확대를 경험하는 정도는 낮았음에도 불구하고 고용불안정의 인지 정도는 매우 높게 나타나고 있다. 이는 직종별 비정규직의 성격과 형태가 다르기 때문이다.

셋째, 간호사 및 의료기사 등 의료업무와 관련된 비정규직의 도입은 시간제·일용직(서울대, 전남대병원) 근무와 축탁직(서울대병원)으로 나타났다. 이에 반해 의료업무와 직접 관련되지 않는 주변직종의 비정규직의 도입은 용역직(서울대, 전남대병원)의 도입과 증가로 나타난다.

넷째, 시간제와 축탁직의 도입은 기존에 고용된 정규직원의 고용안정과 상관없이 업무의 증가와 노동 강도의 강화, T/O의 제한 등이 원인이 된다. 이에 따라 이들 비정규직의 도입은 기존 종사자들의 고용안정을 크게 위협하지 않는다. 반면 용역직의 도입은 업무증가와 무관하게 기존 업무를 새로운 방식으로 관리하려는 목적이 강하므로 해당 직종 노동자들의 고용불안으로 직접 이어질 수밖에

없다고 보았다. 그리고 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 비 정규직 개선방안을 제시하였다.

첫째, 비정규직 채용은 취업동기 파악을 통한 직무수행에 필요한 자격요건을 갖춘 채용이 중요하다.

둘째, 교육 및 인력관리에서 비정규직의 인력의 특정 상황이나 욕구에 따른 세부적인 교육과 경력개발 프로그램의 도입이 시급하다.

셋째, 정규직으로의 전환가능성은 비정규직 인력에게 매우 중요한 동기부여의 수단으로 활용될 수 있다. 또한 최장 계약기간의 조정이다.

넷째, 비정규직 인력들은 정규직과 비교하여 임금이 낮다고 여기는 경향이 있어 재계약시 근무 연수에 비례하여 호봉 승급제에 대체할 수 있는 제도를 도입할 수 있다.

다섯째, 노동조합의 역할로서 비정규직에게 노조 가입자격이 주어지지 않더라도 조직 구성원의 일원으로서 인정하는 긍정적인 시각에서 접근하는 노력이 필요하다.

## 6. 비정규직근로자의 현황

### 6.1 노동시장의 변화

우리나라는 외환위기로 인해서 대량실업사태를 맞이하였고, 이로 인하여 노동시장의 인력수급 불균형 현상이 지속되고 있다. 무엇보다도 노동시장의 유연성 증대로 인하여 근로자 고용형태의 불확실성이 갈수록 증대되고 있다.

#### ① 고용구조의 변화

국내 경제위기 이후 기업에서는 평생직장 개념이 사라졌고, 정리해고의 도입과 직장 불안정이 증대되었다. 노동력 수요측면에서도 우리나라 기업의 구조조정 추진으로 인적자원 합리화가 가속화되고 종전의 제조업 중심에서 기술정보

산업으로 재편됨에 따라 비정규직근로자의 증가가 가속화될 것이다. 미국 등 선진국에서는 인터넷산업을 주축으로 벤처산업이 급성장하면서 고부가가치 일자리가 지속적으로 창출되고 있다. 그러나 우리나라에서는 아직 시작단계에 불과한 이들 산업의 고용흡수가 증가되지 않는 한 수급불균형은 심화될 수 있으며, 이는 고 실업 사태 및 장기실업자가 심화될 수 있음을 의미한다.

또한 노동시장 유연화 이외에 산업구조 변화도 고용구조의 질적 하락을 초래한다. 기술정보산업의 발전은 양질의 일자리 창출을 도모하는 긍정적인 효과가 있지만 반대로 핵심인력이 아닌 주변 인력의 경우는 일자리 상실을 가져오는 부작용도 클 것이다.

2004년 8월중 실업자는 801천명으로 전월대비 13천명(-1.6%) 감소하였고, 실업률은 3.5%로 전월과 동일하였으며, 전년 동월대비로는 실업자는 45천명(6.0%) 증가, 실업률은 0.2%p 상승하였다. 취업자는 22,382천명으로 전월대비 368천명(-1.6%) 감소하였으며, 전년 동월대비로는 256천명(1.2%) 증가하였다.

〈표 2-6〉 실업자·실업률 및 전년 동월대비 취업자 현황

구 분	2003. 8.	2004. 3.	2004. 4.	2004. 5.	2004. 6.	2004. 7.	2004. 8.
실업자(천명)	756	879	809	788	763	814	801
실업률(%)	3.3	3.8	3.4	3.3	3.2	3.5	3.5
취업자(%)	-0.4	2.4	2.3	1.6	2.0	1.3	1.2

출처: 통계청, 「2004년 8월 고용동향」 2004. 9

교육정도별 실업자는 전년 동월대비 모든 계층에서 상승하였고 고졸(22천명, 5.7%)에서의 증가가 두드러졌으며, 실업률도 모든 계층에서 0.1%p씩 상승하였다. 전월에 비해서 실업자는 고졸(-35천명, -8.0%) 및 중졸 이하(-6천명, -4.0%)에서는 감소하였으나, 대졸 이상(28천명, 12.6%)에서는 증가하였고, 실업률도 고졸(-0.3%p) 및 중졸 이하(-0.1%p)에서는 하락하였으나 대졸 이상(0.5%p)에서는 상승하였다.

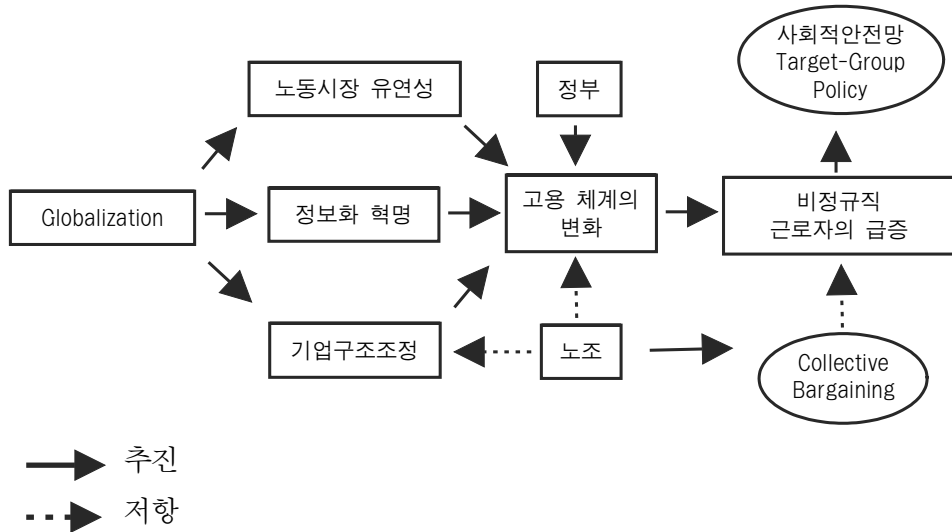
〈표 2-7〉 교육정도별 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %)

구 분	2003. 8.	2004. 7.	2004. 8.	전년동월대비		전월대비	
				증감	증감률	증감	증감률
〈전체〉	756(3.3)	814(3.5)	801(3.5)	45(0.2p)	6.0	-13(0.0p)	-1.6
중졸 이하	136(2.3)	150(2.5)	144(2.4)	8(0.1p)	5.9	-6(-0.1p)	-4.0
고 졸	383(3.9)	440(4.3)	405(4.0)	22(0.1p)	5.7	-35(-0.3p)	-0.8
대졸이상	238(3.4)	223(3.0)	251(3.5)	13(0.1p)	5.5	28(0.5p)	12.6
〈남자〉	480(3.6)	521(3.8)	510(3.7)	30(0.1p)	6.3	-11(-0.1p)	-2.1
중졸 이하	84(3.0)	103(3.7)	93(3.4)	9(0.4p)	10.7	-10(-0.3p)	-9.7
고 졸	246(4.1)	281(4.5)	262(4.3)	16(0.2p)	6.5	-19(-0.2p)	-6.8
대졸이상	150(3.3)	137(2.9)	155(3.3)	5(0.0p)	3.3	18(0.4p)	13.1
〈여자〉	277(2.9)	292(3.0)	291(3.0)	14(0.1p)	5.1	-1(0.0p)	-0.3
중졸 이하	52(1.6)	47(1.5)	52(1.7)	0(0.1p)	0.0	5(0.2p)	10.6
고 졸	137(3.5)	159(3.9)	143(3.6)	6(0.1p)	4.4	-16(-0.3p)	-10.1
대졸이상	88(3.8)	86(3.4)	96(3.8)	8(0.0p)	9.1	10(0.4p)	11.6

주 : ( )안의 수치는 실업률. 자료 : 통계청, 「2004년 8월 고용동향」 2004. 9.

이러한 추세는 기업의 인적자원 관리시스템 변화에 따라서 가속화 될 것이다. 이로 인해 기업의 인적자원은 특수적 지식자산(firm-specific knowledge assets)을 보유한 정규인적자원, 유동화 된 전문가그룹 그리고 주변 인력으로의 중층화가 이루어질 것이다. 따라서 기업은 일부 핵심 인력인 고학력, 전문가 집단에 대해 인적자원투자를 집중하게 되고, 유동화 된 인력의 경우는 저학력 단순인력이나 외부노동시장을 활용하게 된다고 하겠다. 이로 인하여 주변 인력은 비정규직으로 전환하게 되고 실업자화 될 가능성이 높아지고 있다.

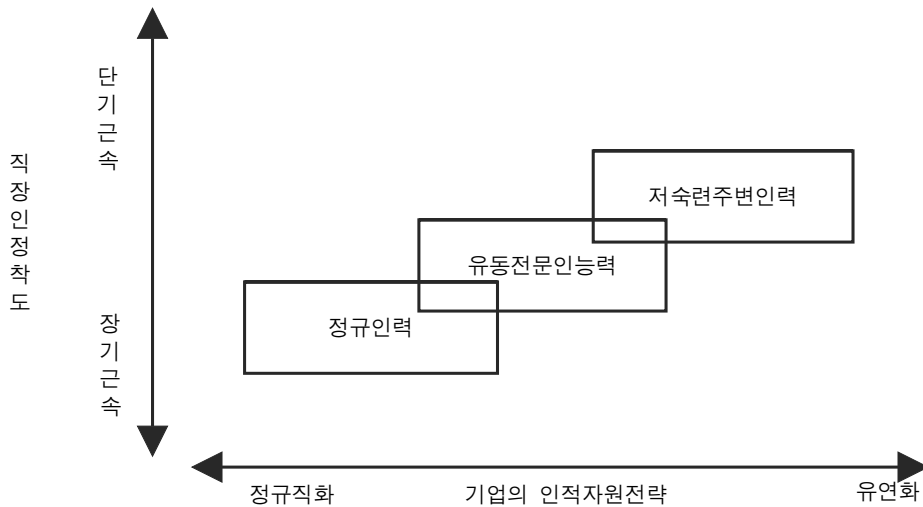


〈그림 2-2〉 비정규직 근로자 증가의 원인과 과정

출처: 전국경제인연합회 보도자료(2005). p.7:임영훈(2000).

## ② 장기고용형태의 변화

지식기반경제(knowledge-based economy)로의 이행은 우리 기업의 고용관행을 근본적으로 변화시키고 있다. 종전의 내부 노동시장에 의존한 평생직장 개념이 사라지고 인력관리의 유연성이 가속화 되고 있다. 장기고용관행은 직장 안정과 기업소속감에 긍정적으로 기여했지만, 지식·정보화시대에 따라 장기 고용형태의 비효율성 및 기업비용이 증대되었다. 정보화 사회의 진전에 따라 채용 후 실시하는 직무교육의 중요성이 감소하고 신기술 인력과 기술습득과정을 모두 학교 정규교육에 의존하는 경향이 커졌다. 즉, 기업은 필요한 인력을 확보하기 위해 일단 채용한 후 전문기술을 습득 시키는데 필요한 시간과 비용을 줄이고, 우수인력을 외부 노동시장에서 적기에 채용하고 미숙련 인력은 주변 부화하여 비정규직을 계속 확대하려는 전략이다. 이러한 기업의 인력관리 패턴에 따라서 실업률은 계속하락하고 불완전 취업자가 계속 증가하고 있다.



〈그림 2-3〉 인적자원의 관리전략(고용포트폴리오)

출처: 임영훈, 전게서, p.11

### ③ 비정규근로자의 증가

우리나라는 1990년대 중반 이전까지만 해도 대체로 높은 직장안정도를 기록하였지만, 1990년대 중반부터 권고퇴직과 명예퇴직의 형태로 직장 불안정이 서서히 높아지게 되었다. 특히 경기 침체와 함께 감원 열풍이 불기 시작하였고 이러한 감원에 의해 직장을 잃게 된 많은 실업자들이 생계유지와 재취업을 위해 비정규직근로자로 되었을 가능성이 높다. 또한 노동시장 유연화가 가속화됨에 따라 정규직근로자 역시 잠재적인 불안정 고용층을 형성하고 있다. 따라서 실제 이들을 포함한 고용층, 비정규직근로자의 비율은 상당히 높은 것으로 추정할 수 있을 것이다. 특히 불안정 고용층인 비정규근로자의 경우 기본적인 근로법제의 보호규정을 제대로 적용 받지 못하고 있어 이들의 고용불안정은 더욱 심각하다. 이러한 현상은 노동시장의 유연화, 사회복지제도의 축소, 규제완화, 공기업 민영화 등으로 더욱 가속화 되고 있으며, 고용형태의 유연화는 임시·일용직 근로자, 계약직 근로자, 시간제 근로자, 파견직 근로자 등 불안정 고용층은 증대하고 있다.



## 6.2 비정규직 근로자의 현황

비정규직근로자의 규모의 통계 측면에서 보면, 통계청은 근로자를 임금근로자와 비임금근로자로 분류하고 있다. 임금근로자는 다시 상용직근로자, 임시직근로자, 일용직근로자로 분류하며, 비임금근로자는 자영업주와 무급가족종사자로 정의하고 있다.

여기에서 임시직근로자는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 자로 정의하였으며, 일용직근로자는 고용계약기간이 1개월 미만인 자, 또는 일정한 사업장 없이 사업을 경영하는 자로 정의 된다. 우선 1년 이상의 유계약 갱신을 통해 상용화되는 비정규직근로자나 용역업체에 의하여 고용되어 있으면서 실제 업무는 사용업체에서 사용업체의 지시에 따라 근로하는 파견직 근로자가 통계조사 상에는 제외되었기 때문에 실제 비정규직근로자의 수가 상당부분 축소될 수 있다. 이러한 통계상의 문제점을 감안하면서 <표 2-8>에 있는 비정규직근로자의 규모를 살펴보면, 통계청의 발표에 따른 2004년 8월말 우리나라의 임금근로자는 14,584천명으로 전년 동월대비 435천명(3.1%)이 증가하였다. 이중 상용직근로자는 464천명(6.4%), 일용직근로자 30천명(1.5%)으로 증가하였으나 임시직근로자는 -59천명(-1.2%)으로 감소하였다.

### □ 전체산업의 비정규직 실태

비정규직 근로자 규모의 측정에 있어서 통일된 기준이 마련되어 있지 않아 정확한 규모를 파악하기 어렵다. 본 연구에서는 통계청에서 매월 실시하는 경제활동인구조사의 기준에 의거하되 종사상의 지위를 추가적인 분류기준으로 삼은 김유선의 방식을 선택하여 비정규직 근로자를 상용직, 임시직, 일용직으로 분류하여 실태를 파악해 보았다.<sup>9)</sup> 정부에서 파악하고 있는 우리나라의 비정규직 규모는 아래의 <표 2-8>과 같다.

9) 김유선, 비정규직 규모와 실태-통계청, '경제활동인구조사 부가조사(2005. 8)결과', 한국노동사회연구소.

〈표 2-8〉 비정규직 규모

(단위 : 천명, %)

연도	임금근로자	정규직	비정규직	한시적 근로자(순계)*	기간제 근로자	시간제 근로자	비전형 근로자
'02 8월	14,030 (100)	10,191 (72.6)	3,839 (27.4)	2,063 (14.7)	1,536 (10.9)	807 (5.8)	1,741 (12.4)
'03 8월	14,149 (100)	9,543 (67.4)	4,606 (32.6)	3,013 (21.3)	2,403 (17.0)	929 (6.6)	1,678 (11.9)
'04 8월	14,584 (100)	9,190 (63.0)	5,394 (37.0)	3,597 (24.7)	2,491 (17.1)	1,072 (7.4)	1,948 (13.4)
'05 8월	14,968 (100)	9,486 (63.4)	5,483 (36.6)	3,615 (24.2)	2,728 (18.2)	1,044 (7.0)	1,907 (12.7)
'06 8월	15,351 (100)	9,894 (64.5)	5,457 (35.5)	3,626 (23.6)	2,722 (17.7)	1,135 (7.4)	1,933 (12.6)

주) 순계는 각 고용형태별 중복인원을 제외하고 산정한 숫자임.

## 7. 비정규 근로의 문제점

### 1) 근로계약기간의 남용

우리나라 기업이 그동안 기간제 근로자의 사용을 확대해 온 것은 정규직근로자에 대한 과보호 현상이 결국 지속인 임금 및 근로조건을 향상시켜 기업경쟁력 약화가 현실화 된 시점에서도 해고 또는 임금의 삭감이 불가능하다는 고용의 경직성을 사용자가 절실하게 체감했기 때문이었다. 개별 기업에서는 근로기준법상 해고제한의 법리<sup>10)</sup>를 회피하고 퇴직금 지급의무 면제<sup>11)</sup>를 목적으로 비정규직의 채용을 증가시킨 것도 중요한 이유로 볼 수 있다.

10) 근로기준법 제35조 각호는 해고해야 할 정당한 이유만 있다면 해고예고나 해고예고수당을 지급하지 아니하고 곧바로 해고할 수 있는 요건을 명시하고 있는데, 일급근로자로서 3월을 계속근무하지 아니한 자, 2월 이내의 기간을 정하여 사용된 자, 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자, 계절적 업무에 6월 이내의 기간을 정하여 사용된 자, 수습사용중인 근로자가 이에 해당한다.

11) 근로자퇴직급여보장법 제8조는 “퇴직금제도를 설정하고자 하는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.”라고 하고 있으면서도 제4조의 단서에서 “계속근로한 기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.”라고 하여 퇴직금 지급의무를 면제하고 있다.

이처럼 급증하는 기간제 근로자에 대해서 그동안 개별 기업은 1년 내외의 단기 근로계약기간을 정하여 사용하고 동 기간 동안 당해 근로자의 적격성을 심사하여 일부는 정규직으로 전환하고 잔여인원에 대해서는 반복하여 단기 계약기간을 갱신하여 사용하는 일을 상례화 하였다.

이에 따라 당해 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로계약자는 정규직으로의 전환을 강력하게 희망하면서도 한편으로는 자신의 근로계약기간이 종료되기 전에 과연 사업주가 반복해서 갱신계약을 체결해 줄 것인지에 대해서도 확신을 갖지 못한 채 불안한 근로관계를 지속할 수밖에 없었다.

물론 근로기준법상 근로계약기간과 관련하여 대법원은 단기의 근로계약기간이 장기간에 걸쳐 반복적으로 시행되어 사실상 근로계약기간을 설정하는 것이 무의미한 경우 반복갱신을 거절하는 것은 해고와 유사하여 법이 정하고 있는 정당한 사유가 있어야만 한다는 판시를 하고 있지만 일부 사용자는 1년의 근로계약기간 중 일정 기간 동안의 근로관계 단절 이후 재사용하는 등의 편법을 사용함으로써 비정규직 근로자에 대한 무분별한 반복갱신 계약체결 현상이 결국 사회적 문제로 등장하게 되었다.

통계청이 발표한 근로형태별 계속근로기간관련 조사 자료를 보면 정규직근로자의 평균근속기간은 5년 10개월 정도였으나 비정규직에 대한 근속기간은 정규직근로자의 절반에도 못 미치는 2년 1개월인 것으로 나타났다. 특히 시간제 근로자나 비전형 근로자의 경우에는 그 정도가 더욱 심하여 이들의 근속기간은 겨우 1년에 지나지 않았다

〈표 2-9〉 근로형태별 근속기간

(단위 : 구성비, %)

구 분	2005. 8				2006. 8			
	평균 근속기간	1년 미만	1년~ 3년	3년 이상	평균 근속기간	1년 미만	1년~ 3년	3년 이상
임금근로자	4년 6개월	39.3	22.7	38.0	4년 6개월	39.9	21.7	38.4
○ 정 규 직	6년	27.7	23.5	48.8	5년10개월	29.7	22.3	48.0
○ 비정규직	2년	59.3	21.3	19.5	2년 1개월	58.3	20.6	21.1
- 한 시 적	2년 2개월	55.6	23.4	21.0	2년 4개월	53.8	22.3	23.9
기 간 제	2년1개월	56.3	22.8	20.9	2년 1개월	56.6	21.8	21.6
- 시 간 제	11개월	77.7	14.8	7.5	1년	74.3	16.7	9.0
- 비 전 형	1년10개월	63.0	18.8	18.2	1년 8개월	64.3	18.1	17.6
· 파 권	2년 4개월	44.1	25.2	30.7	2년	51.8	25.0	23.2
· 용 역	2년 1개월	51.0	27.3	21.7	2년	51.4	26.3	22.3
· 특수고용	3년 3개월	40.0	28.1	32.0	2년 9개월	46.9	24.9	28.2
· 가정 내	1년 2개월	72.3	18.8	8.9	1년 2개월	67.9	19.5	12.7
· 일 일	2개월	95.9	2.9	1.1	3개월	97.2	1.3	1.5

## 2) 불공정한 근로계약 관행

근로자들의 개별적 근로관계를 규율하고 있는 근로기준법 제24조는 근로계약 체결시 근로자에 대하여 임금, 제20조의 규정에 따른 소정근로시간, 제54조의 규정에 따른 휴일, 제59조의 규정에 따른 연차유급휴가 그 밖에 대통령령이 정하는 근로조건을 명시하도록 규정하고 있는데, 이 경우 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일 및 연차유급휴가에 관한 사항에 대하여는 서면으로 명시하고 근로자의 요구가 있는 때에는 이를 그 근로자에게 교부하도록 하고 있다.

그러나 대부분의 현실상황에서는 임시직, 일용직 등 비정규직에 대해서는 근로계약서의 작성을 등한시 하거나 근로조건에 대한 명시 의무조차 이행하지 않는 사례가 많이 발견되고 있다.

### 3) 상대적 저임금

통계청이 2006년 8월을 기준으로 조사한 경제활동인구 부가조사를 토대로 조사한 비정규직 근로자의 평균임금수준은 119만 8천원으로 정규직근로자의 임금 190만 8천원과 비교해 볼 때 약 62.7%인 것으로 나타나 정규직대 비정규직간의 임금수준 차이가 좀처럼 좁혀지지 않고 있음을 보여주었다(2002년 67.1%, 2003년 61.3%, 2004년 65%, 2005년 62.1%).

이를 고용형태별로 좀 더 세분화 해 보면 기간제근로자는 129만 3천원으로 67.7%, 시간제근로자는 28.8%, 파견근로자는 66%, 용역근로자는 48.8%정도였다.

〈표 2-10〉 고용형태별 월평균임금수준

〈단위 : 천원〉

구 분		2002	2003	2004	2005	2006
전 체		1,325	1,466	1,542	1,593	1,656
정규직		1,456	1,678	1,771	1,846	1,908
비정규직		977	1,028	1,152	1,156	1,198
근로계약	기간제	1,056	1,082	1,187	1,258	1,293
근로시간	시간제	499	499	539	522	551
근로 제공 방식	일일근로	789	805	837	860	873
	도급근로	1,197	1,272	1,390	1,422	1,322
	파견근로	1,148	1,104	1,272	1,316	1,261
	용역근로	862	871	922	948	933
	재택근로	530	412	564	567	596

물론 통계청의 조사방식을 두고 논쟁할 이유는 없지만 개별 기업에서 임금수준에 직접적으로 영향을 미치는 변수 즉, 연령, 근속기간, 생산성, 근로시간, 성별, 학력, 사업체규모, 직종 등이 비정규직보다 정규직이 월등히 많기 때문에 사실상 비정규직 임금이 조사된 대로 62.7% 수준에 해당한다고 단정하기는 어렵다.

그러나 이처럼 설명이 가능한 임금격차에도 불구하고 비정규직이라는 사실만으로 낮은 수준의 임금을 지급하는 관행이 여전히 남아있다고 볼 수 있다.

#### 4) 교육훈련 배제

현대조직에서 인적자원을 관리하는 목적은 정규직이든 비정규직이든 종업원들의 잠재적 능력을 최대한 발휘하여 조직의 목표와 개인의 목표를 달성하는데 있다.

기업에 있어 종업원이 직무에 적합한 자질을 갖추고 보다 나은 능력을 개발하도록 조직적이고 체계적으로 유도하는 활동으로 정의되는 교육훈련의 목적은 지식과 기능을 전달하거나 습득할 수 있는 기회를 제공함으로써 기업이 필요로 하는 유능한 인재를 육성하는 것이며, 또한 조직의 경영목표를 명확히 이해하고 실행할 수 있도록 하기 위해 의사소통 통로를 개발하고 구성원의 동기를 유발시키는데 있다. 뿐만 아니라 종업원은 지식과 기능의 습득을 통해 자기 발전의 욕구를 충족시킬 수 있고 능력개발을 통해 소정의 성취동기를 유발시키는 것이다.

이처럼 기업이 목표로 하는 소기의 교육목적을 달성하기 위해서는 교육훈련을 필요로 하는 대상자를 적절히 선정하고<sup>12)</sup>, 어떤 내용의 교육훈련을 시킬 것인지 그 내용을 확정하여, 가장 적절한 교육훈련 프로그램<sup>13)</sup>을 선정하는 것이 중요하다. 그러나 기업이 교육훈련을 실시하기 위해서는 상당기간동안의 시간과 비용이 소요된다는 점 때문에 교육훈련 대상자 선정과정에서 비정규직근로자는 사실상 배제되거나 제한적으로 선정되는 것이 사실이다.

이와 같은 사례는 <표 2-11>과 같이 통계청이 조사한 자료에서도 확인되고 있는데, 동 자료에 따르면 교육훈련경험이 있는 비정규직근로자는 정규직근로자의 71% 수준으로 나타났는데, 특히 시간제 비정규직근로자의 경우에는 정규직근로자의 36% 수준에 지나지 않아 시간제근로자의 교육훈련 배제현상이 두드러지게 나타났다.

12) 교육훈련의 필요성을 발견할 수 있는 인사관리기법으로는 통상 관찰법, 간행물조사법, 자료조사법, 작업표본법, 질문지법, 전문가자문법, 면접법, 집단토의법, 델파이기법 등이 개발되어 있다.

13) 피교육자의 신분과 계층에 따라 신입사원훈련기법으로는 오리엔테이션, 멘토시스템 등이 있고, 일선종업원 훈련기법으로는 OJT, 실습장훈련, 도제훈련, 직업학교훈련기법 등이 개발되어 있다.

한편, 교육훈련비용 지출의 주체에 있어서도 정규직근로자의 경우에는 고용주가 부담하는 비율이 67.4%인데 반해 비정규직근로자의 경우에는 75.2%로 역전 현상이 나타나고 있으나 이는 자료조사의 대상이 특정 기업체에 고용된 비정규직을 대상으로 한 것이 아니라 전 산업적으로 조사된 것이기 때문인 것으로 풀이된다.

〈표 2-11〉 고용형태별 교육·훈련경험 유무

(단위 : 구성비, %)

	임금 근로											
		정규	비정규	한시		시간제	비전형	파견	용역	특수 고용	가정내	일일
					기간제							
〈 전 체 〉	100.0	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
○ 교육·훈련 경험 있음	28.0	31.2	22.2	23.7	23.8	11.3	21.9	39.3	14.5	46.0	8.0	2.4
○ 교육·훈련 경험 없음	72.0	68.8	77.8	76.3	76.2	88.7	78.1	60.7	85.5	54.0	92.0	97.6

교육비 부담주체	임금 근로 자											
		정규	비정규	한시적		시간제	비전형	파 견	용 역	특수 고용	가정내	일일
					기간제							
회 사 1)	67.4	64.4	75.2	71.6	71.1	52.3	86.8	84.2	80.5	90.5	73.0	46.8
본 인	9.2	7.8	12.7	12.7	11.9	30.3	10.3	7.6	14.1	8.3	24.1	48.7
국가 기관2)	22.9	27.3	11.7	15.1	16.3	16.7	2.6	8.4	4.6	1.0	2.8	2.5
기 타	0.5	0.6	0.4	0.6	0.7	0.8	0.3	0.0	0.8	0.2	0.0	1.3

1) 자영업자 또는 고용주가 부담한 경우 포함

2) 근로복지공단, 산업인력관리공단 등 정부산하기관 포함

### 5) 휴일 및 휴가의 활용

근로기준법은 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따르도록 하여 근로시간에 비례하여 모든 조건에서 균등한 처우<sup>14)</sup>를 받도록 규정하고 있다.

노동부 행정해석<sup>15)</sup>도 단시간근로자나 일용직 근로자의 경우 휴일 및 휴가에서 제외되는 경우가 많으나 1년 소정근로시간이 정규근로자보다 적거나 일용직 근로자라 하더라도 1주 소정근로일을 개근한 경우에는 주휴일을 주어야 하며, 연차유급휴가 역시 1년의 소정근로일을 8할 이상 출근한 자에게는 근로형태와는 무관하게 15일의 유급휴가를 주고 1년 미만의 기간을 약정하여 사용하는 비정규직근로자에게는 매월 개근시 1일씩의 유급휴가를 부여하여야 한다고 하고 있다.

많이 개선되었다고는 하나 비정규직근로자에 대한 휴일 및 휴가 사용 제한현상은 여전히 나타나고 있는데, 그 대표적인 것이 근로자의 휴일근로수당 및 연차유급휴가수당이 임금에 포함된 것으로 보는 포괄산정임금제계약 강요현상이다. 외형상 비정규직근로자 스스로 포괄산정임금계약을 희망하는 형태로 계약이 이뤄지고 있어 위법성이 잘 드러나고 있지 않지만 포괄산정임금계약을 체결한 비정규직근로자는 법이 정하고 있는 제수당을 별도로 수령하지 못함을 감수해야만 한다.

14) 근로기준법 제5조(균등처우)

사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

15) 근기68207-1854(1993.8.24)



## 제3장 비정규직 관련 법률

---

## 1. 비정규직 근로자 보호

### 1) 기간제근로자 보호

#### ① 기간제근로자 사용제한

기간제근로자 보호의 주된 내용은 기간제근로자의 사용기간을 계속근로 2년으로 제한한 것이다. 개정 전 근로기준법에 따르면 근로관계당사자가 근로계약기간을 정하는 경우 1년을 상한으로 한다는 규정만 두고 있을 뿐 기간제근로자의 반복갱신에 대해서는 제한규정이 없어 총 사용기간을 제한하고 있지 않았다.

물론 대법원<sup>16)</sup>은 그 판시를 통해 기간제 근로계약의 반복갱신을 제한하고 있기는 하나 현실적으로는 근로계약의 관행, 당사자의 갱신의사, 반복갱신에 대한 기대가능성, 직무의 특성 등 다양한 사정들이 고려됨에 따라 근로계약에 대한 일관성이 없다는 지적이 계속되어 왔으며, 사실상 사업주가 기간제근로계약을 체결하고 반복갱신을 함으로써 근로기준법이 정하는 해고제한의 규정을 회피하는 수단으로 활용되어 온 것이 사실이었다.

이와 같은 문제점을 해결하기 위해 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률은 기간제근로자의 사용기간을 2년으로 제한하고 사용자가 2년을 초과하여

16) 대법 2005두 5673, 선고 2006.02.24

1. 근로계약기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료된다. 그렇지만 한편, 기간을 정한 근로계약을 작성한 경우에도 예컨대 단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신됨으로써 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우 등 계약서의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결방식에 관한 관행 그리고 근로자보호법규 등을 종합적으로 고려하여 그 기간의 정함이 단지 형식에 불과하다는 사정이 인정되는 경우에는 계약서의 문언에도 불구하고 그 경우에 사용자가 정당한 사유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효로 된다.
2. 부당해고나 부당노동행위에 대하여 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령이 발하여진 경우 그 명령에 따라 이를 시정할 주체는 사업주인 사용자가 되어야 한다. 그러므로 그 구제명령이 사업주인 사용자의 일부조직이나 업무집행기관 또는 업무담당자에 대하여 행하여진 경우에는 사업주인 사용자에 대하여 행하여진 것으로 보아야 한다. 따라서 이에 대한 중앙노동위원회에의 재심 신청이나 그 재심판정 취소소송 역시 당사자능력이 있는 당해 사업주만이 원고적격자로서 소송을 제기할 수 있다.

사용할 때에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주한다는 규정을 두었다. 이에 따라 2년 초과 사용하는 경우 사용자가 기간제근로자를 해고하고자 하는 경우에는 근로기준법 제30조가 규정하고 있는 정당한 이유가 있어야만 가능하고, 2년을 초과하여 사용한 기간제근로자를 근로계약기간의 만료를 이유로 고용을 종료하는 경우에는 부당한 해고에 해당되어 상당한 고용안정을 가져오게 될 것으로 보인다.

## ② 기간제근로자의 사용시간에서 제외하는 기간

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한법률 제4조는 사용자가 2년을 초과하지 않는 범위 안에서만 기간제근로자를 사용할 수 있다고 하면서 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우나, 휴직, 파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우, 고령자고용촉진법상 고령자와 근로계약을 체결하는 경우 등 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다는 간주규정을 두고 있다.

그러나 육아휴직기간이나 병역의무 이행을 위한 휴직기간 등이 기간제근로자의 사용기간에 포함되는지의 여부에 대하여 별도로 규정하고 있지 않아 이를 둘러싼 해석상 다툼이 있을 수 있었다.

이에 정부는 시행령 입법예고를 통해 근로기준법 제78조의 규정에 의한 업무수행으로 인한 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간, 남녀고용평등법 제19조의 규정에 의한 육아휴직기간, 병역법 및 향토예비군설치법, 민방위기본법에 의한 의무이행을 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간, 업무외 부상, 질병 기타의 사유로 인하여 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간을 법 제4조 제1항의 기간제근로자의 사용기간에서 제외하는 기간으로 규정하였다.

### ③ 기간제근로자 사용제한 예외

한편, 법은 사용기간 제한을 받지 않는 예외규정을 동시에 두고 있는데 우선, 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위해 고용하는 경우 등 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우, 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우, 고령자고용촉진법 제2조 제1호의 규정에 의한 고령자와 근로계약을 체결하는 경우, 전문적 지식과 기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책, 실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우, 그 밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우가 이에 해당한다.

이에 따라 정부가 입법예고한 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 제4조<sup>17)</sup>(기간제근로자 사용기간 제한의 예외)를 고찰해 보면 박사학위

17) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한법률 시행령 제4조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외)

- ① 법 제4조 제1항 제5호에서 “전문적지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우”라 함은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
  1. 박사학위(외국에서 수여받은 이에 해당하는 학위를 포함)를 소지하고 해당분야에 종사하는 경우
  2. 국가기술자격법 시행령 제9조에 의한 기술사등급의 국가기술 자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우
  3. 별표2의 자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우
- ② 법 제4조 제1항 제5호에서 “정부의 복지정책, 실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”라 함은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
  1. 고용정책기본법, 고용보험법 등 노동관계법에 의하여 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우
  2. 국민기초생활보장법에 의하여 생활이 어려운 자의 생활보장 및 자활을 지원하기 위하여 일자리를 제공하는 경우
  3. 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률에 의하여 산업교육기관 졸업생의 취업알선과 기술향상을 위하여 일자리를 제공하는 경우
  4. 제대군인지원에 관한 법률 제3조에 의해 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 군에서 일자리를 제공하는 경우
  5. 그 밖에 제1호 내지 제4호에 준하는 경우로서 국가, 지방자치단체 및 그의 위탁을 받은 자가 법령, 예산, 위탁계약 등에 근거하여 국민의 직업능력개발, 취업촉진, 생활보장 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우
- ③ 법 제4조 제11항 제6호에서 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”라 함은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

및 기술직 소지자, 변호사, 의사, 변리사 등 전문지식을 갖춘 직종에 초점을 두고 있는데 이들은 일반적인 비정규직근로자와는 달리 고소득, 고학력자이기 때문에 법으로 별도 보호할 이유가 없다는 입장이었다.

특히 시행령 제4조 제1항 제3호는 별표를 통해 전문자격사를 감정평가사, 건축사, 공인노무사, 공인회계사, 관계사, 변리사, 변호사, 보험계리사, 손해사정사, 수의사, 세무사, 약사, 의사, 치과의사, 한약사, 한의사로 규정하였다.

## 2) 단시간근로자 보호

단시간근로자에 대한 주된 내용은 초과근로의 제한과 근로조건 서면명시이다. 개정 전 근로기준법에 따르면 법정근로시간을 초과한 연장근로에 대해서만 제한하고 있을 뿐, 법정근로시간 내에서는 단시간근로자의 초과근로를 제한하는 규정을 별도로 두고 있지 않아 단시간근로자에게 과도한 초과근로를 시키는 사례가 종종 발생하였고, 법원<sup>18)</sup>도 이와 같은 법내 초과근로에 대하여는 소정의 법정기준근로시간 범위 내에서 행한 것이기에 소정의 할증임금이 적용되지 아니한다는 견해를 보였다.

- 
1. 다른 법령에 의하여 사용기간을 법 제4조 제1항과 달리 정하는 경우
  2. 국군조직법 제8조에 의해 국방부장관이 인정하는 군사적 전문지식 등 전문성의 활용이 요구되는 업무에 종사하는 경우
  3. 국가안정보장에 직결된 업무에 보장하는 경우
  4. 한국표준직업분류의 대분류 0(의회의원, 고위임직원 및 관리자), 대분류 1(전문가)과 대분류 2(기술공 및 준전문가)직업에 종사하는 자 중 소득세법 제20조 제1항의 근로소득(최근2년간의 연간평균소득을 말한다.)이 노동부장관이 고시하는 소득수준 이상에 해당하는 경우.

18) 대법 94다 54559, 선고1995.6.30(참조 대법 90다카 14758, 선고1991.6.28; 대법 94다 18553, 선고, 1995.6.29)

초과근로시간 가운데 토요일의 4시간을 초과한 근무시간이나 동절기에 있어서의 단축된 1시간의 초과근로시간을 포함하는 것이라면, 그 초과근로시간 중 1일 8시간, 1주 44시간을 초과하지 않는 부분은 법 제42조 소정의 법정기준근로시간 범위내의 근로시간이므로 이 부분의 근로는 이른바 법내 초과근로에 해당하여 할증임금이 지급되는 법 제46조 소정의 시간외근로에는 해당하지 않는다. 그러므로 운영규정 등에서 법내 초과근로 등에 대하여도 법 제46조 소정의 할증임금을 지급하도록 규정한 것으로 인정되지 않는 이상 이 부분근로에 대하여는 법 제46조 소정의 할증임금을 지급할 필요가 없다 할 것이다

단시간근로자에 대하여 무분별하게 행해지고 있는 연장근로의 문제점을 해결하기 위해 법<sup>19)</sup>은 법정 근로시간범위 내라 하더라도 1주당 초과근로를 12시간으로 제한하고 단시간근로자를 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 단시간근로자의 동의를 얻도록 하였고 나아가 단시간근로자의 동의 없이 연장근로를 실시하는 경우, 당해 단시간근로자의 거부권도 별도로 명시하였다.

특히 동의 없는 연장근로 거부를 이유로 해고 등 부당한 행위를 하는 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형을 부과토록 하는 등 불이익처우를 금지규정<sup>20)</sup>을 두었다.

이 외에도 단시간근로자의 권리보호를 위해 근로기준법이 정하고 있는 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법, 휴일 및 휴가, 취업 장소 및 종사해야 할 업무, 근로일 및 근로일별 근로시간 등을 서면으로 명시토록 함과 동시에 단시간근로자와 통상근로자간 전환을 촉진하기 위하여 통상근로자의 채용시에 단시간근로자의 우선고용 노력규정<sup>21)</sup>을 두고 있다.

---

19) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)

- ① 사용자는 단시간근로자에 대하여 근로기준법 제20조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.

20) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제16조(불리한 처우의 금지)

사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제6조제2항의 규정에 따른 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부

21) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제7조(통상근로자로의 전환 등)

- ① 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
- ② 사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다.

### 3) 파견근로자 보호

#### ① 파견대상 확대

파견근로자의 보호와 관련하여 개정 전 법률은 파견대상 업무를 열거방식으로 하고 제조업의 직접 생산공정업무를 제외하고 전문지식, 기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무로서 대통령령이 정하는 26개 업무<sup>22)</sup>를 규정하고 있다.

또한 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우나 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우와 같은 제한적 사유가 있는 경우에는 파견근로자가 능토록 하고 있으나 10개 업무<sup>23)</sup> 경우에는 근로자의 파견을 금지하고 있다.

특히 동법 시행령 제2조는 근로자파견금지업무를 세부적으로 규정하고 있는데 “의료법 제2조의 규정에 의한 의료인의 업무” 및 “동법 제58조의 규정에 의

22) 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조(근로자 파견대상업무)

① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 제2조(근로자파견의 대상 및 금지업무)

① 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조 제1항에서 “대통령령이 정하는 업무”라 함은 별표 1의 업무를 말한다.

[별표1]컴퓨터 전문가의 업무, 사업전문가의 업무, 기록 보관원, 사서 및 관련정보전문가의 업무, 언어학자, 번역가 및 통역가의 업무, 전신·전화통신기술공의 업무, 도안사의 업무, 컴퓨터 보조원의 업무, 녹화장비조작원의 업무, 라디오 및 텔레비전방송장비 조작원의 업무, 달리 분류되지 않은 기타 교육전문가의 업무, 관리비서 및 관련 준전문가의 업무, 예술·연예 및 경기 준전문가의 업무, 비서, 타자원 및 관련사무원의 업무, 도서·우편 및 관련사무원의 업무, 수금원 및 관련근로자의 업무, 전화교환사무원의 업무, 여행안내요원의 업무, 조리사의 업무, 보모의 업무, 간병인의 업무, 가정개인보호근로자의 업무, 주유원의 업무, 자동차운전원의 업무, 전 화외판원의 업무, 건물청소원의 업무, 수위의 업무

23) 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조(근로자파견대상업무)

② 제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다. 다만, 다음 각호의 업무에 대하여는 그러하지 아니하다.

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무
2. 항만운송사업법 제3조 제1호, 철도소운송법 제2조, 농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률 제33조의2, 화물유통촉진법 제2조 제1호·제10호의 규정에 의한 하역업무로서 직업안정법 제33조의 규정에 의하여 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
3. 선원법 제3조의 규정에 의한 선원의 업무
4. 산업안전보건법 제28조의 규정에 의한 유해하거나 위험한 업무
5. 기타 근로자보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무

한 간호조무사의 업무”, “의료기사 등에 관한 법률 제3조의 규정에 의한 의료기사의 업무”등 유독 병원업과 관련된 직종들이 대부분 파견금지업무로 규정하고 있다는 점은 병원업 내 근로자활용여지를 대폭 축소한 것으로 해석되어 추후 연구에선 이들 업무 중 간호인력에 대한 파견가능업무 편입을 심도 있게 다루어야 할 필요가 있다.

한편, 현행 26개 파견대상업무가 극히 제한적이고 기업의 수요를 제대로 반영하지 못하여 불법파견의 요인이 되고 있다는 지적에 따라 개정법은 제5조(파견대상업무) 제1항을 “전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무”에서 “전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무”로 개정하여 시행령으로 파견대상업무를 현실에 맞게 조정할 수 있는 근거를 두었는데, 정부가 내 놓은 시행령에 의해 파견근로자 가능한 직종은 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 파견근로 가능직종

분 류	파견근로 가능직종
컴퓨터관련 전문가	컴퓨터시스템 설계가 및 분석가, 데이터베이스 관리자, 기타 컴퓨터시스템 전문가, 컴퓨터 네트워크 운영전문가, 인터넷전문가, 기타 네트워크 관련전문가, 시스템 프로그래머, 응용프로그래머, 멀티미디어 자료제작 전문가, 기타 컴퓨터관련 전문가
행정, 경영 및 재정전문가	회계사, 세무사, 기타 회계전문가, 재정 및 신용분석 전문가, 노사관계전문가, 직업연구전문가, 기타 인사 및 노사관계전문가, 증권전문가, 금융상품 개발전문가, 기타 금융전문가, 보험전문가, 홍보전문가, 조사분석가, 판촉기법 전문가, 광고대리인, 경영지도진단 전문가, 경영조사분석가, 관세사, 기타 사업서비스전문가
특허전문가	특허전문가
기록보관원, 사서관련전문가	기록보관원, 박물관 등 관리인
번역가 및 통역가	번역가, 통역가
창작 및 공연 예술가	조각가, 화가, 상업미술가, 사진작가, 만화가, 만화영화작가, 기타 미술가 및 관련예술가, 제품디자이너, 패션디자이너, 인테리어디자이너, 시각디자이너, 기타 디자이너, 작곡가, 관현악단 지휘자, 합창단 지휘자, 성악가, 대중가요 가수제외, 기악연주자, 국악제외 대중가요 가수, 국악인, 기타 음악가 및 관련전문가, 안무가, 무용가, 기타무용가 및 관련전문가
영화, 연극 및 방송관련 전문가	영화배우 및 텔런트, 연극배우, 코미디언 및 개그맨, 성우, 영화감독, 무대감독, 아나운서, 전문 연예사회자, 디스크자키, 기타 프로그램 진행자



분 류	파견근로 가능직종
컴퓨터관련 준전문가	컴퓨터 관련 운영원, 컴퓨터 조직원, 산업용 로봇 조종원
기타 전기공학 기술공	기타 전기공학 기술공
통신기술공	통신기술공
제도기술 종사자	기계제도사, 전기 및 전자장비 제도사, 토목공학 제도사, 건축제도사, 지도제도사, 기술도해사, 기타제도사
광학 및 전자장비 기술종사자	사진사, 사진기자, 촬영기사, 녹음기사, 기타 광학 및 녹화장비 기사, 무선 통신사, 전신장비기사, 방송장비기사, 송신장비기사, 영상기사, 기타 방송 및 통신장비기사
정규교육 이외 교육준전문가	가정학원 강사, 기술학원 강사, 사무학원 강사, 기타 교육기관 교육 준전문가, 문리강사, 예능강사, 기타강사
기타 교육 준전문가	자통자 운전교관, 그 외 기타 교육준전문가
예술, 연예 및 경기 준전문가	대중업소 악사, 대중업소 가수, 대중업소 무용수, 기타 음악 및 무용관련 준전문가, 미술관련 준전문가, 대중업소 연예사회자, 기타 연예관련 준전문가, 직업운동선수, 직업경주선수, 바둑기사, 경기감독 및 코치, 경기심판, 기타 운동경기관련 준전문가, 체력훈련가, 마술, 곡예 및 관련 준전문가, 동물 조련사
관리 준전문가	관리비서, 속기사, 기타 관리비서 및 관련 준전문가, 정부 관리준전문가, 그 외 기타 관리 준전문가
사무지원 종사자	일반사무보조원, 워드프로세서 조직원, 사무용기기 조직원, 자료입력사무원, 비서
도서, 우편 및 관련사무종사자	도서 및 서류정리 사무원, 우편물 분류사무원, 기타 우편관련 사무원, 심사, 교정 및 관련사무원, 대서사무원
수금관련 사무종사자	수금 및 관련 사무원
전화교환 및 번호안내 사무종사자	제품디자이너, 전화번호 안내원
개인보호 및 관련종사자	가정보육사, 보조보육교사 및 시설보조 보육사, 간병인, 산후조리 종사원, 치료사보조원, 기타 시설 개인보호 종사자, 가정개인간호종사원, 약사보조원, 수의사보조원, 그 외 기타 개인보호 및 관련종사원
음식조리 종사자	주방장, 한식조리사, 양식조리사, 중식조리사, 일식조리사, 기타 음식조리사, 간이음식점조리사, 병원조리사, 선반조리사, 열차식당 조리사, 기타음식점 이외 조리사, 차류조리사, 기타조리사
여행안내 종사자	국내여행 안내원, 국외여행 안내원, 관광통역 안내원, 기타여행 안내원
주유원	주유원
기타소매업체 판매원	기타 소매업체 판매원
전화통신 판매종사자	전화통신 판매원
자동차운전종사자	택시운전원, 일반승용차운전원, 경화물자운전원, 구급차운전원, 우편배달차운전원, 기타승용차 및 경화물차 운전원, 시내버스운전원, 시외버스운전원, 고속버스운전원, 관광버스운전원, 승합차운전원, 기타버스운전원, 일반트럭운전원, 유조차량운전원, 트레일러트럭운전원, 덤프트럭운전원, 레미콘차량운전원, 광산왕복차운전원, 큰크리트펌프카운전원, 기타 특수차운전원

분 류	파견근로 가능직종
건물청소종사자	사무실청소원, 아파트청소원, 기타 건물청소원
수위 및 경비원	수위 및 경비원

## ② 파견기간규정 완화

파견기간 및 연장에 있어 개정 전 법률<sup>24)</sup>은 26개 상시허용업무의 경우 1년을 원칙으로 하고 당사자간 합의시 1회에 한하여 1년의 범위 내에서 최대 2년간 연장이 가능토록 하고 출산, 질병, 부상 등으로 결원이 생긴 경우에는 그 사유 해소에 필요한 기간, 일시적·간헐적으로 인력이 필요한 경우에는 파견기간을 3개월 이내로 하되, 그 기간 내에도 사유가 해소되지 아니하는 경우에는 당사자간 합의시 1회에 한하여 3개월의 범위 내에서 최대 6개월까지 연장이 가능토록 하고 있다.

하지만 개정법률<sup>25)</sup>에서는 현행 1년의 범위에서 1회에 한하여 파견기간을 연장할 수 있도록 하는 연장횟수 제한규정을 삭제하고 1회의 파견기간이 1년을 초과하지 아니하고 연장된 총 파견기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 내에서 파견기간 연장횟수에 대한 제한을 삭제하였다. 이에 따라 만약 6개월 파견계약

### 24) 개정전 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제6조(파견기간)

- ① 제5조 제1항의 규정에 의한 근로자 파견의 기간은 1년을 초과하지 못한다. 다만, 파견사업주·사용자성부·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.
- ② 제5조 제2항의 규정에 의한 근로자파견의 기간은 다음과 같다.
  1. 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간
  2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간, 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 파견근로자가 명시적인 반대 의사 표시하는 경우를 제외한다.

### 25) 개정 후 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제6조(파견기간)

- ① 제5조 제1항의 규정에 의한 근로자 파견의 기간은 1년을 초과하지 못한다.
- ② 제1항의 규정에 불구하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못한다.

을 체결한 후 총 기간 2년 내에서 파견기간을 3회 연장한 경우에는 현행법상으로는 범위반이 되나 개정법에서는 얼마든지 가능하게 되었다.

아울러 개정법은 고령자(만 55세 이상)의 경우 파견기간 2년 제한규정을 초과하여 연장할 수 있도록 하는 등의 조치를 통해 재취업이 어려운 고령자의 특성을 별도로 고려하였다.

### ③ 파견기간 초과시 고용의무 부과

앞서 언급한바와 같이 파견기간은 개정법상 1회의 파견기간이 1년을 초과하지 아니하고, 연장된 총 파견기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 내에서 수 차례의 파견기간을 연장할 수 있도록 하고 있다. 개정 전 법률은 파견기간 초과시 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다.”고 하여 파견기간 초과시 고용의제규정만 두고 있을 뿐 불법파견시 이를 제제할 규정을 별도로 두고 있지 않았다.

또한 행정해석<sup>26)</sup>과 대법판례<sup>27)</sup> 간에도 고용의제규정이 불법파견에 영향을 미칠 것인지의 여부에 대해 서로 다른 견해(행정해석은 고용의제 조항이 파견기간 초과 외에 파견대상 업무위반 등 불법파견의 경우에도 적용된다고 보았으나, 대

26) 근기 68207-683(1999.11.22)

파견법 제6조제 3항의 법 해석은 동 법의 취지와 목적에 따라 해석되어야 한다고 사료됨. 동 법 제6조 제3항에서 「고용의제 규정」을 둔 취지는 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하려는 목적에서 비롯된 것으로서 사용사업주가 동일한 파견근로자를 2년을 초과하여 사용할 필요가 있는 경우에는 동 사업주로 하여금 「파견근로자의 사용사업주」로서의 책임이 아니라 「근로기준법상 사용자」로서의 책임을 지도록 한 것임. 따라서 사업주가 동일한 파견근로자를 2년간 사용 후 일정한 공백기간을 두고 다시 동일한 파견근로자를 사용하였다고 한다면 동 사업주는 새로이 사용하는 시점부터 동 근로자에 대해 「파견근로자로서 사용」하는 것이 아니라 「근로기준법상 사용자로서 동 근로자를 채용」한 것으로 보아야 할 것임.

27) 대법 2004두1728,기각2004.4.16

대법원은 고용의제를 부인한 하급심에 대한 상고를 본안심리 없이 기각하며, 불법파견에 따른 공급업체와 파견근로자 사이의 근로계약은 무효가 되지만, 불법파견시에는 파견법 제6조 제3항과 같이 고용의제를 적용하는 규정이 없기 때문에 사용사업주가 근로자들의 직접 사용자라고 할 수는 없다고 했다.

법원은 불법파견에 대하여 적용된다는 명문의 규정이 없어 고용의제 적용이 부인된다는 입장을 보였다.)로 대립하는 모습까지 보였으며, 특히 고용의제 집행과 관련하여 고용형태나 기간, 임금 및 근로조건을 어떻게 할 것인지에 대하여 언급이 없어 또 다른 분쟁을 낳는 문제점을 야기하였다.

개정법은 이러한 문제점을 해결하고자 “고용의제”규정을 “고용의무”로 전환하고 불법파견시에도 고용의무가 적용됨을 명시하여 파견근로자를 보호하고 불법파견에 대한 제재를 강화하였다. 이에 따라 사용사업주는 상시파견대상이 아닌 업무로서 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 인력확보 사유가 있는 경우가 아님에도 파견근로자를 사용하면서 사용기간에 2년을 초과한 경우나 파견금지업무에 파견근로자를 사용한 경우, 파견기간 관련 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우, 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 행하는 자로부터 파견 받아 사용하고 그 파견기간이 2년을 초과한 경우에는 직접고용 의무를 부담하게 된다.

사용사업주가 준수해야 할 파견근로자의 근로조건도 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정한 근로조건으로 하거나 동종·유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 저하되지 않도록 명시하여 파견근로자 보호규정을 두었다.

#### ④ 근로조건 정보제공 및 파견계약내용 고지

개정 법률이 파견근로자에 대한 차별금지규정을 신설함에 따라 파견사업주도 사용사업주 사업 내의 동종·유사업무를 수행하는 근로자의 근로조건 관련정보를 알아야 할 필요가 있게 되었다. 이를 위해 사용사업주는 파견계약 체결시 파견사업주에게 차별적 처우금지규정을 준수하도록 사용 사업주 사업 내의 동종 또는 유사업무 종사 근로자의 존재여부, 당해 근로자들의 근로조건 등 시행령이 규정하는 필요한 정보를 제공토록 하였다.<sup>28)</sup>

이 외에도 파견사업주가 근로자 파견을 하고자 하는 경우 당해 근로자에게 파견계약의 내용을 서면으로 고지토록 하고 파견근로자는 파견사업주에게 파견의 대가에 대한 내역제시를 요구할 수 있도록 규정하였다.

### ⑤ 벌칙규정 재정비

개정법률은 파견사업주에 대하여 파견대상업무, 파견기간 또는 파견사업허가 규정을 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형을 부과토록 하고 있는 데 반해 사용사업주는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형으로 그 형량이 대폭 낮고 무허가 파견사업주로부터 파견역무를 제공받는 것에 대한 벌칙이 별도로 없다는 지적에 따라 사용사업주에 대한 벌칙을 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금으로 상향 조정하고 무허가 파견사업주로부터 근로자 파견의 역무를 제공받지 아니하여야 한다는 규정을 신설하고 위반시 다른 불법파견규정과 동일한 형벌을 부과토록 하였다.

## 2. 차별적 처우 금지

### 1) 비교대상

현행 근로기준법<sup>29)</sup>은 국적·성별·신앙 기타 사회적 신분을 이유로 한 근로조건 차별을 금지하고 있으며, 남녀고용평등법<sup>30)</sup>은 고용에서의 남녀의 평등한

28) 파견근로자보호 등에 관한 법률 제24조(파견근로자에 대한 고지의무)

- ① 파견사업주는 근로자를 파견근로자로서 고용하고자 할 때에는 미리 당해 근로자에게 그 취지를 서면으로 알려주어야 한다.
- ② 파견사업주는 그가 고용한 근로자중 파견근로자로 고용하지 아니한 자를 근로자파견의 대상으로 하고자 할 경우에는 미리 그 취지를 서면으로 알려주고 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.

29) 근로기준법 제5조(균등처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

30) 남녀고용평등법 제2조(정의)

- ① 이 법에서 “차별”이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 그 밖의 불이익한 조치를 취하는 경우를 말한다.

기회 및 대우의 보장, 모성보호, 직장과 가정생활의 양립, 여성의 직업능력개발 및 고용촉진의 지원을 목적으로 성별, 혼인 또는 가족상의 지위, 임신, 출산 등을 사유로 모집 및 채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에 있어 차별을 금하는 규정을 두고 있다.

그러나 정규직과 비정규직처럼 고용형태를 이유로 한 차별적 처우금지 규정이 없어 비정규직에 대한 임금 기타 근로조건의 차별이 사회 양극화의 원인으로 지적됨에 따라 노동시장의 건전한 발전과 사회통합을 위해 차별해소 방안의 마련이 필요하게 되었다.

우선 기간제근로자에 대해서 법<sup>31)</sup>은 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하여 근로자의 기술·능력이 아닌 고용형태상 차이를 이유로 한 차별적 처우에 대해서는 사용자의 주관적 의사에 무관하게 객관적 상황으로 판단하여 차별이 있었다면 처벌의 대상이 된다고 보고 있다.

남녀고용평등법 제7조(모집과 채용)

- ① 사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 사업주는 여성근로자를 모집 및 채용함에 있어 모집, 채용하고자 하는 직무의 수행에 필요로 하지 아니하는 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건, 미혼조건, 그 밖에 노동부령이 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

남녀고용평등법 제8조(임금)

- ① 사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.
- ② 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 제25조의 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.

남녀고용평등법 제10조(교육, 배치 및 승진)

사업주는 근로자의 교육, 배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

남녀고용평등법 제11조(정년, 퇴직 및 해고)

사업주는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

### 31) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조(차별적 처우의 금지)

- ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
- ② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

이 경우 비교대상 근로자는 당해 사업 또는 사업장내의 정규직근로자로 한정 하되 비교대상이 되는 정규직의 범위는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자로 한정된다. 이처럼 비교대상이 되는 근로자의 범위를 동종업무 뿐만 아니라 유사업무에 종사하는 자에게까지 규정한 것은 차별금지 원칙의 비교대상을 폭 넓게 규정하고자 하는데 있었다.

또한 단시간근로자의 경우에도 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하여 기간제 근로자에 대한 규정과 동일한 방식으로 통상근로자에 비해 단시간근로자에 대한 차별금지규정을 두었다.

파견근로자에 대해서는 파견근로자임을 이유로 사용사업주 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하여 파견근로자의 비교대상이 사용사업주 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자임을 명시하였다.

## 2) 차별적 처우의 정의와 기준

법이 규정하고 있는 차별적 처우라 함은 임금 그 밖의 근로조건에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 의미한다. 따라서 사용주가 비정규직을 채용할 것인지의 여부나 업무의 경중, 난이도, 생산성, 책임의 정도에 따라 정규직과 비정규직간에 분명한 기준을 설정하여 합리적인 차이를 두는 것은 얼마든지 가능하다.

정부는 입법 과정에서 차별의 양태가 각 기업간에 아주 다양하게 나타날 수 있다는 이유로 세부적인 판단기준을 법 규정으로 명문화 하지 않았는데, 이는 부당해고의 경우도 근로기준법<sup>32)</sup>으로 해고금지 포괄규정을 둔 뒤, 노동위원회

32) 근로기준법 제30조(해고 등의 제한)

① 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하

나 법원의 판결에 의해 해고의 기준이 어느 정도 마련되어 왔던 것처럼 부당한 차별의 기준도 향후 노동위원회의 판정이나 법원의 판결 등에 의해 축적될 것으로 보고 있기 때문이다.

한편, 차별적 처우의 대상이 되는 임금 그 밖의 근로조건에는 근로자복지에 관한 사항도 해당 할 것인지의 여부에 대하여 논란이 있으나 근로관계에서 발생 되는 것이라면 모두 차별적 처우의 대상이 된다고 정부는 설명<sup>33)</sup>하고 있다.

---

지 못한다.

- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 또는 산전후의 여성이 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제87조의 규정에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

33) 비정규직법안 설명회(2006.12.26)



## 제4장 의료기관 비정규직 운영실태

---

## 1. 병원 비정규직 고용목적

병원들의 비정규직을 고용하는 주 목적은 한시적 대체인력, 특수 분야의 전문 인력 필요성, 정원부족에 따른 인력 충원, 인건비 절감, 인력 운영의 유연화 등이다. 병원 조직은 일반 기업과 다르게 24시간 운영체제, 환자의 생명을 다루는 시행착오 불인정, 높은 여성인력 비중 등의 특성이 있으며, 상대적으로 다수의 여성인력으로 인한 출산휴가, 육아휴직, 보건의료 등에 대한 대체인력의 비중이 높은 편이다.

S1병원의 비정규직 고용사유를 보면 <표 4-1>과 같다. 2006년 4월 기준으로 분석한 결과이며, 한시적 대체는 정규직의 병가·휴직 등 단기공백을 대체하기 위해 고용하는 비정규직이며, 사직대체는 정규직의 사직 대체로 충원된 비정규직이다.

<표 4-1> S1병원의 비정규직 고용사유 사례

구 분		계약직	임시직	인 턴	파견근로	계
한시적 대체		16	35		42	93(13%)
사직대체		54	12		62	128(18%)
증원	비정규직T/O증원	187	24		157	368(52%)
	인턴과정			73		73(10%)
	정규직T/O증원	7			4	11(2%)
	소계	194	24	73	161	452
연구 인력		31	4			35(5%)
합 계		295	75	73	265	708

## 2. 병원 비정규직 활용분야 및 직종

<표 4-2>와 같이 비정규직 중 주로 간호직과 의료기술직, 단순업무 지원직이 다수를 차지하고 있다. 간호사의 경우 정규직 채용이 확정되고 발령대기 중인 인력을 대상으로 휴가·휴직 등 일시적인 공백을 해소하고자 활용되고 있다. 의료기술직은 단독적인 업무수행 전 단계로서 수련 및 경력관리 측면에서 고정

적 인원을 확보하고 있으며, 공백이 발생 시 일부는 평가를 통해 정규직으로 전환하기도 한다. 단순업무 지원직은 대부분 보조업무를 담당하며, 주로 파견근로 사원으로 파견업체 소속으로 최대 2년까지 근무한다. 병원별 비정규직의 고용분야와 대상 직종을 보면 <표 4-2>와 같다.

<표 4-2> S1병원의 비정규직 직군별 채용현황 사례(2005년 상반기)

(단위 : 명, %)

구 분	채용인력(전체/비정규직)	비정규직 채용 비율
간호직	68/384	17.7
의료기술직	121/128	94.5
일반사무직	4/4	100
사무직	6/6	100
업무지원직	149/149	100

<표 4-3> 대학병원의 비정규직 고용분야 및 직종

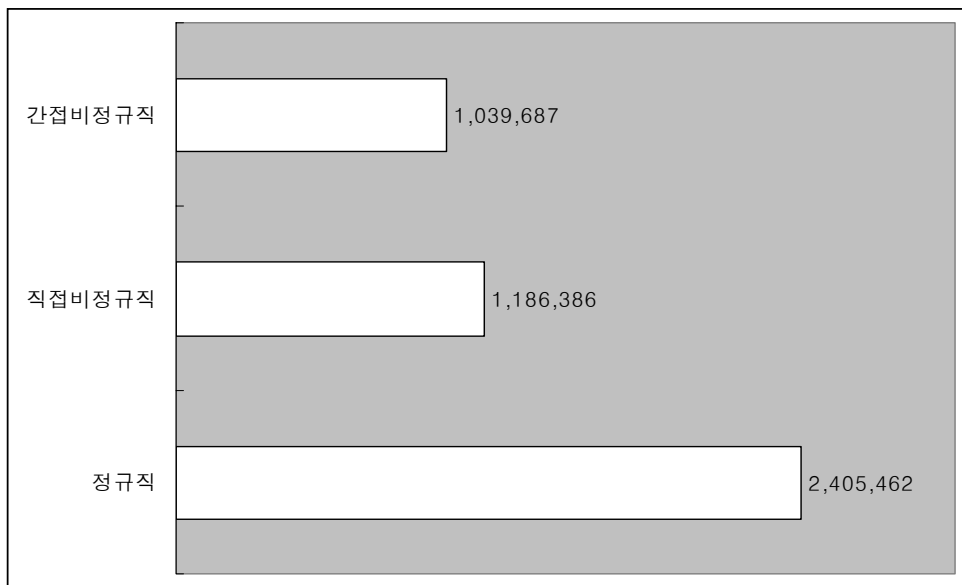
구분	S1병원	S2병원	S3병원	S4병원
계약직 · 촉탁직	· 특수분야 · 한시적 사업 · 정규직전 평가 · 의료기술직, 간호사, 사무직 등	· 정규직 결원 대체 · 간호사, 의료기술직 등	· 특수분야 · 연구원, 건축원, 시설원, 촬영원, 코디네이터 등	· 한시적 업무 · 시범적 업무 · 간호사, 의료기술직 등
임시직 · 전문계약직	· 단기간 정규직 결원대체 · 전분야	· 단순업무 · 수납안내요원, 물품이송, 사무지원 등	· 단순 업무 · 전분야	· 단기 정규직 결원대체 · 간호사, 의료기술직등
파견근로사원	· 단순업무 외주 · 간호 · 사무보조 등	· 단순업무 외주 · 간호 · 사무보조등	- (시행 예정)	-
인턴 · 수습 · 실습사	· 의료기술교육 · 의료인력육성 · 의료기술직	· 실무교육 · 의료기술직	· 의료기술 교육 · 의료인력육성 · 전 직종	· 의료기술교육 · 의료인력육성 · 의료기술직

### 3. 병원 비정규직 급여

병원 내에서도 정규직에 비해 비정규직이 상대적으로 임금 및 복지혜택 수준이 낮으며, 비정규직간에도 유형에 따라 차등이 있다. 우선 병원계 전체의 비정규직 임금수준을 보면, <그림 4-1>, <표 4-4>와 같이 정규직에 비해 50%에 이하에 그치고 있다. 근속년수를 2년으로 보정하고 비교할 경우에도 직접고용 비정규직은 61.0%, 간접고용 비정규직은 47.8% 수준으로 열악한 것으로 나타났다.

<그림 4-1> 병원계 전체의 월평균 임금비교(2004년도)

(단위 : 원)



자료 : 전국보건의료노조(2004), 보건의료노조 인력고용실태조사

여기서 조사대상인 4개 대학병원의 비정규직을 중심으로 임금 및 부가혜택 수준을 보면, 보건의료노조에서 조사한 병원계 전체 수준보다 약간 높다고 할 수 있다. 이는 조사대상인 메이저급 대학병원이 국내 최대 규모라는 점이 고려되었다 할 수 있다. 하지만 임금수준이 일반 기업체의 차별 수준 보다는 낮지

만, 대학병원 내 내부적으로 정규직과 비교해 약 60~75% 수준에 불과하고, 진료비 감액 등 부가혜택에서도 정규직에 비해 차별적 처우를 하고 있다. 또한 교육기회 제공과 부가급여에서도 일부 차별이 존재하고 있다.

〈표 4-4〉 병원계 전체의 고용형태별 월평균 임금 수준

고용 형태		월평균 임금(원)	정규직 대비 비율(%)
근속 2년 보정하지 않을 경우	전체	2,326,459	
	정규직	2,405,462	100.0
	직접고용 비정규직	1,186,376	49.3
	간접고용 비정규직	1,039,687	43.2
근속 2년 보정할 경우	전체	2,034,500	
	정규직	2,034,168	100.0
	직접고용 비정규직	1,242,877	61.1
	간접고용 비정규직	973,492	47.8

#### 4. 병원계 전체 비정규직 활용실태

대한병원협회 1,600여개 회원병원<sup>34)</sup>에서 종사하고 있는 근로자수는 정규직 217,430명과 비정규직 42,663명을 포함하여 총 260,093명인 것으로 나타나 병원계의 총근로자수 대비 비정규직 활용비율은 16.4%인 것으로 나타났다. 2002년도 노사정위원회 비정규특위에서 합의한 기준에 따라 노동부가 파악하고 있는 전체 산업의 2006년도 8월 현재, 경제활동인구 부가조사 상 고용형태에 따른 비정규직 활용비율 35.5%에 비해 현저히 낮은 것으로 조사되었다.

이를 각 직종별로 세분해 보면 행정직에 종사하고 있는 근로자수는 총 27,131명이었으며 이중 25,322명은 정규직으로, 나머지 1,809명은 비정규직 신분인 것으로 나타났다. 기술직<sup>35)</sup> 근로자는 약무직과 더불어 전반적으로 그 규모가 다소

34) 대한병원협회의 회원가입대상은 병원, 요양병원, 종합병원으로 치과병원, 한방병원, 의원, 치과병원, 치과의원을 제외하고 있는바, 병원업 직종별 인력활용실태조사에서도 이들 병원에 대한 자료는 분석대상에 포함시키지 않았다.

35) 기술직이라 함은 의공기사, 환경기사, 건축기사 등을 의미한다.

작아 정규직이 3,695명, 비정규직 997명으로 분석되었다.

의료기사, 영양사, 의무기록사, 간호사, 간호조무사, 응급구조사, 간병사 등 가장 많은 세부직종이 있는 보건직의 경우에는 정규직으로 129,331명이 종사하고 있었고, 비정규직은 16,806명이 종사하고 있었다. 이를 더욱 세분화하면, 기간제 근로자 10,730명, 시간제근로자 1,375명, 파견근로자 872명, 용역근로자 3,808명, 기타 21명이었다. 다른 직종과는 달리 보건직에 파견근로자가 현저히 적었던 이유는 현행 파견근로자의 보호 등에 관한 법률<sup>36)</sup>이 파견금지업무로 의료기사, 간호조무사, 간호사 등을 파견금지업무로 분류하고 있기 때문인 것으로 보인다.

한편, 총 3,715명이 종사하고 있는 약무직의 경우에는 정규직 3,289명, 비정규직 426명이었고, 기능직<sup>37)</sup> 종사자는 정규직이 11,202명, 비정규직은 기간제 1,571명, 시간제 525명, 파견제 539명, 용역제 1,498명, 기타 19명을 포함하여 총 4,152명인 것으로 나타났다.

청소, 세탁, 급식, 경비 등 고용직 종사자의 경우에는 정규직은 8,467명이었으나 비정규직은 기간제 1,820명, 시간제 389명, 파견근로자 354명, 용역근로자 14,852명, 기타 120명 등 총 17,535명이 종사하는 것으로 분석되었다. 이와 같이 병원 내 각 직종 중 유일하게 고용직은 정규직근로자의 두 배가 넘는 것으로, 이는 의약분업 이후 지속적인 수입 감소에 따른 경영악화를 방지하기 위해 원내 잡급직 업무를 대폭 외주형태로 전환했던 점에서 그 원인을 찾을 수 있다. 특히 청소업에 종사하고 있는 근로자는 정규직 1,779명대 비정규직 8,289명으로 달해

36) 파견근로자보호 등에 관한 법률 제2조(근로자 파견의 대상 및 금지업무)

② 법 제5조 제2항 제5호에서 “대통령령으로 정하는 업무”라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 업무를 말한다.

1. 진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 제2조 제3호의 규정에 의한 분진작업을 하는 업무
2. 산업안전보건법 제44조의 규정에 의한 건강관리수첩의 교부대상 업무
3. 의료법 제2조의 규정에 의한 의료인의 업무 및 동법 제58조의 규정에 의한 간호조무사의 업무
4. 의료기사 등에 관한 법률 제3조의 규정에 의한 의료기사의 업무
5. 여객자동차운수사업법 제2조 제3호의 규정에 의한 여객자동차운송사업의 운전업무
6. 화물자동차운수사업법 제2조 제3호의 규정에 의한 화물자동차운송사업의 운전업무

37) 기능직종사자는 운전원, 교환원, 조리사 등으로 구분하여 분석하였다.

동 업종에 대한 외주용역 근로의 확산이 두드러지게 나타나고 있음을 보여준다.

의사직은 인턴과 레지던트의 신분을 정규직근로자로 볼 것인지 아니면 비정규직근로자로 볼 것인지 견해의 대립이 있지만 이를 정규직으로 보고 조사한 결과 정규직은 인턴·레지던트를 포함하여 36,123명이었고 비정규직은 기간제 673명을 포함하여 935명이었다.

2007년 3월 현재, 전국 수련병원(기관)에서 수련 받고 있는 전공의가 인턴을 포함하여 총 15,209명이었음을 감안해 보았을 때, 전문의나 일반의의 수가 낮게 나타난 것은 본 조사에서 병원장 등 사용자를 제외한 순수한 고용인력에 대해서만 조사되었기 때문인 것으로 보인다.

〈표 4-5〉 직종별 고용인력현황

직종구분		정규직	직접고용 비정규직		간접고용 비정규직			비정규직계
			기간제	시간제	파견제	용역제	기타	
행정직		25,322	1,091	258	164	289	7	1,809
기술직		3,695	357	4	5	631	0	997
보건직	의료기사	21,684	1,804	349	0	46	2	2,201
	영양사	2,544	191	9	5	78	0	283
	의무기록사	2,281	190	14	0	64	2	270
	간호사	73,703	5,937	427	0	451	0	6,815
	간호조무사	19,962	577	165	0	160	2	904
	기타 <sup>38)</sup>	9,157	2031	411	867	3,009	15	6,333
약무직		3,290	298	94	3	28	2	425
기능직	운전원	2,124	157	10	21	132	0	320
	교환원	675	46	5	10	161	7	229
	조리사	3,667	547	81	70	185	5	888
	기타	4,736	821	430	438	1,023	7	2,719
고용직	청소	1,779	243	55	25	7,966	0	8,289
	세탁	683	149	30	11	486	0	676
	급식	3,625	700	181	43	3,109	0	4,033
	기타	2,380	728	123	275	3,291	120	4,537
의사직	인턴	3,170	0	0	109	0	0	109
	레지던트	11,819	0	0	111	0	0	111
	전문의	19,471	544	4	28	0	0	576
	일반의	1,663	129	10	0	0	0	139
합 계		217,430	16,540	2,660	2,185	21,109	169	42,663

## 5. 병원종별 비정규직 활용실태

대한병원협회의 가입대상이 되는 회원병원을 병원과 요양병원, 종합병원으로 각각 구분해 보면, 2007년 현재, 종합병원은 297개 총123,946병상, 요양병원은 363개 병원 42,658병상, 병원은 962개 병원에 병상수는 133,928개에 이른다.

〈표 4-6〉 병원 종별 병원수 및 병상수

구 분	병원수	병상수
병 원	962	133,928
요양병원	363	42,658
종합병원	297	123,946
합 계	1,622	300,532

출처 : 2007 전국병원명부, 대한병원협회

병원의 종별에 따라 각 직종별로 인력운용 실태를 조사한 결과, 병원급에서는 활용하고 있는 근로자 총 80,401명 중 정규직으로 73,575명을 활용하고 있어 상대적으로 비정규직 활용비율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 한편, 병원급에서 활용하고 있는 비정규직근로자의 고용형태를 더욱 세분화하면 기간제근로자가 2,622명, 단시간근로자는 609명이었으며, 파견근로자는 그 활용비율이 매우 낮아 128명, 용역근로자는 3,467명, 기타 34명으로 나타나 결국 전체 근로자수 대비 비정규직 활용비율은 8.5%에 지나지 않았다.

최근 기하급수적으로 증가하고 있는 요양병원의 경우에는 전체 근로자 23,163명 중 정규직근로자는 17,834명이었고 비정규직근로자는 기간제 1,526명, 단시간 근로자 221명, 파견근로자 363명, 용역근로자 3,219명, 기타 7명으로 총 5,329명을 활용하고 있어 전체 근로자수 대비 비정규직 활용비율은 23%로 다소 높은 것으로 파악되었다.

한편, 종합병원에서는 전체 근로자수 151,478명 중 정규직으로 121,139명을 활용하고 있는 가운데, 비정규직근로자는 기간제근로자 12,388명, 단시간근로자 1,833명, 파견근로자 2,189명, 용역근로자 21,107명, 기타 129명으로 총 30,339명을

38) 간호직중 기타직종은 응급구조사, 간병사 등을 포함하여 조사하였다.



활용하고 있어 그 전체 근로자수 대비 비정규직 활용비율은 20%에 달하였다.

따라서 병원의 종별에 따른 전체 근로자수 대비 비정규직 활용비율은 요양병원  
원이 가장 높았고 그 다음이 종합병원, 병원의 순으로 나타났다.

〈표 4-7〉 병원급 의료기관 비정규직 활용실태

직종구분		정규직	직접고용 비정규직		간접고용 비정규직			비정규직계
			기간제	단시간	파견제	용역제	기타	
행정직		10,428	165	88	11	77	7	348
기술직		868	142	2	2	45	0	191
간 호 직	의료기사	7,732	156	20	0	9	2	187
	영양사	1,303	41	0	5	52	0	98
	의무기록사	1,114	16	0	0	0	2	18
	간호사	21,727	442	83	0	20	0	545
	간호조무사	10,593	113	90	0	29	2	234
	기타	3,850	304	101	32	318	11	766
약무직		945	34	11	0	0	2	47
기 능 직	운전원	1,163	68	5	0	47	0	120
	교환원	174	9	0	5	25	0	39
	조리사	1,837	183	23	11	138	0	355
	기타	1,312	198	18	7	77	7	307
고 용 직	청소	1,242	140	23	18	1799	0	1,980
	세탁	435	59	18	2	113	0	192
	급식	1,652	225	59	16	422	0	722
	기타	500	171	61	11	300	0	543
의 사 직	인턴	23	0	0	5	0	0	5
	레지던트	174	0	0	0	0	0	0
	전문의	6170	142	2	2	0	0	146
	일반의	334	16	5	0	0	0	21
합 계		73,576	2,624	609	127	3,471	33	6,864

〈표 4-8〉 요양병원급 의료기관 비정규직 활용실태

직종구분	정규직	직접고용 비정규직		간접고용 비정규직			비정규직계
		기간제	시간제	파견제	용역제	기타	
행정직	2,193	20	7	2	0	0	29
기술직	218	5	2	0	2	0	9
간호직	의료기사	2,063	159	7	0	0	166
	영양사	589	7	0	0	2	9
	의무기록사	231	0	0	0	0	0
	간호사	3,957	83	15	0	7	105
	간호조무사	2,061	34	5	0	101	140
	기타	2,326	849	93	324	1801	3,067
약무직	282	10	0	0	0	0	10
기능직	운전원	250	7	5	0	5	17
	교환원	12	0	0	0	0	7
	조리사	773	98	2	5	0	105
	기타	248	7	5	0	184	196
고용직	청소	307	47	27	7	304	385
	세탁	20	20	5	0	27	52
	급식	702	52	32	10	157	251
	기타	518	120	12	0	628	760
의사직	인턴	0	0	0	0	0	0
	레지던트	15	0	0	5	0	5
	전문의	871	5	0	10	0	15
	일반의	199	2	2	0	0	4
합 계	17,835	1,525	219	363	3,218	7	5,332

〈표 4-9〉 종합병원급 의료기관 비정규직 활용실태

직종구분		정규직	직접고용 비정규직		간접고용 비정규직			비정규직계
			기간제	시간제	파견제	용역제	기타	
행정직		12,701	906	163	151	212	0	1,432
기술직		2,609	210	0	3	584	0	797
간 호 직	의료기사	11,889	1489	322	0	37	0	1,848
	영양사	652	143	9	0	24	0	176
	의무기록사	936	174	14	0	64	0	252
	간호사	48,019	5412	329	0	424	0	6,165
	간호조무사	7,308	430	70	0	30	0	530
	기타	2,981	878	217	511	890	3	2,499
약무직		2,063	254	83	3	28	0	368
기 능 직	운전원	711	82	0	21	80	0	183
	교환원	489	37	5	5	136	0	183
	조리사	1,057	266	56	54	47	5	428
	기타	3,176	616	407	431	762	0	2,216
고 용 직	청소	230	56	5	0	5863	0	5,924
	세탁	228	70	7	9	346	0	432
	급식	1,271	423	90	17	2530	0	3,060
	기타	1,362	437	50	264	2363	120	3,234
의 사 직	인턴	3,147	0	0	104	0	0	104
	레지던트	11,630	0	0	106	0	0	106
	전문의	12,430	397	2	16	0	0	415
	일반의	1,130	111	3	0	0	0	114
합 계		126,019	12,391	1,832	1,695	14,420	128	30,466

## 6. 병원 특성별 비정규직 현황

2007년 5월 현재, 병원 사업장(보건의료노조에 가입) 정규직 노동자는 49,153 명이고, 비정규직 노동자는 직접고용과 간접고용을 모두 합해 12,301명으로 파악되고 있다. 따라서 사업장의 전체 노동자 중에서 비정규직은 20% 정도로 나타나고 있다. 이는 우리나라 전체 노동자중 비정규직 비율이 평균 55%인 점을 감안하면 상대적으로 낮은 비율이다.

병원의 특성별로 비정규직 비율을 살펴보면, 보훈병원과 원자력 병원인 공공기타의 경우 비정규직 비율이 15.1%로 가장 낮게 나타났으며, 적십자병원의 경우 32.5%로 가장 높게 나타나고 있다. 그리고 국립대병원의 경우 비정규직 비율이 28.6%로 사립대병원 뿐 아니라 중소병원보다도 비정규직 비율이 높게 나타나고 있다. 이는 사립대병원 및 중소병원보다 공공성이 높을 것이라는 일반적인 예상과 다른 것이다.

〈표 4-10〉 병원 특성별 비정규직 현황

특성별	직 원				
	정규직수	직접고용	간접고용	비정규직 (직접 + 간접)	비정규비율 (%)
공공기타	3,122	351	203	554	15.1
국립대병원	6,094	1,382	1,057	2,439	28.6
사립대병원	25,881	3,085	2,688	5,773	18.2
적십자	1,563	702	49	751	32.5
중소병원	9,116	988	845	1,833	16.7
지방공사의료원	3,878	597	342	939	19.5
보건의료노조	49,153	6,952	5,349	12,301	20.0
기업별	2,521	322	297	619	19.7
병원노련	51,674	7,274	5,646	12,920	20.0

\* 자료 : 보건의료노조, 2007. 5

\* 비정규직 비율의 경우 전체 직원수 대비 비율이며, 조합원 가입률은 각각의 직원수 대비 조합원수 비율임

병원 특성별 비정규직 실태를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

### ① 국립대병원

- 2006년 8월 국감자료는 전국 국립대병원의 비정규직의 비율은 26.7%, 2005년 조사자료는 29.6%로 조사. 2007년 1월 현재는 32.7%로 산출
- 비정규직의 노동조합 가입율은 2005년 3월 기준으로 9.31%(직접고용 12.20%, 간접고용 6.43%)이며, 당시 국립대병원 8개지부중 5개지부만 조합에 가입.

〈표 4-11〉 국립대병원 비정규직 비율

지부명	직원		
	정규직수	직접고용	간접고용
경상대	714	190	86
전남대본원	1,060	108	174
전남대화순	313	42	158
전남대원내하청			227
전북대	873	246	170
충남대	832	227	158
계	3,792	813	973

### ② 원자력, 보훈, 산재의료관리원

가. 보훈병원 및 원자력 병원 조직실태〈표 4-12〉

지부명	정규직수	직접고용	간접고용
보훈광주	385	35	32
보훈대구	308	14	14
보훈대전	280	34	20
보훈부산	294	24	15
보훈서울	893	110	61
보훈소계	2,160	217	142
원자력의학원	717	120	43

## 나. 산재의료관리원 조직실태&lt;표 4-13&gt;

사업장명	정규직수	직접고용	간접고용
산재-경기	30	6	
산재-대전	238	35	38
산재-동해	91	20	7
산재-서울	65	4	
산재-순천	140	52	10
산재-안산	219	28	16
산재-인천	307	75	54
산재-정선	68	24	19
산재-창원	219	36	18
산재-태백	197	37	18
산재 소계	1,574	317	180

주. 산재의료관리원의 직접고용 비정규직은 총 124명(직원 식당 외주화 미포함)

## ③ 사립대병원

## 가. 비정규직 실태

- 사립대병원의 경우 비정규직 직원의 17.9%(비정규직은 총 4,892명- 직접고용 2,614명, 간접고용 2,278명)를 차지하고 있다.

〈표 4-14〉 병원 지부별 비정규직 실태

지부명	정규직수	직접고용	간접고용
강남성모병원	1,210	245	132
건대충주병원	280	40	30
경희의료원	1,682	130	142
고대구로병원	782	114	47
고대안산	667	160	65
고대안암	1,068	133	70
고신대복음	817	57	45
단국대	832	87	230
부산백	1,104	118	80
성빈센트	804	6	157
상계백	803	41	
상지대한방	51	14	4
서울백	562	57	81
성가	603	29	73
성모자애병원	493	31	36
성바오로	420	9	3
아주대병원	1,420	102	171
여의도성모	1,096	83	195
영남대의료원	1,119	141	50
원광대산본	167	87	30
원광대익산	51	2	5
원광의대	794	77	41
원광전주한방	121	14	8
의정부성모	738	40	183
이대동대문	376	70	49
이대목동	848	39	217
조선대	471	14	73
중앙대본원	615	597	18
중앙대 용산	458	33	43
한양대 구리	634	9	
한양대 서울	1,360	35	
원주기독병원			
계	22,446	2,614	2,278

나. 2007년 비정규직 계약직 고용 현황

○ 경희의료원

- 간호조무사에 대해서는 매년 11개월 단위로 계약했으며, 이중 평가해 재계약 여부를 결정함.

○ 원광의대

- 전주한방병원에서 장기 계약직에 대해 “법시행 2년”의 기준 시기가 어떻게 되는지 문의하였음.

○ 조선대병원

- 직접고용 비정규직(현재 시설, 청소, 업무보조)에 대해서는 40명을 대상으로 고용직(별도 직군의 정규직, 즉 무기계약직)을 설립해서 전환하기로 함.

○ 고신의료원

- 계약제의 계약기간 만료시 해지 및 재계약 여부를 심사해서 결정함

○ 단국대병원

- 계약기간 만료로 재계약을 거부하고자 하나, 대부분이 11개월 근무하고 1개월 쉬고, 재계약해서 11개월 근무하고 1개월 쉬는 형태로 3~4년 경과되는 사람도 해당됨.

계약기간이 만료되면 재계약을 하지 않겠다고 함(현재 19명 해당).

○ 중앙대의료원

- 3개월마다 비정규직에 대한 정규직 심사를 진행함. 비정규직중 해당 부서의 T/O가 있으면 1년 이상자에 대해 정규직 전환 심사를 하며, T/O가 없어도 2년 초과 근무하면 정규직 심사할 권한이 생김. 이 달에도 정규직 전환 심사자가 34명이나 이중 1~2명만 탈락하고 전원 정규직으로 전환될 것으로 예상됨



## ○ 아주대병원

- 2006년까지 계약 2년 만료된 경우 재계약 하지 않았으며, 현재는 계약 만료자가 없음.
- 2007년 정규직 전환 4~5명 진행

## ④ 지방의료원

## 가. 비정규직 조직실태

- 2005년 3월 기준, 지방의료원의 경우, 비정규직 인원수는 부산 383명, 군산 325명, 남원 246명 등이다.

〈표 4-15〉 지방의료원 비정규직 실태

지부명	정규직수	직접고용	간접고용
강릉	89	30	
강진	64	21	
공주	78		
군산	325	85	13
금촌	133	14	8
김천	141	12	19
남원	246	9	20
마산	133	8	19
목포	87	25	
부산	383	24	99
삼척	86	24	5
서산	124	12	
속초	85	41	
수원	134	26	7
순천	86	15	18
원주	156	41	25
안성	138	8	5
영월	86	20	2
의정부	119	39	5
이천	85	16	
인천	314	3	22
제주	117	5	16
진주	106	21	19

지부명	정규직수	직접고용	간접고용
천안	85	10	
청주	164	29	8
충주	114	5	7
포천	126	19	11
홍성	239	35	14
계	3,878	597	342

- 홍성 : 간호사 32명 등 비정규직 47명 정규직화
- 경기도립 6개 의료원 : 비정규직 임금도 정규직과 동일하게 지급하기로 합의
- 군산 : 비정규직의 임금인상도 정규직과 동일하게 적용
- 천안 : 현재 비정규직중 15명을 2006년 직제 개편시 T/O 확보하여 정규직 전환.
- 진주 : T/O가 있는 경우는 07년 1월 1일부로 정규직화 한다.
- 김천 : 7명 정규직화 한다.

## ⑤ 대한적십자사

### 가. 비정규직 실태

- 2005년 대한적십자사의 비정규직은 직원의 33.40%로 전체 평균 20%에 비해 많은 편이다. 비정규직 전체 784명중 직접고용이 724명, 간접고용이 60명이며, 직접고용 비정규직중 간호부가 51%, 의료기술파트 9.4%, 행정부 9.4%, 영양실 2.6%, 검사팀 1.0%, 체제팀 10.5%, 공급팀 6.3%, 헌혈권장원이 8.9%(2005년 7월 본부지부 실태조사결과)에 달하며, 고용형태는 계약직 49.2%, 시간제 40.2%, 일용직 10.5%에 해당.

〈표 4-16〉 적십자사 비정규직 실태

지부명	정규직수	직접고용	간접고용
경기혈액원	81	16	
경남혈액원	49	20	
남부혈액원	152	19	5
대경혈액원	120	10	5
대구병원	25	38	1
대충혈액원	74	28	
동부혈액원	139	30	3
상주병원	125	85	11
서부혈액원	87	41	
서울병원	122	191	10
울산혈액원	42	7	3
인천병원	60	40	5
인천혈액원	88	20	
전북혈액원	82	35	
중앙혈액원	154	36	4
충북혈액원	43	13	
통영병원	21	88	6
혈액관리본부	41	4	
혈장분획센터	70	3	7
계	1,563	724	60

## ⑥ 중소병원

- 2005년 3월 기준으로, 중소병원은 전체 직원 11,018명이며 이중 비정규직은 1,819명(직접고용 984명, 간접고용 835명)으로 전체 직원 대비 16.5%(전체 평균 20%).

〈표 4-17〉 중소병원 비정규직 실태

지부명	정규직수	직접고용	간접고용
광명성애	447	42	27
광주기독	568		30
구미차	358	2	50
금강아산병원	95	20	7
나주	143	1	
남광	113		35
대구파티마	815	52	144
대남	260	79	64
대동	291	12	40
대우거제	209	34	28
대한가협	100	250	
동강	465	16	60
안양메트로	240	59	44
보령아산	154	2	
부평세림	217	11	16
사랑	171	7	9
삼육재활원	160		
새양산		55	2
선병원	469	44	27
성남중앙	167	3	26
성요한	150	30	
세종	397	28	19
소화아동	214	7	4
수영한서	222	13	16
신천연합	166	4	11
예수	650	25	31
울산	246		30
원진녹색	49		4
인천기독	30	110	45
일신기독	387	9	10
정읍아산	232	10	30
진주한일	136	2	6
청량리정신	138	4	
춘해	209	33	13
침례	530	20	7
녹색병원			
보성아산병원			
안산한도병원			
계	9,198	984	835

### ⑦ 비정규직의 정규직화 모범 사례

서울의 한 대학병원은 최근 배전과 시설부문 정규직 직원 5명을 강남에 있는 자매병원으로 인사 이동시켰으며, 응급실 경비는 정규직 노동자에게, 본관 경비는 비정규직 노동자에게 맡기고 있다. 정규직과 비정규직이 같은 공간에서 뒤섞여 일할 경우 차별비교기준이 되는 것을 방지하기 위해서이다. 파견근로를 이용해 온 병원에서는 파견 대신 외주화로 전환하는 사례가 많다.<sup>39)</sup>

J병원은 비정규직에 대하여 2007년 7월에 3명, 8월에 3명, 9월에 34명, 12월에 6명을 정규직으로 전환하기로 하였고, 1년 미만 근무자가 1년 초과 근무시 자동으로 정규직이 되는 방안을 추진하기로 했다. 한편 H대학교의료원은 2007년 9월 1일부터 비정규직 59명에 대해 정규직으로 전환하기로 하였고, 이에 앞서 7월 1일부터 비정규직 70명을 정규직과 동일하게 처우개선하기로 하였다.<sup>40)</sup>

한편, 2007년 보건의료 산별중앙협약에서는 비정규직에 대한 처우개선을 위하여 사용자는 직접고용 비정규직의 임금 및 근로조건 개선을 위해 노력하며, 직접고용 비정규직을 단계적으로 정규직화 하도록 협약하였다. 또한 사용자는 임시계약직, 시간제 노동자 등 직접 고용한 비정규직의 고용이 보장되도록 노력하고, 간접고용 비정규직의 고용안정을 위해 용역업체가 변경될 경우 이전 용역회사 직원들의 해고문제가 발생할 경우 새로운 용역회사에 채용될 수 있도록 계약 체결시 반영되도록 하였다.

이에 따라 정규직의 임금과 비정규직 문제해결을 연동하여 정규직 임금인상분의 1.3~ 1.8%(약 300억원 상당)를 비정규직 정규직화와 차별시정, 처우개선에 사용하기로 했다.

산별교섭이 정착단계에 접어들고 있는 보건의료분야의 경우 비정규직 문제해결에 있어서도 사회적으로 모범사례를 보였다는 평가를 받고 있다.

39) 매일경제신문, 병원, 청소·경비직 외주화 추진, 07. 06. 15.

40) 데일리메디, 일부병원 교섭타결(비정규직 정규직화 등 잠정합의), 2007. 8. 2

## 7. 병원규모별 비정규직 활용실태

대한병원협회의 회원병원을 규모별로 구분해 보면 <표 4-18>과 같이 100병상 미만은 720개 47,189병상, 100병상 이상 299병상까지는 673개병원에 121,354병상 그리고 300병상 이상은 229개에 131,989병상으로 전체적으로는 1,622개병원에 병상수는 300,532개에 달한다.

<표 4-18> 병원규모별 병원수 및 병상수

구분	100병상 미만	100~299병상	300병상 이상	합계
병원수	720	673	229	1,622
병상수	47,189	121,354	131,989	300,532

자료 : 2007 전국병원명부, 대한병원협회

개별 병원이 보유하고 있는 병상수를 기준으로 그 규모를 구분하고 인력운용 실태를 분석해 본 결과, 100병상 미만의 병원에서는 정규직 인력은 행정직 4,033명, 기술직 322명, 간호직 20,006명, 약무직 396명, 기능직 2,416명, 고용직 2,702명, 의사직은 2,392명으로 총 33,167명이 종사하고 있는데 반해, 비정규직은 행정직 102명, 기술직 18명, 의료기사 등 간호직 1,640명, 약무직 10명, 운전원 등 기능직 250명, 청소 등 고용직 995명, 의사직 17명으로 총 3,032명이 종사하고 있는 것으로 조사되어 전체 종사인력대비 비정규직 활용비율은 8.3%로 나타났다.

100병상 미만병원에서 종사하는 비정규직 종사자를 고용형태별로 세분해 보면, 기간제근로자가 914명, 단시간근로자 239명, 파견근로자 133명, 용역근로자는 상대적으로 많아 1,742명, 기타 14명으로 나타나 전반적으로 기간제근로자와 용역근로자의 비율이 많은 것으로 조사되었다.

100병상 이상 300병상 미만의 병원에서 활용하고 있는 정규직 인력은 행정직 8,541명, 기술직 941명, 의료기사 등 간호직 35,912명, 약무직 766명, 기능직 3,329명, 청소 등 고용직 2,521명, 의사직 5,557명으로 총 57,567명이었다. 비정규직근로자는 행정직 187명, 기술직 69명, 의료기사 등 간호직이 1,481명, 약무직 47명,

기능직 445명, 고용직 1,934명, 의사직 158명으로 총 4,321명이 종사하고 있어 전체 종사인력 대비 비정규직근로자 활용비율은 7%정도였다.

100병상 이상 300병상 미만 병원의 비정규직근로자 4,321명을 고용형태별로 구분해 보면, 기간제근로자는 2,015명, 단시간근로자는 273명, 파견근로자는 177명, 용역근로자는 1,842명, 기타 14명이었다.

한편, 300병상 이상 병원에서 종사하고 있는 인력 중 정규직인력을 직종별로 구분해 보면, 행정직 11,848명, 기술직 2,432명, 의료기사 등 간호직 73,413명, 약무직 2,128명, 기능직 5,457명, 고용직 3,247명, 의사직 28,175명이었다. 또한 비정규직근로자는 행정직 882명, 기술직 573명, 간호직 7,410명, 기능직 1,994명, 고용직 8,281명, 의사직 391명으로 조사되어 전체근로자수 대비 비정규직 활용비율은 13.5%에 달하였다.

특히 동 구간에서의 비정규직 고용형태별 운영실태조사에서는 기간제근로자가 7,480명, 단시간근로자는 1,234명, 파견근로자는 914명, 용역근로자는 10,023명, 기타 96명이었다.

위 분석결과를 종합해 보면 아래 표와 같다.

〈표 4-19〉 병원규모별 고용형태조사표

구 분	정규직	비정규직				
		기간제	단시간	파견제	용역제	기타
100병상 미만	33,167	914	239	133	1,742	4
100-299병상	57,567	2,015	273	177	1,842	14
300병상 이상	126,700	7,480	1,234	914	10,023	96
합 계	217,434	10,409	1,746	1,224	13,607	114

〈표 4-20〉 병원규모별 직종별 비정규직 고용실태조사표

구 분	행정직	기술직	간호직	약무직	기능직	고용직	의사직
100병상 미만	102	18	1,640	10	250	995	17
100-299병상	187	69	1,481	47	445	1,934	158
300병상 이상	882	573	7,410	216	1,994	8,281	391
합 계	1,171	660	10,531	273	2,689	11,210	566

〈표 4-21〉 100병상 미만 병원 고용형태별 근로자운용실태

직종구분		정규직	직접고용 비정규직		간접고용 비정규직			비정규직계
			기간제	시간제	파견제	용역제	기타	
행정직		4933	25	30	6	37	4	102
기술직		322	7	1	1	9	0	18
간 호 직	의료기사	3392	77	5	0	2	0	84
	영양사	988	12	0	2	11	0	25
	의무기록사	616	7	0	0	0	0	7
	간호사	6988	137	17	0	0	0	154
	간호조무사	5278	47	16	2	51	0	116
	기타	2744	273	83	95	803	0	1,254
약무직		396	6	4	0	0	0	10
기 능 직	운전원	519	22	4	0	2	0	28
	교환원	28	2	0	0	0	0	2
	조리사	1255	50	2	5	24	0	81
	기타	614	30	2	2	105	0	139
고 용 직	청소	819	50	25	6	298	0	379
	세탁	187	14	6	0	35	0	55
	급식	1036	64	22	10	119	0	215
	기타	660	79	17	4	246	0	346
의 사 직	인턴	9	0	0	0	0	0	0
	레지던트	48	0	0	0	0	0	0
	전문의	2118	11	1	0	0	0	12
	일반의	217	1	4	0	0	0	5
합 계		33,167	914	239	133	1,742	4	3,032



〈표 4-22〉 100병상 이상 300병상 미만 고용형태별 근로자운용실태

직종구분		정규직	직접고용 비정규직		간접고용 비정규직			비정규직계
			기간제	시간제	파견제	용역제	기타	
행정직		8541	138	42	3	4	0	187
기술직		941	29	1	0	39	0	69
간 호 직	의료기사	5773	166	11	0	2	1	180
	영양사	917	28	0	0	15	0	43
	의무기록사	695	14	1	0	0	1	16
	간호사	18348	468	52	0	8	0	528
	간호조무사	7066	58	28	0	6	1	93
	기타	3113	266	39	84	225	7	621
약무직		766	37	7	2	0	1	47
기 요 직	운전원	916	29	1	0	17	0	47
	교환원	179	10	0	1	12	0	23
	조리사	1195	117	11	3	43	0	174
	기타	1039	144	14	0	40	3	201
고 용 직	청소	766	60	5	6	970	0	1,041
	세탁	302	42	1	6	50	0	99
	급식	1199	170	42	3	260	0	475
	기타	254	142	17	9	151	0	319
의 사 직	인턴	130	0	0	31	0	0	31
	레지던트	548	0	0	20	0	0	20
	전문의	4477	89	1	9	0	0	99
	일반의	402	8	0	0	0	0	8
합계		57,567	2,015	273	177	1,842	14	4,321

〈표 4-23〉 300병상 이상 고용형태별 근로자운용실태

직종구분		정규직	직접고용 비정규직		간접고용 비정규직			비정규직계
			기간제	시간제	파견제	용역제	기타	
행정직		11848	525	92	87	155	23	882
기술직		2432	177	2	2	392	0	573
간 호 직	의료기사	12519	1059	211	0	21	0	1,291
	영양사	640	81	8	0	22	0	111
	의무기록사	969	119	13	0	38	0	170
	간호사	48367	2995	227	0	248	0	3,470
	간호조무사	7618	321	54	0	362	0	737
	기타	3300	655	165	278	533	0	1,631
약무직		2128	145	55	0	16	0	216
기 요 직	운전원	689	43	1	12	56	0	112
	교환원	468	19	4	4	96	0	123
	조리사	1217	202	34	32	26	3	297
	기타	3083	412	233	253	564	0	1,462
고 용 직	청소	195	13	1	0	3982	0	3,996
	세탁	195	27	10	2	227	0	266
	급식	1390	195	45	10	1662	0	1,912
	기타	1467	191	77	146	1623	70	2,107
의 사 직	인턴	3030	0	0	39	0	0	39
	레지던트	11224	21	0	45	0	0	66
	전문의	12876	208	0	4	0	0	212
	일반의	1045	72	2	0	0	0	74
합계		126,700	7,480	1,234	914	10,023	96	19,747

## 8. 병원 내 부서별 고용현황

19개 병원을 대상으로 병원 내 부서별 고용현황의 합계를 낸 자료로서 조사대상 사업장은 다음과 같다.

- 상계백병원, 이대목동, 고대안암, 고대안산, 고대구로, 녹색, 서울대치과, 경희, 소화아동, 사랑, 인천의료원, 원진녹색, 김천의료원, 세림, 원광의대, 울산, 선, 충남대, 경상대 병원 등 19개 병원을 총 합계를 낸 것임.(단 조합원현황 중 부서별 현황이 누락된 병원은 김천의료원, 고대 안산병원)

### 8.1 병원 부서별 고용형태의 특성 및 동향

#### ① 간호사

간호사의 경우 전체 정규직 총원의 49%를 차지하고 있으며, 간접고용은 없으며, 직접고용 비정규직은 전체 정규직 간호사 중에서 5.7%로 상대적으로 매우 적은 수를 나타내고 있다. 이는 간호사의 경우 병원의 대표적인 임금노동자로서 자격증을 보유한 경우에만 간호사 업무를 할 수 있다는 전문성 때문에 비정규직 비율이 낮으며, 간접고용은 불가능한 것으로 추정할 수 있다.

#### ② 간호조무사

간호조무사의 경우에는 19개 병원의 사례에서 정규직이 597명이다. 하지만 직접고용 비정규직은 88명으로 정규직 대비 14.7%로 간호사 직종보다 비정규직 비율은 상대적으로 높게 나타나고 있다..

#### ③ 간호보조

간호보조의 경우 전체 정규직이 621명이고, 비정규직은 158명으로 정규직 대비 25.4%로 보건의료직군 중에서 상대적으로 비정규직 비율이 높게 나타나고 있다. 간호보조의 경우 현재 파견법상 파견가능업무로 분류되고 있는데, 조사대

상 사업장에서 파견근무를 하고 있는 간호보조 노동자는 없었지만 앞으로 파견 근무를 통해 고용불안에 처할 가능성이 높다고 할 수 있다. 간호업무의 경우 전문성 및 숙련도가 높을수록 비정규직 비율이 낮고, 전문성 및 숙련도가 낮을수록 비정규직 비율이 상대적으로 높은 특징을 나타내고 있다.

#### ④ 의료기사

의료기사의 경우에는 직종 내부에서 다양한 유형이 존재하고 있는데, 전체적으로 정규직 대비 14.8%가 직접고용 비정규직으로 고용되어 일을 하고 있으며, 약사가 대부분인 약무직의 경우에는 그 비율이 15.8%, 사무직의 경우에는 11.3%로 나타나고 있다<sup>6)</sup>. 하지만 의료기사, 약무직, 사무직의 경우 의료보조, 약무보조, 사무보조원 등의 비정규직 비율이 각각 27.6%, 23.1%, 38.6%로 보조업무를 하고 있는 직종을 제외하면 실제 비정규직 비율은 대부분 10% 미만인 것으로 나타나고 있다. 즉, 병원의 주요한 업무라고 할 수 있는 간호업무, 의료기사, 약무직 및 사무직의 경우 조사대상사업장 만을 살펴보았을 때 아직까지 간접고용으로 활용하고 있는 경우들은 나타나고 있지 않으며, 직접고용 비정규직의 경우 전문성 및 숙련의 여부에 따라 전문성이 높은 직종에서는 비정규직 비율이 10% 미만으로 상대적으로 낮게 나타나고 있으며, 보조업무와 같이 상대적으로 전문성이 낮은 경우에는 비정규직 비율이 23~38%로 상대적으로 높게 나타나는 차이를 확인할 수 있다.

위와 같이 19개 병원의 사례를 통해서 부서별 고용현황을 살펴보았을 때, 보건 의료 산업의 전반적인 고용동향을 다음과 같이 정리할 수 있다.

- 간호사 및 의료기사, 약사와 같은 병원의 핵심적인 인력들의 경우 정규직 채용의 관행은 앞으로도 지속될 것이다. 하지만 병원의 핵심인력의 경우에도 체계적인 교육을 통해 자격증이 필요로 하는 경우에는 정규직 고용 혹은 적어도 직접고용 비정규직으로 계속 활용할 것이다. 하지만 상대적으로 숙련된 기술을 덜 필요로 하는 경우에는 비정규직의 비율이 높게 나타나고 있으며, 앞으로도 비정규직의 비율이 계속 높아질 가능성이 있다.

- 병원의 일반적인 업무의 경우에는 상대적으로 단순한 업무인 경우 외주화 경향이 지속될 것이다. 이 경우에도 영양사와 같이 자격증을 필요로 하는 업무와 그렇지 않은 업무로 구분해서 인력충원에 있어서 제약이 낮을수록 비정규직, 특히 외주화를 통한 비정규직 충원방식이 계속될 가능성이 매우 높다.
- 마지막으로 위의 경향을 통해 병원 내 고용구조의 이원화 경향을 지적할 수 있다. 병원 사용자들은 병원 내 핵심 업무와 그렇지 않은 업무로 구분하여 핵심 업무의 경우 정규직, 혹은 최소한 직접고용 비정규직으로 구분하고, 비핵심 업무로 분류한 경우에는 비정규직 중에서도 외주화를 통해 전체 고용규모를 줄여나갈 가능성이 크다.

## 8.2 의료기관 정규직과 비정규직의 임금격차

보건의료 산업 내에서 정규직과 비정규직의 임금격차를 병원규모별로 살펴보면 다음과 같다. 우선 2007년 상반기 보건의료노조의 조사에 따르면 노조가 있는 병원노동자들의 연평균 세전 임금총액은 3,158만원(월평균 263만원)이었다. 이 중 정규직 노동자들의 임금은 3,246만원이고, 직접고용 비정규직은 1,933만원으로 정규직 임금의 59.5% 수준이며, 간접고용 비정규직은 1,460만원으로 정규직 임금의 44.9%에 불과하다.

A 국립대 병원의 경우 정규직과 비정규직의 임금격차는 60%대로 나타나고 있으며, 간호조무사와 조리배식의 경우에만 정규직 임금의 70% 정도로 나타나고 있다.

중소병원의 경우 간호사, 방사선사, 사무직의 경우 정규직 임금만 조사되었는데, 특성으로는 중소규모의 병원의 정규직은 대형병원 비정규직의 임금수준이거나 비정규직보다도 낮다는 점이다.

## 제5장 병원 비정규직 인식도 조사

---

## 1. 조사 설계

병원 비정규직 만족도 및 인식도 조사를 실시하였다. 조사는 크게 조직생 활 만족도, 비정규직의 정규직 임용시 고려요소, 인식도 등을 조사하였다.

- 표본집단 : 서울지역 소재 시립병원(1개), 종합병원(2개)에 근무하고 있는 정규직(35명), 비정규직(20명)을 대상
- 표본선정 방법 : 설립형태별 할당 추출
- 자료수집 방법 : 구조화된 설문지 이용한 직접 배부
- 자료수집 기간 : 2008. 4. 1 - 2008. 4. 30

〈표 5-1〉 표본 수 현황

구 분		표본 수	설립연도	병상 수	비 고
시 립 병 원(A)		18	1955	561	
의료법인	B	17	1991	202	
	C	20	2005		
계		55			

## 2. 인식도 조사결과

### 2.1 응답자의 일반적 특성

병원근무자 중 응답자 55명에 대해 성별, 연령별, 정규직여부별 분포는 지정 할당하여 조사하였다. 성별분포는 남자 8명, 여성 37명이고, 연령별 분포는 10대 20명, 20대 21명, 30대 19명, 40대 11명이고, 정규직/비정규직 분포는 정규직 35명, 비정규직 20명이다.

〈표 5-2〉 응답자의 일반적 특성

구 분		A	B	C	계
성 별	남		3	5	8
	여	18	14	15	37
	계	18	17	20	55
연 령	10대			2	2
	20대	2	11	8	21
	30대	4	6	9	19
	40대	10	1		11
	50대	2			2
정규직 여부	정규직	18	9	8	35
	비정규직		8	12	20

## □ 측정척도 판정기준

구 분	판 정 기 준				
가 중 치	1	2	3	4	5
개 념	매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정

## 2.2 만족도

### ① 조직생활 만족도

병원 구성원의 근무환경에 대한 만족도를 조사하고자 5점 척도 만족도 평균을 조사한 결과, 2.93~3.53점으로 만족의견이 우세하였다. 설립형태별에서는 시립 A가 3.11로 의료법인에 비해 다소 낮게 나타났다. 정규직(2.96점)과 비정규직(2.90) 사이에는 차이가 거의 없었다.

병원 구성원의 근무환경에 대한 만족도를 5점 척도 만족도 평균을 계산한 결과, 2.93~3.53으로 만족 의견이 많았으나 설립형태별로는 시립 A가 3.11로 의료법인에 비해 다소 낮았고, 정규직(2.96)과 비정규직(2.90)간에는 거의 차이가 미미하였다.



〈표 5-3〉 근무환경에 대한 만족도

구 분		사례수	매우불만족	불만족	보통	만족	매우만족	5점평점
설립형태별	A	18		2	12	4		3.11
	B	17		1	6	10		3.53
	C	20		2	13	4	1	3.20
	전체	55						3.27
정규직여부	정규직	26		6	16	3	1	2.96
	비정규직	19	1	3	12	3		2.90
	전체	45	1	9	28	6	1	2.93

## ② 보수수준과 복리후생

보수수준과 복리후생에 대한 만족도에서는 시립 A가 3.33으로 긍정적 반응을 보이지만, 의료법인은 2.00~2.65로 다소 부정적인 반응을 보이고 있다. 정규직은 예상대로 2.73으로 비정규직 2.25에 비해 보수, 복리후생수준에 대해 더욱 만족하고 있음을 알 수 있다.

〈표 5-4〉 보수수준과 복리후생

구 분		사례수	매우불만족	불만족	보통	만족	매우만족	5점평점
설립형태별	A	9			6	3		3.33
	B	17	4	9	4			2.00
	C	20		9	9	2		2.65
	전체	46						2.54
정규직여부	정규직	22	2	7	8	5		2.73
	비정규직	20	2	11	7			2.25
	전체	42	4	18	15	5		2.50

## ③ 교육지원 프로그램

교육지원 프로그램 만족도에 대한 의견은 시립 A가 2.88로 의료법인 B, C에 비해 약간 높게 나타났고, 정규직과 비정규직 사이에는 차이가 미미하며 ‘보통’의 만족도를 보였다.

〈표 5-5〉 교육지원 프로그램

구 분		사례수	매우불만족	불만족	보통	만족	매우만족	5점평점
설립형태별	A	8		1	7			2.88
	B	12		4	8			2.67
	C	20	1	7	8	4		2.75
	전체	40						2.75
정규직여부	정규직	25	3	9	11	2		2.48
	비정규직	19	2	7	8	2		2.53
	전체	45	5	16	19	4		2.45

#### ④ 정규직 전환 가능성

정규직 전환 가능성은 의료 B는 3.13, 의료 C는 3.24로 다소 긍정적인 반응을 보였고, 정규직은 2.50으로 보통의 의견, 비정규직은 3.20으로 긍정적 반응을 나타냈다.

〈표 5-6〉 정규직 전환 가능성

구 분		사례수	매우불만족	불만족	보통	만족	매우만족	5점평점
설립형태별	A							
	B	8		1	5	2		3.13
	C	17		4	7	4	2	3.24
	전체	25		5	12	6	2	3.20
정규직여부	정규직	4		2	2			2.50
	비정규직	20		3	10	5	2	3.20
	전체	24		5	12	5	2	2.79

#### ⑤ 가장 큰 불만요인

조직생활에서 불만요인을 조사한 결과, 시립 A는 업무량에서 5명, 대인관계 2명 순으로 나타나, 업무 과부하 문제가 있음을 알 수 있다. 의료 B는 급여, 복리후생 84.3%가 불만요인으로 조사되었다. 정규직과 비정규직 모두 급여, 복리후생과 업무량 순으로 만족도가 낮은 것으로 조사되었다.

〈표 5-7〉 가장 큰 불만요인

구 분		사례수	업무량	대인관계	급여, 복리	직급, 고용형태	없음
설립형태별	A	9	5	2	0	1	1
	B	19	3	0	16		
	C	22	5	2	9	6	
	전체	40	13	4	25	7	1
정규직여부	정규직	26	9	2	12	2	1
	비정규직	20	4	2	11	3	
	전체	46	13	4	23	5	1

## 2.3 인식도

### ① 해고 가능성

해고가능성을 조사한 결과, 시립 A는 공공성이 있으므로 2.00으로 나타나, 부정적 의견이 많았고, 의료 B는 2.47, 의료 C는 2.20으로 다소 부정적인 의견이 다수였다. 정규직은 2.48, 비정규직은 2.95로 비정규직이 해고가능성이 다소 높게 나타났다.

〈표 5-8〉 해고 가능성

구 분		사례수	①매우부정	②부정	③보통	④긍정	⑤매우긍정	5점평점
설립형태별	A	18	2	14	2			2.00
	B	17	1	9	5	2		2.47
	C	20	2	12	6			2.20
	전체	55	5	35	13	2		2.22
정규직여부	정규직	27	2	14	7	4		2.48
	비정규직	20		5	11	4		2.95
	전체	47	2	19	18	8		2.68

### ② 성과보상 정도

성과보상 정도에서 시립 A가 2.89, 의료 C가 2.85로 다소 긍정적 의견이 많았고, 의료 B는 2.18로 부정적 의견이 다수였다. 정규직은 2.60, 비정규직은 2.50으로 나타나 보통수준을 보였고 차이가 미미했다.

〈표 5-9〉 성과보상 정도

구 분		사례수	매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정	5점평점
설립형태별	A	9		1	5	3		2.89
	B	17	3	8	6			2.18
	C	20	1	4	12	3		2.85
	전체	46						2.67
정규직여부	정규직	25	3	7	12	3		2.60
	비정규직	8		4	4			2.50
	전체	33	3	11	16	3		2.58

### ③ 정규직과 비정규직간 상호이해 정도

정규직과 비정규직간 상호이해 정도에서 설립형태별로 보면, 시립 A가 3.56으로 상대적으로 다소 긍정적 의견이 많았지만 유사하게 긍정적 반응을 보였다. 정규직과 비정규직 사이에서도 3.36과 3.20으로 차이가 미미하며 긍정적 반응을 나타냈다.

〈표 5-10〉 정규직과 비정규직간 상호이해 정도

구 분		사례수	매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정	5점평점
설립형태별	A	9		1	2	6		3.56
	B	17		1	12	4		3.18
	C	20		3	10	7		3.20
	전체	46						3.26
정규직여부	정규직	25		2	12	11		3.36
	비정규직	20		2	12	6		3.20
	전체	45		4	24	17		3.29

## 3. 병원인력 구조의 개선

### 3.1 비정규직 인력의 정규직화

비정규직 인력의 정규직화에 대한 의견에서 시립 A는 4.45, 의료 C는 4.47로 찬성비율이 현저하게 높았고, 의료 B는 3.88로 상대적으로 다소 낮게 나타났다.

〈표 5-11〉 비정규직 인력의 정규직화

구 분		사례수	①매우 찬성	②찬성	③의견 없음	④반대	⑤절대 반대	5점평점
			%	%	%	%	%	
설립형태별	A	9	3	3	3			4.45
	B	17	3	12	1	1		3.88
	C	19	9	10				4.47
	전체	45	15	25	4	1		4.16

### 3.2 비정규직의 정규직 임용시 고려요소

비정규직의 정규직 임용시 고려요소에 대한 질문 결과, 시립 A는 정규직과 동일 직무, 노동생산성, 난이도 순, 시립 B는 정규직과 동일 직무, 자격 요소, 난이도 순, 의료 C는 정규직과 동일 직무와 노동생산성, 그리고 난이도, 자격 요소 순으로 조사되었다.

여기서 대부분 정규직과 동일직무에 1순위를 두고 있어 직무연관성이 중요하고 이를 기준으로 비정규직의 정규직화가 필요하다는 인식을 가지고 있음을 알 수 있다. 또한 노동생산성에 따라 효율적인 인적자원관리 차원에서 중요시 되고 있는 고려 요인으로 나타났다.

〈표 5-12〉 비정규직의 정규직 임용시 고려요소

구 분		사례수	①정규직 과 동일 직무	②노동 생산성	③수익성	④결근시 대체 용이성	⑤예산	⑥자격 요소	⑦난이도	⑧인사 규정
설립 형태별	A	58	18	11	5	5		5	10	4
	B	49	13	6	4	6	1	9	8	2
	C	52	14	14	2			6	12	4
	전체	159	45	31	11	11	1	20	30	10

## 제6장 외국 의료기간 비정규직 운영사례

---

## 1. 비정규직 보호법률

영국, 독일, 프랑스 등 다른 유럽 선진국은 대부분 '정규직보다 불리한 대우를 받지 않는다'는 수준으로 비정규직을 대우해 주기 위해 차별시정법규를 만들었다. 영국은 임금지급에서 근로시간, 근로계약기간에 따라 비례적으로 처우해줄 것을 정하고 있지만 처벌규정은 없다. 독일은 불리한 처우를 금지하고 있지만 역시 처벌규정이 없다. 프랑스는 동일노동 동일임금 원칙을 어길 경우에 대한 벌칙을 2002년에 신설했다. 노동시장 유연성이 높은 편인 미국이나 일본 등에서는 비정규직에 대한 차별금지조항을 별도로 법안에 명시하지 않고 있다. 다만, 동일노동 동일임금을 원칙으로 하고 있다. 여기서 국가별로 비정규직에 대한 보호 법률을 살펴보면 아래와 같다.

### ① 프랑스

프랑스에서는 비정규고용을 엄격하게 규제하고 있다. 기간제 고용법(1979년 제정, 2002년 및 2003년 최종 개정), 파트타임 근로법(1981년 제정, 2000년 최종 개정), 근로자 파견법(1972년 제정, 1990년 최종 개정) 등의 상세한 내용을 기술하고 있다. 기한부 고용에 관한 법률은 기간제 근로계약은 근로자를 대체하거나, 업무의 일시적 증가, 일시적 성격의 업무(계절적 업무, 기간제 고용이 관행화되어 있는接客업, 문화사업 등)에서만 최장 24개월까지 가능하다.

### ② 독일

독일에서는 기간제 근로와 파견 근로 등의 사용을 매우 엄격하게 규제하고 있다. 기간제고용에 관한 취업촉진법(1985년 제정, 2000년 만료), 단시간 및 기간제 근로에 관한 법률(2000년 제정, 2004년 개정), 근로자 파견법(1972년 제정, 2002년 최종개정) 등의 상세한 내용을 기술하고 있다. 독일은 단시간 근로 및 기간제 근로에 관한 법률(2001년)에서 정당한 사유가 없는 한 단시간 또는 기간제 근로를 이유로 비교 가능한 통상근로자보다 불리한 처우를 금지하고 있으며, 2년을

초과한 기간제 근로계약은 정당한 사유가 있는 경우에만 유효하며, 기간의 정함이 무효로 된 경우에는 무기계약으로 간주하고 있다.

### ③ 영국

영국은 단시간 근로자 차별금지법(2000년 제정, 2002년 개정)과 기간제 근로자 차별금지법(2002년)에서 객관적으로 정당한 사유가 없는 한 비교 가능한 통상 근로자보다 임금과 연금을 포함한 근로계약의 내용과 교육훈련 등에 있어 불리한 대우를 받지 아니하도록 되어 있다.

### ④ 스페인

스페인은 기간제 고용법(1984년, 1997년 노동법 개정), 근로자 파견법(1994년 노동개혁법, 1999년 근로자 파견법 전면 개정), 파트타임 고용법(1994년 노동개혁법, 1999년 개정) 등 비정규직에 대하여 사용에 많은 제한을 가하고 있다.

### ⑤ 미국

미국은 고용계약을 시장원리에 맡기고 정부의 개입이 없다. 그러나 다른 노동관계법에서 차별금지, 법원의 판례에 의한 보호, 각 주의 법률에 의한 보호 등으로 비정규직을 보호하고 있다. 그러나 법률의 보호가 불충분하여 많은 비정규직 근로자들이 노동관계법 보호대상에서 제외되는 문제가 발생하고 있다.

### ⑥ 일본

일본은 90년대 이후 일본 정부의 노동시장 규제완화정책에 따라 정규직에 대한 해고규제완화와 비정규직의 활용 증대 등이 추진되고 있다. 노동기준법 개정(1998년, 2003년), 파트타임 노동법(2003년 제정), 근로자 파견법(1985년 제정, 2004년 최종개정) 등으로 비정규직을 보호하고 있다.



## 2. 비정규직 운영사례

외국과 국내 전체의 비정규직 규모는 국가별 산업구조나 노동시장 환경이 다양하므로 고용형태별 적정 고용구조에 대해 국가간 비교가 어렵다. 하지만 OECD 국가간 비정규직 규모를 시간제근로자 및 기간제근로자를 대상으로 상대적인 비교를 할 수 있다. <표 6-1>과 같이 우리나라 비정규직 규모는 중간 정도의 수준이다. 우리나라 비정규직 범위는 경제활동인구 부가조사 자료 중 시간제와 기간제(한시적근로자·파견근로자·일일근로자 포함)의 비율이므로 매우 넓은 편이다. 반면 외국의 일반적인 비정규직 기준이 임시직 근로자와 단시간 근로자에 한정한다. 또한 파견근로자나 일시고용근로자도 포함되기도 한다.

하지만 외국의 경우 단시간 근로자의 비중이 높고 대부분 상시고용형태로서 자발적 고용이다. 반면 우리나라는 기간제 등 임시고용의 비중이 높고 이에 따라 고용불안 요인이 높으며, 상당부분 비자발적 고용이라는 것이 문제점으로 제기된다(한국경영자총협회, 2004).

<표 6-1> 외국의 비정규직 규모와 비교

국 가	전체 고용 중 시간제 비율(%)	전체 고용 중 기간제 비율(%)
한국	7.5	17.0
미국	13.0	4.0(OECD 최저)
독일	17.6	12.7
프랑스	13.8	14.9
일본	24.9	12.8
스페인	7.9	31.5(OECD 최고)
네덜란드	33.0(OECD 최고)	14.3
슬로박공화국	1.9(OECD 최저)	5.0

자료 : 노동부(2006), OECD Employment Outlook(2003)

외국의 비정규직에서 시간제 근로의 개념과 근로자 비율을 요약하면 다음과 같다.

일반적으로 정규직 내지 전형고용이란 ‘full-time’의, ‘기간의 정함이 없는 고용’의 의미를 가지고 이 범주에 포함되지 않은 고용을 비정규직 내지 비전형고용이

라 할 수 있다. 미국에서는 근로관계의 종료에 대한 규제가 없기 때문에 우리나라와 같은 정규직, 비정규직의 구분은 무의미하며, 비전형(atypical)에 대신하는 개념으로 contingent 또는 non-standard라는 용어가 사용되고 있다. 유럽의 경우에도 각 국가별로 비전형고용 내지 비정규고용의 정의방법이 상이하기 때문에 일률적으로 비교하기는 어렵다. part-time 근로자의 경우에는 비교적 통일된 파악방법이 국제기구들에 의해 이루어지고 있다.

OECD의 경우에는 시간제 근로에 대해 1997년 이후 주 35시간 미만이라는 정의를 주 30시간 미만으로 변경하였다. 국가별로 취업자에서 차지하고 있는 시간제 근로자의 비율은 아래 <표 7-2>와 같다.

<표 6-2> 취업자에서 차지하고 있는 시간제 근로자의 비율(2003년 기준)

(단위: %)

국가	한국	일본	미국	영국	독일	프랑스	네덜란드	스웨덴	OECD전체
비율	7.7	26.0	13.2	23.3	19.6	12.9	34.5	14.1	14.8

자료: OECD, "Employment Outlook 1999"

일본후생노동성, "임금구조기본통계조사", 2000.

파견 근로자, 유기계약 근로자 등 시간제 근로자 이외의 비정규 근로자에 대해서는 각국의 통계마다 편차가 크기 때문에 엄밀한 비교는 어렵다. 유럽 통계청에서는 'European Social Statistics-Labour Force Survey Results'에서 임시고용(temporary employment)내에 기간의 정함이 있는 고용관계에 있는 모든 자, 즉 유기계약, 파견근로, 계절근로, 직업훈련계약하의 근로 등을 포함하여 파악하고 있다.

## 제7장 의료기관 비정규직 문제점

---

## 1. 고용의 불안정성

비정규직의 고용계약은 대부분 단기계약이다. 경영환경의 변화에 대응하기 위한 노동의 유연성을 확보하고 병원은 노동시장의 경직성을 벗어나고자 비정규직의 고용을 확대할 것이다. 정규직은 정규직 중심의 노동조합을 통해 임금안정과 고용안정을 동시에 확보하게 되고, 기업은 경영에 필요한 노동유연성을 비정규직 고용을 통해 이루게 되는 것이다(어수봉 외, 2005).

병원의 다수 비정규직들은 정규직으로의 전환을 바라지만 이는 병원의 입장과 상충되기 때문에 갈등이 유발되고 그 욕구를 충족시켜 주는데 한계가 있다. 2005년 각 병원에서 정규직으로 전환된 비정규직의 사례를 <표 7-1>에서 보면, 비정규직 전체 규모 대비 약 5% 정도에 불과하다. 이는 국내의 전체 전환규모(15%)와 비교하면 현저하게 낮다. 고용불안정도를 보면, 간호조무, 보조원가, 교환, 영양, 경비직 등에서 체감하는 고용불안정도가 매우 크게 나타난다.

비정규직의 정규직 전환 문제는 고용의 불안정성과 유인시스템의 부재, 부수적인 업무 수행의 한계점 등 이유로 드러나게 된다. 즉 결과적으로 고용 불안을 안고 근무하게 되며, 동기부여의 유인 부족과 단순한 업무의 수행으로 인한 사기 저하 등으로 인하여 고용계약기간 중에도 충성도 저하, 소속감 결여로 인한 직무 몰입도 저하 등으로 결국, 중도 퇴직이나 근로계약 종료와 동시에 이직으로 이어지게 된다.

<표 7-1> 대학병원의 비정규직의 정규직 전환 사례(2005년도)

병 원	전환인원(명)	해당 직종
A	12	방사선사, 물리치료사, 치과위생사 등
B	8	간호사
C	15	간호사, 의무기록사, 약사, 사무원 등
D	10	간호사

## 2. 의료서비스의 질 저하

인간의 생명을 취급하는 업무를 수행하는 의료기관에서 업무능력과 숙련도저하는 의료서비스의 품질 저하문제로 대두될 수 있다. 비정규직 규모가 계속 증가 추세에 있고, 각 병원들은 정규직 대비 약 40~50% 수준의 인건비 구조로 인건비 절감의 목적이 작용하여 대고객 서비스 수준 저하로 이어져 이는 의료서비스의 품질 저하문제를 일으킬 수 있다.

이러한 결과, 비정규직의 낮은 숙련도와 이에 따른 상대적인 업무강도의 과중으로 인해 환자에게 양질의 서비스를 제공하는 데 한계가 따를 수 있다.

또한 병원별로 다소 차이가 있지만 비정규직이 정규직과 같은 업무를 수행하면서도 정규직에 비해 상대적으로 낮은임금과 복지 혜택 등의 처우를 받음에 따라 사기저하, 소속감 및 책임감의 결여로 이어지게 된다.

## 3. 정규직과의 차별성

대부분 비정규직들은 업무 숙련도, 인건비 절감 등의 이유로 임금, 각종 부가혜택, 인적자원 교육 및 개발 등에서 정규직에 비해 상대적으로 차별적인 대우를 받고 있어 소외감을 유발시키게 된다.

또한 비정규직 인력이 주로 담당하는 직무는 교육훈련이 덜 필요한 단순 직무가 대부분으로서, 동일 직무환경에서도 임금 및 부가혜택은 낮은 편이다. 일반적으로 비정규직은 정규직에 비해 동일한 시간 근무시 약 40%의 총임금격차가 있는 것으로 나타난다.

부가혜택을 보면, 비정규직은 1년 미만의 단기계약이나 중도퇴직자가 많은 경향이 있다. 각 병원별로 보면, 60~75%가 1년차이며, 그 중 1년 미만의 중도 퇴직자나 계약기간 만료자가 약 40%에 이른다. 현행법 범주 내에서 퇴직금 적용에서 제외시키기 위해 1년 미만의 단기계약을 선호하는 경향이 있다.

또한 교육측면에서 보면, 비정규직이 능력개발에 대한 접근성이 낮은 편이다.

#### 4. 급여와 복리후생

비정규직 인력의 직무특성은 교육훈련이 상대적으로 적게 요하는 단순 직무가 많다는 것이다. 하지만 정규직과 유사한 업무를 수행하는 경향이 있다. 이에 동일한 직무환경에서 비정규직 인력들은 급여와 복리후생수준을 상대적으로 낮다고 인식하고 있다.

정규직에 근접한 복리후생과 비정규직 인력의 동기부여를 통해 병원에 몰입하고 충성심을 유발하기 위하여 최소한의 급여와 복리후생제도가 지원되하지 않음이 문제점이다.

#### 5. 인간관계와 노조활동

정규직과의 대인관계는 비교적 양호하지만 대부분 직장 내 고충처리를 위한 장치가 존재하지 않고 있다하더라도 형식주의에 흐른다는 사실이다. 이에 따라 비정규직은 의사소통의 통로가 막혀 고용이 불안정하다는 인식을 가지고 있다.

#### 6. 정규직으로의 전환가능성

비정규직의 가장 중요한 동기부여의 방법이 정규직으로의 전환가능성이다. 특히 고용 유연성이 있는 인력의 경우, 비정규직에 대한 선택이 타의에 의함이 많아 정규직으로서의 전환가능성이 가장 좋은 동기부여의 수단이 된다. 하지만 이러한 동기부여의 수단이 미미하다.

또한 현재의 최장 계약기간이 파트타임제는 3년, 계약직은 5년으로 제한되어 있어 잦은 채용과 이직관리에 있어 기회비용이 발생된다. 이와 같은 이직관리비용과 동기부여요소를 적절하게 결합하여 사용자 측과 비정규직에 대해 합리적 해결책이 필요하다.

## 7. 교육 및 자기계발

교육 및 자기계발에서의 문제점은 인력의 특정 상황과 욕구에 따른 교육과 경력개발관리가 시행되지 않는 점이다. 특히 내부고객의 관점에서 비정규직 인력의 교육과 경력개발은 중요한 요소이다. 이와 같은 문제는 고객과의 접점에서 근무하게 되는 비정규직 인력의 경우 매우 중요하다.

비정규직으로 대체한 이후 의료서비스의 품질 저하가 발생할 수 있다. 이는 비정규직 인력이 단순 직무에 근무하는 임시직이지만, 의료기관의 이미지와 성과 향상을 위해서 교육과 경력개발 프로그램을 개발함이 현안문제점이 된다.

결국 비정규직 고용의 문제점을 병원 입장에서는 노·사간 분쟁의 요소로 작용할 가능성, 조직구성원의 조직몰입도와 직무책임의식 약화, 인사관리의 동일노동·동일임금 원칙훼손의 우려가 있다. 근로자 입장에서는 신분의 불안정성과 직무 스트레스 증가, 조직 소속감 결여와 갈등요인 발생, 상대적 불이익에 대한 불만의 가중을 들 수 있다.

## 제8장 병원 비정규직 운용 개선방안

---



병원은 일반기업에 비해 인건비의 비중이 높은 조직으로서 대학병원의 경우 전체 예산의 40% 이상을 차지하고 있다. 더욱이 연공서열식 인사체계로 인해 인건비의 부담은 개인의 능력이나 병원의 경영실적과 관계없이 지속적으로 증가하게 되어 있어 병원의 경영합리화를 저해하는 요인으로 작용하고 있다. 또한 병원에서도 시대에 부응하여 정규직과 비정규직으로 채용해야 할 직무를 분류하여 정규직 과다로 인한 인건비의 부담을 줄이고 고용의 유연성을 확보하여야 할 필요가 있다.

선진국에서는 파트타임 노동, 유기노동, 파견노동, 계약노동 재택근무 이외에 다양한 고용형태, 즉 비정규직이 임금근로자 중에서 차지하는 비중이 갈수록 증대하고 있다.

이에 따라 병원의 인사관리 기능도 정규직 위주에서 전환증가하고 있는 비정규직을 어떻게 효율적으로 활용할 것인가를 중요한 과제로 다루어야 할 것이다.

첫째, 정규직으로의 전환가능성은 비정규직 인력에게 매우 중요한 동기부여의 수단이 된다. 교육훈련과 숙련도가 충족된 경우 정규직으로의 전환제도를 마련하여 조직몰입, 충성도를 요구할 수 있는 제도적 장치를 갖추어 개선할 필요가 있다. 비정규직을 활용하는 목적이 단순한 인건비 절감이 아니라 인턴십 과정으로 이해하고 정착시킬 필요가 있다. 그 대신 한시적, 특수 성격의 업무, 단순 업무 등에 한정하여 비정규직을 고용하고 고용의 유연성을 목적으로 활용하고자 하는 인식 전환이 필요하다.

본 설문조사 결과, 비정규직의 정규직 전환시 고려사항으로는 정규직과 동일한 직무를 우선시하고 다음으로 노동생산성, 난이도, 자격요소 순으로 조사되었다. 이에 따라 정규직으로 전환가능성을 위한 최적대안으로는 비정규직 인력의 직무를 평가하여 채용대상 직무의 우선순위를 정하고 직무의 수행요건을 갖춘 인력을 단계적으로 채용하는 방안을 들 수 있다.

병원들은 우리나라 노동시장의 관행에 따라 그동안 일용직 근로자를 고용해 왔으며, 인력고용의 유연성 확보와 정원의 인력활용, 인건비 즉 급여외 인건비성

경비의 절감을 위해 계약직 인력을 고용해 왔다. 하지만 비정규직 고용의 확대는 병원경영의 측면에서 노사 분쟁의 요인이 될 수 있고 인력관리 차원에서도 조직구성원의 책임의식과 조직몰입도의 저하, 인사관리상 동일노동 동일임금원칙에 저촉될 수 있다.

또한 근로자의 입장에서 신분의 불안정성과 직무스트레스를 겪고 조직에서 소속의식 부족으로 직무의 성취감이 낮아 성과도 낮아질 수 있다. 따라서 비정규직 문제의 합리적인 개선방안을 모색하기 위하여 다음과 같은 요소들을 고려할 필요가 있다.

## □ 비정규직 인력문제 개선위한 고려요소

- 가. 해소범위: 전체 인력 또는 일부인력
- 나. 해소시기: 일시 또는 단계별
- 다. 해소방식: 정규직 채용 또는 계약 만료시 해고
- 라. 해소대상의선정: 근로자 본인의 의사 존중 또는 의료원의 의사결정
- 마. 비정규직 인력 유지 또는 잔여 비정규직 인력의 문제 해결 방법:  
고용보장, 보수격차의 해소

구체적 대안으로서 우선순위를 정하면 다음과 같다.

- 대안 1: 현재 고용 중인 비정규직 전원을 단계적으로 정규직으로 채용하는 안
- 대안 2: 비정규직 인력의 직무를 평가하여 채용대상 직무를 선정하고 선정된 직무의 수행요건을 갖춘 인력을 일시에 정규직으로 채용하는 안
- 대안 3: 비정규직 인력의 직무를 평가하여 채용대상 직무의 우선순위를 정하고 직무의 수행요건을 갖춘 인력을 단계적으로 채용하는 안
- 대안 4: 현재 고용 중인 비정규직 인력의 근로계약 기간 종료시에 해고하는 안 등이 있다.

결국 최적대안으로는 병원비정규직 인력의 직무를 평가하여 채용대상 직무의 우선순위를 정하고 직무의 수행요건을 갖춘 인력을 단계적으로 채용하는 안이 우선한다고 본다.

둘째, 기간제 근로의 개선으로 최장 계약기간의 조정이 필요하다. 현행법은 비정규직의 고용의 이용목적에 관하여 아무런 제한을 받지 않고 있다. 근로기준법 제23조는 기간의 정함이 있는 근로계약에 관하여 1년을 초과하지 못한다는 제한만 하고 있고 자유롭게 근로계약을 체결할 수 있게 하고 있다. 이와 같이 사용하는 비정규직 근로자의 이용에 있어 광범위한 자유를 누리고 있고, 이를 일반적으로 제한하는 원칙규정이 존재하지 않고 있다. 이에 1년을 초과한 연장규정을 명시하고 비정규직 근로자를 보호하도록 한다.

비정규직에 대한 최장계약기간의 제한은 빈번한 인적자원관리 비용이 발생되어 경영성과에 악영향을 미칠 수 있다. 이에 비정규직 인력의 사기와 소속감을 제고시키도록 상황에 유연하게 대응하기 위한 최장 계약기간의 조정이 요구된다.

셋째, 동일노동 동일임금원칙에 의한 동등한 대우가 필요하다.

정규직과 같은 업무를 수행하고 있음에도 불구하고 비정규직이라는 이유로 임금 및 근로조건에서 차별을 받고 있는 경우를 개선하기 위해 근로기준법 제5조의 균등처우조항에 고용형태가 명시되지 않고 있으나 동일노동 동일임금원칙을 명시, 이행하도록 한다. 즉 임금 및 부가혜택에서 정규직과 불합리한 차별을 시정함으로써 조직의 충성도와 직무 몰입을 향상시키도록 한다. 비정규직 인력들은 정규직과 비교하여 임금이 낮다고 여기고 있으므로 재계약시 근무 연수에 비례하여 호봉 승급분에 대체, 부가하여 별도 보상책의 강구가 있어야 할 것이다.

넷째, 교육지원 프로그램 개발과 지원이 필요하다. 비정규직 인력의 특정 상황이나 욕구에 따른 구체적인 교육과 경력개발 프로그램의 도입이 시급하다. 이와 같은 관점에서 비정규직 인력을 병원의 경영성과에 중요한 영향을 미치는 인력임을 인식하고 내부고객의 측면에서 능력개발을 위한 교육훈련 프로그램을 개발하는 등 인식 전환이 요구된다.

따라서 비정규직 근로자들에 대한 인식을 전환하여 교육훈련을 통해 전문성

을 개발시키고 이를 통해 보상체제로 연결시키거나 소정의 절차를 거쳐 정규직으로의 전환 통로를 열어두는 조치가 필요하다. 물론 비정규직 스스로 교육훈련을 게을리 하거나 사업주의 적극적인 유도에도 불구하고 직업능력개발 기회를 회피하는 경우도 없지는 않겠지만 적어도 정규직과 비교하여 교육기회를 균등하게 제공하는 것은 사업주의 의무이자 책임이라 할 수 있다.

즉 비정규직근로자들의 교육훈련 접근성을 높이기 위해 실제 직무와 연관된 다양한 교육훈련 프로그램을 개발하고 참여를 유도해야 한다. 또한 교육훈련 및 직업능력개발에 대한 인센티브제도를 도입해야한다. 교육훈련은 의료기관장의 노력만으로는 소기의 성과를 가져올 수 없기 때문에 피교육자인 비정규직 근로자들의 적극적인 참여가 필요함은 당연하다. 그런데 교육훈련을 통해 일정한 성과를 가져왔음에도 불구하고 별다른 보수나 인사제도상 인센티브가 없다면 직무만족도나 직무 몰입도를 기대하기는 어려울 것이다.

다섯째, 비정규직관련 법률·제도의 개선이 요구된다.

비정규직법은 2007년 7월부터 300인 이상 사업장 및 공공부문에 적용되고 있다. 2008년 7월부터는 100인 이상 사업장, 2009년 7월부터는 100인 미만 사업장에 확대시킬 예정이다. 하지만 300인 미만의 사업장으로 비정규직법이 확대될 경우 비정규직법이 노동시장에 미치는 영향이 매우 클 것이다. 따라서 비정규직법의 면밀한 검토와 점진적 적용으로 노사간 상호이해가 되는 입법이 중요하다고 하겠다.

특히 조직의 소속감과 생산성 향상을 위해 기간제의 사용기간을 2년에서 4~5년으로 연장함이 필요하다고 본다.

비정규직 활용목적 재정립을 위해서 비정규직 관련법률 시행에 따라 개별 병원은 비정규직에 대한 편견을 버리고 비정규직에 대한 사용목적은 재정립하여 차별화 하지 않도록 한다. 따라서 단순직무라 하더라도 냉정하게 직무 수행요건과 내용을 분석하여 비정규직에게 계속적인 고용을 보장하는 대신 직무가치에 합당한 임금을 지급함으로써 고용측면에서는 정규직에 대항하는 고용보장과 복

리제도, 임금측면에서는 직무의 가치에 해당하는 임금을 지급하는 방안을 채택하는 것이 당해 병원에 적합할 것인지 아니면 단순직무에 종사하는 근로자와 직무를 별도로 구분하여 과감한 아웃소싱을 할 것인지 개별병원에 적합한 모형을 찾아야 한다. 다만, 당해 병원이 직접고용하지 않는 간접고용인력을 활용기로 했다면 파견근로자를 활용하는 것보다 도급이나 용역, 아웃소싱인력을 활용하는 측면이 불합리한 차별시정 문제에 저촉될 소지를 줄이는 길임은 분명하다.

비정규직의 문제해결은 고용의 안정성을 확보하는 방향이어야 하며, 근로의 기본권을 재확립하는 방향이 되도록 해야 한다. 일부 문제를 보완하는 정규직 보호방안에 그치지 않고 근본적인 문제를 보완하고, 관련법 사이에서 비정규직 권리보호방안 수준으로 선언에 그쳐서는 안 된다. 예를 들면, 기간제 근로자보호, 단시간 근로자보호, 파견기간규정 완화, 차별적 처우 정의, 기준을 보강하여 명시하였지만 형식적 조항에 그칠 수 있어 이대로 준수하는지 관할 노동관청의 철저한 감시와 미이행시 처벌규정의 강화가 필요하다. 한편 병원계에도 관련 내용을 충분하게 알리고 홍보하여 노사안정의 환경을 조성하도록 한다.

또한 비정규직의 원인이 비합리적인 비정규직의 사용과 남용이라는 인식도 있으므로 기본적인 노동권이 유지되고 노동법과 관련 제도를 바로 정비하는 권고사항의 기준 설정도 필요하다. 즉 비정규직 남용금지 기준의 설정도 요구된다.

## □ 병원의 비정규직 관리운영지침의 설정(예시)

가. 비정규직 활용대책 : 유연성 확보, 우수 정규직원 선발의 평가과정으로 활용  
나. 비정규직의 유형 규모 : 계약직(1년 이상), 임시직(1년 미만 계약), 인턴, 파견근로사원 등으로 구분

다. 정규직 전환 대상 및 평가 : 동일 직무의 정규직 T/O 내에서 우선적 정규직 응시 기회를 부여, 고용기간 중 근무성적 및 전형 평가를 통하여 결정

라. 급여 및 근로조건 : 비정규직에 관한 급여는 별도로 정하여 운영하되, 세부 근로조건은 관계법령에 따라 적용, 임금수준은 정규직과 동일하게 지급하되, 성과급제를 적용

## □ 비정규직 차별구제 위한 병원의 대책

비정규직 차별구제 신청에 따른 대책은 다음과 같다.

가. 차별구제신청을 한 근로자가 차별구제 신청권을 보유하고 있는지 확인해 본다.

나. 비교대상자 적격자가 존재하지 않는다.

다. 전체적 근로조건으로 보아 불리한 처우가 아님을 주장한다.

라. 사실상 불리한 처우가 있어도 이는 합리적 사유가 있음을 주장한다.

여섯째, 병원 직무급제도의 도입이 필요하다.

한국경영자총협회는 비정규직 차별문제에 대비한 가장 확실한 임금제도는 직무급제도의 도입이라는 점을 분명히 한다. 다만, 동 제도를 도입하기 위해서는 노동조합의 반대, 시간 및 비용적 제약이 따르기 때문에 직무급 도입의 전단계로 연공서열형 임금체계로 되어있는 조직에서는 개인별 능력과 성과적인 요소가 부각될 수 있도록 임금구성항목을 세분화하는 등 임금체계에서 연공적 요소를 축소하는 조치가 필요하다는 점을 강조했다.

그렇다면 병원에서 직무급 도입이 과연 가능할 것인가? 대한병원협회 조사(2005년도)에 따르면 병원산업에는 타 산업과 유사하게 연공서열형 임금체계가 주류를 이루고 있는 가운데 일부 직급을 중심으로 연봉제나 성과급제도가 일부 도입되고 있는 단계인 것으로 나타났으나 현재 직무급을 도입한 병원은 파악되지 않고 있다.

따라서 사실상 직무수행내용이나 난이도의 차이를 발견할 수 없고 채용과정이나 그 업무를 수행함에 있어 필요한 자격 등이 유사한 경우라면 공정한 인사평가를 통해 선별적으로 정규직 전환의 기회를 제공할 필요가 있다. 또한 법이 금지하고 있는 불합리한 차별에 저촉되지 않도록 관심을 기울이는 한편, 가능하다면 인사관리 전문가의 지도조언을 받아 각 직종별 직무분석을 통해 직무의 난이도를 분석해 둘 필요가 있다.

## 제9장 결론 및 정책제언

---

## 1. 결론 및 요약

일반 기업뿐만 아니라 병원조직에서도 비정규직 인력의 고용을 통하여 인건비 절감과 고용의 유연성 확보를 하고자 하였다. 이에 따라 비정규직의 규모는 다른 특별한 대책이 없는 한 지속적으로 증가될 것이다. 이에 본 연구에서는 병원 비정규직의 현황, 문제점, 설문조사 실시를 통하여 합리적인 대안을 모색하고자 하였다.

병원의 비정규직 운영 실태에 분석 결과, 문제점으로는 비정규직 고용의 문제점을 병원 입장에서는 노·사간 분쟁의 요소로 작용할 가능성, 조직구성원의 조직몰입도와 직무책임의식 약화, 인사관리의 동일노동·동일임금원칙훼손의 우려가 있다. 근로자 입장에서는 신분의 불안정성과 직무 스트레스 증가, 조직 소속감 결여와 갈등요인 발생, 상대적 불이익에 대한 불만의 가중을 들 수 있다.

한편, 설문서 조사결과, 대부분 정규직과 동일직무에 1순위를 두고 있어 직무연관성이 중요하고 이를 기준으로 비정규직의 정규직화가 필요하다는 인식을 가지고 있음을 알 수 있다. 또한 노동생산성에 따라 효율적인 인적자원관리 차원에서 중요시 되고 있는 고려 요인으로 나타났다.

외국 병원의 사례와 비교하면, 우리나라 비정규직 범위는 경제활동인구 부가조사 자료 중 시간제와 기간제(한시적 근로자·파견근로자·일일근로자 포함)의 비율이므로 매우 넓은 편이다. 반면 외국의 일반적인 비정규직 기준이 임시직 근로자와 단시간 근로자에 한정한다. 또한 파견근로자나 일시고용근로자도 포함되기도 한다. 하지만 외국의 경우 단시간 근로자의 비중이 높고 대부분 상시고용형태로서 자발적 고용이다.



본 연구결과를 요약해 보면 다음과 같다.

첫째, 비정규직의 정규직 전환시스템의 구축이 필요하다. 이에 따라 병원을 통해 비정규직 근로자의 동기부여와 조직의 충성도를 높여 의료서비스의 질적 향상에 기여를 할 수 있을 것이다. 즉 비정규직의 활용 목적에 대한 인식전환이 요구되며 단순히 인건비 절감 차원에서 벗어나, 한시적, 특수 성격의 업무, 단순 업무에 한정하여 비정규직을 고용하고 고용의 유연성을 확보할 목적으로의 인식전환이 필요하다.

둘째, 각 병원의 특성을 고려한 비정규직 관리운영 지침을 수립할 필요가 있다. 이를 통해 비정규직 고용에 관한 의사결정에 따른 기회비용을 줄일 필요가 있다.

셋째, 비정규직의 임금체계를 개편할 필요가 있다. 동일노동 동일임금원칙에 따른 차별을 제한하도록 한다. 이에 따른 조직의 충성도와 직무 몰입도를 향상시킬 수 있기 때문이다.

## 2. 정책적 제언

본 연구에서는 병원 비정규직의 현황, 문제점 등에 대해서 설문조사를 통하여 합리적인 대안을 모색하고자 하였지만, 병원조직의 비정규직에 관한 자료가 부족하여 실질적이고 심층적인 분석에 제한이 따랐다. 그리고 병원에서 비정규직의 고용규모가 계속 증가함에 있지만 이에 따른 경영성과에 미치는 영향을 분석하지 못한 연구의 한계점이 있다. 하지만, 본 연구의 연구결과를 통해서 병원 비정규직에 대한 나름의 정책제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 각 병원의 경영환경과 조직특성이 맞는 비정규직 활용방안을 도입할 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 한다. 둘째, 정부차원에서 병원조직의 비정규직에

관한 기초자료와 관리운영 실태에 대한 체계적이고 다양한 분석이 정기적이고 지속적으로 요구된다고 하겠다. 셋째, 병원에서 비정규직의 장기적인 해결방안으로는 병원의 채용대상 직무의 우선순위를 설정하여야 하며, 이를 위해서는 병원의 직종별 정원배정 및 인력배치에 대한 기본안의 설계가 필요하다고 하겠다.

## 참 고 문 헌

---

## 〈국 내 문 헌〉

- 곽동혁. 우리나라 정규직·비정규직 근로자간 격차, 경희대학교, 2002
- 곽의영. 비정규직 근로의 쟁점에 관한 연구, 충청대 논문집, 인문사회 예체능편, 31집, 2006. 12
- 구건서. 기업의 비정규직 활용전략의 변화, 노동법률 제15권 통권 180호, 2006. 5
- 국민일보. 공공부문 7만명 정규직 전환, 2007년 6월 27일(제5694호)
- 권재일. 병원산업 비정규직의 실태 및 직무만족에 관한 연구, 경희대 테크노경영 대학원 석사학위논문. 2005
- 권혜자·박선영. 비정규직 노동자의 규모·법적지위·조직화 방안, 한국노동조합총연맹, 1999
- 김유선. 비정규직 규모와 실태-통계청, '경제활동인구조사 부가조사결과', 한국노동사회연구소, 노동부. 2005
- 김진욱·김종관. 비정규직 근로자에 대한 국제비교연구, 인적자원관리연구 제11집, 한국인적자원관리학회. 2004. 12
- 김수복. 비정규직 노동법, (주)중앙경제, 2007
- 김완수. 인적자원의 활용을 위한 비정규직 근로자의 인식에 관한 연구, 2001
- 남서울대학교 보건의료개발연구소. 경기도립의료원 인력구조 개선방안 연구, 2005. 8
- 노동부. 건설근로자 고용개선 기본 계획. 2002
- 노동부. 보건의료산업 교섭실태와 개선방안, 한국노동연구원, 2004. 11
- 노동부. 비정규직 보호입법의 시행효과, 한국노동연구원. 2005
- 노동부. ILO 세계고용보고서. 2003
- 대한병원협회. 2007 전국병원명부, 2007
- 데일리메디. 일부병원 교섭타결(비정규직 정규직화 등 잠정합의), 2007. 8. 2
- 매일경제신문. 병원, 청소·경비직 외주화 추진, 2007. 6. 15.
- 문영전, 안인환, 이용균. 병원의 비정규직 실태조사, 한국병원경영학 회지, 제12권 제3호, 2007. 9
- 박종식. 보건의료 비정규직법 대응 노동조합 전략, 한국비정규노동센터, 2007

- 박해천 외. 주요선진국의 산업안전보건분야에 있어서 노사 참여 및 협력제도와 운영에 관한 연구 -영국, 독일, 프랑스, 스웨덴을 중심으로 2003.12  
 사람입국·일자리위원회. 비정규직 실태 및 정책과제, 2006
- 서병영. 비정규직 근로자 고용의 문제점과 개선방안, 환경대 전자정부대학원, 2006
- 안주엽 외. 비정규직근로실태와 정책과제, 한국노동연구원, 2003
- 어수봉 외. 고용정책적 측면에서의 비정규직 고용개선방안 연구, 노동부 학술연구용역보고서, 2005
- 은수미. 비정규직 문제 해결을 위한 노사의 전략적 선택, 한국노사관계학회, 2007
- 이각범. 현대자본주의와 노동시장, 한울아카데미, 1989
- 이상우. 비정규직의 실태와 대응방법, 사법연수, 제30호, 2005
- 이재신. 비정규직 근로자의 증가에 따른 문제점과 개선방안, 원광대 경영대학원, 2005
- 이희관. 병원근로자의 고용형태와 조직문화, 교육만족 및 필요성간의 관계 : K 의료기관을 중심으로, 고려대 교육대학원, 2005. 2
- 장재식. 병원조직의 특성과 비정규직 활용방안에 관한 연구, 조선대 경영대학원, 2004. 2
- 전국보건의료산업노동조합. 2007 보건의료 산별교섭의 경과와 의미. 2007
- 전국불안정 노동철폐연대 법률위원회. 비정규직 노동자를 위한 노동법 해설, 2004
- 정이환 외. 노동시장유연화와 노동복지. 2003
- 정인수. 취업형태의 다양화와 정책과제, 한국노동연구원, 1997
- 정현정. “비정규근로자와 정규근로자의 노동현황에 관한 비교연구”, 2001
- 최영우. 근로기준법실무해설, 한국노동교육원, 2005
- 최저임금위원회. 비정규직에 관한 EU 국가의 최근 입법경향. 2003
- 통계청. 경제활동인구 근로형태별 부가조사, 2007. 3
- 하태희. 병원산업의 비정규직 고용실태와 법적 지위 개선방안, 전북대 법무대학원, 2006

- 한국직업능력개발원. 비정규직의 고용안정과 능력개발, 2007
- 황상철. 대학병원의 비정규직 고용실태와 합리적 운용방안에 관한 연구, 연세대 행정대학원, 2006

## 〈외 국 문 헌〉

- Davis-Blake & Uzzi, 1993, Allan & Sienko, 1997
- European Commission, Employment in Europe. 1998, 2001
- Feldman, C c, Doeringhaus H I., & Turnley, W H(1994), "Management Temporary Workers A Permanent HRM Challenge", Organizational Dynamics, Autumn 1994 : 49-63
- Hippel, C, Mangum, S, Greenberger, D, Heneman, R, & Skoglund, J. "Temporary Employment Can Organizations and Employees Both Win?" Academy of Management Executive, 11(1): 94, 1997
- Nollen & Axel, H. "Managing Contingent Workers How to Reap the Benefits and Reduce the Risks", New York: AMACOM, 1996
- Pfeffer J., & J. N. Baron, "Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment", Research in Organizational Behavior 10 : 257-303, 1998

## 부 록

---

부 록 : 설문지

## 병원 비정규직 운영실태 및 개선방안 연구

## 설문지

안녕하십니까?

본 설문지는 병원 인적자원 효율화를 위한 비정규직 근로자의 인식에 관한 연구입니다.  
 답변한 결과를 바탕으로 합리적 대안 연구를 위한 기초자료로 활용하고자 합니다.  
 귀하께서 응답하신 설문은 개별적으로 공개하지 않으며 연구 이외의 목적으로는 사용  
 하지 않습니다. 감사합니다.

(주) 다산경영정보연구원 문승권 016-898-3860

## I. 설문에 응답하시는 귀하는?

1. 성별 : ☐ 남 ☐ 여
2. 연령 : 만            세
3. 직종 : ☐ 의사        ☐ 간호사    ☐ 약사        ☐ 의료기사    ☐ 영양사  
☐ 행정직    ☐ 기술직    ☐ 기능직    ☐ 고용·노무직  
☐ 기타 :
4. 입사년도 :        년
5. 소속부서 : (                    )
6. 고용형태 : ☐ 정규직 ☐ 비정규직
7. 계약기간 : (     )년 (        )개월
8. 월 평균 임금 : (                    )만원

## II. 귀하는 병원 조직생활에 있어서 어느 정도 만족하십니까?

1. 근무환경과 작업조건에 대해                    ☐ 매우 불만족 ☐ 불만족 ☐ 보통 ☐ 만족 ☐ 매우 만족
2. 보수 수준이나 복리후생에 대해                    ☐ 매우 불만족 ☐ 불만족 ☐ 보통 ☐ 만족 ☐ 매우 만족
3. 현 직위(급)와 승진가능성에 대해                    ☐ 매우 불만족 ☐ 불만족 ☐ 보통 ☐ 만족 ☐ 매우 만족
4. 상사 또는 부하와의 인간관에 대해                    ☐ 매우 불만족 ☐ 불만족 ☐ 보통 ☐ 만족 ☐ 매우 만족
5. 일(직무)의 보람이나 성취감에 있어서 ☐ 매우 불만족 ☐ 불만족 ☐ 보통 ☐ 만족 ☐ 매우 만족
6. 직무연수(교육)지원 프로그램에 대해 ☐ 매우 불만족 ☐ 불만족 ☐ 보통 ☐ 만족 ☐ 매우 만족
7. 조직의 소속감의 정도는?                    ☐ 매우 높음 ☐ 조금 높음 ☐ 보통 ☐ 조금 낮음 ☐ 매우 낮음
8. 본인의 정규직의 전환 가능성? ☐ 매우 높음 ☐ 조금 높음 ☐ 보통 ☐ 조금 낮음 ☐ 매우 낮음
9. 근무시 가장 큰 불만요인은? ☐ 업무량 ☐ 대인관계 ☐ 급여,복리 ☐ 직급,고용형태 ☐ 없음



