

[발 제]

불평등시대
비정규직 문제에 대한 시민의식

조돈문
(한국비정규노동센터 대표)

발제 1

불평등시대 비정규직 문제에 대한 시민의식

조돈문 (한국비정규노동센터 대표)

1. 비정규직 문제와 시민의식

- 1996-97 경제위기 이해 비정규직 문제에 대한 사회적 관심이 증대되며 우리 사회의 불평등과 양극화의 핵심 요인으로 지목되기 시작했다. 비정규직 문제가 사회 의제화되면서 노무현 정부 시기 비정규직 문제 해결을 위한 사회적 대화와 입법화를 시도했지만, 결과는 비정규직 문제 해결에 기여하지 못한 노·경총 야합으로 평가받고 있다.
- 비정규직 문제의 핵심은 비정규직 규모와 정규직-비정규직 임금 격차다. 따라서 비정규직 문제를 해결하기 위한 정책과제 두 가지에 대해서는 이견이 별로 없다.
 - 첫째 과제는 전체 피고용자의 절반에 달하는 비정규직 규모를 감축하는 것이다.
 - 둘째 과제는 두 배에 달하는 정규직과 비정규직의 임금 등 노동조건 격차를 축소하는 것이다.
- 비정규직 문제가 1996-97 외환위기 이후 사회 의제화된 이래 20여 년이 경과했음에도 비정규직 규모 감축과 정규직-비정규직 임금 격차 완화 과제와 관련한 유의미한 성과는 거의 찾아볼 수 없다.
- 왜 비정규직 문제는 개선되지 않았을까? 여론의 지지를 받지 못하는가, 아니면 노동시장 행위 주체들이 여론을 거역하고 있는 건가? 비정규직 문제 실태와 정책대안에 대한 시민 인식 조사연구가 중요함에도 비정규직 당사자들의 인식에 대한 조사연구는 많았지만, 일반시민들의 비정규직 문제 인식에 대한 체계적인 조사 분석은 거의 전무하다.
- 본 연구는 이러한 문제의식에서 일반시민들을 대상으로 2023년 2월 실시된 비정규직 문제 관련 인식조사 결과를 분석한다. 본 연구가 던지는 주요 물음들은 시민들은 비정규직 문제의 심각성을 제대로 인식하고 있는지, 비정규직 문제 해결을 위한 정책대안에 대한 사회적 동의가 형성되어 있는지, 자본과 정부는 물론 노동자들도 비정규직 문제의 해결 의지를 지니고 있는지 등이다.

2. 비정규직 문제 실태

1) 비정규직 문제는 사회 구조적 문제

(1) 비정규직 문제와 사회 양극화

□ 비정규직 규모 증대가 양극화의 주된 원인이라는 진단에 대해 동의하는 비율은 58.5%로서 반대하는 의견 11.1%의 다섯 배가 넘는다(〈표 2.1〉). 이는 시민들이 비정규직 문제가 불평등 심화의 주된 원인으로 사회통합을 해치는 중대한 사회적 문제로 인식하고 있음을 의미한다.

〈표 2.〉 비정규직 문제의 중요성

(단위: %)

E6_1) 비정규직 규모가 늘어난 것이 양극화의 주된 원인이다.	백분율	
1) 매우 그렇다.	11.5	58.5
2) 대체로 그렇다.	47.0	
3) 보통이다.	30.3	30.3
4) 대체로 그렇지 않다.	9.9	11.1
5) 전혀 그렇지 않다.	1.2	
합계	100.0	

□ 종사상 지위집단 간 이러한 인식의 차이는 아주 경미한 것으로 나타나서, 폭넓은 사회적 동의가 형성되어 있음을 알 수 있다(〈표 2.2〉).

- 하지만 노동자를 고용형태별로 나눠보면, 비정규직은 비정규직 규모 확대를 양극화 주된 원인이라는 의견을 매우 강하게 갖고 있는 반면, 정규직은 유고용 사업주나 관리전문직 보다는 동의 수준이 더 낮다.

〈표 2.2〉 종사상 지위 집단별 비정규직 문제의 중요성 인식

(단위: 점)

E6_1) 비정규직 규모가 늘어난 것이 양극화의 주된 원인이다. (동의 1-5)	
0 비경활인구	2.38
1 유고용 사업주	2.48
2 무고용 자영업자	2.42
3 관리전문직	2.48
4 노동자	2.44
· 정규직 노동	2.52
· 비정규직 노동	2.34
전체 평균	2.42

(2) 비정규직 문제는 사회 구조적 문제

□ 비정규직이 되는 것은 개인의 능력·노력 때문이라는 데 대해 반대 의견이 찬성의견의 1.6배 (62%/38%)로 월등히 더 많은 것으로 나타났다(〈표 2.3〉). 이처럼 정규직이 아니라 비정규직이 되는 것을 개인의 책임이 아니라고 부정하는 것은 비정규직 문제는 비정규직 당사자의 개인적 문제가 아니라 사회 구조적 문제로서 사회적으로 해결해야 될 과제로 인식하고 있음을 의미한다.

□ 한국리서치 2018년 조사에서도 찬성-반대 비율(반대 63%, 동의 38%)은 본 조사 결과와 동일하게 나타났다. 이는 본 조사연구와 한국리서치 2018 조사연구의 신뢰도를 의미하는 동시에, 지난 5년 동안 비정규직 문제 책임에 대한 인식 변화가 없었음을 의미한다.

〈표 2.3〉 비정규직 문제의 책임

(점수: 1(동의) - 4(반대), 단위: %)

정규직이나 비정규직이 되는 것은 개인의 능력이나 노력 차이 때문이다.	['18.02] 표42*	['23.02.] C8_2
1) 적극 동의	9.1	3.4
2) 대체로 동의	28.3	34.8
3) 대체로 반대	39.4	48.1
4) 적극 반대	23.2	13.7
합계	98.9	100.0
① 적극, 대체로 동의	37.4	38.2
② 적극, 대체로 반대	62.6	61.8
합계	100.0	100
② - ①	25.2	23.6

* 2018 한국리서치 조사(2018: 47); 응답지 순서는 '전혀 동의 안 함', '별로 동의 안 함', '약간 동의', '매우 동의' 순으로 소개되어 있음. '모르겠다.' 2%를 제외하고 유효응답의 분포를 산정함.

□ 종사상 지위 집단별로 보면, 비정규직 문제를 개인 책임으로 보는 것에 대해 노동자가 가장 강하게 반대하고 있는데, 특히 비정규직 노동자의 반대 정도가 매우 강하다(〈표 2.4〉). 반면 비정규직을 고용하는 고용 주체인 유고용 사업주가 가장 적극적으로 동의하고 있는데, 유고용 사업주의 의견도 동의와 반대가 엇비슷한 중립적 수준으로 수렴되어 있다.

〈표 2.4〉 종사상 지위 집단별 비정규직 문제의 책임 인식

(점수: 1(동의) - 4(반대), 단위: 점)

C8_2) 정규직이나 비정규직이 되는 것은 개인의 능력이나 노력 차이 때문이다.	
0 비경활인구	2.69
1 유고용 사업주	2.54
2 무고용 자영업자	2.72

C8_2) 정규직이나 비정규직이 되는 것은 개인의 능력이나 노력 차이 때문이다.	
3 관리전문직	2.64
4 노동자	2.78
· 정규직 노동	2.75
· 비정규직 노동	2.81
전체 평균	2.72

2) 노동시장과 비정규직 문제 실태

□ 2023년 조사에서 시민들은 노동시장 및 비정규직 문제를 대체로 심각한 것으로 평가하는 것으로 나타났다(〈표 2.5〉).

- 노동시장 관련 6개 문항들 가운데 두 개의 일자리 문제 관련 문항들을 제외하면, 나머지 4개 문항은 비정규직 문제에 관한 질문이다. 대-중소기업 임금 격차 문항도 중소기업에 비정규직이 밀집되어 있고, 상당수 시민들이 사내하청 등 간접고용 노동자들을 중소기업 정규직으로 보고 있다는 점을 고려하면 대-중소기업 간 노동격차 문제도 비정규직 문제로 볼 수 있다.
- 노동시장 문제 가운데 비정규직 문제의 심각성을 인지하는 정도가 “심각한 편이다” 수준(1~5점 척도에서 4점 정도)으로서 일자리 문제에 비해 더 심각하게 보고 있다.
- 비정규직 문제 가운데 정규직-비정규직의 임금 등 노동조건 격차가 제일 심각하고, 다음으로는 간접고용 문제, 비정규직 숫자를 꼽고 있다.

〈표 2.5〉 종사상 지위 집단별 노동시장 일자리 및 비정규직 문제 인식

(KLI17:31 | 점수: 1(전혀 심각하지 않다.) - 5(매우 심각하다.), 단위: 점, %)

E1) 귀하는 우리나라 고용 및 노동시장의 다음과 같은 문제들이 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?						
구분	일자리 문제		비정규직 문제			
	전반적인 일자리 부족과 낮은 고용률	일자리 수요와 공급 불일치 (미스매치)	비정규 근로자 수가 너무 많음	사내하청, 용역, 파견 등 간접고용의 남용	정규직-비정규직 간 고용형태에 따른 임금, 근로조건 격차	대기업-중소기업 간 기업규모에 따른 임금, 근로조건 격차
0 비경활인구	3.80	3.86	3.84	3.98	4.00	4.07
1 유고용 사업주	3.55	3.82	3.73	3.90	3.86	3.92
2 무고용 자영업자	3.67	3.76	3.84	4.05	4.04	4.13
3 관리전문직	3.65	3.76	3.66	3.82	3.82	3.96
4 노동자	3.74	3.82	3.89	3.95	3.95	4.07

E1) 귀하는 우리나라 고용 및 노동시장의 다음과 같은 문제들이 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?						
구분	일자리 문제		비정규직 문제			
	전반적인 일자리 부족과 낮은 고용률	일자리 수요와 공급 불일치 (미스매치)	비정규 근로자 수가 너무 많음	사내하청, 용역, 파견 등 간접고용의 남용	정규직- 비정규직 간 고용형태에 따른 임금, 근로조건 격차	대기업 -중소기업 간 기업규모에 따른 임금, 근로조건 격차
· 정규직 노동	3.69	3.82	3.78	3.90	3.88	4.06
· 비정규직 노동	3.81	3.81	4.05	4.02	4.04	4.07
전체 평균	3.74	3.82	3.85	3.96	3.97	4.06
〈비교 분석〉						
KLI 2017*	3.83	3.82	3.80	3.90	4.03	4.08
2017-2023 변화	-0.09	0	0.05	0.06	-0.06	-0.02
심각하다 (%)						
KLI 2017*	71.9	68.8	64.5	69.9	78.2	80.7
2023	69.1	72.3	68.6	74	76	79.1
2017-2023 변화	-2.8	3.5	4.1	4.1	-2.2	-1.6

* 2017년 조사 결과는 장흥근, 이정희, 정흥준, 설동훈(2017). 2017년 노사관계 국민의식조사 연구. 한국노동연구원. 209~215쪽.

□ 비정규직 규모가 많다는 데 동의하는 비율은 68.6%인 반면, 정규직-비정규직 임금 등 노동조건 격차가 심각하다는 데 동의하는 비율은 76.0%로서 7.4%나 더 많아서, 시민들은 비정규직 규모 문제보다 정규직-비정규직 임금 등 노동조건 격차가 더 중요한 문제로 인식하고 있다.

- 종사상 지위 집단별로 보면, 다른 모든 지위 집단들은 비정규직 규모보다 정규직-비정규직 임금 격차를 더 심각한 것으로 보는 반면, 유일하게 비정규직 노동자만이 양자 모두 동등한 수준으로 심각하다고 보고 있다. 따라서 정규직과 비정규직의 인식 차이는 임금 격차보다 비정규직 규모 문제에서 더 커지게 된다.

□ 2017-23년간 노동시장의 일자리와 비정규직 문제의 심각성에 대한 인식 수준은 거의 변화 없어, 변화 폭은 5점 척도에서 모두 0.1 보다 작다.

- 부(-)의 값은 개선된 것: 일자리 부족 문제가 가장 크게 개선되었고, 다음은 정규직-비정규직 임금 격차 개선;

- 정(+)의 값은 개악된 것: 간접고용 남용 & 비정규직 규모는 경미하게나마 개악되었음;

3) 비정규직 차별 처우

- 2023년 조사에서 비정규직 임금이 정규직 임금의 절반 혹은 절반 이하 수준으로 정확하게 알고 있는 응답자는 55.0%에 불과했다(〈표 2.6〉). 응답자의 31.4%는 잘못 알고 있고, 13.7%는 모른다고 응답하여 전체 시민의 45% 정도는 비정규직 문제에 대한 지식·정보가 부족하여 심각성을 인식하지 못하고 있다. 이렇게 비정규직 문제에 대해 무지한 집단은 비정규직 문제에 별다른 관심을 두지 않고 있음을 의미한다. 비정규직 문제가 심각성에 대한 사회적 인식은 확산되고 있지만, 국민의 절반 가까이 비정규직 문제에 관한 관심과 지식·정보가 매우 열은 수준이라 할 수 있다.

〈표 2.6〉 종사상 지위 집단별 비정규직 임금 수준 인식

(단위: %)

E1) 귀하는 우리나라 고용 및 노동시장의 다음과 같은 문제들이 어느 정도 심각하다고 생각하십니까?						
구분	① 정규직 임금의 절반보다 낮은 수준	② 정규직 임금의 절반 정도 수준	③ 정규직 임금의 절반보다 높은 수준	④ 잘 모르겠다.	전체	① + ②
0 비경험인구	12.1	37.0	33.4	17.6	100.0	49.1
1 유고용 사업주	15.0	38.3	35.0	11.7	100.0	53.3
2 무고용 자영업자	18.0	41.8	31.0	9.2	100.0	59.8
3 관리전문직	15.7	37.3	37.3	9.7	100.0	53.0
4 노동자	19.3	39.9	28.5	12.3	100.0	59.2
· 정규직 노동	17.2	38.1	32.1	12.6	100.0	55.3
· 비정규직 노동	22.0	42.1	23.9	12.0	100.0	64.1
전체 평균	16.2	38.8	31.4	13.7	100.0	55.0

* 귀하는 현재 비정규직 근로자의 임금이 정규직의 절반정도라는 것을 알고 계십니까?

[비정규/여론조사모음/비정규법전국민여론조사0506:2]

알고 있다 (63.6%) | 모른다 (36.4%) | 한길리서치연구소(2005)

- 종사상 지위 집단별로 보면, 정규직 노동자와 비정규직 노동자 사이에도 비정규직 임금 수준에 대한 인식 정도 차이가 매우 큰 것으로 나타났다. 비정규직 임금 수준에 대한 정규직 노동자들의 사실 인식 수준은 유고용 자영업자나 관리전문직과 거의 비슷한 수준으로서 비정규직 문제의 심각성을 모르기보다 실태 인정을 기피하는 태도도 반영되어 있다고 할 수 있다.

- 비정규직 노동자들이 동일한 일을 하는 정규직에 비해 차별 처우를 받고 있다고 인식하는 비율은 73.8%로서 시민의 3/4이 차별 처우 현실을 인지하고 있다(〈표 2.7〉). 하지만 정규직-비정규직 차별 처우를 인지하고 있는 응답자들도 모두 차별 실태에 대해 구체적이고 정확한 지식·정보를 지닌 것이 아님은 정확한 임금 격차를 알고 있는 응답자는 55.0%에 불과하다(〈표 2.6〉)는 사실에서 확인된 바 있다.

〈표 2.7〉 비정규직 차별처우 인식

(단위: %)

E6_2) 비정규직이 동일한 일을 하는 정규직과 비교하여 차별을 받고 있다.	백분율	
1) 매우 그렇다.	24.6	73.8
2) 대체로 그렇다.	49.2	
3) 보통이다.	19.3	19.3
4) 대체로 그렇지 않다.	6.2	6.9
5) 전혀 그렇지 않다.	0.7	
합계	100.0	

□ 차별 처우에 대한 인식은 무고용 자영업자와 비정규직 노동자가 가장 높지만, 정규직 노동자는 관리전문직과 함께 가장 인식 수준이 낮은 것으로 나타났다(〈표 2.8〉). 이 또한 비정규직과의 노동조건 격차를 누구보다 잘 알고 있지만, 차별 처우로 인정하기를 기피하는 태도가 반영되어 있다고 할 수 있다.

〈표 2.8〉 종사상 지위 집단별 비정규직 차별 처우 인식

(점수: 1(동의) - 5(동의 안 함), 단위: 점)

E6_2) 비정규직이 동일한 일을 하는 정규직과 비교하여 차별을 받고 있다.	
0 비경활인구	2.09
1 유고용 사업주	2.02
2 무고용 자영업자	1.92
3 관리전문직	2.22
4 노동자	2.13
· 정규직 노동	2.22
· 비정규직 노동	2.00
전체 평균	2.09

3. 비정규직 문제 원인과 정책대안

1) 비정규직 문제 원인

- 2023년 조사에서 확인된 비정규직 증가추세의 원인은 기업의 과도한 이윤추구가 42.1%로 가장 높고, 다음이 기업의 재정난 32.5%, 정규직 노조의 기득권 보호는 17.0% 순서였다(〈표 3.1〉).
- 비정규직 문제에 대한 책임 주체의 관점에서 보면, 금융위기 등 외적 요인은 1.8%로 거의 전무한 반면, 정부의 책임 5.6%에 비해 정규직 노조의 책임이 17.0%로 훨씬 더 크게 나타났다.

〈표 3.1〉 총사상 지위 집단별 비정규직 규모 증가 이유

(단위: %)

비정규직이 점점 증가하는 이유는 무엇이라고 생각하십니까?							
구분	① 글로벌 금융위기 등 해외변수	② 경기침체로 인한 기업의 재정난	③ 기업의 과도한 이윤추구	④ 정규직 노조의 기득권 보호	⑤ 정부의 무관심	⑥ 기타	전체
0 비경활인구	1.2	32.4	44.2	16.9	4.8	.4	100.0
1 유고용 사업주	1.6	32.8	34.4	24.6	4.9	1.6	100.0
2 무고용 자영업자	2.5	23.3	43.3	25.4	2.9	2.5	100.0
3 관리전문직	3.0	37.6	31.6	19.5	6.0	2.3	100.0
4 노동자	1.8	34.4	42.0	13.7	6.9	1.2	100.0
· 정규직 노동	3.0	32.3	44.8	11.3	7.0	1.7	100.0
· 비정규직 노동	.3	37.0	38.3	17.1	6.8	.5	100.0
전체 평균	1.8	32.5	42.1	17.0	5.6	1.2	100.0
KBS경제 2012**	3.3	29.0	49.6	10.5	6.3	1.3*	100.0
2012-2023 증감	-1.5	3.5	-7.5	6.5	-0.7	-0.1	

* KBS2012의 “⑥ 기타”는 기타와 무응답을 포함함.

** KBS경제12: KOSSDA여론조사sum.hwp: 19-20;

□ 한편, 기업의 과도한 이윤추구가 42.1%로 제일 높는데, 경기침체로 인한 기업의 재정난의 경우 32.5%로 기업에 간접적 책임을 묻고 있어, 이를 합하면 기업의 책임은 74.6%에 달한다.

- 이는 시민의 76.2%가 “기업은 노동자와 소비자를 희생해서 돈을 번다”라는 의견에 동의하는 것과 거의 같은 비율이다(〈표 3.2〉).

- 이처럼 시민들은 비정규직 문제의 핵심에 기업의 책임이 있는 것으로 판단하고 있다.

□ 2012-23년 변화를 보면, 기업의 과도한 이윤추구가 7.5% 감소한 반면 정규직 노조의 기득권 보호가 6.5% 증가한 것으로 나타났다.

- 기업의 과도한 이윤추구와 정규직 노조의 기득권 보호 의견을 합하면 2012년 60.1%, 2023년 59.1%로 거의 같은 수준이다. 여기에 경기침체로 인한 기업의 재정난을 합하면 2012년 89.1%, 2023년 91.6%에 달한다. 이는 비정규직 규모 증가가 기업의 이윤 동기와 정규직 이기주의의 담합 결과이며, 여기에 저성장 단계의 경기침체가 담합에 근거와 정당성을 부가하면서 비정규직 규모가 감축되지 않고 있음을 의미한다.

2) 비정규직 문제 해법

□ 동일노동 동일임금 원칙에 대한 찬성의견은 83.2%에 달하는 것으로 나타났다(〈표 3.3〉). 2005년에 비해 6.3% 감소한 것이나, 2005년은 비정규직 노동관계법 제·개정 논의가 진행 중인 가운데 민주노총의 비정규직 권리입법 총파업 투쟁이 10여 차례 전개되고 있던 시기여서 찬성의견이 더 높았던 것이다.

- 동일노동 동일임금 원칙에 대한 찬성의견은 비정규직 노동자가 가장 높은 반면, 찬성의견이 가장 낮은 관리전문직도 “찬성하는 편”의 의견을 지니고 있다(〈표 3.4〉). 한편 정규직 노동자의 동일노동 동일임금 원칙에 대한 찬성 정도가 전체 평균보다 더 약한 것으로 나타났다.

〈표 3.3〉 동일노동 동일임금 원칙

(점수: 1(찬성) - 4(반대), 단위: %)

정규직이든 비정규직이든 동일한 일을 한 근로자에 대해서는 경력이나 자격으로 인한 차이 외에는 동일한 수준의 임금이 지급되어야 한다는 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?	2005*	2023	'05-'23 증감
1) 적극 찬성한다.	44.1	26.1	-18.0
2) 찬성하는 편이다.	45.5	57.1	11.6
3) 반대하는 편이다.	9.1	14.6	5.5
4) 적극 반대한다.	1.4	2.2	0.8
합계	-	100.0	-
· 찬성	89.5	83.2	-6.3
· 반대	10.5	16.8	6.3

〈표 3.4〉 종사상 지위 집단별 동일노동 동일임금 원칙 인식

(점수: 1(찬성) - 4(반대), 단위: %)

정규직이든 비정규직이든 동일한 일을 한 근로자에 대해서는 경력이나 자격으로 인한 차이 외에는 동일한 수준의 임금이 지급되어야 한다는 주장에 대해 어떻게 생각하십니까?	평균 점수
0 비경활인구	1.94
1 유고용 사업주	1.93
2 무고용 자영업자	1.91
3 관리전문직	2.01
4 노동자	1.91
· 정규직 노동	1.97
· 비정규직 노동	1.84
전체 평균	1.93

* 2005 조사는 “잘 모르겠음” 0.6%를 제외한 유효응답의 백분율로 산정했음;

E3: [비정규\여론조사모음\비정규법전국민여론조사0506:3]

한길리서치연구소(2005). 2005년 비정규직 법안 관련 전국민 여론조사 보고서. 2005.6.26.

□ 비정규직 노동자 차별 처우 현실을 인식하고 있는 응답자는 73.8%로 그렇지 않다는 의견 6.9%의 10.7배에 달하고(〈표 2.7〉 참조), 동일노동 동일임금 원칙에 대해서는 찬성하는 의견이 83.2%로 반대 의견 16.8%의 5배에 달한다. 이처럼 차별 처우 반대와 동일노동 동일임금 원칙은 압도적인 국민적 지지를 받고 있지만, 구체적 법제도 및 노동정책으로 구현되지 않고 있다.

□ 비정규직 문제 해결을 위한 두 가지 핵심적 정책과제는 비정규직 규모 감축과 정규직-비정규직 임금 격차 해소다. 유효응답 기준으로 보면, 2009년 KBS 조사에서 비정규직 규모 감축은 44.4%, 임금 격차 해소는 43.4%로 거의 대등하게 나왔는데, 2023년 조사에서는 비정규직 규모 감축은 40.7%로 조금 감소한 반면, 임금 격차 해소는 8.0% 포인트 상승한 51.5%로 최우선 해법으로 간주되고 있다(〈표 3.5〉).

- 이처럼 2023년 조사에서 시민들은 정규직과 비정규직의 차별 처우를 해소하고 비정규직 임금 현실화를 통한 처우개선의 점진적 해법을 우선시하고 있다.
- 시민들이 이처럼 비정규직 규모 감축보다 더 온건하고 점진적인 임금 격차 해소 대안을 더 선호하는 것은 비정규직 문제 해결을 위한 다년간의 사회적 대화와 노사갈등 속에서 보다 현실적인 대안을 선택한 것으로 해석된다.

〈표 3.5〉 비정규직 문제 해결 방향

(단위: %)

현재 한국 사회는 비정규직 문제가 노사문제의 최대 현안으로 등장했습니다. 귀하는 비정규직 문제를 어떻게 풀어야 한다고 생각하십니까?						
구분	① 비정규직의 정규직 전환	② 정규직 노조의 양보	③ 비정규직 고용 제한을 통한 비정규직 양산 억제	④ 동일노동, 동일임금 등 차별 시정을 통해 비정규직의 임금 현실화	⑤ 기타	전체
0 비경험인구	15.4	8.5	23.8	51.3	1.0	100.0
1 유고용 사업주	11.5	13.1	18.0	55.7	1.6	100.0
2 무고용 자영업자	10.0	8.4	18.8	61.9	0.8	100.0
3 관리전문직	13.5	9.8	32.3	42.9	1.5	100.0
4 노동자	18.2	6.7	25.9	48.2	1.1	100.0
· 정규직 노동	18.5	6.4	29.4	44.3	1.5	100.0
· 비정규직 노동	18.2	7.3	21.1	52.8	0.5	100.0
전체 평균	15.7	8.0	24.5	50.8	1.1	100.0
KBS 2009*	25.0	11.3	15.9	40.0	7.9*	100.0
2009-2023 증감	-9.3	-3.3	8.6	10.8	-6.8	

현재 한국 사회는 비정규직 문제가 노사문제의 최대 현안으로 등장했습니다. 귀하는 비정규직 문제를 어떻게 풀어야 한다고 생각하십니까?

구분	① 비정규직의 정규직 전환	② 정규직 노조의 양보	③ 비정규직 고용 제한을 통한 비정규직 양산 억제	④ 동일노동, 동일임금 등 차별 시정을 통해 비정규직의 임금 현실화	⑤ 기타	전체
----	----------------------	--------------------	--	---	---------	----

〈유효응답 구성〉**

2023	15.9	8.1	24.8	51.4	0.0	
2009	27.1	12.3	17.3	43.4	0.0	
2009-2023	-11.2	-4.2	7.5	8.0	0.0	

* (KBS불평등09:) KOSSDA여론조사sum.hwp: 19-20;

2009 KBS 조사의 “5) 기타”는 “잘모름 & 무응답”을 합산한 것임;

** 유효응답은 2009년과 2023년 모두 “기타” “잘모름 & 무응답”을 제외하고 백분율은 산정한 것임

3) 비정규직 문제 해결을 위한 법제도 및 정책 해법

□ 비정규직 문제 해결을 위한 일반 원칙과 하위범주별 정책대안들은 거의 모두 74% 이상의 찬성을 받고 있는 반면, 상시적 업무의 정규직 채용원칙이 65.4%로 매우 낮게 나타났다(〈표 3.6〉).

- 비정규직 문제 해결 일반 원칙들 가운데 반대 대비 찬성 비율에서 동일노동 동일임금 원칙이 70.4%로 상시적 업무 정규직 채용원칙 57.5%보다 훨씬 더 높게 나왔는데, 이는 비정규직 규모 감축보다 임금 격차 해소를 더 중시한 E5의 결과와 동일하다.
- 그런데 국민의 생명·안전 관련 업무의 정규직 고용 원칙은 상대적 찬성 비율 75.4%로 동일노동 동일임금보다 더 높게 나와서, 생명·안전 관련 업무는 일반적인 비정규직 규모 감축 과제를 넘어 절대적 원칙으로 설정되어야 함을 의미한다.
- 비정규직 하위범주별 정책 해법에 대한 반대 대비 찬성의 비율을 보면, 원청의 사용자 책임 강화, 돌봄 서비스의 공공성 강화, 특수고용·플랫폼의 노동법 보호 순으로 나타났다. 이처럼 시민들은 비정규직 하위범주들 가운데 간접고용 비정규직, 여성 돌봄 노동, 특수고용·플랫폼 노동 순으로 우선적으로 해결해야 할 정책과제로 판단하고 있다.

〈표 3.6〉 비정규직 문제 정책 대안

(점수: 1(찬성) - 5(반대), 단위: %)

구분	비정규직 문제 해결 일반 원칙			고용형태 범주별 정책 대안		
	①	②	③	④	⑤	⑥
1) 적극 찬성	18.0	31.8	30.5	31.1	26.0	25.9
2) 대체로 찬성	47.4	47.2	45.7	47.6	48.3	49.2
3) 보통	26.8	17.4	18.0	18.5	21.1	22.1
4) 대체로 반대	6.4	3.1	5.2	2.3	3.8	2.2
5) 적극 반대	1.5	0.5	0.6	0.5	0.8	0.5
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
① 적극/대체로 찬성	65.4	79	76.2	78.7	74.3	75.1
② 보통	26.8	17.4	18	18.5	21.1	22.1
③ 적극/대체로 반대	7.9	3.6	5.8	2.8	4.6	2.7
① - ③	57.5	75.4	70.4	75.9	69.7	72.4

- ① 회사에서 1년 이상 계속 필요하면서 상당 기간 지속되는 일자리는 정규직을 채용하는 원칙을 법률로 제정해야 한다.
- ② 국민의 생명과 안전에 직접 관련된 일자리는 정규직 고용을 원칙으로 해야 한다.
- ③ 동일한 가치의 일을 한다면 동일한 수준의 임금을 지급해야 한다.
- ④ 하청 노동자의 처우개선을 위해 임금 등 실질적 영향을 미치는 원청의 사용자 책임을 강화해야 한다.
- ⑤ 특수고용 노동자, 플랫폼 노동자, 프리랜서도 노동법의 보호를 받을 수 있도록 해야 한다.
- ⑥ 돌봄 서비스(보육, 요양보호 등)의 공공성 강화 및 돌봄노동자의 사회적 보호가 필요하다

□ 종사상 지위 집단별로 비정규직 문제 해결을 위한 정책대안들에 대한 찬성 수준을 보면, 비정규직 노동자가 가장 높은 찬성률을 보이는 반면 관리전문직과 유고용 사업주와 찬성률이 가장 낮다(〈표 3.7〉). 한편 정규직 노동자의 경우 찬성 정도가 무고용 자영업자보다도 찬성 정도가 더 낮을 뿐만 아니라 경미하게나마 전체 평균에도 미달하고 있어 비정규직 문제 해법을 상대적으로 외면하는 것으로 해석될 수 있다.

- 정규직은 비정규직에 비해 상시적 업무 정규직 채용원칙 법제화와 동일가치노동 동일임금 원칙 등 일반 원칙에 대한 찬성 정도가 더 약한 것으로 나타났고, 고용형태별 정책대안에 있어서는 특히 특수고용 비정규직의 노동법 보호에 대한 찬성 정도가 더 약한 것으로 나타났다.
- 정규직과 비정규직은 생명·안전 관련 업무의 정규직 고용 원칙, 하청 노동자에 대한 원청 사용자 책임 강화와 돌봄 노동자 사회적 보호에 대해서는 의견 차이가 경미한 것으로 나타났다. 이는 정규직 노동자들이 사회적 주목을 많이 받는 비정규직 의제나 비정규직의 기본인권 보호 영역에서는 비정규직과 비슷한 수준의 높은 지지를 표명하고 있지만, 자신들의 물질적 이해관계에 직접 영향을 미칠 수 있는 영역에서는 비정규직에 비해 소극적 입장을 취하고 있음을 확인해 준다.
- 동일가치노동 동일임금 원칙에 대해서는 종사상 지위 집단 간 차이가 크지 않은 반면, 상시적 업무 정규직 채용원칙을 둘러싼 차이는 매우 크게 나타나고 있다. 특히 유고용 사업주에게서 두

원칙 사이의 괴리가 크게 나타나고 있는데, 이는 동일가치노동 동일임금 원칙에 비해 상시적 업무 정규직 채용원칙에 대한 저항감이 상대적으로 더 크다는 사실을 확인할 수 있다.

〈표 3.7〉 종사상 지위 집단별 비정규직 문제 정책 대안

(점수: 1(찬성) - 5(반대), 단위: %)

구분	비정규직 문제 해결 일반 원칙			고용형태 범주별 정책 대안			평균
	①	②	③	④	⑤	⑥	
0 비경활인구	2.25	1.91	2.01	1.93	2.04	2.08	2.04
1 유고용 사업주	2.43	2.09	1.98	2.06	2.20	2.04	2.13
2 무고용 자영업자	2.30	1.90	1.92	1.86	2.04	1.99	2.00
3 관리전문직	2.46	2.06	2.18	2.04	2.10	2.09	2.16
4 노동자	2.21	1.93	1.98	1.94	2.05	1.98	2.02
· 정규직 노동	2.28	1.92	2.03	1.96	2.10	1.99	2.05
· 비정규직 노동	2.12	1.94	1.92	1.92	1.97	1.96	1.97
전체 평균	2.26	1.93	2.00	1.94	2.05	2.02	2.03

- ① 회사에서 1년 이상 계속 필요하면서 상당 기간 지속되는 일자리는 정규직을 채용하는 원칙을 법률로 제정해야 한다.
- ② 국민의 생명과 안전에 직접 관련된 일자리는 정규직 고용을 원칙으로 해야 한다.
- ③ 동일한 가치의 일을 한다면 동일한 수준의 임금을 지급해야 한다.
- ④ 하청 노동자의 처우개선을 위해 임금 등 실질적 영향을 미치는 원청의 사용자 책임을 강화해야 한다.
- ⑤ 특수고용 노동자, 플랫폼 노동자, 프리랜서도 노동법의 보호를 받을 수 있도록 해야 한다.
- ⑥ 돌봄 서비스(보육, 요양보호 등)의 공공성 강화 및 돌봄노동자의 사회적 보호가 필요하다

4. 노사정 행위 주체와 향후 전망

1) 향후 전망 & 윤석열 정부 평가

□ 향후 5년 동안 비정규직 규모가 증가할 것으로 보는 의견은 74.4%에 달하여 그렇지 않다는 응답 5.7%에 비해 68.7%나 더 많고, 향후 5년 동안 정규직-비정규직 임금 격차가 확대될 것으로 보는 의견은 68.3%로 그렇지 않다는 의견 7.4%에 비해 60.9%나 더 많은 것으로 나타났다(〈표 4.1〉). 시민들은 정규직-비정규직 임금 격차 확대보다 비정규직 규모 증가를 더 부정적으로 전망하고 있다.

〈표 4.1〉 비정규직 문제 실태의 향후 전망

(점수: 1(동의) - 5(동의하지 않음), 단위: %)

구분	E8_1) 향후 5년 동안 비정규직 규모는 증가할 것이다.	E8_2) 향후 5년 동안 정규직-비정규직 임금 격차는 확대될 것이다.
1) 매우 그렇다	15.6	15.7
2) 대체로 그렇다	58.8	52.6
3) 보통	19.9	24.4
4) 대체로 그렇지 않다	5.5	7.0
5) 적극 그렇지 않다	.2	.4
합계	100.0	100.0
① 매우/대체로 그렇다	74.4	68.3
② 보통	19.9	24.4
③ 전혀/대체로 그렇지 않다	5.7	7.4
① - ③	68.7	60.9

□ 이처럼 시민들은 윤석열 정부 임기 동안 비정규직 문제가 개선되지 않고 크게 악화될 것으로 전망하고 있다. 이는 비정규직 문제 해결을 위한 두 가지 핵심 과제인 비정규직 규모 감축과 임금 격차 해소와 관련하여 윤석열 정부의 정책은 실패할 것으로 평가하는 것이다.

- 시민들은 비정규직 문제가 양극화의 주된 원인이라고 보고 있어 윤석열 정부의 비정규직 정책 실패로 불평등은 더욱 심화되며 사회적 균열이 악화될 것으로 전망하는 것이다.

□ 종사상 지위 집단별로 보면 비정규직 문제 개악 관련하여 가장 비관적으로 전망하는 집단은 비정규직 노동자다(〈표 4.2〉).

- 비정규직 노동자 다음으로 부정적 전망을 하는 집단은 유고용 사업주인데, 이는 사업주의 가치 판단이 아니라 고용 주체로서 본인들의 인력정책과 임금정책 방향이 비정규직 사용 확대하고 정규직-비정규직 임금 격차를 확대하는 방향으로 추진하겠다는 의지를 표명하는 것이라 할 수 있다.

〈표 4.2〉 종사상 지위 집단별 비정규직 문제 실태의 향후 전망

(점수: 1(동의) - 5(동의하지 않음), 단위: 점)

구분	E8_1) 향후 5년 동안 비정규직 규모는 증가할 것이다.	E8_2) 향후 5년 동안 정규직-비정규직 임금 격차는 확대될 것이다.
0 비경활인구	2.18	2.29
1 유고용 사업주	2.10	2.17
2 무고용 자영업자	2.16	2.26
3 관리전문직	2.28	2.45
4 노동자	2.12	2.16
· 정규직 노동	2.15	2.21
· 비정규직 노동	2.08	2.10
전체 평균	2.16	2.24

2) 노동조합과 정부의 문제 해결 노력

□ 사업주가 과도한 이윤 동기로 비정규직 사용을 확대하고 정규직-비정규직 임금 격차를 확대하는 전략을 고수할 것임을 확인해 주고 있어, 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 정부와 노동조합의 적극적 역할이 요구되고 있다.

□ 윤석열 정부가 비정규직 문제 해결에 성과를 거둘 것이라는 긍정적 평가는 11.1%에 불과한 반면 성과를 거두지 못할 것이라는 부정적 평가가 53.7%로 긍정적 평가의 다섯 배에 달하며 격차는 42.6%나 된다(〈표 4.3〉).

- 정부가 비정규직 문제 해결에 성과를 거두기 어려운 것은 이윤극대화 전략에 매몰된 자본을 통제하지 못하기 때문인데, 정부의 친자본적 성격은 정부가 노사관계에서 기업의 편만 든다고 평가하는 시민들이 72.9%로 반대 의견 27.1%의 2.7배에 달한다는 사실에서도 확인되고 있다 (〈표 4.4〉).

〈표 4.3〉 노동조합과 정부의 비정규직 문제 해결 노력

(점수: 1(동의) - 5(동의하지 않음), 단위: %)

구분	E6_3) 노동조합은 비정규직 노동자 문제 해결을 위해 노력하고 있다.	E6_4) 현 정부는 비정규직 노동자 문제 해결에 성과를 거둘 것이다.
1) 매우 그렇다	1.8	1.5
2) 대체로 그렇다	13.6	9.6
3) 보통	38.7	35.2

구분	E6_3) 노동조합은 비정규직 노동자 문제 해결을 위해 노력하고 있다.	E6_4) 현 정부는 비정규직 노동자 문제 해결에 성과를 거둘 것이다.
4) 대체로 그렇지 않다	32.6	30.4
5) 적극 그렇지 않다	13.3	23.3
합계	100.0	100.0
① 매우/대체로 그렇다	15.4	11.1
② 보통	38.7	35.2
③ 전혀/대체로 그렇지 않다	45.9	53.7
① - ③	-30.5	-42.6

□ 노동조합이 비정규직 문제 해결을 위해 노력하고 있다는 긍정적 평가는 15.4%에 불과한 반면 그렇지 않다는 부정적 평가가 45.9%로 긍정적 평가의 세배 수준이고 격차는 30.5%이다. 시민들은 노동조합이 정규직 노조원들의 이해관계를 대변하기 때문에 비정규직 문제 해결을 위해 적극적 노력을 하기 어렵고, 시민들은 이러한 정규직 노동자 중심 노동조합에 별로 기대하지 않게 되었음을 의미한다.

□ 이처럼 시민들은 윤석열 정부와 노동조합의 역할에 대해 부정적으로 평가하며 비정규직 문제 실태에 대한 책임을 묻고 있는데, 노동조합에 비해 윤석열 정부에 대해 더 비판적이다.

- 한편, 비정규직 규모 증가 원인에서 기업의 과도한 이윤추구를 지적하는 여론이 42.1%로 정규직 노조의 기득권 보호 17.0%의 2.5배에 달한다는 사실은 이미 확인된 바 있다(〈표 3.1〉).
- 결국 노동시장 행위 주체들 가운데 비정규직 문제에 대해 과도한 이윤추구의 기업에 일차적 책임을 묻고, 다음으로 무관심/무능의 윤석열 정부, 기득권 보호의 정규직 노조 순으로 비난하고 있다고 할 수 있다.

〈표 4.2〉 종사상 지위 집단별 노동조합과 정부의 비정규직 문제 해결 노력 인식

(점수: 1(동의) - 5(동의하지 않음), 단위: 점)

구분	E6_3) 노동조합은 비정규직 노동자 문제 해결을 위해 노력하고 있다	E6_4) 현 정부는 비정규직 노동자 문제 해결에 성과를 거둘 것이다
0 비경활인구	3.42	3.57
1 유고용 사업주	3.60	3.61
2 무고용 자영업자	3.57	3.72
3 관리전문직	3.38	3.58
4 노동자	3.37	3.70
· 정규직 노동	3.39	3.75
· 비정규직 노동	3.35	3.64
전체 평균	3.42	3.64

5. 노동자 행위 주체 문제

1) 노동조합의 비정규직 문제 노력 & 양대노총 호감도

□ 자본의 이윤 동기로 비정규직 문제가 악화되고 정부의 긍정적 역할을 기대할 수 없다면, 남은 주체는 노동조합이다. 그렇다면, 노동조합은 희망인가?

□ 노조가 불평등 완화에 기여한다는 의견은 46.1%인데, 비정규직 문제 해결을 위해 노력한다는 응답은 15.4%에 불과하다(〈표 5.1〉). 노조가 불평등 완화에 기여한다는 것은 노동-자본 소득분배율에서 노동소득분배율 증대에 기여한다는 뜻이다. 한편 비정규직 문제 해결을 위해 노력하지 않는다는 응답은 노력한다는 응답의 3배에 달하는데, 이는 결국 노동소득분배율 상승에는 기여하지만 노동계급 내 양극화를 방조 혹은 조장한다고 할 수 있다.

- 노조가 불평등 완화에도 기여하고 비정규직 문제 해결을 위해서도 노력한다는 의견은 10.4%에 불과하다. 반면 노조가 불평등 완화에 부정적 영향을 미치거나 비정규직 문제 해결을 위해 노력하지 않는다는 의견은 52.4%로 그 다섯 배에 달하여 노조의 생산 현장에서의 역할을 매우 부정적으로 평가하고 있다.

〈표 5.1〉 노조의 불평등 완화 및 비정규직 문제 해결 노력

(단위: %)

노조 비정규문제 노력 (N=2,000)	노조 불평등 완화 기여			전체
	① 나쁜 영향	② 영향 없음	③ 좋은 영향	
① 노력하지 않음	15.5	15.0	15.5	46.0
② 보통	4.3	14.3	20.2	38.7
③ 노력함	2.1	2.9	10.4	15.4
합계	21.8	32.2	46.1	100.0

□ 노동조합이 비정규직 문제 해결을 위해 노력하지 않는다고 보는 응답자들은 양대노총에 대해 호감을 갖는 비율이 10%에도 못 미친다. 한편 노력하고 있다는 응답자들은 27~28% 수준으로 노력하지 않는다는 응답자의 세 배 수준에 달한다(〈표 5.2〉).

- 이처럼 노동조합의 정규직 이기주의가 양대노총에 대한 비호감도를 높이고 있고, 노동조합이 불평등 완화와 비정규직 문제 해결에 기여한다고 평가할수록 양대노총에 대한 호감도는 높게 나타난다.

〈표 5.2〉 노조 비정규직 문제 해결 인식에 따른 양대노총 호감도

노조 비정규직 문제 노력	사례 수	민주노총 호감	한국노총 호감
① 노력하지 않음	919	.0871	.0964
② 보통	774	.1566	.1410
③ 노력함	307	.2761	.2681
합계	2,000	.1430	.1400
③ - ①		-.1890	-.1717
t-value		-8.656	-7.697
유의확률(양쪽)		.000	.000

□ 이처럼 노조에 대한 호감도에 불평등 완화 기여도와 비정규직 문제 해결 노력에 대한 평가가 큰 영향을 준다.

- 노조가 불평등 완화에 부정적 영향을 미치고 비정규직 문제 해결을 위해 노력하지 않는다고 평가하는 응답자들 가운데 민주노총에 호감 갖는 응답자는 3.3%에 불과하다(〈표 5.3〉). 반면 노조가 불평등 완화에 기여하고 비정규직 문제 해결을 위해 노력한다고 평가하는 응답자들은 그 열 배에 달하는 33.8%이다.

〈표 5.3〉 노조 사회적 기여 평가에 따른 민주노총 호감도

민주노총 호감도 노조 비정규직 문제 노력	노조 비정규직 문제 해결 노력			전체
	① 나쁜 영향	② 영향 없음	③ 좋은 영향	
① 노력하지 않음	.0326	.0379	.1890	.0871
② 보통	.0083	.1099	.2210	.1566
③ 노력함	.0840	.1893	.3381	.2761
합계	.0327	.0834	.2367	.1430

□ 시민들의 양대노총 비호감도는 노동조합 조합원들로 하여금 상급 단체에 대한 호감을 갖기 어렵게 한다. 양대 노총 노조원들이 자신의 상급 단체에 대해 호감을 갖는 비율은 양대노총 모두 절반에도 못 미친다.

- 예컨대, 민주노총 노조원 가운데 민주노총에 호감을 갖는 42.8%에 불과하고 절대다수가 비호감을 표현했다(〈표 5.4〉). 양대노총은 시민들로부터 부정적 평가를 받을 뿐만 아니라 자신의 노조원들로부터도 배척당하고 있는 것이다.

〈표 5.4〉 노조원 상급 단체별 양대노총 호감도

A9 [노조원 상급 단체]	사례 수	민주노총 호감	한국노총 호감
1) 민주노총 조합원	67	.4279	.2626
· 정규직	60	.4209	.2632
· 비정규직	7	.4854	.2574

A9 [노조원 상급 단체]	사례 수	민주노총 호감	한국노총 호감
2) 한국노총 조합원	37	.2679	.4301
· 정규직	31	.2448	.4104
· 비정규직	7	.3767	.5225
3) 상급 단체 없음	55	.1480	.1620
· 정규직	42	.1128	.1493
· 비정규직	13	.2635	.2036
4) 기타	7	.0000	.0000
전체	167	.2816	.2561
· 정규직	138	.2713	.2512
· 비정규직	28	.3318	.2796

- 조직 노동자들은 한국노총에 비해 민주노총에 대한 호감도가 더 높았고, 한국노총 호감도에서는 정규직과 비정규직 사이에 차이가 없지만, 민주노총 호감도는 정규직에 비해 비정규직이 더 높게 나타났다. 이렇게 비정규직 노동자가 정규직에 비해 민주노총에 대해 조금이라도 더 높은 호감도를 보이는 데는 민주노총이 비정규직 권리입법 총파업 투쟁, 최저임금 1만 원 투쟁, 전태일 3법 투쟁은 물론 비정규직을 위한 생산 현장의 투쟁, 그리고 공공부문 비정규직 정규직 전환 과정에서 비정규직 연대에 상대적으로 적극적인 모습을 보인 데 대한 긍정적 평가가 영향을 미쳤을 수 있다.

2) 노동조합과 정규직 이기주의

- 노동조합의 비정규직 문제 관심과 노력 부족은 조직 노동의 절대다수를 차지하는 정규직 노동자들의 물질적 이해관계를 대변하는 이익집단의 정체성에서 기인한다고 할 수 있다.
- 비정규직 문제 관련해서는 거의 모든 항목들에서 정규직과 비정규직은 유의미한 인식 수준 차이를 보여주고 있다(〈표 5.5〉).
- 정규직 노동자들은 정규직-비정규직 임금 격차 등 비정규직 문제의 심각성을 제대로 인식하지 못하고 있는데, 이는 비정규직 문제에 대한 적극적인 외면 혹은 소극적인 관심 결여를 반영한다고 할 수 있다. 비정규직 문제 해결을 위한 핵심 정책과제인 상시적 업무 정규직 고용 원칙과 동일임금 동일노동 원칙에 대한 지지도에 있어 정규직은 비정규직에 월등히 낮은 것으로 나타나고 있다.

□ 정규직 노동자들이 자신들의 물질적 이해관계에 매몰되어 있어 노동조합은 조합원인 정규직들의 이해관계를 대변하면서 정규직 이기주의는 개별 정규직 노동자들뿐만 아니라 노동조합을 규정하는 주요한 요소로 간주되게 되었다. 이러한 노동조합의 정규직 이기주의 프레임은 자본과 정부, 보수 언론과 정치세력의 이데올로기적 조작의 영향력을 반영하기도 하지만 정규직 노동자 이기주의의 실체는 부정하기 어렵다.

〈표 5.5〉 비정규직 문제 관련 정규직-비정규직 인식 비교

	E2 임금 격차 숙지	E4 비정규직 이윤 동기	E7_1 상시업무 정규직	E7_2 생명 안전 정규직	E7_3 동일임금	E7_4 원청책임 강화	E7_5 특고노동 법 보호	E7_6 돌봄 공공성
① 정규직	.5537	.4484	.6369	.7889	.7291	.7776	.7205	.7557
② 비정규직	.6406	.3823	.7070	.7859	.7957	.7969	.7752	.7688
전체	.5919	.4194	.6677	.7876	.7583	.7861	.7445	.7614
② - ①	0.0869	-0.0661	0.0701	-0.003	0.0666	0.0193	0.0547	0.0131
t-value	2.551*	1.926?	2.143*	.106	2.241*	.673	1.802?	.444

□ 이러한 정규직 노조원의 물질적 이해관계에 기초한 노동조합의 이익집단 정체성을 시민들은 놓치지 않고 있다. 시민들은 노동조합이 비정규직을 포함한 전체 노동자의 이익을 대변하는 방식으로 운영된다고 보는 비율은 11.0%에 불과한 것으로 나타났고, 노동조합 간부나 일부 노동자의 이익을 대변하는 방식으로 운영된다고 보는 비율은 51.4%로 그 다섯 배 가까이 된다(〈표 5.6〉).

□ 시민들 가운데 노동조합이 현재 비정규직 등 취약계층 보호에 중점을 두고 있다고 보는 비율은 5.8%에 불과하지만, 앞으로 노동조합이 이들 비정규직 등 취약계층 보호에 중점을 두어야 한다고 보는 비중은 34.7%로서 그 여섯 배에 달한다(〈표 5.7〉).

〈표 5.7〉 노동조합의 운영 중점: 현재 & 향후

(단위: %)

노동조합 운영 중점	D6(현재)	D7(향후)	D7 - D6
1) 조합원의 임금인상 등 근로조건 개선	58.7	27.1	-31.6
2) 조합원의 고용안정	11.6	22.2	10.6
3) 비정규직 등 취약계층 보호	5.8	34.7	28.9
4) 사회보장, 세제개혁 등 사회제도의 개혁	2.9	15.9	13
5) 정치적 활동	21.0	.1	-20.9
합계	100.0	100.0	-

3) 비정규직의 사회의식 저발달: 정규-비정규 의식 차이

□ 소득 불만을 제외하면, 다른 모든 평등 공정, 사회경제 쟁점들에서 정규직-비정규직 격차는 유의미하지 않았다(〈표 5.8〉). 자신의 소득 수준에 대한 불만은 다른 쟁점들에 비해 사회적 측면보다 개인적 측면이 더 강하다는 점에서 사회 전체의 불평등·불공정 질서에 대한 불만과 분노라기보다 자신이 받는 불이익, 자신의 능력과 노력이 제대로 보상받지 못하는 것에 대한 불만에 더 가깝다.

□ 한편, 정규직과 비정규직은 평등 공정과 사회경제 영역들과는 달리 비정규직 문제와 관련해서는 매우 큰 차이를 보여준다. 이러한 정규직-비정규직 사이 의식의 차이는 각자의 고용형태에 기초한 물질적 이해관계를 반영하는 것으로서 각자의 이해관계에 충실한 탓이다.

〈표 5.5〉 평등과 공정 관련 정규직-비정규직 인식 비교 1

	B1_1 소득 불평등	B1_2 불평등 정부 책임	C5_2 보건 재정 증액	C5_4 교육 재정 증액	C5_6 돌봄 재정 증액	C3 평등국가 지향	C4 복구식 선호
① 정규직	.8824	.6468	.6295	.4298	.6276	.5190	.4310
② 비정규직	.8779	.6696	.6182	.3774	.6024	.5393	.4477
전체	.8804	.6568	.6245	.4068	.6166	.5279	.4383
② - ①	-0.0045	0.0228	-0.0113	-0.0524	-0.0252	0.0203	0.0167
t-value	.201	.690	.335	1.532	.746	.584	.483
pap 파일	4	19	17	17	17X	23X	26X

주: **p < .01, * p < .05, ? p < .10

〈표 5.5 이어서〉 평등과 공정 관련 정규직-비정규직 인식 비교 2

	B5 소득 불만	B6 성공 열일	B7 성공 부자집	B8 정상 부패	C9_1 복지 증세	B2 부자 세금	B3 증세 부담
① 정규직	.7080	.5333	.6381	.6257	.5444	.2547	.3267
② 비정규직	.6373	.5684	.6434	.6206	.5324	.3322	.3451
전체	.6769	.5487	.6404	.6235	.5391	.2887	.3348
② - ①	-0.0707	0.0351	0.0053	-0.0051	-0.012	0.0775	0.0184
t-value	2.178*	1.015	.159	.152	.346	1.360	.560
pap 파일	7	10	10	15	22	22	22

주: **p < .01, * p < .05, ? p < .10

□ 정규직은 비정규직 오·남용 현상의 잠재적 혹은 현실적 수혜자이면서도 비정규직 문제를 외면하고 있고, 일반 시민들에게는 대기업 정규직과 자본의 담합 구도로 비쳐지고 있다.

- 한편 비정규직도 동일가치노동 동일임금 원칙에 입각하여 정규직과의 임금 격차를 완화하고, 상시적 일자리와 생명·안전 관련 일자리의 정규직 고용 원칙을 통해 비정규직 규모를 축소할 것으로 요구하는 것도 자신의 물질적 이해관계를 표현한 것이다.
- 정규직과 비정규직 모두 자신의 물질적 이해관계를 중시하고 있는데, 이를 비난할 것이 아니라 현실로 인정해야 한다. 다만 비정규직 이해관계는 불평등 완화에 기여하는 반면, 정규직 이해관계는 불평등을 악화시키고 노동계급 분열을 가속화시킬 수 있다는 점에서, 비정규직 이해관계는 정규직에 비해 사회의 보편적 이해관계에 더 가깝다고 할 수 있다.

□ 비정규직은 노동시장의 비정규직 문제 이외에 평등과 공정 등 전반적인 사회 문제에서 사회정치 의식의 진보적 차별성을 보이지 않고 있다. 비정규직 또한 정규직처럼 자신의 물질적 이해관계에 갇혀서 사회 정치의식이 저발달·미분화된 모습을 보여주고 있다.

- 그런 점에서 비정규직은 계급형성과 계급 헤게모니를 위해 사회정치 의식의 지평 확대가 요구되고 있다.

6. 맺음말

1) 시민들의 비정규직 문제 인식

□ 시민들이 비정규직 문제 실태의 심각성과 원인에 대해 정확하게 인식하고 비정규직 문제 정책대안에 대해 높은 지지를 보이고 있음에도 비정규직 문제는 비정규직 규모 축소나 정규직-비정규직 임금 격차 완화나 별로 개선되지 않고 있다.

- 시민들은 비정규직 문제를 양극화의 주된 원인으로 지목하며 그 심각성을 충분히 인식하고 있고(〈표 2.1〉), 비정규직 문제는 개인의 능력·노력 차이가 원인이 아니라 사회구조적 문제라고 판단하고 있으며(〈표 2.1〉), 비정규직 문제의 핵심 요인으로 기업의 과도한 이윤추구를 지목하고 있다(〈표 3.1〉). 시민들의 절대다수인 74%가 비정규직이 정규직에 비해 차별 처우 받고 있다고 인식하고 있으며(〈표 2.7〉), 83%가 정규직-비정규직의 차이를 두지 않고 동일노동 동일임금을 지급하는 원칙에 동의하며, (〈표 3.3〉) 비정규직 문제 해결을 위한 구체적 정책대안들에 대해 대부분 75% 수준 이상의 지지율을 보이고 있다(〈표 2.5〉).

2) 비정규직 문제 해법 인식: 규모 축소보다 임금 격차 완화

□ 시민들은 비정규직 규모보다 정규직-비정규직 임금 등 노동조건 격차를 더 심각하게 보고 있으며(〈표 2.5〉), 비정규직 문제 해법에서 비정규직 규모 감축에 대한 지지율은 하락하는 반면 동일노동 동일임금 통한 임금 격차 완화에 대한 지지율이 상승하여 임금 격차 완화를 상대적으로 더 중시하는 경향성이 강화되는 추세다(〈표 3.5〉).

- 비정규직 문제 해결을 위한 일반 원칙들에서도 시민들은 규모 감축을 위한 상시적 업무 정규직 채용원칙보다 임금 격차 완화를 위한 동일노동 동일임금 원칙에 대해 더 강하게 찬성한다(〈표 3.6〉). 향후 5년 동안 비정규직 규모는 증가하고 정규직-비정규직 임금 격차는 확대될 것으로 전망하며 비정규직 문제 개선 가능성을 어렵게 보는데, 임금 격차보다 비정규직 규모 문제를 더 비판적으로 보고 있다(〈표 4.1〉).
- 이처럼 시민들은 비정규직 문제 해법으로 비정규직 규모 감축에 비해 상대적으로 더 용이한 임금 격차 축소를 우선시한다. 시민들은 이렇게 점진적 접근법을 보다 더 현실적인 대안으로 평가하고 있으며, 이러한 판단에서 임금 격차 문제보다 비정규직 규모 문제가 더 해결하기 어려운 만큼 윤석열 정부하에서 상대적으로 더 개악될 것으로 전망하게 한다.

3) 노동시장 행위 주체 책임과 사업주의 이윤 동기

- 시민들의 비정규직 문제에 대한 인식 수준과 정책대안에 대한 동의 수준이 높음에도 비정규직 문제가 더 개악될 것으로 보는 것은 노동시장 행위 주체들의 책임, 특히 사업주의 이윤 동기가 근본 원인이라는 문제의식에서 비롯된다.
- 사업주는 노동자 등 여타 종사상 지위 집단들에 비해 비정규직 규모 확대가 양극화의 주된 원인이라는 지적에 대한 동의 수준이 낮고(〈표 2.2〉), 비정규직이 되는 것은 개인의 능력·노력 때문이라는 의견이 강하여 비정규직 문제의 사회구조적 성격을 인정하지 않으려 한다(〈표 2.4〉).
 - 사업주는 고용 주체로서 이윤극대화를 위해 비정규직을 오·남용하고 임금 등 노동조건 차별 처우를 실시하는 주체임에도 비정규직의 낮은 임금 수준과 차별 처우 현실을 인정하지 않으려 한다(〈표 2.6〉 〈표 2.8〉).
- 사업주는 여타 종사상 지위 집단들에 비해 비정규직 문제 해결 정책대안들에 대한 동의 수준이 낮는데, 동일가치노동 동일임금 원칙에 비해 상시적 업무 정규직 채용원칙과 생명·안전 관련 업무 정규직 고용 원칙에 대한 반대 의견이 더 강하다(〈표 3.7〉). 이는 임금 격차 완화보다 비정규직 규모 감축에 대한 고용주의 저항감이 더 크다는 사실을 확인할 수 있다.
 - 이러한 저항감으로 인해 향후 5년 동안 비정규직 문제가 개선되지 않고 도리어 더 개악될 것이라는 사업주의 비관적 전망이 다른 종사상 지위 집단들에 비해 더 강하게 나타난다(〈표 4.2〉). 이는 사업주들이 비정규직 사용 주체로서 비정규직 오·남용 관행을 계속하여 비정규직 규모를 증대하고 정규직-비정규직 임금 격차를 더 확대하겠다는 의지를 표명하는 것이며, 임금 격차에 비해 비정규직 오·남용 의지가 상대적으로 더 강함을 의미한다.

4) 정부의 비정규직 오·남용과 비정규직 차별 처우 방조

- 사업주는 고용주로서 이윤극대화를 위해 비정규직 규모를 확대하고 정규직-비정규직 임금 격차로 비정규직 사용의 물질적 편익을 취하려는데, 이를 제어하고 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 노동시장의 다른 두 주체, 즉 정부와 노동조합의 역할이 중요하다. 특히 정부에겐 법제화와 노동시장 정책을 통해 고용주의 인력 사용 관행의 변화를 압박하고 견인할 책임과 자원이 많다.
- 시민들은 향후 5년 동안 비정규직 규모는 증가하고 정규직-비정규직 임금 격차는 확대될 것으로 전망하고 있는데(〈표 4.1〉), 이는 윤석열 정부가 비정규직 문제를 해결할 의향도 역량도 결여하고 있다고 판단하는 것이다.

- 실제 현 정부가 비정규직 문제 해결에 성과를 거둘 것으로 보는 의견은 11%에 불과하고 그 다섯 배에 달하는 54%는 성과를 거두지 못할 것으로 평가한다(〈표 4.3〉). 시민들은 정부가 비정규직 문제의 실태를 잘 파악하고 있지만, 기업의 이윤극대화를 위한 비정규직 오·남용과 비정규직 차별 처우 행태를 방조하고 있다고 판단하고 있다. 이는 정부가 노동시장 정책과 노사관계에서 기업 편만 들고 있다고 평가하는 시민들이 73%에 달한다는 사실과도 상응한다(〈표 4.4〉).

5) 노동조합과 정규직 이기주의

- 노동조합은 비정규직 문제를 해결하기 위한 노력을 하지 않는다고 평가받고 있는데(〈표 5.1〉), 정규직 노동자 이기주의가 노동조합 활동의 물질적 기초로 의심받고 있는 것이다.
 - 시민들은 노동조합이 비정규직을 포함한 전체 노동자의 이익을 대변하기보다 노동조합 간부나 일부 노동자의 이익만 대변한다고 평가한다(〈표 5.6〉). 시민들은 노동조합이 비정규직 등 취약 계층 노동자들을 보호하는 방향으로 활동해야 함에도 불구하고 노동조합원의 근로조건 개선이나 정치적 활동에만 치중한다고 비판한다(〈표 5.7〉).
- 시민들의 노동조합에 대한 비판적 평가는 노동조합이 정규직 노동자들의 이해관계만 대변하는 이익집단이라는 인식에 기초해 있다. 실제 정규직 노동자들의 비정규직 문제에 대해 보이는 무관심과 외면 현상은 시민들의 노동조합에 대한 정규직 이기주의 비판 인식이 근거가 있음을 확인해 준다.
 - 정규직 노동자는 비정규직 규모 확대가 양극화의 주된 원인이라는 사실을 인정하지 않으려는 경향성이 사업주보다도 더 강하고(〈표 2.2〉), 비정규직 차별 처우에 대한 인식 수준이나 동일노동 동일임금에 대한 찬성 정도도 종사상 지위 집단들 가운데 관리전문직과 함께 가장 낮은 수준을 보여주고 있다(〈표 2.8〉 〈표 3.3〉).
 - 정규직 노동자가 비정규직 문제 실태의 심각성 인식과 정책대안에 대한 동의 수준에서 여타 종사상 지위집단들, 특히 비정규직 노동자에 비해 월등히 뒤떨어져 있다. 이러한 비정규직 문제에 대한 무관심으로 인해 노동조합의 비정규직 문제 해결 의지 결여에 대한 문제의식이 형성되기 어렵다. 비정규직 문제 원인의 하나로 제시된 정규직 노조의 기득권 보호 현상에 대해 정규직 노동자는 노동조합의 주요 구성원으로서 노동조합의 활동에 대해 가장 잘 알 수 있는 위치에 있음에도 종사상 지위 집단들 가운데 가장 낮은 동의 수준을 보이고 있다(〈표 3.1〉).
 - 노동조합의 정규직 이기주의 이미지는 양대노총이 일반 시민들은 물론 소속 노조원들에게조차 비호감 대상이 되게 한다(〈표 5.2〉). 그런 점에서 노동조합이 정규직 이기주의의 이익집단 정체성을 벗어나서 계급조직으로서 비정규직을 포함한 전체 노동자들을 대변하는 것이 노동조합의 생존전략이 되어야 함을 확인할 수 있다.

6) 비정규직의 사회의식 불균등 발전

- 비정규직은 노동시장 비정규직 문제의 실태, 비정규직 문제 해결을 위한 일반 원칙 및 구체적 정책대안들에서 정규직에 비해 높은 인식 수준을 보여주고 있다. 하지만, 비정규직 노동자들은 비정규직 문제를 제외하면 평등과 공정 및 사회경제 영역의 거의 모든 쟁점에서 정규직과 의식 수준의 차별성을 보이지 않고 있다.
- 비정규직 노동자들의 비판적 사회정치 의식이 노동시장의 비정규직 문제에 한정되어 있다는 것은 비정규직 또한 자신의 물질적 이해관계에 간혀 있음을 의미한다. 그런 점에서 물질적 이해관계에 갇힌 정규직 이기주의와 크게 다르지 않다.
- 비정규직의 사회정치 의식 불균등 발전은 비정규직의 낮은 노동조합 조직률과 함께 비정규직 주체 형성과 노동계급 내 헤게모니 세력으로 발전하는데 큰 제약으로 작용한다. 그래서 정규직 이기주의와 비정규직 의식의 불균등 발전은 조직화된 정규직도 미조직 비정규직도 노동계급 내 도덕적 지도력을 지닌 헤게모니 세력이 되기 어렵게 한다. 결국 노동자들은 계급형성을 진전시키지 못하고 전반적 사회변혁은 물론 비정규직 문제 개선을 추동하는 역할도 수행하지 못하는 것이다.