

비정규직법과 근로자 임금 및 정규직 전환

금재호¹⁾

요약

여기에서는 4~17차 한국노동패널조사 및 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 이용하여 기간제 사용기간을 2년으로 제한하는 비정규직법이 근로자의 임금, 그리고 정규직 전환 가능성에 미치는 영향을 분석하고 있다. 우선 2007년 8월 이후의 비정규직과 정규직 간 임금비율의 악화 원인으로 2007년 7월 1일부터 시행된 비정규직보호법으로 인한 비정규직의 해고와 근속기간 감축을 주요 원인으로 가정하고 이를 증명하기 위해 통계청의 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』의 원시자료를 다양한 측면에서 분석하였다.

비정규직 및 정규직의 임금함수 추정결과를 바탕으로 근속기간 변화에 대한 의태 분석을 실시한 결과 실제의 비정규직과 정규직 임금비율 변화보다는 진폭이 작지만 유사한 형태의 임금비율 패턴을 찾을 수 있었다. 특히, 2007년 8월 이후에는 평균 근속기간의 변화로 인한 예측된 임금비율과 실제 임금비율이 거의 유사하게 움직이고 있었다. 이러한 결과는 2007년 8월 이후의 비정규직 상대임금 악화가 상당 부분 비정규직보호법으로 인한 비정규직 근속기간의 단축에 기인하고 있음을 보여준다.

두 번째로 한국노동패널조사의 제4차~제17차 자료를 이용하여 비정규직 근로자가 정규직으로 전환할 비율을 다각도에서 분석하였다. 로짓모형을 이용한 분석결과 2007년의 기간제 입법을 전후로 비정규직의 정규직 전환비율이 통계적으로 유의하게 하락하였음을 발견할 수 있다.

1) 한국기술교육대학교, keumjaeho325@koreatech.ac.kr

I. 머리말

외환위기 이후 노동시장 양극화가 중요한 이슈로 대두되었고, 노동시장 양극화에 취약한 계층이 여성, 고령자, 영세자영업자, 그리고 영세기업의 비정규직²⁾이다. 이중에서도 비정규직이 노동시장 양극화의 대표적 희생자로 손꼽히고 있다. 비정규직은 정규직에 비해 고용이 불안하고, 임금수준이 낮으며, 사회안전망의 사각지대에 놓여있다. 특히 정규직과 비정규직의 임금격차는 비정규직의 열악한 노동시장 지위를 나타내는 대표적 지표로 인지되고 있다.

비정규직과 정규직의 임금격차를 시계열로 살펴보면 [그림 1]과 같이 2007년 8월 이후 심화되었다.³⁾ 즉, 2007년 8월 정규직의 70.9%이었던 비정규직의 시간당 임금수준은 2009년 8월 61.5%로 떨어지고 이후에도 2007년 8월 수준을 회복하고 있지 못하다. 이처럼 비정규직의 상대임금이 하락한 원인이 무엇인지 의문시된다.

[그림 1] 정규직과 비정규직의 시간당 임금 및 임금비율



자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

2007년 8월 이후 정규직과 비정규직의 임금격차가 확대된 핵심적 원인으로 비정규직 관련 입법을 생각할 수 있다. 2006년 말 국회는 오랫동안 논의 끝에 비정규직에 대한 차별금지, 기간제 근로자 사용기간의 2년 제한, 불법파견 금지 등을 주요 내용으로 하는 비정규직 보호법을 통과시켰다.⁴⁾ 비정규직보호법은 2007년 7월 1일부터 시행되지만 차별

2) 비정규직이라는 용어는 외환위기 이후 임시·일용직 근로자가 증가하는 등 근로자의 고용불안이 심각해짐에 따라 2002년 7월 22일의 노사정위원회 합의를 통해 정의된 개념으로 한시적 근로, 시간제 근로, 비전형 근로의 셋으로 구성되어 있다. 그리고 비전형 근로에는 파견, 용역, 특수형태근로, 가정 내 근로 및 일일 근로가 포함된다.

3) 시간당 임금이 아니라 월평균 임금의 비율도 [부도 1]처럼 거의 동일한 패턴을 보인다.

금지 관련 규정의 경우 300인 이상 사업장 및 공공부문은 2007년 7월 1일부터, 100인 이상 사업장은 2008년 7월 1일, 그리고 100인 미만 사업장은 2009년 7월 1일 등 단계적으로 적용되었다.

비정규직 보호법의 시행으로 인해 대기업을 중심으로 기간제 근로자 등 비정규직 근로자의 고용불안이 심화되었고, 평균근속기간은 짧아졌다. 이처럼 비정규직 근로자의 평균근속기간이 짧아진 것이 비정규직 근로자의 임금에 부정적 영향을 미치고, 그 결과 정규직과 비정규직의 임금격차가 확대되었다는 것이다. 여기에서는 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 원시자료를 통해 이러한 주장의 적합성을 평가하고자 한다.

비정규직보호법 중에서 비정규직의 근속기간을 줄이는데 핵심적 역할을 한 것은 기간제 사용기간을 2년으로 제한한 내용이다. 이 조항은 기간제가 아닌 비정규직에게는 해당이 되지 않는다.⁵⁾ 하지만 금재호·이주용(2015)의 연구처럼 기간제의 사용기간 2년 제한 조항은 기간제 근로자뿐만 아니라 비정규직 모두의 근속기간에 부정적 영향을 미친 것으로 판단된다. 따라서 기간제 사용기간 2년 제한 조항이 비정규직의 상대임금 하락의 주요 원인이라는 가설을 도입하더라도 논리적 문제가 발생하지 않는다.

기간제 입법은 비정규직과 정규직의 임금격차만이 아니라 비정규직의 정규직 전환가능성에도 영향을 주었을 것으로 가정된다. 2년 동안만 기간제로 채용할 수 있게 됨에 따라, 정규직 전환이 쉽지 않다는 점을 인식한 비정규 근로자는 근무기간 동안 정규직 전환을 위한 인적자원 개발 및 축적보다는 다른 직장에서의 이동 가능성을 높이는데 관심을 기울일 것이다. 사업주의 입장에서도 기간제 근로자를 최대 2년 동안만 사용할 수 있음에 따라 기간제 근로자를 주요 업무보다는 단순보조 업무에 투입시킬 것이며, 이들을 위한 인적자본투자에도 소홀히 할 것이다. 이처럼 근로자와 사업주 모두 기업 특수적 인적자본의 축적에 관심을 주지 않음에 따라 기간제 비정규직 근로자의 정규직 전환은 더욱 어려워진다.

이러한 현상이 실제로 일어났는가를 실증적으로 판단하기 위해 여기에서는 제4차에서 제17차까지의 한국노동패널조사를 이용하여 다양한 측면에서 비정규직의 정규직 전환비율을 분석하기로 한다.

본고의 구성은 다음과 같다. 제 I 장의 머리말에 이어 제 II 장에서는 2004년 8월에서 2014년 8월까지 통계청 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』의 원시자료를 사용하여 근로자 및 사업장 특성에 따라 정규직과 비정규직의 임금비율이 어떻게 변하였는가를 분석한다. 비정규직과 관련된 조사는 매년 3월과 8월의 두 차례에 걸쳐 수행되고 있지만 여기에서는 통계적 일관성을 위해 매년 8월에 조사된 근로형태별 부가조사만을 사용하기로

4) 비정규직법 또는 비정규직보호법은 ‘기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률’, ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’, ‘노동위원회 법’ 등을 종합하여 일컫는 말이다.

5) 2014년 8월의 경우 비정규직 근로자 중 기간제는 45.2%로 절반에 미치지 못하였다. 이외 파견근로자도 2년 이상 사용할 수 없도록 되어 있지만 그 규모가 비정규직의 3.2%에 불과하여 큰 영향을 주지 못한다.

한다.

제Ⅲ장에서는 비정규직법의 도입으로 인해 비정규직 근로자의 근속기간이 어떻게 변화하였는지를 평가한다. 특히 비정규직 근로자의 평균 근속기간뿐만이 아니라 1년 이하 단기 근속자의 비중, 2년 이상 근로자의 비중 등을 통해 비정규직보호법으로 인한 비정규직 근로자의 고용안정성 변화를 평가한다.

이어 제Ⅳ장에서는 정규직과 비정규직 근로자의 임금함수를 추정하고, 이의 의태분석을 통해 근속기간의 변화가 정규직과 비정규직의 임금비율, 즉 상대임금에 끼친 영향을 파악한다. 분석결과는 비정규직 평균 근속기간의 하락이 2007년 8월 이후 상대임금의 하락에 중대한 영향을 주었음을 보여준다.

제Ⅴ장에서는 비정규직 근로자의 정규직 전환비율을 평가하고, 2007년의 기간제 입법을 전후로 전환비율에 있어 어떤 변화가 있었는가를 로짓분석을 이용하여 평가한다. 이러한 분석은 한계가 있다. 먼저 한국노동패널조사의 비정규직은 객관적 기준에 따라 비정규직 여부를 판단하는 것이 아니라 응답자의 주관적 판단에 의거한다는 점이다. 두 번째의 한계는 비정규직에는 기간제만이 아니라 시간제, 용역, 특수형태근로종사자 등도 포함되기 때문에 비정규직에 대한 분석결과를 가지고 기간제의 문제에 적용할 수 있는가의 질문이 제기된다. 이러한 한계를 인지하면서도 기간제의 정규직 전환률을 평가할 수 있는 데이터가 매우 제한되어 있기 때문에 한국노동패널조사를 이용하여 분석을 실시한다.

마지막으로 제Ⅵ장의 결론에서는 연구의 주요 결과를 정리하고 정책적 시사점을 제시한다. 2006년 말의 비정규직보호법은 비정규직의 차별완화에 상당한 기여를 하였지만 법 개정의 초점이 비정규직의 정규직화에 맞추어짐에 따라 여러 가지의 부작용을 초래하였다. 비정규직의 절대규모를 줄이는데 실패한 반면, 대규모 사업장을 중심으로 비정규직의 고용을 불안하게 하였고, 비정규직의 고용불안은 정규직과 비정규직의 임금격차 확대를 초래하였으며, 비정규직 근로자의 정규직 전환기회를 낮추었다. 지금은 원점에서 비정규직 문제의 본질이 무엇인지를 고민하고 새로운 대안을 제시할 시점으로 판단된다.

Ⅱ. 근로자의 특성과 임금격차

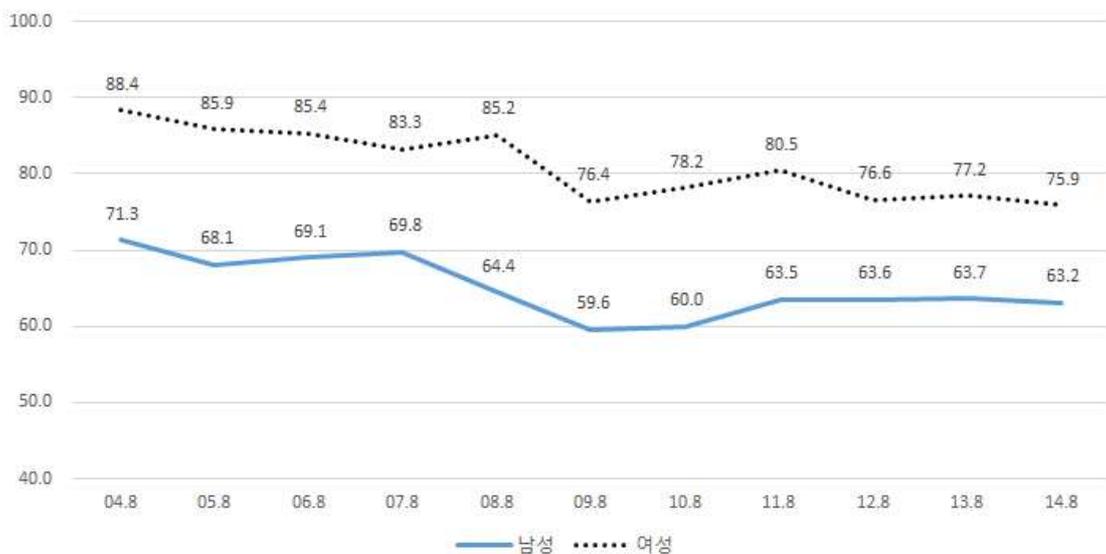
1. 성별 비정규직과 정규직의 임금격차

비정규직과 정규직의 임금격차가 2007년 8월 이후 악화된 원인을 파악하기 위한 첫 단계로 근로자의 특성에 따라 비정규직과 정규직의 임금비율(=100*비정규직임금/정규직임금)이 시계열적으로 어떻게 변화하였는지를 살펴보기로 한다. 먼저, 성별로 비정규직과 정규직의 임금비율을 보면 [그림 2]에서 우선 남성보다 여성의 임금격차가 작은 것을 발견할 수 있다. 2014년 8월을 기준으로 남성은 비정규직의 시간당 임금이 정규직의 63.2%에 불과하지만 여성은 그 값이 75.8%로 근로형태에 따른 임금격차가 상대적으로 작다.

그리고 남성과 여성 모두 시간의 흐름에 따라 비정규직의 임금비율이 하락세를 보인다. 남성의 경우를 보면 2004년 8월 정규직의 71.3% 수준이었던 비정규직의 임금수준은 2014년 8월 63.2%로 떨어졌고, 여성도 같은 기간 88.4%에서 75.9%로 낮아졌다. [그림 2]에서 찾아볼 수 있는 특징의 하나는 남녀 모두 2009년 8월에 비정규직과 정규직의 임금격차가 가장 컸다는 점이다. 이는 [그림 1]과 맥을 같이 하는 사항으로 비정규직 상대임금의 하락이 남녀 모두에게서 발생하였다는 것을 의미한다.

비정규직과 정규직 내 남녀 성별 구성비의 변화도 임금비율의 변화에 영향을 줄 수 있다. 여성 비정규직의 상대임금이 남성보다 높은 상황에서 비정규직 중 여성의 비중이 낮아지거나 또는 정규직 중 여성비중이 높아진다면 다른 조건이 일정하더라도 비정규직의 상대임금은 하락할 수 있다. 하지만 실증적으로 비정규직 중 여성의 비중은 2004년 8월 이후 일시적 증감은 있었지만 지속적으로 증가하여 왔고, 정규직 중 여성의 비중은 큰 변화가 없었다.⁶⁾ 따라서 남성과 여성의 구성비 변화로 인한 비정규직 임금비율의 하락 가능성은 낮아 보인다.

[그림 2] 성별에 따른 정규직과 비정규직의 시간당 임금비율(=100*비정규임금/정규임금)



자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

2. 연령별 비정규직과 정규직의 임금격차

연령대별로 비정규직과 정규직의 임금격차를 분석하면 [그림 3]과 같이 60대 이상을 제외하고 전체적으로 [그림 1]과 유사한 형태를 보인다. 즉 비정규직의 상대임금은 2009년

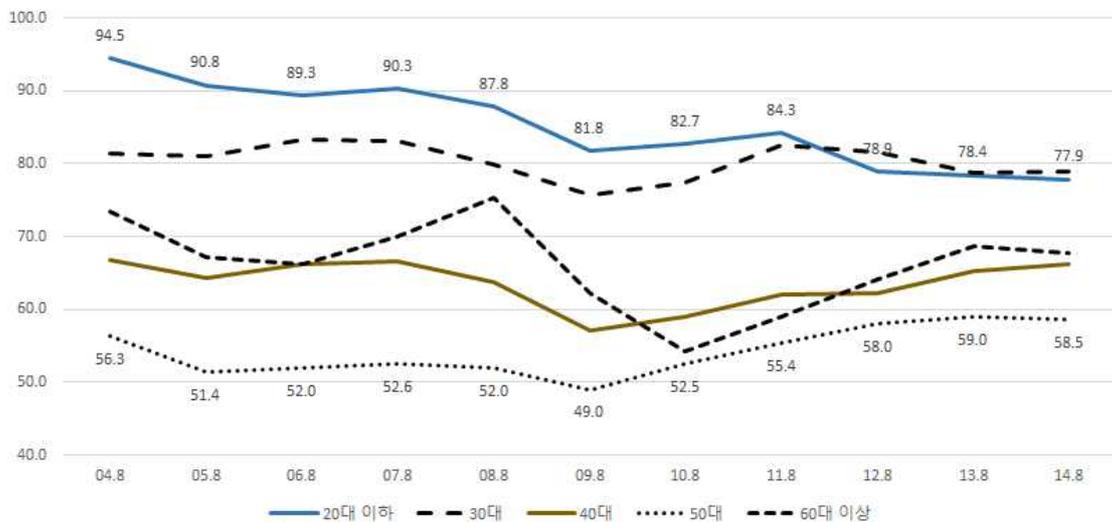
6) 비정규직 중 여성의 비율은 2004년 8월의 49.4%에서 2014년 8월 53.5%로 높아졌다. 반면, 정규직 중 여성의 비중은 같은 기간 37.4%에서 38.5%로 약간 상승하였다. 하지만 2012년 8월까지 정규직 중 여성의 비중은 최대 37.8%를 넘지 못하여 정규직 여성 비중에 있어 사실상의 변화가 없었다고 평가할 수 있다.

8월까지 하락하였다가 이후 회복하거나 혹은 다시 상승하는 형태이다.⁷⁾ 60대 이상의 연령대는 특이한 임금비율을 보인다. 비정규직의 임금비율은 2008년 8월 75.4%까지 상승한 이후 2009년 8월과 2010년 8월에는 각각 62.2%와 54.3%로 급락한다. 이후 다시 회복세를 보이지만 2014년 8월에도 67.8%로 2008년 8월 수준을 되찾지 못하고 있다.⁸⁾

비정규직과 정규직 사이의 임금격차는 60대 이상을 제외하고는 연령대가 증가할수록 그 격차가 확대되는 것을 알 수 있다. 2014년 8월의 데이터를 보면 20대에는 비정규직의 시간당 임금이 정규직의 77.9%이지만 50대에는 그 값이 58.5%로 하락한다.

성별분석과 마찬가지로 비정규직 중 상대임금이 높은 20대와 30대의 비중이 낮아지는 대신 50대 이상의 비중이 높아진다면 다른 조건이 일정하더라도 비정규직의 임금비율은 낮아질 수 있다. 실제 데이터에서도 2004년 8월 이후 비정규직 중 20대와 30대의 비중이 낮아지는 반면 50대 이상은 그 비중이 증가하였다. 하지만 이러한 현상은 정규직의 경우에도 동일하게 발견된다. 그 결과 연령별 구성효과의 변화를 정확하게 판단하기 어렵다.

[그림 3] 연령대별 정규직과 비정규직의 시간당 임금비율(=100*비정규/정규임금)



자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

3. 학력별 비정규직과 정규직의 임금격차

학력별로 보면 세 가지의 특징을 찾을 수 있다. 첫째, 모든 학력계층에 대해 2006년 8월 또는 2007년 8월 이후 비정규직의 임금비율이 하락하였다는 것이다. 하지만 임금비율이 다시 높아지는 변곡점은 학력별로 차이가 있다.⁹⁾ 특히 중졸 이하 저학력 비정규직의

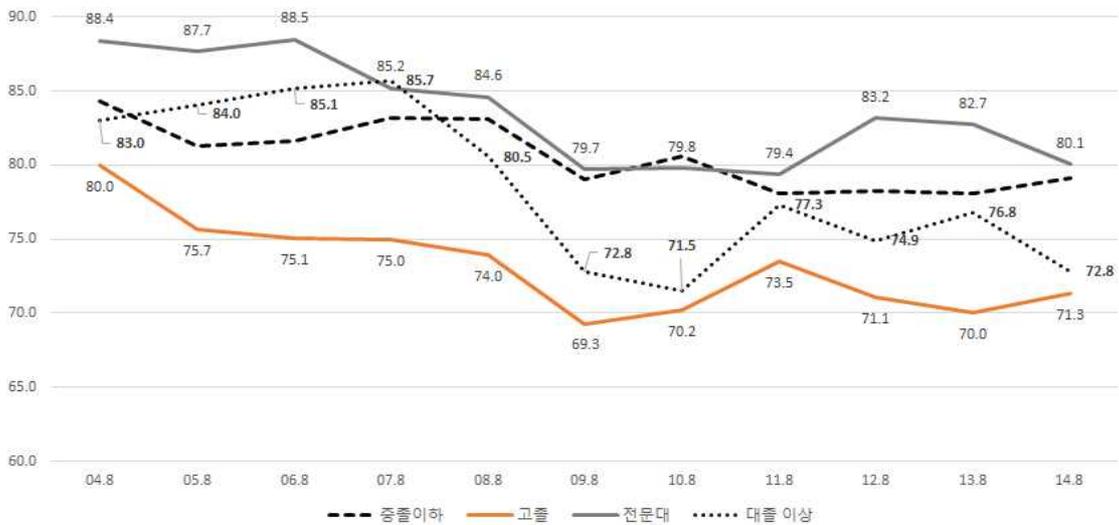
7) 연령대별로 상세한 임금수준 및 임금비율은 <부표 1>을 참조할 수 있다. <부표 1>에서 보면 30대는 비정규직의 임금비율이 2004년 8월의 81.4%에서 2014년 8월 78.9%로 변동하였고, 40대는 같은 기간 66.8%에서 66.2%로 움직였다.

8) 2008년 말에 발생한 글로벌 금융위기가 60대의 고용에 끼친 영향이 다른 연령대에 비해 상대적으로 심각하였고, 그것이 비정규직 임금비율의 급격한 하락을 초래하였을 가능성이 있다.

경우 임금비율의 변화폭도 작지만 2010년 8월의 반등을 제외하고는 임금비율이 2009년 8월 수준에도 미달하고 있다. 둘째, 4년제 대졸 이상의 비정규직의 임금비율 하락폭이 가장 컸다는 점이다. 4년제 대졸 이상 비정규직의 임금비율은 2007년 8월의 85.7%에서 2010년 8월 71.5%까지 떨어졌다.¹⁰⁾ 셋째, 비정규직과 정규직의 임금격차는 전문대졸이 가장 작고, 고졸이 가장 크다는 것이다. 그리고 2007년 8월 이후 중졸 이하 저학력 비정규직의 임금비율이 4년제 대졸 이상 고학력 비정규직보다 큰 것도 하나의 특징이다.¹¹⁾

앞의 설명과 마찬가지로 비정규직과 정규직 구성의 변화를 살펴보면 비정규직은 중졸이하 학력자의 비중이 감소하는 반면, 전문대졸과 대졸 이상의 비중이 지속적으로 증가하고 있다. 고졸자의 비중은 변화가 매우 작다. 반면, 정규직의 구성은 시간에 따라 역시 전문대졸 이상의 비중이 증가하고 고졸 이하가 줄어들고 있다. 전문대졸과 4년제 대졸 이상 비정규직의 임금비율이 중졸 이하 또는 고졸보다 높았다는 점을 감안할 때, 이러한 학력별 구성의 변화가 비정규직 전체의 임금비율을 하락시켰을 가능성은 희박하여 보이며, 도리어 임금비율을 상승시키는 방향으로 작동하였을 것이다.

[그림 4] 학력별 정규직과 비정규직의 시간당 임금비율(=100*비정규/정규임금)



자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

9) 임금수준 및 임금비율에 대한 상세한 자료는 <부표 2>를 참고할 수 있다.

10) 이처럼 4년제 대졸 이상 고학력 비정규직의 임금비율이 큰 폭으로 낮아진 원인의 하나로 평균 근속기간의 급락을 들 수 있다. 금재호·이주용(2015)에 의하면 이들의 평균 근속기간은 2007년 8월의 3.68년에서 2010년 8월 2.20년으로 하락하였다.

11) 고졸 비정규직의 임금비율이 다른 학력계층에 비해 가장 낮은 현상도 관심의 대상으로 역시 근속년수의 변화와 관련이 있어 보인다. 고졸 비정규직의 평균근속기간은 2007년 8월 이후 하락폭이 가장 낮았다.

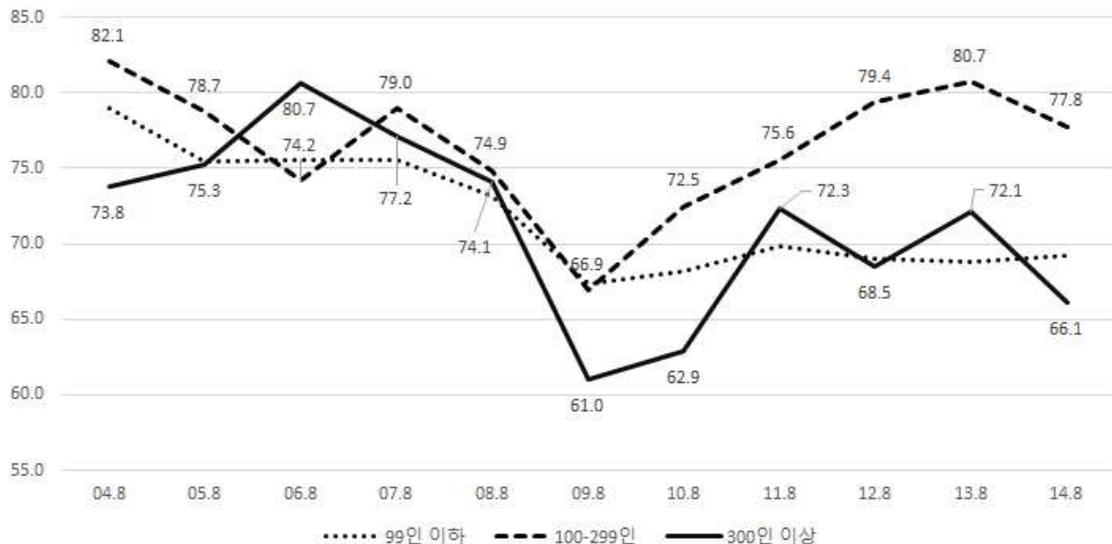
4. 사업장 규모별 비정규직과 정규직의 임금격차

사업장 규모도 임금격차에 상당한 영향을 미친다. 특히 2006년 말에 제정된 비정규직보호법이 사업장 규모에 따라 시차를 두고 적용되었기 때문에 더욱 그렇다. 아마도 법 준수율이 높은 300인 이상 사업장과 법 준수율이 낮거나 법 적용에서 제외된¹²⁾ 사업장이 많은 100인 미만 사업장은 각기 임금에 있어서도 다르게 반응하였을 것이다.

[그림 5] 및 <표 1>과 같이 300인 이상의 대규모 사업장에서 비정규직의 상대임금이 큰 폭으로 하락하였다. 2007년 8월 정규직의 77.2% 수준이었던 이들 사업장의 비정규직 임금은 2년 뒤인 2009년 8월 61.0% 수준까지 낮아졌다. 이후 회복세를 보였지만 여전히 2007년 8월의 수준으로 복귀하고 있지 못하다. 한편 100~299인 사이의 중규모 사업장은 큰 폭의 임금비율 하락이 발생하였다가 다시 이를 회복하는 전형적인 U자형 모습을 보인다. 이에 대해 100인 미만의 소규모 사업장의 비정규직 상대임금은 L자형 형태를 보이고 있다. 2007년 8월 이후 비정규직 임금비율의 하락폭도 가장 작지만 회복하는 힘도 매우 약해 2009년 8월 수준을 회복하는데 그치고 있다.

이처럼 기업규모에 따라 다른 변화양상을 나타내고 있는 비정규직의 임금비율 변화는 글로벌 금융위기만으로 설명할 수 없다. 글로벌 금융위기는 비정규직의 임금변화가 ‘왜 기업규모에 따라 다른가?’를 설명하기 어렵다.

[그림 5] 사업장 규모별 정규직과 비정규직의 시간당 임금비율(=100*비정규직/정규직 임금)



자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

12) 5인 미만 사업장은 비정규직보호법의 적용대상에서 제외되었다.

<표 1> 사업장 규모에 따른 정규직과 비정규직의 시간당 임금 및 임금비율

(단위: 원, %)

	비정규직 임금(A)			정규직 임금(B)			임금비율(=100*A/B)		
	100인 미만	100~299인	300인 이상	100인 미만	100~299인	300인 이상	100인 미만	100~299인	300인 이상
04.8	5,939	8,197	9,600	7,522	9,984	13,005	79.0	82.1	73.8
05.8	5,969	8,301	10,461	7,811	10,541	13,900	75.5	78.7	75.3
06.8	6,254	8,452	11,854	8,276	11,386	14,692	75.6	74.2	80.7
07.8	6,644	9,705	12,375	8,787	12,289	16,036	75.6	79.0	77.2
08.8	6,919	10,091	12,751	9,451	13,477	17,199	73.2	74.9	74.1
09.8	6,738	9,123	10,796	9,995	13,636	17,693	67.4	66.9	61.0
10.8	7,142	10,420	11,992	10,476	14,379	19,058	68.2	72.5	62.9
11.8	7,757	11,294	14,204	11,097	14,942	19,634	69.9	75.6	72.3
12.8	8,004	12,102	14,039	11,592	15,245	20,487	69.0	79.4	68.5
13.8	8,311	12,911	15,256	12,080	15,991	21,157	68.8	80.7	72.1
14.8	8,538	12,424	14,257	12,331	15,975	21,568	69.2	77.8	66.1

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

기업규모별로 비정규직의 임금비율을 살펴보면 2008년 8월 이전에는 기업규모에 따른 격차가 크지 않다. 따라서 비정규직의 기업규모별 구성비의 변화가 [그림 1]처럼 2008년 8월 이후의 비정규직 임금비율 하락에 미치는 영향은 크지 않을 것이다. 실제로도 <표 2>와 같이 비정규직 중 100~299인과 300인 이상 사업장에 근무하는 비중이 지속적으로 줄어들고 있지만 그 절대적 비중이 크지 않아 비정규직 전체의 임금비율에 끼치는 영향도 제한적이다.

<표 2> 사업장 규모별 비정규직의 규모 및 비중

(단위: 천명, %)

	100인 미만		100~299인		300인 이상		전체	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
04.8	4,587	85.0	437	8.1	370	6.9	5,394	100.0
05.8	4,680	85.4	428	7.8	375	6.8	5,483	100.0
06.8	4,656	85.3	432	7.9	369	6.8	5,456	100.0
07.8	4,901	85.9	444	7.8	358	6.3	5,703	100.0
08.8	4,731	86.9	393	7.2	321	5.9	5,445	100.0
09.8	5,022	87.3	389	6.8	343	6.0	5,754	100.0
10.8	5,037	88.6	351	6.2	297	5.2	5,686	100.0
11.8	5,282	88.1	375	6.3	337	5.6	5,994	100.0
12.8	5,227	88.4	379	6.4	305	5.2	5,911	100.0
13.8	5,234	88.0	379	6.4	333	5.6	5,946	100.0
14.8	5,354	88.1	354	5.8	369	6.1	6,077	100.0

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

Ⅲ. 근로자의 근속기간

1. 평균 근속기간

정규직과 비정규직의 평균근속년수를 보면 [그림 6]과 같다. 정규직은 관찰기간 동안 2006년 8월과 2010년 8월을 제외하고는 모두 평균근속년수가 증가한 반면, 비정규직은 2007년 8월에서 2009년 8월 사이에 큰 폭으로 평균근속년수가 감소한 것을 알 수 있다.¹³⁾

[그림 6] 정규직과 비정규직의 평균근속년수



자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

2007년에 시행된 비정규직보호법의 핵심은 앞서서도 언급하였듯이 기간제 사용기간을 2년으로 제한한 것이다. 따라서 이 조항이 ‘기간제 근로자의 평균근속기간에만 영향을 주었는가?’를 평가하기 위해 기간제만이 아니라 한시적 근로자, 시간제 근로자 및 비정규직 전체에 대해 평균근속기간의 변화를 살펴본다. <표 3>처럼 분석대상을 한시적, 시간제, 그리고 비정규직 전체로 확대하여도 모두 2007년 8월까지 평균 근속기간이 증가하였다가 비정규직법의 시행 이후 하락한 뒤 2010년 8월부터 다시 상승하는 일관된 패턴을 보인다. 이러한 점은 기간제가 비정규직 중 가장 큰 비중을 점유하고 있기 때문이기도 하지만 비정규직보호법이 고용안정에 미친 효과가 기간제 근로자를 넘어 모든 형태의 비정규직에 파급되었음을 보여준다.

13) 이처럼 정규직의 평균근속년수가 2009년 8월에서 증가한 것은 글로벌 금융위기가 주로 비정규직의 고용불안을 심화시켰음을 암묵적으로 보여줌과 동시에 글로벌 금융위기만으로 비정규직 평균근속기간의 감소를 설명하기 어렵다는 점을 보여준다.

<표 3> 비정규직의 종류별 평균근속기간의 변화

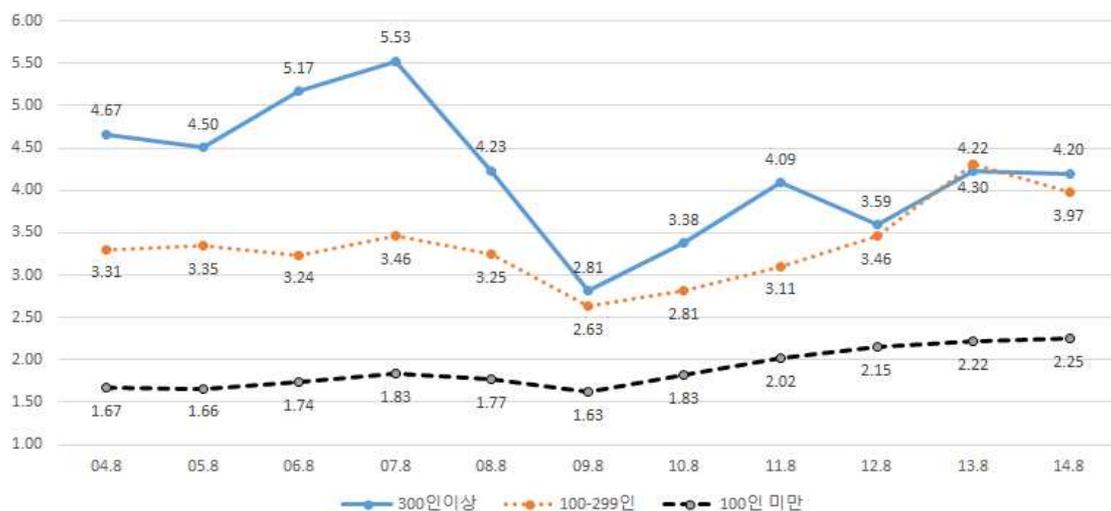
(단위: 년)

	기간제	한시적	한시적+시간제	비정규직
2004. 8	1.88	2.16	2.01	2.01
2005. 8	2.09	2.15	1.98	1.99
2006. 8	2.09	2.36	2.18	2.09
2007. 8	2.43	2.63	2.34	2.19
2008. 8	2.35	2.41	2.11	2.02
2009. 8	1.93	1.94	1.75	1.77
2010. 8	2.13	2.24	1.98	1.97
2011. 8	2.40	2.56	2.28	2.20
2012. 8	2.49	2.61	2.33	2.31
2013. 8	2.58	2.72	2.45	2.47
2014. 8	2.43	2.62	2.38	2.47

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

나아가 비정규직 전체를 대상으로 사업장 규모별 평균 근속기간의 추이를 살펴보면 [그림 7]처럼 300인 이상의 대규모 사업장에서 비정규직법 적용 이후 평균 근속기간의 하락폭이 큰 것을 발견할 수 있다. 따라서 비정규직법의 시행으로 인한 비정규직 근로자의 고용불안은 사업장 규모가 클수록 더욱 악화되었다고 말할 수 있다.

[그림 7] 사업장 규모별 비정규직 근로자의 평균 근속년수 추이



자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

평균근속기간은 근속기간의 분포형태에 따라 크게 영향을 받는다.¹⁴⁾ 이러한 영향을 배

14) 근속기간의 평균치만으로는 어느 근속기간 계층에서 이직 및 전직이 활발하였는지 판단할 수

제하는 방법의 하나는 평균값 대신 중간치(median)를 살펴보는 것이다. <부표 3>과 같이 2007년 8월 0.58년이었던 비정규직 근로자의 근속기간 중간치는 비정규직보호법 시행 2년 뒤인 2009년 8월 0.42년으로 27.6%나 낮아졌다. 이에 따라 동일 직장에서 2년 이상 근무하고 있는 근로자는 24.4%에 불과하다. 근속기간의 평균치 하락폭보다 중간치의 하락폭이 상대적으로 크게 나타나고 있는데 이는 장기근속 비정규직의 이직과 전직이 상대적으로 심했음을 보여준다.

특히 300인 이상의 대규모 사업장에서 장기근속 비정규직의 고용불안이 심화되었다. 300인 이상 대규모 사업장 비정규직의 중간 근속기간은 2007년 8월 2.58년이었으나 2년 뒤인 2009년 8월에는 그 값이 1.08년으로 종전의 40%대로 낮아졌다.

2. 1년 이하 근속자 비중의 변화

Jaeger and Stevens(1999)¹⁵⁾는 미국의 CPS 데이터에서 남성가구주와 배우자(이하 가구주로 부른다)의 표본만을 추출하고 이들 중 자영업 종사자를 제외한 임금근로자를 대상으로 1년 이하와 10년 미만 근속자의 비중이 어떻게 변화하였는지 그 변화 추이를 살펴봄으로써 노동시장의 불안정성을 측정하였다.

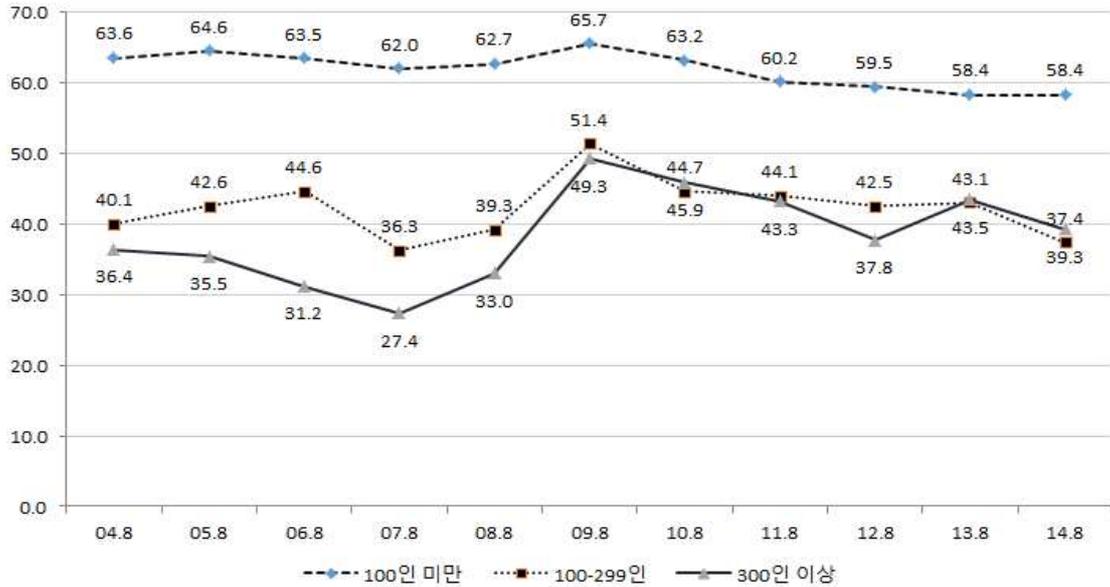
본고에서는 Jaeger and Stevens와 유사한 방법으로 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 재구성하고 한국 노동시장에서 근속기간(년)별 분포의 변화추이를 분석한다. [그림 8]은 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 사용하여 사업장 규모별로 근속기간이 1년 미만인 비정규직 근로자의 비중을 계산한 결과이다. 분석결과 2007년 8월 이후 1년 미만의 비정규직 근로자 비중이 100인 미만 사업장을 제외하고 2009년 8월까지 크게 증가하였음을 보여준다. 이는 비정규직법¹⁶⁾의 시행으로 인해 300인 이상의 사업장들이 장기근속 비정규직 근로자를 정리하였고, 그 결과 이들 근로자의 고용안정성이 크게 훼손되었음을 시사한다. 이와 같은 기간제 및 비정규직 근로자의 고용불안은 100~299인 사업장에서도 그 정도는 약하지만 마찬가지로 나타나고 있다.

없다. 극단적인 예로 만약 근속년수의 중간치 아래의 단기근속자들만 이직하여 재취업하였다면 근속기간의 평균값은 낮아지지만 중간치에는 변화가 없을 것이다.

15) Jaeger and Stevens(1999)는 1973~1996년의 CPS자료와 1976~1996년의 PSID자료를 사용하여 미국 노동시장에서 1년 이하 근속자와 10년 이하 근속자의 비중이 어떻게 변화한지를 살펴보았다. 또한 이들은 근속자 비중의 장기추세를 파악하기 위해 1단계의 로짓 분석과 더불어 2단계에서 계층별로 근속기간 분포의 추정치를 계산하고 이들 추정치의 시간에 따른 변동추이를 단순회귀분석을 통해 살펴보았으나 실제 비중과 큰 차이가 없다는 결과를 제시하고 있다. 이들의 연구결과는 1980년대와 1990년대에 미국노동시장 불안정성에는 큰 변화가 없었다는 Diebold et. al.(1997)의 연구결과와 일치한다. 그러나 1990대 초반에 들어서는 10년 이하 근속자의 비중이 증가하는 것으로 나타나 Neumark et. al.(1999)의 연구와 비슷한 결과를 얻었다.

16) 하지만 100인 미만 사업장에서는 1년 이하 근로자 비중의 변화가 크지 않다. 이는 비정규직법의 실질적 적용이 어렵다는 점과 더불어 이들 소규모 사업장의 근로자들이 이직과 전직이 매우 활발하다는 점을 반영한다.

[그림 8] 비정규직 근로자 중 1년 미만 근로자의 비중(%)



자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

3. 2년 이상 근속자 비중의 변화

비정규직 근로자 중 10년 이상 근무한 사람은 소수에 불과하다.¹⁷⁾ 비정규직법이 기간제 근로자를 2년 이상 사용하지 못하게 제한하기 때문에 여기에서는 이를 적용하여 근속기간 2년 이상인 근로자 비중의 추이를 살펴봄으로써 비정규직법이 근로자의 고용안정에 끼친 영향을 분석하도록 한다.

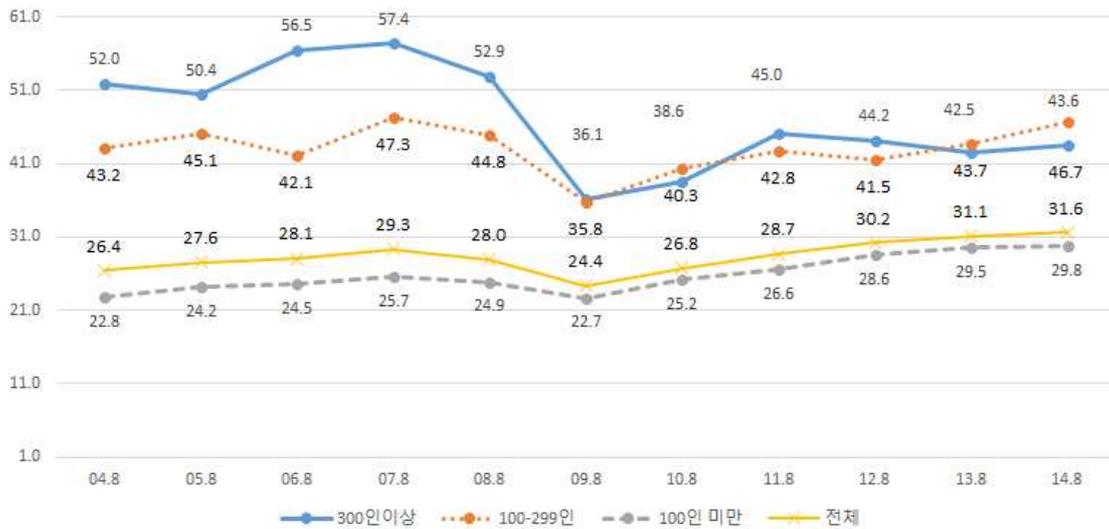
[그림 9]와 같이 비정규 근로자 중 2년 이상 근속자의 비중은 2007년 8월 이후 하락하였다. 특히 300인 이상의 대규모 사업장에서 그 정도가 심하다. 이는 평균 근속기간의 변화와 비슷한 양상을 보여 2010년 8월과 2011년 8월 이후 비정규 근로자 중 2년 이상 근속자의 비중이 증가하는 것을 알 수 있다.

기업규모별로 100인 미만의 소규모 기업에서는 2년 이상 근속 비정규직의 비중 변화가 상대적으로 적다. 비정규직 근로자의 대부분이 100인 미만의 중소기업에 근무함에 따라 비정규직 전체적으로도 비정규직법의 시행에 따른 2년 이상 근속자의 변동 폭이 작게 나타나고 있다. 비정규직 근로자의 이러한 변화 양상은 분석범위를 좁혀 사용기간 2년을 초과할 수 없는 기간제를 대상으로 분석하여도 마찬가지이다. 따라서 기간제 2년 이상 사용금지 조항은 단지 적용대상 근로자만이 아니라 비정규직 근로자 전체의 고용안정에 영향을 미쳤음이 다시 한 번 확인된다.¹⁸⁾

17) 2014년 8월 비정규직 중 근속기간 10년 이상인 근로자 비중은 6.3%이다.

18) 자세한 데이터는 <부표 2>를 참조할 수 있다.

[그림 9] 비정규 근로자 중 2년 이상 근로자의 비중



자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

IV. 비정규직 임금의 계량분석 및 의태분석

지금까지의 분석은 근로자 및 사업장 특성에 따른 비정규직 상대임금의 변화를 살펴보았다. 그리고 비정규직보호법과 비정규직 임금의 연결고리인 근속기간에 대해서도 비정규직의 고용불안을 중심으로 그 내용을 기초 분석하였다. 다음 단계로 여기에서는 근로자의 임금함수를 추정하고, 근속기간 및 관찰시점 변화에 따른 임금의 변화를 분석하기로 한다.

우선 임금식의 추정에는 2004년 8월에서 2014년 8월까지 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 원시자료를 통합하여 사용하였다.¹⁹⁾ 이 자료는 패널이 아니기 때문에 패널의 계량분석방법론을 사용할 수 없었다. 각각의 관찰연도가 임금에 미치는 효과에 대해서는 2007년을 기준으로 하는 가변수를 설명변수에 포함시킴으로써 관찰연도의 임금 효과를 측정한다.

만약 추정결과의 의태분석(simulation)을 통해 [그림 1]과 유사한 비정규직과 정규직의 임금비율의 시계열적 변화를 구할 수 있다면, 이는 비정규직 근속년수의 변화가 비정규직의 상대임금에 영향을 주었다는 하나의 증거가 될 수 있다. 그리고 비정규직보호법이 비정규직의 고용불안의 심화, 즉 근속년수의 하락을 초래하였다는 금재호·이주용(2015)의 연구결과를 적용하여 비정규직보호법이 비정규직과 정규직의 임금격차를 확대시켰다고 결론을 내릴 수 있다.

임금함수의 추정에는 통상최소자승법을 적용하였다. 종속변수로는 시간당 임금의 로그

19) 2003년 8월의 부가조사 자료는 자료가 불안정하고, 분석의 핵심 대상 기간이 2007년 이후이기 때문에 분석에서 제외하였다.

(log)값을 사용하였으며, 설명변수로는 성별, 연령, 연령의 제곱, 혼인상태, 거주지역과 같은 인구변수를 포함시켰다. 이외에도 학력과 근속기간(년) 등 개인의 인적자본을 나타내는 변수를 포함하였고, 사업장 및 일자리의 특성 변수로 노조가입 여부, 기업규모, 종사상 지위를 포함시켰다.

2004년 8월에서 2014년 8월까지의 원시자료를 하나로 통합하고, 정규직과 비정규직의 각각에 대해 임금함수를 추정한 결과는 <표 4>에 나타나 있다. 추정결과 모형의 설명력이 비정규직과 정규직의 각각에 대해 0.4197과 0.6632로 상당히 높다.

추정에 포함된 설명변수들에 대한 추정결과도 상당히 합리적이다. 정규직과 비정규직 모두 여성보다 남성의 임금이 높고, 연령에 따라서도 비정규직과 정규직 모두 41세까지는 임금이 상승하지만 그 이후에는 임금이 줄어드는 것으로 나타났다. 또한 미혼보다 배우자가 있는 경우 시간당 임금수준이 높고 군부보다는 도시지역에 거주할 때 시간당 임금이 비정규직은 5.4%, 정규직은 4.4%의 임금상승을 기대할 수 있다.

학력별로도 고학력일수록 임금수준이 높아져 4년제 대졸 이상의 고학력자는 초등학교 졸업생에 비해 비정규직은 65.4%, 그리고 정규직은 66.5% 더 많은 임금을 받는 것으로 나타났으며, 근속기간이 1년 증가함에 따라 비정규직은 임금이 2.6%, 정규직은 2.3%의 임금상승이 있다.

또한 사업체규모가 클수록, 임시·일용직보다는 상용직으로 근무할 때 임금이 높아지는 것으로 나타나고 있다. 노조가입여부와 관련되어서도 비정규직 여부와 상관없이 직장에 노동조합이 없는 것보다 있을 때 임금수준이 높아지는 것으로 나타나 일반적 사실과 일치한다. 2007년 8월을 기준으로 한 연도효과도 비정규직의 2009년 8월을 제외하고는 모두 시간에 따라 임금이 상승하는 것으로 추정되었다. 이는 여기에서 사용한 임금이 물가상승률이나 경제성장률을 감안하지 않은 명목임금이기 때문에 당연한 결과로 여겨진다.

문제는 평균근속기간이 변동할 때 임금의 예측치가 어떻게 변동하는가이다. 이의 분석을 위해 평균근속기간과 관찰연도를 제외하고는 모든 설명변수의 값이 동일하다는 가정을 도입하여 의태분석을 실시하였다. 즉, 평균근속기간과 관찰연도를 제외한 모든 설명변수의 값이 2004년 8월부터 2014년 8월까지의 평균값인 것으로 가정하였다. 이러한 가정 아래 연도별로 정규직과 비정규직의 평균근속기간을 대입하여 비정규직과 정규직의 시간당 임금의 예측치를 계산하고, 이를 이용하여 비정규직과 정규직의 임금비율을 계산한 결과는 [그림 10]에 나타나 있다.

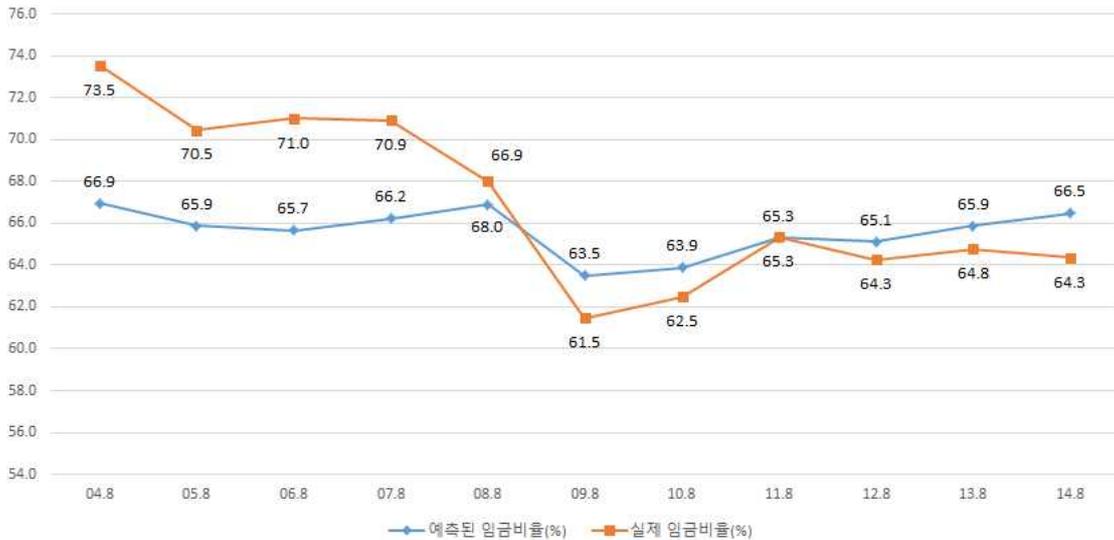
[그림 10]은 비정규직과 정규직의 평균근속기간의 변화로 인해 2008년 8월부터 임금비율이 악화되었다가 다시 회복한다는 것을 보여주며, 2008년 8월 이전을 제외하고는 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사의 실제 임금비율 변화와 상당히 유사하다. 따라서 2007년 8월까지의 평균근속기간 이외의 요인들도 정규직과 비정규직의 임금비율에 상당한 영향을 주었지만 2008년 8월부터는 평균근속기간의 변화가 임금비율의 상당부분을 설명하는 것으로 판단된다. 결론적으로 임금비율의 악화는 평균근속기간의 변화에 기인하는 바가 크며, 이는 비정규직보호법의 영향으로 간주될 수 있다.

<표 4> 정규직 및 비정규직 근로자의 시간당 임금에 대한 추정결과: OLS

설명변수	비정규직	정규직
성(0:여성, 1:남성)	0.20818(0.000)	0.23717(0.000)
연령	0.04103(0.000)	0.04139(0.000)
연령의 제곱	-0.00050(0.000)	-0.00050(0.000)
혼인상태(미혼 기준)		
기혼	0.07735(0.000)	0.08255(0.000)
사별 및 이혼	0.06941(0.000)	0.02917(0.000)
교육(초등졸 기준)		
중졸	0.04388(0.000)	0.05023(0.000)
고졸	0.12804(0.000)	0.19129(0.000)
전문대졸	0.29378(0.000)	0.32127(0.000)
대학 이상	0.50332(0.000)	0.50965(0.000)
현 직장 근속기간(년)	0.02609(0.000)	0.02341(0.000)
거주 지역(0:군부, 1:시부)	0.05305(0.000)	0.04345(0.000)
종사상 지위(상용직 기준)		
임시직	-0.09033(0.000)	-0.27204(0.000)
일용직	-0.21275(0.000)	-0.41357(0.000)
사업체규모(1~4인 기준)		
5~9인	0.06815(0.000)	0.09961(0.000)
10~29인	0.11449(0.000)	0.15946(0.000)
30~99인	0.16286(0.000)	0.17728(0.000)
100~299인	0.19648(0.000)	0.19247(0.000)
300인 이상	0.27067(0.000)	0.32894(0.000)
노조가입여부(노조 없음 기준)		
노조 있으나 가입대상 아님	0.00705(0.176)	0.09931(0.000)
가입대상이나 가입 안함	0.07204(0.000)	0.05905(0.000)
노조가입	0.05488(0.000)	0.04083(0.000)
관찰연도(2007년 8월 기준)		
04년 8월	-0.12093(0.000)	-0.13377(0.000)
05년 8월	-0.10023(0.000)	-0.10140(0.000)
06년 8월	-0.05404(0.000)	-0.04591(0.000)
08년 8월	0.07964(0.000)	0.05972(0.000)
09년 8월	0.06299(0.000)	0.07926(0.000)
10년 8월	0.11335(0.000)	0.13158(0.000)
11년 8월	0.17705(0.000)	0.17574(0.000)
12년 8월	0.21478(0.000)	0.21333(0.000)
13년 8월	0.25755(0.000)	0.24379(0.000)
14년 8월	0.29522(0.000)	0.27105(0.000)
상수항	7.46505(0.000)	7.48908(0.000)
표본 규모	103,869	183,493
F-value	2,424.59	11,655.94
Adjusted R-square	0.4197	0.6632

주: 괄호 안의 값은 P>|t|

[그림 10] 비정규직과 정규직의 임금비율의 변화: 예측된 임금비율과 실제 임금비율



다음 단계로 비정규직과 정규직의 임금을 사업장 규모에 따라 각기 추정하고, 추정결과를 이용하여 비정규직과 정규직의 임금비율을 의태(simulation) 분석하도록 한다. 비정규직에 대해 사업장 규모별로 추정한 결과는 <표 5>에 나타나 있으며, 정규직에 대해 사업장 규모별로 추정한 결과는 <표 6>에 나타나 있다. 사업장 규모별로 300인 이상, 100~299인, 100인 미만으로 나누어 추정한 결과 결혼상태, 노동조합 가입여부 등 통계적으로 유의하지 않은 변수들이 나타났지만 전체적으로는 의미 있는 추정결과를 도출할 수 있었다.

그리고 위의 방식대로 사업장 규모별로 비정규직과 정규직 임금비율을 의태 분석하였다. 의태 분석결과 각각의 사업장 규모에 대해 실제 임금비율보다는 진폭이 작지만 유사한 형태의 추세를 발견할 수 있었다(부도 2~부도 4 참조). 이러한 결과는 다시 한 번 비정규직과 정규직 간 임금격차의 주요 원인이 근속기간의 변화임을 보여주며, 나아가 2006년 말에 제정되고 2007년 7월 1일부터 시행된 비정규직보호법으로 인해 비정규직의 근속기간이 단축되고, 이는 임금에 영향을 주어 비정규직의 상대임금을 낮추었다고 판단할 수 있다.²⁰⁾

20) Keum and Yi(2013)은 정규직과 비정규직의 임금격차를 분해한 결과 2007년 8월 이후 종사상 지위 및 산업요인이 상대적으로 크게 변동한 것을 발견하였다. 이러한 결과는 2007년 8월 이후의 임금비율 변화를 보다 정확하게 설명하기 위해서는 종사상 지위 및 산업 변동에 따른 임금비율 변화도 함께 고려하여야 한다는 점을 시사하고 있다. 하지만 이러한 과제는 추후의 과제로 남겨두며, 근속기간의 변화가 임금비율 변화의 중요한 원인이라는 사실과 배치되는 것도 아니다.

<표 5> 사업장 규모별 비정규직 근로자의 시간당 임금에 대한 추정결과: OLS

설명변수	사업장 규모		
	300인 이상	100~299인	100인 미만
성(0:여성, 1:남성)	0.17149(0.000)	0.23579(0.000)	0.21328(0.000)
연령	0.03959(0.000)	0.03186(0.000)	0.04194(0.000)
연령의 제곱	-0.00038(0.000)	-0.00037(0.000)	-0.00052(0.000)
혼인상태(미혼 기준)			
기혼	0.07608(0.000)	0.14253(0.000)	0.06653(0.000)
사별 및 이혼	-0.05859(0.109)	0.02207(0.435)	0.06662(0.000)
교육(초등졸 기준)			
중졸	0.02814(0.528)	0.03621(0.237)	0.04596(0.000)
고졸	0.30215(0.000)	0.25924(0.000)	0.12120(0.000)
전문대졸	0.46666(0.000)	0.45351(0.000)	0.29220(0.000)
대학 이상	0.74926(0.000)	0.73341(0.000)	0.47780(0.000)
현 직장 근속기간(년)	0.02364(0.000)	0.02751(0.000)	0.02597(0.000)
거주 지역(0:군부, 1:시부)	0.06773(0.003)	0.03964(0.016)	0.04919(0.000)
종사상 지위(상용직 기준)			
임시직	-0.27920(0.000)	-0.14322(0.000)	-0.09254(0.000)
일용직	-0.46429(0.000)	-0.33918(0.000)	-0.25113(0.000)
노조가입여부(노조 없음 기준)			
노조 있으나 가입대상 아님	-0.00374(0.798)	-0.01684(0.222)	0.05790(0.000)
가입대상이나 가입 안함	0.09020(0.000)	-0.02008(0.361)	0.10153(0.000)
노조가입	0.06904(0.000)	-0.07705(0.000)	0.10284(0.000)
관찰연도(2007년 8월 기준)			
04년 8월	-0.11658(0.000)	-0.15927(0.000)	-0.11449(0.000)
05년 8월	-0.06050(0.029)	-0.12432(0.000)	-0.09942(0.000)
06년 8월	0.00000(1.000)	-0.06856(0.004)	-0.05465(0.000)
08년 8월	0.09991(0.001)	0.07577(0.002)	0.07850(0.000)
09년 8월	0.07705(0.007)	0.06963(0.004)	0.06624(0.000)
10년 8월	0.11152(0.000)	0.12214(0.000)	0.11404(0.000)
11년 8월	0.18032(0.000)	0.17958(0.000)	0.17525(0.000)
12년 8월	0.19834(0.000)	0.21567(0.000)	0.21230(0.000)
13년 8월	0.26442(0.000)	0.27116(0.000)	0.25256(0.000)
14년 8월	0.17953(0.000)	0.29082(0.000)	0.29915(0.000)
상수항	7.50453(0.000)	7.66031(0.000)	7.56195(0.000)
표본 규모	5,550	6,848	91,471
F-value	251.72	260.97	2,006.97
Adjusted R-square	0.5402	0.4968	0.3631

주: 괄호 안의 값은 $P > |t|$

<표 6> 사업장 규모별 정규직 근로자의 시간당 임금에 대한 추정결과: OLS

설명변수	사업장 규모		
	300인 이상	100~299인	100인 미만
성(0:여성, 1:남성)	.2046475(0.000)	.2152741(0.000)	.251107(0.000)
연령	.0379682(0.000)	.0319712(0.000)	.0433993(0.000)
연령의 제곱	-.0003814(0.000)	-.0004032(0.000)	-.00053(0.000)
혼인상태(미혼 기준)			
기혼	.0954691(0.000)	.1026615(0.000)	.0767184(0.000)
사별 및 이혼	-.0216039(0.169)	-.0255882(0.101)	.0311031(0.000)
교육(초등졸 기준)			
중졸	.0834596(0.001)	.020273(0.321)	.053391(0.000)
고졸	.3231431(0.000)	.2164884(0.000)	.1769345(0.000)
전문대졸	.4327132(0.000)	.39355(0.000)	.3022108(0.000)
대학 이상	.6268306(0.000)	.6128986(0.000)	.479738(0.000)
현 직장 근속기간(년)	.0177591(0.000)	.0258183(0.000)	.0233133(0.000)
거주 지역(0:군부, 1:시부)	.0474022(0.000)	.0227378(0.004)	.0486999(0.000)
종사상 지위(상용직 기준)			
임시직	-.4747843(0.000)	-.2992872(0.000)	-.3183657(0.000)
일용직	-.7245656(0.000)	-.5037313(0.000)	-.4697011(0.000)
노조가입여부(노조 없음 기준)			
노조 있으나 가입대상 아님	.0797144(0.000)	.0642998(0.000)	.1366432(0.000)
가입대상이나 가입 안함	-.0016878(0.809)	-.0134031(0.123)	.1356927(0.000)
노조가입	.0058284(0.261)	-.0339286(0.000)	.1183942(0.000)
관찰연도(2007년 8월 기준)			
04년 8월	-.1767772(0.000)	-.1684005(0.000)	-.1165146(0.000)
05년 8월	-.1137661(0.000)	-.1212567(0.000)	-.0943533(0.000)
06년 8월	-.0643198(0.000)	-.0514019(0.000)	-.0411999(0.000)
08년 8월	.0623289(0.000)	.0806981(0.000)	.0545271(0.000)
09년 8월	.07566(0.000)	.0861381(0.000)	.0766937(0.000)
10년 8월	.1334901(0.000)	.1285618(0.000)	.130586(0.000)
11년 8월	.1680994(0.000)	.1703456(0.000)	.1761618(0.000)
12년 8월	.2061274(0.000)	.200774(0.000)	.2144132(0.000)
13년 8월	.2284583(0.000)	.242233(0.000)	.2434497(0.000)
14년 8월	.2437083(0.000)	.2580155(0.000)	.274424(0.000)
상수항	7.759178(0.000)	7.869137(0.000)	7.584709(0.000)
표본 규모	26,963	20,697	135,833
F-value	1,264.10	1,024.67	8,516.87
Adjusted R-square	0.5491	0.5626	0.6198

주: 괄호 안의 값은 $P > |t|$

V. 비정규직의 정규직 전환

1. 비정규직의 정규직 전환비율

이 장에서는 한국노동패널조사 제4차~제17차 자료를 이용하여 비정규직의 정규직 전환에 대해 분석하기로 한다.²¹⁾ 한국노동패널조사에서는 지난 조사 이후 정규직 전환여부, 전환 시기(년월일) 및 현재의 고용형태를 질문하고 있다. 우선 제4차에서 제17차 조사까지 매 조사 때마다 관찰된 비정규직의 숫자와 지난 조사 이후 비정규직에서 정규직으로 전환된 사례수를 정리하면 다음의 <표 7>과 같다.

<표 7>에서 전체적인 정규직 전환비율은 1.0%로 매우 낮게 나타나고 있으며, [그림 11]에서 명확하게 보이는 것처럼 기간제 입법 전후로 정규직 전환비율에서 어떤 유의한 차이를 발견하기 어렵다. 통계적 유의성은 크지 않지만 2010년 이후 정규직 전환비율이 이전에 비해 도리어 낮아진 것으로 보인다.

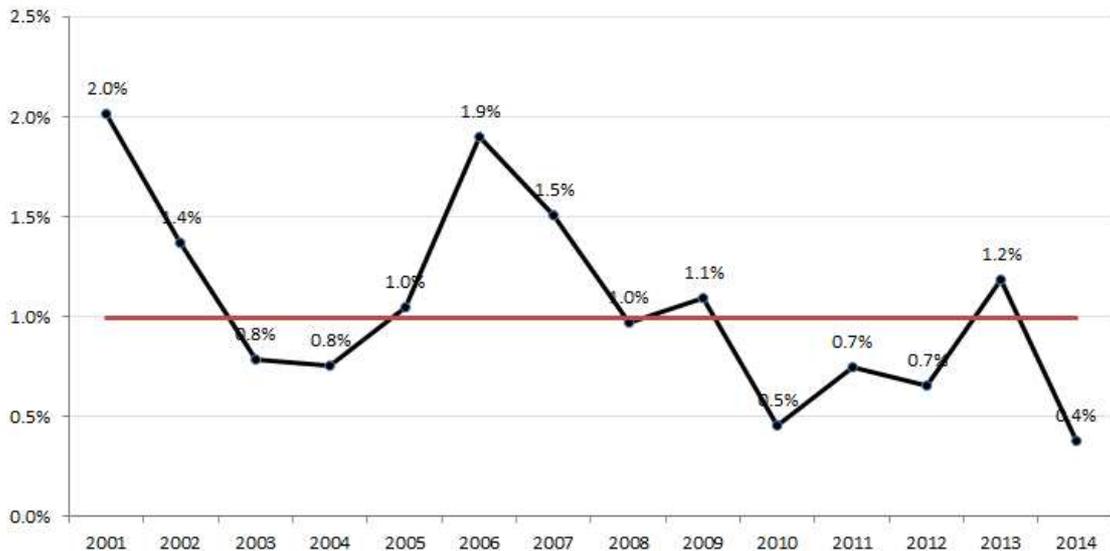
<표 6> 조사년도 별 비정규직의 규모와 정규직 전환비율

조사년도	해당 조사년도에 관찰된 일자리의 순서						소계		정규직 전환 비율(%)
	첫 번째 일자리		두 번째 일자리		세 번째 이상				
	비정규 규모	정규직 전환 수	비정규 규모	정규직 전환 수	비정규 규모	정규직 전환 수	비정규 규모	정규직 전환 수	
2001	1,064	24	183	2	19	0	1,266	26	2.0
2002	1,096	18	179	0	24	0	1,299	18	1.4
2003	1,067	9	190	0	8	1	1,265	10	0.8
2004	1,448	13	251	0	20	0	1,719	13	0.8
2005	1,513	18	264	1	27	0	1,804	19	1.0
2006	1,597	36	294	1	24	0	1,915	37	1.9
2007	1,588	29	279	0	27	0	1,894	29	1.5
2008	1,547	18	271	0	22	0	1,840	18	1.0
2009	2,035	24	304	1	24	1	2,363	26	1.1
2010	2,202	12	406	0	35	0	2,643	12	0.5
2011	2,270	20	365	0	31	0	2,666	20	0.7
2012	2,332	17	364	1	27	0	2,723	18	0.7
2013	2,299	31	353	1	23	0	2,675	32	1.2
2014	2,262	10	338	0	26	0	2,626	10	0.4
합계	24,320	279	4,041	7	337	2	28,698	288	1.0

21) 제4차년도(2001년)부터 분석을 시작하는 것은 제3차년도에는 정규직여부를 질문하지 않아 정규직 전환여부를 파악할 수 없기 때문이다.

기간제 입법과 정규직 전환비율의 관계를 살펴보기 위해 2008년(제11차 조사)을 기점으로 이전과 이후의 정규직 전환비율을 계산해 보면 2001~2007년까지의 정규직 전환비율은 1.3%이었으나 2008~2014년 기간 동안의 정규직 전환비율은 0.8%로 낮아졌다.²²⁾ 따라서 2008년의 기간제 입법이 비정규직의 정규직 전환 가능성을 낮추었다고 일단 추론할 수 있다.

[그림 11] 조사년도 별 정규직 전환비율(%)의 추이



<표 6>과 [그림 11]에서 유의하여야 할 점은 그 내용이 ‘어떤 한 비정규직이 정규직으로 전환될 확률을 나타내는 것이 아니라는 점’이다. <표 6>와 [그림 11]은 각 년도의 조사 시점을 기준으로 지난 조사 이후 비정규직에서 정규직으로 전환된 사례의 수를 나타내고 있을 뿐이다. 따라서 한 개인의 경우 특정 년도에 정규직 전환이 이루어지 않았다고 해서 영원히 정규직 전환이 안 되는 것은 아니다.²³⁾

2. 정규직 전환의 소요기간

다음으로 정규직 전환이 이루어진 개인을 대상으로 취업에서 정규직 전환까지의 소요기간을 계산하였다. 2001~2014년 사이에 관찰된 288개의 표본 중 소요기간을 파악할 수 있는 265명의 평균 소요기간은 3.04년으로 나타났다. 그리고 소요기간의 중간치(median value)는 2.0년으로 정규직으로 전환된 근로자의 절반은 입사 2년 이내에 정규직 전환이 이루어진 것으로 보인다.

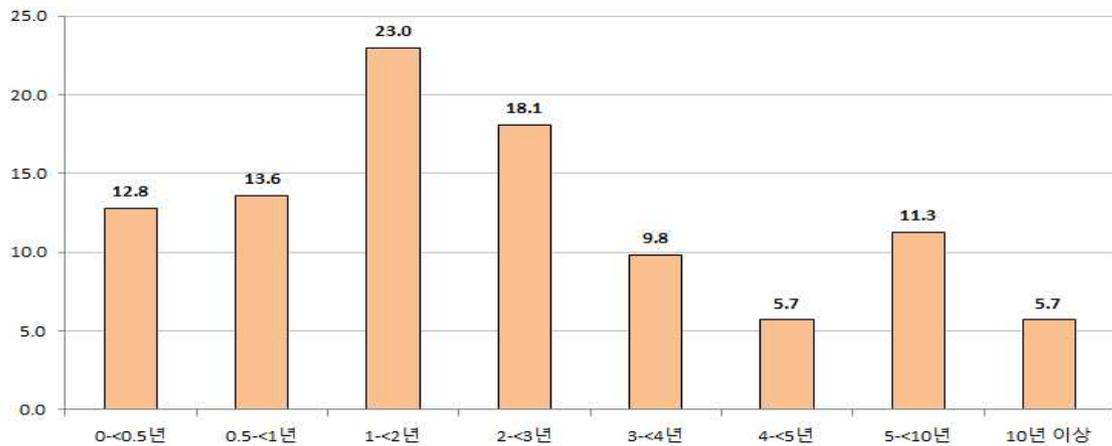
22) 2001~2007년과 2008~2014년의 두 기간 사이에 비정규직의 정규직 전환비율이 서로 차이가 있다는 귀무가설을 t-test를 이용하여 검정한 결과 100.0%의 확률로 기간제 입법 이후 정규직 전환비율이 떨어진 것으로 나타났다.

23) 개인별로 정규직 전환 여부 및 그 확률을 계산하는 것은 추후의 과제로 남겨둔다.

정규직 전환까지의 소요기간 분포는 [그림 12]에 나타나있다. 정규직 전환의 49.4%는 입사 2년 이내에 이루어졌는데, 특히 정규직 전환의 23.0%가 입사 1년에서 2년 미만의 사이에 발생하였다. 그 뒤를 이어 입사 2년에서 3년 미만일 경우에 전체 정규직 전환의 18.1%가 이 기간 중 일어났다. 입사 2년 후에 정규직 전환이 된 경우가 50%에 달함에 따라 기간제 사용기간의 연장이 정규직 전환비율을 높일 수 있다는 가능성을 제기한다.

2008년(제11차 조사)을 기점으로 이전과 이후의 정규직 전환에 소요되는 기간을 계산하면 2001~2007년의 기간에는 평균 2.37년 만에 정규직 전환이 이루어졌으나 2008~2014년에는 소요기간이 평균 3.72년으로 늦추어졌다. 기간제를 2년 이상 사용하지 못한다는 입법에도 불구하고 정규직 전환의 소요기간이 1년 이상 길어진 현상은 매우 흥미로운 사실로 이에 대한 심층적 분석이 요구된다.

[그림 12] 정규직 전환의 소요기간 분포



3. 정규직 전환 근로자의 인적 특성

(1) 성별

다음으로 비정규직 근로자의 인적특성에 따른 정규직 전환비율을 검토하기로 한다. 먼저 성별로 살펴보면 <표 7>과 같이 여성과 남성 사이의 정규직 전환비율 격차는 상당히 적다. 전체 조사기간에 걸쳐 여성 비정규직이 정규직으로 전환된 비율이 0.9%인데 비해 남성은 그 비율이 1.0%로 사실상 차이가 없다고 볼 수 있다.

이러한 점은 관찰기간을 2001~2007년과 2008~2014년의 둘로 구분하여 살펴보아도 마찬가지이다. 즉, <표 7>에서 2001~2007년과 2008~2014년의 두 기간 모두 남녀의 성별에 따른 정규직 전환비율은 0.1%포인트에 불과하다.

이는 적어도 정규직 전환가능성에 있어서는 남녀의 성별 격차가 없을 것이라는 추론을 가능하게 한다. t-test 결과도 10%의 유의수준에서 귀무가설(남녀의 성별격차가 없다는 가설)을 부인할 수 없었다.²⁴⁾

<표 7> 성별 정규직 전환비율

노조유무	2001~2007년			2008~2014년			전 기간(2001~2014년)		
	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)
여성	4,277	55	1.3	8,367	59	0.7	12,644	114	0.9
남성	3,722	51	1.4	7,016	59	0.8	10,738	109	1.0
합계	7,999	106	1.3	15,383	117	0.8	23,382	223	0.9

(2) 연령별

연령별로는 <표 8>처럼 나이가 젊은 20대와 30대에서 정규직으로 전환되는 비율이 상대적으로 높았다. 전 기간에 걸쳐 정규직 전환비율은 40대가 0.8%인데 비해 20대와 30대는 각기 1.8%로 40대에 비해 그 비율이 2배 이상 높다. 하지만 50대와 60대로 나이가 들어가면서 정규직 전환비율은 더욱 낮아져 50대 0.5%, 60대 이상 0.2%이다.

나이가 많을수록 정규직 전환비율이 낮아지는 현상은 분석기간을 기간제 입법 전후로 구분하여도 마찬가지로 발견된다. 연령대에 따라 정규직 전환비율이 달라지는 여부를 chi-square test를 실시한 결과도 전체 기간에 대해 Pearson's Chi-square 값이 57.1642로 1%의 유의수준에서 유의하게 나타나고 있다.

<표 8> 연령대별 정규직 전환비율

노조유무	2001~2007년			2008~2014년			전 기간(2001~2014년)		
	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)
20대	1,336	29	2.1	1,676	25	1.5	3,012	54	1.8
30대	1,625	36	2.2	2,563	40	1.5	4,188	76	1.8
40대	2,253	20	0.9	3,798	31	0.8	6,051	51	0.8
50대	1,534	11	0.7	3,792	17	0.4	5,326	28	0.5
60대 이상	977	5	0.5	3,472	4	0.1	4,449	9	0.2
합계	7,859	106	1.3	15,382	117	0.8	23,241	223	1.0

(3) 학력별

학력에 따라 정규직 전환비율을 평가하면 예상과 마찬가지로 학력수준이 높을수록 정규직 전환비율이 높아지는 것으로 나타나고 있다. <표 9> 및 [그림 13]과 같이 전 기간에

24) t-test의 통계량은 0.8812에 불과하다.

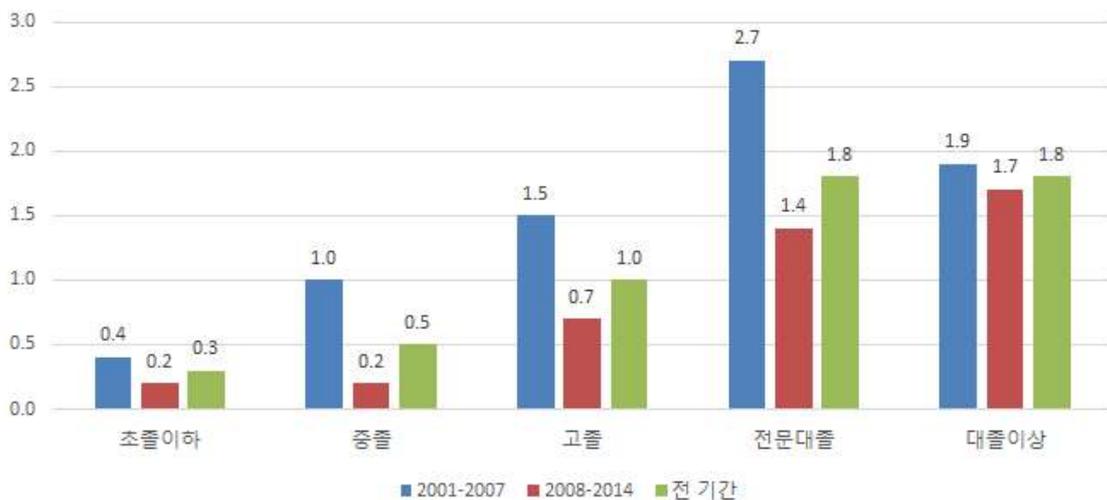
결쳐 학력별 정규직 전환비율을 살펴보면 초졸 이하가 0.3%인데 비해, 중졸은 0.5%, 고졸 1.0%로 높아진다. 나아가 전문대졸의 경우에는 그 값이 1.8%로 더욱 높아지고 있으며, 대졸 이상의 고학력자의 경우에도 1.8%의 값을 보인다. 학력에 따른 정규직 전환비율의 차이는 통계적으로도 1% 수준에서 유의하다.²⁵⁾

그리고 연령과 마찬가지로 분석기간을 2001~2007년과 2008~2014년의 둘로 구분하여 분석하여도 그 결과는 기본적으로 변화가 없다. 하지만 세부적으로 보았을 때, 전문대 졸업생의 경우 기간제 입법 이후인 2008~2014년에 정규직 전환비율이 큰 폭으로 하락한 것을 발견할 수 있다.

<표 9> 학력별 정규직 전환비율

노조유무	2001~2007년			2008~2014년			전 기간(2001~2014년)		
	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)
초졸 이하	1,930	7	0.4	3,051	7	0.2	4,981	14	0.3
중졸	1,368	14	1.0	2,448	5	0.2	3,816	19	0.5
고졸	2,937	45	1.5	6,243	47	0.7	9,180	92	1.0
전문대 졸업	708	20	2.7	1,578	22	1.4	2,295	42	1.8
대졸 이상	1,055	20	1.9	2,045	36	1.7	3,100	56	1.8
합계	7,998	106	1.3	15,374	117	0.8	23,372	223	0.9

[그림 13] 학력에 따른 정규직 전환비율의 변화



4. 정규직 전환 근로자의 사업장 특성

25) Pearson's Chi-square 값이 73.39로 나타났다.

(1) 기업규모

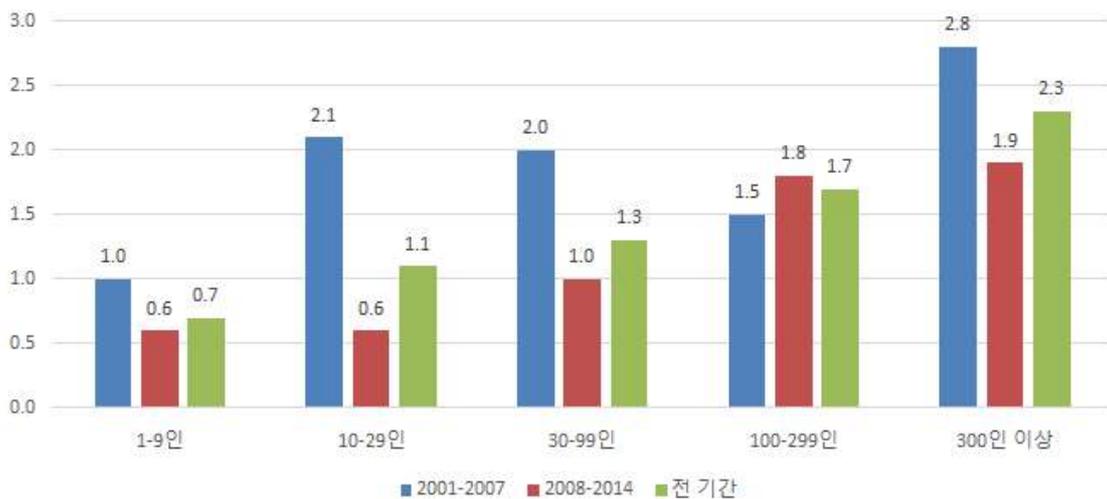
다음으로 비정규직 근로자가 근무하는 기업의 특성에 따라 정규직 전환비율이 어떻게 변화하는가를 살펴보기로 한다. 여기에서는 기업규모를 1~9인, 10~29인, 30~99인, 100~299인, 300인 이상 등 5개의 범주로 구분하였다. 정규직 전환비율은 <표 10> 및 [그림 14]와 같이 기업규모가 클수록 정규직 전환비율이 높아지는 것을 알 수 있었다. 즉, 전체 기간에 걸쳐 1~9인의 영세 사업장에서는 정규직 전환비율이 0.7%이지만 300인 이상의 대규모 기업은 그 비율이 2.3%로 높아진다.

이러한 현상은 기간을 2001~2007년과 2008~2014년으로 구분하여 분석하여도 거의 비슷한 결과가 도출되는데 2008~2014년과 비교하여 2001~2007년에는 10인 이상 사업장의 경우 기업 규모에 따른 정규직 전환비율의 차이가 크지 않다는 특징을 보인다.²⁶⁾

<표 10> 기업규모별 비정규직의 규모와 정규직 전환비율

기업규모	2001~2007년			2008~2014년			전 기간(2001~2014년)		
	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)
1~9인	3,830	39	1.0	6,759	40	0.6	10,589	79	0.7
10~29인	1,367	28	2.1	2,543	16	0.6	3,912	45	1.1
30~99인	951	18	2.0	1,701	17	1.0	2,652	36	1.3
100~299인	518	8	1.5	893	16	1.8	1,411	24	1.7
300인 이상	1,417	41	2.8	1,587	31	1.9	3,004	72	2.3
합계	8,083	136	1.7	13,485	120	0.9	21,568	256	1.2

[그림 14] 기업규모별 정규직 전환비율의 변화



26) Peason's Chi-square 검증 결과도 10%의 유의수준에서 분포가 동일하다는 귀무가설을 기각할 수 없었다.

(2) 노조유무

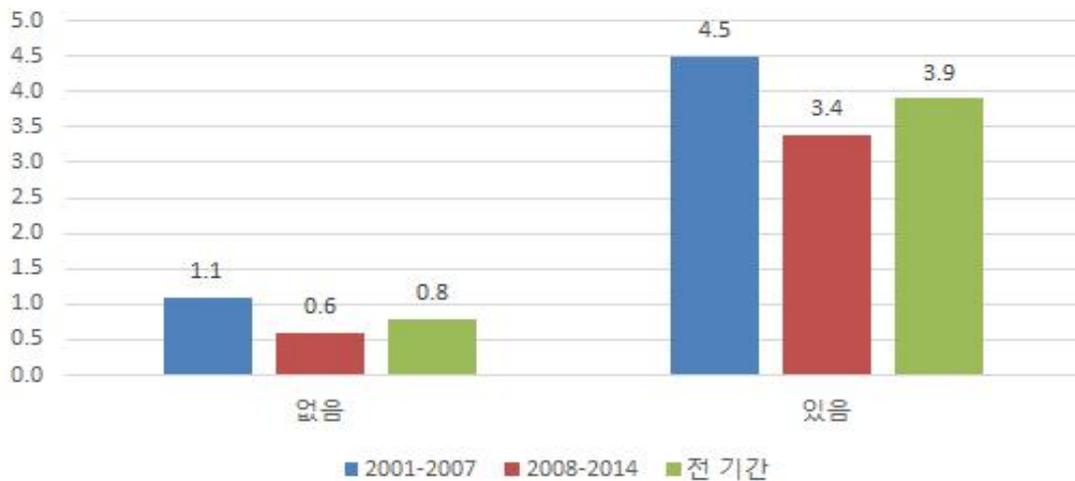
일하는 기업에 노동조합이 있는가의 여부도 정규직 전환에 중요한 영향을 줄 것으로 기대된다. 이를 분석한 결과 <표 11> 및 [그림 15]와 같이 노동조합이 있을 경우 정규직 전환비율이 크게 높아지는 것을 발견할 수 있었다. 즉, 노동조합이 없을 경우에는 정규직 전환비율이 0.8%에 불과하였지만 노조가 있으면, 그 비율은 3.9%로 거의 5배나 뛰었다.

이러한 결과는 기간제 입법 전후로 기간을 나누어 분석하여도 마찬가지이었다. 즉, 기간제 입법 이전으로 간주되는 2001~2007년에도 노동조합이 있으면 정규직 전환비율이 4.5%로 없는 경우의 1.1%에 비해 크게 높다. 그리고 기간제 입법이 본격적으로 노동시장에 영향을 준 것으로 평가되는 2008~2014년의 기간 중에도 직장에 노동조합이 있으면 정규직 전환비율이 3.4%로 조사되었다. 이러한 분석결과는 정규직 전환에 있어 노동조합의 역할이 매우 중요함을 시사한다.

<표 11> 노조유무와 정규직 전환비율

노조유무	2001~2007년			2008~2014년			전 기간(2001~2014년)		
	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)	비정규 규모	정규직 전환	전환 비율(%)
없다	9,943	112	1.1	16,073	105	0.6	26,016	217	0.8
있다	698	33	4.5	863	30	3.4	1,561	63	3.9
합계	10,641	145	1.3	16,936	135	0.8	27,577	280	1.0

[그림 15] 노동조합 여부와 정규직 전환비율



5. 정규직 전환의 결정요인 분석

비정규직의 정규직 전환과 관련된 지금까지의 분석결과를 종합하여 비정규직의 정규직 전환가능성이 2007년의 기간제 입법을 전후로 어떻게 달라졌는가를 분석하기로 한다. 분석의 방법은 관찰시점 당시에 비정규직이면 '0', 정규직 전환이 이루어졌으면 '1'의 값을 가지는 질적변수를 종속변수로 하고, 설명변수로는 개인의 인구 특성을 나타내는 성별과 연령, 인적자본 변수로 학력수준과 근속기간, 그리고 근무 사업체의 특성을 반영하는 기업 규모와 노조유무를 사용한다. 마지막으로 2001~2007년을 '0', 2008~2014년을 '1'로 하는 가변수를 포함시켜 기간제 입법이 정규직 전환에 어떤 영향을 주었는가를 종합적으로 판단하였다.

<표 12> 기간제 입법과 비정규직의 정규직 전환비율

설명변수	추정계수	P> z
성(0:여성, 1:남성)	0.14178	0.304
연령	0.02953	0.419
연령의 제곱	-0.00076	0.086
교육(초졸 이하 기준)		
중졸	0.19533	0.599
고졸	0.50773	0.125
전문대졸	0.83586	0.025
대학 이상	0.81755	0.023
현 직장 근속기간(년)	0.00015	0.753
사업체규모(1~9인 기준)		
10~29인	0.51902	0.011
30~99인	0.51496	0.025
100~299인	0.82885	0.001
300인 이상	0.55578	0.006
노조가입여부(0: 없음 1: 있음)	1.01837	0.000
기간제 입법(0:2007까지, 1:2008 이후)	-0.39014	0.006
상수항	-5.14989	0.000
표본 규모	22,575	
LR chi-square value	179.99	
Probability > chi-square	0.0000	
Pseudo R ²	0.0733	

주: 괄호 안의 값은 P>|z|

로짓모형의 추정결과는 <표 12>에 정리되어 있다. 기간제 입법의 기간효과에 대한 추정계수는 -0.39014로 나타났으며, 이에 대한 z-값이 -2.84로 1% 수준에서 통계적으로 유의하다. 이러한 추정결과를 통해 기간제 입법으로 인해 정규직의 전환비율이 통계적으로

유의하게 하락하였다고 말할 수 있다. 그리고 로짓분석에 포함된 다른 설명변수에 대해서, 연령, 근속기간 등은 유의하지 않은 것으로 나타나고 있지만 학력과 기업규모는 전반적으로 유의미한 결과를 보여준다.

VI. 결론

여기에서는 2007년 8월 이후 비정규직과 정규직 사이의 임금비율이 악화된 원인이 무엇인지와 더불어 한국노동패널조사의 원시자료를 활용하여 비정규직 근로자의 정규직 전환비율의 변화를 분석하고자 하였다. 임금비율 악화의 원인으로 2008년에 시작된 글로벌 금융위기의 영향도 배제할 수는 없다. 하지만 여기에서는 2007년 7월 1일부터 시행된 비정규직보호법으로 인한 비정규직의 해고와 근속기간 감축을 주요 원인으로 가정하고 이를 증명하기 위해 통계청의 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』의 원시자료를 다양한 측면에서 분석하였다.

비정규직 및 정규직의 임금함수 추정결과를 바탕으로 근속기간 변화에 대한 의태분석을 실시한 결과 실제의 비정규직과 정규직 임금비율 변화보다는 진폭이 작지만 유사한 형태의 임금비율 패턴을 찾을 수 있었다. 특히, 2007년 8월 이후에는 평균 근속기간의 변화로 인한 예측된 임금비율과 실제 임금비율이 거의 유사하게 움직이고 있었다. 이러한 결과는 2007년 8월 이후의 비정규직 상대임금 악화가 상당부분 비정규직 근속기간의 단축에 기인하고 있음을 보여준다.

글로벌 금융위기로 인한 고용불안은 주로 비정규직과 여성, 저학력, 고령자 등 취약계층에게 악영향을 주었을 가능성이 높다. 하지만 글로벌 금융위기로만 비정규직의 근속기간 하락을 설명할 수 없다. 왜냐하면, 글로벌 금융위기가 본격적으로 한국의 고용에 영향을 미치기 이전인 2008년 8월에 이미 근속기간의 하락이 감지되었으며, 정규직의 평균 근속기간은 계속 증가하고 있었기 때문이다. 또한 금재호·이주용(2015)의 연구처럼 근속기간에 미치는 연도효과는 2008년 8월 이후 지속적으로 부(-)의 값을 보이고 있었다. 글로벌 금융위기가 근속기간 감소의 핵심 원인이었다면 연도효과는 다시 정(+)의 값을 보이는 것이 옳바를 것이다.

이에 우리는 글로벌 금융위기 이외 근속기간의 하락에 영향을 줄 수 있는 요인으로 비정규직보호법에 주목하였다. 비정규직보호법의 시행으로 인해 근로자를 비정규직 형태로 장기간 고용하고 있는 기업들이 이들을 정규직으로 전환하거나 또는 고용관계를 해지함으로써 비정규직보호법에 대응하게 되고 그 결과 비정규직의 근속기간이 크게 줄었다는 결론이다. 나아가 비정규직 근속기간의 하락은 임금에도 악영향을 주어 비정규직과 정규직의 임금격차를 확대시켰다.

또한 2007년의 기간제 근로기간을 2년으로 제한함에 따라 비정규직 근로자의 정규직 전환가능성이 낮아졌음을 발견할 수 있었다. 2년 동안만 기간제로 채용할 수 있게 됨에 따라, 정규직 전환이 쉽지 않다는 점을 인식한 비정규 근로자는 근무기간 동안 정규직 전

환을 위한 인적자원 개발 및 축적보다는 다른 직장에서의 이동 가능성을 높이는데 관심을 기울일 것이다. 사업주의 입장에서도 기간제 근로자를 최대 2년 동안만 사용할 수 있음에 따라 기간제 근로자를 주요 업무보다는 단순보조 업무에 투입시킬 것이며, 이들을 위한 인적자본투자에도 소홀히 할 것이다. 여기의 분석에 있어 한국노동패널조사에서 객관적 기준에 따라 비정규직 여부를 판단하는 것이 아니라 응답자의 주관적 판단에 의거한다는 한계가 있다. 또한 비정규직에는 기간제만이 아니라 시간제, 용역, 특수형태근로종사자 등도 포함되기 때문에 비정규직에 대한 분석결과를 가지고 기간제의 문제에 적용할 수 있는가의 의문도 있다. 하지만 이러한 한계에도 불구하고 분석결과는 어느 정도의 신뢰성을 가지면서 기간제 관련법의 효과를 설명하고 있다.

본고의 이러한 결론은 비정규직보호법의 성과에 대해 의문을 제기하며 정책적 변화의 필요성을 제기한다. 먼저, 비정규직 근로자의 비중이 1/3에 달하는 현실에서 비정규직을 없앨 수는 없다. 그렇다면, 비정규직의 임금과 고용안정을 위해 비정규직이라고 하더라도 현 직장에서 장기간 근무할 수 있는 환경과 제도를 만들어야 할 것이다. 둘째, 위의 분석과 같이 비정규직은 매우 다양하다. 따라서 비정규직의 특성에 따라 적합한 정책의 개발이 요구된다. 특히 비정규직의 대부분이 100인 미만 사업장에 근무하고 있는 현실에서 이들 소규모 사업장의 경쟁력과 근로환경을 개선하려는 노력이 필요할 것이다.

참고문헌

김재호•조준모(2000), 『실업구조의 변화와 정책과제』, 한국노동연구원
 김재호•이주용(2015), 「비정규직법이 근로자의 고용안정성에 미친 효과 분석」, 『2015년 경제학공동학술대회 노동경제학회 발표 자료집』, 한국노동경제학회
 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

Diebold, Francis X., “Job Stability in the United States.” *Journal of Labor Economics* 15, no. 2 (1997): 348–52.

Hall, Robert. “The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy,” *American Economic Review*, 72, no. 4 (1982): 716–724.

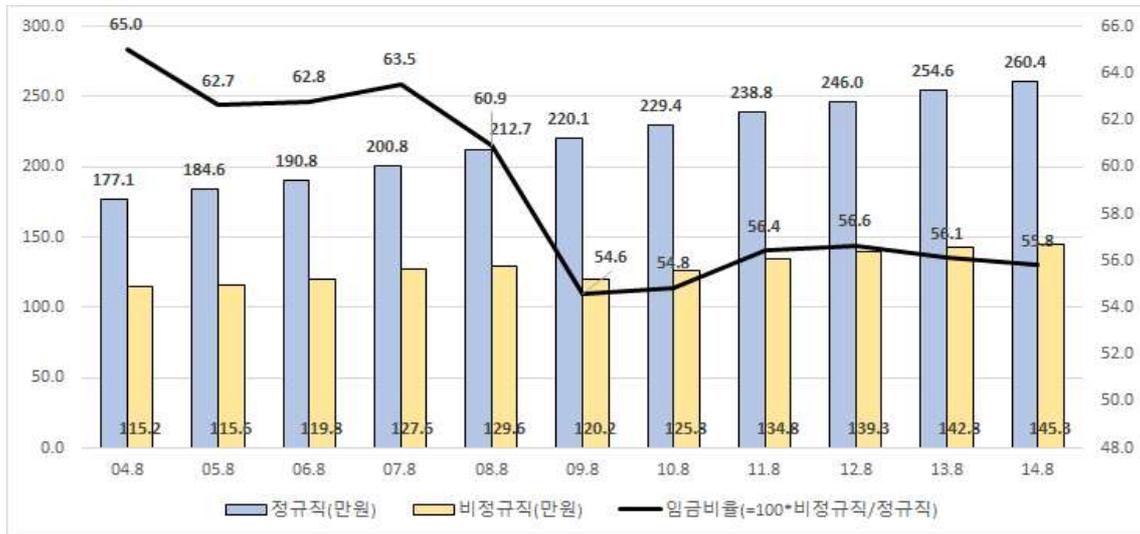
Jaeger, David A., and Stevens, Ann Huff. “Is Job Stability in the United States Falling? Reconciling Trends in the Current Population Survey and Panel Study of Income Dynamics.” *Journal of Labor Economics* 17, no. 4 (1999): 1–28.

Keum, Jaeho, and Insill Yi(2013), “What do we know about non-regular workers

in Korea?”, *Korea and the World Economy*, Vol. 14, No. 2.
 Neumark, David; Polsky, Daniel; and Hansen, Daniel. “Has Job Stability Declined Yet? New Evidence for the 1990s.” *Journal of Labor Economics* 17, no. 4, 1999.

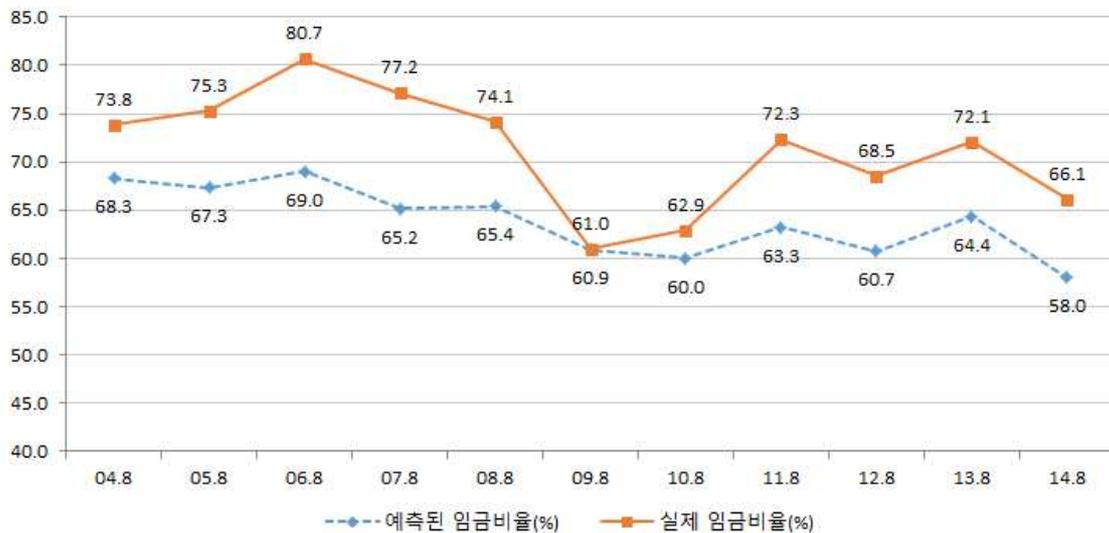
부도

[부도 1] 정규직과 비정규직의 월평균 임금 및 임금비율

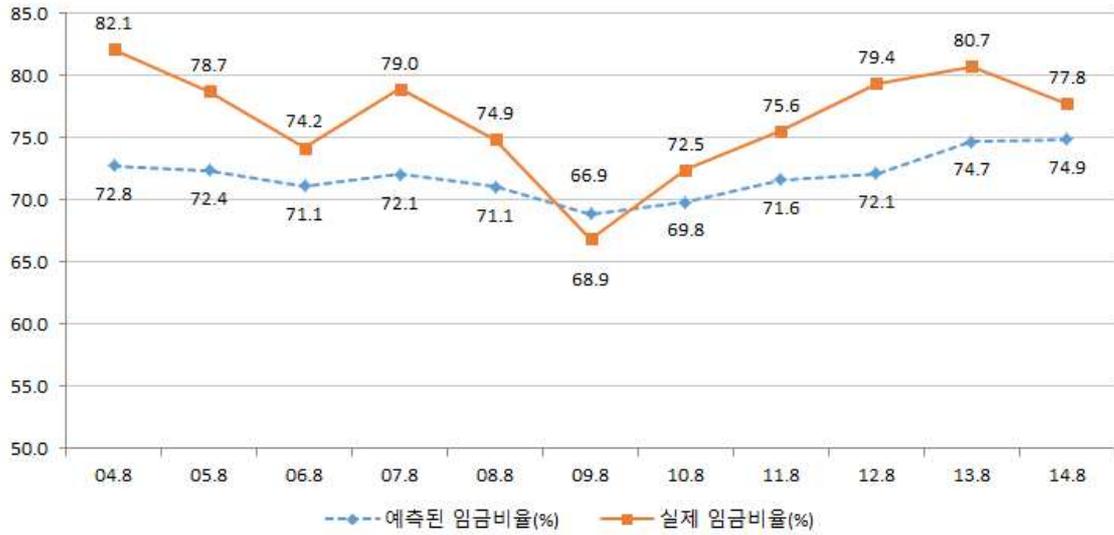


자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

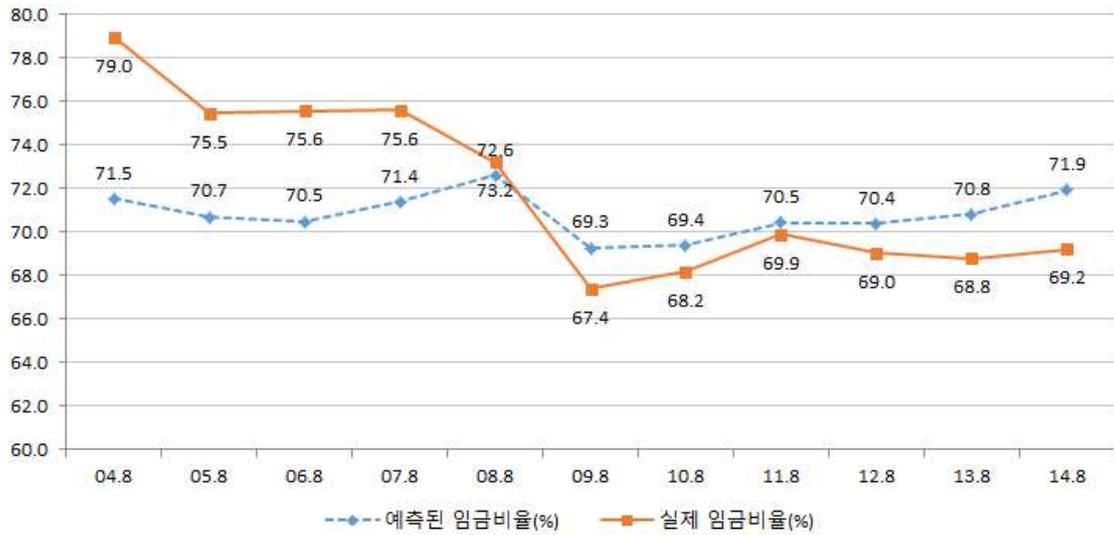
[부도 2] 300인 이상 사업장의 비정규과 정규직 임금비율의 변화: 예측 및 실제 임금비율



[부도 3] 100~299인 사업장의 비정규과 정규직 임금비율의 변화: 예측 및 실제 임금비율



[부도 4] 100인 미만 사업장의 비정규과 정규직 임금비율의 변화: 예측 및 실제 임금비율



<부표 1> 연령대에 따른 정규직과 비정규직의 시간당 임금 및 임금비율

(단위: 원, %)

		연령대				
		20대 이하	30대	40대	50대	60대 이상
정규직 임금	04.8	6183	9226	10444	10291	5447
	05.8	6491	9632	11097	10718	6298
	06.8	6894	9945	11373	11274	6872
	07.8	7299	10693	1193	12126	6910
	08.8	7960	11338	12951	12733	6834
	09.8	8077	11871	13595	13610	7948
	10.8	8495	12424	14135	13628	9729
	11.8	8913	13038	15029	13962	9825
	12.8	9415	13595	15766	14473	9012
	13.8	9767	14271	15928	15383	9376
	14.8	9933	14494	16323	15600	9848
비정규직 임금	04.8	5841	7508	6980	5797	4005
	05.8	5892	7810	7130	5508	4226
	06.8	6157	8294	7527	5857	4553
	07.8	6594	8882	7953	6378	4838
	08.8	6991	9062	8254	6615	5152
	09.8	6603	8992	7776	6671	4946
	10.8	7022	9630	8330	7156	5288
	11.8	7510	10757	9324	7740	5797
	12.8	7427	11097	9809	8398	5780
	13.8	7662	11235	10385	9071	6449
	14.8	7735	11433	10801	9133	6674
임금비율 (=100*비 정규직/정 규직)	04.8	94.5	81.4	66.8	56.3	73.5
	05.8	90.8	81.1	64.3	51.4	67.1
	06.8	89.3	83.4	66.2	52.0	66.3
	07.8	90.3	83.1	66.7	52.6	70.0
	08.8	87.8	79.9	63.7	52.0	75.4
	09.8	81.8	75.7	57.2	49.0	62.2
	10.8	82.7	77.5	58.9	52.5	54.3
	11.8	84.3	82.5	62.0	55.4	59.0
	12.8	78.9	81.6	62.2	58.0	64.1
	13.8	78.4	78.7	65.2	59.0	68.8
	14.8	77.9	78.9	66.2	58.5	67.8

<부표 2> 학력에 따른 정규직과 비정규직의 시간당 임금 및 임금비율

(단위: 원, %)

		연령대			
		중졸 이하	고졸	전문대졸	대졸 이상
정규직 임금	04.8	5235	7383	7693	12471
	05.8	5376	7688	8030	13224
	06.8	5621	7994	8527	13688
	07.8	5754	8427	9207	14481
	08.8	5979	8942	10012	15423
	09.8	6288	9187	10335	16175
	10.8	6489	9724	10850	16962
	11.8	7017	10192	11589	17413
	12.8	7411	10687	12018	18097
	13.8	7836	11203	12505	18377
	14.8	8072	11457	12902	18527
비정규직 임금	04.8	4415	5907	6799	10357
	05.8	4370	5819	7040	11109
	06.8	4586	6001	7545	11654
	07.8	4785	6320	7843	12410
	08.8	4967	6613	8469	12423
	09.8	4971	6366	8239	11776
	10.8	5231	6829	8656	12130
	11.8	5477	7489	9197	13462
	12.8	5799	7594	9996	13552
	13.8	6120	7843	10346	14112
	14.8	6389	8171	10331	13492
임금비율 (=100*비정 규직/정규 직)	04.8	84.3	80.0	88.4	83.0
	05.8	81.3	75.7	87.7	84.0
	06.8	81.6	75.1	88.5	85.1
	07.8	83.2	75.0	85.2	85.7
	08.8	83.1	74.0	84.6	80.5
	09.8	79.1	69.3	79.7	72.8
	10.8	80.6	70.2	79.8	71.5
	11.8	78.1	73.5	79.4	77.3
	12.8	78.2	71.1	83.2	74.9
	13.8	78.1	70.0	82.7	76.8
	14.8	79.2	71.3	80.1	72.8

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월

<부표 3> 사업장 규모별 근속기간 중위 값의 변화

(단위: 년)

		300인 이상	100~299인	100인 미만	전체
비정규직 전체	2004. 8	2.17	1.50	0.50	0.58
	2005. 8	2.00	1.50	0.42	0.58
	2006. 8	2.50	1.33	0.42	0.58
	2007. 8	2.58	1.67	0.50	0.58
	2008. 8	2.25	1.58	0.50	0.58
	2009. 8	1.08	0.92	0.42	0.42
	2010. 8	1.25	1.42	0.50	0.50
	2011. 8	1.58	1.42	0.50	0.58
	2012. 8	1.42	1.42	0.58	0.67
	2013. 8	1.50	1.42	0.58	0.67
	2014. 8	1.50	1.67	0.58	0.67

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 매년 8월