

사업체내 정규/비정규 임금격차의 실태와 임금차별 판단에의 시사점

이 인 재*

I. 서론

비정규직 보호입법이 7월부터 시행되었다. 비정규직 보호입법은 비정규직에 대한 임금 및 그 밖의 근로조건 등에 있어서의 차별적 처우를 금지하고 있다. 채용 이후 근로관계에서 발생하는 모든 근로조건들이 차별금지의 영역에 포함되지만 역시 비정규직 차별 금지와 관련하여 가장 핵심적으로 다투어질 영역은 임금차별이라고 생각된다.

정규직과 비정규직의 임금격차에 관해서는 지금까지 많은 연구가 축적되어 왔다(안주엽, 2004; 김용민·박기성, 2007). 노동시장에 존재하는 정규/비정규 임금격차는 사용된 자료에 따라 그리고 임금격차의 분석방법론에 따라 다양한 결과가 도출된다. 특히 개인의 관찰되지 않는 특성을 통제할 경우 단순한 회귀분석 결과와는 다른 추정결과가 나타나기 때문에 과연 노동시장에 정규/비정규 임금격차가 존재하는지에 대한 학술적 논쟁도 현재 활발하게 진행되고 있다(남재량, 2006; 이인재, 2006).

기존의 논의들이 정규/비정규 임금에 관한 이해를 깊게 한 것은 분명하지만, 비정규직 임금차별의 법적 판단과 관련하여서는 한정된 의의만을 가진다. 왜냐하면 위의 분석들은 노동시장 전체에 초점을 맞추어 정규직과 비정규직의 임금격차를 분석한 것이기 때문이다. 즉, 노동시장 전체에서 정규직과 비정규직의 평균적 임금격차는 어느 정도인가가 분석의 핵심이다. 반면 정규직과 비정규직의 임금차별의 법적 판단에서는 사업체 내에서 비교가능한 정규직과 비정규직 사이에 임금차별이 존재하는가가 중요한 논점으로 부각된다. 임금차별의 법적 판단은 사업체내 특정 정규직 임금수준을 기준으로 비정규직의 임금수준을 비교하는 방식으로 진행될 수밖에 없기 때문이다.

* 한국노동연구원 연구위원(leeinjae@kli.re.kr).

그러나 이러한 실천적 함의에도 불구하고 개별 사업체 내에서의 정규직과 비정규직 간의 임금격차에 관해서는 본격적인 연구가 진행되지 않고 있다. 본고에서는 비정규직 보호입법의 시행에 즈음하여 개별 사업체 내에서의 정규/비정규 임금격차의 실태를 분석해 보고, 분석결과가 임금차별의 법적 판단에 주는 함의를 제시해 보고자 한다.¹⁾

II. 개별 사업체 정규/비정규 임금격차

1. 자료

분석에 사용된 자료는 2005년도 사업체근로실태조사이다. 사업체근로실태조사는 근로자 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 정규직과 계약직, 시간제 등 여러 유형의 비정규직에 대한 임금, 근로시간 등 근로실태를 인적속성 및 사업체 속성별로 파악하여 정규 및 비정규근로자의 실태에 대한 정확한 자료를 제공함으로써 이들 계층에 대한 법적인 보호대책의 수립시 기초자료로 활용하고자 하는 목적에서 노동부에서 매년 실시하는 조사이다. 따라서 사업체근로실태조사는 본고의 분석 목적과 정확하게 부합하는 자료라고 할 수 있다. 또한 동 조사는 개별 사업체의 정보와 아울러 이에 종사하는 비정규직을 포함한 모든 근로자들의 임금 및 근로조건과 상세한 인구학적 정보를 제공하고 있기 때문에 사업체 정보가 거의 없는 경제활동인구조사 부가조사 등 다른 자료에 비해 기업특성을 고려한 비정규직 근로자에 대한 다양한 분석이 가능하다는 장점이 있다. 2005년 사업체근로실태조사는 민간부문 전산업의 37,177개 표본사업체를 조사대상으로 하고 있다.

비정규직 보호입법은 300인 이상의 사업체에 우선적으로 실시되므로 분석의 대상은 300인 이상 사업체로 한정한다. 전체 표본사업체 중 300인 이상 사업체는 560개이며, 이들 사업체에 종사하는 표본근로자수는 총 224,469명이다. 개별 기업내 정규/비정규 임금격차를 분석하기 위해서는 일정수 이상의 기업내 근로자 표본의 확보가 필요하다. 사업체근로실태조사의 근로자 표본추출률은 300~499인 사업장에서는 전체 근로자의 67%, 500~999인 사업장에서는 50%, 1,000~4,999인 사업장에서는 33%, 5,000인 이상 사업장에

1) 개별 사업체 내의 정규/비정규 임금격차의 분석은 이론적으로도 중요한 의미를 가진다. 본고와 같이 개별 사업체별로 임금격차를 분석하는 것은 정규/비정규 임금격차에 영향을 미치는 개별 사업체의 관찰되지 않는 특성을 통제한다는 의미가 있다.

서는 10%이다. 따라서 분석대상을 근로자 300인 이상 기업체로 한정하는 경우 개별 사업체내 정규직과 비정규직의 임금격차를 분석할 수 있는 충분한 근로자 표본수를 확보할 수 있다.

2. 기업내 정규/비정규 임금수준 분석

정규/비정규 임금차별 판단과 관련하여 구별해야 할 개념이 세 가지가 있다. 첫째는 임금차이이다. 임금차이는 정규직과 비정규직의 시간당 임금의 차이로 정의된다. 이는 정규직과 비정규직의 시간당 임금을 단순히 비교한 개념이다. 그러나 임금차이는 성, 연령, 학력, 경력 등 근로자의 다양한 인적속성을 감안하지 않는다는 점에 한계가 있다. 둘째, 정규직과 비정규직의 시간당 임금격차는 이러한 근로자의 다양한 속성을 통제한 정규직과 비정규직간의 임금격차이다. 임금격차는 정규직과 비정규직이 동일한 인적속성을 가지고 있다고 가정할 때 순수하게 정규직과 비정규직이라는 고용형태의 차이에서 발생하는 임금의 차이를 말한다. 마지막으로 임금차별은 임금에 영향을 미치는 인적속성을 통제한 것을 전제로 준거가 되는 정규직과 이에 비교되는 비정규직간의 임금격차라고 정의할 수 있다. 준거가 되는 정규직 집단을 어떻게 설정할 것인가는 법적 판단의 영역이다. 그러나 임금차별 여부의 판단에 있어서도 임금에 영향을 미치는 인적속성의 통제가 전제되어야 한다는 점은 주의 깊게 인식할 필요가 있다.

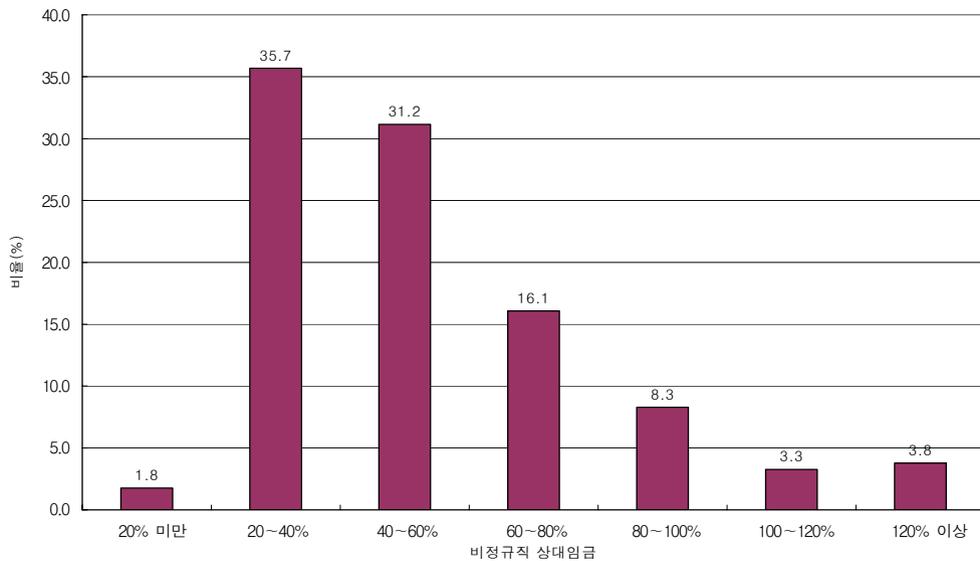
가. 사업체내 정규/비정규 임금차이

분석대상인 300인 이상 사업체에 종사하는 정규직과 비정규직의 시간당 임금²⁾차이는 정규직 대비 비정규직의 상대임금으로 나타낼 수 있다. 이는 정규직의 임금을 100으로 보았을 때 비정규직의 임금수준이 어느 정도인지를 나타낸다. 300인 이상 사업체에 종사하는 전체 근로자를 사업체의 구분 없이 일괄적으로 평균하여 비교할 경우 비정규직의 시간당 임금수준은 정규직의 63.5% 수준이다.

그러나 개별 사업체 내에서의 정규직 대비 비정규직의 상대임금은 다양한 수준을 보이고 있다. 개별 사업체에 따라서는 비정규직을 고용하고 있지 않은 등의 이유로 비정규직 근로자 표본이 없는 경우도 있다. 300인 이상 규모의 전체 560개 사업체 중에서 이러한 사업체의 수는 162개이다. [그림 1]은 비정규직 근로자 표본이 있는 398개의 사업체 내에서의 비정규직의 상대임금을 보여주고 있다. 정규직 대비 비정규직의 임금수준

2) 시간당 임금은 (정액급여+연간특별급여/12)/정상실근로시간수로 정의하였다.

[그림 1] 정규직 대비 비정규직의 상대임금(300인 이상 사업체)



자료 : 노동부(2005), 「사업체근로실태조사」.

이 20% 미만인 경우가 1.8%, 20~40%가 35.7%, 40~60%가 31.2%, 60~80%가 16.1%, 80~100%가 8.3%이다. 시간당 상대임금이 정규직을 초과하는 경우도 보이는데 정규직 대비 비정규직의 임금수준이 100~120%인 경우가 3.3%, 120% 이상인 경우가 3.8%이다. 따라서 [그림 1]에서 뚜렷이 알 수 있는 점은 사업체내 정규/비정규 시간당 임금의 차이가 매우 다양한 분포를 보인다는 점이다. 개별 사업체의 상대임금을 하나의 관측치로 보고 단순평균한 정규직 대비 비정규직의 사업체내 상대임금수준의 평균은 55.2이다.

나. 사업체내 정규/비정규 임금격차

근로자의 임금에 영향을 미칠 수 있는 다양한 인적속성을 통제한 후 순수하게 정규/비정규라는 고용형태의 차이에서 발생하는 임금격차가 어느 정도인지를 살펴보자. 임금격차를 추정하기 위해 통제한 인적변수로 고용형태 외에도 성, 혼인여부, 교육, 근속연수, 직급, 노동시장 경력 등이 사용되었다.

<표 1>은 사업체를 구분하지 않고 300인 이상 사업체 전체를 대상으로 회귀분석을 실시한 결과이다. 회귀분석의 통제변수로는 근로자 개인속성만을 사용하였는데, 통상의 회귀분석이 기업체 규모, 노조유무, 산업 등의 사업체 속성을 포함하는 것과는 조금 다르다. 사업체 속성 변수들은 동일사업체내 임금격차 분석에는 사용할 수 없는 변수들이

〈표 1〉 정규/비정규 임금격차(300인 이상)

| 변 수 | 추정계수 | 표준오차 |
|----------------|---------|-------|
| 상수항 | 1.716 | 0.017 |
| 비정규직(=1) | -0.137 | 0.003 |
| 남성(=1) | 0.126 | 0.002 |
| 기혼(=1) | 0.036 | 0.002 |
| 교육 | | |
| 고졸 | 0.167 | 0.004 |
| 초대졸 | 0.309 | 0.005 |
| 대졸 | 0.546 | 0.004 |
| 대학원졸 | 1.000 | 0.004 |
| 근속연수 | 0.033 | 0.001 |
| 근속연수제곱 | 0.000 | 0.000 |
| 직급 | | |
| 부장 | -0.368 | 0.011 |
| 차장 | -0.401 | 0.010 |
| 과장 | -0.458 | 0.010 |
| 계장·대리 | -0.549 | 0.010 |
| 반장·십장 | -0.609 | 0.010 |
| 조장 | -0.644 | 0.011 |
| 비직급 | -0.690 | 0.010 |
| 연령 | 0.032 | 0.001 |
| 연령제곱 | 0.000 | 0.000 |
| 노동시장 경력 | | |
| 1년 이상 2년 미만 | 0.133 | 0.004 |
| 2년 이상 3년 미만 | 0.201 | 0.004 |
| 3년 이상 4년 미만 | 0.229 | 0.005 |
| 4년 이상 5년 미만 | 0.258 | 0.005 |
| 5년 이상 10년 미만 | 0.294 | 0.005 |
| 10년 이상 | 0.316 | 0.006 |
| R ² | 0.783 | |
| 표본수(명) | 224,469 | |

자료: 노동부(2005), 「사업체근로실태조사」.

기 때문에 비교의 목적상 회귀분석에 포함시키지 않은 것이다. 모든 변수들의 추정계수는 예상된 부호를 보이고 있으며 추정계수 모두 5% 수준에서 통계적으로 유의하다. 우리가 관심을 가지는 비정규직 더미의 추정계수는 -0.137이다. 이 추정계수의 의미를 쉽게 설명하면, 다른 인적속성이 모두 동일하다고 가정하고 정규직의 시간당 임금을 100으로 보면 비정규직의 임금이 87.2라는 의미이다. 즉, 비정규직의 시간당 임금은 정규직

<표 2> 300인 이상 사업체의 비정규직 더미의 회귀분석 추정계수의 분포

(단위 : %)

| 비정규직 더미의 추정계수 | 비율 |
|-----------------|-------|
| -1.0 미만 | 2.8 |
| -1.0 이상 -0.8 미만 | 5.8 |
| -0.8 이상 -0.6 미만 | 10.1 |
| -0.6 이상 -0.4 미만 | 18.8 |
| -0.4 이상 -0.2 미만 | 22.4 |
| -0.2 이상 0.0 미만 | 10.3 |
| 0.0 이상 0.2 미만 | 3.5 |
| 0.2 이상 | 8.8 |
| 추정계수 유의하지 않음 | 17.6 |
| 전체 | 100.0 |

주: 2005년 사업체근로실태조사에 나타난 300인 이상 560개 사업장 중 정규/비정규 임금격차를 추정할 수 있는 업체는 398개 사업체임. 이 표에 나타난 비율은 이들 398개 업체를 기준으로 산정한 것임.

임금의 87.2% 수준이 된다.

<표 2>는 300인 이상 사업체를 개별 사업체별로 나누고 각각의 사업체별로 <표 1>과 동일한 변수를 사용하여 회귀분석을 실시한 결과를 정리한 것이다. 개별 사업체별 임금격차를 추정하는 과정에서 비정규직 표본근로자가 없는 사업체에서는 정규/비정규 임금격차를 추정할 수 없으므로 제외되었다. <표 2>는 회귀분석 결과 추정된 비정규직 더미의 추정계수를 보여주고 있다. 개별 사업체별 추정계수는 다양한 분포를 보이고 있다. 비정규직 더미의 추정계수가 -1.0 미만인 경우가 2.8%, -1.0 이상 -0.8 미만이 5.8%, -0.8 이상 -0.6 미만이 10.1%, -0.6 이상 -0.4 미만이 18.8%, -0.4 이상 -0.2 미만이 22.4%, -0.2 이상 0.0 미만이 10.3%, 0.0 이상 0.2 미만이 3.5%, 0.2 이상이 8.8%이다. 이상의 분류는 추정계수가 모두 10% 수준에서 통계적으로 유의한 것만을 분류한 것이다. 비정규직 더미의 추정계수가 10% 수준에서 통계적으로 유의하지 않은 사업체의 비율은 17.3%이다.

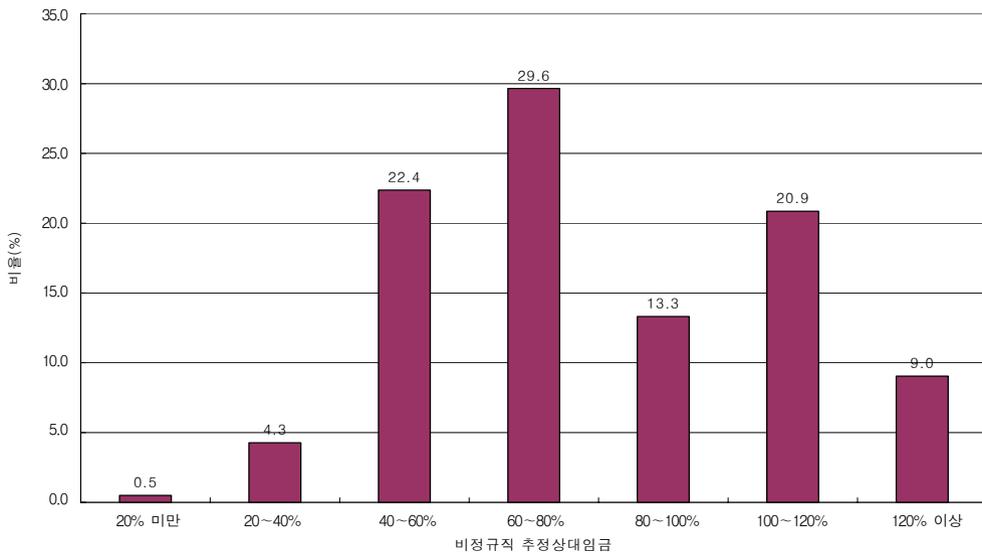
동일사업체별 회귀분석 결과를 통해 산출한 비정규직 더미의 추정계수를 이용하면 인적속성을 통제한 정규/비정규직의 상대임금을 산출할 수 있다. [그림 2]는 인적속성을 통제한 비정규직의 상대임금의 분포를 보여주고 있다. 비정규직의 시간당 임금수준이 정규직의 20% 미만인 사업체는 전체의 0.5%, 20~40%인 사업체는 4.3%, 40~60%인 사업체는 22.4%, 60~80%인 사업체는 29.6%, 80~100%인 사업체는 13.3%이다. 또한 비정규직의 시간당 임금수준이 정규직을 초과하는 경우도 보이는데 100~120%는 20.9%, 120% 이상은 9.0%이다. 이렇게 추정된 개별 사업체의 상대임금을 하나의 관측치로 보고 단순평

균한 정규직 대비 비정규직의 사업체내 평균 상대임금수준은 82.1로 나타난다.

주목해야 할 점은 임금에 영향을 미치는 근로자의 인적속성을 통제한 정규직/비정규직 임금격차의 기업별 분포가 단순한 정규직/비정규직 임금차이의 분포와는 다른 양상을 보인다는 사실이다. [그림 1]과 [그림 2]를 비교하면 이러한 사실을 쉽게 파악할 수 있다. 정규직 대비 비정규직의 상대임금 수준의 분포는 [그림 1]보다는 [그림 2]에서 훨씬 오른쪽에 치우쳐져 있음을 알 수 있다. 개별 사업체에 따라서는 단순한 임금차이보다 추정된 임금격차가 오히려 확대되어 나타나는 경우도 있지만, 일반적으로 추정된 정규/비정규 임금격차는 단순한 정규/비정규 임금차이보다 축소되는 경향을 보인다.

마지막으로 지적하고 싶은 점은 사업체내 정규직/비정규직간의 통계적으로 유의한 임금격차의 존재는 임금차별 판단의 중요한 자료가 될 수 있지만 임금차별의 직접적 증거는 아니라는 점이다. 개념적으로 추정된 임금격차는 임금에 영향을 미치지만 자료로 관찰되지 않아 임금격차의 추정에 반영되지 못한 요인들에 의해 발생하는 부분과 순수한 차별적 요인에 의해 발생하는 부분으로 나누어질 수 있기 때문이다. 또한 임금차별의 법적 판단은 비정규직 근로자와 비교대상 정규직 근로자의 임금격차를 판단해야 하는 한 차원 더 미시적으로 진전된 법적인 문제이므로 사업체내 임금격차를 가지고 바로 비정규직 임금차별 여부를 추단해서는 안될 것이다.

[그림 2] 인적속성을 통제한 정규직 대비 비정규직의 추정상대임금(300인 이상)



주 : 노동부의 사업체근로실태조사(2005)를 이용하여 필자가 추정한 결과임.

Ⅲ. 결 론

정규/비정규 임금수준의 분석단위를 노동시장 전체에서 동일한 사업체 내로 좁힐 경우 새로운 사실들을 발견된다. 노동시장의 평균적인 정규/비정규 임금수준은 개별 사업체를 구분하지 않은 모든 정규/비정규근로자의 임금수준의 평균이다. 동일사업체에서의 정규/비정규근로자의 시간당 임금수준의 차이는 시장평균적인 수치와는 다르며, 분석결과가 제시하는 것처럼 사업체별로 매우 다양한 분포를 보이고 있다. 정규/비정규 임금차별의 법적 판단을 동일사업체에 한정하여 진행할 수밖에 없다고 본다면, 앞으로 임금차별의 법적 판단을 위해서는 개별 사업체 수준에서의 정규/비정규 임금수준에 대한 보다 심층적인 연구가 필요하다고 판단된다.

또한 본고의 분석결과는 정규직/비정규직 임금차별 판단과 관련하여 몇 가지 중요한 시사점을 제시해 준다. 첫째, 차별판단에 있어 임금차이와 임금격차의 개념 구분을 명확히 하는 것이 필요하다. 다양한 인적속성이 임금에 영향을 미치고 있으므로 비정규직 임금차별의 판단은 인적속성을 통제한 순수한 고용형태의 차이에서 발생하는 임금격차의 개념으로부터 출발하는 것이 타당하다. 둘째, 고용형태에 따른 임금격차가 존재한다고 해서 곧바로 임금차별이 존재한다고 간주해서는 안된다. 비정규직 임금차별의 판단은 정규직 준거집단(reference group)을 전제로 이와 비교한 비정규직의 임금격차이다. 따라서 개별 사업체 내의 임금방정식에서 도출된 비정규직 더미의 추정계수만을 근거로 단순하게 차별 여부를 판단할 수 없다. 필자는 추정된 임금방정식을 이용하여 정규직 준거집단의 임금과 비정규직 임금 사이의 격차를 추정하고, 일정한 통계적 유의수준을 기준으로 양자의 차이가 차별인지를 판단하는 통계적 방법이 향후 임금차별의 법적 판단에 중요한 자료로서 활용될 수 있다고 생각한다. 임금차별의 통계적 판단기준의 문제에 관해서는 추후 보다 진전된 논의가 진행되기를 기대한다.3) **KLI**

3) 본고에서 사용된 자료는 비정규직 보호입법이 시행되기 이전인 2005년을 기준으로 한 자료이다. 따라서 본고에서 제시되고 있는 정규직/비정규직의 사업체내 임금격차는 비정규직 보호입법이 시행되고 있는 현 시점에서의 임금격차와는 다를 수 있다는 점을 유의하기 바란다.

<참고문헌>

- 김용민·박기성(2006), 「정규-비정규근로자 임금격차」, 『노동경제논집』 29(3).
- 노동부(2006), 『사업체근로실태조사보고서』.
- 남재량(2006), 「정규직-비정규직 임금격차에 관한 연구」, 한국노동경제학회 하계학술대회 발표논문.
- 안주엽(2004), 「비정규근로자에 대한 차별적 처우는 어느 정도인가?」, 『매월노동동향』 6월호.
- 이인재(2006), 「정규직 임금프리미엄에 관한 연구」, 한국노동경제학회 하계학술대회 발표논문.