

# 비정규 근로의 동태적 특성 및 시사점\*

## — 2009년 3월 경제활동인구조사 부가조사를 중심으로 —

남재량\*\*

### I. 서론

본 연구는 2009년 3월에 실시한 경제활동인구조사의 근로형태 부가조사 자료를 중심으로 최근 비정규 근로의 특성과 변화 및 그 원인에 대해 분석하고 있다. 먼저 최근 비정규직과 관련하여 과연 어떠한 변화들이 관찰되고 있는지를 알아본다. 이러한 분석은 그 자체로서도 의미가 클 뿐만 아니라 비정규직법 시행 및 기간제 사용기간 제한규정의 실제 적용자 발생 압박 등으로 인해 시사하는 바가 매우 클 수 있다. 나아가 본 연구는 비정규 근로에 대한 정태적인 특성 및 변화들이 발생한 이유를 동태적인 측면에서 탐구하고자 한다. 어떠한 유량 요인에 의해 최근의 비정규직 관련 변화들이 초래되고 있는지를 분석함으로써 우리는 비정규직 관련 노동시장을 보다 잘 이해할 수 있을 뿐만 아니라 비정규직 관련 정책에 대한 중요한 시사점을 도출할 수도 있다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제II장은 최근 비정규 근로와 관련된 특징들(facts)을 정리한다. 먼저 각 근로형태별 규모와 세부 근로형태의 구성변화를 살펴 주요 특징들을 밝히고, 다음으로 다양한 근로형태별 근로조건 및 그 변화를 분석하여 핵심적인 사항들을 제시한다. 제III장은 비정규 근로의 근로형태별로 유량 분석을 실시하고, 이를 통해 정태적 특성 변화의 동태적 원인을 찾는다. 제IV장은 이상의 분석을 요약하여 정리하고, 이로부터 정책적 시사점을 도출한다.

\* 본 논문의 자료 정리를 맡아 준 정성미 책임연구원에 감사드리며, 유익한 논평을 해주신 많은 분들께 감사드린다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(jmam@kli.re.kr).

## II. 주요 특징

### 1. 규모와 구성의 변화

본 연구는 비정규 근로와 관련하여 나타나는 특징들을 크게 비정규직의 규모와 구성 변화라는 측면과 근로조건의 변화라는 측면으로 구분하여 살펴보기로 한다. 먼저 규모와 구성에서 발생한 주요 특징들을 몇 가지로 정리하여 보면 <표 1>과 같이 나타난다.

첫째, 비정규직의 규모가 감소하였고 한시적 근로의 구성이 급격히 변화하였다. 이 표에서 보듯이 비정규직 근로자수가 2008년 3월 5,638천 명에서 2009년 3월 5,374천 명으로 264천 명 감소하고 있다. 이는 비정규직을 구성하고 있는 한시적 근로, 시간제 근로, 비전형 근로 가운데 비전형 근로자수의 감소(165천 명)에 크게 의존하고 있는 듯 보이나, 한시적 근로 가운데 비기간제 근로자(계약반복갱신 및 계속근무불가)의 감소(-337천 명)와 관련이 깊다.

한시적 근로는 세 가지로 구성되어 있다. 먼저 기간제 근로를 보면, 그 규모가 266천

<표 1> 고용형태별 근로자 개관

(단위: 천 명, %)

	고용형태별 근로자수			(증감)		(비중)		
	2007. 3	2008. 3	2009. 3	2008	2009	2007	2008	2009
전 체	15,731.0	15,993.4	16,075.6	262.4	82.2	100.0	100.0	100.0
정규직	9,958.2	10,355.9	10,702.1	397.7	346.2	63.3	64.8	66.6
비정규직	5,772.8	5,637.5	5,373.5	-135.3	-264.1	36.7	35.2	33.4
한시적 근로	3,641.6	3,248.7	3,178.6	-392.9	-70.1	63.1	57.6	59.2
기간제근로	2,614.1	2,293.2	2,559.7	-320.9	266.4	45.3	40.7	47.6
계약반복갱신	547.0	228.8	22.9	-318.2	-205.9	9.5	4.1	0.4
계속근무불가	480.5	726.7	596.1	246.2	-130.6	8.3	12.9	11.1
시간제근로	1,231.5	1,300.7	1,316.3	69.2	15.6	21.3	23.1	24.5
비전형근로	2,244.4	2,330.4	2,165.0	86.0	-165.4	38.9	41.3	40.3
파견근로	175.4	172.2	131.3	-3.2	-40.8	3.0	3.1	2.4
용역근로	584.1	616.9	575.5	32.8	-41.3	10.1	10.9	10.7
특수근로	642.5	600.9	632.1	-41.6	31.2	11.1	10.7	11.8
가내근로	154.5	151.0	69.1	-3.5	-81.9	2.7	2.7	1.3
일일근로	914.7	940.3	854.1	25.6	-86.2	15.8	16.7	15.9

명 증가하여 전년도의 급감(-321천 명)을 일부 회복하고 있다. 반면 비기간제 근로자 가운데 계약의 반복갱신에 의해 근로가 지속되는 근로자(계약반복갱신, 이하 반복갱신)는 206천 명 감소하였다. 이는 전년도 318천 명 감소세가 지속된 것이며, 이에 따라 이들의 수는 23천 명(비정규직의 0.4%)에 불과하게 되었다. 비기간제 가운데 비자발적 사유로 계속근무를 기대하기 어려운 자(계속근무불가, 이하 계속불가)의 규모도 131천 명 감소하였다. 이로 인해 한시적 근로의 구성이 크게 변하였는데, 이를 경기적 요인으로 설명하는 데에는 한계가 있을 듯하다.

둘째, 비전형 근로의 규모가 감소하였고 구성의 변화는 미소하다. <표 1>에서 보듯이 비전형 근로자가 2008년 3월 2,330천 명에서 2009년 3월 2,165천 명으로 165천 명 감소하였다. 이러한 비전형 근로의 감소는 특수근로를 제외한 다른 모든 근로형태의 규모 감소에 기인한다. 가내근로와 일일근로가 각각 82천 명, 86천 명 감소하여 비교적 큰 폭의 감소를 보이고 있고, 파견근로와 용역근로도 각각 41천 명씩 감소하였다. 반면 특수근로는 31천 명 증가하였다. 비전형 근로에서 이러한 규모 변화는 구성상의 큰 변화를 초래하지 않고 있으므로, 전반적인 경기침체와 관련되어 있을 가능성이 높다.

셋째, 기간제 근로자의 증가는 대체로 비정규직법 적용대상에서 벗어나 있는 근속기간이 짧은 근로자에 집중되어 있다. <표 2>는 한시근로 및 이의 세부 근로형태별로 성, 연령, 학력, 사업체규모, 종사상지위, 그리고 근로기간의 분포를 보여준다. 지면관계상 여기서는 근속기간의 분포에 대해서만 언급하기로 한다. 이 표에서 보듯이 기간제 근로자는 근속기간 1년 미만에서 186천 명 증가하였고, 1년 이상 2년 미만에서 36천 명 증가한 반면, 2년 이상 3년 미만의 경우 미소하지만 감소하였다.

넷째, 계약반복갱신 근로자의 감소는 3년 이상 근속 집단에 집중되어 있다. 앞에서 보았듯이 이들 근로자수는 206천 명 감소하였는데, <표 2>에서는 3년 이상 근속 집단에서 106천 명이 감소하여 절반 이상을 차지하고 있다. 나머지 세 근속 집단에서는 각각 3만 명 남짓한 규모로 감소하고 있어 비교적 골고루 분포되어 있다.

## 2. 근로조건의 변화

이제 근로조건의 변화를 살펴보자. 먼저 월평균 임금에 대해 알아보고, 다음으로 근로시간을 통제한 시간당 임금에 대해 살펴보자.

### 가. 월평균 임금

경제활동인구조사의 근로형태 부가조사는 지난 3개월 평균 임금을 조사하므로 월평

〈표 2〉 근로자 및 사업체 특성별 근로자 규모 변화(전년동월대비)

(단위: 천 명)

		한시근로		기간제		계약반복갱신		계속근무불가	
		2008. 3	2009. 3	2008. 3	2009. 3	2008. 3	2009. 3	2008. 3	2009. 3
	전 체	-392.9	-70.1	-320.9	266.4	-318.2	-205.9	246.2	-130.6
성	남성	-254.8	-73.5	-182.3	95.2	-191.2	-133.2	118.8	-35.5
	여성	-138.1	3.4	-138.5	171.2	-127.0	-72.7	127.5	-95.1
연령	15~29세	-115.5	-58.8	-118.0	57.8	-75.4	-55.9	77.9	-60.7
	30~39세	-183.6	-20.4	-102.9	67.3	-127.6	-61.9	47.0	-25.8
	40~49세	-85.6	-57.5	-65.9	21.8	-68.1	-55.5	48.4	-23.9
	50~59세	3.3	17.2	-0.4	50.0	-37.6	-23.0	41.4	-9.8
	60세 이상	-11.6	49.4	-33.7	69.6	-9.5	-9.7	31.7	-10.5
학력	중졸 이하	-87.1	-3.6	-124.1	60.1	-32.5	-17.7	69.5	-46.1
	고졸	-104.4	-90.0	-110.6	33.8	-120.5	-66.8	126.7	-57.0
	전문대졸	-79.3	35.5	-45.9	97.6	-54.5	-49.2	21.1	-12.9
	대졸	-126.4	10.4	-41.9	86.8	-106.6	-64.1	22.1	-12.3
	대학원 이상	4.4	-22.4	1.7	-12.0	-4.2	-8.2	6.9	-2.3
사업체규모	1~4인	-51.8	-48.0	-122.6	8.4	-35.8	-25.1	106.6	-31.4
	5~9인	-51.6	-33.7	-68.6	23.3	-42.9	-31.9	59.9	-25.1
	10~29인	-65.9	45.5	-40.0	126.9	-62.1	-44.7	36.1	-36.7
	30~99인	-92.1	-1.3	-45.3	78.1	-80.6	-48.3	33.9	-31.1
	100~299인	-83.5	-24.9	-20.7	-1.2	-60.2	-21.1	-2.6	-2.7
	300인 이상	-48.1	-7.7	-23.8	31.0	-36.6	-34.9	12.3	-3.7
종사상지위	상용	-281.9	-19.0	-76.0	141.0	-220.0	-150.5	14.0	-9.5
	임시	54.4	20.9	-23.8	169.4	-87.3	-49.7	165.5	-98.8
	일용	-165.4	-72.1	-221.1	-43.9	-11.0	-5.7	66.7	-22.4
근속기간	1년 미만	-266.6	83.2	-310.9	186.0	-91.9	-32.5	136.2	-70.3
	1~2년 미만	-4.2	-32.1	-0.3	35.7	-61.2	-33.3	57.3	-34.5
	2~3년 미만	-18.4	-42.2	16.1	-2.3	-39.0	-34.1	4.5	-5.8
	3년 이상	-103.7	-79.1	-25.8	47.0	-126.1	-106.1	48.2	-20.0

균 임금을 알 수 있다. <표 3>은 각 근로형태별로 임금근로자의 월평균 임금을 임금수준과 증가율 및 정규직 대비 상대임금으로 구분하여 보여준다. 이 표에서 보듯이 임금근로자의 월평균 임금은 185만 원으로 전년동월대비 2.4% 상승하였으나, 전년도인 2008년 3월의 상승률인 5.1%에 크게 미치지 못한다.

임금근로자 가운데 정규직 근로자의 임금상승률은 3.0%이나, 비정규직 근로자의 임금상승률은 -3.1%로서 정규직과 큰 차이를 보인다. 그리고 이러한 음(-)의 임금상승률은 지난해(-0.1%)에 이어 계속된 것으로 비정규직 근로자의 근로조건이 계속 악화되고

〈표 3〉 근로형태별 월평균(3개월) 임금

(단위: 원, %)

	임금수준			증가율		상대임금(정규직 대비)		
	2007. 3	2008. 3	2009. 3	2008. 3	2009. 3	2007. 3	2008. 3	2009. 3
임금근로	1,723,744	1,810,838	1,854,460	5.1	2.4	86.8	86.1	85.6
정규직	1,984,800	2,104,228	2,166,807	6.0	3.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	1,273,414	1,271,896	1,232,374	-0.1	-3.1	64.2	60.4	56.9
한시적 근로	1,441,504	1,441,303	1,403,361	0.0	-2.6	72.6	68.5	64.8
기간제	1,428,658	1,523,558	1,489,759	6.6	-2.2	72.0	72.4	68.8
반복갱신	1,925,476	1,955,999	1,120,503	1.6	-42.7	97.0	93.0	51.7
계속불가	960,452	1,019,721	1,043,213	6.2	2.3	48.4	48.5	48.1
시간제근로	541,811	558,259	557,227	3.0	-0.2	27.3	26.5	25.7
비전형근로	1,087,136	1,190,615	1,130,047	9.5	-5.1	54.8	56.6	52.2
파견근로	1,325,277	1,480,899	1,432,010	11.7	-3.3	66.8	70.4	66.1
용역근로	1,013,009	1,142,671	1,082,254	12.8	-5.3	51.0	54.3	49.9
특수근로	1,361,419	1,622,570	1,457,125	19.2	-10.2	68.6	77.1	67.2
가내근로	596,389	730,993	553,487	22.6	-24.3	30.0	34.7	25.5
호출근로	892,542	900,293	867,220	0.9	-3.7	45.0	42.8	40.0

있음을 보여준다. 비정규직의 세부 근로형태별로 보면, 한시적 근로자, 기간제 근로자, 그리고 비전형 근로자의 임금상승률이 각각 -2.6%, -0.2%, -5.1%로서 모두 음(-)을 기록하고 있다.

한시적 근로자의 임금상승률을 세부 근로형태별로 구분하여 보면, 기간제 근로자의 임금상승률이 -2.2%를 기록하여 전년도의 6.6%에 비해 크게 하락하고 있다. 놀랄 만한 사실은 계약반복갱신 근로자의 임금상승률이 무려 -42.7%를 기록하고 있다는 것이다. 계약반복갱신 근로자의 임금은 2008년 3월에 196만 원이었으나 2009년 3월에 112만 원으로 84만 원이나 하락하였다. 반면 계속근무불가 근로자의 임금상승률은 2.3%로서 한시적 근로 가운데 유일하게 정(+)의 성장을 보이고 있으나, 전년도 상승률 6.2%보다 낮다.

비전형근로의 세부 근로형태별 임금상승률도 모두 음(-)을 기록하고 있으며, 근로형태별로 차이가 크다. 경기에 매우 민감한 모습을 보일 것으로 기대되는 가내근로의 임금상승률이 전년도의 22.6%에서 -24.3%로 크게 하락하였으며, 특수형태근로종사자의 경우도 19.2%에서 -10.2%로 크게 하락하였다. 파견근로와 용역근로의 임금상승률도 각각 -3.3%와 -5.3%를 기록하여 10%를 넘는 전년도에 비해 상당한 하락을 경험하고 있다.

정규직에 대한 비정규직의 상대임금은 56.9로서 전년도의 60.4에서 하락하였는데, 이

는 지난해에 이어 계속된 현상이다. 정규직의 임금상승률은 +3.0%인 반면, 비정규직의 임금상승률은 -3.1%이므로 비정규직의 정규직에 대한 상대임금은 하락할 수밖에 없다. 이러한 상대임금의 하락은 모든 근로형태에서 공통적으로 관찰되나, 계약반복갱신의 경우는 특히 주목해야 한다. 이들의 정규직에 대한 상대임금은 전년도의 93.0에서 51.7로 무려 41.5포인트 하락하고 있다. 이는 앞에서 보았듯이 반복갱신 근로자의 임금이 42.7%나 하락한 데에 기인한다.

#### 나. 시간당 임금

보다 중요한 지표는 월평균 임금과 상대임금이라기보다는 월평균 임금을 근로시간으로 나눈 시간당 임금이다. 경기가 나빠지는 경우 기업들은 근로시간을 먼저 조정하므로 월평균 임금의 변화는 사실상 근로시간의 변화에 기인하는 경우가 많으며, 흔히 시간당 임금에는 급격한 변화가 잘 관찰되지 않는다. 실제로 비정규직의 시간당 임금상승률은 <표 4>에서 보듯이 -0.6%로서 월평균 임금상승률 -3.1%보다 변화가 작다. 그러나 반복갱신 근로자의 임금 변화는 시간당 임금에서도 매우 크다. 이들의 시간당 임금상승률은 -25.7%를 기록하여 근로시간을 통제하더라도 여전히 급격히 변화하였음을 알 수 있다. 이

<표 4> 시간당 임금

(단위: 천 원, %)

	임금수준			증가율		상대임금(정규직 대비)		
	2007. 3	2008. 3	2009. 3	2008. 3	2009. 3	2007. 3	2008. 3	2009. 3
전 체	9.1	9.6	10.0	5.8	4.0	90.2	88.5	87.9
정규직	10.1	10.8	11.3	7.9	4.7	100.0	100.0	100.0
비정규직	7.4	7.3	7.3	-0.8	-0.6	73.2	67.3	63.9
한시적 근로	7.8	7.8	7.9	-0.2	1.2	77.7	71.9	69.5
기간제	7.9	8.4	8.4	6.7	0.1	78.2	77.4	74.0
반복갱신	9.9	10.2	7.6	3.2	-25.7	98.0	93.7	66.5
계속불가	5.2	5.2	5.7	-0.6	10.7	51.8	47.7	50.4
시간제근로	7.3	6.8	6.7	-6.7	-1.3	72.9	63.1	59.5
비전형근로	6.1	6.5	6.3	7.8	-4.0	60.4	60.4	55.4
파견근로	6.9	7.5	8.1	8.5	8.4	68.5	68.9	71.3
용역근로	4.9	5.5	5.4	12.0	-1.1	48.5	50.4	47.6
특수근로	8.0	9.2	8.3	14.0	-9.4	80.0	84.5	73.1
가내근로	4.5	5.1	4.2	13.0	-17.2	44.6	46.7	36.9
일일근로	5.4	5.4	5.1	1.3	-6.1	53.4	50.2	45.0

에 따라 정규직에 대한 시간당 임금의 상대임금 역시 93.7에서 66.5로 크게 하락하였다. 경기에 민감한 가내근로, 일일근로, 특수근로 등에서도 큰 폭의 시간당 임금 및 상대임금의 하락이 관찰되나, 반복갱신의 경우에는 미치지 못한다. 비정규직법의 적용대상인 계약반복갱신 근로자 집단에서 무엇인가 급격한 변화가 발생하고 있는 것으로 보인다.

### III. 비정규 근로의 근로형태별 유량 분석

#### 1. 유량 분석(flow analysis)

저량변수(stock variable)의 변화는 유량변수들(flow variables)의 변화에 의해 초래된다. 따라서 근로형태별 근로자 규모를 비롯한 여러 저량변수의 변화 요인을 밝히기 위해서는 그 유량 요인들에 대한 분석이 필요하다. 유량 분석은 많은 경우 이행확률들에 대한 분석을 통해 이루어진다. 이행확률들의 결합이 저량변수의 수준(level)을 결정하므로 이행확률 분석은 저량 변화의 유량 요인을 찾는 데에 유용한 분석이다. 그러나 본 연구는 유출입 경로별 비교분석에 초점을 맞추어 저량변수인 근로자 규모 변화의 유량 원인을 밝히고자 한다.

그 이유는 무엇보다도 분석의 단순함에 있다. 현재의 근로형태 분류체계에서 근로형태의 수가 10가지이므로 경제활동상태까지 감안한다면 이행확률 분석을 위해서는 100개 이상의 이행확률들이 필요하다. 그러나 이렇게 많은 이행확률들 또는 이러한 이행확률들의 결합에서 핵심적인 변화를 찾아내기란 매우 어려우며 많은 시간을 필요로 한다. 이에 비해 방향은 서로 반대이지만 통로는 동일한 경우들을 찾아 이들에게서 발생하는 유출입의 차이를 살펴본다면 근로자 규모 변화의 유량 요인을 보다 효과적으로 밝힐 수 있다. 따라서 본 연구는 유입과 유출의 차이인 순유입(유입-유출) 또는 순유출(유출-유입)을 통해 유량 분석을 실시하기로 한다.

#### 2. 자료의 구축

유량 분석을 실시하기 위해서는 무엇보다도 이러한 분석에 적합한 자료(data)가 필요하다. 본 연구는 2007년 3월, 2008년 3월 그리고 2009년 3월의 경제활동인구조사 부가조사 자료를 사용하여 유량 분석에 필요한 자료를 구축하기로 한다.

필요한 자료 구축과정 및 구축결과에 대해 간략히 소개한다. 2008년 3월과 2009년 3월의 경우 각각 66,823개 및 68,635개의 관측치를 가지고 있으며, 이 가운데 대응이 이루어진 관측이 36,615개로서 대응률이 55%에 이른다. 2007년 3월과 2008년 3월의 경우에는 각각 69,826개 및 66,823개의 관측으로부터 33,702개의 대응이 이루어져 48%의 대응률을 보여준다. 대응된 자료들을 대상으로 실업률 등의 통계를 구해 보면 원래의 자료에서와 유사한 결과들이 얻어진다. 본 연구가 분석에 사용할 자료는 이와 같이 대응이 이루어진 자료이고 대응이 절반 정도 이루어졌으므로 근로형태별 근로자의 규모도 경우에 따라 차이가 있으나 대체로 애초의 절반 정도이게 된다.

### 3. 비정규직 정의

비정규직의 이동경로를 비롯한 동태적 특성을 체계적으로 보기 위해서는 비정규직의 정의를 현재 통용되고 있는 것과 달리해야 한다. 현재 통용되고 있는 정의는 동일한 근로자가 복수의 근로형태에 속할 수 있도록 되어 있다. 이 경우 이웃한 자료를 패널로 병합하는 도구와 방법에 따라 동일한 정의임에도 불구하고 두 시점간 이행자수 및 이행 확률들에 상당한 차이가 나타날 수 있다.

이러한 문제를 극복하기 위해 본 연구는 ① 한 명의 근로자가 오직 하나의 근로형태에만 속하고(상호배타적, *mutually exclusive*), ② 각 근로형태에 속하는 근로자들을 모두 더하면 전체가 되도록(*exhaustive*) 비정규직을 다시 정의하였다. 구체적으로 본 연구는 한시근로를 먼저 정의한 후, 한시근로에 속하지 않는 근로자들을 대상으로 비전형근로를 5가지의 배타적인 형태로 정의하였고, 마지막으로 시간제근로를 정의하였다.

한시근로를 가장 먼저 정의한 이유는 한시근로가 본 연구에서 가장 중요한 근로형태로 등장하여 이에 대한 분석이 우선시되어야 하기 때문이다. 뿐만 아니라 한시근로를 먼저 정의하는 것이 현재 통용되는 비정규직 정의와도 거의 일치한다. 한시근로 다음으로 비전형근로를 정의한 것은 기간제 근로자 사용기간 제한으로 인해 기업들이 한시근로의 일부를 비전형근로의 형태로 대체하고 있다는 주장을 분석에 반영하기 위함이다. 이렇게 한시근로와 비전형근로를 정의한 후 시간제근로를 역시 배타적으로 정의하였다. 어떠한 근로형태를 먼저 정의할 것인가에 따라 분석결과는 상당한 차이를 보일 수도 있다. 상호배타적으로 정의할 경우 근로형태별 근로자수는 한시근로를 제외하고는 상당히 달라 보일 수도 있다. 특히 시간제 근로의 규모는 기존의 정의에 입각할 경우에 비해 매우 큰 차이를 보이므로 유의할 필요가 있다.

#### 4. 근로형태별 유출입

##### 가. 기간제 근로자의 유출입

앞에서 보았듯이 기간제 근로자가 266천 명 증가하였는데, 이의 주된 요인은 정규직과 비경제활동상태(이하 비경활)에서 대규모 순유입 때문이다. <표 5>에서 보듯이 정규직에서 기간제로의 유입은 248천 명이나, 기간제에서 정규직으로 유출은 148천 명에 불과하여 99천 명의 순유입이 발생하였다. 비경활에서 기간제로의 유입도 209천 명으로 많으나 기간제에서 비경활로의 유출은 128천 명에 그쳐 81천 명의 순유입이 발생하였다.

정규직에서 기간제로 옮겨가는 근로자들의 2009년 3월 근속기간을 보면, <표 6>에서 보는 바와 같이 1년 미만인 경우가 44.1%로 가장 높다. 이는 기간제 근로자로 일하고 있는 사람들 가운데 많은 사람들이 실업이나 비경활 또는 다른 근로형태를 거쳐 기간제로 옮겨왔음을 알려준다. 이들은 기간제 근로자의 사용을 2년으로 제한하고 있는 비정규직법 적용대상에서 상대적으로 멀리 떨어져 있어서 기업들이 이들을 중심으로 기간제 근로자를 증가시켰음을 알려준다. 이에 따라 다른 요인들에 변화가 없다면 기간제 근로자들의 평균 근속기간은 짧아질 수밖에 없다. 별도의 자료를 제시하지는 않겠으나 실제로 기간제 근로자의 평균 근속기간은 2008년 3월의 2년 7개월에서 2009년 3월의 2년 5개월로 2개월 짧아졌다. 결국 2009년 3월에 나타난 기간제 근로자의 증가는 곧 기간제 근로자의 고용이 과거에 비해 더욱 불안하게 되었음을 알려주는 결과로 해석할 수 있다.

<표 5> 기간제 근로자의 유출입

(단위 : 명)

	2007. 3 → 2008. 3	2008. 3 → 2009. 3	
		유출입자수	순유입(유입-유출)
정규직→기간제	160,976	248,064	99,826
기간제→정규직	158,702	148,238	
비경활→기간제	145,179	209,931	81,116
기간제→비경활	104,613	128,815	
전체(순유입)	1,146,973	1,308,839	255,266

<표 6> '정규직→기간제' 근로자의 근속기간 분포

(단위 : 명, %)

	1년 미만	1~2년 미만	2년 이상	전 체
정규직→기간제	100,311 (44.1)	46,048 (20.2)	81,225 (35.7)	227,583 (100.0)

#### 나. 반복갱신 근로자의 유출입

반복갱신 근로자 규모 감소(206천 명)의 주된 요인은 정규직으로부터 음(-)의 순유입, 즉 순유출이며, 기간제로의 순유출에도 일부 의존하고 있다. <표 7>에서 보듯이 정규직에서 반복갱신으로 유입은 3천 명에 불과하나, 반복갱신에서 정규직으로 유출은 68천 명에 이르러 65천 명의 순유출이 발생하였다. 반복갱신에서 기간제로의 순유출도 9천 명 정도로서 반복갱신 근로자 감소에 일부 기여하고 있다.

한편 ‘반복갱신→정규직’ 근로자의 근속기간을 살펴보면, <표 8>에서 보듯이 근속 2년 이상인 근로자가 76.4%를 차지하고 있다. 이는 이미 근속기간이 2년 이상으로 길고 근로조건도 정규직과 별 차이가 없는 반복갱신 근로자들이 주로 정규직으로 전환되고 있음을 알려주는 결과이다. 반면 기간제로 전환된 근로자의 근속기간은 정규직 전환의 경우와 달리 비교적 골고루 분포되어 있다.

#### 다. 계속근무불가 근로자의 유출입

계속적인 근무를 기대하기 어려운 계속불가 근로자의 감소(131천 명)에는 다양한 유량요인들이 복합적으로 작용하고 있으나 정규직으로 순유출이 가장 크다. <표 9>에서 보듯이 정규직에서 계속불가로 유입은 70천 명이나 정규직으로의 유출은 111천 명으로

<표 7> 반복갱신 근로자의 유출입

(단위: 명)

	2007. 3 → 2008. 3	2008. 3 → 2009. 3	
		유출입자수	순유입(유입-유출)
정규직→반복갱신	56,779	3,169	-65,106
반복갱신→정규직	144,890	68,275	
기간제→반복갱신	8,223	2,287	-8,971
반복갱신→기간제	29,579	11,258	
전체(순유입)	256,743	104,476	-94,348

<표 8> 반복갱신에서 정규직이나 기간제로 이행자의 근속기간 분포

(단위: 명, %)

	1년 미만	1~2년 미만	2년 이상	전 체
반복갱신→정규직	7,999 (12.9)	6,692 (10.8)	47,536 (76.4)	62,226 (100.0)
반복갱신→기간제	4,222 (37.5)	2,856 (25.4)	4,179 (37.1)	11,258 (100.0)

서 40천 명의 순유출이 발생하고 있다. 기간제로의 순유출(12천 명), 실업으로의 순유출(10천 명)도 중요한 요인으로 볼 수 있다. 이러한 순유출들은 일일근로에서의 순유입(11천 명)과 비임금근로에서의 순유입(12천 명) 그리고 비경활에서의 순유입(12천 명)에 의해 상쇄되고 있다.

한편 계속불가에서 정규직이나 기간제로 이동한 근로자들의 종사상지위 분포를 보면, 임시직과 일용직이 압도적이다. <표 10>에서 보듯이 정규직으로 이동한 근로자의 80%는 임시직과 일용직에 종사하며 상용직 종사자는 20%에 불과하다. 기간제로 이동한 근로자들의 경우에도 임시직과 일용직이 82.2%로 대부분을 차지하며 상용직 종사자는 17.8%에 불과하다.

<표 9> 계속불가 근로자의 유출입

(단위 : 명)

	2007. 3 → 2008. 3	2008. 3 → 2009. 3	
		유출입자수	순유입(유입-유출)
정규직→계속불가	69,769	70,886	-40,345
계속불가→정규직	46,542	111,231	
기간제→계속불가	19,828	20,067	-11,582
계속불가→기간제	12,404	31,649	
일일→계속불가	18,624	19,344	11,240
계속불가→일일	7,489	8,105	
비임금→계속불가	15,882	22,373	11,652
계속불가→비임금	11,229	10,721	
실업→계속불가	9,840	7,454	-10,164
계속불가→실업	8,748	17,618	
비경활→계속불가	59,518	63,022	11,501
계속불가→비경활	32,883	51,521	
전체(순유입)	217,784	349,829	-31,224

<표 10> 계속불가에서 정규직이나 기간제로 이행자의 종사상지위 분포

(단위 : 명, %)

	상용직	임시직	일용직	전 체
계속불가→정규직	22,257 (20.0)	78,478 (70.6)	10,495 (9.4)	111,231 (100.0)
계속불가→기간제	5,633 (17.8)	14,384 (45.4)	11,631 (36.8)	31,649 (100.0)

## 라. 비전형 근로자의 유출입

다양한 세부 근로형태를 포괄하고 있는 비전형 근로자 규모의 감소(165천 명)는 정규직으로 순유출이 가장 중요한 요인이며, 기간제 및 실업으로 순유출도 상당한 역할을 하고 있다. <표 11>에서 보듯이 정규직에서 비전형근로로 유입은 142천 명이나 비전형 근로에서 정규직으로 유출은 188천 명이므로 46천 명의 순유출이 발생하고 있다. 기간제로의 순유출(20천 명)과 실업으로의 순유출(18천 명)도 비전형근로의 감소요인으로 작용하고 있다. 반면 비경황에서의 순유입(34천 명)과 비임금근로에서의 순유입(26천 명)은 비전형근로의 규모를 증가시키는 힘으로 작용하고 있으나, 정규직과 기간제 및 실업으로의 순유출에 의해 상쇄되고 있다.

〈표 11〉 비전형 근로자의 유출입

(단위: 명)

	2007. 3 → 2008. 3	2008. 3 → 2009. 3	
		유출입자수	순유입(유입-유출)
정규직→비전형	141,390	142,083	-46,067
비전형→정규직	94,452	188,150	
기간제→비전형	80,273	56,003	-20,100
비전형→기간제	55,112	76,103	
비임금→비전형	53,758	65,417	25,958
비전형→비임금	58,109	39,460	
실업→비전형	37,608	28,650	-17,923
비전형→실업	25,219	46,573	
비경황→비전형	132,600	180,291	34,015
비전형→비경황	133,088	146,277	
전체(순유입)	1,040,514	1,160,773	-22,999

## Ⅲ. 요약 및 시사점

우리는 2009년 3월에 실시한 경제활동인구조사 근로형태 부가조사에 나타나는 주요 특징을 다음과 같이 요약할 수 있다. 먼저 전체적으로 비정규 근로자수가 감소하는 가운데 근로자의 사용기간을 2년으로 제한하고 있는 비정규직법 적용의 주요 대상인 한시

적 근로의 규모와 구성이 크게 변하였다. 한시적 근로 가운데 반복갱신에 의해 근로가 지속되고 있는 근로자의 규모는 206천 명 감소한 반면, 기간제 근로자는 266천 명 증가하였고, 계속근무불가 근로자수는 131천 명 감소하였다. 아울러 비전형 근로자도 165천 명 감소하였다. 이 가운데 반복갱신 근로자의 규모 감소는 비정규직법 시행 이후 지속된 현상이다. 이에 따라 법 시행 전인 2007년 3월 547천 명이던 이들의 규모는 2009년 3월에 23천 명으로 감소하여 사실상 사라진 것이나 다름없게 되었다. 나아가 반복갱신 근로자들의 근로조건도 급격하게 악화되었다. 즉, 이들의 월평균 임금은 전년동월대비 84만원 감소하였고(42.7% 하락) 정규직 대비 상대임금도 93.0에서 51.7로 하락하여 기록적인 변화를 보인다. 시간당 임금으로 환산하더라도 임금수준의 하락 및 상대임금의 하락은 매우 크다.

본 연구는 한시적 근로의 급격한 변화 이유를 보기 위해 근로자를 추적하는 유량 분석을 실시하였다. 그 결과 반복갱신 근로자 규모 감소의 주된 원인은 정규직으로 순유출이었으며, 기간제로 순유출도 일부 기여하고 있다. 그리고 정규직으로 옮겨간 근로자들의 76.4%가 2년 이상의 근속을 가지고 있을 뿐 아니라, 이들의 근로조건은 정규직 못지않다. 즉, 고용도 안정되어 있고 근로조건도 매우 우수하여 사실상 정규직이나 다름없는 근로자들이 형식적으로 정규직으로 전환된 것으로 볼 수 있다. 따라서 이러한 형태의 정규직 전환에 큰 의미를 부여하기 어렵다. 그리고 반복갱신 근로자의 이러한 변화는 경기적 요인으로 설명하는 데에 한계가 있으며, 비정규직법 적용이 압박함에 따른 대응일 가능성이 크다.

반복갱신 가운데에도 고용이 보다 안정되어 있고 근로조건이 더욱 우수한 근로자들이 대거 정규직으로 이행함에 따라 남아있는 몇 안되는 반복갱신 근로자집단의 근로조건은 급격히 낮아질 수밖에 없다. 월평균 임금이 무려 42.7% 감소한 것은 이러한 데에 기인한다. 반복갱신 근로자의 근로조건 악화는 동일한 근로자의 근로조건이 악화된 것이라기 보다는 우수한 근로조건을 가진 근로자들이 떠나고 열악한 근로자들이 주로 남아 있는 근로자의 구성변화에 따른 효과, 즉 구성효과 때문으로 보아야 한다.

한시적 근로 가운데 사용기간 2년 제한의 직접적인 대상이 되는 기간제 근로자는 오히려 266천 명 증가하였다. 그 이유를 알아보기 위해 추적관찰을 통한 유량 분석을 실시한 결과, 정규직과 비경제활동상태에서 기간제로 순유입이 주된 요인인 것으로 나타났다. 정규직에서 기간제로 유입이 더욱 큰데, 이들 가운데 1년 미만의 근속기간을 가진 경우가 44.1%로 매우 높다. 근속기간이 1년 미만으로 짧은 것은 현재 일하고 있는 직장이 지난해에 일하던 직장이 아님을 의미하고 이는 정규직에서 실직이나 전직을 통해 기간제로 옮겨 왔음을 의미한다. 기업들은 근속이 짧아 사용기간 2년 제한에서 상대적으로 멀리 떨어져 있는 이들을 활용함으로써 2009년 7월 1일이면 적용되는 비정규직법에서

벗어나려 할 유인이 있다. 2008년 3월에 이미 321천 명의 기간제 근로자를 줄인 상태에서 필요한 기간제 인력을 근속이 짧은 근로자로 활용하려는 유인은 더욱 커진다. 이로 인해 기간제 근로자의 고용이 과거에 비해 더욱 불안하게 되는 효과가 존재할 수 있는데, 실제로 이들의 평균 근속기간이 2개월 짧아졌다.

아울러 별도의 자료를 제시하지는 않았으나 기간제나 계속불가에서 정규직으로 옮겨간 근로자들의 근속기간은 1년 미만으로 짧은 경우가 많아 이들의 정규직 이행을 비정규직법 시행에 따른 효과로 보기 어렵다.

결국 비정규직법 적용이 임박함에 따라 법 적용대상이 되는 한시적 근로자집단에서 많은 변화가 관찰되고 있다. 정규직과 별반 다르지 않아 큰 의미를 부여하기 어려운 반복갱신 근로자들의 정규직 전환이 관찰되고 있으며, 기간제 근로자의 고용불안이 증대되고 있다. 기간제나 계속불가 근로자의 정규직 이행을 비정규직법 시행의 효과로 파악하기도 어렵다. 즉, 비정규직법으로 인해 정규직으로 전환되는 긍정적인 효과는 찾아보기 어려운 반면, 근속이 짧은 근로자들로 기간제 근로자를 대체하는 등과 같은 노동시장 왜곡 현상이 관찰된다.

그러나 이러한 효과는 2007년 3월에서 2008년 3월 동안에 발생한 한시근로의 규모 및 구성 변화와 함께 비정규직법 시행에 따른 1차 효과에 불과하다. 2차 효과는 2009년 7월 1일 이후부터 실제 법 적용을 받게 되는 근로자의 실직과 추가적인 노동시장 왜곡으로 나타날 것이다. 정규직 전환 여력이 없는 대부분의 중소기업 비정규직 근로자들은 실직 위험에 처하지 않을 수 없다. 정규직 전환 여력은 없으나 이들 비정규 근로자들을 필요로 하는 기업들은 다른 기업들과 근로자 맞교환이나 대체적인 고용형태로 전환하는 등의 대응을 할 수밖에 없을 것이고 이로 인해 노동시장에 추가적인 부작용이나 왜곡이 나타나게 될 것이다. 이에 대한 대책이 시급하다. **KL**