

사업체패널조사로 살펴본 기간제일자리 현황

- WPS2007 부가조사에 나타난 일자리 전환 현황을 중심으로 -

김정우 · 김기민*

I. 문제 제기

우리나라에서 근래 논의된 노동시장 이슈 가운데 비정규직 문제는 단연 자주 광범위하게 그리고 격렬하게 논쟁된 이슈라 할 것이다.

IMF 경제위기 이후 비정규직의 비중이 급격하게 늘어나면서 비정규직을 둘러싼 논쟁은 비정규직의 ‘정의’와 ‘규모’에서 ‘합정성 여부’로 전화되었고, 이후 ‘차별’ 문제가 더해지면서 비정규직보호법 입법의 과정에서 가장 치열한 논란이 진행된 바 있다.¹⁾

물론 이런 치열한 논쟁은 당사자들이 기대고 있는 이론적 근거의 차이, 그리고 더 나아가 근본적 입장의 차이에 기인한 것이다. 그러나 부분적으로는 이러한 법·제도적 변화가 노동시장에 어떤 결과를 가져올 것인가를 가늠해 볼 수 있는 자료의 부재에 기인한 것이기도 했다.

한국노동연구원은 비정규직보호법의 시행이라는 노동시장에 큰 충격을 줄 수 있는 제도적 변화의 효과를 포착하기 위해 지난 2008년에 사업체패널부가조사를 시행한 바 있다. 그 동안 비정규직의 규모나 합정성 여부를 파악하기 위한 노동공급 측면의 조사들은 있어왔지만, 비정규직보호법이라는 제도적 충격에 기업들이 어떻게 대응하는가를 파악한 조사는 사업체패널부가조사가 처음이다.

* 김정우=한국노동연구원 책임연구원(kjw@kli.re.kr).

김기민=한국노동연구원 책임연구원(kimin1104@kli.re.kr).

- 1) 비정규직보호법이 추진되는 과정에서 노사의 주장은 극단적으로 대립되었다. 양대노총을 위시한 노동계는 비정규직보호법의 내용이 미흡하며, 기간제한을 폐지하고, 비정규직을 사용할 수 있는 특정 직무를 제외한 다른 직무는 원칙적으로 비정규직 활용을 금하는 사유제한을 시행해야 된다고 주장해 왔다. 한편 경총으로 대표되는 경영계는 기간제근로자 보호는 전체적인 노동시장 개혁, 특히 정규직 노동시장 유연화와 함께 논의되어야 한다는 원론적 입장과 함께 비정규직 기간제한은 폐지되거나 계약당사자(개별근로자-사용주)간의 자율적 합의로 결정되어야 한다고 주장했다.

다음에서는 2005년 말 기준으로 남아있던 기간제일자리가 그로부터 2년이 지난 2007년 말에 어떻게 변화되었는가를 중심으로 사업체의 비정규직보호법에 대한 대응양식을 살펴보도록 하겠다.

아래의 모든 분석은 2008년에 조사된 사업체패널부가조사를 통해 이루어졌다. 조사기간은 2008년 5월부터 10월까지로, 격년마다 시행되는 사업체패널 본조사 과정에 함께 조사되었다.

Ⅱ. 2005년 말에서 2007년 말 사이 기간제일자리 전환 현황

1. 2007년 말 기준 기간제근로자 현황

우선 사업체패널 표본에서 전체 고용 중 기간제근로자가 차지하는 비중을 알아보자. 사업체패널조사는 30인 이상 규모인 사업체를 대상으로 하고 있다. 이 중 정규직은 77.4%, 비정규직은 22.6%로 나타나, 가구조사인 경제활동인구부가조사(2008년 3월 기준)의 같은 기업규모 기준 비정규직 비중인 24.2%보다 다소 적다. 한편 사업체조사인 고용형태별근로실태조사(2008년 4월 기준)의 조사결과에서는 같은 기업규모 대비 정규직은 86.3%, 비정규직은 13.7%인 것으로 나타났다.

우리의 관심대상인 기간제근로자의 규모는 7.6%로 전체 비정규직 고용형태 중에서 가장 많은 비중을 차지한다. 전체 고용에서 기간제근로자가 차지하는 비중은 경제활동인구부가조사에서는 17.6%, 고용형태별근로실태조사에서는 6.5%인 것으로 나타났고, 두 조사에서 모두 가장 큰 비중을 차지하는 비정규직 고용형태였다.

<표 1>을 보면, 사업체 규모가 커질수록 기간제근로자의 비중도 늘어나고 있고²⁾, 기간제근로자를 주로 사용하는 산업은 서비스산업으로 그 비중은 13.7%에 달해 기간제근로자를 가장 활용하지 않는 제조업의 3.2%와는 큰 차이를 보이고 있다.

2) 사업체단위로 조사되는 고용형태별근로실태조사(2008년 6월 기준)에 따르면, 전체 노동력 중 기간제근로자가 차지하는 비중은 30인 미만에서 4.2%, 30~99인 규모에서 6.3%, 100~299인 규모에서 7.0%, 300~499인 규모에서 7.5%, 500인 이상에서 6.1%로 나타나 사업체패널조사의 결과와 대체로 유사하다.

〈표 1〉 전체 노동력 구성 현황(2007년 말 기준)

(단위: 명, %)

	전체 (천 명)	정규직	비정규										
				기간제	단시간	외국인	파견	특수 고용 독립 도급	재택 가내	사내 하청 용역	일용	기타	
전 체	5,625	77.4	22.6	7.6	2.4	1.1	1.7	1.6	0.1	5.6	2.4	0.1	
규모	30~99인	1,867	80.5	19.5	5.2	1.0	1.8	0.9	2.2	0.4	4.0	3.9	0.1
	100~299인	1,437	78.9	21.1	7.5	1.3	1.5	2.2	1.0	0.0	5.4	2.0	0.3
	300~499인	421	77.7	22.3	8.8	1.7	0.2	2.6	1.9	0.0	5.9	1.3	0.0
	500인 이상	1,900	73.0	27.0	9.9	4.9	0.1	1.8	1.5	0.0	7.1	1.6	0.0
산업	제조업	2,063	84.3	15.7	3.2	0.5	2.2	0.9	1.1	0.0	7.4	0.3	0.0
	건설업	329	54.2	45.8	5.6	0.8	3.2	0.3	0.0	0.0	6.1	29.8	0.0
	도소매 및 음식·숙박업	585	64.3	35.7	6.1	12.9	0.0	2.2	1.8	0.0	12.4	0.2	0.1
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	1,737	74.6	25.4	13.7	2.3	0.1	2.3	2.0	0.4	2.9	1.5	0.1
	전기·운수·통신 및 금융업	910	83.5	16.5	7.7	1.0	0.1	2.3	2.5	0.0	1.8	0.7	0.4

자료 : WPS2007.

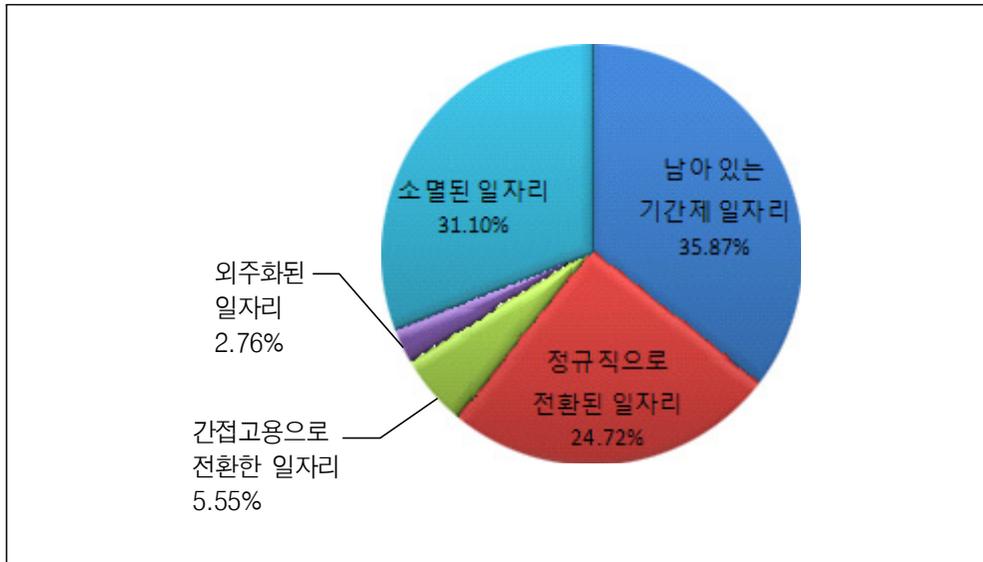
2. 기간제일자리의 전환 현황과 그 의미

다음으로 기간제일자리가 어떻게 전환되었는지 살펴보자. WPS2007 부가조사에서는 사람이 아닌 일자리 개념으로 고용변동을 파악하고 있다. 2005년 말 기준으로 남아있는 전체 기간제일자리 중 2007년 말에도 여전히 기간제일자리로 남아있는 일자리의 비중, 소멸된 일자리의 비중, 정규직 일자리로 전환된 일자리의 비중을 묻고 있다.

전체적인 일자리의 변동추세를 보면, [그림 1]과 같다. 전체 기간제일자리 중 여전히 기간제일자리로 남아있는 비중이 35.9%로 가장 컸고, 다음이 소멸된 일자리의 비중으로 31.1%에 달했다. 정규직으로 전환된 일자리는 24.7%였고, 간접고용으로 전환된 일자리는 5.6%, 외주화된 일자리는 2.8%였다.³⁾

3) 이러한 결과를 노동공급 차원의 다른 연구결과들과 비교해 보면, 우선 이병희·정성미(2008)는 2007년 3월과 2008년 3월의 부가조사 결과를 비교한 결과, 전체 노동력 구성 중 기간제의 비율이 감소했는데, 이는 주로 100인 미만 사업체에서 일어났고, 신규채용의 현격한 감소에 기인했다고 보았다. 유경준(2008)은 경찰부가조사를 패널화하여 비정규직 이동을 추적한 결과, 2007년 8월에서 2008년

[그림 1] 기간제일자리의 전환 현황



자료 : WPS2007.

이러한 기간제일자리의 전환 현황이 비정규직보호법의 직접적 영향인지, 아니면 단지 이미 안착화된 기업내 비정규직 인적자원관리의 경향이 반영된 것인지는 명확하지 않다. 다만 이 조사의 수행시점인 2008년 하반기가 비정규직보호법⁴⁾에 의한 규제 작동을 약 1년 남짓 남겨두고 있는 시기였고, 응답기준시점인 2007년 말 역시 이미 비정규직보호법이 시행되고 있는 시점이라는 점에서 적어도 비정규직보호법, 특히 기간제 규제가 기업들의 인적자원관리 양태에 분명한 영향을 미쳤을 것이라는 점은 충분히 예상할 수 있다.

여기서 흥미로운 점은 이번 사업체패널부가조사에서 파악된 기간제일자리의 전환 현황이 작년 하반기 비정규직법 유예논란이 있었을 때 노동부에 의해 조사된 자료의 결과와 유사하다는 점이다. 당시 노동부 조사결과에 따르면 2009년 7월 기준, 표본사업체 1만

3월까지 비정규직에서 정규직으로의 전환비율은 14.9%라고 보고한 바 있다. 김유선(2009)은 경제활동인구부가조사를 이용하여 2006년 8월부터 2007년 8월까지 비정규직 증가(17만 명) 중 기간제는 12만 명 감소하였고, 용역(9만 명), 시간제(7만 명), 파견(4만 명)은 증가했는데, 이는 기간제가 정규직으로 전환되거나 다른 비정규직 고용형태로 대체되었음을 의미하는 것이라고 보았다.

4) 통상 비정규직보호법이라 불리는 법안은 크게 사용기간 제한과 차별시정이라는 두 가지 요소로 이루어져 있다. 우선 기간제한과 관련하여 비정규직 남용을 막는 취지로 2007년 7월부터 모든 사업장에 대하여 기간제근로자의 사용기간을 최대한 2년으로 제한하는 기간 규제가 시행되고 있다(따라서 그 법률에 의한 2년 이상 근무하는 기간제근로자의 정규직 전환은 2009년 7월부터 시행된다). 차별시정제도는 300인 이상 민간 사업장과 공공부문에 2007년 7월부터 우선적으로 시행되었고, 100~299인 사업장은 2008년 7월부터, 100인 미만 사업장은 2009년 7월부터 시행되었다.

4,331개에서 고용기간 2년을 맞은 비정규직 1만 9,760명 중 정규직으로 전환된 비율은 36.8%(7,276명)이고, 계속 고용이 유지된 경우(기간제계약 재체결+법과 무관하게 기간제 신분 유지+방침 없이 고용유지)가 26.1%(5164명), 고용계약이 종료된 경우가 37.0%(7320명)이었다.⁵⁾ 물론 사업체패널조사의 설문은 일자리 개념으로 조사되었고(따라서 간접고용으로의 고용대체를 파악할 수 있고), 노동부 조사는 일자리가 아닌 근로자수 개념으로 조사되었으며, 표본의 특성 등에서도 차이가 있을 수 있어 직접적인 비교는 어렵다. 그러나 이런 차이를 제외하고 본다면, 2007년 12월 기준인 사업체패널부가조사의 정규직 전환비율 24.7%가 약 1년 6개월이 지난 후의 노동부 조사에서는 36.8%로 다소 늘어났다는 것은 비정규직보호법 시행이 다가올수록 정규직 전환비율이 다소나마 늘어났고, 이는 입법의 효과가 정규직 전환을 다소나마 촉진시켰을 것일 수 있다는 조심스러운 예상을 가능하게 한다.

사업체 특성별로 기간제일자리 전환의 현황을 살펴보면 <표 2>와 같다. 우선 정규직 일자리로의 전환비율은 사업체 규모가 작을수록 뚜렷이 커지는 것으로 나타났다. 이는 소규모 사업체의 경우 정규직 전환으로 인한 추가비용이 상대적으로 낮은데 기인한 것으로 추정된다(이는 이후 <표 19>에서도 확인됨).

여전히 기간제로 남아있는 일자리의 비중은 35.9%로 나타났는데, 대체로 규모가 큰 사업체일수록 기간제로 남아있는 일자리의 비중이 큰 것으로 나타났다(표 3 참조).

<표 2> 정규직으로 전환된 일자리(2005년 말~2007년 말)

(단위: 개, %)

	사업체수	일자리수		비율		
		평균	표준오차	평균값	표준오차	
전체	10,291	4.73	1.57	24.72	1.47	
규모	30~99인	6,478	2.63	0.50	27.67	3.24
	100~299인	2,770	4.21	0.82	20.39	2.46
	300~499인	429	4.34	1.26	18.05	3.08
	500인 이상	614	29.59	11.03	17.82	2.19
산업	제조업	3,188	4.23	0.66	37.50	3.19
	건설업	351	0.50	0.38	2.84	2.83
	도소매 및 음식·숙박업	777	3.37	1.53	11.22	2.90
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	4,154	2.72	0.90	19.41	2.13
	전기·운수·통신 및 금융업	1,821	11.61	7.60	24.43	3.16

자료: WPS2007.

5) 한겨레신문, 『노동부 ‘7월 해고대란’ 결국 허구로』, 2009. 9. 4.

〈표 3〉 기간제로 남아있는 일자리(2005년 말~2007년 말)

(단위: 개, %)

		사업체수	일자리수		비율	
			평균	표준오차	평균값	표준오차
전 체		10,291	10.93	1.77	35.87	1.60
규모	30~99인	6,478	4.79	0.83	31.54	3.34
	100~299인	2,770	10.05	1.39	36.81	2.78
	300~499인	429	14.70	2.79	58.52	4.05
	500인 이상	614	77.00	11.29	61.44	2.79
산업	제조업	3,188	2.23	0.50	19.26	2.43
	건설업	351	6.97	3.19	35.60	8.98
	도소매 및 음식·숙박업	777	8.26	3.44	36.18	5.43
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	4,154	14.35	2.66	46.49	2.81
	전기·운수·통신 및 금융업	1,821	20.24	7.02	40.62	3.29

자료: WPS2007.

소멸된 일자리는 평균 31.0%로 나타났는데, 300인 미만은 30% 이상, 300인 이상은 15% 이하로 크게 양분되는 모습을 보였다. 산업별로는 건설업의 기간제일자리 소멸비중이 60.6%에 달해 대단히 높았다(표 4 참조).

〈표 4〉 소멸된 일자리(2005년 말~2007년 말)

(단위: 개, %)

		사업체수	일자리수		비율	
			평균	표준오차	평균값	표준오차
전 체		10,291	8.83	1.91	31.10	1.56
규모	30~99인	6,478	4.46	0.83	31.98	3.33
	100~299인	2,770	14.12	3.67	35.09	2.84
	300~499인	429	12.63	6.40	14.92	3.07
	500인 이상	614	28.35	10.59	15.16	2.04
산업	제조업	3,188	3.37	0.71	31.96	3.03
	건설업	351	38.48	21.79	60.64	9.03
	도소매 및 음식·숙박업	777	9.71	3.70	35.20	4.93
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	4,154	10.15	2.50	26.45	2.41
	전기·운수·통신 및 금융업	1,821	9.28	6.99	32.77	3.31

자료: WPS2007.

기간제일자리를 간접고용일자리로 전환한 비율은 약 5.6%로 나타났는데, 제조업(9.3%)과 도소매 및 음식·숙박업(9.0%)에서 그 비중이 상대적으로 높았다(표 5 참조).

한편 기간제일자리를 외주화시킨 비율은 전체 평균 2.8%로 상대적으로 낮았다(표 6 참조).

〈표 5〉 간접고용(파견, 사내하청, 용역)으로 전환된 일자리(2005년 말~2007년 말)

(단위: 개, %)

	사업체수	일자리수		비율		
		평균	표준오차	평균값	표준오차	
전체	10,291	1.02	0.28	5.55	0.73	
규모	30~99인	6,478	0.53	0.23	6.07	1.69
	100~299인	2,770	1.26	0.45	4.23	0.94
	300~499인	429	1.40	0.75	7.17	2.17
	500인 이상	614	4.78	1.63	4.86	1.14
산업	제조업	3,188	0.92	0.39	9.33	1.84
	건설업	351	0.61	0.65	0.61	0.65
	도소매 및 음식·숙박업	777	3.02	1.27	8.95	3.35
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	4,154	1.15	0.62	4.07	0.90
	전기·운수·통신 및 금융업	1,821	0.12	0.07	1.80	0.73

자료: WPS2007.

〈표 6〉 외주화된 일자리(2005년 말~2007년 말)

(단위: 개, %)

	사업체수	일자리수		비율		
		평균	표준오차	평균값	표준오차	
전체	10,291	0.40	0.10	2.76	0.53	
규모	30~99인	6,478	0.11	0.04	2.74	1.14
	100~299인	2,770	1.04	0.33	3.48	1.03
	300~499인	429	0.26	0.15	1.34	0.90
	500인 이상	614	0.65	0.22	0.72	0.23
산업	제조업	3,188	0.08	0.05	1.94	0.92
	건설업	351	0.31	0.33	0.31	0.33
	도소매 및 음식·숙박업	777	0.50	0.16	8.45	3.02
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	4,154	0.73	0.25	3.57	0.98
	전기·운수·통신 및 금융업	1,821	0.18	0.19	0.37	0.29

자료: WPS2007.

한편 2005년 말부터 2007년 말 사이에 새롭게 창출된 기간제일자리 중에서 정규직으로 전환된 일자리의 비율은 30.19%로 나타나 2005년 말 기준, 이미 존재했던 일자리의 정규직 일자리 전환비율인 24.72%보다 다소 높아진 것으로 나타났다(표 7 참조).

3. 기간제근로자의 근로조건과 고용전환에 관한 노동조합의 영향

다음으로 관심이 가는 주제는 기간제근로자의 임금 등 근로조건과 정규직으로의 전환이 어떻게 결정되며, 이 과정에서 노동조합은 얼마나 개입하고 영향력을 행사하고 있는지의 문제이다.

우선 지난 2년간(2005년 말~2007년 말) 비정규직 근로자의 활용 및 근로조건과 관련해 이들의 이해를 대변하여 사용자와 교섭한 단위를 묻는 질문에 전체의 62.3%가 이들의 이해를 대변할 근로자대표가 없다고 응답했다. 비정규직만의 별도 노조라는 응답은 4.5%였다(표 8 참조).

다음으로 기간제근로자의 활용 및 근로조건과 관련한 내용이 사업체의 사용자와 근로자대표 간에 어떤 수준으로 의사소통되었는가에 관한 질문들을 던졌다(<표 9>에서 <표 11> 참조).

우선 기간제근로자의 활용비율이나 인원에 제한을 두는 문제, 계약기간 준수 등 고용안정을 제고하는 문제, 정규직 전환과 관련해 전환대상이나 전환비율을 결정하는 문제

〈표 7〉 새롭게 창출된 기간제일자리 정규직 일자리로의 전환 현황(2005년 말~2007년 말)

(단위: 개, %)

		사업체수	비율	
			평균	표준오차
전체		10,285	30.19	1.59
규모	30~99인	6,477	33.60	3.47
	100~299인	2,768	23.65	2.66
	300~499인	426	26.34	3.71
	500인 이상	614	26.35	2.57
산업	제조업	3,188	42.29	3.25
	건설업	351	11.90	5.93
	도소매 및 음식·숙박업	777	23.96	4.66
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	4,148	25.38	2.46
	전기·운수·통신 및 금융업	1,821	26.16	3.24

자료: WPS2007.

〈표 8〉 비정규직 근로자의 이해를 대변하여 사용자와 교섭한 단위

(단위: 개, %)

		사업체수	비정규직 조합원을 포함하지 않는 정규직 노조/근로자대표	비정규직 조합원을 포함한 정규직노조/근로자대표	비정규직을 조직한 별도의 비정규직노조	비정규직의 이해를 대변할 근로자대표가 없음
전 체		6,743	777 (11.5)	1,464 (21.7)	303 (4.5)	4,200 (62.3)
규모	30~99인	3,916	273 (7.0)	894 (22.8)	241 (6.1)	2,509 (64.1)
	100~299인	1,922	315 (16.4)	419 (21.8)	0 (0.0)	1,189 (61.8)
	300~499인	376	69 (18.3)	76 (20.2)	47 (12.4)	185 (49.1)
	500인 이상	528	120 (22.8)	75 (14.2)	15 (2.9)	317 (60.1)
산업	제조업	1,291	155 (12.0)	231 (17.9)	3 (0.2)	903 (69.9)
	건설업	216	33 (15.3)	1 (0.6)	0 (0.0)	181 (84.1)
	도소매 및 음식·숙박업	601	62 (10.3)	165 (27.4)	58 (9.6)	316 (52.6)
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	3,242	360 (11.1)	675 (20.8)	240 (7.4)	1,967 (60.7)
	전기·운수·통신 및 금융업	1,393	167 (12.0)	392 (28.1)	1 (0.1)	832 (59.7)
노조	노조없음	4,873	524 (10.8)	1,097 (22.5)	149 (3.1)	3,103 (63.7)
	노조있음	1,870	253 (13.5)	367 (19.6)	153 (8.2)	1,097 (58.7)

자료: WPS2007.

〈표 9〉 기간제근로자 활용비율 혹은 인원수 제한의 결정방식

(단위: 개, %)

		사업체수	단체협약 등 문서상 합의	공식적 합의	비공식적 협의	사전공지	주로 사용자가 결정
전 체		6,743	405 (6.0)	1,027 (15.2)	1,406 (20.8)	615 (9.1)	3,290 (48.8)
규모	30~99인	3,916	247 (6.3)	674 (17.2)	634 (16.2)	295 (7.5)	2,067 (52.8)
	100~299인	1,922	82 (4.3)	235 (12.2)	620 (32.2)	241 (12.5)	745 (38.7)
	300~499인	376	27 (7.1)	33 (8.7)	65 (17.4)	22 (5.8)	229 (61.0)
	500인 이상	528	50 (9.5)	85 (16.2)	87 (16.4)	57 (10.9)	249 (47.0)
산업	제조업	1,291	20 (1.5)	115 (8.9)	322 (24.9)	175 (13.5)	660 (51.1)
	건설업	216	0 (0.0)	8 (3.7)	39 (18.0)	40 (18.8)	128 (59.5)
	도소매 및 음식·숙박업	601	46 (7.6)	82 (13.7)	117 (19.5)	37 (6.2)	319 (53.1)
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	3,242	285 (8.8)	600 (18.5)	673 (20.8)	221 (6.8)	1,463 (45.1)
	전기·운수·통신 및 금융업	1,393	55 (4.0)	222 (15.9)	255 (18.3)	142 (10.2)	719 (51.6)
노조	노조없음	4,873	97 (2.0)	748 (15.3)	1,211 (24.9)	476 (9.8)	2,341 (48.0)
	노조있음	1,870	308 (16.5)	280 (15.0)	195 (10.4)	139 (7.4)	949 (50.7)

자료: WPS2007.

〈표 10〉 기간제근로자의 계약기간 준수 등 고용안정 제고 관련 결정방식

(단위: 개, %)

		사업체수	단체협약 등 문서상 합의	공식적 합의	비공식적 합의	사전공지	주로 사용자가 결정
전 체		6,743	630 (9.3)	1,253 (18.6)	1,219 (18.1)	1,116 (16.5)	2,524 (37.4)
규모	30~99인	3,916	439 (11.2)	662 (16.9)	652 (16.6)	666 (17.0)	1,498 (38.2)
	100~299인	1,922	130 (6.8)	387 (20.1)	434 (22.6)	318 (16.5)	653 (34.0)
	300~499인	376	20 (5.3)	91 (24.2)	58 (15.5)	40 (10.7)	166 (44.2)
	500인 이상	528	41 (7.8)	114 (21.5)	75 (14.3)	91 (17.3)	207 (39.2)
산업	제조업	1,291	28 (2.2)	181 (14.0)	295 (22.8)	159 (12.3)	629 (48.7)
	건설업	216	0 (0.0)	8 (3.7)	67 (31.2)	40 (18.8)	100 (46.4)
	도소매 및 음식·숙박업	601	50 (8.3)	100 (16.6)	114 (18.9)	37 (6.2)	301 (50.1)
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	3,242	503 (15.5)	652 (20.1)	489 (15.1)	592 (18.3)	1,006 (31.0)
	전기·운수·통신 및 금융업	1,393	50 (3.6)	313 (22.5)	255 (18.3)	287 (20.6)	489 (35.1)
노조	노조없음	4,873	293 (6.0)	908 (18.6)	1,045 (21.4)	957 (19.6)	1,670 (34.3)
	노조있음	1,870	337 (18.0)	345 (18.5)	174 (9.3)	159 (8.5)	854 (45.7)

자료: WPS2007.

〈표 11〉 기간제근로자의 정규직 전환대상 및 전환비율 관련 결정방식

(단위: 개, %)

		사업체수	단체협약 등 문서상 합의	공식적 합의	비공식적 합의	사전공지	주로 사용자가 결정
전 체		6,743	408 (6.1)	1,220 (18.1)	1,455 (21.6)	550 (8.2)	3,110 (46.1)
규모	30~99인	3,916	195 (5.0)	743 (19.0)	735 (18.8)	294 (7.5)	1,949 (49.8)
	100~299인	1,922	144 (7.5)	276 (14.4)	594 (30.9)	172 (9.0)	737 (38.3)
	300~499인	376	22 (5.8)	54 (14.3)	67 (17.8)	24 (6.4)	210 (55.7)
	500인 이상	528	47 (8.9)	147 (27.8)	60 (11.3)	60 (11.4)	214 (40.6)
산업	제조업	1,291	54 (4.2)	156 (12.0)	278 (21.6)	107 (8.2)	697 (54.0)
	건설업	216	0 (0.0)	8 (3.7)	35 (16.2)	44 (20.6)	128 (59.5)
	도소매 및 음식·숙박업	601	52 (8.6)	82 (13.6)	123 (20.4)	72 (12.0)	273 (45.3)
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	3,242	235 (7.2)	721 (22.2)	665 (20.5)	196 (6.1)	1,425 (44.0)
	전기·운수·통신 및 금융업	1,393	68 (4.9)	254 (18.2)	354 (25.4)	131 (9.4)	586 (42.1)
노조	노조없음	4,873	138 (2.8)	908 (18.6)	1,143 (23.5)	357 (7.3)	2,326 (47.7)
	노조있음	1,870	270 (14.4)	312 (16.7)	312 (16.7)	193 (10.3)	784 (41.9)

자료: WPS2007.

등에 있어 주로 사용자가 결정한다는 응답이 37.4%에서 48.8%에 달해 사용자 주도권이 우세함을 알 수 있다. 단체협약 등 문서상 합의가 존재한다는 비중은 10% 미만이었으며, 합의(문서상+공식적)의 비중은 약 25% 내외에 불과했다. 다만 유노조 사업체에서는 단체협약 등 문서상 합의의 비중이 14.4~18.0%에 달해 노동조합의 규제력이 무노조 사업체에 비해 다소 높은 것으로 나타났다.

<표 12>에서 <표 15>까지에서 나타나는 것과 같이, 임금, 복리후생, 직무배치 등 기간제근로자의 다양한 근로조건 결정과 관련해서도 약 40% 내외가 주로 사용자가 결정하였다고 응답하고 있으며, 합의(문서상+공식적)의 비중은 내용에 따라 25.9%에서 33.4%에 달했다. 유노조 사업체에서는 단체협약 등 문서상 합의의 비중이 12.4%에서 25.7%에 달하는 등 무노조 사업체에 비해서는 체계적으로 유의하게 높았다.

이상으로 살펴보면 기간제근로자의 처우 및 정규직 전환과 관련한 경영상의 의사결정은 대체로 사용자의 주도하에 이루어지는 것으로 나타나며, 노동조합의 개입여지, 특히 단체협약 등의 제도적 장치에 의한 규율은 미약한 수준이라고 할 수 있다.

<표 12> 기간제근로자의 임금인상 결정방식

(단위: 개, %)

		사업체수	단체협약 등 문서상 합의	공식적 합의	비공식적 합의	사전공지	주로 사용자가 결정
전 체		6,743	869 (12.9)	1,340 (19.9)	1,038 (15.4)	847 (12.6)	2,649 (39.3)
규모	30~99인	3,916	568 (14.5)	702 (17.9)	511 (13.0)	533 (13.6)	1,603 (40.9)
	100~299인	1,922	142 (7.4)	457 (23.8)	393 (20.4)	246 (12.8)	685 (35.6)
	300~499인	376	82 (21.8)	49 (13.1)	51 (13.6)	30 (8.0)	164 (43.5)
	500인 이상	528	78 (14.7)	133 (25.1)	84 (15.9)	37 (7.0)	197 (37.3)
산업	제조업	1,291	82 (6.4)	231 (17.9)	110 (8.5)	125 (9.7)	744 (57.6)
	건설업	216	0 (0.0)	10 (4.5)	39 (18.0)	40 (18.8)	127 (58.7)
	도소매 및 음식·숙박업	601	103 (17.2)	115 (19.1)	128 (21.3)	8 (1.3)	247 (41.1)
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	3,242	518 (16.0)	762 (23.5)	445 (13.7)	487 (15.0)	1,031 (31.8)
	전기·운수·통신 및 금융업	1,393	166 (11.9)	223 (16.0)	317 (22.8)	187 (13.4)	500 (35.9)
노조	노조없음	4,873	392 (8.0)	994 (20.4)	923 (18.9)	574 (11.8)	1,990 (40.8)
	노조있음	1,870	478 (25.6)	346 (18.5)	115 (6.2)	273 (14.6)	658 (35.2)

자료: WPS2007.

〈표 13〉 기간제근로자의 복리후생 결정방식

(단위: 개, %)

		사업체수	단체협약 등 문서상 합의	공식적 합의	비공식적 합의	사전공지	주로 사용자가 결정
전 체		6,743	850 (12.6)	1,406 (20.8)	924 (13.7)	855 (12.7)	2,709 (40.2)
규모	30~99인	3,916	492 (12.6)	671 (17.1)	456 (11.6)	483 (12.3)	1,815 (46.3)
	100~299인	1,922	174 (9.1)	525 (27.3)	374 (19.5)	264 (13.8)	584 (30.4)
	300~499인	376	90 (23.9)	65 (17.4)	34 (9.1)	65 (17.3)	121 (32.3)
	500인 이상	528	94 (17.8)	144 (27.3)	60 (11.3)	43 (8.1)	188 (35.6)
산업	제조업	1,291	104 (8.0)	239 (18.5)	111 (8.6)	136 (10.5)	703 (54.4)
	건설업	216	5 (2.5)	8 (3.7)	33 (15.5)	40 (18.8)	128 (59.5)
	도소매 및 음식·숙박업	601	123 (20.4)	115 (19.1)	177 (29.5)	35 (5.9)	151 (25.1)
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	3,242	526 (16.2)	756 (23.3)	318 (9.8)	466 (14.4)	1,177 (36.3)
	전기·운수·통신 및 금융업	1,393	92 (6.6)	289 (20.7)	285 (20.4)	178 (12.8)	549 (39.4)
노조	노조없음	4,873	370 (7.6)	1,010 (20.7)	810 (16.6)	572 (11.7)	2,112 (43.3)
	노조있음	1,870	480 (25.7)	396 (21.2)	114 (6.1)	283 (15.1)	596 (31.9)

자료: WPS2007.

〈표 14〉 기간제근로자의 직무배치(직무제한 등) 결정방식

(단위: 개, %)

		사업체수	단체협약 등 문서상 합의	공식적 합의	비공식적 합의	사전공지	주로 사용자가 결정
전 체		6,743	380 (5.6)	1,521 (22.6)	1,059 (15.7)	1,110 (16.5)	2,673 (39.6)
규모	30~99인	3,916	206 (5.2)	826 (21.1)	552 (14.1)	661 (16.9)	1,672 (42.7)
	100~299인	1,922	130 (6.8)	511 (26.6)	398 (20.7)	336 (17.5)	547 (28.5)
	300~499인	376	14 (3.8)	73 (19.5)	41 (10.9)	31 (8.4)	216 (57.4)
	500인 이상	528	30 (5.6)	111 (21.0)	69 (13.0)	81 (15.3)	238 (45.1)
산업	제조업	1,291	48 (3.7)	235 (18.2)	112 (8.6)	153 (11.9)	743 (57.5)
	건설업	216	0 (0.0)	36 (16.8)	73 (33.8)	40 (18.8)	66 (30.7)
	도소매 및 음식·숙박업	601	6 (0.9)	99 (16.5)	136 (22.5)	87 (14.4)	274 (45.5)
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	3,242	271 (8.4)	857 (26.4)	491 (15.1)	581 (17.9)	1,041 (32.1)
	전기·운수·통신 및 금융업	1,393	55 (3.9)	292 (21.0)	248 (17.8)	248 (17.8)	549 (39.4)
노조	노조없음	4,873	149 (3.0)	1,196 (24.5)	829 (17.0)	797 (16.4)	1,903 (39.0)
	노조있음	1,870	231 (12.4)	325 (17.4)	230 (12.3)	313 (16.8)	771 (41.2)

자료: WPS2007.

〈표 15〉 기간제근로자의 교육훈련 결정방식

(단위: 개, %)

		사업체수	단체협약 등 문서상 합의	공식적 합의	비공식적 협의	사전공지	주로 사용자가 결정
전 체		6,743	431 (6.4)	1,318 (19.5)	1,137 (16.9)	1,114 (16.5)	2,744 (40.7)
규모	30~99인	3,916	294 (7.5)	798 (20.4)	585 (14.9)	636 (16.2)	1,603 (40.9)
	100~299인	1,922	90 (4.7)	372 (19.3)	395 (20.6)	354 (18.4)	712 (37.0)
	300~499인	376	18 (4.7)	37 (9.8)	55 (14.7)	48 (12.6)	219 (58.1)
	500인 이상	528	29 (5.5)	111 (21.0)	101 (19.1)	77 (14.5)	210 (39.8)
산업	제조업	1,291	33 (2.5)	171 (13.2)	93 (7.2)	149 (11.5)	846 (65.5)
	건설업	216	0 (0.0)	36 (16.8)	39 (18.0)	46 (21.4)	95 (43.9)
	도소매 및 음식·숙박업	601	47 (7.8)	86 (14.2)	193 (32.0)	46 (7.6)	231 (38.3)
	사업·개인·공공서비스 업 및 기타	3,242	269 (8.3)	815 (25.1)	544 (16.8)	562 (17.3)	1,051 (32.4)
	전기·운수·통신 및 금 융업	1,393	82 (5.9)	210 (15.1)	268 (19.2)	311 (22.3)	522 (37.5)
노조	노조없음	4,873	190 (3.9)	938 (19.2)	1,005 (20.6)	775 (15.9)	1,966 (40.3)
	노조있음	1,870	241 (12.9)	380 (20.3)	132 (7.1)	339 (18.1)	778 (41.6)

자료: WPS2007.

4. 기간제근로자 정규직 전환방식과 현황

다음으로 기간제근로자의 정규직화는 어떻게 이루어지는지 살펴보자(표 16 참조). 정규직 전환대상을 선정하는 방식으로는 2년 만료 여부와 상관없이 공식절차를 거쳐 부분적으로 전환했다는 응답이 39.1%로 가장 많았고, 계약기간이나 근속연수와 관계없이 일괄전환했다는 응답이 36.4%를 차지한 반면, 계약기간 2년이 만료된 근로자에 대해 단기적으로 전환했다는 응답은 24.4%로 가장 적었다. 즉 기간제근로자의 정규직 전환은 기업이 단순히 기간제보호법 시행에 대한 즉각적 대응으로 반응했다기보다는 나름의 기준에 의해 이루어지고 있음을 보여주고 있다.

정규직 전환의 구체적 형태를 묻는 질문에는 정규직으로 완전히 흡수했다는 응답이 가장 많았고(57.1%), 분리직군제 신설이 19.4%, 무기계약제가 14.8% 순으로 나타났다(표 17 참조).

<표 18>에는 기간제근로자의 일부 혹은 전부를 정규직으로 전환한 주된 이유가 나와 있는데, 비정규직을 우수한 정규직 선발을 위한 일종의 준비단계로 활용하였기 때문이라는 응답이 32.2%로 가장 많았고, 법개정에 대처하기 위해서라는 응답은 24.8%, 업무특성

〈표 16〉 정규직 전환대상 선정방법

(단위 : 개, %)

		사업체수	계약기간/근속 년수와 관계없이 일괄 전환	계약기간 2년이 만료된 근로자에 대해 단계적 전환	2년 만료 여부와 상관없이 공식절 차를 거쳐 부분 전환	기타
전 체		4,295	1,562 (36.4)	1,048 (24.4)	1,681 (39.1)	4 (0.1)
규모	30~99인	2,839	1,170 (41.2)	389 (13.7)	1,279 (45.0)	1 (0.0)
	100~299인	966	296 (30.7)	461 (47.7)	209 (21.6)	0 (0.0)
	300~499인	213	49 (23.2)	81 (38.3)	82 (38.5)	0 (0.0)
	500인 이상	277	47 (16.8)	116 (41.9)	112 (40.3)	3 (1.0)
산업	제조업	1,590	788 (49.5)	424 (26.6)	379 (23.8)	0 (0.0)
	건설업	58	30 (51.6)	11 (18.5)	17 (29.9)	0 (0.0)
	도소매 및 음식·숙박업	308	71 (23.0)	122 (39.7)	115 (37.4)	0 (0.0)
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	1,688	509 (30.2)	195 (11.6)	981 (58.1)	3 (0.2)
	전기·운수·통신 및 금융업	651	165 (25.4)	295 (45.4)	189 (29.0)	1 (0.2)

자료 : WPS2007.

〈표 17〉 정규직 전환의 구체적 형태

(단위 : 개, %)

		사업체수	분리직군제	무기계약제	하위직급 신설	정규직으로 완전 흡수	기타
전 체		4,295	831 (19.4)	634 (14.8)	274 (6.4)	2,452 (57.1)	104 (2.4)
규모	30~99인	2,839	602 (21.2)	370 (13.0)	180 (6.4)	1,591 (56.1)	95 (3.3)
	100~299인	966	156 (16.1)	176 (18.2)	59 (6.1)	574 (59.4)	1 (0.1)
	300~499인	213	31 (14.4)	39 (18.2)	18 (8.6)	125 (58.8)	0 (0.0)
	500인 이상	277	42 (15.3)	49 (17.8)	16 (5.9)	162 (58.4)	8 (2.8)
산업	제조업	1,590	329 (20.7)	284 (17.9)	57 (3.6)	911 (57.3)	8 (0.5)
	건설업	58	3 (4.7)	0 (0.0)	19 (32.2)	37 (63.1)	0 (0.0)
	도소매 및 음식·숙박업	308	63 (20.5)	14 (4.6)	33 (10.8)	196 (63.7)	1 (0.4)
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	1,688	264 (15.6)	245 (14.5)	115 (6.8)	975 (57.7)	90 (5.3)
	전기·운수·통신 및 금 융업	651	173 (26.6)	91 (13.9)	50 (7.7)	333 (51.2)	4 (0.7)

자료 : WPS2007.

〈표 18〉 기간제근로자의 정규직 전환 사유

(단위 : 개, %)

	사업체 수	업무 특성상 비정규직 활용이 비효율적인 것으로 확인	업무 특성상 해고 혹은 외주화 어려움	비정규직을 우수한 정규직 선발을 위한 준비 단계로 활용함	노동시장의 여건상 적절한 인력을 적정수 확보하는 것이 어려움	법개정 혹은 정부 정책 변화에 대처하기 위하여	동종업계의 경쟁기업들이 정규직 전환을 시행·발표하였거나 전환을 서두르고 있기 때문	기타	
전 체	4,295	946 (22.0)	251 (5.8)	1,382 (32.2)	318 (7.4)	1,064 (24.8)	101 (2.3)	234 (5.4)	
규모	30~99인	2,839	711 (25.0)	201 (7.1)	756 (26.6)	224 (7.9)	654 (23.0)	101 (3.5)	193 (6.8)
	100~299인	966	163 (16.9)	18 (1.8)	410 (42.4)	76 (7.8)	282 (29.2)	0 (0.0)	18 (1.8)
	300~499인	213	30 (14.1)	17 (8.2)	96 (45.2)	5 (2.2)	56 (26.3)	0 (0.0)	9 (4.0)
	500인 이상	277	41 (14.9)	15 (5.3)	121 (43.5)	13 (4.8)	72 (26.0)	0 (0.0)	15 (5.5)
	제조업	1,590	393 (24.7)	129 (8.1)	558 (35.1)	125 (7.9)	287 (18.0)	0 (0.0)	98 (6.1)
산업	건설업	58	0 (0.0)	13 (23.3)	39 (67.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (9.2)
	도소매 및 음식·숙박업	308	58 (18.8)	2 (0.5)	193 (62.8)	22 (7.1)	30 (9.7)	0 (0.0)	4 (1.2)
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	1,688	337 (20.0)	69 (4.1)	364 (21.6)	152 (9.0)	551 (32.6)	91 (5.4)	124 (7.4)
	전기·운수·통신 및 금융업	651	158 (24.2)	38 (5.8)	227 (35.0)	19 (2.9)	196 (30.2)	9 (1.4)	3 (0.5)

자료 : WPS2007.

상 비정규직이 비효율적인 것으로 확인되었기 때문이라는 응답이 22.0% 순으로 나타났다. 이에 따르면 비정규직보호법 시행이 기간제근로자의 정규직화라는 기업체들의 반응을 다소 촉발하는 계기가 되었을 수 있지만, 단순히 비정규직보호법 시행에 대한 즉각적 반응으로 정규직화를 추진한 것만은 아니라는 것을 짐작할 수 있다.

한편 정규직 전환에 따라 1인당 연간 추가적으로 소요되는 노동비용은 평균 291만 원으로 나타났고, 사업체 규모가 클수록 추가적으로 소요되는 노동비용도 커지는 것으로 나타났다. 대체로 평균 임금수준이 높은 산업과 부문(노조/공공)에서 소요비용이 상대적으로 더 크게 나왔다(표 19 참조).

Ⅲ. 맺음말

이상으로 2007년도 사업체패널조사에서 나타난 기간제일자리의 전환 현황을 살펴보았다.

〈표 19〉 1인당 정규직 전환비용(1년)

(단위: 개, 만 원, %)

		사업체수	평균	표준오차
전 체		4,295	291.0	23.73
규모	30~99인	2,839	263.5	45.61
	100~299인	966	289.8	44.63
	300~499인	213	449.2	98.20
	500인 이상	277	455.0	51.70
산업	제조업	1,590	213.0	30.24
	건설업	58	242.1	53.83
	도소매 및 음식·숙박업	308	327.5	96.26
	사업·개인·공공서비스업 및 기타	1,688	316.9	48.32
	전기·운수·통신 및 금융업	651	401.6	43.98
노조	노조없음	3,139	273.8	33.94
	노조있음	1,156	337.5	33.27
부문	공공부문	62	535.0	116.36
	민간부문	4,233	287.4	25.10

자료: WPS2007.

조사결과에 따르면, 2005년 말 기준으로 남아있는 기간제일 자리를 100으로 했을 때 2년이 지난 2007년 말에 정규직으로 전환된 일자리는 24.7개에 달하고 31.1개의 일자리는 없어졌으며, 여전히 기간제로 남아있는 일자리는 35.9개였다.

이러한 일자리 전환 추세에 비정규직보호법이 어느 정도 영향을 미쳤는가를 정확히 추정하긴 어렵다. 이미 기업들은 나름의 인적자원관리 관행에 의해 비정규직의 정규직화를 단행해 왔을 가능성이 높기 때문이다. 그러나 본 조사에서 2005년 말 이후 새롭게 창출된 기간제일 자리의 정규직 전환비율이 30.2라고 응답한 점, 그리고 2009년 7월에 시행된 노동부 조사의 정규직 전환비율이 36.8%에 달한 점 등을 고려했을 때, 적어도 비정규직보호법의 실제 작동일자(2009년 7월)가 다가올수록 정규직 전환으로의 기업행동이 다소 촉진되는 방향으로 법제화 효과가 나타났을 수 있다는 예상을 해볼 수 있을 것이다.

한편 기간제근로자의 근로조건 및 정규직 전환 결정과 관련하여 노동조합의 개입여지 및 영향력은 미미한 수준이었다. 또한 기업들의 정규직화 방식은 일정한 나름의 기준에 의해 일괄 또는 부분적으로 이루어지고 있어 그것이 비정규직보호법에 대응하기 위한 즉각적이고 일시적인 대응행태만은 아니라고 보는 것이 더 합당할 것이다.

이러한 모든 추정의 신뢰성 여부는 여러 가지 통제변수들을 고려한 계량경제학적 분석으로 다소나마 극복될 수 있을 것이다. 더 나아가 입법효과에 관한 정확한 판단은 2009년 7월 이후 시점에서의 기간제일자리 전환 현황을 추가조사함으로써 근본적으로 해결될 수

있을 것이다. 올해 시행되는 사업체패널조사 본조사(WPS2009)에는 기간제 일자리 전환과 관련한 동일한 질문이 포함되어 있어 입법효과에 대한 정확한 추정이 가능하게 될 것으로 기대된다. 보다 진전된 분석과 추가적 조사는 이후의 연구과제로 남긴다. **KLI**

<참고문헌>

- 이병희·정성미(2008), 「2008년 3월 비정규직 규모와 구성 변화: 2008년 3월 경제활동인구 부가조사를 이용하여」, 『노동리뷰』 6월호, 통권 제42호, 한국노동연구원.
- 유경준(2008), 「최근 고용부진의 원인분석: 비정규직법 효과 및 외국인 근로자 효과를 중심으로」, 『노동리뷰』 11월호, 통권 제47호, 한국노동연구원.
- 김유선(2009), 「비정규직 실태와 개선방안: 기간제보호법 영향평가를 중심으로」, 『노동사회』 1월호, 한국노동사회연구소.