

기간제와 정규 근로의 임금격차와 그 추이*

남재량**

I. 머리말

본 연구는 다양한 형태의 비정규 근로 가운데 규모가 가장 크며 노동시장에서 중요한 의미를 가지고 있는 기간제 근로의 임금에 대해 알아보고 있다. 기간제 근로의 중요성은 최근 우리나라 노동시장이 경험한 가장 큰 법적, 제도적 변화가 기간제 근로자의 사용기간 제한을 핵심으로 하는 기간제법 또는 비정규직(보호)법의 시행이라는 데에서도 잘 드러난다. 이러한 기간제 노동시장에 대한 이해야말로 최근 10여 년 동안 우리 사회의 가장 뜨거운 현안 가운데 하나였던 비정규직 문제를 제대로 이해하고 해결책을 모색하는 데에 중요한 역할을 할 수 있을 것이다. 기간제 근로 문제는 비단 우리나라뿐 아니라 많은 주요 국가들도 정도의 차이는 있으나 마찬가지로 경험하였거나 경험하고 있는 중요한 문제이다.

상황이 이러함에도 불구하고 그동안 우리나라에서 근로형태에 대한 논의는 비정규직이라는 이름하에 기간제 근로를 포함하여 여러 다양하고 이질적인 근로의 형태들을 하나로 뭉뚱그려 진행되어 왔다. 그러나 이처럼 이질적인 근로형태들을 하나로 묶어 분석하는 것은 마치 비교할 수 없는 것들을 서로 비교하는 것처럼 본질적인 한계를 가질 수밖에 없다. 그러한 분석 결과들은 개별적인 근로형태들이 가지는 특성을 전혀 반영하지 못하는 엉뚱한 결과를 초래할 수도 있다. 우리는 이제부터라도 개별 근로형태들 각각을 존중하고 이들 각 근로형태에 대해 분석함으로써, 이들 모두를 하나로 묶어 분석함에 따라 빠질 수 있는 함정에서 벗어나려는 노력을 기울여야 하겠다.

* 본 연구는 한국노동연구원에서 발간한 남재량 외(2011)의 『기간제 노동시장 연구』 가운데 제2장의 내용을 수정·보완하고 최신의 자료를 추가하여 작성한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(jimam@kli.re.kr).

본 연구는 특히 기간제 근로의 임금에 대해 주로 분석하고 있다. 임금에 초점을 맞추는 것은 최근 들어 비정규직과 정규직에 대한 임금격차가 더욱 확대되고 있다는 문제의식에 기인한다. 비정규직 가운데 가장 핵심적인 기간제 근로를 중심으로 정규 근로와 임금격차 확대에 대해 분석하는 것은 관련정책의 방향을 마련하는 데에 매우 중요할 수 있다. 아울러 이러한 임금격차의 확대가 과연 임금을 결정하는 여러 중요한 요인들을 모두 고려하더라도 마찬가지로 나타나는 현상인지 아닌지의 여부도 중요하다. 본고는 이러한 측면을 염두에 두고 기간제 근로와 정규 근로 간의 임금격차에 대해 초점을 맞추고 있다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제Ⅱ장은 기간제 근로의 현황 및 특성을 다른 주요 근로형태들과 비교하면서 알아보고 있다. 먼저 기간제의 규모 및 그 변화를 간략히 살핀 다음 이들의 임금과 상대임금 및 그 추이를 알아본다. 제Ⅲ장은 근로시간을 포함하여 근로자들의 임금에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들을 고려한 상태에서 기간제와 정규 근로 간의 임금격차에 대해 분석한다. 제Ⅳ장은 이상을 요약하고 연구를 마무리한다.

Ⅱ. 기간제 근로의 현황 및 특성

1. 고용 현황 및 특성

기간제 근로자들의 임금에 대한 논의를 진행하기에 앞서 먼저 이들의 고용 현황에 대해 살펴보자. 본고가 주로 다루고자 하는 바는 기간제 근로자와 정규 근로자 간의 임금격차이나 이들의 고용 현황 및 특성은 기간제 및 비정규 근로에 대한 이해를 넓히는 데에 기여할 수 있을 것이다.

<표 1>은 근로형태별 근로자 수를 2003년 8월부터 가장 최근인 2012년 8월까지 나타낸 것이다.¹⁾ 이 표에서 보듯이 2012년 8월 비정규 근로의 규모는 5,911천 명으로서 전체 임금근로 가운데 33.3%를 차지한다. 잘 알려진 바와 같이 우리나라에서 비정규 근로는 한시 근로와 시간제 근로 그리고 비전형 근로로 구성되어 있다. 이 가운데 한시 근로의 규모가 3,403천 명으로 가장 큰데 이는 전체 비정규 근로의 57.6%에 해당한다. 시간제와 비전형 근로는 각각 1,826천 명과 2,286천 명으로서 전체 비정규 근로의 30.9%와 38.7%를 차지한다.²⁾

1) 2001년과 2002년 8월에도 조사가 실시된 바 있으나 시험적인 것이었다.

2) 근로형태 간 중복을 허용하고 있으므로 개별 근로형태별 근로자 수를 모두 더하면 전체 비정규 근로자 수를 넘어선다.

한시 근로는 다시 ‘기간제’와 ‘반복갱신’ 및 ‘계속불가’라는 세 가지 유형으로 구분할 수 있다. ‘기간제’란 고용될 때 근로기간을 정한 경우를 말한다. ‘반복갱신’이란 고용될 때 근로기간을 정하지 않았으나, 반복 갱신에 의해 고용이 지속되고 있어 계속 직장에 다닐 수 있는 경우를 일컫는다. ‘계속불가’는 고용될 때 근로기간을 정하지 않았으며 비자발적인 사유로 인해 그 직장에 계속 근무할 것으로 기대할 수 없는 경우를 말한다.

표에서 보듯이 기간제 근로자 수는 2012년 8월 2,714천 명으로서 전체 비정규 근로자의 45.9%를 차지하여 비정규 근로 가운데 단일 근로 형태로 가장 규모가 크다. 2003년 8월 기간제 근로자 수가 2,403천 명이었으므로 2003. 8~2012. 8 기간 동안 기간제 근로는 311천 명 증가하였다. 이는 동일 기간 동안 증가한 비정규 근로자 수 1,305천 명의 23.8%를 차지한다.

〈표 1〉 근로형태별 근로자 현황

(단위: 천 명, %)

	정규직	비정규직	한 시	한 시			기간제	비전형
				기간제	반복갱신	계속불가		
2003. 8	9,542	4,606	3,013 (65.4)	2,403 (52.2)	248 (5.4)	362 (7.9)	929 (20.2)	1,678 (36.4)
2004. 8	9,190	5,394	3,597 (66.7)	2,491 (46.2)	580 (10.8)	526 (9.7)	1,072 (19.9)	1,948 (36.1)
2005. 8	9,486	5,482	3,614 (65.9)	2,728 (49.8)	302 (5.5)	585 (10.7)	1,044 (19.0)	1,907 (34.8)
2006. 8	9,894	5,457	3,626 (66.5)	2,722 (49.9)	465 (8.5)	439 (8.1)	1,135 (20.8)	1,933 (35.4)
2007. 8	10,180	5,703	3,546 (62.2)	2,531 (44.4)	555 (9.7)	460 (8.1)	1,201 (21.1)	2,208 (38.7)
2008. 8	10,658	5,445	3,288 (60.4)	2,365 (43.4)	374 (6.9)	549 (10.1)	1,229 (22.6)	2,137 (39.2)
2009. 8	10,725	5,754	3,507 (60.9)	2,815 (48.9)	170 (3.0)	521 (9.1)	1,426 (24.8)	2,283 (39.7)
2010. 8	11,362	5,685	3,281 (57.7)	2,494 (43.9)	305 (5.4)	481 (8.5)	1,620 (28.5)	2,289 (40.3)
2011. 8	11,515	5,994	3,442 (57.4)	2,668 (44.5)	339 (5.7)	436 (7.3)	1,702 (28.4)	2,427 (40.5)
2012. 8	11,823	5,911	3,403 (57.6)	2,714 (45.9)	289 (4.9)	400 (6.8)	1,826 (30.9)	2,286 (38.7)

주: ()안은 비정규직에 대한 백분비(%임).

표에서 ‘반복갱신’은 ‘근로계약기간을 정함이 없으나 계약의 반복 갱신에 의해 근로가 지속되리라고 기대하는 자’를 의미함. 그리고 ‘계속불가’란 ‘비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자’를 의미함.

그런데 한시 근로 가운데 반복갱신의 경우를 보면, 2009년 8월에 170천 명을 기록하여 전년도의 374천 명에 비해 54.5%나 감소하고 있어 눈에 띈다. 이러한 현상은 3월의 근로 형태 부가조사에서 극명하게 나타나는데, <부표 1>에서 보듯이 2009년 3월의 반복갱신 근로자 수가 23천 명에 불과하여 전년 동월의 229천 명 대비 무려 90.0% 감소하였다. 반복갱신은 2008년 3월에도 전년 동월 대비 58.2% 감소한 바 있다. 반면 동일 기간 동안 계속불가 근로자는 481천 명에서 727천 명으로 51.1% 증가하였고 이듬해인 2009년 3월에 596천 명으로 전년에 비해 18.0% 감소하였다.

이러한 한시 근로 구성의 급격한 변화는 2009년 3월의 근로형태 부가조사에서 나타나는 특징들을 정리하고 그 원인을 동태적인 측면에서 찾고 있는 남재량(2009)의 연구에서 이미 지적된 바 있다. 그는 당시의 이러한 변화를, 2007년 7월부터 시행되고 있는 비정규직법의 실제 적용시점인 2009년 7월이 임박함에 따라 법 적용대상이 되는 한시 근로자 집단에서 많은 변화가 나타난 것으로 파악하였다. 이인재(2008)도 이와 유사한 결과를 제시하고 있다. 그러나 2008년에 발생한 변화들은 경기적 요인에 의한 것일 수 있다는 분석도 있다. 이병희·정성미(2008) 및 유경준(2008)의 연구가 이에 해당한다. 법 시행에 따른 효과에 대해서는 실제로 법이 적용되기 시작한 2009년 7월 이후의 자료를 사용하면서 보다 엄밀한 방법론에 기초한 이후의 연구들에서 보다 분명해지고 있다(남재량·박기성, 2010; 유경준 외, 2010; Nam, 2012 등).

정리하면 2003년 이후 2012년에 이르기까지 기간제 근로자 수는 311천 명 증가(12.9%)하는 데에 그쳐 동일 기간 동안 비정규 근로자 수 증가 1,305천 명(28.3%)의 23.8%를 차지하고 있다. 반면 동일 기간 동안 시간제와 비전형 근로는 각각 897천 명(96.6%) 및 608천 명(36.2%) 증가하고 있어 기간제 근로의 증가를 비정규직 증가의 주된 원인으로 보기 어렵다. 이 기간 동안 정규직 근로자 수는 9,542천 명에서 11,823천 명으로 2,281천 명 증가하였다.

2. 임금 현황 및 특성

가. 월평균 임금

이제 기간제 근로자의 임금에 대해 자세히 살펴보기로 하자. <표 2>는 2003년 8월부터 2012년 8월까지 월평균 임금을 근로형태별로 나타낸 것이다. 경제활동인구조사의 근로형태 부가조사는 최근 3개월간 월평균 임금을 조사하고 있다.

표에서 보듯이 기간제 근로자의 월평균 임금은 2012년 8월 154.5만 원으로 반복갱신을 제외한 비정규 근로 가운데 가장 높은 수준이다. 즉 비전형 근로의 월평균 임금은 138.2만

〈표 2〉 근로형태별 월평균 임금

(단위 : 만 원)

	전 체	정 규	비정규	한 시				시간제	비전형
					기간제	반복갱신	계속불가		
2003. 8	146.6	167.8	102.8	109.2	108.2	147.8	89.6	49.9	97.6
2004. 8	154.2	177.1	115.2	123.2	118.7	170.4	92.0	53.9	106.7
2005. 8	159.3	184.6	115.6	124.0	125.8	169.2	92.4	52.2	108.1
2006. 8	165.6	190.8	119.8	131.3	129.3	177.4	95.1	55.1	104.6
2007. 8	174.5	200.8	127.6	144.0	141.9	194.9	94.5	56.1	111.2
2008. 8	184.6	212.7	129.6	145.8	148.9	185.4	105.2	57.4	119.7
2009. 8	185.2	220.1	120.2	130.1	131.1	193.1	103.9	53.5	119.1
2010. 8	194.9	229.4	125.8	140.0	136.0	226.3	106.0	56.5	124.9
2011. 8	203.2	238.8	134.8	150.2	146.3	220.2	119.6	60.4	132.1
2012. 8	210.4	246.0	139.3	156.7	154.5	214.7	129.7	60.7	138.2
2007. 3	172.4	198.5	127.3	144.2	142.9	192.5	96.0	54.2	108.7
2008. 3	181.1	210.4	127.2	144.1	152.4	195.6	102.0	55.8	119.1
2009. 3	185.4	216.7	123.2	140.3	149.0	112.1	104.3	55.7	113.0
2010. 3	194.6	228.9	125.3	141.7	138.4	217.7	106.8	55.4	121.9
2011. 3	202.6	236.8	135.6	155.1	148.7	229.4	113.4	58.8	126.6
2012. 3	211.3	245.4	143.2	162.8	160.2	222.5	120.8	62.1	134.9

원으로 기간제에 미치지 못하며 시간제 근로의 경우는 60.7만 원에 불과하다. 이에 따라 기간제 근로의 월평균 임금은 비정규 근로 전체의 월평균 임금 139.3만 원보다 더 높다. 즉 임금으로 본 기간제 근로의 근로조건은 다른 비정규 근로형태들에 비해 우수하다.

이와 같은 기간제 근로의 임금은 2003년 8월의 108.2만 원 이후 경기에 따라 등락하는 가운데 지속적인 상승추세를 보인 결과이다. 그런데 이러한 기간제 근로의 임금이 2009년 8월에 크게 하락하고 있다는 점이 눈에 띈다. 표에서 보듯이 2008년 8월 기간제 근로의 월평균 임금은 148.9만 원이었으나 2009년 8월에 131.1만 원으로 17.8만 원이나 감소하였다. 3월 부가조사를 보더라도 2008년 152.4만 원이던 기간제 근로의 임금이 2009년 3월 149.0만 원 그리고 2010년 3월 138.4만 원으로 하락하고 있다. 시간제와 비전형 근로의 임금도 하락(각각 3.9만 원, 0.6만 원)하고 있으나, 기간제 근로의 경우와 같은 큰 폭의 임금 하락은 다른 근로형태들에서는 관찰되지 않는다.³⁾ 이는 2009년의 글로벌 금융위기

3) 반복갱신의 월평균 임금이 2008년 3월 195.6만 원에서 2009년 3월 112.1만 원으로 크게 하락하고 있는 점도 눈에 띈다. 앞에서 보았듯이 이 기간 동안 반복갱신의 규모 또한 급격히 감소하였다. 남재량(2009)에 따르면, 비정규직법의 실제 적용이 압박함에 따라 고용이 안정되어 있고 근로조건도 사

에 따른 경기침체에 기간제 근로가 특히 민감한 모습을 보인 것으로 파악할 수도 있다. 그러나 이 시기는 기간제법의 실제 적용 시점을 전후하거나 임박한 때이기도 하므로, 법 적용에 따른 효과가 포함된 것으로 볼 수도 있다. 기간제 근로의 임금이 특히 크게 하락한 것은 이러한 의심을 질게 한다.⁴⁾

아울러 앞 절에서 보았듯이 기간제 근로는 비정규 근로 가운데 규모가 가장 크므로 기간제 근로자의 임금 하락은 한시 근로 나아가 비정규 근로의 임금 하락에 큰 영향을 미치게 된다. 실제로 한시 근로의 임금은 2008년 145.8만 원에서 2009년 130.1만 원으로 하락하였고 비정규 근로의 임금도 129.6만 원에서 120.2만 원으로 하락하였다. 즉 2009년 8월의 비정규 근로 임금 하락은 주로 기간제 근로 임금 하락에 기인한다. 반면 정규 근로의 임금은 2008년 8월 212.7만 원에서 2009년 8월 220.1만 원으로 상승하고 있어 비정규 근로와의 임금격차를 더욱 크게 하고 있다.

기간제 근로의 월평균 임금을 정규직에 대비한 상대임금으로 살펴보자. <표 3>은 이를 나타낸 것이다. 이 표에서 보듯이 기간제 근로의 상대임금은 2003년 8월에 64.5, 2004년 8월에 67.0을 기록하고 있다. 이후 기간제 상대임금은 2007년 8월 70.6까지 상승하였으나 이후 하락하여 2010년 8월에 59.3까지 하락하였다가 이후 소폭 상승하여 2012년 8월에 62.8을 기록하고 있는데, 이는 2003년 8월의 수준보다 더 낮다. 즉 기간제 근로의 정규 근로에 대한 월평균 상대임금이 하락하였다. 앞에서 보았던 2009년 8월의 기간제 근로 월평균 임금의 하락은 상대임금 변화에서도 크게 나타나 2008년 8월 70.0을 기록하였던 상대임금이 2009년 8월에 59.6으로 크게 감소한다.

이러한 정규 근로에 대한 상대임금의 하락은 다른 근로형태들에서도 관찰된다. 비전형 근로의 경우 2003년 8월에 58.2, 2004년 8월에 60.3을 기록하였으나 2012년 8월 56.2로 하락하였다. 시간제 근로의 경우도 유사하게 2003년 8월 29.8, 2004년 8월 30.4에서 2012년 8월 24.7로 하락하였다. 계속불가의 경우 2012년 8월에 52.7의 상대임금을 기록하여 2003년 8월의 53.4에 비해 하락 폭이 크지 않다. 반복갱신의 경우 2003년 8월에 88.1, 2004년 8월에 96.2를 기록하였다가 2004년 8월을 고비로 하락세를 보여 2012년 8월에 87.3으로 하락하였다.

실상 정규직과 별반 다르지 않은 반복갱신 근로자의 정규직으로의 순유출이 있었고, 이에 따라 상대적으로 열악한 몇 안 되는 반복갱신 근로자만 남아 이러한 반복갱신 근로의 급격한 임금하락이 나타나게 되었다.

4) 실제로 남재량(2012)은 이 시기의 이러한 임금변화가 기간제법 적용 효과와 밀접하게 관련되어 있음을 보이고 있다.

<표 3> 정규 근로 대비 상대임금(월평균 임금)

	정규직	비정규직	한시	기간제			시간제	비전형
				기간제	반복갱신	계속불가		
2003. 8	100.0	61.3	65.1	64.5	88.1	53.4	29.8	58.2
2004. 8	100.0	65.0	69.5	67.0	96.2	51.9	30.4	60.3
2005. 8	100.0	62.7	67.2	68.2	91.7	50.1	28.3	58.5
2006. 8	100.0	62.8	68.8	67.7	93.0	49.8	28.9	54.8
2007. 8	100.0	63.5	71.7	70.6	97.0	47.0	27.9	55.4
2008. 8	100.0	60.9	68.5	70.0	87.1	49.5	27.0	56.3
2009. 8	100.0	54.6	59.1	59.6	87.7	47.2	24.3	54.1
2010. 8	100.0	54.8	61.0	59.3	98.6	46.2	24.6	54.4
2011. 8	100.0	56.4	62.9	61.3	92.2	50.1	25.3	55.3
2012. 8	100.0	56.6	63.7	62.8	87.3	52.7	24.7	56.2
2007. 3	100.0	64.2	72.6	72.0	97.0	48.4	27.3	54.8
2008. 3	100.0	60.4	68.5	72.4	93.0	48.5	26.5	56.6
2009. 3	100.0	56.9	64.8	68.8	51.7	48.1	25.7	52.2
2010. 3	100.0	54.7	61.9	60.5	95.1	46.7	24.2	53.3
2011. 3	100.0	57.3	65.5	62.8	96.9	47.9	24.8	53.5
2012. 3	100.0	58.4	66.3	65.3	90.7	49.2	25.3	55.0

나. 시간당 임금

월평균 임금을 구성하는 중요한 요인 가운데 하나는 근로시간이다. 근로시간의 차이에 따라 월평균 임금 및 상대임금은 달라질 수 있다. 그리고 근로시간은 근로형태에 따라 상당한 차이를 보일 수도 있다. 따라서 근로형태에 따른 임금격차의 상당 부분은 근로시간의 차이에 의해 발생할 수도 있으므로 근로형태별 근로시간에 대해 살펴보도록 하자. <표 4>는 이를 보기 위해 제시한 것이다.

이 표에서 보듯이 근로시간은 근로형태별로 상당한 차이를 보인다. 2012년 8월 기간제 근로의 근로시간은 39.3시간으로 시간제 근로의 21.0시간보다 매우 길고 비전형 근로의 41.7시간에 비해 약간 짧다. 반복갱신과 계속불가의 경우 각각 44.2시간과 43.4시간으로 기간제에 비해 길다. 비정규 근로 전체의 근로시간은 37.7시간으로 기간제의 경우보다 짧다. 반면 정규 근로의 경우 근로시간이 44.2시간으로 비정규 근로에 비해 매우 길어 정규 근로와 비정규 근로 간 임금격차의 상당 부분이 근로시간 차이에 의한 것일 가능성을 제기할 수 있다.

〈표 4〉 근로형태별 근로시간

(단위 : 시간/주)

	전 체	정 규	비정규	한 시				시간제	비전형
					기간제	반복갱신	계속불가		
2003. 8	48.5	50.2	45.0	46.8	46.1	49.3	49.3	23.0	46.5
2004. 8	47.8	49.7	44.7	46.4	45.1	49.6	49.1	22.6	45.8
2005. 8	47.5	49.2	44.5	46.5	45.6	50.9	48.3	22.2	45.9
2006. 8	46.6	48.5	43.1	45.2	44.2	47.8	48.2	21.5	44.6
2007. 8	45.9	47.9	42.5	44.9	44.1	47.1	46.6	21.7	44.1
2008. 8	45.1	46.9	41.7	44.3	43.8	45.2	45.8	21.5	44.1
2009. 8	43.9	45.9	40.1	42.3	41.5	45.3	45.3	21.3	42.7
2010. 8	43.4	45.6	39.0	41.5	40.7	43.2	44.4	21.0	42.6
2011. 8	42.7	45.0	38.3	40.6	39.8	43.5	43.8	20.7	41.9
2012. 8	42.0	44.2	37.7	40.2	39.3	44.2	43.4	21.0	41.7
2007. 3	45.9	48.0	42.5	45.2	44.5	47.1	47.1	21.2	43.3
2008. 3	45.3	47.1	42.0	44.9	44.2	45.2	47.1	21.8	44.0
2009. 3	44.4	46.3	40.6	43.3	42.9	33.6	45.2	21.2	42.9
2010. 3	43.6	45.8	39.2	41.9	40.9	44.4	45.2	21.0	42.4
2011. 3	43.1	45.2	39.0	41.8	41.0	43.6	44.8	20.3	41.9
2012. 3	42.4	44.5	38.1	40.6	39.9	43.5	42.3	21.1	41.4

기간제 근로를 포함하여 표에 제시한 모든 근로형태들에서 시간에 걸친 근로시간 하락 현상이 관찰된다. 기간제의 경우 근로시간이 2003년 8월의 46.1시간에서 2012년 8월 39.3시간으로 6.8시간이나 감소하였으며, 다른 형태의 근로들에서도 큰 폭으로 감소하고 있다. 이에 따라 비정규 근로 전체의 근로시간도 2003년 8월 45.0시간, 2004년 8월의 44.7시간에서 2012년 8월의 37.7시간으로 하락하였다. 정규 근로의 경우도 50.2시간, 49.7시간에서 44.2시간으로 근로시간 감소 현상이 나타난다.

월평균 임금의 상대임금 또는 임금격차가 근로시간 차이에 의한 것일 수 있으므로 시간당 임금에 대해 살펴보자. <표 5>는 각 근로형태별 시간당 임금을 정규 근로의 경우와 비교한 상대임금으로 나타낸 것이다. 이 표에서 보듯이 기간제 근로의 2012년 8월 시간당 임금은 정규 근로 시간당 임금의 69.4%이다. 앞에서 보았듯이 2012년 8월 기간제 근로 월평균 임금의 상대임금은 62.8였다. 이는 근로시간이 임금격차의 6.6포인트를 차지할 정도로 크다는 중요한 사실을 알려준다. 2012년 8월 기간제 근로의 상대임금은 비전형 근로의 58.7, 시간제의 64.3보다 높으나 반복갱신의 86.5보다 낮다.

〈표 5〉 정규 근로 대비 상대임금(시간당 임금)

	정규직	비정규직	한시	기간제			시간제	비전형
				기간제	반복갱신	계속불가		
2003. 8	100.0	71.6	70.4	70.7	88.4	55.8	85.1	66.3
2004. 8	100.0	73.5	75.9	75.6	96.3	54.7	80.2	66.0
2005. 8	100.0	70.5	72.4	74.5	89.1	54.1	76.7	63.2
2006. 8	100.0	71.0	74.3	74.6	94.0	51.3	73.1	60.1
2007. 8	100.0	70.9	76.1	76.3	98.1	48.0	66.6	60.1
2008. 8	100.0	68.0	72.7	75.1	88.4	51.6	64.7	59.4
2009. 8	100.0	61.5	64.1	65.5	87.2	48.7	56.2	57.0
2010. 8	100.0	62.5	66.2	65.8	100.8	46.4	55.5	57.4
2011. 8	100.0	65.3	69.3	69.0	93.7	52.4	59.3	58.5
2012. 8	100.0	64.3	69.0	69.4	86.5	54.2	64.3	58.7
2007. 3	100.0	73.2	77.7	78.2	98.0	51.8	72.9	60.4
2008. 3	100.0	67.3	71.9	77.4	93.7	47.7	63.1	60.4
2009. 3	100.0	63.9	69.5	74.0	66.5	50.4	59.5	55.4
2010. 3	100.0	62.3	67.4	67.4	96.7	47.7	55.4	56.2
2011. 3	100.0	65.2	70.5	69.3	98.7	48.2	57.6	56.8
2012. 3	100.0	66.5	72.3	72.8	91.4	50.7	56.8	57.9

중요한 또 한 가지는 시간당 임금의 정규 근로에 대한 상대임금은 시간에 걸쳐 하락하는 모습을 보인다는 사실이다. 표에서 보듯이 기간제 근로의 시간당 상대임금은 2003년 8월에 70.7, 2004년 8월에 75.6을 기록하였으나 2009년 8월에 65.5까지 하락하였다가 이후 다시 상승하여 2012년 8월에 69.4를 기록하고 있어 시간당 임금의 격차가 다소 확대되고 있는 것으로 볼 수 있다. 비전형 근로나 시간제 근로 및 반복갱신과 계속불가에서도 정도의 차이는 있으나 시간당 임금의 상대임금이 하락하여 정규 근로와의 임금격차가 확대되고 있다.

Ⅲ. 기간제 근로와 정규 근로의 임금격차 추정

근로시간의 차이가 근로형태별 월평균 임금의 격차를 가져온 주요 요인 가운데 하나임을 보았다. 그런데 근로시간 외에도 월평균 임금격차를 초래하는 요인들이 다양하게 존재한다. 예컨대 인적자본 이론에 따르면 인적자본의 축적 정도는 임금격차를 발생시키는

중요한 요인이 된다. 뿐만 아니라 성별과 연령에 따라 임금격차가 발생하기도 한다. 그렇다면 이처럼 설명 가능한 요인들에 의해 발생하는 임금격차를 제외하고 난 후 순수하게 근로형태에 따른 임금격차는 과연 어느 정도나 될까? 이 질문에 답하기 위해 임금방정식을 사용하여 임금격차를 추정해 보기로 하자.

1. 임금격차 추정 방법

우리는 성이나 인종, 학력 등과 같은 다양한 요인에 의한 임금격차를 추정하기 위해 Mincer류의 임금방정식을 주로 사용한다. 다만 분석에 사용되는 자료의 형태가 횡단면 자료인지 아니면 패널자료인지에 따라 구체적인 방법론이 달라진다. 본 연구는 횡단면 자료를 사용하여 임금격차를 추정하고 있으므로 이에 대해 알아보자.

횡단면 자료를 사용하여 임금격차를 측정하기 위한 임금방정식은 다음의 식 (1)과 같이 나타낼 수 있다.

$$\ln w_i = T_i\gamma + X_i\beta + \epsilon_i \quad (1)$$

좌변의 변수 $\ln w_i$ 는 개별 근로자들의 로그 시간당 임금이다. 우변에 있는 X 는 임금결정에 중요한 역할을 하는 것으로 알려진 변수들의 벡터이다. 여기에는 근로자 개개인의 인적자본과 인적특성 및 가구배경 등을 나타내는 변수들뿐만 아니라 근로자들이 일하는 사업체의 규모와 산업, 직업 등의 변수들이 포함된다. 이처럼 근로자들의 임금결정에 중요한 역할을 하는 변수들이 모두 고려된 이후에도 근로의 형태에 따라 통계적으로 의미 있는 격차가 존재한다면, 우리는 그러한 차이를 근로형태에 따른 임금격차로 파악할 수 있다. 우변에 있는 변수 T 는 근로의 형태를 나타내는 더미변수이다. 따라서 이에 대한 회귀계수 γ 는 근로형태에 따른 임금격차, 예컨대 기간제 근로와 정규 근로의 임금격차를 나타낸다.

2. 임금식 추정

<표 6>은 임금식을 추정한 결과 가운데 기간제를 포함한 근로형태에 해당하는 계수, 즉 γ 에 대한 추정치들을 다른 주요 근로형태들에 대한 추정치들과 함께 제시한 것이다.

이 표에서 보듯이 근로자들의 인적특성과 인적자본, 이들이 근무하는 사업체의 특성 등을 통제할 경우 임금격차는 크게 감소한다. 기간제 근로의 경우 2012년 8월 추정치가 -0.0654인데, 이는 임금에 영향을 미치는 관찰 가능한 대부분의 요인들을 통제하고 난 후 기간제 근로의 시간당 임금은 정규 근로의 경우보다 6.5%가량 낮음을 의미한다. 2012년

〈표 6〉 임금방정식 추정결과

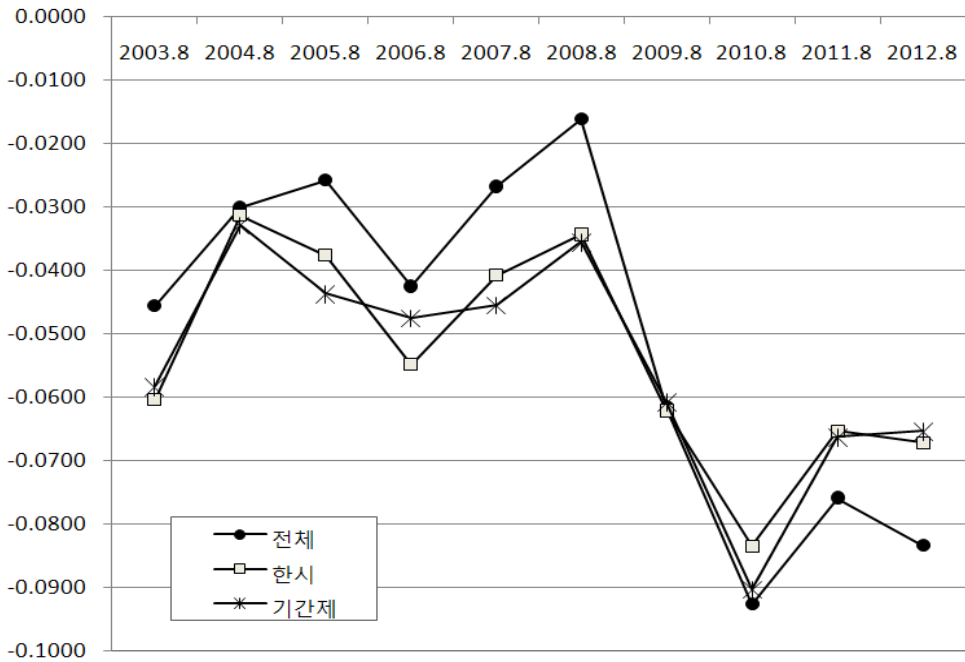
	전 체	한 시	기간제			시간제	비전형
			기간제	반복갱신	계속불가		
2003. 8	-0.0456	-0.0604	-0.0583	-0.0474	-0.0689	0.0863	-0.0719
2004. 8	-0.0301	-0.0314	-0.0329	0.0249	-0.0835	0.1032	-0.0547
2005. 8	-0.0258	-0.0376	-0.0437	0.0052	-0.0334	0.1241	-0.0399
2006. 8	-0.0425	-0.0548	-0.0475	-0.0410	-0.1090	0.0951	-0.0680
2007. 8	-0.0268	-0.0408	-0.0454	-0.0062	-0.0769	0.1333	-0.0573
2008. 8	-0.0161	-0.0344	-0.0356	-0.0281	-0.0362	0.1092	-0.0333
2009. 8	-0.0616	-0.0621	-0.0608	-0.0359	-0.0773	0.0033	-0.0792
2010. 8	-0.0926	-0.0835	-0.0903	0.0109	-0.1328	-0.0399	-0.1454
2011. 8	-0.0759	-0.0653	-0.0663	-0.0235	-0.1034	-0.0070	-0.1274
2012. 8	-0.0834	-0.0672	-0.0654	-0.0531	-0.0933	-0.0675	-0.1188
2007. 3	-0.0226	-0.0363	-0.0375	-0.0038	-0.0827	0.0609	-0.0406
2008. 3	-0.0453	-0.0531	-0.0308	-0.1018	-0.1003	0.0741	-0.0668
2009. 3	-0.0551	-0.0562	-0.0540	-0.1089	-0.0721	0.0493	-0.1022
2010. 3	-0.0852	-0.0609	-0.0604	-0.0172	-0.0927	-0.0227	-0.1626
2011. 3	-0.0788	-0.0637	-0.0668	-0.0299	-0.1038	-0.0116	-0.1431
2012. 3	-0.0721	-0.0514	-0.0517	-0.0117	-0.0994	-0.0536	-0.1465

8월 기간제 근로의 정규 근로에 대한 상대임금은 69.4%였으므로 기간제 근로의 시간당 임금은 정규 근로보다 30.6% 낮았다. 이제 근로시간 외의 여러 요인들을 추가적으로 고려한 결과 임금격차가 추가로 24.1%포인트 감소하여 6.5%이게 된 것이다. 즉 근로시간 외에 임금이 영향을 미치는 주요한 변수들에 의해 추가로 24.1%포인트의 임금격차가 발생하며, 근로형태가 기간제라는 이유로 발생하는 정규 근로와의 임금격차는 6.5%에 불과하다.

시간제 근로의 경우 2012년 8월 계수 추정치가 -0.0675로 정규 근로에 비해 시간당 임금이 6.7%가량 낮은 것으로 나타나는데, 2011년 8월의 경우 계수 추정치가 -0.0070이어서 임금격차가 0.7%에 불과하였다. 비전형의 경우 동일 시점에서 추정치가 -0.1188로 다른 근로형태들의 경우에 비해 상대적으로 크게 나타난다.

중요한 한 가지 추가적인 사실은 기간제 근로를 포함한 모든 근로형태에서 임금방정식을 추정한 결과, 가능한 요인들을 대부분 통제한 후의 임금격차가 점점 커지고 있다는 사실이다. 기간제의 경우 2003년 8월의 추정치가 -0.0583, 2004년 8월의 추정치가 -0.0329였으나, 2012년 8월에 -0.0654로 나타나 기간제 근로와 정규 근로 간 임금격차가 더욱 커지고 있다. 비전형의 경우도 마찬가지로 비정규 근로 전체로 보더라도 마찬가지다.

[그림 1] 임금방정식 계수 추정치



이를 보다 분명하게 보기 위해 추정치들을 그림으로 그려 보았다. [그림 1]은 이를 나타낸다. 그림에서 보듯이 기간제와 한시, 그리고 비정규 근로 전체에 대해 임금식을 추정한 결과들은 등락을 거듭하는 가운데 뚜렷한 하락추세를 보이고 있다. 이러한 하락추세는 임금격차의 확대를 의미한다.⁵⁾

IV. 맺음말

우리는 여기서 기간제 노동시장의 주요 현황과 특성을 주로 임금의 측면에서 살펴보았다. 기간제 근로의 고용에 대해서도 간략히 보았는데, 2003년부터 2012년까지 기간제 근로의 규모는 311천 명 증가하였는데, 이는 정규직 근로자가 2,281천 명 증가한 것에 비하

5) 물론 본고가 고려하고 있는 변수들 이외에도 임금에 영향을 미치는 변수들이 있을 수 있다. 예컨대 근로자들의 성실성이나 인내심 등과 같은 요인들이다. 이들은 자료(data)로 관찰되지 못하지만 임금 결정에 영향을 미치는 변수들이다. 이들 변수를 추가적으로 고려할 경우 추정 결과는 달라질 수 있다. 선행연구들에 따르면 이러한 미관측 이질성을 추가로 고려할 경우 임금격차는 더욱 작아진다.

면 매우 안정적인 것으로 파악할 수 있다. 기간제 근로가 비정규 근로에서 차지하는 비중이 매우 커서 기간제 근로 규모의 변화는 비정규 근로의 규모 변화와 밀접하게 관련되어 있으므로 비정규 근로의 규모도 크게 변화하지 않았을 것으로 기대할 수 있다. 실제로 동일 기간 동안 비정규 근로자 수는 1,305천 명 증가하여 정규직 증가 규모 2,281천 명에 미치지 못한다. 즉 2003년 이후 기간제 규모는 정규직의 경우에 비해 큰 변화를 보이지 않고 있다.

기간제 근로의 월평균 임금은 정규 근로의 62.8%(2012년 8월)에 불과하나, 다른 여러 근로형태들의 경우들과 비교하면 오히려 상당히 높은 편이다. 다만 2009년의 경기침체에 기간제 근로의 월평균 임금이 다른 근로형태들의 경우와 달리 크게 하락하고 있어 2009년 경기에 특히 민감한 것처럼 보인다. 그러나 이 시기는 기간제법의 실제 적용 시기와도 밀접하게 관련되어 있으므로 법 적용의 효과가 포함된 것으로 파악할 수도 있다. 최근의 연구(남재량, 2012)는 이를 뒷받침한다.

기간제 근로의 정규 근로에 대한 상대임금은, 다른 근로형태들의 경우와 유사하게, 지속적으로 하락하고 있어 정규 근로와의 월평균 임금격차가 확대되고 있었다. 근로시간을 추가로 고려하여 시간당 임금으로 살펴보면 정규 근로에 대한 상대임금은 69.4(2012년 8월)로 나타나 월평균 임금격차 가운데 근로시간에 의한 부분이 6.6포인트로 크다.

임금격차가 확대되는 현상은 시간당 임금에서도 마찬가지로 나타나, 시간당 임금에서도 정규 근로와의 임금격차가 커지고 있었다. 근로시간 외에도 임금에 영향을 미칠 수 있는 요인은 다양하게 존재하므로 이러한 요인들을 임금방정식 추정을 통해 통제하여 보았다. 그 결과 관측 가능한 대부분의 요인들을 통제할 경우 기간제 근로와 정규 근로의 임금격차는 2012년 8월의 경우 6.5%로 나타나 임금격차가 크게 감소하였다.

중요한 한 가지 추가적인 사실은 임금에 영향을 미치는 주요한 요인들을 모두 통제한 후 기간제 근로와 정규 근로 간의 임금격차도 지속적으로 확대되는 추세를 보인다는 것이다. 이는 주목할 필요가 있는 현상으로서 이에 대한 추가적인 연구를 요한다. 만약 관찰되지 못하는 근로자들의 특성들까지 고려하더라도 근로형태에 따른 임금격차가 계속 확대되고 있다면 그러한 원인들을 찾아 격차를 줄이기 위한 노력을 기울여야 할 것이다.

KLI

<참고문헌>

남재량(2009), 「비정규근로의 동태적 특성 및 시사점: 2009년 3월 경제활동인구조사 부가조사를 중심으로」, 『노동리뷰』 7월호, 한국노동연구원.

_____ (2012), 「고용보호법의 임금효과 연구」, 한국노동경제학회 2012년 하계학술대회 발표논문.

남재량·김영문·오계택(2010), 『기간제 노동시장 연구』, 한국노동연구원.

남재량·박기성(2010), 「비정규직법의 고용효과 연구」, 『노동정책연구』 10(4), 한국노동연구원.

유경준(2008), 「비정규직법의 고용효과 분석: 최근 고용부진과 관련하여」, 한국노사관계학회 2008년 추계정책토론회.

유경준·강창희(2009), 「비정규직법의 고용효과 분석」, 『비정규직 문제 종합 연구』, 한국개발연구원.

이병희·정성미(2008), 「2008년 3월 비정규직 규모와 구성변화: 2008년 3월 경제활동인구조사를 이용하여」, 『노동리뷰』 9월호, 한국노동연구원.

이인재(2008), 「비정규직법의 시행효과 분석에 관한 대체적 접근방식」, 미발표 원고.

Nam, Jaeryang(2012), “The Long-term and Short-term Effects of the Temporary Workers Act on Employment Level in Korea,” 2012 경제학공동학술대회(한국노동경제학회 분과) 발표논문.

〈부표 1〉 근로형태별 근로자 현황

(단위 : 천 명, %)

	정규직	비정규직	한 시	기간제	반복갱신	계속불가	시간제	비전형
2007. 3	9,958	5,773	3,642 (63.1)	2,614 (45.3)	547 (9.5)	481 (8.3)	1,232 (21.3)	2,244 (38.9)
2008. 3	10,356	5,638	3,249 (57.6)	2,293 (40.7)	229 (4.1)	727 (12.9)	1,301 (23.1)	2,330 (41.3)
2009. 3	10,702	5,373	3,179 (59.2)	2,560 (47.6)	23 (0.4)	596 (11.1)	1,316 (24.5)	2,165 (40.3)
2010. 3	11,119	5,498	3,202 (58.2)	2,389 (43.5)	326 (5.9)	487 (8.9)	1,525 (27.7)	2,178 (39.6)
2011. 3	11,294	5,771	3,370 (58.4)	2,465 (42.7)	461 (8.0)	444 (7.7)	1,532 (26.5)	2,311 (40.0)
2012. 3	11,612	5,809	3,394 (58.4)	2,554 (44.0)	411 (7.1)	429 (7.4)	1,701 (29.3)	2,260 (38.9)

주 : ()안은 비정규직에 대한 백분비(%임).

표에서 '반복갱신'은 '근로계약기간을 정함이 없으나 계약의 반복 갱신에 의해 근로가 지속되리라고 기대하는 자'를 의미함. 그리고 '계속불가'란 '비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자'를 의미함.