

勞 動 經 濟 論 集
 第29卷(3), 2006. 12, pp. 25~48
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

정규-비정규근로자 임금격차*

김용민** · 박기성***

본고는 2003년 사업체근로실태조사 자료를 사용하여 사업체의 고정효과를 통제한 후 정규-비정규근로자의 임금격차를 추정한다. 사업체의 고정효과를 통제하면 정규-비정규근로자의 임금격차는 통제하기 전보다 매우 커진다. 사업체 고유의 이질성(heterogeneity)을 통제한 후 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 남자 정규-비정규근로자의 임금격차(within-establishments wage differential)는 20.7%로 매우 크지만, 저임금 사업체의 정규근로자 임금보다 고임금 사업체의 비정규근로자 임금이 더 높아 모든 사업체에 걸쳐 평균적인 임금격차는 6.8%로 축소된다. 이 20.7%와 6.8%의 차이는 사업체간 임금격차(between-establishments wage differential)를 반영한다. 노동조합이 있는 사업체에 근무하는 남자 정규-비정규근로자의 임금격차는 21.8%로 확대된다. 이 임금격차가 가장 심각한 곳은 노동조합이 없는 300인 이상 대규모 사업체로 남자의 경우 무려 35.9%에 달한다. 노동조합이 있는 대규모 사업체에서는 이 임금격차가 25.8%로 축소된다.

본고는 추가적으로 비정규근로자가 될 확률을 추정한다. 남자의 경우는 노동조합이 있는 중소기업의 근로자가 노동조합이 없는 중소기업의 근로자보다 비정규근로자가 될 확률이 6.0%포인트 더 높고, 여자의 경우는 20.7%포인트 더 높다. 그러나 노조와 대규모 사업체의 교차항의 추정계수는 남녀 모두 음의 부호를 가진다. 남자의 경우는 대규모 사업체가 노동조합의 효과를 7.3%포인트 낮추고 여자의 경우는 16.0%포인트 낮춘다.

위의 분석으로부터 노동조합의 역할과 이에 대한 사용자의 대응방식을 확인할 수 있다. 노동조합은 정규근로자를 보호하고 이들의 임금을 높이지만

* Richard Freeman 교수를 비롯한 한국노동연구원 워크숍 참가자들과 심사자들의 논평에 감사한다. 이 논문은 2006년도 성신여자대학교 학술연구조성비(박기성)와 2006년도 국민대학교 교내연구비(김용민)의 지원을 받아 수행된 연구이다.

** 국민대학교 경영학부(yongmink@kookmin.ac.kr).

*** 성신여자대학교 경제학과(kpark@sungshin.ac.kr). 교신저자.

이에 대응하여 사용자는 가급적 비정규근로자를 고용하고 그들의 임금을 낮추어 고용유연성을 높이는 동시에 비용절감을 시도하고 있는 것으로 보인다. 그러나 대규모 사업체의 노동조합은 비정규근로자의 고용을 억제하고 있는 것으로 보이며 나아가 남자의 경우는 정규근로자의 채용을 관철시키고 있는 것으로 보이고, 비정규근로자의 임금을 높여 사업체의 특성을 통제된 후의 정규-비정규 임금격차를 부분적으로 완화하고 있는 것으로 보인다.

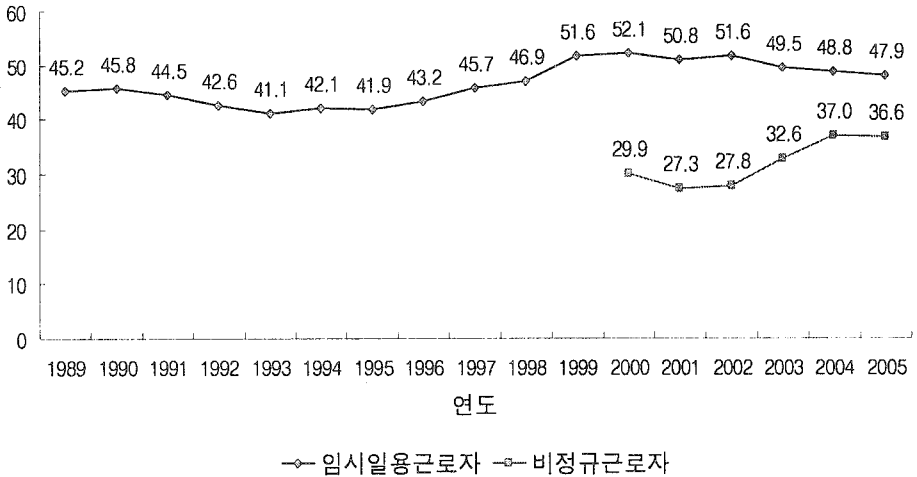
— 주제어 : 비정규근로자, 임금격차, 고정효과, 노동조합

I. 서론

비정규근로자가 사회의 주목을 받기 시작한 것은 1997년 경제위기 이후 임금근로자 중에서 임시 및 일용근로자가 차지하는 비중이 50% 안팎으로 치솟은 때였다. 이 비율은 1998년 46.9%, 1999년 51.6%, 2000년 52.1%를 기록했다. 상용근로자보다 임금 및 부가급 여가 낮은 임시 및 일용근로자의 비중이 증대된다는 것은 근로자의 전반적인 근로생활(working life)이 어려워진다는 것으로 해석되어 사회의 큰 반향을 일으켰다. 그러나 비정규근로자를 임시 및 일용근로자로 간주하는 것은 많은 문제점이 있어 한국노동경제학회(배진한·류기철·박기성·최경수·성제환 2000)를 필두로 학계에서 그 정의에 대해 활발한 논의가 있었고 2002년 7월 노사정위원회에서 합의에 이르게 되었다. 비정규근로자는 고용의 지속성이 보장되지 않는 限時的 근로자(contingent workers)와 대안적 고용관계(alternative employment arrangements)를 맺은 非典型근로자(atypical workers) 그리고 시간제근로자이다. 비전형근로자에는 파견, 용역, 독립도급, 일용, 호출, 재택근로자 등이 포함된다. 정규근로자는 근로지속이 가능한 무기계약근로자이다.

이 정의에 따라 2005년 8월 경제활동인구 부가조사 자료를 사용하여 추정하면 임금근로자 14,968천 명의 36.6%인 5,483천 명이 비정규근로자이다. 부가조사가 처음 실시된 2000년부터 이 비율을 살펴보면 2000년 29.9%, 2001년 27.3%로 감소했다가 2002년 27.8%로 약간 증가했고 2003년 32.6%, 2004년 37.0%로 크게 증가했다. 2002년부터 2004년까지 무려 9.2%포인트나 증가했다. 이 기간 동안 정규근로자는 646천 명 감소했으나 비정규근로자는 1,600천 명 증가했다. 2005년에는 이 비율이 36.6%로 약간 감소했지만 비정규근로자수의 증가세는 여전히 유지되었다. [그림 1]은 임금근로자 중 임시 및 일용근로자 비율과 비정규근로자 비율을 비교하고 있는데 두 비율의 절대적 수준은 말할 것

(그림 1) 임금근로자 중 임시·일용근로자 및 비정규근로자 비율(%)



자료: 「경제활동인구조사」, 본조사, 부가조사, 각년도.

도 없고 추세도 일치하지 않는다. 특히 2002년부터 2004년까지 임시 및 일용근로자 비율은 51.6%에서 48.8%로 감소했으나 비정규근로자 비율은 같은 기간 27.8%에서 37.0%로 크게 증가했다.

비정규근로자는 정규근로자에 비해 임금이 낮는데, 이 현상에 대해서는 많은 연구가 이루어졌다. 안주엽(2004, 표 7의 (1))은 2003년 8월 경제활동인구 부가조사 자료를 사용하여 정규근로자와 비정규근로자의 시간당 평균임금은 각각 8,255원(100.0%)과 5,346원(64.8%)이고 이 차이 2,909원(35.2%) 중에서 2,354원(28.5%)은 정규-비정규근로자 생산성 차이에 기인하고 555원(6.7%)은 차별(discrimination)에 기인한다고 추정하였다. 어수봉·윤석천·김주일(2005, 표 II-8)은 2005년 8월 경제활동인구 부가조사 자료를 사용하여 비정규근로자의 시간당 임금은 정규근로자의 시간당 임금보다 31.0% 낮지만 연령, 근속, 교육 등 근로자의 인적 속성을 통제하면 이 임금격차는 2% 수준으로 하락하고 더욱이 산업, 직종, 노조, 규모 등 사업체의 특성을 통제하면 임금격차가 거의 나타나지 않는다고 추정하였다. 이 추정에 따르면 정규-비정규근로자의 임금격차는 근로자 및 직장의 특성의 차이, 즉 생산성 차이에 기인하며 차별에 의한 임금격차는 거의 존재하지 않는다.

이인재(2006)와 남재량(2006)도 이 분야에 중요한 기여를 했다. 먼저 이인재는 한국노

동패널 2004년 자료를 사용하여 임금을 OLS로 추정했다. 이에 따르면 정규근로자는 비정규근로자에 비해 10.2%¹⁾ 높은 시간당 임금을 받지만, 전환회귀(switching regression) 추정을 하면 이 임금격차가 1.0%로 줄어든다. 그러므로 정규-비정규근로자 임금격차의 대부분은 관찰되지 않는 생산성의 차이에 의해 설명될 수 있다. 남재량은 경제활동인구 부가조사 2001년부터 2005년 자료를 사용하였다. 직종과 근속연수로 직무의 대리변수(126개)를 만들어 직무를 통제하면 비정규근로자는 정규근로자보다 2.2~3.4% 정도 낮은 시간당 임금을 받는다. 그는 2001~2002년과 2003~2004년 패널자료를 구축하여 고정효과 모형(fixed effects model)을 추정하였다. 이 추정 결과에 따르면 다른 연구들과 달리 비정규근로자가 정규근로자보다 2001~2002년의 경우 통계적으로 유의하게 2.7% 오히려 높은 시간당 임금을 받으며, 2003~2004년의 경우는 0.6% 높으나 통계적으로 유의하지 않다. 이는 관찰되지 않는 개인들의 생산성까지 통제하면 비정규근로자의 임금이 정규근로자의 임금보다 더 높음을 보여주는 것이다. 그는 이 결과를 비정규근로자들의 고용불안에 대한 보상적 임금격차(compensating wage differentials)로 설명한다.

이 연구들의 결론은 비정규근로자가 정규근로자에 비해 40% 정도 낮은 임금을 받지만 그 대부분이 비정규근로자가 정규근로자에 비해 생산성이 낮은 데 기인하며 차별에 기인한 부분은 정규근로자 임금의 최대 7% 정도이거나 거의 없다는 것이다. 그런데 이 연구들은 가구조사인 경제활동인구 부가조사나 한국노동패널 자료를 사용하였다. 가구조사이기 때문에 근로자의 사업체를 식별할 수 없고 대신 그 근로자가 속한 산업, 사업체 규모, 지역 또는 노조 유무 등의 변수로서 사업체 특성을 통제하는 데 그치고 있다.

이 연구들의 추정치는 모든 사업체에 걸쳐 평균적인 비정규근로자가 평균적인 정규근로자에 대비해서 구해진 것이다. 비정규근로자가 차별적 대우를 받는다고 느낀다면 그것은 전체 정규근로자 대비가 아니라 바로 자기가 근무하는 직장의 정규근로자에 비해 서일 것이다. 같은 직장 내에서의 정규-비정규근로자 임금격차의 추정을 위해서는 근로자가 근무하고 있는 사업체를 식별해야 한다. 본고는 근로자가 근무하고 있는 사업체를 식별하여 사업체 특성을 통제한 후 정규-비정규근로자 임금격차를 추정한다. 아울러 비정규근로자가 되는 데 영향을 주는 요인이 무엇인가를 알아보기 위해 비정규근로자가 될 확률을 추정한다.

이러한 분석으로부터 비정규근로자와 관련한 노동조합의 역할 및 사용자의 대응방식

1) 로그임금의 추정계수 0.097로부터 $\text{Exp}(0.097) - 1 = 0.1019$ 이므로 10.2%를 얻는다. 본고에서는 이와 같이 환산한 임금격차를 보고한다.

을 확인할 수 있다. 우리나라의 노동조합은 정규근로자 위주로 조직되어 있다. 노동조합이 있는 사업체는 노동조합이 없는 사업체보다 정규근로자의 임금이 더 높으며 정규근로자를 해고하기가 더 어려울 것이고 따라서 정규근로자보다는 비정규근로자를 고용하려고 할 것이다. 노동조합은 정규근로자를 보호하고 임금을 높이지만 이에 대한 대응으로 사용자는 가급적 비정규근로자를 고용하고 그들의 임금을 낮추어 고용유연성을 제고하고 비용절감을 시도할 것이다. 그러나 대기업의 강력한 노동조합은 사용자의 이러한 노력에 제동을 걸어 비정규근로자의 고용을 억제하고 비정규근로자의 임금을 높이려고 할 것이다. 비정규근로자와 관련된 이러한 노동조합의 역할 및 사용자의 대응이 일정한 부분 확인되면 최근의 비정규근로자 증가세에 대한 부분적 설명을 제시할 수 있다.

본고의 구성은 다음과 같다. 다음 장에서는 사용하는 자료를 소개하고 변수들의 기초통계를 제시한다. 제Ⅲ장에서는 임금함수 추정모형을 제시하고, 여러 방식으로 정규-비정규근로자 임금격차를 추정하여 비교한다. 또한 노동조합이 이 임금격차에 미치는 영향을 살펴본다. 제Ⅳ장에서는 비정규근로자가 될 확률을 로짓추정(logit estimation)하고 노동조합이 이 확률에 미치는 영향을 살펴본다. 이러한 분석을 통해 비정규근로자와 관련한 노동조합의 역할 및 사용자의 대응을 확인한 후 이를 바탕으로 최근의 비정규근로자 증가세에 대한 부분적 설명을 제시한다. 제Ⅴ장에서는 요약과 더불어 결론을 맺는다.

II. 자료와 변수

사업체근로실태조사는 노동부가 사업체에 종사하고 있는 종사자의 임금, 근로시간, 사회보험, 부가급여 등 각종 근로조건에 관한 사항을 사업체 특성 및 인적 속성별로 파악하기 위해 실시한다. 본고에서 사용한 2003년 조사는 2003년 4월 급여계산기간을 기준으로 2003년 5월 26일부터 6월 30일 사이에 실시되었다. 조사 대상은 한국표준산업분류(2000년 제8차 개정 기준)에 의한 공공행정·국방 및 사회보장행정, 기사서비스업, 국제 및 외국 기관 부문을 제외한 사업체 중에서 자영업주를 제외한 종사자수가 1인 이상인 사업체를 층화계통 추출한 약 25,000개의 표본사업체였으며, 공무원이 근무하고 있는 사업체(국공립 교육기관, 학교, 병원, 도서관)는 원천적으로 제외하였다. 표본근로자는 조사 대상 표본사업체의 정규 및 비정규근로자수의 규모에 따라 일정한 간격으로 추출되었다.²⁾

박기성·김용민(2004)의 임금함수 추정을 통한 분석에 의하면, 보험설계사, 레미콘 운전기사 등 독립도급종사자는 정규근로자보다 임금이 통계적으로 유의하게 높고, 근로제공의 방법, 근로시간 등을 본인이 독자적으로 결정하여 자영업주의 성격을 띠고 있으므로 본고의 분석 대상에서 제외하였다. 아울러 원자료를 정비하여 20,012개 사업체에 근무하는 369,661명의 근로자 표본은 얻었다.

<표 1>은 주요 변수들의 남녀별 평균과 표준편차를 보여준다. 전체 근로자 중에서 남자 근로자가 64.1%, 여자 근로자가 35.9%, 정규근로자가 68.4%, 비정규근로자가 31.6%를 차지한다. 남자 근로자 중에서 비정규근로자는 24.0%이며 여자 근로자 중에서는 45.2%이다.

시간당 임금은 다음과 같이 구한다.

$$\text{시간당임금} = \frac{\text{2003년 4월 정기급여} + \text{2002년 연간특별급여환산액}}{\text{2003년 4월 실근로시간}}$$

정기급여는 정액급여+초과급여이다. 2002년 연간특별급여환산액은 2002년 이전 입사자는 [2002년 연간특별급여/12]로 2003년 입사자는 0으로 한다.

<표 1>에 의하면 남자 및 여자 비정규근로자는 남자 및 여자 정규근로자에 비해 평균적으로 각각 45.3% 및 34.6% 낮은 시간당 임금을 받는다. 연령은 남녀 모두 비정규근로자가 정규근로자에 비해 높으나, 근속기간은 남녀 모두 비정규근로자가 정규근로자에 비해 매우 짧다. 경력기간 또한 5년 이상인 자의 비율이 남녀 모두 비정규근로자가 정규근로자보다 낮다. 학력도 전문대졸 이상인 자의 비율이 남녀 모두 비정규근로자가 정규근로자보다 낮다. 결혼한 자의 비율은 남자는 정규근로자가 높으나 여자는 비정규근로자가 높다. 노동조합이 있는 사업체에 근무하는 근로자의 비율도 남자는 정규근로자가 높으나 여자는 비정규근로자가 높다. 정규근로자가 300인 이상인 대규모 사업체에 근무하는 근로자의 비율은 남녀 모두 비정규근로자가 정규근로자에 비해 낮다.

2) 자세한 내용은 박기성·김용민(2004)을 참조.

〈표 1〉 주요 변수들의 평균과 표준편차

변수	남 자		여 자	
	정규	비정규	정규	비정규
시간당 임금(원)	13,918(11,162)	7,613(7,322)	8,884(7,199)	5,808(5,010)
로그 시간당 임금(원)	9.336(0.641)	8.712(0.646)	8.895(0.594)	8.507(0.511)
연령(년)	38.952(9.473)	40.008(14.300)	32.846(10.037)	35.595(12.958)
근속(년)	7.359(7.266)	1.205(2.402)	4.279(5.296)	1.174(2.184)
경력더미(< 1년)	0.106(0.307)	0.423(0.494)	0.187(0.390)	0.453(0.498)
경력더미(1 ≤ < 3년)	0.155(0.362)	0.232(0.422)	0.257(0.437)	0.290(0.454)
경력더미(3 ≤ < 4년)	0.079(0.270)	0.084(0.278)	0.107(0.309)	0.084(0.278)
경력더미(4 ≤ < 5년)	0.047(0.213)	0.055(0.229)	0.058(0.234)	0.046(0.209)
경력더미(5 ≤ < 10년)	0.218(0.413)	0.094(0.292)	0.202(0.402)	0.076(0.265)
경력더미(≥ 10년)	0.393(0.489)	0.112(0.316)	0.188(0.391)	0.051(0.220)
중졸이하더미	0.074(0.261)	0.189(0.391)	0.090(0.286)	0.196(0.397)
고졸더미	0.363(0.481)	0.496(0.500)	0.397(0.489)	0.432(0.495)
전문대졸더미	0.144(0.351)	0.120(0.325)	0.254(0.435)	0.175(0.380)
대졸더미	0.419(0.493)	0.195(0.396)	0.260(0.439)	0.196(0.397)
기혼더미	0.762(0.426)	0.623(0.485)	0.499(0.500)	0.545(0.498)
노조더미	0.497(0.500)	0.327(0.469)	0.353(0.478)	0.357(0.479)
사업체규모더미(4인 이하)	0.049(0.216)	0.203(0.403)	0.102(0.302)	0.189(0.391)
사업체규모더미(5~9인)	0.048(0.214)	0.081(0.273)	0.074(0.261)	0.068(0.251)
사업체규모더미(10~29인)	0.121(0.326)	0.144(0.351)	0.137(0.344)	0.132(0.339)
사업체규모더미(30~99인)	0.252(0.434)	0.212(0.409)	0.241(0.428)	0.194(0.395)
사업체규모더미(100~299인)	0.209(0.407)	0.187(0.390)	0.183(0.387)	0.208(0.406)
사업체규모더미(300~499인)	0.111(0.315)	0.066(0.248)	0.086(0.281)	0.078(0.268)
사업체규모더미(500인 이상)	0.208(0.406)	0.107(0.309)	0.177(0.382)	0.131(0.337)
서울소재더미	0.306(0.461)	0.292(0.454)	0.336(0.472)	0.321(0.467)
N	180,127	56,904	72,694	59,936

주: 괄호 안은 표준편차임.

자료: 노동부, 「사업체근로실태조사」, 2003년.

III. 임금함수

본고가 추정하는 임금함수는 다음과 같다.

$$\ln w_{ij} = \alpha_i + \beta' x_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (1)$$

w_{ij} 는 i 제 사업체의 j 번째 근로자의 시간당 임금이고 x_{ij} 는 그의 비정규-정규 여부 및 이것과 노동조합 존재 여부와의 교차항 그리고 인적 속성들이다. α_i 를 사업체의 고유한 상수항 (establishment-specific constant term)으로 보면 고정효과 모형 (fixed effects model)이 되고, 사업체의 고유한 교란항 (establishment-specific disturbance term)으로 보면 임의효과 모형 (random effects model)이 된다. 이 둘 중 어느 쪽을 선택해야 하는지는 Hausman(1978) 검정을 통해 알 수 있다.

<표 2>는 식 (1)의 남자근로자에 대한 OLS 추정 결과를 보여준다.³⁾ 먼저 열 (1)은 사업체의 고유한 효과(establishment-specific effects)를 통제하지 않은 것이다. 남자 비정규근로자가 남자 정규근로자보다 낮은 시간당 임금을 받고, 노동조합이 있는 사업체에 근무하는 남자 근로자가 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 남자 근로자보다 높은 시간당 임금을 받는다. 비정규더미와 노조더미의 교차항의 추정계수는 통계적으로 유의하지 않다. 열 (2)도 사업체의 고유한 효과를 통제하지 않은 것이다. 남자 정규근로자에 비해 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 남자 비정규근로자는 6.8% [$=(\exp(-0.070) - 1) \times 100$] 낮은 시간당 임금을 받는다. 사업체의 고유한 효과가 상수항인지 교란항인지를 알기 위해 Hausman 검정을 실시하였다. 그 검정통계량의 값이 2,900 정도로 매우 높아 고정효과 모형을 지지한다.⁴⁾ 열 (3)은 고정효과 모형을 추정한 것이다. 정규-비정규근로자 임금격차는 정규근로자 임금의 20.7%로 크게 확대된다. 사업체 고유의 이질성 (heterogeneity)을 통제한 후 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 남자 정규-비정규근로자의 임금격차(within-establishments wage differential)는 20.7%로 매우 크지만, 저

3) <표 2>~<표 5>에서는 8개의 직종더미가 사용되었다.

4) 이하 모든 경우에 Hausman 검정통계치가 매우 높아 고정효과 모형을 지지하기 때문에 이에 대한 언급을 생략한다.

〈표 2〉 남자근로자의 임금함수 추정

변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
절편	7.009* (0.014)	7.015* (0.014)	-	-	-	-	6.454* (0.081)
비정규더미	-0.057* (0.0031)	-0.070* (0.0030)	-0.232* (0.0030)	-0.273* (0.0030)	-0.316* (0.0031)	-0.364* (0.0032)	0.079* (0.012)
연령	0.067* (0.00071)	0.068* (0.00071)	0.056* (0.00053)	0.057* (0.00054)	0.062* (0.00057)	0.063* (0.00058)	0.107* (0.0041)
연령×연령	-0.00079* (0.0000079)	-0.00080* (0.0000079)	-0.00058* (0.0000059)	-0.00057* (0.0000060)	-0.00065* (0.0000063)	-0.00064* (0.0000064)	-0.0014* (0.000045)
근속	0.031* (0.00055)	0.033* (0.00054)	0.019* (0.00047)	-	0.018* (0.00051)	-	0.036* (0.0027)
근속×근속	-0.00014* (0.000020)	-0.00019* (0.000020)	-0.000032 (0.000016)	-	0.000062* (0.000017)	-	-0.00012 (0.00012)
경력더미 (1 ≤ < 3년)	0.093* (0.0032)	0.091* (0.0032)	0.080* (0.0024)	0.092* (0.0024)	0.086* (0.0026)	0.098* (0.0026)	0.084* (0.020)
경력더미 (3 ≤ < 4년)	0.143* (0.0042)	0.141* (0.0042)	0.119* (0.0032)	0.154* (0.0031)	0.131* (0.0034)	0.165* (0.0033)	0.202* (0.024)
경력더미 (4 ≤ < 5년)	0.120* (0.0050)	0.116* (0.0050)	0.132* (0.0038)	0.182* (0.0037)	0.149* (0.0041)	0.198* (0.0039)	0.015 (0.032)
경력더미 (5 ≤ < 10년)	0.179* (0.0039)	0.176* (0.0039)	0.162* (0.0033)	0.244* (0.0028)	0.184* (0.0035)	0.266* (0.0030)	0.179* (0.021)
경력더미 (≥ 10년)	0.227* (0.0044)	0.224* (0.0044)	0.199* (0.0040)	0.384* (0.0030)	0.237* (0.0043)	0.431* (0.0032)	0.253* (0.019)
고졸더미	0.078* (0.0036)	0.075* (0.0036)	0.082* (0.0027)	0.091* (0.0027)	0.143* (0.0028)	0.156* (0.0029)	-0.020 (0.020)
전문대졸더미	0.165* (0.0045)	0.162* (0.0045)	0.121* (0.0034)	0.125* (0.0035)	0.237* (0.0035)	0.248* (0.0036)	0.123* (0.025)
대졸더미	0.375* (0.0043)	0.376* (0.0043)	0.234* (0.0033)	0.225* (0.0034)	0.428* (0.0033)	0.427* (0.0033)	0.485* (0.023)
기혼더미	0.081* (0.0028)	0.081* (0.0028)	0.062* (0.0020)	0.052* (0.0021)	0.066* (0.0022)	0.054* (0.0022)	0.186* (0.018)
노조더미	0.046* (0.0024)	-	-	-	-	-	-
비정규더미 ×노조더미	-0.0074 (0.0047)	0.038* (0.0041)	-0.014* (0.0040)	-0.037* (0.0041)	0.022* (0.0043)	-0.00095 (0.0043)	0.048* (0.016)
직종더미	+	+	+	+	-	-	+
사업체더미	-	-	+	+	+	+	-
N	237,031	237,031	237,031	237,031	237,031	237,031	15,154
R ²	0.5761	0.5754	0.8219	0.8141	0.7952	0.7856	0.6501
F	13,423.06*	13,967.43	73.05*	69.41*	61.70*	58.26*	1,225.03*

주: 괄호 안은 표준오차이고, *는 유의수준 0.01 미만임.
 자료: 노동부, 「사업체근로실태조사」, 2003년.

임금 사업체의 정규근로자 임금보다 고임금 사업체의 비정규근로자 임금이 더 높아 모든 사업체에 걸쳐 평균적인 임금격차는 6.8%로 축소된다. 이 20.7%와 6.8%의 차이는 사업체간 임금격차(between-establishments wage differential)를 반영한다. 열 (7)은 각 변수의 사업체 평균을 가지고 추정(establishment means regression)한 것이다.⁵⁾ 비정규의 추정계수가 +0.079이고 통계적으로 유의하다. 남자 비정규근로자의 비율이 10%포인트 높으면 사업체의 남자 평균 임금은 0.79% 높다.

비정규더미와 노조더미의 교차항의 추정계수는 고정효과를 통제하기 전에는 양이나 고정효과를 통제한 후 음이 된다. 열 (2)에 따르면 남자 정규근로자에 비해 노동조합이 있는 사업체의 남자 비정규근로자는 3.1% 낮은 시간당 임금을 받는다. 일반적으로 노동조합이 있는 사업체는 상대적으로 고임금 사업체이기 때문에 이 임금격차가 축소된다. 그러나 사업체의 고정효과를 통제한 열 (3)에 따르면 노동조합이 있는 사업체의 남자 비정규근로자가 남자 정규근로자보다 21.8% 낮은 시간당 임금을 받아 임금격차가 확대된다. 우리나라의 노동조합은 정규근로자 위주로 조직되어 있다. 노동조합원의 89.5%가 정규근로자이며 10.5%만이 비정규근로자이다(박기성·김용민 2004). 노동조합이 있는 사업체가 없는 사업체보다 정규근로자의 임금이 더 높고 정규근로자를 해고하기가 더 어려울 것이기 때문에 비정규근로자의 임금을 낮추어 비용절감을 시도할 것이다.

남자의 경우 사업체의 고정효과가 통제되면서 연령, 근속, 경력, 학력, 결혼 등 인적자본의 수익률이 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 특히 근속의 1년 수익률은 열 (2)의 3.1%에서 열 (3)의 1.5%로 반감한다. 이렇게 수익률이 낮아지는 것은 인적자본이 높은 근로자들이 동일 사업체에 모이고 인적자본이 낮은 근로자들이 다른 동일 사업체에 모이는 등 인적자본의 수준에 따라 남자 근로자들의 사업체간 분리(segregation)가 일어나고 있는 것을 시사한다.

비정규근로자는 쉽게 해고되어 근속이 짧고 저임금 직종에 몰려 있어 임금이 낮다는 지적이 있다. 열 (4)는 근속기간을 통제하지 않은 것이다. 사업체 특성을 통제한 후의 남자 정규-비정규근로자의 임금격차는 23.9%로 약간 확대되므로 서로 다른 근속기간에 따른 임금격차(inter-tenure wage differential)가 이 임금격차를 약간 확대함을 알 수 있다. 열 (5)는 8개의 직종더미를 빼고 추정한 것이다. 사업체 특성을 통제한 후 남자 정규

5) 열 (3)은 사업체 내 추정치(within-establishments estimates)이고, 열 (7)은 사업체간 추정치(between-establishments estimates)이다. 그리고 열 (2)는 열 (3)과 열 (7)의 행렬 가중평균(matrix weighted average)이다(Greene 2000, p. 564).

-비정규근로자 임금격차는 27.1%로 확대되므로 직종간 임금격차(inter-occupational wage differential)가 이 임금격차를 확대함을 알 수 있다. 열 (6)은 근속과 직종을 통제하지 않고 추정한 것이다. 사업체 특성을 통제한 후 남자 정규-비정규근로자의 임금격차가 30.5%로 크게 확대된다. 그러므로 위의 지적은 타당하다.

<표 3>은 여자 근로자에 대해서 추정한 것으로 기본적으로 남자의 추정 결과와 유사하다. 먼저 열 (1)은 사업체의 고유한 효과를 통제하지 않은 것이다. 여자 비정규근로자가 여자 정규근로자보다 낮은 시간당 임금을 받고, 노동조합이 있는 사업체에 근무하는 여자 근로자가 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 여자 근로자보다 높은 시간당 임금을 받는다. 비정규더미와 노조더미의 교차항의 추정계수는 통계적으로 유의한 음의 부호를 가진다. 비정규더미, 노조더미, 비정규더미와 노조더미의 교차항의 추정계수들을 종합하면 노동조합이 있는 사업체의 여자 비정규근로자는 노동조합이 없는 사업체의 여자 정규근로자에 비해 0.9% 낮은 시간당 임금을 받는다. 열 (2)도 사업체의 고유한 효과를 통제하지 않은 것이다. 여자 정규근로자에 비해 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 여자 비정규근로자는 7.7% 낮은 시간당 임금을 받는다. 열 (3)은 고정효과 모형을 추정한 것이다. 정규-비정규근로자의 임금격차는 정규근로자 임金的 20.9%로 크게 확대된다. 사업체 고유의 이질성을 통제한 후 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 여자 정규-비정규근로자의 임금격차는 20.9%로 매우 크지만, 저임금 사업체의 정규근로자 임금보다 고임금 사업체의 비정규근로자 임금이 더 높아 모든 사업체에 걸쳐 평균적인 임금격차는 7.7%로 축소된다. 열 (7)은 각 변수의 사업체 평균을 가지고 추정한 것이다. 비정규의 추정계수가 +0.014이지만 10% 수준에서 유의하다.

비정규와 노동조합의 교차항의 추정계수는 고정효과를 통제하기 전에는 양이나 고정효과를 통제한 후 음이 된다. 열 (2)에 따르면 여자 정규근로자에 비해 노동조합이 있는 사업체의 여자 비정규근로자는 5.3% 낮은 시간당 임금을 받는다. 일반적으로 노동조합이 있는 사업체는 상대적으로 고임금 사업체이기 때문에 이 임금격차가 축소된다. 그러나 사업체의 고정효과를 통제한 열 (3)에 따르면 노동조합이 있는 사업체의 여자 비정규근로자가 여자 정규근로자보다 25.5% 낮은 시간당 임금을 받아 임금격차가 확대된다.

여자의 경우 사업체의 고정효과가 통제되면서 연령과 경력의 수익률은 증가하고 근속과 학력의 수익률은 감소한다. 연령의 1년 수익률(평균인 34.1세에서 평가)은 열 (2)의 0.36%에서 0.65%로 증가하나, 근속의 1년 수익률(평균인 2.9년에서 평가)은 열 (2)의 5.7%에서 열 (3)의 3.3%로 감소한다. 여자의 경우 사업체의 고정효과가 통제되면서 결

〈표 3〉 여자근로자의 임금함수 추정

변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
절편	7.652 [*] (0.015)	7.721 [*] (0.015)	-	-	-	-	7.830 [*] (0.057)
비정규더미	-0.039 [*] (0.0031)	-0.080 [*] (0.0030)	-0.235 [*] (0.0034)	-0.272 [*] (0.0034)	-0.294 [*] (0.0035)	-0.335 [*] (0.0035)	0.014 (0.0084)
연령	0.023 [*] (0.00077)	0.022 [*] (0.00078)	0.027 [*] (0.00063)	0.029 [*] (0.00064)	0.028 [*] (0.00066)	0.030 [*] (0.00067)	0.015 [*] (0.0031)
연령×연령	-0.00027 [*] (.000092)	-0.00027 [*] (.000093)	-0.00030 [*] (.000076)	-0.00030 [*] (.000077)	-0.00033 [*] (.000079)	-0.00033 [*] (.000081)	-0.00022 [*] (.000037)
근속	0.051 [*] (0.00090)	0.062 [*] (0.00089)	0.035 [*] (0.00080)	-	0.035 [*] (0.00085)	-	0.077 [*] (0.0034)
근속×근속	-0.00070 [*] (0.000039)	-0.00093 [*] (0.000039)	-0.00038 [*] (0.000031)	-	-0.00031 [*] (0.000033)	-	-0.0010 [*] (0.00019)
경력더미 (1 ≤ < 3년)	0.102 [*] (0.0032)	0.095 [*] (0.0032)	0.084 [*] (0.0026)	0.117 [*] (0.0025)	0.087 [*] (0.0028)	0.120 [*] (0.0027)	0.132 [*] (0.013)
경력더미 (3 ≤ < 4년)	0.112 [*] (0.0046)	0.100 [*] (0.0047)	0.108 [*] (0.00039)	0.178 [*] (0.0036)	0.119 [*] (0.0041)	0.191 [*] (0.0038)	0.084 [*] (0.019)
경력더미 (4 ≤ < 5년)	0.099 [*] (0.0059)	0.081 [*] (0.0059)	0.102 [*] (0.0049)	0.198 [*] (0.0045)	0.112 [*] (0.0052)	0.211 [*] (0.0047)	0.064 (0.026)
경력더미 (5 ≤ < 10년)	0.127 [*] (0.0051)	0.117 [*] (0.0051)	0.130 [*] (0.0046)	0.282 [*] (0.0035)	0.144 [*] (0.0049)	0.301 [*] (0.0037)	0.116 [*] (0.019)
경력더미 (≥ 10년)	0.137 [*] (0.0062)	0.129 [*] (0.0063)	0.139 [*] (0.0060)	0.425 [*] (0.0042)	0.160 [*] (0.0063)	0.460 [*] (0.0044)	0.151 [*] (0.020)
고졸더미	0.129 [*] (0.0045)	0.125 [*] (0.0045)	0.090 [*] (0.0038)	0.103 [*] (0.0039)	0.157 [*] (0.0040)	0.174 [*] (0.0040)	0.165 [*] (0.016)
전문대졸더미	0.199 [*] (0.0054)	0.201 [*] (0.0055)	0.128 [*] (0.0046)	0.137 [*] (0.0047)	0.272 [*] (0.0046)	0.289 [*] (0.0047)	0.280 [*] (0.020)
대졸더미	0.454 [*] (0.0055)	0.459 [*] (0.0056)	0.268 [*] (0.0048)	0.270 [*] (0.0049)	0.463 [*] (0.0047)	0.473 [*] (0.0048)	0.650 [*] (0.020)
기혼더미	-0.010 [*] (0.0034)	-0.0089 (0.0035)	0.018 [*] (0.0027)	0.017 [*] (0.0027)	0.016 [*] (0.0028)	0.013 [*] (0.0029)	-0.046 [*] (0.015)
노조더미	0.183 [*] (0.0035)	-	-	-	-	-	-
비정규더미 ×노조더미	-0.153 [*] (0.0037)	0.026 [*] (0.0037)	-0.059 [*] (0.0045)	-0.084 [*] (0.0046)	-0.033 [*] (0.0047)	-0.058 [*] (0.0048)	0.024 (0.0098)
직종더미	+	+	+	+	-	-	+
사업체더미	-	-	+	+	+	+	-
N	132,630	132,630	132,630	132,630	132,630	132,630	15,568
R ²	0.4990	0.4887	0.7685	0.7584	0.7426	0.7312	0.5321
F	5,504.20 [*]	5,513.14 [*]	29.24 [*]	27.71 [*]	25.56 [*]	24.16 [*]	770.65 [*]

주: 괄호 안은 표준오차이고, *는 유의수준 0.01 미만임.
 자료: 노동부, 「사업체근로실태조사」, 2003년.

흔디미의 계수는 음에서 양으로 변한다. 모든 사업체에 걸쳐 평균적으로 기혼 여자가 미혼 여자보다 임금이 낮으나 사업체간 임금격차를 제거한 후에는 기혼 여자가 미혼 여자보다 임금이 높다. 열 (4), (5), (6)은 각각 근속, 직종, 근속과 직종이 통제되지 않고 추정된 것이다. 사업체 특성을 통제한 후의 여자 정규-비정규근로자의 임금격차가 근속과 직종이 통제된 경우보다 확대되는 것을 알 수 있다.

<표 4>는 남자 근로자에 대해 정규근로자가 299인 이하인 사업체(중소규모 사업체)와 300인 이상인 사업체(대규모 사업체)를 분리하여 추정한 것이다. 열 (1), (2), (3)은 299인 이하 사업체에 대해 각각 사업체의 고유한 효과를 통제하지 않은 것, 고정효과로 통제한 것, 그리고 사업체 평균을 가지고 추정한 것이다. 남자 정규근로자에 비해 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 남자 비정규근로자는 2.8% 낮은 시간당 임금을 받는다. 그러나 남자 정규근로자에 비해 노동조합이 있는 사업체에 근무하는 남자 비정규근로자는 오히려 0.8% 높은 시간당 임금을 받는다. 사업체의 고정효과를 통제하면 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 남자 정규-비정규근로자 임금격차는 14.7%로 확대된다. 노동조합이 있는 사업체의 경우에는 이 임금격차가 19.9%로 더욱 확대된다.

열 (4), (5), (6)은 300인 이상 사업체에 대한 것이다. 남자 정규근로자에 비해 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 남자 비정규근로자는 26.6% 낮은 시간당 임금을 받는다. 남자 정규근로자에 비해 노동조합이 있는 사업체에 근무하는 남자 비정규근로자는 19.7% 낮은 시간당 임금을 받는다. 사업체의 고정효과를 통제하면 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 남자 정규-비정규근로자의 임금격차는 35.9%로 확대된다. 노동조합이 있는 사업체의 경우에는 이 임금격차가 25.8%로 축소된다. 정규-비정규근로자의 임금격차는 중소기업보다 대규모 사업체가 더 크다. 대규모 사업체의 임금이 중소기업보다 월등히 높은 점을 감안하면 대규모 사업체에서의 이 임금격차가 매우 큼을 알 수 있다.

노동조합이 중소기업에서는 남자 정규-비정규근로자의 임금격차를 늘리나, 대규모 사업체에서는 이 임금격차를 줄인다. 정규근로자를 보호하고 그들의 임금을 높이는 노동조합에 대해 중소기업의 사용자는 비정규근로자의 임금을 낮추어 비용절감을 시도하고 있는 것으로 보인다. 그러나 대규모 사업체에서는 이러한 시도가 강력한 노동조합에 의해 제동이 걸릴 뿐만 아니라 노동조합이 이 임금격차 완화에 부분적으로 기여하고 있는 것으로 보인다.⁶⁾ 이 임금격차가 가장 심각한 곳은 노동조합이 없는 대규모 사업체이다.

6) 노동조합이 있는 사업체에 근무하는 남자 근로자의 비율이 중소기업은 36.0%, 대규모 사업체는 69.9%이다.

〈표 4〉 사업체규모별 남자근로자의 임금함수 추정

사업체규모	299인 이하			300인 이상		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
변수						
절편	6.948* (0.017)	-	6.418* (0.079)	7.245* (0.027)	-	6.519 (0.662)
비정규더미	-0.028* (0.0034)	-0.159* (0.0035)	0.080* (0.011)	-0.309* (0.0065)	-0.444* (0.0056)	-0.079 (0.112)
연령	0.072* (0.00082)	0.055* (0.00061)	0.112* (0.0040)	0.054* (0.0014)	0.059* (0.0011)	0.076 (0.033)
연령×연령	-0.00085* (0.000091)	-0.00058* (0.000068)	-0.0015* (0.000044)	-0.00057* (0.000015)	-0.00059* (0.000012)	-0.00096 (0.00038)
근속	0.029* (0.00064)	0.018* (0.00056)	0.033* (0.0028)	0.017* (0.0010)	0.017* (0.00088)	-0.014 (0.018)
근속×근속	-0.00010* (0.000024)	0.000017 (0.000019)	-0.00014 (0.00012)	0.00014* (0.000033)	-0.00027 (0.000028)	0.0018 (0.00071)
경력더미 (1 ≤ < 3년)	0.074* (0.0037)	0.078* (0.0028)	0.031 (0.019)	0.171* (0.0062)	0.105* (0.0048)	0.610* (0.172)
경력더미 (3 ≤ < 4년)	0.117* (0.0049)	0.118* (0.0037)	0.105* (0.024)	0.229* (0.0078)	0.144* (0.0061)	0.761* (0.178)
경력더미 (4 ≤ < 5년)	0.100* (0.0057)	0.131* (0.0044)	-0.0058 (0.030)	0.220* (0.0095)	0.164* (0.0074)	0.376 (0.283)
경력더미 (5 ≤ < 10년)	0.152* (0.0046)	0.156* (0.0039)	0.107* (0.021)	0.269* (0.0076)	0.194* (0.0063)	0.721* (0.152)
경력더미 (≥ 10년)	0.226* (0.0050)	0.207* (0.0047)	0.231* (0.018)	0.278* (0.0089)	0.208* (0.0078)	0.614* (0.148)
고졸더미	0.065* (0.0043)	0.076* (0.0032)	-0.024 (0.020)	0.133* (0.0060)	0.095* (0.0048)	0.169 (0.146)
전문대졸더미	0.153* (0.0054)	0.110* (0.0040)	0.135* (0.025)	0.203* (0.0075)	0.147* (0.0061)	0.173 (0.162)
대졸더미	0.343* (0.0052)	0.209* (0.0040)	0.444* (0.023)	0.405* (0.0070)	0.275* (0.0058)	0.570* (0.139)
기혼더미	0.089* (0.0035)	0.069* (0.0025)	0.204* (0.019)	0.076* (0.0044)	0.048* (0.0035)	0.183 (0.093)
비정규더미 ×노조더미	0.036* (0.0048)	-0.063* (0.0050)	0.056* (0.015)	0.089* (0.0078)	0.146* (0.0065)	-0.010 (0.129)
직종더미	+	+	+	+	+	+
사업체더미	-	+	-	-	+	-
N	169,616	169,616	14,724	67,415	67,415	430
R ²	0.5372	0.8140	0.6152	0.6240	0.7985	0.6467
F	8,561.69*	51.34*	1,024.39*	4865.09*	591.99*	35.15*

주: 괄호 안은 표준오차이고, *는 유의수준, 0.01 미만임.
 자료: 노동부, 「사업체근로실태조사」, 2003년.

<표 5> 사업체규모별 여자근로자의 임금함수 추정

사업체규모	299인 이하			300인 이상		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
변수						
절편	7.589* (0.017)	—	7.534* (0.057)	7.872* (0.030)	—	8.349* (0.388)
비정규더미	-0.046* (0.0033)	-0.195* (0.0038)	0.028* (0.0081)	-0.240* (0.0071)	-0.350* (0.0071)	-0.159 (0.068)
연령	0.027* (0.00088)	0.026* (0.00071)	0.030* (0.0031)	0.019* (0.0016)	0.031* (0.0014)	-0.018 (0.020)
연령×연령	-0.00032* (0.000011)	-0.00029* (0.000084)	-0.00038* (0.000037)	-0.00023* (0.000020)	-0.00034* (0.000017)	0.00013 (0.00024)
근속	0.058* (0.0010)	0.033* (0.00093)	0.070* (0.0034)	0.041* (0.0019)	0.034* (0.0016)	0.042 (0.024)
근속×근속	-0.00085* (0.000046)	-0.00039* (0.000037)	-0.00084* (0.00019)	-0.00025* (0.000073)	-0.00028* (0.000061)	0.00068 (0.0011)
경력더미 (1 ≤ < 3년)	0.082* (0.0036)	0.079* (0.0030)	0.105* (0.013)	0.145* (0.0068)	0.108* (0.0055)	0.420* (0.112)
경력더미 (3 ≤ < 4년)	0.085* (0.0053)	0.106* (0.0044)	0.062* (0.019)	0.153* (0.0096)	0.121* (0.0079)	0.226 (0.162)
경력더미 (4 ≤ < 5년)	0.081* (0.0066)	0.105* (0.0055)	0.083* (0.024)	0.116* (0.013)	0.105* (0.010)	-0.186 (0.281)
경력더미 (5 ≤ < 10년)	0.099* (0.0058)	0.125* (0.0053)	0.082* (0.019)	0.188* (0.011)	0.149* (0.0095)	0.379* (0.123)
경력더미 (≥ 10년)	0.154* (0.0070)	0.160* (0.0069)	0.180* (0.019)	0.129* (0.014)	0.112* (0.012)	0.050 (0.148)
고졸더미	0.103* (0.0051)	0.076* (0.0043)	0.121* (0.016)	0.210* (0.0096)	0.128* (0.0081)	0.420* (0.118)
전문대졸더미	0.178* (0.0062)	0.115* (0.0052)	0.222* (0.020)	0.252* (0.011)	0.172* (0.0097)	0.436* (0.139)
대졸더미	0.445* (0.0063)	0.244* (0.0055)	0.613* (0.019)	0.480* (0.011)	0.323* (0.0098)	0.816* (0.131)
기혼더미	-0.0047 (0.0041)	0.019* (0.0031)	-0.057* (0.015)	-0.0024 (0.0063)	0.016* (0.0052)	0.033 (0.091)
비정규더미 ×노조더미	0.019* (0.0043)	-0.099* (0.0056)	0.021 (0.0098)	0.031* (0.0074)	0.048* (0.0080)	0.055 (0.063)
직종더미	+	+	+	+	+	+
사업체더미	-	+	-	-	+	-
N	100,971	100,971	15,144	31,659	31,659	424
R ²	0.4487	0.7609	0.5015	0.5712	0.7608	0.5675
F	3,574.34*	22.19*	663.36*	1,834.40*	226.75*	25.13*

주: 괄호 안은 표준오차이고, *는 유의수준, 0.01 미만임.
 자료: 노동부, 「사업체근로실태조사», 2003년.

<표 5>는 여자 근로자에 대해 정규근로자가 299인 이하인 사업체와 300인 이상인 사업체를 분리하여 추정한 것으로 기본적으로 남자 근로자에 대한 것과 유사하다. 중소기업에서의 여자 정규-비정규근로자의 임금격차는 노동조합이 없는 경우 17.7%이고 노동조합이 있는 경우 25.5%이다. 대규모 사업체에서의 여자 정규-비정규근로자의 임금격차는 노동조합이 없는 경우 29.5%이고 노동조합이 있는 경우 26.1%이다. 중소기업 사업체에서는 남자에 비해 여자의 정규-비정규근로자의 임금격차가 더 크다. 남자의 경우와 같이 여자의 경우도 노동조합 역할의 사업체 규모간 차이를 확인할 수 있으며⁷⁾ 이 임금격차가 가장 심각한 곳도 노동조합이 없는 대규모 사업체이다.

IV. 비정규근로자가 될 확률

<표 6>은 비정규근로자가 될 확률을 로짓추정한 것이다.⁸⁾ 학력이 낮을수록 비정규근로자가 될 확률이 높다. 남자는 기혼보다 미혼이, 여자는 미혼보다 기혼이 비정규근로자가 될 확률이 높다. 남자는 비서울 소재 사업체보다 서울 소재 사업체의 근로자가, 여자는 서울 소재 사업체보다 비서울 소재 사업체의 근로자가 비정규근로자가 될 확률이 높다. 남녀 모두 299인 이하 중소기업의 근로자보다 300인 이상 대규모 사업체의 근로자가 비정규근로자가 될 확률이 높다. 그리고 근속의 추정계수가 음인 것은 정규근로자에 비해 비정규근로자의 근속연수가 짧은 것을 반영한다.

주목할 것은 노조더미 및 노조더미와 대규모 사업체더미와의 교차항의 추정계수이다. 노조더미의 추정계수는 남녀 모두 양의 부호를 가진다. 남자의 경우는 노동조합이 있는 중소기업의 근로자가 노동조합이 없는 중소기업의 근로자보다 비정규근로자가 될 확률이 6.0%포인트 더 높고, 여자의 경우는 20.7%포인트 더 높다. 정규근로자 위주의 노동조합은 정규근로자를 보호하고 임금을 높인다. 이에 대한 대응으로 사용자는 가급적 비정규근로자를 고용하고 그들의 임금을 낮추어(제Ⅲ장) 고용의 유연성을 제고하고 비용절감을 시도하는 것으로 보인다. 그러나 노조더미와 대규모 사업체더미와의

7) 노동조합이 있는 사업체에 근무하는 여자 근로자의 비율이 중소기업은 27.7%, 대규모 사업체는 60.2%이다.

8) 8개의 직종더미와 18개의 산업더미가 사용되었다.

〈표 6〉 비정규근로자의 로짓추정

변수	남자		여자	
	추정계수	한계효과	추정계수	한계효과
절편	4.844* (0.111)	0.453* (0.011)	2.081* (0.131)	0.506* (0.032)
연령	-0.115* (0.0042)	-0.011* (0.00040)	0.0026 (0.0048)	0.00063 (0.0012)
연령×연령	0.0016* (0.000048)	0.00015* (0.0000046)	0.00043* (0.000059)	0.00011* (0.000014)
근속	-0.427* (0.0048)	-0.040* (0.00048)	-0.371* (0.0060)	-0.090* (0.0014)
근속×근속	0.0084* (0.00023)	0.00079* (0.000023)	0.0076* (0.00030)	0.0018* (0.000074)
경력더미 (1 ≤ < 3년)	-0.489* (0.017)	-0.040* (0.0013)	-0.545* (0.018)	-0.129* (0.0041)
경력더미 (3 ≤ < 4년)	-0.359* (0.025)	-0.030* (0.0019)	-0.579* (0.026)	-0.133* (0.0057)
경력더미 (4 ≤ < 5년)	-0.182* (0.030)	-0.016* (0.0024)	-0.460* (0.034)	-0.107* (0.0074)
경력더미 (5 ≤ < 10년)	-0.489* (0.026)	-0.041* (0.0020)	-0.827* (0.031)	-0.186* (0.0062)
경력더미 (≥10년)	-0.478* (0.026)	-0.042* (0.0022)	-0.954* (0.037)	-0.210* (0.0070)
고졸더미	-0.359* (0.023)	-0.033* (0.0021)	-0.196* (0.027)	-0.048* (0.0065)
전문대졸더미	-0.782* (0.029)	-0.059* (0.0018)	-0.444* (0.033)	-0.105* (0.0074)
대졸더미	-1.157* (0.029)	-0.098* (0.0024)	-0.548* (0.034)	-0.129* (0.0075)
기혼더미	-0.198* (0.018)	-0.019* (0.0018)	0.033 (0.021)	0.0079 (0.0050)
노조더미	0.619* (0.017)	0.060* (0.0017)	0.849* (0.019)	0.207* (0.0045)
대규모사업체더미 (300인 이상)	0.681* (0.024)	0.072* (0.0029)	0.758* (0.025)	0.186* (0.0061)
노조더미× 대규모 사업체더미	-0.964* (0.033)	-0.073* (0.0021)	-0.700* (0.035)	-0.160* (0.0073)
서울소재더미	0.081* (0.015)	0.0077* (0.0014)	-0.061* (0.015)	-0.015* (0.0037)
직종더미	+	+	+	+
산업더미	+	+	+	+
N	237,031		132,630	
Log Likelihood	-79,454.4		-66,415.9	
χ^2	102,375.5*		49,803.2*	
Pseudo R ²	0.3918		0.2727	

주: 괄호 안은 표준오차이고, *는 유의수준, 0.01 미만임.
 자료: 노동부, 「사업체근로실태조사」, 2003년.

교차항의 추정계수는 남녀 모두 음의 부호를 가진다. 남자의 경우는 대규모 사업체가 노동조합의 효과를 7.3%포인트 낮추고 여자의 경우는 16.0%포인트 낮춘다. 정규근로자를 보호하고 그들의 임금을 높이는 노동조합에 대해 중소기업 사업체의 사용자는 가급적 비정규근로자를 고용하고 그들의 임금을 낮추고(제III장) 있는 것으로 보인다. 그러나 대규모 사업체에서는 이러한 시도가 강력한 노동조합에 의해 제동이 걸리는 것으로 보일 뿐만 아니라⁹⁾ 남자의 경우는 오히려 노동조합이 정규근로자의 채용을 요구하여 관철시키고 있는 것으로 보인다($6.0\% - 7.3\% = -1.3\%$).¹⁰⁾

지금까지의 분석으로부터 노동조합의 역할과 이에 대한 사용자의 대응이 확인된다. 노동조합은 정규근로자를 보호하고 임금을 높이지만 이에 대한 대응으로 사용자는 가급적 비정규근로자를 고용하고 그들의 임금을 낮추어 고용유연성을 제고하고 비용절감을 시도하고 있는 것으로 보인다. 그러나 대규모 사업체의 노동조합은 비정규근로자의 고용을 억제하고 있는 것으로 보이며 나아가 남자의 경우는 정규근로자의 채용을 관철시키고 있는 것으로 보이고, 비정규근로자의 임금을 높여 정규-비정규 임금격차를 부분적으로 완화하고 있는 것으로 보인다(제III장).¹¹⁾

노동조합의 역할과 사용자의 대응에 대한 분석은 최근의 비정규근로자의 급증에 대한 설명을 시사한다. 2003년 초에 출범한 '참여정부'는 '국민의 정부'보다 더 친노동적인 정권(pro-labor government)으로 인식되었다. 집권을 전후하여 발생한 두산중공업노조, 화물연대, 조흥은행노조, 지하철노조, 자동차(버스)노조, 철도노조, LG정유노조 등의 파업에 대한 정부의 대응, 노사정위원회의 위상 제고 및 권한 확대, 비정규근로자의 보호와 기업의 투명성 제고를 목적으로 하는 일련의 정책들과 대통령 발언들은 이러한 인식

9) 정규근로자와 비정규근로자를 두 생산요소로 보아 정규근로자의 수요탄력성에 관한 공식(Layard and Walters 1978, p. 267)을 이용하면, 비정규근로자의 공급탄력성이 낮을수록 정규근로자의 수요탄력성이 낮아져 정규근로자 위주의 노동조합의 교섭력이 높아지므로 노동조합은 비정규근로자의 채용에 관여하여 적절한 수준으로 유지함으로써 비정규근로자의 공급탄력성을 낮추려고 할 수 있다. 실제로 단체협약에는 비정규근로자의 채용을 조절 내지 억제하는 다양한 조항들이 발견된다(김정환·문무기·윤문희 2003, p. 139, p. 140, p. 145, p.146).

10) 한 심사자는 사업체규모에 따른 이러한 차이는 중소기업 사업체는 비정규근로자에 대한 수요를 달리 충족할 대안이 없는 데 비하여, 대규모 사업체는 편법적인 하청업체 근로자의 활용 등을 통해 비정규근로자에 대한 수요를 충족하는 데 기인하는 부분도 있을 것임을 지적하였다.

11) 정규-비정규근로자 임금격차가 작을수록 정규근로자에 대한 수요가 커지므로 노동조합은 이 임금격차를 완화하려고 할 수 있다.

을 뒷받침한다.¹²⁾ 친노동적인 정부라 하더라도 실제로 구체적인 정책은 모든 근로자를 위한 정책일 가능성은 매우 낮으며, 조직과 대표를 갖추고 정부에 압력을 행사하는 노동조합원들을 위한 정책일 가능성이 높다. 이에 대한 기업의 대응은 정규근로자의 고용을 억제하고 가급적 비정규근로자를 고용하는 것으로 나타날 수 있다. 지난 정부보다 더 친노동적인 정책으로 인해 정규근로자의 채용 및 해고에 더 많은 비용과 노력이 소요될 것이고 노동조합은 더욱 강경해질 것으로 예상되기 때문이다. 그러나 최근의 비정규근로자 급증에 대한 이러한 설명은 횡단면 분석 결과를 가지고 시계열 변화를 설명한다는 점에서 제한적이고 잠정적(tentative)이다.

V. 결 론

정규-비정규근로자의 임금격차에 대한 기존 연구들의 추정치는 사업체를 통제하지 않아 모든 사업체에 걸쳐 평균적인 비정규근로자가 평균적인 정규근로자에 대비해서 구해진 것이다. 비정규근로자가 차별적 대우를 받는다고 느낀다면 그것은 전체 근로자와의 비교에서 오는 것이 아니라 바로 자기가 근무하는 직장의 정규근로자와의 비교에서 오는 상대적인 박탈감일 가능성이 크다. 본고는 이러한 인식에 입각해서 사업체근로실태조사 자료를 사용하여 사업체의 고정효과를 통제한 후의 정규-비정규근로자의 임금격차를 추정하였다.

사업체의 고정효과를 통제하면 정규-비정규근로자 임금격차는 통제하기 전보다 매우 커진다. 사업체 고유의 이질성(heterogeneity)을 통제한 후 노동조합이 없는 사업체에 근무하는 남자 정규-비정규근로자의 임금격차(within-establishments wage differential)는 20.7%로

12) ‘참여정부’는 출범 초기인 2003년에 줄곧 노동조합이 사회적 약자라는 인식을 바탕으로 노동정책을 입안하고 집행해 왔다. 당시 노동부 장관은 노동조합이 불법행동을 해도 “불법행동이라도 정당한 주장은 들어주어야 한다.”고 하면서 경제원리나 법과 상치하더라도 노동조합의 주장을 수용하도록 기업을 압박하였고, 그 결과 두산중공업 분류 때에는 노동부 장관이 ‘무노동 무임금’ 원칙을 깨는 중재를 기업에 강요했다. 노무현 대통령은 1998년 현대자동차에서 정리해고를 쟁점으로 한 분류가 발생했을 때 이를 중재하는 여당의 대표로 활동했고, 이러한 행동을 변호하며 “현대자동차처럼 전국적으로 영향을 미치는 사태가 다시 발생할 경우 정치권이 역시 개입해야 한다(<중앙일보> 1998. 8. 26).”고 말했다(박덕제·박기성 2005). 이 같은 개입이 ‘참여정부’의 노사관계관을 대변한다고 할 수 있다.

매우 크지만, 저임금 사업체의 정규근로자 임금보다 고임금 사업체의 비정규근로자 임금이 더 높아 모든 사업체에 걸쳐 평균적인 임금격차는 6.8%로 축소된다. 이 20.7%와 6.8%의 차이는 사업체간 임금격차(between-establishments wage differential)를 반영한다. 각 변수의 사업체 평균을 가지고 추정(establishment means regression)하면 비정규의 추정계수가 +0.079이고 통계적으로 유의하다. 남자 비정규근로자의 비율이 10%포인트 높으면 사업체의 남자 평균 임금은 0.79% 높다.

노동조합이 있는 사업체에 근무하는 남자 정규-비정규근로자의 임금격차는 21.8%로 확대된다. 우리나라의 노동조합은 정규근로자 위주로 조직되어 있다. 노동조합이 있는 사업체가 없는 사업체보다 정규근로자의 임금이 더 높고 정규근로자를 해고하기가 더 어려울 것이기 때문에 비정규근로자의 임금을 낮추어 비용절감을 시도할 것이다. 그러나 사용자의 이러한 노력은 대규모 사업체의 경우 강력한 노동조합 때문에 제동이 걸리고 있는 것으로 보인다. 노동조합이 중소기업에서는 정규-비정규근로자 임금격차를 늘리나, 대규모 사업체에서는 이 임금격차를 줄인다. 정규근로자를 보호하고 그들의 임금을 높이는 노동조합에 대해 중소기업 사업체의 사용자는 비정규근로자의 임금을 낮추어 비용절감을 시도하고 있는 것으로 보인다. 그러나 대규모 사업체에서는 이러한 시도가 강력한 노동조합에 의해 제동이 걸리는 것으로 보일 뿐만 아니라 노동조합이 이 임금격차 완화에 부분적으로 기여하고 있는 것으로 보인다. 이 임금격차가 가장 심각한 곳은 노동조합이 없는 대규모 사업체로 남자의 경우 무려 35.9%에 달한다.

그리고 남자의 경우 고정효과를 통제함에 따라 인적자본의 수익률이 낮아진다. 이것은 인적자본이 높은 근로자들이 동일 사업체에 모이고 인적자본이 낮은 근로자들이 다른 동일 사업체에 모이는 등 인적자본의 수준에 따라 남자 근로자들의 사업체간 분리(segregation)가 일어나고 있는 것을 시사한다.

본고의 추가적인 연구 관심은 비정규근로자가 되는 데 영향을 주는 요인이 무엇인가를 알아보는 것이다. 비정규근로자가 되는 확률을 추정하는 로짓분석에 의하면 비정규근로자가 될 확률이 남자의 경우는 노동조합이 있는 중소기업 사업체의 근로자가 노동조합이 없는 중소기업 사업체의 근로자보다 6.0%포인트 더 높고, 여자의 경우는 20.7%포인트 더 높다. 그러나 노조와 대규모 사업체의 교차항의 추정계수는 남녀 모두 음의 부호를 가진다. 남자의 경우는 대규모 사업체가 노동조합의 효과를 7.3%포인트 낮추고 여자의 경우는 16.0%포인트 낮춘다. 정규근로자를 보호하고 그들의 임금을 높이는 노동조합에 대해

중소규모 사업체의 사용자는 가급적 비정규근로자를 고용하고 있는 것으로 보인다. 그러나 대규모 사업체에서는 이러한 시도가 강력한 노동조합에 의해 제동이 걸릴 뿐만 아니라 남자의 경우는 오히려 노동조합이 정규근로자의 채용을 요구하여 관철시키고 있는 것으로 보인다.

이러한 분석으로부터 노동조합의 역할과 이에 대한 사용자의 대응이 확인된다. 노동조합은 정규근로자를 보호하고 임금을 높이지만 이에 대응하여 사용자는 가급적 비정규근로자를 고용하고 그들의 임금을 낮추어 고용유연성을 높이는 동시에 비용절감을 시도하고 있는 것으로 보인다. 그러나 대규모 사업체의 노동조합은 비정규근로자의 고용을 억제하고 있는 것으로 보이며, 나아가 남자의 경우는 정규근로자의 채용을 관철시키고 있는 것으로 보이고, 비정규근로자의 임금을 높여 정규-비정규 임금격차를 부분적으로 완화하고 있는 것으로 보인다.

이것은 최근의 비정규근로자의 급증에 대한 한 설명을 시사한다. 2003년 초에 출범한 '참여정부'는 '국민의 정부'보다 더 친노동적인 정권(pro-labor government)으로 인식되어 정규근로자의 채용 및 해고에 더 많은 비용과 노력이 소요될 것이고, 노동조합은 더욱 강경해질 것으로 예상되었기 때문에 이에 대한 기업의 대응은 정규근로자의 고용을 억제하고 가급적 비정규근로자를 고용하는 것으로 나타날 수 있다. 그러나 이러한 설명은 횡단면 분석 결과를 가지고 시계열 변화를 설명한다는 점에서 제한적이고 잠정적(tentative)이다.

참고문헌

- 김정환·문무기·윤문희, 「단체협약분석」, 노동부 연구용역보고서, 한국노동연구원, 2003.
- 남재량, 「정규직-비정규직 임금격차에 관한 연구」, 한국노동경제학회 하계학술대회 발표 논문, 2006.
- 박기성·김용민, 「정규 및 비정규직간 근로조건 실태분석」, 노동부 연구용역보고서, 성신여자대학교 경제연구소, 2004.
- 박덕제·박기성, 「노사관계와 노동정책」, 원고, 성신여자대학교, 2005.

- 안주엽. 「비정규근로에 대한 차별적 처우는 어느 정도인가?」. 『매월노동동향』 2004년 6월호: 78-93.
- 어수봉 · 윤석천 · 김주일. 「고용정책적 측면에서의 비정규직 고용개선방안 연구」. 노동부 연구용역보고서. 한국기술교육대학교, 2005.
- 이인재. 「정규직 임금프리미엄에 관한 연구」. 한국노동경제학회 하계학술대회 발표논문, 2006.
- 배진한 · 류기철 · 박기성 · 최경수 · 성제환. 「비정형 고용의 실태와 정책개선 방향」. 노동부 연구용역보고서. 한국노동경제학회, 2000.
- Greene, William H. *Econometric Analysis*. 4th ed. London: Prentice Hall, 2000.
- Hausman, J. A. "Specification Tests in Econometrics." *Econometrica* 46 (6) (November 1978): 1251-1271.
- Layard, P. R. G., and Walters, A. A. *Microeconomic Theory*. New York: McGraw-Hill, 1978.

abstract

Wage Differentials between Standard and Non-standard Workers

Yong-Min Kim and Ki Seong Park

In this study, the wage differentials between standard and non-standard workers are estimated using the data from the Establishment Employment Survey of 2003. The estimated wage differentials between standard and non-standard workers become greater controlling for the fixed effects of establishments. The within-establishment wage differential is estimated to be 20.7% between male standard and male non-standard workers in unorganized establishments controlling for establishment heterogeneity. However, the estimated overall wage differential is reduced to 6.8% due to the high wages of non-standard workers in large size establishments and the low wages of standard workers in small size establishments. This difference between 20.7% and 6.8% reflects the between-establishment wage differential. In organized establishments, the wage differential becomes larger, 21.8%, between male standard and male non-standard workers. For the male workers, the greatest wage differential between standard and non-standard workers is found in unorganized large size establishments: it is 35.9%. In organized establishments, it contracts to 25.8%.

The additional estimations on the probability of becoming non-standard workers are done. For the male sample, the probability of standard workers to become non-standard workers in unorganized establishments is 6.0 percentage points higher than that in small size organized establishments. The probability is 20.7 percentage points higher for the female sample. However, the signs of the interaction terms of union and large size establishments are all negative. While the effect of large size establishments reduces the effect of union on the probability to 7.3 percentage

points for the males, it reduces the probability to 16.0 percentage points for the females.

Key Words: Non-standard Workers, Wage Differential, Fixed Effects, Labor Union