

비정규직 보호법의 차별 시정 효과

고혜진*

요약

본 연구는 비정규직 보호법의 시행이 비정규직의 노동시장 차별 개선에 기여하였는지 실증적으로 규명한 연구이다. 이때 기존 연구와 달리, 임금뿐 아니라 사회보장 혜택을 포괄하여 비정규직에 대한 차별 시정 효과를 살폈다. 이는 사용자의 고용 관련 의사결정에 영향을 미치는 노동비용에 사회보장기여금 부담도 상당한 부분을 차지하기 때문이다. 분석에서는 기업을 분석 단위로 하여 기업 규모별 시행 시기의 차이를 반영한 패널토빗모형을 적용하였다. 분석 결과, 비정규직 보호법이 일부 심각한 사회보장 배제를 경험한 집단에서 차별 개선의 효과를 가졌다. 하지만 이는 제한적인 효과로 전반적으로 비정규직 보호법이 임금과 사회보장에서 차별 해소에 기여했다고 보기는 어렵다. 게다가 비정규직 내부에서도 특히 임금과 사회보장 차별에 취약한 집단들이 존재한다. 이와 같은 비정규직에 대한 임금과 사회보장 차별이 이들의 삶의 질과 직결된다는 점을 감안할 때, 이들에 대한 차별 해소를 위한 적극적인 제도 개선 노력이 필요하다. 이에 본 연구에서는 비정규직 보호법의 차별을 정당화하는 이유를 제한하는 것과 함께 차별 금지 영역에 대한 개방적 접근 및 보완적 크레딧 제도의 도입 그리고 비정규직 사용 사유 규제를 적극적으로 검토할 것을 제안한다.

주요어: 비정규직, 고용 보호 입법, 비정규직 보호법, 차별

* 서울대학교 사회복지연구소 선임연구원

1. 서론

외환위기 이후 한국 기업은 비정규직 활용을 전례없이 늘리기 시작했다. 이는 국제통화기금의 노동 시장 유연화 요구로 촉발된 것이긴 하지만, 사용자 측에서도 경쟁력 확보 차원에서 반길만한 전략이었다. 비정규직 활용은 고용조정이 쉽지 않은 연공급 기반의 경직된 노동시장의 제약을 벗어날 효과적인 방안이기 때문이다. 세계화된 경쟁에 내몰린 기업 입장에서는 해외로 공장을 이전하지 않는 한 비용 절감을 위해 취할 수 있는, 많지 않은 전략 중 하나였던 것이다. 문제는 이 과정에서 늘어난 비정규직 근로자들의 근로 여건이 녹록지 않았다는 점이다. 임금을 비롯하여 사회보장 혜택, 각종 기업의 부가급여, 훈련 및 교육 기회 등 비정규직은 정규직보다 열등한 처우를 받아온 것이다. 그래서 여전히 한국 사회에는 비정규직 ‘문제’에 대한 우려의 목소리가 크다.

그간 한국 정부도 비정규직의 근로 여건 개선에 노력을 기울여왔다. 2002년 7월 노사정이 고용 형태에 따른 비정규직 정의에 합의한 것을 시작으로, 비정규직 근로 여건 개선을 위한 이해당사자 간 논의를 지속하였다. 그 치열한 협의는 2006년 결실을 보았다. 비정규직 근로자의 남용과 이들에 대한 차별 방지를 목적으로, 비정규직 보호법, 「기간제 및 단시간 근로자 등에 관한 법률」(이하 기간제법)이 제정되고, 「노동위원회법」, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 파견법)이 개정된 것이다. 이후에도 비정규직 차별 시정의 실효성을 높이고자 여러 차례 개정도 단행했다. 구체적으로 불법 파견 근로자에 대한 사용자의 직접고용 의무 강화와 비정규직에 대한 차별시정 기간 연장 및 사용자에 대한 과태료 부과 조치 근거 마련(2012.8), 차별 금지 대상 영역 구체화(2013.9), 징벌적 배상 명령 근거 마련 및 차별 시정 명령 대상 범위 확대(2014.9) 등이 그것이다.

지금까지 이상의 비정규직 보호법의 영향에 대한 평가는 꾸준히 진행되어 왔다. 다만 평가는 주로 비정규직 근로자의 직업 상실, 즉 실업 문제에 초점이 맞춰졌다. 법률 재·개정 당시, 기간제 근로자의 무기 계약 근로자로의 전환이 의무화되는 2년 후 대량 실업 양상에 대한 우려가 만연했기 때문이다(한겨레, 2006). 이에 자연스럽게 비정규직 보호법의 효과 검증에서도 법이 실업에 미치는 영향에 대한 평가가 활발하게 진행된 것이다(이병희, 2009; 남재량, 박기성, 2010; 유경준, 강창희, 2013; 김명환, 김기승, 2014; Yoo & Kang, 2012; Baek & Park, 2018). 연구 결과도 대체로 일치하여, 소규모 기업에서의 비정규직 근로자 활용 감소로 적어도 법 시행 초기에는 전반적인 고용 감소가 확인된다. 다만 법 시행 초기의 실업은 규제 정착과 더불어 상쇄된다(유경준, 강창희, 2013; Yoo & Kang, 2012).

이에 반해, 2007년부터 시행된 비정규직 보호법이 차별 개선에 미친 영향에 관한 연구는 많지 않다. 많은 연구에서 한국 사회에서 노동 지위에 따른 차별이 실재함을 꾸준히 밝혀왔음에도 말이다(류

만희, 2004; 이성균, 2006; 정성미, 2007; 서정희, 백승호, 2014; 장혜현, 2015 등). 게다가 차별 개선 효과를 살펴더라도 임금에 한정해서 그 효과를 살펴보고, 결과 역시 일관되지 않다(이용관, 2015; 차형민, 2016). 달리 말해, 비정규직 보호법이 비정규직 차별 개선에 미친 영향이 실증적으로 충분히 검증되지 않았기 때문에 성과를 단언할 수는 없다. 이에 본 연구는 비정규직 보호법이 비정규직의 차별 시정에 기여하였는지를 재평가해보고자 한다.

이때, 본 연구는 기존 연구들과 다음의 차이가 있다. 우선, 임금뿐 아니라 사회보장 혜택에서 노동 지위에 따른 차별에 유의미한 변화가 있는지를 살핀다. 비정규직 활용과 이들에 대한 차별적 처우는 사용자의 노동비용 절감 노력과 맞닿아 있는데, 사회보장기여금 역시 사용자의 노동비용에 중요한 부분이기 때문이다. 다음으로 본 연구는 기업을 분석 단위로 한다. 비정규직 보호법에서 차별 시정 의무를 지는 자로 사용자를 명시하고 있기 때문이다. 따라서 본 연구는 기업을 분석 단위로, 비정규직 보호법 시행 이후 정규직과 비정규직 근로자 간 임금 및 사회보장 격차에 변화가 있는지를 살핀다.

2. 비정규직 보호법의 비정규직 차별 시정 효과에 관한 기존 논의

1) 비정규직의 근로 조건

비정규직 근로자는 같은 업무에 종사하는 정규직 근로자보다 근로 조건이 열악한 것으로 알려져 있다. 먼저 비정규직은 정규직보다 임금 수준이 낮다(이성균, 2006; 정성미, 2007; 김기승, 김명환, 2016; Kim & Skott, 2016). 물론, 생산성 차이(남재량, 2007)나 기업 규모에 따른 임금 격차(정이환, 2007) 역시 무시할 수 없는 요인이다. 예컨대, 정이환(2007)은 기업 규모에 따른 임금 격차가 상당히 크기 때문에 노동 지위만으로 임금 격차를 설명할 수 없다는 점을 강조한 바 있다. 그러나 그가 비정규직이 낮은 임금을 받는다는 점을 부인한 것은 아니다. 게다가, 이철승(2017)은 상대적으로 고임금을 보장받는 대기업에 종사하는 비정규직들 역시도 임금에서 상당한 차별을 경험하고 있다고 지적하였다.

임금 차등은 기업 복지 혜택에서의 차이와도 연관된다. 고임금이 보장되는 것과 마찬가지로, 기업 복지 혜택은 공공기관, 대기업일수록 다양하게 그리고 더 많이 제공된다(최균, 2002; 윤정향, 2004; 조상미, 박은주, 2011). 문제는 같은 기업에 종사하더라도 비정규직이 유의미하게 적은 혜택을 받는다

는 것이다(윤정향, 2004; 배화숙, 2005).¹⁾ 이는 퇴직금 혹은 퇴직연금에서도 마찬가지이다. 다양한 복지혜택이 관대하게 제공되는 기업에서도 비정규직 받는 기업 복지가 적은 것이다. 일례로 정규직의 99.6%가 퇴직금을 적용받는 것에 반해, 비정규직 근로자는 35.8%만이 적용 대상이다(김유선, 2017:26).

그뿐만 아니라, 비정규직 근로자들은 사용자의 보험료 부담 회피를 이유로 사회보장 혜택에서도 배제되어왔다(류만희, 2004; 서정희, 백승호, 2014). 물론 2003년 이후 사회보험 적용 범위 확대로 원칙적으로는 적용제외 대상이 상당히 줄었다. 이에 적어도 법률상으로는 비정규직 중 많은 수가 사회보장 혜택에 포괄되었다. 그런데도 노동 지위에 따른 사회보장에서의 차별은 여전하다. 구체적으로 장지연과 양수경(2007)에 따르면, 1998년부터 2005년까지 비정규직으로 종사한 사람 중 80% 이상이 4대 보험 적용을 받지 못하였다. 이후 포괄범위 확대에도 불구하고, 절반 이상의 비정규직은 사회보장 혜택을 받지 못하고 있다(장혜현, 2015; 김유선, 2017:26-28). 게다가 시간제나 일용 근로자 등의 비정규직 근로자는 법률적으로도 완전한 보호를 받고 있지 못하다(서정희, 백승호, 2014; 서정희, 2015; 서정희, 박경하, 2015).

2) 비정규직 보호법과 차별 시정

이론적으로 고용 보호 입법은 사용자의 노동비용을 중심으로 비정규직 근로 조건 개선과 관련해 두 가지 가능성을 가진다(Skeding, 2010: 60-61, 126). 일단 높아진 해고 비용으로 사용자의 여타 노동비용 삭감 유인이 커진다(Lazear, 1990). 이 유인이 강하다면 비정규직 고용 보호 입법 도입이 비정규직 근로자들의 임금이나 사회보장 혜택이 줄어들 것으로 예상할 수 있다. 특히 한국과 같이 정규직 근로자들의 임금 유연성이 낮은 노동시장 구조에서는 비정규직에 대한 열등한 처우가 정규직 고용에 요구되는 고비용을 낮추는 방편이 될 수 있다(McDonald & Solow, 1985).

한편, 보상임금이론(the theory of compensating wage differentials)에 근거, 사용자의 노동비용 절감 노력이 임금과 사회보장에서 상이한 방향으로 나타날 가능성도 있다. 이에 따르면, 불만족스러운 근

1) 다만, 조상미와 박은주(2011)의 연구에서는 대부분의 기업복지 영역에서 정규직 비율이 유의미한 영향을 미치지 않았다. 오히려 일부 제도, 주거비, 식사비 및 오락비용 보조에서 정규직 비율이 낮은 사업장에서 제도를 도입한 경우가 통계적으로 유의미한 수준에서 높다. 이에 관해, 저자들은 해당 제도들이 정규직보다는 비정규직자에게 많은 혜택을 제공하는 제도이기 때문이라고 설명하였다. 그러나 상대적으로 정규직 근로자들에게 많이 적용되는 자녀 학비 및 보육비 지원, 교육 훈련 관련 비용 등에서 정규직 비중이 유의미한 영향을 미치지 않지만, 제도 도입에 부적 방향성을 가진다는 점을 고려하면 다소 납득하기 어렵다. 분석에서 비정규직 비율, 비정규직 구성 등을 고려한다면 분석 결과가 달라질 가능성이 있어 보인다.

로환경에 처한 일자리에 대한 반대급부로 더 높은 수준의 임금을 지급하는 경향이 있다. 달리 말해, 고용 보호 입법을 통한 직업 안정성의 제고는 저임금을 정당화하는 기제가 될 수도 있다는 것이다. 실제로 Heywood 외(2018)는 고용 보호 입법으로 인한 직업 안정성 제고를 대가로 한 임금 하락이 특히 저숙련 근로자에게서 큰 폭으로 나타난다는 것을 실증한 바 있다. 만약 이 예측이 맞다면, 비정규직 보호법을 통한 사회보장에서의 차별적 처우 개선이 이들에 대한 임금 하락과 동반될 가능성이 있다.

다른 한편, 고용 보호로 인한 이직률 저하가 근로자 결속의 견고화로 이어진다면, 근로자들의 협상력이 강화될 수 있다(McDonald & Solow, 1985; Lindback & Snower, 1988, 2001). 만약 비정규직 근로자들의 협상력 강화가 고용 보호 입법 시행에 수반된다면, 비정규직 근로자들의 근로 조건 개선이 가시화될 여지도 있다. 게다가 한국의 비정규직 보호법은 비정규직 근로자에 대한 차별 금지 역시 명문화하고 있기에, 비정규직 근로자들의 요구는 정당한 것으로 여겨져 실질적으로 차별이 개선될 가능성도 있다. 결국 어느 쪽의 힘이 더 강하게 작동하느냐에 따라 결과가 달라질 수 있다.

2007년 시행된 한국의 비정규직 보호법의 차별 개선 효과를 분석한 연구는 많지 않다. 뿐만 아니라, 연구마다 차별 개선과 관련해 상반된 결과를 보인다. 구체적으로 이용관(2015)에 따르면, 비정규직 보호법 시행이 비정규직의 임금 구성에 통상적으로 유의미한 수준의 영향을 미쳤다. 특히 개인 성과급이 포함되지 않는 경우가 두드러져, 비정규직 보호법 시행 이전보다 비정규직이 낮은 임금을 수령할 가능성이 커졌다. 이에 반해, 차형민(2016)은 차별시정제도 도입 이후 적어도 대기업에서는 임금 차별이 개선되었다고 평가했다. 구체적으로 그는 비정규직 보호법의 시행을 외부 힘으로 기업이 조직의 정당성을 확보하는 ‘강제적 동형화’로 보고 이것이 노동 지위 간 임금 격차에 미친 영향을 살폈다. 그 결과 정규직과 비정규직 간 임금 차이가 법 시행 이후 현저하게 줄어들었다. 최형재(2011) 역시 비정규직 보호법 시행 후 정규직 대비 비정규직의 임금이 상승했음을 보였다. 이처럼 관련 연구가 많지 않은 것은 물론, 결과 역시 일치되지 않아 비정규직 보호법의 차별 시정 효과를 단언할 수 없다.

3. 연구방법

1) 분석 단위 및 모형

본 연구는 Back과 Park(2018) 및 차형민(2016)과 같이, 한국노동연구원의 사업체 패널조사를 활용, 기업 단위에서의 차별시정 효과를 파악하고자 한다. 이때 기업은 2005년을 기준으로 직·간접 고용

비정규직 근로자를 1인 이상 고용한 기업으로 한정한다. 비정규직을 고용하지 않는 기업은 실질적으로 차별 시정 대상에 해당하지 않다는 판단에서이다. 아울러, 기간제와 시간제 고용을 포함한 직접 고용과 파견 및 용역 근로자 등을 포함한 간접 고용 근로자를 구분해 다룬다. 자료에서 종사상 지위별로 세분된 처우 확인은 어렵지만²⁾, 종사상 지위에 현저한 차이가 있는 두 집단만이라도 별도로 다뤄 비정규직 보호법의 성과를 살펴보기 위함이다.

사업체 패널조사를 활용하여 비정규직 보호법의 성과를 분석할 때 처치집단 설정과 법 적용 시기와 관련해 주의할 점이 있다. 비정규직 보호법은 상시 근로자 300인 이상 민간 기업과 전체 공공기관에 2007년 7월 1일 적용된 이후, 이듬해인 2008년 7월 1일부터는 상시 근로자 100인 이상, 2009년 7월 1일부터는 상시 근로자 5인 이상 민간 기업에 적용하였다. 그런데 사업체 패널조사는 민간 기업의 경우 상시 근로자 5인 이상 기업을 모집단으로 한다. 따라서 2009년 3차 자료부터는 조사에 포함된 모든 기업이 법의 적용대상이 되어 비교집단을 설정할 수 없다.³⁾ 나아가 위 조사는 격년 단위로 행해지는 패널조사로 2008년과 2009년, 두 개년에 걸쳐 이뤄진 차등 적용의 효과를 구분해낼 수 없다. 즉, 2009년의 3차 자료에서는 상시 근로자 100인 이상 300인 미만(2008년), 상시 근로자 100인 미만(2009년)에 나타났거나 혹은 나타났을 변화가 혼재되는 것이다.

전술한 자료의 한계를 극복하는 한 가지 방법은 2007년을 기준으로 상시 근로자 300인 이상 기업에서의 변화에 초점을 맞추는 것이다. 하지만, 이 경우, 활용할 수 있는 웨이브 수가 제한되는 문제를 피하기 어렵다. 2009년부터는 자료 내 모든 기업이 법의 적용을 받게 되어 2005년과 2007년 자료만을 활용할 수 있기 때문이다. 만약 기존 연구들에서 기점으로 활용해온 2007년을 기준으로 2009년 이후 자료까지를 활용해 차분 모형을 적용한다면 효과 추정이 왜곡될 수 있다는 것이다.

이에 본 연구에서는 단일 기준 시점이 아니라, 기업 규모별 법의 적용을 받은 기간을 활용하여 전술한 문제를 해결하였다. 구체적으로 상시 근로자 300인 이상 기업 및 공공기관은 2005년(1차 웨이브)을 적용 연(年)수 0년으로 하여 2007년(2차 웨이브) 1년, 2009년(3차 웨이브) 3년, 2011년(4차 웨이브) 5년, 2013년(5차 웨이브) 7년으로 조작화하는 것이다. 마찬가지로 상시 근로자 100인 이상 300인 미만 기업은 2005년과 2007년은 0년, 2009년 2년, 2011년 4년, 2013년 6년으로, 상시 근로자 100인 미만 기업은 2005년과 2007년은 0년, 2009년 1년, 2011년 3년, 2013년 5년으로 법의 실질적 적용 기간을 반영한다.⁴⁾ 이를 통해, 규모별 특징을 구분할 수 있으며, 비정규직 보호 입법의 시행, 그리고 제도 경

2) 다만, 직접 고용과 간접 고용에서 어떤 형태의 고용을 주로 활용하는지를 통제변수로 포함해 분석한다.

3) 일부 기업은 표집 당시에는 5인 이상이었지만 인력 감축으로 상시근로자가 5인 미만인 경우도 있다. 다만, 그 수는 전체 민간 기업 조사 대상 6,095개소(2005년부터 2013년) 2개소(2013년에만 총 2개소가 확인되어 극히 미미하여 2009년을 기점으로 제도 시행 효과를 파악하기는 어렵다.

4) 2015년 6차 웨이브 자료도 공개되어 있으나, 해당 연도에 표본 설계의 변화로 본 연구에서는 제외하고 분석하였

과에 따른 효과도 분석할 수 있다.⁵⁾

2) 추정방법

본 연구의 종속 변수는 임금과 사회보장에서의 비정규직에 대한 차별이다. 이때, 임금은 정규직과 같은 수준의 임금을 받지 않는 경우를, 사회보장의 각 영역은 전체 비정규직을 포괄하지 않는 경우를 차별로 본다.⁶⁾ 이때, 종속 변수와 관련해서는 차형민(2016)이 지적한 바와 같이, 사회적 바람직성을 의식한 편향된 응답으로 인해 실재하는 차별보다 조사 자료에서 그 정도가 약하게 보고될 가능성이 높다. 실제로 [표 1]과 같이 임금과 퇴직금에서는 비교적 덜하지만, 사회보험 영역에서는 응답 편향이 두드러지게 드러난다. 이에 본 연구에서는 차형민(2016)과 같이 토빗 모형을 적용하되, 패널의 특성을 반영한 패널 토빗 모형을 활용하였다.

다만, 강건성 검증 차원에서 선형확률모형(linear probability model)⁷⁾을 적용한 결과를 함께 제시한다. 이는 기존의 비정규직 보호법 평가 연구에서 널리 활용된 방법이기 때문이다. 이때, 선형확률모형에서는 기업 간 미관측 요인에 의한 이분산 문제를 고려해 고정효과를 적용하였다. 이와 동시에, 시간에 따라 근로자의 임금 및 사회보장 혜택에 영향을 미치는 설명되지 않는 기업 내의 특성을 반영, 기업별(id) 군집 표준오차를 반영하였다. 하지만, 제한된 시계열 자료에 패널토빗모형을 활용할 때, 고정효과를 적용하면 추정량이 편향될 수 있으므로 이를 반영하지 않았다(Greene, 2004).

한편, 본 연구에서는 다중 대체(multiple imputation)로 무응답을 보정한 자료를 분석에 활용하였다. 왜냐하면, [표 1]에 나타나듯, 무응답 비중이 상당히 높기 때문이다. 게다가 [표 2]와 같이, 임금과 사회보장에 응답하였는지의 여부에 따라 기업 특성이 달라, 무응답이 온전히 무작위(completely random)로 발생하였다고 보기 어려운 것 역시 사실이다. 따라서 Baraldi와 Enders(2010)에 따라, 체계적 결측이 존재하는 상황에서도 비교적 우수한 결과를 도출해낼 수 있는 다중 대체로 결측치를 보완한 자료를 분석에 활용한다.⁸⁾⁹⁾

다. 따라서 5차 연도까지의 종단 가중치를 적용해 분석한다.

5) 예컨대, 차별 시정 대상에 대한 불명확한 규정으로 인해 실효성이 없다는 지적이 제기되면서, 2013년 기간제법과 파견법을 제정하여 차별 금지 항목을 구체화하였다.

6) 사업체패널조사에서는 직접 고용, 간접 고용 비정규직 근로자의 임금 수준이 정규직 근로자 대비 % 수준인지 질문한다. 또한, 해당 조사에서는 두 비정규직 근로자들에게 각 사회보장이 얼마나 적용되는지(모두/50%이상/50%미만/적용되지 않음)를 묻는다.

7) DeLeire(2004)는 종속변수가 이분변수인 모형에서 차분모형을 적용할 때, 선형확률모형을 적용하면 불편(unbiased) 추정치를 도출할 수 있다고 지적하였다. 게다가 로짓 혹은 프로빗 모형 적용시 한계효과를 별도로 산출해야 하는 불편함 없이 적용할 수 있어, 기존 연구들에서도 이를 활용해왔다(유경준, 강창희, 2013; Yoo & Kang, 2012).

[표 1] 임금 및 사회보장 분포

	직접 고용 비정규직						간접 고용 비정규직					
	차별 존재		차별 없음		전체		차별 존재		차별 없음		전체	
	개소	비중	개소	비중	개소	비중	개소	비중	개소	비중	개소	비중
임금	927	59.91	521	40.09	1,548	100.0	354	86.02	58	13.98	412	100.0
국민연금	577	21.60	2,092	78.40	2,669	100.0	364	29.63	863	70.37	1,227	100.0
건강보험	451	16.91	2,218	83.09	2,669	100.0	357	29.01	874	70.99	1,231	100.0
고용보험	582	21.79	2,087	78.21	2,669	100.0	354	28.79	876	71.21	1,230	100.0
산재보험	347	13.02	2,322	86.98	2,669	100.0	345	27.98	888	72.02	1,233	100.0
퇴직금	2,225	56.77	1,695	43.23	3,920	100.0	3,363	85.79	557	14.21	3,920	100.0

주: 비정규직이 있는 기업만을 대상으로 5차년도 종단 가중치를 부여한 결과임.

[표 2] 임금 및 사회보장 응답 여부별 기업 특성 분산분석 결과 (F 값)

	직접 고용 비정규직					
	임금	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험	퇴직금
산업	0.17	26.44 ^{***}	26.44 ^{***}	26.44 ^{***}	26.44 ^{***}	6.38 [†]
규모	3.95 [†]	51.08 ^{***}	51.08 ^{***}	51.08 ^{***}	51.08 ^{***}	5.66 [†]
운영기간	1.70 ^{***}	1.60 ^{**}	1.60 ^{**}	1.60 ^{**}	1.60 ^{**}	2.35 ^{***}
노조 유무	12.72 ^{**}	22.54 ^{***}	22.54 ^{***}	22.54 ^{***}	22.54 ^{***}	1.07
경쟁정도	6.94 ^{***}	4.82 ^{**}	4.82 ^{**}	4.82 ^{**}	4.82 ^{**}	2.25
연봉제 도입	22.38 ^{***}	10.68 [†]	10.68 ^{**}	10.68 [†]	10.68 [†]	6.39 [†]
	간접 고용 비정규직					
	임금	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험	퇴직금
산업	42.24 ^{***}	4.93 ^{**}	9.43 [†]	9.44 [†]	9.11 [†]	6.38 [†]
규모	7.54 ^{**}	12.32 ^{**}	89.98 ^{***}	90.20 ^{***}	91.29 ^{***}	5.66 ^{**}
운영기간	2.16 ^{***}	-	1.87 ^{***}	1.85 ^{***}	1.88 ^{***}	2.35 ^{***}
노조 유무	5.45 [†]	-	85.57 ^{***}	83.83 ^{***}	87.45 ^{***}	1.07
경쟁정도	4.93 ^{**}	-	10.84 ^{***}	10.77 ^{***}	10.91 ^{***}	2.25
연봉제 도입	12.32 ^{**}	-	13.40 ^{***}	12.79 ^{**}	12.07 ^{***}	6.39 [†]

주: 비정규직이 있는 기업만을 대상으로 5차년도 종단 가중치를 부여한 결과임.

8) [표 2]에 제시된 산업, 규모, 운영 기간, 노조 유무 및 경쟁 정도를 투입해 추정한다. 이때, 연봉제 도입은 해당 변수에도 무응답이 있어 결측치 보완에는 활용하지 않았다.

9) 결측치를 대체하지 않은 원자료를 활용한 분석 결과는 부록에 첨부하였다.

아울러, 이상의 [표 2]에 제시된 요인들은 기업의 임금 및 사회보장 수준을 결정하는 것이기도 하다. 구체적으로 보상임금이론에 따르면 기업의 고유한 특성에 따른 직업 안정성 차이는 보상 수준의 차이로 이어진다. 예컨대, 계절적 수요가 발생하는 업종은 낮은 근무 연속성에 대한 보상의 차원에서 높은 임금이 제공될 가능성이 있다. 또한, 외부 경쟁이 심한 기업에서는 숙련된 인력 확보를 위해 보상 수준을 높일 수 있다. 반면에, 기업 운영 기간이 긴 기업은 상대적으로 임금을 비롯한 제반 보상에서의 변동이 크지 않을 수 있다. 특히, 호봉제 중심의 기존 한국 기업의 임금 체계는 외부 환경 변화에 따른 변화가 적게 나타날 수 있다. 한편, 노동조합은 내부자들의 안정적인 근무 환경을 제공하면서도 가능한 높은 수준의 보상을 받도록 노력한다. 다만, 비노조원에 대해서는 배타적인 태도를 보일 수 있다. 이처럼, 기업의 보상 체계에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 통제하여 비정규직 보호 입법의 효과를 살펴본다. 이어지는 [표 3]은 본 연구에서 활용한 변수들의 정의 및 기술통계를 요약 제시한 것이다.

[표 3] 변수 정의 및 기술통계

변수 명	정의	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
직접고용 비정규직 임금	1; 차별없음 0; 차별있음(유사업무 정규직보다 적음) * 상여금 포함	2,984	0.183	0.387	0	1
직접고용 비정규직 국민연금	1; 차별없음 0; 차별있음 (혜택없는 비정규직 존재)	3,420	0.775	0.417	0	1
직접고용 비정규직 건강보험	1; 차별없음 0; 차별있음 (혜택없는 비정규직 존재)	3,420	0.837	0.370	0	1
직접고용 비정규직 고용보험	1; 차별없음 0; 차별있음 (혜택없는 비정규직 존재)	3,420	0.791	0.407	0	1
직접고용 비정규직 산재보험	1; 차별없음 0; 차별있음 (혜택없는 비정규직 존재)	3,420	0.875	0.331	0	1
직접고용 비정규직 퇴직금	퇴직금 및 퇴직연금 가진 기업 중 1; 차별없음 0; 차별있음 (혜택없는 비정규직 존재)	3,346	0.769	0.421	0	1
간접고용 비정규직 임금	1; 차별없음 0; 차별있음(유사업무 정규직보다 적음) * 상여금 포함	3,035	0.184	0.388	0	1

변수 명	정의	관측치	평균	표준편차	최소값	최대값
간접고용 비정규직 국민연금	1; 차별없음 0; 차별있음 (혜택없는 비정규직 존재)	3,420	0.715	0.452	0	1
간접고용 비정규직 건강보험	1; 차별없음 0; 차별있음 (혜택없는 비정규직 존재)	3,420	0.684	0.465	0	1
간접고용 비정규직 고용보험	1; 차별없음 0; 차별있음 (혜택없는 비정규직 존재)	3,420	0.702	0.458	0	1
간접고용 비정규직 산재보험	1; 차별없음 0; 차별있음 (혜택없는 비정규직 존재)	3,420	0.715	0.451	0	1
간접고용 비정규직 퇴직금	퇴직금 및 퇴직연금 가진 기업 중 1; 차별없음 0; 차별있음 (혜택없는 비정규직 존재)	3,346	0.625	0.484	0	1
산업	1; 제조업, 0; 그 외	3,420	0.418	0.493	0	1
운영기간	설립 이후 조사 년까지 운영 기간	3,420	23.036	16.377	1	129
노동조합	1; 노동조합 있음, 0; 없음	3,420	0.250	0.433	0	1
경쟁정도	1; 매우 심함, 2; 심함, 3; 보통, 4; 약함, 5; 매우 약함	3,420	2.220	0.961	1	5
연봉제	1; 연봉제 없음, 2; 연봉제_사원급 3; 연봉제_관리자급, 4; 연봉제_전직원	3,420	2.528	1.334	1	4
주된 직접고용 비정규직	1; 기간제, 0; 그 외(시간제, 외국인 근로자 등)	3,420	0.376	0.484	0	1
주된 간접고용 비정규직	1; 파견근로자 0; 사내하청, 용역근로자	3,420	0.130	0.336	0	1

주: 결측치 대체한 후 비정규직이 있는 기업만을 대상으로 5차년도 종단 가중치를 부여한 결과임.

4. 비정규직 보호법의 차별 시정 효과 분석 결과

1) 직접 고용 비정규직 근로자

직접 고용 비정규직 근로자의 처우에 비정규직 보호법이 미친 영향은 다음의 [표 4]와 같다. 우선 사회보장에서는 100인 미만 소규모 기업에서 시행 초기 일부 차별이 심화되는 양상이 목도되긴 하지만, 전반적으로 차별 시정 효과가 나타난다. 기업 규모별로 결과를 세분해 살펴보면, 상시 근로자

100인 미만 기업은 건강 및 고용보험에서 직접 고용 비정규직에 대한 차별이 완화되었다. 이에 반해, 국민연금과 산재보험, 퇴직금에서는 오히려 비정규직 근로자에 대한 차등 대우가 늘어났다. 그러나 이 역시도 비정규직 보호법 정착 이후에는 초기 차별적 요소가 확대되었던 제도들에서도 일정 부분 차별 개선 효과가 나타난다. 이에 시행 초기에 차별 확대에도 불구하고, 100인 미만 기업에서 직접 고용 비정규직의 차별 개선이 이뤄졌다.

한편, 상시 근로자 100인 이상 민간 기업과 공공기관에서는 비정규직 보호법 시행 이전부터 100인 미만의 영세 업체보다 직접 고용 비정규직 근로자에게 관대한 사회보장 혜택을 적용해온 것으로 보인다. 이에 적용 0년 차 모든 사회보장 영역에서 통계적으로 유의미한 수준에서 100인 미만 민간 기업보다 정규직과 비정규직 간 차별이 적다. 또한 일부 사회보장 제도에서는 비정규직 보호법 시행 이후 차별 완화를 확인할 수 있다. 우선, 상시 근로자 100인 이상 300인 미만 기업에서는 국민연금과 고용보험에서 차별이 해소되었다. 이는 상시 근로자 100인 미만과 상시 근로자 300인 이상 기업에서 직접 고용 비정규직 근로자의 국민연금 차별 개선이 미진한 것과는 상반된 결과이다. 또한, 공공기관에서는 비정규직 보호법 시행 이후에도 꾸준히 차별이 개선되었다. 특히, 건강보험에서 공공기관 내 직접 고용 비정규직 근로자에 대한 차별 개선이 두드러진다.

하지만 비정규직 보호법 시행 이후에 비정규직에 대한 사회보장 차별이 개선되었다고 단언하기는 다소 어려워 보인다. 상시 근로자 100인 이상의 민간 기업에서는 법 시행 이전보다 계수의 크기가 줄거나(상시 근로자 300인 이상) 향상이 미미한 수준이기 때문이다(상시 근로자 100인 이상 300인 미만). 해당 기업 규모 내에서의 시행 전후 차별 개선을 비교하면 그 정도가 크지 않은 것이다. 게다가 선형확률모형을 적용한 [표 5]에서는 통계적으로 유의미한 수준은 아님에도 불구하고, 기업 규모와 무관하게 공히 차별이 심화되는 경향이 있다.

기업의 퇴직금을 포함하면 사회보장의 개선에 비정규직 보호법이 기여했다고 평가하기 더욱더 어렵다. 퇴직금은 결국 임금 수준과 연동되는 것으로, 기업 규모와 무관하게 임금에서의 격차가 확대된 것과도 일맥상통한다. 차형민(2016)의 연구 결과와는 달리, 정규직과 직접 고용 비정규직 간에 통상적인 유의수준에서 유의미하게 지속해서 임금 격차가 존재하는 것이다. 상시 근로자 300인 이상 민간 기업에서는 다소 임금 차별이 축소된 측면이 있지만, 이들 기업에서는 법 시행 전 소규모 기업보다 큰 폭의 차별이 존재했다는 점을 고려하면 긍정적으로 평가할 수만은 없다.

[표 4] 직접 고용 비정규직 근로자 사회보장 차별 시정 효과 (패널 토빗모형)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
100인미만#적용0년	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
100인미만#적용1년	-0.008*** (0.003)	-0.042*** (0.004)	0.029*** (0.004)	0.008** (0.004)	-0.027*** (0.003)	-0.011*** (0.003)	-0.016*** (0.004)	-0.061*** (0.004)
100인미만#적용3년	0.020*** (0.003)	0.047*** (0.004)	0.006* (0.004)	0.006 (0.004)	0.020*** (0.003)	0.016*** (0.003)	0.009** (0.004)	-0.075*** (0.004)
100인미만#적용5년	0.018*** (0.003)	-0.017*** (0.004)	0.045*** (0.004)	0.038*** (0.004)	0.009*** (0.003)	0.013*** (0.003)	0.000 (0.004)	-0.007* (0.004)
100-300인#적용0년	0.050*** (0.003)	0.051*** (0.005)	0.077*** (0.004)	0.070*** (0.005)	0.010** (0.004)	0.043*** (0.003)	0.029*** (0.005)	-0.021*** (0.005)
100-300인#적용2년	0.049*** (0.004)	0.095*** (0.006)	0.055*** (0.005)	0.065*** (0.006)	-0.013** (0.005)	0.060*** (0.004)	0.109*** (0.006)	-0.106*** (0.006)
100-300인#적용4년	0.082*** (0.004)	0.129*** (0.006)	0.120*** (0.005)	0.078*** (0.006)	0.012** (0.005)	0.087*** (0.004)	0.117*** (0.006)	-0.080*** (0.006)
100-300인#적용6년	0.054*** (0.004)	0.111*** (0.006)	0.056*** (0.006)	0.104*** (0.006)	-0.051*** (0.005)	0.044*** (0.004)	0.017*** (0.006)	-0.091*** (0.006)
300인이상#적용0년	0.075*** (0.008)	0.081*** (0.011)	0.079*** (0.010)	0.110*** (0.010)	0.025*** (0.009)	0.073*** (0.008)	0.069*** (0.011)	-0.165*** (0.010)
300인이상#적용1년	0.053*** (0.007)	0.069*** (0.009)	0.058*** (0.009)	0.078*** (0.009)	0.001 (0.008)	0.063*** (0.007)	0.049*** (0.010)	-0.105*** (0.009)
300인이상#적용3년	0.042*** (0.007)	0.060*** (0.009)	0.061*** (0.009)	0.064*** (0.009)	-0.030*** (0.008)	0.054*** (0.007)	0.029*** (0.010)	-0.171*** (0.009)
300인이상#적용5년	0.054*** (0.006)	0.059*** (0.009)	0.041*** (0.008)	0.093*** (0.009)	0.022*** (0.007)	0.046*** (0.006)	0.013 (0.009)	-0.106*** (0.009)
300인이상#적용7년	0.060*** (0.006)	0.073*** (0.009)	0.057*** (0.008)	0.105*** (0.009)	-0.000 (0.007)	0.059*** (0.006)	0.057*** (0.009)	-0.117*** (0.009)
공공기관#적용0년	0.068*** (0.016)	0.075*** (0.022)	0.042** (0.020)	0.107*** (0.021)	0.041** (0.018)	0.102*** (0.015)	0.180*** (0.023)	-0.082*** (0.021)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
공공기관#적용1년	0.083 ^{***} (0.016)	0.077 ^{***} (0.022)	0.084 ^{***} (0.020)	0.117 ^{***} (0.021)	0.048 ^{***} (0.018)	0.095 ^{***} (0.015)	0.136 ^{***} (0.023)	-0.153 ^{***} (0.022)
공공기관#적용3년	0.077 ^{***} (0.016)	0.074 ^{***} (0.022)	0.091 ^{***} (0.020)	0.091 ^{***} (0.021)	0.045 ^{**} (0.018)	0.079 ^{***} (0.015)	0.092 ^{***} (0.023)	-0.141 ^{***} (0.022)
공공기관#적용5년	0.083 ^{***} (0.016)	0.082 ^{***} (0.022)	0.103 ^{***} (0.020)	0.100 ^{***} (0.021)	0.043 ^{**} (0.018)	0.098 ^{***} (0.015)	0.149 ^{***} (0.023)	-0.089 ^{***} (0.021)
공공기관#적용7년	0.081 ^{***} (0.016)	0.080 ^{***} (0.022)	0.083 ^{***} (0.020)	0.110 ^{***} (0.021)	0.044 ^{**} (0.018)	0.088 ^{***} (0.015)	0.113 ^{***} (0.023)	-0.098 ^{***} (0.021)
산업 (1: 제조업; 0:그외)	-0.026 ^{***} (0.002)	-0.045 ^{***} (0.003)	0.016 ^{***} (0.003)	-0.079 ^{***} (0.003)	0.007 ^{***} (0.002)	-0.024 ^{***} (0.002)	-0.003 (0.003)	0.013 ^{***} (0.003)
운영기간	-0.000 (0.000)	0.000 ^{***} (0.000)	-0.000 ^{**} (0.000)	-0.000 ^{***} (0.000)	-0.000 ^{***} (0.000)	-0.000 ^{***} (0.000)	-0.001 ^{***} (0.000)	-0.000 (0.000)
연봉제	0.001 [*] (0.001)	0.008 ^{***} (0.001)	0.001 (0.001)	-0.000 (0.001)	-0.003 ^{***} (0.001)	-0.003 ^{***} (0.001)	-0.017 ^{***} (0.001)	-0.030 ^{***} (0.001)
노동조합 (1: 노조있음; 0:없음)	-0.025 ^{***} (0.003)	0.002 (0.003)	-0.022 ^{***} (0.003)	-0.032 ^{***} (0.003)	-0.042 ^{***} (0.003)	-0.022 ^{***} (0.002)	-0.003 (0.004)	-0.009 ^{**} (0.004)
경쟁정도	0.007 ^{***} (0.001)	0.008 ^{***} (0.001)	0.020 ^{***} (0.001)	-0.001 (0.001)	0.005 ^{***} (0.001)	-0.003 ^{***} (0.001)	-0.031 ^{***} (0.001)	0.010 ^{***} (0.001)
주된 직접 고용 (1: 기간제, 0: 그 외)	0.175 ^{***} (0.002)	0.216 ^{***} (0.003)	0.165 ^{***} (0.003)	0.198 ^{***} (0.003)	0.134 ^{***} (0.002)	0.173 ^{***} (0.002)	0.174 ^{***} (0.003)	0.191 ^{***} (0.003)
상수	0.730 ^{***} (0.004)	0.639 ^{***} (0.006)	0.697 ^{***} (0.005)	0.733 ^{***} (0.006)	0.839 ^{***} (0.004)	0.758 ^{***} (0.004)	0.816 ^{***} (0.006)	0.203 ^{***} (0.006)
관측치 수	3,420	3,420	3,420	3,420	3,420	3,346	3,346	2,984
ID 수	684	684	684	684	684	684	684	684

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

[표 5] 기업 규모별 직접 고용 비정규직 근로자 사회보장 차별 시정 효과 (패널 선형확률모형)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
100인미만#적용0년	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
100인미만#적용1년	-0.048 (0.048)	-0.081 (0.079)	-0.034 (0.059)	-0.040 (0.073)	-0.036 (0.053)	-0.051 (0.047)	-0.090 (0.072)	0.039 (0.062)
100인미만#적용3년	-0.040 (0.071)	-0.009 (0.104)	-0.097 (0.094)	-0.068 (0.094)	0.013 (0.092)	-0.050 (0.070)	-0.118 (0.109)	0.091 (0.091)
100인미만#적용5년	-0.072 (0.093)	-0.101 (0.145)	-0.106 (0.123)	-0.072 (0.129)	-0.007 (0.126)	-0.083 (0.094)	-0.179 (0.161)	0.212 [*] (0.119)
100-300인#적용0년	0.010 (0.044)	0.055 (0.062)	0.006 (0.055)	0.040 (0.056)	-0.062 (0.050)	0.008 (0.040)	0.009 (0.054)	-0.053 (0.065)
100-300인#적용2년	-0.031 (0.061)	0.055 (0.085)	-0.085 (0.083)	-0.015 (0.081)	-0.080 (0.081)	-0.017 (0.058)	0.015 (0.086)	-0.055 (0.088)
100-300인#적용4년	-0.028 (0.078)	0.060 (0.113)	-0.060 (0.100)	-0.045 (0.108)	-0.067 (0.099)	-0.023 (0.075)	-0.039 (0.120)	0.032 (0.119)
100-300인#적용6년	-0.074 (0.106)	0.028 (0.154)	-0.157 (0.135)	-0.044 (0.142)	-0.123 (0.136)	-0.087 (0.104)	-0.193 (0.168)	0.094 (0.143)
300인이상#적용0년	0.092 (0.065)	0.176 ^{**} (0.080)	0.063 (0.077)	0.148 [*] (0.083)	-0.020 (0.068)	0.107 [*] (0.063)	0.167 [*] (0.085)	-0.212 ^{***} (0.064)
300인이상#적용1년	0.046 (0.070)	0.135 (0.083)	0.001 (0.082)	0.087 (0.086)	-0.038 (0.075)	0.075 (0.067)	0.115 (0.093)	-0.090 (0.070)
300인이상#적용3년	0.027 (0.098)	0.127 (0.114)	-0.019 (0.114)	0.059 (0.121)	-0.060 (0.108)	0.051 (0.097)	0.049 (0.127)	-0.091 (0.087)
300인이상#적용5년	-0.007 (0.100)	0.077 (0.134)	-0.108 (0.120)	0.032 (0.127)	-0.030 (0.118)	-0.006 (0.097)	-0.048 (0.146)	0.033 (0.115)
300인이상#적용7년	-0.027 (0.117)	0.074 (0.166)	-0.139 (0.145)	0.013 (0.153)	-0.057 (0.144)	-0.022 (0.114)	-0.064 (0.176)	0.087 (0.142)
공공기관#적용0년	0.084 (0.110)	0.086 (0.171)	0.123 (0.141)	0.120 (0.148)	0.007 (0.136)	0.113 (0.109)	0.257 (0.178)	-0.228 (0.143)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
공공기관#적용1년	0.082 (0.084)	0.070 (0.128)	0.130 (0.106)	0.108 (0.111)	0.020 (0.104)	0.088 (0.083)	0.180 (0.135)	-0.239** (0.110)
공공기관#적용3년	0.051 (0.060)	0.044 (0.089)	0.097 (0.075)	0.052 (0.079)	0.012 (0.073)	0.047 (0.059)	0.084 (0.094)	-0.160* (0.084)
공공기관#적용5년	0.028 (0.037)	0.026 (0.052)	0.062 (0.043)	0.023 (0.048)	0.003 (0.048)	0.037 (0.036)	0.091 (0.059)	-0.052 (0.052)
공공기관#적용7년	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
산업 (1: 제조업; 0:그외)	0.035 (0.032)	0.011 (0.023)	0.010 (0.025)	-0.203** (0.094)	0.320* (0.182)	-0.008 (0.021)	-0.202*** (0.063)	0.089 (0.070)
운영기간	0.012 (0.013)	0.012 (0.021)	0.021 (0.017)	0.015 (0.018)	0.002 (0.016)	0.013 (0.013)	0.025 (0.021)	-0.032* (0.017)
연봉제	0.004 (0.009)	0.006 (0.014)	0.012 (0.013)	0.005 (0.012)	-0.006 (0.011)	-0.000 (0.009)	-0.014 (0.012)	-0.020 (0.016)
노동조합 (1: 노조있음; 0:없음)	-0.042 (0.037)	0.020 (0.077)	-0.059 (0.037)	-0.039 (0.059)	-0.089 (0.057)	-0.041 (0.040)	-0.034 (0.104)	0.089 (0.058)
경쟁정도	-0.003 (0.014)	0.004 (0.017)	0.013 (0.016)	-0.020 (0.021)	-0.010 (0.015)	-0.016 (0.013)	-0.068*** (0.020)	0.010 (0.015)
주된 직접 고용 (1: 기간제, 0: 그 외)	0.140*** (0.020)	0.168*** (0.026)	0.137*** (0.025)	0.153*** (0.026)	0.102*** (0.022)	0.137*** (0.020)	0.124*** (0.031)	0.180*** (0.030)
상수	0.495* (0.270)	0.402 (0.435)	0.303 (0.343)	0.524 (0.379)	0.752** (0.330)	0.530** (0.267)	0.488 (0.451)	0.785** (0.334)
관측치수	3,420	3,420	3,420	3,420	3,420	3,346	3,346	2,984
ID 수	684	684	684	684	684	684	684	684
상관계수(R ²)	0.043	0.040	0.029	0.030	0.023	0.046	0.035	0.069

주: 고정효과 및 id를 활용한 클러스터 표준오차 적용

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 간접 고용 비정규직 근로자

이어지는 [표 6]과 같이, 간접 고용 비정규직 근로자에 대한 사회보장 차별 개선이 두드러진다. 이는 기업 규모와 무관하게 공히 나타나는 현상이다. 흥미로운 점은 비정규직 보호법 시행 전 대규모 기업이 상시 근로자 100인 미만 기업보다 간접 고용 비정규직 근로자를 더 차별적으로 대우했다는 점이다.¹⁰⁾ 건강보험이나 산재보험에서는 차별이 적었지만, 전반적인 사회보장 영역에서는 다소 컸다. 하지만, 이들도 소규모 기업에서와 마찬가지로 비정규직 보호법의 적용을 받은 뒤 간접 고용 비정규직에 대한 차별을 개선해왔다. 이는 비록 통계적으로 유의미한 수준은 아니더라도 [표 7]에서도 상시 근로자 100인 이상의 민간 기업에서는 확인된다.

반면에, 직접 고용 비정규직 근로자에 대한 처우와 마찬가지로 임금 격차는 악화되었다. 특히, 상시 근로자 100인 이상의 민간 기업은 법 시행 전 소규모 기업에서보다 정규직과 비정규직 간 임금 격차가 컸다. 게다가 상시 근로자 300인 미만 기업과 공공 기관은 법 시행 이후에 오히려 그 격차가 더 심화된 경향이 있다. 상시 근로자 300인 이상 기업에서는 법 시행 이후에 노동 지위에 따른 임금 격차가 완화되긴 하였다. 하지만 이들 기업에서는 법 적용 전 상당한 수준의 임금 차이가 있었고 이후에도 소규모 기업보다 임금 격차가 크게 나타난다.

아울러 퇴직금과 관련해서는 흥미로운 양상이 나타난다. 앞서 직접 고용 비정규직 근로자에 대해서 비정규직 보호법 시행 이후에도 기업들은 임금과 더불어 퇴직금에서도 차등적으로 대우하는 경향이 있었다. 그러나 [표 6]에 나타난 바와 같이, 상대적으로 기업 규모가 크거나 공공기관인 경우, 법 도입 전 간접 고용 비정규직 근로자에 대한 차별이 적었던 것은 물론, 이후에도 상당한 차별 개선이 목도된다. 그러나 상시 근로자 100인 미만의 소규모 기업에서는 법 시행 이후에도 여전히 퇴직금과 관련한 차별이 존재한다.

한편, 공공기관에 관해서는 다소 결과가 명확하지 않다. [표 7]의 토빗모형 적용 결과에 따르면, 공공기관은 상대적으로 법 시행 전에도 민간 소규모 기업보다 사회보장 차별이 적었으며, 적용 이후에도 꾸준히 차별 개선에 노력해 온 것으로 보인다. 하지만 선형확률모형을 적용한 [표 8]에서는 통계적으로 유의미한 수준은 아니지만, 개선이 법 시행 초기에만 국한된다. [표 7]과 달리, 오히려 공공고용 내 임금 격차가 유의미하게 나타난다. 따라서 공공기관 내 간접 고용 비정규직에 대한 차별이 일정 부분 해소되긴 하였지만, 이 결과만으로 비정규직 보호법이 완벽히 실효성을 가졌다고 단언하기는 어려워 보인다.

10) 다만, 이는 선형확률모형을 적용한 [표 8]에서는 일부 사회보장제도에 제한적으로 나타난다.

전반적으로 적어도 민간 기업에서는 간접 고용 비정규직에 대한 사회보장 차별의 개선되었다. 다만 이때 간과하지 않아야 할 점은 [그림 1]에서와 같이, 간접 고용 비정규직에 대한 차별이 직접 고용 비정규직에 대한 그것보다 심하다는 것이다. 물론 직접 고용과 간접 고용 비정규직 근로자에 대한 차별이 꾸준히 개선되는 가운데, 두 집단 간 차별 경험 여부의 격차는 꾸준히 감소하는 양상이 나타난다. 그러나 비정규직 보호법 시행과 더불어 사회보장 영역에서의 차별 시정이 이뤄졌음에도 불구하고, 간접 고용 비정규직 근로자들이 정규직은 물론 직접 고용 비정규직 근로자보다도 낮은 수준의 사회보장 혜택을 받고 있다.

[표 6] 간접 고용 비정규직 근로자 사회보장 차별 시정 효과 (패널 토빗모형)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
100인미만#적용0년	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
100인미만#적용1년	0.031*** (0.003)	0.015*** (0.005)	0.018*** (0.005)	0.030*** (0.005)	0.063*** (0.005)	0.015*** (0.003)	-0.045*** (0.005)	-0.099*** (0.004)
100인미만#적용3년	0.004 (0.003)	-0.052*** (0.005)	0.016*** (0.005)	0.045*** (0.005)	0.007 (0.005)	-0.002 (0.003)	-0.014*** (0.005)	-0.088*** (0.004)
100인미만#적용5년	0.070*** (0.003)	0.038*** (0.005)	0.034*** (0.005)	0.096*** (0.005)	0.109*** (0.005)	0.051*** (0.003)	-0.012** (0.005)	-0.017*** (0.004)
100-300인#적용0년	-0.018*** (0.004)	-0.077*** (0.005)	0.021*** (0.006)	-0.031*** (0.005)	0.007 (0.005)	-0.016*** (0.003)	0.016*** (0.006)	-0.020*** (0.005)
100-300인#적용2년	0.123*** (0.005)	0.066*** (0.007)	0.123*** (0.007)	0.171*** (0.007)	0.124*** (0.007)	0.119*** (0.004)	0.114*** (0.007)	-0.114*** (0.006)
100-300인#적용4년	0.100*** (0.004)	0.024*** (0.007)	0.086*** (0.007)	0.151*** (0.007)	0.137*** (0.007)	0.092*** (0.004)	0.070*** (0.007)	-0.073*** (0.006)
100-300인#적용6년	0.129*** (0.005)	0.075*** (0.007)	0.133*** (0.007)	0.147*** (0.007)	0.163*** (0.007)	0.132*** (0.004)	0.160*** (0.007)	-0.066*** (0.006)
300인이상#적용0년	-0.010 (0.008)	-0.099*** (0.012)	0.004 (0.013)	0.008 (0.012)	0.036*** (0.012)	-0.002 (0.008)	0.079*** (0.013)	-0.165*** (0.010)
300인이상#적용1년	0.047*** (0.007)	-0.037*** (0.011)	0.119*** (0.011)	0.027** (0.011)	0.083*** (0.011)	0.055*** (0.007)	0.093*** (0.012)	-0.099*** (0.009)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
300인이상#적용3년	0.038*** (0.007)	-0.028*** (0.011)	0.071*** (0.011)	-0.002 (0.011)	0.112*** (0.011)	0.054*** (0.007)	0.103*** (0.012)	-0.153*** (0.009)
300인이상#적용5년	0.135*** (0.007)	0.052*** (0.010)	0.196*** (0.011)	0.185*** (0.010)	0.099*** (0.010)	0.146*** (0.006)	0.207*** (0.011)	-0.091*** (0.009)
300인이상#적용7년	0.175*** (0.007)	0.128*** (0.010)	0.181*** (0.010)	0.197*** (0.010)	0.185*** (0.010)	0.161*** (0.006)	0.123*** (0.011)	-0.081*** (0.009)
공공기관#적용0년	0.037** (0.016)	0.025 (0.025)	0.072*** (0.025)	-0.021 (0.025)	0.070*** (0.025)	0.039** (0.016)	0.068*** (0.026)	-0.043** (0.022)
공공기관#적용1년	0.081*** (0.016)	0.014 (0.025)	0.138*** (0.025)	0.091*** (0.025)	0.080*** (0.025)	0.088*** (0.016)	0.160*** (0.027)	-0.113*** (0.022)
공공기관#적용3년	0.082*** (0.016)	-0.006 (0.025)	0.108*** (0.025)	0.149*** (0.025)	0.073*** (0.025)	0.084*** (0.016)	0.081*** (0.027)	-0.090*** (0.022)
공공기관#적용5년	0.106*** (0.016)	0.030 (0.025)	0.108*** (0.025)	0.146*** (0.025)	0.139*** (0.025)	0.106*** (0.015)	0.126*** (0.026)	-0.062*** (0.021)
공공기관#적용7년	0.094*** (0.016)	0.107*** (0.025)	0.087*** (0.025)	0.091*** (0.025)	0.087*** (0.025)	0.098*** (0.016)	0.136*** (0.026)	-0.067*** (0.022)
산업 (1: 제조업; 0:그외)	0.066*** (0.002)	0.071*** (0.003)	0.069*** (0.003)	0.068*** (0.003)	0.057*** (0.003)	0.070*** (0.002)	0.074*** (0.003)	-0.031*** (0.004)
운영기간	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	0.001*** (0.000)
연봉제	0.006*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	0.010*** (0.001)	0.006*** (0.001)	0.009*** (0.001)	0.003*** (0.001)	-0.009*** (0.001)	-0.028*** (0.001)
노동조합 (1: 노조있음; 0:없음)	0.022*** (0.002)	0.036*** (0.004)	0.013*** (0.004)	0.030*** (0.004)	0.009** (0.003)	0.034*** (0.002)	0.066*** (0.004)	-0.009** (0.004)
경쟁정도	-0.001 (0.001)	0.002 (0.002)	0.002 (0.002)	-0.016*** (0.002)	0.009*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	-0.017*** (0.002)	0.016*** (0.001)
주된 간접 고용 (1: 파견, 0:하청 등)	0.014*** (0.003)	0.000 (0.004)	0.037*** (0.004)	0.008* (0.004)	0.016*** (0.004)	0.017*** (0.003)	0.024*** (0.005)	-0.044*** (0.004)
상수	0.636*** (0.004)	0.700*** (0.006)	0.587*** (0.006)	0.656*** (0.006)	0.602*** (0.006)	0.636*** (0.004)	0.648*** (0.006)	0.268*** (0.006)
관측치수	3,420	3,420	3,420	3,420	3,420	3,346	3,346	3,035
ID 수	684	684	684	684	684	684	684	684

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

[표 7] 기업 규모별 간접 고용 비정규직 근로자 사회보장 차별 시정 효과 (패널 선형확률모형)

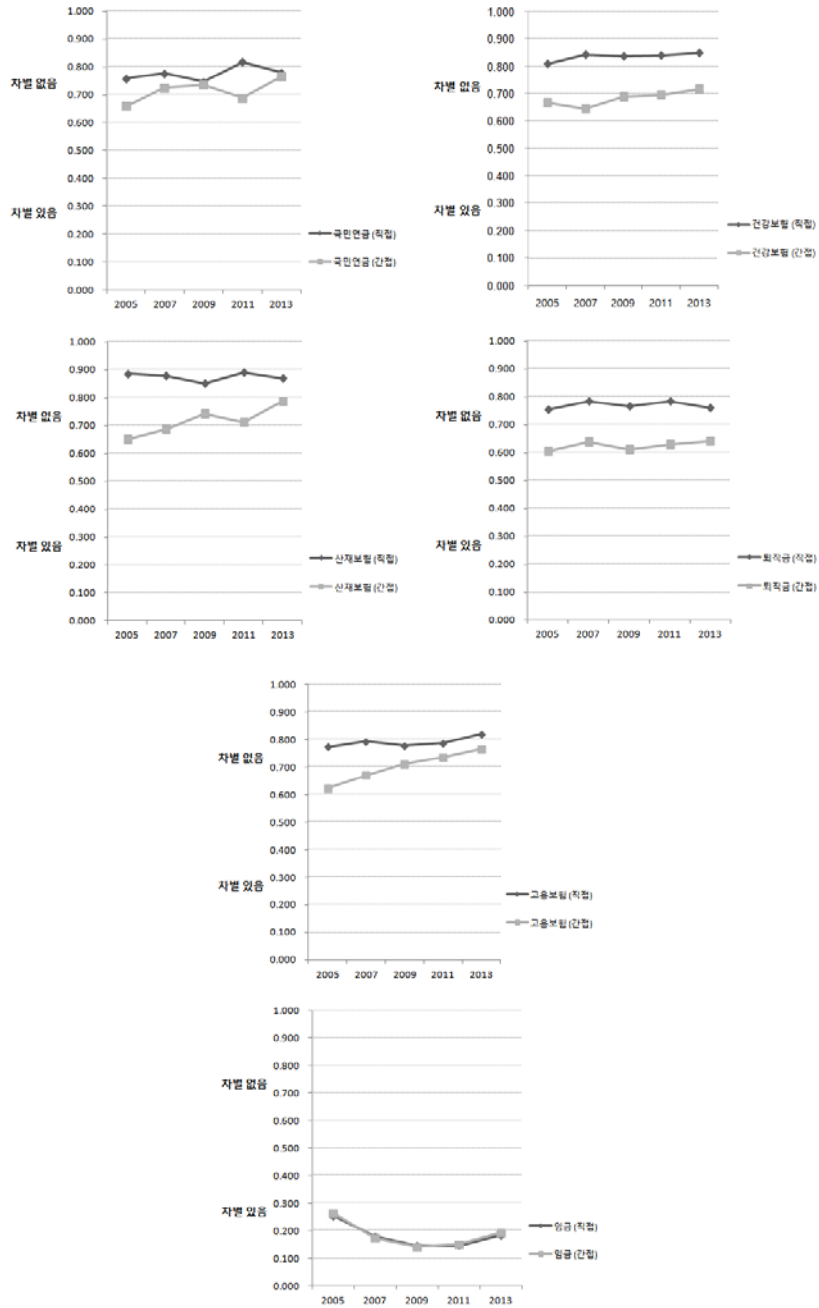
변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
100인미만#적용0년	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
100인미만#적용1년	-0.017 (0.055)	-0.094 (0.072)	0.061 (0.091)	-0.054 (0.093)	0.018 (0.084)	-0.035 (0.051)	-0.100 (0.086)	0.056 (0.057)
100인미만#적용3년	-0.075 (0.087)	-0.232* (0.123)	0.099 (0.140)	-0.094 (0.121)	-0.074 (0.126)	-0.079 (0.084)	-0.103 (0.135)	0.174* (0.095)
100인미만#적용5년	-0.037 (0.112)	-0.212 (0.161)	0.150 (0.179)	-0.089 (0.167)	0.003 (0.159)	-0.050 (0.106)	-0.132 (0.174)	0.340*** (0.126)
100-300인#적용0년	0.010 (0.043)	-0.124* (0.065)	0.043 (0.062)	0.011 (0.068)	0.112* (0.063)	0.023 (0.042)	0.089 (0.073)	-0.058 (0.063)
100-300인#적용2년	0.101 (0.063)	-0.115 (0.092)	0.198* (0.108)	0.147 (0.101)	0.174* (0.095)	0.115* (0.061)	0.142 (0.111)	-0.026 (0.088)
100-300인#적용4년	0.039 (0.089)	-0.223* (0.127)	0.154 (0.149)	0.077 (0.139)	0.147 (0.125)	0.052 (0.084)	0.061 (0.143)	0.118 (0.113)
100-300인#적용6년	0.026 (0.117)	-0.258 (0.165)	0.234 (0.196)	0.005 (0.182)	0.124 (0.167)	0.050 (0.111)	0.097 (0.181)	0.230 (0.142)
300인이상#적용0년	0.046 (0.065)	-0.052 (0.082)	0.023 (0.096)	-0.005 (0.097)	0.217*** (0.077)	0.065 (0.063)	0.176** (0.089)	-0.236*** (0.064)
300인이상#적용1년	0.049 (0.072)	-0.103 (0.091)	0.144 (0.106)	-0.043 (0.107)	0.199** (0.079)	0.069 (0.067)	0.142 (0.092)	-0.069 (0.069)
300인이상#적용3년	0.012 (0.087)	-0.138 (0.101)	0.135 (0.135)	-0.136 (0.143)	0.189* (0.103)	0.039 (0.081)	0.090 (0.119)	-0.027 (0.089)
300인이상#적용5년	0.093 (0.103)	-0.139 (0.141)	0.329** (0.166)	0.014 (0.158)	0.168 (0.139)	0.114 (0.097)	0.166 (0.150)	0.125 (0.117)
300인이상#적용7년	0.098 (0.131)	-0.148 (0.176)	0.340 (0.212)	-0.015 (0.200)	0.216 (0.175)	0.102 (0.125)	0.068 (0.198)	0.232 (0.146)
공공기관#적용0년	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.065 (0.127)	0.080 (0.198)	0.000 (0.000)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
공공기관#적용1년	0.011 (0.054)	-0.090 (0.079)	0.102 (0.085)	0.057 (0.084)	-0.023 (0.077)	0.085 (0.101)	0.136 (0.153)	0.020 (0.060)
공공기관#적용3년	-0.022 (0.076)	-0.192* (0.115)	0.100 (0.118)	0.059 (0.113)	-0.055 (0.111)	0.050 (0.074)	0.020 (0.115)	0.148* (0.088)
공공기관#적용5년	-0.028 (0.102)	-0.226 (0.148)	0.135 (0.164)	0.006 (0.153)	-0.026 (0.146)	0.039 (0.049)	0.026 (0.081)	0.267** (0.114)
공공기관#적용7년	-0.073 (0.133)	-0.227 (0.188)	0.149 (0.209)	-0.102 (0.202)	-0.112 (0.189)	- -	- -	0.353** (0.152)
산업 (1: 제조업; 0:그외)	0.119 (0.082)	0.244* (0.139)	0.208 (0.149)	0.146 (0.156)	-0.119 (0.188)	0.182*** (0.069)	0.429*** (0.044)	0.071 (0.079)
운영기간	0.015 (0.016)	0.037* (0.022)	-0.016 (0.025)	0.026 (0.024)	0.014 (0.022)	0.014 (0.015)	0.016 (0.023)	-0.048*** (0.018)
연봉제	-0.002 (0.011)	-0.031* (0.016)	0.006 (0.015)	-0.005 (0.017)	0.022 (0.016)	-0.004 (0.011)	-0.017 (0.017)	-0.010 (0.012)
노동조합 (1: 노조있음; 0:없음)	0.032 (0.057)	0.084 (0.057)	-0.072 (0.102)	0.052 (0.071)	0.063 (0.094)	0.052 (0.050)	0.097 (0.069)	0.098* (0.056)
경쟁정도	-0.001 (0.011)	0.001 (0.018)	0.009 (0.021)	-0.013 (0.022)	-0.001 (0.020)	-0.003 (0.011)	-0.017 (0.019)	0.011 (0.015)
주된 간접 고용 (1: 파견, 0;하청 등)	0.006 (0.040)	-0.011 (0.047)	0.039 (0.050)	0.009 (0.047)	-0.014 (0.043)	0.002 (0.037)	-0.001 (0.049)	-0.026 (0.037)
상수	0.301 (0.318)	-0.069 (0.449)	0.848* (0.509)	0.098 (0.471)	0.327 (0.450)	0.295 (0.301)	0.142 (0.464)	1.165*** (0.352)
관측치수	3,420	3,420	3,420	3,420	3,420	3,346	3,346	3,035
ID 수	684	684	684	684	684	684	684	684
상관계수(R ²)	0.031	0.020	0.011	0.028	0.023	0.032	0.015	0.034

주: 고정효과 및 id를 활용한 클러스터 표준오차 적용

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

[그림 1] 직접 고용 및 간접 고용 비정규직 근로자에 대한 연도별 사회보장 차별



주: 비정규직이 있는 기업만을 대상으로 5차년도 종단 가중치를 부여한 결과임.

3) 결과 해석

이상의 결과를 바탕으로 할 때, 비정규직 보호법 시행이 비정규직 근로자에 대한 차별 개선에 기여했다고 보기는 어렵다. 물론 사회보장제도에서는 일부 개선 효과가 나타난다. 하지만 이 역시도 과거 차별이 상대적으로 심각했던 소규모 기업, 간접 고용 비정규직 근로자에게서 나타나고, 여전히 이들에 대한 차별이 존재하여 성과가 크다고 보긴 어렵다. 게다가, 비정규직 보호법의 차별 시정을 위한 일련의 개정에도 불구하고 큰 성과가 나타나지는 않는다. 특히, 임금 격차와 관련해서는 차별 불가 항목을 임금, 상여금, 성과급 등으로 차별 금지의 대상을 구체적으로 적시하기도 하였으나, 이것이 적어도 분석 시기까지는 유의미한 차별 개선으로 이어지지는 않았다.

기존 연구 결과를 토대로 할 때, 이는 다음의 두 가지 가능성으로 해석할 수 있다. 첫 번째는 보상임금이론의 주장과 같이, 사회보장 혜택과 임금이 일종의 대체재로 기능했다고 볼 수 있다. 사용자 입장에서는 비정규직에 대한 사회보장 혜택을 확대하면서 늘어나는 노동비용을 저임금을 지급하는 방식으로 대응했을 수 있다는 것이다. 근로자들 입장에서도 사회보장 혜택이 직업 안정성의 중요한 부분으로 인지한다는 점을 고려하면, 이들이 직업 안정성을 보장받는 대가로 차등적인 임금을 수용하는 것으로 해석할 수 있다. 만약 이 해석이 맞는다면, 두 영역에서의 차별을 동시에 개선하는 일은 쉽지 않을 것이다.

두 번째는 비정규직 보호법의 규제를 적용받지 않도록 사용자들이 고용 양상을 변화시켰을 수 있다. 구체적으로 정규직과 비정규직 간 담당 직무를 나누어 비정규직 보호법 규제를 회피하는 방식으로 대응해왔다는 것이다(이주희, 2008; 조순경, 2008; 신경아, 2017). 실제로 이용관(2015)은 사용자가 비정규직 근로자들이 담당하는 직무에는 성과급 등을 부여하지 않는 방식으로 임금 차별을 심화시켜왔다고 지적하기도 했다. 만약 이 해석이 현실에 부합한다면, 비정규직에 대한 현행 방식의 차별 규제가 효과를 발휘하는 것은 요원하다.

특히, 두 번째 해석과 관련해 전반적인 개선 여부 외에 이상의 분석에서 주목할 점은, 비정규직 내부에서도 처우가 다르다는 점이다. 분석 방법과 관계없이 통계적으로 유의미한 수준에서 직접 고용 근로자로 기간제 근로자를 주되게 활용하는 기업에서 임금과 사회보장 전 영역에서의 개선이 나타난다. 기간제가 아닌 직접 고용 비정규직 근로자에는 일용, 시간제, 외국인 등 다양한 형태가 혼재하긴 하지만, 이 결과로 추론할 수 있는 점은 비정규직 내부에서도 차별이 있다는 점이다. 간접 고용 비정규직에서 역시 파견 근로자를 주되게 활용할 경우 적어도 사회보장에서는 전반적인 차별 개선이 이뤄진다. 다만 이것이 선형확률모형을 적용한 [표 8]의 결과에서는 통계적 유의미성이 담보되지는

않아 제한적으로 해석할 필요가 있다.

이러한 결과는 서정희, 백승호(2014), 서정희(2015), 서정희, 박경하(2015)에서 꾸준히 지적한 것과 같은, 일부 비정규직에 대한 차별이 존속하고 있음을 실증적으로 보여주는 예이다. 물론 기간제 및 파견 근로자에 대해서는 비정규직 보호 3법 제정 이후 적어도 법률상으로는 차별 처우가 금지되어 비교적 안정적인 사회보장 혜택을 받을 가능성이 열렸다. 하지만, 시간제나 일용직 근로자 등 다른 형태의 비정규직 근로자는 여전히 법률적으로도 완전한 보호를 받고 있지 못하다. 결국 정규직과의 분리와 더불어, 비정규직 내부에서의 균열을 통해서 ‘동종 혹은 유사 업무 종사’자와의 차별 금지라는 규정 적용을 우회하고 있다는 것이다.

5. 정책 제언

2007년부터 한국은 비정규직 보호법의 시행을 통해 비정규직 근로자의 고용 여건 개선을 위한 법적, 제도적 기반을 마련하였다. 이에 본 연구에서는 비정규직 근로자의 임금과 사회보장에서의 차별이 해당 법 제정 이후 완화되었는지, 제도 성숙과 더불어 차별 양상은 어떻게 변화하는지를 살펴보았다. 그 결과, 비정규직 차별 시정을 위한 공공의 노력이 비정규직 근로자에 대한 차별 개선에 충분한 효과를 발휘한 것으로 보이지는 않는다. 기존에 상대적으로 심한 차별을 받아왔던 일부 집단에서는 다소 사회보장 차별 개선의 효과가 나타난다. 하지만, 임금 격차와 사회보장제도 전반에서 차별이 지속되고 심지어는 더 심화되는 경향이 있다. 게다가 분석 결과에 따르면 정규직보다 비정규직들이 차별받는 것은 물론, 비정규직 내부에서도 처우에 차등이 있다.

비정규직에 대한 이러한 차별적 처우는 불평등, 양극화의 핵심으로 일컬어진다. 노동시장에서의 임금과 사회보장은 삶의 질과 직결되기 때문이다. 보다 현실적으로는 근로 빈곤의 문제가 심각한 상황에서 임금 및 사회보장 차별이 개선되지 않는다는 점은 향후 비정규직의 낮은 삶의 질 문제를 더욱 가속화시킬 공산이 있다. 비정규직 보호법의 차별 시정 조치는 이러한 문제를 방지하려는 조치이다. 문제는 이것이 비정규직에 대한 차별 개선에 충분한 역할을 하고 있지 못하다는 것이다. 이에 본 연구에서는 차별 처우 판단 근거와 영역 그리고 대상이라는 세 가지 측면으로 구분하여 아래와 같은 제도 개선을 제안한다.

우선 비정규직 보호법 내적 요인으로는 불리한 처우를 정당화하는 ‘합리적인 이유’ 명확히 하는 것이 필요하다. 현행 비정규직 보호법에서는 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 ‘차별적 처

우로 정의하고 이를 원칙적으로 금지하고 있다. 즉, 비정규직에 대한 불리한 처우는 사용자의 자의적인 판단이 아니라, 경영상의 목적과 합리적인 관련성을 가져야만 정당화될 수 있다(2016: 34). 더불어, 대법원 판례에 따르면, 합리적인 이유의 존재 여부를 “개별 사안에서 문제가 된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로, 급부의 실제 목적, 고용형태의 속성과 관련성, 업무의 내용 및 범위·권한·책임, 노동의 강도·양과 질, 임금이나 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단”한다(대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결, 대법원 2016. 12. 1. 선고, 2014두43288, 판결 등).

사안마다 복잡한 내막이 있기 때문에 그 특수성을 고려하여 차별의 합리성을 판단한다는 것은 타당한 방침일 수 있다. 그러나 문제는 지금까지 합리성 판단에 일관성이 결여되어 있다는 점이다(박종희, 강선희, 2012: 110-112; 김영택, 2018: 41-44). 게다가 현실적으로 사안마다 개별적인 판정을 받는다는 것은 쉽지 않다. 또한, 합리성 판단에 여기에 드는 시간과 해고 위험 등을 고려할 때, 당사자의 신청을 기초로 하는 현행 시정제도 하에서는 근로자들이 설령 차별을 인지하더라도 차별 시정 신청을 주저하게 될 수도 있다. 실제로 신청 건수보다 시정 건수는 현저하게 적어, 제도 도입 초기인 2008년 1,000건을 상회하던 것이 2009년부터는 100건 이하로 떨어져 2016년 47건에 그쳤다(경향신문, 2016). 특히, 불합리한 차별로 인정받기는 상당히 어려워, 2007년부터 11년까지 신청된 건 중 7.4%만이 불합리한 차별로 인정받았다(이성희, 2012:27-28). 따라서 합리적 차별과 불합리한 차별을 명확히 구분하고 이를 판단하는 원칙과 방식을 명확히 하는 것이 요구된다(엄의현, 2007; 조용만, 2012; 김영택, 2018).

다음으로 김영택(2018)의 주장과 같이, 차별 금지 영역을 개방적 관점에서 다루는 것이 필요하다. 비정규직 보호법은 2013년 개정을 통해 차별 금지 영역을 구체화하였다. 특히, 당시 개정은 법 임금 이외의 복리후생이 차별 금지 대상이 됨을 명시했다는 의의가 있다(박종희, 강선희, 2012:104-109; 김영택, 2018:15). 다만, 이러한 노력에도 불구하고 여전히 열거되지 않은 조항에 관해서는 차별이 암묵적으로 허용될 소지가 있다. 실제로 근로자들은 사내근로복지기금에 의한 지원사업, 공무원 맞춤형 복지제도, 근로계약기간 및 해고, 출퇴근 등록방법 등 다양한 영역에서 차별금지 대상이 되는지에 대한 사법 판단을 요청해왔다(강선희, 2016:16-19; 조상균, 2017:117-119). 또한 법적으로 명시하지 않은 비정기적인 상여금이나 수당 등은 차별 금지의 대상이 아니라는 판례가 있다(김영택, 2018:16-18). 이러한 상황에서는 지금까지와 같은 차별 금지 영역을 정의하는 방식으로는 비정규직에 대한 차별을 시정하는 것에 한계가 있다. 이에 근로관계 내에서 사용자의 지급과 그로 인한 모든 이익을 고려하여 차별을 포괄적으로 이해하는 방향으로의 전향적인 개선을 고려해볼 때이다(김영택, 2018:18-20).

한편, 사회보장 관련해서는 비정규직 보호법 이외에 추가적인 차별 개선 조치를 강구할 필요가 있다. 사회보장의 각 영역의 적용 대상은 개별법에서 규정한다. 이때, 각 법에서는 대개 3개월 미만의 단시간 근로자나 일용근로자 등은 사업장가입자 자격을 갖지 못하거나(국민연금법 시행령 제2조), 적용 제외된다(고용보험법 시행령 제3조). 본 연구 결과에서도 일부 비정규직이 특히 사회보장 차별에 취약함이 드러났으며, 서정희(2015) 등이 사회보장법상 사각지대 문제를 줄곧 지적해온 것 역시 사실이다. 현실적으로 이들이 사회보장법상 가입 자격을 갖게 된다 하더라도, 수급을 위한 최소 기여기간 등을 충족하지 못할 가능성 역시 커 이들에 대한 사회보장 차별이 해소되기 어려울 수도 있다. 이와 관련해, 강현주(2015)는 미국과 같이 근로시간 크레딧을 부여하는 방안을 제안했다. 아직까지 한국 사회에서 이에 대한 논의는 충분하지 않다. 특히, 일 가정 양립 환경 조성 및 고용률 제고를 목적으로 시간제 일자리가 활성화되는 현실에서 단시간 근로자가 확대될 수 있기 때문에 이와 같은 보완적 정책에 대한 논의가 전개될 필요가 있겠다.

마지막으로 비정규직 차별시정의 대상을 다시 생각해볼 필요가 있다. 비정규직의 차별적 처우는 기간제, 단시간 그리고 파견 근로자인 당사자와 ‘동종 또는 유사한 업무’ 수행자와의 비교를 통해 결정된다. 이와 관련해 기존 연구들에서는 ‘동종’ 업무 종사자로 엄격하게 해석하기보다는 ‘주된 업무’를 기준으로 비교 대상 근로자의 범위를 확대할 것을 제안한 바 있다(조성만, 2009; 이성희, 2012). 이는 실제 대법원 판례에도 적용되어, “업무가 기간제 근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에서 정한 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고” 본다(대법원 2012. 3. 29. 선고 2011누2132 판결). 이와 같은 조치는 적어도 비교 대상자를 설정하지 못하여 차별 시정 신청이 불인정되는 것을 막을 수 있다.

그러나 이상의 방법은 직무 분리 등으로 차별을 정당화하는 사용자들의 대응에 효과적으로 기능하지 못한다. 노동 지위에 따라 서로 다른 업무에 종사한다면 비교 대상자와의 비교에 기초하여 차별 처우를 판단하는 현재 기준으로는 ‘비교 대상’ 자체를 설정하기 어렵기 때문이다. 더구나 정규직 전환 요구에 대응하여 무기 계약직을 확대해왔다는 점도 익히 알려진 바이다. 이들은 기간제, 시간제 그리고 파견 근로자로 한정하는 차별 시정 당사자로 구분되지 않는다. 이에 이들은 차별적 처우를 받으면서도 차별 구제 대상이 되지 못할 수 있다(김영택, 2018:7-8). 따라서 이상의 조치에서 더 나아가서, 노동계에서 비정규직 보호법 제정 당시부터 주장해왔던 비정규직 사용 사유 제한 강화를 추진해

봄 직하다(김유선, 2015). 이는 새로운 형태의 비정규직을 만들어내는 기업의 대응을 제한하는 것임과 동시에 정규직과 비정규직, 그리고 비정규직 내부에서의 차이가 쉽게 개선되지 않는 상황에서 하나의 대안일 수 있다.

본 연구는 비정규직 처우 개선의 주요 당사자인 기업을 분석 단위로 비정규직 보호 입법이 직접, 간접 고용 비정규직 근로자에 대한 차별 개선에 미친 영향을 실증적으로 규명했다는 함의를 지닌다. 차별의 주된 요소로 주목받았던 임금 이외에 기업의 부담을 수반하는 주요 사회보장 영역에서의 차별 시정 효과를 함께 검토했다는 점에서 특징적이다. 또한 단순 차분모형을 넘어 기업 규모별 차등적인 적용 기간을 모형화함으로써 2007년 이후 전 시기를 분석에 포괄할 수 있었다. 하지만 전술한 바와 같이, 본 연구는 비정규직 보호 입법의 실효성을 담보하기 위해 2012년 이후 단행된 일련의 조치의 효과를 살펴보기에는 충분하지 않다. 해당 조치 이후의 성과는 더욱더 긴 시계에서의 분석을 요하는 부분이다. 또한 데이터의 한계로 최근 문제시되는 무기 계약직 근로자에 대한 처우가 어떠한지, 이들에 대한 차별 문제는 어떻게 나타나는지는 고찰하지 못하였다. 이는 추후 과제로 남겨둔다.

■ 참고문헌 □

- 강선희(2016). 비정규직 차별시정 관련 판정 판례 분석. 노사정위원회, 노사정위 고용차별개선연구회 워크숍 발표자료.
- 강현주(2012). 비정규직 근로자 : 반차별권과 사회보험에 의한 보호. 노동법학, 41, 1-25.
- 경향신문(2016). '비정규직 차별시정' 신청이 시들한 이유. (2016/9/6). http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201609060600005
- 김기승, 김명환(2016). 정규직과 비정규직의 임금분해분석을 통한 기업 규모별 임금체계 비교. 산업관계연구, 26(2), 141-161.
- 김명환, 김기승(2014). 비정규직보호법이 소규모 기업의 고용에 미치는 영향. 산업관계연구, 24(3), 23-43.
- 김영택(2018). 비정규직 차별시정제도의 실효성 연구. 노동법합, 65, 1-51.
- 김유선(2015). 박근혜 정부 '비정규직 종합대책' 진단. 한국노동사회연구소, KLSI 이슈페이퍼, 2015-02.
- _____(2017). 비정규직 규모와 실태 - 토에청, '경제활동인구조사 부가조사'(2017.8) 결과. KLSI 이슈페이퍼, 14.
- 남재량(2007). 비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구: 패널자료를 사용한 분석. 노동경제논집, 30(2), 1 ~ 31.
- _____, 박기성(2010). 비정규직법의 고용효과 연구. 노동정책연구, 10(4), 65-99.
- 류만희(2004). 비정규 근로자의 사회적 보호. 비판사회정책, 18, 13-37.
- 박종희, 강선희(2012). 비정규근로자에 대한 차별시정제도의 현황과 몇 가지 쟁점에 대한 검토. 산업관계연구, 22(3), 87-119.
- 배화숙(2005). 정규직과 비정규직 근로자의 기업복지 차이 연구: 한국노동패널(KLIPS) 6차 자료를 중심으로. 사회복지정책, 21, 217-237.
- 서정희(2015). 비정규직의 불안정 노동. 노동정책연구, 15(1), 1-41.
- _____, 박경하(2015). 비정규 근로자와 자영업자의 불안정 노동. 한국사회정책, 22(4), 7-42.
- _____, 백승호(2014). 사회보험의 법적 사각지대. 노동정책연구, 14(3), 37-78.
- 신경아(2017). 비정규직 여성근로자의 교차적 차별 경험에 관한 연구. 한국여성학, 33(4), 77-118.
- 엄의현(2007). 비정규직 문제의 쟁점과 과제: 비정규직보호법을 중심으로. 국가정책연구, 21(2), 71-105.
- 유경준, 강창희(2013). 2007 년 비정규직법의 고용효과 분석. 노동경제논집, 36(2), 67-94.
- 윤정향(2004). 비정규 근로자에 대한 정책적 접근. 비판사회정책, 18, 39-78.
- 이병희(2009). 비정규직법 시행 1년의 고용효과 : 기간제 사용 기간 제한 규정의 고용효과를 중심으로. 산업노동연구, 15(1), 1-26.

- 이성균(2006). 2000년대 노동시장변화와 시간당 임금의 불평등. *산업노동연구*, 12(2), 29-55.
- 이성희(2012). 비정규직 차별시정제도 운영실태 및 개선방안. *한국노동연구원*.
- 이용관(2015). 차별시정제도가 비정규직 근로자의 임금구성에 미친 영향 분석. *노동정책연구*, 15(2), 87-111.
- 이주희(2008). 직군제의 고용차별 효과: 금융산업을 중심으로. *경제와 사회*, 80, 165-194.
- 이철승(2017). 결합노동시장지위와 임금불평등의 확대(2004~2015년). *경제와 사회*, 115, 103-144.
- 장혜현(2015). 기업규모와 조직화의 상관관계 및 비정규직 불평등의 원인. *비판사회정책*, 47, 109-157.
- 정성미(2007). 비정규직의 사업체 규모별 임금격차. *노동리뷰*, 86-86
- 정이환(2007). 기업규모인가 고용 형태인가: 노동시장 불평등의 요인 분석. *경제와 사회*, 73, 332-355.
- 조상균(2017). 비정규직 차별시정 10년의 사례 분석. *노동법학*, 63, 103-131.
- 조상미, 박은주(2011). 기업복지제도의 결정요인 분석. *한국사회복지행정학*, 13(3), 197-226.
- 조순경(2008). 여성 비정규직의 분리직군 무기계약직 전환과 차별의 논리. *한국여성학*, 24(3), 5-40.
- 조용만(2009). 비정규직 차별시정에서의 신청인 적격성과 비교대상 근로자-중앙노동위원회 재심판정 사례를 중심으로. *노동법연구*, 27, 129-167.
- _____(2012). 비정규직 차별금지의 쟁점과 과제. *노동법학*, 42, 1-33.
- 차형민(2016). 한국기업의 비정규직 임금차별. *한국사회학회 사회학대회 논문집*, 429-438.
- 최균(2002). 한국 노동시장 구조의 분절과 기업복지 급여의 불평등-이중노동시장론과 효율임금이론을 중심으로. *동향과 전망*, 53, 172-206.
- 최형재(2011). 차별시정에 관한 법률이 기업들의 차별시정 노력에 미친 영향. *노동경제논집*, 34(3), 84-86.
- 한겨레(2006). '비정규직법안 통과'는 "정규직화?"vs"2년뒤 해고?".(2006/02/28). <http://www.hani.co.kr/arti/society/media/105491.html>
- Baek, J. & Park, W. (2018). Firms' Adjustments to Employment Protection Legislation: Evidence from South Korea. *ILR Review*, 71(3), 733-759.
- Baraldi, A. N. & Enders, C. K. (2010). An introduction to modern missing data analyses. *Journal of school psychology*, 48(1), 5-37.
- DeLeire, T. (2004). A note on calculating difference in differences using probit models versus linear probability models. Michigan State University.
- Greene, W. (2004). Fixed effects and bias due to the incidental parameters problem in the Tobit model. *Econometric reviews*, 23(2), 125-147.
- Heywood, J. S., O'Mahony, M., Siebert, W. S. & Rincon-Aznar, A. (2018). The Impact of Employment Protection on the Industrial Wage Structure (No. 11788). Institute for the Study of Labor (IZA).

- Kim, H. & Skott, P. (2016). Labor Market Reforms, Temporary Workers and Wage Inequality. *Metroeconomica*, *67*(2), 313-333.
- McDonald, I., M. & Solow, R., M. (1985). Wages and employment in a segmented labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, *100*(4), 1115-1141.
- Skedinger, P. (2010). *Employment protection legislation: Evolution, effects, winners and losers*. Edward Elgar Publishing.
- Yoo, G. & Kang, C. (2012). The Effect of Protection of Temporary Workers on Employment Levels: Evidence from the 2007 Reform of South Korea. *ILR Review*, *65*(3), 578-606

Abstract

The effect of Korean Employment Protection Legislation on Eliminating Discrimination on Non-Regular workers

Ko, Hyejin*

This article aims to investigate the impact of Korean employment protection legislation that has implemented since 2007 on eliminating discrimination on non-regular worker's wage and social security. It is used the panel Tobit model reflecting the variation of implementation time according to the size of establishments. Although the employment protection laws for non-regular workers have implemented, the wage gap and discrimination in social security for non-regular workers have continued. Of course, the discrepancies on wage and social security were founded not only between regular and non-regular workers but also within non-regular workers. For reducing the discriminations, this study proposes to restrict the reason for justifying discrimination, and the introduction of a new approach to accessing the discrimination and complimentary credit system. Besides, this study suggests to actively review the strengthening of regulations on the use of non-regular workers.

Key words: Non-regular workers, Employment protection legislation, Wage gap, Discrimination on social security

◆ 2018. 10. 12. 접수 / 2018. 12. 10. 1차수정 / 2018. 12. 22. 게재확정

* Senior Researcher, Social Welfare Research Center, Seoul National University

[부록 1] 직접 고용 비정규직 근로자 사회보장 차별 시정 효과 (패널 토빗모형)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
100인미만#적용0년	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	
100인미만#적용1년	0.005 (0.004)	0.023*** (0.004)	0.028*** (0.004)	-0.013*** (0.004)	-0.020*** (0.004)	0.008** (0.004)	-0.047*** (0.003)	-0.005 (0.007)
100인미만#적용3년	0.033*** (0.003)	0.029*** (0.004)	0.046*** (0.004)	0.045*** (0.004)	0.013*** (0.004)	0.035*** (0.003)	0.010*** (0.003)	-0.009 (0.007)
100인미만#적용5년	-0.000 (0.004)	0.009** (0.004)	0.000 (0.004)	-0.005 (0.004)	-0.006 (0.004)	0.004 (0.003)	-0.023*** (0.003)	0.119*** (0.007)
100-300인#적용0년	0.068*** (0.004)	0.083*** (0.005)	0.096*** (0.005)	0.047*** (0.005)	0.047*** (0.005)	0.071*** (0.004)	0.055*** (0.004)	-0.021*** (0.008)
100-300인#적용2년	0.057*** (0.005)	0.083*** (0.006)	0.078*** (0.006)	0.036*** (0.006)	0.029*** (0.006)	0.069*** (0.005)	0.024*** (0.005)	-0.034*** (0.011)
100-300인#적용4년	0.098*** (0.005)	0.108*** (0.006)	0.106*** (0.006)	0.105*** (0.006)	0.072*** (0.005)	0.100*** (0.005)	0.042*** (0.005)	-0.060*** (0.010)
100-300인#적용6년	0.068*** (0.005)	0.084*** (0.006)	0.075*** (0.006)	0.067*** (0.006)	0.046*** (0.005)	0.066*** (0.005)	-0.023*** (0.005)	-0.045*** (0.011)
300인이상#적용0년	0.049*** (0.011)	0.054*** (0.013)	0.043*** (0.012)	0.055*** (0.012)	0.042*** (0.011)	0.054*** (0.011)	-0.016 (0.010)	-0.291*** (0.017)
300인이상#적용1년	0.015 (0.008)	0.020** (0.010)	-0.005 (0.009)	0.043*** (0.009)	0.000 (0.008)	0.037*** (0.008)	0.021** (0.008)	-0.030 (0.018)
300인이상#적용3년	-0.001 (0.008)	0.010 (0.009)	-0.001 (0.008)	0.007 (0.009)	-0.023*** (0.008)	0.028*** (0.008)	0.035*** (0.008)	-0.100*** (0.019)
300인이상#적용5년	0.035*** (0.008)	0.034*** (0.009)	0.041*** (0.008)	0.042*** (0.009)	0.021*** (0.008)	0.036*** (0.008)	0.022*** (0.008)	-0.002 (0.017)
300인이상#적용7년	0.063*** (0.007)	0.085*** (0.009)	0.057*** (0.008)	0.081*** (0.008)	0.025*** (0.007)	0.069*** (0.007)	0.068*** (0.008)	-0.008 (0.015)
공공기관#적용0년	0.096*** (0.019)	0.097*** (0.023)	0.122*** (0.021)	0.084*** (0.022)	0.079*** (0.020)	0.129*** (0.019)	0.143*** (0.021)	-0.131*** (0.030)
공공기관#적용1년	0.108*** (0.018)	0.113*** (0.022)	0.137*** (0.020)	0.088*** (0.021)	0.090*** (0.019)	0.125*** (0.018)	0.129*** (0.021)	0.060 (0.044)
공공기관#적용3년	0.107*** (0.018)	0.113*** (0.022)	0.128*** (0.020)	0.089*** (0.021)	0.095*** (0.019)	0.114*** (0.018)	0.083*** (0.021)	-0.024 (0.040)
공공기관#적용5년	0.127*** (0.018)	0.126*** (0.022)	0.160*** (0.020)	0.092*** (0.021)	0.125*** (0.018)	0.144*** (0.018)	0.176*** (0.021)	-0.003 (0.036)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
공공기관#적용7년	0.102*** (0.018)	0.108*** (0.022)	0.121*** (0.020)	0.091*** (0.021)	0.087*** (0.019)	0.117*** (0.018)	0.118*** (0.021)	0.013 (0.039)
산업 (1: 제조업; 0:그외)	0.035*** (0.003)	0.050*** (0.004)	0.089*** (0.003)	-0.040*** (0.003)	0.042*** (0.003)	0.038*** (0.003)	0.081*** (0.003)	0.023*** (0.006)
운영기간	-0.000*** (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	0.000 (0.000)
연봉제	-0.002** (0.001)	0.007*** (0.001)	-0.007*** (0.001)	-0.000 (0.001)	-0.008*** (0.001)	-0.004*** (0.001)	-0.010*** (0.001)	-0.051*** (0.002)
노동조합 (1: 노조있음; 0:없음)	-0.022* (0.003)	0.006 (0.004)	-0.001 (0.004)	-0.050** (0.004)	-0.044** (0.003)	-0.025** (0.003)	-0.025*** (0.003)	-0.032*** (0.006)
경쟁정도	-0.013*** (0.001)	-0.014*** (0.002)	-0.022*** (0.001)	-0.004*** (0.001)	-0.011*** (0.001)	-0.018*** (0.001)	-0.035*** (0.001)	0.007*** (0.002)
주된 직급 고용 (1: 기간제, 0: 그 외)	0.291*** (0.003)	0.335*** (0.003)	0.288*** (0.003)	0.334*** (0.003)	0.210*** (0.003)	0.285*** (0.003)	0.661*** (0.002)	0.055*** (0.005)
상수	0.657*** (0.005)	0.551*** (0.006)	0.655*** (0.006)	0.636*** (0.006)	0.779*** (0.005)	0.664*** (0.005)	0.295*** (0.005)	0.462*** (0.010)
관측치 수	2,670	2,670	2,670	2,670	2,670	2,613	3,896	1,540
ID 수	802	802	802	802	802	802	906	676

주: 결측치 대체하지 않은 원자료를 활용한 분석 결과임.

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

[부록 2] 간접 고용 비정규직 근로자 사회보장 차별 시정 효과 (패널 토빗모형)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
100인미만#적용0년	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
100인미만#적용1년	0.13*** (0.010)	0.114*** (0.010)	0.087*** (0.010)	0.113*** (0.010)	0.122*** (0.010)	0.157*** (0.010)	0.044*** (0.002)	0.121*** (0.012)
100인미만#적용3년	0.143*** (0.009)	0.138*** (0.010)	0.135*** (0.009)	0.137*** (0.009)	0.164*** (0.009)	0.140*** (0.009)	0.020*** (0.002)	-0.033*** (0.011)
100인미만#적용5년	0.219*** (0.011)	0.183*** (0.011)	0.221*** (0.011)	0.220*** (0.011)	0.235*** (0.011)	0.205*** (0.011)	0.007*** (0.002)	0.236*** (0.012)
100-300인#적용0년	0.042*** (0.009)	0.024** (0.010)	0.042*** (0.009)	0.044*** (0.009)	0.057*** (0.009)	0.048*** (0.009)	0.040*** (0.003)	0.084*** (0.008)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
100-300인#적용2년	0.329*** (0.012)	0.285*** (0.012)	0.303*** (0.012)	0.310*** (0.012)	0.281*** (0.012)	0.329*** (0.012)	0.118*** (0.004)	0.583*** (0.021)
100-300인#적용4년	0.242*** (0.011)	0.239*** (0.011)	0.228*** (0.011)	0.236*** (0.011)	0.255*** (0.011)	0.219*** (0.011)	0.064*** (0.004)	0.409*** (0.017)
100-300인#적용6년	0.318*** (0.011)	0.299*** (0.011)	0.308*** (0.011)	0.316*** (0.011)	0.344*** (0.011)	0.321*** (0.011)	0.107*** (0.004)	0.059*** (0.014)
300인이상#적용0년	-0.006 (0.019)	-0.012 (0.019)	-0.013 (0.019)	-0.019 (0.019)	0.016 (0.019)	-0.027 (0.018)	-0.025*** (0.008)	-0.013 (0.013)
300인이상#적용1년	0.174*** (0.015)	0.169*** (0.015)	0.171*** (0.015)	0.168*** (0.015)	0.184*** (0.015)	0.178*** (0.015)	0.148*** (0.006)	-0.005 (0.019)
300인이상#적용3년	0.178*** (0.015)	0.164*** (0.016)	0.179*** (0.016)	0.175*** (0.016)	0.185*** (0.015)	0.189*** (0.015)	0.085*** (0.006)	0.109*** (0.028)
300인이상#적용5년	0.274*** (0.016)	0.270*** (0.016)	0.276*** (0.016)	0.267*** (0.016)	0.290*** (0.016)	0.269*** (0.015)	0.119*** (0.006)	0.219*** (0.018)
300인이상#적용7년	0.311*** (0.015)	0.307*** (0.016)	0.301*** (0.016)	0.305*** (0.016)	0.324*** (0.015)	0.294*** (0.015)	0.061*** (0.006)	0.304*** (0.018)
공공기관#적용0년	0.185*** (0.049)	0.190*** (0.050)	0.189*** (0.049)	0.179*** (0.049)	0.220*** (0.049)	0.176*** (0.048)	0.012 (0.016)	0.007 (0.035)
공공기관#적용1년	0.262*** (0.037)	0.271*** (0.038)	0.281*** (0.037)	0.269*** (0.037)	0.298*** (0.037)	0.250*** (0.036)	0.152*** (0.016)	0.343*** (0.083)
공공기관#적용3년	0.234*** (0.037)	0.230*** (0.038)	0.260*** (0.037)	0.228*** (0.037)	0.276*** (0.036)	0.217*** (0.036)	0.116*** (0.016)	0.634*** (0.084)
공공기관#적용5년	0.318*** (0.037)	0.316*** (0.038)	0.317*** (0.038)	0.307*** (0.038)	0.366*** (0.037)	0.303*** (0.036)	0.138*** (0.016)	0.177*** (0.046)
공공기관#적용7년	0.345*** (0.041)	0.351*** (0.041)	0.353*** (0.040)	0.354*** (0.040)	0.387*** (0.040)	0.317*** (0.039)	0.113*** (0.016)	0.338*** (0.083)
산업 (1: 제조업; 0:그외)	0.077*** (0.006)	0.072*** (0.006)	0.075*** (0.006)	0.069*** (0.006)	0.089*** (0.006)	0.084*** (0.006)	0.030*** (0.002)	0.001 (0.006)
운영기간	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.001*** (0.000)	0.000 (0.000)	0.001*** (0.000)	0.000** (0.000)
연봉제	0.014*** (0.002)	0.017*** (0.002)	0.012*** (0.002)	0.016*** (0.002)	0.007*** (0.002)	0.013*** (0.002)	0.008*** (0.001)	-0.029*** (0.002)
노동조합 (1: 노조있음; 0:없음)	-0.005 (0.006)	-0.006 (0.006)	-0.006 (0.006)	-0.001 (0.006)	-0.020*** (0.006)	0.011* (0.006)	0.060*** (0.002)	-0.058*** (0.007)
경쟁정도	-0.003 (0.003)	-0.011*** (0.003)	-0.012*** (0.003)	-0.008*** (0.003)	-0.013*** (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.012*** (0.001)	0.012*** (0.003)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
주된 간접 고용 (1: 파견, 0;하청 등)	0.103*** (0.006)	0.105*** (0.006)	0.105*** (0.006)	0.103*** (0.006)	0.085*** (0.006)	0.096*** (0.006)	0.527*** (0.003)	-0.033*** (0.006)
상수	0.453*** (0.013)	0.460*** (0.013)	0.471*** (0.013)	0.457*** (0.013)	0.509*** (0.013)	0.430*** (0.013)	0.010*** (0.004)	0.116*** (0.014)
관측치수	1,219	1,229	1,232	1,232	1,235	1,189	3,896	411
ID 수	524	525	524	524	525	521	906	295

주: 결측치 대체하지 않은 원자료를 활용한 분석 결과임.

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

[부록 3] 기업 규모별 직접 고용 비정규직 근로자 사회보장 차별 시정 효과 (패널 선형확률모형)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
100인미만#적용0년	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
100인미만#적용1년	-0.011 (0.048)	0.051 (0.063)	-0.063 (0.051)	-0.013 (0.065)	-0.019 (0.052)	-0.002 (0.048)	-0.068 (0.051)	-0.193 [†] (0.114)
100인미만#적용3년	-0.014 (0.076)	0.049 (0.106)	-0.122 (0.084)	0.022 (0.100)	-0.006 (0.082)	-0.015 (0.075)	-0.027 (0.075)	-0.285 (0.173)
100인미만#적용5년	-0.098 (0.110)	0.015 (0.151)	-0.274** (0.129)	-0.061 (0.142)	-0.073 (0.118)	-0.093 (0.111)	-0.085 (0.109)	-0.335 (0.213)
100-300인#적용0년	0.014 (0.059)	0.045 (0.070)	0.025 (0.059)	-0.013 (0.071)	-0.003 (0.055)	0.019 (0.058)	0.013 (0.058)	-0.239 [†] (0.122)
100-300인#적용2년	-0.030 (0.076)	0.048 (0.094)	-0.098 (0.079)	-0.032 (0.091)	-0.037 (0.076)	-0.014 (0.078)	-0.058 (0.078)	-0.374** (0.167)
100-300인#적용4년	-0.017 (0.091)	0.080 (0.121)	-0.137 (0.103)	0.010 (0.115)	-0.021 (0.095)	-0.010 (0.092)	-0.025 (0.095)	-0.527** (0.206)
100-300인#적용6년	-0.075 (0.130)	0.050 (0.169)	-0.253* (0.145)	-0.036 (0.161)	-0.060 (0.137)	-0.063 (0.131)	-0.105 (0.128)	-0.665** (0.263)
300인이상#적용0년	0.027 (0.080)	0.067 (0.100)	0.028 (0.077)	0.011 (0.102)	0.001 (0.074)	0.038 (0.077)	-0.037 (0.067)	-0.446*** (0.122)
300인이상#적용1년	-0.040 (0.078)	0.027 (0.097)	-0.103 (0.081)	-0.021 (0.097)	-0.061 (0.072)	-0.010 (0.074)	-0.005 (0.066)	-0.242 [†] (0.136)
300인이상#적용3년	-0.075 (0.091)	0.023 (0.114)	-0.165* (0.094)	-0.066 (0.113)	-0.093 (0.091)	-0.043 (0.088)	-0.020 (0.085)	-0.438*** (0.165)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
300인이상#적용5년	-0.080 (0.111)	0.041 (0.146)	-0.216 [*] (0.118)	-0.058 (0.142)	-0.086 (0.111)	-0.074 (0.109)	-0.060 (0.098)	-0.444 ^{**} (0.211)
300인이상#적용7년	-0.083 (0.134)	0.090 (0.181)	-0.278 [*] (0.147)	-0.034 (0.169)	-0.109 (0.138)	-0.069 (0.133)	-0.012 (0.124)	-0.589 ^{**} (0.254)
공공기관#적용0년	0.102 (0.137)	-0.015 (0.185)	0.306 [*] (0.159)	0.055 (0.170)	0.063 (0.144)	- -	- -	0.308 (0.241)
공공기관#적용1년	0.094 (0.103)	0.015 (0.138)	0.247 ^{**} (0.118)	0.055 (0.127)	0.058 (0.108)	-0.027 (0.045)	-0.026 (0.049)	0.311 [*] (0.184)
공공기관#적용3년	0.066 (0.074)	0.013 (0.097)	0.167 ^{**} (0.085)	0.037 (0.089)	0.048 (0.076)	-0.060 (0.073)	-0.085 (0.073)	0.171 (0.142)
공공기관#적용5년	0.054 (0.044)	0.024 (0.055)	0.115 ^{**} (0.048)	0.021 (0.054)	0.056 (0.046)	-0.060 (0.103)	-0.005 (0.100)	0.076 (0.095)
공공기관#적용7년	- -	- -	- -	- -	- -	-0.114 (0.135)	-0.079 (0.128)	- -
산업 (1: 제조업; 0:그외)	-0.056 (0.034)	-0.066 (0.040)	-0.052 (0.045)	-0.043 (0.036)	-0.061 [*] (0.033)	-0.069 ^{**} (0.034)	-0.011 (0.017)	0.801 ^{***} (0.070)
운영기간	0.013 (0.017)	-0.001 (0.022)	0.037 [*] (0.019)	0.007 (0.021)	0.008 (0.017)	0.011 (0.016)	0.007 (0.015)	0.053 [*] (0.027)
연봉제	0.007 (0.012)	0.020 (0.015)	0.006 (0.012)	0.001 (0.015)	0.002 (0.013)	0.005 (0.012)	-0.002 (0.011)	-0.064 [*] (0.033)
노동조합 (1: 노조있음; 0:없음)	0.011 (0.053)	0.048 (0.050)	0.057 (0.048)	-0.036 (0.069)	-0.026 (0.067)	0.011 (0.058)	-0.007 (0.052)	0.171 (0.107)
경쟁정도	-0.038 ^{**} (0.016)	-0.043 ^{**} (0.017)	-0.049 ^{***} (0.016)	-0.028 (0.017)	-0.033 ^{**} (0.017)	-0.044 ^{***} (0.016)	-0.040 ^{***} (0.013)	-0.001 (0.027)
주된 직접 고용 (1: 기간제, 0: 그 외)	0.251 ^{***} (0.036)	0.283 ^{***} (0.040)	0.256 ^{***} (0.039)	0.270 ^{***} (0.040)	0.197 ^{***} (0.037)	0.252 ^{***} (0.035)	0.630 ^{***} (0.030)	0.089 (0.071)
상수	0.490 (0.337)	0.680 (0.462)	0.004 (0.399)	0.582 (0.426)	0.693 [*] (0.362)	0.526 (0.333)	0.208 (0.292)	-0.931 (0.567)
관측치수	2,670	2,670	2,670	2,670	2,670	2,613	3,896	1,540
ID 수	802	802	802	802	802	802	906	676
상관계수(R ²)	0.108	0.095	0.109	0.083	0.064	0.115	0.317	0.060

주: 고정효과 및 id를 활용한 클러스터 표준오차 적용
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

[부록 4] 기업 규모별 간접 고용 비정규직 근로자 사회보장 차별 시정 효과 (패널 선형확률모형)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
100인미만#적용0년	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	
100인미만#적용1년	-0.206 (0.184)	-0.207 (0.176)	-0.171 (0.183)	-0.180 (0.183)	-0.037 (0.039)	-0.186 (0.184)	-0.093 (0.167)	0.035 (0.142)
100인미만#적용3년	-0.211 (0.325)	-0.183 (0.321)	-0.155 (0.321)	-0.127 (0.321)	-0.133** (0.065)	-0.156 (0.322)	-0.101 (0.305)	-0.146 (0.258)
100인미만#적용5년	-0.125 (0.451)	-0.088 (0.447)	-0.055 (0.445)	-0.016 (0.446)	-0.208** (0.090)	-0.059 (0.447)	-0.015 (0.422)	-0.303 (0.351)
100-300인#적용0년	-0.078 (0.137)	-0.060 (0.138)	-0.046 (0.136)	-0.031 (0.135)	0.017 (0.050)	-0.044 (0.136)	-0.015 (0.130)	0.286** (0.112)
100-300인#적용2년	0.017 (0.224)	0.041 (0.222)	0.046 (0.223)	0.065 (0.219)	0.016 (0.062)	0.077 (0.223)	0.139 (0.213)	0.314* (0.174)
100-300인#적용4년	-0.153 (0.346)	-0.152 (0.342)	-0.094 (0.342)	-0.089 (0.338)	-0.110 (0.068)	-0.108 (0.342)	-0.036 (0.322)	0.433 (0.525)
100-300인#적용6년	-0.147 (0.479)	-0.116 (0.475)	-0.049 (0.473)	-0.003 (0.468)	-0.136 (0.097)	-0.057 (0.474)	0.064 (0.449)	0.290 (0.635)
300인이상#적용0년	-0.008 (0.153)	-0.028 (0.152)	-0.030 (0.150)	0.009 (0.150)	-0.040 (0.058)	0.001 (0.151)	-0.007 (0.149)	0.187 (0.151)
300인이상#적용1년	0.097 (0.162)	0.112 (0.160)	0.131 (0.160)	0.154 (0.159)	0.068 (0.056)	0.142 (0.161)	0.167 (0.158)	0.219 (0.167)
300인이상#적용3년	-0.014 (0.255)	0.027 (0.251)	0.052 (0.251)	0.070 (0.249)	-0.073 (0.062)	0.057 (0.252)	0.112 (0.243)	0.257 (0.230)
300인이상#적용5년	-0.007 (0.380)	0.041 (0.375)	0.069 (0.374)	0.105 (0.371)	-0.086 (0.081)	0.078 (0.376)	0.154 (0.360)	0.339 (0.305)
300인이상#적용7년	-0.045 (0.508)	0.001 (0.503)	0.055 (0.500)	0.091 (0.497)	-0.201** (0.101)	0.055 (0.503)	0.148 (0.481)	0.414 (0.368)
공공기관#적용0년	0.194 (0.524)	- -	- -	0.071 (0.515)	- -	0.125 (0.518)	0.041 (0.492)	0.050 (0.376)
공공기관#적용1년	0.260 (0.405)	0.104 (0.171)	0.098 (0.171)	0.164 (0.399)	0.085 (0.054)	0.211 (0.401)	0.120 (0.381)	0.133 (0.327)
공공기관#적용3년	0.112 (0.288)	-0.015 (0.280)	-0.026 (0.280)	0.059 (0.281)	-0.023 (0.070)	0.093 (0.284)	0.020 (0.269)	0.023 (0.186)

변수	사회 보장					사회 보장 (퇴직금 포함)	퇴직금	임금
		국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험			
공공기관#적용5년	0.130 (0.162)	-0.014 (0.393)	0.005 (0.391)	0.114 (0.153)	-0.070 (0.089)	0.129 (0.156)	0.110 (0.149)	0.029 (0.106)
공공기관#적용7년	- -	-0.149 (0.519)	-0.062 (0.517)	- -	-0.157 (0.112)	- -	- -	- -
산업 (1: 제조업; 0:그외)	0.551*** (0.206)	0.544*** (0.210)	0.540*** (0.204)	0.558** (0.219)	0.469** (0.195)	0.543*** (0.208)	0.542*** (0.209)	- -
운영기간	0.048 (0.066)	0.041 (0.065)	0.037 (0.065)	0.033 (0.065)	0.033*** (0.013)	0.038 (0.065)	0.024 (0.062)	0.017 (0.045)
연봉제	-0.022 (0.035)	-0.025 (0.036)	-0.021 (0.035)	-0.027 (0.034)	-0.002 (0.008)	-0.023 (0.035)	-0.033 (0.032)	0.039* (0.023)
노동조합 (1: 노조있음; 0:없음)	-0.272 (0.168)	-0.243 (0.171)	-0.238 (0.176)	-0.277 (0.171)	-0.013 (0.042)	-0.237 (0.176)	-0.139 (0.169)	-0.061 (0.140)
경쟁정도	-0.033 (0.039)	-0.039 (0.039)	-0.035 (0.039)	-0.044 (0.039)	-0.009 (0.009)	-0.038 (0.039)	-0.028 (0.037)	0.048 (0.049)
주된 간접 고용 (1: 파견, 0:하청 등)	0.002 (0.081)	0.014 (0.082)	0.010 (0.080)	-0.001 (0.079)	0.480*** (0.040)	0.006 (0.080)	-0.019 (0.076)	0.090 (0.062)
상수	-0.407 (1.404)	-0.237 (1.392)	-0.162 (1.371)	-0.051 (1.383)	-0.752*** (0.265)	-0.183 (1.385)	0.079 (1.310)	-0.597 (0.885)
관측치수	1,229	1,232	1,232	1,235	3,896	1,219	1,189	411
ID 수	525	524	524	525	906	524	521	295
상관계수(R ²)	0.089	0.083	0.081	0.091	0.195	0.085	0.074	0.311

주: 고정효과 및 id를 활용한 클러스터 표준오차 적용
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001