

‘차별시정에 관한 법률’이 기업의 차별시정 노력에 미친 영향

최 형 재*

1. 서 론

본 연구는 2007년부터 도입·시행되고 있는 비정규직법 중 차별시정 규정이 기업들의 차별시정 노력에 어떻게 기여하고 있는지를 실증분석하는 데 목적을 둔다. 우리나라는 산업구조의 고도화·다양화 과정을 겪으면서 정규직 장기고용의 관행이 점차 사라지기 시작하였고 1990년대부터는 다양한 형태의 고용형태나 종사상 지위가 일반 사업장에서 점진적으로 확대되기 시작하였다. 이 과정에서 1997년의 외환위기는 경제 전체에 큰 구조적 변화를 가져왔으며, 노동시장에서도 고용이 안정적이고 처우도 괜찮은 ‘질’ 좋은 일자리 대신 불안정적이고 근로조건이 상대적으로 열악한 소위 비정규직 일자리들이 급격하게 증가하였다는 것은 많은 연구들에 의해 제기된 바다. 이러한 고용 형태간 불안정성과 근로조건에 있어서의 차이(또는 차별)는 노사간뿐만 아니라 사회적으로도 큰 갈등요소로 부각되었으며, 비정규직 문제를 해결하기 위해 2001년부터 노사정위원회를 중심으로 본격적으로 논의하기 시작하였다. 수 년 동안 노동계와 경영계, 그리고 정부간의 논의를 통해 2006년 12월에 비정규직 근로자의 보호를 목적으로 한 비정규직법이 제정되었으며, 2007년 7월부터 지금까지 시행되어 오고 있다.

2006년 12월에 제정된 비정규직법은 구체적으로 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’, ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’ 및 ‘노동위원회법’ 등 세 가지 법률을 통칭하고 있다. 이 중 기간제법이라 불리는 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’은 기간제 및 단시간근로자의 사용기간을 2년으로 제한하는 내용을 담고 있어 기간제/단시간근로자의 고용이나 전체 고용 수준에 심각한 영향을 미칠 것이라는 우려 때문에 많은 논쟁을 불러일으켰다. 일부에서는 비정규직법이 비정규직 근로자들의 고용보호수준을 강화하기 때문에, 특히, 사용기간 2년 제한 조항으로 인해 (2년 이상 고용된) 비정규직 근로자들의 고용이 장기고용으로 전환될 가능성이 있기 때문에 전체 고용이 증가할 것이라는 긍정적인 역할에 주목하는 반면, 해고비용의 증가로 인해 기업들이 오히려 고용을 늘리지 않을 것이라는 부정적인 역할을 강조하는 연구자들도 있다. 이러한 이론적·직관적 상반된 효과로 인해 기간제근로자의 사용기간 제한 법률이 실제 고용 수준에 어떤 영향을 미쳤는지에 대한 실증분석 결과도 일부 연구자들에 의해 제시되었다(김유선, 2008; 유경준, 2008; 이병희,

* 고려대학교 세종캠퍼스

2009; 유경준 외, 2009; 남재량·박기성, 2010). 그러나 기간제법의 고용 효과에 대한 연구는 아직 비정규직법 시행 초기 자료에 대한 연구들이 대부분이고, 실증분석 결과 및 그 해석에 있어서 아직 연구자들간 의견이 통일되지 않은 상황이어서 더 풍부한 자료에 의한 깊이 있는 연구가 필요한 실정이다.

비정규직법의 주요 내용 중 사용기간 제한을 제외한 다른 한 축은 차별금지 또는 차별시정에 관한 부분이다. 비정규직법에서는 기간제근로자임을 이유로 정규직 근로자에 비해 임금이나 근로조건 측면에서 차별적인 처우를 하지 못하도록 규정하고 있다. 그러나 차별시정 또는 금지에 대한 부분은 주로 법제도적인 측면에서만 논의되었을 뿐 차별시정/금지 조항이 실제로 기업들의 차별시정 노력에 대해 어떤 영향을 미치고 있는지에 대해서는 거의 연구가 되어 있지 않다. 이는 기업들의 차별시정 노력을 관찰하기가 매우 힘들뿐만 아니라 이에 관한 자료가 부재한 데 주요한 원인이 있다. 그러나, 비정규직법의 차별시정에 대한 효과를 깊이 있게 분석하는 일은 비정규직법의 전체 효과를 가늠할 수 있게 해주는 중요한 일이다. 왜냐하면 비정규직법이 비록 고용에 대해 미미하거나 부정적인 영향을 미칠 경우에도 만약 기업들의 비정규직에 대한 인식을 제고하고 차별/차이를 시정하는 데 긍정적인 영향을 미친다면 부정적인 고용효과가 어느 정도 상쇄될 수 있기 때문이다.

과연 비정규직법이 목적인대로 차별시정/금지에 관한 조항들이 기업들의 차별시정 노력에 긍정적인 영향을 미치는가? 본 연구는 이제까지 별로 다루어오지 않았던 비정규직법의 차별시정에 대한 효과를 실제 자료를 이용하여 분석함으로써 비정규직법의 전체 효과에 대한 이해를 넓히고 향후 비정규직법의 개선에 대한 논의에 중요한 시사점을 제공하고자 한다.

II. 정규직-비정규직 격차 및 차별시정 규정에 관한 논의

비정규직법의 차별시정에 대한 효과를 분석하기에 앞서 비정규직의 현황을 여러 측면에서 살펴보고 본 연구에서 주안점을 두고 있는 차별시정 규정에 관한 논의를 하고자 한다.

1. 근로조건에 있어 정규직-비정규직간 차이

비정규직 문제가 커다란 사회적 이슈로 부각되고 있는 이유는 비정규직으로의 입직이 향후 노동 시장에서의 노동이동에 부정적인 영향을 장기에 걸쳐 받게 된다는 소위 비정규직 함정과 같은 고용상의 문제 뿐 아니라, 정규직에 비해 비정규직의 근로조건이 열악하기 때문일 것이다. 정규직-비정규직간 격차를 다양한 측면에서 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 근로조건 중 제일 중요한 부분으로 여겨지는 임금 측면에서 보면(<표 1>), 다른 요인들이 통제되지 않을 경우 비정규직의 월평균임금은 2005년 8월의 경우 정규직 월평균임금의 62.6%였던 것이 2007년 8월에는 63.5%로 소폭 증가하지만 그 이후에는 점차 감소하여 201년 8월에는 그 비율

이 54.8%에 그쳐 정규직-비정규직간 명목임금 격차가 최근 들어 확대된 것으로 조사되었다. 비정규직 중 한시적근로자의 임금은 시간제나 비전형근로자의 임금에 비해 상대적으로 높은 수준이지만 여전히 정규직 근로자의 임금보다 현저하게 낮은 수준이다. 물론 이러한 격차는 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 특성이나 이들이 종사하는 사업체의 특성이 통제되지 않았기 때문에 정규직-비정규직 격차를 과대평가할 수 있는 여지가 많다. 그동안 축적된 정규직-비정규직간 임금격차에 대한 연구를 살펴보면, 인적 특성이나 사업장 특성을 통제하게 되면 대부분 이 임금격차가 (10% 이하로) 현저하게 줄어드는 것이 보통이지만(이인재, 2006, 2009; 남재량, 2007; 유경준 외, 2009), 일부 연구의 실증분석결과는 여전히 상당히 큰 경우도 존재한다(김용민·박기성, 2006; 박기성·김용민). 즉, 분석방법과 자료에 따라 정규직-비정규직간 임금격차에 대한 차이가 매우 상이하지만, 기존 실증연구의 대부분은 비정규직이 정규직에 비해 임금이 낮다는 결과를 제시하고 있다.

<표 1> 근로형태별 월평균임금

(단위: 만원)

임금	2004. 08	2005. 08	2006. 08	2007. 08	2008. 08	2009. 08	2010. 08
임금근로자	154.2	159.3	165.6	174.5	184.6	185.2	194.9
정규직	177.1	184.6	190.8	200.8	212.7	220.1	229.4
비정규직	115.2	115.6	119.8	127.6	129.6	120.2	125.8
한시적근로	123.2	124	131.3	144	145.8	130.1	140
시간제근로	53.9	52.2	55.1	56.1	57.4	53.5	56.5
비전형근로	106.7	108.1	104.6	111.2	119.7	119.1	124.9

자료: 통계청

비정규직의 근로조건이 정규직에 비해 열악하다는 사실은 사회보험 가입비율이나 교육훈련 측면에서도 그대로 나타나 있다. 예를 들어, 정규직 근로자의 국민연금, 건강보험, 고용보험 등 사회보험 가입비율은 거의 80%에 육박하는 반면, 비정규직의 사회보험비율은 거의 절반이 40% 내외에 불과하다(<표 2>). 비정규직 중 한시적근로자의 사회보험 가입비율은 정규직 근로자의 사회보험 가입비율에 근접하지만 시간제근로자나 비전형근로자의 사회보험 가입 수준은 매우 낮은 실정이다. 따라서, 실직이나 상해 등 예기치 않은 상황이 발생할 경우 비정규직 근로자들은 많은 경우 사회안전망으로부터 도움을 받지 못하고 그 소득감소나 생계유지에 있어 위험에 많이 노출될 수 밖에 없다.

<표 2> 근로형태별 사회보험 가입비율

(단위: %)

		2004. 08	2005. 08	2006. 08	2007. 08	2008. 08	2009. 08	2010. 08
임금근로자	국민연금	59.5	61.4	62.6	63.2	64.3	64.7	65
	건강보험	61.3	61.9	63.2	64.4	65.6	67.1	67
	고용보험	52.1	53.1	54.6	55.3	56.8	58.9	63.3
정규직	국민연금	72.5	75.7	76.1	76.3	77.3	78.9	78.4
	건강보험	73.8	75.9	76.1	76.7	78	79.8	79.5
	고용보험	61.5	63.8	64.7	64.3	65.8	67.6	75.7
비정규직	국민연금	37.5	36.6	38.2	40	39	38.2	38.1
	건강보험	40.1	37.7	40	42.5	41.5	43.4	42.1
	고용보험	36.1	34.5	36.3	39.2	39.2	42.7	41
한시적근로	국민연금	47.8	47.5	51.4	57.2	56.4	56.5	58.6
	건강보험	50.5	48.7	53.2	60	59.8	64.1	64.6
	고용보험	45.5	45.2	49	55.5	56	62	61.9
시간제근로	국민연금	2.4	2.1	3.2	3.3	6.4	7.4	9.3
	건강보험	3.7	2.3	3.8	4	6.1	8.8	10.6
	고용보험	3.6	2.2	3.2	3.7	6.3	9.1	10.7
비전형근로	국민연금	25.7	23.6	22	23	23.6	21.7	22.3
	건강보험	29.7	25.8	25.4	27.7	28.1	27.7	28.8
	고용보험	25.2	22	20.8	23.9	25.8	27.6	28.6

자료: 통계청

또한, 비정규직 근로자들은 정규직 근로자들에 비해 교육훈련 측면에서도 열악한 상황에 있다. 정규직 근로자에 비해 비정규직 근로자들은 교육훈련을 수혜받는 비율이 약 10% 포인트 낮으며 (<표 3>), 연평균 교육훈련시간도 정규직에 비해 짧다(<표 4>). 한 개인의 생산성을 증가시킬 수 있는 가장 중요한 통로는 교육과 훈련임을 감안하면, 비정규직의 낮은 교육훈련 참가비율과 짧은 교육훈련시간은 비정규직의 생산성제고 가능성을 낮춤으로써 비정규직 근로자들의 자기계발 기회 감소 및 노동시장 성과 감소를 초래하게 될 것임은 자명하다. 또한 낮은 교육훈련수준으로 인한 인적자본 수준 저하는 장기적으로 노동시장에 있어 “질 좋은 일자리”(decent work)으로의 상향이동을 가로막아 비정규직 형태의 근로에 지속적으로 남아 있게 만드는 소위 비정규직 함정의 주요한 원인으로 작용할 가능성이 있다. 특히, 비정규직 근로자의 교육훈련이 단순기술이나 육체적인 숙련 향상에 집중될 경우 노동시장 이동의 동태적 과정에서 하향이동을 경험할 가능성을 높여줄 것으로 예상되는데, 유경준 외(2009)의 연구는 이러한 가능성을 실증분석을 통해 보여주고 있다.

<표 3> 근로형태별 교육훈련경험

(단위: %)

비율	2007.08	2008.08	2009.08	2010.08
임금근로자	24.9	26.8	30.8	31.2
정규직	28.4	30.4	34.7	34.6
비정규직	18.6	19.8	23.5	24.4
한시적근로	21.3	21.2	25.2	28.4
시간제근로	8.6	8.4	14.9	14.5
비전형근로	18.1	20.6	24.8	24.4

자료: 통계청

<표 4> 근로형태별 교육훈련시간

(단위: 시간)

시간	2007.08	2008.08	2009.08	2010.08
임금근로자	32	38	37	37
정규직	33	39	40	40
비정규직	30	34	29	29
한시적근로	28	33	23	25
시간제근로	31	31	32	23
비전형근로	30	37	35	34

자료: 통계청

2. 비정규직법의 차별시정 규정에 관한 논의

비정규직법 중 차별적 처우의 금지 및 시정에 관한 규정(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조)에 따르면, ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 되며, ②사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. 그러나 비정규직법 중 차별시정에 관한 이러한 규정은 그동안 법 또는 제도적인 측면에서도 많은 쟁점이 제기·논의되었다. 비정규직법은 애초에, 기간제근로에서의 사용사유 제한을 중심으로 한 기간제근로자의 '남용적 사용의 금지'를 근본적인 해법으로 제시한 노동계와, 정규직에 대한 해고 제한의 완화와 비정규직 사용의 자유화 등 노동시장 규제 완화를 주장한 경영계 사이의 '어정쩡한' 조정의 결과로 해석되기도 하였는데(강성태, 2008), 따라서 기간제법과 파견법상 차별적 처우 금지에 관한 규정들도 일부 모호하거나 해석상 문제가 발생할만한 부분들이 지속적으로 제기될 수밖에 없는 구조였다.

그동안 제기된 차별시정조항의 주요한 쟁점들로서는, 1) 차별금지 영역에 관한 부분으로서 차별적인 처우를 판단할 때 어떠한 근로조건까지 판단의 범위에 포함하여야 하는지에 대한 문제, 2) 차

별판단을 위한 비교대상자의 선정 및 확정에 관한 문제, 3) 합리적 이유의 존부에 관한 판단 문제, 4) 구제신청 주체의 문제 및 5) 구제신청 기간의 범위 문제 등이다(박지순, 2009; 조상균, 2009). 먼저, 차별금지 영역과 관련하여 차별금지 대상을 어디까지 포함하여야 하는가에 대한 문제인데, 현행 비정규직법에서는 범위 또는 대상에 관한 명확한 규정이 존재하지 않는다. 예컨대, 차별적 처우의 존부를 판단할 때 가장 많이 등장하고 상대적으로 명확하게 판단할 수 있는 대상은 임금이다. 그러나 복리후생급여나 인사 등 내부 경영상의 제도로도 차별금지 대상에 포함하여 차별적 처우를 판단하여야 하는지에 대해서는 명확한 기준이 없어 대상영역을 얼마나 포괄적으로 또는 협의로 해석하느냐에 따라 당사자간에 이견이 있을 수 있다. 두 번째 문제로, 차별시정 규정에서는 차별적 처우에 대한 판단은 동종 또는 유사업무에 종사하는 통상근로자와의 비교를 통하여 가능하도록 되어 있다. 그러나 이 때 비교대상으로서 ‘동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자’의 개념은 다소 모호하며 실제로 이러한 비교대상자를 찾기가 어렵거나 상당한 시간이 소요될 수 있다.

세 번째의 합리적 이유의 존부에 관한 판단의 문제는, 차별적 처우의 판단시 근로자의 관찰불가능한 속성(예를 들면 잠재적 생산성 또는 능력)이나 결과(outcome 또는 performance)의 불확실성을 어떻게 고려하느냐에 관한 부분이다. 즉, 임금이나 근로조건을 정할 때 개인들의 능력차이나 성취동기 등 비관찰적인 요소까지 고려하게 된다면 이 때 발생하는 동종 업무 또는 유사 업무에 종사하는 개인들간의 임금 및 근로조건 차이는 차별의 합리적인 사유인가에 대한 것이다. 이와 관련하여 비정규직법은 명시적인 규정 또는 가이드라인을 두고 있지 않다. 네 번째의 구제신청 자격 문제는, 현행 비정규직법에서는 차별구제 신청권자를 비정규직 근로자로 한정하고 있는데, 이는 개별 근로자가 구제신청을 할 경우 해고나 인사상의 불이익 등 위험을 감수해야 하는 상황을 감안한다면 상당히 비현실적이고 제한적인 규정이라는 것이다. 따라서 노동조합과 같은 근로자 대변/대표 집단도 구제신청의 주체가 될 수 있는 방안을 모색해야 한다는 주장이 제기되고 있다.¹⁾ 마지막으로, 그동안 차별시정의 신청은 비정규직 근로자가 차별적 처우를 받은 경우 차별적 처우가 있는 날부터(계속되는 처우는 그 종료일) 3개월 이내에 신청하도록 되어 있었다. 그러나 비교대상자의 선정에 상당한 시간이 소요되는 점 등 때문에 이 조항에 대한 비판이 제기되자 차별시정 신청기간이 최근에 6개월로 확대되었다.

3. 차별시정법의 효과에 대한 기존 연구

서론에서 언급한 것처럼 비정규직법의 효과에 대한 그동안의 연구는 대부분 기간제 사용기간 제한에 따른 고용효과에 초점을 맞추었다(이병희, 2009; 남재량·박기성; 유경준 외, 2009). 그러나, 비정규직법의 다른 한 축인 차별시정 규정에 대한 효과 분석은 거의 이루어지지 않았다. 물론, 우리나라의 최근의 고용상황을 감안하면 비정규직법의 효과 중에서 고용에 대한 효과가 더 시급한 문제이고 당사자들의 관심을 끌 문제임에는 분명하나, 장기적이고 지속적으로 이루어져야 할 부분은

1) 물론 현행 차별구제제도 내에서도 노동조합이 대리인의 지위에서 구제신청을 할 수 있다. 그러나 이 경우 노동조합은 노동위원회 규칙상 노동위원회의 승인을 받아야 한다. 또한 일부에서는 남소의 가능성 또는 노동조합은 제3자에 불가하다는 점을 들어 신청주체로서 노동조합을 포함하는 데 반대하는 견해를 보이고 있다.

제도의 구축을 통하여 기업들과 사회 전체의 비정규직에 대한 인식을 제고하고 이들에 대한 보호 또는 지원 수준을 점진적으로 강화하여 차별을 시정해가는 일련의 과정일 것이다. 마치 적극적 고용개선 조치(Affirmative Action)가 소수의 그룹 또는 사회적 약자에 대한 당장의 효과를 기대하는 것보다는 전반적인 인식개선을 통하여 점진적으로 이들의 고용이 확대되도록 유도하는 법제도 역할을 하는 것처럼 비정규직법 또한 근로조건에서 정규직과 비정규직간 차이/차별이 초기의 법 강제와 중장기적인 인식전환을 통해 해소되도록 하는 것이 바람직할 것이다.

차별시정제도의 효과에 대한 연구가 드문 이유는 아마도 관련 정보 또는 자료의 부재가 가장 큰 이유일 것이다. 차별시정제도의 효과에 대한 연구는 지금까지 단 한 편에 불과한데, 강성태(2008)는 차별시정 건수의 변화를 통하여 2007년 7월부터 도입·시행되기 시작한 비정규직법의 차별시정에 대한 효과를 살펴보았다. 그의 분석에 따르면, 차별신청제도가 시행된 이후 (2008년 5월말까지를 분석기간으로 했을 때) 차별시정 신청건수가 예상한 것보다 적었다는 것이며, 차별신청도 대부분 특정 사업장에 집중되었고, 구제율 또한 매우 낮았다는 것이다. 따라서, 이러한 결과는 차별시정제도가 차별시정에 만족스런 영향을 미치지 못하고 있다는 것을 의미하며, 그 원인으로서 고용상의 불이익을 우려한 신청 기피, 낮은 보상금액, 임금 지급 이외의 근로조건 개선 내용은 시정명령에 포함되어 있지 않은 점, 구제신청 요건 충족의 어려움 등을 들었다. 그러나, 예상보다 적은 구제신청건수는 기업들의 차별시정 노력이 강화되었을 경우에도 발생할 수 있다. 따라서 구제신청건수를 활용하여 차별시정제도의 효과를 분석하는 것은 상당한 제한이 있다.

본 연구에서는 이와 달리 기업들의 차별시정 노력에 대한 구체적인 자료를 바탕으로 차별시정제도 도입이 기업들의 차별시정 노력에 어떠한 영향을 미쳤는지를 실증분석한다.

III. 분석방법

차별시정제도가 기업들의 차별시정 노력에 어떠한 영향을 미쳤는지를 분석하기 위해서 본 연구는 기본적으로 이중차분법(Difference-in-Differences, DD)을 이용하기로 한다. 이중차분법은 주로 정책효과를 파악하는 데 이용되는 분석기법의 하나이며, 적용의 단순함과 용이성으로 인해 많은 연구에서 활용되고 있다. DD기법의 기본적인 아이디어는 다음과 같다.

특성이 비슷한 두 그룹이 있다고 가정하자. 이 때 어떤 실험이 적용되는 그룹을 T(treatment)라고 하고 비교집단을 C(control)라고 하자. 이 두 그룹은 실험 이전 기간에서 동일한 특성을 보유하며, 특정한 실험은 T그룹에만 시행되며 다른 요인들은 불변이라고 가정하자. 이 때 우리는 두 그룹의 결과(outcome)를 실험 이전과 이후에 다음과 같이 관측할 수 있다.

$$Y_{gt}, g = T \text{ or } C; t = \textit{Before} \text{ or } \textit{After}$$

이 때 $D_T = Y_{TA} - Y_{TB}$ 는 처리집단(treatment group) T의 실험 이전과 이후의 결과에 있어 차

이를 나타내고, $D_C = Y_{CA} - Y_{CB}$ 는 같은 방식으로 실험이 적용되지 않은 비교집단 또는 통제집단(control group) C의 실험 이후 기간의 결과가 이전 기간의 결과보다 어느 정도 변했는지를 나타낸다. 그러면, $DD = D_T - D_C$ 는 이중차분으로서 두 집단의 실험 전후 결과의 ‘상대적’ 차이를 의미하며 실험의 ‘순수한’ 효과를 나타낸다. 이처럼 실험집단의 전후 차이를 비교집단의 전후 차이와 비교하는 이유는 두 기간동안 두 집단 모두에게 발생할 수 있는 시간추세 등 공동효과를 제거하기 위함이다. 다시 말해, D_T 는 실험의 순수효과뿐만 아니라 시간추세나 다른 공동요인의 효과까지 포함될 가능성이 있기 때문에 실험의 효과를 왜곡(bias)할 수 있기 때문이다.

DD기법을 본 연구에 이용할 수 있는 이유는 차별시정제도가 기업규모에 따라 단계별로 다르게 적용되었기 때문이다. 구체적으로, 2007년 7월부터 적용된 비정규직법 중 차별시정 규정은 첫 해에는 공공기업 및 300인 이상 대기업에만 적용되었으며, 종업원 수 100-299인의 중기업은 2008년 7월부터, 종업원 수 100인 미만의 소기업은 2009년 7월부터 단계적으로 적용되었다. 따라서 2007년 7월부터 2008년 7월까지의 중소기업들은 차별시정 규정의 영향으로부터 벗어나 있는 반면, 대기업들은 차별시정법에 의해 직접적인 영향을 받는 상황에 있기 때문에, 우리는 대기업을 처리집단(treatment group)으로, 중기업이나 소기업을 비교집단(control group)으로 분리할 수 있으며, 2007년 7월을 기준으로 분석기간을 이전과 이후로 나누어 두 기간간 두 집단의 차별시정 노력에 대한 상대적인 차이를 통해 차별시정법의 효과를 추정해 낼 수 있다. 이 때 비교집단으로서 우리는 중기업과 소기업, 그리고 이 둘을 합친 그룹 등 세 가지로 나누어 생각할 수 있다. 그러나 유의할 점은, 비교집단은 가능한 한 처리집단과 특성이 유사해야 한다는 것이다. 중기업은 소기업에 비해 기업특성이나 경영특성이 대기업에 비해 유사할 가능성이 있으므로 비교집단으로서 더 적절할 것이다. 그러나, 비교집단의 범위를 좁힐수록 실험(차별시정법)효과가 좀 더 정확하게 파악될 수 있지만 그럴수록 비교집단의 표본수가 적어지는 불리함도 있으므로 소기업, 중기업, 이 둘을 합한 중소기업 등으로 비교집단을 구성하여 차별시정법의 효과를 분석하기로 한다.

DD기법을 통한 차별시정법의 효과 추정은 실제에서는 회귀분석을 통해 이루어진다. 회귀분석을 통해 추정되는 주요한 이유는 실제로 처리집단과 비교집단의 특성들이 다르기 때문에 이를 통계적으로 통제해야 하기 때문이다. DD기법을 회귀식으로 추정할 때 기본이 되는 모형은 다음과 같다.

$$Y_{it} = \beta_1 + \beta_{Big}Big_{it} + \beta_{After}After_{it} + \beta_{BigAfter}Big_{it} * After_{it} + X_{it}\beta + e_{it} \quad (1)$$

여기서 Big 은 대기업 여부 더미, $After$ 는 비정규직법 시행 이후 여부 더미로서 2005년일 경우 0의 값을, 2007년일 경우 1의 값을 갖는다. 우리의 주된 관심사는 $\beta_{BigAfter}$ 이며 이는 바로 DD 추정량으로서 실험(차별시정법 적용)의 효과를 나타내 준다.²⁾ 이 때 분석대상이 되는 종속변수는 각 기업에서의 정규직 대비 비정규직의 임금 수준과, 교육훈련/직원연수 제도, 인사고과 제도, 승진 제도, 승급 제도, 퇴직금 제도, 연차휴가, 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 10개의 인사/복

2) 이병희(2009), 유경준(2009), 남재량·박기성(2010) 등은 기본적으로 이러한 DD기법을 통해 비정규직법의 사용기간 제한 규정이 고용에 미치는 영향을 추정하였다.

리후생 제도가 비정규직에 어느 정도로 제공되고 있는지에 대한 기업들의 응답이다. 이러한 제도들이 비정규직에 적용되는 정도가 높으면 높을수록 정규직과 비정규직간 차별이 적다는 것을 의미하며, 이러한 차이가 두 그룹, 대기업과 중소기업간에 비정규직법 시행 전후로 어떻게 변화하였는지 살펴봄으로써 차별시정법의 효과를 추정하고자 한다. 또한, 설명변수 X 는 기업 특성변수로서, 기업유형, 경영 유형, 외국인 지분, 산업, 노조가입률, 지역, 비정규직 비율, 1인당 노동비용 등을 포함한다.

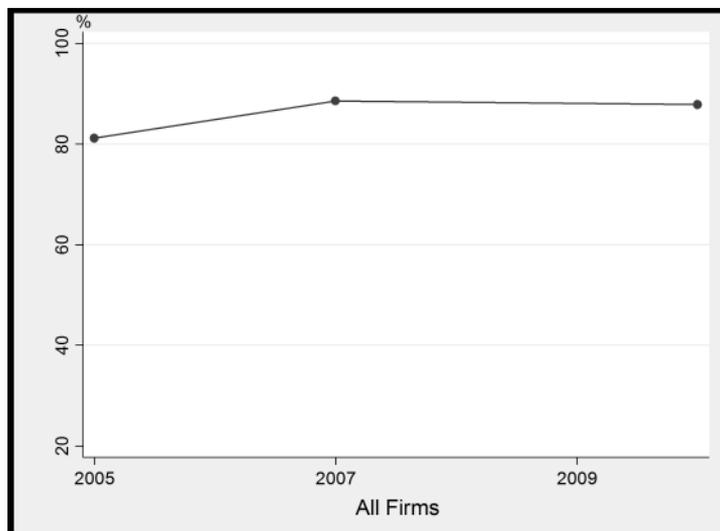
추정 방법과 관련하여 한 가지 덧붙일 것은, 종속변수가 범주형(categorical) 변수일 경우 0과 1의 값을 갖는 더미변수로 변형한 다음 통상적인 최소자승법(OLS)을 적용한다는 것이다. 예를 들어, WPS 설문에서는 인사/복리후생제도가 비정규직에게 적용되는 정도를 해당 없음 또는 모름을 제외한 4개의 범주(모든 비정규직에 적용됨, 50% 이상의 비정규직에 적용됨, 50% 미만의 비정규직에 적용됨, 전혀 적용되지 않음 등)로 조사하는데, 분석의 간결함을 위해 본 연구에서는 범주를 다시 재조정하여 더미변수로 만들고 여기에 최소자승법을 적용한다. 대신, 새로 생성된 더미변수가 1의 값을 갖는 경우를, 범주의 범위가 가장 엄격한 상황에서부터 점점 완화시켜가면서 변화하도록 한 다음 차별시정법의 효과를 각 경우에 대해 파악하고자 한다. 다시 구체적으로 말하면, 가장 엄격한 의미에서 모든 비정규직에 해당 인사/복리후생제도가 제공된다고 응답한 경우만 1의 값을 갖고 나머지는 0의 값을 가지도록 더미 종속변수를 생성하여 회귀분석한 다음, 차례대로 모든 비정규직에 제공한다고 응답한 기업뿐만 아니라 50% 이상의 정규직에 제공한다고 응답한 기업들에 대해서도 더미 종속변수가 1의 값을 갖는 경우에 대해 회귀식을 추정하는 방법으로 모델을 확장하고, 마지막으로 여기에서 50% 미만의 비정규직에 대해서도 해당 인사/복리후생제도를 제공하는 기업에까지 1의 값을 부여하여 더미 종속변수를 생성한 경우에 대해서 회귀식을 추정함으로써 종속변수가 1이 되는 조건을 확대해 나갈 때 차별시정 규정의 효과가 어떻게 변화하는지를 살펴볼 것이다. 물론 순서가 있는 범주형 종속변수일 경우에는 순서형 로짓(ordered logit) 모형이 타당하지만, 이와 같이 더미종속변수 모형으로 회귀식(OLS)을 추정하는 이유는 추정치(특히 교호항(interaction term)의 추정치)의 해석이 용이하기 때문이다.

IV. 자료

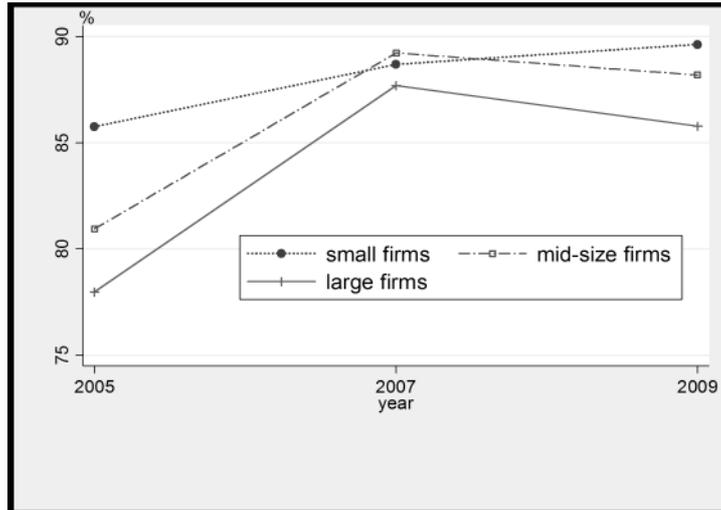
본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원에서 조사하고 있는 사업체패널(Workplace Panel Survey, WPS)이다. WPS 자료 중 본 연구에서는 1차(2005년)와 2차(2007년) 자료를 이용하는데, 그 이유는 이 기간 동안 차별시정법의 도입·시행되었기 때문이다. 구체적으로, 2007년 조사시점에서는 차별시정법이 대기업에 대해서만 적용되었기 때문에 이들 대기업들은 2005년에 비해 차별시정에 관한 노력을 할 유인이 있게 된 반면, 중소기업들은 분석대상 기간인 2005년과 2007년 모두에 있어 차별시정과 관련한 노력을 경주해야만 하는 특별한 유인이 없다. 따라서 이 기간 동안 대기업의 차별시정 노력의 변화를 중소기업의 차별시정 노력과 비교함으로써 차별시정법의 효과를 추정해 낼 수

있다. 이 기간 동안 추출된 기업은 1593개이며 이들로부터 총 1982개의 표본이 추정에 사용되었다.

회귀분석 결과를 살펴보기 앞서, WPS 표본에 대해 분석대상이 되는 차별시정 노력과 관련한 변수들의 추이를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 정규직 대비 비정규직 임금 수준을 보면([그림 1]), 2005년의 경우 비정규직 근로자의 임금은 조건이 동일한 정규직 근로자 임금의 80% 정도였으나, 비정규직법이 시행된 2007년에는 약 88%로 증가하였고, 2009년에도 그 수치는 거의 비슷한 수준으로 유지되는 것으로 조사되었다. 이러한 패턴은 기업규모에 따라 상이하게 나타났는데([그림 2]), 대기업과 중기업은 비정규직의 상대임금이 2007년에 상당폭 증가하였다가 2009년에는 소폭 감소하는 패턴을 보이고 있으나, 소기업들은 상대임금이 2005년도에 중/대기업들보다 높으며 시간이 지남에 따라 지속적으로 증가하는 모습을 보이고 있다. [그림 1]의 정규직 대비 비정규직의 평균임금 추세를 언뜻 보면, 차별시정법이 시행되기 이전인 2005년에 비해 차별시정법이 대기업들에게 본격적으로 적용되기 시작한 2007년 이후에 비정규직의 상대임금이 상당폭 증가하였다는 사실은 차별시정법이 기업들로 하여금 임금 측면에서의 차별시정 노력을 강화시켰던 역할을 한 것처럼 보인다. 그러나 이러한 추세가 대기업들뿐만 아니라 비정규직법의 저촉을 받지 않는 중소기업들에서도 나타났다는 [그림 2]의 내용은, [그림 1]에서 나타난 비차별시정법 도입 이후의 비정규직의 상대임금 증가가 모두 정책효과에 기인하는 것은 아님을 간접적으로 암시한다. 따라서, 차별시정법의 효과를 분석하려면 공동변인들의 효과를 통제한 상태에서 DD기법 등을 이용하여 보다 엄밀히 추정해야 한다는 것을 말해준다.



[그림 1] 정규직 대비 비정규직 임금: 전체 표본



[그림 2] 기업규모별 정규직 대비 비정규직 임금

다음으로, 기업들이 각종 인사/복리후생제도를 정규직과 비정규직 근로자들에게 차별적으로 제공하고 있는지를 살펴보자.

먼저, 교육훈련 및 직원연수 프로그램을 어느 정도의 비정규직 근로자들에게 제공하는지를 살펴보면 부록에 있는 [그림 부1]에 나타나 있듯이 비정규직에 대해서는 교육훈련을 전혀 제공하지 않는거나 일부 비정규직 근로자들에게만 교육훈련을 제공하는 기업들은 상대적으로 적은 반면, 모든 비정규직 근로자들에게 교육훈련을 제공한다고 답한 기업들이 압도적으로 많다. 이러한 분포를 시기적으로 살펴보면, 시간이 지날수록 비정규직 근로자에게 전혀 교육훈련을 제공하지 않거나 일부 비정규직 근로자에 대해서만 교육훈련을 제공한다고 응답한 기업의 비중은 감소하는 반면, 전체 비정규직 근로자에게 교육훈련을 제공한다고 응답한 기업의 비율은 점차 증가하는 모습을 보여 교육훈련 측면에서는 정규직-비정규직간 격차가 줄어들고 있음을 알 수 있다. 그러나 이러한 패턴은 기업규모에 따라 약간 차이가 난다. 소규모 기업의 경우(부록의 [그림 부2])에는 차별시정법이 시행되기 직전(2005년)과 직후(2007년) 사이에는 비정규직에 대한 교육훈련 제공 정도의 분포가 별다른 차이가 없지만, 기업의 규모가 커질수록 두 기간 동안 비정규직에 대해서는 전혀 교육훈련을 제공하지 않거나 일부 비정규직에 대해서만 교육훈련을 제공한다고 응답한 기업의 비율은 지속적으로 감소하는 반면, 전체 비정규직에 대해 교육훈련을 제공한다고 응답한 기업의 비율은 증가하는 것을 볼 수 있다. 기업규모간 비정규직에 대한 교육훈련 제공 패턴의 차이는 아마도 차별시정법의 시행과 밀접한 관련이 있는 것으로 추측된다. 왜냐하면, 2005년과 2007년에는 소규모 기업들은 차별시정법의 영향 아래 있지 않기 때문에 비정규직에 대한 교육훈련 제공 기회를 크게 변화시킬 유인이 적은 반면, 대기업들은 2007년부터 차별시정법의 직접적인 영향 아래 있기 때문에 교육훈련기회를 비정규직에 대해서도 확대시켜야 하는 유인이 존재했기 때문이다.

그러나 교육훈련 이외의 다른 인사/복리후생제도들의 경우에는 명확한 차별시정법의 효과를 찾기가 쉽지 않다. 예를 들어, 인사고과 제도를 어느 정도의 비정규직 근로자들에게 제공하는지를 살

펴보면(부록의 [그림 부5]~[그림 부8]), 두드러지는 특성 중 하나는 기업들은 인사고과 제도를 비정규직 근로자들에게는 전혀 제공하지 않거나 아니면 모든 비정규직 근로자들에게 제공하는 양 극단의 행태를 취하는 반면 일부 비정규직 근로자들에게만 선별적으로 제공하는 경우는 드물다는 것이다. 시기적으로 보면, 소기업은 차별시정 직전(2005년)과 직후(2007)에는 인사고과 제도의 비정규직 근로자 제공 패턴이 거의 변화하지 않으나, 중규모의 기업들과 대기업들에 있어서는 차별시정법 시행 이후 인사고과 제도를 비정규직 근로자들에게는 전혀 제공하지 않는 비율은 감소한 반면, 비정규직 근로자 전체에게 인사고과 제도를 제공한다고 하는 비율은 눈에 띄게 증가한다. 차별시정제도의 시행 첫 해인 2007년에는 대기업들만이 동 제도의 영향 아래 있었다는 점을 고려하면, 중-대기업간 비정규직 근로자에 대한 인사고과 제공 정도의 유사점은 차별시정제도의 효과가 유의할 만하게 크지는 않다는 것을 암시한다.³⁾

승진, 승급, 퇴직금 제도, 4대 보험 등 다른 인사/복리후생 제도의 비정규직에 대한 제공도 거의 비슷한 패턴을 보인다(부록의 [그림 부5]~[그림 부40]). 즉, 1) 인사/복리후생 제도가 일부 비정규직 근로자들에게만 선별적으로 제공되는 경우는 드문 반면 비정규직 근로자에게 전혀 제공되지 않거나 전체 비정규직 근로자들에게 제공되는 경우가 많고, 2) 대체로 시간이 지날수록 비정규직 근로자 전체에게 인사/복리후생제도를 제공하는 기업의 비율이 높고, 3) 특히 2005년과 2007년 사이의 변화에 있어서는 소규모 기업들에게는 이러한 변화가 상대적으로 적은 반면 중/대기업들에 있어서는 변화가 상대적으로 크게 나타나 차별시정 제도의 순수효과는 상당히 미미할 가능성이 있다.

V. 분석결과

차별시정법의 기업들의 차별시정 노력에 대한 효과는 식 (1)의 회귀모형과 같이 이중차분법(DD 기법)을 통해 살펴볼 수 있는데, 각 부문별로 그 결과를 살펴보면 다음과 같다.

1. 정규직 대비 비정규직 임금 수준의 회귀분석(OLS) 결과

<표 5>는 인적/업무적 특성이 유사한 정규직 대비 비정규직 근로자의 임금 수준을 회귀분석한 표이다. 여기에서 정책효과를 나타내는 변수의 추정치, 즉 DD 추정치는 대기업 더미변수(대기업)와 차별시정 전후에 대한 더미변수(2007)간의 교호항(대기업*2007)이며, 이 변수의 추정치는 대기업이 비교대상인 중기업 또는 소기업에 비해 차별시정법 시행 이후 비정규직의 상대임금이 어느 정도 변화하였는지를 말해준다. 이 표에서 첫 번째 열은 대기업에 대한 비교집단으로서 100인 이상 300인 미만의 중규모 사업체를 선택하였을 때의 결과이고, 두 번째 열은 비교집단으로 100인 미

3) 물론, 만약 중규모 기업이나 소규모 기업들이 실제로 차별시정법의 직접적인 영향을 받지 않는 상황이라도 미리 선제적으로 대응하여 비정규직 근로자에게 대한 인사/복리후생제도의 제공을 확대하였을 수 있다. 이 경우 DD 기법을 통한 차별시정법 효과 추정치는 과소추정될 것이다.

만의 소규모 기업을 비교집단을 선택한 경우이며, 마지막 세 번째 열은 이들 중소기업들을 합쳐 비교집단으로 삼았을 때의 결과이다.

중요한 추정치인 대기업*2007의 추정치를 살펴보면, 일단 부호 측면에서는 비교집단을 어느 규모의 기업으로 하든 모두 양의 방향이다. 그러나, 중규모 기업만을 대기업의 비교대상으로 삼았을 경우 차별시정법 효과의 추정치는 통계적으로 유의하지 않은 반면, 소규모 기업을 비교대상으로 삼을 경우와 중소기업 모두를 비교대상으로 삼을 경우에는 차별시정법 효과의 추정치가 통계적으로 유의하다. 구체적으로, 공동변인들의 효과를 통제한 상태에서 소기업을 통제집단으로 삼았을 경우에는 대기업들에서의 정규직 대비 비정규직 근로자의 임금 수준은 차별시정법 시행 이후 약 6.7%p 증가한 것으로 나타나며(두번째 열), 중소기업 모두를 통제집단으로 삼을 경우에는 약 4.4%p 정도 증가하는 것으로 나타난다. 즉, 차별시정법으로 인해 비정규직의 임금이 상대적으로 증가하였다는 것이다. 따라서, 최소한 임금 부분에서는 차별시정법이 정규직-비정규직간 임금격차를 줄이는 방향으로 역할을 하였다는 것을 알 수 있다.

<표 5> 정규직 대비 비정규직 임금 수준에 대한 회귀분석(OLS) 결과

	종속변수: 정규직 대비 비정규직 임금 수준 (%)		
	비교집단: 중기업	비교집단: 소기업	비교집단: 중소기업
대기업*2007	1.821 (0.358)	6.703 (0.001)	4.370 (0.012)
대기업	-3.045 (0.003)	-7.861 (0.000)	-5.474 (0.000)
2007	8.023 (0.000)	2.673 (0.058)	5.105 (0.000)
민간기업	-2.378 (0.197)	0.044 (0.981)	-0.334 (0.834)
공공기업	-4.327 (0.044)	-3.706 (0.097)	-3.883 (0.037)
소유주 중심 경영	-2.280 (0.117)	-3.084 (0.035)	-2.987 (0.016)
전문경영인 체제	-0.925 (0.562)	-2.368 (0.152)	-2.240 (0.109)
외국인지분율	-0.028 (0.162)	-0.042 (0.047)	-0.042 (0.018)
제조업	4.007 (0.000)	3.197 (0.004)	3.626 (0.000)
표본수	1349	1398	1982
R-squared	0.090	0.092	0.076

주의: ()안의 값은 p-value. 굵게 표시된 숫자는 유의수준 10% 이내에서 통계적으로 유의함. 지역더미변수와 상수항의 추정치는 생략함.

2. 인사 및 복리후생제도의 비정규직에 대한 제공 정도의 회귀분석

<표 6>부터 <표 15>까지는 인사 및 복리후생제도를 어느 정도의 비정규직 근로자들에게 제공 하는지를 종속변수와 비교집단을 달리해가며 통상적인 회귀분석으로 추정된 결과를 정리한 것이다. 특별히 이 표들에서는 식 (1)의 추정치 중 차별시정법 효과의 추정치인 대기업*2007변수의 추정치 만을 모아 놓은 것이다. 예를 들어, <표 6>의 첫째 행 첫째 열에 있는 추정치는 교육훈련/직원연 수 제도를 모든 비정규직에 적용한 경우에만 (더미)종속변수가 1의 값을 갖는 회귀식에서 중규모 기업들을 대기업의 비교대상으로 삼았을 때의 대기업*2007 변수의 추정치이다. 또 두 번째 행 첫 번째 열에 있는 결과는 교육훈련/직원연수 제도를 모든 비정규직 근로자에 적용하거나 50% 이상 의 비정규직 근로자들에게 제공할 경우에 종속변수가 1을 값을 갖도록 하는 회귀식에서 중규모 기업을 통제집단으로 삼았을 경우의 차별시정법 효과 추정치(대기업*2007)이다.

<표 6>에 정리된 결과를 보면, 차별시정법의 시행이 교육훈련 및 직원연수에 있어 비정규직 근 로자에 대한 차별을 완화시켜주는 긍정적인 역할을 하고 있다는 것을 알 수 있다. 특히, 이러한 긍 정적인 효과는 비교집단을 중소기업 전체 또는 소기업으로 한정했을 때 두드러지게 나타나며, 중 규모 기업을 통제집단으로 삼을 경우에도 일부 모형에서 긍정적인 차별시정법 효과를 발견할 수 있다. 정책효과의 크기는 모형에 따라, 그리고 비교집단의 선정에 따라 편차가 매우 심하다. 예를 들어 첫 번째 행 두 번째 열의 결과는, 대기업이 소기업에 비해 교육훈련 및 직원연수 제도를 모 든 비정규직에 적용하는 비율이 차별시정법 시행 이후 0.94만큼 증가한 것으로 나타난 반면, 중규 모 기업을 통제집단으로 삼을 경우 대기업은 교육훈련/직원연수 제도를 모든 비정규직 + 50% 이 상 비정규직 + 50% 미만 비정규직에게 제공하는 경우의 비율이 차별시정법 이후 7.9%p 만큼 증가 한 것으로 추정되었다.

차별시정법은 인사고과 제도의 제공에 있어 정규직-비정규직간 격차도 일부 해소하고 있는 것으 로 분석되었다. <표 7>에서와 같이 비교집단을 소기업으로 한정했을 경우 차별시정법 시행으로 인 해 비정규직에 대한 인사고과 제도를 도입하는 비율이 12~57%p 증가한 것으로 나타났다. 그러나 중기업 또는 모든 중소기업을 통제집단으로 삼을 경우에는 차별시정법의 유의한 효과가 발견되지 않았다.

기타 인사/복리후생 제도의 비정규직 근로자에 대한 제공 측면에서는 차별시정법이 유의한 영향 을 미치지 못한 것으로 추정되었다(<표 8> ~ <표 15>). 비교집단을 달리 설정하거나 종속변수를 달리하더라도 차별시정법 효과의 추정치는 모든 모형에서 통계적으로 유의하게 나타나지 않았다. 이러한 결과는, 차별시정법이 의도한 바대로 기업들로 하여금 비정규직에 대한 차별을 완화하도록 유도하고 있지 않다는 것을 암시하며, 차별시정법의 실효성에 대한 강한 의구심을 갖게 해 준다.

<표 6> 비정규직에 대한 교육훈련/직원연수 제도의 제공에 대한 회귀식(OLS)에서 대기업*2007 변수의 추정치

종속변수 = 1 if	비교집단		
	중기업	소기업	중소기업
모든 비정규직에 적용	0.348 (0.147)	0.940 (0.000)	0.642 (0.001)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용	0.277 (0.276)	0.734 (0.004)	0.496 (0.020)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용 또는 50% 미만 비정규직에 적용	0.079 (0.073)	0.108 (0.016)	0.093 (0.012)

주의: ()안은 p-value. 굵게 표시된 숫자는 유의수준 10% 이내에서 통계적으로 유의함.

<표 7> 비정규직에 대한 인사고과 제도의 제공에 대한 회귀식(OLS)에서 대기업*2007 변수의 추정치

종속변수 = 1 if	비교집단		
	중기업	소기업	중소기업
모든 비정규직에 적용	0.110 (0.659)	0.571 (0.022)	0.330 (0.112)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용	0.088 (0.727)	0.583 (0.020)	0.318 (0.126)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용 또는 50% 미만 비정규직에 적용	0.042 (0.453)	0.120 (0.039)	0.077 (0.108)

주의: ()안은 p-value. 굵게 표시된 숫자는 유의수준 10% 이내에서 통계적으로 유의함.

<표 8> 비정규직에 대한 승진 제도의 제공에 대한 회귀식(OLS)에서 대기업*2007 변수의 추정치

종속변수 = 1 if	비교집단		
	중기업	소기업	중소기업
모든 비정규직에 적용	-0.063 (0.830)	0.347 (0.237)	0.138 (0.578)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용	-0.022 (0.939)	0.408 (0.152)	0.181 (0.448)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용 또는 50% 미만 비정규직에 적용	-0.043 (0.480)	0.070 (0.249)	0.010 (0.843)

주의: ()안은 p-value. 굵게 표시된 숫자는 유의수준 10% 이내에서 통계적으로 유의함.

<표 9> 비정규직에 대한 승급 제도의 제공에 대한 회귀식(OLS)에서 대기업*2007 변수의 추정치

종속변수 = 1 if	비교집단		
	중기업	소기업	중소기업
모든 비정규직에 적용	-0.099 (0.723)	0.421 (0.131)	0.156 (0.506)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용	-0.082 (0.761)	0.417 (0.125)	0.157 (0.490)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용 또는 50% 미만 비정규직에 적용	-0.033 (0.596)	0.044 (0.487)	0.003 (0.954)

주의: ()안은 p-value. 굵게 표시된 숫자는 유의수준 10% 이내에서 통계적으로 유의함.

<표 10> 비정규직에 대한 퇴직금 제도의 제공에 대한 회귀식(OLS)에서 대기업*2007 변수의 추정치

종속변수 = 1 if	비교집단		
	중기업	소기업	중소기업
모든 비정규직에 적용	-0.029 (0.908)	0.117 (0.625)	0.058 (0.777)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용	-0.124 (0.632)	0.083 (0.734)	-0.005 (0.982)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용 또는 50% 미만 비정규직에 적용	-0.025 (0.511)	-0.006 (0.874)	-0.015 (0.641)

주의: ()안은 p-value. 굵게 표시된 숫자는 유의수준 10% 이내에서 통계적으로 유의함.

<표 11> 비정규직에 대한 연차휴가 제도의 제공에 대한 회귀식(OLS)에서 대기업*2007 변수의 추정치

종속변수 = 1 if	비교집단		
	중기업	소기업	중소기업
모든 비정규직에 적용	-0.129 (0.607)	0.059 (0.805)	-0.014 (0.946)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용	-0.229 (0.373)	-0.064 (0.794)	-0.127 (0.551)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용 또는 50% 미만 비정규직에 적용	-0.048 (0.212)	-0.046 (0.244)	-0.046 (0.165)

주의: ()안은 p-value. 굵게 표시된 숫자는 유의수준 10% 이내에서 통계적으로 유의함.

<표 12> 비정규직에 대한 국민연금의 제공에 대한 회귀식(OLS)에서 대기업*2007 변수의 추정치

종속변수 = 1 if	비교집단		
	중기업	소기업	중소기업
모든 비정규직에 적용	-0.281 (0.286)	0.168 (0.498)	-0.028 (0.896)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용	-0.239 (0.385)	0.163 (0.526)	-0.009 (0.969)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용 또는 50% 미만 비정규직에 적용	-0.006 (0.863)	-0.005 (0.903)	-0.005 (0.883)

주의: ()안은 p-value. 굵게 표시된 숫자는 유의수준 10% 이내에서 통계적으로 유의함.

<표 13> 비정규직에 대한 건강보험의 제공에 대한 회귀식(OLS)에서 대기업*2007 변수의 추정치

종속변수 = 1 if	비교집단		
	중기업	소기업	중소기업
모든 비정규직에 적용	-0.382 (0.182)	0.041 (0.876)	-0.137 (0.553)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용	-0.394 (0.187)	0.067 (0.803)	-0.122 (0.608)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용 또는 50% 미만 비정규직에 적용	-0.011 (0.750)	-0.008 (0.827)	-0.008 (0.781)

주의: ()안은 p-value. 굵게 표시된 숫자는 유의수준 10% 이내에서 통계적으로 유의함.

<표 14> 비정규직에 대한 고용보험의 제공에 대한 회귀식(OLS)에서 대기업*2007 변수의 추정치

종속변수 = 1 if	비교집단		
	중기업	소기업	중소기업
모든 비정규직에 적용	0.006 (0.981)	0.374 (0.137)	0.212 (0.336)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용	-0.011 (0.967)	0.322 (0.209)	0.176 (0.431)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용 또는 50% 미만 비정규직에 적용	0.007 (0.836)	0.015 (0.684)	0.012 (0.694)

주의: ()안은 p-value. 굵게 표시된 숫자는 유의수준 10% 이내에서 통계적으로 유의함.

<표 15> 비정규직에 대한 산재보험의 제공에 대한 회귀식(OLS)에서 대기업*2007 변수의 추정치

종속변수 = 1 if	비교집단		
	중기업	소기업	중소기업
모든 비정규직에 적용	-0.419 (0.181)	0.158 (0.581)	-0.089 (0.720)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용	-0.424 (0.189)	0.115 (0.694)	-0.112 (0.660)
모든 비정규직에 적용 또는 50% 이상 비정규직에 적용 또는 50% 미만 비정규직에 적용	-0.020 (0.537)	-0.006 (0.868)	-0.012 (0.664)

주요: ()안은 p-value. 굵게 표시된 숫자는 유의수준 10% 이내에서 통계적으로 유의함.

VI. 결론

본 연구는 2007년 7월부터 시행되어 오고 있는 비정규직법의 핵심 내용 중 차별시정에 관한 규정이 기업들의 차별시정 노력에 어떻게 영향을 미쳤는지를 분석하였다. 이 분야 연구는 그동안 자료의 부재 때문에 깊이 있게 연구되지 못하였으며, 비정규직법 내용 중 기간제 근로자의 사용기간 제한이 고용에 미치는 영향에 대한 연구에 비해 상대적으로 관심이 적었던 것이 사실이다. 차별시정 규정의 효과를 살펴보기 위해 본 연구는 사업체패널 자료를 이용하였으며, 차별시정법이 중소기업들의 애로를 감안하여 기업 규모에 따라 단계적으로 시행되었다는 사실에 주목하여 이중차분기법을 이용하여 차별시정법의 효과를 추정하였다.

본 연구에서 분석된 주요한 결과와 이를 토대로 한 결론은 다음과 같다. 먼저, 기업들 전체적으로는 차별시정법이 도입된 2007년 이후 정규직-비정규직간 임금격차가 줄어들고 있고, 인사 및 복리후생 제도의 적용에 있어도 비정규직을 그 대상에 포함하는 기업들이 늘어 차별시정에 있어 일부 긍정적인 모습들이 관찰되었다. 또한, 2005년과 2007년을 분석대상기간으로 하여 공동변인 효과를 통제한 상태에서 차별시정법의 직접적인 영향 아래 있는 대기업들(treatment group)과 그렇지 않은 중/소기업들(control group)을 비교한 결과 임금과 교육훈련, 인사고과 제도 부문에서는 긍정적인 차별시정법의 긍정적인 효과를 발견할 수 있었다. 그러나 이들을 제외한 승진/승급제도, 퇴직금제도, 사회보험 등 다른 인사/복리후생 제도에 있어서는 이들 제도들을 비정규직에까지 확대하였는지에 대해 두 집단(대기업-중소기업)간에 유의미한 차이가 드러나지 않아 차별시정법이 기업들의 차별시정 노력에 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 추정되었다. 이러한 결과는, 최근 일부 연구들에서 제시된 기간제근로자의 사용기간 제한이 고용에 미친 부정적인 영향과 더불어 차별시정법의 실효성에 의문이 제기될 가능성을 보여준다. 따라서 기업들의 차별시정 노력이 저조한 원인에 대한 분석과 차별시정법의 내용들에 대한 재점검을 통해 차별시정법이 소기에 목적인 바대로 기능할 수 있도록 개선이 이루어져야 함을 보여준다.

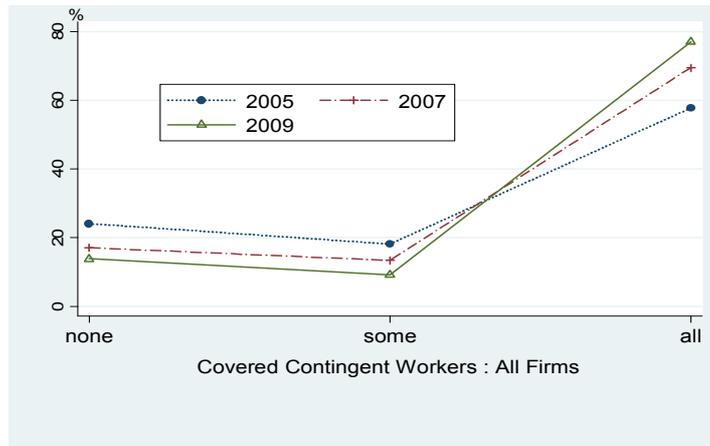
참고문헌

- 강성태(2008), 「비정규직 시행 1년의 평가: 차별시정제도의 현황과 개선과제를 중심으로」, □법학논총□, 25(4).
- 김용민·박기성(2006), 「정규-비정규 근로자 임금격차」, □노동경제논집□, 29(3).
- 남재량(2007), 「비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구: 패널자료를 사용한 분석」, □노동경제논집□, 30(2).
- 남재량·박기성(2010), 「비정규직법의 고용효과 연구」, □노동정책연구□, 10(4).
- 박기성·김용민(2007), 「정규-비정규 근로자의 임금격차 비교: 2003년과 2005년」, □노동정책연구□, 7(3).
- 박지순(2009), 「비정규직법의 쟁점과 입법정책적 과제」, □산업관계연구□, 19(2).
- 안주엽(2001), 「정규근로와 비정규근로의 임금격차」, □노동경제논집□, 24(1).
- 유경준 외(2009), □비정규직 문제 종합 연구□, 한국개발연구원.
- 유경준·강창희(2009), 「비정규직법의 고용효과 분석」, □비정규직 문제 종합 연구□ 한국개발연구원.
- 이병희(2009), 「비정규직법 1행 1년의 고용효과: 기간제 사용기간 제한 규정의 고용효과를 중심으로」, □산업노동연구□, 15(1).
- 이인재(2009), 「정규/비정규 임금격차」, 김주영 편, □한국의 임금격차□, 한국노동연구원.
- _____(2009), 「정규직과 비정규직의 임금격차 현황과 정책과제」, 유경준 편, □비정규직 문제 종합 연구□, 한국개발연구원.
- 전윤구(2007), 「비정규직 차별시정신청을 둘러싼 해석론의 검토」, □임금연구□, 15(1).
- _____(2008), 「비정규직 관계법의 입법적 개선방향」, □노동법학□, 28.
- 조임영(2007), 「비정규직법 시행령 등의 제·개정 관련 주요 쟁점과 입법방향」, □노동법학□, 24.
- _____(2010), 「비정규직 관련법의 문제점과 개선방안」, □산업관계연구 □, 20(1).
- 채창균(2009), 「비정규직의 직업훈련 참여 실태와 성과」, □비정규직 문제 종합 연구□, 한국개발연구원.

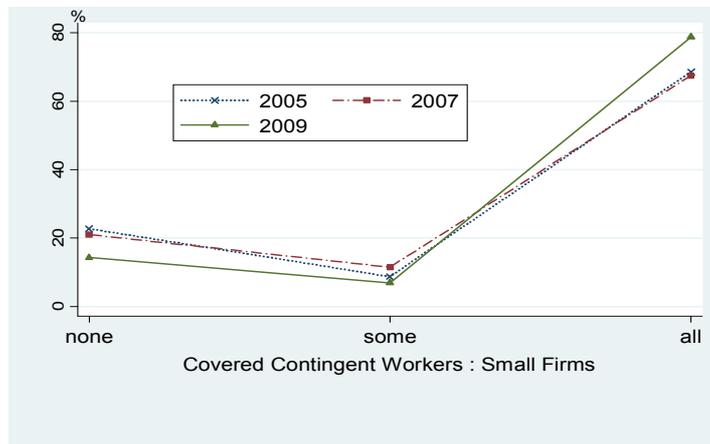
<부 록>

인사/ 복리후생제도가 비정규직 근로자들에게 적용되는 정도

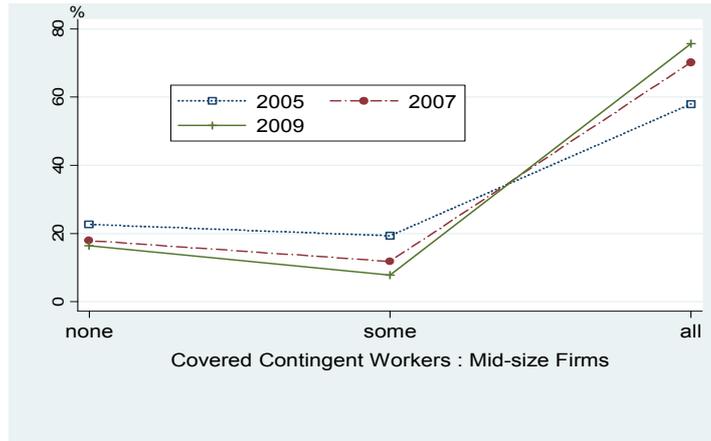
1. 교육훈련/직원연수



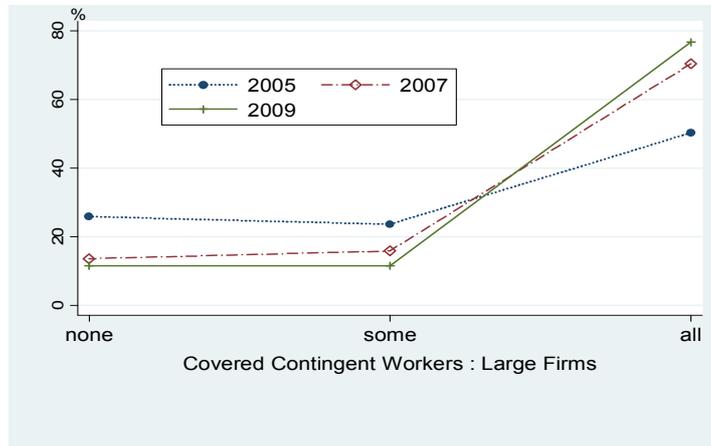
[그림 부1] 교육훈련 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 전체기업



[그림 부2] 교육훈련 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 소기업

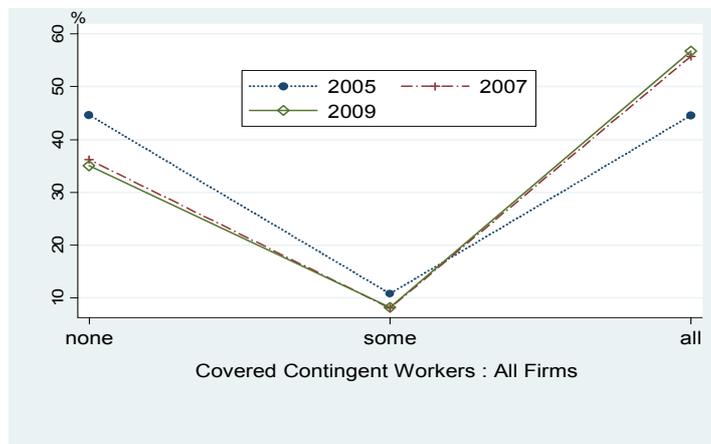


[그림 부3] 교육훈련 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 중기업

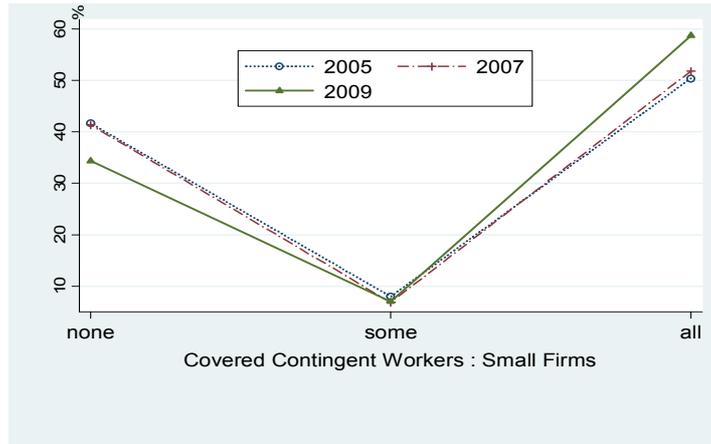


[그림 부4] 교육훈련 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 대기업

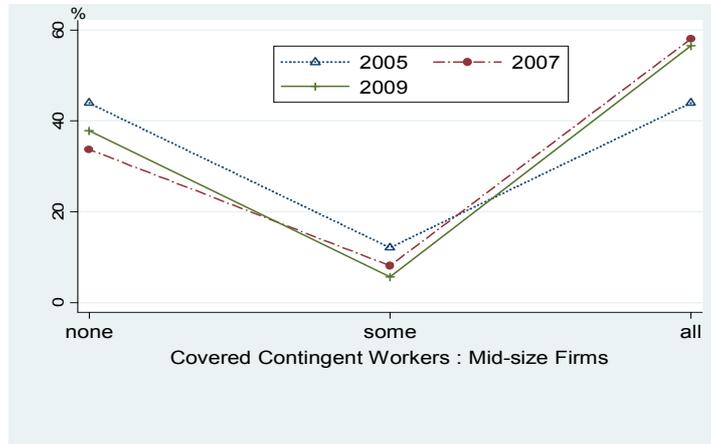
2. 인사고과 제도



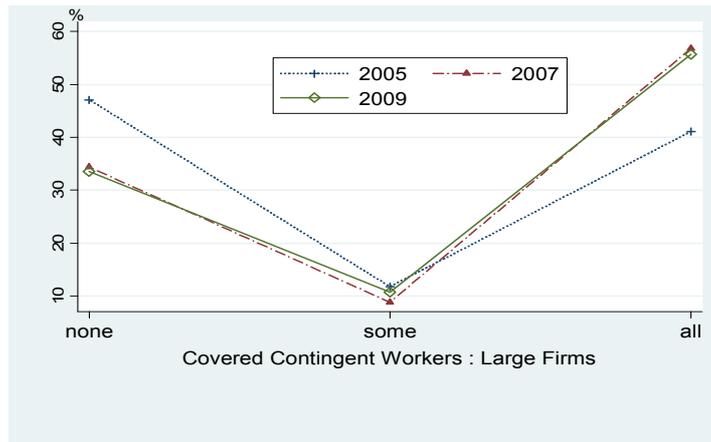
[그림 부5] 인사고과 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 전체기업



[그림 부6] 인사고과 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 소기업

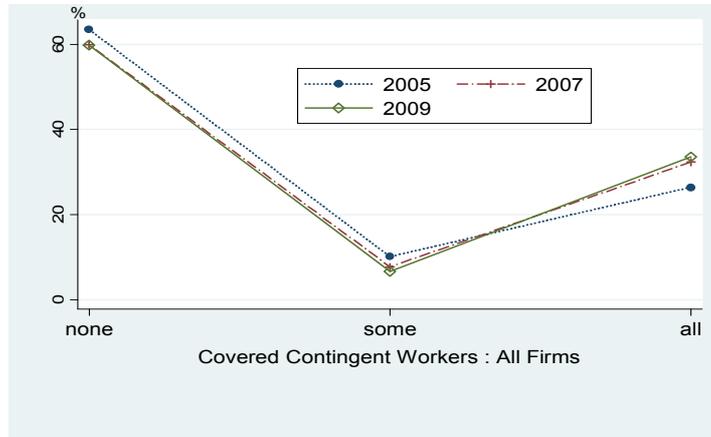


[그림 부7] 인사고과 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 중기업

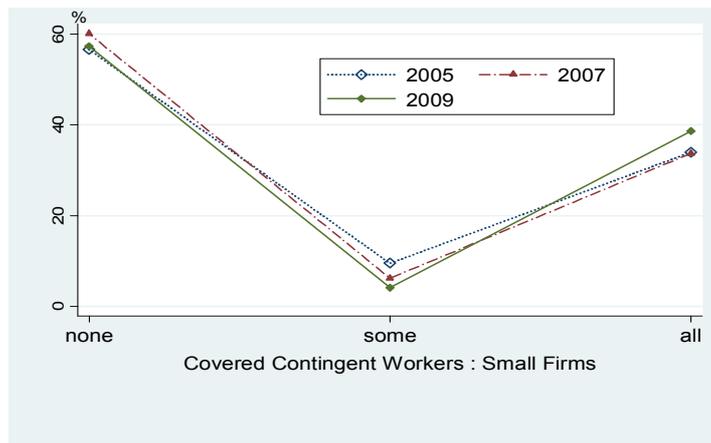


[그림 부8] 인사고과 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 대기업

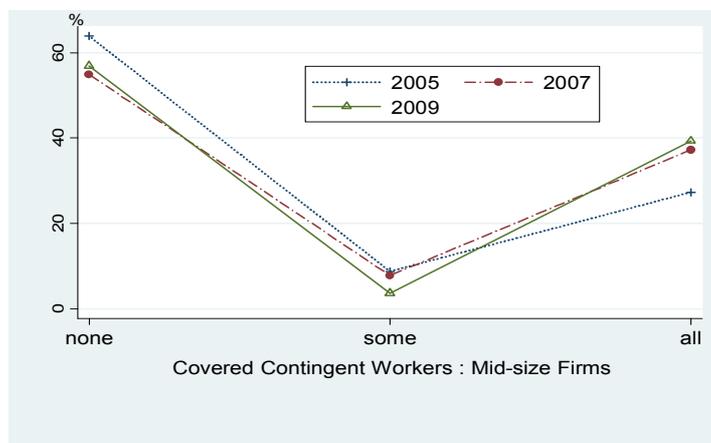
3. 승진 제도



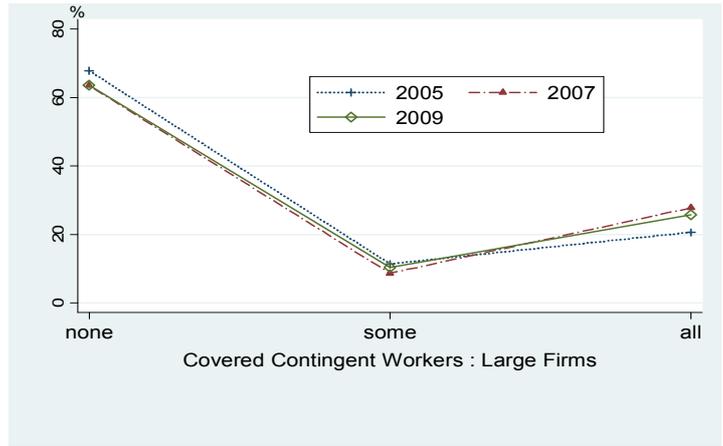
[그림 부9] 승진 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 전체 기업



[그림 부10] 승진 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 소기업

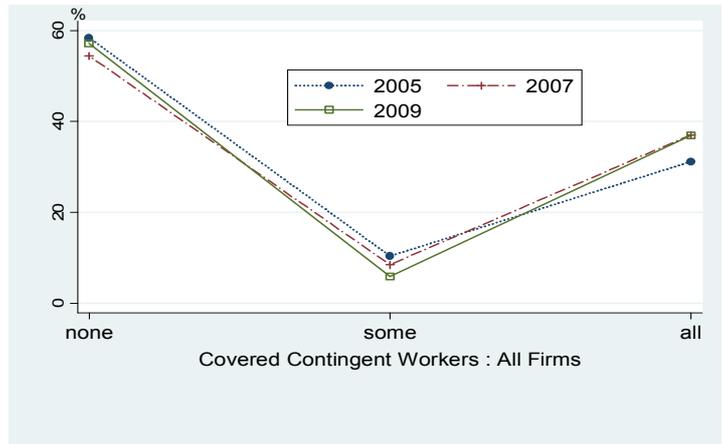


[그림 부11] 승진 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 중기업

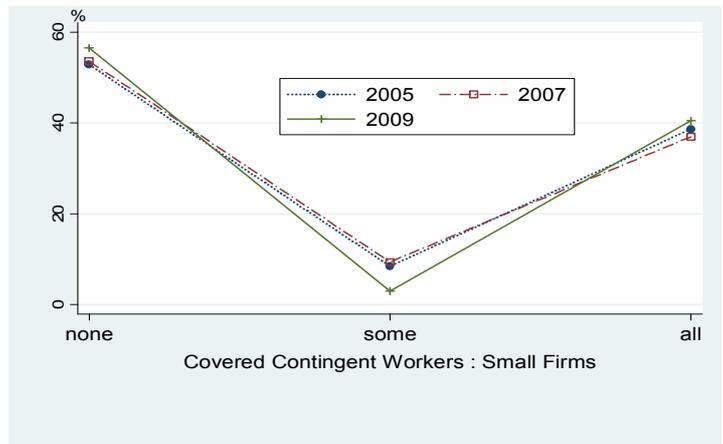


[그림 부12] 승진 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 대기업

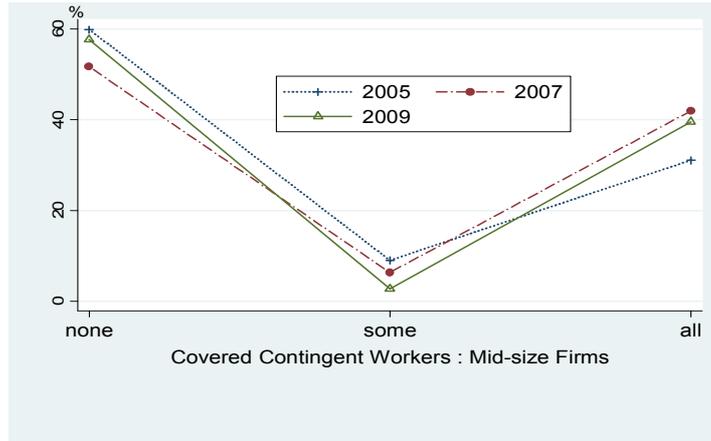
4. 승급 제도



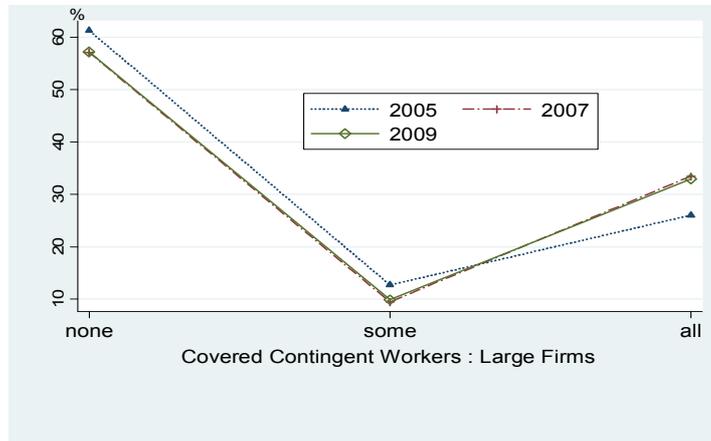
[그림 부13] 승급 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 전체 기업



[그림 부14] 승급 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 소기업

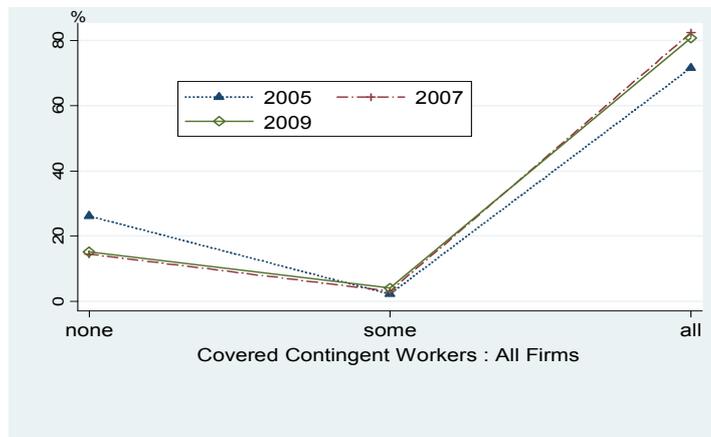


[그림 부15] 승급 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 중기업

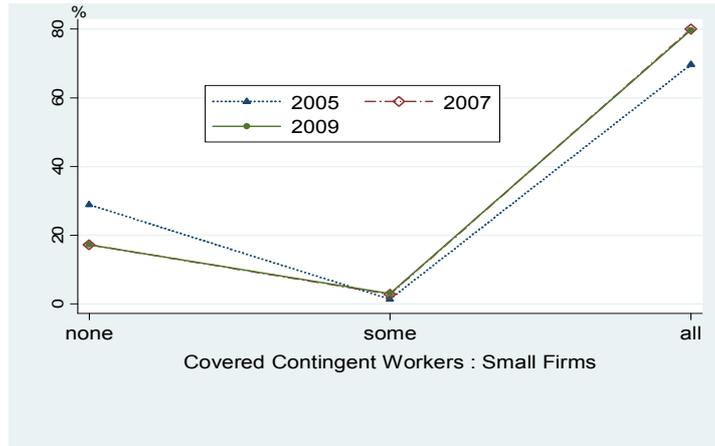


[그림 부16] 승급 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 대기업

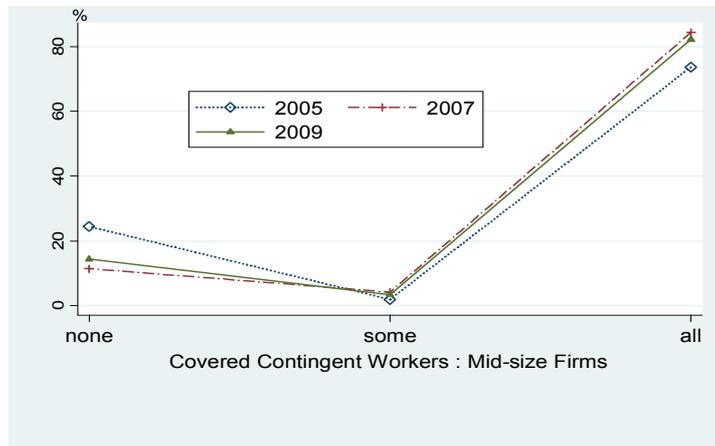
5. 퇴직금 제도



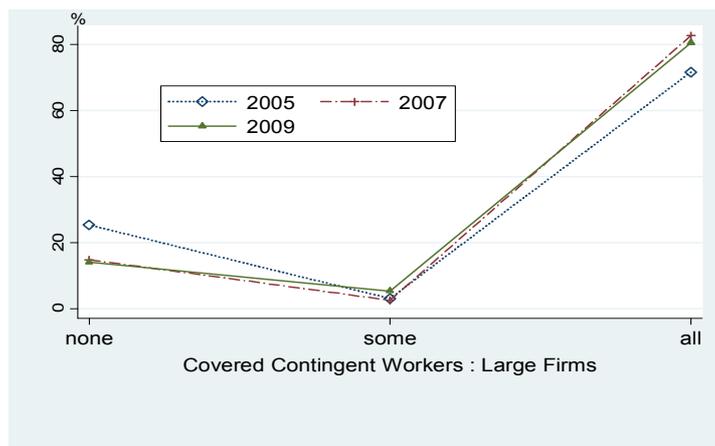
[그림 부17] 퇴직금 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 전체 기업



[그림 부18] 퇴직금 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 소기업

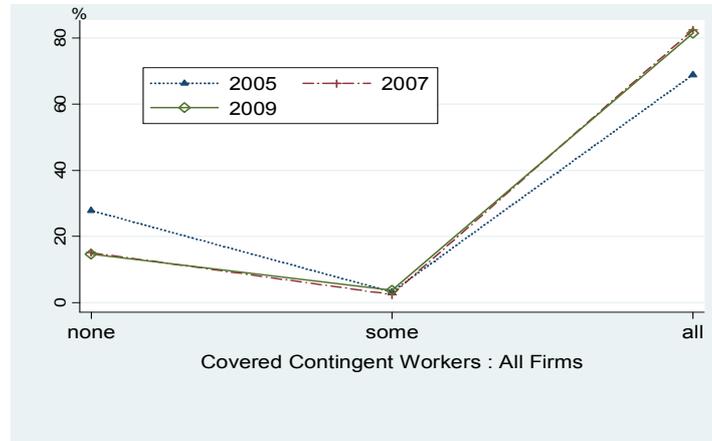


[그림 부19] 퇴직금 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 중기업

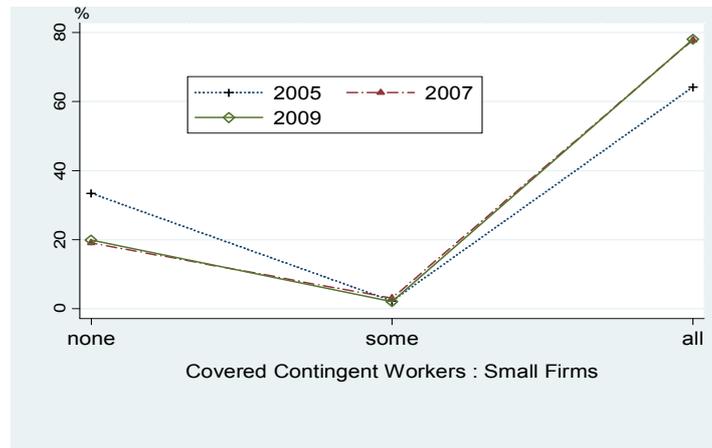


[그림 부20] 퇴직금 제도가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 대기업

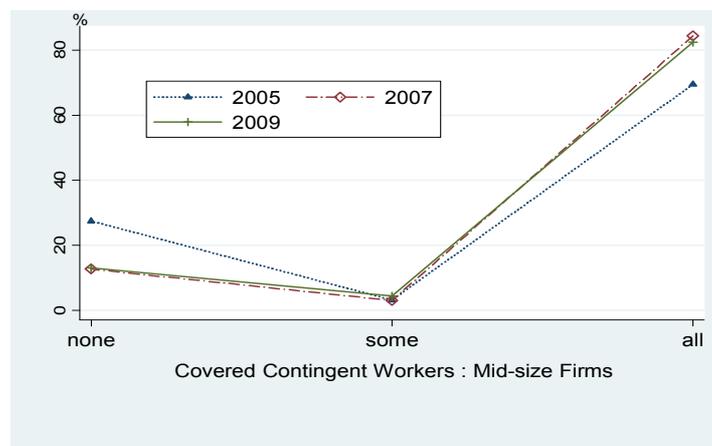
6. 연차휴가



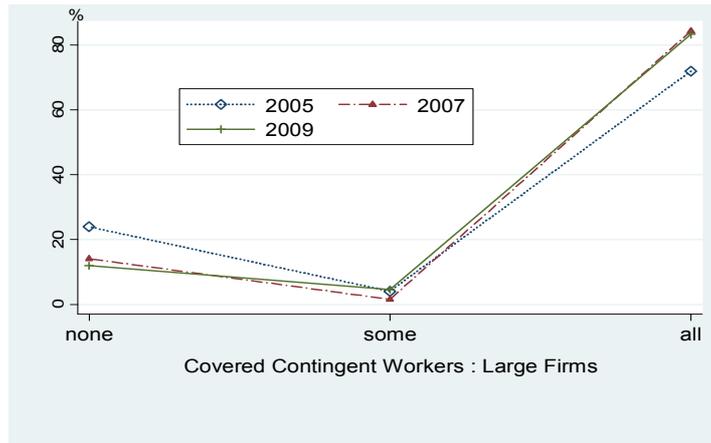
[그림 부21] 연차휴가가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 전체 기업



[그림 부22] 연차휴가가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 소기업

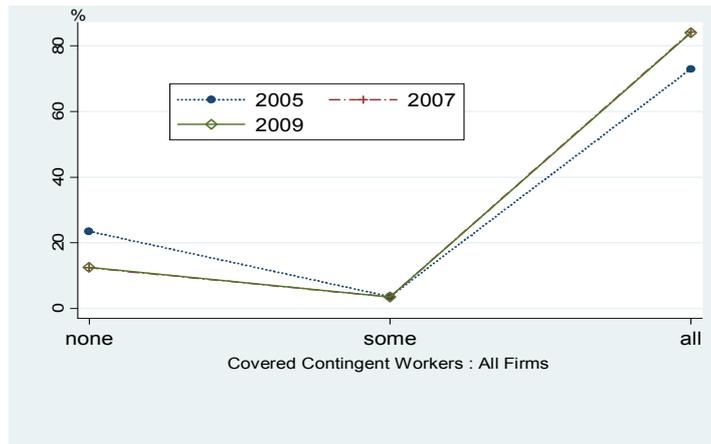


[그림 부23] 연차휴가가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 중기업

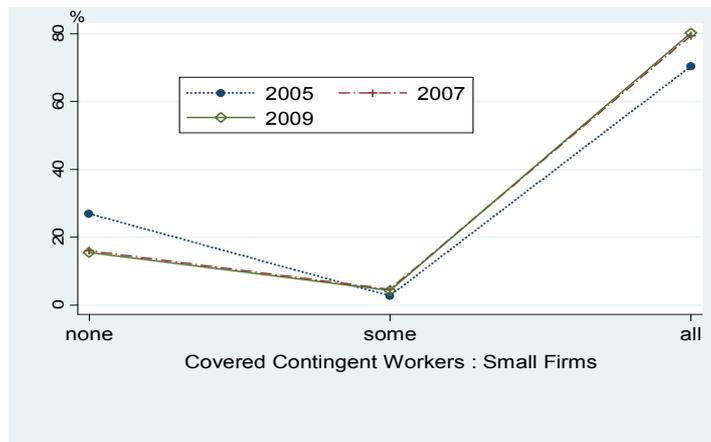


[그림 부24] 연차휴가가 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 대기업

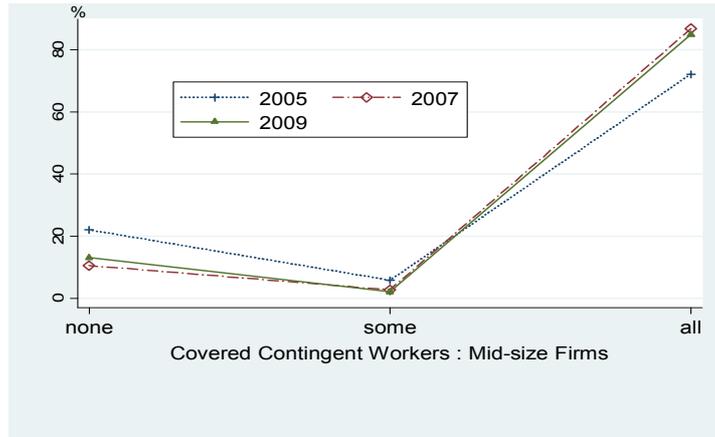
7. 국민연금



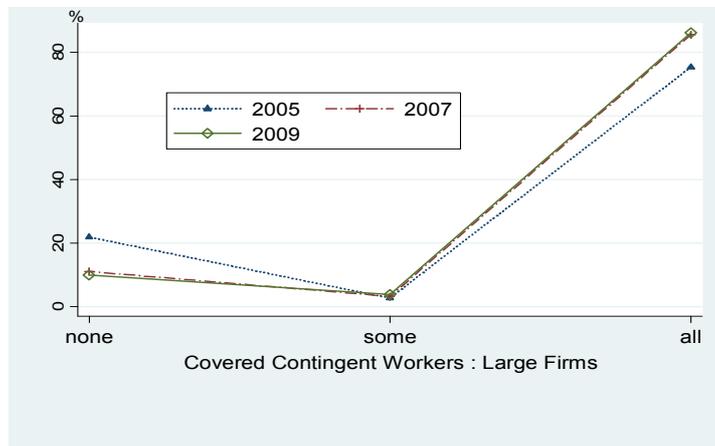
[그림 부25] 국민연금이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 전체 기업



[그림 부26] 국민연금이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 소기업

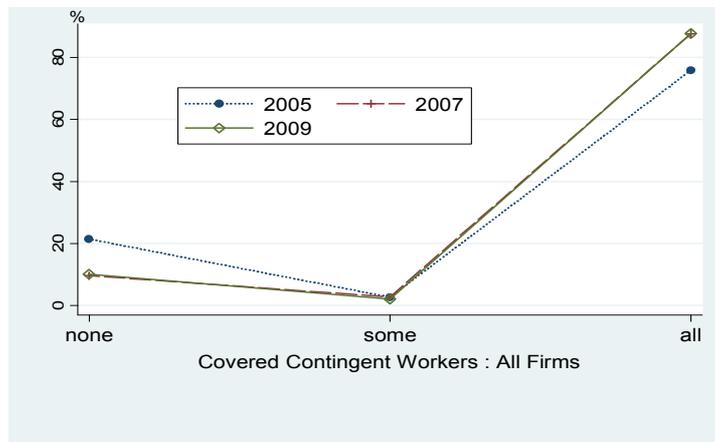


[그림 부27] 국민연금이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 중기업

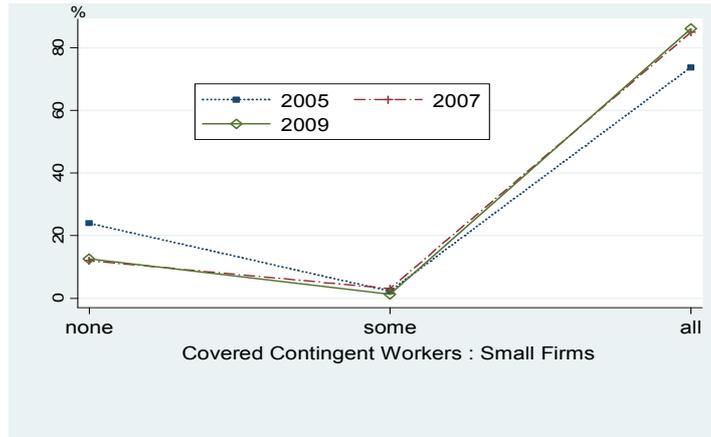


[그림 부28] 국민연금이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 대기업

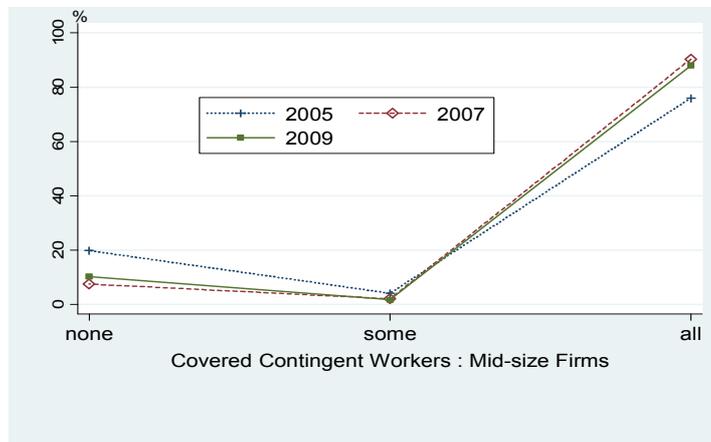
8. 건강보험



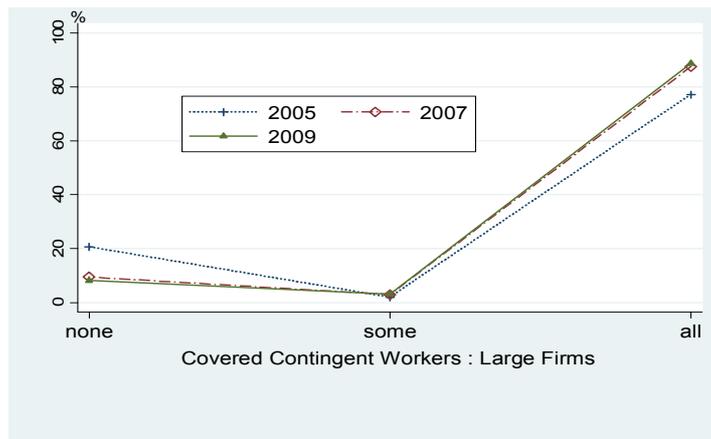
[그림 부29] 건강보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 전체 기업



[그림 부30] 건강보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 소기업

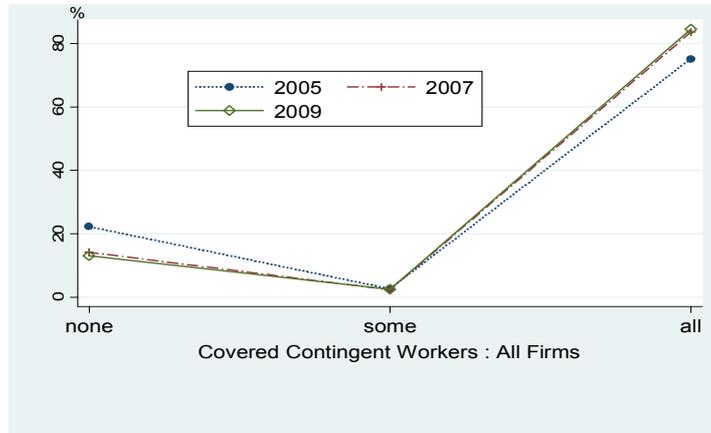


[그림 부31] 건강보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 중기업

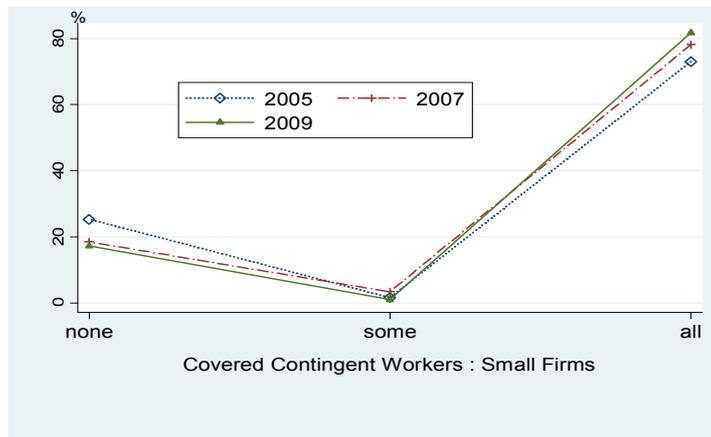


[그림 부32] 건강보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 대기업

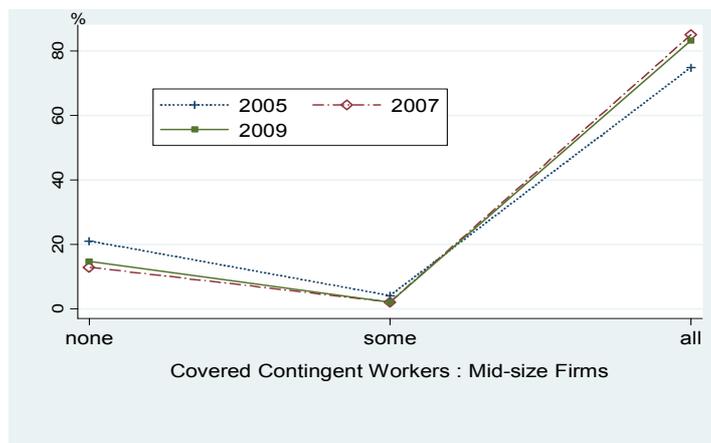
9. 고용보험



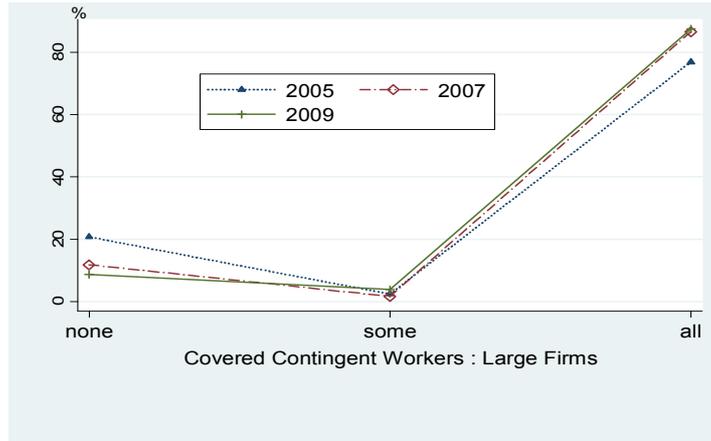
[그림 부33] 고용보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 전체 기업



[그림 부34] 고용보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 소기업

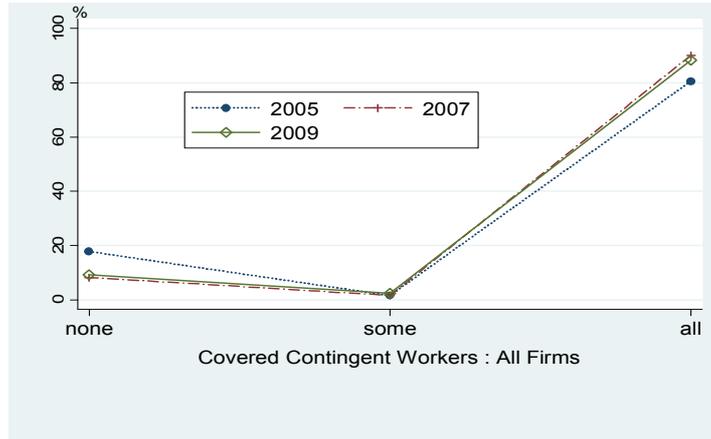


[그림 부35] 고용보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 중기업

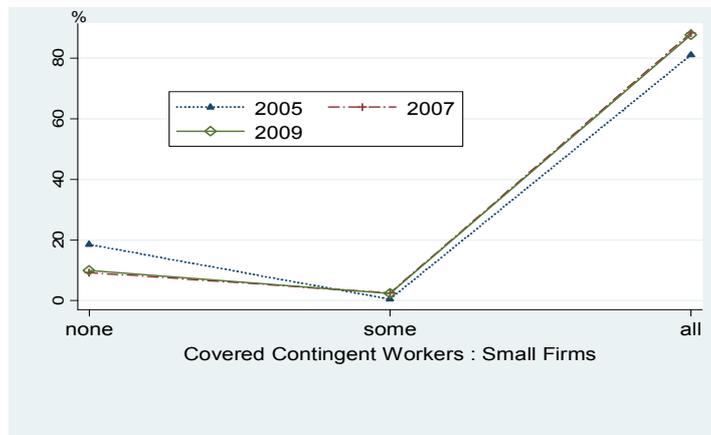


[그림 부36] 고용보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 대기업

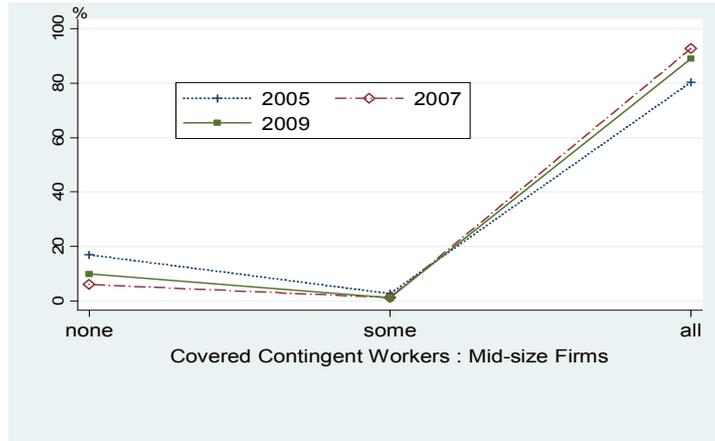
10. 산재보험



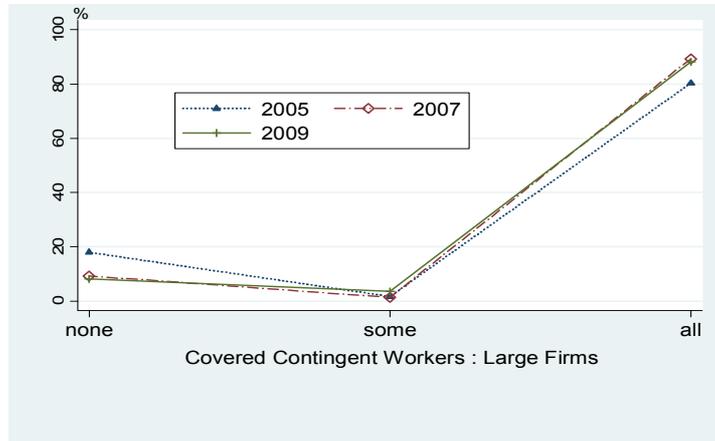
[그림 부37] 산재보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 전체 기업



[그림 부38] 산재보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 소기업



[그림 부39] 산재보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 중기업



[그림 부40] 산재보험이 비정규직 근로자에게 제공되는 정도 - 대기업