

비정규직의 정규직 전환 현황

이지은 | 한국노동연구원 노동패널팀장(lee332@kli.re.kr)

KLI PANEL
Brief

- 비정규직 문제 해결을 위한 법 제정 및 정규직 전환 노력에도 불구하고 정규직 대비 비정규직의 임금과 사회보장 수준은 여전히 열악함.
- 한국노동패널 자료를 이용하여 2009년부터 2022년 기간 동안 비정규직의 정규직 전환 현황을 살펴봄.
 - 비정규직에서 정규직으로의 1년 후 전환율, 2년 후 전환율, 3년 후 전환율이 모두 감소하는 추세이고, 최근으로 오면서 그 감소폭은 줄어들었음.
 - 2010년도 초반에는 비기간제 근로자의 정규직 전환율이 가장 높았고, 기간제 근로자, 비전형 근로자, 시간제 근로자 순으로 비정규직 유형별 전환율의 차이가 드러났으나, 최근에는 유형별 전환율의 차이가 거의 없음.
 - 남성이 여성보다 정규직 전환율이 높고, 연령별로는 20~30대, 40~50대, 60대 이상 순으로 전환율이 높으나, 그중 20~30대 전환율 감소폭이 가장 큼.
 - 비정규직에서 정규직으로 전환될 때의 임금 상승폭이 정규직 유지 혹은 비정규직 유지인 경우에 비해 상대적으로 높지만, 정규직 평균 임금보다 여전히 낮음.
 - 비정규직을 유지한 경우는 기존 임금도 낮은 상태에서 절대적인 임금 상승폭도 낮아, 정규직을 유지한 경우와 그 격차가 더욱 벌어지고 있는 실정임.
 - 정규직 전환형은 비정규직 고착형에 비해 상대적으로 제조업의 비중이 높고 보건 및 사회복지사업의 비중이 과거에 비해 증가하는 추세인 반면, 비정규직 고착형은 오락·문화 및 운동 관련 사업의 비중이 높아짐.
 - 따라서 실질적인 임금 및 사회보장 격차를 축소하기 위해 비정규직의 정규직 전환과 더불어, 인구학적 특성 및 산업과 직종을 고려한 다양한 정책 설계가 필요함.

1. 배경 및 목적

- 1997년 외환위기 이후 급증한 비정규직 근로자는 정규직 대비 임금차별과 고용불안정 등의 문제로 사회 양극화 해결을 위한 주요 과제로 인식되었음.
 - 정부에서는 2007년 비정규직 보호를 위한 법률¹⁾의 제정과 함께 비정규직의 정규직 전환을 시도하였음.
 - 각종 차별시정 노력에도 불구하고 비정규직의 임금과 사회보장은 열악한 수준으로, 경제활동인구조사²⁾에 의

1) 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률, 파견근로자 보호 등에 관한 법률, 노동위원회법 등임.

2) 통계청(2022.8), 「경제활동인구조사」, 근로형태별 부가조사.

- 하면 월평균 임금은 정규직 대비 54.1% 수준이며, 각종 사회보험 가입률도 정규직 대비 50%대³⁾에 그침.
- 정규직 전환의 노력에도 불구하고 비정규직 규모는 2013년 32.5%에서 2022년 현재 37.5%로 오히려 증가하였음.
 - 비정규직 고용의 질 측면의 시계열적 연구와 횡단면적 통계들은 많이 제시되었으나, 비정규직의 정규직 전환 관련 통계는 자료의 한계상 부족한 실정임.
 - 비정규직의 정규직 전환 실태를 파악하기 위해서는 개별 근로자의 일자리를 연속적으로 추적해야 하기 때문에 패널조사에서만 가능함.
 - 한국노동패널조사는 1998년부터 2023년 현재까지 26년 동안 개인을 추적 조사한 자료로 비정규직의 노동시장 이행경로를 파악하기에 적합한 자료임.
 - 이 글은 목적은 비정규직의 정규직 전환의 연도별 변화와 정규직 전환된 집단과 비정규직으로 머물러 있는 집단의 특성에 대하여 파악하고자 함.

2. 분석자료 및 표본

- 한국노동패널 12~25차 학술대회용 자료를 사용하여 2009년부터 2022년까지의 근로형태별 근로자 표본을 살펴보면(표 1 참조),
 - 임금근로자는 2022년 기준 5,872명으로 정규직 근로자 3,699명, 비정규직 근로자 2,173명으로 나타남.
 - 비정규직 근로자 중 한시적 근로자는 1,714명(기간제 근로자 880명, 한시적 비기간제 근로자 834명), 시간제 근로자 826명, 비전형 근로자 606명으로 나타남.
- [그림 1]에 의하면, 비정규직 근로자 중 여성의 비중이 47.3%에서 53.4%로 증가하였음.
 - 60대 이상 근로자는 12.7%에서 32.4%로 거의 2배 증가한 반면, 40대는 30.2%에서 16.5%로 약 2배 감소하였고, 30대와 20대는 소폭 감소하였음.
- 산업별로 살펴보면, 오락·문화 및 운동 관련 사업(6.2% → 21.9%)과 보건 및 사회복지사업(22.5% → 26.4%)은 증가한 반면, 제조업(22.3% → 13.8%)과 공공행정·국방 및 사회보장행정(15.8% → 11.3%)은 감소하였음.
 - 생산직(48.2% → 40.2%)은 감소한 반면, 서비스 판매직(21.8% → 28.7%)은 증가하였음.
 - 비정규직 근로자 중 가장 많은 부분을 차지하는 10인 미만 기업의 비중은 증가(37.2% → 42.9%)하는 추세인 반면, 500인 이상 기업은 15.7%에서 9.9%로 감소함.
 - 민간기업이 2022년 기준 87.1%로 거의 대부분을 차지함.

3) 정규직에 비해 비정규직의 국민연금 가입률은 43.0%, 건강보험 가입률은 54.7%, 고용보험 가입률은 58.6%임.

〈표 1〉 연도별 비정규직 근로자 표본수

(단위: 명)

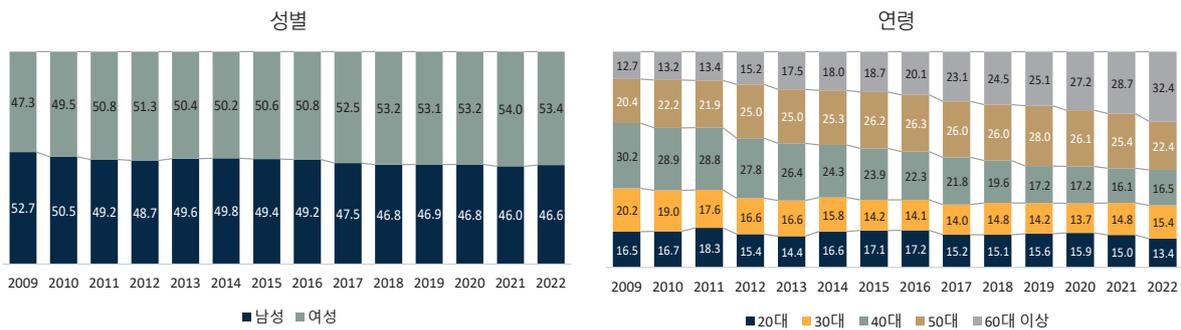
	임금근로자	정규직	비정규직	한시적		시간제	비전형
				기간제	비기간제		
				2009	5,189		
2010	5,084	3,338	1,746	494	703	421	752
2011	5,148	3,359	1,789	502	776	434	737
2012	5,210	3,338	1,872	545	937	437	700
2013	5,203	3,408	1,795	555	834	455	721
2014	5,073	3,142	1,931	636	904	474	743
2015	5,342	3,399	1,943	600	942	521	697
2016	5,486	3,494	1,992	659	923	566	714
2017	5,672	3,592	2,080	755	930	600	754
2018	5,739	3,666	2,073	748	901	658	724
2019	5,755	3,635	2,120	830	858	705	678
2020	5,642	3,634	2,008	766	810	702	651
2021	5,686	3,602	2,084	862	801	757	607
2022	5,872	3,699	2,173	880	834	826	606

주: 1) 비정규직 근로자의 정의는 2002년 노사정위원회 합의문에 따라 ① 한시적 근로자(기간제 근로자 또는 비기간제 근로자), ② 시간제 근로자, ③ 비전형 근로자(파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자)로 구분되며, 세 가지 중 한 가지 유형에 해당하면 비정규직으로 간주함⁴⁾
 2) 비정규직 전체 표본수는 비정규직 유형별로 중복되는 경우가 있어 그 합계와 불일치함.
 3) 자료의 일관성을 유지하기 위해 2018년도에 추가된 표본을 제외하고, 09통합표본만을 대상으로 분석함.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 12~25차(2009~2022년 조사) 학술대회용 자료.

〔그림 1〕 연도별 비정규직 근로자 인구학적 특성

(단위: %)



주: 각 연도 09통합표본 횡단면 가중치 적용.
 자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 12~25차(2009~2022년 조사) 학술대회용 자료.

4) 통계청(2022.8), 「경제활동인구조사, 근로형태별 부가조사에 의하면,

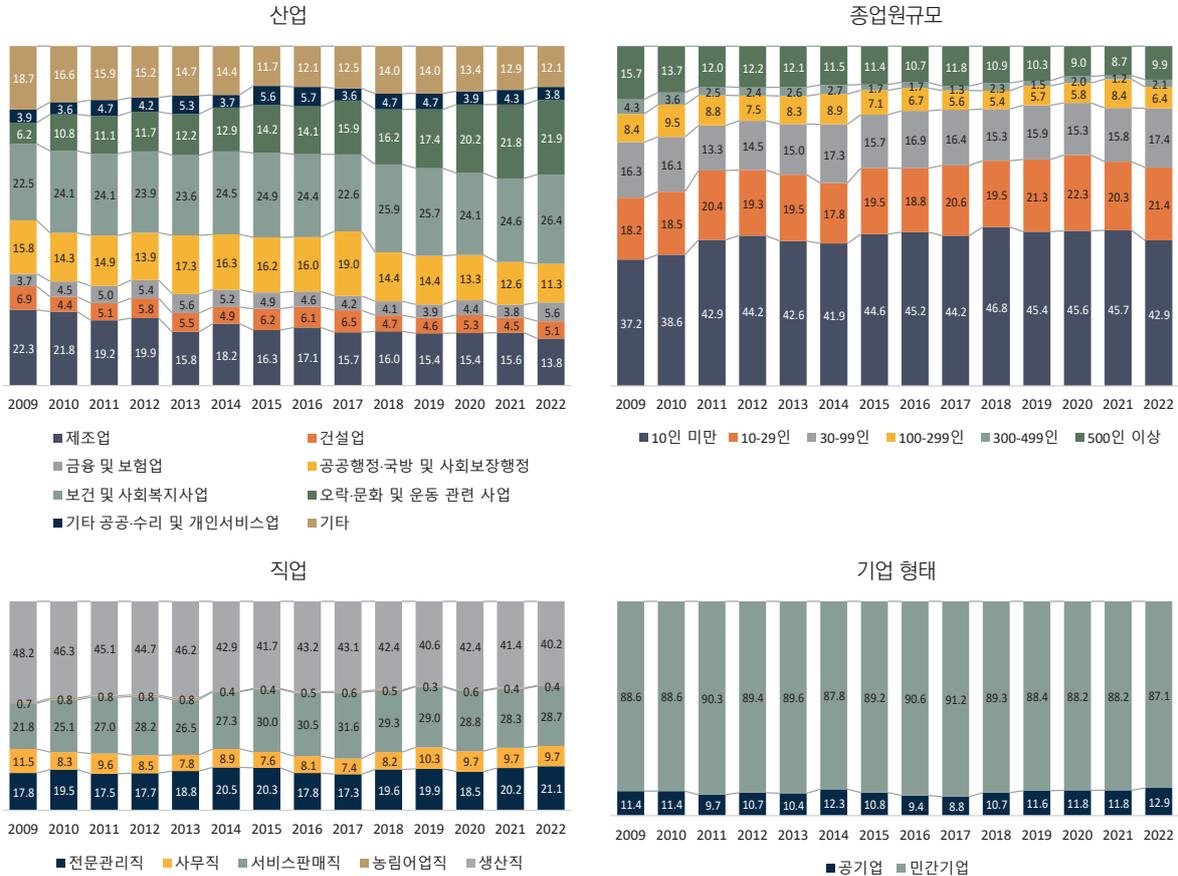
한시적 근로자는 근로계약기간을 정한 근로자(기간제 근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제 근로자)를 포함함.

시간제 근로자는 직장에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자로 소정근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨.

노동패널조사에서 비정규직 근로자 선정 방법은 유저가이드 FAQ 중 'Q23 노동패널자료를 이용하여 비정규직 규모를 추산하는 방법은?'을 참고.

[그림 2] 연도별 비정규직 근로자의 일자리 특성

(단위 : %)



주 : 각 연도 09통합표본 횡단면 가중치 적용.
 자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 12~25차(2009~2022년 조사) 학술대회용 자료.

3. 비정규직 근로자의 정규직 전환

- 비정규직에서 정규직으로 전환된 비율을 연도별로 살펴보면,⁵⁾
 - 비정규직에서 1년 후 정규직으로 전환된 비율은 2009년 25.9%에서 2013년 14.2%로 급격히 감소하다가, 이후에는 서서히 감소하였음.
 - 2년 후 정규직 전환율과 3년 후 정규직 전환율도 1년 후 전환율과 비슷한 양상을 보여, 이후 전환율 분석에서는 1년 후 전환율만을 서술함.

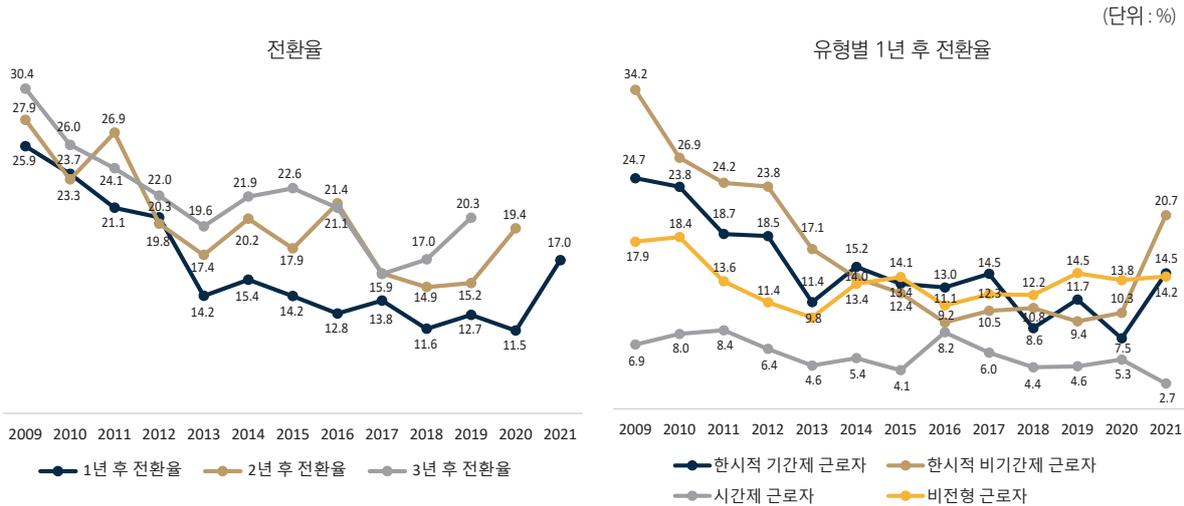
5) 비정규직에서 1년 후 정규직으로 전환한 근로자의 연도별 표본수는 다음과 같음.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
표본수(명)	392	359	336	333	243	250	249	209	250	230	246	196	313

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 12~25차(2009~2022년 조사) 학술대회용 자료.

- 과거에는 유형별로 정규직 전환율의 분명한 차이가 존재하여, 비기간제 근로자의 정규직 전환율이 2009년 기준 34.2%로 가장 높았음.
- 2014년 이후 유형별 정규직 전환율의 격차가 좁혀져 유형별 차이가 존재하지 않고, 다만 시간제 근로자는 과거 13년 동안 거의 비슷한 양상을 보였음.

[그림 3] 연도별 비정규직 근로자의 정규직 전환율



주 : 기준 연도 09통합표본 종단면 가중치 적용.
 자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 12~25차(2009~2022년 조사) 학술대회용 자료.

- 규모별 정규직 전환율을 살펴보면, 30~99인 기업과 100인 이상 기업에서 상대적으로 10인 미만 기업과 10~29인 기업보다 높음.
- 민간기업이 공기업보다 정규직 전환율이 상대적으로 높았으나, 2018년 이후 공기업의 전환율이 증가하고 있어 그 격차가 좁아짐.⁶⁾

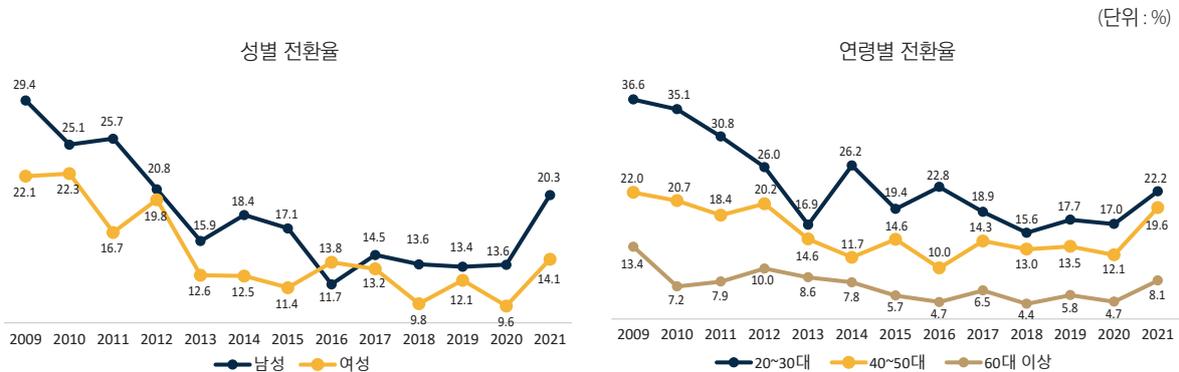
[그림 4] 기업 특성별 1년 후 정규직 전환율



주 : 기준 연도 09통합표본 종단면 가중치 적용.
 자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 12~25차(2009~2022년 조사) 학술대회용 자료.

6) 비정규직 근로자 중 공기업에 종사하는 근로자 표본수는 해마다 평균 220여 명이고, 이중 정규직으로 전환된 표본수는 평균 24명으로, 표본수가 적어 전환율의 해석에 있어 주의를 요함.

[그림 5] 인구학적 특성별 1년 후 정규직 전환율



주 : 기준 연도 09통합표본 종단면 가중치 적용.

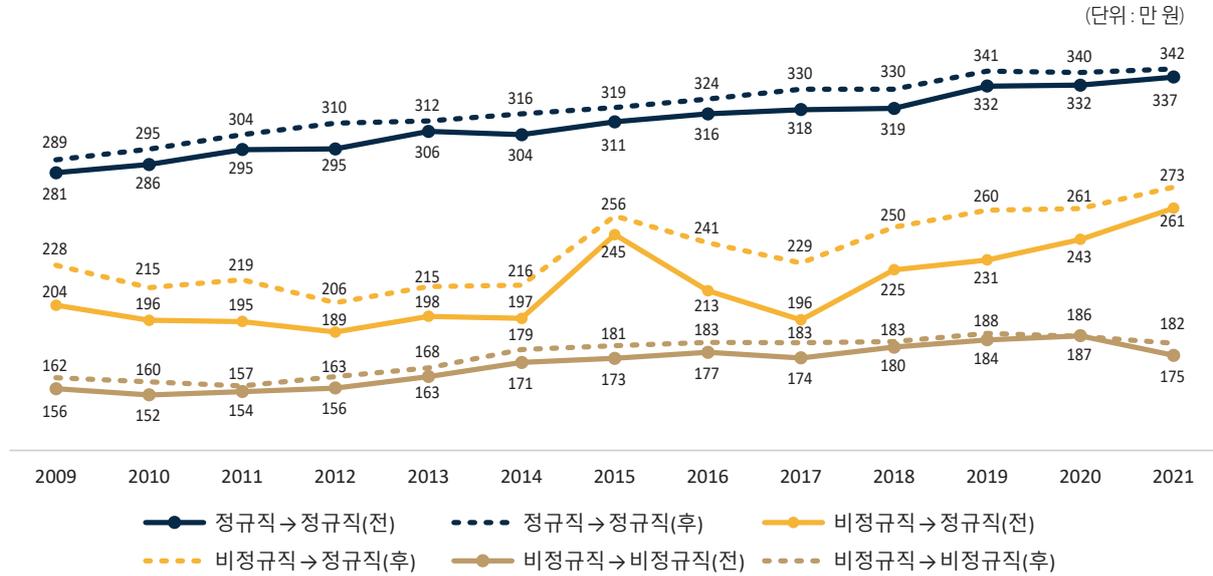
자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 12~25차(2009~2022년 조사) 학술대회용 자료.

- 남성의 전환율이 상대적으로 여성보다 높음.
 - 연령별로는 20~30대, 40~50대, 60대 이상 순으로 전환율이 높음.
 - 20~30대의 전환율이 가장 크게 줄어들었고, 60대 이상은 큰 차이가 없음.

4. 정규직 전환 근로자와 비정규직 유지 근로자의 특성

- 비정규직에서 정규직으로 전환 후 임금 상승 정도를 살펴보았음.
 - 2년 연속 정규직 유지, 비정규직에서 1년 후 정규직으로 전환, 2년 연속 비정규직 유지 집단으로 구분하여 기준 연도와 다음 연도(2개년)의 평균 임금을 분석하였음.
 - 실선은 3개 집단의 기준 해 임금이고, 점선은 다음 해 정규직 유지 집단, 정규직으로 전환 집단, 비정규직 유지 집단의 임금임.
 - 예를 들어 2009년도 비정규직에서 2010년도 정규직으로 전환된 경우, 2009년도 평균 임금은 204만 원이고, 이들의 2010년도 평균 임금은 228만 원임.
- 실선과 점선을 비교해 보면, 2개년도의 평균 임금 상승폭은 비정규직에서 정규직으로 전환될 때 가장 큼.
 - 비정규직에서 정규직으로 전환된 근로자의 평균 임금은 정규직으로 전환되면서 매년 평균 21만 원 상승한 반면, 정규직 유지 집단은 평균 9만 원 상승하였고, 비정규직 유지 집단은 평균 6만 원 상승함.
 - 비정규직을 유지한 경우는 기준 임금도 낮은 상태에서 절대적인 임금 상승폭도 낮아, 정규직을 유지한 경우와 그 격차가 더욱 벌어지고 있는 실정임.
- 정규직으로의 전환이 임금 상승의 효과가 있는 것은 사실이지만, 비정규직에서 정규직으로 전환된 해의 임금은 전년도 정규직 임금과 여전히 차이가 존재함.
 - 2021년 비정규직이 2022년 정규직으로 전환된 후 임금(261만 원 → 273만 원)은 2021년도 정규직 337만 원과 큰 차이가 있음.
 - 비정규직에서 정규직으로 전환된 일자리가 기존 정규직 일자리 중 상대적으로 임금이 낮은 일자리일 확률이 높음을 조심스럽게 예상할 수 있음.

[그림 6] 정규직 전환 여부에 따른 평균 임금 상승



주: 1) 소비자물가지수를 반영한 실질임금으로 계산함(2020=100).
 2) 기준 연도 09통합표본 종단면 가중치 적용.
 자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 12~25차(2009~2022년 조사) 학술대회용 자료.

- 앞서 정규직 전환 직후 임금 상승 현황은 2개년 연속 자료를 사용하였으나, 정규직 전환 집단과 비정규직을 유지한 집단 간의 특성 변화를 보다 확실하게 파악하기 위해서 3개년 모두 응답한 패널자료를 사용하였음.
 - 정규직 전환형과 비정규직 고착형으로 구분하고 2010년, 2015년, 2020년을 기준으로 살펴봄.
 - 정규직 전환형은 3년 내에 비정규직에서 정규직으로 전환한 유형(예, 2010년 비정규직, 2011년 혹은 2012년 당시 정규직)이고, 비정규직 고착형은 3년 동안 비정규직을 유지(예, 2010년, 2011년, 2012년 모두 비정규직)한 집단임.⁷⁾
- 정규직 전환형은 남성이 더 많고, 10년 동안 남성의 비중이 약간 증가한 반면, 비정규직 고착형은 여성이 더 많으며, 여성의 비중 또한 증가하여 두 유형 간 성별 차이가 커졌음.
 - 2010년에 비해 2020년에 50대, 60대의 정규직 전환이 많아졌으나, 여전히 비정규직 고착형에도 50대 60대가 증가하였는데, 이는 앞서 [그림 1]에서 보여지듯이, 비정규직에서 50대, 60대가 차지하는 비중이 커졌기 때문임.

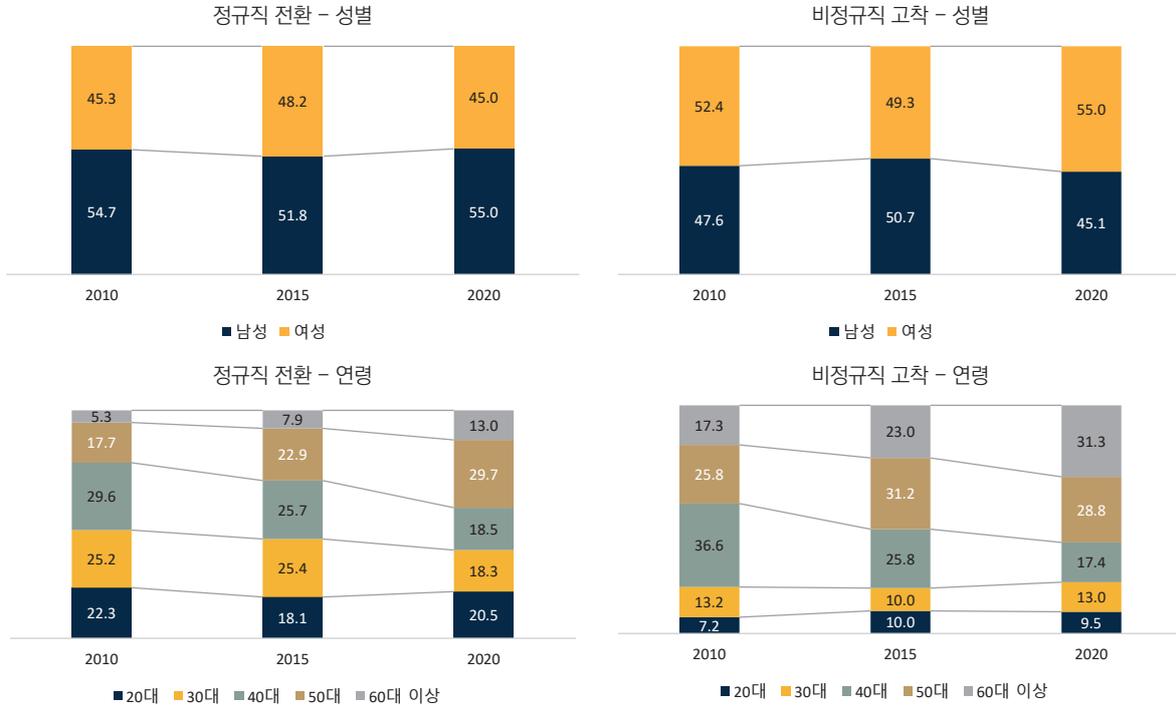
7) 정규직 전환형과 비정규직 고착형 분석 표본수는 아래와 같음.

	2010년 비정규직 중	2015년 비정규직 중	2020년 비정규직 중
정규직 전환형(명)	465	340	343
비정규직 고착형(명)	707	1,078	1,048

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 12~25차(2009~2022년 조사) 학술대회용 자료.

[그림 7] 정규직 전환 유형과 비정규직 고착 유형의 인구학적 특성

(단위: %)



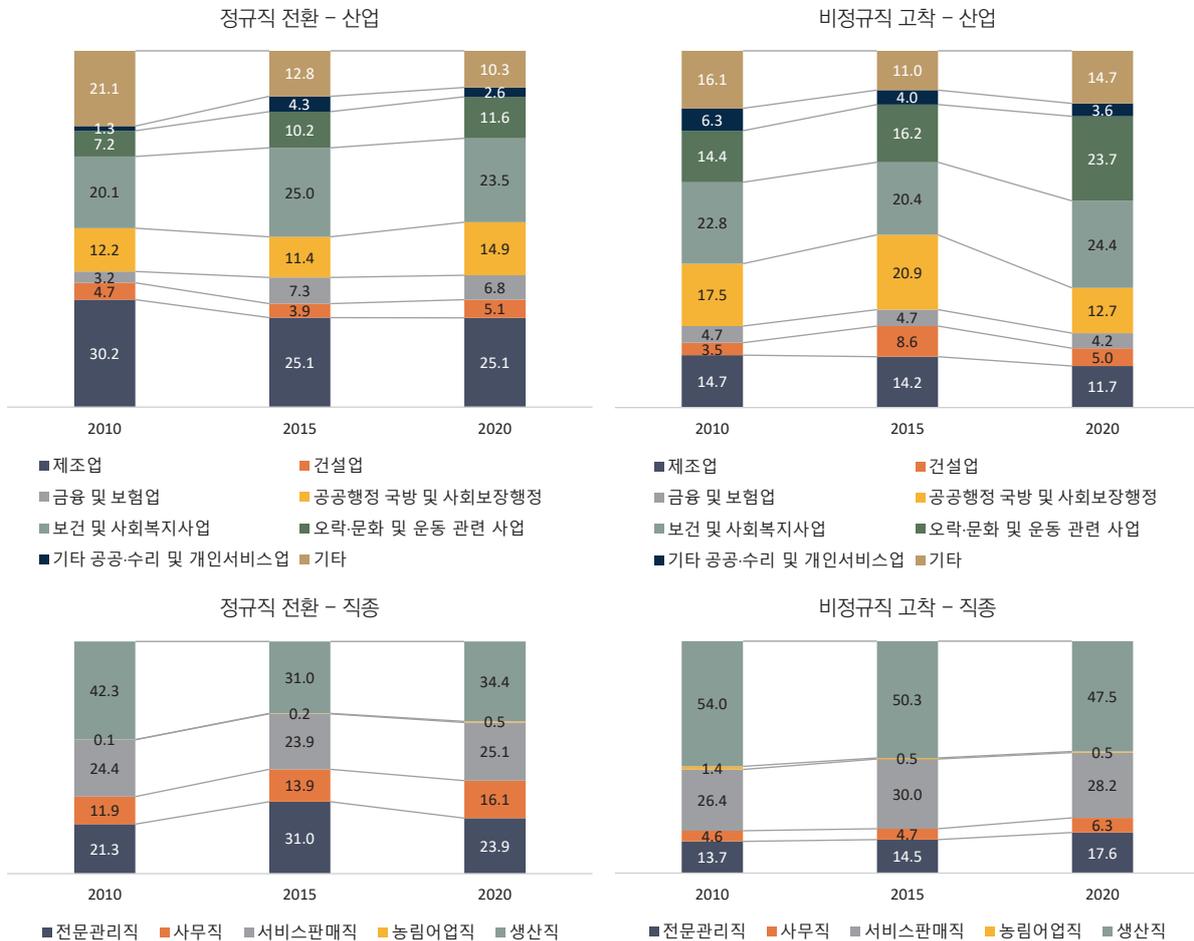
주: 기준 연도 09통합표본 종단면 가중치 적용.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 12~25차(2009~2022년 조사) 학술대회용 자료.

- 비정규직 고착형은 정규직 전환형에 비해 오락·문화 및 운동 관련 직종이 상대적으로 비중이 높고, 그 비중이 최근으로 오면서 더 급증하였음.
 - 반면 정규직 전환형은 상대적으로 제조업의 비중이 높음.
- 직종을 살펴보면, 비정규직 고착형은 정규직 전환형에 비해 생산직 비중이 높고, 전문관리직과 사무직 비중이 낮음.

[그림 8] 정규직 전환 유형과 비정규직 고착 유형의 산업 및 직종 특성

(단위 : %)



주 : 기준 연도 09통합표본 종단면 가중치 적용.

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 12~25차(2009~2022년 조사) 학술대회용 자료.

5. 요약 및 시사점

- 비정규직 문제 해결을 위한 법 제정 및 정규직 전환의 노력에도 불구하고 정규직 대비 임금과 사회보장 수준은 여전히 열악함.
- 한국노동패널 자료를 이용하여 비정규직의 정규직 전환 현황을 살펴본 결과, 주요 발견은 다음과 같음.
 - 비정규직에서 정규직으로의 1년 후 전환율, 2년 후 전환율, 3년 후 전환율 모두 계속 감소하는 추세이고, 최근으로 오면서 그 감소폭은 줄어들었음.
 - 2010년도 초반에는 비기간제 근로자의 정규직 전환율이 가장 높았고, 기간제 근로자, 비전형 근로자, 시간제 근로자 순으로 비정규직 유형별 전환율의 차이가 드러났으나, 최근에는 유형별 전환율의 차이가 거의 없음.
 - 남성이 여성보다 정규직 전환율이 높고, 연령별로는 20~30대, 40~50대, 60대 이상 순으로 전환율이 높으나, 20~30대 전환율 감소폭이 가장 큼.

- 비정규직에서 정규직으로 전환될 때의 임금 상승폭이 정규직 유지 혹은 비정규직 유지인 경우에 비해 상대적으로 높지만, 정규직 평균 임금보다는 여전히 낮음.
- 비정규직을 유지한 경우는 기준 임금도 낮은 상태에서 절대적인 임금 상승폭도 낮아 정규직을 유지한 경우와 그 격차가 더욱 벌어지고 있는 실정임.
- 정규직 전환형은 비정규직 고착형에 비해 상대적으로 제조업의 비중이 높고 보건 및 사회복지사업의 비중이 과거에 비해 증가하는 추세인 반면, 비정규직 고착형은 오락·문화 및 운동 관련 사업의 비중이 높아짐.
- 따라서 실질적인 임금 및 사회보장 격차를 축소하기 위해 비정규직의 정규직 전환과 더불어, 인구학적 특성 및 산업과 직종을 고려한 다양한 정책 설계가 필요함.