

정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력(Work History)과 생애과정(Life-Course)

장지연 (한국노동연구원)

한 준 (한림대 사회학)

본 연구는 비정규직 근로가 청소년과 노년층 인구가 노동시장 진입과 퇴출의 과정에서 일시적으로 경험하게 되는 근로형태인지(stepping-stone hypothesis), 아니면, 여성과 저학력 근로자 같은 특정한 인구집단이 지속적으로 경험하게 되는 근로형태인지(alternative hypothesis) 검토하기 위하여 개인의 근로생애를 탐색적으로 고찰하였다.

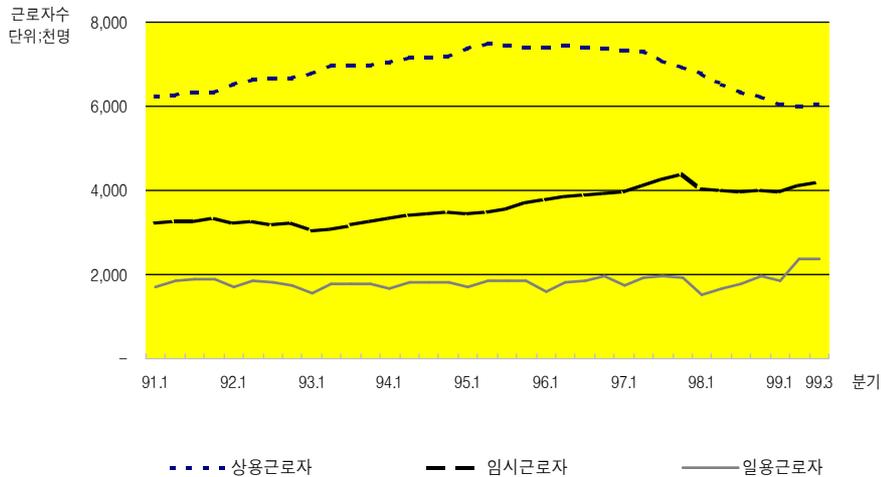
비정규직을 포함하는 경력의 전형적 양태를 유형화하기 위하여 사건계열분석(event sequence analysis)를 사용하였다. 사건계열분석은 일련의 사건 혹은 상태의 연속을 부호로 나타내는 계열자료(sequence data)로부터 각 계열의 쌍마다 비교를 통해 최적 조합(optimal matching)을 찾아내는 것으로, 계열간의 거리 혹은 비용함수를 최적화시킨다.

우리 나라에서 비정규직은 '정규직으로 본격적인 노동생애를 시작하기 전에 기술을 습득하면서 일시적으로 거치는 과정'으로 자리잡고 있지는 않은 것으로 보인다. 적어도 10년 이상의 근로생애를 가진 사람들의 경우, 비정규직고용이 차지하는 전형적인 위치는, 첫째, 정규직근로를 하다가 이를 더 이상 연장하지 못하는 사람들이 가게되는 길이며, 둘째, 전 근로생애를 통하여 일관되게 지속되는 고용형태인 것으로 나타났다.

I. 문제제기

1. 연구의 목적

IMF 외환위기 이후 임시·일용직 근로자의 비중이 전체 임금근로자의 50%를 넘어서고, 특히 여성의 경우는 70%를 넘어서는 등 비정규적인 고용형태가 빠르게 확산되고 있다. 앞으로도 비정규직 근로의 비중은 더욱 늘어날 가능성이 있는데, 그 이유는 노동의 유연성을 확보하고자 하는 기업측이 비정규직원의 활용을 효과적인 대안으로 여기고 있으며, 고실업의 시대를 지나오면서 청년층 남성의 실업률도 높을 뿐 아니라, 상대적으로 낮은 의중임금을 가진 것으로 알려진 인구집단인 여성, 청소년, 노인인구의 노동시장 유입도 지속될 것이기 때문이다.



자료: 통계청, 경제활동인구조사 (분기별)

<그림 1> 고용형태별 근로자수 추이

비정규 근로의 확산은 빠른 시일 이내에 실업자의 수를 줄여야 했기 때문에 어쩔 수 없었다고는 하지만, 이로 인해 근로자의 생활이 불안해지면서 삶의 질이 저하될 가능성이 크고, 나아가 이들의 조직에 대한 소속감과 책임감이 결여되고 기업측도 훈련과 교육에의 투자를 감소시키게 됨으로써 장기적으로 생산성이 저하될 수 있다는 면에서 우려를 낳고 있다. 비정규직은 고용의 안정성이 낮을 뿐만 아니라 임금과 사내복지 면에서도 열등하기 때문에¹⁾ 비정규직 근로가 장기간 지속된다면 문제의 심각성이 커진다. 더욱이 비정규근로가 정규직으로 진입하는데 징검다리 역할을 하는 것이 아니라 한번 들어가면 빠져 나오지 못하는 덫이라면 이들에 대한 접근방식은 완전히 달라져야 할 것이다.

따라서, 비정규직 근로가 청소년과 노년층 인구가 노동시장 진입과 퇴출의 과정에서 일시적으로 경험하게 되는 근로형태인지(stepping-stone hypothesis), 아니면, 여성과 저학력 근로자 같은 특정한 인구집단이 지속적으로 경험하게 되는 근로형태인지(alternative hypothesis) 검토해 볼 필요가 있다. 본 연구는 ‘한국노동패널’이 조사한 15세 이후의 취업력(work history)에서 정규·비정규직간 전환이 어떤 모양으로 나타나는지 그 전형적인 양태를 유형화하려는 것이다. 그리고, 비정규직 종사자의 내부구성에 대한 분석과 하위집단 간 경력에 대한 비교검토를 통해 비정규직이 불안정한 고용으로 특징지어지는 주변적 위치에 머무는지, 아니면 새로운 고용의 형태로서 직장의 경계를 초월한(boundaryless) 경력을 추구하는 새로운 노동력을 포함하는 복합적 범주인지를 고찰하고자 한다.

2. 정규·비정규 근로의 정의

비정규근로는 정규근로의 전형적인 특징들에서 벗어나는 형태의 노동으로 정의된다. 정규근로는 (1)

1) 한국노동연구원, 『임시·일용 등 불완전한 근로형태의 확산과 정책대안』, 발간예정

단일한 고용주와 계약관계에 있고, (2) 고용기간이 미리 정해지지 않으면서 고용관계의 안정성을 보호받으며, (3) 근로시간은 전일제로 하며, (4) 임금수준이 연공서열의 영향을 받는 노동형태로 정의되며, 비정규근로는 이러한 근로형태의 잔여범주로 파악된다. 따라서, 근로계약기간이 정해지거나(계약직, 임시직, 일용직), 소정근로시간이 같은 일을 하는 근로자의 평균보다 짧거나(단시간근로), 고용계약을 맺은 고용주와 업무지시를 내리는 사용자가 서로 다른 경우(파견근로)를 비정규근로의 여러 가지 유형으로 파악할 수 있다.²⁾ 이밖에도 비정규근로에 관한 논의에 포함되어야 할 범주로 비임금 비정규 근로자를 들 수 있다.³⁾

그런데, 우리나라에서 비정규직 근로자의 확산 추세에 따라 이들의 고용불안정과 복지의 문제가 제기되고 있으나, 이들에 대한 법적 보호나 정책대안을 논의하기 위한 전제조건이라고 볼 수 있는 ‘개념에 대한 정리’가 아직 이루어지지 못한 상태이다. 개념의 정의와 관련된 문제점을 지적하자면, 첫째, 비정규직근로는 정규직근로의 잔여범주이기 때문에 어떤 측면에서의 정규/비정규성을 논의하느냐에 따라 매우 다양한 하위범주로 나뉠 수 있다. 우리나라에서 단시간근로와 임시근로 간의 혼동도 있으나 이 두 개념은 구분되는 개념이다. 둘째, 단시간 근로는 법적인 정의, 통계적인 기준, 근로자 자신의 판단이 모두 다를 수 있는 개념이다. 근로시간과 관계없이 급여가 시간단위로 계산되어 지급된다는 뜻의 시간급제와 단시간근로의 혼동도 일어나고 있다. 셋째, 상용근로자는 정규근로자와 동의어가 아니다. 정규근로자는 상용근로자이지만 상용근로자 중에서 근로기간이 계약서 상으로 혹은 구두로 정해져 있는 경우는 정규근로자가 아니라고 보아야한다.⁴⁾

2) ‘근로자파견에 관한 법’은 1년 이상의 기간을 정하여 근로자를 파견할 수 없게 되어있으므로 그 정의상 모든 파견근로자는 단기근로계약에 의한 비정규직 근로자이다. 따라서 파견근로는 계약·임시·일용직 근로의 특수한 하위범주로 다루어질 수 있다.

3) 이들은 고용계약이 아닌 민법상의 노무공급계약을 맺고 일하는 근로자이기 때문에 실제로는 임금근로자와 유사한 노동을 하고 있음에도 불구하고 비임금근로자(자영업자)로 분류되며 근로기준법등 법적 보호의 사각지대에 놓여있는 사람들이다. 도급제 노동자, 가내 근로자 등이 여기에 포함된다. 최근에 이전에는 기업이 근로자를 고용하여 일하던 부분을 모두 외부화하는 추세 때문에 해당 근로자에 대한 법적 보호의 문제가 대두되고 있다. 대표적인 예가 학습지 교사와 생활설계사이다.

4) 상용근로자를 정의할 때에도, 통계청과 노동부가 서로 다른 ‘기간’을 기준으로 삼고있다.

<통계청 정의 >

○ 상용근로자: 특별한 고용계약이 없어 기간이 정해져 있지 않더라도 계속 정규직원으로 일하면서 상여수당 및 퇴직금 등의 수혜를 받는 자.

○ 임시근로자: 고용계약기간이 **1개월 이상 1년 이하인 자**

○ 일용근로자: 임금 또는 봉급을 받고 고용되어 있으나 고용계약기간이 1개월 미만인자, 또는 일정한 사업장 없이 떠돌아다니면서 일한 대가를 받는 사람.

<노동부 정의>

○ 상용근로자 : (1) 취업기간을 정하지 않거나, **1개월 이상**의 기간을 정하여 고용된 자 (2) 임시 또는 일용근로자로서 조사기준일 이전 3개월을 통산하여 45일 이상 사업체에 고용되어 있는 자 (3) 중역과 이사 등의 임원일지라도 사업체에 출근하여 피고용자로서 일정한 직무에 종사하고 급여규정에 의거 매월 급여를 지급 받는 자 (4) 개인업체의 경구 사업주의 가족이라 하더라도 상시 사업체에 근

요약하자면, 계약직, 임시직, 일용직 근로자는 근로계약기간이 정해져있다는 의미에서 비정규직 근로자이며, 파견근로자와 단시간근로자도 비정규직 근로자에 포함된다. 그러나 1998년 한국노동패널자료는 비정규직 근로자를 ‘단기간 계약직, 임시직, 일용직 근로자 등 한 직장에서 일시적으로 일하는 근로자’로 정의하고 조사하였고, 본 분석은 응답자가 과거와 현재의 일자리에서 비정규직으로 일하였다고 응답하였으면 근로계약기간과 근로시간을 불문하고 비정규근로로 본다.

3. 기존 연구와 연구가설

우리 나라에서 비정규근로에 대한 학술적인 논의가 시작된 것은 매우 최근의 일이다. 미국 등 선진국에서도 비전형적 고용(atypical employment) 또는 임시근로자(contingent workers) 등의 개념을 도입하여 본격적인 연구가 이루어지기 시작한 것은 비교적 최근의 일이라서, 이들의 규모에 대한 추정이나 인구학적 특성, 산업별 분포 등의 논의에서 크게 더 나아간 연구는 많지 않은 실정이다. 이에 비해서 시간제노동자(part-time workers)에 대한 논의의 역사는 더 오래되었다고 볼 수 있다. 따라서 이 문제에 대해서 이론적인 논의를 시작하기 위해서는 시간제근로에 대한 논의에서 출발할 수밖에 없을 것 같다.

시간제근로를 바라보는 시각은 크게 두 가지로 구분해 볼 수 있다.⁵⁾ 첫번째 견해는 시간제근로와 전일제근로는 질적으로 다른 고용상태인데, 시간제근로는 불리한 보상체계와 직업의 불안정성으로 전일제근로와 구별된다고 본다. 이 두 고용상태에 있는 노동자는 노동시장 진출입 결정에서도 다르게 행동하는데, 시간제노동자는 임금노동에 대한 그들의 낮은 선호 때문에 높은 이직율을 나타낸다. 결과적으로, 두 고용상태 간에는 강한 분절화가 이루어져서 두 상태간을 넘나드는 사람은 매우 적을 것으로 예상된다. 두 번째 견해는 전일제근로와 시간제근로는 질적으로 다른 상태는 아니라고 한다. 시간제근로의 표면상의 불이익은 그 노동자들의 ‘인적자본’의 결핍 때문이다. 즉, 두 고용 범주간에는 보상 체계가 다른 것도 아니고 노동자들의 행위양식의 패턴이 다른 것도 아니다. 이 견해에 따르면, 분절은 영속하는 것이 아니며 시간제근로는 때로 전일제근로로 가는 중간다리로 쓰인다. 특히, 시간제근로는 청소년, 출산을 전

무하며 일반근로자와 동일한 기준에 의하여 매월 급여를 지급 받는 자.

○ 임시·일용근로자 : 상용근로자의 정의에 해당하지 않는 자

- 5) 실제로 ‘시간제근로’(part-time jobs)는 직업의 특성과 보상체계 면에서 단일한 성격을 지니는 직업집단이 아니다. 시간제노동은 크게 두 가지 종류로 분류될 수 있다. 그 하나는 ‘이차적인 시간제직무’인데 낮은 기술수준, 저임금, 낮은 생산성, 그리고 높은 이직율로 대표되는 직업들이다. 다른 하나는 놓치고 싶지 않은 노동자에게 자유로운 근무시간을 제시하는 ‘유치 (retention) 시간제직무’로서 전문적인 기술과 낮은 이직율의 특징을 지닌다. 일반적인 노동시장 조건하에서는 전자의 경우가 훨씬 더 흔한 경우이다. 이러한 분류는 시간제근무를 하는 이유에 근거한 분류인 자발적/비자발적 시간제근무와도 관련이 된다. ‘자발적 시간제노동자’는 오직 시간제근무만을 구하는 사람이다. ‘비자발적 시간제노동자’는 경제적인 이유 - 일감이 없거나 원자재가 부족해서 - 때문에 시간제근무를 하는 사람들이다. ‘유치 시간제근무’는 주로 자발적인 경우가 많은 반면 ‘이차적 시간제근무’는 자발적인 경우와 비자발적인 경우가 공존한다.

후한 여성, 그리고 노인에게 경력의 완전한 단절을 피하게 해주는 유예기간의 역할을 한다. 이 두가지 시각과 관련하여 우리가 주목하는 문제는 ‘시간제고용이 보다 인정된 고용상태인 전일제고용으로 가는 중간과정의 역할을 하는가’이다. 이 문제는 생계보조를 받는 사람들을 어떤 방식으로 노동시장에 참여하도록 유도할 것인가 하는 정책적인 문제로 이어진다 (Blank, 1989,1994).

시간제고용은 일시적인(transitory) 고용상태인가 아니면 안정적인(persistent) 고용상태인가? 이 질문에 답하기 위하여 몇몇 연구는 전일제와 시간제고용의 기간을 비교하였다 (Blank (1994,1988), Felmler (1984)의 미국의 예, Giannelli (1996)의 독일의 예, Wright and Hinde (1991)의 영국의 예). Blank(1994)는 예상한대로 시간제고용은 비고용이나 전일제고용보다 그 기간이 짧고 일시적인 상태임을 발견하였다. 그러나 그녀는 또한 전일제-시간제-전일제 전환이나 비고용-시간제-비고용 전환이 전일제-시간제-비고용 전환과 비고용-시간제-전일제 전환보다 더 보편적인 현상임을 발견하고 시간제고용이 노동시장에 진입하거나 이탈하는 과도기적 상태라기보다는 전일제고용에 대한 하나의 대안으로 기능하고 있다고 결론지었다.

위의 연구들이 시간제고용이 전일제고용과는 달리 과도기적 상태인가라는 질문에 답하기 위해 시도한 또 다른 방식은 고용상태의 기간을 결정하는 요인들을 비교하는 것이다. 취학전 자녀의 존재가 결정적인 요인임이 발견되었다. Wright and Hinde (1991)는 어린 자녀의 존재가 시간제노동을 그만두게 하는 것보다 더 큰 힘으로 전일제노동을 그만두게 한다는 것을 영국의 예에서 보여주었다. Blank (1994)는 같은 결론을 미국의 예에서 보여주었고, 어린 자녀의 수가 비고용에서 전일제고용으로의 전환에는 강한 부정적 영향을 미치는데 비해 비고용에서 시간제고용으로의 전환에는 별 영향이 없음을 발견하였다. 위의 연구들은 대체로 취학전 자녀의 존재가 전일제-시간제 전환에는 긍정적 영향을, 시간제-전일제 전환에는 부정적 영향을 미침을 보여주었다.

Chang(1997)은 첫 자녀 출산을 전후한 시기에 여성 전일제노동자와 시간제노동자의 노동시장 이탈과정을 비교하고, 전일제노동자의 시간제고용 또는 비경제활동상태로 전환과정을 비교하고, 출산 당시 비경제활동상태에 있던 여성이 출산후 전일제 또는 시간제 고용으로 전환하는 과정을 검토하는 다양한 방법을 이용하여 시간제노동자와 전일제노동자는 완전히 다르게 행동하는 구별되는 두 개의 집단이 아니며, 적어도 출산을 전후한 기간에는 여성들이 시간제와 전일제고용 간에 잦은 이동을 한다는⁶⁾ 결론을 도출하였다.

요컨대, 시간제근로자가 근로자의 전 경력을 통하여 일시적인(transitory) 고용상태인가 아니면 지속적인

6) Chang(1997)에 따르면 자녀의 양육을 병행해야하는 시기에 여성은 시간제노동을 원할 수 있는데, 이것은 시간제노동이 경력의 단절을 피하면서 직업과 가사를 병행하게 해줄 수 있기 때문이다. 이 기간에 시간제노동을 하는 여성 중에 많은 이들은 이전에 전일제로 일하던 여성들이라는 점을 생각할 때, 이들이 나중에 다시 전일제노동에 참여하게 될 여지도 상당히 크다고 여겨진다. 출산을 전후한 기간의 시간제노동 선택은 주로 사회적 노동에 대한 청소년기부터의 취향과 종사하는 직업의 특성에 따른 구조적 제약에 의해 설명된다. 즉, 시간제노동은 임금노동에 대한 강한 선호를 가지고 있던 여성이 하는 경향이 있다. 그러나 종사하는 직업이 허락하지 않는 한 개인이 자신의 노동시간표를 선택하기는 어렵다. 서비스직과 전문직은 높은 시간제고용 비율을 나타내는데, 이것은 그 직업들의 유연한 작업시간 때문이다.

(persistent) 고용상태인가에 대한 명확한 답은 아직 없는 상태이다. 더구나 이 질문을 임시·일용직 근로, 또 나아가서는 비정규직 근로에까지 확장하여 적용해 본 연구는 거의 없는 실정이다. 임시·일용직은 그 용어 자체가 이미 일시적인 고용형태라는 뜻을 내포하고 있으나, 상용직(또는 정규직)으로 가는 중간단계가 아니라 특수한 인구집단이 반복적인 계약을 통해서 지속적으로 행하는 형태로 자리하고 있을 수도 있는 것이다.

따라서 본 연구의 주제는 비정규직근로가 개인의 전 노동생애를 통하여 어떤 위치를 차지하는가에 대하여 답하고자 하는 것이다. 비정규직근로는 정규직으로 고용되기 전에 일시적으로 머무는 상태인가, 아니면, 특수한 사람들이 한번 시작하면 정규직으로 가지 못하고 지속적으로 머무르게 되는 고용형태인가라는 문제에 답하기 위하여 개인의 노동생애를 탐색적으로 고찰하는 것이 목적이다.

II. 연구방법

1. 노동생애사 연구의 접근방법들

종단(longitudinal) 자료를 분석할 때 종종 부딪치는 난관 중의 하나는 이러한 자료가 주는 풍부한 정보를 적절히 활용하기 어렵다는 점이다. 그 속에 들어 있는 정보의 양이 너무 풍부하기 때문에 이것을 충분히 활용하지 못하게 되는 경우가 많다는 것이다. 최신의 통계기법들이 이러한 자료들에 적용되지만 거의 대부분의 경우 정보의 일정 부분은 결국 사장되어 버리고 만다.

경력이동의 연구에 이용되는 분석방법의 하나인 대수선형모형은 직업경력을 시작할 때의 직업과 경력이 안정될 시기의 직업을 비교하여 노동 생애이동을 지배하는 과정의 전반적 구조를 이해하는 유용한 안목을 제공해 준다. 하지만 이들 두 시점 사이에 어떤 일들이 벌어지는지에 대한 정보는 모두 사장된다.

또 다른 접근방식으로는 개인의 생애사적 궤적을 상태를 달리하는 몇 개의 지속기간(spell)으로 나누고 상이한 상태를 점하는 이들 기간들을 표로 만들어 제시하는 것이 있다 (Featherman and Selbee 1988). 이러한 방식은 서로 상이한 고용의 상태 혹은 계급적 지위 사이의 자리바꿈의 유형에 명시적으로 초점을 맞춘다는 장점을 지니지만, 전반적 궤적 그 자체와 지속기간에 대한 정보는 역시 이용되지 못한다.

세 번째의 접근방식은 각 상태에서 머무른 기간(duration)을 가장 중요한 특징으로 간주하는 것이다 (Rogoff Ramsoy 1975; Gershuny 1993). 이러한 기간들은 노동경력력의 안정기의 상태를 기준으로 하여 각 범주에서 보낸 기간의 누적치를 계산함으로써 직접적으로 모형화할 수 있다. 이러한 접근은 상이한 상태에 현재 놓여 있는 개인들의 노동생애사적 배경에 대한 인식을 가능케 하지만, 이것 역시 상이한 여러 노동경력력이 동일한 누적 기간분포를 제공할 수 있다는 점에서는 정보의 손실을 피할 수 없다.

설명변수를 도입하여 인과적 설명이 가능한 또 하나의 방법은 사건사 분석이다 (Blossfeld and

Rohwer 1995). 이것은 하나의 상태에서부터 다른 상태로의 전환을 면밀하게 관찰하여, 상태에 머무는 기간과 궤적의 개별적 단계들을 동시에 고려할 수 있는 방법이다. 또한 시간에 따라 변화하는 (time-varying) 변수들을 도입함으로써 과거의 누적된 역사를 모형에 포함시킬 수 있는 장점도 지닌다. 하지만 이때 과거의 역사 혹은 생애사적 배경을 도입하는 과정에서 선행지식과 이론적 모형이 전제된다는 점을 유념할 필요가 있다. 선행지식이 빈약한 경우에는 지나간 과거를 포착하는 변수를 구성해내기가 어렵다는 말이다. 결국 경력순서의 유형을 탐색적으로 이해하고자 하는 경우 사건사 분석 모형은 큰 도움이 되지 못한다.

위에 설명한 접근방식들은 확률적 통계적 방법에 근거한 것으로서 많은 장점을 지닌다. 하지만 만약 이러한 방법들은 노동경력에 대한 총체적(holistic) 파악을 하고자 하는 경우에는 허점을 보인다. 경력의 일부를 분석하는 것이 아니라 경력 전체를 종합적으로 파악하고 한다면 어떻게 해야 할까? 우리는 그것을 일련의 사건의 연속으로서 어떻게 접근할 것인가? 최적일치(optimal matching)법에 근거한 사건순서(event sequence)분석은 이러한 문제에 대해 통상적인 통계이론에 근거한 것은 아니지만 유용한 대안적 접근을 제시한다. 이 방법은 탐색적 자료분석(EDA)의 정신에 입각해서 일련의 연속된 상태들을 서로 비교하여 그러한 비교로부터 유사한 것들을 집락으로 묶음으로써 유형화를 가능케 한다. 따라서 이 방법의 가장 즉각적인 유용성은 연속된 사건으로부터 경험적 분류들을 만들어내는 것이다. 논리적으로 가능한 모든 순서의 가지 수를 체계적으로 분류하는 것은 실질적으로 불가능할 뿐만 아니라 무의미하기도 하다. 하지만 우리가 사건의 전개과정이 일정한 논리성을 지닌다고 가정한다면, 현실적으로 존재하는 경력이 가능한 모든 순서의 집합 하위의 고도로 유형화된 부분집합으로부터 추출된 것이라는 것은 분명하다. 이러한 논리에 대해 경험적으로 접근해 보는 것이 이 연구의 목적이다.

2. 최적일치법(Optimal Matching Method)에 기초한 사건순서분석

최적일치분석은 통상적으로 DNA 혹은 단백질의 배열을 연구하는 분자생물학자들에 의해, 종종 진화의 계통을 재구성하는 도구로서, 이용되어왔던 일련의 기법들이다 (가장 포괄적인 소개를 위해서는 Kruskal(1983) 참조.) 이것을 사회과학에 처음으로 도입한 것은 Andrew Abbott인데, 그는 사회적 과정을 일련의 사건의 연속으로 보고 그러한 사건들의 배열과 순서에 대한 연구가 사회과정 연구에 핵심적이라고 주장하면서(Abbott 1983; 1984; 1988; 1990) 사건의 발생순서에 대한 연구에 최적일치법을 적용하였다. Abbott이 최적일치법을 적용한 연구는 다음과 같은 다양한 주제들을 포괄한다. 복지국가 정책의 발전 및 도입과정 (Abbott and DeViney, 1992), 전문직 성립의 순서 (Abbott, 1991), 음악가들의 경력 (Abbott and Hrycak, 1990), 영국 민속무용의 일종인 모리스 댄스의 순서의 진화 (Abbott and Forrest, 1986), American Journal of Sociology 지에 실린 사회학 학술논문들의 논문형식의 변천 (Abbott and Barman 1997).

한편 Abbott의 선구적 연구를 뒤이어 많은 연구들에서 최적일치분석을 사건발생순서의 연구에 이용하였다. Ginsberg와 Baum(1994)은 조직 변화의 순서에 대한 연구에서, 그리고 Levitt와 Nass(1989)는 조직

에서의 의사결정과정에 대한 연구에 이 방법을 적용하였다. 최근에 와서 최적일치법은 생애과정 혹은 경력이동에 대한 연구에 본격적으로 도입되고 있다. Stovel, Savage와 Bearman(1996)은 영국의 Lloyd 은행에서의 승진과정이 역사적으로 어떻게 변화했는가를 비교하는데 이 방법을 이용하였고, Blair-Loy (1999)는 여성 금융관련직 경영자들의 경력에 사회적 환경의 변화에 어떻게 영향을 받는가에 대한 연구에 최적일치법을 도입하였다. 한편 Han과 Moen(1999)은 퇴직과정에 초점을 맞추어 미국 사회에서 은퇴 과정의 시기적, 시간적 유형이 다양해지는 요인들을 분석하면서 이 방법에 의존하고 있다. 노동시장에서의 경력이동에 대한 포괄적인 분석틀로서 최적일치법을 적용한 예는 Chan(1995)과 Halpin and Chan(1998)의 연구이다. 이들 연구에서는 전형적인 세대내 계급이동의 경로를 발견하기 위한 탐색적 작업으로서 최적일치법을 이용하고 있다.

최적일치법은 전체 사건의 배열 혹은 순서의 형태를 지닌 자료를 분석하는 방법을 제공한다. 그 기본 발상은 다음과 같다. 두 사람의 연도별 종사상 지위가 다음과 같이 나타난다고 가정해 보자.

나이	20	21	22	23	24	25
사례1:	정규직	정규직	정규직	실업	비정규	비정규
	피고용	피고용	피고용		피고용	피고용
사례2:	정규직	정규직	자영	자영	자영	
	피고용	피고용				

최적일치법의 기본이 되는 것은 이러한 자료에 대해, 각 시점에서의 상태를 몇 번이나 교체(substitution), 삽입(insertion), 혹은 삭제(deletion)하는 조작을 하여야, 사례1이 사례2와 혹은 사례2가 사례1과 동일하게 (즉 두 사례가 일치하도록) 만들 수 있는가를 계산하는 것이다. 사례1의 경우는 정규직으로 고용되어 있다가 실업을 한 이후 비정규직에 다시 고용되는 것을, 또한 사례2는 정규직으로 고용되었다가 창업을 하여 자영을 하는 것을 나타낸다. 만약 사례1을 사례2와 동일하게 만들고 싶다면 22세의 정규직 피고용을 자영 교체하고, 이어 23세의 실업을 자영과 교체하고, 24세의 비정규 피고용을 자영과 교체한 뒤, 25세의 비정규 피고용을 삭제하는 것이다.

여기에서 주목할 것은 각각의 조작이 하나의 계열 내에서 각 단위 혹은 상태를 다른 단위 혹은 상태와 비교해서 이루어지는 것이 아니라, 두 개의 계열의 쌍(pair) 간에 대응되는 단위 혹은 상태를 비교해서 이루어진다고 하는 사실이다. 이때 각각의 단위 혹은 상태를 대응시키는 기준이 되는 것이 시간의 축이다. 이러한 시간의 축은 연구의 실질적 내용에 따라 정해진다. 경력이동의 예에서는 연령을 이용하는 것이 일반적일 것이다. 하지만 때로는 첫 번째 직업을 가진 시점을 기준으로 시간의 경과를 시간의 축으로 이용할 수도 있다. 또한 동시적 비교에 주된 관심이 있다면 달력의 시간을 기준으로 삼는 것도 가능하다. 또 한가지 주목할 점은 각각의 기본적 조작은 사건 혹은 상태의 시간적 순서를 무시하고 이루어진다는 것이다. 하지만 두 개의 계열을 비교할 때, 일련의 조작들이 진행되면서 이러한 부분적 조작들의 반복된 수행이 순서에 대한 시간적 정보를 전달하게 된다.

두 개의 계열에 대해 이러한 일련의 조작을 행하여 서로 '일치'하도록 만들 수 있는 방법은 한가지만 있는 것은 아니다. 여기에서 '최적'의 의미가 중요하게 부각된다. 각각의 교체, 삽입, 혹은 삭제가 비교의 대상이 되는 계열의 쌍에 대해 일종의 '비용'을 가져온다고 가정해 보자. 요컨대 교체를 여러 번 해야 하면 할수록 비용은 늘어나고 따라서 두 개의 계열 사이의 거리는 그만큼 멀어지는 것이다. 이러한 원리는 삽입과 삭제에 대해서도 동일하게 적용할 수 있다. 최적일치법은 결국 각 계열간 쌍에 대해 '가장 저렴한 비용이 드는' 일련의 조작을 찾도록 프로그램화되어 있으며, 그 결과로 각각의 계열간 쌍에 대해 전반적인 거리 점수를 부여한다. 이러한 거리 점수를 가지고 우리는 집락 분석(cluster analysis) 혹은 다차원 척도법(MDS: multi-dimensional scaling)을 이용해서 몇 개의 유형이 이들 계열에 존재하는가, 아니면 이들 각각의 유형의 전형적인 순서는 어떠한가 등을 살펴볼 수 있다.

최적일치법에서 또 한가지 주의를 요하는 점은 두 개의 계열의 쌍을 일치시키기 위한 조작들에 소요되는 '비용'을 정하는 일이다. 일단 각 조작에 소요되는 '비용'이 정해져야, 이에 기반해서 비용을 최소화시키는 조작들을 찾아낼 수 있기 때문이다. 또한 이러한 '비용'의 부과는 실질적으로도 중요한 의미를 지니는데 만약 어떤 사건 혹은 상태들이 서로 유사하거나 일련의 진행과정에서 순차적으로 나타날 가능성이 높다면 이들 간의 '교체'의 비용은 그만큼 낮아질 것이지만, 만약 서로 동떨어지거나 서로 순차적으로 연결될 가능성이 적은 상태 혹은 사건들이라면 이들간의 '교체'의 비용은 그만큼 높게 설정되어야 할 것이다. 이런 의미에서 교체비용은 상태공간(state space) 내에서 각 상태간의 거리 혹은 차이의 정도를 나타내는 것이다. 연구자가 어떤 차이를 일련의 연속된 상태 혹은 사건의 계열 속에서 찾아내고자 하는가 그리고 어떤 차이를 보다 중요하다고 여기는가는 최적일치법의 알고리즘의 문제는 아니다. 따라서 비용 부과 문제는 최적일치법의 알고리즘에 외부로부터 주어지는 이론적 실질적 입력(input)의 주요한 부분이다. 비용부과의 측면에서는 최적일치법의 여러 가지 조작들 가운데 교체가 주된 관심의 대상이 되는데, 삽입과 삭제의 경우 서로 대칭적이며, 많은 연구들에서 기본값으로 1을 설정하는 경우가 많기 때문이다.

3. 자료와 변수

본 연구의 자료로는 1998년 한국노동연구원에서 조사한 한국노동패널조사 자료를 이용하였다. 1998년 '한국노동패널조사'는 '비정규직 근로자'를 '단기간 계약직, 임시직, 일용직 근로자 등 한 직장에서 일시적으로 일하는 근로자'로 정의하고, 현재 직장과 이전 직장은 물론 15세 이후에 가졌던 모든 직장에 대하여 정규·비정규 여부를 묻고 있다. 따라서 전체 노동생애사 중에서 비정규직근로가 차지하는 위치를 탐색적으로 살펴보고자하는 우리의 목적에 부응하는 정보를 제공한다. 그러나 이 정보는 응답자의 기억에 의지하여 회고적으로 재구성한 것이기 때문에 나이가 많은 응답자의 경우 일부 경력이 누락될 수 있고, 특히 임시직으로 일했던 기간에 대한 정보는 더욱 누락될 가능성이 크다는 점을 유의하면서 사용할 필요가 있다. 비정규직고용에 관한 연구를 할 때, 흔히 부딪히는 문제로서 본 연구에서도 피하지 못한 문제의 하나는 응답자가 비정규직, 임시직 등의 개념에 대한 확실한 이해가 부족하기 때문에 생긴다. 임

금 근로자 집단 중에서 단기간 계약직, 임시직, 일용직 근로자 등 한 직장에서 일시적으로 일하는 근로자를 ‘비정규직 근로자’라고 하고 그렇지 않은 근로자를 ‘정규직 근로자’라고 하면, 반복적인 근로계약의 갱신을 통해서 한 직장에서 오래 일한 사람은 자신을 정규직이라고 생각하는 경향이 있다. 한국노동패널자료에서도 조사시점에서 전체 임금근로자의 76.1%가 정규직에 종사하고 있다고 응답하였다.

<표 1> 임금 근로자의 인구학적 특성과 정규/비정규직 분포

(단위 : 명, %)

전체		전체	정규직	비정규직	
전체		4,011 (100.0)	3,054 (76.1)	957 (23.9)	
성별	남성	2,530 (100.0)	2,037 (80.5)	493 (19.5)	
	여성	1,481 (100.0)	1,017 (68.7)	464 (31.3)	
연령	15-19세	81 (100.0)	50 (61.7)	31 (38.3)	
	20-24세	430 (100.0)	348 (80.9)	82 (19.1)	
	25-29세	661 (100.0)	554 (83.8)	107 (16.2)	
	30-39세	1,278 (100.0)	1,015 (79.4)	263 (20.6)	
	40-49세	968 (100.0)	697 (72.0)	271 (28.0)	
	50-59세	448 (100.0)	308 (68.8)	140 (31.3)	
	60세이상	145 (100.0)	82 (56.6)	63 (43.4)	
혼인 상태 ^{주1)}	남성	미혼	563 (100.0)	434 (77.1)	129 (22.9)
		기혼유배우	1,913 (100.0)	1,570 (82.1)	343 (17.9)
		기혼무배우	53 (100.0)	33 (62.3)	20 (37.7)
	여성	미혼	541 (100.0)	446 (82.4)	95 (17.6)
		기혼유배우	783 (100.0)	495 (63.2)	288 (36.8)
		기혼무배우	156 (100.0)	76 (48.7)	80 (51.3)
교육 수준	무학	70 (100.0)	23 (32.9)	47 (67.1)	
	고졸미만	894 (100.0)	526 (58.8)	368 (41.2)	
	고졸	1,651 (100.0)	1,274 (77.2)	377 (22.8)	
	대졸미만 ^{주2)}	166 (100.0)	122 (73.5)	44 (26.5)	
	전문대졸	351 (100.0)	315 (89.7)	36 (10.3)	
	대졸이상	879 (100.0)	794 (90.3)	85 (9.7)	

주: 전체 임금 근로자(4,012명) 중 고용형태에 대하여 모름/무응답이 1명 있음

주 1) 정규/비정규직에 대해 응답한 임금 근로자(4,011명) 중 혼인상태에 대하여 무응답이 3명 있음

주 2) 전문대 및 일반대학의 재학, 휴학, 수료 및 중퇴자를 포함함

자료 : 한국노동연구원, 『한국의 가계와 개인의 경제활동실태』 (발간예정)

그러나 어떤 인구학적 특성을 가진 사람이 비정규직에 고용되어 있는가를 살펴본 결과는 일반적인 상식에 대체로 부합한다. 성별에 따른 정규직과 비정규직의 분포를 살펴보면, 여성보다 남성의 정규직 근로자 비중이 더 높게 나타났다. 또한 연령이 증가할수록 비정규직에 종사하는 비중은 증가하는 추세를 보인다. 남성은 배우자가 있는 경우 정규직에 종사하는 비중이 제일 높게 나타난 반면, 여성은 미혼인 경우에 정규직에 종사하는 비중이 제일 높게 나타났다. 한편 비정규직의 비중은 남성과 여성 모두 기혼

이면서 배우자가 없는 경우가 가장 높은 것으로 나타났다. 교육 수준에 따라서도 정규직과 비정규직의 분포는 다르게 나타난다. 교육 수준이 높아질수록 정규직의 비중은 증가하고 비정규직의 비중은 감소한다.

정규·비정규근로와 근로계약기간에 따른 상용·임시·일용의 관계는 <표 2>에 제시하였다. 비정규근로의 전형적인 근로계약형태는 임시직이나 일용직이다. 그러나, 수는 적지만 임시직은 물론 일용직이라고 하면서 정규직이라고 응답한 경우도 나타났다.

<표 2> 임금 근로자의 정규/비정규와 종사상 지위간의 관계

(단위 : 명, %)

	전체	정규직	비정규직
전체	4,010 (100.0) [100.0]	3,054 (76.2) [100.0]	956 (23.8) [100.0]
상용직	3,236 (100.0) [80.7]	2,973 (91.9) [97.3]	263 (8.1) [27.5]
임시직	390 (100.0) [9.7]	56 (14.4) [1.8]	334 (85.6) [34.9]
일용직	384 (100.0) [9.6]	25 (6.5) [0.8]	359 (93.5) [37.6]

주: 전체 임금근로자 응답자(4,012명) 중 정규/비정규직에 대해 모름/무응답이 2명 있음

() : 종사상 지위를 기준으로 한 비율

[] : 정규직/비정규직을 기준으로 한 비율

자료 : 한국노동연구원, 『한국의 가계와 개인의 경제활동실태』 (발간예정)

본 분석은 한국노동패널조사가 각 응답자에게 15세 이후의 취업경력에 대해 조사한 변수를 사용하였다. 전체 표본 중에서 우리는 ‘비정규직’에 고용되었던 경험이 한번이라도 있는 사람들을 선택하였다. 또한 비교를 위한 유의미한 길이의 노동생애사 계열을 확보하기 위해서, 자료에 드러난 기간이 적어도 10년이 되는 사람들을 선택하였다. 그 결과 20대 초반의 대부분의 사람들이 표본으로부터 제외되는 결과가 나타났다. 자료로부터 특정 경험이 있는 사람들을 중점적으로 선택하는 것은 표본선택의 편의(sample selection bias)를 가져오므로 피해야 한다. 특히 종단적 자료의 경우 사건이 발생의 가능성이 있는 대상집단(risk set)을 임의로 설정하는 것은 심각한 자료분석 상의 문제점을 낳게 된다. 하지만 앞서 최적일치법에 대한 설명에서 언급한대로 이 방법은 엄밀한 통계적 이론의 기초 위에서 모수추정과 가설검증을 목표로 하는 것이 아니라, 일련의 사건 혹은 상태의 연속된 계열을 비교하여 이로부터 유형을 발견해내고자 하는 탐색적인 방법이다. 따라서 우리의 실질적 관심의 대상이 되는 집단을 대상으로 분석을 하는 것이 큰 문제가 되지 않을 것이다. 또한 최적일치법의 경우 큰 규모의 자료에 적용할 경우 계산상의 부담이 문제가 될 수 있다. 앞서 설명한 바와 같이 자료로부터 비교 가능한 모든 계열의 쌍을 비교하기 때문에 만약 사례의 수가 n이라면 실제 비교되어야 할 계열의 쌍은 $n(n-1)/2$ 개가 되는 것이다. 이러한 이유들로 우리는 이 연구에서 한 번이라도 비정규직에 고용되어본 경험이 있으며, 자료에 파악된 연수가 10년 이상이 사례들을 분석의 대상으로 삼았다. 이러한 기준을 만족하는 사례들 중에서도 자료의 신뢰성이 의심되는 경우들은 분석에서 제외하였는데, 대표적인 예로는 직전 직장을 그만둔

나이가 새로운 직장에서 일을 시작한 나이보다 터무니없이 많거나, 직장을 그만두거나 시작한 정확한 시점에 대한 정보를 제공하지 않는 경우 등이 제외되었다. 이러한 일련의 과정을 거친 뒤에 임금 및 비임금근로자 사례수 6,029개 중에서 최종적으로 분석의 대상에 포함된 사례의 수는 176개였다.

이처럼 선택된 사례들로부터 우리는 각 개인의 취업사에서 전환(transition)과정에 대한 상세한 정보를 연속된 계열자료로 재구성하였다. 일단 자료에 나타나 있는 것은 취업의 경력만을 포함하기 때문에, 중간에 비어있는 시간이 있는 경우 실업 상태임을 자료에 표시하여 주었다. 또한 시간적 포괄 범위는 15세에서 60세까지로 한정하였으며, 시간의 기준은 1년을 단위로 각 응답자의 연령으로 하였다. 계열들 간에 비교의 대상으로 삼은 것은 앞에서 밝힌 바와 같은 본 연구의 실질적 관심을 반영하여 고용상태였으며, 고용상태는 3개의 취업상태와 2개의 비취업상태, 그리고 1개의 비해당으로 구분하였다. 3개의 취업상태는 정규직 피고용(1), 비정규직 피고용(2), 자영 혹은 가족종사자(3)로 구분하였으며, 비취업상태는 실업(0), 재학중(4)으로 구분하였다. 그리고 만약 조사 시점에서의 나이가 60에 못미치는 경우, 현재 나이와 60 사이의 나이는 비해당(-1)으로 처리하였다.

4. 분석방법

전환의 전형적 양태를 유형화하기 위하여 사건계열분석(event sequence analysis)를 사용하였다. 사건계열분석은 일련의 사건 혹은 상태의 연속을 부호로 나타내는 계열자료(sequence data)로부터 각 계열의 쌍마다 비교를 통해 최적 조합(optimal matching)을 찾아내는 것으로, 다음과 같은 계열간의 거리 혹은 비용함수를 최적화시킨다.

$$\min \text{cost}(\text{or } \textit{distance})_{i,j}[S, D, A]$$

이때 S는 계열간 상태의 대체를, D는 상태의 삭제, A는 상태의 추가를 통해 계열쌍이 동일해지도록 만드는 것을 의미하며, 그에 따른 비용 혹은 거리는 연구의 목적에 따라 조정할 수 있다.

이들 계열을 최적일치법을 이용하여 비교하기 위하여 본 연구에서는 TDA (Transition Data Analysis)라는 컴퓨터 프로그램을 이용하였다. 본래 Götz Rohwer(1998)에 의해 사건사분석을 수행하는 목적으로 개발된 이 프로그램은 최근 사건발생건수(event count)분석과 최적일치법(optimal matching)을 이용한 사건순서(event sequence) 분석을 할 수 있는 알고리즘이 추가되어 다양한 종단적 자료분석이 가능케 되었다. TDA는 사건 혹은 상태의 계열을 두 가지 형태로--연도별로 사건 혹은 상태를 기록한 자료와 사건 혹은 상태의 시작시점과 사건 혹은 상태를 표시하는 변수로 구성된 자료--입력할 수 있도록 하였다. 또한 TDA는 최적일치분석의 결과를 각 계열쌍 별로 두 계열간의 거리를 제시하여 이후 집락분석 혹은 다차원척도법을 적용할 수 있도록 하고 있다. 최적일치법을 이용할 때 중요한 결정사항인 교체비용의 설정에 대해 TDA는 몇가지 선택을 허용하고 있는데, 크게 비용을 설정하는 것과 자료로부터 도출하는 것으로 나누어 볼 수 있다. 본 연구의 관심사항인 고용상태간의 전환에 대해서 우리가 이

론적 현실적으로 미리 정해진 입장에서 연구를 시작한 것이 아니기 때문에, 우리는 TDA로 하여금 상태간의 전환행렬을 분석하여 각 상태간의 전환빈도에 따라 교체비용의 값을 정하도록 하였다.

일단 TDA로부터 계열쌍에 대한 비교가 완료되어 각 계열쌍마다 거리가 계산되어 나오면 이러한 거리값을 가지고 유형을 찾기 위한 집락분석을 시도하였다. 물론 다차원척도법을 이용할 수도 있지만 SPSS에서는 자료를 행렬로 입력할 경우 100개 이상의 단위에 대한 다차원척도구성을 허용하지 않기 때문에 집락분석을 실시하였다. 집락분석의 결과 나타난 유형화된 집단에 대해서는 여러 배경변수들을 통해 그 특성을 파악해 보고자 하였다. 집단의 특성 파악을 위해 이용된 변수는 성, 연령, 교육 연수로 측정된 학력, 주된 직업과 산업, 그리고 주된 고용상태 등이다. 성과 연령, 학력 등은 자료에 포함된 변수를 그대로 약간의 재구성 이후에 그대로 사용하였으며, 주된 직업, 산업, 고용상태는 새롭게 변수를 구성하였다. 여기에서 ‘주된’의 의미는 취업력에서 가장 기간이 길다는 것을 의미한다. 따라서 가장 오랜 시간을 보낸 직업, 산업, 그리고 종사상 지위를 집단의 특성 파악을 위한 변수로 재구성하여 이용하였다.

III. 분석의 결과

우선 분석대상의 특성을 파악하기 위해 전체 표본과 비정규직 표본을 비교하여 보았다. <표 3>에는 분석대상과 전체 표본의 성, 연령, 교육연수에 대한 자료가 제시되어 있다. 이 표에 따르면 전체 표본의 경우(임금 및 비임금근로자 6029 명) 남성이 61.3%로 나타났으며, 연령은 평균 40.1세인 것으로 나타나 있다. 한편 평균 교육연수는 11.6년으로 고등학교 졸업에 조금 못미치고 있다. 이에 비해 비정규직로 경험이 있는 표본의 경우, 성별은 남성이 68.2%로 전체 표본에 비해 남성의 비중이 높다. 한편 연령의 경우도 49.6세로 약 9.5년이 전체 표본 평균보다 높은 것으로 나타났다. 또한 교육연수를 비교해 보면 비정규직 표본이 9.9년으로 전체 표본에 비해 1.7년 정도 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비정규직에 있거나 체험한 사람들이 교육수준이 낮고, 연령은 높으며, 남성이 보다 많은 집단이라는 것을 보여준다.

<표 3> 전체 표본과 비정규직 표본의 특성 비교

	전체표본	비정규직 표본
성별(남성%)	61.3	68.2
평균연령	40.1(11.8)	49.6(10.3)
평균교육연수	11.6(3.2)	9.9(3.0)
N	6029	176

주 : 괄호 안은 표준편차.

최적일치분석의 결과 계열의 쌍들에 대해 계열간 거리의 값이 계산되었다(n=15226). 이 거리값의 최소값은 1이며, 최대값은 75.74 이었다. 또한 계열들의 최단 길이는 18, 최장 길이는 46이며, 평균 길이는

33.7로 나타났다. 이러한 계열간 거리를 자료로 다시 이용하여, 서로 유사한 즉 거리가 가까운 계열들을 함께 묶는 집락분석을 실시한 결과 3개의 서로 구분되는 집단이 자료로부터 도출되었다. 이들 세 집단 가운데 가장 큰 집단은 78개의 사례를 포함하는 집단이다. 계열 자료에 대한 관찰을 통해 이 집단의 특성을 파악한 바에 따르면 이 집단은 20대 초반 혹은 중반에 정규직에 고용되어 노동시장에 참여한 뒤에 30대 초반 혹은 중반 이후 비정규직에 고용된 경우들이 대부분이다. 따라서 이 집단의 경우 정규직으로부터 비정규직으로의 전환이 특징적이며, 이들 중 약간만이 정규직으로 되돌아온 것으로 보인다. 한편 두 번째로 큰 집단의 경우 약 57개의 사례가 이 집단에 속한다. 이 집단의 특성은 20대 후반 혹은 30대 이후에 비정규직으로 노동시장의 경력을 시작하며, 이전에 다른 경력이 있다고 하더라도 대단히 짧다. 이 집단은 또한 비정규직으로부터 벗어나는 경우가 별로 없다. 마지막으로 가장 작은 집단은 8개의 사례가 이에 속한다. 이 집단의 특성은 20대 초반에 잠시 비정규직에 참여하지만 노동시장의 경력을 일찍 끝마치고 이후 일자리를 갖지 않고 있다. 한편 나머지 33개의 사례들은 서로의 유사성이 높지 못하여 구분되는 집단을 형성하지 못한다.

이들 세 집단을 개인적 배경변수를 중심으로 비교한 결과가 <표 4>에 제시되어 있다. 이 표에 따르면 이들 세 집단은 그 배경에 있어서 서로 상이한 특성을 지니고 있음을 알 수 있다. 우선 성별을 보면 두 번째 집단이 첫 번째 집단에 비해, 그리고 두 번째 집단에 비해 세 번째 집단이 남성의 비중이 높다는 것을 알 수 있다. 한편 평균 연령의 면에서는 첫 번째와 두 번째 집단이 별다른 차이를 보이지 않는 데 비해서, 세 번째 집단은 앞의 두 집단과 현격한 차이를 보이고 있다. 세 번째 집단은 나이 60대가 넘는 경우가 대부분인 것이다. 교육연수를 비교해 보면, 첫 번째에서 두 번째로, 두 번째에서 세 번째로 넘어가면서 교육연수 역시 1년 정도씩 짧아지는 것을 볼 수 있다. 이러한 배경변수의 비교를 통해 우리는 이들 세 집단이 뚜렷이 구별되는 배경을 가진 집단이며, 이러한 상이한 특성들이 이들 집단의 비정규직과 관련된 경력의 전개와 밀접한 관련이 있을 것이라고 생각해 볼 수 있다.

<표 4> 세 집단간 배경변수의 특성비교

	집단1	집단2	집단 3
성별(남성%)	64.1	71.9	75.0
평균연령	46.8(8.7)	47.5(8.7)	65.9(10.8)
평균교육연수	10.6(2.8)	9.6(2.8)	8.5(2.9)
N	78	57	8

주 : 괄호 안은 표준편차.

이들 세 집단의 경력에서 주된 종사상 지위와 직업, 산업은 어떤 것이었는지를 <표 5>, <표 6>, <표 7>에 제시하였다. 우선 <표 5>에서 가장 흥미로운 점은 첫 번째 집단의 경우 개인의 노동생애에서 가장 오랜 기간을 점하는 종사상 지위 가운데 상당수(78명 가운데 29명)가 정규직 피고용이라는 점이다. 이러한 결과를 앞서 언급한 계열의 전반적 특성과 연결시켜 생각해 보면, 이 집단에게 있어 비정규직은

정규직에서 이탈한 후에 주로 나타나는 경력상의 대안인 것이다. 이러한 특성은 이 집단이 주로 분포된 산업과 직업에서도 찾아볼 수 있다. 이 집단은 제조업, 도소매 및 소비자용품 수리업, 운수, 창고 및 통신업에 주로 분포되어 있으며, 서비스근로자 및 상점과 시장판매근로자, 기능원 및 관련기능근로자, 장치, 기계조작원 및 조립원, 단순노무자가 주된 직업이다.

한편 두 번째 집단의 특성은 <표 4>에 제시된 바와 같이 주로 비정규직이 이들의 주된 경력상의 지위이고, 대부분이 건설업에 집중되어 있다. 이들에게 있어서 비정규직은 경력상 거쳐가는 자리가 물론 아니며, 또한 다른 지위로부터 이탈해서 찾게 되는 대안도 아니다. 이들에게 비정규직은 이들의 경력 초반부터 끝까지 가는 운명이었다고 할 수 있을 것이다. 이 집단에 속한 개인들의 노동시장의 진입연령이 첫 번째 집단에 비해 높다는 것은 이들이 이러한 상황에 놓이게 되는 데에 중요한 영향을 미쳤을 것이다. 물론 이들이 집중적으로 분포된 업종인 건설업의 고용관계상의 특성 또한 이러한 집단이 형성된 중요한 배경이다. 세 번째 집단의 경우를 다른 두 집단과 비교해 보면 이들은 전적으로 비정규직이 경력상의 지배적 지위이며, 건설업에 역시 집중되어 있다.

<표 5> 주된 일자리의 종사상지위

	집단 1	집단 2	집단 3
무직	18	7	-
정규직	29	4	-
비정규직	13	46	8
자영/가족종사	4	-	-
재학중	14	-	-
계	78	57	8

<표 6> 주된 일자리의 산업

	집단 1	집단 2	집단 3
무직	18	6	-
농림어업	3	3	2
제조업	13	6	1
전기·가스 및 수도산업	-	1	-
건설업	5	23	4
도소매업 및 소비자용품 수리업	13	2	1
숙박 및 음식점업	3	6	-
운수·창고 및 통신업	8	2	-
금융 및 보험업	-	1	-
부동산임대 및 사업서비스업	2	1	-
공공행정·국방 및 사회보장행정	-	-	-
교육서비스업	1	1	-
보건 및 사회복지사업	2	1	-
기타 공공 사회 및 개인서비스업	1	1	-
기타 서비스업	3	2	-
계	72	55	8

<표 7> 주된 일자리의 직업

	집단 1	집단 2	집단 3
입법공무원·관리자·전문가	5	2	-
사무직원	4	1	1
서비스 근로자 및 판매 근로자	11	7	2
농림어업 숙련 근로자	2	3	5
기능원 및 장치기계 조작원	27	36	-
분류불가	11	2	-
계	60	51	8

IV. 결론

지금까지의 분석 결과로 미루어보건대, 우리나라에서 비정규직은 정규직으로 본격적인 노동생애를 시작하기 전에 기술을 습득하면서 일시적으로 거치는 과정으로 자리잡고 있지는 않은 것으로 보인다. 적어도 10년 이상의 근로생애를 가진 사람들의 경우, 비정규직고용이 차지하는 전형적인 위치는, 첫째, 정규직근로를 하다가 이를 더 이상 연장하지 못하는 사람들이 가게되는 길이며, 둘째, 전 근로생애를 통하여 일관되게 지속되는 고용형태인 것으로 나타났다.

최근 일어나고 있는 비정규 고용형태의 확산은 기업이 노동의 수량적 유연성을 확보할 수 있어야 한다는 신자유주의적인 견해의 근거에 깔려있는 가정, 즉, 평생직장을 보장받는 상황보다 무한경쟁의 상황에서 개인의 능력이 더 잘 발휘될 것이라는 가정 하에서 그 위세를 급속히 확장하고 있다. 근로자의 고용상태가 불안정해진다는 것의 의미는 단순히 개인적인 수준의 문제가 아니라 조직과 사회 전체의 수준에서 그 영향이 지대한 중요한 문제이다. 개별 근로자는 매래가 불확실해지며 소득이 저하되고 인적자원의 개발에 등한하게 된다는 점에서 일차적인 피해자일 수 있다.

그럼에도 불구하고 비정규근로가 근로생애 초기의 일시적인 경험이고 어느 정도의 기간을 비정규직으로 일한 후에는 정규직고용으로 옮겨가는 경향이 지배적이라면 비정규고용의 확산이 미치는 사회적 여파는 덜 심각할 수도 있을 것이다. 그러나 한번 비정규근로로 시작한 근로생애가 안정된 정규직근로로 정착되기 어려운 것이 현실이라면 비정규 고용형태의 확산은 노동자의 입장에서 볼 때 그 피해가 치명적일 수밖에 없다. 비정규 고용형태의 확산에 대하여 학문적으로나 정책적으로 보다 진지한 접근이 요구되는 이유가 여기에 있다.

<참고문헌>

- Abbott, Andrew 1983, "Sequences of Social Events: Concepts and Methods for the Analysis of Order in Social Processes." *Historical Methods*. v.16.no.4. pp.129--47.
- 1984, "Event Sequence and Event Duration: Colligation and Measurement." *Historical Methods*. v.17.no.4. pp.192--204.
- 1988, "Transcending General Linear Reality." *Sociological Theory*. v.6, pp.169--86.
- 1990, "Conceptions of Time and Events in Social Science Methods." *Historical Methods*, v.23. no.4. pp.140--50.
- 1991. "The Order of Professionalization: An Empirical Analysis." *Work and Occupations*. v.18.no.4. pp.355-84.
- Abbott, Andrew and Emily Barman, 1997. "Sequence Comparison via Alignment and Gibbs Sampling: A Formal Analysis of the Emergence of the Modern Sociological Article." *Sociological Methodology*. pp. 47--87.
- Abbott, Andrew and Stanley DeViney, 1992. "The Welfare State as Transnational Event: Evidence from Sequence of Policy Adoption." *Social Science History*. v.16.no.2. pp.245--74.
- Abbott, Andrew and John Forrest, 1986. Optimal Matching Methods for Historical Sequences." *Journal of Interdisciplinary History*, XVI(3). pp.471--94.
- Abbott, Andrew and Alexandra Hrycak, 1990. "Measuring Resemblance in Sequence Data: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers." *American Journal of Sociology*. v.96.no.1. pp.144-85.
- Blair-Loy, Mary, 1999. "Career Patterns of Executive Women in Finance: An Optimal Matching Analysis." *American Journal of Sociology*. v.104. no.5. pp.1346--97
- Blossfeld, Hans Peter and Götz Rohwer. 1995. *Event History Modelling*.
- Blank, R. 1989. "The Role of part-time Work in Women's Labor Market Choices Over Time." AEA papers and Proceedings.
- Blank, R. 1994. The Dynamics of Fertility Employment and Child-Care Costs. *Demography* 26, 287-299
- Chan, Tak Wing. 1995. "Optimal Matching Analysis: A Methodological Note on Studying Career Mobility." *Work and Occupations*. v.22.no.4. pp.467--90
- Chang, J. 1997. 『Labor Force withdrawal and Entry surrounding First Childbirth of Married Women』 Ph. D Dissertation, University of Wisconsin-Madison
- Featherman, Donald and L. Selbee. 1988. "Class Formation and Class Mobility: A New Approach with Counts from Life-History Data. in *Social Structure and Human Lives*. (eds. by M. Riley and B. Huber). Sage, Newbury Park, CA. pp.247--64.
- Felmlee, D. 1984. A Dynamic Analysis of Women's Employment Exits. *Demography*, 21, 171-183
- Gershuny, J.I. 1993. "Post-Industrial Career Structures in Britain." in *Changing Class: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*. (ed. by G. Esping-Andersen). Sage, London. pp.136--70.
- Giannelli, G. 1996. Women's Transitions in the Labor Market : A competing Risks Analysis on German panel Data. *Journal of Population Economics*, 9, 287-300

- Ginsberg, Ari, and Baum, Joel. A. C. 1994. "Evolutionary processes and patterns of core business change." In J. A. C. Baum and J. V. Singh (eds.), *Evolutionary Dynamics of Organizations*. New York: Oxford, pp.127-151.
- Halpin, Brendan and Tak Wing Chan, 1998. "Class Careers as Sequences: An Optimal Matching Analysis of Work-Life Histories." *European Sociological Review*. v.14.no.2. pp.111-30.
- Han, Shin-Kap and Phyllis Moen, 1999. "Clocking Out: Temporal Patterning of retirement." *American Journal of Sociology*. v.105.no.1. pp.191-236.
- Kruskal, Joseph B. 1983. "An Overview of Sequence Comparison." Ch. 1 in *Time Warps, String Edits, and Macromolecules*. (edited by David Sankoff and Joseph B. Kruskal), Addison-Wesley. Reading, MA. pp. 1--44.
- Levitt, B. & Nass, C. 1989. "The lid on the garbage can: Institutional constraints on decision making in the textbook publishing industry". *Administrative Science Quarterly*, 34(2), 190-207.
- Rogoff Ramsøy, N. 1975. "On Social Stratification in a Temporal Framework." mimeo. paper presented at OECD Seminar on Education, Inequality and Life Chances. Paris, Jan. 1975
- Rohwer, Götz, 1998. *TDA 6.8 Working Papers*. available from the following web-site (<http://www.stat-ruhr-uni-bochum.de>.)
- Stovel, K., M. Savage and P. Bearman, 1996. "Ascription into Achievement: Models of Career Systems at Lloyds Bank, 1890-1970." *American Journal of Sociology*. v.102.no.2. pp.358--99.
- Wright, R.& Hinde, P. 1991. The Dynamics of Full-time and Part-time Female Labour Force Participation in Great Britain. *European Journal of population*, 7, 201-230