

# 비정규직의 이직, 이직 사유 및 근속기간에 관한 연구

이영면\* · 나인강\*\*

최근 비정규직에 대한 정의와 규모 그리고 그 증가원인에 대한 분석이 많이 이루어지고 있다. 하지만 이렇게 지속적으로 증가하고 있는 비정규직에 대한 정책적 대안을 마련하는 데는 아직도 통일된 의견이 제시되지 못하고 있다. 본 연구에서는 이러한 비정규직에 대한 연구를 좀 더 진행하고자 하는 의미에서 비정규직의 이직, 이직 사유, 및 근속기간에 대한 실증적인 분석을 시도하였다. 그 동안 비정규직에 대한 많은 연구에도 불구하고 비정규직의 이직 확률, 비정규직의 이직 사유, 비정규직의 근속기간에 대해 정규직과 비교한 연구는 많지 않았기 때문이다.

본 연구에서는 한국노동패널 자료를 이용하였기 때문에 비정규직에 대한 구분은 정부의 통계조사기준에 따라 상용직을 정규직으로, 임시직과 일용직으로 정규직으로 하였다. 비정규직의 경우 예상대로 정규직에 비해 이직할 확률이 높았다. 이직 사유에 있어서는 비자발적 이직사유가 많았다. 근속기간은 정규직에 비해 짧았다. 이러한 사실들은 물론 새로운 사실들은 아니다. 하지만 한국노동패널의 자료를 이용해서 그러한 내용들을 확인할 수 있었다. 향후 이러한 연구 결과를 바탕으로 비정규직에 대한 정책적 보호방안이 마련되어야 할 것이다. 본 연구의 한계점으로는 비정규직에 대한 다양한 정의를 활용하지 못했다는 점과 근속기간의 모형에서 지속적으로 일한 조사대상 근로자는 표본에 포함하지 못했다는 점이다. 이러한 한계점은 향후 연구과제로 남기기로 한다.

## 1. 들어가기

최근 우리나라는 비정규직이 급속하게 증가하고 있어 사회적 이슈로 제기되고 있다. 그러나 그럼에도 불구하고 비정규직에 대한 연구는 아직도 정의, 규모, 증가배경, 보호방안 등에 제한되어 있다고 하겠다. 이렇게 연구가 초기단계에 머물고 있는 것은 비정규직에 대한 용어에 대한 통일도 어렵고 그 개념을 정의하는 것도 어렵기 때문이라고 할 수 있다. 하지만 현실적으로 비정규직이 학술적인 초기단계에도 불구하고 그 형태가 다양해지고 규모가 지속적으로 증가하고 있다는 점에서 지속적인 연구의 필요성은 더 이상 강조할 필요가 없을 것이다. 본 연구에서는 지금까지의 연구보다는 한 단계 더 나아가려는 시도로서 비정규직의 유형별 이직, 이직사유, 그리고 근속기간에 대한 실증 연구를 시행해 보고자 한다.

비정규직은 다양한 이유를 가지고 활용되지만 상대적으로 짧은 근속기간을 가지고 있기 때문에

---

\* 동국대학교 경영대학 경영학과 부교수(youngman@dongguk.edu)

\*\* 인천대학교 경성대학 경영학과 조교수(igna@incheon.ac.kr)

이직이 많이 발생하고 그에 따른 유무형의 비용이 발생하고 있다. 근로자를 채용하고 활용하는 기업의 입장에서도 고용유연성과 비용절감 차원에서 비정규직을 활용하지만 짧은 근속기간과 잦은 이직은 인사관리적인 입장에서 비용발생을 증가시킬 수 있는 가능성이 높다. 따라서 비정규직에 대한 근속기간 및 이직에 대한 정확한 이해는 향후 정부뿐만 아니라 기업에 대해서도 시사점을 도출할 수 있다.

본 연구에서는 첫째, 비정규직을 유형별로 구분하고 유형별로 구분된 비정규직의 이직과 이직 사유에 대해 분석해 보고자 한다. 둘째, 그 유형에 따른 근속기간을 비교하고 근속기간에 영향을 미치는 요인들을 파악하고자 한다. 이를 위해서는 비정규직에 대한 유형 구분이 필요하고 실증자료로는 한국노동연구원에서 조사한 제6차 한국노동패널 자료를 이용하였다.

## II. 비정규근로에 대한 논의

외국에서도 비정규근로에 대한 논의는 오랫동안 진행되어 왔지만 그럼에도 불구하고 통일된 정의를 가지고 있지는 못하다(Barker & Christensen, 1998; Carre et al., 2000). 비정규근로에 대한 정의가 아직 통일되어 있지 못한 형편이지만 우리나라에서는 사내 하청근로자, 계약직, 임시직, 일용직, 도급제 근로자, 소사장제하의 근로자, 파견근로자, 임시직, 단시간 근로자, 사외 하청근로자 등 다양한 이름으로 불린다. 하지만 비정규근로자라고 할 때에는 정규직에 비해 여러 가지 차별을 받고 있다는 점에서 이해할 수 있을 것이다(Freedman, 1985; Polivka, Cohany, & Hipple, 2000). OECD와 EU에서는 고용의 지속성 여부를 기준으로 한시적 근로자(temporary workers)를 정의하고 있다.

### 1. 비정규근로의 개념

아직도 정부의 공식적인 통계에서는 상용직, 임시직, 그리고 일용직으로 구분하고 있지만 현실적으로 그 타당성에는 한계가 있다고 하겠다(안주엽외, 2001). 일반적으로 정규근로와 비정규근로를 구분하는 기준으로는 다음의 몇 가지가 사용되고 있다(안주엽·김동배·이시균, 2003; 윤진호외, 2001). 첫째, 고용계약기간에 있어서 계약기간이 한시적으로 명시되어 있거나 혹은 명시되어 있지 않아도 고용주가 자의적으로 계약을 해지할 수 있는 경우에는 비정규직으로 분류할 수 있다. 임시직, 계약직, 일용직 등의 근로자가 이에 해당한다고 할 수 있다. 1년 이상의 고용계약기간이 명시되어 있다고 하더라도 업무의 성격이 한시적이거나 계약기간 만료 시에 그 갱신이 불확실한 경우라면 비정규직으로 구분할 수 있을 것이다.

둘째, 노동시간이 다른 근로자들에 비해 짧거나 불규칙한 단시간 근로자를 비정규근로자라고 할 수 있다. 통계상으로는 평균근로시간이 35시간 이하인 경우를 단시간 근로자로 정의하고 있지만 실제로는 불규칙한 근로시간이나 짧은 근로시간을 일하는 근로자의 다수가 여기에 해당된다고 할 수 있다.

셋째, 고용계약의 형태가 단일 고용주와 계약하는 정형적인 형태가 아니고 계약당사자와 실제 사용자가 다른 경우에도 비정규직으로 볼 수 있다. 파견 근로자, 사내 하청, 용역 등이 대표적인 형태이다. 파견근로자의 경우 계약기간이 1년 이상이라는 점에서는 상용근로자로 구분할 수도 있으나 계약해지와 더불어 바로 해고되는 경우가 많다는 점에서는 비정규직으로 보는 것이 타당할 것이다.

넷째, 형식적으로는 업무도급 계약 등에 의해 비임금 근로형태를 취하고 있지만 사실상 임금근로자와 유사한 노동을 하고 있는 비임금 근로자도 비정규직으로 분류되어야 할 것이다. 현행법상으로 근로자성을 인정받지 못하고 있는 보험설계사, 학습지교사, 화장품판매원, 야쿠르트배달원, 학원강사, 골프장캐디, 신문판매원, 지입차주, 일당제 대기운전기사, 전력회사 위탁수금원 등이 이에 해당된다.

노동부에서는 한시적 근로자, 시간제 근로자, 그리고 비전형근로자를 포함하고 있다. 한시적 근로자는 고용계약기간을 설정하고 있는 근로자 및 고용계약기간은 설정하고 있지 않으나 비자발적·비경제적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자를 말한다. 시간제 근로자는 고용당시 1주에 근무하도록 정해진 시간이 36시간 미만으로 설정된 근로자를 말한다. 비전형근로자에는 파견근로자, 용역근로자, 일일근로자, 재택·가내근로자 독립도급의 특수고용직을 포함한다.

그러나 여기서의 비정규근로는 실증분석과의 일관성을 위해 한국노동패널조사에서 사용하고 있는 상용직, 임시직, 그리고 일용직에 대한 구분을 따라 비정규직을 임시직과 일용직으로 정하기로 한다.

## 2. 비정규근로에 대한 현황

비정규근로자에 대한 정의가 다양하기 때문에 비정규근로자의 현황을 파악하는 것은 쉽지 않지만 1980년대 후반부터 취업구조의 변화와 함께 고용형태가 다양화하기 시작하였으며 1997년말 외환위기 이후 단시간 근로자 및 일용직을 포함하는 비정규직 근로자가 급격히 증가하기 시작하였다(김주일, 2003). 비정규근로의 규모에 대해서는 입장에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 노동계에서는 통계청의 경제활동인구 조사 결과에서 임시직과 일용직을 포함한 결과를 제시하고 있으며 2002년을 기준으로 보아도 50%를 넘는다. 경영계에서는 비정규근로를 고용불안정성을 중심으로 파악하고 있는데 이를 기준으로 할 때는 최대 18% 수준으로 주장하고 있다(이호성, 2003). 이러한 논란을 정리하기 위해 노사정위원회를 중심으로 추가적인 조사가 이루어져 고용이 불안정한 비정규직은 27% 수준으로 파악되고 있다. 한국노동경제학회에서는 2000년에 26.4%, 노동부에서는 2001년에 27.3%로 파악하고 있다. 하지만 노동부의 추가적인 조사결과에서는 임시직의 69.8%를, 일용직의 27.0%를 정규직으로 간주하고 있다는 점에서는 비정규직의 규모가 축소되었을 가능성도 있다(노동부, 2001).

통계청의 경제활동인구연보에 따르면 1994년부터 10여 년 동안 상용근로자의 비율은 57.9%에서 51.6%로 비율은 10.9%가 감소한 반면, 임시직 근로자 비율은 27.8%에서 33.1%로 증가하여 비율이 19.1%가 증가하였고 일용직 근로자도 14.4%에서 15.3%로 비율이 6.3% 증가하였다(<표 1> 참조).

<표 1> 종사자 지위별 근로자 추이

(단위 : 천명, %)

연도	임금근로자	종사자 지위별		
		상용	임시	일용
1994	12,325(100.0)	7,131(57.9)	3,421(27.8)	1,773(14.4)
1999	12,664(100.0)	6,135(48.4)	4,255(33.6)	2,274(18.0)
2000	13,360(100.0)	6,395(47.9)	4,608(34.5)	2,357(17.6)
2001	13,658(100.0)	6,714(49.2)	4,726(34.6)	2,218(16.2)
2002	14,181(100.0)	6,862(48.4)	4,886(34.5)	2,433(17.2)
2003	14,403(100.0)	7,269(50.5)	5,004(34.7)	2,130(14.8)
2004.10	15,067(100.0)	7,776(51.6)	4,981(33.1)	2,310(15.3)
1989-2004.10 비율의 변화		-10.9%	+19.1%	+6.3%

자료 : 통계청, 경제활동인구연보, 2002. 및 경제활동인구조사 8월 부가조사 원자료; 안주엽·홍서연, 비정규근로의 현황, 매월노동동향, 2002년 12월호, 49-55 및 2004년 12월호, 102에서 재인용.

좀 더 구체적으로 우리나라 기업들이 비정규근로자를 활용하는 상황을 보면 한국노동연구원의 제 1차 사업체패널에서 그 현황을 볼 수 있다(<표 2> 참조). 비정규근로에 대한 832개 사업체를 대상으로 분석한 결과를 보면 전체 근로자중에서 비정규근로자가 차지하는 비중은 41%가 10% 미만이라고 답했지만, 26.1%는 20%를 초과한다고 답했다. 산업별로 보면 비제조업체의 경우가 제조업체보다 비정규근로자를 활용하는 빈도가 높았다. 비제조업체의 경우 20%를 초과하는 경우가 전체기업의 35.2%에 달했다.

<표 2> 비정규근로의 활용정도

(단위 : 기업수, %)

	전체기업수	미활용	비정규근로 활용				
			0%	5%이하	10%이하	15%이하	20%이하
전산업	832	54(6.5)	205(24.6)	138(16.6)	102(12.3)	67(8.1)	217(26.1)
제조업(광업포함)	414	28(6.8)	144(34.8)	75(18.1)	50(12.1)	31(7.5)	70(16.9)
비제조업	418	26(6.2)	61(14.6)	63(15.1)	52(12.4)	36(8.6)	147(35.2)

주 : 비정규근로 활용정도는 전체 근로자중에서 비정규근로자가 차지하는 비중.

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널조사 제1차년도(2002년), 김주일, 비정규근로의 인사노무관리, 임금연구, 11(2), <표 1>을 재인용.

외국의 경우에는 단시간 근로자보다는 임시직이나 계약직의 비중이 높은 이탈리아, 필리핀, 스페인 등이 있으며, 단시간 근로자의 비중이 높은 나라로 독일, 일본, 미국, 네덜란드, 노르웨이, 스웨덴 등이 있다(Ozaki, 1999). 그 외에 비중이 비슷한 나라로는 호주, 프랑스, 아일랜드 등이 있다. 우리나라의 경우에는 임시직의 비중이 높은 형태에서 일용직, 단시간 근로, 및 하청이나 파견근로자가 증

가하는 형태로 급속히 변화하고 있다고 할 수 있다(김주일, 2003).

미국의 경우 우리와는 다른 정의를 사용하기 때문에 비정규근로의 규모를 파악하는 것이 쉽지는 않으나 노동성산하 노동통계청(Bureau of Labor Statistics)의 2001년 자료에 따르면 비정규 임시직(contingent workers)이 전체 근로자의 1.7%-4.0%를 차지하고 있다고 추산하고 있다. 여기에 독립 계약자(independent contractors), 임시호출근로자(on-call workers), 임시파견직(temporary help agency workers, agency temporaries) 계약회사 파견직(contract company workers) 등을 넓은 의미의 비정규직에 포함할 수 있는데 2001년 2월을 기준으로 전체 취업자의 9.4%정도를 차지하고 있었다(이영면, 2003). 그렇게 되면 전체적으로 약 11.1-13.4%의 근로자가 비정규직이라고 간주할 수 있다. 하지만 이러한 노동통계청의 자료로 의문을 제기하고 Hudson(1999)은 1997년을 기준으로 28.7%가 비정규직이라고 주장하고 있다.

일본의 경우를 보면 다른 나라들과 마찬가지로 정규근로가 감소하고 있고 비정규근로가 증가하고 있다. 일본 통계국의 노동력 조사에 따르면 정규근로자는 1997년 4,791만 명에서 2002년에는 4,604만 명으로 3.9%가 감소하였으나 비정규근로자(임시직근로자 및 일용근로자 등)는 같은 기간 동안에 600만 명에서 727만 명으로 21.2%가 증가하였다(오학수, 2003). 일본통계국의 노동력특별조사에서도 정규근로자는 1987년 82.4%에서 2001년 72.8%로 지속적으로 감소하였으며 비정규근로자(파트타임, 아르바이트, 파견/축탁 등)의 경우는 2001년 27.2%를 차지하고 있었다. 또한 비정규근로자의 성별비율을 보면 여성이 73.1%로 비정규근로의 대부분을 차지하고 있었다. 결국 비정규근로에 대한 정의는 다르지만 대부분의 국가에서 비정규근로가 증가하고 있음을 알 수 있다.

### 3. 비정규근로의 증가 배경

비정규직근로자가 증가하는 이유는 일반적으로 노동시장에서의 수요와 공급측 요인, 그리고 노사 관계의 변화와 경기순환요인 등으로 살펴볼 수 있다.<sup>1)</sup> 우선 기업의 입장을 살펴 보면 비정규직을 선호하는 이유로 노동비용의 절감, 수요변화에 대한 인력관리의 유연성 확보, 그리고 노동조합의 회피 의도 등을 들 수 있다. 비용면에서 볼 때 비정규직 근로자는 정규직에 비해 훨씬 적은 비용이 든다. 임금수준 자체가 낮으며 설비유휴기간에는 고용하지 않을 수 있기 때문에 유연성 확보를 통해 비용을 절감할 수 있다.

---

1) 비정규근로에 대한 이론적 연구로는 노동시장의 수요관점에서 이중노동시장론(dual labor market theory) (Atkinson, 1984; Rosenberg, 1991); 노동력 혼합전략(Christensen, 1991; Kelleberg, 2001; Levin, 2002; Osterman, 1998; Smith, 1991); 시장중심의 인적자원관리전략; 내부노동시장의 효율성제고(Jackson et al., 1989; Becker & Huselid, 1998) 등이 있다. 노동시장의 공급측 요인, 즉 비정규근로자의 노동력 공급측면에서 비정규직의 증가를 설명하려는 주장도 있다(Rogers, 1989; 전국민주노동조합총연맹, 1996; 한국노동연구원, 1999). 김유선(2003)은 우리 나라의 비정규근로의 증가는 경제환경 변화에 따른 불가피한 현상이 아니며 정부의 노동시장 유연화 정책, 기업의 시장형 인사관리전략, 노조 조직률 하락 등 주로 경제행위 주체들의 요인에 있다고 주장하고 있다.

임금 수준 외에도 각종 복리후생비용, 퇴직금, 상여금을 지불하지 않는 경우가 많으며 교육훈련과 같은 투자도 적게 하기 때문에 비용이 절감된다. 유연성 확보 측면에서 보면 정규직에 비해 비정규직은 해고시에 각종 법적인 문제, 부대비용 문제, 노동조합의 반대 등을 피할 수 있다. 노동조합의 회피와 관련해서는 비정규직의 경우 계약해지의 가능성에 노출되어 있으므로 노동조합의 결성이 어렵다는 점이다. 그 외에도 기업이 비정규직을 선호하는 이유를 보면 정규직의 결근이나 휴가 등에 따른 일시적인 업무공백의 보충, 특수한 전문기술이 요구되는 일시적인 업무에의 활용 등을 들 수 있다.

한국노동연구원의 제1차 사업체패널(2002년도)에 따르면 비정규근로를 이용하는 이유는 인력수요 변동시 인력조정이 용이하다가 79.5%로 가장 높고, 단순한 업무에 대한 정규직 고용은 비합리적이라는 이유가 68.7%로 두 번째, 그리고 낮은 기본급으로 인건비 절감이 60.6%로 세 번째 이유를 차지하고 있었다. 미국의 경우도 설문조사결과를 보면 인력관리의 유연성이 32%, 복리후생비절감이 23%, 인력즉시 고용과 인력채용비용의 절감이 각각 16%를 차지하고 있어서 인력관리의 유연성과 인건비 절감의 비정규직 증가의 가장 큰 이유로 제시되고 있다(Harrison, 1997).

일본의 경우도 1999년 후생노동성의 취업형태 다양화에 관한 종합실태조사 결과를 보면 인건비의 절감이 61.5%를 차지하고 있었는데 이는 1994년의 46.1%에 비해 15%가 증가한 것이다(오학수, 2003). 그 다음으로는 업무량변동에 따른 대응에 관한 항목들로 경기변동에 따른 고용조정, 주간단위 업무량 변동 대응, 계절적 업무변동에 대한 대응 등이 이유로 제시되었다. 정사원을 확보할 수 없기 때문이라는 이유는 11.6%에 불과하였다. 공급측의 이유로는 가계보조, 학비 등을 벌기 위해서가 34.2%, 자기사정에 좋은 시간에 일할 수 있어서가 32.8%, 그리고 통신시간이 짧아서가 30.5%를 차지하고 있었다. 정사원으로 일할 수 있는 회사가 없어서라는 이유는 전체의 14%에 달했다.

독일의 경우를 보면 정규근로관계를 ‘안정적이며 사회보장보험에 가입의무가 있고 매월 정기적인 임금을 받으며 주35시간의 전일노동’을 의미하는데 이러한 정규근로자가 1985년의 75%에서 1995년에는 63%로 12%가 축소됨을 보이고 있다(김강식, 2003). 특히 단시간근로자의 경우 1991년에 전체 근로자의 13.8%에서 2000년에는 20.8%로 급격히 증가하고 있음을 알 수 있다(장은숙, 2002). 기간제 근로자의 경우를 보면 1999년을 기준으로 구서독지역의 경우 전체 근로자의 7.1%, 구동독지역의 경우 13.1%를 차지하고 있었다(김강식, 2003). 이러한 규모는 1985년 이후 꾸준한 증가세를 보이고 있다. 파견근로자의 경우도 2001년을 기준으로 독일에 약 13,500여개의 업체와 여기에 고용된 약 36만 명의 파견근로 종사자가 있다. 이는 1993년과 비교했을 때 업체수는 약 두 배, 종사자수는 약 세 배가 증가한 것이다.

결국 비정규근로의 증가는 기업의 고용유연성 제고와 비용절감이라는 측면에서 볼 수 있으며 공급측면의 자발적인 비정규근로보다는 비자발적인 비정규근로가 증가하고 있다고 할 수 있다.

#### 4. 비정규근로자의 이직에 대한 선행연구

비정규근로에 대한 이론적 연구는 상당한 시간을 가지고 이루어져 왔다. 특히 앞에서 언급한 대로

다양한 형태의 비정규직을 어떻게 정의할 것인가? 이렇게 정의된 비정규직의 규모는 어느 정도인가? 왜 비정규직이 증가하고 있는가? 그리고 사회적 약자라고 할 수 있는 비정규직을 어떻게 보호할 것인가? 등에 대한 논의가 진행되어 왔다고 할 수 있다. 그러나 비정규직의 이직에 대한 연구는 상대적으로 미흡한 상황이다.

비정규근로자들은 상대적으로 고용에 대한 불안정성이나 유기계약의 경우가 많아 근속기간이 짧고 이직확률이 높을 것이라는 가정을 하고 이에 대한 확인적인 분석은 이루어져 왔다. 하지만 비정규근로자들의 이직을 중심으로 분석한 연구는 많지 않다고 하겠다. 비정규직 근로자에 대한 실태조사결과를 발표한 윤진호외(2001, 152-155)의 경우를 보면 취업형태의 변화가 있었던 경우 비정규직 근로자들이 이전에는 상당수 정규직이었음을 밝히고 있다.<sup>2)</sup> 또한 비정규직 근로자들의 이직경험을 보면 비정규직 근로자의 평균 이직회수는 약 1.6회로 나타나고 있다. 직영비정규직의 경우는 1.6회, 파견·용역직의 경우에는 1.5회, 여성 비정규직 근로자의 경우에는 1.3회로 나타났다.

직장생활의 경력은 평균 8년이었으며 비정규직으로는 평균 4.13년, 직용근로자는 4.90년, 용역직은 평균 3.52년을 일하고 있었다. 또한 직영 비정규직의 경우는 현 직장 근무년수가 4.55년으로 상용직 근로자의 지위와 유사함을 알 수 있었다. 직영 임시직의 경우에도 현 직장의 평균 근속연수가 4.22년으로 나타나 지속적으로 계약을 갱신하고 있음을 나타냈다. 비정규직 취업의 자발성을 보면 정규직 취업기회가 있었으나 비정규직으로 취업하기를 원한 응답자는 11%였으나 비자발적으로 비정규직에 취업한 경우는 45%에 달했다.

2000년 8월의 경제활동인구부가조사 자료를 활용한 안주엽외(2001, 113-114)의 분석결과를 보면 전체 임금근로자 중에서 3년이상 현재 일자리에서 일한 (장기근속) 근로자의 비율은 44%에 달하고 구체적으로는 상용직의 3분의 2, 임시직의 4분의 1, 일용직의 6분의 1이 해당되고 있음을 밝히고 있다. 직접고용의 경우는 장기근속이 거의 절반에 이르고 임시직의 25%, 일용직의 16%가 해당되었다. 간접고용의 경우에는 장기근속 파견근로자가 27.4%, 용역근로자가 30.5%를 차지하였다.

그러나 이러한 단순통계적인 분석 외에 좀 더 심층적으로 비정규근로자에 대해 실증분석을 시도한 연구결과를 국내에서는 찾아보기 어려웠다. 따라서 본 연구에서는 한국노동패널 자료를 이용하여 비정규근로자에 대해 이직, 이직사유, 및 근속기간에 대해 실증적인 분석을 하기로 하였다.

#### IV. 비정규근로자의 이직, 이직사유 및 근속기간에 대한 실증분석

본 연구의 핵심은 비정규근로자의 이직, 이직사유 및 근속기간에 대한 실증적인 분석에 있다고 하

---

2) 설문조사는 1999년 12월부터 2000년 1월까지 2개월 동안 진행되었으며 개인용 설문지 3,000부를 배포하여 590부를 수거하였다. 이 중에서 448부를 분석에 사용하였으며 남자가 43.2%, 20대가 56.7%, 고졸학력이 56.2% 등의 표본 특징을 가지고 있었다(윤진호외, 2001, 148-150). 이 연구에서는 상용직을 제외한 임시직과 일용직, 전일제를 제외한 단시간 근로자, 그리고 직영근로자를 제외한 파견 및 용역 근로자를 비정규직으로 정의하고 있었다.

졌다. 실증분석을 위해서 제6차 한국노동패널을 활용하였다.

## 1. 자료

한국노동연구원에서는 가구패널자료인 한국노동패널(KLIPS)을 1998년에 제1차로 조사하기 시작하여 매년 지속적으로 추가 조사를 실시하였으며, 2004년 말 현재 6차 조사를 시행하였다. 한국노동패널은 가구 및 개인 단위의 체계적인 정보를 포함하고 있으며, 한국노동연구원은 이러한 패널자료에 근간하여 개인 단위의 직업력 자료를 ‘직업력’자료로 제공하고 있다.

본 연구에서는 정규직과 비정규직 분류, 이직여부, 이직사유 등의 개인의 직업력에 관한 정보를 제공하는 ‘직업력’자료를 사용하였다. 직업력자료에 나타나는 개인의 수는 12,859명이나, 회고적 정보를 포함하여 개인의 조사 차수별 직업력을 각각 하나의 표본으로 처리하여 ‘직업력’자료에 포함된 총 표본수는 63,284개이다.

연구의 목적이 비정규직의 이직, 이직사유 및 근속기간에 대한 분석이므로, 위의 총 표본에서 몇 가지 기준을 적용하여 본 연구에 필요한 분석자료를 구성하였다. 첫째로 직업력에 관한 회고적 표본을 제외하였다. 회고적 자료는 정규직 및 비정규직 여부를 나타내는 종사자 지위에 관한 정보를 제공하여 주지 않기 때문이다. 두 번째로 연구목적에 맞게 비임금근로자의 표본을 제외하였다. 세 번째로 종사자지위 변수에서 상용직, 임시직, 일용직의 정보를 포함하지 않은 표본들은 제외하였다. 다시 말하면, 고용주/자영업자 및 가족종사자, 그리고 무응답을 한 표본을 제외하였다.

이러한 자료 구성 요건을 충족한 표본은 30,354개이며, 개인 단위로는 7,991명이 한번 이상 직업력 자료에 나타나고 있다.<sup>3)</sup> 연구에 사용된 변수의 정의와 평균은 다음의 <표 3>에 제시되어 있다.

주요 변수의 정의와 특징을 살펴보면 다음과 같다. 본 연구에서는 비정규직을 임시직 및 일용직으로 정의하였다.<sup>4)</sup> 비정규직의 비중은 전체 표본의 26%인 것으로 나타나고 있으며, 비정규직을 다시 구분하면 임시직의 비중은 15%이고 일용직은 12%로 나타났다.

조사대상 표본 중에 이직을 한 표본의 비율은 24%인 것으로 나타나고 있다.<sup>5)</sup> 이직시 평균 근속연수는 33.77월이며, 전체 이직자의 30%는 비자발적 이유로 직장을 그만 두었다. 인구통계학적 변수인 개인정보변수를 살펴보면, 분석자료의 평균 나이는 37.5세이며, 남자 근로자가 58%이었다. 사기업에 종사하는 표본의 비율은 76%였으며 노동조합이 결성되어 있는 사업장에 종사하는 근로자의 비율은 17%였다. 그리고 학력은 고졸미만이 26%, 고졸이 39%, 고졸이상 대졸미만이 16%, 그리고 대졸이상 이 20%였다. 직종을 보면 생산직이 가장 많은 비율을 차지하고 있었는데 29%였다. 서비스 및 판매

3) 개인 단위별로 표본의 수는 개인의 직업력에 따라 다르다. 가장 많이 나타나는 개인은 20회이며, 평균은 4.5회이다. 개인마다 다른 이유는 조사 기간동안 여러 개의 직업을 가지는 경우도 있으나, 그 외에 신규 진입자 경우, 패널에서 이탈한 경우, 자영업자로 이탈한 경우, 그리고 가내근로로 표본에서 이탈한 경우 혹은 다시 복귀한 경우 등이다.

4) 비정규직정의를 다음 절에서 다시 다룬다.

5) 이직비율을 산정시 1차 조사를 제외하였다. 1차조사시 마지막 직업전의 직업력에는 상용직 여부 등 필요한 정보가 없기 때문이다.

종사자가 16%, 단순노무자 및 기타 직종이 15%, 사무종사자가 15%를 차지하고 있었다.

<표 3> 변수정의 및 기초통계

변수명	설명	관측치수	평균	표준편차
비정규직 관련변수	비정규직더미(임시 및 일용)	30,354	0.26	0.44
	임시직더미	30,354	0.15	0.35
	일용직더미	30,354	0.12	0.32
	자기선언적 비정규직	30,354	0.25	0.43
	시간제근로자	30,354	0.10	0.31
직업력정보변수	비정규직직업력(횟수)	30,354	0.05	0.24
	마지막 직장의 비정규직 더미	30,354	0.04	0.18
	이직더미(1=이직)	26,282	0.24	0.43
	이직이유	6,352	11.24	5.91
	비자발적 이직더미	6,356	0.30	0.46
근속기간정보	이직전 근속기간(월)	6,194	33.77	59.18
	이직전 근속기간(월)의 자연대수값	6,061	2.68	1.32
	일자리일련번호	30,354	2.79	1.79
개인정보	나이	30,354	37.45	11.76
	남성더미	30,354	0.58	0.49
기업정보	사기업더미	30,354	0.76	0.43
	노동조합더미	30,354	0.17	0.38
학력	고졸미만	30,353	0.26	0.44
	고졸[기준그룹]	30,353	0.39	0.49
	고졸이상 대졸미만	30,353	0.16	0.37
	대졸이상	30,353	0.20	0.40
직종	고위임직원 및 전문가	30,335	0.11	0.31
	기술공 및 준전문가	30,335	0.14	0.34
	사무종사자	30,335	0.15	0.36
	서비스 및 판매종사자	30,335	0.16	0.37
	생산직[기준그룹]	30,335	0.29	0.46
	단순노무자 및 기타 직종	30,335	0.15	0.36
회사규모	회사규모(100인이만)	30,354	0.52	0.50
	회사규모(100인~299인)	30,354	0.07	0.25
	회사규모(300인~999인)[기준그룹]	30,354	0.04	0.19
	회사규모(1000인 이상)	30,354	0.11	0.32
	회사규모(결측치)	30,354	0.26	0.44
업종	제조업[기준그룹]	30,354	0.27	0.44
	건설업	30,354	0.10	0.31
	도소매숙박음식	30,354	0.18	0.39
	운수업	30,354	0.05	0.21
	금융보험부동산	30,354	0.06	0.23
	사업서비스교육서비스보건	30,354	0.21	0.41
	기타산업	30,354	0.13	0.34
연도	1차년도더미(1998)	30,354	0.13	0.34
	2차년도더미(1999)	30,354	0.18	0.39
	3차년도더미(2000)	30,354	0.16	0.37
	4차년도더미(2001)[기준그룹]	30,354	0.16	0.37
	5차년도더미(2002)	30,354	0.17	0.37
	6차년도더미(2003)	30,354	0.19	0.39

회사규모별로는 결측치가 많이 있었지만 100인 미만 기업에 종사하는 근로자가 52%로 가장 많았다.6) 업종별로는 제조업에 근무하는 근로자가 27%, 사업서비스교육서비스보건업종이 21%, 도소매 숙박업종이 18%를 차지하고 있었다. 연도별로는 1차년도와 2차년도가 13%, 6차년도는 19%를 차지하고 있었다.

## 2. 자료의 기초분석

### 가. 비정규직

비정규직의 정의는 앞에서 살펴본 대로 아직 통일된 정의가 없이 다양하지만 본 연구에서는 종사자의 지위에 따라 상용직일 경우 정규직으로 정의하였으며, 임시직 및 일용직을 비정규직으로 정의하였다.7) 이러한 정의에 따른 연도별 비정규직의 비중을 살펴보면, 1998년 20.2%에서 1999년 32.6% 증가하였으며, 2000년에는 약간 둔화된 29.2%이었으며, 그 이후 조금씩 둔화되는 양상을 보이고 있다. 임시직의 비중이 일용직의 비중보다 조사 기간 동안 지속적으로 높은 양상을 보이고 있다.

분석 자료에서의 비정규직 비중은 통계청의 50%정도의 비정규직 비중보다는 낮으나, 이상호(2003)자료에서 인용된 비정규직의 비중인 21.9~26.5%의 범위 보다는 높다. 통계청 자료는 다른 기준을 사용하였기 때문으로 보이며, 1차부터 5차까지의 한국노동패널자료를 사용한 이상호(2003)와의 차이는 복수 표본 허용여부와 가족종사자 표본의 포함여부의 차이로 판단된다.

조사 기간 중의 정규직의 비중은 73.7%이며, 비정규직의 비중은 26.3%로 근로자 10명 중 2.6명이 비정규직으로 근무하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 임시직은 근로자 10명중 1.5명, 일용직은 근로자 10명중 1.2명인 것으로 나타나고 있다.

<표 4> 연도별 비정규직 비중

연도	정규직	비정규직	임시직	일용직	총계	전체 근로자수
1998	79.8	20.2	10.3	9.9	100.0	4,072
1999	67.4	32.6	18.4	14.2	100.0	5,558
2000	70.8	29.2	16.5	12.6	100.0	4,888
2001	74.8	25.2	14.1	11.1	100.0	4,986
2002	75.0	25.0	13.9	11.1	100.0	5,106
2003	75.9	24.1	13.3	10.8	100.0	5,744
평균	73.7	26.3	14.6	11.7	100.0	30,354

6) 회사규모에 관한 정보는 상대적으로 결측치가 많다. 전체의 약 26%가 회사규모에 대한 정보를 제공하지 않아, 결측치를 표본에서 제외하기 보다는 결측치 더미를 사용하였다.

7) 다른 비정규직의 정의도 연구자에 따라 사용되고 있다. 통계청의 경제활동인구조사에서는 주로 고용계약 기간의 장단기 여부에 따라 정규직을 정의하고 있다. 한국노동패널에서는 자기선언적 규정에 따른 분류 정보도 제공하고 있다. 그러나 3차 조사 및 6차 조사에서는 이러한 정보가 불완전하다. 또한 고용계약기간에 따른 한시근로자 분류, 비전형근로자 분류 방법 등이 있다. 자세한 내용은 이상호(2003)를 참조하기 바란다.

## 나. 이직률

연도별 종사자지위별 이직률에 대한 기초분석은 다음의 <표 5>에 제시되어있다. 전체 이직비중은 24.2%로 근로자 10명중 2.4명꼴로 직장을 옮기는 것으로 나타나고 있다. 이직자 2.4명중 1.5명이 정규직이며, 0.9명이 비정규직으로 나타나고 있다.

<표 5> 연도별 종사자지위별 이직률

연도	정규직	비정규직	임시직	일용직	전체 평균이직률
1999	22.0	39.6	41.1	37.7	27.7
2000	17.3	38.2	43.3	31.4	23.4
2001	20.7	33.5	36.3	29.9	23.9
2002	19.4	30.8	36.4	23.7	22.2
2003	20.3	33.1	37.1	28.1	23.4
평균	20.0	35.4	39.1	30.7	24.2

주 : 이직률 = 종사자지위별 이직자수 / 종사자지위별 총수

조사 기간 중 이직 비율은 1999년에 27.7%로 가장 높았으며, 그 이후 23%내외의 이직 비율을 보이고 있다. 조사 기간 중 정규직 근로자의 이직률은 20.0%이며, 비정규직 근로자의 이직률은 35.4%로 나타나고 있다. 비정규직 중 임시직 근로자의 이직률은 39.1%로 가장 높은 이직률을 보이고 있다.

정규직 이직률을 연도별로 살펴보면, 조사 기간 중 2000년에 17.3%로 최저치를 기록한 후 20%내외의 이직률을 보이고 있다. 비정규직은 1999년 39.6%, 2000년 38.2%라는 높은 이직률을 보인 이후 여전히 30%이상의 이직률을 보이고 있다. 특히, 임시직의 경우 1999년 및 2000년에는 40%를 넘는 이직률을 보였으며, 그 이후에도 36%이상의 이직률을 유지하고 있다. 일용직 근로자의 경우에는 임시직 근로자의 이직률보다는 낮으나, 정규직 근로자의 이직률보다는 높은 이직률을 조사 기간 동안 유지하고 있다.

다음으로, 전체 이직자 중 비자발적 이직률은 <표 6>에 제시되고 있다. 전체 이직 중 비자발적 이직률은 1999년에 44%로 가장 높으며, 이후 하락 추세를 보이고 있다. 조사 기간중 전체 이직 중 비자발적 이직률은 약 30%를 보이고 있다.

비자발적 이직률은 종사자 지위별로 유사한 양상을 보이고 있으나, 그 강도는 다른 것으로 보인다. 특히 1999년에 이직한 정규직 근로자 중 37%가 비자발적 이직이었으나, 비정규직의 경우 비자발적 이직률이 52%를 보였으며, 특히 일용직의 경우 60%가 비자발적 이직이었다. 외환위기 이후의 상황을 반영하고 있다고 할 수 있겠다. 조사 기간 중 종사자지위별 비자발적 이직률은 정규직보다는 비정규직이 높으며, 특히 비정규직 중에서는 일용직이 임시직보다 높은 이직률을 보이고 있다.

이러한 결과는 사회적으로 인식되고 있는 비정규직의 고용불안정성을 확인하는 결과이며 비정규직에서도 임시직보다는 일용직의 고용불안정성이 더 높다는 점을 확인해 주는 결과라고 하겠다.

<표 6> 종사자지위별 비자발적 이직률

연도	정규직 비자발적 이직률	비정규직 비자발적 이직률	임시직 비자발적 이직률	일용직 비자발적 이직률	전체평균 비자발적 이직률
1999	0.37	0.52	0.46	0.60	0.44
2000	0.24	0.38	0.35	0.44	0.31
2001	0.24	0.33	0.27	0.42	0.27
2002	0.18	0.23	0.22	0.23	0.20
2003	0.21	0.27	0.23	0.34	0.23
평균	0.25	0.37	0.33	0.44	0.30

#### 다. 이직 사유

근로자가 이직한 경우 이직 사유를 제시한 표들이 <표 7>, <표 8>, <표 9>이다. 각각의 표는 전체 이직자의 이직이유, 자발적 이직의 경우 이직이유, 그리고 비자발적 이직의 경우 이직이유를 제시하고 있다.

전체 이직 근로자의 이직 사유로는 일거리가 없거나(11.0%), 소득 또는 보수가 적거나(10.8%), 건강 및 고령(8.0%), 현재 보다 더 좋은 일자리가 있거나(7.3%), 장래성이 없거나(6.8%) 등 의 순서로 들 수 있다.

<표 7> 종사자지위별 이직이유

이직이유	정규직	비정규직	임시직	일용직	전체
일거리가 없거나 적어서	6.2	18.2	12.6	27.3	11.0
소득 또는 보수가 적어서	12.7	8.1	8.5	7.4	10.8
건강, 고령 등의 이유로	6.5	10.3	8.2	13.6	8.0
좀더 좋은 일자리가 있어서	9.2	4.4	4.5	4.1	7.3
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	5.5	8.7	9.7	7.1	6.8
직장의 파산, 폐업, 휴업 등으로 인해	8.4	3.6	3.6	3.6	6.5
계약기간 끝나서	1.0	14.2	14.9	13.1	6.3
구조조정(정리해고 권고사직 명예퇴직)	7.2	1.9	2.4	1.1	5.1
자기(가족) 사업을 하려고	6.6	2.8	2.6	3.2	5.1
결혼, 육아, 가사 등 가사문제로	5.2	2.8	2.9	2.6	4.3
기타	31.6	25.0	30.1	16.7	29.0
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
총수	3,817	2,535	1,567	968	6,352

자발적 이직 근로자의 이직 이유는 소득 또는 보수가 적거나(15%), 더 나은 일자리가 있거나(10%), 건강 및 고령(9.4%), 임시직 혹은 장래성이 없거나(9.1%), 자기산업을 하려고(7.1%) 등이 전체 이유의 절반을 차지하고 있다.

<표 8> 종사자 지위별 이직이유 : 자발적 이직

이직이유	정규직	비정규직	임시직	일용직	전체
소득 또는 보수가 적어서	16.5	12.3	12.1	12.7	15.0
좀더 좋은 일자리가 있어서	12.1	6.3	6.1	6.4	10.0
건강, 고령 등의 이유로	6.8	14.0	10.9	20.1	9.4
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	7.0	13.0	13.5	12.0	9.1
자기(가족) 사업을 하려고	8.7	4.3	3.9	5.2	7.1
학업 때문에	3.3	11.1	13.6	6.1	6.1
결혼, 육아, 가사 등 가사문제로	6.7	4.1	4.0	4.4	5.8
근무시간 또는 근무환경이 나빠서	5.8	4.4	5.0	3.1	5.3
일거리가 없거나 적어서	3.8	7.6	5.3	12.2	5.2
적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	6.0	3.0	3.7	1.7	4.9
기타	23.4	19.9	21.9	16.2	22.1
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
총수	2,863	1,600	1,057	543	4,463

비자발적 이직자의 이직이유를 살펴보면, 일거리가 없거나(24.7%), 직장의 파산 등(19.3%), 계약기간 만료(18.3%), 구조조정(14.3%)의 순으로, 이들 4가지 이유가 비자발적 이직자의 이직이유의 76.5%를 차지하고 있다.

<표 9> 종사자지위별 이직이유 : 비자발적 이직

이직이유	정규직	비정규직	임시직	일용직	전체
일거리가 없거나 적어서	13.3	36.3	27.6	46.6	24.7
직장의 파산, 폐업, 휴업 등으로 인해	30.0	8.3	9.0	7.5	19.3
계약기간 끝나서	2.4	34.5	40.4	27.5	18.3
구조조정(정리해고/권고사직/명예퇴직)	23.3	4.9	6.9	2.6	14.2
건강, 고령 등의 이유로	5.5	4.0	2.7	5.4	4.7
정년퇴직	5.5	0.4	0.6	0.2	3.0
기타	20.1	11.6	12.7	10.1	15.9
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
총수	954	935	510	425	1,889

## 라. 이직시 근속기간

이직자의 근속기간을 월단위로 분석한 표가 다음의 <표 10>이다. 이직자의 근속기간이 평균 근속기간은 33.8개월이며, 정규직 근로자의 근속기간은 41.9개월이며, 비정규직의 경우 정규직의 약 절반 정도인 21.6개월인 것으로 나타나고 있다. 특히, 임시직의 경우 이직시 근속기간이 15개월로 가장 낮게 나타나고 있다.

<표 10> 연도별 종사자지위별 이직자의 근속기간(월)

연도	정규직	비정규직	임시직	일용직	전체
1999	52.2	25.5	15.3	39.9	39.8
2000	41.3	17.1	10.7	28.6	29.8
2001	42.9	24.2	17.7	33.9	36.4
2002	34.2	19.4	15.5	26.7	29.1
2003	38.3	20.4	17.2	25.7	32.1
평균	41.9	21.6	15.0	32.2	33.8

조사 차수별로는 1999년이 39.8개월로 가장 길게 나타났으며, 이후 점차 줄어드는 추세를 보인다. 단 3차 조사기간인 2001년의 경우 증가하는 양상을 보이고 있다. 이는 패널에서 탈락한 표본으로 기인하는 자료의 문제인 것으로 보인다.<sup>8)</sup>

정규직에서 이직한 근로자의 근속기간은 1999년에 52.2개월로 가장 높으며, 점차 줄어들어 2003년에는 38.3개월이었다. 비정규직의 경우도 같은 추세를 보이고 있다. 그러나 임시직의 경우에는 근속기간이 증가하고 있는 추세를 보이고 있다는 점은 유의할 사항이라고 하겠다.

### 3. 실증분석 결과

실증 분석으로 이직여부에 대한 로짓 분석, 자발적 이직에 대한 로짓 분석, 그리고 이직시 근속기간에 대한 회귀분석을 수행하였다. 비정규직이 각각의 종속변수에 미치는 영향을 살펴보고, 주요 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 살펴보았다. 특히 비정규직 근로자가 이직할 확률이 정규직 근로자 보다 높은가 여부, 자발적 이직의 경우, 비정규직과 정규직간에 다른 영향을 주는지 여부, 그리고 비정규직의 근속기간이 정규직 근속기간과 다른지 여부를 실증적으로 분석하였다.

모든 분석에서 주요 통제 변수들로서, 직업력 관련변수(일자리 일련변수 등), 인구통계학적 변수인 개인 정보변수(나이, 성별), 기업정보변수(사기업더미, 노동조합더미), 학력변수, 직종변수, 회사규모변수, 업종변수 그리고 연도변수(조사 차수 변수) 등을 사용하였다.

#### 가. 이직

먼저, 종사자별 지위가 이직에 미치는 영향을 분석하였다. 로짓 분석의 결과는 <표 11>에 제시되고 있다. 모형1과 모형2의 차이는 모형1은 비정규직(임시직 및 일용직)을 독립변수로 사용하였으며, 모형2는 비정규직을 임시직 변수와 일용직 변수로 나누어 독립변수로 사용하였다.

중요한 독립변수인 비정규직더미를 살펴보면, 비정규직일수록 이직할 확률이 높은 것으로 나타나고 있다. 비정규직을 세분화하여도 임시직뿐 아니라 일용직 모두 정규직보다 이직할 확률이 높은 것

8) 3차 조사의 경우 탈락가구수가 955가구로 역대 조사 차수 중 가장 많은 것으로 나타나고 있다.

으로 나타나고 있다. 이는 기초분석에서 본 바와 같은 결과이다. 다만 통제변수를 포함한 로짓 분석에서는 임시직의 이직확률이 일용직의 이직확률보다 높은 것으로 분석되고 있다.

<표 11> 이직에 관한 로짓 분석

변수군	변수명	모형1			모형2		
		계수	표준오차		계수	표준오차	
비정규직관련	비정규직	0.70	0.04	***			
	임시직				0.80	0.04	***
	일용직				0.49	0.05	***
직업력관련	일자리 일련번호	0.07	0.01	***	0.07	0.01	***
	마지막 직장의 비정규직더미	-0.35	0.09	***	-0.36	0.09	***
	비정규직 직업력(횟수)	-0.21	0.07	***	-0.20	0.07	***
개인정보	나이	-0.01	0.00	***	-0.01	0.00	***
	남성더미	-0.20	0.03	***	-0.20	0.03	***
기업정보	사기업더미	0.85	0.05	***	0.84	0.05	***
	노동조합더미	-0.84	0.06	***	-0.85	0.06	***
학력	고졸미만	-0.01	0.04		-0.01	0.04	
	고졸이상 대졸미만	0.13	0.05	***	0.12	0.05	***
	대졸이상	-0.01	0.05		-0.02	0.05	
직종	고위임직원 및 전문가	-0.09	0.07		-0.11	0.07	
	기술공 및 준전문가	0.01	0.06		-0.01	0.06	
	사무종사자	-0.07	0.06		-0.08	0.06	
	서비스 및 판매종사자	0.12	0.06	**	0.11	0.06	*
	단순노무자 및 기타 직종	0.23	0.05	***	0.25	0.05	***
회사규모	회사규모(100인 미만)	-0.05	0.10		-0.05	0.10	
	회사규모(100인 ~299인)	-0.14	0.12		-0.15	0.12	
	회사규모(1000인 이상)	-0.23	0.11	**	-0.23	0.11	**
	회사규모(결측치)	0.87	0.10	***	0.87	0.10	***
업종	건설업	-0.27	0.06	***	-0.18	0.06	***
	도소매숙박음식	0.05	0.06		0.05	0.06	
	운수업	-0.03	0.09		-0.03	0.09	
	금융보험부동산	-0.17	0.08	**	-0.17	0.08	**
	사업서비스교육서비스보건	-0.02	0.06		-0.03	0.06	
기타산업	-0.09	0.06		-0.08	0.06		
연도	2차년도더미(1999)	0.07	0.05		0.07	0.05	
	3차년도더미(2000)	-0.05	0.05		-0.05	0.05	
	5차년도더미(2002)	-0.14	0.05	***	-0.14	0.05	***
	6차년도더미(2003)	-0.11	0.05	**	-0.11	0.05	**
상수	-1.64	0.14	***	-1.65	0.14	***	
log-likelihood	-13434.3***			-13419***			
표본수	26262			26262			

모형1 및 모형2의 추정 결과는 유의도에서 같은 패턴을 보이고 있다. 중요한 통제변수들의 결과를 살펴보면, 일자리 경험이 많을수록, 사기업에 근무하는 경우, 고졸학력의 근로자에 비하여 학력이 고졸이상 대졸미만인 근로자인 경우 이직할 확률이 높은 것으로 추정되고 있다.<sup>9)</sup> 반면에 바로 전직장

9) 학력의 경우 대졸 근로자의 이직확률과 기준 그룹인 고졸 근로자의 이직확률이 다르지 않다는 결과를 심

이 비정규직 근로자인 경우, 비정규직 경험이 많은 경우, 나이가 많을수록, 노동조합이 있는 직장에 근무하는 경우 이직확률이 낮은 것으로 나타나고 있다.

그리고 대기업(1000인 이상)에 종사하는 근로자의 경우 중견기업(300인~999명)에 근무하는 근로자에 비하여 이직할 확률이 낮으며, 생산직 근로자에 비하여 서비스 및 판매종사자이거나 단순노무자가 더 이직할 확률이 높게 나타나고 있다. 제조업에 근무하는 근로자에 비하여 금융보험부동산에 근무하는 근로자가 이직할 확률이 낮은 것으로 분석되었다.

이직에 관한 로짓 분석의 결과를 정리하면, 비정규직 근로자의 경우 정규직 근로자에 비하여 이직할 확률이 높으며, 세분화한 비정규직 변수들을 사용하였을 경우에도, 임시직 근로자 및 일용직 근로자 모두 정규직 근로자에 비하여 이직할 확률이 높은 것으로 분석되었다.

#### 나. 자발적 이직

다음으로, 비정규직에 근무하는 근로자가 자발적 이직을 할 확률이 높은 지 여부를 파악하기 위하여 이직자 표본을 대상으로 자발적 이직에 관하여 로짓 분석을 시행하였다. 비정규직이 바람직하지 않다면 비정규직이 자발적 이직이 높을 가능성이 있다. 그러나 경제여건이 나쁠 경우, 혹은 더 나은 새로운 직업을 찾을 확률이 낮을 경우 그 반대의 현상이 나타날 수 있다. 이를 검정하고자 자발적 이직에 대한 로짓 분석을 시행하였다.

다음에 보는 <표 12>에 따르면, 비정규직에 근무하는 근로자의 경우 정규직 근로자보다 자발적으로 직장을 그만 둘 확률이 유의수준 90%수준에서 낮은 것으로 분석되었다. 비정규직을 세분화한 모형2의 결과를 보면, 임시직에 근무하는 근로자의 경우 정규직 근로자보다 자발적 이직 확률이 유의수준 90%에서 낮은 것으로 나타나고 있는 반면, 일용직 근로자의 경우에는 정규직 근로자의 자발적 이직 확률과 통계적으로 차이를 발견할 수 없었다.

그리고 모형 1과 모형 2에서 공통적으로 유의적인 통제 변수들을 살펴보면, 사기업에 근무하는 근로자의 경우, 고졸 근로자에 비하여 학력이 높은 경우에 자발적 이직 확률이 높은 것으로 분석되었다. 반면에 마지막 직장에 비정규직으로 근무한 근로자의 경우, 나이가 많을수록, 남자일 경우 자발적 이직 확률이 낮은 것으로 나타나고 있다.

자발적 이직에 관한 로짓 분석 결과를 정리하면, 90% 유의수준에서 비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비하여 자발적으로 이직할 확률이 낮으며, 특히 임시직 근로자의 경우 자발적 이직 확률이 낮은 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 일반적으로 인식되고 있는 비정규직 근로자의 낮은 자발적 이직가능성을 확인하는 결과로 해석할 수 있다.

---

층분석하기 위하여, 정규직, 임시직, 그리고 일용직으로 표본을 분리하여 로짓 분석을 시행하였으나, <표 11>의 결과와 유사하였다.

<표 12> 자발적 이직에 관한 로짓 분석

변수군	변수명	모형1			모형2		
		계수	표준오차		계수	표준오차	
비정규직관련	비정규직	-0.12	0.07	*			
	임시직				-0.16	0.08	*
	일용직				-0.06	0.10	
직업력관련	일자리 일련번호	-0.02	0.02		-0.02	0.02	
	마지막 직장의 비정규직더미	-0.62	0.20	***	-0.63	0.20	***
	비정규직 직업력(횟수)	-0.14	0.15		-0.13	0.15	
개인정보	나이	-0.04	0.00	***	-0.04	0.00	***
	남성더미	-0.29	0.07	***	-0.29	0.07	***
기업정보	사기업더미	0.48	0.10	***	0.48	0.10	***
	노동조합더미	-0.19	0.14		-0.19	0.14	
학력	고졸미만	-0.04	0.08		-0.04	0.08	
	고졸이상 대졸미만	0.34	0.10	***	0.35	0.10	***
	대졸이상	0.25	0.11	**	0.25	0.11	**
직종	고위임직원 및 전문가	0.36	0.16	**	0.37	0.16	**
	기술공 및 준전문가	0.21	0.13		0.21	0.13	
	사무종사자	-0.09	0.13		-0.09	0.13	
	서비스 및 판매종사자	-0.08	0.13		-0.07	0.13	
	단순노무자 및 기타 직종	-0.01	0.10		-0.01	0.10	
회사규모	회사규모(100인 미만)	-0.01	0.22		0.00	0.22	
	회사규모(100인 ~ 299인)	-0.14	0.26		-0.14	0.26	
	회사규모(1000인 이상)	0.06	0.25		0.06	0.25	
	회사규모(결측치)	-0.10	0.23		-0.10	0.23	
업종	건설업	0.06	0.11		0.03	0.11	
	도소매숙박음식	0.56	0.12	***	0.56	0.12	***
	운수업	0.67	0.19	***	0.67	0.19	***
	금융보험부동산	0.66	0.19	***	0.66	0.19	***
	사업서비스교육서비스보건	-0.17	0.11		-0.16	0.11	
기타산업	0.32	0.12	***	0.31	0.12	***	
연도	2차년도 더미(1999)	-0.62	0.10	***	-0.61	0.10	***
	3차년도 더미(2000)	-0.12	0.10		-0.11	0.10	
	5차년도 더미(2002)	0.40	0.11	***	0.40	0.11	***
	6차년도 더미(2003)	0.21	0.10	**	0.21	0.10	
상수		2.21	0.28	***	2.21	0.28	***
log-likelihood		-3325.1***			-3324.65***		
표본수		6355			6355		

다. 이직 당시 근속기간

마지막으로, 이직 당시 근속기간(자연대수값)에 대하여 분석하였다. 분석결과는 <표 13>에 제시되고 있다. 예상한 바와 같이, 비정규직에 근무하는 근로자의 경우 정규직 근로자에 비하여 근속기간이 짧은 상황에서 직장을 그만두는 것으로 나타나고 있다. 모형 2의 결과에서 보듯이 임시직 근로자 및 일용직 근로자 모두 정규직 근로자보다 이직 당시 근속기간이 짧은 것으로 추정되고 있으며, 특히 임시직의 경우 일용직에 비하여 보다 짧은 것으로 분석되고 있다. 이러한 결과는 결국 비정규

직이 좀 더 자주 이직한다는 결과로 해석할 수 있으며 특히 임시직의 경우가 더 짧은 근속기간을 보이는 것으로 해석할 수 있다.

<표 13> 이직시 근속기간에 대한 회귀분석

변수군	변수명	모형1			모형2		
		계수	표준오차		계수	표준오차	
비정규직관련	비정규직	-0.71	0.03	***			
	임시직				-0.79	0.04	***
	일용직				-0.52	0.05	***
직업력관련	일자리일련번호	-0.17	0.01	***	-0.17	0.01	***
	마지막 직장의 비정규직더미	-0.71	0.11	***	-0.74	0.11	***
	비정규직직업력(횟수)	-0.10	0.08		-0.10	0.08	
개인정보	나이	0.04	0.00	***	0.04	0.00	***
	남성더미	0.23	0.03	***	0.24	0.03	***
기업정보	사기업더미	-0.04	0.05		-0.03	0.05	
	노동조합더미	0.26	0.06	***	0.27	0.06	***
학력	고졸미만	-0.22	0.04	***	-0.22	0.04	***
	고졸이상 대졸미만	-0.31	0.04	***	-0.30	0.04	***
	대졸이상	-0.13	0.05	**	-0.12	0.05	**
직종	고위임직원 및 전문가	0.32	0.07	***	0.33	0.07	***
	기술공 및 준전문가	0.14	0.06	**	0.15	0.06	**
	사무종사자	0.15	0.06	***	0.17	0.06	***
	서비스 및 판매종사자	-0.12	0.06	**	-0.11	0.06	*
	단순노동자 및 기타 직종	-0.46	0.05	***	-0.48	0.05	***
회사규모	회사규모(100인 미만)	-0.24	0.10	**	-0.24	0.10	**
	회사규모(100인 ~299인)	-0.13	0.12		-0.13	0.11	
	회사규모(1000인 이상)	-0.08	0.11		-0.07	0.11	
	회사규모(결측치)	0.13	0.10		0.12	0.10	
업종	건설업	0.14	0.05	**	0.07	0.06	
	도소매숙박음식	-0.04	0.05		-0.04	0.05	
	운수업	0.05	0.08		0.05	0.08	
	금융보험부동산	-0.03	0.08		-0.03	0.08	
	사업서비스교육서비스보건	-0.21	0.05	***	-0.21	0.05	***
기타산업	0.06	0.05		0.05	0.05		
연도	2차년도더미(1999)	-0.36	0.05	***	-0.35	0.05	***
	3차년도더미(2000)	-0.32	0.05	***	-0.32	0.05	***
	5차년도더미(2002)	-0.05	0.05		-0.05	0.05	
	6차년도더미(2003)	-0.01	0.05		-0.01	0.04	
상수		2.37	0.13	***	2.37	0.13	***
R-square		0.3365			0.3397		
표본수		6060			6060		

두 모형의 결과에서 공통적으로 유의적인 통제변수들을 살펴보면, 나이가 많을수록, 남성인 경우, 노동조합이 있는 직장에 근무할 경우에 이직시 근속기간이 상대적으로 긴 것으로 분석되었으며, 일 자리 경험이 많을수록, 마지막 직장이 비정규직일 경우, 학력이 고졸이 아닌 근로자일 경우 이직시 근속기간이 상대적으로 짧은 것으로 나타나고 있다.

이직시 근속기간에 대한 회귀분석 결과를 정리하면, 비정규직의 경우 정규직에 비하여 이직시 근속기간이 짧으며, 그 중에서도 임시직 근로자가 가장 짧은 것으로 분석되었다.

## IV. 결론

본 연구는 비정규직을 중심으로 비정규직의 이직확률, 비정규직의 자발적 이직확률, 비정규직의 이직시 근속기간을 기초분석, 그리고 로짓 분석 및 회귀분석을 통하여 실증적으로 분석하였다.

분석에 사용된 자료는 한국노동연구원의 한국노동패널로서 이중 노동연구원이 다시 자료를 재정리하여 제공하는 직업력 자료를 주자료로 사용하였다. 이 자료는 1차 조사부터 6차 조사까지의 개인 단위의 직업력에 관한 정보를 모두 포함하고 있다. 한 개인이 하나의 직업을 가졌을 경우 하나의 표본으로 구성되어 있으며, 본 연구에서는 개인의 연차별 중복을 허용하는 방법으로 표본을 설정하였다. 이는 한 시점에서의 정보가 아닌 직업 변경 등의 사건이 발생한 시점을 모두 포함하여 풍부한 분석 정보를 제공할 수 있기 때문이다.

자료의 기초분석에서 비정규직을 상용직이 아닌 임시직 및 일용직으로 분류하였을 때, 비정규직의 비중은 조사 기간 중 전체 근로자의 20.2~32.6%이었다. 1차 조사기간의 비정규직 비율이 20.2%로 가장 낮았으며, 2차 조사기간인 1999년에는 32.6%로 가장 높았다. 자료의 마지막 기간인 6차 차수인 2003년에는 전체 근로자의 24.1%가 비정규인 것으로 나타나고 있다. 조사 기간은 외환위기 시기를 포함하고 있으며, 외환위기의 여파가 2차 및 3차의 비정규직의 급증에 반영되고 있으며, 외환위기가 어느 정도 잠잠해진 2001년 이후 안정 하향 추세를 보이고 있는 것으로 보인다. 그리고 비정규직 중 임시직의 비중이 일용직의 비중보다 지속적으로 높은 것으로 나타났다.

비정규직의 이직률은 조사기간 중 평균 35.4%로서 정규직 근로자의 이직률 20.0%보다 훨씬 높았다. 특히, 임시직 근로자의 경우 정규직 근로자 이직률의 2배에 달하는 39.1%의 이직률을 보였다. 특히 2차 및 3차의 높은 비정규직의 이직률은 동 기간 중 비정규직 자체의 불안정성을 반영하고 있다고 하겠다. 비정규직 이직자 중 비자발적 이직 비율이 조사 초기에 높다는 점이 이를 반증하고 있다. 그리고 비정규직 중 일용직의 이직률이 44%로 임시직의 33%를 상회하고 있다.

비정규직의 이직 이유는 일거리가 없어서 라는 이유가 가장 높은 비중을 차지하고 있었으며, 다음으로 계약기간 종료 그리고 건강 및 고령의 이유가 그 다음 순위를 차지하고 있었다. 자발적 이직의 경우 비정규직의 이직 이유는 건강 및 고령, 장래성이 없어, 그리고 보수가 적어서, 학업 때문 등의 이유가 높았다. 반면에 정규직의 자발적 이직 이유는 소득이 적어, 더 나은 일자리에 취업 등의 순서로 이유가 제시되고 있다.

비정규직의 이직 당시의 근속기간은 평균 21.8개월로 정규직의 41.9개월에 비하여 약 절반 정도인 것으로 나타나고 있다. 특히 임시직의 이직시 근속기간은 15개월로 가장 짧은 것으로 나타나고 있다. 임시직보다는 일용직이 이직 당시의 근속기간이 보다 긴 것으로 나타나고 있다. 정규직과 비정규직 모두 이직 당시 근속기간은 전반적으로 짧아지는 추세를 보이고 있으며, 이는 직장이동이 많아

짐을 시사하는 바라고 할 것이다.

이러한 자료의 기초분석을 바탕으로 실증분석 부분에서, 비정규직여부가 이직 확률에 주는 영향을 로짓 분석하였으며, 또한 비정규직이 자발적 이직에 주는 영향을 로짓 분석하였다. 그리고 비정규직이 이직시 근속기간에 주는 영향을 회귀분석하였다. 주요 통제변수들로는 직업력 관련변수, 개인정보변수, 기업정보변수, 학력변수 등을 사용하였다. 이러한 실증분석의 결과를 정리하면 다음과 같다.

먼저, 비정규직여부가 이직 확률에 미치는 영향을 검토하기 위한 로짓 분석 결과를 보면, 비정규직의 경우 이직확률이 높은 것으로 분석되었다. 그리고 임시직의 이직확률이 상대적으로 일용직의 이직확률보다 유의적으로 높은 것으로 나타났다. 그리고 사기업에 근무하는 경우, 고졸학력의 근로자에 비하여 학력이 고졸이상 대졸미만인 근로자의 경우 이직할 확률이 높은 것으로 추정되었다. 반면에 나이가 많을수록, 노동조합이 있는 직장에 근무하는 경우 이직확률이 낮은 것으로 나타나고 있다.

다음으로, 자발적 이직에 대한 분석 결과를 보면, 비정규직의 경우에 자발적으로 이직할 확률이 90% 신뢰수준에서 유의적으로 낮은 것으로 분석되었다. 특히, 일용직의 자발적 이직은 정규직의 자발적 이직과 차이가 없었다. 그리고 사기업에 근무하는 근로자의 경우, 고졸 근로자에 비하여 학력이 높은 경우 자발적 이직 확률이 높은 것으로 분석되었다. 반면에 나이가 많을수록, 남자일 경우 자발적 이직 확률이 낮은 것으로 나타나고 있다.

마지막으로, 비정규직의 이직 당시 근속기간에 미치는 영향을 회귀분석을 통하여 살펴보았다. 비정규직의 경우 보다 짧은 근속기간을 가지고 이직하는 것으로 나타나고 있다. 그리고 임시직의 경우 상대적으로 보다 짧은 기간을 근무하고 이직하는 것으로 분석되었다. 또한 나이가 많을수록, 남성인 경우, 노동조합이 있는 직장에 근무할 경우, 학력이 고졸 근로자일 경우 이직 당시 근속기간이 상대적으로 긴 것으로 분석되었다.

이러한 분석 결과를 바탕으로 시사점을 살펴보면, 첫째, 비정규직의 고용불안정성을 다시 한번 확인할 수 있다. 비정규직은 정규직에 비해 높은 이직확률을 보이고 있었다. 결국 비정규직은 정규직에 비해 자주 직장을 옮길 가능성이 높다는 점을 확인해 주었다.

둘째, 비정규직의 이직 사유를 보면 자발적 이직보다는 비자발적 이직 이유를 가지고 이직하는 경우가 많았다. 즉 비정규직은 계속 일하고 싶지만 의지와 상관없이 비자발적으로 이직을 할 수 밖에 없는 경우가 많았다는 점이다. 또한 비정규직은 정규직의 일을 할 수 있었지만 비정규직의 일을 선택하는 경우가 많지 않았다. 결국 비정규직 근로자는 정규직으로 가지위한 가교로서 비정규직의 일을 하는 것이 아니라 비자발적으로 비정규직에 머물고 있다는 점을 확인할 수 있었다.

셋째, 비정규직은 정규직에 비해 상대적으로 짧은 근속기간을 가지고 있었다. 결국 이러한 세 가지 사실은 비정규직이 여러 가지로 정규직에 비해 열악한 근로조건을 가지고 일을 하고 있다는 점을 정리해 보여주고 있다. 그렇다면 이러한 비정규직을 어떻게 국가적으로 관리하고 필요한 보호조치를 취할 수 있는가가 다음의 과제라고 하겠다. 본 연구에서는 이러한 정책적 시사점을 제기하기에는 한계가 있어서 다음 과제로 미루고자 한다.

본 연구는 6년간의 패널 자료를 사용하여 비정규직의 이직과 근속기간을 분석하였다는 점에서 의의가 있으나, 몇 가지 한계점을 가지고 있으며, 이는 향후 연구의 나아갈 바를 제시하고 있다고 하겠다. 첫째, 비정규직의 정의와 분류에 관한 내용으로, 다양한 비정규직의 정의를 사용하여 분석결과와의 일관성(robustness)을 검토할 필요성이 제기되며, 또한 비정규직을 임시직 및 일용직으로 분류하기 보다는 비정규직의 다양화를 반영하여 비정규직을 보다 세분하여 분석할 경우 보다 많은 시사점을 얻을 수 있을 것이다. 이는 자료상의 한계일 수 있으나, 한국노동패널 내용의 다양성을 보다 적극적으로 활용할 경우 가능할 수 있다고 하겠다.

두 번째로 근속기간에 대한 분석의 한계점으로, 근속기간에 대한 분석 방법으로 이직한 근로자를 대상으로만 분석하고 있다. 최종 조사시점에 실제로 이직하지 않고 근무하고 있는 근로자의 정보를 분석에 사용하고 있지 않고 있다는 문제가 있다. 이를 위하여 hazard 모형 등의 추가적인 모형의 개발을 통하여 이를 분석할 필요가 있다고 본다. 이를 통하여 보다 정직한 근속기간에 대한 분석이 이루어 질 수 있을 것으로 판단된다.

## 참고문헌

- 김강식(2003), 「독일의 비정규근로관계」, 『임금연구』, 11(2), 여름, 77-97.
- 김유선(2003), 「한국노동시장의 비정규직 증가원인에 대한 실증연구」, 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 김주일(2003), 「비정규직근로의 인사노무관리」, 『임금연구』, 11(2), 여름, 4-25.
- 노동부(2001), 경제활동인구 부가조사 결과분석자료.
- 안주엽 · 김동배 · 이시균(2002), 『비정규근로 실태와 정책과제(III)』, 서울: 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_ · 노용진 · 박우성 · 박찬임 · 이주희 · 허재준(2001), 『비정규근로의 실태와 정책과제(I)』, 서울: 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_ · 조준모 · 남재량(2001), 『비정규근로의 실태와 정책과제(II)』, 서울: 한국노동연구원.
- 안주엽 · 홍서연, 「비정규근로의 현황」, 『매월노동동향』, 2002년 12월호, 49-55
- 오학수(2003), 「일본의 비정규근로의 인사노무관리」, 『임금연구』, 11(2), 여름, 40-59.
- 윤진호 · 정이환 · 홍주환 · 서정영주(2001), 『비정규노동자와 노동조합』, 전국민주노동조합총연맹.
- 이상호(2003), 「한국노동패널(KLIPS) 5차년도 조사의 비정규직 규모와 실태」, KLIPS Research Brief, No. 1, 한국노동연구원.
- 이영면(2003), 「미국의 비정규직 근로자와 인사노무관리」, 『임금연구』, 11(2), 여름, 60-76.
- 이호성(2003), 「비정규직 동일노동 동일임금 원칙의 내용과 한계」, 한국경영자총협회.
- 장은숙(2002), 「90년대 독일의 노동시장정책과 고용보험제도」, 한국노동연구원.
- 전국민주노동조합총연맹(1996), 『노동시장유연화와 정책과제』, 10월
- 통계청(2002), 『경제활동인구연보』.
- 한국노동연구원(1999), 「임시·일용 등 불안정한 근로형태의 확산과 우리의 정책방향」, 노동부, 12월.
- Barker, K. & Christensen, K., 1998, *Contingent Work*, Ithaca, NY: ILR Press.
- Becker, B.E., and Huselid, M.A.,(1998), “High performance work systems and firm performance: A Synthesis of research and managerial implications,” *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16, 52-101.
- Carre Francoise, Ferber M., Golden, L., & Herzenberg, S.A.,(2000), *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, IRRA Series 2000, Madison, WI: Industrial Relations Research Association.
- Christensen, K.,(1991), “The Two-tiered workforce in US corporations,” in Doeringer, P.L., et al.

- (eds.), *Turbulence in the American Workplace*, New York: Oxford, 140–55.
- Freedman, A.,(1985), *The New Look in Wage Policy and Employee Relations*, Conference Report No. 865, New York: Conference Board.
- Harrison, L.H.,(1997), *Beyond Downsizing: Staffing and Workforce Management for the Millenium*.
- Hudson, K.,(1999), *No Shortage of Nonstandard Jobs*, Briefing Paper, Economic Policy Institute: Washington, D.C..
- Jackson, S.E., Schuler, R.S., and Rivero, J.C.,(1989), “Organizational characteristics as predictor of personnel practices,” *Personnel Psychology*, 42(4), 341–365.
- Levin, J.,(2002), “Multilateral contraction and the employment relationship,” *The Quarterly Journal of Economics*, 117(3), August, 1075–1104.
- Osterman, P.,(1998), *Employment Future: Reorganization, Dislocation, and Public Policy*, New York: Oxford University Press.
- Ozaki, M.,(1999), *Negotiating Flexibility*, ILO.
- Polivka, A.E., Cohany, S.R., and Hipple, S.,(2000), “Definition, Composition, and Economic Consequences of the Nonstandard Workforce,” in Francoise, C., Ferber, M., and Herzenberg, S.A., (eds.), *Nonstandard Work*, Industrial Relations Research Association Series, IRRA, 41–94.
- Rodgers, G.,(1989), “Precarious work in Western Europe: The state of the debate” in G. Rodgers and J. Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: the Growth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies.
- Rosenberg, S.,(1991), “From segmentation to flexibility: A selected survey,” *Review of Radical Political Economics*, 23.
- Smith, V.,(1991), “New forms of work organization,” *Annual Review of Sociology* 23: 315–39.

