

# 노동시장 구조변화와 비정규직 탈출 결정요인

이 혜 민\*

경제위기 이후 비정규직 증가는 비정규 노동자의 삶의 질적 수준을 하락시키고, 사회적 양극화 현상을 불러일으킴으로써 사회통합을 해칠 우려를 낳고 있다. 따라서 비정규 문제 해결을 위해 여러 다양한 정책들이 실시되고 있지만 실효성을 보이지 못하고 있고, 관련 당사자들의 정책견해마저도 대립되고 있는 실정이다. 본 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 비정규 노동의 실태와 비정규직이 우리사회에서 정당한 고용형태로 자리 잡기 위한 해결책을 모색하고자 한다. 이에 본 연구는 비정규 노동이 정당한 고용형태로 자리 잡기 위한 가정으로 고용의 이동 가능성에 초점을 맞추어 비정규직 탈출 기간과 결정요인에 관한 분석을 하였다. 한국노동패널자료(1999~2006)를 이용하여 콕스회귀모형을 통해 비정규직 탈출 결정요인을 밝혀낸 결과 비정규직에서 정규직으로 탈출위험률은 미미한 수준이며 탈출기간도 22.17년으로 상당히 길게 나타났다. 또한 여자에 비해 남자일수록, 중장년층에 비해 청년층 집단이(29세 이하) 비정규직 탈출 위험률이 높게 나타났으며, 산업별로는 제조업에 비해 건설업, 사회서비스업이 비정규직 탈출 가능성이 낮게 나타났다.

## 1. 서 론

### 1. 연구배경

러시아 극작가 안톤 체홉(Anton. Chekhov)은 “사람은 항상 일하지 않으면 안 된다. 사람은 일함으로써 인간이 살아간다는 의의도, 행복도 모두 찾아낼 수 있다.” 라는 말을 남겨 개인에게 있어 ‘일’이 가지는 의미를 명시해주고 있다. 이렇듯 개인의 인생에서 직업을 갖는 일은 매우 중요한 일이다. 개인에게 있어서 취직은 사회경제적 성취(socio-economic attainment)를 이룰 수 있는 중요한 요소이기 때문이다.

그렇기 때문에 사람들은 누구나 좋은 직장을 가지고 싶어 한다. 여기서 말하는 좋은 직장이라는 기준은 모두 저마다 다르겠지만 대체적으로 고용이 안정적이고 임금이 높으며, 자신의 목표를 성취하고, 보람을 느낄 수 있고, 동료들과의 관계도 원만한 일자리라고 볼 수 있다. 따라서 사람들은 좋은 일자리를 얻기 위해 노력하며, 그로부터 삶의 질을 결정하기도 한다. 그러나 외환위기 이후 비정규직의 증가는 좋은 일자리를 갖기 위해 노력하는 사람들의 꿈을 접게 만들었다. IMF 사태는

\* 전북대학교 대학원 사회학과 석사수료

기업의 고용능력을 악화시켰고 잇따라 대량실업이 발생하였다. 87년 노동자 대투쟁의 산물로 이루어낸 대기업 부문에서의 장기고용관행을 허물고 평생직장 개념을 희석시켰다. 이제 직장안정의 시대는 종언됐다고 볼 수 있다.

비정규직의 규모는 경제위기 이후로 급증하여 2006년 통계청의 경제활동인구 부가조사에 따르면 55.%)<sup>1)</sup>로, 임금근로자의 반절을 넘어서 점차 구조화되고 있다. 또한 2007년 7월 1일 이후로 비정규직 보호법안 실행 이후 비정규직 근로자의 문제는 좀 더 다양해지고 있다. 조성재(2007)는 공공부문의 간접고용 상태와 외주화에 대한 실태를 통해 직접고용 비정규직의 비율이 일정하게 억제되고 있는 것에 비하여 간접고용, 즉 외주영역 노동자들의 비율은 점차 늘어나고 있다고 밝히고 있다. 이는 비정규직 관련법에 따르면 계약직이나 파견직은 2년까지밖에 사용하지 못하기 때문에 사용자들이 외주확대로 우회한 것으로 예상된다고 언급하고 있다. 따라서 통계청의 개념정의에 따른 비정규직 임시·일용직은 한국 노동시장에서 이미 포화상태이며, 파견, 하청, 독립도급 등 비전형 노동자들의 수가 급증하고 있다고 볼 수 있다.

이와 같이 비정규직 규모의 확대는 학술적인 관심을 받기에 충분했고, 1990년 이후로 비정규직 논의가 본격적으로 진행되었다. 일군의 연구자들은 비정규 근로자의 개념정의와 규모파악에 관한 논쟁을 벌였고(최경수, 2001; 박기성, 2001; 김유선, 2001; 정이환, 2003), 다른 한편으로는 비정규직 증가의 원인 파악 및 고용결정 요인에 관한 연구가 꾸준히 보고되고 있다(김주일, 2000; 김유선, 2003; 노용진·원인성, 2003). 그리고 비정규직의 임금 및 근로조건, 복리후생뿐만 아니라 각종 차이와 차별실태에 관한 연구(강효진, 2006; 배화숙, 2005; 황정미·김순영, 2006; 윤정향, 2005), 노동조합과 비정규직의 관계에 관한 연구(이주희·이성균, 2003; 윤진호, 2006)가 존재한다.

또한 비정규직이 정규직으로의 초석의 역할을 하는지, 아니면 정규직을 대체하는 것인지에 대한 논의로 이어지고 있기도 하다. 한국 노동시장에서 비정규직은 정규직에 진입하기 위한 가교(brigde)로서의 역할보다는 함정(trap)으로의 역할을 하고 있다는 입장(남재량·김태기, 2001; 류기철, 2000, 한준·장지연, 2000)과 비록 상용직으로 입직하는 임시직의 비중이 감소추세에 있지만 그래도 여전히 임시직은 상용직의 디딤돌 역할을 하고 있다(류재우·김재홍, 2000)는 입장이 대립되고 있다.

한국에서 비정규직 노동에 관한 연구는 아직 초기 단계를 벗어나려는 상태라고 할 수 있지만, 다양한 분야에서 비정규직의 연구가 활발히 진행되고 있어 어느 정도 비정규직 문제의 심각성은 충분히 인식되고 있는 듯하다. 또한 각 영역별로 관점의 차이는 있지만 주된 연구에서 비정규직 문제가 노동자들의 삶의 질을 저하시키고, 이로 인해 격차가 점점 확대되고 있어 사회통합에 커다란 우려를 가져온다는 점에서는 합의점을 이룬 것 같다.

그러나 비정규 문제를 해결하기 위한 정책방안은 아직 미미한 실정이다. 비정규 문제를 해결하기 위한 정책대안이 다양하게 제시되고 있으나 관련 당사자의 정책 견해는 참여하게 대립되고 있는 실정이다(정이환, 2003). 비정규 문제의 정책방안도 중요한 문제이나 이를 바라보고 해결하려는

---

1) 최경수 박기성에 따르면 비정규직의 규모는 26.0%로 알려지고 있다. 이런 차이는 비정규직의 정의에 따른 규모논쟁에 따른 것으로 아직 한국에서는 비정규직의 개념정의에 대한 합의점을 찾지 못한데서 기인한다.

정책방향에 대한 합의를 찾는 것이 먼저 급선무이다. 정책방향에 따라 정책방안이 구체화될 수 있기 때문이다. 비정규직의 기본적 대안의 시각은 크게 비정규 노동을 부정적 노동으로 보는 것과 긍정적인 것으로 보는 것으로 나뉜다. 앞의 관점은 비정규직 사용을 규제하자는 입장이고 뒤의 관점은 시장논리에 자연스럽게 맡겨야 된다는 입장을 지닌다. 그러나 두 관점 모두 일면적인 측면만을 부각하고 있어 비정규직의 양면성을 간과하고 있다. 비정규 노동의 부정적인 측면들에 주목하면서 비정규 노동의 긍정적인 측면을 인정하는 것이다. 즉 비정규직이 우리사회에 바람직한 고용형태로 자리 잡기 위한 노력들이 필요하다. 비정규직이 정당한 고용형태가 되기 위해서는 자발적이고 정규직을 보완하는 유형이며 정규직으로 이동이 가능해야 한다. 특히 본 연구에서는 정규직으로 이동 가능성을 초점으로 비정규직이 현재 우리사회에서 어떤 위치에 있는 지 알아봄과 동시에 정규직으로 탈출하는 요인이 무엇인지를 찾아보고 이를 통해 비정규직 문제 해결에 도움이 되도록 하자 한다.

## 2. 연구목적

우리 사회에서 비정규직은 이제 어느덧 하나의 고용형태로 자리 잡고 있다. 따라서 비정규 노동이 우리 사회에 어떤 노동의 성격으로 자리 잡아야 하는지에 대한 논의는 매우 중요하다. 비정규 노동이 사회적 합의수준에서 수용될 만한 성격을 지닌 것이라면 비정규 문제는 어느 정도 축소될 것이다. 본 연구는 이러한 관점에서 비정규직 노동의 이동 가능성 여부를 중심으로 비정규 노동이 우리 사회에서 어떤 성격을 지니는지 규명하고자 한다. 이에 대한 논의는 비정규 노동의 현재 실태를 파악할 뿐 아니라 더 나아가 비정규 노동이 사회적 합의를 통한 일자리로 거듭나기 위한 초석이다. 비정규 노동이 우리사회에서 사라지기는 힘들다. 따라서 본 연구는 비정규직 문제를 최소화하고 비정규 노동이 우리 사회에 바람직한 일자리로써 자리 잡기 위해 가져야 할 성격에 대한 밑거름 작업이라고 할 수 있다.

비정규직의 탈출 결정요인에 관한 연구는 선행연구가 많지 않을뿐더러 기존의 연구방법론은 한계를 지닌다. 비정규직에서 정규직으로 이동할 때의 그 기간을 간과하고 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 이러한 한계를 보완하기 위해 비정규직에 머무는 기간에 따른 비정규직에서 정규직으로의 탈출과 가능성과, 비정규직 탈출 결정요인을 밝히고자 한다. 이를 바탕으로 한국노동시장에서 비정규직의 성격을 규명하고 비정규직 문제의 해법을 제시하는 것이 본 논문의 목적이다.

## II. 비정규직에 관한 이론적 고찰 및 선행연구

### 1. 노동시장에서 비정규직에 관한 논의

#### 가. 비정규직 개념

김태홍(1999)은 전통적인 의미의 정규직근로(regular workers)와 고용계약기간, 근로시간, 근무방법, 고용계약형태, 기업 내부에서의 신분 등이 다른 근로자를 비정규직 근로자, 그와 같은 고용형태를 비정규직 고용이라고 정의하고 있다. 포괄적 정의로 심상완(2000)은 다음과 같은 조건, '1) 사용자와 기간을 정하지 않은 근로계약을 맺고, 2) 그 사용자의 감독이 미치는 장소에서, 3) 사업장의 정상적인 근로시간에 따라 일하는 것'을 하나라도 충족시키지 못하는 근로자를 비정규직으로 정의하고 있다. 노진귀(2000)는 비정규직 노동을 정규근로의 전형적인 특성을 벗어난 고용형태라는 속성에 주목하여, 이를 근로계약기간이 정해진 단기근로, 소정근로시간이 짧은 단시간 노동, 근로계약을 맺은 사용자와 업무를 지시하는 사용주가 다른 파견노동 등으로 나누고 이를 비정규직의 대표적인 유형으로 보고 있다.

앞의 논의를 통해 살펴본바 정규, 비정규 고용의 구분에는 크게 세 가지 차원에 있다는 데 대체로 의견이 일치하고 있다고 볼 수 있다. 그 기준은 첫째, 고용기간에 따라 한시적 고용인가 아닌가를 구분하는 것이다. 우리가 임시직(한시적 고용)이라고 묶어놓고 논의하는 범주에 드는 고용형태의 유형들은 흔히 임시직, 계약직, 일용직, 촉탁직, 인턴사원, 아르바이트 등의 이름으로 불리면서, 고용계약에서 고용기간을 미리 정해놓고 일하는 노동자나, 기간을 미리 정하지는 않았지만 근로기준법의 해고예고조항의 적용을 받지 않고 언제든지 해고될 수 있는 노동자를 말한다. 이들은 정규직노동이 고용계약은 원칙적으로 '기간의 정함이 없는' 고용으로 보고, 노동자에게 특별한 귀책사유가 없는 한 고용관계의 안정성을 보장받는 특성을 갖는 데 비해서 이러한 특성을 결여한 자를 비정규직으로 보고 있다(장지연, 2001).

둘째, 근로시간의 차원에서 시간제 고용으로 분류될 수 있다. 단시간 근로자는 "1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 동상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자"로 정의되어 있다. 시간제 근로자는 단시간근로자, 파트타이머, 아르바이트 등 다양한 명칭으로 불린다(김태홍, 1994;1999). 그리고 대개는 임시직이나 촉탁 또는 아르바이트 등의 형태로 근무한다.

셋째, 근로제공방식 또는 근로를 제공하는 자와 제공받는 자 간의 계약의 형태에 따른 방식이다. 기업이 필요로 하는 노동력을 직접 고용하지 않고 다른 기업가 계약해서 해당 회사 소속의 노동자들을 사용하는 경우를 말하며, 일반적으로 간접고용이라고 부르고 있다. 간접고용은 파견, 용역, 사내하청, 협력업체 등의 형태로써 실제로 일을 하는 기업과 형식상 소속된 기업이 다른 형태

를 말한다. 이는 고용주로서의 책임을 완전히 회피하려는 고용측의 노동통제 전략으로써 이런 고용형태상 노동자들은 권리를 주장하기 어려운 실정이다.

그러나 현재의 정부 통계로는 이러한 비정규직 고용형태를 제대로 파악하기 어렵다. 현재 통계청에서 쓰고 있는 임시·일용직은 일제 식민지 시대 때 형성된 개념으로 고용계약기간의 장단을 기준으로 고용형태를 상용직, 임시직 및 일용직으로 구분하고 이에 임시직 근로자는 “임금근로자 중 상용이 아닌 자로 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람”으로 정의하고, 일용직 근로자는 “임금봉급을 받고 고용되어 있으나 고용계약기간이 1개월 미만인자, 또는 일정한 사업장 없이 사업을 경영하는 자”로 정의하고 있다.

통계청의 정의에서는 장기간 근무를 하는 임시 노동자와 계약이 계속해서 반복 체결되는 임시 노동자 및 파견 노동자들이 상용직으로 분류되는 문제가 생기게 된다. 이에 김유선(2001)은 ‘경제활동인구 부가조사’를 통해 장기임시직을 포함하고, 고용형태상 고용이 불안정하고 근로기준법상의 보호나 각종 사회보험의 혜택에서 배제되어 사회적 보호가 필요한 근로계층을 ‘취약근로자’로 파악하고 이들을 비정규직 개념에 포함시켜야 한다는 주장이다. 최경수(2001), 박기성(2001)은 노동사회연구소에서 발표한 비정규직 비율이 너무 과대 추정됐음을 지적하며, 비정규직 규모의 국제적인 비교를 위한 접근에서 고용의 지속성, 근로제공방식, 근로시간에 따라서 비정규직을 한시적 근로자(contingent workers), 비전형근로자(atypical workers), 시간제근로자로 정의한다. 이렇듯 비정규직의 개념 및 범위를 둘러싸고 논쟁이 지속되자 노사정위원회 비정규근로자 특별위원회 2002년 7월 비정규직 개념에 대한 의견을 내놓았다. 비정규노동자를 1차적으로 고용형태에 의해 ① 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, ② 단시간 근로자, ③ 파견·용역·호출·특수고용 등의 형태로 종사하는 근로자를 대상으로 하며 국제기준에 제출하는 통계를 이 기준에 따르도록 하고 있다.

앞에서 밝힌 바 있듯이 비정규 노동자들의 고용형태는 점점 다양해져 가고 있고 통계청의 분류인 임시·일용 노동자를 비정규직으로 한정하기에는 많은 무리가 있다. 그럼에도 불구하고 현재 비정규직을 연구할 수 있는 통계적 자료에서 비정규직 개념은 임시·일용이 가장 적절하다고 판단된다.

#### 나. 노동시장 구조변화와 비정규직

20세기 후반 전 세계적으로 노동시장의 가장 큰 변화는 신자유주의 흐름 속에 진행된 노동시장 유연화 경향이라고 할 수 있다. 한국에서도 노동시장의 규제완화와 유연화 정책에 대한 논의는 이 전부터 진행되어 왔으나 외환경제위기를 맞이하여 김대중 정부가 영미식의 신자유주의 정책을 표명한 이래로 본격적으로 시작되었다.

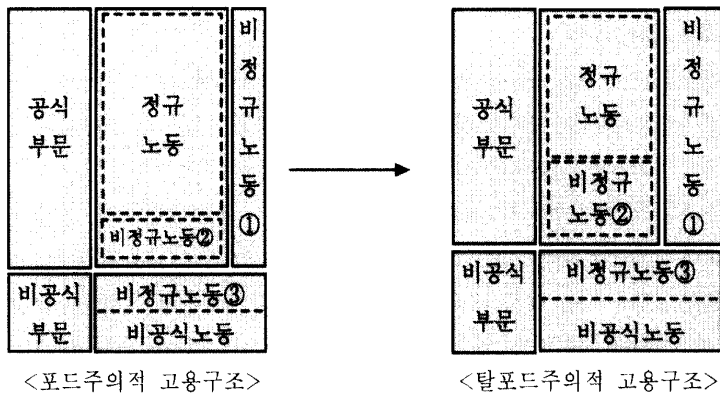
일반적으로 노동유연성은 “외부환경 변화에 대응하여 인적자원을 신속하고도 효율적으로 배분·재분배할 수 있는 노동시장의 능력”이라고 할 수 있다(어수봉, 1997:56). 부룬스(Brunhes, 1989)는 노동 유연성을 외부 노동시장의 수량적 유연성(external numerical flexibility), 작업의 외부화에 의한 유연성(flexibility by externalization), 기업 내부의 수량적 유연성(internal numerical

flexibility), 기능적 유연성(functional flexibility), 임금 유연성(wage flexibility)으로 유형화하고 있다. 다시 크게 수량적 유연성과 기능적 유연성, 임금 유연성으로 나누기도 한다(Atkinson, 1998; Ozaki, 1999). 노동시장의 유연화 중에서 수량적 유연화는 외부노동시장과 내부노동시장 두 측면에서 발견할 수 있는데 외부 노동시장에서는 경기변동이나 경영상의 이유에 따라 고용을 조정함으로써 유연성을 획득하는 방법이며, 각종 해고나 정규직과 다른 형태의 계약을 맺는 임시, 계약직, 파트타임 등의 고용형태가 등장하게 된다. 둘째는 기업 내부의 수량적 유연성인데 특히 이는 기업 내의 주변부 노동에 대해 관찰되는 유연화 방식으로 근로조건, 근로시간 등에서 전통적 형태와 다른 고용계약을 일반화함으로써 사용자가 부담했던 위험이 노동자 개개인에게 고르게 분산되어 고용의 불안정화를 야기 시킨다(Wood, 1989; Kato & Steven, 1993; Smith, 1997; 정용하, 2004에서 재인용).

우리나라 노동시장의 유연화 정책은 기능적 유연화보다는 수량적 유연화에 중점을 두고 정부의 4대 부분 개혁과 기업의 구조조정이라는 정책으로 외환위기 이후 대량의 실업자를 양산하였다. 뿐만 아니라 단기 계약직, 파견 근로자, 용역 근로자, 시간제 노동자, 호출 근로자, 독립도급노동자 등 비정규 근로자들이 확대되면서 노동시장이 불안정해지고, 임금격차 및 소득 불평등이 증대하였다(안주엽, 2001).

노동시장의 수량적 유연화는 한국에서만 나타나는 현상이 아니다. 유럽 국가들의 총 고용 가운데 파트타임 근로자와 계약직 근로자가 차지하는 비율을 살펴보면 나라마다 상당한 차이가 있지만 1980년대 중반 이후 예외 없이 유럽의 많은 국가에서 정규직 노동자의 비정규직화가 급격하게 이루어지고 있으며 최근에 이를수록 그 전진 속도가 빨라지고 있다는 사실을 보여준다(최재웅, 2001). 이는 산업화 전후 이래 1980년대까지 기업의 내부화된 고용관계에 기반한 정규 노동이 전형적인 고용형태를 이루던 ‘포드주의적 고용구조’가 1990년대에 들어 시장매개적인 고용관계에 기반하여 다양한 비정규 노동의 활용증대를 추구하는 ‘탈포드주의적 고용구조’로 전환되고 있다는 데 따른 것이다. <그림1>은 탈포드주의적 고용구조의 변화에 따라 비정규 노동의 증가현상을 보여주고 있다. 최근 비정규직 고용의 증가는 비정규 고용형태가 지배적인 경제부분(그림-1의 유형①)의 팽창과 주로 정규직 일자리를 대체하는 비정규 노동의 증가(그림-1의 유형②) 그리고 비공식부분의 비정규 노동형태(그림-1의 유형③)증가에 따른 것이다(이병훈·윤정향, 2001).

〈그림 1〉 고용구조의 최근 변화 방향



주 : 이병훈·윤정향(2001)에서 재인용

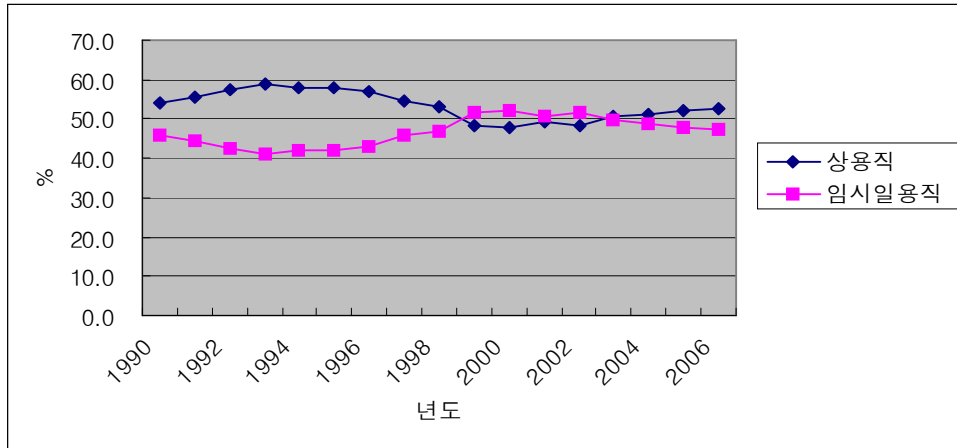
즉, 경제구조의 탈산업화에 따라 시장 수요의 변동에 민감한 서비스산업부분이 확대되어 파트타임, 아르바이트, 대기노동 등의 단속적인 비정규 고용형태가 증가하고, 기존에 정규직 노동시장에 보호되었던 정규 노동 형태의 일자리가 임시직, 축탁직, 단시간노동, 간접고용 등으로 전환되고 있다는 것이다. 또한 기업과 직접적인 고용관계를 맺지 않으나 기업으로부터 지시와 감독을 받는 특수고용형태의 독립도급 노동자가 증가하고 있다.

〈그림-2〉는 외환경제위기 이후 한국 노동시장의 구조변화에 따른 비정규직의 양상을 보여준다. 임시·일용직의 비중은 90년 초반에는 약간 감소하는 경향을 보이다가 외환위기 이후 급작스럽게 증가하고 있다. 또한 임시·일용직의 증가와 맞물려 이 시점에 상용직 근로자의 수가 급격하게 감소하고 있는 것을 볼 수 있다. 되린저와 피오레의 이중 노동시장론이나 급진파 경제학자들의 분단 노동시장론에서 강조되듯 내부 노동시장 혹은 일차 노동시장은 외부 노동시장과 밀접히 연관되어 작동하고 있으며 외부 노동시장의 확대로서 임시직 및 일용직의 증대나 새로운 고용형태의 확대는 내부 노동시장 시스템의 변화와 무관할 수 없음을 잘 보여주고 있다.

또한 〈그림-2〉에서 주목할 점은 비정규직 노동시장이 2002년 이후로 달라지는 현상이다. 경제 외환위기 이후 임시·일용직이 급격하게 증가하다가 2003년부터 다시 감소하며 상용직은 증가하는 추세를 보이고 있다. 2003~2004년 이후 임시일용직의 감소는 경제인구활동조사상의 종사상지위항목의 조사방식과도 연관된 것으로 보인다. 문서화된 고용계약의 전통이 확립되어 있지 않은 한국의 노동현장에서 고용계약기간이 불분명한 경우가 많고 그럴 경우 통계청의 경찰조사지침에서는 기업내의 인사관리방침의 적용을 받고 고용보험, 건강보험, 국민연금 등의 사회보험 적용을 받는 근로자는 상용직으로 그렇지 않는 근로자는 임시일용직으로 분류해왔다(정이환,2002). 그런데 2000년도 초반이후 고용보험의 가입범위가 전규모사사업장으로 확대되어 과거 임시일용직으로 분류되던 노동자들 중 상당수가 상용직으로 분류된 것으로 추정된다(남춘호, 2007). 또한 임시·일용직의 감소는 고용계약기간을 기준으로 한 임시·일용직이 포화상태에 달해 어느 정도 정체되어

가는 반면, 다양한 형태의 비정형(non-standard)노동자들이 증가하는 현상을 반영한다고 볼 수 있다. 배진한(2001)은 과전노동자, 용역근로자, 호출근로자, 독립도급 등의 비전형(atypical) 근로자와 시간제 근로자, 단기계약직 모두를 포괄하는 개념으로 비정형 노동을 정의하고 있으며, 최근 이러한 비정형 노동자들이 빠르게 증가하고 있다고 밝히고 있다. 따라서 비정규 노동시장의 흐름에 대한 최근의 연구가 필요한 실정이다.

[그림-2] 상용직과 임시·일용직의 비중 추이



자료 : 통계청 KOSIS database.

#### 다. 비정규직 증가에 관한 관점

우리는 앞에서 노동시장의 구조변화에 따른 비정규직의 확대 추세와 더불어 비정규직 확대에 관한 원인을 간략하게 살펴보았다. 그렇다면 이러한 비정규 노동의 증가를 바라보는 관점은 어떠한가에 대한 물음으로 이어질 수 있다.

비정규직 증가를 바라보는 관점은 크게 두 가지로 나뉜다. 첫째는 효율성 관점(efficiency perspective)과 병리적 관점(pathological perspective)이다(송호근, 2000). 먼저 비정규직의 효율

성에 관한 논의를 살펴보면 첫째, 각종 비정규 노동력을 도입함으로써 사용자는 시장수요에 맞추어 신속하게 대응할 수 있다는 것이다. 또한 고용형태의 다양화를 통해 노동비용을 낮출 수 있고, 고용창출을 가져오기 때문에 궁극적으로 근로자에게 도움을 준다는 것이다. 둘째, 고용형태의 다양화가 노동공급형태의 변화에 대응한 것이라는 점이다(전병유, 2006). 여성과 청소년층, 노령층의 집단들은 시간 선택의 자유와 이직의 자유에 대한 선호로 인해 비정규 고용을 자발적으로 원한다는 것이 그 주장이다. 만약 비정규직 증가가 노동시장 효율성을 반영하여 비정규직 증가가 불가피하다면 이에 대한 비정규직 정책의 방향은 크게 달라져야 한다.

반면에 비정규직을 병리적 관점으로 바라보는 시각은 노동시장의 분단론에 의거한 경제효율성의 상실과, 공정성의 상실이라는 측면이다. 비정규근로 채용의 편익은 주로 유동성 제약 완화와 같이 단기적인 편익으로 주어지고, 노동계약 연성화로 인한 비용은 장기적으로 발생할 가능성이 크다.



따라서 지나치게 단기적으로 고용정책이 수립될 경우 비정규근로가 과다 채용될 수 있으며, 노동계약은 연성화되고 장기적으로 숙련형성이 저해되고 근로자의 몰입도도 감소되어 비효율적인 이직이 양산될 수 있다는 것이다(전병유, 2006). 또한 여성과 청소년층, 노령층 집단은 자발적으로 비정규 노동을 선택했기보다 그들에게 주어지는 다른 정규직 일자리가 없기 때문에 차선책의 성격이 강하며, 비정규 노동은 이들에게 오명효과를 양산하여 다시 비정규직을 벗어나기가 힘들게 한다. 이런 맥락에서 비정규직을 반복적으로 경험하는 저소득 근로자군이 늘어나게 되면, 형평성의 문제뿐만 아니라 저소득 근로 빈민층이 증가하여 사회통합을 저해할 수 있는 문제로 확대된다는 점에서 심각하다는 것이다.

비정규직 증가를 효율성의 관점에서 바라보는 연구는 남성일(1995)을 들 수 있다. 남성일에 따르면 한국의 파견 노동자들의 경우는 자발적으로 이루어지는 경우가 많다는 것이다. 또한 파견 노동자들은 학생, 주부, 군인 등 비경제활동 영역에 있었던 사람들과, 단시간노동, 임시직 노동에 속해 있었던 사람들이 대부분을 차지하고 있어 파견 노동이 유희 인력에게 취업기회를 제공하는 것으로 보고 있다. 반면에 비정규직을 병리적 관점에서 바라보는 연구들은 정인수(1998), 김태홍(1994), 방하남(1999), 김유선(2003), 윤진호(2001), 안주엽(2001), 권혜자(1996) 등이 있다. 각 연구마다 관점의 차이는 조금씩 존재하기는 하나 비정규직의 확대는 노동자 전체 고용의 질을 떨어뜨리는 사회병리현상이라는 관점을 모두 전제하고 있다. 비정규직의 현상 자체가 다양해지고, 세부적으로 각 특성들이 달라지기 때문에 효율적 관점과 병리적 관점 모두 비정규직 확대를 설명한다고 본다. 그러나 현재 비정규직 확대에 따른 고용불안과 근로형태에 따른 임금격차, 근로복지 불평등의 문제를 살펴본다면 병리적인 관점에서 문제를 해결하는 것이 좀 더 적절하다고 판단된다.

## 라. 비정규직 유형 : 고용의 이동가능성

이병훈 · 윤정향(2001)은 비정규 고용형태 또는 비정규 노동자들이 내재하는 여러 특징적 속성들을 중심으로 시론적인 차원에서 새롭게 유형화를 하고 있다. 유형화의 기준으로서 크게 직무 특성, 보장체계, 고용관계의 형성의 자발성, 공식성, 업종의 특성-보상방식, 고용형태의 시대성, 직업위세, 고용의 이동성, 성별 편중성이다. 본 연구에서는 비정규 유형을 개념적 차원에서 접근하기보다 비정규 유형에 따른 비정규직 노동의 성격을 규명하는데 관심을 두고 있다.<sup>2)</sup> 사실상 한국 노동시장에서 비정규직의 정규직 전면 전환이나, 비정규직의 철폐는 현실적으로 이루어지기 힘들다. 그렇다고 비정규직 확대를 기술결정론의 시각에 입각하여 시장논리에 맡겨버리자는 것은 아니다. 근래 유럽에서는 비정규직을 고용창출의 하나의 맥으로써 정당한 고용형태로 인정하고 있다. 다만 균등대우와 남용방지 등의 전제가 된 상태에서 시행되고 있기 때문에 비정규직 차별이 그다지 심하지 않은 것이다. 따라서 한국에서도 비정규 노동이 정당한 고용형태로 인정받기 위해 갖추어야 할 제도가 필요하며, 그러한 제도를 도입하기 위해 비정규직의 성격규명이 시급하다. 이런 관점에서 비정규직 노동의 성격을 살펴볼 때, 비정규직 노동이 정규직을 대체하는 경우, 법정복지 및 기

2) 본 연구에서 쓰이는 비정규직 유형화에 대한 개념적 정의는 이병훈 · 윤정향(2001)을 참고하면 된다.

업복지 급여로부터 배제되어 있는 경우, 비자발적으로 비정규직을 선택한 경우, 고용관계가 비공식적인 경우, 고용의 이동성이 제한되는 경우, 산업과 직종에 있어 3D업종에 해당되는 경우 등은 비정규 노동시장과 정규 노동시장의 분단화를 가속하며, 노동시장의 합리성, 공정성에 위반되는 형태라고 볼 수 있다. 그렇다면 한국 비정규 노동시장의 성격은 어떠한가? 정이환(2003)에 따르면 한국의 비정규 노동시장은 일본에 비해 정규직 대체적인 성격이 짙고, 비자발적인 경향을 띄며 비정규 노동에 대한 보호제도가 약하다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 비정규직의 유형화 중 고용형태의 이동 가능성을 중심으로 한국의 비정규 노동시장의 상황을 점검해보며 비정규 노동의 해결방안을 모색하려 한다. 고용형태의 이동 가능성에 대한 논의로는 크게 가교(bridge)설과 함정(trap)설로 나눌 수 있다. 가교설은 비정규직이 정규직으로 이동하는 징검다리 역할을 하고 있다는 주장이고 함정설은 비정규직 노동에 한번 진입하면 다시 정규직으로 진입하기 힘들다고 주장하는 것이다. 좀 더 구체적으로 살펴보면 가교(bridge)설에 대한 주장은 크게 3가지 측면에서 논의되고 있다. 첫째, 청년층의 경우 기업에서는 인턴사원제도를 통해 정규직으로 채용하기 위한 ‘훈련과정’의 일종으로 비정규직을 활용하기 때문에 이 경우 정규직으로 이동할 수 있는 가능성이 높다는 것이다. 둘째, 노동공급측의 다양성으로 인해 비정규 노동은 기혼여성과 노년층의 자발적 선택으로 이루어진다는 측면에서 비정규 노동을 긍정적으로 보는 입장이다(segall and sullivan, 1995; Walwei, 1998). 셋째, 정규직에 진입하지 못하는 노동자들에게 일자리를 창출한다는 점을 강조하고 있다(Mangum et al, 1985; Mayall, 1995). 더불어 실업 및 미취업 상태에서 전일제로 옮겨가기 위한 중간단계로 사용된다는(Faber,1994; Auer and Cazes,2000) 입장이 있다.

그에 반해 함정(trap)설에 대한 논의는 첫째, 노동시장 유연화의 결과로 정규직 일자리가 축소하고 비정규직 일자리는 증가하기 때문에 비정규 노동은 어쩔 수 없이 선택하게 되는 경로라고 보고 있으며(Tilly, 1996), 둘째, 비정규직에 한번 종사하게 되면 정규직으로 진입하기 어려운 함정으로 작용한다는 것이다. 폴리브카(Polivka, 1996b)와 블랭크(Blank, 1994)는 경험적 연구를 통해 부수적 노동이나 단시간 노동이 전일제로 이행하는데 큰 도움을 주지 않는다고 밝히고 있다.

고용형태의 이동가능성을 통해 비정규직의 성격을 파악하는 것은 매우 중요하다. 그러나 본 연구에서는 비정규직의 함정형과 가교형의 성격을 파악하는 것이 주목적이 아니라 이러한 논의를 배경으로 비정규직에서 정규직으로 탈출하는 결정요인이 무엇인가를 파악하고자 하는 것이다. 이중 노동시장론에서 가설로 삼는 것은 1차노동시장과 2차노동시장 사이에 노동이동이 전혀 없다는 것이 아니다. 인적자본이론 하에서도 노동이동은 제약될 수 있으며, 또 이중노동시장론 하에서도 부문간 이동이 완전히 배제되는 것은 아니다. 문제는 1차노동시장의 직무를 수행하는 데 충분한 자격을 갖추고 1차직무를 얻기 원하는 노동자들이 이동에 어떤 제약을 받는가 하는 점이다(남춘호, 1995). 따라서 노동시장에서 비정규직이 가교형이든 함정형이든 비정규직에서 정규직으로 이동은 언제나 존재하게 되며, 이에 입각하여 본 연구는 비정규직 탈출의 결정요인을 밝힘으로써 이후 비정규직 문제의 해결책을 제시하고자 한다.

## 2. 비정규직에서 정규직으로의 탈출에 관한 선행연구

비정규직에 머무를 기간에 따른 비정규직에서 정규직으로의 이동에 관한 선행 연구는 그리 많지 않은 편이다. 그러나 관련된 연구로는 미취업 기간에 따른 취업상태로의 탈출에 관한 연구 혹은 비정규직 지속기간을 고려하지 않은 채 정규직으로 이행 여부만을 가지고 파악한 연구, 각 개인들을 장기 추적하여 정규직으로 이동하는 사람을 파악한 연구들이 있다. 본 연구에 적절히 들어맞는 선행연구가 많지 않기 때문에 앞에서 제시한 관련 연구들과 함께 살펴보도록 하겠다.

### 가. 비정규직 유출률, 회귀율, 유지율

비정규직에서 정규직으로의 이동은 크게 비정규직 유출률, 회귀율, 유지율을 통해 파악할 수 있다.

먼저, 비정규직의 정규직으로 유출률을 살펴보면, 김태홍·김종숙(2002)은 제4차 취업실태조사의 취업력(work history) 자료를 이용하여 15세 때에 비정규직으로 취업한 이후부터 만 35세가 되는 시점까지의 여성 노동자들을 분석하였다.<sup>3)</sup> 분석결과 비정규직 취업기간이 18년 경과한 이후에 9.2%만이 정규직으로 탈출하고, 5년 이내에 5%는 정규직으로 탈출, 25%는 미취업상태로 탈출, 50%는 35세가 될 때까지 비정규 취업상태로 남아있는 것으로 나타났다.

장지연·양수경(2007)은 한국노동패널 자료를 통해 비정규직과 정규직의 이동의 단절성을 경험적으로 분석하고 있다. 노동시장의 지위 이동의 유형을 분류한 결과 정규직·비정규직·자영업 간에 이동이 없이 한 가지 직위에 지속적으로 머무르는 비율이 74%에 달하며 특히 비정규직에서 정규직으로 이동한 경우는 7%에 이른다. 이를 통해 우리나라 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장의 분절성을 밝히고 있으며, 비정규직 노동자가 정규직으로 진입하기는 어렵다는 해석을 내리고 있다.

이효수(2002)는 이행확률을 통해 탈출률<sup>4)</sup>을 계산하였는데 비정규직에서 정규직으로의 탈출률은 2%에도 미치지 못하는 수치를 보이고 있다. 이것은 노동시장의 단층구조로 인하여 정규직 노동시장의 진입장벽이 높기 때문이다(이효수, 1991; 2002). 또한 비정규직 탈출자의 66%가 1년 이내에, 81%가 2년 이내에, 86.3%가 31개월 이내에 비정규직 노동시장으로 회귀하고 있다는 것이다. 더욱 비정규직 노동자들 가운데서 정규직으로 탈출하여 12개월까지 정규직 노동시장에서 성공적으로 정착할 확률은 0.89%이며, 31개월까지 정착에 성공할 확률은 0.53%에 불과하다. 비정규직 노동시장에서 정규직 노동시장으로의 탈출 성공률이 낮은 것은 앞서 지적한 진입장벽 때문에 정규직 노동

3) 김태홍·김종숙(2002)의 분석에서 취업상태를 크게 3가지로 나누고 있는데 상대적으로 고용이 안정적이고 소득 및 임금수준이 적정 수준인 상용고, 고용주, 자영업자를 정규직, 고용이 불안정적이고 소득 및 임금수준이 낮은 임시 일용고, 무급가족종사자를 비정규직, 실업 및 비경제활동상태를 미취업상태라고 분류하고 있다.

4) 탈출률은  $t-1$ 에서  $t$ 사이의 신규탈출자수를  $t-1$ 시점의 비정규직 노동자수로 나눈 값이다. 이것은 동일한 개인의 고용상태 변화에 따른 탈출률이 아니라는 점을 염두해 두어야 한다.

시장으로의 진입이 어렵고 진입에 성공한 경우에도 대부분 임금 및 근로조건이 열악한 하향취업으로 정규직에 안정적으로 정착하지 못하기 때문인 것으로 보인다(이효수, 2002).

비정규직의 회귀율에 관해서는 남재량·김태기(2002) 또한 장기추적을 통해 비정규직 노동자들의 복귀율을 살펴보고 있다. 비정규직 노동자들은 3개월 이내에 41.6%로의 복귀율을 보이고 있으며, 2년이 안되어 비정규직을 탈출한 노동자들의 80% 이상이 다시 비정규직으로 되돌아온다고 밝히고 있다. 또한 류기철(2001)도 비정규직 일자리를 퇴직한 후 다시 비정규직 일자리에 취업할 확률은 47.1%로 이는 정규직으로부터 퇴직한 근로자가 비정규직 일자리에 취업할 확률에 비해 4배 가까이, 자영직으로부터 퇴직한 근로자가 비정규직 일자리에 취업할 확률에 비해 3배 이상 높은 수준이라고 보여준다.

마지막으로 금재호(2000)는 비정규직이 함정으로 작용함을 나타내는 지표로써 비정규직 유지율을 분석하고 있다. 그 결과 2년 동안 비정규직을 유지할 확률은 77.1%이며, 5년 동안 비정규직을 유지할 확률은 68%였다. 즉, 달리 말하면 2년 안에 비정규직에서 정규직이나 자영업자로 이동할 가능성은 23%라는 사실을 알 수 있다. 좀 더 나아가 근로자 특성별 유지율의 차이를 살펴본 결과 고연령, 저학력, 비정규직 이전 취업기간이 길수록, 비숙련 직종에 종사할수록 비정규직 유지율은 높아져 비정규직이 취약계층 근로자들에게 함정일 위험성이 높다고 보여 진다.

이상 선행연구를 종합해보면 비정규직 노동자들의 정규직으로 이행확률은 매우 낮게 나타나며 그나마 정규직으로 이행했다 하더라도 다시 비정규직으로 되돌아오는 가능성이 높다고 확인된다. 즉, 우리나라 노동시장에서 비정규직에 한번 종사하면 지속적으로 비정규직을 유지할 확률이 높으며, 비정규직에 한번 종사한 사람은 다시 비정규직에 종사할 가능성이 높아 비정규직 노동시장과 정규직 노동시장이 분단되어 있다고 볼 수 있다.

#### 나. 비정규직에서 정규직으로 탈출에 영향을 미치는 요인

비정규직에서 정규직으로 탈출은 비정규직 노동시장과 정규직 노동시장이 분단되어 있는 현실에 비추어볼 때 어려운 것으로 판단된다. 그럼에도 불구하고 비정규직에서 정규직으로 이동은 소수라도 경험하고 있으며, 때문에 비정규직의 탈출 결정요인을 파악하는 것은 추후 비정규 문제 해결에 도움을 줄 수 있을 것이다. 따라서 비정규직에서 정규직으로 탈출을 결정하는 요인이 무엇인지 파악하도록 하겠다.

우선 앞에서 언급한 바와 같이 비정규직의 근로기간을 고려한 비정규직에서 정규직으로의 탈출에 관한 연구는 미비한 실정이다. 따라서 우회적으로 미취업 탈출에 관한 선행연구들을 살펴보도록 하겠다. 미취업 탈출에 관한 연구는 미취업에서 비정규직으로 탈출, 정규직으로의 탈출에 관해 초점이 맞추어져 있기 때문에 본 연구의 분석 내용과 일치되지는 않지만 탈출의 종착점이 같아서 이를 통해 비정규직 탈출을 간접적으로 살펴보아도 무리가 없을 것이라 본다. 또한 비정규직 종사자들은 미취업을 반복적으로 경험하고 다시 노동시장으로 진입하는 경로를 지니기 때문에 미취업에 관한 선행연구가 본 연구 해석에 도움이 될 것이라는 판단을 하여 이를 살펴보고자 한다.

먼저 미취업에서 취업으로 탈출하는 연구를 살펴보면, 김민경(2003)은 한국노동패널 직업력 자료를 통해 다출구 위험모형(competing risk model)을 이용하여 미취업 상태에서 정규직 또는 비정규직으로 이행하는데 영향을 미치는 요인에 대해 살펴보고 있다. 연구 결과 여성은 정규직으로 탈출할 가능성이 낮고 비정규직으로 탈출할 가능성은 높으며, 이전 직장에서 고용형태가 비정규직인 경우 정규직으로 탈출에 부의 효과를 미치며 비정규직으로의 탈출에는 양의 효과를 보이고 있다. 연령의 경우 15-29세는 정규직으로 탈출할 확률이 높으며 50세 이상은 상대적으로 낮게 나타났고, 학력이 높을수록 정규직으로 탈출확률이 높으며, 비정규직으로 탈출확률은 낮게 나타났다. 미혼에 비해 기혼이 정규직으로 탈출할 확률은 부의 효과를 미치고 가구주일수록 정규직으로 탈출할 확률에 양의 효과, 비정규직으로 탈출할 확률에는 부의 효과를 미치는 것으로 나타났다.

류기철(2001)은 정규직, 비정규직, 자영업으로 재취업을 결정하는 영향 요인이 무엇인지 각각 분석하고 있다. 그에 따르면 우리나라 남성 근로자의 경우 이전 직장이 비정규직이었던 근로자가 정규직에 비해 정규직이나 자영업으로 재취업확률은 낮는데 비해 비정규직으로 재취업할 확률은 높게 나타나고 있으며, 연령별 재취업 가능성은 세 유형 모두 역U자의 형태<sup>5)</sup>를 가지는 것으로 나타나며, 연령이 높아질수록 정규직보다는 비정규직으로 그리고 비정규직보다는 자영업에 취업할 가능성이 높아진다고 밝히고 있다. 이는 우리나라 노동시장이 정규직의 경우 중도채용이 잘 이루어지지 않고 있다는 현실을 반영하는 결과로 보여진다. 또한 중졸 이하 근로자에 비해 고졸 근로자는 비정규직의 취업 가능성이 높고 대졸 근로자는 낮게 나타났으며, 건설업에 종사한 근로자일수록 비정규직으로 재취업 가능성이 높고, 전문직에 종사한 근로자일수록 정규직으로 재취업 가능성이 높게 나타났다. 이는 우리나라 노동시장에서 건설업부분에 임시·일용직 근로자가 많은 부분 차지한다는 사실을 증명해주고 있다.

다음으로 비정규직에서 정규직으로의 탈출에 관한 연구를 살펴보면, 금재호(2000)는 2년 내에 비정규직 탈출 여부를 종속변수로 한 로짓(logit) 모형으로 비정규직 탈출 결정 요인을 살펴본 결과 남성이 여성에 비해 탈출할 가능성이 높으며<sup>6)</sup>, 학력이 높을수록, 연령이 낮을수록 탈출 확률은 높게 나타났다. 또한 비정규직으로 취업한 기간이 장기간일수록 비정규직 탈출 가능성은 낮아지며, 산업별로 여타 서비스업에 비해 광공업은 탈출률이 높고, 건설업은 낮게 나타났다.

권혜자(2006)도 노동패널 5차년도와 8차년도 자료를 이용하여 다항로짓모형(multinomial logit model)으로 고용형태간 노동이동의 결정요인을 분석하고 있다. 비정규직을 유지하는 집단에 대한 비정규직의 정규직 전환 결정요인은 연령이 낮을수록 학력도 대졸이상일수록 정규직 전환가능성이 높게 나타났으며, 제조업 종사자일수록 다른 산업에 비해 정규직 전환 가능성이 높게 나타났다.

앞의 연구자들은 연구방법론에 있어서 비정규직에 머무는 기간(duration)에 따른 비정규직에서 정규직으로 이동을 반영하지 못하는 한계를 지니고 있는데 반해 김태홍·김종숙(2002)은 콕스비

5) 금재호(2000)의 비정규직 유지확률의 의태분석 결과에서도 연령대별 유지율이 40~45세에 정점을 이루는 역U자 형태를 보이고 있다.

6) 이는 5년 유지율의 추정 결과이며, 2년 유지율의 추정에서는 p 값이 0.157로 10% 수준에서도 통계적으로 유의미하지 못했다. 근로자 특성별 유지율에서도 2년 비정규직 유지율에서는 남성이 여성보다 높게 나타나 남녀간 비정규직 유지율의 격차는 제한적인 것이라고 해석하고 있다.

례적해자드모형(Cox Proportation Hazard Model)을 사용하여 여성만을 대상으로 비정규직에서 정규직으로 탈출하는 영향 요인을 추정하고 있다. 추정결과 무급종사자에 비해 임시·일고가 탈출 확률이 높고, 학업과 취업을 병행한 사람에 비해 학업을 졸업하고 취업한 사람이 탈출확률이 높으며, 졸업이후 비정규직 일자리를 구하기까지의 구직기간이 짧은 사람이 탈출확률이 높다. 또한 사범·예술·체육계열 전공자에 비해 인문·사회·경상계열의 대졸자가 탈출확률이 높은 것으로 나타났다. 그러나 학력이 낮은 집단일수록 정규직으로 탈출할 확률이 높은 것으로 나타나 상식적인 결과는 아니지만 이는 다른 통제 요인에 의한 결과일 것으로 예상된다.<sup>7)</sup>

앞의 논의를 종합해 보면 비정규직 탈출에 영향을 미치는 요인 중 개인적 특성으로는 남성일수록, 학력이 높을수록, 연령이 낮을수록, 가구주일수록 정규직으로 이동할 가능성이 높게 나타났다. 또한 일자리 특성으로는 이전 종사상 지위가 비정규직인 경우, 비정규직으로 취업한 기간이 장기간일 경우 정규직으로 이동할 가능성이 낮게 나타났다. 산업별로는 광공업이 정규직으로 이동할 가능성이 높은 반면 건설업은 비정규직에 머무를 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 직업별로는 전문직이 정규직으로 이동할 가능성이 높게 나타났다.

#### 4. 가설 설정

선행연구를 통해 비정규직에서 정규직으로 탈출에 관한 가설을 정리해보자. 대체적으로 비정규직에서 정규직으로 탈출확률은 낮게 나타나고, 탈출하는데 까지 걸리는 기간도 길게 나타나고 있다. 그러나 선행연구에서는 비정규직에서 정규직으로 탈출할 때까지의 기간(duration)을 간과하고 있다. 물론 김태홍·김중숙의 연구에서는 이러한 한계를 반영하고 있지만 여성만을 대상으로 분석하고 있어 비정규직의 전반적인 상황을 알 수 없다. 따라서 비정규직에 머무르는 기간을 고려한 비정규직 탈출 위험률(hazard rate)을 통해 기간에 따라 비정규직에서 정규직으로 탈출이 얼마나 일어나는지 파악하는 것은 필요하다. 물론 비정규 노동에서 정규직으로 탈출하는 것 자체도 중요하지만 탈출하는데 까지 걸리는 기간이 얼마나 되느냐는 비정규 노동자들의 삶의 질을 결정하는 중요한 요인이 되기 때문이다.

한준·장지연(2000)은 비정규 노동을 세 유형으로 분류하였는데 첫 번째는 정규직에서 이탈한 뒤 대안으로써 비정규직에 머물러 있는 집단이고, 두 번째는 비정규직이 이들의 주된 경력 상의 지위이고 노동경력 초반부터 끝까지 비정규직 집단이다. 첫 번째 집단과 두 번째 집단을 비교할 때 첫 번째 집단은 비정규직에서 정규직으로 탈출할 확률이 높고 그 기간도 짧을 것이다. 이는 비정규직 내부에 이질성(heterogeneity)이 존재하여 비정규직에서 정규직으로 빠져나갈 사람들과 빠져나가지 못하는 사람들은 이미 정해져 있다고 보기 때문이다. 또한 비정규 노동에 머무르는 기간이 길어질수록 부적기간의존효과(negative duration dependence)가 나타나 비정규 노동 자체로 인해 탈출확률은 감소할 수 있다. 따라서 비정규직에 머무르는 기간이 길어질수록 비정규직 탈출 확률(hazard rate)은 낮게 나타날 것이다.

7) Kaplan-meier 분석에서는 고졸여성에 비해 대졸여성들이 정규직 탈출 확률이 높게 나왔다.

비정규직의 정규직 탈출 결정요인에 관한 연구는 사실상 아직 체계적인 이론이 성립되어 있지 않다. 또한 이에 대한 선행연구가 많지 않기 때문에 비정규직의 정규직 탈출 결정요인에 대한 명확한 합의점도 없다. 따라서 이러한 이론적 한계를 극복하고 이론적 틀을 성립해나가는 초석이 되고자 비정규직 탈출 결정요인을 인구학적 속성과 일자리 속성으로 크게 나누어 살펴보고 있다. 구체적으로 살펴보면 먼저 인구학적 속성으로 가장 큰 영향을 미치는 것은 성별이다. 비정규직의 여성화는 심각한 수준으로 임금격차와 고용불평등을 낳고 있으며 성별직종분리 현상이 비정규직과 맞물려 비정규직 일자리 중 대부분을 여성들이 차지하고 있다. 또한 전통적으로 여성보다 남성이 노동시장에서 우위를 차지하고 있는 관행에 의해 여성에 비해 남성이 비정규직에서 정규직으로 빠져나갈 가능성이 높게 나타날 것이다

또한 연령에 따른 정규직 내부 노동시장의 구조를 살펴보면 한국의 내부노동시장에서는 중도채용이 잘 이루어지지 않는 경향이 있다. 물론 능력과 경력이 중시되는 경력직 이동이 점차 퍼져나가고 있지만 아직 한국노동시장의 전반적인 모습이라고 파악하기는 어렵다. 따라서 고연령층 일수록 정규직으로 이동할 가능성이 낮아질 것이다. 게다가 청년층의 경우는 인턴사원 제도가 부분적으로 이루어져 정규직으로 이동할 가능성이 가장 높게 나타나는 연령층이라고 볼 수 있다. 따라서 청년층은 다른 연령층에 비해 정규직으로 이동할 가능성이 높게 나타날 것이다.

다음으로 학력에 따른 영향을 살펴볼 필요가 있다. 인적자본론에 의하면 높은 임금은 노동자의 숙련과 기능에 의해 결정된다. 따라서 높은 숙련과 기능을 가진 노동자들은 높은 임금과 안정적인 고용을 보장하는 내부노동시장으로 편입될 수 있는 가능성이 많다. 따라서 숙련과 기능 수준이 높은 고학력 노동자가 정규직으로 탈출할 가능성이 높게 나타날 것이다. 노동자의 숙련을 결정짓는 것은 학력 외에도 직업교육훈련이 존재한다. 사용주의 입장에서 기업내 특수기술을 습득하거나 안정적인 일자리로의 이동을 위한 개인의 인적자본을 높이는 차원에서 직업교육훈련을 받은 사람은 정규직으로 이동할 가능성이 높게 나타날 것이다. 자격증을 보유한 사람과 보유하지 않은 사람 또한 이러한 맥락에서 설명할 수 있다.

또한 노동시장의 종사상지위변동과 관련하여 최근 많이 사용하는 개념은 노동유연성이다. 고용주들은 시장상황에 대한 노동자들의 대응능력을 높이기 위하여 배치전환 · 직무순환 · 다기능화 · 부서이동방식 등 ‘기능적 유연성’을 활용하고, 때로는 취업자 규모를 축소하거나, 임시 · 일시직, 파견 · 호출직 등 다양한 고용방식을 선택하는 ‘수량적 유연성’을 활용한다(이성균, 2001). 앳킨슨(Atkinson, 1985)에 의하면 기업이 노동유연성을 활용할 때 핵심-주변부 이론에 따라 핵심 내부 노동시장에는 기능적 유연성을 주변적 노동시장에는 수량적 유연성을 활용한다는 것이다. 또한 레지니(Regini, 2000)도 기업내 고용구조는 전문직과 기술직 등 고숙련 종사자와 단순 조립노동력 등 저숙련 종사자로 분절화되며, 핵심 직무종사자에게는 숙련향성을 위하여 기능적 유연성이, 주변부 저숙련 노동력에게는 수량적 유연성이 강조된다고 설명한다. 산업구조변화가설에 따르면 한국 노동시장 구조는 제조업에서 서비스업으로 이행함에 따라 상당히 변화되고 있다. 고숙련을 요하는 핵심인력의 경우 정규근로로 고용될 것이며 저숙련으로 대표되는 주변 인력의 경우는 비정규근로로 고용하려는 성향이 강할 것이다(안주엽, 2001). 따라서 내부고용관행이 강한 제조업의 경우 비

정규직에서 탈출할 가능성이 높아지며, 일용직에서 가장 큰 비중을 차지하는 건설업의 경우 비정규직에 머물러 있을 가능성이 높다. 또한 직종에서도 전문직과 사무직은 서비스직과 단순노무직에 비해 상용직 비중이 많이 나타나는 직종이다. 전문직과 사무직은 고숙련의 높은 인적자원을 가진 핵심인력을 가진 층이 많이 포함되어 있어 이 직종에 속해 있는 노동자들은 정규직으로 이동할 가능성이 높게 나타날 것이다.

그 밖에 비정규직에서 정규직으로 탈출하는 요인으로는 탈출하기 직전의 일자리가 어떤 상황이냐에 따라 달라질 것으로 보인다. 직무탐색이론에 따르면 실업자는 불확실한 상황에서 본인의 생애소득의 현재가치를 극대화하도록 직무를 탐색하는 경향을 가진다. 이는 실업자뿐만 아니라 재직 중에 있는 노동자들도 직무탐색을 한다는 점에서 확대하여 적용할 수 있다. 즉 현재의 일자리의 조건이 만족스럽지 않은 노동자가 좀 더 나은 일자리를 얻기 위한 동기가 클 것이라고 예상할 수 있다. 현재의 일자리 조건을 측정할 수 있는 객관적인 지표는 임금과 직무만족도이다. 따라서 현재의 직장에서 낮은 임금수준에 불만을 가진 노동자는 생애소득을 극대화하기 위해 직장을 탐색하기 때문에 비정규직 노동자들 중에서 임금수준이 낮은 사람들이 좀 더 나은 현실을 추구하고자 정규직으로 이동하려는 의지가 강해질 것이라고 파악된다. 다시 말하자면 임금수준이 낮은 사람들이 비정규직을 탈출할 가능성이 높게 나타날 것이다. 또한 같은 맥락에서 비정규직 일자리에 대한 직무만족도가 떨어지는 노동자는 직무만족도가 높은 노동자에 비해 좀 더 나은 일자리를 찾으려는 동기가 부여될 것이다. 따라서 직무만족도가 낮은 노동자가 정규직으로 이동하려는 특성을 지닐 것이다.

다시 정리해보면, 앞으로 이론적 한계와 방법론적 한계를 극복하고자 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

연구가설 1. 비정규직 근로 기간이 길수록 비정규직 탈출 위험률(hazard rate)은 낮게 나타날 것이다.

연구가설 2. 인구학적 특성에 따라 비정규직 탈출 위험률(hazard rate)에 차이가 나타날 것이다.

- 2.1 여성보다 남성이 비정규직 탈출 위험률이 높게 나타날 것이다.
- 2.2 청년층의 경우 비정규직 탈출 위험률이 높게 나타날 것이다.
- 2.3 학력이 높을수록 비정규직 탈출 위험률이 높게 나타날 것이다.

연구가설 3. 일자리 특성에 따라 비정규직 탈출 위험률(hazard rate)에 차이가 나타날 것이다.

- 3.1 제조업에 비해 건설업이 비정규직 탈출 위험률이 낮게 나타날 것이다.
- 3.2 생산직에 비해 서비스판매직이 비정규직 탈출 위험률이 낮게 나타날 것이다.
- 3.3 현재 일자리에 대한 직무만족도와 임금이 낮을수록 비정규직 탈출 위험률이 높게 나타날 것이다.



### III. 연구자료 및 연구방법

#### 1. 자료 및 구성

본 연구는 『한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study:이하 KLIPS)』 자료를 사용한다. KLIPS는 노동관련 패널조사로 횡단면 자료와 시계열 자료의 장점을 모두 가지고 있어 본 연구의 목적에 부합된다. KLIPS는 개인 및 가구의 경제활동자료와 소득 자료를 포함하고 있을 뿐만 아니라 개인 및 가구원의 일반적 특성과 고용상태에 대한 상세한 정보를 포함하고 있는 전국 규모의 종단적 자료라는 장점을 가지고 있어 본 연구에 적합한 자료이다.

본 연구는 전체적으로 비정규직의 이동을 파악하고자 우선 2차년도(1999)에서 9차년도(2006)의 개인자료를 취합(Merge)하는 작업을 수행하였다.<sup>8)</sup> 그리고 각 년도별 상태(State)변수를 만들기 위해 각 년도의 고용상태 변수를 정규직과 비정규직, 비임금근로(자영업), 미취업<sup>9)</sup>이라는 4가지 상태로 정의하였다. 마지막으로 본 연구의 대상은 2차년도(1999)년에 비정규직에 종사했던 사람이 관찰 종료시점까지 언제 정규직으로 이동하는가를 살펴보고 있어 1999년에 비정규직 종사자만을 추출하였다. 또한 1999년에는 연구대상인 비정규직 종사자였으나 2000년에 누락되었다가 2001년에 다시 응답한 사례의 경우는 분석에 이용하지 않았다. 그러나 1999년에서 2001년까지는 응답하였으나 2002년에는 응답하지 않고 2003년에 다시 응답한 사례의 경우 2001년까지의 자료만 분석에 활용하였다. 따라서 1999년에 비정규 노동자는 1034명으로, 2000년도에 응답하지 않은 사례를 제거하면 총 893개이다. 종속변수와 독립변수에 존재하는 결측치를 제거하여 최종적으로 870개의 사례가 본 분석에 이용된다.

#### 2. 연구방법

생존 분석(survival analysis)은 어떤 사건(예를 들면, 사망, 질병)이 발생할 때까지의 시간에 대한 자료를 연구하는 통계적인 방법을 말한다. 즉, 생존시간과 관련한 자료를 분석하는 통계적 기법이라는 의미에서 생존분석이라는 말이 나오게 되었다. 생존분석은 범죄학 연구와 의학 분야에서 널리 쓰이고, 사회학에서는 주로 직업이동, 승진, 해고, 은퇴와 같은 노동자의 경력에 관한 연구에 사용된다(Allison, 1984).

생존분석을 할 때 중요한 것은 생존기간 측정 및 절단 자료처리이다. 이는 생존분석 시 가장 주

8) 1차(1998년)자료를 사용하지 않은 이유는 경제위기의 직간접적인 영향으로 한국 노동시장이 특수적 상황에 처해있었기 때문에 본 연구에 편의를 발생할 수 있다는 점과 1차 조사가 첫 조사시점이라 9차년도까지 체계적으로 일치하는 변수들이 많지 않다는 점에서 제외하였다.

9) 본 연구에서는 편의상 비경제활동상태와 실업상태를 묶어 미취업으로 정의한다.

의를 기울여야 하는 부분인 동시에 생존분석의 강점이라고 볼 수 있다.

생존분석의 장점은 첫째, 사건(event)이 발생할 때까지 걸린 기간(duration)을 반영할 수 있다는 점이다. 본 연구는 비정규직 탈출 결정 요인을 파악하는데 목적을 두고 있어 비정규직에서 정규직으로 탈출하는데 까지 걸린 기간(duration)이 분석에 중요한 요소라고 볼 수 있다. 그러나 선행 연구들은 비정규직이 각 상태별로 이동하는데 까지 걸린 기간을 측정하지 않고 단편적으로 마지막 단계에서의 고용상태만을 통해 비정규직의 이동을 분석하고 있다. 예를 들어 비정규직의 탈출(hazard rate)에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 연구 자료의 마지막 시점에서 정규직으로 탈출 여부를 파악하여 로지스틱 회귀모형(Logistic Regression: 이하 로짓)으로 분석이 가능하다. 그러나 로짓 모형에서는 비정규직에서 정규직으로 탈출한 사람들이 걸린 기간의 차이를 반영하지 못하는 한계를 가진다. 즉, 비정규직에서 정규직으로 탈출하는데 A라는 사람은 2년 걸리고, B라는 사람은 7년이 걸렸다 가정할 때, 이 두 사람의 상태는 정규직으로 동일하지만 분명 정규직으로 이행하는 기인은 다를 것이다. 로짓 분석에서는 이 두 사람을 동일집단으로 처리하지만 생존분석에서는 걸린 시간에 따른 상태가 종속변수이기 때문에 그 기간을 반영한다는 점에서 큰 차이를 보인다.

둘째, 불확실한 자료의 절단처리가 가능하다는 점이다. 생존분석에서 절단된 자료는 크게 우측절단(right censored)자료와 좌측절단(left censored) 자료로 구분할 수 있다. 우측절단 자료는 연구자의 관찰이 시작된 후 일정기간 이후 더 이상 관찰되지 않는 자료를 의미한다. 그리고 좌측절단 자료는 연구자의 관찰이 시작되기 이전에 관찰대상의 자료가 절단된 자료를 의미한다. 오늘날 이루어지는 대부분의 사회과학 연구는 우측절단 자료를 사용하고 있다고 봐도 무방할 것이다. 일반적으로 우측절단 자료가 발생하는 주된 이유는 사례가 추적이 안 되는 경우(loss to follow up), 자발적 포기(drop out), 연구 종료(termination of the study), 연구와 관련 없는 이유로 이탈(death from unrelated cause)인 경우이다. 이와 같은 이유를 갖는 사례가 존재할 경우 연구자는 반드시 'event'가 아닌 'censored'로 코딩해야 한다(송경일 · 안재익, 2004). 예를 들어 비정규직의 탈출 요인을 분석할 때, 로짓분석의 경우는 본 연구의 자료의 마지막 관찰시점인 9차년도 까지 비정규직에 종사하는 사람을 영원히 비정규직에 종사할 것으로 단정 짓는 오류를 낳을 수 있다. 사실상 연구 관찰 시점이 끝나는 9차년도 까지 비정규직을 지속할 뿐이지 그 이후에도 비정규직에 계속 종사할 것일지는 확실하지 않다. 생존분석에서는 이러한 불확실한 자료를 우측절단으로 처리하여 그 문제를 해결해준다.

따라서 비정규직의 탈출 결정요인을 파악하는데 있어 생존분석이 가장 적합한 방법이라고 판단된다. 본 연구에서는 생존분석의 여러 방법 중에서 생명표(life table)분석과 콕스 비례위험 회귀모형(Cox Proportional Hazards Regression)을 사용한다.

#### 가. 생명표법 (life table method)

생명표 분석은 주어진 생존기간(survival time)에 대한 자료를 몇 개의 구간으로 나눈 다음 각 구간에서의 관찰된 사망자(event)로부터 구간 사망확률과 구간생존확률을 구하고 이로부터 일정

기간까지의 구간 생존확률의 누적치인 누적생존확률을 구하여 계산하는 방법이다. 생명표법은 관찰치의 개수가 큰 경우와 연구 기간의 설정이 명확할 때 사용하면 좋은 방법이다. 본 연구가 생명표법을 사용한 이유는 분석 자료의 관찰치의 개수가 885개 사례로 비교적 많은 편에 해당하기 때문이다.<sup>10)</sup>

생명표 분석은 비연속적인 시간 단위로 측정된 사례(case)들의 사건(event)과 절단(censored)은 구간의 중간에서 발생하였다고 가정하고 있기 때문에 생명표 분석에서 hazard function은 각 구간의 중앙점(midpoint)에 위치하고 있다.<sup>11)</sup> 이때 생명표 분석에서 관찰의 초점이 되는 hazard rate(비정규직을 벗어나지 못한 시간을 고려한 비정규직 탈출 확률)는 다음과 같다(Alison, 1995).

$$h(t_m) = \frac{d_i}{b_i \left( n_i - \frac{w_i}{2} - \frac{d_i}{2} \right)}$$

$t_m$  = 설정한 구간에서의 midpoint

$d_i$  = event 수

$b_i$  = 구간(interval)길이

$n_i$  = 구간(interval) 시작시 위험(risk)에 노출된 사람의 수

$w_i$  = 구간(interval)내에서 censored 수

또한 본 연구에서는 비정규직을 탈출하는 사람과 계속 지속하는 사람의 특성에 따라 나타나는 비정규직 지속 기간이 통계적으로 유의한지를 검정하기 위해 Wilcoxon( $x_w^2$ ) 검정기법을 사용하고 자 한다. Wilcoxon 검정기법은 두 개 이상의 비교 집단 간 비정규직 지속 기간 곡선이 통계적으로 유의한 차이인지를 검정하는 기법이다.

#### 나. 콕스 비례위험 회귀모형(Cox Proportional Hazards Regression)

본 연구의 궁극적인 목적은 비정규직 탈출에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 파악하는 것이다. 이를 위해 콕스 비례위험 회귀모형(Cox Proportional Hazards Regression; 이하 콕스회귀분석)을

10) 생존분석에서 생존률을 계산하는 방법은 생명표 분석(Life table method)와 Kaplan-Meier method가 있다. Life table 분석방법은 분석하고자 하는 자료가 클 경우와 연구기간의 설정이 명확하고, 연구기간이 비교적 짧을 때 사용하고 Kaplan-Meier 분석 방법은 자료의 크기가 작을 경우에 주로 사용된다. Life table 분석과 Kaplan-Meier 분석방법의 차이점은 각 기간을 나누는데 있어 발생한다. Life table 분석방법은 연구자가 설정한 임의의 기간에 따른 생존률을 계산하는데 반해 Kaplan-Meier 분석방법에서는 각 사건이 일어난 시점에서의 생존율을 구할 수 있다.

11) Kaplan-Meier method에서는 한 구간내에서 절단된 관찰값들의 수를 반으로 나누지 않고 구간 간의 간격은 사건(evnet) 발생 시점 자체에 의해 결정된다(Allison, 1995).

분석모형으로 사용하며, 기본 모형은 다음과 같다.

$$h_i(t) = \exp(B_i \times X_i) h_0(t)$$

$h_i(t)$ 는 예측변수(predictor)  $X_i$ 를 가진 case의 관찰시간  $t$ 에서의 위험함수(hazard function)를 말한다.  $h_0(t)$ 는 예측변수(predictor)를 하나도 가지지 않은 case의 관찰시간  $t$ 에서의 hazard(baseline hazard function)를 말하며  $B_i$ 는 예측변수  $X_i$ 의 회귀계수를 의미한다(송경일 · 안재익, 2006). 콕스 회귀분석의 기본적인 가정은 독립변수가 시간의 변화에 영향을 받지 않고 일정해야 하는 비례위험 가정(proportional hazard assumption)이다. 비례성 가정에 대한 판단은 그래프를 이용하는 것과 time-dependent 변수에 대한 검정통계량을 이용할 수 있다(송혜향 외, 2005).

본 연구의 분석에서 사용될 모형은 다음과 같다.

모형 1  $h_i(t) = h_0(t) * b_1$ 성별 +  $b_2$ 연령 +  $b_3$ 결혼상태 +  $b_4$ 교육 +  $b_5$ 산업 +  $b_6$ 직업 +  $b_7$ 승진가능성 +  $b_8$ 자격증보유여부 +  $b_9$ 직업만족도 +  $b_{10}$ 로그임금

모형 2  $h_i(t) = h_0(t) * b_1$ 성별 +  $b_2$ 연령 +  $b_3$ 결혼상태 +  $b_4$ 교육

모형 3  $h_i(t) = h_0(t) * b_1$ 성별 +  $b_2$ 연령 +  $b_3$ 결혼상태 +  $b_4$ 교육 +  $b_5$ 산업 +  $b_6$ 직업 +  $b_7$ 기업규모 +  $b_8$ 승진가능성 +  $b_9$ 자격증보유여부 +  $b_{10}$ 직업만족도 +  $b_{11}$ 로그임금

### 3. 주요변수 측정

이 절에서는 비정규직의 탈출에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 선정한 변수들의 측정방식에 대해 설명하고자 한다.

#### 가. 종속변수

##### 1) 비정규직의 통계적 개념

한국노동패널에서 종사상 지위에 따른 비정규직의 개념은 다음과 같다.

- 상용직 : ① 근로계약기간이 1년 이상인 근로자이거나 ② 정해진 계약 기간 없이 본인이 원하면 계속 일할 수 있는 경우
  - 임시직 : ① 근로계약기간이 1년 미만인 근로자이거나 ② 근로기간이 없더라도 1년 이내에 이 일이 끝날 것이라고 생각되는 경우
- (단, 한 직장에서 오래 일하였거나, 앞으로도 계속 일할 것으로 예상된다 하더라도 근로계약기간

이 1년 미만이면 임시직)

- 일용직 : ① 근로계약기간이 1개월 미만인 근로자이거나 ② 매일매일 고용되어 일당제 급여를 받고 일하거나 ③ 일정한 장소 없이 돌아다니면서 일한 대가를 받는 경우

한국노동패널의 종사상 지위 변수는 순수하게 고용계약기간으로만 분류하고 있어 비정규직 개념이 과소 추정되고 있다. 그러나 자료의 가용성한계로 인해 임시 일용직을 비정규직으로 정의하고자 한다.

## 2) 비정규직 탈출 위험률<sup>12)</sup>(hazard rate)

본 연구의 종속변수인 비정규직 탈출 위험률에서 ‘비정규직 탈출’이란 용어는 비정규직에서 정규직으로 이동으로 정의하고자 한다. 비정규직의 유출은 정규직, 자영업, 미취업 등으로 나누고 있으나 자영업이나 미취업으로 이행은 탈출이라기보다는 또 다른 종류의 함정에 가까운 속성을 지니고 있다. 탈출이 가지는 의미는 현재의 상태보다 좀 더 나은 상태로 빠져나간다는 것이기 때문에 비정규직의 탈출은 ‘정규직’으로 한정해서 보는 것이 적합하다.

따라서 2차(1999)년도에서 9차(2006)년도까지의 관찰시점에서 정규직으로 고용상태가 변화된 사람을 event(1)로 정의하고 변동이 없이 비정규직을 유지하는 사람은 censored(0)로 처리하였다. 여기에서 기간변수는 정규직으로 빠져나간 시점까지를 측정한 것으로 그 이후의 변동 사항은 반영하지 않았다. 예를 들어 2차(1999)년도 비정규직에 종사하던 사람이 5차(2002)년도에 정규직으로 빠져나갔다면 상태는 정규직으로 event가 일어난 것으로 처리되며, 탈출할 때까지 걸린 기간은 3년이 된다. 그러나 5차(2002)년도에 정규직에 종사하다가 7차(2004)년도에 다시 비정규직으로 회귀할지라도 본 연구에서는 이를 반영하지 않는다. 본 연구의 분석대상은 2차(1999)년도를 기점으로 비정규직 탈출이 한번 일어난 시점까지로 한정하고 있기 때문이다. 또한 기간변수의 측정 시 유념해야 할 것은 좌측절단의 문제인데 본 연구에서는 2차년도 비정규직 일자리의 취업년도를 물어보는 변수를 사용하여 좌측절단의 문제를 해결하였다.

## 나. 독립변수

콕스회귀분석에서 사용된 독립변수는 크게 인구학적 변수와 일자리 속성 변수로 나눌 수 있다. 인구학적 변수는 성별, 연령, 결혼상태, 학력이며, 일자리 속성 변수는 산업, 직업, 기업규모, 승진가능성, 자격증보유여부, 직업만족도, 임금이다.

---

12) hazard rate는 위험률 또는 재해율이라고 번역될 수 있으며 주로 죽음에 관한 연구로부터 시작되어 사망 위험률이라고 흔히 쓰였다. 그러나 본 연구에서 정규직으로 탈출은 부정적인 측면이 아니라 긍정적인 측면으로써 탈출 위험률이라고 쓰기에 문맥상 다소 모순되는 경향이 있다. 탈출 위험률은 정규직으로 탈출할 수 있는 가능성이 높다는 것을 의미하기 때문이다. 정확한 용어사용을 위해 ‘탈출 위험률’이란 용어를 주로 쓰되 자연스러운 문맥을 위해 ‘탈출 가능성’이란 용어를 적절히 혼합해서 사용했다.

본 연구에 모형에 투입될 예측 변수 중 일부 변수들이 시간에 따라 변화하는 변수들이 포함되어 있어 시간의존(Time-Dependent)변수들은 각 사례별 사건(event)이 발생한 전년도의 변수들을 사용하였다.

- 성별 : 성별은 가변수로 남자는 1, 여자는 0의 값을 부여하였다.
- 연령 : 연령은 만나이로 측정된 연속변수를 29세 이하, 30-54세, 55세 이상으로 범주화시켰고 기준변수를 30-54세 연령층으로 정의하였다.
- 결혼상태 : 결혼상태는 크게 미혼과 기혼으로 구분하였다. 미혼변수를 기준변수로 기혼을 1 미혼을 0으로 정의하였다.
- 학력 : 학력은 중학교졸업이하, 고등학교졸업, 대학교졸업으로 구분하고 중학교졸업이하를 기준변수로 가변수를 기준변수로 사용하였다.
- 산업 : 한국노동패널은 한국표준산업분류(2002)의 소분류를 기준으로 제공하고 있다. 본 연구는 중분류를 토대로 제조업, 농업·건설업, 개인서비스업, 사회서비스업으로 분류하였다. 기준 변수값은 제조업으로 설정하였다. 개인서비스업에는 도·소매·음식·숙박업/기타서비스업·가사서비스업이 해당되며, 사회서비스는 운수·창고·통신업/금융·보험업/부동산·임대·사업서비스업/교육서비스업/보건·사회복지사업/위생 및 유사서비스업·회원단체·오락·문화·운동관련 산업·국제 및 기타 외국기관을 포함한다. 전기·가스·수도는 개인서비스업과 사회서비스업 어느 곳에 분류하기가 애매하였으나 그 사례가 하나밖에 없어서 큰 영향력을 미치지 않는다는 판단 하에 임의대로 개인서비스업에 포함하였다.
- 직업 : 한국노동패널은 한국직업분류(2002)의 소분류를 기준으로 제공하고 있다. 본 연구는 직업을 크게 전문·사무직, 서비스 판매직, 생산직, 단순노무직으로 분류하고 있고 가변수를 만들 때 기준변수는 생산직으로 설정하였다. 구체적으로 전문·사무직은 입법공무원, 전문가, 준전문가, 사무 종사자를 포함하며, 서비스 판매직은 서비스종사자와 판매 종사자를 의미하고, 생산직은 기능원 및 관련 기능종사자와 장치, 기계조작 및 조립종사자 이다. 마지막으로 단순노무직에는 농업 및 어업숙련 종사자와 단순노무 종사자, 군인, 무직이 해당된다.
- 기업규모 : 기업규모는 기업에 종사하는 종업원 수로 10인 미만, 10-99인, 100인 이상으로 분류하였고 기준변수는 10인 미만이다.
- 승진가능성 : 승진가능성은 자신의 일자리에서 승진이 가능한지에 대해 묻고 있으며 가능한 경우를 1, 가능하지 않은 경우를 0으로 측정하였다.
- 자격증 보유여부 : 자격증을 보유하고 있으면 1, 없으면 0으로 측정하였다.
- 직업만족도 : 한국노동패널은 요인별 직무만족도에 대한 설문을 미네소타대학교의 직업심리연구소(Vocational Psychology Research) 미네소타만족지수((Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)와 Smith, Kendall & Hulin(1969)등이 개발한 직무기술지표(Job

Description Index: JDI) 등에 근거하여 이중 가장 사용되고 있는 항목들을 한국의 실정에 맞게 일부 수정하여 축약형(reduced form)으로 개발하였다(한국노동연구원, 2007). 직무만족도의 요인은 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근로환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생이다. 본 연구에서는 각 요인을 종합적으로 만들어 1점부터 5점까지 점수화시켰다. 점수가 높을수록 만족도가 높은 것으로 측정하였다.

- 임금 : 임금변수는 월평균임금으로 로그값을 취하였다.

<표 1> 모형에 투입된 주요 변수의 측정

구분		변수	측정
종속변수		비정규직 탈출 위험률 (hazard rate)	비정규직에 머무를 기간을 고려한 비정규직의 정규직 탈출 위험률 정규직 =1, 나머지=0
독립 변수	인구학적 변수	성별 연령 29세 이하 55세 이상 결혼상태 학력 고등학교 대학교	남자=1, 여자=0 기준변수 30-54세 29세이하=1, 나머지=0 55세이상=1, 나머지=0 기혼=1, 미혼=0 기준집단 중학교이하 고등학교=1, 나머지=0 대학교=1, 나머지=0
	일자리 속성 변수	산업 농업·건설업 개인서비스업 사회서비스업 직업 전문·사무직 서비스판매직 단순노무직 기업규모 10-99인 이하 100이상 승진가능성 자격증 보유 여부 직업만족도 로그 월평균임금	기준변수 제조업 건설업=1, 나머지=0 개인서비스업=1, 나머지=0 사회서비스업=1, 나머지=0 기준변수는 생산직 전문·사무직=1, 나머지=0 서비스판매직=1, 나머지=0 단순노무직=1, 나머지=0 기준변수 10인 미만 10-99인 이하=1, 나머지=0 100이상=1, 나머지=0 있다=1, 없다=0 있다=1, 없다=0 요인별 직업만족도 월평균 임금의 로그값

## IV. 분석결과

### 1. 비정규직의 전반적 이동 양태

비정규직에서 정규직으로 탈출에 관한 분석 전에 비정규직의 전반적인 이동의 양태를 파악하는 것은 필요하다. 이는 비정규직의 전체적인 이동 흐름을 파악할 수 있으며, 간접적으로 비정규직에서 정규직으로 이동의 개괄적인 현황을 알 수 있기 때문이다. <표-2>는 비정규직의 이동 양태를 알아보기 위해 비정규직의 유입과 유출을 중심으로 작성한 표이다. 먼저 비정규직의 유출경로를 살펴보면 비정규직에서 미취업으로의 유출률이 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 비정규직에서 미취업으로의 유출은 일정한 방향으로 감소의 추세는 보이지 않으나 전반적으로 볼 때 2000년에는 24.6%였는데 2006년에는 16.5%로 나타나 감소하고 있다고 보여 진다. 선행연구결과에 따르면 남재량·김태기(2000)와 이효수(2002)의 분석에서 비정규직에서 미취업으로의 유출률은 2000년까지 점차 증가하고 있는 추세였고 이후 2002년까지의 이동 패턴을 살펴보고 있는 유경준(2002)의 연구에서는 임시·일용직에서 실업으로의 유출은 계속 증가하다가 2000년 이후로 감소하는 경향을 지니고, 비경활로의 유출은 2002년에 감소하고 있었다. 본 연구도 미취업으로의 유출은 2000년 전후로 하여 증가하다가 2002년부터 감소하는 경향을 보이고 있어 선행연구결과와 일치한다. 두 번째로 비정규직의 유출률이 많은 상태는 정규직이다. 그러나 비정규직에서 정규직으로의 이동은 2000년에 11%였으나 2006년에는 8.6%로 점차 감소하고 있다. 또한 비정규직에서 자영업으로의 유출도 2000년에 4%에서 2006년에 2.4%로 점차 감소하는 경향을 보인다. 한편 비정규직의 유지율은 2000년에는 60.4%였으나, 2006년에 72.5%로 무려 12.1%나 증가하였다. 이는 비정규직 종사자들이 정규직, 자영업, 미취업의 다른 상태로 이동하기보다는 점차 비정규직에 머무르고 있는 가능성이 높아진다고 볼 수 있다.

다음으로 비정규직 유입률을 살펴보면 비정규직 유입률 또한 미취업에서 가장 높게 나타났다. 미취업에서 비정규직으로의 유입은 2000년에는 23.6%이고, 2006년에는 19.0%로 점차 감소하는 경향을 보이지만 비정규직과 가장 빈번한 이동을 경험하고 있는 상태임에는 분명하다. 두 번째로 비정규직으로 유입률이 높은 상태는 정규직이다. 정규직에서 비정규직으로의 유입은 2000년에는 5.5%였다가 2006년에 5.8%로 약간 증가하였다. 그러나 그 흐름이 일정하지 않아 뚜렷하게 증가하였다고 보기가 애매하다. 특히 2004년에 정규직에서 비정규직으로의 이동이 전체적인 흐름에서 벗어나 11.0%로 갑자기 증가하고 있다. 앞에서 살펴본 바와 같이 2004년에는 비정규직에서 정규직으로의 유출률도 다른 년도보다 높게 나왔다는 점에서 2004년의 시기에는 혼잡효과가 예상된다. 그러나 전체적인 흐름은 정규직에서 비정규직으로의 이동이 증가하고 있어 내부 노동시장의 축소와 외부 노동시장의 확대의 긴밀한 관계를 증명해 주고 있다.



<표-2> 비정규직을 중심으로 한 유출과 유입

(단위 : %)

			2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
비정 규직 유출 이행	비정규직⇒	정규	11.0	11.7	9.4	10.8	13.4	10.1	8.6
		비정규	60.4	63.8	69.7	68.1	65.5	68.9	72.5
		자영업	4.0	4.9	4.3	3.8	3.0	4.1	2.4
		미취업	24.6	19.5	16.6	17.2	18.2	16.9	16.5
비정 규직 유입 이행	정규직	⇨ 비정규직	5.5	5.7	5.1	6.5	11.0	6.4	5.8
	비정규		67.0	60.9	67.1	69.0	63.4	71.1	70.7
	자영업		3.9	3.3	5.1	4.3	3.4	3.0	4.5
	미취업		23.6	30.1	22.7	20.2	22.1	19.5	19.0

앞에서 비정규직의 유출과 유입을 통해 비정규직의 이동 양태를 살펴보았다면 <표-3>은 비정규직에서 이동한 사람들의 종사상 지위별 분포와 비정규직으로 유입된 사람들의 종사상 지위별 분포를 살펴볼 수 있다. 이는 비정규직의 유출과 유입에 어떤 사람들이 주로 분포되어 있는지를 밝혀낼 수 있다는 점에서 좀 더 심도 있는 논의를 할 수 있을 것이다.

먼저 비정규직 유출률은 지속적으로 감소하는 것을 볼 수 있다. 2000년에 34.2%였으나 2006년에는 26.1%로 8.1% 하락하였다. 그렇다면 비정규직 탈출자 중 가장 많은 비중을 차지하는 고용상태는 무엇인가? 분석결과 비정규직 유출자 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 미취업이다. 비정규직의 유출경로에서도 볼 수 있듯이 비정규직과 미취업의 이동은 활발히 이루어지는 편이다. 비정규직 근로자들은 고용이 불안하기 때문에 미취업상태로 빈번하게 이동했다가 다시 다른 고용상태로 이전하기 때문이다. 두 번째로 비중이 높은 종사상 지위는 정규직이다. 비정규직의 유출자 중 정규직이 차지하는 비중은 상당히 높은 편에 속하고 있으며 일정한 흐름은 보이지 않으나 2000년에 비해 2006년에 유출 비중이 증가하였다. 또한 비정규직 유출자 중 자영업의 비중도 일정한 흐름은 보이지 않지만 2000년에 비해 2006년에 8.7%로 감소하고 있다.

다음으로 비정규직의 유입률은 2000에서 2001년까지 증가하다가 2002년 이후로 계속 감소하는 흐름을 보이고 있다. 비정규직 유출률도 감소하고 있을 뿐 아니라 비정규직 유입률도 감소하고 있어 비정규직의 이동 경로가 점점 폐쇄적으로 단혀있다고 볼 수 있다. 비정규직의 유지율이 증가하는데 반해 유출률과 유입률은 감소하고 있어 비정규직에 한번 종사하게 되면 계속 머무르는 가능성이 점차 높아진다고 보여진다. 또한 여기서 주의 깊게 볼 점은 비정규직 유입자의 종사상 지위별 분포에서 정규직과 자영업은 증가하고 있는데 반해 미취업은 감소하고 있다는 점이다. 그러나 여전히 비정규직 유입자 중 미취업이 차지하는 비중은 50%를 훨씬 웃도는 비중으로 미취업에서 비정규직으로 넘어오는 근로자 군이 상당수 많은 것으로 볼 수 있다.

<표-3> 비정규직 유출률<sup>13)</sup>과 유입률<sup>14)</sup> 및 종사상 지위별 분포

(단위 : %)

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
비정규직 탈출자 종사상지위별 분포	정규직	27.7	32.4	28.3	33.9	38.7	32.4	31.3
	자영업	10.2	13.6	14.2	12.1	8.6	13.3	8.7
	미취업	62.1	54.0	54.7	54.0	52.7	54.2	60.0
유출률		34.2	31.1	27.7	29.1	32.1	28.9	26.1
비정규직 유입자 종사상지위별 분포	정규직	16.6	14.5	15.5	20.9	30.1	22.2	19.7
	자영업	11.7	8.5	15.5	14.0	9.4	10.3	15.5
	미취업	71.7	77.0	69.0	65.1	60.5	67.5	64.8
유입률		33.0	37.0	31.1	28.4	34.1	27.2	27.8

이상 이동 양태에 관한 분석결과를 정리해보면 크게 두 가지 사실에 주목할 필요가 있다. 첫째, 전반적으로 비정규 노동이 정규직으로 이행하기보다는 비정규직을 유지하는 경향이 강해지고 있다. 외환위기 전후로는 비정규직 문제가 갑자기 급증하기 시작한 단계로써 비정규직에 대한 수요와 공급에 대한 변동이 급격하였을 것이다. 그러나 비정규직 노동시장이 어느 정도 자리 잡기 시작하고 비정규직이 하나의 고용형태로써 뿌리를 내리고 있는 실정, 비정규직의 이동 현상은 점차 감소하고 비정규직에 계속 종사할 가능성이 높아지고 있는 것이다.

둘째, 비정규직의 가장 빈번한 이동통로는 미취업이며 비정규직이 미취업에서 정규직으로 이동하는데 중간단계의 역할보다는 비정규직에서 미취업, 그리고 다시 비정규직으로 이어지는 함정(trap)으로서 기능이 더욱 강하게 나타난다는 것이다. 따라서 비정규직은 한번 종사하게 되면 빠져나오기 힘든 막다른 일자리의 성격이 강하다고 보여 진다.

## 2. 비정규직 근로 기간에 따른 비정규직 탈출 위험률(생명표 분석)

비정규직 탈출 위험률이 비정규직 근로기간에 따라 어떻게 변화하는지를 알아보기 위해 생명표 분석을 하였다. <표-4>에 제시된 본 연구의 관심의 초점인 Hazard rate(비정규직에 머무를 기간을 고려한 비정규직 탈출위험률)를 보면 비정규직 근로기간이 5년일 때 비정규직에서 정규직으로 탈출 위험률은 6.3%이다. 비정규직 근로기간이 10년으로 늘어나면 정규직 탈출위험률은 4.3%로 감소하며 15년으로 늘어나면 2.8%로 더욱 줄어드는 것으로 나타났다.

전체적으로 비정규직 근로 기간에 따라 비정규직에서 정규직으로 탈출위험률은 점차적으로 감소하고 있음을 볼 수 있다. 특히 비정규직 근로기간이 10년이 되는 시점에서 비정규직 탈출 가능성은 급격하게 감소하는 것을 알 수 있다. 이는 비정규직에 탈출하는 사람은 단기간에 결정지어지고 그 나머지 사람들이 비정규직에 머무른다고 볼 수 있다. 이와 같은 해석은 부적기간의존효과

13) t-1시점에서 t시점 사이에 비정규직을 탈출한 수를 t-1시점에서 비정규직 노동자수로 나눈 값이다.

14) t-1시점에서 t시점 사이에 비정규직에 신규 유입된 수를 t시점에서 비정규직 노동자수로 나눈 값이다.

(negative duration dependence)와 이질성(heterogeneity)의 영향이 비정규직 탈출에서도 미치는 것을 전제하고 있다. 여기서 부적기간의존효과는 비정규직 근로 자체가 비정규직 탈출을 어렵게 한다는 것으로 비정규직 근로기간이 장기화됨에 따라 노동의욕 내지는 노동환경개선 의욕이 감소하여 비정규직을 벗어나려는 동기부여가 점차 약화된다는 것이다. 또한 이질성은 비정규직 노동자간의 이질성에 주목하는 것으로 장기 비정규직 노동자와 단기 비정규직 노동자는 여러 측면에서 다른 집단이라고 간주하는 것이다. 본 분석에서도 비정규직 노동자의 탈출위험률은 기간이 장기화됨에 따라 점차 감소하고 있는 추세를 보이고 있어 앞에서 언급된 효과들의 영향이 미치는 것으로 판단된다. 그러나 기간의존효과와 이질성 효과 중 어느 효과가 더 영향을 미치는지는 판단할 수 없고 이와 같은 효과가 절대적이라고 보기는 힘들어 해석에 주의를 요한다. <그림-3>는 비정규직 근로기간에 따른 비정규직 누적생존률을 보여주는 것으로 중위 생존기간은 22.17년으로 비정규직 노동자의 50%가 생존하고 있을 기간이 22년으로 굉장히 오랫동안 비정규직에 머무른다는 것을 알 수 있다. 즉, 비정규직 근로 기간이 22년이 지나서야, 비정규직 노동자 중 반절만이 탈출하고 있다는 것이다.

<표-4> 비정규직 근로 기간에 따른 비정규직에 머무를 가능성 및 비정규직 탈출 위험률(50년까지)

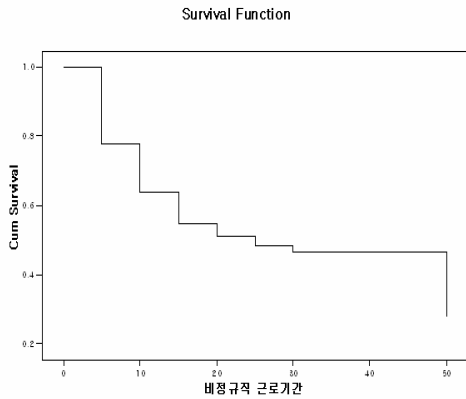
비정규직 근로 기간	비정규직에 머물러있을 가능성 (Cumul proprn surv at End)	비정규직에서 정규직으로 탈출 위험률 (Hazard rate)
5년	.7281	.0629
10년	.5882	.0425
15년	.5112	.0280
20년	.4792	.0129
25년	.4559	.0100
30년	.4233	.0148
35년	.4233	.0000
40년	.4233	.0000
45년	.4233	.0000
50+년	n.a	n.a

중위생존기간(median survival time)<sup>15)</sup> = 22.17

주 1) n.a : 관찰기간이 끝난 경우는 우측절단 된 사례이므로 누적생존율(Cumul proprn surv at End)과 Hazard rate은 의미가 없음.

15) median survival time은 비정규직 노동자가 50%가 생존(지속)하고 있는 시점의 기간을 의미한다.

<그림-3> 비정규직 근로 기간에 따른 비정규직 누적생존율



또한 본 연구는 좌측 절단의 정보를 포함시켜 생존기간(survival time)이 1년에서 50년으로 상당히 긴 편에 속한다. 그러나 실상 비정규직 노동자들의 상당수가 10년 안으로 비정규직을 탈출하고 있어 비정규직 탈출 기간을 좀 더 세부적으로 살펴볼 필요가 있다. 따라서 t시점을 1년 단위로 하여 1년에서 10년까지 비정규직 탈출 가능성을 살펴보도록 하겠다. <표-5>는 구간길이를 1년 단위로 하여 다시 제작성한 표이다.

<표-5> 비정규직 근로 기간에 따른 비정규직에 머물러 있을 가능성 및 비정규직 탈출 위험률(10년까지)

비정규직 근로 기간	비정규직에 머물러 있을 가능성 (Cumul propn surv at End)	비정규직에서 정규직으로 탈출 위험률 (Hazard rate)
1년	.9254	.0775
2년	.8457	.0900
3년	.7892	.0691
4년	.7519	.0483
5년	.7164	.0484
6년	.6802	.0518
7년	.6602	.0299
8년	.6389	.0328
9년	.6192	.0313
10년	.5873	.0529

주 1) n.a : 관찰기간이 끝난 경우는 우측절단 된 사례이므로 누적생존율(Cumul propn surv at End)과 Hazard rate가 의미가 없음.

분석결과, 비정규직 근로기간이 1년에서 10년까지 비정규직의 탈출 위험률은 일정한 방향으로 감소하거나 증가하는 경향은 보이지 않고 있다. 비정규직에서 정규직으로 탈출 위험률은 비정규직 근로기간이 2년이 되는 시점에서 9%로 가장 높게 나타나고 있다. 두 번째로 높게 나타나는 시기는

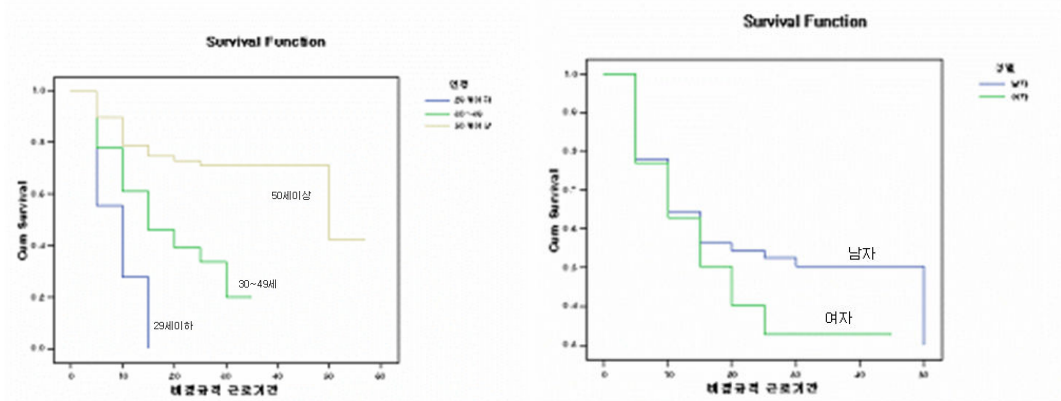
비정규직 근로 기간 1년이 되는 시점이며, 그 다음으로는 시간이 지나면서 감소하다가 비정규직 근로 기간 6년이 되는 시점과 10년이 되는 시점에 다시 5%대로 증가하는 것을 볼 수 있다. 이러한 결과는 비정규직 근로 기간의 10년까지는 부적의존효과가 미치지 않다고 보여 진다. 즉, 비정규직 근로기간이 10년 이하의 노동자들은 상대적으로 비정규직에 오랫동안 머무른 노동자보다 정규직으로의 탈출 의지가 강하게 나타나고 있기 때문으로 판단된다. 따라서 이러한 결과는 장기비정규 노동자들에게 비정규직은 빠져나오기 힘든 함정으로 작용되며, 장기 비정규 노동자들과 단기 비정규 노동자들에 대한 각각의 정책이 필요하다고 본다.

다음으로는 인구학적 특성에 따른 비정규직 탈출 위험률에 대해 살펴보도록 하겠다. 비정규직 탈출 위험률은 역으로 비정규에 머무를 가능성으로 논의될 수 있다. 본 연구에서 제시되는 비정규직 누적생존율 그래프는 비정규직 탈출 위험률에 대한 역으로 쉽게 이해할 수 있다.

첫째, 성별에 따른 비정규직 누적 생존율은 <그림-4>와 같다. 분석결과, 남성의 중위 생존기간은 45.07년인데 반해 여자는 15.15년으로 여자일수록 비정규직에 더 빨리 벗어날 가능성이 높다고 볼 수 있다. 역으로 남성이 여성보다 비정규직에 머무를 가능성이 높게 나타나고 있어 선행연구 결과와는 반대의 경향을 보이고 있다. 그러나 이러한 차이가 통계적으로 유의미한지 알아보기 위해 Wilcoxon 검정을 실시한 결과( $x_w^2=0.84$ ,  $df=1$ ,  $p<.7721$ ) 유의미하지 않게 나타났다. 통념적으로 비정규 노동시장에서 성별에 따른 차이는 극대화되고 있다. 비정규직 여성화의 경향에서 알 수 있듯이 비정규직 일자리가 여성 일자리로 창출되는 특성을 고려한다면, 여성 비정규 노동자는 일자리 속성과 긴밀한 연관성을 보이고 있어 다른 변수들을 통제하지 않았기 때문에 나타난 결과가 아닐까 추측해본다.

둘째, 연령에 따른 비정규직 누적 생존율에는 어떠한 차이가 있는지 알아보았다. 먼저, 연령별 중위생존기간(median survival time)의 차이를 살펴보면 29세 이하 연령층이 6.04년 30~49세 연령층이 13.66년, 50세 이상 연령층이 48.67년으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다( $x_w^2=65.057$ ,  $df=2$ ,  $p<.000$ ). <그림-5>를 보면 29세 이하 연령층이 비정규직에 머무를 가능성이 제일 낮고 그 다음으로는 30~49세 연령층 그리고 50세 이상 연령층의 순이다. 다시 말하면 29세 이하 연령층에서 가장 비정규직 탈출위험률이 가장 높다는 것이다. 여기서 50세 이상의 그래프를 보면 비정규직에 머무를 가능성이 상당히 높게 나타났다. 또한 비정규직에 머무를 가능성이 높게 유지되다가 50년이 되는 시점에 급격하게 하락한 뒤 그 이후부터는 일정하게 유지된다. 이는 50세 이상의 연령층은 비정규직을 탈출할 가능성이 거의 없다고 보여 지며, 비정규직 근로 기간이 25년이 되는 시점에 탈출이 종료되었다고 봐도 무방하다. 이러한 결과는 비정규직에 고령층이 많이 분포하고 있고 이에 따라 비정규직에서 정규직으로 이행 가능성이 낮다는 선행연구결과와 일치한다. 대부분의 고령층 비정규직 노동자의 경우는 정규직 노동시장에서 경쟁력의 퇴화로 인해 밀려나온 사람이거나, 젊은 시절부터 오랫동안 비정규직에 종사한 사람들이 대부분을 차지하고 있기 때문에 비정규직에서 정규직으로 이행할 수 있는 현실적 경쟁력과 의지가 상대적으로 낮게 나타나는 까닭으로 보여 진다.

<그림-4> 성별에 따른 비정규직 누적 생존율 <그림-5> 연령에 따른 비정규직 누적 생존율

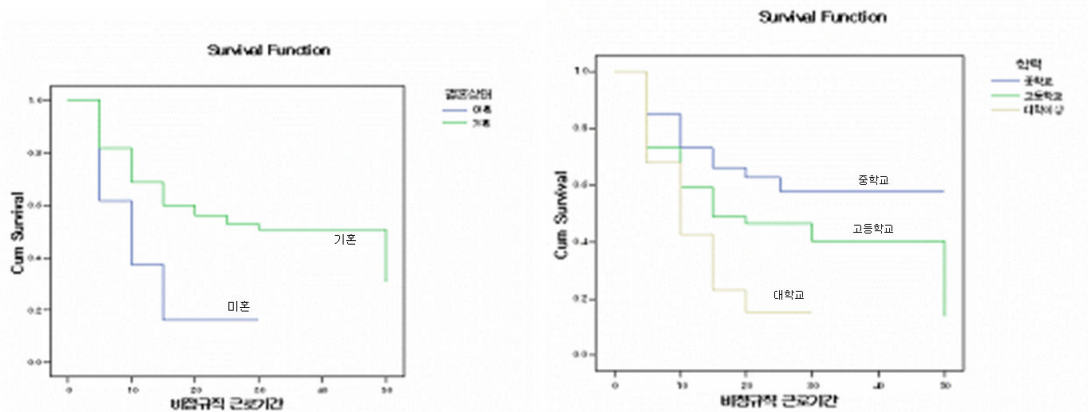


셋째, 결혼 상태에 따른 비정규직 누적 생존율을 살펴보도록 하겠다. 결혼 상태별 중위생존기간 (median survival time)에서 미혼집단은 7.40년으로 나타났고, 기혼집단은 45.23년으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다( $\chi_w^2=30.879$ ,  $df=1$ ,  $p<.000$ ).

<그림-6>을 살펴보면 미혼의 비정규직 탈출 위험률이 기혼의 비정규직 탈출 위험률 보다 훨씬 높게 나타나고 있다. 비정규직 근로 기간이 5년이 되는 시점에 미혼은 비정규직에 머무를 가능성이 61.8%인데 반해 기혼은 81.7%로 나타났다. 또한 미혼은 15년 이후로 비정규직에 머무를 가능성이 일정한데 비해 기혼은 30년 이후로 일정해지는 것을 볼 수 있다. 다시 말해 미혼이 기혼보다 비정규직 탈출 위험률이 높게 나타나고 탈출가능성의 기간 또한 더 일찍 일어난다는 것이다. 이러한 결과는 연령과 연관 지어 생각해볼 수 있다. 미혼인 경우는 대부분 연령층이 낮은 편에 속하기 때문에 앞에서 29세 이하의 연령층이 탈출 위험률이 높게 나온 것과 연관된다. 또한 이러한 결과는 비정규직에 기혼여성들이 대부분을 차지하고 있다는 선행연구 결과와 일치한다.

넷째, 학력에 따른 비정규직 누적생존율을 살펴보았다. 분석결과, 중위 비정규직 근로 기간은 중졸집단이 50년 이상, 고졸집단이 14.44년, 대졸이상 집단이 8.54년으로 학력이 높을수록 비정규직 근로기간이 짧아지는 것을 볼 수 있다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 결과로 나타났다( $\chi_w^2=22.024$ ,  $df=2$ ,  $p<.000$ ). <그림-7>을 보면 비정규직 근로 기간이 5년이 되는 시점에 비정규직에 머무를 가능성을 살펴보면 대졸 이상은 67.8%, 고졸은 73.1%, 중졸이하는 84.5%로 나타났다(부록2 참고). 즉 다시 말해 학력이 높을수록 비정규직 탈출 위험률이 높게 나타나고 있어 선행연구결과(금재호, 2000; 이효수, 2002)와 일치하고 있다.

〈그림-6〉 결혼 상태에 따른 비정규직 누적 생존율 〈그림-7〉 학력에 따른 비정규직 누적 생존율



### 3. 비정규직 탈출에 영향을 미치는 요인(콕스회귀분석)

#### 가. 비정규직에서 정규직으로의 탈출 결정요인

생명표 분석을 통해 인구학적 특성별 정규직으로 탈출 위험률(hazard rate)을 살펴보았으나 이는 다른 변수를 통제하지 않은 결과이므로 다른 변수를 통제한 상태에서 정규직으로 탈출에 영향을 미치는 요인을 알아볼 필요성이 있다. 따라서 본 연구의 궁극적인 목적인 비정규직 탈출에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 콕스회귀분석을 하였다. 모형 1은 인구학적 속성과 일자리 속성을 포함하였고, 모형 2는 인구학적 속성만을 모형3은 모형1에 기업규모 변수를 포함시켰다. 본 연구에서 주 분석모형은 모형 1로써 모형 2는 인구학적 속성만을 살펴보고 있고 모형 3은 기업규모 변수의 결측치가 상당히 많은 편에 속해 다른 변인들을 통제한 상태에서 기업규모의 영향을 알아보기 위해 설정하였다. 본 연구에서 설정한 세 가지 분석모형이 분석에 적합한 것인지를 알아보기 위해 모델 적합성을 검정한 결과 분석모형 1( $x^2=140.932^{***}$ ,  $df=16$ ), 분석모형2 ( $x^2=83.752^{***}$ ,  $df=6$ ), 분석모형 3( $x^2=101.420^{***}$ ,  $df=18$ ) 모두 적합한 수준으로 나타났다. 그 중에서도 모형 2가 가장 적합한 모형이라고 볼 수 있는데 이러한 판단은 모형 1과 모형 2의  $-2LL$ 값의 변화량이 카이스퀘어 분포에서 유의미한지를 살펴보면 된다( $x^2=58.549^{***}$ ,  $df=16$ ). 결과적으로 모형 1이 비정규직 탈출에 미치는 영향 요인을 가장 확연하게 드러내준다고 볼 수 있다.<sup>16)</sup>

분석모형1에서는 연령, 성별, 건설업, 개인서비스업, 사회서비스업, 서비스판매직이 비정규직 탈출에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저 연령을 살펴보면 29세 이하 청년층 집단의 경

16) 분석모형의 적합성 검정을 할 때 모형 1과 2만을 비교한 이유는 모형3은 기업규모 변수만의 영향력을 보기 위해 설정한 모형이기 때문이다. 비록 모형 3의 적합성은 유의한 수준으로 나타났으나, 각 변수들의 영향력을 살펴볼 때, 결측치가 상당수 존재하는 것은 분석 결과의 정확성이 결여될 수 있기 때문에 제외토록 하였다.

우 비정규직 탈출 위험률이 높은 것으로 나타났고 55세 이상 고령층 집단의 경우 비정규직 탈출 위험률이 낮게 나타났다. 이를 수치화하면 30~54세 중장년층에 비해 청년층은 정규직으로 탈출할 가능성이 2.7배 높고, 고령층은 정규직으로 탈출할 가능성이 41.6% 감소하는 것으로 나타났다. 고령층 집단의 경우 정규 노동시장에서 퇴출되었거나 오래전부터 비정규직에 종사한 사람들로 구성되어 있어 정규 노동시장의 진입장벽이 다른 연령층보다 높게 작용하기 때문이다. 또한 청년층 집단의 경우는 가설에서 설정한 바와 같이 기업에서 훈련과정의 일환으로 사용하고 있는 수습제도나 인턴사원제도의 영향을 받기 때문에 다른 연령층에 비해 정규직으로 이동할 가능성이 높게 나타나는 것으로 해석된다. 그 다음으로 성별을 살펴보면 비정규직 탈출위험률은 여성 비정규 노동자 보다 남성 비정규 노동자가 더 높게 나타났다. 남성이 여성보다 비정규직을 탈출할 가능성은 1.7배 높게 나타나고 있어 비정규 노동시장의 성별 격차를 보여준다. 이와 같은 결과는 여성과 남성의 직업과 직무가 구분되는 성별직종격리현상이 비정규직화와 맞물려 여성의 비중이 높은 직종·직무에 대해서는 비정규직화가 더욱 빠르게 이루어지고 있는 현실을 반영한다고 보여 진다.

다음으로 일자리 속성 중 산업만 유의미한 영향력을 미치고 있는데 제조업에 비해 건설업, 개인서비스업, 사회서비스업 모두 비정규직 탈출 위험률이 낮게 나타났다. 제조업에 비해 건설업은 비정규직을 탈출할 가능성이 81.9% $((1-.181) \times 100)$  감소하고, 개인서비스업은 43.9% $((1-.561) \times 100)$  감소하고, 사회서비스업은 53.5% $((1-.465) \times 100)$  감소하는 것으로 나타났다. 건설업의 임시·일용직 비중이 높은 것은 건설업종의 산업적 특성에 기인하는 것이기도 하지만 이는 일상화된 사업진행과정의 불법 하도급구조와 노동력 충원구조의 비공식성과 관련되어 있다(김재훈, 2006)는 점에서 비정규직의 정규직 탈출 가능성이 낮게 나타난다고 보인다. 기업들의 유연화 전략에 가장 많은 타격을 입는 것은 오래전부터 비정규 노동형태인 건설업과 산업구조의 변화로 인해 증가하고 있는 서비스산업이다. 내부노동시장이 강하게 형성되어 온 제조업 분야에서는 정규직으로 이동할 수 있는 기회가 열려있는 반면 비정규 고용형태가 주를 이루는 서비스직과 건설업은 정규직으로 이동할 수 있는 제도적 장치들이 결여되어 있으며, 하위직 일자리가 주를 이루고 있는 현실을 반영하고 있다.



<표-6> 비정규직의 정규직 탈출 결정 요인에 관한 콕스회귀모형

		모형 1		모형 2		모형 3	
		B(S.E)	Exp(B)	B(S.E)	Exp(B)	B	Exp(B)
인구 학적 속성	성별(남=1)	.521(.182)**	1.684	-.077(.144)	.926	.510(.207)*	1.665
	연령(30~54세)						
	29세 이하	.998(.260)***	2.713	.1045(.262)***	2.843	.979(.312)**	2.662
	55세 이상	-.537(.252)*	.584	-.443(.238)†	.642	-.528(.308)†	.590
	기혼(예=1)	.049(.256)	1.050	-.079(.252)	.924	-.047(.302)	.954
	학력(중학교이하)						
고등학교	.156(.178)	1.168	-.261(.169)	.770	.086(.211)	1.090	
대학교이상	.087(.255)	1.090	-.012(.202)	.988	-.071(.299)	.932	
일 자 리 속 성	산업(제조업)						
	건설업	-1.708(.243)***	.181			-1.726(.289)***	.178
	개인서비스업	-.578(.269)*	.561			-.400(.324)	.670
	사회서비스업	-.767(.241)***	.465			-.680(.284)*	.507
	직업(생산직)						
	전문·사무직	.253(.295)	1.288			.238(.336)	1.268
	서비스판매직	.366(.298)	1.442			.266(.350)	1.305
	단순노무직	.221(.217)	1.247			.191(.250)	1.211
	승진가능성(유=1)	.329(.252)	1.390			.289(.279)	1.335
	자격증보유(유=1)	.102(.185)	1.108			.193(.212)	1.213
	직업만족도	.081(.148)	1.085			-.018(.180)	.982
	log 월평균 임금	-.063(.123)	.939			-.112(.142)	.894
	기업규모(10인 미만)						
	10~99인					.242(.196)	1.274
100이상					-.048(.246)	.953	
-2 Log Likelihood		2421.421		2479.970		1712.889	
Df		16		6		18	
Chi-Square		140.932***		83.752***		101.420***	
N		870(100.0%)		870(100.0%)		589(100.0%)	
event		212(24.4%)		212(24.4%)		161(18.5%)	
censored		658(75.6%)		658(75.6%)		428(49.2%)	

†p<.1 \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

주 1) 개인서비스업은 도·소매·음식·숙박업/기타서비스업·가사서비스업을 포함한다.

2) 사회서비스업은 운수·창고·통신업/금융·보험업/부동산·임대·사업서비스업/교육 서비스업/보건·사회복지사업/위생 및 유사서비스업·회원단체·오락·문화·운동관련 산업·국제 및 기타 외국기관을 포함한다.

분석모형2를 살펴보면, 비정규직 탈출에 연령집단 변수만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연령은 모형 1과 유사한 결과가 나타나 해석은 생략하도록 하겠다. 그 외 성별과 결혼여부, 교육 등은 생명표 분석에서는 그 차이를 보이고 있으나 다른 변수들을 통제한 상태에서는 그 영향이 사라지고 있다. 또한 비정규 노동시장에서 성별, 결혼여부, 교육은 일자리 속성과 매우 긴밀한 관계를 맺고 있어서 유의미한 영향을 미치지 않을 가능성도 내포되어 있다.

분석모형3은 기업규모 변수의 영향력을 보고자 설정하였다. 비정규직 문제는 사업체 규모의 불평등과 혼재되어 있기 때문에 소규모 영세 사업장에 주로 비정규직이 많이 분포되어 있다. 따라서

비정규직을 탈출할 가능성에 미치는 영향 요인이 무엇인지를 살펴보고자 할 때 기업규모의 변수는 중요한 변수이다. 그러나 본 연구 분석 자료인 한국노동패널 데이터는 기업규모 변수의 결측치가 상당히 많이 존재하여 이를 무시하고 분석모형에 사용하는 것은 정확한 결과를 도출할 수 없다고 판단하였다. 따라서 모형 3에서는 다른 변수들을 통제한 상태에서 기업규모 변수의 영향력만을 논의하도록 하겠다. 분석결과 10인 미만의 사업장에 비해 10~99인 사업장 100인 이상의 사업장 모두 비정규직 탈출 위험률이 높게 나타나 영세 사업장일수록 비정규직 노동자가 많이 분포하고 있다는 상식적 통념을 반영하고 있다. 그러나 통계적으로 유의미한 영향력을 보이지 않고 있다. 이러한 결과는 한국 노동패널의 비정규직 개념 중의 하나인 임시·일용은 고용계약기간을 기준으로 정하기 때문에 소규모 영세 사업장의 무기계약자들을 반영하지 못해 비정규직 규모가 과소 추정됐을 가능성과 기업규모의 변수의 결측치에 따른 통계적 오류가 발생했을 가능성이 존재하기 때문이라고 추측된다.

#### 나. 비정규직과 미취업에서 정규직으로 탈출 요인

비정규직 탈출 위험률에 관한 분석 전에 전반적인 비정규직의 이동 양태를 분석해 본 결과 비정규직은 미취업으로 상당수 유출을 하고 또한 미취업에서 유입되는 것으로 나타났다. 이는 비정규직에서 미취업으로 이동했다가 상당수 비정규직으로 이동하거나 또는 다른 고용상태로 이동하는 경우가 많다는 것을 의미한다. 따라서 비정규직과 미취업을 같은 통로로 가정하고 비정규직에서 미취업으로 이동했다가 정규직으로 탈출에는 어떠한 요인이 영향을 미치는지 알아볼 필요가 있다. <표-7>을 설명하기 위해 사용되는 '비정규직 탈출'이란 용어는 비정규직과 미취업에서 정규직으로 탈출 가능성을 뜻하는 것을 상기하기 바란다.

<표-7>은 비정규직과 미취업에서 정규직으로 탈출하는데 미치는 영향 요인이 무엇인지 분석한 표이다. 모형 1은 인구학적 변수와 통제변수<sup>17)</sup>, 일자리 속성 변수를 포함시켰다. 모형2는 인구학적 변수와 통제변수를 투입시켰고, 모형 3은 모형 1의 변수와 함께 기업규모 변수를 포함시켰다. 분석결과, 본 연구에서 설정한 세 가지 분석모형이 분석에 적합한 것인지를 알아보기 위해 모델 적합성을 검정한 결과 분석모형 1( $x^2=283.708^{***}$ ,  $df=17$ ), 분석모형 2( $x^2=210.229^{***}$ ,  $df=7$ ), 분석모형 2( $x^2=283.708^{***}$ ,  $df=17$ ), 분석모형 3( $x^2=195.804^{***}$ ,  $df=19$ ) 모두 적합한 수준으로 나타났다. 또한 어느 모형이 적합한지를 검증하기 위해 모형 1과 모형 2의 -2LL값의 변화량을 살펴본 결과( $x^2$

17) 비정규직의 탈출을 살펴보기 위해 본 연구에서는 미취업과 비정규직이 빈번한 이동을 경험한다는 선행 연구결과와 본 연구결과를 토대로 미취업을 경험한 노동자는 비정규직을 지속한 것으로 간주하였다. 그러나 이러한 해석은 과도한 오류를 불러일으킬 수 있다. 예를 들어 2차년도에서 3차년도까지 비정규직을 지속하다가 4차년도에 잠시 미취업으로 진입한 다음 다시 5차년도로 비정규직으로 이동한 경우는 이러한 가정에 별 영향을 받지 않을 것이다. 그러나 2차년도에 비정규직에 근로하다가 3차년도부터 9차년도까지 미취업 상태에 놓여있는 사례와 같은 경우는 미취업을 비정규직 지속이라고 간주하는데 있어 그 근거가 미약할 뿐 아니라 통계적으로 편의가 발생할 수 있다. 따라서 이에 대한 해결방안으로 미취업 기간을 통제변수로 사용하여 그 편의를 줄이고자 하였다.

=85.943\*\*\*, df=17) 통계적으로 유의한 수준으로 나타났다. 결과적으로 모형 1이 비정규직 탈출에 미치는 영향 요인을 가장 잘 설명하고 있다고 볼 수 있다.

구체적으로 분석모형 1을 살펴보면, 성별, 연령과 함께 건설업, 개인서비스업, 사회서비스업, 서비스판매직, 직업만족도, 임금이 비정규직 탈출에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비정규직에서 정규직으로의 탈출 위험률을 살펴본 앞의 분석과의 차이점은 임금 변수와 직업만족도가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다는 점이다. 이를 구체적으로 살펴보면, 성별은 여자에 비해 남자가 1.5배 탈출확률이 높게 나타나고 연령은 중장년층 집단에 비해 청년층 집단이 정규직으로 탈출 가능성이 높고, 고령층 집단은 낮게 나타났다. 산업별로는 제조업에 비해 건설업, 개인서비스업, 사회서비스업에서 비정규직 탈출 확률이 낮게 나타났다.

탈출 직전 일자리에 대한 만족의 지표로써 직업만족도와 임금이 비정규직 탈출 위험률에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보면 직업만족도가 높을수록 정규직으로 탈출 가능성이 높게 나타났다. 직업만족도가 높을 때 정규직으로 탈출의 두 가지 가능성을 추론해볼 수 있는데 첫째는 직업만족도가 높을 경우 일자리 자체가 ‘괜찮은 일자리’에 해당되어 정규직으로 이동할 수 있는 기회가 열려 있을 것이라는 것이다. 두 번째는 직업만족도가 높은 경우 그 일자리 자체의 객관적인 현상보다는 주관적인 요소가 더 크게 작용하여 정규직으로 이행할 욕구가 상대적으로 적어질 수 있기 때문에 정규직으로 탈출 가능성은 낮게 작용할 수 있다. 두 번째 가능성의 경우는 직무탐색이론에 근거한 현재의 직장의 불만족도가 더 나은 직장을 향해 나아가는 욕구를 높일 것이라는 본 연구 가설에 해당된다. 그러나 분석 결과 직업만족도가 높게 나타날수록 비정규직 탈출 위험도가 높게 나타나 연구가설과 반대의 결과를 도출하였다. 직무 만족도는 개인의 주관적인 측면이기 때문에 해석하는데 어려움이 있다. 개인의 성향에 따라 직무만족도를 높게 측정하거나 아니면 비관적으로 낮게 측정할 수 있다. 따라서 직업 만족도를 통해 그 일자리가 객관적인 수준에서 괜찮은 일자리인지 아닌지를 판단하기는 어렵다. 직업 만족도에 대한 비정규직 탈출 위험률의 영향은 앞에서 언급했던 두 가지 방향으로 해석이 가능하나 다소 복합적인 요소가 개입되어 있어 이에 대한 해석은 좀 더 구체적인 분석이 이루어져야 할 것이다.

다음으로 임금이 낮은 사람일수록 비정규직 탈출확률이 높게 나타났다. 즉 임금이 1단위 증가할 때마다 31%씩 정규직으로 탈출할 가능성이 감소한다. 이러한 결과는 임금이 낮을수록 비정규직 탈출위험률이 높아질 것이라는 가설을 지지하고 있다. 이는 임금이 낮은 비정규 노동자일수록 현재를 탈피하고자 하는 욕구가 좀 더 강하게 작용하기 때문이라고 보여진다. 권혜자(2006)의 연구에서도 저임금 노동자들이 고용형태를 바꿀 확률이 높다는 동일한 결과가 나타났다.

<표-7> 비정규직과 미취업의 정규직 탈출 결정요인에 관한 콕스회귀모형

	변수	모형 1		모형 2		모형 3	
		B(S.E)	Exp(B)	B(S.E)	Exp(B)	B(S.E)	Exp(B)
인구 학적 속성	성별(남=1)	.403(.153)**	1.496	-.289(.123)*	.749	.542(.180)**	1.720
	연령(30-54세)						
	29세 이하	1.078(.223)***	2.938	1.084(.223)***	2.957	.897(.283)**	2.452
	55세 이상	-.367(.223)†	.693	-.250(.212)	.779	-.402(.294)	.669
	기혼(예=1)	-.127(.221)	.881	-.230(.216)	.795	-.419(.271)	.658
	학력(중학교이하)						
	고등학교	.170(.155)	1.186	-.225(.149)	.798	.016(.185)	1.017
대학교이상	.057(.214)	1.059	-.032(.167)	.968	-.301(.255)	.740	
일 자 리 속 성	산업(제조업)						
	건설업	-1.585(.221)***	.205			-1.661(.261)***	.190
	개인서비스업	-.603(.235)*	.547			-.471(.286)	.625
	사회서비스업	-.607(.212)**	.545			-.696(.254)**	.499
	직업(생산직)						
	전문·사무직	.288(.256)	1.333			.482(.295)	1.619
	서비스판매직	.456(.255)†	1.577			.464(.305)	1.591
	단순노무직	.302(.188)	1.353			.198(.227)	1.218
	승진가능성(유=1)	.156(.241)	1.169			.146(.265)	1.157
	자격증보유(유=1)	.023(.160)	1.023			.127(.186)	1.136
	직업만족도	.251(.125)*	1.285			.209(.155)	1.233
	log 월평균임금	-.372(.092)***	.690			-.408(.110)***	.665
	기업규모(10인 미만)						
10-99인					.292(.170)†	1.339	
100이상					.022(.210)	1.022	
통제 변수	미취업기간	-.526(.060)***	.591	-.423(.054)***	.655	-.579(.083)***	.561
-2 Log Likelihood		3322.950		3408.893		2226.987	
Df		17		7		19	
Chi-Square		283.708***		210.229***		195.804***	
N		870(100.0%)		870(100.0%)		589(100.0%)	
event		291(33.4%)		291(33.4%)		210(24.1%)	
censored		579(66.6%)		579(66.6%)		379(43.6%)	

†p<.1 \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

주 1) 개인서비스업은 도·소매·음식·숙박업/기타서비스업·가사서비스업을 포함한다.

2) 사회서비스업은 운수·창고·통신업/금융·보험업/부동산·임대·사업서비스업/교육 서비스업/보건·사회복지사업/위생 및 유사서비스업·회원단체·오락·문화·운동관련 산업·국제 및 기타 외국기관을 포함한다.

분석모형 2를 살펴보면 비정규직 탈출에 영향을 미치는 요인은 성별과 연령 집단이 유의미하게 나타났다. 첫째, 성별은 남자가 여자보다 비정규직을 탈출할 가능성이 25.1%((1-.749)×100) 감소하는 것으로 나타났다. 즉 남자가 여자보다 비정규직 탈출 확률이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 생명표 분석과 앞에서 분석한 콕스회귀모형에서도 동일하게 나타나고 있다. 그러나 이는 일자리 속성을 통제하지 않은 결과이다. 여성을 중심으로 한 노동시장 비정규직화의 현상은 산업

별 직종 구조와 긴밀한 연관관계를 가지고 있기 때문에 성별의 효과는 일자리 속성을 투여한 모형 1에서 살펴보는 것이 타당하다고 본다.

둘째, 연령 집단에 따라 정규직으로 탈출 확률에 차이가 발생하고 있다. 29세 이하 청년층 집단은 30~54세 중장년층에 비해 정규직으로 탈출 가능성이 약 3배가량 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 선행한 콕스회귀분석 결과와 일치하고 있으므로 이에 대한 해석은 덧붙이지 않도록 하겠다.

분석모형 3을 살펴보면, 기업규모 변수 중 10~99인 사업체가 유의미한 영향을 미치고 있다. 10인 미만 사업체에 비해 10~99인 사업체는 비정규직 탈출확률이 높게 나타나고 있다. 10인 미만의 사업체에 근로하는 노동자들의 대부분 계약서 자체가 없거나 하청, 도급의 형태가 주를 이루기 때문에 상대적으로 고용이 불안정하다. 사업체 규모와 고용 형태는 임금 격차를 유발하는 중요한 변수로써 두 변수는 서로 긴밀하게 연관되어 있다. 따라서 기업규모가 상대적으로 큰 사업체의 경우 정규직으로 탈출할 가능성이 높게 나타날 것이라는 가설은 부분적으로 지지된다.

이상 비정규직 탈출에 영향을 미치는 영향 요인을 분석한 결과를 정리해보면, 비정규직에서 정규직으로 탈출 위험률에 영향을 미치는 요인은 성별과 연령, 산업이다. 여자에 비해 남자가, 중장년층에 비해 청년층 집단이 비정규직 탈출 확률이 높게 나타났다. 산업별로는 제조업에 비해 건설업, 개인서비스업, 사회서비스업이 비정규직 탈출 가능성이 낮게 나타났다. 또한 비정규직과 미취업을 오가다 정규직으로 탈출하는 경우는 직업만족도가 높을수록 임금이 낮을수록, 기업규모가 클수록 비정규직 탈출위험률이 높게 나타났다.

## V. 결론

### 1. 요약 및 정리

이상 분석결과를 바탕으로 연구가설에 비추어 정리하도록 하겠다. 본 연구의 가설은 크게 3가지로 비정규직 탈출기간과 비정규직 탈출결정요인에 관한 것이었다. 앞에서 언급한바 있지만 본 연구는 선행연구들에서 간과하고 있던 비정규직의 탈출기간(duration)을 반영하고 있어 방법론적 한계를 극복하고자 했다. 로짓모형과 비교할 때 자료의 정보를 충분히 반영한 상태에서 비정규직 탈출결정요인을 밝혀낼 수 있으며, 비정규직 탈출여부 그 자체에 집중했던 선행 연구와는 달리 탈출기간을 밝혀냄으로써 좀 더 풍부한 논의를 제공할 수 있다는 점에서 의의를 지닌다.

첫째, 비정규직의 전반적 이동 양태를 살펴본 결과 비정규직에서 정규직으로 이동은 전반적으로 감소하는 반면 상대적으로 비정규직 유지율은 증가하고 있고, 가장 활발한 이동 통로는 미취업으로 나타났다. 이러한 결과만으로는 비정규직에서 정규직으로 이동가능성이 닫혀있는지 열려있는지를 논할 수는 없지만 대체적으로 미국과 비교할 때 비정규직이 가교역할을 담당하고 있는 가능성은 낮다고 볼 수 있다. 이러한 측면에서 비정규직에서 정규직으로 이동을 위한 정책개발이 필요하다고 보여 진다.

둘째, 비정규에 머무르는 기간을 고려한 비정규직 탈출 위험률(hazard rate)에 대해 살펴보았다. 분석 결과 비정규직 탈출 위험률은 비정규 근로 기간이 오래 될수록 점차 낮아지는 경향을 보이고 있어 가설 1은 지지된다. 이러한 결과는 부적기간의존효과(negative duration dependence)와 이질성(heterogeneity)효과로 설명할 수 있다. 비정규 노동의 장기화는 노동자들의 숙련수준과 의욕수준을 하향시켜 정규직으로 이행하는데 부적영향을 미친다. 또한 장기 비정규 노동자와 정규직으로 이행하는 사람들은 내부적으로 차이가 존재하기 때문에 비정규직에서 정규직으로 탈출하는 사람들은 이미 정해져있다고 가정한다. 따라서 비정규직 탈출 가능성은 비정규 근로 기간이 1년에서 2년 사이에 가장 높게 나타나며, 크게는 10년 안에서 이루어진다고 볼 수 있다. 이는 장기 비정규직 노동자들의 문제가 심각하다는 사실을 시사한다. 우리 사회에서는 장기임시근로는 근로기준법상 해고제한 조항을 무력화시킬 수 있고, 임시직과 정규직 사이에 얼마간 직무를 달리 하면 동일임금 원칙을 사문화시킬 수 있다는 점, 또한 기업 내에서 차별적 고용관행으로 차별적 대우가 가능하다는 점 때문에 광범위하게 남용되고 있다는 사실을 상기할 필요가 있다(김유선, 2003).

셋째, 인구학적 특성에 따라 비정규직의 탈출 위험률을 살펴본 결과 여성보다 남성이 탈출가능성이 높게 나타났고, 청년층의 경우 여타 집단에 비해 탈출 위험률이 높게 나타나 가설 2.1과 2.2는 지지된다. 그러나 학력에 따라서 비정규직의 탈출 위험률은 차이를 보이지 않아 가설 2.3은 지지되지 않았다. 노동시장의 비정규화는 여성근로자와 고령층을 중심으로 급속하게 진행되고 있다. 이들은 우리 사회에서 취약계층에 속하는 사람들로서 정규직으로 탈출하기 위한 방안으로 개인의 인적자본을 높이는 수준에서 해결될 문제가 아님을 시사한다.

넷째, 일자리 특성에 따라 비정규직의 탈출 위험률을 살펴본 결과 유의미한 영향을 미치는 것은 산업변수이다. 구체적으로 제조업에 비해 건설업과 개인서비스업, 사회서비스업이 비정규직 탈출 위험률이 낮게 나타났다. 기업이 핵심 내부노동시장에는 기능적 유연화를 주변 외부노동시장에는 수량적 유연화 전략을 사용한다는 엡킨슨의 논의에 따라 내부 노동시장이 강한 제조업이 다른 산업보다 비정규직 탈출 위험률이 높게 나타났다.

다섯째, 비정규 노동자의 숙련과 기술을 높여주는 인적자본으로써 직업훈련의 경험과 자격증의 여부는 비정규직 탈출 위험률을 높일 것이라고 예상하였다. 그러나 분석 결과 자격증이 있는 비정규 노동자일수록 비정규 탈출 위험률이 높게 나타났으나 통계적으로 유의미하지 않았다. 또한 직업훈련 경험 변수는 직업훈련을 경험했다는 비율이 전체 2%에 불과하여 분석에 사용할 수 없었다. 이는 비정규직 노동자들이 인적자본을 높일 수 있는 현실적인상황과 제도가 제대로 마련되어 있지 않음을 시사한다.

여섯째, 비정규직과 미취업에서 정규직으로의 이행에 유의미한 영향을 미치는 것은 직업만족도와 임금, 기업규모이다. 직업만족도가 높을수록, 임금이 낮을수록 비정규직과 미취업에서 정규직으로 이행할 가능성은 높고, 10인 미만 사업체에 비해 10-99인 사업체가 비정규직과 미취업에서 정규직으로 이행할 가능성이 높게 나타났다. 따라서 가설 3에서 3.1만 비정규직에서 정규직으로 탈출과 비정규직과 미취업에서 정규직으로 탈출에서 모두 지지되었고 3.2는 모두 지지되지 않았다. 3.3은 비정규직과 미취업에서 정규직으로 탈출을 분석한 결과에서만 임금만이 지지되었다.

종합하면 분석결과를 통해 연구 가설 1과 연구가설 2.1, 연구가설 2.2, 연구가설 3.1은 지지되었고 연구가설 3.3은 임금만이 미취업과 비정규직에서 정규직으로 탈출을 분석한 결과에서 지지되었다.

## 2. 정책적 함의

경제위기 이후 신자유주의적 구조조정과 노동시장 유연화의 일방적인 추진으로 비정규직의 확대는 우리 사회의 심각한 문제로 급부상하였다. 산업구조의 변화에 따라 포드주의적 고용구조에서 탈포드주의적 고용구조로 전환되면서 내부노동시장의 축소와 함께 외부노동시장이 확대되었다. 또한 비정규직은 기술발전으로 인한 고숙련·고집약 산업이 중심이 되면서 고용구조의 양극화 현상과 맞물려 나타나고 있다. 비정규 노동의 확산을 구조적으로 살펴보면, 취약계층의 미숙련 노동을 중심으로 이루어져 노동자들의 삶의 질적 수준을 하락시키는 노동빈곤층을 대거 양산할 수 있다는 점에서 심각한 문제이다. 물론 비정규 노동은 고용형태의 다양화를 통해 노동비용을 낮추고, 고용창출을 가져온다는 점에서 일부분 긍정적인 측면이 존재하기는 하나 현재 우리나라 비정규직은 불안정한 고용, 낮은 임금수준, 각종 복리혜택에서 제외되는 등의 정규직과의 차별이 극심하다. 현재 한국 비정규 노동의 유형은 정규직을 보완하기 보다는 대체하는 성격이 짙고, 비자발적인 형태가 주를 이루며 제도적인 보호제도가 약하다. 또한 내부노동시장과 외부노동시장의 분단화 현상이 가속되어 비정규직에서 정규직으로 이동할 수 있는 진입장벽은 높아지고 있다. 특히 비정규 노동이 우리 사회에서 받아들여질 수 있는 괜찮은 일자리로써 기능하기 위한 비정규직의 유형화 중 본 연구가 가정한 것은 고용의 이동 가능성이었다. 그러나 비정규 노동자들이 정규직으로 이동할 확률은 미약하며, 비정규직은 주로 미취업과 빈번한 이동경로를 가지는 것으로 나타났다. 또한 비정규직은 실업상태에서 정규직으로 이동하기 위한 징검다리 역할보다는 비정규직에 한번 빠지면 빠져나오기 힘든 함정(trap)에 가깝다고 볼 수 있다. 물론 비정규 노동시장의 함정(trap)이라는 기준이 존재하지 않기 때문에 이러한 해석은 자의적일 수 있으나 미국과 비교할 때 한국에서 비정규직에서 정규직으로 이동하는 가교역할의 가능성은 낮다고 볼 수 있다. 따라서 비정규직의 정규직 이행을 위한 정책개발의 필요성이 요구된다. 이러한 측면에서 비정규직의 정규직 탈출 위험률의 결정요인을 분석하는 것은 정책개발을 구체적으로 모색할 수 있다는 점에서 의의를 지닌다. 비정규 노동의 세계적 추세를 인정하고 좀 더 정당한 고용형태를 형성하기 위한 노력이 절실히 필요할 때이다.

비정규 노동에 대한 기본적인 정책방향은 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 하나는 정규 근로와 비정규 근로사이에 존재하는 극심한 격차를 줄이고 균등한 대우 원칙을 확립해야 한다는 근로복지 실현이다. 나머지 하나는 비정규 노동이 기업 측에 의해 무분별하게 사용되고 있으므로 이에 대한 사용을 방지해야 한다는 ‘남용방지’ 라고 할 수 있다. 균등대우와 남용방지의 정책기조는 서로 연계되어 있어 균등대우가 진전이 되면, 사용자가 비정규 노동을 사용할 요인이 감소되어 비정규 노동을 억제하는 효과를 나타낼 수 있다. 따라서 한국의 비정규 노동시장의 성격이 전반적으로 함정(trap)형에 가깝기 때문에 비정규직에서 정규직으로 이동을 촉진하고 비정규 유형이 전체적으로 균

등치우에 기초한 정당한 고용형태로 자리 잡기 위한 노력으로 사용자의 사용유인을 감소시키는 대책을 세워야 한다.

본 연구의 결과가 제시하는 정책적 함의는 다음과 같다. 첫째, 비정규직의 유형 중 비자발적이고 대체형에서 자발적이고 보완형으로 전환하려는 적극적 노력이 필요하다. 비정규 노동을 정당한 고용형태로 인정하는 것은 세계적인 추세이며, 분명 비정규 노동의 긍정적인 측면이 존재하기 때문에 이를 인정하고 부정적인 측면을 적극 해결하려는 노력이 필요하다.

둘째, 비정규직의 내부 이질성에 주목하여 목표 집단별 정규직 전환정책을 시행해야 한다. 비정규직의 정규직으로 탈출 결정요인을 분석한 결과 청년층 집단과 제조업 종사자의 경우는 비정규직 탈출 위험률이 높게 나타났다. 인턴사원제도나 수습사원제도를 정규직으로 이행할 수 있는 제도적 차원에서 안정화시켜 비정규직의 정규직으로 이동 통로를 공식화하는 정책을 마련하는 것이다.

셋째, 직업 및 교육훈련을 통한 상향 노동이동이 가능한 체제를 확보해야 한다. 여성이나 고령층, 건설업 종사자들은 노동시장의 취약계층에 속해있는 사람들로써 직업교육훈련을 통해 인적자본을 높이는 것이 필요하다. 현재 비정규직의 직업훈련의 현황은 매우 저조한 상태이며 정규직 위주의 훈련이 대부분이다. 정부지원훈련은 주로 재직자 훈련에 집중되어 있어 실상 직업훈련이 필요한 비정규직에게는 혜택이 돌아가지 않는 시스템이다. 또한 직업교육훈련의 질적인 측면에서 살펴볼 때 비정규직의 직업 및 교육훈련의 내용은 주로 업무 능력 향상을 위한 사업주지원의 교육훈련이 집중되어 있어 안정적인 일자리로의 이동을 위한 직업교육훈련으로 재편될 필요가 있다.

넷째, 장기비정규 노동자에 대한 대책이 필요하다. 비정규 노동의 장기화는 비정규직에서 정규직으로 이동할 가능성을 떨어뜨리고 노동자의 권리가 점차 약해진다는 점에서 이에 대한 해결은 시급하다. 현재 제도는 단기 비정규 노동자에 대한 문제 해결을 중심으로 이루어져 있기 때문에 장기 비정규 노동자들에 대한 차별적인 대책이 필요하다. 장기 비정규 노동자는 노동 빈곤층으로 전락할 가능성이 높기 때문에 사회양극화 및 빈곤 문제와 직결되어 있어 중요한 시사점을 안겨준다.

마지막으로 본 연구의 한계는 다음과 같다.

첫째, 비정규직 유형이 점차 다양해지고 세분화되면서 계약기간만으로 정의한 임시·일용직의 비정규직 개념은 현재 비정규 노동시장을 파악하는데 적절하지 않다. 그러나 장기적 추세를 살펴보기 위해서 가용할 수 있는 비정규직 정의를 선정하기 위해 이러한 한계에도 불구하고 분석하였다. 또한 2007년 7월 1일 비정규보호법안이 시행된 이후로 비정규직의 문제는 그 이전과 다른 양상을 보이고 있어 앞으로 비정규직을 분석함에 있어 비정규직 개념정의는 가장 기초적이고 중요한 문제가 될 것이다.

둘째, 분석 자료를 구성함에 있어 분석단위가 각 개인의 고용상태 변화에 따른 반복사건이 아니라는 점이다. 즉 비정규직에서 정규직으로 한번 빠져나갈 때까지만 분석단위로 선정하고 있어 그 이후 다시 비정규직으로 되돌아오더라도 이를 반영하지 못하고 있다.



## 참고문헌

- 강효진. 2006. “비정규직 근로자에 대한 국민건강보험 확대적용정책의 평가: 1999년-2003년 한국노동패널 자료를 중심으로.” 『사회복지정책』. 제24집. pp.387-412.
- 곽성일. 2005. “정규직과 비정규직 노동시장의 분단화에 관한 연구- 동남지역권을 중심으로-” 부산대학교 석사학위 논문.
- 권혜자. 1996. “비정규노동자의 실태와 노동운동.” 한국노총 중앙연구원.
- \_\_\_\_\_. 2006. 『비정규직의 노동이동과 고용안전서비스의 정책과제』. 한국노총 중앙연구원.
- 금재호. 2000. “비정규직 함정은 존재하는가?” 『노동 동향분석』 제13권 4호.
- 김민경. 2003. “정규,비정규직으로의 미취업 탈출요인에 대한 연구:고용형태별 및 성별비교를 중심으로 ” 성신여대 석사학위 논문.
- 김상목. 2006 “자발적 비자발적 비정규직의 결정요인 분석.” 중앙대학교 석사학위 논문.
- 김영범. 2003. “비정규 근로자의 결정요인에 관한 연구: 서비스산업을 중심으로.” 『사회보장연구』 제 19권, 제2호. pp117-136.
- 김유선. 2001. “비정규직 규모와 실태 - 통계청, 경제활동인구조사부가조사결과.” 『노동사회』 55.
- \_\_\_\_\_. 2002. “비정규직 규모와 실태 - 통계청, 경제활동인구조사부가조사결과.” 『노동 사회』 55.
- \_\_\_\_\_. 2003. “한국노동시장의 비정규직 증가 원인에 대한 실증연구” 고려대학교 박사학위 논문.
- \_\_\_\_\_. 2006. “동향과 쟁점 : 비정규직 규모와 실태 : 통계청경제활동인구조사부가조사결과.” 『노동 사회』 55.
- 김주일. 2001. “비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구” 『경영저널』. Vol. 2 No. 1.
- 김진용, 2000, “비정규직 노동시장의 구조- 징검다리 역할 가설을 중심으로- ” 동국대학교 석사학위 논문.
- 김재훈. 2006. “비정규직 고용의 확대와 고용 불안정 - 건설업을 중심으로.” 『사회적 양극화와 지역의 위기, 대안과 전망』 한국지역사회학회 2006년도 정기 학술대회.
- 김태홍 · 김종숙. 2002. “여성 청년층 집단의 취업이행 형태 연구” 『한국인구학』 제25권 제2호.
- 김태홍. 1994. 『시간제 및 임시직 고용현황과 정책과제』. 한국여성개발원.
- \_\_\_\_\_. 1999. 『비정규직 고용형태의 확산에 따른 여성고용구조의 변화와 정책과제』. 한국여성개발원.
- 남성일. 1995 . “한국의 파견근로 실태와 법제화 방향” 『한 · 미 · 일 파견근로 실태』. 한국경영자총협회.
- 남재량 · 김태기, 2000, “비정규직, 가교(bridge)인가 함정(trap)인가?” 『노동경제논집』 제23권 제2호.

- 남춘호. 1995. “제조업 노동시장의 이중구조에 대한 실증적 분석.” 『한국사회학회』 제 29집 겨울호. pp. 789-824.
- \_\_\_\_\_. 2007. “고용의 질적 구조변화 : 고급화 대 양극화”. 『지역사회연구』 제 15권 제3호. pp. 41-68.
- 노용진 · 원인성. 2003. “비정규직 활용의 결정요인: 내부노동시장과의 연관성을 중심으로.” 『제1회 사업체패널 학술대회 발표문』.
- 노진귀. 2000. “비정규, 노동자 보호를 위한 입법 정책” 『비정규직 노동자 보호를 위한 정책 토론회』. 한국노총.
- 류기철. 2001. “취업형태의 지속성에 관한 연구” 『노동경제논집』 제24권 제1호.
- 류재우 · 김재홍 2000, “근래의 상용직 비중 변화의 양상과 요인”, 제2회 한국노동패널학회 발표논문.
- 박기성. 2001. “비정형근로자의 추정과 제언” 『비정형근로자의 규모와 실태』. 한국노동경제학회 2001년 학술세미나 자료집.
- 방하남. 1999. “건설업 일용 노동시장의 구조와 과정 : 고용, 임금 및 근로조건을 중심으로.” 『한국사회학』 33. p. 191-225.
- 배화숙. 2005. “정규직과 비정규직 노동자의 기업복지 차이 연구: 한국노동패널 6차자료를 중심으로.” 『사회복지정책』 제21집. pp. 217-237.
- 송경일 · 안재익. 2006. 『SPSS for Windows를 이용한 생존분석』. 한나래.
- 송혜향외. 2007. 『생존분석』. 청문각.
- 송호근. 2000 『21세기 한국의 고용구조 변화와 비정규직 근로자 대책- 노동시장 유연성을 위한 인식전환과 정부 · 기업의 역할』. 전국경제인연합회.
- 심상완. 2000. “비정규 노동자의 기본권 확대방안 : 연대주의적 노동복지” 『비정규직 노동자의 기본권 확대를 위한 정책토론회』. 경실련 공개토론회 자료집.
- 안주엽 외. 2001. 『비정규근로실태와 정책과제Ⅰ』. 한국노동연구원
- \_\_\_\_\_. 2002. 『비정규근로실태와 정책과제Ⅱ』. 한국노동연구원
- \_\_\_\_\_. 2003. 『비정규근로실태와 정책과제Ⅲ』. 한국노동연구원
- 어수봉. 1997. “노동시장 유연성 제고” 『노동동향분석』. 제10권 제 3호.
- 유경준. 2004. “비정규직 문제와 고용창출.” 『한국경제 구조변화와 고용창출』 pp. 463-523. 한국개발연구원.
- 유인영. 2005. “여성 비정규직 고용의 특성과 차별실태.” 서강대석사학위논문.
- 윤정향. 2002. “비정규직의 사회적 보호 배제의 원인에 대한 고찰”. 2002 비판사회학 대회 발표논문.
- 윤진호. 1994. 『한국의 불안정 노동자』. 인하대학교 출판사.
- 은수미. 2007. 『비정규직과 한국 노사관계 시스템 변화Ⅰ』. 한국노동연구원.
- 이각범. 1989. 『현대자본주의와 노동시장』. 한울.

- 이병훈 · 윤정향. 2001. “비정규 노동의 개념정의와 유형화에 관한 연구” 『산업노동연구』 제 7권 제 2호.
- 이성균. 2004. 『경제위기와 노동시장변동』. 울산대학교 출판부.
- 이정림. 2003. “비정규직 증대와 성별 직종분리.” 전북대 석사학위논문.
- 이주희 · 이성균. 2003. 『비정규직 노사관계』. 한국노동연구원.
- 이효수. 2002. “노동시장 환경변화와 노동시장의 구조변동”. 『경제학 연구』 제50집 제1호.
- 장귀연. 2006 『권리를 상실한 노동자 비정규직』. 책세상.
- 장지연 · 양수경, 2007, “사회적 배제 시각으로 본 비정규 고용” 『노동정책연구』 7/1.
- 장지연. 2001. “비정규직 노동의 실태와 쟁점”. 『경제와 사회』 제 51호.
- 전병유외. 2006. 『노동시장의 양극화와 정책과제』. 한국노동연구원.
- 정진화. 2003. “노동시장의 구조변화에 대한 제도경제학적 해석”. 『노동시장 유연화와 노동복지』 인간과 복지.
- 정용하. 2004. “노동시장에서의 비정규직의 현실과 정책적 대안에 관한 연구.” 창원대석사학위 논문.
- 정이환. 2003. “비정규 노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근”. 『노동시장 유연화와 노동복지』 인간과 복지. 3장.
- \_\_\_\_\_. 2006. “한국은 장기근속과 연공임금의 나라인가?” 『현대노동시장의 정치사회학』 후마니타스. 9장.
- \_\_\_\_\_. 2007. “기업규모인가 고용형태인가: 노동시장 불평등의 요인분석.” 『경제와 사회』 통권 73호. pp. 332-355.
- 정인수. 1998. 『과건근로의 실태와 정책과제』. 한국노동연구원.
- 조성재. 2005. “하도급구조와 중소기업 노동자의 주변화”. 『위기의 노동』 p72-94.
- 최경수. 2001. “비정형근로자 규모의 국제비교” 『비정형근로자의 규모와 실태』. 한국노동경제학회 2001년 학술세미나 자료집.
- 최옥금. 2005. “근로빈곤층의 ‘괜찮은 일자리(Decent Job)’이동에 관한 연구 : 임금일 자리를 중심으로” 『노동정책연구』 제5권 제1호.
- 최장집. 2005. 『위기의 노동』. 후마니타스.
- 최재웅. 2001. “노동시장 유연성과 고용유형의 다양화에 따른 제도개선 방향 :주요 비정규직 근로자 보호를 중심으로”. 연세대 석사학위논문.
- 한준 · 장지연. 2000. “정규·비정규 전환을 중심으로 본 취업력과 생애과정” 『노동경제논집』. 제 23권.
- 황정미 · 김순영. 2006. “한국의 여성비정규노동과 사회정책의 방향.” 『한국산업노동학회』 제12권 제1호. pp. 305-336.

Allison, D. 1984. *Event History Analysis* Beverly Hills, CA: Sage.

- \_\_\_\_\_. 1995. *Survival Analysis Using The SAS System- A Practical Guide*. SAS Institute.
- Blank, Rebecca M. 1994. "The Dynamic of Part-Time Work." *NBER Working Paper Series*. No. 4911.
- Brunhes, Gray, ed. 1990. "A future of lousy jobs? The changing structure of W.S. wages." Washington, D. C. : Brookings institution.
- Faber, Henry S. 1999. "Alternative and Part-time Employment Arrangements as a Response to Job Loss." *NBER Working Paper Series*. No. 7002.
- Mangum, Garth, Donald Mayall, and Kristin Nelson. 1985. "The Temporary Help Industry: A Response to the Dual Internal Labor Market." *Industrial and Labor Relations Review*. July: 59-611.
- Mayall, Donald. 1995. "Temporary Work and Labor Market Detachment: New Mechanisms and New Opportunities." pp. 163-192 in *The New Modern Times*, edited by David B. Bill. Albany: State University of New York Press.
- Polivka, Anne E, 1996a, "Contingent and Alternative Work Arrangement Defined", *Monthly Labor Review*, Bureau of Labor Statistics, U.S.A.
- \_\_\_\_\_. 1996b. "Into Contingent and Alternative Employment: By Choice?" *Monthly Labor Review*. October: 55-74.
- Segal, Lewis M. and Daniel G. Sullivan. 1995. "The Temporary Labor Force." *Economic Perspectives*. March/April: 2-19.
- Susan Houseman and Machiko Osawa, 1995, "Part-time and Temporary Employment in Japan", *Monthly Labor Review*, Bureau of Labor Statistics, U.S.A.
- Tilly, Chris, 1996. *Half a Job*. Philadelphia: Temple University Press.
- Walwei, Ulrich. 1998. "Are Part-Time Jobs Better than No Jobs?" pp. 96-115 in *Part-Time Prospects*, edited by Jacqueline O'Reilly and Colette Fagan. London: Routledge.