

비정규직의 일자리 이동과 비교한 정규직의 일자리 이동 특성에 대한 탐색적 연구

윤수린*

우리나라의 노동시장의 불평등 및 비정규직 이슈는 점점 해결하기 어려운 것으로 인식되어 왔다. 관련하여 비정규직의 일자리 이동에 대한 연구는 비교적 활발히 진행되어 온 한편, 정규직의 일자리 이동 관련 연구는 상대적으로 적게 수행되었다. 한편, 정규직이 어떤 양상으로 일자리 이동을 하는지에 대한 고려도 중요하다. 비정규직의 일자리 이동 뿐 아니라 정규직의 일자리 이동(비정규직 혹은 자영업, 실업상태로 전환)도 함께 고려한다면, 우리나라 노동시장 불평등의 속성에 대한 보다 포괄적인 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대되기 때문이다. 이를 위해 본 연구에서는 정규직에서 비정규직, 자영업 혹은 실업상태로 전환되는 양상(탈출위험률)을 비정규직에서 정규직이나 자영업 혹은 실업상태로 전환되는 양상(탈출위험률)과 비교하고, 최초 관측 시점과 비교 시 다른 고용형태가 관찰되는 경우의 영향요인도 함께 분석하고자 한다.

주요용어 : 정규직 일자리 이동, 비정규직 일자리 이동, 콕스 회귀분석

1. 들어가는 글

1. 연구필요성

우리나라의 정규직, 비정규직 이슈는 1997년 금융위기부터 심화되어 왔으며, 최근까지 악화되어 온 소득의 양극화로 인해 노동시장의 불평등 및 비정규직 이슈는 점점 해결하기 어려운 것으로 보인다. 최근에는 비정규직으로 입직을 하게 되면 정규직으로의 전환 및 이동이 어렵다는 경험적 연구가 활발히 수행되어 왔으며, 이는 노동시장에서의 정규직, 비정규직 간 활발한 이동이 제한적이라는 것을 반증한다.

비정규직의 일자리 이동에 대한 연구는 비교적 활발히 진행되어 온 한편, 정규직의 일자리 이동 관련 연구는 상대적으로 많이 진행되어오지 않았다. 비정규직에 대한 차별적 처우가 사회 불평등

* 한국직업능력개발원 전문연구원

논의에 있어 중요한 주제인 점을 감안 시, 비정규직을 차지하는 인적 속성 및 비정규직에서 정규직으로 이행하는 양상 등이 주로 연구되어 왔다.

한편, 정규직이 어떤 양상으로 일자리 이동을 하는지에 대한 고려도 중요하다. 특정 노동자가 비정규직에서 정규직으로 진입했거나 처음부터 정규직으로 입직했다 해도, 그것이 노동자 개인 커리어패스의 종결이라 할 수 없기 때문이다. 즉 다양한 사회경제적 환경 및 개인적 동기에 따라, 정규직으로 입직했거나 일정 기간 근무해 왔더라도 비정규직 혹은 자영업 등의 고용형태로 이행할 수 있다. 또한 정규직의 일자리 이동 양상과 비정규직의 일자리 이동 양상을 함께 비교함으로써 노동시장에서의 이중구조가 어떻게 유지되거나 강화되는지에 대해 종합적인 시사점을 얻는 것이 필요하다.

2. 연구 목적

노동시장 이중구조 유지 및 강화에 대한 정책적 시사점을 얻기 위해, 이 연구는 그동안 제한적으로만 연구되어 온 정규직의 일자리 이동에 대한 탐색적 연구를 시도하고자 한다. 먼저, 정규직의 특정 기간 동안 일자리 이동 양상(비정규직 또한 자영업 혹은 실업상태로 전환되는 양상)과 같은 기간 동안 비정규직의 일자리 이동 양상을 비교 분석하여, 노동시장의 구조적 불평등이 정규직, 비정규직 노동시장에서 어떻게 진행되는지 파악하고자 한다. 만약 정규직에서 비정규직으로 전환될 확률이 높은 인적 속성과 그 역의 경우로 전환될 확률이 높은 인적 속성이 서로 대응되는(케를 같이하는) 결과를 나타낸다면, 노동시장에서의 특정 인적 속성의 높은 이동 확률은 정규직/비정규직으로 대표되는 노동시장의 이중구조 양상을 유지시키고 강화시킬 것으로 유추할 수 있다.

이를 검증하기 위해, 본 연구에서는 같은 시점에 정규직 혹은 비정규직이었던 개인들이 특정 기간 동안 어떤 고용형태를 갖는지에 대해 한국노동패널의 6년차 데이터를 분석하고자 한다. 이에 따라 두 집단 간 일자리 이동의 동태적 특성을 비교분석하고 다음의 연구 질문에 답을 제시하고자 한다.

3. 연구 질문

본 연구는 탐색적 연구에 중점을 둔만큼 일부 질문에는 별도의 가설을 설정하지 않고 논의를 펼치고자 한다.

1) 지난 6년간 나타난 정규직의 일자리 이동 양상은 비정규직의 일자리 이동 양상과 어떻게 다른가?

: 정규직에서 비정규직, 자영업 혹은 실업상태로 전환되는 양상(탈출위험률)을 비정규직에서 정규직이나 자영업 혹은 실업상태로 전환되는 양상(탈출위험률)과 비교

2) 최초 관측 시점과 비교 시 다른 고용형태가 관찰되는 경우, 어떤 요인이 작용하였는가? (이미

선행연구에서 밝혀진 ‘비정규직’이 될 확률이 높은 인적 속성이 정규직에서 비정규직으로 이행할 확률이 높은 인적 속성과 비슷한 양상을 보이는가?)

: 현 고용상태에서의 탈출 결과를 종속변수로 하고, 여러 인구사회학적 요인들(성별, 연령, 교육상태, 결혼상태 등), 노동수요공급 요인들(로그임금, 업종, 노조가입)를 독립변수로 설정하여 콕스 회귀분석 활용

본 논문은 정규직의 일자리 이동에 대한 탐색적 연구를 위해 한국노동패널 6년차(2011-2016) 데이터를 이용하여 정규직, 비정규직에 속하는 각 개인의 동태적 일자리 이동 특성을 비교하고자 한다. 이동에 대한 영향요인 또한 분석하여 노동시장에서의 개인속성, 노동공급수요 관련 변수, 개인 동기 관련 변수가 노동시장의 이중구조 양상을 어떻게 유지하고 강화하는지에 대해 시사점을 얻고자 한다.

이 연구는 정규직의 이동 특성에 대한 탐색적인 연구에 집중함으로써 주로 비정규직의 이동 특성에 한해 주목한 선행연구와 차별성을 가지며, 양극화된 노동시장의 속성을 파악하는데 있어 포괄적 시사점을 도출하는데 기여할 것이다.

II. 문헌연구

1. 노동시장의 이중구조

노동시장 이중구조 관련 논의는 Doeringer&Piore(1971)가 기업 내부노동시장에 주목하면서 발전하였다. 내부노동시장은 노동시장에서의 임금 및 채용, 승진 등 고용 관련 결정이 시장에 의해서 결정되기보다 기업 내의 관리 규칙에 의해 결정되는 구조화된 고용 관계를 의미한다. 이러한 기업의 관리체계가 이른바 내부자(insider)를 보호하는 과정에서, 배제된 노동자들 즉 외부자(outsider)들은 내부자들과 비슷한 자질을 가졌다 하더라도 2차(외부) 노동시장에 편입되어 1차(내부) 노동시장으로의 이행에 제약을 받게 된다. 특히 1차 노동시장은 노동주력층으로 평가되는 25-40세 남성 노동자들을 중심으로 유지되고 여성, 고령층 등은 2차 노동시장으로 내몰리게 되는 현상이 빈번히 발생하게 된다(Bergmann, 1974; Carnoy&Rumberger, 1980, 황수경, 2003, 재인용). Piore(2001)는 노동시장에서의 이중구조가 형성되고 강화되는 양상에 대해 분석하였으며 빈곤층이 주로 2차 노동시장에 속할 가능성이 높다고 언급하였다. 또한 1차 노동시장과 2차 노동시장이 엄밀히 다르다고 할 수는 없음에도 불구하고(같은 업무라도 하청, 아웃소싱 등으로 이관하는 경우 많음), 1차 노동시장으로의 진입은 제도적 변화를 요구한다고 주장하였다.

우리나라의 경우 매년 발표되는 통계청의 경제활동인구 부가조사에 의하면, 임시직과 일용직 등으로 구성된 비정규직은 외환위기 이후로 그 규모가 꾸준히 증가해왔다(이시균·윤진호, 2007). 비정규직 문제는 우리 사회의 주요 이슈로 등장하면서 비정규직의 사회보장 및 고용 안정에 대한 노력

이 병행되어야 한다는 여론의 형성 및 정책적 논의가 진행되어 왔다.

2. 비정규직에서 정규직으로의 이동 및 영향 요인

노동시장의 양극화 및 비정규직에서 정규직으로의 일자리 이동의 동태적 특성에 대한 문제는 그간 여러 문헌에서 다루어져 왔다. 특히 비정규직으로 일하는 것이 정규직으로 전환되는데 ‘덧’으로 작용하는지, 아니면 ‘디딤돌’로 작용하는지에 대한 실증적 연구가 여러 차례 수행되어 왔다. 지금까지의 선행연구를 살펴보면 비정규직으로 일한다는 것이 ‘덧’으로 작용한다는 분석 결과가 다소 많은 편이다. 이시균·윤진호(2007)의 경우, 비정규직으로 4년간 일하게 되면 정규직으로 전환될 확률이 9%라는 결과를 도출하였다. 정원오·김연아(2015) 또한 비정규직 근무기간이 길어질수록 정규직으로 전환할 확률이 낮아진다고 파악하였다. 최옥금(2005)의 경우 엄밀히 비정규직과 정규직을 엄밀히 구분하여 분석했다기보다 근로빈곤층이 괜찮은 일자리(decent job)으로 이동하는 경향을 분석하였는데, 6년간 누적이행률이 10% 미만으로, 비슷한 결과를 도출하였다. 비정규직이 정규직으로 전환하는 영향요인을 살펴보면, 남성, 제조업, 생산직 등이 정규직으로 전환될 확률을 높이는 것으로 나타났다(정원오·김연아, 2015). 김승환·정상희(2014)의 경우 비정규직 기혼여성으로 한정하여 비정규직에서 정규직 이행에 대해 연구하였는데, 제조업보다 서비스업이, 임금이 높을수록 전환가능성이 높은 것으로 나타났다. 반면, 비정규직과 정규직으로 이동이 비교적 자유롭다고 주장한 경우도 있으며(남재량, 2009), 비정규직으로 근무하는 것이 정규직 전환을 위한 ‘디딤돌’ 역할을 한다는 일부 연구도 존재한다(최낙혁·권혁주, 2010). Lee&Lee(2007)는 기업들이 경영 효율화를 위해 어쩔 수 없이 비정규직을 운영한다고 해도, 비정규직 노동자들이 ‘덧’에 빠지지 않도록 하는 정책지원이 필요하다고 주장한다.

3. 정규직에서 비정규직으로의 이동 및 영향 요인

소수의 연구가 정규직의 노동시장 이행 양상에 대해 밝히고자 하였는데, 남재량(2009)의 경우 비정규직에서 정규직으로의 이동 뿐 아니라, 역의 일자리 이동 비율에 대해서도 분석하였다. 해당 연구에서는 비정규직이 정규직으로 전환될 확률보다 정규직이 비정규직으로 전환될 확률이 더 적다는 결과를 도출하였다(각각 40%대, 10%대).

한편 서론 부분에서 언급한 바와 같이, 전반적으로 정규직에서 비정규직으로 전환되는 현황 및 요인에 대한 실증적 분석은 그 역의 경우에 비해 극히 제한적이다. 해당 주제와 조금이라도 관련이 있는 경우에도, 연구의 대부분은 정규직에서 비정규직으로의 ‘동태적 특성’의 맥락이 아니라, 개별 노동자가 비정규직을 정규직에 비해 선호하거나, 비정규직을 자발적 혹은 자발적으로 선택하는지 여부에 대한 것이다. Lee&Lee(2007)는 노동자가 비정규직을 자발적으로 선택하는지 여부에 대해서 면밀히 검토해야 한다고 주장한다. 이에 따르면, 일부 노동자들의 경우 비정규직 일자리의 ‘유연성 있는 작업환경’을 선호하여 의도적으로 비정규직으로 입직하거나 전환할 수 있기 때문에,

노동자의 비정규직 근무 동기에 대해서도 고려해야 한다.

즉 정규직에서 비정규직으로의 일자리 이동에 대한 선행연구는 상대적으로 일천하며, 현재로서는 어떠한 인적 속성이 비정규직 일자리를 선호할 확률이 높은지에 대한 실증연구가 주로 수행되어온 경향이 있었다. 예를 들어, 많은 선행연구에 따르면 비정규직 일자리를 선호할 확률이 높은 가장 대표적인 인구통계학적 집단은 기혼 여성이다. Fagan & Warren(2001)은 여성 노동자들이 남성 노동자들에 비해 파트타임 업무를 더 선호한다고 주장했다. 유럽의 국민들을 대상으로 실시한 설문문에 의하면, 당시에 풀타임으로 근무하고 있는 노동자 중 남성은 20%, 여성은 37%가 파트타임 근무를 선호한 것으로 밝혀졌다. 이중 어린 자녀를 둔 여성 노동자가 특히 파트타임을 선호했으며, 어느 정도 육아를 마치고 성장한 자녀를 둔 경우 약간 더 긴 시간 근무하는 것을 선호하는 것으로 나타났다. Hakim(2000, Hakim, 2006, 재인용)에 따르면, 현대의 여성들은 세 가지 유형의 일-가정(work-lifestyle) 양립 선호를 보인다고 밝혔다. 가정에 중심을 둔 20% 내외의 여성은 가족생활 및 자녀 돌봄을 가장 큰 우선순위로 두고 있으며, 직장생활을 하지 않는 것을 선호한다. 일 중심적인 20%의 여성들의 경우, 일 및 공적 활동을 삶에서의 우선순위로 둔다. 이들은 자격증이나 직업훈련에 많은 투자를 하는 편이며, 주로 아이가 없는 여성인 경우가 많다. 나머지 과반수 이상(60%)의 여성들은 조정적(adaptive) 위치에 있다. 즉 일과 가정을 병행하려고 노력하는 많은 여성들이 이 그룹에 속한다. 이들은 일을 하고 싶어 하는 한편, 업무 및 경력에 온전히 매진하려 하지는 않는다. 이 그룹에 속한 여성들은 일과 가정 두 마리 토끼를 잡기 위해 파트타임 및 비정규 일자리를 선호할 가능성이 다른 그룹보다 높을 것으로 유추할 수 있다. Yu(2002)의 경우, 내부(1차)노동시장의 경직성이 문제이며, 중장년 여성들은 정규직으로 진입하는데 있어서 겪게 되는 체계적인 장벽으로 인해 결국 비정규직으로 비자발적 선택을 하게 된다고 밝힌다.

이어지는 실증분석에서는 정규직의 일자리 이동 양상을 위주로 비정규직의 일자리 이동 양상을 비교하며, 최초 관측시점과 고용형태가 다른 경우에 대해 회귀분석을 실시하여 우리나라의 노동시장 이중구조가 어떻게 진행되고 강화되는지에 대한 시사점을 얻고자 한다.

III. 실증분석

1. 연구방법

가. 분석 자료

앞서 언급한 연구질문 1)과 2)에 대한 논의를 위해, 분석 자료로써 한국노동연구원에서 매년 조사하는 ‘한국노동패널’의 최근 6년차 자료를 활용하고자 한다(2011-2016). 한국노동패널자료는 올해

로 19년차로서, 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원(5,000 가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1년 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회생활 등에 관하여 추적조사하는 종단면조사(longitudinal survey)이다(한국노동연구원 홈페이지, 2017). 개인의 노동시장 이동에 대해 매년 추적조사를 실시하므로 본 연구를 수행하기 위한 자료로 적절하다.

나. 분석 방법

본 연구에서는 생존분석기법(사건사분석기법)을 사용하고자 한다. 또한 최초 관측 고용형태로부터의 탈출위험률을 종속변수로 한 콕스 회귀분석을 시행하여, 탈출에 영향을 주는 요인도 함께 분석하고자 한다. 분석을 위한 통계패키지는 STATA 13 버전을 활용하였다.

다. 분석 대상

최근의 비정규직 규모 및 비율을 보면, 2011년 직전 4년간(2007-2010)의 비정규직 규모 및 비율이 다소 변동적으로 나타난다. 고용노동부(2016) 자료에 따르면, 2011년부터 비정규직의 절대 수치는 지속적으로 높은 수준을 보이고 있으며, 전체 노동인구 중 비율로 보았을 때는 지속적으로 낮아지고 있다. 이 연구에서는 비교적 최근의(2010년대) 정규직과 비정규직의 이동 양상을 보기 위해, 2011년 기준 ‘임금노동자’를 정규직-비정규직으로 이원화하여 6년간의 고용상태를 추적하였다.

[그림 1] 최근 10년 간 비정규직 규모 및 비율 (2007-2016)

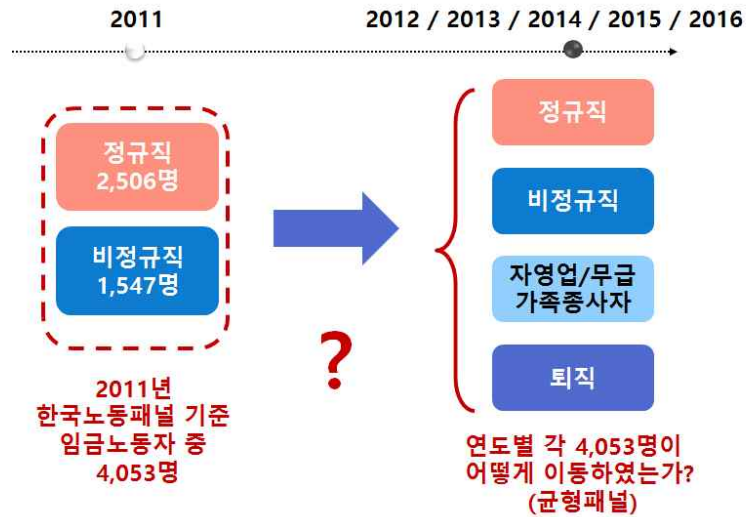


※ 출처: 고용노동부(2016)

2011년 노동패널의 임금노동자 중 정규직, 비정규직으로 구분할 수 있는 4,053명¹⁾이 분석 대상이

며, 이들의 일자리 이동 양상을 살펴보고자 하였다(4,053명 중 정규직 2,056명, 비정규직 1,547명). 즉 2011년 당시 정규직이었던 임금노동자가 탈출한 유형 세 가지(비정규직, 자영업/무급가족종사자, 퇴직/실업) 및 비정규직이었던 임금노동자가 탈출한 유형 세 가지(정규직, 자영업/무급가족종사자, 퇴직/실업)에 대한 연도별 탈출률을 산출하고, 탈출에 영향을 주는 요인을 cox 회귀분석을 통해 분석하고자 하였다.

[그림 2] 정규직/비정규직 일자리 이동 분석 대상(2011-2016)



마. 사용 변수

한국노동패널조사(2011-2016) 자료 중 다음의 변수를 사용하였다.

1) 균형패널 기준

<표 1> 사용 변수

구분	변수성격	설명	비고
연도별 일자리 유형 (종속변수 생성)	명목형	임금노동자 (정규직, 비정규직), 자영업 및 무급가족종사자, 실업 및 퇴직	종속변수로 활용 (탈출 결과, 즉 개별 사건으로 취급)
성별	명목형	1=남성, 2=여성	-
결혼	명목형	1=미혼, 2=기혼이며 배우자 있음, 3=별거, 4=이혼, 5=배우자 사망	더미변수화 (미혼/기혼)
학력	서열형	1=미취학, 2=무학, 3=초등학교, 4=중학교, 5=고등학교, 6=전문대학, 7=4년제 학사, 8=석사, 9=박사	대졸미만/대졸이상으로 더미변수화
연령	연속형	-	-
혼인 여부	명목형	1=미혼, 2=기혼이며 배우자 있음, 3=별거, 4=이혼, 5=배우자 사망	더미변수화 (미혼/기혼)
급여수준	연속형	월평균 임금 액수	로그값 적용
직종	명목형	1=관리직, 2=전문직, 3=사무직, 4=서비스, 5=판매직, 6=농림어업, 7=기능직, 8=기계조작직, 9=단순노무직	관리/사무직, 전문직, 서비스/판매, 기능/조작원, 단순노무 및 기타로 더미변수화
노조가입	명목형	1=가입, 2=미가입	-
초과근무 여부	명목형	1=없음, 2=있음	-
근속기간	연속형	-	-

자료: 한국노동패널 14-19차조사 (2011년-2016년).

표본: 2011년 당시 임금근로자 중 4,053명

2. 분석 내용 및 결과

가. 정규직 임금근로자와 비정규직 임금근로자의 탈출률

조사 대상 첫 년도인 2011년에 정규직/비정규직으로 구분 가능한 임금근로자들을 대상으로 5년간 추적 조사한 데이터를 기준으로 분석하였다. 2011년 기준 취업자(임금근로자) 중 균형패널을 고려하여 총 4,053을 대상으로 분석하였으며, 이중 정규직은 2,506명, 비정규직은 1,547명이었다. 이들

이 2012-2016년에 정규직, 비정규직, 자영업/무급가족종사자, 퇴직(실업)으로 어떻게 이행하였는지 양상을 보고자 하였다.

2011년에 정규직이었던 2,506명 중 2016년 기준으로 총 14.3%(358명)가 비정규직으로 이행하였으며, 자영업 및 무급가족종사자로 이행한 비율은 7.6%(191명)였다. 정규직에서 실업 및 퇴직으로 이행한 비율은 총 19.2%(480명)이다.

<표 2> 정규직으로부터 탈출률(2011-2016)

탈출 유형	연도	Total (시작 수)	Fail (탈출 수)	Net Lost (순 손실)	F.F (누적 탈출률)	S.E (표준오차)
정규직→ 비정규직	2012	2,506	97	-	0.0387	0.0039
	2013	2,409	76	-	0.069	0.0051
	2014	2,333	58	-	0.0922	0.0058
	2015	2,275	66	-	0.1185	0.0065
	2016	2,209	61	2,148	0.1429	0.007
정규직→ 자영업 및 무급가족 종사자	2012	2,506	47	-	0.0188	0.0027
	2013	2,459	47	-	0.0375	0.0038
	2014	2,412	31	-	0.0499	0.0043
	2015	2,381	38	-	0.065	0.0049
	2016	2,343	28	2,315	0.0762	0.0053
정규직→ 실업 및 퇴직	2012	2,506	129	-	0.0515	0.0044
	2013	2,377	114	-	0.097	0.0059
	2014	2,263	76	-	0.1273	0.0067
	2015	2,187	84	-	0.1608	0.0073
	2016	2,103	77	2,026	0.1915	0.0079

자료: 한국노동패널 14-19차조사 (2011년-2016년).

표본: 2011년 당시 임금근로자 중 정규직이었던 개인 2,056명

2011년에 비정규직이었던 임금노동자가 이후 5년간 어떻게 이동했는지에 대해서도 살펴보고자 하였다. 2011년에 비정규직이었던 1,547명 중 2016년 기준으로 총 19.3%(298명)가 정규직으로 이행하였으며, 자영업 및 무급가족종사자로 이행한 비율은 9.8%(152명)였다. 정규직에서 실업 및 퇴직으로 이행한 비율은 총 37.5%(580명)이다.

<표 3> 비정규직으로부터 탈출률(2011-2016)

탈출 유형	연도	Total (시작 수)	Fail (탈출 수)	Net Lost (순 손실)	FF (누적 탈출률)	S.E (표준오차)
비정규직→ 정규직	2012	1,547	95	-	0.0614	0.0061
	2013	1,452	91	-	0.1202	0.0083
	2014	1,361	39	-	0.1454	0.009
	2015	1,322	43	-	0.1732	0.0096
	2016	1,279	30	1,249	0.1926	0.01
비정규직→ 자영업 및 무급가족 종사자	2012	1,547	38	-	0.0246	0.0039
	2013	1,509	40	-	0.0504	0.0056
	2014	1,469	25	-	0.0666	0.0063
	2015	1,444	28	-	0.0847	0.0071
	2016	1,416	21	1,395	0.0983	0.0076
비정규직→ 실업 및 퇴직	2012	1,547	192	-	0.1241	0.0084
	2013	1,355	135	-	0.2114	0.0104
	2014	1,220	102	-	0.2773	0.0114
	2015	1,118	83	-	0.331	0.012
	2016	1,035	68	967	0.3749	0.0123

자료: 한국노동패널 14-19차조사 (2011년-2016년).

표본: 2011년 당시 임금근로자중 비정규직이었던 개인 1,547명

2011년부터 2016년까지 정규직과 비정규직의 탈출률을 종합해보면, 정규직에서 비정규직으로 이행한 비율보다(14.3%) 비정규직에서 정규직으로 이행한 비율이 더 높게 나타났다(19.3%). 한편 주목할 필요가 있는 사항은 실업 및 퇴직으로 이행하는 비율인데, 비정규직에서 실업 또는 퇴직으로 이행하는 비율이 정규직에서 이행하는 비율보다 월등하게 높다는 것을 알 수 있다(각각 37.5%, 19.2%).

나. Cox 회귀분석 결과

최초 관측 고용형태로부터 다른 고용형태로 탈출한 경우, 탈출에 영향을 주는 요인도 함께 분석하고자 했다. 정규직의 탈출 영향 요인을(정규직→비정규직, 정규직→자영업 및 무급가족종사, 정규직→퇴직) 분석하고, 참고로 비정규직의 탈출 영향 요인(비정규직→정규직, 비정규직→자영업 및 무급가족종사, 비정규직→퇴직) 또한 보고자 하였다. 탈출 위험률을 분석하는데 유용한 Cox 회귀분

석을 활용하고자 하였으며, 결과는 다음과 같다.

1) 정규직→비정규직

정규직에서 비정규직으로 탈출하는데 있어, 직종별로는 사무관리직에 비해 서비스/판매직이 2.5배, 기능/조작원이 1.8배, 단순노무직은 3배 위험한 것으로 나타났다. 이 결과에 따르면 정규직에서 비정규직으로 이행하는데 직종이 유의미한 변수라고 해석할 수 있다. 즉 직종의 경우, 1차 노동시장의 다수를 차지하는 직종과 2차 노동시장의 다수를 차지하는 직종이 분절적으로 형성되어 있다는 Bergmann(1974)의 논의와 맥을 같이하는 결과를 볼 수 있다. 실제로 우리나라에서 서비스/판매직과 단순노무직 등은 사무직에 비해 파견 및 용역 형태의 채용으로 운영되는 경우가 많으며, 아래의 결과가 이러한 현상을 어느 정도 반영하고 있다. 또한 연령이 한 단위 높아질수록 비정규직으로의 이행률이 1.03배 높아지며, 로그임금이 한 단위 높아질수록 비정규직으로의 이행률이 0.5배로 낮아진다. 근로기간 또한 한 단위(월 기준) 높아질수록 0.98배로 낮아진다. 반면, 성별의 경우 유의하게 차이나지 않는 것으로 나타났는데, 이는 추후 설명할 예정으로, 정규직 여성이 비정규직으로보다 퇴직으로 이행하는 위험률이 월등히 높기 때문인 것으로 보인다. 즉 이 결과는 여성이 비자발적으로 비정규직에 내몰리거나(Yu, 2002), 자발적으로 비정규직을 선택할 확률이 높다는 기존의 문헌들(Hakim, 2000; Hakim, 2006; Fagan&Warren, 2001)을 완전히 지지하지는 않지만, 어느 정도 여성에게 불리한 노동시장을 설명하고 있다고 할 수 있다. 노조에 미가입한 경우에는 정규직에서 비정규직으로 이행할 확률이 3.1로 나타났다. 이는 노동조합을 통한 social closure dynamic이(Weeden, 2002) 우리나라의 이중구조 노동시장에서는 어느 정도 유의미하게 작동하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

<표 4> 정규직→비정규직 이행에 대한 Cox 회귀분석

구분		위험률	S.E	z	P>z
성별(기준=남성)	여성	0.968	0.141	-0.22	0.825
학력(기준=대졸미만)	대졸 이상	0.934	0.159	-0.4	0.687
결혼여부(기준=미혼)	기혼	0.963	0.180	-0.2	0.839
노조가입(기준=가입)	미가입	3.139*	1.434	2.5	0.012
직종 (기준=관리/사무직)	전문직	0.941	0.230	-0.25	0.802
	서비스/판매직	2.514***	0.567	4.09	0.000
	기능/조작원	1.782*	0.400	2.57	0.01
	단순노무직 등	3.062***	0.746	4.6	0.000
초과근무 여부(기준=없음)	있음	0.551**	0.098	-3.36	0.001
연령	-	1.025***	0.007	3.72	0.000
로그임금	-	0.494***	0.072	-4.86	0.000
근로기간	-	0.981***	0.002	-11.26	0.000

※ p<0.001 ***, p<0.01 **, p<0.05*

자료: 한국노동패널 14-19차조사 (2011년-2016년)

2) 정규직→자영업 및 무급가족종사자 / 퇴직(실업)

정규직에서 자영업으로 이행하는 것에 대해, 여성이 남성에 비해서 유의미하게 낮으며, 기혼이 미혼에 비해 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 정규직에서 퇴직(실업)으로 이행하는 것에 대해서는, 여성이 남성에 비해 유의미하게 높았으며(2.3배), 대졸 이상의 집단이 대졸 미만에 비해 유의미하게 낮은 것으로 해석된다. 기혼 또한 미혼에 비해 정규직에서 퇴직(실업)할 가능성이 유의미하게 낮게 나타났다. 연령 또한 한 단위 증가할 때마다 퇴직할 확률이 1.03배로 높아진다.

<표 5> 정규직→자영업 및 퇴직으로의 이행에 대한 Cox 회귀분석

구분		위험률	S.E	z	P>z	
정규직→ 자영업 및 무급가족 종사자	성별(기준=남성)	여성	0.451**	0.114	-3.15	0.002
	학력(기준=대졸미만)	대졸 이상	0.858	0.169	-0.78	0.438
	결혼여부(기준=미혼)	기혼	1.918*	0.541	2.31	0.021
	연령	-	0.999	0.010	-0.13	0.893
	로그임금	-	1.398	0.276	1.7	0.089
	근속연수	-	0.898***	0.009	-10.38	0.000
정규직→ 퇴직(실업)	성별(기준=남성)	여성	2.278***	0.209	8.97	0.000
	학력(기준=대졸미만)	대졸 이상	0.720**	0.075	-3.16	0.002
	결혼여부(기준=미혼)	기혼	0.527***	0.069	-4.86	0.000
	연령	-	1.031***	0.005	6.35	0.000

※ p<0.001 ***, p<0.01** , p<0.05*

자료: 한국노동패널 14-19차조사 (2011년-2016년)

3) 비정규직→ 정규직

비정규직에서 정규직으로 탈출하는데 있어서는, 정규직에서 비정규직으로 탈출하는 것과 마찬가지로 성별로 통계적 차이가 유의하지 않다. 관리/사무직과 비교한 서비스/판매직 및 단순노무직의 탈출률은 앞에서 살펴본 정규직→비정규직 탈출률과 비슷한 맥락에서 해석할 수 있다. 즉 서비스/판매직 및 단순노무직은 관리/사무직에 비해 정규직이 될 확률이 각각 0.65, 0.54배이다. 연령 및 임금의 경우에도 정규직→비정규직 탈출률과 비슷한 결과가 도출되었는데, 연령이 한 단위 높아질수록 비정규직에서 정규직이 될 확률이 낮고, 임금이 높을수록 비정규직에서 정규직으로 이행할 확률이 높았다.

<표 6> 비정규직→정규직 이행에 대한 Cox 회귀분석

구분		위험률	S.E	z	P>z
성별(기준=남성)	여성	1.269	0.198	1.53	0.126
학력(기준=대졸미만)	대졸 이상	1.017	0.176	0.1	0.922
결혼여부(기준=미혼)	기혼	0.763	0.141	-1.46	0.145
노조가입(기준=가입)	미가입	0.747	0.227	-0.96	0.337
직종 (기준=관리/사무직)	전문직	0.842	0.170	-0.85	0.394
	서비스/판매직	0.654*	0.140	-1.99	0.046
	기능/조직원	0.788	0.170	-1.1	0.27
	단순노무직 등	0.535*	0.135	-2.48	0.013
초과근무 여부(기준=없음)	있음	1.127	0.185	0.73	0.468
연령	-	0.976***	0.007	-3.31	0.001
로그임금	-	3.074***	0.506	6.83	0.000
근로기간	-	0.982***	0.002	-8.35	0.000

※ p<0.001 ***, p<0.01** , p<0.05*

자료: 한국노동패널 14-19차조사 (2011년-2016년)

4) 비정규직→자영업 및 무급가족종사자 / 퇴직(실업)

비정규직에서 자영업으로 이행하는 것에 대해, 여성이 남성에 비해서 유의미하게 낮은 것으로 나타났다. 이는 정규직에서 자영업으로 이행하는 것과 비슷한 결과이다. 비정규직에서 퇴직(실업)으로 이행하는 것에 대해서는, 정규직에서 퇴직(실업)으로 이행하는 것과 같이 여성이 남성에 비해 유의미하게 높았으며(2배), 대졸 여부는 정규직에서 퇴직(실업)으로 이행하는 것과 달리 위험률 값이 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 기혼 또한 미혼에 비해 비정규직에서 퇴직(실업)할 가능성이 유의미하게 낮게 나타났다. 연령 또한 한 단위 증가할 때마다 퇴직할 확률이 1.02배 높아진다.

<표 7> 비정규직→자영업 및 퇴직으로의 이행에 대한 Cox 회귀분석

구분		위험률	S.E	z	P>z	
비정규직→ 자영업 및 무급가족 종사자	성별(기준=남성)	여성	0.470**	0.103	-3.45	0.001
	학력(기준=대졸미만)	대졸 이상	1.529	0.403	1.61	0.107
	결혼여부(기준=미혼)	기혼	1.372	0.458	0.95	0.343
	연령	-	0.981	0.010	-1.94	0.052
	로그임금	-	0.502***	0.073	-4.72	0.000
	근속연수	-	0.980***	0.004	-5.64	0.000
비정규직→ 퇴직(실업)	성별(기준=남성)	여성	2.043***	0.183	7.96	0.000
	학력(기준=대졸미만)	대졸 이상	1.108	0.152	0.75	0.455
	결혼여부(기준=미혼)	기혼	0.478***	0.069	-5.08	0.000
	연령	-	1.024***	0.004	6.28	0.000

※ p<0.001 ***, p<0.01** , p<0.05*

자료: 한국노동패널 14-19차조사 (2011년-2016년)

IV. 시사점 및 맺음말

본 연구는 비정규직의 일자리 이동 뿐 아니라 정규직의 일자리 이동에 대한 탐색적 연구에도 초점을 두으로써, 시간의 흐름에 따라 우리나라의 1차, 2차 노동시장 이중구조 현상이 어떻게 유지되고 강화되고 있는지에 대해 종합적인 시사점을 얻고자 하였다. 노동패널 6년차 자료를 활용해서 정규직, 비정규직의 일자리 이동양상을 탐색적으로 살펴본 결과, 노동시장 이중구조의 유지 및 강화 과정 및 노동시장의 1, 2차 분절적 구조 등에 대한 주요 이슈를 다음과 같이 확인할 수 있었다.

1) 비정규직→퇴직으로 이어지는 폐쇄화로

정규직에서 퇴직으로 이어지는 비율에 비해 비정규직에서 퇴직으로 이어지는 경우가 월등히 높았다. 이는 대부분의 비정규직이 비정규직→경제활동인구, 실업→비정규직 형태의 일종의 ‘폐쇄회로’속을 전전하고 있다는 남재량·김태기(2000)의 연구와 맥을 같이 한다. 이는 또한 노동시장 이중구조화의 유지 및 강화로 인해 소득양극화가 심화될 수 있다는 점에서 정책적으로 주목할 만한 결과이다.

2) 정규직, 비정규직 여성의 퇴직 확률

정규직, 비정규직 여성의 퇴직 및 실업으로의 이행 확률은 남성보다 유의하게 높다는 것을 발견할 수 있었다. 이는 여성들이 자발적, 비자발적으로 시간제 일자리 및 퇴직을 선택하거나, 선택하도록 강요될 가능성이 높다는 선행연구를 지지하는 결과이다. 즉 정규직으로 입직하거나 근무하고 있다 하더라도, 육아 등의 이유 퇴직을 선택하거나, 회사가 경영상의 문제 등으로 인원 감축 시 남

성보다 여성이 조정 대상이 되어 비자발적으로 실업으로 내몰리는 가능성에 대해 생각해 볼 수 있다. 이에 대한 1, 2차 노동시장 내 구조적 불평등이 어떠한 과정을 거쳐 발생하는지에 대해서는 추후 더 면밀한 검토가 필요하다.

3) 1차 노동시장, 2차 노동시장에서 직종에 따른 분절적 형태

정규직과 비정규직의 일자리 이동에서 공통적으로 나타난 특성은, 특정 직종(서비스, 판매직, 단순노무직)의 경우 정규직이었더라도 2차 노동시장에 편입되거나, 지속적으로 2차 노동시장에 머물 가능성이 높다는 것이다. 즉 Bergmann(1974)가 주장한 바와 같이, 1차 노동시장의 다수를 차지하는 직종과 2차 노동시장의 다수를 차지하는 직종이 분절적으로 형성된 것을 관찰할 수 있다.

4) 노조 가입 여부에 따른 social closure dynamics

노조에 미가입한 경우, 정규직에서 비정규직으로 이행할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이는 노조가입이 노동시장에서의 social closure(사회적 폐쇄)로 작용할 가능성이 있다는 점을 시사한다.

본 연구가 선행연구와 차별을 두고자 한 점은 기존에 거의 진행되지 않았던 정규직의 일자리 이행(비정규직, 자영업, 퇴직)에 대한 분석을 수행했다는 점이다. 정규직에 진입하는 것 자체가 비정규직 비율이 높은 우리나라의 노동시장에서 많은 노력을 필요로 하는 점을 감안 시, 비정규직 혹은 퇴직으로 이행하는 것은(자발적/비자발적이든 관계없이) 개인적인 측면에서 경력 및 능력, 금전적 손실로 작용할 수 있다. 또한 사회적 측면에서도, 특정 인적 속성을 지닌 정규직이 비정규직으로 이행할 가능성이 높다는 것은 노동시장 안에서의 구조적 불평등이 정규직 노동시장에도 작용한다는 가설을 뒷받침한다. 이는 이미 여러 차례 비정규직의 이행 연구에서 밝혀진 노동시장 내 구조적 불평등을 다른 차원에서 검증한 것으로서, 우리나라의 분절적 노동시장의 유지 및 강화 과정을 보다 포괄적으로 관찰하는 기회를 제공한다. 추후 질적 연구 등을 통해 정규직의 일자리 이동 양상, 원인 및 성과와 관련한 보다 깊이 있는 연구 및 실질적인 정책제언을 진행할 필요가 있다.

<참고문헌>

- Bergman, P.(1974). 「Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex」, 『Eastern Economic Journal』 1(1-2). (1974) pp.103-110.
- Carnoy, M. & Rumberger, R.(1980). 「Segmentation in the U.S. Labor Market: Its Effect on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks」. 『Cambridge Journal of Economics』. 4(2). (1980) pp.117-32.
- Doeringer, P. & Piore, M.(1971). Internal Labor Market and Manpower Analysis. Lexington, D.C. Heath.
- Fagan, C., & Warren, T. (2001). Gender, Employment and Working Time Preferences in Europe.
- Hakim, C. (2006). 「Women, careers, and work-life preferences」. 『British Journal of Guidance & Counselling』, 34(3), 279-294.
- Hakim, C. (2000). Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory. Oxford: Oxford University Press
- Lee, B. & Lee, S. (2007). 『Minding the gaps: Non-regular employment and labour market segmentation in the Republic of Korea』, Conditions of Work and Employment Series No.19., International Labour Office.
- Piore, M.(2001) “The Dual Labor Market,” in Grusky, David B(2001). 『Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective』 3rd Edition. Boulder, CO: West Press.2001, pp. 550-3.
- Weeden, Kim A. (2002). 「Why Do Some Occupations Pay More Than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States」. 『American Journal of Sociology』, 108(55-101).
- Yu, Wei-hsin(2002). 「Jobs for Mothers: Married Women’s Labor Force Reentry and Part-time, Temporary Employment in Japan」, 『Sociological Forum』, Vol.17, No.3(Sep., 2002), pp. 493-523.
- 고용노동부(2016). 비정규직 고용동향.
URL: http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2477 (검색일자: 2017. 6. 1)
- 김승환·정상희(2014). 「비정규직 기혼여성의 정규직 이행에 관한 연구」, 『국가정책연구』, 28권 2호, pp. 27-49.
- 남재량·김태기(2000). 「비정규직, 가교(bridge)인가 함정(trap)인가?」, 『노동경제논집』, 제23권 제2호, pp. 81-106.
- 남재량(2009). 「KLIPS를 통해서 본 비정규 근로의 동태적 특성」, 『노동리뷰』, 2009년 1월, pp. 86-92.

- 이시균·윤진호(2007). 「비정규직은 정규직으로 전환될 수 있는가?」, 『경제발전연구』, 제13권 제2호, 2007년, pp. 81-107.
- 정원오·김연아(2015). 「비정규직 직업이동의 동태적 특성과 영향요인」, 『사회복지연구』, vol. 46(1), 2015 봄. pp. 85-109.
- 최낙혁·권혁주(2010). 「기간제 노동자의 지위변동 요인에 관한 연구」, 『서울행정학회 학술대회 논문집』, 서울행정학회
- 최옥금(2005). 「근로빈곤층의 ‘괜찮은 일자리(Decent Job)’이동에 관한 연구: 임금일 자리를 중심으로」, 『노동정책연구』, 2005. 제5권 제1호, pp. 1-42.
- 한국노동패널 홈페이지(2017). <https://www.kli.re.kr/klips/index.do> (검색일자: 2017.04.17.)
- 황수경(2003). 「내부자(insiders) 노동시장과 외부자(outsiders) 노동시장의 구조분석을 위한 탐색적 연구」, 『노동정책연구』, 2003. 제3권 제3호, pp. 49-87.