

노동정책연구
2006. 제6권 제2호 pp. 29~76
© 한국노동연구원

연구논문

비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 실증연구

이시균*

최근 비정규노동의 급격한 증가는 나쁜 일자리에 대한 관심을 불러일으키고 있다. 비정규노동이 가지는 핵심적 문제는 나쁜 일자리인가에 대한 것이다. 본 논문은 경제활동인구조사 부가자료를 이용하여 비정규노동과 나쁜 일자리와의 관계를 규명하고자 하였다. 이를 위해서 나쁜 일자리를 저임금과 더불어 각종 부가급여 혜택을 받지 못하는 일자리로 규정하였다. 분석 결과, 비정규노동은 다른 요인들을 통제한 후에도 나쁜 일자리 속성을 많이 가지고 있는 것으로 확인되었다. 또한 고용불안정성, 노조 유무, 직업 숙련수준이 비정규노동이 나쁜 일자리 속성을 가지는 데 유의미한 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 고용불안정성, 숙련수준, 노조 유무가 비정규노동과 나쁜 일자리 속성 간에 관계를 설명한다는 주장을 지지하는 것이다.

핵심용어: 비정규노동, 나쁜 일자리, 고용불안정성, 숙련수준, 노동조합

I. 서론

1980년대 이후 전 세계적으로 노동시장 유연성이 급진전하면서 비정규노동이 크게 증가하자 이에 대한 찬반 논쟁이 본격적으로 전개되었다(Atkinson,

논문접수일: 2006년 2월 28일, 심사의뢰일: 2006년 3월 3일, 심사완료일: 2006년 4월 27일

* 한국노동연구원 책임연구원(lsk@kli.re.kr)

1987; Belous, 1989; Rodgers, 1989; Polivka, 1996; Kalleberg et al., 2000; Houseman, 2001). 비정규노동의 확산을 긍정적으로 평가하는 연구자들은 글로벌라이제이션의 확산과 그로 인한 경쟁 격화, 수요 불확실성의 급격한 심화, 기술혁신이라는 역동적인 시장 환경에서 기업이 경쟁력을 향상시키기 위해 노동시장 유연화가 반드시 필요하며, 이를 위해 비정규노동의 활용은 필수적이라고 강조한다(Belous, 1989; Abraham, 1988; Lee, 1996; Polivka, 1996; Barker and Christensen, 1998; Houseman, 2001). 반면 비정규노동에 비판적인 연구자들은 비정규노동의 확산이 비정규노동자뿐만 아니라 노동자 전체의 일자리를 불안정하게 만들고 궁극적으로 기업과 국민경제 차원에서 생산성을 떨어뜨리고 빈부격차를 심화시켜 사회적 불안을 가중시킨다고 비판한다(Rodgers, 1989; Nollen, 1996; Kalleberg et al., 2000; 윤진호, 2001; 김유선, 2003).

특히 이들 반대론자들이 강조하는 것은 비정규노동의 대다수가 나쁜 일자리 속성을 갖고 있다는 점이다. 이들은 비정규노동이 정규직에 비해 임금수준도 훨씬 낮고 각종 부가급여 혜택도 제대로 받지 못하는 나쁜 일자리에 해당한다고 보고 있다(Rodgers, 1989; Nollen, 1996; Kalleberg et al., 2000; McGovern, 2004). 실제로 많은 실증연구에서 비정규직은 다른 조건이 동일한 경우에 정규직과 상당한 임금격차가 발생하고 있으며, 사회보험 등의 부가급여도 차별적으로 적용받고 있다는 증거를 제시하고 있다(Kalleberg et al., 2000; OECD, 2002; McGovern et al., 2004; Lane et al., 2001). Kalleberg et al.(2000)은 미국에서 상당수의 비정규직은 낮은 임금과 낮은 부가급여를 받는 나쁜 일자리에 해당한다는 것을 발견하였으며, McGovern et al.(2004)도 영국에서 다른 요인을 통제하였을 때 정규직에 비해 비정규직은 나쁜 일자리 속성을 많이 가지고 있다는 것을 밝혀냈다. 그 밖에 많은 연구문헌들에서 임시노동이나 시간제노동은 정규직에 비해 낮은 임금과 낮은 부가급여 혜택을 받는 것을 확인할 수 있다(OECD, 2002; Stancanelli, 2002; Hirsch, 2004; Hardoy and Schøne, 2004; Manning and Petrongolo, 2005).

본 논문의 목적은 한국의 비정규노동이 과연 나쁜 일자리 속성을 많이 가지고 있는지, 어느 정도 나쁜 일자리 속성을 정규직에 비해 많이 가지고 있는지, 나쁜 일자리 속성을 갖는 원인은 무엇인지를 실증적으로 규명하는 것이다. 이

러한 목적을 위해서 본 논문은 비정규직의 나쁜 일자리에 대한 결정요인 분석을 시도할 것이다. 특히 이러한 실증분석을 통해 비정규직이 나쁜 일자리 속성을 많이 갖게 하는 요인을 밝힐 것이다. 본 논문은 비정규직이 나쁜 일자리 속성을 많이 갖게 되는 핵심적인 요인으로 고용불안정성, 직업 숙련수준, 노조 유무를 제기하고 이들 요인과 비정규직의 나쁜 일자리 속성과의 관계를 규명할 것이다.

II. 비정규직의 나쁜 일자리에 관한 이론적 논의

최근 비정규노동의 급격한 증가는 나쁜 일자리에 대한 관심을 불러일으키고 있다(Atkinson, 1987; Casey, 1991; Barker and Christensen, 1998; Pfeffer and Baron, 1998; Blank, 1998; Kalleberg et al., 2000; Mcgovern et al., 2004). 1970년대 초반까지 나쁜 일자리에 관한 논의는 이중노동시장론에서 주로 제기되었다. 이중노동시장론에 따르면 경제구조의 이중화에 따라 노동시장도 중핵 부문과 주변부 부문으로 이중화되어 있으며, 중핵 부문은 좋은 일자리(good jobs)에 해당하고 주변부 부문이 주로 나쁜 일자리(bad jobs)에 해당한다고 보았다(Doeringer and Piore, 1971). 그러나 최근의 나쁜 일자리에 대한 관심은 비정규노동과 직접적으로 관련되어 있다. Atkinson(1987)은 유연화의 성격에 따라 기업내 이중구조가 형성되고 있다고 주장하면서 수량적 유연성을 추구하기 위해 기업은 임시노동이나 단시간노동과 같은 주변부 노동력을 적극적으로 활용한다고 보았으며, Kalleberg et al.(2000)과 Mcgovern et al.(2004)에 따르면 이들 비정규노동자들이 나쁜 일자리의 속성을 많이 갖고 있다고 주장하였다.

비정규노동과 나쁜 일자리와의 관계에 대한 관심은 많은 연구 결과로 나타났는데, 대부분의 연구 결과는 비정규노동이 나쁜 일자리에 해당한다는 실증 결과를 제시하고 있다(Blank, 1998; Mishel, Bernstein, and Schmitt, 1999; Kalleberg et al., 2000; Mcgovern et al., 2004) 비정규노동은 정규직에 비해 임금수준도 매우 낮으며, 부가급여 혜택도 제대로 받지 못하는 경우가 많다는 것이다. 비정규노동의 필요성을 주장하는 연구자들도 비정규노동이 나쁜 일자리 속성을 많

이 가지고 있다는 사실에 대해서 대체로 부정하지 않는다. 또한 비정규노동이 나쁜 일자리라는 것은 다양한 비정규노동의 형태와 노동력의 다양한 질적 차이에도 불구하고 상당히 일반적인 현상으로 인식된다.

그렇다면 비정규노동은 왜 나쁜 일자리가 되는가? 신고전학파의 보상격차론에 따르면 비정규노동은 대부분 고용이 불안정하기 때문에 이를 보상하기 위하여 정규직보다 높은 임금과 부가급여가 부가되어야만 한다. 이는 비정규노동자들의 단기 고용계약을 선택한 데 따른 위험 부담을 보상하여야 비정규노동의 노동공급이 지속될 수 있기 때문이다. 고용주의 입장에서도 일시적으로 비정규노동자에게 높은 보상을 주더라도 비정규직을 활용하여 임시적 업무를 해결하기 때문에 장기적으로 정규 인력을 유지하는 데 드는 비용을 절감할 수 있다. 그러나 많은 실증 결과에서 다른 조건이 동일한 경우에 정규직과 비정규노동 간에 임금 및 근로조건의 격차가 발생하는 것으로 나타났다.¹⁾ 미국을 비롯하여 유럽 대부분의 국가들에서 임시직과 상용직 간에 임금격차가 존재하는 것으로 나타났으며, 한국의 경우에도 커다란 임금격차가 발생하고 있다는 연구 결과가 제시되었다(OECD, 2002; Stancanelli, 2002; Hirsch, 2004; 안주엽, 2000).

그렇다면 비정규노동과 정규직 간에 왜 이러한 임금격차가 발생하는 것인가? 비정규노동은 왜 사회보험과 부가급여 혜택을 받지 못하는 것인가? 결국 비정규노동이 나쁜 일자리에 노출되는 요인은 무엇인가?

본장에서 비정규노동이 나쁜 일자리에 속하게 하는 원인을 고용불안정성, 숙련수준, 노동조합 유무의 측면에서 살펴보고자 한다. 우선 노동자의 숙련수준의 차이에 따라 정규직과 비정규직 간에 임금격차 혹은 부가급여 적용 차이를 설명할 수 있다. Atkinson(1987)의 중핵-주변부 모형에 따르면 유연화 기업에서 비정규노동에 해당하는 주변부 노동력은 수량적 유연성을 위해서 활용되는 주된 노동력이다. 이들 비정규노동은 고용주의 필요에 따라 언제든지 해고가 가능한 노동력으로 매우 고용이 불안정한 상태라 할 수 있다. 이 경우 비정규노동은 노동시장에서 언제든지 대체 가능하여야 한다. 언제든지 대체 가능하기 위해서 비정규직은 숙련수준이 높지 않아야 하며, 숙련 범위도 범용적인 숙련수

1) 일부 비정규직 고용형태, 예컨대 미국의 독립도급의 경우에 정규직보다 임금수준이 높은 것으로 보고되고 있다. 그러나 전반적인 실증연구들은 비정규직과 정규직 간에 임금 및 근로조건의 실질적인 격차가 발생하는 것으로 제시하고 있다.

준을 가진 노동력이어야 한다. 즉 노동력의 숙련수준이 낮으면서 범용적이어야 기업 차원에서 큰 위험과 손실없이 비정규직을 활용할 수 있게 된다는 것이다. 만약 고용주가 기업특수적 숙련을 가진 노동자나 숙련수준이 높은 노동자를 핵심 직무에서 비정규직으로 활용한다면 기업은 불예측적인 노동자의 이직으로 인해 커다란 손실과 위험을 감수해야 할 것이다. 따라서 기업은 숙련수준이 높고 기업특수적인 숙련 노동력에 대해 고용안정을 보장해 주는 정규직으로 채용하게 될 것이지만 숙련수준이 낮고 언제든지 대체가능한 주변부 노동력에 대해서는 고용주의 필요에 따라 언제든지 고용을 조절할 수 있는 비정규노동으로 활용하고자 할 것이다.

이와 같이 중핵-주변부 모형에 따르면 유연화 기업은 노동력의 숙련에 따라 정규직과 비정규직으로 분할한다. 이 경우 주변부 노동력은 인적자본투자가 제대로 이루어지지 못한 비정규노동자들로 채워져 중핵 노동력에 비해 생산성도 떨어질 것이며, 이로 인해 비정규노동자들의 임금과 부가급여는 정규직에 비해 낮게 제공될 것이다. 또한 주변부 노동력은 노동시장에서 취약한 위치에 놓여 있기 때문에 고용주가 주변부 노동력의 안정적인 노동력 공급을 위해 임금 및 부가급여를 높일 필요가 없다. 결국 정규직과 비정규노동 간에 임금 및 부가급여 결정방식은 판이하게 달라질 것이고 고용주는 임금 및 부가급여의 결정방식을 정규직과 비정규직 간에 다르게 적용되는 이중적 시스템을 도입할 것이다.

그러나 중핵-주변부 모형의 중요한 문제점은 기업이 전적으로 노동력의 질이나 숙련수준만으로 노동력을 정규직과 비정규직으로 분할하는 것은 아니라는 것이다. Way(1992)에 따르면 기업은 중핵-주변부 모형만이 아니라 최적화 모형이나 제약선택가설에 따라 비정규노동을 활용한다. 기업은 생산과 비용 측면에서 최대한 이익을 끌어낼 수 있는 만큼의 비정규노동을 채용하는 최적화 유연화 전략(optimal-mix strategies)을 활용할 수 있다. 또한 Way(1992)는 임시노동력의 개념에 가장 적합한 노동력 유연화 전략으로 생산적 제약조건을 극복하기 위해 임시노동력을 활용되는 제약선택 전략(constrained choice strategy)을 제시한다.

Way(1992)가 제시하는 두 가지 노동력 유연화 전략에 따르면 비정규직은 정규직과 동일한 업무를 수행하는 동일한 질의 노동력일 수 있다. 비정규직과 정

규직 간에 노동력의 인적자본이나 숙련수준이 차이가 없음에도 불구하고 기업은 노동력을 비정규직과 정규직으로 분할하여 활용할 수 있다는 것이다. 그러나 이러한 경우에도 비정규직과 정규직 간에 임금 및 부가급여의 결정방식의 차이가 발생한다. 따라서 동일한 노동력의 질을 가진 경우 비정규노동이 정규직에 비해 나쁜 일자리에 속할 가능성이 높은 이유를 추가적으로 설명하여야 한다.

정규직과 비정규직이 동일한 능력을 가진 노동자일 경우에도 비정규노동이 나쁜 일자리에 해당하는 현상은 고용안정성으로 설명할 수 있다. 즉 동일한 능력을 가진 노동자라 하더라도 고용안정성의 차이에 따라 정규직과 비정규직 간에 임금 및 부가급여의 격차가 발생한다는 것이다. 고용불안정성으로 인해 비정규직이 나쁜 일자리에 속하게 된다는 주장은 두 가지로 구분할 수 있다. 우선 정규직에 부여되는 효율임금이 비정규직에는 제공되지 않는다는 효율임금가설이 있다. 또 다른 하나는 고용이 불안정한 비정규직은 숙련형성 기회가 제대로 제공되지 않기 때문에 격차가 발생한다는 숙련형성제한가설이 있다. 두 가설 모두 비정규직의 고용불안정성이 나쁜 일자리의 주된 요인이라는 점에서 공통적이다.

우선 정규직과 비정규직이 동일한 질을 가진 노동력이라고 할 때 비정규직과 정규직 간의 임금 및 부가급여의 격차를 설명하는 이론으로 효율임금론이 있다 (Rebitzer and Taylor, 1991a/1991b; Güell, 2000; Booth et al., 2000). 효율임금론에 따르면 고용주는 고용이 안정된 정규직에게 태만과 이직을 방지하기 위해서 효율임금이라는 인센티브를 제공하지만 고용이 불안정한 비정규노동자에게는 태만과 이직을 방지할 필요가 없기 때문에 효율임금을 지급할 필요가 없게 된다. 정규직은 고용이 보장되면서 태만에 빠지기 쉽고 주로 핵심 업무를 담당하기 때문에 이직시 기업에 커다란 손실을 입힐 수 있다. 이러한 손실을 방지하기 위해서 고용주는 정규직에게 효율임금을 지급하여 태만과 이직을 방지하고자 할 것이다. 하지만 고용주는 고용이 지속되지 않는 비정규직에게는 효율임금을 지급할 필요가 없기 때문에 정규직보다 낮은 임금을 지급하게 된다. 결국 정규직에 효율임금을 지급함으로써 정규직과 비정규직 간에는 임금 및 근로조건 격차가 발생한다는 것이다.

효율임금이론은 동일한 질의 노동력인 경우에 정규직과 비정규직 간의 임금 및 근로조건의 격차를 설명할 수 있다. 그러나 효율임금론은 정규직이 생산성보다 높은 보상을 받는 현상을 설명하는 데 적절하지는 않지만 비정규직이 임금 및 근로조건에서 낮은 보상을 받는 현상에 대해서 설명하지는 못한다. 문제는 왜 비정규직이 동일한 질의 노동력임에도 불구하고 낮은 임금과 낮은 부가급여를 받아들여지게 되는가이다. 이것은 비정규직에게 숙련형성 기회가 제대로 제공되지 않기 때문으로 설명할 수 있다(Nollen, 1996; Arulampalam and Booth, 1998). 고용이 불안정한 비정규직은 숙련형성 및 직업훈련 기회가 제한될 가능성이 높다. 고용주는 단기간 고용하는 비정규직에게 인적자본투자 유인을 갖지 않게 될 것이다. 정규직과 동일한 능력을 가진 노동자라 하더라도 비정규노동자는 기업특수적 숙련이 형성될 기회를 제대로 갖지 못하게 될 것이다. 게다가 고용이 불안정한 비정규직 노동자는 고용주에 충성할 필요를 느끼지 못하며 직무만족도도 낮아 근로의욕이 매우 낮게 형성될 것이다. 결국 비정규노동은 정규직에 비해 인적자본투자의 기회가 제한되면서 생산성 차이가 발생하게 되고 낮은 임금과 부가급여를 받아들여지게 되는 것이다. 실증연구 역시 이러한 가설을 지지하는 것으로 나타나고 있다. 많은 실증연구들은 비정규노동에게 직무향상 훈련기회가 제공되지 않고 산업 및 기업특수적 숙련형성이 어려우며, 결국 인적자본 축적이 이루어지지 않고 있다는 증거를 제시하고 있다(Mangum et al., 1985; Pfeffer and Baron, 1988; Davis-Blake and Uzzi, 1993).

그러나 만약 고용주가 정규노동력의 채용 및 검증 혹은 견습과정으로 활용을 위해서 비정규노동을 고용하려는 것이라면 비정규노동자는 고용주에 대한 헌신성과 직무만족도가 높아질 수 있다. 이러한 경우 고용주는 비정규노동자에게 숙련형성 기회를 제공하게 될 것이며, 노동자 역시 높은 헌신성과 직무만족도를 갖게 되어 생산성이 정규직에 비해 떨어지지 않게 되고 결국 정규직과 비슷한 임금 및 부가급여 혜택을 받게 될 것이다(Booth et al., 2000).

효율임금론이나 숙련형성제한가설의 측면에서 비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 속성을 갖는 요인으로 고용불안정성이 중요한 역할을 한다. 고용이 안정적이지 못한 비정규직 노동자는 고용주로부터 효율임금을 받을 유인이 없을 뿐만 아니라 고용불안정성으로 인한 인적자본 축적기회가 제한되어 낮은 보상을

받아들일 수밖에 없는 것이다.

마지막으로 비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 결정요인을 제도적 측면에서 찾을 수 있다. 비정규노동자들은 정규직에 비해 제도적으로 실질적인 보호를 받지 못하고 있는데, 이것이 비정규직이 나쁜 일자리에 노출되는 중요한 요인으로 작용한다. 우리나라의 경우에 노동시장에 취약한 위치에 놓여 있는 여성이나 노인 등은 고용주의 일방적인 차별대우와 부당한 처우를 그대로 받아들일 수밖에 없다. 우리나라에서 국민연금이나 직장건강보험, 유급휴가 등은 2005년 현재 법적으로 5인 이상 사업장에서 의무적으로 적용된다.²⁾ 그러나 5인 미만 사업장은 물론이거니와 5인 이상 사업장에서조차도 상당수의 비정규직은 이러한 법적 부가급여 혜택을 적용받지 못하고 있다. 항상적인 고용불안에 시달리는 비정규노동자는 고용주의 불법적인 행태를 그대로 감수할 수밖에 없는 것이다.

또한 비정규노동자들은 고용불안정성으로 인해 노동조합에 가입하기 어렵다(윤진호, 2001). 고용주는 노동조합을 회피하기 위하여 비정규노동을 활용하기도 하기 때문에 비정규노동자들이 노동조합에 가입하는 것은 매우 어렵다(Pfeffer and Baron, 1988). 실제 비정규노동자의 조직률은 2004년 현재 약 2%로 정규직의 24%에 비해 훨씬 뒤지는 편이다. 따라서 노조에 가입하지 못하는 비정규노동자들은 자신을 보호할 대변 조직을 갖지 못하고 고용주가 일방적으로 제시하는 임금 및 근로조건을 받아들일 수밖에 없다.

게다가 내부자-외부자 가설에 따르면 노동조합은 정규직에 해당하는 내부자의 이익을 위하여 비정규직의 낮은 임금과 낮은 부가급여 적용을 묵인할 수 있다(Solow, 1985; Lindbeck and Snower, 1986). 대부분 정규직으로 구성되어 있는 노동조합은 정규직의 이익을 대변하기 위하여 비정규직의 차별적 행태를 방조하거나 오히려 적극적으로 동의할 수 있을 것이다. 그러나 노조가 임금 및 근로조건을 비정규노동에도 포괄 적용한다면 노조환경에 있는 비정규노동자들은 상대적으로 좋은 대우를 받을 수 있다. 또한 노동조합이 비정규노동자들의 낮은 임금 및 근로조건이 정규직의 임금 및 근로조건을 위협한다고 판단하여

2) 국민연금, 직장건강보험, 유급휴가는 2005년까지는 5인 이상 사업장에 종사하는 모든 노동자에게 의무적으로 적용하게 되었으며, 고용보험은 1인 이상 사업장에 종사하는 노동자에게도 적용되도록 제도화되어 있다. 여기서 유급휴가는 유급휴일, 연월차, 유급출산휴가 등을 의미한다.

비정규노동자들의 처우개선에 힘쓴다면 노조환경은 비정규노동자에게 유리하게 작용할 것이다.

결국 나쁜 일자리에 관한 노조효과는 노조가 비정규노동에 대해 어떠한 태도를 취하는지에 따라 달라질 것이다. 노조가 비정규노동의 활용을 정규직의 이익을 위해 방조하거나 묵인한다면 노조효과는 부정적으로 나타날 것이다. 반대로 노조가 비정규노동의 처우개선을 위해 노력한다면 노조환경은 비정규노동자의 임금 및 근로조건에 긍정적으로 작용할 것이다.

Ⅲ. 분석자료 및 분석모형

1. 분석자료

비정규노동의 나쁜 일자리 성격을 분석하기 위한 자료로 2004년 「경제활동인구조사」 부가자료와 2004년과 2005년 「경제활동인구조사」 부가자료를 패널화하여 활용하였다. 「경제활동인구조사」 부가자료를 사용하는 이유는 비정규직을 분류하는 데 유용한 통계자료이기 때문이며, 일자리 속성과 더불어 노조 유무나 고용지속 여부와 같은 필요한 변수들을 포함하고 있기 때문이다.

「경제활동인구조사」는 다른 통계자료에 비해 비정규직의 정의를 다양하게 분류할 수 있으며 다양한 비정규직 정의에 따라 분석이 가능하다. 본 연구에서 비정규노동을 두 가지 방식으로 정의하고자 한다. 첫 번째 분류방식은, 종사상 지위에 따른 임시·일용직에 해당하는 노동자를 비정규노동으로 분류하는 것이다. 통계청의 「경제활동인구조사」 지침서에 따르면, 임시·일용직은 임금노동자 중에서 상용직³⁾이 아닌 자로 고용계약 기간이 1년 미만인 사람을 지칭한

3) 고용계약 기간이 1년 이상(초과)인 정규직원을 말하며, 여기에서의 분류는 직업의 안정성을 파악하기 위한 것이기 때문에 고용계약 기간을 원칙적으로 적용하고 고용계약 기간 적용이 곤란한 경우는 다음 사항을 고려하여 조사한다.

- 고용계약 기간을 정하지 않았거나 고용계약 기간이 1년 이상인 정규직원
- 회사의 소정 채용절차에 의하여 입사한 사람으로 인사관리 규정을 적용받는 직원. 단, 회사의 소정 채용절차에 의하여 입사한 사람이라도 일정한 사업 완료의 필요기간 동안 또는 1년 미만의 계약기간을 정한 자는 제외한다.

다.4) 이와 같이 임시·일용직을 비정규직으로 분류하는 방식은 주로 두 가지 문제점을 가지고 있다. 우선 임시·일용직은 주로 고용 기간의 제한을 기준으로 분류하기 때문에 노동시간이나 고용관계 등의 제한으로 인한 분류되는 비정규노동을 포함하지 못한다. 또한 고용계약이 명시적으로 체결되지 못한 노동자의 경우에 퇴직금이나 상여금 등과 같은 각종 수당 혜택을 받지 못하는 차별받는 노동자를 임시·일용직으로 분류하고 있어 이들 노동자들이 실제 비정규직 인지에 대한 논란을 야기시키고 있다. 이러한 문제점에도 불구하고 임시·일용직은 우리 사회에서 장기간 비정규노동의 정의로 인식되어 왔으며 노동현장에서 널리 인정되는 방식이기에 본 연구에서 비정규직 분류 기준의 하나로 선택하여 사용하였다(이후 분류 I). 두 번째 분류방식은, 비전형노동과 임시·일용직을 모두 비정규노동으로 정의하는 것이다. 여기서 비전형노동은 기간제노동, 시간제노동, 파견노동, 호출노동, 용역노동, 가내노동, 특수고용으로 명확히 고용 기간이나 노동시간, 고용관계에서 제약성을 가진 고용형태를 지칭한다⁵⁾. 두

· 근속기간이 1년 이상인 자로 퇴직금 및 상여금 등 각종 수당 수혜자, 단 몇 년을 동일 사업체에서 계속 근무하였다 할지라도 계약이 임시 또는 일용인 경우에는 여기에 분류해서는 안 된다.

4) 고용계약 기간에 의한 분류가 곤란한 경우는 다음 사항을 고려한다.

○ 임시직

- 일정한 사업 완료의 필요에 의하여 고용된 자(사업 완료가 1년 미만)
- 단순업무 보조원으로서 상여금 등 제수당을 받지 못하는 사람 (다른 직업이 없는 통장, 이장, 시군구의회의원 등)
- 근속기간이 1년 이상이라도 퇴직금 비수혜자

○ 일용직

- 고용계약 기간이 1개월 미만인 사람
- 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 사람 또는 일정한 장소 없이 떠돌아다니면서 일한 대가를 받는 사람(「경제활동인구조사 지침서」 2000)

5) 비전형노동의 세부적인 내용은 다음과 같다. 기간제노동은 고용계약 기간이 정하여진 노동자로 추계하였으며, 시간제노동은 직장에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 노동자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 노동자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당된다. 파견노동은 임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무 지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우에 해당되며, 용역노동은 용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태로 파악한다. 가내노동은 재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무가 이루어지는 형태이며, 호출노동은 근로계약을 정하지 않고 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태로 규정된다. 특수고용은 독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않으면

번째 분류방식에 의거한 비정규노동은 비전형노동과 ‘차별노동’으로 구성되는데, 여기서 차별노동은 고용계약을 체결하지 아니하고 상여금이나 퇴직금 등에서 정규직과 차별대우를 받는 노동자, 즉 종사상 지위에서 임시·일용직이지만 비전형노동에 포함되지 않는 노동자로 추계하였다(이후 분류 II).⁶⁾

본 연구에서 나쁜 일자리 속성은 임금과 더불어 사회보험, 유급휴가와 같은 주요 부가급여를 포함하였다. Faber(1997)에 따르면 나쁜 일자리를 판단하는 가장 일반적인 기준은 임금이다. 또한 Kalleberg et al.(2000)의 나쁜 일자리에 관한 연구에서 고용주가 제공하는 사회보험을 나쁜 일자리를 판단하는 주요한 기준으로 삼고 있다. 본 논문은 이들 연구와 마찬가지로 임금과 더불어 사회보험 적용 여부를 나쁜 일자리 여부를 판단하는 주요한 기준으로 삼고자 한다. 그런데 우리나라에서 사회보험은 법적으로 5인 이상 사업장에 종사하는 모든 노동자들이 의무적으로 가입되어야 하는 부가급여이다. 법적인 측면만을 보면 5인 이상 사업장에서 근무하는 모든 노동자는 고용주의 의사와 무관하게 사회보험에 가입되어 있어야 하고 이들에 대해 고용주는 절반의 보험료를 제공하여야 한다. 따라서 법적인 강제에 의해서 거의 모든 노동자들이 사회보험 혜택을 받는다면 이에 대한 수혜 여부를 기준으로 나쁜 일자리 여부를 판단할 수 없다. 그러나 우리나라에서 실제 사회보험 수혜를 받는 노동자는 전체 임금근로자의 50~60% 수준에 불과한 실정이다. 법적으로 의무화되어 있기는 하지만 실질적인 규제가 매우 약하기 때문에 고용주는 자신의 판단에 따라 사회보험 지급 여부를 결정할 수 있는 것이다. 유급휴가 역시 마찬가지로 법적 부가급여이지만 실제 수혜 대상은 전체 노동자의 50% 수준에 불과한 실정이다. 이러한 이유로 우리나라의 경우에 이들 부가급여를 나쁜 일자리 속성으로 판단할 수 있을 것이다. 단, 비정규노동을 임시·일용직으로 정의할 때 퇴직금과 상여금을 주요한 판단 기준으로 삼고 있기 때문에 이 부가급여는 나쁜 일자리를 판단하는 기준에서 제외하였다.

서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서 개인적으로 모집, 판매, 배달, 운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한 만큼 소득을 얻는 형태로 규정된다.

6) 본 연구는 비전형노동만을 비정규노동으로 분류한 방식을 선택하지 않았다. 비전형노동이 ‘차별노동’보다도 오히려 상대적으로 좋은 일자리에 해당되기 때문이다.

나쁜 일자리 지수는 고용주가 노동자에게 제공하는 임금 및 사회보험 수혜 여부, 유급휴가와 같은 경제적 보상을 기준으로 추계하고 있다. 임금은 일자리 수준을 규정하는 가장 일반적 기준으로 저임금부문⁷⁾에 속하는 경우를 1로 하고 그렇지 않으면 0으로 하였다. 다음으로 국민연금, 건강보험, 고용보험, 유급휴가가 각각 적용되지 않으면 1로 하고 적용되면 0으로 하였다. 나쁜 일자리 지수는 이들 값을 모두 더하여 추계하였다.⁸⁾

<표 1>은 본 논문에서 주된 분석자료로 활용되고 있는 2004년 「경제활동인구조사」 부가자료의 기초통계량을 보여주고 있다. 전체 표본수는 24,132개이었고 평균적인 나쁜 일자리 속성 개수는 2.3개인 것으로 나타났다. 저임금 노동자의 비중은 44.34%, 국민연금 등 사회보험 미가입률은 대략 40%에서 50% 수준인 것으로 나타났으며, 유급휴가 미적용률도 54.6%에 이르렀다. 임시·일용직 비중은 47.8%로 절반이 약간 안 되는 수준이었고 남성 비율은 56.8%, 가구주 비율은 56.7%였다. 무배우자는 36.2%였고 ‘상용직을 찾을 수 없어서’ 현 직장을 선택하였다는 비자발적 취업자의 비율은 29.3%인 것으로 나타났다. 학력수준은 12.3년, 평균 연령은 38.8세였고 근속연수는 4.64년으로 나타났다.

고용안정성에 해당하는 변수인 고용지속 여부는 현 직장에서 계속근로가 가능한지에 대해 응답자가 직접 답변한 것으로 측정하였다. 고용이 지속될 것으로 보는 비율이 전체 노동자의 81%로 나타나 상당히 높았다. 직업숙련 수준은 실질적인 직업의 복잡성을 측정한 것으로 미국의 직업사전(DOT: Dictionary of Occupational Titles)의 직업별 일반교육수준(GED: the General Educational Development)과 습숙기간(SVP: the Specific vocational preparation) 척도를 사용하여 측정하였다.⁹⁾ 직업숙련 수준은 7점 척도로 표준화한 점수를 직업 중분

7) OECD 기준에 따라 ‘상용직 풀타임 중위임금의 2/3 이하’를 저임금으로 정의하고, 상용직 풀타임 중위임금에 해당하는 180만원의 2/3인 월평균 임금 120만원 이하를 저임금 계층으로 분류하였다.

8) 본 논문에서 사용하는 나쁜 일자리 지수는 Kalleberg et al.(2000)과 Mcgovern et al.(2004)의 방식을 이용하였다. 이 방식에 따르면 나쁜 일자리 속성 개수가 많으면 많을수록 나쁜 일자리일 가능성이 높다는 것을 의미하는데, 이러한 방식을 도입한 것은 나쁜 일자리 수준을 객관적으로 정확히 측정할 수 없기 때문이다. 이러한 방식으로 나쁜 일자리의 수준을 측정하는 것은 본 논문의 한계점이라 할 수 있다.

9) 개인의 직업숙련 수준을 파악하는 것이 매우 어렵기 때문에 이와 같은 작업을 통해 일종의 대리변수를 사용한 것이다. 미국의 자료를 이용하고 있고 개인이 아닌 직업집단의 평

류별로 부과하였으며, 점수가 높을수록 해당 직무가 복잡하여 숙련수준이 높은 것을 의미한다. 전체 노동자의 평균적인 직업숙련 수준은 4.93으로 나타났다.

한편 산업별로는 제조업과 도소매숙박업 비중이 높았으며, 직업별로는 단순 노무직, 사무직의 비중이 많았다. 사업장 규모별로는 10인 미만 소규모 기업에 36.5%가 속해 가장 높게 나타났으며, 노조에 속한 노동자의 비율은 23.9%로 나타났다.

〈표 1〉 기초 통계량

변 수	평 균	표준편차
나쁜 일자리 속성	2.3000	2.0460
저임금	0.4434	0.4968
국민연금 미가입	0.4148	0.4927
건강보험 미가입	0.3965	0.4892
고용보험 미가입	0.4992	0.5000
유급휴가 미적용	0.5461	0.4979
임시·일용직	0.4776	0.4995
비정규직	0.5621	0.4961
남 성	0.5675	0.4954
가구주	0.5672	0.4955
무배우자	0.3617	0.4805
비자발적 취업여부	0.2929	0.4551
학력수준	12.2613	3.6358
연 령	38.7684	11.9932
연령제곱	1646.8200	1016.6800
근속연수	4.6404	6.6565
근속연수제곱	65.8400	161.1613
고용지속여부	0.8102	0.3922
직업숙련수준	4.9261	1.0780
농림어업, 광업	0.0148	0.1207
제조업	0.2408	0.4276
전기가스수도업	0.0049	0.0698
건설업	0.0909	0.2874
도소매숙박업	0.1958	0.3968
운수통신업	0.0566	0.2310
금융보험업	0.0462	0.2098

균값을 사용하고 있기 때문에 직업숙련 수준의 크기 자체는 중요하지 않지만 직업숙련간 격차는 의미있게 해석할 수 있을 것이다.

〈표 1〉의 계속

변 수	평 균	표준편차
부동산임대서비스업	0.0983	0.2977
기타공공서비스업	0.1854	0.3887
기타민간서비스업	0.0663	0.2489
5인 미만	0.2016	0.4012
5-10인 미만	0.1645	0.3707
10-30인 미만	0.2159	0.4115
30-100인 미만	0.1991	0.3993
100-300인 미만	0.0970	0.2960
300인 이상	0.1218	0.3271
관리, 전문직	0.1169	0.3213
기술직	0.1055	0.3073
사무직	0.1956	0.3967
서비스직	0.1092	0.3119
판매직	0.0716	0.2579
농림어업 숙련직	0.0056	0.0749
기능직	0.1147	0.3187
조립공	0.1221	0.3274
단순노무직	0.1586	0.3653
노조유무	0.2392	0.4266
표본수	24,132	

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년 원자료 이용).

2. 분석방법

본장에서 사용하는 비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 결정요인을 분석하기 위한 분석방법은 프라빗 모형과 포아송 모형을 사용하였다. 프라빗 모형은 나쁜 일자리 속성별 결정요인 분석에 사용하였으며, 포아송 모형은 일반적인 포아송 회귀모형과 엄밀한 포아송 모형인 내생적 더미변수를 포함한 포아송 회귀 모형, 고정효과와 패널모형과 표본 편의를 제거한 포아송 모형을 이용하였다. 본 연구에서 종속변수가 나쁜 일자리 속성의 집계(count)이므로 포아송 회귀모형이 유용한 분석방법이 된다. 그러나 설명변수에 내생적인 더미변수인 비정규노동 더미변수가 포함되어 있으면 연립방정식 편위(simultaneous equation bias)가 발생하는 것으로 알려져 있다(Terza, 1998; Miranda, 2004). 따라서 이러한 편의를 제거하고 일치추정량을 얻기 위해서 내생적 더미변수에 관한 선택식과 포

아송 방정식의 에러항이 상관관계를 인정하는 내생적 교차성을 포함한 포아송 모형을 사용하여야 한다. 또한 설명변수와 미관찰 요인과의 상관관계를 통제하기 위해 고정효과 패널모형을 사용하였으며, 최종적으로 비정규노동이 왜 나쁜 일자리 속성을 많이 갖게 되는지를 분석하기 위해서 선택편의를 제거한 포아송 모형을 추가로 활용하였다(Greene, 1997).

기본적인 포아송 회귀모형에서 λ_i 가 i 번째 사람의 사건발생 기대수로 표현하면 이 기대수는 외생적인 설명변수 x_i 에 따라 결정된다. 이를 다음과 같이 정리할 수 있다.

$$\lambda_i = \exp(x_i \beta) \quad (1)$$

이제 확률은 다음과 같이 정리할 수 있다.

$$p(Y_i = y) = \frac{e^{-\exp(x_i \beta)} [\exp(x_i \beta)]^y}{y!} \quad (2)$$

이 모형은 λ_i 를 추정하기 위한 필요한 설명변수가 모두 포함되어 있다고 가정하고 있어 λ_i 는 확률변수가 아니게 된다. 그러나 설명변수가 모든 유용한 정보를 포함하고 있지 못하는 경우에 회귀식에 확률변수가 포함되어야 할 것이고 이를 정리하면 다음과 같이 쓸 수 있다.

$$\lambda_i = \exp(x_i \beta + \varepsilon_i) \quad (3)$$

이제 λ_i 는 확률변수가 되고 이를 다시 쓰면 다음과 같다.

$$\lambda_i = \exp(x_i \beta) u_i \quad (4)$$

여기서 $u_i \equiv \exp(\varepsilon_i)$ 가 된다.

네거티브 이항모형(negative binomial model)에서 u_i 는 감마분포를 따른다고

가정할 때 $E(u_i) = 1$, $Var(u_i) = 1/a$ 라 할 수 있고 이때 확률은 다음과 같이 정리할 수 있다.

$$P(Y_i = y) = \frac{\Gamma(y+a)}{y! \Gamma(a)} \left[\frac{\exp(x_i \beta)}{a} \right]^y \left[1 + \frac{\exp(x_i \beta)}{a} \right]^{-(y+a)} \quad (5)$$

이 분포는 네거티브 이항분포의 하나로 조건부 평균이 $\exp(x_i \beta)$ 이고, 조건부 분산은 $\exp(x_i \beta) \left[1 + \frac{\exp(x_i \beta)}{a} \right]$ 이다. 이 모형은 Cameron and Trivedi(1986)가 제시한 네거티브 이항모형의 하나로 최우추정법에 의해서 추정할 수 있다¹⁰⁾.

다음으로 Terza(1998)의 내생성 더미변수를 포함한 포아송 모형에 대해서 살펴보자. 이 모형은 완전정보최우법(full information maximum likelihood)을 활용하여 추정하고 있다. 완전정보최우법은 선택식과 회귀식을 동시에 추정하는 방법으로 순차적으로 추정하는 제한정보최우법(limited information maximum likelihood)보다 정보의 제한이 없기 때문에 더 효율적인 것으로 알려져 있다(Greene, 2003). 내생성 더미변수를 포함한 포아송 모형은 포아송 모형의 설명 변수에 내생적인 변수가 포함되어 있는 경우에 추정계수의 편의를 제거하기 위한 방법으로 내생성 더미변수에 해당하는 비정규노동 더미변수의 추정계수를 추정하는 데 이용할 수 있다.

집계변수 y_i 가 포아송 분포를 따르고 내생적 더미변수 d_i 와 개인의 미관찰 이질성에 해당하는 에러항 ε_i 을 포함하는 확률밀도함수는 다음과 같다.

$$f(y_i | \varepsilon_i) = \frac{e^{-\exp(x_i \beta + \varepsilon_i)} [\exp(x_i \beta + \varepsilon_i)]^{y_i}}{y_i!} \quad (6)$$

내생적 더미변수 d_i 는 다음과 같은 형식으로 표현된다.

10) 자세한 모형 설명은 Greene(2003) 참조.

$$d_i = \begin{cases} 1 & : z_i' \alpha + v_i > 0 \\ 0 & : \text{그밖의 경우} \end{cases}$$

여기서 ε_i 와 v_i 는 평균 0인 결합정규분포를 가지고 공분산은 다음과 같다.

$$\Sigma = \begin{pmatrix} \sigma & \rho\sigma \\ \rho\sigma & 1 \end{pmatrix}$$

이러한 가정하에서 y 와 d 의 조건부 결합 확률밀도함수는 다음과 같다.

$$f(y, d | w) = \int_{-\infty}^{\infty} f(y | w, d, \varepsilon) [d \Phi^*(\varepsilon) + 1 - d] (1 - \Phi^*(\varepsilon)) f_{\varepsilon}(\varepsilon | w) d\varepsilon \quad (7)$$

여기서 w 는 외생적 변수를 의미한다. 또한 $\Phi^*(\varepsilon) = \Phi\left[\frac{z\alpha + (\rho/\sigma)\varepsilon}{\sqrt{1-\rho^2}}\right]$ 이고 이것은 $f_{\varepsilon}(\varepsilon, v | w)$ 을 $[\varepsilon, v]$ '의 이변수 정규확률밀도를 표시한 것이다. 허미트 구적법(Hermite quadrature)를 이용하여 $f(y_i, d_i | w_i)$ 을 닫힌 형태(closed-form)로 전환하고 근사 $f(y_i, d_i | w_i)$ 을 사용하여 부정적 이항분포 형태로 확률밀도함수를 표현하면 다음과 같다¹¹⁾.

$$f(y_i | w_i, d_i, \sqrt{2}\sigma\eta) = \frac{\Gamma(y_i + a)}{\Gamma(y_i + 1)\Gamma(a)} [(1/a) \exp(x_i\beta + \sqrt{2}\sigma\eta)]^{y_i} \times [1 - (1/a) \exp(x_i\beta + \sqrt{2}\sigma\eta)]^{-(y_i+a)} \quad (8)$$

다음으로 2004년과 2005년 「경제활동인구조사」 부가자료를 연결한 패널자료를 이용하여 비정규직의 나쁜 일자리 결정요인에 관한 패널분석을 시도하였다. 여기서 패널분석을 시도하는 목적은 비정규직 여부와 고용안정변수들, 직업숙련 수준, 노조 유무 등의 변수들이 개인의 미관찰 이질성과 상관관계가 있

11) 자세한 모형 설명은 Terza(1998) 참조.

을 때 추정계수의 편의를 제거하기 위해서다. 특히 고정효과 패널분석 모형을 통해 개인의 미관찰 이질성을 제거하고 비정규직의 나쁜 일자리 속성과 다른 변수들의 효과를 추정할 수 있다. 패널자료를 이용한 포아송 모형은 다음과 같은 식으로 정리할 수 있다.

$$\log \lambda_{it} = \beta' x_{it} + \alpha_i \quad (9)$$

여기서 α_i 는 개인 i 의 미관찰 요인에 해당하는 계수이다. 이 모형은 조건부 결합분포에 해당하는 $f(y_{1i}, y_{2i}, \dots, y_{Ti} | \sum_{i=1}^T y_{it})$ 을 이용하여 추정되며, 추정계수는 최우추정법에 의해서 구해진다.

마지막으로 Greene(1997)의 표본선택 포아송 모형을 살펴보자. Terza(1998)의 모형과 마찬가지로 완전정보추정법을 사용하고 있다. 표본선택 포아송 모형은 비정규노동의 나쁜 일자리 결정요인을 분석하기 위해서 비정규노동을 선택하는 편의를 제거하고 비정규노동의 나쁜 일자리 속성 개수에 대해서 회귀분석을 한 것이다. 이 모형을 통해 우리는 비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 결정요인을 선택편의 없이 추정할 수 있다. 우선 개인의 이질성을 포함한 2단계 표본선택 포아송 모형은 식 (6)이 $z_i = \alpha' w_i + u_i > 0$ 인 경우에만 관찰되는 경우로 Heckman의 2단계 추정방식을 직접적으로 원용한다. 그러나 이 모형은 관찰된 자료의 분포가 포아송 분포가 아니라는 점과 조건부 평균이 정확하지 않다는 내부적 불일치성의 문제를 내포하는 것으로 비판받고 있다(Terza, 1998). 따라서 포아송 모형에서 표본선택 모형은 비선형최소자승법이나 완전정보최우추정법을 이용하는 모형이 제시되고 있다¹²⁾.

다음으로 완전정보최우추정모형을 이용한 표본선택 포아송 모형을 살펴보도록 하겠다. 이 모형은 앞서 제시한 포아송 모형과는 달리 개인의 미관찰 이질성을 로그정규분포를 이용한다. 즉 $\varepsilon_i \sim \mathcal{N}[0, \sigma^2]; f(\varepsilon_i) = (1/\sigma)\psi(\varepsilon_i/\sigma)$ 이다.

완전정보최우추정법에 따라 z_i 가 1인 경우 $F[y_i, z_i = 1 | x_i, w_i, \varepsilon_i]$ 을 구할

12) 비선형최소자승 모형은 Terza(1998)에 의해서 제시되었고, 완전정보최우추정 모형은 Greene(1997)이 제시하고 있는데, 두 가지 모형 모두 비슷한 추정 결과를 보이는 것으로 나타났다.

수 있고 이를 포아송 확률로 표현하면 다음과 같다.

$$P_{y_i, z_i=1|x_i, w_i} = \frac{1}{\sqrt{\pi}} \int_{-\infty}^{\infty} \exp(-\eta)^2 \frac{\exp[-\exp(x_i\beta + \sqrt{2}\sigma\eta)][\exp(x_i\beta + \sqrt{2}\sigma\eta)]^y}{y!} \Phi(\gamma'w + \tau\eta) d\eta \quad (10)$$

여기서 $\eta = \varepsilon/\sqrt{2}\sigma$, $\tau = \sqrt{2}[\rho/\sqrt{1-\rho^2}]$, $\gamma = [1/\sqrt{1-\rho^2}]$ 이다. 다음으로 z_i 가 0인 경우 $P[z_i=0|w_i]$ 를 구하면 다음과 같은 확률로 표현된다.

$$P[z_i=0|w_i] = \frac{1}{\sqrt{\pi}} \int_{-\infty}^{\infty} \exp(-\eta)^2 \Phi(-\gamma'w + \tau\eta) d\eta \quad (11)$$

$[\beta, \gamma, \eta, \tau]$ 에 대한 최우추정법은 다음의 로그함수의 최대화를 통해 얻게 된다.

$$\log L = \sum_{z=0} \log P[z_i=0|w] + \sum_{z=1} \log P[y_i, z_i=1|x, w] \quad (12)$$

IV. 실증분석 결과

본장은 비정규직이 정규직에 비해 어느 정도로 나쁜 일자리 속성을 많이 갖고 있는지, 어떤 요인에 의해서 비정규직이 나쁜 일자리 속성을 갖게 되는지를 살펴보게 될 것이다. <표 2>는 정규직과 비정규직 간의 주요한 특징을 보여주고 있다. 전체 임금근로자 중 비정규직에 해당하는 임시·일용직의 비중은 47.76%로 나타나 상용직에 비해 다소 작았으나 비전형노동과 차별노동으로 구성된 비정규직 비중은 56.21%로 정규직보다 많은 것으로 나타났다. 비정규직의 평균 학력연수는 임시·일용직이 10.88년, 비정규직이 11.20년으로 상용직

〈표 2〉 정규직과 비정규직의 주요 특성

(단위: 년, %)

		비 중	학력수준	근속연수	고용지속성	노조유무	직업숙련수준
분류 I	상용직	52.24	13.52	7.58	98.71	39.77	5.29
	임시·일용직	47.76	10.88	1.42	61.66	6.58	4.93
분류 II	정규직	43.79	13.63	8.31	99.79	41.53	5.33
	비정규직	56.21	11.20	1.78	66.39	10.20	4.61
	전 체	100	12.26	4.64	81.02	23.92	4.53

자료: 「경제활동인구조사」 부가자료(2004년 원자료).

과 정규직의 13.52년, 13.63년에 비해 낮은 것으로 나타났으며, 근속연수는 정규직이 약 7~8년인 반면 비정규직은 1.4~1.7년에 불과한 것으로 나타났다. 이러한 결과로 정규직과 비정규직 간에 상당한 인적자본의 차이를 확인할 수 있다. 비정규직은 정규직에 비해 학력수준도 낮을 뿐만 아니라 근속연수도 매우 낮아 일반적 인적자본뿐만 아니라 기업특수적 인적자본도 매우 낮은 수준임을 알 수 있다. 다음으로 고용지속성 측면에서 정규직과 비정규직 간을 비교하면 정규직의 절대 다수는 현 직장에서 계속 근무가 가능한 것으로 나타난 반면 비정규직은 62~66%가 계속 근무할 것으로 예상하여 상당한 차이를 노정하였다. 그러나 비정규직의 상당수도 현 직장에서 계속 근무가 가능하다고 판단하는 것으로 확인되었다. 노조 유무별 현황을 보면 정규직은 약 40%가 노조가 있는 사업장에서 일을 하는 것으로 나타난 반면 비정규직은 단지 7~10% 수준만이 노조가 있는 사업장에 종사하는 것으로 나타나 매우 커다란 차이를 보였다. 직업숙련 수준은 정규직이 5점대로 나타나 정규직의 4.93, 4.61보다 높게 나타나 정규직이 비정규직에 비해 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 3〉은 정규직과 비정규직에 대해 나쁜 일자리 속성별 현황을 보여주고 있다. 저임금 비중은 정규직이 19.80~16.38%인 반면 임시·일용직은 71%, 비정규직은 66%로 상당한 격차를 보였다. 사회보험 미가입률 현황을 살펴보면 국민연금의 경우 상용직과 정규직 모두 3~4%에 불과하였으나 임시·일용직은

〈표 3〉 나쁜 일자리 속성 현황

(단위: %, 개수)

		저임금 비중	국민연금 미가입률	건강보험 미가입률	고용보험 미가입률	유급휴가 미적용률	나쁜 일자리 속성의 평균 개수
분류 I	상용직	19.80	4.19	3.05	20.76	18.48	0.66
	임시·일용직	71.18	82.26	79.70	81.82	94.13	4.09
분류 II	정규직	16.38	3.48	2.74	22.08	15.95	0.61
	비정규직	66.11	71.07	68.40	71.61	84.73	3.62
	전 체	44.34	41.48	39.65	49.92	54.61	2.30

주: 1) 저임금노동자는 정규직 노동자의 중위임금의 2/3 수준 이하인 노동자 비중을 의미함.

2) 표의 추정된 모든 값은 가중치를 부가하지 않고 얻은 것임.

자료: 「경제활동인구조사」 부가자료(2004년 원자료).

82%, 비정규직은 71%가 국민연금에 가입하지 않은 것으로 나타났으며, 건강보험 역시 정규직은 대략 3% 수준이었으나 임시·일용직은 80%, 비정규직은 68%의 노동자들이 가입되지 않은 것으로 나타났다. 고용보험 미가입률도 정규직은 21~22% 수준이었으나 비정규직은 72~82%에 달하는 것으로 확인되고 있다. 한편 주요한 부가급여 중 하나인 유급휴가 미적용률도 비정규직은 85%에서 94%에 달해 대부분의 비정규직이 유급휴일, 연월차, 유급출산휴가 등의 유급휴가 혜택을 받지 못하는 것으로 나타났다. 이와 같이 비정규직 노동자들의 상당수가 사회보험 및 법적 부가급여 혜택을 받지 못하는 것은 5인 미만 사업장에 종사하는 비정규직이 많기 때문이기도 하지만 보다 중요한 것은 비정규직에 대해서는 많은 고용주들이 법을 제대로 지키지 않기 때문인 것으로 판단된다. 결국 나쁜 일자리 속성의 평균 개수를 보면 비정규직은 4.03개로 정규직의 0.63개에 비해 월등히 많았다.

다음으로 <표 4>는 나쁜 일자리 속성별 결정요인을 살펴본 결과이다. 홀수 번째 컬럼은 성별더미, 연령, 연령제곱, 산업더미, 직업더미, 사업체규모더미를 통제한 결과이며, 짝수 번째 컬럼은 직업숙련 수준의 효과를 추정하기 위해서 직업더미변수를 통제하지 않고 추정한 값을 보여주고 있다. 임시·일용직이 저임금 계층에 속할 가능성은 상용직에 비해 평균적인 노동자인 경우에 22.6~23.6% 더 높은 것으로 나타났으며, 비전형노동을 포함한 비정규직의 경우에도 정규직에 비해 21.6~22.4% 더 높게 나타났다. 또한 임시·일용직의 사회보험

의 미가입 가능성은 56.3%에서 62.4%로 상당히 높은 것으로 나타났으며 비정규직은 36.8%에서 50.7%로 확인되었다. 법정 유급휴가의 미적용 가능성도 임시·일용직이 상용직에 비해 매우 높은 것으로 나타났으며, 비정규직도 정규직에 비해 46% 더 높게 나타났다. 학력수준별 효과를 살펴보면 저임금 계층이나 건강보험 미가입, 유급휴가 미적용 부분에서 학력수준과 나쁜 일자리 속성 간에는 통계적으로 유의미한 부(-)의 관계가 있음을 확인할 수 있다. 그러나 국민연금 미가입은 통계적으로 유의하지 않았으며, 고용보험 미가입은 오히려 학력이 높을수록 고용보험에 가입하지 않은 것으로 나타났다. 근속연수와 고용지속성과 나쁜 일자리와의 관계를 살펴보면 고용보험의 미가입 결과를 제외하면 모두 통계적으로 유의한 부(-)의 값을 보여주고 있다. 특히 고용지속성 여부는 평

<표 4> 나쁜 일자리 속성별 결정요인(프라이빗 모형 분석 결과)

	저임금 계층		국민연금 미가입		건강보험 미가입		고용보험 미가입		유급휴가 미적용	
임시·일용직	0.226**	0.236**	0.610**	0.624**	0.588**	0.599**	0.563**	0.565**	0.589**	0.600**
학력수준	-0.020**	-0.023**	0.002	0.000	-0.004*	-0.005**	0.011**	0.013**	-0.009**	-0.011**
근속연수	-0.046**	-0.046**	-0.018**	-0.019**	-0.023**	-0.023**	0.003	0.002	-0.016**	-0.017**
고용지속성	-0.130**	-0.126**	-0.179**	-0.183**	-0.178**	-0.182**	-0.162**	-0.173**	-0.131**	-0.128**
노조유무	-0.034**	-0.031**	-0.150**	-0.156**	-0.142**	-0.149**	-0.087**	-0.077**	-0.129**	-0.127**
직업숙련수준		-0.109**		0.000		0.009		-0.033**		0.003
비정규직	0.216**	0.224**	0.489**	0.507**	0.467**	0.482**	0.368**	0.379**	0.453**	0.469**
학력수준	-0.020**	-0.023**	0.000	-0.003	-0.004*	-0.007**	0.009**	0.009**	-0.010**	-0.014**
근속연수	-0.046**	-0.047**	-0.028**	-0.029**	-0.031**	-0.032**	-0.008**	-0.009**	-0.023**	-0.025**
고용지속성	-0.142**	-0.138**	-0.249**	-0.250**	-0.238**	-0.240**	-0.247**	-0.255**	-0.223**	-0.220**
노조유무	-0.043**	-0.041**	-0.179**	-0.187**	-0.165**	-0.173**	-0.112**	-0.106**	-0.156**	-0.158**
직업숙련수준		-0.109**		-0.012*		-0.004		-0.044**		-0.005

주: 1) 추정계수값은 한계효과(marginal effect) 값을 보여주는 것으로 평균적인 노동자의 경우에 해당하는 값을 산입하여 계산한 것임.

2) *는 5% 수준, **는 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 「경제활동인구조사」 부가자료(2004년 원자료).

균적인 노동자의 경우에 12~25% 수준에서 상당히 주요한 영향을 주는 것으로 나타났다. 다음으로 노조가 존재하는 사업장에 종사하는 경우에 나쁜 일자리

속할 가능성이 낮은 것으로 나타나고 있다. 특히 사회보험이나 법정 부가급여에 경우에 그 효과가 컸다. 나쁜 일자리에 영향을 미치는 직업숙련 수준의 효과를 보면 저임금과 고용보험 미가입의 경우 통계적으로 유의한 부(-)의 효과를 보여주고 있지만 국민연금과 건강보험 미가입이나 유급휴가 미적용에는 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

전체적으로 비정규직이 정규직에 비해 나쁜 일자리에 속할 가능성이 상당히 높은 것을 확인할 수 있으며, 고용안정 수준이나 노조 유무가 나쁜 일자리에 주요한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 다만 학력수준이 나쁜 일자리에 미치는 효과는 다소 약한 것으로 나타났으며, 직업숙련 수준은 저임금이나 고용보험에만 통계적으로 유의한 효과를 보여 전체적으로 나쁜 일자리에 미치는 효과는 명확하지 않았다.

<부표 1>과 <부표 2>는 분류 1과 분류 II 방식에 따라 비정규직을 분류하였을 경우 나쁜 일자리에 영향을 미치는 효과를 기본적인 포아송 모형을 통해 분석한 결과이다. 기본적인 포아송 모형은 포아송 분포의 일반적인 특징에 따라 종속변수에 해당하는 y_i 의 분산이 평균과 일치한다고 가정한다. 실증분석 결과, 임시·일용직 더미변수, 비정규직 더미변수와 나쁜 일자리 속성 개수와는 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 보여주고 있으며, 임시·일용직 또는 비정규직이 상용직 또는 정규직에 비해 나쁜 일자리 속성을 3~4배 더 많이 가지는 것으로 나타났다. 그러나 Cameron과 Trivedi(1990)가 제시한 과대분산(overdispersion)에 대한 검증 결과, μ_i 와 μ_i^2 값이 통계적으로 유의하게 나타나 기본적인 포아송 모형은 부적절한 것으로 확인되었다. 이러한 경우에 y_i 의 분산과 평균이 일치하지 않는다는 가정하고 있는 네가티브 이항모형을 활용하는 것이 적당할 것이다.

<표 5>와 <표 6>은 식 (5)에 따른 네가티브 이항 모형의 분석 결과를 보여주고 있다. 모형 1~8에서 임시·일용직과 비정규직 더미변수는 나쁜 일자리 속성과 통계적으로 유의하게 정(+)의 값을 보였다. 임시·일용직은 상용직에 비해 약 3.8배에서 약 4.9배 정도 나쁜 일자리 속성을 더 가지는 것으로 나타났으며 비전형노동을 포함하고 있는 비정규직은 정규직에 비해 약 3.3배에서 약 4.7배 더 나쁜 일자리 속성을 가지는 것으로 확인되었다.¹³⁾

모형 1~2과 모형 5~6은 고용안정성과 노조효과를 살펴보기 위한 모형으로 모형 1과 모형 5에서 고용안정성, 노조더미 변수를 포함하지 않고 있으며 모형 2와 모형 6은 이들 변수를 포함하여 분석하였다. 모형 1에서 임시·일용직은 상용직에 비해 나쁜 일자리 속성을 더 가질 비율은 약 356%인 것으로 나타났으며, 근속연수, 근속연수제급, 고용지속 여부, 노조 유무를 포함하고 있는 모형 2에서 임시·일용직은 상용직에 비해 290% 더 나쁜 일자리 속성을 가지는 것으로 나타났다. 고용안정성 변수와 노조변수를 포함하였을 경우 임시·일용직이 나쁜 일자리 속성을 가진 비율을 21.4% 낮추는 것으로 나타나 이들 변수들의 영향력을 측정할 수 있다. 또한 모형 5와 모형 6의 비정규직 더미변수의 추정계수를 비교하면 고용안정성과 노조변수가 비정규직이 나쁜 일자리 속성을 가지는데 26.5%의 효과를 가지는 것으로 나타났다.¹⁴⁾ 모형 3~4와 모형 7~8은 고용안정성, 노조와 더불어 직업숙련 수준의 영향 정도를 파악하기 위한 모형으로 모형 3, 7에는 고용안정성, 노조, 직업숙련 수준 변수를 포함하지 않고 있으며, 모형 4, 8은 이들 변수를 포함하여 임시·일용직의 나쁜 일자리 속성 효과를 분석하였다. 임시·일용직은 상용직에 비해 291~392% 더 나쁜 일자리 속성을 더 가지는 것으로 나타났으며, 고용안정성, 노조, 직업숙련 수준이 임시·일용직의 나쁜 일자리 속성에 미치는 효과도 25.8%로 나타났다. 비정규직 역시 정규직에 비해 230%에서 336% 더 나쁜 일자리 속성을 가지는 것으로 나타났고 고용안정성, 노조, 직업숙련 수준이 비정규직의 나쁜 일자리 속성을 더 가지는 데 미치는 효과는 31.7%로 확인되었다. 결국 네가티브 이항 모형을 통해 임시·일용직과 비정규직이 상용직이나 정규직에 비해 어느 정도로 나쁜 일자리 속성을 더 가지는지를 측정할 수 있으며, 고용안정성이나 직업숙련 수준, 노조 유무가 비정규직의 나쁜 일자리 속성 개수에 핵심적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다.

한편 다른 변수들의 효과를 살펴보면 남성과 나쁜 일자리 속성 개수 간에는 부(-)의 관계를 보여주고 있으며, 학력수준의 효과는 모든 모형에서 통계적으로 유의한 부(-)의 값이 나타났으나 그 크기는 미미한 것으로 확인되었다. 연령이

13) 네가티브 이항 모형의 추정계수에서 비율(percentage)에 해당하는 사고발생 비중(incidence rate ratio)은 $\exp(b)$ 에 의해서 계산된다.

14) 포아송 모형에서의 추정계수를 이용한 백분율의 변화는 $(\exp(b)-1) \times 100$ 로 계산한다.

높아질수록 나쁜 일자리 속성이 줄어드는 것으로 나타났는데, 한계값을 추정한 결과, 평균 노동자의 경우 약 30대 중반까지 연령이 높아질수록 나쁜 일자리 속성이 줄어들다가 이후 늘어나는 것으로 나타났다. 산업별로는 전반적으로 제조업에 비해 거의 모든 다른 산업에서 나쁜 일자리 속성이 더 많은 것으로 나타나고 있다. 다만 전기가스·수도업은 제조업과 별 차이를 보이고 있지 않았으며, 부동산임대서비스업의 경우에 대체로 제조업보다 나쁜 일자리 속성이 적은 것으로 나타났다. 한편 금융보험업의 경우 유동적인 결과를 보여주고 있다. 사업체 규모별로 살펴보면 사업체 규모가 클수록 나쁜 일자리 속성은 줄어드는 것을 확인할 수 있다. 직업별로 단순노무직에 비해 숙련수준이 높은 직업에 종사할수록 나쁜 일자리 속성은 적었다. 다만 판매직이나 농림어업 숙련직의 경우에 단순노무직과 별 차이가 없거나 그 크기가 미미한 것으로 나타났다.

〈표 5〉 네가티브 이항 모형(negative binomial model) 분석 결과 : 분류 I

분류 I	모형 1		모형 2		모형 3		모형 4	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	1.4822	0.0000	1.5099	0.0000	1.2996	0.0000	1.6356	0.0000
남 성	-0.2965	0.0000	-0.2693	0.0000	-0.3003	0.0000	-0.2712	0.0000
학력수준	-0.0061	0.0023	-0.0044	0.0238	-0.0198	0.0000	-0.0054	0.0039
연 령	-0.0474	0.0000	-0.0342	0.0000	-0.0462	0.0000	-0.0316	0.0000
연령제공	0.0006	0.0000	0.0005	0.0000	0.0006	0.0000	0.0004	0.0000
농림어업, 광업	0.2948	0.0000	0.1757	0.0031	0.3573	0.0000	0.1890	0.0002
전기가스수도업	-0.1499	0.1527	-0.0184	0.8629	-0.1485	0.1493	-0.0185	0.8599
건설업	0.2057	0.0000	0.0647	0.0043	0.2266	0.0000	0.0889	0.0001
도소매숙박업	0.1066	0.0000	0.0983	0.0000	0.1869	0.0000	0.1729	0.0000
운수통신업	0.1444	0.0000	0.1932	0.0000	0.1150	0.0001	0.1829	0.0000
금융보험업	-0.0973	0.0062	0.0104	0.7632	-0.0761	0.0178	0.0557	0.0733
부동산임대서비스업	-0.0300	0.1580	-0.0693	0.0009	0.0054	0.7939	-0.0364	0.0695
기타공공서비스업	0.2790	0.0000	0.2520	0.0000	0.2445	0.0000	0.3002	0.0000
기타민간서비스업	0.2835	0.0000	0.2617	0.0000	0.3060	0.0000	0.2961	0.0000
5~10인 미만	-0.2821	0.0000	-0.2663	0.0000	-0.2996	0.0000	-0.2754	0.0000
10~30인 미만	-0.4190	0.0000	-0.3877	0.0000	-0.4283	0.0000	-0.3949	0.0000
30~100인 미만	-0.5808	0.0000	-0.5063	0.0000	-0.5789	0.0000	-0.5090	0.0000
100~300인 미만	-0.7184	0.0000	-0.6178	0.0000	-0.7183	0.0000	-0.6341	0.0000
300인 이상	-1.0182	0.0000	-0.8512	0.0000	-1.0335	0.0000	-0.8781	0.0000
관리, 전문직	-0.3247	0.0000	-0.2278	0.0000				
기술직	-0.4202	0.0000	-0.3310	0.0000				
사무직	-0.4307	0.0000	-0.3631	0.0000				
서비스직	-0.1237	0.0000	-0.1040	0.0000				
판매직	-0.0916	0.0001	-0.0351	0.1268				
농림어업 숙련직	-0.1814	0.0503	-0.0917	0.3298				
기능직	-0.2162	0.0000	-0.1844	0.0000				
조립공	-0.3292	0.0000	-0.2641	0.0000				
직업숙련수준							-0.0838	0.0000
근속연수			-0.0535	0.0000			-0.0556	0.0000
근속연수제공			0.0018	0.0000			0.0018	0.0000
고용지속여부			-0.1952	0.0000			-0.2007	0.0000
노조유무			-0.2910	0.0000			-0.2888	0.0000
임시·일용직	1.5178	0.0000	1.3348	0.0000	1.5941	0.0000	1.3644	0.0000
α	0.0384	0.0000	0.0159	0.0042	0.0499	0.0000	0.0206	0.0003
사례수		24,132		24,132		24,132		24,132
로그우도함수값		-25,657		-26,148		-25,803		-26,456

주: 1) 산업더미변수는 제조업, 직업더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만 규모가 기준변수임.

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년 원자료 이용).

〈표 6〉 네가티브 이항 모형(negative binomial model) 분석 결과 : 분류 II

분류 II	모형 5		모형 6		모형 7		모형 8	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	1.9336	0.0000	1.9530	0.0000	1.7488	0.0000	2.1210	0.0000
남 성	-0.3802	0.0000	-0.3423	0.0000	-0.3795	0.0000	-0.3354	0.0000
학력수준	-0.0091	0.0001	-0.0064	0.0046	-0.0309	0.0000	-0.0093	0.0000
연 령	-0.0543	0.0000	-0.0354	0.0000	-0.0523	0.0000	-0.0312	0.0000
연령제곱	0.0007	0.0000	0.0005	0.0000	0.0007	0.0000	0.0005	0.0000
농림어업, 광업	0.4078	0.0000	0.2283	0.0015	0.4592	0.0000	0.2260	0.0003
전기가스수도업	-0.1336	0.2548	0.0260	0.8302	-0.1317	0.2553	0.0254	0.8335
건설업	0.2798	0.0000	0.0676	0.0077	0.3046	0.0000	0.0907	0.0002
도소매숙박업	0.1357	0.0000	0.1262	0.0000	0.2385	0.0000	0.2132	0.0000
운수통신업	0.1523	0.0000	0.2229	0.0000	0.1105	0.0004	0.2083	0.0000
금융보험업	-0.1289	0.0004	0.0196	0.5821	-0.1049	0.0010	0.0746	0.0173
부동산임대서비스업	-0.2377	0.0000	-0.2445	0.0000	-0.2166	0.0000	-0.2216	0.0000
기타공공서비스업	0.3176	0.0000	0.2769	0.0000	0.2547	0.0000	0.3130	0.0000
기타민간서비스업	0.3180	0.0000	0.2931	0.0000	0.3255	0.0000	0.3221	0.0000
5~10인 미만	-0.3819	0.0000	-0.3498	0.0000	-0.4166	0.0000	-0.3670	0.0000
10~30인 미만	-0.6009	0.0000	-0.5347	0.0000	-0.6284	0.0000	-0.5491	0.0000
30~100인 미만	-0.8616	0.0000	-0.7261	0.0000	-0.8787	0.0000	-0.7340	0.0000
100~300인 미만	-1.0422	0.0000	-0.8704	0.0000	-1.0636	0.0000	-0.8950	0.0000
300인 이상	-1.3326	0.0000	-1.0901	0.0000	-1.3743	0.0000	-1.1264	0.0000
관리, 전문직	-0.5055	0.0000	-0.3628	0.0000				
기술직	-0.5254	0.0000	-0.3963	0.0000				
사무직	-0.5732	0.0000	-0.4660	0.0000				
서비스직	-0.1798	0.0000	-0.1488	0.0000				
판매직	-0.0778	0.0044	-0.0082	0.7533				
농림어업 숙련직	-0.2720	0.0095	-0.1338	0.2129				
기능직	-0.2598	0.0000	-0.2147	0.0000				
조립공	-0.4033	0.0000	-0.3042	0.0000				
직업숙련수준							-0.1062	0.0000
근속연수			-0.0682	0.0000			-0.0709	0.0000
근속연수제곱			0.0023	0.0000			0.0024	0.0000
고용지속여부			-0.3261	0.0000			-0.3338	0.0000
노조유무			-0.3622	0.0000			-0.3681	0.0000
비정규직	1.3688	0.0000	1.1483	0.0000	1.4733	0.0000	1.1928	0.0000
α	0.1340	0.0000	0.0909	0.0000	0.1596	0.0000	0.0992	0.0000
사례수		24,132		24,132		24,132		24,132
로그우도함수값		-27,668		-26,890		-28,082		-27,074

주: 1) 산업더미변수는 제조업, 직업더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만 규모가 기준변수임.

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년 원자료 이용).

이제까지 네가티브 이항 모형을 이용하여 임시·일용직과 비정규직이 얼마나 나쁜 일자리 속성을 가지고 있고 어떠한 요인이 나쁜 일자리 속성에 영향을 미치는지를 분석하였다. 그러나 나쁜 일자리 속성 개수와 비정규직 간에 내생적 관계가 존재한다면 비정규직의 추정치는 편의를 가지게 될 것이다. <표 7>과 <표 8>은 나쁜 일자리 속성 개수와 비정규직 간에 내생적인 관계를 가정한 Terza(1998)의 내생적 더미변수의 처리효과(treatment effects) 모형의 분석 결과이다. 선택식에 포함된 변수들은 비정규직 선택 여부에 영향을 미치는 요인들로 완전정보 최우추정방식을 선택하기 때문에 도구변수로 파악될 수 있다. 즉 비정규직과 나쁜 일자리 속성 간에 내생성 문제를 해결하기 위해서 도구변수를 활용하고 있는 것으로 이해할 수 있다. 주된 도구변수로는 배우자 유무, 가구주 여부, 비자발적 취업 여부와 같이 비정규직 선택에는 유의한 영향을 미치면서 나쁜 일자리에겐 별 다른 상관관계가 없는 변수를 사용하였다.¹⁵⁾ 한편 회귀식은 네가티브 이항회귀모형을 사용한 것이다. <표 7>와 <표 8>의 p 값이 통계적으로 유의미한 값을 보여 비정규직과 나쁜 일자리 속성 개수 간에 내생적인 관계가 있는 것을 확인할 수 있다.

비정규직 더미변수들을 내생적인 변수로 처리한 결과, 임시·일용직은 상용직에 비해 통계적으로 유의미하게 나쁜 일자리 속성을 더 많이 가지고 있는 것으로 확인되었다. 또한 네가티브 이항모형 분석 결과 보다 추정계수의 값이 1~3% 정도 높아졌다. 이러한 결과는 비전형노동을 포함한 분류 II에 따른 분석 결과에서도 동일하게 나타났다.

한편 학력수준과 나쁜 일자리 속성 간의 관계는 여전히 부(-)의 값을 보이고 있으나 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 나쁜 일자리 속성에 학력과 같은 인적자본은 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 앞선 네가티브 이항 모형의 결과와는 다른 것이다. 고용안정성 변수에 해당하는 근속연수와 고용지속 여부의 효과를 살펴보면 비정규직 선택에서도 통계적으로 유의미한 부(-)의 값을 보이고 있으며, 나쁜 일자리 속성 개수에 미치는

15) 노동공급 측면에서 비정규노동의 결정요인으로 유연한 노동과정을 원하는 개별 노동자의 성향이나 환경이 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 배우자 유무, 가구주 여부, 비자발적 취업 여부는 이러한 개별 노동자의 유연한 노동과정을 선호하는 성향이나 환경과 관련된 변수들로 판단하여 주요한 도구변수로 활용하였다.

〈표 7〉 내생적 더미변수를 포함한 포이송 모형 : 분류 I

분류 I	모형 9				모형 10			
	선택식		회귀식		선택식		회귀식	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	2.7083	0.0000	0.4247	0.0000	3.0523	0.0000	0.5028	0.0000
남 성	-0.4262	0.0000	-0.1280	0.0000	-0.3212	0.0000	-0.1241	0.0000
학력수준	-0.0234	0.0000	-0.0003	0.8560	-0.0538	0.0000	-0.0007	0.6730
연 령	0.0188	0.0090	-0.0089	0.0000	0.0396	0.0000	-0.0068	0.0000
연령제곱	0.0000	0.8500	0.0001	0.0000	-0.0003	0.0020	0.0001	0.0000
농림어업, 광업	0.4117	0.0470	-0.0155	0.6500	0.3376	0.0210	-0.0115	0.6950
전기가스수도업	0.3439	0.0570	-0.0484	0.6490	0.3181	0.1980	-0.0637	0.5490
건설업	0.3947	0.0000	0.0915	0.0000	0.4012	0.0000	0.1147	0.0000
도소매숙박업	0.4936	0.0000	0.0805	0.0000	0.6417	0.0000	0.1176	0.0000
운수통신업	0.3907	0.0000	0.1700	0.0000	0.3087	0.0000	0.1495	0.0000
금융보험업	0.8034	0.0000	0.0276	0.3550	0.7632	0.0000	0.0584	0.0320
부동산임대서비스업	-0.1304	0.0030	0.0334	0.0870	-0.1652	0.0000	0.0375	0.0440
기타공공서비스업	0.2912	0.0000	0.2557	0.0000	0.2659	0.0000	0.2633	0.0000
기타민간서비스업	0.4030	0.0000	0.1696	0.0000	0.4025	0.0000	0.1773	0.0000
5~10인 미만	-0.6998	0.0000	-0.1080	0.0000	-0.7591	0.0000	-0.1137	0.0000
10~30인 미만	-1.0841	0.0000	-0.1887	0.0000	-1.1387	0.0000	-0.1924	0.0000
30~300인 미만	-1.3958	0.0000	-0.2712	0.0000	-1.4179	0.0000	-0.2704	0.0000
300~500인 미만	-1.5646	0.0000	-0.3831	0.0000	-1.6286	0.0000	-0.3914	0.0000
500인 이상	-1.6766	0.0000	-0.6488	0.0000	-1.7371	0.0000	-0.6652	0.0000
관리, 전문직	-0.8547	0.0000	-0.1286	0.0000				
기술직	-0.3051	0.0000	-0.2341	0.0000				
사무직	-0.8293	0.0000	-0.2355	0.0000				
서비스직	-0.0589	0.2830	-0.0694	0.0000				
판매직	0.3132	0.0000	0.0104	0.5860				
농림어업 숙련직	-0.0304	0.9000	0.0157	0.7620				
기능직	0.0352	0.4750	-0.0686	0.0000				
조립공	-0.2505	0.0000	-0.1595	0.0000				
직업숙련수준					-0.1423	0.0000	-0.0531	0.0000
근속연수	-0.1680	0.0000	-0.0373	0.0000	-0.1745	0.0000	-0.0384	0.0000
근속연수제곱	0.0040	0.0000	0.0012	0.0000	0.0041	0.0000	0.0013	0.0000
고용지속여부	-1.6009	0.0000	-0.0537	0.0000	-1.5614	0.0000	-0.0556	0.0000
노조유무	-0.4339	0.0000	-0.2615	0.0000	-0.4679	0.0000	-0.2597	0.0000
가구주	-0.2089	0.0000			-0.2236	0.0000		
무배우자	0.1200	0.0000			0.1083	0.0000		
비자발적 취업	0.4322	0.0000			0.4429	0.0000		
임시·일용직			1.3482	0.0000			1.3766	0.0000
σ			0.0255	0.0000			0.0269	0.0000
ρ			-0.9753	0.0000			-0.9756	0.0000
사례수			24132				24132	
로그우도합수값			-41131				-41575	

주: 1) 산업더미변수는 제조업, 직업더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만 규모가 기준변수임.

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년 원자료 이용).

〈표 8〉 내생적 더미변수를 포함한 포이송 모형 : 분류 II

분류 II	모형 11				모형 12			
	선택식		회귀식		선택식		회귀식	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	3.5738	0.0000	0.5846	0.0000	3.7260	0.0000	0.6986	0.0000
남성	-0.3413	0.0000	-0.1588	0.0000	-0.2630	0.0000	-0.1486	0.0000
학력수준	-0.0188	0.0000	-0.0007	0.6620	-0.0469	0.0000	-0.0020	0.2040
연령	0.0004	0.9610	-0.0078	0.0000	0.0169	0.0230	-0.0049	0.0090
연령제곱	0.0002	0.0170	0.0001	0.0000	0.0000	0.6800	0.0001	0.0000
농림어업, 광업	0.3061	0.1370	-0.0426	0.2130	0.2946	0.0590	-0.0491	0.0970
전기가스수도업	0.3232	0.0880	-0.0062	0.9540	0.3251	0.0720	-0.0227	0.8310
건설업	0.3771	0.0000	0.0952	0.0000	0.3976	0.0000	0.1187	0.0000
도소매숙박업	0.5094	0.0000	0.0823	0.0000	0.6676	0.0000	0.1239	0.0000
운수통신업	0.3261	0.0000	0.1747	0.0000	0.2904	0.0000	0.1500	0.0000
금융보험업	0.8025	0.0000	0.0422	0.1550	0.7967	0.0000	0.0730	0.0080
부동산임대서비스업	0.5580	0.0000	-0.1182	0.0000	0.5584	0.0000	-0.1229	0.0000
기타공공서비스업	0.3050	0.0000	0.2525	0.0000	0.3363	0.0000	0.2459	0.0000
기타민간서비스업	0.4696	0.0000	0.1586	0.0000	0.5300	0.0000	0.1599	0.0000
5~10인 미만	-0.6634	0.0000	-0.1301	0.0000	-0.7045	0.0000	-0.1401	0.0000
10~30인 미만	-0.9079	0.0000	-0.2519	0.0000	-0.9624	0.0000	-0.2596	0.0000
30~300인 미만	-1.0512	0.0000	-0.4042	0.0000	-1.0935	0.0000	-0.4075	0.0000
300~500인 미만	-1.1037	0.0000	-0.5476	0.0000	-1.1648	0.0000	-0.5627	0.0000
500인 이상	-1.1466	0.0000	-0.7959	0.0000	-1.2055	0.0000	-0.8189	0.0000
관리, 전문직	-0.6604	0.0000	-0.2256	0.0000				
기술직	-0.3046	0.0000	-0.2658	0.0000				
사무직	-0.7569	0.0000	-0.2943	0.0000				
서비스직	0.0467	0.4220	-0.0909	0.0000				
판매직	0.2221	0.0010	0.0292	0.1280				
농림어업 숙련직	0.0059	0.9780	0.0201	0.6970				
기능직	-0.0484	0.3120	-0.0739	0.0000				
조립공	-0.3365	0.0000	-0.1760	0.0000				
직업숙련수준					-0.1010	0.0000	-0.0677	0.0000
근속연수	-0.1353	0.0000	-0.0483	0.0000	-0.1421	0.0000	-0.0496	0.0000
근속연수제곱	0.0026	0.0000	0.0017	0.0000	0.0028	0.0000	0.0018	0.0000
고용지속여부	-2.1962	0.0000	-0.1035	0.0000	-2.1621	0.0000	-0.1054	0.0000
노조유무	-0.2126	0.0000	-0.3239	0.0000	-0.2500	0.0000	-0.3302	0.0000
가구주	-0.1836	0.0000			-0.1839	0.0000		
무배우자	0.0299	0.2950			0.0236	0.4070		
비자발적 취업	0.4310	0.0000			0.4347	0.0000		
비정규직			1.2255	0.0000			1.2643	0.0000
σ			0.0523	0.0000			0.0533	0.0000
ρ			-0.9793	0.0000			-0.9667	0.0000
사례수			24132				24132	
로그우도함수값			-43503				-43944	

주: 1) 산업더미변수는 제조업, 직업더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만 규모가 기준변수임.

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년 원자료 이용).

영향도 부(-)의 값을 나타냈다. 노조더미 역시 선택식과 회귀식에 모두 부(-)의 값을 나타내 이들 변수들이 비정규직 선택과 나쁜 일자리에 주요한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다.

<표 9>와 <표 10>는 고정효과 패널 네가티브 이항 모형을 이용하여 노동자 개인의 미관찰 특성을 통제한 후 나쁜 일자리 속성에 미치는 효과를 실증분석한 결과이다. 개인의 능력이나 성향과 같은 미관찰 요인은 비정규직의 나쁜 일자리 속성이나 고용안정성, 노조 등의 설명변수와 상관관계를 가질 것으로 보이며, 이 경우 추정계수의 편이가 발생할 수 있다. 이러한 미관찰 요인에 의한 편이는 고정효과 패널 모형을 이용하는 것이 유용하다. 실증분석은 앞선 분석 결과와 거의 유사한 결과를 얻었다. 모형 13에서 임시·일용직은 상용직에 비해 2.64배 더 나쁜 일자리 속성을 가지는 것으로 나타났다. 모형 14는 고용안정성 변수와 노조변수를 통제한 모형으로 임시·일용직이 상용직에 비해 2.44배 더 나쁜 일자리 속성을 갖는 것으로 나타났다. 모형 15와 모형 16은 직업더미 변수를 제거하고 직업숙련 수준 변수를 포함한 모형으로 모형 15에서 임시·일용직은 상용직에 비해 2.69배, 모형 16에서는 2.47배 더 나쁜 일자리 속성을 갖

<표 9> 고정효과 패널 포아송 분석: 분류 I

분류 I	모형 13		모형 14		모형 15		모형 16	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
임시·일용직	0.9723	0.0000	0.8946	0.0000	0.9897	0.0000	0.9033	0.0000
근속연수			-0.0425	0.0000			-0.0433	0.0000
근속연수제곱			0.0010	0.0030			0.0010	0.0030
고용지속여부			-0.0755	0.0010			-0.0768	0.0010
노조			-0.1124	0.0000			-0.1151	0.0000
직업숙련수준							-0.0256	0.1350
산업더미통제 여부	○		○		○		○	
직업더미통제 여부	○		○		×		×	
사업체규모통제 여부	○		○		○		○	
사례수		17982		17982		17982		17982
로그우도합수		-10150		-10112		-10159		-10117

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년과 2005년 원자료를 패널화하여 이용).

는 것으로 나타났다. 또한 비전형노동을 포함한 경우에도 비정규직은 정규직에 비해 약 2.3배에서 2.5배 더 나쁜 일자리 속성을 가지는 것으로 나타났다.

고용안정성 변수에 해당하는 근속연수와 고용지속 여부 그리고 노조 유무는 모형 14와 모형 18에서 통계적으로 유의미한 부(-)의 값을 갖는 것으로 나타나 앞선 실증 결과와 동일하였다. 다만 고용안정변수에 해당하는 근속연수와 고용지속 여부의 추정계수가 비슷한 추정치를 보였으나 노조효과는 낮은 추정치를 갖는 것으로 나타났다. 한편 모형 16에서 직업숙련 수준의 추정계수는 통계적으로 유의하지 않게 나타나 그 효과를 확인할 수 없었으나 모형 20에서는 5% 수준에서 통계적으로 유의한 부(-)의 값을 보여주어 다소 혼란스러운 결과를 보여주었다.

모형 13과 모형 14의 임시·일용직변수의 추정계수를 비교하여 고용안정변수와 노조 유무변수가 비정규직의 나쁜 일자리 속성에 미치는 효과를 측정할 수 있다. 또한 모형 15와 모형 16의 임시·일용직변수의 계수를 비교하면 고용안정과 노조 유무, 직업숙련 수준이 임시·일용직의 나쁜 일자리 속성에 미치는 효과를 측정할 수 있다. 분류 II에 의거해 분석한 모형 17에서 모형 20의 경우에도 마찬가지로 방법으로 이들 변수들의 효과를 측정할 수 있다. 측정 결과를

〈표 10〉 고정효과 패널포 아송 분석 : 분류 II

분류 II	모형 17		모형 18		모형 19		모형 20	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
비정규직	0.9276	0.0000	0.8414	0.0000	0.9476	0.0000	0.8517	0.0000
근속연수			-0.0477	0.0000			-0.0482	0.0000
근속연수제곱			0.0011	0.0001			0.0011	0.0001
고용지속여부			-0.0924	0.0010			-0.0933	0.0010
노조			-0.1272	0.0000			-0.1299	0.0000
직업숙련수준							-0.0338	0.0470
산업더미통제 여부	○		○		○		○	
직업더미통제 여부	○		○		×		×	
사업체규모통제 여부	○		○		○		○	
사례수		17982		17982		17982		17982
로그우도합수		-10232		-10181		-10242		-10185

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년과 2005년 원자료를 패널화하여 이용).

보면 이들 변수들이 비정규직의 나쁜 일자리에 미치는 효과는 13~15% 수준인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 앞선 네가티브 이항 모형의 결과에 비해 다소 낮아진 것이기는 하나 여전히 중요한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다.¹⁶⁾

<표 11>과 <표 12>는 Greene(1997)의 선택표본 편의를 포함한 포아송 모형을 활용하여 비정규직 노동자들을 대상으로 하여 나쁜 일자리 속성에 관한 결정요인을 분석한 결과이다. <표 11>은 임시·일용직 노동자들을 대상으로 한 모형이며, <표 12>는 비전형노동에 임시·일용직 노동자를 포함한 분류 II 방식에 따라 비정규직을 분류하여 분석한 모형이다. 비정규직 노동자들만을 대상으로 나쁜 일자리 속성의 개수에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해서 비정규직을 선택할 경우에 발생하게 되는 선택편의 문제를 해결해야 한다.

모형 21과 모형 23을 보면 고용안정성변수에 해당하는 근속연수와 근속연수 제곱, 고용지속 여부 그리고 노조 유무변수는 모두 통계적으로 유의미한 부(-)의 추정치를 보이고 있다. 또한 임시·일용직과 비정규직 선택 여부에 있어서도 이들 변수 모두는 통계적으로 유의미한 부(-)의 추정치를 나타냈다. 모형 22와 모형 24에서 직업숙련수준 변수의 추정치 역시 통계적으로 유의한 부(-)의 추정치를 나타냈다. 여기서 주요한 특징은 고용안정변수, 직업숙련 수준, 노조 유무 변수의 나쁜 일자리 속성에 미치는 직접적인 효과는 네가티브 이항 모형의 분석 결과보다 낮은 추정치를 보여주고 있다는 것이다. 이것은 이들 변수들의 비정규직 선택에 미치는 간접적인 효과가 크다는 것을 의미한다.

결국 표본선택 편의 포아송 모형을 통해 고용안정성이나 노조, 직업숙련수준 변수가 비정규직 선택에 유의미하게 영향을 미치고 있는 것을 확인할 수 있으며 비정규직의 나쁜 일자리 속성을 가질 확률에 직접적으로 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 결국 고용이 불안정한 비정규노동자일수록 나쁜 일자리 속성을 가질 확률이 높아진다는 사실을 확인할 수 있으며, 숙련수준도 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 또한 무노조 사업장에 종사하는 비정규노동자가 그렇지 않은 노동자에 비해 나쁜 일자리 속성에 더 많이 노출되고 있다는 사실을 알 수 있다.

16) 이러한 결과는 경제활동 부가자료의 패널화 과정에서 아주 근로조건이 나쁜 표본들이 일정 정도 제거되었기 때문인 것으로 추정된다.

〈표 11〉 표본선택 포이송 모형 : 분류 I

분류 I	모형 21				모형 22			
	선택식		회귀식		선택식		회귀식	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	2.6820	0.0000	1.7503	0.0000	3.0257	0.0000	1.8091	0.0000
남 성	-0.4265	0.0000	-0.0787	0.0002	-0.3206	0.0000	-0.0869	0.0000
학력수준	-0.0233	0.0000	-0.0004	0.9120	-0.0533	0.0000	-0.0006	0.8557
연 령	0.0195	0.0061	-0.0064	0.1338	0.0404	0.0000	-0.0057	0.1700
연령제공	0.0000	0.7459	0.0001	0.0934	-0.0003	0.0010	0.0001	0.1082
농림어업, 광업	0.3939	0.0924	-0.0009	0.9939	0.3357	0.0522	0.0199	0.8292
전기가스수도업	0.3430	0.1790	0.0231	0.8841	0.3145	0.1914	0.0395	0.7956
건설업	0.3963	0.0000	0.0383	0.2814	0.4049	0.0000	0.0596	0.0815
도소매숙박업	0.4934	0.0000	0.0351	0.2852	0.6405	0.0000	0.0782	0.0045
운수통신업	0.3944	0.0000	0.0596	0.1807	0.3118	0.0000	0.0481	0.2668
금융보험업	0.8013	0.0000	0.1191	0.0270	0.7651	0.0000	0.1594	0.0007
부동산임대서비스업	-0.1278	0.0028	-0.0865	0.0078	-0.1660	0.0000	-0.0628	0.0384
기타공공서비스업	0.2988	0.0000	0.0494	0.1606	0.2696	0.0000	0.0881	0.0056
기타민간서비스업	0.3980	0.0000	0.0557	0.1582	0.3989	0.0000	0.0826	0.0301
5~10인 미만	-0.6946	0.0000	-0.1013	0.0004	-0.7498	0.0000	-0.1054	0.0002
10~30인 미만	-1.0769	0.0000	-0.1555	0.0000	-1.1292	0.0000	-0.1589	0.0000
30~300인 미만	-1.3891	0.0000	-0.2588	0.0000	-1.4099	0.0000	-0.2638	0.0000
300~500인 미만	-1.5616	0.0000	-0.2612	0.0000	-1.6223	0.0000	-0.2742	0.0000
500인 이상	-1.6766	0.0000	-0.2708	0.0000	-1.7370	0.0000	-0.2878	0.0000
관리, 전문직	-0.8575	0.0000	-0.0784	0.1433				
기술직	-0.3139	0.0000	-0.0706	0.0695				
사무직	-0.8318	0.0000	-0.1488	0.0001				
서비스직	-0.0609	0.2800	-0.0212	0.5581				
판매직	0.3153	0.0000	-0.0092	0.8113				
농림어업 숙련직	-0.0147	0.9571	0.0077	0.9644				
기능직	0.0375	0.4614	-0.0693	0.0320				
조립공	-0.2543	0.0000	-0.1549	0.0000				
직업숙련수준					-0.1433	0.0000	-0.0304	0.0061
근속연수	-0.1689	0.0000	-0.0297	0.0000	-0.1749	0.0000	-0.0302	0.0000
근속연수제공	0.0041	0.0000	0.0011	0.0000	0.0041	0.0000	0.0011	0.0000
고용지속여부	-1.5934	0.0000	-0.0762	0.0100	-1.5581	0.0000	-0.0798	0.0066
노조유무	-0.4368	0.0000	-0.1572	0.0000	-0.4697	0.0000	-0.1644	0.0000
가구주	-0.2048	0.0000			-0.2195	0.0000		
무배우자	0.1232	0.0000			0.1100	0.0002		
비자발적 취업	0.4315	0.0000			0.4412	0.0000		
σ			0.0138	0.7385			0.0123	0.7623
ρ			0.9726	0.0000			0.9742	0.0000
사례수				24132				24132
로그우도함수값				-28281				-28666

주: 1) 산업더미변수는 제조업, 직업더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만 규모가 기준변수임.

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년 원자료 이용).

〈표 12〉 표본 선택 포아송 모형 : 분류 II

분류 II	모형 23				모형 24			
	선택식		회귀식		선택식		회귀식	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	3.5251	0.0000	1.8190	0.0000	3.6827	0.0000	1.9785	0.0000
남 성	-0.3378	0.0000	-0.1248	0.0000	-0.2599	0.0000	-0.1199	0.0000
학력수준	-0.0185	0.0004	-0.0006	0.8201	-0.0464	0.0000	-0.0024	0.3651
연 령	0.0016	0.8286	-0.0073	0.0195	0.0181	0.0172	-0.0048	0.1120
연령제공	0.0002	0.0318	0.0001	0.0035	0.0000	0.8439	0.0001	0.0235
농림어업, 광업	0.2739	0.2352	-0.0608	0.4693	0.2874	0.1027	-0.0636	0.3409
전기가스수도업	0.3149	0.0612	0.1167	0.3920	0.3181	0.0879	0.1172	0.3722
건설업	0.3813	0.0000	0.0459	0.1355	0.4030	0.0000	0.0709	0.0168
도소매숙박업	0.5115	0.0000	0.0565	0.0306	0.6694	0.0000	0.1027	0.0000
운수통신업	0.3307	0.0000	0.0964	0.0061	0.2939	0.0000	0.0776	0.0246
금융보험업	0.8085	0.0000	0.1478	0.0002	0.7983	0.0000	0.1920	0.0000
부동산임대서비스업	0.5611	0.0000	-0.1701	0.0000	0.5637	0.0000	-0.1669	0.0000
기타공공서비스업	0.3106	0.0000	0.1208	0.0000	0.3398	0.0000	0.1219	0.0000
기타민간서비스업	0.4647	0.0000	0.0788	0.0100	0.5257	0.0000	0.0893	0.0028
5~10인 미만	-0.6472	0.0000	-0.1106	0.0000	-0.6881	0.0000	-0.1220	0.0000
10~30인 미만	-0.8920	0.0000	-0.2099	0.0000	-0.9455	0.0000	-0.2176	0.0000
30~300인 미만	-1.0357	0.0000	-0.3834	0.0000	-1.0760	0.0000	-0.3901	0.0000
300~500인 미만	-1.0895	0.0000	-0.4926	0.0000	-1.1490	0.0000	-0.5143	0.0000
500인 이상	-1.1333	0.0000	-0.6210	0.0000	-1.1919	0.0000	-0.6520	0.0000
관리, 전문직	-0.6595	0.0000	-0.3026	0.0000				
기술직	-0.3074	0.0000	-0.1630	0.0000				
사무직	-0.7557	0.0000	-0.2708	0.0000				
서비스직	0.0486	0.4346	-0.0648	0.0253				
판매직	0.2261	0.0005	0.0156	0.6174				
농림어업 숙련직	0.0287	0.9230	0.0214	0.8543				
기능직	-0.0419	0.4020	-0.0751	0.0063				
조립공	-0.3336	0.0000	-0.1734	0.0000				
직업숙련수준					-0.1022	0.0000	-0.0629	0.0000
근속연수	-0.1354	0.0000	-0.0539	0.0000	-0.1423	0.0000	-0.0546	0.0000
근속연수제공	0.0027	0.0000	0.0017	0.0000	0.0028	0.0000	0.0017	0.0000
고용지속여부	-2.1916	0.0000	-0.1168	0.0000	-2.1538	0.0000	-0.1184	0.0000
노조유무	-0.2135	0.0000	-0.2900	0.0000	-0.2513	0.0000	-0.3085	0.0000
가구주	-0.1803	0.0000			-0.1820	0.0000		
무배우자	0.0320	0.2626			0.0245	0.3906		
비자발적 취업	0.4243	0.0000			0.4292	0.0000		
σ			0.0381	0.2405			0.0381	0.2469
ρ			0.9775	0.0000			0.9631	0.0000
사례수				24132				24132
로그우도함수값				-33452				-33851

주: 1) 산업더미변수는 제조업, 직업더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만 규모가 기준변수임.

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년 원자료 이용).

V. 결 론

본 논문은 비정규노동이 정규직에 비해 얼마나 많이 나쁜 일자리 속성을 가지고 있는지, 나쁜 일자리 속성을 갖게 되는 주된 요인이 무엇인지를 실증분석하였다. 비정규노동의 분류방식은 임시·일용직을 비정규직으로 분류하는 분류 I 방식과 비전형노동에 ‘차별노동’을 포함하여 비정규직으로 분류한 분류 II 방식을 모두 사용하였다. 나쁜 일자리는 저임금과 더불어 각종 부가급여 혜택을 받지 못하는 일자리로 측정하였다. 실증분석 자료는 두 가지 분류방식을 모두 사용할 수 있는 「경제활동인구조사」 부가자료를 사용하였으며, 분석방법은 비정규직의 나쁜 일자리 속성 개수를 종속변수로 한 포아송 모형과 이 모형을 확장한 내생적 더미변수를 포함한 포아송 모형, 고정효과 패널 모형, 표본선택 편의를 제거한 포아송 모형을 주로 활용하였다.

본 논문은 비정규직 노동자들이 정규직에 비해 상당히 나쁜 일자리 속성을 많이 가지고 있다는 사실을 실증적으로 밝히고 있다. 무엇보다 본 연구에서 핵심적으로 밝히고자 한 것은 비정규노동의 어떠한 특징들이 나쁜 일자리 속성을 많이 갖게 하는지를 밝히는 것이다. 본 논문은 비정규직이 나쁜 일자리 속성을 갖게 하는 핵심적인 요인으로 고용안정성, 직업숙련 수준, 노조 유무를 제기하고 있다.

앞서 제기한 효율임금가설이나 숙련형성제한가설에 따르면 고용불안정성에 의해 비정규직이 나쁜 일자리 속성을 갖는 데 주요한 영향을 미치는 것으로 설명한다. 실증분석 결과는 모든 분석 모형에서 뚜렷하게 고용지속성이 비정규직의 나쁜 일자리에 통계적으로 유의한 부(-)의 효과를 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비정규노동자가 나쁜 일자리 속성을 갖게 되는 핵심 요인이 고용불안정성에 기인한 것임을 확인시켜 준다. 다음으로 중핵-주변부 모형에 따르면 직업숙련 수준의 차이에 의해서 비정규직은 나쁜 일자리 속성을 갖게 된다고 설명한다. 그러나 실증분석 결과는 다소 혼란스럽게 나타났다. 분류 I에 의거한 패널분석 고정효과 모형을 제외한 모든 모형에서 직업숙련 수준은 비정규

직의 나쁜 일자리에 통계적으로 유의한 부(-)의 값을 갖는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 직업숙련 수준이 낮은 노동자들이 비정규직에 빠질 가능성도 높으며, 나쁜 일자리의 속성을 많이 갖고 있음을 의미한다. 그러나 개인의 미관찰 이질성을 통제한 패널 고정효과 모형(분류 I)에서는 통계적으로 유의하지 않은 값을 보여 직업숙련 수준이 나쁜 일자리 속성 개수에 별다른 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 제도적 측면에서 노조 유무의 효과를 살펴본 결과는 모든 모형에서 통계적으로 유의미하게 강한 부(-)의 효과를 발견할 수 있다. 즉 노조가 존재하는 사업장에 속하는 비정규직 노동자일수록 나쁜 일자리 속성을 덜 갖는 것으로 나타났다. 이러한 결과로 노조는 정규직뿐만 아니라 비정규직 노동자들의 일자리에도 긍정적인 역할을 수행하는 것으로 이해된다. 그러나 비정규직이 노조가 있는 사업장에 존재하는 비율은 매우 낮기 때문에 노조의 혜택을 보는 노동자의 비율은 매우 낮다는 것이 문제가 될 것이다.

결과적으로 우리 사회에서 비정규직은 나쁜 일자리에 해당하는 노동자로 파악된다. 비정규직이 나쁜 일자리 속성을 많이 갖게 되는 원인은 비정규노동이 갖는 고용불안정성에 기인하는 것으로 판단된다. 사용자에게 고용이 장기간 지속되지 않을 비정규직에게 좋은 일자리 조건을 제시할 합리적 유인이 없는 것이다. 또한 노조 유무가 비정규직의 나쁜 일자리에 주요한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 노조는 정규직뿐만 아니라 비정규직 노동자들에게도 좋은 일자리의 조건을 제공하는 역할을 수행하고 있는 것으로 판단된다. 한편 다소 애매한 실증 결과가 나타났지만 정규직과 비정규직의 직업숙련 수준의 차이는 일정 정도 비정규직이 나쁜 일자리 속성을 많이 갖는 데 영향을 미치고 있는 것으로 판단된다.

참고문헌

- 김유선. 「비정규직 규모와 실태」. 한국노동사회연구소, (2003).
 윤진호·정이환·홍주환·서정영주. 『비정규 노동자와 노동조합』. 전국민주노동조합총연맹, (2001).

- 윤진호. 「비정규노동자의 실태와 조직화 문제」. 『인하대학교 산업경제연구소 연구 논문집』. (2001).
- 안주엽·노용진·박우성 외. 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)』. 한국노동연구원, (2001).
- 최경수. 「고용구조 파악을 위한 고용형태의 분류와 규모 추정」. 『노동경제논집』 24권 2호, (2001) pp.95~124.
- 통계청, 「경제활동인구조사 지침서」, (2000).

Abraham, K. G. “Flexible Staffing Arrangements and Employers’ Short term Adjustment Strategies.” in Robert A. Hart(eds.). *Employment Unemployment and Labor Utilization*. London: Unwin Hyman (1988).

Arulampalam, W. & A. L. Booth. “Training and Labour Market Flexibility: is There a Trade-off?” *The British Journal of Industrial Relations*. 36 (4). (December 1998) pp.521~536.

Atkinson, J. “Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labor Market in the Eighties.” *Labor and Society* 12 (1). (1987) pp.87~105.

Barker, K. & K. Christensen(eds). *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*. Ithaca, NY: Cornell University Press (1998).

Belman, D. & L. Golden. “Nonstandard and Contingent Employment: Contrasts by Job Type, Industry, and Occupation.” pp.167~212 in *Nonstandard The Nature and Challaneges of Changing Employment Arrangements*, edit Francoise Carre, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, and Stephen A. Herzenberg. Industrial Relations Research Association (2000).

Belous, R. S. “How Human Resource Systems Adjust to the Shift Toward Contingent Workers.” *Monthly Labor Review* (March 1989a). pp. 7~12.

_____. *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time and Subcontracted Workforce*. Washington D.C.: National Planning Association (1989b).

Booth, A. L., M. Francesconi, & F. Jeff. *Temporary Jobs: Who Gets*

- Them, What Are They Worth, and Do They Lead Anywhere?.*
University of Essex University of Essex Royal Holloway College
University of London (2000).
- Bulow, J. I. & L. H. Summers. "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment." *Journal of Labor Economics* 4. (1986) pp.376~414.
- Cameron, A. C. & P. K. Trivedi. *Regression Analysis of Count Data.*
Cambridge University Press (1998).
- Christensen, K. "The Two-iered Workforce in US Corporations". in P. N. Doeringer et al., *Turbulence in the American Workplace.* New York: Oxford (1991) pp.140~155.
- Davis-Blake, A. and Uzzi, B. "Determinants of Employment Externalization: a Study of Temporary Workers and Independent Contractors". *Administrative Science Quarterly* 38. (1993) pp.195~223.
- Doeringer, P. B. & M. J. Piore. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis.* Lexington MA: DC Heath (1971).
- duRivage, V. *Working at the Margins: Part-Time and Temporary Workers in th United States.* Cleveland (1986).
- Farber, H. S. "Job Creation in the United States: Good Jobs or Bad?" Paper presented at Conference on Labor Market Inequality, Madison, Wisconsin (January 1997).
- Frandesconi, M. & C. G. Serrano. "Unions, Temporary Employment and Hours of Work: A Tale of Two Countries." ISER Working Papers No 2002-3 (2002).
- Geary, J. F. "Employment Flexibility and Human Resource Management: the Case of Three American Electronics Plants." *Work, Employment and Society* (6). (1992) pp.251~270.
- Greene, W. H. "FIML Estimation of Sample Selection Models for Count Data," Unpublished mimeo, New York University (1997).
_____. *Econometric Analysis.* New York University (2003).
- Güell, M. "Fixed Term Contracts and Unemployment: An Efficiency Wage Analysis." Princeton University, Industrial Relations Section

- Working Paper No.433. (2000).
- Hardoy, I. and P. Schøne. "The Part-time Wage Gap: How Large is it Really?" LoWER Annual Conference 2004 Programme (2004).
- Hirsch, B. T. "Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills", IZA Discussion Paper No.1261 (2004).
- Houseman, S. "Temporary, Part time and Contract Employment in the United States: A Report on the W.E. Upjohn Institute's Employer Survey of Flexible Staffing Policies." W. E. Upjohn Institute (1997).
- _____. "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey." *Industrial and Labor Relations Review* 55 (1). (2001) pp.149~170.
- Kalleberg, A. L., F. B. Reskin, & K. Hudson, "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in The United States." *American Sociological Review* 65 (2). (2000) pp.256~278.
- Kalleberg, A. L. "Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century." *British Journal of Industrial Relations* 39 (4). (2001) pp. 479~504.
- Lane, J., K. Mikelson, P. Sharkey, & D. Wissoker. "Low-Income and Low-Skilled Workers' Involvement in Nonstandard Employment, U.S. Department of Health and Human Service." The Urban Institute, Final Report (2001).
- Lee, D. R. "Why is Flexible Employment Increasing?". *Journal of Labor Research* 17 (4). (1996) pp.543~554.
- Lenz, E. A. "Flexible Employment: Positive Work Strategies for the 21st Century." *Journal of Labor Research* 17 (4). (1996) pp.555~566.
- Lindbeck, A. & D. Snower. "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations." *American Economic Review* 76 (2). (1986) pp. 235~239.
- Mangum, G., D. Mayall, & K. Nelson. "The Temporary Help Industry: A Response to the Dual Internal Labor Market." *Industrial and Labor Relations Review* 38 (4). (1985) pp.599~611.

- Manning, A. and B. Petrongolo. "The Part-Time Pay Penalty." CEP Discussion Paper No.679. (2005).
- McGovern, P., D. Smeaton, & S. Hill. "Bad Jobs in Britain: Nonstandard Employment and Job Quality." *Work and Occupations* (31). (2004) pp.225~249.
- Nollen, D. S. "Negative Aspects of Temporary Employment." *Journal of Labor Research* 17 (4). (1996) pp.567~582.
- OECD. *Employment Outlook*. (2002).
- Osterman, P. *Employment Future: Reorganization, Dislocation, and Public Policy*. New York: Oxford University Press (1988).
- _____. "Work Reorganization in an Era of Restructuring: Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare." *Industrial and Labor Relations Review* 53. (2000) pp.179~196.
- Petrongolo, B. "Gender Segregation in Employment Contracts." *Journal of The European Economic Association* 2 (2-3). (2004) pp.331~345.
- Pfeffer, J. & J. N. Baron. "Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment." *Research in Organizational Behavior* (10). (1988) pp.257~303.
- Polivka, Anne E. "Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined." *Monthly Labor Review* (10). (1996) pp.3~9.
- Pollert, A. "The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?". *Work, Employment and Society* 2 (3). (1998) pp.281~316.
- Rebitzer, J. B. & L. J. Taylor. "Work Incentives and the Demand for Primary and Contingent Labor," NBER Working Paper No.3647. (1991a).
- Rebitzer, J. B. & L. J. Taylor. "A Model of Dual Labor Markets When Product Demand is Uncertain." *The Quarterly Journal of Economics* 106 (4). (1991b) pp.1373~1383.
- Rodgers, G. & J. Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Frowth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies Free University of Brussels (1989).
- Smith, V. "New Forms of Work Organization." *Annual Review of Sociology*

23 (1). (1997) pp.315~339.

Solow, R. M. "Insiders and Outsiders in Wage Determination."

Scandinavian Journal of Economics 87 (2). (1985) pp.411~428.

Stancanelli, E. "Do Temporary Jobs Pay? Wages and Career Perspectives of Temporary Workers." Preliminary and Incomplete (2002).

Terza, J. V. "Estimating Count Data Models with Endogenous Switching: Sample Selection and Endogenous Treatment Effects." *Journal of Econometrics* (84). (1998) pp.129~154.

Way, P. K. "Staffing Strategies: Organizational Differences in the Use of Temporary Employment." Industrial Relations Research Association 44th Annual Proceedings (1992) pp.332~339.

〈부표 1〉 기본 포아송 모형 : 분류 1

	모형 1		모형 2	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	1.4599	0.0000	1.5679	0.0000
남 성	-0.2609	0.0000	-0.2603	0.0000
학력수준	-0.0041	0.0342	-0.0050	0.0067
연 령	-0.0331	0.0000	-0.0302	0.0000
연령제공	0.0004	0.0000	0.0004	0.0000
농림어업, 광업	0.1658	0.0034	0.1778	0.0001
전기가스수도업	-0.0216	0.8437	-0.0230	0.8327
건설업	0.0644	0.0013	0.0887	0.0000
도소매숙박업	0.0952	0.0000	0.1666	0.0000
운수통신업	0.1872	0.0000	0.1747	0.0000
금융보험업	0.0143	0.6475	0.0588	0.0360
부동산임대서비스업	-0.0704	0.0009	-0.0390	0.0530
기타공공서비스업	0.2416	0.0000	0.2855	0.0000
기타민간서비스업	0.2498	0.0000	0.2798	0.0000
5~10인 미만	-0.2567	0.0000	-0.2630	0.0000
10~30인 미만	-0.3747	0.0000	-0.3781	0.0000
30~100인 미만	-0.4925	0.0000	-0.4917	0.0000
100~300인 미만	-0.6019	0.0000	-0.6138	0.0000
300인 이상	-0.8351	0.0000	-0.8570	0.0000
관리, 전문직	-0.2201	0.0000		
기술직	-0.3212	0.0000		
사무직	-0.3547	0.0000		
서비스직	-0.1005	0.0000		
판매직	-0.0340	0.1265		
농림어업 숙련직	-0.0828	0.2942		
기능직	-0.1776	0.0000		
조립공	-0.2584	0.0000		
근속연수	-0.0530	0.0000	-0.0549	0.0000
근속연수제공	0.0017	0.0000	0.0018	0.0000
고용지속여부	-0.1870	0.0000	-0.1902	0.0000
직업숙련수준			-0.0811	0.0000
노조유무	-0.2889	0.0000	-0.2864	0.0000
임시·일용직	1.3316	0.0000	1.3597	0.0000
μ_i	4.334	0.0000	4.4730	0.0000
μ_i^2	41.684	0.0000	40.7430	0.0000
사례수	24,132		24,132	
로그우도함수값	-25,661		-25,809	

주: 1) 산업더미변수는 제조업, 직업더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만 규모가 기준변수임.

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년 원자료 이용).

〈부표 2〉 기본 포아송 모형 : 분류 II

	모형 3		모형 4	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	1.7026	0.0000	1.8426	0.0000
남 성	-0.3003	0.0000	-0.2888	0.0000
학력수준	-0.0046	0.0166	-0.0071	0.0001
연 령	-0.0317	0.0000	-0.0274	0.0000
연령제공	0.0004	0.0000	0.0004	0.0000
농림어업, 광업	0.1666	0.0036	0.1682	0.0003
전기가스수도업	0.0189	0.8626	0.0157	0.8849
건설업	0.0678	0.0008	0.0907	0.0000
도소매숙박업	0.1109	0.0000	0.1829	0.0000
운수통신업	0.1950	0.0000	0.1753	0.0000
금융보험업	0.0424	0.1697	0.0830	0.0030
부동산임대서비스업	-0.2314	0.0000	-0.2113	0.0000
기타공공서비스업	0.2299	0.0000	0.2565	0.0000
기타민간서비스업	0.2412	0.0000	0.2608	0.0000
5~10인 미만	-0.2937	0.0000	-0.3051	0.0000
10~30인 미만	-0.4576	0.0000	-0.4658	0.0000
30~100인 미만	-0.6435	0.0000	-0.6474	0.0000
100~300인 미만	-0.7826	0.0000	-0.8015	0.0000
300인 이상	-1.0019	0.0000	-1.0306	0.0000
관리, 전문직	-0.3301	0.0000		
기술직	-0.3542	0.0000		
사무직	-0.4288	0.0000		
서비스직	-0.1344	0.0000		
판매직	-0.0156	0.4825		
농림어업 숙련직	-0.0831	0.2931		
기능직	-0.1827	0.0000		
조립공	-0.2766	0.0000		
근속연수	-0.0658	0.0000	-0.0681	0.0000
근속연수제공	0.0023	0.0000	0.0023	0.0000
고용지속여부	-0.2693	0.0000	-0.2723	0.0000
직업숙련수준			-0.0968	0.0000
노조유무	-0.3537	0.0000	-0.3597	0.0000
비정규직	1.1413	0.0000	1.1825	0.0000
μ_i	10.643	0.0000	10.7580	0.0000
μ_i^2	57.648	0.0000	57.5490	0.0000
사례수	24,132		24,132	
로그우도합수값	-26,996		-27,198	

주: 1) 산업더미변수는 제조업, 직업더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만 규모가 기준변수임.

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년 원자료 이용).

〈부표 3〉 네가티브 이항모형(negative binomial model) 분석결과 : 비전형노동

	모형 1		모형 2		모형 3		모형 4	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	3.9609	0.0000	3.4396	0.0000	3.9750	0.0000	3.7416	0.0000
남 성	-0.5689	0.0000	-0.4687	0.0000	-0.5498	0.0000	-0.4452	0.0000
학력수준	-0.0212	0.0000	-0.0135	0.0000	-0.0674	0.0000	-0.0240	0.0000
연 령	-0.0824	0.0000	-0.0421	0.0000	-0.0780	0.0000	-0.0328	0.0000
연령제공	0.0010	0.0000	0.0006	0.0000	0.0010	0.0000	0.0005	0.0000
농림어업, 광업	0.4956	0.0000	0.2773	0.0033	0.5515	0.0000	0.2726	0.0004
전기가스수도업	-0.2212	0.0743	0.0879	0.5106	-0.2746	0.0221	0.0672	0.6149
건설업	0.3043	0.0000	0.0256	0.3912	0.3070	0.0000	0.0400	0.1742
도소매숙박업	0.3270	0.0000	0.2810	0.0000	0.4937	0.0000	0.4061	0.0000
운수통신업	0.2000	0.0000	0.3283	0.0000	0.1162	0.0006	0.2956	0.0000
금융보험업	-0.2069	0.0000	0.1046	0.0102	-0.2337	0.0000	0.1503	0.0000
부동산임대서비스업	-0.2394	0.0000	-0.2290	0.0000	-0.2849	0.0000	-0.2377	0.0000
기타공공서비스업	0.3583	0.0000	0.3778	0.0000	0.2074	0.0000	0.3913	0.0000
기타민간서비스업	0.4464	0.0000	0.4348	0.0000	0.4308	0.0000	0.4684	0.0000
5~10인 미만	-0.6046	0.0000	-0.5296	0.0000	-0.6831	0.0000	-0.5735	0.0000
10~30인 미만	-0.9932	0.0000	-0.8207	0.0000	-1.0865	0.0000	-0.8718	0.0000
30~100인 미만	-1.4214	0.0000	-1.0948	0.0000	-1.5194	0.0000	-1.1401	0.0000
100~300인 미만	-1.6796	0.0000	-1.2857	0.0000	-1.7854	0.0000	-1.3549	0.0000
300인 이상	-2.0699	0.0000	-1.5295	0.0000	-2.2116	0.0000	-1.6152	0.0000
관리, 전문직	-0.8882	0.0000	-0.5953	0.0000			0.0000	0.0000
기술직	-0.7475	0.0000	-0.5243	0.0000			0.0000	0.0000
사무직	-0.9045	0.0000	-0.6880	0.0000			0.0000	0.0000
서비스직	-0.1963	0.0000	-0.1537	0.0000			0.0000	0.0000
판매직	-0.0778	0.0254	0.0277	0.3932			0.0000	0.0000
농림어업 숙련직	-0.3092	0.0208	-0.1219	0.3529			0.0000	0.0000
기능직	-0.2892	0.0000	-0.2232	0.0000			0.0000	0.0000
조립공	-0.5129	0.0000	-0.3712	0.0000			0.0000	0.0000
직업숙련수준							-0.1429	0.0000
근속연수			-0.1101	0.0000			-0.1172	0.0000
근속연수제공			0.0032	0.0000			0.0034	0.0000
고용지속여부			-0.5144	0.0000			-0.5268	0.0000
노조유무			-0.4650	0.0000			-0.4839	0.0000
비전형노동	0.6923	0.0000	0.3795	0.0000	0.8451	0.0000	0.4372	0.0000
α	0.3649	0.0000	0.2586	0.0000	0.4322	0.0000	0.2841	0.0000
사례수		24,132		24,132		24,132		24,132
로그우도합수값		-32,473		-30,867		-29,906		-29,061

주: 1) 산업더미변수는 제조업, 직업더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만 규모가 기준변수임.

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년 원자료 이용).

〈부표 4〉 표본 선택 포아송 모형 : 비전형노동

	직업숙련변수 미포함				직업숙련변수 포함			
	선택식		회귀식		선택식		회귀식	
	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값	추정계수	p-값
상수항	0.3925	0.0028	1.6793	0.0028	0.6121	0.0000	1.8722	0.0000
남 성	-0.2089	0.0000	-0.1632	0.0000	-0.1508	0.0000	-0.1543	0.0000
학력수준	0.0088	0.0339	0.0050	0.0339	0.0011	0.7854	0.0019	0.5578
연 령	-0.0068	0.2295	-0.0052	0.2295	-0.0009	0.8673	-0.0006	0.8592
연령제곱	0.0002	0.0012	0.0001	0.0012	0.0002	0.0126	0.0000	0.2744
농림어업, 광업	0.7162	0.0000	-0.0435	0.0000	0.7129	0.0000	-0.0719	0.4516
전기가스수도업	0.4947	0.0060	0.2578	0.0060	0.4729	0.0073	0.2605	0.1173
건설업	0.8306	0.0000	0.1294	0.0000	0.8475	0.0000	0.1501	0.0289
도소매숙박업	0.2042	0.0000	0.1464	0.0000	0.2437	0.0000	0.1994	0.0000
운수통신업	0.4427	0.0000	0.1776	0.0000	0.4010	0.0000	0.1561	0.0040
금융보험업	1.2135	0.0000	0.3023	0.0000	1.1779	0.0000	0.3636	0.0000
부동산임대서비스업	0.9735	0.0000	-0.1067	0.0000	0.9777	0.0000	-0.1140	0.1169
기타공공서비스업	0.6257	0.0000	0.2727	0.0000	0.5918	0.0000	0.2405	0.0000
기타민간서비스업	0.0195	0.5519	0.1209	0.5519	0.4431	0.0000	0.1124	0.0303
5~10인 미만	0.1393	0.0000	-0.0727	0.0000	-0.0042	0.8955	-0.0873	0.0059
10~30인 미만	0.2836	0.0000	-0.1735	0.0000	0.1199	0.0001	-0.1803	0.0000
30~300인 미만	0.3130	0.0000	-0.3337	0.0000	0.2592	0.0000	-0.3409	0.0000
300~500인 미만	0.2551	0.0000	-0.4620	0.0000	0.2608	0.0000	-0.5018	0.0000
500인 이상	0.4751	0.0000	-0.5860	0.0000	0.1931	0.0000	-0.6417	0.0000
관리, 전문직	-0.6885	0.0000	-0.4955	0.0000				
기술직	-0.3413	0.0000	-0.2127	0.0000				
사무직	-0.7149	0.0000	-0.4237	0.0000				
서비스직	-0.4373	0.0000	-0.1121	0.0000				
판매직	0.0049	0.9196	0.0394	0.9196				
농림어업 숙련직	-0.1339	0.4792	0.0091	0.4792				
기능직	-0.2394	0.0000	-0.1118	0.0000				
조립공	-0.4158	0.0000	-0.2193	0.0000				
직업숙련수준					-0.1234	0.0000	-0.0830	0.0000
근속연수	-0.0977	0.0000	-0.0878	0.0000	-0.1029	0.0000	-0.0906	0.0000
근속연수제곱	0.0016	0.0000	0.0028	0.0000	0.0017	0.0000	0.0028	0.0000
고용지속여부	-1.0382	0.0000	-0.2055	0.0000	-1.0468	0.0000	-0.1993	0.0020
노조유무	-0.0058	0.8379	-0.2937	0.8379	-0.0337	0.2272	-0.3341	0.0000
가구주	-0.1506	0.0000			-0.1654	0.0000		
무배우자	-0.0462	0.0629			-0.0571	0.0199		
비자발적 취업	-0.0115	0.6058			-0.0036	0.8715		
σ			0.0096	0.9809			0.0135	0.9028
ρ			0.7785	0.9814			0.9108	0.2515
사례수			24,132				24,132	
로그우도함수값			-24,830				-25,166	

주: 1) 산업더미변수는 제조업, 직업더미변수는 단순노무직, 규모더미변수는 5인 미만 규모가 기준변수임.

자료: 「경제활동인구조사」 부가조사(2004년 원자료 이용).

**Bad Jobs in Korea :
Nonstandard Employment and Job Quality**

See-goun Lee

The rapid growth in nonstandard forms of employment has fuelled claims about the spread of “bad jobs” in Korea. The prevalence of nonstandard jobs is a matter of concern if such jobs are bad. I examine the relation between nonstandard employment and exposure to ‘bad’ job characteristics, using data for the Economically Active Population Survey. To assess the link between nonstandard employment and bad jobs, I have conceptualized ‘bad jobs’ as those with low pay and without access to pension benefits, health insurance, unemployment benefits, and vacation with pays. This analysis shows that nonstandard employment strongly increases workers’ exposure to bad job characteristics after factors such as workers’ personal characteristics, family status, and occupation been controlled. I find employment insecurity, unionization, and job complexity are significantly related to increase workers’ exposure to bad job characteristics. This finding supports my argument that insecurity, unionization, and complexity help to explain the association between nonstandard arrangements and bad job characteristics.

Keywords: nonstandard employment, bad jobs, employment insecurity, occupational complexity, unionization.