

# 여성 비정규일자리 선택의 자발성 관계

정 성 미\*

## I. 문제제기

IMF 경제위기 직후 임시·일용직으로 파악되는 비정규노동자 규모가 전체 임금노동자의 절반을 넘어서면서 비정규노동 문제에 관한 논의가 시작된 이후 현재까지 한국의 노동시장에서 가장 첨예한 화두 가운데 하나로 떠오르고 있다. 보통 비정규직은 정규직에 비해 낮은 임금과 불안정한 고용지위, 고용의 질 악화에 따른 불평등의 심화 등의 문제를 내포하며 사회문제로 인식되고 있으며 비정규노동에 관한 개념적 정의 및 보호정책에 관한 논의도 진행되고 있다.

비정규노동에 관한 관심이 고조되면서 아울러 비정규노동의 여성화(feminization of non-regular work)에 대해서도 많은 관심이 모아졌다(황수경, 2003). 꾸준히 증가하는 여성인력의 상당 부분이 한국사회의 뿌리 깊은 여성 차별적인 구조로 인하여 비정규직으로 내몰리고 있으며, 1997년 경제위기 이후 노동시장 유연화 바람을 타고 온 구조변화로 고용불안정성은 소외계층에서 심화되었고 이는 고용의 질이 매우 낮아지는 결과를 초래했다.

더구나 여성인력은 결혼 및 육아 그리고 성차별 문제 등에 따라 경제활동 상태가 민감하게 변화되기 때문에 결혼과 함께 직장으로부터 가정으로 퇴출되는 자발적 혹은 강압적 경력단절을 경험하고 있다. 설사 고학력 여성이라 하더라도 출산 및 양육을 이유로 일단 노동시장에서 퇴출된 이후 재진입하더라도 핵심 노동자군에 편입되는 것은 매우 어렵기 때문이다.

그동안 비정규노동과 관련한 연구는 개념과 규모, 임금, 노동조건 등에 치중해 있어 비정규노동의 자발성에 관한 국내 연구는 매우 부족한 실정이다. 신고전학과 경제학에

\* 한국노동연구원 데이터센터 동향분석팀 연구원(smjung@kli.re.kr).

서 노동자들이 비정규노동을 선택하는 것은 자발적이고 합리적인 결정이라고 설명한다. 육아와 가사노동을 부담지고 있는 기혼 여성들은 전일제노동보다는 노동시간을 조정하기 쉬운 시간제노동을 선호할 것이며 그것은 이들 대부분이 가구내 주소득원이 아니기 때문에 임금보다는 유연한 작업시간이 일자리 선택의 중요한 판단 기준이기 때문이라고 한다. 이러한 노동력이 전체 노동력에서 차지하는 비중이 높아짐에 따라 비정규노동도 증가한다는 것이다(Lee, 1996; Williams, 1995; Stanfors, 2003)<sup>1)</sup>.

다시 말해, 비정규노동자가 자발적 이유로 비정규노동을 선택했다면 그것은 개별 노동자의 효용극대화를 위한 합리적 선택이며, 증가하는 비정규직은 새로운 일자리창출의 효과로 볼 수 있다는 것이다.

물론 기혼 여성들은 미혼 여성들에 비해 시간제노동을 더 선호할 수도 있다. 그러나 Marshall(1989)은 기혼 여성이 가사와 육아부담이라는 비경제적인 제약에 의해 전일제 일자리를 선택할 수 없는 조건이며 이것은 어쩔 수 없는 불이익을 감수해 가며 시간제 노동을 선택하게 되는 ‘강제된 자발성’이라고 주장한다.

신은중(2005)은 2004년 8월 「경제활동인구조사」 부가조사 자료를 이용하여 프로빗 기대확률값을 활용하여 정규직에 상응하는 노동시장 경쟁력을 갖춘 ‘경쟁적 비정규노동자’ 표본을 분리하여 분석한 결과 한시적 노동자의 비자발성 정도가 가장 높게 나타났으며 경쟁적 비정규노동자의 높은 비자발성은 우리 노동시장의 노동력 활용도를 낮추어 (underutilization) 노동자의 직무만족도와 직무몰입을 떨어뜨리고 이것은 기업의 생산성 하락을 야기할 수 있다고 지적하고 있다.

본고에서는 사회적으로 가정에서의 성 역할 분업에 고정될 것을 강요받고 있고, 노동 시장에서 여성에 대한 구조적인 차별이 존재하며 일과 가정의 양립 제도가 부족한 현실에서 비정규직 고용형태는 여성들이 다양하게 고용형태를 선택할 수 있는 기회를 제공하기보다는 구조적인 요인으로 일자리 선택에 있어 비자발성을 강요받게 됨에 주목한다.

제2절에서 여성비정규직의 일자리 선택의 자발성·비자발성의 정의를 내린 후 성별로 비중을 살펴본 뒤 제3절에서 여성노동자의 비정규일자리와 비자발성의 관계분석을 하도록 한다. 실증분석에 사용되는 자료는 통계청의 2005년 8월 「경제활동인구조사」 부가조사 자료를 이용하며 프로빗 분석방법을 활용할 것이다.

1) 이시균(2005), 『비정규노동의 결정요인에 관한 연구』에서 재인용.

## II. 비자발적 비정규노동

### 1. 비자발적 비정규노동에 대한 용어 고찰

‘자발’이란 ‘남이 시키지 않아도 스스로 함’이란 의미를 지니는 용어로 정의되지만 개별 노동자의 효용이 각기 다르고 경우에 따라서는 매우 복잡하기 때문에 명확하게 정의 내리는 것이 간단하지가 않다. 다만, 통계청의 2005년 8월 「경제활동인구조사」 부가조사에서 현재의 일자리 형태로 일하게 된 동기를 질문하는 항목을 포함하고 있어 이를 토대로 일정 정도 추정하는 것은 가능하다.

기존의 선행연구들은 비자발적 비정규노동자를 “현재의 노동시장에서 정규노동자로 일하고 싶은 선호를 갖고 있음에도 불구하고 기회가 없음으로 인해 비정규 부분에 진입한 경우”로 정의한다(신은중, 2005).

<표 1>은 9개의 구조화된 일자리 선택의 동기와 관련한 질문이다. 이것을 기초로 일자리 선택의 자발성 여부를 추정해 보면 2번 “만족스러운 일자리를 구할 수 없어서”에 응답한 노동자는 명시적으로 비자발적 노동자로 분류할 수 있다. 반면, 1번 “일자리 내용 및 근로조건에 만족했기 때문에”라고 응답한 노동자는 자발적 노동자로 추정할 수 있다. 그러나 이 두 경우를 제외한 다른 항목의 경우 자발성 여부를 판단하기가 곤란하다. 예를 들어 경력·육아가사·학업 등의 경우를 자발적 선택이라고 하기는 석연치 않은 점이 있다.

따라서 본 연구에서는 2번 “만족스러운 일자리를 구할 수 없어서”에 응답한 노동자를

<표 1> 현재 일자리형태로 일하게 된 동기

일자리 형태를 선택한 주된 원인
1. 지난주 일자리의 내용 및 근로조건에 만족했기 때문에
2. 만족스러운 일자리를 구할 수 없어서
3. 경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여
4. 육아가사 등을 병행하기 위하여
5. 학업·학원 수강·직업훈련 등을 병행하기 위하여
6. 근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서
7. 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서
8. 업무부담책임이 적고, 직장생활에 얽매이고 싶지 않아서
9. 기 타

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 부가조사, 2005년 8월.

비자발적 이유로 일자리 선택을 한 것으로, 2번을 제외한 응답을 한 노동자를 자발적으로 일자리 선택을 한 것으로 분류하고 분석한 뒤 2번의 비자발적 이유와 4번과 5번인 육아가사, 학업·학원 수강·직업훈련을 분리하여 나누어 분석해 보도록 하겠다.

## 2. 자발적·비자발적 비정규노동자 비중

비정규노동자를 추계하는 데 노동의 형태에 따라 한시적노동, 시간제노동, 파견노동, 호출노동, 용역노동, 특수고용노동, 가내노동 등으로 구성할 수 있다. 각 노동형태의 세부적인 내용은 <표 2>와 같으며, 비정규노동자의 규모는 ①~⑦에서 중복은 제외하고 추계하며 이는 노동부의 기준과 동일한 정의이다. 본고에서는 이 정의를 기반으로 한다.

<표 2> 비정규노동자의 유형 및 정의

비정규직의 종류	경제활동인구조사에서의 정의
① 한시적노동자	- 고용계약 여부를 '예'라고 답한 자 또는 고용계약 여부를 '아니오'라고 답한 자 중 근로 지속이 가능한 이유가 계약의 반복갱신이라고 답한 자 - 고용계약 여부를 '아니오'라고 답한 자 중 근로지속 여부를 '아니오'라고 답하였으며 그렇게 생각하는 이유가 ① 계약만료, ② 계약종료, ③ 조건부 채용, ④ 하던 업무종료, ⑤ 전에 사람 복귀, ⑥ 특정계절만 일함이라고 답한 자
② 시간제노동자	근로시간의 형태를 '시간제노동'이라고 답한 자
③ 파견노동자	임금지급업체가 '파견업체'라고 답한 자
④ 용역노동자	임금지급업체가 '용역업체'라고 답한 자
⑤ 특수고용형태노동자	독립도급근로 여부를 '예'라고 한 자
⑥ 가내노동자	근무장소를 '가정'에서라고 답한 자
⑦ 일일(단기)노동자	일자리가 생겼을 때 일함 여부를 '예'라고 답한 자

자료 : 노사정위원회, 「비정규근로자 대책 관련 노사정합의문(제1차)」, 2002. 5.

여성 비정규직 형태별 일자리 선택 동기를 항목별로 분석해 보면 고용형태의 특성에 따라 선택 동기가 다양하게 나타나고 있다(표 3 참조). 우선 비정규노동자 중 35.7%가 만족스러운 일자리를 구할 수 없어서 비정규노동을 선택했다고 답했다. 또 육아가사에 의한 비정규노동의 선택은 10.2% 정도로 일반적인 의식과 같이 비정규노동의 선택 동기인 것으로 나타났다.

비자발적 이유로 일자리를 선택하는 비중을 노동형태별로 살펴보면 호출노동(54.0%)과 용역노동(52.8%)의 경우가 높게 나타났다. 또 용역·파견노동자와 같이 간접고용형태의 노동자는 현재의 근무조건에 만족한다는 이유와 비자발적으로 선택했다는 이유가 비슷한 비중으로 나타났다.

학습지교사나 보험설계사 등 성과급 형태를 갖고 있는 특수고용의 경우 비자발적 선

택이 24.0%로 높은 수준이면서 다른 고용형태에서는 눈에 띄지 않는 ‘노력한 만큼 수입이 있어서’의 항목에 32.6%의 비중이 있어 주목할 만 한 점으로 보인다. 그리고 육아 및 가사를 병행하기 위해 비정규노동을 선택한 노동형태는 가내노동(43.9%)과 시간제노동(23.5%), 호출노동(17.6%) 등에서 높게 나타났다.

<표 3> 여성 비정규 형태별 일자리 선택 동기

(단위 : %)

선택 동기	비정규 (N=2,747)	노동형태별						
		한시적 (N=1,750)	시간제 (N=735)	호출 (N=252)	특수 (N=394)	파견 (N=74)	용역 (N=183)	가내 (N=127)
1	26.7	32.9	9.4	2.6	18.3	40.3	35.3	10.1
2	35.7	37.2	28.3	54.0	24.0	31.2	52.8	25.3
3	5.3	6.8	3.3	1.1	2.8	9.7	1.5	0.9
4	10.2	7.2	23.5	17.6	10.7	2.3	2.9	43.9
5	5.1	4.5	14.1	5.7	1.1	2.3	0.7	0.3
6	4.1	2.7	7.3	4.9	7.8	6.7	2.4	3.9
7	8.7	5.5	5.8	8.1	32.6	3.6	2.5	11.3
8	3.7	2.9	7.5	4.9	2.5	4.0	2.1	3.5
9	0.5	0.5	0.8	1.2	0.2	0.0	0.0	0.8

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사부가조사」, 2005년 8월.

<표 4>는 비정규노동자를 전체, 남성, 여성으로 분류한 뒤 일자리 선택 동기를 세부적으로 나누어(자발적, 비자발적, 육아가사, 학업·학원 수강) 나타낸 것이다. 먼저 비정규노동의 자발적 선택의 비중을 살펴보면 남성은 남성 비정규노동자의 53.2%, 여성은 여성 비정규노동자의 49.0% 정도가 자발적으로 비정규노동을 선택한 것으로 나타났다. 또 여성을 혼인 여부로 나누어 보았을 때 미혼(50.2%)이 기혼(48.1%)에 비해 자발적으로 비정규노동을 선택한 것으로 나타났다. 비정규노동을 노동형태별로 살펴보면 남성과 여성 모두 특수노동, 파견노동, 한시적노동의 자발적 선택의 비중이 높은 반면, 호출노동의 자발적 선택 비중은 매우 낮게 나타났다.

이제 비정규노동의 비자발적 선택의 비중을 살펴보도록 하자. 남성은 남성 비정규노동자의 42.7%가 비자발적으로 비정규노동을 선택했으며 세부 노동형태 중 호출제와 시간제노동을 선택함에 있어서 비자발적인 동기가 매우 높은 것으로 나타났다. 기혼 여성과 미혼 여성은 비자발적인 동기로 비정규노동을 선택하는 데 있어 큰 차이를 보이지 않았지만 세부 노동형태별로 보면 특수고용을 제외한 나머지 노동형태에서 기혼 여성이 비자발적 동기로 비정규직을 선택하는 비중이 더 높게 나타났다.

육아가사의 이유로 비정규직을 선택하는 데 남성의 비중은 거의 없지만 시간제노동에서 0.2%의 비중이 나타났다. 또한 일반적인 상식대로 기혼 여성의 비중이 높게 나타났다.

<표 4> 자발적·비자발적 고용형태별 비중

(단위 : %)

		비정규 (N=5,842)							
			한시적 (N=3,614)	시간제 (N=1,444)	호출 (N=718)	특수 (N=633)	파견 (N=118)	용역 (N=430)	가내 (N=141)
자발적	전체	51.1	54.9	33.7	24.5	63.9	65.0	47.6	31.9
	남성	53.2	58.2	32.5	25.5	63.5	66.0	50.5	45.3
	여성	49.0	51.2	34.2	22.8	64.2	64.4	43.7	30.5
	기혼여성	48.1	50.0	34.2	21.3	64.1	58.6	44.6	22.7
	미혼여성	50.2	52.6	34.1	25.3	64.4	70.0	41.8	57.6
비자발적	전체	39.2	37.6	33.7	65.6	28.3	31.9	49.9	28.0
	남성	42.7	38.0	46.8	71.8	35.3	33.4	47.8	51.8
	여성	35.7	37.2	28.3	54.0	24.0	31.0	52.8	25.3
	기혼여성	36.0	38.0	29.5	55.6	21.3	36.8	51.7	25.8
	미혼여성	35.4	36.2	26.5	51.1	31.2	25.5	54.9	23.7
육아 및 가사	전체	5.1	3.5	16.6	6.2	6.7	1.4	1.2	39.6
	남성	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	여성	10.2	7.2	23.5	17.6	10.7	2.3	2.9	43.9
	기혼여성	15.8	11.8	36.0	23.1	14.5	4.6	3.3	51.5
	미혼여성	2.6	1.9	5.7	7.8	0.5	0.0	2.1	17.3
학업 및 학원수강	전체	4.6	4.1	16.0	3.7	1.2	1.7	1.3	0.6
	남성	4.0	3.7	20.5	2.6	1.2	0.6	1.7	2.9
	여성	5.1	4.5	14.1	5.7	1.1	2.3	0.7	0.3
	기혼여성	0.2	0.3	0.3	0.0	0.1	0.0	0.4	0.0
	미혼여성	11.9	9.2	33.8	15.8	4.0	4.5	1.2	1.4

주 : 1) 자발적 : ① 일자리에 만족, ② 원하는 경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위해, ③ 근무시간의 신축성, ④ 노력한 만큼의 수입 때문에, ⑤ 직장생활에 얽매이기 싫어서, ⑥ 기타  
 2) 비자발적 : 만족스러운 일자리를 구할 수 없어서  
 3) 육아 및 가사 : 육아가사와 병행하기 위해  
 4) 학업 및 학원수강 = 학업·학원수강·직업훈련 등을 병행하기 위해  
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사부가조사」, 2005년 8월.

### III. 실증결과 분석

#### 1. 분석자료 및 실증분석 방법

이 글에서는 여성이 일자리 선택을 함에 있어 비정규노동을 선택하는 것이 비자발적인 요인에 의한 것인지 아닌지에 대한 실증분석을 목적으로 한다. 분석자료는 통계청의 2005년 8월 「경제활동인구조사」 부가조사 자료를 활용하였고 11,367명의 표본을 이용

하였다.

분석에 이용된 변수는 <표 5>와 같다. 본 연구의 종속변수는 비정규노동 여부이고 독립변수로는 연령, 혼인 여부, 가구주 여부, 일자리 선택의 비자발성 여부, 교육수준, 노조 유무를 넣었고, 사업체 규모와 산업·직업은 통제하였다.

실증분석 방법은 프로빗 분석(probit model)을 이용하였다. 프로빗 분석은 종속변수가 연속적이지 않고 이산적이며 범주형일 경우에 흔히 사용되는 비선형 모델의 대표적인 분석방법이다. 본 분석에서는 자발적·비자발적 요인에 의해 비정규노동을 선택하는 요인을 분석하기 위해 사용되었다. 그리고 각 설명변수의 평균값을 산입하여 한계효과(marginal effect)를 추정하였다<sup>2)</sup>.

<표 5> 주요 변수에 대한 설명과 속성

	변수명	변수설명	속성
종속변수	비정규직	비정규직(1), 정규직(0)	범주형
독립변수	연령	만 나이	연속형
	혼인 여부	기혼(1), 미혼(0)	범주형
	가구주 여부	가구주(1), 비가구주(0)	범주형
	비자발성	비자발적(1), 자발적(0)	범주형
	비자발성 세분화	비자발적(1), 육아가사(2), 학업·학원 수강(3), 자발적(기준변수)	범주형
	교육수준	중졸 이하(기준변수), 고졸(1), 전문대졸(2), 대졸 이상(3)	범주형
	노조 유무	유노조(1), 무노조(0)	범주형
	사업체 규모(통제)	1~4인(기준변수), 5~9인(1), 10~29인(2), 30~99인(3), 100~299인(4), 300인 이상(5)	범주형
	산업(통제)	농림어업광업(기준변수), 제조업(1), 전기·가스·수도업(2), 건설업(3), 생산자서비스(4), 유통서비스(5), 개인서비스(6), 사회서비스(7)	범주형
	직업(통제)	전문가(기준변수), 준전문기술직(1), 사무직(2), 서비스(4), 판매(5), 농업직(6), 기능원(7), 생산직(8), 단순노무직(9)	범주형

자료: 통계청, 「경제활동인구조사부가조사」, 2005년 8월.

## 2. 분석결과

<표 6>은 여성이 일자리를 선택함에 있어 비정규노동을 선택하는 것이 자발성에 의한 것인지를 분석한 결과이다. 인적속성별로 실증결과를 살펴보면 먼저 연령변수는 비정규노동과 통계적으로 매우 유의미한 관계를 보였다. 연령제곱변수가 플러스값을 나타내기 때문에 여성 평균 노동자는 약 32.5세까지 비정규노동에 속할 가능성이 낮아지다가 이후 증가하는 것으로 판단할 수 있다.

2) 프로빗 분석은 비선형 모형이기 때문에 계수값을 직접적으로 한계효과로 해석할 수 없다. 본 모형의 한계효과는 각 설명변수의 평균에서 기울기를 계산한 값이다(Green, 2003).

혼인 여부로 살펴보면, 기혼 여성이 미혼 여성에 비해 비정규노동에 속할 가능성이 높으며, 한계효과로 보았을 때 10% 유의수준에서 평균 노동자의 경우 기혼 여성이 미혼 여성에 비해 약 2.4% 정도 높게 나타났다. 기혼 여성이 육아가사 등의 이유로 유연한 작업과정을 선호하기 때문에 비정규노동을 더 많이 한다는 기존의 가설들은 본 연구결과와 일치하게 추정이 되었다.

그러나 기혼 여성의 이러한 선택이 유연한 노동과정을 필요로 하는 요구에 의한 자발적이고 합리적인 결정이라는 유연노동력 대응가설이 과연 올바른지를 분명히 하기 위하여 비자발적 취업동기 여부를 살펴본 결과, 만족할 만한 일자리를 찾지 못하여 현재의 일자리를 선택하였다는 비자발적인 취업동기를 가진 노동자들이 비정규노동에 속할 가능성이 높은 것으로 나타나 이러한 가설을 지지하지 않고 있다. 비자발적으로 비정규노동을 택하는 한계효과는 1% 유의수준에서 6.5% 높게 나타났다. 이러한 결과는 비정규노동자의 상당수가 비자발적으로 선택되는 것을 반영하는 것이며, 이는 비정규노동이 유연한 노동과정을 필요로 하는 노동자의 선호에 의해 선택되어지는 것이 아니라 비자발적으로 선택되는 고용형태임을 보여주는 것이다.

한편, 가구주일수록 비정규노동에 속할 가능성이 낮으며 그 한계효과는 약 66% 정도 낮은 것으로 나타났으며, 교육을 많이 받은 노동자일수록 비정규노동에 속할 가능성이 낮게 나타났다.

<표 6> 여성 비정규직 여부 프로빗 분석 I

변 수	추정계수	p-값	한계효과
연령	-0.026	0.000***	-0.010
연령제곱	0.000	0.000***	0.000
혼인 여부	0.061	0.085*	0.024
가구주	-0.167	0.000***	-0.660
고졸	0.049	0.289	0.019
전문대졸	0.302	0.000***	0.120
대졸 이상	0.549	0.000***	0.216
비자발적 취업 여부	0.164	0.000***	0.065
노조 유무	-0.185	0.000***	-0.072
상수항	0.836	0.000***	
사업체규모		통제	
산업		통제	
직업		통제	
로그우도합수		-6917.6	
전체 표본수		11367	

주: 1) \*는 10%, \*\*는 5%, \*\*\*는 1% 유의수준에서 유의함.

2) 사업체규모, 산업, 직업변수의 계수는 생략함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사부가조사」, 2005년 8월.



노동자의 현재 일자리 형태 선택 동기에서 “만족스러운 일자리를 구할 수 없었기 때문에”를 선택한 경우를 비자발적 취업 동기라 하고 그 이외의 이유를 모두 자발적이라고 구분짓고 분석한 <표 6>과는 달리 <표 7>에서는 육아가사, 학업·학원 수강·직업훈련의 병행의 이유를 더미변수로 포함하여 분석하였다. 그 결과 비자발적 취업 동기를 가진 노동자들이 비정규노동에 속할 가능성이 1% 유의수준에서 13.1% 높게 나타나 <표 6>의 결과보다 더 강력하게 나타났다. 또 육아가사, 학업·학원 수강·직업훈련의 병행의 이유로 정규노동보다 비정규노동에 속할 가능성은 각각 36.5%, 40.2% 정도 높게 나타났다.

그러나 노동자의 현재 일자리 형태 선택 동기에서 육아가사, 학업·학원 수강·직업훈련의 병행의 이유를 통제하고 분석한 결과 <표 6>의 기혼 여성이 미혼 여성에 비해 비정규노동의 가능성이 높다는 효과는 사라진 것으로 나타났다. 즉, 기혼 여성은 육아가사 등의 이유에 의해 자발적으로 전일제보다 시간제 등의 비정규노동을 선호한다는 주장은 본 연구의 결과 지지할 수 없다. 이는 기혼 여성은 육아와 가사라는 비경제적 제약으로 인해 어쩔 수 없이 불이익을 감수해 가며 강제로 선택된 시간제노동을 찾는 것이라는 Marshall의 주장과도 일치하고 있으며 기혼 여성도 육아가사 등의 요인이 없다면 충분히 정규노동을 원하고 있음을 나타낸다.

<표 7> 여성 비정규직 여부 프로빗 분석 II

변 수	추정계수	p-값	한계효과
연령	-0.009	0.232	-0.004
연령제곱	0.000	0.004*	0.000
혼인 여부	-0.006	0.870	-0.002
가구주	-0.144	0.000***	-0.057
고졸	0.087	0.063*	0.034
전문대졸	0.263	0.000***	0.105
대졸 이상	0.439	0.000***	0.174
비자발적 취업 여부	0.329	0.000***	0.131
육아가사	1.003	0.000***	0.365
학업·학원 수강	1.167	0.000***	0.402
노조유무	-0.148	0.000***	-0.058
상수항	0.290	0.121	
사업체규모		통제	
산업		통제	
직업		통제	
로그우도함수		-6681.4	
전체 표본수		11367	

주: 1) \*는 10%, \*\*는 5%, \*\*\*는 1% 유의수준에서 유의함.

2) 사업체규모, 산업, 직업변수의 계수는 생략함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사부가조사」, 2005년 8월.

## IV. 결론

본 연구에서는 여성이 비정규일자리를 선택함에 있어 자발적으로 유연한 노동과정을 선호하는지, 아니면 노동시장에 취약한 위치에 있는 노동자들이 어쩔 수 없이 강제된 자발성에 의해 유연한 노동과정을 선택하는 것인지를 분석하였다. 비정규노동의 여부를 종속변수로 하고 인적특성인 연령, 학력, 혼인 여부, 가구주 여부와 사업장 특성인 노조 유무, 산업, 직종으로 나누어 통계청의 2005년 8월 「경제활동인구조사」 부가조사 자료를 활용하여 프로빗 분석을 하였다.

분석결과 여성 평균 노동자는 약 32.5세까지 비정규노동에 속할 가능성이 낮아지다가 이후 증가하며 기혼 여성이 미혼 여성에 비해 비정규직에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그러나 여성노동자는 비자발적인 취업 동기로 비정규노동에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 비정규노동이 유연한 노동과정을 필요로 하는 노동자의 선호에 의해 선택되는 것이 아니라 비자발적으로 선택되는 고용형태임을 보여주는 것이다.

반면, 자발적 취업 동기 중 육아가사, 학업·학원 수강·직업훈련의 병행의 이유를 더미변수로 포함하여 분석을 해본 결과 비자발적 취업 동기를 가진 노동자들이 비정규노동에 속할 가능성이 더 강력하게 나타났다. 또한 육아가사, 학업·학원 수강·직업훈련의 병행의 이유로 정규노동보다 비정규노동에 속할 가능성은 각각 36.5%, 40.2% 정도 높게 나타났다.

주목할 만한 점은 육아가사, 학업·학원 수강·직업훈련 병행의 이유를 자발적 취업 동기에서 제외하고 분석을 하였더니 혼인 여부 효과가 사라졌다는 것이다. 이러한 결과는 기혼 여성은 육아가사 등의 이유에 의해 자발적으로 전일제보다 시간제 등의 비정규노동을 선호한다는 주장에 반하는 결과로서 기혼 여성도 육아가사 등의 요인이 없다면 충분히 정규노동을 원하고 있음을 나타낸다.

본 연구결과 기혼 여성의 비정규노동의 선택은 자발적이라 할 수 없으며 기업의 유연화 전략에 의해 발생하는 것으로 비자발적 요인에 의해 어쩔 수 없이 비정규노동을 선택하게 되는 것이다. 이는 노동시장에서의 취약계층이라 할 수 있는 여성에게 고용안정성을 저해하며 많은 차별적인 요소로 불이익을 강요한다고 볼 수 있다. **KLI**

## &lt;참고문헌&gt;

신은중(2005), 「비정규노동의 자발성에 관한 경험적 연구」, 『인사·조직연구』, 13 (3), 인사조직학회, pp.43~71.

이시균(2005), 『비정규노동의 결정요인에 관한연구』, 인하대학교 산업경제연구소.

황수경(2003), 「비정규직 여성노동, 어떻게 볼 것인가?」, 『여성정책포럼』, 여름호, 한국여성개발원, pp.27 ~ 30.

Marshall, A.(1989), “The Sequel of Unemployment : The Changing Role of Part-time and Temporary Work in Western Europe”, in Gerry Rodgers(ed), *Precarious Job in Labor Market Regulation*, Geneva : Internation Labor Office.