

勞 動 經 濟 論 集  
 第41卷 第1號, 2018. 3. pp.39~81  
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 기업규모별 비자발적 비정규직의 결정요인 분석\*

김진하\*\*

본 연구는 비정규직 근로자가 노동시장에서 사용자와 자발적 계약에 의한 매칭이 실현되는가에 주목하고 기업규모별로 입지가 다른 상황을 고려하여 비자발적 선택 요인을 분석하였다. 이를 위해 노동이동에 관한 push/pull 이론 하에서 자발적/비자발적 비정규직으로 분류하였다. 2016년 8월 경향 부가조사에 의하면 기업규모가 작아질수록 비자발적 비정규직의 비중이 자발적 비정규직보다 더 크게 나타났다. 실증분석 결과, 대기업에서의 비정규직은 자발과 비자발로 구분하는 것이 의미를 갖지 못하였다. 이에 비해 중소기업과 영세기업에서는 장년층, 저학력일수록 비자발적 선택 가능성이 증가하였고 영세기업에 비자발적으로 입직할 유인이 중소기업보다 크게 나타났다. 그러므로 비정규직에 관한 정책을 마련함에 있어서 우선적으로 2차 노동시장의 비자발적 비정규직을 정책 대상으로 삼고, 비자발적 선택 이유가 되는 보상, 전공·경력의 미스매칭 문제에 주목할 필요가 있다. 중소·영세기업의 급여 및 근로조건 개선뿐만 아니라 직무능력 및 경력에 맞는 일자리 정보를 제공하는 고용서비스 시스템이 확충되어야 할 것이다.

주제어: 기업규모, 자발적 비정규직, 비자발적 비정규직, 로짓 모형

논문 접수일: 2018년 1월 19일, 논문 수정일: 2018년 2월 5일, 논문 게재확정일: 2018년 2월 7일

\* 이 논문은 김진하의 박사학위논문(2017. 8.) 「비정규직의 자발적/비자발적 선택에 관한 연구」 중에서 제3장 “자발적/비자발적 선택의 결정요인 분석”을 기업규모별로 심층 발전시킨 것이다. 이 논문에서는 기업규모에 따른 비자발적 비정규직에 초점을 맞추고 있으므로 학위논문에서의 자발적/비자발적 선택에 따른 분류방법과 차이가 있음을 사전에 밝힌다.

\*\* 성균관대학교 HRD센터 박사연구원 (jhkim02@skku.edu)

## I. 서론

지금까지 비정규직에 관련한 연구들은 비정규직이 다양하고 이질적인 고용형태를 포함하고 있음에도 단일한 형태로 보고 정규직과 비교한 경우가 많다. 정규직-비정규직의 이분법적 논리는 비정규직이 정규직에 비해 나쁜 일자리로 인식될 수 있으며, 산업구조의 변화 및 고용형태의 다양화로 인한 차별문제를 해결하고 고용정책의 개선을 위해서는 기존의 이분법적 시각보다는 비자발적 선택에 의한 비정규직 근로자에 대한 관심이 필요하다. 이미 일본에서는 자발적 입직 여부를 판단하여 비정규직을 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직으로 구분하고 있으며 각각은 이질적인 고용형태라는 인식을 갖고 있다. 이에 일본은 정규직과 비정규직의 차별개선을 위해 비정규직 중 비자발적 비정규직을 정책 대상으로 삼고, 비자발적 비정규직의 비중을 2016년 18.1%에서 2020년까지 10% 이하로 축소하는 것을 목표로 삼고 있다(경제사회발전노사정위원회 대외협력실 작성 자료, 2016. 9. 7). 미국에서도 자발/비자발의 문제와 관련해 고용차별 분쟁의 절차에 초점을 맞추고 있다. 미국 법원은 자발/비자발을 구분할 수 있는 분쟁 전 강제 중재에 대해 자발적이고 인지한 동의(voluntary and knowing consent)를 조건으로 합의와 교환, 협상하여야 유효하다고 보고 있다. 그러므로 자발적 비정규직은 불리한 처우를 전제로 하는 차별소송을 제기할 수 없으며 비자발적 비정규직에게만 고용차별소송의 의미를 갖는다(조준모 외, 2017).

우리의 노동시장은 IMF 외환위기와 여러 경제위기 상황을 거치며 산업 내 경쟁 및 경영의 불확실성이 심화되었고, 특히 비정규직의 노동시장의 불안정성(instability)이 높아졌다는 인식이 확산되었다. 이에 대한 원인에는 기업의 경영전략이 인력비용을 축소시키고 노무관리 편리성을 높일 수 있는 방향으로 변화한 것도 상당 부분 기여했을 것으로 판단된다. 대기업의 경우는 핵심인력으로써 정규직을 과보호하는 대신 사내하도급 또는 중소기업에 아웃소싱 하여 노무비용을 절감하려는 유인이 증가하였다. 하지만 중소기업은 사실상 정규직과 비정규직의 차이가 크지 않고 인력부족 문제가 가중되고 있다. 이에 이분법적인 논리에 의한 관행과 제도 마련으로 일관하면 정규직으로 대변되는 1차 노동시장의 축소 및 대다수 비정규직이 속한 2차 노동시장의 확대를 초래하

여 노동시장 이중구조를 고착화할 우려가 있다.

본 연구에서는 비정규직을 정규직에 비해 비표준적인 형태로 보는 전통적인 시각을 지양하는 동시에, 노동시장 관점에서 현재의 일자리가 자발적 계약에 의해 사용자와 매칭된 것인지에 대한 논의를 제기하고자 한다. 애덤 스미스(Adam Smith, 1776)는 직업의 특성이 노동시장 균형의 성격에 영향을 준다고 주장하였다. 전통적 노동시장 균형 모형에서는 자원이 효율적으로 분배되도록 임금으로 기업 간에 근로자 배분을 유도한다. 이 때 근로자와 기업은 가장 좋은 기회를 제공하는 시장으로 이동하므로 시장 간 임금과 한계생산물의 가치는 동일해진다. 그런데 경쟁시장의 균형은 임금이 동일해지는 것이 아니라 직업의 비임금적 특성에 대한 보상이 도입되므로 근로조건이 좋지 않은 직업은 높은 임금으로 보충하여 근로자를 모집할 것이고, 근로조건이 좋은 직업은 낮은 임금으로도 근로자를 모으는 것이 가능하다. 이처럼 직업의 비임금적 특성에 대한 각기 다른 보상은 보상적 임금격차를 발생시키며, 보상적 임금격차 이론은 노동시장에서 근로자와 기업이 어떻게 매칭되는지를 설명하는 근거가 된다. 다양한 숙련도를 가진 근로자는 각자 선호하는 직업 특성이 다르고, 사용자는 다양한 요구조건과 근로조건을 가지며 이러한 양측의 이질성을 연결하는 것은 쉽지 않다. 노동시장의 중요한 기능 중 하나는 효율을 극대화하려는 근로자들과 이윤을 극대화하려는 사용자들이 연결될 수 있도록 하는 신호(signal)와 메커니즘(mechanism)을 제공하는 것이라 할 수 있다(Ehrenberg & Smith, 2009). 이때, 근로자가 자발적 선택을 하였다면 근로자가 선택할 수 있는 여러 일자리 중에서 임금과 근로조건을 모두 고려하여 가장 효용이 큰 일자리를 선택하였음을 의미한다. 근로자의 이질성과 사용자의 이질성이 자발적 계약에 의해 노동시장에서 매칭 되었다는 것은 노동시장이 근로자가 자유롭게 이동하여 원하는 직업을 선택할 수 있는 통합된 구조를 갖고 있음을 의미한다. 노동시장 구조가 분절화 되어 있으면 근로자가 원하는 일자리를 선택하거나 이동할 수 없어 비자발적인 계약으로 매칭 되고 노동력 가치와 관계없이 배치되어 인적자본 손실이 발생한다.

비정규직이라는 큰 틀에서 보면 비정규직으로 근로하는 원인은 크게 구조적 요인, 노동수요 요인, 노동공급 요인으로 구분할 수 있다(김영범, 2003; De Grip et al., 1997). 김영범(2003)에 따르면, 구조적 요인은 산업구조 및 생산기술의 변동, 경제적 변화로 인해 비정규직 고용이 증가한다는 논리이다. 노동수요 요인은 단기적인 경기순환에 초점을 맞추어 경기가 좋지 않으면 생산비용을 줄이기 위해 비정규직 고용이 증가하는 반면, 경기가 좋아지면 정규직 고용이 증가한다고 설명한다. 노동공급 요인에 의하면 기

술수준 및 교육수준이 낮으면 정규직으로 취업할 수 있는 능력이 낮아 비정규직으로 취업한다고 설명하고 있다. 가정주부 및 학업을 병행하는 경우는 유연한 시간활용을 위해 임시직 또는 파트타임을 선택한다는 자발성(voluntariness)을 강조하고 있다(Morris & Vekker, 2001; Belman & Golden, 2000). 특히, 비정규직의 자발성과 관련한 연구들은 개인적인 선택 사유에 초점을 맞추고 있다.

따라서 우리의 분절적 이중노동시장 구조와 기업규모별로 비정규직의 입지가 다른 상황, 최근의 비정규직에 대한 차별금지와 관련한 논의 및 다양한 정책들이 제시되고 있다는 점에서 기업규모별로 비자발적 비정규직을 유발하는 요인을 분석하는 것은 매우 중요한 의미를 갖는다. 노동시장 균형을 이해하기 위한 측면에서도 자발적 계약에 의한 노동시장 매칭이 가능하였는지 살펴보는 것은 매우 중요하다. 근로자와 사용자가 노동시장에서 자발적 계약에 의한 매칭인 경우에 노동시장의 효율성 제고가 가능하지만 비자발적 계약은 노동시장의 경직적 이중구조 및 비효율성으로 연결될 수 있기 때문이다. 이에 본 연구는 동일한 비정규직 형태에 있는 근로자라 하더라도 근로자의 동기 및 최적 선택을 충분히 감안하여 일자리를 선택하였는지를 살펴보고, 그러한 선택을 유발한 요인이 무엇인지 찾는 데 목적을 갖는다. 이러한 근본적인 분석이 있어야만 현재의 비정규직에 관한 정책과 법률에 대한 평가 및 개선이 가능하기 때문이다(유경준 외, 2009). 특히, 본 연구는 자발적/비자발적 선택이 외생적으로 주어지는 것이 아니라 근로자 개인의 선호 및 사정에 따른 내생적인 선택이라는 점에서 기존에 자발적/비자발적 선택을 비정규직 근로자의 직무태도나 직무만족을 설명하는 요인으로 본 연구들과 차별성을 갖는다. 연구자마다 자발적/비자발적 선택에 대한 개념이 다를 뿐만 아니라 자발적/비자발적 선택을 종속변수로 사용한 연구는 현재까지 많지 않은 상황에서 기존 연구들에서의 개념을 정리하고 노동경제학적 이론에 근거한 분류 방법을 소개한다는 점에서도 의미를 갖는다. 앞서 언급하였다시피 우리나라는 기업규모별로 비정규직의 입지가 다른 만큼 근로자의 자발적/비자발적 선택을 기업규모별로 구분하여 차이를 살펴보고자 하였다.

이러한 연구 목적을 수행하기 위해 본 연구를 다음과 같이 구성하였다. 제Ⅱ장에서는 자발적/비자발적 비정규직에 관한 선행연구들과 기업규모별 비정규직 고용 요인에 관한 선행연구들을 고찰하여 본 연구에서 반영하고 발전시켜야 할 부분을 찾았다. 제Ⅲ장에서는 자발적/비자발적 선택에 관한 조사방법을 소개하고 자발적/비자발적 선택의 개념을 정리하였다. 제Ⅳ장에서는 비정규직 근로자가 자발적/비자발적 선택에 따라 인

적 특성 및 일자리 특성에 차이가 있는지 살펴보고, 실증분석을 시행하고 그 결과를 제시하여 설명하였다. 제 V 장에서는 연구의 결과를 정리하였다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 자발적/비자발적 비정규직에 관한 선행연구 고찰

지금까지 자발적/비자발적 비정규직에 관한 연구들은 주로 인적자본이론(human capital theory)에 의한 인적역량 측면에서 비정규직의 직무만족과 조직몰입의 결정요인을 분석하거나, 사회심리학적 사회비교이론을 근거로 하여 비정규직의 직무태도를 분석한 연구들에서 주로 이루어졌다. 이에 자발적 비정규직 근로자는 현재 일자리를 긍정적으로 인식하여 직무만족도가 높고 긍정적인 직무태도로 연결되었다. 반면, 비자발적 비정규직 근로자는 직무만족도가 낮고 부정적인 직무태도가 나타났다(이주형·이영면, 2015; 조봉순·김기태, 2013; Connelly & Gallagher, 2004; Van Dyne & Ang, 1998)<sup>1)</sup>. 이처럼 자발적/비자발적 선택을 직무만족 및 조직몰입, 직무태도의 결정요인으로 주목한 연구는 다수 진행되었으나 자발성 여부에 따라 비정규직을 구분하여 이에 대한 근로자의 선택 요인을 분석한 연구는 많지 않다.

비정규직을 자발적/비자발적 선택에 따라 구분하고 결정요인을 분석한 최근 연구 중에는 Green and Livanos(2015)가 있다. 이들은 2008년 시작된 경제위기로 인해 유럽의 실업이 증가하고 시간제 및 임시직 근로자가 증가한 것에 주목하며 특히, 비자발적 비정규직의 증가는 고용의 질을 더욱 낮출 것으로 보았다. EU 회원국 중에서 스페인, 포르투갈, 폴란드에서 비자발적 비정규직이 다른 회원국들에 비해 가장 많은 것으로 조사되었고, 덴마크, 핀란드, 네덜란드, 스웨덴과 같은 노르딕 복지국가에서는 비자발적 비정규직의 수가 적었다. 이처럼 같은 EU 회원국임에도 비자발적 비정규직의 규모가 다른 원인을 규명하기 위해 비자발적 비정규직의 결정요인을 분석하였다. 이를 위하여 비자발적 비정규직 여부를 종속변수로 한 프로빗 모형을 구성하고 성별, 국적, 국가군,

1) 이와 관련한 선행연구들은 제 III 장 제 2 절에서 자발적/비자발적 선택의 개념과 관련하여 설명하였다.

연령 더미, 혼인상태, 교육 더미, 직업 더미, 산업 더미, 근속기간, 실질 GDP 및 실업률과 같은 경제지표를 포함하여 분석하였다. 그 결과, 25세 미만 청년층 혹은 고령층일수록, 여성일수록, 비국적자일수록, 교육수준이 낮을수록, 1년 전부터 실업 상태에 있는 사람일수록 비자발적 비정규직 일자리를 선택할 가능성이 높은 것으로 나타났다. Valletta, Bengali, & van der List(2015)는 2007~2009년 미국 금융위기 이후 비자발적 시간제의 비중이 비정상적으로 증가한 요인을 찾고자 하였다. 이를 위해 시간제 근로를 자발적 시간제와 비자발적 시간제로 구분하고 2003~2014년까지의 CPS 자료를 이용하여 비자발적 시간제 근로자에 대한 패널 분석과 전일제 근로, 자발적 시간제 근로, 비자발적 시간제 근로에 대한 다항로짓 분석(Multinomial Logit Regression)을 시행하였다. 이를 위해 당해 실업률, 시간당 임금, 산업 더미, 성별과 연령 더미, 연도 더미변수를 포함하여 분석하였다. 그 결과 당해 실업률은 시간당 임금에 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 산업에 의한 영향은 산업별로 다르게 나타났는데 건설업, 제조업, 도매업은 음(-)의 영향이 있었다. 이러한 결과를 근거로 비자발적 시간제의 증가는 개별 근로자의 문제보다는 경기순환 변동 및 시장 상황에 기인한다고 주장하였다.

유경준 외(2009)의 경우에는 비정규직 고용형태의 유발요인을 연구하면서 공급측면과 수요측면으로 구분하였다. 기본적인 노동공급에 기초하면 개인의 여건과 목표에 따라 자발적으로 비정규직을 선택하는 경우도 있으므로 근로자가 어떠한 요인에 의해 노동공급을 결정하는지를 식별하고 그 배경 원인을 밝히고자 하였다. 특히 기혼 남여를 대상으로 자발적 비정규직의 요인을 가구의 구성 및 소득에 중점을 두어 노동패널조사를 이용하면서 비자발적 비정규직을 원래 정규직을 선호하였던 근로자로 판단하였다. 그리고 경제활동상태를 미취업, 정규직+비자발적 정규직, 자발적 비정규직, 비임금 근로의 네 유형으로 정의하고 설명변수로는 학력 더미, 비근로소득, 혼인상태, 자녀 나이 더미, 조부모 동거 여부, 연령 변수를 사용하여 기혼 남성과 기혼 여성 각각에 대한 다항로짓 분석을 시행하였다. 그 결과, 남성의 경우는 자발적 비정규직은 학력과 큰 연관이 없었으나 자녀 보육을 위한 시간 투자를 위해, 혹은 자녀에 대한 지출수요를 충당하기 위해 자발적으로 비정규직을 선택하는 것으로 나타났다. 여성의 경우에는 중고생 자녀를 둔 경우에 자발적으로 비정규직을 선택할 확률을 높이는 것으로 나타났다. 이를 통해 기혼 남성과 여성에 있어서 자발적 비정규직 선택을 하는 배경 원인이 상이하다고 판단하였다.

## 2. 기업규모별 비정규직 고용 요인에 관한 선행연구 고찰

본 연구는 기업규모별 비자발적 비정규직의 결정요인을 연구함에 있어서 기업의 비정규직 고용에 관한 선행연구를 고찰하였다. 비정규직 고용은 나라마다 차이가 있긴 하지만 보편적으로 확산되는 추세에 있으며 확산 원인은 다양하다(신은중, 2005; Houseman, 2001). 노동공급 측면에서 가사·육아 부담을 가진 여성의 경제활동참여, 학업 및 취업준비를 준비하는 청년층의 노동시장 진입, 중·고령층의 경제활동 참여욕구가 증가하고 있으며, 노동수요 측면에서 경쟁심화와 경영환경의 불확실성이 가중되면 기업은 비정규직 수요를 증가시킴으로써 비정규직 고용은 확대될 수 있다. 그러므로 본 연구는 근로자의 인적 및 사업장 특성에 의한 자발적/비자발적 선택에 중점을 두고 있으나 수요측면에서 비정규직 고용에 관한 연구들을 살펴봄으로써 기업규모별 비정규직의 수요가 유발되는 원인과 배경에 대해 이해하여 근로자가 비자발적 비정규직을 선택하는데 있어서 기업규모로 구분하여 살펴보는 데 의미를 가지는지 고려할 필요가 있다고 보았다.

기업의 비정규직 활용에 대해서는 거래비용이론에 근거한 연구들을 찾아볼 수 있다. 거래비용이론에 근거하면 내부노동시장의 과보호로 인해 경직성 및 인건비 부담이 높아지면 고용 외부화의 효율성이 더 높아져 비정규직이 양산된다고 설명하고 있다. 비용관점에서 이와 유사한데, 비정규직을 활용하면 정규직 고용으로 인해 발생하는 복리후생비용 및 교육훈련비용을 절감할 수 있다고 하였다(이택면, 2004; Voudouris, 2004). 이와 관련하여 노용환(2007)은 기업이 정규직 보다 비정규직 고용을 선호하는 이유는 기업은 신규인력 채용시에 근로자의 자질에 대해 노동공급 주체인 근로자보다 잘 알 수 없으므로 불완전정보게임(incomplete information game) 상황에 직면하며, 이로 인해 기업은 하위직급에는 외부로부터의 노동인력을 고용하고, 상위직급에는 기업내부에 이미 고용되어 있는 인력을 대상으로 선별하여 내부노동시장이 창출된다고 설명하였다. 하지만 내부노동시장의 직업 안정성 및 내부승진체계는 고용 유연성뿐만 아니라 기술적 유연성을 저하시키므로 이러한 한계를 극복하기 위해 기업은 비정규직을 사용할 유인이 생긴다고 하였다.

내부노동시장의 핵심적 요인을 기업규모로 간주한 연구에서는 기업규모가 커질수록 관료제가 발달되어 해당 기업에서 내부노동시장이 형성될 가능성도 증가한다고 보았다. Davis-Blake and Uzzi(1993)는 영세기업보다는 중소기업, 중소기업보다는 대기업에서 내

부노동시장이 더 발전된 형태로 존재하며, 중소기업은 임시직을, 대기업은 하도급을 활용할 가능성이 높다는 분석결과를 제시하였다. Uzzi and Barsness(1998)에서는 기업규모가 클수록 기간제 및 시간제 근로자의 활용이 증가하는 것으로 나타났다. 기업규모가 증가할수록 비정규직 활용이 더욱 증가할 수 있는데, 이에 대해 원인성(2002)은 다음과 같이 이론적 설명을 정리하였다. 첫째, 대기업은 광범하고 다양한 업무영역 중 일부에서 비정규직을 활용하여 고용규모를 조정하고 비용절감을 실현할 수 있다. 둘째, 대기업은 이미 조직을 체계적으로 관리하고 있으므로 고용을 위한 모집, 선발, 교육훈련 등의 한계비용이 중소기업에 비해 상대적으로 적게 들 것이며, 이로 인해 대기업이 중소기업보다 비정규직 고용에 따른 규모의 경제 효과가 더욱 클 것이다. 셋째, 대기업은 규모의 경제에 따른 비용 효율성이 높고, 활용빈도가 낮은 업무영역에는 비정규직을 고용하여 활용할 가능성이 높다는 것이다. 이상범·김정우(2013)에서는 직접고용형태의 비정규직 고용의 결정요인에 대해 분석하면서 기업규모와 비정규직 고용 간의 선형관계에 대해서도 설명하였다. 기업규모를 30인 미만, 30~99인, 100~299인, 300인 이상의 네 개의 더미변수로 구성하고 30인 미만을 기준으로 하였을 때, 기업규모와 비정규직 활용 비율 간에는 양(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이는 기업규모에 따라 차이가 있는데 영세기업은 인건비 부담을 위해 직접고용 비정규직을 활용하는데 비해, 지불능력이 큰 대기업은 직접고용 비정규직의 고용 규모가 낮다고 하였다.

이상과 같이 선행연구들을 통해 비정규직의 비자발성을 고려하여야 할 뿐만 아니라 기업규모별 비정규직의 활용에 차이가 있으므로 기업규모별로 자발적/비자발적 비정규직을 구분하고 근로자가 비자발적 선택을 하는 각각의 주된 요인을 살펴보고 비교할 필요성이 찾을 수 있다. 다음에서는 자발적/비자발적 선택의 개념 및 구분 방법과 관련한 선행연구들을 고찰하였다.



### Ⅲ. 자발적/비자발적 선택의 조사방법과 개념 고찰

#### 1. 자발적/비자발적 선택의 조사방법

비정규직은 파견직, 임시직, 하도급, 시간제 근로 등 노동계약 형태가 다양할 뿐만 아니라 이질성을 포함하고 있어 근로자가 자신의 효용을 극대화하기 위해 자발성을 갖고 선택하였는지에 주목할 필요가 있다. 자발성이란 현재의 일자리를 선호하여 선택하였는가의 정도를 의미한다(박경환, 2015). 현재 통계청의 「경제활동조사 근로형태별 부가조사」(이하 경활 부가조사)와 한국노동연구원의 「한국노동패널조사」(이하 노동패널)에서는 모든 임금근로자에게 현재의 일자리를 자발적 혹은 비자발적으로 선택하였는지를 두 개의 질문에 걸쳐 조사하고 있다. 첫 번째 질문에서 현재의 일자리 선택이 자발적 혹은 비자발적인 사유(이하 자발적/비자발적 사유)에 의한 것인지를 택일하도록 하고 있다. 두 번째 질문에서는 첫 번째 질문에서 응답한 이유(이하 응답 이유)를 묻고 있는데, 11개 항목을 나열하고 이 중에서 주된 이유를 택일하도록 하고 있다. 단, 경활 부가조사와 노동패널조사에서는 무엇이 자발적/비자발적 사유인지 개념을 설명하고 있지는 않다. 하지만 경활 부가조사에서는 11가지 이유 중에서 ‘① 근로조건에 만족하여’, ‘② 안정적인 일자리이기 때문에’에 해당하는 경우는 자발적 사유에 의한 선택, ‘③ 생활비 등 당장 수입이 필요해서’, ‘④ 원하는 분야의 일자리가 없어서’, ‘⑤ 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서’에 해당하면 비자발적 사유에 의한 선택으로 응답하도록 안내하고 있다. 나머지 ⑥~⑩에 대해서는 응답자의 판단에 맡기고 있다. 이에 비해 노동패널조사에서는 두 질문에 대해 전적으로 응답자의 판단에 맡긴다. 이에 자발적 사유이면서 응답 이유가 ③, ④, ⑤인 경우, 비자발적 사유이면서 응답이유가 ①, ②, ⑥~⑩에 해당하여 자발적/비자발적 사유와 응답 이유가 교차 중첩된 경우가 존재한다.

〔그림 1〕 일자리의 자발적/비자발적 선택에 대한 조사 문항

**59** 지난 주의 일자리 형태로 일하게 된 것이 자발적인 사유에 의한 것입니까? 아니면 비자발적인 사유에 의한 것입니까?  
 (※ 일자리 형태는 정규직, 기간제, 시간제, 파견, 용역, 특수형태, 일일근로와 같은 근로 형태를 말함)

1. 자발적인 사유                      2. 비자발적인 사유

**59-1** 위 문항(59번)과 같이 답한 주된 이유는 무엇입니까?

① 근로조건(근로시간, 임금 등)에 만족하여  
 ② 안정적인 일자리이기 때문에  
 ③ 생활비 등 당장 수입이 필요해서  
 ④ 원하는 분야의 일자리가 없어서  
 ⑤ 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서  
 ⑥ 경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여  
 ⑦ 육아·가사 등을 병행하기 위하여  
 ⑧ 학업·학원수강·직업훈련·취업준비 등을 병행하기 위하여  
 ⑨ 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서  
 ⑩ 근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서  
 ⑪ 기타(                                      )

주: 노동패널조사에서도 경황 부가조사에 의거하여 동일 질문으로 조사함.

자료: 통계청(2016. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

출처: 김진하(2017)의 [그림 2-1].

본 연구는 비정규직의 자발적/비자발적 선택에 대해서만 주목하였다. 이는 비정규직 다수가 2차 노동시장에 속해있는 현실에서 비정규직의 자발적/비자발적 선택과 정규직의 자발적/비자발적 선택은 그 성격이 상이하다고 판단하였기 때문이다. 다음 <표 1>을 통해 비정규직 근로자의 자발적/비자발적 사유 여부별 및 응답 이유별 분포를 살펴보았다. 첫 번째, 자발적/비자발적 사유 중에서 하나만 고르도록 한 응답에서 비정규직 전체 중 자발적 사유에 의해 현재 일자리를 선택한 경우는 51.6%, 비자발적 사유에 의해 현재 일자리를 선택한 경우는 48.4%로 나타나 자발적 사유인 경우가 비자발적 사유보다 비중이 높았다. 두 번째, 11개의 응답 이유별 분포를 살펴보면 ‘근로조건에 만족하여’, ‘안정적인 일자리여서’와 같이 긍정적 동기에 의해 일자리를 선택한 경우는 비정규직 전체 중에서 각각 26.7%, 8.8%였다. 이와 다르게 ‘당장 수입이 필요해서’, ‘원하는 분야 일자리가 없어서’, ‘전공·경력에 맞는 일자리가 없어서’와 같이 부정적 이유를 가진 경우는 비정규직 전체 중 각각 36.5%, 4.6%, 1.5%였다.

다음으로는 자발적/비자발적 사유 여부, 즉 양자택일 응답에 따라 11개의 구체적 응답 이유를 분리하여 살펴보았다. 자발적 사유라고 응답한 구체적인 이유는 주로 ‘근로조건 만족’, ‘안정적 일자리’로 연결되었으며, 이에 해당하는 경우는 자발적 사유 응답자 중 66.9%였다. 비자발적 사유라고 응답한 구체적인 이유는 ‘당장 수입 필요’, ‘원하는 일자리가 없어서’, ‘부합하는 일자리가 없어서’인 경우가 비자발적 사유 응답자 중 90.9%에 달했다. 이처럼 자발적 사유를 선택한 구체적인 이유는 일자리에 만족하기 때문인 것을 알 수 있으며, 비자발적인 사유를 선택한 구체적인 이유는 수입의 필요, 원하는 일자리 또는 부합하는 일자리를 찾지 못해서 인 것을 알 수 있다.

〈표 1〉 자발적/비자발적 사유 여부별 응답 이유별 비정규직 분포

(단위: %)

[1] 자발적/비자발적 사유	전체		
자발적 사유	51.6		
비자발적 사유	48.4		
전체	100.0		
[2] 응답 이유	전체	자발적 사유의 이유	비자발적 사유의 이유
① 근로조건에 만족하여	26.7	50.3	-
② 안정적인 일자리여서	8.8	16.6	-
③ 당장 수입이 필요해서	36.5	-	77.8
④ 원하는 분야 일자리가 없어서	4.6	-	9.9
⑤ 전공·경력에 맞는 일자리가 없어서	1.5	-	3.2
⑥ 경력 쌓아 직장 이동하기 위하여	3.3	3.8	2.7
⑦ 육아·가사 등 병행 위해	6.2	9.4	2.5
⑧ 학업·취업준비 등 병행 위해	5.5	8.6	2.0
⑨ 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	3.9	6.4	1.2
⑩ 근무시간 신축적 조절 가능해서	2.5	4.4	0.3
⑪ 기타	0.4	0.5	0.2
전체	100.0	100.0	100.0

주: 가중치를 적용한 규모의 비중임.

자료: 통계청(2016. 8.), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

〈표 2〉 미국·일본의 자발적/비자발적 선택 조사

	구 분	응답 이유
미국 CPS 조사 (시간제 대상)	자발적 시간제	[비경제적 이유] · 육아가사 등 개인의 사정으로 인해 · 질병·기타 의학적 제한 때문에 · 학업·직업훈련 때문에 · 은퇴했거나 사회보장제도의 지급액이 적어서 · 전일제이지만 정상적인 주당 근로시간이 35시간 미만이어서
	비자발적 시간제	[경제적 이유] · 직장의 여건 악화 · 전일제 직장을 찾기 어려워서 · 계절적 수요로 인해 시간제 근무
일본 취업형태 실태조사 (비정규직 대상)	자발적 비정규직	· 전문 자격·기능을 살릴 수 있어서 · 수입이 많아서 · 편리한 시간에 일할 수 있어서 · 근무일·노동시간이 짧아서 · 쉬운 일, 책임이 적은 일이기 때문에 · 연봉·노동시간 조정이 가능해서 · 가게 보조, 학비 연기 위해 · 스스로 자유롭게 사용할 돈을 벌고 싶어서 · 통근시간이 짧기 때문에 · 조직에 얽매이고 싶지 않아서 · 가사·육아 등과 양립하기 쉬워서 · 취미·학습 등과 양립하기 쉬워서 · 체력적으로 정규직으로 일할 수 없어서
	비자발적 비정규직	· 정규직으로 일할 회사가 없어서

자료: U.S. Bureau of Labor Statistics(2015), 「Current Population Survey」; 일본 후생노동성(2014), 「취업 형태의 다양화에 관한 종합 실태조사」.

이러한 조사 양식은 미국 노동통계국의 「상시인구조사(Current Population Survey, CPS)」와 일본 후생노동성의 「취업형태의 다양화에 대한 종합 실태조사」를 차용한 것이며 위의 <표 2>에 정리하였다. 미국은 일자리 형태를 전일제와 시간제로 구분하는데, 시간제 근로자를 대상으로 전일제 대신 시간제 근로를 선택한 이유와 전일제 근로를 원하지 않는 이유를 묻고 있다. 전일제 대신 시간제 근로를 선택한 이유는 총 10개 항목을 나열하여 주된 이유 한 가지를 고르도록 하고 있으며, 경제적인 이유와 비경제적인 이유로 분류하고 있다. 첫 번째 질문에서 시간제 근로를 선택한 이유가 경제적 이유에 해당하면 전일제 일자리를 선호함에도 시간제 근로를 하는 것이므로 비자발적 시

간제로 구분한다. 첫 번째 질문에 대한 응답이 비경제적인 이유에 해당하면서 두 번째 질문인 전일제 근로를 원하지 않는 이유에 응답하였으면 전일제 일자리를 원하지 않거나 전일제 일자리가 생겨도 이동하지 않는 자발적 시간제로 구분한다. 이처럼 미국 CPS에서는 전일제를 원하는지의 여부를 통해 자발적/비자발적 시간제를 구분하고 있다. 일본의 취업형태 실태조사는 비정규직 근로자를 조사대상으로 하여 현재 취업형태를 선택한 이유를 묻고 있다<sup>2)</sup>. 정규직으로 일하고 싶지만 정규직 일자리를 구하지 못해 비정규직으로 일하는 경우는 비자발적 비정규직으로 구분한다. 이 밖에 ‘자신의 전문 자격 및 기능에 부합해서’, ‘수입이 많아서’, ‘편한 시간에 일할 수 있어서’, ‘근무일 또는 노동시간이 짧아서’, ‘자유롭게 사용할 수입을 얻기 위해’, ‘가사·육아 양립을 위해서’ 현재의 비정규직 일자리를 선택한 경우는 자발적 선택으로 구분하고 있다.

## 2. 자발적/비자발적 비정규직의 개념 고찰

우리의 고용형태는 미국과 같이 전일제/시간제로 구분하기 어렵고 일본의 비정규직 범위와 동일하지 않다. 그러므로 전일제 선호 여부 혹은 정규직 선호 여부를 자발적/비자발적 선택의 기준으로 그대로 이용하는 것에는 무리가 있다. 선호는 근로자가 지닌 기호이므로 근로자마다 다양하다. 근로자는 노동공급 주체로서 각자의 선호와 주어진 제약 하에서 자신의 효용을 최대화할 수 있는 선택을 함으로써 일자리를 결정한다. 이때, 합리적 주체인 근로자는 이용 가능한 정보, 비용, 이익 등을 고려하여 선택 가능한 대안들을 가지며, 이 대안들에는 선호가 있다고 가정한다.

근로자의 선호 여부를 기준으로 자발적/비자발적 선택을 구분한 기존의 연구들은 기준을 무엇으로 정했는가에 따라 정리할 수 있다. Stratton(1996)은 근로시간을 기준으로 구분하는 방법에 대해 연구하였다. 미국 통계국의 CPS 조사에서 전일제 선호 여부에 따라 자발적/비자발적 시간제로 구분하는 것이 올바른지에 대해 검증하였다. 이 연구는 자발적 시간제 여부에 따라 선호함수를 구성하고 프로빗 모형을 이용하여 추정하였다. 그 결과, 비자발적 시간제는 전일제에 대한 기대수익이 시간제에 대한 기대수익보다 초과하므로, 전일제 근로를 선호함에도 불구하고 전일제 일자리를 찾을 수 없어 시간제 근로를 선택하였음을 확인하였다.

2) 계약직, 촉탁, 출향, 파견, 일용, 아르바이트가 해당하며 용역, 특수형태근로종사자, 가정내 근로자는 포함되지 않는다.

〈표 3〉 선호 여부 및 주관적 응답을 이용한 연구

연구자	내용	자발적 선택	비자발적 선택
Stratton (1996)	비자발적 시간제는 전일제에 대한 기대수익이 시간제에 대한 기대수익보다 초과	· 전일제를 선호하는 전일제 근로자 · 시간제를 선호하는 시간제 근로자	· 전일제를 선호하는 시간제 근로자 · 시간제를 선호하는 전일제 근로자
Feldman, Doeringhaus, and Turnley (1994)	자발적 파견근로자가 비자발적 파견근로자에 비해 직위 및 임금에 대한 만족도가 높음	정규직 일자리를 선호하지 않고 현재의 파견제를 유지할 계획인 파견 근로자	정규직 일자리를 선호하여 정규직 일자리를 찾고 있는 파견 근로자
Krausz, Brandwein, and Fox (1995)	자발적 파견 근로자가 비자발적 파견 근로자보다 직무만족도 높음		
Van Dyne and Ang (1998)	비자발적 비정규직 근로자들은 긍정적인 직무태도를 기대하기 어려움	정규직 일자리를 선호하지 않는 비정규직 근로자	정규직 일자리를 선호하는 비정규직 근로자
신은중 (2005)	여성일수록 자발적 비정규직을 선택		
김정원·서재현 (2008)	자발적 선택은 직무만족에 유의미한 영향을 미침		
이주형·이영면 (2015)	자발적 선택은 비정규직의 태도에 직접적인 영향이 있음		
김동호·성상현 (2016)	자발적 선택을 하였을 때 긍정적인 직무태도 나타남	자발적 사유에 의한 비정규직 입직	비자발적 사유에 의한 비정규직 입직

주: 김진하(2017)의 <표 2-4>를 재구성함.

고용형태를 정규직과 비정규직으로 이분하고 정규직 일자리를 선호하였는지 여부를 기준으로 자발적/비자발적 비정규직을 구분한 연구에는 Feldman, Doeringhaus, and Turnley(1994), Krausz, Brandwein, and Fox(1995), Van Dyne and Ang(1998)이 있다. 정규직의 선호 여부를 기준으로 한 연구들은 특히 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직의 직무태도나 직무만족도 차이에 주목하였다. Feldman, Doeringhaus, and Turnley(1994)은 자발적 파견근로자가 비자발적 파견근로자에 비해 직위 및 임금에 대한 만족도가 높다는 점을 밝혔고, Krausz, Brandwein, and Fox(1995)은 자발적 파견근로자와 비자발적 파견근로자 간 직무만족에 유의미한 차이가 있다는 결과를 제시하였다. Van Dyne and Ang(1998)은 사회교환이론과 심리적 계약이론을 근거로 하였는데, 자발적 비정규직은 직무재량권을 가진 반면 비자발적 비정규직 근로자들은 그렇지 못하므로 긍정적인 직무태도를 기대하기 어렵다고 하였다. 또한 자발적 비정규직보다 비자발적 비정규직이

정규직에 비해 조직시민행동(organizational citizenship behavior)이 더욱 강하게 나타났다고 하였다. 국내 연구 중에서 신은중(2005), 김정원·서재현(2008), 이주형·이영면(2015)은 정규직 일자리를 선호하지 않는 비정규직은 자발적 비정규직, 정규직 일자리를 선호하지만 정규직 일자리를 찾지 못해 비정규직을 선택한 경우를 비자발적 비정규직으로 구분하였다. 이에 신은중(2005)의 분석 결과에서는 20세 미만이거나 여성일수록 근로시간을 탄력적으로 운용할 수 있는 비정규직을 선호하는 반면, 남성 혹은 경력이 많은 경우는 정규직을 선호하는 것으로 나타났다. 김정원·서재현(2008)에서는 비정규직의 자발적 선택은 직무만족에 통계적으로 유의한 영향이 있었고, 이주형·이영면(2015)에서 자발적 선택은 비정규직의 태도에 직접적인 영향이 있는 것으로 나타났다.

한편, 김동호·성상현(2016)은 노동패널에서 자발적 사유에 의한 것인지에 대한 양자택일 질문의 응답을 그대로 이용하여 자발적/비자발적 선택으로 구분하였다. 응답자 스스로가 자신의 심리 상태와 개인 상황을 누구보다도 가장 잘 알고 응답한 결과이므로 응답이 모호하지 않다고 보았다. 비정규직의 자발적 선택과 직업 태도의 관계를 실증 분석한 결과에서 자발적 선택을 하였을 때 긍정적인 직무태도를 결과하였다.

자발적/비자발적 선택의 개념에 대해 고민한 연구들에서는 선호에 의한 구분이나 주관적 응답(양자택일 문항의 응답)을 그대로 이용하면 그 일자리를 선택한 다양한 이유와 의미를 포착하지 못한다고 보았다. 대신 일자리 선택 이유는 개인과 일자리가 연결된 배경 변수로 보았다(De Jong et al., 2009). 동일한 고용형태에 있더라도 일자리를 선택한 이유는 각기 다를 것이다. Ellingson, Gruys, and Sackett(1998)는 ‘자유로운 근무환경 때문에’, ‘근무시간이 유연해서’, ‘다양한 활동을 위해서’ 현재의 임시직을 선택하였으면 자발적 선택으로 구분하였고, ‘이전 직장에서 실직해서’, ‘정규직 일자리를 찾지 못해서’, ‘정리하고 당해서’, ‘노동시장 상황이 좋지 못해서’와 같이 경제적 이유로 임시직으로 근무하는 경우는 비자발적 선택으로 구분하였다. Tan and Tan(2002)에서도 개인적 상황 혹은 비경제적인 이유에 의한 선택은 자발적 선택, 정규직을 선호하지만 정규직 일자리를 찾지 못한 경우는 비자발적 선택으로 구분하였다. 박우성·노용진(2002)은 비정규직 근로자의 직무태도는 직무수행과 관련한 객관적 조건이나 상황보다는 이를 어떻게 생각하는가에 대한 주관적 지각이 더 큰 영향을 미친다고 하였다. 이를 위해 노동패널 조사에서 육아, 가사, 학업, 건강 등의 이유로 현재 일자리를 선택한 경우는 개인 사정에 의한 선택이므로 자발적 선택으로 구분하였다. 여가활동 및 개인 시간을 위한 선택인 경우에도 자발적 선택으로 보았다. 반면, 전일제 일자리를 원하지만 전일

〈표 4〉 일자리 선택 이유를 이용한 연구

연구자	내용	자발적 선택	비자발적 선택
Ellingson, Gruys, and Sackett (1998)	비자발적 임시직 근로자의 직무만족도는 자발적 임시직 근로자보다 낮음	· 자유로운 근무 환경을 위해 · 근무시간이 유연해서 · 다양한 활동 추구위해 · 근무시간 축소 가능성이 있어서	· 이전 직장에서 실직해서 · 정규직을 찾기 어려워서 · 정리해고 당해서 · 노동시장 상황이 좋지 않아서
Tan and Tan (2002)	임시직 근로자의 자발성은 직업태도에 중요한 영향	· 가족과 많은 시간을 함께 보내기 위해 · 경제적 인센티브를 위해 · 자기 계발을 위해 · 스트레스를 덜 받는 일을 선호해서 · 영구적인 일자리이므로	· 정규직 일자리를 원하지만 정규직 일자리를 구할 수 없어서 · 정규직으로 이동하기 위해 현재 일자리를 선택
박우성·노용진 (2002)	단시간 근로자의 자발성 여부는 직무만족에 영향	· 가사·육아, 학업, 건강 등 개인 사정 때문에 · 여가활동 및 개인 시간 즐기기 위해	· 전일제 직장을 구할 수 없어서 · 일의 성격상 전일제 근로를 할 수 없어서
조봉순·김기태 (2013)	자발적 기간제 근로자는 비자발적 기간제 근로자보다 조직과 직무에 긍정적 태도	· 근로조건에 만족해서 · 안정적인 일자리이기 때문 · 경력을 쌓아 이동 위해 · 육아·가사 등 병행 위해 · 학업·직업훈련 등 병행 위해 · 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서 · 근무시간의 신축적 조절이 가능해서	· 당장 수입이 필요해서 · 원하는 분야 일자리가 없어서 · 전공·경력에 맞는 일자리가 없어서

주: 김진하(2017)의 <표 2-5>를 재구성함.

제로 일할 수 없는 경우는 비자발적 선택이라 하였다. 조봉순·김기태(2013)도 노동패널 조사의 응답 이유를 이용하였는데 ‘생활비 등 당장 수입이 필요해서’, ‘원하는 분야의 일자리가 없어서’, ‘전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서’라고 응답한 경우는 비자발적 선택으로 분류하였다.

일자리를 선택한 구체적인 이유의 응답을 이용하면 자발적/비자발적 선택에 대한 객관화한 이유를 알 수 있지만, 연구자의 선입관 혹은 연구 목적에 따라 동일 응답임에도 자발적 선택 혹은 비자발적 선택으로 다르게 구분될 수 있다. 이와 관련하여



〈표 5〉 McKeown의 push/pull matrix

<b>[pull 부문]</b>	<b>[default 1 부문]</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근무조건이 마음에 들어서</li> <li>· 흥미를 불러일으키는 일이라서</li> <li>· 승진 및 경력향상 기회가 있어서</li> <li>· 자기 사업을 하거나 더 많은 수입을 얻기 위해</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 학업·훈련을 통한 자기계발을 위해</li> <li>· 가사·육아 등 일·가정 양립을 위해</li> <li>· 유연한 시간활용이 가능해서</li> </ul>	→ <b>자발적 성격의 이동</b>
<b>[default 2 부문]</b>	<b>[push 부문]</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 고용주에 의해 계약형태 변경</li> <li>· 정규직으로 전환하고 싶지만 기회를 얻지 못해 계약만료·퇴사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 당장 경제적 수입이 필요해서</li> <li>· (이전 직장에서) 정리하고 되어서</li> <li>· (이전 직장의) 직업적 전망이 좋지 않아서</li> </ul>	→ <b>비자발적 성격의 이동</b>

주: 김진하(2017)의 [그림 2-2] 를 재구성함.

McKeown(2003, 2005), McKeown and Hanley(2009)는 비정규직 근로자들이 현재 일자리를 선택한 원인에 대해 연구하면서 경제학적 이론을 근거로 제시하였다. 현재 일자리를 선택한 이유는 퇴출요인(push factor)과 유인요인(pull factor)이 작용했다고 보았다. 이는 노동이동 요인을 설명하는 push/pull 이론으로서 Knight(1933)에서 자신의 우수한 인적자본 요건을 가지고 직업경력을 선택한다는 이론과 Schumpeter(1934)에서 실업을 피하기 위해 취업을 선택한 디폴트(default) 이론으로부터 전개되었다. McKeown(2003, 2005), McKeown and Hanley(2009)은 이를 근거로 push-pull matrix를 구성하였다. ‘근무조건이 마음에 들어서, 흥미 유발, 승진 및 경력 향상 기회, 더 많은 수입을 얻기 위해’와 같은 pull 요인과 ‘학업·훈련을 통한 자기계발, 가사·육아 등 일·가정 양립, 유연한 시간활용’ 등 개인적 사정으로 현재 일자리를 선택하였으면 자발적 성격을 갖는다고 보았다. 반면, ‘사측 권고로 인한 계약형태 변경, 정규직 전환이 되지 못하고 계약만료 및 퇴사’와 같이 이전 직장에서 자신이 원하는 바와 고용주의 입장이 같지 않아 현재 일자리를 선택한 경우, 그리고 ‘정리하고 되어서, 당장 수입이 필요해서’와 같이 push 요인에 의한 현재 일자리 선택은 비자발적 성격을 갖는다고 보았다.

이상에서 살펴본 바와 같이 비자발적 비정규직과 관련한 연구는 자발적/비자발적 선택을 주관적 문제로 인식하여 주로 직무만족과 관련한 요인으로 사용하고 있다. 또한 자발적/비자발적 선택을 구분하는데 있어서 연구자마다 기준이 다르고 이견이 존재한다는 점을 알 수 있었다. 이에 본 연구는 보다 노동경제학적인 이론에 기반을 둔 분류

방법을 고려하여야 한다는 판단 하에 McKeown의 push/pull matrix에 근거하여 비정규직을 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직으로 구분하였다. 이에 본 연구는 경찰 부가조사의 자발적/비자발적 사유를 묻는 양자택일 문항과 그렇게 응답한 10개(기타 제외)의 구체적 이유를 결합하였다. 양자택일 문항에서 자발적 사유라고 응답하면서 그렇게 답한 구체적 이유가 pull 요인- ‘① 근로조건에 만족하여’, ‘② 안정적인 일자리라서’, ‘⑥ 경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여’, ‘⑦ 육아·가사 등을 병행하기 위하여’, ‘⑧ 학업·취업준비 등을 병행하기 위하여’, ‘⑨ 노력한 만큼 수입 얻을 수 있어서’, ‘⑩ 근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서’-인 경우는 자발적 선택으로 분류하였다. 양자택일 문항에서 비자발적 사유라고 응답하면서 구체적 이유가 push 요인- ‘③ 생활비 등 당장 수입이 필요해서’, ‘④ 원하는 분야의 일자리가 없어서’, ‘⑤ 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서’-에 해당하는 경우는 비자발적 선택으로 분류하였다. 한편, 자발적 사유 이면서 push 요인인 이유에 응답하거나, 비자발적 사유이면서 pull 요인인 이유라고 응답하는 등 주관적 사유라 할 수 있는 양자택일 문항의 응답과 그에 대한 객관적 이유가 연결되지 않는 미스매칭(mismatching) 경우는 자발적/비자발적 선택에서 제외하였다.

## IV. 비자발적 비정규직의 결정요인 실증분석

### 1. 변수와 기초 통계

본 연구는 비정규직 근로자의 비자발적 선택 요인을 분석하기 위하여 통계청의 2016년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(이하 경찰 부가조사) 자료를 이용하였다. 경찰 부가조사는 비정규직 중 인구주택총조사를 기초로 1,629개 조사구의 33,000가구를 표본으로 하므로 표본수를 확보하는데 용이하다는 장점을 가진다. 그리고 임금근로자의 고용형태, 근로자의 직업, 근로자가 속한 산업 및 사업장의 종사자 규모, 노동조합 가입유무 등을 포함하므로 고용형태별 근로자의 인적 정보와 일자리 정보를 모두 사용할 수 있다. 물론 가구의 구성 및 소득 등에 대한 구체적인 자료 활용 면에서는 노동패널조사를 사용하는 것이 바람직 할 수 있으나 기업규모별로 구분하였을 때 표본

확보가 어렵다. 이에 노동공급 이슈를 분석하기 위한 자료의 대표성(representativeness) 측면을 고려하고, 동시에 기업규모별로 가능한 많은 표본수를 확보할 수 있다는 점에서 경찰 부가조사를 사용하였다.

비정규직을 자발적/비자발적 선택에 따라 구분하였을 때 통계적 특성을 살펴보았다. 2016년 8월 경찰 부가조사에 의하면 임금근로자는 1,962만 7천 명으로 이 중에서 비정규직은 32.8%인 644만 4천 명으로 조사되었다<sup>3)</sup>. 기업규모는 사업장 종사자 규모를 기준으로 300인 이상은 대기업, 10~299인은 중소기업, 10인 미만은 영세기업으로 구분하였다. <표 6>에서 보듯이 비정규직 중에서 가장 많은 비중을 차지하고 있는 기업규모는 영세기업으로 48.8%인 314만 3천 명이었다. 다음은 중소기업이 46.1%인 296만 9천 명이었고, 대기업은 5.2%인 33만 2천 명으로 나타났다. 비정규직 전체를 자발적 사유 여부와 그에 따른 응답 이유를 연결하여 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직으로 구분하였을 때, 비정규직 중 자발적 비정규직은 52.9%, 비자발적 비정규직은 42.6%로 나타나 자발적 비정규직이 비자발적 비정규직에 비해 더 많은 것을 알 수 있다. 나머지 4.5%는 자발적/비자발적 사유와 응답 이유가 매칭 되지 않은 경우이다. 예를 들어, 자발적 사유라고 응답하면서 그렇게 응답한 이유가 ‘③ 당장 수입이 필요해서’, ‘④ 원하는 분야 일자리가 없어서’, ‘⑤ 전공·경력에 맞는 일자리 없어서’와 같이 비자발적 이유를 선택한 경우가 여기에 해당한다.

자발적/비자발적 비정규직의 기업규모별 분포를 살펴보면 자발적 비정규직은 중소기업에 가장 많은 50.5%가 분포하고, 다음으로는 영세기업에 42.3%, 대기업에는 7.2%가 분포하였다. 비자발적 비정규직 중에서는 영세기업이 55.8%로 가장 많고, 중소기업에 41.5%, 대기업에 2.7%가 분포하는 것으로 나타났다. 이를 통해 자발적 비정규직은 중소기업에 집중되어 있지만, 비자발적 비정규직은 영세기업에 구축(crowding out) 되어있음을 알 수 있다. 더불어 기업규모가 대기업-중소기업-영세기업 순으로 작아질수록 비자발적 비정규직의 비중이 각각 26.5%, 41.8%, 53.8%로 커지는 결과가 관찰되었다.

3) 정규직은 67.2%인 1,318만 3천 명이다.

〈표 6〉 자발적/비자발적 비정규직의 기업규모별 비중

(단위: 천 명, %)

구분	비정규직	자발적 비정규직	비자발적 비정규직	기업규모별 자발적 비정규직 비중	기업규모별 비자발적 비정규직 비중
대기업	331.7 (5.2)	243.8 (7.2)	74.7 (2.7)	73.5%	26.5%
중소기업	2,969.3 (46.1)	1,721.9 (50.5)	1,138.4 (41.5)	58.2%	41.8%
영세기업	3,143.0 (48.8)	1,442.6 (42.3)	1,533.3 (55.8)	46.2%	53.8%
총합	6,444.0 100.0% (100.0)	3,408.2 52.9% (100.0)	2,746.4 42.6% (100.0)	53.1%	46.9%

주: 1) 가중치를 적용한 규모임.

2) 세로열 총합에서 자발적 비정규직 52.9%, 비자발적 비정규직 42.6%라는 것은 비정규직 전체 중 자발적/비자발적 비정규직의 비중을 의미함. 나머지 4.5%는 자발적/비자발적 사유와 응답 이유가 연결되지 않으므로 분석 대상에서 제외하였음.

3) 기업규모별 자발적 비정규직 비중과 기업규모별 비자발적 비정규직 비중의 행 합은 100.0%임.

자료: 통계청(2016. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

자발적 선택 여부별 기업규모별 성별, 연령, 혼인상태, 학력, 근속년수 등의 인적 특성을 <표 7>에 정리하였다. 성별로 보면 자발적 비정규직 전체는 여성이 더 많고 비자발적 비정규직 전체는 남성이 더 많다. 대기업의 자발적 비정규직은 남성이 여성보다 많지만 중소기업과 영세기업의 자발적 비정규직은 여성이 더 많았다. 반면 비자발적 비정규직은 기업규모에 상관없이 남성이 여성보다 더 높은 비중을 차지하고 있다. 김영옥(2013)은 2011년에 전체 여성근로자 중 89.1%가 중소기업에 종사하며, 중소기업의 여성인력 의존성이 크고 점점 증가하는 추세에 있다고 밝힌바 있다. 또한 대기업에 비해 중소기업이 여성 일자리 순증에 기여한 수가 더 많으며, 규모가 작은 기업일수록 여성 고용 비중은 더 증가한다고 하였다. 신은중(2005)이 자발성에 대해 분석한 결과에서는 여성이 남성에 비해 정규직에 대한 낮은 선호 하에서 자발적 비정규직으로 근무할 유인이 크다는 것을 밝혔다. 이러한 맥락에서 여성근로자의 중소기업 및 영세기업에의 입직은 남성보다 자발적 선택에 의한 일자리 매칭이 가능한지에 대한 여부를 살펴볼 필요가 있다.

연령대별로 보면 자발적 비정규직 전체는 만 15~29세 비중이 다른 연령대에 높았다. 특히 대기업의 자발적 비정규직은 주로 만 15~29세와 만 30~39세에 분포하고 있음을 알 수 있다. 비자발적 비정규직 전체는 주로 만 50~64세의 장년층의 비중이 높는데, 이

러한 양상은 기업규모를 대기업, 중소기업, 영세기업으로 구분하여도 동일하게 나타났다. 신은중(2005)은 고령층은 상대적으로 정규직에 대한 선호가 낮지만, 반면 사용자들이 중고령자의 채용을 기피하므로 그만큼 적어진 취업 기회와 열악한 일자리로 인해 비자발적으로 비정규직에 입직할 가능성이 있음을 설명하였다. 따라서 연령대별로 구분하여 살펴보면 자발적/비자발적 선택에 차이를 발견할 수 있을 것으로 보인다.

혼인상태를 보면 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직 모두 무배우자 보다는 유배우자의 비중이 더 크다. 이는 자발적/비자발적 비정규직의 전체뿐만 아니라 기업규모별로 구분하여도 마찬가지이다. 이정희(2011)는 미혼은 자신의 일이 행복을 증진시키는 역할을 할 수 있지만, 기혼인 경우는 가정경제 부양의 책임과 부담으로 인해 직장일에서 얻는 행복수준을 떨어뜨릴 수 있다고 하였다. 이처럼 유배우자인 경우는 자신의 일자리에 대한 선호나 추구하는 바 보다는 비자발적이더라도 실업상태를 피하고 가족 및 자녀에 대한 부양을 위한 선택을 하는지에 대한 검증이 필요하다.

학력을 중졸 이하, 고졸, 초대졸, 대졸 이상으로 구분하였을 때, 자발적 비정규직 전체는 대졸 이상이 36.6%로 가장 많고, 다음으로는 고졸이 32.2%로 나타났다. 비자발적 비정규직 전체는 고졸이 42.4%로 가장 많았고, 다음으로는 중졸 이하가 33.6%였다. 기업규모별로 살펴보면 대기업의 자발적 비정규직 중 가장 비중이 높은 학력은 대졸 이상이 63.5%를 차지하고 있다. 대기업의 비자발적 비정규직 중에서도 대졸 이상자가 다른 학력대보다 많으며 그 비중은 53.1%로 나타났다. 이처럼 대기업에서는 자발적/비자발적 비정규직 모두 대졸 이상자의 비중이 가장 높았지만 중소기업 및 영세기업에서는 자발적/비자발적 선택에 따라 차이가 있다. 중소기업의 자발적 비정규직은 대졸 이상이 36.3%로 가장 많고, 다음으로는 고졸이 33.7%였다. 이에 비해 중소기업의 비자발적 비정규직은 고졸자의 비중이 43.9%로 나타나 중소기업의 자발적 비정규직에서보다 고졸자의 비중이 높았다. 다음으로는 중졸 이하가 28.9%로 나타났다. 영세기업의 자발적 비정규직 중 가장 많은 비중을 차지하는 학력은 고졸로서 33.6%였고, 다음은 대졸 이상이 32.4%를 차지하고 있다. 영세기업의 비자발적 비정규직 중에서는 고졸의 비중이 42.1%로 가장 높고, 다음은 중졸 이하가 38.0%로 높게 나타났다. 이를 통해 대기업에서는 자발적/비자발적 선택별 학력 수준 차이가 없지만, 중소기업과 영세기업에서는 비자발적 비정규직이 고졸 이하의 저학력인 경우가 더 많다는 것을 알 수 있다. 학력과 관련하여 김동현·성상현(2016)은 학력이 증가할수록 경쟁력이 높아져 자발성이 증가할 수 있다고 하였고, Borowczyk-Martins and Lalé(2016)은 학력이 높아질수록 비자발적

인 선택을 할 확률이 낮아진다고 하였다. 김갑수·최규웅·강경식(2013)은 중소기업이 대기업에 비해 상대적으로 임금을 비롯한 보상수준이 낮으므로 상대적으로 학력이 낮아 경쟁력이 낮은 근로자가 비자발적으로 선택하는 일자리가 될 수 있다고 설명하였다.

현재 일자리에서 근속한 기간을 비교하면 자발적 비정규직 전체는 평균 3.2년, 비자발적 비정규직 전체는 평균 1.7년으로 비자발적 비정규직이 근속년수가 더 짧았다. 자발적 비정규직의 경우에 대기업의 자발적 비정규직은 4.4년, 중소기업의 자발적 비정규직은 3.8년, 영세기업의 자발적 비정규직은 2.2년으로 나타나 기업규모가 작을수록 근속년수는 더 짧아진다는 것을 알 수 있다. 비자발적 비정규직 집단은 동일한 기업규모 이더라도 자발적 비정규직 집단에 비해 근속기간이 짧을 뿐만 아니라 기업규모가 작을수록 더욱 짧게 나타났다. 이에 대기업의 비자발적 비정규직의 근속년수는 2.7년, 중소기업의 비자발적 비정규직은 이보다 적은 2.3년, 영세기업의 비자발적 비정규직은 1.3년에 불과하였다. 장수덕·최석봉(2013)은 중소기업이 대기업에 비해 조직 내 규정과 규칙의 미비로 동기부여가 적고 보상체계의 제약으로 장기근속이 여의치 않음을 설명하고 있다. 또한 윤윤규·박성재(2008)는 근속기간이 긴 근로자는 기업의 고용조정전략의 주 대상일 가능성이 클 것으로 보았으며 이러한 맥락에서 계약기간이 긴 근로자는 자발적인 선택을 할 가능성이 높아질 수 있다.

〈표 7〉 자발적/비자발적 비정규직의 인적 특성

(단위: %)

		자발적 비정규직				비자발적 비정규직			
		전체	대기업	중소기업	영세기업	전체	대기업	중소기업	영세기업
성별	남성	40.3	61.5	41.6	35.3	52.3	57.4	51.8	52.5
	여성	59.7	38.5	58.4	64.7	47.7	42.6	48.2	47.5
연령	만 15~29세	26.0	33.9	22.0	29.4	11.3	25.5	11.3	10.7
	만 30~39세	18.8	32.5	20.4	14.5	11.0	14.8	13.6	8.9
	만 40~49세	20.6	16.3	23.1	18.3	19.3	19.4	20.3	18.5
	만 50~64세	23.7	13.7	25.3	23.5	40.8	30.7	38.0	43.3
	만 65세 이상	11.0	3.6	9.2	14.3	17.6	9.7	16.8	18.6
혼인 상태	무배우자	42.8	45.4	39.6	46.2	38.9	30.0	39.4	39.0
	유배우자	57.2	54.6	60.4	53.8	61.1	70.0	60.6	61.0
학력	중졸 이하	14.5	3.3	12.3	19.1	33.6	15.1	28.9	38.0
	고졸	32.2	13.2	33.7	33.6	42.4	23.9	43.9	42.1
	초대졸	16.7	20.1	17.7	15.0	8.6	7.9	9.8	7.8
	대졸 이상	36.6	63.5	36.3	32.4	15.4	53.1	17.5	12.1
근속연수		3.2	4.4	3.8	2.2	1.7	2.7	2.3	1.3

주: 가중치를 적용한 규모의 비중임.

자료: 통계청(2016. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

사업장 특성으로서는 노조가입 여부, 산업 및 직업분류를 통해 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직의 차이를 살펴보았다. <표 8>에서 노동조합 가입 여부를 살펴보면 자발적/비자발적 비정규직 모두 노조에 가입하지 않은 경우가 약 96% 이상을 차지하고 있다. 또한 대기업에서 영세기업으로 갈수록 가입하지 않는 경우가 더 많은 점은 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직 모두 동일하였다. 신은중(2005)은 노동조합에 가입한 근로자가 보다 높은 정규직에 대한 선호를 갖고 있고, 이상범·임상훈(2013)은 비정규직 근로자라 할지라도 중소기업에 채용된 근로자는 기업별 노동조합으로 조직화되기 보다는 지역 일반 노조로 조직될 가능성이 높다고 하였다. 조동훈·조준모(2007)는 노동조합은 근로자의 직장만족도를 높여 자발적 이직을 감소시키는 경향이 있으며, 노조 근로자들이 대기업에 종사하는 경우에 비노조 근로자보다 상대적으로 고용이 안정되어 있다고 설명하였다. 이에 비정규직 중 노동조합에 가입할 수 있는 경우는 보상과 고용 측면에서 보다 안정적 입지를 확보할 수 있으므로 자발적 선택 가능성에 영향을 미칠 수 있다.

산업은 제조업 포함 10개로 구분하였을 때, 자발적 비정규직은 기업규모에 따라 비중이 높은 산업이 각기 달랐다<sup>4)</sup>. 비자발적 비정규직 중 중소기업과 영세기업의 비자발적 비정규직은 주로 광업·건설업과 사업시설서비스업에 종사한다는 점에서 유사하였다. 직업을 7개 부문으로 구분하였을 때, 대기업과 중소기업의 자발적 비정규직은 주로 관리자·전문가로 근무하였다<sup>5)</sup>. 이에 비해 비자발적 비정규직은 단순노무직에 종사하는 경우가 가장 많았고, 특히 중소기업과 영세기업의 비자발적 비정규직 중 각각 41.6%, 47.8%가 단순노무직에 있었다. 본 연구는 근로자가 속한 산업 및 직업에 따른 차이를 통제하기 위하여 통제변수로 사용하였다.

4) 산업분류(9차 개정) 대분류를 이용하여 제조업, 광업·건설업, 도매 및 소매업, 운수·숙박음식점업, 정보·금융·부동산, 전문과학기술, 사업시설서비스업, 교육서비스업, 보건사회복지, 기타서비스업의 10개로 분류하였다. 이 중에서 ‘광업·건설업’은 농업, 임업 및 어업(A), 광업(B), 전기, 가스, 증기 및 수도사업(D), 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업(E), 건설업(F)을 통합하였다. ‘운수·숙박음식점업’은 운수업(H)과 숙박 및 음식점업(I)을 통합하였다. ‘정보·금융·부동산’은 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산업 및 임대업(L)을 통합하였다. ‘기타서비스업’은 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(O), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(S), 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(T), 국제 및 외국기관(U)을 통합하였다.

5) 직업분류(6차 개정) 대분류를 이용하여 사무직, 관리자·전문가, 서비스 종사자, 판매 종사자, 숙련·기능원, 장치조작조립, 단순노무의 7개로 분류하였다. 이 중에서 ‘관리자·전문가’는 관리자(1)와 전문가 및 관련 종사자(2)를 통합하였다. ‘숙련·기능원’은 농업어업숙련 종사자(6)와 기능원 및 관련기능 종사자(7)를 통합하였다.

〈표 8〉 자발적/비자발적 비정규직의 사업장 특성

(단위: %)

		자발적 비정규직				비자발적 비정규직			
		전체	대기업	중소기업	영세기업	전체	대기업	중소기업	영세기업
노조 가입	미가입	96.3	89.3	95.0	98.9	98.7	95.4	97.2	99.9
	가입	3.7	10.7	5.0	1.1	1.3	4.6	2.8	0.1
산업	제조업	9.0	15.7	12.4	3.8	8.1	11.5	12.4	4.7
	광업·건설업	6.3	3.1	5.6	7.6	23.7	0.8	18.4	28.7
	도소매업	10.4	4.2	7.7	14.7	8.5	4.7	5.6	10.9
	운수·숙박음식	12.6	5.0	7.1	20.4	12.0	8.0	7.5	15.6
	정보·금융·부동산	11.4	11.8	16.0	5.8	6.9	9.3	9.8	4.6
	전문과학기술	3.1	6.8	3.4	2.1	0.7	3.0	0.5	0.7
	사업시설서비스	11.4	3.6	12.3	11.6	18.3	8.3	20.3	17.2
	교육서비스업	11.2	21.4	12.3	8.0	4.2	20.8	6.0	2.0
	보건사회복지	13.8	14.7	14.5	12.8	7.7	5.9	10.6	5.6
기타서비스	11.0	13.6	8.7	13.2	10.0	27.6	8.8	10.0	
직업	사무직	13.8	24.1	15.3	10.4	6.2	28.1	7.9	3.9
	관리자·전문가 서비스	24.9	52.3	26.2	18.7	6.1	19.7	7.6	4.3
	판매	13.8	4.5	10.8	18.9	10.5	5.0	9.2	11.7
	숙련·기능원	12.6	3.2	13.5	13.0	9.5	7.2	10.4	9.0
	장치조작조립	5.8	4.1	5.5	6.5	16.1	0.6	13.6	18.8
	단순노무	7.0	6.3	9.7	4.0	6.8	9.8	9.6	4.6
		22.1	5.5	19.1	28.4	44.8	29.6	41.6	47.8

주: 가중치를 적용한 규모의 비중임.

자료: 통계청(2016. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

기업규모별 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직의 임금수준을 비교하기 위하여 다음의 <표 9>에 정리하였다. 자발적 비정규직 전체의 월평균 임금은 166만 6천 원, 비자발적 비정규직 전체의 월평균 임금은 132만 2천 원으로 나타나 비자발적 비정규직의 월평균 임금이 더 적게 나타났다. 기업규모별로 구분하여 살펴보면, 대기업의 자발적 비정규직은 293만 1천 원인데 비해 대기업의 비자발적 비정규직은 이보다 적은 168만 8천 원으로 나타났다. 중소기업의 경우에 자발적 비정규직의 월평균 임금은 195만 4천 원으로 나타나 대기업의 비자발적 비정규직보다 높은 것을 알 수 있다. 중소기업의 비자발적 비정규직의 월평균 임금은 중소기업 자발적 비정규직 보다 낮은 145만 3천 원이었다. 영세기업의 자발적 비정규직은 월평균 111만 원을 받는 것으로 나타났고, 영세기업의 비자발적 비정규직은 120만 7천 원으로 나타났다. 그런데 영세기업의 경우에 비자발적 비정규직이 자발적 비정규직보다 월평균 임금이 높은 것은 근로시간의 차이



〈표 9〉 자발적/비자발적 비정규직의 임금 및 근로시간

	자발적 비정규직				비자발적 비정규직			
	전체	대기업	중소기업	영세기업	전체	대기업	중소기업	영세기업
월평균 임금(만 원)	166.6	293.1	195.4	111.0	132.2	168.8	145.3	120.7
주당 근로시간(시간)	33.8	38.7	36.6	29.7	37.6	37.7	38.6	36.7
시간당 임금(원)	11,296	19,400	12,271	8,761	8,296	12,328	8,844	7,693

주: 1) 가중치를 적용한 규모의 비중임.

2) 시간당 임금=월평균 임금×10,000/(평균 1주당 근로시간×365/(12×7)).

자료: 통계청(2016. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

에 기인한 것을 알 수 있다. 이에 월평균 임금을 근로시간당 임금으로 환산하여 시간당 임금을 산출하였는데 영세기업의 자발적 비정규직은 시간당 8,761원, 영세기업의 비자발적 비정규직은 이보다 적은 시간당 7,693원을 받는 것으로 나타났다. 시간당 임금으로 비교하면 자발적/비자발적 선택 모두 대기업-중소기업-영세기업 순으로 높고, 비자발적 비정규직은 각 기업규모에서 모두 자발적 비정규직보다 임금 수준이 낮다는 것을 알 수 있다.

본 연구는 앞서 살펴본 자발적/비자발적 비정규직의 결정요인에 관한 선행연구 중 Green and Livanos(2015)의 연구에서와 같이 자발적/비자발적 비정규직을 종속변수로 구성하고 근로자의 인적 및 사업장 특성변수를 활용하면서, 경찰 자료의 대표성을 기반으로 요인 분석을 시행함으로써 주된 요인을 찾는 것을 목적으로 한다. 이에 임금변수는 고용형태별, 직종별, 산업별 차이와 차별을 파악하기 위한 방법으로서 임금함수를 추정하거나 임금격차 요인분해 하는 방법에서 논의되어야 할 문제로 보고 임금 및 근로시간 변수를 분석 모형에 포함하지 않았다.

## 2. 분석모형<sup>6)</sup>

앞서 살펴본 기업규모별 자발적/비자발적 비정규직의 여러 특성을 바탕으로 개별 근로자의 특성이 비자발적 비정규직을 선택하는데 미치는 영향에 대해 실증분석을 시행

6) 김주영 외(2008)의 pp.18-20, Wooldridge(2010)의 pp.562-567, 우석진(2013)의 pp.113-115를 참조하였다.

하고자 하였다. 비정규직 근로자를 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직으로 구분하고, 비자발적 비정규직을 선택할 확률을 추정하기 위해 선형확률모형(Linear Probability Model, LPM)을 다음과 같이 가정할 수 있다.

$$\Pr(y=1|x) = E[y|x] = x'\beta \quad (1)$$

상기 식 (1)에서  $y=1$ 은 비정규직 근로자가 현재 일자리를 비자발적 사유에 의해 선택하였을 경우를 의미하며, 자발적 사유에 의한 선택일 경우는  $y=0$ 의 값을 부여한다. 식 (1)의 선택 확률이 설명변수  $x$ 의 계수인  $\beta$ 에 대해서 선형함수의 형태를 가정하고 있다.

이 선형확률모형의 단점은 확률임에도 불구하고  $x$ 값에 따라서 확률이 0과 1사이에 제한되지 못하여 확률의 정의를 어기는 문제가 발생한다. 이에 본 연구에서는 선형확률모형의 단점을 보완하기 위해서 로지스틱 함수(logistic function)를 가정하는 로짓(logit) 모형을 이용하였다<sup>7)</sup>. 로짓 모형은 단일지표모형(single index model)인데,  $x$ 가 단일지표를 통해서만 확률에 영향을 주므로 상기 식(1)을 다음과 같이 정리할 수 있다.

$$\begin{aligned} \Pr(y=1|x) &= G(x'b) \\ 0 < G(u) < 1 \end{aligned} \quad (2)$$

$G(\cdot)$ 는 0과 1 사이의 값을 가지는 함수이며 0과 1의 값을 가지도록 여러 형태의 비선형함수식이 적용될 수 있다.  $G(\cdot)$ 가 로지스틱함수인 경우에 로짓 모형이라 하며, 로지스틱함수는 다음과 같은 형태를 가진다.

7) 선형확률모형의 단점을 보완하기 위해 특정한 함수형태를 가정하는 모형에는 로짓 모형과 프로빗(probit) 모형이 있는데, 프로빗 모형은 표준정규분포함수(standard normal distribution)를 가정한 다. 프로빗 모형에서는 확률분포  $G(\cdot)$ 함수는 아래의 식과 같이 표준정규분포함수를 따른다.

$$\begin{aligned} G(u) &= \Phi(u) \equiv \int_{-\infty}^u \phi(z) dz \\ \phi(z) &= \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \exp\left(-\frac{z^2}{2}\right) \end{aligned}$$

로짓 모형과 마찬가지로 프로빗 모형도 0과 1 사이의 값을 가지며 추정계수는 최우추정법에 의해 계산된다.

$$G(u) = \frac{\exp(u)}{(1 + \exp(u))} = \frac{1}{1 + \exp(-u)} \quad (3)$$

로짓 모형은  $u \rightarrow \infty$  하면  $G(u) \rightarrow 1$ ,  $u \rightarrow -\infty$  하면  $G(u) \rightarrow 0$  하게 되어 확률이 0과 1 사이의 값을 갖는다. 이 때 추정계수는 비선형방식에 의해 계산되어야 하는데, 가장 대표적인 방법은 최우추정법(maximum likelihood estimation)이다.

$$\begin{aligned} \Pr(y=1|x) &= F(x\beta) \\ \Pr(y=0|x) &= 1 - F(x\beta) \end{aligned} \quad (4)$$

이 추정법은 상기 식 (4)의 두 개의 확률분포함수를 통해 우도함수(likelihood function)를 계산한다. 즉, 다음의 우도함수를 로그를 취한 후에 합하여 모수에 대해 극대화시키게 된다.

$$\log L(\beta) = \sum_{n=1}^N \log \Pr(y|x) \quad (5)$$

### 3. 분석결과

본 연구에서는 비자발적 비정규직 전체에 대한 결정요인 분석을 먼저 시행한 후 기업규모를 대기업, 중소기업, 영세기업으로 구분하여 기업규모별 비자발적 비정규직에 종사하는 결정요인을 분석하였다. 다음의 <표 10>에는 비자발적 비정규직 전체를 로짓 모형을 사용하여 추정한 결과를 제시하였다<sup>8)</sup>. 더욱이 로짓 모형에서는 자발적 비정규직에 비해 비자발적 비정규직을 선택할 확률이 높은지를 해석할 수 있으므로 로짓 모형의 추정 결과와 한계효과를 계산하여 설명하였다<sup>9)</sup>.

성별로는 여성일수록, 연령대별로는 만 15~29세일수록 비자발적 비정규직을 선택할 가능성과 음(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 신은중(2005)에서 여성일수록 비

8) 프로빗 모형으로도 추정하였는데 프로빗 모형과 로짓 모형의 추정계수의 크기는 가정된 분포가 다르기 때문에 다르지만 계수의 부호나 유의성은 달라지지 않았다.

9) 본 연구에서는 산업 및 직업 특성에 따른 영향을 통제하기 위해 산업 더미변수와 직업 더미변수를 통제변수로 사용하였다. 추정결과는 제시하였으나 이에 대해 해석하지 않음을 밝힌다.

자발적 선택보다는 자발적 선택에 의해 비정규직으로 근무할 유인이 크다는 점과 맥락을 같이 한다. 연령 더미변수에서는 만 40세 이상에서 연령이 높을수록 비자발적 비정규직을 선택할 가능성과 양(+)의 관계에 있다. 김동호·성상현(2016)의 연구에서는 연령이 낮을수록 자발성이 증가하고, 신은중(2005)은 46세 이상에서 자발성과 음(-)의 관계에 있는 것으로 나타났다. 조봉순·김기태(2013)는 60대 이상에서 비자발성이 증가하는 것으로 나타났다. 이처럼 기존의 연구에서는 연령이 높아질수록 비자발적 선택을 할 가능성이 높아졌는데 본 연구에서는 30대를 기준 변수로 하였을 때 만 40~49세, 만 50~64세만 통계적으로 유의미한 결과를 보이고 있다.

혼인상태 변수에서 배우자가 있는 경우는 비자발적 비정규직의 선택과 음(-)의 관계를 보이는데 이는 신은중(2005)에서와 동일하게 결과하였다. 학력별로는 고졸보다 학력 수준이 높은 초대졸, 대졸 이상인 경우에서 비자발적 비정규직을 선택할 가능성과 음(-)의 관계가 있는 것으로 나타나, 김동현·성산현(2016), Borowczyk-Martins and Lalé(2016)에서의 결과와 동일하게 나타났다. 근속년수가 증가할수록 비자발적 비정규직을 선택할 확률이 감소하는 음(-)의 관계가 있었다. 또한, 노조에 가입할수록, 종업원수가 30인 이상인 중소기업규모에서 비자발적 비정규직을 선택할 확률에 통계적으로 유의미한 음(-)의 관계가 있음을 보였다. 근속년수가 길고 노조에 가입해 있다는 것은 인적·인사적 경쟁력을 갖춘 근로자로 볼 수 있으며, 그만큼 비자발적 비정규직을 선택할 가능성이 적다는 것을 의미하는 결과라 할 수 있다.

비자발적 비정규직의 선택할 가능성과 양(+)의 관계를 갖는 변수들에 대해 한계효과를 해석해보면, 다른 조건이 동일한 상태에서 만 40~49세는 5.0%p, 만 50~64세일 때 8.9%p 증가하였다. 또한 학력이 중졸 이하일 때는 5.7%p 증가하였다.

<표 11>에는 비자발적 비정규직을 기업규모에 따라 대기업, 중소기업, 영세기업으로 구분하고 각각의 로짓 모형 추정결과와 한계효과를 계산한 결과를 제시하였다.

첫 번째, 대기업의 경우에는 직업변수 외에는 통계적으로 유의미한 결과를 찾을 수 없었다. 앞서 기초 통계에서 보듯이 대기업에서는 비정규직 중 자발적 비정규직의 비중이 73.5%로 중소기업(58.2%) 및 영세기업(46.2%)에 비해 자발적 비정규직의 비중이 크게 나타난 바 있다. 이에 대한 이론적 설명은, 대기업일수록 중소기업이나 영세기업에 비해 업무 영역이 광범하고 다양하며, 비정규직 고용 활용에 따른 규모의 경제 효과가 더욱 크다는 것이다. 다시 말해서 대기업에서는 다수의 근로자를 체계적으로 관리하기 위한 인사제도가 마련되어 있고, 효율성이 낮은 업무나 활용빈도는 낮으면서

<표 10> 비자발적 비정규직 결정요인 분석 결과: 비정규직 전체

		Coef.	(S.E.)	dy/dx	(S.E.)
성별(남성)	여성	-0.337***	(0.066)	-0.066***	(0.013)
연령대 (30~39세)	만 15~29세	-0.574***	(0.115)	-0.112***	(0.022)
	만 40~49세	0.241*	(0.101)	0.050*	(0.021)
	만 50~64세	0.432***	(0.098)	0.089***	(0.021)
	만 65세 이상	0.104	(0.120)	0.021	(0.025)
혼인(무배우자)	유배우자	-0.256***	(0.066)	-0.050***	(0.013)
학력 (고졸)	중졸 이하	0.269***	(0.079)	0.057***	(0.017)
	초대졸	-0.367***	(0.098)	-0.076***	(0.020)
	대졸 이상	-0.494***	(0.088)	-0.101***	(0.018)
근속연수		-0.080***	(0.009)	-0.016***	(0.002)
노조(미가입)	가입	-0.595**	(0.194)	-0.117**	(0.038)
종업원수 (1~4인)	5~9인	-0.030	(0.081)	-0.006	(0.016)
	10~29인	-0.145	(0.077)	-0.029	(0.015)
	30~99인	-0.224*	(0.091)	-0.044*	(0.018)
	100~299인	-0.286*	(0.129)	-0.057*	(0.025)
	300인 이상	-0.243	(0.159)	-0.048	(0.031)
직업 (사무직)	관리자·전문가	-0.496***	(0.136)	-0.096***	(0.026)
	서비스	0.237	(0.137)	0.049	(0.029)
	판매	0.405**	(0.137)	0.086**	(0.029)
	숙련·기능원	0.476**	(0.149)	0.101**	(0.032)
	장치조작조립	0.211	(0.156)	0.044	(0.033)
	단순노무	0.635***	(0.121)	0.135***	(0.026)
산업 (제조업)	광업·건설업	0.666***	(0.132)	0.138***	(0.028)
	도소매업	-0.175	(0.150)	-0.036	(0.031)
	운수·숙박음식	-0.072	(0.132)	-0.015	(0.027)
	정보·금융·부동산	-0.131	(0.144)	-0.027	(0.030)
	전문과학기술	-0.596*	(0.294)	-0.120*	(0.057)
	사업시설서비스	0.129	(0.123)	0.027	(0.026)
	교육서비스	-0.009	(0.162)	-0.002	(0.034)
	보건사회복지	-0.439**	(0.137)	-0.089**	(0.028)
	기타서비스	-0.230	(0.130)	-0.047	(0.027)
상수항		0.166	(0.183)	-	-
Log pseudo likelihood			-3552.096		
Pseudo R-squared			0.160		
표본수			8,550		
가중 표본수			6,444,027		

주: 1) 괄호 안의 글자는 기준 변수임.

2) Coef.는 로짓 모형 추정계수, dy/dx는 한계효과 추정계수(marginal effect coefficient)임.

3) 괄호 안의 숫자는 표준오차(standard error)임.

4) \*는  $p < 0.05$ , \*\*는  $p < 0.01$ , \*\*\*는  $p < 0.001$ 의 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 통계청(2016. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

자체적으로 확보·접근이 어려운 전문분야는 비정규직을 활용할 가능성이 높다(노용진·원인성, 2003). 따라서 대기업은 다양한 인사체계와 다양한 업무 분야를 토대로 근로자가 원하는 근로조건 및 경력에 부합하는 업무 영역, 자신의 사정에 따라 선택할 수 있는 여지가 발생하고 있다. 비자발적으로 입직하더라도 중소기업이나 영세기업에 비해서는 임금 및 복리후생 정도가 높으므로, 대기업에서는 비정규직을 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직으로 구분하는 것이 의미를 갖지 못한다고 판단된다.

두 번째, 중소기업의 경우에는 연령, 혼인상태, 학력, 근속연수에서 통계적으로 유의한 결과가 나타났다. 연령대 변수 중 만 15~29세의 낮은 연령은 비자발적 비정규직을 선택할 확률과 음(-)의 관계가 있지만, 만 50~64세의 장년층에서는 양(+)의 관계를 보였다. 앞서 비자발적 비정규직 전체에 대한 분석 결과에서는 만 40~49세, 만 50~64세의 중·장년층에서 유의미한 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타난 바 있다. 이에 비해 중소기업에서는 장년층에서의 비자발적 선택 가능성이 더욱 높다는 것을 알 수 있다. 혼인상태에서는 배우자가 있을 때 비자발적 비정규직 선택에 음(-)의 관계가 있음을 보여 앞서 비자발적 비정규직 전체의 분석 결과에서와 마찬가지로 나타나고 있다. 이를 통해 배우자의 존재는 비자발적 비정규직 보다는 자발적 비정규직의 선택 가능성을 증가시키는 요인으로 작용하고 있음을 보여준다. 학력별로는 중졸 이하의 저학력에서 비자발적 비정규직을 선택할 확률과 양(+)의 관계를 보였으나, 초대졸 및 대졸 이상에서는 음(-)의 관계가 있었다. 이는 저학력자일수록 자신의 선호와 최적의 선택을 위한 자발적 선택이 어렵다는 것을 의미한다. 중소기업에서는 근속연수가 증가할수록 비자발적 비정규직을 선택과 음(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 앞서 설명하였듯이 근속연수가 길다는 것은 기업의 고용조정전략의 주 대상일 수 있으므로(윤윤규·박성재, 2008) 근로자가 이질적인 특성을 가지고 있음에도 경쟁력을 갖고 자발적 계약으로 사용자와 매칭될 수 있음을 의미한다.

세 번째, 영세기업의 경우는 중소기업과 추정계수의 부호 및 통계적으로 유의미한 변수가 대체로 유사하게 나타났다. 성별 변수에서는 여성일수록 비자발적 비정규직의 선택과 음(-)의 관계를 보였다. 연령대별로는 만 15~29세일수록 음(-)의 관계에 있지만 만 50~64세의 장년층은 양(+)의 관계에 있는 것으로 나타났다. 혼인상태를 보면 기혼 배우자가 있을 경우에 비자발적 비정규직을 선택할 가능성과 음(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 학력별로는 중졸 이하의 저학력 수준에서는 양(+)의 관계를 보였으나, 이와 대조적으로 대졸 이상의 고학력 수준에서는 음(-)의 관계가 있었다. 영세기업에서 근속연수의 증가는 비자발적 비정규직을 선택할 확률과 음(-)의 관계가 있었으며, 노조에 가입한 경우에도 음(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 11〉 비자발적 비정규직 결정요인 분석 결과: 기업규모별

		대기업		중소기업		영세기업	
		Coef. (S.E.)	dy/dx (S.E.)	Coef. (S.E.)	dy/dx (S.E.)	Coef. (S.E.)	dy/dx (S.E.)
성별 (남성)	여성	0.091 (0.335)	0.012 (0.045)	-0.174 (0.097)	-0.034 (0.019)	-0.496*** (0.096)	-0.098*** (0.019)
연령대 (30~39세)	만 15~29세	0.623 (0.548)	0.079 (0.069)	-0.560*** (0.159)	-0.106*** (0.029)	-0.741*** (0.184)	-0.153*** (0.038)
	만 40~49세	0.782 (0.569)	0.103 (0.076)	0.176 (0.140)	0.036 (0.028)	0.227 (0.159)	0.048 (0.033)
	만 50~64세	0.987 (0.587)	0.134 (0.084)	0.347* (0.135)	0.071* (0.028)	0.440** (0.153)	0.092** (0.032)
	만 65세 이상	0.309 (0.772)	0.037 (0.095)	0.235 (0.175)	0.048 (0.036)	-0.021 (0.176)	-0.005 (0.037)
혼인상태 (무배우자)	유배우자	0.698 (0.438)	0.094 (0.059)	-0.324*** (0.096)	-0.064*** (0.019)	-0.229* (0.096)	-0.045* (0.019)
학력 (고졸)	중졸 이하	0.048 (0.601)	0.006 (0.080)	0.251* (0.119)	0.053* (0.026)	0.295** (0.108)	0.061** (0.022)
	초대졸	-0.460 (0.617)	-0.055 (0.074)	-0.397** (0.137)	-0.081** (0.028)	-0.245 (0.149)	-0.052 (0.031)
	대졸 이상	0.230 (0.491)	0.031 (0.065)	-0.415** (0.127)	-0.084** (0.026)	-0.581*** (0.132)	-0.121*** (0.028)
근속년수		-0.054 (0.041)	-0.007 (0.005)	-0.073*** (0.012)	-0.014*** (0.002)	-0.087*** (0.015)	-0.017*** (0.003)
노조여부 (미가입)	가입	-0.806 (0.724)	-0.108 (0.096)	-0.394 (0.214)	-0.078 (0.042)	-2.213** (0.691)	-0.438** (0.137)
직업 (사무직)	관리자·전문가	-1.621*** (0.467)	-0.210** (0.065)	-0.534** (0.178)	-0.100** (0.033)	-0.149 (0.238)	-0.030 (0.047)
	서비스	-0.244 (0.718)	-0.043 (0.123)	0.119 (0.194)	0.025 (0.040)	0.549* (0.215)	0.114** (0.044)
	판매	0.950 (0.931)	0.190 (0.192)	0.297 (0.192)	0.063 (0.041)	0.739** (0.227)	0.153*** (0.046)
	숙련·기능원	-2.085 (1.292)	-0.240** (0.093)	0.535* (0.214)	0.115* (0.047)	0.598* (0.233)	0.124* (0.049)
	장치조작조립	0.926 (0.745)	0.185 (0.149)	0.198 (0.204)	0.041 (0.043)	0.306 (0.274)	0.063 (0.056)
	단순노무	1.187* (0.582)	0.239* (0.116)	0.648*** (0.168)	0.140*** (0.036)	0.775*** (0.195)	0.161*** (0.040)

〈표 11〉의 계속

		대기업		중소기업		영세기업	
		Coef. (S.E.)	dy/dx (S.E.)	Coef. (S.E.)	dy/dx (S.E.)	Coef. (S.E.)	dy/dx (S.E.)
산업 (제조업)	광업·건설	-0.834 (0.977)	-0.073 (0.079)	0.721*** (0.181)	0.153*** (0.039)	0.512* (0.219)	0.103* (0.045)
	도소매업	0.067 (0.904)	0.007 (0.099)	-0.215 (0.223)	-0.044 (0.045)	-0.342 (0.235)	-0.073 (0.050)
	운수·숙박음식	0.593 (0.738)	0.072 (0.093)	0.013 (0.186)	0.003 (0.039)	-0.279 (0.219)	-0.059 (0.046)
	정보·금융·부동산	0.262 (0.759)	0.030 (0.086)	-0.179 (0.192)	-0.037 (0.039)	-0.085 (0.259)	-0.018 (0.055)
	전문·과학기술	0.542 (0.909)	0.065 (0.113)	-1.032* (0.491)	-0.188* (0.076)	-0.434 (0.461)	-0.092 (0.098)
	사업시설·서비스	0.640 (0.791)	0.078 (0.101)	0.173 (0.157)	0.036 (0.033)	-0.036 (0.215)	-0.008 (0.045)
	교육서비스	1.320 (0.675)	0.181* (0.086)	-0.031 (0.204)	-0.006 (0.042)	-0.404 (0.303)	-0.086 (0.065)
	보건·사회복지	0.289 (0.789)	0.033 (0.091)	-0.324 (0.178)	-0.065 (0.036)	-0.757** (0.236)	-0.160** (0.050)
	기타서비스	0.897 (0.634)	0.115 (0.078)	-0.234 (0.177)	-0.048 (0.036)	-0.413 (0.220)	-0.088 (0.046)
상수항	-2.334** (0.894)		-0.080 (0.231)		0.276 (0.300)		
Log pseudo likelihood		-134.517		-1,655.071		-1,726.770	
Pseudo R-squared		0.225		0.139		0.162	
표본수		379		3,948		4,223	
가중 표본수		331,701		2,969,294		3,143,031	

주: 1) 괄호 안의 글자는 기준 변수임.

2) Coef.는 로짓 모형 추정계수, dy/dx는 한계효과 추정계수(marginal effect coefficient)임.

3) 괄호 안의 숫자는 표준오차(standard error)임.

4) \*는  $p < 0.05$ , \*\*는  $p < 0.01$ , \*\*\*는  $p < 0.001$ 의 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 통계청(2016. 8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

상기 결과에서 보듯이 중소기업과 영세기업에서는 통계적으로 유의미한 변수뿐만 아니라 추정계수의 부호가 유사하게 나타났다. 중소기업과 영세기업의 주요 변수별 한계효과를 해석하여 비자발적 비정규직을 선택할 확률을 비교하면 다음과 같다. 연령별로 보면 중소기업과 영세기업 모두 만 15~29세의 청년층에서 비자발적 비정규직을 선택할 가능성이 낮았는데, 중소기업에서는 10.6%p 감소하였고, 영세기업에서는 15.3%p 감소하였다. 이와 반대로 만 50~64세 장년층은 중소기업과 영세기업 모두에서 비자발적 비정



규직을 선택할 가능성이 증가하였다. 한계효과의 크기는 중소기업에서 7.1%p 증가하고, 영세기업에서는 9.2%p 증가하여 중소기업에서보다 효과가 크게 나타났다. 학력별로는 중소기업과 영세기업 모두에서 중졸 이하일수록 비자발적 비정규직을 선택할 가능성이 증가하는 것으로 나타났다. 한계효과를 해석하면 중소기업에서는 중졸 이하일수록 비자발적 비정규직을 선택할 가능성이 5.3%p 증가하였고, 영세기업에서는 이보다 큰 6.1%p가 증가하는 것으로 나타났다. 대조적으로 대졸 이상의 고학력 수준에서는 비자발적 비정규직을 선택할 가능성이 중소기업과 영세기업 모두 감소하였다. 구체적으로 중소기업에서는 8.4%p가 감소하는 것으로 나타났고, 영세기업에서는 12.1%p가 감소하여 영세기업에서의 효과가 더 크게 나타났다.

이처럼 기업규모가 작아질수록 인적 특성에 의한 결정요인이 많아지고 그 효과가 더 크게 나타나고 있다. 앞서 기초 통계에서 보듯이 대기업의 경우에는 자발적/비자발적 비정규직 모두 대졸 이상 학력이 다른 학력에 비해 가장 많이 분포하고 있고, 20~30대 청년층의 비중이 다른 연령대에 비해 높다. 이에 비해 중소기업과 영세기업의 비자발적 비정규직은 자발적 비정규직에 비해 장년층과 고령층이 비중이 높고, 고졸과 중졸 이하 학력이 집중되어 있다. 이는 중소기업보다 영세기업에서 더욱 비중이 높게 나타나고 있다. 기업규모가 작아질수록 고령층과 저학력층이 집중되는 것은 규모요인도 작용하고 있다고 보인다. 기업규모별로 보았을 때 대기업에는 임금근로자 중 비정규직이 5.2%가 분포하는 반면 중소기업은 46.1%, 영세기업은 48.8%로 기업규모가 작을수록 비정규직의 규모가 커지고 있다. 마찬가지로 비정규직 중 비자발적 비정규직 비중도 영세기업에서 가장 크고(53.8%), 중소기업(41.8%), 대기업(26.5%) 순으로 나타나고 있다. 정이환(2006)은 종사상 지위별로 보면 영세업체 근로자의 다수가 임시, 일용직 근로자이며, 이러한 종사상 지위가 상당 부분 근로조건을 기준으로 분류되므로 중소기업보다 영세기업에서의 근로조건이 더욱 열악하다고 하였다. 김영미(2009)는 영세기업의 일자리가 90년대 이후 지속적으로 증가하고 있으며, 영세기업이 대기업 및 중소기업에 비해 경기 변동에 따른 생성과 소멸 속도가 빨라서 고용불안정성이 높고 임금 및 근로조건이 열악할 뿐만 아니라 교육훈련기회가 제한적이라 숙련형성 가능성과 근속 유인이 낮아서 자발적, 비자발적 이직률이 높을 수밖에 없다고 하였다. 또한 영세기업에 진입한 근로자는 상대적으로 직무가 단순하고 승진제도가 발달하지 않아 내부이동보다는 외부이동 유인이 높지만, 영세기업의 증가로 외부이동을 통한 더 큰 규모의 사업체로 옮겨갈 수 있는 가능성이 구조적으로 제한되어 있다고 설명하였다. 따라서 상기 분석

결과에서 기업규모가 작아질수록 개인 속성에 의한 결정요인이 많아지고, 만 50-64세 장년층, 중졸 이하의 저학력일수록 비자발적 비정규직을 선택할 가능성이 중소기업보다 영세기업에서 효과의 크기가 더 크게 나타났다는 것은 상대적으로 인적자본에 의한 경쟁력이 낮은 근로자일수록 기업규모가 작은 사업장에 속할 유인이 많으며, 생활비와 같은 수입 확보가 어렵고, 평소 선호하던 일자리 또는 전공·경력에 부합하는 일자리를 기대하기 어렵다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

## V. 결 론

본 연구는 비정규직 근로자의 노동공급 결정과 관련하여 기존의 정규직-비정규직의 이분법적 시각에서 벗어나, 노동시장에서 다양하고 이질성을 가지고 사용자와 자발적 계약에 의한 매칭이 실현되는가에 주목하였다. 특히, 기업은 인력비용을 축소하는 방향으로 경영전략을 바꾸고 있으며, 대기업은 중소·영세기업보다 자본축적 및 기술수준에서 우월한 지위를 가진다. 이에 본 연구는 기업규모를 대기업, 중소기업, 영세기업으로 구분하고 자발적/비자발적 비정규직의 규모의 차이, 각각의 자발적/비자발적 근로자의 인적 특성과 사업장 특성에 대해 살펴보았으며 이를 토대로 기업규모별 비자발적 비정규직의 결정요인을 분석하였다.

본 연구에서는 우선적으로 기존의 자발적/비자발적 비정규직의 결정요인을 연구한 연구들을 고찰하고, 자발적/비자발적 개념이 연구마다 다르므로 현재의 자발/비자발 조사 자료를 이용하면서 push/pull 이론에 근거하여 비정규직을 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직으로 구분하였다. 이에 양자택일 문항에서 자발적 사유에 의해 현재 일자리를 선택하면서 구체적인 응답 이유가 pull 요인에 해당하면 자발적 선택으로, 양자택일 문항에서 비자발적 사유라 응답하고 그에 대한 구체적인 응답이 push에 해당하면 비자발적 선택으로 구분하였다. 이러한 분류 방법으로 비정규직을 자발적/비자발적 비정규직으로 구분하였을 때 비정규직이 정규직에 비해 노동시장에서 주변부에 위치하고는 있으나 비정규직 내부에서도 비정규직을 자발적으로 선택한 경우가 적지 않다는 점을 알 수 있다. 이는 기존에 정규직-비정규직의 이분법적 논리와 우리의 경직적 노동시장 이중구조 하에서는 비정규직 전체가 정규직에 비해 나쁜 일자리로 인식될 수 있다

는 점에 대비하여 비정규직 중에서도 자신의 선호와 상황에 따라 자발적인 선택이 가능하다는 것을 의미한다. 또한 자발적/비자발적 비정규직 분포는 기업규모별로도 차이가 나타났다. 대기업에는 자발적 비정규직(73.5%)이 비자발적 비정규직(26.5%)보다 많이 분포하였고, 중소기업도 자발적 비정규직(58.2%)이 비자발적 비정규직(41.8%)에 비해 비중이 크게 나타났으나 대기업보다 비자발적 비정규직의 비중이 커서 자발과 비자발 간 분포 차이가 크지 않았다. 이에 비해 영세기업은 비자발적 비정규직(53.8%)이 자발적 비정규직(46.2%)에 비해 크게 나타났다. 이를 통해 비자발적 비정규직은 영세기업에 더욱 구축되어 있음을 알 수 있다.

비자발적 비정규직 전체의 결정요인을 찾기 위해 로짓 모형을 이용한 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 비자발적 비정규직 전체에 대한 결정요인을 분석한 결과, 성별에서는 여성일수록, 연령대별로는 만 15~29세 청년층, 학력별로는 초대졸 및 대졸 이상일수록 비자발적 비정규직을 선택할 확률에 통계적으로 유의한 음(-)의 관계가 있었다. 특히, 기업규모 더미변수에서 1~4인인 영세기업을 기준으로 하였을 때, 30인 이상 중소기업, 300인 이상 대기업에서는 비자발적 비정규직을 선택할 확률에 통계적으로 유의한 음(-)의 관계를 보였다. 이에 비해 만 40~49세, 만 50~64세의 중·장년층, 중졸 이하의 저학력인 경우 비자발적 비정규직을 선택할 가능성과 양(+)의 관계를 가지는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 기업규모를 대기업, 중소기업, 영세기업으로 구분하여 각각에 대한 비자발적 비정규직의 결정요인을 분석한 결과를 통해 대기업보다는 중소기업과 영세기업에 의한 것임을 알 수 있었다. 기업규모별로 분석하였을 때, 대기업에서는 비자발적 비정규직을 선택할 주된 요인을 찾기 어려웠다. 이는 대기업은 다양한 인사체제와 업무분야를 포괄하고 있어 근로자가 원하는 근로조건과 경력에 부합하는 업무 영역, 자신의 사정에 따라 선택할 수 있다는 것을 의미한다. 또한 비자발적으로 입직하더라도 중소기업이나 영세기업에 비해 보상정도가 높으며 향후 이직을 위한 경력으로 인정될 수 있다. 그러므로 대기업에서의 비정규직은 자발과 비자발로 구분하는 것이 의미를 갖지 못한다고 볼 수 있다. 이에 비해 중소기업과 영세기업에서는 통계적으로 유의미한 변수 및 추정계수의 부호가 유사하게 나타났다. 연령대 더미변수에서 중소기업과 영세기업은 모두 만 50~64세 장년층일수록 비자발적 비정규직을 선택할 가능성이 증가하였는데, 한계효과 크기를 비교하면 중소기업에서는 7.1%p 증가하였고, 영세기업에서는 이보다 높은 9.2%p가 증가하였다. 학력 더미변수에서는 중소기업과 영세기업 모두 중졸 이

하일수록 비자발적 비정규직을 선택할 가능성이 증가하였고, 한계효과 크기는 각각 5.3%p와 6.1%p가 증가하여 영세기업에서 효과가 더 크게 나타나는 것을 알 수 있다. 대졸 이상인 학력수준에서는 중소기업과 영세기업 모두 비자발적 비정규직을 선택할 가능성이 감소하였고, 중소기업에서는 8.4%p가 감소한데 비해 영세기업은 이보다 큰 12.1%p 감소하였다. 기초 통계에서도 중소기업보다 영세기업의 비자발적 비정규직이 자발적 비정규직에 비해 장년층과 고령층의 비중이 높고, 고졸 및 중졸 이하의 저학력에 집중되어 있었다. 또한 영세기업일수록 임금 및 근로조건이 열악하고, 고용불안정성이 높고, 제한적인 교육훈련기회로 인해 숙련형성이 어렵다. 따라서 인적자본 경쟁력이 취약한 근로자일수록 임금수준 및 전공·경력의 미스매칭으로 비자발적으로 영세기업에 입직할 유인이 중소기업에서보다 크다고 볼 수 있다.

본 연구는 같은 비정규직이라 하더라도 자발적 계약이 가능하였는가, 또한 동일하게 비자발적 계약에 의해 비정규직에 근무하고 있더라도 기업규모에 따라 차이를 보이는가에 주목하였다. 중소·영세기업은 대기업에 비해 자금 및 규모에서 강점을 갖는데 비해 이보다 중소·영세기업은 인력에 특화된 기술을 요하면서도 인력자원을 확보하는데 어려움을 겪고 있다. 뿐만 아니라 기업규모가 작을수록 임금 및 근로조건이 열악하고 경력을 기반으로 한 이직이 어렵다. 그러므로 본 연구는 첫째, 비정규직에 관한 대응 정책을 마련함에 있어서 비정규직 전체를 포괄하기 보다는 영세기업에 집중되어 2차 노동시장의 주변부에 위치한 비자발적 비정규직을 우선적 정책 대상으로 삼아야 함을 시사한다. 둘째, 비자발적 선택 이유가 되는 보상, 전공·경력의 미스매칭 문제에 주목할 필요가 있다. 중소·영세기업은 일차적으로 급여 및 근로조건과 같은 기업의 지불능력에 원인이 있으므로 이에 대한 개선이 필요하다. 또한, 전공·경력에 부합하는 일자리를 찾지 못해 비자발적으로 비정규직을 선택하는 것을 막기 위해서는 전공·경력에 맞는 일자리 정보를 제공하는 고용서비스 시스템 확충하고, 비자발적으로 입직하더라도 교육 제도를 통해 숙련 인력으로서의 입지를 마련할 수 있어야 한다. 셋째, 여성의 경우에 중소·영세기업에서의 비자발적 선택보다는 자발적 선택할 가능성이 높다는 점에서 여성인력 활용에 대한 지원사업을 중소·영세기업 중심으로 확대하여 여성의 인력활용과 동시에 중소·영세기업의 인력창출이 이루어질 수 있도록 검토가 필요할 것으로 여겨진다. 아울러 고령층의 경우에는 지속적인 소득을 제공하는 연금이나 자산을 소유하지 못한 경우에 노동시장에 오랫동안 머무를 유인이 있다(송헌재·신우리, 2017). 이에 직업 훈련과 평생교육을 지원하는 사회안전망을 마련함으로써 생계를 목적으로 비자발적 입

직을 선택할 가능성을 차단할 필요가 있다. 넷째, 비자발적 입직이 비자발적 이직이나 실업으로 연계되는 고리를 끊고 자발적 계약 및 정규직 전환이 가능하기 위해서는 중소기업에서의 경력이 반영될 수 있도록 제도화하는 동시에 이중노동시장의 구조 개혁이 병행되어야 할 것이다.

본 연구의 한계점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 본 연구는 기업규모별로 자발적/비자발적 비정규직을 구분하면서 대표성을 확보하기 위해 경찰 부가조사를 이용함으로써 횡단면 자료로 인한 한계점을 갖는다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 표본수를 확보할 수 있는 동시에 가구 정보 및 직업력을 포함한 자료 이용을 검토해 볼 수 있으나 현재로서는 기업규모별로 근로자를 구분할 경우 각각의 장단점이 있을 것으로 여겨진다. 또한, 수요 측 요인을 고려하기 위해 기업체를 포함하며 근로자의 비자발성 정보가 포함된 패널 자료가 구축된다면 현재보다 더 엄밀하고 풍부한 결과를 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

## 참고문헌

- 경제사회발전노사정위원회. 「일본의 경제성장을 위한 ‘1억 총활약 플랜’ 추진」. 『경제사회발전노사정위원회 대외협력실』, 2016. 9.
- 김갑수·최규웅·강경식. 「외국인유학생 인적자원개발 (HRD) 활성화를 위한 연구-부제: 외국인유학생 (D-2) 을 국내 취업 희망기업에 적극 활용을 하기 위한 제도 개선 제언」. 『2013년 대한안전경영과학회 추계학술대회 자료집』, 2013. 11.
- 김동호·성상현. 「비정규직 근로자의 직무적합성 지각이 직무태도에 미치는 영향과 선택 자발성의 조절효과」. 『산업관계연구』 26권 1호 (2016. 3): 51-73.
- 김영미. 「노동시장: 영세기업의 증가와 일자리 이동」. 『산업노동연구』 15권 2호 (2009. 12): 125-151.
- 김영범. 「비정규 근로자의 결정 요인에 대한 연구: 서비스산업을 중심으로」. 『사회보장연구』 19권 2호 (2003. 12): 117-136.
- 김영옥. 「중소기업 여성고용비중의 추이와 시사점」. 『ISSUE PAPER』 (2013. 8): 1-29.
- 김정원·서재현. 「비정규직의 직무만족 결정요인- 비정규직 선택자발성의 효과검증을 중심으로」. 『조직과 인사관리연구』 32권 1호 (2008. 3): 81-109.
- 김주영·조동훈·이번송·조준모·이인재. 『한국의 임금격차』. 한국노동연구원, 2008. 11.
- 김진하. 『비정규직의 자발적/비자발적 선택에 관한 연구』. 박사학위논문, 서울: 성균관대학교, 2017. 8.
- 노용진·원인성. 「내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율」. 『노동정책연구』 3권 2호 (2003. 6): 47-67.
- 노용환. 「기업의 비정규인력 고용행태 결정요인 분석」. 『국저/AW 연구』 13권 2호 (2007. 6): 113-139.
- 박경환. 「정규직과 비정규직의 고용형태와 선택동기 자발성 여부에 따른 직무만족과 조직몰입도의 차이 분석」. 『대한경영학회 학술발표대회 발표논문집』, 2015. 11, pp.73-85.

- 박우성·노용진. 「비정규직 근로자의 직무만족 결정요인」, 『인사관리연구』 26권 1호 (2002. 6): 151-173.
- 송헌재·신우리. 「가계부채와 기혼여성 노동공급의 관계 분석」, 『노동경제논집』 40권 1호 (2017. 3): 37-68.
- 신은종. 「비정규노동의 자발성에 관한 경험적 연구」, 『인사조직연구』 13권 3호 (2005. 9): 43-71.
- 우상범·김정우. 「직접고용 비정규직의 고용 결정요인」, 『지역사회연구』, 21권 3호 (2013. 9): 53-75.
- 우상범·임상훈. 「비정규직 이해와 노조 조직화 방식의 다양성 연구」, 『사회과학연구』 29권 3호 (2013. 8): 209-236.
- 우석진. 『경제분석을 위한 STATA』, 서울: (주) 지필미디어, 2013.
- 유경준 외. 『비정규직 문제 종합 연구』, 한국개발연구원(KDI) 연구보고서, 2009. 12.
- 윤윤규·박성재. 『비자발적 이직자의 일자리 이행 경로에 관한 연구』, 한국노동연구원, 2008. 5.
- 원인성. 「국내 정보처리기업의 비정규직 고용의 결정요인에 관한 연구」, 『산업경제연구』 15권 1호 (2002. 2): 189-213.
- 이경희. 「일과 행복 : 결혼의 효과, 노동리뷰, , 25-35.용의 결정요인에 관한 연구」, 『산업경제연구』 15권 1호 (2016. 5): 189-213.
- 이주형·이영면. 「조직지원인식과 선택자발성이 비정규직 근로자의 직무만족에 미치는 영향」, 『조직과 인사관리연구』 39권 2호 (2015. 6): 35-61.
- 이택면. 「비정규 고용의 결정요인에 관한 경제사회학적 분석」, 『한국사회학회 사회학대회 논문집』(2004. 12): 40-69.
- 장수덕·최석봉. 「중소기업 중간관리자들의 조직내 기업가정신 인식과 혁신적 업무행동 간의 관계」, 『인적자원관리연구』 20권 2호 (2013. 6): 27-54.
- 정이환. 「기업규모인가 고용형태인가」, 『한국사회학회 사회학대회 논문집』 (2006. 12): 19-23.
- 조동훈·조준모. 「노동조합이 고용안정에 미치는 효과에 관한 연구」, 『노동경제논집』 30권 3호 (2007. 12): 43-75.
- 조봉순·김기태. 「기간제 근로자의 선택자발성이 직무태도에 미치는 영향」, 『인사조직연구』 21권 (2013. 12): 1-30.

- 조준모·권순원·강현주·김진하. 『차별의 새로운 개념 모색과 정책과제: 차별판단에 대한 새로운 기준의 모색』. 경제사회발전노사정위원회 연구용역과제, 2017. 7.
- 통계청. 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』. 2016. 8.
- 한국노동연구원. 『한국노동패널조사(KLIPS) 18차』. 2016. 12.
- 厚生労働省(후생노동성). 『就業形態の多様化に関する総合実態調査(취업 형태의 다양화에 관한 종합 실태 조사)』. <http://www.mhlw.go.jp/>, 2014.
- Belman, Dale, and Lonnie Golden. “Nonstandard and Contingent Employment: Contrasts by job type, industry, and occupation.” *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements* (2000): 167-212.
- Borowczyk-Martins, D., and Lalé, E. “How Bad is Involuntary Part-time Work?.” January 2016.
- Bureau of Labor Statistics. Current Population Survey. <https://www.bls.gov/cps/>, 2015.
- Connelly, Catherine E., and Daniel G. Gallagher. “Emerging Trends in Contingent Work Research.” *Journal of Management* 30 (6) (June 2004): 959-983.
- Davis-Blake, A. and B. Uzzi. “Determinants of Employment Externalization: A study of temporary workers and independent contractors.” *Administrative Science Quarterly* (June 1993): 195-223.
- De Grip, Andries, Jeroen Hoevenberg, and Ed Willems. “Atypical Employment in the European Union.” *Int'l Lab. Rev.* 136 (March 1997): 49.
- De Jong, J., De Cuyper, N., De Witte, H., Silla, I., and Bernhard-Oettel, C. “Motives for Accepting Temporary Employment: A typology,” *International Journal of Manpower* 30 (3) (September 2009): 237-252.
- DiNatale, M. “Characteristics of and Preference for Alternative Work Arrangements, 1999.” *Monthly Lab. Rev.* (March 2001): 124-152.
- Ehrenberg, R. G. and R. S. Smith. *현대 노동경제학: 이론과 공공정책*. 서울: 피어슨에듀케이션코리아, 2009.
- Ellingson, J. E., M. L. Gruys, and P. R. Sackett. “Factors Related to the Satisfaction and Performance of Temporary Employees.” *Journal of Applied Psychology* 83 (6) (December 1998): 913.
- Feldman, D. C., H. I. Doeringhaus, and W. H. Turnley. “Managing Temporary Workers: A



- permanent HRM challenge.” *Organizational Dynamics* 23 (2) (September 1994): 49-63.
- Green, A. E. and I. Livanos. “Involuntary Non-standard Employment and the Economic Crisis: Regional insights from the UK.” *Regional Studies: The Journal of the Regional Studies Association* 49 (7) (June 2015): 1223-1235.
- Houseman, Susan N. “Why Employers use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an establishment survey.” *ILR Review* 55 (1) (October 2001): 149-170.
- Knight, F. H. "Risk, Uncertainty and Profit: With an additional introductory essay hitherto unpublished. London school of economics and political science. Kolvereid, L., 1996. Prediction of employment status choice intentions.“ *Entrepreneurship Theory & Practice* 21 (1) (March 1993): 47-57.
- Krausz, M., T. Brandwein, and S. Fox. “Work Attitudes and Emotional Responses of Permanent, Voluntary, and Involuntary Temporary-help Employees: An exploratory study.” *Applied Psychology* 44 (3) (July 1995): 217-232.
- McKeown, T. “Commitment from a Contractor Workforce?.” *International Journal of Manpower* 24 (2) (June 2003): 169-186.
- McKeown, T. “Non-Standard Employment: When Even the Elite are Precarious.” *The Journal of Industrial Relations* 47 (3) (September 2005): 276-293.
- McKeown, T. and G. Hanley. “Challenges and Changes in the Contractor Workforce,” *Asia Pacific Journal of Human Resources* 47 (3) (December 2009): 295-317.
- Morris, Michael DS, and Alexander Vekker. “An Alternative Look at Temporary Workers, their Choices, and the Growth in Temporary Employment.” *Journal of Labor Research* 22 (2) (June 2001): 373-390.
- Polivka, A. E. “Into Contingent and Alternative Employment: By choice.” *Monthly Lab. Rev.* 119 (October 1996): 55.
- Schumpeter, J. A; O. P. I. E. Redvers. *The Theory of Economic Development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*, Transaction Publishers by Redvers Opie, 1934.
- Smith, A. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London: George Routledge and Sons, 1776.

- Stratton, L. S. "Are "Involuntary" Part-time Workers Indeed Involuntary?." *ILR Review* 49 (3) (April 1996): 522-536.
- Tan, H. H. and C. P. Tan. "Temporary Employees in Singapore: What drives them?." *The Journal of Psychology* 136 (1) (August 2002): 83-102.
- Uzzi, B. and Z. I. Barsness. "Contingent Employment in British Establishments: Organizational determinants of the use of fixed-term hires and part-time workers." *Social Forces* 76 (3) (March 1998): 967-1005.
- Valletta, R. G., L. Bengali, and C. van der List. "Cyclical and Market Determinants of Involuntary Part-time Employment." *IZA Discussion Papers* 9738 (February 2015).
- Van Dyne, L. and S. Ang. "Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore." *Academy of Management Journal* 41 (6) (December 1998): 692-703.
- Voudouris, I. "The use of Flexible Employment Arrangements: Some new evidence from Greek firms." *The International Journal of Human Resource Management* 15 (1) (February 2004): 131-146.
- Wooldridge, J. M. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT Press, 2010.

---

abstract

---

## The Determinants of Involuntary Non-standard Employment by Firm Size

Jinha Kim\*

This study focuses on whether non-standard workers are matched by voluntary contract with employers in the labor market and analyzes the factors of involuntary choice of non-standard employees that are diverse by firm size. For the analysis I consider non-standard employees as either voluntary or involuntary according to the push/pull theory based on labor mobility. The Economic Activity Census Added Survey data 2016 show that the proportion of involuntary non-standard employees is greater than voluntary ones as the firm size is smaller. As a result of the analysis, involuntary non-standard employees are not significantly discriminated from voluntary non-standard employees in large firms. However, in small and medium-sized firms and micro small-sized firms, workers are more likely to be involuntarily non-standard if they are older or less educated. In addition, they are more likely to be employed involuntarily in micro small-sized firms than in small and medium-sized firms. Therefore, we should take into account the mismatching problems of compensation, specialty, and career in order to establish policies on non-standard workers. In addition to the financial support for small and medium-sized and micro small-sized firms, it is necessary to provide workers with job information that matches their job skills and career experiences.

Keywords: firm size, voluntary non-standard employment, involuntary non-standard employment, logit model

---

\* Research Fellow, HRD Center, Sungkyunkwan University (jhkim02@skku.edu)