

# 비정규직 고용의 결정요인에 관한 연구: 민간부문과 공공 부문의 비교를 중심으로

류 성 민(경기대, 경영학과)

## <국문초록>

본 연구는 민간부문과 공공부문에서 비정규직 특히, 기간제 고용의 결정요인을 도출하기 위하여 패널분석을 통한 분석을 수행하였다. 기간제 고용은 기간제 고용여부 및 기간제 활용강도로 구분하였으며, 기간제 고용에 영향을 미치는 요인들은 선행연구에서 제시된 변수들 중 자원기반관점, 거래비용이론, 자원의존이론, 옵션관점 등을 연결하여 도출하였다. 분석을 위하여 한국노동연구원에서 2005년부터 2011년까지 진행한 사업체패널조사 1차년도에서 4차년도 까지를 연결한 자료를 활용하였으며, 패널분석의 확률효과모형을 통하여 분석한 결과는 다음과 같다.

먼저 민간부문을 분석한 결과 첫째, 통제변수로 설정한 변수들 중 기업규모, 기업연령은 기간제 고용여부에 정(+)<sup>1</sup>에 유의한 영향을 나타냈고, 기업규모는 기간제 활용강도에도 정(+)<sup>2</sup>의 유의한 영향을 나타낸 반면, 공격형 전략은 기간제 고용여부에 부(-)<sup>3</sup>의 유의한 영향을, 노동조합의 존재 및 방어형 전략은 기간제 활용강도에 부(-)<sup>4</sup>의 유의한 영향을 나타냈다. 둘째, 기간제 고용의 결정요인으로 설정한 변수들 중 몰입형 인사관리 정책은 기간제 고용여부 및 활용강도 모두에 부(-)<sup>5</sup>의 유의한 영향을, 정년제도는 정(+)<sup>6</sup>의 유의한 영향을 나타냈다. 셋째, 자원의존이론에 근거하여 결정요인으로 설정했던 노사관계는 노사관계가 적대적인 경우 기간제 고용 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 넷째, 정규직 임금수준과 연공급 임금체계의 경우에도 기간제 고용여부에 정(+)<sup>7</sup>의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 전략적 인적자원관리는 기간제 고용에 유의한 영향을 나타내지 않았다.

다음으로 공공부문에 대한 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 통제변수로 설정한 변수들 중 기업연령은 공공부문의 기간제 활용강도에 부(-)<sup>8</sup>의 유의한 영향을 나타냈으나 다른 변수들은 유의한 영향관계를 나타내지 않았다. 둘째, 기간제 고용 결정요인으로 설정한 변수들 중 몰입형 인사관리 정책은 민간부문과 유사하게 공공부문에서도 기간제 고용여부에 부(-)<sup>9</sup>의 유의한 영향을 나타냈다. 셋째, 다른 변수들은 통계적으로 유의한 관계를 나타내지 않았다. 이상의 결과에 대한 시사점 및 한계점, 추후연구과제도 논의하였다.

## I. 서 론

2000년대 이후 한국 사회는 많은 변화를 경험하였다. 경제적으로는 우리나라 경제 발전과 기업 성공의 토대가 되었던 전통적인 경영방식들이 90년대 말의 경제위기 이후 효율성 및 이익의 극대화를 위하여 서구식의 경영방식들로 변화되었다. 이러한 변화는 우리나라 기업방식 및 경영체도의 체질개선에 도움이 되었지만, 여러 가지 부작용도 함께 가져왔다. 이러한 양날의 칼로 작용한 제도 중 한 가지는 비정규직의 문제이다.

전통적으로 정년보장 및 장기고용에 기반을 둔 정규직 중심의 인력관리 방식을 추구해왔던 우리나라 기업들은 90년대 경제위기 이후 인력관리의 유연성 및 비용절감을 위하여 단기적인 인력관리 방식을 추구하기 시작했고 이로 인해서 비정규직 근로자가 크게 늘어나게 되었다. 비정규직에 대한 기업들의 활용은 어느 정도 기업경영에 도움이 되었지만, 단기간에 지나치게 늘어난 활용으로 인한 문제점은 실무계와 학계뿐만 아니라 국가차원에서 다뤄야할 정도로 심각한 이슈가 되었다. 특히 기간제의 경우에는 우리나라의 가장 대표적인 비정규직 형태로서 좀 더 중요하게 주목받기 시작했다.

정부에서는 우리나라에서 비정규직, 특히 기간제 근로자에 대한 기업의 무분별한 활용이 여러 가지 문제점을 나타내자, 2007년 소위 ‘기간제법’이라고 불리는 비정규직 법안(기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률)을 시행하였다. 이를 통해 2년을 초과하여 기간제 근로자와 근로계약을 체결하는 경우 해당 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 맺은 것으로 간주하고, 기간제 및 단시간 근로에 대한 처우개선을 하도록 규정하였다. 그러나 최근 고용노동부에서 발표한 ‘고용형태별 근로자패널조사 주요 결과’를 살펴보면 2년 이상 일한 근로자가 무기계약직으로 간주하는 비정규직 법안의 혜택을 받은 근로자는 전체 중 약 40%(약 49만 5천여명)에 그치고 있다고 제시될 만큼, 예상보다 실효성이 크지 않다는 의견도 제시되고 있다(뉴시스, 2013년 7월 11일자).

정부는 공공부문의 경우에도 비정규직 문제를 해결하기 위하여 노력을 기울였는데, 2004년부터 공공부문 비정규직 대책을 마련하여 주요직종 비정규직의 고용안정과 처우개선을 실행하기도 하였다. 그리고 2006년에는 보다 근본적이고 체계적인 공공부문 비정규직 문제해결을 위하여 ‘공공부문 비정규직 종합대책’을 수립하고, 2007년 6월 국무회의에서 상시·지속적 업무에 2년 이상 근속한 기간제 근로자를 정규직으로 전환하기로 결정하였고, 이들에게 적절한 수준으로 처우를 개선하기로 하였다. 이에 따라 2007년 12월 말 기준 9,172개 공공기관에 근무하는 67,000여명이 정규직으로 전환되었고, 이들 중 70% 이상이 임금 등의 처우가 개선된 것으로 나타났다(노동부, 2007). 그러나 이런 대책의 효과는 이명박 정부의 공공기관 효율화 정책이 진행되면서 거의 사라지기 시작하여 고용노동부의 자료에 따르면 2011년에 이르러서는 2006년 수준의 비정규직 근로자 숫자를 나타낼 정도로 다시 증가한 것으로 나타나고 있다(고용노동부 2011년 공공부문 비정규직 고용개선 대책).

이에 따라 정부에서는 2011년 공공부문 비정규직 고용개선 대책을 새로이 발표하였고,

민간부문에 있어서도 기간제법의 효과성을 증대시키기 위한 다양한 노력을 기울이고 있다. 이러한 상황은 비정규직과 관련하여 다양한 연구 과제를 도출하고 있다. 특히, 다양한 연구 주제 중에서도 기간제 등 비정규직 고용을 결정하는 것이 무엇인지를 민간부문 및 공공부문에서 각각 살펴볼 필요성을 제기하고 있다. 이를 통하여 정부의 대책에도 불구하고 반복적으로 기간제 등 비정규직 근로자의 숫자를 증가시키는 요인을 도출한 후 이러한 요인들을 관리함으로써 비정규직 문제를 보다 효과적으로 해결하는 단초를 마련할 수 있을 것이다.

이미 국내·외의 여러 선행연구에서 비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 대해서 다루어왔다(예, 김동배·김주일, 2002; 노용진, 2007; 김윤호, 2007; Abraham & Taylor, 1996; Davis-Blake & Uzzi, 1993; Harrison & Kelly, 1993; Houseman, 2001; Uzzi & Barsness, 1998; Voudouris, 2004). 그러나 이런 연구들은 대부분 민간부문에 한정된 연구를 진행하여 왔다는 특징이 있다. 특히 우리나라에서는 공공부문에 초점을 두고 비정규직 고용에 영향을 미치는 요인을 연구한 것은 찾아보기 어렵다. 따라서 민간 기업에 영향을 미치는 요인들이 공공부문의 비정규직 고용에도 영향을 미치는지를 비교하여 연구할 필요성이 있다. 또한, 거의 모든 연구가 횡단적인 연구이기 때문에, 패널자료를 활용하여 종단적으로 비정규직 고용에 영향을 미치는 요인을 엄밀하게 검증할 필요성이 있다.

이러한 점들을 고려하여 본 연구에서는 한국노동연구원의 사업체패널조사(WPS) 자료를 활용하여 민간부문과 공공부문을 비교하는 형태로 비정규직 고용의 결정요인을 연구한다. 특히, 공공부문 비정규직 대책의 특성 및 우리나라 비정규직의 특성을 고려하여 기간제 근로에 초점을 둔다. 또한, 사업체패널조사 자료의 장점을 활용하여 패널분석을 통하여 보다 엄밀한 분석으로 이러한 결정요인의 효과를 검증한다. 이러한 연구 목적을 위하여 본 연구는 다음과 같이 구성되어진다. 먼저 다음 장에서는 민간 기업을 대상으로 비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구를 검토하고, 연구 과제를 도출한다. 다음 장에서는 사업체패널조사 자료를 활용하여 민간부문과 공공부문의 비정규직 고용의 결정요인을 분석한다. 마지막으로 본 연구의 결과를 정리하고, 연구의 함의점과 한계점을 제시한다.

## II. 선행연구 고찰 및 연구과제

### 1. 우리나라 비정규직의 개념 및 특성

비정규직 근로자에 대한 정의는 학계에서 오랫동안 논의되어 왔지만, 어느 한 가지 개념으로 합의되지는 않았다. 비정규직에 대한 개념이 하나의 정의로 합의되지 않은 이유는 비정규직의 종류가 너무나 다양하고, 국가마다 노동법에서 규정하고 있는 비정규직이 다르기 때문이다. 또한 노동력의 비정규화 현상을 바라보는 노동시장 주체들의 입장과 가치판단이 서로 다르기 때문이다(이경희, 2001). 이 때문에 외국 연구에서는 비정규직이라는 용어를 사용

하기 보다는 유연 고용 배치(flexible employment arrangement)라는 용어를 쓰거나, 아예 정규직(permanent employee)과 대비되는 여러 비정규직 유형, 예컨대 기간제(temporary worker, contingent worker, fixed-term worker), 계약직(contract worker), 외주(externalization), 시간제 근로자(part-timer) 등을 한정하여 구체적으로 연구하고 있다.

우리나라에서도 비정규직 근로자에 대한 개념에 대해서 논쟁이 계속되고 있다. 신동엽·양혁승·이상우·이지만(2003)은 비정규직의 개념을 정의하는 2가지 접근법을 제시하고 있는데, 한 가지는 정규직을 우선 명확하게 개념 정의하고 그 대비를 통해 비정규직을 정의하는 것이고, 다른 한 가지는 비정규직 그 자체에 초점을 맞추어 정의하는 방법이다. 많은 연구자들은 첫 번째 방식을 택하고 있는데, 심상완(1999)은 비정규직에 대해서 정규 노동자가 아닌 노동자, 곧 정규노동자와는 구별되는 고용 관계를 지닌 노동자를 통칭하는 개념이라고 제시하고 있고, 이정희(2001)도 한국비정규노동센터의 정의를 인용하여 정규근로자의 기본적인 특성을 벗어나는 경우의 모든 근로자를 비정규 근로자로 정의하고 있다. 첫 번째 접근법으로 비정규직을 정의하는 경우는 비정규직의 비율이 상당히 높게 추정되지만, 두 번째 접근법으로 비정규직을 정의하는 경우는 비정규직의 비율이 상당히 낮게 추정되게 된다(신동엽 등, 2003). 따라서 비정규직을 바라보는 입장 및 시각의 차이에 따라서 연구자마다 상당히 다른 접근법으로 비정규직을 정의내리고 있는 것이다. 또한 비정규직의 정의를 유사하게 내린다 하더라도, 이 정의에 따라 비정규직에 어디까지 포함시킬 것인가에 대해서도 많은 혼란이 존재한다. 대체로 우리나라의 비정규직은 한시근로와 시간제 근로, 비전형 근로로 구분된다(남재량·김영문·오계택, 2011). 우리나라의 경우 비정규직 중 한시근로의 규모가 가장 많은 비중을 차지한다. 이런 한시 근로는 다시 ‘기간제’와 ‘반복갱신’, ‘계속불가’라는 3가지 유형으로 구분할 수 있다. 이 중 기간제란 고용될 때 근로기간을 한정된 경우를 말한다. 현실에서는 한시근로와 기간제를 거의 구분 없이 활용하고 있다.

기업이 비정규직을 사용하는 이유에 대해서 선행연구에서는 대체로 3가지의 이유를 제시하고 있다(남재량 등, 2011; Gramm & Schnell, 2001; Matusik & Hill, 1998). 가장 큰 비정규직을 활용하는 이유로는 비용절감, 특히 인건비의 절감 측면으로 제시되고 있다. 다음으로는 정규직을 대신한 완충역할로서의 인력 유연성 확보를 들 수 있다. 마지막으로 기업이 보유하지 않은 외부의 지식이나 자원에의 접근에 대한 관점이다. 이 외에도 다양한 이유와 원인이 있겠지만 대체로 기업들은 위의 3가지 목적으로 비정규직을 활용한다. 특히 우리나라의 경우에는 마지막 목적보다는 비용절감 및 유연성 확보 측면에서 비정규직을 활용하고 있다.

민간부문의 경우 1990년 경제위기 이후 기업들이 비정규직을 적극적으로 활용하기 시작했고, 2004년을 정점으로 다소 하락하다가 2007~2008년 국제금융위기를 계기로 다시 상승하였는데, 통계청의 ‘경제활동인구조사 근로형태별 부가조사’를 살펴보면 2011년 8월 기준으로 전체 임금근로자 중 비정규직의 비중은 약 34.2% 이다(양인숙, 2012).

한편, 비정규직의 활용을 민간 기업에서만 하고 있는 것은 아니다. 오히려 정부 예산으로 인해 정원 제한이 있어서 정규직 인력을 마음대로 뽑을 수 없는 공공부문에서 비정규직

을 활용하는 경우가 많았다. 특히, 외환위기 이후 ‘작고 효율적인 정부’를 표방한 문민정부와 국민의 정부시기에 공공부문의 정원이 감축되거나 동결되면서 일시적, 계절적 사무 등 한시적 수요에 아르바이트, 자원봉사인력 등의 직접고용 비정규직 활용과 민간위탁의 간접고용 활용이 적극 권장되었고, 주 40시간제가 실시됨에 따라 근로시간이 단축된 만큼 인력충원이 필요한 부분에서도 정원을 인정받지 못하면서 대부분의 공공부문이 비정규직 활용을 늘리게 되었다(양인숙, 2012). 더욱이 이명박 정부 시기에는 ‘공공부문의 선진화’ 정책에 따른 인력감축 및 효율화로 인해 정규직의 채용이 어려워지게 되자 기관들은 좀 더 손쉬운 비정규직을 활용하였다.

공공부문이 얼마나 많이 비정규직을 활용해왔는가에 대해서 실제로 ‘사업체패널조사 2005’에서 조사된 자료에 따르면 조사된 공공부문 359개 조직 중 단 35개(9.7%)의 조직만이 비정규직을 활용하지 않는다고 응답하였고, 심지어 30% 이상의 인력을 비정규직에 의존한다는 조직이 전체 중 36.6%에 달했다(김기민, 2007). 또한 2007년 실시한 공공기관 비정규직 실태조사 자료에 따르면 공공기관의 전체근로자 중 비정규직은 전체근로자의 약 20.1%를 차지하는 것으로 나타났다(노동부, 2007). 이러한 비율은 민간부문보다는 낮은 수치이지만 적지 않은 수치이다. 2012년에 실시한 공공부문 비정규직 실태조사 결과에 따르면 공공기관 전체 근로자 중 파견·용역 등 간접고용을 제외하더라도 직접 고용한 비정규직을 14.2% 활용하는 것으로 나타나서, 과거보다는 줄었지만 여전히 적지 않은 비정규직을 공공부문에서 고용하고 있는 것으로 나타났다.

<표 1> 공공부문 비정규직 현황

(단위: 명, %)

구분	2011년 실태조사				2012년 실태조사			
	총인원	직접고용		파견·용역	총인원	직접고용		파견·용역
		정규직	비정규직			정규직	비정규직	
합계	1,690,856	1,350,220	240,993 (14.3)	99,643 (5.9)	1,754,144	1,393,889	249,614 (14.2)	110,641 (6.3)
중앙기관	292,648	266,262	18,575 (6.3)	7,811 (2.7)	289,499	263,529	20,074 (6.9)	5,896 (2.0)
자치단체	385,617	327,842	47,516 (12.3)	10,259 (2.7)	385,050	324,281	49,349 (12.8)	11,420 (3.0)
공공기관	402,338	293,085	49,815 (12.4)	59,438 (14.8)	450,576	322,475	54,895 (12.2)	73,206 (16.3)
교육기관	610,253	463,031	125,087 (20.5)	22,135 (3.6)	629,019	483,604	125,296 (19.9)	20,119 (3.2)

자료: 2012년 공공부문 비정규직 실태조사 결과(고용노동부)

## 2. 비정규직 고용의 영향요인에 대한 선행연구 고찰

아직까지 기업의 고용유연화나 기간제 등 비정규직 활용 동기 등에 대해서 설득력 있는 포괄적인 이론이나 모형을 찾기는 어렵지만, 선행연구에서 적용했던 몇 가지 이론을 정리해 볼 수 있다. 관련 이론으로는 기업경계와 관련해서 활용되고 있는 거래비용이론(transaction-cost theory)과 실물 옵션(real option)관점, 자원의존이론(resource dependence theory)이 있다. 또한 이런 이론 및 관점과 연결선상에서 비용관점(cost perspective), 외부통제관점(external control perspective) 등도 생각해볼 수 있다.

먼저 비정규직 고용에 대하여 거래비용이론과 비용관점을 적용한 연구들로는 김동배·김주일(2002), 노용진(2007), 이택면(2005), Davis-Blake & Uzzi(1993), Supangco(2008), Voudouris(2004) 등이 있다. 거래비용 이론은 일반적으로 내부노동시장의 형성과 고용 내부화를 설명하는 이론이지만, 경우에 따라서는 고용 외부화를 설명할 수 있다. 거래비용 이론에서는 고용 내부화의 총 비용을 인건비를 포함한 생산비용과 관료제 비용의 합산으로 두고, 고용 외부화의 총 비용을 생산비용과 거래비용의 합산으로 둘 때, 만일 후자의 비용이 더 낮다면 총 비용의 관점에서 보면 고용 외부화를 추진하는 것이 효율적이 될 수 있다. 이 논리는 내부노동시장의 과보호로 인해서 비정규직이 양산된다는 주장과 연결되는데, 내부노동시장의 경직성으로 인한 인건비 부담 및 경직성이 과도하게 높아지는 경우에는 고용 외부화가 오히려 효율적일 수 있다는 점을 의미할 수 있다. 비용관점 역시 거래비용이론과 유사하게 기업은 비용에서의 효율성을 높이기 위하여 의사결정을 하게 된다고 제시하고 있는데, 기간제 등 비정규직을 활용하는 이유도 정규직이라면 부담해야 하는 다양한 비용, 예컨대 복리후생비용이나 교육훈련비용을 절감할 수 있기 때문이라는 것이다. 거래비용이론 및 비용관점은 비정규직 고용을 설명하는 가장 중요한 이론 중 하나로서, 이러한 이론 및 관점에서 다루어지는 변수들로는 인건비, 정규직 임금수준, 기술적 유연성, 교육훈련비용 등을 들 수 있다(노용진, 2007; 이택면, 2005; Supangco, 2008; Voudouris, 2004).

다음으로 비정규직 고용에 대하여 실물옵션 관점을 적용한 연구로는 Foote & Folta(2002)의 연구가 존재한다. 옵션관점은 거래비용이론과 함께 기업경계를 설명하는 관점으로 제시되고 있다. 옵션 관점의 핵심은 시장 수요의 불확실성으로 인한 상업적 실패(commercial failure)의 위험인데, 이러한 불확실성에 대비해서 기업은 선택지를 갖고 확신이 서기전까지는 의사결정을 유보한다는 것이다. 옵션 관점에서는 시장 수요의 불확실성이 높은 경우 옵션 즉 생산자원의 유연화(resource flexibility)를 통해서 고정 내지 전용자원의 매물 비용을 변동비로 전환시키는 것이 효율적이라고 보고 있다. 옵션을 통한 고정비의 변동비화는 대체로 생산자원의 외부화 내지 시장거래를 의미한다. Foote & Folta(2002)는 기업의 환경이 불확실할 때, 정규직 고용이 불가소성이 있을 때, 노동시장의 경직성이 높을 때, 정규직에 대한 임금 및 복리후생이 높을 때 등의 경우에 기간제 고용은 기업에게 실물옵션으로서 가치가 높아질 수 있다고 제시하였다.

다음으로 자원의존이론 또는 외부통제관점을 적용하여 비정규직 고용을 설명한 연구로는 김윤호(2007), 전경주(2009), Davis-Blake & Uzzi(1993), Supangco(2008), Uzzi & Barsness(1998) 등이 있다. 자원의존이론은 주로 기업이 외부환경의 불확실성이나 자원의존성을 줄이기 위하여 자원을 내부화하거나 다른 대체 자원을 개발하는 것을 설명한다. 그러나 이를 고용유연성과 관련하여 생각하면, 기존의 정규직과의 관계에서 여러 가지 원인으로 직접적으로 통제할 수 없었던 정규직에 대한 의존성 및 불확실성을 통제하기 위하여 대안적 고용형태로서 기간제 등 비정규직을 활용하는 완충전략을 선택하거나, 기존에는 기업 내에서 이루어지던 활동을 외주화하거나, 하청업체와의 계약을 체결하는 연계전략을 선택할 수 있다는 것이다(김윤호, 2007). 따라서 자원의존이론 역시 비정규직, 특히 기간제를 고용하는 원인을 설명하는 중요한 기반이론이 될 수 있다. 이러한 자원의존이론은 이후 비정규직 고용연구에서 외부통제관점(external control perspective)으로 발전되었다. 외부통제관점은 강력한 내·외부의 영향집단이나 기업환경의 조건들에 의한 외부 통제가 기업의 행동에 영향을 미친다는 관점으로, 이러한 요인으로는 노동조합(노사관계), 주주, 채권자, 정부 등이 포함될 수 있다. 이러한 이론 및 관점에서 변수로 활용된 것들은 노동조합, 노사관계, 수요 및 고용 변동성, 정부연계성 등이다(김윤호, 2007; 전경주, 2009; Davis-Blake & Uzzi, 1993; Supangco, 2008; Uzzi & Barsness, 1998).

이 외에도 제도화 이론을 적용한 연구(김윤호, 2007; Supangco, 2008)나 내부노동시장 관점의 연구(Lautsch, 2003) 등 여러 시각에서 비정규직 고용의 영향요인에 대한 연구가 진행되었으나, 앞서 언급한 바와 같이 포괄적인 이론이나 모형으로 보기에는 어렵다고 볼 수 있다. 또한 앞서 제시된 변수들 이외에도 연구에 따라 비정규직 고용에 영향을 미치는 다양한 요인들이 제시되었다. 앞서 언급한 변수들 이외에 선행연구에서 비정규직 고용에 영향을 미치는 주요한 요인으로 제시된 것으로는 전략(권순식, 2004; Foote & Folta, 2002), 인사관리전략 및 제도(권순식, 2006; 김동배·김주일, 2002; 김유선, 2003b) 외부환경의 동태성 및 경쟁정도(노용환, 2007; 신동엽 외, 2003), 직무특성(김유선, 2003b; 신동엽 등, 2003; Davis-Blake & Uzzi, 1993) 등이 있다.

이상의 비정규직 고용에 대한 선행연구들을 정리해보면 다음의 시사점 및 연구과제가 도출된다. 우선 비정규직 고용의 영향요인과 기반 이론은 연구자에 따라 상당히 다양하게 활용되었다. 둘째, 비정규직 고용을 증가시키는 주요한 요인으로 원가우위전략, 노동조합, 기업규모, 경쟁심화, 비육성형 인사관리, 높은 인건비(임금수준), 높은 수요의 변동성, 비용절감 압력 등이 도출되었으나, 노동조합의 존재여부처럼 연구에 따라 상당히 혼재된 결과가 나타난 요인도 존재한다. 셋째, 비정규직 고용을 막는 요인으로 제시되는 것은 교육훈련의 필요성, 비정규직에 대한 관리비용 등이다. 넷째, 비정규직 고용을 설명하는 이론 중 가장 많이 활용되는 것은 거래비용이론(비용관점)과 자원의존이론(외부통제관점)이다. 다섯째, 거의 대부분의 연구가 민간부문에서의 비정규직 고용의 영향요인을 다루었을 뿐, 공공부문에서의 비정규직 고용의 영향요인을 다룬 연구는 찾아보기 어렵다. 특히 우리나라에서는 거의 다루어지지 않았기 때문에 공공부문에 대한 연구가 필요하다. 마지막으로 거의 모든 연구가 횡단적

인 연구이기 때문에, 패널자료를 활용하여 종단적으로 비정규직 고용에 영향을 미치는 요인을 엄밀하게 검증할 필요가 있다.

이러한 선행연구의 시사점 및 연구 과제를 고려하여 본 연구에서는 비정규직 중 특히 기간제 고용에 영향을 미치는 요인에 대해서 민간부문과 공공부문을 비교하는 형태로 패널분석을 실시하여 엄밀하게 결정요인을 검증하기로 한다. 기간제 고용에 영향을 미치는 요인으로 류성민(2013)에서 제시된 변수들을 참조하여 도출하도록 하겠다.

### 3. 기간제 고용의 결정요인

#### 3.1 몰입형 인사관리 정책

자원기반관점에 따르면 몰입형 인사관리는 조직구성원이라는 인적자원을 통해서 다른 기업이 모방할 수 없는 기업의 핵심역량을 구축하여 경쟁우위를 창출하려고 하는 것이다 (Barney, 1991). 이런 종업원의 몰입을 유도하는 인사관리는 종업원을 주주처럼 중요한 이해관계자라 여기고 이들의 이해를 반영하고, 인간을 자원으로 중시하여 개발에 중점을 두는 인사 철학 및 장기적 관점의 인사관리이다(Pfeffer, 1994). 따라서 몰입형 인사관리 정책을 활용하는 민간부문 및 공공부문의 사업체는 단기적으로 비용측면이나 수량적인 유연성 측면에서 유리한 기간제의 고용보다는 장기적으로 정규직 근로자를 고용하고 개발하는 것을 목적으로 할 가능성이 높다. 선행연구에서도 유사한 검증결과를 제시하고 있는데, 김동배·김주일(2002)은 정규직에 대한 육성형 인사전략을 채택할수록 비정규 고용에 부(-)의 영향을 미친다는 것을 제시하였고, 김유선(2003b)도 인사관리전략이 육성형이 아닐 때 비정규직 비율이 높다는 것을 제시하였다. 류성민(2013)도 패널분석을 통해서 몰입형 인사관리 정책이 비정규직 고용 가능성 및 활용강도에 부(-)의 영향을 미친다고 제시하였다.

하지만 김동배·김주일(2002)의 논의처럼 다른 논리도 가능하다. 예컨대, 몰입형 인사관리 정책을 활용할수록 핵심적인 부분을 담당하는 정규직을 보호하고 자원을 집중시키기 위해서 주변업무에서는 비정규직이나 기간제를 활용할 가능성이 높아질 수도 있다. 이러한 방식은 Lepak & Snell(2002)이 제시한 HR architecture의 논리에서 도출된 것이다. 실제로 민간부문이건 공공부문이건 일반적으로 기간제 등 비정규직이 수행하는 업무는 정규직이 수행하는 업무와는 상당한 차이가 존재하는 것을 알 수 있다. 따라서 몰입형 인사관리정책을 활용하는 민간 및 공공부문의 사업체에서는 오히려 비핵심 주변업무를 활용하기 위해서 기간제의 고용을 늘릴 가능성도 존재한다. 본 연구에서는 이러한 논의에 따라 다음의 연구 과제를 도출하였다.

연구과제 1-1. 민간부문 및 공공부문 사업체가 몰입형 인사관리 정책을 활용할수록, 기간제 고용은 줄어드는가?

### 3.2 전략적 인적자원관리

류성민(2013)에 따르면 전략적 인적자원관리란 조직이 그 목적을 달성할 수 있도록 하기 위한 계획된 인적자원 전개 및 활동들의 유형이라고 정의할 수 있다. 그리고 이러한 활동을 통하여 궁극적으로 인적자원관리가 조직성과 및 기업성과에 중요한 영향을 미친다는 의미도 포함한다. 최근 들어서는 보다 적극적인 의미에서 인적자원을 전략적인 자산으로 간주하고 이를 통하여 기업의 경쟁력을 향상시킬 수 있도록 기업전략을 구성하는 것을 의미하기도 한다. 전략적 인적자원관리도 자원기반관점에 근거하여 인적자원을 기업의 경쟁우위를 창출할 수 있는 핵심적인 원천으로 간주한다. 따라서 이러한 전략적 인적자원관리의 정도가 높을수록 보다 인적자원을 개발하고 몰입시키는 형태로 인사관리가 이루어질 가능성이 높기 때문에 고용형태 역시 기간제를 비롯한 비정규직 형태보다는 정규직의 형태로 이루어질 가능성이 높다는 논리가 가능하다.

하지만 반대의 논리도 가능하다. 전략적 인적자원관리는 앞서도 살펴본 바와 같이 기본적으로 조직성과 향상에 영향을 미치는 것을 의미하기 때문에, 인사관리의 초점 역시 보다 핵심적인 역량을 지닌 인력은 전략적 자산으로 간주하여 집중적인 지원을 제공하지만, 핵심적인 역량을 지니지 못한 직무나 인력은 비용절감을 통한 성과향상을 위해서 기간제나 비정규직으로 대체될 가능성이 존재한다. 이러한 부분은 공공부문의 신공공관리(new public management)의 관점과도 유사한 것이다. 따라서 민간부문과 공공부문 모두에서 전략적 인적자원관리는 기간제 등 비정규직의 증가를 가져올 수도 있다. 본 연구에서는 이러한 논의에 따라 다음의 연구 과제를 도출하였다.

연구과제 2. 민간부문 및 공공부문 사업체가 전략적 인적자원관리를 활용할수록 기간제 고용은 줄어드는가?

### 3.3 노사관계

기업은 자신이 처해 있는 환경과의 관계에서 환경이 부과하는 의존성에 따른 불확실성을 줄이고 유연성을 획득하기 위해, 전략적으로 환경을 관리해 나가려 한다(Pfeffer & Salancik, 1978). 기업의 노사관계는 내부 환경에서 기업에게 가장 큰 불확실성과 의존성을 가져다주는 변수이다. 기업의 노사관계가 협력적이라면 안정적이겠지만, 노사관계가 적대적이라면 기업은 노동조합이나 근로자 단체의 다양한 집단행동에 의한 불확실성이 커지게 될 수 있다. 따라서 노사관계가 적대적인 경우 이로 인한 불확실성과 의존성을 제거하기 위하여 기업은 노동조합에 가입되어 있지 않은 새로운 인적자원을 확보하는 전략을 활용하게 될 것인데, 가장 대표적인 방법이 기간제 근로자와 비정규직을 확보하는 것이 될 것이다. 선행연구에서도 유사한 결과가 제시되었는데, Uzzi & Barsness(1998)는 영국자료를 분석하여 노사관계갈등

이 많을수록 기간제 고용이 늘어난다고 제시하였고, 신동엽 등(2003)도 우리나라 자료를 분석하여 노사 간 갈등정도가 높을수록 비정규직 고용비율이 높아진다는 것을 제시하였다. 이러한 논의에 따라서 다음의 연구 과제를 도출하였다.

연구과제 3. 민간부문 및 공공부문 사업체의 노사관계가 적대적일수록 기간제 고용은 늘어나는가?

### 3.4 정규직의 임금수준

비용측면에서 기업에게 가장 크고 고정적인 부담을 안겨주는 것은 무엇보다도 임금이다. 특히 근로자의 임금수준은 기업에게 큰 제약으로 작용한다. 옵션관점에 따르면 앞서 살펴본 바와 같이 기업이 시장 수요의 불확실성으로 인한 상업적 실패라는 위험과 불확실성에 대비해서 확신이 서기전까지는 고정적인 비용이 들어가는 의사결정을 유보하는 대신 보다 유연성을 갖는 옵션을 선택한다는 것이다. 옵션 관점에서는 시장 수요의 불확실성이 높은 경우 옵션 즉 생산자원의 유연화(resource flexibility)를 통해서 고정 내지 전용자원의 매몰비용을 변동비로 전환시키는 것이 효율적이라고 보고 있다. 옵션을 통한 고정비의 변동비화는 대체로 생산자원의 외부화 내지 시장거래를 의미하며, 고용과 관련해서는 기간제를 포함한 비정규직의 활용을 의미한다. 따라서 정규직의 임금수준이 높으면 기업은 고정적인 비용을 최소화하기 위하여 기간제를 포함한 고용 외부화를 선택하게 된다. Foote & Folta(2002)는 정규직에 대한 임금 및 복리후생이 높을 때 등의 경우에 기간제 고용은 기업에게 실물옵션으로서 가치가 높아질 수 있다고 제시하고 있다. 실제로 WPS 2005부터 2011까지를 분석해 보면 우리나라에서 정규직과 비정규직 간의 임금격차는 민간과 공공 모두 약 10%~20% 정도의 차이를 나타내고 있다. 선행연구에서도 이러한 정규직의 임금수준 혹은 인건비 수준과 비정규직 고용 간 정(+)의 관계를 지지하는 결과를 도출하였다(김윤희, 2007; 노용진, 2007; Foote & Folta, 2002) 이러한 논의에 따라 다음의 연구 과제를 도출하였다.

연구과제 4. 민간부문 및 공공부문 사업체의 정규직 임금수준이 높을수록 기간제 고용이 늘어나는가?

### 3.5 임금체계

임금체계는 기본급(based pay)의 결정기준과 관련된 것으로 크게 연공급, 직능급, 직무급 등으로 구분할 수 있다. 이러한 3가지의 임금체계 중 기업의 내부노동시장에 경직성 및 인건비 부담을 높이는 임금체계는 연공급일 것이다. 연공서열에 기준을 두고 임금이 상승하는 연공급은 성과와 무관하게 임금이 지급되기 때문에 가장 경직성이 높은 임금체계이며, 정년

때까지 임금이 상승하기 때문에 기업에게는 인건비 부담도 크다. 따라서 이러한 비용문제를 해결하기 위하여 기간제 등 비정규직을 활용한 고용 외부화를 선택하게 될 가능성이 높다. 이러한 논의에 따라 다음의 연구 과제를 도출하였다.

연구과제 5. 민간부문 및 공공부문 사업체가 연공급(호봉급)을 활용하는 경우 그렇지 않은 사업체보다 기간제 고용이 높게 나타날 것인가?

### 3.6 정년제도

우리나라 기업에게 내부노동시장에서 경직성 및 인건비의 부담을 초래하는 인사관리제도로 한 가지 더 고려할 수 있는 것은 정년 제도이다. 정년제도는 기업에게 근로자들이 정년까지 고정적인 인건비를 부담하게 만들기 때문에 상당히 큰 경직성을 가져온다. 또한 연공급과 연계될 경우에는 정년까지 호봉이 올라가기 때문에 비용적인 측면에서도 큰 부담으로 작용할 것이다. 더욱이 올해는 60세까지 정년연장을 하는 법안이 여야 합의로 국회를 통과하여 제정되었다. 이로 인해 정년제도의 효과는 더욱 커질 것으로 기대된다. 공공부문의 경우에는 거의 모든 사업체에서 정년을 보장하고 있기 때문에, 이러한 정년제도가 민간보다 오히려 더욱 큰 제약조건이 된다. 따라서 정년제도가 존재하는 사업체들은 비용절감 및 유연성 확보를 위하여 적극적으로 기간제 등 비정규직을 활용할 것이다. 이러한 논의에 따라 다음의 연구 과제를 도출하였다.

연구과제 6. 정년제도가 존재하는 민간부문 및 공공부문 사업체는 그렇지 않은 사업체보다 기간제 고용이 높게 나타날 것인가?

## Ⅲ. 연구방법

### 1. 자 료

본 연구는 비정규직 고용의 영향요인을 분석하기 위하여 한국노동연구원이 격년으로 실시하고 있는 사업체패널조사 자료중 2005년, 2007년, 2009년, 2011년도 자료를 연결한 패널자료를 활용하였다. 사업체 패널조사는 국내 기업 조직들을 대상으로 한 신뢰할 만한 조사가 크게 부족할 뿐만 아니라, 대부분의 조사들이 인적자원관리의 특정 영역에만 한정되어 이루어진 상황에서 2000년대 한국기업 및 사업체의 인적자원관리 현황을 정확하게 파악하는데 유용한 의미 있는 조사 자료이다. 본 연구에서는 사업체패널조사 자료의 인사관리 담당 자용 설문을 활용하였으며, 패널분석을 위하여 2005년, 2007년, 2009년, 2011년 모두 응답

한 샘플만을 활용하였다. 결과적으로 민간부문 987개 기업, 공공부문 104개 조직의 4개년도 조사 자료를 분석에 활용하였다.

표본 사업체의 WPS 2011 기준 전체 종업원 수, 기간제 종업원 수, 당기순이익, 노동조합 등의 현황은 다음 <표 2>와 같다. 분석 대상이 된 민간 987개, 공공 104개 사업체의 분포는 4개년도 동안 큰 변화를 나타내지 않았으며, 전체적으로 기업들이 다양하게 분포되어 있는 것으로 나타났다. 민간부문 사업체와 공공부문 사업체는 서로 다소 상이한 특성을 나타냈는데, 민간부문에서는 100인 이하 사업체가 가장 많은 반면, 공공부문은 500명 이상 사업체가 가장 많이 나타났다. 기간제 근로자의 고용규모도 상당한 차이를 나타냈는데, 민간부문은 절반 이상의 사업체가 기간제를 단 1명도 고용하고 있지 않은 반면, 공공부문은 기간제 근로자가 1명도 없는 사업체는 단 15%였다. 공공부문의 경우 반대로 50명 이상의 기간제 근로자를 고용하고 있는 사업체의 비중이 38.5%로 가장 높게 나타났다. 노동조합 유·무에서도 민간부문과 공공부문의 차이가 나타났는데, 민간부문의 경우 노동조합이 없는 사업체가 더 많이 나타난 반면, 공공부문은 단 25%의 사업체만이 노동조합이 없는 것으로 나타났다. 이러한 민간부문과 공공부문 사업체의 특성 차이에 기반하여 민간부문과 공공부문을 비교하는 연구의 필요성이 나타난다고 볼 수 있다.

<표 2> 표본 사업체의 특성(WPS 2011 기준)

구 분	범 주	민간부문		공공부문	
		숫자	비율	숫자	비율
전체 근로자 규모	100명 미만	352	35.7%	23	22.1%
	100명 이상 - 300명 미만	282	28.6%	31	29.8%
	300명 이상 - 500명 미만	141	14.3%	16	15.4%
	500명 이상	211	21.4%	34	32.7%
	총 계	987	100%	104	100%
기간제 근로자 규모	0명	496	50.3%	16	15.4%
	1명 - 20명 미만	241	24.4%	28	26.9%
	20명 - 50명 미만	103	10.4%	20	19.2%
	50명 이상	147	14.9%	40	38.5%
	총 계	987	100%	104	100%
당기순이익	0원 미만	147	18.5%	23	25.6%
	0원 이상 - 5억 미만	166	20.9%	15	16.6%
	5억 이상 - 50억 미만	199	25.0%	31	34.5%
	50억 이상	283	35.6%	21	23.3%
	총 계	794	100%	90	100%
노동조합 존재여부	노동조합 있음	404	40.9%	78	75.0%
	노동조합 없음	583	59.1%	26	25.0%
	총 계	987	100%	104	100%

## 2. 변수의 측정

### 2.1 비정규직 고용: 기간제 고용

비정규직의 고용과 관련한 기업수준 연구에서 대부분의 선행연구들은 2가지의 변수를 사용하고 있다(예. Voudouris, 2004). 한 가지 항목은 기업이 비정규직을 고용하고 있는지를 살펴보는 비정규직 고용여부 변수이고, 다른 한 가지 항목은 전체 근로자 중에서 비정규직 근로자의 비중이 얼마나 되는지를 살펴보는 비정규직 활용 강도이다.

본 연구는 앞서도 언급한 바와 같이 비정규직 중 기간제 고용에 초점을 두고 있다. 본 연구에서는 선행연구에 따라서 기간제 고용에 대해서 기간제 고용여부 및 기간제 활용 강도 등 2가지 변수로 살펴보았다. 먼저 기간제 고용여부는 사업체패널 조사자료의 2005년, 2007년, 2009년, 2011년 각 연도별로 기간제 근로자가 1명이라도 있는 경우는 1, 1명도 없는 경우는 0으로 코딩한 더미변수로 활용하였다. 다음으로 기간제 활용강도는 사업체패널 조사자료의 2005년, 2007년, 2009년, 2011년 각 연도별로 전체 근로자 숫자 대비 기간제 근로자의 숫자를 비율로 환산하여 활용하였다. 위의 2가지 변수를 만드는 과정에서 2005년의 경우 여성 기간제 근로자에 대한 측정이 이루어지지 않은 관계로 남성 기간제 근로자의 숫자만 포함하였다.

### 2.2 비정규직(기간제) 고용의 결정요인

본 연구는 기간제 고용에 영향을 미치는 요인을 도출하고 민간부문과 공공부문에서의 효과를 비교하는 목적을 가지고 있다. 본 연구에서 기간제 고용에 영향을 미치는 요인으로 설정한 요인은 주로 기업 내 인사관리 및 노사관계와 관련된 변수들이다. 구체적으로 몰입형 인사관리 정책, 전략적 인적자원관리 정도, 노사관계, 정규직의 임금수준, 연공급 임금체계, 정년제도 등이다<sup>1)</sup>.

몰입형 인사관리 정책은 기업의 인사관리정책에 대해서 1점부터 5점까지 측정한 5가지 항목의 평균값을 활용하였다(신뢰도 평균 0.64). 다음으로 전략적 인적자원관리 정도는 인사관리와 기업의 전략이 통합된 정도를 질문한 4가지 항목의 평균값을 활용하였으며, 신뢰도는 평균 0.84로 나타났다. 전반적인 노사관계는 기업의 인사담당자에게 전반적인 노사관계에 대해서 5점 척도(1점 매우 나쁘다, 5점 매우 좋다)로 측정한 항목을 활용하였다. 다음으로 정규직 임금수준은 정규직 대학졸업 신입직원의 평균임금을 조사한 것을 활용하였고, 연공급 임금체계는 기업의 임금체계에 대해서 묻은 항목을 활용하여 더미변수로 처리하였다. 정년제도는 정년제도가 있는가에 대해서 조사한 항목을 더미변수로 처리하여 활용하였다.

---

1) 선행연구에서 비정규직 고용에 영향을 미치는 요인으로 제시되고 있는 교육훈련비용(시간), 정규직 고용 조정 경험, 핵심인재관리 등은 추가분석에서 유의하지 않게 나타났고, 조사된 횟수가 1~2회에 그치거나, 지속적으로 조사된 샘플의 숫자가 작아서 패널분석에 적합하지 않기 때문에 분석에서 제외하였다.

## 2.3 통제변수

앞서 살펴본 주요 변수들 이외에도 기간제 고용은 기업이 어떠한 상황에 처해 있는가에 따라서 달라질 수 있다. 예를 들어 노동조합이나 경영전략은 선행연구에서 이미 비정규직 고용의 중요한 영향요인으로 고려된 바 있다(예, 김동배·김주일, 2002; 신동엽 등, 2003; Bendapudi & Ash, 1999; Salvatori, 2009; Supangco, 2008).

따라서 본 연구에서는 종속변수인 기간제 고용여부 및 활용강도에 영향을 미칠 수 있는 조직 상황변수인 조직규모(김동배·김주일, 2002; 전경주, 2007; Davis-Blake & Uzzi, 1993; Supangco, 2008; Uzzi & Barnes, 1998), 조직연령(Uzzi & Barnes, 1998), 노동조합, 경영전략(권순식, 2004; Bendapudi & Ash, 1999) 등을 통제하였다<sup>2)</sup>.

먼저 조직규모는 전체 종업원 수를 정규분포에 근사시키기 위해 로그값을 취해서 사용하였고, 조직연령은 본사의 설립년도를 조사시점에서 차감한 후 정규분포에 근사시키기 위해 로그값을 취했다. 노동조합의 경우 노동조합이 존재하면 1로, 존재치 않으면 0으로 코딩하여 포함하였으며, 경영전략은 Miles & Snow(1984)의 4가지 전략분류(공격형, 분석형, 방어형, 무전략)를 조사한 항목을 활용하여 전략더미를 만들어서 포함시켰다(더미준거: 무전략).

## IV. 연구결과

본 연구는 분석을 위하여 Stata 9.2 버전을 활용하였다.

### 1. 기초 통계분석

다음 <표 3>은 본 연구에서 활용한 변수들의 평균 및 표준편차를 정리한 것이다.

민간부문의 경우 절반정도의 기업에서 기간제 근로자를 활용하고 있는 것으로 나타나는 데, 이 수치는 4번의 조사 동안 큰 변화가 없었다. 기간제 활용 강도도 2009년까지는 큰 차이가 나타나지는 않았지만, 2011년의 조사에서는 기간제를 활용강도가 1% 정도 늘어난 것으로 나타났다. 다른 변수들의 경우에도 연도에 따른 차이를 크게 나타내지는 않았으나, 2005년에 비해 2011년의 경우 정규직의 임금수준이 연 평균 약 450만원이 오른 것으로 나타났다. 공공부문의 경우 80% 이상의 사업체에서 기간제 근로자를 활용하고 있는 것으로 나타나는데, 이 수치는 4번의 조사 동안 큰 변화가 없었다. 기간제 활용 강도도 2009년을 제외하면 큰 차이를 나타내지 않았다. 다른 변수들의 경우에도 연도에 따른 차이를 크게 나타내지는 않았으나, 2005년에 비해 2009년의 경우 정규직의 임금수준이 200만 원정도 하락했다가 2011년에 다시 대폭 상승한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이명박 정부 초기에 공공부문

2) 업종의 경우에는 본 연구의 목적이 민간부문과 공공부문을 비교하는 것이기 때문에 통제변수에서 제외하였다.

효율화 정책을 추진했던 효과인 것으로 보인다.

<표 3> 변수들의 평균 및 표준편차

민간부문								
변 수	2005년		2007년		2009년		2011년	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
기간제 고용여부	0.47	0.50	0.47	0.50	0.46	0.50	0.50	0.50
기간제 활용강도	6.70	14.47	6.98	15.56	6.98	15.47	7.88	16.93
기업규모(log)	5.15	1.16	5.20	1.23	5.16	1.24	5.17	1.28
기업연령(log)	2.79	0.88	2.95	0.74	3.07	0.66	3.18	0.59
노동조합	0.39	0.49	0.39	0.49	0.40	0.49	0.41	0.49
공격형 전략	0.43	0.49	0.47	0.50	0.56	0.50	0.49	0.50
분석형 전략	0.29	0.45	0.30	0.46	0.24	0.42	0.24	0.42
방어형 전략	0.11	0.32	0.09	0.29	0.08	0.27	0.11	0.32
무전략	0.17	0.38	0.13	0.34	0.12	0.33	0.17	0.37
몰입형 인사관리	3.58	0.60	3.61	0.60	3.56	0.55	3.53	0.59
전략적 인적자원관리	2.39	0.58	2.41	0.59	2.51	0.56	2.52	0.71
협력적 노사관계	3.89	0.68	3.88	0.65	3.83	0.61	3.75	0.68
정규직 임금수준	2,228	569.33	2,327	632.39	2,431	562.43	2,670	659.94
연공급 임금체계	0.67	0.47	0.68	0.47	0.80	0.40	-	-
정년제도	0.81	0.39	0.81	0.40	0.77	0.42	0.85	0.36

공공부문								
변 수	2005년		2007년		2009년		2011년	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
기간제 고용여부	0.81	0.40	0.83	0.38	0.81	0.39	0.85	0.36
기간제 활용강도	18.85	21.15	18.42	20.83	16.40	17.99	18.45	19.47
기업규모(log)	5.57	1.39	5.63	1.40	5.57	1.40	5.76	1.35
기업연령(log)	2.61	0.91	2.80	0.75	2.94	0.65	3.06	0.58
노동조합	0.68	0.47	0.74	0.44	0.73	0.45	0.75	0.44
공격형 전략	0.42	0.50	0.37	0.48	0.45	0.50	0.32	0.47
분석형 전략	0.16	0.37	0.19	0.40	0.13	0.34	0.10	0.30
방어형 전략	0.09	0.28	0.08	0.27	0.09	0.28	0.06	0.23
무전략	0.33	0.47	0.37	0.48	0.33	0.47	0.53	0.50
몰입형 인사관리	3.70	0.50	3.76	0.42	3.62	0.57	3.65	0.54
전략적 인적자원관리	2.28	0.60	2.27	0.54	2.31	0.55	2.25	0.68
협력적 노사관계	3.83	0.66	3.94	0.67	3.93	0.66	3.74	0.71
정규직 임금수준	2,612	482.81	2,673	756.17	2,472	380.94	2,776	456.53
연공급 임금체계	0.77	0.42	0.75	0.44	0.84	0.37	-	-
정년제도	0.98	0.14	0.95	0.21	0.92	0.27	0.95	0.21

## 2. 상관관계분석

Stata에서 민간부문 987개, 공공부문 104개 샘플에 대해서 상관관계분석을 수행하였다<sup>3)</sup>.

분석결과, 민간부문의 경우 기간제 고용여부는 기간제 활용강도, 기업규모, 기업연령, 노동조합, 무전략, 정규직 임금수준, 연공급 임금체계, 정년제도 등과 정(+)<sup>3)</sup>의 유의한 상관관계를 나타냈고, 몰입형 인사관리정책, 전략적 인적자원관리와는 부(-)의 유의한 상관관계를 나타냈다. 한편 기간제 활용강도는 기업규모, 무전략, 정년제도와는 정(+)<sup>3)</sup>의 유의한 상관관계를 나타냈고, 몰입형 인사관리, 협력적 노사관계와는 부(-)의 유의한 상관관계를 나타냈다.

공공부문의 경우에는 기간제 고용여부는 기간제 활용강도, 기업규모와 정(+)<sup>3)</sup>의 유의한 상관관계를 나타냈다. 기간제 활용강도는 무전략과는 정(+)<sup>3)</sup>의 유의한 상관관계를 나타냈고, 기업연령, 노동조합, 몰입형 인사관리 정책과는 부(-)의 유의한 상관관계를 나타냈다.

민간부문과 공공부문 양쪽 모두에서 기간제 고용여부와 유의한 상관관계를 나타낸 변수는 기간제 활용강도와 기업규모였다. 양쪽 모두에서 기간제 활용강도와 유의한 상관관계를 나타낸 변수는 몰입형 인사관리 정책이었다.

## 3. 패널분석

기간제 활용에 영향을 미치는 영향요인을 보다 분명하게 규명하기 위하여 사업체패널조사1~4차 연결 자료를 가지고 패널분석을 수행하였다. 패널분석을 실시하는 이유는 보다 분명하게 영향요인을 규명하기 위해서이기도 하지만, 기간제 활용여부가 개체별·기업별로 조사시기에 따라 상당히 변하고 있다는 점을 고려한 것이다. 이러한 점을 고려하여 패널자료 분석방법 중 확률효과모형(random effect model)을 활용하였다.

### 3.1 기간제 고용여부에 영향을 미치는 영향요인

먼저 기간제 고용여부에 영향을 미치는 영향요인을 규명하기 위하여 패널분석에서 로짓 모형(xtlogit)을 활용하였다. 로짓모형은 종속변수가 이항변수(binary variable)인 경우 추정하는 모형이며, 오차항이 로지스틱 분포를 따른다고 가정하게 된다. Stata를 활용하여 확률효과 모형으로 기간제 고용여부에 영향을 미치는 요인들을 민간부문과 공공부문 각각 분석한 결과는 다음 <표 4>에 제시되어져 있다,

먼저 민간부문 자료에 대해서 통제변수 및 결정요인들을 투입하여 기간제 고용여부를 추정한 결과를 살펴보았다. 통제변수 중에서는 기업규모가 클수록, 기업연령이 높을수록 민간 부문에서 기간제 고용을 할 확률이 높은 것으로 나타났고, 무전략인 기업들에 비해서 공격형 전략인 기업들이 민간부문에서 기간제 고용을 할 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 대체로 통제변수들의 효과는 선행연구의 결과와 유사하게 나타났다. 다음으로 결정요인들 중에

3) 보다 자세한 상관관계분석 결과는 지면의 한정으로 인해 요청이 있는 경우에 제공함.

서는 민간부문 기업의 정규직 임금수준이 높을수록, 기업의 노사관계가 적대적일수록, 연공급 임금체계를 활용하는 기업이, 정년제도가 있는 기업에서 기간제 고용을 할 확률이 높은 것으로 나타났다. 반면, 민간부문 기업이 몰입형 인사관리 정책을 활용할수록 기간제 고용을 할 확률은 낮은 것으로 나타났다.

다음으로 공공부문 자료에 대해서 통제변수 및 결정요인들을 투입하여 기간제 고용여부를 추정된 결과를 살펴보았다. 통제변수의 부호들은 민간부문과 유사했지만, 기간제 고용에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 없었다. 다음으로 결정요인들 중에서는 공공부문 사업체가 몰입형 인사관리 정책을 활용할수록 기간제 고용을 할 확률이 낮은 것으로 나타났다.

기간제 고용여부에 대해서 민간부문과 공공부문에 동시에 영향을 미치는 변수로 나타난 것은 몰입형 인사관리 정책으로, 민간이든 공공이든 사업체가 몰입형 인사관리정책을 활용할수록 기간제 고용을 할 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구의 결과와 유사한 것이다(김동배·김주일, 2002; 김유선, 2003b). 또한 자원기반관점의 논리 및 Lautsch(2003)의 내부노동시장의 기능적 유연성에 대한 접근과도 일관된 결과이다.

### 3.2 기간제 활용강도에 영향을 미치는 영향요인

다음으로 기간제 활용강도에 영향을 미치는 영향요인을 규명하기 위하여 패널분석에서 회귀분석모형(xtreg)을 활용하였다. Stata를 활용하여 확률효과모형으로 민간부문과 공공부문의 기간제 활용강도에 영향을 미치는 요인들을 분석한 결과는 다음 <표 5>에 제시되어 있다.

먼저 민간부문에 대하여 통제변수 및 결정요인들을 투입하여 기간제 고용강도를 추정된 분석결과를 살펴보았다. 통제변수 중에서는 기업규모가 클수록 기간제 고용강도가 강해지는 것으로 나타났고, 노동조합이 존재하는 기업에서, 무전략인 기업에 대비하여 분석형 전략 및 방어형 전략을 추구하는 기업에서 기간제 고용강도가 약해지는 것으로 나타났다. 이러한 결과 역시 선행연구와 유사한 것이다. 다음으로 결정요인 중에서는 기업이 몰입형 인사관리정책을 활용할수록 기간제 근로자를 덜 활용하는 것으로 나타났다.

<표 4> 기간제 고용여부에 대한 이항로짓 패널분석(확률효과모형)

	민간부문		공공부문	
	계수값	표준오차	계수값	표준오차
상수항	-5.185***	0.927	5.664	3.915
기업규모(log)	0.751***	0.087	0.372	0.235
기업연령(log)	0.252**	0.116	0.180	0.370
노동조합	0.145	0.190	0.232	0.749
공격형 전략	-0.425*	0.222	-0.366	0.585

분석형 전략	-0.387	0.237	-0.750	0.821
방어형 전략	-0.301	0.292	-0.725	0.902
몰입형 인사관리	-0.271**	0.122	-1.064**	0.533
전략적 인적자원관리	0.033	0.129	-0.347	0.491
협력적 노사관계	-0.187*	0.111	-0.102	0.390
정규직 임금수준	0.001***	0.000	-0.000	0.000
연공급 임금체계	0.286*	0.166	-0.709	0.707
정년제도	0.580***	0.202	0.607	1.367
카이제곱	202.95***		9.93**	
LL	-1229.52		-94.27	

주: 전략의 준거범주는 무전략. \*\*\*p<.01, \*\*p<.05, \*p<.1.

<표 5> 기간제 고용강도에 대한 패널회귀분석(확률효과모형)

	민간부문		공공부문	
	계수값	표준오차	계수값	표준오차
상수항	7.428*	3.802	37.804**	16.021
기업규모(log)	1.596***	0.358	1.627	1.270
기업연령(log)	-0.323	0.502	-3.813*	2.190
노동조합	-2.322***	0.843	-3.570	3.986
공격형 전략	-1.372	0.919	-1.941	2.368
분석형 전략	-1.660*	0.980	-1.422	3.361
방어형 전략	-0.866**	1.189	-0.874	3.693
몰입형 인사관리	-2.592***	0.507	-1.602	2.098
전략적 인적자원관리	0.126	0.536	-0.882	1.972
협력적 노사관계	-0.100	0.459	-1.679	1.612
정규직 임금수준	0.001	0.001	0.001	0.002
연공급 임금체계	-0.051	0.693	-2.131	3.026
정년제도	1.792**	0.820	0.130	5.505
카이제곱	63.33***		8.85*	
Overall $R^2$	0.037		0.045	

주: 전략의 준거범주는 무전략. \*\*\*p<.01, \*\*p<.05, \*p<.1.

다음으로 공공부문에 대해서 통제변수 및 결정요인들을 투입하여 기간제 고용강도를 추정된 분석결과를 살펴보았다. 통제변수 중에서는 공공부문 사업체의 연령이 적을수록 기간제 고용강도가 강해지는 것으로 나타났다. 그러나 다른 통제변수와 결정요인들은 기간제 고용 강도에 통계적으로 유의한 영향을 나타내지 않았다. 기간제 고용강도에 대하여 분석한 결과, 기간제 고용여부와는 다르게 민간부문과 공공부문에서 동시에 영향을 미치는 요인은 검증되지 않았다.

민간부문과 달리 전반적으로 공공부문에서 기간제 고용에 대한 영향이 잘 검증되지 않는 것은 몇 가지 원인에 의한 것일 가능성이 있다. 첫 번째로, 민간부문에 비해서 공공부문의 경우 샘플의 숫자가 매우 적기 때문에(104개), 이로 인해서 패널효과가 정확하게 나타나지 않을 가능성이 있다. 두 번째로, 민간부문과 달리 공공부문 사업체의 경우 정부의 정원통제 및 관리를 받는다. 따라서 자체적인 결정에 따라서 기간제를 포함한 비정규직을 고용하기 보다는 정부의 정책에 따라 고용을 다르게 가져가기 때문에, 여러 가지 사업체 내부 결정요인의 효과가 민간부문에 비해서 잘 나타나지 않는 측면이 존재한다.

이를 고려하여 다음 부분에서는 추가적인 분석을 실시하였다.

### 3.3 추가분석: 기간제 활용목적 결정요인 분석

앞서 기간제 활용여부 및 활용강도에 영향을 미치는 요인에 대해서 민간부문 및 공공부문으로 구분하여 4개 차년도의 패널자료를 이용하여 검증하였다. 그렇지만 공공부문의 경우 다소 결과가 제대로 나타나지 않은 것으로 생각된다. 따라서 사업체패널조사 자료에 존재하는 다른 항목을 활용하여 기간제 고용에 영향을 미치는 요인의 효과를 살펴보았다.

사업체패널조사 자료에는 기간제 근로자를 활용하는 주된 이유에 대한 설문항목이 포함되어 있다. 즉, 기간제 근로자를 ‘인건비 절감’, ‘고용유연성’, ‘업무성격’, ‘정원동결’, ‘기타’ 목적 중 어떤 목적으로 사용하는가에 대한 항목이 조사되어져 있다. 민간부문과 공공부문의 경우 이러한 기간제 근로자를 활용하는 이유의 분포가 다소 다르게 나타난다. 민간부문의 경우 기간제 근로자를 활용하는 가장 큰 이유는 고용유연성을 증대시키기 위한 것이고, 다음으로 업무특성에 따른 활용, 비용절감 목적 순이었다. 민간부문에서는 ‘정원동결’의 이유로 기간제 고용을 하는 경우는 매우 작은 비율인 것으로 나타났다. 반면, 공공부문의 경우 기간제 근로자를 활용하는 가장 큰 이유는 민간과 동일하게 고용유연성을 증대시키기 위한 것이지만, 다음으로 기간제를 활용하는 중요한 이유가 정원동결에 따른 것으로 나타난다. 다음으로 업무특성, 비용절감 순이다. 이러한 기간제 근로자 활용목적이 민간부문과 공공부문이 차이가 나타나기 때문에, 이들 기간제 활용 목적과 앞서 살펴보았던 기간제 고용 결정요인 간 관계를 분석하면 민간부문 및 공공부문 기간제 고용에 영향을 미치는 요인이 어떤 목적과 관련되는지를 통하여 앞선 분석에서 부족했던 부분을 다소 보완할 수 있을 것이다.

따라서 이러한 기간제 근로자 활용목적을 이항 종속변수로 놓고 이들에 대하여 앞서 살펴본 통제변수 및 결정요인들이 어떻게 관련되는지를 패널분석을 통하여 살펴보았다. 특히, 민간부문과 공공부문 모두에서 가장 중요한 기간제 활용목적인 고용유연성 목적과 공공부문에 있어서 중요한 목적인 정원 동결에 대한 분석을 중심으로 비교해보았다. 이에 대한 결과가 다음 <표 6>과 <표 7>에 제시되어져 있다.

<표 6> 기간제 활용목적에 대한 이항로짓 패널분석: 민간부문(확률효과모형)

	비용절감		고용유연성		업무특성		정원동결	
	계수값	표준오차	계수값	표준오차	계수값	표준오차	계수값	표준오차
상수항	-0.285	1.132	-1.147	0.920	-0.575	1.054	-6.763**	2.814
기업규모(log)	-0.012	0.097	0.156**	0.076	-0.163*	0.088	-0.479**	0.241
기업연령(log)	0.041	0.131	0.012	0.101	-0.163	0.114	0.642*	0.330
노동조합	0.484**	0.209	0.084	0.161	-0.365*	0.187	-0.623	0.502
공격형 전략	0.588	0.275	0.106	0.219	-0.049	0.261	-0.822	0.637
분석형 전략	0.185	0.291	-0.266	0.235	0.183	0.274	0.106	0.606
방어형 전략	0.006	0.371	-0.258	0.298	0.090	0.353	0.467	0.710
몰입형 인사관리	-0.484***	0.159	0.194	0.126	0.098	0.146	0.221	0.377
전략적 인적자원관리	0.371**	0.169	-0.057	0.136	-0.236	0.161	0.595	0.373
협력적 노사관계	-0.157	0.134	-0.069	0.108	0.199	0.130	-0.176	0.326
정규직 임금수준	-0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
연공급 임금체계	0.618***	0.239	-0.427**	0.177	0.043	0.199	0.332	0.572
정년제도	0.080	0.292	0.012	0.233	-0.159	0.261	0.513	0.811
카이제곱	38.05***		23.23**		23.93**		21.42**	
LL	-527.72		-695.10		-507.71		-115.72	

주: 전략의 준거범주는 무전략. \*\*\*p<.01, \*\*p<.05, \*p<.1.

<표 7> 기간제 활용목적에 대한 이항로짓 패널분석: 공공부문(확률효과모형)

	고용유연성		정원동결	
	계수값	표준오차	계수값	표준오차
상수항	-0.801	3.332	2.713	2.967
기업규모(log)	-0.125	0.213	-0.561***	0.205
기업연령(log)	0.052	0.348	0.458	0.295
노동조합	1.407**	0.687	-0.182	0.518
공격형 전략	0.833	0.525	-0.691	0.464
분석형 전략	0.035	0.704	0.274	0.581
방어형 전략	1.309	0.815	-1.289	0.893
몰입형 인사관리	-0.200	0.458	-0.345	0.422
전략적 인적자원관리	-0.497	0.458	-0.704*	0.412
협력적 노사관계	0.308	0.355	0.169	0.331
정규직 임금수준	0.000	0.000	0.000	0.000
연공급 임금체계	-0.005	0.569	-0.357	0.474
정년제도	-0.411	1.210	0.451	1.191
카이제곱	10.79		15.85	
LL	-113.74		-88.825	

주: 전략의 준거범주는 무전략. \*\*\*p<.01, \*\*p<.05, \*p<.1.

우선 민간부문에 대한 분석결과인 <표 6>을 살펴보면, 노동조합이 있는 사업체에서는 기간제를 업무특성 보다는 비용절감하기 위한 목적으로 활용하는 것으로 나타나고 있고, 기업 규모가 큰 기업에서는 업무특성이나 정원동결보다는 고용유연성을 확보하기 위한 목적으로 기간제를 활용하는 것으로 나타났다. 또한 연공급 임금체계가 있는 사업체에서는 고용유연성 보다는 비용절감을 위한 목적으로 기간제를 고용하는 것으로 나타났다. 흥미로운 부분은 몰입형 인사관리정책이 활용하는 기업은 비용절감 목적으로 기간제를 고용할 가능성이 낮은 반면, 전략적 인적자원관리가 도입된 기업은 비용절감의 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 높은 것으로 나타나고 있다.

다음으로 공공부문에 대한 분석결과인 <표 7>에는 ‘고용유연성’ 목적 및 ‘정원동결’ 목적을 종속변수로 한 패널분석결과가 제시되어져 있다. 결과를 살펴보면, 기업규모가 큰 공공부문 사업체에서는 정원동결 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 낮은 반면, 노동조합이 있는 공공부문 사업체에서는 고용유연성을 증대시키기 위한 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 전략적 인적자원관리가 도입된 공공부문 사업체는 정원동결의 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 낮은 것으로 나타났다.

<표 8> 연구과제 검증결과의 요약

가 설	예 측	결 과		
		민간부문	공공부문	
몰입형 인사관리 정책 → 기간제 고용	±	고용여부	-	-
		활용강도	-	n.s.
전략적 인적자원관리 정도 → 기간제 고용	±	고용여부	n.s.	n.s.
		활용강도	n.s.	n.s.
협력적 노사관계 → 기간제 고용	-	고용여부	-	n.s.
		활용강도	n.s.	n.s.
정규직 임금수준 → 기간제 고용	+	고용여부	+	n.s.
		활용강도	n.s.	n.s.
연공급 임금체계 → 기간제 고용	+	고용여부	+	n.s.
		활용강도	n.s.	n.s.
정년제도 → 기간제 고용	+	고용여부	+	n.s.
		활용강도	+	n.s.

## V. 결 론

### 1. 연구결과의 요약

본 연구는 기간제 고용의 결정요인을 민간부문과 공공부문을 비교하여 파악하는 목적을

지니고 있다. 이를 위하여 선행연구를 통해 결정요인을 도출하고 패널분석을 통해서 검증하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

먼저 민간부문에 대한 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 통제변수로 설정한 변수들 중 기업규모, 기업연령은 기간제 고용여부에 정(+에 유의한 영향을 나타냈고, 기업규모는 기간제 활용강도에도 정(+의 유의한 영향을 나타낸 반면, 공격형 전략은 기간제 고용여부에 부(-)의 유의한 영향을, 노동조합의 존재 및 방어형 전략은 기간제 활용강도에 부(-)의 유의한 영향을 나타냈다. 둘째, 기간제 고용 결정요인으로 설정한 변수들 중 몰입형 인사관리 정책은 기간제 고용여부 및 활용강도 모두에 부(-)의 유의한 영향을, 정년제도는 정(+의 유의한 영향을 나타냈다. 셋째, 자원의존이론에 근거하여 결정요인으로 설정했던 노사관계는 노사관계가 적대적인 경우 기간제 고용 가능성을 높이는 것으로 나타났다. 넷째, 정규직 임금수준과 연공급 임금체계의 경우에도 기간제 고용여부에 정(+의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 전략적 인적자원관리는 기간제 고용에 유의한 영향을 나타내지 않았다.

다음으로 공공부문에 대한 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 통제변수로 설정한 변수들 중 기업연령은 공공부문의 기간제 활용강도에 부(-)의 유의한 영향을 나타냈으나 다른 변수들은 유의한 영향관계를 나타내지 않았다. 둘째, 기간제 고용 결정요인으로 설정한 변수들 중 몰입형 인사관리 정책은 민간부문과 유사하게 공공부문에서도 기간제 고용여부에 부(-)의 유의한 영향을 나타냈다. 셋째, 다른 변수들은 통계적으로 유의한 관계를 나타내지 않았다.

추가적으로 기간제 근로자 활용목적에 이항 종속변수로 놓고 여러 통제변수 및 결정요인들이 활용목적과 어떻게 관련되는지를 패널분석을 통하여 살펴보았다.

우선 민간부문에 대한 분석결과를 살펴보면, 노동조합이 있는 사업체에서는 기간제를 업무특성 보다는 비용절감하기 위한 목적으로 활용하는 것으로 나타나고 있고, 기업규모가 큰 기업에서는 업무특성이나 정원동결보다는 고용유연성을 확보하기 위한 목적으로 기간제를 활용하는 것으로 나타났다. 또한 연공급 임금체계가 있는 사업체에서는 고용유연성 보다는 비용절감을 위한 목적으로 기간제를 고용하는 것으로 나타났다. 흥미로운 부분은 몰입형 인사관리정책이 활용하는 기업은 비용절감 목적으로 기간제를 고용할 가능성이 낮은 반면, 전략적 인적자원관리가 도입된 기업은 비용절감의 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 높은 것으로 나타나고 있다.

다음으로 공공부문에 대한 분석결과를 살펴보면, 기업규모가 큰 공공부문 사업체에서는 정원동결 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 낮은 반면, 노동조합이 있는 공공부문 사업체에서는 고용유연성을 증대시키기 위한 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 전략적 인적자원관리가 도입된 공공부문 사업체는 정원동결의 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 낮은 것으로 나타났다.

## 2. 연구의 의의 및 시사점

본 연구의 의의 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 기간제 및 비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구들에서 부족했던 이론적·방법론적 이슈를 추가적으로 다루었다. 먼저 그 동안 김유선(2003a), 류성민(2013)을 제외한 거의 모든 선행연구에서 비정규직 및 기간제 고용에 영향을 미치는 요인의 효과를 횡단적으로 분석한 한계가 있었었는데 반해, 본 연구에서는 2005년부터 2011년까지 4개차년도의 사업체패널 조사 자료를 활용하여 기간제 고용의 결정요인들에 대해 패널분석을 통해서 보다 엄밀한 검증을 하였다.

또한 본 연구는 그 동안 선행연구에서는 다소 간과되어 왔던 공공부문 비정규직에 초점을 두고 민간부문의 비정규직 고용관련 이론 및 선행변수들을 공공부문에 적용하여 확장하고자 노력하였다. 이러한 노력들을 통하여 기간제 고용에 영향을 미치는 요인을 보다 통합적이고 엄밀하게 도출하고자 하였다.

둘째, 본 연구는 샘플의 한계 등으로 인해 교육훈련비용 등 몇몇 주요 변수들이 전체모형에서는 포함되지 못했지만, 몇 가지 중요한 기간제 고용 결정요인들을 도출할 수 있었다. 먼저 몰입형 인사관리는 민간부문 뿐만 아니라 공공부문의 기간제 고용에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김동배·김주일(2002), 김유선(2003b) 등 많은 연구에서 몰입형·육성형 인사관리나 전략적 인적자원관리 등이 정규직과 비정규직의 핵심-주변 이중구조(two-tier)를 초래하여 비정규직 고용을 늘릴 수도 있다는 논리를 제시하였지만, 실제로는 몰입형 인사관리의 경우 인적자원을 중시하고 장기적으로 개발하는 형태로 이루어지고 있기 때문에 정규직 중심의 고용관리가 이루어지는 걸로 나타났다. 그러나 이 부분에 대해서는 좀 더 심층적인 연구가 필요한데, 우리나라의 인사관리가 미국과는 달리 아직 정규직과 비정규직으로 구분하여 이루어질 수준에 이르지 못했기 때문에 나타나는 현상일 가능성도 존재하기 때문이다(류성민, 2013). 실제로 몰입형 인사정책과 밀접한 전략적 인적자원관리의 경우에는 추가분석에서 민간부문의 경우 비용절감을 위한 기간제 활용에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이런 부분들에 대해서 보다 심층적인 연구가 필요하다.

다음으로 민간부문에 대해서는 선행연구와 일관되게 정규직 임금수준이 높으면 기간제 고용을 하게 된다는 결과가 검증되었다. 이러한 결과는 정규직의 임금으로 인해 인건비의 부담 및 노동시장의 경직성이 초래되면 기업이 비정규직의 활용을 선택하게 된다는 거래비용이론 및 비용관점의 시각을 증명하는 결과이다.

또한 선행연구에서 대부분 고려하지 않았던 민간부문에서의 정년제도의 기간제 고용 촉진효과가 검증되었다. 기업에 정년제도가 존재하면 기업은 인력관리에 있어서 상당한 경직성을 갖게 되고, 특히 우리나라 많은 기업처럼 호봉제를 활용하는 기업에서는 정년까지 호봉이 상승하므로 인건비의 부담도 상당히 크게 느끼게 되기 때문에, 기간제 등 비정규직을 적극적으로 활용하여 비용을 줄이는 선택을 하게 된다는 것이다. 실제로 본 연구에서는 연

공급 임금체계를 활용하는 기업들이 기간제 등 비정규직을 고용할 가능성이 통계적으로 유의하게 높아진다는 결과가 나타났다. 이러한 결과들은 내부노동시장의 경직성에 따른 비용 부담이 비정규직을 활용하는 중요한 요인이 된다는 선행연구들의 주장과 일관된 것이다.

한편, 민간부문에서는 노사관계 역시 기간제 고용결정에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 특히 노사관계가 적대적일수록 기업은 노동조합에 대한 의존성을 탈피하기 위하여 비노조원인 기간제 등 비정규직을 활용할 가능성이 높아진다는 결과를 얻었다. 이러한 결과 역시 선행연구들의 주장과 일관된 것이다.

셋째, 본 연구에서 연구과제로 설정하지는 않았지만, 통제변수로 설정했던 기업규모, 기업규모, 노동조합 존재, 경영전략 등이 기간제 고용에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기업규모는 선행연구와 일관되게 민간부문의 기간제 고용여부 및 활용강도 모두에 정(+)의 영향이 있는 것으로 나타났고, 기업연령은 민간부문에서는 기간제 고용 가능성을 높이지만, 공공부문에서는 기간제 활용강도를 낮추는 변수로 작용하는 것으로 나타났다.

한편 노동조합의 존재는 민간부문의 기간제 활용강도에 부(-)의 영향을 나타냈다. 노동조합은 정규직의 고용경직성을 높이기 때문에 기업이 비정규직을 활용할 유인을 높이지만, 반면 비정규직의 활용을 저지할 힘을 가지고 있기 때문에 기간제 등 비정규직의 활용정도는 낮추는 영향을 미치게 된다는 것이다(류성민, 2013). 이러한 결과도 흥미로운 것이다.

또한 경영전략 역시 민간부문에서는 중요한 기간제 고용의 결정요인으로 나타났는데, 어떤 유형이든 전략이 있는 경우보다는 전략이 없는 기업들이 오히려 기간제 고용을 더 많이 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기간제 등 비정규직의 고용이 기업성과에 도움이 되는 방향으로 목적성 있게 활용되는 것이 아니라 여러 가지 관리상의 편의 혹은 단순한 방책으로 쓰이고 있음을 나타내는 결과일 수 있으므로, 보다 심층적인 연구와 주의 깊은 해석이 필요한 것으로 판단된다.

넷째, 추가분석을 통해서 기간제 고용의 결정요인들에 따라서 어떤 목적으로 기간제를 활용하는지를 분석하였는데, 민간부문에 대한 분석결과를 살펴보면, 노동조합이 있는 사업체에서는 기간제를 업무특성 보다는 비용절감하기 위한 목적으로 활용하는 것으로 나타나고 있고, 기업규모가 큰 기업에서는 업무특성이나 정원동결보다는 고용유연성을 확보하기 위한 목적으로 기간제를 활용하는 것으로 나타났다. 또한 연공급 임금체계가 있는 사업체에서는 고용유연성 보다는 비용절감을 위한 목적으로 기간제를 고용하는 것으로 나타났다. 흥미로운 부분은 몰입형 인사관리정책이 활용하는 기업은 비용절감 목적으로 기간제를 고용할 가능성이 낮은 반면, 전략적 인적자원관리가 도입된 기업은 비용절감의 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 높은 것으로 나타나고 있다. 다음으로 공공부문에 대한 분석결과를 살펴보면, 기업규모가 큰 공공부문 사업체에서는 정원동결 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 낮은 반면, 노동조합이 있는 공공부문 사업체에서는 고용유연성을 증대시키기 위한 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 전략적 인적자원관리가 도입된 공공부문 사업체는 정원동결의 목적으로 기간제를 활용할 가능성이 낮은 것으로 나타났다. 이러한

결과는 좀 더 합리적으로 기간제를 활용하고 기간제 활용의 목적성을 확립하는데 의미 있는 함의점을 제공할 수 있을 것이다.

### 3. 연구의 한계점 및 추후연구과제

본 연구의 한계점 및 추후연구과제는 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 한국노동연구원에서 진행한 사업체패널조사자료 4개차년도의 연결 자료를 활용하였다. 이를 통하여 패널분석을 할 수 있었으나, 일부 조사항목의 경우 샘플 숫자의 부족으로 인해 중요한 몇몇 변수들이 연구에서 통합적으로 분석되지 못하였다. 특히, 기업특이성을 검증할 수 있는 변수들 몇몇을 포함시키지 못하였다. 추후에는 무응답치가 적은 패널자료를 활용하여 보다 다양한 변수들을 통합적으로 고려한 연구가 이루어질 필요가 있다.

둘째, 본 연구의 목적은 민간부문 외에도 공공부문에 초점을 두고 공공부문의 기간제 고용에 영향을 미치는 요인을 도출하는 것이었다. 그런데 기업연령 및 몰입형 인사정책을 제외하면 공공부문에서 기간제를 활용하는데 영향을 미치는 요인이 도출되지 않았다. 물론 공공부문의 특성상 정부의 공공부문 비정규직 대책에 따라서 기간제 활용이 달라지기 때문이겠지만, 민간과는 상이한 공공부문의 기간제 등 비정규직 고용을 설명할 수 있는 변수들의 개발이 필요하다.

셋째, 기업의 상황요인 몇몇에 대한 심층연구가 필요하다. 먼저 노동조합 및 노사관계변수의 효과를 보다 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 노동조합은 기간제 등 비정규직의 활용에 이중적인 영향, 혹은 비선형의 영향을 미칠 가능성이 높다. 이에 대한 심층적인 연구가 필요하다. 또한 경영전략의 경우에도 무체계 전략을 활용하는 기업에서 기간제 고용 가능성 및 활용강도가 높게 나타나고 있기 때문에, 보다 합리적인 기간제 등 비정규직 활용을 위해서 좀 더 심층적인 연구가 필요하다.

넷째, 본 연구에서 다루어진 일부 변수들은 선행연구와 다르게 유의하지 않게 나타난 경우가 있었다. 단순히 자료의 차이로 인한 것일 수도 있지만, 연구결과, 특히 유의하지 않게 나타난 변수들에 대한 주의 깊은 해석이 필요하다.

다섯째, Foote & Folta(2002) 등은 비정규직을 활용할 때 옵션가치가 커지는 요인들을 제시하면서, 요인들 간 독립적인 효과 외에도 촉진효과가 있을 수 있음을 제시하였다. 본 연구에서 활용한 변수들 간에도 이러한 촉진효과가 존재할 수 있다. 예를 들어, 호봉제와 정년제도 간에는 내부노동시장의 경직성을 초래하여 기간제 등 비정규직의 활용을 더욱 강화시킬 촉진효과가 있을 가능성이 높다. 이러한 변수들 간 상호작용, 혹은 촉진효과에 대해서도 추후에는 연구가 필요하다.

<참고문헌>

- 고용노동부. 2011. 『공공부문 비정규직 고용개선 대책』.
- 권순식. 2004. 비정규직 고용이 기업성과에 미치는 영향에 관한 실증연구. 『경영학연구』, 33(3): 891-931.
- \_\_\_\_\_. 2006. 근로자참여와 비정규직 고용의 관련성. 『노동정책연구』, 6(2): 75-106.
- 김기민. 2007. '사업체패널조사 2005'를 통해 살펴본 비정규근로 활용현황. 『노동리뷰』, 32: 48-63.
- 김동배·김주일. 2002. 비정규직 활용의 영향요인. 『노동정책연구』, 2(4): 17-38.
- 김유선. 2003a. 한국 노동시장의 비정규직 증가 원인에 대한 실증연구. 고려대학교 경제학박사 학위논문.
- \_\_\_\_\_. 2003b. 기업의 비정규직 사용 결정요인. 『노동정책연구』, 3(3): 27-47.
- 김윤호. 2007. 비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 『노동정책연구』, 7(4): 111-142.
- 남재량·김영문·오계택. 2011. 기간제 노동시장 연구. 한국노동연구원.
- 노동부. 2007. 『공공기관 비정규직 종합대책 추진백서』. 노동부 공공기관 비정규직 대책 추진위원회
- 노용진. 2007. 비정규 고용비율의 결정요인에 관한 연구. 『산업관계연구』, 17(2): 101-126.
- 류성민. 2013. 기간제 고용의 영향요인에 대한 연구: 기업내부요인과 기업외부요인 간 비교를 중심으로. 『한국인사조직학회 춘계심포지엄 발표 논문집』.
- 신동엽·양혁승·이상우·이지만. 2003. 한국제조업에서 비정규직 고용의 결정요인. 『산업노동연구』, 9(1): 143-169.
- 심상완. 1999. 비정규고용의 확대와 노동복지. 『산업노동연구』, 5(2): 149-184.
- 양인숙. 2012. 공공부문 정규직화의 쟁점과 과제. 『노동관련 3개 학회 공동정책토론회 발표집』.
- 이경희. 2001. 비정규근로자의 활용과 보호에 관한 연구. 『인적자원관리연구』, 3: 5-32.
- 이택면. 2005. 비정규 고용의 결정요인에 관한 경제사회학적 분석: 거래비용이론의 적용과 실증. 『한국사회학』, 39(4): 40-69.
- 전경주. 2009. Examining the effect of contingent worker use on organizational effectiveness. 『대한경영학회지』, 22(6): 3641-3653.
- Abraham, K. G., & Taylor, S. K. 1996. Firms' use of outside contractors: Theory and evidence. *Journal of Labor Economics*, 14(3): 394-424.
- Barney, J. 1991. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1): 99-120.
- Bendapudi, V., & Ash, R. A. 1999. The shamrock organization: Determinants and consequences of externalization. *Academy of Management Proceedings*, '99 HR: E1~E6.
- Davis-Blake, A., & Uzzi, B. 1993. Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38: 195-223.
- Foote, D. A., & Folta, T. B. 2002. Temporary workers as real options. *Human Resource Management Review*, 12: 579-597.

- Harrison, B., & Kelley, M. R. 1993. Outsourcing and the search for flexibility work. *Employment & Society*, 7(2): 213–235.
- Houseman, S. N. 2001. Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1): 149–170.
- Gramm, C. L., & Schnell, J. F. 2001. The use of flexible staffing arrangements in core production jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(2): 245–258.
- Lautsch, B. A. 2003. The influence of regular work systems on compensation for contingent workers. *Industrial Relations*, 42(4): 565–588.
- Lepak, D., & Snell, S. 2002. Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of Management*, 28: 517–543.
- Matusik, S. F., & Hill, C. W. L. 1998. The utilization of contingent work, knowledge creation, and competitive advantage. *Academy of Management Review*, 23(4): 680–697.
- Pfeffer, J. 1994. *Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Work Force*. Harvard Business School Press.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. 1978. *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspectives*. New York: Harper & Row.
- Salvatori, A. 2009. What do unions do to temporary employment? *IZA Discussion Paper*, No. 4554.
- Supangco, V. T. 2008. Organizational determinants of contingent employment in the Philippines. *Journal of International Business Research*, 7(2): 47–64.
- Uzzi, B., & Barsness, Z. I. 1998. Contingent employment in British establishments: Organizational determinants of the use of fixed-term hires and part-time workers. *Social Forces*, 76(3): 967–1005.
- Voudouris, I. 2004. The use of flexible employment arrangements: Some new evidence from Greek firms. *International Journal of Human Resource Management*, 15(1): 131–146.