

내부노동시장모델이 비정규직의 정규직전환에 미치는 영향 -성과제도의 조절효과-

김 현 동*

비정규직 관련법 제정 이후 한국기업체는 비정규직 근로자를 정규직 혹은 외부 용역으로 전환하고 있다. 현 연구는 비정규직 근로자의 전환에 영향을 미치는 요인을 조사하여 한국기업체의 비정규직 관리 변화를 심도 있게 모색하고자 한다. 한국노동연구원이 조사한 2009년 사업체패널자료를 토대로 내부시장모델과 비정규직의 정규직전환 여부를 검증해보았다. 내부시장모델을 구성하는 요소인 내부승진제도와 연공 중심의 임금제도는 비정규직 근로자의 정규직 전환을 활성화시킨다. 성과제도는 내부승진제도와는 긍정적인 하지만, 연공 중심의 임금제도와는 부정적인 상호작용을 하고 있다. 이렇듯 한국기업의 비정규직근로자의 정규직 전환은 기업체의 인력관리특성과 긴밀하게 연계되어 있다. 앞으로 비정규직 근로자의 정규직 근로자 전환에 대한 시사점이 현장에서 실행 가능하도록 도출되려면 기업체의 인력관리특성이 보다 적극적으로 반영되어야 한다.

주제어: 내부노동시장모델, 성과제도, 비정규직의 정규직 전환

1. 문제제기

2002년 노사정위원회에서 ‘고용의 지속성’, ‘근로시간’, ‘근로제공방식’에 따라 비정규직 근로자를 분류해 내었다. 비정규직 근로자는 장기근속을 기대하기 어려워 불안정한 고용형태를 띠고 있다. 2008년 OECD 기준에 따라 한국과 외국의 비정규직 근로자 비중을 비교해 보면 한국은 28.2%를 기록하여 OECD 평균 14.2% 보다 훨씬 높다. 비정규직 근로자는 정규직 근로자와 유사한 업무를 수행하고 있음에도 비정규직이란 신분으로 인하여 차별을 받는 사례가 속출하고 있다. 2009년 7월 1일 비정규직 근로자의 보호를 목적으로 비정규직 관련법이 시행되었다(조상균, 2010). 비정규직 관련법은 기업으로 하여금 합리적인 사유로 비정규직을 사용할 수 있는 근거를 마련하기 위하여 제정되었다(노동부, 2007). 비정규직 관련법을 제정한 의도는 크게 ‘고용안정’과 ‘차별금지’로 요약될 수 있다. 비정규직 관련법 시행 후 비정규직 근로자가 차지하는 비중이 지속적으로 감소되고 정규직 근로자의 비중이 늘어나 고용보장의 효과는 어느 정도 있다고 추정된다. 그럼에도 근로계약기간이 정해진 기간제 근로자와 단시간제 근로자가 증가되어 비정규직 고용환경은 오히려 추락하고

* 동국대학교-서울 경영학과 조교수 02-2260-3282 kim1415@dongguk.edu

있다고 의심된다. 노동부에서 사업체 14,331 사업장을 대상으로 조사한 자료에 의하면 계약기간이 만료된 근로자의 36.8%(7,276명)은 '정규직 전환' 37%(7,320명)은 '계약종료' 그리고 26.1%(5,164명)은 '기타'로 조사되었다(노동부, 2007). 이렇듯 기업체의 비정규직 근로자에 대한 조치는 다양한 형태로 나타나고 있다.

비정규직에 대한 사회적인 관심이 높아져 가면서 상당히 많은 연구가 이루어져 왔다. 비정규직 근로자가 정규직 근로자와 비교하여 사업장에서 어떠한 차별을 받고 있는 지 조사되어 왔다. 기업이 비정규직을 고용하면서 얻을 수 있는 이득과 이에 대한 기회비용에 대한 연구 또한 활발하게 이루어져 왔다. 최근 2009년 7월 1일부터 비정규직 관련법이 본격적으로 시행되면서 기업체에서는 비정규직을 다른 고용형태로의 변화가 이루어지고 있다. 변화 양상을 살펴본다면 비정규직 근로자를 정규직 근로자로 전환하거나 혹은 외부업체 파견 및 용역형태로 전환하는 두 형태로 분류해 볼 수 있다. 현 연구는 기업체가 비정규직 근로자를 정규직 혹은 외부업체의 위탁으로 전환하는 데 영향을 미치는 요인을 탐색해보고자 한다.

흔히 기업 경영의 유연성 부족이 한국기업체 인사관리시스템에서 흔히 지적되는 문제점이다. 동태적인 경영환경에서 연공에 근거한 인사시스템은 경영의 변화에 능동적으로 대처하기 어렵다. 이에 최근 인적자원관리에서 노동유연화전략이 강조되고 있다. 노동유연화전략은 '임금유연성', '수량적 유연성', '기능적 유연성', 그리고 '노동의 외부화 방식' 이렇게 네 가지 방식으로 구분되고 있다(이주희·이성균, 2003). 비정규직은 수량적 유연성과 노동의 외부화 방식에 해당되며 이 방식은 노동비용을 절감시키면서 시장의 불확실성에 효과적으로 대처할 수 있다. 즉, 기업의 제품과 서비스에 대한 수요가 늘어난다면 비정규직을 채용하여 인력을 늘리고 반면 시장이 위축된다면 고용규모를 줄여 인적자산 규모에 대한 불확실성을 줄일 수 있다(배종석, 2006). 기업이 비정규직을 정규직으로 전환한다면 수량적 유연성이 낮아지게 된다. 현 연구는 기업체가 수량적 유연성을 어느 정도 포기하면서 비정규직을 정규직으로 전환하려는 이유를 탐색해보고자 한다.

한국기업체가 고용유연성을 강화하여야 하는 이유로 흔히 내부노동시장 모델의 문제점을 든다. 한국기업은 대학교를 졸업한 신입사원을 채용하여 내부육성시스템으로 신입사원에게 기업체에 특화된 지식과 기술을 습득하는 환경을 조성한다. 한국기업은 내부규정에 따라 사원들의 직무배치를 결정하고 그들의 성과를 평가하고 보상하여 기업에서 필요로 하는 인재를 양성해 낸다. 내부노동시장모델은 사원들에게 회사에 대한 장기적인 헌신과 충성심을 북돋아줄 수 있다. 그럼에도 최근 인력관리에서 화두로 떠오른 유연성에 대한 대처가 부족하다는 단점에 직면하고 있다. 한국기업은 비핵심영역에 비정규직 고용을 늘려 내부시장모델의 약점인 유연성을 보완하려고 한다. 몇몇 연구(김유선, 2003; 김동배·이영면, 2005; 노용진, 2007)에서 비정규직 고용수준을 결정하는 요인을 탐색하여 내부시장모델과 비정규직 고용사이의 관계에 대하여 어느정도 연구되었다. 현 연구는 내부시장모델과 비정규직의 정규직 전환과의 관계를 검증하여 내부시장 모델이 비정규직고용의 촉매로서의 역할을 하는 지 연구해보고자 한다.

또한 수량유연성의 대체제로 임금유연성을 들 수 있다. 회사가 임금유연성을 증진시키는 인사관리제도를 실시한다면 수량유연성이 대체되는 지 의문이 제기될 수 있다. 몇몇 연구에서 수량유연

성의 대체역할을 하는 인사제도와 관계에 대하여 검증하였다. 현 연구는 임금유연성과 기능유연성을 향상시키는 인사제도와 비정규직의 정규직 전환과의 관계를 검증하여 수량유연성에 대한 대체제의 역할을 하는 지 모색해보고자 한다.

이 연구는 비정규직의 정규직 전환에 대하여 조사하여 한국기업체가 정규직 전환을 하려는 근거에 대하여 모색해본다. 또한, 내부시장 모델 및 임금유연성과 기능유연성을 향상시킬 수 있는 인사제도와 비정규직의 정규직 전환을 연계하여 검증하여 보다 심도 있는 시사점을 제공할 것으로 기대된다.

II. 가설

1. 내부노동시장과 비정규직의 정규직 전환

기업체의 인사관리는 사회의 고유한 문화와 가치관의 영향에 따라 형성되어져 온다. 유교는 오랜 세월동안 한국사회 가치관의 근간을 이루어 왔다. 따라서 한국기업의 인사관리에는 유교의 철학과 가치가 내포되어 있다. 유교에서는 '부모에 대한 효도'와 '연장자에 대한 존중'이 강조되어져 왔다. 한국기업경영에서 유교사상관의 흔적은 가부장적 경영과 연공위주의 인사관리에서 찾아볼 수 있다. 고용주는 사원들을 가족처럼 대하면서 장기적인 관계를 유지하고자 노력한다. 종업원의 인력관리는 연공서열에 따라 결정되므로 내부 승진에 의하여 적절한 인력을 선발하여 배치하게 된다. 한국 기업경영에 짙게 배어 있는 유교가치관은 내부노동시장모델과 특성이 어느 정도 일치되어 있다. 내부시장모델은 고용주와 종업원의 장기적 관계를 전제로 형성되어 있다. 기업의 내부노동시장에서 필요한 인력이 공급되고 있으므로 대학을 갓 졸업한 신입사원을 기업에 특화된 기술과 지식을 교육, 훈련시켜 회사성과에 기여함과 동시에 이직률을 낮추는 효과도 얻을 수 있다.

하지만, 내부노동시장은 공식적 규칙과 절차에 따라 인력을 관리하므로 인력관리에서 유연성이 떨어지면서 관료화 될 위험에 처해 있다. 내부노동시장에서는 연공서열이 우선시 되므로 시장원리에 따라 개인의 능력과 성과에 보상하기 어렵다(Pfeffer, & Cohen, 1984). 내부시장모델은 동태적인 경영환경에서 인력을 효과적으로 운영하기 어려울 수 있다. 따라서 한국기업체는 비정규직을 고용하여 내부시장모델의 단점으로 지적되는 유연성 부족을 보완해 줄 수 있다. 비정규직은 인력규모를 유연하게 운용할 수 있으므로 불확실한 기업환경에서 신속적으로 대응할 수 있다(Mangum, Mayall, & Nelson, 1985).

김성국·손기영·김민정(2004)은 H 자동차사를 사례분석하여 외환 위기 이후 대기업의 비정규직 고용형태를 분석하였다. H 자동차는 노동외부화 방식인 사내하청으로 비정규직을 활용하고 있으며 사내 하청은 급격하게 늘어나고 있다. 구조조정에서 비정규직은 제 1차 해고대상이며 일반적으로 정규직 근로자들이 기피하는 작업내용이 단순하면서 작업환경이 열악한 부서에 주로 근무하고 있다. 일시적이고 유동적인 노동수요에 대해서도 사내하청 근로자를 투입하고 있다. 평균근속연수가

14개월에 불과하며 인건비도 정규직의 절반이므로 인력규모와 노동비용 측면에서 회사에 노동유연성을 제공하고 있다. 한국대기업의 인력관리는 내부시장을 중심으로 형성되어 왔다. 김성국 외(2004) 연구는 한국기업체가 내부시장모델에 기반을 두어 인력을 관리한다면 비핵심영역에서 비정규직활용을 선호한다고 시사하고 있다. 김동배·이인재·김정환(2007)은 호봉제는 정규직 고령층 채용과는 부(-)의 관계를 반면에 비정규직 고령층 채용과는 정(+)의 관계를 나타내고 있다. 호봉제는 연공에 따라 임금이 결정되는 구조이므로 연공에 중점을 두는 내부노동시장의 특성을 반영하고 있다. 호봉제는 비정규직 고령층 고용규모를 늘리고 있으므로 내부노동시장모델은 비정규직 규모를 늘리고 있다.

이렇듯 몇몇 연구(김성국 외, 2004; 김동배 외, 2007)에서 내부시장모델은 비정규직 고용을 선호하여 비정규직의 정규직 전환을 가로막는 걸림돌처럼 비쳐진다. 하지만, 기업체는 비정규직을 인건비 절감 및 효율성 개선 등의 이유로 선호되고 있다(권순식, 2004; 노용진, 2007). 핵심부서에서는 비정규직 사용을 꺼리고 있으며 현장관리자와 본사 간 갈등이 발생하는 부서에서 비정규직을 적극적으로 채용하고 있다(Bidwell, 2009). 내부시장모델은 기업의 구성원을 장기적인 관점에서 핵심인력으로 육성하여 회사의 성과를 높이려 한다. 따라서 내부시장모델을 갖춘 기업은 비정규직 근로자에서 잠재력을 적극 발굴하여 정규직으로 전환하여 기존의 노동시장 모델을 지속시키고자 한다.

김유선(2003)은 경제환경변화, 정규직 보호 가설, 인사관리전략 이렇게 세 가지 가설로 비정규직 사용 결정요인을 분석하였다. 김유선(2003)은 인사관리전략 가설만을 지지하여 기업체의 인력관리 특성이 비정규직 관리에 유의미한 영향을 미침을 입증하였다. 노용진(2007)은 직무의 숙련요건이 높아지고 통제의 용이성이 낮아질수록 비정규직 고용비율이 늘어나게 된다. 직무의 숙련요건이 높아지면 작업자 간 상호의존성이 높아지고 새로운 지식과 기술을 도입하여 축적시켜야 한다. 직무를 통제하기 어렵다면 장기적인 고용관계를 기반으로 직무수행역량을 꾸준히 개발시켜야 직무성과를 달성할 수 있다. 따라서 기업 내 직무의 숙련요건과 통제의 어려움은 기업으로 하여금 내부노동시장모델을 선호하게 만든다. 따라서 노용진(2007)은 기업의 인력관리방식에서 내부노동시장모델을 추구한다면 비정규직고용비율이 줄어들게 된다. 박우성·박재용(2005)은 몰입형 인사전략은 비정규직 활용 비율과 부(-)의 관계를 나타내고 있다. 몰입형 인사전략은 내부노동시장모델을 반영하고 있으므로 내부노동시장모델은 비정규직고용비율과 부정적인 관계를 나타내고 있다(박우성·박재용, 2005).

이렇듯 한국기업이 내부노동시장모델을 추구한다면 전반적으로 정규직 고용을 선호한다. 따라서 내부노동시장에 기반을 둔 한국기업은 비정규직 근로자에게서 잠재력을 발굴하여 정규직 전환을 시도하게 된다. 내부노동시장모델을 지닌 기업체가 정규직으로 전환을 한다면 기업의 내부 관리규칙과 절차에 의하여 인력을 관리하는 내부노동시장을 뒷받침할 수 있게 된다. 따라서 기업체가 내부노동시장모델을 적극적으로 추구한다면 비정규직을 정규직으로 전환하는 수준이 높아지게 된다.

가설 1: 한국기업체의 고용방식이 내부노동시장모델을 활용한다면 비정규직근로자를 정규직으로 전환하고자 한다.

2. 성과급제도와 내부시장모델

Lepak, Takeuchi, and Snell(2003)는 인적자본의 특성을 지식기반고용, 제휴-파트너십, 직무기반 고용, 계약업무방식으로 분류하여 기업의 고용방식을 분류하였다. 지식기반고용은 내부개발을 통하여 높은 수준의 역량을 지닌 인재를 장기적으로 고용하려는 방식이다. 계약업무방식은 단기계약이나 아웃소싱으로 노동비용을 절감하려는 고용형태로 지식기반고용과 상당히 다른 특성을 지니고 있다. Lepak et al.(2003)은 지식기반고용과 계약업무방식을 활용하는 기업체는 높은 주식수익률을 지닌다고 조사되었다.

김유선(2003)은 경제환경변화, 정규직 보호 가설, 인사관리전략 이렇게 세 가지 가설로 비정규직 사용 결정요인을 분석하였다. 김유선(2003)은 인사관리전략 가설만을 지지하여 노동시장 유연화 정책은 기업의 노동유연화에 대한 수요에서 기인함을 입증하였다. 이렇듯 인력유연성에 대한 기업의 수요가 높으므로 현재 한국기업은 다양한 노동유연화 전략을 활용하고 있다. 기업체는 수량유연화 외에도 임금유연화전략을 활용하여 노동유연화를 실현할 수 있다. 비정규직이 정규직으로 대거 전환된다면 기업의 경영진은 수량유연성에 대하여 어느 정도의 양보를 한다. 기업의 경영진은 수량유연성을 대체하는 유연화전략을 강구하게 되며 이에 따라 임금유연화 전략을 활용하게 된다(배규식, 2007). 따라서 임금유연화 전략을 적극적으로 활용하는 기업은 비정규직의 정규직 전환이 활발하게 일어나게 된다. 이병희,정성미(2007)는 비정규직 입법이 상시근로자 300인 이상 사업장 및 공공부분에 적용되기 시작한 2007년 8월 경제활동인구조사자료를 근거로 사업장에서 비정규직의 고용변동을 분석하였다. 시행 적용이 2년 앞둔 100인 이하 사업장에서 외주화가 늘어나고 있다. 이는 노동유연화에 대한 수요는 있으나 다른 노동유연화 전략을 쓸 수 없으므로 외주화를 선택하고 있다. 이렇듯 수량유연화 전략은 다른 노동유연화 전략 - 임금유연화-로 대체될 수 있으므로 비정규직의 정규직 전환과는 유의미한 긍정적인 연관관계를 지닌다.

가설 2: 임금유연성은 내부노동시장제도로 하여금 비정규직의 정규직 전환을 활성화 시킨다.

III. 실증연구 방법

1. 자료수집 절차 및 연구표본

이 연구는 한국노동연구원이 조사한 <사업체패널조사(2007)> 그리고 <사업체패널조사(2009)>를 토대로 이루어졌다. 사업체 패널조사는 30인 이상 사업체에 종사하는 인사담당자, 노무담당자, 근로자대표를 대상으로 인적자원관리 운영 실태와 노사관계현황에 관해 조사하고 있다.

2. 측정 변수의 조작적 정의

가. 내부노동시장모델

내부시장모델은 내부승진제도, 연공 중심의 임금제도, 교육훈련제도현황 그리고 정규직고용보장 제도로 구성되었다. 고용현황 및 고용관리(B 세션) 그리고 인사고과 및 근무평정(C 세션)에서 문항을 추출하여 내부시장모델로 조작하였다.

첫 번째, 내부승진제도는 다음과 같은 세 문항으로 구성하였다: “내부자로 충원하는 경우 사내공모를 실시합니까?”, “귀 사업장에는 발탁승진제도가 있습니까?”, “귀 사업장에서는 전문직을 위한 복수의 경력경로를 설정하고 있습니까?” 이 세 문항을 더미변수로 전환하여 총합하였다. 두 번째, 임금체계(C 세션)에서는 귀 사업장의 기본급 구성내역에 포함되는 항목을 호봉급, 직능급, 직무급으로 분류하였다. 호봉급, 직능급, 그리고 직무급을 총합하여 회사가 임금체계를 체계적으로 설정하는 지 조작하였다. 세 번째 교육훈련제도는 E세션에서 추출된 훈련방법, 훈련대상, 경력개발제도 현황을 조사한 항목으로 조작하였다. 귀 사업장에서 2009년 한 해 동안 실시하거나 지원한 훈련방법 그리고 훈련내용을 총합하였다. 또한, 귀 사업장에서 훈련하고 있는 대상과 실시하고 있는 경력개발제도 또한 총합하였다. 총합된 세 문항을 평균하여 교육훈련제도로 조작하였다. 네 번째, 정규직 고용보장제도는 B세션에서 고용보장과 관련된 문항으로 조작하였다. “귀 사업장에서는 지난 2년간/설립 이후 정규직근로자에 대한 인원감축이나 경영상의 이유로 인한 해고(정리해고, 명예퇴직 등)를 한 적이 있습니까?” “귀 사업장에서는 귀 사업장은 정규직근로자에 대해 경영상의 이유로 인한 해고를 하지 않는다는 경영정책이나 합의사항이 있습니까?” “지난 2년간/설립 이후 정규직근로자에 대한 인력감축을 계획한 적이 있습니까?” 또한, 귀 사업장은 어떠한 방식으로 정규직 근로자에 대한 고장을 보장하는 지 설문조사 하였다. 회사정책, 단체협약, 노동조합과의 합의, 노사협의 회와의 합의, 기타 등의 다섯 문항을 “예”, “아니오”로 조사하였다. 정규직 고용보장제도는 더미변수로 조사된 여덟 문항을 총합하여 조작하였다.

나. 성과제도

성과제도는 근로자의 임금을 결정짓는 성과를 평가하는 항목과 성과지향적인 임금이 어느 정도 사업장에서 실현되고 있는 지 두 분야로 분류하여 조사하였다. 성과평가제도는 “귀 사업장에는 정기적 및 공식적으로 실시하는 인사고과(평가) 제도가 있습니까?”, “귀 사업장은 개인별 인사고과(평가)방법으로 목표설정(MBO)방식을 활용합니까?”, “관리자급(과장급 이상)의 경우, 귀 사업장에서는 인사고과(평가) 점수에 따라서 임금인상에 차등을 두고 있습니까?”, “사원급의 경우, 귀 사업장에서는 인사고과(평가) 점수에 따라서 임금인상에 차등을 두고 있습니까?”, “귀 사업장은 인사고과(평가)결과가 나쁜 사람들에게 특별 교육훈련을 제공하거나 업적개선을 위한 프로그램을 운영하는 등 고과결과를 근로자 개발과 연계시킵니까?”, 그리고 “귀 사업장에는 인사고과(평가) 점수가 한해 또는 여러 해 이상 기준 이하인 사람에 대하여 퇴출하는 제도나 관행이 있습니까?” 위의 문

항들을 더미변수로 전환하여 총합하여 조작하였다. 성과급제도는 “귀 사업장에서는 연봉제를 실시하고 있습니까?”, “귀 사업장에서 연봉은 기본(고정)연봉과 성과(변동)연봉으로 구분되어 있습니까?”, “귀 사업장은 기업, 사업장, 부서 단위의 경영성과에 따라 지급하는 성과배분제를 운영하고 있습니까?”, 그리고 “귀 사업장은 스톡옵션제도를 도입하고 있습니까?” 이 네 문항을 더미 변수로 조작하여 총합하였다.

다. 비정규직의 정규직 전환

비정규직의 정규직 전환은 2009년 말 기준으로 2007년-2009년 2년간 전체 기간제 일자리 중에서 정규직으로 전환된 회사와 미전환 회사를 분류하여 더미변수(“아니오: 0”; “예:1”)로 계산하였다.

라. 통제변수

통제변수는 소속 산업, 회사연령, 회사규모, 노조 유무, 2007/2009년 일인당 매출액 등으로 구성되었다. 소속 산업을 제조업, 금융업, 건설업, 도소매 및 음식숙박업, 사업.개인.공공서비스업으로 분류하였다. 소속산업과 노조 유무는 더미변수로 전환하였다. 회사규모와 회사연령은 로그변환하여 정규분포로 만들고자 노력하였다.

IV. 실증분석

1. 표본 기술통계와 타당성 검증

<표 1> 변수 간의 상관관계 분석^a

변수들	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. 제조업	.273	NA																	
2. 금융업	.063	NA	-.16																
3. 도소매업	.083	NA	-.18	-.07															
4. 건설업	.041	NA	-.12	-.05	-.06														
5. 운수업	.052	NA	-.14	-.06	-.07	-.05													
6. 숙박업	.038	NA	-.12	-.05	-.06	-.04	-.04												
7. 출판업	.049	NA	-.14	-.09	-.12	-.18	-.18	-.21											
8 기타 산업	.392	NA	-.49	-.06	-.07	-.04	-.05	-.04	-.18										
9. 회사규모	598.60	.227	.00	.18	-.06	-.00	.09	-.06	-.07	-.08									
10. 회사연령	27.573	15.61	.05	.06	-.15	.00	.00	-.05	-.05	.05	.09								
11. 노동조합 유무	.618	NA	.06	-.00	-.06	-.05	.09	-.12	-.05	.03	.19	.19							
12. 내부승진제도	1.373	1.040	.21	.11	.05	-.03	-.01	-.04	-.02	-.24	.20	-.13	.08						
13. 연공급 중심 급여제도	1.312	.594	.19	-.06	-.00	-.04	-.04	.04	-.03	-.09	.04	-.00	.06	.16					
14. 교육훈련제도	3.350	1.432	-.04	.17	.04	.07	-.05	-.05	-.06	-.03	.29	.02	.11	.36	.03				
15. 정규직고용 보장제도	1.997	1.203	.02	-.06	.02	-.07	-.04	-.03	-.11	.11	.02	.03	.17	.03	.07	-.01			
16. 성과평가제도	1.624	1.178	.22	.04	.14	.05	-.12	.00	.09	-.31	.07	-.14	-.04	.37	.15	.26	-.11		
17. 성과급제도	1.823	1.127	.16	.03	.08	.03	-.01	.03	.13	-.28	.11	-.13	.00	.35	.19	.25	-.04	.47	
18. 비정규직의 정규직전환	.547	NA	.02	.10	.01	-.03	-.08	.09	.08	-.08	-.03	-.05	.02	.16	.14	.07	.05	.16	.12

^a N=362.

r > .09, p < .10; r > .11, p < .05; ** r > .13, p < .01; r > .17, *** p < .001

표본 기업체의 산업구성은 제조업 314업체(27.3%), 금융업 29업체(6.3%), 도소매업 50업체(8.3%), 건설업 31업체(4.1%), 운수업 39업체(5.2%), 숙박업 22업체(3.8%), 출판업 27업체(4.8%), 기타 산업이 215업체(39.2%)로 다양하게 구성되어 있다. 평균종업원 수는 598명이며 회사연령은 27년 6개월 그리고 유노조기업은 약 61.8%로 집계되었다.

내부승진제도(평균:1.373), 연공중심의 급여제도(평균:1.312),는 일반적으로 1-2개정도 실시되고 있으며 정규직 고용보장제도는 두 개의 프로그램이 실시되고 있다. 성과평가제도(평균:1.624), 성과급제도(평균:1.823) 또한 일반적으로 1-2개 정도 실시되고 있다. 내부시장모형을 구성하는 제도를 상세하게 분석해보면 내부승진제도를 구성하는 사내공모제도는 314업체(43.1%), 발탁승진제도는 375업체(51.4%), 복수경력제도는 263업체(36.1%)에서 실시되고 있다. 연공중심의 급여제도는 호봉제는 587업체(80.9%), 직무급제는 167업체(22.1%), 직능급제는 198업체(27.2%)에서 실시되고 있다. 교육훈련제도를 훈련내용으로 분석해보면 집단사내교육제도 (578업체,79.3%), 집단사외교육제도 (470업체,64.5%), 인터넷을 이용한 교육훈련제도 (473업체,64.9%), 사내 직무관련 학습모임지도 209업체 (28.7%), 훈련기관 수강료 지원 (362업체, 49.7%), 근로시간 중 교육훈련허가 (311업체,42.7%)등이 주로 실시되고 있다. 훈련대상으로 분류해보면 전문기술직은 374업체 51.3% 사무직은 395 54.2%, 생산직은 260업체 35.7%, 산규채용자는 288업체 39.3%를 대상으로 교육훈련프로그램이 실시되고 있다. 경력개발제도는 부하직원평가는 163업체(22.4%), 경력카운셀링(직무상사)는 331업체(45.4%), 경력워크숍 189업체(25.9%)등의 프로그램이 선호되고 있다.

성과급제도는 연봉제는 531업체(72.8%), 성과배분제 운영은 381업체(52.3%) 실시되고 있다. 그럼에도 연봉과 성과를 긴밀하게 연계시키는 제도는 고작 61업체(11.4%)에서 실시되고 있으며 스톡옵션제도 또한 27업체(3.7%)에서 실시되고 있다. 따라서 한국기업체에서는 아직까지 엄밀한 의미의 성과급제도가 실시되고 있지는 못하다. 성과평가제도 실시현황을 분석해보면 413업체(56.7%)에서 정기적 및 공식적으로 실시되는 인사고과(평가)제도가 실시되고 있다. 관리자급(과장급 이상)은 457업체(33%), 반면 사원 급은 일급 업체 (약1%)만이 인사고과점수에 따라 임금인상에 차등을 두고 있다. 인사고과(평가)를 실시하는 업체에서 75업체(10.8%)가 인사고과점수에 따라 기준이하인 사람들을 퇴출시키고 있다.

<표 1>에서 변수간의 상관관계를 분석해보면 제조업체에서 내부시장정책($r = .21, p < .001$; $r=.19, p < .001$) 및 성과평가.성과급제도(성과평가제도: $r = .22, p < .001$;성과급제도: $r = .16, p < .01$)가 타 산업과 비교하여 활성화되어 있다. 금융업은 교육훈련제도를 타 산업보다 높은 수준에서 실시하고 있다($r=.17, p<.001$). 내부승진제도는 교육훈련제도($r=.36, p<.001$), 성과평가제도($r=.37, p<.001$) 및 성과급제도($r=.35, p<.001$)와 긍정적인 상관관계를 나타내고 있다. 연공중심의 임금제도와 교육훈련제도 또한 성과평가제도($r=.15, p<.01$; $r=.26, p<.001$) 그리고 성과급제도(연공중심의 임금제도: $r=.19, p<.001$; 교육훈련제도: $r=.25, p<.001$)와 긍정적인 상관관계를 나타내고 있다. 정규직 고용보장제도와 성과평가제도는 부정적인 상관관계($r=-.11, p<.05$)를 나타내고 있다. 내부승진제도($r=.17, p<.01$), 연공 중심의 임금제도($r=.17, p<.01$), 성과평가제도($r=.17, p<.01$) 그리고 성과급제도($r=.17, p<.01$)는 비정규직의 정규직 전환 여부와 긍정적인 상관관계를 나타내고 있다.

상관관계분석결과를 요약해보면 내부시장모델을 구성하는 제도들 내부승진제도와 연공 중심의 임금제도는 비정규직의 정규직 전환에 유의미한 영향을 미치고 있다. 따라서 기업체의 인력관리방식을 내부시장중심으로 구성한다면 정규직을 선호하고 있다. 또한, 기업이 평가제도와 임금제도를 성과와 긴밀하게 연계시킨다면 비정규직의 정규직 전환을 촉진시키고 있다. 이렇듯 상관관계분석 표에서는 한국기업의 인사관리시스템에 따라 비정규직의 정규직 전환율이 유의미하게 달라지고 있음이 입증되었다. 따라서, 기업이 초점을 두고 있는 노동시장에 따라 비정규직의 정규직 전환율이 유의미하게 달라지고 있으므로 차후 연구에서는 기업의 인력관리시스템에 대한 고민이 필요하다고 나타났다.

2. 가설 검증

<표 3-1> 2009년 비정규직 정규직전환에 대한 로지스틱회귀분석모형

독립변수	2009년 비정규직 정규직전환			
	I	II	III	IV
상수항	.309 (.619)	.332 (.639)	.351 (.645)	.7583 (1.225)
제조업	.348 (.270)	.073 (.292)	-.045 (.306)	.019 (.313)
금융업	1.159* (.509)	1.068* (.523)	1.014+ (.525)	1.024+ (.539)
도소매업	.302 (.413)	.177 (.425)	.039 (.437)	.081 (.449)
건설업	-.013 (.548)	.013 (.577)	-.094 (.568)	-.195 (.600)
운수업	-.501 (.507)	-.491 (.520)	-.465 (.526)	-.456 (.550)
호텔 숙박업	1.429* (.678)	1.368* (.686)	1.300+ (.689)	1.385* (.692)
출판업	1.015+ (.555)	1.083+ (.567)	.948 (.582)	1.053+ (.593)
기업규모	.000 (.067)	-.089 (.072)	-.040 (.072)	-.018 (.074)
기업연령	-.172 (.162)	-.104 (.168)	-.088 (.169)	-.108 (.172)
노동조합유무	.239 (.210)	.151 (.218)	.161 (.219)	.223 (.222)
내부승진제도		.252* (.138)	.211 (.128)	.018 (.156)
연공중심의 임금제도		.452* (.202)	.429* (.204)	.630* (.281)
교육훈련제도		.028 (.087)	.003 (.090)	.063 (.108)
상수항	.309 (.619)	.332 (.639)	.351 (.645)	.7583 (1.225)
제조업	.348 (.270)	.073 (.292)	-.045 (.306)	.019 (.313)

<표 3-1> 의 계속

독립변수	2009년 비정규직 정규직전환			
	I	II	III	IV
금융업	1.159* (.509)	1.068* (.523)	1.014+ (.525)	1.024+ (.539)
도소매업	.302 (.413)	.177 (.425)	.039 (.437)	.081 (.449)
건설업	-.013 (.548)	.013 (.577)	-.094 (.568)	-.195 (.600)
운수업	-.501 (.507)	-.491 (.520)	-.465 (.526)	-.456 (.550)
호텔 숙박업	1.429* (.678)	1.368* (.686)	1.300+ (.689)	1.385* (.692)
출판업	1.015+ (.555)	1.083+ (.567)	.948 (.582)	1.053+ (.593)
기업규모	.000 (.067)	-.039 (.072)	-.040 (.072)	-.018 (.074)
기업연령	-.172 (.162)	-.104 (.168)	-.088 (.169)	-.108 (.172)
노동조합유무	.239 (.210)	.151 (.218)	.161 (.219)	.223 (.222)
내부승진제도		.252* (.138)	.211 (.128)	.018 (.156)
연공중심의 임금제도		.452* (.202)	.429* (.204)	.630* (.281)
교육훈련제도		.028 (.087)	.003 (.090)	.063 (.108)
정규직 고용보장제도		.119 (.096)	.134 (.097)	.086 (.122)
성과평가제도			.171 (.117)	.136 (.130)
성과급제도			-.007 (.118)	-.064 (.131)
내부승진제도*성과급				.250+ (.136)
연공 중심의 임금제도* 성과급				-.010 (.228)
정규직 고용보장제도 *성과급				.121 (.106)
교육훈련제도*성과급				-.079 (.089)
내부승진제도 * 성과평가				.002 (.133)
연공 중심의 임금제도 * 성과평가				-.382* (.198)
정규직 고용보장제도 *성과평가				-.185 (.109)
교육훈련제도 *성과평가				.049 (.092)
Nagelkerke R 제곱	.061	.118	.118	.158
카이 제곱	16.980(df= 10)	33.395(df=14)	33.397(df=15)	45.451(df=24)
-2 Log 우도	480.452*	464.033***	464.034***	451.981***

N=362 그래프에는 비표준화계수와 표준편차 값을 나타냄

종속변수가 더미변수이므로 현 연구는 로지스틱 위계적 회귀분석으로 내부시장모델이 비정규직의 정규직 전환에 미치는 영향을 분석하였다. 모델<I>은 통제변수를 모델<II>는 통제변수와 독립변수를 모델<III>은 통제변수, 독립변수, 조절변수 그리고 모델<IV>는 독립변수와 조절변수의 상호작용을 조사하였다.

통제변수만을 조사한 모델<I>에서는 금융업($\beta = 1.159, p < .05$) 호텔숙박업($\beta = 1.429, p < .05$) 그리고 출판업($\beta = 1.015, p < .10$)에서 비정규직의 정규직 전환이 활성화되고 있다. 모델 <II>에서는 내부시장모델과 비정규직의 정규직 전환을 검증하였다. 내부승진제도($\beta = .252, p < .05$)와 연공급 중심의 임금제도($\beta = .452, p < .05$)는 비정규직의 정규직 전환에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 모델 <IV>에서는 성과급제도의 조절효과를 검증하였다. 내부승진제도는 성과급 제도와 긍정적인 상호작용을($\beta = .250, p < .05$) 연공급 중심의 임금제도는 성과평가제도와 부정적인 상호작용을($\beta = -.382, p < .10$)하고 있다. 내부시장모델을 구성하는 내부승진제도와 연공 중심의 임금제도가 성과급제도와 상호작용하여 비정규직근로자의 정규직 전환에 미치는 영향을 도표로 그려보았다. 내부승진제도의 실시수준이 높은 데 성과급제도가 높은 수준에서 실시된다면 상당수의 비정규직근로자들이 정규직으로 전환하게 된다. 임금제도가 연공 비중이 높은 수준으로 설계되어 있을 때 성과평가제도가 높은 수준에서 실시된다면 비정규직의 정규직 전환이 낮아지게 된다.

로지스틱회귀분석결과를 요약해보면 내부시장모델을 구성하는 내부승진제도와 연공급 중심의 임금제도는 비정규직의 정규직 전환을 촉진시켜 가설 1을 부분적으로 지지하고 있다. 성과급제도를 구성하고 있는 성과평가제도와 성과급제도는 내부시장모델과 비정규직의 정규직 전환과의 관계를 조절하고 있다. 하지만, 성과급제도는 내부승진제도와 긍정적인 상호작용을 성과평가제도는 연공급 중심의 임금제도와 부정적인 상호작용을 하여 조절효과가 엇갈리고 있다. 이렇듯 기업의 인력관리특성은 비정규직의 정규직 전환을 결정짓는 요소이므로 앞으로 비정규직 관리는 기업의 인력관리시스템에서 탐구되어야 될 것이다.

<표 3-2> 2007년 비정규직 정규직 전환에 대한 회귀분석모형

독립변수	2007년 비정규직 정규직전환			
	I	II	III	IV
상수항	-1.672** (.578)	-1.240* (.609)	-1.181 (.612)	-1.184 (.621)
제조업-	-.502* (.231)	-.535* (.235)	-.544* (.238)	-.545* (.240)
금융업	-.096 (.387)	-.194 (.399)	-.223 (.400)	-.231 (.404)
도소매업	-.345 (.391)	-.437 (.400)	-.491 (.406)	-.480 (.409)
건설업	-.937 (.579)	-1.143+ (.602)	-1.143+ (.601)	-1.108 (.608)
운수업	-.575 (.390)	-.341 (.403)	-.332 (.408)	-.299 (.417)

<표 3-2> 의 계속

독립변수	2007년 비정규직 정규직 전환			
	I	II	III	IV
호텔 숙박업	.476 (.732)	.435 (.745)	.462 (.748)	.447 (.753)
출판업	-.051 (.430)	-.054 (.438)	-.137 (.451)	-.104 (.454)
기업규모	.406*** (.091)	.293** (.099)	.284** (.100)	.274* (.101)
기업연령	-.028 (.138)	.016 (.140)	.019 (.141)	.048 (.144)
노동조합유무	-.201 (.214)	-.251 (.220)	-.262 (.220)	-.300 (.224)
내부승진제도		.081 (.105)	.061 (.113)	.051 (.127)
연공중심의 임금제도		.310+ (.177)	.301 (.178)	.289 (.193)
교육훈련제도		.188* (.079)	.179* (.081)	.227 (.099)
정규직 고용보장제도		.192 (.171)	.217 (.172)	.228 (.180)
성과평가제도			-.014 (.058)	-.031 (.062)
성과급제도			.099 (.097)	.073 (.105)
내부승진제도*성과평가제도				.015 (.063)
연공 중심의 임금제도* 성과평가제도				-.027 (.098)
교육훈련제도*성과평가제도				-.070 (.051)
정규직 고용보장제도 *성과평가제도				.005 (.088)
내부승진제도 * 성과급제도				.034 (.101)
연공 중심의 임금제도 * 성과급제도				.123 (.166)
교육훈련제도 * 성과급제도				.062 (.070)
정규직 고용보장제도 *성과급제도				-.004 (.153)
Nagelkerke R 제곱	.085	.118	.121	.128
카이 제곱	31.528(df= 10)	44.603(df=14)	45.627(df=16)	48.694(df=24)
-2 Log 우도	634.797*	621.723***	620.698***	617.632***

N=482 그래프에는 비표준화계수와 표준편차 값을 나타냄

2007년에 조사된 사업체패널 자료로 동일한 연구모델-내부시장모델, 성과관리제도, 그리고 비정규직의 정규직 전환을 482업체를 대상으로 검증하였다. 2009년도 사업체패널자료는 2007년-2009년 2년 동안 비정규직의 정규직 전환에 대하여 “예” “아니오”로 구분할 수 있었다. 2007년도 사업체패널자료는 2009년도와 달리 2005년-2007년 2년 동안 정규직의 비정규직 전환율만 계산되었다(IR109). 따라서 2005년부터 2007년 사이 새로 창출된 기간제 일자리 중에서 정규직으로 전환된 기간제 일자리에 대한 문항에서 0으로 입력한 기업체를 정규직 미전환 기업체로 조작하고 검증하였다(IR107).

산업별로 분류해본다면 제조업체는 29.6%, 금융업은 7.6%, 건설업은 3%, 도소매업과 운수업은 7.05%, 호텔업은 1.8%, 출판업은 5.8%로 구성되어 있다. 회사규모와 연령은 평균 539명 25년 6개월이며 노동조합비율은 49.3%이다. 내부승진제도(1.38), 연공 중심의 임금제도(1.29), 성과급제도(1.74)는 일반적으로 하나내지 두 프로그램 정도 실시되고 있다. 교육훈련제도는 평균 세 프로그램성과 평가제도는 네 프로그램정도 실시되고 있다. 약 53.1%의 기업체는 비정규직을 정규직으로 전환하고 있다.

통제변수만을 조사한 모델<I>에서는 제조업체($\beta = -.502, p < .05$)는 비정규직의 정규직 전환을 꺼리고 있으며 기업체 규모($\beta = .406, p < .001$)가 커질수록 비정규직은 정규직으로 전환되고 있다. 독립변수를 검증한 모델 <II>에서는 교육훈련제도($\beta = .188, p < .05$)와 연공급 중심의 임금제도($\beta = .310, p < .10$)가 비정규직의 정규직 전환에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 모델<III>과 <IV>에서 조절효과는 유의미하지 못하다. 2007년 사업체패널자료로 조사된 연구모델은 2009년 사업체패널자료와 달리 조절효과를 유의미하게 검증하지 못하였다. 그럼에도 내부시장모델을 구성하는 연공급 중심의 임금제도와 교육훈련제도는 비정규직의 정규직 전환에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 따라서 내부시장모델은 비정규직의 정규직전환에 상당히 중요한 역할을 하고 있다고 나타났다.

V. 결 론

현 연구는 기업체의 인적자원관리특성이 비정규직의 정규직 전환에 미치는 영향을 검증하였다. 내부시장모델을 구성하는 인적자원관리제도가 비정규직의 정규직 전환에 긍정적인 영향을 미친다고 분석되었다. 비정규직의 정규직 전환에 대하여 사회 각계각층에서 상당한 논의가 이루어져 왔다. 논의의 상당부분이 경제 환경, 국가고용정책 등 거시적 수준에서 이루어져왔다. 현 연구는 기업의 특성과 비정규직의 정규직 전환이 유의미하게 연계되어 있음을 입증하였다. 앞으로 비정규직의 정규직 전환에 대한 논의에서 기업의 역할이 부각되어야 할 것이다.

내부시장모델을 구성하는 정책 중 연공중심의 임금제도는 2007년 2009년 양년도 다 비정규직의 정규직 전환에 긍정적 영향을 미치고 있다. 연공중심의 임금제도는 구성원들로 하여금 기업에 가치 있으며 조직특정적인 인적자본을 개발할 수 있는 환경을 조성할 수 있다. 연공 중심의 임금제도를 채택하는 기업체는 내부승진을 통하여 조직구성원의 높은 헌신도를 유지하고자 한다. 연공

중심의 임금제도는 내부노동시장을 통한 인력 창출 및 개발을 적극적으로 지원하고 있다. 비정규직을 활용한 노동인력의 외부화는 내부노동시장을 통한 인적자본 경쟁력 창출에 걸림돌이 될 수 있다. 따라서 연공중심의 임금제도는 비정규직을 정규직으로 전환하여 내부노동시장을 적극적으로 지지하고자 한다. 2009년에는 내부승진제도가 2007년에는 교육훈련제도가 비정규직의 정규직 전환에 긍정적인 영향을 미치고 있다. 내부승진제도와 교육훈련제도는 내부노동시장에서 인적자본을 개발하여 기업의 경쟁력을 높이려고 한다. 비정규직이 늘어난다면 내부노동시장이 비효율적으로 운영될 수 있다. 이렇듯 내부노동시장을 구성하는 내부승진제도, 연공 중심의 임금제도, 그리고 교육훈련제도는 비정규직의 정규직 전환에 긍정적인 역할을 하고 있다.

산업의 특성에 따라 비정규직의 정규직 전환이 유의미하게 달라지고 있다. 금융업, 도소매업, 호텔업 등에서 비정규직은 정규직으로 전환되고 있다. 2007년 연구모델에서 제조업체는 비정규직의 정규직 전환을 기피하고 있다. 서비스업종에서 비정규직을 정규직으로 적극적으로 전환하고 있다. 제조업은 정규직이 유해환경을 꺼려하여 비정규직을 투입하는 사례가 빈번하다. 특히, 서비스업은 고객서비스가 기업의 성과에 매우 중요한 역할을 하고 있다. 비정규직을 정규직으로 전환한다면 고객에 대한 서비스가 한층 더 업그레이드되어 회사성과의 향상을 기대할 수 있다.

내부승진제도와 성과급제도는 긍정적인 상호작용을 하여 비정규직의 정규직 전환을 촉진시키고 있다. 반면에, 연공 중심의 임금제도는 성과평가제도와 부정적인 상호작용을 하여 비정규직의 정규직 전환을 축소시키고 있다. 내부승진제도는 내부노동시장에서 인적자본을 창출하여 조직특정적인 인재를 개발해 낼 수 있다. 그럼에도 내부화된 인력은 외부환경의 변화에 둔감하며 위계적 질서에 기반한 인력관리체계는 인력관리의 유연성을 떨어뜨릴 수 있다. 성과급 제도는 임금 유연성을 증진시켜 내부노동시장의 경직성을 보완하는 역할을 할 수 있다. 연공중심의 임금제도는 성과평가제도와 특성이 일치되지 못한다. 성과평가제도는 연공중심의 임금제도가 지향하는 내부인력 창출을 저해하는 요소로 작용된다. 이렇듯 임금제도와 평가제도의 특성이 불일치되므로 회사의 노동시장에 엇갈린 신호를 보내게 된다. 평가제도가 연공 중심의 임금제도를 보완하기보다 단점을 극대화시켜 비정규직의 정규직 전환율을 떨어뜨리고 있다. 인사제도의 특성이 상호간 어느 정도 일치되어야 기업이 추구하는 인력관리의 목적을 용이하게 달성할 수 있다.

현 연구는 기업의 인력관리특성과 비정규직의 정규직 전환을 검증하여 기업이 비정규직을 정규직으로 전환하는 이유에 대하여 분석하였다. 국가의 노동정책 변화에 따라 비정규직은 정규직으로 전환되었다. 그럼에도 기업의 인력관리에 따라 비정규직의 정규직 전환이 유의미하게 달라지고 있다. 노동정책을 수립함에 있어서 기업의 인적자본에 대한 요구가 반드시 조사되어 반영되어야 한다. 또한, 기업의 인적자원관리를 구성하는 요소가 상호간에 일치되어야 일관된 메시지를 전달하여 기업의 인력관리목표를 달성할 수 있다. 기업의 인적자원관리가 일관된 특성을 지니도록 제도와 정책을 구성하여야 기업이 지향하는 인력관리를 실행시킬 수 있다.

현 연구는 기업의 인력관리특성에 따라 비정규직의 정규직 전환이 유의미하게 달라짐을 입증하여 이제까지 거시적 수준에서 머물던 비정규직의 정규직 전환에 대한 논의의 보폭을 넓혔다. 그럼에도 다양한 한계점에 봉착하였다. 우선, 단일응답자에 의존하여 연구에 대한 타당성과 신뢰성이

떨어지고 있다. 2007년과 2009년 사업체 패널자료를 활용하여 단일응답자에 근거한 연구의 한계를 극복하고자 하였다. 그럼에도 종속변수인 비정규직의 정규직 전환율에 대한 변수조작이 달라 연구 방법에 대한 의문이 제기될 수 있다. 2009년 사업체패널자료를 활용하여 검증한 연구는 상호작용이 유의미하였음에도 2007년 사업체패널자료를 활용한 연구는 상호작용이 유의미하지 못하다. 연구결과의 차이가 어디에서 기인하는 지 추정하기 어렵다. 2011년 사업체패널자료가 나온다면 보다 정확하게 연구결과의 차이를 추정할 수 있을 것으로 기대해본다. 비록 한계점에 부딪혔어도 비정규직을 정규직으로 전환시키는 이유를 분석하여 비정규직의 정규직 전환에 대한 시사점을 제공했다는 데 의의를 두고 싶다. 앞으로 비정규직의 정규직 전환에 대한 다양한 연구가 쏟아져 나와 현재 한국사회의 뜨거운 감자인 비정규직과 정규직 문제에 시사점을 제공하기 바란다.

참고문헌

- 권순식, 「비정규직 고용이 기업성장에 미치는 영향에 관한 실증연구-교환이론적 관점을 중심으로-」, □경영학연구□ 33(2004): 891-931.
- 권현지·박의경, 「비정규직보호법 시행 이후 기간제 활용을 둘러싼 노사의 선택」, □노동리뷰□ 34(2007): 34-54.
- 김기민, 「사업체패널조사 2005'를 통해 살펴본 비정규근로 활용현황」, □노동리뷰□ 32(2007): 48-59.
- 김동배·이영면, 「고용유연화의 기능적 유연성과 수량적 유연성의 관계에 관한 연구」, □경영학연구□ 34(4)(2005): 1229-1260.
- 김동배·이인재·김정환, 「고령자 고용의 영향요인:정규직과 비정규직 비교」, □산업관계연구□ 17(2)(2007): 127-147.
- 김성국·손기영·김민정, 「비정규직 고용의 증가가 노사관계에 미치는 영향에 관한 사례연구」, □산업관계연구□ 14(1)(2004): 45-62.
- 김유선, 「기업의 비정규 사용 결정요인」, □노동정책연구□ 3(3)(2003): 27-47.
- 김정우·김기민, 「사업체패널조사로 살펴본 기간제일자리 현황-WPS2007 부가조사에 나타난 일자리 전환 현황을 중심으로-」, □노동리뷰□ 62(2010): 70-86.
- 김현동·성상현, 「핵심인재관리제도가 직급별 산업별 여성인력 비중에 미치는 영향」, □여성연구□ 80(1)(2011): 5-35.
- 남재량·박기성, 「비정규직법의 고용효과 연구」, □노동정책연구□ 10(4)(2010): 65-99.
- 노동부(2007), □비정규직법의 이해□, 노동부
- 노용진, 「비정규 고용 비율의 결정요인에 관한 연구: 편인과 비용의 균형적 관점」, □산업관계연구□ 17(2)(2007): 101-126.
- 박우성·박재용, 「비정규직의 활용과 노동조합의 역할:실증 분석과 시사점」, □산업관계연구□ 15(1)(2005): 23-41.
- 박종희·강선희, 「비정규근로자에 대한 차별금지 - 차별판단의 구조와 기준을 중심으로-」, □산업관계연구□ 17(1)(2007): 91-113.
- 배규식, 「비정규직법의 시행과 비정규직 문제의 해결」, □노동리뷰□ 35(2007): 1-3.
- 배종석, 「인적자원론-사람기반 경쟁우위를 위한-」, 홍문사, 2006.
- 신은중, 「비정규근로자의 노동조합 가입성향과 대표성 격차에 관한 경험적 연구: 비정규 고용형태별 선호구조의 차이를 중심으로」, □산업관계연구□ 15(1)(2005): 1-18.
- 안주영·조윤희·조영호, 「인적자원관리관행이 비정규직의 직무와 계약에 대한 태도에 미치는 영향」, □대한경영학회지□ 22(5)(2009): 3081-3109.
- 유경준, 「비정규직 문제 종합 연구」, KDI, 2009.
- 은수미, 「비정규직입법 1년, 시행효과와 정책적 대응방향」, □노동리뷰□ 43(2008): 18-30.
- 은수미·오학수·윤진호(2003), 「비정규직과 한국노사관계시스템 변화(II)-한미일 비교를 중심으로」,

- 한국노동연구원, 2008.
- 이병희·정성미, 「비정규직 규모와 구성변화-2007년 8월 경제활동인구 부가조사를 이용하여-」, □노동리뷰□ 35(2007): 4-17.
- 이주희·이성균(2003), 「비정규직 노사관계」, 한국노동연구원, 2003.
- 정성미, 「비정규직 근로조건의 변화-2008년 8월 경제활동인구 부가조사를 이용하여-」, □노동리뷰□ 48(2008): 45-57.
- 조상균, 「비정규직 관련법의 문제점과 개선방안」, □산업관계연구□ 20(1) (2010) 111-134.
- Bidwell, M. “Do peripheral workers do peripheral work? Comparing the use of highly skilled contractors and regular employees.” *Industrial and Labor Relations Review* 62 (2) (2009): 200-218.
- Kim, D., and Bae, J. “Workplace Innovation, Employment Relations and HRM: Two Electronics Companies in South Korea.” *International Journal of Human Resource Management* 16 (7) (2005): 1277-1302.
- Lepak, D.P., Takeuchi, R., and Snell, S.A. “Employment Flexibility and Firm Performance: Examining the Interaction Effects of employment mode, Environmental Dynamism, and Technological Intensity.” *Journal of Management* 29 (5) (2003): 681-703.
- Mangum, G., Mayall, D., and Nelson, K. “The Temporary Help Industry: A Response to the Dual Internal Labor Market.” *Industrial and Labor Relations Review* 38 (4) (1985): 599-611.
- Pfeffer, J., & Cohen, Y. “Determinants of Internal Labor Markets in Organizations.” *Administrative Science Quarterly* 29 (5) (1984): 550-572.

<Abstract>

**Internal Labor Market & Transition into
Regular Workers from Temporary**

Hyondong Kim

Since affirmative action programs, Korea companies translate temporary workers into either regular workers or outsourcing. The objective of the current study is to highlight organizational factors that significantly affect transitions into regular workers from temporary. With the WPS2009(Workplace Panel Survey), this study examines the relations between internal labor market and transition from temporary to regular workers. According to the study, internal promotion and seniority-based payment facilitate the transitions from temporary to regular workers. Moreover, whereas seniority-based pay negatively interacts with performance management system, internal promotion positively interacts with pay-for-performance program. Transitions from temporary to regular workers are closely related with human resource systems. In the future, it is necessary to reflect human resource characteristics when designing and implementing transitions from temporary to regular workers.

Keywords: Internal Labor Market; Performance Management System; Transitions from Temporary to Regular Workers