

기업의 비정규직 사용비율 결정요인

김유선(한국노동사회연구소 부소장)

KLI 사업체 패널조사를 자료로 ‘기업의 비정규직 사용비율 결정요인’을 분석한 결과 다음과 같은 특징이 발견된다. 첫째, 전체 사업체를 분석대상으로 하면 14개 설명변수 가운데 10개 변수가 유의미하다. 그러나 비정규직 사용 사업체로 분석대상을 한정하면 상수와 기업속성(산업, 직종, 기업규모)이외에 비정규직 임금만 유의미할 뿐, 나머지 10개 변수가 유의미하지 않다. 이것은 비정규직 사용이 일상화되고 관행화되면서, 노동수요, 인건비, 노사관계, 기업전략 등의 변수가 갖는 영향력이 상수, 직종분리 등으로 내재화 되는데 기인한다.

둘째, 직종 등 다른 변수를 통제하면 공공서비스업이 민간서비스업보다 비정규직 비율이 높다. 이것은 기획예산처가 예산처리지침 등으로 공공부문 정원동결과 아웃소싱을 강제한 데서 비롯된다. 규모별로는 대기업에서 비정규직 비율이 높지만, 비정규직 사용 사업체로 분석대상을 한정하면 영세업체 이외에는 유의미한 차이가 없다. 이것은 기업규모별로 유의미한 차이를 발견할 수 없을 정도로 비정규직 사용이 일반화되어 있음을 말해준다. 이밖에 직종별 고용형태 분리가 구조화되어 있고, 비정규직 사용 사업체에서 성차별적 고용관행은 상수로 자리잡고 있다.

셋째, 기업이 비정규직을 사용하는 핵심적인 목적은 인건비 절감에 있다. 정규직 대비 비정규직 임금은 변수, 비임금 노동비용은 비정규직 사용 사업체에서 상수로, 비정규직 비율에 유의미한 영향을 미치고 있다. 그러나 기업이 비정규직을 ‘정규직 보호를 위한 완충장치’로 사용한다는 증거는 발견되지 않는다. 따라서 비정규직 남용과 차별대우를 근절하기 위해서는 임금차별 해소와 차별적 고용관행 개선에 집중할 필요가 있다.

넷째, 시장환경 변화와 기업의 경쟁전략은 비정규직 사용비율에 유의미한 영향을 미치지 않고, 기업의 인사관리전략과 조직전략을 통해 간접적으로 영향을 미치고 있다. 이것은 시장환경이라는 객관적 조건의 변화보다, 행위 주체인 기업의 전략적 대응이 비정규직 증가를 초래하고 있음을 말해준다. 기업의 인사관리전략이 육성형이면 비정규직 비율이 낮고, 시장형이면 비정규직 비율이 높다. 팀제 등 기능적 유연성을 추구하는 기업일수록 비정규직 사용비율을 늘려 수량적 유연성을 동시에 추구하고 있다. 이에 비해 비정규직 사용 사업체에서는 노조유무와 파업유무 모두 비정규직 비율을 낮추는 요인이지만, 노사간에 전반적인 힘관계를 반영하여 유의미한 영향을 미치지 못하고 있다.

1. 선행연구 검토

사업체조사 자료를 사용하여 기업의 비정규직 사용여부 또는 사용비율 결정요인을 분석한 선행 연구로는 Montgomery(1988), Harrison and Kelly(1993), Davis-Blake and Uzzi(1993), Abraham and Taylor(1996), Uzzi and Barsness(1998), Houseman(2001), Gramm and Schnell(2001), 이상우(2001), 김주일(2001), 김동배·김주일(2002) 등이 있다. (<부표1> 참조)

Montgomery(1988)는 파트타임 5%(10%)이상 사용여부와 사용비율을 종속변수로 하고, 인건비(풀타임 대비 파트타임 임금, 기업복지 비중, 채용비용), 고용유연성(계절성, 고용증가율, 예상고용증가율), 기업속성(규모, 직종), 노사관계(노조조직률)을 설명변수로 하여, 프라빗과 회귀분석을 하고 있다. 종속변수가 파트타임 비율일 때 유의미한 변수를 살펴보면, 파트타임 임금(-), 채용비용(-), 기업복지 비중(+), 규모(-), 직종으로, 파트타임 활용 목적 가운데 인건비는 유의미한 영향을 미치지만 고용유연성은 유의미한 영향을 미치지 못하고 있다'는 분석결과를 제시하고 있다.

Harrison and Kelly(1993)는 미국 금속산업에서 정밀기계 하청여부를 종속변수로 하고, 산업수준(매출증가율), 기업수준(기업규모), 공장수준 노사관계(노조유무, 노사협의회유무, 임금수준), 공장수준 생산공정(기계생산공정규모, 제품다양성, 주문전문화, 기계수명)을 설명변수로 하여 로짓분석 하고 있다. 분석결과 '기업규모가 클수록, 임금수준이 높을수록, 제품이 다양할수록 아웃소싱이 많다. 주문전문화 전략을 취하거나 기계생산공정규모가 큰 공장은 아웃소싱이 적다. 노조와 노사협의회가 있는 공장은 아웃소싱이 적지만, 노조가 없고 노사협의회만 있는 공장은 아웃소싱이 많다. 무노조 공장에서 노사협의회는 기업의 수량적 유연성과 기능적 유연성을 제고하는 수단으로 활용되고 있다'라 결론짓고 있다.

Davis-Blake and Uzzi(1993)는 '고용의 내부화는 노동자의 안정과 기업의 통제력을 증대시키고, 고용의 외부화는 기업의 유연성을 증대시킨다. 양자는 상호보완 관계이고 결정요인이 동일하다. 고용 외부화 가설은 고용 내부화 가설을 출발점으로 삼아 발전시킬 필요가 있다'고 제안한다. 종속변수는 임시근로와 독립도급 사용여부, 통제변수는 기업속성(산업, 직종, 지역, 인적구성, 임금), 설명변수는 고용비용(부가급여, 기업특수적 숙련), 외적 통제(고용변동, 노조조직률, 정부의 차별행위 감독), 관료적 통제(관료화 수준, 사업체 규모, 복수사업장), 직무 복잡성(대인관계, 정보, 기술 복잡성)을 사용하여 로짓분석하고 있다. 종속변수가 임시근로일 때 유의미한 변수는 고용변동(+), 정부감독(-), 조직률(+), 규모(-), 산업, 지역이고, 종속변수가 독립도급일 때 유의미한 변수는 고용변동(+), 관료화 수준(+), 규모(+), 복수사업장(+), 산업으로, 설명변수가 미치는 영향은 고용형태별로 차이가 난다는 분석 결과를 제시하고 있다.

Abraham and Taylor(1996)는 제조업체에서 청소경비, 기계보수, 설계제도, 회계, 컴퓨터 5개 직종의 용역성향을 종속변수로 하고, 기업속성(12개 업종, 사업체규모, 대도시), 노동수요변동(계절변동, 경기변동), 인건비(임금), 노조유무를 설명변수로 하여, 순위 프라빗

(Ordered Probit) 분석을 하고 있다. 용역의 증가 원인으로는 ‘(1) 내부노동시장이 형성된 고임금 사업체에서 미숙련 노동자에게 낮은 임금을 지급하면 형평성 문제를 야기할 수 있어 인건비 절감을 목적으로 용역이 증가한다 (2) 제품수요의 변동성이 크고 불확실할수록 완충장치(buffering)로서 용역이 증가한다 (3) 전문화된 용역 서비스는 규모의 경제 때문에 소기업 또는 대도시에서 증가한다’는 3가지 가설을 제기하고 있다. 그러나 분석결과 ‘첫째, 셋째 가설은 지지되나 둘째 가설은 지지되지 않는다. 계절변동은 청소경비와 기계보수에서 유의미한 (-)이고, 경기변동은 청소경비와 회계에서 유의미한 (+)이지만, 기계보수와 설계제도에서는 유의미한 (-)이다’고 결론짓고 있다.

Uzzi and Barsness(1998)는 ‘지금까지 선행 연구는 내부노동시장론에 따라 인건비 절감과 시장 불확실성에 초점을 맞추어 왔다. 그러나 고용유연화론에 따라 기업속성과 인사관리 관행이 미치는 영향도 고려할 필요가 있다’고 제안한다. 종속변수로는 용역과 파트타임 사용여부, 통제변수로는 기업속성(산업, 직종, 지역, 인적구성, 임금수준), 설명변수로는 사업체규모, 노사관계(노조조직률, 노사갈등), 지배구조(성과평가제도, 관리감독자비율), 직무기술(직무재조직, 새로운 직무기술), 노동공급(남녀실업률)을 사용하여, 순위 로짓(Ordered Logit) 분석을 하고 있다. 분석 결과 ‘(1) 비정규직 사용에 따른 득실은 기업구조에 따라 다양하고 복잡하다 (2) 기업은 노동비용 절감과 유연성 증대라는 일반 가정만 믿고 비정규직 사용을 결정할 것이 아니라 관리비용과 거래비용이 증가할 가능성도 고려해야 한다 (3) 설명변수가 미치는 영향은 고용형태별로 차이가 있다’고 결론짓고 있다. 이들은 특히 분석결과에서 ‘(1) 사업체 규모가 클수록 비정규직 사용 정도가 증가하고, 규모변수의 영향력이 크다 (2) 노조 조직률이 비정규직 사용정도에 미치는 영향은 역U자형이다’고 강조한다. 그러나 노조 조직률과 조직률 제공 모두 계수값이 (+)임을 감안할 때, 노조 조직률이 미치는 영향이 역U자 형이라는 해석은 잘못된 것으로 판단된다.

Houseman(2001)은 파견근로, 단기고용, 파트타임, 호출근로 사용비율과 사용여부를 종속변수로 하고, 기업속성(종업원수, 도시농촌), 노동수요(실업률, 계절변동, 경기변동), 인건비(부가급여), 노사관계(노조조직률)를 설명변수로 하여, 토빗과 프라빗 분석을 하고 있다. 특히 Houseman(2001)은 인사담당자들 다수가 ‘임금은 정규직과 동등하게 지급하지만 부가급여까지 포함하면 정규직보다 적게 지급한다’고 응답했고,¹⁾ 분석결과 파견근로와 호출근로에서 기업복지가 유의미한 (+)임을 근거로, 기업의 인건비 절감에 주목하고 있다. 그러나 인사담당자들 다수가 ‘임금/부가급여 절약’을 비정규직 사용이유로 응답하지 않은 것은 ‘사실을 인정하고 싶지 않아서’라 추론하는데 그치고 있다.

Gramm and Schnell(2001)은 비정규직, 파견근로, 독립도급, 하도급 사용여부를 종속변수로 하고, 산업특성(하이테크), 노동수요(계절변동, 경기변동), 인건비(상대임금), 노사관

1) 응답자 다수가 ‘유사한 업무에 종사하는 정규직과 동일한 임금을 지급한다’고 응답했다. 즉 단기고용은 63.9% 파트타임은 74.6%, 호출근로는 61.3%가 ‘동일한 임금을 지급한다’고 응답했고, 파견근로는 62.1%가 ‘더 많은 임금을 지급한다’고 응답했다. 그러나 부가급부를 포함하면 파견근로는 38.3%, 단기고용은 56.6%, 파트타임은 62.9%, 호출근로는 72.7%가 ‘더 적게 지급한다’고 응답했다.(Houseman, 2001; 165)

계(노조조직률), 경쟁전략(저비용전략), 정규직채용비용(숙련기간, 스크린방법수)을 설명변수로 하여 로짓분석하고 있다. 그러나 샘플 수가 100개가 안 되고, 종속변수가 독립도급일 때만 F값이 유의미하며, 기업속성 등을 통제하지 않고 있다는 점에서 문제가 있다. 더욱이 분석결과를 그대로 해석하면 ‘기업의 저비용 전략은 비정규직 확대 요인, 노조 조직률은 비정규직 억제 요인’으로 결론지어야 함에도, 본문에서는 결론을 생략한 채 논문 초록에서 ‘노동조합은 사업장내 비정규직 사용은 저지하지만 하도급은 저지하지 않는다. 하도급 사용여부는 정규직 노동자들의 임금과 정비례 관계에 있다’고 결론지은 것은 납득하기 어렵다.

이상우(2001)는 비정규직 비율을 종속변수로 하고, 통제변수는 기업속성(기업연한, 기업규모, 업종), 설명변수는 직무특성(기업특유기술, 직무표준화, 최소교육기간), 인사노사관리특성(임금격차, 내부승진원칙, 노사간 갈등), 전략특성(비용우위전략, 차별화전략), 환경특성(환경변화속도, 환경예측가능성, 동종업계추세)을 사용하여 회귀분석한 뒤, ‘동종업계추세, 임금격차, 노사갈등은 유의미한 (+)이고 최소교육기간은 유의미한 (-)이며, 다른 변수는 유의미하지 않다’는 분석결과를 제시하고 있다. 즉 비정규직 사용이 관행 또는 유행으로 자리잡고 있고, 정규직과 비정규직간에 임금격차가 클수록 비정규직 비율이 높으며, 경영환경 변화나 기업의 경쟁전략이 비정규직 비율에 유의미한 영향을 미치지 않는다는 결론을 제시하고 있다.

지금까지 살펴본 선행 연구들을 종합하면 몇 가지 특징을 발견할 수 있다. 첫째, 영미권에서는 임시근로, 용역 등 비정규 고용형태 각각을 분석대상으로 하는 연구가 다수인데, 한국에서는 비정규직 전체를 분석대상으로 하는 연구가 대부분이다. 이것은 그만큼 한국에서 비정규직 증가가 커다란 사회문제가 되고 있고, 그 원인 규명이 시급한 과제이기 때문인 것으로 해석된다.

둘째, 비정규직 사용여부를 종속변수로 하여 프라빗 또는 로짓 분석한 연구가 대부분이다. 비정규직 비율을 종속변수로 사용한 연구는 Montgomery(1988), Houseman(2001), 이상우(2001), 김주일(2001) 정도이고, 토빗분석은 Houseman(2001)이 유일하다.

셋째, 다수의 연구가 기업의 비정규직 활용 목적 가운데 인건비 절감을 지지하고 있다.

넷째, 설명변수를 설계함에 있어 연구자별로 차이가 클 뿐만 아니라, 기업속성 등을 제대로 통제하지 않은 연구도 다수 발견된다. 따라서 선행 연구에서 상반된 분석 결과, 분석 목적과 이용 가능한 자료의 제약 이외에 설명변수를 제대로 설계했느냐에서 비롯되었을 가능성이 클 것으로 판단된다.

II. 자료, 모형, 변수

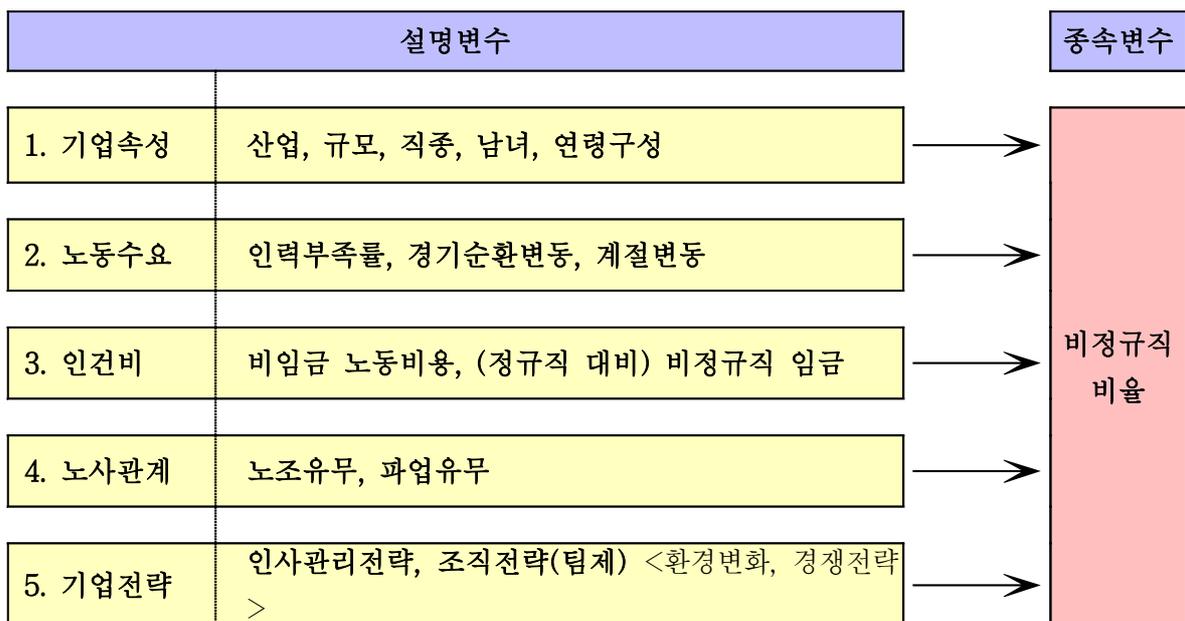
1. 자료

분석대상 자료는 한국노동연구원의 “한국 기업의 인적자원관리와 노사관계” 컨퍼런스 자료를 사용한다. 이 자료는 2002년 7월부터 10월 사이에 실시한 “사업체 인적자원관리 실태조사”(이하 사업체 패널조사) 결과에, 고용보험 DB, 한국신용정보의 기업정보·재무정보, 노동부의 노동조합 조직현황을 결합한 것으로, 2,417개 사업장에 관한 정보를 담고 있다. 이 글에서는 인사담당자가 응답한 1,820개 사업장(본사 1,515개, 지사 305개)을 분석 대상으로 한다. 그러나 컨퍼런스 자료는 노동수요 변수가 빠져 있고, 인건비 항목에 결측치가 많다는 점에서 한계가 있다. 따라서 노동부의 노동력수요동향조사, 매월노동통계조사, 기업체 노동비용조사를 추가로 결합하여 분석한다.

2. 모형

선행 연구와 이용 가능한 변수 및 단순화(parsimony) 원칙에 따라 분석모형과 변수를 설계하면 <그림1>과 같다.

<그림 1> 분석 모형



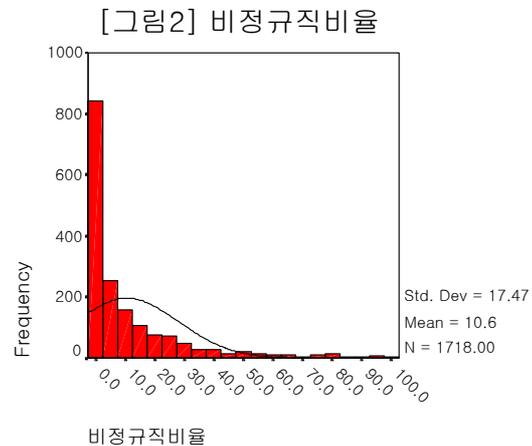
3. 변수

가. 종속변수

사업체 패널조사에서 인사담당자들은 1,820개 사업체 중 818개 사업체(44.9%)에서 ‘비

정규직을 사용하지 않는다'고 응답했다. 종속변수인 비정규직 비율을 계산하면 사업체당 비정규직 비율은 평균 10.6%이다. 가중치를 부여하지 않은 결과이지만, 통계청 사업체기초통계조사(2000년)에서 임시일용직 비중이 14.9%임을 감안할 때 실제보다 과소평가되었을 가능성을 배제할 수 없다.

이 글에서는 '기업의 비정규직 사용비율 결정요인'이라는 분석 목적에 비추어 각 변수별 특성(비율)에 한정하여 자료를 분석한다. 종속변수인 비정규직 비율이 0%에서 좌측 절단(left censored)된 자료이므로, 토빗 모형(Tobit Model)을 사용한다. (<그림2> 참조)



나. 설명변수

1) 기업속성

기업속성은 산업, 기업규모, 직종·여성·연령 구성 5개 변수를 사용한다. 산업은 고용보험 DB를 기준으로 '광공업, 공공서비스업, 민간서비스업, 농림어업건설업' 4개 범주로 구분했고, 기업규모는 고용보험 DB에서 2002년 1월 종업원수 기준으로 '50인 미만, 50-99인, 100-299인, 300-999인, 1000인 이상' 5개 범주로 구분했다. 직종비율과 여성비율, 연령비율(50세이상)은 사업체 패널조사 결과를 이용했다.

2) 노동수요

Houseman(2001)은 노동수요의 지표로 지역 실업률을 사용하고 있다. 여기서는 노동부의 '노동력수요동향조사(2002년)'에서 산업 2자리수 기준 인력부족률(52개 산업)을 사용했다. 지역 실업률보다 산업별 인력부족률이 더 적합한 지표인 것으로 판단되기 때문이다.

Montgomery(1988), Abraham and Taylor(1996), Houseman(2001), Gramm and Schnell(2001)은 노동수요의 변동성 지표로 산업별 노동자수 자료를 이용하여 계절성과 경기변동성을 계산하고 있다. 그러나 이 때는 노동수요 변동성이 아닌 고용 변동성으로 해석해야 한다. 노동수요의 변동성 지표로 산업생산지수와 경제성장률 사용을 검토했으나, 산업생산지수는 광업, 제조업, 전기업을 조사대상으로 하고, 경제성장률은 분기별 산업대분류 통계만 공표하고 있어 사용할 수 없었다. 따라서 선행 연구에 따라 산업별 노동

자수 자료를 이용하여 계절성과 경기변동성을 추정하되, 노동수요 변동성이 아닌 고용 변동성으로 해석한다.

산업별 노동자수는 5인 이상 사업체를 조사대상으로 하는 노동부 매월노동통계조사(1998년 1월부터 2002년 12월)에서 산업 2자리수 기준을 사용했고, 1998년 1월부터 2001년 12월까지는 고용계열 보정자료, 2002년 1월부터 12월까지는 매월노동통계조사보고서를 이용했다.(52개 산업, 관측치 60개월) 경제활동인구조사는 통계청이 산업 2자리수 자료를 안정적으로 제공하지 않고, 비공식 부문과 사업체 비소속 노동자를 망라하고 있어 사업체의 고용 변동성을 과대평가할 가능성이 있어 제외했다.²⁾ 매월노동통계조사는 일용직 등을 조사대상에서 제외하고 있어 고용 변동성을 과소평가할 가능성이 있지만, 분석대상 기간이 외환위기 직후인 1998년부터여서 과대평가할 가능성도 배제할 수 없다. 1997년 이전은 10인 이상 사업체를 조사대상으로 하여 시계열에 단절이 생기므로 사용하지 않았다.³⁾

계절성과 경기변동성은 다음과 같은 방식으로 계산했다. HP(Hodrick-Prescott) 필터를 사용하여 로그노동자수를 필터링하면 ‘장기추세+변동성’으로 분해되고, 미국 상무성의 Census X12 방법을 사용하여 계절조정하면 ‘경기변동(장기추세+순환변동)+계절변동+불규칙변동’으로 분해된다. 이들 두 방법을 사용하여 ‘로그노동자수=장기추세+변동성=경기변동(장기추세+순환변동)+계절변동+불규칙변동’으로 분해한 뒤, 경기변동에서 장기추세를 제거한 경기순환변동과 계절변동을 설명변수로 사용했다.

3) 인건비

컨퍼런스 자료는 한국신용정보의 재무정보를 제공하고 있다. 그러나 동 자료에서 인건비 대비 비임금 노동비용을 계산하면 관측치가 790여개 상실되어 표본의 성격이 바뀌는 문제가 발생한다. 따라서 기업복지 등 비임금 노동비용은 노동부가 10인 이상 사업체를 대상으로 조사한 2001년 기업체노동비용조사에서 산업 2자리수 자료를 이용했다.

사업체 패널조사는 (유사한 업무에 종사하는 정규직 대비) 비정규직 임금을 조사하고 있다. 그러나 결측치가 많아 비정규직 임금을 추가하면 관측치가 700여개 상실되고 표본의 성격이 바뀌는 문제가 발생한다. 그렇다고 해서 다른 대안이 없으므로 비정규직 임금을 추가할 때 표본인 895개 사업체를 대상으로 그 이전과 어떠한 변화가 생기는지를 살펴 봄으로써 이러한 한계를 보완하는 것으로 했다.

2) 통계청의 경제활동인구조사에서 노동자수는 1,314만명(2000년)인데 1인 이상 모든 사업체를 조사대상으로 하는 사업체기초통계조사에서 노동자수는 1,013만명이다. 이것은 우리나라 노동시장에 비공식 부문 내지 사업체 비소속 노동자가 300만명 가량 존재함을 말해준다.

3) 비정규직 증가요인을 시계열 분석한 뒤 Chow Test한 결과, 1998년 2월부터 현재 구조가 정착된 것으로 나타난다.(김유선, 2003b) 1998년 1월 이후 자료를 사용한 것은 결과적으로 현재 구조를 가장 잘 반영한 것이라 할 수 있다.

4) 노사관계

핵심 노동자층을 제한하고 비정규직을 확대하려는 기업의 전략은 기본적으로 노동조합의 목적과 배치된다. 그러나 노동조합의 존재는 사용자로 하여금 노동조합 가입대상이나 단체협약 적용대상에서 제외되는 비정규직 사용에 대한 인센티브를 증가시킨다. (Houseman, 2001) 노동조합이 있는 기업에서 비정규직 사용비율은 노동조합의 저항력에 달려 있다. (Pfeffer and Barron, 1988) 이 글에서는 기업의 비정규직 사용 유인에 대한 저항력의 지표로 노동조합 유무와 파업 유무를 사용한다. 노동조합 유무는 컨퍼런스 자료에서 노동부의 전국노동조합조직현황을 사용했고, 파업유무는 사업체 패널조사(노무관리자용)에서 지난 3년간(1999-2001년) 파업 유무를 계산해서 사용했다.

5) 기업전략

사업체 패널조사에서 전반적 인사관리 특성을 7점 척도로 질문한 5개 문항을 신뢰도 분석한 결과, 크론바하 알파 값은 0.655로 신뢰도 기준을 충족한다.⁴⁾ 요인분석 결과 ‘인사관리전략’이라는 하나의 요인이 추출되고, 요인적재량은 모두 0.5를 상회하는 등 유의미하다.⁵⁾ 요인점수가 높은 기업은 인사관리전략이 육성형(make)이고, 요인 점수가 낮은 기업은 시장형(buy)으로 해석한다. 최근 기업은 조직유연성을 제고하기 위한 조직전략의 일환으로 팀제를 도입하고 있다. 사업체 패널조사에서 팀제 도입 여부를 조사하고 있어, 조직전략의 대위변수로 팀제를 사용한다.

4) 신뢰도 분석(Reliability Analysis)에서는 일반적으로 크론바하 알파(Chronbach's alpha) 값이 0.6 이상이면 신뢰도가 있다고 보며 전체 항목을 하나의 척도로 종합하여 분석할 수 있다. (정충영 · 최이규 1998; 이근희 2001)

5) 요인분석(Factor Analysis)은 주성분분석(Principal Component Analysis)과 직교회전(Varimax Rotation) 방법을 사용했고, 회전된 요인적재량을 회귀방법(regression method)으로 요인점수화하여 설명변수로 사용했다. 요인 적재량이 어느 정도 커야 유의미한지를 판단하는 정확한 기준은 없다. 그러나 보통 ± 0.3 이상이면 적재량의 유의성이 있다고 할 수 있고, 보수적인 기준으로는 ± 0.4 이상으로 잡는 경우도 많다. ± 0.5 이상이면 매우 높은 적재량이라고 할 수 있다. (채서일 · 김범중, 1988)

<표 1> 인사관리전략(전반)

설문문항	기술통계			요인분석 결과	
	응답수	평균	표준편차	요인1 인사전략	공통 분산량
(-3) 인건비 절감 - 충성심 고양 (3)	1768	0.722	1.588	0.546	0.298
(-3) 외부충원/해고 - 장기고용/내부육성(3)	1769	1.204	1.501	0.723	0.523
(-3) 비정규직 활용 - 정규직 활용 (3)	1769	1.373	1.597	0.586	0.344
(-3) 개인성과/업적 - 팀워크/인화 (3)	1772	0.305	1.646	0.619	0.383
(-3) 단기성과/업적 - 장기육성/개발 (3)	1768	0.812	1.515	0.769	0.591
고유값				2.138	
설명분산(%)				42.763	
신뢰도 (크론바하 알파)				0.655	

다. 제외한 설명변수

분석 과정에서 통계적으로 유의미하지 않아 제외한 설명변수는 다음과 같다.

1) 시장환경

사업체 패널조사에서 ‘주력 제품/서비스 시장에서 지난 3년간 변화’를 5점 척도로 질문한 7개 문항을 신뢰도 분석한 결과, 크론바하 알파 값이 0.715로 신뢰도가 있다. 요인분석 결과 추출된 ‘수요증가’와 ‘경쟁격화’ 2 요인을 요인점수화 하여 설명변수로 사용했으나, 2 요인 모두 통계적으로 유의미하지 않고 결측치가 많아 설명변수에서 제외했다.

<표 2> 지난 3년간 시장환경 변화

설문문항	기술통계			요인분석 결과		
	응답수	평균	표준편차	요인1 수요증가	요인2 경쟁격화	공통분산량
경쟁기업숫자	1606	3.436	0.874		0.507	0.283
제품서비스변화	1523	3.490	0.698		0.756	0.610
신제품개발도입	1441	3.419	0.707		0.723	0.592
품질중요성	1491	3.987	0.788		0.697	0.512
제품수요	1485	3.197	0.894	0.793		0.685
시장점유율	1521	3.111	0.816	0.847		0.718
매출액	1601	3.257	0.987	0.869		0.763
고유값				2.753	1.409	
설명분산(%)				39.325	20.128	
신뢰성(크론바하 알파)				0.715		

주 : 1) 1=매우 감소, 2=다소 감소, 3=유사함, 4=다소 증가, 5=매우 증가

2) 기업의 경쟁전략

사업체 패널조사에서 ‘경쟁업체와 비교할 때 주력 제품/서비스의 특징’을 5점 척도로 질문한 5개 문항을 신뢰도 분석한 결과 크론바하 알파 값은 0.664로 신뢰도가 있다. 요인 분석 결과 추출된 ‘차별화우위전략’과 ‘비용우위전략’을 요인점수화 하여 설명변수로 사용했으나, 2 요인 모두 통계적으로 유의미하지 않고 결측치가 많아 설명변수에서 제외했다.

<표 3> 경쟁전략

설문문항	기술통계			요인분석 결과		
	응답수	평균	표준편차	요인1 차별화	요인2 비용우위	공통 분산량
가격저렴	1537	3.005	0.891		0.992	0.984
품질우월	1556	3.767	0.772	0.773		0.598
품질다양	1532	3.421	0.955	0.745		0.557
개발신속	1505	3.237	0.880	0.788		0.630
기술력우월	1493	3.607	0.833	0.814		0.682
고유값				2.436	1.015	
설명분산(%)				48.714	20.308	
신뢰성(크론바하 알파)				0.664		

주: 1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않은 편, 3=그저 그렇다, 4=다소 그런 편, 5=전적으로 그렇다

3) 기타

사업체 패널조사에서 (동종업종 대비) 임금수준, (지불능력 대비) 인건비 부담, 기업설립시기, 관계회사, 복수사업장, 공개기업, 내수비율, 시장점유율, 직업훈련 등을 설명변수로 추가했으나 모두 통계적으로 유의미하지 않고 결측치가 많아 제외했다.

<참고> 시장환경 변화와 기업의 경쟁전략

시장환경 변화와 기업의 경쟁전략은 상관분석과 토빗분석 모두 기업의 비정규직 사용비율에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 그러나 <표4>에서 경쟁격화, 수요증가, 차별화전략은 인사관리전략, 팀제와 밀접한 상관관계를 갖고 있다. 따라서 시장환경 변화와 기업의 경쟁전략은 비정규직 사용비율에 직접적인 영향을 미치지 않지만, 기업의 인사관리전략과 조직전략을 통해 간접적으로 영향을 미치는 것으로 해석된다.

<표 4> 시장환경 변화와 경쟁전략·인사관리전략·조직전략의 상관관계 분석

	비정규직 비율	경쟁 격화	수요 증가	차별화 전략	비용우위 전략	인사관리 전략	팀제
비정규직비율	1.00						
경쟁격화	0.05	1.00					
수요증가	0.05	0.00	1.00				
차별화전략	0.01	0.30***	0.24***	1.00			
비용우위전략	0.02	0.01	0.02	0.00	1.00		
인사관리전략	-0.08**	0.06*	0.10***	0.21***	0.01	1.00	
팀제	0.06*	0.13***	0.13***	0.16***	0.02	-0.01	1.00

주 : **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미

III. 설문조사 응답결과

1. 정규직 대비 노동비용

유사한 업무를 수행하는 정규직과 비교할 때 비정규직에게 지급하는 임금(급여)은 82.2%이고, 시간외수당, 퇴직금, 사회보험료, 복리후생비는 50% 안팎이며, 상여금은 33.3%로 매우 낮다. 임금(급여)은 표준편차가 작지만, 수당·상여금·복지 등 기타 항목은 표준편차가 크다. 이것은 임금은 외부노동시장의 영향을 받지만, 수당·상여금·복지 등은 기업의 자의적 판단에 좌우되는 측면이 강하기 때문인 것으로 해석된다. 요인분석 결과 ‘수당·상여금·복지 등 비급여 차등’과 ‘급여 차등’ 2 요인이 추출되는데, 임금과 노동비용이 하나의 요인으로 묶이는 것은 임금이 노동비용의 대부분을 차지하기 때문이다.

<표 5> 정규직 대비 비정규직 노동비용

유사업무 정규직 대비 %	기술통계			요인분석 결과		
	응답자수	평균값	표준편차	요인 1 수당복지차등	요인 2 급여차등	공통 분산량
임금(급여)	960	82.2	21.4		0.836	0.701
시간외수당	965	58.7	45.9	0.567		0.410
상여금	962	33.3	41.0	0.685		0.486
퇴직금	962	45.8	46.8	0.843		0.710
사회보험료	960	56.1	46.6	0.821		0.674
복리후생비	963	48.9	45.5	0.809		0.658
노동비용	940	72.6	26.4		0.779	0.615
고유치 분산율				2.948 42.114	1.305 18.643	
크론바하 알파				0.767		

2. 비정규직 적용 제도 현황

기업이 실시하고 있는 각종 제도의 비정규직 적용 현황을 살펴 보면, 인사고과, 승진승급, 정규직 전환 등 법외 제도는 적용률이 10-20%대로 매우 낮다. 그러나 연월차휴가, 사회보험 등 법정 제도는 50-60%로 법외 제도보다는 적용률이 높다. 따라서 비정규직 보호를 위해서는 법률에 의한 보호가 필요하다는 시사점을 끌어낼 수 있다.

<표 6> 비정규직 적용 제도 현황

	기술통계					요인분석 결과		
	응답 자수	평균 값	응답분포(%)			요인1 법정제도	요인2 법외제도	공통 분산량
			적용제외(1)	일부직종(2)	전부적용(3)			
인사고과	1002	1.445	72.3	11.0	16.8		0.714	0.551
승진승급	1003	1.264	81.3	11.1	7.7		0.773	0.604
정규직전환	1006	1.719	46.9	34.3	18.8		0.607	0.398
직무순환제	1002	1.338	76.8	12.5	10.7		0.763	0.590
정년제도	1007	1.431	74.5	7.9	17.6		0.607	0.428
교육훈련	1030	1.669	58.8	15.4	25.7		0.535	0.353
월차휴가	1007	2.251	33.0	8.9	58.1	0.801		0.720
연차휴가	1005	2.070	42.0	9.1	49.0	0.746	0.327	0.663
건강보험	1007	2.293	30.5	9.7	59.8	0.930		0.900
국민연금	1006	2.249	32.5	10.1	57.4	0.916		0.878
고용보험	1006	2.350	27.6	9.7	62.6	0.928		0.890
산재보험	1002	2.383	26.0	9.6	64.4	0.893		0.826
고유치 분산율						5.895	1.907	
크론바하 알파						49.124	15.891	
					0.902			

3. 비정규직 활용 이유

인사담당자들은 비정규직을 활용하는 이유로 인력조정 용이(79.9%), 단순업무(66.4%), 낮은 기본급(60.7%) 순으로 응답하고, 해고 용이(39.4%), 법정외복리비 제외(37.0%), 법정 복리비 제외(25.7%), 노사문제 회피(20.4%)는 상대적으로 적게 응답하고 있다. 여기서 ‘법정·법정외 복리비 제외’에 응답이 적은 것은, 선행 연구가 기업복지 등 비임금 노동비용 절감에 주목해 온 것과 차이가 있다. 이것은 임금이 노동비용의 대부분을 차지하고, 법정 복리비는 임금수준에 비례하며, 기업복지는 기업의 자의적 판단에 좌우되는 현실을 반영한 것으로 해석할 수도 있다. 그러나 이에 대한 해답은 회귀분석 결과에서 찾을 수 있다.

이밖에 비정규직 활용 이유를 요인분석하면 인건비 절감, 고용유연성, 단순업무 3가지 유형이 추출되는데, 인사담당자들 응답과 다른 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 인사

담당자들이 가장 많이 응답한 ‘인력조정 용이’는 ‘고용유연성’ 유형에서만 요인으로 기능할 뿐, ‘인건비 절감’과 ‘단순업무’ 유형에서는 요인으로 기능하지 않고 있다. 둘째, 인사담당자들이 적게 응답한 ‘해고 용이’와 ‘노사문제 회피’는 ‘인건비 절감’과 ‘고용유연성’ 유형에서 공통 요인으로 기능하고 있다.

<표 7> 비정규직 활용 이유

비정규직 활용이유 (아니오=0, 예=1)		기술통계			요인분석 결과			
		응답	평균값	표준 편차	(요인1) 인건비 절감	(요인2) 고용 유연성	(요인3) 단순업무	공통 분산량
인건비 절감	낮은기본급	1047	0.607	0.489	0.639			0.497
	상여금수당제외	1047	0.474	0.500	0.781			0.637
	법정복리비제외	1044	0.257	0.437	0.748			0.581
	법정외복리비제외	1044	0.370	0.483	0.780			0.638
고용 유연성	인력조정용이	1046	0.799	0.401		0.487		0.317
	해고용이	1044	0.394	0.489	0.417	0.570		0.501
	업무단기종료	1045	0.499	0.500		0.515	0.538	0.561
	계절일시적필요	1044	0.508	0.500		0.543	0.416	0.471
업무 성격	단순업무	1047	0.664	0.473			0.769	0.602
	정규직기피업무	1044	0.305	0.461			0.655	0.462
	특별지식기술필요	1045	0.204	0.403		0.566		0.360
노사관계	노사문제회피	1042	0.175	0.380	0.311	0.460		0.318
고유치 분산율					3.126	1.746	1.075	
					26.048	14.554	8.954	
신뢰도(크론바하 알파)					0.727			

4. 비정규직 활용상의 문제점

비정규직 활용상의 문제점을 5점 척도로 질문한데 대해 인사담당자들은, 노조형성 가능성(3.7점), 높은 이직비용(3.3)은 상대적으로 높은 점수를 매긴 반면, 업무몰입도 부족(2.7점), 높은 이직률(2.6점)은 그다지 문제가 안 된다고 응답하고 있다. 요인분석 결과 ‘업무몰입도 부족, 낮은 생산성, 기술기능 부족, 팀워크 업무연계 미흡’ 등 노동과정에서 문제점과, ‘노조형성 가능성, 높은 이직비용, 노동법 적용 난점’ 등 노사관계에서 문제점 2 요인이 추출된다. 이들 2 요인을 기술통계에서 평균값과 비교하면 인사담당자들은 노동과정에서 문제점은 우려하지 않지만, 노사관계에서 문제가 발생할 가능성을 우려하고 있다.

<표 8> 비정규직 활용상의 문제점

	기술통계			요인분석결과		
	응답자수	평균값	표준편차	(요인1) 노동과정	(요인2) 노사관계	공통 분산량
업무몰입도부족	1044	2.723	0.981	0.845		0.735
기술기능부족	1039	3.026	0.981	0.756		0.617
낮은생산성	1036	3.037	0.926	0.837		0.740
팀워크,업무연계미흡	1041	2.984	0.955	0.686		0.532
높은이직률	1039	2.617	1.068	0.557	0.348	0.431
높은이직비용	1035	3.335	0.971		0.709	0.575
노동법적용난점	1036	3.152	1.026	0.309	0.670	0.544
노조형성가능성	1031	3.720	0.928		0.815	0.667
고객서비스문제	1029	3.164	0.990	0.517	0.573	0.596
고유치				4.340	1.097	
분산율				48.217	12.192	
신뢰도(크론바하 알파)				0.863		

주 : 전혀 그렇지 않다=1, 그렇지 않은 편이다=2, 중립=3, 그런 편이다=4, 매우 그렇다=5

IV. 기술통계

1. 산업과 기업규모

응답 사업체 현황을 살펴보면 광공업이 868개(48.6%), 300인 이상 대기기업이 637개(35.6%)로, 제조업 대기기업에 편중되어 있음을 알 수 있다.

<표 9> 산업·기업규모별 응답업체수와 비정규직 비율

구분	산업	광공업	공공서비스업	민간서비스업	농림어업건설업	전산업
	기업규모					
응답 업체수 (개)	50인미만	160	83	127	39	409
	50-99인	172	53	53	23	301
	100-299인	224	128	63	25	440
	300-999인	154	90	57	17	318
	1000인이상	158	102	49	10	319
	전규모	868	456	349	114	1787
비정규직 비율(%) N=1686	50인미만	8.09	8.22	10.09	16.57	9.49
	50-99인	5.81	16.29	8.97	18.13	9.15
	100-299인	5.81	11.39	17.33	17.09	9.67
	300-999인	8.41	14.45	20.10	15.71	12.49
	1000인이상	10.99	11.74	16.76	25.24	12.52
전규모	7.64	12.07	13.67	17.72	10.54	

비정규직 비율은 광공업(7.6%) < 공공서비스업(12.1%) < 민간서비스업(13.7%) < 농림어업건설업(17.7%) 순으로 높고, 300인 이상 대기업(12%대)이 중소기업(9%대)보다 높다. 분산분석(ANOVA) 결과 F값이 산업은 20.37**, 기업규모는 2.64*로, 산업별, 기업규모별로 유의미한 차이를 보이고 있다.

2. 노조유무와 파업유무

노조가 있는 사업체는 503개(27.6%)이고, 지난 3년 동안 1회 이상 파업이 있는 사업체는 67개(3.7%)이다. 노조가 있는 사업체 비중이 높은 것은 응답업체가 제조업 대기업에 편중되어 있기 때문인데, 노조가 없는 사업체에서도 지난 3년간 파업이 상당수 전개된 것으로 나타난다.⁶⁾ 비정규직 비율은 노조가 있는 곳(10.4%)이 노조가 없는 곳(10.7%)보다 낮고, 파업이 있는 곳(7.7%)이 파업이 없는 곳(10.7%)보다 낮다. 그러나 분산분석 결과 F값은 노조유무는 0.01, 파업유무는 1.63으로 통계적으로 유의미한 차이가 없다.

<표 10> 노조유무·파업유무별 응답업체수와 비정규직 비율

구분	파업유무		전체
	노조유무	파업유무	
응답 업체수(개)	노조무	1288	1317
	노조유	465	503
	전체	1753	1820
비정규직비율(%) N=1718	노조무	10.73	10.66
	노조유	10.53	10.35
	전체	10.68	10.56

3. 분석대상

6) 한국노동연구원이 3월 하순 제공한 1차 자료(인사담당자 응답 1,422개 사업체)에서는 지난 3년 동안 파업이 노조가 없는 곳에서 9건, 노조가 있는 곳에서 51건 발생했는데, 이 글에서 분석대상으로 삼은 2차 자료(5월 초순 제공, 인사담당자 응답 1,820개 사업체)에서는 지난 3년 동안 파업이 노조가 없는 곳에서 29건, 노조가 있는 곳에서 38건 발생한 것으로 집계된다. 한국노동연구원이 2차에 걸쳐 자료를 제공한 이유가 응답사업체 추가 및 노조유무 변수가 안정적이지 않은데서 비롯되었고, 2차 자료에서 노조가 없는 곳에서 파업이 지나치게 많다는 점을 감안할 때, 2차 자료 역시 노조유무 변수가 잘못 설계된 것이 아닌가 하는 의문이 든다. 1차 자료를 분석하면 <표11>의 (모형1)에서 노조유무는 유의미한 (+), 파업유무는 유의미한 (-)이지만, 2차 자료를 분석하면 노조유무는 유의미하지 않는 (+), 파업유무는 유의미하지 않은 (-)로 차이가 난다. 그러나 (모형4)에서는 1, 2차 자료 모두 노조유무와 파업유무가 유의미하지 않은 (-)로 일치한다. 현재로는 달리 확인할 방법이 없으므로 2차 자료를 그대로 사용하지만, 노조유무 변수는 추후 재확인이 필요할 것으로 판단된다.

토빗분석에서 ‘(유사한 업무에 종사하는 정규직 대비) 비정규직 임금’을 설명변수로 추가하면 관측치가 1,598개에서 895개로 703개 축소되고, 원래 표본에 상당한 변화가 발생한다. 설명변수 추가 전에는 비정규직 미사용 사업체가 663개, 비정규직 사용 사업체가 935개이지만, 추가 후에는 비정규직 미사용 사업체가 66개, 비정규직 사용 사업체가 829개로 축소된다. 기술통계와 상관계수 값도 크게 달라지는데, 이러한 변화는 ‘전체 사업체’에서 ‘비정규직 사용 사업체’로 분석대상이 변화하면서 비롯된 것으로 해석된다. (자세한 것은 <부표2> 참조)

V. 토빗분석과 회귀분석 결과

1. 모형

(모형1)은 비정규직 임금을 제외한 모든 변수를 설명변수로 한 것으로 관측치는 1598개이고, 계절변동, 비임금 노동비용, 노조유무, 파업유무를 제외한 모든 변수가 유의미하다. (모형3)은 (모형1)에 비정규직 임금을 추가한 것으로 관측치는 895개이고, 산업, 직종, 비정규직 임금을 제외한 모든 변수가 유의미하지 않다. 만약 이러한 변화가 단순히 비정규직 임금 추가에서 비롯된 것이라면 매우 중대한 발견이 될 것이다. 그러나 이러한 변화는 결측치가 많아 분석대상 사업체의 성격이 변화한데서 비롯된 것이다.

(모형2)는 (모형3)과 관측치를 동일하게 하여 비정규직 임금 추가 전을 분석한 결과이다. (모형2)와 (모형3)에서 변수의 계수 값과 통계적 유의성에 별다른 차이가 없음을 알 수 있다. 그런데 (모형2)와 (모형3)은 비정규직 사용 사업체가 829개, 미사용 사업체가 66개로, 분석대상 사업체의 성격이 불분명하다. 따라서 앞으로는 ‘전체 사업체’를 대상으로 토빗 분석한 (모형1)과, ‘비정규직 사용 사업체’ 829개를 대상으로 OLS 분석한 (모형4)를 중심으로 살펴보도록 한다.

그런데 설명변수가 많아지면 다중공선성(multi-collinearity)이 발생할 우려가 있다. 다중공선성을 진단한 결과 (모형4)에서 VIF 값이 최대 2.53이므로 다중공선성은 우려하지 않아도 된다.⁷⁾ <표12>는 (모형4)에서 상수, 직종, 산업을 단계적으로 제거할 때 어떠한 변화가 생기는지를 보기 위해 추가로 분석한 결과이다.

2. 설명변수

가. 개괄

7) 가장 큰 VIF(Variance Inflation Factor: 분산팽창인자) 값이 10을 넘으면 다중공선성의 존재를 의심하게 된다.(서혜선의 ; 1999)

(모형1)은 14개 설명변수 가운데 4개(계절변동, 비임금 노동비용, 노조유무, 파업유무)를 제외한 모든 변수가 유의미하다. 그러나 (모형4)는 상수, 기업속성(산업, 기업규모, 직종) 이외에 비정규직 임금만 유의미할 뿐, 나머지 10개 변수 모두 유의미하지 않다. 이것은 비정규직 사용 사업체에서 비정규직 사용이 일상화되고 관행화되면서, 노동수요, 인건비, 노사관계, 기업전략 등의 변수가 갖는 영향력이 상수, 직종분리, 산업효과 등으로 내재화 되는데 기인한다. 이것은 (모형1)에서 유의미하지 않던 상수가 (모형4)에서 유의미하고, (모형4)에서 상수, 직종, 산업을 제거할 때 비임금 노동비용과 여성비율, 인사관리전략, 인력 부족률과 경기순환변동 및 노조유무가 유의미해지는 데서도 확인할 수 있다.(〈표12〉 참조)

<표 11> 기업의 비정규직 사용 비율 결정요인 (종속변수 : 비정규직 비율)

		모형1 TOBIT	모형2 TOBIT	모형3 TOBIT	모형4 OLS (VIF)	
상수		-6.29 (5.07)	13.55 (4.80) **	20.52 (5.42) ***	26.14 (6.48) ***	
기업	대산업	***	***	***	***	
속성	공공서비스업	4.59 (1.90) *	9.35 (1.87) ***	9.12 (1.87) ***	8.31 (1.78) ***	1.92
	민간서비스업	1.17 (2.19)	5.35 (2.10) *	4.89 (2.10) *	5.39 (2.08) **	1.87
	농림어업건설업	12.39 (3.08) ***	14.35 (2.93) ***	14.63 (2.92) ***	15.37 (3.71) ***	1.35
	기업체규모	***				*
	50-99인	0.80 (2.21)	-3.85 (2.22)	-3.59 (2.21)	-5.10 (2.28) *	1.69
	100-299인	3.50 (2.07)	-4.53 (2.03) *	-4.76 (2.02) *	-7.13 (2.57) **	2.21
	300-999인	7.78 (2.29) ***	-1.51 (2.20)	-1.98 (2.20)	-5.15 (2.39) *	2.29
	1천인이상	8.50 (2.40) ***	-2.56 (2.26)	-3.10 (2.26)	-6.37 (2.59) *	2.53
	직종비율	***	***	***	***	***
	관리직	-0.33 (0.09) ***	-0.28 (0.08) ***	-0.28 (0.08) ***	-0.23 (0.08) **	1.12
연구기술직	-0.05 (0.04)	-0.02 (0.04)	-0.02 (0.04)	-0.04 (0.04)	1.37	
사무직	-0.05 (0.04)	-0.10 (0.03) **	-0.10 (0.03) **	-0.14 (0.03) ***	1.58	
서비스판매직	0.10 (0.03) **	0.10 (0.03) **	0.10 (0.03) **	0.09 (0.04) *	1.61	
단순노무직	0.15 (0.03) ***	0.18 (0.03) ***	0.18 (0.03) ***	0.15 (0.04) ***	1.43	
여성비율	0.14 (0.03) ***	0.06 (0.03)	0.05 (0.03)	0.04 (0.03)	1.17	
50세이상	-0.14 (0.06) *	-0.09 (0.60)	-0.09 (0.06)	-0.11 (0.06)	1.22	
노동 수요	인력부족률	-1.98 (0.59) ***	-0.21 (0.58)	-0.15 (0.57)	-0.67 (0.50)	1.80
	경기순환변동	75.90 (27.95) **	29.29 (25.39)	27.08 (25.29)	39.91 (26.18)	1.60
	계절변동	-8.87 (217.7)	-37.13 (179.4)	-47.33 (178.7)	-44.64 (226.2)	1.38
인건 비	비임금노동비용	0.06 (0.13)	-0.04 (0.12)	-0.04 (0.12)	-0.05 (0.10)	1.37
	비정규직 임금			-0.08 (0.03) **	-0.07 (0.04) *	1.07
노사 관계	노조유무	0.70 (1.58)	-0.39 (1.41)	-0.40 (1.41)	-0.75 (1.15)	1.25
	파업유무	-4.99 (3.60)	-3.18 (3.29)	-3.61 (3.28)	-2.33 (2.91)	1.04
기업 전략	인사관리전략	-2.00 (0.65) **	-0.72 (0.60)	-0.73 (0.60)	-1.05 (0.63)	1.03
	팀제	4.54 (1.44) **	1.09 (1.35)	1.12 (1.34)	0.79 (1.19)	1.29
scale : σ		23.44 (0.58) ***	17.46 (0.43) ***	17.38 (0.43) ***		
N		1598 (663/935)	895 (66/829)	895 (66/829)	829 (0/829)	
모델 χ^2 (자유도)		212.27*** (22)	158.22*** (22)	167.50*** (23)	186.72*** (23)	
LL		-4726.41	-3612.83	-3609.18	-3490.33	
조정된 R^2		0.101	0.145	0.151	0.179	

주 : 1) ()안은 표준오차. *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미.

2) 산업은 광공업, 기업체 규모는 50인 미만, 직종비율은 생산기능직 기준임.

3) 비정규직 임금은 유사한 일에 종사하는 정규직 대비 비정규직 임금 비율임.

4) OLS는 Newey-West heteroskedasticity consistent covariance matrix로 이분산을 잡아준 결과임.

<표 12> 기업의 비정규직 사용 비율 결정요인 (종속변수 : 비정규직 비율)

		모형5	모형6	모형7	모형8
		OLS	OLS	OLS	OLS
상수			20.83 (5.32) ***		
기업 속성	대산업	***	***	***	
	공공서비스업	10.46 (1.98) ***	6.48 (1.73) ***	8.67 (1.87) ***	
	민간서비스업	8.40 (2.14) **	8.00 (2.16) ***	11.03 (2.29) ***	
	농림어업건설업	14.56 (3.64) ***	16.35 (4.40) ***	16.28 (4.41) ***	
	기업체규모				
	50-99인	-2.88 (2.20)	-2.66 (2.12)	-0.88 (2.10)	-1.16 (2.24)
	100-299인	-4.50 (2.39)	-4.44 (2.42)	-2.35 (2.36)	-2.09 (2.47)
	300-999인	-2.10 (2.35)	-2.04 (2.31)	0.38 (2.38)	0.57 (2.57)
	1천인이상	-2.41 (2.16)	-3.37 (2.33)	-0.24 (2.07)	-0.86 (2.19)
	직종비율	***			
	관리직	-0.17 (0.07) *			
	연구기술직	0.00 (0.04)			
	사무직	-0.11 (0.03) ***			
	서비스판매직	0.10 (0.04) *			
단순노무직	0.17 (0.04) ***				
여성비율	0.07 (0.03) *	0.05 (0.03)	0.08 (0.03) **	0.10 (0.03) **	
50세이상	-0.09 (0.06)	-0.04 (0.06)	-0.02 (0.07)	0.02 (0.06)	
노동 수요	인력부족률	0.57 (0.50)	-0.34 (0.48)	0.61 (0.50)	-1.13 (0.41) **
	경기순환변동	24.79 (27.26)	36.52 (29.69)	26.81 (30.14)	69.53 (30.43) *
	계절변동	116.09 (228.7)	-64.96 (250.7)	83.23 (250.0)	56.00 (230.8)
인건 비	비임금노동비용	0.38 (0.10) ***	-0.01 (0.09)	0.32 (0.08) ***	0.55 (0.10) ***
	비정규직 임금	-0.01 (0.03)	-0.06 (0.04)	-0.00 (0.03)	0.02 (0.03)
노사 관계	노조유무	-0.29 (1.17)	-1.14 (1.17)	-0.87 (1.19)	-2.60 (1.28) *
	파업유무	-1.25 (2.76)	-1.74 (2.93)	-0.87 (2.89)	-1.24 (2.85)
기업 전략	인사관리전략	-1.12 (0.64)	-1.38 (0.66) *	-1.43 (0.67) *	-1.74 (0.69) *
	팀제	1.37 (1.20)	-0.39 (1.16)	0.21 (1.14)	-0.00 (1.14)
N		829 (0/829)	829 (0/829)	829 (0/829)	829 (0/829)
모델 χ^2 (자유도)		186.72*** (23)	95.37*** (18)	95.37** (18)	36.37** (15)
LL		-3502.47	-3532.75	-3540.40	-3568.73
조정된 R^2		0.155	0.096	0.080	0.019

주 : <표 11>과 동일

나. 산업

기술통계에서는 ‘광공업 < 공공서비스업 < 민간서비스업 < 농림어업건설업’ 순으로 비정규직 비율이 높다. 그러나 직종 등 다른 변수를 통제하면 ‘광공업 < 민간서비스업 < 공공서비스업 < 농림어업건설업’ 순으로 비정규직 비율이 높다. 이것은 지난 5년 동안 기획예산처가 예산처리지침 등으로 공공부문 정원동결(head counting)을 강제한데서 비롯된 것으로 해석된다.⁸⁾

다. 기업규모

지금까지 선행 연구는 기업(또는 사업체) 규모에 주목하여 상반된 연구 결과를 제시해 왔다. Davis-Blake and Uzzi(1993)는 대기업일수록 관료제가 발달되어 있고, 종업원들의 안정과 몰입을 필요로 하며, 수요가 변화해도 노동자들을 재배치할 여지가 많기 때문에, 사업체 규모와 임시직 사용 사이에 (-) 상관관계가 있다고 주장한다. Mangum, Mayall and Nelson(1985)은 대기업일수록 합리적 고용시스템을 갖고 있어 효율적으로 사용할 수 있기 때문에, 파견근로, 호출근로, 계약근로를 더 많이 사용한다고 주장한다. (모형1)에서 대기업일수록 비정규직 비율이 높다. 그러나 (모형4)에서 비정규직 사용 사업체로 대상을 한정하면 50인 미만 영세업체 이외에는 기업규모별로 유의미한 차이가 없다. 따라서 선행 연구에서 상반된 결과는 분석 대상 표본의 차이에서 비롯된 측면이 클 것으로 판단된다.

이밖에 Uzzi and Barsness(1998)는 ‘설명변수 가운데 규모가 갖는 영향력이 가장 크다’고 강조한다. 그러나 LR test를 사용하여 카이제곱 값을 계산한 결과 (모형1)은 19.66^{***}, (모형4)는 13.17^{*}로 규모의 영향력은 크지 않다. 이것은 기업규모에 따른 차이를 발견할 수 없을 정도로 비정규직 사용이 일반화되어 있는데서 비롯된 것으로 해석된다.

라. 직종

직종은 (모형1)과 (모형4) 모두 0.1% 유의수준에서 유의미하고, ‘관리직<사무직<생산기능직, 연구기술직<서비스판매직<단순노무직’ 순으로 비정규직 비율이 높다. LR test를 사용하여 카이제곱 값을 계산하면 (모형1)은 62.65^{***}, (모형4)는 84.84^{***}로, 설명변수 가운데 직종 변수의 영향력이 가장 크다. 이것은 그만큼 직종별로 고용형태 분리가 구조화되어 있음을 말해준다.

마. 남녀

8) Houseman(2001)은 기업의 비정규직 사용 이유를 용이한 인력 조정, 특정 노동자 집단에게 낮은 임금 지급, 스크린 기능, 구조조정 또는 합병 과정에서 가해진 정원 제약(head count limit) 회피 등 4가지를 제시하고 있다. 앞으로 사업체 패널조사에서는 정원동결 등의 설문 조항을 추가할 필요가 있다.

일반적으로 여성에게 주어지는 일자리는 대부분 비정규직인 것으로 알려져 있다. (모형1)에서는 여성비율이 높은 사업체일수록 비정규직 비율이 유의미하게 높다. 그러나 비정규직 사용 사업체로 분석대상을 한정된 (모형4)에서 여성비율은 유의미하지 않다. 그렇지만 상수를 제거한 (모형5)에서는 여성비율이 유의미한 (+)이다. 이것은 성차별적 고용관행이 비정규직 사용 사업체에 상수로 자리잡고 있음을 말해준다.

바. 연령

(모형1)에서 50세 이상 연령층 비중은 유의미한 (-)이다. (모형4)에서는 유의미하지 않은 (-)이다. 통상적으로 고령층에서 비정규직 비중이 높은 것으로 인식됨에도 (+)가 아닌 (-)인 것은, 설문 문항이 '55세 이상'이 아닌 '50세 이상'을 질문한데서 비롯된 것으로 판단된다.

사. 인력부족률

(모형1)에서 인력부족률은 유의미한 (-)이다. (모형4)에서는 유의미하지 않은 (-)이다. (모형4)에서 산업을 제거한 (모형8)에서는 유의미한 (-)이다. 즉 인력부족률이 높을수록 비정규직 비율이 낮다. 이것은 인력부족률이 높으면 그만큼 노동시장내에서 노동자들의 교섭력이 개선되어 '나쁜 일자리'를 수용하지 않게 되며, 기업은 부족한 일자리를 메우기 위해 비정규직 대신 정규직 일자리를 제공하는데서 비롯된 것으로 해석된다. 이러한 해석은 외환위기 이후 노동시장 내에서 노동자들의 교섭력 저하가 비정규직 확산을 가져왔다는 일반의 인식과 일치하고, 비정규직 일자리가 노동자들의 비자발적 선택에 의해 충원되고 있음을 말해준다.

아. 고용 변동성

(모형1)에서 경기순환변동은 유의미한 (+)이고, (모형4)에서는 유의미하지 않은 (+)이다. 그러나 (모형4)에서 산업을 제거한 (모형7)에서는 유의미한 (+)이다. 즉 경기순환에 따른 고용변동성이 클수록 비정규직 사용비율이 높다. 이 점과 관련해서 Mangum, Mayall and Nelson(1985), Abraham and Taylor(1996) 등은 '비정규직이 정규직 보호를 위한 완충장치로 활용되는 근거'로 해석한다. 그러나 경기순환변동을 계산할 때 이용한 자료가 1998년 이후 산업별 노동자수 자료임을 감안할 때, '(외환위기 이후) 고용조정을 많이 한 사업체일수록 비정규직 사용비율이 높다. 고용조정을 거치면서 정규직 일자리가 비정규직으로 대체되었다'고 해석하는 것이 타당할 것으로 판단된다.⁹⁾

9) 산업생산지수를 사용하여 경기순환변동을 계산한 뒤, 비정규직 증가요인을 시계열 분석한 결과, 경기순환변동의 계수값은 전두환, 노태우, 김영삼 정부 시기는 유의미하지 않고, 김대중 정부 시기는 유의미한 (-)이다. 이것은 외환위기 직후인 98년에 고용조정이 손쉬운 임시일용직부터

경기순환변동과 달리 계절변동은 전혀 유의미하지 않다. 이것은 계절변동을 계산할 때 이용한 매월노동통계조사가 일용직 등을 조사대상에서 제외하고 있는데서 비롯된 것일 수도 있다.¹⁰⁾ 이에 대해서는 경제활동인구조사에서 산업 2자리수 자료를 안정적으로 확보하여 추가로 분석할 필요가 있다.

자. 비정규직 임금

(모형4)에서 비정규직 임금은 유의미한 (-)이다. 즉 (유사한 업무에 종사하는 정규직 대비) 비정규직 임금이 높을수록 - 정규직과 비정규직간에 임금격차가 작을수록 - 비정규직 비율이 낮다. 게다가 (모형4)에서 상수와 기업속성(산업, 규모, 직종) 이외에는 ‘비정규직 임금’ 오직 한 변수만 유의미하다는 점에 주목할 필요가 있다. 이것은 비정규직 남용을 막기 위해서는 일차적으로 ‘임금차별 해소’에 집중할 필요성을 시사한다. 구체적인 정책 수단으로는 동일노동 동일임금 원칙 법제화, 최저임금제 현실화, 산별교섭을 통한 산업별 최저임금 설정, 일반적·지역적 구속력 적용, 차별적 고용관행 개선 등이 있다.

미국의 인사담당자들은 ‘임금은 정규직과 동등하게 지급하지만 부가급여를 포함하면 적게 지급한다’고 응답한다.(Houseman, 2001) 한국에서는 ‘임금은 정규직의 80%, 부가급여를 포함하면 70% 가량 지급한다’고 응답한다. 미국에서는 ‘낮은 기본급’을 비정규직 활용 이유로 응답한 인사담당자가 거의 없는데, 한국에서는 61%가 응답하고 있다. 이것은 기본급조차 동일노동 동일임금 원칙이 지켜지지 않는 한국의 현실을 말해준다.

차. 비임금 노동비용

선행 연구들은 기업의 비정규직 활용 이유로 기업복지 등 비임금 노동비용 절감에 주목하고 있다. 그러나 한국과 미국의 인사담당자들 가운데 비정규직 활용 이유로 ‘비임금 노동비용 절감’에 응답한 사람은 소수이다. 분석결과 비임금 노동비용은 (모형1)과 (모형4) 모두 유의미하지 않다. 그러나 (모형4)에서 상수를 제거한 (모형5)에서는 유의미한 (+)이다. 이것은 비임금 노동비용이 비정규직 사용 사업체에서 변수가 아닌 상수로 자리잡고 있음을 말해준다.

여기서 우리는 선행 연구와 인사담당자들 응답 사이에 간극을 메울 수 있는 해답의 실마리를 찾게 된다. 인사담당자들 다수가 비정규직 활용 이유로 ‘낮은 기본급’에 응답하면서도 ‘기업복지 등 비임금 노동비용’에 응답하지 않은 것은, 비정규직 사용 사업체에서 비정규직 임금은 변수이지만 비임금 노동비용은 상수여서, 인사담당자들도 평소에 이를 의식하지 못 하기 때문인 것으로 해석된다. 앞서 설문조사 응답결과에서 법정 제도는 비정규직에게 60% 가량 적용되지만, 법외 제도는 10% 가량만 적용되고 있다. 이것은 기업복

정리한데서 비롯된 것으로 해석된다. (김유선, 2003b)

10) 그러나 산업생산지수를 사용하여 계절변동을 계산한 뒤 비정규직 증가요인을 시계열 분석한 경우에도 계절변동은 전혀 유의미하지 않다.(김유선, 2003b)

지 등 법외 제도를 법정 제도 내지 사회화하고, 사회보험, 퇴직금 등 법정 제도 적용대상을 전체 노동자로 확대하는 방안을 강구할 필요성을 말해준다.

카. 노사관계

(모형1)과 (모형4) 모두 노조유무와 파업유무에 따른 유의미한 차이가 없다.¹¹⁾ 특히 (모형4)에서 노조유무와 파업유무 모두 유의미하지 않은 (-)인 것은, 비정규직 사용 사업체에서 노조유무와 파업유무 모두 비정규직 비율을 낮추는 (-) 요인이지만, 노사간에 전반적인 힘관계를 반영하여 유의미한 영향을 미치지 못 하고 있기 때문인 것으로 해석된다. (모형7)에서 산업 변수를 제거한 (모형8)에서 노조유무가 유의미한 (-)인 것은, 산업별 비정규직 비율과 노조조직률 사이에 (-) 상관관계가 있다는 추론을 가능케 한다.

타. 기업의 인사관리전략

(모형1)에서 기업의 인사관리전략은 유의미한 (-)이다. (모형4)에서는 유의미하지 않은 (-)이다. 그러나 (모형4)에서 직종을 제거한 (모형5)에서는 유의미한 (-)이다. 이것은 ‘기업의 인사관리전략이 육성형(make)이면 비정규직 비율이 낮고, 시장형(buy)이면 비정규직 비율이 높다. 최근의 비정규직 증가는 기업의 인사관리전략이 시장형으로 옮겨간데 기인한다. 비정규직 사용 사업체에서 인사관리전략은 직종별 고용형태 분리로 내재화되어 있다’는 해석을 가능케 한다.

파. 기업의 조직전략

최근 기업은 조직 유연성 내지 기능적 유연성 제고 수단으로 팀제를 도입하고 있다. 분석대상인 1,598개 사업체 가운데 팀제를 도입한 사업체는 47.3%로, 비정규직 미사용 사업체는 36.5%, 비정규직 사용 사업체는 55.0%가 팀제를 도입하고 있다. 더욱이 (모형1)에서 팀제는 유의미한 (+)이다. 이것은 팀제 등 기능적 유연성을 추구하는 기업일수록 비정규직 사용비율을 늘려 수량적 유연성을 동시에 추구하고 있음을 말해준다.¹²⁾

11) 김유선(2003a)에서 노조유무와 김유선(2003b)에서 노조조직률 모두 유의미한 (-)임에도, 노조유무가 유의미하지 않은 것은, 응답업체가 제조업 대기업에 편중된데서 비롯된 것으로 추론된다.

12) Cappelli and Neumark(2001)는 기능적 유연성의 핵심 요소로 팀제와 직무순환을 들고 있다. 그러나 사업체 패널조사에서 직무순환은 결측치가 많아 분석대상에서 제외했다.

VI. 결론 - 요약과 함의

지금까지 분석 결과를 요약하면서 함의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 전체 사업체를 분석대상으로 하면 14개 설명변수 가운데 4개(계절변동, 비임금 노동비용, 노조유무, 파업유무)를 제외한 10개 변수가 유의미하다. 그러나 비정규직 사용 사업체로 대상을 한정하면 상수, 기업속성(산업, 직종, 기업규모), 비정규직 임금만 유의미할 뿐, 10개 변수가 유의미하지 않다. 이것은 비정규직 사용 사업체에서 비정규직 사용이 일상화되고 관행화되면서, 노동수요, 인건비, 노사관계, 기업전략 등의 변수가 갖는 영향력이 상수, 직종분리, 산업효과 등으로 내재화 된데 기인한다.

둘째, 산업별로는 ‘광공업<공공서비스업<민간서비스업<농림어업건설업’ 순으로 비정규직 비율이 높다. 그러나 직종 등 다른 변수를 통제하면 ‘광공업<민간서비스업<공공서비스업<농림어업건설업’ 순으로 비정규직 비율이 높다. 이것은 기획예산처가 예산처리지침 등으로 공공부문 정원동결을 강제한 데서 비롯된다. Pfeffer and Barron(1988)은 ‘정부가 청소·교정·소방 업무를 민간업체에 아웃소싱하면 그만큼 고용 외부화 관행이 정당화되고 확산된다’고 강조한다. 따라서 외환위기 이후 정부가 공공부문 정원동결, 아웃소싱 등을 강제한 것은 민간부문 비정규직 증가에도 커다란 영향을 미쳤을 것으로 판단된다.

셋째, 대기업일수록 비정규직 비율이 높고, 비정규직 사용 사업체에서는 영세업체를 제외하면 기업규모별로 유의미한 차이가 없으며, 규모 변수가 갖는 영향력은 크지 않다. 이것은 규모에 따른 차이를 발견할 수 없을 정도로 비정규직 사용이 일반화되어 있는데서 비롯된 것으로 해석된다. 이에 비해 직종별로는 ‘관리직<사무직<생산기능직, 연구기술직<서비스판매직<단순노무직’ 순으로 비정규직 비율이 높고, 직종 변수가 갖는 영향력이 매우 크다. 이것은 그만큼 직종별 고용형태 분리가 구조화되어 있음을 말해준다. 이밖에 성차별적 고용관행은 비정규직 사용 사업체에 상수로 자리잡고 있다.

넷째, 핵심-주변부 모델(Core-Periphery Model)은 비정규직을 ‘정규직 보호를 위한 완충장치’로 간주한다. 그러나 실증분석 결과 이를 뒷받침할 증거는 발견되지 않는다. 인력부족률이 높을수록 비정규직 비율이 유의미하게 낮은 것은, 노동시장 내에서 노동자들의 교섭력 저하가 비정규직 증가를 가져왔고, 노동자들의 비자발적 선택에 의해 비정규직 일자리가 충원되고 있음을 말해준다. 경기순환에 따른 고용변동성이 클수록 비정규직 비율이 높은 것은, 외환위기 이후 고용조정을 많이 한 기업일수록 비정규직 사용비율이 높고, 고용조정을 거치면서 정규직 일자리가 비정규직으로 대체되었음을 말해준다. 더욱이 계절변동은 전혀 유의미하지 않다.

다섯째, 실증분석 결과 비정규직을 사용하는 핵심 이유는 ‘인건비 절감’에 있다. 정규직 대비 비정규직 임금은 변수이고, 비정규직 사용 사업체에서 비임금 노동비용은 상수로서, 비정규직 비율에 직접적인 영향을 미치고 있다. Houseman(2001)에 따르면 미국의 인사담당자들은 다수가 ‘임금은 동등 지급, 부가급여는 차등 지급한다’고 응답한다. 그러나 한국에서는 ‘기본급은 80%, 부가급여는 30-60% 차등 지급한다’고 응답한다. 이것은 기본급

조차 동일노동 동일임금 원칙이 지켜지지 않는 한국의 현실을 말해준다. Lauth(2002)는 ‘기업의 비정규직 사용 목적이 유연성일 때는 정규직과 차별대우가 심하지 않지만, 인건비 절감일 때는 차별대우가 심할 뿐만 아니라 정규직과 비정규직간에 갈등도 심하다’고 보고하고 있다.

더욱이 비정규직 사용 사업체에서 상수와 기업속성(산업, 규모, 직종)을 제외하면 ‘비정규직 임금’ 오직 한 변수만 유의미하다는 점에 주목할 필요가 있다. 이상은 비정규직 남용과 차별대우를 막기 위해서는 일차적으로 ‘임금차별 해소’에 집중할 필요성을 시사한다. 구체적 정책수단으로는 동일노동 동일임금 원칙 법제화, 최저임금제 현실화, 산별교섭을 통한 산업별 최저임금 설정, 일반적·지역적 구속력 적용, 차별적 고용관행 타파 등이 있다. 이밖에 법정 제도는 60% 가량 적용되지만, 법외 제도는 10% 가량만 적용된다는 응답 결과도 주목할 필요가 있다. 이것은 기업복지 등 법외 제도를 법정 제도 내지 사회화하고, 사회보험, 퇴직금 등 법정 제도 적용대상을 전체 노동자로 확대하는 방안을 강구할 필요성을 말해준다.

여섯째, 비정규직 증가는 경쟁격화 등 시장환경의 변화에서 비롯되었다는 주장을 흔히 접하게 된다. 그러나 시장환경 변화와 기업의 경쟁전략은 비정규직 사용에 유의미한 영향을 미치지 않고, 기업의 인사관리전략과 조직전략을 통해 간접적으로 영향을 미치고 있다. 이것은 시장환경이라는 객관적 조건의 변화보다, 행위 주체인 기업의 전략적 대응이 비정규직 증가를 초래하고 있음을 말해준다.

외환위기 이후 기업의 인사관리전략은 육성형(make)에서 시장형(buy)으로 무게 중심이 옮겨갔다. 조직의 기능적 유연성을 제고하기 위한 조직전략의 일환으로 팀제를 도입하는 기업도 증가했다. 실증분석 결과 기업의 인사관리전략이 육성형이면 비정규직 비율이 낮고, 시장형이면 비정규직 비율이 높다. 팀제 등 기능적 유연성을 추구하는 기업일수록 비정규직 사용비율을 늘려 수량적 유연성을 동시에 추구하고 있다. 따라서 최근 기업의 인사관리전략과 조직전략 변화는 비정규직 증가를 가져온 한 가지 원인으로 결론지을 수 있다. 이러한 기업의 인사관리전략은 비정규직 사용 사업체에서 직종별 고용형태 분리로 내재화되어 있다.

일곱째, 핵심 노동자층을 제한하고 비정규직을 확대하려는 기업의 전략은 기본적으로 노동조합의 목적과 배치된다. 그러나 노동조합의 존재는 기업으로 하여금 노동조합 가입 대상이나 단체협약 적용대상에서 제외되는 비정규직 사용에 대한 인센티브를 증가시킨다. 따라서 노동조합이 있는 기업에서 비정규직 사용비율은 노동조합의 저항력에 달려 있다. 실증분석 결과 비정규직 사용 사업체에서 노조유무와 파업유무 모두 비정규직 비율을 낮추는 요인이지만, 노사간에 전반적인 힘관계를 반영하여 유의미한 영향을 미치지 못하고 있다. 따라서 최근 노동조합의 조직력과 투쟁력 약화 역시 비정규직 증가를 가져온 한 가지 원인으로 결론지을 수 있다.

이상으로부터 우리는 다음과 같은 최종 결론에 도달할 수 있다. “최근 비정규직 증가는 시장환경이라는 객관적 조건의 변화보다는, 기업의 인사관리전략, 정부의 노동시장 유연

화 정책, 노동조합의 저항력 약화 등 행위주체 요인에 기인한다. 기업이 비정규직을 사용하는 핵심적인 목적은 ‘인건비 절감’에 있다. 비정규직 남용과 차별대우를 근절하기 위해서는 일차적으로 ‘임금차별 해소’에 집중해야 한다. 또한 비정규직 사용이 일상화·관행화 되고, 성차별적 고용관행과 직종별 고용형태 분리가 구조화되어 있는 현실을 감안할 때, 차별적 고용관행을 타파하기 위한 법제도 개선과 정부 정책의 변화가 요구된다.”

참고문헌

- 김동배·김주일. 2002. "비정규직 활용의 영향요인". *노동정책연구* 2(4):17-38.
- 김유선. 2003a. "비정규직 결정요인". 제4차 노동패널 학술대회 발표문.
- 김유선. 2003b. "비정규직 증감요인". 미발표 논문.
- 김주일. 2001. "비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구." *경영저널* 2(1):57-76.
- 노동부. 『매월노동통계조사보고서』 각호.
- 노동부. 『2001년 기업체노동비용조사보고서』 .
- 서혜선·양경숙·김나영·김희영·김미경. 1999. 『회귀분석』 . SPSS 아카데미.
- 이근희. 2001. 『사회과학연구방법론』 . 법문사.
- 이상우. 2001. "비정규직 고용의 결정요인에 관한 실증연구". 연세대학교 대학원 경영학과 석사학위 논문.
- 정충영·최이규. 1996. 『SPSS WIN을 이용한 통계분석』 . 무역경영사.
- 채서일·김범중. 1988. 『SPSS/PC⁺를 이용한 통계분석』 . 법문사.
- 통계청. KOSIS.
- 통계청. 『2000년 사업체기초통계조사』 .
- 한국노동연구원. 2003. "한국 기업의 인적자원관리와 노사관계" 컨퍼런스 자료.
- Abraham, Katharine G. and Susan K. Taylor. 1996. "Firms' Use of Outside Contractors : Theory and Evidence." *Journal of Labor Economics* 14(3):394-424.
- Cappelli, Peter and David Neumark. 2001. "External Job Churning and Internal Job Flexibility." *NBER Working Paper Series* 8111.
- Davis-Brake, Alison and Brian Uzzi. 1993. "Determinants of Employment Externalization : A Study of Temporary Workers and Independent Contractors." *Administrative Science Quarterly* 38:195-223.
- Gramm, Cynthia L. and John F. Schnell. 2001. "The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs." *Industrial and Labor Relations Review* 54(2):245-58.
- Harrison, Bennett and Maryellen R. Kelly. 1993. "Outsourcing and the Search for 'Flexibility'." *Work, Employment & Society* 7(2):213-35.
- Houseman, Susan N. 2001. "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements : Evidence From an Establishment Survey." *Industrial and Labor Relations Review* 55(1):149-70.
- Kalleberg, Arne L. and Jeremy Reynolds. 2000. "Organization Size and Flexible Staffing Arrangements in the United States." Pp. 145-66 in *Nonstandard Work :*

- The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, edit Françoise Carre, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, and Stephen A. Herzenberg. Industrial Relations Research Association.
- Lautsch, Brenda A. 2002. "Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work." *Industrial and Labor Relations Review* 56(1):23-43.
- Mangum, Garth, Donald Mayall, and Kristin Nelson. 1985. "The Temporary Help Industry : a Response to the Dual Internal Labor Market." *Industrial and Labor Relations Review* 38(4):599-611.
- Montgomery, Mark. 1988. "On the Determinants of Employer Demand for Part-Time Workers." *The Review of Economics and Statistics* 70(1):112-17.
- Pfeffer, Jeffrey and James N. Baron. 1988. "Taking the Workers Back Out : Recent Trends in the Structuring of Employment." *Research in Organizational Behavior* 10:257-303.
- Uzzi, Brian and Zoe I. Barsness. 1998. "Contingent Employment in British Establishments : Organizational Determinants of the Use of Fixed-Term Hires and Part-Time Workers." *Social Forces* 76(3):967-1007.

[부표1-1] 비정규직 결정요인에 관한 선행 연구 (사업체조사)

연구자	분석 자료	분석 방법	종속 변수	설명변수	
				통계적 유의미	유의미하지 않음
Montgomery (1988)	위스콘신대 빈곤조사연구소(1980), 2,509개 기업체조사	프라빗 분석	파트타임 5%이상	기업복지비중(-),풀타임규모(-),조직률(-),고용증가율(+),전체규모(-)	파트타임임금, 채용비용, 계절성, 직종, 예상고용증가율
			파트타임 10%이상	파트타임임금(-),채용비용(-),풀타임 규모(-),고용증가율(+),전체규모(-)	기업복지비율, 노조조직률, 계절성, 직종, 예상고용증가율
		WLS 비율	파트타임임금(-),기업복지비중(+),채용비용(-),풀타임규모(-),직종	노조조직률, 계절성, 기업고용증가율, 예상고용증가율	
Harrison & Kelley (1993)	미국금속공장1,015개 조사(86가을-87봄)	로짓 분석	정밀기계 하청유무	기업규모(+),기계생산공정규모(-),제품다양성(+),주문전문화(-),임금수준(+),노조및노사협의회(-),노사협의회(+)	산업매출증가율,10년이상기계비율,노조유무
Davis-Blake & Uzzi (1993) ²⁾	EOPP(82), 2,752개 사업체조사	로짓 분석	임시근로 활용여부	고용변동(+),정부감독(-),조직률(+),규모(-),산업,지역	부가급여,관료화수준,복수사업장,직종, 임금
			독립도급 활용여부	고용변동(+),관료화수준(+),규모(+),복수사업장(+),산업	부가급여,정부감독,조직률,지역, 직종, 임금
Abraham & Taylor (1996) ³⁾	BLS(86.6-87.9),2,700개 제조업체 임금조사중 용역성향 설문문항	순위 프라빗 분석	청소경비	임금(+),계절성(-),경기성(+),규모	노조유무, 대도시
			기계보수	계절성(-), 경기성(-),규모	임금, 노조유무, 대도시
			설계제도	임금(+), 경기성(-),규모	노조유무, 계절성, 대도시
			회계	임금(+),경기성(-),규모,대도시(+)	노조유무, 계절성
			컴퓨터	규모,대도시(+)	임금, 노조유무, 계절성, 경기성
Uzzi and Barsness (1998) ²⁾	영국WIRS (90), 2016 사업체조사	순위 로짓 분석	용역 사용정도	규모(+),조직률(+),조직률제공(+),노사갈등(+),공식평가제도(+),직무재조직(+),여성비율(+),직종,산업,지역	관리자비율,조직연령,새로운직무 기술,남녀실업률,임금수준,소수인종비율
			파트타임 사용정도	규모(+),조직률제공(+),노사갈등(-),관리자비율(-),조직연령(+),임금수준(-),여성비율(+),소수인종비율(+),직종,산업,지역	조직률, 공식평가제도,새로운직무 기술, 직무재조직, 남녀실업률

주 : 1) 설명변수의 통계적 유의성은 유의수준 5%임.

2) 산업, 직종, 지역, 인적구성, 임금수준을 통제변수로 사용

3) 제조업내 12개 업종 통제변수로 사용

[부표1-2] 비정규직 결정요인에 관한 선행 연구 (사업체조사)

연구자	분석 자료	분석 방법	종속 변수	설명변수	
				통계적 유의미	유의미하지 않음
Houseman (2001)	Upjohn 고용조사연구(1996), 비정규직5인 이상사업체전화조사	프라빗 분석 (활용)	파견근로	종업원수(+), 조직률(-), 농촌(-), 계절성(+), 기업복지(+)	지역실업률, 경기성
			단기고용	종업원수(+), 조직률(-), 계절성(+)	농촌, 지역실업률, 경기성, 기업복지
			파트타임	노조조직률(-), 기업복지(+), 풀타임교대제(-)	종업원수, 농촌, 지역실업률, 계절성, 경기성
			호출근로	종업원수(+), 기업복지(+)	조직률, 농촌, 지역실업률, 계절성, 경기성, 풀타임교대제
		용역근로	종업원수(+), 계절성(-)	조직률, 농촌, 지역실업률, 경기성, 기업복지	
		토빗 분석 (비율)	파견근로	종업원수(+), 지역실업률(-), 계절성(+), 경기성(+), 기업복지(+)	조직률, 농촌
			단기고용	계절성(+)	종업원수, 조직률, 농촌, 지역실업률, 경기성, 기업복지
			파트타임	종업원수(-), 조직률(-), 경기성(-), 풀타임교대제(-)	농촌, 지역실업률, 계절성, 기업복지
호출근로	기업복지(+)		종업원수, 조직률, 농촌, 지역실업률, 경기성, 계절성		
Gramm & Schnell (2001)	알라바마 112개사업체인사관리 담당자조사 (1994-96)	로짓 분석	비정규직 활용	노조조직률(-), 저비용전략(+)	경기성, 계절성, 하이테크, 숙련기간, 스크린방법수, 상대임금
			임시직 활용	노조조직률(-), 저비용전략(+)	경기성, 계절성, 하이테크, 숙련기간, 스크린방법수, 상대임금
			독립도급/프리랜서	노조조직률(-), 스크린방법수(+)	경기성, 계절성, 하이테크, 숙련기간, 상대임금, 저비용전략
			하도급 활용	상대임금(+), 저비용전략(+)	경기성, 계절성, 하이테크, 숙련기간, 스크린방법수, 노조조직률

주: 설명변수의 통계적 유의성은 유의수준 5%임.

[부표1-3] 비정규직 결정요인에 관한 선행 연구 (사업체조사)

연구자	분석 자료	분석 방법	종속 변수	설명변수	
				통계적 유의미	유의미하지 않음
이상우 (2001)	121개 제조업체 자체조사	회귀 분석	비정규직 비율	동종업계추세(+), 임금격차(+), 노사갈등(+), 최소교육기간(-)	기업특유기술, 직무표준화, 내부승진원칙, 전략, 환경변화속도, 환경예측가능성, 기업연한, 기업규모
김주일 (2001)	노동연구원 (1998), 인력관리 및 고용조정 실태조사, 구조조정기 인사관리 변화 실태조사	다변수 공변량 분석	비정규직 활용여부	기술변화전략(+), 원가우위전략(+), 교육훈련(+), 조직재설계(+), 조직연령(+)	노조회피전략, 부가가치증가, 인력과잉정도, 고용조정 어려움, 연봉제
			비정규직 비중	기술변화전략(-), 원가우위전략(+), 조직재설계(-)	노조회피전략, 부가가치증가, 인력과잉정도, 고용조정어려움, 교육훈련, 연봉제, 노조유무, 조직연령
			비정규직 증가율	노조유무(+)	기술변화전략, 원가우위전략, 노조회피전략, 부가가치증가, 인력과잉정도, 고용조정어려움, 교육훈련, 연봉제, 조직재설계, 조직연령
김동배 김주일 (2002)	노동연구원 (2002), 사업체패널조사 (인사담당자:1395개 사업장)	로짓 분석	비정규직 활용여부	제조업(-),정규직규모(+),노조유무(+),단기이익압력(+),육성형인사(-),모집원숫자(+),Off-JT(+),성과배분(+), 고용조정(+)	복수사업장, 모기업, 공개기업, 경쟁환경, 저가전략, 엄격한선발, OJT, 호봉제, 연봉제, 임금수준, 팀제
			비정규직 증가여부	정규직규모(+), 노조유무(+), 경쟁격화(+), 육성형인사(-), 성과배분(+), 고용조정(+)	제조업, 복수사업장, 모기업, 공개기업, 저가전략, 단기이익압력, 엄격한선발,모집원숫자,Off-JT, OJT, 호봉제, 연봉제, 임금수준, 팀제

주: 설명변수의 통계적 유의성은 유의수준 5%임.

[부표2] 기술통계와 상관계수

		평균값						상관계수		
		비정규직 임금 추가전			추가후			추가전	추가후	
비정규직유무 관측치 N		전체	무	유	전체	무	유	전체	전체	유
		1598	663	935	895	66	829	1598	895	829
종속변수	비정규직비율	10.39	0.00	17.75	16.13	0.00	17.41	1.00	1.00	1.00
산업	광공업	0.50	0.50	0.50	0.51	0.53	0.51	-0.17**	-0.26**	-0.27**
	공공서비스업	0.25	0.23	0.26	0.25	0.15	0.26	0.06*	0.10**	0.09**
	민간서비스업	0.19	0.21	0.18	0.18	0.23	0.17	0.08**	0.13**	0.16**
	농림어업건설업	0.06	0.06	0.06	0.06	0.09	0.06	0.12**	0.15**	0.17**
기업 규모	50인미만	0.23	0.33	0.15	0.17	0.38	0.16	-0.03	0.08*	0.13**
	50-99인	0.17	0.21	0.14	0.14	0.18	0.14	-0.03	-0.00	0.00
	100-299인	0.25	0.24	0.26	0.25	0.21	0.26	-0.04	-0.06	-0.08*
	300-999인	0.18	0.13	0.22	0.21	0.11	0.22	0.06*	0.03	0.01
	1000인이상	0.18	0.10	0.23	0.22	0.12	0.23	0.05	-0.03	-0.05
직종	관리직	6.66	7.83	5.83	6.09	10.14	5.77	-0.10**	-0.09**	-0.06
	연구기술직	9.50	9.33	9.63	9.31	9.01	9.34	-0.02**	-0.00	-0.00
	사무직	21.69	20.54	22.50	22.74	20.38	22.93	-0.05	-0.10**	-0.12**
	서비스판매직	14.74	12.89	16.04	16.53	14.76	16.67	0.14**	0.18**	0.19**
	생산기능직	35.00	37.17	33.45	33.04	36.95	32.73	-0.14**	-0.18**	-0.19**
	단순노무직	12.42	12.24	12.56	12.29	8.77	12.57	0.14**	0.21**	0.21**
여성	여성비율	18.41	16.35	19.87	19.36	15.04	19.70	0.09**	0.08*	0.07*
연령	50세이상	6.91	7.68	6.36	6.01	5.17	6.08	-0.03	0.02	0.01
수요	인력부족률	2.59	2.78	2.46	2.45	2.42	2.45	-0.15**	-0.13**	-0.14**
고용 변동	경기순환변동	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.06*	0.08*	0.10**
	계절변동	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01	0.02	0.02
인건 비	비임금노동비용	27.59	27.45	27.69	27.73	28.58	27.67	0.05*	0.04	0.05
	비정규직 임금				82.29	86.21	81.98		-0.10**	-0.09**
노사 관계	노조유무	0.28	0.20	0.33	0.32	0.18	0.33	-0.01	-0.07*	-0.10**
	파업유무	0.03	0.03	0.04	0.03	0.05	0.03	-0.02	-0.04	-0.04
기업 전략	인사관리전략	0.01	0.09	-0.04	-0.05	-0.14	-0.04	-0.08**	-0.07*	-0.09*
	팀제	0.47	0.37	0.55	0.56	0.48	0.56	0.06*	-0.03	-0.04

주 : 1) *는 5%, **는 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미.

- 2) 공공서비스업 = 교육서비스업, 보건사회복지사업, 운수·창고·통신업, 금융보험업
 민간서비스업 = 도소매업, 숙박음식점업, 부동산사업서비스업, 기타서비스업

