

비정규직 활용의 결정요인: 내부노동시장과의 연관성을 중심으로

노용진(서울산업대 경영)

원인성(김포대학 경영정보)

I. 머리말

1990년대 중반 이후 국내 노동시장에 나타난 가장 뚜렷한 현상 중의 하나는 비정규직 고용의 비중이 급속히 증가하고 있다는 사실이다. 국내 노동시장에서 비정규직 고용의 비중이 이미 1997년 말 IMF 구제금융의 경제위기 이전에도 급격히 진행되고 있었지만 비정규직 고용이 1990년대 중반 이전까지는 주로 청소 및 경비 용역 등 주로 주변적 업무에 한정되었음에 반해, 이제는 거의 모든 직종에까지 확산되는 등 질적 변화가 수반되는 경향이 뚜렷하다. 이와 같은 비정규직 고용의 양적 및 질적 변화는 국내 노동시장에서 비정규직 고용의 급격한 증가가 IMF 경제위기 극복을 위한 일시적 현상이라기보다는 IMF 경제위기 극복 이후에도 여전히 지속되는 구조적 현상으로 발전하는 것이 아닌가, 비정규직 고용의 정규직 현상화가 진행되는 것이 아닌가라는 추측을 가능하게 한다.

비정규직 고용의 양적 확산과 질적 심화되는 시점에서 비정규직 고용의 실제 수요자인 기업조직의 어떠한 특성요인이 비정규직 고용의 활용을 촉진 또는 저해하고 있는가를 경험적으로 규명해보는 것은 매우 뜻깊은 작업이다. 기실, 그 동안 일군의 연구들이 비정규직 고용 증가의 원인과 배경, 그리고 향후의 변화 추이를 주목하면서 그에 관한 실증분석들을 축적하여 왔다(김주일, 2001; 김동배·김주일, 2002; 배진한, 2001; 안주엽 외, 2001; 이상우, 2001; 이성균, 2001). 그러나, 이제까지의 논의는 대체로 체계적 이론에 근거를 둔 실증분석이라기보다는 탐색적 연구에 치우치는 경향을 보여주고 있다. 탐색적 연구가 그 자체로서 갖는 의미를 경시할 수 없지만, 그것이 이론적 체계 속에서 해석되지 않으면 향후의 변화 방향을 예측하는데 많은 한계를 가지게 된다(Davis-Blake & Uzzi, 1993). 이런 점에서 비정규직 활용 배경 및 결정요인을 하나의 이론적 체계 속에서 검증하는 것이 요청되고 있다. 본 연구는 이러한 문제의식에서 비정규직의 결정요인을 내부노동시장 이론의 맥락 속에서 체계화하고 그에 대한 실증 분석을 시도하고자 한다.

II. 이론적 논의와 연구가설

노동시장에서 비정규직 고용의 확산을 노동수요 측면에서 접근할 때, 전통적으로 기업

내 고용관계의 분석틀로서 활용되어 온 내부노동시장이론은 매우 유용한 출발점을 제공해준다. 그것은 ‘비정규직 노동자’의 규정이 단지 고용계약기간이나 노동시간 이외에 암묵적으로 고용안정성, 승진가능성, 상대적 고임금 및 고속련, 기업내 교육훈련의 혜택, 그리고 기업내 각종 복지수혜 등으로 특징지어지는 1차노동시장의 노동자들인 ‘정규직 노동자’의 상반적 개념으로 규정되고 있듯이 상호 대립적인 측면이 있기도 하지만(권혜자, 1996; 권혜자·박선영, 1999), 다른 한편으로는 무엇보다도 단위 기업 내 1차 노동시장의 특성을 가진 내부노동시장(또는 내부화된 고용)과 2차 노동시장의 특성을 가진 비정규직 고용(또는 외부화된 고용)의 동시적 공존은 기업으로 하여금 안정과 통제(stability & control)를 한편으로 하고 유연성(flexibility)을 다른 한편으로 하는 상이한 조직 목표를 동시에 달성할 수 있도록 해주는 상호 보완적 성격을 가지고 있기 때문이다. 이런 맥락에서 그 동안 비정규직의 활용이 내부노동시장의 보완이나 대체이냐에 관한 논란이 있어온 것은 주지의 사실이다(Davis-Blake & Uzzi, 1993; Cappelli, 1995). 비정규직 고용과 내부노동시장간의 관계가 이와 같은 이중적 성격을 가지고 있기 때문에 비정규직의 고용이 내부노동시장의 약화를 의미하는 것인지 아니면 내부노동시장의 강화 또는 새로운 환경에의 적응을 의미하는 것인지는 단선적 이론에 의해 설명하기 곤란하다. 이런 점에서 비정규직의 활용이 내부노동시장의 보완이냐 대체이냐는 나라마다 기업마다 상이할 수 있기 때문에 구체적인 실증 분석을 요구하고 있다. 이 중 어느 측면이 우세할 것인가는 비정규직의 고용이 배태되고 있는 기존의 내부노동시장이 얼마나 효율적인 기제였는가에 의존할 것이라고 보는 것이 본 연구의 출발점인 기본 문제의식이다.

내부노동시장이란 “단위 사업체와 같이 노동자의 임금 및 직무배분, 그리고 교육훈련 등이 일련의 관리규칙 및 절차들에 의해 운영되는 하나의 관리단위”를 의미하며(Doeringer & Piore, 1971), 보다 구체적으로 내부노동시장은 단위 사업체 내의 직무위계 내지 승진체계의 존재, 최하위 직급에서만 입직가능성 존재, 장기고용관행, 그리고 숙련 향상과 연관된 내부승진 등의 특징을 갖는 고용형태를 나타낸다(Soroensen, 1983). 따라서 내부노동시장은 고용관계의 한 당사자인 노동자들에게는 암묵적인 장기적 고용관계에 따른 고용안정성과 직무위계에 따른 안정적 임금상승을 제공받을 수 있게 해주는 한편, 고용관계의 다른 당사자인 기업에게는 안정적인 노동력 확보와 더불어 노동자들의 자발적 기업규율의 수용과 충성심을 유도함으로써 감시·감독에 따른 통제비용을 감소시켜 줄 잠재적 가능성을 제공한다. 이는 규칙을 준수할 수 있는 근로자들을 선발하고 근로자들을 사회화시킬 수 있고 근로자들의 행위를 감시할 수 있으며 직무 사이의 이동 기회를 제공하는 위계구조 속에 직무를 배치하기 때문에 가능한 것이다. 그러나 내부노동시장은 고용안정성과 그에 따른 통제의 효율성을 증가시키는 반면, 그 만큼 기업으로 하여금 시장환경 변화에 따른 고용규모 조정 및 기술적 유연성을 감소시키며, 동시에 그에 따른 비용부담을 증가시키는 요인을 내재하고 있다(Pfeffer & Baron, 1988; Davis-Blake & Uzzi, 1993). 이런 점에서 내부노동시장은 고비용구조 및 경직성을 한편으로 하고 잠재적 고효율구조를 다른 한편으로 하는 이중적 성격을 함축하고 있기 때문에 그것의 성패는

근로자들의 기업특수적 숙련 향상과 자발적 규율 준수에 입각한 관료제적 통제 기제를 얼마나 잘 효율적으로 운영할 수 있는가에 달려 있다.

이러한 내부노동시장의 형성에 반드시 효율성의 문제의식만이 작용하는 것은 아니다. 내부노동시장은 고용관계에 대한 정부나 노동법, 노동조합 등 외부의 제도적 압력에 의해서도 영향을 받는다(Davis-Blake & Uzzi, 1993). 특히, 효율성의 입장에서 기업이 핵심 역량 등 중심역량에게 자발적으로 제공하는 내부노동시장이 노동조합이나 노동법 등의 제도적 압력에 의해 생산직이나 기능직 등 주변역량에까지 확대 적용되기도 한다. 이러한 정치적 과정에 의해 도입된 내부노동시장의 요소들은 그것을 지탱해주는 외적 요인이 약화되는 경우에 거세 E는 약화의 압력을 받을 수 있는데, 이 경우에는 그러한 변화의 한 형태인 비정규직의 고용이 내부노동시장을 약화시키는 힘으로 작용할 수 있다.

반면에, <표 1>과 <표 2>에 정리되어 있는 것처럼, 비정규직의 고용은 내부노동시장과 상반되는 장·단점을 제공해준다. 기업에게 유연성을 제고하고, 많은 형태의 고용비용 및 관리비용을 절감시켜주며, 장기고용관행의 부담을 지지 않지만, 동시에 비정규직 근로자들의 자발적 규칙 준수와 직무 태도를 기대하기 어렵기 때문에 직무성과상의 문제를 낳을 수 있다.

<표 1> 비정규직 고용의 효율적 측면

목 표	수 단
비용절감	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임금비용 절감 (직접임금 및 복리후생) ○ 관리비용 절감 ○ 교육훈련비용 절감 ○ 채용비용 절감 ○ 정규직 사원 자극을 통한 생산성 향상
유연성 향상	<ul style="list-style-type: none"> ○ 수요나 주문 변동에의 유연성 확보 ○ 기술적 유연성 획득 ○ 노동력 배치의 유연성 획득 ○ 정규직 사원의 결원에 대한 보충 ○ 주변부 업무에 대한 유연성 획득
법적 규제와 제약조건 회피	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정규직 고용에 따른 책임 회피 ○ 각종 노동입법으로부터의 책임 회피 ○ 노동조합의 약화 ○ 정리해고의 제약 회피 ○ 예산제약 회피

자료: Hippel, C. et.al.(1997), p. 94.

<표 2> 비정규직 고용의 비효율적 측면

비효율성의 발생원인 및 결과

- 비정규직 종사자의 숙련형성 및 기술습득에 대한 자발적 관심 결여와 그들에 대한 기업의 교육훈련 투자의 감소 또는 결여 등으로 인한 불량률의 증가 및 생산성 감소, 그리고 산업재해 발생률 증가

 - 비정규직 종사자의 낮은 조직몰입 및 직무몰입으로 인한 직무만족도 저하

 - 정규직과 비정규직 종사자가 동일한 작업장에서 근무하는 경우, 이들간에 긴장 및 갈등의 발생 우려
-

이상의 맥락에서 비정규직의 고용은 정규직 중심의 내부노동시장이 갖는 다양한 형태의 비효율적 구조를 공격하고 약화시키려는 노력의 일환이다. 따라서 특정 기업이나 나라에서 기존의 내부노동시장이 근본적으로 비효율적인 구조를 가지고 있다면, 비정규직 고용은 내부노동시장을 보완하기보다는 대체하는 집합적 노력의 일환이 될 것이며, 반대로 기존의 내부노동시장이 부분적으로만 비효율적인 경우에는 그것을 보완하는 선에서 부분적 변화만을 낳는데 그칠 것이다. 이러한 시각에서 우리는 내부노동시장의 구성 요소들을 다섯 가지 범주로 구분할 수 있다. 이러한 문제의식에서 기초하여 본 연구는 이하에서 내부노동시장론과 관련된 기존의 이론적, 경험적 연구결과들에 근거해서, 비정규직 고용을 촉진 또는 저해하는 요인들과 관련된 논의를 간략히 서술하고, 그에 따른 연구가설을 제시하고자 한다. 먼저 그 개요를 정리하면 다음과 같다.

첫째로, 노동조합이나 노동법 등 외부의 압력에 의해 인위적으로 형성된 부분이다. 이러한 구성요소는 효율성 관점이라기보다는 정치적으로 도입된 것이기 때문에 내부노동시장의 비효율성을 배태할 가능성을 가지고 있다. 예를 들면, 사무직에게만 적용되던 호봉승급제를 노사합의에 의해 생산직에게까지 확대 적용하는 경우를 들 수 있다. 둘째로, 내부노동시장이 갖는 본질적 특성으로서 관료제적 통제 기제의 효율성 정도이다. 이러한 관료제적 통제는 조직에게 안정성과 통제의 기반을 제공해주지만, 그것이 자동적인 과정은 아니다. 이런 점에서 근로자들의 기업특수적 숙련 향상과 직무성과 향상을 위한 효율적 운영 기제를 내부에 장착할 필요성이 제기된다. 만약, 이러한 효율적 운영 기제를 장착하지 않는 경우에는 관료제적 통제는 기업에게 고비용구조만을 낳을 수 있다. 예를 들면, 연공급이나 내부 승진 시스템 등이 효율적 동기부여 기제로 작동하지 않는 경우에 이러한 문제가 발생할 수 있다. 셋째로, 내부노동시장이 근본적으로 가지고 있는 경직성 문제이다. 이 점은 내부노동시장이 효율적으로 운영되는 경우에도 비정규직 고용 등에 의해 보완될 필요가 있는 부분이다. 즉, 내부노동시장이 효율적으로 운영되는 경우에 내부노동

시장과 비정규직의 고용은 상호 보완적 성격을 가질 가능성이 높아진다. 넷째로, 기업이 극단적인 경우에도 안정적 내부노동시장을 제공하고 싶은 근로자층이 존재한다. 내부노동시장이 비정규직에 의해 약화되는 경우에도 모든 역량이 비정규직화가 된다고 보는 것은 극단적 가정이다. 여전히 기업 특수적 숙련을 가지고 있는 핵심역량을 중심으로 한 일부의 근로자층에게는 경제적 논리에서도 비정규직의 고용이 비현실적일 것이다. 다섯째, 정치적 요소이다. 내부노동시장의 형성에 외적 압력이 존재한 것과 동일한 논리로 비정규직의 형성 과정에도 노사관계의 성격이나 정부나 사회의 지배적 규범 등이 작용할 것이다.

1. 비용 요소

기업 내 내부노동시장 형성은 노동자들에게 고용안정성 및 승진가능성, 상대적 고임금, 기업내 교육훈련 및 각종 복지후생 등을 제공하여 줌으로써 안정과 통제(stability & control), 생산성 향상이 확보될 수 있지만, 기업은 내부노동시장 유지 및 그 운영에 따른 비용적 부담을 감수하여야만 한다. 예컨대, 내부노동시장은 장기적 고용관계와, 승진체계와 연계된 임금체계로 말미암아 지속적인 임금상승 및 교육훈련비 지출의 부담을 야기할 수 있으며, <표 1>에 나타나 있듯이, 직접임금 이외에도 현금 및 현물 또는 서비스 형태로 제공되는 각종 법정, 사내 복리후생비, 모집 및 선발과 관련된 각종 채용비용, 그리고 이들에 수반된 각종 관리비용 등이 있다. 이러한 고비용 유발 요인들이 내부노동시장의 안정과 통제를 통한 기업의 효율성 제고에 의해 상쇄될 필요가 있지만, 그렇지 못한 경우에는 내부노동시장의 유지 및 존속이 어렵게 된다. 특히, 이러한 비용 요소들이 정부의 규제나 노사관계의 성격에 의해 기업 내의 주변역량에까지 확대 적용될 때 기업이 내부노동시장을 약화시키려는 동인은 더욱 강화될 것으로 예측할 수 있다. 이런 점에서, 내부노동시장 유지비용으로부터 상대적으로 자유로운 비정규직 고용의 활용은 기업의 입장에서 대단히 중요한 비용절감의 요인으로 간주된다.

본 연구에서는 우리나라 내부노동시장이 안고 있는 비용 요소들을 연공급과 최근 급격하게 진행되고 있는 인력구조의 고령화, 그리고 기업의 상대적 임금수준을 중심으로 해서 살펴보고자 한다. 본 연구가 2차 자료를 사용하고 있기 때문에 사용하는 자료의 제약으로 인해 연공급적 요소는 호봉승급제가 적용되는 대상의 범위가 어느 정도인가를 중심으로, 인력구조의 고령화는 50 세 이상 고령 인력이 과잉 상태인지를 중심으로, 임금 수준은 해당 기업의 임금수준이 동종업종의 평균임금과 비교해서 어느 수준에 있는가를 중심으로 살펴보고자 한다. 이로부터 다음과 같은 연구가설을 도출하였다.

<가설 1-1> 호봉승급제를 적용하는 대상의 범위가 넓을수록, 비정규직 고용의 비율은 증가할 것이다.

<가설 1-2> 고연령 노동력의 과잉고용이 존재할수록, 비정규 고용의 활용 비율은

증가할 것이다.

<가설 1-3> 동종업종 평균임금 대비 임금수준이 높을수록, 비정규 고용의 활용 비율은 증가할 것이다.

2. 유연성 요소

내부노동시장의 안정과 통제는 불가피하게 기업 경직성이라는 비용을 부담하게 된다. 내분동시장의 관료제적 통제가 안정적으로 운영되기 위해 필수불가결한 근로자들의 자발적 규칙 준수와 사회화 등은 근로자들에게도 안정성을 제공해야 할 필요성을 낳는다. 이러한 내부노동시장의 경직적 성격은 환경 변화에 대한 적응과 그에 필요한 기능 확보의 유연성을 떨어뜨린다. 가령, 내분동시장은 근로자들에게 암묵적으로 장기고용관행을 약속하고 있기 때문에 고용경직성을 낳을 수 있다. 또한 동시에, 내부노동시장은 임금유연성의 여지도 줄이게 된다. 내부노동시장의 직무들은 분명한 위계구조 속에 위치하고 있기 때문에 한 직무에 대한 임금 조정은 연쇄적으로 다른 관련 직무에 대한 임금 조정 필요성을 낳아서 임금유연성을 갖기 어렵기 때문이다(Davis-Blake & Uzzi, 1993). 이런 점에서 급격한 환경 변화의 시대에 내부노동시장은 자기 완결성을 결여하고 있기 때문에 유연성 기제를 장착할 동인을 가질 가능성이 있다. 이런 점에서 고용 유연성이나 임금유연성을 추구해야 하는 객관적 조건 속에 있는 기업일수록 비정규직의 활용이 증가할 것이라는 전망을 가능하게 한다. 다만, 이러한 유연성 장착이 내부노동시장에 대한 보완의 성격에 한정할 것인지 아니면 그것을 대체하는 방향으로 나아갈지는 여전히 미지수이다. 그것은 기존의 내부노동시장이 얼마나 효율적이었는가에 의존할 것이다. 이런 점에서 비정규직 활용이 내부노동시장의 뿌리를 흔들고 있는 유연성 기제들, 즉 고용조정이나 임금유연화 전략과 동일한 방향으로 발전하는 것인지 아니면 반대의 방향으로 가는 것인지를 확인하는 것은 의미 있는 작업이다. 이런 맥락에서 본 연구는 고용유연성 지표로서 고용조정 비율과 중도채용 비율을, 임금유연성 지표로서 연봉제 더미를 사용하여 그 변수들이 비정규직 활용에 어떤 영향을 미치고 있는지를 탐색하고자 한다.

<탐색과제 2-1> 고용조정을 많이 한 기업이 비정규직 고용의 활용을 더욱 많이 하는가?

<탐색과제 2-2> 중도채용을 많이 한 기업일수록 비정규직 고용의 활용을 더욱 많이 하는가?

<탐색과제 2-3> 연봉제를 도입한 기업은 그렇지 않은 기업보다 비정규직 고용의 활용을 더 많이 하는가?

3. 관료제적 통제 요소

거래비용이론(transaction cost theory)과 대리인이론(agency theory)에 따르면, 고용계약관계와 같은 정보 비대칭적 상황 하에서 직무의 표준화 및 그 성과의 가측성 정도는 고용관계의 한 당사자인 기업으로 하여금 통제구조의 변환을 통해 거래비용 또는 통제·감시비용(monitoring cost)을 감소시켜 줌으로써 고용계약형태의 변환을 초래할 수 있도록 해준다(Snell, 1992; Eisenhardt, 1985, 1988; Ouchi, 1977, 1980; Ouchi & Maguire, 1975). 즉 객관적 지표에 의한 성과측정이나 그 표준화가 대단히 어렵거나, 설혹 그것이 가능하더라도 그 통제·감시비용이 그에 따른 효익에 비해 매우 적은 직무들의 경우, 그 직무수행자에 대한 기업의 통제가능성은 대단히 감소한다. 따라서 기업측으로서는 그 직무수행자에게 상대적 고임금 및 고용계약 안정성 등을 제공하여 그 이직비용 또는 해고비용을 증가시킴으로써 작업자의 근무태만(shirking)과 같은 기회주의적 행동을 억제하려는 유인이 존재한다(Yellen, 1984). 반면 직무가 표준화되어 노동시간과 작업량, 노동강도 등 작업자의 직무수행과정과 관련된 정보가 손쉽게 획득될 수 있거나, 또는 객관적 지표의 마련을 통해 작업자의 작업성과에 대한 정보획득이 용이하게 된다면, 그 직무수행자에 대한 기업의 통제가능성은 증가하는 것과 동시에 직무수행자에 의한 기회주의적 행동발현의 가능성은 그 만큼 감소하게 된다. 따라서 기업측으로서는 이러한 직무수행자에게 시장임금에 비해 상대적으로 높은 임금을 지불하려거나, 또는 장기적 고용관계를 체결하려는 등의 유인을 갖지 않는다. 이상의 시각에서 보면, 내부노동시장의 관료제적 통제를 효율적으로 잘 운영하는 기업일수록 내부노동시장을 약화시킬 동인이 약하고, 반대로 관료제적 통제의 기제들이 비효율적인 기업일수록 내부노동시장을 약화시키는 비정규직을 활용할 동인을 더욱 많이 가지게 될 것이다. 본 연구에서는 내부노동시장의 관료제적 통제시스템으로서 중요한 인사고과와 승진 시스템이 얼마나 효율적인가(또는 비효율적인가)를 중심으로 비정규직 활용과의 연관성을 살펴보고자 한다.

<가설 3-1> 인사평가시스템의 적용범위가 넓은 기업일수록 비정규직 고용이 감소할 것이다.

<가설 3-2> 승진 결정 시 근속연수의 비중이 높은 기업일수록 비정규직 고용이 증가할 것이다.

4. 직무복잡성과 기업특수 훈련 요소

일련의 다양한 과업들로 구성된 직무는 그 성과의 측정이나 평가가 매우 어렵고, 그 직무수행과정 상의 사소한 오류나 과실이 해당 직무성과는 물론, 그와 관련된 타 직무수행에 치명적인 결과를 초래할 수 있으며, 특히 그 직무수행에 필요한 숙련이나 지식 획득에 장기간의 공식적, 비공식적 교육훈련의 기간이 소요된다. 이와 같이 다양한 과업들로 구

성된 직무의 경우, 기업은 비교적 단순한 숙련이 요구되는 과업들로 구성된 직무로부터 점차 높은 숙련의 숙련이 요구되는 직무들로 구성된 위계적 승진제도나 승진이동경로를 구축하는 경향이 있다. 따라서 다양하고 비교적 높은 숙련이 요구되는 직무는 단기적 고용기간과 상대적으로 열악한 근로조건을 전제한 비정규직 고용보다는 장기적 고용기간과 상대적으로 양호한 근로조건이 제공되는 정규직 고용을 활용할 가능성이 높다.

본 연구의 사용 자료에는 직무복잡성을 측정하는 변수들이 존재하지 않기 때문에 직무에 필요한 훈련의 정도를 가지고 간접적으로 직무복잡성을 측정하고자 한다. 복잡 직무는 더 많은 훈련을 요청하기 때문에 훈련을 많이 제공하는 기업에서 복잡한 직무의 비율이 높은 것으로 간주하고자 한다. 내부노동시장 논의에서 직무 훈련과 관련해서 중요한 의미를 가지는 것은 기업특수적 숙련이다. 기업특수적 숙련은 특정 기업의 직무수행에만 활용되는 숙련지식 또는 그 작업수행방법으로 기업 간 이전성이 매우 어려운 숙련을 지칭한다(Doeringer & Piore, 1971). 이와 같은 숙련기술은 통상 장기간의 지속적인 교육훈련을 통해 형성되며, 그에 따른 비용은 당연히 기업측에서 부담한다. 따라서 기업은 그에 소요된 교육훈련 투자비용을 장기간에 걸쳐 안정적으로 회수하기 위해 기업특유적 숙련을 가진 노동자의 외부 유출을 방지하여 장기적으로 안정된 고용관계를 유지하려는 강한 유인을 갖는다(Williamson, 1981; Pfeffer & Cohen, 1984; Baron, Davis-Blake, & Bielby, 1986; Wachter & Wright, 1990). 따라서 기업은 기업특유적 숙련이 많이 요구되는 직무에 대해서는 장기적 고용과 상대적으로 양호한 근로조건을 제공을 전제로 하는 정규직 고용을 활용할 가능성이 높은 반면, 고용안정성 및 근로조건이 상대적으로 열악한 비정규직 고용의 활용가능성은 낮다.

<4-1> 기업특유적 숙련이 많이 요구되는 직무의 비율이 높을수록 비정규직 고용이 낮을 것이다.

<4-2> 다능화가 필요한 복잡 직무의 비율이 높을수록 비정규직 고용이 낮을 것이다.

5. 정치적 요소: 노동조합

노동자들의 집합행동을 강조하는 조직사회학 및 노동시장 연구들에 따르면, 기업 내 노동조합의 결성 유무는 그 내부노동시장의 형성에 결정적으로 중요한 요인으로 간주된다(Finlay, 1983; Osterman, 1982, 1984; Edwards, 1979). 따라서 노동조합의 존재 유무가 해당 기업의 비정규직 고용의 활용에 유의한 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있으나, 그 영향의 방향을 이론적으로나 경험적으로 예측하기란 결코 쉽지 않다(Abraham & Taylor, 1990; Davis-Blake & Uzzi, 1993).¹⁾

1) Uzzi & Barnes(1998)의 연구에 따르면, 노동조합 조직률과 비정규직 고용의 활용 간에는 역 U자 형태의 관계가 존재한다. 즉 노동조합 조직률이 매우 낮거나 또는 높은 경우에는 사용자에

노동조합과 비정규직의 활용 사이에는 경제적 측면과 정치적 측면이 공존한다. 경제적 측면에서는 노동조합의 존재가 내부노동시장의 경직성을 더욱 강화하거나 주변역량에게 까지 내부노동시장의 안정적 고용관계를 확대 적용하게 하거나 인건비 부담을 더욱 가중 시킴으로써 비정규직 활용의 동인을 만들어주는 것으로 전망된다.

그러나, 정치적인 측면에서는 노동조합이 비정규직의 증가를 억제하는 요인으로 작용할 수 있기 때문에 노동조합이 존재와 비정규직 활용 비율간에는 단선적인 관계를 설정하기 어렵다. 우선, 노동조합의 존재는 사용자로 하여금 비정규직 고용을 적극적으로 활용토록 할 가능성이 높다. 왜냐하면 일반적으로 노동조합에 적대적이거나 부정적 태도를 가진 사용자들은 정규직 고용보다는 노동조합에의 가입이 어렵거나 또는 사실상 불가능한 비정규직 고용을 적극 활용함으로써 노동조합의 영향력을 감소시키려 할 수 있기 때문이다. 반면에, 노동조합의 존재는 사용자로 하여금 비정규직 고용의 활용을 억제토록 할 가능성이 마찬가지로 존재한다. 만일 기존의 노동조합 집행부가 비정규직 고용에 대해 매우 강한 부정적 인식, 즉 비정규직 종사자들이 정규직 종사자들에 비해 조합원으로 조직하기가 쉽지 않을뿐더러 정규직 종사자들과 상이한 기대나 목표를 가지고 있어서 궁극적으로 사용자와 단체교섭을 어렵게 하리라는 인식을 갖고 있는 경우, 기존의 노동조합 집행부는 사용자에게 의한 비정규직 고용의 활용에 매우 비판적 입장을 표명할 수 있으며, 이는 노사간의 갈등적 상황으로 치달을 수 있다. 이와 같이 비정규직 고용과 관련한 노사간의 갈등적 상황은 비정규직 고용에 의한 효익보다 그에 따른 비용을 더욱 크게 함으로써 사용자로 하여금 비정규직 고용의 활용을 억제토록 할 가능성이 존재한다.

이상의 문제의식에서 본 연구는 다음과 같은 가설과 탐색과제를 설정하고자 한다.

<가설 5-1> 유노조 기업일수록 비정규직 고용에 따른 경제적 효익이 높을 것이다.

<탐색과제 5-2> 노동조합의 존재가 비정규직의 고용을 증가시키는가?

6. 그 밖의 통제변수

본 연구는 그 밖의 통제변수로서 인력계획, 선발비율, 조직규모, 그리고 산업 등을 회귀 모형에 포함하고 있다. 비정규직 활용은 기업의 고용관리 역량에 의해서 직접적 영향을 받을 수 있기 때문에 인력계획의 실시 여부를 통제변수로 포함하였다. 기업이 노동시장에서 어떤 경쟁력을 가지는가가 비정규직 활용의 비율에 영향을 줄 것으로 판단하여 선발비율을 통제변수에 포함하였다. 가령, 노동시장 내에서 경쟁력이 낮은 기업은 정규직도 채용하기 힘든 기업에서는 비정규직 활용의 인센티브와 무관하게 비정규직을 활용하기 어렵기 때문이다.

조직규모는 선행연구들에 의해 비정규직 활용과 밀접한 연관성을 가진다고 밝혀진 조

의한 비정규직 고용의 활용 가능성이 낮은 반면, 노동조합 조직률이 낮지도 높지도 않은 중간적 수준의 경우에는 오히려 사용자에게 의한 비정규직 고용의 활용 가능성이 높다는 것이다.

직특성 변수이다. 조직이론에서 기업규모는 조직관료제화를 초래하는 제1의 결정요인으로 인식되며, 당연한 귀결로서 기업규모는 내부노동시장의 핵심적 요인으로 간주된다. 즉 기업규모가 증가할수록 해당 기업에서 내부노동시장의 형성가능성은 더욱 증가된다. 따라서 내부노동시장의 핵심 형성요인으로서 기업규모는 역으로 외부화된 고용관계인 비정규직 고용의 형성에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 논리적 귀결에 도달할 수 있다. 그러나 단일 기업 내에 다양한 유형의 내부노동시장이 동시적으로 공존하고 있다는 현실적 인식은 기업규모와 관련된 기존의 상반된 경험적 연구결과들에 새로운 해석을 가능케 해주었고, 특히 기업규모와 비정규직 고용의 활용간의 관계에 대해서도 이와 유사한 주장, 즉 “기업규모가 증가할수록 오히려 비정규직 고용형태의 활용이 더욱 증가할 것”이라는 주장이 제시된 바 있다(Davis-Blake & Uzzi, 1993; Uzzi & Barnes, 1998). 이에 대한 하나의 이론적 설명은 대기업일수록 중소기업이나 영세기업에 비해 그 업무영역이 대단히 광범하고 다양하며, 대기업은 중소기업에 비해 그 광범하고 다양한 업무영역 중 일부에 비정규직 고용을 활용함으로써 고용규모 조정의 유연성과 그에 따른 비용절감을 실현할 수 있는 가능성이 더욱 높다는 것이다. 또 하나의 이론적 주장은 대기업이 중소기업에 비해 비정규직 고용의 활용에 따른 ‘규모의 경제’ 효과가 더욱 크기 때문에 대기업에서 비정규직 고용의 활용 가능성이 더욱 높다는 것이다. 즉 대기업에는 이미 다수의 노동력을 체계적으로 관리하기 위한 각종 인사제도가 마련되어 있어서 대기업은 비정규직 종사자들을 추가적으로 고용하더라도 그들의 모집 및 선발, 교육훈련, 그리고 활용 등과 관련된 한계비용이 중소기업에 비해 상대적으로 훨씬 적게 들기 때문이다. 마지막으로 다른 하나의 이론적 설명은 위의 첫 번째 이론적 근거의 연장선상에서 제시된다. 즉 대기업에는 중소기업에 비해 그 제품 및 서비스의 생산과정에 대단히 다양한 업무영역이 존재하며, 이때 대기업은 그 업무영역 중 규모의 경제에 따른 비용 효율성이 낮은 업무영역이나, 또는 그 활용빈도는 매우 낮으면서도 자체적으로 확보, 접근이 어려운 전문지식은 비정규직 고용형태를 활용할 가능성이 매우 높다는 것이다.

III. 자료 및 기초 통계

1. 자료

본 연구는 한국노동연구원이 2002년 실시한 『사업체패널조사』에 기초하고 있다. 『사업체패널조사』는 2002년 7~10월의 기간에 전국에 소재한 2,417 개의 사업체를 대상으로 한 설문조사 자료로서, 그 최종 표본수는 1,939 개이다. 이 자료의 표본 추출은 고용보험 DB 사업체 정보에 근거하여 산업·규모를 축으로 한 성층화된 표본이다.

『사업체패널조사』는 인사관리 담당자 응답 자료, 노무관리 담당자 응답 자료, 근로자 대표 응답 자료 등 세 가지 종류의 자료로 구성되어 있다. 그 중 본 연구에서는 인사관리

담당자 응답 자료를 주로 사용하고 있다. 즉, 본 연구에서 사용하는 변수들 중 노동조합 유무를 가리키는 더미변수를 제외한 나머지 모든 변수들은 인사관리 담당자 응답 자료에 근거하고 있다.

본 연구는 100인 이상의 규모를 가진 기업만을 대상으로 하고 있다. 그 이유는, 이른바 '3D업종'이 집중적으로 분포되어 있는 중소기업들의 경우, 비정규직은 고사하고 정규직마저도 채용하기 힘든 기업들이 존재하고 있어서 실증 분석 결과를 혼탁스럽게 만들 우려가 있기 때문이다. 그밖에, 본 연구에서 사용하는 주요 변수들 중 결측치를 가지고 있는 관측치를 제외하고 남은, 최종적으로 사용되는 표본수는 558 개이다.

2. 변수의 측정 및 기술 통계

본 연구에서 사용하는 주요 변수들의 측정 방법과 기술 통계는 <표 3>에 정리되어 있다.

먼저, 종속변수인 비정규직 비율 변수는 전체 근로자수 중 비정규직이 차지하는 비율(%)를 사용하고 있다. 『사업체패널조사』의 인사관리 담당자용 설문지에 의하면, 비정규직은 단기계약직, 파트타임·시간제, 일시적 고용, 파견근로, 용역근로, 임시일용직, 독립도급근로 채택근로자 등을 포괄하고 있다. 설문조사는 관리 인력, 연구 개발 및 기술 인력, 사무인력, 서비스 및 영업인력, 생산기능인력, 단순노무인력 등 직군별로 비정규직의 규모를 질문하고 있기 때문에 이들 직군별 비정규직 현황을 합산하여 전체 비정규직 비율을 산출하였다. 비정규직 비율의 평균은 약 12.48%이다. 약 26.16%인 146 개의 사업체에서 비정규직을 한 명도 채용하지 않았다고 답변하고 있다.

본 연구에서 사용하는 또 하나의 종속변수인 비정규직 활용의 효익 변수는 정규직 대비 비정규직 근로자들의 생산성 수준 비율에서 정규직 대비 비정규직 근로자들의 임금 수준 비율을 차감하여 산출된 것이다. 비정규직의 산출과 비용을 의미하는 이들 두 변수는 인사관리 담당자들의 주관적 판단을 질문한 것으로서 신뢰성에 다소 문제가 있을 수 있다는 전제 아래 사용하고자 한다. 이들 변수들은 주로 비정규직을 사용한 경험에 근거하고 있기 때문에 비정규직을 사용하고 있는 기업들을 중심으로 답변된 것이다. 그러나, 비정규직을 채용하고 있지 않은 사업체 들 중 이 문항에 대해 답변한 경우가 발견되는데, 그 경우에는 결측치로 처리하였다. 그 밖에, 이 변수는 1이나 2 등 상식적이지 않은 답변들이 존재하고 있기 때문에 30% 미만이라고 답변한 경우에도 이를 결측치로 처리하였다. 비정규직 활용의 효익 변수에 대한 기초 통계를 보면, 정규직 대비 상대적 생산성 수준이 임금 수준에 비해 3.5 % 정도 높다고 답변하고 있다. 다만, 생산성 수준과 임금 수준에 대한 절대값이 존재하지 않기 때문에, 이 정도의 차이가 기업에 얼마나 큰 효익을 가져다 주는지는 알 수 없다.

주요 독립변수 중 내부노동시장의 인건비 부담과 관련해서는 임금 수준, 연공급 임금체계로서의 호봉승급제, 고용구조로서 고령화 변수들을 측정하였다. 임금 수준은 설문지에

서 동종업종의 평균임금 대비 기업의 임금 수준을 5 점 척도(1. 매우 높음 --- 5. 매우 낮음)로 측정되고 있는데, 본 연구에서는 이들의 reverse 값을 사용하고 있다. 평균은 약 3.5로서 표본기업들이 각각의 동종기업 평균 임금을 약간 상회하고 있다. 호봉승급제는 호봉승급제의 적용 범위를 4 점 척도(1. 전 직원... 2. 정규직 전체에 직종별로 다른 호봉표 ... 3. 50 % 이상의 일부 직원... 4. 50 % 미만의 일부 직원)로 측정한 값을 사용하고 있다. 본 연구에서는 이들의 reverse 값을 사용하고 호봉승급제가 없는 경우에는 0으로 처리하여 새로이 5점 척도를 만들었다. 이 변수에 대한 평균값은 2.1로서 중간 정도의 값을 가지고 있다. 연공급 임금체계와 맞물려 내부노동시장의 비용 부담을 가중시키는 고령화 고용구조는 설문지에서 50 세 이상의 과잉고용이 존재하는지를 묻는 문항을 이용하여 더미변수로 만들었다. 현재 50 세 이상의 고령인력의 과잉고용 문제가 있다고 답변하면 1로 처리하고, 그렇지 않은 경우에는 0으로 처리하였다. 그 기초통계를 보면, 60% 정도의 기업에서 고령화 문제가 발생하고 있음을 알 수 있다. 이러한 고령화 문제는 연공급적 요소와 결합될 때 기업에게 큰 인건비 부담을 줄 가능성이 있다.

비정규직의 활용과 관련된 또 하나의 중요한 요소인 유연성 지표로는 고용유연성 지표로서 고용조정 비율과 중도채용, 그리고 임금유연성 지표로서 연봉제를 사용하고 있다. 고용조정 비율은 1997~2001년 사이에 실시한 고용조정의 규모를 종업원수로 나누어 측정하였다. 종업원수는 1996년이나 1997년 통계치가 없기 때문에 2002년 고용규모를 대리변수로 사용하고 있다. 연봉제는 그 실시 여부를 가리키는 더미변수를 사용하고 있다. 고용조정 비율은 약 11.4%이고, 연봉제를 채택한 사업체의 비율은 53.2%로서 상당히 높다. 본 연구에서는 중도 채용 정도의 변수로서 과장급 이상 관리자층의 중도채용 비율을 사용하고 있다. 평사원에 대한 최근 중도 채용이 증가하는 경향이 있지만, 관리자의 중도채용이 내부노동시장의 채용 및 승진 체계가 해체된 정도를 가장 잘 측정하는 것으로 판단하기 때문이다. 중간관리자에 대한 중도채용의 비율은 평균적으로 약 15.7%에 달하고 있다.

내부노동시장의 효율성 메커니즘으로서 관료제적 통제 변수들로는 인사고과 시스템, 승진시스템 등을 사용하고 있다. 인사고과의 경우에는 인사고과 시스템은 인사고과를 적용하는 근로자의 비율로 측정하고 있다. 설문지에서 인사고과의 직군별 적용범위를 질문하고 있는데, 이들 직군별 적용범위의 평균값은 64.1% 정도이다. 내부노동시장의 효율성 메커니즘의 구성요소로서 승진 결정에서 성과나 능력이 얼마나 반영되는가도 중요하다. 본 연구에서는 이러한 성과·능력주의적 승진결정과정 에 대한 변수로서 reverse 형식인 승진결정 시 근속연수의 고려 정도를 사용하고 있다. 승진 시 근속연수를 극단적으로 많이 고려하는 것은, 연한만 차면 자동 승진되는 경우를 지칭하는 것이다. 본 연구에서는 생산가능직에 대한 승진 시 근속연수 고려 정도를 사용하고 있다. 그 평균은 약 35.4% 정도이다.

<표 3> 변수의 측정 및 기술 통계

변수	측정	N	평균(표준편차)
비정규직 비율	비정규직/근로자수(%)	558	12.480(17.824)
비정규직의 임금	정규직 대비 비정규직의 임금 비율(%)	321	78.931(14.512)
비정규직의 생산성	정규직 대비 비정규직의 생산성 비율(%)	321	82.458(13.673)
비정규직활용의 효익	비정규직의 정규직 대비 생산성비율-임금비율(%)	321	3.526(13.030)
호봉승급제 적용 범위	호봉승급제의 적용대상(5점)	558	2.131(1.618)
기업의 임금수준	동종업종 대비 임금수준(5점)	558	2.892(0.788)
고령인력의 과잉고용	50세 이상 고령 인력의 과잉고용이 있으면 1	558	0.599(0.491)
고용조정비율	(97-01년 명예퇴직·정리해고)/02년 종업원수	558	0.114(0.367)
연봉제	연봉제 실시하면 1	558	0.532(0.499)
인사고과 적용 비율	직종별 인사고과 적용비율의 평균	558	64.122(40.969)
중도채용 비율	과장급 이상 사원 중 중도채용 비율(%)	558	15.661(23.168)
승진시 근속연수 비중	생산기능직의 승진시 근속연수 고려 비율(%)	325	35.385(29.315)
교육훈련 실시	OFF-JT(터미)와 OJT 실시(터미)의 평균	558	0.545(0.407)
다기능 훈련 비율	다기능 훈련을 받은 근로자의 비율(%)	558	5.439(14.473)
유노조	유노조기업이면 1	558	0.545(0.498)
정기적 인력계획	최소 1년 단위의 정기적 인력계획이 있으면 1	558	0.633(0.483)
선발비율	지난 3년간 선발비율(%)	558	31.356(28.284)
종업원수	2002년 종업원수	558	722.43(2074.31)
SIC1	농수림업	558	0.000(0.000)
SIC2	어업	558	0.004(0.060)
SIC3	광업	558	0.539(0.499)
SIC4	제조업	558	0.018(0.133)
SIC5	전기, 가스, 수도업	558	0.047(0.211)
SIC6	건설업	558	0.054(0.226)
SIC7	도소매	558	0.016(0.126)
SIC8	숙박 및 음식점업	558	0.111(0.315)
SIC9	운수, 창고, 통신업	558	0.052(0.222)
SIC10	금융, 보험	558	0.093(0.291)
SIC11	부동산, 임대, 사업서비스업	558	0.002(0.042)
SIC12	보건 및 사회복지사업	558	0.039(0.195)
SIC13	기타 서비스업	558	0.022(0.145)
SIC14	기타 산업	558	0.004(0.060)

본 연구가 사업체 단위의 연구이기 때문에 직무복잡성의 지표를 복잡 직무의 비율로서 측정하고 있는데, 본 연구에서는 복잡 직무의 비율을 교육훈련의 실시 정도와 다기능화 정도로 표시하고 있다. 복잡 직무의 비율은 직무적 특성이고 근로자들에 대한 훈련의 정

도는 인적 요소로서 차이가 있지만, 직무의 특성에 관한 변수들이 존재하지 않기 때문에 대리변수로서 인적 요소들을 사용하였다. 교육훈련의 실시 정도는 OFF-JT와 OJT를 실시하는 정도(모두 미실시=0, 하나만 실시=0.5, 모두 실시=1)로 측정하고, 다기능화 정도는 다기능훈련을 받은 근로자의 비율로 측정하고 있다. 교육훈련 실시의 평균값은 약 0.55로서 OFF-JT나 OJT 중 하나를 실시하는 정도임을 보여주고 있으며, 다기능화 훈련 근로자의 비율은 평균 5.4% 정도로 낮은 편이다.

노사관계변수로서는 노동조합의 유무를 가리키는 더미변수를 사용하고 있다. 유노조기업의 비율은 54.5%이다. 그 밖에, 기업의 고용관리 역량을 가리키는 인력계획 여부를 최소한 연단위로 정기적인 인력계획을 수립하고 있는지를 이용하여 측정하고, 해당 기업이 노동시장 내에서 얼마나 큰 경쟁력을 가지고 있는가를 보여주기 위해 최근 3년 간의 평균 선발비율을 사용하고 있다. 노동시장에서 경쟁력이 있는 기업에게 비정규직을 채용할 수 있는 기회도 많이 주어지기 때문에 노동시장에서의 경쟁력을 통제할 필요성이 제기된다. 63.3%의 사업체에서 정기적 인력계획을 수립하고 있으며, 평균적 선발비율은 약 31.3%이다. 마지막으로, 기업규모 변수로 근로자수(회귀분석에서는 근로자수의 로그값)를 사용하고 있는데, 그 평균값은 722 명이다.

IV. 분석 결과

회기모형의 추정 결과는 <표 4>에 정리되어 있다. 1~2열은 비정규직 비율을 종속변수로 하는 Tobit 모형을 추정한 결과이고, 3~4열은 비정규직 활용의 효익을 종속변수로 하는 OLS 모형을 추정한 결과이다. 비정규직의 활용은 기업이 비정규직을 활용함으로써 얻는 효용과 노사관계 등 다른 정치적 요인에 의해 종합적으로 결정된다고 본다면, 순수 경제적 측면에서 비정규직 활용의 필요성을 가리키는 비정규직 활용을 결정하는 요인을 분리하여 분석하는 의미가 있다. 특히 비정규직에 대한 노동조합의 복합적 효과를 구분하여 살펴보는 데 시사점을 줄 수 있다.

1열과 3열, 2열과 4열은 각각 승진 시 근속연수의 비중을 독립변수로 포함하지 않는 경우와 포함한 경우들인데, 이러한 차이를 두어 추정한 이유는 승진 시 근속연수의 비중이 결측치를 지나치게 많이 가지고 있기 때문이다. 그 결과 승진 시 근속연수의 비중 변수가 포함되는 경우와 그렇지 않은 경우에 표본수가 많은 차이를 보이게 되고 있는데, 표본수의 차이에 대해 추정 결과가 얼마나 robust한가를 확인하기 위한 것이다. 다만, 전체 표본과 비정규직 활용 기업의 표본도 관측치의 수에 차이가 있기 때문에 직접적 비교를 위해 <부록 1>에 비정규직 활용 비율을 종속변수로 하면서 비정규직 활용 기업의 표본을 대상으로 한 모형의 추정결과를 정리하고 있다. 먼저 결론적으로 말하자면, 승진 시 근속연수의 비중을 포함하는 모형과 그렇지 않은 모형의 추정 결과에 다소 차이가 있기는 하지만, 대체로 상당히 일관된 결과를 보여주고 있다.

독립변수들은 크게 6 가지의 범주로 구분되어 있다. 첫째로, 내부노동시장의 비효율적 요소로서 기업에 대한 인건비 부담을 측정하고 있는 호봉승급제 적용범위, 기업의 상대적 임금수준, 고용구조의 고령화 등을 포괄하는 범주이다. 둘째로, 조직의 유연성 지표인 고용조정 비율과 중도채용 비율, 연봉제 등의 범주이다. 셋째로, 내부노동시장의 관료제적 통제를 지칭하는 인사고과, 승진 시스템 등의 범주이다. 넷째로, 교육 훈련 실시 다기능 훈련 근로자의 비율 등 직무 복잡성의 범주이다. 다섯째로, 노사관계 지표인 유노조 변수이다. 여섯째로, 그 밖의 통제변수들인 고용규모, 인력계획, 선발비율, 산업 등이다.

먼저 내부노동시장의 인건비 부담을 가리키는 변수들 중에서 호봉승급제의 적용 범위와 고령인력의 과잉고용 변수들은 일관되게 비정규직의 활용 비율에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 보임으로써 <가설 1-1>과 <가설 1-2>를 지지하고 있다. 그 중에서도 호봉승급제의 적용범위는 특히 비정규직 활용의 효익에 대해서도 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 그러나, 상대적 임금 수준이 비정규직 활용에 긍정적 영향을 준다는 <가설 1-3>은 지지되고 있지 않다. 여기에는 기업간 생산성 차이에 대한 고려 없이 임금수준만을 단순하게 고려하고 있는 한계가 있기 때문에 추후 생산성까지를 감안한 임금수준이 비정규직 활용에 어떤 영향을 미치는지를 살펴볼 필요가 있다. 이상의 추정 결과에 비추어 볼 때, 비정규직 활용은 인력구조의 고령화 추세와 함께 기존의 연공급적 임금체계가 갖는 고비용구조를 타개하는 방안의 하나로 사용되고 있음을 함축한다.

둘째로, 기업의 유연성 지표들 중에서 연봉제 실시 더미변수와 중도채용 비율은 비정규직 활용에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있지만, 고용조정 비율 변수는 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 못하다. 비정규직 활용의 효익에 대해서는 고용조정 비율이 부분적으로 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치고 연봉제는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하고 있다. 이상의 결과를 보면, 우리나라에서 비정규직의 활용은 내부노동시장을 약화시키고 있는 유연화 기제들과 동일한 방향으로 작용하고 있음을 알 수 있다. 이런 점에서 우리나라에서 비정규직의 활용은 내부노동시장의 보완이라기보다는 대체하는 일련의 흐름의 일환으로 보인다. 그러나, 이상의 결과에 대해 신중한 판단을 요한다. 가령 연봉제의 경우를 보면, 추정계수가 비정규직 활용 비율과 비정규직 활용의 효익에 대해서 상반되고 있다는 점이 눈에 띈다. 이런 점에서 연봉제가 비정규직 활용 비율에 대해 긍정적 영향을 미치는 것은 경제적 측면보다도 정치적 측면에서 연봉제를 도입하기 용이한 바로 그 이유로 비정규직의 활용도 용이하기 때문이 아닌가라고 해석할 수도 있다. 가령, 노동조합의 힘이 약한 경우에 연봉제와 비정규직의 활용이 동시에 용이한 경우가 그러한 예이다.

내부노동시장의 관료제적 통제 요소들이 비정규직 활용에 미치는 영향을 보면, 인사고과 적용 비율과 승진 시 근속연수의 비중 등 두 변수 모두 비정규직 활용에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하고 있다. 이런 점에서 <가설 3-1> 와 <가설 3-2>는 지지되지 않는다.

직무복잡성 지표로서 사용한 교육훈련과 다기능훈련근로자의 비율이 미치는 영향에 관해서 살펴보면, 교육훈련 실시 변수가 비정규직의 활용 비율에 부분적으로 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있지만, 다기능화 훈련 근로자의 비율은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하고 있다. 이런 점에서 <가설 4-1>는 부분적으로 지지되지만, <가설 4-2>는 지지되지 않는다.

다음으로, 노동조합의 비정규직 활용에 대한 영향을 보면, 노동조합에 대한 추정계수는 통계적 유의성을 보이지 않는다. 그러나, 비정규직 활용의 효익에 대해서는 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 보임으로써 <가설 5-1>을 지지하고 있다. 이 결과에 비추어 보면, 노동조합의 존재가 비정규직 활용에 대한 필요성을 제고하고 있지만, 노동조합의 정치적인 힘에 의해 저지되고 있음을 알 수 있다.

마지막으로, 기업규모는 비정규직 활용 비율에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 본 연구에서는 가설을 설정하지 않았지만, 기업의 고용관리 역량을 가리키는 정기적 인력계획 실시도 부분적으로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

<표 4> 비정규직 활용의 비율 및 효익의 영향요인 (괄호 안은 표준오차)

독립변수	종속변수			
	비정규직 비율 ^{a)}		비정규직 활용의 효익 ^{b)}	
	(1)	(2)	(3)	(4)
상수	-53.532(18.084)	1.237(12.248)	-6.810(14.672)	-1.845(9.990)
호봉승급제 적용 범위	2.151*** (0.577)	1.499** (0.650)	1.707*** (0.496)	1.935*** (0.684)
기업의 임금수준	0.182(1.182)	-1.566(1.246)	-0.315(0.976)	-0.239(1.282)
고령인력의 과잉고용	4.578** (1.847)	5.999*** (2.067)	0.120(1.542)	0.600(2.113)
고용조정비용	-0.015(2.410)	-0.080(2.216)	-2.552* (1.707)	-2.231(1.851)
중도채용 비율	0.091** (0.040)	0.068* (0.046)	0.007(0.034)	0.015(0.048)
연봉제	7.512*** (1.934)	3.020* (2.109)	-1.837(1.540)	-1.697(2.038)
인사고과 적용 비율	0.024(0.027)	0.030(0.030)	0.021(0.023)	0.023(0.030)
승진시 근속연수의 비중	---	0.010(0.034)	---	0.041(0.034)
교육훈련 실시	-2.015(2.402)	-4.259* (2.605)	-2.495(2.000)	-1.942(2.570)
다기능 훈련 비율	-0.026(0.062)	-0.014(0.069)	-0.026(0.047)	0.046(0.058)
유노조	1.463(1.991)	0.110(2.068)	3.764** (1.642)	6.403*** (2.042)
정기적 인력계획	2.356(2.049)	3.235* (2.259)	0.902(1.770)	-1.682(2.383)
선발비용	-0.004(0.034)	-0.029(0.038)	-0.012(0.029)	-0.049(0.041)
log(종업원수)	3.460*** (1.023)	3.508*** (1.109)	0.291(0.800)	-0.027(1.057)
Log-L 또는 R ²	-1923.593	-1086.142	0.120	0.204
Adj-R ²	---	---	0.048	0.092
N	558	244	321	187

주: * p<0.10(one-tailed) ** p<0.05(one-tailed) *** p<0.01(one-tailed).

산업대분류를 통제함

a) 전체 표본을 대상으로 Tobit 모형으로 추정.

b) 비정규직을 활용하는 기업들의 표본을 대상으로 OLS로 추정

V. 맺음말

이상으로 내부노동시장에 관한 논의와 연관 속에서 비정규직 활용에 대한 영향요인을 분석하였다. 본 연구가 가설적으로 주목한 점은 비정규직의 활용이 기존의 내부노동시장이 얼마나 효율적인가의 경제적 요소와 노동조합의 성격 등 정치적 요소에 의해 영향을 받고 있다는 점이다. 즉, 비정규직의 활용이 주로 내부노동시장의 비효율적인 측면을 겨냥하고 있으며, 기존의 내부노동시장이 얼마나 효율적인가가 비정규직 활용의 성격이 내부노동시장의 보완인가 대체인가를 결정한다는 점이다. 이러한 문제 의식에서 본 연구는 내부노동시장의 효율적-비효율적 측면들로서 비용 요소, 유연성(또는 경직성) 요소, 관료제적 통제 요소, 직무특성 및 기업특수적 훈련 요소 등을 중심으로 하고 정치적 측면으로서 노동조합의 존재를 중심으로 해서 그 요소들이 비정규직의 활용에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보았다.

분석결과를 보면, 호봉승급제의 적용 범위 확대, 인력구조의 고령화, 연봉제 실시, 중도 채용 비율 등이 통계적으로 유의하게 비정규직 활용에 긍정적 영향을 미치고 있으며, 교육훈련 실시가 비정규직 활용에 부분적으로 통계적으로 유의하게 부정적 영향을 미치고 있다. 그리고, 노동조합의 존재는 비정규직 활용에 따른 경제적 효익을 높여주지만 비정규직 활용에는 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 못하다.

이상의 분석 결과에 의하면, 우리나라에서 비정규직 활용은 기존의 내부노동시장을 약화시키는 힘의 일환으로 작용하는 것으로 보인다. 이와 관련하여 비정규직 활용의 동인이 우리나라의 내부노동시장이 숙련 향상이나 동기 부여 기제 등 효율적이지 못하면서 최근의 고령화와 함께 고비용구조를 낳고 있는 연공급적 요소가 강한 데에 뿌리를 두고 있는 것이 아닌가 추측된다. 여기에 1980년대 후반 이후 노동조합운동의 활성화와 함께 그러지 않아도 비효율적인 내부노동시장을 주변 역량으로 확대하고 내부노동시장의 경직성을 더욱 강화하면서 내부노동시장과 비정규직의 활용이 상호 대립적인 양상을 띠는 방향을 나아가는 것이 아닌가 추측된다. 이런 점에서 비정규직의 활용은 향후 우리나라의 내부노동시장 시스템과 충돌할 가능성이 높아 보인다.

참고문헌

- 권혜자(1997), “비정규 노동자의 실태와 노동운동”, 한국노총 중앙연구원
- 권혜자·박선영(1999), 「비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안」, 한국노총 중앙연구원, 서울.
- 김동배·김주일(2002), “비정규직 활용의 영향요인,” 『노동정책연구』, 제2권 제4호, pp17-38.
- 김소영(2001), 「고용형태 다양화와 법·제도 개선과제」, 한국노동연구원, 서울.
- 김주일(2001), “비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구,” 『경영저널』, Vol. 2, No. 1. pp57-76.
- 박기성(2001), “비정형근로자의 측정과 제언”, 「2001년 한국노동경제학회 학술세미나 자료집」, 2001. 1.
- 배진한(2001), “비정형근로자 증가의 원인과 전망 - 사업체조사를 중심으로”, 「2001년 한국노동경제학회 학술세미나 자료집」, 2001. 1.
- 안주엽 외(2001), 「비정규근로자의 실태와 정책과제(I)」, 한국노동연구원, 서울.
- 이상우(2001), “비정규직 고용의 결정요인에 관한 실증연구”, 연세대학교 석사논문, 2001.
- 이성균(2001), “노동시장변화와 수량적 유연성: 기업의 불안정 취업자 활용을 중심으로”, 「2001년 비판사회학대회 발표논문」, 한국산업사회학회, 2001, pp. 255-274.
- 정이환(2001), “비정규노동의 성격과 그 요인: 한국과 일본의 비교”, 「2001년 비판사회학대회 발표논문」, 한국산업사회학회, 2001, pp.215-217.
- Abraham, K. & S. Taylor(1996), "Firm's Use of outside contractors: Theory and Evidence", *Journal of Labor Economics*, 1996, vol. 14, no. 3, pp. 394-424.
- Baron, J., A. Davis-Blake & W. Bielby(1986), "The Structure of Opportunity: How Promotional Ladders Vary within and among Organizations," *Administrative Science Quarterly*, June 1986, vol. 31, pp. 248-273.
- Cappelli, Peter(1995) Rethinking Employment, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 33 No. 4, pp. 563-602
- Davis-Blake, A. & B. Uzzi(1993), "Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors," *Administrative Science Quarterly*, June 1993, vol. 38, pp. 195-223.
- Doeringer, P. & M. Piore(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books.
- Edwards, R.(1979), *Contested Terrain*, Basic Books.
- Eisenhardt, K(1985), "Control: Organizational and Economic Approaches," *Management Science*, vol. 31, no. 2, pp. 134-149.
- Feldman, D., H. Doeringhaus & W. Turnley(1994), "Managing Temporary Workers: A Permanent HRM Challenge," *Organizational Dynamics*, Autumn 1994, pp. 49-63.
- Finlay, W.(1983), "One Occupation, Two Labor Markets: The Case of Longshore Crane

- Operators," *American Sociological Review*, June 1983, vol. 48, pp. 306-315.
- Hippel, C., et. al.(1997), "Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win?," *Academy of Management Executive*, vol. 11, no. 1, pp. 93-104.
- Ouchi, W. & J. Maguire(1975), "Organizational Control: Two Functions," *Administrative Science Quarterly*, 1975, vol. 20, pp. 543-569.
- Ouchi, W.(1979), "A Conceptual Framework for the Design of Organizational Control Mechanisms," *Management Science*, vol. 25, no. 9, pp. 833-848.
- Pfeffer, J. & J. Baron(1988), "Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment," in Barry M. Staw & L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior*, vol. 10, pp. 257-303. Greenwich, CT: JAI Press.
- Pfeffer, J. & Y. Cohen(1984), "Determinants of Internal Labor Markets in Organizations," *Administrative Science Quarterly*, December, 1984, vol. 29, pp. 550-572.
- Snell, S.(1992), "Control Theory in Strategic Human Resource Management: The Mediating Effect of Administrative Information," *Academy of Management Journal*, vol. 35, no. 2, pp. 292-327.
- Tilly, C.(1991), "Reasons for the Continuing Growth of Part-time Employment," *Monthly Labor Review*, March 1991, pp. 10-18.
- Uzzi, B. & Z. Barness(1998), "Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-term Hires and Part-time Workers," *Social Forces*, March 1998, vol. 76, no. 3, pp. 967-1007.
- Wachter, M. & R. Wright(1990), "The Economics of Internal Labor Markets," *Industrial Relations*, vol. 29, no. 2, pp. 240-262.
- Williamson, O.E.(1981), "The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach," *American Journal of Sociology*, vol. 87, no. 3, pp. 548-577.
- Yellen, J.(1984), "Efficiency Wage Models of Unemployment," *American Economic Review*, vol. 74, no. 2, pp. 200-205.

<부표 1> 비정규직 활용의 영향요인: 비정규직 활용 사업체 표본을 대상으로

변수	종속변수: 비정규직 비율	
	(1)	(2)
상수항	-13.419(18.806)	7.577(11.113)
호봉승급제 적용 범위	0.910*(0.636)	0.813(0.761)
기업의 임금수준	1.813*(1.250)	-0.676(1.426)
고령인력의 과잉고용	0.535(1.976)	2.017(2.350)
고용조정비율	-0.103(2.188)	0.186(2.059)
중도채용 비율	0.001(0.043)	-0.028(0.053)
연봉제	7.943*** (1.974)	2.383(2.267)
인사고과 적용 비율	0.014(0.030)	0.042(0.034)
승진시 근속연수의 비중	---	-0.032(0.038)
교육훈련 실시	-5.321*** (2.563)	-7.841*** (2.859)
다기능 훈련	0.016(0.061)	0.003(0.065)
유노조	-0.858(2.105)	-2.123(2.272)
정기적 인력계획	1.200(2.269)	0.540(2.651)
선발비율	0.012(0.037)	-0.043(0.045)
log(종업원수)	1.658*(1.026)	1.104(1.176)
R ²	0.245	0.244
Adj-R ²	0.184	0.137
N	321	187

주: (1) * p<0.10(one-tailed) ** p<0.05(one-tailed) *** p<0.01(one-tailed)

(2) OLS로 추정함

(3) 산업대분류를 통제함