노 동 정 책 연 구
2002. 제2권 제4호 pp.17~38
ⓒ 한 국 노 동 연 구 원

연구논문

비정규직 활용의 영향요인

김 동 배*
김 주 일**

한국노동연구원이 2002년도에 실시한 사업체패널 조사 자료를 사용해서 기업의 비정규직 활용 동기를 분석하였다. 사용자측의 주관적 동기를 살펴본 결과 인력의 유연성과 비용절감 목적이 동시에 작용하고 있는 것으로 나타났다. 비정규직 활용 여부 및 경제위기 이후 비정규직 증가에 대한 다변량 분석 결과 대규모 기업과 노동조합이 존재하는 기업의 경우 비정규직을 활용할 가능성이 높고 경제위기 이후 비정규직이 증가한 것으로 나타났다. 기업의 저가(低價) 경쟁전략과 비정규직 활용 및 비정규직 증가 간에는 관련성이 나타나지 않았지만, 단기이익 압력을 많이 받는 기업들이 비정규직 활용 및 경제위기 이후 비정규직 증가와 정(+)의 관계가 나타났으며, 경제위기 이후 경쟁격화는 비정규직 활용을 증가시킨 것으로 나타났다. 기업의 정규직 근로자에 대한 육성형 인사전략은 비정규직 활용 및 비정규직 증가와 부(-)의 관계가 나타난 반면, 정규직의 고용조정은 비정규직 활용 및 비정규직 증가와 정(+)의 관계가 나타났고, 성과배분을 실시하는 기업의 경우 비정규직 활용 및 경제위기 이후 비정규직 증가와 정(+)의 관계가 나타났다.

핵심용어 : 비정규직, 내부노동시장, 인사전략, 비정규직 활용 동기, 비정규직 증가

Ⅰ. 머리말

경제위기 이후 우리나라에서도 비정규직 문제가 여러 측면에서 중요한 사회적 이슈로 등장하고 있어서 비정규직 문제에 대한 합리적인 정책개발이 요구되고 있지만 정작 어떤 기업이 비정규직을 활용하는가라는 수요 측면에 대한 연구는 부족한 실정이다. 외국의 경우에도 기업이 왜 비정규직을 활용하는가에 대한 실증연구는 소수에 불과하

투고일 : 2002년 11월 16일, 심사의뢰일 : 12월 11일, 심사완료일 : 12월 20일.
* 한국노동연구원 부연구위원 (dongbae@kli.re.kr)
** 한국기술교육대 산업경영학부 교수 (jikimi@kut.ac.kr)

고, 특히 국내의 경우 김주일(2001)의 연구를 제외하면 이에 대한 연구가 거의 없는 실정이다.

어떤 특성을 지닌 기업들이 비정규직을 활용하는가, 어떤 특성을 지닌 기업들이 비정규직을 활용을 증가시키고 있는가라는 수요 측면의 연구는 보다 현실성 있고 집행 가능한 비정규직 정책개발에 도움이 될 것이다. 이러한 문제 의식에 기반해서 본 연구는 우리나라 기업의 비정규직을 활용 동기와 경제위기 이후 어떤 특성을 지닌 기업들이 비정규직 활용을 늘려왔는가를 살펴보기로 한다. 논문의 구성은 다음과 같다. 먼저 비정규직 활용에 대한 이론적 배경을 살펴보고 선행연구를 검토하면서 연구과제를 도출하기로 한다. 비정규직 활용의 영향요인과 관련해서 우선 사용자측의 활용 동기를 분석하고 이어서 다변량 분석을 통해서 비정규직 활용의 영향 요인 및 경제위기 이후 비정규직 증가에 영향을 미친 요인을 분석하기로 한다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 선행연구

1. 이론적 배경

기업의 비정규직 활용 동기를 설명할 수 있는 이론으로서 내부노동시장에 관한 논의와 전략적 인사관리론이 있다. 고용의 내부화, 즉 장기고용을 그 핵심으로 하는 내부노동시장의 형성에 관한 논의들을 역으로 해석하면 비정규직의 활용과 같은 고용 외부화를 설명할 수 있다. 전략적 인사관리론은 경영전략의 특성으로서 기업의 인사관리전략을 설명하는데, 이에 의하면 기업은 경영전략 특성에 따라 전반적인 인사전략을 채택하거나 하나의 기업 내부에서도 인적자본 특성별로 상이한 인사전략들을 채택할 수 있다.

내부노동시장에 대한 효율성 관점에 입각한 논의(Doeringer & Piore, 1971; Williamson, 1975, 1985)들은 이것이 효율적이기 때문에 형성 및 확산된다고 보고 있다. 예컨대, 내부노동시장은 기업특유 기능의 축적과 보전, 장기적 관찰 및 평가나 호혜적 규범의 형성으로 인한 거래 비용의 절감, 안정적 고용과 내부 승진을 대가로 노동조합의 전투성을 약화시키거나 노동조합 조직화 가능성을 낮추는 통제 효과와 같이 효율성을 낳는 기제가 작동할 수 있다. 그러나 내부노동시장에는 인력의 경직성, 관리비용의 증가, 높은 노동비용, 핵심역량에의 집중 곤란, 공정성(equity) 규범으로 인한

보상 차등화 곤란, 급격한 기술변화로 인한 재훈련 비용의 증대, 노동조합과 정규직 근로자에 대한 의존성(dependency) 증대와 같이 효율성을 저해하는 기제도 존재한다. 따라서 경쟁격화나 경쟁전략의 변화로 인해 유연성 증진이나 인건비 절감의 필요성이 증가하는 경우와 같이 내부노동시장의 효율성 측면보다 비효율성 측면이 부각되는 경우에 기업은 효율성을 추구하기 위해서 비정규직의 활용과 같은 고용 외부화를 추진하게 될 것이다.

내부노동시장에 대한 제도론적 관점에 입각한 논의(Baron et al., 1986; Baron & Jennings, 1988; Osterman, 1984, 1994)들은 이를 이해관계자들의 권력 균형에 의해 지탱되는 관습이나 규범, 고용관계에 대한 개념의 응결체라 보고 있는데, 만일 권력관계의 변화나 가치관 또는 고용관계에 대한 새로운 개념이 확산되는 경우에는 비정규직 활용과 같은 고용의 외부화가 확산될 수 있다. 예컨대, 노동조합의 세력 약화는 고용관계 유연화의 중요한 영향요인으로 지적되고 있다(Cappelli, 1995). 핵심역량 집중으로 대표되는 유연성에 대한 최근의 개념화는 고용 외부화의 정당성을 확산시키는 대표적인 개념 변화이며, 비정규직 공급업체가 사회적 정당성을 획득하여 제도화되는 경우에도 비정규직의 활용은 일시적 필요성이 아니라 인사관리의 당연시되는 한 분야로 자리잡을 가능성이 높다. 이 경우 마치 고용조정이 정당화된 일상적인 인사관리전략으로 전화하듯이 비정규직도 통합적 인사관리의 일환으로 정착할 가능성이 높아지게 된다.

1980년대 이후 등장하기 시작한 전략적 인사관리론에는 다양한 영역이 있는데 이 중 기업의 경영전략과 인사전략 간의 관계에 대한 논의는 비정규직 활용 동기와 관련해서 시사점을 제공할 수 있다. 인사전략은 특정한 논리에 따라 배열된 인사관리 관행들의 시스템을 의미하는데, 그 대표적인 유형은 Walton(1985)의 통제와 몰입전략에 대한 논의를 기점으로 시장형(buy) 인사전략과 육성형(make) 인사전략이 있으며 양자를 구분하는 가장 큰 차이 중의 하나는 장기고용의 여부이다. 전략적 인사관리론에서는 대체로 기업이 저가(低價)전략이나 단기 이익을 추구하는 경우에는 시장형 인사전략을, 반면 차별화 경쟁전략을 채택하는 경우에는 육성형 인사관리를 채택하는 것이 합리적이라고 본다(Jackson et al., 1989; Delery & Doty, 1996; Becker & Huselid, 1998).

정규직 근로자에 대한 육성형 인사전략을 채택하는 경우 비정규직에 의존하지 않고 정규직 근로자의 기능적 유연성과 함께 초과근무 조정과 같은 근로시간 유연성으로 인력유연성 문제를 해결할 수도 있는 반면, 정규직을 보호(buffering)하기 위해 비정규직을 활용하여 인력 유연성 문제를 해결할 수도 있다. 따라서 정규직에 대한 육성형 인사전략은 비정규직 활용과 부(-)의 관계가 나타날 수도 있고 정(+)의 관계가 나타날 수도 있다. 정규직 근로자에 대한 시장형 인사전략은 그 시스템 논리가 비용절감이기 때

문에 육성형 인사전략에 비해서 비용절감 목적의 비정규직을 활용할 가능성이 높다. 정규직에 대한 시장형 인사전략을 채택하는 경우에도 정규직의 고용조정으로 인력 유연성 문제를 해결하는 경우와 비정규직을 활용하여 인력 유연성 문제를 해결하는 두 가지 경우를 생각할 수 있는데, 대체로 정규직 고용조정을 통한 인력 유연성을 추구할 경우의 비용이 비정규직을 활용하는 경우보다 더 높기 때문에 비정규직을 활용할 가능성이 높다. 그리고 정규직에 대한 시장형 인사전략을 채택하는 경우 인력 유연성과 비용절감을 극단적으로 추구할 가능성도 높기 때문에 비정규직에 의한 정규직의 대체 경향도 나타날 것이다.[1)]

2. 선행연구 및 연구과제

비정규직에 대한 기존의 연구들은 대부분 어떤 사람들이 어떤 직무에서 어떤 조건으로 근무하는가를 기술하는 보고서 식의 연구들이었던 반면, 비정규직 수요의 관점에서 기업의 비정규직 활용 동기를 파악하고자 한 실증연구는 소수에 불과하다(Abraham, 1990; Davis-Blake & Uzzi, 1993; Abraham & Taylor, 1996; Uzzi & Barsness, 1998; Gramm & Schnell, 2001; Houseman, 2001).

비정규직 활용의 영향요인에 관한 선행연구들을 검토해 보면 첫째, 비정규직 활용의 영향요인은 고용형태별로 차이가 있다는 점이 공통적인 연구 결과이다. 둘째, 대체로 공통된 연구 결과는 정규직의 높은 노동 비용 특히 복리후생 비용과 전문 기능이나 장비 활용의 필요성이 비정규직의 활용과 정의 관계를 갖는다(Gramm & Schnell, 2001). 셋째, 약간의 공통적인 연구 결과를 제외하면 비정규직 활용 영향요인들의 효과가 연구자별로 상이하다는 특징이 있다. 예컨대, 조직규모가 비정규직의 활용에 미치는 영향에 대해서는 정반대의 연구 결과들이 많다(Kalleberg & Reynolds, 2000).

영향요인들의 효과에 대한 상이한 연구 결과들은 우선 정규직의 기능적 유연성과 비정규직 등을 활용한 수량적 유연성 간의 관계가 대단히 복잡할 수 있다는 점을 반영하는 것으로 보인다. 예컨대, 연구자들은 정규직 인사관리와 비정규직 활용 간의 관계를 정규직 인력조정의 비용, 즉 정규직 완충이라는 관점에서 접근하지만, 앞에서 언급한 바와 같이 정규직에 대한 육성형 인사전략을 채택하는 경우에도 비정규직을 활용할 수도 있는 반면 정규직 중심의 기능적 유연성을 추구하면서 비정규직을 활용하지 않을

1) 최근 Lepark & Snell(2002)은 하나의 기업에 하나의 인사전략 내지 고용형태가 아니라 인적자본 특성에 따라 다양한 인사전략 내지 고용형태가 존재할 수 있다는 점을 실증하였는데, 이는 인적자원 포트폴리오 연구의 일환이지만(Kalleberg, 2001) 본 연구의 실증 범위를 벗어난다.

수도 있다. 다음으로 국가간 비정규직에 관한 제도적 제약이 상이한 것도 비정규직 영향요인의 상이한 효과가 나타나고 있는 이유로 볼 수 있다. 예컨대, Kalleberg(2000)는 비정규직에 대한 통합전략(integration strategy)과 주변화전략(marginalization strategy)의 선택에는 국가별 제도 특히 노동법의 차이가 큰 영향을 미친다는 점을 강조하였다.

비정규직 활용의 영향요인이 비정규직 고용형태별로 상이하고, 기능적 유연성과 수량적 유연성 간의 관계는 매우 복잡할 수 있기 때문에 특히 인사관리 변수들의 효과에 대한 일반적인 예측이 곤란하다. 게다가 유사한 변수라고 해도 상이한 제도적 환경에서는 그 의미도 달라질 수 있다. 이상과 같은 점을 고려해서 본 연구는 외국의 선행연구들에서 다루고 있는 변수들이 우리나라 기업의 비정규직 활용에 미치는 영향을 가설검증의 방식이 아니라 다음과 같은 연구과제의 형태로 탐색적으로 알아보고자 한다.

첫째, 조직규모가 비정규직 활용에 미치는 영향이다. 조직규모는 비정규직 활용과 관련해서 매우 복잡한 의미를 갖는 변수이다(Davis-Blake & Uzzi, 1993; Abraham & Taylor, 1996; Kalleberg & Reynolds, 2000). 규모와 비례해서 정규직 결원의 가능성이 높아지기 때문에 비정규직을 통한 단기 충원의 필요성이 높고, 조직규모가 증가하면 다양한 제품·서비스 생산으로 인해서 내부 육성이 곤란한 전문적 기능 및 서비스 활용의 필요성이 증가하고, 비정규직 활용상 규모의 경제가 발생할 가능성도 높고, 비정규직 근로자들도 규모가 큰 기업의 경우 정규직화 가능성이 높아서 대기업을 선호하기 때문에 비정규직 충원도 용이하다. 따라서 조직규모와 비정규직 활용 간에는 정(+)의 관계가 나타날 수 있다. 반면 조직규모가 큰 경우 대체로 여유 자원(slack)과 여유 인력도 증가하기 때문에 인력의 일시적 필요를 내부 재배치로 해결할 가능성이 높고, 특정 전문적 기능이나 서비스의 내부(in-house) 조달에 있어서 규모의 경제가 달성될 수 있기 때문에 조직규모와 비정규직의 활용 간에는 부(-)의 관계가 나타날 수도 있다. 이와 함께 규모가 큰 조직은 정부나 공중의 감시에 노출될 가능성이 높기 때문에 제도적 압력으로 인해서 해당 사회에서 정당성이 높은 고용관계를 채택할 가능성도 높은데, 만일 비정규직 활용이 사회적 정당성을 얻지 못한 사회에서는 비정규직을 활용할 가능성이 낮아진다. 이처럼 조직규모가 갖는 복잡한 의미 때문에 조직규모가 비정규직 활용에 미치는 방향성에 대한 예측은 곤란하다.

둘째, 노동조합과 비정규직 활용 간의 관계이다. 노동조합은 대체로 내부노동시장의 경직성과 관련이 있기 때문에 노동조합이 있는 기업이 비정규직을 활용할 유인이 크다고 볼 수 있다. 그러나 노동조합은 기업의 비정규직 활용을 저지할 수 있기 때문에 노동조합과 비정규직 활용 간의 관계에 대해서 단선적인 예측을 내리기는 곤란하다. 이와 관련해서 Uzzi & Barsness(1998)는 노동조합 조직률과 비정규직 활용 간의 비선

형관계(∩)가 존재한다는 흥미 있는 발견을 하였다. 노동조합 조직률과 비정규직 활용 정도 간의 비선형관계(∩)는 경영측이 노동조합에 대한 의존성을 약화하려고 비정규직을 많이 사용하려고 하지만 노동조합의 권력이 충분히 강한 경우 경영측의 비정규직 활용을 저지하기 때문에 발생한다. 그러나 본 연구의 경우 자료의 한계상 신뢰성 있는 조직률 자료를 구할 수 없기 때문에 노동조합 유무 변수를 사용하였다.

셋째, 복수사업장과 비정규직 활용 간의 관계이다. 복수사업장 여부가 비정규직 활용에 미치는 영향 경로도 조직규모의 논리와 동일하다(Davis-Blake & Uzzi, 1993). 대체로 사업장의 숫자와 조직규모가 비례하기 때문에 복수사업장의 경우 여유 자원과 전문적 기능 및 서비스의 내부(in-house) 조달에 있어서 규모의 경제를 달성할 수 있기 때문에 비정규직 활용과 부(-)의 방향을 예측할 수 있는 반면, 복수사업장의 경우 내부 결원과 다양한 전문적 기능 및 서비스의 필요성, 비정규직 활용에 있어서 규모의 경제 달성, 비정규직이 안정된 복수사업장을 선호할 가능성 등 정(+)의 방향도 동시에 예측할 수 있다.

넷째, 하청기업을 가진 모기업과 비정규직 활용 간의 관계이다. 하청업체를 가진 모기업의 경우는 선행연구들에서 다루지 않은 변수이다. 만일 고용 유연성을 극대화하기 위해서는 다양한 방식을 배합해서 사용하는 것이 합리적이라고 가정한다면, 모기업은 하청이라는 형태로 고용의 외부화를 실시하고 있는 기업이기 때문에 인력 유연성을 극대화하기 위해서 다른 형태의 고용 외부화도 동시에 실시할 가능성이 높다. 반면 모기업의 경우 하청을 이용해서 이미 고용 외부화를 실현했기 때문에 기업 내부에 비정규직을 활용할 가능성이 낮을 수도 있다.

다섯째, 상장법인이나 코스닥 등록법인과 같은 공개 기업과 비정규직 활용 간의 관계이다. 공개 기업의 경우 주가에 대한 압력으로 인해서 단기 이익 압력을 많이 받을 수 있어서 비용절감을 목적으로 비정규직을 많이 활용할 수 있다. 반면에 공개 기업의 경우 공중의 감시에 노출되는 정도가 심하기 때문에 비정규직이 사회적 정당성을 얻고 있느냐 그렇지 않느냐에 따라 비정규직 활용과 정(+)이나 부(-)의 관계를 지닐 수 있다.

여섯째, 경쟁격화와 비정규직 간의 관계이다. 대체로 경쟁격화는 비정규직 활용을 증가시키는 요인으로 작용하는 것으로 지적되고 있는데(Pfeffer & Baron, 1988; Kalleberg, 2000) 우리나라 기업의 경우에도 경쟁격화가 비정규직 활용에 동일한 영향을 미쳤는지를 분석해 볼 필요가 있다.

일곱째, 기업의 경쟁전략과 비정규직 활용 간의 관계이다. 비용 통제를 목적으로 하는 저가전략은 비정규직 활용과 정의 관계가 있는 것으로 보고되고 있다(Gramm & Schnell, 2001, 김주일, 2001). 저가(低價)전략과 마찬가지로 단기 이익에 대한 압력이

증가할수록 노무비 절감을 목적으로 비정규직을 활용할 가능성이 높을 것이다.

여덟째, 정규직에 대한 전반적인 인사전략으로서 육성형 전략과 비정규직 활용 간의 관계이다. 앞에서 살펴본 바와 같이 육성형 인사전략을 채택할수록 정규직을 보호(buffer)하기 위해서 비정규직을 활용할 가능성이 높은 반면, 정규직의 기능적 유연성을 극대화하면서 초과근무 조정과 같은 근로시간 조정 등의 방식을 취하는 경우 비정규직을 활용할 가능성이 낮아진다.

아홉째, 정규직의 개별 인사관리 관행들과 비정규직 활용 간의 관계이다. 선행연구들에 의하면 정규직 근로자에 대한 투자, 정규직 근로자 업무의 기능특유성, 정규직 근로자의 보상 경직성이나 임금 수준은 비정규직 활용과 정의 관련성을 갖는다. 정규직 근로자를 엄격하게 선발한다는 것은 정규직 근로자에 많은 투자를 한다는 것을 의미하고, 선발이 엄격하게 이루어진다는 것은 정규직의 기능(skill) 요건이 높다는 것을 시사하기도 한다. 어쨌든 정규직을 엄격하게 선발하는 경우에는 정규직 인력을 조정하는 비용이 높다는 것을 의미하고 따라서 비정규직 활용을 통해서 인력조정을 실시하는 것이 합리적이다(Gramm & Schnell, 2001). 정규직의 교육훈련에 투자를 많이 하는 경우에도 교육훈련 투자비용을 회수하기 위해서 정규직 인력조정 대신에 비정규직을 활용할 가능성이 높다. 특히 정규직 근로자에 대한 OJT는 기업특유 기능의 대용치로서, 정규직의 기업특유 기능이 낮은 경우에는 비정규직으로 대체하는 것이 합리적일 수 있다. 내부노동시장의 보상 경직성은 비정규직 활용의 중요한 동기로 지적되고 있다. 내부노동시장에는 공정성(equity) 규범이 강하게 작용하기 때문에 숙련도나 담당업무에 따른 보상을 차등하기가 힘들다. 따라서 단순업무의 경우 저임금의 비정규직을, 반면에 희소 인력이나 고기능을 보유한 사람들은 고임금의 비정규직을 사용하게 된다(Abraham, 1990; Abraham & Taylor, 1996; Houseman, 2001). 이와 함께 정규직의 고임금도 비정규직 활용의 중요한 동기로 지적되고 있다. 마지막으로 정규직 고용조정을 정규직에 대한 시장형 전략으로 본다면 이는 비정규직 활용과 병행될 가능성이 높기 때문에 양자간에는 정의 관계를 예상할 수 있다.

열 번째, 조직구조 변수로서 팀제와 비정규직 활용 간의 관련성이다. 팀제는 통상 의사결정 속도와 팀작업을 통한 조직의 유연성을 증진하기 위해서 실시한다. 팀제를 실시하는 경우 정규직 근로자들의 업무간 상호 의존성이 재조정되기 때문에 비정규직을 조직 내로 흡수하기가 용이해진다(Uzzi & Barsness, 1998). 다른 한편으로 팀제를 조직혁신이나 유행(fashion)으로 보고 비정규직 활용도 인사혁신의 하나로 가정할 수 있다면, 하나의 혁신이나 유행을 채택한 경우 관성의 극복이나 관행간 상호 보완성으로 인해서 다른 혁신을 채택할 가능성이 높아진다.

Ⅲ. 비정규직 활용 동기에 대한 사용자측 응답

1. 자 료

본 연구에서 사용하는 자료는 한국노동연구원이 2002년도에 실시한 「사업체패널조사」 자료를 사용하였다. 사업체패널 조사는 한국노동연구원이 2002년 7월~10월에 전국에 소재한 2,000여 개의 사업장을 대상으로 실시한 설문조사 자료로서, 여기에서는 비정규직 설문항목이 포함된 인사관리 담당자용 설문지를 분석대상으로 하였다. 인사관리자용 설문지는 총 1,433부가 회수되었지만 하나의 기업체에서 본사와 사업장 내지 지사가 함께 응답한 경우도 있다. 따라서 분석시 이중으로 계산되는 것을 방지하기 위해서 본사 고용보험 번호가 일치하는 사업장을 대조하여 만일 본사에서 전체 사업장을 고려해서 응답한 경우에는 사업장이나 지사의 사례를 제거하였다. 그러나 본사가 전체 사업장을 고려해서 응답하지 않고 본사 사업장만을 대상으로 응답한 경우에는 소속 사업장 내지 지사들의 사례를 제거하지 않았다. 이와 함께 중복 코딩된 사업장을 제거하고 최종 분석에 사용된 사례는 1,395개이고 이 중 비정규직을 한 명이라도 고용하고 있다고 응답한 경우는 801개 사업장이다.

2. 비정규직 활용 동기에 대한 사용자측 응답

비정규직 활용 이유에 대한 질문은 먼저 비정규직 활용에 대한 전반적인 동기 12가지에 대해서 '예', '아니오'로 질문한 문항과, 직종별로 활용 이유 우선순위를 두 가지로 질문한 문항이 있다. 첫 번째의 질문은 크게 인력 유연성, 비용절감, 업무특성, 그리고 노사문제 회피로 범주화할 수 있는데, 이를 업종, 노동조합 유무, 그리고 기업규모별로 구분해서 살펴보았다(표 1 참조).

전체적으로 보면 '인력수요 변동시 인력조정 용이'가 79.5%로서 가장 높은 응답을 보이고 있고, 그 다음으로 '너무 단순한 업무로서 정규직 고용은 비합리적'(68.7%), '낮은 기본급으로 인건비 절감'(60.6%), '업무가 단기에 종료되는 것'(49.5%), '상여금 등 기타 제반 수당에서 제외'(46.9%)의 순으로 나타나고 있다. 인력조정 용이와 인건비 절감 그리고 단순업무가 상호 배타적인 것이 아니라는 점을 고려하면 비정규직 활용의

주된 동기는 인력조정의 유연성과 함께 비용절감이라는 추론을 할 수 있겠다.

업종, 노동조합 유무, 규모별로 살펴보면 100~299인 사이의 중간 규모를 제외하고는 활용 동기 3순위까지는 서열상의 변화가 없다. 예컨대, 이 질문에 한정해서 보면 비정규직 활용의 가장 큰 이유는 인력조정의 용이성, 단순한 업무, 그리고 낮은 기본급으로 인한 인건비 절감의 순으로 나타나고 있다. 다만 100~299인 사이의 중간 규모 기업은 단순업무보다 낮은 기본급으로 인한 인건비 절감에 대한 긍정적인 응답이 약간 높게 나타나고 있다는 차이가 있다. 비정규직 활용 동기로서 인력조정의 유연성이 가장 많이 지적되고 있는 것은 Houseman(2001)의 연구 결과와 일치한다.

〈표 1〉 비정규직 활용 이유: 전체

(단위: %)

		전체	업 종		노 조		규 모		
			제조 (N=395)	비제조 (N=406)	있음 (N=361)	없음 (N=440)	99이하 (N=313)	100~299인 (N=234)	300이상 (N=254)
인력유연성	인력조정 용이	79.5	82.3	76.7	85.6	74.2	70.8	84.4	85.0
	해고가 용이	38.3	42.0	34.6	40.3	36.6	32.6	44.5	39.2
	단기적 업무	49.5	49.6	49.3	54.0	45.5	41.0	46.3	61.8
	계절적/일시적 필요	49.2	51.8	46.7	48.8	49.6	45.4	46.8	55.8
비용절감	기본급	60.6	57.7	63.5	69.0	53.2	54.4	62.2	66.1
	상여금, 제수당	46.9	51.8	42.1	46.9	46.9	49.3	47.7	43.6
	법정복리후생비	24.5	27.9	21.2	19.1	29.2	29.7	22.5	20.5
	법정외복리후생비	36.8	42.3	31.3	38.5	35.4	37.5	38.1	35.0
업무특성	단순업무	68.7	67.0	70.3	73.2	64.7	63.1	61.8	81.1
	정규직 기피 업무	29.8	32.2	27.5	32.4	27.6	25.6	28.0	36.3
	특별한지식·기술	19.5	17.7	21.4	20.9	18.4	16.8	19.7	22.5
노사문제 회피		18.0	19.7	16.3	23.2	13.4	13.7	19.3	21.7

주 : 1) 비정규직을 활용한다고 응답한 경우(N=801)만 분석하였음.
2) 응답 범주는 '그렇다', '아니다'이며, 각 란은 '그렇다'고 응답한 경우의 비율임.

비정규직 활용 이유에 대한 두 번째 질문은 직군별로 비정규직 활용 이유를 우선순위별로 2가지를 질문한 문항이다. 그러나 2순위 활용 동기에 대해서는 응답이 부실하기 때문에 여기에서는 1순위 활용 동기만을 분석하였다(표 2 참조). 직군별 활용 이유의 설문문항이 전반적인 활용 이유와 일치하지는 않지만, 특징적인 점은 직군을 불문하고 비정규직 활용 동기로서 '노동비용 절감'을 가장 많이 들고 있다는 점이다.

노동비용 절감 이외의 주요한 활용 동기를 직군별로 살펴보면 관리직은 특별한 지식

이나 기술을 요하는 경우, 연구개발직은 단발성 프로젝트나 정규직의 일시 대용, 사무직은 정규직의 일시 대용, 서비스나 영업직은 계절적 업무와 정규직 일시 대용, 생산기능직과 단순노무직은 계절적 업무를 많이 들고 있다. 이처럼 노동비용 절감이 주요 활용 동기라고 응답하고 있지만, 직군의 특성에 따라 활용 동기에는 약간씩 차이가 나타나고 있다.

〈표 2〉 직군별 비정규직 활용 이유

(단위 : %)

		관리	연구개발	사무	서비스 영업	생산기능	단순노무
인력 유연성	계절적 업무	-	6.41	4.15	9.44	13.15	12.69
	해고 용이	-	5.13	4.98	3.33	4.15	4.45
	정규직 일시 대용	3.70	16.67	13.28	8.33	7.61	8.46
	단발성 프로젝트	3.70	16.67	4.98	4.44	5.19	2.90
비용절감		44.44	25.64	51.87	48.89	47.06	51.89
특별한 지식·기술 업무		11.11	7.69	4.15	5.56	3.46	2.67
노동시장 공급요인	정규직 채용 곤란	3.70		2.90	3.33	4.84	5.12
	근로자가 프리랜서	-	1.28	0.41	0.56	0.35	0.45
	근로자가 희망	-	1.28	0.83	1.67	-	0.67
수습 근로자		-	1.28	1.24	2.78	2.08	0.45
무응답		33.33	17.95	11.20	11.67	12.11	10.24
사례수		27	78	241	180	289	449

주 : 1) 직군별로 비정규직을 활용하는 경우만 분석하였음.
2) 셀 내의 수치는 직군별 각각의 활용 동기에 응답한 비율임.

외국 선행연구의 경우 비정규직 고용형태별로 활용에 영향을 미치는 요인이 상이하다는 공통된 연구 결과를 제시하고 있다. 고용형태별 활용 이유를 추정하기 위해서 10가지 비정규직 고용형태 중 한 가지만 활용하고 있다고 응답한 사업체(N=453)를 대상으로 '예', '아니오'로 질문한 비정규직 활용 동기 12가지 질문에 대한 응답을 분석하였다. 다만 이 분석은 비정규직을 활용하고 있는 경우가 801개 사업장임을 고려하면 복수의 비정규직 고용형태를 활용하고 있는 사업장의 경우에는 분석에 포함되지 않기 때문에, 고용형태별 활용 동기에 대한 정확한 추정은 아니라는 한계가 있다. 분석 결과는 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 고용형태별 활용 이유

(단위: %)

		파트타임	단기계약	일시고용	파견	용역	호출	소사장	외주	독립도급	기타
인력유연성	인력조정 용이	83.8	78.5	81.0	92.0	83.3	50.0	82.8	85.0	88.9	89.7
	해고가 용이	36.0	37.0	38.8	47.1	44.0	0.0	41.4	28.2	38.9	27.6
	단기적 업무	53.5	52.0	59.8	59.4	55.6	50.0	58.6	53.8	50.0	51.7
	일시적필요	59.9	48.9	66.4	61.6	50.9	50.0	62.1	69.2	55.6	58.6
비용절감	기본급	65.7	63.6	58.1	67.4	65.0	50.0	65.5	53.8	72.2	41.4
	상여금, 제수당	47.4	45.8	52.1	47.8	51.7	50.0	65.5	46.2	44.4	27.6
	법정복리후생비	23.8	19.0	24.3	23.9	25.6	0.0	27.6	41.0	27.8	17.2
	법정외복리후생비	38.4	32.6	37.4	45.7	44.4	0.0	55.2	47.4	50.0	31.0
업무특성	단순업무	76.9	68.9	73.5	83.3	72.1	50.0	82.8	77.5	88.9	62.1
	정규직 기피 업무	31.4	30.0	28.4	30.4	38.5	0.0	27.6	41.0	44.4	24.1
	특별한지식·기술	24.4	22.7	17.2	21.0	19.2	100.0	24.1	15.4	38.9	27.6
노사문제회피		12.2	16.0	20.9	22.5	26.1	0.0	24.1	16.2	5.6	20.7
전체 사례		184	452	129	144	247	2	30	40	20	32

주 : 1) 셀별로 무응답의 차이로 인해서 각 셀의 비중은 결측치를 제외한 유효응답 기준임.
2) 셀별 수치는 각 활용 동기에 대해서 그렇다고 응답한 경우의 %임.

<표 3>을 보면 고용형태와 무관하게 '인력수요 변동시 인력조정 용이'를 활용 동기로서 가장 많이 들고 있다. 다만 외주의 경우만 예외로 인력조정 용이와 단순업무가 88.9%로서 둘 다 동일한 응답을 보이고 있으며, 호출의 경우는 사례가 너무 적어서 의미가 없다. 두 번째로 많이 들고 있는 활용 동기는 '너무 단순한 업무로서 정규직 고용은 비합리적'이며, 세 번째로는 '낮은 기본급으로 인건비 절감'과 '계절적 일시적 필요'로 나타나고 있다. 고용형태별 비정규직 활용 동기는 앞에서 살펴본 전반적인 비정규적인 활용 동기 분석 결과와 거의 일치하고 있다.

이상의 결과는 비정규직 고용형태별로 활용 동기가 차이가 있다는 미국의 연구(Abarham, 1990; Houseman, 2001) 결과와는 다르다. 즉 외국의 선행 연구도 인력조정 용이를 가장 많이 들고 있지만 예컨대 파견의 경우 채용 이전의 선별장치(screening device), 용역이나 단기계약직은 전문적 기능과 지식의 활용, 파트타임은 근로자 희망, 하청의 경우 인건비 절감을 중요한 활용 동기로 지적하고 있다. 이상의 결과는 우리나라의 경우 아직 비정규직을 고용형태별로 차별화해서 활용하지 않고 있다는 점을 시사한다.

〈표 4〉 정규직 대비 비정규직 비용

(단위: %)

		임금	시간외 수당	상여금	퇴직금	사회 보험료	복리 후생비	총노동 비용
전 체		81.34	57.50	32.60	46.32	55.76	49.08	71.35
산업	비제조업	78.31	52.50	33.75	47.81	60.61	50.79	70.65
	제조업	84.31	62.45	31.46	44.84	50.87	47.39	72.02
규모	99인 이하	83.07	51.88	23.92	29.15	42.12	41.56	70.69
	100-299인	81.82	56.90	31.05	47.04	57.95	47.24	72.30
	300인 이상	78.96	64.52	43.98	65.53	69.56	59.38	71.23
노조	없음	83.45	57.79	27.34	38.66	47.15	45.46	71.03
	있음	78.84	57.16	38.91	55.49	66.03	53.44	71.73

주 : 비정규직을 활용하는 경우(N=801)만을 대상으로 분석함.

주관적 활용 동기에 대한 마지막 질문으로서 정규직 대비 비정규직의 노동비용을 구성요소별로 분해해서 비교해 보았다(표 4 참조). 전체적으로 보면 정규직과 비교한 비정규직의 총 노동비용이 71.35% 정도로 나타나고 있으며, 노동비용의 구성항목을 보면 특히 상여금, 퇴직금, 복리후생비가 정규직의 절반 이하인 것으로 나타나고 있다. 정규직과 비교한 비정규직의 상여금, 퇴직금, 복리후생비 비중은 제조업, 소규모 기업, 그리고 노동조합이 없는 기업의 경우 더 낮은 것으로 나타나고 있다. 이처럼 비정규직의 노동비용이 낮게 나타나고 있는 점과 앞에서 살펴본 전반적인 활용 동기와 특히 직종별 활용 동기에서 나타난 주관적 활용 동기 그리고 외국의 연구를 종합해 보면 인력의 유연성과 함께 노동비용 절감도 비정규직 활용의 실질적인 주요 동기로 작용하고 있다는 결론을 도출할 수 있겠다.

Ⅳ. 비정규직 활용 영향요인 분석

1. 변수 측정

본 연구의 종속 변수는 비정규직 활용 여부와 경제위기 이후 비정규직 증가 여부의 두 가지이고, 비정규직 활용의 영향요인은 크게 사업체 특성, 경쟁전략, 그리고 인사조직 변수로 구성되어 있다(표 5 참조).

〈표 5〉 변수의 측정 및 기술통계

		측 정	N	평균	표준편차
비정규직 활용 여부		비정규직 1인 이상 고용=1	1395	0.574	0.495
비정규직 증가		경제위기 이후 비정규직 증가=1	1298	0.279	0.449
사업체 특성	제조업 더미	제조업=1	1395	0.481	0.500
	규모	정규직 근로자 총원	1395	424.172	1922.313
	노조더미	노동조합 있으면=1	1395	0.368	0.482
	복수사업장더미	복수사업장 지닌 회사=1	1395	0.296	0.457
	모기업더미	협력업체를 가진 모기업=1	1350	0.190	0.392
	공개기업더미	상장회사 또는 코스닥 등록=1	1395	0.132	0.339
경쟁 전략	경쟁격화	5가지로 측정한 경쟁격화 변수의 요인 점수	1043	0.000	1.000
	저가요인	주력제품 5가지 특성변수 요인분석한 두 번째 요인점수	1104	0.000	1.000
	이윤 단기압력	투자자나 모회사로부터 단기이익 압력받는 정도(5점)	1110	2.015	1.136
인사 조직 변수	육성형인사전략	인사관리 전반적인 특성변수 5개의 요인점수	1335	0.000	1.000
	엄격선발	선발의 엄격성 정도(5점)	1299	2.464	1.112
	모집원수	신입사원 모집시 사용하는 모집원 숫자	1312	3.185	1.268
	Off-JT더미	2001년 Off-JT 실시=1	1297	0.463	0.499
	OJT더미	2001년 OJT 실시=1	1295	0.353	0.478
	호봉제	호봉제 있으면=1	1338	0.561	0.497
	연봉제	호봉제가 없으면서 연봉제를 도입한 경우=1	1314	0.220	0.414
	성과배분	이익분배, 집단성과배분, 팀인센티브 중 하나라도 있으면=1	1319	0.306	0.461
	임금수준	전반적인 임금 수준(5점)	1300	2.861	0.754
	팀제	팀제 도입=1	1291	0.448	0.498
	고용조정더미	경제위기 이후 명예퇴직이나 정리해고를 실시한 경우=1	1256	0.357	0.479

전반적으로 비정규직 활용을 선도하는 분야를 서비스업으로 보고 업종을 통제하기 위해서 제조업더미 변수를 작성하였다. 조직규모는 2002년도 기준 정규직 근로자의 총원으로 측정하였고 로그값을 취하여 분석에 사용하였다. 노동조합, 복수사업장, 모기업 여부는 각각 더미변수로 측정하였다. 공개 기업 변수는 상장회사이거나 코스닥 등록기업인 경우 1의 값을 부여한 더미변수이다. 경쟁격화 변수는 지난 3년간 주력제품·서비스 시장에서의 '경쟁기업의 숫자', '기존 제품·서비스의 수정 및 변화', '신제품 개발과 도입비율', '제품 수요', '품질의 중요성'의 증가를 5점 척도로 측정한 항목을 요인분

석해서 요인 점수를 사용하였다. 이 변수가 의미하는 바는 지난 3년간 주력제품·서비스 시장에서의 경쟁격화를 의미한다.

경쟁전략 변수로서 저가전략은 주력제품·서비스의 특성을 가격, 품질, 다양성, 속도, 기술력(각각 5점 척도)으로 측정한 변수들을 요인 분석한 결과 두 개의 요인으로 구분되었는데, 두 번째 요인은 '저가'전략을 의미하는 것으로 해석할 수 있었고 그 요인 점수를 저가전략 변수로 사용하였다. 단기 이익 압력은 '투자자 또는 모회사로부터 단기 이익 압력을 받고 있다'를 5점 척도로 측정한 변수이다.

정규직에 대한 육성형 인사전략은 5가지 문항(각 7점척도)으로 측정한 변수들의 요인 점수이다. 정규직 선발의 엄격성은 주관적인 질문으로 측정한 선발의 엄격성(5점 척도)과 모집원의 숫자로서 측정하였다. 정규직에 대한 교육훈련은 지난해에 Off-JT와 OJT를 실시하였는지의 여부로써 측정하였다. 정규직 근로자에 대한 보상의 경직성은 호봉제, 보상의 유연성은 연봉제와 성과배분으로써 측정하였다. 호봉제는 존재 유무로써 측정하였고, 연봉제는 연봉제를 실시하면서 동시에 호봉제가 없는 경우에 1의 값을 부여한 더미변수이다. 성과배분제는 이익분배, 집단성과 배분, 팀인센티브 중 하나라도 실시하는 경우에 1의 값을 부여한 더미변수로 측정하였다. 임금 수준은 사업장의 전반적인 임금 수준(5점 척도) 변수를 분석에 사용하였다. 팀제는 팀제의 실시 여부로 측정하였고, 정규직 고용조정은 경제위기 이후 명예퇴직이나 정리해고를 단행한 경우에 1의 값을 부여한 더미변수이다.

2. 비정규직 활용에 영향을 미치는 요인

먼저 비정규직 활용 여부(incidence)에 영향을 미치는 요인을 로짓 회귀분석을 통해서 살펴보았다(표 6 참조). 종속변수는 비정규직을 한 명이라도 활용하는 경우 1의 값을 부여한 더미변수이다. 모형 1에서는 사업체 특성 변수와 경쟁전략 변수를 투입하였고, 모형 2에서는 이와 함께 정규직에 대한 전반적 인사전략 변수를 투입하였으며, 모형3에서는 전반적 인사전략과 개별 인사조직 관행 간의 상관관계를 고려해서 전반적 인사전략을 뺀 나머지 변수들을 투입하였으며, 마지막으로 모형 4에서는 모든 변수를 투입하였다.

사업체 특성 변수를 보면 제조업 더미변수는 비정규직 활용과 부(-)의 관계가 나타났지만 조직규모와 노동조합의 존재 그리고 공개 기업 더미변수는 비정규직 활용과 정(+)의 관계가 나타났다. 제품시장 변수와 관련해서는 단기 이익 압력 변수가 비정규직 활용과 정(+)의 관계가 나타났고 비용통제를 논리로 하는 저가전략의 경우 회귀계수의 부호는 정의 방향을 보이고 있지만 그 통계적 유의성이 없다.

〈표 6〉 비정규직 활용여부 영향 요인

	종속변수 : 비정규직 활용=1			
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
상수	-1.6471*** (.3758)	-1.6294*** (.3796)	-1.9473*** (.5383)	-2.0116*** (.5461)
제조업	- .3663** (.1682)	-.3520** (.1700)	-.3372* (.1769)	-.3175* (.1790)
규모	.3469*** (.0816)	.3604*** (.0824)	.2250** (.0882)	.2269** (.0891)
노동조합	.5249*** (.1969)	.5220*** (.1980)	.4260** (.2048)	.4235** (.2063)
복수사업장	.1401 (.1952)	.1504 (.1969)	.0498 (.2027)	.0515 (.2046)
모기업	.3432 (.2117)	.3503 (.2132)	.2791 (.2179)	.2775 (.2206)
공개기업	.5610** (.2418)	.4991** (.2436)	.4606* (.2489)	.3906 (.2507)
경쟁환경	.0601 (.0797)	.0909 (.0808)	-.0042 (.0839)	.0207 (.0850)
저가전략	.0608 (.0787)	.0622 (.0794)	.0139 (.0811)	.0146 (.0819)
단기이익압력	.2039*** (.0706)	.1677** (.0719)	.1648** (.0732)	.1308* (.0747)
육성형 인사		-.3177*** (.0853)		-.3389*** (.0886)
엄격한 선발			.0101 (.0807)	.0241 (.0818)
모집원 숫자			.1803*** (.0696)	.1716** (.0706)
OFF-JT			.2995 (.1829)	.3283* (.1859)
OJT			-.0322 (.1889)	.0092 (.1915)
호봉제			.3146 (.2230)	.3184 (.2251)
연봉제			-.1047 (.2537)	-.1593 (.2559)
성과배분			.3130 (.1922)	.3207* (.1947)
임금수준			-.0816 (.1114)	-.0441 (.1135)
팀제			.2499 (.1778)	.2731 (.1794)
고용조정			.4195** (.1772)	.3956** (.1794)
Chi-Square	103.368***	117.712***	134.313***	149.523***
N	793	793	793	793

주 : ( )는 표준오차. *p<.1, ** p<.05,(*** p<.01.

부호를 방향을 예측할 수 없었던 정규직 근로자에 대한 육성형 내지 몰입형 인사관리 전략은 비정규직 활용과 유의한 부(-)의 관계가 나타났다. 이 결과는 정규직에 대해서 육성형 인사전략을 채택하는 정도가 높을수록 비정규직을 활용할 가능성이 낮다는 점을 시사한다. 반면 정규직의 고용조정 변수는 비정규직 활용과 유의한 정(+)의 부호를 보이고 있다. 위의 두 가지 결과는 정규직 근로자에 대한 육성형 인사전략을 채택하는 경우 정규직 근로자의 완충장치(buffer)로서 비정규직을 활용할 가능성은 낮은 반면, 정규직 근로자에 대한 시장형 인사전략을 채택하는 경우 정규직 대체를 목적으로 한 비정규직을 활용할 가능성이 높다는 점을 시사한다.

인사조직 개별 관행들은 대체로 연구과제에서 예측한 바와 같은 부호를 보이고 있지만 성과배분과 임금 수준은 정반대의 부호를 보이고 있다. 정규직 선발의 엄격성 및 교육훈련은 정규직에 대한 투자이기 때문에 그 투자 회임을 위해서 비정규직을 활용한 인력 유연성을 추구할 가능성이 높고 이는 대체로 외국의 선행연구 결과들과 일치한

다. 호봉제, 연봉제, 성과배분은 임금 유연성을 측정한 것이고 정규직의 임금 유연성과 비정규직 활용 간에는 부의 관계를 예상했지만 예상과는 달리 성과배분은 비정규직 활용과 정의 부호를 보이고 있다. 이 결과는 경제위기시 고용조정을 단행한 기업들이 그 이후 소요인력을 비정규직으로 대체하되 고용조정에서 살아남은 생존자들의 사기를 고려해서 성과배분을 도입했을 가능성을 시사한다.

3. 비정규직 활용 증가의 영향요인

경제위기 이후 비정규직 활용 증가에 영향을 미치는 요인을 분석하였다(표 7 참조). 종속변수는 경제위기 이후 비정규직의 증감에 대한 질문에서 '비정규직을 채용하기 시작했다'와 '비정규직이 증가하였다'의 범주에 응답한 경우에 1의 값을 부여한 더미변수로 작성하였고 로짓 회귀분석을 실시하였다.

다만 이 경우 독립변수로서 사업체 특성 변수와 경쟁전략 변수는 경제위기 이후부터 2001년까지 대체로 큰 변화가 없었다고 가정할 수 있지만, 인사조직 변수의 경우에는 측정 시점이 2001년이기 때문에 문제가 될 수 있다. 따라서 이 점과 관련해서 인과관계가 역전될 수도 있기 때문에 결과의 해석에 유의할 필요가 있다.

분석 결과 사업체 특성 변수의 경우 회귀계수의 방향이 비정규직 활용 여부에 대한 분석 결과와 유사하게 나타나고 있다. 사업체 특성 변수 중 제조업 더미변수는 통계적으로 유의성은 없지만 비정규직 증가와 회귀계수의 방향이 부(-)의 부호를 보이고 있고, 조직규모와 노동조합은 비정규직 증가와 유의한 정(+)의 부호를 보이고 있다. 다만 공개기업 더미변수의 회귀계수는 통계적 유의성은 없지만 부(-)의 방향을 보이고 있는 점이 앞에서 살펴본 비정규직 활용 여부 분석 결과와 다른 점이다.

경쟁전략 변수 중 경쟁격화 변수가 일관되게 유의한 정의 부호를 보이고 있는 점이 특징인데 이는 경제위기 이후 경쟁의 격화로 인한 유연성 증진 및 노무비 절감 압력이 비정규직 활용을 촉진시켰던 것으로 볼 수 있겠다. 단기 이익 압력은 인사조직 변수가 투입되면서 통계적 유의성은 사라지지만 회귀계수의 방향은 정(+)의 부호를 보이고 있어서 비정규직 활용 여부 분석과 유사한 결과가 나타났다.

정규직에 대한 육성형 인사전략은 비정규직 활용 여부 분석과 같이 비정규직 증가와 유의한 부(-)의 관계가 나타난 반면, 정규직 고용조정 변수는 비정규직 증가와 유의한 정(+)의 관계가 나타났다. 이 결과는 정규직 근로자에 대한 육성형 인사전략을 채택하는 경우 비정규직을 활용할 가능성은 낮은 반면, 정규직 근로자에 대한 시장형 인사전략을 채택하는 경우 정규직 대체를 목적으로 한 비정규직을 활용할 가능성이 높다는

〈표 7〉 경제위기 이후 비정규직 증가 영향요인

	종속변수 : 비정규직 활용=1			
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
상수	-3.0686*** (.3926)	-3.0545*** (.3931)	-2.9210*** (.5407)	-2.9655*** (.5432)
제조업	-.3007* (.1796)	-.2874 (.1807)	-.2516 (.1874)	-.2373 (.1887)
규모	.3424*** (.0787)	.3491*** (.0790)	.2630*** (.0860)	.2632*** (.0861)
노동조합	.5765*** (.1847)	.5757*** (.1856)	.5136*** (.1927)	.5054*** (.1937)
복수사업장	.0283 (.1941)	.0393 (.1949)	-.0369 (.2015)	-.0270 (.2022)
모기업	.1985 (.1997)	.2159 (.2004)	.1233 (.2066)	.1304 (.2076)
공개기업	-.0051 (.2165)	-.0520 (.2181)	-.1029 (.2227)	-.1402 (.2240)
경쟁격화	.2040** (.0837)	.2225*** (.0844)	.1793** (.0874)	.1921** (.0877)
저가전략	.0624 (.0832)	.0620 (.0838)	.0357 (.0862)	.0339 (.0867)
단기이익압력	.1543** (.0709)	.1228* (.0721)	.1199 (.0743)	.0916 (.0756)
육성형인사		-.2327*** (.0880)		-.2320** (.0905)
엄격한 선발			-.0120 (.0818)	.0004 (.0821)
모집원 숫자			.0192 (.0674)	.0135 (.0677)
OFF-JT			.1720 (.1962)	.1904 (.1971)
OJT			-.0104 (.1919)	.0117 (.1933)
호봉제			-.0495 (.2579)	-.0541 (.2597)
연봉제			-.3590 (.3005)	-.3954 (.3024)
성과배분			.4716** (.1888)	.4766** (.1897)
임금수준			-.0653 (.1126)	-.0389 (.1132)
팀제			.2333 (.1883)	.2371 (.1898)
고용조정			.5888*** (.1757)	.5632*** (.1769)
Chi-Square	84.276***	91.285***	108.584***	115.172***
N	793	793	793	793

주 : ( )는 표준오차. *p<.1, ** p<.05, *** p<.01.

점을 시사한다. 예컨대, 산업별로 차이는 있겠지만 경제위기 이후 정규직 고용조정을 단행한 경우 추가 소요인력을 비정규직으로 충원했을 가능성이 크기 때문에 정규직 고용조정과 비정규직 증가 간에 정(+)의 관계가 나타날 수 있다.

개별 인사관리 관행 변수 중 엄격한 선발과 OJT는 육성형 인사전략의 투입 여부에 따라 부호의 방향이 바뀌고 있는데 이는 육성형 인사전략과 이 변수들간에 상관관계가 높기 때문인 것으로 보인다. 개별 인사조직 관행들 중 예측과는 다른 부호를 보이는 변수는 호봉제와 임금 수준 그리고 성과배분이며 특히 성과배분의 경우에는 비정규직 활용과 유의한 정(+)의 부호를 보이고 있다. 성과배분과 비정규직 증가 간의 정의 관계는 비정규직 활용 여부 분석에서 설명한 바대로 해석할 수 있겠다. 그러나 통계적 유의성은 없지만 호봉제와 임금 수준과 비정규직 증가 간에 부의 관계가 나타나고 있는 점은 이해하기 힘든 결과로 보인다.

Ⅴ. 맺음말

본 연구는 기업은 왜 비정규직을 활용하는가를 분석하고자 하였다. 우리나라 기업의 비정규직 활용 동기 분석으로서 우선 사업체 인사노무 담당자들이 '말하는' 활용 동기를 분석하였는데, 분석 결과 전반적으로는 인력조정의 용이성을 가장 많이 들었지만, 정규직 대비 비정규직의 총 노동비용이 약 71% 정도로 나타나고 있어서 인력의 유연성과 함께 노동비용 절감도 실질적인 주된 활용 동기일 수 있다는 결론을 도출할 수 있었다. 예컨대, 우리나라 기업은 비정규직 활용을 통해서 인력조정의 유연성과 노동비용 절감을 동시에 추구하고 있으며 이러한 결과는 외국의 선행연구들과도 일치한다.

이어서 기업의 비정규직 활용 동기를 분석하기 위해 다변량 통계분석을 실시하였다. 우선 사업체 특성으로는 우선 조직규모와 노동조합의 존재가 비정규직의 활용 여부 및 비정규직 증가와 정(+)의 관계가 나타났다.

조직규모와 비정규직 간의 정(+)의 관계는 조직규모가 의미하는 여유 자원, 여유 인력의 내부 재배치, 규모의 경제에 입각해서 특수한 기능 및 서비스를 자체 조달함으로써 비정규직 수요 자체를 약화시키는 메커니즘이 우리나라 기업의 경우 작동하지 않거나 미약하게 작동하고 있다는 점을 시사한다. 이러한 사실은 우리나라 대기업의 내부노동 시장이 매우 경직적이고 대기업의 경우 장기적 관점에서 전문적인 서비스나 기능의 내부 육성보다는 단기적인 관점에서 이를 외부에서 조달하는 전략을 채택하는 경향이 있다는 점도 아울러 시사하고 있다.

이론적 예측 및 외국의 실증연구들에 따르면 노동조합과 비정규직 활용 간에는 정(+) 또는 부(-)의 관계가 나타날 수 있음에도 불구하고 우리나라의 경우 노동조합이 비정규직 활용과 정(+)의 효과를 미치고 있는 점도 특이한 결과이다. 이론적인 관점에서 해석하면 이 결과는 우리나라 노동조합이 기업측의 비정규직 활용을 제대로 저지하지 못한다는 점을 시사한다. 왜냐하면 국적을 불문하고 경영측은 비정규직을 활용하고자 하는 인센티브가 있는 반면, 노동조합은 이를 저지하려는 인센티브가 존재한다고 가정한다면 최종적인 결과는 양자간의 권력관계에 의해서 결정되기 때문이다. 그러나 이러한 해석은 우리나라 노동조합이 무력하다는 무리한 전제를 필요로 한다.

다른 한편, 여러 가지 에피소드 등을 종합해서 해석해 보면 우리나라의 경우 정규직으로 구성된 노동조합과 기업측 간의 일종의 결과론적인 담합관계가 형성되어 있을 가

능성도 배제할 수 없다. 예컨대, 정규직 노동조합이 기업이 부담하기 곤란할 정도로 정규직 조합원의 노동비용을 증가시켰을 가능성이 크다면, 그 노동비용의 부담을 비조합원인 비정규직 활용으로서 보상하는 것을 암묵적으로 허용했을 가능성도 높다. 다만 이러한 해석이 가능한 조건은 노동조합의 힘이 강해서 정규직 근로자의 노동비용을 충분히 증가시킨 경우에 해당되기 때문에 노동조합 전반에 적용하기에는 무리가 따를 수 있다.

비정규직 증가의 배경에는 경제위기 이후 경쟁격화가 강하게 작동하고 있는 것으로 보이고 특히 단기 이익 압력을 많이 받는 기업들이 비정규직 활용하고 있는 것으로 나타났다. 경쟁전략 변수로서 저가(低價)전략은 비정규직 활용과 관련성이 나타나지 않았는데 이 결과는 저가전략의 측정이 잘못되었을 가능성, 전략적 인사관리론에서 자주 지적되고 있듯이 저가전략과 차별화 전략 간의 경계가 흐릴 가능성과 함께 비합리적 관점에서 보면 우리나라 기업이 경쟁전략에 적합한 고용형태 선택을 하지 않고 마치 유행처럼 비정규직을 활용할 수 있다는 해석의 여지도 제공한다. 예컨대, 우리나라 기업들이 비정규직 활용의 숨은 비용을 고려한 장기적인 비용-효익을 고려하지 않은 채 경쟁전략과 무관하게 비정규직 활용을 마치 선진적인 인사관리 기법처럼 활용할 가능성도 있다.

정규직에 대한 육성형 인사전략과 정규직 고용조정은 비정규직의 활용과 정 또는 부의 관계가 나타날 수 있기 때문에 방향성을 예측하기 곤란한 변수들이지만 분석 결과 정규직에 대한 육성형 인사전략은 대체로 비정규직 활용과 일관되게 유의한 부(-)의 방향을 보이고 있는 반면, 정규직 고용조정은 비정규직 활용 지표와 일관되게 정(+)의 관계가 나타났다. 이러한 결과는 우리나라 기업 중에는 정규직 중심의 인사관리를 지향하고 비정규직 사용을 자제하는 경향도 나타나지만, 이와 함께 정규직의 수량적(numerical) 유연화와 함께 비정규직을 활용한 수량적 유연화를 동시에 추구하는 경향도 나타난다는 점을 시사한다.

그 외의 인사조직 변수들로서 성과배분은 이론적 예측과는 정반대로 비정규직 활용과 정(+)의 관계가 나타났다. 이 결과는 경제위기 이후 정규직 고용조정을 실시한 기업들이 소요인력을 비정규직으로 대체하고 정규직 근로자의 사기 문제를 고려해서 성과배분을 실시했을 가능성과 함께 비합리적 관점에서 해석하면 성과배분이 내부노동시장의 보상 유연성이라는 측면보다는 인사혁신 내지 유행에의 민감도 지표의 측면일 수 있다는 해석의 여지도 제공한다.

비록 탐색적 연구이지만 본 연구는 다음과 같은 한계를 안고 있어서 이와 관련해서 추후의 보다 심층적인 연구가 필요한 것으로 보인다. 우선 개념적 차원에서 정규직에

대한 인사전략과 비정규직 활용 간의 관계에 대한 보다 심층적인 연구가 진행될 필요가 있다. 기업의 경우 순차적으로 먼저 정규직 근로자에 대한 인사전략을 선택하고 이에 따라 비정규직 활용전략을 선택하는지, 아니면 병렬적으로 정규직 고용형태와 다양한 비정규직 고용형태를 포함한 고용형태 선택지 중에서 동시에 선택하는지에 대한 정리가 필요한 것으로 보인다. 그리고 비정규직 활용 여부와 증감만이 아니라 비정규직 활용 정도(intensity)에 대한 분석이 필요하다. 비정규직 활용 정도를 분석하는 경우 대체로 토빗(tobit) 분석을 활용하고 있다. 다음으로 보다 풍부한 설명변수들을 사용할 필요가 있다. 특히 산업별 경기변동성(cyclinity)과 계절성(seasonality) 변수는 반드시 통제되어야 할 변수이고, 이론적 논의에서 검토하였던 제도적 변수들의 효과에 대한 연구도 진행될 필요가 있으며, 노동조합의 권력이 미치는 영향에 대한 추후 연구도 필요한 것으로 보인다.

참 고 문 헌

김주일 (2002), 「비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구」, 한국경영학회, 『경영저널』, 제2권 제1호, 57-76.

류기철 (2001), 「비정형근로자의 실태－근로자 조사를 중심으로」, 한국노동경제학회 2001년 학술세미나 발표논문.

박기성 (2001), 「비정형근로자의 측정과 제언」, 한국노동경제학회 2001년 학술세미나 발표논문.

안주엽 외 (2001), 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)』, 한국노동연구원.

안주엽 외 (2002), 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ)』, 한국노동연구원.

Abraham, K.G. (1990), “Restructuring the Employment Relationship: The Growth of Market-Mediated Work Arranagements”, in K.G. Abraham, R.B. McKersie (eds.), *New Developments in the Labor Market*, Cambridge, MA.: MIT Press, 85-120.

Abraham, K.G., & S. K. Taylor (1996), “Firms Use of Outside Contractors: Theory and Evidence”, *Journal of Labor Economics*, 14 (3): 394-424.

Ackroyd, S., S. Procter(1988), “British Manufacturing Organization and Workplace Industrial Relations: Some Attribute of the New Flexible Firm”, *British*

Journal of Industrial Relations, 36 (2): 163-183.

Bacon, N., & P. Blyton (2001), "High Involvement Work Systems and Job Insecurity in the International Iron & Steel Industry", *Canadian Journal of Administrative Science*, 18 (1): 5-16.

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998), "High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications", *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16: 53-101.

Cappelli, P. (1995), "Rethinking Employment", *British Journal of Industrial Relations*, 33 (4): 563-602.

Cappelli, P., & D. Newmark (2001), "External Job Churning and Internal Job Flexibility, NBER Working Paper. No. 8111.

Davis-Blake, A., & B. Uzzi (1993), "Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors", *Administrative Science Quarterly*, 38 (2): 195-223.

Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996), "Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions", *Academy of Management Journal*, 39 (4): 802-835.

Drago, R. (1998), "New Systems of Work and New Workers", in K. Barker, K. Christensen(eds.), *Contingent Work: American Employment Relations in Transition,* Ithca: Cornell Univ. Press, 144-169.

Grenner, J-N., A. Giles, & J. Belanger (1997), "Internal vs. External Labor Flexibility", *Relations Industrielles*, 52 (4): 683-711.

Gramm, C. L., & J.F. Schnell (2001), "The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs", *Industrial and Labor Relations Review*, 54 (2): 245-258.

Houseman, S.N. (2001), "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey", *Industrial and Labor Relations Review*, 55 (1): 149-170.

Jackson, S. E., Schuler, R.S., & Rivero, J.C. (1989), "Organizational Characteristics as Predictor of Personnel Practices", *Personnel Psychology*, 42 (4); 727-786.

Kalleberg, A. L. (2000), "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Tempoary and Contract Work", *Annual Review of Sociology*, 26: 341-365.

Kalleberg, A.L., & J. Reynolds (2000), "Organization Size and Flexible Staffing Arrangements in the United States, in F". Carre, M.A.Farber, L. Golden, S.A.Herzenberg(eds.), *Nonstandard Work: The Nature and Challenge of Changing Employment Arrangements*, IRRA, 145-165.

Kalleberg, A.L. (2001), "Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century", *British Journal of Industrial Relaitions*, 39 (4): 479-504.

Kalleberg, A.L. (2001), "The Advent of the Flexible Workplace", in in D.B. Cornfield, K. E. Campbell, H.J. MaCammon(eds.), *Working in Restructured Workplaces*, Thusand Oaks: Sage, 437-453.

Lepark, D. P., & S. A. Snell(2002), "Examining the Human Resource Architecture: The Relationship among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations", *Journal of Management*, 28 (4): 517-543.

Pfeffer, J., & J. N. Baron(1988), "Taking Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment", *Research in Organizational Behavior*, 10: 257-303.

Smith, V. (2001), "Teamwork vs. Tempwork", in D.B. Cornfield, K. E. Campbell, H.J.MaCammon(eds.), *Working in Restructured Workplaces*, Thusand Oaks: Sage, 7-28.

Uzzi, B., & Z. 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.