

노동정책연구

2003. 제3권 제3호 pp. 27~47

© 한국노동연구원

연구논문

기업의 비정규직 사용 결정요인*

김유선**

KLI 사업체패널 자료를 사용하여 기업의 비정규직 사용 결정요인을 분석한 결과, 통제변수로 사용한 기업 속성과, 노동수요(인력부족률), 기업전략(인사관리 전략, 조직전략)만 유의미하고, 시장환경 변화(경쟁격화, 수요 증가)와 고용변동성(경기순환변동, 계절변동)은 유의미하지 않다. 횡단면 분석(사업체조사)을 통해 검증 가능한 3개 가설 가운데 경제환경 변화, 정규직 보호 가설은 기각되고, 기업의 인사관리전략 변화 가설만 지지된다. 이 밖에 기업규모와 노조 효과는 분석 모형과 분석 대상 표본에 따라 상반된 결론이 도출되는바, 사업체조사 자료를 분석할 때는 신중한 접근이 요구된다.

핵심용어: 비정규직, 인사관리전략, 프리빗 모델, 토빗 모델

I. 머리말

1960년대 경제개발 초기 단계에는 노동자 10명 중 6명이 비정규직이었다. 1960~70년대에는 비정규직 비중이 계속 감소해 1980년대 초반에는 노동자 4명 중 1명꼴로 비정규직이었다. 그러나 1982년 2/4분기를 저점으로 가파른 증가세로 돌아서 1986년에

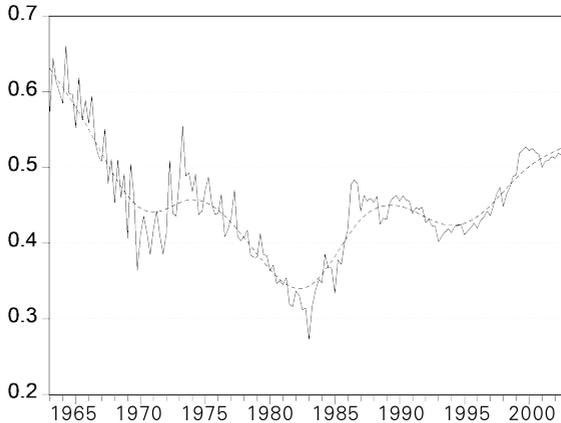
투고일: 2003년 8월 11일, 심사의뢰일: 8월 26일, 심사완료일: 9월 8일

* 이 글은 KLI 1차 사업체패널 학술대회 때 발표한 “기업의 비정규직 사용비율 결정요인”과, 학위 논문인 “한국 노동시장의 비정규직 증가 원인에 대한 실증연구”에서 제5장 ‘기업의 비정규직 사용 결정요인’을 수정·보완한 것이다. 학위논문 심사 과정에서 유익한 논평을 해 주신 고려대학교 김균, 김창진, 정주연 교수와 서울산업대 노용진 교수, 산업연구원 최영섭 박사에게 감사드리며, 익명의 두 분 논평자에게 감사드린다.

** 한국노동사회연구소 부소장(yskim@klasi.org)

는 50%선에 육박했고, 1987년 노동자 대투쟁 이후 감소하다가 김영삼 정부 때 노동 시장 유연화 정책이 추진되면서 다시 증가세로 돌아서, 외환위기를 거친 뒤인 1999년 3월 이후 전체 노동자의 절반을 넘어서고 있다(그림 1 참조).

[그림 1] 분기별 임시·일용직 비중 추이(1963 : I-2002 : IV)



이처럼 임시·일용직 등 비정규직이 1980년대 초중반과 1990년대 중반 이후 두 차례에 걸쳐 빠른 속도로 증가했음에도 그동안 비정규직 문제는 사회적 관심사가 되지 않았다. 통계청 「경제활동인구조사」에서 임시·일용직 비중이 전체 노동자의 절반을 넘어선 1999년 3월에야 비로소 사회적으로 주목받기 시작했고, 2002년 12월 대통령 선거 때는 ‘비정규직 남용 규제와 차별 금지’가 노동부문 최대 공약으로 제기되기에 이르렀다.

비정규직 문제가 사회적 관심사로 급부상하자, 국내 연구는 일차적으로 비정규직 규모와 실태를 분석하는 데 초점을 맞추어 왔다. 비정규직 규모와 관련해서는 아직까지 논란이 말끔하게 정리되고 있지 않지만, 비정규직 실태와 관련해서는 경제활동인구조사 부가조사 분석 결과 ‘비정규직 임금은 정규직의 절반, 비정규직 10명 중 7명이 저임금 계층, 사회보험 가입률 20%대, 퇴직금·상여금·시간외수당 적용률 10%대’¹⁾ 등 대다수 연구자가 동일한 분석 결과를 제시하고 있다. 이에 따라 ‘비정규직에 대한 차별을 금지하고 적정 수준의 노동조건을 보장해야 한다’는 데 대해서는 사회적 공감대가 형성되는 등 일정한 성과를 거두기도 하였다.

그러나 아직까지 비정규직이 증가한 원인이나 비정규직 증가가 사회경제적으로 미치

1) 자세한 것은 김유선(2001b, 2001c, 2003a) 참조.

는 영향에 관해서는 연구가 진척되고 있지 않다. 이것은 다른 나라를 보더라도 마찬가지이다. 더욱이 국내에서는 ‘1990년대 중반 특히 외환위기 직후 비정규직이 급증’한 사실만 주로 인지(認知)된 나머지, “비정규직 증가는 경제환경 변화에 따른 불가피한 현상이다, 시장에서 발생한 문제이니 시장에 맡겨야 한다, 정부가 개입하면 예기치 않은 부작용을 초래할 수 있다” 등의 경제 결정론과 시장 만능론이 영향력을 발휘하고 있고, 그만큼 문제 해결을 더디게 하고 있다.

II. 가 설

지금까지 비정규직 증가 원인과 관련해서 간헐적으로 제기되어 온 가설들을 노동시장(노동공급, 노동수요)과 행위주체(기업전략, 노사관계) 요인으로 구분하여 유형화하면 다음과 같다.

첫째, 노동공급 측면에 주목하는 ‘노동력의 인적구성 변화’ 가설이다. 기혼여성의 경제활동참가율이 증가하고, 청소년과 고령자의 노동시장 진입이 증가하면서, 임시직 등 비정규직을 선호하는 방향으로 노동력 구성이 변화했다는 것이다.

둘째, 노동수요 측면에 주목하여 세계화와 그에 따른 경쟁 격화, 수요의 불확실성 증가를 강조하는 ‘경제환경 변화’ 가설이다. 국내외 시장에서 경쟁이 격화되고 수요의 불확실성이 증가하면서 비정규직 증가가 불가피한 현상으로 자리잡게 되었다는 것이다. 이러한 경제환경 변화 가설은 수요의 변동성과 불확실성으로부터 정규직을 보호하기 위해 비정규직을 사용한다는 ‘정규직 보호 완충장치’ 가설로 이어지고, 경제 결정론 내지 시장 만능론으로 귀결되기도 한다. 이 밖에 기술구조와 제품수요의 변화로 제조업에서 서비스산업으로 고용이 이동했다는 ‘산업구조 변화’ 가설도 노동수요 측면에 주목하고 있는 점에서는 마찬가지이다.

셋째, 노동수요 측면에 주목하면서도 행위주체 요인을 강조하는 ‘인사관리전략 변화’ 가설이다. 국내외 시장에서 경쟁이 격화되고 수요의 불확실성이 증가하면서, 핵심노동자층은 유지하되 전통적인 내부노동시장 외곽에 더 많은 노동자를 배치함으로써, 수량적 유연성을 제고하고 노동비용을 절감하는 방향으로 기업의 인사관리전략이 변화했다는 것이다. 정부의 노동시장 유연화 정책도 이러한 기업의 인사관리전략 변화 가설의 연장선상에 있다는 점에서 마찬가지이다.

넷째, 노사관계 그 가운데서도 노동조합의 저항력에 주목하는 ‘노사간 힘관계 변화’

가설이다. 핵심노동자층을 제한하고 비정규직을 확대하려는 기업의 전략은 기본적으로 노동조합의 목적과 배치된다. 그러나 노동조합의 존재는 사용자로 하여금 노동조합 가입 또는 단체협약 적용 대상에서 제외되는 비정규직 사용에 대한 인센티브를 증가시킨다. 따라서 노동조합이 있는 기업에서 비정규직 사용 비율은 노동조합의 저항력에 달려 있고, 최근 비정규직 증가는 전체 노동시장에서 노동의 힘이 약화된 데 기인한다는 것이다.

지금까지 살펴본 6개 가설—인적구성 변화, 경제환경 변화, 정규직 보호, 산업구조 변화, 기업의 인사관리전략 변화, 노사간 힘관계 변화 가설—은 시계열 분석을 통해서만 체계적인 검증이 가능하다.²⁾ 그러나 선행연구가 대부분 노동수요 측면에 주목하여 사업체조사 자료를 횡단면 분석해 왔음을 감안하여, 이 글에서는 그 전(前) 단계로 KLI 사업체패널 자료를 사용하여 기업의 비정규직 사용 비율 결정요인을 분석하고, 횡단면 분석(사업체조사)을 통해 검증 가능한 경제환경 변화, 정규직 보호, 기업의 인사관리전략 변화 등 3개 가설을 검증한다.

Ⅲ. 선행연구 검토

사업체조사 자료를 사용하여 기업의 비정규직 사용 결정요인을 횡단면 분석한 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), 김동배·김주일(2002), 김유선(2003b), 노용진·원인성(2003), 박우성(2003), 이병훈·김동배(2003) 등 상대적으로 풍부한 편이다.

이것은 다수의 연구가 기업이라는 노동수요 측면에서 비정규직 증가 원인을 찾기 때문인 것으로 해석된다. 그러나 사업체조사를 분석한 선행연구는 기업규모, 노조 효과, 고용변동성, 인건비 등 많은 항목에서 서로 반대되는 결과를 제시하고 있고, 심지어 동일한 자료를 분석하더라도 전혀 다른 결론을 제시하고 있다. 예컨대 KLI 1차 사업체패널 학술대회에서 동일한 자료를 분석했음에도 “이병훈·김동배(2003)는 유의미한(+), 박우성(2003)은 유의미한(-), 노용진·원인성(2003)과 김유선(2003b)은 유의미하지 않다”고 노조 효과를 달리 보고하고 있다. 또한 Montgomery(1988)는 인건비(기업

2) 시계열 분석 결과는 김유선(2003c) 참조.

복지비중)가 파트타임 사용에 미치는 영향을 분석한 결과, “종속변수가 파트타임 사용 비율일 때는 유의미한 (+), 5% 이상 사용일 때는 유의미한 (-), 10% 이상 사용일 때는 유의미하지 않다”는 신뢰하기 힘든 분석 결과를 제시하고 있다. 이것은 연구 목적과 모형의 설계, 종속변수와 설명변수의 차이 이외에, 사업체조사가 갖는 한계인 표본의 대표성과 불안정성에서 비롯된 측면이 큰 것으로 판단된다.

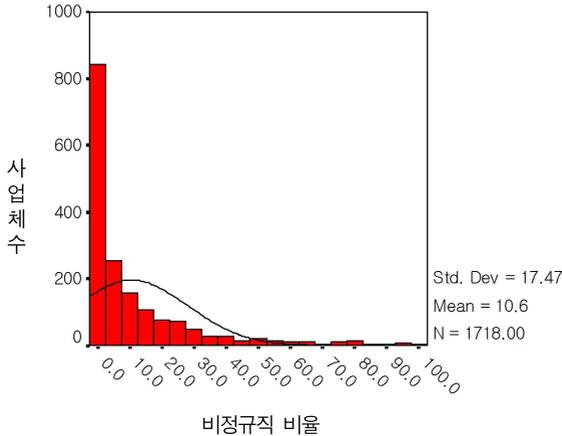
또한 사업체조사 자료를 사용한 횡단면 분석에서 검증 가능한 가설은 경제환경 변화, 정규직 보호, 기업의 인사관리전략 변화 등 3개 가설이지만, 지금까지 선행연구는 주로 정규직 보호 가설을 검증하는 데 초점을 맞추어 왔다. 검증 결과를 살펴보면 Davis-Blake and Uzzi(1993)만 동 가설을 지지할 뿐, Montgomery(1988), Abraham and Taylor(1996), Houseman(2001), Gramm and Schnell(2001)은 동 가설을 기각한 뒤 ‘인건비 절감’에 주목하고 있다.

IV. 분석 모형, 자료와 변수

1. 분석 모형

이 글에서는 노동수요, 기업전략, 노사관계 관련 변수가 기업의 비정규직 사용에 유의미한 영향을 미치는지를 분석하고, 경제환경 변화, 정규직 보호, 인사관리전략 변화 3개 가설을 검증한다. 계량분석 모형은 종속변수가 비정규직 사용 여부일 때는 프라빗 모형, 비정규직 사용 비율일 때는 토빗 모형을 사용한다. 관측 불가능한 잠재 방정식은 $y^* = X\beta + \varepsilon$, $\varepsilon \sim N(0, \sigma^2)$ 로 표현 가능하며, y^* 는 관측 불가능한 잠재변수, X 는 비정규직 사용에 영향을 미치는 설명변수, β 는 계수, ε 는 오차항을 의미한다. 그러나 관측 가능한 종속변수는 차이가 있다. 즉 프라빗 모형에서 관측 가능한 변수는 $y = 1$ if $y^* > 0$, $y = 0$ if $y^* \leq 0$ 로 정의되고, 토빗 모형에서는 $y = y^*$ if $y^* > 0$, $y = 0$ if $y^* \leq 0$ 로 정의된다. 종속변수가 비정규직 사용 비율일 때 토빗 모형을 사용하는 것은 종속변수인 비정규직 사용 비율이 0에서 좌측 절단되어, 정규분포를 가정하는 회귀분석(OLS) 모형을 사용하면 일관성이 상실되기 때문이다. 그러나 토빗 모형을 사용할 때는 OLS 분석 결과를 병기하도록 한다(그림 2 참조).

(그림 2) 비정규직 비율



2. 자료

분석 대상 자료는 한국노동연구원의 ‘한국기업의 인적자원관리와 노사관계’ 컨퍼런스 자료를 사용한다. 이 자료는 2002년 7~10월 실시한 ‘사업체 인적자원관리 실태조사’(이하 사업체패널)에, 고용보험 DB, 한국신용정보의 기업정보·재무정보, 노동부 노동조합 조직 현황을 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 노동부 「노동력수요동향조사」, 「매월노동통계조사」, 「기업체노동비용조사」를 추가로 결합하여 분석한다.

KLI 사업체패널은 2002년 처음 실시된 조사이고, 사업체조사는 일반적으로 표본의 대표성에 문제가 있으므로 신뢰할 만한 자료인지 검토할 필요가 있다. <표 1>에서 산업별·기업규모별 응답사업체 현황을 보면 광공업이 868개(48.6%), 300인 이상 대기업이 637개(35.6%)로, 광공업 대기업에 편중되어 있음을 알 수 있다. 통계청 「사업체 기초통계조사」(2001)와 비교하면 1,000인 이상 사업체는 전수조사, 50~99인은 1.6%만 조사되었음을 알 수 있다. 표본의 가중치도 제공하고 있지 않으므로, 동 자료를 이용할 때는 신중한 접근이 요구된다.

<표 1> 산업·기업규모별 응답업체수 현황(괄호 안은 비율)

| | | 광공업 | 공공 서비스업 | 민간 서비스업 | 농림어업 건설업 | 전산업 |
|-----------------------------------|-----------|---------|------------|------------|-------------|-----------|
| KLI, 「사업체 패널조사」 (2002) | 50인 미만 | 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 |
| | 1,000인 이상 | 158 | 102 | 49 | 10 | 319 |
| | 전 체 | 868 | 456 | 349 | 114 | 1,787 |
| 통계청, 「사업체기초 통계조사」 (2001) | 50인 미만 | 324,009 | 505,156 | 2,118,359 | 73,805 | 3,021,329 |
| | 50~99인 | 5,678 | 8,017 | 3879 | 1,000 | 18,574 |
| | 100~299인 | 3,154 | 3,291 | 1986 | 472 | 8,903 |
| | 300~999인 | 775 | 931 | 473 | 99 | 2,278 |
| | 1,000인 이상 | 154 | 176 | 54 | 14 | 398 |
| | 전 체 | 333,770 | 515,751 | 2,124,751 | 75,390 | 3,051,482 |

이 밖에 사업체패널은 특히 노조 유무 변수에 문제가 있는 것으로 판단된다. 한국노동연구원이 처음 자료를 제공할 때 비정규직 비율은 노조 있는 곳(11.2%)이 노조 없는 곳(10.5%)보다 높고, 지난 3년간 파업은 노조 없는 곳에서 9건, 노조 있는 곳에서 51건 발생한 것으로 집계된다. 그러나 최종 자료에서는 비정규직 비율이 노조 있는 곳(10.4%)과 노조 없는 곳(10.7%) 사이에 차이가 없고, 지난 3년간 파업은 노조 없는 곳에서 29건, 노조 있는 곳에서 38건 발생한 것으로 집계된다. 더욱이 동일한 자료를 분석했음에도 제1차 사업체패널 학술대회에서 연구자에 따라 노조 효과를 달리 보고하고 있는 것은 분석 모형의 설계에서 비롯된 측면도 있지만, 한국노동연구원이 2차에 걸쳐 자료를 제공한 이유가 응답업체가 추가된 점 이외에 노조 유무 변수가 잘못 설계

〈표 2〉 노조 유무·파업 유무별 응답업체수와 비정규직 비율

(단위 : 개, %)

| 파업 유무 | 응답업체수 | | | 비정규직 비율 | | |
|-------|-------|-----|------|---------|------|-------|
| | 파업무 | 파업유 | 전체 | 파업무 | 파업유 | 전체 |
| 노조 유무 | | | | | | |
| 노조 무 | 1288 | 29 | 1317 | 10.73 | 7.38 | 10.66 |
| 노조 유 | 465 | 38 | 503 | 10.53 | 8.02 | 10.35 |
| 전 체 | 1753 | 67 | 1820 | 10.68 | 7.72 | 10.56 |

된 데서 비롯되었음을 감안할 때, 최종 자료 역시 노조 유무 변수가 잘못 설계·조사

되었을 것으로 판단된다. 현재로는 다른 대안이 없으므로 이 자료를 사용하지만, 이후 노조 유무 변수는 재검토가 필요할 것인바, 이 글에서 분석 결과는 잠정적일 수밖에 없다.

3. 변수

가. 종속변수

사업체패널에서 인사담당자들은 1,820개 사업체 중 818개 사업체(44.9%)에서 ‘비정규직을 사용하지 않는다’고 응답했고, 1,002개 사업체(55.1%)에서 ‘비정규직을 사용한다’고 응답했다. 또한 사업체당 비정규직 비율은 평균 10.6%이다. 가중치를 부여하지 않은 결과이지만, 통계청 「사업체기초통계조사(2001)」에서 임시·일용직 비중이 17.4% 임을 감안할 때 실제보다 과소 평가되었을 가능성을 배제할 수 없다. 이 글에서는 ‘기업의 비정규직 사용비율 결정요인’이라는 분석 목적에 비추어, 각 변수별 특성(비율)에 한정하여 자료를 분석한다.

나. 설명변수

1) 기업속성

통제변수인 기업속성은 산업, 기업규모, 직종·여성·연령 구성 5개 변수를 사용한다. 산업은 고용보험 DB 기준으로 ‘광공업, 공공서비스업, 민간서비스업, 농림어업건설업’으로 구분했고, 기업규모는 고용보험 DB에서 2002년 1월 종업원수 기준으로 ‘50인 미만, 50~99인, 100~299인, 300~999인, 1,000인 이상’으로 구분했다. 직종 비율, 여성 비율, 연령 비율(50세이상)은 사업체패널을 이용했다.

2) 노동수요

가) 인건비와 인력부족률

기업복지 등 비임금 노동비용 비중은 노동부가 10인 이상 기업을 대상으로 조사한 2001년 「기업체노동비용조사」에서 산업 2자리수 자료(52개 산업)를 결합해서 사용했다. 노동수요의 지표는 노동부의 「노동력수요동향조사(2002년)」에서 산업 2자리수 기준 인력부족률(52개 산업)을 결합해서 사용했다.

나) 고용변동성

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 노동수요의 변동성이 아닌 고용변동성으로 해석해야 한다. 노동수요의 변동성 지표로 산업생산지수와 경제성장률 사용을 검토했으나, 산업생산지수는 광업, 제조업, 전기업을 조사 대상으로 하고, 경제성장률은 분기별 산업대분류 자료만 공표하고 있어 사용할 수 없었다. 따라서 선행연구에 따라 산업별 노동자수 자료를 이용하여 계절성과 경기변동성을 추정했다.

산업별 노동자수는 5인 이상 사업체를 조사 대상으로 하는 노동부 「매월노동통계조사」(1998년 1월부터 2002년 12월)에서 산업 2자리수 자료를 사용했고, 1998년 1월부터 2001년 12월까지는 고용계열 보정자료, 2002년 1월부터 12월까지는 「매월노동통계조사보고서」를 이용했다(52개 산업, 관측치 60개월). 「경제활동인구조사」는 통계청이 산업 2자리수 자료를 안정적으로 제공하지 않고, 비공식 부문과 사업체 비소속 노동자를 망라하고 있어, 사업체의 고용변동성을 과대 평가할 가능성이 있으므로 제외했다. 「매월노동통계조사」는 일용직 등을 조사 대상에서 제외하고 있어 고용변동성을 과소 평가할 가능성이 있지만, 분석 대상 기간이 외환위기 직후인 1998년부터여서 과대 평가할 가능성도 배제할 수 없다. 1997년 이전은 10인 이상 사업체를 조사 대상으로 하여 시계열에 단절이 생기므로 사용하지 않았다.

미국 상무성의 Census X12 방법을 사용하여 계절조정하면 ‘경기변동 + 계절변동 + 불규칙변동’으로 분해된다. 따라서 계절변동은 곧바로 구할 수 있지만 경기변동은 ‘장기추세 + 경기순환변동’으로 분해되지 않는다. 그러나 HP(Hodrick-Prescott) 필터를 사용하여 로그노동자수를 필터링하면 ‘장기추세 + 변동성’으로 분해된다. 따라서 경기순환변동은 Census X12 방법으로 계산한 경기변동에서, HP 필터를 사용하여 계산한 장기추세를 차감하여 계산했다. 이러한 과정을 거쳐 경기순환변동과 계절변동의 시계열 자료를 구한 뒤, 최종적으로는 표준편차를 구하여 사업체패널에 결합시켰다.

다) 시장환경 변화

시장환경 변화는 사업체패널에서 요인분석을 통해 추출한 수요 증가와 경쟁격화 2 변수를 사용했다. ‘주력 제품·서비스 시장에서 지난 3년간 변화’를 5점 척도로 질문한 7개 문항을 요인 분석하면 수요 증가와 경쟁격화 두 요인이 추출되고, 요인 적재량은 0.5를 상회하는 등 유의미하다.3)

〈표 3〉 지난 3년간 시장환경 변화

| 설문문항 | 기술통계 | | | 요인분석 결과 | | |
|-----------|------|-------|-------|-------------|-------------|-----------|
| | 응답수 | 평균 | 표준편차 | 요인1 수요증가 | 요인2 경쟁격화 | 공통 분산량 |
| 경쟁기업 숫자 | 1606 | 3.436 | 0.874 | | 0.507 | 0.283 |
| 제품서비스 변화 | 1523 | 3.490 | 0.698 | | 0.756 | 0.610 |
| 신제품 개발 도입 | 1441 | 3.419 | 0.707 | | 0.723 | 0.592 |
| 품질 중요성 | 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 | |

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

3) 기업전략

가) 경쟁전략

제품·서비스 시장에서 경쟁전략은 요인 분석을 통해 추출한 차별화 우위전략과 비용우위전략 2 변수를 사용했다. 사업체패널에서 ‘경쟁업체와 비교할 때 주력 제품·서비스의 특징’을 5점 척도로 질문한 5개 문항을 요인 분석하면 ‘차별화 우위전략’과 ‘비용 우위전략’ 2 요인이 추출된다.

나) 인사관리전략과 조직전략

사업체패널에서 전반적 인사관리 특성을 7점 척도로 질문한 5개 문항을 요인 분석하면 ‘인사관리전략’이라는 하나의 요인이 추출된다. 요인 점수가 높은 기업은 인사관리전략이 육성형(make)이고, 요인 점수가 낮은 기업은 시장형(buy)으로 해석한다. 이 밖에 기업은 조직 유연성을 제고하기 위한 조직전략의 일환으로 팀제를 도입하고 있다.

3) 요인 분석(Factor Analysis)은 주성분 분석(Principal Component Analysis)과 직교회전(Varimax Rotation) 방법을 사용했고, 회전된 요인 적재량을 회귀방법(regression method)으로 요인 점수화 하여 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 4〉 경쟁전략

| 설문문항 | 기술통계 | | | 요인 분석 결과 | | |
|---------|------|-------|-------|-------------|--------------|-----------|
| | 응답수 | 평균 | 표준편차 | 요인 1 차별화 | 요인 2 비용우위 | 공통 분산량 |
| 가격 저렴 | 1537 | 3.005 | 0.891 | | 0.992 | 0.984 |
| 품질 우월 | 1556 | 3.767 | 0.772 | 0.773 | | 0.598 |
| 품질 다양 | 1532 | 3.421 | 0.955 | 0.745 | | 0.557 |
| 개발 신속 | 1505 | 3.237 | 0.880 | 0.788 | | 0.630 |
| 기술력 우월 | 1493 | 3.607 | 0.833 | 0.814 | | 0.682 |
| 고유값 | | | | 2.436 | 1.015 | |
| 설명분산(%) | | | | 48.714 | 20.308 | |

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

사업체패널에서 팀제 도입 여부를 조사하고 있으므로, 조직전략의 대위변수로 팀제를 사용한다.

〈표 5〉 인사관리전략 : 전반

| 설문문항 | 기술통계 | | | 요인분석 결과 | |
|------------------------------|------|-------|----------|--------------|-----------|
| | 응답수 | 평균 | 표준 편차 | 요인 1 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 - 팀웍/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 | |

4) 노사관계

핵심노동자층을 제한하고 비정규직을 확대하려는 기업의 전략은 기본적으로 노동조합의 목적과 배치된다. 그러나 노동조합의 존재는 사용자로 하여금 노동조합 가입 또

는 단체협약 적용 대상에서 제외되는 비정규직 사용에 대한 인센티브를 증가시킨다. 노동조합이 있는 기업에서 비정규직 사용 비율은 노동조합의 저항력에 달려 있다. 이 글에서는 기업의 비정규직 사용 유인에 대한 저항력의 지표로 노조 유무와 파업 유무를 사용한다. 노조 유무는 컨퍼런스 자료에서 노동부의 「전국노동조합조직현황」을 사용했고, 파업 유무는 「사업체패널(노무관리자용)」에서 지난 3년간(1999-2001년) 파업 유무를 계산해서 사용했다.

V. 기술통계

실증분석에서 사용할 변수들의 기술통계를 살펴보면 다음과 같다(표 6 참조). 첫째, 광공업이 60%, 300인 이상 대기업이 37%로, 분석 대상 사업체가 광공업 대기업에 편중되어 있다. 비정규직 비율은 광공업(7.3%), 민간서비스업(10.7%), 공공서비스업(13.2%), 농림어업건설업(18.6%) 순으로 높고, 전체 사업체를 대상으로 할 때는 300인 이상 대기업이, 비정규직 사용 사업체를 대상으로 할 때는 100인 미만 중소기업이 높다.

둘째, 비임금 노동비용은 비정규직 사용 사업체와 미사용 사업체 사이에 차이가 없을 뿐만 아니라, 비정규직 비율과 (-) 상관관계를 보이고 있다. 인력부족률은 비정규직 미사용 사업체가 높지만, 비정규직 사용 비율과 유의미한 상관관계는 없다. 고용변동성(경기순환변동, 계절변동)은 비정규직 사용·미사용 사업체 사이에 차이가 없지만, 계절변동은 비정규직 비율과 유의미한 (+) 상관관계를 보이고 있다. 비정규직 사용 사업체에서 경쟁 격화, 수요 증가에 대한 응답이 많지만, 비정규직 비율과 유의미한 상관관계는 없다.

셋째, 비정규직 사용 사업체에서 차별화전략, 시장형 인사관리전략, 팀제를 도입한 경우가 많다. 비정규직 비율과 상관관계를 살펴보면, 전체 사업체를 분석 대상으로 할 때는 인사관리전략이 유의미한 (-), 조직전략은 유의미한 (+) 상관관계를 보이지만, 비정규직 사용 사업체로 대상을 한정하면 유의미하지 않다. 이에 비해 노조 유무는 비정규직 사용 사업체를 분석 대상으로 할 때만 유의미한 (-) 상관관계를 보이고 있다.

〈표 6〉 기술통계

| | | 평균값 | | | 상관관계 | | 비정규직 비율 | |
|----------|----------|-------|-------|-------|--------|--------|---------|-------|
| | | 전체 | 미사용 | 사용 | 전체 | 사용 | 전체 | 사용 |
| 전 체 | | 1206 | 491 | 715 | 1.00 | 1.00 | 9.52 | 16.05 |
| 기업 속성 | 광공업 | 0.60 | 0.61 | 0.59 | -0.17* | -0.25* | 7.25 | 12.37 |
| | 공공서비스업 | 0.18 | 0.15 | 0.19 | 0.11* | 0.11* | 13.17 | 20.28 |
| | 민간서비스업 | 0.17 | 0.18 | 0.16 | 0.03 | 0.07* | 10.67 | 19.22 |
| | 농림어업건설업 | 0.06 | 0.06 | 0.06 | 0.14* | 0.21* | 18.57 | 31.25 |
| | 50인미만 | 0.21 | 0.33 | 0.14 | -0.02 | 0.17* | 9.00 | 23.56 |
| | 50-99인 | 0.17 | 0.21 | 0.15 | -0.03 | 0.02 | 8.46 | 17.00 |
| | 100-299인 | 0.25 | 0.23 | 0.25 | -0.07 | -0.12* | 7.59 | 12.41 |
| | 300-999인 | 0.19 | 0.13 | 0.23 | 0.08* | 0.02 | 12.08 | 16.64 |
| | 1000인이상 | 0.18 | 0.10 | 0.23 | 0.05 | -0.05 | 11.10 | 14.35 |
| | 관리직 | 6.57 | 7.97 | 5.61 | -0.10* | -0.05 | | |
| | 연구기술직 | 9.60 | 10.51 | 8.97 | -0.06* | -0.06 | | |
| | 사무직 | 20.88 | 20.11 | 21.41 | -0.05 | -0.10* | | |
| | 서비스판매직 | 37.14 | 37.82 | 36.67 | 0.16* | 0.19* | | |
| | 생산기능직 | 14.92 | 13.07 | 16.20 | -0.10 | -0.14* | | |
| | 단순노무직 | 10.89 | 10.53 | 11.14 | 0.11* | 0.16* | | |
| 여성비율 | 18.29 | 16.43 | 19.57 | 0.08* | 0.06 | | | |
| 50세이상비율 | 5.73 | 5.94 | 5.59 | -0.02 | -0.02 | | | |
| 노동 수요 | 비임금노동비용 | 27.62 | 27.59 | 27.65 | -0.15* | -0.14* | | |
| | 인력부족률 | 2.74 | 2.94 | 2.60 | 0.04 | 0.07 | | |
| | 경기순환변동 | 0.037 | 0.038 | 0.037 | 0.01 | 0.02 | | |
| | 계절변동 | 0.005 | 0.005 | 0.005 | 0.08* | 0.11* | | |
| | 경쟁격화 | 0.01 | -0.08 | 0.08 | 0.03 | -0.01 | | |
| | 수요증가 | -0.00 | -0.07 | 0.04 | 0.04 | 0.02 | | |
| 기업 전략 | 차별화전략 | 0.03 | -0.07 | 0.09 | 0.01 | -0.04 | | |
| | 비용우위전략 | -0.01 | -0.03 | -0.00 | 0.01 | 0.00 | | |
| | 인사관리전략 | 0.02 | 0.15 | -0.06 | -0.09* | -0.05 | | |
| | 조직전략 | 0.52 | 0.41 | 0.60 | 0.07* | -0.04 | | |
| 노사 관계 | 노조유 | 0.29 | 0.20 | 0.34 | -0.01 | -0.12* | 9.32 | 13.12 |
| | 파업유 | 0.03 | 0.03 | 0.03 | -0.01 | -0.02 | 8.99 | 13.86 |

VI. 실증분석 결과

1. 모형

<표 7>에서 <모형 1>은 종속변수를 비정규직 사용 여부로 하여 프라빗 분석한 것으로, 기업 속성과 기업전략만 유의미하다. <모형 2>는 종속변수를 비정규직 사용 비율로 하여 토빗 분석한 것이고, <모형 3>은 OLS 분석한 것이다. <모형 2>와 <모형 3> 모두 기업 속성, 기업전략, 인력부족률만 유의미하다. <모형 4>는 비정규직 사용 사업체를 대상으로 OLS 분석한 것으로, 기업전략이 유의성을 상실하는 대신 상수값이 유의미하다는 점에서 <모형 2>와 차이가 있다. 이것은 비정규직 사용 사업체에서 기업의 인사관리전략과 조직전략이 비정규직 사용으로 구체화된 데 기인하는 것으로 해석된다.

2. 설명변수

가. 기업 속성

산업별로는 광공업과 민간서비스업 사이에 유의미한 차이가 없고, 공공서비스업과 농림어업건설업에서 유의미하게 높다. 공공서비스업에서 비정규직 비율이 민간서비스업보다 높은 것은, 기획예산처가 예산처리지침 등으로 공공부문 정원 동결을 강제한 데서 비롯된 것으로 해석된다.⁴⁾ 기업규모별로 전체 사업체를 대상으로 할 때는 대기업에서 비정규직 사용 비율이 높다. 그러나 비정규직 사용 사업체로 대상을 한정하면 중소기업에서 비정규직 사용 비율이 높다. 따라서 선행연구에서 상반된 결과는 분석 대상 표본의 차이에서 비롯된 측면이 클 것으로 판단된다. 직종별로는 사무관리직 비중이 높을수록 비정규직 사용 비율이 낮고, 단순노무직과 서비스판매직 비중이 높을수록 높다.

4) Houseman(2001)은 기업의 비정규직 사용 이유를 용이한 인력조정, 특정 노동자 집단에게 낮은 임금 지급, 스크린 기능, 구조조정 또는 합병 과정에서 가해진 정원 제약 회피 등 4가지를 제시하고 있다. 앞으로 사업체패널 조사에서는 정원 동결 등의 설문 조항을 추가할 필요가 있다.

나. 노동수요

노동수요 관련 6개 변수 가운데 인력부족률만 <모형 2>, <모형 3>, <모형 4>에서 유의미한 (-)이고, 비임금 노동비용, 고용변동성(경기순환변동, 계절변동), 시장환경 변화(경쟁격화, 수요증가) 모두 유의미하지 않다. 인력부족률이 높을수록 비정규직 사용 비율이 낮은 것은, 그만큼 노동시장 내에서 노동자들의 교섭력이 개선되어 ‘나쁜 일자리’를 수용하지 않게 되며, 기업은 부족한 일자리를 메우기 위해 비정규직 대신 정규직 일자리를 제공하기 때문인 것으로 해석된다. 이러한 해석은 외환위기 이후 노동시장 내에서 노동자들의 교섭력 저하가 비정규직 증가를 가져왔다는 일반의 인식과 일치하고, 비정규직 일자리가 노동자들의 비자발적 선택에 의해 충원되고 있음을 말해준다.

경제환경 변화 가설은 비정규직 증가 원인을 경쟁 격화와 수요의 불확실성 증가에서 찾는다. 그러나 시장환경 변화(경쟁격화, 수요증가)와 고용변동성(경기순환변동, 계절변동) 모두 유의미하지 않으므로, 경제환경 변화 가설은 기각된다. 정규직 보호 가설은 “수요의 변동성이 클수록 정규직 보호를 위해 비정규직이 증가한다”고 가정한다. 고용 변동성은 유의미하지 않으므로, 정규직 보호 가설도 기각된다.

다. 기업전략

인사관리전략은 <모형 1>, <모형 2>, <모형 3> 모두 유의미한 (-)로, 기업의 인사관리전략이 육성형이면 비정규직 사용 비율이 낮고, 인사관리전략이 시장형이면 높다. 외환위기 이후 시장형 인사관리전략이 확산되었으므로, 인사관리전략 변화 가설은 지지된다. 조직전략은 <모형 1>, <모형 2>, <모형 3> 모두 유의미한 (+)로, 팀제를 도입한 기업일수록 비정규직 사용 비율이 높다. 이것은 조직 유연성을 추구하는 기업일수록 비정규직 사용 비율을 늘려 수량적 유연성을 추구하고 있다는 해석을 가능케 한다. 이 밖에 기업의 경쟁전략 가운데 차별화 전략은 종속변수가 비정규직 사용 여부일 때만 유의미한 (+)이다.

라. 노사관계

노조 유무와 파업 유무 모두 유의미하지 않다. 따라서 노사관계는 기업의 비정규직 사용에 유의미한 영향을 미치지 못한다고 결론지을 수도 있다. 그러나 가구조사를 사용한 횡단면 분석과 시계열 분석 모두 노조 효과가 유의미한 (-)임을 감안할 때, 이러한 결과는 사업체패널의 표본 추출과 노조 유무 변수가 잘못 설계된 데서 비롯된 것으로 해석된다.

<표 7> 기업의 비정규직 사용 결정요인 분석 결과

| | | <모형 1> PROBIT | <모형 2> TOBIT | <모형 3> OLS | <모형 4> OLS |
|--------------------|---------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 종속변수 | | 사용 여부 | 사용 비율 | 사용 비율 | 사용 비율 |
| 상수 | | 0.22 (0.30) | -1.23 (4.90) | 5.98 (3.07) | 12.81 (4.41)** |
| 기업 속성 | 대산업 | | *** | *** | *** |
| | 공공서비스업 | 0.14 (0.13) | 7.87 (2.28)*** | 6.03 (1.48)*** | 8.10 (2.15)*** |
| | 민간서비스업 | -0.07 (0.14) | 1.11 (2.44) | 1.45 (1.53) | 2.49 (2.34) |
| | 농림어업건설업 | 0.24 (0.19) | 15.48 (4.06)*** | 11.85 (2.96)*** | 18.83 (3.65)*** |
| | 기업체규모 | | * | | *** |
| | 50인 미만 | -0.50 (0.12)*** | -1.72 (2.40) | 2.23 (1.40) | 11.06 (2.52)*** |
| | 50~99인 | -0.29 (0.12)* | -1.71 (2.13) | 0.53 (1.25) | 4.24 (1.97)* |
| | 300~999인 | 0.21 (0.12) | 5.11 (1.94)** | 3.75 (1.34)** | 3.85 (1.72)* |
| | 1,000인 이상 | 0.31 (0.13)* | 4.25 (1.88)* | 2.39 (1.31) | 1.78 (1.60) |
| | 직종비율 | | *** | *** | *** |
| | 관리직 | -0.01 (0.01)* | -0.32 (0.11)** | -0.18 (0.04)*** | -0.23 (0.07)** |
| | 연구기술직 | -0.01 (0.00)* | -0.17 (0.05)*** | -0.10 (0.03)*** | -0.15 (0.05)** |
| | 사무직 | 0.00 (0.00) | -0.07 (0.04) | -0.07 (0.03)** | -0.18 (0.04)*** |
| | 서비스판매직 | 0.00 (0.00) | 0.08 (0.04)* | 0.07 (0.03)* | 0.08 (0.04)* |
| | 단순노무직 | 0.00 (0.00) | 0.13 (0.04)** | 0.09 (0.03)** | 0.11 (0.04)** |
| 여성비율 | 0.01 (0.00)** | 0.11 (0.04)** | 0.06 (0.03) | 0.04 (0.04) | |
| 50세 이상 | -0.00 (0.00) | -0.09 (0.07) | -0.07 (0.04) | -0.14 (0.06)* | |
| 노동 수요 | 비임금노동비용 | -0.01 (0.01) | 0.02 (0.13) | 0.05 (0.08) | 0.09 (0.12) |
| | 인력부족률 | -0.07 (0.03) | -1.61 (0.59)** | -0.94 (0.35)** | -1.09 (0.53)* |
| | 경기순환변동 | 2.61 (25.29) | 55.55 (30.53) | 32.61 (21.60) | 25.90 (25.21) |
| | 계절변동 | 1.02 (11.48) | 31.45 (262.0) | 19.85 (179.4) | 87.80 (265.4) |
| | 경쟁격화 | 0.02 (0.04) | 0.39 (0.69) | 0.31 (0.43) | 0.24 (0.58) |
| 기업 전략 | 수요증가 | 0.02 (0.04) | 0.81 (0.75) | 0.51 (0.47) | 0.93 (0.72) |
| | 차별화전략 | 0.10 (0.04)* | 1.50 (0.79) | 0.66 (0.50) | 0.01 (0.70) |
| | 비용우위전략 | 0.03 (0.04) | 0.45 (0.68) | 0.11 (0.44) | 0.31 (0.60) |
| | 인사관리전략 | -0.19 (0.04)*** | -2.99 (0.74)*** | -1.49 (0.48)** | -0.29 (0.68) |
| 노사 관계 | 조직전략 | 0.35 (0.08)*** | 4.99 (1.50)*** | 2.08 (0.94)* | 0.67 (1.34) |
| | 노조 유무 | 0.15 (0.10) | -0.04 (1.49) | -1.04 (1.02) | -1.91 (1.35) |
| | 파업 유무 | -0.10 (0.22) | -0.71 (3.41) | -0.35 (2.22) | 0.15 (3.16) |
| N | | 1206 (491/715) | 1206 (491/715) | 1206 (491/715) | 715 (0/715) |
| 모델 χ^2 (자유도) | | 188.25*** (26) | 186.05*** (26) | 176.01*** (26) | 169.58*** (26) |
| LL | | -720.89 | -3536.83 | -4969.85 | -3001.78 |
| 조정된 R ² | | 0.115 | 0.108 | 0.117 | 0.181 |

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

2) 산업은 광공업, 기업체 규모는 100~299인, 직종 비율은 생산기능직 기준임.

3) 모형 1, 2, 3은 전체 사업체, 모형 4는 비정규직 사용 사업체를 표본으로 한 것임.

VII. 맺음말

지금까지 분석 결과를 요약하면서 함의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 종속변수가 비정규직 사용 비율일 때 기업 속성, 기업전략(인사관리전략, 조직전략), 노동수요(인력 부족률)는 유의미하고, 다른 변수는 유의미하지 않다. 가구조사를 사용한 횡단면 분석과 시계열 분석 모두 노조 효과가 유의미한 (-)임에도 노조 유무가 유의미하지 않은 것은 사업체패널에서 표본 추출과 노조 유무 변수가 잘못 설계된 데서 비롯된 것으로 해석된다.

둘째, 산업별로는 광공업과 민간서비스업 사이에 유의미한 차이가 없고, 공공서비스업과 농림어업건설업은 유의미하게 높다. 다른 변수를 통제할 때 공공서비스업에서 비정규직 비율이 민간서비스업보다 높은 것은 가구조사를 사용한 횡단면 분석에서도 확인되는데, 이것은 기획예산처가 예산처리지침 등으로 공공부문 정원 동결을 강제한 데서 비롯된 것으로 해석된다. Pfeffer and Baron(1988)은 “정부가 청소·교정·소방 업무를 민간업체에 아웃소싱하면 그만큼 고용 외부화 관행이 정당화되고 확산된다”고 강조한다. 외환위기 이후 정부가 공공부문 정원 동결, 아웃소싱 등을 강제한 것은 공공부문뿐만 아니라 민간부문 비정규직 증가에도 커다란 영향을 미쳤을 것으로 판단된다.

셋째, 지금까지 선행연구는 기업규모에 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. 분석 결과 대기업에서 비정규직 사용 비율이 높다. 그러나 비정규직 사용 사업체로 대상을 한정하면 중소기업에서 비정규직 사용 비율이 높다. 가구조사를 사용한 횡단면 분석에서는 사업체 규모별로 유의미한 차이가 없다. 따라서 선행연구에서 상반된 결과는 분석 대상 표본의 차이에서 비롯된 측면이 클 것으로 판단되는바, 사업체조사 결과를 해석할 때는 신중한 접근이 요구된다.

넷째, 노동수요에서 인력부족률이 높을수록 비정규직 사용 비율이 낮은 것은, 외환위기 이후 노동시장 내에서 노동자들의 교섭력 저하가 비정규직 증가를 가져왔다는 일반

의 인식과 일치하고, 비정규직 일자리가 노동자들의 비자발적 선택에 의해 증원되고 있음을 말해준다. 이에 비해 시장환경 변화(경쟁 격화, 수요증가)와 고용변동성(경기순환변동, 계절변동)은 시계열 분석에서와 마찬가지로 유의미하지 않으므로, 경제환경 변화, 정규직 보호 가설은 기각된다. 이에 비해 기업의 인사관리전략이 육성형이면 비정규직 사용 비율이 낮고, 인사관리전략이 시장형이면 높다. 외환위기 이후 시장형 인사관리전략이 확산되었으므로 ‘인사관리전략 변화’ 가설은 지지된다.

다섯째, 팀제를 도입한 기업일수록 비정규직 사용 비율이 높다. 이것은 조직 유연성을 추구하는 기업일수록 비정규직 사용 비율을 늘려 수량적 유연성을 추구하고 있다는 해석을 가능케 한다. 그러나 기능적 유연성을 추구하는 기업일수록 비정규직 사용 비율을 늘려 수량적 유연성을 동시에 추구하고 있다는 해석은 가능하지 않다. 그것은 과연 한국에서 팀제가 기능적 유연성을 추구하기 위한 수단으로 도입되었느냐에 대해 의문이 있고, 기능적 유연성의 핵심요소 가운데 하나인 직무순환 등을 변수로 사용하지 않았기 때문이다. 이에 대해서는 추후 별도의 연구가 필요할 것으로 판단된다.

여섯째, 지금까지 선행연구는 횡단면 분석(사업체조사)이 대부분이다. 그러나 사업체 조사를 분석한 선행연구는 기업규모, 노조 효과 등 많은 항목에서 서로 반대되는 결과를 제시하고 있고, 심지어 동일한 자료를 분석하더라도 전혀 다른 결론을 제시하고 있다. 이것은 연구 목적과 모형의 설계, 종속변수와 설명변수의 차이 이외에, 사업체 조사가 갖는 한계인 표본의 대표성과 불안정성에서 비롯된 측면이 큰 것으로 판단된다. 이에 비해 가구조사를 사용한 횡단면 분석과 거시지표를 사용한 시계열 분석은 매우 일관된(robust) 결론을 제시하고 있다.⁵⁾ 따라서 앞으로 노동시장을 분석할 때는 가구조사를 사용한 횡단면 분석과 거시지표를 사용한 시계열 분석에 초점을 맞출 필요가 있고, 사업체조사 결과는 표본의 성격 등에 비추어 제한적으로 해석할 필요가 있다.

참 고 문 헌

◆ 자료

노동부. 『기업체노동비용조사보고서』 각년도
 _____. 『노동력수요동향조사보고서』 각년도

5) 자세한 것은 김유선(2003c) 참조바람.

_____. 『매월노동통계조사보고서』 각호.

통계청. KOSIS.

_____. 『사업체기초통계조사』 각년도.

한국노동연구원. 2003. “한국 기업의 인적자원관리와 노사관계” 컨퍼런스 자료.

◆ 국내 문헌

김동배·김주일. 「비정규직 활용의 영향요인」, 『노동정책연구』 2권 4호, (2002) pp. 17-38.

김유선. “비정규직 규모와 실태 : 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사(2000.8) 결과’.” 『노동사회』 55호, (2001a) pp.72-87.

김유선. “비정규직 규모와 실태 : 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사(2001.8) 결과’.” 『노동사회』 59호, (2001b) pp.127-159.

김유선. “비정규직 규모와 실태 : 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사(2002.8) 결과’.” 『노동사회』 72호, (2003a) pp.167-184.

김유선. “기업의 비정규직 사용비율 결정요인”. 『제1회 사업체패널 학술대회 논문집』 (2003b) pp.1-32.

김유선. “한국 노동시장의 비정규직 증가 원인에 대한 실증연구”. 고려대학교 경제학박사 학위논문, (2003c).

노용진·원인성. 「비정규직 활용의 결정요인 : 내부노동시장과의 연관성을 중심으로」. 제1회 사업체패널 학술대회 발표문, (2003).

박우성. 「노동조합과 비정규직의 활용 : 실증분석과 시사점」. 『제1회 사업체패널 학술대회 논문집』 (2003) pp.33-46.

이병훈·김동배. 「비정규인력 활용에 대한 노조효과」. 『제1회 사업체패널 학술대회 논문집』 (2003) pp.47-66.

이상우. 「비정규직 고용의 결정요인에 관한 실증연구」. 연세대학교 대학원 경영학과 석사학위 논문, (2001).

채서일·김범중. 『SPSS/PC+를 이용한 통계분석』 법문사, (1988).

◆ 외국 문헌

Abraham, Katharine G. and Susan K. Taylor. “Firms' Use of Outside Contractors : Theory and Evidence.” *Journal of Labor Economics* 14(3). (1996) pp.

394-424.

- Davis-Brake, Alison and Brian Uzzi. "Determinants of Employment Externalization : A Study of Temporary Workers and Independent Contractors." *Administrative Science Quarterly* 38. (1993) pp.195-223.
- Gramm, Cynthia L. and John F. Schnell. "The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs." *Industrial and Labor Relations Review* 54(2). (2001) pp.245-258.
- Harrison, Bennett and Maryellen R. Kelly. "Outsourcing and the Search for 'Flexibility'." *Work, Employment & Society* 7(2). (1993) pp.213-235.
- Houseman, Susan N. "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements : Evidence From an Establishment Survey." *Industrial and Labor Relations Review* 55(1). (2001) pp.149-170.
- Mangum, Garth, Donald Mayall, and Kristin Nelson. "The Temporary Help Industry : a Response to the Dual Internal Labor Market." *Industrial and Labor Relations Review* 38(4). (2001) pp.599-611.
- Montgomery, Mark. "On the Determinants of Employer Demand for Part-Time Workers." *The Review of Economics and Statistics* 70(1). (1988) pp. 112-117.
- Uzzi, Brian and Zoe I. Barsness. "Contingent Employment in British Establishments : Organizational Determinants of the Use of Fixed-Term Hires and Part-Time Workers." *Social Forces* 76(3). (1998) pp.967-1007.

Determinants of Firm's Use of Nonstandard Workforce

Kim, Yoo-Sun

As a consequence of analyzing determinants of firm's use of nonstandard workforce in using KLI establishment panel data, both labor demand(manpower shortage rate) and firm's strategy(human resource management strategy, organization strategy), besides firm's characteristics used as control variables, are statistically significant. But changes in market environment(competition intensifying, demand increasing) and employment volatility(cyclical fluctuation, seasonal fluctuation) are not significant. Therefore, 'changes in economic environment' and 'buffering to protect standard workforce' hypotheses are rejected, and 'changes in human resource management strategy' hypothesis is supported. Because firm size and union effect lead to different outcomes according to analyzing model and sample, analyzing establishment survey data must be careful.

Key words : nonstandard workforce, human resource management, Probit model, Tobit model