

노동정책연구
2007. 제7권 제4호 pp.111~142
© 한국노동연구원

연구논문

비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 합리성 가설과 비합리성 가설의 검증

김 윤 호*

본 연구는 외환위기 이후 급격하게 증가한 비정규직 고용의 영향요인들을 기업수준에서 실증하였다. 먼저, 고용형태를 결정하는 의사결정자로서의 기업행동에 초점을 맞추어, 기업의 비정규직 고용과 관련한 ‘합리성과 비합리성의 통합 모형’을 제시하였다. 또한, 이 통합 모형을 기초로, 합리성에 기초한 영향요인-효율적 선택(efficient choice), 외부통제(external control)-과 비합리성에 기초한 영향요인-CEO인지(CEO Cognition), 모방(Mimicry)-에 대한 가설을 설정하였다.

실증분석을 위한 자료는 한국노동연구원에서 수집한 사업체패널 조사와 한국상장사협의회 및 한국신용평가정보의 기업정보를 결합하여 사용하였다. 토빗(tobit) 모형을 통해 검증한 결과, 합리성 가설에서는 부채 비율, 비급여 인건비 비율 및 매출액 변동계수가 기업의 비정규직 비율에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 비합리성 가설에서는 CEO경력(부분지지)과 사용자단체 가입이 비정규직 비율을 통계적으로 유의하게 설명하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 고용형태를 결정하는 기업이 매우 합리적인 의사결정자라는 기존 연구들의 주장을 존중하면서도, 제도적 환경의 변화와 사회적 관계의 특성이 부여하는 가치와 규범이 기업행동에 영향을 미친다는 비합리성 관점을 동시에 고려해야 할 필요성을 제기하고 있다.

핵심용어 : 비정규직, 효율 선택, 외부통제, CEO 인지, 모방, 토빗모형

논문접수일 : 2007년 11월 29일, 심사의뢰일 : 12월 3일, 심사완료일 : 12월 18일

* 고려대학교 경영학과 박사과정(youno@korea.ac.kr)

I. 서론

역사적으로 정규직 고용은 대부분의 주요 산업국가에서 하나의 규범을 형성해 왔다. 그러나 근래에는 점차적으로 다양한 형태의 비정규직 고용이 증가하고 있는 실정이다(Houseman & Osawa, 2003; Burgess & Connell, 2004). 특히, 한국의 비정규직 고용은 외환위기를 전후하여 급격하게 증가하여, 최근에 와서는 그 양상이 고착화(또는 구조화·일반화)되고 있다는 평가가 지배적이다(노동진, 2006; 김유선, 2006). 정부의 공식 통계에 의하면, 2007년 8월 현재 한국의 비정규직 근로자수는 570만 3,000명으로 임금근로자의 35.9% 수준을 나타내고 있다. 이와 같은 수준은 정부가 공식 통계를 발표하기 시작한 2001년의 26.8%에서 약 9%포인트 증가한 것으로, 2004년 37%로 최고점을 기록한 이후 고착화되고 있다. 2004년 기준으로 OECD 발표 자료를 비교해 보면, 한국의 일시적 근로자(temporary worker) 비율은 29.7%(OECD, 2007)로 30.4%를 나타내고 있는 스페인(OECD, 2006) 등과 함께 가장 높은 수준을 형성하고 있다.

우리나라의 비정규직 확산은 다음과 같은 특수성을 지닌다(김윤호, 2007). 먼저, 한국이 경제위기에서 회복한 것으로 평가되는 2000년대 초반에도 지속적으로 증가하였고, 다른 국가들에 비해 단기간에 폭발적인 확산이 이루어졌다. 둘째, 비정규직 고용이 수량적 유연성 달성의 대표적인 제도로 활용되었다. 수량적 유연성의 또 다른 측면인 다운사이징은 갑작스런 위기에 대처하기 위한 임시방편으로 활용된 측면이 강한 반면, 비정규직 고용은 기존의 정규직 일자리를 대체하는 대안적 고용형태(alternative employment arrangement)로 제도화된 것으로 판단된다.

위와 같은 비정규직의 확산과 함께, 고용관계론을 비롯한 다양한 학문 분야에서 비정규직의 등장 및 확산과 관련한 다양한 현상을 설명하고자 노력해 왔다(Pfeffer & Baron, 1988; Kalleberg, 2001; Connelly & Gallagher, 2004; Marsden, 2004; Matusik & Hill, 1998). 이와 같은 노력들은 주로 고용형태가 외부화(externalization)되는 과정에 주목하고 있다. 대안적 고용형태로서의 비

정규직의 증가는 노동시장의 여러 주체들(정규직 및 비정규직 근로자, 실업자, 노동조합, 사용자, 정부 등)에게 새로운 기회와 위협을 동시에 제공하고 있기 때문에, 학문적 영역에서 비정규직 고용의 원인을 체계적으로 규명하는 것은 매우 중요한 과제이다.

기업의 비정규직 고용에 대한 영향요인을 실증하고자 했던 다수의 연구들은 주로 내부노동시장의 관점에서 분석모형을 설정하고 있다(Davis-Blake & Uzzi, 1993; 노용진, 2006 등). 즉, 기업이 처한 대내외적 환경 속성들이 내부노동시장의 발전과 그 적합성을 상실하게 되면, 기업들은 비정규직의 활용을 통해 고용을 외부화하고자 시도한다는 것이다. 그러나 이와 같은 연구 모형을 활용한 다양한 연구 결과의 축적이 있었음에도 불구하고, 비정규직 고용의 기업간 차이를 상대적으로 강력하게 규명할 수 있는 이론적 틀에 대한 합의는 아직 형성되어 있지 않은 것으로 판단된다(Kalleberg, 2003).

특히, 한국에서 나타난 비정규직 확산의 특수성을 감안하면, 기존 연구들이 가지고 있는 문제점은 크게 두 가지 측면에서 정리될 수 있다. 첫째, 기존 연구들은 기업의 비정규직 고용이라는 현상을 매우 일반론적인 측면에서 설명하고자 시도하였다. 고용이라는 현상은 특정 국가에서 일정한 시점에 형성되어 있는 제도적 환경의 제약을 받기 때문에 상대적으로 특수론적인 연구 모형의 설정이 요구됨에도 불구하고(Gooderham & Nordhaug, 1997; Brewster, 1994), 기존의 연구들은 어느 상황에서나 적용될 수 있는 일반론적 모형을 고집한 측면이 강하다.

둘째, 기존 연구들은 고용형태를 결정하는 행위자로서의 기업을 매우 합리적인 의사결정자로 가정하는 경향을 나타내고 있다(예외, 김주일, 2001; 김동배·김주일, 2002). 기존 연구들은 주로 해당 기업이 처하고 있는 경쟁환경, 기술적 환경과 인사시스템, 조직구조 및 인적 구성과 같은 기업의 구조적 특성 또는 해당 구조가 발생시키는 비용을 영향요인으로 설정하거나(Davis-Blake & Uzzi, 1993; Kalleberg, 2003; Gramm & Schnell, 2001; 노용진·원인성, 2002 등), 직무의 특성(Masters & Miles, 2002; 원인성, 2002)이 기업간 비정규 고용의 차이를 설명한다고 주장하였다. 그러나 사회적 행위자로서의 기업은 외부의 제도적 환경이 부여하는 가치를 충족시키는 차원에서 상당히 비합리적인 의사결정을

한다는 측면도 간과할 수 없을 것이다.

본 연구에서는 기존 연구들의 문제점을 극복하고자 하는 노력의 일환으로 다음과 같은 연구 전략을 설정하고자 한다. 먼저, 본 연구는 우리나라 외환위기 이후에 나타난 비정규직 활용의 급격한 확산에 대한 기업수준의 영향요인들을 살펴보는 것에 그 목적을 한정한다. 또한, 합리성과 비합리성을 통합하는 관점에서, 고용형태를 결정하는 의사결정자로서의 기업 행동을 조명할 수 있는 연구 모형을 설계하고 이를 실증한다.

II. 이론적 논의와 연구 모형의 설정

본 연구에서는 외환위기 이후 나타난 기업의 비정규직 고용의 영향요인을 적절히 설명하기 위한 이론적 시도로서, 관리혁신의 도입과 확산을 설명하는 기존 연구들의 흐름을 합리성과 비합리성의 통합적 관점에서 차용하고 있다. 이와 같은 연구들에 의하면, 혁신의 채택과 관련한 의사결정 과정은 명확한 목적 설정과 기술적 고려를 통해 매우 합리적인 측면에서 이루어지기도 하지만, 이와는 무관하게 다양한 사회적 환경이 부여하는 가치와 정당성을 기준으로 자신의 의사결정을 정당화하는 비합리성의 측면도 동시에 고려되어야 함을 강조하고 있다(Abrahamson, 1991; Mckinley et al., 2000; Subramony, 2006; Budros, 1999). 이와 관련하여, Osterman & Burton(2006)은 내부노동시장이 붕괴되고 있다는 최근의 지적에도 불구하고 내부노동시장의 관점이 향후 노동시장의 실질적 변화를 잘 설명해 낼 수 있는 잠재성을 지니고 있다고 평가하고 있는데, 그들이 이 잠재성의 근거로 제시하고 있는 것이 바로 내부노동시장 관점이 경제적 요인뿐만 아니라 관습이나 규범과 같은 비경제적 요인을 동시에 고려하여 노동시장의 변화 과정을 설명할 수 있다는 점이다.

따라서 합리성과 비합리성 관점은 기업의 비정규직 고용을 설명하는 데 있어 상호대체적인 관계라기보다는 상호보완적 관계로 설정하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 그러면 아래서는 합리성과 비합리성의 개념에 대하여 알아보자.

<표 1> 합리성 모형과 비합리성 모형의 개념적 비교

구분 기준	합리성 모형	비합리성 모형
조직에 대한 가정 ¹⁾	효율적 산출을 위한 경제적 도구	사회적 실체로서의 조직
합리성 구분 ²⁾	목적합리성	가치합리성
행동 논리 ³⁾	결과의 논리	적당의 논리
정보처리의 완전성 ²⁾	완전성	비완전성 또는 무관
의사결정의 자율성 ⁴⁾	자율적이고 독립적인 의사결정	다양한 사회적 환경에 배대된 제약하의 의사결정
의사결정의 과정 ⁵⁾	질서가 있고 실질적으로 합리적인 과정(일관성)	무질서하고 의사결정의 성과와는 무관(비일관성)
의사결정의 산물(제도) ¹⁾	의식적인 설계	당시 환경이 부여하는 가치에 대한 순응
주된 의사결정의 기준 ⁶⁾	경쟁우위, 경제성·효율성·생산성	정당성, 가치, 규범, 관행

자료: 1) Meyer & Rowan(1977), 2) Weber(1997), 3) March & Simon(1993),

4) Granovetter(1985), 5) Allison et al.(2005), 6) DiMaggio & Powell(1983).

먼저, 합리성(rationality)이란 경제적 합리성을 의미하며, 이것은 완전성과 도구성을 그 특징으로 한다. “완전성은 행위 주체가 매순간 자신이 선택할 수 있는 행위 가능성들이 무엇인지 알고 있을 뿐 아니라 이러한 행위 가능성들을 비교할 수 있다는 의미이며, 도구성은 경제적 합리성에 따라 행위하는 주체가 자신에게 주어진 다양한 행위 가능성들을 비교하면서 그 중에서 자신의 효율을 가장 극대화시킬 수 있는 대안이 무엇인지를 선택할 수 있음을 의미한다”(이남인, 2005: 38). 즉 경제적 합리성 모형에 의하면, 조직을 경제적 도구로 가정하므로 조직은 인간의 한계를 극복하고 투입을 산출로 변환시키는 합리적 시스템으로 바라본다. 또한, 조직은 경쟁우위, 경제성·효율성·생산성 등의 목표를 달성하기 위한 도구로서 조직혁신을 받아들이고 실행하고자 노력한다(이규용·김동원, 2001; Budros, 1999). 이와 같은 내용을 기업의 비정규직 고용의 관점에서 종합해 보면, 합리성 모형은 비정규 고용과 관련한 의사결정에 요구되는 모든 정보들을 동시에 고려하여, 기업의 입장에서 상대적으로 이익을 최대화시키는 의사결정을 한다고 가정하는 모형이다(표 1 참조).

둘째, 비합리성(irrationality)이란 합리성의 반대 개념인 반합리성과는 구별

된다. 즉 비합리성(irrationality)은 논리적이지 않거나 분별 없는(not logical or reasonable) 행위를 가리키는 데 적합하다면, 비합리성은 일정한 논리에 지배되지 않은(not based on or governed by reason) 행위를 설명하는 데 더 어울린다(Oxford University Press, 1989). 따라서 비합리성 모형은 위에서 설명한 경제적 합리성에 기초한 최적화 논리와는 무관하게 혁신적 제도를 선택하게 되는 요인들로 구성된다. 비합리성 모형에서 가정하는 조직은 다양한 사회·문화적 환경에 순응하는 사회적 실체이다. 또한, 조직 내 개인의 선호와 선택은 개인이 살아 숨 쉬는 문화적 환경으로부터 분리시켜서는 설명할 수 없다고 본다(DiMaggio & Powell, 1991). 결국 비합리성 모형에 의하면, 고용관련 의사결정자는 제한된 정보만을 가지고 성공적인 결과와는 직접적인 상관없이, 자신이 믿고 있는 가치와 규범이 요구하는 방향으로 의사결정을 한다고 가정한다.

Weber(1997)는 사회적 행위의 규정근거로서 합리성을 구분하였는데, 본 연구에서 구분하고 있는 합리성 모형은 목적합리적(means-end rational, zweckrational) 근거에 해당되는 반면 비합리성 모형은 가치합리적(value rational, wertrational) 근거에 해당된다. 그에 의하면, 목적합리성은 ‘외부 세계의 대상과 다른 인간의 행동에 대한 기대를 통해서, 그리고 이러한 기대를 합리적으로 추구되고 고려된 성공적 결과로서의 자신의 목적에 대한 조건이나 수단으로 이용하는 것(p. 146)’을 가리키는 반면, 가치합리성은 ‘일정한 행동거지의 무조건적인 고유 가치 그 자체에 대한 의식적인 믿음을 통해서 그리고 성공적인 결과와는 상관없는 행위의 근거’인 것이다.

March et al.(1993)도 두 가지 행동의 논리(logics of action)을 제시하고 있는데, 결과의 논리(logic of consequences)와 적당의 논리(logic of appropriateness)가 그것이다. 이때, 전자는 본 연구의 합리성 모형과 일치하며, 후자는 비합리성 모형의 설명을 반영하고 있다. 그들에 의하면, “분석적 합리성은 결과의 논리이다. 행동을 선택할 때 가능한 여러 가지 결과를 행위자의 선호에 비추어 평가하고 그에 따라 선택하기 때문이다. 예측, 분석, 계산 등이 행동의 논리에 동원된다. 즉 대안이 나타나면 그것의 예상되는 결과와 그 결과의 만족도에 따라 평가된다. 두 번째 행동 논리, 즉 적당의 논리는 미리 존재하는 규칙을 상황에 적용하는 것이다. 행동은 상황을 기왕에 자주 접한 친숙한 유형으로 분류하고, 그

<표 2> 기업의 비정규직 고용과 관련한 이론적 통합 모형

기업 행동 기반	사회 배경	접근방법	이론적 배경	비정규 고용 결정의 논리적 구조
합리성	조직 내부	효율적 선택 (efficient choice)	합리적 선택이론	생산함수의 구성이나 관찰구조의 선택에서 발생하는 비용/편익분석을 통해 상대적으로 효용이 높은 방식(utility analysis)으로 고용의 형태나 시점을 채택함.
	조직 외부	외부통제 (external control)	자원의존 이론	환경이 부과하는 불확실성을 줄이고 유연성(flexibility)을 획득하기 위해 전략적으로 환경을 관리하고 통제하기 위한 방편으로 고용형태를 결정함.
비합리성	조직 내부	CEO인지 (CEO Cognition)	Upper echelons 이론	제한된 합리성하에서 고용형태에 대한 의사결정자는 자신이 보유한 가치, 배경, 개인특성 등의 준거틀(managerial frames of reference)에 의해 편향된 의사결정.
	조직 외부	모방 (Mimicry)	제도화 이론	사회적 정당성의 확보 차원에서 비정규직 고용의 정도가 결정됨. 제도적 동형(isomorphism)과의 확산메커니즘이 비정규 고용의 패턴을 형성함.

상황에 적당한 규칙을 적용함으로써 선택된다. 경험, 역할, 제도, 전문가적 지식 등이 이 논리에 동원된다.”(p.8).

통합모형을 구성하는 두 번째 기준은 사회적 배경이다. 이것은 조직행동의 영향요인이 조직 내부에 있는지 또는 조직 외부에 있는지를 구분하고 있다. 먼저 조직 내부의 대표적인 사회적 배경의 예로 들 수 있는 것은 조직의 문화, 조직의 규모 및 연령, 조직 구조 및 인적자원관리 시스템 등의 기술적 특성, 재무적 특성 등이 있다. 또한, 본 모형에서는 조직 내부요인으로 리더의 개인 속성과 태도를 포함하고 있다. 미시적 수준의 개인적 속성들이 조직 수준의 구조적 결정에 영향을 미친다는 다양한 주장들이 존재할 뿐더러(Budros, 1999; Hambrick & Mason, 1984; Lewin & Stephens, 1994), 본 연구 모형의 대상인 고용형태와 관련한 의사결정에 있어서, 고용관계상 사용자의 지위를 갖는 기업의 최고경영자들이 보유하는 인적 속성이나 태도 등은 매우 중요한 의미를 가질 것으로 판단된다. 결국 본 모형은 개인 수준, 조직 수준 및 외부환경 수준을 비정규직 고용의 영향요인에 대한 원천으로 고려하고 있다. 이와 같은 모형 구

성은 조직혁신의 도입과 확산을 설명하기 위해서는 개인, 조직, 외부환경의 영향요인들을 동시에 적용하는 연구 전략이 바람직하다는 기존 연구들(Kimberly & Evanisko, 1981; Kimberly, 1981; Budros, 1999)의 주장을 반영한 것이다.

<표 2>는 지금까지의 이론적 논의를 정리한 것이다. 즉 기업의 비정규직 고용과 관련한 영향요인의 범주는 (1) 기업행동의 기반이 합리성 또는 비합리성에 바탕을 둔 것인지와 함께, (2) 그 행동에 영향을 미치는 사회적 배경이 조직 내부에 존재하는지 또는 조직 외부에 존재하는지를 기준으로 크게 네 가지 접근방법으로 구분된다. 또한 각각의 접근방법이 가지는 고유의 논리는 기업의 의사결정과 관련한 네 가지 조직이론에 의해 설명될 수 있다. 이에 대한 구체적인 논의는 다음 장으로 넘기기로 한다.

Ⅲ. 합리성 가설과 비합리성 가설

1. 합리성 가설

기업 행동의 합리적 선택 모형에 의하면, 기업의 의사결정은 이익최대화의 원칙에 입각하게 된다. 즉 해당 조직의 주요 의사결정자들은 그들의 목표가 이익최대화와 경쟁우위의 확보라는 점에 대하여 명확한 신념을 가지고 있다. 따라서 목표를 달성하기 위한 혁신의 도입은 자신이 처한 조직 성과의 정도에 따라 영향을 받게 될 것이다. 따라서 기업들은 효율성을 증대시킴으로써 성과를 향상시킬 수 있는 혁신적 제도를 도입하고자 할 것이다(Abrahamson, 1991). 특히, 재무상태가 불건전한 기업은 파산 가능성의 증대와 금융시장의 제약에 직면하게 됨으로써, 비용을 삭감해야 할 압력에 처하게 될 것이다. 재무적 위험에 처한 기업들은 해당 위험을 그들의 근로자들에게 전가시킬 수 있는 다양한 방안을 고려하게 되고, 이 경우 고용형태의 결정과 관련한 의사결정 기준은 단기적 비용절감의 가시적 효과를 거둘 수 있는 혁신적 방법을 모색하게 된다. 이와 같이 재무위험 분산을 위한 기업의 동기는 결국 비정규직의 추가적 고용으로 나타날 것이다.

기업의 재무상태와 비정규직 고용의 관계를 실증한 연구들의 결과도 이와 같은 주장에 힘을 실어 준다. Hanka(1998)는 부채 비율이 높은 기업들은 지속적으로 부담해야 하는 고정비용이 상대적으로 낮은 임시직이나 파트타이머와 같은 비정규직을 고용할 확률이 더 높다는 연구 결과를 도출하였으며, Wiens-Tuers(1998)도 부채 비율 등의 재무적 불건전성과 비정규직 고용 간에 정적 상관관계가 있음을 주장하였다. 따라서 본 연구에서는 기존의 재무상태가 좋지 않은 기업들이 단기적 위험회피와 비용절감을 위하여 비정규직 고용을 증가시킬 것이라는 가설을 설정한다.

가설 1. 재무상태의 불건전성이 높은 기업일수록 비정규직 고용의 비율이 높을 것이다.

효율성 접근은 경제적 관점에서 비정규 고용의 기업 간 차이를 설명하려는 접근으로, 기업이 고용형태를 결정함에 있어 효율성 극대화의 논리를 적용한다는 것을 가정하고 있다. 이러한 접근은 초기 연구들(Mangum et al., 1985; Montgomery, 1988)이 주목했던 비용최소화 관점에서 고용의 외부화를 설명하는 논리적 구조로서, 이 관점은 최근 연구들(노용진, 2006; Kalleberg et al., 2003; 노용환, 2007)에까지 강한 영향력을 미치고 있다. 이 연구들은 주로 정규 고용과 관련한 인건비(관리비용, 채용 및 훈련비용, 복리후생비용 등)의 수준이나 정규직과 비정규직과의 인건비의 격차를 영향요인으로 설정하고 있다.

본 연구에서는 인건비 중에서 비급여인건비가 차지하는 비중에 주목하고자 한다. 국내에서 이루어진 조사 결과들을 살펴보면, 비정규직에게는 각종 복리후생 및 근로조건의 제공이 정규직에 비하여 매우 낮은 수준임을 확인할 수 있다. 예를 들어 비정규직이 급격하게 증가하기 시작한 2002년에, 국민연금과 건강보험은 정규직의 90% 이상에게 적용되었던 반면, 비정규직에게는 각각 21.6%와 24.9%만 적용되고 있으며, 건강보험 및 퇴직금 등의 비급여인건비 항목을 구성하는 항목에 있어 큰 격차를 보여주고 있다(김유선, 2007). 이와 같은 배경에서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 2. 정규직에 대한 비급여인건비 비율이 높은 기업일수록 비정규직 고용의 비율이 높을 것이다.

외부통제 접근방법에서는 자원의존이론을 배경으로 두 가지 가설을 제시하였다. 자원의존이론에 의하면, 기업은 자신이 처해 있는 외부환경과의 관계에서 환경이 부과하는 불확실성을 줄이고 유연성을 획득하기 위해, 전략적으로 환경을 관리해 나가려 한다고 주장한다(Pfeffer & Salancik, 1978). 이 이론은 환경의 외적 제약을 인정한다는 측면에서 효율성 접근에 비하여 합리성 모형의 원형과 거리가 있을 수 있다. 그러나 기업들은 단순히 환경의 요구에 순응하는 것이 아니라 조직의 자율성을 확보하기 위한 의도적인 전략을 모색하는 합리적인 의사결정의 과정을 따르게 된다. 즉 자원의존이론이 주목하는 조직의 행동원리는 목적합리성과 의사결정의 자율성을 유지한다는 측면에서 합리성 모형으로 분류한다(Pfeffer, 1987).

기업들은 자신들의 자원의존성을 관리하기 위하여 크게 두 가지 접근을 취할 수 있다고 한다(Scott, 1998). 첫 번째 방법은 완충전략(buffering strategies)이다. 이것은 제한된 기간 동안 자원부족을 견딜 수 있는 기업의 능력을 증가시키는 것을 목적으로 한다. 이 전략에는 투입물의 분류 향상, 재고 보유 확대, 변화에 대한 예측과 생산규모를 조정하는 방식 등이 고려될 수 있다. 이와는 달리 두 번째 방법인 연계전략(bridging strategies)은 자원부족에 대한 기업 자신의 능력을 향상시키는 것이 아니라, 조직과 자원제공자 간의 연계를 강화함으로써, 자원부족의 발생 가능성을 감소시키는 전략이다. 구체적인 실행방법으로는 외부 자원제공자와의 관계 강화와 정보획득, 호선(co-optation), 계약 설정, 합작투자 및 합병 등의 방법이 고려될 수 있다. Pfeffer & Baron(1988: 277)은 위와 같은 완충전략과 연계전략이 고용의 외부화와 어떻게 연결되는지를 제시하고 있다. 그들에 의하면, 기업은 자신들의 자원의존성을 관리하기 위해 두 가지 전략을 활용할 수 있는데, 하나는 기존 자원에 대한 대체자원을 개발하는 것이고, 다른 하나는 해당 자원의 필요성 자체를 제거하는 것이다. 이를 비정규직 고용에 적용하면, 기존의 정규직 고용에서 직접적으로 통제할 수 없었던 의존성을 통제하기 위하여, 대안적 고용형태로서 임시직 등 비정규직을 활용하는 완충전략을 선택하는 것이 첫 번째 방법이며, 기존에는 기업 내에서 이루어지던 활동을 외부화하여 하청업체와의 계약을 체결하는 연계전략이 두 번째 방법에 해당할 것이다.

결국 자원의존이론의 관점에 의하면, 외부환경의 불확실성을 줄이고 기업의 유연성을 확보하는 전략적 대응의 차원에서 수요변동성에 따라 비정규직 고용의 수준을 조정할 수 있다(Kallegerg et al., 2003: 533). 이와 같은 배경에서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 상품수요의 변동성이 높은 기업일수록 비정규직 고용의 비율이 더 높을 것이다.

또한, Davis-Blake & Uzzi(1993)는 자원의존이론을 배경으로, 강력한 집단의 이해관계와 기업환경의 조건들에 의한 외적 통제가 사용자의 행동에 영향을 미친다는 이론적 관점을 제시하였다. 기존 연구들에서는 주요 권력집단으로 노동조합을 설정하고, 노조의 힘 또는 노사관계 분위기 등이 비정규직 고용에 일정한 영향을 준다고 주장하였다. 그러나 노동조합과 비정규직 고용 간의 관계에 대한 분석 결과들은 일정한 합의를 이루고 있지 못하며, 그 이론적 설명에 있어서도 상당한 문제점이 존재하고 있음이 지적되고 있다(박우성·박재용, 2005).

따라서 본 연구에서는 기업의 고용 의사결정에 대한 영향력이 상당히 증가한 것으로 평가되고 있는 주주집단(stockholders)을 주요한 외부통제의 대상으로 설정하고자 한다. 비정규직 고용을 포함한 고용 외부화의 증대는 주주들의 단기이익압력에 대한 기업들의 대응과정에서 나타난 현상으로 이해할 수 있다(Scott, 1998:194). 기업은 고용을 외부화하는 다양한 방법을 통해 단기적 이익을 취할 수 있기 때문에, 비정규직 고용은 주주들의 가치를 증대시킬 수 있는 중요한 대응전략이 될 수 있다. Gospel & Pendleton(2003)은 주주들이 기업의 고용관리상 의사결정 과정에 영향을 미치는 과정 모형을 제시하면서, 최근에 형성되어 있는 금융-지배구조(finance-governance)의 양식에 대해 다음과 같이 설명하고 있다. 먼저 주주 자본주의 또는 투자자 자본주의의 일반화이다. 투자자들로부터의 압력이 강해지면서 기업과 관리자들이 주주가치 향상을 위해 노력해야 하는 우선적 의무를 부여받게 되었으며, 그 결과 노동층에게는 해가 되는 의사결정의 경향이 증가했다는 것이다. 단기주의(short-termism)의 강화와 재무성과 중심의 평가관행(market-based measures of performance)은 이 경향

을 더욱 가속화시킨다. 이와 같은 지배구조상의 변화 압력은 기업특수적 인적 자본에 대한 장기투자 유인을 감소시키는 동시에, 외부노동시장에 대한 의존성을 강화시키는 방향으로 작용한다는 것이다. 이와 같은 문제의식에서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 외부로부터의 단기이익압력이 높은 기업일수록 비정규직 고용의 비율이 더 높을 것이다.

2. 비합리성 가설

Hambrick & Mason(1984)에 의해 제시된 Upper Echelons 이론은 제한된 합리성하에서 최고경영자가 전략적 선택을 하는 과정에 주목하고 있다. 즉 경영자는 인간의 인지적 한계로 인해 상황적 조건들을 지각하는 과정에서 경영상 발생할 수 있는 모든 측면을 고려할 수 없으므로, 자신들이 보유하고 있는 인지모형과 가치, 성격과 같은 심리적 요인들에 의해 상당한 영향을 받게 된다는 것이다. 이 이론이 수많은 실증연구에 의해 그 영향력을 확대할 수 있었던 결정적인 이유는 최고경영자들의 심리적 특성을 관찰 가능한 인적 속성으로 대체할 수 있다는 가정에 기인한다. 즉 교육, 근속 및 전문영역의 특성 등을 포함하는 최고경영자의 경력형성의 차이가 대용변수로 활용될 수 있는 이론적 기반을 구축했을 뿐만 아니라, 다양한 실증분석을 통해 상당수의 인적속성 변수들이 조직의 구조적 과정과 성과 등을 설명해 줄 수 있다는 구성개념적 연결망(nomological network)을 강화하고 있는 것이다. Upper Echelons 관점을 따르고 있는 연구들 중에서 사용자의 경력 분야와 조직 운영 간의 관계를 설명한 연구들을 살펴보자. Finkelstein & Hambrick(1996)은 시스템론적 관점에서 경력 분야를 산출영역(마케팅, 제품개발 등), 변환영역(회계, 생산운영 등) 및 주변영역(법무, 총무 등)으로 구분하고, 이 중에서 변환영역의 경력을 가진 경영자들이 주로 효율성에 초점을 맞춘 운영방식을 채택할 가능성이 높다고 설명하고 있다. 특히, 재무관리와 같이 경제학 중심의 교육을 받는 사용자들은 시장원리에 충실한 고용관계방식을 선택할 가능성이 높다고 한다(Tsui et al., 1995). Fligstein(1985)는 1919년부터 1979년까지의 미국 대기업들의 사업부제 도입에

대한 영향요인을 분석하면서, 최고경영자의 전문경력 분야는 그들의 특정한 세계관 형성에 중요한 영향을 미치고 있음을 강조하고 있다. 특히 재무 분야가 주된 경력인 최고경영자들은 기업 자체를 단기 이익과 재무적 평가 기준들을 관리하기 위한 처분 가능한 자산의 묶음(a bundle of disposable assets)으로 바라보는 경향이 강하다고 주장한다(Fligstein, 1990). 따라서 이들은 기업의 인수·합병 및 투자 철수와 같이 매우 급격한 재조직화 전략을 거리낌 없이 결정하고, 다운사이징을 비롯한 고용의 외부화를 선호하는 경향이 강하게 나타난다(Budros, 2004). 이와 같은 배경에서 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 5. CEO가 재무 분야를 주요 경력으로 하는 기업은 그 외 다른 분야를 주요 경력으로 하는 CEO가 재직하는 기업들에 비하여 비정규직 고용의 비율이 높을 것이다.

또한, Upper Echelons 이론에 의하면, CEO의 연령은 기업의 혁신적 행동과 부(-)의 관계를 가지는 것으로 나타나고 있다(Finkelstein & Hambrick, 1996). 특히, 젊은 사용자들은 조직의 성장을 중요한 목표로 설정하기 때문에 새로운 관리방식이나 혁신을 추구할 가능성이 높을 것이다(Grimm & Smith, 1991). 반면, 연령이 높은 사용자들은 자신이 쌓아 온 평판과 사회적 정당성이 훼손될 것을 우려하여, 기존에 형성되어 있는 조직의 관리방식을 해칠 가능성이 있는 혁신적 제도의 도입에 대해서는 반대할 가능성이 높다(McKinley et al., 2000; Wiersma & Bantel, 1992). 한국 고용관계의 발전 과정에 비추어 보면, 고연령 CEO의 경우 장기고용의 가치를 정당한 것으로 받아들일 가능성이 높다고 볼 수 있고, 비정규직 고용이 사회 일반의 정당성에 반하는 것으로 비취질 수 있다는 측면에서 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 6. CEO의 연령이 높은 기업일수록 비정규직 고용의 비율이 낮을 것이다.

Abrahamson(1991)에 의하면, 불확실한 상황에 처해 있는 조직들은 유행선도 조직(fashion setting organization)(보통, 컨설팅 회사나 경영관련 대중매체 등)이 조장하는 관리모델을 모방함으로써, 자신들의 정당성을 확보하고자 한다. 또한, 유행선도 조직들을 중심으로 형성되어 있는 네트워크(fashion setting network)에서는 직접적인 매체를 통해 유행선도 조직이 보급시키는 규범을 다

각도에서 접촉할 수 있다는 점에서 혁신 확산의 중요한 역할을 하는 것으로 연구되어 왔다. 또한, Erickson & Jacoby(2003)는 혁신적 작업관행이 확산되는 중요 경로로서, 사용자단체 등의 사용자 네트워크에 대한 중요성을 강조하였다.

특히, 비정규직 고용과 관련해서 우리나라 사용자단체들이 매우 중요한 유행 선도조직의 역할을 해온 것으로 평가된다. 경총 등의 사용자단체는 다양한 언론매체를 통해 비정규직 고용의 정당성을 확산시키는 작업을 지속해 왔다. 특히 경총이 발간하는 <월간 경영계>는 2000년(11월호)부터 2007년(1월호)까지 총 62건(1년에 약 8건 수준)의 비정규직 관련 기사를 발표함으로써(한국학술정보, 2007), 회원사들에게 비정규직 고용을 합리화하고 그에 대한 인사노무관리의 제도들을 지속적으로 전파하는 유행선도자의 역할을 해왔다. 위와 같은 배경에서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

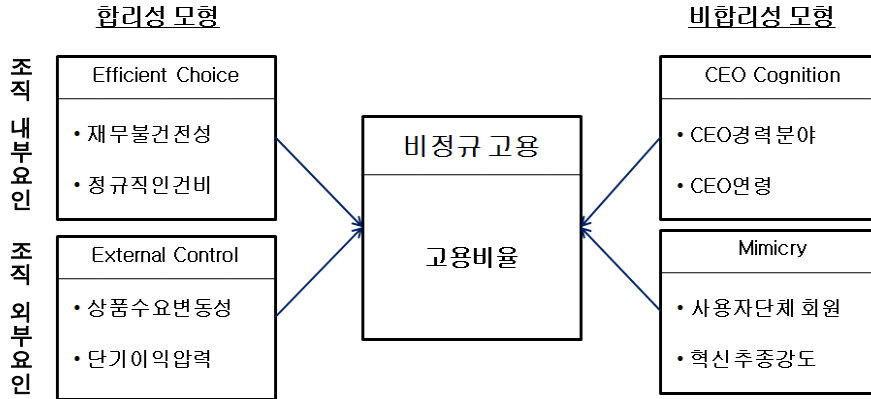
가설 7. 사용자단체의 회원인 기업이 그렇지 않은 기업에 비하여 비정규직 고용의 비율이 높을 것이다.

다음 가설은 다른 기업들이 선택하고 있는 혁신적 제도를 추종하는 성향이 높은 기업들이 비정규직 고용도 증가시킬 것이라는 것이다. 앞서 설명한 것처럼 비정규직 고용을 혁신적 고용방식의 일종으로 해석하고 이를 기업의 유연합리화(flexible rationalism) 레토릭에 대한 조응이라고 보면(Abrahamson, 1997), 해당 기업이 지니고 있는 혁신제도에 대한 추종 성향을 통해 비정규직 고용의 차이를 설명할 수 있을 것이다. 혁신은 조직에게 어떤 식으로든 도움을 줄 것이라는 맹목적인 기대를 혁신 편의(proinnovation bias)라고 하는데(Kimberly, 1981), 본 연구에서는 이 혁신 편의가 상대적으로 높은 기업이 비정규직 고용에 대한 효용을 면밀하게 분석하지 않은 채 혁신을 추종하는 차원에서 비정규직 고용을 증가시킬 가능성이 높을 것으로 판단하였다. 이와 같은 관점에서 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설 8. 관리혁신의 추종 정도가 높은 기업일수록 비정규직 고용의 비율이 높을 것이다.

위에서 제시한 8개의 가설을 정리하여, 기업의 비정규직 고용 비율에 영향을 미치는 요인에 관한 실증분석 모형을 [그림 1]과 같이 설정하였다.

(그림 1) 비정규직 고용 영향요인의 실증분석 모형



IV. 연구 방법론

1. 연구 표본

본 연구는 한국노동연구원에서 수집한 「사업체패널」 조사 자료와 한국상장사협의회에서 제공하고 있는 기업정보 <TS2000>, 한국신용평가정보의 기업정보 <KISLINE> 자료를 결합하여 사용하였다. 종속변수와 통제변수를 비롯하여, 독립변수 중 단기이익압력과 경영자단체 가입 및 관리혁신 추종 정도는 「사업체패널」 조사의 자료를 활용하였다. 또한, 독립변수 중 재무정보는 TS2000에서 제공하는 자료를 활용하였으며, CEO와 관련된 변수들은 TS2000과 KISLINE에서 제공하는 인물정보를 포함한 각종 인물정보 사이트를 활용하였다.

사업체패널 조사의 분석 수준은 그 명칭에서 알 수 있듯이 개별 사업체이기 때문에 기업 수준 자료와의 결합에서 분석 수준의 불일치로 발생하는 오류가 나타날 수 있다. 본 연구에서는 이와 같은 오류를 최소화하기 위하여 사업체패널 조사의 자료를 기업의 본사 자료로 한정하였다.

사업체패널 조사는 2002년도에 조사가 시작되어 2005년에 3차년도 조사가 완료되었는데, 본 연구에서는 2002년 말을 기준으로 2003년에 조사된 2차년도

자료를 기준으로 독립변수를 구성하고, 2003년도 말을 기준으로 2004년에 조사된 3차년도 자료로 종속변수를 구성함으로써, 인과관계의 시간적 구성요건을 충족시키고자 하였다. 2차년도 자료에 이어 3차년도 자료에서도 패널이 유지된 사업체수 1,606개 중 본사 응답 케이스이면서 기업정보를 의무적으로 제공하고 있는 외감기업 이상의 기업들을 대상으로 자료를 결합하였으며, 종속변수에 결측치가 있는 경우를 제외한 636개의 기업을 실증분석에 활용하였다.

2. 변수의 측정

<표 3>은 본 연구의 실증분석에서 활용한 종속변수, 독립변수 및 통제변수에 대한 측정방법과 간략한 기술통계를 소개하고 있다.

본 연구의 종속변수인 비정규직 고용 비율은 2003년 당시 6개 직종(관리, 연구개발 및 기술, 사무, 서비스 및 영업, 생산기능, 단순노무인력)의 전체 인원 중 비정규직이 차지하는 비율이다. 비정규직에 해당되는 고용형태는 단기계약직, 파트타임/시간제, 일시적 고용, 파견근로, 용역근로, 임시일용직, 독립도급근로 재택근로자 등으로 정규직 아닌 잔여적 개념의 고용형태를 모두 포함하고 있다. 총 636개 표본 기업의 평균 비정규직 고용 비율은 약 7.6%로 나타났다.

부채 비율은 총자산에서 총부채가 차지하는 비율로 측정하였다. 2차 자료의 일반적인 부채 비율은 자기자본계정을 기준으로 산정하는 방식이 많이 활용되고 있으나, 자본잠식이 일어난 기업의 경우 음(-)의 부채 비율이 산출되는 문제가 발생한다. 따라서 본 연구에서는 각 표본 기업들의 부채 총액과 자산 총액을 별도로 수집한 후, 부채 비율을 산출하는 방식을 활용하였다. 표본 기업의 평균 부채 비율은 약 62.4%이다.

비급여인건비 비율은 손익계산서상에 보고되어 있는 인건비 항목을 합산한 총 인건비 중에서 비급여인건비인 퇴직급여, 복리후생비, 교육훈련비의 합계가 차지하는 비중으로 측정하였다. 기존 문헌들의 비급여인건비 수준에 대한 측정방식을 살펴보면 관련 항목에 대한 대리변수들을 활용하고 있는데, Montgomery(1988)와 Davis-Blake & Uzzi(1993)는 산업별 부가급여 수준을 기업별 복리후생 비용의 대리변수로, Houseman(2001)와 Kalleberg et al.(2003)은 연금과 건강보험 등을

모두 제공하고 있는지 여부를 더미변수로 처리하거나 이를 합산하는 방식을 활용하고 있다. 사업체패널 조사 자료를 주로 활용하고 있는 국내 문헌들도 산업 수준 자료를 결합해서 활용하거나(김유선, 2003), 사업체패널 조사에서 제공하고 있는 각종 대리변수들(예, 채용비용은 선발도구의 수, 해고비용은 명시적 고용안정책 정도, 부가급여는 퇴직금 지급률 누진 여부 등)을 활용하고 있다(노용진, 2006; 노용환, 2007). 본 연구에서는 기존 연구들과 달리 직접 기업별 비급여인건비 비중을 계산하여 그 내용 타당성을 높이고자 하였다. 표본 기업의 비급여인건비 비중은 약 26%로 나타났다.

<표 3> 변수의 측정 및 기술통계

구분	변수	측정	N	평균	표준편차		
종속변수	비정규직 비율	(6개 직종) (비정규직총수/전체인원수)*100(%)	636	7.633	15.221		
독립변수	합리성	효율 선택	부채비율	부채 총액/자산 총액*100	636	62.390	40.437
		비급여 인건비 비율	(퇴직급여+복리후생비+교육훈련비)/총인건비*100	617	25.783	9.629	
	외부 통제	상품수요 변동성	(지난 3년간 매출액) 표준편차/평균*100	636	14.545	16.258	
		단기이익 압력	투자자나 모회사로부터 단기이익 압력을 받는 정도(1~5점)	624	2.179	0.994	
	비합리성	CEO 인지	CEO 경력 (재무)	재무분야=1, 그 외 분야=0	636	0.066	0.249
			CEO 연령	2003-생년	525	56.747	8.236
	모방	사용자단체 가입	경영자단체나 협회 가입 여부 (가입=1, 미가입=0)	624	0.830	0.376	
		관리혁신 추종강도	연봉제, 팀제, 다면평가, 식스시그마 시행 여부 합산(각 제도 시행=1, 미시행=0)(0~4)	636	1.410	0.969	
통제변수	산업더미	제조업=1, 비제조업=0	636	0.591	0.492		
	기업연령	2003-회사 창립일	636	27.093	14.864		
	기업규모	기업 총근로자수	632	575.693	2179.700		
	노조 유무	노조조직=1, 미조직=0	631	0.374	0.484		

상품수요 변동성은 과거 3년간 매출액의 변동계수로 측정하였다. 기존 문헌들은 노동수요의 변동성 측면에서 산업수준의 자료를 활용하거나(Montgomery, 1988; Abraham & Taylor, 1996; Houseman, 2001; Gramm & Schnell, 2001; 김유선, 2003), 산업수준 변동계수에 기업의 1인당 연간 매출액을 곱하는 방식으로 개별 기업의 변동성을 추정하였다(노용환, 2007). 본 연구에서는 노용진(2006)의 측정방법을 따라, 기업 고유의 상품수요 변동성을 측정하였다. 표본 기업의 변동계수 평균은 약 14.5%로 나타났다.

단기이익압력은 “귀 사업장은 투자자나 모회사로부터 단기이익압력을 많이 받고 있습니까?”라는 항목에 5점 척도(1=“전혀 그렇지 않다”에서 5=“전적으로 그렇다”)로 측정하였다. 단기이익압력이 기업의 고용 패턴에 영향을 미치는 현상을 실증한 연구들을 살펴보면, 단기이익 측정방식에 있어 두 가지 접근방식이 나타난다. 먼저, Wiens-Tuers(1998)는 기업이 단기이익에 대해 주주로부터 어느 정도의 압력을 받고 있는지를 설문조사한 2차 자료를 활용하고 있다. 이에 반하여, Budros(2004)는 특정 기업의 주주가치가 하락할 경우 주주들이 해당 기업에 대하여 상당한 압력을 가하게 될 것이기 때문에, 주주가치의 하락이 단기이익압력의 대리변수로 활용될 수 있는 가능성을 제시하였다. 본 연구에서는 후자의 방식에 따라 주가 상승률과 배당 수익률을 합산한 개념인 총주주수익률(total shareholder return)의 하락 수준을 측정하려 하였으나, 비상장기업의 경우 자료의 확보가 용이하지 않을 뿐만 아니라 상장기업과의 지배구조 차이로 인해 총주주수익률 하락이 단기이익압력으로 작용하지 않을 가능성이 높기 때문에, 본 연구에서는 사업채패널 조사에서 채택하고 있는 인지적 측정방식을 도입하였다. 단기이익압력의 평균은 약 2.18로 나타났다.

CEO 경력(재무)은 더미변수로 측정하였는데, 재무 분야를 주요 경력으로 하는 경우 1로 코딩하였다. 재무 분야를 주요 경력으로 하는 CEO는 표본 기업의 약 7%를 차지하는 것으로 나타났다. CEO 연령은 생년월일 자료를 활용하였으며, 평균 연령은 57세인 것으로 나타났다. 위 두 가지 CEO 관련 변수 측정과 관련하여, 본 연구에서는 1인의 CEO만을 관측 대상으로 설정하였는데, 복수의 대표자가 등록되어 있는 경우에는 가장 앞에 기재된 CEO만을 대상으로 하여 측정하였다.

사용자단체 가입은 더미변수로 처리하여, 경영자단체나 협회에 가입한 경우를 1로 코딩하였다. 표본 기업의 83%가 1개 이상의 사용자단체에 가입하고 있는 것으로 나타났다. 관리혁신 추종 강도는 경제위기 이후 우리나라에서 급속도로 확산된 것으로 주목을 받고 있는 네 가지 혁신제도(이규용·김동원, 2001; 김동배, 2005)의 시행 여부를 합산한 값을 활용하였다. 표본 기업은 약 1.4개의 관리혁신을 도입하고 있는 것으로 나타났다.

통제변수로는 비정규직 고용 비율에 영향을 미칠 수 있는 산업과 기업 연령, 기업규모 및 노동조합의 유무를 포함하였다. 변수들간의 다중공선성을 확인하기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과, 독립변수들간의 상관관계수가 다중공선성을 우려할 만큼 높은 경우는 발견되지 않아 별도로 보고하지 않았다.

3. 분석

본 연구의 종속변수로 사용된 비정규직 고용 비율은 다수의 기업이 한 명의 비정규직도 고용하지 않고 있어 좌측 절단(left-censoring)된 분포를 가진다. 이와 같은 경우 최소자승추정(OLS)을 활용하는 전통적 회귀분석을 실시하게 되면, 범주형과 연속형 속성을 함께 가지고 있는 자료의 특이성을 반영하지 못하는 결과를 도출하게 된다(Greene, 1993). 따라서 본 분석에서는 최우도추정법(MLE)에 근거한 토빗(tobit) 모형을 활용하였다. 분석 모형은 아래와 같이 표현된다.

$$\begin{aligned} y_i^* &= \beta' X_i + \epsilon_i, \\ y_i &= 0 \quad \text{if } y_i^* \leq 0, \\ y_i &= y_i^* \quad \text{if } y_i^* > 0. \end{aligned}$$

여기서, y_i^* 은 잠재변수, X_i 는 비정규직 사용에 영향을 미치는 설명변수, β 는 추정계수, 그리고 ϵ 는 오차항으로 $\sim N(0, \sigma_2)$ 이다. 이와 같이 토빗 모형을 사용하면, 비정규직을 고용하고 있는 기업들에 대해서는 전통적 회귀분석에 대응되는 추정치를 제공할 뿐만 아니라, 비정규직을 한 명도 고용하고 있지 않은 기업에 대해서도 적절한 확률을 추정하도록 해주어 종속변수가 가지고 있는 정보를 왜곡 없이 활용할 수 있다.

V. 분석 결과

<표 4>는 비정규직 고용 비율의 영향요인을 파악하기 위한 토빗분석 결과이다. 분석의 독립변수 투입전략은 실증분석 모형의 구성과 맥락을 같이하고 있다. 우선, <모형 1>과 <모형 2>에서는 각각 합리성 가설과 비합리성 가설에 해당되는 변수들을 순차적으로 투입하였으며, <모형 3>에서는 모든 독립변수들을 투입하여 완전 모형(full model)을 구성하였다.

먼저, 부채 비율은 합리성 모형과 완전모형 모두에서 통계적으로 유의한($p < 0.01$) 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 강하게 지지되었다. 이와 같은 결과는 기업의 재무불건전성이 비정규직 활용을 증가시킨다는 기존 문헌의 연구 결과(Hanka, 1998; Wiens-Tuers, 1998)와 일치하는 것이다. 특히, 외환위기를 겪으면서, 우리나라 기업들은 고용조정과 비정규직 활용을 증가시킨 것으로 나타났는데, 고용조정은 외환위기 직후인 1998년에 집중적으로 발생하였다가 단기간에 그 발생 비율이 감소한 반면, 비정규직 고용 비율은 외환위기 이전과 비교하여 급격하게 증가한 증가세가 상당 기간 지속되고 있다(김동배, 2005: 360~361)는 것에 주목할 수 있다. 즉 우리나라 기업들은 재무불건정성이 지니는 위험을 분산시키는 수량적 유연성의 확보 전략 중에서 고용조정보다는 상대적으로 비정규직 고용을 확대하고 있는 것으로 판단된다.

비급여인건비 비율도 부채 비율과 같이 합리성 모형과 완전모형 모두에서 통계적으로 유의한($p < 0.01$) 정(+)의 관계를 보여주고 있다. 따라서 가설 2는 강하게 지지되었다¹⁾. 이러한 결과는 합리성 모형 중 효율선택가설이 비정규직 고용

1) 독립변수 중 유의도가 가장 높은 부채 비율과 비급여인건비 비율에 한하여 회귀계수 차이 검정(모형 3 기준)을 실시한 결과, t통계량의 p 값=0.0094로 나타났다. 따라서 두 회귀계수 간에 차이가 없다는 귀무가설을 기각할 수 있었다. 이것은 부채 비율보다 비급여인건비 비율이 기업간 비정규직의 차이를 설명하는 영향력이 더 크다는 것을 보여준다. 검정통계량은 아래와 같다(Wooldridge, 2000).

$$t = \frac{\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_2}{\sqrt{\text{var}(\hat{\beta}_1) + \text{var}(\hat{\beta}_2) - 2\text{cov}(\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2)}}$$

비율의 상당 부분을 설명해 주고 있음을 나타낸다. 이와 같은 결과는 우리나라의 경우, 비정규직 활용의 주요 이유들(인력유연성, 비용절감, 업무특성) 중에서 비용절감이 가장 중요한 이유라는 기존 연구 결과(김동배·김주일, 2002 등)와 그 맥락을 같이하는 것이다.

외부압력에 대한 적극적 대응조치로서 비정규직을 활용할 것이라는 외부통제가설 중에는 상품수요 변동성(매출액 변동계수)이 통계적으로 유의한(모형별로 $p < .05$ 또는 $p < .1$) 정(+)의 관계를 나타냈다. 따라서 가설 3은 지지되었다. 그러나 합리성 모형에 비하여 완전모형의 유의수준이 감소한 것은 그 관계의 강건함을 강하게 주장하기 어렵다는 것을 의미한다. 그럼에도 불구하고, 가설 3의 지지는 상품수요의 변동이 파생시키는 고용수요의 변화가 정규직의 신규채용보다는 비정규직의 추가적 활용을 증가시킬 가능성이 높다는 단서를 제공하고 있는 것으로 판단된다.

가설 4는 지지되지 않았다. 단기이익압력은 합리성 모형에서 통계적으로 유의하지 않지만 정(+)의 방향을 보여주고 있다. 그러나 완전모형에서는 그 방향마저 부(-)적 관계를 보여주고 있어, 비정규직 고용 비율을 결정하는 영향요인이라고 주장하기에는 적합하지 않은 것으로 나타났다. 합리성 변수 중 단기이익압력의 측정 도구만 응답자의 인지적 판단에 의존하고 있어, 응답자의 특성에 따라 편이가 발생할 수 있다는 문제를 의심해 볼 수 있다. 또한, 단기이익압력의 수준보다는 그 변화(특히, 급격한 압력 증대)의 정도가 비정규직 고용에 대한 영향요인으로 더욱 적합한 측정방식이 될 수도 있을 것이다. 이에 대한 추가적인 검토가 요구된다.

가설 5는 부분적으로 지지되었다. CEO경력(재무 분야)은 비합리성 모형에서 통계적으로 유의한($p < .1$) 정(+)의 관계를 보여주었지만, 완전모형에서는 그 유의성을 상실하고 있음을 확인할 수 있다. 이와 같은 결과는 완전모형에서 합리성 변수들(단기이익압력 제외)이 종속변수 변산의 상당 부분을 설명하고 있음을 반증하는 것으로 해석할 수 있다. 가설 5와 함께 CEO 인지가설을 구성하는 가설 6(CEO연령의 효과)은 모든 모형에서 통계적으로 유의한 모습을 보여주지 못하고 있을 뿐만 아니라 계수도 가설과 반대 방향을 나타내고 있어 기각되었다.

사용자단체의 회원인 기업이 그렇지 않은 기업에 비하여 비정규직 고용 비율

이 높을 것이라는 가설 7의 검증 결과는 지지되었다. 비합리성 모형과 완전모형 모두에서 통계적으로 유의한($p < .1$) 정(+)의 관계를 나타냈다. 이와 같은 결과를 비합리성 관점에서 해석하면, 사용자단체가 비정규직을 중심으로 한 수량적 유연성 확보 전략의 정당성을 전파하여, 비정규직 고용에 대한 기업 규범(business norm)을 형성하는 데 일정한 영향을 미치고 있음을 보여주는 것이다.

관리혁신추종 강도는 해당 가설에서 예측한 대로 정(+)의 방향성을 보여주고 있지만 통계적으로 유의하지 않다. 따라서 다양한 관리혁신을 추종하는 기업들은 비정규직 고용 비율을 증가시킬 것이라는 가설 8은 기각되었다. 본 연구에서는 혁신추종 성향의 정도를 측정하기 위하여, 몇 가지 대표적인 관리혁신제도의 도입 여부를 합산하는 방식을 취하고 있다. 이와 같은 측정방식은 각 관리혁신 중에서 어떤 혁신제도를 도입하는 것이 그 추종 수준이 높은 것인지를 고려할 수 없을 뿐 아니라, 매우 합리적인 이유에서 관리혁신의 채택이 나타날 가능성을 배제할 수 없다는 점에서 측정 결과가 오염되거나 결핍될 가능성이 있다는 점을 지적할 수 있다.

〈표 4〉 비정규직 고용 비율의 영향요인에 대한 토빗(Tobit) 분석 결과

	모형 1	모형 2	모형 3
상수항	-22.138 (7.642)***	-17.996 (12.353)*	-29.928 (12.921)**
합리성			
부채비율	0.079 (0.028)***		0.085 (0.031)***
비급여인건비 비율	0.362 (0.126)***		0.429 (0.143)***
매출액변동계수	0.152 (0.074)**		0.120 (0.082)*
단기이익압력	0.814 (1.264)		-0.148 (1.402)
비합리성			
CEO경력(재무)		7.856 (5.043)*	3.918 (5.183)
CEO연령		0.144 (0.174)	0.044 (0.176)
사용자단체 가입		5.087 (3.868)*	5.376 (3.856)*
관리혁신추종강도		1.654 (1.450)	1.533 (1.458)
통제변수			
산업(제조업)	-7.862 (2.497)***	-8.032 (2.803)***	-7.330 (2.806)***
기업연령	-0.139 (0.093)*	-0.121 (0.101)	-0.107 (0.101)
log(총근로자수)	0.853 (1.233)	0.262 (1.432)	0.180 (1.429)
노동조합	6.460 (2.985)**	7.810 (3.224)***	7.439 (3.315)**
N	598	506	487
Log likelihood	-1452.2778	-1200.502	-1151.773
Chi2(df)	41.18(8)***	23.90(8)***	41.32(12)***

주: * $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$ 수준에서 유의함(단측검정), ()안은 표준오차를 의미함.

통제변수 중에서는 산업더미와 노동조합이 주목할 만한 관계를 보여주었다. 특히, 노동조합의 존재가 비정규직 고용 비율과 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 보여주었다는 것이다. 이와 같은 결과는 사업체패널 조사를 이용한 연구들(Lee, I. & Kim, D.-b 등)의 결과와 일치하는 것이다. 그러나 앞서도 지적했듯이, 국내외의 다양한 연구 결과들을 종합해 볼 때 노동조합 유무와 비정규직 활용 정도 간의 관계에 대한 이론적 설명에 상당한 문제가 존재하고 그 실증 결과도 혼합된 결과(mixed results)를 보여주고 있다는 점(박우성·박재용, 2005)을 감안하면, 기업별 노사관계 특성, 기업의 비정규직 증가 추이, 사용자 측의 대체의도, 정규직 직무에 대한 대체가능성 등과 같은 조직 특성들을 조절요인으로 고려하는 추가적인 이론적 검토가 요구되는 것으로 판단된다.

VI. 결 론

본 연구는 우리나라에서 외환위기 이후 급격하게 증가한 비정규직 활용의 영향요인을 기업수준에서 실증적으로 분석하였다. 본 연구의 이론적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 분석 결과에 의하면 우리나라 기업들의 비정규직 고용의 영향요인을 분석하기 위해서는 합리성 모형과 비합리성 모형을 통합적으로 고려하는 것이 바람직하다는 것을 보여준다. 합리성 모형의 영향요인들(부채 비율, 비급여인건비 비율, 매출액 변동계수)과 비합리성 모형의 영향요인들(CEO경력, 사용자단체 가입)이 비정규직 고용 비율의 기업간 차이를 설명해 주고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 합리성 관점을 중심으로 진행되어 온 기존 연구의 흐름을 존중하면서도, 제도적 환경의 변화와 사회적 관계의 특성이 부여하는 가치와 규범에 따라 기업의 행위가 결정된다는 비합리성 관점을 함께 고려하는 것이 요구된다는 본 본문의 주요 주장을 뒷받침하고 있다. 특히, 이것은 위기를 통해 형성된 불확실성의 증대가 기업들의 의사결정 과정에 인과모호성을 증가시키게 됨으로써, 위기 이후에 새롭게 형성된 기업규범을 받아들일 가능성이 증가한다는 사회학적 신제도주의의 설명(Baron et al., 1986)이 외환위기 이후

한국 기업들의 행동패턴을 설명하는 데 상당한 설득력이 지닌다는 것을 보여주고 있다.

둘째, 두 가지 모형 중에서는 상대적으로 합리성 모형이 비정규직 고용 비율의 기업간 차이를 더욱 잘 설명해 주고 있는 것으로 나타났다. 즉 통계적으로는 합리성 모형에서 지지된 변수들이 좀더 안정적인 모습을 보여주고 있었다. 이와 같은 결과는 본 논문의 연구 모형 설계와 관련이 있는 것으로 판단된다. 즉, 사회학적 제도주의에 기초하여 제도의 확산 과정에 대한 영향요인을 면밀히 분석하기 위해서는 장기간 시계열적 자료를 활용한 사건사 분석(event history analysis) 등의 중단적 연구 설계가 더욱 적합하다는 것이다. 그러나 본 연구에서는 자료의 제약(특히, 종속변수 획득의 어려움)으로 인해 대리변수에 의존한 횡단면 분석을 수행할 수밖에 없었다. 추후에는 자료의 확보를 통해 활발한 종적연구가 이루어지길 희망한다. 다른 측면에서, 비합리성 가설의 약한 지지를 추정해 보면, CEO 인지의 접근방법이 지나치게 단순하게 적용되었다는 것을 지적할 수 있다. 본 연구에서는 형식적 사용자인 최고경영자의 인적 속성을 영향요인으로 설정하고 있다. 그러나 고용 의사결정이 최고경영자 단독의 의사결정으로 이루어지는 경우도 있지만, 대부분의 경우 TMT(top management team, 최고경영자 팀) 내에서의 논의를 통해 결정된다고 보는 것이 더욱 타당한 결과를 도출할 수 있다(Hambrick, 2007).

지금까지 언급한 이론적 시사점 이외에도 본 연구의 결과들을 통해 다음과 같은 정책적 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 합리성 모형에 따라 우리나라 기업들의 비정규직 활용패턴을 간접적으로 유추해 보면, 다분히 'low road' 전략을 취하고 있는 것으로 판단된다. 합리성 모형에서는 재무위험의 회피와 인건비 절감 및 상품수요 변동이 비정규직 고용의 주된 영향요인임을 보여주고 있는데, 이와 같은 결과는 우리나라 기업들이 높은 수준의 인적자본 투자를 통한 장기적 관점의 생산성 증대(high road)보다는 단기적인 측면에서 위험을 회피하고 비용을 최소화하는 전략의 일환으로 비정규직을 활용하는 경향이 강하다는 것을 시사하고 있다고 판단된다. 실제로 본 연구에서 활용한 사업체패널 조사에 의하면, 기업들은 전문직 비정규직보다는 단순노무직의 비정규직을 선호하고 있는 것으로 나타나고 있어(김동배, 2005), 기업이 새롭고 창의적인 지식

을 획득하기 위해서 비정규직을 활용하는 차원과는 거리를 두고 있는 것으로 보인다. 또한, 한국의 비정규직 고용은 비용을 절감시켜 주고 고용의 수량적 유연성을 증가시키지만 근로자들의 이직률을 증가시키고 노동생산성을 떨어뜨린다는 권순식(2004)의 연구 결과도 이와 맥락을 같이 하는 것이다.

둘째, 비합리성 모형의 측면에서 보면 노동시장에서 이루어지는 거래관계, 즉 고용계약의 체결은 해당 노동시장에 형성되어 있는 거래의 규범과 함께 각각의 거래 당사자들이 맺고 있는 사회적 관계의 영향을 받기 때문에, 고용정책의 결정 과정에서 이와 같은 영향요인들이 반영되어야 한다는 시사점을 제공할 수 있다. 이와 같은 점을 고려하면, 최근에 도입된 비정규직 보호법의 실질적 제도화가 어떻게 이루어지는지에 따라, 향후 우리나라 기업들의 비정규직 활용 강도와 관리방식에 상당한 영향을 줄 수 있음을 유추하게 해준다.

마지막으로 본 연구의 한계점 및 향후 연구 방향을 정리하면 다음과 같다. 먼저, 본 연구는 기업의 비정규직 고용에 대한 전반적인 패턴을 설명하는 차원에서 비정규직의 상대적 고용 비율을 그 종속변수로 설정하고 있다. 따라서 기업별로 다른 유형의 비정규직을 고용하고 있는 차별적 특성은 반영하고 있지 못하다. 비정규직의 다양한 형태마다 그 고용의 본질적 속성이 다를 수 있기 때문에(Davis-Blake & Uzzi, 1993; Harrison & Kelly, 1993), 추후 연구에서는 각각의 비정규직 유형별로 차별적인 이론적 모형을 설계하고 이를 실증적으로 분석하는 연구가 이루어져야 할 것이다.

또한, 본 연구의 합리성 모형에서 선택한 변수들은 기업의 입장에서 비정규직을 선택했을 경우 단기적으로 달성할 수 있는 이득(재무구조 개선, 비용절감, 단기 유연성 확보 등)을 기업 행동의 기준으로 설정하고 있다. 이것은 본 논문의 목적과 관련하여, 우리나라에서 비정규직이 급격하게 확산되었던 동안의 경영상황을 반영한 것이다. 그러나 비정규직 고용이 상당히 제도화된 시점에서, 비정규직 고용이 조직의 사회적·경제적 성과에 중장기적으로 어떠한 효과를 나타내는지를 객관적으로 검토하는 작업도 중요한 의미를 가질 것이다. 특히, 비정규직 고용의 형태별 수준과 인사관리방식의 특성 차이가 조직성과에 어떤 영향을 미치는지에 대한 지속적인 연구가 필요한 시점이다. 이와 같은 지식의 축적은 고용형태 결정에 대한 기업의 합리적 의사결정에 요구되는 의미 있는

정보를 제공할 수 있을 뿐만 아니라, 기업의 비정규직 고용에 대한 바람직한 사회적 규범이 무엇이지를 모색하는 데 있어 실마리를 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 권순식. 「비정규직 고용이 기업성과에 미치는 영향에 관한 실증연구: 교환이론적 관점을 중심으로」. 『경영학연구』 33 (3) (2004): 891~931.
- 김동배·김주일. 「비정규직 활용의 영향요인」. 『노동정책연구』 2 (4) (2002): 17~38.
- _____. 「외환위기 이후 한국기업 인사관리」. 박기찬 외 (ed.), 『한국기업의 인적자원관리』. 서울: 박영사, 2005, pp.327~367.
- 김유선. 「기업의 비정규직 사용 결정요인」. 『노동정책연구』 3 (3) (2003): 27~47.
- _____. 「비정규직 규모와 실태: 통계청」. ‘경제활동인구 부가조사’(2006. 8) 결과: 1~30: 한국노동사회연구소, 2006.
- _____. 「비정규직 규모와 실태: 통계청」. ‘경제활동인구조사 부가조사’(2007. 8) 결과 1」 33: 한국노동사회연구소, 2007.
- 김윤호. 「비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」. 한국노사관계학회 2007년 동계학술대회 발표논문, 2007.
- 김주일. 「비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구」. 『경영저널』 2 (1) (2001): 57~76.
- 노용진·원인성. 「내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율」. 『노동정책연구』 3 (2) (2003): 47~67.
- _____. 「비정규직 고용 비율의 결정요인에 관한 연구: 편익과 비용의 균형적 관점」. 한국인사조직학회 2006년도 춘계학술연구발표회, pp.437~454.
- 노용환. 「기업의 비정규인력 고용행태 결정요인 분석」. 『국제경제연구』 13 (2) (2007): 113~139.
- 박우성·박재용. 「비정규직 활용과 노동조합의 역할: 실증분석과 시사점」. 『산업관계연구』 15 (1) (2005): 23~41.

- 원인성. 「국내 정보처리기업의 비정규직 고용의 결정요인에 관한 연구」. 『산업경제연구』 15 (1) (2002): 189~213.
- 이규용·김동원. 「팀제 도입요인으로서 합리성과 정당성에 관한 연구」. 『경영학연구』 30 (3) (2001): 1009~1035.
- 이남인. 「경제적 합리성 개념에 대한 철학적 반성」. 『인문논총』 (서울대학교 인문학연구원), 53 (2005): 33~63.
- 한국학술정보. KISS 2006; <http://kiss.kstudy.com/> 한국학술정보(주). 2007

- Abraham, K. G., & Taylor, S. K. "Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence." *Journal of Labor Economics* 14 (3) (1996): 394~424.
- Abrahamson, E. "Managerial Fads and Fashions: The Diffusion and Reflection of Innovations." *Academy of Management Review* 16 (3) (1991): 586~612.
- Abrahamson, E. "The Emergence and Prevalence of Employee Management Rhetorics: The Effects of Long Waves, Labor." *Academy of Management Journal* 40 (3) (1997): 491~533.
- Allison, G., & Zelikow, P. *Essence of Decision: Explaining the Cuban Missile Crisis*. (김태현, Trans.) (2nd ed.). 서울: 모음북스, 2005.
- Baron, J. N., Dobbin, F. R., & Jennings, P. D. "War and Peace: The Evolution of Modern Personnel Administration in U.S. Industry." *The American Journal of Sociology* 92 (2) (1986): 350~383.
- Brewster, C. "European HRM: Reflection of, or challenge to, the American Concept?" in P. S. Kirkbride (ed.), *Human Resource Management in Europe*. London: Routledge, 1994.
- Budros, A. A. "Conceptual Framework for Analyzing Why Organizations Downsize." *Organization Science* 10 (1) (1999): 69~82.
- Budros, A. "Causes of Early and Later Organizational Adoption: The Case of Corporate Downsizing." *Sociological Inquiry* 74 (3) (2004): 355~380.
- Burgess, J. & Connell, J. *International Perspectives on Temporary Agency Work*. London; New York: Routledge, 2004.
- Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. "Emerging Trends in Contingent Work Research." *Journal of Management* 30 (6) (2004): 959~983.
- Davis-Blake, A., & Uzzi, B. "Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors." *Administrative*

- Science Quarterly* 38 (2) (1993): 195~223.
- Dimaggio, P.J., & Powell, W. W. "The Iron Cage Revisited - Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *American Sociological Review* 48 (2) (1983): 147~160.
- Erickson, C.L., & Jacoby, S. M. "The Effect of Employer Networks on Workplace Innovation and Training." *Industrial and Labor Relations Review* 56 (2) (2003): 203~223.
- Finkelstein, S., & Hambrick, D. C. *Strategic Leadership: Top Executives and Their Effects on Organizations*. Minneapolis/St Paul: West. Publishing Company, 1996.
- Fligstein, N. "The Spread of the Multidivisional Form among Large Firms, 1919-1979." *American Sociological Review* 50 (3) (1985): 377~391.
- Fligstein, N. *The Transformation of Corporate Control*. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1990.
- Gooderham, P.N., & Nordhaug, O. "Flexibility in Norwegian and UK Firms: Competitive Pressure and Institutional Embeddedness." *Employee Relations* 19 (6) (1997): 568~580.
- Gospel, H., & Pensleton, A. "Finance, Corporate Governance and the Management of Labour: A Conceptual and Comparative Analysis." *British Journal of Industrial Relations* 41 (3) (2003): 557~582.
- Gramm, C.L., & Schnell, J. F. "The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs." *Industrial & Labor Relations Review* 54 (2) (2001): 245~258.
- Granovetter, M. "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *The American Journal of Sociology* 91 (3) (1985): 481~510.
- Greene, W. H. *Econometric analysis*. New York: Macmillan, 1993.
- Grimm, C. M., & Smith, K. G. "Management and Organizational Change: A Note on the Railroad Industry." *Strategic Management Journal* 12 (7) (1991): 557~562.
- Hambrick, D.C., & Mason, P. A. "Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers." *Academy of Management Review* 9 (2) (1984): 193~206.

- Hambrick, D.C., "Upper Echelons Theory: An Update." *Academy of Management Review* 32 (2) (2007): 334~343.
- Hanka, G. "Debt and the Terms of Employment." *Journal of Financial Economics*, 48 (3) (1998): 245~282.
- Harrison, B., & Kelley, M. R. "Outsourcing and the Search for 'Flexibility' Work." *Employment & Society* 7 (2) (1993): 213~235.
- Houseman, S. & Osawa, M. *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*. Kalamazoo, Mich: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2003.
- Houseman, S. N. "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey." *Industrial & Labor Relations Review* 55 (1) (2001): 149~170.
- Kalleberg, A. L. "Organizing Flexibility: The Flexible firm in a New Century." *British Journal of Industrial Relations* 39 (4) (2001): 479~504.
- Kalleberg, A. L., Reynolds, J., & Marsden, P. V. "Externalizing Employment: Flexible Staffing Arrangements in US Organizations." *Social Science Research* 32 (4) (2003): 525~552.
- Kimberly, J. "Managerial Innovation." in *Handbook of Organizational Design*, Vol. 1, P. Nystrom & W. Starbuck (eds.), pp.84~104. Oxford: Oxford University Press, 1981.
- Kimberly, J.R., & Evanisko, M. J. "Organizational Innovation: The Influence of Individual, Organizational, and Contextual Factors on Hospital Adoption of Technological and Administrative Innovations." *Academy of Management Journal* 24 (4) (1981): 689~713.
- Lee, B.-H., Kim, D.-B., & Cho, J. "Union Effect on the Use of Non-Regular Labor in the Republic of Korea." *The Developing Economies* XLIII (4) (2005): 425~449.
- Lewin, A. Y. & Stephens, C. U. "CEO Attitudes as Determinants of Organization Design: An Integrated Model." *Organization Studies* 15 (2) (1994): 183~212.
- Mangum, G., Mayall, D., & Nelson, K. "The Temporary Help Industry: A Response to the Dual Internal Labor Market." *Industrial & Labor Relations Review* 38 (4) (1985): 599~611.

- March, J. G., & Simon, H. A. *Organizations* (2nd ed.). Cambridge: Mass., Blackwell, 1993.
- Marsden, D. "The 'Network Economy' and Models of the Employment Contract." *British Journal of Industrial Relations* 42 (4) (2004): 659~684.
- Masters, J. K., & Miles, G. "Predicting the Use of External Labor Arrangements: A Test of the Transaction Costs Perspective." *Academy of Management Journal* 45 (2) (2002): 431~442.
- Matusik, S.F., & Hill, C.W.L. "The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Advantage." *Academy of Management Review* 23 (4) (1998): 680~697.
- McKinley, W., Zhao, J., & Rust, K. G. "A Sociocognitive Interpretation of Organizational Downsizing." *Academy of Management Review* 25 (1) (2000): 227~243.
- Meyer, J.W., & Rowan, B. "Institutionalized Organizations-Formal-Structure as Myth and Ceremony." *American Journal of Sociology* 83 (2) (1977): 340~363.
- Montgomery, M. "On the Determinants of Employer Demand for Part-Time Workers." *The Review of Economics and Statistics* 70 (1) (1988): 112~117.
- OECD. "Source OECD Employment and Labour Market Statistics, Incidence of Permanent Employment Vol 2006 Release 01: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2006.
- OECD. OECD Economic Surveys, Korea Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007.
- Osterman, P. & Burton, D. "Ports and Ladders: The Nature and Relevance of Internal Labor Markets in a Changing World." in *The Oxford Handbook of Work and Organization*. S. Ackroyd & R. Batt & P. Thompson & P. S. Tolbert (eds.), pp.425~445. Oxford University Press, 2006.
- Oxford University Press. *Oxford English Dictionary*, <http://dictionary.oed.com/entrance.dtl>.
- Pendleton, H. G. a. A. *Corporate Governance and Labour Management: An International Comparison*. Oxford; New York: Oxford University Press, 2005.
- Pfeffer, J., & Baron, J. N. "Taking the Workers Back out: Recent Trends in the

- Structuring of Employment.” in *Research in Organizational Behavior* 10. B.M.S. a. L. L. Cummings (ed.), pp.257~303. Greenwich, CT: JAI Press, 1988.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. *The External Control of Organizations: A Resource Perspectives*. New York: Harper & Row. 1978.
- Pfeffer, J. *Organizations and Organization Theory* (서울대학교. 산업 및 조직심리학연구실, Trans.). 서울: 법문사, 1987.
- Scott, W. R. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems* (4th ed.). Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall, 1998.
- Subramony, M. “Why Organizations Adopt some Human Resource Management Practices and Reject Others: An Exploration of Rationales.” *Human Resource Management* 45 (2) (2006): 195~210.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & Xin, K. R. “Diversity in Organizations: Lessons from Demography Research.” in *Diversity in Organizations: New Perspectives for a Changing Workplace*. M. M. Chermis & S. Oskamp & M. A. Costango (eds.), pp.1~33. Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.
- Weber, M. 『경제와 사회』 (박성환, Trans.). 서울: 문학과지성사, 1997.
- Wiens-Tuers, B.A. “Non-standard Labor and Financial Market Deregulation: The Connections and Consequences.” Unpublished Ph.D., University of California, Riverside, United States-California, 1998.
- Wiersema, M. F., & Bantel, K. A. “Top Management Team Demography and Corporate Strategic Change.” *Academy of Management Journal* 35 (1) (1992): 91~121.
- Wooldridge, J. M. *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. Cincinnati, OH : South-Western College, 2000.

Why Employers Use Contingent Workers: Examining the Rational and Arational Hypotheses

Yoon-Ho Kim

This study explores the determinants of the increasing number of contingent employment after the Financial crisis in Korea. Focusing on the behaviors of firms as decision-makers of employment arrangements, the study proposes 'an integrated model of rationality and arationality' of firm's using of contingent workers. Based on the integrated model, the study examines four factors affecting the use of contingent workers: efficient choice, external control, CEO cognition, and mimicry. Constructing the matched data from the WPS(Korea Labor Institute), KISValue II(Korea Information Service INC.) and TS2000(Korea Listed Companies Association), the study examines 8 hypotheses. Using the Tobit model, this study found that the variables of debt ratio, ratio of non-wage labor costs, and variations in product demand had positive relations with contingent workers' ratio in the model of the rationality. On the other hand, in the model of arationality of firm's using of contingent workers, the variables of CEO career(finance) and joining employers' associations had statistically significant relations. These results show not only support the previous studies' results of that firms make decisions on the employment arrangements under the rational ground, but also suggest that those arational factors such as values and norms resulted by institutional environmental changes and social relations influences the behaviors of firms.

Keywords : contingent workers, efficient choice, external control, CEO cognition, mimicry, Tobit model.