

노동정책연구
2021. 제21권 제4호 pp.63-87
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2021.21.4.003>

연구논문

한국 내부노동시장의 성격과 비정규직 활용*

정승국**

우리는 한국에서 비정규직의 수가 많고 그 비중이 줄어들지 않은 중요한 이유 중 하나를 1987년 이후 노동조합 주도로 형성된 내부노동시장의 성격에 있다고 보았다. 사업체 단위의 통계자료인 한국노동연구원의 사업체패널 자료를 활용하여, 내부노동시장의 성격이 비정규직 활용 여부 및 활용 정도에 미치는 효과를 분석하였다.

분석결과를 요약하면, 임금수준은 비정규직 사용에 대해서는 정(positive)의 효과를 끼친 변수였으나, 비정규직 비율에 대해서는 유의한 효과를 갖지 못하는 것으로 나타났다. 복리후생은 비정규직 사용이든 비정규직 비율이든 강한 정의 효과를 갖는 변수였다. 내부노동시장의 비용 가설은 어느 정도 확인되었다.

호봉급 여부는 비정규직 사용 여부 및 비율에 비교적 강한 정의 효과를 미치는 것으로 나타났다. ‘자동승진제도 여부’도 비정규직 사용 및 비율에 유의한 효과를 미치는 것으로 나타났다. ‘근로자 숙련과 역량의 점검 여부’ 변수는 비정규직 사용 및 비정규직 비율에 대해 비교적 강한 부(negative)의 효과를 보여주었다. 내부노동시장이 비경쟁적이고 비효율적인 기업은 그렇지 않은 기업보다 비정규직 비율에 대해서 정의 효과를 나타낸다는 가설이 확인되었다.

핵심용어 : 노동시장 이중구조, 내부노동시장, 비정규직, 노동조합, 숙련

논문접수일: 2021년 3월 23일, 심사의뢰일: 2021년 4월 9일, 심사완료일: 2021년 9월 5일

* 본 연구는 서울연구원 글로벌 도시인문학 연구프로그램의 재정지원을 받아서 수행되었다.

본 연구의 심사를 맡아 유익한 논평을 해주신 익명의 심사위원들에게 감사를 드린다.

** 중앙승가대학교 사회복지학과 교수(san77san@hanmail.net)

I. 문제의식

흔히 비정규직 비율, 비정규직에서 정규직으로의 전환율, 정규직과 비정규직의 근로조건 격차를 통해서 노동시장 이중구조를 판단한다. 이때 비정규직 비율이 높고, 비정규직에서 정규직으로의 전환율이 낮을 때 노동시장 이중구조가 강하게 형성되어 있다고 말한다. 이렇게 해석할 때 사실상 노동시장 이중구조의 문제는 라틴 유럽과 한국의 것이다. 2020년 OECD 통계를 통해서 임시고용(temporary employment)의 비율을 보면, 스페인 26.3%, 한국 24.4%, 이탈리아 17.0%, 프랑스 16.4%인 것으로 나타난다. 1년 뒤 기간제 근로자의 정규직 전환율을 보면, 2014년 기준으로 프랑스가 10% 미만, 스페인이 10%를 약간 초과하고, 이탈리아가 10%대 후반을 기록하고 있다. 2013년도 OECD 자료에 따르면 한국의 전환율이 가장 낮다.

노동시장 이중구조를 초래한 원인을 설명하는 여러 이론들이 있다. 주류경제학자들은 이중적 노동시장구조가 형성된 원인으로 경직적인 제도, 특히 dual EPL(Employment Protection Legislation), 즉 정규직의 해고는 어렵고 비정규직의 해고는 쉽게 만든 고용보호법의 역할을 크게 든다(Bentolila et al., 2012). 유연안정성론은 EU의 공식적 입장으로, 정규직 노동시장의 경직성에서 노동시장 이중구조의 주 원인을 찾는다(Eichhorst et al., 2017).

재규제론은 70, 80년대 제도주의 경제학의 분절화론의 전통을 이어받아, 노동시장 이중구조가 형성된 1차적 책임을 사용자에게 둔다. 사용자는 더 많은 사람들을 고용하여야 하고, 더 많은 괜찮은 일자리를 제공하여야 할 책임을 지고 있다. 이 이론은 노동시장 이중구조를 초래한 원인으로 정규직과 비정규직 고용보호의 격차(EPL gap), 노동자들 사이의 불평등보다 노사 간의 갈등과 대립을 주로 강조한다(Rubery, 2015).

그러나 위의 이론들은 한국이 여러 차례의 노동시장 개혁조치에도 불구하고 끈질기게 강한 분절성을 보여주는 이유를 잘 설명하지 못한다. 한국의 노동시장 이중구조는 왜 끈질긴 안정성을 갖고 있는 것일까? 주류경제학은 EPL 격

차 이외에 내부노동시장 등 다른 제도들이 비정규직을 양산하는 메커니즘을 보지 못하며, 유연안정성론이나 제도주의 분절화론, 재규제론은 비정규직을 양산하는 과정에서 사용자가 아닌 노조 등 다른 조직들이 수행하는 기능을 간과하고 있다. 한국 사회 비정규직 현상을 다루었던 기존 연구들도 주로 사용자나 노동조합의 역할에 주목할 뿐, 내부자들의 이익을 중심으로 형성된 특수한 내부노동시장의 성격과 비정규직 활용 사이의 관계를 분석하지는 않았다.

위의 논의와 달리, 우리는 본 논문에서 내부노동시장의 편익이 발생하지 않을 때 비정규직이 확산될 수 있다고 주장한다. 이 글의 목적은 내부노동시장 이론을 준거로 하면서 한국 노동시장 이중구조의 원인을 내부노동시장의 특수한 구조에서 찾는 것이다. 이 글의 순서는 다음과 같다. 제Ⅱ장에서 선행연구를 검토한다. 제Ⅲ장에서 내부노동시장과 비정규직이라는 본 논문의 이론적 배경과 가설을 제시한다. 제Ⅳ장에서 본 논문의 연구방법과 분석자료, 변수의 측정 등을 제시하고, 제Ⅴ장에서 본격적인 분석을 한다. 제Ⅵ장에서 요약과 결론을 내린다.

Ⅱ. 선행연구

내부노동시장과 비정규직 사용을 관련시킨 대표적 연구는 Davis-Blake and Uzzi(1993)이다. 이들에 따르면 내부노동시장을 통한 노동력의 내부화와 외부화, 즉 비정규직의 사용은 서로 보완적이다. 이들은 비정규직 사용의 결정요인에 관한 가설을 이끌어내기 위한 출발점으로 내부노동시장 이론을 사용하였다. 이들은 비정규직을 사용하는 요인을 네 가지로 정리했다. 첫째는 고용 비용이다. 고용 비용은 부가급여와 기업특수적 훈련의 비용이다. 내부노동시장 형성의 결과 부가급여 비용이 지나치게 높다면 기업은 비정규직을 사용할 것이라고 그들은 주장했다. 또한 높은 수준의 기업특수적 훈련이 요구되는 직무라면 기업은 내부노동시장을 통해서 노동력을 내부화한다. 그러나 낮은 수준의 기업특수적 훈련이 요구되는 직무라면 기업은 주로 비정규직을 고용하게 될 것이다.

둘째는 외부통제 관점이다. 기업은 외부 집단에 대한 자신의 의존성을 줄임으로써 유연성을 획득하고자 한다. 기업은 외부 집단과의 관계를 관리하려는 도구로 내부노동시장을 이용할 수도 있고 비정규직을 사용할 수도 있다. 예컨대 고용의 필요성이 대단히 가변적인 조직은 비정규직을 주로 사용할 것이며, 노조의 권력을 줄이고 싶은 기업도 비정규직을 사용할 것이다.

셋째는 관료적 통제 관점이다. 관료제적 고용관행을 가진 조직은 규칙을 따르는 안정적이고 헌신적인 종업원을 요구한다. 따라서 관료제적 고용관행을 갖지 않은 조직일수록 비정규직을 선호한다. 기업의 크기가 크면 클수록 비정규직을 덜 사용한다.

넷째는 직무복잡도 관점이다. 직무를 수용하는 데 요구되는 숙련의 유형이 비정규직 사용의 정도에 영향을 미친다. 대인적 숙련, 정보의 복잡성 및 기술적 복잡도를 요구하는 직무일수록 비정규직을 덜 사용한다.

Uzzi and Barsness(1998) 역시 내부노동시장론을 비롯하여 여러 다양한 이론적 자원들을 활용하여 비정규직 사용을 분석하고 있다.

우리나라 연구자들도 비정규직의 확산 현상을 다양한 원인에 의한 것으로 설명하여 왔다. 일부 연구자들은 비정규직의 사용을 주로 사용자의 전략에 따른 것으로 설명해 왔는데, 예컨대 김유선(2003)은 기업의 인사관리전략과 조직전략에 의해서 비정규직이 확산된 것으로 이해하고 있고, 김윤호(2007)는 부채 비율, 비급여 인건비 비율 및 매출액 변동계수, 사용자단체 가입 변수가 기업의 비정규직 비율에 영향을 미친 것으로 분석하고 있다. 류성민(2015)은 몰입형 인사관리정책을 비정규직 사용의 주요 원인으로 분석하고 있다.

또한 일단의 연구자들은 노동조합의 특성에 주목하여 노조의 유무 등이 기업의 비정규직 활용 비율에 어떤 영향을 미치는지를 실증적으로 분석해 왔다(김정우, 2014; 이시균·김정우, 2006).

한국의 비정규직화 확산 현상의 배경으로 독특한 내부노동시장이 관련되어 있다는 사실을 지적하는 연구들도 있다. 이 연구들은 질적인 연구와 양적인 연구로 구분되는데, 우선 질적인 연구들을 보면, 1990년대부터 2000년대 초반까지 진행된 외주화의 배경으로 1987년 이후 계속된 가파른 임금인상(wage spiral)과 연공급 및 기업복지(특히 교육비와 의료비)의 확대에 의한 노무비의 증가,

힘든 공정에 대한 정규직의 기피, 비효율적인 내부노동시장을 드는 사례연구들이 제조업의 각 업종별로 꽤 축적되어 있다.

철강산업에서 비정규직의 확산을 내부노동시장의 성격과 관련하여 분석한 연구로는 홍석범(2016)의 연구가 있다. 그의 연구에 따르면, 철강산업에서 사내 하청 비율이 매우 높은 형태로 재편된 시기는 바로 철강업종이 가장 큰 호황기를 누렸던 2003~2008년이었다. 그 결과, 이 시기 동안 대공장 정규직 규모가 정체 혹은 완만하게 증가한 데 반해, 현장작업자들이 수행하던 많은 일들이 아웃소싱 업체들의 몫으로 넘어가고 소규모 사내하청업체들은 급격하게 증가하였다. 사내하청의 급격한 증가는 이 시기 정규직 임금의 가파른 인상과 인과적 관계를 가지고 있다. 2000년대 중반을 전후한 호황국면에서 소수 원청 대기업의 임금수준이 가파르게 증가하고 소규모 사내하청업체가 급증함으로써 철강업종 내에 기업규모에 따른 임금격차가 심화되어 왔다(홍석범, 2016).

조선산업을 대상으로 비정규직 확산과 내부노동시장의 구조변동을 연결시킨 대표적인 연구로는 강석재(2003)와 박종식(2014)이 있다. 강석재(2003)에 따르면, 1990년대부터 현재까지 일관되게 거의 모든 조선업계에서 추진되고 있는 인사정책은 사내 현장인력 충원의 최소화와 하도급을 활용하는 아웃소싱 전략이었다. 지속적인 정규직 임금인상과 불안정한 노사관계로 인해 회사는 신규충원을 줄이면서 동시에 인건비 절감을 통해 가격경쟁력을 유지하고자 하였다(강석재, 2003).

또한 조선업체들은 탄력적이고 값싼 노동력을 활용할 수 있는 가능성을 모색하는 과정에서 내부노동시장 구조변화를 추진하였다. 정규직 노동자들 또한 자신들의 고용안정을 보장받기 위해서 완충장치가 필요하다는 인식이 나타나기 시작했다. 그 결과, 기업과 정규직 노동조합은 일종의 ‘암묵적인 담합(collusion)’을 통해서 사내하청을 활용하였다. 사내하청의 (재)등장은 노사 서로의 필요에 의한 결과라고 할 수 있다. 특히 구체적인 작업현장에서 노사 간 담합이 보다 적극적으로 나타났다는 점에서 ‘아래로부터의 담합’의 성격이 더 강하다. 이와 같은 원청 노사관계의 영향으로 2000년대 이후 조선산업은 ‘사내하청 중심의 생산시스템’을 구축하게 되었다. 그리고 기존의 정규직 중심의 내부노동시장은 사내하청 노동자들이 하청업체를 통해서 분절(segmentation)되어 있으면서 동

시에 내부노동시장에 접합(articulation)된 ‘내부노동시장의 이중화’ 양상으로 노동시장의 구조가 변모하였다(박종식, 2014).

내부노동시장과 비정규직을 관련시킨 양적 연구로는 노용진·원인성(2003), 권현지·함선유(2017)가 대표적이다. 노용진·원인성(2003)은 내부노동시장의 비용 및 경직성, 관료제적 통제의 효율성, 직무의 복잡성 및 기업특수훈련 필요성, 그리고 노사관계 등을 중심으로 하여 그것들이 비정규직 고용에 어떤 영향을 주고 있는지를 2002년 「사업체패널조사」를 통해서 살펴보았다. 분석결과, 호봉승급제의 적용범위 확대, 인력구조의 고령화, 연봉제 실시, 중도채용 비율, 교육훈련 실시 등으로 측정된 내부노동시장의 비용, 경직성, 관료제적 통제의 효율성, 직무의 복잡성 및 기업특수훈련 필요성 등은 부분적으로 비정규직 고용에 영향을 미치고 있는 데 반해, 노동조합이라는 정치적 요소는 비정규직 고용에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그들은 우리나라에서 비정규직 고용이 내부노동시장의 보완적 성격보다는 오히려 대체적 성격을 강하게 가지고 있음을 함축한다는 결론을 내리고 있다.

권현지·함선유(2017)는 ‘연공성 임금을 매개로 한 조직 내 관계적 불평등’ 논문에서 내부노동시장의 성격이 비정규직의 사용과 깊은 관련이 있다는 사실을 밝혔다. 그들은 임금체계가 연공급적 성격이 강한 기업일수록 비정규직 근무 비율이 높고, 정규직과 비정규직 근로자 간 임금격차도 커진다는 실증연구를 수행했다. 그들은 고용노동부가 2014년 5,255개 업체(종사자 30인 이상), 58만 3,932명 근로자를 대상으로 실시한 ‘고용형태별 근로실태조사’ 결과를 바탕으로 기업별 임금 연공성과 비정규직 비율을 분석했다. 그 결과, 임금 연공성이 높은 기업일수록 비정규직이 많은 것으로 나타났다. 임금 연공성이 하위 10%에 속하는 업체는 전체 근로자 가운데 비정규직이 15% 정도였지만, 임금 연공성이 상위 10%에 포함된 사업체는 이 비율이 약 32%로 뛰었다. 임금 연공성은 정규직과 비정규직 간 임금격차에도 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 임금 연공성 하위 10% 업체에서 정규직(2,700여만 원)은 비정규직(2,100여만 원) 임금의 약 1.3배였다. 하지만 임금연공성 상위 10% 업체는 정규직(2,900여만 원)과 비정규직(1,200여만 원)의 임금격차가 2.4배로 커졌다. 그들에 따르면 이처럼 임금격차가 커지는 이유는 정규직은 호봉 승급이 거듭될수록 임금이 빠르게

오르지만, 비정규직은 근속 연수가 길지 않고 호봉 승급의 혜택도 받지 못하기 때문이었다.

한국의 독특한 내부노동시장 구조의 형성에 노동조합이 끼친 영향력에 관한 분석을 보면, 정이환(2015)은 한국·독일·미국·영국의 ‘노조-임금 효과’를 분석한 바 있다. 미국·영국·독일은 대체로 중간 정도의 임금층에서 ‘노조-임금’ 효과가 크고, 저임금과 고임금층에선 작았다. 한국에서는 고임금층에서 ‘노조-임금’ 효과가 다른 나라보다 훨씬 크게 나타났다. 또한 김기승·김명환(2013)은 노동조합이 비정규직의 근로조건을 개선하는 데 어떠한 영향을 미치는지를 정규직과 비정규직 간의 임금격차를 통하여 분석하였다. 분석결과, 노동조합이 정규직과 비정규직 간의 임금격차를 저지하는 역할을 하지 못하는 것으로 나타났다.

이들 선행연구는 내부노동시장의 특성과 비정규직을 관련시켰지만, 한국의 내부노동시장이 갖는 특징적인 구조를 충분히 분석하지 못했다. 노용진·원인성(2003)의 연구는 내부노동시장 일반 이론과의 관계 속에서 비정규직 확산을 다루었으나, 구미나 일본의 내부노동시장과 구별되는 한국 내부노동시장의 특성을 충분히 주목하지 않았다. 그들은 한국 내부노동시장의 특징들 가운데 호봉승급과 임금수준만 포함시켰을 뿐, 복리후생과 승진방식, 근로자 숙련과 역량의 문제 등의 변수를 포함하지 않았다. 권현지·함선유(2017)의 연구는 내부노동시장의 구성요소들 가운데 임금의 연공성만을 취급했다.

Ⅲ. 이론적 배경과 가설

내부노동시장론의 시작은 Doeringer and Piore(1971)의 *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*이다. 그들은 자신들의 저서에서 내부노동시장을 다음과 같이 정의 내렸다. “내부노동시장은 노동의 가격부여와 배분이 일련의 관리적 규칙(rule)과 절차에 의해서 통제되는 관리상의 단위”를 말한다. 관리 규칙이란, 명문화된 것일 뿐만 아니라 노동시장을 안정화시키는 오랫동안의 불문율을 포함한다.

내부노동시장과 외부노동시장은 특정 직무 혹은 입직구와 퇴직구를 통하여 연결된다. 내부노동시장의 구성원은 외부노동시장과 명확히 격리된다. 내부노동시장에 속한 노동자들은 외부노동시장의 노동자가 가질 수 없는 다양한 권리와 특권을 향유한다. 그들은 고용보장을 받고 커리어를 형성해 가거나 고임금을 받을 기회를 누린다. Doeringer and Piore(1971)에 따르면, 기업이 내부노동시장을 발전시킨 동기는 기업특수적 숙련을 안정적으로 획득하기 위해서이다. 기업특수적 숙련을 가진 노동자는 조직에 더 가치가 있기 때문이며 그러한 노동자를 해고하고 다시 채용하는 것은 많은 비용이 들기 때문이다. 이처럼 내부노동시장의 형성 동기를 기업특수적 숙련의 획득에 두는 것은 신고전파뿐 아니라 제도주의자들에 속하는 다른 여러 이론가들도 동의하는 바이다(Royal, 2000: 5).

그러나 내부노동시장이 늘 기업특수적 숙련을 기업에 제공하는 것은 아니다. 내부노동시장의 유형에 따라서는 기업특수적 숙련을 기업에 제공하지 못하는 경우도 존재한다. 그런 의미에서 Grimshaw and Rubery(1998)는 아래 <표 1>처럼 내부노동시장을 숙련의 특수성과 노동자의 교섭력에 따라 네 개의 유형으로 구분하였다. 숙련의 특수성이 낮고 노동자의 교섭력도 낮은 유형은 ‘일용노동시장(spot market)’, 숙련의 특수성이 높고 노동자의 교섭력도 높은 유형은 ‘계약을 안정적으로 체결하는 유형’, 숙련의 특수성이 높고 노동자의 교섭력이 낮은 유형은 ‘사용자 기회주의 유형’이고, 숙련의 특수성이 낮고 노동자의 교섭력이 높은 유형은 ‘노동자 기회주의’ 유형이다.

Grimshaw and Rubery(1998)의 내부노동시장 유형 구분은 87년 이후 한국에서 형성된 내부노동시장의 특성과 비정규직의 증가 현상을 이해하는 데 도움을 제공한다. 왜냐하면 일반적으로 내부노동시장론에서 내부노동시장의 형성 원

<표 1> 내부노동시장의 유형

노동자 교섭력	숙련의 특수성	
	낮다	높다
낮다	1. 일용노동시장	2. 사용자 기회주의
높다	3. 노동자 기회주의	4. 노사가 계약 안정을 추구

자료: Grimshaw and Rubery(1998).

인을 기업특수적 숙련을 확보하기 위한 사용자의 필요성에서 파악하는 것이 유력한 견해이나, 한국에서는 87년 이후 노동조합이 내부노동시장의 원형을 만드는 과정에서 주도적인 역할을 담당하면서 이와 다른 내부노동시장을 주조했기 때문이다. 위의 내부노동시장 유형에 따른다면 1987년 이후 형성된 한국의 내부노동시장은 노동자 기회주의 유형에 가깝다.

유럽 내부노동시장은 숙련의 위계서열을 기초로 하여 형성된 경쟁적 내부노동시장이다(Lutz, 1987). 또한 일본의 내부노동시장 역시 직무수행능력의 위계서열을 따라서 형성된 경쟁적 내부노동시장이지만, 1987년 이후 형성된 한국 대기업의 노동시장은 비경쟁적·비효율적 내부노동시장의 성격을 강하게 띠고 있다. 예컨대 Lutz(1987: 2)는 유럽 내부노동시장의 특성을 정리하면서, “다수의 작업장이 숙련요건, 책임 등에 따라서 위계적으로 구분된 작업조직”, “이 구분에 따라서 이동과 승진의 패턴이 정해지고 직업경력을 밟는 과정에서 상위의 숙련이 보장되는 것”으로 정의하고 있다. 또한 일본 인사제도의 기본은 직능자격제도이며 직능자격에서 요구하는 능력요건은 사업장마다 상세하게 정해져 있다(石田, 2003: 124). 작업자는 이 능력요건에 따라서 이동과 승진의 경로를 밟아 간다.

그러나 한국의 대공장 노동조합은 숙련이 노동자들 사이의 경쟁을 유발한다는 이유로 숙련의 위계서열을 거부했다. 일부 기업에서 만들어진, 숙련에 따른 경쟁적 내부노동시장은 노동조합에 의해서 형해화되어 버렸다(김동배 외 2005: 30).

“직능급을 도입하면서 가장 우려했던 것이 직능급의 연공급화이다. 당시 노조에서는 근속연수에 따른 자동승격을 줄기차게 요구하고 있었지만, 나는 완강하게 반대했다. 그러나 내가 인사책임자를 그만두고 나서 직능급의 기본원칙이 무너지기 시작해서 지금은 완전히 연공급이 되어버리고 말았다. 노동조합의 줄기찬 요구에 인사팀과 CEO가 더 이상 버텨내지 못했던 것 같다.” (면접자료)

그 결과, 상당수의 제조업 대공장 노동자들은 단일호봉제 또는 직급별 호봉제 등 장기근속에 따라 임금이 크게 상승하는 호봉제의 적용을 받고 있고, 일정한 근속기간이 지난 후에는 자동승진하는 제도를 가지고 있다. 임금체계는 연공급으로, 개인의 숙련과 능력을 임금에 반영하지 않는다.

“못 하면 감독자가 하고... 능력을 개발하여야 할 유인은 없다. 성과가 있어야지. ... 수당이 더 있는 것도 아니고, 저 사람은 잘 고치는데, 저 사람은 잘 못 고치는데, 어차피 시간은 똑같이... 같이 잔업하고, 돈도 똑같이 타고, 안 배우려는 풍조도 있다. 현장에서 귀찮다. 조장이 하겠지, 직장이 하겠지 이런데. 똑같은 것이 반복되면 직장이 부른다. 그런데 거기에 상벌이 없으니까 애착을 갖지 않는다. 자기들이 나중에 일이 불편하니까 배우는 것이지.” (2007년 1월 A자동차 면접조사)

그 결과 형성된 다수의 작업장은 숙련요건에 따라서 위계적으로 구분된 작업 조직이 아니며, 이 위계에 따라서 이동과 승진의 패턴이 정해지지 않으며, 직업 경력을 밟는 과정에서 상위의 숙련이 보장되는 것도 아니다. 1987년 이후 다수의 기업은 기업특수적 숙련의 형성과 공급에 기여하는 임금체계와 승진제도를 구축하는 데 실패했다. 그 대신 호봉제 등 숙련상승에 따르지 않는 기본급 인상, 승진 시 평가의 부재 등 노조에 의해 주도된 비경쟁적 내부노동시장이 들어섰다. 그 결과, 숙련과 역량을 정기적으로 점검할 필요가 없는 사업장이 다수 만들어졌다.

이러한 상황에서 1990년대 이후 기업들은 경쟁격화와 경쟁전략의 변화로 인하여 내부노동시장 구조의 변동, 즉 비정규직의 활용과 고용의 외부화에 본격적으로 착수했다는 것이 우리의 판단이다.

내부노동시장과 비정규직 활용 사이의 관계를 세분화하여 이론화한 것은 Osterman(1987), Davis-Blake and Uzzi(1993), Uzzi and Barsness(1998), Baron et al.(1986), Pfeffer and Cohen(1984) 등에서 제시되었는데, 우리가 한국 내부노동시장의 특성이라고 부른 것들을 이들의 논의에 따라서 두 가지로 구분하면서 우리의 가설을 제시하기로 한다.

첫째는 내부노동시장의 고비용 구조이다. 내부노동시장 형성은 노동자들에게 상대적으로 높은 임금, 복리후생, 고용안정과 커리어 경로, 교육훈련 등을 제공하는 대신 규칙에 따른 통제 및 생산성 향상을 보장할 수 있다. 그러나 기업이 제공하는 임금과 복리후생의 수준 등이 상대적으로 지나치게 높다면 비정규직 고용을 증가시키게 될 것이다.

가설 1 : 기업의 임금수준이 높을수록 기업은 비정규직을 사용할 것이다.

가설 2 : 기업의 복리후생 수준이 높을수록 기업은 비정규직을 사용할 것이다.

둘째는 내부노동시장의 경직성 관점이다. 기업은 내부노동시장이 효율적으로 작동할 것을 기대한다. 기업이 일부 내부자들에게 고임금과 안정적 일자리, 커리어 경로를 제공하는 이유는 그들이 기업특수적 숙련을 가지고 있기 때문이다. 그러나 구축된 내부노동시장이 그런 기능을 하지 못한다면 기업은 비정규직을 사용하려고 할 것이다. 기업특수적 숙련을 배양하고 공급하는 데 기여하는 임금체계는 직무급과 직능급인데, 이러한 임금체계 대신 호봉급을 채택한다면 내부 비용이 커져서 인건비를 줄이기 위해 기업은 비정규직을 사용하려고 할 것이다.

서구와 일본의 기업들은 인사제도를 통해서 종업원의 능력과 숙련을 평가하여 적합한 자를 승진시킨다. 그러나 한국에서는 독특하게 승진 시 평가를 하지 않고 자동승진하는 제도를 갖춘 기업들이 있으며, 기업이 내부구성원에 대한 통제력이 떨어져 이를 보완하기 위해 비정규직을 활용할 수 있다. 또한 작업장이 숙련요건에 따라서 위계적으로 구분된 작업조직이 아니라면 숙련과 역량을 점검하지 않을 것이며, 숙련과 평가제도를 충분히 활용할 수 없다면 비정규직을 늘릴 수 있다.

가설 3 : 호봉급과 비정규직 활용은 정(+)의 관계를 가질 것이다.

가설 4 : 자동승진제도와 비정규직 활용은 정(+)의 관계를 가질 것이다.

가설 5 : 숙련 및 역량평가 점검과 비정규직 활용은 부(-)의 관계를 가질 것이다.

IV. 연구방법

1. 분석방법

본 논문은 먼저 내부노동시장의 특성들에 미친 노조의 효과를 분석하기 위해 t-검정을 실시하였다. 종속변수인 비정규직 사용 여부 및 비정규직 비율을 분석하기 위해서 사용된 분석방법은 로지스틱 회귀분석과 토빗분석이다. 본 논문이 패널자료를 활용하면서도 횡단면 분석을 실시할 수밖에 없었던 이유는 사업체

패널이 호봉급 여부, 자동승진제도 여부, 근로자 숙련과 역량의 점검 등 본 논문의 주요 독립변수들에 관한 한 15년도와 17년도 자료만을 제공하기 때문이다.

2. 분석자료

본 연구에서 사용한 자료는 한국노동연구원이 2017년도에 실시한 「사업체패널조사」 데이터이다. 사업체패널조사는 한국노동연구원이 2017년 7월~10월에 전국에 소재한 2,000여 개의 사업장을 대상으로 실시한 설문조사 자료로, 최종 분석에 사용된 사례는 2,868개다.

3. 측정

가. 종속변수

본 연구에서 종속변수는 비정규직 사용 여부와 비정규직 비율이다. 여기서 비정규직이란 2002년 5월 노사정위원회에서 합의한 바에 따라 ① 한시적 근로자 ② 시간제 근로자 ③ 비전형근로자(파견·용역·특수고용 등)의 형태로 종사하는 근로자를 말한다. 사업체패널 데이터는 한시적 근로자에 속하는 기간제 근로자와 단시간근로자, 파견·용역·특수고용에 관한 정보를 제공해 준다.

비정규직 사용 여부는 2017년 기준으로 비정규직을 한 명이라도 사용하는 기업은 1, 한 명도 사용하지 않은 기업은 0으로 코딩하였다. 비정규직 비율은 2017년 기준으로 고용된 비정규직 근로자의 수를 전체 근로자 수로 나누어 100을 곱한 값이다.

나. 독립변수

독립변수는 임금수준, 복리후생, 호봉급 유무, 자동승진제도, 숙련과 역량의 점검 여부이다. 임금수준의 측정지표로는 매출액 대비 급여 총액과 같은 변수를 사용하여야 하나, 사업체패널에서 이 측정치가 부실했으므로 고졸 초임수준을 측정지표로 선택했다. 복리후생은 전체 매출액 대비 복리후생비나 종업원

1인당 복리후생비를 측정지표로 선택하여야 하나, 사업체에서 보고한 복리후생비의 정보가 충실하지 않았다. 어쩔 수 없이 사업장에서 실시하고 있는 법정 외 복리후생제도의 가짓수를 측정지표로 선택했다.

호봉급은 호봉표 또는 그에 준하는 기준(가산급표, 경력가급표, 근속급표 등)에 따라 근속이 늘어나면 기본급이 인상되는 임금체계를 말한다. 호봉급은 사무·전문직이든, 생산직이든, 서비스·판매직이든 어느 한 직종이라도 호봉급의 적용대상이라면 1로 코딩하여 호봉급이 있는 사업장이라고 간주하기로 한다.

‘승진 시 평가 여부’란 관리직이든, 사무·전문직이든, 생산직이든, 서비스·판매직이든 승진 시 평가를 하지 않은 직종이 하나라도 있으면, 즉 자동승진제도가 있다면 1로 코딩하고, 그렇지 않은 경우는 0으로 코딩하였다.

‘근로자 숙련과 역량의 점진 여부’는 경영환경과 기업전략을 바탕으로 근로자에게 요구되는 숙련과 역량(*skills and competences*)을 정기적이든 비정기적이든 점검하고 있는 기업이면 1, 그렇지 않은 기업은 0으로 코딩하였다.

다. 통제변수

통제변수는 흔히 비정규직 사용 유무나 비율을 분석할 때 사용하는 변수들이다(김동배·김주일, 2002). 우선 업종을 통제하기 위해서 제조업 더미변수를 작성하였다. 제조업을 기준변수로 하여 1은 서비스업, 2는 건설업이다. 기업규모는 2017년도 기준 근로자의 총원으로 측정하였고 로그값을 취하여 분석에 사용하였다. 기업연령은 조사연도인 2017에서 해당기업의 창업연도를 뺀 수치이다. 비관리직 비율은 전체 종업원에서 비관리직이 차지하는 비율을 뜻한다. 노조변수는 노조 유무를 측정하는 더미변수이다. <표 2>는 측정변수들의 특성을 정리한 것이다.

〈표 2〉 측정변수들의 특성

		N	평균	표준편차
종속변수: 비정규직 활용	비정규직 사용 여부	2,868	.435	.496
	비정규직 사용 비율	2,868	14.507	26.217
인사정책 (독립변수)	임금수준	2,642	2495.543	515.264
	복리후생	2,868	4.361	2.842
	호봉제	2,785	.397	.489
	자동승진제도	2,868	.118	.322
	숙련과 역량의 점검	2,868	.733	.442
사업장 특성 (통제변수)	서비스업 더미	2,868	.491	.500
	건설업 더미	2,868	.080	.271
	기업규모	2,868	238.05	506.516
	기업연령	2,868	24.27	15.068
	노조 더미	2,868	.281	.450
	비관리직 비율	2,868	63.98	27.21

라. 상관관계 분석

〈표 3〉은 투입된 독립변수들과 주요 통제변수 사이의 상관관계를 분석하여 정리한 것이다. 변수들 사이의 상관관계가 대체로 낮은 것을 알 수 있다.

〈표 3〉 주요 변수들의 상관관계

	비정규직 사용 여부	비정규직 사용 비율	기업규모	기업연령	비관리직 비율	고졸초임
비정규직 사용 여부	1					
비정규직 사용 비율	0.634	1				
기업규모	0.244	0.07	1			
기업연령	0.111	-0.064	0.243	1		
비관리직 비율	-0.004	0.053	0.235	0.018	1	
고졸초임	0.134	-0.018	0.27	0.183	-0.028	1
호봉급	0.108	0.067	0.115	0.034	-0.007	0.099
복리후생	0.21	0.02	0.367	0.134	-0.058	0.347
자동승진	0.047	0.032	-0.008	-0.023	0.031	-0.013
숙련점검	-0.034	-0.036	0.099	0.041	-0.007	0.066
노동조합	0.173	0.012	0.411	0.386	0.177	0.261

	호봉급	복리후생	자동승진	숙련점검	노동조합
호봉급	1				
복리후생	0.198	1			
자동승진	0.064	0.025	1		
숙련점검	0.055	0.143	-0.01	1	
노동조합	0.073	0.261	0.036	0.075	1

V. 분석결과

1. 노동조합과 내부노동시장

우리의 가설은 1987년 이후 노동조합이 내부노동시장을 주조하는 과정에서 주도적인 역할을 담당했다는 것이므로, 노동조합의 유무에 따른 내부노동시장 특성들의 차이를 몇 가지 정리해 보기로 하자. <표 4>는 임금제도와 복리후생에 속하는 몇 가지 항목들과 인사제도에 속하는 몇 가지 항목들이 노조 유무와 어떤 관련을 맺는지 보여준다. 고졸 초임수준, 호봉급, ‘최고 호봉 후 근속에 따른 기본급 인상’, 복리후생 등은 임금제도와 복리후생 항목에 포함된다.

인사제도에 속하는 항목은 ‘숙련과 역량의 점검’, 자동승진제도, 생산직 인사평가 성과배분에의 반영여부 등이다. <표 4>를 통해 이들 각각의 항목에서 ‘숙련과 역량의 점검’ 여부를 제외한다면, 노조가 있는 사업장이 노조가 없는 사업장보다 유의미하게 내부노동시장의 비용이 높거나, 경직적인 것을 확인할 수 있다.

<표 4> 노동조합과 내부노동시장

		전체 평균	유노조	무노조	p
임금제도와 복리후생	고졸 초임수준(원)	2495.22	2706.32	2411.96	.000
	호봉급(%)	39.75	44.75	37.76	.0007
	최고호봉 후 근속에 따른 기본급 상승 정지(%)	43.51	35.86	47.58	.0071
	복리후생(개수)	4.36	5.51	3.91	.000
인사 제도	숙련과 역량의 점검(%)	73.33	79.43	70.94	.000
	자동승진제도(%)	11.79	13.51	11.11	.0736
	생산직 인사평가 성과 배분에의 반영여부(%)	40.56	35.09	43.12	.0415

〈표 5〉 생산직 근속에 따른 임금곡선

(단위: N, %)

		생산직 근속에 따른 임금곡선							p
		증가율 일정형	증가율 체증형	증가율 체감형	증가후 정지형	증가후 감소형	증가후 평가 변동형	증가후 정체형	
노조 유무	있다	99 (25.45)	53 (13.62)	89 (22.88)	75 (19.28)	26 (6.68)	35 (9.00)	12 (3.08)	**
	없다	234 (22.63)	107 (10.35)	255 (24.66)	248 (23.98)	31 (3.00)	130 (12.57)	29 (2.80)	
	전체	330 (23.40)	160 (11.24)	344 (24.17)	323 (22.70)	57 (4.10)	165 (11.60)	41 (2.88)	

주: ** p<0.01.

물론 <표 4>와 <표 5>의 t-검정 결과는 유노조-무노조 사업체 내부노동시장 간의 평균적인 특성이 차이가 있다는 사실을 확인해 줄 뿐, 노동조합 여부가 내부노동시장 특성에 인과적 효과를 미친다는 통계적 근거로는 활용될 수 없다.

그다음으로 노조 유무와 생산직 근속에 따른 임금곡선 사이의 관계를 보기로 하자. 노조가 있는 사업장 가운데 임금경직성을 보여주는 증가율 일정형과 증가율 체증형이 있는 사업장의 비율은 각각 25.45%, 13.62%로 나타났지만, 노조가 없는 사업장 가운데 이 제도가 있는 사업장의 비율은 각각 22.63%, 10.35%였다. 또한 노조가 있는 사업장 가운데 임금유연성의 사례라 할 수 있는 증가율 체감형과 증가율 정지형이 있는 사업장의 비율은 각각 22.88%, 19.28%로 나타났지만, 노조가 없는 사업장 가운데 이 제도가 있는 사업장의 비율은 각각 24.66%, 23.98%였다. 노조 유무가 생산직 근속에 따른 임금곡선에 미치는 영향은 유의미한 것으로 나타났다.

2. 비정규직 활용 분석

가. 비정규직 사용 여부

먼저 비정규직 활용 여부에 영향을 미치는 요인을 로짓 회귀분석을 통해서 살펴보았다(<표 6> 참조). 종속변수는 비정규직을 한 명이라도 활용하는 경우 1의 값을 부여한 더미변수이다.

분석결과를 해석해 보기로 하자. 먼저 사업체 특성 변수를 보면 서비스업과 건설업 더미변수 및 기업규모 변수는 비정규직 활용과 강한 정(+)의 관계를 보여주었다. 기업연령은 약한 정의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 비관리직 비율은 유의미한 효과를 미치지 않았다.

그다음으로 임금수준은 고졸 초임으로 측정하였는데, 비정규직 사용에 대해 약한 정(positive)의 효과를 보여주었다. 고졸 초임이 연봉 기준으로 100만 원 높을 때 비정규직을 사용할 확률은 1.62% 더 높아지는 것으로 나타났다. 복리후생 변수는 강한 정의 효과를 보여주었다. 복리후생 프로그램 한 개가 더 많은 기업은 비정규직을 사용할 확률이 12.17% 높은 것으로 분석되었다. 고졸 초임이 높을수록, 복리후생 프로그램의 가짓수를 많이 가지고 있는 기업일수록 비정규직을 많이 사용한다는 것은, 비정규직 사용에 관한 우리의 첫째 가설인 고용 가설이 올바르게 설정되었다는 것을 말해준다.

호봉급 유무는 비정규직 활용에 대해 비교적 강하게 유의한 효과를 보여주었다. 호봉제가 있는 기업은 호봉제를 갖지 않은 기업보다 비정규직을 더 많이 사용하는 것으로 나타난 것은 의미 있는 결과인데, 호봉제가 있는 기업은 호봉제가 없는 기업보다 비정규직을 사용할 확률이 27.91% 더 많은 것으로 나타났다. 승진 시 평가를 하지 않고 자동승진하는 제도를 가진 기업은 그렇지 않은 기업에 비해서 비정규직을 더 사용하는 것으로 나타났는데, 자동승진제도를 가진 기업은 그렇지 않은 기업에 비해서 비정규직을 더 사용할 확률이 40.0%인 것으로 나타났다. 그리고 ‘근로자 숙련과 역량의 점검’ 여부는 비정규직 사용 여부에 대해 강하게 유의한 효과를 미치는 것으로 나타났다. 근로자의 숙련과 역량을 점검하는 기업은 그렇지 않은 기업보다 비정규직을 덜 사용할 확률이 33.0%인 것으로 확인되었다. 이로써 내부노동시장이 비경쟁적이고 경직적인 기업은 그렇지 않은 기업보다 대체로 비정규직 사용에 적극적이라는 가설이 확인되었다.

그렇다면 특수한 내부노동시장 구조를 만드는 데 주도적인 역할을 담당한 노동조합은 비정규직 활용에 대해 어떤 영향을 미쳤을까? 노조는 비정규직 활용 여부에 대해 정의 효과를 보여주었다. 노조가 있는 사업장은 그렇지 않은 사업장보다 비정규직을 활용할 확률이 29.54% 높다는 사실은 여러 가지 사실을 함

〈표 6〉 비정규직 사용 여부 결정요인 분석

	종속변수: 비정규직 사용 여부
제조업 더미	
- 서비스업	.665(.092)***
- 건설업	1.282(.174)***
기업규모(로그)	.327(.045)***
기업연령	.005(.003)†
비관리직 비율	-.003(.002)
임금수준	.000(.000)†
복리후생	.115(.018)***
호봉급	.246(.089)**
자동승진제도	.336(.133)*
숙련과 역량의 점검	-.400(.099)***
노동조합 유무	.259(.110)*
상수	-2.750(.318)***
LR chi-square	-1575.635
p>chi2	.000
pseudo R2	.097
N	2,568

주: 1) () 안은 표준오차.

2) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, † p<0.1.

의한다. 노무비를 비롯하여 노동조합이 기업의 경영에 주는 부담감을 상쇄하기 위해서 비정규직을 사용했을 수도 있고, 노동조합이 비정규직의 사용을 묵인했을 가능성도 있다.

나. 비정규직 비율

데이터에서 한 명의 비정규직도 고용하지 않고 있는 기업은 1,621개에 이른다. 전체 표본의 56.52%에 해당한다. 따라서 본 연구의 종속변수로 사용된 비정규직 고용 비율은 좌측 절단(left-censoring)된 분포를 가진다. 이때 전통적 회귀분석을 실시하게 되면 분포의 특성을 반영하지 못하는 결과를 낳는다. 따라서 본 분석에서는 토빗(tobit)모형을 사용하였다. 토빗모형을 사용하면, 비정규직을 고용하고 있는 기업들에 대해서는 전통적 회귀분석의 추정치를 제공해주

고, 비정규직을 한 명도 고용하고 있지 않은 기업에 대해서도 적절한 확률을 추정하도록 해주어 종속변수가 가지고 있는 정보를 활용할 수 있다.

연구모형은 위의 비정규직 활용 여부를 분석할 때와 동일하게 설정되었다. 사업체 특성 변수를 보면 서비스업과 건설업 더미변수 및 기업규모 변수는 비정규직 비율과 강한 정(+)의 관계를 나타냈다. 기업연령 변수는 유의한 효과를 보여주지 못했다. 비관리직 비율은 비정규직 사용 비율과 유의한 정의 관계를 보여주었다.

임금수준은 비정규직 비율에 대해서 유의미한 효과를 미치지 못한 것으로 나타났다. 복리후생은 강한 정의 효과를 미치는 것으로 확인되었다. Stata의 margins 명령어에 따라서 한계효과를 분석한 결과, 복리후생 프로그램이 한 개 증가할수록 비정규직 비율은 0.73% 증가하는 것으로 나타났다. 이로써 비정규직 비율을 종속변수로 한 분석에서도 비용 가설의 적합성이 확인되었다고 할 수 있을 것이다.

〈표 7〉 비정규직 비율 결정요인 분석

	종속변수 : 비정규직 비율
제조업 더미	
- 서비스업	19.683(2.196)***
- 건설업	52.002(3.963)***
기업규모(로그)	5.319(1.031)***
기업연령	-.082(.072)
비관리직 비율	.086(.041)*
임금수준	.001(.002)
복리후생	1.846(.404)***
호봉급	6.745(2.075)**
자동승진제도	7.491(3.067)*
숙련과 역량의 점검	-7.751(2.313)**
노동조합 유무	3.573(2.599)
상수	-55.028(7.467)***
LR chi-square	-6381.864
p>chi2	.000
pseudo R2	.023
N	2,568

주: 1) () 안은 표준오차.

2) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05.

호봉급 여부는 비정규직 비율에 비교적 강한 정의 효과를 미치는 것으로 나타났다. 호봉제를 실시하는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해서 비정규직 비율을 2.72% 상승시키는 것으로 확인되었다. 자동승진제도도 비정규직 비율에 정의 유의한 효과를 미치는 것으로 나타났다. 자동승진제도를 가진 기업은 그렇지 않은 기업에 비해서 3.17%만큼 비정규직 비율을 높이는 것으로 확인되었다. 근로자 숙련과 역량의 점검 여부도 비정규직 비율에 부의 유의한 효과를 미치는 것으로 나타났다. 숙련과 역량을 점검하는 기업은 그렇지 않은 기업에 비해서 3.21%만큼 비정규직 비율을 낮추는 것으로 확인되었다. 내부노동시장이 비경쟁적이고 비효율적인 기업은 그렇지 않은 기업보다 비정규직 비율에 대해서 정의 효과를 나타낸다는 가설이 확인되었다. 그다음으로 노조 유무는 비정규직 비율에 대해서 유의한 효과를 보여주지 못했다.

VI. 결 론

우리는 한국에서 비정규직의 수가 많고 그 비중이 줄어들지 않은 중요한 이유 중의 하나를 1987년 이후 노동조합 주도로 형성된 내부노동시장의 특성에 있다고 보았다. 내부노동시장이란 내부 인력의 기업특수적 숙련의 활용을 통하여 기업의 효율성을 높이는 대신 근로자들에게 입직구, 고용안정성과 고임금, 커리어 경로 등을 제공하는 것을 말한다. 그러나 우리는 내부노동시장의 편익이 제대로 발생하지 않을 때 비정규직이 확산될 수 있다고 주장한다.

사업체 단위의 통계자료인 한국노동연구원의 사업체패널 자료를 활용하여, 내부노동시장의 성격이 비정규직 활용 여부 및 활용 정도에 미치는 효과를 분석하였다. 내부노동시장의 성격을 구성하는 변수는 임금수준, 복리후생 등 비용 지표, 호봉제와 ‘자동승진제도 여부’, ‘근로자 숙련과 역량의 점검 여부’ 등 내부노동시장의 비경쟁성과 비효율성을 보여주는 지표들이며, 본 연구의 종속 변수인 비정규직 활용은 비정규직 사용 여부, 비정규직 비율이었다.

분석결과를 요약하면 다음과 같다. 임금수준은 비정규직 사용에 대해서는 정의 효과를 끼친 변수였으나, 비정규직 비율에 대해서는 유의한 효과를 미치

지 않았다. 복리후생은 비정규직 사용이든 비정규직 비율이든 강한 정의 효과를 갖는 변수였다. 내부노동시장의 비용 가설은 확인되었다.

호봉급 유무는 비정규직 사용에 대해서는 유의한 효과를 보여주었으며, 비정규직 비율에 대해서도 강한 정의 효과를 미쳤다. ‘자동승진제도 여부’ 변수는 비정규직 사용 및 비정규직 비율에 대해 정의 효과를 나타냈다. ‘근로자 숙련과 역량의 점검 여부’ 변수는 비정규직 사용 및 비정규직 비율에 대해 비교적 강한 부(negative)의 효과를 보여주었다. 이로써 내부노동시장이 비경쟁적이고 경직적인 기업은 그렇지 않은 기업보다 비정규직 사용에 적극적이라는 가설이 확인되었다.

이상으로 내부노동시장의 특성들이 비정규직 사용 여부, 비정규직 비율에 미치는 효과를 요약해 보았다. 이상의 연구는 내부노동시장의 특성과 비정규직 사용 간의 관계를 분석한 기존 연구에 비해서 한국 내부노동시장과 유럽 및 일본 내부노동시장의 차이를 분명히 하고, 임금수준, 복리후생, 호봉급과 ‘자동승진제도 여부’, ‘근로자 숙련과 역량의 점검 여부’ 등 한국 내부노동시장의 특성에 특화시켜 분석한 의의를 갖는다. 본 논문은 노동력 수요자인 기업의 내부노동시장 특성에 초점을 맞추어 비정규 노동자 확산 원인을 구명했다는 측면에서 기존 수요 측면의 논의들을 보충한 의의를 갖는다. 노동조합이 비정규직 사용의 원인인지 여부는 몇몇 연구에서 쟁점이 된 바 있으나, 노조에 의해서 주도된 내부노동시장의 특성이 비정규직 확산의 원인인지 여부는 집중적인 검토의 대상이 되지 않았다.

본 논문의 이론적 자원인 비경쟁적·비효율적 내부노동시장 개념을, 치밀한 경험적 분석을 가능하게 하는 더욱 견고한 이론적 개념으로 발전시키는 것은 차후의 과제가 될 것이다. 또한 본 논문이 패널자료를 활용하면서도 횡단면 분석을 실시할 수밖에 없었던 것은 논문의 한계인데, 그 이유는 사업체패널이 호봉급 여부, 자동승진제도 여부, 근로자 숙련과 역량의 점검 등 본 논문의 주요 독립변수들에 관한 한 15년도와 17년도 자료만을 제공하기 때문이다. 패널 로지스틱분석과 패널 토빗분석을 활용하여 미관측 사업체 특성을 통제하거나, 연도 더미변수를 모형에 포함시켜 노동정책에 따른 시간고정효과(time fixed effect)를 통제하는 것은 추후의 연구과제가 될 것이다.

참고문헌

- 강석재(2003). 『조선산업 대기업의 작업장체제와 노사관계의 변화』. 연세대학교 대학원 경영학과 박사학위논문.
- 권현지·함선유(2017). 「연공성임금을 매개로 한 조직내 관계적 불평등: 내부자-외부자 격차에 대한 분석」. 『산업노동연구』 23 (2): 1~45.
- 김기승·김명환(2013). 「노동조합은 정규직과 비정규직 간의 임금격차를 줄이는가」. 『산업관계연구』 23 (1): 71~92.
- 김동배·김주일(2002). 「비정규직 활용의 영향요인」. 『노동정책연구』 2 (4): 17~38.
- 김동배·박우성·박호환·이영면(2005). 『임금체계와 결정방식』. 한국노동연구원.
- 김유선(2003). 「기업의 비정규직 사용 결정요인」. 『노동정책연구』 3 (3): 27~47.
- 김윤호(2007). 「비정규직 고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 합리성 가설과 비합리성 가설의 검증」. 『노동정책연구』 7 (4): 111~142.
- 김정우(2014). 「노동조합이 직접 및 간접고용비정규직의 고용에 미친 영향에 관한 패널분석」. 『산업노동연구』 20 (1): 65~101.
- 노용진·원인성(2003). 「내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율」. 『노동정책연구』 3 (2): 47~67.
- 류성민(2015). 「비정규직 고용의 결정요인에 관한 연구: 민간부문과 공공부문의 비교를 중심으로」. 『동중앙아시아연구』 26 (1): 5~32.
- 박종식(2014). 『내부노동시장 구조변화와 재해위험의 전가』. 연세대학교 대학원 사회학과 박사학위논문.
- 이시균·김정우(2006). 「노동조합이 기업의 유연화에 미친 영향 분석」. 『노동정책연구』 6 (3): 63~95.
- 정이환(2015). 「한국 임금불평등 구조의 특성: 국제비교를 중심으로」. 『한국사회학』 49 (4): 65~100.

홍석범(2016). 『철강업종 고용결정메커니즘과 일자리 전망, 고용결정 메커니즘 분석을 통한 일자리 전망(제조업편)』. 한국고용정보원.

石田光男(2003). 『仕事の社會科學』. Minerva.

Baron, J., A. Davis-Blake and W. Bielby(1986). “The Structure of Opportunity : How Promotional Ladders Vary within and among Organizations”. *Administrative Science Quarterly* 31 (2) : 248~273.

Bentolila, S., J. Dolado and J. Jimeno(2012). “Reforming an Insider-outsider Labour Market : The Spanish Experience,” *IZA Journal of European Labor Studies* 1 (4) : 1~29.

Lutz, Burkart(1987). “Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie : Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation”. Campus Verlag. Frankfurt/New York.

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

Doeringer P. and M. Piore(1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.

Eichhorst, W., P. Marx and C. Wehner(2017). “Labor Market Reforms in Europe : Towards More Flexicure Labor Markets?”. *Journal for Labour Market Research December* 51 : 1~17.

Grimshaw, D. and J. Rubery(1998). “Integrating the Internal and External Labour Markets”. *Cambridge Journal of Economics* 22 (2) : 199~220.

Osterman, P.(1987). “Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets.” *Industrial Relations* 26 : 46~67.

Pfeffer, J. and Y. Cohen(1984). “Determinants of Internal Labor Markets in Organizations”. *Administrative Science Quarterly* 29 : 550~572.

Royal, C.(2000). “Internal Labour Markets-The Current Debate and a Theoretical Framework”. Papers 134. The University of New South Wales. Department of Industrial Relations.

Rubery, J.(2015). *Re-regulating for Inclusive Labor Markets*. ILO.

Uzzi, B. and 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) : 967~1005.

Abstract

The Characteristics of Korean Internal Labor Market and
Non-regular Employment

Jung, Sung Gug

This study proposes that one of the reasons why the number of non-regular workers and the proportion of non-regular workers in Korea have not decreased is the nature of the internal labor market. Wage level is a variable that consistently had a positive effect on the use of non-regular workers. Occupational welfare is a variable that has a strong positive effect on a non-regular workers use and a non-regular workers ratio. The cost hypothesis of the internal labor market has been confirmed to some extent.

The presence or absence of a seniority wage consistently shows a significant effect on the use of non-regular workers. It was also found that an automatic promotion had a strong positive effect on the use and ratio of non-regular workers. And whether or not workers' skill level was tested showed a relatively strong negative effect on the use of non-regular workers and the ratio of non-regular workers.

This confirms the hypothesis that companies with a non-competitive and rigid internal labor market are generally more active in the use of non-regular than those do not.

Keywords : dual labor market structure, internal labor market, non-regular workers,
trade unions, skill