

# 국내 대형소매유통업체에서의 비정규직 고용의 결정요인에 관한 연구\*

원 인 성\*

## 〈목 차〉

I. 서론 : 연구의 배경 및 목적	1. 분석자료
II. 이론적 배경 및 연구가설	2. 분석모형 및 방법
1. 비정규직 고용의 유형	IV. 분석결과와 해석
2. 직무특성	V. 결론
3. 인사제도 특성	1. 연구결과의 요약 및 토론
4. 직종	2. 연구결과의 의의 및 한계
5. 기업조직 특성	참고문헌
III. 분석자료 및 모형	Abstract

## I. 서론 : 연구의 배경 및 목적

1990년대 중반 이후 국내 노동시장에서는 시간제나 임시직, 그리고 파견직 등과 같은 비정규직 고용형태가 급속히 증가해 왔다. 통계청이 매년 발간하는 『경제활동 인구연보』에 따르면, 2000년 현재 고용계약기간이 1년 이상인 상용직은 47.6%에 불과한 반면, 고용계약기간이 3개월 이상 1년 미만인 임시직과 고용계약기간이 1개월 미만인 일용직 등은 각각 34.3% 및 18.1%에 이르고 있어, 국내 전체 경제활동 인구 중 통상 비정규직 고용형태로 취업하는 임시직 및 일용직 종사자의 비율이 이미 절반을 넘어섰으며, 향후에도 그 증가추세는 지속될 것으로 전망되고 있다.<sup>1)</sup>

\* 이 논문은 2001학년도 김포대학의 연구비 지원에 의해 연구되었음.

\*\* 김포대학 경영정보학과 강사

특히, 국내 전체 산업 중 도소매 유통업은 건설업, 금융·보험 및 부동산업, 그리고 농림어업 등과 함께 비정규직 고용이 집중된 대표적 산업으로 알려져 있다. 예컨대, 도소매 및 음식·숙박업은 1996년 임시직 및 일용직 종사자의 비중이 각각 54.4% 및 9.9%에 이르던 것이 2000년 현재에는 그 비중이 각각 56.3%와 20.0%로 상승하여, 그 결과 비정규직 종사자의 비율은 76.3%에 이른다(안주엽, 2001).

본 논문에서는 국내 노동시장에서 위와 같은 비정규직 고용의 증가가 노동공급측 요인보다는 노동수요측 요인에 의해 추동되고 있다는 판단 하에,<sup>2)</sup> 비정규직 고용의 실제 수요자인 기업조직 내의 어떠한 특성 요인이 비정규직 고용의 활용을 촉진 또는 저해하고 있는가를 경험적으로 규명해보고자 하며, 그 경험적 연구대상으로서 비정규직 고용의 집중산업인 국내 대형소매유통산업을 설정하였다.

이하에서는 먼저 비정규직 고용의 기업조직 내 특성요인과 관련된 이론적 논의를 간략히 서술한 후, 다음으로 국내의 대형소매유통업체들을 대상으로 수집한 설문조사자료를 활용하여 그 경험적 연구결과를 설명하고, 마지막으로 본 연구결과의 의의 및 그 한계점을 제시하고자 한다.

1) 특히, 여기서 주목할 만한 것은 국내 노동시장에서 임시직 및 일용직 등의 비정규직 고용의 비중이 IMF 이전부터 꾸준히 증가되어 왔으며, 또한 그 적용업무의 영역이 청소 및 경비, 용역 등과 같은 주변적 업무로부터 거의 모든 직종의 다양한 업무로 확산추세에 있다는 점이다. 이것은 국내 노동시장에서 비정규직 고용의 급속한 증가가 IMF 경제위기 극복을 위한 일파적 형태의 변화양상이 아닌 항구적, 구조적 현상이며, 또한 비정규직 고용 범위의 확산으로 인해 그 양적 규모가 더욱 증가할 가능성이 매우 높음을 의미하는 것이다.

한편, 미국 내 각종 통계자료들에 따르면, 미국 노동력의 대략 25% 내지 30%가 임시직이나 파트타임, 그리고 외부 계약직 등을 포함한 각종 임시 고용형태로 일하고 있으며, 아울러 이러한 고용형태가 차지하는 비중은 향후에도 더욱 증가할 것으로 예상되고 있다(Pfeffer, 1998).

2) 국내 노동시장에서 비정규직 고용의 급격한 양적 팽창과 그에 수반한 질적 변화가 노동공급측 요인보다 노동수요측 요인에 의해 촉발되고 있다는 판단은 비정규직 종사자들의 취업이 자발성에 기초한 것인가의 유무를 확인해 봄으로써 간접적으로 확인해 볼 수 있다. 즉 만일 비정규직 종사자의 다수가 '자발적으로' 정규직 고용보다 비정규직 고용을 원하는 경우, 이는 국내 노동시장의 변화가 노동공급측 요인의 변화에 의해서 주도되고 있다고 추정할 수 있는 반면, 그와 반대로 비정규직 종사자의 대부분이 정규직 고용을 원함에도 불구하고 그와 같은 고용이 여의치 않아서 '비자발적으로' 비정규직 고용형태로 취업을 하는 경우 이는 국내 노동시장의 변화가 노동수요측 요인의 변화에 의해 추동되고 있는 것으로 간접적으로 추정해 볼 수 있기 때문이다. 이와 관련하여 한국노동연구원에서 실시한 1999년 『노동패널조사』에 따르면, 조사대상 비정규직 종사자 중 지속적인 비정규직 고용형태의 희망자는 20%에 불과한 반면, 정규직 고용의 희망자는 60%인 것으로 나타나 있는데(방하남 외, 2001), 이러한 조사결과를 통해 국내 노동시장에서 비정규직 고용의 급속한 증가가 노동공급측 보다는 노동수요측 요인에 의해 추동되고 있음을 간접적으로 확인할 수 있다.

한편, Tilly(1991)에 따르면, 미국에서 1970년대 이후 최근까지의 비정규직 고용의 증가 원인과 1950~60년대의 그것은 그 성격이 다른 것으로 규정된다. 즉 1950~60년대 미국 노동시장에서 비정규직 고용 증가의 원인은 주로 노동공급측 요인, 예컨대 주부나 학생, 고령의 퇴직자 등 단시간 및 단기간의 고용을 희망한 자발적 노동의 성격이 강한 반면, 1970년대 이후의 비정규직 고용 증가는 주로 노동수요측 요인에 의한 비자발적 노동의 성격이 지배적이었다는 것이다.

## II. 이론적 배경 및 연구가설

### 1. 비정규직 고용의 유형

비정규직 고용의 결정요인과 관련된 이론적 논의와 그로부터 귀결되는 연구가설을 제시하기에 앞서 우선적으로 비정규직 고용에 대한 개념규정이 선결될 필요가 있다. 그러나 엄밀한 의미에서 비정규직 고용에 대해 일치된 구체적 정의는 아직까지 존재하지 않으며, 그 결과 연구자들간에는 비정규직 고용의 성격 및 그 범위 규정에 따라 비정규직 고용의 통계적 규모가 각기 상이하게 추정되기도 하였고, 심지어는 ‘비정규직’ 고용의 용어사용 자체와 관련된 논란까지도 진행된 바 있다.<sup>3)</sup> 다만, 현재 일반적으로 통용되고 있는 ‘비정규직 고용’의 용어는 ‘정규직 고용’에 대한 상대적 개념으로서 포괄적으로 사용되고 있는데, 본 연구 또한 이러한 관행상의 용어활용을 받아 들여 비정규직 고용의 개념을 활용하기로 한다. 따라서 본 논문에서 지칭하는 비정규직 고용이란 고용계약기간 및 근로시간, 근로제공형태, 그 외 각종 근로조건 등에 있어서 통상의 정규직 고용과는 다른 고용형태를 의미하며, 특히 정규직 고용과는 다른 다양한 비정규직 고용형태들 가운데 본 논문의 경험연구에서 구체적으로 지칭하는 바의 비정규직 고용의 대표적 형태는 다음과 같이 세 가지다.<sup>4)</sup>

첫 번째 유형의 비정규직 고용형태는 ‘시간제 근로’로서 정규직 고용에 비해 근로시간의 길이가 짧다는 점에서 비정규직 고용으로 분류되며, 통상적으로 시간제 근로자는 정규직 고용에 비해 임금이나 상여금, 수당 등의 근로조건에서 불이익을 받고 있으며, 각종 기업 내 복리후생의 적용비율이 정규직 고용에 비해 매우 낮다. 시간제 근로는 근로기준법 상 ‘단시간근로’로 명명되어 있고 정규직 고용에 비해 주당 근로시간이 짧은 근로로서 규정되어 있지만, 통계청에 의한 기준으로는 주당 36시간 미만으로 규정되어 있다.

두 번째 유형의 비정규직 고용형태는 ‘임시직 근로’이며, 근로기준법 상에는 ‘기한부 고용’ 또는 ‘기간제 고용(fixed-term employment)’으로 명명되어 있다. 임시직 근로는 고용계약기간이 정함이 없는 정규직 고용과는 달리 고용계약기간이 일정

3) 비정규직 고용의 범위나 범주와 관련된 그 규모 추계와 그 용어 활용과 관련된 논쟁과 관련해서는 최경수(2001)와 정이환(2001)의 글을 참조할 것.

4) 이하 본 연구에서 지칭하는 바의 세 가지 비정규 고용형태에 대한 상세한 설명은 김소영(2001)과 권혜자·박선영(1999)의 글을 참조할 것.

하게 정해져 있다는 점에서 비정규직 고용으로 분류되며 통상 계약직 근로나 촉탁직 근로 등이 여기에 포함된다.

마지막으로 세 번째 유형의 비정규직 고용형태는 ‘파견직 근로’이다. 파견직 근로자는 자신을 고용한 사용자와 그의 업무를 지휘하고 감독하는 사용자가 이중적으로 분리되어 있다는 점에서 통상 고용계약을 체결한 사용자로부터 직접 그 업무지휘 및 감독을 받는 정규직 고용의 근로형태와 구분된다. 국내에서 근로자 파견사업은 청소 및 경비 용역을 제외하고는 1998년까지 근로자 공급에 해당되어 불법화되어 있었으나, 1998년 2월의 노동법 개정을 통해 합법화되었다.

위와 같이 시간제 및 임시직, 그리고 파견직 등 비정규직 고용형태를 정규직 고용형태의 상대적 개념으로 정의함으로써 우리는 정규직 고용형태의 전형인 ‘내부노동시장(internal labor market)’ 개념과 그와 관련된 각종 이론적 자원들을 활용하여 비정규직 고용에 대해 다음과 같은 이론적 접근을 시도해 볼 수 있다.<sup>5)</sup>

## 2. 직무특성

### 2.1 기업특유적 숙련

기업특유적 숙련(firm-specific skill)은 특정 기업의 직무수행에만 활용되는 숙련지식 또는 그 작업수행방법을 의미한다. 따라서 기업특유적 숙련은 다수의 기업들에서 보편적으로 활용가능한 ‘일반적 숙련(general skill)’과 달리 기업 간 이전성(transferability)이 매우 어려운 숙련적 특성을 갖고 있다(Doeringer & Piore, 1971). 특히, 기업 간 이전성이 대단히 제한되는 기업특유적 숙련이 해당 기업의 경영활동에서 타 기업에 대한 경쟁우위의 핵심기술로서 간주되는 경우, 그 장기간의 숙련형성에 필요한 지속적인 교육훈련은 당연히 해당 기업에 의해 주도적으로 수행되며, 이에 수반되는 비용은 당연히 기업측이 부담한다. 따라서 기업측은 장기간에 걸쳐 기업특유적 숙련을 안정적으로 형성하기 위해 그 교육훈련에 관여하는 노동자와 장기적으로 안정적인 고용관계를 유지할 수 있어야 하며, 또한 그에 소요된 교

5) 일반적으로 내부노동시장이란 “단위 사업체와 같이 노동자의 임금 및 직무배분, 그리고 교육훈련 등이 일련의 관리규칙 및 절차들에 의해 운영되는 하나의 관리단위”를 의미하며(Doeringer & Piore, 1971), 보다 구체적으로 내부노동시장은 단위 사업체 내의 직무위계 내지 승진체계의 존재, 최하위 직급에서만 입직가능성 존재, 그리고 내부승진 등의 특징을 갖는 고용형태를 나타낸다(Sorensen, 1983). 따라서 내부노동시장은 고용관계의 한 당사자인 노동자들에게는 암묵적인 장기적 고용관계에 따른 고용안정성과 직무위계에 따른 안정적 임금상승을 제공받을 수 있게 해주는 한편, 고용관계의 다른 당사자인 기업에게는 안정적인 노동력 확보와 더불어 노동자들의 자발적 기업규율의 수용과 충성심을 유도함으로써 감시·감독에 따른 통제비용을 감소시켜 준다.

육훈련 투자비용에 상응하는 투자수익을 장기간에 걸쳐 안정적으로 회수하기 위해 서라도 기업특유적 숙련을 가진 노동자의 기업 외부로의 유출을 방지하여 장기적으로 안정된 고용관계를 유지하려는 강한 유인을 갖는다(Williamson, 1981; Pfeffer & Cohen, 1984; Baron, Davis-Blake, & Bielby, 1986; Wachter & Wright, 1990).

따라서 기업은 기업특유적 숙련이 많이 요구되는 직무에 대해서는 장기적 고용과 상대적으로 양호한 근로조건을 제공을 전제로 한 정규직의 고용을 활용할 가능성이 높은 반면, 고용안정성 및 근로조건이 상대적으로 열악한 비정규직의 고용을 활용할 가능성은 낮다.

<가설 1-1> 직무에서 요구되는 숙련의 기업특유성 수준이 높을수록 비정규직 고용의 활용은 감소할 것이다.

## 2.2 직무표준화 및 직무성과 가측성

직무표준화(job standardization)는 작업자에 의해 수행되는 직무내용이 얼마나 명확히 규정되어 있으며, 또한 그 수행방법 및 절차가 어느 정도 정형화되어 있는가를 의미한다. 일반적으로 직무가 표준화되면, 해당 직무수행자의 작업행동은 관리자에 의해 면밀히 지시되고 감독 또는 통제되기가 용이해지며, 또한 그만큼 해당 직무수행자의 호환성이나 대체성은 증가한다.

한편, 직무성과 가측성(output measurability)이란 작업자에 의한 직무성과가 객관적인 지표에 의해 어느 정도 명확히 측정될 수 있는가를 나타낸다. 만일 특정 직무의 수행과정에 대해 관리자에 의한 세세하고 면밀한 지시 및 감독 또는 통제가 어렵다 할 지라도, 그 직무성과가 객관적 지표에 측정될 수 있다면, 해당 직무수행자에 대한 통제는 그만큼 용이해질 수 있다.

거래비용이론(transaction cost theory)과 대리인이론(agency theory)에 따르면, 고용계약관계와 같은 정보 비대칭적 상황하에서 직무의 표준화 및 그 성과의 가측성 정도는 고용관계의 한 당사자인 기업으로 하여금 통제구조의 변환을 통해 거래비용 또는 통제·감시비용(monitoring cost)을 감소시켜 줌으로써 고용계약형태의 변환을 초래할 수 있도록 해준다(Snell, 1992; Eisenhardt, 1985, 1988; Ouchi, 1977, 1980; Ouchi & Maguire, 1975).

즉 객관적 지표에 의한 성과측정이나 그 표준화가 대단히 어렵거나, 설혹 그것이 가능하더라도 그 통제·감시비용이 그에 따른 효익에 비해 매우 적은 직무들의

경우, 그 직무수행자에 대한 기업의 통제가능성은 대단히 감소한다. 따라서 기업측 으로서는 그 직무수행자에게 상대적 고임금 및 고용계약 안정성 등을 제공하여 그 이직비용 또는 해고비용을 증가시킴으로써 작업자의 근무태만(shirking)과 같은 기회주의적 행동을 억제하려는 유인이 존재한다(Yellen, 1984). 반면 직무가 표준화되어 노동시간과 작업량, 노동강도 등 작업자의 직무수행과정과 관련된 정보가 손쉽게 획득될 수 있거나, 또는 객관적 지표의 마련을 통해 작업자의 작업성공에 대한 정보획득이 용이하게 된다면, 그 직무수행자에 대한 기업의 통제가능성은 증가하는 것과 동시에 직무수행자에 의한 기회주의적 행동발현의 가능성은 그 만큼 감소하게 된다. 따라서 기업측 으로서는 이러한 직무수행자에게 시장임금에 비해 상대적으로 높은 임금을 지불하려거나, 또는 장기적 고용관계를 체결하려는 등의 유인을 갖지 않는다.

이상과 같은 논의로부터 다음과 같은 연구가설이 도출될 수 있다.

<가설 1-2> 직무의 표준화 수준이 높을수록 비정규직 고용의 활용은 증가할 것이다.

<가설 1-3> 직무성공의 측정가능성이 높을수록 비정규직 고용의 활용은 증가할 것이다.

### 3. 인사제도 특성

내부노동시장론과 함께 기업 인사제도를 설명하는 주요한 논의 중 하나는 바로 관료제론이다. 주지하듯이 관료제적 조직은 공식성에 기반한 엄격한 위계적 규율과 안정성을 최우선적으로 강조하는 조직형태이다. 따라서 이러한 조직이 원활하게 기능하기 위해서는 그에 상응하는 노동력, 즉 조직의 규율을 엄격히 준수하려 하고, 또한 조직에 대한 헌신도가 높은 노동력을 안정적으로 확보하고 장기적으로 유지할 수 있어야 하는데, 이는 관료제적 인사제도의 도입 및 활용을 통해서 비로소 가능하다.

베버의 관료제에 대한 이념형에 따르면(Weber, 1968), 관료제적 인사제도는 가장 반(反)시장적 형태로서 표상되는데, 인력의 충원방식과 승진기준, 그리고 임금결정방식 등에 있어서 다음과 같은 특징을 갖는다: ① 공식적 모집 / 객관적 자격기준에 의한 선발, ② 최하위 직급 이외에 차상위 직급들의 내부충원, ③ 근속연수에

의한 승진, 그리고 ④ 성과급이 아닌 봉급(salary)의 임금형태 등.

따라서 위와 같은 관료제적 인사제도의 마련을 통해 안정적인 노동력을 확보하고, 또한 그들로 하여금 자발적으로 규율을 수용케 하여 충성심을 유도하려는 기업에서는 시간제나 임시직 등과 같은 비정규직 종사자들을 활용하지 않으려 할 것이다. 왜냐하면 비정규직 고용의 활용은 그것이 갖는 본래적 불안정성과 일시적 성격의 존재로 인해 결국 기업관료제의 안정성을 위협할 것이기 때문이다(Davis-Blake & Uzzi, 1993).

베버가 이념형적으로 제시한 관료제적 인사제도의 영역은 4개이나, 본 경험연구에서는 그들 중 선발 및 승진 결정기준만을 다루었기 때문에 이에 대한 가설만을 제시하기로 한다.

<가설 2-1> 선발기준이 엄격할수록 비정규직 고용의 활용은 감소할 것이다.

<가설 2-2> 승진결정과정에서 근속연수가 중요시될수록 비정규직 고용의 활용은 감소할 것이다.

#### 4. 직종

전통적으로 내부노동시장의 형성 유무와 그 다양한 유형을 설명함에 있어서 직종(occupations)은 산업 및 기업특성 변수와 함께 주요한 분석단위로 인식되어 왔다(Doeringer & Piore, 1971; Baron, et. al., 1986; Osterman, 1982). 일반적으로 직종을 분석단위로 한 내부노동시장연구들에서는 직종 간 내부노동시장의 존재 유무나 또는 직종별 다양한 내부노동시장 유형의 존재에 대한 이론적, 경험적 근거로서 직종별 직무특성과 인적자본특성, 그리고 노사관계특성 등이 제시되었다.

그러나 본 논문에서는 그 경험적 연구대상인 국내 대형소매유통업체의 관리직, 영업직, 전산직, 사무직, 그리고 판매직 종사자들에 대한 다양한 인적자본특성을 별도로 조사하지 않았고, 또한 국내 기업의 노동조합이 기업별 조직체제를 갖추고 있다는 점에서 위 4개 비생산직종의 직무특성 차이에 대해서만 기술하고자 한다.

통상 직종별 직무특성은 대인적(interpersonal), 정보처리적(informational), 그리고 기술적(technical) 숙련 등 3가지의 숙련특성을 기준으로 분석되는데(Davis-Blake & Uzzi, 1993; Baron, Davis-Blake & Bielby, 1986),<sup>6)</sup> 일반적으로 이 3가

6) 대인적 숙련(interpersonal skill)은 자문, 협의, 교육, 지시 및 보고, 설득 등과 같이 타인을 이해

지의 숙련에 대한 요구수준이 높을수록 기업은 그 직무수행자에게 내부노동시장의 고용형태를 제공할 가능성이 높으며, 이것은 역으로 비정규직 종사자가 그러한 직무를 수행할 가능성이 낮음을 의미한다. 이와 관련하여 위의 각 직종에 대한 숙련별 특성은 다음과 같다.

먼저, 관리직은 대인적 및 정보처리적 숙련이 타직종에 비해 대단히 많이 요구되는 반면, 기술적 숙련의 요구수준은 매우 낮은 편이다. 영업직에는 대인적 숙련의 요구수준은 매우 높은 정도로, 정보적 숙련은 중간 정도, 그리고 기술적 숙련의 요구수준은 매우 낮다. 전산직의 경우, 기술적 숙련의 요구수준은 매우 높으나, 정보적 숙련은 중간 정도, 그리고 대인적 숙련은 대단히 낮은 정도로 요구된다. 한편, 사무직에는 대인적, 정보적, 기술적 숙련의 요구수준이 모두 중간정도이며, 판매직의 경우는 그 세 가지 숙련의 요구수준이 모두 중간 이하 정도이다.

직종별 숙련특성에 대한 위와 같은 논의로부터 다음과 같은 연구가설이 도출될 수 있다.

<가설 3-1> 대인적, 정보처리적, 기술적 숙련의 요구수준이 상대적으로 높은 관리직, 영업직, 그리고 전산직 등의 비정규직 고용은 사무직 및 판매직의 그것보다 유의한 정도로 낮을 것이다.

## 5. 기업조직 특성

### 5.1 기업규모

조직이론에서 기업규모는 조직관료제화를 초래하는 제1의 결정요인으로 인식되어 왔고, 따라서 기업규모는 내부노동시장의 형성에서 그 핵심적 요인으로 간주된다. 즉 기업규모가 증가할수록 해당 기업에서 내부노동시장이 형성될 가능성은 더

---

하고 그들을 설득시키는 의사소통과 관련된 숙련을 의미한다. 높은 수준의 대인적 숙련이 요구되는 직무는 다른 직무들과의 상호의존성이 대단히 높기 때문에, 그 직무담당자는 조직내외의 다양한 직무담당자와 매우 빈번하게 상호작용을 해야 한다. 따라서 대인적 숙련이 요구되는 직무수행의 담당자는 기업조직내외의 상호의존적 직무들이 원만한 작업흐름을 유지할 수 있도록 이를 효율적으로 관리하기 위해서는 다양한 과업들의 내용 및 방법 그리고 그 수행시기에 대해 일정 수준 이상의 지식과 판단력을 갖추고 있어야 할 뿐만 아니라, 그에 수반되는 다양한 의사소통능력을 반드시 겸비하고 있어야 한다.

한편, 정보처리적 숙련(informational skill)은 사물이나 사람 등 경험적 대상의 관찰이나 조사, 그리고 추상적 대상의 시각화나 지적 창조 등을 통해 획득된 정보나 자료를 수집, 정리, 비교, 분석, 조정하는 것과 관련된 숙련을 의미하며, 마지막으로 기술적 숙련(technical skills)이란 각종 물질이나 재료, 생산설비 및 도구 등의 설치, 조작, 운전, 운반 등과 같이 주로 공학적 지식을 활용한 숙련을 의미한다.

속 증가할 것이며, 따라서 영세기업보다는 중소기업에서, 또 중소기업보다는 대기업에서 내부노동시장이 더욱 발전된 형태로 존재하리라는 설명이 제시되어 왔다. 그러나 단일기업 내에 다양한 유형의 내부노동시장이 동시에 공존하고 있다는 현실적 인식은 기업규모와 관련된 기존의 상반된 경험적 연구결과들에 새로운 해석을 가능케 해주었고, 특히 기업규모와 비정규직 고용의 활용간의 관계에 대해서도 이와 유사한 주장, 즉 “기업규모가 증가할수록 오히려 비정규직 고용형태의 활용이 더욱 증가할 것”이라는 주장이 제시된 바 있다. 이와 같은 기업규모와 비정규직 고용의 활용 간의 정(+)의 관계에 대해 다음과 같은 일련의 이론적 설명이 제시되었다(Davis-Blake & Uzzi, 1993; Uzzi & Barnes, 1998).

하나의 이론적 설명은 대기업일수록 중소기업이나 영세기업에 비해 그 업무영역이 대단히 광범하고 다양하며, 대기업은 중소기업에 비해 그 광범하고 다양한 업무영역 중 일부에 비정규직 고용을 활용함으로써 고용규모 조정의 유연성과 그에 따른 비용절감을 실현할 수 있는 가능성이 더욱 높다는 것이다.

또 하나의 이론적 주장은 대기업이 중소기업에 비해 비정규직 고용의 활용에 따른 ‘규모의 경제’ 효과가 더욱 크기 때문에 대기업에서 비정규직 고용의 활용 가능성이 더욱 높다는 것이다. 즉 대기업에는 이미 다수의 노동력을 체계적으로 관리하기 위한 각종 인사제도가 마련되어 있어서 대기업은 비정규직 종사자들을 추가적으로 고용하더라도 그들의 모집 및 선발, 교육훈련, 그리고 활용 등과 관련된 한계비용이 중소기업에 비해 상대적으로 훨씬 적게 들기 때문이다.

마지막으로 다른 하나의 이론적 설명은 위의 첫 번째 이론적 근거의 연장선상에서 제시된다. 즉 대기업에는 중소기업에 비해 그 제품 및 서비스의 생산과정에 대단히 다양한 업무영역이 존재하며, 이때 대기업은 그 업무영역 중규모의 경제에 따른 비용 효율성이 낮은 업무영역이나, 또는 그 활용빈도는 매우 낮으면서도 자체적으로 확보, 접근이 어려운 전문지식은 비정규직 고용형태를 활용할 가능성이 매우 높다는 것이다.

이상과 같은 기업규모와 비정규직 고용의 활용간의 이론적 논의로부터 다음과 같은 연구가설이 도출될 수 있다.

<가설 4-1> 기업조직 규모가 증가할수록 비정규직 고용의 활용은 증가할 것이다.

## 5.2 기업유형

한편, 소유구조상 실질적으로 타 기업이나 어떤 기업집단군에 종속되어 있는 기

업들에서도 관료제적 고용형태가 광범하게 나타날 수 있는데, 이러한 경향성은 모기업과 그 종속적 위치에 있는 기업 모두에서 동시에 나타난다. 즉 종속적 기업은 비록 법적으로는 독립된 법인형태를 취하고 있음에도 실질적으로는 모기업의 일부로서 존재하고 있기 때문에, 그 모기업의 고용형태는 자연스럽게 그 종속적 기업에 적용되는 경향이 존재한다. 또한 모기업의 종속적 기업은 일반 독립사업법인체에 비해 시장력(market force)의 위협 노출정도가 상대적으로 낮으며, 따라서 종속적 기업은 일반 독립사업법인체에 비해 시장상황 변동에 따른 수익성 압박과 그에 따른 비용절감의 유인은 상대적으로 적은 편이다(Finlay, 1987). 따라서 모기업의 종속적 기업은 비용절감의 목적으로 비정규직 고용을 활용할 가능성은 일반 독립사업법인체에 비해 상대적으로 낮을 것이다.

위와 같은 논의로부터 다음과 같은 연구가설이 제시될 수 있다.

<가설 4-2> 기업집단 계열사의 비정규직 고용의 활용은 독립사업법인의 그것보다 유의한 정도로 낮을 것이다.

### 5.3 노동조합

노동자들의 집합행동을 강조하는 조직사회학 및 노동시장 연구들에 따르면, 기업 내 노동조합의 결성 유무는 그 내부노동시장의 형성에 결정적으로 중요한 요인으로 간주된다(Finlay, 1983; Osterman, 1982, 1984; Edwards, 1979). 따라서 노동조합의 존재 유무가 해당 기업의 비정규직 고용의 활용에 유의한 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있으나, 그 영향의 방향을 이론적으로나 경험적으로 예측하기란 결코 쉽지 않다(Abraham & Taylor, 1990; Davis-Blake & Uzzi, 1993).<sup>7)</sup>

먼저, 기업 내 노동조합의 존재는 사용자로 하여금 비정규직 고용을 적극적으로 활용토록 할 가능성이 높다. 왜냐하면 일반적으로 노동조합에 적대적이거나 부정적 태도를 가진 사용자들은 정규직 고용보다는 노동조합에의 가입이 어렵거나 또는 사실상 불가능한 비정규직 고용을 적극 활용함으로써 노동조합의 영향력을 감소시키려 할 수 있기 때문이다.

7) Uzzi & Barness(1998)의 연구에 따르면, 노동조합 조직률과 비정규직 고용의 활용 간에는 역 U 자 형태의 관계가 존재한다. 즉 노동조합 조직률이 매우 낮거나 또는 높은 경우에는 사용자에 의한 비정규직 고용의 활용 가능성이 낮은 반면, 노동조합 조직률이 낮지도 높지도 않은 중간적 수준의 경우에는 오히려 사용자에 의한 비정규직 고용의 활용 가능성이 높다는 것이다. 본 연구에서는 노동조합 조직률과 관련한 자료가 수집되지 못하였던 까닭에 국내 정보처리산업에서 이의 경험적 확인은 가능하지 않다.

한편, 그와 동시에 기업 내 노동조합의 존재는 사용자로 하여금 비정규직 고용의 활용을 억제토록 할 가능성이 마찬가지로 존재한다. 만일 기존의 노동조합 집행부가 비정규직 고용에 대해 매우 강한 부정적 인식, 즉 비정규직 종사자들이 정규직 종사자들에 비해 조합원으로 조직하기가 쉽지 않을뿐더러 정규직 종사자들과 상이한 기대나 목표를 가지고 있어서 궁극적으로 사용자와 단체교섭을 어렵게 하리라는 인식을 갖고 있는 경우, 기존의 노동조합 집행부는 사용자에게 의한 비정규직 고용의 활용에 매우 비판적 입장을 표명할 수 있으며, 이는 노사간의 갈등적 상황으로 치달을 수 있다. 이와 같이 비정규직 고용과 관련한 노사간의 갈등적 상황은 비정규직 고용에 의한 효익보다 그에 따른 비용을 더욱 크게 함으로써 사용자로 하여금 비정규직 고용의 활용을 억제토록 할 가능성이 존재한다.

따라서 기업 내 노동조합의 결성 유무와 비정규직 고용의 활용간에는 다음과 같은 연구가설이 제시된다.

<가설 4-3> 기업내 노동조합의 존재는 비정규직 고용의 활용에 영향을 미칠 것이다.

### Ⅲ. 분석자료 및 모형

#### 1. 분석자료

본 연구에서는 국내 대형소매유통업체에서의 비정규직 고용의 결정요인을 분석하기 위해 백화점 및 쇼핑센터 등과 같은 기업을 대상으로 설문조사를 수행하였으며,<sup>8)</sup> 각 대형소매유통업체의 단위직종(관리직, 영업직, 전산직, 사무직, 판매직)을 그 분석단위(observational unit)로 설정하였다. 그리고 본 설문조사에서는 대한상공회의소 발간 『1997년 유통통계자료집』의 ‘한국백화점협회 회원업체현황’에 나타난 38개 기업(99개 사업체/점포)을 모집단으로 설정하였다.

8) 대형소매유통 사업체로서 백화점과 쇼핑센터는 다음과 같이 규정된다(대한상공회의소, 1995). 백화점은 “각종 상품을 부문별로 구성하여 최종소비자로 하여금 일괄구매할 수 있도록 직영위주의 형태로 운영하는 대규모 점포로서 매장면적이 3,000m<sup>2</sup>(약 910평) 이상이고 매장면적의 50% 이상을 직영하는 사업체”이다. 한편, 쇼핑센터는 “백화점, 슈퍼마켓 등 핵점포가 있고 각종 전문점과 레저시설 및 공공시설 등 편의시설을 갖추고 통일적으로 관리·운영되는 직영 또는 임대형태의 소매업집단으로 매장면적은 3,000m<sup>2</sup>(약 910평) 이상이고 임차건물의 경우는 매장면적의 30% 이상을 직영하는 사업체”이다.

본 설문조사자료의 수집은 1997년 4월부터 6월까지 대략 3개월 동안 우편 발송 및 그 회신에 의해 이루어졌으며, 설문서의 우편발송 이후 대략 일주일에서 10일 이후부터 대상기업의 인사관리 담당자와 전화접촉을 통해 본 설문조사의 협조를 의뢰하였다. 그리고 일부 기업체의 경우는 직접 방문에 의해 설문서가 배포 및 회수되었다.

본 연구의 설문조사내용은 각 대형소매유통기업 내 관리직, 영업직, 전산직, 사무직, 그리고 판매직 등 5개 비생산직종의 고용형태 현황과 관련된 것이기 때문에, 본 설문지의 작성자 또는 응답자는 해당 응답기업의 각 직종별 고용형태 현황에 대해 충분한 지식과 정보를 갖추고 있어야 한다. 따라서 본 설문조사에서는 해당 대형소매유통기업의 인사관리 담당자를 핵심응답자(key informant)로 설정하고 그들이 직접 설문서의 내용에 응답하도록 하였다.

이와 같은 설문조사과정을 거쳐, 1997년 4월 현재 대한상공회의소 발간 『1997년 유통통계자료집』에 기재된 38개의 대형소매유통기업들에 설문서가 배포되었고, 이 중 13개의 기업들로부터 설문서가 회수되었다. 따라서 본 설문조사에서 그 회수율은 34% 정도이다.

한편, 본 논문의 경험연구에서는 단위 기업체내의 관리직, 영업직, 전산직, 사무직, 그리고 판매직 등 5개 비생산직종이 통계적 분석단위(observational unit)로 설정되었기 때문에, 설문서가 회수된 각 대형소매유통기업별로 5개의 설문조사단위 또는 사례(case)들이 구성된다. 따라서 본 설문조사에서 활용된 13부의 설문서로부터 통계분석에서 활용되는 통계분석단위 또는 사례수는 최대 65개(13부 X 5)이다. 그러나 설문조사자료에는 다수의 결측치(missing value)들이 존재하기 때문에, 실제 통계분석에서는 이 보다 적은 수의 사례들이 활용되었다.

## 2. 분석모형 및 방법

앞의 이론적 배경 및 연구가설에 제시되었던 개념들은 다음과 같은 종속변수 및 독립변수, 그리고 통제변수로서 조작적으로 정의되었다(<표 1> 참조).

본 경험연구에서는 종속변수인 '비정규직 고용'이 가변수(dummy variable)로 측정되었고, 또한 다른 독립변수들의 영향력이 통제된 상태 하에서 종속변수에 대한 특정 변수의 영향력의 방향 및 그 정도를 확인해 보기 위해 로지스틱 회귀분석(logistic regression analysis)이 수행되었다. 그리고 이 로지스틱 회귀분석을 수행하기 위한 통계분석 프로그램으로는 일반적으로 광범하게 활용되는 SPSS Windows

7.5 한글판이 사용되었다.<sup>9)</sup>

〈표 1〉 변수의 조작적 정의

	변 수 명	측 정 방 법
종속변수	1. 비정규직 고용	가변수 (시간제나 임시직, 또는 파견직의 고용 유무)
독립변수	2. 기업규모	종업원수의 자연대수값
	3. 기업유형	가변수(기업집단 계열사의 유무)
	4. 노동조합	가변수(노동조합 결성 유무)
	5. 직종	범주형 변수
	관리직종	가변수(관리직 유무)
	영업직종	상동(영업직 유무)
	전산직종	상동(전산직 유무)
	사무직종	상동(사무직 유무)
	판매직종	상동(판매직 유무)
	6. 선발기준 엄격성	5점 척도(이직경험자의 채용제한 정도)
7. 근속승진	5점 척도(승진결정시 근속연수의 중시 정도)	
8. 직무표준화	5점 척도(업무처리방식의 정형화 정도)	
9. 기업특유적 숙련	5점 척도(타업체 업무처리방식과의 상이성 정도)	
10. 직무성과 가측성	5점 척도(업적평가시 객관적 지표의 활용도)	
통제변수	11. PB매출	가변수 (총매출액 중 PB매출액 비중의 10% 이상 유무)
	12. 숙련수준	숙련형성 개월수의 자연대수값

IV. 분석결과의 해석

본 논문의 경험연구에서 사용된 종속변수와 독립변수, 통제변수 등 각 변수의 평균값, 표준편차, 범위(최소값, 최대값), 그리고 그 변수들 간의 0차 이변량 상관관

9) 이하 본 경험연구에서의 로지스틱 회귀분석의 결과해석과 관련된 통계적 설명 및 그 용어활용은 김두섭·강남준(2000)과 서혜선 외(1999)를 참조할 것.

계(zero-order bivariate correlations)는 <부표>에 나타나 있다.

국내 대형소매유통업체에서 비정규직 고용의 활용과 관련된 로지스틱 회귀분석의 결과는 <표 2>에 요약되어 있다. 본 연구에서 로지스틱 회귀분석은 '투입법(enter)'에 의해 7번에 걸쳐 단계별로 수행되었고, 그 분석결과는 <모형 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7>에 나타나 있으며, '전진선택법(forward step-wise)'에 의한 분석결과는 <모형 8>에 나타나 있다.

먼저 제1단계의 로지스틱 회귀분석에서는 '투입법(enter)'에 의해 기업특유적 숙련, 직무표준화, 직무성과 가측성 등 3개의 독립변수와 숙련수준의 통제변수 등 직무특성과 관련된 4개의 변수만을 가지고 종속변수에 대한 회귀분석을 수행하였다. 다음 제2단계의 로지스틱 회귀분석에서는 직무특성 관련변수들과 함께 선발기준 엄격성 및 근속승진 등의 인사제도특성 변수들을 추가적으로 포함하여 종속변수에 대한 회귀분석을 수행하였다. 그리고 제3단계의 로지스틱 회귀분석에서는 직무특성 및 인사제도특성 이외에 직종 변수를 추가적으로 투입하였고, 제4, 5, 6, 7 단계의 로지스틱 회귀분석에서는 직무특성 및 인사제도특성, 직종 변수 이외에 기업규모 및 유형, PB매출 비중, 그리고 노동조합 등과 같은 기업조직특성 변수들 중 각 1개 변수만을 추가적으로 투입하여 비정규직 고용의 종속변수에 대한 회귀분석을 실행하였다. 마지막으로 제8단계에서는 직무 및 인사제도특성, 직종, 그리고 기업조직특성 등 모든 변수들을 투입하여 '전진선택법(forward step-wise)'에 의한 회귀분석을 수행하였다.

위와 같이 본 경험연구에서 로지스틱 회귀분석을 '투입법(enter)'에 의해 7번에 걸쳐 단계별로 수행한 후, '전진선택법(forward step-wise)'에 의해 최종적인 회귀분석을 실행한 것은 다음과 같은 세 가지의 이유들 때문이다. 첫째, 추가적인 변수(들)의 투입으로 인한 회귀모형의 타당성과 그 설명력의 증가분을 확인하는 한편, 둘째 추가적인 변수(들)의 투입에 따른 선행변수들의 영향력 방향과 그 정도의 변화를 추적해 봄으로써 선행변수와 추가투입변수간의 상관관계를 알아보기 위해서이다. 그리고 셋째는 독립변수들 간에 다중공선성이 존재하는지의 여부를 확인해 보고, 그에 따른 회귀분석결과에 대한 해석상의 문제점을 해소하기 위해서였다.

〈표 2〉 비정규직 고용의 로지스틱 회귀분석 결과

		모 형							
		1		2		3		4	
		$\beta$ (S.E.)	Exp( $\beta$ )	$\beta$ (S.E.)	Exp( $\beta$ )	$\beta$ (S.E.)	Exp( $\beta$ )	$\beta$ (S.E.)	Exp( $\beta$ )
기업 조직 특성	기업규모							1.86** (.87)	6.45
	기업집단 계열사								
	PB 매출								
	노동조합								
직종 (기준: 관리 직종)	영업직					-.72 (1.38)	.49		
	전산직					-2.25 (1.53)	.11		
	사무직					-1.53 (1.54)	.22		
	판매직					6.22* (3.78)	504.36		
인사 제도 특성	선발기준 엄격성			2.40*** (.88)	11.02	3.31*** (1.18)	27.47	1.68* (.94)	5.38
	근속승진			-1.46** (.64)	.23	-2.42** (1.01)	.09	-1.45* (.75)	.23
직무 특성	숙련수준	-.27 (.51)	.77	-1.32* (.73)	.27	-.79 (.98)	.45	-1.99** (.98)	.14
	직무표준화	-.24 (.37)	.79	.10 (.44)	1.11	.64 (.77)	1.90	-.03 (.46)	.97
	기업특유적 숙련	.13 (.43)	1.13	-1.55* (.89)	.21	-2.08* (1.22)	.12	-1.77* (1.00)	.17
	직무성과 가측성	-.64* (.38)	.53	-.04 (.50)	.96	.14 (.81)	1.15	.59 (.65)	1.80
	절편	2.88 (2.91)		2.92 (4.01)		.25 (6.20)		-5.87 (6.11)	
	N	46		46		46		46	
	자료식별 정확도	63%		74%		85%		80%	
	R <sup>2</sup>	.15		.43		.70		.55	
	x <sup>2</sup>	5.39		17.61***		33.44***		23.88***	

참조: \* p < .10, \*\* p < .05, \*\*\* p < .01

〈표 2 - 계속〉 비정규직 고용의 로지스틱 회귀분석 결과

		모형							
		5		6		7		8 <sup>†)</sup>	
		$\beta$ (S.E.)	Exp( $\beta$ )	$\beta$ (S.E.)	Exp( $\beta$ )	$\beta$ (S.E.)	Exp( $\beta$ )	$\beta$ (S.E.)	Exp( $\beta$ )
기업 조직 특성	기업규모							1.76*** (.55)	5.84
	기업집단 계열사	-2.17** (1.02)	.11						
	PB 매출			-1.37 (1.68)	.26				
	노동조합					-5.25*** (2.02)	.01		
직종 (기준: 관리 직종)	영업직							-1.43 (1.25)	.24
	전산직							-2.00 (1.41)	.13
	사무직							-1.43 (1.25)	.24
	판매직							2.81* (1.52)	16.62
인사 제도 특성	선발기준 엄격성	2.55** (1.00)	12.79	2.35*** (.88)	10.51	2.48** (1.01)	11.97		
	근속승진	-1.54** (.75)	.22	-1.60** (.69)	.20	-2.10** (.87)	.12		
직무 특성	숙련수준	-1.66* (.89)	.19	-1.19* (.74)	.30	-2.32** (1.09)	.10		
	직무표준화	-.45 (.53)	.64	-.13 (.80)	.88	1.81** (.83)	6.12		
	기업특유적 숙련	-1.81* (1.10)	.16	-1.51* (.92)	.22	-2.58** (1.16)	.08		
	직무성과 가측성	-.05 (.55)	.95	-.14 (.51)	.87	.66 (.67)	1.93		
	절편	7.09 (5.29)		5.37 (5.17)		3.72 (4.75)		-10.88*** (3.48)	
	N	46		46		46		46	
	자료식별 정확도	80%		74%		78%		85%	
	R <sup>2</sup>	.53		.44		.61		.60	
	$\chi^2$	23.17***		18.28**		27.81***		27.28***	

참조: \* p < .10, \*\* p < .05, \*\*\* p < .01

주: 모형 8은 전진선택법(Forward Step-Wise)에 의한 로지스틱 회귀분석결과임.

먼저, <표 2>에서 로지스틱 회귀분석의 전반적인 모형 타당성을 확인할 수 있는 '자료식별 정확도' 및  $R^2$ 를 살펴보면, <모형 1>에서 <모형 2, 3>으로 변수들이 추가됨에 따라 '자료식별 정확도'와  $R^2$ 의 값이 전반적으로 증가함을 알 수 있다. 이것은 변수들의 추가적 투입에 따라 종속변수에 대한 독립변수들의 설명력과 각 사례들(cases)의 판별력이 점차 증가하고 있음을 보여준다. 특히, 회귀모형 타당성의 유의성 여부를 확인해 주는  $\chi^2$ 를 보면, <모형 1>에서는 유의한 값을 나타내 주지 않으나, <모형 2>와 <모형 3>으로 갈수록 점차 회귀모형이 매우 유의한 정도로 타당한 것임을 보여준다.

한편, <모형 4, 5, 6, 7>의 경우, <모형 6>을 제외한 3개 모형들 모두가 <모형 1, 2>에 비해 '자료식별 정확도'와  $R^2$ 의 값이 전반적으로 증가하고 있으며, 그 모형 타당성 또한 통계적으로 매우 유의하다. 그러나 이 모형들의 '자료식별 정확도'나  $R^2$ 의 값은 <모형 3>에 비해 상대적으로 약간 낮은 것으로 나타나 있다.

<모형 1>은 통제변수인 숙련수준과 독립변수인 기업특유적 숙련, 직무표준화, 직무성과 가측성 등 직무특성 관련변수들이 비정규직 고용의 활용에 미치는 영향을 보여 준다. <모형 1>에서 비정규직 고용의 활용에 유의한 영향을 미치는 변수는 오직 직무성과 가측성뿐이다. 그러나 그 영향의 방향은 본 논문의 연구가설과는 정반대의 것으로 나타나 있어서, 결국 <모형 1>의 결과만을 놓고 본다면, 본 논문의 연구가설 <1-1, 1-2, 1-3>은 어느 것도 경험적으로 지지되지 않는다. 한편, 이 회귀모형의 설명력을 나타내 주는  $R^2$ 의 값은 매우 작으며, 그 회귀모형의 타당성을 검증해 주는  $\chi^2$ 의 값 또한 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 있다.

<모형 2>는 직무특성 변수들 이외에 채용 및 승진과 관련된 인사제도특성 변수들이 추가된 로지스틱 회귀분석모형이다. 인사제도특성 관련 변수들이 추가된 <모형 2>에서 그  $R^2$  및  $\chi^2$ 의 값을 보면, <모형 1>에 비해 종속변수에 대한 독립변수들의 설명력이 증가하고 있으며, 그 타당성 또한 통계적으로 유의하다. 한편, 각 변수들의 회귀계수를 보면, <모형 1>에서 비정규직 고용의 활용에 부(-)의 방향으로 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났던 직무성과 가측성 변수는 비유의적인 것으로 나타난 반면, 기업특유적 숙련과 통제변수 숙련수준은 각기 비정규직 고용의 활용에 정(+)의 방향에서 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여기에서 직무성과 가측성 변수가 인사제도특성 관련변수들의 추가적 투입에 따라 그 통계적 유의성이 감소한 것은 직무성과 가측성 변수가 선발기준 엄격성 변수와 강한 상관관계를 맺고 있기 때문인 것으로 추정된다(<부표>의 해당 변수들의 상관관계 참조). 이와 같은 회귀분석결과는 <모형 2> 이외에도 <모형 3, 4, 5, 6, 7>에서도 일관되

게 나타나고 있어서, 위 분석결과와 신뢰성은 매우 높은 것으로 평가할 수 있다. 따라서 이 회귀분석결과는 “숙련의 기업특유적 성격이 증가할수록 비정규직 고용의 활용은 감소할 것”이라는 본 논문의 연구가설 <1-1>을 경험적으로 지지해주며, 또한 직무에 요구되는 숙련수준이 증가할수록 그 직무에 비정규직 고용의 활용 가능성은 감소한다는 기존의 선행연구결과와도 일치한다.

그리고 인사제도특성 관련변수인 선발기준 엄격성 및 근속승진 등은 모두 비정규직 고용의 활용에 매우 유의적인 것으로 나타나 있다. 근속승진은 본 논문의 연구가설에서 제시되었던 것과 마찬가지로 비정규직 고용의 활용에 부(-)의 방향에서 유의적인 영향을 미치고 있어서, 이 분석결과는 본 논문의 연구가설 <2-1>을 경험적으로 지지해준다. 그러나 선발기준 엄격성은 본 논문의 연구가설과는 반대로 정(+ )의 방향에서 비정규직 고용의 활용에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 본 논문에서 이와 같은 분석결과에 대한 경험적, 통계적 설명의 제시는 가능하지 않다.

<모형 3>은 직무 및 인사제도특성 관련변수들 이외에 직종변수가 추가된 회귀 분석모형이다. <모형 3>에서 우선적으로 눈여겨 보아야 할 것은 이 회귀모형의 설명력을 나타내주는  $R^2$ 의 값이 <모형 1, 2>에 비해 급격하게 증가하고 있으며, 또한 그 회귀모형의 타당성을 보여주는  $x^2$ 의 값이 대단히 유의적으로 나타나 있다는 점이다. 그리고 각 독립변수들의 회귀계수를 살펴보면, 먼저 직무특성 및 인사제도 특성 관련변수들에서 그 회귀계수의 방향 및 유의성은 <모형 2>와 일관된 분석결과를 보여 주고 있다. 그리고 직종의 경우, 영업직과 전산직, 사무직 변수 등의 회귀계수는 비유의적인데 반해, 판매직의 회귀계수는 대단히 유의한 결과를 보여주고 있다. 이 분석결과에 따르면, 관리직에 비해 영업직 및 전산직, 사무직 등에서 그 비정규직 고용의 활용 가능성은 통계적으로 유의한 차이가 존재하지 않는 반면, 판매직에서 그 비정규직 고용의 활용 가능성은 관리직의 그것보다 504배 가량 더욱 높은 것으로 나타나 있다. 따라서 이 분석결과는 “관리직, 영업직, 그리고 전산직의 비정규직 고용은 사무직 및 판매직의 그것보다 유의한 정도로 낮을 것”이라는 본 논문의 연구가설 <3-1>을 부분적으로만 경험적으로 지지해준다.

<모형 4, 5, 6, 7>은 직무 및 인사제도특성, 직종변수 이외에 기업규모 및 유형, PB 매출비중, 그리고 노동조합 결성 유무 등 기업조직특성 변수들을 각기 한 개씩만 추가적으로 투입하여 얻어진 로지스틱 회귀분석결과이다. 이미 앞에서 설명하였듯이, 이 4개의 회귀모형들 중 <모형 6>을 제외한 3개 모형들 모두가 <모형 1, 2>에 비해 ‘자료식별 정확도’와  $R^2$ 의 값이 전반적으로 증가하고 있으며, 그 모형타당성 또한 통계적으로 매우 유의하다. 또한 위 4개의 분석모형들에서 직무 및 인사

제도특성, 직종 관련변수들의 회귀계수 방향 및 그 유의성은 <모형 2, 3>과 일치된 분석결과를 보여 주고 있다.

그리고 <모형 4, 5, 6, 7>에서 기업규모 및 유형, PB 매출비중, 그리고 노동조합 등 기업조직특성 변수들의 회귀계수를 보면, 본 논문의 연구가설에 제시되었던 것과 마찬가지로 기업규모는 정(+)의 방향에서, 기업집단체열사 및 노동조합 등은 부(-)의 방향에서 비정규직 고용의 활용에 유의적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 있어, 본 논문의 연구가설 <4-1, 4-2, 4-3>은 경험적으로 지지되고 있다. 그러나 탐색변수로서 비정규직 고용의 활용에 어떠한 영향을 미칠 것인가를 확인해 보려 했던 '백화점 총매출액 중 PB매출 비율'은 그 회귀계수가 유의적이지 않아서, PB 매출비율은 백화점의 비정규직 고용의 활용에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

마지막으로 <모형 8>은 '투입법(enter)'을 사용했던 <모형 1-7>에서와 달리 직무 및 인사제도특성, 직종, 그리고 기업조직특성 등 모든 관련변수들을 투입하여 '전진선택법(forward step-wise)'을 적용한 로지스틱 회귀분석결과이다. '전진선택법'에 의해 회귀분석을 수행하면, 각 단계별로 비정규직 고용의 활용에 가장 큰 영향을 미치는 독립변수만을 가지고 반복적으로 회귀분석을 수행한 후, 최종적으로 추가적인 독립변수의 투입으로 회귀모형의 설명력이 더 이상 증가되지 않거나 혹은 그 독립변수의 회귀계수가 일정 유의수준 이하에서 유의적이지 않은 결과가 나타나면 거기에서 회귀분석이 중단되는 회귀분석방법이다. 이러한 '전진선택법'에 의한 회귀분석결과로서 <모형 8>을 보면, 직무 및 인사제도특성, 직종, 기업조직특성 관련변수들 중 기업규모와 직종 변수만이 회귀분석에 활용되었고, 이들 변수만이 비정규직 고용의 활용에 유의한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 그런데 <모형 1-7>에서 비정규직 고용에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났던 기업특유적 숙련 및 숙련수준 등의 직무특성과 선발기준 및 근속승진 등의 인사제도특성, 그리고 기업집단체열사 및 노동조합 등의 기업조직특성 관련변수들이 <모형 8>에서 그 유의성이 감소하였던 것은 기업규모 변수가 위의 변수들과 높은 상관관계가 존재하고 있었던 것 때문으로 추정된다(<부표>에서 기업규모 변수와 각 변수들 간의 상관관계 참조).

## V. 결 론

### 1. 연구결과의 요약 및 토론

본 논문은 시간제 및 임시직, 파견직 등 비정규직 고용형태가 급속히 증가하고 있는 국내 노동시장 상황하에서 비정규직 고용이 집중된 대표적 산업인 국내 대형 소매유통산업을 대상으로 기업조직 내의 어떠한 특성요인이 비정규직 고용의 활용을 촉진하거나 또는 저해하고 있는가를 경험적으로 규명해 보고자 하였다.

본 논문에서는 시간제 및 임시직, 파견직 등 비정규직 고용형태를 정규직 고용형태의 상대적 개념으로 정의하고, 정규직 고용형태의 전형인 '내부노동시장(internal labor market)' 개념과 이와 관련된 주요 이론적 자원인 내부노동시장이론과 조직이론, 거래비용이론 및 대리인이론 등을 활용하여 비정규직 고용과 관련된 다수의 연구가설이 도출되었다.

한편, 본 논문의 경험연구에서는 종속변수인 '비정규직 고용'이 가변수로 측정되었고, 또한 다른 독립변수들의 영향력이 통제된 상태 하에서 종속변수에 대한 특정변수의 영향력의 방향 및 그 정도를 확인해보기 위해 로지스틱 회귀분석이 수행되었다. 직무 및 인사제도특성, 직종, 그리고 기업조직특성 등의 요인이 국내 대형소매유통업체의 비정규직 고용의 활용에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보기 위해 수행된 로지스틱 회귀분석결과는 다음과 같다.

먼저, 기업특유적 숙련과 직무표준화, 직무성과 가측성, 그리고 숙련수준 등과 같은 직무특성 요인 중 기업특유적 숙련 및 숙련수준은 본 논문의 연구가설과 일관되게 비정규직 고용의 활용에 부(-)의 방향에서 유의한 영향을 미치고 있다. 이와 같은 연구결과는 미국 및 영국의 기업들을 대상으로 직무특성 요인에 의한 그 비정규직 고용의 활용유무를 검토했던 연구결과들이나(Davis-Blake & Uzzi, 1993; Uzzi & Barnes, 1998), 국내 제조업체를 대상으로 비정규직 고용의 활용정도를 조사한 이상우(2001)의 연구결과와도 일치된 것이다.

다음, 선발기준의 엄격성과 근속승진제도 등과 같은 인사제도특성 요인은 모두 국내 대형소매유통업체의 비정규직 고용의 활용에 매우 유의적인 것으로 나타났다. 즉 근속승진은 본 논문의 연구가설에서 제시되었던 것과 마찬가지로 비정규직 고용의 활용에 부(-)의 방향에서 유의적인 영향을 미치고 있어서, 기업에서 승진결정시 근속연수를 중요시할수록 그만큼 해당 기업에서 비정규직 고용을 활용할 가능성은

적은 것으로 보인다. 그런데 선발기준 엄격성은 본 논문의 연구가설과는 반대로 정(+ )의 방향에서 비정규직 고용의 활용에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 본 논문에서 이와 같은 분석결과에 대해 그 경험적, 통계적 설명을 제시하는 것은 현재로서는 불가능하다.

한편, 직종요인은 국내 대형소매유통업체에서 그 비정규직 고용의 활용에 대단히 유의적인 영향을 미친다. 즉 국내 대형소매유통업체에서 관리직에 비해 영업직 및 전산직, 그리고 사무직 등은 그 비정규직 고용의 활용에 별다른 차이가 존재하지 않는 반면, 이미 우리가 경험적으로 익히 알고 있던 바대로 판매직에서 비정규직 고용의 활용 가능성은 대단히 높아서 관리직에 비해 무려 500배나 높은 것으로 나타났다.

마지막으로 기업규모 및 유형, PB매출비중, 그리고 노동조합 등 기업조직특성요인의 경우, 본 논문의 연구가설에서 제시되었던 것과 마찬가지로 기업규모는 정(+ )의 방향에서, 기업집단체열사 및 노동조합 등은 부(-)의 방향에서 비정규직 고용의 활용에 유의적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 이와 같은 분석결과는 국내외 연구결과들과도 일치하는 것이다(Davis-Blake & Uzzi, 1993; Uzzi & Barnes, 1998; 이상우, 2001; 이성균, 2001). 그러나 탐색변수로 추가적으로 고려해 보았던, 대형소매유통업체의 '총매출액 중 PB매출비율'은 그 비정규직 고용의 활용에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

## 2. 연구결과의 의의 및 한계

본 연구는 1990년대 중반 이후 국내 노동시장에서 급속한 양적 증가를 보여 온 비정규직 고용에 대해 기존의 노동경제학이나 노동법 등에서의 거시적 접근이나(윤진호, 1994; 정인수, 1997; 권혜자·박선영, 1999; 최경수, 2001; 박기성, 2001; 류기철, 2001; 배진한, 2001; 안주엽 외, 2001; 김소영, 2001, 1995; 최홍엽, 2000; 강성태 1998, 1999), 또는 조직행동론의 미시적 접근과 달리(장은미, 1995; 김용석·이영면, 1999; 김선혁, 2000; 송주연, 2000; 노용진·박우성; 조영호·안주영, 2001), 비정규직 고용의 실제 수요자인 기업조직내 특성을 중심으로 한 중범위 차원의 연구를 수행함으로써 비정규직 고용에 대한 거시적 분석과 미시적 분석의 간극을 채우고자 하였다. 따라서 본 연구결과는 국내 비정규직 고용과 관련된 연구의 지평을 보다 넓히는데 중요한 기여를 할 수 있을 것으로 생각된다.

또한 국내 산업전체나 또는 제조업종을 모집단으로 설정하였음에도 불구하고 국

히 제한된 표본만을 가지고 비정규직 고용의 기업조직특성 요인을 규명하려 했던 일부 최근의 연구들과 달리, 본 연구는 국내 대형소매유통산업만을 그 경험적 연구 대상으로 한정함으로써 상대적으로 그 경험연구결과의 구체성을 확보할 수 있었다.

그러나 본 연구결과의 위와 같은 의의들도 불구하고, 본 연구는 또한 다음과 같은 한계점도 가지고 있다.

첫 번째로는 본 연구에서 활용된 자료의 제약성을 들 수 있다. 예컨대, 본 연구에서는 종속변수인 비정규직 고용에 대해 그 활용 유무와 관련된 가변수가 사용되었는데, 향후 국내 비정규직 고용의 활용과 관련된 보다 구체적인 경험연구결과가 얻어지기 위해서는 비정규직 고용의 활용 정도 및 그 수행직무 등 그에 대한 보다 상세한 자료가 수집되고 분석되어야 할 것으로 생각된다.

두 번째로는 본 연구결과의 타 산업에의 적용과 관련된 일반화의 제약성을 들 수 있다. 즉 본 경험연구는 국내 대형소매유통산업에 한정하여 비정규직 고용의 활용을 검토함으로써 상대적으로 그 연구결과의 구체성을 확보할 수 있었음에도 불구하고, 국내 대형소매유통업에서의 비정규직 고용의 활용이 국내 전체산업의 보편적 특성을 나타내 주는 것으로 보기는 어렵다. 따라서 국내 기업들에서 비정규직 고용의 결정요인에 대한 본 경험연구결과는 잠정적 성격을 갖는다.

마지막으로는 본 연구에서 활용된 자료의 시의성에 관한 것이다. 물론 국내에서 비정규직 고용의 급속한 증가가 1990년대 중반부터 진행되었다는 점에서 본 연구에서 활용된 1997년의 조사자료는 그 시의적 타당성을 갖고 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서는 최근 국내 대형소매유통산업에서 그 비정규직 고용의 변화와 관련하여 추가적인 조사가 수행되지 못하였다는 한계점을 갖고 있다.

<부표> 평균 및 표준편차, 그리고 상관관계 (N= 65)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 비정규직 고용																
2. 관리직	.078															
3. 영업직	-.145	-.250*														
4. 전산직	-.204	-.250*	-.250*													
5. 사무직	-.090	-.250*	-.250*	-.250*												
6. 판매직	.380**	-.250*	-.250*	-.250*	-.250*											
7. 기업규모	.406**	.000	.000	.000	.000	.000										
8. 기업집단 계열사	.359**	.000	.000	.000	.000	.000	.541**									
9. PB 매출비중	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.078	.365**								
10. 노동조합	.452**	.000	.000	.000	.000	.000	.699**	.501**	-.192							
11. 숙련수준	.073	.191	.193	.129	-.249	-.249	.456**	.222	-.234	.407**						
12. 직무표준화	-.090	-.014	-.103	.138	.017	-.032	-.121	.190	.484**	-.515**	-.248					
13. 기업특유적 숙련	.100	.066	-.015	-.004	-.025	-.025	.214	.086	-.077	.137	-.303*	.298*				
14. 직무성과 가측성	-.309	-.077	.162	-.027	-.077	.022	-.749**	-.250	.299*	-.600**	-.396**	.233	-.216			
15. 선발기준 엄격성	.355	.107	-.107	-.016	.069	-.061	.327*	.149	-.011	.350**	.103	-.046	.289*	-.582**		
16. 근속승진	-.094	.022	-.070	.001	.062	-.017	-.261*	-.113	.376**	-.202	-.234	.170	-.171	.138	.350**	
평균	.390	.200	.200	.200	.200	.200	5.929	.985	7.7E-02	.310	2.508	3.640	2.210	3.060	3.030	2.730
표준편차	.492	.403	.403	.403	.403	.403	1.209	.490	.269	.470	.773	.870	.830	1.07	.990	1.010
범위	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0

참고: \* p < .05, \*\* p < .01

## 참 고 문 헌

1. 강성태(1999), “가내근로와 통신근로의 노동법적 규율,” 「노동법연구」 제8호, 서울대노동법연구회.
2. 강성태(1998), “파견근로자 보호등에 관한 법률의 제정과 과제,” 「노동법학」, 제8호, 한국노동법학회.
3. 권혜자·박선영(1999), 「비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안」, 한국노동총 중앙연구원, 서울.
4. 김두섭·강남준(2000), 「회귀분석: 기초와 응용」, 나남출판, 서울.
5. 김선혁(1999), “정규직 및 비정규직 노동자의 조직 및 직무에 대한 태도 차이: 우리 나라 은행산업을 중심으로,” 이화여대 석사논문, 1999, 12.
6. 김성환(1992), 「비정규노동에 관한 연구」, 한국노동연구원, 서울.
7. 김소영(2001), 「고용형태 다양화와 법·제도 개선과제」, 한국노동연구원, 서울.
8. 김순영(1994), “백화점 주부 시간제 노동자의 노동실태에 관한 연구,” 「여성연구」, 제45호(겨울), 한국여성개발원, pp. 105~130.
9. 노용진·박우성(2001), “제7장 비정규근로와 직무만족,” 안주엽 외(2001), pp. 169~186.
10. 대한상공회의소, 「유통통계자료집」, 각 년도.
11. 대한상공회의소, 「소매업 경영동태 조사보고」, 각 년도.
12. 류기철(2001), “비정형근로자의 실태 - 근로자조사를 중심으로,” 「2001년 한국노동경제학회 학술세미나 자료집」, 2001. 1.
13. 박기성(2001), “비정형근로자의 측정과 제언,” 「2001년 한국노동경제학회 학술세미나 자료집」, 2001. 1.
14. 박홍주(1994), “판매여직원의 감정노동에 관한 일 연구: 서울시내 백화점 사례를 중심으로”, 이화여자대학교 석사논문, 1994, 11.
15. 방하남 외(2001), 「한국 가가와 개인의 경제활동 2」, 한국노동연구원, 서울.
16. 배진한(2001), “비정형근로자 증가의 원인과 전망 - 사업체조사를 중심으로,” 「2001년 한국노동경제학회 학술세미나 자료집」, 2001. 1.
17. 백종희(1994), “기혼여성 파트타임 노동에 관한 연구,” 한양대학교 석사논문, 1994. 6.
18. 서혜선 외(1999), 「SPSS를 활용한 회귀분석」, SPSS 아카데미.

19. 송주연(2000), “비정규직 근로자의 직무지식활용, 직무만족 및 고용차별: 전문적 집단과 비전문적 집단의 비교,” 고려대학교 석사논문, 2000, 7.
20. 안주엽 외(2001), 「비정규근로의 실태와 정책과제(I)」, 한국노동연구원, 서울.
21. 윤진호(1994), 「한국의 불안정 노동자」, 인하대 출판부, 인천.
22. 이상우(2001), “비정규직 고용의 결정요인에 관한 실증연구,” 연세대학교 석사 논문, 2001.
23. 이성균(2001), “노동시장변화와 수량적 유연성: 기업의 불안정 취업자 활용을 중심으로,” 「2001년 비판사회학대회 발표논문」, 한국산업사회학회, 2001, pp. 255~274.
24. 장은미(1995), “정규직과 임시직의 조직몰입에 관한 비교연구,” 「인사관리연구」 제19집, 1995. 12, pp. 301~321.
25. 정이환(2001), “비정규노동의 성격과 그 요인: 한국과 일본의 비교,” 「2001년 비판사회학대회 발표논문」, 한국산업사회학회, 2001, pp. 215~217.
26. 정인수(1997), 「취업형태 다양화와 실태조사」, 한국노동연구원, 서울.
27. 조영호·안주영(2001), “비정규직 근로자의 직무몰입 및 계약몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구,” 「2001년도 춘계학술연구발표회」, 한국인사조직학회, 2001. 3, pp. 137~155.
28. 최경수(2001), “비정형근로자 규모의 국제비교,” 「2001년 한국노동경제학회 학술세미나 자료집」, 2001. 1.
29. 최홍엽(2000), “근로자과건법의 쟁점과 과제,” 「민주법학」, 제18호, 2000. 8.
30. Abraham, K. & S. Taylor(1996), “Firm’s Use of outside contractors: Theory and Evidence,” *Journal of Labor Economics*, 1996, vol. 14, no. 3, pp. 394~424.
31. Althausen, R. & A. Kalleberg(1981), “Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets: A Conceptual Analysis,” in Ivar Berg(ed), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, pp. 119~149, Academic Press, NY.
32. Baron, J., A. Davis-Blake & W. Bielby(1986), “The Structure of Opportunity: How Promotional Ladders Vary within and among Organizations,” *Administrative Science Quarterly*, June 1986, vol. 31, pp. 248~273.
33. Davis-Blake, A. & B. Uzzi(1993), “Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors,”

- Administrative Science Quarterly*, June 1993, vol. 38, pp. 195~223.
34. Doeringer, P. & M. Piore(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books.
  35. Eisenhardt, K.(1985), "Control: Organizational and Economic Approaches," *Management Science*, vol. 31, no. 2, pp. 134~149.
  36. Feldman, D., H. Doeringhaus & W. Turnley(1994), "Managing Temporary Workers: A Permanent HRM Challenge," *Organizational Dynamics*, Autumn 1994, pp. 49~63.
  37. Finlay, W.(1983), "One Occupation, Two Labor Markets: The Case of Longshore Crane Operators," *American Sociological Review*, June 1983, vol. 48, pp. 306~315.
  38. Hippel, C., *et. al.*(1997), "Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win?," *Academy of Management Executive*, vol. 11, no. 1, pp. 93~104.
  39. Osterman, P.(1982), "Employment Structures within Firms," *British Journal of Industrial Relations*, November, 1982, pp. 349~361.
  40. Osterman, P.(1984), "Introduction: The Nature and Importance of Internal Labor Markets," in P. Osterman (ed), *Internal Labor Markets*, pp. 1~22, MIT press, Cambridge,
  41. Osterman, P.(1994), "How Common is Workplace Transformation and Who Adopts It?," *Industrial and Labor Relations Review*, Jan. 1994, vol. 47, no. 2, pp. 173~188.
  42. Ouchi, W. & J. Maguire(1975), "Organizational Control: Two Functions," *Administrative Science Quarterly*, 1975, vol. 20, pp. 543~569.
  43. Ouchi, W.(1977), "The Relationship between Organizational Structure and Organizational Control," *Administrative Science Quarterly*, 1977, vol. 22, pp. 195~223.
  44. Ouchi, W.(1979), "A Conceptual Framework for the Design of Organizational Control Mechanisms," *Management Science*, vol. 25, no. 9, pp. 833~848.
  45. Pfeffer, J. & J. Baron(1988), "Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment," in Barry M. Staw & L.

- Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior*, vol. 10, pp. 257~303. Greenwich, CT: JAI Press.
46. Pfeffer, J. & Y. Cohen(1984), "Determinants of Internal Labor Markets in Organizations," *Administrative Science Quarterly*, December, 1984, vol. 29, pp. 550~572.
  47. Pfeffer, J.(1998), *The Human Equation: Building Profits By Putting People First*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
  48. Snell, S.(1992), "Control Theory in Strategic Human Resource Management: The Mediating Effect of Administrative Information," *Academy of Management Journal*, vol. 35, no. 2, pp. 292~327.
  49. Tilly, C.(1991), "Reasons for the Continuing Growth of Part-time Employment," *Monthly Labor Review*, March 1991, pp. 10~18.
  50. Uzzi, B. & Z. Barness(1998), "Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-term Hires and Part-time Workers," *Social Forces*, March 1998, vol. 76, no. 3, pp. 967~1007.
  51. Wachter, M. & R. Wright(1990), "The Economics of Internal Labor Markets," *Industrial Relations*, vol. 29, no. 2, pp. 240~262.
  52. Weber, M.(1968), *Economy and Society*, vol. III, NY.
  53. Williamson, O.E.(1981), "The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach," *American Journal of Sociology*, vol. 87, no. 3, pp. 548~577.
  54. Yellen, J.(1984), "Efficiency Wage Models of Unemployment," *American Economic Review*, vol. 74, no. 2, pp. 200~205.

## Abstract

### Determinants of Contingent Employment in Korean Department Stores

Won, In-sung

This paper examines what determines the use of contingent workers in Korean Department Stores. Drawing on internal labor market, transaction cost & agency, and bureaucracy theories, I hypothesize that four factors affect the use of contingent workers: job characteristics, HRM, occupation, and organizational characteristics.

Data from a sample of employers surveyed by the author in 1997 were used to test the hypotheses, and analyses showed the following results.

First, consistent with job-based perspective, we find that such job characteristics as firm-specific skill and the level of skill significantly affect the use of contingent workers. But job standardization and outcome measurability have no effects of its use.

Second, also we find significant effects on the use of contingent workers of such HRM as scrutiny on employee selection and promotion system. The promotion system has expected effect on its use, but scrutiny on employee selection has opposite effect.

Third, we find that occupation significantly affects the use of contingent workers, especially the extent of use of contingent workers of sales service is as five hundred times as that of managerial occupation.

Fourth, also consistent with organizational-based perspective, we find that the firm's size significantly has positive effects, and affiliate company and labor union have negative effects. That is, the larger firm's size is, the more possibility of use of contingent workers exists, and the possibilities of its use reduce in case of affiliate company and in front of labor union.

Finally, we discuss the implications and limits of these findings.