

기업의 재무적 안정성이 고용안정성에 미치는 영향

김성환*·김중운**

본 연구에서는 한국노동연구원 2005, 2007, 2009년도 사업체패널조사(WPS: Workplace Panel Survey)를 사용하여 기업의 재무적 안정성이 고용안정성에 미치는 영향을 분석하고 다음과 같은 결과를 밝혀 내었다. (1) 우리나라에서는 기업이 부채 레버리지 수준이나 부실 가능성 보다는 직접적인 노사간 고용안정 계약이 고용증대나 고용안정성 제고에 직접적인 영향을 미친다. (2) 기업규모가 크고 장기적으로 존속한 기업, 수익성이 높은 기업이 고용증대나 고용안정성 제고에 긍정적인 영향을 미친다. (3) 최대주주의 지배력이 강할 수록 고용안정성에 도움이 되지만, 개인 회사 등 사기업적 특성이 강할 수록 고용불안이 커진다. (4) 여성인력을 통한 고용이 증대되는 반면 고용안정성은 오히려 훼손된다.

결과적, 기업의 장기적 성장발전이 고용창출과 고용안정성 증진에 가장 중요한 요소이며, 부실 등 재무구조가 취약한 기업이나 직원을 자주 해고하는 기업에 대하여는 노사간 고용안정계약이라는 직접적인 방법을 통하여 고용증진과 고용안정성을 확보하는 방안이 유효하다고 볼 수 있다.

주제어: 사업체패널조사, 고용안정, 재무안정성, 재무적 특성, 지배구조

1. 서론

경영학 분야에서는 고용과 고용안정성이 조직원으로서의 인간이 추구하는 욕구이론과 관련지어 많은 연구가 진행되어 왔다. Maslow(1943)에 따르면 고용과 고용안정성은 성장이나 자아실현 등의 고차원적 욕구이기 보다는 의식주 등과 같은 기본적인 욕구로 볼 수 있다. 또한 Burton(1960)과 Maslow(1962)에 따르면, 종업원은 고용 등 안정성을 충족하려는 비재무적 욕구가 있기 때문에 이를 충족시키려는 기업의 노력은 동기유발요인으로써 고용과 고용안정성을 조직발전에 도입하면 성과에 도움이 될 수 있다는 것이다. 그러나, 기업의 입장에서 보면 고용과 고용안정성은 종업원의 성장이나 만족도 제고, 동기부여 측면에서만 볼 사항은 아닌 것이다. 기업은 스스로의 전체적인 입장에서 성과극대화 목적이나 사회적 책임 등을 고려하여야 하지만 다른 한편으로는 기업의 기업 내부의 재무적 상황이나 재무적 안정성, 주주 또는 소유자의 입장 등을 고려할 필요가 있는 것이다.

* 경북대학교 경영학과 조교수(indianak@knu.ac.kr)

** 한남대학교 경제학부 조교수(jongkim@gmail.com)

일반적으로 국가나 기업, 개인의 성장과 발전에 있어서 고용의 중요성은 아무리 강조하여도 지나치지 않다. 하지만, 고용에 따른 급여나 간접비 등의 지출증가를 고려할 때 기업의 입장에서 반드시 긍정적인 결과를 초래한다고 믿을 수 없다. 그럼에도 불구하고 개인과 사회에 있어서는 고용 창출과 고용안정성은 가장 중요한 문제 중의 하나이다. 특히, 우리나라와 같이 우수한 인적자원이 존재하는 대신 많은 기업들이 노동생산성의 증대와 인력절감을 주요한 구조조정 수단으로 활용하는 현실을 고려할 때 일자리 창출과 안정적인 직장은 가장 중요한 정책 과제라 할 수 있다.

최근 기획재정부가 발표한 ‘2011년 하반기 경제정책방향과 과제’에 있어서도 가장 중요한 거시경제지표를 물가와 고용, 성장을 들고 있는데, 거시적인 지표 중에서 물가는 소득의 실제 가치를 줄이는 데 반해서, 고용과 성장은 실업 대비 취업, 저소득 대비 고소득 등 소득의 생성과 성장을 결정하는 일차적인 요인이기 때문에 더욱 중요한 일이라고 할 수 있다. 이런 측면에서 국가적으로 주요한 핵심정책방향으로 ‘일자리 창출 및 내수 기반 강화’을 들고, 고용대책을 고용유인형으로 개편하고 취약계층 일자리 확충과 노동시장 유연안정성 제고, 인력 미스매치 해소 등을 추진하고 있다. 이를 강화하기 위하여 정책자금 대출 시 고용창출 우수기업에 우대금리를 적용하고, 고교 졸업생의 공공기관 취업 기회를 확대하며 중소기업 청년인턴을 늘리겠다는 등 고용창출 방안을 추진하고 있다. 이러한 정책방향의 근본은 전반적인 고용문제 해결에 있어서 기업의 경쟁력 제고와 성장이라는 입장을 우선 고려하여, 단순히 양적 확대에 치중하고 있음을 알 수 있다.

참고로, 2011년 8월 고용노동부 고용동향(통계청 경제활동인구조사 근거)에 따르면, 우리나라의 최근 고용은 정부 차원에서의 많은 노력에도 불구하고 대부분 민간부분에서 일어나고 있다.¹⁾ 또한, 우리나라의 비경제활동인구는 1,586만2천명이며, 전체 고용율은 59.6%에 이르고 있다. 특히 비경제활동인구가 늘 뿐만 아니라 상대적으로 취약한 여성의 비경제활동이 대부분인 1,051만여명이며, 여자의 비경제활동인구 비중이 늘고 있어나고 있다.²⁾ 이처럼, 고용문제는 기업의 인력계획과 불가분의 관계에 있으며, 고용시장 유연화 등과 관련하여 여성 등 고용대상 인력에 대한 수요처인 기업의 주요한 의사결정의 문제라고 할 수 있겠다.

김민정·손지연·최현자(2007)에 따르면, 우리나라는 1990년대 후반 외환위기 이후 사회전반적으로 경쟁이 심화되면서 일자리의 상당수가 비정규직 근로자로 채워지고 있다. 비정규직의 증대는 직업안정성의 악화를 유발하고, 소득 안정성의 악화로 이어져 개인과 사회에 심각한 문제를 유발할 수 있다. 우리나라는 외환위기 발발 이후 1998년에 국가주도로 근로자의 고용안정과 근로조건에 관한 노동정책 및 관련된 산업·경제·사회정책 등에 관하여 협의하는 기구로서 경제사회발전노사정위원회(Economic and Social Development Commission of Korea)를 설치하여 국가경쟁력 강화 및 사회통합의 실현을 통한 국민경제의 균형발전을 도모하고 있다. 또한 최근 고용업무의 중요성을 고려하여 2010년 7월 기존의 노동부를 ‘고용노동부’로 개칭하고, 노동자의 근로기준에 대한 감독, 기간제 및 단시간근로자 보호, 연령 차별금지 및 고령자 고용촉진, 남녀고용 평등, 최저임금

1) 최근노동시장동향(고용노동부, 2011. 8) 공공 취업자 증가는 22천명에 불과한데 반해 민간부문 취업자 증가폭은 468천명으로, 계속하여 민간부문이 취업자 증가세 견인하고 있다.
2) 전년동월대비 전체 4만7천명(0.3%) 증가하였는데, 그 중 남자는 전년동월대비 1천명(0.0%) 감소하였고, 여자는 4만8천명(0.5%) 증가하였다.

제 등 고용과 노동 전반에 대한 업무를 수행하게 하였다. 사회전반에 걸친 고용문제의 심각성을 반영하여 기존의 노동부 대신 고용부라는 명칭으로 줄여 부르도록 하고 있다. 이처럼, 노동부가 사회부 노동국에서 부로 승격한 지 29년 만에 고용노동부로 부처 이름을 바꾼 것은 고용 문제가 그만큼 중요해졌다는 의미를 지니고 있다.

한편, 최근 글로벌 금융위기 등을 통하여 기업의 경영환경에 불확실성이 증대되고, 재무적 환경에 변동성이 커짐에 따라 기업의 인력계획에 있어서도 유연성 확보를 위하여 탄력적인 임금제도를 도입하고 임시고용관계를 강화하는 방향으로 전개되고 있다. 즉, 기업 내외의 급격한 환경변화는 고용불안 또는 고용안정성에 대한 관심을 증대시키는 원인이 되고 있다. 이러한 원인으로 정규직은 기업의 임의적 고용계약 해지로부터 법적으로 보호를 받을 수 있지만, 비정규직의 경우는 기업의 재계약거부나 계약해지의 방식 등에 의한 임의적 계약 해지로부터 방어수단이 없기 때문이다. 그러나, 이러한 환경변화는 비정규직의 고용안정성 문제 뿐만 아니라 신규채용에 의한 고용창출이나 정규직의 고용안정성에 대하여도 상당한 압박요인이 될 것이다. 특히, 외환위기 이후 노사정위원회 설치에서 보듯이 기업의 구조조정이 상시적인 체제가 됨으로써 고용안정성에 대한 연구의 중요성이 커지고 있다.

하지만 이런 고용안정성 정책의 주요한 연구방향은 경제학 분야에서는 국가적 차원에서의 지원이나 고용창출 방안이나, 경영학 분야에서는 고용안정성 등이 종업원의 태도나 행동에 미치는 영향이나 기업의 성과에 미치는 영향에 대한 내용이 주를 이루고 있다. 최근 연구에는 정규직과 비정규직간의 비교를 통하여 고용안정성이 직원의 태도나 기업의 성과에 미치는 영향 진단에 치중하고 있다(Beard and Edwards, 1995; McDonald and Makin, 2000; Coyle-Shapiro and Kessler, 2002; Mauno et al., 2005; Noble, 2008; 구혜란, 2005; 박노운, 2010). 이처럼 경영학 연구에 있어서의 종업원의 욕구만족과 기업 성과와의 관계에 관한 연구는 전통적 경영학의 접근방식에 그 뿌리가 있다 할 수 있겠다.

결과적으로, 우리나라에서는 기업이 고용정책에 의사결정을 내리는 주요한 기업의 특성이나 상황에 대한 고려는 상대적으로 소홀히 한 채, 고용이나 고용안정성의 중요성을 강조하는 차원의 연구가 주를 이루고 있는 상황에서, 기업은 어떤 다양한 정책적 요소들을 고려하여 전체적인 종원원수를 결정하고, 고용의 안정성을 다루고 있는지를 살펴보는 것이 본 연구의 주요한 취지이다. 따라서, 본 연구에서는 기업이 고용정책에 있어서도 기업의 규모, 연혁, 소유구조, 재무구조 등 재무적 전략과 수익성, 부채 레버리지 수준이나 부실 가능성 등 재무적인 제약요건 등이 미치는 영향을 검증하고자 한다. 또한, 노사간 고용안정 계약이나 여성근로자의 진출 등 사회적 트렌드가 고용에 미치는 영향도 살펴 볼 필요가 있다.

본 연구에서는 한국노동연구원의 격년제 사업체패널조사(WPS: Workplace Panel Survey 2005, 2007, 2009)를 사용하여 기업의 재무적 안정성이 고용안정성에 미치는 영향에 대하여 실증적으로 분석하고자 한다. 본 연구에서는 3차패에 걸친 자료의 시계열적 특성을 반영하고, 동일한 기업에 대한 반복적인 조사에 따른 클러스터 데이터의 특성을 반영하기 위하여 일반주정방정식(GEE: generalized estimating equations)을 이용한 패널회귀분석 모형을 적용하기로 한다.

본 연구는 제I장 서론에 이어, 제II장에서 관련된 선행연구를 살펴보고, 제III장에서는 연구와 관련된 가설과 모형을 설정한다. 제IV장에서는 데이터 분석과 회귀분석 결과를 제시하고, 제V장에서 결론과 시사점을 제시한다.

II. 선행연구

전통적으로 경영학 분야에서는 고용과 고용안정성이 조직원으로서의 인간이 추구하는 욕구이론과 관련지어 많은 연구가 진행되어 왔다. Maslow(1943)의 욕구단계론에 의하면 고용과 고용안정성은 의식주와 같은 매우 기본적인 욕구의 하나로 볼 수 있다. 또한 Burton(1960)과 Maslow(1962)는 기업의 비재무적인 동기유발요인으로써 고용과 고용안정성을 들었다. 일반적으로 고용안정성은 종업원의 태도와 행동에 영향을 미치는 요인으로 간주되고 있다. Maslow(1962), Herzberg(1976), Hackman and Oldham(1980) 등은 고용불안은 종업원의 불만요인이라고 하였다. Herzberg(1976)는 한도를 넘어 불만이 되면 부정적인 영향을 미치는 위생요인으로써 고용불안을 들었다. McDonald and Makin(2000), Coyle-Shapiro and Kessler(2002)는 비정규직의 호의도나 조직몰입도가 정규직보다 낮다고 하였다. Fried et al.(2003), 안주협외(2004)는 종업원의 고용안정성없이 동기유발이 어렵다고 하였다. 또한 Noble(2008)은 고용안정성을 직무만족에 영향을 미치는 비재무적인 보상요인으로 간주하였다. 구혜란(2005), 박노윤(2010)은 비정규직 종업원에 대한 고용비보장을 비정규직의 특성으로 간주하였다.

물론 적정한 고용불안이 오히려 직원의 동기를 유발하며 반대로 공무원, 공기업 등의 예에서 보듯이 고용안정이 직원의 나태를 유발한다는 연구도 있다(Brockner, 1988; Pearce, 1998; Brockner et al., 1992; 박상언·이영면 2004; De Cuyper and De Witte, 2007 등). 그러나 일반적으로 기본적인 수준에서 고용과 고용안정성 제공은 조직으로 부터의 종업원이 바라는 욕구이며, 조직충성도를 높이는 수단이 되는 것은 명백한 일이다. 또한 고용안정성에 대한 불안감은 조직몰입도 감소 등 부정적인 행동을 유발할 수 있다(Nwall and De Witte, 2003; De Cuyper and De Witte, 2007).

이런 맥락에서 최근 비정규직 종업원의 역할에 대한 관심이 증대되고 있다. Beard and Edwards(1995)는 비정규직원이 조직에 부정적인 영향을 미치지만 실제 영향은 일관성없이 나타난다고 주장하였다. De Witte and Nwall(2003)은 고용이 불확실한 비정규직으로 부터의 조직 기여도가 정규직만큼 높지 않다고 하였다. 박영석·여하나(2001)는 장기 고용이 보장되지 않는 비정규직으로 부터의 장기 조직 성과 극대화를 위한 노력을 기대하기 어렵다고 하였다. 김민정·손지연·최현자(2007)는 우리나라에 있어서 1990년대 후반 외환위기 이후 비정규직이 증대하여 결과적으로 직업안정성과 소득안정성을 악화시키고 있다고 하였다.

그러나, 고용안정성에 대한 불안은 정규직 보다 비정규직에 더 크게 나타난다고 하는 연구도 있다. 그것은 비정규직의 고용안정성에 대한 기대가 낮은 반면 정규직의 기대가 상대적으로 더 높기

때문에 나타나는 현상으로 볼 수 있다(Mauno et al., 2005; De Cuyter and De Witte, 2006; 박노운, 2010). Mauno et al.(2005), 구혜란(2005)은 기존 연구들의 비일관적인 연구결과가 비정규직의 다양한 고용형태 때문이라고 하였다. Bernard-Oettel, Sverke and De Witte(2005)는 연구결과의 차이를 비정규직의 개인적 차이나 비정규직의 때문이라고 하였다. 결과적으로 고용심리의 불안정으로 인하여 많은 연구가 있어 왔지만 고용안정성의 효과에 대해서는 아직까지 명확한 결론이 내려지지 않고 있다.

박노운(2010)은 금융기관 종사원의 고용안정성에 대한 연구에서 객관적 인식보다는 종업원이 지각하는 고용안정성이 중요하다고 하였으며, 비정규직보다 정규직이 고용안정성에 더욱 민감하게 반응한다고 하였다.

한편 고용에 대한 이슈는 전통적으로 국가정책을 다루는 경제학 분야의 주요한 연구과제였다. 그러나, Martin L. Weitzman(1984)은 이러한 국민경제적 이슈를 개별 기업차원에서 다루었다. 그는 국민경제내의 고용량 등은 개별기업에서 결정된다고 보았으며, 기업차원에서의 인센티브가 거시경제적 수요공급관리정책 보다는 더욱 시급하다고 주장하였다. 허식(1997)은 기업패널자료를 이용하여 이윤배분제라는 관점에서 고용안정성 문제에 대한 해결 방안을 제시하였다. 그는 우리나라에 있어서는 성과배분이 대부분 고정화되어 있고, 성과와의 연관성이 낮다고 주장하였다. 기업차원에서의 고용과 실업문제에 대하여 영국은 1986년부터 이윤배분제도를 도입하는 기업에 대하여 세제 혜택을 제공하고 있으며, 싱가포르 등 많은 국가에서 이윤배분제도를 도입하고 있으며 점차 증가하고 있다(허식, 1997). 그러나 이러한 제도도 이윤의 재투자나 기업의 신규투자를 저해하며, 근로자간 형평성 문제, 신규 채용의 저해 등 많은 문제가 있다고 알려져 있다(Weitzman, 1984, 1986; Summers, 1986). 그러나, 이러한 경제학적 접근방식도 결과적으로 GDP나 고용율, 고용의 탄력성 등 경제적 거시지표와의 관련성에 국한된 것이어서 실제 기업차원에서의 고용결정과 관련한 논의를 배제하기 때문에 기업차원의 특성과 채용 및 고용안정성 연구와는 거리가 멀다고 하겠다.

기존 경영학적 연구를 종합하여 보면, 종업원에 대한 기본적 욕구 충족을 하면 종업원이 반대급부 차원에서 기업의 성과를 제고시키기 위한 노력을 하는 경우가 많을 것이라는 가정을 두고 있으며, 경제학적 접근은 기업의 이윤 등을 공유하는 방식 등을 통하여 종업원에게 자발적 인센티브를 부여하여 전체 고용량을 제고한다는 논리에 바탕을 두고 있다. 즉, 엄밀히 말해서 기업과 종업원 상호간의 재무적 또는 표현상 비재무적 차원에서 성과에 대한 직간접 보상을 통하여 고용을 창출하거나 유지할 수 있다는 관점을 취하고 있는 점이다. 그러나, 이러한 관점은 매우 심각한 오류를 범하고 있다. 우선, 기업의 인력계획 관련 의사결정에서 가장 중요하게 취급하여야 기업의 가치나 기업 내부의 재무적 상황이나 재무적 안정성, 주주 또는 소유자의 입장 등을 고려하지 않고 있다는 점이다. 둘째, 기업과 종업원, 기업과 국가차원의 관점은 서로 Win-Win 관계에만 국한되지 않

는다는 점이다. 기업은 기본적으로 기업 스스로의 목표와 제약요건을 갖고 있으며, 주요한 의사결정의 주체라는 점이다. 즉, 종업원이 만족한다거나 열심히 노력한다고 기업의 성과가 반드시 개선되는 것이 아니라는 점이다. 즉, 기업의 최적 의사결정과 종업원, 국가 차원에서의 최적 의사결정은 서로 다르며, 많은 경우 상충관계에 있을 수 있다는 것이다(김성환·설병문·전성배, 2011)

이런 측면에서, 기업차원에서만의 원시데이터를 활용하는 본 연구에서는 기업이 스스로의 의사결정의 주체로써 성과극대화 목적이나 사회적 책임 등을 고려하면서, 다른 한편으로는 신규 인력 채용이나 전체 고용의 안정성 문제에 어떠한 요인들이 주요하게 영향을 미치는 지를 살펴 보고자 하는 점에서 기존 연구와 차별된다고 할 수 있다.

III. 연구 가설 및 모형설정

1. 변수 및 가설설정

종속변수로 사용되는 기업의 고용량에 대하여는 기업의 상시 종업원수를 사용하였다. 본 연구에서는 상시종업원수의 이분산성 등의 문제를 극복하기 위하여 이에 대한 자연대수값을 사용하며 변수명으로 Ln_Emp을 사용한다. 또한, 고용안정성을 연구하기 위하여 상시 종업원의 유지비율을 사용하는데, 실제로 (1-이직율)을 사용한다. 고용안정성을 나타내는 종속변수 변수명은 Satety_R로 표현한다.

설명변수로써는 재무적 건정성을 보기 위하여 재무 레버리지 비율을 사용하며, Debt_R로 표현하며 (총부채/총자산)로 측정된다. 또 다른 재무 건정성 지표로 부실기업더미변수를 도입하고 Default_D로 표현한다. 조사기간 중에 기업이 화의, 법정관리, 또는 워크아웃 대상이 된 기업은 경우는 1, 아니면 0을 부여한다. 이러한 재무 건정성 지표가 나쁘면 기업은 재무적 곤경이 우려되기 때문에 고용수준이나 고용안정성에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 1: 재무 레버리지나 부실여부는 기업의 고용수준에 부정적(-) 영향을 미친다.

가설 1-1: 재무 레버리지나 부실여부는 기업의 고용안정성에 부정적(-) 영향을 미친다.

정규직원의 고용안정을 위한 노사간 협정 여부가 중요한 영향을 미칠 것으로 보고 고용안정계약 더미를 도입하며, Safety_Contract_D로 표현한다. 해당기업이 노사간 고용안정계약을 맺은 경우 1, 아니면 0으로 측정한다. 노사간 고용안정 계약 여부는 직원에 대한 해고 등을 방지할 수단이 되기 때문에 전체 고용량이나 고용안정성에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 2: 노사간 고용안정계약은 기업의 고용에 긍정적(+) 영향을 미친다.

가설 2-1: 노사간 고용안정계약은 기업의 고용안정성에 긍정적(+) 영향을 미친다.

직접적인 고용량에 영향을 미칠 요소로 직원에 대한 기업의 강제 해고 직원의 비율을 사용하며, Fire_R로 표현한다. (당기 해고직원수/기초 총직원수)로 측정한다. 총 직원은 상시 정규직원의 수가 된다. 직원을 해고하는 비율이 높을 수록 기업의 고용량은 낮아질 것이며, 고용안정성도 훼손될 것이기 때문에 전체 고용량이나 고용안정성에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 3: 직원 해고율은 기업의 고용에 부정적(-) 영향을 미친다.

가설 3-1: 직원 해고율은 기업의 고용안정성에 부정적(-) 영향을 미친다.

본 연구에서는 수익성 변수로 기업 전체의 투입에 대한 최종 수익을 나타내는 총자산순이익율(ROA: return on assets)를 사용한다. (당기순이익/기초 총자산)으로 측정한다. 기초 총자산으로 나누는 이유는 그것이 사업개시전의 의사결정의 대상이 되는 총투자규모가 되기 때문이다. 또한, 기말 총자산을 사용하는 경우는 당기 순이익이 반영되기 때문에 내생성의 문제가 발생하기 때문이기도 하다. 앞서의 논의대로 기존 연구에서는 대체로 기업과 종업원의 Win-Win 관계를 가정하고 있으며, 대부분의 실증연구 결과도 그렇게 나타나고 있다. 이런 측면에서 기업의 높은 수익성이 기업의 고용량에 긍정적인 영향을 미치며, 고용안정성에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라 판단한다. 물론 그렇지 않을 수도 있다.

가설 4: 수익성은 기업의 고용에 긍정적(+) 영향을 미친다.

가설 4-1: 수익성은 기업의 고용안정성에 긍정적(+) 영향을 미친다.

또 다른 기업 특성 변수로 기업의 연령을 사용한다. 기업의 연령은 (조사연도-기업설립연도)로 측정되며, Age로 표현한다. 기업의 연령이 높다는 것은 기업이 장기적으로 생존, 발전한 근거라고 판단하며, 기업의 고용량과 고용안정성에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라 예상된다.

가설 5: 장수기업은 기업의 고용에 긍정적(+) 영향을 미친다.

가설 5-1: 장수기업은 기업의 고용안정성에 긍정적(+) 영향을 미친다.

여성직원비율은 (여성직원수/총직원수)로 측정하며, Fem_R로 나타낸다. 여성에 대한 기업의 선택기준은 여러 가지가 있을 수 있겠지만 남성 위주의 인력운영을 하여 온 기업에서 여성의 노동시장 유연성은 상대적으로 크다고 할 수 있다. 따라서, 기업은 여성인력을 채용하는 것이 전체 고용량을 늘리면서도 높은 유연성을 유지할 수 있는 방안일 수도 있기 때문에 상대적으로 저렴한 여성 인력의 비중을 늘릴 수 있다. 다만, 높아진 유연성과 낮은 보수는 높은 이직율로 이어져 고용안정

성은 낮아진다고 할 수 있다. 따라서, 여성인력비율은 고용량에 긍정적인 영향을 미치지만 고용안정성에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 6: 여성직원의 비율은 기업의 고용에 긍정적(+) 영향을 미친다.

가설 6-1: 여성직원의 비율은 기업의 고용안정성에 부정적(-) 영향을 미친다.

기업의 소유구조 및 지배구조 역시 기업의 인력정책에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 최대주주 지분율은 전체 주식수 중 최대주주 1인의 보유주식수로 측정되며, Owner_SH로 표현한다. 우선, 최대주주 지분율로 대표되는 소유자의 의사결정권한은 강할 수록 고용정책에 안정성을 제고할 것으로 예상된다.

가설 7: 높은 최대주주의 지분율은 기업의 고용에 긍정적(+) 영향을 미친다.

가설 7-1: 높은 최대주주의 지분율은 기업의 고용안정성에 긍정적(+) 영향을 미친다.

기업의 최대주주의 특성이 다른 영리법인, 개인 또는 비영리법인인 기업에 대하여 각각 더미변수로 도입하며, Firm_Owned_D, Indiv_Owned_D, Non_Corp_D로 표현한다. 해당되는 경우 1, 아니면 0으로 측정한다. 개인소유 기업이나 영리법인소유 기업은 고용량이나 고용안정성이 상대적으로 낮을 것으로 예상된다.

가설 8: 개인/영리법인 소유여부는 기업의 고용에 부정적(-) 영향을 미친다.

가설 8-1: 개인/영리법인 소유여부는 기업의 고용안정성에 부정적(-) 영향을 미친다.

기업의 규모는 100만원 단위의 총자산액에 대한 자연대수값으로 측정되며, Ln_Asset으로 표현한다. 기업의 자산이 많다는 것은 기업이 장기적으로 생존, 발전한 근거이며, 단기적인 시장상황 변화에 비교적 안정적으로 대응할 수 있다는 점에서, 기업의 고용량과 고용안정성에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라 예상된다.

가설 9: 기업의 규모는 기업의 고용에 긍정적(+) 영향을 미친다.

가설 9-1: 기업의 규모는 기업의 고용안정성에 긍정적(+) 영향을 미친다.

<표 1>에는 본 연구에서 사용하는 주요 변수의 정의와 가설에 대한 예상부호를 요약하여 제시하고 있다.

<표 1> 주요변수 정의 및 산출기준

변수명	변수정의 및 산출기준	예상부호
Ln_Emp	o 고용량변수. ln(총근로자수)	종속변수1
Safety_R	o 고용안정비율. (1-이직율)	종속변수2
Debt_R	o 재무 레버리지 비율. (총부채/총자산)	(-)
Default_D	o 부실기업더미. 기간 중에 기업이 화의, 법정관리, 또는 워크아웃 대상이 된 경우는 1, 아니면 0	(-)
Safety_Contract_D	o 고용안정계약더미. 노사간 고용안정계약을 맺은 경우 1, 아니면 0	(+)
Fire_R	o 직원해고율, (당기 해고직원수/기초 총직원수)	(-)
ROA	o 총자산순이익률, (당기순이익/기초 총자산)	(+)
Age	o 기업연령	(+)
Fem_R	o 여성직원비율. (여성근로자수/총근로자수)	(+)/(-)
Owner_SH	o 최대주주지분율	(+)
Firm_Owned_D	o 기업이 다른 기업 소유인 경우 1, 아니면 0	(-)
Indiv_Owned_D	o 기업이 개인의 소유인 경우 1, 아니면 0	(-)
Non_Corp_D	o 기업이 비영리법인 소유인 경우 1, 아니면 0	(?)
Ln_Asset	o 기업규모. ln(총자산, 100만원 단위)	(+)

주: 1) 예상부호는 종속변수에 대한 베타계수값의 통계적인 부호를 의미한다.

2) 여성직원비율은 종속변수1에는 (+), 종속변수2에는 (-)가 예상된다.

2. 연구모형

본 연구에서는 재무 레버리지와 기업의 부실 등에 대표되는 주로 재무적 안정성이 기업의 고용 수준과 고용안정성에 미치는 영향을 우선 회귀분석한다. 이러한 분석의 회귀모형의 강건성을 검증과 다른 중요한 변수의 영향을 살펴 보기 위하여 두 번째 모형에서는 기업소유권과 관련한 더미변수와 산업별 더미변수를 추가한다. 본 연구에서 사용하는 회귀분석모형은 표본 가중치(population-averaged)와 Gaussian 정규분포(Gaussian normal distribution)를 이용한 GEE(Generalized Estimating Equations) 패널회귀분석모형(panel model 또는 cross-sectional time-series model)이다.³⁾ 기업별 클러스터링 효과를 고려하여 표준오차(Standard Error)를 조정하고, 독립변수의 이분산성(heteroscedasticity)을 고려한 Huber/White의 샌드위치 강건 추정통계량(Huber/White/sandwich robust estimator of variance)을 반영하였다. 가설 1을 검증하기 위해 종속변수로 주요한 설명변수로 재무 레버리지 비율(Debt_R)을 반영한 연구모형 (1)-1은 다음과 같다. 추가적으로 기업소유구조나 산업별 구분을 반영한 더미를 추가한 모형은 (1)-2와 같다.

3) GEE방식은 클러스터, 데이터 소실, 시계열 데이터 등 반복적으로 나타나는 데이터를 사용하는 데 편리한 일반화된 선형모형(GLM: Generalized Linear Models)의 한 유형이다. (Maura E. Stokes, SAS Institute Inc.,)

$$\begin{aligned} \text{Ln_Emp}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Debt_R}_{it} + \beta_2 \text{Safety_Contract_D}_{it} + \beta_3 \text{Fire_R}_{it} + \beta_4 \text{ROA}_{it} \\ & + \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Fem_R}_{it} + \beta_7 \text{Owner_SH}_{it} + \beta_8 \text{Ln_Asset}_{it} + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (1)-1$$

$$\begin{aligned} \text{Ln_Emp}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Debt_R}_{it} + \beta_2 \text{Safety_Contract_D}_{it} + \beta_3 \text{Fire_R}_{it} + \beta_4 \text{ROA}_{it} + \\ & \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Fem_R}_{it} + \beta_7 \text{Owner_SH}_{it} + \beta_7 \text{Firm_Owned_D}_{it} + \\ & \beta_7 \text{Indiv_Owned_D}_{it} + \beta_7 \text{Non_Corp_D}_{it} + \beta_7 \text{Ind_D}_{itk} + \beta_8 \text{Ln_Asset}_{it} + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (1)-2$$

단, Ln_Emp: 고용량변수. ln(총근로자수)

Debt_R: 재무 레버리지 비율. (총부채/총자산)

Safety_Contract_D: 고용안정계약더미. 노사간 고용안정계약을 맺은 경우 1, 아니면 0

Fire_R: 직원해고율, (당기 해고직원수/기초 총직원수)

ROA: 총자산순이익률, (당기순이익/기초 총자산)

Age: 기업연령

Fem_R: 여성직원비율. (여성근로자수/총근로자수)

Owner_SH: 최대주주지분율

Firm_Owned_D: 기업이 다른 기업 소유인 경우 1, 아니면 0

Indiv_Owned_D: 기업이 개인의 소유인 경우 1, 아니면 0

Non_Corp_D: 기업이 비영리법인 소유인 경우 1, 아니면 0

Ln_Asset: 기업규모. ln(총자산, 100만원 단위)

Ind_D: 산업별 더미. 특정산업 k에 해당하는 경우 1, 아니면 0

산업별 더미: 제조업, 전기가스수도업, 건설업, 개인서비스업, 유통서비스업, 사업서비스업, 사회서비스업

다음으로, 가설 1을 추가적으로 검증하기 위해 주요한 설명변수로 재무 레버리지 비율(Debt_R) 대신, 직접적으로 해당 기간이 재무적으로 곤경에 처한 기업이 화의, 법정관리, 구조조정을 신청한 상황을 나타내는 부실기업더미(Default_D)를 도입한 연구모형 (2)-1은 아래와 같다. 마찬가지로 기업소유구조나 산업별 구분을 반영한 더미를 추가한 모형은 (2)-2와 같다.

$$\begin{aligned} \text{Ln_Emp}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Default_D}_{it} + \beta_2 \text{Safety_Contract_D}_{it} + \beta_3 \text{Fire_R}_{it} + \beta_4 \text{ROA}_{it} \\ & + \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Fem_R}_{it} + \beta_7 \text{Owner_SH}_{it} + \beta_8 \text{Ln_Asset}_{it} + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad (2)-1$$

$$\begin{aligned} \text{Ln_Emp}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Default_D}_{it} + \beta_2 \text{Safety_Contract_D}_{it} + \beta_3 \text{Fire_R}_{it} + \beta_4 \text{ROA}_{it} + \\ & \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Fem_R}_{it} + \beta_7 \text{Owner_SH}_{it} + \beta_7 \text{Firm_Owned_D}_{it} + \\ & \beta_7 \text{Indiv_Owned_D}_{it} + \beta_7 \text{Non_Corp_D}_{it} + \beta_7 \text{Ind_D}_{itk} + \beta_8 \text{Ln_Asset}_{it} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned} \quad (2)-2$$

단, Default_D: 부실기업더미. 기간 중에 기업이 회의, 법정관리, 또는 워크아웃 대상이 된 경우는 1, 아니면 0

가설 1-1을 검증하기 위해 연구모형 (1)-1에 종속변수 고용량변수(Ln_Emp) 대신 고용안정비율(Safety_R)을 사용한 연구모형 (3)-1은 다음과 같다. 기업소유구조나 산업별 구분을 반영한 더미를 추가한 모형은 (3)-2와 같다. 또한, 연구모형 (2)-1과 (2)-2에 종속변수로 고용안정비율(Safety_R)을 사용한 연구모형 (4)-1과 (4)-2 는 아래와 같다. 다른 변수들은 앞서의 모형과 같다.

$$\begin{aligned} \text{Safety_R}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Debt_R}_{it} + \beta_2 \text{Safety_Contract_D}_{it} + \beta_3 \text{Fire_R}_{it} + \beta_4 \text{ROA}_{it} \\ & + \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Fem_R}_{it} + \beta_7 \text{Owner_SH}_{it} + \beta_8 \text{Ln_Asset}_{it} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned} \quad (3)-1$$

$$\begin{aligned} \text{Safety_R}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Debt_R}_{it} + \beta_2 \text{Safety_Contract_D}_{it} + \beta_3 \text{Fire_R}_{it} + \beta_4 \text{ROA}_{it} + \\ & \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Fem_R}_{it} + \beta_7 \text{Owner_SH}_{it} + \beta_7 \text{Firm_Owned_D}_{it} + \\ & \beta_7 \text{Indiv_Owned_D}_{it} + \beta_7 \text{Non_Corp_D}_{it} + \beta_7 \text{Ind_D}_{itk} + \beta_8 \text{Ln_Asset}_{it} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned} \quad (3)-2$$

$$\begin{aligned} \text{Safety_R}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Debt_R}_{it} + \beta_2 \text{Safety_Contract_D}_{it} + \beta_3 \text{Fire_R}_{it} + \beta_4 \text{ROA}_{it} \\ & + \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Fem_R}_{it} + \beta_7 \text{Owner_SH}_{it} + \beta_8 \text{Ln_Asset}_{it} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned} \quad (4)-1$$

$$\begin{aligned} \text{Safety_R}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Debt_R}_{it} + \beta_2 \text{Safety_Contract_D}_{it} + \beta_3 \text{Fire_R}_{it} + \beta_4 \text{ROA}_{it} + \\ & \beta_5 \text{Age}_{it} + \beta_6 \text{Fem_R}_{it} + \beta_7 \text{Owner_SH}_{it} + \beta_7 \text{Firm_Owned_D}_{it} + \\ & \beta_7 \text{Indiv_Owned_D}_{it} + \beta_7 \text{Non_Corp_D}_{it} + \beta_7 \text{Ind_D}_{itk} + \beta_8 \text{Ln_Asset}_{it} + \varepsilon_{i,t} \end{aligned} \quad (4)-2$$

단, Safety_R: 고용안정비율. (1-이직율)

IV. 실증분석

1. 표본선정

본 연구에서는 한국노동연구원이 주관한 격년제로 사업체패널조사(WPS: Workplace Panel Survey) 결과(WPS 2005, 2007, 2009)를 사용한다. WPS는 기업의 인사담당자, 노사관계업무 담당자(또는 노사협의회의업무 담당자), 노동조합 대표 등을 대상으로 면접원이 직접 해당 사업장을 방문하여 면접 조사한 결과이다. 기업의 재무현황과 근로자현황을 포함하고 있다. 본 연구에서 사용한 표본은 다음과 같다.

- ① WPS 2005, WPS 2007 및 WPS 2009에 포함된 기업을 대상으로 한다.
- ② 금융업은 재무정보 작성기준과 그 내용이 타 업종과 현저히 달라 비교가능성이 없으므로 금융업종은 제외한다.
- ③ 본 연구에서 사용되는 재무현황에 관한 자료 등을 포함하지 않은 경우는 제외한다.

<표 2-1>에서는 WPS 표본수 분포와 본 연구에서 사용한 표본수의 분포를 지역별로 나타내고 있다. 본 연구에서는 전체 5,368 관측치의 절반정도인 2,677개의 관측치를 사용한다. 사용되지 않고 탈락한 관측치는 주로 금융업종과 사용된 재무정보의 누락으로 기인인 것이다. <표 2-2>에서는 이러한 분포를 연도별로 상세히 나타내고 있다. 아울러, 지역별 표본수 대비 실제 사용된 표본의 비율을 보여 주고 있다. WPS는 지역별 샘플링 편차 등을 반영하기 위하여 가중치를 반영하고 있다. 본 연구에서는 사용된 표본에 대하여 WPS에서 제공된 가중치를 그대로 적용하여 최종 회귀분석 모형에서 반영하기로 한다. 다른 기초 자료에서는 가중치를 적용하지 않기로 한다.⁴⁾

<표 2-1> 지역별 표본수 분포 비율

구 분	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산
조사표본	33.5%	5.4%	4.0%	5.8%	2.3%	3.0%	2.3%
사용표본	33.4%	5.2%	4.1%	6.6%	2.3%	2.2%	2.7%
경기	강원	충남	전북	전남	경북	경남	제주
19.1%	2.9%	2.7%	2.0%	1.9%	6.0%	5.7%	0.7%
18.9%	2.8%	1.9%	2.3%	2.1%	6.6%	5.6%	0.7%

4) 본 연구는 반복적으로 나타나는 패널형 데이터에 적합한 GEE(Generalized Estimating Equations) 모형을 사용하여 표본 가중치를 반영한다. Generalized Estimating Equations (GEE)은 비 MLE 유형으로 표본간 상관관계가 있는 경우에 적합한 모형이다(Zeger and Liang, 1986; Liang and Zeger, 1986)

<표 2-2> 연도별 지역별 표본수 분포

지역별	조사 표본수 (A)				사용 표본수 (B)				비율 (B/A)
	합 계	2005	2007	2009	합 계	2005	2007	2009	
서울	1,797	680	559	558	893	316	295	282	49.7%
부산	289	101	90	98	138	58	41	39	47.8%
대구	215	79	67	69	110	48	32	30	51.2%
인천	310	98	105	107	177	57	63	57	57.1%
광주	121	41	40	40	62	23	21	18	51.2%
대전	159	62	54	43	60	23	16	21	37.7%
울산	122	46	37	39	72	26	24	22	59.0%
경기	1,027	351	337	339	505	171	167	167	49.2%
강원	154	46	51	57	75	23	27	25	48.7%
충북	158	62	53	43	69	22	25	22	43.7%
충남	143	51	52	40	52	15	18	19	36.4%
전북	105	35	34	36	61	19	21	21	58.1%
전남	100	31	32	37	56	18	19	19	56.0%
경북	323	98	112	113	178	62	62	54	55.1%
경남	305	100	98	107	150	53	47	50	49.2%
제주	40	15	14	11	19	6	7	6	47.5%
전체	5,368	1,896	1,735	1,737	2,677	940	885	852	49.9%

<표 3-1>에서는 WPS 조사 결과중 본 연구에서 사용한 산업별 표본수를 연도별로 나타내고 있다. 본 연구에서는 제조업, 전기가스업, 건설업, 개인서비스업, 유통서비스업, 사업서비스업 및 산업서비스업으로 나누어 나타낸 것이다. 조사표본과 실제 표본 구성에 부분적으로 차이가 있는 것으로 나타났다. 특히, 제조업은 상대적으로 다소 더 반영되고, 사회서비스업은 적게 반영되고 있음을 알 수 있다. 이런 의미에서 본 연구에서는 산업별 더미변수를 도입하여 산업별 특성을 통제하기로 한다.

<표 3-1> 산업별 표본수 분포

구 분	제조업	전기가스	건설업	개인서비스	유통서비스	사업서비스	사회서비스
조사표본	40.4%	1.5%	5.3%	10.5%	14.8%	15.4%	12.1%
사용표본	44.8%	1.9%	5.4%	11.4%	16.8%	13.5%	6.2%

<표 3-2>에서는 산업별 표본분포를 연도별로 상세히 나타내고 있다. 본 연구에서는 전기가스업이 상대적으로 더 반영되고, 사업서비스업이나 사회서비스업이 덜 반영되는 것을 알 수 있다. 그러한 원인으로서는 전기가스업 등과 같은 공공분야는 상대적으로 재무정보가 잘 제공된 반면 공익서비스 업종 등에는 재무제표 등 공인된 재무 또는 회계정보가 상대적으로 부족하기 때문일 것으로 판단된다.

〈표 3-2〉 연도별 산업별 표본수 분포

지역별	조사 표본수 (A)				사용 표본수 (B)				비율 (B/A)
	합 계	2005	2007	2009	합 계	2005	2007	2009	
제조업	723	714	730	2,167	393	404	401	1,198	55.3%
전기가스업	31	26	26	83	21	18	13	52	62.7%
건설업	97	94	94	285	49	43	52	144	50.5%
개인서비스업	224	172	167	563	111	97	97	305	54.2%
유통서비스업	270	260	265	795	158	151	140	449	56.5%
사업서비스업	323	261	240	824	135	116	111	362	43.9%
사회서비스업	228	208	215	651	73	56	38	167	25.7%
전 체	1,896	1,735	1,737	5,368	940	885	852	2,677	49.9%

2. 기초통계량 및 상관관계 분석

〈표 4〉는 주요 변수들에 대한 기초통계량을 요약한 것이다. 종속변수인 고용량변수(Ln_Emp)의 평균값은 5.122이며, 최소 1.099이며 최대 10.434이다. 또 다른 종속변수인 고용안정비율(Safety_R)의 최소값과 최대값은 각각 1.4%와 98.9%이며 평균값은 80.2%이다, 재무 안정성에 대한 대리변수인 재무 레버리지 비율(Debt_R)의 평균값은 19.0%이다. 또한, 재무 안정성에 대한 대리변수인 부실기업더미변수(Default)의 평균값은 1.3%이다. 이는 전체의 1.3%인 기업이 해당 기간내에 화의, 법정관리, 또는 워크아웃 대상 기업이 되었음을 의미한다. 노사간 고용안정계약더미(Safety_Contract_D)의 평균값은 11.3%이다. 이는 전체의 11.3%인 기업이 해당 노사간 고용안정화를 위한 계약을 한 기업임을 의미한다. 직원해고율(Fire_R)은 평균 0.4%이며, 최소 0%에서 최대 65.7%에 이른다. 중위수가 0인 것을 보면 많은 기업이 직원을 한명도 정리해고하지 않았음을 알 수 있다. 총자산순이익율(ROA)은 평균 3.1% 수준이며, 기업의 평균나이는 21.5세이다. 전체 직원 중 여성직원비율(Fem_R)은 28.7%이며, 최하 0%에서 최대 88.6%이다. 최대주주지분율(Owner_SH)은 평균 19.1%이다. 기업소유구조더미변수인 기업소유기업(Firm_Owned_D), 개인소유기업(Indiv_Owned_D) 및 비영리법인기업(Non_Corp_D)은 각각 76.2%, 4.6% 및 10.4%이며, 이는 전체 관측치의 구성비율을 의미한다. 규모변수인 총자산(100만원 단위)의 자연대수(Ln_Asset)는 평균 4.641이다.

〈표 4〉 기초통계량 분석

Ln_Emp: 고용량변수. ln(총근로자수), **Safety_R:** 고용안정비율. (1-이직율), **Debt_R:** 재무 레버리지 비율. (총부채/총자산), **Default_D:** 부실기업더미. 기간중에 기업이 화의, 법정관리, 또는 워크아웃 대상인 경우는 1, 아니면 0, **Safety_Contract_D:** 고용안정계약더미. 노사간 고용안정계약을 맺은 경우 1, 아니면 0, **Fire_R:** 직원해고율. (당기 해고직원수/기초 총직원수), **ROA:** 총자산순이익률. (당기순이익/기초 총자산), **Age:** 기업연령, **Fem_R:** 여성직원비율. (여성근로자수/총근로자수), **Owner_SH:** 최대주주지분율, **Firm_Owned_D:** 기업이 다른 기업 소유인 경우 1, 아니면 0, **Indiv_Owned_D:** 기업이 개인의 소유인 경우 1, 아니면 0, **Non_Corp_D:** 기업이 비영리법인 소유인 경우 1, 아니면 0, **Ln_Asset:** 기업규모. ln(총자산, 100만원 단위)

<표 4> 의 계속

변수명	관측수	평균	중위수	표준편차	최소값	최대값
Ln_Emp	2,677	5.122	5.257	1.248	1.099	10.434
Safety_R	2,677	0.802	0.872	0.176	0.014	0.989
Debt_R	2,677	0.190	0.186	0.105	0.000	0.990
Default_D	2,677	0.013	0.000	0.113	0.000	1.000
Safety_Contract_D	2,677	0.113	0.000	0.317	0.000	1.000
Fire_R	2,677	0.004	0.000	0.029	0.000	0.657
ROA	2,677	0.031	0.038	0.094	-0.755	0.787
Age	2,677	21.5	19.0	16.6	1.000	124.0
Fem_R	2,677	0.287	0.192	0.236	0.000	0.886
Owner_SH	2,677	0.195	0.121	0.114	0.010	0.881
Firm_Owned_D	2,677	0.762	1.000	0.426	0.000	1.000
Indiv_Owned	2,677	0.046	0.000	0.210	0.000	1.000
Non_Corp_D	2,677	0.104	0.000	0.305	0.000	1.000
Ln_Asset	2,677	4.641	4.230	2.436	3.124	12.165

<표 5>는 변수 간 상관관계를 피어슨 상관계수(Pearson Correlation Coefficient)로 나타낸 것이다. 첫 번째 종속변수인 고용량변수(Ln_Emp)와 재무 레버리지 비율(Debt_R)과 5% 이하 수준에서 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를, 직원해고율(Fire_R)과 최대주주지분율(Owner_SH)과는 1% 이하 수준에서 음(-)의 상관관계를 보여 주고 있다. 표에서는 생략하였지만 부실기업더미변수(Default_D)는 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 보여 주고 있다. 반면, 고용량변수(Ln_Emp)와 고용안정계약더미(Safety_Contract_D), 고용안정비율(Safety_R), 총자산순이익률(ROA), 기업연령(Age), 여성직원비율(Fem_R) 및 기업규모변수(Ln_Asset)와는 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계를 보여 주고 있다. 이 중 총자산순이익률(ROA)과는 10% 이하 유의수준에서, 여성직원비율(Fem_R)과는 5% 이하 유의수준에서, 고용안정계약더미(Safety_Contract_D), 고용안정비율(Safety_R) 및 기업규모변수(Ln_Asset)와는 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계를 보여주고 있다.

또 다른 종속변수인 고용안정비율(Safety_R)은 재무 레버리지 비율(Debt_R), 직원해고율(Fire_R) 및 최대주주지분율(Owner_SH)과 1% 수준에서 통계적으로 유의한 음(-)의 상관관계를 보이고 있다. 반면, 고용량변수(Ln_Emp), 고용안정계약더미(Safety_Contract_D), 총자산순이익률(ROA), 기업연령(Age), 여성직원비율(Fem_R) 및 기업규모변수(Ln_Asset)와는 1% 수준에서 통계적으로 유의한 양(+)의 상관관계를 보여 주고 있다. 그러나, 표에서는 생략한 부실기업더미변수(Default_D)와는 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 여성직원비율(Fem_R)은 각 종속변수와 유의한 음(-), 양(+)의 상관관계를 보여 주고 있다.

<표 5> 변수간 상관관계 분석

Ln_Emp: 고용량변수. ln(총근로자수), **Safety_R:** 고용안정비율. (1-이직율), **Debt_R:** 재무 레버리지 비율. (총부채/총자산), **Default_D:** 부실기업더미. 기간중에 기업이 화의, 법정관리, 또는 워크아웃 대상인 경우는 1, 아니면 0, **Safety_Contract_D:** 고용안정 계약더미. 노사간 고용안정계약을 맺은 경우 1, 아니면 0, **Fire_R:** 직원해고율. (당기 해고직원수/기초 총직원수), **ROA:** 총자산순이익률. (당기순이익/기초 총자산), **Age:** 기업연령, **Fem_R:** 여성직원비율. (여성근로자수/총근로자수), **Owner_SH:** 최대주주지분율, **Firm_Owned_D:** 기업이 다른 기업 소유인 경우 1, 아니면 0, **Indiv_Owned_D:** 기업이 개인의 소유인 경우 1, 아니면 0, **Non_Corp_D:** 기업이 비영리법인 소유인 경우 1, 아니면 0, **Ln_Asset:** 기업규모. ln(총자산, 100만원 단위), **Ind_D:** 산업별 더미. 특정 산업에 해당하는 경우 1, 아니면 0

	Ln_Emp	Safety_R	Debt_R	Safety_Contract_D	Fire_R	ROA	Age	Fem_R	Owner_SH
Safety_R	0.1375***								
Debt_R	-0.0417**	-0.0616***							
Safety_Contract_D	0.2033***	0.1232***	-0.0073						
Fire_R	-0.0727***	-0.1851***	0.0054	-0.0438***					
ROA	0.0245*	0.0450***	-0.2394***	-0.0003	-0.0598***				
Age	0.2980***	0.1877***	-0.0647***	0.1751***	-0.0384***	-0.0260*			
Fem_R	0.0324**	-0.1664***	0.0231	-0.0697***	-0.0079	-0.0540***	-0.0695***		
Owner_SH	-0.1446***	-0.0772***	0.0335**	0.0870***	0.0198	0.0683***	-0.0490***	-0.0749***	
Ln_Asset	0.5646***	0.2773***	-0.1290***	0.2232***	-0.0694***	-0.0266	0.2935***	-0.06750***	-0.1542***

주: 1) 공간상의 제약으로 부실기업더미(Default_D)와 소유구조와 관련한 더미변수(Firm_Owned_D, Indiv_Owned_D, Non_Corp_D)는 생략하였다.

2) 변수 간 상관계수가 10%, 5%, 1%이하 수준에서 통계적으로 유의할 때, 각각 *, **, ***로 표시한다.

재무 레버리지 비율(Debt_R), 부실기업더미(Default_D), 직원해고율(Fire_R), 기업연령(Age), 총자산순이익률(ROA), 기업규모(Ln_Asset), 여성근로자 비율(Fem_R) 및 최대주주지분율(Owner_SH) 간에는 서로 통계적으로 유의한 관계가 많이 나타나고 있다. 다만, 기업연령(Age)과 기업규모(Ln_Asset), 기업연령(Age)과 기업규모(Ln_Asset), 기업규모(Ln_Asset)와 최대주주지분율(Owner_SH) 간에는 비교적 높은 상관관계인 각각 0.175, 0.293 및 0.154를 보이고 있다. 이처럼, 종속변수를 제외한 독립변수간 유의한 상관관계는 다중공선성 때문에 회귀분석 결과에 영향을 미칠 수 있기 때문에 세심한 주의가 요구된다.

3. 회귀분석

가. 재무적 안정성이 기업의 직원 고용에 미치는 영향

본 절에서는 재무 레버리지 비율(Debt_R)과 기업의 부실(Default) 등에 의하여 측정된 재무적 안정성이 기업의 고용에 미치는 영향을 분석한다. 회귀모형의 강건성을 검증과 다른 중요한 변수의 영향을 살펴보기 위하여 두 번째 모형에서는 기업 소유구조를 반영한 더미변수와 산업별 더미변수를 추가로 도입한다. 이하 본 연구의 모든 회귀분석 모형은 Gaussian 정규분포(Gaussian normal distribution)를 이용한 GEE(Generalized Estimating Equations) 방식의 표본 가중치 반영 패널회귀

분석모형(Population -Averaged Panel model)이다.⁵⁾ 기업별 클러스터링 효과를 고려하여 표준오차((standard error)를 수정하고, 독립변수의 이분산성(heteroscedasticity)을 고려한 Huber/White의 샌드위치 강건 추정통계량(Huber/White/sandwich robust estimator of variance)을 반영하였다. 회귀 분석 모형 식(1)-1과 식(1)-2에 대한 결과는 <표 6>에 나타나 있다. 수정후 R2 값은 각각 0.3726, 0.3636이며 분산팽창계수(VIF: variance inflation factor)는 두 모형에서 각각 1.01 내지 1.19와 1.02 내지 4.11의 범위 내에서 비교적 낮은 수준에 있으므로 다중공선성 문제는 우려할 만한 수준이 아닌 것으로 나타났다. 아울러, 모형 적합성과 관련하여 Wald(χ^2) 통계량이 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의하게 나기 때문에 모형은 적합하다고 볼 수 있다.

<표 6> 재무 레버리지가 직원 고용에 미치는 영향

Ln_Emp: 고용량변수. ln(총근로자수), **Debt_R:** 재무 레버리지 비율. (총부채/총자산), **Safety_Contract_D:** 고용안정계약더미. 노사간 고용안정계약을 맺은 경우 1, 아니면 0, **Fire_R:** 직원해고율. (당기 해고직원수/기초 총직원수), **ROA:** 총자산순이익률. (당기순이익/기초 총자산), **Age:** 기업연령, **Fem_R:** 여성직원비율. (여성근로자수/총근로자수), **Owner_SH:** 최대주주지분율, **Firm_Owned_D:** 기업이 다른 기업 소유인 경우 1, 아니면 0, **Indiv_Owned_D:** 기업이 개인의 소유인 경우 1, 아니면 0, **Non_Corp_D:** 기업이 비영리법인 소유인 경우 1, 아니면 0, **Ln_Asset:** 기업규모. ln(총자산, 100만원 단위), **Ind_D:** 산업별 더미. 특정산업에 해당하는 경우 1, 아니면 0

구 분	모형 (1)-1		모형 (1)-2	
	계수	z 값	계수	z 값
Debt_R	0.190	1.10	0.192	1.10
Safety_Contract_D	0.110	2.65***	0.102	2.73***
Fire_R	-0.789	-1.96**	-0.780	-1.92*
ROA	0.198	2.17**	0.209	2.27**
Age	0.012	5.14***	0.012	4.76***
Fem_R	0.371	1.77*	0.334	1.57
Owner_SH	-0.111	-1.36	-0.087	-1.12
Firm_Owned_D			-0.204	-2.17**
Indiv_Owned			-0.182	-1.88*
Non_Corp_D			0.087	0.32
Ln_Asset	0.102	5.19***	0.103	5.29***
Ind_D	불포함		포함	
Constant	3.705	41.14***	3.900	26.76***
관측수	2,677		2,677	
기업수	1,060		1,060	
Adjusted R ²	0.3726		0.3636	
분산팽창계수	1.01~1.19		1.02~4.11	
Wald(χ^2)	124.63***		133.56***	

주: 1) 모든 모형은 표본에 대한 가중치를 반영하고, White 방식의 이분산에 강건한 통계치이다.

2) 변수의 계수가 양쪽 검증에서 10%, 5%, 1%이하 수준에서 통계적으로 유의할 때 각각 *, **, ***로 표시한다.

3) 수정 결정계수(Adjusted R2)와 분산팽창계수는 일반회귀분석(OLS: Ordinary Least Squares)을 통하여 얻은 값이다.

5) GEE방식은 클러스터, 데이터 소실, 시계열 데이터 등 반복적으로 나타나는 데이터를 사용하는 데 편리한 일반화된 선형모형(GLM: Generalized Linear Models)의 한 유형이다. (Maura E. Stokes, SAS Institute Inc.,)

두 모형의 결과는 거의 차이가 없는 것으로 나타나서 실증분석 결과가 새로운 변수의 도입에 상당히 강건한 것으로 볼 수 있다. 기업의 고용과 관련한 회귀분석 결과를 <표 6>에서 보면, 재무 레버리지 비율(Debt_R)은 종속변수인 고용량변수(Ln_Emp)에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이 결과는 5% 수준에서 통계적으로 유의한 음(-)의 피어슨 상관계수와 배치되는 결과이다. 고용안정계약더미(Safety_Contract_D), 기업연령(Age)과 기업규모변수(Ln_Asset)는 1% 수준에서, 총자산순이익률(ROA)은 5% 수준에서 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 여성직원비율(Fem_R)은 모형 1에서는 10% 이내에서, 모형 (1)-1에서는 10%를 약간 초과하는 수준에서 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직원해고율(Fire_R)은 고용량변수(Ln_Emp)와 모형 1에서는 5% 이하, 모형 2에서는 10% 이하 수준에서 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2에서는 기업소유구조 더미변수인 기업소유기업(Firm_Owned_D)과 개인소유기업(Indiv_Owned_D)은 각각 5%와 10% 수준에서 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 최대주주지분율(Owner_SH)과 비영리법인기업(Non_Corp_D)은 기업의 고용량에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 결과적으로 규모가 큰 기업, 역사가 오래된 기업, 수익성이 높은 기업, 여성직원이 많은 기업은 고용창출력이 상대적으로 높은 반면 재무 레버리지 비율이나 최대주주지분율, 비영리법인 여부 등은 고용창출에 별로 영향을 미치지 못하며, 직원 해고를 많이 하는 기업이나 사기업이나 개인이 소유한 기업은 상대적으로 고용창출에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결국, 가설 1은 채택되지 않았으며, 가설 2-9는 채택되었다.

기업의 재무 안정성이 직원 고용에 미치는 영향을 살펴 보기 위하여 기업의 부실더미(Default)를 재무 레버리지 비율(Debt_R) 대신 사용하여, 회귀분석 모형 식(2)-1과 식(2)-2에 대한 결과를 <표 8>에 보여 주고 있다. 수정후 R² 값은 각각 0.2144, 0.2185이며, 분산팽창계수는 모형 (2)-1과 모형 (2)-2에서 각각 1.01 내지 1.08, 1.01 내지 4.25로 비교적 낮고, Wald(χ^2) 통계량이 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의하게 나타나기 때문에 모형은 적합하다고 볼 수 있다. 모형 1과 모형 2의 회귀 분석 결과 간, 또 앞서 기업의 재무 안정성에 재무 레버리지 비율(Debt_R)을 사용한 경우와도 별 차이가 없는 것으로 나타났다.

기업의 고용과 관련하여 기업의 부실(Default)은 종속변수인 고용량변수(Ln_Emp)에 대하여 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 기업연령(Age)과 기업규모변수(Ln_Asset)는 1% 수준에서, 고용안정계약더미(Safety_Contract_D)와 총자산순이익률(ROA)은 5% 수준에서, 여성직원비율(Fem_R)은 10% 수준에서 기업의 고용에 대하여 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직원해고율(Fire_R)은 고용에 대하여 5% 이하 수준에서 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 2를 보면 기업소유구조 더미변수인 기업소유기업(Firm_Owned_D)과 개인소유기업(Indiv_Owned_D)은 각각 5%와 10% 수준에서 기업의 고용 수준에 대하여 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 최대주주지분율(Owner_SH)과 비영리법인기업(Non_Corp_D)은 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 결과적으로 앞서의 결과와 전체적으로 같다고 할 수 있다. 즉, 가설 1은 채택되지 않았으며, 가설 2~9는 채택되었다.

<표 7> 기업부실이 기업의 고용에 미치는 영향

Ln_Emp: 고용량변수. **Default_D**: 부실기업더미. 기간중에 기업이 화의, 법정관리, 또는 워크아웃 대상인 경우는 1, 아니면 0. **Safety_Contract_D**: 고용안정계약더미. 노사간 고용안정계약을 맺은 경우는 1, 아니면 0. **Fire_R**: 직원해고율, (당기 해고직원수/기초 총직원수). **ROA**: 총자산순이익률, (당기순이익/기초 총자산). **Age**: 기업연령, **Fem_R**: 여성직원비율, (여성근로자수/총근로자수). **Owner_SH**: 최대주주지분율, **Firm_Owned_D**: 기업이 다른 기업의 소유인 경우는 1, 아니면 0. **Indiv_Owned_D**: 기업이 개인의 소유인 경우는 1, 아니면 0. **Non_Corp_D**: 기업이 비영리법인 소유인 경우는 1, 아니면 0. **Ln_Asset**: 기업규모. ln(총자산, 100만원 단위). **Ind_D**: 산업별 더미. 특정산업에 해당하는 경우 1, 아니면 0

종속변수: Ln_Emp	모형 (2)-1		모형 (2)-2	
	계수	z 값	계수	z 값
Default_D	0.064	0.940	0.067	0.980
Safety_Contract_D	0.103	2.480**	0.096	2.540**
Fire_R	-0.787	-1.960**	-0.777	-2.170**
ROA	0.177	1.980**	0.189	2.010**
Age	0.012	5.240***	0.011	4.790***
Fem_R	0.367	1.750*	0.327	1.670*
Owner_SH	-0.114	-1.420	-0.089	-1.160
Firm_Owned_D			-0.205	-2.210**
Indiv_Owned			-0.186	-1.940*
Non_Corp_D			0.087	0.330
Ln_Asset	0.098	5.120***	0.099	5.210***
Ind_D	불포함		포함	
Constant	3.759	47.500***	3.955	29.03***
관측수	2,677		2,677	
기업수	1,060		1,060	
Adjusted R ²	0.2144		0.2185	
분산팽창계수	1.01 ~ 1.08		1.01 ~ 4.25	
Wald(χ ²)	122.08***		136.78***	

주: 1) 모든 모형은 표본에 대한 가중치를 반영하고, White 방식의 이분산에 강건한 통계치이다.

2) 변수의 계수가 양쪽 검증에서 10%, 5%, 1%이하 수준에서 통계적으로 유의할 때 각각 *, **, ***로 표시한다.

3) 수정 결정계수(Adjusted R2)와 분산팽창계수는 일반회귀분석(OLS: Ordinary Least Squares)을 통하여 얻은 값이다.

나. 재무적 안정성이 고용 안정성에 미치는 영향

앞서의 분석에 이어 본 절에서는 고용안정비율(Safety_R)에 대하여 기업의 재무적 안정성이 미치는 영향을 분석하기로 한다. 고용안정비율은 직원의 이직율에 대하여 대응되는 개념으로 (1-이직율)로 측정하였다. 본 회귀분석은 식(3)-1과 식(3)-2에 대하여 앞서와 마찬가지로 GEE(Generalized Estimating Equations) 패널회귀분석모형(Population-Averaged Panel model)을 사용하였으며 Huber White의 샌드위치 강건 추정통계량(Huber/White/sandwich robust estimator of variance)을 반영하였다. 회귀분석 모형 (3)-1과 (3)-2에 대한 결과는 <표 8>에 나타나 있다. 수정후 R2 값은 각각 0.1695, 0.1785이며 분산팽창계수(VIF: variance inflation factor)는 두 모형에서 각각 1.01 내지 1.19, 1.02 내지 4.11의 범위 내의 비교적 낮은 수준에 있으므로 다중공선성 문제는 우려할 만한 수준이

아닌 것으로 나타났다. 아울러, 모형 적합성과 관련하여 Wald(χ^2) 통계량이 1% 이하 수준에서 통계적으로 유의하게 나기 때문에 모형은 적합하다고 볼 수 있다. 기업의 고용안정성과 관련하여 기업 레버리지(Debt_R)는 종속변수인 고용안정성(Safety_R)에 대하여 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 고용안정계약더미(Safety_Contract_D), 총자산순이익률(ROA), 기업연령(Age) 및 기업규모변수(Ln_Asset)는 1% 수준에서 기업의 고용안정성에 대하여 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 8> 재무 레버리지가 고용안정성에 미치는 영향

Safety_R: 고용안정비율. (1-이직율), **Debt_R:** 재무 레버리지 비율. (총부채/총자산), **Safety_Contract_D:** 고용안정계약더미. 노사간 고용안정계약을 맺은 경우는 1, 아니면 0, **Fire_R:** 직원해고율. (당기 해고직원수/기초 총직원수), **ROA:** 총자산순이익률. (당기순이익/기초 총자산), **Age:** 기업연령, **Fem_R:** 여성직원비율. (여성근로자수/총근로자수), **Owner_SH:** 최대주주지분율, **Firm_Owned_D:** 기업이 다른 기업의 소유인 경우는 1, 아니면 0, **Indiv_Owned_D:** 기업이 개인의 소유인 경우는 1, 아니면 0, **Non_Corp_D:** 기업이 비영리법인 소유인 경우는 1, 아니면 0, **Ln_Asset:** 기업규모. ln(총자산, 100만원 단위), **Ind_D:** 산업별 더미. 특정산업에 해당하는 경우 1, 아니면 0

종속변수: Safety_R	모형 1		모형 2	
	계수	z값	계수	z 값
Debt_R	-0.029	-0.48	-0.029	-0.48
Safety_Contract_D	0.033	2.88***	0.031	2.76***
Fire_R	-1.000	-5.93***	-0.994	-5.91***
ROA	0.124	2.76***	0.125	2.8***
Age	0.001	3.32***	0.001	3.06***
Fem_R	-0.089	-3.43***	-0.105	-3.75***
Owner_SH	0.078	2.2**	0.089	2.46**
Firm_Owned_D			-0.068	-2.9***
Indiv_Owned			-0.053	-1.69*
Non_Corp_D			-0.048	-1.17
Ln_Asset	0.010	3.88***	0.010	3.99***
Ind_D	불포함		포 함	
Constant	0.743	31.92***	0.810	25.31***
관측수	2,677		2,677	
기업수	1,060		1,060	
Adjusted R ²	0.1695		0.1785	
분산팽창계수	1.01 ~ 1.19		1.02 ~ 4.11	
Wald(χ^2)	106.54***		103.02***	

- 주: 1) 모형은 표본에 대한 가중치를 반영한 Population Averaged GEE Panel Model이며, Huber/White/ sandwich 방식의 강건한 분산, 표준오차이다.
 2) 변수의 계수가 양쪽 검증에서 10%, 5%, 1%이하 수준에서 통계적으로 유의할 때 각각 *, **, ***로 표시한다.
 3) 수정 결정계수(Adjusted R²)와 분산팽창계수(VIF: variance inflation factor)는 일반회귀분석(OLS: Ordinary Least Squares)을 통하여 얻은 값이다.

앞서와 마찬가지로 기업의 재무 레버리지 대신 부실을 중심으로 기업의 고용안정비율(Safety_R)에 미치는 영향을 회귀분석 모형 식(4)-1와 식(4)-2에 의하여 살펴 보고, 그 결과를 <표 9>에 나타내었다. 수정후 R² 값은 각각 0.1678, 0.0999이며 분산팽창계수(VIF: variance inflation factor)는 두 모형에서 각각 1.01 내지 1.17, 1.02 내지 4.25의 범위 내의 비교적 낮은 수준에 있고, Wald(χ^2) 통계량이 1% 수준에서 통계적으로 유의하기 때문에 모형은 적합하다고 볼 수 있다. 전체적으로 모형 (4)-1과 모형 (4)-2의 회귀분석 결과 간, 또 앞서의 기업의 재무 안정성에 재무 레버리지 비율(Debt_R)을 사용한 경우와도 검증결과는 별 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 9> 기업부실(Default_D)이 고용안정성(Safety_R)에 미치는 영향

Safety_R: 고용안정비율. (1-이직율), **Default_D:** 부실기업더미. 기간중에 기업이 화의, 법정관리, 또는 워크아웃 대상인 경우는 1, 아니면 0, **Safety_Contract_D:** 고용안정계약더미. 노사간 고용안정계약을 맺은 경우는 1, 아니면 0, **Fire_R:** 직원해고율. (당기 해고직원수/기초 총직원수), **ROA:** 총자산순이익률. (당기순이익/기초 총자산), **Age:** 기업연령, **Fem_R:** 여성근로자 비율. (여성근로자수/총근로자수), **Owner_SH:** 최대주주지분율, **Firm_Owned_D:** 기업이 다른 기업의 소유인 경우는 1, 아니면 0, **Indiv_Owned_D:** 기업이 개인의 소유인 경우는 1, 아니면 0, **Non_Corp_D:** 기업이 비영리법인 소유인 경우는 1, 아니면 0, **Ln_Asset:** 기업규모. ln(총자산, 100만원 단위), **Ind_D:** 산업별 더미. 특정산업에 해당하는 경우 1, 아니면 0

종속변수: Safety_R	모형 1		모형 2	
	계수	z값	계수	z 값
Default_D	-0.026	-0.76	-0.026	-0.75
Safety_Contract_D	0.033	2.89***	0.032	2.74***
Fire_R	-1.003	-5.93***	-0.996	-5.9***
ROA	0.121	2.89***	0.122	2.96***
Age	0.002	3.46***	0.001	3.12***
Fem_R	-0.087	-3.37***	-0.103	-3.71***
Owner_SH	0.076	2.14**	0.088	2.45**
Firm_Owned_D			-0.066	-2.97***
Indiv_Owned			-0.052	-1.71*
Non_Corp_D			-0.039	-0.98
Ln_Asset	0.010	4.06***	0.011	4.18***
Ind_D	불포함		포함	
Constant	0.738	42.11***	0.803	29.82***
관측수	2,677		2,677	
기업수	1,060		1,060	
Adjusted R ²	0.1678		0.0999	
분산팽창계수	1.01~1.17		1.02~4.25	
Wald(χ^2)	97.84***		102.48***	

주: 1) 모형은 표본에 대한 가중치를 반영한 Population Averaged GEE Panel Model이며, Huber/White/ sandwich 방식의 강건한 분산, 표준오차이다.

2) 변수의 계수가 양쪽 검증에서 10%, 5%, 1%이하 수준에서 통계적으로 유의할 때 각각 *, **, ***로 표시한다.

3) 수정 결정계수(Adjusted R²)와 분산팽창계수(VIF: variance inflation factor)는 일반회귀분석(OLS: Ordinary Least Squares)을 통하여 얻은 값이다.

기업의 고용안정성과 관련하여 기업의 부실(Default) 또한 고용안정비율(Safety_R)에 대하여 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 고용안정계약더미(Safety_Contract_D), 총자산순이익률(ROA), 기업연령(Age) 및 기업규모변수(Ln_Asset)는 1% 수준에서 기업의 고용안정성에 대하여 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 최대주주지분율(Owner_SH)은 5% 수준에서 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 직원해고율(Fire_R)과 여성직원비율(Fem_R)도 모형에 관계없이 고용안정성에 대하여 1% 수준에서 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기업소유구조 더미변수인 기업소유기업(Firm_Owned_D)와 개인소유기업(Indiv_Owned_D)은 각각 5%와 10% 수준에서 기업의 고용안정성에 대하여 통계적으로 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편, 비영리법인기업(Non_Corp_D)은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 결과적으로 앞서의 결과를 보다 강하게 다시 한 번 확인하였다. 결국, 가설 1-1은 채택되지 않았으며, 가설 2-1 ~ 9-1은 채택되었다.

종합하여 보면, 규모가 큰 기업, 역사가 오래된 기업, 수익성이 높은 기업, 최대주주의 지배력이 높은 기업은 고용안정성이 상대적으로 높은 반면 재무 레버리지 비율이나 최대주주지분율, 비영리법인 여부 등은 고용안정성에 별로 영향을 미치지 못하며, 여성직원이 많은 기업, 직원 해고를 많이 하는 기업이나 사기업이나 개인이 소유한 기업은 상대적으로 고용안정성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

V. 결론

본 연구에서는 한국노동연구원이 주관한 격년제로 사업체패널조사(WPS: Workplace Panel Survey) 결과(WPS 2005, 2007, 2009)를 사용하여 기업의 재무적 안정성이 고용안정성에 미치는 영향에 대하여 중점적으로 분석을 실시하였다. 본 연구의 주요한 결과는 다음과 같다.

첫째, 기업의 재무 레버리지나 부실 여부는 기업의 고용수준이나 고용안정성에 대하여 통계적으로 유의한 영향을 미치지 아니한다.

둘째, 노사간 고용안정계약이 있는 기업은 고용수준이나 고용안정성에 긍정적(+)인 영향을 미친다.

셋째, 직원 해고율이 높은 기업은 고용수준이나 고용안정성에 부정적(-)인 영향을 미친다.

넷째, 수익성이 높은 기업은 고용수준이나 고용안정성에 긍정적(+)인 영향을 미친다.

다섯째, 기업의 연령이 높거나 규모가 큰 기업 그리고 최대주주 지배력이 큰 기업일 수록 고용수준이나 고용안정성에 긍정적(+)인 영향을 미친다.

여섯째, 여성인력의 비율이 높은 기업은 고용수준에는 긍정적(+)이지만 고용안정성에는 부정적(-)인 영향을 미친다.

일곱째, 사기업이나 개인기업은 고용수준과 고용안정성에 부정적(-)인 영향을 미친다.

결과적으로, 우리나라에서는 기업이 부채 레버리지 수준이나 부실 가능성 보다는 직접적인 노사

간 고용안정 계약이 고용증대나 고용안정성 제고에 직접적인 영향을 미치며, 기업규모가 크고 장기적으로 존속한 기업, 수익성이 높은 기업이 긍정적인 영향을 미치는 것임을 알 수 있었다. 최대 주주의 지배력이 강할수록 고용안정성에 도움이 되지만, 개인회사 등 사기업적 특성이 강할수록 고용불안이 커짐을 알 수 있다. 또한 여성인력을 통한 고용이 증대되지만 고용안정성이 훼손됨을 알 수 있었다. 이에 따라, 기업의 장기적 성장발전이 고용창출과 고용안정성 증진에 가장 중요한 요소이며, 부실 등 재무구조가 취약한 기업이나 직원을 자주 해고하는 기업을 대상으로는 노사간 고용안정계약이라는 직접적인 방법을 통하여 고용증진과 고용안정성을 확보하는 방안이 유력하다 하겠다.

참고문헌

- 구혜란(2005), 「비정규직의 고용안정성과 조직몰입에 대한 국제비교연구」, 『한국사회학회』, 제9권, 163-195.
- 금융감독원(2008), 『은행경영통계』.
- 김재호·조준모(1998), 「이직의 원인과 행태에 관한 연구: 기업규모별 분석」, 『노동경제논집』, 제21권 제2호, 163-194.
- 김재호·조준모(2001), 「외환위기 전후의 노동시장 불안정성에 대한 연구」, 『노동경제논집』, 제24권 제1호, 35-66.
- 김재호·조준모(2005), 「고용 안정성의 동태적 변화에 관한 연구」, 『국제경제연구』, 제11권 제3호, 79-114.
- 김동현·정재훈(2010), 「고용안정성과 조직공정성 지각이 이직몰입에 미치는 영향: 사회적 자본의 매개효과를 중심으로」, 『한국경영학회 2010년도 통합학술대회 발표논문집』, 1-41.
- 김민정·손지연·최현자(2007), 「직업안정성과 위험감수 성향에 따른 소비자 포트폴리오 비교 분석」, 『소비자정책교육연구학회』, 제3권 제2호, 1-21.
- 김우영(2003), 「우리나라 근로자의 직업안정성은 감소하고 있는가?: KHPS와 KLIPS를 이용한 외환 위기 전후의 상용직 근로자의 직업안정성 비교분석」, 『한국노동패널연구 working paper』.
- 남재량(2004), 『고용불안계층의 실태 및 고용정책과제』, 한국노동연구원, 미발간자료.
- 박상언·이영면(2004), 「고용조정을 경험한 조직에서 사원들이 느끼는 고용불안과 신뢰 그리고 직무성과의 관계에 관한 연구: 신뢰의 조절효과를 중심으로」, 『경영학연구』, 제3권, 503-529.
- 박영석·여하나(2001), 「심리적 계약의 네가지 유형: 거래적, 관계적, 안정적 그리고 발전적 계약」, 『한국심리학회』, 제4권, 45-67.
- 박통화·김민강(2008), 「공무원의 신분불안과 조직시민행동 조직신뢰의 매개효과」, 『한국정책학회 보』, 제7권, 275-310.
- 안주협·김동배·전병유·김주섭(2004), 『경제위기 전후 금융산업과 위기』, 한국노동연구원.
- 임창식(2004), 『대형화와 신용등급 관리 그리고 재무 안정성 건전화분석』, 한국건설산업연구원건설 저널, 제44권, 52-53.
- 전병유·김복순(2005), 「노동시장 양극화와 정책과제」, 『한국사회보장학회 2005년 춘계학술대회 발표논문집』, 3-31.
- 전병유(2001), 『경제위기 전후 고용안정의 변화』, 한국노동연구원.
- 정진철·한주희(2004), 「성과-보상 연계성의 종업원 생산성 제고에 미치는 영향에 대한 고용안정성의 역할」, 한일경상논집, 제28권, 109-136.
- 조준모(2003), 「기업내부노동시장과 기업성과의 국제비교: 미국형, 일본형과 최근 한국의 경험」, 『대외경제연구』, 2003년 제2호, 79-112.
- 한국경영자총협회(2011), 『국제비교를 통한 우리나라 임금 및 고용 현황 분석』, 제384권, 60-61.

한국비정규노동센터(2008), 『비정규직 처우개선과 조직화를 위한 KB 국민지부의 과제』, KB국민은행지부.

Beard, K. and Edwards, J., “Employees at Risk: Contingent Work and the Psychological Experience of Contingent Workers,” In C. L. Cooper and D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, New York: Wiley, 1995, pp. 109–126.

Bernard-Oettel, C., Sverke, M. and De Witte, H., “Comparing Three Alternative Types of Employment with Permanent Full-time Work: How Do Employment Contract and Perceived Job Conditions Relate to Health Complaints?” *Work and Stress*, 19(4), 2005, pp. 301–318.

Bernhardt, A., M. Morris, M. S. Handcock and M. A. Scoot(1999), “Trend in Job Instability and Wages for Young Adult Men”, *Journal of Labor Economics*, 17(4), 65–90.

Blau, F. and L. Kahn(1994), “International Differences in Male Wage Inequality: Institutions versus Market Forces”, *NBER Working Paper*, 4678.

Boisjoly, J., G. J. Duncan and T. Smeeding(1998), “The Shifting Incidence of Involuntary Job Losses from 1968 to 1992”, *Industrial Relations*, 37(2), 207–231.

Brockner, J., “The Effects of Work Layoffs on Survivors: Research, Theory and Practice,” *Research in Organizational Behavior*, 10, 1988, pp. 213–255.

_____, Grover, S., Reed, T. F., and Dewitt, R. L., “Layoffs, Job Insecurity, and Survivors’ Work Effort: Evidence of an Inverted-U Relationship,” *Academy of Management Journal*, 35, 1992, pp. 413– 425.

Burton, W. L., “There’s More to Motivating Salesmen Than Money,” in *Selling: Its Broader Dimensions*, T. W. Meleon and J. M. Rathmell (Eds.), New York: Macmillan, 1960, pp. 62–65.

Cho, Joonmo(2005), “Human Resource Management, Corporate Governance Structure and Corporate Performance: A Comparative Analysis of Japan, U.S. and Korea”, *Japan and World Economy*, forthcoming.

Coyle-Shapiro, J. and Conway, N., “The Employment Relationship through the Lens of Social Exchange,” In J. Coyle-Shapiro, L. M. Shore, S. Taylor and L. E. Tetrick (Eds.) *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*, Oxford UK: Oxford University Press, 2004, pp. 5–28.

De Cuyper, N. and De Witte, H., “The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-being and Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 2006, pp. 395–409.

_____, “Job Insecurity in Temporary versus Permanent Workers: Associations with Attitudes,

- Well-being, and Behavior,” *Work and Stress*, 21(1), 2007, pp. 65–84.
- De Witte, H. and Nijwall, K., “‘Objective’ vs ‘Subjective’ Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries,” *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 2003, pp. 149–188.
- Diebold, F. X., D. Neumark and D. Polsky(1997), “Job Stability in the United States”, *Journal of Labor Economics*, 15(2), 206–133.
- Fried, Y., Slowik, L. H., Shperling, Z., Franz, C., Ben-David, H. A., Avital, N. and Yeverechyahu, U., “The Moderating Effect of Job Security on the Relation between Role Clarity and Job Performance: A Longitudinal Field Study,” *Human Relations*, 56(7), 2003, pp. 787–805.
- Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z., “Job Insecurity toward Conceptual Clarity,” *Academy of Management Review*, 9, 1984, pp.438–448.
- Hackman, J. R. and Oldham, G., *Work Redesign*, Reading, MA: Addison Wesley, 1980.
- Herzberg, F., *The Managerial Choice*, Homewood IL: Dow Jones–Irwin, 1976. King, J., “White-collar Reactions to Job Insecurity and the Role of the Psychological Contract: Implications for Human Resource Management,” *Human Resource Management*, 39(1), 2000, pp. 79–92.
- Liang, K.–Y. and Zeger, S.L. (1986). Longitudinal Data Analysis Using Generalized Linear Models, *Biometrika*, pp. 13–22.
- Maslow, A., “A Theory of Human Motivation,” *Psychological Review*, 50(1), 1943, pp. 370–396.
_____, *Toward a Psychology of Being*, New York: Van Nostrand Reinhold, 1962.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Makikangas, A. and Natti, J., “Psychological Consequences of Fixed-term Employment and Perceived Job Insecurity among Health Care Staff,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 2005, pp. 209–237.
- McDonald, D. J. and Makin, P. J., “The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff,” *Leadership and Organizational Development Journal*, 21, 2000, pp.84–91.
- Nijwall, K. and De Witte, H., “Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables,” *Economic and Industrial Democracy*, 24, 2003, pp. 189–215.
- Noble, C. H., “The Influence of Job Security on Field Sales Manager Satisfaction: Exploring Frontline Tensions,” *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 28(3), 2008, pp. 247–261.
- Pearce, J., “Job Insecurity is Important, But Not for the Reasons You Might Think: The Example of Contingent Workers,” In C. L. Cooper and D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, 5, New York: Wiley, 1998, pp. 31–46.