

비정규직 고용과 효율적 사용에 관한 연구: 기간제 근로자를 중심으로

이상현 · 이종화

요약

본 연구는 비정규직 고용이 기업의 노동생산성에 미치는 영향을 분석하고, 비정규직의 효율적 사용에 관하여 논의한다. 본 연구의 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 비정규직 사용이 기업성장에 부정적인 영향을 미친다는 기존연구들과 달리 본 연구에서는 비정규직 사용 사업장의 생산성이 정규직 사용 사업장의 생산성 보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 원인은 기업들이 노동투입을 유연하게 운용할 수 있기 때문인 것으로 여겨진다. 둘째, 비정규직 사용에 따른 생산성 증대 효과는 비정규직 비율이 높아질수록 감소하는 것으로 나타났다. 특히 비정규직 비율 증대에 따른 생산성 감소효과는 유사업무를 수행하는 정규직과 비정규직 간의 임금격차가 클수록 더 크게 나타났다. 셋째, 비정규직에게 상대적으로 정규직보다 높은 임금을 주는 사업장의 경우 비정규직 비율 증가에 따른 생산성 감소효과가 나타나지 않았다. 넷째, 비정규직의 정규직 전환과 관련하여 일정한 심사를 통해 비정규직을 정규직으로 전환하는 사업장의 경우 상대적으로 가장 높은 생산성 증대효과가 있는 것으로 나타났다. 본 연구의 분석결과는 비정규직 사용 자체는 기업의 고용유연성을 증대시켜 노동생산성을 높이는 것으로 나타났으며, 비정규직 사용에 대한 적절한 대가를 지불할 때 그 효과가 상대적으로 더 크게 나타난다는 점을 시사한다. 또한 비정규직의 정규직 전환과 관련하여 능력 있는 비정규직을 정규직으로 선별하는 기업일수록 비정규직의 인센티브를 높여 높은 생산성 효과가 있음을 시사한다.

* 본 연구는 제8회 사업체패널 학술대회 버전 데이터로 작성되었기 때문에 논문에서 언급되는 통계수치와 결론은 잠정적 결과임을 밝힌다. 또한 본 연구는 현재 진행 중이므로 인용할 수 없다.

I. 서론

최근 비정규직 고용에 관한 OECD 연구들로 인하여, 한국 고용시장의 특수한 형태로 여겨졌던 비정규직 문제가 각국의 비정규직을 진단하는 국제적 이슈로 부상하고 있다(Asao, 2011; Jones and Tsutsumi, 2009; OECD, 2014). 또한 최근 노동개혁과 관련하여 비정규직의 고용기간을 2년에서 4년으로 늘리는 비정규직 법안이 뜨거운 정치적 이슈로 등장하였다. 이러한 상황에서 우리는 비정규직의 고용과 관련하여 “왜 비정규직을 사용하고,” “어떻게 사용하는 것이 효율적인지”에 대한 논의가 필요하다고 판단된다. 본 연구는 이러한 문제점으로부터 시작하여 기업들의 비정규직 사용이 기업성과, 특히, 기업의 노동생산성에 어떤 영향을 주는지 분석하고자 한다.

비정규직 고용과 관련한 연구들은 대부분 비정규직 사용에 대해서 부정적인 입장을 취하거나 이를 뒷받침하는 연구결과들을 내 놓고 있다(권순식, 2004a; 2004b; 이시균·김정우, 2006; 정재훈·오주연, 2009). 그러나 여기서 한 가지 드는 의문점은 “비정규직 고용이 기업성과에 부정적인 영향을 미침에도 불구하고 왜 비정규직 고용이 줄지 않는가”이다. 서로 다른 연구에서 일제히 비정규직 사용은 기업의 성과를 악화시킨다고 주장함에도 불구하고 비정규직 사용이 줄어들지 않는 것은 우리가 놓치고 있는 무엇인가가 있다는 증거일 수도 있다. 따라서 본 연구는 자료를 이용하여 비정규직 사용에 따른 기업들의 성과, 특히 기업의 노동생산성에 미치는 효과를 분석하고 재조명한다. 또한, 기간제 근로자들을 중심으로 계약기간 종료 시점에서 비정규직의 정규직 전환방식이 기업의 노동생산성에 어떠한 영향을 주는지를 분석한다.

본 연구의 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 비정규직 사용이 기업성과에 부정적인 영향을 미친다는 기존연구들과 달리 본 연구에서는 비정규직 사용 사업장의 생산성이 정규직 사용 사업장의 생산성 보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 원인은 기업들이 노동투입을 유연하게 운용할 수 있기 때문인 것으로 여겨진다. 둘째, 비정규직 사용에 따른 생산성 증대 효과는 비정규직 비율이 높아질수록 감소하는 것으로 나타났다. 특히 비정규직 비율 증대에 따른 생산성 감소효과는 유사업무를 수행하는 정규직과 비정규직 간의 임금격차가 클수록 더 크게 나타났다. 셋째, 비정규직에게 상대적으로 정규직보다 높은 임금을 주는 사업장의 경우 비정규직 비율 증가에 따른 생산성 감소효과가 나타나지 않았다. 넷째, 비정규직의 정규직 전환과 관련하여 일정한 심사를 통해 비정규직을 정규직으로 전환하는 사업장의 경우 상대적으로 가장 높은 생산성 증대효과가 있는 것으로 나타났다. 본 연구의 분석결과는 비정규직 사용 자체는 기업의 고용유연성을 증대시켜 노동생산성을 높이는 것으로 나타났으며, 비정규직 사용에 대한 적절한 대가를 지불할 때 그 효과가 상대적으로 더 크게 나타난다는 점을 시사한다. 또한 비정규직의 정규직 전환과 관련하여 능력 있는 비정규직을 정규직으로 선별하는 기업일수록 비정규직의 인센티브를 높여

은 생산성 효과가 있음을 시사한다.

본 연구의 나머지 부분은 다음과 같다. II장에서는 비정규직 고용과 기업성과에 대한 선행연구를 검토한다. III장에서는 분석모형과 자료를 설명하고, IV장에서는 기초통계를 통해 기업들의 비정규직 고용 현황을 분석한다. V장에서는 실증분석결과를 제시하고 그 결과에 대해서 논의하며, VI장에서는 결론을 맺는다.

II. 선행연구

우리나라 고용시장에서 비정규직 문제가 불어진 이후 비정규직과 정규직 간의 임금격차, 노동조합과 비정규직 고용 간의 연구 등 상당히 많은 연구들이 축적되었으나, 수요자 측면에서 비정규직 활용이 기업의 노동생산성에 미치는 효과를 분석한 연구는 적다. 그러나 비정규직 활용과 관련된 대부분의 연구들은 일관되게 비정규직 활용이 기업생산성에 부정적인 영향을 주었다고 보고하고 있다.

한국신용평가 데이터를 이용하여 비정규직 비율이 1인당 매출액에 미치는 효과를 분석한 권순식(2004a, 2004b)은 2004년 두 가지 연구를 발표하였는데, 초기 연구결과와 후기 연구결과에서 상반된 결과를 보고하였다. 초기 연구에서는 비정규직 비율과 1인당 매출액 간에는 유의한 음의 관계가 있는 것으로 보고하였으나, 이후 연구에서는 통계적 유의성이 사라졌었다.²⁾ 한편 본 연구와 동일하게 노동연구원의 사업체패널 초기 버전을 이용하여 연구한 이시균·김정우(2006)는 비정규직 활용이 1인당 매출액 증가율에 부정적인 영향을 미친 것으로 분석하였으나, 정재훈·오주연(2009)에서는 통계적 유의성이 사라졌었다.

[표 1] 비정규직 고용과 노동생산성

저자	노동생산성	비정규직 고용	자료	기간	결과
권순식 (2004a)	1인당 매출액	비정규직/전체고용	한국신용평가(주)	2002	—**
권순식 (2004b)	1인당 매출액	비정규직/전체고용	설문, 한국신용평가(주)	2002	—
이시균·김정우 (2006)	1인당 매출액의 로그차분	1=비정규직 활용 0=비활용	사업체패널	2003~2004	—** *
정재훈·오주연 (2009)	1인당 매출액	비정규직/전체고용	사업체패널	2002~2003, 2005	—

주: 1) 권순식(2004)에서 비정규직은 계약직, 파견직, 도급직을 포함

2) 정재훈·오주연(2009)에서 비정규직은 외국인, 기간제, 단시간, 파견, 용역, 일시대체, 특수고용형태,

2) 권순식(2004b)에서는 단측검정을 통해 10% 수준에서 귀무가설을 기각하였다. 그러나 단측검정의 경우 일종오류를 범할 가능성이 높기 때문에 본 연구에서는 통계적 유의성이 없는 걸로 판단한다.

재택, 사내하청, 일용 근로자를 포함

3) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%의 유의수준

여러 연구에서 나타난 다양한 분석결과들은 어떤 자료를 사용하였고, 비정규직을 어떻게 정의하였는지에 따라 다른 결과가 도출된 것으로 판단된다. 본 연구에서 언급한 선행연구들은 모두 1인당 매출액을 노동생산성으로 정의하였다.

III. 분석모형과 자료

1. 분석모형

본 연구에서는 기본적으로 다음과 같은 콥-더글라스 생산함수를 이용하여 기간제 근로자의 활용이 기업의 노동생산성에 미치는 영향을 분석한다. 분석모형은 다음과 같다.

$$\ln q_{i,t} = \beta_1 + \beta_2 \ln k_{i,t} + \beta_3 NR_{i,t} + \beta_4 N_{i,t} + x_{i,t}'\delta + I_j + \tau_t + \epsilon_{i,t} \quad (1)$$

위 식에서 $q_{i,t}$ 는 1인당 부가가치 생산성을, $k_{i,t}$ 는 1인당 자본량을, $NR_{i,t}$ 는 기간제 근로자의 비율을, $N_{i,t}$ 는 기간제 근로자를 사용할 경우 1의 값을 가지는 더미변수를, $x_{i,t}$ 는 정규직 근로자의 평균학력, 기업 업력, 기업규모, 노동조합 등을 포함하는 벡터를, I_j 는 산업더미를, τ_t 는 시간더미를 나타낸다. 마지막으로 $\epsilon_{i,t}$ 는 오차항을 나타내는데, 관측되지 않은 기업의 특성, α_i 와 정규분포를 따르는 $v_{i,t}$ 로 구성된다. 이때 $v_{i,t}$ 는 각 기업들의 시간에 따른 이질성을 반영하기 위해 $v_{i,t} \sim N(0, \sigma_{i,t}^2)$ 로 가정한다. 본 연구에서는 각 기업들의 관측되지 않은 이질적 특성을 고려하여 확률효과모형(random effect model, 이하 RE)을 주요 추정방법으로 이용한다.

2. 자료와 변수

본 연구에서 한국노동연구원이 제공한 사업체패널조사 1~5차 자료를 이용한다. 사업체패널조사는 기업의 재무정보를 제공하기 때문에 본 연구와 같이 부가가치 생산성을 측정하기에 적합한 자료이다. 뿐만 아니라 2차와 3차에서는 비정규직 전환과 관련된 부가조사를 실시하였기 때문에 최근 논란이 되고 있는 노동개혁 이슈 등을 분석할 수 있는 장점이 있다.

분석에 이용된 변수들은 다음과 같이 측정되었다. 종속변수인 1인당 부가가치

생산성은 한국생산성본부와 OECD 기준에 따라 매출액에서 영업비용을 차감한 후 총 인건비를 합산하여 계산하였다. 이후 1인당 부가가치 생산성으로 표현하기 위하여 회계기간 동안 사용된 평균 근로자 수로 나누었다. 1인당 자본은 서비스업의 특성까지 고려하기 위하여 유형자산과 무형자산의 합을 평균 근로자 수로 나누어 계산하였다. 기간제 근로자 비율은 해당 사업장의 기간제 근로자를 전체 근로자로 나누어 계산하였고, 기간제 근로자 활용 여부는 사업체패널 설문을 이용하여 주된 직접고용형태가 기간제 근로자인 경우는 1로, 그리고 직접 혹은 간접고용형태에서 응답하지 않은 사업장은 정규직만 사용하는 사업장으로 정의하였다. 정규직 전환방식에 관한 사항은 2차와 3차에서 조사되었던 부가조사 설문을 이용하였다. 이때 비정규직을 정규직으로 전환한 사업장 중 심사를 통해 전환한 경우와, 무심사로 전환한 경우, 그리고 전환하지 않은 경우 등으로 구분하여 더미변수를 만들었다. 그 외 나머지 통제변수들은 [표 2]의 정의에 따라 계산하였다.

[표 2] 변수정의

변수명	정의	설문항 번호
1인당 부가가치 생산성	(매출액-영업비용+총인건비)/평균 근로자 수	FP114, FP401, FP011
1인당 자본	연말 자산총액/ 평균 근로자 수	FP204, FP011
기간제 근로자 비율	기간제 근로자 수/전체근로자 수	EP042, EP142, EP002
기간제 근로자 활용	1=주된 직접고용 형태가 기간제 근로자, 0=비정규직 고용을 활용하지 않음.	B303, B304
기업 업력	창립연도-조사연도	A203
기업규모	1=(1~50 미만), 2=(50~300 미만), 3=(300~1,000 미만), 4=(1,000 이상)	EP002
노동조합	1=현재 활동하는 노동조합이 존재, 0=그 외 나머지 사항	M001
정규직 평균 학력	정규직 평균 학력에 이수 학력을 곱하여 생성, 예) 평균 학력이 대졸인 경우 16을 부여	D127
정규직 전환 방식	0=비정규직 고용을 활용하지 않음, 1=전환하지 않음, 2=무심사 전환, 3=심사 전환	IR302 (2007, 2009 부가조사)

Ⅳ. 기초통계분석: 비정규직 고용의 원인

본 장에서는 일반적인 비정규직 고용의 원인을 파악하기 위하여 사업체패널의 모든 표본과 비정규직 사용과 관련된 설문항목을 이용하여 사업체들이 비정규직을 활용하는 이유에 대해서 논의한다.³⁾ 먼저 비정규직을 고용한 사업장들의 주된 직접 고용 형태는 기간제 근로자가 전체 평균 61.94%로 가장 높은 비중을 차지하였는데, 주된 직접고용 형태로써 기간제 근로자를 사용하는 사업체의 비율은 2005년 55.49%에서 2013년 67.33%로 약 11.84%p가 증가한 것으로 나타났다.

기간제 근로자를 많이 사용하는 사업체들 중 기간제 근로자를 사용하는 주된 이유로써 고용유연성이라 응답한 비율은 평균 46.77%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 그 다음으로 업무성격(26.06%), 인건비 절감(19.60%)의 형태로 나타났다.

기업규모별 기간제 근로자 고용의 주된 이유를 보면, 여전히 고용유연성이 42.12~60.81%로 가장 높은 비율을 나타내고 있고, 다음으로 업무성격과 인건비 절감 순으로 나타나고 있다. 따라서 기업들은 기간제 근로자를 고용유연성 측면에서 노동투입을 효율적으로 조정하기 위하여 사용하는 것으로 비춰진다.

[표 3] 주된 직접고용 비정규직 형태

직접고용 비정규직 형태	2005	2007	2009	2011	2013	평균
외국인 근로자	15.83	18.56	16.17	16.17	11.96	15.73
기간제 근로자	55.49	58.23	65.56	62.05	67.33	61.94
파트타임 근로자	7.70	7.96	6.79	6.60	7.20	7.24
특수고용형태 근로자	6.85	6.41	5.68	4.95	3.43	5.39
채택/가내 근로자	0.43	0.33	0.37	0.33	0.44	0.38
일용 근로자	12.98	8.07	5.31	9.35	9.41	8.92
기타	0.71	0.44	0.12	0.55	0.22	0.40
합계	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
관측치	701	905	810	909	903	4,228

자료: 사업체패널조사 1~5차

3) 본 장에서 보고되는 관측치는 실제 분석에서 이용된 관측치와 다르다. 왜냐하면 분석에 이용된 관측치 중 일부 사업장은 1인당 부가가치 생산성과 1인당 자본에 대한 수치가 누락되었기 때문이다.

[표 4] 기간제 근로자 고용의 주된 이유

이유	2005	2007	2009	2011	2013	평균
인건비 절감	24.94	18.29	16.82	18.13	21.10	19.60
고용유연성	49.61	51.43	55.58	38.78	40.53	46.77
업무 성격	14.40	22.10	23.06	34.11	32.23	26.06
정원 동결	3.08	4.57	3.21	4.13	2.82	3.57
기타	7.97	3.62	1.32	4.85	3.32	4.00
합계	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
관측치	389	525	529	557	602	2,602

자료: 사업체패널조사 1~5차

[표 5] 기간제 근로자 고용의 주된 이유: 기업규모별

이유	1~50	50~300	300~1,000	1,000 이상	평균
인건비 절감	20.51	19.69	21.01	14.19	19.60
고용유연성	42.12	45.58	45.06	60.81	46.77
업무 성격	27.84	26.16	27.08	20.95	26.06
정원 동결	5.13	4.72	2.47	1.01	3.57
기타	4.40	3.85	4.38	3.04	4.00
합계	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
관측치	273	1,143	890	296	2,602

자료: 사업체패널조사 1~5차

[표 6] 유사한 업무 수행 근로자 대비 기간제 근로자의 평균 생산성 수준

이유	2005	2007	2009	2011	2013	항목별 평균
인건비 절감		87.61	86.79	81.96	84.44	85.06
고용유연성		89.29	90.66	87.41	91.43	89.84
업무 성격		92.37	93.71	90.95	91.91	92.05
정원 동결	N/A	97.33	93.75	95.29	87.92	93.94
기타		88.64	95.00	91.05	95.36	92.14
연도별 평균		90.10	90.97	88.39	90.32	89.93
관측치		262	271	301	354	1,188

주 : 2005년은 조사되지 않음.

자료: 사업체패널조사 1~5차

[표 7] 유사한 업무 수행 근로자 대비 기간제 근로자의 임금 수준

이유	2005	2007	2009	2011	2013	항목별 평균
인건비 절감	79.00	76.86	76.19	73.02	86.32	78.91
고용유연성	86.37	90.03	87.83	88.40	89.64	88.29
업무 성격	86.84	91.17	91.14	87.91	89.19	89.14
정원 동결	83.67	94.93	93.75	81.76	87.50	87.78
기타	84.74	93.55	96.00	91.84	91.79	89.58
연도별 평균	84.38	88.40	87.16	85.58	88.88	86.77
관측치	389	262	271	302	354	1,578

자료: 사업체 패널조사 1~5차

한편, 유사한 업무를 수행하는 정규직이 존재하는 기업들의 경우 정규직 대비 비정규직들의 노동생산성은 평균 89.93%로 나타난 반면, 정규직 대비 비정규직들의 임금수준은 86.77%로 나타났다. 이 수치를 두고 두 가지 견해가 존재할 수 있다. 하나는 비정규직들의 노동생산성이 정규직에 비해 낮기 때문에 그들의 임금수준이 낮다는 견해와 다른 하나는 비정규직들이 정규직에 비해 낮은 임금을 받기 때문에 생산성을 높이기 위해 많은 노력을 들이지 않는 견해이다. 정규직과 비정규직의 임금을 추정한 후 이를 생산격차와 차별로 구분한 송일호(2005)에 따르면 두 집단 간의 임금격차 중 생산성 격차는 23.6%이고 나머지 76.4%는 차별에서 기인하는 것으로 나타났다. 따라서 만일 비정규직을 활용하는 기업들의 노동생산성이 낮다면, 이는 차별적 임금 지급 때문에 비정규직들은 열심히 일할 인센티브가 낮아져서 노동생산성이 낮아지는 것으로 해석할 수 있다.

V. 회귀분석

1. 기간제 근로자 비율과 노동생산성

본 절에서는 확률효과모형을 이용하여 기간제 근로자의 활용이 노동생산성에 미치는 영향을 분석한다. 먼저 [표 8]의 모형 I과 II를 보면, 기간제 근로자 비율과 노동생산성 간에는 음(-)의 상관관계가 존재하는 것으로 나타났으나 통계적 유의성은 없었다. 그러나 기간제 근로자 활용에 대한 더미변수를 추가한 모형III에서는 기간제 근로자 비율에 대한 계수 추정치가 1% 수준에서 유의한 결과를 보였다. 모형 III은 기간제 근로자 활용에 대한 더미변수가 추가되었기 때문에 단순히 기간제 근로자 비율이 증가할수록 1인당 노동생산성이 하락한다고 해석하면 안 된다. 만일 기간제 근로자 활용과 비율 변수를 제외한 나머지 값들이 동일하다면, 기간제 근로

자 사용 기업과 정규직 근로자만 사용하는 기업들 간의 노동생산격차는 다음과 같이 표현된다.

$$E(\ln q_{i,t} | N_{i,t} = 0) - E(\ln q_{i,t} | N_{i,t} = 1) = 0.103 - 0.203NR_{i,t}$$

즉, 기간제 근로자를 사용하는 사업장들은 고용유연화 측면에서 노동자들을 효율적으로 사용하기 때문에 정규직만 사용하는 사업장들 보다 상대적으로 생산성이 높은 것으로 나타났다. 그러나 이러한 생산격차는 비정규직의 활용이 커질수록 줄어드는 효과가 나타났다. 비정규직 사용 사업장들이 항상 정규직만 활용하는 사업장보다 높은 생산성을 유지하기 위해서는 평균적으로 비정규직의 비율이 50.74% 수준을 유지해야한다. 따라서 50% 미만으로 비정규직을 사용하는 사업장들은 정규직만을 사용하는 사업장보다 높은 생산성을 유지할 수 있다. 이러한 결과는 기존 연구들과 다른 견해를 보인다. 기존 연구들에 따르면 비정규직들의 사용은 1인당 노동생산성을 무조건적으로 낮추는 방향을 제시하였다. 그러나 본 연구의 결과는 실제로 비정규직들을 과하게 사용하지 않는다면 기업들의 노동생산성은 오히려 증가하는 것으로 나타났다. 본 연구의 분석결과는 비정규직들의 존재가 기업의 생산성을 낮추지 않으며 오히려 경직된 노동조직을 가진 기업보다는 고용유연성 측면에서 높은 생산성 효과가 있음을 시사한다.

[표 8] 기간제 근로자 활용비율과 노동생산성: RE 추정

변수명	I	II	III
기간제 근로자 비율	-0.054 (-0.85)	-0.097 (-1.50)	-0.230 *** (-3.14)
기간제 근로자 활용			0.103 *** (3.67)
ln(1인당 자본)	0.327 *** (21.47)	0.349 *** (16.42)	0.344 *** (16.13)
기업 업력	-0.002 * (-1.88)	-0.002 * (-1.74)	-0.002 * (-1.93)
기업규모	50~300	0.104 *** (2.59)	0.102 ** (2.55)
	300~1,000	0.211 *** (4.53)	0.182 *** (3.79)
	1,000 이상	0.330 *** (5.76)	0.281 *** (4.71)
노동조합	0.046 (1.36)	0.069 * (1.94)	0.051 (1.45)
정규직 평균 학력	0.039 *** (6.47)	0.029 *** (4.10)	0.028 *** (3.95)
상수항	1.653 *** (16.41)	1.629 *** (13.40)	1.656 *** (13.63)
연도더미	✓	✓	✓
산업더미		✓	✓
R ²	0.399	0.414	0.418
관측치		3,516	

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%의 유의수준이고, ()안은 Z-통계치
 자료: 사업체패널조사 1~5차

[표 9] 기간제 근로자 활용이유와 노동생산성: RE 추정

변수명	I			임계치	II			임계치
인건비 절감	0.083	(1.85)	*	29.33%	0.092	(2.05)	**	28.39%
인건비 절감X비정규직 비율	-0.283	(-1.77)	*		-0.324	(-2.00)	**	
고용유연성	0.125	(3.75)	**	46.13%	0.130	(3.89)	**	40.63%
고용유연성X비정규직 비율	-0.271	(-2.35)	**		-0.320	(-2.78)	**	
업무 성격	0.051	(1.47)			0.059	(1.70)	*	
업무성격X비정규직 비율	0.005	(0.07)			-0.056	(-0.71)		
정원 동결	0.293	(2.06)	**	42.34%	0.315	(2.25)	**	39.57%
정원 동결X비정규직 비율	-0.692	(-2.57)	**		-0.796	(-3.03)	**	
기타	0.084	(0.93)			0.088	(0.99)		
기타X비정규직 비율	0.016	(0.09)			-0.035	(-0.22)		
ln(1인당 자본)	0.323	(20.94)	**		0.345	(16.08)	**	
기업 업력	-0.002	(-2.09)	**		-0.002	(-1.97)	**	
기업규모 50~300	0.092	(2.29)	**		0.090	(2.25)	**	
300~1,000	0.187	(4.01)	**		0.181	(3.78)	**	
1,000 이상	0.305	(5.30)	**		0.284	(4.78)	**	
노동조합	0.028	(0.84)			0.050	(1.41)		
정규직 평균 학력	0.037	(6.10)	**		0.027	(3.86)	**	
상수항	1.690	(16.74)	**		1.662	(13.67)	**	
연도더미	✓				✓			
산업더미					✓			
R ²	0.403				0.419			
관측치				3,516				

주 : ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%의 유의수준, ()안은 Z-통계치
 자료: 사업체패널조사 1~5차

다음으로 우리는 IV장에서 기간제 근로자의 활용이유에 따라 정규직 대비 비정규직들의 평균임금 수준의 차이가 존재함을 보였다. 만일 이러한 임금격차가 생산성 보다는 차별적 요인에서 발생된다면, 비정규직들은 열심히 일한 유인이 낮거나 없을게 분명하다. 따라서 이러한 임금격차가 생산성에 미치는 효과를 분석한다.

분석결과는 [표 9]에 보고되어있다. 분석결과를 보면 상대적으로 가장 높은 임금격차를 보였던 인건비 절감의 경우 임계치는 28.39%로 계산되었다. 이는 비정규직 사용의 효과가 상대적으로 빨리 감소한다는 것을 의미한다. 즉, 기본적으로 비정규직 사용이 기업의 노동생산성을 낮추지는 않지만, 인건비 절감의 목적으로 비정규직들에게 낮은 임금을 차별적으로 지급한다면 비정규직들은 기업을 위해 열심히 일할 인센티브가 줄어들어 비정규직 사용에 따른 생산성효과가 금방 사라진다는 것을 의미한다. 한편, 상대적으로 낮은 임금격차를 보였던 고용유연성 목적과 정원동결의 임계치는 인건비 절감에 비해 상대적으로 높았으며, 정규직 대비 임금수준이 89%정도를 보였던 업무 성격과 기타 이유는 비정규직 사용에 따른 노동생산성 감소효과가 나타나지 않았다.

[표 10] 기간제 근로자의 상대적 임금수준에 따른 노동생산성

변수명	OLS	임계치	RE	임계치
정규직 보다 높은 임금	0.148 (3.37) ***		0.127 (3.12) ***	
정규직 보다 높은 임금X비정규직 비율	-0.106 (-0.67)		-0.067 (-0.46)	
정규직 보다 낮은 임금	0.112 (3.16) ***	32.37 %	0.094 (2.59) ***	29.01 %
정규직 보다 낮은 임금X비정규직 비율	-0.346 (-2.43) **		-0.324 (-2.28) **	
ln(1인당 자본)	0.342 (19.82) ***		0.337 (15.71) ***	
기업 업력	-0.002 (-2.58) ***		-0.002 (-2.10) **	
기업규모 50~300	0.084 (2.29) **		0.087 (2.07) **	
300~1,000	0.194 (4.46) ***		0.185 (3.67) ***	
1,000 이상	0.326 (5.12) ***		0.279 (3.98) ***	
노동조합	0.051 (1.55)		0.067 (1.66) *	
정규직 평균 학력	0.029 (3.66) ***		0.028 (3.57) ***	
상수항	1.669 (14.51) ***		1.701 (13.12) ***	
연도더미	✓		✓	
산업더미	✓		✓	
R ²	0.393		0.392	
관측치		2,758		

주 : 1) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%의 유의수준
2) ()안은 OLS의 경우 T-통계치이고 RE의 경우 Z-통계치
3) 모형I의 상수항 기간제 근로자 미사용 사업체의 평균 노동생산성을 나타냄.
자료: 사업체패널조사 1~5차

위 가설을 좀 더 구체적으로 분석하기 위하여, 비정규직과 유사한 업무를 하는 정규직이 있는 기업들 중 정규직보다 높은 임금을 주는 기업과 정규직보다 낮은 임금을 주는 기업, 그리고 정규직만 고용하는 기업들의 노동생산성을 분석하였다. 분석결과를 보면, 정규직보다 높은 임금을 주는 기업들의 경우 정규직만 고용하는 기업보다 생산성이 평균적으로 높았으나, 비정규직 비율 증가에 따른 생산성 감소효과는 나타나지 않았다. 반면, 정규직보다 낮은 임금을 주는 기업들의 경우 앞선 경우와 마찬가지로 평균 생산성이 정규직만 사용하는 기업보다 높았으나, 비정규직 비율 증가에 따른 생산성 감소효과가 유의하게 나타났다. 따라서 비정규직 사용 비율이 높을수록 생산성이 낮아지는 이유는 차별적 임금차이로 인하여 비정규직들의 일할 의욕을 낮추었기 때문으로 분석된다.

2. 기간제 근로자의 정규직 전환 방식과 노동생산성

본 절에서는 기간제 근로자의 정규직 전환 방식과 관련하여 어떤 방식이 기업의 생산성을 가장 높일 수 있는지 분석한다. 본 절에서는 사업체패널조사 2~3차 부가조사를 이용하여 정규직만 사용하는 기업, 기간제 근로자를 사용하지만 정규직으로 전환하지 않는 기업, 기간제 근로자를 2년이 경과된 시점에서 정규직으로 전환하는 기업, 그리고 2년경과 여부와 관계없이 일정 심사를 거쳐 정규직을 전환하는 기업으로 구분하였다.

[표 11] 기간제 근로자의 전환 방식과 노동생산성

변수명	OLS	임계치	RE	임계치
전환하지 않음	0.170 (3.59) ***		0.161 (3.07) ***	87.5%
전환하지 않음X비정규직 비율	-0.161 (-1.49)		-0.184 (-1.83) *	
무심사 전환	0.152 (1.97) **		0.147 (2.03) **	
무심사 전환X비정규직 비율	-0.301 (-1.02)		-0.309 (-0.94)	
심사 전환	0.267 (2.21) **		0.263 (2.22) **	
심사 전환X비정규직 비율	-0.283 (-0.87)		-0.243 (-0.77)	
ln(1인당 자본)	0.355 (13.99) ***		0.361 (11.58) ***	
기업 업력	-0.002 (-1.37)		-0.002 (-1.25)	
기업규모 50~300	0.021 (0.40)		0.022 (0.41)	
300~1,000	0.138 (2.20) **		0.128 (1.85) *	
1,000 이상	0.296 (3.74) ***		0.286 (3.53) ***	
노동조합	0.039 (0.78)		0.027 (0.49)	
정규직 평균 학력	0.014 (1.29)		0.012 (1.08)	
상수항	1.699 (10.23) ***		1.691 (9.14) ***	
연도더미	✓		✓	
산업더미	✓		✓	
R ²	0.410		0.409	
관측치		1,549		

주 : 1) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10%의 유의수준

2) ()안은 OLS의 경우 T-통계치이고 RE의 경우 Z-통계치

3) 모형I의 상수항 기간제 근로자 미사용 사업체의 평균 노동생산성을 나타냄.

자료: 사업체패널조사 1~5차

분석결과를 보면, 정규직 전환 여부와 관계없이 기간제 근로자 사용 기업들의 평균 생산성은 정규직만 사용하는 기업보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 그 차이는 심사전환 기업의 생산성이 가장 크게 나타났다. 한편, 비정규직을 정규직으로 전환하는 기업들은 비정규직 비율 증가에 따른 생산성 감소효과가 나타나지 않은 반면, 정규직으로 전환하지 않은 기업들은 10% 수준에서 비정규직 비율 증가에 따른 생산성 감소효과가 나타났다. 자료상으로 볼 때 비전환 사업체들의 경우 평균적으로 13.04%의 기간제 근로자를 고용하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 이 수치를 이용하여 무심사 전환과 비전환 간의 생산성 차이를 계산하면 비심사전환의 평균 생산성은 0.137로 무심사 전환보다 높게 나타났다.

VI. 결론

본 연구는 사업체패널을 이용하여 비정규직 고용과 기업의 노동생산성 간의 관계를 다양한 측면에서 분석하였다. 본 연구의 분석결과에 따르면, 기업이 비정규직을 사용한다하여도 비정규직들이 기업의 노동생산성에 부정적인 영향을 미친다는 증거는 나타나지 않았다. 이는 본 연구가 처음에 제시한 의문인 “왜 기업은 비정규직들의 낮은 생산성에도 불구하고 그들을 고용하는가”에 대한 해답으로 제시될 수 있을 거라 생각된다. 본 연구 결과에 따르면 기업들은 비정규직 고용을 통해 얻는 편익이 훨씬 크며, 또한 낮은 차별적 임금을 제시함으로써 인건비 역시 줄일 수 있는 이점이 있음을 발견하였다. 그러나 이러한 이점은 정규직과의 임금격차가 클수록 상대적으로 빨리 소멸되는 것으로 나타났다. 한편, 비정규직의 전환과 관련하여 일정한 심사를 통해 비정규직을 정규직으로 선별하는 기업들은 비정규직 사용으로부터 높은 생산노력을 이끌어내 생산성을 증대시킬 수 있는 것으로 나타났다.

참고문헌

- 권순식, 2004a, 비정규직 고용이 기업성장에 미치는 영향에 관한 실증연구－교환이론적 관점을 중심으로, 경영학연구 33 (3), 891~931.
- 권순식, 2004b, 비정규직 고용과 기업의 이익－유인과 공헌 균형 이론의 적용, 인사관리연구 28 (3), 79~109.
- 이시균, 김정우, 2006, 비정규직 활용이 기업성장에 미치는 영향, 노동리뷰, 65~76.
- 정재훈, 오주연, 2009, 비정규직 고용이 노동생산성과 재무적성장에 미치는 영향, 경영논집 15 (2), 195~207.
- Asao, Yutaka, 2011, Overview of Non-regular Employment in Japan, in *Non-regular Employment—Issues and Challenges Common to the Major Developed Countries* JILPT Report No. 10, 1~42.
- Jones, Randall S. and Masahiko Tsutsumi, 2009, Sustaining growth in Korea by reforming the labour market and improving the education system, OECD Economics Department Working Papers No. 627.
- OECD, 2014, Non-regular employment, job security and the labour market divide, in OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing, Paris.

부록

[부표 1] 연도별 기술통계량

변수명	전체	2005	2007	2009	2011	2013
1인당 부가가치 생산성 (로그치)	4.00 (0.86)	3.91 (0.74)	3.93 (0.92)	4.00 (0.89)	4.09 (0.88)	4.03 (0.80)
1인당 자본 (로그치)	5.35 (1.53)	4.92 (1.42)	5.20 (1.58)	5.35 (1.50)	5.54 (1.60)	5.52 (1.47)
기간제 근로자 비율	0.07 (0.17)	0.09 (0.18)	0.08 (0.18)	0.06 (0.16)	0.07 (0.17)	0.06 (0.15)
기간제 근로자 활용	0.49 (0.50)	0.49 (0.50)	0.50 (0.50)	0.45 (0.50)	0.52 (0.50)	0.49 (0.50)
기업 업력	24.07 (16.02)	20.54 (16.00)	21.85 (16.22)	23.56 (15.12)	25.65 (16.02)	27.07 (16.05)
기업규모	1~50	0.21 (0.41)	0.21 (0.41)	0.21 (0.41)	0.22 (0.41)	0.19 (0.39)
	50~300	0.45 (0.50)	0.47 (0.50)	0.43 (0.50)	0.46 (0.50)	0.44 (0.50)
	300~1,000	0.27 (0.44)	0.27 (0.44)	0.28 (0.45)	0.25 (0.43)	0.28 (0.45)
	1,000 이상	0.08 (0.26)	0.05 (0.21)	0.08 (0.27)	0.07 (0.26)	0.09 (0.29)
						0.08 (0.26)
노동조합	0.36 (0.48)	0.36 (0.48)	0.36 (0.48)	0.36 (0.48)	0.38 (0.49)	0.36 (0.48)
정규직 평균 학력	13.67 (2.01)	13.63 (1.95)	13.69 (2.15)	13.43 (1.85)	13.75 (1.99)	13.85 (2.07)
정규직 전환 방식	정규직만 사 용	0.50 (0.50)	0.46 (0.50)	0.54 (0.50)		
	전환하지 않 음	0.36 (0.48)	0.38 (0.49)	0.35 (0.48)		
	무심사 전환	0.09 (0.28)	0.11 (0.31)	0.07 (0.25)		
	심사 전환	0.05 (0.21)	0.05 (0.22)	0.05 (0.21)		
관측치	3,516	425	743	811	739	798

주 : 1) ()안은 표준편차

2) 정규직 전환 방식의 경우, 2009년 관측치는 806

자료: 사업체패널조사 1~5차