

# 기업환경의 변화와 내부노동시장

정 인 수\*

한국노동연구원에서 2002년에 행한 사업체 실태조사 결과 자료와 Cappelli and Neumark(2001)의 모형을 바탕으로 기업환경 변화와 내부노동시장 간의 관계 규명을 위한 실증분석 결과는 먼저, 우리 나라와 미국의 발견이 큰 차이가 있으며, 서비스업과 제조업 간에도 차이가 큰 것으로 나타난다. 본 연구에서는 Cappelli and Neumark에서와 달리 이직과 비정규근로 사용비율만이 아닌 중도채용과 연공급에도 적용하여 분석하고 있다. 우리 나라에서는 작업시스템의 변화나 참여적 노사관계를 나타내는 변수들이 자발적 이직을 낮추는 것으로 나타난다. 그러나 제조업만을 대상으로 했을 때에는 이들 변수들과 자발적 이직과는 상관관계가 없는 것으로 나타난다. 기술변화는 서비스업에서는 자발적 이직을 높이는 것으로 나타났지만, 전 산업에 걸쳐서 비자발적 이직을 낮추는 것으로, 그리고 제조업에서 비정규근로 사용을 낮추는 것으로 나타났다. 기술변화가 기업 내부노동시장을 발달시키는 효과가 큰 변수임을 알 수 있다. 비정규근로 사용에 대한 결과는, 노동조합이 있는 곳에서의 비정규근로 사용이 강하게 나타나 서로 보완적 관계를 보이며, 노동조합 유무, 성과배분과 같은 참여적 노사관계가 강한 곳에서는 중도채용이 억제되고 벤치마킹이 강한 곳에서는 중도채용을 강화하는 것으로 나타나 인사관리제도가 미국식으로 변화하고 있음을 시사한다. 연공급이 대규모 노동조합이 있는 사업체를 중심으로 점진적으로 약화되고 있는 것으로 분석된다.

핵심주제어: 내부노동시장, 비정규근로, 중도채용, 자발적 이직, 기술변화, 벤치마크, 비자발적 이직

경제학문헌목록 주제분류: J0

## I. 연구의 배경

기업 내부노동시장이란 기업 내 보직, 배치, 승진메커니즘, 인적자본의 축적, 이직, 임금의 결정, 작업시스템, 노사관계 등을 두루 가리키는 것이다. 그러나 일반적으로 기업 내부노동시장이 발달되어 있다는 의미는 기업 내 인적자본의

\* 한국노동연구원 선임연구위원, 전화: (02) 785-1801, E-mail: insoojeong@kli.re.kr  
논문투고일: 2005. 1. 31 수정일: 2005. 3. 2 게재확정일: 2005. 5. 9

활용을 장기적 관점에서 극대화되도록 조직적 배려와 내부승진이 주류를 이루도록 인사관리 시스템이 작동하고 있는가를 의미한다.

내부노동시장의 활성화 정도를 가늠하는 지표로서는 고용과 임금부분에서 나누어질 수 있다. 고용부분에서는 비자발적 이직률, 중도채용률 등이 중요한 지표이며, 임금부분에서는 연공급의 정도가 중요한 지표라 할 수 있다. 내부노동시장이 발달한 기업일수록 비자발적 이직이나 중도채용률이 줄어든 것이고, 연공급이 임금에서 차지하는 비중이 높을 것으로 판단되기 때문이다. 따라서 대부분의 내부노동시장 연구논문에서는 위에서 언급한 지표들의 변화추이와 영향요인들에 대한 분석으로서 내부노동시장의 활성화 정도를 분석하고 있다.

최근의 내부노동시장 관련연구를 살펴보면, 외환위기를 겪으면서 우리나라의 내부노동시장은 고용안정성과 연공급이 변화한 것으로 분석되고 있다. 고용안정성에 관하여는 금재호·조준모(2001)에서 1995~1999년의 4년 직장유지율이 미국의 1980년대와 1990년대 최저수준보다 낮은 것으로 나타나 고용안정성이 큰 폭으로 낮아졌다고 분석되었다. 정이환(2002)에서도 경찰부가조사상의 근속년수 분포를 통하여 고용안정성을 조사한 결과 미국보다 낮은 것으로 나타나 금재호·조준모와 같은 결과를 보여 주며, 임금구조 기본 조사를 분석한 결과 연공급은 아직 크다고 분석되어 우리나라는 임금연공성은 크지만 고용안정성은 낮은 분절형이라고 평가하고 있다. 전병유·정이환(2001)에서 내부노동시장의 강화경향이 경제위기를 통해 약화되었으며 고용불안정의 격차가 커지고 있는데, 노동시장 분단화에는 기업규모가 미치는 영향력은 줄어들고 있으나 노동조합의 역할은 해고확률을 낮추는 데 유용하게 작용하고 있다고 분석되었다. 김동배(2003)는 작업시스템지수를 기능적 유연성이라고 분류할 때, 작업시스템 지수가 높은 집단이 경제위기 이후 고용조정을 많이 하고 있는 것으로 나타나 정규직을 대상으로 한 기능적 유연성과 비정규직 활용을 통한 수량적 유연성을 함께 고려한 보완적 형태를 보여 주고 있는 것으로 분석하고 있다. 조준모(2003)에서 금융위기 이후 노동계약의 연성화가 경기변동에 의한 일시적 상황인지 고용구조의 점진적 추세변화인지를 실증분석하면서 주로 경기적 요인임을 밝히고 있다.

근속급과 노동이동에 대한 류재우·박성준(2003)의 연구에서는 근속급구조가 1980년대 후반부터 감소해 왔으며, 근속급의 규모가 이직률과 양의 관계를 보이고 있는 것으로 발견되었다. 근속급의 증가가 사직률에 영향을 미치지 않지만 기업의 해고유인을 증대시키고 있는 것으로 해석된다.

연공급에 대하여는 정이환·전병유(2001. 6)에서 규모별 임금격차가 유지되고 있다는 측면에서 임금부분에서 살펴본 내부노동시장은 유지되고 있다고 분석되지만, 기업규모별로 볼 때 대규모 기업에서의 1990년대 말에 기업 내 근속이 임금에 미치는 영향력이 현저히 감소하여 임금의 연공성이 약화되었다는 것이 두드러지는 것으로 나타나, 전반적으로 임금유연성은 증가하였으나 연공성은 아직도 높다고 분석하고 있다.

노용진·김동배·박우성(2002)에서는 혁신적 인사관리제도 도입에는 노동시장 유연성, 외국인 지분, 30대 계열기업 여부라는 세 가지 변수가 가장 중요한 영향을 미치고 있는데, 혁신적 인사관리제도 자체가 기능적 유연성을 높이는 방향으로 나아가고 있지만 크게 본다면 내부노동시장이 약해지는 방향으로 나아가고 있다고 분석하였다. 노용진·김동배·박우성(2002)에서 노동시장 유연성과 외국인 지분은 금융위기 이후 미국 중심의 자본유입에 따른 변화를 나타내는 지표이며, 노동시장 유연화를 주로 받아들인 사업체들이 30대 계열기업들이 주축을 이룬다고 판단할 때, 결국 금융위기 이후 미국식 인사관리제도의 도입으로 내부노동시장이 약화되고 있는 것으로 판단하고 있음을 논문에서 시사하고 있다.

한편, Cappelli and Neumark(2001)는 “External Job Churning and Internal Flexibility”에서 비자발적 이직, 자발적 이직, 비정규직의 활용 정도 등을 외부적 일자리변동(external job churning)의 지표로 판단하여 이에 미치는 영향을 내부 작업시스템의 유연화 정도(internal flexibility)를 포함한 채용의 엄격성, 기술수준의 변화, 임금프리미엄 존재 여부 등의 변수를 경제 및 인사관리 환경변화 정도를 나타내는 종합적 독립변수들의 영향요인을 분석하고 있다. 내부 작업시스템의 유연화 정도를 나타내는 변수로는 소집단활동, 업무의 자율성 정도, 로테이션비율 등의 순수한 작업조직 변수와 성과배분 참여 정도 등의 노사화합 정도를 나타내는 변수, 그리고 작업장 및 인사관리 환경변화에 대한 적극성 정도를 나타내는 변수인 벤치마킹 여부 등의 변수를 포함하고 있다.

논문의 핵심은 비자발적 이직을 외부적 직업격동의 가장 중요한 척도로 보고 있는데, 비자발적 이직률에 대한 내부 작업시스템의 유연화 정도를 회귀분석한 결과 일반적으로 유연화 정도에 대한 계수가 양(+)으로 나타나 유연화와 비자발적 이직은 보완관계로 판단된다. 그러나 제조업의 경우에는 그 계수가 음(-)으로 나와 유연화 정도와 비자발적 이직은 대체관계로 판단된다는 것이다. 즉, 제조업의 경우 작업조직의 유연성을 높이면 비자발적 이직은 줄어드는 것

이니 어느 한 방법과 다른 방법 사이에는 대체관계에 있다는 것이다.

위의 최근 연구결과를 바탕으로 볼 때, 경제환경 변화와 기업 내부노동시장의 관계분석은 기본적으로 비자발적 이직률, 중도채용률, 연공급비율 등 고용조정과 임금구조의 변화를 통한 내부노동시장 변화를 살펴보아야 할 것으로 판단된다. 고용의 측면에서 최근의 연구는 직장유지율, 근속년수 등의 변수만을 가지고 판단한 결과이므로(금재호·조준모, 2001; 정이환·진병유, 2001) Cappelli and Neumark에서처럼 비자발적 이직률을 가지고 우리 나라는 미국의 경우와는 어떻게 다른가를 살펴보아야 할 필요가 있다고 본다. 내부노동시장의 발달 여부는 입직 후 내부 근로자를 키우는가 중도채용, 특히 과장 이상의 간부급에 대한 중도채용을 어떤 수준으로 하는가와 직접적 연관성이 있다. 신입직원을 키워 승진을 통하여 간부로 만드는가, 아니면 중도채용에 의존하는가가 내부노동시장 발달 여부를 가름하는 가장 직접적인 기준이 되기 때문이다. 임금구조 측면에서는 연공급비율이 위의 연구들에서 내부노동시장 구조를 임금 측면에서 판단하는 중요 변수이므로 이에 대한 분석이 필요하다고 판단된다.

## II. 연구의 모형 및 데이터

### 1. 연구모형

연구의 모형은 Cappelli and Neumark(2001)의 모형을 주로 이용하였다. 이 모형의 한국 적용을 통하여 미국과 한국의 내부노동시장 비교가 가능하며 모형을 Cappelli and Neumark(앞으로는 CN으로 표기)가 하고 있는 비자발적 이직과 비정규근로 사용비율만이 아닌 중도채용과 연공급에도 적용하므로써 내부노동시장 지표를 점검할 수 있고, 참고문헌들에 나타난 최근 한국의 내부노동시장 연구와 비교가 가능하다고 본다.

모형은 절단된 종속변수(censored dependent variable)를 고려한 토빗(Tobit)모형을 이용한다. 토빗모형은 일반적 회귀분석과 달리 독립변수들의 값은 알고 있으나 종속변수들이 0의 값을 갖는 관측치들이 많을 경우 사용하는 모형이다.

$$Y_i = \beta_i X_i + u_i, \text{ RHS} > 0 \text{인 경우,}$$

$$Y_i = 0 \quad \text{그 이외의 경우.}$$

여기서,  $Y_i$ : 비자발적 이직, 자발적 이직, 이직, 중도채용, 연공급비율  
 $X_i$ : 소집단활동, 자율성, 교대제 참여비율, 성과배분, 벤치마킹 횟수, 기술증가 여부, 채용엄격성, 임금프리미엄, 노조 유무, 소유자경영, 다른 변수들(중분류산업, 사업체 규모, 직종별 근로자 비율)

위의 모형을 이용하여 다음의 7가지 토빗 회귀분석을 실시한다.

① 모형 (1):  $X_i$ 에 소집단활동, 자율성, 로테이션비율, 성과배분, 벤치마킹 횟수만 포함될 경우로, 이는 작업시스템, 인사관리 등의 내부적 유연성을 나타내는 변수들임.

② 모형 (2):  $X_i$ 에 위의 변수들에다 기술변화에 관한 더미변수를 포함시킨 경우로, 이는 기본적으로 외부의 직업격동을 기술변화가 포함될 경우 어떤 영향을 주는가를 살펴보고자 하는 것임.

③ 모형 (3):  $X_i$ 에 (2)의 변수들을 포함하여 ‘채용의 엄격성 여부’, ‘임금프리미엄’을 포함시킨 경우로, 이는 이직이 채용의 엄격성이나 임금프리미엄 등이 직접적 영향을 미칠 것이기 때문에 포함시킨 것임.

④ 모형 (4):  $X_i$ 에 (3)의 변수들에다 ‘노조 유무’, ‘소유자경영’ 등의 변수를 포함시킨 경우로, 이들 두 개의 변수는 우리 나라 노동시장에 특별히 영향을 미치는 변수들이므로 이들 변수의 포함 여부가 어떤 영향을 미치는지 판단하기 위한 것과 CN의 논문과 달라지는 부분임.

⑤ 모형 (5):  $X_i$ 에 (4)의 변수들에다가 ‘중분류산업’, ‘규모’, ‘직종별 근로자비’ 변수들을 포함시킴으로써 산업, 규모, 직종을 통제하려는 목적을 가짐.

⑥ 모형 (6): 위의 (5)를 서비스업만을 대상으로 회귀분석한 경우.

⑦ 모형 (7): 위의 (5)를 제조업만을 대상으로 회귀분석한 경우를 통하여 비교.

위의 변수들과 CN에서 사용되고 있는 변수들과의 차이를 설명하면 다음과 같다. 우선 CN에는 있으나 본 모형에는 없는 변수는 리엔지니어링 여부이며, 기술증가 여부는 CN에서는 기술증가, 기술감소가 더미변수로 나누어 사용되지만 본 연구에서는 기술증가 여부라는 하나의 더미변수를 사용한다. 본 연구에서는 채용엄격성이라는 하나의 더미변수를 사용하지만 CN에서는 ‘빈자리 채우는 데 걸리는 기간(weeks to fill opening)’과 ‘인터뷰한 응모자수(candidates inter-

viewed)’를 사용한다. CN에서는 임금프리미엄을 사업체별로 임금에 대한 회귀 분석 후 나머지를 연속변수로 사용하였음에 비하여, 본 연구에서는 설문에 ‘다른 사업체에 비하여 높은 임금을 주고 있거나 약간 높은 임금을 주고 있다’고 응답한 경우와 그렇지 않은 경우로 나누어 더미변수로 처리하고 있다.

한편, CN에는 없는 변수를 본 연구에서 사용하고 있는 것은 ‘노동조합 유무’와 ‘소유자경영’이라는 두 개의 더미변수이다. 이와 같은 변수를 사용하는 이유는 한국에서는 이들 두 변수들이 고용조정과 임금구조 변화에 중대한 영향을 미치는 변수들이라는 사실이 알려져 있기 때문이다(노용진·김동배·박우성, 2002; 김동배, 2003; 금재호·조준모, 2001).

## 2. 데이터

본 연구에 사용할 데이터는 주로 한국노동연구원에서 2002년에 실시한 ‘사업체 실태조사’ 자료이며, 일부 종속변수들의 경우에는 고용보험DB를 이용하여 사업체별로 연결하여 사용한다. 사업체 실태조사상의 사업체 식별 ID는 고용보험DB상의 사업체 ID로부터 선별한 것이므로 연결이 가능하다. 고용보험DB로부터 추출하는 변수는 ‘비자발적 이직비율’, ‘자발적 이직비율’, ‘전체 이직비율’ 변수들이다. 이들 변수들은 고용보험DB상에 개별 근로자의 이력자료에 이직사유라는 항목으로 설문되어 있으므로 사업체별로 개별 근로자의 이직사유의 비율을 구할 수 있다.

‘사업체 실태조사’는 통계청의 「전국사업체 기초통계조사」의 사업체분포를 기준으로 하여, 고용보험DB에 등록돼 있는 사업체에서 6,000개의 사업체를 사업체 규모 및 산업대분류로 층화추출하였다. 다만, 비농 전산업 중 공공부문(산업분류상 75에 해당)과 교육부문(산업분류상 80에 해당)의 사업체는 제외하였다. 조사가 실시된 6,000개의 사업체 중 설문에 응답한 사업장은 2,392개이며, 인사노무담당자용 데이터에는 관측치가 1,433개의 사업장이, 노무담당자용 데이터에는 1,879개의 사업장이 포함되어 있다.

변수들에 대한 설명을 구체적으로 한다면 다음과 같다.

- 소집단활동: QC활동 등 품질, 생산성 향상 등 개선을 위한 소집단활동에 참가하고 있는 근로자비율
- 자율성: ‘회사의 대표적 작업단위는 다음 사항에 대해서 어느 정도 자율권을 갖고 있습니까?’라는 질문에 대하여 1 전혀 없다, 2 없는 편이다, 3 중간,

- 4 있는 편이다, 5 전적으로 자율권을 갖는다라는 값을 가지며, 업무량, 업무수행방식, 업무속도에 관한 응답을 합산한 값
- 로테이션: 로테이션하고 있는 근로자의 전반적 비율
  - 성과배분: 이익분배제도, 집단성과배분제도, 종업원지주제도, 팀인센티브제도에 대하여 하나라도 실시하고 있다고 응답한 경우에는 1, 나머지를 0으로 한 더미변수
  - 벤치마킹: ‘지난 3년간 귀 회사가 국내외 우수기업을 모형으로 벤치마킹한 횟수는?’이라는 질문에 대하여 1회 이상을 1로, 나머지를 0으로 한 더미변수
  - 기술: ‘기존 제품/서비스의 수정/변화’, ‘신제품개발과 도입비율’이라는 두 개의 문항에 대하여 지난 3년간의 변화에 대하여 1 매우 감소, 2 다소 감소, 3 유사함, 4 다소 증가, 5 매우 증가의 5개 값에 대하여 두 개 중 하나의 값이 4 이상의 값을 가지고 있을 경우를 1, 아닌 경우를 0으로 한 더미변수
  - 채용엄격성: ‘회사는 인성검사/적성검사 등을 이용하여 필요한 인력을 선발하고 있습니까?’라는 질문에 대하여 그렇다 또는 전적으로 그렇다라고 응답한 경우를 1, 아닌 경우를 0으로 한 더미변수
  - 임금프리미엄: ‘동종업종의 평균임금수준과 비교할 때 귀 회사의 임금수준은?’에 대하여 매우 높음이나 약간 높음을 응답한 경우를 1, 아닌 경우를 0으로 한 더미변수
  - 소유자경영: ‘회사의 경영체제는 어느 것에 가깝습니까?’라는 질문에 대하여 소유자경영에 속한 경우를 1, 아닌 경우를 0로 한 더미변수
  - 중도채용: 과장급 이상 사원 중 경력직 중도채용으로 채용된 인원비중
  - 연공급비율: ‘호봉표에 의해 결정되는 고정적 임금이 전체 임금에서 차지하는 비중 %’

### III. 분석결과

#### 1. 산업별·규모별 이직(자발적, 비자발적) 및 비정규직 사용 통계분석

자발적 이직, 비자발적 이직, 비정규근로 사용 사업체비율에 대한 산업별·규모별 통계는 그 자체로서 흥미 있다(<표 1> 참조). 먼저 자발적 이직을 보면 산

〈표 1〉 자발적·비자발적 이직, 비정규직 사용업체비율(산업별·규모별)

	자발적 이직	비자발적 이직	전체 이직	비정규직 사용업체비율 <sup>1)</sup>	N
전 체	18.6	5.2	25.1	61.43	1,048
산 업					
음식료제조업	13.9	3.5	19.2	75.0	52
섬유 및 의류제조업	22.5	5.3	28.4	61.6	73
목재 및 종이제조업	19.6	9.7	30.8	46.6	15
출판 및 인쇄제조업	13.5	4.7	20.4	72.7	22
화학 및 석유	18.2	3.2	23.4	84.6	13
1차 금속산업	15.4	3.4	19.9	64.4	75
조립금속산업	14.7	4.6	20.3	58.2	79
기계 및 기구제조업	20.3	5.8	27.2	54.8	135
운송장비제조업	20.3	3.2	24.8	70.3	54
기타 제조업	31.8	7.1	39.6	53.8	13
건 설 업	17.7	7.17	26.9	62.0	58
운 송 업	18.0	3.2	21.7	40.9	88
통 신 업	6.8	4.4	22.9	40.9	22
전기가스수도	8.3	1.8	12.4	65.2	22
도 매 업	25.7	5.5	32.1	53.1	47
소 매 업	30.3	3.8	35.8	72.5	40
금 융 업	10.8	5.2	16.6	88.8	36
보험 및 부동산업	13.2	7.5	21.0	58.0	50
음식숙박업	23.3	4.4	28.2	66.6	15
사업서비스업	27.5	11.9	40.0	59.4	74
보 건 업	16.8	2.2	21.3	70.2	37
기타 서비스업	9.9	3.1	15.1	78.5	28
규 모					
30~49	22.9	6.8	30.5	39.7	146
50~99	22.7	5.5	28.8	51.6	248
100~299	19.5	3.7	24.6	61.5	343
300~999	12.3	6.4	20.5	77.1	223
1000+	12.1	4.7	19.7	84.4	88
노동조합(유/무)	11.4/22.1	4.2/5.7	17.4/28.9	73.4/55.5	342/706
기술(유/무)	18.5/18.7	4.9/5.9	24.8/25.8	63.0/57.9	716/332

주: 1) 비정규고용률은 비정규근로를 한 명 이상 사용하는 모든 사업체의 비율.

업 전체로서는 18.6%를 나타내고 최소치와 최대치의 범위는 통신업의 6.4%로부터 기타 제조업의 31.8%를 나타내며, 소매업, 사업서비스업, 도매업, 음식숙



박업, 섬유 및 의료제조업 등이 평균에 비하여 높고, 전기가스수도, 기타 서비스업, 금융업, 보험 및 부동산업, 출판 및 인쇄업이 낮은 편에 속한다. 다음으로 비자발적 이직을 보면 전 산업평균이 5.2%로서 자발적 이직에 비하여 낮다. 최소치와 최대치의 범위는 전기가스수도업의 1.8%로부터 사업서비스업의 11.9%에 이르는 범위를 갖고 있어서 범위도 작은 편이다. 평균보다 높은 비자발적 이직률을 보이는 업종은 목재 및 종이제조업, 건설업, 기타 제조업 등이며, 평균보다 낮은 비자발적 이직률을 보이는 업종은 보건업, 운송업, 기타 서비스업, 운송장비제조업, 화학 및 석유, 1차 금속, 소매업 등이다.

비정규직 사용업체비율을 보면, 산업 전체 평균은 61.4%인데, 가장 낮은 산업이 통신업, 운송업의 40.9%이며, 가장 높은 비율을 보이는 업종은 금융업의 88.8%이다. 평균보다 높은 비율을 보이는 업종은 화학 및 석유, 기타 서비스업, 음료제조업, 출판 및 인쇄, 소매업, 보건업, 운송장비제조업, 음식숙박업 등이며, 낮은 비율을 보이는 업종은 목재 및 종이, 도매업, 조립금속제조업, 기타 제조업, 기계제조업 등이다.

규모별로는 사업체의 규모가 커질수록 자발적 이직의 비율은 작아진다. 그러나 비자발적 이직의 경우에는 100~299인의 중규모 업체에서의 이직률이 3.7%로서 가장 낮고 30~49인이 6.8%, 300~999인의 6.4%로서 규모가 아주 작거나 대규모 기업에서의 비자발적 이직률이 높게 나타난다. 비정규직 사용업체비율을 규모별로 보면, 규모가 클수록 비정규직을 사용하는 업체비율이 높아진다.

노동조합 유무별로 자발적·비자발적 이직과 비정규직 사용업체비율을 보면, 노동조합이 있는 사업체에서는 자발적 및 비자발적 이직이 노동조합이 없는 사업체에 비하여 낮다. 반면에 비정규직 사용업체비율은 노동조합이 있는 곳에서 높게 나타나 노동조합이 있는 곳에서의 수량적 고용조정은 비정규직 사용에 의하는 비중이 높음을 짐작하게 한다. 한편, 기술변화의 유무에 따른 자발적 이직, 비자발적 이직, 그리고 비정규사용업체 비율의 차이는 거의 찾아볼 수 없다.

자발적 및 비자발적 이직률과 비정규직 사용업체비율을 작업시스템의 유연성이나 참여적 노사관계를 나타내는 그룹과 그렇지 않은 그룹 사업체 간의 차이와, 기술변화가 있는 그룹과 그렇지 않은 그룹 사업체 간의 차이를 살펴본다 (<표 2> 참조).

소집단활동, 로테이션, 성과배분을 하는 그룹의 사업체에서는 자발적 이직의 비율이 그렇지 않은 그룹의 사업체에서 보다 유의하게 작게 나타난다. 비자발적 이직의 비율은 자율성, 벤치마킹이 있는 사업체 그룹에서 더 크게 일어난다.

〈표 2〉 이직률과 비정규직 사용비율(내부 유연성 및 기술변화변수와의 관계)

	자발적 이직	비자발적 이직	전체 이직	비정규직 사용업체비율	N
소집단활동(유/무)	12.5/19.4**	4.3/5.3	19.1/26.0**	68.7/60.0*	130/918
자율성의 존재 여부(유/무)	18.8/18.1	5.7/4.3**	26.0/23.5**	61.9/60.3	687/361
로테이션 여부(유/무)	14.9/19.3**	4.4/5.3	20.7/26.0**	73.3/59.2**	164/884
성과배분 등(유/무)	15.7/20.3**	5.1/5.2	22.7/26.6**	69.8/56.4**	393/655
벤치마킹 수행 여부(유/무)	19.0/18.5	6.9/4.7**	26.7/24.7	64.8/60.4	224/824
최근 3년 이내에 근로자에 게 요구되는 기술의 증가 여 부(유/무)	18.5/18.7	4.9/5.9	24.8/25.8	63.0/57.9	716/332

주: \*는 유의수준 0.1 이하, 차이 *t*-test.

\*\*는 유의수준 0.05 이하, 차이 *t*-test.

그리고 비정규직 사용은 소집단활동, 로테이션, 성과배분, 벤치마킹이 있는 사업체 그룹이 그렇지 않은 사업체 그룹보다 비정규직을 확실히 더 많이 사용하는 것으로 나타난다.

〈표 1〉과 〈표 2〉에 나타나는 결과들은 CN의 미국 사업체 분석의 경우와 거의 일치한다.

## 2. 기업환경 변화와 고용조정

### (1) 자발적 이직

자발적 이직에 대한 회귀분석 결과를 보자. 먼저 모형 (1)을 보면, 소집단활동, 성과배분 두 개의 변수가 유의한 값을 갖는다(〈표 3〉 참조). 두 개의 변수는 모두 음(-)의 값을 갖고 있어서 작업시스템과 인사관리의 유연성이 근로자의 자발적 이직을 낮추고 있음을 보인다. 즉, 작업시스템과 인사관리에서의 민주화 내지는 참여적 노사관계가 근로자의 회사에 대한 몰입도를 높여 자발적 이직을 낮추는 것으로 보인다.

모형 (2)에서 기술을 추가할 경우에도 위의 두 개의 변수만이 유의하며 추정계수의 부호에는 변함이 없다. 기술변화가 자발적 이직에는 아무런 영향을 미치지 못함을 알 수 있다. 모형 (3)에서는 채용엄격성 여부와 임금프리미엄을 추가한 경우의 회귀분석 결과는 채용엄격성 변수가 중요한 영향을 미치는 결과

〈표 3〉 자발적 이직 회귀분석

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	서비스업	제조업
상 수 항	18.749**	18.361**	18.790**	17.764**	10.712**	1.657	30.751**
소집단활동	-0.055**	-0.055**	-0.043**	-0.030*	-0.025	-0.035	-0.016
자 율 성	0.162	0.157	0.196*	0.213**	0.197*	0.218	0.004
로테이션	-0.018	-0.018	-0.010	-0.000	0.009	-0.057	0.022
성과배분	-5.189**	-5.227**	-4.530**	-3.133**	-2.338**	-3.724*	-1.525
벤치마킹	1.143	1.048	1.261	1.038	1.024	2.019	0.672
기술변화		0.721	1.061	1.145	0.682	4.227**	0.499
채용엄격성 여부			-5.209**	-3.413**	-1.899	-1.177	-2.308**
임금프리미엄			-1.906	-1.787	-1.551	-0.700	-1.168
노조 유무				-7.288**	-4.316**	-3.520	-5.676**
소유자경영				3.134**	1.795	4.337**	4.106**
다른 변수들의 포함	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes
log likelihood	-2,787.60	-2,787.41	-2,778.27	-2,753.87	-2,674.09	-880.99	-2,879.72

주: \*는 유의수준 0.1 이하.  
 \*\*는 유의수준 0.05 이하.  
 토빗 회귀분석.

유의한 변수로 판명되며, 자율성도 유의미한 변수로 변화한다.

모형 (4)에서는 노조 유무와 소유자경영이라는 한국의 노동시장 및 인사관리에 영향을 강하게 미치는 변수를 추가할 경우, 이들 두 개의 변수는 모두 유의한 변수로 작용하며 노조 유무는 음(-), 소유자경영은 양(+)의 방향으로 작용한다.

모형 (5)에서 중분류산업과 규모 그리고 직종별 근로자비율을 더미로 더 넣은 결과는 앞의 모형 (4)에서 유의미하던 채용의 엄격성과 소유자경영 변수가 유의미하지 않는 변수로 변화한다. 결국, 노조 유무를 포함하여 성과배분, 자율성이 유의미한 변수로 판명되는데, 자율성만이 양(+)의 부호를 나타내고 나머지 변수들은 모두 음(-)으로 나타난다. 자율성의 경우 유의도 0.1에서 유의하지만 성과배분이나 노조 유무는 유의도 0.05에서 유의하여 더 유의성이 강하다. 또한 자율성에 비하여 성과배분과 노조 유무의 자발적 이직에 미치는 크기는 더 크게 나타난다. 해석한다면 성과배분, 노조 유무의 변수가 의미하는 바와 같이, 근로자들의 인센티브 증가와 근로자보호제도의 존재가 자발적 이직을 낮추는 역할이 강하다는 것을 알 수 있으며 자율성의 경우 자발적 이직을 높이는 역할이 있는데, 이는 모형 (4) 이하에서와는 달리 모형 (5)에 중분류산업, 규모, 직종별 더미를 추가한 경우 노조 유무와 성과배분의 효과가 강하게 나타난 결

과에 대한 자율성의 반작용 정도로서 크게 의미를 부여할 필요는 없을 것 같다.<sup>1)</sup> 모형 (5)에서 규모, 직종, 산업변수들의 결과를 보면(〈부표 1〉 참조), 50~99인의 경우 30~49인의 규모에 비하여 자발적 이직이 높은 것이 유의하게 나타난다. 직종별로는 연구기술직의 자발적 이직이 낮으며, 산업별로는 섬유·의복·제조업, 종이·목재, 기계, 운송장비, 기타 제조업, 도매업, 소매업, 보건업에서의 자발적 이직이 낮은 편이다.

모형 (6) 서비스업에 대한 모형 (5)를 회귀분석한 결과는 성과배분, 기술변화, 소유자경영의 경우에 유의한 추정계수가 나타난다. 기술변화와 소유자경영의 계수가 양(+ )임에 반하여 성과배분의 추정계수는 음(- )이다. 기술변화가 서비스업에는 강하게 자발적 이직을 높이는 것으로 나타나 기술변화가 적용하지 못하는 미숙련 근로자를 자발적으로 이직하게 하는 효과가 강한 듯하다.

모형 (7)에서 제조업에 대한 모형 (5)를 회귀분석한 결과를 보면, 채용엄격성, 노조 유무, 소유자경영만이 유의하며, 소유자경영은 역시 양(+ )의 추정계수를 보인다. 제조업에서는 아직은 기술변화가 서비스업만큼 자발적 이직을 높이는 정도로 이루어지고 있지 않는 듯하다. 또한 제조업에서는 소집단활동, 자율성, 로테이션, 성과배분 등의 작업시스템의 유연화와 참여적 노사관계 관련변수들이 자발적 이직에는 영향을 못 미치고 있다고 판단된다.

위의 결과와 관련하여 CN의 결과와 비교하면, 우리 나라의 결과는 미국의 결과와는 상당히 다르다. 미국에 대한 CN의 결과는 제조업에서는 자율성, 로테이션, 성과배분 등의 변수들이 추정계수가 음(- )으로 유의하게 나타나, 우리나라의 경우와는 달리 작업시스템의 유연화와 참여적 노사관계 등의 기능적 유연성이 자발적 이직이라는 수량적 유연성을 대체하는 효과가 있어서, 기능적 유연성을 높임으로써 수량적 유연성까지 제고해야 할 필요가 없다고 나타나는데 비하여, 우리 나라의 경우에는 기능적 유연성과 자발적 이직과는 별다른 관련이 없는 것으로 나타난다.

## (2) 비자발적 이직

비자발적 이직을 종속변수로 한 회귀분석(Tobit)의 결과는 자발적 이직의 경우와는 양상이 아주 다르다. 모형 (1)~(3)에서는 비자발적 이직에 영향을 유의하게 주는 변수는 벤치마킹 하나만으로 양(+ )의 추정계수로 나타났다(〈표 4〉

1) 자발적 이직에 대한 회귀분석 결과 자율성은 모형 (5)를 제외한 전 모형에서 유의미하지 못하다.

〈표 4〉 비자발적 이직 회귀분석

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	서비스업	제조업
상 수 항	2.553**	3.264**	3.211**	4.564**	2.688	6.789	2.673
소집단활동	-0.004	-0.004	-0.004	-0.008	-0.006	-0.034	-0.004
자 율 성	0.044	0.053	0.053	0.066	0.054	-0.051	0.126
로테이션	-0.006	-0.006	-0.006	-0.008	0.008	-0.004	0.028
성과배분	-1.381	-1.302	-1.358	-1.775*	-1.964*	-1.613	-2.188**
벤치마킹	3.500**	3.670**	3.651**	3.544**	2.958**	4.737**	2.070*
기술변화		-1.320	-1.326	-1.442	-2.010**	-1.564	-2.261**
채용업격성 여부			0.117	-0.095	-0.433	1.510	-0.845
임금프리미엄			0.369	0.469	0.263	-2.271	0.208
노조 유무				0.070	-0.477	-1.187	-0.030
소유자경영				-1.859*	-1.246	-0.651	2.223
다른 변수들의 포함	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes
log likelihood	-2,176.41	-2,175.48	-2,175.43	-2,173.65	-2,125.41	-709.76	-2,299.15

주: \*는 유의수준 0.1 이하.  
 \*\*는 유의수준 0.05 이하.  
 토빗 회귀분석.

참조). 모형 (4)에서 노조 유무와 소유자경영을 변수로서 추가한 경우 벤치마킹 이외에 소유자경영과 성과배분이 유의미한 변수로 판명되었다. 모형 (5)에서 산업, 규모, 직종을 더미변수로 추가한 결과는 성과배분, 벤치마킹, 기술변화가 유의미하다. 자발적 이직의 경우와 크게 달라진 부분은 벤치마킹과 기술변화이다. 벤치마킹은 자발적 이직을 종속변수로 했던 경우에는 어떤 모형에서도 유의한 영향을 주지 못했으나, 비자발적 이직에는 아주 유의한 영향을 주는 것으로 나타난다. 기술변화는 자발적 이직에는 서비스산업을 대상으로 했을 경우만 유의하게 영향을 미쳤으나, 비자발적 이직에는 모형 (5)와 제조업에서 유의하게 음(-)의 영향을 미친다. 성과배분도 전체 모형에 걸쳐 음(-)의 영향을 유의하게 주고 있다. 벤치마킹을 많이 하는 사업체는 비자발적 이직을 통한 수량적 구조조정으로 이어지는 것으로 보인다.

기술변화가 강한 사업체에서 비자발적 이직이 감소하는 것은 기술변화가 내부노동시장을 강화하는 방향으로 작용하고 있는 것으로 보인다. 나중에 설명하지만 중도채용에 대하여 기술변화는 유의하지는 않지만 음(-)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타나, 기술변화는 내부노동시장을 키우는 방향으로 작용함을 간접적으로 시사한다.

규모, 직종, 산업이 비자발적 이직에 미치는 영향을 보면, 300~999인, 그리

고 1,000인 이상의 대규모 기업이 30~49인까지의 소규모 기업에 비하여 아주 유의하게 비자발적 이직이 커지는 것으로 나타나 대규모 기업에서 구조조정이 강하게 일어났음을 알려 준다. 직종별로 뚜렷이 차이가 없는 것으로 나타났다 (<부표 1> 참조).

비자발적 이직에 미치는 영향요인 분석에서 특기할 사항이 세 개가 있다. 이는 앞에서 자발적 이직의 경우와 다른 양상을 보이는 것이기도 하다. 첫째, 소집단활동, 자율성, 로테이션 등의 작업시스템의 민주화가 비자발적 이직에는 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 나타난다. <표 4>에서 보는 바와 같이, 이들 변수가 7개 모형 전체적으로 전혀 유의하지 못하다. 위의 해석을 다른 각도로 설명하면, 이들 변수가 사업체 내의 기능적 유연성을 강화시키는 변수들이라고 판단할 때 계수추정 결과를 보면, 우리 나라에서는 기능적 유연성이 해고라는 수량적 유연성과 별다른 대체나 보완관계를 주지 못하는 것으로 나타난다. CN의 미국 데이터 분석결과는 미국은 전반적으로 볼 때, 기능적 유연성과 비자발적 이직이 같은 방향으로 작용하여 보완적 관계이지만 제조업의 경우만 특별하게 기능적 유연성을 높이면 해고라는 수량적 유연성은 낮아지는 대체적 관계를 보인다. 우리 나라의 경우에는 서비스업이든 제조업이든 전체적으로 기능적 유연성 강화와 비자발적 이직은 아무런 상관관계를 보이지 않는다.

둘째, 노동조합 유무가 비자발적 이직에는 아무런 영향을 미치지 못한다는 점이다. 어떤 모형에서도 노동조합 유무의 비자발적 이직에 대한 추정계수는 유의하지 못하다. 자발적 이직에 대한 이들 변수의 영향력은 아주 유의하였다는 점을 감안한다면 일반적 예상과는 아주 다른 결과를 보인다. 또한 이 결과는 노동조합이 해고를 낮춘다는 전병유·정이환(2001)의 연구결과와 상이하게 나타나 주목을 끌며, 정인수 외(2003)에서 사업체 실태조사를 평면적으로 분석한 금재호의 결과에서 나타난 노동조합이 있는 사업체에서 구조조정이 강하게 일어났다는 사실과도 다르다. 구조조정을 비자발적 이직 및 자발적 이직 권고까지 포함한 개념으로 파악하더라도 사업체실태에 의한 평면적 분석의 결과와 본 연구의 결과와는 다르게 나타난다. 자발적 이직이나 전체 이직에 대한 노동조합의 효과는 음(-)으로 유의하게 나타나 노동조합이 자발적 이직을 줄이고 전체적 이직률도 줄이는 것으로 나타났다(<부표 2> 참조).

셋째, 채용엄격성 여부나 임금프리미엄이 비자발적 이직에는 아무런 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 채용엄격성이 자발적 이직에는 아주 강하게 음(-)의 영향을 끼쳤으나 비자발적 이직과는 무관한 것으로 나타나 임

금프리미엄이나 채용업격성과 같은 변수들은 수량적 구조조정 결정에는 영향을 끼치지 못하는 변방에 존재하는 변수들로 판명되었다.

### (3) 비정규직 사용과 비자발적 이직의 관계

비정규근로 사용 여부를 종속변수로 앞에서 사용한 변수들을 독립변수로 한 프로빗 분석결과를 보면, 모형 (1), (2), (3)에서는 소집단활동, 자율성, 성과배분이 유의한 변수로 나타난다(〈표 5〉 참조). 소집단활동과 성과배분이 양(+), 자율성은 음(-)으로 나타나 소집단활동이나 성과배분과 같은 참여적 노사관계가 강한 곳일수록 비정규근로를 더 많이 사용하는 것으로 분석된다. 모형 (4)에서 노동조합 변수가 추가됨으로써 노동조합이 있는 곳일수록 비정규직 사용을 더 많이 하는 것으로 나타났다.

모형 (5)에서 규모, 산업, 직종을 추가할 경우 노조 유무만이 유의한 것으로 나타난다. 노동조합이 존재하면 비정규근로 사용을 더 많이 하는 것으로 나타난다. 규모별로 볼 때 30~49인을 기본으로 한 여타 규모의 경우, 규모가 커질수록 추정계수가 음의 방향으로 더 커지는 것으로 나타나 규모가 커질수록 비정규근로를 덜 사용하는 것으로 분석된다(〈부표 1〉 참조).

직종별로는 차이가 없으며, 산업별로는 통신업에서 유의하게 양의 추정계수를

〈표 5〉 비정규근로 사용 여부에 대한 프로빗분석

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	서비스업	제조업
상 수 항	0.302**	0.266*	0.259*	0.383**	0.460	1.423**	0.715*
소집단활동	0.003*	0.002*	0.002*	0.002	0.001	-0.028**	-0.002
자 율 성	-0.018*	-0.018**	-0.018**	-0.019**	-0.011	-0.020	0.010
로테이션	0.002	0.002	0.002	0.002	0.001	0.002	-0.001
성과배분	0.272**	0.268**	0.259**	0.176	0.120	0.349	-0.106
벤치마킹	0.121	0.112	0.111	0.121	0.014	-0.136	0.013
기술변화		0.067	0.064	0.057	0.033	-0.353	-0.210**
채용업격성 여부			0.048	-0.061	-0.079	-0.249	0.099
임금프리미엄			0.033	0.021	-0.098	0.218	0.177
노조 유무				0.402**	0.224*	0.451*	-0.075
소유자경영				-0.255**	-0.127	-0.413*	-0.112
다른 변수들의 포함	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes
-2 log likelihood	916.802	916.376	916.132	895.837	824.135	250.230	906.496

주: \*는 유의수준 0.1 이하.

\*\*는 유의수준 0.05 이하.

프로빗 회귀분석.

보여 산업 간에 비정규직 사용 여부는 큰 차이를 둘 수 없는 것으로 나타난다.

우리 나라의 비정규근로 사용 여부에 특징적으로 나타나는 부분은 세 가지이다. 첫째, 전반적으로 볼 때 성과배분과 노동조합이 비정규근로 사용에 양(+)으로 나타나 비정규근로 사용을 더 많이 하는 것으로 나타난다. 성과배분과 노동조합은 노동조합이 강한 곳에서 이루어질 수 있는 변수들이므로 결국은 노동조합이 있는 곳일수록 비정규근로 사용에 중요한 변수임을 설명하고 있다고 판단된다. 이것은 모형 (5)에서 노동조합만이 유의한 변수로 나타난 것과 궤를 같이한다.

둘째, 우리 나라의 경우 작업시스템의 기능적 유연성과 비정규근로의 사용과는 상관관계가 명확하지 않다. 작업시스템의 기능적 유연성을 대표하는 변수는 소집단활동, 자율성, 로테이션이라 할 수 있는데, 각각의 추정계수가 양(+), 음(-) 그리고 유의미하지 않게 나타나 기능적 유연성이 비정규근로 사용과는 명확한 연관관계를 규명할 수 없다. 이는 미국 데이터 분석결과와는 다르다. CN에서는 기능적 유연성이 비정규근로와 양(+)의 방향으로 나타나 서로 보완적으로 작용하고 있다고 분석되었다.<sup>2)</sup>

셋째, 제조업의 경우 기술변화만이 유의한 변수로 나타났으며 음(-)의 부호를 보여 제조업에서는 기술변화가 비정규근로 사용을 억제함을 보여 준다. 기술변화가 강한 곳은 정규직을 고용함으로써 기업특수 직업훈련을 강화하고 환경변화에 대처하고 있는 것으로 해석되어야 하며, 결국 내부노동시장이 강화되는 방향으로 운영됨을 시사한다.

다음은 비정규근로 비율과 비자발적 이직률의 관계를 분석한 내용을 살펴본다. 비정규근로는 주변부 근로자이다. 주변부 근로사용이 높다는 것은 핵심 근로자의 해고를 줄이는 것으로 작용할 것이라는 가정에서 이 관계를 분석하고자 하였다. 즉, 비정규근로 비율과 비자발적 이직률과는 음(-)의 관계를 보일 것이라는 예상이 맞는지 살펴보자. 이 부분의 회귀분석(Tobit)에서는 기능적 유연성을 나타내는 변수들은 제외하였다. 이유는 비정규근로의 사용은 수량적 유연성을 높이려는 기업의 노력의 결과이므로 기능적 유연성에 관계된 변수들을 회귀분석에 도입하면, 수량적 유연성 증가효과 부분과 기능적 유연성 증가효과 부분이 서로 복합되어 나타날 수 있기 때문에 비정규근로라는 수량적 유연성의

2) 미국의 분석에서 비정규직에 대한 기능적 유연성 변수의 영향은 제조업이든 서비스업이든 서로 보완적이라는 점에서 일치하였지만, 비자발적 및 자발적 이직을 종속변수로 했을 경우에는 제조업이 전체나 서비스업만을 대상으로 분석한 경우와 반대로 작용하였다.



〈표 6〉 비자발적 이직과 비정규근로 회귀분석(종속변수: 비자발적 이직)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	서비스업	제조업
상 수 항	2.400**	2.664**	2.751**	7.049**	13.112**	13.112**	0.117
비정규직 근로자비율	0.067**	0.068**	0.068**	0.066**	0.035*	0.035*	0.163**
채용업격성 여부		-0.674	-0.618	-0.538	-0.752	-0.752	-0.658
임금프리미엄		-0.436	-0.414	-0.682	-1.216	-1.216	-0.455
노조 유무			-0.260	-0.567	-1.013	-1.013	0.166
소유자경영			0.003	0.660	-1.241	-1.241	2.614*
다른 변수들의 포함	No	No	No	Yes	Yes	Yes	Yes
log likelihood	-5,298.83	-5,297.97	-5,297.86	-5,163.039	-2,562.77	-2,562.77	-2,566.39

주: \*는 유의수준 0.1 이하.

\*\*는 유의수준 0.05 이하.

토빗 회귀분석.

증가가 비자발적 이직에 어떠한 영향을 미치는지 확실하게 판단하기 위하여는 기능적 유연성 변수들을 제외하는 것이 보다 명확하기 때문이며, 이러한 연유로 주변부-핵심 가정에는 기능적 유연성을 고려하지 않아도 성립하기 때문에 기능적 유연성 변수는 제외하여도 무방하다고 본다.

결과를 보면, 비정규근로와 비자발적 이직과는 보완관계에 있음을 알 수 있다. 비정규근로에 대한 추정계수만이 유의하게 양(+)의 방향을 보인다(〈표 6〉 참조).<sup>3)</sup> 비정규근로가 많은 기업에서 비자발적 이직이 높은 것으로 분석되므로 두 개의 변수는 서로 보완관계에 있으며, 결국 비정규근로에 의한 주변부 근로자 고용이 핵심 근로자 해고를 줄인다는 주변부-핵심 가정은 성립하지 않는 것으로 판단된다. 위의 결과는 CN에서의 결과와 일치한다.

### 3. 기업환경 변화와 중도채용

중도채용이 많다는 것은 내부노동시장이 약하다는 것을 나타내는 지표이다. 최근의 기업환경 변화가 중도채용에는 어떤 영향을 미치는지 살펴보자. 중도채용을 종속변수로 한 경우에도 기업환경 변화를 나타내는 독립변수들은 앞에서 분석한 모형과 같이 하여도 문제가 없다고 판단하여 같은 모형을 사용한다.

모형 (1), (2)에서는 소집단활동, 자율성, 벤치마킹이 유의하다. 소집단활동과

3) 조준모(2003)에서와는 반대의 결과이다. 조준모에서는 독립변수들이 다르기는 하지만 비정규직의 변화가 비자발적 이직에 음(-)의 방향으로 영향을 끼친다. 조준모에서는 고용규모의 변화를 설명변수로 포함하여 비정규직의 변화가 장기추세를 반영할 가능성 때문인 것으로 추측된다.

〈표 7〉 중도채용 회귀분석

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	서비스업	제조업
상 수 항	19.277**	20.716**	21.019**	24.440**	15.865	23.379	17.598
소집단활동	-0.080*	-0.079*	-0.063	-0.050	-0.017	-0.221	0.000
자 율 성	-0.733**	-0.716*	-0.634**	-0.571**	-0.577**	-0.485	-0.731*
로테이션	0.035	0.034	0.045	0.052	0.067	0.073	0.052
성과배분	-2.431	-2.287	-1.848	-1.053	-2.885	0.475	-4.288
벤치마킹	10.047**	10.393**	10.417**	9.502**	6.555**	9.258	6.558*
기술변화		-2.638	-2.004	-2.135	-1.594	5.299	-4.090
채용엄격성 여부			-11.970**	-9.295**	-6.950**	-9.725	-4.602
임금프리미엄			4.639	5.389	4.813	6.922	3.907
노조 유무				-13.508**	-7.145**	-9.918	-5.116
소유자경영				-1.298	-1.007	-5.187	0.140
다른 변수들의 포함	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes
log likelihood	-2,504.54	-2,504.13	-2,496.70	-2,486.49	-2,422.14	-753.79	-1,656.26

주: \*는 유의수준 0.1 이하.

\*\*는 유의수준 0.05 이하.

토빗 회귀분석.

자율성은 중도채용에 음(-)의 방향으로 작용하고 벤치마킹은 양(+)의 방향으로 영향을 끼친다(〈표 7〉 참조). 해석은 일반적 논리에서 가능하다. 소집단활동, 자율성 등의 참여적 작업시스템이 이루어진 곳에서는 내부노동시장이 형성되어 있어 결국 중도채용을 줄이는 역할을 할 것이고, 벤치마킹이 강한 곳에서는 외부적 상황에 맞추어 내부를 고치려는 동인이 강할 것이므로 중도채용을 높일 것은 쉽게 이해된다.

모형 (3) 이후에는 채용의 엄격성이 음(-)의 방향으로 유의하게 나타나 채용의 엄격성이 중도채용을 줄이는 방향으로 작용하고 있는 데 나타난다. 모형 (4)에서는 노조 유무와 소유자경영을 추가하였는데, 노동조합에 대한 추정계수가 음(-)으로 유의하게 나타나 노동조합이 중도채용을 억제시키는 영향을 보이며, 이와 같은 현상은 이후의 모형에도 계속 그대로 유지된다. 모형 (5)에서 규모, 직종, 산업을 추가하여 회귀분석한 결과에서는 자율성, 벤치마킹, 채용엄격성, 노조 유무가 유의하게 나타났다. 한편, 산업별로는 중도채용에 금융업을 제외하고는 커다란 차이를 발견하기 힘들다. 금융업의 경우 중도채용이 다른 산업에 비하여 적게 이루어지는 것으로 나타났다. 그러나 이는 금융업에서 금융위기 이후의 구조조정 상황 때문이므로 해석상 주의를 요한다. 규모별로는 100~999인의 규모에서 중도채용이 다른 규모에 비하여 낮다. 직종별로는 연구개발 및

기술인력과 서비스, 사무직, 서비스 및 영업인력에 대한 중도채용이 다른 직종에 비하여 강하게 나타난다(〈부표 1〉 참조).

종합하면, 중도채용에는 노동조합의 활동과 참여적 노사관계가 강한 곳에서는 중도채용을 억제하고, 벤치마킹을 많이 하는 곳에서는 중도채용비율이 높아지며, 자율성 등의 기능적 유연성도 중도채용을 낮추는 방향으로 작용한다.

한편, 업종을 서비스업과 제조업으로 나눌 때 특징적으로 나타나는 현상은 서비스업에서는 중도채용에 미치는 변수가 뚜렷하지 않으나, 제조업에서는 자율성이라는 기능적 유연성이 중도채용에 대체재로서 작용하여 내부노동시장을 유지 내지는 강화시키는 방향으로 작용하고 있다고 판단된다.

#### 4. 기업환경 변화와 연공급

모형 (1)~(4)까지는 연공급에 영향을 미치는 변수가 하나도 없다. 모형 (5)에서 규모, 산업, 직종을 추가할 때 로테이션과 성과배분 변수의 추정계수가 음(-)으로 나타나 이들 작업시스템 및 노사관계의 민주화 변수가 연공급을 약화시키는 방향으로 작용하고 있는 것으로 나타났다(〈표 8〉 참조).

서비스업과 제조업으로 대상을 구분한 경우, 서비스업은 기술변화가 연공급에 양(+)의 유의한 변수로 나타났으며 소유자경영은 음(-)의 유의한 변수로 작용한다. 두 변수 추정계수의 절대치는 거의 같게 나타나 기술변화와 소유자경영의 연공급에 대한 효과는 상쇄된다. 서비스업에서는 기술변화에 대응하여 연공급으로 기술보유자 장기근속을 유도하고 있을 뿐 아직은 연봉이나 중도채용으로 대처하고 있지 않는 듯하다. 제조업의 경우에는 성과배분, 벤치마킹이 모두 음(-)으로 작용하여 제조업에서는 참여적 노사관계가 강한 곳에서 연공파괴가 진행되고 있다고 판단된다.

전체적으로 보아 연공급에 영향을 끼치는 요인이 되는 변수들이 뚜렷하지 않다는 것과 함께 로테이션, 성과배분, 벤치마킹, 소유자경영 등의 변수들의 음(-)의 영향이 뚜렷하다는 점에서 연공급의 약화는 진행중이라고 판단된다.

한편, 규모변수의 연공급에 대한 추정계수를 규모별로 비교해 보면 전체적으로 보아 규모별 차이가 유의하지 않다. 그러나 서비스업의 경우 대규모 기업에서의 연공급에 대한 음(-)의 효과가 유의하게 나타나 대규모 기업에서의 연공파괴가 서비스업에서 진행되고 있다고 판단된다(〈부표 3〉 참조). 정이환·전병유(2001.6)에서 나타난 대규모 기업에서의 연공파괴현상은 본 연구에서는 서비

〈표 8〉 연공급 회귀분석

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	서비스업	제조업
상 수 항	4.360**	70.259**	69.482**	73.119**	41.247**	60.117**	38.872**
소집단활동	0.000	0.017	0.010	0.011	0.059	-0.037	0.056
자 율 성	-0.006	-0.511	-0.500	-0.455	-0.542	-0.379	-0.918
로테이션	-0.001	-0.079	-0.084	-0.085	-0.117*	-0.148	-0.114
성과배분	-0.044	-4.317	-4.733	-5.149	-6.292*	-0.835	-6.685*
벤치마킹	-0.026	-2.297	-2.591	-3.103	-4.461	5.291	-7.927*
기술변화		3.375	3.287	2.943	3.808	12.052*	0.271
채용엄격성 여부			1.567	1.783	1.619	-0.162	1.862
임금프리미엄			3.312	3.589	2.638	4.190	1.252
노조 유무				-4.807	-1.242	8.365	-4.391
소유자경영				-3.207	-4.308	-12.267**	-4.106
다른 변수들의 포함	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes
log likelihood	-407.03	-1,768.01	-1,767.50	-1,765.92	-1,731.96	-493.80	-1,221.95

주: \*는 유의수준 0.1 이하.

\*\*는 유의수준 0.05 이하.

스업에서만 확인된다.

#### IV. 요약 및 정책시사점

기업환경 변화와 내부노동시장 간의 관계규명에 초점이 맞추어진 실증분석 결과는 먼저, 우리 나라와 미국의 발견 사이에는 큰 차이가 있으며 서비스업과 제조업 간에도 차이가 큰 것으로 나타난다. 위의 분석에서는 자발적 및 비자발적 이직, 비정규근로의 사용, 중도채용, 연공급비율 등이 기업 내부노동시장의 변화를 나타내는 지표로서 회귀분석상의 종속변수로 사용되었다. 기업경영환경 변화를 나타내는 독립변수들로서는, 먼저 작업시스템의 변화를 나타내는 변수들로서 소집단활동, 자율성, 로테이션을 사용하였고, 참여적 노사관계를 나타내는 변수로서는 성과배분을, 외부환경에 대한 경영기법의 외연적 반응변수로서 벤치마킹을, 경제적·기술적 변화변수로서 기술변화를, 채용기법의 전문성 변수로서 채용엄격성을, 동종업종의 기업 외부 경제변수로서 임금프리미엄을, 그리고 노동조합 유무와 소유자경영을 우리 나라에서 노동시장에 특별히 영향을 주고 있는 변수로서 사용하였다. 한편, 위에서 언급한 독립변수들 중에서 작업시

시스템 변화를 나타내는 변수와 참여적 노사관계를 나타내는 변수 두 종류를 합하여 Cappelli and Neumark(2001)는 기능적 유연성(internal flexibility)을 나타내는 변수로 판단하고 있다.

분석결과는 우리 나라에서는 작업시스템의 변화나 참여적 노사관계를 나타내는 변수들, 즉 Cappelli and Neumark(앞으로는 CN으로 표기)에서의 기능적 유연성 변수들이 자발적 이직을 낮추는 것으로 나타나 작업장 민주화나 참여적 문화가 근로자의 직장몰입을 높이는 것으로 판단되며, 따라서 위의 변수들과 같은 인사관리제도의 변화는 기업 내부노동시장의 활성화로 이어질 것으로 판단된다. 그러나 제조업만을 대상으로 했을 때에는 기능적 유연성 변수들과 자발적 이직과는 상관관계가 없는 것으로 나타나며, 그보다는 노동조합 유무, 소유자경영 등의 변수가 더 강하게 작용한다. 노동조합은 자발적 이직을 낮추며 소유자경영은 자발적 이직을 높이는 결과를 보여 기능적인 유연성 노력보다는 좀더 정치적 변수들인 노동조합이나 소유자경영 등의 효과가 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

비자발적 이직은 자발적 이직과는 양상이 크게 다르다. 자발적 이직에 영향을 끼친 변수들인 작업시스템의 변화나 참여적 노사관계 변수들은 비자발적 이직에 영향을 끼치지 못하며 노동조합 유무, 소유자경영 등의 정치적 변수들도 영향을 끼치지 못한다는 점이 다른 점이다. 비자발적 이직에 영향을 끼치는 변수들은 성과배분, 벤치마킹, 기술변화로 나타난다는 것은 기업 내부노동시장의 해석상 중요한 발견이라 할 수 있다. 벤치마킹은 위기시에 비상대응방법으로 외부의 경영기법을 배워 단기간에 해고를 단행하고 있다는 사실을 반영한 것이므로, 작업시스템의 변화나 참여적 노사관계와 같은 인사관리제도상 변화에 상당한 시일이 요구되는 변수가 아니다. 즉, 비자발적 이직은 상당히 경제위기에서 나타나는 인사관리제도상의 단기적 반응이지 패러다임 변화로 판단하기는 곤란하다고 판단된다. 기술변화가 비자발적 이직을 낮추는 것으로 나타난 것은 기술변화가 강한 곳에서 수량적 조정에 조심스러움을 표시하는 것이며, 기술변화는 기업 내부노동시장을 발달시키는 등의 효과가 큰 변수임을 알 수 있다.

비정규근로 사용에 대한 결과는, 성과배분과 노동조합이 비정규근로 사용을 억제하고 있는 것으로 나타나 참여적 노사관계를 강하게 하고 있는 사업체에서의 정규근로의 내부노동시장이 발달되고 있다는 신호로 받아들여진다. 비정규근로와 비자발적 이직 간의 관계는 보완적 관계로 나타났다. 비정규근로를 많이 사용하는 업체가 결국 비자발적 이직도 높다는 것은, 비자발적 이직으로 수

량적 조정이 충분하지 못한 곳에서 비정규근로 사용으로 보완하고 있거나 비자발적 이직을 감행시키면서 비정규직으로 근로자의 부족을 메우고 있다는 것을 나타낸다. 우리 나라에서의 비정규근로의 이용은 CN에서의 결과와 같이 주변부-핵심 이론에서 강조하는 기술변화에 따른 핵심 인력의 육성과 변화에 대한 고용조정을 주변부로 한다는 기술변화와 글로벌화에 대응한 고도의 인사관리전략에 의한 방법이라기보다는, 단순한 수량적 고용조정의 수단으로 작용하고 있는 것이다. 기술변화 변수의 자발적·비자발적 이직 및 비정규근로 사용에 대한 영향에 대하여는 특별히 언급할 가치가 있다. 기술변화는 서비스업에서는 자발적 이직을 높이는 것으로 나타났지만, 전 산업에 걸쳐서 비자발적 이직을 낮추는 것으로 그리고 제조업에서 비정규근로 사용을 낮추는 것으로 나타났다.

기술변화가 서비스업, 제조업에 상관없이 비자발적 이직을 낮추고 있다는 것은 기술변화가 강한 곳에 기업 내부노동시장이 발달할 것이라는 점에서 중요한 정책적 시사점을 제공한다. 앞으로 기술변화가 더 강하게 전개될 것이라는 점에서 기업 자체의 입장에서 내부인력에 대한 직업훈련 강화와 내부노동시장을 육성하기 위한 작업시스템, 참여적 노사관계, 인사관리제도의 전략적 개발이 요구되며 수량적 조정이나 외부충원이라는 미국식 인사관리제도만이 아닌 종합적이고 장기적 고려가 필요하게 된다는 점을 시사한다.

중도채용에 대한 분석결과를 보면, 소집단활동, 자율성 등 작업시스템의 유연성이 강한 곳에서 중도채용이 억제되고, 벤치마킹이 강한 곳에서는 중도채용을 강화하는 것으로 나타난다. 중도채용이 벤치마킹을 많이 하는, 다시 말해 인사관리제도를 미국식으로 바꾸려는 곳에서는 강하게 일어난다는 점에서 인사관리제도가 미국식으로 변화하고 있음을 시사한다.

제조업에서는 작업시스템의 변화가 중도채용을 억제하고 있다는 것과 앞에서 발견한 기술변화가 비자발적 이직을 낮추는 효과가 있다는 사실을 종합할 때, 기술변화는 전체적으로는 기업 내부노동시장을 강화하지만 제조업에서는 작업시스템의 변화와 내부인력 활용을 통한 기능적 유연성 증대로 중도채용이라는 수량적 유연성을 대체하고 있는 것으로 판단된다. 이 점이 시사하는 바는 제조업에서는 서비스업과는 달리 기업 내 직업훈련과 작업시스템의 변화 등의 기능적 유연성 관점에서의 인사관리제도 변화에도 중점적 투자가 필요함을 시사한다.

연공급에 대한 분석결과는 전반적으로 보아 연공급이 약화되고 있음을 보여주고 있다. 서비스업에서는 기술변화가 연공급 증대효과와 소유자경영의 감소

효과가 서로 상쇄되고 있어서 연공급 약화가 강하게 진행되고 있지 않음을 알 수 있다. 기술변화의 연공급 증대효과와 서비스업에서의 중도채용이 뚜렷하지 않다는 앞의 발견과 종합하여 판단할 때, 서비스업에서는 기술변화에 대한 대응전략은 중도채용이나 연봉급보다는 연공급으로 장기근속을 유도하는 방향으로 전개되고 있어 아직은 미국식 인사관리제도가 주류를 이루고 있는 것은 아니라고 추론된다.

제조업에서는 성과배분과 벤치마킹이 모두 연공급을 유의하게 감소시키고 있어서 연공급 약화가 상당히 진행중임을 알 수 있다. 한편, 규모별로는 서비스업에서는 대규모 기업에서의 연공급 약화가 확인되었다.

결론적으로 실업대란과 같은 급격한 구조조정이 일어나는 시점에는 비자발적 이직을 통하여 고용조정이 일어나고 내부노동시장의 발달이 정체되지만 한국의 경우, 기술변화와 성과배분 노동조합 등이 기업 내부노동시장을 강화시키는 것으로 나타나고 소집단활동 등 작업시스템의 유연성을 높이는 곳에서 기업 내부노동시장이 발달하게 되어 있어서 미국의 경우와는 상당히 다르다. 기업 내부노동시장의 진행에 대하여는 미국식의 중도채용 강화가 좋은 것은 아니므로 연공급의 감소 등 임금유연성도 증가시킨다면 한국에 맞는 독특한 기업 내부노동시장의 발전을 기대해도 좋다고 판단된다. 이쪽 부분의 주제에 대한 지속적인 연구를 통하여 우리 사회의 변화방향의 주시와 좋은 방향으로의 유도가 중요하다.

## 참 고 문 헌

- 금재호·조준모, 「이직(Job Separation)의 원인과 행태에 관한 연구: 기업규모별 분석」, 『노동경제논집』 제21권(2), 1998. 12, 163~194.
- \_\_\_\_\_, 「외환위기 전후의 노동시장 불안정성에 대한 연구」, 『노동경제논집』 제24권(1), 2001. 3, 35~66.
- 김동배, 「기능적 유연성과 수량적 유연성」, 『비정규근로 연구 III』, 한국노동연구원, 2003.
- 노용진·김동배·박우성, 「인사관리 변화의 영향요인」, 춘계 한국인사조직학회 발표논문, 2002. 3.
- 류재우·박성준, 「기업근속에 대한 보상과 노동이동」, 『국제경제연구』 제9권 2호, 2003.

- 박우성·노용진, 『경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계 변화』, 한국노동연구원, 2001.
- 유규창·박우성, 『21세기형 성과주의 임금제도—보상체계 혁신의 이론과 사례』, 명경사, 2001.
- 정이환, 「한국은 장기근속과 연공임금의 나라인가: 미국과의 비교」, 『경제와 사회』(한국산업사회학회지) 53호, 2002, 262~288.
- 정이환·전병유, 「경제위기와 동아시아 고용관행: 한일 노동시장의 비교」, 한국사회학회 전기사회학대회 발표문, 2001. 6. 22.
- \_\_\_\_\_, 「경제위기와 고용안정」, 『사회경제평론』(사회경제학회지) 17호, 2001. 10. 30, 51~93.
- 정인수·금재호·조준모·김동배, 『기업내부노동시장의 변화』, 한국노동연구원, 2003 예정.
- 조준모, 「경제위기 이후 노동계약 연성화에 관한 연구」, 『경제학연구』, 2003.
- 한국노동연구원 편, 『21세기형 인적자원관리—뉴 패러다임과 실천과제—』, 명경사, 2000.
- Cappelli, Peter, *The New Deal at Work*, Harvard Business School Press, 1999.
- Cappelli, Peter, Laurie Bassi, Harry Katz, David Knoke, Paul Osterman, and Michael Useem, *Change at Work*, Oxford University Press, 1997.
- Cappelli, Peter and David Neumark, “External Job Churning and Internal Job Flexibility,” NBER Working Paper 8111, February 2001.
- Cook, Phillip J. and John H. Laub, “After the Epidemic: Recent Trends in Youth Violence in the United States,” NBER Working Paper 8571, October 2001.
- Dunlop, John T., “Organizations and Human Resources: Internal and External Markets,” *Labor Economics and Industrial Relations: Market and Institutions*, 1994.
- Houseman, Susan N., “Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence From an Establishment Survey,” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, No. 1, October 2001.
- Idson, Todd L., “Employer Size and Labor Turnover,” *Research in Labor Economics*, Vol. 15, 273~304.
- Lee, Hyo-Soo, “Paternalistic HR Practices: Their Emergence and Characteristics,”



*JEI*, Vol. XXXV, No. 4, 841~869.

Morishima, Motohiro, "Embedding HRM in a Social Context," *British Journal of Industrial Relations*, December 1995, 617~656.

Ornatowski, Gregory K., "The End of Japanese-Style Human Resource Management?," *Solan Management Review*, Spring 1998.

Osterman, Paul S., "Internal Labor Markets: Theory and Change," *Labor Economics and Industrial Relations: Market and Institutions*, 1994.

Pfeffer, Jeffrey and James N. Baron, "Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, 257~303.

## 부 록

〈부표 1〉 산업규모 직종 포함한 회귀분석 결과

	자발적 이직 <sup>1)</sup>	비자발적 이직 <sup>2)</sup>	비정규근로 <sup>3)</sup>	중도채용 <sup>4)</sup>
상수항	10.712**	2.688	0.460	15.865
소집단활동	-0.025	-0.006	0.001	-0.017
자율성	0.197*	0.054	-0.011	-0.577**
로테이션	0.009	0.008	0.001	0.067
성과배분	-2.338**	-1.964*	0.120	-2.885
벤치마킹	1.024	2.958**	0.014	6.555**
기술변화	0.682	-2.010**	0.033	-1.594
채용엄격성 여부	-1.899	-0.433	-0.079	-6.950**
임금프리미엄	-1.551	0.263	-0.098	4.813
노조 유무	-4.316**	-0.477	0.224*	-7.145**
소유자경영	1.795	-1.246	-0.127	-1.007
<b>규 모</b>				
50~99인	3.402*	0.488	0.404**	-5.709
100~299인	0.909	0.484	0.661**	-8.632*
300~999인	-2.045	5.705**	0.902**	-10.732**
1,000인 이상	-3.072	3.781*	1.141**	-5.668
<b>직 종</b>				
관리직	-1.606	4.385	-0.438	38.400*
연구기술직	-10.893**	-1.222	0.372	26.530**
사무직	-5.611	3.003	-0.440	38.132**
서비스, 영업직	2.071	-1.896	0.364	32.483**
생산기능직	0.299	-2.618	-0.278	1.897
<b>산 업</b>				
음식료제조업	3.788	-0.018	-0.221	-11.963
섬유 및 의류제조업	9.242**	1.813	-0.488	-5.457
목재 및 종이제조업	9.152*	6.827	-0.851	5.072
출판 및 인쇄제조업	3.940	-0.930	-0.251	2.213
화학 및 석유	4.052	-2.842	0.072	-21.740
1차 금속산업	5.326	0.059	-0.397	-7.375
조립금속산업	4.200	0.777	-0.604	2.657
기계 및 기구제조업	9.956**	1.869	-0.647	4.750
운송장비제조업	11.075**	-1.598	-0.183	-4.082
기타 제조업	19.409**	6.411	-0.663	10.944
건설업	5.225	4.493	-0.508	10.533
운송업	5.274	1.861	-0.899	-3.337

〈부표 1〉 계 속

	자발적 이직 <sup>1)</sup>	비자발적 이직 <sup>2)</sup>	비정규근로 <sup>3)</sup>	중도채용 <sup>4)</sup>
통신업	-5.786	1.017	-1.578**	-21.920
전기가스수도	-0.103	-6.305	0.009	-7.771
도매업	12.988**	1.938	-0.324	1.641
소매업	23.944**	-2.143	-0.483	-9.714
금융업	2.619	0.008	0.256	-30.784*
음식숙박업	10.152	3.007	-0.668	-1.510
보건업	8.301*	-2.834	-0.377	-1.495
log likelihood	-2,674.09	-2,125.41	824.13 <sup>5)</sup>	-2,422.14

주: \*는 유의수준 0.1 이하.

\*\*는 유의수준 0.05 이하.

1), 2), 4)는 토빗분석.

3)은 프로빗분석.

5)는  $-2 \log \text{likelihood}$ .

〈부표 2〉 전체 이직 회귀분석

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	서비스업	제조업
상수항	24.721**	25.045**	25.485**	26.010**	15.867**	9.400	43.332**
소집단활동	-0.063**	-0.063**	-0.052**	-0.042*	-0.037	-0.072	-0.029
자율성	0.182	0.018	0.222*	0.253**	0.215	0.158	0.154
로테이션	-0.025	-0.025	-0.017	-0.009	0.006	-0.092	0.048
성과배분	-5.797**	-5.765**	-5.088**	-4.124**	-3.859**	-4.404*	-3.718**
벤치마킹	3.571**	3.650**	3.848**	3.461*	2.717**	6.246**	1.890
기술변화		-0.603	-0.282	-0.317	-1.128	2.992	-2.897*
채용업격성 여부			-4.941**	-3.315**	-2.192	0.106	-4.277**
임금프리미엄			-1.947	-1.718	-1.684	-4.201	-0.121
노조 유무				-7.462**	-5.051**	-3.521	-5.694**
소유자경영				1.058	0.656	4.653*	-1.450
다른 변수들의 포함	No	No	No	No	Yes	Yes	Yes
log likelihood	-2,927.05	-2,926.95	-2,921.03	-2,906.37	-2,839.70	-926.36	-1,899.95

주: \*는 유의수준 0.1 이하.  
 \*\*는 유의수준 0.05 이하.  
 토빗 회귀분석.

〈부표 3〉 연공급 회귀분석(규모, 산업 포함)

	(5)	서비스업	제조업
상수항	41.247**	60.117**	38.872**
소집단활동	0.059	-0.037	0.056
자율성	-0.542	-0.379	-0.918
로테이션	-0.117*	-0.148	-0.114
성과배분	-6.292*	-0.835	-6.685*
벤치마킹	-4.461	5.291	-7.927*
기술변화	3.808	12.052*	0.271
채용엄격성 여부	1.619	-0.162	1.862
임금프리미엄	2.638	4.190	1.252
노조 유무	-1.242	8.365	-4.391
소유자경영	-4.308	-12.267**	-4.106
규 모			
50~99인	2.784	-20.091	11.201
100~299인	-3.656	-19.656	4.285
300~999인	-8.096	-30.624**	3.657
1,000인 이상	-2.966	-29.806**	9.394
직 중			
관리직	9.666	-92.969**	81.813**
연구기술직	32.142**	22.292	31.944
사무직	21.179	-10.423	38.316**
서비스, 영업직	13.488	-26.791	43.483**
생산기능직	5.180	-4.342	13.179
산 업			
음식료제조업	34.285**		20.951*
섬유 및 의료제조업	14.685		4.265
목재 및 종이제조업	36.409*		24.558
출판 및 인쇄제조업	4.423		-7.333
화학 및 석유	42.188**		26.286
1차 금속산업	28.143**		15.702
조립금속산업	25.670*		14.165
기계 및 기구제조업	21.238		9.760
운송장비제조업	27.723**		17.479
기타 제조업	10.630		
건설업	39.903**	56.885**	
운송업	20.301	28.449**	
통신업	12.359*	17.647	
전기가스수도	28.760	40.750**	
도매업	15.058	30.693*	

〈부표 3〉 계 속

	(5)	서비스업	제조업
소매업	1.892	22.845	
금융업	12.973	33.680**	
음식숙박업	56.320*	55.990*	
보건업	32.621**	42.090**	
log likelihood	-1,731.96	-493.80	-1,221.95

주: \*는 유의수준 0.1 이하.  
 \*\*는 유의수준 0.05 이하.

[Abstract]

## Changes in Internal Corporate Job Market

Insoo Jeong

This study is designed to identify the relationship between external corporate environment changes and internal labor market based on the corporate status report published by the Korea Labor Institute and the model developed by Cappelli & Neumark(2001). The study results reveal that findings in Korean labor market were significantly different from those in the US and in particular, significant gap was shown between service and manufacturing sectors. This study utilized not only contingent workers and turnover data, but also mid-career hiring and seniority based wage system. In Korea, variables such as changes in work system and participatory industrial relations played a substantial role in reducing voluntary turnover. However, when scaling down to the manufacturing sector, no relevance was found between the variables and voluntary turnover. Technological changes promoted voluntary turnover in service sector and reduced the involuntary turnover in all sectors and reduced the need for irregular workers, which indicates that the technological advancement was one of the most significant variables that promotes the development of corporate internal labor market. With regard to the utilization of contingent workers, companies with labor unions showed a strong favor of utilizing contingent workers. In work places where participatory industrial relations prevailed, mid-career hiring was least encouraged, whereas in companies which benchmarked the industry best practices widely adopted mid-career hiring, signalling the introduction of US style personnel management. In the meantime, seniority based wage system is gradually losing its presence, specially in work places with extensive labor union network.

**Keywords:** internal labor market, contingent workers, mid-career hiring, voluntary turnover, technological change, benchmark, involuntary turnover

**JEL Classification:** J0