

勞 動 經 濟 論 集
 第29卷(1), 2006. 4. pp. 75~98
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

비정형근로 유형의 선택에 대한 이론적 모형*

이종훈**

본 논문은 다양한 비정형 근로계약 선택의 결정요인이 무엇인가를 거래비용 이론에 의거하여 제시하고 있다. 풀타임 상용고의 정형근로를 조직내거래, 비정형근로를 시장거래 내지 시장거래와 조직내거래 중간의 다양한 영역이라고 볼 때, 시장거래비용의 크기와 종류에 따라 정형근로 및 비정형근로의 유형이 선택될 것이다. 스킬의 기업특수성, 스킬의 수준, 직무수행의 범위 및 불확실성, 근로계약 기간 등 4가지 조건에 따라 해당 근로계약의 거래비용이 결정되며, 이에 따라 적합한 근로계약이 선택되는 과정으로 모형을 제시하고 있다. 결국 직종의 성격에 따라 정규직과 비정규직의 유형이 결정되는 현상, 즉 직종간 분리된 근로계약의 선택으로 귀결되며, 이는 비정규고용의 업종 및 기간 제한, 임금차별 규제 등의 법적 보호장치가 실제적으로는 큰 효과가 없을 수 있다는 사실을 시사하고 있다.

— 주제어 : 비정규직, 근로계약, 거래비용, 인적자본

I. 문제의 제기

현재 우리나라의 노동시장에서는 전통적으로 표준화되어 있던 근로형태인 ‘풀타임의 상용근로자(permanent & full-time workers)’ 이외의 다양한 비정형근로(alternative work arrangement)가 존재하고 있다. 소위 비정규직 근로자로 정의되기도 하는 비정형 근로

* 줄고에 대해 좋은 논평을 해주신 익명의 두 분의 심사자에게 감사를 드린다.

** 명지대학교 경영대학(rhee@mju.ac.kr)

계약의 근로자들은 이미 1990년대 중반 이후부터 확대되기 시작하였고, 경제위기 이후 회복 과정에서도 지속적으로 늘어나고 있다. 경제위기에 따른 일시적 현상으로 간주되 기보다는 경제환경 변화에 따른 노동시장의 새로운 추세로 보여진다.

비정형근로는 정형근로에 비하여 고용안정성과 임금수준이 상대적으로 낮은 경우가 많으므로, 비정형근로의 확대는 분명 한국 노동시장의 '고용의 질 악화'를 의미한다.¹⁾ 그렇기 때문에 비정형근로자들에 대한 사회적 보호의 필요성 등에 대한 논의가 활발하게 진행되어 왔으나, 법적 규제를 통한 사회적 보호의 구체적인 방법과 그 효과성에 대해서는 논란이 많다²⁾.

이해관계가 첨예하게 대립하고 논쟁의 여지가 많은 사회 이슈일수록 과학적 연구가 뒷받침될 필요가 있다. 갈등 조정을 위해서는, 논리적으로 볼 때 무엇이 합리적이고 또 현실상황이 실제로 어떠한지에 대해 인식의 공유가 이루어질 필요가 있기 때문이다. 그러나 비정형근로에 대한 우리의 과학적 연구는 아직 미흡하거나 주된 초점이 잘못 설정된 것으로 판단된다. 예컨대, 비정규직 규모를 추정하고 정확한 규모가 얼마인가를 놓고 논쟁하는 것은 다소 무의미하다. 비정규직의 정확한 규모를 잘 알기 위해서는 정규직과 비정규직 간의 정확한 개념(정의) 구분이 이루어져야 하는데, 비정규직이 하나의 근로계약을 의미하는 것이 아니라 매우 다양한 근로계약을 통칭하는 것이므로, 정규직과 비정규직에 대한 이론적인 개념 정립이 이루어진 이후에나 비로소 의미가 있는 연구가 될 수 있다. 또 비정규직이 늘어나는 것이 이미 분명한 사실인 상황에서 비정규직의 규모가 어느 정도인가를 놓고 논쟁하는 것은 정치적으로 문제를 축소 혹은 과장하지 못하도록 하기 위한 도구로 활용될 수는 있을지는 모르지만, 어떻게 비정규직을 보호할 것인가에 대해서는 아무런 해답을 주지도 못한다는 점에서 사회 유용성이 다소 떨어진다.

무엇보다도 왜 비정규직이 늘어나고 있는지에 대한 정확한 이해가 필요하다. 본 연구에서 비정규직 확대의 원인을 총체적으로 분석하려는 것은 아니지만, 이러한 분석의 기초가 되는 '기업의 근로계약의 선택'에 대한 이론적 이해가 우선될 필요가 있을 것으로 생각한다. 현재 한국에서의 비정규직이 늘어나는 것이 근로자(노동공급)의 자발적 의사

-
- 1) 물론 고소득의 직종에 자발적인 프리랜서 등의 형식으로 취업하는 비정형근로도 존재하므로, '고용의 질 악화'가 획일적·전체적인 현상은 아니지만, 많은 비정형근로가 비자발적 고용의 저소득 직종에 집중되어 있는 것이 사실이다.
 - 2) 비정규직 보호를 위한 관련 법률의 개정안이 2006년 2월 27일 국회 환경노동위원회에서 의결되었으나, 노사단체의 반발로 아직 입법화되고 있지 못한 실정이다. 과건근로자 보호법 개정 및 기간제·단기근로자 보호법 제정의 자세한 입법예고 내용은 노동부(2006)를 참조.

에 의한 것이라기보다 기업(노동수요)의 채용전략에 대부분 기인한다면 더욱 그러할 것이다. 그렇지 않고는 비정규직이 왜 늘어나는가에 대한 현상 분석은 물론, 비정규직을 어떻게 보호할 수 있는 것인지에 대한 정확한 답도 구할 수 없다. 예컨대, 정부가 기업에게 모든 근로자를 '풀타임 상용고'로 채용하라고 강제할 수는 없는 상황에서는, 다양한 비정형근로 각각의 형태에 대한 기업의 목적을(동기를) 잘 이해하여야만 거기에 맞는 보호 대책을 강구할 수 있는 것이다. 만약, 비정형근로의 다양성을 무시한, 또 각 비정형근로 방식의 도입 이유에 대한 논리적 이해가 결여된 상태에서 '의도만 좋은' 어설픈 보호정책을 강구한다면 실제로는 비정규직 근로자들을 보호도 못하면서 자칫, 기업의 인력채용 규모 감축의 효과만 나타날 가능성이 크다.

물론 기존 실증연구를 통해 우리는 비정형근로에 대한 이론적 연구의 힌트를 얻을 수 있다. 예컨대, 비정규직이 정규직으로 가기 위한 가교(bridge)인가, 아니면 함정(trap)처럼 비정규근로자들이 거기에 고착화되는 경우가 많은지에 대한 실증연구 결과는 의미하는 바가 크다. 만약 가교라기보다 함정으로 보아야 한다면, 노동력이 가지고 있는 스킬의 성격이 변하지 않았다고 가정할 경우, 결국 정규직·비정규직 간 직종분리의 가능성이 있다는 것을 의미한다.³⁾ 직종의 성격에 따라 기업은 정규직으로 채용할 것인지 아니면 비정규직으로 채용할 것인지를 선택할 경우, 비정규직으로 채용된 사람은 다른 직종, 즉 정규직으로 채용될 수 있는 직종으로 갈 수 있는 능력을 갖추지 않는 한 비정규직을 (보다 정확하게는 비정규직 직종을) 벗어날 수 없다는 것을 의미한다.

본 연구는 비정형근로의 존재 이유와 다양한 근로형태가 선택되는 환경에 대한 이론적 분석을 시도하고자 한다. 그리고 이것은 결국 비정형근로 형태의 근로자를 원하는 기업의 근로계약 선택에 대한 과학적 분석이 있을 때 가능하다. 일찍이 경제학에서는 코스(R. Coase)의 '왜 기업은 존재하는가(why is there a firm?)'라는 물음에서 출발한 거래비용(transaction cost) 이론에서, '기업이 왜 근로계약을 시장거래가 아닌 조직내거래의

3) 남재량·김태기(2000), 류기철(2001), 금재호·조준모(2001) 등의 연구들은 자료와 구체적인 실증분석의 내용은 상이하지만, 공통적으로 한국에서 비정규직 취업은 가교로서의 역할보다는 함정의 성격이 강하다는 사실을 직간접적으로 시사하고 있다. 한편, 유경준(2004)의 경우에는 "경제위기 이후에 나타나고 있는 '노동시장의 비정규화'라는 현상이 숙련이나 인적자본의 수준에 따라 비대칭적인 효과를 가지고 있음을 시사"하고 있는데, "40세 미만 청장년층의 고학력 남성에게 비정규직 취업은 정규직으로 입직하기 위한 디딤돌의 역할을 얼마간 하고 있는 것으로 보이며, 이와 같은 성격은 특히 경제위기 이후에 보다 강화된 것으로 보이지만...인적자본이 상대적으로 취약한 저숙련 근로자층에게 비정규직은 디딤돌로서의 성격이 미약하며, 경제위기 이후에 이는 더욱 약화되었다"고 보고하고 있다.

형태로 선택'하는가에 대한 연구가 있어 왔다. 말하자면, 정형근로를 조직내거래의 대표적인(한 극단의) 근로계약 형태로 인식할 때, '비정형근로(시장거래 혹은 시장거래와 조직내거래의 중간 형태)가 존재하는 이유를 설명한 것이 아니라, 왜 정형근로가 존재하는지를 밝히는 것'이었다. 반면에, 지금 많이 논의되는 차원은, 정형근로를 정상적인 것, 비정형근로를 비정상적인 것이라는 입장에서—그리고 이는 매우 규범적인 접근으로서—왜 기업이 비정상적인 근로 형태인 비정형근로의 고용계약을 선택하는지에 대해 연구의 초점이 맞추어져 있다.

경제학 관점에서 보면, 후자보다는 전자의 접근방법이 비정형근로의 개념적·이론적 이해를 위해서 더 유용하다고 본다. 첫째, 정형근로가 사회의 압도적 다수를 차지할 때에는, 비정형근로가 하나의 비정상적인 근로계약 형태로 되겠지만, 지금처럼 비정형근로의 규모가 상당 부분을 차지할 경우에는 비정규근로를 비정상인 근로계약으로 간주하기 어렵다. 예컨대, '부가급여가 더 이상 부가적이지 않은(fringe benefit is not fringe any more)' 이유와 같은 맥락이다. 둘째, 더 중요한 점은, 비정형근로를 비정상적인 것으로 간주하여, '왜 정상적 근로계약을 선택하지 않는가'에 초점을 둘 경우, 파견근로자(temporary employment agency worker), 외주근로자(contract worker), 호출근로자(on-call worker), 자체 고용의 임시직(temporary hires), 프리랜서(freelancer), 리스(lease) 근로자 등 매우 다양한 형태의 비정형근로가 각각 왜 존재하는지를 논리적으로 규명하기 어렵다.

따라서, 본 연구는 첫째, 비정형근로는 그 자체로 매우 다양하며, 정형근로는 다양한 비정형근로와는 구별되는 독특한 하나의 근로계약으로 이해되어야 하고, 둘째, 정형근로도 하나의 근로계약으로서, 다른 다양한 비정형근로 형태와 같은 차원에서 존재 이유를 밝히고자 한다. 그래야만 비정규직 확대의 추세가 일시적인 것인지 아닌지, 앞으로 어떠한 직종에서 비정규직이 더 확대될 것인지 등을 제대로 이해할 수 있을 것이고, 그래야만 과학적이고 효율적인 인력개발정책, 사회보호정책을 강구할 수 있을 것이기 때문이다.

이상의 배경과 목적하에, 본 연구는 근로계약도 하나의 계약(거래)이라는 개념적 인식을 통해, 정형근로 뿐만 아니라, 다양한 비정형근로의 계약들이(기업에 의해) 각각 어떠한 경우에 선택되는지를 이론적으로 밝히고자 한다. 여기서 '경우(case)'란 인적자본의 성격(보다 정확하게는 인적자원이 갖고 있는 지식·소양의 성격)을 의미하며, 이는 근로자가 맡게 되는 업무의 성격에 기반한 것이다.

이를 위해 우선, 제II장에서는 일반적인 거래비용 이론에 대해 개괄적으로 소개하고

자 한다. 근로계약도 하나의 거래라는 입장에서, 본 연구는 거래비용 이론을 다양한 근로계약의 존재 이유를 설명하는 데 있어서의 중심 이론으로 사용하고자 하기 때문이다. 또한 제Ⅱ장에서는, 우리의 관심인 근로계약의 경우, 어떠한 거래비용이 어떠한 조건에서 발생할 수 있는지 정리해 볼 것이다. 이것이 제Ⅲ장의 가설 도출의 이론적 배경이 될 것이다. 제Ⅲ장에서는 제Ⅱ장의 논의를 기반으로 하여, 인적자본이 특성에 비추어 볼 때, 각 분류에 적합한 근로계약 형태를 제시할 것이다. 그리고 마지막으로 제Ⅳ장에서는 본 연구가 제시하는 이론 모형이 갖고 있는 정책적 시사점을 정리하고, 추후 연결되어야 할 연구 과제를 제시하면서, 논문을 마무리하고자 한다. 우리가 반드시 대답해야 할 여러 물음, 특히 사회적 보호를 위한 입법화 내용의 실효성에 대해 많은 시사점을 제시해 줄 것이다. 혹은 우리가 미처 생각해 보지 못했던 이슈에 대해서도 의미 있는 시사점을 제시해 줄 수 있을 것이다. 근로자 입장에서는, 어떠한 경우 ‘비정형→정형’으로 경력 이동할 수 있는가, 향후 기업의 노동 과정(업무 흐름)의 변화 추세를 감안해 볼 때 어떠한 비정형 근로가 앞으로 더 확대될 것으로 추측할 수 있는가, 정규직·비정규직 간 임금격차는 어떻게 될 것인지 등에 대해 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 또 개별 기업 차원에서는 어떠한 부문의 인적자원에 대해 적절한 근로계약을 선택하고 있는지, 차후 구조조정의 대상은 어디가 되어야 하는지 등에 대해서 매우 논리적이고 설득력 있는 시사점을 제시해 줄 것으로 믿는다.

Ⅱ. 거래비용 이론의 개괄적 내용과 근로계약에의 적용

근로계약도 하나의 계약이므로 거래(계약)비용의 발생이 불가피하고, 따라서 기업이 거래비용을 최소화하는 거래 형태를 선택할 것이다. 여기서는, 자본주의 시장경제에서의 시장거래를 일반적인 거래의 형태로 가정하고, 시장거래에서는 어떠한 거래비용이 발생하는지를 살펴보고자 한다. 그럼으로써, 시장거래와 그 반대 극단에 있는 조직내거래, 그리고 이 양자간의 스펙트럼에 있는 다양한 거래의 형태가 어떠한 경우에(즉 시장거래 비용이 크게 발생하는 경우) 선택될 가능성이 있는지 살펴보기 위함이다. 구체적으로는 시장에서의 계약(거래)비용을 사전적인 계약체결비용과 사후적인 계약집행비용으로 구분·설명하고, 이를 근로계약에 적용해 보는 시도를 하고자 한다.⁴⁾

1. 계약체결비용

‘계약체결비용’은 ‘사전적 비용(precontractual cost)’으로서 첫째, ‘유사한 거래의 발생 빈도(frequency)와 그것이 반복되는 기간(duration)’과 관련되어 있다. 즉 유사한 거래가 자주 발생하고 또 그러한 것이 오랫동안 반복된다면(frequent & long-term), 빈번한 계약체결로 인한 거래비용을 생각해 볼 수 있다. 그러나 이 비용은 사실상 그리 크지 않을 수도 있다. 왜냐하면, 아무리 장기간 반복되는 거래라고 하더라도—그 내용이 단순하고 명확하다면—거래 중간에 발생할 수 있는 갈등을 저비용으로 해결할 수 있는 형식 절차(routines)를 초기 계약에서 규정해 놓음으로써, 반복되는 계약체결을 피할 수 있기 때문이다.

둘째, 계약체결 과정에서 심각한 비용을 발생시키는 것은 ‘여건의 불확실성(uncertainty)과 거래의 복잡성(complexity)에 기인한 거래 내용의 불명확함이 있는 경우’이다. 즉 계약기간 동안의 거래 내용이 명확하게 규정될 수 있을 만큼 그리 복잡하지 않고 또 거래의 요구 내용에 영향을 주는 여건의 불확실성이 크지 않다면, 사전에 계약을 체결하는데 큰 문제가 없을 것이나, 복잡성과 불확실성이 클 경우, 사전적 명시적 계약(ex-ante explicit contract)의 체결만으로는 사실상 해결이 거의 불가능하다(즉 계약체결비용이 엄청나게 크게 발생한다).

우선, ‘제한된 이성(bounded rationality)’의 문제로서, ‘사전에 완전한 시나리오의 예상으로 각 상황과 결부되는 완전조건부 계약(complete contingent contract)’의 체결은 처음부터 불가능하다. 인간의 이성은 이러한 불확실성을 모두 고려할 만큼 완벽하지 못한 한계를 갖고 있기 때문이다. 그리고 애당초 불확실성(uncertainty)이라 함은 인간의 이성으로 “완벽하게 ‘경우의 수’를 확률분포를 갖고 예상(expect)”할 수 있는 내용의 것이 아니다. 그런 것은 위험(risk)이라 하고 불확실성(uncertainty)이라 하지 않는다. 따라서 ‘사전적·명시적 계약’의 체결을 통해 할 수 있는 유일한 대안은 “그때그때 새로운 문제가 (혹은 예상치 못한 변화 상황) 나타날 경우마다, 새로운 계약을 체결하는 것(소위 spot contract)”이다. 그러나 이것은 다양한 변화의 가능성 때문에 그때마다 계약을 체결하는 것 자체가 막대한 비용을 발생시킬 뿐만 아니라, 복잡성과 불확실성의 정도에 따라

4) 이하의 내용은 주로 Milgrom & Roberts(1992)를 주로 참조하였다.

사후에라도 명시적인 계약의 내용으로 담을 수 없는 경우가 허다하다.

이처럼 ‘사전적 명시적 계약이 불가능한 경우’의 해법은 소위 ‘관계적 계약(relational contract)’의 체결이다. 이는 ‘환경 변화에 대한 대응’을 위한 암묵적(implicit)이고 불명확한 내용이 많이 포함된 계약으로서⁵⁾ “불확실성 때문에 사전적으로 결정하기 곤란한, 구체적인 거래 내용을 계약에 명시하기보다, 대신 의사결정이 이루어지는 절차나 갈등조정(conflict resolution)에 대한 절차 등을 명시하고, 이를 통해 상황 변화에 유연하게 대응하면서 구체적인 거래내용을 결정하는 방식”의 계약이다.⁶⁾

셋째, 사전적인 계약체결 비용으로 고려될 수 있는 또 다른 요소는, “계약체결 당사자들간의 ‘정보의 비대칭성(asymmetry of information)’에 기인한 사전적 기회주의(precontractual opportunism) 행동에 대한 우려”이다. 물건을 사고파는 거래를 예를 들어 설명하면, 물건을 파는 사람의 입장에서는, 가능하면 물건의 질을 높은 것으로 과장하여 높은 가격을 받으려 할 것이고, 사는 사람의 입장에서는 물건의 효용가치가 그리 높지 않은 것처럼 위장하여 낮은 가격에 사려 할 것이다. 그리고 이것이 가능한 것은 각각 쌍방에 대한 정보의 비대칭성이 존재하기 때문이다. 근로계약에서는 근로자의 지식 수준과 근로자의 수락임금(reservation wage, 실제로는 기회임금에 의존함)에 대해 각각 정보의 비대칭성 문제를 갖게 된다.

따라서 이 때문에, 상대방의 정보를 알아내기 위한 교섭비용(bargaining cost)이 발생할 수 있다. 특히 정보획득비용(measurement cost)이 큰 반면에 무임승차(free-rider) 문제가 함께 존재할 경우, 이 비용은 실로 커지게 되어 정보획득에 적극적으로 나서지 않고, 그 결과 거래가 무산되는 경우가 발생할 수 있다. 이 때문에 정부나 민을 만한 제3자가 정보를 획득한 후, 이에 대한 정보(자격증, 인증서)를 공공에 전파하는 제도가 도입된다. 또 한편으로, 이러한 정보의 비대칭성은 역선택(adverse-selection)의 문제를 가져올 수 있으므로, 이를 시장에서 해결하기 위한 신호(signalling)나 선별(screening)에서 비용이 발생한다. 공급자가 자기 상품(서비스)의 질에 대한 수요자의 믿음(trust)을 확보하기 위해 브랜드, 자격증 등의 신호도구(signalling device)를 활용하는 경우가 있다. 한편, 수요자는 막대한 선별비용(screening cost)을 피하기 위해 사용·시범 기간을 공급자에 요구하기도 한다(예: refund 제도, 수습기간).

5) 따라서 법적 소송을 통해 갈등을 해결하기 쉽지 않다.

6) 근로계약에 적용해 보면, 사전에 해야 할 일을 구체적으로 정의하기보다, 근로자에게 할 일을 지시할 수 있는 권한과 절차를 규정해 놓는 방식의 계약이다.

2. 계약집행비용

앞서 보았듯이 계약체결에서의 비용은 그 비용을 절감하기 위한 해법들이 존재한다. 따라서 시장거래비용의 본질은 계약체결비용이 아닌, 계약집행에서의 비용이다. 즉 ‘계약체결 이후의 기회주의의 행동(postcontractual opportunism)’으로 인해 계약 내용 그대로 거래가 이루어지지 않을 가능성에 기인하는 거래비용이다.

첫째, “계약당사자 중 어느 일방이, 자신의 몫을 크게 하기 위한 목적으로, 사후에(상황 변화를 이유로) 계약 내용의 변경을 요구하거나 계약 내용대로 이행하지 않는 경우”이다. 앞서 언급했듯이 ‘여건의 불확실성과 업무의 복잡성’으로 ‘사전적·명시적 계약’이 불가능한 경우 관계적 계약(relational contract)이 이루어지는데, 이처럼 법정 소송으로 계약위반에 대한 벌(penalty)을 가하기 어려운 경우에 나타날 수 있는 기회주의적 행동이다. 이 경우, 다른(당하는) 당사자가 이를 거부하고 계약을 파기할 수 있으면 이러한 기회주의적 행동의 가능성은 크게 줄어들 것이다. 그러나 만약 계약을 위해 이미 이루어진 투자를 회수할 수 없다면(sunk investment의 specificity가 높은 경우), 계약을 파기하는 비용이 더 커질 수 있고, 따라서 당하는 입장에서 ‘울며 겨자먹기’로 이러한 기회주의 행동에 끌려다닐 수밖에 없을 가능성이 매우 커진다(소위 hold-up problem이라 함).

이러한 경우의(부분적) 해법은 평판(reputation)이다. 즉 이러한 기회주의적 행동을 한 경우에는 또 다른 거래(다른 사람들과의 거래, 혹은 지속적인 거래)를 하기 힘들게 만들 수 있는 장치가 마련될 수 있다면, 한 순간의 이익을 위해 ‘미래에 보다 큰 이익을 만들 수 있는 기회’를 포기하지는 않을 것이기 때문이다. 그런데 이러한 ‘평판(reputation)을 통한 견제장치’가 충분한 기능을 하려면, 명성의 가치(즉 잃어버렸을 때의 기회비용)가 충분히 커야 한다. 즉 장기간의 반복되는 거래이어야 하고 거래의 이익이 충분히 커야 할 것이다(frequent, long-term & profitable).

둘째, 다른 하나의 ‘계약체결 이후의 기회주의적 행동’은 ‘도덕적 해이의 주인-대리인 문제’이다. 즉 설사 사전에 명시적 계약이 가능하다 하더라도 다음 3가지 조건 중 어느 하나라도 성립하면 계약체결 이후에 계약 내용대로 집행(enforcement)이 되지 않을 가능성, 즉 사기(cheating) 행위가 나타날 가능성이 크다. ① 계약내용에 충실하게 성과를 나타내는데 대한 성과측정이 어렵거나(예: 건설의 부실시공), ② 설사 성과측정이 용이하여 사기(cheating) 여부를 판단하기는 어렵지 않더라도 사기의 사실이 반복 거래가

아니고 시장에 전파되기 어려운 경우이거나⁷⁾(예: 역전 식당, 택시운전사의 불친절), ③ 성과측정과 정보전파 둘 다에서 문제가 없더라도 시장에서 이들을 벌주기 어려운 경우, 즉 경쟁상대가 존재하지 않아서 거래 중단에 위협을 가할 수 없는 경우(예: 외산담배 수입 이전의 국산담배의 질적 저수준)이다. 위의 세 가지 조건 중 어느 하나라도 성립하면, 시장거래에서 계약 이후의 기회주의적 행동으로 인한 사기 행위를 피하기 어렵고, 이것이 복합적으로 나타날 경우에는 그 가능성은 훨씬 더 커질 것이다.

여기서, 성과측정이 쉽지 않은 경우에는 시장거래를 유지하면서도 철저한 감독(monitoring)으로서 해결할 수 있다. 다만, 감독비용이 그리 크지 않아야 의미가 있을 것이고, 그렇지 않을 경우 시장거래를 포기하는 것이 더 유리할 수도 있다. 평판의 기능이 실패하는 경우는 시장거래를 유지하면서 해결하기는 매우 어려운 문제이다. 즉 장기간의 거래를 유지하거나 혹은 정보 전파의 용이함에 대한 장치가 강구되어야 하는 것이 유일한 해결책인데, 이는 문제 발생의 원인 자체가 없어지는 것이지 문제가 존재하는 상황에서의 해결방안이 아니다. 한편, 경쟁상대가 없는 경우에도 시장거래를 유지하면서 해결하기는 어려운 문제이지만, 다만 경쟁상대의 존재가 '현재의 시장구조'에 의해서만 결정되는 것이 아니라 '잠재적 경쟁구조'하에서 파악되어야 한다는 점이다. 예컨대, 현재는 독점이라 하더라도 언젠가 새로운 진입자가 들어올 수 있는 환경이라면 지금의 독점적 위치를 무기로 기회주의적 행동을 하지 못할 것이기 때문이다.

3. 거래비용 이론의 근로계약에의 적용

이제는 일반적인 거래비용 이론을 근로(고용)계약에 적용시켜 보고자 한다. 이를 위해, 우선 앞서 언급된 거래비용 발생요소들을 '직무(job)의 성격'에 적용시켜 보아야 할 것이다.

첫째, '자산(투자)의 특수성(specificity)'은 "인적자본의 갖고 있는 지식 및 기술의 기업특수성(firm-specificity)"과 바로 연결될 수 있다. 둘째, '성과측정의 어려움(difficulty of measuring performance)'을 나타내는 대표 지표로는 "업무수행에 필요한 지식(기술)의 수준"이 될 수 있다. 높은 지식이 요구되는 업무일수록 성과측정이 어려울 가능성이 크기 때문이다⁸⁾. 셋째, '유사한 거래의 발생빈도(frequency)와 그것이 반복되는 기간

7) 일종의 평판의 견제장치가 작동되지 않는 경우로 간주될 수 있다.

8) '성과측정의 어려움'이 '업무수행 지식의 수준'으로 1:1로 대응하는 것에 다소 무리가 있는

(duration)'은 "명시적(혹은 암묵적) 근로계약의 기간"이 될 것이다. 넷째, '여건의 불확실성(uncertainty)과 거래의 복잡성(complexity)에 기인한 거래내용의 불명확함이 있는 경우'는 "근로자 담당 업무의 범위(scope of tasks)와 그것의 불명확함"이 될 것이다. 여기서의 핵심은 범위의 폭 크기 그 자체보다 범위를 사전에 알 수 없다는 의미이다.⁹⁾

그리고 이하에서는, 이러한 직무의 성격을 '그러한 직무를 담당할 수 있는 인적자본의 성격'으로 연결해 보고자 한다. 근로계약(고용)이 이루어지는 차원은 직무가 아니라 개인이기 때문이다. 또 한 사람이 여러 가지의 직무를 감당할 수도 있기 때문이다. 논리의 복잡성을 피하기 위해, 논의를 인적자본 성격이 기업특수적인가, 일반적인가로 일단 구분한 후, 그 안에서 다시 기술(지식)의 성격에 따라 거래비용이 어떻게 다르게 적용될 수 있는지 살펴보기로 한다.

가. 기업특수적 인적자본(firm-specific human capital)

첫째, 기업특수적(firm-specific) 인적자본(스킬)은 스킬의 수준이 높은 경우에만 높은 거래비용(보다 정확하게는 계약집행비용)을 발생시킨다. 기업특수적 스킬을 갖고 있는 인적자본의 경우, 경쟁상대가 노동시장에서 존재하지 않으므로 계약체결 이후의 기회주의적 행동(moral hazard)으로 인한 계약집행비용이 발생할 가능성이 존재한다. 그러나 이것 하나만으로는 도덕적 해이의 비용이 크게 발생하지는 않는다. 만약, 스킬의 수준이 낮다면(low-tech) 잠재적 경쟁상대가 존재하기 때문에 기업특수성으로 인한 도덕적 해이 발생의 가능성이 크게 떨어질 것이다. 즉 기업특수적 스킬이어서 훈련비용을 기업이 부담해야 하지만, 낮은 수준의 스킬일 경우 훈련비용 부담이 적으므로, 장기계약으로 훈련비용 회수만 보장된다면 동원 가능한 잠재적 경쟁자가 많이 존재한다.

둘째, 기업특수적 인적자본의 경우 일반적 인적자본에 비해 장기간의 근로계약을 체결할 가능성이 상대적으로 높으며, 이 가능성은 하이테크일 경우 더 높아진다. (기업)외부에서 근로자 자신의 부담으로 축적되는 일반적(general) 지식과는 달리, 기업특수적 지식은 기업 내부에서의 훈련으로 축적되며(internal development), 그 비용은 노사가

것은 사실이다. 업무수행 지식의 수준이 높더라도 업무의 산출이 사후 측정하기 매우 용이한 경우도 있기 때문이다(예: 펀드매니저의 성과). 다만, 많은 경우 지식의 수준이 높을수록 성과측정이 쉽지 않을 가능성이 커질 것이라는 의미이다.

9) 설사 범위가 명확해도 업무의 내용에 불확실성이 있을 수도 있다. 다만, 편의상 업무의 불명확함을 갖는 직종을 직무일반적(job-general)인 성격의 직종으로 정의하도록 하자.

같이 부담한다¹⁰⁾. 따라서, 기업 입장에서는 훈련비용을 회수할 만큼의 고용(근로계약)기간이 필요하고, 근로자 입장에서도 다른 기업에서의 자신의 가치가 현재 기업에서의 자신가치보다 낮기 때문에 굳이 다른 기업으로의 이직을 선호하지 않을 것이기 때문이다. 즉 자산의 특수성은 그만큼의 위험(risk)을 갖게 되고, 이것에 대한 대응(risk-sharing)으로 '장기고용'의 약정을 맺는 것으로 볼 수 있다.

이 때 하이테크의 경우 훈련비용이 더 클 것이기 때문에 장기고용의 가능성이 더 높아진다. 또한 기업특수적 인적자본의 경우 자격증, 외부노동시장(타기업)에서의 경력 등의 시그널링이나 스크리닝 도구가 존재하지 않으므로, 측정비용(measurement cost)이 큰 하이테크의 경우 스크리닝을 위한 정보획득비용이 크게 발생할 것이며, 이것도 훈련비용처럼 매몰비용(sunk cost)이 되므로 장기고용의 가능성을 높이는 결과를 가져올 것이다.¹¹⁾ 반면에 낮은 수준의 기술의 경우에는 훈련비용이 크지 않으므로 단기계약을 체결하는 경우가 나타날 수도 있을 것이다.

나. 일반적 인적자본(general human capital)

첫째, 일반적 인적자본은 지식수준이 낮을 경우 기회주의적 행동으로 인한 거래비용이 거의 발생하지 않을 것이다. 일반적 인적자본이 보유한 지식·스킬은 모든 기업에서 필요로 하는 것이므로, 이를 공급하는 교육시장이 존재하게 되고, 따라서 외부 노동시장에 동일한(혹은 유사한) 스킬을 보유한 근로자가 많게 되어, 근로자간 경쟁이 존재한다. 따라서 '계약체결 이후의 기회주의적 행동(moral hazard)으로 인한 계약집행비용'의 발생 가능성이 상대적으로 적다. 스킬 수준이 낮은 경우(low-tech), 성과측정의 어려움도 없으므로 기회주의 행동으로 인한 거래비용 발생 가능성이 더욱 더 낮아진다.

둘째, 다만 일반적 지식의 수준이 높을 경우(high-tech)에는 평판 기능의 존재 여부에 따라 거래비용이 달라질 것이다. 높은 수준의 지식은 '성과측정의 어려움'으로 기회주의 행동의 발각될 가능성(확률)이 상대적으로 작으나, 한편으로 일반적 지식은 외부 노동시장이 존재하기 때문에 발각시 치러야 하는 대가(비용)가 훨씬 더 클 것이다. 따라서 평판(reputation)이 이러한 기회주의적 행동의 가능성을 떨어뜨리는 기능을 하게 될 것이

10) 훈련 이후의 임금이 기회임금과 생산성 사이의 수준에서 결정되므로 훈련비용을 노사가 공히 부담하는 방식이 된다.

11) 또 역으로 장기고용이기 때문에, 잘못된 채용(wrong accept error)의 비용이 더 커질 것이므로 채용비용을 기꺼이 많이 지불하려고 할 수 있다.

다.

셋째, 직무의 범위가 전문화되어 있는 인적자본일수록 평판의 기능을 기대하기 용이할 것이다. 직무의 범위가 전문화(세분화)되어 있을 경우, 기업에서의 직무 경험이나 이동 경력이 그 사람의 인적자본 수준에 대한 시그널이 될 수 있다. 또 공신력 있는 자격증이 존재하므로 정보 비대칭성에 의한 교섭비용, 기업의 스크리닝 비용의 발생 가능성이 작아지게 된다. 또 근로자 입장에서도 자신의 '지식과 기술의 질'에 대한 시장에서의 평판 확보를 위해 특정분야 전문가로서 브랜드를 형성하는 경우도 있다. 반면에, 직무의 범위가 전문화되어 있지 않고 폭이 넓은 경우(non-specialized, multi-tasking) 이러한 기능은 크게 약화될 가능성이 크다(예: 자격이 존재하기 곤란).

III. 다양한 근로계약의 존재양태에 대한 이론적 종합

1. 비정형근로의 유형

제II장의 거래비용 이론에 기초하여 정형근로뿐만 아니라, 다양한 비정형근로의 계약 형태의 존재 조건을 밝히기 위해 앞서, 지금 현재 현실에서 관찰되는 비정형근로의 다양한 유형에 대해 정리해 보면 다음과 같다. 그리고 각 유형에 대한 영문 명칭은 약간씩 다르게 불릴 수 있지만, 여기서는 미국 CPS(Current Population Survey)에서 통계조사 목적을 위해 분류한 경우의 이름을 사용하고자 한다.

① 파견근로자(Agency Temporary Workers)

파견회사에 소속되어 있으면서, 고객 기업에 가서 일을 하는 근로자임. 여러 고객 기업을 상대하는 것이 특징.

② 호출근로자(On-Call Workers)

기업이 필요할 때, 필요로 하는 기간만큼 일해 주는 사람. 프리랜서의 형식으로 일하는 사람도 있고(예: 미국의 substitute teacher), 노동조합이나 기타 기관을 통해 호출을 받는 근로자도 있음(예: 미국의 건설노조)

③ 일당근로자(Day Laborers)

daily-basis로 특정 장소에서 그 날의 일거리를 얻기 위해 기다리는 근로자로서, 건설업 잡부가 대표적인 예임.

④ 외주(용역)근로자(Contract Company Workers)

용역 회사에 소속되어 있으면서, 고객 기업의 사업장에서 일하는 근로자. 파견근로자와 차이가 나는 것은 회사가 특정 기업만을 상대로 계약을 체결한다는 사실임,

⑤ 독립계약(도급)근로자(Independent Contractors)

독립적 계약수행자, 프리랜서, 독립적 컨설턴트 등으로서 자영업자(self-employed)이든, 임금근로자이든 이 범주에 포함될 수 있는 자.

⑥ 직접고용 임시직근로자(Direct-Hire Temps)

기업이 자체의 필요로 스스로 채용한 임시직 근로자

⑦ 시간제근로자(Part-time Workers)

35시간 이하 근무의 임금근로자. 기업과의 근로계약이 temporary한 경우도 있고 permanent한 경우도 있음.

⑧ 리스근로자(Lease Workers)

고객기업에 근로자를 임대하여(rent) 주는 경우. 근로자의 임금 및 기타 인적자원 관리도 고객 기업이 아닌 리스 회사에서 수행.

2. 인적자본의 특성에 따른 적정 고용계약의 선택

앞서 우리는 근로계약에서의 거래비용 발생은 인적자본의 기업특수성의 정도(firm-specific vs general), 지식의 수준(high-tech vs low-tech), 근로계약의 기간(long-term vs short-term), 업무의 범위와 그것의 불명확함(non-specialized vs specialized) 등 4가지 요소에 의해 좌우된다는 사실을 언급한 바 있다. 따라서 이론적으로는 16가지(=2x2x2x2) 조합의 '경우의 수'에서 거래비용의 발생이 달라지고 각각의 경우 상이한 근로계약의 체결이 가능하다.

그러나, 기업특수적 인적자본과 일반적 인적자본으로 구분하여 거래비용을 적용해 본 결과, 우리는 첫째, 기업특수성의 정도와 지식의 수준이 우선적으로 거래비용 발생에 있어서 중요한 요소이고, 근로계약 기간과 업무의 범위와 불명확함은 부수적이라는 사실을 알 수 있었다. 따라서 이 2가지 요소가 상호 결합되는 4가지 경우를 기본으로 하여 논리를 전개하고자 한다.

둘째, '기업특수적 인적자본의 경우는 근로계약 기간이 업무의 범위보다 더 중요하고, 일반적 자본의 경우는 그 반대'라는 사실도 알 수 있었다. 앞서의 내용을 다시 정리하면, '기업특수적 인적자본 → 외부시장이 존재하지 않고 내부 개발이 필요 → 리스크 공유를 위한 장기계약 선택 → 폭 넓은 직무범위를 수행가능한 스킬(multi-skilling)의 인적자본이 주종을 이루게 되고 전문직무(job-specific skill)는 넓은 직무의 부분집합'이 될 수 있기 때문이다. 반면에, 일반적 인적자본 → 시장경쟁이 존재하고 기업간 노동이동이 빈번 → 효과적인 시그널, 정보 전파를 위한 브랜드, 자격증 등의 도구가 중요 → 전문직무(job-specific skill)일 경우 이러한 기능이 더 효과적이고 넓은 직무일 경우는 그러하지 못함 → 구체적인(job-specific) 업무에 항상 계약 상대의 변경이 가능하므로, 단기계약이 기본 단위가 되고, 장기계약의 연장 및 반복계약의 의미일 가능성이 크다. 따라서 기업특수적 인적자본의 경우에는 근로계약 기간을, 그리고 일반적 인적자본의 경우에는 업무 범위의 명확성을 중심으로 논리를 전개할 것이다.

가. 기업특수적이면서 낮은 수준 스킬(firm-specific & low-tech)

지식의 수준이 낮을 경우, 성과측정도 용이할 뿐만 아니라 기업특수적이라 하더라도 '잠재적 경쟁 상대'가 존재할 수 있는 경우이므로, 도덕적 해이에 의한 거래비용 발생의 가능성은 떨어진다.

이 때, 장기계약이 보장된다면, 기업특수적 기술에 대한 훈련비용을 투자할 외부 기업의 유인이 존재하므로, 아웃소싱이 가능할 것이다. 이 때, 외부 기업은(기업특수적 기술이므로) 다른 기업과의 계약을 동시에 수행할 수 없는 하청(외주)기업의 성격을 갖고, 여기에 속한 근로자도 앞서 분류한 '외주근로자'가 된다. 다만, 업무 범위가 불명확할 경우 관계적 계약이 불가피하게 되는데, 기업특수성 때문에 홀드-업 문제로 인한 거래비용 발생이 우려될 수 있으나 평판 기능을 기대할 수 있으므로 그리 우려할 바가 못 된다. 즉 '거래 당사자 중 어느 일방이 잘못을 하지 않을 경우 등 특별한 경우를 제외하고는, 계약이 존속된다'는 약정이 있을 경우, 즉 잠재 경쟁의 압력은 존재하면서 장기간의 거래가 보장된다면, 좋은 평판을 유지하려는 유인이 계속될 것이므로 이러한 비용의 발생 가능성이 크게 줄어들 것이고, 따라서 외주근로 사용의 리스크가 그리 크지 않을 것이다. 만약 구체적인 업무의 경우에는 관계적 계약에서의 홀드-업(hold-up) 문제를 우려할 필요도 없으므로, 외주근로 방식의 근로계약에 더더욱 문제가 없게 된다.

단기계약의 경우에는, 훈련비용의 투자 리스크에 대한 대가가 약하므로(실사 그 비용

이 크지 않다 하더라도) 마땅한 외주기업을 찾기 어려울 것이다. 더구나, 불확실성으로 계약 내용이 불명확할 경우에는 홀드-업(hold-up) 문제의 가능성이 있는데, 단기간의 계약이므로 평판의 기능에 의존하여 이 문제를 해결하기 어렵다. 따라서, 외주근로를 선택할 수 없고 상대적으로 보다 더 내부화된 직접고용의 임시직(direct-hire temps)을 사용할 것이다. 기본적으로 단기계약이므로 정규직이 불가능하고, 구체적인 업무이기 때문에 명확한 내용으로 근로계약 체결이 가능한 경우에도 임시직 근로자들이(낮은 수준의 기술이므로) 이 부분도 담당해 줄 수 있을 것이다.

나. 기업특수적이면서 높은 수준의 스킬(firm-specific & high-tech)

‘성과측정의 어려움(high-tech)’과 ‘경쟁 상대의 부재(firm-specificity)’로 계약체결 이후의 기회주의 행동으로 인한 거래비용이 가장 클 것이다. 또 이 경우의 기회주의 행동으로 인한 발생 비용의 규모도 낮은 수준의 스킬의 경우 보다 훨씬 더 클 것이다.

그리고 (앞서 언급했듯이) 기업특수적 인적자본의 장기고용 가능성은 하이테크일수록 훨씬 더 클 것이므로, 단기계약의 가능성은 거의 없다고 보는 것이 합리적이다. 물론 단기적으로 필요한 업무가 추가로 나타날 수 있지만, 그를 위해 별도의 근로계약을 고려하는 것보다 장기계약의 내용에 포함시켜서 고려하는 것이 더 합리적일 것이다. 우선 부담된 훈련비용을 회수하는 것이 단기간에 불가능하다. 또한 장기계약하에서 필요한 단기적인 업무가 나타난다 할지라도 관계적 계약틀 안에서 흡수되어 고려될 수 있을 것이다.

이 때, 기업특수적 스킬·하이테크·관계적 계약의 경우, 도덕적 해이와 홀드-업 문제의 가능성이 동시에 나타날 것이므로 거래비용이 가장 크게 발생한다. 성과측정도 어렵고 잠재경쟁도 존재하지 않으므로, 외주근로도 불가능하고, 조직내 거래인 ‘정형근로’를 선택할 수밖에 없다.

다. 일반적이면서 낮은 수준의 스킬(general & low-tech)

낮은 수준의 스킬이어서 성과측정도 용이하고 일반적 스킬이므로 시장경쟁도 존재한다. 따라서 대리인 문제에 의한 기회주의 행동의 가능성이 거의 없다. 다만, ‘정보의 전파’에 문제가 있을 경우에는 기회주의 행동의 가능성이 있으므로, 시장에서의 평판 기능이 작동할 수 있도록 만드는 장치를 선호하게 된다.

구체적인 업무이고 단기계약일 경우, 계약 이후의 기회주의 행동 가능성이 적고 단기

계약이므로 정형근로를 사용할 아무런 이유가 없다. 다만, 단기계약이므로 평판 기능의 작동 불능으로 인한 도덕적 해이의 문제 발생을 방지하게 위해, 이미 써본 경험이 있는 근로자와의 반복계약(on-call workers), 혹은 시장에서 브랜드를 통해 질 관리를 하고 있는 기관의 근로자(파견근로자, temporary employment agency)를 사용할 가능성이 크다. 전자의 경우에는 앞으로의 '반복거래의 가능성' 때문에 기회주의 행동을 하지 않을 것이고, 후자의 경우에는 시장에서의 '타기업과의 거래 가능성' 때문에 기회주의 행동을 하지 않을 것이므로, 둘 다 평판이 기능하게 되는 경우이다. 일당 근로자(daily laborers)를 사용하는 경우가 있으나, 이는 현장에서 (어렵지 않은, 즉 비용이 크지 않은) 감독을 통해 기회주의 행동을 손쉽게 막을 수 있는 경우일 것이다. 그리고 만약, 계속되어야 하는 업무이어서 기업이 장기계약을 선호할 경우라면, '정보 전파의 어려움'에 의한 기회주의 행동의 가능성은 적을 것이므로 시장거래를 선택하는 데 큰 어려움이 없다. 오히려 근로자의 사정으로 계약이 존속되지 않을 가능성이 크므로, 기관을 상대하는 파견근로의 방식을 더 선호할 가능성이 있다.

한편, 업무의 범위가 불확실할 경우(job-general)에는, 근로자의 생산성에 대한 정보의 전파에 문제로 인한 기회주의의 가능성이 존재한다. 특정 분야의 구체적인 업무가 아니므로 노동시장에서 자격이나 브랜드 등의 시그널이 존재하기 힘들기 때문이다. 또한 구체적인 업무의 경우와는 달리, '외부근로자의 경험'이 높은 생산성으로 바로 연결되지 않을 것이므로, 외부근로자가 내부근로자보다 생산성이 높을 확률도 적다. 브랜드를 갖고 전문적으로 인력을 공급하는 기관이 존재하기 힘들 것이므로, 기업 스스로의 스크리닝을 통해 인력을 채용하여 사용할 것이다. 직접고용 임시직(direct-hire temps)이 대안이다. 장기계약일 경우(혹은 단기계약의 반복), 평판 기능을 통한 홀드-업 문제 및 대리인 문제 등의 기회주의 행동 가능성을 적게 만들 수 있을 것이다. 단기계약일 경우에는, 장기계약 업무의 부분집합으로 생각할 수 있을 것이다.

라. 일반적이면서 높은 수준의 스킬(general & high-tech)

스킬의 수준이 높기 때문에 성과측정의 어려움에 기인한 기회주의 행동 가능성이 있다. 그러나, 일반적 스킬이라서 시장에서 경쟁 상대가 존재하고, 따라서 만약 기회주의적 행동이 발각된 경우의 사후비용은 매우 크다. 기회주의의 행동 여부는 '발각 가능성(즉, 측정 어려움의 정도)'과 이 정보의 '시장에서의 전파 가능성'에 달려 있다. 그리고 후자는 전문화된 직종의 경우에 훨씬 더 커진다. 앞서 언급했듯이, 전문분야일 경우(job-

specific skill의 경우), 자격증, 근무경력, 교육훈련의 이수 등 노동시장에서 근로자의 지식(소양)의 질에 대한 시그널이 정보 전달의 기능을 충분히 담당할 수 있으므로 교섭(정보획득을 위한)비용이 상대적으로 작다. 더 나아가, 근로자 입장에서 자신의 '지식과 기술의 질'에 대한 시장에서의 평판 확보를 위해 특정분야 전문가로서 브랜드를 형성하는 경우가 있으며, 필요한 경우에는 집단적인 브랜드를 형성하는 경우도 나타난다. 또한 기업 입장에서는 좁은 업무에서의 직업 경험이 많은 외부근로자가 기업 내부에서 훈련시킨 신참 근로자보다 생산성이 높을 가능성이 있다는 사실을 잘 알고 있다.

따라서, 전문분야의 경우에는 기회주의 행동에 기인한 거래비용을 우려할 필요가 상대적으로 적고, 따라서 시장거래 방식의 근로계약을 선택할 가능성이 매우 높다. 단기계약일 경우, 근로자 자신이 브랜드를 갖는 경우는(이름 자체가 브랜드가 되는 경우임. 하이테크이기 때문에 가능) 프리랜서 형식으로(예: ○○○ 변호사), 그리고 이러한 프리랜서들이 브랜드 파워를 더 높이기 위해 기업을 조직하여 집단적 브랜드를 형성하고 자신들이 전문가를 추가로 채용하여 고객 기업에 서비스를 제공하기도 한다(예: ○○ 법무법인). 전자는 자영업(self-employed) 방식의, 그리고 후자는 임금근로자 방식의 독립계약자(independent contractors)들이다. 한편, 장기계약이 필요한 경우에는, 거래 경험으로 신뢰관계가 쌓인 독립계약자와의 반복거래 대신 장기계약을 체결할 수 있고, 단기계약의 경우와 크게 달라질 것이 없다. 오히려 근로자 입장에서 기회주의 행동으로 인한 비용이 더 커지므로 시장거래의 확률은 더 높아진다고 볼 수 있다.

그러나 업무 범위가 불확실할 경우에는 기회주의로 인한 계약집합비용의 발생 가능성이 매우 높아진다. 기본적으로 높은 지식이므로 성과측정도 어려울 뿐만 아니라, 성과측정에 성공한다 하더라도 전문 직무에 국한된 것이 아니므로 시장에서 브랜드가 존재할 수 없고, 이로 인한 정보 전파의 어려움으로 대리인 문제 발생 가능성이 높다. 따라서 시장거래의 위험이 크므로 장기계약이 필요할 경우 '정형근로(permanent and full-time workers)' 형식의 근로계약을 선택할 것이다. 다만, 여기서의 정형근로는 앞서 기업특수적-높은 지식에서의 정형근로와는 상이한 인적자원관리 방식과 연계된 것임에 주목할 필요가 있다. 즉 후자는 내부개발(internal development, 소위 make) 전략에 의한 것이나, 전자는 외부로부터의 획득(aquisition, 소위 buy) 전략에 의한 것이다. 후자는 시장임금에 근거한 연봉제에 의존할 가능성이 크고 전자는 연공급이 적용될 가능성이 크다. 한편, 단기계약은 장기계약의 부분집합이므로 장기계약의 정형근로가 담당할 수 있을 것이다.

IV. 정책적 시사점과 추후 연구과제

1. 비정규직 보호에 대한 시사점

우선 기업의 비정형근로계약 선택에 대한 법적 규제가 ‘직종 성격에 따른 합리적인 근로계약의 선택이라는 기업의 합리적 의사결정을 막을 수 있겠는가’라는 점에 대해 고민해 볼 필요가 있다.

첫째, 특정 비정형근로의 근로계약을 법적으로 금지하는 규제가 정형근로의 고용을 확대시킬 수는 없다고 생각한다. 예컨대, 포지티브-리스트(positive list) 방식으로 파견근로제 대상 직종을 규제하고, 설사 앞으로 이 리스트를 더욱 좁히는 방향으로 규제를 강화한다 하더라도, 이것이 정형근로자를 늘리지는 못할 것이다. 파견근로는 하나의 유형일 뿐—비정형근로 계약은 그 자체로 다양하므로—정형근로가 아닌 대안적인(alternative) 근로계약으로서 유일한 것이 아니다. 따라서, 특정 비정형근로계약을 규제한다 하더라도, 그 대신 정형근로의 근로계약이 선택되리라는 보장이 전혀 없고, 다른 형태의 비정형근로가 얼마든지 선택될 수 있기 때문이다. 예컨대, 파견근로의 대상이 되는 직종을 포지티브-리스트로 엄격하게 규제한다 하더라도, 기업 입장에서 호출근로(on-call workers), 외주근로, 직접고용 임시직 등 다른 형태의 비정형근로를 선택하는 것이 정형근로를 선택하는 것보다 더 유리하다면, 정형근로를 선택하지 않을 것이다.

실제로 그간의 현실을 보면, 파견근로 규제 직종에 대해 외주근로 형식의 비정형근로자를 활용하였다. 이에 대해 다시 기업의 근로지휘·감독권 행사를 이유로 위장도급·불법파견으로 규제를 가했으나, 이들을 정규직으로 전환한 경우가 많지 않다. 파견, 외주 모두 여의치 않으면, 직접고용 임시직(소위 기간제 근로자)으로 활용할 수 있기 때문이다. 따라서 ‘기간제 근로자로서 일정기간 이상 계속 근무시 정규직 인정’의 규제가 도입되어야 한다는 주장이 나온다.

그러나 둘째, ‘기업이 직접 채용한 임시직의 경우, 일정기간 이상 근무시 비정규직을 정규직으로의 전환을 의무화’하는 방식의 규제도 큰 효력을 갖기 어렵다. 물론, 일정기간

이상 계속 근무한다는 것은 장기계약의 필요성이 있다는 것을 의미한다. 그러나 장기계약시 정규직 의무화가 강제되는 규제가 가해질 경우, 기업은 단기계약의 반복으로 장기계약을 대체하면서 그때마다 다른 근로자를 채용하는 전략을 택할 수 있다. 즉 기업은 '원래 정규직으로 채용 의사가 없는 직무에 대해 정규직을 채용하는 것'과 '계약해지 후 다른 임시근로자 채용'의 상대적 비용을 비교해서 결정할 것이므로, 기대효과가 제한적일 것이다. 이때, 임시직의 비정규직 채용이 단순직무(low-tech)라는 사실을 감안할 때, 기존 근로자와의 계약을 해지하고 다른 근로자와 새로운 계약을 체결하는 것에 대한 스크리닝 및 훈련비용의 부담이 그다지 크지 않을 가능성이 높고, 이는 정규직으로 전환되는 경우가 매우 드물 것이라는 사실을 의미한다. 자칫, 임시직 근로자의 고용만 불안하게 만들 가능성이 높다.

물론 현실에서 일단 임시직으로 취업했다가 정규직으로 전환되는 경우를 간혹 볼 수 있다. 이것이 '자체고용 임시직으로 채우려 했던 직무에 정규직을 배치하는 경우'가 아닐 가능성이 매우 높다. '정형근로와 비정형근로 간의 직종분리', 즉 직종의 성격에 따라 정형근로 및 비정형근로 근로계약 선택이 구분되어진다는 이론적인 결론을 상기해 볼 때, 다음 2가지 중 하나일 경우로 생각된다. 하나는 '처음부터 정규직으로 채용 의사가 있던 직무에 수습근로자(인턴쉽 등)를 임시직으로 채용했다가 정규직으로 전환하는 경우'일 것이며, 다른 하나는 '임시직으로 채용한 사람 중 잠재력이 있는 직원을 정규직으로 전환하여 정규직에 적합한 직무로 전환배치하고, 그로 인해 결원이 된 직무에 대해 새로운 임시직으로 채용하는 것'이다. 이러한 개연성은 결국 '일정기간 계속 근무시 정규직 전환 의무화'가 결코 정규직 채용을 확대하고 비정규직 채용을 축소하는 결과를 가져오기 힘들다는 것을 의미한다.

때문에, 셋째, 최근 기간제(직접고용 임시직)근로자에 대해서도, 이러한 근로계약이 허용될 수 있는 경우를 제한하자는 주장이 나오고 있다. 그러나 파견근로 직종과 함께 기간제 근로자 직종도 제한하면, 또 다른 비정형근로 창구인 외주근로자(혹은 리스근로자)가 늘어날 가능성이 높다. 물론 위장도급 적발로 외주근로를 규제하면 꼼작 없이 정형근로로 전환할 수밖에 없을 것이라고 주장하면 할말이 없지만, 이렇게까지 기업의 고용권을 과도하게 규제할 경우—실제로 정형근로계약 선택 의무화와 거의 다를 바 없는 규제—기업의 경쟁력이 과연 확보될 수 있을지 의문이다.

다시 제Ⅲ장의 분석을 상기해 보면, 비정형근로는 기본적으로 낮은 지식(기술) 수준의 직무에 집중되어 있다는 사실이 핵심 포인트이다. 높은 수준의 지식에서는 일반적 스킬

이면서 전문 분야인 경우 독립계약자로 활동하는 경우를 제외하고는 기업이 정형근로를 선택하는 것으로 나타난다. 독립계약자들은 자신들의 소득을 극대화하기 위해 자신들의 평판을 바탕으로 브랜드 전략을 추구하는 경우이므로, 소위 사회적 보호가 필요한 비정형근로자들로 보기 힘들다. 결국 보호가 필요한 비정형근로자들은 낮은 수준의 지식에 집중되어 있고, 이들의 경제적 지위 개선은 지식 수준의 향상(upgrade)이 가장 근본적이 해법이 될 것이다.

앞서 보았듯이 비정규직 직장안정을 법적 규제를 통해 보장하기는 쉽지 않다면, 비정규직 근로자들이 계속 일자리를 구할 수 있도록, 그리고 지금보다는 높은 임금을 받을 수 있도록 도와줄 필요가 있다. 그러려면 비정규직 근로자들도 지금보다 더 전문화되고 기술 수준이 높아져야만 할 것이고, 이를 위해 정부가 비정규직 근로자들에 대한 직업교육을 강화하는 것이 필요하다. 비정규직이 큰 비중을 차지하는 직종에 대해 공공직업훈련 프로그램을 강화하고, 또 훈련과 함께 직업소개 서비스도 제공하는 것이 중요하다.

2. 향후 기업 구조조정의 방향에 대한 시사점

이론적으로는 비정형근로가 선택되어야 함에도 불구하고, 아직도 정규직 근로자가 담당하고 있는 업무가 많다면, 앞으로의 기업 구조조정 과정에서 비정형근로자가 더욱 확대될 것이고, 이것이 어떠한 경우에는 기업 조직의 일부가 독립되는 분사화(spun-off)의 형식을 통해 이루어질 것이다. 전통적인 내부노동시장의 정형근로(firm-specific & high-tech 인적자본) 정반대인 일반적·단순스킬(general & low-tech)의 인적자본부터 시장거래로 전환될 것이고, 이보다 정형근로 인적자본의 성격에 상대적으로 가까운 기업특수적·단순스킬(firm-specific & low-tech)이나 일반적·고급스킬(general & high-tech)의 경우로 점차 비정형근로가 확대될 것이다.

전자의 대표적인 예는, 한국도로공사의 영업소(고속도로 톨게이트 요금수납)가 과거에는 정규직이었다가 지금은 각 영업소별로 외주를 주고 영업소(이곳은 고객 기업인 도로공사의 work-site임)에서 외주근로자가 업무를 수행하고 있다. 전형적인 외주근로의 형태로 비정형근로가 늘어나는 것이며, 고객 기업이 외주기업을 선택함에 있어서 과거의 정규직 직원(여기서는 도로공사의 영업직 고참사원)에게 발주한다면, 분사화 형식의 기업 구조조정 과정에서 고용전환이 이루어지게 된다.

후자의 대표적인 예로서는, TV 탤런트들이 과거에 방송사 전속에서 프리랜서로 전환

된 것이나, 최근 일부 경쟁력 있는 아나운서들이 자신의 이름을 브랜드로 프리랜서 선언을 하는 것을 들 수 있다. 이러한 고용 전환은 많은 경우 근로자 자신의 선택에 의해서 이루어지기도 한다. 또 한편으로는 기업의 광고, 홍보 조직을 독립적인 회사로 독립시켜, 원래 속해 있던 기업을 고객 기업으로 서비스를 제공할 뿐만 아니라, 다른 회사의 업무 용역도 발주받는 경우도 있으며, 이는 근로자 개인이 아닌 조직으로서 분사화되어 그 조직(부서)에 속한 근로자의 근로계약이 독립계약 근로자의 비정형근로 방식으로 전환되는 것이다.

3. 정규직-비정규직 간의 임금격차에 대한 시사점

본 논문의 이론 모형에 의하면, 정형근로자와 비정형근로자 간의 임금격차는 기본적으로 고급지식(high-tech)과 단순지식(low-tech) 간의 생산성 차이에 기인하는 측면이 있다는 점이 중요하다. 비정형근로자와 정형근로자 간의 임금격차를 성, 학력, 경력 등 관찰가능한 인적자본 요소의 효과를 통제한 이후에 계측하더라도 30% 정도 높게 나오는 연구 결과가 보고되지만, 이러한 요소 이외의 '관찰되지 않는 이질성(unobserved heterogeneity)'까지를 고려하면 순임금격차는 크게 줄어들 수 있다. 즉 정형근로와 비정형근로 간의 직종분리, 그리고 이러한 직종분리의 핵심요소가 지식(기술)의 수준이라는 점을 감안하면, 정형근로자와 비정형근로자 간에는 전혀 다른 업무수행이라는 점에서 보이지 않는 생산성의 차이가 크게 존재할 수 있기 때문이다. 실제로 이종훈·이정현(2004)은 임금방정식에 직종 더미변수들을 포함시켜 직종분리 효과를 통제해 줄 경우, 정규직과 비정규직 간의 순임금격차가 크게 축소되는 연구 결과를 보고하고 있다.

현재 노동부가 주도하는 입법 논의에서는 정규직·비정규직 간 부당한 차별에 대해 노동위원회에서 심판·시정명령을 내릴 수 있도록 하는 것을 검토하고 있다. 이러한 행정감독은 단기적으로는 효과가 있을지 모르나 장기적으로는 별 효과가 없을 것(무의미해질 것)으로 생각된다. 정당한 차이가 아닌 부당한 차별은 '동일한 직무에서 정규직과 비정규직이 동시에 일을 하고 있음에도 불구하고 임금에서 차별하는 경우'를 의미할 것이다. 이것은 결국 정규직·비정규직 간 직종분리의 구조조정이 완결되지 않은 '과도기적 상황'일 것이다. 따라서 완전한 직종분리가 이루어진 이후에는 차별 논리를 적용하기 어려울 것이며¹²⁾, 그 이전의 과도기 상황에서만 위와 같은 차별감독 행정이 효과를 볼 수 있을 것이다.

4. 추후 관련 연구과제

추후 연구과제 중 가장 시급하고 중요한 것은, 본 연구의 이론적 가설에 대한 실증분석일 것이다. 사실 본 연구에서 제시하는 이론적 모형은 실증분석으로 뒷받침될 때 비로소 현실 설명력을 크게 가질 수 있을 것이기 때문이다. 미국의 'CPS-contingent worker supplementary survey(1995년2월부터 격년 조사)'나 유사한 형식의 한국의 「경제활동인구-비정규직부가조사」와 같은 개인별 고용조사 자료를 이용하여, 부분적으로 가설검정을 할 수 있을 것이다. 그러나 이러한 고용계약의 선택이 기업 차원에서 일어나고 있는 만큼, 기업 단위의 설문조사를 통해 보다 직접적으로 직종(직무)에 따라, 그리고 채용 동기에 따라 근로계약의 차이가 어떻게 나타나는지를 살펴보는 보다 직접적인 실증분석의 노력이 필요하다. 또 특정 기업 차원에서 근로계약 선택의 변화(특히 비정형근로자 고용관리의 변화)가 어떠한 동기에 의해, 어떠한 과정을 거쳐 되고 있는지를 동태적으로 파악할 경우 보다 흥미로운 현상을 발견할 수도 있을 것이다.

또한, 근로계약은 고용형태뿐만 아니라 보상 등 인센티브 내용을 포함하게 마련이다. 따라서, 비정형근로의 다양한 고용형태의 차이뿐만 아니라, 기타 인적자원관리(특히 훈련 및 임금제도)에서의 차이도 이론적으로 분석할 필요가 있다. 즉 인적자본의 특성과 근로계약의 특성 차이에 따라 비정형근로의 유형이 달라질 뿐만 아니라, 각 비정형근로 유형마다 인적자원관리 방식은 어떻게 차이가 나타날 수 있는지, 그리고 그 이유는 무엇인지를 이론적으로 밝히는 작업을 의미한다

12) 동일직무에서 정규직과 비정규직을 동시에 쓰고 있다면, 해당 직무를 비정규직에 맡겨도 문제가 거의 없는 업무라는 사실을 의미하고, 이는 향후 해당 직무 종사자 전원이 비정규직으로 대체될 수 있음을 의미(예: 과거 K공사의 요금영업소에서 정규직과 비정규직이 동시에 근무하다가 이제는 외주근로자로 모두 채워짐). 그리고 만약 향후에도 계속 정규직과 비정규직이 동시에 존속하면서 함께 일한다면, 이는 '겉으로는 동일한 업무처럼 보이나 실제로는 필요 스킬의 수준에서 차이가 나는 상이한 업무일 가능성이 있음(예: call center에서 비정규직은 특정분야에서 또 정해진 내용에 대해서만 서비스하지만, 정규직은 보다 폭넓게 그리고 예외적인 질문에 대해서도 서비스하는 경우).

참고문헌

- 김재호·조준모. 「실업자의 재취업과 직장상실비용」. 『2001 경제학 공동학술대회 발표논문집』 (2001.1): 33-60.
- 남재량·김태기. 「비정규직, 가교(bridge)인가 함정인가?」. 『노동경제논집』 23권 2호 (2000.12): 81-106.
- 노동부. 「비정규직 법률안 수정안의 주요 내용」. 노동부 설명자료, (2006.2.28)
- 류기철. 「취업형태의 지속성에 관한 연구」. 『노동경제논집』 24권 1호 (2001.3): 207-230.
- 유경준. 「비정규직 문제와 고용창출」. 『한국경제의 구조변화와 고용창출』. 유경준(편), pp.463-524, 한국개발연구원, 2004.
- 이종훈·이정현. 「노사관계와 고용창출」. 『한국경제의 구조변화와 고용창출』. 유경준(편), pp.525-568, 한국개발연구원, 2004.
- Milgrom, Paul & Roberts, John. *Economics, Organization & Management*. Prentice Hall, 1992.

abstract

A Theoretical Model for the Choice of Alternative Work Arrangements

Rhee, Chong-Hoon

This study shows a theoretical model, based on transaction cost theory, for the choice of alternative work arrangement. Suppose that standard labor contract (permanent and full-time) is a typical labor contract of within-organization transaction and alternative labor contracts of variety are in the spectrum between market and within-organization transaction, the type and size of the market transaction cost for a specific labor would determine the appropriate labor contract. Firm-specificity and level of skill, scope and uncertainty of tasks, and duration of contract are the major determinants of transaction cost which, in turn, determines the type of labor contract. This theoretical model implies that there will be occupational segregation between standard and alternative work arrangements and that the legal regulations for protecting employment and wage of non-standard workers might not be so effective as expected.

Key Words: Alternative Work Arrangement, Labor Contract, Transaction Cost,
Human Capital