

여성의 고용안정성이 기업성과에 미치는 영향

성 효 용(성신여대, 경제학과)

강 병 구(인하대, 경제학과)

< 초 록 >

본 연구는 『사업체패널조사』(WPS) 자료를 사용하여 여성의 고용안정성이 기업성과에 미치는 영향을 분석하였다. 여성의 고용안정성과 기업성과 간의 연관성을 추정된 OLS와 2SLS 분석결과에서는 기업 내 정규직 여성근로자비율과 기업성과 간의 상관관계가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 기업단위의 성과로는 1인당 영업이익(EBIT) 및 총자산순수익률(ROA), 매출액수익률(ROS), 자기자본순이익률(ROE)에 미치는 영향을 이용하였다.

I. 들어가는 글

한국경제의 발전과정에서 여성 노동력은 매우 중요한 역할을 수행하였다. 그럼에도 불구하고 우리나라 여성의 고용율(15~64세 기준)은 OECD 국가와 비교할 때 매우 낮은 수준을 기록하고 있다. 2011년 우리나라 남성의 고용율은 74.5%로 OECD 회원국의 평균(73.0%)보다 높지만, 여성의 고용율은 53.1%로 OECD 회원국 평균(56.8%)보다 낮은 수준이다. 특히 이러한 고용율은 스웨덴(71.8%)과 덴마크(70.4%) 등 스칸디나비아 복지국가에 비해 크게 낮은 수준이다. 따라서 우리나라의 고용율을 70%대로 끌어올리기 위해서는 여성의 고용율을 높여야 한다.

그러나 고용율의 증가와 함께 고용안정성도 매우 중요한 과제이다. 왜냐하면 고용 불안정성은 생산성에 부정적인 영향을 미치고 계층 간 사회적 갈등의 주된 요인이 되고 있기 때문이다. 더욱이 고용안정성이 담보되지 못할 경우 고용율의 증가만으로는 근로빈곤의 문제를 해소하기 어렵다. 특히 1990년대 외환위기와 최근의 글로벌 금융위기 등 경제위기 때마다 비정규직 여성은 구조조정 대상 우선으로 고려되었다. 즉 여성의 고용불안은 경력단절 및 노동시장으로의 재진입 문제와 함께 여성의 빈곤화를 초래하는 주된 원인이다.

한편 2006년 3월 1일부터 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)가 도입된 후 적용대상 사업장의 여성고용비율은 종업원 수 1,000인 이상 사업장을 기준으로 2006년 30.7%에서

2009년 35.1%로 증가하였다. 또한 통계청 「경제활동인구조사보고서」에 따르면, 전문·기술·행정관리직 종사자의 여성취업자 비율은 2006년 18.2%에서 2009년 20.6%로 증가하였다. 적극적 고용개선조치를 비롯하여 여성의 고용 활성화를 위한 정책에 힘입어 여성의 경제활동참가는 꾸준히 늘어났지만, 여성의 고용안정성과 경제적 성과 간의 관계에 대한 실증연구는 일천한 상태에 있다.

본 연구에서는 기존의 실증연구에서 제기되는 분석상의 문제점을 고려하면서 여성의 고용안정성이 기업성과에 미치는 효과를 실증적으로 분석한다. 제2장에서는 고용안정성이 기업성과에 미치는 효과에 대한 기존의 연구를 검토한다. 제3장에서는 실증분석에 이용한 자료 및 추정모형에 대해 설명한 후, 제4장에서는 분석결과를 제시한다. 마지막으로 결론 및 정책적 시사점을 제시한다.

II. 선행연구

고용안전성(employment security)과 고용안정성(employment stability)은 유사한 개념으로 긍정적인 상관관계를 가지나, 노동시장의 이동성에 대한 질적 측면 또는 양적 측면을 나타내는 나로 구분한다(Erlinghagen, 2006). 고용안전성은 직업 이동의 기회와 근로자들이 직면하는 위험을 나타내는 질적 측면을 의미하고, 고용안정성은 동일한 사업주와 고용관계를 유지하는 기간을 포함하여 고용의 양적 측면을 나타낸다. OECD(1997)에 따르면 고용안전성은 고용안정성을 측정하는 지표인 근속기간과 유지율에 실직의 위험에 대한 근로자의 직관을 포함하여 측정한다. 일반적으로 근속기간의 증가는 고용안전성을 증가시키기는 하나, 장기간 고용이 유지되었다고 근로자가 자신의 고용상태가 안전하다고 여기는 것은 아니다. 또한 Auer and Cazes(2000)는 고용안정성을 측정하기 위해 경제전반의 실직 및 실직 이후의 고용 가능성(employability), 첫 번째 일자리를 찾는 어려움 등의 지표를 이용하였다.

고용안정성은 근로자가 동일한 사업주와 근로한 평균 근속 기간(average tenure)으로 나타내는 고용유지기간(employment tenure)과 개인이 그의 현재 고용주와 n년 이후에도 여전히 같이 일하고 있는 근로자의 비율로 나타내는 고용유지율(retention rates)을 사용하여 측정한다.

기존의 실증연구는 근로자의 고용안정성이 기업성과에 미치는 영향에 대해 상반된 결과를 제시하고 있다. 먼저 비정규직 고용이 기업성과에 긍정적인 영향을 미친다는 연구로는 Matusik and Hill(1998), Valverde *et al.*(2000), Wong(2011), Lepak *et al.*(2003) 등이 있고, 부정적인 영향을 주장한 연구로는 Nollen(1996), Michie and Sheehan-Quinn(2011), 권순식(2004), 이시균·김정우(2006), 성효용·윤명수·이시균(2009) 등이 있다. 또한 기존의 연구에 따르면 성별 다양성이 기업성과에 미치는 실증연구는 다양하게 존재한다(Cater *et al.* 2003, Erhardt *et al.* 2003, Catalyst 2004, Smith *et al.* 2005, Shrader *et al.* 1997, Rose 2007, Adams and Ferreira 2009, Marinova *et al.* 2010). 그러나 여성의 고용안정성이 기업성과에 미치는 영향에 대

한 실증연구는 찾아보기 어렵다. 본 연구는 근로자의 고용안정성과 성별 다양성이 기업성과에 미치는 영향에 대한 기존의 연구결과를 종합적으로 참고하여 여성 근로자의 고용안정성이 기업성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석한다.

Ⅲ. 분석자료 및 분석모형

여성의 고용안정성을 나타내는 변수로 동일한 직장에서의 근속기간을 이용할 수 있다. 본 연구에서는 근속기간 대신 여성근로자 가운데 정규직 여성근로자가 차지하는 비율을 대리변수로 이용한다. 고용안정성이 기업성과에 미치는 효과는 긍정적일 것으로 예상되지만, 여성의 고용안정성과 기업성과 간의 상관관계는 불확정적이다. 즉, 대상국가, 분석자료, 그리고 분석모형에 따라 실증분석 결과는 달라진다. 특히 분석자료가 횡단면데이터인가 패널 데이터인가에 따라 결과는 다를 수 있으며, 기업규모 및 나이와 같은 기업성과와 관련 있는 변수와 미관측 요소에 대한 통제여부 등에 따라 분석결과는 다르게 도출될 수 있다. 또한 분석모형의 추정에서 고용안정성과 기업성과 간에 나타나는 내생성(endogeneity) 문제의 처리 여부에 따라 분석결과는 달라진다. 그리고 무엇보다도 여성의 고용안정성이 기업성과에 미치는 효과는 국가별로 다르게 나타난다. 개별국가의 관습 및 문화, 노동시장 및 복지제도, 그리고 가족제도의 전통은 여성의 고용안정성 효과가 달리 나타나게 되는 중요한 배경을 이룬다. 본 연구에서는 기존의 실증연구에서 제기되는 여러 가지 분석상의 문제점을 고려하면서 여성의 고용안정성이 기업성과에 미치는 경제적 효과를 실증적으로 분석한다.

1. 분석자료

본 연구에서는 여성의 고용안정성 및 기업성과 관련 변수를 포함하고 있는 한국노동연구원의 『사업체패널조사』(Workplace Panel Survey: WPS) 자료를 사용하였다. 실증분석에는 2005, 2007, 2009, 2011년도 조사 자료를 활용한다. 그러나 WPS2005 자료에는 정규직 여성근로자 수가 조사되어 있지 않기 때문에 실증분석에는 2007년부터 2011년까지 자료만 포함되었다. 사업체패널조사 자료는 근로자의 직위 및 성별뿐만 아니라 기업재무정보를 제공하고 있기 때문에 여성의 고용안정성이 기업성과에 미치는 영향을 연구하는데 유용한 자료이다.

본 연구에서 이용된 2005년, 2007년, 2009년, 2011년 WPS 자료에는 각각 1,905개, 1,735개, 1,737, 1,770개의 사업체가 포함되었다. 이들 사업체에 대한 통계요약이 <표 1>에 제시되어 있다. 먼저 여성고용비율(전체 정규직 근로자 가운데 여성비율)은 2005년 28.61%에서 2007년 28.92%로 미미하게 증가한 이후 2009년에 28.49%로 다소 감소하였지만, 2011년에는 29.17%로 증가하였다. 그러나 여성관리자비율(과장급 이상 남녀 근로자 가운데 여성비율)과 여성임원비율(임원급 이상 남녀 근로자 가운데 여성비율)은 2006년 적극적 고용개선조치제도 시행 이후

미미하지만 증가추세를 보이고 있다. 2005년과 2011년 사이에 여성관리자비율은 7.11%에서 10.34%로 증가하였고, 여성임원비율은 동기간에 4.36%에서 5.94%로 증가하였다.

기업성과를 나타내는 총자산수익률은 2005년 마이너스를 기록한 이후 2007년부터 플러스를 기록했지만 점차 낮아지는 추세를 보이고 있다. 자기자본이익률 또한 2007년 이후 낮아지고 있다. 매출액수익률은 일관된 경향을 보이지 않고 있다.

<표 1> 통계요약

(단위: 개, %, 억 원)

	2005년	2007년	2009년	2011년
기업수	1,905	1,735	1,737	1,770
여성고용비율	28.61 (23.41)	28.92 (24.04)	28.49 (23.54)	29.17 (23.81)
여성관리자비율	7.11 (12.77)	7.66 (13.18)	8.95 (13.69)	10.34 (14.68)
여성임원비율	4.36 (14.17)	4.43 (13.09)	5.29 (15.39)	5.94 (15.83)
총자산	12,719 (63,268)	13,369 (83,290)	12,826 (45,288)	17,799 (105,684)
매출액	7,207 (24,752)	7,069 (24,828)	9,442 (33,592)	10,061 (37,929)
당기순이익	505 (2,383)	452 (2,109)	545 (2,616)	684 (3,648)
자기자본	4,295 (18,921)	4,641 (17,663)	5,697 (21,078)	6,706 (26,162)
총자산수익률	-0.77 (174.21)	4.99 (20.14)	4.68 (13.38)	4.65 (19.30)
매출액수익률	200.45 (1,423.73)	387.15 (7,055.02)	145.58 (171.96)	180.77 (641.89)
자기자본수익률	12.21 (108.61)	15.01 (206.55)	9.76 (490.40)	6.59 (74.73)

주: 총자산수익률=(당기순이익/총자산)×100. 매출액수익률=(당기순이익/매출액)×100.

자기자본수익률=(당기순이익/자기자본)×100. () 안은 표준편차를 나타냄.

자료: 한국노동연구원 『사업체패널조사』 WPS2005, WPS2007, WPS2009, WPS2011 자료.

다음으로 여성인력의 산업별 분포는 <표 2>에 제시되어있다. 2005년과 2011년의 변화를 보면, 제조업을 제외한 모든 산업에서의 여성근로자비율은 증가하였고, 금융·공공·사회서비스업의 증가폭이 가장 크게 나타났다. 제조업의 경우 2005년 여성근로자 비율은 27.1%에서 2011년 27.0%로 약간 감소하였지만, 금융·공공·사회서비스업의 경우 같은 기간에 36.7%에서 39.3%로 2.8%포인트 증가하였다. 여성관리자비율과 여성임원비율은 전 산업에서 증가한 것으로 나타났고, 증가폭도 여성근로자비율의 증가폭보다 크다. 2005년부터 2011년의 기간에 여성관리자 비율의 증가폭은 금융·공공·사회서비스업에서 가장 크고, 여성임

원비율은 도소매·유통서비스업에서 가장 크게 나타났다.

<표 2> 여성인력의 산업별 분포

	2005년			2007년			2009년			2011년		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
제조업	27.1	3.1	3.4	26.5	3.6	3.7	26.1	4.7	4.5	27.0	5.9	5.1
도소매 유통서비스업	25.3	7.6	4.1	26.2	8.2	3.9	25.5	9.7	5.3	25.9	11.4	6.7
금융공공사회 서비스업	36.7	12.7	6.3	38.8	14.1	6.2	38.8	16.0	7.2	39.3	17.4	7.6
기타 농림전기가스 수도업	9.9	1.7	1.5	10.9	3.1	2.9	10.9	3.7	2.4	11.2	4.1	2.2

주: A(여성근로자비율), B(여성관리자비율), C(여성임원비율).

자료: 한국노동연구원 『사업체패널조사』 WPS2005, WPS2007, WPS2009, WPS2011 자료.

2. 분석모형

기업성과는 생산요소 및 기술수준, 기업규모 및 기업나이, 시장구조, 경제적·제도적 여건뿐만 아니라 인적자원의 다양성과 고용안정성에 의해서도 영향을 받는다. 여성의 고용안정성을 포함한 인적 구성의 다양성은 여성인력의 효율적 이용을 가능하게 할 뿐 아니라 잠재소비자와 시장의 다양성에 대한 기업의 이해력을 높이고, 창의성과 혁신역량 그리고 기업의 문제해결 능력을 증진시킴으로써 기업성과를 높일 수 있다. 또한 인적구성 다양성은 기업경영의 리더십과 글로벌 관계(global relationship)를 향상시켜 기업성과를 증가시킬 수 있다.¹⁾

그러나 역으로 기업성과가 여성의 고용다양성에 영향을 줄 가능성 또한 존재한다. 왜냐하면, 기업의 재무실적이 좋으면 고용 자원이 풍부해지므로 소비자와 시장의 다양성에 대처하기 위해 다양한 인력을 고용할 가능성이 높을 뿐만 아니라 정규직 여성근로자의 비율이 증가하기 때문이다. 따라서 기업성과에 대한 회귀분석에 있어서 보통최소자승법(OLS)은 여성임원비중 또는 여성인력비중의 내생성(endogeneity) 문제로 추정계수의 편의를 발생시킬 수 있다. 이러한 내생성의 문제를 통제하기 위해 본 연구에서는 2단계 최소자승(2SLS) 추정법을 이용하고자 한다. Carter *et al.*(2003)의 추정모형에 바탕을 둔 기업성과에 대한 회귀분석모형은 다음과 같다.

$$FP = \alpha_0 + \alpha_1 RFR + \sum \alpha X + \epsilon \dots\dots\dots (1)$$

1) 성별 다양성을 포함한 인적 다양성이 기업성과에 미치는 영향에 대해서는 Cox and Blake(1991), Robinson and Dechant(1997), Carter, Simkins, and Simpson(2003) 등 참조.

종속변수인 기업성과(firm performance: FP) 변수로는 총자산순이익률(ROA), 매출액순이익률(ROS), 자기자본순이익률(ROE), 그리고 수익성을 나타내는 1인당 영업이익(EBIT)을 이용한다. 설명변수로 이용된 정규직 여성근로자 비율(regular female worker ratio: RFR)은 전체 여성근로자 중에서 정규직 여성근로자 비율로 측정한다. 통제변수로 전체근로자 가운데 차지하는 여성근로자 비율과 여타 기업의 특성을 통제하기 위해 기업규모(총자산의 로그, 종업원 수의 로그), 기업나이(기업의 설립연도로부터 최종 분석대상 연도까지의 기간), 1인당 임금의 로그를 포함한다. 또한 선택적 또는 탄력적 근무제 운영더미, 다양성관리제도 활성화더미, 출산휴가제도 활성화더미, 육아휴직제도 활성화더미, 노동조합유무더미를 비롯하여 기업특성으로 산업더미, 시간더미 등을 설명변수(X)로 포함한다.

기업의 경우 업종에 따라서 여성의 고용비중이 달라질 수 있다. 예를 들면, 서비스업의 경우 제조업에 비해 여성의 고용비중이 높고 따라서 여성임원비중 또한 높을 수 있다. 그러나 기업성과에 의해서 업종선택이 달라진다고 보기는 어렵다. 산업더미는 9차 한국표준산업분류체계에 의거하여 제조업, 도소매유통서비스업(도매 및 소매업, 운수업, 숙박 및 음식점업, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업), 금융공공사회서비스업(금융 및 보험업, 부동산업 및 임대업, 전문·과학 및 기술서비스업, 사업시설관리 및 사업지원서비스업, 공공행정·국방 및 사회보장행정, 교육서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체 수리 및 기타 개인 서비스업), 그리고 기타 농림전기가스수도업(농업 및 임업, 광업, 전기·가스 및 수도사업, 하수·폐기물처리·원료재생 및 환경복원업, 건설업)을 기준더미로 포함하여 4개의 산업으로 구분한다.

한편 내생성의 문제를 해결하기 위해 2SLS 추정기법을 이용할 경우 내생성을 발생시키는 정규직 여성근로자비율에는 영향을 미치지만, 기업성과와는 연관성이 없는 도구변수를 이용해야한다. 본 연구에서는 여성임원더미를 도구변수로 이용하였다. 여성임원이 있는 기업의 경우에는 여성임원이 없는 기업에 비해 정규직 여성근로자를 선택할 가능성이 높지만, 여성임원의 존재 여부가 기업성과로부터 영향을 받을 가능성은 낮다고 판단되기 때문이다.²⁾ 여성임원더미는 여성임원이 한명 이상이라도 있는 경우 1, 여성임원이 없는 경우 0으로 한다.

IV. 실증분석결과

여성의 고용안정성과 기업성과에 대한 분석결과는 <표 3>에 제시하였다. 정규직 여성근로자비율과 1인당 영업이익(EBIT)은 OLS와 2SLS 추정에서 모두 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 양(+)의 상관관계를 보였다. 한편 OLS 추정에서 여성근로자비율은 1인당 영업이익과 음(-)의 상관관계를 보였으나, 2SLS 추정에서는 여성근로자비율과 1인당 영업이익

2) 여성임원더미와 여성근로자비율의 상관계수는 0.16이고, 여성임원더미와 기업성과변수 ROA, ROS, ROE는 각각 0.04, 0.01, 0.01로 나타났다. 따라서 여성임원더미를 도구변수로 사용하는데 큰 문제는 없는 것으로 판단된다. 단 세부지역별 자료가 가능하다면, 사업체소재지의 보육시설수나 보육비 지원액수 등을 대안적인 도구변수로 고려해 볼 수 있다.

간에 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 양(+)^{의 상관관계를 보였다. 기업의 통제변수로 이용된 기업규모는 OLS와 2SLS 추정결과에서 모두 유의미한 음(-)^{의 상관관계를 보였으나 기업규모의 자승은 통계적으로 유의미한 양(+)^{의 상관관계를 나타냈다. 기업나이는 기업성과와 음(-)^{의 상관관계를 보였으나, 2SLS 추정결과에서만 통계적으로 유의미하게 나타났다. 1인당 임금은 OLS와 2SLS 추정결과에서 모두 1% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 플러스의 추정치를 보였다. 1인당 영업이익 이외에 기업성과변수로 이용된 총자산순이익률(ROA), 매출액순이익률(ROS), 자기자본순이익률(ROE)의 추정결과는 통계적으로 유의미하지 않은 관계로 보고하지 않았다.}}}}

<표 3> 여성의 고용안정성과 기업성과

종속변수 모형	기업성과변수: 1인당 영업이익(EBIT)			
	OLS		2SLS	
기업규모변수	종업원수	총자산	종업원수	총자산
상수	62.49 (107.64)	166.67 (139.95)	-21.97 (139.72)	-13.86 (185.22)
정규직 여성근로자비율	0.55 *** (0.23)	0.48 ** (0.23)	0.40 *** (0.12)	0.31 *** (0.08)
여성근로자비율	-0.68 * (0.41)	-0.84 * (0.43)	1.25 *** (0.09)	2.93 *** (0.16)
기업규모의 로그	-119.63 *** (30.43)	-76.65 *** (23.28)	-119.93 *** (30.87)	-75.91 *** (23.78)
(기업규모의 로그) ²	9.63 *** (2.53)	4.56 *** (1.04)	9.52 *** (2.55)	4.42 *** (1.06)
기업나이의 로그	-2.88 (14.61)	-12.44 (14.99)	-0.78 *** (15.03)	-4.79 (16.18)
1인당 임금의 로그	71.17 *** (17.67)	49.66 *** (18.77)	89.48 *** (27.14)	85.75 *** (30.12)
선택적 또는 탄력적 근무제 운영더미	-7.76 (24.87)	-16.93 (25.71)	-18.96 (27.88)	-38.03 (29.45)
다양성관리제도 활성화더미	65.19 (76.27)	68.49 (76.18)	63.31 (76.91)	62.84 (77.84)
출산휴가제도 활성화더미	8.77 (20.46)	0.79 (21.16)	3.97 (21.54)	-7.71 (22.47)
육아휴직제도 활성화더미	31.93 * (17.15)	16.86 (17.47)	24.91 (19.19)	2.60 (20.31)
노동조합유무더미	16.80 (20.30)	-26.75 (20.22)	29.56 (25.19)	-4.09 (25.32)
시간더미	Yes	Yes	Yes	Yes
산업더미	Yes	Yes	Yes	Yes

관측치	2,396	2,319	2,396	2,319
Adj R^2	0.02	0.04	0.02	0.04
F-Statistic	3.03 ***	5.69 ***	2.86 ***	5.39 ***

주: 1) () 안은 heteroskedasticity-consistent covariance matrix를 이용하여 추정된 표준오차를 나타냄.

2) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 유의미함을 나타냄.

자료: 한국노동연구원 『사업체패널조사』 WPS2005, WPS2007, WPS2009 자료.

V. 결론 및 정책적 시사점

이상의 실증분석결과를 종합할 때 정규직 여성근로자 비율로 측정된 고용안정성은 1인당 영업이익으로 측정된 기업성과에 통계적으로 유의미한 양(+)의 상관관계를 나타내었다. 따라서 여성의 고용률 제고와 함께 고용안정성을 높이는 조치는 기업성과에 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 여성의 빈곤화 문제에도 적극적으로 대처하고, 중장기적으로 기업의 경쟁력 강화를 통해 지속가능한 경제성장을 담보할 수 있는 방안이다.

이와 같은 정책적 시사점에도 불구하고 본 연구는 실증분석과 관련하여 다음과 같은 몇 가지 점에서 개선의 여지를 갖고 있다. 첫째, 기업의 성과 관련 자료에서 주가지수를 비롯한 기업채무제표가 보다 풍부하게 제공된다면, 토빈의 Q 와 같은 기업가치 변수를 이용하여 다양한 기업성과 분석이 가능할 수 있다. 둘째, 여성의 고용안정성의 긍정적 효과와 보완관계에 있는 제도개선을 모색하기 위해서는 제도 시행의 오랜 역사를 가진 외국과의 실증적인 비교연구도 필요하다. 그러나 자료의 제약으로 인해 국가 간 비교연구를 수행할 수 없었다.

저출산·고령화시대에 지속가능한 경제성장을 담보하기 위해 여성의 노동시장 참여 확대가 불가피한 대안이라면 여성의 고용안정성의 긍정적 효과를 증가시키는 방향으로 보완적인 제도를 발전시킬 필요가 있다. 특히 우리나라의 적극적 고용개선조치는 제도를 이행하는 기업에 대한 인센티브나 불이행 기업에 대한 제재가 미약하기 때문에 그 효과를 크게 기대하기 어렵다. 따라서 적극적 고용개선조치의 이행을 위한 제도적 보완이 요구된다.

<참고문헌>

- 권순식(2004), “비정규직 고용이 기업성파에 미치는 영향에 관한 실증연구: 교환이론적 관점을 중심으로,” 『경영학연구』, 제33권 제3호, pp. 891~931.
- 성효용·윤명수·이시균(2009), “비정규직 활용과 기업성파,” 『경제발전연구』, 제15집 2호, pp. 213~231.
- 이시균·김정우(2000), “비정규직 활용이 기업성파에 미치는 영향,” 『노동리뷰』, 제19호, pp. 65~76.
- Adams, Renée B. and Daniel Ferreira(2009), “Women in the boardroom and their impact on governance and performance,” *Journal of Financial Economics*, 94(2), pp.291~309.
- Carter, David A., Betty J. Simkins and W. Gary Simpson(2003), “Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value,” *The Financial Review*, 38(1), pp.33~53.
- Catalyst(2004), *The Bottom Line: Connecting Corporate performance and Gender Diversity*, New York, available at: <http://www.catalyst.org>.
- Cox, T.H. and S. Blake(1991), "Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness," *Academy of Management Executive*, 5, pp.45~56.
- Erhardt, Niclas L., James D. Werbel and Charles B. Shrader(2003), “Board of Director Diversity and Firm Financial Performance,” *Corporate Governance*, 11(2), pp.102~111.
- Holzer, Harry and David Neumark(1999), “Are Affirmative Action Hires Less Qualified? Evidence from Employer–Employee Data on New Hires,” *Journal of Labor Economics*, 17(3), University of Chicago, pp.534~569.
- Lepak, D., R. Takeuchi, and S.A. Snell (2003), "Employment Flexibility and Firm Performance: Examining the Interaction Effects of Employment Mode, Environmental Dynamism and Technological Intensity," *Journal of Management*, 29, 681–703.
- Marinova, Joana, Janneke Plantenga and Chantal Remery(2010), “Gender Diversity and Firm Performance: Evidence from Dutch and Danish Boardrooms,” *Discussion Paper Series*, 10–03, Tjalling C. Koopmans Research Institutes.
- Marocotte, Dave E.(1999), “Has Job Stability Declined?: Evidence from the Panel Study of Income Dynamics,” *American Journal of Economics and Sociology*, 58(2), pp. 189~208.
- Matusic, S.F and C.W. Hill(1988), “The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Advantage,” *Academy of Management Review*, 23(4), pp. 680~697.
- Miche, J. and M. Sheehan–Quinn(2001), "Labor Market Flexibility, Human Resource Management and Corporate Performance," *British Journal of Management*, 12, 287–306.
- Nollen, S.D. (1996), "Negative Aspects of Temporary Employment," *Journal of Labor Research*, 17, 567–582.
- OECD(1997), “Is Job Insecurity on the Increase in OECD Countries?” *OECD Employment*

Outlook

- Paola, Maria De, Vincenzo Scoppa and Rosetta Lombardo(2010), "Can gender quotas break down negative stereotype? Evidence from changes in electoral rules," *Journal of Public Economics*, 94, pp.344~353.
- Robinson, G. and K. Dechant(1997), "Building a business case for diversity," *Academy of Management Executive*, 11, pp.21~30.
- Rose, Caspar(2007), "Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence," *Corporate Governance*, 15(2), pp.404~413.
- Shrader, C.B., V.B. Blackburn and P. Iles(1997), "Women in management and firm financial value: An exploratory study," *Journal of Managerial Issues*, 9, pp.355~372.
- Smith, Nina, Valdemar Smith and Mette Verner(2005), "Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms," *IZA Discussion Paper*, No. 1708.
- Valverde, M., O. Tregaskis, and C. Brewster (2000), "Labor Flexibility and Firm Performance," *International Advance in Economic Research*, 6, 649-661.
- Wong, May M.L.(2001), "The Strategic Use of Contingent Workers in Hong Kong's Economic Upheaval," *Human Resource Management Journal*, 11(4), pp. 22~37.