

## 비정규인력 활용의 노조효과에 관한 탐색적 연구

이병훈(중앙대 교수)

김동배(한국노동연구원 부연구위원)

### I. 머리말: 문제 제기

지난 십여년 동안 범지구적 차원에서 고용관계에 대한 시장지배력이 더욱 강화되는 가운데, 우리 나라 역시 1997년 말에 발발한 외환위기를 계기로 기업들에 있어 시장의존적인(market-driven) 고용관행이 폭넓게 확산되어 왔다. 경제위기를 배경삼아, 그리고 국민의 정부가 주도한 소위 신자유주의적 경제구조개혁의 기조에 힘입어 국내 기업들은 한편으로 사업조직의 감량-구조개편(lean restructuring)을 활발하게 추진함과 동시에 다른 한편으로 분사화(spin-offs)와 외주화(outsourcing) 그리고 비정규 인력의 활용증대와 같은 고용관계 외부화(externalization of employment relations)정책을 적극적으로 전개하여 왔다.

외환위기를 전후하여 비정규 고용규모가 급격히 증가해온 점에서 드러나듯이 이들 외부 인력에 대한 국내 기업들의 의존도가 최근 수년 동안 크게 확대됨에 따라 이같은 비정규 노동을 둘러싼 노사간의 첨예한 정책 논쟁이 빚어지는 가운데, 이와 관련하여 여러 학문분야에서 적잖은 학술 연구성과들이 축적되어 왔다. 특히, 급증한 비정규 노동자들의 열악한 고용지위로 대변되는 노동시장 양극화의 문제가 심각한 사회이슈로 부각됨에 따라 국내 연구자들 사이에서 비정규 노동의 개념정의와 규모 산정 및 고용조건 실태분석 그리고 사회적 보호대책에 관해 다양한 연구들이 더러는 상충된 시각을 드러내면서 활발하게 전개되어 왔다. 구미 학계에서 보여온 연구궤적과 유사하게, 국내 연구자들은 비정규 노동에 대한 이론적 논의와 기초적인 실태 파악을 넘어서 최근에는 유연화된 비정규 고용형태의 증가원인에 대한 흥미로운 실증분석 결과들을 제시해오고 있다 (안주엽·김동배·이시균 2003; 김동배·김주일 2003; 이주희·이성균 2003; 이성균 2003; 김주일 2001; 배진한 2001). 이들의 최근 연구에서는 서구의 유사 연구들과 마찬가지로 노동력의 수요자이자 고용형태의 결정자인 기업들의 비정규 인력활용방식을 중심으로 이에 대한 주요 영향/결정요인들을 경험적으로 규명-검증하고 있다.

이러한 연구맥락에서 본 연구에서는 국내 기업들의 비정규 인력 활용에 있어 영향을 미치는 요인들 중 노조효과(union effect)에 초점을 맞추어 보다 심층적인 분석을 제시하고자 한다. 그동안의 국내외 연구에서는 노조 변인을 기업들의 비정규 인력 활용에 대한 다양한 영향요인들 중 하나로서 포함시켜 살펴보고 있기는 하나, 노조효과와 관련하여 노

조 유무, 노조조직률, 노사관계분위기 등과 같이 제한된 변인들을 중심으로 분석하고 있어 이에 대한 복합적인 속성을 충분히 드러내지 못하는 한계를 보이고 있었다. 그런데, 노동조합들은 기업들의 비정규인력 활용에 대한 촉진자(motivator)와 규제자(regulator)로서의 상충적인 영향력을 동시에 행사하게 되는 만큼, 그 노조효과의 개념구성(conceptual construct)을 보다 세분화하여 세부변인들의 영향 방향 및 정도 그리고 이들 노조변인들간의 상호관계 등을 엄밀하게 살펴보는 것이 필요하다고 하겠다. 따라서, 우리 연구에서는 2002년 KLI 사업체노사관계패널 조사자료의 분석을 통해 국내 기업들의 비정규 인력 활용에 대한 노조효과 관련 세부변인들의 영향여부를 보다 상세하게 그리고 탐색적인 차원에서 검토해 보기로 한다.

이 논문의 내용구성으로는 2장에서 비정규인력 활용에 대한 노조효과와 관련된 기존 연구문헌들의 검토를 토대로 본 연구의 분석모델을 제시하고 있다. 3장에서 KLI사업체노사관계패널자료에서 추출-가공한 주요 분석변인들을 중심으로 기초통계 분석내용을 살펴보고, 4장에서는 국내 기업들의 비정규인력 활용에 대한 주요 노조효과변인들의 영향여부를 살펴보는 다양한 회귀분석의 결과를 검토하고 있다. 5장의 결론에서는 본연구의 탐색적 분석에서 도출되는 주요 연구함의를 논의하기로 한다.

## II. 기존 연구 검토와 연구모델 설계

기업의 인력활용방식에 대한 노조의 영향은 내부노동시장이론에 의해서 일찍이 논의되어 왔다. 내부노동시장 관련 주요 연구문헌에서는 외부 노동시장에 절연된 형태로서 기업 내부에 노동력 가격 결정·배치의 독자적인 관리기제인 내부노동시장이 형성·발달하게 된 배경요인의 하나로서 조직노동자들의 집단적인 이해대변기능을 수행하는 노동조합의 영향력이 지적되어 왔다 (Doeringer & Piore 1971; Osterman 1984; Baron et al. 1986; Jacoby 1985; Finley 1983). 이같이 내부노동시장연구와 관련하여 노동의 내부화(internalization)에 대한 노조효과가 논구되어 왔듯이, 최근 국내외 연구에서는 그 이론적 논리의 연장으로서 기업들의 “탈내부노동시장화”, 다시 말해 고용 외부화(employment externalization)전략 추구<sup>1)</sup>에 영향 미치는 결정요인의 하나로서 노동조합 및 노사관계의 변인들이 다양하게 검토되어 왔다 (Lautsch 2002; Uzzi & Barnes 1998; 안주엽·김동배·이시균 2003; 김동배·김주일 2002).

기업들의 고용외부화전략 일환으로 비정규인력의 활용이 크게 증대되고 있는 배경을 살펴봄에 있어 한편으로 노사간의 역관계 변화, 즉 노조의 세력약화를 주요 원인으로 다루는 이론적 연구들(Baron et al. 1986; Baron & Jennings 1988; Osterman 1994)이 존재

---

1) 최근의 고용외부화, 즉 내부노동시장의 해체경향에 대해 정건화(2003)는 제도경제학의 거래비용이론관점에서 살펴보고 있으며, 김동배·김주일(2002)은 내부노동시장의 관리운영에 있어 비효율성이 효율성을 능가함에 따라 이같은 현상이 벌어지는 것으로 해석하기도 하였다.

하고, 다른 한편으로는 이같은 비정규인력의 활용(방식)에 대한 결정요인의 하나로서 노조 및 노사관계의 영향여부를 검증하는 여러 경험적 연구가 제시되어 왔다. 특히, 후자의 실증 연구에서는 기업들의 비정규인력 활용여부(incidence), 활용정도(intensity), 활용증가추이(growth), 그리고 활용유형(patterns)을 주로 종속변인으로 설정하여 이에 대한 노조 관련 영향변인들로서 노조 유무, 노조조직율, 노사관계분위기 등을 중심으로 그 인과관계를 분석해오고 있다. 그런데, 비정규인력 활용에 대한 노조효과의 선행 연구들이 일관되지 못하거나, 오히려 상충되는 분석결과를 보여주고 있는 것을 확인케 된다. 구체적으로, Abraham(1988)은 임시직 활용에 대해 노조 조직율이 부정적으로 작용하는 것으로 밝히는 반면, Abraham & Taylor(1990)는 독립도급자(independent contractor)에 대한 노조조직율의 긍정적인 영향을 드러내고 있다. Davis-Blake & Uzzi(1993)의 실증분석에서는 노조 조직율이 임시직 활용여부에 대해서만 유의하게 정적인 관계를 보이는 한편, Gramm & Snell(2001)은 동일한 노조변인이 임시파견직과 독립도급자의 활용에 대해 부정적으로 작용한다는 분석결과를 내놓고 있다. Houseman(2001)의 연구에서는 노조 조직율이 파견·단기계약·파트타임의 비정규인력활용에 대해 유의한 부(-)의 관계를, 그리고 도급용역노동자에 대해서는 유의치 않지만 정(+)의 관계를 각각 나타내고 있기도 하다.<sup>2)</sup> 국내의 유사연구에서 안주엽·김동배·이시균(2003)과 김동배·김주일(2002)에서는 노조의 존재가 비정규인력의 활용여부와 활용증가에 대해 유의한 정의 관계를 보이는 한편, 그 활용비중에 대해서는 유의한 결과를 내놓지 못하였다. Uzzi & Barness(1998)의 연구에서는 노조효과에 대한 진전된 분석모형을 제시하여 노조조직율이 임시직·파트타임의 비정규인력 활용정도에 비선형적인 역U자형의 인과관계<sup>3)</sup>를 보이는 것으로 밝히고 있다.

이처럼, 선행 연구에 있어 비정규인력 전반 또는 세부유형별 활용과 관련하여 노조효과의 대리 변인으로서 노조 조직율 및 노조 존재여부가 매우 복합적으로 작용하고 있는 것을 확인할 수 있다. 이러한 분석결과는 이들 연구문헌 대부분에서 경험적 검증에 앞서 지적하고 있는 바와 같이 기업들의 비정규인력 활용전략에 대한 노동조합의 영향력이 단선적이기보다는 상충적인 양면성(conflicting duality)을 가지고 있다는 사실과 무관치 않을 것이다 (Lautsch 2002; Houseman 2001; Uzzi & Barness 1998; Davis-Blake & Uzzi 1993; 이주희·이성균 2003). Houseman(2001)이 잘 지적하듯이, 현실 노사관계에 있어 노조들은 기업의 비정규인력 활용에 대해 촉진요인(motivating)과역제요인(hygiene factor)으로서 동시에 작용하고 있기 때문이다. 이같은 노조효과의 이중성을 고려할 때, 노

2) Hunter et al. (1993)은 사례연구를 통해 비정규인력의 활용이 노조 조직의 세력 약화와 무관하게 진행되고 있다는 주장을 밝히고 있기도 하다.

3) Uzzi & Barness(1998)은 조직율이 낮은 '약한' 노조와 조직율이 높은 '강한' 노조가 존재하는 기업들에서는 경영자가 (전자의 경우) 이미 고용유연화를 자유롭게 구사할 수 있거나 (후자의 경우) 노조의 규제력과 적지않은 노사갈등비용을 우려하여 비정규인력 활용의 유인동기가 낮게 되는 반면, 그 중간 수준의 조직율을 보이는 노조사업장에서는 경영자의 비정규인력 활용 동기와 관철능력이 상대적으로 높게 나타난다는 가설을 제시하였으며, 영국의 사업체조사자료를 활용하여 이러한 비선형 인과관계를 유의한 것으로 입증하였다.

조의 힘(union power) 또는 교섭력을 가늠하는 대리변인(예: 노조 조직율 및 노조 유무)만으로는 비정규인력 활용에의 인과관계를 규명하기에는 역부족일 수 밖에 없을 것이다. 이와 관련하여 Uzzi & Barnes(1998)과 이주희·이성균(2003)에서는 기업의 비정규인력 활용에 대한 분석모형에 있어 노조조직율과 더불어 노사갈등변인과 경영진의 노사관계인식 변인을 추가로 포함시켜 보다 진전된 분석내용을 제시하고 있기는 하나, 두 연구 모두 노조조직율 변인과 노사관계분위기의 변인들간에 어떠한 상호작용이 보일지에 대해 이렇다 할 논의를 이끌어내지 못한 채, 이들 두개 설명변인의 영형효과에 대해 병렬적으로만 살펴보는 것으로 그치고 있다.

그런데, 기업들의 비정규인력 활용에 대한 노조효과를 제대로 규명하기 위해서, 특히 노조효과의 상충적인 양면성을 실효성있게 드러내기 위해서는 ‘노조의 힘’변인과 ‘노조 태도 및 전략’변인간의 상호관계를 충분히 논구할 필요가 있다. 이를 위해 우선 노조효과의 양면성을 살펴보면, 한편으로 노동조합은 정규직 조합원들에 대한 고용보호와 임금·복지 후생 개선을 통해 기업경영자들에게 고용경직성과 인건비부담을 안겨줌으로써 간접적으로 저임금 유연인력인 비정규 고용 증대의 유인동기를 제공하게 된다. 또한, 노동조합이 회사와의 적대적 노사관계를 유지할 경우에 역시 해당 기업의 경영진은 노조회피(union-avoidance)전략의 일환으로 비정규인력 활용에 더욱 적극적으로 의존하게 될 것이다. Carre et al.(1995)이 밝히는 바와 같이, 노동조합 스스로가 정규직 조합원의 고용보호를 위해서 또는 이들의 기피업무를 대체해주기 위해 기업의 비정규인력 활용에 대해 방조하거나 수용-담합하는 소위 유연성활용(exploiting the opportunity of labor flexibility)전략을 추구하는 경우에는 회사 경영진의 고용구조 중층화정책이 보다 용이하게 전개될 수 있을 것이다. 다른 한편으로, 노동조합은 정규 인력에의 대체가능성, 노조조직기반의 위축, 그리고 사회적 압력 등을 고려하여 (Carre et al.(1995)<sup>4</sup>)이 제시하는 것처럼) 비정규인력 활용을 사전 저지하거나 사후적으로 그 규모증대를 제한하는 억제(limiting or preventing the growth)전략을 구사하거나 또는 비정규 고용을 수용하더라도 이들을 정규직화하려 하거나 이들의 고용조건을 정규직 수준으로 개선하려는 규제(controlling employment conditions)전략을 전개함으로써 직·간접적으로 비정규인력에 대한 기업경영자의 활용동기를 약화시킬 수 있다. 아울러, 노동조합이 회사와의 협력적이거나 순응적인 노사관계를 유지해올 경우에는 기업경영진은 비정규인력 활용 대신에 정규인력 중심의 수량적-기능적 고용유연화를 도모할 수 있도록 하여 이들 외부인력에 대한 의존도를 낮추는 방향으로 작용될 수도 있다.

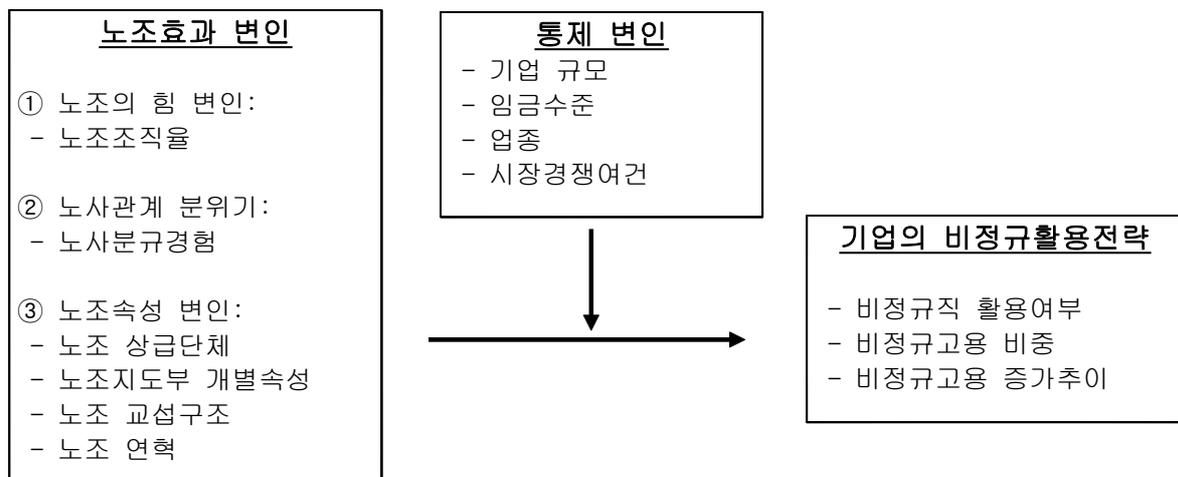
이같이 기업의 비정규인력 활용에 대해 상충된 영향력의 혼합(mix)으로 표출되는 노조효과를 적절하게 검증하기 위해서는 “노조의 힘”변인과 “노조 태도 및 전략”변인간의 상호작용에 대해 따져볼 필요가 있는 것이다. 이때, “노조의 힘”변인은 기존 연구에서 다루

---

4) Carre et al.(1995)는 비정규 고용에 대한 이상의 세가지 전략 이외에도 초기업차원에서 비정규 노동자들의 복지후생을 지원하는 보호/지원(supplementing employer-provided benefits)전략을 덧붙이고 있다.

어은 노조 조직율과 같이 양적인 지표 뿐 아니라 협약임금인상율이나 조합원의 노조활동 참가정도와 같은 질적 지표를 추가할 수 있을 것이며, “노조의 전략 및 태도”변인에 대해서는 노사갈등지표(예: 분규 경험)와 더불어 노사간의 상호인식(예: 경영자의 대노조인식과 노조의 대회사인식)과 노조의 전략적 지향(예: 실리적 조합주의 vs. 사회운동적 조합주의) 등을 고려해볼 수 있다. 그런데, “노조의 힘”변인과 “노조 태도 및 전략”변인은 기업의 비정규인력활용에 대해 별개로 작용한다고 보기보다는 후자를 매개하여 전자가 작용하는 것으로 가정해 볼 수 있다. 왜냐하면, “노조의 힘”변인은 상대적으로 노조효과와의 구조화된 객관적인 지표로서 “노조 태도 및 전략”변인의 주체적인 지표에 매개되어 다양한 방향으로 기업의 비정규인력 활용정책에 영향을 미칠 수 있을 것이기 때문이다. 예를 들어, 조직율이 높은 노조라 하더라도 회사 경영진과의 협조적인 관계를 유지하는 경우에는 비정규인력 활용과 같은 고용유연화에 대해 수용적이거나 순응적인 입장을 보일 수 있는 반면, 조직율이 낮지만 전투주의적인 운동노선을 추구하는 소수노조의 경우에는 회사의 비정규인력 활용에 대한 반대투쟁을 통해 상당한 규제력을 행사할 수 있을 것이기 때문이다.<sup>5)</sup>

<그림 1> 연구 모형



이상의 논의를 종합하여 <그림 1>에서 본연구의 분석모형을 제시하고 있다. 기업의 비정규인력 활용전략을 종속변수로 설정하되, 그 세부 지표로는 비정규고용의 비중(intensity), 증가추이(growth) 그리고 유형별 비중(patterned intensity)으로 나누어 분석

5) 이주희·이성균(2003)의 연구에서는 노조사업장에서 전체적으로 비정규고용이 증대하는 반면에 전투주의적 노선의 민주노총 산하 노조 또는 비정규 노동자에 대한 보호를 강조하는 노조일수록 비정규 고용의 비중이 감소하는 것을 밝히고 있는 바, 이 역시 “노조 태도 및 전략”변인의 매개역할을 뒷받침하고 있다.

모형을 구체화하기로 한다. 설명변수로는 (앞서 논의한 바와 같이) 주요 노조효과변인으로서 “노조의 힘”변인과 “노조 태도 및 전략”변인을 설정하기로 하며, 이에 더하여 노조의 연혁, 상급단체, 지도부 개인속성(예: 학력, 근속, 재임기간), 교섭구조 그리고 노노갈등 여부 등과 같은 노조 속성변인을 포함시켜 이들 속성변인에 의한 영향여부를 살펴볼 것이다. 비정규인력 활용에 대한 노조효과를 객관화하기 위해 기업 고용규모, 평균임금수준, 업종, 시장경쟁여건 등과 같은 기업체 관련 속성변인을 통제변수로 활용하기로 한다.

### III. 분석 자료와 연구 변인의 개관

#### 1. 자료

본 연구는 한국노동연구원이 2002년도에 실시한 「사업체 패널조사」 자료를 사용하였다. 사업체 패널조사는 한국노동연구원이 2002년 7월~10월에 전국에 소재한 2,000여개의 사업장을 대상으로 실시한 설문조사 자료로서, 여기에서는 비정규직 설문항목이 포함된 인사관리 담당자용 설문지와 노무관리자 및 근로자 대표용 설문지를 분석대상으로 하였다.

인사관리자용 설문지는 총 1,820부가 회수되었지만 응답 기업 중에는 복수 사업장이 다수 존재한다(N=526). 복수 사업장은 2002년초 해당 사업장 인원(ck02)과 기업전체 인원(cf02)에 차이가 있는 경우에 해당되며, 이 경우 비정규직을 포함한 인원 응답을 해당 사업장 기준으로 응답한 경우와 전체 기업을 대상으로 응답한 경우가 있다. 그런데 후자의 경우 하나의 기업에서 여러 사업장이 응답한 경우에는 인원의 이중 계산이 문제가 될 수 있다. 인원의 이중 계산을 방지하기 위해서 복수 사업장 중 본사 고용보험관리 번호가 일치하는 사업장들이 응답한 정규직 총원을 기업전체 인원(cf02)과 대조하였고, 만일 하나의 사업장이 해당 기업 전체 인원을 기준으로 응답한 경우에는 해당 기업내 나머지 사업장을 제거(N=71)한 나머지 사례수는 1,749개이다.

인사관리자용 설문지가 회수된 사업장 중 노무관리자용 설문지가 회수된 사업장은 1,730개, 근로자 대표용 설문지가 회수된 사업장은 799개, 그리고 노무관리자와 근로자 대표 설문지가 함께 회수된 사업장은 790개이다. 따라서 결측치가 없다고 하면 인사 및 노무·근로자 대표 설문지가 있는 최대 사례수는 1,739개이다.

#### 2. 변인 측정

##### 가. 종속변수

본 연구는 비정규직 활용을 비정규직 활용여부(incidence), 비정규직 활용 정도(intensity)와 비정규직 증감으로 측정하였다. 비정규직 활용정도는 비정규직을 포함한 전

체 근로자 중 비정규 근로자가 차지하는 비율로 측정하였는데, 전체적인 비정규직 활용 정도와 함께 이를 세분화해서 고용형태별 비정규직 활용비율도 측정하였다. 고용형태별 비정규직은 파트타임, 단기계약직, 일시적 고용의 경우 직접고용, 파견, 용역, 호출, 소사장, 외주근로자의 경우 간접고용, 그리고 독립도급과 프리랜스의 경우 특수고용으로 구분하였고, 각 범주에 해당되는 비정규직 근로자를 전체 근로자 숫자로 나누어서 그 활용 정도를 측정하였다. 다만 특수고용의 경우 사업장 단위에서 제대로 측정하기가 곤란하고, 이를 반영해서 특수고용 비중이 매우 낮게 나타나서 분석에서는 제외하였다. 비정규직 증가는 경제위기 이후 비정규직을 채용하기 시작했거나 비정규직을 증가시킨 경우 1의 값을 부여한 더미변수이다.

#### 나. 독립변수

먼저 노동조합의 존재여부는 노무관리자 또는 근로자 대표가 응답한 1,739개 사업장 중 634개 사업장이 노동조합이 있다고 응답하였는데, 이 중 실제로 노동조합이 있으면서 노동조합 존재 여부에 없다고 응답한 사업장 5개를 포함하면 639개 사업장에 노동조합이 결성되어 있는 것으로 나타났다. 한편 실태조사에서는 노동조합이 없다고 응답했지만 2차 자료를 통해서 확인한 경우 노동조합이 있는 것으로 나타난 경우가 47개였다. 본 연구는 전체 표본에서는 설문응답을 중심으로 노동조합 유무 변수를 활용하지만, 2차 자료를 통해서 확인한 노동조합 유무 변수의 분석결과와 대조하기로 한다. 한편 노동조합 조직율이 주요한 변수가 되는 유노조 기업을 대상으로 한 분석에서는 실태조사 및 2차자료의 두 가지 자료원을 모두 활용하기로 한다.

노동조합 관련 변수는 크게 노동조합의 권력, 노사관계 분위기, 그리고 노동조합의 속성 변수로 구분하였다. 노조의 권력은 조직율로 측정하였다. 노동조합 조직율은 일차적으로 설문 응답을 활용하여 조합원 숫자를 조직대상 인원으로 나누어서 작성하였고(조직율 1), 이와 함께 2차자료에서 구한 노동조합 조직율 자료도 동시에 활용하였다. 2차 자료는 노동부의 2000년말 전국노동조합 분포 조사보고서이며, 여기에는 기업별로 노동조합 결성년도, 조합원 숫자 등의 자료가 있어서 조합원 숫자를 기업전체 인원(cf02)로 나누어서 조직율을 작성하였다.

노사관계 분위기는 지난 3년간 파업이 한번이라도 발생한 경우에는 1의 값을 부여한 더미변수이다. 노동조합의 속성은 노동조합의 연령, 상급단체, 교섭구조, 노동조합 대표의 특성으로 측정하였다. 노동조합의 연령은 2002년에서 노동조합 창립년도를 차감해서 작성하였고, 상급단체는 한국노총과 무소속의 경우엔 0 그리고 민주노총인 경우 1의 값을 부여한 더미변수이며, 교섭구조는 지난해 주된 임금교섭 구조에 대한 질문 중 기업별 교섭은 0 나머지 기업상위 수준의 교섭구조는 1의 값을 부여한 더미변수이다. 지도부 특성은 노동조합 대표의 연령, 근속년수, 그리고 학력으로 측정하였는데, 학력의 경우 고졸이하는 0, 전문대졸 이상은 1의 값을 부여한 더미변수이다.

#### 다. 통제변수

통제변수로는 사업장규모, 사업장 연령, 업종, 공개기업 여부, 제품시장 여건, 임금수준 및 이익압박, 고용조정 여부를 측정하였다. 사업장 규모는 정규직 근로자 총원으로 측정하였고, 분석시에는 로그값을 취하였다. 사업장 연령은 2002년에서 창립일을 차감해서 작성하였고, 업종은 제조업의 경우 1 기타 업종의 경우 0의 값을 부여한 더미변수이며, 공개기업은 상장기업이거나 코스닥 등록기업인 경우에 1의 값을 부여한 더미변수이다.

제품시장 여건은 경쟁격화, 시장점유율 변화 및 매출액 변화로 측정하였다. 경쟁격화는 지난 3년간 주력제품 시장에 있어서 경쟁기업의 숫자, 기존제품/서비스의 수정/변화, 신제품개발과 도입비율, 제품수요, 품질의 중요성 증가 정도(각 5점)의 요인 점수이다. 시장 점유율 변화와 매출액 변화는 지난 3년간 시장점유율 및 매출액의 증가 정도(각 5점)를 측정한 것이다. 단기 이익 압력은 해당 사업장이 단기이익 압력을 받는 정도(5점)으로 측정하였고, 임금수준은 전반적인 임금수준(5점)으로 측정하였다. 고용조정은 지난 1년간 명예퇴직이나 정리해고와 같은 정규직 고용조정을 실시한 경우에 1의 값을 부여한 더미변수이다.

이상에서 설명한 변인의 내역 및 기술통계치는 <표 1>과 같다.

<표 1> 변인 측정의 개요

		측정	N	평균	표준편차	
비정규직 활용 여부		비정규직 활용=1	1748	.562	.496	
비정 규직 활용 정도	전체	비정규직 비율: 비정규직/(정규직+비정 규직)	1746	0.104	0.173	
	직접고용	직접고용 비정규직 비율	1745	0.064	0.137	
	간접고용	간접고용 비정규직 비율	1746	0.034	0.104	
	특수고용	특수고용 비정규직 비율	1746	0.002	0.026	
비정규직 증가		경제위기 이후 비정규직 증가=1	1651	0.268	0.443	
사 업 체 특성	규모	정규직 근로자 총원	1748	446.726	1803.411	
	연령	(2002-창립년도)	1688	18.848	15.044	
	산업	제조업=1	1749	0.481	0.500	
	공개기업	상장회사 또는 코스닥 등록=1	1749	0.149	0.356	
	경쟁격화	5가지(각 5점)로 측정한 경쟁격화 변수의 요인 점수	1346	0.000	1.000	
	시장점유율변화	3년간 시장점유율 증가(5점)	1466	3.109	0.819	
	매출액 변화	3년간 매출액 증가(5점)	1543	3.250	0.984	
	단기이익압력	단기이익압력 정도(5점)	1420	2.001	1.131	
	임금수준	전반적 임금수준(5점)	1655	2.883	0.769	
	고용조정	1년간 정규직 고용조정 여부	1627	0.185	0.388	
	노조더미	노동조합 있으면=1(설문응답)	1739	0.367	0.482	
노 사 관 계 특성	노조 권력	노조조직율1	조합원/노조 가입대상(설문)	591	0.823	0.261
		노조조직율2	조합원/기업전체인원(2차자료)	442	0.590	0.274
	노사관계 분위기		지난3년간 파업여부(파업경험=1)	678	0.078	0.269
	노 조 속성	노조연령	(2002-노조창립년도)	593	15.723	10.322
		상급단체	민주노총=1	682	0.359	0.480
		교섭구조	기업상위 수준의 교섭=1	573	0.290	0.454
		대표연령	조합 대표의 연령	623	42.398	6.334
		대표근속	조합 대표의 근속년수	624	14.394	6.262
		대표학력	조합대표의 학력(전문대졸 이상=1)	626	0.395	0.489

#### IV. 분석 결과

##### 1. 비정규직 활용에 대한 노동조합의 전반적 효과

비정규직 활용에 대한 노동조합의 효과를 분석하기에 앞서 먼저 노동조합의 전반적인 효과를 살펴보기 위해서 전체 표본을 대상으로 노동조합 더미 변수를 투입하여 분석하였다(<표 2>참조). 비정규직 활용 여부와 비정규직 증가 여부는 로짓 분석의 결과이고, 활용정도는 선형회귀분석 결과이다.

<표 2> 비정규직 활용에 대한 노동조합의 전체적인 효과: 전체표본

	활용여부 (활용=1)	증가 여부 (증가=1)	활용정도 (전체)	활용정도 (직접고용)	활용정도 (간접고용)
상수	-1.814*** (0.456)	-3.120*** (0.485)	0.089*** (0.032)	0.120*** (0.025)	-0.031 (0.019)
사업장 규모(로그)	0.298*** (0.060)	0.266*** (0.061)	-0.006 (0.004)	-0.014*** (0.003)	0.005** (0.003)
사업장 연령	0.004 (0.005)	0.006 (0.005)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
제조업 더미	-0.247* (0.132)	-0.154 (0.145)	-0.058*** (0.009)	-0.051*** (0.007)	0.000 (0.006)
공개기업 더미	0.303 (0.189)	-0.117 (0.189)	0.011 (0.013)	0.009 (0.010)	0.001 (0.008)
경쟁격화 요인	0.103 (0.072)	0.158** (0.077)	0.009* (0.005)	0.003 (0.004)	0.005* (0.003)
시장점유율증가(5점)	-0.112 (0.100)	-0.103 (0.106)	-0.003 (0.007)	-0.002 (0.005)	0.003 (0.004)
매출액 증가(5점)	0.189** (0.084)	0.158* (0.092)	0.008 (0.006)	0.004 (0.005)	0.002 (0.004)
단기이익압력(5점)	0.247*** (0.058)	0.102* (0.061)	0.013*** (0.004)	0.004 (0.003)	0.008*** (0.002)
임금수준(5점)	-0.052 (0.084)	0.050 (0.090)	0.006 (0.006)	0.002 (0.005)	0.001 (0.004)
고용조정 더미	0.216 (0.164)	0.111 (0.170)	0.014 (0.011)	0.016* (0.009)	0.003 (0.007)
노조 더미	0.266* (0.157)	0.386** (0.163)	0.018 (0.011)	0.013 (0.009)	0.009 (0.007)
Chi-Square/F	122.979***	83.835***	5.419***	7.092***	3.241***
-2LL/Adj. R <sup>2</sup>	1440.778	1249.534	0.040	0.055	0.021
N	1,157	1,145	1,157	1,157	1,157

주: ( )는 표준오차임. \*p<.1, \*\*p<.05, \*\*\*p<.01(two-tailed).

노동조합의 회귀계수는 종속변수 모두에 정(+)의 부호를 보이고 있으며, 활용여부 및 증가여부의 경우에는 통계적으로 유의한 정(+)의 부호를 보이고 있다. 2차 자료에서 측정된 노동조합 더미변수를 투입한 결과 그 회귀계수(통계적 유의도)는 각각 활용여부 .316( $p < .05$ ), 증가여부 .452( $p < .01$ ), 활용정도 전체 0.021( $p < .1$ ), 직접고용 활용정도 0.014(insig.), 간접고용 활용정도 0.010(insig.)로 나타나서 대체로 유사한 결과를 보이고 있다. 한편 논문에 보고하지 않았지만 직종별 활용 정도(비정규직 활용 직종의 숫자/직종 숫자 총합)와 고용형태별 활용정도(비정규직 활용 고용형태의 숫자/10가지 고용형태)의 경우에 노동조합 변수 2가지 모두 유의한 정(+)의 부호를 보였다.

나머지 변수들 중 제조업 더미 변수는 대체로 비정규직 활용과 부(-)의 부호를 보이고 있는 반면 규모, 경쟁격화와 단기이익 압력이 비정규직 활용을 증가시키는 것으로 나타났다. 한편 규모별 직접고용과 간접고용 형태의 비정규직 활용 방식이 상이하게 나타나고 있다. 즉 규모가 큰 기업은 직접고용 대신 간접고용 방식의 비정규직 활용을 많이 하고 있는 것으로 나타났는데, 이는 규모 증가에 따른 관리비용의 지수적 증가 등의 요인인 것으로 해석할 수 있겠다.

## 2. 노동조합 효과: 유노조 기업 대상

비정규직 활용에 대한 노동조합의 효과를 세부적으로 분석하기 위해서 유노조 기업만을 대상으로 노동조합 변수들을 투입하여 분석하였다. 다만 유노조 표본을 대상으로 한 분석에서는 전체 표본 분석에서 의미가 없다고 판단한 사업장 연령, 공개기업 더미, 시장 점유율 증가 변인을 제거하였다. <표 3>은 설문지로 측정된 노동조합 조직율 자료를 사용한 분석결과이고 <표 4>는 2차 자료의 조직율을 사용한 분석결과이다.

<표 3>에서 규모나 단기이익 압력은 전체 표본을 대상으로 분석한 결과와 유사한 패턴을 보이고 있다. 노동조합 속성변인들을 보면 노동조합의 연령이 비정규직 활용 여부 및 직접고용형태의 비정규직 활용 정도와 부(-)의 부호를 보이고 있으며, 나머지 종속변수들과도 통계적 유의성은 없지만 계수가 부(-)의 방향을 보이고 있다. <표 4>에서도 노동조합 연령과 비정규직 활용간의 관계는 유사하게 나타나고 있으며 회귀계수의 통계적 유의성이 오히려 높게 나타나고 있다. <표 1>의 기술통계치를 보면 노동조합 연령의 평균값이 15년 정도로 나타나고 있는데 이는 1987년의 민주화 시기에 해당된다. 한편 조직이론에 의하면 조직의 연령은 축적된 내부역량과 대외적 신뢰성 내지 정당성을 의미하기도 한다. 노동조합 연령과 비정규직 활용간의 부의 관계는 노동조합의 역량 관점보다는 1987년 민주화 시기 이후에 설립된 노동조합들의 지향성이 비정규직 활용을 억제하는 효과를 갖는다는 것으로 해석할 수 있겠다.

<표 3> 비정규직 활용에 대한 노동조합 효과: 유노조 표본

	활용여부 (활용=1)	증가 여부 (증가=1)	활용정도 (전체)	활용정도 (직접고용)	활용정도 (간접고용)
상수	1.223 (1.687)	-2.972* (1.533)	0.158 (0.100)	0.182*** (0.066)	-0.031 (0.076)
사업장 규모(로그)	0.078 (0.119)	0.253** (0.107)	-0.020*** (0.007)	-0.013*** (0.005)	-0.008 (0.005)
제조업 더미	-0.024 (0.317)	0.026 (0.286)	-0.034* (0.019)	-0.047*** (0.013)	0.018 (0.014)
경쟁격화 요인	0.128 (0.139)	0.105 (0.122)	0.012 (0.008)	0.007 (0.005)	0.003 (0.006)
매출액 증가(5점)	0.242* (0.139)	0.138 (0.124)	0.010 (0.008)	-0.002 (0.005)	0.010* (0.006)
단기이익압력(5점)	0.384*** (0.125)	0.079 (0.101)	0.017** (0.007)	0.007 (0.005)	0.008 (0.005)
임금수준(5점)	-0.169 (0.159)	0.036 (0.139)	0.004 (0.009)	0.002 (0.006)	0.002 (0.007)
고용조정 더미	0.215 (0.312)	-0.180 (0.270)	0.007 (0.018)	-0.003 (0.012)	0.016 (0.014)
노조연령	-0.029** (0.015)	-0.019 (0.014)	-0.001 (0.001)	-0.001* (0.001)	-0.001 (0.001)
민주노총 더미	-0.489 (0.325)	-0.182 (0.281)	0.003 (0.019)	-0.013 (0.012)	0.009 (0.014)
교섭구조 더미	0.101 (0.306)	0.175 (0.275)	-0.022 (0.018)	-0.019 (0.012)	0.000 (0.014)
노조대표 연령	-0.056* (0.030)	-0.007 (0.027)	0.001 (0.002)	-0.002 (0.001)	0.003** (0.001)
노조대표 근속	0.071** (0.033)	0.020 (0.030)	0.001 (0.002)	0.003* (0.001)	-0.002 (0.001)
노조대표 학력더미	0.491 (0.324)	0.191 (0.277)	0.007 (0.019)	0.017 (0.012)	-0.012 (0.014)
조직율1	2.149 (2.366)	2.195 (2.145)	-0.055 (0.139)	0.125 (0.092)	-0.137 (0.105)
조직율1 제곱	-2.374 (1.886)	-1.545 (1.672)	0.027 (0.109)	-0.108 (0.073)	0.096 (0.083)
노사관계분위기 (3년간 파업여부)	-0.536 (0.470)	-0.337 (0.438)	-0.006 (0.029)	0.001 (0.019)	-0.002 (0.022)
Chi-Square/F	35.965***	16.761	2.112***	3.078***	1.375
-2LL/Adj. R <sup>2</sup>	377.847	453.076	0.048	0.087	0.017
N	351	348	351	351	351

주: ( )는 표준오차임. \*p<.1, \*\*p<.05, \*\*\*p<.01(two-tailed).

상급단체 더미변수와 교섭구조 더미변수의 계수 부호도 일관성이 없으며 그 통계적 유의성이 나타나지 않았다. 노동조합 대표의 연령과 근속이 상반된 부호를 보이고 있는 것도 흥미 있는 결과이다. 예컨대 노동조합 대표가 젊은 사람일수록 비정규직을 활용할 가능성이 적거나 비정규직을 활용하더라도 간접고용 형태의 비정규직을 활용할 가능성이 높은 반면 노동조합 대표의 근속이 증가할수록 그 반대의 경향이 나타나고 있다. 이러한 결과는 대체로 연령과 노동운동의 전투성간에 정의 관계를 예상할 수 있는 반면, 근속이 증가할수록 회사와 협조적일 가능성이 높다는 것으로 해석할 수 있겠다.

노동조합의 권력의 지표인 조직율 및 조직율 제곱항과 비정규직 활용간에는 <표 3>의 경우에는 활용여부, 증가, 직접고용형태의 활용 정도간에, 그리고 <표 4>의 경우에는 간접고용형태의 활용 정도를 제외한 나머지 4개의 종속변수간에 비선형( $\cap$ )관계가 나타나고 있으며, 특히 <표 4>의 경우 활용여부 및 직접고용형태 활용 정도와는 통계적으로 유의한 부호를 보이고 있다. 노동조합 조직율과 비정규직 활용간의 비선형 관계는 조직율이 어느 정도 증가할 때 까지는 비정규직의 활용가능성도 증가하지만 특정 시점을 경과한 이후에는 노동조합의 반대로 비정규직의 활용 가능성이 낮아지고 있는 것을 의미한다. 이 결과는 Uzzi & Barsness(1998)의 노동조합 권력과 비정규직 활용간의 비선형관계( $\cap$ ) 가설을 지지하고 있다.

마지막으로 노사관계 분위기의 대응치로 설정한 지난 3년간 파업경험 여부 변수는 통계적으로 유의한 효과를 보이지 않고 있다.

<표 4> 비정규직 활용에 대한 노동조합 효과: 유노조표본

	활용여부 (활용=1)	증가 여부 (증가=1)	활용정도 (전체)	활용정도 (직접고용)	활용정도 (간접고용)
상수	0.716 (2.087)	-3.056 (1.942)	0.157 (0.118)	0.214*** (0.074)	-0.062 (0.089)
사업장 규모(로그)	0.253 (0.159)	0.480*** (0.151)	-0.010 (0.009)	-0.006 (0.005)	-0.004 (0.007)
제조업 더미	0.339 (0.419)	0.316 (0.399)	-0.017 (0.024)	-0.028* (0.015)	0.019 (0.018)
경쟁격화 요인	0.185 (0.176)	0.068 (0.159)	0.018* (0.010)	0.010* (0.006)	0.006 (0.008)
매출액 증가(5점)	0.217 (0.188)	0.195 (0.175)	-0.002 (0.011)	-0.010 (0.007)	0.006 (0.008)
단기이익압력(5점)	0.196 (0.165)	0.074 (0.142)	0.005 (0.009)	-0.002 (0.006)	0.005 (0.007)
임금수준(5점)	-0.352* (0.210)	-0.241 (0.185)	0.001 (0.011)	-0.001 (0.007)	0.002 (0.009)
고용조정 더미	0.434 (0.421)	0.146 (0.371)	0.016 (0.023)	-0.002 (0.014)	0.022 (0.017)
노조연령	-0.045** (0.020)	-0.035* (0.019)	-0.002* (0.001)	-0.001** (0.001)	-0.001 (0.001)
민주노총 더미	-0.639 (0.406)	-0.517 (0.378)	0.024 (0.023)	-0.004 (0.014)	0.019 (0.017)
교섭구조 더미	0.267 (0.422)	-0.071 (0.394)	0.004 (0.024)	-0.019 (0.015)	0.024 (0.018)
노조대표 연령	-0.059 (0.037)	-0.040 (0.036)	0.002 (0.002)	-0.003* (0.001)	0.005*** (0.002)
노조대표 근속	0.045 (0.040)	0.042 (0.039)	-0.001 (0.002)	0.002 (0.001)	-0.003* (0.002)
노조대표 학력더미	0.712* (0.424)	0.602 (0.375)	0.001 (0.023)	0.008 (0.015)	-0.009 (0.018)
조직율2	5.552** (2.583)	4.217* (2.555)	0.075 (0.152)	0.210** (0.095)	-0.179 (0.115)
조직율2제곱	-5.846** (2.470)	-3.525 (2.416)	-0.217 (0.145)	-0.244*** (0.091)	0.074 (0.110)
노사관계분위기 (3년간 파업여부)	-0.550 (0.681)	-0.335 (0.610)	0.030 (0.038)	0.019 (0.024)	0.016 (0.029)
Chi-Square/F	37.192***	30.142**	2.354***	2.213***	2.429***
-2LL/Adj. R <sup>2</sup>	245.225	279.173	0.086	0.072	0.090
N	232	230	232	232	232

주: ( )는 표준오차임. \*p<.1, \*\*p<.05, \*\*\*p<.01(two-tailed).

## V. 맺음말: 연구 함의와 추후 과제

본 연구에서는 기업의 비정규 인력활용에 대한 노조효과를 탐색적 차원으로 분석한 결과, 다음과 같은 연구함의를 도출해 볼 수 있다. 우선, 전체표본을 대상으로 한 노조 존재 변인 관련 분석(<표 2> 참조)에서 나타난 바와 같이 국내 기업들의 비정규인력 활용(특히 활용여부와 증가추이와 관련하여)에 대해 노조효과가 전반적으로 촉진자(motivator)로서 작용하고 있는 것을 확인케 된다. 이러한 점은 우리나라의 경우에는 노동조합이 기업 내 고용경직성이나 노동비용부담을 증대시켜 이들의 비정규인력 활용을 촉발-확대하게 하거나, 회사의 고용외부화전략을 실질적으로 수용하는 방향으로 작용하고 있는 것으로 해석될 수 있다. 다만, 비정규인력 활용정도(intensity)는 노조 유무를 비롯하여 대부분 노조 관련 변인들의 영향이 유의한 수준에서 나타나고 있지 않아, 비정규인력의 활용비중은 노조효과 보다는 여타 사업체의 특성(예: 조직규모, 업종, 시장경쟁여건 등)에 의해 보다 주요하게 영향받는 것으로 이해될 수 있다.

둘째로, 유노조 사업장표본에 있어 노조의 힘을 대리하는 노조 조직율의 영향이 비정규인력 활용여부 및 직접고용의 비정규인력 활용비중에 대해 Uzzi & Barness(1998)에 의해 주장한 바와 같이 비선형의 역U자 관계를 보이고 있음을 확인해볼 수 있다. 반면에, 노조의 태도 또는 노사관계 분위기를 측정하기 위해 활용된 노사분규변인은 비정규인력 활용과 전연 유의한 관계를 드러내지 않고 있다. 이같이 노사분규로 대리한 노조의 태도 또는 노사관계 분위기는 비정규인력 활용에 대해 뚜렷한 영향효과를 드러내지 않고 있는 바, 이는 기업의 비정규인력활용에 대해 촉진과 억제 의 상충된 작용이 동시에 이루어져 중화되어졌기 때문으로 해석할 수 있다. 또한, 본 연구에서 탐색적으로 살펴보고자 한 노조 태도의 매개변인으로서 노사분규의 발생여부가 적절할지에 대한 문제제기가 따를 수 있으리라 판단된다.

셋째로, 노조의 일반속성과 관련해서는 흥미로운 분석결과가 나타나고 있는 바, 노조 자체의 연혁과 노조 대표의 연령이 비정규인력 활용에 대해 부(-)적으로 작용하고 있는 점과 관련해서는 젊은 노조와 젊은 노조 지도부일수록 노조의 전투주의적 활동에 호를 가능성이 높으며, 그 결과 회사 경영진은 이들의 강성 노조활동을 회피하기 위한 비정규인력활용의 의존 동기를 약화시키거나 실질적으로 저지하는 것으로 이해될 수 있다. 노조 대표의 또다른 속성인 근속년수 및 학력과 관련해서는 비정규인력 활용여부에 대해 정(+ )적인 관계를 드러내고 있어 상충적인 결과를 제시하는 듯 하지만, 나름대로 해석하자면 근속기간이 오래되거나 고학력의 노조 지도부일수록 회사와의 협력적인 관계를 유지하여 경영진의 고용유연화정책에 협조할 가능성이 높다는 것으로 평가된다. 요컨대, 노조 및 노조 지도부의 연령은 억제효과의 방향으로, 반면에 노조 지도부의 근속 및 학력은 촉진효과의 방향으로 작용한다는 사실은 이번 분석을 통해 탐색적으로 확인해볼 있는 것이다.

이상의 연구함의와 더불어, 본 연구는 추후 분석에서 개선되어야 할 여러 한계를 안고 있음을 인정치 않을 수 없다. 우선, 노조효과를 규명하기 위한 설명변인의 구성에 있어

기존 연구들에서 다룬 노조 조직율과 노사분규경험을 포함하는 수준에 그치고, 이밖에 “노조의 힘”과 “노조 태도 및 전략”을 대표하는 여타 변인들을 설정-분석하지 못하는 한계를 안고 있다. 특히, 후자의 노조태도 변인에 대해서는 노사관계 분위기와 달리 회사경영진에 대한 노조의 태도와 비정규 관련 전략을 측정할 수 있는 변수의 활용이 요망된다. 보다 중요한 연구한계로서, 본래 비정규인력 활용에 대한 노조효과의 복합적 성격을 보다 분명하게 드러내기 위해 “노조의 힘”변인과 “노조 태도·전략”변인간의 상호작용을 분석키로 하였으나, (시간 제약상) 기존의 회귀분석방식을 머무르는 분석결과를 제시하는 것이 그치고 있다는 점을 짚지 않을 수 없다. 따라서, 추후 연구에서는 이들 두개의 노조효과변인이 어떠한 상호작용을 보일지를 규명하기 위해 다양한 회귀분석모형을 설정하거나, 또는 경로분석 등을 추가로 실시하는 것이 바람직하겠다. 아울러, 본 연구는 비정규인력 활용여부/정도/증가추이 및 유형별 차이에 대한 노조효과를 탐색적으로 따져보기 위한 시도로서 진행된 것이나, 아울러 비정규인력의 활용사업장에 있어 이들 주변 인력의 고용조건(예: 임금이나 복리후생 등)에 대한 노조효과가 어떻게 나타날지를 분석하는 것 역시 의미있을 연구과제라 하겠다.

## 참고문헌

- 김동배·김주일 (2002), “비정규직 활용의 영향요인”, 노동정책연구, 제2권, 4호, pp. 17-38.
- 김우영 (1998), “The Effects of Unionization on Wages, Employment and Hours of Work”, 노동경제논집, 제21권, 2호, pp. 47-69.
- 김주일 (2002), “비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구”, 경영저널, 제2권, 1호, pp. 57-76.
- 류기철 (2001), “비정형근로자의 실태: 근로자 조사를 중심으로”, 한국노동경제학회2001년 학술세미나 발표논문.
- 배진한 (2001), “비정형근로자 증가의 원인과 전망: 사업체조사를 중심으로”, 『비정형근로자의 규모와 실태』 (한국노동경제학회 2001년 학술세미나 자료집)
- 안주엽·김동배·이시균 (2003), 『비정규근로실태와 정책과제(III)』, 한국노동연구원.
- 이병훈 (2003), “비정규노동의 작업장내 사회적 관계에 관한 연구”, 경제와 사회, 제57호, pp. 42-64.
- 이병훈·박종희·김훈·황덕순·최영기 (1998), 『구조조정과 노동조합의 대응』, 한국노동연구원.
- 이병훈·윤정향 (2001), “비정규노동의 개념정의와 유형화에 관한 연구”, 산업노동연구, 제7권 2호, pp. 1-34.
- 이주희·이성균 (2003), 『비정규직 노사관계』, 한국노동연구원.
- 이성균 (2003), “기업의 특성과 노동유연화 전략활용”, 경제와 사회, 제57호, pp. 148-175.
- 정건화 (2003), “노동시장의 구조변화에 대한 제도경제학적 해석”, 경제와 사회, 제57호, pp. 8-41.
- Abraham, K. (1988), “Flexible Staffing Arrangements and Employers’ Short-term Strategies”, in Robert Hart (ed.), Employment, Unemployment, and Labour Utilization, London: Urwin Hyman, pp. 288-311.
- Abraham, K. (1990), “Restructuring the Employment Relationship: The Growth of Market-Mediated Work Arrangements”, in K. Abraham, R. McKersie(eds.), New Developments in the Labor Market, Cambridge: MIT Press, pp. 85-120.
- Abraham, K. and S. Taylor (1996), Firms Use of Outside Contractors: Theory and Evidence, Journal of Labor Economics, Vol. 14, No. 3, pp. 394-424.
- Ackroyd, S., S. Procter(1988), British Manufacturing Organization and Workplace Industrial Relations: Some Attribute of the New Flexible Firm, British Journal of

- Industrial Relations, 36:2, 163-183.
- Appelbaum, Eileen and Judith Gregory (1988), "Union Approaches to Contingent Work Arrangements", Report prepared for the Commonwealth Fund Commission on Elderly People Living Alone.
- Bacon, N., P. Blyton(2001), High Involvement Work Systems and Job Insecurity in the International Iron & Steel Industry, *Canadian Journal of Administrative Science*, 18:1, 5-16.
- Baron, James (1984), "Organizational Perspective on Stratification", *Annual Review of Sociology*, Vol. 10, pp. 37-69.
- Becker, B. E., Huselid, M. A.(1998), High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications, *Research in Personnel and Human Resource Management*, 16, 53-101.
- Cappelli, P.(1995), Rethinking Employment, *British Journal of Industrial Relations*, 33:4, 563-602.
- Cappelli, P., D. Newmark(2001), External Job Churning and Internal Job Flexibility, NBER Working Paper. No. 8111.
- Carre, Françoise, Virginia duRivage, and Chris Tilly (1995), "Piecing Together the Fragmented Workplace: Unions and Public Policy on Flexible Employment", in Lawrence Flood (ed.), *Unions and Public Policy: the New Economy, Law, and Democratic Politics*, London: Greenwood Press.
- Cordova, Efren (1986), "From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: a Major Shift in the Evolution of Labor Relations", *International Labour Review*, Vol. 125 (8), pp. 641-657.
- Davis-Blake, A. and B. Uzzi (1993), "Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 38, No. 2, pp. 195-223.
- Delery, J. E., Doty, D. H.(1996), Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions, *Academy of Management Journal*, 39:4, 802-835.
- Drago, R.(1998), New Systems of Work and New Workers, in K. Barker, K. Christensen(eds.), *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*. Ithaca: Cornell Univ. Press, 144-169.
- Geary, John (1992), "Employment Flexibility and Human Resource Management: the Case of Three American Electronics Plants", *Work, Employment, and Society*, Vol. 6, pp. 251-270.
- Gottfried, Heidi (1991), "Mechanisms of Control in the Temporary Help Service

- Industry", *Sociological Forum*, Vol. 6, pp. 699-713.
- Grenner, J-N., A. Giles, J. Belanger(1997), Internal vs. External Labor Flexibility, *Relations Industrielles*, 52:4, 683-711.
- Gramm, C. and J. Schnell (2001), "The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, No. 2, pp. 245-258.
- Harrison, Bennett (1994), *Lean and Mean: the Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, New York: Basic Books.
- Harrison, Bennett and Mary Kelly (1991), "Outsourcing and the Search for Flexibility", *Work, Employment, and Society*, Vol. 7, pp. 213-235.
- Houseman, S. (2001), "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 55, No. 1, pp. 149-170.
- Hunter, Laurie, Alan McGregor, John MacInnes, and Alan Sproull (1993), "The 'Flexible Firm': Strategy and Segmentation", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 3, pp. 383-407.
- Jackson, S. E., Schuler, R.S., & Rivero, J.C.(1989), Organizational Characteristics as Predictor of Personnel Practices, *Personnel Psychology*, 42:4, 727-786.
- Jacoby, Sanford (1985), *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945*, New York: Columbia Univ. Press.
- Kalleberg, A. (2001), "Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 39, No. 4, pp. 479-504.
- Kalleberg, A.L.(2001), The Advent of the Flexible Workplace, in D. Cornfield, K. Campbell, and H. MaCammon (eds.), *Working in Restructured Workplaces*, Thousand Oaks: Sage, 437-453.
- Kalleberg, A. (2000), "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work", *Annual Review of Sociology*, Vol. 26, pp. 341-365.
- Kalleberg, Arne, Barbara Reskin, and Ken Hudson (2000), "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States", *American Sociological Review*, Vol. 65, pp. 256-278.
- Kalleberg, Arne, Michael Wallace, and Robert Althausen (1981), "Economic Segmentation, Worker Power, and Income Inequality", *American Journal of Sociology*, Vol. 87, No. 3, pp. 651-683.
- Kalleberg, A.L., J. Reynolds(2000), Organization Size and Flexible Staffing Arrangements in the United States, in F. Carre, M.A.Farber, L. Golden,

- S.A. Herzberg (eds.), *Nonstandard Work: The Nature and Challenge of Changing Employment Arrangements*, IRRA, 145-165.
- Knoke, David & Arne Kalleberg (1994), "Job Training in US Organizations", *American Sociological Review*, Vol. 59, pp. 537-546.
- Lautsch, Brenda (2002), "Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 1, pp. 23-43.
- Lepark, D. P., S. A. Snell (2002), *Examining the Human Resource Architecture: The Relationship among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations*, *Journal of Management*, 28:4, 517-543.
- Lindbeck, P. and E. Snow (1988), *The Insider-outsider Theory*, Princeton Univ. Press.
- Mangan, John (2000), *Workers Without Traditional Employment: an International Study of Non-standard Work*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Mangum, Garth, Donald Mayall, and Kristin Nelson (1985), "The Temporary Help Industry: a Response to the Dual Internal Labor Market", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 38, No. 4, pp. 599-611.
- Pfeffer, J. and J. Baron (1988), "Taking Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment", in B. Staw and L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, Greenwich: JAI Press, pp. 257-303.
- Smith, V. (2001), "Teamwork vs. Tempwork", in D. Cornfield, K. Campbell, and H. MaCammon (eds.), *Working in Restructured Workplaces*, Thousand Oaks: Sage, pp. 7-28.
- \_\_\_\_\_ (1997), "New Forms of Work Organization", *Annual Review of Sociology*, Vol. 23, pp. 315-339.
- \_\_\_\_\_ (1994), "Institutionalizing Flexibility in a Service Firm: Multiple Contingencies and Hidden Hierarchies", *Work and Occupations*, Vol. 21, pp. 284-307.
- Tilly, Chris (1991), "Reasons for the Continuing Growth of Part-time Employment", *Monthly Labor Review*, Vol. 114, pp. 10-18.
- \_\_\_\_\_ (1992), "Dualism in Part-time Employment", *Industrial Relations*, Vol. 31, pp. 330-347.
- Uzzi, B. and Z. Barsness (1998), "Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-term Hires and Part-time Workers", *Social Forces*, Vol. 76, No. 3, pp. 967-1007.

