

노동정책연구

2006. 제6권 제2호 pp.77~108

© 한국노동연구원

연구논문

근로자 참여와 비정규직 고용의 관련성에 관한 실증 연구

권순식*

본 연구는 2003년도에 수집된 한국노동연구원 사업체패널 자료를 중심으로 근로자 참여(Employee Involvement : EI)와 비정규직 고용의 관련성에 대한 실증적 탐구를 목적으로 하였다. 근로자 참여(EI)를 사업장 근로자 참여 관행 수와 의사결정의 자율성으로, 비정규직 고용을 조직의 비정규직 비율로 구성하여 경험적으로 분석한 결과, 근로자 참여(EI) 관행 채택수와 비정규직 비율은 정(+)의 관계로 나타났으나 의사결정의 자율성과 비정규직 비율은 유의하게 나타나지 않았다. 이는 대체로 근로자 참여(EI)와 비정규직 고용, 두 변수의 관계가 대체적 관계라기보다는 보완적 관계임을 지지하는 결과이다.

또한 근로자 참여(EI)가 이에 참여하는 정규직의 고용을 보장해 주는지에 대해 검증한 결과, 근로자 참여(EI) 관행 수는 정규직 해고와 부(-)의 관계로 나타났고, 의사결정의 자율성과 정규직 해고는 통계적으로 유의한 관계로 나타나지 않았다. 이는 근로자 참여(EI)가 정규직의 고용보장에 부분적으로 기여하고 있음을 의미한다. 마지막으로 비정규직이 조직내 정규직 근로자들의 고용보장을 위한 안전판이 되는지에 대해 검증하였다. 그 결과 비정규직 비율과 정규직 해고는 예상대로 부(-)의 관계로 나타났지만 유의한 수준으로 지지되지는 않았다.

이 결과들에 기초하여 근로자 참여(EI)와 비정규직 고용이 대체관계가 아닌 보완관계로 나온 원인을 규명하기 위해서는 참여 관행의 도입과 실행에 대한 상황적 현실을 먼저 정확히 파악해야 할 필요성이 있음을 제기했다.

핵심용어: 근로자 참여, 비정규직 고용, 대체관계, 보완관계

논문접수일: 2006년 5월 26일, 심사의뢰일: 2006년 5월 26일, 심사완료일: 2006년 6월 20일

* 한국노동청 중앙연구원 연구위원(kssist@hitel.net)

I. 서론

시장경쟁과 세계화로 인한 경제 통합의 압력이 갈수록 격화되고 있다. 기업들은 시장환경의 변화에 적응하기 위해 작업조직 혁신, 작업과정 혁신 등을 진행하여 왔다. 전통적 테일러식의 대량생산 작업모델에서 탈피하여 전사적 품질관리, QC(quality circle), 자율적 관리팀, 직무순환 등과 같은 새로운 작업조직의 도입이 구조조정과 더불어 촉진되어 왔다. 작업장 혁신 또는 작업조직 혁신이란 주제는 1980년대와 1990년대 노사관계학의 주요 흐름으로 등장하여 급기야는 노동조합과 단체협상을 근간으로 한 기존 노사관계학의 전통을 대체하는 현상으로 나타났다. 이 주제 내용은 작업조직을 혁신하여 근로자들이 경영의사결정 과정에 참여하는 것을 주요 의제로 설정한다. 따라서 혁신적 작업조직이란 작업 일선의 근로자들에게 작업 조정권한이나 책임 등을 이양하고, 이들의 의사결정 과정에 직접적으로 참여시키는 내용을 핵심적 골자로 하고 있다. 이와 같은 작업조직 혁신을 본 연구에서는 ‘근로자 참여(EI)’라는 용어로 표기하였으며, 이것이 1980년 후반 이후 노사관계학과 인적자원관리학의 핵심적 쟁점을 형성하였다¹⁾.

1990년대에 쏟아져 나온 작업장 혁신에 대한 연구들은 이런 추세를 반영하고 있으며, 이 현상을 정리하고 있는 중요한 이론적 흐름으로 고성과 작업체제 이론(High Performance Work System)이 있다. 이 이론은 1980년 후반 이후 노사관계와 인적자원관리 분야에서 핵심적 쟁점을 형성한 것으로, 테일러식의 작업 구분과 통제 방식을 넘어서 근로자의 경영참여적 관행들을 그 주요 구성요소로 하고 있다는 점에서 특징이 부각된다. 또한 근로자 참여(EI) 체제에 대한 명칭이나 정의에 대하여 아직도 학자들간의 일치된 견해가 상당히 부족한 실정

1) 원래 근로자 참여(EI)라면 독일식의 공동결정제도라든지, 미국에서 실험적으로 시도된 새턴 자동차 공장이나 제록스 등 노동조합이 주도가 된 참여 형태를 연상할지 모르지만, 본 연구에서는 이보다 작업조직 혁신이란 측면에서 강조되는 의사결정 참여를 중심으로 근로자 참여(EI)에 대한 논의를 진행하였다.

인데, 그 예로 근로자 참여(EI) 체제를 지칭하는 용어가 학자마다 다양함을 제시할 수 있다. 예를 들어 HPWS(High Performance Work System), HIWS (High Involvement Work System), HCWS(High Commitment Work System) 등 다양한 용어들이 사용되어 왔으며, 이는 개념의 접근상 학자별 강조점에 대한 차이를 반영하고 있으나 이들 용어들은 동기부여 과정에서 근로자 참여적 요소의 공헌도를 중요시한다는 점에서 한결같은 공통점이 있다.

근로자 참여(EI)에 대한 기존 연구들은 근로자 참여적 관행들이 조직 성과에 미치는 영향과 근로자에게 미치는 영향 등 크게 두 가지에 집중해 왔지만, 전자에 대한 실증적 연구에 비하여 후자에 대한 실증적 연구 등이 매우 부족하다는 지적을 받고 있다(Bailey, Berg, and Sandy, 2001; Harley, 2002). 따라서 근로자 참여적 요소의 확산이 근로자의 임금, 근속기간, 이직률 등 포괄적인 노동조건 등에 미치는 영향 등을 정리하고 분석하는 작업이 지속적으로 요청되고 있다. 뿐만 아니라 지금까지 근로자 참여(EI) 체제에 대한 연구 주제들은 주로 미숙련 비정규직 근로자 등을 제외한 정규직 근로자들만을 대상으로 탐구되어 온 감이 있다. 그러나 오늘날 작업장 혁신의 전파 못지않게 비정규직 고용의 추세가 보편화되고 있어서 현실적으로 작업장 혁신과 비정규직 고용의 관련성에 대한 연구가 필요한 시점이 되었다. 이 주제는 근로자 참여 요소의 확산이 작업장의 고용 구성에 미치는 영향을 분석하는 것으로, 근로자 참여(EI) 요소의 확산이 작업장의 외주화 또는 비정규직 고용에 미치는 영향 등을 탐색적 수준에서 판단하는 의미를 가진다²⁾.

최근 몇 년 동안 기능적 유연성과 수량적 유연성의 관계를 탐구하는 연구는 문들이 소수 출판되었다. 이 논문들은 주로 기능적 유연성과 수량적 유연성이 보완적 관계를 가지는지, 아니면 대체적 관계를 가지는지에 대한 여러 가지 가능성을 탐구하였다. 이 논의는 작업과정을 단순화하여 인력이 작업과정에 간여하는 정도를 축소, 비용을 절감하거나(비정규직 고용을 의미함), 아니면 그 반대로 근로자의 직무 범위와 의사결정 참여 정도를 강화하여 생산성 향상을 도

2) 연구의 한계에서 언급하겠지만 시계열 분석이나 패널 분석이 아닌 횡단적 분석으로 근로자 참여와 비정규직 고용 간의 인과관계를 파악한다는 것은 이미 방법론적 한계를 노출하고 있는 것이다. 그러나 본 횡단적 분석에 의해 근로자 참여와 비정규직 고용의 인과관계에 대한 탐색적인 해석 정도는 도출되리라고 본다.

모한다는(근로자 참여를 의미함) 두 개의 분리된 메커니즘이 어떻게 서로 조화를 이루고 결합될 수 있는지와 비교적 동일한 주제라 할 수 있다. 따라서 이 두 개의 분리된 메커니즘을 ‘고성과 작업체제와 수량적 유연성’, ‘기능적 유연성과 수량적 유연성(Atkinson, 1984; Hunter et al., 1993; 김동배·이영면, 2005)’, ‘비정규직 고용과 내부적 고용 체제(Ko, 2003)’, ‘내부적 유연성과 외부적 유연성(Cappelli, 1995; 1999; Cappelli and Neumark, 2004)’ 등 다양하게 접근하고 있고, 각각 사용하는 용어는 학자별로 약간의 차이를 보이고 있으나 분석 주제는 대체로 동일하다고 간주할 수 있다. 본 연구는 ‘근로자 참여(EI)와 비정규직 고용’이라는 주제로 이 내용을 담아내고자 하였다.

세계화가 심화되고 경쟁이 증가할수록 작업장 혁신에 대한 압박이 높아가고 있으므로 기업의 입장에서는 생존을 위해 고성능 작업체제로의 전환이 필요하게 되었다. 반면 근로자의 입장에서는 작업장 혁신이 근로자들의 이익을 증진시키는 방향으로 작용하는지에 대해 궁금하게 생각할 것이다. 작업장 혁신으로 말미암아 해고나 구조조정의 위협에 처할 수 있는지, 아니면 작업장 혁신으로 말미암아 생활수준이나 근로생활의 질을 향상할 수 있는지에 대해 궁금해 할 것이다. Osterman(2000)에 의하면 1990년대 미국의 작업장 혁신은 구조조정이란 과정 속에 진행되었고, 근로자 참여(EI) 도입 후 근로자 해고 수준이 높아졌을 뿐 아니라 생산인력 등에서 관리자 및 비정규직의 비율이 감소하였다는 점을 발견했다. 이는 작업장 혁신이 근로자에 미치는 영향은 매우 복잡적이며 다양함을 의미한다. 근로자 참여와 비정규직 고용의 관계는 기업과 근로자 두 이해당사자의 이해관계가 부딪치는 미묘한 접점이 된다. 이 내용을 분석하는 것은 경쟁에 노출되는 기업뿐 아니라 참여에 대하여 개별 근로자와 노조가 내려야 하는 의사결정에 주요한 영향을 줄 것이다.

구체적으로 본 연구에서 분석하고자 하는 주제는 다음과 같다. 첫째, 근로자 참여(EI)와 작업장의 비정규직 고용이 대체관계(-)를 가지는지, 아니면 보완관계(+)를 가지는지에 대한 탐색이다. 둘째, 이런 관계가 나타나게 된 배경 및 이유에 대한 탐색을 추구한다. 셋째, 근로자 참여가 정규직 근로자들의 고용안정을 개선하는지를 탐구한다. 넷째, 비정규직의 활용이 정규직 근로자들의 고용보장을 위해 이루어졌는지에 대한 내용을 탐구한다.

II. 선행 연구 배경 및 연구가설

최근 기업들이 추구하고 있는 고용유연화란 개념에는 기능적 유연성과 수량적 유연성이 포함된다. 급하게 변화하고 있는 환경에 대해 조직의 적응력을 강조한다는 점에서 기능적 유연성과 수량적 유연성은 공통점이 있으나, 기능적 유연성이 다양한 기술 및 기능을 수행하는 근로자들의 능력에 초점을 두고 있다면, 수량적 유연성은 장단기적인 환경 변화에 대해 고용규모나 노동투입규모를 용이하게 조절하는 조직의 역량에 초점을 두고 있다는 점에서 구분된다 (Valverde et al., 2000; Kalleberg, 2001).

기능적 유연성과 수량적 유연성의 개념 및 구조를 구체적으로 조작화하는 방식 및 내용에 대해서 해당 학자간 견해의 차이가 존재한다. 기본적으로 기능적 유연성을 근로자 참여 체제의 정도나 근로자의 다기능 수준으로 조작화할 수 있고, 수량적 유연화를 작업장의 비정규직 고용, 비정규직 비율 등으로 조작화할 수 있다.

기능적 유연성이나 수량적 유연성을 개념적으로 조작화하는 방식에서 학자들간에 약간의 차이가 있으며, 특히 수량적 유연성에서 이런 차이가 두드러졌다. 예를 들어 수량적 유연성을 조직의 외부화, 비정규직 고용의 개념으로만 파악하는 연구들이 있는가 하면, 이에 부가하여 정규직의 해고 용이성, 이직률 등을 포함하여 수량적 유연성을 조작화하기도 한다. 가령 Atkinson(1984, 1987)과 Kalleberg(2001), Valverde et al.(2000) 등은 수량적 유연성을 작업의 외부화, 비정규직 고용의 개념으로 보고 논의를 전개하고 있고, Cappelli and Neumark(2004)에서는 수량적 유연성을 정규직의 자발적 이직과 비정규직의 비율로 조작화하여 접근하였다. 그리고 최근 국내에서 발표한 김동배·이영면의 연구(2005)는 비정규직 비율과 정규직의 고용조정 여부 등 두 가지 내용으로 수량적 유연성을 접근하였다. 특히 김동배·이영면(2005)은 본 연구와 동일한 데이터를 분석하였다는 점에서 주의 깊게 비교해 볼 수 있는 연구이다. 본 연구에서는 초기 관점에 의거하여, 수량적 유연성을 작업장의 비정규직 비율로

한정하여 파악하였다.

근로자 참여(EI)와 비정규직 고용이 대체관계 또는 보완관계라 함은 무슨 의미이며 어떤 함의를 주는가? 만약 근로자 참여(EI)와 비정규직 고용이 대체관계라고 하면 근로자 참여 체제가 확대될수록 작업장의 비정규직 고용이 감소하고, 근로자 참여의 증진으로 인해 다기능적 숙련 및 근로자의 고용안정성이 증가할 뿐 아니라, 조직내 인적자산의 축적 및 생산성 향상이 이루어지며, 한계적인 비정규 노동과 노동조건 등의 저하 등이 없어진다는 것으로, 그야말로 생산성 향상과 고용안정이란 측면에서 조직과 근로자 양자 간의 윈윈 전략이 가능해진다는 것을 의미한다.

반면 근로자 참여(EI)와 수량적 유연성이 보완관계라 하면 이는 근로자 참여의 증진으로 인해 일부 근로자의 고용안정성이 증가하고 조직내 인적자산이 축적되지만, 일부 근로자들은 비정규 노동과 저하된 노동조건에 노출되는 현상이 불가피하게 발생하게 된다는 것으로, 이것은 작업장 내 중심노동과 주변노동의 분리 및 분절 현상이 시작됨을 의미한다. 이로 인해 작업장내 임금격차, 고용안정 정도, 근로조건 등이 양분화되어, 내부자와 외부자 문제를 야기할 뿐 아니라 정부나 기업, 노동계가 각자 양분화 해소를 위한 합당한 조치를 취하지 않을 경우, 언젠가는 조직내 가진 자와 가지지 못한 자, 또는 중심인력과 주변인력 간의 갈등이 유발되고, 더 나아가 심각한 사회적 갈등이 초래될 수 있다.

호주의 작업장 데이터를 분석한 Drago(1996, 1998)는 조직이 높은 성과에 이르기 위해서 취할 수 있는 경로를 고성과 작업체제 전략(Transformed workplace)과 한계적 작업체제 전략(Disposable workplace) 등 두 가지로 분류하였다. 또한 이를 실증적으로 접근, 근로자들의 고용보장 및 동기부여에 기초하는 고성과 작업체제 전략과 근로자들의 집단적 고용 위협과 노동강도 강화에 기초한 한계적 작업체제 전략을 군집화하여 전통적 작업조직과 비교 분석하였다. 여기에서 그는 고성과 작업체제 전략에서는 비정규직의 활용도가 매우 낮지만, 한계적 작업체제 전략에서는 비정규직의 활용도가 매우 높음을 발견하였다. 즉 비정규직 활용 정도가 고성과에 이르는 두 가지 경로의 구분과 근로자 고용보장 정도에 대한 조직내 바로미터로 등장하였다. Gramm and Schnell(2001)은 핵심 직무에서 정규직의 임시해고와 유연인력(비정규직)의 활용도가 부(-)의

관계를 나타냄으로 인해 정규직의 고용안정성이 유연인력(비정규직)의 사용을 통해 얻어지고 있음을 발견하였다. Osterman(2000)은 핵심 인력을 대상으로 한 분석에서 근로자 참여 체제의 확산이 비정규직의 비율과 부(-)의 관계를 나타냄으로써 근로자 참여(EI)와 비정규직과의 관계가 대체적임을 확인하였다. Lautsch(2003)는 미국의 875개 사업체 데이터 분석에서 기능적 유연성(근로자 참여(EI))과 비정규직의 활용 정도와는 정(+)의 관계, 즉 보완적 관계임을 발견하였다(p.580). Cappelli and Neumark(2004)는 제조업에서 자율적 관리팀과 비정규직의 활용 여부의 관계가 정(+)의 관계, 즉 보완적 관계로 나타났으나 비제조업에서는 자율적 관리팀과 비정규직의 관계가 부(-)의 관계로, 그러나 유의한 수준으로 나타나진 않았음을 확인했다. Ko(2003)는 내부 노동시장 및 내부 고용 관행과 비정규직 비율과의 관계가 보완적 관계, 즉 정(+)의 관계가 강하게 나타남을 발견했으며, 이는 조직내 정규 및 비정규에 따른 차별화된 고용체제가 상호 보완적으로 작동됨을 의미하며, 핵심 인력에 대한 보호 및 외부적 충격으로부터의 완충을 위해 비핵심 인력, 즉 비정규직화 비율이 증가함을 보여주는 것이라 해석했다. 김동배·이영면(2005)은 수량적 유연성과 기능적 유연성과의 관계가 정(+)의 관계로 통계적으로 유의하진 않았으나, 이후 추가적인 상호작용 분석에서 노조와 기능적 유연성의 상호작용이 비정규직 비율에 정(+)적으로 영향을 주는 것을 발견하였다. 이는 노동조합이 있을 경우 기능적 유연성과 비정규직 비율이 상호보완적 관계(즉, 정적 관계)를 가짐을 의미하는 결과이다.

이와 같이 기존 경험 연구들에서 근로자 참여(EI)와 비정규직 고용의 관계는 일관된 결과를 보이지 않고 있으나, 최근에는 대체관계보다는 보완관계라는 방향으로 무게 중심이 이동하고 있는 듯이 보인다. 무엇보다 이와 같은 결과 불일치 요인으로 근로자 참여와 비정규직 고용의 관계에 대해 설명할 수 있는 이론적 기초가 취약함을 지적할 수 있다.

먼저 근로자 참여(EI)로 나타나는 기능적 유연성과 비정규직 고용으로 대표되는 수량적 유연성의 대체관계 주장은 조직내 고용형태별 노동시장의 차별화나 분화가 활성화되지 않을 수 있다는 것을 전제로 하고 있다. 즉 조직 내에서 가장 주도적인 고용체제는 정규직 고용체제이며, 주도적 고용체제의 특징이 주

변적인 고용체제나 노동시장을 기존의 주도적 고용체제와 동질화시키는 방향으로 영향을 준다는 것을 가정한다. 이것을 비정규직 근로자의 특징에 기초하여 다음의 두 가지 정도의 요소로써 설명할 수 있다.

첫째, 비정규직의 특성상 비정규직은 몰입 수준이 낮고 이직이 높아 노동의 품질을 중시하는 참여체제에 투입될 수 없는 성격을 가지고 있으므로 조직에서 근로자 참여가 증진될수록 비정규직의 비율은 줄게 된다는 논리이다. 또한 교육훈련 투자의 측면에서 비정규직 고용의 부적절성을 지적할 수 있다. 근로자 참여를 위하여 다기능화된 기술이 필요하므로 이에 대한 교육 및 훈련에 대한 투자가 요청된다. 그러나 비정규직은 고용기간이 짧아 교육과 훈련에 대한 투자 회수를 기대할 수 없는 고용형태이므로 조직에서 교육과 훈련 투자에 대한 유인을 가지기 힘들다. 이로 인해 조직은 지속적인 변화와 혁신, 다기능화된 기술을 요구하는 참여체제의 영역에 비정규직 고용이 적합하지 않은 것으로 판단할 것이므로 참여체제가 광범하게 도입될수록 비정규직의 채용 비율은 감소하게 될 것이라고 본다.

둘째, 정규직을 중심으로 한 인력관리체제가 비정규직의 임금이나 관리방식 등에 영향을 줄 수 있다는 주장이 제기되었는데, 이는 기존 정규직의 인력관리체제의 내용 및 관성 이후에 나타난 비정규직 관리체제에 대해 영향을 미칠 수 있다는 것에 근거하였다(Lautsch, 2002, 2003). 정규직 인력관리와 비정규직 인력관리는 후자가 전자보다 이후에 형성될 가능성이 많고, 후자의 인력관리 방식이나 내용이 전자의 인력관리 방식이나 내용에 영향을 받거나 최소한 무관하지 않을 개연성이 존재한다. 따라서 정규직 인력관리 방식에서 근로자 몰입이나 헌신, 직무안정 등을 중시한다면 이와 같은 방식이 비정규직 채용 방식이나 관리에도 영향을 줄 수 있을 것이라고 본다.

Lautsch(2003)는 이 점에 근거하여 조직내 정규직 인력관리체제가 비정규직의 복리후생(benefits)에 주요한 영향을 줄 것을 발견하였다. 이 개념을 조금 확대 적용하여 정규직 인력관리체제가 근로자들의 몰입이나 헌신, 참여를 중심으로 구성된다고 가정하면, 조직은 비정규직 인력관리를 이와 유사한 방식으로 할 가능성이 있거나, 또는 조직내 비정규직의 특징상 몰입이나 헌신 체제의 형성이 불가능하다고 판단될 경우 이의 사용을 자제하거나 금지할 가능성이 존재한

다. 따라서 조직 내에서 정규직 중심의 참여체제가 확대되고, 비정규직의 사용이 불가피할 경우 비정규직의 고용조건에서 정규직에 준하는 급여수준이나 근로조건 등을 정하여 정규직과 비슷한 참여나 몰입을 유도하려고 할 것이다. 그러나 조직이 비정규직을 이와 같은 목적이나 방식에 적용하기가 어렵다고 판단한다면 오히려 비정규직의 고용을 자제하거나 억제하게 될 것이고, 이는 조직 내 비정규직 비율의 감소로 나타나게 될 것이다. 이와 같은 근거들은 조직에서 근로자 참여가 증진될수록 비정규직 비율이 감소할 것이라는 주장, 즉 대체관계를 뒷받침한다.

그러나 한편 근로자 참여(ED)와 비정규직 고용의 관계가 보완적일 수 있는 근거도 존재한다. 이 주장은 조직내 고용형태별로 노동시장의 분화가 촉진되고 있으며 각 고용형태별로 인력관리체제가 나름대로의 상황 적합적 특징을 가지고 형성될 수 있다는 것을 전제로 한다(e.g., 박우성, 2000). 근로자 참여와 비정규직 고용에 대한 보완관계를 지지하는 근거로 다음 요소들을 제시할 수 있다.

첫째, 갈수록 조직내 인력의 분화가 촉진되고 있으며 다양한 내부 노동시장의 분화가 이루어지고 있다는 현실을 지적할 수 있다. 조직은 다양한 인력 분화에 맞게 다수의 고용체제를 통해 다양한 목적을 달성할 수 있으며, 이런 목적들은 상호 밀접하게 연결될 수 있다. 예를 들어 조직의 목표가 유연성이나 비용우위, 품질 및 차별화, 숙련의 향상, 근로자들의 조직 몰입, 안정적 성장 등 다양할 수가 있으며 동시에 다양한 목표들을 추구하는 경우가 존재한다. 이럴 경우 조직의 목표는 품질 및 비용절감, 유연성 및 품질 향상, 품질 및 숙련 향상 등 두세 가지의 다양한 조합으로 구성될 수 있으며 조직은 이를 동시에 추구하는 경향을 가질 수 있다. 이에 따라 조직 내부의 고용체제가 다양한 목표에 맞도록 차별화되어 운영될 필요성이 발생한다. 즉 정규직 인력과 비정규직 인력에 대한 목표 차별화가 존재할 수 있으며 두 인력 운용의 목표는 상호 밀접한 관련성을 가질 것이다. 이와 같이 조직내 정규직 인력과 비정규직 인력 등 고용형태에 따라 노동시장이 양분화되어 있고 시간이 갈수록 조직의 기능이 양단으로 분화되어 간다면, 이 두 고용형태에 대해 보완관계가 성립할 것이라는 주장을 할 수 있다.

둘째, 오늘날 시간이 흐를수록 강해지는 경쟁압력은 조직으로 하여금 자원의

선택과 집중을 갈수록 강요하고 있으며 조직 핵심 역량에 가능한 한 많은 자원을 집중하도록 요구하고 있다. 핵심 역량의 중요성이 강조되면 될수록 조직은 경쟁력이 있는 기능이나 기술에 조직의 가용자원을 집중하려는 경향을 가지게 되며, 핵심부에 투자하려는 자원을 주변부에서의 비용절감과 유연성으로부터 확보하려는 경향, 즉 주변부의 투입자원 삭감이나 이의 희생을 통한 레브리지 효과로 자원의 제약을 극복할 것이다. 이것이 조직내 핵심 기능과 주변 기능의 분화를 촉진할 뿐 아니라 조직으로 하여금 핵심 기능과 주변 기능을 효율적으로 구분하기 위해 구조조정을 지속화하려는 유인을 가지게 한다. 이로 인해 조직내 내부 노동시장이나 인력관리체제의 구조가 양분화되거나 보다 다양하게 나타나게 될 가능성이 증가한다. 즉 현실적으로 조직은 핵심 영역에서의 인적 투자, 즉 근로자 참여형 체제의 확산 못지않게 주변 영역에서의 기능 분화 및 확대를 통하여 자원 절약과 삭감을 동시에 필요로 하고 있는 것이다. 만약 그렇다면 참여체제의 확대와 더불어 비정규직 고용이 증가하게 되어 근로자 참여와 비정규직 고용과의 보완적 관계가 어느 정도 지지될 것이다.

이상에서 논의한 조직내 인력구조에 대한 기초적 함의를 제시하고 있는 이론으로 인력의 핵심-주변 운영 분리론이 있다. 인력의 핵심-주변 운영 관점이란 Atkinson(1984, 1987), Hunter et al.(1993) 등의 인력운영 관점에 기초한 것으로, 조직이 인력구성을 핵심 인력과 주변 인력으로 구분하여 핵심 인력엔 작업 조직을 근로자 참여적 구조로 전환, 장기 고용과 다기능화된 인력을 중심으로 효율성 향상을 도모하지만(High Road Policy), 주변 인력엔 작업 과정을 보다 단순화하고 근로자들의 작업 과정에의 참여도를 낮추어 인건비 및 비용절감을 도모하는 정책(low road policy)을 추구하는 이른바 조직내 양분화 전략(dualistic strategy)이라고 할 수 있다. 이 두 가지 정책 중에서 조직이 현실적으로 어떤 정책에 우선적 우위를 두는지에 대해서는 관점의 차이가 존재한다. Atkinson(1984, 1987)은 조직내 경쟁우위의 원천을 핵심 근로자들의 다기능화로 보고 핵심부의 기능을 주변부의 기능보다 많이 강조하는 반면 Ackroyd and Procter(2004)는 영국 제조업 조직은 다기능 및 높은 수준의 기능을 가진 근로자들에 의존하는 체제가 아니라 장비(기술)의 재배열과 이에 따른 중간 수준의 기능(semi-skilled)을 가진 노동력, 비정규직이나 하청 등과 상호 경쟁하는 팀,

비용 센터의 개념으로 분화된 모듈(families of components), 그리고 이전보다 강화된 간접 통제방식에 의존하고 있다고 봄으로써 상대적으로 주변부의 정 책에 많은 강조점을 두었다. 핵심 주변인력 관리에 대한 이와 같은 관점들은 현실 적으로 핵심부에서의 다기능화와 주변부에서의 비정규직 고용이 동시에 진행 될 수 있다는 가능성을 어느 정도 제기하고 있다. 핵심부에서의 다기능화와 주 변부의 비정규직 고용의 상호 관련성을 전제한다면, 핵심 역량으로의 인적투자 의 집중이 주변부의 비용절감 및 유연성을 촉진하는 유인이 될 수 있다. 특히 구조조정에 의해 고용형태에 따른 직무 분리가 가능하다면 이 보완관계의 가능 성은 더욱 농후해진다. 일반적으로 고용형태에 따른 직무분리 현상에 대해 업 종이나 산업별 특징에 따라 차이가 존재하지만 지속적 구조조정을 통해 기존 업무 프로세스의 중복을 없애고 핵심적 기능과 주변적 기능을 분리하여, 핵심 적 기능에는 근로자 참여(EI)를 통한 기능적 유연성 증대를, 주변부 기능에서는 외주와 비정규직 고용과 같은 수량적 유연성을 증대시켜 주변부에서의 비용절 감과 핵심부에서의 품질 개선을 동시에 추구하는 것이 가능해질 수 있다. 한국 기업들이 1997년 이후 지속적인 구조조정 과정을 겪어 온 사실은 참여체제의 기능적 유연성과 비정규직 고용 등 수량적 유연성을 함께 향상시켜 왔을 가능 성을 일정 정도 암시한다.

그러나 본 연구에서는 일단 근로자 참여와 비정규직 고용의 대체관계 또는 보완관계에 대해, 이 두 가지 가능성 모두에 대하여 다음과 같이 가설 1과 가설 2를 설정하였다. 이를 위해 근로자 참여(EI)를 근로자 참여관행 채택수와 의사결 정의 자율성 정도로 조작화하여 접근하였다. 근로자 참여관행 채택수는 조직 내에서 얼마나 많은 참여관행들을 시행하고 있는지를 나타내는 것이고, 의사결 정의 자율성은 참여관행 또는 참여조직에서 얼마나 실질적으로 의사결정의 하 부 이양이 이루어지고 있는지를 나타낸다. 이와 같은 조작적 접근은 근로자 참여 (EI)란 추상적 개념을 완벽하게 대리하지는 못하지만 일반적으로 선행 연구들에서 나타난 근로자 참여(EI)에 대한 기초적 개념을 포착하는 수준이 될 것이다.

가설 1: 근로자 참여(EI)와 비정규직 고용은 상호 대체적인 관계일 것이다.

가설 1.1: 근로자 참여관행의 채택수가 높은 작업장은 그렇지 않은 작업장보

다 비정규직 비율이 낮을 것이다.

가설 1.2: 의사결정의 자율성이 높은 작업장은 그렇지 않은 작업장보다 비정규직 비율이 낮을 것이다.

가설 2: 근로자 참여(EI)와 비정규직 고용은 상호 보완적인 관계일 것이다.

가설 2.1: 근로자 참여관행 채택수가 높은 작업장은 그렇지 않은 작업장보다 비정규직 비율이 높을 것이다.

가설 2.2: 의사결정의 자율성이 높은 작업장은 그렇지 않은 작업장보다 비정규직 비율이 높을 것이다.

연구의 편의상 핵심 인력을 정규직의 개념으로, 주변 인력을 비정규직으로 대체하여 접근하였다. 핵심-주변 인력운영 관점의 기초는, 조직의 경쟁우위는 근로자 참여(EI)에 참여하는 정규직 근로자들의 고용보장, 인적자산 투자를 통한 지적 자산의 축적에 의존하고 있으며 혁신에 참여하는 정규직을 시장 변동성으로부터 보호하기 위한 완충 장치로서 비정규직 인력을 운영한다는 것에 서 있다(Hunter et al., 1993). 이 현상이 성립된다면, 근로자 참여와 비정규직 고용, 두 변수의 관계가 보완적 관계임을 간주할 수 있을 것이다. 본 논문은 이 내용 분석을 위해 비정규직 인력은 정규직과의 협동적인 팀 작업엔 적합하지 않고 주로 보조적이면서 단순화된 작업 과정에만 사용된다는 것을 전제로 받아들인다³⁾. 이에 기초하면 중심 인력에서의 인력운영은 정규직 고용보호를 통한 근로자 참여체제를 중심으로 경쟁우위 축적(가설 3)을, 반면 주변 인력의 운영은 중심 인력의 고용보호를 목적으로 한다는 가설(가설 4)을 추가적으로 검증해야 할 것이다.

가설 3: 근로자 참여(EI) 수준이 높은 작업장일수록 정규직 고용보호 수준이 높을 것이다.

가설 3.1: 근로자 참여관행 채택수는 정규직 해고(유무, 수준)와 부(-)의 관계

3) 비정규직 인력이 정규직과의 팀 작업에 적합하지 않다는 관점은 Pearce(1993)의 관점에 따른 것이다. Pearce(1993)는 팀내 비정규직의 존재가 정규직의 작업관계 및 심리에 미치는 영향을 분석하였는데 정규직 업무 로드의 증가, 조직에 대한 신뢰 감소 등 부정적 효과를 발견하였다.

를 가질 것이다.

가설 3.2: 근로자 의사결정 참여의 자율성은 정규직 해고(유무, 수준)와 부(-)의 관계를 가질 것이다.

가설 4: 비정규직 비율이 높은 조직일수록 정규직 고용보호 수준이 높을 것이다. 즉 비정규직 비율은 정규직 해고(유무, 수준)와 부(-)의 관계를 가질 것이다.

Ⅲ. 연구방법론

1. 자료의 특징

본 실증 연구를 진행하기 위해 도입한 자료는 한국노동연구원의 2차년도 사업체패널 자료이다. 한국노동연구원의 사업체패널은 2002년 1차 조사를 시작으로 2006년 현재 3차 조사까지 이루어졌다. 본 연구는 이 중 2003년에 이루어진 2차 조사 자료를 대상으로 분석하였다. 이 자료의 표집방식은 고용보험 DB 사업체 정보에 근거하여 산업별·규모별 분포를 기초로 한 층화추출방식이며 20인 이상 사업체를 대상으로 한 사업체 설문조사 자료이다. 그 내용은 우리나라의 사업체를 대표하는 패널 구성원을 대상으로 전반적인 경영환경, 인적자원 관리 체제, 노사관계의 현황 및 임금교섭 과정 등에 대한 설문으로 구성하였는데 인사담당자용, 노무관리자용, 근로자대표용 등의 세 가지 설문 형태로 되어 있다. 이 중 본 연구에서 사용한 설문 형태는 인사담당자용으로, 이것은 기업 개요, 고용현황, 모집 및 선발, 교육훈련, 인사고과 및 승진, 승급, 보상제도, 작업조직 및 근로자 참여, 노동시간, 정년제도 및 고용조정, 비정규 근로자 등에 대한 정보를 담고 있다. 2차년도 조사 결과, 본사 및 지사의 인사담당자가 응답한 사업장은 2005개, 노무담당자 2008개, 근로자대표 1,175개의 설문이 회수되었으며, 본 연구의 주제와 관련된 정보는 주로 인사담당자 설문지에 포함되어 있다.

2. 설문문의 내용과 변수 구성, 자료 분석 방법

본 연구에서는 회귀모델의 적합도 및 설명력을 높이기 위해 노력한 결과, 비교적 많은 변수들을 모형에 도입하였다. 이 변수들에 대한 설명 및 다문항으로 구성된 변수들에 대한 신뢰도 분석, 기술통계량 등을 <표 1>에 정리하였다. 주요 변수들의 측정을 다음과 같이 진행하였다.

<표 1> 변수의 내용 및 구성, 신뢰도(크론바허 알파), 기술통계

변수명	내용 및 구성	관측수	평균	표준편차
2002년 비정규직 비율	2002년 비정규직 규모/ 2002년 전체인력 규모	2005	.082	.16
정규직 정리해고	2002년도 정규직 정리해고 유무 (0=없음, 1=있음)	2005	.034	.18
정리 해고된 정규직수	2002년도 정리해고된 정규직의 수	1995	2.33	44.7
2002년 근로자 참여 관행 채택 정도(건수)	각 연도별로 근로자 제안제도(0=시행 안함, 1=시행함), QC(0=시행 안함, 1=시행함), 팀 제(0=시행 안함, 1=시행함), 팀 평가 유무(0=시행 안함, 1=시행함), 다기능 교육(0=시행 안함, 1=시행함), 직무순환(0=시행 안함, 1=시행함), 이익 공여나 집단성과급 제도(0=시행 안함, 1=시행함) 등으로 코딩하여 이를 합산한 값으로 측정한다, 이 제도들 중 한 건도 시행하지 않을 경우 고성과 작업관행의 채택건수는 0으로, 모두 채택하여 시행할 경우 7로 코딩됨.	2005	2.55	1.48
2002년 의사결정의 자율성 정도	① 업무량, ② 업무 수행 방식, ③ 업무 속도, ④ 업무 시간, ⑤ 작업단위내 업무 배분, ⑥ 작업단위내 로테이션, ⑦ 작업단위별 훈련, ⑧ 신입사원 채용, ⑨ 팀원 인사고과, ⑩ 팀원의 임금 등의 항목에서 5점 척도(1=자율권이 전혀 없다, 5=전적으로 자율권을 갖는다)로 측정, 이를 모두 합산, 평균한 값으로 측정됨. 크론바허 알파=.95	1950	2.98	.72

〈표 1〉의 계속

변수명	내용 및 구성	관측수	평균	표준편차
비용절감 전략	경쟁업체와 비교할 때 회사의 주력 상품/서비스의 특징을 “가격이 저렴하다”라는 단문항에 대하여 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=전적으로 그렇다)로 측정함.	1952	3.01	.72
차별화 전략	① 주력 제품/서비스가 뛰어나다, ② 주력 제품/서비스의 품목이 다양하다, ③ 주력 제품/서비스의 개발 속도가 빠르다, ④ 기술력이 뛰어나다 등의 네 가지 항목을 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=전적으로 그렇다)로 측정함 후 그 평균값으로 산출함. 크론바허 알파=.91	1940	3.45	.62
육성형 인적 자원 관리 정책	7점 척도(1=전혀 아님, 7=매우 그렇다)로서 ① 인사관리의 일차적 목표는 종업원의 기업에 대한 충성심과 애착을 높이는 데 있다, ② 필요한 자격을 갖춘 사람을 장기 고용을 통해 내부에서 육성한다, ③ 가능한 한 정규 사원을 주로 활용한다, ④ 인사관리는 종업원의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향으로 운영되고 있다, 등 네 가지 항목을 측정함 후 그 평균값으로 산출함. 크론바허 알파=.66	1794	4.54	.80
협회가입수	사업자가 관련 협회에 가입한 수	1965	2.9	4.78
해고금지 정책유무	정규직 근로자에 대해 강제적 인원감축을 실시하지 않는다는 정책이 없으면 0, 있으면 1로 코딩함.	1988	.40	.49
과거 3년간 경쟁기업의 증가 정도	“과거 3년간 주력 제품/서비스 시장에서 경쟁기업의 수가 증가한 정도”를 5점 척도(1=매우 감소, 5=매우 증가)로 측정함 값으로 산출	1796	3.26	.70
단기이익 압력 정도	“투자자나 모회사로 받는 단기이익 압력 정도”를 5점 척도(1=전혀 없음, 5=매우 높음)로 측정함 값임.	1966	2.08	1.00
사업장 연령	사업장 연령은 (2004-설립연도)로 계산한 값임.	2170	20.48	14.36
사업장 노조 유무	0=없다, 1=있다 로 코딩.	1974	.35	.48
인사관리의 전략 연계 정도	① 인사관련 이슈는 사업전략과 밀접하게 통합되고 있다. ② 인사책임자는 사업전략 수립 과정에 중요한 공헌을 한다. ③ 인사책임자는 최고경영자 의사결정에 중요한 영향을 미친다 등 3개 문항으로 측정. 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)임. 크론바허 알파=.83	1992	3.34	.66

〈표 1〉의 계속

변수명	내용 및 구성	관측수	평균	표준편차
회사 정규직 규모	회사 전체의 정규직 규모	1713	209	209
사업장수	회사 전체의 사업장 수	1934	3.50	6.19
임금수준	국내 동종 업종의 평균 임금수준과 비교할 때 귀 사업장의 임금수준에 대해 1=매우 낮다 5=매우 높음으로 측정함.	1971	2.84	.81
노사협력 정도	“귀 사업장의 노사관계는 전반적으로 어떤 상태인가요?(1=매우 대립, 5=매우 협력적)”의 단문항으로 측정	2005	3.81	.69
지난 3년간 인력부족 경험	관리인력, 연구기술인력, 사무인력, 서비스 영업인력, 생산기능인력, 단순노무인력 등에 대해 4점 척도(1=전혀 없음, 4=매우 많음)로 측정, 평균한 값임. 크론바허 알파=.96	1948	2.03	.60
지난 3년간 충원애로 경험	관리인력, 연구기술인력, 사무인력, 서비스 영업인력, 생산기능인력, 단순노무인력 등에 대해 4점 척도(1=전혀 없음, 4=매우 많음)로 측정, 평균한 값임. 크론바허 알파=.97	1948	2.02	.61
산업가변수 (12개)	표준산업 대분류를 기준으로 12개의 산업 가변수를 형성(제조업을 기준으로 함. 일부 표본의 수가 현저히 적은 업종은 기타 산업으로 통합시킴.)	.	.	.

종속변수로 비정규직 비율, 비정규직 유무, 정규직 정리해고 유무, 정규직 정리해고 수준 등을 포함하였다. 주요 독립변수는 근로자 참여(EI)의 채택수, 의사결정의 자율성 정도이며, 이들로써 근로자 참여의 정도, 즉 고성과 작업체제 확산 정도를 나타내고자 했다. 통제변수는 종속변수의 종류에 따라 다르게 포함하였으나 작업장 수준에서 일반적으로 투입되는 내용들을 대체로 포괄하고자 하였다. 가령 경영전략(비용우위, 차별화), 인적자원관리정책(육성형 인적자원관리, 인사관리의 전략 연계 등), 경쟁 강도를 나타내는 변수(경쟁기업수, 단기이익압력 정도), 사업장 연령, 규모(사업장수, 인력규모), 인지도 임금수준, 사업장 노조(유무, 노사협력 정도), 12개의 산업가변수 등을 주요 통제변수로 포함하였다. 이 변수들은 비정규직 활용, 해고 등의 종속변수에 직간접적으로 영

향을 주거나 줄 수 있는 것들로서 기존의 경험적 연구들에서도 통제변수로 포함되어 다루어진 바가 있는 변수들을 포함하여, 자료가 허락하는 한 많은 변수들을 통제변수에 포함하려고 노력하였다.

2002년 비정규직 비율을 「2002년 비정규직 비율/2002년 전체인력 규모」로 측정하였고, 정규직의 정리해고 유무, 정리해고된 정규직의 수준(수)은 2002년도 당해 연도를 기준으로 직접적으로 질의하였다.

근로자 참여관행 채택 정도는 근로자 제안제도(0=시행 안함, 1=시행함), 품질개선을 위한 소모임(0=시행 안함, 1=시행함), 팀제(0=시행 안함, 1=시행함), 팀 평가 유무(0=시행 안함, 1=시행함), 다기능 교육(0=시행 안함, 1=시행함), 직무순환(0=시행 안함, 1=시행함), 이익공여나 집단성과급 제도(0=시행 안함, 1=시행함) 등으로 코딩하여 이를 합산한 값으로 측정한다, 이 제도들 중 한 건도 시행하지 않을 경우 근로자 참여관행 채택 정도는 0, 모두 시행할 경우는 7로 코딩된다⁴⁾. 의사결정의 자율성 정도는 업무량, 업무수행방식, 업무속도, 업무시간, 작업단위내 업무배분, 작업단위내 로테이션, 작업단위별 훈련, 신입사원 채용, 팀원 인사고과, 팀원의 임금 등의 10개 항목에서 5점 척도(1=자율권이 전혀 없다, 5=전적으로 자율권을 가진다)로 측정하여 평균한 값으로 하였다. 이 변수의 크론바허 알파는 .95로 나타났다.

비용우위전략은 제품/서비스의 특징을 “가격이 저렴하다”라는 단문항에 대하여 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=전적으로 그렇다)로 측정하였고 차별화 전략은 ① 주력 제품/서비스가 뛰어나다, ② 주력 제품/서비스의 품목이 다양하다, ③ 주력 제품/서비스의 개발 속도가 빠르다, ④ 기술력이 뛰어나다 등의 네

4) 근로자 참여관행에 팀 평가를 포함한 것에 대하여 심사자의 지적이 있었다. 사실 팀 평가를 근로자 참여 항목으로 포함하는 것에 대해 논란이 있을 수 있다. 심사자가 지적했듯이 기존 실증 연구에서는 팀 평가를 근로자 참여 항목으로 포함한 적이 없다. 그럼에도 불구하고 이것을 포함한 이유로 다음의 두 가지를 제시한다. 첫째, Drago(1996, 1998)가 제시한 근로자 참여의 두 가지 모델 중 한계적 작업장 모델(disposable workplace)의 개념적 정의에는 팀이나 작업조직의 평가가 근로자 참여의 요소로 포함될 수 있다. 둘째, 원래 본 연구는 초고 이후 약 1년 이상 수차례 수정 과정을 거쳤다. 초기에는 근로자 참여 항목으로 5~6가지 항목(근로자제안제도, 품질개선 소모임, 팀제, 직무순환, 다기능 교육, 집단성과배분)들을 포함하여 다양한 실증 분석을 시도했으나 분석 결과는 팀 평가를 포함한 경우와 별다를 바 없이 나타났다. 따라서 팀 평가를 근로자 참여 항목에 포함하고 안 하고가 큰 문제가 되진 않을 듯하다.

가지 항목을 역시 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=전적으로 그렇다)로 측정 한 후 그 평균값으로 산출하였다. 이 네 가지 문항에 대한 크론바허 알파(신뢰도)는 .91로 나타났다. 육성형 인사관리정책은 7점 척도(1=전혀 아님, 7=매우 그렇다)로서 ① 인사관리의 일차적 목표는 종업원의 기업에 대한 충성심과 애착을 높이는 데 있다, ② 필요한 자격을 갖춘 사람을 장기 고용을 통해 내부에서 육성한다, ③ 가능한 한 정규사원을 주로 활용한다, ④ 인사관리는 종업원의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향으로 운영되고 있다 등의 네 가지 항목을 측정 한 후 그 평균값으로 산출하였다. 이 네 가지 문항의 크론바허 알파(신뢰도)는 .66으로 나타났다.

해고금지정책 유무는 정규직 근로자에 대해 강제적 인원감축을 실시하지 않는다는 정책이 없으면 0, 있으면 1로 코딩하였다. 과거 3년간 경쟁기업의 증가 정도는 “과거 3년간 주력 제품/서비스 시장에서 경쟁기업의 수가 증가한 정도”를 5점 척도(1=매우 감소, 5=매우 증가)로 측정한 값으로 산출하였고, 단기이익 압력 정도는 “투자자나 모회사로 받는 단기이익 압력 정도”를 5점 척도(1=전혀 아님, 5=매우 그렇다)로 측정한 값으로 하였다. 사업장 연령은 (2004-설립연도)로 계산한 값으로, 노조 유무(0=없음, 1=있음)는 가변수로, 회사 전체 정규직 규모, 회사 전체 사업장 총수는 실제적인 숫자로 산출하였다. 또한 표준산업대분류를 기준으로 하여 12개의 산업가변수를 형성하여 회귀모델에 사용하였다⁵⁾. 인사관리의 전략적 연계 정도는 ① 인사관련 이슈는 사업전략과 밀접하게 통합되고 있다, ② 인사책임자는 사업전략 수립 과정에 중요한 공헌을 한다, ③ 인사책임자는 최고경영자 의사결정에 중요한 영향을 미친다 등 3개 문항(1=전혀 아님, 5=매우 그렇다)으로 측정하여 평균하였다. 이 변수의 크론바허 알파는 .83으로 나타났다. 임금수준은 타동종 사업장에 비교하여 인지한 임금수준(1=매우 낮다, 5=매우 높다)으로 측정하였다.

노사협력 정도는 “귀 사업장의 노사관계는 전반적으로 어떤 상태인가요?(1=매우 대립, 5=매우 협력적)”의 단문항으로 측정하였다. 지난 3년간 인력부족 경험은 관리인력, 연구기술인력, 사무인력, 서비스영업인력, 생산기능인력, 단순

5) 산업가변수 형성에 있어서 기준은 제조업이며, 유의한 규모의 표본이 확보되지 않은 3개 산업을 기타 산업으로 통합하여 총 12개의 산업가변수를 형성하였다.

노무인력 등에 4점 척도(1=전혀 없음, 4=매우 많음)로 측정, 이를 평균하였다. 이 변수의 크론바허 알파는 .96으로 나타났다.

인력부족 경험은 지난 3년간 인력부족을 경험했는지를 관리인력, 연구기술인력, 사무인력, 서비스영업인력, 생산기능인력, 단순노무인력 등에 대해 4점 척도(1=전혀 없음, 4=매우 많음)로 측정, 평균한 값이다. 이 변수의 크론바허 알파는 .97로 나타났다. 충원애로 경험은 지난 3년간 인력충원에 어려움을 겪었는지를 관리인력, 연구기술인력, 사무인력, 서비스영업인력, 생산기능인력, 단순노무인력 등에 4점 척도(1=전혀 없음, 4=매우 많음)로 측정, 이를 평균하였다. 이 변수의 크론바허 알파는 .97로 나타났다.

가설의 검증은 SPSS, Stata 등 통계 패키지를 이용하여 실시하였으며, 분석 기법으로 기술통계, 신뢰도 분석, 회귀분석(OLS Regression, Logistic Regression, Tobit Analysis) 등을 사용하였다.

IV. 분석 결과

본장에서는 이전에 형성했던 가설들에 대한 검증을 목적으로 하였다. <표 2>에서 <표 4>까지에 걸쳐 그 분석 결과를 상세히 정리하였다. 종속변수의 성격에 따라 최소자승 회귀분석, 로짓분석, 토빗분석 등 분석 기법을 다양하게 사용하였다. 각 회귀모델의 통제변수 투입은, 데이터 세트를 구성하는 변수들 중에서 회귀모델에 투입하였을 때 가장 높은 설명력(R^2)을 가지는 변수들의 조합을 우선적으로 선택하는 방법을 이용하였다. 그리고 가설 검증에서 가설 내용에서 이미 +, - 등 방향을 예측함이 있지만 일단 양측검증을 기준으로 검증 결과를 정리하였다.

<표 2>는 사업장의 비정규직 비율을 종속변수로 한 최소자승 회귀분석 결과와 토빗분석 결과를 동시에 비교한 내용을 정리하였다. 회귀모델 1(최소자승)과 회귀모델 3(토빗)은 통제변수만을 투입한 회귀분석 결과를 정리하였는데, 통제변수로 사업장 나이, 사업장 노조 유무, 인원감축금지 유무, 회사 전체 정규직 규모, 회사 전체 사업장 총수, 과거 3년간 경쟁기업의 수 증가 정도, 단기

〈표 2〉 사업장의 비정규직 비율을 종속변수로 한 회귀 분석 : OLS와 토빗의 비교

변 수		비정규직 비율			
		회귀모델 1 (OLS)	회귀모델 2 (OLS)	회귀모델 3 (토빗)	회귀모델 4 (토빗)
(상수)		.080(.054)	.105(.056) [†]	-.16(.12)	-.102(.12)
통제 변수	사업장 나이	-.0004 (.0004)	-.00033 (.00038)	-.0008 (.0008)	-.0005 (.0008)
	사업장노조 유무 (0=없음, 1=있음)	.015(.012)	.013(.012)	.062(.026)*	.056(.026)*
	해고금지정책	-.0079(.0095)	-.008(.009)	-.013(.021)	-.016(.021)
	회사 전체 정규 직 규모	-.000046 (.000023)*	-.000054 (.000024)*	-.00002 (.00005)	-.000058 (.000051)
	회사 전체 사업 장 총수	.0018 (.0009) [†]	.0017 (.0009) [†]	.0012 (.0020)	.001 (.002)
	과거 3년간 경쟁 기업 수 증가 정 도	.0051(.0063)	.0050(.0064)	.012(.014)	.0099(.013)
	단기이익 압력 정도	.0053(.0047)	.0044(.0048)	.02(.01)*	.016(.010)
	비용절감 전략	.0036(.0062)	.0029(.0062)	.0026(.013)	.0020(.013)
	차별화 전략	-.0023(.0078)	-.0034(.0080)	-.004(.017)	-.010(.017)
	내부 육성형 인 적자원 관리	-.030 (.0056)***	-.031 (.0057)***	-.058 (.012)***	-.061 (.012)***
	노사협력	-.004(.006)	-.0052(.0068)	-.0067(.0146)	-.013(.014)
	임금수준	.015(.006)**	.017(.0056)**	.037(.012)**	.036(.012)**
	노동부족 경험	.017(.017)	.017(.017)	.028(.037)	.026(.037)
	충원애로 경험	.006(.016)	.006(.016)	.028(.035)	.029(.035)
전략적 연계	.0082(.0070)	.0072(.0071)	.018(.015)	.01(.01)	
독립 변수	근로자 참여관행 채택 수		.0048(.0028) [†]		.019(.006)**
	의사결정의 자율 성 정도		-.0057(.0066)		.0043(.0146)
(Pseudo)R ²		.1133***	.1165***	.1403***	.1503***
N		1144	1131	1133	1131

비표준화 계수(표준오차)를 표시한 것임. † 0.1 수준에서 유의, * 0.05 수준에서 유의, ** 0.01 수준에서 유의, *** 0.001 수준에서 유의(양측검증 기준임). 각 회귀식은 12개의 산업가변수를 포함하나 표에는 나타내지 않았음.

이익 압력 정도, 비용절감 전략, 차별화 전략, 내부 육성형 인적자원관리 정도, 노사협력, 정규직 임금수준, 노동부족 경험, 충원애로 경험, 인사관리의 전략적 연계, 12개의 산업가변수 등을 포함하였다.

두 회귀분석에서 나타난 결과 중 공통적으로 유의한 것은 내부 육성형 인적자원관리 정도와 비정규직 비율의 부(-)의 관계, 정규직 임금수준과 비정규직 비율의 정(+)의 관계 등이다. 이는 조직이 내부 육성형 인적자원관리를 중시할수록 비정규직 고용을 적게 하고 조직내 정규직의 임금수준이 높을수록 비정규직 고용을 많이 함을 의미한다. 회귀모델 2는 기본 모델(회귀모델 1)에 근로자 참여(EI) 채택수와 의사결정의 자율성 정도를 독립변수로 추가 투입했을 경우의 최소좌승 분석 결과를 정리하였으며, 회귀모델 4는 기본 모델(회귀모델 3)에 근로자 참여(EI) 채택수와 의사결정의 자율성 정도를 독립변수로 추가했을 때의 토빗분석 결과를 정리한 것이다. 두 회귀모델에서 공통적으로 유의하게 나타난 것은 근로자 참여(EI) 채택수와 비정규직 비율의 정(+)의 관계이고, 반면 의사결정의 자율성 정도와 비정규직 비율의 관계는 유의하게 나타나지 않았다. 이는 근로자 참여(EI)가 확산될수록 비정규직 비율은 증가함을 의미한다. 이로써 가설 2.1은 지지되었고, 가설 2.2는 지지되지 않았다. 이 결과는 근로자 참여와 비정규직 고용이 대체관계라기보다는 보완관계에 가까운 것으로 해석될 수 있다. 그러나 의사결정 자율성의 효과가 대부분의 모델에서 유의하게 나타나지 않았기 때문에 결과의 해석에 있어서 다소 제한적일 것이다.

<표 3>은 정규직 정리해고 유무에 대한 로짓분석 결과를 정리한 것이다. 회귀모델 5는 통제변수들만을 투입한 분석 결과를 정리한 것이다. 통제변수로 사업장 나이, 사업장 노조 유무, 인력감축방지조항 유무, 회사 전체 정규직 규모, 회사 전체 사업장 총수, 과거 3년간 경쟁기업의 수 증가 정도, 단기이익 압력 정도, 비용절감 전략, 차별화 전략, 내부육성형 인적자원관리, 노사협력, 정규직 임금수준, 노동부족 경험, 충원애로 경험, 인사관리의 전략적 연계성, 12개의 산업가변수 등을 포함하였다.

유의한 관계를 보이는 변수들로, 인원감축금지 유무와 정규직 정리해고 유무가 부(-)의 관계, 내부 육성형 인적자원관리와 정규직 정리해고 유무가 부(-)의 관계, 인사관리의 전략적 연계와 정규직 정리해고는 정(+)의 관계로 나타났다.

〈표 3〉 정규직 정리해고 유무에 대한 로짓 분석

변 수		정규직 정리해고 유무(로지스틱 분석)			
		회귀모델 5	회귀모델 6	회귀모델 7	회귀모델 8
(상수)		-3.4(2.13)	-3.7(2.18) [†]	-3.34(2.15)	-3.69(2.19) [†]
통제변수	사업장 나이	-.001(.016)	-.006(.016)	-.004(.016)	-.006(.016)
	사업장노조 유무 (0=없음, 1=있음)	-.76(.53)	-.776(.537)	-.74(.53)	-.77(.54)
	해고금지정책	-.94(.47)*	-.87(.48) [†]	-.99(.47)*	-.90(.48) [†]
	회사 전체 정규 직 규모	-.000001(.0009)	.001(.009)	-.0002(.0009)	.00006(.0009)
	회사 전체 사업 장 총수	.014(.030)	.011(.030)	.013(.029)	.013(.029)
	과거 3년간 경쟁 기업의 수 증가 정도	-.16(.25)	-.16(.25)	-.14(.25)	-.14(.25)
	단기이익 압력 정도	.26(.17)	.31(.17) [†]	.26(.17)	.32(.17) [†]
	비용절감 전략	.14(.24)	.15(.24)	.16(.25)	.16(.25)
	차별화 전략	.008(.310)	.011(.31)	-.018(.307)	.087(.314)
	내부 육성형 인 적자원관리	-.40(.20)*	-.41(.20)*	-.45(.20)*	-.44(.21)*
	노사협력	-.16(.29)	-.17(.29)	-.16(.29)	-.16(.29)
	임금수준	-.13(.22)	-.12(.22)	-.13(.22)	-.10(.22)
	노동부족경험	.86(.61)	.99(.61)	.86(.61)	.97(.61)
	충원애로경험	-.69(.61)	-.91(.62)	-.64(.61)	-.76(.62)
	전략적 연계	.70(.30)*	.78(.30)*	.71(.30)*	.79(.31)*
독립변수	근로자 참여관행 채택수		-.23(.13) [†]		-.23(.13) [†]
	의사결정의 자율 성 정도		-.03(.25)		-.04(.25)
	비정규직 비율			-1.09(1.26)	-1.03(1.25)
(Pseudo)R ²		.090 [†]	.101*	.092 [†]	.103*
N		1024	1024	1035	1032

비표준화 계수(표준오차)를 표시한 것임. [†] 0.1 수준에서 유의, * 0.05 수준에서 유의, ** 0.01 수준에서 유의, *** 0.001 수준에서 유의(양측검증 기준). 각 회귀식은 12개의 산업가변수를 포함하나 표에는 나타내지 않았음.

〈표 4〉 정규직 정리해고 수준에 대한 토빗분석 결과

변 수		정규직 정리해고자 수(토빗 분석)			
		회귀모델 9	회귀모델 10	회귀모델 11	회귀모델 12
(상수)		-69.53 (41.11) [†]	-86.02 (42.87)*	-69.24 (41.27) [†]	-85.46 (43.05)*
통 제 변 수	사업장 나이	.076(.305)	.043(.30)	.063(.30)	.031(.30)
	사업장노조 유무 (0=없음, 1=있음)	-14.0(10.5)	-14.14(10.75)	-13.66(10.60)	-13.63(10.77)
	해고금지정책	-19.3(8.9)*	-17.12(8.69)*	-19.88(8.94)*	-17.73(8.78)*
	회사 전체 정규 직 규모	-.016(.018)	-.0076(.019)	-.017(.019)	-.009(.018)
	회사 전체 사업 장 총수	.53(.59)	.60(.57)	.53(.59)	.60(.57)
	과거 3년간 경 쟁기업 수 증가 정도	-3.43(4.64)	-2.97(4.59)	-3.04(4.66)	-2.62(4.61)
	단기이익 압력 정도	5.74(3.50) [†]	7.21(3.56)*	5.92(3.53) [†]	7.33(3.58)*
	비용절감 전략	2.74(4.50)	2.50(4.48)	2.83(4.54)	2.57(4.51)
	차별화 전략	-.30(5.0)	2.23(5.97)	-.33(5.9)	2.11(5.97)
	내부 육성형 인 적자원관리	-8.58(4.16)*	-8.32(4.11)*	-9.24(4.25)*	-8.90(4.20)*
	노사협력	-1.86(5.36)	-1.74(5.33)	-1.81(5.39)	-1.65(5.35)
	임금수준	-3.69(4.37)	-3.33(4.39)	-3.33(4.39)	-2.50(4.36)
	노동부족 경험	23.32(12.64) [†]	23.58(12.65) [†]	23.58(12.65) [†]	24.34(12.49) [†]
	충원어로 경험	-19.87 (12.7) [†]	-19.35 (12.65) [†]	-19.36 (12.66) [†]	-19.82 (12.48) [†]
전략적 연계	11.01(5.71) [†]	10.94(5.70) [†]	10.94(5.71) [†]	12.43(5.84)*	
독 립 변 수	근로자 참여관행 채택수		-5.46(2.42)*		-5.39(2.43)*
	의사결정의 자율 성 정도		1.46(4.52)		1.38(4.53)
	비정규직비율			-20.86(22.95)	-18.49(22.43)
(Pseudo)R ²		.0540	.0640 [†]	.0556	.0648 [†]
N		1144	1131	1144	1131

비표준화 계수(표준오차)를 표시한 것임. [†] 0.1 수준에서 유의, * 0.05 수준에서 유의, ** 0.01 수준에서 유의, *** 0.001 수준에서 유의(양측검증 기준). 각 회귀식은 12개의 산업가변수를 포함하나 표에는 나타내지 않았음.

정리하였다. 그 결과, 비정규직 비율과 정규직 정리해고는 부(-)의 관계이나 통계적으로 유의하지 않다. 회귀모델 12는 기본 모델(회귀모델 9)에다 근로자 참여(EI) 채택수, 의사결정의 자율성, 비정규직 비율을 독립변수로 추가하였을 때 나타난 토빗분석 결과를 정리하였다.

그 결과 근로자 참여체제 채택수와 정규직 정리해고가 부(-)의 관계로 나타났고, 의사결정의 자율성과 정규직 정리해고, 비정규직 비율과 정규직 정리해고는 통계적으로 유의하지 않다.

이상의 로짓분석 결과(표 3)와 토빗분석 결과(표 4)에서 근로자 참여관행의 채택수와 정규직 정리해고는 부(-)의 관계이고, 의사결정의 자율성과 정규직 정리해고, 비정규직 비율과 정규직 해고 등은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 비교적 일관된 결과를 보이고 있다. 이로써 근로자 참여관행의 수준이 높은 작업장일수록 정규직 고용보호 수준이 높다는 것을 가정한 가설 3.1이 유의하게 지지되었고, 의사결정의 자율성은 정규직 고용보호에 유의한 영향을 미치지 못하므로, 가설 3.2가 지지되지 않았다. 반면 비정규직 비율이 높은 조직일수록 정규직 고용보호 수준이 높을 것이라는 가설 4 역시 지지되지 않았다.

V. 결론 및 토론

지금까지의 연구 결과를 정리하면 <표 5>와 같이 정리할 수 있다. 본 연구에서는 근로자 참여(EI)를 근로자 참여관행 채택수와 의사결정의 자율성이라는 두 가지 차원으로 개념화하여 접근하였다. 근로자 참여관행의 채택수는 우리나라 조직에 대해 근로자 참여(EI)가 얼마나 채택되고 있는지를 의미하며, 의사결정의 자율성은 근로자참여 작업관행의 내용적 측면, 근로자들에게 얼마나 의사결정의 위임을 하고 있는지를 의미한다.

첫째, 근로자 참여와 작업장의 비정규직 고용은 보완관계를 지지하는 것으로 뚜렷하게 나타났다. 이는 국내 사업장에서 근로자 참여(EI)가 확대될수록 비정규직 비율이 높아짐을 의미한다. 또한 조직인력 구조내 핵심과 주변의 분화가 이루어지고 있으며, 가치 지향성이 있는 활동에 근로자 참여 체제를 도입하면

서 동시에 주변 영역의 확대가 이루어지고 있음을 의미한다.

한 가지 주의해야 할 점은 근로자 참여관행 채택수의 효과는 비교적 뚜렷하게 나타나고 있으나 의사결정의 자율성에 대한 효과는 대체로 나타나지 않았다는 점이다. 의사결정의 자율성 효과가 나타나지 않은 것에 대해 다음과 같은 문제를 제기할 수 있다⁶⁾. 먼저 한국 기업들에서 자율적 팀, 제안제도 등 참여적 관행들이 다수 도입됨에도 불구하고 그 내용적인 측면에서 혁신성을 가지고 있는지에 대한 의문이 제기된다. 대체로 기업에서의 새로운 혁신 도입이 어떤 과정을 통해 도입되고 진행되는가는 많은 논쟁거리를 수반하는 또 다른 주제이지만, 한국에서의 혁신 도입이 상황적으로 필요하여 이루어졌기보다는 유행처럼 인식되어 도입되었을 수 있다는 시각이 있다. 그 대표적인 경우가 팀제의 도입이 아닌가 생각된다. 실제적으로 국내 기업에서 도입한 팀제는 의사결정 권한의 하부이양이 미약한 대부대과형인 경우가 많으며 그 도입 자체가 유행처럼

〈표 5〉 연구 결과의 정리

주 제	번 호	내 용	검증결과
근로자 참여와 비정규직 고용의 대체관계/보완관계	가설 1.1	근로자 참여 관행수와 비정규직 고용은 부(-)의 관계	해당사항 없음
	가설 1.2	의사결정의 자율성과 비정규직 고용은 부(-)의 관계	해당사항 없음
	가설 2.1	근로자 참여 관행수와 비정규직 고용은 정(+)의 관계	+로 유의함
	가설 2.2	의사결정의 자율성과 비정규직 고용은 정(+)의 관계	-나 유의하지 않음
근로자 참여와 정규직의 고용보호	가설 3.1	근로자 참여 관행수가 정규직 해고에 미치는 영향	-로 유의
	가설 3.2	의사결정의 자율성이 정규직 해고에 미치는 영향	-이나 유의하지 않음
비정규직 고용과 정규직의 고용보호	가설 4	비정규직 고용과 정규직 해고는 부(-)의 관계	-이나 유의하지 않음

6) 본 논문의 심사자는 작업조직의 자율성이 현대적 관리방식의 자율성일 수도 있지만 관리의 부재(또는 결함)에서 나오는 전근대적인 관리방식에서의 자율성으로 인식될 수도 있다는 점을 지적하고 이를 신중히 사용할 것을 제안했다.

럼 이루어졌다는 연구 결과가 존재한다⁷⁾(e.g., 이규용·김동원, 2001). 특히 이 연구는 한국 사업장에 근로자 참여 체제가 권한 이양이라는 내용적인 측면보다 형식과 형태적인 측면으로 도입되어 운영되고 있을 가능성을 제기한다.

이 현상은 근로자 참여(EI)와 비정규직 고용의 관계가 정(+)의 관계로 나타난 것, 즉 이 두 변수의 관계가 일반적으로 인정되어 온 대체관계가 아닌 보완적 관계로 나타난 것에 대하여서도 일정 정도 관련이 있을 수 있다. 가령 근로자 참여가 구조조정 과정상에서 의사결정의 하부이양이란 내용적인 측면을 등한 시하고 형태적인 측면에서만 도입되어 확산된다면, 근로자 다기능화로 인한 기능적 유연성 증대라는 질적 측면의 효과가 무시되어 비용절감에 의해 추진되는 수량적 유연화 현상, 즉 비정규직 고용 현상만이 강조되어 나타날 수 있을 것이다. 만약 이 현상이 한국적 현실로 나타났다면, 근로자 참여(EI) 채택과 비정규직 고용은 대체관계가 아니라 보완적 관계로 나타날 것이다.

이와 같은 상황적 내용 등을 고려한다면 단순한 인과관계로서 근로자 참여(EI)와 비정규직 고용, 또는 비정규직 고용과 근로자 참여(EI)를 설명하려는 시도는 한계를 가질 수밖에 없다. 또한 본 연구의 횡단적 분석만으로는 변수간의 인과관계에 대한 분석을 할 수 없다. 따라서 본 분석에서 나타난 두 변수간의 보완적 관계는 인과관계를 의미하는 것이기보다는 상관관계를 나타내는 것에 가깝고 두 변수에 대한 직접적인 관계라기보다는 상황적 요소에 의해 좌우되는 간접적 관계에 가깝다고 봐야 할 것이다. 근로자 참여와 비정규직 고용의 관계를 직접적으로 논의하기 전에 두 변수의 관계에 영향을 미칠 수 있는 선행적 요소나 상황적 요소들을 충분히 탐구하는 과정이 먼저 필요하다 하겠다.

특히, 한국에서 근로자 참여(EI)가 어떤 내용으로 진행되었는지에 대한 구체적 탐구 과정이 요청된다고 볼 수 있다. 즉 조직이 근로자 참여(EI)의 도입에서 질적인 내용과 형태적 동형화를 동시에 추구하였는지, 아니면 질적인 내용을 무시하고 형태적 동형화만을 추구하였는지 등에 대한 구체적 현실을 먼저 파악

7) 이규용·김동원(2001)은 한국의 상장기업을 대상으로 팀제의 도입 원인에 대해 검증하였으며, 그 원인으로 강제적·모방적 및 규범적 동형화 현상이 강하게 나타남을 발견하였다. 이는 팀제의 도입이 경제적 도구로 필요하다는 인식보다는 외부적 정당성을 확보한다는 인식에서 이루어졌음을 의미할 뿐 아니라, 팀제 형태가 조직 간의 내부구조나 특징에 상관없이 동형화 현상으로 나타났다고 결론짓고 있다.

해야 한다. 이는 한국노동연구원의 사업체패널 설문 내용에서도 향후 보완하여야 할 사항이 아닌가 판단된다.

둘째, 근로자 참여(EI) 채택수가 증가할수록 정규직 고용보호 효과가 있는 것으로 나타났으나 의사결정의 자율성이 정규직 고용보호에 미치는 효과는 유의하지 않았다. 이는 근로자 참여(EI) 채택수가 증가하면 이에 참여하는 정규직에 대해서는 고용보호 수준이 높아짐을 의미한다. 반면 비정규직 비율과 정규직 정리해고는 예상대로 부(-)의 관계였지만 유의하지 않았으므로 비정규직 고용이 정규직 고용보호를 위한 안전판이 될 수 있다는 시각에 대해 지지되는 결과를 보이지 않았다.

이상의 내용들은 사업장내 노동시장의 분리 내지는 분절 현상의 유무에 대해 시사하는 바가 있다. 우선 본 연구 결과는 Atkinson(1984, 1987)이 제시한 인력 운영의 양분론과, 기능적 유연성과 수량적 유연성에 대한 보완적 관계론을 부분적으로 지지하고 있다. 따라서 본 결과에 의하면 한국적 상황에서는 근로자 참여관행의 도입과 비정규직 고용의 진행이 동시에 확대되어 온 것으로 판단될 수 있다. 그 원인으로 작업장에서 의사결정 권한의 하부 위임 등 참여의 실질적 측면이 무시되고 유행으로 인한 형태적 동형화만 강조하는 방향으로 관행 등이 도입되거나 실행되었을 가능성을 제기했다. 따라서 향후 이 내용에 대한 추가적 규명이나 파악이 요청된다 하겠다.

본 연구에서 근로자 참여(EI)와 비정규직 고용이 보완적 관계로 귀결되었다고 해서 이 결과가 결코 일반화될 수 있는 것은 아니다. 과거의 경험 연구들에서는 대체관계를 지지한 결과들이 일부 나타난 적이 있으며 대체관계를 지지하는 근거를 무시할 수 없는 수준으로 제시해 왔다. 따라서 향후 연구에서 중요한 것은 근로자 참여와 비정규직 고용의 보완관계나 혹은 대체관계의 방향을 결정할 수 있는 상황적인 요인들을 추가적으로 규명하고 찾아내는 것이다. 이를 위해 심층적 사례 연구도 병행해 나가야 할 것으로 보인다. 대체관계의 사례로서 유한킴벌리를 들 수 있으며, 이 사업장 근로자들의 경우 근로자 참여(EI)와 의사결정의 참여 수준이 높으며, 사업장에서의 비정규직은 거의 없는 것으로 알려져 있다(정혜원, 2004). 그 이유는 사업장에서의 학습과 노사 신뢰를 중시하는 사내 문화와 분위기가 외주나 비정규직 고용이라는 방향과 융합되기 어렵기

때문이다.

이상의 결과와 논의에도 불구하고 본 연구는 방법론상의 몇 가지 한계를 가진다. 우선 연구자별 분석방법론상의 차이로 발생하는 문제가 존재할 수 있음을 지적한다. 예를 들면 본 연구와 같은 자료를 분석한 김동배·이영면(2005)에서는 기능적 유연성과 비정규직 고용과의 관계가 보완적이긴 하지만 통계적으로 유의하지가 않았다. 김동배·이영면(2005)은 기능적 유연성을 근로자 참여 관행들을 고려하여 숙련형성, 직무전환 및 작업장 참여 정도를 측정한 11개 변수를 종합하여 표준화한 값을 사용하였으나, 본 연구에서는 기능적 유연성과 동일한 개념으로 근로자 참여관행(총 7개 관행)의 채택 건수와 의사결정의 자율성이라는 두 가지 차원으로 접근한 점이 다르다. 이와 같이 사업체패널 데이터의 성격상 변수나 분석 모델을 어떻게 설정하는가에 따라 분석에 투입되는 데이터의 수와 그 분석 결과가 다소 다르게 나타나기도 한다. 특히 근로자 참여(EI)에 대한 개념적 정의와 구조적 조작화에 있어 연구자별로 일관성이 없고, 상호 다양한 방식으로 경험적 설계를 해 온 것이 결과의 차이를 낳을 수 있음을 지적한다. 더구나 근로자 참여의 내용을 참여관행의 채택수와 의사결정의 자율성으로 구조화한 방식이 근로자 참여의 내용을 충분히 담아낼 수 있는 측정 수단인지에 대해서도 논란이 있을 수 있다.

이와 같은 요소들은 데이터의 확보와 연구 방법론이 향후 보다 개선될 필요성이 있음을 시사한다. 마지막으로 본 연구는 횡단적 분석이므로 총체적으로 변수간의 인과관계에 대해 명확히 확신할 수 없다. 인과관계 규명을 위해 향후 종단적인 자료의 지속적인 구축과 더불어 변수들간 인과관계에 대한 이론적 논의가 보다 심도 있게 진행될 필요성이 제기된다.

참고문헌

- 김동배·이영면. 「고용유연화의 기능적 유연성과 수량적 유연성의 관계에 관한 연구」. 『경영학연구』 34권 4호, (2005) pp.1229-1260.
- 이규용·김동원. 「팀제 도입원인으로서 합리성과 정당성에 관한 연구」. 『경영학연

- 구』 30권 3호, (2001) pp.1009-1034.
- 박우성. 「비정규직 인력의 관리」. 『21세기형 인적자원관리』. 한국노동연구원, (2000) pp.363-385.
- 정혜원. 『대한민국 희망보고서 유한킴벌리』. 도서출판 거름, (2004).
- Ackroyd, S. & S. Procter. “British Manufacturing Organization and Workplace Industrial Relations : Some Attributes of the New Flexible Firm”. *British Journal of Industrial Relations* 36 (2). (1998) pp.163-183.
- Appelbaum, E., T. Bailey, P. Berg, and A. L. Kalleberg, *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca : Cornell University Press, (2000).
- Atkinson, J. “Manpower Strategies for Flexible Organizations”. *Personnel Management* 16. (1984) pp.28-31.
- _____. “Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labor Market in the Eighties”. *Labor and Society* 12. (1987) pp.87-105.
- Bailey, T., P. Berg, and C. Sandy. “The Effect of High Performance Work Practices on Employee Earnings in the Steel, Apparel, and Medical Electronics and Imaging Industries”. *Industrial and Labour Relations Review* 54 (2A). (2001) pp.525-543.
- Cappelli, P. “Rethinking Employment”. *British Journal of Industrial Relations* 33. (1995) pp.563-602.
- _____. *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*. Boston: Harvard Business School Press, (1999).
- Cappelli P. & D. Neumark. “External Churning and Internal Flexibility : Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses”. *Industrial Relations* 43 (1). (2004) pp.148-182.
- Drago, R. “Workplace Transformation and the Disposable Workplace : Employee Involvement in Australia”. *Industrial Relations* 35 (4). (1996) pp.526-543.
- _____. “New Systems of Work and New Workers”. in K. Barker and K. Christensen(eds.), *Contingent Work : American Employment Relations*

- in Transition*. Ithaca, NY, Cornell University Press, (1998) pp.144-169.
- Gram, C. L. & J. F. Schnell. "The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs". *Industrial and Labour Relations Review* 54 (2). (2001) pp.245-258.
- Harley, B. "Employee Responses to High Performance Work System Practices : An Analysis of the AWIRS95 Data". *The Journal of Industrial Relations* 44 (3). (2002) pp.418-434.
- Hunter, L., A. McGregor, J. MacInnes, and A. Sproull. "The Flexible Firm: Strategy and Segmentation". *British Journal of Industrial Relations* 31. (1993) pp.383-407.
- Kalleberg, A.L. "Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century". *British Journal of Industrial Relations* 39 (4). (2001) pp. 479-504.
- Ko, Jyh-Jer Roger. "Contingent and Internal Employment Systems : Substitutes or Complements?". *Journal of Labour Research* 26 (3). (2003) pp.473-490.
- Lautsch, B. A. "Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work". *Industrial and Labor Relations Review* 56 (1). (2002) pp.23-43.
- _____. "The Influence of Regular Work System on Compensation for Contingent Workers". *Industrial Relations* 42 (4). (2003) pp.565-588.
- Osterman, P. "Work Reorganization in an Era of Restructuring: Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare". *Industrial and Labor Relations Review* 53 (2). (2000) pp.179-196.
- Pearce, J. L. "Toward an Organizational Behavior of Contract Laborers: Their Psychological Involvement and Effects on Employee Co-workers". *Academy of Management Journal* 36 (5). (1993) pp. 1082-1096.
- Valverde, M., O. Tregakis, and C. Brewster. "Labor Flexibility and Firm Performance". *International Advances in Economic Research* 6 (4). (2000) pp.649-661.

The Empirical Analysis on the Relationship between Employee Involvement and Contingent Work

Soon-sik Kwon

The purpose of this study is to analyze the relationship between employee involvement and contingent work based on the survey data executed by Korea Labour Institute in 2003. Employee Involvement was proxied by the adoption number of EI practices and discretion in decision making, contingent work was proxied by the ratio of contingent worker in the workplace. For the empirical analysis, OLS, tobit, logistic regression were utilized.

The results are as follows.

First, the adoption number of EI Practices was positively related with the ratio of contingent work in the workplace, but discretion in decision making and the ratio of contingent worker in workplace was not significant. Second, the adoption number of EI Practices was negatively related with lay off of regular workers, but discretion in decision making was negative but not significant. Third, the ratio of contingent worker in the workplace and lay off of regular worker was negatively related as expected, but not significant.

Based on these results, some implications were discussed. above all, why the relationship between employee involvement and contingent work resulted in complements rather than substitutes was discussed with some limitations.

Keywords: employee involvement, contingent work, lay off, complement, substitute.