

기업의 비정규인력 활용에 대한 노동조합 효과*

이병훈** 중양대학교 사회학과 교수

홍석범*** 중양대학교 사회학과 대학원생

1. 머리말: 문제 제기

세계화시대를 맞이하여 각국에 있어 공통적으로 고용관계에 대한 시장 지배력이 크게 강화되는 가운데, 우리나라 역시 지난 1997년 말에 발발한 외환위기를 계기로 기업들에 있어 시장의존적인(market-driven) 고용관행이 폭넓게 확산되어 왔다. 당시의 경제위기를 배경삼아, 그리고 국민의 정부가 주도한 소위 신자유주의적 경제구조개혁의 기조에 힘입어 국내 기업들은 사업조직의 감량-구조개편(lean restructuring)을 활발하게 추진함과 동시에 분사화(spin-offs)와 외주화(outsourcing) 그리고 비정규 인력의 활용증대와 같은 고용관계 외부화(externalization of employment relations) 정책을 적극적으로 전개하여 왔다(박우성·노용진, 2001). 그 결과, 1999년 하반기 이후 경제위기로부터 벗

* 이 논문은 2009년도 정부재원(교육과학기술부 인문사회연구역량강화사업비)으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(KRF-2009-327-B00398).

** bhlee@cau.ac.kr

*** sukbum0214@hanmail.net

어났음에도 불구하고 기업들의 변화된 노무관리 유연화전략에 따라 비정규직이 급증함에 따라 노동양극화와 고용차별 문제 등을 야기하며 우리 사회의 ‘뜨거운 감자’로 부각되어 온 것은 주지의 사실이다.¹⁾ 이처럼, 비정규직 문제가 사회적 이슈로 크게 대두됨에 따라 비정규직에 대한 수많은 연구들이 축적되어 왔다. 그 가운데, 비정규직 고용과 노동조합 사이의 상호관계를 분석하는 질적·양적인 연구논문들도 적잖게 발표되어 왔다. 이처럼, 비정규직 고용을 둘러싼 노동조합의 대응 방식이나 그 영향에 대한 연구관심이 등장하게 된 배경에는 기업의 비정규직 인력활용에 노동조합이 직·간접으로 상당한 영향을 미치고 있다는 점과 역으로 비정규직 인력의 증대가 기존의 노동조합 활동에 교섭현안이나 조직화대상 또는 노노갈등의 불씨로 작용하기도 한다는 점 등이 작용하고 있다. 그런데, 기업의 비정규직 인력활용에 대한 노동조합의 영향을 검토하고 있는 국내외 연구논문들에서는 일치된 분석 내용을 보이기보다는 일부 상이하거나 더러는 아예 상반된 검증결과를 제시해오고 있다. 이는 연구자의 분석자료와 변인구성 차이에서 비롯된 점도 있겠으나, 보다 중요하게는 기업의 비정규직 인력활용을 둘러싼 노동조합 및 조합원들의 이해관계가 복합적일 수밖에 없고 또한 노동조합의 대응전략 설정에 대해 조직 안팎의 많은 조건들이 작용하기 때문이다. 그런 만큼, 기업의 비정규직 인력활용에 대한 노동조합의 영향을 손쉽게 경험적으로 실증하거나 이론화하기는 간단치 않은 것이다. 따라서, 이번 연구에서는 기업의 비정규직 인력활용에 대해 우리 노동조합이 어떠한 영향을 미치는지에 대해 경험적으로 분석하려 함에 있어 비정규직 인력활용을 둘러싼 사용자와 노동조합의 상호작용 그리고 외부 제도변화에 의한 영향을 분석모형의 새로운 변인으로 추가하여 노조 효과(union effect)를 보다 엄밀하게 객관적으로 검증해보기로 한다. 기존 관련 연구들에서 비정규직 인력활용에 대한 노동조합의 영향을 검토함에 있어 단순히 노동조합의 주요 특성에 의한 일방적인 영향 여부를 따져보는 분석에 그치고 있다. 그런데, 노조의 대응방식은 그 조직

내부의 특성 못지않게 사용자의 비정규직 활용의도와 관련지어 상이하게 나타날 수 있는 것이다(Olsen, 2005). 특히, 노동조합이 비정규직 인력활용에 대해 촉진자(motivator)일 수도, 또한 규제자(regulator)일 수도 있는 이중적 이해구조와 다양한 전략선택지를 갖고 있을 뿐 아니라 (Lee, Kim, & Cho, 2005) 사용자의 활용 의도와 목적에 따라 그 대응을 달리 할 수 있는 것이기 때문에 그 노조효과를 검증함에 있어서는 노동조합과 사용자의 상호작용을 고려하는 것이 반드시 필요하다. 아울러, 2007년 7월 비정규직 보호법의 시행이라는 제도적 환경의 변화가 비정규직 활용에 대한 노조의 대응방식에 중요한 외부 여건으로 작용할 수 있는 만큼 이에 대한 추가적인 검토도 요망된다고 하겠다.

이를 위해 본 연구에서는 한국노동연구원이 2006년과 2008년에 각각 수집한 사업체패널조사자료(Workplace Panel Survey, WPS 2005 & 2007)를 활용하여 비정규직 인력활용에 대한 노조효과를 분석하기로 한다. 이 논문의 내용구성으로는 2장에서 비정규인력 활용에 대한 노조효과와 관련된 국내외 선행 연구문헌들 검토하고 이를 토대로 분석모형을 도출, 제시한다. 3장에서는 분석자료와 변인들을 정리, 소개하고, 4장에서는 기업의 비정규인력 활용에 대한 노조효과의 분석결과를 제시한다. 5장의 결론에서는 분석결과의 요약과 연구함의를 논의키로 한다.

2. 선행 연구 검토와 분석모형 설계

기업의 인력활용 방식에 대한 노조의 영향은 내부노동시장 이론에 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 이해대변 기능을 수행하는 노

동조합의 영향력이 지적되어 왔다(Osterman, 1984; Baron, et al., 1986; Jacoby, 1985; Finley, 1983). 이처럼, 내부노동시장 연구와 관련하여 고용관계의 기업 내부화(corporate internalization)에 대한 노조효과가 논구되어 왔듯이, 최근 국내의 연구에서는 세계화시대에 확산되고 있는 기업들의 “탈내부노동시장화(de-ILMize)”, 다시 말해 고용관계의 외부화(externalization of employment relations) 전략 추구에 작용하는 영향요인으로서 노동조합 및 노사관계의 변인들을 다양하게 검토해오고 있다(Olsen, 2005; Olsen & Kalleberg, 2004; Lee, et al., 2005; Lee & Kim, 2005; Lautsch, 2002; Uzzi & Barnes, 1998; 이택면, 2005; 박우성·박재용, 2005; 안주엽 등, 2003; 김동배·김주일, 2002).

기업들이 추구하는 고용관계 외부화 또는 유연화전략의 일환으로 비정규인력의 활용이 크게 확산되고 있는 배경에 대해서는 다양한 요인들이 작용하는 것으로 그동안 논의되어 왔다. 무엇보다, 비정규직 인력활용이 사용자의 전략적 선택에 의해 이루어지는 만큼 기업들이 비정규직을 선호하는 이유에 대해 많은 이론적-경험적인 논구가 제시되어 왔던 바, 대표적으로 고용-해고비용과 임금 및 기업복지경비의 절감, 시장수요 변동에의 탄력적 인력조정, 신규인력 선발기제 활용, 필요 전문성의 한시적 활용, 노조회피 및 노사관계 안정화의 도모 등을 그 선택동기로 꼽을 수 있다(Lee & Kim, 2005; Houseman, 2001; Nollen & Axel, 1996; Benson & Ieronimo, 1996). 그런데, 기업의 비정규직 인력활용이 유노조 사업체의 경우 노사관계와 노동조합의 영향으로부터 자유로울 수 없다는 점을 감안하여 선행연구에서는 통상 비정규인력의 활용(방식)에 대한 결정요인의 하나로서 노동조합과 노사관계의 영향여부를 함께 검증하곤 하였다. 구체적으로, 기존의 경험적 연구에서는 기업들의 비정규인력 활용 여부(incidence), 활용정도(intensity), 활용증가추이(growth), 그리고 활용유형(patterns)으로 구성된 종속변인들에 대해 여러 영향요인의 일부로서 노조 관련 설명변인들, 즉 노조

유무, 노조 조직률, 노사관계 분위기 등의 영향여부를 분석하고 있다. (앞서 지적하였듯이) 비정규인력 활용에 대한 영향요인들을 검증하는 기존의 국내외 연구들에서는 노조효과가 일관되지 못하거나, 오히려 상충되는 분석결과를 보여주고 있다. 우선 해외 연구들의 분석결과를 살펴보면, Abraham(1988)은 임시직 활용에 대해 노조 조직률이 억제하는 영향을 주는 것으로 밝히는 반면, Abraham & Taylor(1996)는 독립도급자(independent contractor)에 대해 같은 노조 조직률이 오히려 증대시키는 방향으로 작용하는 것을 보여주고 있다. Davis-Blake & Uzzi(1993)의 실증분석에서는 노조 조직률이 임시직 활용 여부에 대해서만 유의하게 정적인 관계를 보이는 한편, Gramm & Schnell(2001)은 동일한 노조변인이 파견직 노동자와 독립도급자의 활용에 대해 부정적으로 작용한다는 분석결과를 내놓고 있다. Houseman(2001)의 연구에서는 노조 조직률이 파견·단기계약·파트타임의 비정규인력활용에 대해 유의한 부(-)의 관계를, 그리고 도급용역 노동자에 대해서는 유의치 않지만 정(+)의 관계를 나타내고 있기도 하다.²⁾ 한편, Uzzi & Barnes(1998)의 연구에서는 노조효과에 대한 진전된 분석모형을 제시하여 노조 조직률이 임시직·파트타임의 비정규인력 활용정도에 비선형적인 역U자형의 인과관계를 보이는 것으로 밝히고 있다. 그들에 따르면, 조직률이 낮은 ‘약한’ 노조와 조직률이 높은 ‘강한’ 노조가 존재하는 기업들에서는 경영자가 (전자의 경우) 이미 고용유연화를 자유롭게 구사할 수 있거나 (후자의 경우) 노조의 규제력과 적지 않은 노사갈등비용을 우려하여 비정규인력 활용의 유인동기가 낮게 되는 반면, 그 중간 수준의 조직률을 보이는 노조사업장에서는 경영자의 비정규인력 활용 동기와 관철능력이 상대적으로 높게 나타난다는 가설을 제시하였으며, 영국의 사업체조사자료를 활용하여 이러한 비선형 인과관계를 유의한 것으로 입증하였다(Uzzi & Barnes, 1998). Olsen & Kalleberg(2004)는 기업의 비정규직 인력활용에 대한 노르웨이와 미국의 비교연구를 통해 두 나라 모두에서 노조 조직률이 높은

사업장에서 비정규직의 이용이 적다는 분석결과를 내놓았다.³⁾ 반면, Autor(2003)는 미국 사업체에서의 파견직 활용정도를 분석하여 노조 조직률이 많이 하락한 사업체보다 작게 하락한 사업체에서 상대적으로 그 활용 비율이 크게 늘어난 것으로 밝혀 상충된 분석결과를 보여주기도 한다. 또한, 1998~2004년 기간의 영국 사업체패널 자료를 활용하여 파견직 활용과 노조 조직률의 상관관계를 검토한 Boeheim & Zweimueller(2009)는 이들 변인 간에 유의한 인과성을 발견하지 못하고 있다. 이처럼, 해외 연구들에서는 기업의 비정규직 활용에 대한 노조효과를 주로 조직적 힘을 가늠하는 대리변인으로서 노조 조직률의 영향을 중심으로 검토하고 있는 가운데 국가적 맥락에 따라 그리고 비정규직의 유형에 따라 그 노조효과에 대해 일관된 분석결과를 보여주지 못하고 있다.

국내의 선행연구에서는 기업의 비정규직 인력활용에 영향 주는 노조효과에 대해 대체로 정(+)적 상관관계를 보여주는 분석결과가 다수를 이루기는 하지만 이에 상반된 연구결과도 존재하고 있다. 구체적으로, 안주엽 등(2003)과 김동배·김주일(2002)은 노조의 존재가 비정규인력의 활용 여부와 활용증가에 대해 유의한 정의 관계를 보이는 한편, 그 활용비중에 대해서는 유의한 결과를 내놓지 못하였다. Lee, et al(2005)와 Lee & Kim(2005) 그리고 이주희·이시균(2003)는 유노조 사업장에서 그리고 노조 조직률이 높을수록 비정규직의 활용 여부와 그 비중이 늘어나는 것으로 분석결과를 제시하고 있다.⁴⁾ 반면, 박우성·박재용(2005)의 연구에서는 기업의 비정규직 활용에 대해 노조 조직률이 제한 효과를 갖는 것으로 나타나며, 김유선(2003) 역시 유사하게 우리 노조들이 비정규직 활용을 억제하는 역할을 담당하고 있다는 분석결과를 제시하고 있다.

이같이, 국내외의 선행 연구에 있어 비정규인력 전반 또는 세부유형별 활용과 관련하여 노조효과에 대한 대리 변인으로서 노조 조직률 및 노조 존재여부가 매우 복합적으로 작용하고 있는 것을 확인할 수 있다. 이러한

분석결과는 기업의 비정규인력 활용전략에 대한 노동조합의 영향이 단
 순치 않고 그 조직의 특성과 조건에 따라 상충적인 양면성(conflicting
 duality)을 가지고 있다는 사실과 무관치 않을 것이다(Lee, et al.,
 2005; Olsen, 2005; Lautsch, 2002; Houseman, 2001; Uzzi &
 Barness, 1998; Davis-Blake & Uzzi, 1993; 이주희·이성균, 2003).
 Houseman(2001)과 Lee, et al(2005)이 잘 지적하고 있듯이, 노조들은
 기업이 비정규인력 활용 여부를 선택함에 있어 촉진요인(motivating)
 과 억제요인(hygiene factor)으로서 동시에 작용하고 있기 때문이
 다. 한편으로, 노동조합은 정규직 조합원들에 대한 고용보호와 임금·
 복리후생 개선을 통해 기업경영자들에게 고용경직성과 인건비부담을
 안겨줌으로써 간접적으로 저임금 유연인력인 비정규 고용 증대의 유인
 동기를 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 밝히듯이, 노동조합 스스로가 정규직
 조합원의 고용보호를 위해서 또는 이들의 기피업무를 대체해주기 위해
 기업의 비정규인력 활용에 대해 방조하거나 수용-담합하는 이른바
 ‘유연성활용(exploiting the opportunity of labor flexibility)’ 전략을
 추구하는 경우에는 회사 경영진의 고용구조 중층화 정책이 보다 용이
 하게 전개될 수 있을 것이다. 다른 한편으로, 노동조합은 정규 인력에
 의 대체가능성, 노조조직기반의 위축, 그리고 사회적 압력 등을 고려하
 여[Carre, et al(1995)이 제시하듯이] 비정규인력 활용을 사전 저지하
 거나 사후적으로 그 규모증대를 제한하는 억제(limiting or prevent-
 ing the growth) 전략을 구사하거나 또는 비정규 고용을 수용하더라
 도 이들을 정규직화하려 하거나 이들의 고용조건을 정규직 수준으로
 개선하려는 규제(controlling employment conditions) 전략을 전개
 함으로써 직간접적으로 비정규인력에 대한 사용자의 활용 동기를 약화
 시킬 수 있다.⁵⁾ 아울러, 노동조합이 회사와 협력적이거나 순응적인 노

사관계를 유지해올 경우에는 기업경영진은 비정규인력 활용 대신에 정규인력 중심의 수량적-기능적 고용유연화를 도모할 수 있도록 하여 이들 외부인력에 대한 의존도를 낮추는 방향으로 작용될 수도 있다.

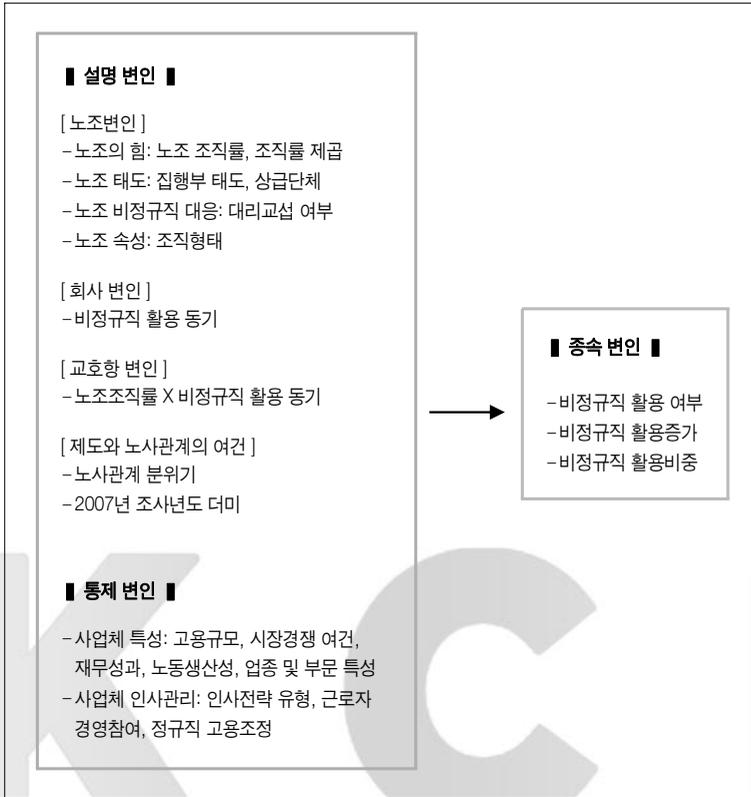
이처럼 노조효과의 이중성을 고려할 때, 노조의 힘(union power) 또는 교섭력을 가늠하는 대리변인(예: 노조 조직률 및 노조 유무)만으로 비정규인력 활용에의 인과관계를 규명하기에는 역부족일 수밖에 없다. 이와 관련하여, 일부 연구(예: Lee, et al., 2005; Uzzi & Barness, 1998; 이주희·이성균, 2003; 신동엽·양혁승·이상우·이지만, 2003)에서는 기업의 비정규인력활용에 대한 분석모형에 있어 노조조직률과 더불어 노조 태도, 노사갈등, 비정규직 대리교섭, 같은 추가 변인들을 포함시켜 노조효과의 다양한 가능성을 검증하는 분석내용을 제시하고 있다.⁶⁾ 또한, 조돈문(2009)과 이주희(2010)는 사례 연구를 통해 비정규직 문제에 대한 노조 지도부 및 활동가들의 태도에 따라 해당 기업이나 업종에서 비정규직 인력활용의 방식이나 정도가 상이할 수 있음을 보여주고 있으며, 이택면(2005) 역시 양적 분석을 통해 비정규직에 대한 노조의 연대태도 여하에 따라 그 활용 비중이 달라지고 있음을 밝히고 있기도 하다.

따라서, 기업들의 비정규인력 활용에 대한 노조효과를 제대로 규명하기 위해서, 특히 노조효과의 이중적인 인과매커니즘을 잘 밝히기 위해서는 ‘노조의 힘’(조직률)과 더불어 노조의 태도와 비정규직 대응방식 및 조직형태 등과 같이 노조의 다양한 특성과 노사관계 분위기를 종합적으로 그 영향 여부를 따져보는 것이 바람직하다(Lee, et al., 2005). 그런데, Olsen(2005)이 잘 지적하듯이, 기업의 비정규직 인력활용이 노조의 대응에 영향 받듯이, 노조의 대응 역시 사용자의 비정규직 사용 동기에 따라 사뭇 달라질 수 있다는 점을 무시할 수 없다. 다시 말해, 사용자의 비정규직 활용 동기가 노동조합의 조직적 권력을 약화하거나 조합원들의 이해관계를 위태롭게 하는 이른바 “대체형(replacement)”의 목적- 이를테면, 정규직 조합원들의 정원동결이나 인원감축을 통해

비정규직 인력을 증가시키거나, 조합원의 능력개발보다는 특정 기능의 외부인력을 활용한다거나 비정규직의 인력활용을 통해 조합원의 임금 인상을 억제하려는 동기-을 의도한다면 노동조합은 그 조직적인 힘 크기에 관계없이 상당한 반발을 보이며 억제요인으로 작용할 가능성이 높은 반면, 기업이 조합원들의 고용보장과 작업부담 완화를 위해 그 외부 인력을 사용하는 이른바 “완충형”의 동기를 보일 경우에는 노동조합이 그 활용에 대해 우호적인 태도를 보이며 촉진자로서 역할하게 될 가능성이 높아질 것이다(Olsen, 2005). 사용자의 비정규직 인력활용 동기와 노조의 대응태도가 상호작용할 수 있다는 점에 대해서는 국내의 선행연구들이 간과하고 있는 바, 이 연구에서는 노조의 주요 특성들과 함께 비정규직 인력활용을 둘러싼 노사 간의 상호작용 효과를 검증하는 것을 새롭게 시도한다. 아울러, Olsen & Kalleberg(2004)가 지적하듯이, 국가 차원의 제도적 맥락(institutional context)이 기업의 비정규직 활용과 이에 대한 노조의 대응에 무시할 수 없는 영향을 주고 있다는 점, 특히 지난 2006년 말에 제정되고 2007년 7월부터 시행된 비정규직 보호법의 도입에 의해 비정규직 고용을 둘러싼 노·사주체들의 대응전략에 지대한 영향 미치는 제도적 여건의 변화를 예상할 수 없는 만큼 그 제도변화의 효과를 추가로 분석해보기로 한다.

이상의 논의를 종합하여 <그림 1>에서는 본연구의 분석모형을 제시하고 있다. 기업의 비정규직 인력활용을 종속변인으로 설정하되, 세부적으로는 비정규직 인력의 활용 여부(incident)와 증가(growth), 그리고 비정규직 전체 또는 고용형태별 활용비중(patterned intensity)으로 나누어 분석하기로 한다. 설명변수로는 우선 노조효과를 검증하기 위해 선행연구에서 주로 검토되어 온 “노조의 힘” 변인과 더불어 “노조 태도”와 “노조의 비정규 대응방식” 그리고 “노조의 조직형태”를 포괄할 것이며, “회사의 비정규 활동 동기”, “회사의 비정규 활용과 노조의 힘의 상호작용”, “노사관계분위기”와 “비정규법 제정 이후의 2008년 더미”로 구성한다.⁷⁾ 또한, 통제변인으로는 국내외의 기존 관련연구에서

〈그림 1〉 분석모형



검토되어온 사업체 속성 및 인적자원관리 특성을 중심으로 구성하고 있 바, 그 구체적인 내역은 〈그림 1〉을 참조하기 바란다.⁸⁾

3. 연구 방법

이 연구는 한국노동연구원이 2006년과 2008년도에 실시한 「사업체 패널조사」 자료를 통합-가공하여 분석하고 있다. 2006년의 사업체패널

조사는 농림어업 및 광업을 제외한 전산업에서 상용근로자 30인 이상 규모인 모든 사업장을 모집단으로 설정하여 산업과 규모 및 지역을 고려한 층화추출 표집방법에 따라 선정된 민간부문의 3,916개 사업체에 공공부문 359개 기관을 포함한 총 4,275개 표본을 대상으로 실시되었으며, 최종 응답사업체의 수가 1,905개(공공부문 290개 포함)에 달한다. 2008년에 실시된 사업체패널에는 기존 응답사업체들 중 161개가 탈락하여 총 1,743개의 사업체가 조사되었다. 사업체패널 조사지는 회사측의 인사담당관리자와 노무담당관리자 그리고 노조대표 또는 근로자대표(무노조 사업체의 경우)가 해당 설문에 응답토록 되어 있다. 이번 연구에는 2008년도의 조사자료와 2006년~2008년의 통합자료를 함께 활용하여 기업들의 비정규직 인력활용에 미치는 노조효과에 대해 횡단적인 분석과 (2007년의 비정규직 보호법 도입을 감안한) 시계열적인 분석을 함께 시도한다.

분석변인들의 측정 및 가공방법에 대해 살펴보면, 종속변인은 크게 비정규직 인력의 활용 여부(incident) - 증가여부(growth) - 활용비중(intensity)의 세 가지 세부항목으로 구분하여 분석하고 있다. 우선, 활용 여부는 사업체에 고용된 비정규직의 합계가 한명 이상이면 '1'의 값을 부여하고, 전혀 사용치 않을 경우에는 '0'의 값을 부여하는 더미변인으로 가공하는 한편, 증가여부는 2008년과 2006년의 비정규직 수 차이를 계산한 결과 양(+)의 값을 가지면 '1'의 값을 부여하는 더미변인으로 처리하고 있다.⁹⁾ 활용비중의 변인가공에 있어서는 정규직과 비정규직을 모두 합산한 전체 노동자 중에서 비정규직이 차지하는 비율을 산출한 수치다.¹⁰⁾ 활용비중은 다시 전체 비정규직의 비율과 더불어 직접고용(기간제·계약직, 파트타임, 일용직 포함)과 간접고용(파견, 사내하청/용역) 비율로 세분하여 그 고용형태에 따른 노조효과와의 차이를 살펴보기로 한다.

설명변인으로는 노조효과와 관련해서 전체 사업체 대상의 분석에서 노조유무(유노조=1)의 영향을 중심으로 살펴보게 될 것이며, 유노조 사

업체(659개) 대상의 분석에서는 노조조직률·노조집행부 태도·상급단체·비정규직 대리교섭·조직형태의 변인을 포함시켜 분석한다. 노조 조직률은 선행연구에서 비정규직 인력활용에 대한 노조효과를 확인하기 위해 사용되는 변인으로서 통상 '노조의 힘'을 반영하는 것으로 이해되고 있는 바, 이에 따라 사업체의 전체 조직대상 종업원 중에서 조합원이 차지하는 비율로 산출하고 있다. 또한, Uzzi & Barness(1998)에 의해 제기된 노조 조직률의 비선형 인과성을 확인-검증하기 위해 노조조직률의 제곱을 추가변인으로 분석모형에 포함시키기로 한다. 노조집행부 태도는 사측의 경영권에 대한 해당 사업장 노조집행부의 정책 기조를 의미하는 것으로서 점수가 높을수록 사측의 경영권에 대한 전투적-반협조적 태도를 띠는 것으로 가공하였으며, 상급단체 변인은 한국노총을 기준범주로 하여 민주노총, 비가맹 독립노조(기타 포함)의 세 범주로 구성하였다. 다음으로 비정규직 대리교섭 변인은 각 조사년도 임금교섭에서 노조가 비정규직을 위하여 임금교섭을 실시한 정도로서 직접고용 비정규직과 간접고용 비정규직 각각에 대한 노조의 대리교섭 여부(실시하였을 경우 '1', 실시하지 않았을 경우 '0')를 합산하여 해당 사업장에서 활용되고 있는 비정규직 유형의 수로 나눈 값이다.¹¹⁾ 조직형태 변인은 '기업별 노조(=0)'와 업종별, 산별, 지역별 기타 '초기업별 노조(=1)'로 구성하였다. 한편, 비정규직 활용에 대한 사업체 효과를 확인하기 위하여 비정규직 고용형태별로 활용 이유에 대하여 '인건비 절감'이나 '정원 동결'이라고 응답한 경우 대체효과('1')로, '고용유연성(일시적 수요, 일시적 공석, 휴직대체 등)'과 '업무성격(충원 어려움, 숙련 필요, 기피업무 수행)'이라고 응답한 경우 완충효과('0')로 재분류한 다음 이를 합산하여 해당 사업장에서 활용되고 있는 비정규직 유형의 수로 나눈 값을 사업체의 비정규직 활용 동기 변인으로 가공하였다.¹²⁾ 또한 상기한 바와 같이 노조조직률과 비정규직 활용 동기의 상호작용 효과를 확인하기 위한 교호항을 설명변인으로 분석모형에 포함하였다. 그밖에 사업장 노사관계 분위기를 묻는 6개 항목에

대한 노동조합 응답의 평균값을 의미하는 노사관계 분위기 변인과 조사년도 변인(2006년 '0', 2008년 '1')을 통하여 노사관계 여건과 비정규직 법 시행 효과를 검토하였다.¹³⁾

통제변인은 고용규모·시장경쟁 여건·재무성과·노동생산성·업종 및 부문 특성의 '사업체 특성'과 인사전략 유형·근로자 경영참여·정규직 고용조정 '사업체 인사관리' 부문으로 구성되어 있다. 먼저 사업체 특성에 있어, 고용규모 변인은 해당 사업체에 종사하는 전체 노동자 수(간접고용 비정규직 제외)의 자연대수 값을 의미하며, 시장경쟁 여건 변인은 국내 시장에 있어 사업체의 주된 제품의 상대적인 경쟁 수준(1~5점)을 의미한다. 재무성과와 노동생산성의 변인들은 동종업계 평균과 비교하여 해당 사업체의 재무성과와 노동생산성을 평가한 상대적 점수(각 1~5점)를 활용하고 있다.¹⁴⁾ 업종 변인의 경우 제조업(광업 포함)을 기준범주로 하여 건설업, 유통서비스업, 개인서비스업, 사업서비스업, 사회서비스업의 6개 범주로 구분하였으며, 공공부문(=1)과 그밖에 일반사업장·전기가스수도업·금융보험업·통신업의 민간부문(=0)으로 구성되는 사업체 부문 변인을 가공하였다. 사업체 인사관리에 있어 인사전략유형 변인은 사업체의 인사관리 전략을 측정하는 5개 항목에 대해 전체 응답의 요인점수로서 값이 높을수록 고용관계의 부화 또는 외부노동시장지향(Buy)형의 인사관리 전략을 펼치는 것을 의미하며,¹⁵⁾ 근로자 경영참여 변인은 11개의 주요한 인사 및 경영상의사결정에 대한 노동조합 또는 근로자대표의 참여 수준(0~4점)의 평균값을 나타낸다.¹⁶⁾ 마지막으로 정규직 고용조정 변인은 사업체에서 조사년도 이전 2년간 정규직에 대한 인원감축이나 경영상의 이유로 인한 해고를 실시 또는 계획하였는지 여부를 측정한 값으로서 고용조정 계획 수립 및 해고를 둘 모두 실시한 경우에 '2', 하나만 실시한 경우 '1', 둘 모두 실시하지 않은 경우 '0'으로 처리하였다.

이상에서 서술한 분석변인들의 기술통계는 <표 1>에서 예시하는 바와 같다. 아울러, 이번 분석에서는 비정규직 인력의 활용 여부와 증가여부

(표 1) 분석변인 기초통계

| 변수명 | 2008년 자료 | | | 2006~8년 pooled자료 | | | 변인 가공 | | |
|----------|-----------------|-----------|---------|------------------|-------|---------|--------------|-------------------------------|-------------------|
| | 사례수 | 평균 | 표준편차 | 사례수 | 평균 | 표준편차 | | | |
| 종속 변인 | 비정규 활용 여부 | 1,743 | .635 | .482 | 3,648 | .678 | .467 | 비정규직 활용 = 1 | |
| | 비정규 증가여부 | 1,423 | .371 | .483 | 1,423 | .371 | .483 | 비정규직 증가 = 1 | |
| | 비정규 전체 활용비중 | 1,743 | 15.525 | 22,350 | 3,648 | 16.483 | 22,346 | 비정규직 전체% | |
| | 직접비정규 활용비중 | 1,744 | 8.414 | 17,247 | 3,649 | 8.648 | 16,798 | 직접비정규 % | |
| | 간접비정규 활용비중 | 1,743 | 7.105 | 14,849 | 3,648 | 7.832 | 15,019 | 간접비정규 % | |
| 설명 변인 | 노조 유무 더미 | 1,744 | .377 | .485 | 3,649 | .395 | .489 | 유노조 = 1 | |
| | 노조 조직률 | 659 | 80.720 | 28,227 | 1,443 | 80.725 | 27,226 | 조합원/조직대상 % | |
| | 노조 집행부 태도 | 657 | .447 | .530 | 1,441 | .457 | .537 | 반협조 - 전투적 태도 | |
| | 상급단체: 민주노총 | 657 | .391 | .488 | 1,441 | .414 | .493 | 기준범주 = 한국노총 | |
| | 기타 | 657 | .094 | .293 | 1,441 | .084 | .277 | | |
| | 비정규 대리교섭 | 563 | .121 | .269 | 1,132 | .145 | .306 | 대리교섭 수준 0~1점 | |
| | 조직형태 | 657 | .514 | .500 | 1,441 | .561 | .496 | 초기업별 노조 = 1 | |
| | 활용 동기: 전체 | 1,036 | 1.280 | .415 | 2,279 | 1.359 | .446 | 활용 동기(완충 0, 대체 1)의 합/비정규 유형 수 | |
| | 직접 | 853 | 1.255 | .426 | 1,905 | 1.330 | .460 | | |
| | 간접 | 582 | 1.330 | .460 | 1,300 | 1.431 | .491 | | |
| | 조직률 X 활용 동기(전체) | 501 | 106.062 | 53,383 | 1,114 | 111.890 | 55,102 | 조직률 X 활용 동기 | |
| | 조직률 X 활용 동기(직접) | 430 | 100.556 | 52,106 | 960 | 106.463 | 54,674 | | |
| | 조직률 X 활용 동기(간접) | 313 | 111.734 | 59,428 | 715 | 118.782 | 60,196 | | |
| | 노사관계분위기 | 657 | 3.637 | .629 | 1,441 | 3.628 | .648 | 6개 항목 평균값 | |
| | 2008년 더미 | 1,744 | 1.000 | .000 | 3,649 | .478 | .500 | 2006년 = 0 | |
| | 통제 변인 | 사업체규모(로그) | 1,744 | 5.134 | 1.267 | 3,649 | 5.166 | 1.245 | 정규종업원 Log 값 |
| | | 시장경쟁여건 | 1,744 | 3.850 | 1.022 | 3,649 | 3.824 | 1.063 | 경쟁정도 1~5점 |
| | | 사업체 재무성과 | 1,610 | 3.147 | .750 | 3,374 | 3.159 | .770 | 동종업계비교 1~5점 |
| | | 사업체 노동생산성 | 1,614 | 3.209 | .637 | 3,383 | 3.231 | .679 | 동종업계비교 1~5점 |
| | | 산업: 건설업 | 1,744 | .054 | .227 | 3,649 | .053 | .224 | 기준범주 = 제조업(광업 포함) |
| 유통서비스업 | | 1,744 | .170 | .375 | 3,649 | .166 | .372 | | |
| 개인서비스업 | | 1,744 | .054 | .227 | 3,649 | .061 | .240 | | |
| 사업서비스업 | | 1,744 | .171 | .377 | 3,649 | .186 | .389 | | |
| 사회서비스업 | | 1,744 | .133 | .340 | 3,649 | .134 | .341 | | |
| 공공부문 | | 1,744 | .072 | .258 | 3,649 | .114 | .318 | 공공부문 = 1 | |
| 인사관리전략 | | 1,744 | .000 | 1.000 | 3,649 | .000 | 1.000 | 5개 항목 요인값 | |
| 근로자경영참여 | 1,509 | 1.740 | .906 | 3,040 | 1.681 | .873 | 11개 항목 평균값 | | |
| 정규직 고용조정 | 1,744 | .223 | .416 | 3,649 | .267 | .443 | 고용조정 수준 0~2점 | | |

는 범주형 변인의 특성을 고려하여 Logit 회귀분석을 적용하였으며, 활용비중의 경우에는 그 변인의 좌측절단(left-censored) 분포를 감안하

여 최대우도법(Maximum likelihood estimation)을 이용한 Tobit 회귀분석을 적용하였음을 밝혀둔다.

4. 분석 결과

비정규직 활용에 대한 노동조합의 효과를 분석함에 있어 우선 유노조-무노조 사업체를 모두 포괄하는 전체 사업체 표본을 대상으로 노조 존재의 효과여부를 살펴보기로 한다. <표 2>와 <표 3>에서는 각각 2008년도 조사 사업체표본과 2006~2008년 Pooled 사업체표본을 대상으로 분석한 결과를 제시하고 있다. 유노조 사업체는 무노조 사업체에 비해 활용 여부에서만 유일하게 통계적으로 유의한 것으로 나타나며, 증가여부와 활용비중에서는 모두 통계적으로 유의한 결과를 보이지 않고 있다. 따라서, 무노조 사업체들에 비해 유노조 사업체들에서 비정규직 인력이 활용될 가능성이 높은 것으로 확인되기는 하나, 그 비중이나 증가에서는 두드러진 차이가 나타나고 있지 않다. 한편, 2008년 더미변인이 직접고용의 비정규직인력 활용비중에 대해서만 유의한 결과를 보이지 않을 뿐 활용 여부와 전체와 간접고용 비정규직인력 활용비중에 대해 일관되게 통계적으로 유의한 수준에서 음(-)의 상관관계를 보여주고 있다. 2006년 말에 제정-도입된 비정규직 보호법의 효과에 대해서는 그동안 상당한 논란이 이어지고 있으나, 사업체패널 자료를 활용한 이번 분석을 통해서도 이 법이 노조 유무를 떠나 비정규직 활용을 상당히 감소시키는 효과를 보이는 것으로 확인되고 있다.

통제변인들 중에서는 우선 사업체규모와 근로자경영참여가 통계적으로 유의한 수준에서 비정규직 인력 활용의 여부·증가·비중 모두에 대해 정적(+) 영향을 미치는 것으로 나타난다. 사업체 고용규모와 비정규직 활용 사이의 정적 상관관계에 대해서는 다수의 기존 연구들에서 검증하고 있는 바로서, 이들 연구에 따르면 사업체가 클수록 정규직

의 결원 가능성이 높거나 비정규직 인력이 활용 가능한 직무들이 많고, 시장변동에 따른 인력조절의 필요성이 높거나 비정규직 인력활용의 규모경제 이익을 누릴 수 있기 때문에 해석하고 있다(Gramm & Schnell, 2001; Abraham & Taylor, 1996; Davis-Blake & Uzzi, 1993; Magnum, Mayall & Nelson, 1985). 비정규직 인력활용에 대한 근로자 경영참여의 정적(+)의 상관관계는 일견 의외의 분석결과로 생각된다. 하지만 유노조 사업장을 대상으로 한 분석(〈표 4〉, 〈표 5〉 참조)에서 근로자경영참여가 모든 종속변인에 대하여 유의미하지 않은 것으로 나타나는 바, 이와 같은 결과가 노동조합보다는 사용자의 태도에 종속될 가능성이 높은 노사협의회 기타 근로자대표체로부터 비롯되는 것으로 이해된다. 한편, 외부노동시장 지향의 인사관리전략유형은 예상과는 달리 비정규직 인력 활용 여부와 비중 대부분에 있어 부(-)적 상관관계를 보여주고 있는데, 인력활용의 내부노동시장을 형성-유지하기보다는 이미 외부 인력의 채용과 해고를 탄력적으로, 또는 자유자재로 수행하고 있는 사업체들에서는 그만큼 비정규직 인력의 활용 필요성이 상대적으로 낮게 나기 때문이라고 이해된다. 시장경쟁여건은 단지 비정규직 인력활용의 비중에 대해서만 유의하게 작용하는 것으로 나타나는 바, 경쟁이 심한 시장에 속해 있는 사업체에서 비정규직 인력의 의존도가 전체적으로 그리고 직접-간접의 비정규직 고용형태 모두에 있어 높아지는 것으로 확인되고 있다. 재무성과와 노동생산성은 상반된 분석결과를 보이고 있는데, 재무성과의 경우에는 음(-)의 상관관계를 보여 재무여건이 좋지 않은 사업체일수록 비정규직, 특히 직접고용 비정규직의 인력활용을 높이는 반면, 노동생산성은 정(+)적인 상관관계를 보여주어 다소 의외일수도 있으나 정규직의 생산성이 높은 사업체에서 비정규직 보조인력 활용의 필요가 그만큼 커지는 것으로 이해해볼 수 있다. 또한, 정규직 고용조정 경험은 통계적 유의도는 낮지만 간접고용과 정적(+) 상관관계를 보여 정규직의 감원을 단행하는 사업체들에서 그 일자리를 파견-사내하청 인력으로 채우는 경우가

(표 2) 비정규직 인력의 활용 및 증가에 대한 노동조합 유무 효과: 전체 표본

| | 활용 여부 | | 증가 여부 (2008년) |
|-------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | 2008년 | 2006~08년Pooled | |
| 상수 | -3,319(.525)** | -3,329(.381)** | -2,812(.523)** |
| 유노조 더미 | .457(.150)** | .437(.108)** | .040(.147) |
| 사업체 규모(로그) | .565(.063)** | .548(.047)** | .350(.059)** |
| 사업체 인사전략유형 | -.134(.063)* | -.182(.046)** | -.005(.065) |
| 근로자 경영참여 | .208(.073)** | .166(.055)** | .146(.075) ⁺ |
| 사업체 시장경쟁여건 | .002(.070) | .051(.048) | -.054(.069) |
| 사업체 재무성과 | -.211(.094)* | -.009(.067) | -.095(.095) |
| 사업체 노동생산성 | .282(.110)* | .175(.076) | .137(.109) |
| 정규직고용조정 경험 | .190(.151) | .162(.103) | -.025(.153) |
| 공공부문 | 1,042(.431)* | 1,063(.256)** | .097(.266) |
| 업종더미: 건설 | .535(.313) ⁺ | .429(.224) ⁺ | .726(.306)* |
| 업종더미: 유통서비스 | -.201(.173) | -.208(.124) ⁺ | .170(.184) |
| 업종더미: 개인서비스 | .978(.320)** | .869(.231)** | .331(.282) |
| 업종더미: 사업서비스 | .246(.188) | .277(.140)* | .163(.192) |
| 업종더미: 사회서비스 | 1,159(.260)** | 1,036(.184)** | .418(.210)* |
| 2008년도 더미 | | -296(.092)** | |
| Chi-Square | 256.714** | 471.474** | 72.495** |
| -2LL | 1521.818 | 2940.775 | 1446.671 |
| N | 1,376 | 2,763 | 1,151 |

주: ()는 표준오차임. ⁺ p < .1, * p < .05, ** p < .01

적지 않게 발생하는 것으로 추론하게 된다. 사업체의 부문 특성에 있어서는 공공부문의 사업체가 비정규직 인력의 활용 여부와 활용비중 전반에 있어 민간부문보다 현저하게 정(+)의 상관관계를 나타내고 있어, 공공부문이 비정규직의 남용과 확산에 앞장서고 있음을 잘 드러내고 있다. 업종별로는 기준범주인 제조업에 비해 (Pooled 자료분석 모형에서 활용 여부에 대해 유통서비스업종이, 간접고용유형의 활용비중에 대해 사업서비스업종이 음(-)의 상관관계를 가지는 것을 제외하면) 여타 산업에서 전반적으로 비정규직 인력의 활용 여부-증가-비

〈표 3〉 비정규직 인력의 활용 비중에 대한 노동조합 유무 효과: 전체표본

| | 비정규 전체 | | 직접고용 비정규 | | 간접고용 비정규 | |
|-------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | 2008년 | Pooled | 2008년 | Pooled | 2008년 | Pooled |
| 상수 | -38,515** (6,487) | -36,880** (4,329) | -40,589** (6,069) | -38,993** (3,977) | -49,900** (6,924) | -43,521** (4,416) |
| 유노조 더미 | ,015 (1,871) | ,270 (1,247) | 1,035 (1,724) | ,849 (1,126) | 1,462 (1,931) | 1,613 (1,244) |
| 사업체 규모(로그) | 5,322** (738) | 4,348** (493) | 3,947** (680) | 3,375** (444) | 5,323** (771) | 4,175** (495) |
| 사업체 인사전략유형 | -2,904** (817) | -3,277** (550) | -3,406** (758) | -3,258** (500) | -,154 (857) | -1,025* (553) |
| 근로자 경영참여 | 2,197* (959) | 2,016** (671) | 2,067* (882) | 1,626** (607) | 1,669* (1,002) | 1,654* (673) |
| 사업체 시장경쟁여건 | 1,780* (874) | 1,873** (560) | 1,123 (811) | 1,049* (507) | 2,021* (919) | 1,922** (564) |
| 사업체 재무성과 | -2,896* (1,188) | -,177 (777) | -3,106** (1,103) | -,148 (703) | -,944 (1,220) | ,176 (770) |
| 사업체 노동생산성 | 2,534* (1,385) | 2,172* (874) | 2,219* (1,272) | ,955 (788) | 1,881 (1,435) | 2,457** (869) |
| 정규직고용조정 경험 | 2,765 (1,910) | 1,825 (1,204) | 1,534 (1,772) | ,073 (1,094) | 1,475 (1,981) | 2,194* (1,197) |
| 공공부문 | 8,287* (3,555) | 10,107** (2,044) | 7,607* (3,136) | 8,229** (1,777) | 3,681 (3,767) | 4,441* (2,057) |
| 업종더미: 건설 | 19,531** (3,932) | 16,592** (2,652) | 16,833** (3,632) | 12,548** (2,411) | 7,586* (4,046) | 8,038** (2,631) |
| 업종더미: 유통서비스 | 6,173** (2,327) | 5,965** (1,561) | 9,393** (2,155) | 9,705** (1,415) | -1,902 (2,432) | -2,010 (1,572) |
| 업종더미: 개인서비스 | 22,354** (3,561) | 21,204** (2,349) | 24,922** (3,201) | 22,971** (2,069) | 2,548 (3,805) | 3,706 (2,384) |
| 업종더미: 사업서비스 | 12,156** (2,390) | 10,576** (1,614) | 20,393** (2,179) | 18,301** (1,445) | -8,004** (2,603) | -5,880** (1,657) |
| 업종더미: 사회서비스 | 13,493** (2,683) | 10,634** (1,769) | 18,979** (2,441) | 16,172** (1,578) | 2,296 (2,730) | 1,382 (1,744) |
| 2008년도 더미 | | -2,575* (1,081) | | -,432 (980) | | -4,584** (1,083) |
| Chi-Square | 204,88** | 394,02** | 274,79** | 524,81** | 100,73** | 209,39** |
| -2LL | 9184,740 | 19221,596 | 7105,714 | 14733,110 | 6302,006 | 13939,374 |
| N | 1,376 | 2,763 | 1,376 | 2,763 | 1,376 | 2,763 |

주: ()는 표준오차임. + p < .1, * p < .05, ** p < .01

중이 높은 것으로 분석되고 있다.

〈표 4〉와 〈표 5〉에서는 유노조 사업체를 대상으로 비정규직 인력활용

에 대한 노조효과를 보다 심층적으로 분석한 결과를 정리- 예시하고 있다. 우선, 노조 속성변인들은 주로 비정규직 인력의 활용 여부와 증가에 대해서만 유의하게 작용하는 것으로 나타나고 있다. 구체적으로, 기존 연구에서 노조의 힘을 대리측정하는 것으로 분석되어온 노조 조직률은 2008년과 2006~2008년 pooled 자료 공히 비정규직 인력의 활용 여부에 대해 다소 낮은 유의도 수준($p < .1$)에서이긴 하지만 비선형의 U자형 상관관계를 갖는 것으로 나타나 Uzzi & Barness(1998)의 분석결과와는 상반된 결과를 보여주고 있다. 이러한 결과에 따르면, 우리나라의 경우에는 노조 조직률이 중간 수준을 보이는 사업체에 비해 노조 조직률이 아주 높은 사업체에서는 노조의 약화를 위해, 그리고 노조 조직률이 낮은 사업체에서는 노조의 의사에 개의치 않고 비정규직 인력을 적극 활용하려는 경향을 보이는 것으로 해석된다. 노동조합이 비정규직의 권익을 개선하기 위해 대리교섭을 시행하는 경우 비정규직 인력의 증가에 대해서는 유의하게 억제효과를 보여주지만, 예상 밖으로 직접고용에 대해서는(2006~2008년 pooled 자료의 분석모형) 정(+)적 상관관계를 보여주고 있다. 직접고용에 대한 비정규직 대리교섭이 의외의 방향으로 작용하고 있는 것에 대해서는 직접고용의 비정규직 인력이 많은 사업장에서 노동조합이 이들의 이해관계를 무시할 수 없어 이들을 대변하려는 대리교섭이 늘어나는 것이 아닌가 하는 역인과성의 논리로 이해해 볼 수 있다. 비정규직 인력활용의 비중에 대해 노조의 조직률이나 집행부태도 등의 노조 속성들이 이렇다 할 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나, 비정규직 활용규모나 비율에 있어서는 노동조합의 존재에 개의치 않고 사용자의 의도대로 결정되고 있는 것으로 확인된다.

사용자의 비정규직 활용 동기는 비정규직 인력활용의 증가와 직접고용 비중에 대해 유의하게 작용하는 것으로 나타나는 바, 구체적으로 사용자가 정규직의 고용안정이나 작업부담 완화를 지향하는 ‘완충형’의 동기에서보다 정규직의 일자리 대체/정원동결과 인건비 삭감을 노리

는 ‘대체형’의 목적을 추구하는 경우 더욱 비정규직의 의존도가 증가하고, 직접고용 비정규직의 활용 비중이 늘어나는 것으로 분석되고 있다. 다시 말해, 정규직의 대체를 의도하는 사용자들이 정규직 일자리의 완충을 도모하려는 사용자들보다 비정규직(특히 직접고용형태)의 활용에 더욱 적극적인 것으로 나타나고 있는 것이다. 그런데, 흥미롭게도 사용자 활용 동기와 노조 조직률의 교호항이 (증가여부와 직접고용 활용비중에 대해) 음(-)의 방향으로 상호작용하는 것으로 드러나, 노조 조직률이 높을수록, 즉 노조의 힘이 셀수록 사용자의 대체형 비정규직 활용을 유의하게 억제하는 것으로 확인된다. 다시 말해, 노조의 힘(조직률)은 비정규직의 활용 증가와 직접고용 비중에 별 영향을 미치지 못하나, 사용자가 정규직 조합원의 일자리를 대체-개악하려는 의도로 비정규직을 활용하려 하는 경우에는 일정하게 억제력으로 작용하는 것으로 이해할 수 있다.

2008년 더미변인은 유노조 사업체의 표본에 있어 비정규직 인력의 활용 여부에 대해서만 유의하게 음(-)의 상관관계를 보여주고 있어, 비정규직 보호법의 효과에 대해 유노조 사업체만을 비교할 경우에도 최소한 그 활용 가능성을 낮추는 방향으로 작용하고 있음을 다시금 확인할 수 있다. 노사관계는 2006~2008년 pooled 표본 모형의 활용 여부에 대해서만 낮은 통계적 유의도 수준에서 부(-)적 상관관계를 보여주고 있는 가운데, 노조의 속성과 마찬가지로 전반적으로 비정규직 인력의 활용 여부-증가-비중에 대한 사용자의 의사결정에 별 영향을 미치지 않은 것으로 분석된다. 아울러, 통제변인들은 분석모형에 노조 관련 변인들이 포함됨에 따라 그 유의한 영향을 상당히 잃는 가운데 대체로 <표 2>와 <표 3>의 분석결과로 유사하게 나타나고 있다. 다만 상이한 점으로서 사업체규모가 직접 고용의 비정규직 활용비중에 부적(-) 상관관계를 보이기는 하나 그 통계적 유의도는 낮게 나타나고 있으며, 정규직 고용조정 경험이 (2006~2008년 pooled 모형에서) 활용 여부에 정적(+) 상관관계, 증가여부에 부적(-) 상관관계를 보이

〈표 4〉 비정규직 인력의 활용 및 증가에 대한 노동조합 효과: 유노조 표본

| | 활용 여부 | | 증가 여부 (2008년) |
|----------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|
| | 2008년 | 2006~08년 Pooled | |
| 상수 | -.577(1.446) | 1.609(1.441) | -4.650(2.115)* |
| 노조 조직률 | .042(.023) ⁺ | .039(.022) ⁺ | .019(.027) |
| 노조 조직률 제곱 | .000(.000) ⁺ | .000(.000) ⁺ | .000(.000) |
| 노조 집행부 태도 | .017(.270) | .175(.260) | -.107(.251) |
| 노조 조직형태 | .126(.264) | .106(.250) | -.237(.272) |
| 상급단체더미: 민주노총 | .030(.322) | .088(.306) | -.003(.295) |
| 미가입 및 기타 | -.469(.401) | -.349(.386) | .066(.471) |
| 비정규직 활용 동기: 전체 | | | 2.550(1.313) ⁺ |
| 비정규직 대리교섭 | .894(.574) | -.658(.417) | -1.177(.465)* |
| 노조조직률 X 활용 동기 | | | -.028(.015) ⁺ |
| 사업체 규모(로그) | .419(.120)** | .444(.115)** | .203(.112) ⁺ |
| 사업체 인사전략유형 | -.219(.128) ⁺ | -.140(.120) | -.002(.140) |
| 근로자 경영참여 | .052(.164) | .120(.155) | .113(.177) |
| 사업체 시장경쟁여건 | -.139(.130) | -.098(.121) | .044(.120) |
| 사업체 재무성과 | -.124(.175) | -.056(.165) | .130(.170) |
| 사업체 노동생산성 | .244(.203) | .225(.189) | -.177(.194) |
| 정규직 고용조정 경험 | .386(.293) | .464(.276) ⁺ | -.494(.270) ⁺ |
| 공공부문 | .476(.579) | .494(.538) | -.340(.384) |
| 업종더미: 건설 | -.101(.773) | .012(.737) | .748(.872) |
| 업종더미: 유통서비스 | -1.001(.299)** | -.896(.282)** | .980(.358)** |
| 업종더미: 개인서비스 | -.032(.566) | -.035(.522) | -.620(.507) |
| 업종더미: 사업서비스 | .496(.558) | .723(.535) | .451(.417) |
| 업종더미: 사회서비스 | .993(.589) ⁺ | 1.213(.582)* | .463(.396) |
| 사업체 노사관계 | -.374(.234) | -.374(.224) ⁺ | .278(.228) |
| 2008년도 더미 | | -2.732(.394)** | |
| Chi-Square | 79.891** | 198.364** | 37.188* |
| -2LL | 432.798 | 504.646 | 433.527 |
| N | 503 | 1,007 | 344 |

주: ()는 표준오차임. ⁺ p<.1, * p<.05, ** p<.01.

고 있는 것이 특기할 만하다. 후자의 효과에 대해서는 정규직 고용조정을 단행한 경우 아무래도 비정규직 인력에의 의존도(활용 여부)를

(표 5) 비정규직 인력의 활용비중에 대한 노동조합 효과: 유노조 표본

| | 비정규 전체 | | 직접고용 | | 간접고용 | |
|-----------------------|---|----------------------------------|--|--|--|----------------------------------|
| | 2008년 | Pooled | 2008년 | Pooled | 2008년 | Pooled |
| 상수 | 13,872 (15,177) | 9,337 (9,736) | -1,321 (12,090) | .593 (7,564) | 25,552⁺ (14,287) | 20,399* (9,174) |
| 노조 조직률 | -.027 (.206) | -.114 (.131) | .192 (.154) | .096 (.100) | -.293 (.212) | -.179 (.128) |
| 노조 조직률 제곱 | -.001 (.001) | -.000 (.001) | -.000 (.001) | -.001 (.001) | .002 (.001) | .001 (.001) |
| 노조 집행부 태도 | .205 (1,971) | -1,161 (1,319) | .250 (1,632) | -.636 (1,042) | -1,209 (1,983) | -2,115 (1,303) |
| 노조 조직형태 | .264 (2,123) | .534 (1,395) | -2,619 (1,794) | -1,448 (1,126) | 2,405 (2,120) | 2,097 (1,407) |
| 상급단체더미: 민주노총 | 1,906 (2,339) | 2,458 (1,535) | -1,297 (2,007) | -1,298 (1,241) | .289 (2,203) | 1,717 (1,453) |
| 미가입 및 기타 | 3,012 (3,598) | 1,347 (2,515) | 3,141 (2,898) | 1,339 (2,001) | .779 (3,669) | 1,262 (2,500) |
| 비정규 활용 동기: 전체 | -4,807 (8,215) | -5,092 (5,124) | | | | |
| 직접 | | | 14,590* (6,830) | 4,152 (3,885) | | |
| 간접 | | | | | -4,350 (6,894) | -3,314 (4,219) |
| 비정규직 대리교섭 | 4,453 (3,665) | 1,486 (2,116) | 2,680 (2,912) | 4,069* (1,616) | 6,129 (3,827) | 1,091 (2,479) |
| 노조조직률 X 활용 동기 | .069 (.093) | .076 (.059) | | | | |
| 노조조직률 X 활용 동기 (직접) | | | -.179* (.079) | -.042 (.045) | | |
| 노조조직률 X 활용 동기 (간접) | | | | | .053 (.077) | .044 (.049) |
| 사업체 규모(로그) | -.681 (.862) | -.037 (.561) | -1,229⁺ (.725) | -.886⁺ (0,462) | -.574 (.864) | -.811 (.559) |
| 사업체 인사전략 유형 | -2,035⁺ (1,089) | -2,265** (.708) | -2,367* (.924) | -2,195** (0,574) | 1,451 (1,094) | .371 (.697) |
| 근로자 경영참여 | .815 (1,413) | .673 (.928) | -.960 (1,163) | -.791 (.736) | 1,683 (1,375) | 1,410 (.907) |
| 사업체 시장경쟁여건 | 1,977* (.962) | 1,744** (.608) | 1,648* (.822) | 1,417** (.496) | -.371 (.959) | .259 (.621) |
| 사업체 재무성과 | 1,607 (1,356) | 2,048* (.862) | -.462 (1,156) | .955 (.701) | .624 (1,242) | .731 (.805) |
| 사업체 노동생산성 | -.916 (1,560) | .716 (.968) | -.824 (1,299) | -.293 (.777) | .136 (1,451) | .652 (.926) |

| | 비정규 전체 | | 직접고용 | | 간접고용 | |
|-------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | 2008년 | Pooled | 2008년 | Pooled | 2008년 | Pooled |
| 정규직 고용조정 경험 | 1,436 (2,156) | 899 (1,375) | 446 (1,827) | 945 (1,115) | 351 (2,066) | 427 (1,328) |
| 공공부문 | 1,949 (3,185) | 4,059* (1,963) | 1,540 (2,538) | 2,716* (1,532) | 5,164 (3,514) | 4,004* (1,994) |
| 업종더미: 건설 | 4,187 (6,710) | -.371 (3,937) | 7,314 (5,174) | 2,416 (3,074) | -10,406 (10,248) | -5,850 (4,156) |
| 업종더미: 유통서비스 | 6,920* (2,784) | 7,652** (1,951) | 6,007* (2,351) | 5,232** (1,572) | 6,122* (2,889) | 8,307** (2,005) |
| 업종더미: 개인서비스 | 15,449** (4,050) | 18,312** (2,570) | 15,447** (3,427) | 14,132** (2,036) | 6,777* (3,971) | 7,672** (2,475) |
| 업종더미: 사업서비스 | 12,421** (3,368) | 11,722** (2,209) | 16,761** (2,704) | 16,600** (1,738) | -7,793* (3,639) | -4,132* (2,265) |
| 업종더미: 사회서비스 | 9,085** (3,052) | 7,429** (2,051) | 11,314** (2,472) | 9,971** (1,621) | -4,651* (2,806) | -3,422* (1,918) |
| 사업체 노사관계 | -.511 (1,777) | -.961 (1,137) | .014 (1,490) | -.059 (.923) | -.762 (1,703) | -1,040 (1,101) |
| 2008년도 더미 | | -.598 (1,306) | | 1,254 (1,058) | | -.501 (1,280) |
| Chi-Square | 54.60** | 140.44** | 94.69** | 217.13** | 29.71 | 68.00** |
| -2LL | 3326,961 | 7352,401 | 2624,102 | 5770,671 | 1963,969 | 4499,172 |
| N | 386 | 854 | 325 | 721 | 243 | 555 |

주: ()는 표준오차임. * p<.1, * p<.05, ** p<.01.

높여주겠지만 (정규직의 인력감축을 추진할 만큼) 그 사업체의 어려움으로 인해 비정규직의 규모도 감소할 가능성이 높아지는 것으로 해석된다.

5. 맺음말

이번 연구에서는 기업의 비정규직 인력활용에 미치는 노조의 효과에 대해 국내외 선행연구들이 일관되지 못한 분석결과를 보이는 것을 이론적으로 재검토하고 경험적으로 새롭게 검증하기 위해, 아울러 2007년 시

행된 비정규직 보호법의 파급효과를 가늠하기 위해 사업체패널자료를 활용하여 분석하고 있다. 전자의 노조효과와 관련해서는 이론적으로 기업의 비정규직 활용에 대해 이중적인 영향-촉진(motivating)과 규제(regulating)-을 미칠 수 있어 기존 연구의 분석결과가 매우 다양할 수 있음을 지적하면서, Olsen(2005)이 제기하는 사용자의 활용 동기와 노조 속성의 상호작용 효과를 검증하고자 하였다. 또한, 후자의 제도변화에 대해서는 2006년과 2008년의 사업체자료를 통합한 pooled 자료에서 제도 도입 전후(2006년 대비 2008년)의 사업체 활용관행에서 어떠한 변화가 나타나는지를 살펴보기도 하였다.

두드러진 분석 결과를 살펴보면, 우선 유노조 사업체가 무노조 사업체에 비해 비정규직 인력이 활용될 가능성이 높기는 하지만 그 활용비중이나 증가여부에 대해서는 거의 차이가 없는 것으로 나타났으며, 또한 유노조 사업체의 경우에도 노조 속성 변인들 대부분이 비정규직 인력의 활용 여부-증가-비중에 유력하게 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되고 있다. 이 같은 분석결과로부터 노조가 없는 사업장에서보다 노조가 있는 사업장에서 사용자의 비정규직 인력활용 동기가 크지만, 비정규직 인력의 활용방식에 대해서 노동조합의 존재나 조직률-활동태도 등이 이렇다 할 영향을 주지 못한 채 사용자의 임의대로 결정되고 있는 것으로 추론해볼 수 있다. 둘째, 기업의 비정규직 활용 동기에 대해 Olsen(2005)의 분류기준을 차용하여 분석한 결과 비정규직 인력의 증가여부와 직접고용형태 활용비중에 있어 그 동기가 정규직 보호의 “완충형”보다 정규직 “대체형”의 목적을 추구하는 사용자들에 의해 더욱 뚜렷하게 늘어나는 것으로 드러났다. 따라서, 우리나라의 경우에는 사용자의 노동배제적인 태도가 비정규직 인력활용에도 그대로 투영되어 정규직의 보호보다는 그들의 대체를 의도하는 방향으로 나타나고 있는 것이다. 그런데, 사용자의 활용 동기와 노조의 힘이 어떠한 상호작용을 보이는지를 분석해본 결과, 흥미롭게도 전체적으로는 별 효과를 보이지 않던 노조의 조직률(힘)이 정규직 대체를 위한 사용자의 비정규

직 활용에 대해서는 분명한 억지력으로 작용하고 있음을 확인케 된다. 셋째, 비정규직 보호법이 2006년 말에 제정되고 2007년 7월에 시행됨에 따라 사업체의 비정규직 인력활용관행 변화여부를 살펴본 결과, 전체 사업체 표본에서나 유노조 사업체 표본에 있어 2008년이 2006년에 비해 현저하게 비정규직 활용이 줄어드는 것으로 분석되어, 사업체패널자료에 의거한 이번 분석으로는 비정규직 보호법이 유효하게 사업체의 비정규직 인력활용을 제한하는 효과를 보여주는 것으로 판단된다. 한편, 노조속성의 변인들 중에서 비정규직 대리교섭이 증가여부를 억제하는 한편, 직접고용형태 비정규직 인력의 활용비중을 높이는 효과를 보이고 있는데, 후자의 분석결과에 대해서는 ‘역인과성’에 따른 것으로 사료되나 이에 대한 추가적인 검토가 요망된다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 우리 연구에서는 비정규직 인력활용에 대한 노조의 효과를 이론적으로, 또한 경험적으로 논증하고자 하였으며, 특히 사용자의 활용 동기와 비정규직 보호법의 제도적 맥락을 새롭게 고려하고 있는 점이 기존 연구들과의 차별성을 가진다고 할 수 있다. 다만, 해외 연구 중에서 사용자의 비정규직 활용 동기 그 자체를 결정하는 영향요인들을 규명하거나(예: Olsen, 2005), 또는 역의 인과방향으로서 비정규직 활용이 노조활동이나 정규직의 고용조건에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 깊이 있게 검토하는 연구시도(예: Boenheim & Zweimueller, 2009)가 새롭게 등장하였던 것에 반해, 국내에서는 그동안 비정규직 활용에 대한 노조효과를 검증하는 연구를 중심으로 편중되어 있었다는 점에 유념하여 추후에는 기업의 비정규직 활용을 둘러싼 보다 다양한 인과경로의 논증-분석이 요망된다고 제언코자 한다. 아울러, 비정규직 활용에 대해 노조 조직물 외에 노동조합 상급단체, 집행부의 태도와 사용자의 비정규직 활용 동기 간에 상호작용의 조절효과를 검증하는 것을 추가적인 분석과제로 제기해볼 수 있다.

2010. 6. 9 접수/ 2010. 6. 9 심사/ 2010. 6. 9 채택

주석

- 1) 황선웅(2007)과 안주엽 등(2003)은 외환위기 이전부터 생산물량 변동이나 외부 충격에 탄력적으로 대응하기 위해 우리 기업들이 비정규직 인력활용을 해오기 시작하였다는 실증 분석결과를 제시하고 있다. 그럼에도, 외환위기를 계기로 기업들의 노무관리 유연화전략이 본격화되며 이전보다 비정규직 인력의 의존도가 크게 늘어난 점을 부인하기 어려울 것이다.
- 2) Hunter 등(1993)은 사례 연구를 통해 비정규인력의 활용이 노조 조직의 세력 약화와 무관하게 진행되고 있다는 주장을 밝히고 있기도 하다.
- 3) 이들의 비교연구에 따르면, 고용관계 규제가 약한 미국에 비해 그 규제가 강한 노르웨이에서 비정규직의 활용비중이 높은 것으로 밝히고 있다(Olsen & Kalleberg 2004).
- 4) Lee 등(2005)은 비정규직의 고용형태를 구분하여 노조 조직률이 직접고용 비정규직에 대해 선형의 정적(+) 인과관계를, 간접고용 비정규직에 대해서는 U자형의 비선형 상관관계를 가지는 것으로 보여주고 있으며, 또한 대기업과 중소기업 사이에 그 노조효과가 상이하게 나타나고 있음을 밝히고 있다, Lee & Kim(2005)의 연구에서는 노조 조직률과 비정규직 활용의 내생성(endogeneity)문제, 즉 비정규직이 다수 활용되는 사업장에 노조 설립의 가능성이 높을 수 있다는 역인과성의 문제를 감안하여 2 Stage Least Square(SLS)의 회귀모형을 적용하고 있는 점이 특기할 만하다.
- 5) Carre, et al(1995)는 비정규 고용에 대한 이상의 세 가지 전략 이외에도 초기업차원에서 비정규 노동자들의 복지후생을 지원하는 보호/지원(supplementing employer-provided benefits) 전략을 덧붙이고 있다. 유사하게 Bray(1991)은 비정규직 고용에 대해 노조의 가능한 대응전략유형으로서 ① 무시(ignorance), ② 배제와 반대(exclusion and opposition), ③ 규제와 통제(limiting and regulation), ④ 조직화와 통합(recruiting and integrating)으로 분류하기도 한다. Pernika (2005)과 Gallagher & Sverke(2005)는 유럽국가들에서 노동조합이 비정규직 고용에 대해 초기의 반대 입장에서부터 사용제한과 규제의 입장을 거쳐 최근에는 사회적 보호와 조직화로 그 대응기조가 변화하고 있음을 논증하고 있다.
- 6) 이를테면, 이주희·이성균(2003)의 연구에서는 노조사업장에서 전체적으로 비정규고용이 증대하는 가운데 전투주의적 노선의 민주노총 산하 노조 또는 비정규 노동자에 대한 보호를 강조하는 노조일수록 비정규 고용의 비중이 감소하는 것을 밝히

고 있는 바, 이 역시 “노조 태도 및 전략”변인의 영향이 적지 않음을 잘 뒷받침하고 있다.

7) 예비분석단계에서는 교섭형태와 비정규직 활용에의 근로자대표 개입정도, 정규직-비정규직 임금격차를 포함시켜 분석하였으나, 현행 분석모형의 설명변인들과 중복되거나(교섭형태와 근로자 개입정도), 사례수가 적어(교섭형태와 임금격차) 생략하였음을 밝혀둔다. 아울러 집행부태도와 회사의 비정규직 활용 동기의 교호항을 추가로 가공하여 분석해보았으나 전체적으로 유의한 결과를 보이지 않아 제외하였다.

8) 통제변인에 대해서 역시 예비분석단계에서 정규직 인력의 특성(예: 학력, 근속기간, 연령), 소유지배구조, 해외매출 비중, 사업체의 임금수준, 노동수요 변동 등이 함께 고려되었으나, 사례수의 부족이나 낮은 통계적 유의도로 인해 본 분석모형에서 제외하였음을 알려준다.

9) 별도로 증감비율(= 2008년의 비정규직 비율- 2006년의 비정규직 비율)을 산출하여 분석에 활용한 결과, 전반적으로 유의한 분석결과를 보이지 않아 증가여부의 더미변인을 사용하고 있음을 밝혀둔다.

10) 사업체의 고용통계 조사항목에는 독립도급- 특수고용 종사자와 재택-가내 근로자의 수가 포함되어 있으나 그 비중이 얼마 안 되고 이들의 독자적인 업무수행 특성을 고려하여 활용비중의 계산에는 제외하였다.

11) 따라서 본 변인의 값은 ‘0~1’ 사이에 분포하게 된다. 예를 들어, 사업장에서 직접고용과 간접고용 모두 활용되고 있으나 직접고용에 대해서만 대리교섭을 실시하였을 경우에는 ‘0.5’(= 1/2), 사업장에서 직접고용만 활용되고 있으며 이에 대하여 대리교섭이 실시되었을 경우 ‘1’(= 1/1)의 값을 갖게 된다. 직접고용과 간접고용 모두 활용되고 있고 둘 모두에 대하여 대리교섭을 실시하였을 경우에도 ‘1’(= 2/2)의 값을 갖는다.

12) 「사업체 패널조사」는 비정규직 유형을 기간제, 파트타임, 사내하청 및 용역, 파견 등으로 세분화하여 활용 동기를 묻고 있으며 본 연구에서는 기간제, 파트타임을 직접고용으로, 사내하청 및 용역, 파견을 간접고용으로 재범주화하여 본 변인을 가공하였다. 예를 들어, 기간제(완충효과), 파트타임(대체효과), 파견(대체효과)을 사용하는 사업체가 있다고 할 때, 비정규직 활용 동기 변인은 전체 ‘0.66’(= 2/3), 직접고용 ‘0.5’(= 1/2), 간접고용 ‘1’(= 1/1)의 값을 갖게 된다고 할 수 있다.

13) 노사관계 분위기 변인을 구성하는 6개 항목은 다음과 같다: ‘노사는 서로 약속을 잘 지킨다’, ‘협상은 노사가 상호 신뢰하는 분위기에서 이뤄진다’, ‘노사간 정보교환이 잘 이루어진다’, ‘근로조건의 중요한 변화는 대부분 노사가 공동으로 협의한다’, ‘노사

는 사소한 일로도 자주 다툰다(역코딩), ‘노사는 서로 적대적이다(역코딩)’

14) 사업체조사의 설문지에서는 재무적 성과지표에 대하여 사업체의 재무제표 상에 나타나거나 금전적으로 환산할 수 있는 추가, 이익, 부가가치, 매출액, 사업수익, 비용 등의 여러 성과 지표 중에서 응답자가 해당 사업체의 재무성과를 표현하는 데에 가장 적합하다고 판단되는 지표를 중심으로 현재의 경영 상태를 응답하도록 하고 있다.

15) 구체적으로 다음과 같은 항목으로 구성되며 요인분석 결과 하나의 요인으로 묶이는 것이 확인되었다(Cronbach's alpha값: 2006년=.603, 2008년=.613). ‘인사관리의 일차적 목표는 가능한 고정적 인건비 절감에 있다’, ‘필요한 자격을 갖춘 사람을 외부에서 충원하고 불필요시 해고한다’, ‘가능한 비정규직 근로자를 많이 활용한다’, ‘인사관리는 개인의 성과/업적을 기준으로 운영된다’, ‘인사관리는 근로자의 단기적 성과/업적을 최대한 높이려는 방향으로 운영된다’

16) 구체적으로 ‘경영전략’, ‘투자전략’, ‘신기술기계의 도입’, ‘외주하청’, ‘국내의 공장이전’, ‘조합원의 배치전환’, ‘비정규직 채용’, ‘명예퇴직/정리해고’, ‘인사평가제도 변경’, ‘임금제도 변경’, ‘승진제도 변경’ 항목으로 구성되어 있다.



참고문헌

- 김동배·김주일(2002). 비정규직 활용의 영향요인. 『노동정책연구』, 2권 4호, 17~38.
- 김유선(2003). 기업의 비정규직 사용 결정요인. 『노동정책연구』, 3권 3호, 27~47.
- 박우성·박재용(2005). 비정규직의 활용과 노동조합의 역할: 실증분석과 시사점. 『산업관계연구』, 15권 1호, 23~41.
- 박우성·노용진(2001). 『경제위기 이후 인적자원관리 및 노사관계 변화』. 한국노동연구원.
- 신동엽·양혁승·이상우·이지만(2003). 한국 제조업에서 비정규직 고용의 결정요인. 『산업노동연구』, 9권 1호, 143~169.
- 안주엽·김동배·이시균(2003). 『비정규근로실태와 정책과제(III)』. 한국노동연구원.
- 이주희(2010). 비정규직과 노동정치: 산업부문간 비교연구. 『한국사회학』, 44집 1호, 26~59.
- 이주희·이성균(2003). 『비정규직 노사관계』. 한국노동연구원.
- 이택면(2005). 비정규 고용의 결정요인에 관한 경제사회학적 분석: 거래비용이론의 적용과 실증. 『한국사회학』, 39권 4호, 40~69.
- 조돈문(2009). 비정규직 문제와 정규직 노동자들의 내적 이질성. 『경제와 사회』, 82호, 95~129.
- 황선웅(2007). 한국 임시일용직 고용동학의 구조변화. 『경제분석』, 13권 4호, 87~121.

- Abraham, Katharine(1988). Flexible Staffing Arrangements and Employers' Short-term Strategies. in Robert Hart (ed.), *Employment, Unemployment, and Labour Utilization*. London: Urwin Hyman, 288~311.
- Abraham, Katharine & Susan Taylor(1996). Firms Use of Outside Contractors: Theory and Evidence. *Journal of Labor Economics*, 14(3), 394~424.
- Autor, David(2003). Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 1~43.

- Baron, James, Frank Dobbin, & Devereaux Jennings(1986). War and Peace: the Evolution of Modern Personnel Administration in US Industry. *American Journal of Sociology*, 91(3), 350 ~ 383.
- Benson, John and Nick Ieronimo (1996). Outsourcing Decisions: Evidence from Australia-Based Enterprises. *International Labour Review*, 135(1), 59 ~ 73.
- Boeheim, Rene & Martina Zweimueller(2009). The Employment of Temporary Agency Workers in the UK: With or Against the Trade Unions?. IZA Discussion Paper No. 4492.
- Bray, Mark(1991). Conclusions, in Mark Bray and Vic Taylor (eds.). *The Other Side of Flexibility: Unions and Marginal Workers in Australia*. Monograph No. 3. Sydney: ACURRT.
- Carre, Francoise, Virginia duRivage, & 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.
- Davis-Blake, Alison & Brian Uzzi(1993). Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38(2), 195 ~ 223.
- Finley, William(1983). One Occupation, Two Labor Markets: the Case of Longshore Crane Operators. *American Sociological Review*, 48(2), 306 ~ 315.
- Gallagher, Daniel & Magnus Sverke(2005). Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?. *Economic and Industrial Democracy*, 26(2), 181 ~ 203.
- Gramm, Cynthia & John Schnell(2001). The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(2), 245 ~ 258.
- Houseman, Susan(2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), 149 ~ 170.
- Hunter, Laurie, Alan McGregor, John MacInnes, & Alan Sproull(1993). The 'Flexible Firm': Strategy and Segmentation. *British Journal of Industrial Relations*, 3, 383 ~ 407.
- Jacoby, Sanford(1985). *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900~ 1945*. New York: Columbia Univ. Press.

- Lautsch, Brenda(2002). Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(1), 23 ~ 43.
- Lee, Byoung-Hoon, Dong-Bae Kim & Joonmo Cho(2005). Union Effect of the Use of Non-regular Labor in the Republic of Korea. *Developing Economies*, 43(4), 425 ~ 459.
- Lee, Injae & Dong-Bae Kim(2005). Unions and the Use of Flexible Staffing in Korea: Evidence from an Establishment Survey. *International Economic Journal*, 19(2), 223 ~ 234.
- Mangum, Garth, Donald Mayall, & Kristin Nelson(1985). The Temporary Help Industry: a Response to the Dual Internal Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, 38(4), 599 ~ 611.
- Nollen, Stanley & Helen Nollen(1996). Does Contingent Labor Cost Less? Tools to Get the Answer. in Stanley Nollen and Helen Axel (eds.). *Managing Contingent Works: How to Reap the Benefits and Reduce the Risks*. New York: Amacom, 61 ~ 84.
- Olsen, Karen(2005). Union's Dilemma When Firms Use Employment Intermediaries. *European Sociological Review*, 21(3), 289 ~ 300.
- Olsen, Karen & Arne Kalleberg(2004). Non-standard Work in Two Different Regimes: Norway and the United States. *Work, Employment and Society*, 18(2), 321 ~ 348.
- Osterman, Paul(1984). *Internal Labor Market*. Cambridge: MIT Press.
- Pernicka, Susanne(2005). The Evolution of Union Politics for Atypical Employees: a Comparison between Germany and Austrian Trade Unions in the Private Service Sector. *Economic and Industrial Democracy*, 26(2), 205 ~ 228.
- Uzzi, Brian & Zoe Barsness(1998). Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fixed-term Hires and Part-time Workers. *Social Forces*, 76(3), 967 ~ 1007.

기업의 비정규인력 활용에 대한 노동조합 효과

이병훈 · 홍석범

이 연구에서는 기업의 비정규직 인력활용에 미치는 노조의 효과에 대해 국내외 선행연구들이 일관되지 못한 분석결과를 보이는 것을 이론적으로 재검토하고 경험적으로 새롭게 검증하기 위해, 아울러 2007년 시행된 비정규직 보호법의 파급효과를 가늠하기 위해 사업체패널자료를 활용하여 분석하고 있다. 전자의 노조효과와 관련해서는 이론적으로 기업의 비정규직 활용에 대해 이중적인 영향- 촉진(motivating)과 규제(regulating)-을 미칠 수 있어 기존 연구의 분석결과가 매우 다양할 수 있음을 지적하면서, 사용자의 활용 동기와 노조 속성의 상호작용 가능성을 고려하여 그 효과를 추가 검증하고 있다. 주요 분석결과로서, 유노조 사업체가 무노조 사업체에 비해 비정규직 인력이 활용될 가능성이 높기는 하지만 그 활용비중이나 증가여부에 대해서는 거의 차이가 없는 것으로 나타났으며, 또한 유노조 사업체의 경우에도 노조 속성 변인들 대부분이 비정규직 인력의 활용 여부- 증가- 비중에 유력하게 영향을 미치지 못하는 것으로 확인되고 있다. 또한, 기업의 비정규직 활용 동기에 대해 비정규직 인력의 증가여부와 직접고용형태 활용비중에 있어 그 활용 동기가 정규직 보호의 “완충형”보다 정규직 “대체형”의 목적을 추구하는 사용자들에 의해 더욱 뚜렷하게 늘어나는 것으로 드러났다. 그런데, 사용자의 활용 동기와 노조의 힘이 어떠한 상호작용을 보이는지를 분석해본 결과,

흥미롭게도 전체적으로는 별 효과를 보이지 않던 노조의 조직률(힘)이 정규직 대체를 위한 사용자의 비정규직 활용에 대해서는 분명한 억지력으로 작용하고 있음을 확인케 된다. 비정규직 보호법이 2006년 말에 제정되고 2007년 7월에 시행됨에 따라 사업체의 비정규직 인력활용관행 변화여부를 살펴본 결과, 전체 사업체 표본에서나 유노조 사업체 표본에 있어 2008년이 2006년에 비해 현저하게 비정규직 활용이 줄어드는 것으로 분석되어 비정규직 보호법이 유효하게 사업체의 비정규직 인력활용을 제한하는 효과를 보여주는 것으로 판단된다. 한편, 노조속성의 변인들 중에서 비정규직 대리교섭이 증가 여부를 억제하는 한편, 직접고용형태 비정규직 인력의 활용비중을 높이는 효과를 보이고 있는데, 후자의 분석결과에 대해서는 ‘역인과성’에 따른 것으로 사료되나 이에 대한 추가적인 검토가 요망된다.

주제어 비정규직 노동, 노동조합, 기업의 비정규인력 활용 동기, 비정규직 보호법



Abstract

Union Effect on Firm's Use of Non-regular Labor

Byoung-Hoon Lee

Suk-Bum Hong

This study examines the union effect on firm's use of non-regular labor and impact of the non-regular employment protection legislation, by drawing upon the Workplace Panel Survey data. The theoretical review sheds light on the dual effect of labor unions over the use of non-regular labor – whether as a motivator or as a regulator, which may be associated with inconsistent findings in the existing research literature, Union workplaces are more likely to use non-regular labor than non-union workplaces, whereas the two groups show little difference in the relative share and growth of non-regular labor. In the union workplace sample, the labor union attributes do not significantly influence the use, relative share, and growth of non-regular labor. Particularly in the growth of non-regular labor and the relative share of directly-employed non-regular labor, firms intend to substitute regular employees rather than buffering to protect them. By examining the interactive function of union power and managerial intention to use non-regular labor, we identify that union power does to a large extent constrain management's 'substituting motivation to use non-regular labor. By drawing upon a pooled panel data of 2006 and 2008 survey, the non-regular employment protection legislation is found to refrain firms from using non-regular labor in a significant

way. Moreover, union's collective bargaining to protect non-regular labor constrains the growth of this atypical workforce, but has the relative share of directly employed non-regular labor increase, which could be explained by 'reverse causality'.

Key words non-regular labor, labor union, firms' use of non-regular labor, non-regular employment protection legislation

K C I