

최영섭
오계택
반가운
이지은
김수진

FTA 시대 HRD 전략 연구

보안등급 | 일반과제

기본연구

2014-27

최영섭
오계택
반가운
이지은
김수진

머 리 말

최근 우리 사회에서 사회적 양극화에 대한 우려가 커지고 있습니다. 제대로 된 일자리를 찾기 어려운 사람들의 고통이 가중되고 있으며, 일자리를 가진 사람들도 고용불안정과 낮은 소득으로 생활의 위협을 호소하고 있습니다. 다른 한편으로 전세계적인 시장 경쟁 압력이 커지는 가운데 우리 경제도 다방면의 FTA를 통해 계속 개방의 폭을 넓히고 있습니다. 사실 경제 개방 자체는 우리 경제가 장기적으로 발전을 거듭하기 위해 어느 정도는 불가피하다고 할 것입니다. 그러나 그에 맞설만한 준비를 제대로 갖추지 못한 기업과 근로자들에게 많은 어려움이 있을 수 밖에 없는 점 또한 사실입니다.

이에 따라 우리나라의 총체적 인적자원전략을 연구하는 한국직업능력개발원은 수년전부터 FTA를 핵심 계기로 하는 시장 개방의 파고 속에서 우리 경제와 사회의 근원적 경쟁력을 높이기 위한 연구를 수행해 왔습니다. 본 연구도 그러한 연구의 흐름 속에서 이뤄진 것으로, 특히 올해 연구에서는 현재 우리 경제에서의 심각한 숙련 불일치가 우리 경제의 성장잠재력을 훼손할 수 있다는 문제의식 하에 그 해결방안을 찾고자 하였습니다.

본 연구에서 특히 주목했던 것은 현재의 숙련 불일치가 숙련의 형성과 활용을 둘러싼 다양한 주체들 사이에서의 단기적이며 개별적 행태들의 집합적 결과이며, 이러한 상황을 해결하기 위해서는 어느 한 주체만의 노력이 아니라 다양한 주체들의 노력이 필요하다는 것입니다. 그 중에서도 본 연구에서 강조하였던 것은 기업들이 전체 숙련 시스템

의 운영에서 핵심적 역할을 차지하고 있으며, 현재의 문제를 돌파하기 위해서는 기업들이 더 이상 개별적 이익 극대화에 매몰되지 말고, 장기적 관점에서 집합적으로 합리적 대안을 찾아야 한다는 것입니다. 사실 이러한 제안이 현실화되기에는 많은 어려움이 존재한다는 것도 분명하지만, 다시 한번 강조하지 않을 수 없는 점은 이러한 변화가 이뤄지지 않는 한 글로벌 경쟁 하에서 우리 경제의 도약을 기대하기 어렵다는 점입니다. 모쪼록 본 연구의 결과가 정책 담당자들과 숙련 체제를 둘러싼 많은 이해관계자들이 현재 우리 사회 숙련 체제 위기의 해결 방안을 찾는 데 유용한 자료가 되기를 기대합니다.

본 연구는 한국직업능력개발원의 기본과제로 수행되었으며, 본원의 최영섭 박사가 연구책임으로 2장, 3장을 집필하고 본원의 반가운 박사(4장)와 오계택 박사(5장), 그리고 이지은 연구원과 김수진 연구원이 협력하여 수행하였습니다. 6장과 7장은 모든 연구진이 공동으로 작업하였습니다. 본 보고서의 실제 수행 과정에서 임효진 위촉 연구원도 많은 기여를 하였습니다. 이 기회를 빌어 연구 수행에 노력해 주신 연구진의 노고를 치하합니다. 끝으로 본 보고서의 내용은 연구진의 입장을 반영한 것이며, 본원의 공식적 입장이 아님을 밝혀 둡니다.

2014년 12월

한국직업능력개발원
원 장 이 용 순

제목 차례

요 약

제1장 서 론_1

제1절 연구 배경	3
제2절 연구 개요	10

제2장 한국 숙련 시스템의 위기와 원인_19

제1절 한국 숙련 시스템의 위기적 상황	21
제2절 숙련 시스템 위기가 성장 기반에 미치는 영향	33
제3절 한국 숙련 시스템 위기의 원인	42
제4절 소결	56

제3장 노동시장 양극화의 산업별 성장성 영향 효과_61

제1절 서론	63
제2절 분석 모형	66
제3절 분석 결과	73
제4절 소결	101

제4장 교육훈련의 대·중소기업 간 파급효과 분석_105

제1절 문제 제기	107
제2절 교육훈련의 대·중소기업 간 파급효과 실증분석 모형	108

제3절 교육훈련의 대·중소기업 간 파급효과 실증분석 결과	111
제4절 소결	121
제5장 기업의 협력적 인적자원 개발: 제조업 대상 설문조사_127	
제1절 조사 설계	129
제2절 기업 조사 결과 기술 통계 분석	140
제3절 기업의 협력적 행동 가능성 회귀분석	166
제4절 소결	183
제6장 기업의 협력적 인적자원 개발: 국내외 사례_187	
제1절 개요	189
제2절 산업별 인적자원개발 협의체 사례	191
제3절 대·중소기업협력재단의 수탁기업 협의회 사례	214
제4절 독일의 업종별 인력개발 Hessen Chemie 사례	237
제5절 노르웨이 도제훈련 관련 사회적 협약	250
제6절 소결	267
제7장 정책 대안_271	
제1절 정책 대안 모색의 방향	273
제2절 세부 정책 대안	278
SUMMARY_299	
참고문헌_311	
부록_323	

표 차례

<표 1-1> 지역무역협정 발효 건수(2014년 10월 기준)	4
<표 1-2> 우리나라의 FTA 추진 현황	4
<표 1-3> 기업 관계자 대상 설문조사 내용	17
<표 2-1> 학력수준별 취업준비비트(%)	23
<표 2-2> 대·중소기업의 고용형태별 증감률(2000~2012)	28
<표 2-3> 우리나라 임금근로자 구성비 추이(2001~2013)	29
<표 2-4> 일본의 인적 속성별 기업 규모별 임금격차 추이	32
<표 2-5> 미국 민간 사업체 규모별 상대소득 수준	32
<표 2-6> 우리나라의 사업체 규모별 교육수준별 근로자 비중	33
<표 2-7> 우리나라의 인력 수준별 미충원 사유(1순위)	34
<표 2-8> 유럽의 기업 규모별 근로자 학력 수준 분포	35
<표 2-9> 한국과 미국의 자발적 이직률 비교	36
<표 2-10> 일터에서 숙련의 대기업 대비 활용 정도 격차	37
<표 2-11> 취업자의 기업 규모별 보유 역량 비교	38
<표 2-12> 주요국 10대 품목 수출 비중(%)	41
<표 2-13> 직업분류별 종사자 비율과 대졸자 비율 변화 추이	43
<표 3-1> 업종별 공급 제약 영향 효과표	74
<표 3-2> 업종별 공급 제약 영향 효과의 연차별 상관 계수	76
<표 3-3> 업종별 2010년 공급 제약 영향 효과 및 증감 순위	77

<표 3-4> 연도별 공급 제약 영향 효과와 업종별 임금격차의 상관관계	79
<표 3-5> 임금격차 반영 공급 제약 효과	80
<표 3-6> 공급 제약 영향 효과와 임금 반영 공급 제약 영향 효과의 상관 계수	81
<표 3-7> 임금 반영 공급 제약 영향 효과의 변화	82
<표 3-8> 업종별 저임금 의존도	87
<표 3-9> 업종별 교육훈련 투자 정도의 연도별 상관 계수	90
<표 3-10> 업종별 교육훈련 의존도	92
<표 3-11> 저임금 의존도 및 교육훈련 의존도 각각의 영향	97
<표 3-12> 저임금 의존도 및 교육훈련 의존도의 영향(동시 포함)	97
<표 3-13> 저임금 의존도와 교육훈련 의존도의 영향 (내생성 반영)	100
<표 4-1> 생산성 결정요인 실증분석	112
<표 4-2> 임금 결정요인 실증분석	119
<표 4-3> 교육훈련의 생산성효과 및 임금효과의 파급효과	122
<표 5-1> 기업의 협력적 인적자원 개발에 대한 기업 관계자 인식 설문 내용	139
<표 5-2> 응답 기업의 산업별·규모별 분포	141
<표 5-3> 응답자 특성별 분포	142
<표 5-4> 시장 경쟁 양상 조사 결과	144
<표 5-5> 기업 경쟁력 관련 조사 결과	145

<표 5-6> 생산 활동의 특성 조사 결과	146
<표 5-7> 시장 및 경영 전략 조사 결과	147
<표 5-8> 근로자의 채용 애로 및 임금/생산성 수준	148
<표 5-9> 재직자 역량 격차 정도	148
<표 5-10> 채용 애로나 역량 부족의 영향 요인	149
<표 5-11> 업무 외주화의 방침 및 협력 기업의 성격	150
<표 5-12> 기업의 임금 및 고용 정책의 특징	151
<표 5-13> 기업이 취하고 있는 협력 기업에 대한 태도	151
<표 5-14> 기업에서 채택하고 있는 임금 및 고용 정책	152
<표 5-15> 기업에서 채택하고 있는 협력 기업 정책	153
<표 5-16> 담당업무별_기업의 협력 기업 정책 효과	154
<표 5-17> 담당업무별_향후 임금·고용 정책에서 역량의 중요성 고려 정도	155
<표 5-18> 담당업무별_향후 협력 기업 정책의 변화 방향 예상	156
<표 5-19> 기업의 경쟁력 제고를 위한 필요사항	157
<표 5-20> 우수 인력 확보를 위한 공동 인적자원 개발 활동 추구 필요사항	158
<표 5-21> 기업의 공동 인적자원 개발 활동 여건	159
<표 5-22> 기업의 공동 인적자원 개발 활동 참여 의향	160
<표 5-23> 기업 사이의 협력 실행 방안	161
<표 5-24> 기업 협력 실행 역할이 가능한 사업주단체	162
<표 5-25> 기업 협력 중재에서 사업주단체의 역할 예측	164
<표 5-26> 기업 간 협력적 인적자원 개발 활성화를 위한 정부 정책	165

<표 5-27> 기업의 경쟁력 관련 항목 요인 적재량	167
<표 5-28> 연구개발·품질관리 관련 항목 요인 적재량	167
<표 5-29> 시장 전략 관련 항목 요인 적재량	168
<표 5-30> 인적자원 관리 정책의 특징 관련 항목 요인 적재량	168
<표 5-31> 협력 기업에 대한 태도 관련 항목 요인 적재량	169
<표 5-32> 인적자원 정책의 효과 관련 항목 요인 적재량	169
<표 5-33> 협력 기업 정책의 효과 관련 항목 요인 적재량	170
<표 5-34> 향후 기업 경쟁력 필요 사항 관련 항목 요인 적재량	171
<표 5-35> 기업의 공동 인적자원 개발 활동 관련 항목 요인 적재량	171
<표 5-36> 공동 인적자원 개발 활동 필요성 회귀분석(임의효과)	173
<표 5-37> 공동 인적자원 개발 활동 필요성 회귀분석(고정효과)	175
<표 5-38> 공동 활동 참여 의사 회귀분석	179
<표 6-1> 협의체 구성 및 부처별 지원 현황	193
<표 6-2> 현재 반도체산업 SC에서 수행하고 있는 사업	195
<표 6-3> 현재 SW산업 SC에서 수행하고 있는 사업	200
<표 6-4> 현재 조선산업 SC에서 수행하고 있는 사업	206
<표 6-5> 수탁기업협의회 활동단계별 지원 내용	215
<표 6-6> 수탁기업협의회 등록 현황(2014. 8월 현재 누계)	215
<표 6-7> 유형별 지원 현황	216
<표 6-8> S 기업 상생협력 주요 활동	220
<표 6-9> 연도별 교육 지원 규모	222
<표 6-10> 협력사 지원·육성 프로그램 운영 계획	223

<표 6-11> H 기업 동반성장 전담 조직 및 역할	225
<표 6-12> H 기업 동반성장 프로그램	226
<표 6-13> 품질학교 주요 과정별 교육 현황	228
<표 6-14> 기술학교 주요 과정별 교육 현황	229
<표 6-15> 제조현장 혁신 교육 연도별 교육 현황	230
<표 6-16> P 기업 동반성장 프로그램	231
<표 7-1> 원·하청 임금격차 개선을 위한 지표별 특징 비교	289

그림 차례

[그림 1-1] 주요 국가의 경제 개방도와 지니계수 비교	7
[그림 2-1] 나라별 NEET의 비중	24
[그림 2-2] 근로자 유형별 임금격차(2006~2013)	31
[그림 2-3] 유럽 국가별 대표적 충원 애로 이유	35
[그림 2-4] 학력 및 성별 상대소득(2012)	44
[그림 2-5] 중고령층과 청년층의 임금 프리미엄 격차 비교(2012) ..	45
[그림 2-6] 외환위기 전후 기업 경영의 변화 양상	48
[그림 3-1] 2000년과 2003년의 업종별 교육훈련 투자 정도 비교	91
[그림 3-2] 2003년과 2005년의 업종별 교육훈련 투자 정도 비교	91
[그림 3-3] 2005년과 2010년의 교육훈련 의존도 비교	94
[그림 4-1] 기업군별 1인당 교육훈련 스톡 추이	110
[그림 5-1] Lepak and Snell의 인적자원 구조양식	131
[그림 6-1] S 기업 상생협력 추진 방향	219
[그림 6-2] P 기업 동반성장 추진 방향	231

요약

본 연구는 FTA를 매개로 빠르게 진행되고 있는 세계 경제의 글로벌화 속에서 한국 경제의 근원적 경쟁력을 확보·강화하기 위한 핵심 방안으로, 우수한 인적자원을 어떻게 개발하고 효과적으로 활용할 것인지를 모색해 보는 연구로 수행되었다. 특히, FTA 시대 글로벌 경쟁의 격화 속에서 우수한 인적자원의 효과적 활용이 결정적 경쟁 요소임에도 불구하고, 현재 우리나라의 숙련 시스템은 상당한 문제를 드러내고 있다는 점으로부터 출발하여 이러한 문제가 경제 성장 잠재력에 미치는 영향을 진단하고, 이러한 문제들의 완화 방안을 모색하였다.

1. 한국 숙련 시스템의 위기와 원인

2장에서는 우리 사회 숙련 시스템에서 어떤 문제가 나타나고 있는지 검토하였다. 특히, 현재 숙련 시스템의 위기적 현상을 청년층의 구직난과 중장년층의 일자리 질 하락으로 요약하고, 그것이 미치는 영향을 중소기업의 경쟁력 및 산업 전반의 성장 기반 위축 관점에서 기존 연구를 통해 검토하였다. 특히, 중소기업의 경쟁력 제고가 인적자원의 수급 및 역량 제고 미흡으로 인해 저해되고 있는 상황에서, 우리나라 산업의 성장 저변이 취약해지고 있는 문제를 살펴봤다. 이러한 상황이 나타난 원인에 대해, 숙련 개발 측면에서 고등교육의 과도한 팽창, 외환위기 이후 기업의 단기 수익성 추구의 극단화, 기업별로 분절된 노동조합의 내부자-외부자 구획에서의 암묵적 담합, 마지막으로 개발국가의 퇴장 이후 나타나는 조정의 실패를 중심으로 검토하였다. 특히,

숙련 시스템의 핵심 주체들인 교육훈련기관, 개인(근로자), 기업이 사회의 장기적 발전이라는 관점에서 긍정적 상호 작용을 이끌어 내지 못한 채, 개별적 이익 극대화를 단기적 관점에서 극단적으로 추구해 오고 있으며, 이러한 상황이 현재 우리나라 숙련 시스템의 위기를 가져오게 된 근본적 원인인 것으로 판단하였다.

2. 노동시장 양극화의 산업별 성장성 영향 효과

3장에서는 노동시장 양극화가 인력 수급이나 역량 개발에 부정적 영향을 미침으로써 경제 성장 기반에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 점에 대한 실증적 분석을 시도했다. 특정 업종에서의 저임금 상황은 해당 업종으로의 인력 유입을 방해할 것이고, 교육훈련을 통한 인적자원 개발도 이뤄지지 못한다면 해당 업종에서의 품질 경쟁력 제고 혹은 혁신 추진에 장애가 발생할 것이다. 또한 그러한 부정적 영향이 산업별 생산의 연관 관계에 따라 누적적으로 과급되면서 장기적으로 외견상 성장을 추구하는 업종의 성장 기반도 약화시킬 수 있다. 즉, “특정 업종의 노동시장 양극화 → 해당 업종의 신규인력 채용 애로 → 해당 업종의 혁신 지체 → 해당 업종 생산물을 수요하는 업종에서의 경쟁력 제고에 장애 발생 가능”과 같은 경로가 존재할 수 있다.

이러한 가정에 대해, 3장에서는 2000년 이후 산업연관표, 임금 통계, 교육훈련 통계를 활용하여 업종별 저임금 의존도와 교육훈련 의존도를 구하고, 이러한 저임금 의존도와 교육훈련 의존도가 업종별 총산출 증가에 미치는 영향을 분석했다. 실증 분석은 동적 패널 모형(dynamic panel model)에 대한 시스템 GMM 모형으로 이뤄졌다.

분석 결과, 전산업을 대상으로 했을 때에는 저임금 의존도와 교육훈련 의존도가 통계적 유의성을 갖지 못하지만, 제조업을 대상으로 했을 때에는 저임금 의존도가 총산출 증가에 부정적 영향을 미치고 있음을 볼 수 있었다. 특히, 저임금 의존도와 총산출 증가율 사이의 내생적 관계를 고려할 때 그 부정적 영향이 더 커지는 점을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 산출 증가가 부진한 업종에서 그에 대한 대응책으로 해당 업종으로 부품 등을 공급하는 다른 업종에 저임금 상황을 더 요구하는 상황이 존재함을 의미한다. 이러한 고식적 대응은 해당 업종에서의 산출 증가 부진 해소에 다소 도움이 되기는 하겠으나, 궁극적 해결책은 아니다.

이상의 분석 결과는 결국 노동시장 양극화의 해소가 단지 근로자의 처우 개선에만 긍정적으로 기여하는 것이 아니라, 경제의 성장 기반 확충에도 긍정적으로 기여할 것임을 시사한다. 따라서 노동시장 양극화의 해소를 위한 정책 노력은 노동시장 정책 관점만이 아니라 경제 산업 정책적 관점에서도 높은 중요성을 갖게 된다. 특히, 간접고용 등을 통한 수량적 유연화의 과도한 추구를 억제하고, 중소기업의 저임금 상황을 개선하는 것은 중소기업으로의 우수 인력 유입을 촉진할 것이고, 이를 바탕으로 고품질 생산 혹은 혁신의 추구를 촉진할 수 있다.

3. 교육훈련의 대·중소기업 간 파급효과 분석

4장에서는 기업의 교육훈련이 생산성과 임금에 미치는 영향을 대·중소기업 간 파급효과를 중심으로 살펴보았다. 특히, 기업을 재벌대기업, 일반대기업, 중소기업으로 구분하여 기업 간 낙수효과(trickle

down effect)가 작동하는지, 분수효과(trickle up effect)가 작동하는지 실증적으로 추정해 보았다. 이때 기업 생태계의 최상위층에 있는 재벌 대기업을 별도로 구분하여 한국 기업 생태계의 위계구조가 교육훈련의 파급효과에 미치는 경로를 간접적으로 파악해 보았다.

여기서 활용된 실증분석 자료 및 구축된 변수는 기존 반가운 외 (2013) 자료로, 1997년~2009년간 시계열이 유지되는 658개 상장기업에 대해, 기업의 교육훈련 스톡을 주요 변수로 하여 임금과 생산성에 미치는 파급효과를 System GMM 방식으로 분석하였다.

추정 결과를 살펴보면, 우선 종업원 수의 경우 모든 추정식에서 일관되게 통계적으로 유의한 음의 값이 관찰되었다. 반면, 유형자산의 경우 재벌대기업과 일반대기업에서 양의 값이 관찰되었다. 즉, 외환위기 이후 한국 기업들의 생산성 향상은 타이트한 인력관리 정책과 밀접한 관련을 가지고 있으며, 대기업들은 설비 투자를 통해 기업의 생산성 향상을 도모해 왔다고 볼 수 있다.

교육훈련 스톡과 연구개발 스톡의 경우 교호작용을 통해서 기업의 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 교육훈련 스톡을 숙련의 대리지표로, 연구개발 스톡을 기술의 대리지표로 해석한다면, 기업이 숙련과 기술의 균형 잡힌 투자를 할 수 있을 때, 기업의 생산성에도 긍정적인 영향을 미치는 것이다.

본 연구의 주요 관심 사항인 파급효과는 한국 기업 생태계에서 하위 기업의 숙련 향상은 지배 대기업의 생산성 향상으로 이어지지 못하고, 상위기업의 숙련 향상 역시 협력 중소기업의 생산성 향상으로 이어지지 못하는 것으로 추정되었다. 생산성 결정요인 분석과 마찬가지로 임금 결정요인 역시 분수효과와 낙수효과 모두 음의 값이 추정되었다. 이 장의 분석을 통해 아래의 관계가 실증적으로 추정되었다.

교육훈련의 생산성효과 및 임금효과에의 파급효과

생산성효과	(-)	(-)
임금효과	(-)	(-)
	낙수효과	분수효과

이러한 추정 결과는 대기업과 중소기업의 관계가 매우 단기적이라는 것을 방증한다. 이는 대기업과 중소기업의 동반성장 혹은 상생의 모습과는 거리가 멀다.

한편, 앞의 생산성 및 임금 파급효과 분석에서 모두 중소기업과 중소기업 간의 파급효과는 다른 파급효과 추정과는 달리 유일하게 통계적으로 유의한 양의 값이 추정되고 있다. 즉, 해당 기업이 중소기업일 경우 다른 중소기업의 교육훈련 투자 증가는 자기기업의 생산성 및 임금을 향상시키는 것이다. 이는 중소기업 공동의 숙련향상 노력의 중요성이 확인되는 실증분석 결과라 할 수 있다.

4. 기업의 협력적 인적자원 개발: 제조업 대상 설문조사

5장에서는 우리나라 제조업 주요 기업들을 대상으로 실시한, 기업 내부 근로자 및 외주·하청 기업에 대한 정책 협력적 인적자원 개발 가능성에 대한 설문조사 결과를 분석하였다. 기업을 설문조사 대상으로 설정한 것은 숙련 시스템에서 기업이 차지하는 결정적 역할 때문으로 (Hall and Soskice, 2001), 실제 설문은 각 기업들이 생산물 시장에서의 경영 환경과 독특한 기업 경영 전략하에, 자신들이 필요로 하는 인적자원의 가치와 독특성에 따라 인적자원에 대한 관리 혹은 고용 방식

을 적용하고 있다는 전제하에, 기업 내부 근로자와 외주·하청 기업에 대한 정책 및 행태를 포괄적으로 조사하였다.

아울러, 동 조사에서는 이러한 정책 및 행태의 성과와 한계에 대한 기업 관계자들의 인식, 나아가 향후 기업 사이의 협력적 인적자원 개발을 통한 상황 개선의 가능성을 살펴보았다. Culpepper(2003)의 지적에 따라, 기업들 사이의 협력적 인적자원 개발에 상대적으로 높은 관심을 갖는 집단을 찾아내기 위해 하나의 기업 내에서 인사, 재무, 기술, 영업 등의 업무를 담당하는 각 관계자들을 조사하였다.

실제 조사는 노동시장에 미치는 영향력이 큰 것으로 판단되는, 근로자 100인 이상 제조업 기업을 대상으로 실시하였으며, 실제 응답자는 조사 대상 기업에 종사하는 인사, 기획, 연구개발, 제조 등 현업 부서 중간관리자급 이상 2,014명으로, 1개 기업당 최소 2~3인 이상 조사하였다.

조사 결과, 우선 기업이 처한 경영 환경이나 경영 전략의 차이 등이 기업 간 협력에 대한 태도에 영향을 미치고 있다. 예를 들어 기업 간 공동 활동에 대한 실제 참여 의사의 경우, 시장 경쟁이 심하고 상대적으로 임금 수준이 낮은 기업에서 보다 적극적으로 공동 활동에 대한 참여 의사를 표현하고 있다. 이는 반대로 상대적으로 시장 경쟁이 덜한 독과점적 시장에서 독과점적 지대의 일부를 고임금 지급에 활용하는 기업들의 경우에는 공동 활동에 대한 참여 의사가 낮을 것이라는 점을 시사한다.

다음으로 기업 관계자들이 기업 간 공동 활동에 대해 상당히 적극적 태도를 보이고 있음을 확인하였다. 즉, 기업의 공동 인적자원 개발 활동 참여 의향 조사에서 80%에 가까운 응답자들이 긍정적인 태도를 보

이고 있다. 실제로 공동 활동을 조직하는 것과 관련하여, 유사 업종 사이에서의 협력이 가장 강조되고 있으며, 특히 중소기업 협동조합과 같이 보다 기업들과 밀착되어 있는 경우 더 많은 역할을 할 수 있을 것으로 기대하고 있다. 그러나 현재 조사 결과에 따르면 사업주단체의 역할 가능성에 대해서는 높은 기대가 나타나지 않고 있다. 따라서 사업주단체를 매개로 하는 공동 활동의 활성화를 충분히 장기적 시각에서 추진해야 할 것으로 판단된다.

기업 사이의 협력 실행 방안과 관련하여 한 가지 더 주목할 만한 점은 지역 차원에서의 협력과 원·하청 기업 사이에서의 협력이 거의 비슷한 비중의 응답률을 보이는 것이다. 따라서 현실적으로 기업 간 네트워크에서 원·하청 관계가 막강한 영향력을 행사하고 있음을 고려하여 이를 활용하여 기업 사이의 공동 인적자원 개발이 활성화되도록 해야 할 것이다.

마지막으로 기업 내부에서 과연 어떤 사람들이 기업 사이의 협력에 보다 우호적인지에 대해 검토한 결과, 상대적으로 생산현장과 가까운 제조, 연구개발, 기획 등의 업무 담당자들이 우호적인 것으로 나타났다. 이는 기업 내부에서 다양한 업무를 담당하는 사람들이 기업 사이의 협력에 대해 동일한 이해나 요구를 갖지 않는다는 것을 의미하는 것으로, 향후 기업 사이의 공동 활동을 조직하는 경우 이러한 차별성도 고려하여 추진하는 것이 필요하다.

5. 기업의 협력적 인적자원 개발: 국내외 사례

6장에서는 인적자원 측면에서의 기업 상호 간 협력 활성화에 대한

실제 시사점 도출을 위해 현재 기업의 협력적 인적자원 개발이 이뤄지고 있는 경우들에 대한 사례 조사를 실시하였다. 사례 조사 대상은 국내의 경우 산업별 인적자원개발 협의체와 대·중소기업협력재단의 수탁기업협의회 사례, 해외의 경우 독일 화학산업의 헤센 지역 사업주단체인 Hessen Chemie, 그리고 노르웨이의 도제훈련 관련 사회협약 사례로 선정하였다.

국내 사례의 경우, 산업별 인적자원개발 협의체가 기업 사이의 수평적 협력 채널로 기대를 모으고 있으나, 여전히 외부적으로 낮은 인지도와 내부적으로 낮은 전문성·활동 역량 부족 등의 문제를 겪고 있다. 수탁기업협의회는 경우, 다양한 동반성장 프로그램에도 불구하고, 전반적으로 인력 개발에 대한 관심이 기술개발, 판로 개척 등에 비해 상대적으로 낮은 상황이다. 개별 대기업 차원에서는 우수한 공동 인력개발이 이뤄지는 경우를 찾아볼 수 있으나, 다른 한편에서 실적 압박 속에 하청 기업에 대한 단기주의적, 비용 위주 접근이 여전하다는 지적도 많다. 이에 따라 향후 외부에 보여주기식 협력적 활동이 아니라, 내부의 진정한 필요에 의해 협력적 활동이 강화될 수 있도록 하는 정책 대안의 모색이 필요하다.

독일 Hessen Chemie 사례의 경우, 사업주단체가 도제훈련의 운영에서 핵심적 위치를 명확히 차지하는 것을 전제로, 내부 구성원들이 동등한 입장에서 도제훈련에 대한 의사결정에 참여하고 있다. 특히, 협력적 인적자원 개발의 혜택을 중소기업이 주로 받더라도, 대기업이 넓은 의미에서의 사회적 기여 관점에서 그러한 활동에 적극 참여하고, 그러한 기여가 다시 해당 업종 전체의 경쟁력, 나아가 대기업의 경쟁력 제고로 환류되는 것이 현재 독일 화학산업의 탄탄한 경쟁력의 기초가 되고 있는 것으로 판단된다.

노르웨이의 경우, 직업교육훈련에 대한 노사정 타협의 사례로서 참고할 만한 사례이며, 특히 도제훈련 활성화에 대한 추상적 협력이 아니라 구체적인 양적 목표를 제시하고, 관련 활동들도 상당히 구체적으로 제시하고 있는 점이 특징이다. 물론 노르웨이와 같이 노사정 합의제의 전통이 강한 경우에도 이러한 협약이 실제로 기대했던 성과를 거두는 것은 쉽지 않은 것으로 나타나고 있다. 따라서 우리나라도 기업 내부 또는 다양한 이해관계자 사이의 협력을 추구하는 데 있어 현실적으로 실현 가능한 목표를 최대한 구체화하고 그 실현을 위해 노력하되, 목표 달성의 어려움에 대해서도 충분히 인지하고 인내심을 갖는 것이 필요하다.

전반적으로 요약하면, 독일과 노르웨이에서는 기업들이 장기적 관점하에 인적자원 관련 협력 활동을 전개하는 반면, 우리나라의 경우 그나마 협력적 활동이 이뤄지는 경우도 단기 기업 성과와 연계된 분야에 그치고 있는 것으로 판단된다. 즉, 협력사들과 적극적 협력 활동을 개별적으로 전개하는 것으로 평가되는 대기업들도 해당 기업의 기술·품질 경쟁력 확보에 초점을 둔 협력 활동이 주를 이룰 뿐, 노동시장 전반에서의 구조 개선을 염두에 둔 협력 활동은 찾기 어렵다.

결국, 현재 한국 기업과 독일·노르웨이 기업들이 협력적 인적자원개발에서 갖는 차이는 기업의 경영 전략·정책의 수립과 실행에서 한국 기업들이 개별 기업의 성과를 주로 고려하는 반면, 독일과 노르웨이의 기업들은 해당 기업의 사회적 책무성도 상당히 고려하기 때문에 나타나는 것으로 보인다. 물론 현재 우리나라에서 단기적 성과 관점에서도 기업 사이의 협력적 활동이 활성화되지 않은 상태라는 점을 감안하면, 설령 독일 등의 기업과 같은 수준에서의 협력적 활동이 이뤄지지 않았

다고 하여 앞서 언급한, 개별적 협력에서의 적극적 활동들이 갖는 중요성을 폄하할 수는 없다. 그럼에도 불구하고, 앞으로 우리나라에서 기업 사이의 협력적 인적자원 개발 활동을 활성화하고자 할 경우, 현재 일부 대기업에서 원·하청 기업 사이에서 이뤄지는 협력적 활동 자체가 갖는 긍정성과 별개로, 그것이 갖는 한계도 충분히 인지하여 그 근본적 개선을 위한 노력도 기울이는 것이 필요하다.

6. 정책 대안

전체적으로 요약하면, 현재 우리나라 숙련 시스템의 위기는 숙련 시스템을 구성하는 개인, 교육훈련기관, 기업이 각자의 개별적 이해를 사회 전체의 집합적 이해와 조율하지 못한 채 각자의 이해만을 극단적으로 추구하며 나타난 상황으로 이해된다. 이러한 상황은 과거와 같은 개발국가 모형으로 해소될 수 없으며, 단순한 제도적 변화의 외삽적 개입으로도 해소되지 않을 것이다. 따라서 현재 숙련 시스템의 위기를 해소하기 위해서는 ‘불확실성하에서의 분권화된 협력’을 다양한 이해관계자들이 자율적으로 수행하는 것을 전제로, 외부적 규제 혹은 제도적 개입이 병행되도록 해야 할 것이다. 특히, 이러한 변화 과정에서 기업의 역할이 핵심적이라는 점에 주목하여, 다음과 같은 정책 대안들을 제시한다.

1) 산업별 인적자원개발 협의체를 통한 협력적 활동 유도

기업들의 숙련 개발에서의 직접적 협력적 행동은 국가직무능력표준

(NCS)의 개발, 그에 기반한 국가기술자격제도의 개편과 교육훈련 프로그램의 개편에서 기업들이 산업계 수요를 제시하는 것이 대표적이다. 또한 산업계가 필요로 하는 인력 양성을 위해 신규 혹은 재직 인력에 대한 교육훈련 투자를 실행하는 것도 포함된다.

이 과정에서 수평적으로는 업종별 사업주단체가 핵심 역할을 하는 산업별 인적자원개발 협의체와 지역별 사업주단체가 핵심 역할을 하는 지역인적자원개발위원회, 수직적으로는 원·하청 기업 사이의 수탁 기업협의회가 핵심적 역할을 담당할 수 있다. 특히, 현재 전반적인 조직 역량이나 사업 경험에 비춰 업종별 사업주단체가 핵심 역할을 맡고 있는 산업별 인적자원개발 협의체가 숙련 개발 자체와 관련하여 상대적으로 중요한 역할을 담당할 수 있다.

우선, 산업별 인적자원개발 협의체, 혹은 사업주단체 자체의 인적자원 개발 관련 활동을 확대하는 것이 필요하다. 사실 독립된 산업별 인적자원개발 협의체가 아닌 사업주단체가 중요 활동 영역 중 하나로 인적자원 개발 활동을 적극적으로 수행하는 경우들을 찾아볼 수 있다. 이에 따라 산업별 협의체를 독립시키기 이전에라도 사업주단체의 관련 활동을 활성화해야 하며, 이 경우 사업주단체의 인적자원 개발 활동 재원에서 정부 지원이 아니라 사업주의 자발적 기여가 상당한 비중을 차지하도록 함으로써 사업주단체의 인적자원 관련 활동의 산업적 유용성이 확인되도록 해야 한다. 이는 최근 정부가 역점을 기울이고 있는 일학습병행제에 대해서도 마찬가지로, 특히 일학습병행제의 시행 과정에서 그 품질 관리 및 통용성 확보에서 산업별 협의체가 중요한 역할을 담당하도록 한다.

산업별 협의체의 거버넌스 개편과 관련하여, 노동조합의 참여 문제

가 원론적으로는 상당한 의미를 갖지만, 현실적으로 집합적 노사관계에 대한 거부감을 갖고 있는 상황에서 긍정적 효과보다 부정적 효과가 더 클 가능성이 있다. 따라서 산업별 협의체에 대한 노조 참여 문제는 노조 참여로 인한 긍정적, 부정적 효과를 신중하게 판단하여 접근하도록 하며, 긍정적 효과가 두드러질 수 있는 분야 혹은 공공 분야부터 시범적으로 접근하는 것을 검토해야 한다. 또한 산업별 협의체의 거버넌스와 관련하여 대기업이 아니라 중소기업의 이해에 부응하는 방향으로 사업주단체가 움직이도록 내부 거버넌스 개편을 추진해야 한다. 산업별 협의체의 장기적 전망 확보와 관련하여, 산업별 협의체에 대한 노, 사, 정의 공동 육성 협약을 구체화하는 것도 고려할 수 있다. 특히, 정부 외에 여당과 야당을 포괄하여 산업별 협의체와 같은 산업별 단체를 매개로 인적자원 개발이 이뤄지도록 하고, 그에 대한 지원이 안정적으로 이뤄지도록 하겠다는 것을 공표하도록 할 수 있다.

2) 지역별 인적자원개발 위원회를 통한 협력적 활동 유도

다음으로, 지역 수준에서의 기업별 협력 체계 구축과 관련하여, 현재 고용노동부가 지역별 직업능력개발 시스템 구축을 위해 추진하고 있는 지역별 인적자원개발 위원회는 지역 내 기업의 집합적 수요 반영 창구로서 활용하는 것이 필요하다. 반면, 지역 내 사업주단체가 직접 숙련 개발에 참여하는 경우는 지역 인적자원개발 위원회의 틀보다는 지역 내 중소기업협동조합 등과 같이 지역 기업에 보다 밀접한 틀로, 지역별 업종별 인적자원개발 협의체를 구성, 운영하는 것을 고려할 수 있다.

지역 차원에서 기업 사이의 협력적 활동을 강화하는 경우, 업무별 정보 교류 활동을 지역별 인적자원개발 위원회 중심으로 구성, 운영하는 것도 필요하다. 특히 제조, 연구개발, 기획, 기술 계통의 경우 실제 현업에서의 기술 변화와 숙련 수요 변화에 대한 많은 정보를 축적하고 있다. 이에 따라 지역별 인적자원개발 위원회 내부에서 주요 업종별로 제조, 기술 분야 전문가들이 정기적으로 회동할 수 있도록 하고, 그 과정에서 제기되는 숙련 수요 및 교육훈련 수요를 지역 내 인력 양성 사업 기획 등에 반영하는 것이 필요하다.

3) 원·하청 관계 개선과 연계한 협력적 인적자원 개발 활성화

다음으로 숙련 개발과 숙련 활용을 연계하여 기업 사이의 협력적 행동을 유도할 수 있다. 이 경우 원·하청 기업 사이의 수탁기업협의회가 핵심적 역할을 담당할 수 있다. 이는 중소 하청 기업의 근로여건 개선에 원청 기업의 태도가 핵심적인 영향을 미치고 있음을 감안하여 원·하청 기업 사이에서의 협력적 관계 조성을 중심으로 숙련 활용에서의 문제 해결을 추진해 나가고, 동시에 근로여건 격차의 개선에 수반하여 교육훈련 등을 통한 생산성 향상이 이뤄지도록 함으로써 근로여건 격차 개선 - 품질경쟁력/혁신역량 제고가 기업 네트워크 속에서 선순환하도록 하는 것이다.

구체적으로, (가칭)‘대중소 임금격차 완화를 위한 사회적 협력’을 기존의 수탁기업협의회를 중심으로 추진한다. 각 수탁기업협의회는 해당 협의회 소속 기업들의 원청 기업과 하청 기업 사이의 임금격차 축소를 목표로 설정하고, 그 달성을 위해 자율적으로 노력하도록 하고 정부는

그에 대한 인증 등과 같은 인센티브를 제공하도록 한다.

이러한 숙련 활용 측면에서의 개선과 병행하여, 협력사의 임금 수준 상승에 따른 기업 부담 경감을 위해 생산성 향상 등이 필요한 경우 교육훈련, 작업환경 개선, 임금직무체계 개선 등을 종합 패키지 형태로 지원해야 한다. 이를 통해 지불능력 개선 - 근무여건 개선 - 생산성/경쟁력 제고가 실제 선순환되는 구조가 협력사 내에 갖춰지도록 하고, 다시 그것의 긍정적 외부효과가 원청 기업 및 타 기업으로 확산되도록 한다.

4) 기업 협력 활성화를 위한 국가인적자원개발 컨소시엄 사업 개편

기업들의 다양한 협력적 인적자원 개발 활동 활성화와 관련하여, 현재 고용노동부에서 운영 중인 국가인적자원개발 컨소시엄 사업의 개편을 적극 검토할 필요가 있다. 비록 동 사업이 해외에서도 성공적 중소기업 직업훈련 활성화 사례로 소개되고 있으나, 현재 그러한 지원의 적절성에 대한 문제제기도 존재한다. 이에 따라, 대기업 등이 가진 훈련 인프라를 중소기업 재직자 훈련에 활용한다는, 일종의 공공재적 기능을 강화하겠다는 당초 취지를 다시 한번 강조하면서, 국가인적자원개발 컨소시엄이 실제 기업 간 협력 관계 강화, 특히 대기업의 영향력을 일방적으로 강화하는 것이 아니라 참여 중소기업의 전반적 경쟁력 제고로 이어질 수 있도록 재편하는 것이 필요하다.

이 경우 기업 간 거래관계 및 제품 생산의 아키텍처, 즉 제품 생산에서의 전반적 구조가 고려되어야 한다. 예를 들어, 모듈형과 통합형 생산 구조 및 방식이 숙련 수요에 미치는 영향을 고려하면 제품 생산의

전체적 구조 및 방식이 통합형일수록 대·중소기업 간 동반성장에 의한 교육훈련 지원에서 대기업의 참여 인센티브가 높을 것으로 보인다. 이러한 산업을 중심으로 원·하청 기업 사이의 협력을 강화하고, 이에 대한 정부 지원이 적절히 이뤄지면 대기업과 중소기업의 협력적 관계가 실제 성과로 이어질 수 있을 것이다.

5) 제도적 변화에 대한 기업의 협력적 행동 유도

기업 사이의 구체적인 집합적 행동 이외에도 기업들이 새로운 숙련 시스템 구축의 제도적 변화 과정에서 서로 협력하도록 유도해야 한다. 특히, 최저임금 인상·근로시간 단축·비정규직/간접고용 규제 등과 같이, 숙련 활용과 관련된 거시적 제도적 변화를 장기적, 전략적 관점에서 접근하도록 유도해야 한다. 이는 설령 일부 기업들에서 부분적 변화가 이뤄지더라도 거시적 제도 환경이 변화하지 않을 경우 그러한 부분적 변화가 숙련 시스템 전반에서의 실질적 변화로 이어지기 어려울 것이기 때문이다. 또한 제도적 변화가 이뤄지더라도 실제 기업들이 그러한 제도적 변화에 순응하지 않을 경우 그 결과는 정책 의도와 상반된 것으로 나타날 수 있다.

이를 위해 현재 노동시장 정책에서 노, 사, 정 사이에 쟁점으로 대두되고 있는 노동시장 관련 사안들에 대해, 기업들이 임금 비용 압력의 가중만을 고려하기보다는, 우리나라 산업 전체의 품질 경쟁력 혹은 혁신 역량 확충 차원에서 접근하도록 해야 한다. 이 과정에서 전국 수준의 사업주단체들, 특히 전국경제인연합회, 한국경영자총협회 등이 핵심적인 역할을 할 수 있을 것이다.

이와 관련하여, 우선 고려해야 하는 사항은 노동시장 규제에 영향을 미치는 지형에 대한 부정적 영향의 존재 여부 혹은 그 크기에 대한 논쟁으로부터, 그러한 부정적 영향의 현실적 존재 가능성을 전제로, 부정적 영향을 어떻게 효과적으로 상쇄할 것인지에 대한 논의로 전환시키는 것이 필요하다. 특히, 기업에 대한 부정적 효과 상쇄를 위한 구체적 사업의 추진에서 전국 단위 사업주단체가 일정한 역할을 하도록 할 수 있다.

결국, 이러한 변화는 거시적 수준에서의 제도적 변화를 기업 내부의 동의에 기초하여 추진하되, 그러한 제도적 변화가 개별 기업에게 부담으로만 작용하지 않도록 하는 보완 장치를 전국 수준 사업주단체 및 노동단체를 매개로 기획, 추진하는 것이다. 동시에 이는 기존에 정부가 독점해 왔던 정책 기획 및 추진 기능을 분권화시키는 것으로, 기업 및 노동단체가 숙련 시스템의 거시적 개편의 의사결정 및 집행 과정에 핵심 주체로 포함되고, 이를 전제로 숙련 시스템 개편을 위한 제도적 변화와 구체적 실천들이 이뤄지도록 하는 것이다.

6) 협력적 인적자원 개발 활성화를 위한 역량 개발 사업 추진

Culpepper(2003)가 강조하듯, 기업 사이의 협력적 활동이 원활히 이뤄지기 위해서는 그를 매개하는 조직이 적절한 ‘변증법적 역량(Dialectic capacity)’을 갖추어야 한다. 문제는 그러한 역량을 갖추기 위해서는 상당한 정도의 시행착오를 불가피하게 겪는다는 것이며, 그 최소화도 협력적 인적자원 개발의 활성화에 중요한 과제이다. 이에 따라 SC 및 지역별 인적자원개발 위원회 실무자, 원·하청 기업 관계자, 중

소기업 협동조합 관계자, 기업 관계자, 필요한 경우 노동조합 관계자 등을 대상으로 하는 (가칭)‘인재개발 정책 스쿨’을 정식 교육 프로그램으로 만들어 운영하는 것도 검토해야 한다.

이는 최근 확대되고 있는 사업별 역량 개발 프로그램들, 예컨대 한국기술교육대의 ‘컨소시엄 HUB 사업단’, 한국능률협회의 ‘지역고용정보네트워크(www.reis.or.kr)’ 등을 통합 프로그램으로 확대, 강화하는 것으로 볼 수 있다. 특히, 사업별 실무 교육의 좁은 틀을 벗어나 보다 장기적 관점에서 협력적 인적자원 개발 정책을 실제로 개발, 추진할 수 있도록 이론 및 정책 교육도 병행하는 프로그램을 개발하고, 이를 특수대학원 과정으로 만드는 것도 고려해야 한다.

교육 내용의 경우, 일반적으로 기업 인사담당자만을 주 대상으로 하는 것에서 탈피하여, 제조·연구개발 관계자 대상의 시장·기술 동향과 인적자원 개발에 대한 함의를 다루는 교육도 포함하도록 하여 현재 기업 대상 설문조사 결과에서 확인된, 이들의 높은 협력적 태도를 강화시키는 계기로 삼을 수도 있다. 이를 통해 분권화된 직업능력개발 시스템을 실제로 기획, 운영할 수 있는 전문적 역량이 현장에서 함양되면 기업 관계자들이 정부의 각종 정책에 보다 실질적인 영향을 미치게 될 것이다. 그리고 그러한 경험은 다시 기업들이 자신들의 요구를 보다 정교화, 구체화하고 실제 행동으로 옮기기 위한 협력적 행동을 강화하는 방향으로 환류될 수 있을 것이다.

제1장

서론

제1절 연구 배경

제2절 연구 개요

제1장 | 서론

제1절 연구 배경

1. 자유무역협정(FTA) 추진 현황¹⁾

최근 세계 경제에서 가장 주목받는 것 중 하나가 국가 간 무역 장벽의 완화와 상품·서비스 시장의 통합이라는 것에 대해서는 이론의 여지가 없다. 특히, 세계 경제의 통합은 WTO 회원국 전체에 적용되는 교역 조건에 대한 다자간 협상(GATS DDA 협상)과 일부 국가의 상호 배타적 교역 조건 설정에 대한 자유무역협정(FTA: Free Trade Agreement) 협상을 통해 진행되고 있다. 2014년 11월 기준, WTO 자료를 통해 파악된 지역무역협정(RTA: Regional Trade Agreement)²⁾은 391건인데, 그 중 체결 당사국 간 상품무역 자유화를 주된 내용으로

1) 이하의 FTA 추진 현황 및 주요 특징에 대한 내용은 최영섭 외(2013a)의 p. 3-16에서의 FTA 현황 및 주요 특징에 대한 설명을 일부 인용, 요약하고, 2014년 이후 최근 통계 및 현황들로 업데이트한 것이다.

2) 지역무역협정(RTA)은 자유무역협정(FTA: Free Trade Agreement)을 비롯하여 관세동맹(CU: Customs Union), 개도국 간特惠 협정(PSA: Partial Scope Agreement), 서비스 협정(EIA: Economic Integration Agreement)을 포괄하는 개념이다.

4 FTA 시대 HRD 전략 연구

하는 FTA가 총 226건으로 RTA 유형 중에 가장 많은 비중을 차지하고 있다(<표 1-1> 참조).

〈표 1-1〉 지역무역협정 발효 건수(2014년 10월 기준)

유형	발효 건수
관세동맹	26
서비스 협정(EIA) ³⁾	124
FTA	226
개도국 간 특혜 협정	15
합계	391

자료: <http://rtais.wto.org/UI/publicsummarytable.aspx>

〈표 1-2〉 우리나라의 FTA 추진 현황

진행 단계	상대 국가
발효(9건)	칠레(2004년 발효), 싱가포르(2006), EFTA(서유럽 4개국, 2006), ASEAN(동남아시아국가연합 10개국, 2009), 인도(2010), EU(2011), 페루(2011), 미국(2012), 터키(2013)
서명/타결(5건)	콜롬비아(2012 타결, 2013 서명), 호주(2013 타결, 2014 서명), 캐나다(2014 타결), 중국(2014 타결), 뉴질랜드(2014 타결)
협상 중(8건)	인도네시아, 베트남, 한·중·일, RCEP(16개국 다자간 FTA), TPP(12개국 다자간 FTA), 멕시코, 일본, GCC(걸프 6개국)
검토 중(6건)	MERCOSUR(남미공동시장 4개국), 이스라엘, 중미(6개국), 말레이시아, 러시아, 몽골

자료: <http://www.ftahub.go.kr/main/situation/kfta/ov/>,

<http://okfta.kita.net/ftaInfo.do?method=korStatus&mainNum=0402>의 변형

3) 자유무역협정이 체결될 때는 서비스 개방도 동시에 논의되는 경우가 많으므로 WTO 통계에서는 각각 FTA와 서비스 협정으로 중복 집계되었다. 예를 들면 한·칠레 FTA의 경우 FTA 1건, 서비스협정 1건 총 2건으로 집계되었다.

(<http://okfta.kita.net/ftaInfo.do?method=rtaStatusView&idx=32906&pageNo=1&column=&field=&mainNum=0404>).

우리나라의 FTA 추진 현황은 <표 1-2>와 같으며, 2014년 들어 한·중, 한·캐나다, 한·뉴질랜드 등에서 FTA가 계속 타결되었다.

2. 최근 FTA의 특징과 시사점

최근 주목할 것은 FTA가 개별 국가 간 무역 협정을 넘어서서 새로운 다자간 경제 블록의 매개로 활용되고 있다는 점이다. 특히, 한·중·일 FTA, RCEP(역내포괄적경제동반자협정)⁴⁾, TPP(환태평양경제동반자협정)⁵⁾, TTIP(범대서양무역투자동반자협정; 미·EU FTA) 등이 한국과 관련하여 주목할 만한 사례이다.

한국 정부는 지속적으로 개별 국가 혹은 경제권과의 FTA를 적극 추진하고 있다. 이 과정에서 개별적 교역 조건의 확보에 치중하여 FTA 관련 연구(인력 관련 연구 포함)는 개별 FTA의 경제적 효과 및 유리한 교역 조건의 확보에 대한 연구 위주로 진행되고 있는 실정이다. 그러나 다자간 무역 블록이 가시화되고, 무역 경쟁국의 개별 FTA도 확대되면서 개별 국가 혹은 개별 경제권과 체결한 FTA의 경제적 효과가 증폭 또는 희석될 가능성이 증가하여 특정 국가와 FTA에서 유리한 교역 조건을 확보하여도 무역 경쟁국이 유사한 조건에서 협정을 체결하면 교역 조건으로 인한 경쟁상 우위를 상실할 가능성도 배제할 수 없다.

4) ASEAN 10개국과, ASEAN과 양자 FTA를 체결한 6개국(한국, 중국, 일본, 호주, 뉴질랜드, 인도)이 동아시아 경제통합을 추구하는 다자 협정으로, 2015년 타결을 목표로 한다.

5) 2014년 7월 현재 미국, 캐나다, 일본, 뉴질랜드, 싱가포르, 칠레, 브루나이, 호주, 페루, 베트남, 말레이시아, 멕시코 등 아시아·태평양 지역 12개국이 참여하는 광범위한 자유무역협정이다(http://eiec.kdi.re.kr/click/click/click_view.jsp?sendym=200709&idx=2226&pg=1, <http://www.oecd.org/site/piaac/publicdataandanalysis.htm>).

6 FTA 시대 HRD 전략 연구

또한, 최근 정부가 개별 FTA 추진과 병행하여 2013년 하반기부터 아태 지역에서 추진되고 있는 핵심 다자간 자유무역협정 중 하나인 TPP 참여를 본격화하여 한·중·일 FTA와 함께 지역 내 다자간 자유무역협정인 RCEP, 아시아·태평양자유무역지대(FTAAP) 등에서도 구체적인 진전이 있을 경우 한국 경제의 대외 경쟁 환경에 상당한 변화가 있을 것으로 예상된다. 물론, 2014년 11월 현재 TPP 자체에서도 핵심 국가인 미국과 일본 사이에 개방 조건에 대한 이견이 존재하는 등 실제 타결 및 발효에 이르기까지는 여러 가지 변화가 있을 것으로 예상된다. 그리고 개별 FTA 중 최근 타결된 한·중 FTA는 현재 협상 중인 한·중·일FTA뿐만 아니라 아태 지역에서 추진되고 있는 자유무역협상의 초석으로 활용될 수 있을 것으로 판단된다(성한경, 2013).

이러한 상황에서 핵심적인 문제는 다양한 방식으로 빠르게 진행되고 있는 세계 경제의 글로벌화 속에서 한국 경제의 근원적 경쟁력을 어떻게 확보·강화해 나갈 것인가 하는 점이다. 즉, 개별 국가/경제권과의 FTA 협상 과정에서 명목상 유리한 교역 조건을 어떻게 확보할 것인가에 대한 연구와 병행하여, 그러한 명목상 유리함을 교역 환경의 변화와 상관없이 실제 경제적 성과로 전환시키는 데 필요한 방안들에 대한 연구가 필요하다. 특히, 그러한 방안들의 핵심으로서, 우수한 인적자원을 어떻게 개발하고 효과적으로 활용할 것인지에 대한 연구가 필요하다.

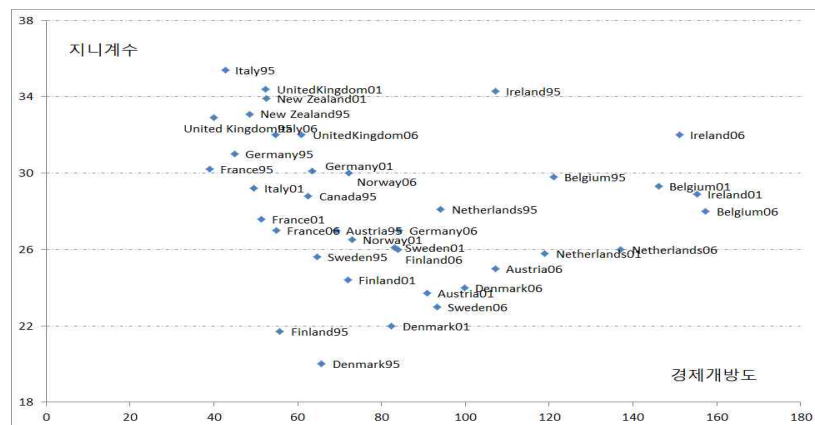
3. FTA 시대 인적자원 전략에 대한 연구 방향

FTA를 핵심 계기로 하여 경제 글로벌화가 빠르게 진전되는 상황에서 우리나라의 인적자원 전략을 본격적으로 모색하기에 앞서 한 가지

검토해야 하는 점은 과연 경제 개방도의 증가가 우리 사회 구성원 모두에게 긍정적으로 기여할 것인가 하는 점이다. 사실 경제 개방의 사회 경제적 영향에 대해서는 서로 상반되는 입장, 즉 개방이 성장과 소득 증가에 긍정적 영향을 미친다는 입장과, 세계화가 빠르게 진전되면서 소득 불평등이 심화된다는 입장들이 서로 상반되는 결론을 제시하고 있다. 그러나 본 연구에서 주목하고자 하는 것은 유사한 속도로 경제 개방을 겪었던 나라들에서도 그 결과가 다르게 나타나는 경우들이 많다는 지적이다(이강국 외, 2007; 김우영 외, 2005).

예를 들어 동아시아 국가들의 경우 경제 개방을 통해 성장과 소득 향상을 이루어낸 반면, 라틴 아메리카 국가들의 경우 경제 개방으로 인해 심각한 침체를 경험했다는 것이다(이강국 외, 2007). 이는 경제 개방의 사회 경제적 영향이 단선적, 결정론적이지 않으며, 각국 내부의 사회적, 경제적, 문화적 제도와 관습 등을 통과하면서 상이한 결과를 가져올 수 있음을 의미한다.

[그림 1-1] 주요 국가의 경제개방도와 지니계수 비교



자료: OECD database, Openness 및 Gini coefficient table.

또한 단순한 비교이기는 하나, [그림 1-1]에서 살펴볼 수 있는 바와 같이, 국가별 경제 개방도의 수준 자체가 경제적 불평등 수준과 반드시 정비례하는 것은 아니다.

따라서 본 연구에서는 경제 개방의 결과에 대해 예단하기보다는, 경제 개방의 부정적 영향을 차단하고 긍정적 효과를 높이기 위한 제도적 틀에 대한 모색이 보다 중요하다는 관점에서, 우리나라에서 경제 글로벌화의 긍정적 효과를 실제로 거둘 수 있는 인적자원 전략에 대한 연구를 수행하고자 한다. 특히, 본 연구에서는 이러한 문제를 접근하는데 있어 제도주의적 접근을 채택한다.

제도주의적 접근은 Wolfgang Streeck, Peter Hall, David Soskice, Pepper Culpepper 등으로 대표되며, 이들은 한 사회에서의 숙련 공급 및 수요를 ‘비시장적 제도들의 배열(non-market institutional arrangement)’ 속에서 이해한다(최영섭, 2007).⁶⁾ 즉, Karl Polanyi의 ‘시장은 비시장적 제도를 필요로 한다’는 주장, 혹은 Durkheim의 ‘사회 내에서의 경제(economy in society)’라는 표현을 인용하며, 시장 메커니즘 자체가 비시장적 메커니즘의 존재를 전제로 작동한다고 주장한다.⁷⁾

이러한 제도주의적 접근은 결국 시장을 둘러싼 다른 제도적 배열 속에서 그러한 제도적 배열들이 어떻게 서로 관계를 갖는지, 즉 긍정적 또는 부정적 상호 작용(positive/negative feedback)이 어떻게 일어나는지 고려할 수 있도록 한다. 특히, 이들은 각국 자본주의의 상대적 유리함(comparative advantage)의 원천이자, 다양한 자본주의 모델이 갖는 특유성의 기초가 되는 것이 바로 ‘숙련 형성 체제(skill formation

6) 제도주의의 이론적 특징에 대한 이하의 설명은 최영섭(2007)에서 인용한 것임을 밝혀 둔다.

7) 이들의 이러한 입장은 Hollingsworth and Boyer(1997)가 ‘(사회 속에서의) 제도들의 내재성(the embeddedness of institutions)’이라는 표현을 저서의 부제로 사용한 것에서 단적으로 나타난다.

regime)’라고 주장한다. 이들에게 있어 숙련 형성 체제는 ‘활발한 인적 자원 개발 투자 = 경제 성장’이라는 단순한 이해에서 결여되어 있는, “인적자원 개발 투자에 대한 의사결정 과정, 그리고 이러한 의사결정의 실행 과정”(Ashton et al., 1999: 21)에 대한 제도적 틀(institutional framework/arrangement)을 의미한다. 즉, 숙련 형성 체제는 숙련과 관련된 이해관계자(stakeholder)들이 숙련에 대한 수요와 공급을 둘러싸고 상호 작용하는 과정을 둘러싼 제도들이 상호 보완성(complementarity)을 갖고 (다소간) 안정적으로 재생산되는 시스템이다.

이러한 제도주의적 관점은 FTA 시대 인적자원 전략에 대한 모색이 보다 거시적 관점에서 이뤄질 수 있도록 한다. 즉, 교육훈련이나 노동 시장과 같이, 숙련의 수요와 공급 측면에서 전체 숙련 시스템의 한 축을 각각 차지하고 있는 분야들을 개별적으로 살펴보는 것이 아니라, 이들의 상호 유기적 연관관계를 전제로 현재의 숙련 시스템을 살펴볼 수 있도록 한다. 또한 제도주의적 관점은 숙련 시스템 내에서의 다양한 이해관계자들이 비시장적 기제를 매개로 하여 맺는 관계들, 예를 들어 국가를 매개로 맺게 되는 관계도 명시적으로 고려할 수 있도록 한다. 아울러 인적자원 전략의 모색에서도 이러한 관점은 시장적 기제 외에 비시장적 기제, 예를 들어 이해관계자 사이의 이해 조정과 같은 것도 정합적으로 다룰 수 있도록 한다.

이러한 시각하에, 본 연구에서는 FTA 시대 글로벌 경쟁의 격화 속에서 우수한 인적자원의 효과적 활용이 결정적 경쟁 요소임에도 불구하고 현재 우리나라의 숙련 시스템은 상당한 문제를 드러내고 있다는 점으로부터 출발하여 그것이 성장 잠재력에 미치는 영향에 대해 진단하고, 그러한 문제들에 대한 해소 방안을 모색한다. 특히, 본 연구에서는 현재 우리나라 숙련 시스템의 위기를 해소하기 위해서는 기업의 변

화가 필요하며, 특히 현재의 문제가 개별적 이익의 극대화가 제어되지 못하면서 발생했다는 문제의식하에 개별 기업 차원에서의 대응이 아니라 기업 전반에서의 집합적 대응이 필요함을 강조하고자 한다. 물론, 기업 이외에 숙련 시스템의 다른 이해관계자들도 개별적 이익 극대화에서 벗어나 지속 가능한 숙련 시스템 구축을 위한 집합적 대응에 참여하는 것이 필요하다. 이하에서는 이러한 의견에 대한 실증적 근거를 찾고, 그에 기초하여 정책 대안을 모색하고자 한다.

제2절 연구 개요

1. 연구 내용

2014년 연구의 주제는 우리 사회의 성장 기반 확충이라는 관점에서 우리나라 숙련 시스템의 위기적 상황과 그 원인을 제도주의적 관점에서 평가하고, 그 개선 방안을 모색하는 것이다. 이를 위해 우선 2장에서는 우리 사회의 숙련 시스템에서 어떤 문제가 나타나고 있는지 검토한다. 특히, 숙련 시스템의 위기적 현상을 청년층의 구직난과 중장년층의 일자리 질 하락으로 요약하고, 그것이 미치는 영향을 중소기업의 경쟁력 및 산업 전반의 성장 기반 위축 관점에서 기존 연구를 통해 검토한다. 나아가 이러한 상황이 나타난 원인에 대해, 숙련 개발 측면에서의 문제, 재벌과 기업별 노사관계의 제도적 결함, 마지막으로 개발 국가의 퇴장 이후 나타나는 조정의 실패를 중심으로 검토한다. 특히, 숙련 시스템의 핵심 주체들인 교육훈련기관, 개인(근로자), 기업이 사

회의 장기적 발전이라는 관점에서 긍정적 상호 작용을 이끌어 내지 못한 채 개별적 이익 극대화를 단기적 관점에서 극단적으로 추구해 오고 있는 상황이 현재 우리나라 숙련 시스템의 위기를 가져오게 된 근본적 원인인 것으로 판단한다.

다음으로 3장에서는 개별적 이익 극대화의 결과 우리 사회에서 급격하게 확대된 노동시장 양극화가 업종별 성장성에 미치는 영향을 실증적으로 분석한다. 이는 개별적 이익 극대화가 단기적, 미시적으로는 긍정적 성과를 가져올지 모르지만 장기적, 집합적으로는 부정적 영향을 가져온다는 것에 대한 보다 구체적인 실증적 결과를 제시하기 위한 것이다. 지금까지는 노동시장 양극화가 성장 잠재력에 미치는 영향에 대한 실증적 연구는 과도한 양극화가 수요의 위축을 가져와 성장의 가능성을 제한한다는 점에서 주로 진행(박종규, 2013; 신관호·신동균, 2014)되어 왔다.

그러나 노동시장 양극화가 인력 수급이나 역량 개발에 부정적 영향을 미침으로써 성장 기반에 부정적 영향을 미칠 수 있음은 분명하다. 즉, “특정 업종의 노동시장 양극화 → 해당 업종의 신규인력 채용 애로 → 해당 업종의 혁신 지체 → 해당 업종 생산물을 수요하는 업종에서의 경쟁력 제고에 장애 발생 가능”과 같은 경로가 존재할 수 있다. 이러한 경로가 실제로 존재하는지, 그리고 그 효과가 어느 정도인지 검토하는 것은 양극화 해소의 필요성을 재확인하는 데 중요하게 기여할 수 있을 것이다.

이에 따라 3장에서는 업종별 중소기업 임금격차 및 교육훈련 격차를 노동시장 양극화의 지표로 설정하고, 임금 및 역량 개발에서의 격차가 산업 연관관계를 통해 타 산업들에 어떻게 파급되는지, 그러한 파급효

과로 인해 산업의 성장성에 어떤 효과가 발생하는지 분석한다.

4장에서는 기업의 교육훈련이 생산성과 임금에 미치는 영향을 대기업과 중소기업 간 파급효과를 중심으로 살펴본다. 보다 구체적으로 기업을 재벌대기업, 일반대기업, 중소기업으로 구분하여 기업 간 낙수효과(trickle down effect)가 작동하는지, 분수효과(trickle up effect)가 작동하는지 실증적으로 추정한다.

중소기업의 숙련 향상 노력이 대기업의 생산성 또는 임금에 어떠한 영향을 미치는지(낙수효과), 반대로 대기업의 숙련 향상 노력이 중소기업의 생산성 또는 임금에 어떠한 영향을 미치는지(분수효과)를 분석하고자 하는 것이다. 이때 기업 생태계의 최상위층에 있는 재벌대기업을 별도로 구분하여 분석을 실시한다. 한국 기업 생태계에서 기업 간 관계는 대체적으로 위계적인 대·중소기업 관계로 상정할 수 있겠지만, 대기업과 최종상품시장에서 독립적인 경쟁을 하는 중소기업이 존재하는 것도 사실이다. 따라서 4장에서는 재벌대기업을 별도로 구분하여 한국 기업 생태계의 위계구조가 교육훈련의 파급효과 경로에 미치는 영향을 간접적으로 파악해 본다.

5장에서는 우리나라 제조업 주요 기업들을 대상으로 실시한, 기업 내부 근로자 및 외주·하청 기업에 대한 정책 협력적 인적자원 개발 가능성에 대한 설문조사 결과를 분석한다. 숙련 시스템의 다양한 이해관계자 중 기업을 설문조사 대상으로 설정한 것은 숙련 시스템에서 기업이 차지하는 결정적 역할 때문이다(Hall and Soskice, 2001). 실제 설문은 각 기업이 생산물 시장의 경영 환경과 독특한 기업 경영전략하에, 자신들이 필요로 하는 인적자원의 가치와 독특성에 따라 인적자원에 대한 관리 혹은 고용 방식을 적용하고 있다는 전제하에, 기업 내

부 근로자와 외주·하청 기업에 대한 정책 및 행태를 포괄적으로 조사한다.

아울러, 동 조사에서는 이러한 정책 및 행태의 성과와 한계에 대한 기업 관계자들의 인식, 나아가 향후 기업 사이의 협력적 인적자원 개발을 통한 상황 개선의 가능성을 살펴본다. 특히, 기업 사이의 협력적 인적자원 개발과 관련하여, Culpepper(2003)의 지적에 따라, 기업들 사이의 협력적 인적자원 개발에 상대적으로 높은 관심을 갖는 집단을 찾아내는 것이 중요할 수 있다. 이에 따라 본 연구에서는 하나의 기업 내에서 인사, 재무, 기술, 영업 등 다양한 업무를 담당하는 관계자들을 조사 대상으로 하여, 이들이 협력적 인적자원 개발에 어떤 태도를 보이는지 비교 분석한다.

6장에서는 인적자원 측면에서의 기업 상호 간 협력 활성화에 대한 실제 시사점 도출을 위해 현재 기업의 협력적 인적자원 개발이 이뤄지고 있는 경우들에 대한 사례 조사를 실시하였다. 사례 조사 대상은 국내의 경우 산업별 인적자원개발 협의체와 대·중소기업협력재단의 수탁기업협의회 사례, 해외의 경우 독일 화학산업의 헤센 지역 사업주단체인 Hessen Chemie, 그리고 노르웨이의 도제훈련 관련 사회협약 사례로 선정하였다.

국내 사례의 경우, 산업별 인적자원개발 협의체는 2004년 도입 이후, 우여곡절을 겪으면서도 우리나라의 교육훈련과 노동시장을 매개하는 중요 고리가 될 것으로 계속 기대되고 있다. 수탁기업협의회는 대·중소기업 동반 성장 관점에서 최근 정부의 활성화 노력이 이어지고 있다. 사실 이들의 경우에도 현재 인적자원 개발에서 기업 간 협력이 활발히 이뤄지고 있다고 보기는 어렵다. 그러나 본 연구에서는 현재 우

리나라에서의 협력적 인적자원 개발의 현주소를 점검한다는 차원에서, 업종 내에서의 수평적 협력 사례로서 산업별 인적자원개발 협의체, 원하청 관계를 매개로 하는 수직적 협력 사례로서 수탁기업협의회를 다룬다.

다음으로 해외 사례의 경우, 먼저 Hessen Chemie는 독일의 주요 산업 중 하나인 화학산업 사업주단체 중 하나로, 헤센 지역 화학산업 기업들을 대표한다. 그 운영 과정에 대한 설명을 통해 독일 사업주단체 내부에서의 의사결정, 특히 교육훈련에 대한 기업의 집합적 대응이 어떻게 이뤄지는지 살펴볼 수 있을 것으로 기대된다. 노르웨이의 경우 ‘더 많은 도제훈련을 위한 사회 계약’을 살펴보면, 이는 기업 사이의 상호 협력을 넘어서서 정부 및 노동조합 등과 파트너십을 구체화한 경우이다. 우리나라는 경제 위기로 인한 고용 불안정을 극복하기 위한 노사정 타협의 사례는 많이 알려져 있으나, 도제훈련과 같은 교육훈련 분야에 대한 노사정 타협 사례는 소개되지 않고 있다. 향후 우리나라에서도 거시적 맥락에서 교육훈련 혁신에 대한 노사 타협을 추진할 경우 참고할 수 있을 것으로 보인다.

7장에서는 이상의 논의에 기초하여 현재 우리나라 숙련 시스템의 문제를 완화하고 FTA 시대에 부응하는 인적자원 개발 전략 추진을 위한 정책 대안을 제시한다. 이와 관련하여, 본 연구에서는 숙련 시스템 위기 해소가 숙련 시스템에 관계된 이해관계자들의 개별적 행태 변화를 통해서 이루어질 수 없음을 강조하고자 한다. 즉, 현재의 숙련 시스템 위기가 관련 이해관계자들의 개별적 이익 극대화가 극대화된 결과라면, 그러한 상황의 극복은 관련 이해관계자들의 상호 조율에 기초하여 이뤄질 수밖에 없기 때문이다.

2. 연구 방법

2장의 숙련 시스템 위기에 대한 연구는 기존의 통계, 연구 등을 중심으로 진행한다. 숙련의 개발과 활용 두 가지 측면에서 위기적 상황에 대한 다양한 통계자료와 기존 연구 성과를 활용하여 현재 우리나라 숙련 시스템에 어떤 문제가 나타나고 있는지 검토한다. 이러한 숙련 시스템 위기의 원인에 대해서는 숙련 개발과 활용에서의 다양한 문제점 외에 신제도학파의 숙련 형성 체제(skill formation regime) 관점에서 이해관계자 사이의 조정 실패 문제를 지적한다. 결국, 현재의 문제는 숙련 시스템 내부의 다양한 이해관계자들이 각자의 단기적 이익 극대화를 극단적으로 추구한 데 따른 것으로, 그러한 문제의 해소를 위해서는 개별적 이해를 사회 전체의 장기적 발전이라는 관점에서 조율할 수 있어야 함을 지적하게 된다.

3장은 공급 주도 산업연관분석(Supply-driven I-O analysis)과 산업별 임금격차, 교육훈련 격차를 활용하여 산업의 성장성을 분석한다. 구체적으로 산업별 성장률에 영향을 미치는 요인으로 저임금 의존도와 교육훈련 의존도를 설정한다. 이를 위해 2000~2010년 산업연관표 생산자가격 국산거래표(경상)와 동 기간의 5인 이상 사업체 대상 임금조사 자료(고용형태별 근로실태조사; (구)임금구조조사), 기업체 노동비용 실태조사의 교육훈련비 통계를 활용한다.

이들 자료를 산업연관표 168부문 기준으로 표준산업분류와 연계시키고, 이들을 50개 업종으로 재분류한다. 자료의 분석은 공급 주도 산업연관분석을 통해 업종별 공급 제약 영향 효과를 추정하고, 다음으로 통상적 임금 함수를 통해 업종별 중소기업 임금격차, 업종별 교육훈련

참여 확률 함수를 통해 업종별 교육훈련 격차를 추정한다. 이후 업종별 저임금 의존도와 교육훈련 의존도를 산출한 후, 업종별 성장률을 시스템 GMM 동적 패널 모형으로 회귀분석함으로써 노동시장 양극화가 성장에 미치는 영향을 확인한다.

4장의 교육훈련의 기업 간 파급효과 분석에는 기존 반가운 외(2013)에서 사용된 자료를 활용하였다. 분석 대상 기업은 1997~2009년 시계열이 유지되는 658개 상장기업인데, 제조업이 475개로 72%를 차지한다. 또한 재벌대기업(119개 사), 일반대기업(189개 사), 중소기업(350개 사)으로 구분되는데, 중소기업 여부는 단순히 종업원 300인 기준이 아니라 관련법에 따라, 재벌대기업 여부는 공정거래위원회의 기업집단 기준에 따라 구분하였다.

교육훈련의 파급효과 분석은 반가운 외(2013)에서 사용한 기업의 교육훈련 스톡을 이용한다. 이는 생산자물가지수로 실질화시킨 기업 재무제표 상의 교육훈련비를 영구재고법으로 스톡화한 값이다. 타 기업 교육훈련 스톡의 경우 역시 반가운 외(2013)와 마찬가지로 기술-지역-산업 근접도 계수를 활용하여 기업 간 거리를 측정하고, 영구재고법으로 스톡을 구축하였다.

구체적인 실증분석 모형은 일반적인 콥-더글러스 생산함수로부터 도출한다. 계량분석 모형은 전기 시차종속변수를 설명변수로 포함하였기 때문에 System GMM을 이용한 동적패널분석을 실시한다. 주요 설명변수의 내생성 문제를 피하기 위해 과거 수준값 및 차분값을 도구변수로 활용하여 추정하였다.

5장의 설문조사 내용은 크게 기업 환경에 대한 항목, 기업 전략에 대한 항목(개별 기업 내부 및 기업 네트워크 특성), 기업 수준에서의

성과 및 향후 전개 방향에 대한 항목, 응답자 개인 수준에서의 성과 및 향후 발전 방향에 대한 항목, 마지막으로 협력적 인적자원 개발에 대한 항목들로 구성했다.

〈표 1-3〉 기업 관계자 대상 설문조사 내용

구분	설문 내용	
기업 환경	<ul style="list-style-type: none"> - 주력 품목의 시장 경쟁 양상 및 수준 - 타사와 비교 시 주력 품목의 경쟁력 수준(현재/과거 비교) - 타사와 비교 시 차세대 성장 엔진에 대한 기업 상태 - 현재 주력 품목의 전체 시장 규모 및 기업의 경쟁력, 차세대 성장 엔진의 향후 시장 규모 및 기업의 경쟁력 	
기업 전략에 대한 항목 (개별 기업 내부 및 기업 네트워크 특성)	경영 및 생산 전략	<ul style="list-style-type: none"> - 기업 전체 생산 중 외부 주문과 자체 계획 생산의 비중 - 기업의 전반적인 생산 방식, 연구개발, 품질관리 활동 - 기업의 시장 전략 및 경영 전략
	인적자원 정책	<ul style="list-style-type: none"> - 외부 근로자 채용 시 애로사항 및 애로를 겪는 직종 - 재직 근로자들의 역량 수준 및 역량 부족 요인 - 기업의 임금 및 고용 정책 특징 - 타사와 비교 시 기업의 평균 임금 수준과 생산성 수준
	협력 기업 정책	<ul style="list-style-type: none"> - 외주 업무 기본 방침 - 협력 기업의 제품·서비스 성격 및 품질 확보 방안 - 협력 기업에 대한 태도 - 타사와 비교 시 기업의 외주 의존도
	현재 전략 및 정책의 배경	<ul style="list-style-type: none"> - 임금 및 고용 정책에 미치는 영향 수준(인건비 부담, 우수인력 확보·유지, 조직 혁신성·조직역량 확보, 시장 수요에 대한 탄력적 대응) - 협력 기업 정책에 미치는 영향 수준(제품 원가의 절감, 제품 품질의 유지·개선, 안정적 공급선의 확보, 시장 수요에 대한 탄력적 대응)
기업 및 응답자 수준에서의 성과 및 향후 전개 방향에 대한 항목	현재 전략 및 정책의 효과	<ul style="list-style-type: none"> - 기업에서 택하고 있는 정책의 효과성(임금 및 고용 정책 및 협력 기업 정책)
	향후 전략 및 정책의 변화	<ul style="list-style-type: none"> - 기업의 임금 및 고용 정책에서 중요하게 고려될 사항(기업 전체 관점/개인적 관점) - 기업의 협력 기업 정책의 변화 방향(기업 전체 관점/개인적 관점)
협력적 인적자원 개발 항목	<ul style="list-style-type: none"> - 경쟁력 제고를 위해 필요한 사항 - 공동 인적자원 개발 활동 추구의 필요 수준 및 현재 실행 여건 - 공동 인적자원 개발 활동 참여 의향 - 기업 간 협력 실행 방식 및 기업 간 협력 중재를 위한 사업주단체의 역할 수준 - 기업 상호 간 협력적 인적자원 개발 활성화를 위한 정부의 역할 	

실제 조사는 노동시장에 미치는 영향력이 큰 것으로 판단되는 제조업 100인 이상 기업을 대상으로 실시하였으며, 조사 대상은 해당 기업에 종사하는 인사, 기획/개발, 제조/현업 부서 중간관리자급 이상 2,000명으로, 1개 기업당 최소 2~3인 이상 조사하였다.

6장의 사례 연구는 한국직업능력개발원 연구진이 업종 차원에서의 인적자원 개발 활동이 비교적 활성화되어 있는 반도체, 소프트웨어, 조선산업 인적자원개발 협의체에 대한 사례 연구를 직접 수행하였다. 이들 산업별 협의체는 현재 정부의 NCS 개발 및 일학습병행제 등에 적극 참여하고 있으며, 각종 정부 사업에서 양호한 평가를 받은 곳들이다. 수직적 협력 사례인 수탁기업협의회 사례는 대·중소기업협력재단의 이면현 동반성장지원센터장에게 원고를 의뢰하여 동반성장과 수탁기업협의회 활동에 대한 구체적인 정보를 수집하였다. 독일과 노르웨이의 해외 사례는 해외 전문가에게 집필을 의뢰하여 받은 원고를 번역하여 활용하였다. 독일의 경우 헤센 지역 화학산업 사용자단체인 Hessen Chemie의 대외협력국장인 Mr. Jürgen Funk, 노르웨이의 경우 교육부 정책자문관인 Mr. Joakim Bakke에게 집필을 의뢰하여 받은 원고를 연구의 취지에 따라 일부 수정 보완하여 게재하였다.

제2장

한국 숙련 시스템의 위기와 원인

제1절 한국 숙련 시스템의 위기적 상황

제2절 숙련 시스템 위기가 성장 기반에
미치는 영향

제3절 한국 숙련 시스템 위기의 원인

제4절 소결

제2장 | 한국 숙련 시스템의 위기와 원인

제1절 한국 숙련 시스템의 위기적 상황

현재 한국 숙련 시스템의 위기적 상황을 두 가지 측면, 즉 구직자들이 원하는 일자리를 찾기 어려운 ‘일자리 없음(No Job)’과 일자리가 있는 경우 그 질이 낮은 ‘일자리 질 저하(Bad Job)’ 상황으로 대표적으로 요약할 수 있다. 특히 ‘일자리 없음(No job)’의 문제는 노동시장에 새로 진입하는 청년층의 무직 현상으로 대표될 수 있으며, ‘일자리 질 저하(Bad job)’의 경우에는 생계유지의 부담을 느끼는 중장년층의 경우 더 두드러진다고 할 수 있다. 이하에서는 이러한 현상들을 보다 구체적으로 검토한다.⁸⁾

1. 청년층의 ‘일자리 없음(No Job)’

가. 고학력화와 청년층 NEET의 증가

우리나라 숙련 개발 시스템은 외견상 지난 수십 년간 눈부신 성과를

8) 물론 이러한 두 가지 현상은 서로 맞물려 있으며, 노동시장에 참여하는 모든 집단에 공통적으로 나타나고 있다. 따라서 이하의 설명은 대표적 상황을 보여주는 것에 불과하다.

보여 왔다. 예를 들어, 중학교에서 고교로의 진학률이 1980년 84.5%에서 2013년 99.7%로 증가하고, 고교에서 대학으로의 진학률도 1980년 27.2%에서 70.2%로 대폭 증가(한국교육개발원, 2013)하여 거의 대부분의 학령기 아동들이 최소한 고교 단계 교육을 이수하고 있다. 교육에 대한 참여 확대뿐만 아니라 교육 성취 측면에서도 국제적으로 높은 성취를 보여주고 있다. 예를 들어 OECD의 PISA 2012 결과 기준으로 한국 학생들은 OECD 34개국 중 읽기 1~2위, 수학 1위, 과학 2~4위의 성적을 보이고 있다(OECD, 2014a).

그러나 그러한 외형상 성과에도 불구하고, 실제 교육훈련을 통한 숙련 개발이 사회 구성원들의 삶에 긍정적으로 기여하고 있는지에 대해서는 심각한 의문이 제기된다. 이와 관련하여 우리나라 숙련 시스템의 위기적 상황을 가장 단적으로 보여주는 문제 중 하나가 청년층의 극심한 고용 부진이다. 즉 한때 80%를 넘었던 대학 진학률이 최근 70% 초반으로 다소 낮아지기는 했으나 여전히 세계 최고 수준의 대학 진학률을 보이고 있지만, 2013년 연평균 기준으로 청년층(만 15~29세) 고용률이 역대 최저 수준인 40.1%까지 하락하여 청년층의 고용이 극히 부진하다(오호영, 2014a).

사실 이러한 낮은 고용률 자체는 청년층의 고학력화로 인해 노동시장 진입이 늦어지면서 나타나는 현상으로 볼 수 있다. 이보다 더 심각한 문제는 청년 중 상당수가 자신들이 희망하는 일자리를 찾기 어려움에 따라 유희화되는 문제이다. 특히, 현재 1차, 2차 노동시장의 근로여건 격차 확대에 따라 2차 시장에 진입하느니 차라리 쉬겠다는 생각을 가진 청년이 크게 증가하고 있다(이정훈, 2014).

우선, 경제활동인구조사 청년층부가조사 자료에 따르면 4년제 대졸

및 대학원졸 청년층 미취업자 중 취업관련 시험 준비생은 2007~2013년 동안 40% 이상의 높은 비중을 차지하고 있다. 그 중 공무원 수험생의 비중은 다소 부침이 있지만 4년제 대졸 청년층 미취업자 중 1/4 정도로 취업관련 시험 준비생 중에서 가장 높다(오호영, 2014b). 그리고 이러한 취업준비를 하는 청년을 취업준비니트(NEET⁹⁾)로 부르기도 하는데 4년제 대학 졸업자 니트 전체에서 취업준비니트가 차지하는 비중이 2011년 현재 47%로 나타나 취업관련 시험준비생의 증가가 대졸자 유희청년층(NEET)의 증가에 큰 원인이 되고 있어 우리나라 노동시장의 양분화 현상의 심각성을 확인할 수 있다.

〈표 2-1〉 학력수준별 취업준비니트(%)

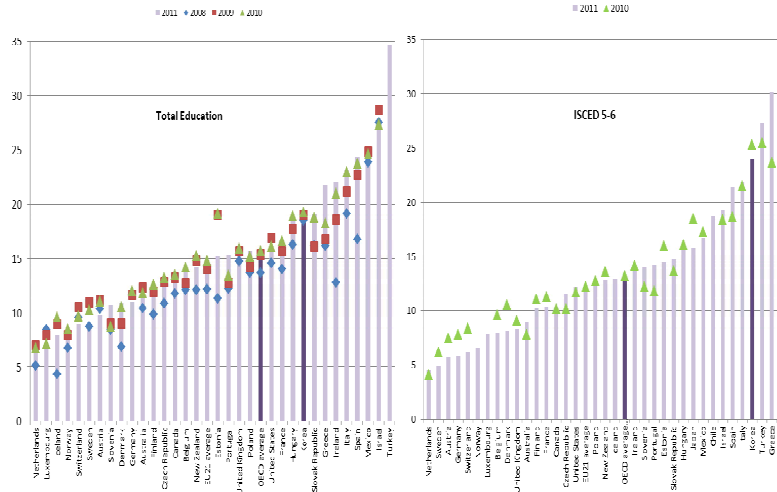
(단위: 천 명, %)

		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
고교 이하	니트 전체	284	293	299	311	277	276	287	281	290
	취업준비니트	20	17	22	23	24	28	25	22	17
	비중	7.0	5.8	7.4	7.4	8.7	10.1	8.7	7.8	5.9
전문 대	니트 전체	137	165	188	231	176	211	215	195	207
	취업준비니트	24	39	47	57	50	74	61	52	56
	비중	17.5	23.6	25.0	24.7	28.4	35.1	28.4	26.7	27.1
대학 이상	니트 전체	272	297	331	475	385	394	415	451	447
	취업준비니트	69	96	127	169	192	209	201	218	210
	비중	25.4	32.3	38.4	35.6	49.9	53.0	48.4	48.3	47.0
전체	니트 전체	693	755	818	1,017	838	881	917	927	944
	취업준비니트	113	152	196	249	266	311	287	292	283
	비중	16.3	20.1	24.0	24.5	31.7	35.3	31.3	31.5	30.0

자료: 통계청(각 년도), 경제활동인구조사(연간) 원자료.

9) 니트(NEET)는 취업자나 실업자가 아닌 15~34세의 비경제활동인구 중 유배우자를 제외한 독신자로 육아, 가사 및 통학 등 구체적인 활동을 하지 않는 자로 정의된다.

[그림 2-1] 나라별 NEET의 비중



자료: OECD, 2014b:67. Figure 24.

특히, OECD 국가들의 상황과 비교하면, 15~29세 청년층의 대졸 이상(ISCED 5/6) 학력 수준을 가진 니트(NEET) 비중이 한국은 24%이고 OECD 평균은 13.3%이다([그림 2-1]). 반면 전체 학력 소지자 기준 니트(NEET) 비중은 한국이 18.8%, OECD 평균 15.8%로 그 격차가 그리 크지 않다(OECD, 2014b). 이처럼 외국과 달리 고학력, 특히 대졸 이상 니트의 비중이 압도적으로 높다는 것은 결국 교육 투자가 제대로 회수되지 못하는 상황이 외국에 비해 심각하다는 것, 그리고 현재 우리나라의 숙련 개발 시스템이 심각한 내재적 결함을 갖고 있다는 것을 보여준다.

나. 청년층의 대기업 쏠림과 이공계·중소기업 기피

청년들이 일자리를 찾지 못하는 상황의 다른 한편에서, 대기업으로의 쏠림 현상과 이공계·중소기업 기피 현상은 계속되고 있다. 대기업 쏠림 현상과 관련하여, 교육부가 집계한 2013년 상반기 국내 4년제 대학 졸업자는 29만 5,000명인데 2014년 상반기에 SSAT(삼성직무적성검사, 이하 SSAT)에 약 10만 명이 응시하여 대학 졸업자 3명 중 1명이 SSAT에 응시한 것으로 나타났다. 특히 2014년은 채용 규모가 감소하였음에도 불구하고 현대 등 다른 대기업의 인적성 시험날짜와 겹치지 않아 SSAT 응시율이 약 10%p나 증가한 것으로 나타났다.¹⁰⁾

삼성뿐만 아니라 다른 대기업 신입사원 공채에도 지원자가 대거 몰리는 현상이 나타나고 있다. 현대자동차그룹도 1,200명 모집에 12만 명이 넘는 지원자가 몰려 사상 처음으로 경쟁률이 100대 1을 넘은 것으로 나타났고, SK그룹도 2014년 600명 정원에 50만 200여 명이 지원해 90대 1에 가까운 경쟁률을 기록했다. 불과 2년 전만 하더라도 경쟁률이 70대 1에 못 미쳤던 것과 비교하면 경쟁률이 가파르게 상승하고 있는 것을 알 수 있다.¹¹⁾

반면 한국경영자총협회의 2013년 신입사원 채용 실태조사에 따르면, 중소기업 경쟁률은 6대 1로, 2008년 8.4대 1에 비해 28.6% 감소하였으며 이러한 감소세가 지속되고 있는 것으로 나타나 중소기업과 대기업 간 인력양극화 현상이 심화되고 있는 것으로 나타났다.¹²⁾

또한 청년층의 이공계 기피도 이어지고 있다. 예를 들어, 과학계 우

10) 2013년에는 삼성, 현대차가 4월 7일 동일한 날에 인적성 시험을 보았다.

11) ‘입시전쟁’ 끝나면 ‘입사전쟁’..경쟁률 매년 최고치, 머니투데이(2013.10.12.)

12) 대기업의 경쟁률은 2008년 30.3대 1이었으나 2013년 31.3대 1로 3.3%가 증가하였고, 지속적으로 증가하고 있는 추세인 것으로 나타났다.

수 인재로 키워야 할 수학·과학올림피아드 수상자들도 40% 이상이 의대로 가는 것으로 나타났다. 또한 전국 4년제 대학의 자퇴 실태(2009~2011년) 조사에 따르면 매년 2만 명가량의 이공계 학생이 자퇴를 하며, 이는 국공립대학의 전체 자퇴생 가운데 66%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.¹³⁾

단순히 이공계 진학을 기피할 뿐만 아니라, 이미 이공계로 진출한 경우에 해외로의 유출도 심각한 상황이다. 한국과학기술기획평가원에 따르면 국내 이공계 박사 1,478명 중 37.2%가 해외 취업을 희망하고 있는 것으로 나타났는데, 실제 이공계 분야의 인재들이 해외로 취업하는 경우도 많아지고 있어 국내 과학기술분야의 발전에 문제가 되고 있다.¹⁴⁾ 스위스 국제경영개발연구원(IMD)이 조사한 ‘두뇌유출(Brain Drain)지수¹⁵⁾’에서 한국은 2011년에는 59개국 중 44위(3.68), 2012년에는 59개국 중 49위(3.40)를 차지하였으나 2013년에는 4.63으로 조사대상 60개국 중 37위로 전년도에 비하여 12위나 높아진 것으로 나타났다.¹⁶⁾ 이처럼 이공계로 진학이 활발하지 않을 뿐만 아니라, 그나마 이공계 학업을 마친 학생들이 국내에 머무르지 않고 해외로 빠져나가는 것은 결국 청년들이 우리나라 현실에서 이공계를 직업으로 선택하는 것이 결코 유리하지 않음을 의미한다.

사실 이공계 분야로 우수한 학생들이 많이 진학하도록 하기 위해 이미 2000년대 초부터 무수한 대책들이 이공계 대책의 이름 아래 쏟아져 나왔다.¹⁷⁾ 10여 년 이상 이어진 이러한 대책들에도 불구하고, 여전

13) 이공계 홀대하는 한국, 동아일보(2014.1.8.)

14) 이공계 해외취업 희망, 인포그래픽(2014.4.14.)

15) 스위스 국제경영개발연구원(IMD)이 조사한 ‘두뇌유출(Brain Drain) 지수’는 0에 가까울수록 고국을 떠나 해외에서 일하는 인재가 많아 국가 경제 피해가 심각하다는 것을 의미하고, 10에 가까울수록 인재가 고국에서 일하면서 국가 경제에 도움을 주고 있다는 것을 뜻한다.

16) 이공계 해외취업 희망, 인포그래픽(2014.4.14.)

히 이와 같은 이공계 기피 현상이 개선되지 않고 있다는 것은 우리나라 숙련 시스템에 단순히 이공계 교육에서의 문제만이 아니라 다른 문제들도 심각하게 존재하고 있음을 시사한다. 즉, 그간의 정부 정책들이 모두 잘못된 진단과 처방으로 일관해 왔다고 볼 수 없다면, 그러한 진단과 처방에서 다뤄지지 못했던 보다 근본적인 문제가 현재 우리나라 숙련 시스템에 내재해 있을 가능성이 크다.

2. 중장년층의 ‘일자리 질 저하(Bad Job)’

가. 고용 구조의 양극화

2000년대 이후 우리나라 노동시장에서 두드러지게 나타나는 점은 근로조건이 절대적, 상대적으로 나쁜 일자리들이 확대되는 점이다. 이러한 근로조건 악화는 고용관계 측면에서 비정규직과 간접고용 확대, 소득 측면에서 대기업/중소기업 사이의 임금격차 확대를 중심으로 나타나고 있다. 특히, 최근 두드러지는 현상은 중장년 근로자들의 근로조건 열악화이다. 예를 들어 2014년 3월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과(통계청, 2014)에 따르면 2014년 3월 기준 비정규직 근로자는 5,911,000명으로 전년동월대비 179,000명(3.1%) 증가하였으며, 연령계층별로는 60세 이상(128,000명, 12.8%), 40대(36,000명, 2.8%), 50대(33,000명, 2.6%)으로 중장년층의 증가가 두드러진다. 이러한 결과는 여전히 취약한 사회안전망 속에서 생계 압박에 노출된 중장년층이 질 낮은 일자리를 찾지 않을 수 없기 때문인 것으로 보인다.

17) 예를 들어 2006년 그간 이공계 인력에 대해 쏟아졌던 다양한 대책을 모두 종합한 ‘제1차 이공계 인력 육성·지원 기본계획(2006~2010년)’이 수립된 바 있다.

우선, 비정규직 문제와 관련하여 비정규직의 증가 자체에 대한 문제는 2000년대 초반 이후 많이 지적되어 왔으며, 그에 따른 대책도 적극적으로 강구되어 왔다. 그런데 본 연구에서 주목하고자 하는 것은 비정규직의 증가가 기업 규모별로 다른 양상을 보인다는 점이다. 즉 대·중소기업의 고용형태별 근로자 수의 변화는 <표 2-2>와 같다. 대기업은 2000~2012년 동안 상용근로자가 9.9% 감소하는 등 총 종사자 수가 8.8% 감소하였으나, 임시 및 일용 근로자는 42.5%나 증가한 것으로 나타났다. 이에 비해 중소기업은 총 종사자 수가 16.7% 증가하였고, 중소기업 역시 임시 및 일용 근로자가 2000년에 비해 53.6%만큼 수가 늘어났음을 확인할 수 있다. 또한 인원수의 변화를 살펴보면 중소기업의 임시·일용직 근로자가 82,452명 증가, 대기업의 경우 6,196명이 증가하여 대부분의 임시·일용직 고용이 중소기업에서 이루어졌음을 볼 수 있다.

<표 2-2> 대·중소기업의 고용형태별 증감률(2000~2012)

(단위: %)

	2000~2012 증감률				
	총종사자수	자영업자	무급가족 및 기타종사자	상용근로자	임시 및 일용근로자
제조업 전체	10.4	-6.0	32.5	8.6	52.6
중소기업	16.7	-6.0	29.3	15.5	53.6
대기업	-8.8	-20.0	280.6	-9.9	42.5

자료: 고용노동부 사업체 노동실태 현황 <http://laborstat.molab.go.kr>.

임시·일용직 근로자의 증가를 사업장 규모별로 살펴보면 2000~2009년 사이에 제조업 분야에서 증가한 임시·일용직 근로자의 증가 비율은 1~4인 기업에서 26.5%, 5~9인 기업에서 40.8%, 10~29인 기업

에서 20.6%로 30인 미만 사업장에서 증가한 비율이 총 87.9%를 차지한다. 따라서 임시·일용직 근로자는 중소기업 중에서도 소규모 사업장에서 상당수가 고용되었다는 것을 알 수 있다.

다음으로 문제가 되는 것은 간접고용의 확대이다. 간접고용은 정상적인 도급의 형태로 이뤄지기도 하지만, 파견이 금지된 업종·직무에서의 불법 파견으로도 이뤄진다. 이와 관련하여 <표 2-3>은 지난 10여년간의 우리나라 임금근로자 구성비 추이를 나타낸다. 간접고용 노동자 중 사내하도급(용역근로) 비중은 2001년 2.4%에서 2013년 3.8%로 증가하였으며, 비정규법안 논의가 시작된 시점부터 뚜렷한 증가세를 보였다. 2007년 비정규직법 시행 이후 2008년 간접고용 노동자는 75만 6천 명(용역근로자 61만 7천명)이었고, 2012년에는 84만 5천 명(용역근로자 65만 5천명)으로 증가하였다(김종진, 2013).

<표 2-3> 우리나라 임금근로자 구성비 추이(2001~2013)

년	2001	2005	2010	2011	2012	2013
정규직	44.3	43.9	48.1	51.3	52.0	53.9
비정규직	55.7	56.1	50.2	48.7	48.0	45.1
임시근로	53.5	55.	48.9	47.5	45.8	44.6
· 장기임시근로	37.1	29.5	29.5	28.5	27.7	25.5
· 한시근로(기간제근로)	16.5	25.4	19.4 (14.4)	19.1 (14.5)	19.1 (14.7)	19.1 (14.5)
시간제근로	5.6	7.0	9.2	9.0	9.3	9.9
호출근로	2.3	4.8	5.2	5.3	4.9	4.5
특수고용	6.0	4.2	3.5	3.4	3.4	3.1
파견근로	1.0	0.8	1.3	1.3	1.1	1.1
용역근로	2.4	2.9	3.3	3.6	3.8	3.8
가내근로	2.0	0.9	0.4	0.5	0.4	0.4

자료: 김종진(2013)의 재인용, 원자료: 김유선(2013), 통계청 경제활동인구 부가조사원 자료의 재구성.

특히 2014년 9월 발표된 고용노동부의 고용형태 공시가 간접고용의 현황에 대한 보다 구체적인 정보를 제공한다. 이에 따르면 간접고용은 상대적으로 대기업에 집중되는 경향을 보여준다. 특히, 삼성·현대자동차·에스케이 등 국내 10대 재벌 계열사 211개 사의 평균 간접고용 노동자 비율이 30.6%(39만 7,685명)이다(한겨레신문, 2014.7.10.). 이는 전체 공시 대상 2,942개 기업 평균(20.1%)은 물론 5,000명 이상 상시 노동자가 일하는 기업 99곳 평균(26.5%)보다 높은 수치이다. 간접고용은 본질적으로 고용관계를 갖는 기업과 근로자가 고용관계가 아니라 상법상 계약관계를 맺는 것으로, 이 경우 상법상 계약관계의 종료나 변경이 고용관계의 종료나 변경에 비해 용이하다. 그에 따라 근로자의 기업 대상 교섭력이 현저하게 약화되고, 근로자의 고용 및 임금 등에서의 상태 약화가 나타날 수밖에 없다.¹⁸⁾

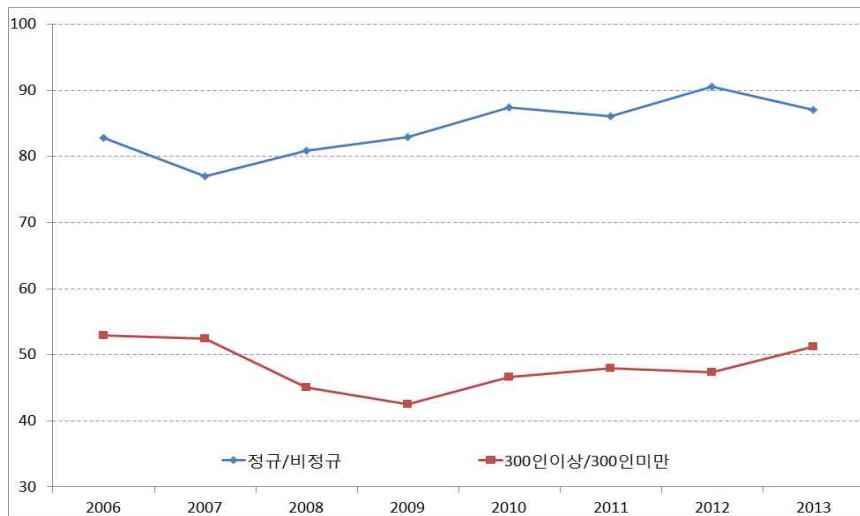
나. 소득격차의 심화

고용상 불안정성 외에, 근로자 유형별 임금격차도 2000년대 동안 꾸준히 이어져 왔다. [그림 2-2]에서 정액급여와 초과급여를 포함하는 월급여총액을 기준으로 살펴보면, 정규직 전체와 비정규직 전체의 임금격차는 2013년에 다소 완화되고 있으나 여전히 90%에 가까워 정규직 근로자들의 월급여총액이 비정규직 근로자의 그것에 거의 두 배에 이르고 있다. 정규직 근로자를 기준으로 300인 이상과 300인 미만을 비교하면 글로벌 금융 위기 시기였던 2008년과 2009년에 다소 완화되었

18) 이와 관련하여, 상대적으로 고용 계약에 대한 사회적 합의가 강력한 독일에서도 Contract work, 즉 고용관계를 상법상 계약관계로 대체하는 경우에 대한 강한 우려가 제기되고 있다. Schmid(2012)의 3장 참고.

으나, 2010년 이후부터는 다시 확대되는 것을 볼 수 있다. 이러한 상황은 정부의 각종 대책 등에도 불구하고 노동시장에서 근로자 집단 간 격차가 개선되지 않고 있음을 의미한다.

[그림 2-2] 근로자 유형별 임금격차(2006~2013)



출처: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사, <http://laborstat.molab.go.kr/>

이를 외국과 비교해 보면, 우선 일본의 경우 賃金構造基本統計調査 결과를 기준으로, 2003~2013년 동안 대기업 대비 남성 중기업 82~85%, 남성 소기업 74~77%, 여성 중기업 89~90%, 여성 소기업 81~83% 수준을 보인다. 미국의 경우는 BLS의 National Compensation Survey 2010에서 사업체 규모별 평균임금(mean wage) 통계를 기준으로, 500인 이상 대기업을 100으로 할 때 1~49인 66.8, 50~99인 71.7 수준이다. 이는 대기업과 중소기업의 임금격차가 우리나라에서 더 심

각하다는 것을 의미한다. 즉 우리나라의 경우 100인 미만 기업이 모두 대기업 임금 수준의 70% 미만에 그치는 반면, 일본은 모두 70% 이상이고, 미국도 소기업만 대기업 임금 수준의 60% 후반일 뿐, 모두 70% 이상이다. 따라서 정이환(2013)이 지적하듯, 기업 규모별 노동시장의 분단화는 우리나라에서 더 심각한 상황이라고 할 것이다.

〈표 2-4〉 일본의 인적 속성별 기업 규모별 임금격차 추이

(단위: %, 대기업=100)

	중기업				소기업			
	2003	2008	2012	2013	2003	2008	2012	2013
남자	83	85	83	82	74	77	74	75
여자	89	90	90	89	81	83	81	82

자료: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/index.html>

〈표 2-5〉 미국 민간 사업체 규모별 상대소득 수준

(단위: %, 대기업=100)

year	Total	1-49	50-99	100-499	500+
2010	76.8	66.8	71.7	76.6	100.0

자료: BLS, National Compensation Survey 2006~2010 결과
(<http://www.bls.gov/ncs/ncswage2010.htm>(~2006.htm)).

제2절 숙련 시스템 위기가 성장 기반에 미치는 영향

현재 우리나라 숙련 시스템 위기가 우리 경제의 성장 기반에 미치는 영향을 미시적으로 개별 기업의 경쟁력에 미치는 영향과, 거시적으로 산업 구조 전반에 미치는 영향으로 구분해 볼 수 있다.

1. 중소기업의 구조적 경쟁력 제약

숙련 시스템 위기가 개별 기업의 경쟁력에 미치는 영향은 중소기업의 경우에 두드러지게 나타난다. 이와 관련하여, 사업체 규모별 대졸 이상 근로자 비중을 살펴보면 5~9인 사업체 34.3%, 300인 이상 사업체 49.7%로 중소기업에서 대졸자 비중이 대규모 사업체에 비해 현저하게 낮다(<표 2-6> 참조). 다음으로, 기업이 원하는 인력을 구하지 못하는 경우 그 사유에 대해서는 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문(25.1%)과 구직자가 기피하는 직종이기 때문(19.5%) 등으로 응답하여 구직자의 공급 기피가 중요하게 지적되고 있다(<표 2-7> 참조).

〈표 2-6〉 우리나라의 사업체 규모별 교육수준별 근로자 비중

구분	대학원 이상	대졸	초대졸	고졸	고졸 이하
1규모(5~9인)	2.6%	31.7%	19.5%	41.1%	5.1%
2규모(10~29인)	2.7%	30.1%	17.9%	42.7%	6.6%
3규모(30~99인)	4.2%	30.9%	18.0%	39.7%	7.2%
4규모(100~299인)	6.6%	32.3%	17.0%	38.2%	5.9%
5규모(300인 이상)	12.0%	37.7%	16.8%	29.8%	3.7%

자료: 고용노동부, 2012년 고용형태별 근로실태조사 원시자료에서 작성.

〈표 2-7〉 우리나라의 인력 수준별 미충원 사유(1순위)

(단위: 건, %)

구분	전체
적극적 구인활동 못 함	385 [9.0]
격심한 인력 유치 경쟁	524 [12.2]
구직자 기피 직종	837 [19.5]
임금 수준 등 불일치	1,075 [25.1]
필요한 자격 등 갖춘 지원자 없음	623 [14.5]
필요한 경력 갖춘 지원자 없음	502 [11.7]
교통 불편	197 [4.6]

주: []는 수준 내 구성비

자료: 고용노동부, 직종별 사업체 노동력 조사, 2013년 하반기.

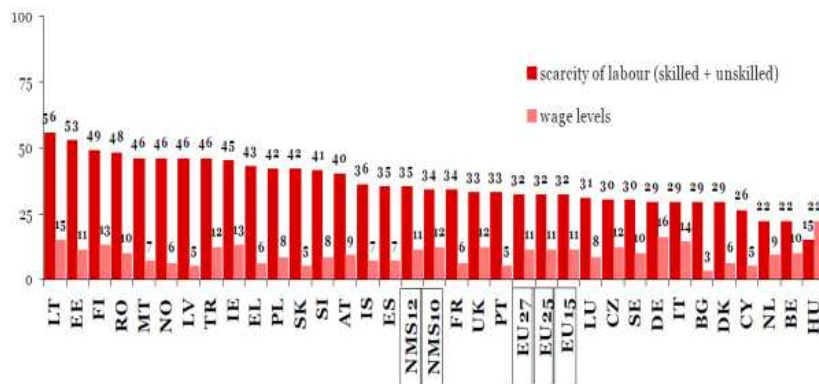
이를 유럽의 경우와 비교하면, 유럽 27개국에서는 대졸자 이상 비중이 1~9인 27%, 10~49인 21%, 50~249인 21%, 250인 이상 27%이며, 고졸 이하 비중은 1~9인 18%, 10~49인 19%, 50~249인 20%, 250인 이상 17%로 중소기업과 대기업 간의 차이는 거의 없는 것으로 나타났다. 충원 애로와 관련하여, EU 27개국에서 충원 애로 발생 원인의 경우 [그림 2-3]처럼 숙련 근로자 부족(28%)으로 가장 높고, 임금 및 근로조건 관련 사항은 ‘지나치게 높은 임금 수준’(11%)이 응답되고 있다. 근로조건으로 인한 구인난이 중소기업에서 더 심각할 것이라는 점을 생각해 보면, 이러한 상황들은 현재 우리나라 중소기업이 유럽 중소기업에 비해 대기업보다 인적자본 수준이 낮은 인력 중심으로 운영되고 있으며, 지불능력의 한계 때문에 우수 인력 확보에 더 큰 어려움을 겪고 있음을 시사한다.

〈표 2-8〉 유럽의 기업 규모별 근로자 학력 수준 분포

	대학원 이상	대졸	고졸	고졸 이하
1~9인	4%	23%	55%	18%
10~49인	4%	17%	59%	19%
50~249인	4%	17%	59%	20%
250인 이상	6%	21%	56%	17%

자료: Eurobarometer, 2007:84.

[그림 2-3] 유럽 국가별 대표적 총원 애로 이유



자료: Eurobarometer, 2007:88.

또한 한국의 중소기업들은 근로자들의 장기근속을 통한 역량 개발에도 성공적이지 못하다. 예를 들어, 우리나라의 기업 규모별 자발적 이직률을 미국, 일본과 비교해 보면 우리나라에서 대기업-중소기업 사이에서의 자발적 이직률 격차가 더 크게 나타난다. 즉, 우리나라 중소기업의 자발적 이직률은 2010년 이후 모두 2% 이상으로, 대기업 자발적 이직률 대비 최소 165%(2012)에서 191%(2010)에 이르고 있다. 반

면 미국 중소기업의 자발적 이직률은 대부분 1% 후반대로, 중소기업/대기업의 자발적 이직률 배율은 모두 150% 미만이다.¹⁹⁾

〈표 2-9〉 한국과 미국의 자발적 이직률 비교

		5인이상 300인미만	300인이상	중소/대기업 배율
한국	2010	2.28	1.19	191.3
	2011	2.36	1.34	176.4
	2012	2.21	1.34	165.1
	2013	2.01	1.20	168.2
		1인이상 250인미만	250인이상	중소/대기업 배율
미국	2010	1.74	1.20	144.5
	2011	1.79	1.32	135.3
	2012	1.88	1.37	137.2
	2013	2.04	1.49	136.4

자료: 한국은 고용노동부의 사업체노동력조사, 미국은 Bureau of Labor Statistics(BLS)의 Job Openings and Labor Turnover Survey(JOLTS)²⁰⁾

주: 한국은 '자발적 이직', 미국은 'Quit' 기준으로 비교.

결국, 우리나라 중소기업은 외부 노동시장으로부터 우수한 인력을 확보하지도, 내부에서 장기근속을 통해 기업 특수적 숙련을 충분히 형성하지도 못하고 있다. 이에 따라 우리나라 중소기업은 대기업보다 근로자의 역량 부족을 지속적으로 겪을 수밖에 없다.

이와 관련하여, OECD의 국제성인역량조사(PIAAC) 데이터베이스에

19) 이러한 현상은 일본과 비교해도 유사한데, 2012년 현재 일본에서 1,000인 이상 사업체 0.77%, 300~999인 0.86%, 100~299인 1.02%, 30~99인 0.94%, 5~29인 0.94%로 사업체 규모별로 큰 차이를 보이지 않는다.

20) 미국의 사업체 규모별 자발적 이직률은 BLS에서 시험적으로 작성한 6개 사업체 규모별(1~9인, 10~49인, 50~249인, 250~999인, 1,000~4,999인, 5,000인 이상) 이직률 통계를 사업체 규모별 현원으로 가중 평균하여 필자가 재계산한 것이다.

서 일터에서의 숙련(skill) 활용 상황을 사업체 규모별로 비교해 보면, 중소기업 근로자와 대기업 근로자의 숙련 활용에서의 격차가 우리나라에서 두드러지게 크게 나타난다. 즉, ‘읽기’, ‘쓰기’, ‘계산’, ‘ICT’, ‘문제 해결’의 5가지 숙련 요소가 일터에서 얼마나 활용되는지 평가하고, 이를 사업체 규모별로 비교한 결과, 우리나라에서 대기업-중소기업 사이에서의 격차가 다른 나라들에 비해 상당히 높다. 즉 <표 2-10>에서 기업 규모별 숙련 활용 격차 정도를 국가별로 비교해 보면 우리나라 1~10인 기업의 경우 그 격차가 비교 대상 국가 중 ‘읽기’ 3위, ‘쓰기’ 3위, ‘계산’ 3위, ‘ICT’ 1위, ‘문제 해결’ 2위에 이르고 있다.

〈표 2-10〉 일터에서 숙련의 대기업 대비 활용 정도 격차

(단위: 점)

	일터에서의 읽기	일터에서의 쓰기	일터에서의 계산	일터에서의 ICT 역량	일터에서의 문제 해결
1~10인	0.55 (3)	0.66 (3)	0.53 (3)	0.81 (1)	0.87 (2)
11~50인	0.41 (3)	0.24 (12)	0.36 (4)	0.35 (5)	0.6 (4)
51~250인	0.32 (4)	0.16 (13)	0.36 (2)	0.2 (7)	0.52 (3)

주: 괄호 안은 1,000인 이상 대기업과 격차값의 22개국 중 한국 순위.

자료: OECD, PIAAC Public data and analysis database에서 재구성.

이러한 상황은 기업 규모별로 근로자들의 실제 보유 역량 수준을 계산하고 그 격차를 검토하는 경우에도 유사하게 나타난다. 즉 <표 2-11>에서 근로자의 보유 역량 수준을 PIAAC 결과로부터 기업 규모별로 계산하고 국가별로 그 격차 정도를 비교해 보면, 우리나라의 경우 문해력 3위(1~10인)-1위(11~50인)-3위(51~250인), 수리력 7위-5위

-8위, 문제 해결력 9위-7위-8위로 사업체 규모별 격차의 순위가 높게 나타나고 있다.

〈표 2-11〉 취업자의 기업 규모별 보유 역량 비교

	1~10인		11~50인		51~250인	
	점수	순위	점수	순위	점수	순위
문해력	266.9	(3)	272.4	(1)	278.6	(3)
수리력	257	(7)	265.9	(5)	272.4	(8)
문제 해결력	285	(9)	286.3	(7)	290.5	(8)

주: 괄호 안은 1000인 이상 대기업과 격차값의 22개국 중 한국 순위.
 자료: PIAAC 2013 원자료에서 직접 계산.

이러한 모든 점들은 현재 우리나라 중소기업이 우수 인재의 확보, 유지 및 개발을 통한 경쟁력의 유지 혹은 제고 측면에서 외국의 중소기업에 비해 더 큰 어려움을 겪고 있음을 시사한다. 특히, 대기업-중소기업의 높은 임금격차를 고려해 보면, 현재 우리나라 중소기업에서 저임금 - 인력 수급 애로 - 낮은 역량 - 장시간 근로/가격 경쟁이 상호 연관되어 있는 ‘저숙련 균형(low-skill equilibrium)’ 현상이 외국에 비해 두드러지는 것으로 판단된다. 이러한 상황은 중소기업의 경쟁력에 부정적 영향을 미치지 않을 수 없으며, 그 결과는 대기업과 중소기업의 성장 속도 및 수익성/안정성 측면에서의 격차 확대로 나타날 것이다.²¹⁾

21) 실제로 대기업과 중소기업의 생산 격차는 2000년대 동안 계속 확대되어 왔는데, 통계청 기업규모별 생산지수 결과에 따르면 대기업 생산지수는 2013년 현재 2000년에 비해 2.3배 증가했지만, 중소기업의 경우에는 1.5배 증가에 그치고 있다.

2. 거시적 성장 기반의 취약화

대기업과 중소기업 간의 격차뿐만 아니라 특정 기업에 경제쏠림현상이 심화되고 있다. 한국은행에서 국내 상장기업 1,541개사와 각 업종을 대표하는 주요 비상장기업 16개사의 매출액증가율과 매출액영업이익률을 분석한 결과에 따르면, 기업의 성장성을 보여주는 지표인 매출액 증가율이 2009년 글로벌 금융위기(-0.1%) 이후 2010년 16.9%로 반등에 성공하였으나, 그 이후 2011년 12.6%, 2012년 4.9%, 2013년 4.6%로 나타나 지속적으로 감소하고 있다. 또한 수익성을 보여주는 매출액영업이익률을 보면, 2013년 매출액영업이익률은 4.6%로 2003년 이후 최저치를 기록했고, 2013년 매출액증가율 또한 0.7%로 2012년(4.9%)보다 크게 둔화되었는데 이는 카드사태가 있었던 2003년과 글로벌 금융위기가 있었던 2009년 다음으로 낮은 수준이다.

더 큰 문제는 분석 대상 기업에서 삼성전자와 현대자동차를 제외하면 이러한 수치가 더욱 낮아지는 점이다. 즉, 금융감독원 전자공시시스템에 공시된 삼성전자와 현대자동차의 매출액과 영업이익을 전체 수치에서 각각 제외하고 재산출하면, 매출액영업이익률은 2012년 3.8%, 2013년 3.4%로 하락한다. 또한 두 기업이 매출액에서 차지하는 비중은 2012년 11.5%, 2013년 12.4%로 증가하였고, 영업이익에서 차지하는 비중은 2012년 29.9%, 2013년 34.3%로 각각 증가하였다. 특히 영업이익을 보면, 전체 분석 대상 기업들의 영업이익은 2012년 76조 2,000억 원에서 2013년 74조 3,000억 원으로 감소하였으나 두 기업의 영업이익은 22조 8,000억 원에서 25조 5,000억 원으로 증가한 것으로 나타났다.²²⁾

22) 지난해 기업 수익·성장성 ‘바닥’, 내일신문(2014.4.29).

또한 기업에서뿐만 아니라 산업에서도 특정 산업에 쏠림현상, 즉 독과점 구조가 발생하고 있는 것으로 나타났다. 공정거래위원회의 조사 결과를 기준으로, 독과점 구조 유지 산업의 수는 2010년부터 증가하기 시작하였고, 2014년 조사 결과 전년과 대비하여 독과점 산업이 12개나 증가한 것으로 나타났다.²³⁾ 특히, 독과점을 유지하고 있는 산업의 경우에는 전 산업 평균 부가가치 비율보다 7.0%p 더 높은 것으로 나타났다, 해외개방도는 1.2%p 더 높은 것으로 나타났다. 특히 내수 집중도의 경우에는 전 산업 평균 내수 집중도는 37.7%인 것에 비해 독과점 구조를 유지하고 있는 산업의 경우에는 77.4%인 것으로 나타나 무려 39.7%p 더 높은 것으로 나타났다.

다른 한편, 이러한 쏠림 현상이 갖는 우려스러운 상황은 성장 기반의 취약화에서도 찾아볼 수 있다. 이와 관련하여 윤우진(2013)은 한국 산업의 수출 기반이 최근 오히려 위축되는 상황을 잘 보여준다. 그에 따르면 수출복합성 지수를 기준으로 1990년 이후 한국의 수출 기반이 지속적으로 확대되어 왔으나, 적어도 2000년대 초중반 이후에는 그러한 경향이 중단되었으며, 오히려 수출복합성이 낮아지는 것으로 나타나고 있다. 특히 제조업 전체 수출에서 차지하는 비중이 높은 품목(각각 5%와 1% 초과)을 제외한 나머지 상품을 기준으로 산출한 지수의 추이를 살펴보면 그러한 둔화 현상이 뚜렷하게 확인된다. 윤우진에 따르면 이는 “우리 제조업의 수출구조가 복합성 지수가 높은 소수의 품목에 집중되어 있음을 반증”(2013: 5)하는 것이다. 또한 그에 따르면 수출점유율과 수출복합성을 기준으로 살펴봤을 때에도 한국은 오른쪽으로 치우친 구조가 덜 두드러져 수출역량의 저변이 상대적으로 취약하

23) 2011년 기준 시장구조조사 결과 공표, 공정거래위원회(2014.3.14).

면서 선박(SITC 7932) 등 7개 품목군²⁴⁾에 수출역량이 집중되어 있다.

위 현상과 같은 맥락으로 우리나라의 10대 수출 품목의 전체 수출액 대비 비중은 1996년~2012년 동안 50% 이상의 높은 비중을 차지하고 있고, 글로벌 금융위기 시기 때는 다소 감소세를 보였으나 전반적으로 증가세를 보이고 있다. 이에 비해 주요국의 10대 품목 수출 비중은 일본 33.1%, 미국 30.2%, 중국 28.3%, 그리고 독일의 경우 22.8%로 우리나라 수출의 편중도가 큰 편이다.

〈표 2-12〉 주요국 10대 품목 수출 비중(%)

연도	한국	일본	미국	중국	독일
2012	48.1	33.1	30.2	28.3	22.8
2013	48.5	33.3	31.8	28.7	22.1

자료: 국제무역연구원, 2014:7.

따라서 최근 한국 경제가 2008년 금융위기 이후 거시 지표상으로 상대적으로 양호한 실적을 보였다는 평가에도 불구하고, 한국 경제의 성장 저변은 계속 좁아지고 있었던 것으로 보인다. 더욱이, 일부 대기업의 좋은 실적에 가려 한국 경제의 구조적 문제가 두드러지게 가시화 되지 않았으나, 한국 경제의 성장 잠재력 약화는 계속 심화되고 있었던 것으로 보인다.

24) 선박, 전자회로, 광학기계, 자동차, TV전송기, 통신 부품, 자동차 부품

제3절 한국 숙련 시스템 위기의 원인

1. 고등교육의 과잉 팽창

현재 우리나라 숙련 시스템의 위기 원인을 검토하는 데 있어 중요한 원인 중의 하나로 숙련 개발에서의 문제, 특히 고등교육의 과잉팽창 문제를 지적할 수 있다. 사실 우리나라의 경제 및 사회 발전이 높은 교육열에 기반한 우수한 인적자본 축적에 힘입었다는 점에 대해서는 재론의 여지가 없다. 그러나 문화적 전통 혹은 교육의 사회 경제적 가치 어떤 것에 많은 영향을 받았건, 최근까지 이어진 고등교육의 급격한 팽창은 그 긍정적 기여를 넘어서서 이제 부정적 영향을 끼치고 있는 상황으로 보인다.²⁵⁾

즉, 우리나라의 고등교육은 지난 30년간 대단히 빠른 팽창 속도를 보였다. 특히 4년제 대학교가 1980년 85개에서 2013년 188개, 4년제 대학생이 1980년 402,979명에서 2013년 2,120,296명으로 대단히 빠르게 늘어났다. 대학생 숫자가 해당기간 동안 연평균 매년 5.7%씩 늘어나는 것과 같았던 고등교육의 팽창은 80년대 초 졸업정원제, 90년대 중반 이후 대학 설립 준칙주의의 2단계 과정을 걸쳐 이뤄졌는데, 문제는 이러한 확대 과정에서 고등교육에 대한 사회적 수요는 같은 속도로 늘어나지 않았다는 점이다.

예를 들어 1980년대 고교 졸업자의 진학률이 30%대에 머물렀던 상황에서 전공분야 취업률이 1985년에는 75.7%였던 반면, 진학률이

25) 이주호 외(2014)의 경우 과거 우리나라의 교육 팽창이 전 세계적으로 유례를 찾기 어려울 정도로 빠르게 이뤄졌으며, 그러한 상황을 ‘교육 거품(education bubble)’의 상황으로 지칭한다.

83.8%로 최고를 기록했던 2008년의 경우 전공분야 취업률이 69.2%에 그치고, 비슷하게 진학률이 높았던 2006년의 경우에는 58.9%에 그치는 경우도 있었다. 전문대의 경우도 예외가 아닌 상황으로, 전문대의 전공분야 취업률이 1985년 79.5%에서 2009년 71.0%까지 하락하고 있다(김철희 외, 2009).

〈표 2-13〉 직업분류별 종사자 비율과 대졸자 비율 변화 추이

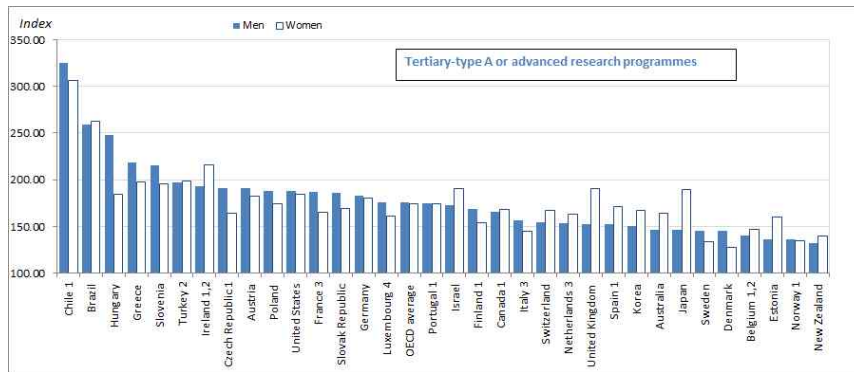
(단위: %)

연도	관리자	전문가 준전문가	사무직	서비스 판매직	농림어업	기능조작 단순노무
1985	0.8	3.9	3.9	2.2	0.4	1.0
1990	0.9	5.2	5.1	2.7	0.3	1.7
1995	1.5	10.6	4.9	2.8	0.3	2.4
2000	1.4	13.2	6.4	4.7	0.4	3.2
2005	1.8	15.4	9.2	5.8	0.4	5.0
2010	1.8	16.1	11.6	7.3	0.4	6.7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료; 방하남 외, 2011:14. <표 2-1>에서 재구성.

이러한 상황은 직업별 학력 구성비 변화에서도 유사하게 나타나고 있다. 즉, 대졸자가 종사하는 직업들에서 전체 종사자 중 대졸자의 비중을 1980년과 2010년을 서로 비교해 보면, 대졸자로서 전문가·준전문가 종사자의 비중이 3.9%에서 16.1%, 대졸자로서 사무직 종사자의 비중이 3.9%에서 11.6%로 각각 약 4배 전후 높아지는 반면, 대졸자로서 기능조작단순노무직 종사자 비중이 1.0%에서 6.7%로 7배 가까이 늘어나고 있다. 이처럼 전통적으로 대졸자가 취업하지 않던 직종에 취업하는 경우가 더 빠르게 늘어나는 것은 결국 대졸자로서 기대하는 사회 경제적 이득을 얻기가 점점 어렵게 되었다는 것을 의미한다.

[그림 2-4] 학력 및 성별 상대소득(2012)



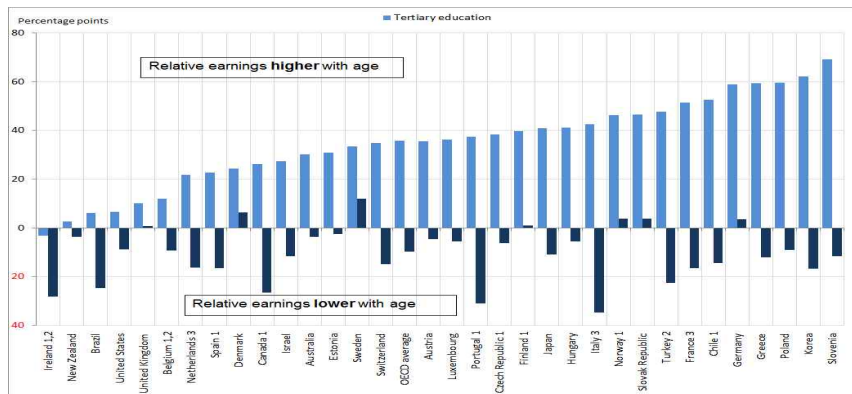
자료: OECD, 2014c:132. Chart A6.1.

이러한 상황은 대졸자의 임금 프리미엄 추이를 통해서도 살펴볼 수 있다. 우선 [그림 2-4]에서 알 수 있듯이, 우리나라 대졸자의 임금 프리미엄 수준이 상식적으로 예측하는 것과 달리 다른 OECD 국가들과 비교하여 크게 높지 않다. 그러나 중고령층과 청년층 대졸자의 임금 프리미엄 수준을 비교해 보면, 우리나라가 비교 대상 국가 중 슬로베니아에 이어 중고령층과 청년층의 임금 프리미엄 격차가 크게 나타난다([그림 2-5] 참조). 이러한 점은 한국에서 대졸 고령층은 과거 대졸자가 희박했던 상황에서 상당한 정도의 임금 프리미엄을 누릴 수 있었으며, 현재까지도 그 영향이 이어지고 있지만, 대졸 청년층의 경우에는 최근의 대학 졸업생 급증에 따라 더 이상 과거 대졸자가 누렸던 임금 프리미엄을 적어도 평균적으로는 향유하지 못한다는 것을 의미한다.

이러한 사실들은 이제까지 우리 사회에서 교육의 사회 경제적 가치에 대한 높은 평가에 기초하여 높은 수준의 교육 투자가 이뤄져 왔으며, 그것이 사회 경제 발전에 대단히 크게 기여하였으나, 그러한 교육

의 사회 경제적 가치, 적어도 고등교육의 경제적 가치는 최근 들어 크게 약화되고 있음을 의미한다.

[그림 2-5] 중고령층과 청년층의 임금 프리미엄 격차 비교(2012)



자료: OECD, 2014c:135. Chart A6.2.

물론, 현재 고등교육의 문제는 비단 양적 팽창의 문제만이 아니라 질적 수준의 문제, 특히 세계 수준의 연구나 교육이 제대로 이뤄지고 있는지에 대한 문제도 동시에 포함하고 있다. 고등교육이 대학 입시를 매개로 현재 우리나라 초중등 교육 전체에 미치는 압도적 영향력을 감안할 때 고등교육의 양적, 질적 문제에 대한 적절한 해결 방안 모색이 필요하다.

중요한 점은 숙련 개발 시스템, 특히 고등교육이 갖고 있는 문제들에 대한 지속적 지적에도 불구하고 왜 근본적 변화가 신속하게 이뤄지지 않는가 하는 점이다. 이와 관련하여, 우선 고등교육의 공급자들이 개별적 이해에 몰두하는 상황을 지적할 수 있다. 일부 고등교육기관 설립자 혹은 경영진들의 경우, 고등교육을 통한 사회적 기여에 대한

관심 이외에 경제적 이득을 노리고 고등교육을 확대·운영하는 경우를 부정할 수 없다.²⁶⁾ 대학 서열 구조의 상위에 있는 경우들도 기존에 고등교육이 제한적이었던 상황에서 누렸던 사회적 지위를 유지하기 위해 교육 및 연구의 질적 수준 제고보다는 우수 학생의 선발이라는 보다 손쉬운 방식에 더 의존해 왔다. 결국 고등교육의 공급자들이 각자의 지위 유지 혹은 강화에만 관심을 가질 뿐, 자신들의 의사결정이 갖는 사회적 영향에 대해서는 큰 관심을 갖지 않았던 것으로 보인다. 이러한 상황은 2018년 이후 예상되는 입학 자원 감소와 그로 인한 대학의 대량 부실화에 대한 대처에서도 비슷하게 반영되고 있다. 즉 정부의 대학 구조조정 정책은 대학들 스스로가 자율적으로 예상되는 대규모 부실화에 대해 능동적으로 대응하지 않는 상황에서 외부적, 타율적으로 개입하는 것이라고 할 수 있다.

다음으로 고등교육 수요자들의 경우에는 우선 현재 상황에 대한 정확한 정보가 부족한 가운데, ‘회고적 기대(retrospective expectation)’, 즉 과거의 경험을 미래에 ‘투사’할 뿐 실제 현실을 반영하여 기대를 조정하지 못하는 경우가 있을 수 있다. 또한 현재 대학 졸업장이 실제 역량의 증거가 아니라 단순히 최소한의 노동시장 경쟁력에 대한 지표일 뿐이지만, 그것을 근거로 대학 졸업장을 갖지 못한 사람들에게 일종의 통계적 차별이 사회적으로 작동하는 점도 영향을 미쳤을 것이다. 즉 대학 졸업장이 설령 진정한 실력을 제대로 보여주지는 못하지만, “누구나 가는 대학 졸업장도 없다”는 것이 결정적 흠결로 간주되는 상황이라면, 그와 같은 인식이 부당함을 개인적 역량으로 극복하겠다는 결단을 가질 수 없는 사람들은 불합리함을 느끼면서도 어쩔 수 없이

26) 이러한 상황은 일부 정치인들이 4년제 대학 신설(혹은 전환)을 지역에 대한 정치적 업적으로 내세우는 경우까지 더해지면서 심화된 것으로 보인다.

대학에 진학할 수밖에 없을 것이다. 이러한 상황은 현재 교육 투자, 특히 고등교육에 대한 투자가 일종의 ‘집합적 실패’ 혹은 ‘합성의 오류’에 기반하여 지속되고 있으며, 그러한 현상이 교육 성과에 대한 자율적, 합리적 판단이 아니라, 외부로부터 강제되는, 그리고 의사결정 주체 스스로가 부분적으로는 비합리적이라고 느끼는 판단에 기초하여 이뤄지고 있다는 점에서 현재 우리나라 숙련 개발 시스템의 특유한 문제를 보여준다고 할 것이다.

2. 기업의 단기 수익성 위주 경영

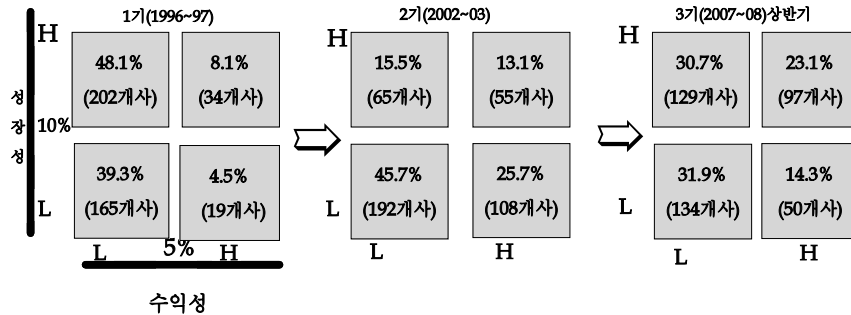
다음으로 자본과 노동 측면에서도 현재 숙련 체제 위기의 원인을 찾을 수 있으며, 특히 숙련 활용과 관련된 문제를 노동시장 양극화와 관련하여 지적할 수 있다. 우선 자본의 경우, 외환위기 이후 개별 기업의 단기 수익 극대화가 극단적으로 추구되면서 핵심 부문과 비핵심 부문의 분리, 비핵심 부문의 외주화, 생산 기지의 국외 이전, 원하청 관계에서의 불합리한 거래 확대, 비정규·간접 고용의 확대 등이 나타나게 된다.

외환위기 이전 한국 기업은 단기 수익성보다 장기 성장성에 초점을 두고 공격적 투자를 감행해 왔다.²⁷⁾ 그러나 외환위기를 경과하며 소위 ‘대마불사’ 신화의 붕괴를 경험한 후, 대부분 기업들이 기업 경영의 안정성 확보에 초점을 두고 단기 수익성 위주 경영으로 전환하는 경향을 보인다. 삼성경제연구소(2008)는 이러한 변화를 [그림 2-6]과 같이 요

27) 이하의 기업의 경영 전략 변화에 대한 내용은 2013년 한국교육개발원 협동연구에서 본 연구의 연구진인 최영섭 박사가 작성한 부분을 일부 요약, 재인용한 것이다. 최상덕 외, 2013: 32-43.

약하고 있다. 즉, 외환위기 전후 기업 경영의 변화를 수익성과 성장성에 대한 강조 여부를 기준으로 살펴보면, 외환위기 이전에는 수익성 중시 기업이 전체 상장사의 12.6%였으나, 외환위기를 겪으면서 수익성 위주 기업이 증가하여 2007~2008 상반기에는 그 비중이 27.4%에 이르는 것으로 나타난다.

[그림 2-6] 외환위기 전후 기업 경영의 변화 양상



출처: 삼성경제연구소, 2008b:5.

이러한 점들은 결국 외환위기를 경과하면서 한국 기업들이 대규모 투자의 위험을 감수하는 공격적 팽창 전략으로부터 외부 환경의 불확실성에 보다 민감하게 반응하면서 수익성과 안정성 위주 전략으로 전환했음을 의미한다. 이러한 전환에 따라 기업들은 기업 수익성에 핵심적으로 기여할 수 있는 핵심 부문과 비핵심 부문을 구분하고, 비핵심 부문에 대해서는 외주화, 비정규화를 빠르게 확산시켜 나간 것으로 보인다. 더욱이 이러한 과정이 단기 수익성을 최우선적으로 고려하여 진행되면서 원하청 거래에서 납품 단가 인하, 중소기업 주요 활동 업종에서의 진출 확대 등과 같은 현상도 나타났다.

우선, 성과주의의 확산 속에서 핵심 인재에 대한 강조가 두드러지게

된다. 성과주의의 확산은 전통적 연공주의적 보상 체계가 가져온 노동 비용 부담을 완화시키고, 조직 내의 성과 중심 경쟁 촉진을 위해 발탁 승진, 연봉제, 인센티브제, 스톡옵션 등 성과지향적 인사제도가 도입된다. 예를 들어 2007년 현재 국내기업 중 연봉제 도입 기업의 비율이 52.5%로, 1996년의 1.6%에 비해 대폭 증가하고, 성과배분제 도입 기업비율도 2005년부터 30%를 상회하게 된다(삼성경제연구소, 2008a).

핵심 인재에 대한 차별적 운영과 관련하여, 대한상공회의소(2003)에서는 외환위기를 경과하며 글로벌 경쟁압력에 급작스럽게 노출되는 상황에서 핵심 인재에 대한 관심이 급증하였음을 지적한다. 즉 과거에는 안정적 환경에서 회사에 대한 충성심과 조직 내 융화를 기반으로 하는 팔방미인형 인재가 선호되었으나, 글로벌 경쟁의 격화 속에서 특정 업무에 높은 전문성을 갖춘 핵심 인재가 요구되었다는 것이다(대한상공회의소, 2003). 이에 따라 기업들은 성과주의 인사관리의 확대와 함께 일부 전략적 핵심 인재에 대해 스톡옵션과 고연봉을 매개로 적극적 외부 구매(buy) 전략을 펼치게 된다.

다른 한편 기업 입장에서 비핵심 인력으로 간주되는 경우에 대해서는 외주화, 비정규화가 빠르게 진전된다. 고용관계의 불안정화는 한편에서 기업 경영 환경의 불확실성이 증가하는 상황에서 조직의 유연성을 확보하려는 시도일 수도 있으나, 다른 한편에서 노동 관련 각종 비용의 절감을 목표로 진전된 측면이 존재하는 것으로 보인다. 예를 들어 각종 위험 작업을 외주화할 경우 기업은 산재 발생에 대한 부담을 덜어낼 수 있으며, 외주 기업 근로자에 대해서는 실제 업무 담당 기간의 증가에도 불구하고 급속 증가에 따른 임금 증가의 부담을 전혀 갖지 않아도 된다.²⁸⁾ 불안정한 고용관계로 인한 낮은 교섭력 때문에 임

28) 소위 “위험의 외주화”와 관련하여, 2007년 산업안전보건연구원의 유해 작업 하도급 이유 조

금 수준 자체가 낮아지는 상황에서 기존의 연공적 임금제도의 적용도 고민할 필요가 없는, 싸고 유연한 인력 관리 방식으로서 간접고용이 2000년대 들어 빠르게 확대된다.²⁹⁾ 물론 이러한 단기 수익성 위주의 인적자원관리 방식은 최근 불법파견에 대한 사법부의 엄격한 판단 등에 따라 불가피한 변화를 겪을 것으로 보인다. 이러한 상황에서 향후 초점은 기존의 단기 수익성 일변도의 인적자원관리 방식을 사회 전체의 장기적, 지속적 발전과 정합적인 인적자원관리 방식으로 어떻게 전환시킬 것인가가 될 것이다.³⁰⁾

3. 기업별 노사관계의 영향

다른 한편, 노동조합 측에서도 이러한 상황이 빚어진 데 대해 책임의 일단을 묻지 않을 수 없다. 즉 1987년 이후 근로자의 자주적 단결과 연대를 강조하는 민주노조 운동이 확대되었음에도 불구하고, 여전히 현재 우리나라의 노사관계는(일부 산업별 노사관계의 외형을 갖고 있

사 결과, 51개 사업장의 원청관리자의 40.1%가 “유해위험 작업이기 때문”이라고 답하고, “싼 임금”이라는 응답은 28.2%에 그치고 있다(노사저널, 2013. 8월호, 「산업안전보건법 개정의 필요성과 나아갈 방향」). 물론, 현재 광범위하게 퍼져 있는 간접고용이 고용 계약에서의 부담은 회피하면서 임금 비용을 절감하는 수단이라는 점은 분명하다. 예를 들어, 간접고용 근로자의 경우 원청 기업 입장에서는 항상 일정 기간을 거쳐 재고용되기 때문에 근속기간을 급여에 반영하지 않아도 된다(관련 사례는 한겨레신문 2014. 10. 2일자 참조). 이러한 상황에서 재벌 내부거래가 높은 재벌 경영인 기업에서 간접고용 비중이 높은 것으로 나타난다(한겨레신문 2014.7.10.).

29) 한 연구에 따르면 간접고용 규모가 2001년 44만 9,000여 명에서 2007년 76만 7,000명으로 급증했다(한겨레신문, 2014. 10. 2일자). 물론 이러한 상황이 실제로 작업 현장에서 빠르게 확산될 수 있었던 것은 일부 기업별 노동조합의 목인도 영향을 미쳤던 것으로 보인다. 이에 대해서는 이하 참조.

30) 한편 기업 입장을 주로 변호하는 언론에서도 단기 수익성 위주 경영이 우리나라 경제의 지속 성장에 부정적 영향을 미친다는 지적도 나타나고 있다. 예를 들어 중국 내수 확대에 힘입어 우리나라 부품소재 산업이 성장해 왔으나, 최근 중국 기업들의 해당 산업 분야 경쟁력 제고로 원천 기술에 대한 장기 R&D 등이 충분히 이뤄지지 않은 업종들에서 심각한 경영 위기에 직면해 있다는 언론 보도를 들 수 있다(조선일보, 2014. 9.29일자 참조).

으나) 근로조건의 결정이 개별 기업 성과에 의존하는 기업별 노사관계의 틀을 벗어나지 못하고 있다.³¹⁾ 특히 생산물 시장에서 독점적 지대를 거두고 있는 대기업에서 지대 분배 혹은 안정적 근로 여건 확보 문제가 핵심 교섭 의제가 되면서 사실상 근로자 집단 간에 임금 수준을 포함한 다양한 근로 여건 격차의 확대에 기여하는 상황까지 나타났던 것으로 보인다.³²⁾

물론, 이러한 상황이 빚어지게 된 것을 대기업 근로자들의 ‘몰염치함’으로 돌릴 수는 없다. 예를 들어, 박태주(2006)는 현대자동차 정규직 조합원의 74%가 노사 간의 고용안정 협약에도 불구하고 고용불안을 느끼고 있었다고 지적한다.

이는 상대적으로 높은 고용 안정성을 누리는 것으로 간주되는 대기업 노동자들도 현재 우리나라 노동시장의 높은 기업별 분단성과 연공주의적 구조하에서 내부노동시장으로부터의 이탈에 높은 불안감을 갖고 있음을 의미한다. 바로 이러한 ‘불안감’이 대기업 노조의 ‘이기주의적’ 행태의 근거에 놓여 있는 것으로 보인다. 이러한 점은 결국 현재 우리나라 노동시장의 특수한 구조가 개별 주체의 단기적, 이기적 행태를 조장(혹은 심화)하고, 그것이 다시 우리나라 노동시장의 구조적 문제, 특히 양극화를 심화시키는 악순환 연쇄가 존재함을 의미한다.

31) 조성재(2013)의 경우에는 산별 교섭이 최근 오히려 후퇴하는 모습까지 보이는 것으로 평가한다.

32) 예를 들어 최근 문제되는 사내하청의 확대에서도 기업별 노조의 책임을 일정하게 묻지 않을 수 없다. 현대자동차의 경우 1998년 외환위기로 인한 정리해고 반대 파업 이후 고용 조정에 대한 완충 장치로서 직영과 하청 근로자로의 분화가 급속하게 이뤄지며, 이 과정에서 정규직 노조의 사실상 합의가 있었다(조형제·김철식, 2013). 이와 관련하여 다음의 언급도 흥미할 만 하다. 2000년대 이후 “재벌 주도 성장의 낙수효과만 약화된 것이 아니라 대기업노조 주도 임금인상투쟁의 낙수효과도 약화되었다”(이광규, 2013: 55). 이러한 ‘낙수효과’의 재건이라는 관점에서 현대자동차 노조가 개별 지부 차원의 임금 교섭이 아니라 산별 연대 임금 관점에서 교섭을 추진하는 것이 갖는 중요성을 이해할 수 있다(조성재, 2014a).

4. 개발국가의 퇴조

마지막으로 숙련 시스템의 위기에 영향을 미친 것으로 개발국가(developmental state)의 퇴조를 들 수 있다.³³⁾ 개발국가는 정부가 주도적 역할을 담당하면서 자본과 노동을 (억압적으로) 동원하여 경제 성장을 추구하는 체제로, 한국의 경제개발 과정에 개발국가가 상당한 영향을 미쳤던 점은 잘 알려져 있다(장하준, 2004a). 당시 정부가 매월 개최되는 수출점검회의 등을 통해 개별 기업의 생산 목표 설정과 수출 실적에 대해서까지 개입하고, 기업 운영에 필요한 자금 배정 외에 인력 양성 계획 수립 및 집행도 주도해 나갔다. 이 과정에서 민간 기업들이 사실상 일종의 정부 대리인 역할을 맡게 되는 상황까지 나타났다(Lim, 2000: 26). 이러한 과정은 ‘(개별 기업이 갖는) 위험의 사회화’ 과정(장하준, 1999; Lim, 2000: 26에서 재인용)이었으며, 그러한 위험을 최소화하기 위해 개발국가는 개별 기업에서의 노사 분류에도 물리적으로 직접 개입했다.

그러나 이러한 상황은 1990년대 초 이후 경제개발5개년 계획의 중

33) 여기서 국가를 경제 제도의 중요한 주체 중 하나로 상정하는 것과 관련하여, 이러한 입장은 신제도주의 자본주의 다양성 논의와 관련하여 많이 알려진 Hall and Soskice(2001)와 차이를 보인다. Hall and Soskice(2001)는 기업이 직면하는 다양한 조정 문제들이 시장 위주로 해결되는가 혹은 비시장적 제도를 중심으로 해결되는가를 기준으로 자본주의의 유형을 구분한다. 이 경우, 그러한 조정 과정 자체는 거래 참여자의 자율적 의사결정에 의존하며, 국가는 그러한 자율적 조정을 위한 제도적 환경 확보에만 기여하는 소극적 주체로 다뤄진다. 그러나 이러한 관점은 다양한 경제 주체 사이에서의 권력 비대칭성을 무시하고 상호 호혜적 거래만을 이상적으로 가정하는 오류를 갖는다. 실제로는 경제 주체들의 거래가 항상 자율적 합리적 의사결정에만 의존하지 않는다는 점을 감안하면(예를 들어 경제개발 시기 개별 기업 노사분류에 정부가 직접 개입), 국가가 경제 주체의 조정 과정에서 소극적으로 기여하는 것이 아니라, 그들 사이의 조정을 적극적으로 중재 혹은 강제하기까지 핵심 주체일 수 있다. 이러한 입장으로부터 경제 성장 시기 동아시아 국가를 개발국가(developmental state)로 접근할 수 있으며(Ashton et al, 1999; 장하준, 2004a), 정치 제도와 경제 제도의 조응을 통해 경제 성장을 설명할 수 있게 된다(Acemoglu and Robinson, 2012).

지와 경제기획원이 폐지되면서 변화를 맞게 된다. 특히 1990년대 중반 OECD 가입에 맞춰 금융 자율화도 추진되면서 개발국가의 퇴조가 뚜렷해진다. 이러한 변화는 한편에서 개별 자본의 역량 증가, 산업 구조 전반의 복잡성 증대, 시민사회의 성숙 등으로 인해 과거와 같이 정부 엘리트의 억압적 개입이 더 이상 효율적이지 않으며 또한 가능하지도 않게 된 데 따른 것이었다.

그러나 1990년대 말 외환위기가 정부의 과도한 규제에 기인하는 것이 아니라, “면밀하게 짜여진 ‘견제와 균형’ 시스템을 성급하게 해체” (장하준, 2004b: 22)한 것에 기인하는 것이라면, 그 같은 개발국가의 쇠퇴가 우리 경제에 긍정적인 영향을 미친 것으로만 평가할 수는 없을 것이다.³⁴⁾ 더욱이, 1990년대 말 외환위기 이후 경제 개혁 과정에서 국가 개입의 축소를 중심으로 하는 신자유주의적 조치들이 이어지면서 개발 국가의 급격한 퇴조가 갖는 부정적 측면이 더욱 증폭된 것으로 보인다.

특히 외환위기 이후 정부의 정치적 지향성과는 상관없이, 당시 침체된 경제 상황 개선을 위해 투자 활성화가 필요하고, 그를 위해서는 기업 활력을 저해하는 요소들을 철폐해야 한다는 논리가 사회적으로 압도하면서 재벌 개혁의 지체, 비정규·간접고용 규제의 미흡 등이 이어지면서 그로 인한 부정적 영향이 두드러지게 되었던 것으로 보인다. 이 과정에서 개별 자본의 개별적 이익극대화가 경제 전체의 활성화에 기여하리라는 기대(‘낙수효과’)하에, 소위 ‘기업 기 살리기’와 같은, 투자 활성화를 위해 기업이 직면한 다양한 애로들을 해소한다는 정책들이 추진되었다.³⁵⁾

34) 개발국가의 긍정적 성과에 대해서는 장하준(2004a), Ashton et al.(1999)을 참조.

35) 규제개혁과 관련하여, 국민의 정부 시기 규제개혁위원회의 최초 도입, 참여정부 시기 규제

다른 한편, 개발국가의 퇴조가 정부의 민간에 대한 세부적 개입을 모두 없애 버리지는 않았던 것으로 보인다. 즉, WTO 체제하에서 관세 장벽이나 직접보조금과 같은 전통적 산업정책의 영향력이 축소되었으나, 여전히 주력 산업 육성 정책이 연구개발 지원·인력개발 지원 등의 방식으로 다양하게 추진되었으며, 그 과정에서 정부(및 정부 대행 조직)의 민간에 대한 개입 혹은 유착이 계속되고 있다. 이는 개발국가의 전반적 퇴조 속에서도 정부의 영향력이 여전히 상당 부분 유지되고 있음을 의미한다.³⁶⁾ 오히려 문제는 그러한 세부적 개입이 전체적으로 조율되지 못한 채 국가기관들이 민간에 미치는 영향이 파편화되는 것이라고 할 수 있다.³⁷⁾

그리고 개발국가가 정책 전달 과정에서 활용해 왔던 민간 중간조직들도 개발국가가 물러난 자리를 효과적으로 메우지 못했던 것으로 보인다. 예를 들어 특정 업종에 속한 다양한 기업들, 특히 대기업 및 중소기업들의 개별적 이해를 집합적으로 대변하고 조율할 수 있는 제도적 장치인 업종별 사업주단체가 활성화되지 못했다.

우선, 우리나라에서 사업주단체가 밑으로부터의 자발적 결사로서의 성격보다는 정부 주도의 경제운영을 위한 제도적 통제장치의 하나로 활용되었다(이재형, 1999; 김의영, 1999). 이들에 따르면, 우리나라 주요 산업의 대형 업종별 사업주단체들은 1960년대, 1970년대 경제개발 과정에서 정부가 제정한 특별법에 따라 설립된 후, 정부가 위탁한 수

총량제 도입 등 당시 정부는 기업 애로 해소 차원에서의 규제 완화에 결코 소극적이지 않았다. 한편 다소 극단적인 입장에서, 당시 정부가 특정 제벌의 입장에 실질적으로 의존하고 있었다는 지적은 유종일·손석춘(2011) 참조.

36) 이와 유사한 맥락에서 Park(2009)은 한국의 개발국가가 외환위기 이후 전면적으로 퇴장하기 보다는, 여전히 그 개입주의적 특성을 유지하고 있다고 주장한다.

37) 예를 들어 각종 정부 정책 및 사업에서의 중복 조정 필요성이 반복적으로 제기되는 것이 이러한 ‘조정 실패(coordination failure)’의 반증이라고도 할 수 있을 것이다.

출입 승인, 증서발급, 실적신고 등을 담당해 왔다. 당시 수출 실적의 경우 수출 기업의 금융 조달에 중요한 근거가 되었다는 점에서 업종별 사업주단체들이 소속 기업들의 의사에 ‘지배’되기보다는, 기업들에게 정부 업무 대행 기관으로서의 역할을 했다고 보는 것이 타당할 것이다.

다른 한편, 업종별 사업주단체들의 운영 여건은 전반적으로 영세한 상황이다. 예를 들어, 최영섭 외(2003)에서 당시 산업자원부, 정보통신부, 과학기술부에 등록된, 법인격 사업주단체 87개에 대한 조사 결과, 응답 협회의 45% 가량이 상근직원 5인 미만이며, 협회 활동을 위한 재정 여건 및 직원 규모가 불충분하다는 응답이 각각 80.7%, 78.3%를 차지하고 있다. 이러한 업종별 사업주단체의 영세성은 업종별 사업주단체의 정책 전달 벨트로서의 성격과 외견상 상충되는 것처럼 보인다. 그러나 정책 전달 벨트로서의 성격이 적어도 1990년대 중후반 이후 약화되어 오는 반면, 사업주단체가 제공하는 서비스에 대한 보상으로서의 회비 납부가 자발적으로 늘어나지 않으면서 이러한 영세성이 구조화되었다고 볼 수 있다.

특히, 이러한 상황은 사업주단체에 상당한 영향력을 행사하는 재벌 대기업들이 주로 개별적 로비 혹은 전국경제인연합회를 통해 정부 정책에 영향을 미치고, 업종별 사업주단체를 보조적으로 동원하는 데 그치면서 더 심화되었던 것으로 보인다. 이러한 상황에서 업종별 사업주단체들은 회원 기업들의 이해 대변 기능의 강화와 그를 통한 재정의 안정화를 추구하는, 사업주단체의 본래적 기능 충실화에 기반한 접근보다는, 여전히 일부에서, 그리고 파편적으로 유지되고 있는 각종 정부 사업에 참여함으로써 재정 확대를 추구하는, 그 과정에서 회원 기업을

동원해 내는 접근을 택하는 경우도 발견된다.³⁸⁾

결국 이러한 상황은 개별 경제 주체의 이해에 대한 개발국가의 정치적, 억압적 조율이 더 이상 유효하지 않은 상태에서 민간, 특히 기업들 사이에서의 제도적, 자율적 이해 조정이 이뤄지지 않고 있음을 의미한다. 그러한 상황의 다른 한편에서 재벌 대기업을 중심으로 경제적 영향력에 근거한 비제도적, 경우에 따라 억압적인 이해 조정이 개별 대기업 집단별로 이뤄지는 것으로 판단된다.

제4절 소결

현재 우리 사회가 경험하고 있는 숙련 시스템의 위기는 우리 경제의 외연적 성장기(extensive growth)에 작동했던 숙련 개발 및 활용 체제가 해체되었으나, 여전히 새로운 정합적 숙련 개발 및 활용 체제는 갖춰지지 못한 데 기인하고 있다. 특히 고등교육의 팽창이 그에 대한 일자리 확대와 보조를 맞추지 못한 가운데, 자본 측면에서는 재벌 체제, 노동 측면에서는 기업별 노사관계라는 제도적 유제가 유지 혹은 강화되면서 개별 주체들의 단기적 이해가 사회 전체의 장기적 지속적 성장의 관점에서 조정되지 못한 결과로 판단된다.

이에 따라 한편에서는 기존의 외연적 성장 모델 및 그 숙련 체제의 특징(여전한 비용 경쟁, 약탈적 기업 간 거래, 노동 배제적 경영 관행, 장시간 저임금 노동)들이 온존되거나 오히려 악화되고, 다른 한편에서

38) 예를 들어 정부가 기업 참여가 필요한 정부 사업에 대해, 업종별 사업주단체에 참여 기업 개수를 할당하고, 그에 대한 인센티브를 제공하는 경우를 들 수 있다.

는 표준화된 대량복제형 교육 지속과 고학력 청년층의 노동 배제적 숙련 활용(장시간 저임금 불안정 노동 관행 유지) 구조로의 편입 거부로 인해 낮은 청년 고용률과 기업의 핵심 인재 구인난이 만성화되고 있다. 다시 이러한 상황은 인력 유입 측면에서 상대적으로 취약한 상황에 놓여 있는 중소기업의 혁신 지체를 가져오고, 그러한 혁신 지체가 노동시장 양극화를 지속시키는 데 기여하게 된다(negative feedback의 구조화). 이러한 숙련 개발과 숙련 활용의 불일치는 글로벌 시장에서 비용·품질 양 측면 모두에서의 전반적 경쟁 압력 증가, 한국 경제가 주로 의존하는 산업에서의 빠른 기술 변화 및 숙련 수요 변화 등에 의해 더 증폭될 수 있다.

물론, 글로벌 시장에서 선도자 전환을 강하게 요구받는 기업들에서는 새로운 숙련 활용 방식을 모색하고 있으며, 숙련 개발에 대해서도 그에 부응하는 변화를 요구하고 있다.³⁹⁾ 그러나 문제는 전체 시스템에 대한 일관된 변화 시도가 이어지지 못하는 가운데, 개별적 혁신 시도가 전체 시스템의 불균형을 심화시키는 상황, 즉 일부의 ‘고립된 우수성(islands of excellence)’이 전체 차원에서의 왜곡을 더 심화시켜 개별적 합리적 의사결정이 집합적 비합리적 결과를 낳는 ‘합성의 오류(fallacy of composition)’ 상황이 발생하고 있다는 점이다.⁴⁰⁾

따라서 향후 우리 경제에서 양극화를 해소하고 경제 전반의 성장 기반을 확충하기 위해서는 파편화된 개별적 우수성의 추구가 아니라 사

39) 2000년대 이후 일부 대기업을 중심으로 추진된 몰입형 인적자원 관리, 고성능 작업장 등에 대한 관심 증가와, 교육에서의 창의 인재·T-자형 인재 양성에 대한 요구 증가, 학벌에 기초하지 않은 새로운 채용 방식 확대 등을 들 수 있다.

40) 예를 들어 지불능력이 갖춰진 대기업에서 고임금으로 우수 인재를 확보하는 것은 효율임금 가설을 거론하지 않더라도 개별적으로 충분히 합리적 행동이다. 그러나 개별적 합리성의 극단화는 예를 들어 삼성 SSAT로 수십만 명이 응시하는 한편, 유망 중소기업에서의 연구개발 인력난이 구조화되는 부작용을 낳고 있다.

회 전반에서의 새로운 숙련 체제 구축, 특히 생산 요소의 효율적 활용 및 혁신을 통한 성장 전략을 뒷받침하는 내포적 숙련 체제(*inclusive skills regime*)의 구축이라는 관점에서의 변화가 필요하다.⁴¹⁾ 이러한 새로운 숙련 체제는 숙련 활용 측면에서 짧은 근로시간 동안의 집약적이며 창의적인 노동 관행⁴²⁾과 수평적/비차별적 소득 분배, 숙련 개발 측면에서 개인별 특성과 경력 경로에 따라 이뤄지는 생애에 걸친 평생 학습, 그리고 그러한 새로운 숙련 체제의 작동이 관련 이해관계자의 장기적 관점에 기초한 자율적 조정에 기초하여 이뤄지는 것으로 요약될 수 있을 것이다.

특히 강조해야 할 점은 이러한 새로운 숙련 체제의 모색은 국가의 외삽적 개입이 아니라 관련 이해관계자의 자발적 참여를 중심으로 이뤄져야 한다는 것이다. 이는 숙련 개발은 전형적으로 집합재의 성격을 갖고 있으며, 이러한 집합재에 대한 투자를 위해서는 관련 이해관계자의 자발적 참여가 필수적이기 때문이다. 특히 통용가능한 숙련(*transferable skill*)이 존재하는 경우, 숙련 개발 투자에 대한 의사결정은 개별적 의사결정 차원이 아니라 집합재(*collective goods*)의 관점에서 접근되어야 한다. 즉 개별 기업, 개별 근로자의 개별적 의사결정을 통해서는 사회적으로 최적 수준의 숙련 투자가 이뤄지지 못하므로, 다수 기업 및 다수 근로자의 집합적 의사결정을 통해 사회적으로 최적 수준의 숙련 투자를 도모하는 것이 필요하다(Booth and Snower,

41) 이러한 관점에서 ‘고성과 작업장(*High performance workplace*)’ 논의가 갖는 한계를 지적할 수 있다. 즉 개별 작업장에서 혁신적 인적자원 관리나 인력 활용이 이뤄진다고 하더라도, 그것이 전체 기업 네트워크 속에서의 변화와 연관되지 못하면 오히려 기업들 사이의 격차를 사회적으로 확대시키는 데 그칠 가능성이 있다. 이를 해소하기 위해서는 고성과 작업장 관행이 연관 기업 네트워크 사이에서 확산되도록 하는 방안도 같이 모색될 필요가 있다.

42) 현재 한국의 상황에서 *work hard*가 아니라 *work smart*가 더 중요하다는 지적에 대해서는 Schmid(2012) 참조.

1996). 이하에서는 이러한 관점에서, 우선 개별 기업의 개별적 의사결정의 결과가 미시적, 거시적으로 다른 기업 혹은 업종의 성과에 어떤 영향을 미치는지 분석하고, 국내외 사례를 통해 개별 기업의 변화를 넘어서서 집합적 변화를 추구할 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

제3장

노동시장 양극화의 산업별 성장성 영향 효과

- 제1절 서론
- 제2절 분석 모형
- 제3절 분석 결과
- 제4절 소결

제3장 | 노동시장 양극화의 산업별 성장성 영향 효과

제1절 서론

2장에서 살펴본 것처럼, 현재 우리나라 노동시장에서 숙련 시스템 위기의 주요 현상 중 하나가 심각한 노동시장 양극화이다. 사실 우리 사회에서 노동시장의 양극화 현상 자체에 대한 논의는 2000년대 초반 이후 다양하게 진행되어 왔다. 특히 대기업-중소기업, 수출 기업-내수 기업, 정규직-비정규직의 양극화가 확대되는 것에 대한 논의는 무수하게 진행되어 왔으며, 양극화 현상을 보다 엄밀하게 측정하려는 시도들도 이어져 왔다.⁴³⁾

이러한 논의들은 우선 양극화 자체가 심화되는지 혹은 완화되는지⁴⁴⁾, 양극화 현상이 어느 정도로 심각하고(혹은 OECD 국가와 비교하여 얼마나 빠르게 진행되는지 등) 그 원인은 무엇인지를 찾는 데 주력하고 있다. 나아가 최근 들어서는 소득 양극화가 경제 성장 가능성

43) 소득 측면에서의 양극화는 신동균·전병유(2005), 신관호·신동균(2007), 고용의 질 측면에서의 양극화는 남춘호(2011), 기업의 생산 측면에서의 양극화에 대해서는 우천식(2012), 조덕희(2013) 등 참조. 또한 단순한 소득불평등과 양극화가 다르다는 점에 대해서는 신관호·신동균(2007) 참조.

44) 양극화의 일방적 심화가 아니라, 최근 정체 혹은 완화를 지적하는 경우로는 현대경제연구원(2012) 참조.

을 제한하게 된다는 지적도 나타나고 있다(하준경, 2006; 박종규, 2013; 신관호·신동균, 2014).⁴⁵⁾

이러한 연구들을 전체적으로 요약하면 양극화 해소가 한국 경제의 핵심적 도전 과제라는 점은 분명한 것으로 보이며, 양극화가 장기적으로 경제 성장에 부정적 영향을 미치게 되리라는 점에 대해서도 공감하고 있는 것으로 보인다. 하지만 이러한 다양한 연구들에도 불구하고 양극화의 영향, 특히 경제의 성장 잠재력에 미치는 영향에 대한 실증적 연구는 상대적으로 제한되어 있는 것으로 보인다. 특히, 과도한 양극화가 수요의 위축을 가져와 경제의 성장 가능성을 제한한다는, 소득 분배 측면에서의 부정적 영향에 대한 분석은 찾아볼 수 있으나(박종규, 2013; 신관호·신동균, 2014), 양극화가 생산 자체에 미치는 부정적 영향에 대한 연구는 찾아보기 어렵다.

이에 따라 이 장에서는 우리나라 노동시장의 양극화와 산업의 성장 관계에 대한 실증분석을 실시하고자 한다. 이는 숙련 시스템 위기의 핵심 현상 중 하나인 노동시장 양극화에 대해, 그 양태 혹은 원인에 대한 연구는 많으나, 그것이 경제에 미치는 영향, 특히 성장 기반의 강화/약화 관점에서의 영향에 대한 분석은 많지 않다는 점을 전제로 한다.⁴⁶⁾ 이에 대한 분석 결과는 현재 숙련 시스템의 위기를 단기적, 노동시장 관점에서뿐만 아니라 장기적으로 경제 성장 기반의 잠식이라는 점에서 접근할 필요가 있음을 보여줄 것이다.

45) 이와 관련하여 최근 주목받는 자료로는 IMF에서 발간된 Ostry et al. (2014)의 보고서를 들 수 있다. 한편, 극단적 소득 양극화를 낳는 착취적 정치 경제 제도하에서 혁신의 지체로 인해 경제 발전이 저해되는 것에 대한 사례 중심의 설명은 Acemoglu and Robinson(2012) 참조.

46) 이는 현재 한국 사회가 당면하고 있는 상황이 “착취적 정치제도하에서 성장을 가능케 했던 포용적 경제가 착취적 제도로 변모”(Acemoglu and Robinson, 2012:144)하는 순간일 수 있다는 인식을 전제로 한다.

이 장에서 주목하는 점은 두 가지로, 우선 소득분배의 불균형이 성장에 부정적 영향을 미치는 경로 외에, 노동시장 양극화가 인력 수급이나 역량 개발에 부정적 영향을 미침으로써 경제 성장 기반에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 점이다. 또한 그러한 부정적 영향이 산업별 생산의 연관 관계에 따라 누적적으로 과급되면서 장기적으로 외견상 성장을 추구하는 업종의 성장 기반도 약화시킬 수 있다. 즉, “특정 업종의 노동시장 양극화 → 해당 업종의 신규인력 채용 애로 → 해당 업종의 혁신 지체 → 해당 업종 생산물을 수요하는 업종의 경쟁력 제고에 장애 발생 가능”과 같은 경로가 존재할 수 있다.

사실 이와 관련하여 대기업과 중소기업의 거래에서 대기업의 ‘횡포’에 대한 사례들이 많이 제시되었으나, 개별 사례를 넘어서는 보다 거시적 맥락에서의 실증분석은 찾기 어려웠다. 이에 따라 이하에서는 노동시장 양극화의 지표로 업종별 중소기업 임금격차 및 교육훈련 격차 영향 지표를 설정하고, 특정 업종의 저임금 수준 및 교육훈련 활성화 정도가 산업연관관계를 통해 타 산업들에 어떻게 과급되는지, 그러한 과급효과로 인해 산업의 성장성에 어떤 효과가 발생하는지 분석하고자 한다. 이를 통해 향후 노동시장 양극화, 나아가 숙련 시스템의 위기 해소가 단순히 소득 분배 불균형 해소 차원이 아니라, 장기적 경제 성장 가능성 확충 차원에서 중요한 정책과제일 수 있음을 검토하게 된다.

제2절 분석 모형

노동시장 양극화가 경제 성장에 미치는 영향에 대한 세부 분석 모형은 다음과 같다. 우선, 각 산업 사이의 산업연관효과(생산물 공급-생산물 중간수요)를 매개로, 각 산업에 생산물을 공급하는 산업의 저임금 수준과 인력개발 정도가 산업별 성장성에 미치는 효과를 분석하게 된다. 이 경우 임금격차로 인한 인력 수급 및 혁신 지체가 중소기업에 주로 나타나는 점을 고려하여 전체 노동시장 평균 임금 대비 업종별 중소기업의 임금격차를 중심으로 업종별 저임금의 영향을 분석한다. 그리고 재직 근로자의 혁신 역량 제고에서 교육훈련의 중요성을 감안하여 업종별 교육훈련 투자 정도가 업종별 교육훈련 활성화에 미치는 영향을 분석한다.

이를 수식으로 설명하면 다음과 같다.

$$GR_{it} = f[\widetilde{WD}_{it}, \widetilde{HD}_{it}]$$

GR_{it} : 산업별 성장률

\widetilde{WD}_{it} : 해당 산업 중간 투입물 산업의 저임금에 대한 의존도(이하 저임금 의존도)

\widetilde{HD}_{it} : 해당 산업 중간 투입물 산업의 교육훈련에 대한 의존도(이하 교육훈련 의존도)

그리고 저임금 의존도와 교육훈련 의존도는 다음과 같이 구한다.

$\widetilde{WD}_i = \sum_{j=1}^N g[SC_{ij}, WD_j]$: 업종별 중소기업의 순임금격차와 업종별
공급 제약 영향 효과에서 산출⁴⁷⁾

$\widetilde{HD}_i = \sum_{j=1}^N h[SC_{ij}, HD_j]$: 업종별 교육훈련 투자 비중과 업종별 공급
제약 영향 효과에서 산출

저임금 의존도(\widetilde{WD}_{it})의 설정은, 근로자에게 관측 가능한 인적 속성을 통제한 후 측정되는 업종별 순임금격차(net wage differential)가 낮게 나타난다면 이는 해당 업종에서 혁신을 지체시키게 될 것이라는 가정을 전제로 한다. 즉, 관측 가능한 모든 조건이 동일한 상태에서의 낮은 임금은 해당 업종 기업으로의 신규인력 진입 기피, 기존 인력 위주의 운영, 가격 경쟁 위주의 기업 경영과 기술혁신 등의 지체가 반복되는 악순환을 가져온다는 것이다.⁴⁸⁾

이 경우, 각 업종 내에 대기업과 중소기업이 혼재되어 있으면 대기업의 높은 임금으로 인해 해당 업종 중소기업의 임금 수준이 낮음에도 불구하고 업종 전체의 순임금격차는 높게 나타날 수 있다. 이에 따라 실제 업종별 순임금격차는 각 업종 자체의 순임금격차 추정 결과와,

47) 공급 제약 영향 효과에 대해서는 이하에서 설명.

48) 산업별 임금격차의 실제 발생 원인과 그 크기에 대해서는 1980년대 중반 이후 다양한 연구들이 이뤄져 왔다. 예를 들어 그러한 격차를 업종별로 고유한, 관측되지 못하는 인적 속성으로 설명하기도 하고(Murphy and Topel, 1987), 노동시장 내에서의 제도적 요인들, 예를 들어 효율임금(efficiency wage)이나 지대 분배(rent sharing) 등의 영향으로 설명하기도 한다(Krueger and Summers, 1988). 여전히 이에 대한 논란이 이어지고 있다는 점에서(예: Du Caju et al., 2010), 이에 대한 연구도 중요한 주제로 판단된다. 그러나 그에 대한 연구는 별도의 다른 연구를 통해 탐색하기로 하고, 본 보고서는 그러한 현상이 현재 한국에서 구직자의 구직 행태에 상당한 영향을 미치고 있음을 전제로, 다른 모든 조건이 동일한 상태에서 발생하는 임금격차가 해당 업종 기업의 구인난 및 재직자 역량 개발, 나아가 업종 차원의 혁신에 부정적 영향을 미칠 것이라는 점에 주목하고자 한다.

각 업종에서의 중소기업 순임금격차를 종합하여 구한, 업종별 중소기업 순임금격차로 정의한다.⁴⁹⁾

다음으로 연도별 순임금격차의 수준 차이를 통제하기 위해 업종별 순임금격차를 표준화하여 활용한다. 우선, 개인별 임금 함수로부터 구한 업종별 더미 계수에서 업종별 순임금격차를 구하고, 이를 다시 0과 1 사이의 값으로 표준화한다. 이 경우 업종별 순임금격차가 가장 큰 업종의 값이 0이 되고, 업종별 순임금격차가 가장 작은 업종의 값이 1이 되도록 한다. 이는 저임금으로 인한 업종별 공급 제약 효과가 업종별 임금 수준이 가장 높은 업종에서는 전혀 없고, 업종별 임금 수준이 가장 낮은 업종에서 가장 클 것이라고 가정한 데 따른 것이다. 이에 따라 개별 업종의 임금격차 정도는 다음과 같이 정의된다.

$$WD_j = (WR_{\max} - WR_j) / (WR_{\max} - WR_{\min}),$$

$$0 \leq WD \leq 1, WD = 0 \text{ when } WR_j = WR_{\max}, WD = 1 \text{ when } WR_j = WR_{\min}$$

이와 유사하게 개별 업종의 교육훈련 활성화 정도는 다음과 같이 정의된다.

$$HD_j = (HR_{\max} - HR_j) / (HR_{\max} - HR_{\min}),$$

$$0 \leq HD \leq 1, HD = 0 \text{ when } HR_j = HR_{\max}, HD = 1 \text{ when } HR_j = HR_{\min}$$

업종별 혁신의 지체 혹은 활성화는 산업연관관계를 통해 타 업종에 영향을 미치게 된다. 이러한 산업 간 연관관계는 산업연관표를 공급주

49) 실제 추정에서는 제조업의 경우 100인 미만, 서비스업의 경우 30인 미만 사업체 더미를 설정하여 추정하였다. 이에 대해서는 3절 참조.

도 분석 방식으로 분석하여 산출한다. 이에 대해서는 좀 더 상세하게 설명하는 것이 필요하다.

전통적인 산업연관분석은 산업별로 생산에 필요한 중간재에 대한 투입 계수(input coefficient)가 고정되어 있으며, 중간재 및 노동의 투입 요소가 완전 탄력적으로 공급된다는 가정하에, 특정 업종에서의 최종 수요 변화가 해당 업종 혹은 경제 전체 산출에 미치는 영향을 분석하는 데 초점을 둔다. 생산유발효과나 고용유발효과를 다루는 전통적 산업연관분석은 이러한 접근 방법을 취하고 있으며, 이러한 모델을 ‘수요 주도 모델(demand-driven model)’이라고 한다(Yoo et al., 2009).

전통적 산업연관분석이 수요 측면에서의 변화가 경제에 미치는 영향을 다루고 있으나, 본 보고서에서는 생산 측면, 즉 특정 업종에서 저임금으로 인한 혁신 지체가 다른 업종에 미치는 영향에 초점을 두고 있다. 이에 따라 이 장에서는 명시적으로 특정 업종에서의 공급 변화, 특히 공급 제약(supply restrictions)이 다른 업종에 미치는 영향을 다루는 ‘공급 주도 모델(supply-driven model)’을 이용한다. 이 모델은 다음과 같이 설명된다.

$$X_j = \sum_{i=1}^n z_{ij} + V_j = \sum_{i=1}^n r_{ij} X_i + V_j$$

위 식은 j 부문의 총산출 X_j 가 중간재(z_{ij})의 합계와 j 부문의 부가가치 V_j 의 합계로 정의됨을 보여준다. 여기서 z_{ij} 는 i 부문 총산출 중 j 부문으로 투입된 중간재이며, r_{ij} 는 투입 계수(input coefficient)와 대응되는 산출 계수(output coefficient)로, $\frac{z_{ij}}{X_i}$ 로 정의되며 i 업종 총산

출이 다른 업종들의 중간 투입으로 활용되는 비중을 의미한다.⁵⁰⁾ 이를 행렬식으로 다시 정리하면 다음과 같다.

$$X' = X'R + V'$$

$$X' = V'(I - R)^{-1}$$

단, $X' = [X_1 X_2 \dots X_n]$ 는 업종별 총산출 $1 \times n$ 벡터, $V' = [V_1 V_2 \dots V_n]$ 의 업종별 부가가치 $1 \times n$ 벡터, R 는 r_{ij} 로 이루어진 $n \times n$ 산출 계수 행렬, $(I - R)^{-1}$ 는 산출 계수 행렬에서 구한 산출역행렬(output inverse matrix)로, 그 각 요소는 부가가치변화가 산출에 미치는 영향($q_{ij} = \partial X_j / \partial V_i$)이다.

이 경우, 특정 업종(H 부문)이 해당 업종을 제외한 다른 업종에 미치는 영향을 살펴보기 위해서는 해당 업종을 위 식에서 외생화시켜야 한다. 이에 따라, 특정 업종(H 부문)의 영향을 보기 위해 그 부문을 외생화시킨 후, H 부문의 공급 제약이 다른 부문의 생산에 미치는 영향을 다음과 같이 구할 수 있다.

$$\Delta X^{e'} = \Delta X_H R_H^e (I - R^e)^{-1}$$

여기서 R^e 는 산출 계수 행렬 R 에서 H 부문의 행과 열을 제외시킨 $(n-1) \times (n-1)$ 행렬, R_H^e 는 산출 계수 행렬 R 의 H 부문 행벡터에서 외생

50) 참고로 수요 주도 모델에서 활용되는 투입 계수는 $\frac{z_{ij}}{X_j}$ 로 정의되며, j 업종 산출에서 차지하는 i 업종 투입물의 비중을 의미한다.

화 부문을 제외시킨 $1 \times (n-1)$ 행벡터이다. 이를 이용하면 외생화 부문의 공급 변화(ΔX_H)가 각 산업에 미치는 파급효과, 즉 $R_H^e(I - R^e)^{-1}$ 의 $1 \times (n-1)$ 공급 제약 효과 행벡터를 구할 수 있다. 이 공급 제약 효과를 행벡터를 각 업종에 대해 구한 후, 외생화 부문의 공급 제약 효과를 0으로 하여 하나의 행렬로 모으면 다음과 같은 공급 제약 효과 행렬을 구할 수 있다.

$$SC = \begin{Bmatrix} SC_1, \\ SC_2, \\ \vdots \\ SC_n \end{Bmatrix},$$

단, SC_H 는 $R_H^e(I - R^e)^{-1}$ 의 공급 제약 효과 행벡터에 외생화 부문의 공급 제약 효과를 0으로 하여 삽입한 행벡터.

여기서 위 행렬식의 각 원소 SC_{ij} 는 i 업종의 1단위 공급 제약이 j 업종의 생산에 미치는 직·간접적 영향의 크기를 나타낸다. 위 행렬식의 행 합계는 i 업종의 1단위 공급 제약이 경제 전체에 미치는 영향의 합계이며, 열 합계는 j 업종이 다른 업종의 1단위 공급 제약으로 인해 j 업종에 발생하는 영향의 합계이다. 이 경우, 행 합계는 특정 업종의 1단위 공급 제약이 다른 업종 전체의 생산에 미치는 영향의 크기이므로, 이하에서는 이를 ‘공급 제약 부과 효과’로 지칭한다. 한편, 열 합계는 특정 업종을 제외한 다른 모든 업종들에서 1단위 공급 제약이 발생할 경우 그 업종이 받게 되는 영향의 크기이므로, 이하에서는 이를 ‘공급 제약 영향 효과’로 지칭한다.

여기서 업종별 공급 제약 영향 효과의 증감이 갖는 의미를 검토해 볼 필요가 있다. H 업종의 공급 제약 영향 효과는 공급 제약 행렬의 H 열 합계로, 그 크기는 산출 계수 행렬의 구조와 산출 계수의 크기에 영향을 받는다. 특히, 산출 계수 행렬 H열 산출 계수가 증가할수록 H 업종의 공급 제약 영향 효과가 증가하는데⁵¹⁾, 산출 계수 행렬 H열 산출 계수 증가는 각 업종의 산출물 중 H 업종 중간 투입으로 사용되는 비중이 증가하는 것, 혹은 각 업종 산출물의 수요처로서 H 업종의 중요성이 커지는 것을 의미한다. 따라서 특정 업종에서 공급 제약 영향 효과의 증가는 공급 제약 효과의 정의 자체로부터 해당 업종이 다른 업종에서의 공급 충격에 더 민감해졌다는 것을 의미하는 동시에, 산출 계수의 증가로부터 해당 업종이 경제 전체에서 차지하는 비중이 커졌다는 것을 의미하는 것으로도 해석될 수 있다.⁵²⁾

이러한 절차를 거쳐 공급 제약 영향 효과가 추정되면 여기에 각 업종의 임금격차 정도를 적용하여 임금격차가 반영된 공급 제약 효과를 구하게 된다. 이는 다음과 같이 설명된다.

$$\begin{bmatrix} WD_1 \\ WD_2 \\ \vdots \\ WD_n \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} SC_{11} & SC_{12} & \cdots & SC_{1n} \\ SC_{21} & SC_{22} & \cdots & SC_{2n} \\ \vdots & \vdots & & \vdots \\ SC_{n1} & SC_{n2} & \cdots & SC_{nn} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} WSC_{11} & WSC_{12} & \cdots & WSC_{1n} \\ WSC_{21} & WSC_{22} & \cdots & WSC_{2n} \\ \vdots & \vdots & & \vdots \\ WSC_{n1} & WSC_{n2} & \cdots & WSC_{nn} \end{bmatrix}$$

단, $WSC_{ij} = WD_i \times SC_{ij}$

51) 이는 행렬에 대한 미분 공식으로부터 $\frac{\partial}{\partial r_{ij}}(I-R)^{-1} \geq 0$ 이 항상 성립하기 때문이다.

52) 한편 H 부문에서의 산출 계수 증가는 H 부문으로 공급되는 중간재의 총산출 감소가 없는 한, H 부문에서 사용되는 중간재의 투입 계수의 증가도 가져올 가능성이 크다.

다음으로 앞 행렬식의 열 합계로부터 각 업종이 수요하는 다른 업종의 임금격차 정도가 반영된 공급 제약 영향 효과를 구할 수 있다(임금 반영 공급 제약 영향 효과). 마지막으로 임금 반영 공급 제약 영향 효과와 원래의 공급 제약 영향 효과를 이용하여 특정 산업이 다른 산업의 저임금 상황에 얼마나 의존하는지 구할 수 있다. 이러한 절차와 기본적으로 동일한 과정을 통해 특정 산업이 다른 산업의 교육훈련 정도에 얼마나 의존하는지 구할 수 있다. 이렇게 구한 저임금 의존도와 교육훈련 의존도가 산업별 총산출 증가율로 정의되는 산업별 성장성과 어떤 관계를 갖는지 살펴본다.

제3절 분석 결과

1. 업종별 공급 제약 효과의 추정

업종별 공급 제약 효과의 추정은 한국은행의 2000년 이후 산업연관표 경상 생산자가격 기준 국산거래표를 이용하여 이뤄졌다. 이에 앞서 한국은행 산업연관표의 품목 분류와 임금 통계의 표준산업분류를 일치시키기 위한 연계 작업이 이뤄졌다. 또한, 각 분류들이 2000년 이후 계속 개정되어 왔기 때문에 이들 사이의 연계 조정도 이뤄졌다. 이 경우 두 가지 분류의 범위 일치 및 개정 시점별 일치를 위해 전체 산업을 50개로 조정하고, 산업연관표와 표준산업분류를 기준으로 정리하였다.⁵³⁾

53) 본문에서의 업종 분류와, 한국표준산업분류(8차 개정) 소분류 사이의 연계는 <부표 1>, 업

이상의 연계 절차를 거쳐 정리된 자료를 2절에서 살펴본 공급 주도 산업연관분석 모델을 적용하여 산출한, 각 업종에서의 공급 제약 영향 효과가 <표 3-1>에 제시되어 있다.⁵⁴⁾ 여기서 공급 제약 영향 효과는 각 업종이 다른 업종 전체에서의 1단위 공급 제약으로 인해 받는 영향을 의미한다.

<표 3-1> 업종별 공급 제약 영향 효과표

업종 분류	명칭	2000	2003	2005	2006	2007	2008	2010
1	농림어업	0.604	0.561	0.543	0.545	0.511	0.533	0.525
2	광업	0.044	0.041	0.050	0.044	0.041	0.043	0.036
3	음식료	1.642	1.546	1.544	1.497	1.464	1.469	1.481
4	담배	0.048	0.048	0.049	0.063	0.052	0.048	0.041
5	섬유	0.537	0.400	0.397	0.354	0.302	0.275	0.281
6	봉제의복	0.488	0.439	0.453	0.470	0.468	0.407	0.395
7	가죽가방신발	0.131	0.093	0.079	0.074	0.069	0.055	0.071
8	목재나무	0.054	0.053	0.062	0.065	0.058	0.050	0.052
9	펄프종이	0.252	0.241	0.232	0.233	0.219	0.217	0.204
10	출판인쇄	0.405	0.441	0.419	0.409	0.395	0.319	0.306
11	코크스석유정제	0.210	0.176	0.258	0.278	0.352	0.332	0.431
12	화학	1.433	1.372	1.502	1.495	1.432	1.424	1.455
13	고무플라스틱	0.552	0.572	0.651	0.665	0.643	0.597	0.652
14	비금속광물	1.106	1.294	1.143	1.141	1.138	1.054	1.066
15	1차금속	1.087	1.158	1.418	1.325	1.435	1.660	1.521

<표 계속>

중 분류와 산업연관표 소분류(2000, 2005) 사이의 연계는 <부표 2>를 참고.
54) 공급 제약 행렬의 행 합계인 업종별 공급 제약 부과 효과는 <부표 3> 참조.

업종 분류	명칭	2000	2003	2005	2006	2007	2008	2010
16	비철금속	0.129	0.130	0.153	0.175	0.228	0.197	0.226
17	조립금속	0.614	0.675	0.893	0.948	0.963	0.938	0.916
18	기타기계	1.533	1.608	1.799	1.821	1.893	1.771	1.785
19	전자	1.889	1.728	2.181	2.197	2.006	2.067	2.798
20	전기기계	0.639	0.659	0.730	0.724	0.770	0.737	0.851
21	의료정밀광학	0.211	0.177	0.244	0.273	0.277	0.251	0.249
22	자동차	1.975	2.255	2.535	2.621	2.536	2.246	2.225
23	기타운수장비	0.457	0.417	0.457	0.537	0.582	0.655	0.603
24	가구 및 기타	0.442	0.510	0.498	0.546	0.543	0.508	0.482
25	전기가스	0.378	0.338	0.368	0.350	0.339	0.303	0.352
26	수도	0.042	0.042	0.036	0.032	0.031	0.027	0.025
27	건설	4.044	4.484	4.112	4.015	4.018	3.765	3.480
28	도소매	0.988	1.095	1.520	1.525	1.615	1.434	1.847
29	음식숙박	1.042	1.166	1.212	1.258	1.263	1.249	1.293
30	육상운송	0.514	0.598	0.596	0.578	0.561	0.528	0.519
31	수상운송	0.223	0.164	0.144	0.135	0.169	0.259	0.221
32	항공운송	0.099	0.096	0.175	0.145	0.135	0.143	0.145
33	여행운수서비스	0.093	0.110	0.104	0.101	0.109	0.102	0.116
34	통신	0.353	0.389	0.650	0.661	0.691	0.643	0.607
35	금융	0.571	0.552	0.608	0.677	0.756	0.749	0.795
36	보험연금	0.254	0.277	0.561	0.621	0.627	0.648	0.593
37	금융보험서비스	0.087	0.072	0.111	0.126	0.131	0.129	0.135
38	부동산임대	0.996	1.080	0.955	0.928	0.888	0.838	0.768
39	정보처리	-	-	0.267	0.281	0.281	0.248	0.261
40	연구개발	0.107	0.121	0.164	0.167	0.182	0.173	0.211
41	전문과학기술	0.935	0.956	0.622	0.654	0.661	0.628	0.623
42	사업지원서비스	0.142	0.206	0.240	0.241	0.247	0.242	0.267
43	공공행정	0.569	0.637	0.638	0.636	0.687	0.653	0.648
44	교육	0.310	0.462	0.432	0.458	0.484	0.476	0.513
45	보건	0.473	0.582	0.613	0.655	0.687	0.631	0.703
46	사회복지	0.056	0.063	0.085	0.085	0.097	0.093	0.095
47	문화	0.277	0.351	0.418	0.429	0.449	0.412	0.430
48	하수폐기물	0.053	0.064	0.084	0.086	0.088	0.086	0.093
49	회원단체	0.093	0.091	0.087	0.088	0.093	0.086	0.085
50	수리업	0.315	0.333	0.360	0.354	0.352	0.334	0.341

연도별 공급 제약 영향 효과의 연차별 상관관계를 <표 3-2>에서 살펴볼 수 있다. 이에 따르면 업종별 공급 제약 영향 효과 사이의 연차별 상관관계가 인접 연도 사이에서는 상당히 높게 나타나다가 시간이 흐를수록 감소하고 있다.

<표 3-2> 업종별 공급 제약 영향 효과의 연차별 상관 계수

구분	2000	2003	2005	2006	2007	2008
t+1	0.9943	0.9820	0.9990	0.9981	0.9960	0.9838
t+2	0.9812	0.9782	0.9972	0.9939	0.9785	
t+3	0.9768	0.9767	0.9940	0.9802		
t+4	0.9726	0.9702	0.9785			
t+5	0.9706	0.9353				
t+6	0.9444					

주: 각 시점에 따라 t+1, t+2의 실제 연도가 다름에 주의. 2000년의 경우 t+1=2003, t+2=2005, t+3=2006, 2005년의 경우 t+1=2006, t+2=2007, t+3=2008.

업종별 공급 제약 영향 효과의 패턴을 보기 위해 2010년도 업종별 공급 제약 영향 효과와, 2000년에서 2010년까지 변화의 폭이 큰 상위 10개 업종과 하위 10개 업종을 요약한 것이 <표 3-3>이다. 우선 2010년 기준 공급 제약 영향 효과가 큰 업종, 즉 타 업종의 공급 제약으로 인한 영향을 많이 받는 업종으로 건설, 전자, 자동차 등 우리나라 주력 산업을 들 수 있다.⁵⁵⁾ 또한 공급 제약 영향 효과가 크게 늘어난 업종으로 전자, 1차금속, 조립금속, 기타기계 등의 제조업 주력 업종과 도소매, 보험연금, 통신 등 서비스업종을 들 수 있다. 특히 전자, 기타기계, 1차금속, 자동차의 경우 공급 제약 영향 순위가 높을 뿐만 아니라

55) 반면, 서비스업종의 경우 공급 제약 부과 효과가 크게 나타난다. <부표 3> 참조.

2000~2010년 동안의 증가 폭도 큰 제조업 업종으로 나타나는 점이 특징이다. 이 경우, 2절의 공급 제약 효과 증감의 의미에 대한 해석에서 살펴보았듯, 이들 업종이 2000년대에 공급 제약 영향 효과가 증가했다는 것은 이들 업종들이 우리 경제에서 타 산업 산출물에 대한 수요처로서 중요성이 증가했다는 것도 의미한다.

〈표 3-3〉 업종별 2010년 공급 제약 영향 효과 및 증감 순위

구분	순위	2010년	2010~2000년 증감
상위 10개 업종	1	건설	전자
	2	전자	도소매
	3	자동차	1차금속
	4	도소매	보험연금
	5	기타기계	조립금속
	6	1차금속	통신
	7	음식료	기타기계
	8	화학	음식숙박
	9	음식숙박	자동차
	10	비금속광물	보건
하위 10개 업종	41	금융보험서비스	펄프종이
	42	여행운수서비스	가족가방신발
	43	사회복지	농림어업
	44	하수폐기물	봉제의복
	45	회원단체	출판인쇄
	46	가족가방신발	음식료
	47	목재나무	부동산임대
	48	담배	섬유
	49	광업	전문과학기술
	50	수도	건설

2. 업종별 수입금액차의 추정

업종별 수입금액차의 추정은 통상적인 임금함수 추정을 통해 이뤄진다. 분석 대상 자료는 ‘고용형태별 근로실태조사(구 ‘임금구조 기본 통계조사)’의 2000년~2012년 자료이며, 종속변수는 시간당 임금의 로그값(시간당 임금=(정액급여+초과급여+상여금월할)/(정규근로시간+초과근로시간)), 독립변수는 성별, 연령, 연령 제곱, 학력 더미, 근속기간, 경력기간, 직종 더미(대분류), 사업체 규모 더미 외에 50개 업종별 더미, 그리고 업종별 소규모 사업체 더미를 포함시켰다.

소규모 사업체 더미는 광업과 제조업의 경우 100인 미만, 그 외의 경우 30인 미만으로 설정하였다. 중소기업기본법에서는 제조업 등은 상시근로자 300인 미만 혹은 자본금 80억 원 이하, 도소매업 등은 상시근로자 200인 미만 혹은 매출액 200억 원 이하, 교육서비스 등은 상시근로자 100인 미만 혹은 매출액 100억 원 이하 등으로 중소기업의 범위를 달리 정하고 있다. 이 경우, 고용형태별 근로실태조사의 사업체 규모 분류가 이와 일치하지 않으며, 고용형태별 근로실태조사 대상이 사업체인 반면, 중소기업기본법의 정의 기준은 기업인 점, 본 보고서에서의 초점이 소기업의 임금격차라는 점을 감안하여 광업과 제조업의 경우 100인, 그 외 서비스업의 경우 30인을 기준으로 구분하고자 한다. 이에 따라 추정된 결과는 본 보고서에 별도로 수록하지 않았으나, 일반적인 임금함수의 추정 결과와 유사하게 나타나고 있다.⁵⁶⁾

다음으로 이와 같이 구해진, 업종별 임금격차와 공급 제약 영향 사이의 상관관계를 살펴보면 다음의 <표 3-4>와 같다. 이 경우 주목할

56) 이에 대해서는 별도로 요청 시 제공될 수 있다.

것은 분석 대상 연도 모두에 걸쳐 상관 계수가 마이너스를 보이는 점이다. 이는 임금 수준이 높은 업종일수록 공급 제약 영향 정도가 낮고, 반대로 공급 제약 영향 정도가 큰 업종일수록 임금 수준이 낮다는 것을 의미한다. 이러한 현상은 서비스업의 경우 타 산업의 영향을 덜 받으면서 해당 업종 100인 미만 사업체의 순임금격차가 상대적으로 높은 반면, 제조업의 경우 타 산업의 영향을 많이 받으면서 해당 업종 100인 미만 사업체의 순임금격차가 상대적으로 낮기 때문에 나타난다.⁵⁷⁾

〈표 3-4〉 연도별 공급 제약 영향 효과와 업종별 임금격차의 상관관계

구분		공급 제약						
임금 격차	연도	2000	2003	2005	2006	2007	2008	2010
	2000	-0.342	-0.297	-0.211	-0.337	-0.280	-0.315	-0.292
	2003	-0.339	-0.306	-0.227	-0.340	-0.290	-0.319	-0.301
	2005	-0.287	-0.278	-0.171	-0.291	-0.239	-0.270	-0.255
	2006	-0.283	-0.272	-0.163	-0.281	-0.233	-0.266	-0.250
	2007	-0.271	-0.260	-0.158	-0.276	-0.225	-0.257	-0.239
	2008	-0.268	-0.250	-0.143	-0.274	-0.214	-0.243	-0.228
	2010	-0.268	-0.239	-0.130	-0.261	-0.196	-0.233	-0.210

3. 업종별 저임금 의존도의 추정

다음으로 각 업종이 다른 업종 중소기업의 상대적 저임금 정도에 얼마나 의존하는지 추정하기로 한다. 이를 위해 당초의 공급 제약 영향 효과에 업종별 소규모 사업체의 순임금격차를 적용하여 구한 임금격

57) 이러한 점은 서비스산업과 제조업의 사업체 규모를 달리 설정해야 함을 시사한다.

차 반영 공급 제약 영향 효과가 <표 3-5>에 제시되어 있다. 당초의 공급 제약 영향 효과와 임금 반영 공급 제약 영향 효과 사이의 상관 계수는 <표 3-6>에 제시되어 있다. 모든 연도에 걸쳐 상관 계수가 0.99 이상으로 대단히 높게 나타나고 있어 임금격차의 반영이 공급 제약 영향의 업종별 패턴에 거의 변화를 주지 않음을 알 수 있다.

<표 3-5> 임금격차 반영 공급 제약 효과

업종 분류	명칭	2000	2003	2005	2006	2007	2008	2010
1	농림어업	0.321	0.432	0.372	0.405	0.387	0.399	0.380
2	광업	0.025	0.030	0.034	0.031	0.030	0.030	0.023
3	음식료	1.082	1.204	1.013	1.038	1.117	1.123	1.075
4	담배	0.033	0.037	0.036	0.047	0.040	0.037	0.032
5	섬유	0.313	0.291	0.247	0.232	0.210	0.177	0.171
6	봉제의복	0.341	0.343	0.340	0.361	0.373	0.321	0.305
7	가죽가방신발	0.084	0.070	0.056	0.054	0.053	0.042	0.052
8	목재나무	0.032	0.039	0.041	0.045	0.042	0.035	0.035
9	펄프종이	0.144	0.180	0.157	0.164	0.158	0.149	0.133
10	출판인쇄	0.257	0.337	0.304	0.307	0.316	0.244	0.240
11	코크스석유정제	0.121	0.131	0.175	0.194	0.260	0.216	0.278
12	화학	0.834	1.015	1.034	1.051	1.023	0.960	0.915
13	고무플라스틱	0.319	0.425	0.444	0.478	0.474	0.430	0.447
14	비금속광물	0.656	1.023	0.790	0.800	0.869	0.606	0.652
15	1차금속	0.607	0.852	0.974	0.930	1.040	1.106	0.942
16	비철금속	0.076	0.097	0.103	0.121	0.163	0.133	0.143
17	조립금속	0.308	0.453	0.632	0.702	0.698	0.636	0.612
18	기타기계	0.887	1.172	1.280	1.346	1.421	1.266	1.243
19	전자	1.076	1.281	1.520	1.572	1.501	1.468	1.919
20	전기기계	0.289	0.436	0.527	0.536	0.573	0.527	0.595
21	의료정밀광학	0.125	0.131	0.171	0.198	0.208	0.182	0.173
22	자동차	1.249	1.711	1.812	1.966	1.949	1.695	1.635
23	기타운수장비	0.278	0.313	0.329	0.398	0.440	0.479	0.429

<표 계속>

업종 분류	명칭	2000	2003	2005	2006	2007	2008	2010
24	가구 및기타	0.280	0.372	0.366	0.417	0.434	0.406	0.382
25	전기가스	0.209	0.249	0.258	0.245	0.248	0.203	0.223
26	수도	0.023	0.031	0.024	0.022	0.022	0.018	0.015
27	건설	2.601	3.471	2.986	2.968	3.060	2.728	2.485
28	도소매	0.453	0.717	1.008	1.047	1.130	0.936	1.183
29	음식숙박	0.712	0.893	0.803	0.909	0.950	0.911	0.914
30	육상운송	0.335	0.443	0.402	0.397	0.384	0.357	0.308
31	수상운송	0.151	0.122	0.094	0.092	0.113	0.170	0.135
32	항공운송	0.067	0.072	0.123	0.106	0.098	0.102	0.090
33	여행운수서비스	0.048	0.081	0.071	0.068	0.077	0.066	0.074
34	통신	0.153	0.288	0.459	0.454	0.492	0.423	0.388
35	금융	0.210	0.272	0.259	0.308	0.352	0.327	0.324
36	보험연금	0.095	0.144	0.178	0.228	0.237	0.223	0.199
37	금융보험서비스	0.041	0.054	0.071	0.080	0.086	0.076	0.080
38	부동산임대	0.510	0.692	0.492	0.515	0.515	0.433	0.370
39	정보처리			0.203	0.202	0.212	0.171	0.179
40	연구개발	0.065	0.088	0.111	0.115	0.129	0.113	0.133
41	전문과학기술	0.497	0.726	0.443	0.481	0.490	0.453	0.438
42	사업지원서비스	0.082	0.145	0.159	0.165	0.173	0.161	0.174
43	공공행정	0.346	0.462	0.421	0.436	0.485	0.417	0.408
44	교육	0.186	0.317	0.293	0.309	0.343	0.315	0.329
45	보건	0.277	0.425	0.400	0.444	0.477	0.415	0.440
46	사회복지	0.032	0.046	0.055	0.056	0.068	0.060	0.059
47	문화	0.147	0.258	0.295	0.295	0.325	0.276	0.281
48	하수폐기물	0.032	0.046	0.055	0.059	0.063	0.057	0.058
49	회원단체	0.048	0.067	0.060	0.062	0.066	0.057	0.055
50	수리업	0.198	0.246	0.245	0.248	0.257	0.226	0.224

〈표 3-6〉 공급 제약 영향 효과와 임금 반영 공급 제약 영향 효과의 상관 계수

2000	2003	2005	2006	2007	2008	2010
0.994	0.998	0.996	0.996	0.996	0.993	0.993

임금격차가 반영된 공급 제약 영향 효과의 크기를 업종별로 비교하면 2000년의 경우 건설 - 자동차 - 음식료 - 전자 - 기타기계 - 화학, 2010년의 경우 건설 - 전자 - 자동차 - 기타기계 - 도소매의 순서로 임금격차가 반영된 공급 제약 효과가 높게 나타난다. 따라서 2000년에 12위 수준이었던 도소매를 예외로 하면 대부분의 업종에서 2000년과 2010년의 순위에서는 큰 차이가 발견되지 않는다. 2010년 대비 2005년, 2000년의 임금 반영 공급 제약 영향 효과의 업종별 변화를 요약한 것이 <표 3-7>에 제시되어 있다.

<표 3-7> 임금 반영 공급 제약 영향 효과의 변화

구분		2010~2005				2010~2000			
업종 분류	명칭	증감	순위	증감률	순위	증감	순위	증감률	순위
1	농림어업	0.007	18	2%	21	0.058	24	18%	28
2	광업	-0.011	30	-32%	49	-0.002	36	-10%	42
3	음식료	0.063	8	6%	17	-0.007	38	-1%	35
4	담배	-0.004	25	-11%	35	-0.002	35	-5%	38
5	섬유	-0.076	44	-31%	48	-0.141	49	-45%	49
6	봉제의복	-0.035	40	-10%	34	-0.036	45	-11%	43
7	가죽가방신발	-0.003	24	-6%	30	-0.032	44	-38%	48
8	목재나무	-0.006	28	-15%	39	0.003	34	9%	33
9	펄프종이	-0.024	35	-15%	40	-0.010	40	-7%	40
10	출판인쇄	-0.064	42	-21%	44	-0.017	42	-7%	39
11	코크스석유정제	0.103	4	59%	1	0.156	11	129%	3
12	화학	-0.120	46	-12%	36	0.081	20	10%	32
13	고무플라스틱	0.003	22	1%	23	0.127	15	40%	22
14	비금속광물	-0.138	48	-17%	43	-0.004	37	-1%	36
15	1차금속	-0.032	37	-3%	28	0.336	5	55%	17
16	비철금속	0.039	11	38%	3	0.067	22	89%	11
17	조립금속	-0.019	33	-3%	27	0.304	7	99%	8
18	기타기계	-0.036	41	-3%	25	0.356	4	40%	21
19	전자	0.399	1	26%	5	0.842	1	78%	14

<표 계속>

구분		2010~2005				2010~2000			
업종 분류	명칭	증감	순위	증감률	순위	증감	순위	증감률	순위
20	전기기계	0.068	6	13%	11	0.306	6	106%	6
21	의료정밀광학	0.002	23	1%	22	0.049	25	39%	23
22	자동차	-0.177	49	-10%	33	0.386	3	31%	26
23	기타운수장비	0.100	5	30%	4	0.151	12	54%	19
24	가구 및 기타	0.016	15	4%	19	0.101	18	36%	24
25	전기가스	-0.035	39	-14%	38	0.013	32	6%	34
26	수도	-0.009	29	-36%	50	-0.008	39	-34%	47
27	건설	-0.501	50	-17%	42	-0.116	47	-4%	37
28	도소매	0.175	2	17%	8	0.730	2	161%	1
29	음식숙박	0.112	3	14%	9	0.202	9	28%	27
30	육상운송	-0.095	45	-24%	45	-0.027	43	-8%	41
31	수상운송	0.041	9	44%	2	-0.016	41	-11%	44
32	항공운송	-0.033	38	-27%	47	0.024	31	36%	25
33	여행운수서비스	0.003	21	4%	20	0.026	29	55%	18
34	통신	-0.071	43	-15%	41	0.236	8	154%	2
35	금융	0.065	7	25%	6	0.114	16	54%	20
36	보험연금	0.021	14	12%	13	0.104	17	110%	5
37	금융보험서비스	0.010	17	14%	10	0.039	26	95%	9
38	부동산임대	-0.122	47	-25%	46	-0.140	48	-27%	46
39	정보처리	-0.024	36	-12%	37				
40	연구개발	0.022	13	20%	7	0.068	21	104%	7
41	전문과학기술	-0.005	27	-1%	24	-0.059	46	-12%	45
42	사업지원서비스	0.015	16	10%	15	0.092	19	112%	4
43	공공행정	-0.013	31	-3%	26	0.062	23	18%	29
44	교육	0.036	12	12%	12	0.143	13	77%	15
45	보건	0.040	10	10%	14	0.162	10	58%	16
46	사회복지	0.004	19	7%	16	0.027	27	84%	13
47	문화	-0.014	32	-5%	29	0.134	14	91%	10
48	하수폐기물	0.003	20	6%	18	0.027	28	84%	12
49	회원단체	-0.004	26	-7%	31	0.007	33	14%	30
50	수리업	-0.021	34	-9%	32	0.025	30	13%	31

<표 3-7>에 제시된 각 업종의 임금 반영 공급 제약 영향 효과의 해석과 관련하여, 다음과 같은 점들을 고려해야 한다. 우선, 임금 반영 공급 제약 영향 효과는 당연히 각 업종이 중간재로 수요하는 업종의 상대적 저임금 정도에 따라 달라진다. 즉, 임금 반영 공급 제약 효과가 원래의 공급 제약 효과에 업종별 임금격차 정도를 가장 낮은 경우를 1, 가장 높은 경우를 0으로 하여 반영한 것이므로, 고임금 업종에 주로 의존하는 업종의 경우에는 원래의 공급 제약 영향 효과보다 임금 반영 공급 제약 효과가 크게 낮아지게 되고, 반대로 저임금 업종에 주로 의존하는 업종의 경우에는 그 값이 거의 변화하지 않을 것이다.

문제는 임금 반영 공급 제약 영향 효과의 크기가 원래의 공급 제약 영향 효과에 크게 좌우된다는 점이다.⁵⁸⁾ 따라서 공급 제약 영향 효과가 어떤 이유로 변화되는지 보다 세밀하게 검토하는 것이 필요하다. 우선, 공급 제약 영향 효과는 기본적으로 업종별 산출물이 다른 업종들에서 수요되는 구조 혹은 배분 구조에 따라 달라지게 된다. 이러한 배분 구조의 변화는 기술적 측면과 경제적 측면에 따라 야기될 수 있다. 기술적 측면에서는 특정 업종 산출물의 중간 투입이 해당 업종의 상대적 저임금과 무관하게 기술적 필요에 따라 확대될 수 있다. 경제적 측면에서는 비용 경쟁력을 강화하기 위해 상대적 저임금 업종 산출물의 중간 투입을 의도적으로 확대시킬 경우 해당 업종 산출물의 중간 투입이 늘어날 수 있다. 현재 산업연관표를 이용하는 분석에서는 이러한 두 가지 측면들 중 어떤 측면이 더 중요하게 작용하여 배분 구조의 변화가 발생했는지 구분해 낼 수 없다.

또한 주의해야 할 점은, 공급 제약 영향 효과가 순수하게 기술적 측

58) <표 3-7>에서 임금 반영 공급 제약 영향 효과와 원래의 공급 제약 영향 효과 사이에 나타나는 높은 상관관계를 참조.

면에서의 배분 구조뿐만 아니라, 앞서 지적한 바와 같이, 특정 업종이 전체 경제에서 중간재 수요처로서 차지하는 중요성이 변화하면서 바뀔 수 있다. 예를 들어, 경제 전체에서 모든 업종이 동일한 속도로 성장하지 않고 특정 업종이 빠르게 성장할 경우, 그 업종으로 다른 업종들의 산출물들이 중간재로 투입되는 비중이 증가할 수 있다. 이 경우 상대적으로 성장 속도가 빠른 업종의 공급 제약 영향 효과가 시기에 따라 증가할 수 있으며, 그 경우 임금 반영 공급 제약 효과도 같이 증가할 수 있다.

이러한 점들은 설령 임금 반영 공급 제약 영향 효과가 특정 업종이 저임금 부문에 대해 갖는 의존도를 반영하고 있다고 하더라도, 그 값을 그대로 특정 업종이 경제 내 저임금 부문에 대해 갖는 의존도로 해석하기는 어렵다는 점을 시사한다. 즉, 성장 속도가 상대적으로 빠른 업종의 경우 공급 제약 영향 효과의 증가가 나타날 수 있고, 그에 따라 임금 반영 공급 제약 영향 효과도 같이 증가할 수 있다. 따라서 특정 업종이 경제 내 저임금 부문에 대해 갖는 의존도를 포착하기 위해서는 이러한 영향을 효과적으로 제거하는 것이 필요하다.

이에 따라 본 보고서에서는 임금 반영 공급 제약 영향 효과와 원래의 공급 제약 영향 효과를 비교하여, 임금 반영 공급 제약 영향 효과가 상대적으로 큰 경우 저임금 부문에 대한 의존도가 높은 것으로, 반대로 임금 반영 공급 제약 영향 효과가 상대적으로 작은 경우 저임금 부문에 대한 의존도가 낮은 것으로 간주하고자 한다. 이는 임금 반영 공급 제약 영향 효과가 고임금 부문일수록 낮은 값, 저임금 부문일수록 높은 값으로 원래의 공급 제약 영향 효과를 평가하도록 하여 구한 것이기 때문이다. 이에 따라 특정 업종의 저임금 부문 의존도는 다음과 같이 정의된다.

$$\widetilde{WD}_i = WSC_i / SC_i$$

WSC_i : i 부문의 임금 반영 공급 제약 영향 효과

SC_i : i 부문의 공급 제약 영향 효과

이렇게 구해진 저임금 부문 의존도(저임금 의존도)가 산업별 성장성에 미치는 영향을 분석하는 데 활용된다. <표 3-8>에는 업종별 저임금 의존도가 낮은 순서대로 제시되어 있다.

특기할 점은 저임금 의존도가 높은 업종 10개 중 가구 및 기타, 출판인쇄, 담배, 봉제의복, 가죽가방신발, 음식료와 같은 경공업과 농림어업, 건설 외에 자동차가 6위를 차지하고 있는 것이다. 경공업의 경우 경공업으로 투입되는 반제품들을 만들어내는 업종들도 경공업일 가능성이 높고, 이들 업종이 상대적으로 저임금 업종일 가능성이 높아 저임금 의존도가 높게 나타날 가능성이 크다. 하지만, 자동차의 경우 기술집약도가 갈수록 높아지는 상황에서도 여전히 저임금 의존도가 높다는 것이 자동차 업종 자체의 기술적 특성에 기인하는지, 혹은 한국 자동차 산업의 최근 생산 전략 등에 기인하는지 보다 깊은 검토가 필요한 것으로 보인다.

서비스업종의 경우에는 많은 경우 저임금 의존도가 상당히 낮게 나타나고 있다. 예를 들어 금융, 보험의 경우 저임금 의존도가 가장 낮게 나타나고 있는데, 이러한 현상이 서로 다른 금융 부문 사이에 상호 영향을 주고받으면서 나타나는 현상이 아닌지 검토할 필요가 있다.⁵⁹⁾

59) 주의할 점은 여기서 계산된 저임금 의존도는 원칙적으로 해당 부문의 임금 수준 자체의 영향은 받지 않는다는 점이다. 즉, 사회복지와 같이 해당 업종 자체의 업종별 임금 수준이 낮더라도, 사회복지 산출물 생산에 투입되는 중간재 생산 업종의 임금 수준이 높을 경우 저임금 의존도는 낮게 나타난다.

〈표 3-8〉 업종별 저임금 의존도

업종 분류	명칭	임금반영 공급제약효과		공급 제약 효과		저임금 의존도			
		2005	2010	2005	2010	2005		2010	
24	가구 및 기타	0.366	0.382	0.498	0.482	0.735	3	0.792	1
10	출판인쇄	0.304	0.240	0.419	0.306	0.725	6	0.783	2
4	담배	0.036	0.032	0.049	0.041	0.734	4	0.771	3
6	봉제의복	0.340	0.305	0.453	0.395	0.750	2	0.771	4
7	가죽가방신발	0.056	0.052	0.079	0.071	0.706	14	0.735	5
22	자동차	1.812	1.635	2.535	2.225	0.715	9	0.735	6
3	음식료	1.013	1.075	1.544	1.481	0.656	42	0.726	7
1	농림어업	0.372	0.380	0.543	0.525	0.685	24	0.722	8
27	건설	2.986	2.485	4.112	3.480	0.726	5	0.714	9
23	기타운수장비	0.329	0.429	0.457	0.603	0.721	8	0.711	10
29	음식숙박	0.803	0.914	1.212	1.293	0.662	38	0.707	11
41	전문과학기술	0.443	0.438	0.622	0.623	0.713	10	0.703	12
20	전기기계	0.527	0.595	0.730	0.851	0.722	7	0.699	13
18	기타기계	1.280	1.243	1.799	1.785	0.711	11	0.697	14
21	의료정밀광학	0.171	0.173	0.244	0.249	0.702	18	0.696	15
19	전자	1.520	1.919	2.181	2.798	0.697	19	0.686	16
13	고무플라스틱	0.444	0.447	0.651	0.652	0.683	25	0.685	17
39	정보처리	0.203	0.179	0.267	0.261	0.760	1	0.685	18
17	조립금속	0.632	0.612	0.893	0.916	0.707	12	0.669	19
8	목재나무	0.041	0.035	0.062	0.052	0.664	36	0.668	20
50	수리업	0.245	0.224	0.360	0.341	0.681	27	0.657	21
47	문화	0.295	0.281	0.418	0.430	0.705	15	0.654	22
9	펄프종이	0.157	0.133	0.232	0.204	0.678	29	0.652	23
42	사업지원서비스	0.159	0.174	0.240	0.267	0.660	39	0.650	24
49	회원단체	0.060	0.055	0.087	0.085	0.690	21	0.649	25
11	코크스석유정제	0.175	0.278	0.258	0.431	0.679	28	0.644	26
44	교육	0.293	0.329	0.432	0.513	0.678	30	0.642	27
2	광업	0.034	0.023	0.050	0.036	0.668	35	0.641	28
28	도소매	1.008	1.183	1.520	1.847	0.663	37	0.640	29

<표 계속>

업종 분류	명칭	임금반영 공급제약효과		공급 제약 효과		저임금 의존도			
		2005	2010	2005	2010	2005		2010	
34	통신	0.459	0.388	0.650	0.607	0.707	13	0.639	30
33	여행운수서비스	0.071	0.074	0.104	0.116	0.682	26	0.638	31
25	전기가스	0.258	0.223	0.368	0.352	0.702	17	0.634	32
40	연구개발	0.111	0.133	0.164	0.211	0.677	31	0.632	33
16	비철금속	0.103	0.143	0.153	0.226	0.674	33	0.631	34
43	공공행정	0.421	0.408	0.638	0.648	0.660	40	0.630	35
48	하수폐기물	0.055	0.058	0.084	0.093	0.657	41	0.629	36
12	화학	1.034	0.915	1.502	1.455	0.689	22	0.629	37
45	보건	0.400	0.440	0.613	0.703	0.652	43	0.625	38
32	항공운송	0.123	0.090	0.175	0.145	0.705	16	0.624	39
46	사회복지	0.055	0.059	0.085	0.095	0.651	44	0.621	40
15	1차금속	0.974	0.942	1.418	1.521	0.687	23	0.620	41
14	비금속광물	0.790	0.652	1.143	1.066	0.691	20	0.611	42
31	수상운송	0.094	0.135	0.144	0.221	0.651	45	0.610	43
5	섬유	0.247	0.171	0.397	0.281	0.623	47	0.609	44
26	수도	0.024	0.015	0.036	0.025	0.672	34	0.605	45
37	금융보험서비스	0.071	0.080	0.111	0.135	0.636	46	0.593	46
30	육상운송	0.402	0.308	0.596	0.519	0.675	32	0.593	47
38	부동산임대	0.492	0.370	0.955	0.768	0.515	48	0.481	48
35	금융	0.259	0.324	0.608	0.795	0.427	49	0.407	49
36	보험연금	0.178	0.199	0.561	0.593	0.317	50	0.336	50

4. 업종별 교육훈련 의존도의 추정

한편, 각 업종의 시장 성과는 이들 업종들이 얼마나 우수한 인적자원을 동원할 수 있는가의 영향도 받는다. 이 경우, 일반적으로는 각 기업 혹은 각 업종에서 직접 활용하는 인적자원의 quality가 해당 기업

혹은 해당 업종의 성과에 미치는 효과에 주목하지만, 본 보고서에서는 업종별 상호 의존성에 주목하여 각 업종이 이들 업종과 관계를 맺고 있는 다른 업종들의 인적자원의 quality에 어떤 영향을 받는지 알아보 고자 하였다. 이에 따라 앞서 저임금 의존도의 경우와 기본적으로 같은 절차를 거쳐 각 업종이 타 업종의 인적자원의 quality, 특히 교육훈련을 통한 숙련 개발에 어떤 영향을 받는지 구할 수 있다.

구체적으로, 각 업종의 타 업종 교육훈련에 대한 의존도 추정 은 다음과 같은 절차를 거쳐 이뤄졌다. 우선 업종별, 연도별로 교육훈련 투자 정도를 계산한다. 업종별 교육훈련 투자 정도의 분석 자료로는 고용노동부의 기업체노동비용조사 각 연도 자료와 매년의 10인 이상 회사법인의 표준산업중분류 1인당 평균 노동비용 조사 결과를 활용했다. 우선, 표준산업중분류별로 1인당 총 노동비용 중 교육훈련 비용으로 표준산업분류별 교육훈련 투자 정도를 추정하고, 이를 각 연도 직종별 사업체노동력조사의 표준산업중분류별 근로자 숫자(반년간 조사의 경우 연평균)로 가중 평균하여 본문에서 사용된 50개 업종별 교육훈련 투자 정도를 구했다.

이 경우, 몇 개 업종에 결측이 발생하는데, 우선 농림어업의 경우 기업체노동비용조사와 직종별사업체노동력조사가 비농전사업을 대상으로 하기 때문에 이들에 대한 자료가 없고, 공공행정도 기업체 조사가 이뤄지지 않아 자료가 없다. 그 외에도 산업분류가 변경되고, 조사 표본이 바뀌면서 결측이 발생하여 업종별 교육훈련 정도에 대한 정보가 없는 경우로, 42 사업지원서비스 2000~2003, 44 교육과 45 보건은 2004년 이후 자료가 존재하지 않는다. 또한 46 사회복지의 경우 2003년 이전에는 보건에 포함되어 있다가 2004년 이후 표준산업분류에 새

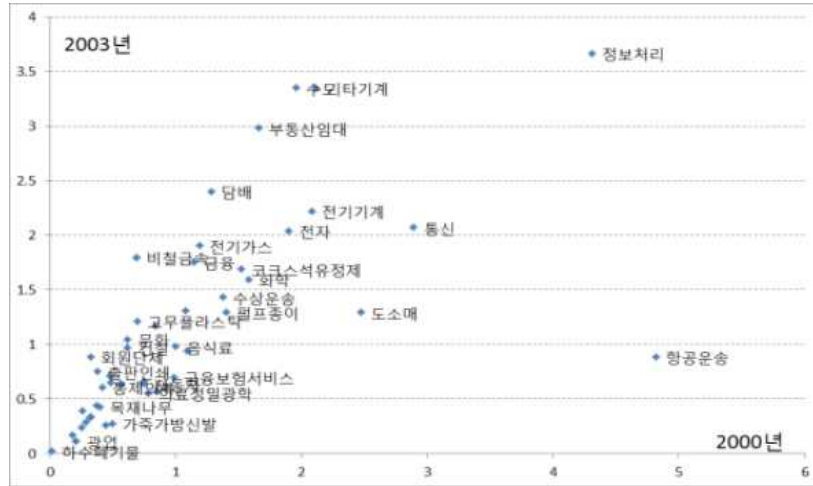
로 분류가 생성되었으나, 여전히 조사가 이뤄지지 않아 분석 대상 기간 전체에 자료가 존재하지 않는다. 아울러, 각 연도에 조사가 이뤄지지 않았거나 조사 결과 결측으로 처리된 경우들도 나타나고 있다. 이들에 대해서는 우선 전체 분석 대상 기간에 대해 자료가 존재하지 않는 농림어업과 공공행정은 각 산업의 속성이나 경제 내에서의 위치 등을 감안하여 각각 광업과 교육의 값을 그대로 적용했다. 아울러 사회복지의 경우에는 소규모 사업체가 많고 서비스업이라는 점을 감안하여 폐기물, 회원단체, 수리업의 평균값을 적용했다. 다음으로 일부 기간의 자료가 존재하지 않는 사업지원서비스, 교육, 보건의 경우 관측된 연도의 값을 단순 평균하여 결측된 연도의 값으로 적용했다. 그 외에 자료상 결측이 발생한 경우에는 인접 시점에 관측된 연도의 값을 단순 평균하여 결측된 연도의 값으로 적용했다.

업종별 교육훈련 투자 정도의 연도별 상관 계수를 구해 보면, 2005년 이후 각 연도에 대해서는 비교적 상관 계수가 높아 업종별 교육훈련 투자 정도가 안정적인 것으로 나타난다(<표 3-9> 참조). 그러나 2000년대 초반의 경우 업종별 부침이 상당히 심한 것으로 나타나고 있는데, 이러한 변화가 어느 정도로 심각한 문제인지를 가늠하기 위해 2000년과 2003년, 2005년에 대해 산포도(scatter plot)를 제시한 것이 [그림 3-1]과 [그림 3-2]에 나타나 있다.

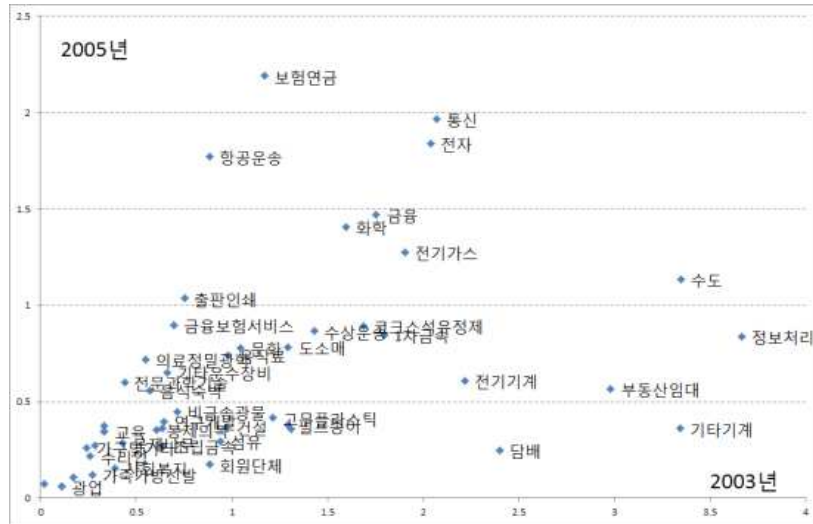
〈표 3-9〉 업종별 교육훈련 투자 정도의 연도별 상관 계수

2000년~ 2003년	2003년~ 2005년	2005년~ 2006년	2006년~ 2007년	2007년~ 2008년	2008년~ 2010년
0.666	0.431	0.901	0.827	0.866	0.851

[그림 3-1] 2000년과 2003년의 업종별 교육훈련 투자 정도 비교



[그림 3-2] 2003년과 2005년의 업종별 교육훈련 투자 정도 비교



이 자료들에 따르면 대부분의 업종에서는 큰 변화가 보이지 않으나, 일부 업종에서는 상당한 편차가 보여 업종과 교육훈련 투자 정도는 상관관계가 낮은 것으로 판단된다.

다음으로 연도별로, 각 업종의 교육훈련 투자 정도가 가장 큰 경우 1, 가장 작은 경우 0이 되게끔 표준화한 교육훈련 투자 표준화 벡터를 계산하였다. 이를 각 연도의 산업별 공급 제약 효과 행렬에 element-by-element 연산의 곱을 적용하여 각 연도 각 산업의 공급 제약 효과와 각 연도 각 산업의 교육훈련 투자 표준화 값이 곱해진 값을 원소로 하는 교육훈련 반영 공급 제약 효과 행렬을 계산한다. 다시 이 행렬의 열합계로부터 ‘교육훈련 효과 공급 제약 영향 효과’ 행렬을 구하고, 이를 원래의 공급 제약 영향 효과 행렬로 나눠 ‘교육훈련 의존도’ 행렬을 계산하였다. 이러한 절차를 통해 구한 ‘교육훈련 의존도’가 <표 3-10>에 업종별로 제시되어 있다.

〈표 3-10〉 업종별 교육훈련 의존도

업종 분류	교육훈련 반영 공급 제약 영향 효과		공급 제약 영향 효과		교육훈련 의존도			
	2005	2010	2005	2010	2005		2010	
4 담배	0.099	1.005	1.049	1.041	0.095	45	0.966	1
11 코크스석유정제	0.453	0.858	1.258	1.431	0.360	12	0.599	2
25 전기가스	0.648	0.639	1.368	1.352	0.474	6	0.473	3
31 수상운송	0.426	0.455	1.144	1.221	0.373	11	0.372	4
34 통신	1.093	0.583	1.650	1.607	0.663	3	0.363	5
39 정보처리	0.449	0.443	1.267	1.261	0.355	14	0.352	6
40 연구개발	0.220	0.421	1.164	1.211	0.189	33	0.348	7
36 보험연금	1.229	0.547	1.561	1.593	0.787	1	0.343	8
32 항공운송	0.850	0.370	1.175	1.145	0.723	2	0.323	9

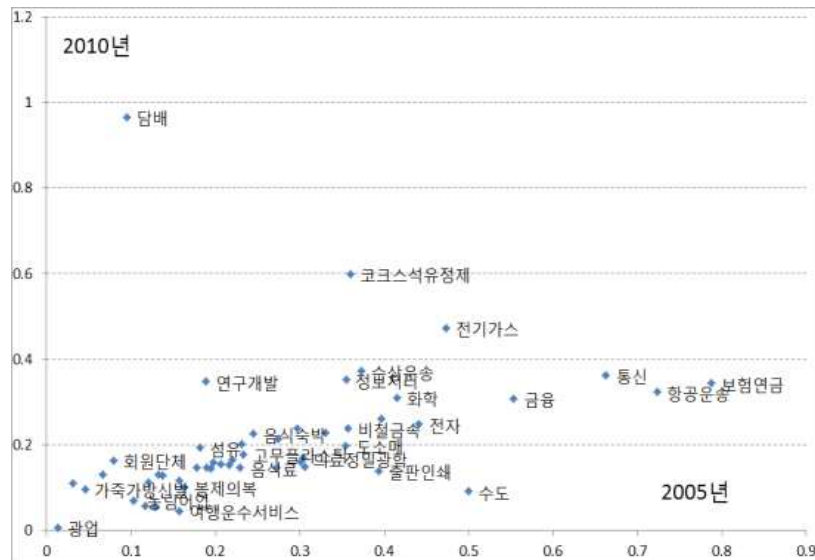
<표 계속>

업종 분류		교육훈련 반영 공급 제약 영향 효과		공급 제약 영향 효과		교육훈련 의존도			
		2005	2010	2005	2010	2005		2010	
12	화학	1.039	0.761	2.502	2.455	0.415	8	0.310	10
35	금융	0.890	0.553	1.608	1.795	0.554	4	0.308	11
37	금융보험서비스	0.440	0.297	1.111	1.135	0.396	9	0.261	12
19	전자	1.404	0.941	3.181	3.798	0.441	7	0.248	13
15	1차금속	0.719	0.602	2.418	2.521	0.297	20	0.239	14
16	비철금속	0.412	0.291	1.153	1.226	0.357	13	0.237	15
47	문화	0.469	0.326	1.418	1.430	0.331	16	0.228	16
29	음식숙박	0.541	0.517	2.212	2.293	0.244	23	0.226	17
20	전기기계	0.474	0.397	1.730	1.851	0.274	21	0.214	18
18	기타기계	0.647	0.562	2.799	2.785	0.231	25	0.202	19
28	도소매	0.893	0.565	2.520	2.847	0.354	15	0.198	20
5	섬유	0.253	0.247	1.397	1.281	0.181	34	0.193	21
13	고무플라스틱	0.385	0.293	1.651	1.652	0.233	24	0.177	22
21	의료정밀광학	0.378	0.210	1.244	1.249	0.304	18	0.168	23
45	보건	0.355	0.280	1.613	1.703	0.220	27	0.165	24
49	회원단체	0.086	0.177	1.087	1.085	0.079	46	0.163	25
41	전문과학기술	0.487	0.261	1.622	1.623	0.300	19	0.161	26
27	건설	1.008	0.715	5.112	4.480	0.197	30	0.160	27
43	공공행정	0.338	0.255	1.638	1.648	0.207	29	0.155	28
22	자동차	0.763	0.489	3.535	3.225	0.216	28	0.152	29
38	부동산임대	0.598	0.262	1.955	1.768	0.306	17	0.148	30
9	펄프종이	0.219	0.178	1.232	1.204	0.178	35	0.147	31
44	교육	0.272	0.222	1.432	1.513	0.190	32	0.147	32
23	기타운수장비	0.397	0.235	1.457	1.603	0.272	22	0.147	33
3	음식료	0.583	0.361	2.544	2.481	0.229	26	0.146	34
17	조립금속	0.367	0.278	1.893	1.916	0.194	31	0.145	35
10	출판인쇄	0.559	0.182	1.419	1.306	0.394	10	0.139	36
46	사회복지	0.072	0.143	1.085	1.095	0.066	47	0.130	37
50	수리업	0.181	0.174	1.360	1.341	0.133	40	0.130	38

<표 계속>

업종 분류	교육훈련 반영 공급 제약 영향 효과		공급 제약 영향 효과		교육훈련 의존도			
	2005	2010	2005	2010	2005		2010	
14 비금속광물	0.295	0.265	2.143	2.066	0.138	39	0.128	39
42 사업지원서비스	0.195	0.148	1.240	1.267	0.157	38	0.117	40
30 육상운송	0.192	0.170	1.596	1.519	0.120	42	0.112	41
48 하수폐기물	0.034	0.120	1.084	1.093	0.031	49	0.109	42
6 봉제의복	0.238	0.140	1.453	1.395	0.163	36	0.100	43
7 가죽가방신발	0.049	0.103	1.079	1.071	0.045	48	0.096	44
26 수도	0.518	0.093	1.036	1.025	0.500	5	0.091	45
1 농림어업	0.159	0.106	1.543	1.525	0.103	44	0.069	46
8 목재나무	0.124	0.060	1.062	1.052	0.117	43	0.057	47
24 가구 및 기타	0.192	0.082	1.498	1.482	0.128	41	0.055	48
33 여객운수서비스	0.174	0.050	1.104	1.116	0.157	37	0.045	49
2 광업	0.014	0.007	1.050	1.036	0.013	50	0.007	50

[그림 3-3] 2005년과 2010년의 교육훈련 의존도 비교



대부분 업종에서는 2005년과 2010년의 교육훈련 의존도 추이가 큰 변화를 보이지 않지만, 담배는 예외적으로 2005년에 극히 낮은 값에서 2010년에는 갑자기 큰 폭으로 증가하고 있다. 담배를 제외할 경우 상관 계수가 0.383에서 0.653으로 큰 폭으로 증가하고 있어 예외적인 경우인 담배를 제외하면 그 외 업종에서의 교육훈련 의존도 변화는 크지 않은 것으로 보인다.

4. 업종별 성장률에 대한 저임금 및 교육훈련 의존도의 영향 분석

이러한 절차를 거쳐 추정된 업종별 저임금 및 교육훈련 의존도가 업종별 성장률에 어떤 영향을 미치는지 회귀분석을 통해 살펴볼 수 있다. <표 3-11>과 <표 3-12>에는 업종별 성장률에 업종별 저임금 의존도 및 교육훈련 의존도가 미치는 영향을 선형 동적 패널 모형(Linear Dynamic Panel Model)으로 분석한 결과가 제시되어 있다. 분석 모형은 특정 횡단면 개체의 다수 시계열 관측치 자료가 존재하는 패널 데이터의 동적 연관관계를 가정하는 동적 패널 데이터(Dynamic Panel Data) 모델을 이용했다. 동적 패널 데이터 모델을 이용한 이유는 업종별 성장률이 각 연도의 고유한 충격에 주로 영향을 받을 것이나, 지난 몇 년간 혹은 최소한 지난해의 성장률과 일정한 연관성을 가질 것으로 보는 것이 타당하기 때문이다. 따라서 추정 모형은 다음과 같이 정의된다.

$$y_{it} = \delta_j \sum_{j=1}^J y_{it-j} + \beta_1 \widetilde{WD} + \beta_2 \widetilde{HD} + v_i + \epsilon_{it}$$

(단, \widetilde{WD} , \widetilde{HD} 는 각각 저임금 의존도와 교육훈련 의존도를 표시)

이 모델에 대한 추정은 Arellano and Bond의 GMM(Generalized Method of Moments) 방법을 수정한 Arellano-Bover/Blundell-Bond의 시스템 선형 동적 패널 데이터 추정 방법을 이용했다. 원래 Arellano and Bond의 추정 방법은 종속변수 시차값과 패널 효과(v_i) 사이의 상관관계로 인한 추정 편의를 차분과 도구변수 이용을 통해 제거하고, 동시에 가능한 모든 도구변수를 이용함으로써 추정의 효율성을 높이는 것이다(Baltagi, 1995). 그러나 이 경우에도 종속변수 시차값의 시계열 자기상관이 강하거나, 패널 효과(v_i)의 분산이 순수오차항(ϵ_{it})의 분산보다 큰 경우에는 종속변수 시차값이 도구변수로 적절치 않을 수 있다. 이에 따라 새로운 도구변수로 종속변수의 시차 차분값(lagged differences)을 시차값(lagged level) 외에 추가하는 것이 Arellano-Bover/Blundell-Bond의 시스템 GMM 추정 방법이다(STATA Corp, 2009). 따라서 시스템 GMM 추정 방법은 Arellano and Bond 모델에 비해 덜 제약적이라는 장점을 가지므로, 이하 분석에서도 이를 적용하여 저임금 및 교육훈련 의존도와 산업별 성장성의 관계를 분석한다.

우선, <표 3-11>에는 저임금 의존도(\widehat{WD})와 교육훈련 의존도(\widehat{HD})가 각각 산업별 성장성에 미친 영향에 대한 추정 결과가 제시되어 있다. 추정 결과에 따르면, 전 산업을 대상으로 할 경우에는 저임금 의존도는 마이너스 값을 가지나 유의하지 않으며, 교육훈련 의존도는 플러스로 유의하게 나타난다. 하지만 제조업의 경우에는 저임금 의존도가 마이너스의 유의성을 보여주는 가운데, 교육훈련 의존도는 마이너스 값으로 부호가 바뀌면서 유의성을 잃어버린다.

〈표 3-11〉 저임금 의존도 및 교육훈련 의존도 각각의 영향

		전 산업			제조업		
		Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
저임금 의존도	성장률 시차 변수	-0.154	0.077	0.046	-0.118	0.170	0.488
	저임금 의존도	-0.827	0.671	0.217	-1.495	0.698	0.032
	상수항	0.688	0.475	0.147	1.203	0.526	0.022
	Wald chi2	4.300			4.700		
	Prob>chi2	0.116			0.095		
교육훈련 의존도	성장률 시차 변수	-0.150	0.074	0.043	-0.103	0.160	0.518
	교육훈련 의존도	0.111	0.064	0.083	-0.079	0.092	0.392
	상수항	0.085	0.013	0.000	0.132	0.041	0.001
	Wald chi2	4.980			1.110		
	Prob>chi2	0.083			0.574		

〈표 3-12〉 저임금 의존도 및 교육훈련 의존도의 영향(동시 포함)

		전 산업			제조업		
		Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
저임금 및 교육훈련 의존도	성장률 시차 변수	-0.157	0.079	0.045	-0.101	0.175	0.564
	저임금 의존도	-0.802	0.690	0.245	-1.516	0.721	0.035
	교육훈련 의존도	0.022	0.053	0.673	-0.110	0.132	0.403
	상수항	0.666	0.494	0.177	1.244	0.557	0.026
	Wald chi2	4.570			4.550		
	Prob>chi2	0.207			0.208		
저임금 및 교육훈련 의존도 (연도 더미 포함)	성장률 시차 변수	0.007	0.100	0.946	0.146	0.219	0.503
	저임금 의존도	-1.373	1.136	0.227	-1.774	1.030	0.085
	교육훈련 의존도	0.110	0.085	0.193	-0.142	0.095	0.135
	연도 더미 2006	-0.041	0.019	0.028	-0.073	0.026	0.005
	연도 더미 2007	0.039	0.039	0.327	0.002	0.030	0.960
	상수항	1.021	0.770	0.185	1.433	0.753	0.057
	Wald chi2	6.960			9.330		
Prob>chi2	0.223			0.096			

주: 연도 더미는 도구변수로 시차종속변수가 포함됨에 따라 2006, 2007년만 포함.

저임금 의존도와 교육훈련 의존도를 동시에 포함하는 경우, 전 산업 대상 분석에서는 연도 더미 포함 여부와 상관없이 모두 통계적 유의성을 잃어버린다. 그러나 제조업으로 국한할 경우에는 저임금 의존도가 연도 더미 포함 여부와 상관없이 모두 마이너스의 통계적 유의성을 갖는다. 다만, 교육훈련 의존도의 경우에는 여전히 통계적 유의성을 갖지 못한다. 따라서 이러한 결과는 적어도 제조업의 경우 저임금에 의존하는 업종들의 성장률이 그렇지 않은 업종들에 비해 낮다는 것을 의미한다.

저임금 의존도가 큰 업종에서 낮은 총산출 증가율이 나타나는 이유와 관련하여, 두 가지의 가능성을 고려할 수 있다. 첫째, 저임금 의존도가 높은 업종들에서 해당 업종의 혁신이 지체되고, 그에 따라 성장이 정체를 빚을 수 있다. 즉, 전체 노동시장 평균 임금 수준에 비해 임금 수준이 낮은 업종들은 우수한 인력을 끌어들이지 못할 것이고, 그에 따라 해당 업종에서 고품질 생산을 영위하거나 혁신을 이끌어 내지 못할 것이다. 이는 산업연관관계를 거쳐 이들 업종의 산출물을 중간 투입물로 활용하는 업종들에 대해서도 고품질 생산이 이뤄지거나 혁신이 나타나는 데 부정적인 영향을 미칠 것이다. 결국, 저임금 의존도가 높은 업종들은 타 업종으로부터의 고품질·혁신적 생산에서의 파급 효과(spill-over)를 적게 받게 되면서 해당 업종의 새로운 시장 창출이나 확대에 어려움을 겪을 수 있다.

둘째, 앞서 묘사한 상황이 과도한 비용 추구가 고품질 생산 혹은 혁신의 지체를 가져오기 때문에 나타나는 상황이라면, 과도한 비용 추구가 자체가 국내 산출의 감소를 가져올 수도 있다. 즉, 저임금 의존도가 높은 업종들이 조달 비용 최소화를 위해 아예 해외로 생산 기지를 이전해 버릴 경우 국내 산출의 정체 혹은 감소가 나타날 수 있을 것이다.

물론, 생산 기지의 이전이 시장 공략을 위해 불가피한 경우도 있지만, 90년대 이후 우리나라 기업들의 해외 이전이 생산 비용 감소를 위해 이뤄졌던 점을 감안하면 이로 인한 영향도 상당할 것으로 보인다. 이러한 해외 이전도 국내 산업 기반의 위축, 나아가 장기적 성장 잠재력 위축이라는 점에서 우려스러운 상황이라는 점은 동일하다.

하지만 이러한 결과는 역의 인과관계, 즉 낮은 성장률이 예상되는 업종의 기업들이 자신들에게 부품 등을 조달하는 기업들에게 저임금을 강제할 수 있다는 점은 고려하지 않은 결과이다. 어차피 각 기업은 시장 전체의 확대·축소보다는 각자의 시장 규모 확대·축소, 그리고 각자의 수익성과 수익 규모에 관심이 클 수밖에 없다. 그러한 상황에서 각 기업이 자신들의 시장 규모가 상대적으로 정체된다고 판단하면 수익성 확보를 위해 조달 기업에게 납품 단가 인하를 요구할 가능성이 크다.

문제는 이러한 상황이 매년 시장 규모가 정체될 경우 거의 즉각적으로 나타날지, 아니면 일정한 시차, 예를 들어 전년의 수익성 부진이 확인된 상황에서 올해의 납품 단가를 조정하는 방식으로 최소한 1년 정도의 시차를 가지고 나타날 것인지 분명하지 않다는 점이다. 만약 성장률 정체가 납품 단가 인하에 반영되는 데 최소한 1년 정도의 시차가 존재한다면 <표 3-12>에서와 같이 각 연도의 저임금 의존도가 각 연도의 성장률에 미치는 영향을 분석해도 앞서 언급한 역의 인과관계로 인한 추정 편익은 존재하지 않을 것이다. 그러나 각 기업에서 납품 계약을 1년 미만의 단기로 운영하면서 수시로, 그리고 자체 수익성 변화에 반영하여 거의 즉각적으로 단가를 조정한다면 앞서 언급한 역의 인과관계로 인한 추정 편익이 발생할 수 있다.

즉, 당기의 성장률에 대한 교란 요인과 저임금 의존도(혹은 교육훈련 의존도) 사이에 다음과 같은 관계가 성립한다.

$$E[x_{it}\epsilon_{is}] \neq 0 \text{ for } s \leq t, E[x_{it}\epsilon_{is}] = 0 \text{ for } s > t$$

(단, x_{it} 는 저임금 의존도 및 교육훈련 의존도)

이에 따라 <표 3-13>에는 산업별 성장률과 저임금 의존도(WSC) 및 교육훈련 의존도(HSC)의 내생적(endogeneous) 관계를 고려하여 분석한 결과가 제시되어 있다. 앞서와 마찬가지로 시스템 선형 동적 패널 분석을 실시하되, 산업별 성장률에 영향을 미치는 오차항(ϵ_{it})이 저임금 의존도와 교육훈련 의존도의 내생적 관계를 반영하여 그들에 대한 도구 변수를 설정하고 그를 기초로 추정한 결과이다. 이 경우 모형 1은 독립변수의 시차값은 제외한 경우이며, 모형 2는 독립변수의 시차값도 포함한 분석 결과이다.

<표 3-13> 저임금 의존도와 교육훈련 의존도의 영향(내생성 반영)

		전 산업			제조업		
		Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
모형 1	성장률 시차 변수	-0.029	0.092	0.755	0.129	0.195	0.511
	교육훈련 의존도	0.061	0.080	0.447	-0.016	0.056	0.775
	저임금 의존도	-0.522	0.631	0.408	-1.837	1.011	0.069
	연도 더미 2006	-0.035	0.020	0.073	-0.055	0.027	0.043
	연도 더미 2007	-0.003	0.027	0.911	0.007	0.031	0.812
	상수항	0.459	0.440	0.297	1.443	0.733	0.049
	Wald chi2	6.910			9.240		
	Prob > chi2	0.2275			0.0998		

<표 계속>

		전 산업			제조업		
		Coef.	Std. Err.	P>z	Coef.	Std. Err.	P>z
모형 2	성장률 시차 변수	0.071	0.179	0.693	0.343	0.323	0.289
	저임금 의존도	-1.555	1.488	0.296	-2.171	1.017	0.033
	저임금 의존도 시차 변수	-2.947	3.047	0.333	-5.043	3.098	0.104
	교육훈련 의존도	0.171	0.267	0.522	-0.128	0.146	0.380
	교육훈련 의존도 시차 변수	0.834	0.702	0.235	0.073	0.255	0.776
	연도 더미 2006	-0.230	0.151	0.126	-0.348	0.183	0.057
	연도 더미 2007	-0.080	0.066	0.227	-0.132	0.081	0.105
	상수항	3.061	2.815	0.277	5.461	2.849	0.055
	Wald chi2	5.020			10.400		
	Prob > chi2	0.6575			0.1670		

우선, 전 산업을 대상으로 한 분석의 경우에는 모형 전체의 적절성, 즉 모든 독립변수의 추정 계수가 0이라는 귀무가설을 검정하는 데 사용되는 Wald 검정통계량이 시차독립변수를 제외했을 때나 포함했을 때 모두 낮게 나타나고 있다. 제조업의 경우에는 시차독립변수를 포함했을 경우 Wald 검정통계량이 낮게 나타나지만, 저임금 의존도가 모든 경우에 마이너스의 통계적 유의성을 보여주고 있다. 특히, 시차독립변수를 제외했을 때에는 Wald 검정통계량도 모형 전체의 적절성을 보여주고 있다. 따라서 산업별 성장률과 저임금 의존도, 교육훈련 의존도 사이의 당기 내생성을 감안했을 때에도 저임금 의존도는 산업별 성장률에 부정적 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

여기서 주목할 것은 저임금 의존도의 추정 계수 크기가 내생적 관계를 고려하지 않았을 경우보다 증가하는 점이다. 특히, 시차독립변수를

포함했을 경우 -2.17로 시차독립변수를 포함하지 않았을 경우 -1.84보다 부정적 효과가 증폭되고 있다. 이는 저임금 의존도의 내생적 관계를 고려하지 않았을 경우 -1.77보다 모두 큰 것이다.

이처럼 저임금 의존도의 추정 계수가 내생적 관계를 고려할 경우 더 커지는 것은 반대로 해석하면 내생적 관계를 무시할 경우 저임금 의존도가 산업별 성장률에 미치는 부정적 영향이 과소평가된다는 것, 즉 성장률 정체에 직면한 산업에서 이를 극복하기 위해 조달 기업 및 업종에게 납품 단가 인하와 그로 인한 저임금을 강요하여 부분적으로 성장률 정체를 완화되는 상황을 제대로 반영하지 못함을 의미한다. 이는 납품 단가 인하와 저임금 강요가 한편으로는 성장률 하락을 막는 데 어느 정도 기여할 수 있지만, 다른 한편으로는 그러한 고식적 대처가 성장률 정체 혹은 하락을 근본적으로 제어하지는 못한다는 것을 의미한다.

제4절 소결

현재 우리나라 숙련 시스템 위기의 대표적 현상은 청년층의 심각한 구직난과 중장년층에서의 질 낮은 일자리 확대이다. 이러한 현상은 모두 우리나라 노동시장의 ‘제대로 된 일자리(decent job)’의 부족에서 파생되고 있다. 문제는 이러한 ‘제대로 된 일자리’의 부족이 단순히 절대적으로 신규 채용 가능 일자리의 감소가 아니라, 기업 규모 및 근로자 유형별 임금격차 확대와 간접고용의 확대 등 고용 조건 불안정성 심화와 맞물려 있다는 점에 있다. 예를 들어, 중소기업들은 기술 인력

에 대해서도 지속적 구인난을 수년째 호소해 오고 있으며, 이러한 구인난은 대기업과 중소기업 임금격차의 영향을 받고 있다. 따라서 임금격차 확대 및 고용 불안정성 심화의 완화 또는 해소는 제대로 된 일자리 확대, 그를 통한 숙련 시스템 위기 개선에 핵심적으로 기여할 수 있다.

이에 대해 이 장에서는 현재 노동시장 양극화가 경제의 성장 기반을 잠식할 수 있다는 가정하에, 업종별로 타 산업의 저임금 및 교육훈련 상황에 얼마나 의존하는지를 추정하고, 이러한 저임금 의존도와 교육훈련 의존도가 업종별 총산출 증가에 미치는 영향을 분석했다. 분석 결과, 제조업을 중심으로 저임금에 대한 의존도가 총산출 증가에 부정적 영향을 미치고 있으며, 특히 저임금 의존도와 총산출 증가율 사이의 내생적 관계를 고려할 때 그 부정적 영향이 더 커지는 것을 확인할 수 있었다.

이러한 결과는 결국 노동시장 양극화의 해소가 단지 근로자의 처우 개선에만 긍정적으로 기여하는 것이 아니라, 경제의 성장 기반 확충에도 긍정적으로 기여할 것임을 시사한다. 따라서 노동시장 양극화의 해소를 위한 정책 노력은 노동시장 정책 관점만이 아니라, 경제 산업 정책적 관점에서도 높은 중요성을 갖게 된다. 특히, 간접고용 등을 통한 수량적 유연화의 과도한 추구를 억제하고, 중소기업의 저임금 상황을 개선하는 것은 중소기업 등으로의 우수 인력 유입을 촉진할 것이고, 이를 바탕으로 고품질 생산 혹은 혁신의 추구를 촉진할 수 있다.

구체적으로, 기업에 대해서는 생산 방식 개편·연구개발 지원·마케팅 지원 등의 개별 기업 경쟁력 강화 정책과, 원·하청 기업 사이에서의 거래관계 개선 정책들을 병행해 나가야 한다. 또한 교육훈련 기관에

대해서는 실제 산업 수요에 부응하는 교육훈련이 이뤄지도록 하여 노동시장에서의 처우 개선이 실제 생산성 증가와 맞물릴 수 있도록 해야 한다. 이를 통해 노동시장 양극화 개선이 기업의 비용 부담 증가로만 이어지지 않고, 고품질 생산 및 혁신 활성화에 기여하도록 해야 한다.

이 과정에서 여전히 비용 부담 증가를 심하게 겪는 기업들의 해외 이전 경향이 증가할 수 있다. 그러나 현재의 노동시장 양극화 상황을 계속 방치하는 것은 우리나라 숙련 시스템 전체의 이상 작동을 계속 악화시킬 것이며, 궁극적으로 우수 인재의 미활용 또는 저활용으로 인해 경제 전체의 경쟁력에 부정적 영향을 미칠 것이다. 이러한 관점에서 노동시장 양극화 완화 정책을 노동시장 정책 관점에서가 아니라, 경제 산업 정책 관점에서 보다 적극적으로 추진할 필요가 있다.

제4장

교육훈련의 대·중소기업 간 파급효과 분석

제1절 문제 제기

제2절 교육훈련의 대·중소기업 간
파급효과 실증분석 모형

제3절 교육훈련의 대·중소기업 간
파급효과 실증분석 결과

제4절 소결

제4장 | 교육훈련의 대·중소기업 간 파급효과 분석

제1절 문제 제기

이 장에서는 기업의 교육훈련이 생산성과 임금에 미치는 영향을 대·중소기업 간 파급효과를 중심으로 살펴본다. 보다 구체적으로 기업을 재벌대기업, 일반대기업, 중소기업으로 구분하여 기업 간 낙수효과(trickle down effect)가 작동하는지, 분수효과(trickle up effect)가 작동하는지 실증적으로 추정해 보고자 한다.

중소기업의 숙련 향상 노력이 대기업의 생산성에 어떠한 영향을 미치는지(낙수효과), 반대로 대기업의 숙련 향상 노력이 중소기업 생산성에 어떠한 영향을 미치는지(분수효과)를 분석하고자 하는 것이다. 이때 기업 생태계의 최상위층에 있는 재벌대기업을 별도로 구분하여 분석을 실시한다. 한국 기업 생태계에서 기업 간 관계는 대체적으로 위계적인 대·중소기업 관계로 상정할 수 있겠지만, 대기업과 최종상품 시장에서 독립적인 경쟁을 하는 중소기업이 존재하는 것도 사실이다.

이 장에서는 재벌대기업을 별도로 구분하여 한국 기업 생태계의 위계구조가 교육훈련의 파급효과 경로에 미치는 영향을 간접적으로 파

악해 보고자 한다.

그리고 교육훈련의 이득이 근로자에 얼마나 귀속되는지 역시 파급 효과 차원에서 분석해 본다. 즉, 중소기업의 숙련 향상 노력이 대기업의 임금에 미치는 영향 및 대기업의 숙련 향상 노력이 중소기업의 임금에 미치는 영향을 추정해 보고자 하는 것이다.

이러한 실증분석을 통해 교육훈련의 이득이 기업에 얼마나 귀속되는지(생산성 향상 효과), 근로자에 얼마나 귀속되는지(임금 인상 효과) 비교할 수 있고, 이를 파급효과로까지 확장하여 분석할 수 있을 것이다. 대·중소기업 간 낙수효과와 분수효과가 모두 작동하고 교육훈련의 이득이 기업과 근로자에게 공정히 분배될 때, 경제 전체의 숙련 수준이 제고되고 성장률 향상 및 노동시장 양극화 해소가 가능하다.

제2절 교육훈련의 대·중소기업 간 파급효과 실증분석 모형

1. 실증분석을 위한 자료 및 변수

이 장에서 사용하는 실증분석 자료 및 구축된 변수는 기존 반가운 외(2013) 자료를 활용한다.⁶⁰⁾ 해당 자료는 한국신용평가정보의 기업 재무자료, 특허청의 특허자료 및 개별 기업자료를 결합한 것이다. 분석 대상 기업은 1997년~2009년 시계열이 유지되는 658개 상장기업인데, 제조업이 475개로 72%를 차지한다. 또한 재벌대기업(119개 사), 일반대기업(189개 사), 중소기업(350개 사)으로 구분되는데, 중소기업 여부

60) 보다 자세한 자료 및 변수에 대한 소개는 반가운 외(2013)를 참조할 수 있다.

는 단순히 종업원 300인 기준이 아니라 관련법에 따라, 재벌대기업 여부는 공정거래위원회의 기업집단 기준에 따라 구분하였다.

교육훈련의 파급효과 분석에는 반가운 외(2013)에서 사용한 기업의 교육훈련 스톡을 이용한다. 이는 생산자물가지수로 실질화시킨 기업 재무제표 상의 교육훈련비를 영구재고법으로 스톡화한 값이다. 타 기업 교육훈련 스톡의 경우 역시 반가운 외(2013)와 마찬가지로 기술-지역-산업 근접도 계수를 활용하여 기업 간 거리를 측정하고, 영구재고법으로 스톡을 구축하였다.

참고로 기업군별 1인당 교육훈련 스톡의 추이는 반가운 외(2013)에서 소개된 바대로 [그림 4-1]과 같다. 2000년대 후반 이후 재벌대기업의 증가 추이가 꺾이기는 하지만, 여전히 대기업들의 1인당 교육훈련 스톡은 중소기업에 비해 약 3배 가량 높은 것을 볼 수 있다. 재벌대기업에서 교육훈련 스톡이 2000년대 중반 이후 하락하는 것과 관련하여, 본 연구에서는 1인당 교육훈련 스톡이 1,500천 원을 넘어서는 상황에서 인적자원에 대한 투자가 다소 정체하기 때문인 것으로 추측한다. 즉, 일반대기업의 경우 1인당 교육훈련 스톡이 2008년까지 계속 증가하다가 2009년 소폭 하락하고 있는데, 이로 보아 기업의 1인당 교육훈련 투자에 일정한 임계점이 존재하는 것이 아닌가 하는 것이다. 물론, 이들 기업에서의 1인당 연구개발 투자가 계속 늘어나는 것에서 알 수 있듯이 이들 기업의 경쟁력 확보 정책이 인적자원에서 연구개발로 그 강조점이 옮겨지는 것도 일부 반영하는 것으로 판단된다.⁶¹⁾

61) 참고로 1인당 교육훈련 스톡과 달리, 1인당 연구개발 스톡은 재벌대기업의 경우 2000년 24,446천 원에서 2009년 77,361천 원으로 계속 증가하였다. 중소기업도 같은 기간 4,076천 원에서 23,448천 원으로 가파르게 증가하였으나, 재벌대기업과의 격차는 여전히 상당 폭 유지된다.

[그림 4-1] 기업군별 1인당 교육훈련 스톡 추이

(단위: 천 원)



자료: 반가운 외, 2013 참조.

2. 실증분석 모형

구체적인 실증분석 모형은 일반적인 콥-더글러스 생산함수로부터 도출한다.

$$Y = AL^{\delta_1} K^{\delta_2} \quad (4-1)$$

기업의 산출(Y)은 노동(L)과 자본(K)뿐만 아니라, 기업 생산성(A)의 영향도 받는다. 산출은 실질부가가치값을, 자본은 실질유형자산값을 이용한다. 구체적인 실질화 방법은 반가운 외(2013)를 참조할 수 있다.

일반적으로 A는 기술의 대리지표이지만, 보다 엄밀히 말하면 성장 회계 상의 잔차 개념으로 자본과 노동 외에 기업의 생산성에 영향을 미치는 다른 모든 요인의 집계라고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서 관심을 갖는 기업의 교육훈련 효과 역시 이 A에 포함된다. 이제 적절한 수식 전개를 하면 다음의 추정식이 도출된다.

$$p_{it} = \lambda p_{it-1} + \beta_1 es_{it} + \beta_2 eso_{it} + \beta_3 x_{it} + \eta_i + \tau_t + v_{it} \quad (4-2)$$

단, p: 로그 인당 실질부가가치, es: 로그 교육훈련 스톡, eso: 로그 타 기업 교육훈련 스톡, x: 통제변수(로그 실질유형자산, 로그 종업원 수, 로그 연구개발 스톡, 산업 더미, 기업규모 더미, 기업나이, 기업나이 제곱, 노조존재 여부)

분석모형은 전기 시차종속변수를 설명변수로 포함하고, Arellano and Bover(1995)와 Blundell and Bond(1998)의 System GMM을 이용한 동적패널분석이다. 주요 설명변수들과 독립변수 사이에서의 내생적 관계, 즉 생산성이 교육훈련에 미치는 영향을 통제하기 위해 주요 설명변수들에 대해 과거 수준값 및 차분값을 도구변수로 활용하였다.

제3절 교육훈련의 대·중소기업 간 파급효과 실증분석 결과

생산성(인당 실질부가가치) 결정요인에 대한 구체적인 실증분석 결과는 <표 4-1>과 같다. 산업 더미와 연도 더미의 제시는 생략한다. 낙

수효과와 분수효과는 특히 재벌대기업(3)과 중소기업(5) 추정식에 주목할 필요가 있다.

〈표 4-1〉 생산성 결정요인 실증분석

변수	전체기업 (1)	전체기업 (2)	재벌대기업 (3)	일반대기업 (4)	중소기업 (5)
전기 로그 인당 실질부가가치	0.380***	0.381***	0.372***	0.457***	0.338***
로그 종업원 수	-0.382***	-0.332***	-0.541***	-0.303***	-0.238***
노조존재 여부	0.102*	0.046	0.054	0.081	0.027
기업나이	-0.061*	-0.090***	0.031	-0.021	-0.065
기업나이 제곱	0.001	0.001***	0.000	0.000	0.001
로그 실질유형자산	-0.004	-0.013	0.147***	0.060**	-0.001
로그 교육훈련 스톡	-0.085***	-0.083***	-0.127*	-0.036	-0.105**
로그 연구개발 스톡	-0.058**	-0.055**	-0.130**	-0.051	-0.077**
(로그 교육훈련 스톡× 로그 연구개발 스톡)	0.007***	0.007***	0.012***	0.006**	0.008**
로그 타 기업 교육훈련 스톡	-0.123***	-	-	-	-
재벌대기업	-	-0.089*	-0.059	0.029	-0.168**
일반대기업	-	-0.015	0.041	-0.146*	-0.338**
중소기업	-	-0.045***	-0.045***	0.007	0.369**
재벌대기업	0.857***	-	-	-	-
일반대기업	0.445**	-0.869***	-	-	-
중소기업	-	-1.194***	-	-	-
상수	16.866***	17.195***	9.318***	9.404***	14.511***
Wald chi2	2072.40	2404.06	1439.19	1080.35	1120.10
Prob > chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Number of obs	6182	6182	1164	1946	3072
Number of groups	652	652	119	188	345

본격적인 해석에 앞서 주요 통제변수들의 추정 결과를 살펴보면, 종업원 수의 경우 모든 추정식에서 일관되게 통계적으로 유의한 음의 값이 관찰된다. 반면, 유형자산의 경우 재벌대기업과 대기업에서 양의 값이 관찰된다. 즉, 외환위기 이후 한국 기업들의 생산성 향상은 타이프한 인력관리 정책과 밀접한 관련을 가지고 있으며, 대기업들은 설비 투자를 통해 기업의 생산성 향상을 도모해 왔다고 볼 수 있다.

교육훈련 스투크와 연구개발 스투크의 경우 교호작용을 통해서 기업의 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인된다. 즉, 교육훈련 스투크를 숙련의 대리지표로, 연구개발 스투크를 기술의 대리지표로 해석한다면, 기업이 숙련과 기술의 균형 잡힌 투자를 할 수 있을 때, 기업의 생산성에도 긍정적인 영향을 미치는 것이다.

본 연구의 주요 관심 사항인 파급효과 추정 결과는 우선 전체 기업을 대상으로 추정한 모형 (1)의 경우 타 기업 교육훈련 스투크는 통계적으로 유의한 음의 값이 추정되고, 모형 (2)의 경우 역시 재벌대기업, 일반대기업, 중소기업 각각의 타 기업 교육훈련 스투크 증가가 경제 전체의 생산성에는 대체로 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인된다. 이는 기업 간 교육훈련의 파급효과가 생산성에는 부정적이라는 것을 의미한다. 교육훈련 혹은 숙련은 대체로 기업 간 긍정적인 외부성을 갖는 것으로 알려져 있는데, 이러한 부정적인 파급효과를 갖는 이유를 모형 (3)~모형 (5)의 추정결과를 통해 보다 자세히 살펴보자.

모형 (3)에 따르면 중소기업의 교육훈련 투자가 재벌대기업의 생산성에 미치는 영향은 음, 즉 부정적인 분수효과가 관찰된다. 모형 (5)의 경우 재벌대기업의 교육훈련 투자가 중소기업의 생산성에 미치는 영향 역시 음, 즉 부정적인 낙수효과가 관찰된다. 요컨대 한국 기업 생태계에서 하위기업의 숙련 향상은 지배 대기업의 생산성 향상으로 이어

지지 못하고, 상위기업의 숙련 향상 역시 협력 중소기업의 생산성 향상으로 이어지지 못하는 것이다.

교육훈련 혹은 숙련은 해당 기업뿐만 아니라 긍정적인 외부성을 통해 경제 전체의 생산성 및 경쟁력을 제고하는 것이 중요한 바, 이러한 부정적인 과급효과가 한국 경제에서 작동하고 있다는 것은 매우 중요한 함의를 가진다. 반가운 외(2014, 출간 예정)에서도 이하의 설명과 비슷한 입장을 취하고 있다. 반가운 외(2014, 출간 예정)에서는 생산성과 인건비가 아닌 숙련수요를 종속변수로 하여 실증분석하고 있는데, 대·중소기업 간 과급효과 결과에 대한 해석은 비슷하다. 따라서 해석상 일부 중복되는 부분이 있음을 미리 밝힌다.

중소기업의 교육훈련이 재벌대기업의 생산성에 부정적인 것으로 나타나는 현상을 최소한 두 가지 측면에서 설명할 수 있다. 우선, 외환위기 이후 한국의 지배 대기업의 협력 중소기업에 대한 전략이 ‘포섭적 통제(inclusive control)’가 아닌 ‘배제적 통제(exclusive control)’라는 주장이 여러 연구들에서 끊임없이 제기되어 왔다.⁶²⁾ 이러한 주장의 핵심은 재벌대기업 혹은 지배 대기업이 협력 중소기업에 대해 적극적 육성과 지원을 통해 자신의 성장도 도모하는 장기적 관리전략을 취한 것이 아니라 원가절감, 납기압박, 품질부담 전가를 강제하는 단기적인 이윤극대화 전략을 취해 왔다는 것이다. 이러한 상황에서 중소기업은 교육훈련에 대한 투자를 적극적으로 시행하지 못하게 되고, 대신 낮은 납품단가로 대기업의 생산성 증가에 기여하게 되었을 수 있다.⁶³⁾ 이는

62) 대표적으로 김철식(2009)은 이러한 개념을 이용하여 한국자동차 산업의 사례연구를 수행한 바 있다. 포섭적 통제, 배제적 통제, ‘아래로의 경쟁(race to the bottom)’ 등의 개념은 그의 연구로부터 차용하여 이 장의 실증분석 결과 해석에 활용하였음을 밝혀둔다.

63) 본 연구의 생산성은 인당 부가가치로 측정하였는데, 부가가치는 영업이익과 인건비로 구성된 재무적 가치이다.

결국 중소기업의 교육훈련 투자 부진이 중소기업의 숙련 저하를 가져오고 그 결과 장기적으로는 대기업의 성장성을 훼손할지라도, 단기적으로는 대기업이 중소기업의 숙련에 크게 기대지 않는 생산방식을 취하면서 중소기업에서 창출한 가치가 지배 대기업으로 이전될 수 있는 것이다.

물론, 이러한 상황은 중소기업의 교육훈련 부진과 재벌대기업의 양호한 생산성이 지속되는 경우로, 이와 반대로 중소기업의 활발한 교육훈련과 재벌대기업의 부진한 생산성이 관찰되는 경우도 생각할 수 있다. 특히, 분석 대상 기간 동안 중소기업의 교육훈련 투자가 꾸준히 증가했음을 감안하면([그림 4-1] 참조), 대기업의 압박으로 인한 중소기업의 교육훈련 부진이 미치는 영향 외에 중소기업의 교육훈련 증가가 대기업의 생산성에 부정적 영향을 미쳤을 가능성을 배제할 수 없다. 이러한 상황은 중소기업의 교육훈련 증가 → 중소기업의 경쟁력·교섭력 증가 → 대기업의 비용 부담 증가/생산성 하락이 나타나는 경우이다. 이는 결국 현재 중소기업과 대기업 사이에서 교육훈련을 매개로 생산물 시장에서의 교섭력 차이가 발생할 수 있음을 전제로 하는 것으로, 중소기업의 교육훈련이 대기업과 중소기업 격차 완화에서 갖는 적극적 의미를 보여주는 것으로 해석된다.

본 연구에서는 중소기업의 교육훈련이 대기업의 생산성에 미치는 부정적 효과에 이들 두 가지 측면 중 어떤 것이 주도적인 역할을 했는지 평가하지 않는다. 이는 비록 통계적 추정과정에서 대기업의 생산성이 중소기업의 교육훈련에 미치는 효과를 前期의 교육훈련 스톡을 도구변수로 사용함으로써 통제하려 하였으나, 그러한 역의 인과관계가 충분히 통제되지 않았을 수 있기 때문이다. 즉, 전기의 교육훈련 스톡

을 도구변수로 활용하면 전기의 생산성 제약 → 금기의 납품단가 인하 → 금기의 교육훈련 압박이라는 경로는 통제되지만, 각 기간 동안에 수시로 발생하는, 당기의 실적 압박 → 당기의 납품단가 인하 → 당기의 교육훈련 압박이라는 경로는 통제되지 않기 때문이다.

물론, 평균적으로는 분석 대상 기간 동안 중소기업의 교육훈련 스톡이 증가하였다는 점에서 이러한 설명이 설득력을 갖지 않을 수도 있다. 그러나 만약, 중소기업이 자신들의 필요에 따라 최소한으로 필요한 수준으로만 교육훈련을 시키면서도 그 스톡이 늘어나는 상황이었다면, 그리고 교육훈련 억제분보다 더 큰 가치 이전이 중소기업-대기업 사이에서 발생했다면,⁶⁴⁾ 중소기업의 교육훈련 스톡 증가 - 중소기업의 교육훈련 부진 - 대기업의 양호한 생산성이라는 일견 모순적인 상황도 설명될 수 있을 것이다. 물론, 앞서 지적했던 바와 같이, 이러한 부정적 측면 외에 중소기업의 경쟁력 제고가 생산물 시장에서의 협상력 제고를 통해 재벌대기업의 생산성에 부정적 영향을 미쳤을 가능성도 배제할 수 없다. 다만, 본 연구에서 이러한 두 가지 측면 중 어떤 것이 지배적인지 확인할 수 있는 자료는 없으므로, 본 연구에서는 중소기업의 교육훈련 활성화가 대기업의 생산성 향상에 긍정적이지 않다는 점을 제시하는 데 그치고자 한다.

상위기업에 의한 지식축적이 하위기업에서 제대로 작동하지 않는 경우도 유사하게 해석할 수 있다. 반가운 외(2013)에서 주장하듯이 위계적 대·중소기업 간 관계하에서 지배 대기업은 우수 인력 확보와 유지를 위해 상당한 직·간접적 교육훈련비를 지출해야 하는데, 관련한

64) 예를 들어, 납품단가 인하 부담의 증가를 교육훈련비 억제만으로 대응하는 것이 아니라, 다른 요소들, 예를 들어 임금 인상 억제 혹은 다른 경비 절감으로 대응하면 교육훈련비가 일부 늘어나는 경우에도(비록 중소기업의 필요에는 미치지 못하는 수준이더라도), 중소기업에서 대기업으로 이전되는 가치는 전체적으로 상당한 규모에 이를 수 있을 것이다.

비용압박을 중소기업에 전가할 가능성이 충분히 있다. 한편, 추정 계수의 크기를 적극적으로 해석해 본다면 부정적인 낙수효과의 문제가 부정적인 분수효과의 문제에 비해 훨씬 더 심각하다.

결국, 지나치게 위계적인 기업 간 거래관계, 혹은 협상력 차이에 의해 발생하는 불공정한 거래관계, 단기주의의 만연이 교육훈련의 파급효과 경로에 누수를 일으킬 가능성이 존재한다. 한편, 반가운 외(2013)에서는 중소기업의 교육훈련 스톡의 증가가 대기업의 고용증가에는 긍정적인 것으로 추정된다고 보고한 바 있다. 이는 본 연구의 추정 결과에 비추어 보면 두 가지 해석이 가능하다. 우선 본 연구의 추정 결과에서도 확인 가능하듯이 외환위기 이후 한국 기업의 고용성과는 생산성과 반대 방향이다. 즉, 지배 대기업이 협력 중소기업에게 납품단가 인하 등을 요구할 경우 단기적인 재무적 이익을 향유할 수 있을지는 모르나, 장기적인 기업의 성장(이는 결국 기업 규모의 확장, 즉 고용창출로 대리될 수 있을 것이다.)에는 부정적인 것이다. 이는 지배 대기업이 현재 중소기업에 취하고 있는 배제적 통제전략이 대·중소기업 상생의 포섭적 통제전략으로 전환되지 않는다면 지배 대기업 역시 향후 심각한 경쟁력 저하에 직면하게 될 것을 시사한다. 다른 한 가지 해석은 반가운 외(2013)의 추정 결과를 적극적인 분수효과의 작동으로 해석하기보다는 지배 대기업의 관리전략이 결국 협력 중소기업의 고용 여건 악화과 자기기업의 고용축소를 함께 가져가는 방식으로 가치사슬 전체의 이윤극대화 전략을 취했다고 보는 것이다. 이는 사실 반가운 외(2013)에서도 사례 연구 결과를 통해 실증분석 결과를 이런 식으로 해석하는 것이 현재 한국 경제가 처한 현실을 보다 잘 설명하는 것이라고 언급한 바 있다.

다만, 대기업과 중소기업의 관계는 위계적인 관계만 있는 것이 아니다. 또한 위계적인 관계의 원인 역시 생산과정에서 원·하청 관계를 맺고 있는 것뿐만 아니라, 상품시장에서의 시장지배력 차이 때문일 수도 있다. 따라서 추정식 (5)의 일반대기업과 중소기업의 관계에서 통계적으로 유의한 음의 추정값이 나온 것은 상품시장에서 상호 경쟁의 결과 때문일 수 있다. 즉, 대기업이 훈련에 대한 투자를 강조할 경우, 제품 품질의 제고로 이어지고, 그 결과 이러한 대기업과 경쟁하는 중소기업의 시장점유율이 줄어들면서 이익이 줄어들었을 수 있는 것이다.

한편, <표 4-1>의 생산성 파급효과 실증분석에서 또 다른 주목할 만한 추정 결과는 바로 추정식 (5)에서 중소기업과 중소기업 간의 파급효과이다. 추정식 (5)에서는 다른 파급효과 추정과는 달리 유일하게 통계적으로 유의한 양의 파급효과가 추정되고 있다. 즉, 해당 기업이 중소기업일 경우 다른 중소기업의 교육훈련 투자 증가는 자기기업의 생산성을 향상시키는 것이다. 혹은 특정 중소기업이 숙련에 대한 투자를 경시하게 될 경우, 이는 다른 중소기업의 생산성 감소로 이어진다. 이는 중소기업 간에는 숙련의 긍정적인 파급효과가 작용하는데, 기업 간 위계구조를 전제할 필요가 없고, 중소기업이 활용하는 숙련이 대기업보다 일반숙련의 특성이 강하기 때문인 것으로 보인다. 결국, 중소기업 숙련은 산업 전체에서 공동으로 육성할 필요성과 유인이 모두 있는 것이다. 물론 단기적이고 개별적인 이익극대화 논리에서 이러한 공동 인력개발의 노력이 현실에서 잘 작동하고 있지 않는 것은 사실이다. 그러나 이 장의 추정결과는 중소기업 간 숙련 향상을 위해 보다 더 많은 협력이 필요하고, 정부지원 역시 이러한 협력을 촉진하는 방향으로 나아가야 한다는 당위성과 가능성이 확인된 결과라 하겠다.

임금(인당 실질인건비) 결정요인에 대한 구체적인 실증분석 결과는 <표 4-2>와 같다. 추정모형은 Conti(2005)와 마찬가지로 기업의 생산성 결정식에서 종속변수를 로그 인당 실질인건비로 바꾼 모형을 사용하였다.

〈표 4-2〉 임금 결정요인 실증분석

변수	전체기업 (1)	전체기업 (2)	재벌대기업 (3)	일반대기업 (4)	중소기업 (5)
전기 로그 인당 실질인건비	0.176***	0.140***	0.349***	0.001**	0.214***
로그 종업원 수	-0.183***	-0.161***	-0.185***	-0.090***	-0.156***
노조존재 여부	0.012	-0.003	0.052*	-0.013	0.014
기업나이	-0.005	-0.014	0.029***	-0.011	-0.014
기업나이 제곱	0.000	0.000	0.000***	0.000	0.000
로그 실질유형자산	0.059***	0.068***	0.055***	0.065***	0.052***
로그 교육훈련 스톡	-0.065***	-0.044***	-0.064**	0.004	0.030
로그 연구개발 스톡	-0.062***	-0.042***	-0.063***	-0.013	-0.008
(로그 교육훈련 스톡× 로그 연구개발스톡)	0.006***	0.005***	0.006***	0.001	-0.001
로그 타 기업 교육훈련 스톡	0.001	-	-	-	-
재벌대기업	-	-0.005	0.048	-0.021	-0.006
일반대기업	-	-0.002	-0.019	-0.017	-0.115*
중소기업	-	0.003	-0.007	-0.019	0.140**
일반대기업	0.236	-0.199*	-	-	-
중소기업	-0.107	-0.272***	-	-	-
상수	7.361***	8.990***	5.363***	11.904***	8.550***
Wald chi2	2717.27	3127.65	2555.33	680.56	1554.57
Prob > chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Number of obs	6556	6556	1211	1987	3358
Number of groups	656	656	119	188	349

<표 4-1>의 생산성 결정요인 분석과 달리, 교육훈련과 연구개발의 상호 작용이 인건비에 미치는 긍정적 효과가 재벌대기업을 제외하고는 뚜렷하게 관찰되고 있지 않다. 즉, 일반대기업과 중소기업의 경우 교육훈련 투자 및 연구개발 투자를 통해 제고한 생산성 향상의 성과가 충분한 임금 인상으로까지 이어지지 않는 것으로 보인다. 이러한 경로가 구체적으로 어떻게 발생하였는지 밝히는 것은 본 연구의 범위를 넘어서는 것으로, 보다 더 자세한 연구가 필요할 것이다. 본 연구에서는 교육훈련의 성과가 재벌대기업을 제외하고는 임금 인상으로 충분히 이어지지 않는 한국 기업의 현실을 확인하는 것으로 만족한다. 다만, 한 가지 원인으로 노조효과가 재벌대기업의 경우에서만 통계적으로 유의한 양의 값이 추정되는데, 결국 노사 간의 협상력 차이를 한 가지 원인으로 추측해 볼 수 있다. 혹은 재벌대기업의 연구개발 투자가 압도적으로 높은 바, 설비 투자 또는 기술 도입(연구개발 투자)이 기업의 임금을 결정하는 중요한 요인이며, 숙련 향상(교육훈련 투자)의 임금 인상 효과 역시 이와 연계되어 나타날 가능성이 크다.

이는 몇몇 재벌대기업을 제외하고 노조라는 제도적 보호를 현실적으로 받기 어려운 한국 노동시장의 현실상, 교육훈련에 의해서 대기업과 중소기업 간 생산성 격차가 확대되고, 그것은 대기업 노동자와 중소기업 노동자 간의 더 큰 임금격차 확대로 이어짐을 의미한다. 또한 재벌대기업의 경우 충분한 기술 투자가 가능하고 이를 통해 종업원의 숙련 향상이 임금 인상으로 이어질 수 있지만, 중소기업의 낮은 기술 수준은 숙련에 대한 보상마저 어렵게 한다는 것을 의미하기도 한다.

본 연구의 주요 관심사인 파급효과의 경우, 생산성 결정요인 분석과 마찬가지로 인건비 결정요인 역시 분수효과와 낙수효과 모두 음의 값이 추정되었다. 다만, 통계적 유의성은 뚜렷하게 관찰되지 않았다.

한편, 앞의 생산성 파급효과 분석과 마찬가지로 추정식 (5)의 중소기업과 중소기업 간의 파급효과는 다른 파급효과 추정과는 달리 유일하게 통계적으로 유의한 양의 값이 추정되고 있다. 즉, 해당 기업이 중소기업일 경우 다른 중소기업의 교육훈련 투자 증가는 자기기업의 평균 임금을 향상시키는 것이다. 혹은 특정 중소기업이 숙련에 대한 투자를 경시하게 될 경우 이는 다른 중소기업의 임금 감소로 이어진다. 이는 중소기업에서 자기기업의 교육훈련 투자가 임금 인상으로 이어지는 증거가 뚜렷하게 관찰되지 않았다는 점에 비추어 보면 더욱 특기할 만한 사항이다. 앞의 생산성 결정요인 분석에서 중소기업 공동의 숙련 향상이 기업의 생산성 향상에 중요하다고 하였는데, 이는 중소기업 노동자 전반의 임금 인상에도 중요한 영향을 미친다.

제4절 소결

대·중소기업 간 관계에서 교육훈련의 긍정적인 낙수효과와 분수효과가 모두 작동하고 교육훈련의 이득이 기업과 근로자에게 공정하게 분배될 때, 경제 전체의 숙련 수준이 제고되고 성장률 향상 및 노동시장 양극화 해소가 가능하다. 하지만 이 장 실증분석 결과는 이러한 기대와는 전혀 다른 모습을 보여주고 있다. 타 기업의 교육훈련은 자기기업의 생산성에 오히려 부정적인 효과를 보여주고 있어 긍정적인 낙수효과와 분수효과를 발견하기는 어려웠다. 또한 재벌대기업을 제외하고는 숙련 향상을 통한 생산성 향상의 성과가 종업원에게도 공정하게 분배된다고 판단할 수 있는 증거 역시 발견하기 어려웠다.

교육훈련의 대·중소기업 간 파급효과를 요약하면 <표 4-3>과 같다. 다만, 임금효과의 경우 통계적 유의성이 낮음에도 불구하고 부호 중심으로 판단하였다.

<표 4-3> 교육훈련의 생산성효과 및 임금효과의 파급효과

생산성효과	(-)	(-)
임금효과	(-)	(-)
	낙수효과	분수효과

이 장의 실증분석 결과에 따르면 생산성효과와 임금효과의 낙수효과 및 분수효과는 모두 음의 값이 추정된다. 이러한 추정 결과는 대기업과 중소기업의 관계가 매우 단기적이라는 것을 방증하는데, 이는 대기업과 중소기업의 동반성장 혹은 상생의 모습과는 거리가 멀다. 외환위기 이후 한국 기업 생태계의 모습은 Gereffi(1994)의 상품연쇄 분석틀을 빌어 표현하자면, 결국 지배 대기업의 핵심적 가치추적 전략이 스스로 가치를 창출해내는 전략이라기보다 협력 중소기업으로부터 가치를 이전하는 방식에 과거보다 더 집중하고 있는 것은 아닌지 심각한 의구심을 자아낸다. 즉, 지배 대기업이 중소기업의 숙련으로부터 가치를 창출하는 장기적 성장 전략이 아닌 협력 중소기업에 대한 ‘아래로의 경쟁(race to bottom)’을 조장하여 자신의 이익극대화를 추구하는 전략이 외환위기 전보다 강화되고 있는 것이다.

중소기업과 대기업 간의 격차는 그 자체로는 문제가 되지 않는다. 대기업의 성과가 대기업 자체의 뛰어난 기술력과 마케팅의 결과일 수

있기 때문이다. 다만, 어떠한 경제주체도 진공의 상태에서 독립적으로 존재할 수 없고 수없이 많은 외부성이 내부화되어 기업의 이윤 형태로 나타난다. 따라서 중요한 것은 대기업과 중소기업 간의 격차 그 자체가 아니라, 낙수효과가 존재하느냐 하지 않느냐이다. 낙수효과만 존재한다면 대기업과 중소기업 간 격차 확대는 문제가 될 하등의 이유가 없다. 격차가 확대되더라도 대기업의 성장으로 중소기업의 성과가 확대되는 것이 하향평준화되는 것보다는 더 낫기 때문이다. 하지만 본 연구의 실증분석 결과는 이러한 낙수효과를 지지하지 않는다. 조성재(2014)가 주장하듯이 대기업의 성장이 중소기업의 성장으로는 이어질지 모르나, 이익으로는 이어지고 있지 못하는 것이다. 이러한 이윤 압박은 중소기업의 역량 약화로 이어지고, 이는 다시 장기적으로 대기업의 성과에 잠재적 위험요인이 되는 것이다.

본 연구의 실증결과에 따르면 낙수효과뿐만 아니라 분수효과 역시 음으로 추정된다. 이 역시 정책적으로 중요한 함의를 갖는다. 만약 분수효과가 양으로 추정되었다면 중소기업의 교육훈련 활성화가 시장 내에서 거의 자동적으로 이뤄질 것이라고 기대할 수 있다. 다시 말해 대기업도 중소기업의 교육훈련 투자 확대가 자신들에게 도움이 된다는 것을 알고 있으므로, 굳이 정부가 적극적으로 중소기업의 교육훈련 활성화를 위해 노력할 필요가 없을 것이다.

하지만 본 연구의 실증결과는 중소기업의 숙련 향상이 대기업의 생산성 향상으로 이어지는 바람직한 분수효과의 경로 역시 부정적으로 추정하고 있다. 오히려 중소기업의 역량 제고 부진과 재벌대기업의 재무적 생산성 개선, 혹은 중소기업의 역량 제고와 재벌대기업의 생산성 저하라는, 중소기업 교육훈련에 대한 중소기업과 대기업의 입장 차이가 확인되고 있다. 본 연구에서 분수효과의 부정적 추정 결과에 이들

중 어떤 측면이 지배적으로 영향을 미쳤는지 제시하지는 않았지만, 최소한 앞으로 정부 정책에서 단순히 중소기업 숙련 향상을 위한 지원만이 아니라 기업 간 거래관계 개선에도 충분한 고려가 필요함을 확인할 수 있다. 특히, 낙수효과와 분수효과가 모두 음으로 추정되는 경제 시스템을 양의 파급효과로 바꾸려는 시스템 개선의 노력이 필요한 것이다.

결국, 이러한 문제에 대한 해결책은 근본적으로는 대·중소기업 간 거래관계를 보다 수평적으로 바꾸어 협상력의 차이를 해소하고, 불공정한 거래 관행을 근절하는 데서 찾을 수 있다. 그러나 대·중소기업 간 거래 관계의 특성에는 산업화 기간 동안 형성되어 온 역사·제도적 맥락이 있으며, 대기업과 중소기업 간 엄연한 기술력의 차이가 존재한다. 서구 산업화 국가에서는 중소기업 중심의 부품산업이 먼저 태동한 후 대기업 조립산업이 성장한 것과 달리, 압축 성장을 특징으로 하는 한국 경제는 지배 대기업에 의한 중소기업 육성 및 기술 지도를 특징으로 한다.

이러한 한국 기업 생태계 고유의 특성을 무시하고, 기업 간 자율적인 거래에 정부가 직접적으로 개입하여 문제를 해결하려고 할 경우 부작용이 심각할 수 있다. 예컨대 전속계약의 금지는 지배 대기업 입장에서 협력 중소기업에 대한 기술 지도 및 이전의 유인을 현저히 떨어뜨리게 된다. 따라서 수평적 기업 네트워크 구축이라는 이상적 접근보다는 현재의 수직적 기업 간 거래관계를 인정하는 범위 내에서, 포섭적 통제전략의 강화라는 현실적 접근이 보다 타당해 보인다. 이는 현재 진행되고 있는 동반성장 노력의 양적·질적 강화와 다르지 않다. 물론 현행법 위반에 대한 보다 엄격한 법 집행은 당연히 전제되어야 할 것이다.

한편, 본 절의 실증결과에 따르면 중소기업 공동 숙련육성 노력의

중요성을 확인할 수 있었다. 통용가능한 숙련(transferable skill)일수록 숙련의 밀렵(poaching) 등의 문제 때문에 공동의 숙련육성 노력이 중요한데, 본 연구 결과는 이러한 공동의 숙련육성 노력이 생산성과 임금의 측면에서도 긍정적인 파급효과를 낸다는 것을 실증한 것이다. 따라서 대기업-중소기업의 수직적 측면의 지원정책과 별개로 중소기업-중소기업의 수평적 측면의 지원정책 역시 강조할 필요가 있다. 전자가 앞에서 언급한 거래관계 개선(경제민주화 정책) 및 대기업에 의한 중소기업 숙련육성 지원정책(동반성장 정책, 대·중소기업 훈련 컨소시엄 정책 등)이라면, 후자는 중소기업을 중심으로 하는 산업(sector council)과 지역단위(regional council)의 공동 훈련정책이 될 것이다.

제5장

기업의 협력적 인적자원 개발: 제조업 대상 설문조사

제1절 조사 설계

제2절 기업 조사 결과 기술 통계 분석

제3절 기업의 협력적 행동 가능성 회귀분석

제4절 소결

제5장 | 기업의 협력적 인적자원 개발: 제조업 대상 설문조사

제1절 조사 설계

1. 인적자원 구조양식에 기초한 기업 대상 조사 설계

현재 숙련 시스템의 위기 해결 방안 모색과 관련하여, 본 연구에서는 우리나라 제조업 주요 기업들을 대상으로 인적자원 관리와 기업 네트워크 특성 및 협력적 인적자원 개발 가능성에 대한 설문조사를 실시하였다. 기업을 설문조사 대상으로 설정한 것은 숙련 시스템에서 기업이 차지하는 결정적 역할 때문이다(Hall and Soskice, 2001). 기업은 원론적으로 노동 수요자로서 교육훈련의 타당성에 대한 최종적 승인 역할을 맡고 있다. 따라서 기업이 교육훈련에 대한 시그널을 제대로 제공한다면 교육훈련 개선의 기초가 확보될 수 있다. 기업은 또한 재직자 훈련이나 근로조건 설정에서도 핵심적 주도적 역할을 담당하며, 그에 따라 전체 근로자 집단의 역량 향상이나 근로조건 개선에 결정적 영향을 미친다. 이는 특히 집단적 노사관계가 취약한 한국에서 더욱 큰 의미를 갖는다. 특히, 기업은 생산물 시장의 혁신과 연계하여 인적

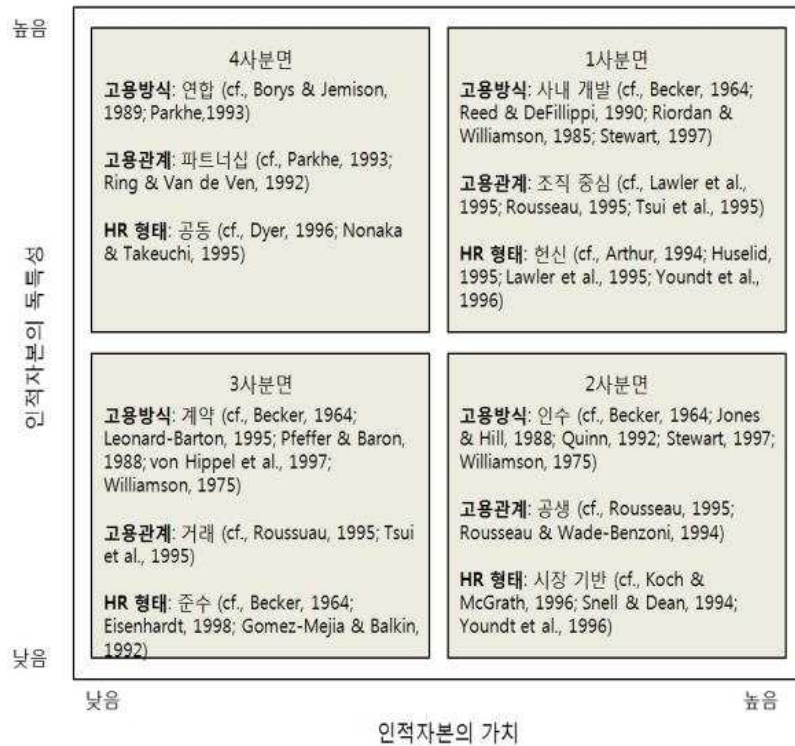
자원 전략에서도 고숙련 전략을 실제로 기획, 추진할 수 있는 결정적 위치를 차지하고 있다. 따라서 본 연구에서는 현재 숙련 시스템 위기의 해소에서 핵심적 위치를 차지하고 있는 기업에 대해, 이들이 처해 있는 경영 환경과 그 속에서 채택하고 있는 경영 전략, 그 전략의 성과 및 영향에 대한 조사를 실시하고, 이를 바탕으로 새로운 협력적 숙련 시스템에서의 기업의 역할을 모색해 보고자 한다.

특히, 본 연구에서는 새로운 숙련 시스템에 대해 개별 기업 차원에서의 상황뿐만 아니라, 기업 네트워크 차원에서의 상황도 동시에 파악하고자 하였다. 이는 현재 기업 내부에서의 근로자 유형 간 격차 확대뿐만 아니라, 기업 간 노동시장 분단성의 심화도 동일한 원인, 즉 기업의 개별적 단기 수익 극대화 행동이 극단화된 데 기인한 것으로 판단하기 때문이다.

이러한 점에 대해서는 Lepak and Snell의 논의를 참조할 수 있다. 우선, 인적자원에 대한 자원기반 관점(resource based view of the firm)에서는 기업의 인적자원 관리 제도와 기업의 전략적 관리 관계에 대한 논리를 제공하고 있다(Barney & Wright, 1998; Boxall, 1996). 특히, Lepak & Snell(1999, 2002)은 기업 내 그리고 기업 간에 존재하는 다양한 근로자 집단에서 발견되는 서로 다른 지식축적 관리양식으로부터 기업의 가치창출과 전략적 위치가 어떻게 도출되는지를 강조하였다. 이들은 인적자본의 가치와 인적자본의 독특성을 두 개의 축으로 하여 4개의 서로 다른 사분면이 존재하는 인적자원 구조양식을 제시하였다([그림 5-1] 참조).

[그림 5-1] Lepak and Snell의 인적자원 구조양식

HR 구조양식 개요



출처: Lepak and Snell, 1999.

Lepak and Snell의 인적자원 구조양식에 따르면 1사분면은 인적자본의 가치와 독특성이 모두 높은 영역으로, 숙련이 기업 특수적일 경우 기업은 근로자들을 내적으로 고용할 가능성이 높아진다(Riordan & Williamson, 1985). 이러한 상황에서 기업은 이러한 형태의 인적자원을 내적으로 개발할 재정적이고 전략적인 유인을 가진다(Prahalad & Hamel, 1990; Reed & DeFillippi, 1990). 이러한 숙련 집단에 속해 있

는 근로자들은 가치와 독특성을 모두 발휘하는 능력을 갖추고 있기 때문에, 이들은 경쟁 우위의 원천으로 작용할 수 있는 핵심 근로자로 볼 수 있다(Atchison, 1991; Barney, 1991). 이러한 근로자들을 위한 고용 관계는 근로자와 고용주 간의 전면적인 교환관계를 의미하는 조직 중심의 고용관계라고 할 수 있다(Rousseau, 1995; Tsui et al., 1995). 장기적 관계와 적극적 인적자원 개발 투자, 그리고 이를 뒷받침하기 위한 제도적 정비가 이러한 형태의 고용관계의 핵심적 측면이라고 볼 수 있다.

인적자원 구조양식의 2사분면은 인적자본이 어느 정도의 가치는 가지고 있지만, 노동시장에서 쉽게 획득할 수 있는 경우이다. 즉, 근로자들의 숙련이 일반적 성격을 가질 경우, 기업 입장에서는 숙련에 대한 투자 손실 가능성이 커지게 된다. 이러한 상황에서의 고용 형태는 인적자본에 대한 투자를 필요로 하지 않는, 시장에서의 획득을 통한 방식으로 이루어질 것이다. 이러한 상황에서의 고용관계는 상징적 관계, 즉 근로자와 고용주 모두 서로를 통해 이익을 볼 수 있는 한 관계를 지속할 것이라는 것이다(Lepak & Snell, 1999). 이러한 상황에서 근로자는 인적자원 구조양식의 1사분면의 근로자보다는 조직에 덜 헌신하는 대신 자신의 경력에 더 집중하게 될 것이다(Rousseau, 1995; Rousseau & Wade-Benzoni, 1994). 이러한 상황에서는 인적자원 구성이 시장 기반으로 이루어질 것이다.

인적자원 구조양식 1사분면과 2사분면은 기업에 내재화되어 있는 인적자본에 집중되어 있지만, 3사분면과 4사분면은 기업 외부의 노동시장에 존재하는 인적자본을 의미한다고 할 수 있다. 인적자원 구조양식 3사분면은 제한적·전략적 중요성을 가진 인적자본을 의미한다. 인

적자원 구조양식 2사분면에 속하는 근로자들의 경우처럼, 이들이 보유한 숙련도 제한된 특수성을 갖고 있으므로, 기업이 근로자 개발에 투자할 유인이 떨어지지만, 동시에 많은 대안이 존재하기 때문에 기업은 외적인 계약을 통해 고용비용을 감소시키고자 할 것이다(Pfeffer & Baron, 1988; Williamson, 1975). 기업들은 점점 더 행정적이고 수준이 낮은 직무들을 아웃소싱 하는 경향을 보이고 있다. 이러한 방식으로 외부 근로자들을 활용하는 것은 기업으로 하여금 관리비용을 감소시키고, 고용의 시기 및 양에 유연성을 확보할 수 있도록 해 준다. 이러한 상황에서의 고용관계는 거래적인 고용관계라고 할 수 있다. 이러한 거래적인 고용관계에서는 단기적인 경제적 교환에 집중하거나(Rousseau, 1995), 개별 근로자들이 정해진 성과요구를 가지고 제한된 조입몰입(Tsui et al., 1995)을 갖는다. 이러한 상황에서의 인적자원 구성은 순종 중심으로 이루어진다고 볼 수 있다. 기업은 근로자들의 업무 수행에 관련된 각종 규칙과 조항들을 만들어 내고 그에 순응하도록 요구한다. 근로자들에 대해서는 훈련이나 개발이 거의 이뤄지지 않으며, 평가 및 보상 제도도 사전에 정해진 절차나 결과에 기초하여 이루어진다.

마지막으로, 인적자원 구조양식 4사분면은 독특하기는 하지만 가치를 창출하는 데 있어 핵심적이지는 않은 인적자본에 대한 것이다. 거래비용 학자들은 기업이 거래비용을 낮추기 위해 독특한 숙련을 내부화할 필요가 있다고 주장한다(Ouchi, 1980; Williamson, 1975). 그러나 자원기반 이론가들은 이들이 갖고 있는 제한된 가치창출 잠재력을 고려할 때, 이러한 특성의 숙련을 소유하더라도 얻을 수 있는 이득은 많지 않을 것이라고 주장한다. 이러한 상황에서의 고용관계는 전략적 제

휴와 같은 방식으로 이루어질 가능성이 많다. 만약 전적인 내부화는 비용 대비 혜택의 측면에서 선택하기 어렵고, 완전한 외주화는 기회주의의 위험성으로 인해 선택하기 어렵다면 이러한 문제점을 동시에 극복할 수 있는 방법이 전략적 제휴와 같은 방식이라고 할 수 있다. 전략적 제휴는 전적인 내부화에 따르는 비용을 부담하지 않으면서도 상대의 전문화된 지식을 활용할 수 있는 장점이 있기 때문이다. 이러한 상황에서의 고용관계는 파트너십 중심으로 이루어진다. 이러한 상황에서의 인적자원 구성에는 협력과 정보공유를 가능하게 하는 인적자원 관리 제도가 필요하다. 따라서, 정보공유와 지식의 전달을 활성화하기 위한 의사소통 제도, 교환 프로그램, 직무순환, 멘토링 관계 등이 활성화될 것으로 보인다(Nonaka & Takeuchi, 1995). 또한 기업은 정보의 공유 및 전달을 권장하기 위해 집단기반 평가 및 보상 제도를 활용할 것이다(cf. Quinn, Anderson, & Finkelstein, 1996).

이러한 인적자원 구조양식을 우리나라의 노동시장 및 고용상황에 적용하여 보면 우선 1사분면은 원청의 핵심 근로자로 볼 수 있고, 2사분면은 원청의 일반 근로자, 그리고 3사분면은 외주·하청 기업의 근로자로 볼 수 있다.⁶⁵⁾ Lepak & Snell(1999)의 인적자원 구조양식은 각각의 특성을 가진 근로자 집단에 적합한 인적자원 관리 제도들을 설계, 운영하는 데 유용한 이론들을 제공하고 있다고 평가된다. 중요한 점은, 이러한 이론들에 따른 인적자원 관리 제도의 설계 및 운영이 개별 기업 차원을 넘어서서 사회 전체 차원에서 효율성을 갖기 위해서는 각각의 경우에서 균형적 교섭력이 보장되고, 그에 따라 거래에 참여하는 관계자들이 상호 이익을 누릴 수 있어야 한다는 것이다. 하지만 우리

65) 인적자원 구조양식의 4사분면은 매우 특수한 고용관계이기 때문에, 우리나라 노동시장에서 차지하는 비중은 높지 않을 것으로 보인다.

나라의 경우 기업 내부 노동시장 자체가 노사 간의 타협에 의존하여 조직, 운영되지 못하거나(정이환, 2013), 원청 기업과 하청 기업 간의 교섭력이 균등하다고 보기 어려운 경우가 많다. 이러한 상황에서, 우선 기업 주도로 기업 내부 노동시장의 규칙이 제정 운영될 경우, 1사분면과 2사분면 근로자에 대한 차별화된 관리는 원청 기업의 핵심 근로자와 일반 근로자들에 대한 불균형적인 이익 분배를 심화시킬 수 있고, 그에 따라 기업 내부 노동시장의 양극화를 가져올 가능성이 높다. 다음으로 3사분면은 고용관계의 외부화가 나타날 경우 그 구체적인 양태는 전통적 하청 기업의 형태, 즉 생산물 시장에서의 거래를 매개로 하거나, 간접고용과 같이 실질적 고용관계를 갖되 형식상 고용관계만 외부화되는 형태로 이뤄질 수 있다. 어떤 경우든, 원청 기업과 하청·외주 기업 사이에 수요독점 등으로 인한 교섭력의 불균형이 존재하고, 원청 기업이 비용 절감에 강한 압력을 행사하는 경우, 3사분면에 속한 근로자들은 하청 혹은 외주 기업이 받는 비용 절감 압박하에서 불리한 근로조건에 처하게 될 가능성이 크다.

따라서 Lepak and Snell의 인적자원 구조양식에 대한 설명은 개별적 효율성의 추구가 사회적·집합적 효율성으로 곧바로 이어지지 않을 수 있다는 점에 대한 인식을 전제로 하여, 현재 우리나라 기업들의 인적자원 관리 행태 변화를 일관성 있게 설명하는 장점을 갖는다. 즉, 각 기업들은 생산물 시장에서의 경영 환경과 독특한 기업 경영 전략하에, 자신들이 필요로 하는 인적자원의 가치와 독특성에 따라 인적자원의 관리 혹은 고용 방식을 변화시키고 있다. 특히, 우리나라는 외환위기 이후 단기 수익 극대화에 대한 압력이 강하게 작용하고, 기업의 개별적 단기 수익 극대화 행동에 대한 사회적 제어가 정부 및 노동계로부

터 효과적으로 이뤄지지 않았다. 이 때문에 이러한 개별적 단기 수익 극대화 행동의 집합적 실패로서 노동시장 불균형의 심화가 기업 내부에서 근로자 유형별 격차 확대, 기업 네트워크에서 대기업-중소기업, 원청-하청 기업의 격차 확대로 나타나는 것으로 볼 수 있다.

이러한 상황을 개선하기 위해서는 두 가지 개별적 상황의 공통된 요인, 즉 각 기업의 과도한 개별적, 단기적 이익 극대화 행동을 적절하게 제어해 내는 것이 필요하다. 이러한 과정에서 핵심적인 문제가 되는 것은 과연 각 기업이 현재의 시장 경쟁 압력하에서 그러한 행동들을 개별적으로 중지할 수 있는가 하는 점이다. 즉, 모든 기업들이 ‘아래로의 경쟁(Race to the bottom)’에 매몰되어 있는 한, 그러한 변화를 기대하기는 어려울 것이다. 대신, 기업들로 하여금 현재의 상황이 지속 가능하지 않다는 인식하에, 그러한 변화를 개별 기업이 아니라 다수의 기업들이 상호 협력하여 공동으로 이뤄내도록 하는 것이 필요할 것이다. 따라서 본 연구에서는 기업의 환경과 기업 내부 및 외부에 대한 전략/정책에 대한 조사와 함께, 기업 공동의 행동 가능성에 대한 조사도 같이 실시한다.

2. 기업 간 협력 우호 집단의 확인 가능성 반영 조사 설계

기업 사이의 협력에 기초하여 장기 지속적 성장을 모색하는 것과 관련하여, 기업 관계자 전체를 대상으로 기업 사이의 협력을 유도하기보다는, 기업들 사이의 협력에 상대적으로 높은 관심을 갖는 집단을 찾아내는 것이 중요할 수 있다. 이 경우 유용하게 참고할 수 있는 것이 Culpepper(2003)의 ‘불확실성하에서의 분권화된 협력(decentralized

cooperation under uncertainty)’에 대한 논의이다.⁶⁶⁾ 우선 그는 숙련 형성에서 기업의 핵심적 역할, 그리고 숙련의 통용 가능성과 외부 경제 효과의 존재에 대한 논의로부터 출발한다. 만약 숙련의 외부 통용성과 외부 경제효과가 존재한다면 숙련 형성에 대한 개별적 의사결정이 반드시 사회적 최적 수준의 달성을 보장하지 않으며, 사회적 최적 수준 달성을 위해서는 관련된 기업들 사이의 집합적 의사결정이 필요하게 된다. 문제는 이러한 협력에 대한 의사결정이 개별적으로, 분산적으로 이뤄져야 하는데, 정작 그 결과를 예측하기는 불가능한 상황에서 이뤄져야 하기 때문에, 그것이 자동적으로 이뤄지기를 기대할 수는 없다는 것이다.

그렇다면 정부가 택할 수 있는 방안은 모든 기업을 대상으로 하여 협력을 외부로부터 강요하기보다는, 협력 가능성이 높은 집단을 선별해 내고, 협력에 대한 ‘집합적 극단화(group polarization)’, 즉 협력에 대한 공감대가 이들 사이에서 증폭되고, 이를 기반으로 해서 실제 협력으로 나아가도록 유도하는 것이다. 이 과정에서 사업주단체가 핵심적인 역할을 수행하게 되는데, 이들은 기업 이해 대변을 위한 일상적 상호 작용 과정에서 협력 가능성이 높은 기업들에 대한 ‘관계적 정보(relational information)’를 축적하고 있다. 따라서 사업주단체를 통해 기업들 중에서 협력 가능한 집단을 선별하고, 이들에 대한 ‘전시와 설득’, 그리고 실제 협력에 대한 집단적 토론 과정을 통해 자발적 협력을 내부로부터 이끌어 내야 한다고 주장한다.

이러한 Culpepper의 주장은 기업의 협력적 인적자원 개발이 필요하다는 당위론적 명제를 반복하는 것이 아니라, 실질적으로 자율적 협력

66) Culpepper(2003)에 대한 설명은 최영섭(2007; 32-37)을 요약한 것이다.

을 이끌어 내기 위한 방법에 대한 정교한 논의를 전개하는 점에서 주목할 만하다. 본 연구에서도 이러한 논의를 참고하여, 기업 중에서 협력적 인적자원 개발에 관심을 보이는 기업이 어떤 기업들인지, 그리고 더 나아가 기업 관계자들 중에서 협력적 인적자원 개발에 관심을 보이는 관계자들이 누구인지 확인하고자 한다.

특히, 본 연구에서는 기업 관계자는 업무 특성에 따라 상대적으로 기업 성과의 단기적 혹은 장기적 측면에 더 관심을 가질 수 있다는 점을 고려하고 있다. 즉, Pfeffer(2007)에서 지적되듯, 기업 성과를 순수하게 재무적 관점에서 접근하는 경우에는 장기적 기업 성과에 긍정적 영향을 미치는 인적자원 관리에 부정적 태도를 보일 수 있다. 이에 따라 본 연구는 하나의 기업 내에서 인사, 재무, 기술, 영업 등의 업무를 담당하는 각 관계자들을 조사 대상으로 하고, 이들이 협력적 인적자원 개발에 어떤 태도를 보이는지 비교 분석하고자 하였다.

3. 세부 조사 설계

조사와 관련된 세부 문항 설계는 이상의 논의에 따라, 크게 기업 환경에 대한 항목, 기업 전략에 대한 항목(개별 기업 내부 및 기업 네트워크 특성), 기업 수준에서의 성과 및 향후 전개 방향에 대한 항목, 응답자 개인 수준에서의 성과 및 향후 전개 방향에 대한 항목, 마지막으로 협력적 인적자원 개발에 대한 항목들로 구성했다.⁶⁷⁾

67) 이 경우 협력적 인적자원 개발에 대한 의견을 묻는 항목들은 주로 교육훈련 측면에서의 기업 상호 협력에 대한 내용으로 되어 있다. 원칙적으로 숙련의 개발과 활용을 모두 고려한다면 교육훈련 외에 임금·고용 관계 등에 대한 협력적 활동에 대한 조사도 필요하다. 그러나 현실적으로 집단적 노사관계에 대한 거부감이 존재하는 상황에서 임금이나 고용관계에 대한 협력적 활동에 대한 조사가 어려울 수 있다는 판단 때문에 교육훈련에서의 협력적 활동에 대해서만 조사하였다.

〈표 5-1〉 기업의 협력적 인적자원 개발에 대한 기업 관계자 인식 설문 내용

구분	설문 내용	
기업 환경	<ul style="list-style-type: none"> - 주력 품목에서의 시장 경쟁 양상 및 수준 - 타사 비교 시 주력 품목의 경쟁력 수준(현재/과거 비교) - 타사 비교 시 차세대 성장 엔진에 대한 기업 상태 - 현재 주력 품목의 전체 시장 규모 및 기업의 경쟁력, 차세대 성장 엔진의 시장 규모 및 기업의 경쟁력 	
기업 전략에 대한 항목 (개별 기업 내부 및 기업 네트워크 특성)	경영 및 생산전략	<ul style="list-style-type: none"> - 기업 전체 생산 중 외부 주문과 자체 계획 생산의 비중 - 기업의 전반적인 생산 방식, 연구개발, 품질관리 활동 - 기업의 시장 전략 및 경영 전략
	인적자원 정책	<ul style="list-style-type: none"> - 외부 근로자 채용 시 애로사항 및 애로를 겪는 직종 - 재직 근로자들의 역량 수준 및 역량 부족 요인 - 기업의 임금 및 고용 정책 특징 - 타사 비교 시 기업의 평균 임금 수준과 생산성 수준
	협력 기업 정책	<ul style="list-style-type: none"> - 외주 업무 기본 방침 - 협력 기업의 제품·서비스 성격 및 품질 확보 방안 - 협력 기업에 대한 태도 - 타사 비교 시 기업의 외주 의존도
	현재 전략 및 정책의 배경	<ul style="list-style-type: none"> - 임금 및 고용 정책에 미치는 영향 수준(인건비 부담, 우수인력 확보·유지, 조직 혁신성·조직 역량 확보, 시장 수요에 대한 탄력적 대응) - 협력 기업 정책에 미치는 영향 수준(제품 원가의 절감, 제품 품질의 유지·개선, 안정적 공급선의 확보, 시장 수요에 대한 탄력적 대응)
기업 및 응답자 수준에서의 성과 및 향후 전개 방향에 대한 항목	현재 전략 및 정책의 효과	<ul style="list-style-type: none"> - 기업에서 택하고 있는 정책의 효과성(임금 및 고용 정책 및 협력 기업 정책)
	향후 전략 및 정책의 변화	<ul style="list-style-type: none"> - 기업의 임금 및 고용 정책에서 중요하게 고려될 사항(기업 전체 관점/개인적 관점) - 기업의 협력 기업 정책의 변화 방향(기업 전체 관점/개인적 관점)
협력적 인적자원 개발 항목	<ul style="list-style-type: none"> - 경쟁력 제고를 위해 필요한 사항 - 공동 인적자원 개발 활동 추구의 필요 수준 및 현재 실행 여건 - 공동 인적자원 개발 활동 참여 의향 - 기업 간 협력 실행 방식 및 기업 간 협력 중재를 위한 사업주단체의 역할 수준 - 기업 상호 간 협력적 인적자원 개발 활성화를 위한 정부의 역할 	

본 연구에서는 제조업을 조사 대상 업종으로 선정하였으며, 노동시장에 미치는 영향력이 큰 것으로 판단되는, 100인 이상 기업들에 대해 조사가 이뤄졌다. 실제 응답자는 조사 대상 기업에 종사하는 인사, 기획/개발, 제조/현업 부서 중간관리자급 이상 2,014명으로, 1개 기업당 최소 2인 이상 조사하였다. 조사 대상 기업은 상시근로자가 100인 이상인 기업들로, 매출액과 영업이익 등의 기업 재무 정보는 직접 조사한 자료가 아닌 상장기업 정보 등을 활용하였다.

본 연구의 초점은 현재 기업의 다양한 경영환경, 전략하에서 앞으로 기업 사이의 협력적 인적자원 개발의 가능성을 탐색하는 것이다. 이에 대한 본격적인 분석은 3절에서 회귀분석을 통해 실시하며, 그에 앞서 몇 가지 기술 통계 분석 결과를 제시한다. 이를 전제로 하여 3절에서 기업의 협력적 인적자원 활동 가능성이 응답자의 업무별로 어떤 차이를 보이는지 본격적으로 분석하게 된다.

제2절 기업 조사 결과 기술 통계 분석

최종 조사 결과를 응답 기업의 규모별로 살펴보면, 전체 656개 응답 기업 중 100~299인 기업이 501개로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 다음으로는 300~999인 기업이 103개로 나타났다. 산업별로는 자동차·기계 및 장비 제조업이 167개로 비율이 가장 높았으며, 다음으로 전자·의료·전기장비 제조업 139개, 코크스·화학물·의약품·고무플라ستيك 106개 순으로 나타났다.

〈표 5-2〉 응답 기업의 산업별·규모별 분포

(단위: 개)

산업	100~ 299인	300~ 999인	1,000인 이상	전체
전체	501	103	52	656
음식료품·담배 제조업	43	9	8	60
섬유·의복·가방 제조업	15	5	0	20
목재·펄프종이·출판인쇄 제조업	12	2	0	14
코크스·화합물·의약품·고무플라스틱	75	17	14	106
비금속 광물 제품 제조업	15	8	3	26
1차금속 제조업	28	6	2	36
금속가공제품 제조업	41	7	2	50
전자·의료·전기장비 제조업	107	21	11	139
자동차·기계 및 장비 제조업	133	22	12	167
기타 운송장비 제조업	27	6	0	33
가구·기타 제품 제조업	5	0	0	5

최종 조사 결과를 응답자 특성별로 살펴보면, 전체 응답자 2,014명 중 산업별로는 자동차·기계 및 장비 제조업이 511명으로 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 전자·의료·전기장비 제조업 421명, 코크스·화합물·의약품·고무플라스틱 329명 순으로 나타났다. 기업 규모의 경우 100~299인 이하가 1,505명으로 가장 높았고, 다음으로는 300~999인 이하가 343명으로 나타났다. 업무별로는 제조업이 502명, 인사 486명, 연구개발 436명, 기술 357명 순으로 조사되었다.

〈표 5-3〉 응답자 특성별 분포

(단위: 명)

구분		사례 수	100~299인 이하	300~999인 이하	1,000인 이상
전체		2,014	1,505	343	166
산업	음식료품·담배 제조업	189	130	34	25
	섬유·의복·가방 제조업	63	45	18	0
	목재·펄프종이·출판인쇄 제조업	43	36	7	0
	코크스·화합물·의약품·고무플라스틱	329	225	60	44
	비금속 광물 제품 제조업	79	45	24	10
	1차금속 제조업	108	84	18	6
	금속가공제품 제조업	157	124	26	7
	전자·의료·전기장비 제조업	421	321	66	34
	자동차·기계 및 장비 제조업	511	399	72	40
	기타 운송장비 제조업	99	81	18	0
	가구·기타 제품 제조업	15	15	0	0
규모	100~299인 이하	1,505	1,505	0	0
	300~999인 이하	343	0	343	0
	1000인 이상	166	0	0	166
업무	인사	486	363	85	38
	재무	185	143	25	17
	구매	44	31	10	3
	제조	502	377	86	39
	기획	224	168	37	19
	연구개발	436	330	66	40
	기술	357	261	67	29
	영업	32	24	7	1
	기타	208	154	35	19

기업 관계자 대상 조사 결과에 대한 기술 통계 분석은 기업 규모가 생산물 시장 전략 및 노동시장 전략에 미치는 영향이 클 것이라는 점

을 감안하여 기업 규모 중심으로 이뤄졌다. 다만, 기업의 인적자원 관리 및 협력 기업 정책의 효과, 그리고 기업의 협력적 인적자원 개발 등에 대한 응답은 개인의 주관적 입장이 보다 강하게 반영될 것임을 감안하여 개인의 특성을 보여줄 수 있을 것으로 예상되는 담당업무 중심으로 분석하였다.

아울러, 향후 경쟁력 제고에 필요한 사항 및 기업의 협력적 인적자원 개발에 대한 사항들은 현재 기업의 상황이 중요하게 영향을 미칠 수 있다. 이에 따라, 현재 각 기업이 처한 여건 속에서 기업의 반응 정도가 집약되어 있는 경쟁력 관련 변수를 새로 생성하여 기술 통계 분석에 활용하였다. 우선, 각 기업이 처한 환경 속에서 각 기업의 현재 및 미래 경쟁력 수준에 대한 응답 결과를 기초로 하여 현재 및 미래 경쟁력 그룹을 각각 설정했다. 현재 경쟁력 그룹은 조사 문항 5번(7점 척도)의 현재 경쟁력 수준과 과거 대비 경쟁력 변화에 대한 응답 결과를 바탕으로 3개의 그룹으로 구분하였다. 그룹1은 현재 경쟁력 수준이 상당히 높거나 과거 대비 크게 개선된 경우로, “현재 경쟁력 수준 6점 이상 및 과거 대비 유지 혹은 강화” 혹은 “현재 경쟁력 수준 4점 및 과거 대비 크게 강화”로 정의하고, 그룹2는 현재 경쟁력 수준이 다소 높으면서 과거 대비 다소 개선된 경우로, “현재 경쟁력 수준이 3~5점 및 과거 대비 다소 개선”된 경우로 정의했다. 그룹3은 이들에 해당하지 않는 모든 기업들이 포함된다.

기업의 미래 경쟁력도 이와 유사하게, 차세대 성장 엔진에 대한 현재 준비 정도(문항 6번)와 향후의 주력 품목 및 차세대 성장 엔진의 경쟁력(문항 7-2번, 7-4번)에 대한 응답 결과를 바탕으로 하여 세 개의 그룹으로 구분하였다. 그룹1은 차세대 성장 엔진의 경쟁력이 이미 높

은 상태에서 앞으로도 커질 것으로 예상되는 경우(“문항 6번이 6점 이상이며, 문항 7-2와 7-4의 평균이 3~5점” 혹은 “문항 6번이 5점이면서 문항 7-2와 7-4의 평균이 6점 이상”), 그룹2는 차세대 성장 엔진의 경쟁력이 현재는 그다지 강하지 않으나 향후 대폭 강화될 것으로 예상되는 경우(“문항 6번이 3~4점이며, 문항 7-2, 7-4의 평균이 6점 이상”)로 설정했다. 그 외의 경우는 그룹3으로 설정하였다.

기업 관계자 조사 결과에 대한 기술 통계 분석 결과를 살펴보면, 우선 기업의 주력 품목에서의 시장 경쟁 양상에 대한 응답을 기업의 규모별로 살펴보았을 때, 기업의 규모와 무관하게 보편화된 기술에 기반한 가격 경쟁 중심이라는 응답이 가장 높았고, 최첨단 기술에 대한 연구개발 등의 기술 경쟁 중심이라는 응답이 낮게 나타났다. 특기할 점은 제품 차별화 중심의 경쟁이라는 응답이 300~999인 이하 기업에서 다소 높게 나타나고 있다는 것이다. 이는 어느 정도 규모가 있는 중견 기업들이 차별화된 제품으로 시장 경쟁에 임하는 경우가 많은 것을 반영하는 것으로 보인다.

〈표 5-4〉 시장 경쟁 양상 조사 결과

구분		100~299 인 이하	300~999 인 이하	1,000인 이상
주력 품목 시장 경쟁 양상	기술 경쟁 중심	13.3	13.1	12.7
	제품 차별화 중심	39.6	42.3	37.3
	가격 경쟁 중심	47.1	44.6	50.0
주력 품목 시장 경쟁 정도		3.8	3.9	3.9

〈표 5-5〉 기업 경쟁력 관련 조사 결과

구분		100~299 인 이하	300~999 인 이하	1,000인 이상	
주력 품목의 경쟁력 수준	현재 수준	기술 경쟁력	4.6	4.7	4.6
		가격 경쟁력	4.4	4.4	4.4
	과거 대비 수준	기술 경쟁력	4.7	4.6	4.8
		가격 경쟁력	4.3	4.3	4.3
차세대 성장 엔진 준비 수준		4.6	4.6	4.6	
향후 (3년 이내) 예상	현재 주력 품목 시장 규모		4.4	4.5	4.4
	현재 주력 품목 경쟁력		4.6	4.7	4.6
	차세대 성장 엔진 시장 규모		4.6	4.6	4.7
	차세대 성장 엔진 경쟁력		4.6	4.7	4.6

기업의 주력 품목에 대한 시장 경쟁력 수준과 관련하여 기업 규모가 300~999인 이하, 1,000인 이상인 경우 각각 3.9점, 100~299인 이하인 경우 3.8점 순으로 나타났다. 현재 기업 주력 품목의 경쟁력 수준을 해당 품목 핵심 경쟁 상대와 비교 평가했을 때의 과거 5년 전 대비 변화는 기업 규모가 1,000인 이상인 경우에 상대적으로 높게 나타났다. 기업의 차세대 성장 엔진에 대한 현재 상태를 주요 경쟁 상대와 비교했을 경우에 대해서는 기업 규모와 무관하게 모두 4.6점으로 응답하였다. 기업의 현재 및 가까운 미래(3년 이내) 상황에 대해서는 전반적으로 4.4점 이상으로 높게 응답하여 다양한 측면으로의 대응을 준비하고 있는 것으로 파악된다. 단, 현재 주력 품목의 전체 시장 규모 확대 가능성에 대한 공감은 전반적으로 가장 낮게 나타났다.

〈표 5-6〉 생산 활동의 특성 조사 결과

구분		100~299 인 이하	300~999 인 이하	1,000인 이상
외부 주문 생산 비중	주문형 생산 비율	82.6	84.4	76.4
	자체 예측형 생산 비율	17.4	15.6	23.6
전반적 생산 방식	개별형 단속적 생산	20.2	42.9	38.6
	장치형 연속적 생산	11.0	12.2	23.5
	기계형 연속적 생산	46.4	32.4	22.9
	Batch 생산	22.4	12.5	15.1
연구개발 및 품질관리 활동	현장 인력 중심 연구개발	3.9	4.0	4.2
	생산 현장 품질관리 활동	4.5	4.6	4.6
	현장 인력 중심 품질관리	4.0	3.9	4.2

기업 전체의 생산 활동에서 외부 주문 혹은 자체 계획이 차지하는 비중은 기업의 규모와 무관하게 모두 고객 주문에 따른 주문형 생산 비율이 높았다. 기업의 전반적 생산 방식에 대한 질문에서는 100~299인 이하 규모의 기업에서는 기계형 연속적 생산에 가깝다는 응답률이 46.4%로 가장 높았고, 장치형 연속적 생산의 응답률이 가장 낮았다. 300~999명 이하와 1,000명 이상의 규모에서는 모두 개별형 단속적 생산의 응답률이 가장 높게 나타났다. 기업의 전반적인 연구개발 및 품질관리 활동 형태에 대한 질문에 대해서는 100~299인 이하 기업에서 엔지니어 중심 연구개발이 이뤄지는 것으로 나타나며, 품질관리의 경우에는 상대적으로 현장과 밀착되어 이뤄지는 것으로 나타났다. 특히, 1,000인 이상 기업에서 생산 현장과 현장 인력 중심의 품질관리가 이뤄진다는 응답이 많았다.

〈표 5-7〉 시장 및 경영 전략 조사 결과

구분		100~299 인 이하	300~999 인 이하	1,000인 이상
기업의 시장 전략	기존 시장 규모 제한하에서 점유율 경쟁	4.4	4.3	4.4
	균질화된 품질 기술력하에서 가격 경쟁력 중심	4.3	4.3	4.4
기업의 경영 전략	신제품 먼저 시장 출시 전략	17.1	21.6	24.1
	선도자를 따라가는 전략	33.3	33.8	27.1
	기존 시장을 유지하는 전략	49.6	44.6	48.8

기업의 시장 전략에 대한 질문에서는 전반적으로 기존 시장 규모가 제한된 가운데 점유율 경쟁이 주를 이루며, 가격 경쟁력을 중시하는 것으로 나타났다. 이는 현재 한국의 기업 대부분이 적극적으로 새로운 시장을 개척하는 데 한계를 느끼는 가운데, 가격 경쟁에 대한 압박을 많이 받고 있음을 의미한다. 현재 기업의 경영 전략에 관해서는 기업의 규모와는 무관하게 기존 시장을 유지하는 전략이라는 응답이 가장 많았으며, 신제품을 시장에 먼저 출시하는 전략이라는 응답이 가장 적었다. 다만, 1,000인 이상 기업의 경우에는 상대적으로 신제품 출시 전략이 높게 나타나 현재 한국 기업에서의 혁신 활동이 이들 기업 중심으로 이뤄짐을 보여준다.

〈표 5-8〉 근로자의 채용 애로 및 임금/생산성 수준

구분		100~299인 이하	300~999인 이하	1,000인 이상
외부 채용 시 애로 수준		4.0	4.2	4.1
애로 심한 직종	연구개발	19.3	17.9	22.5
	기술	34.4	33.7	34.5
	숙련기능	60.1	63.8	63.4
	단순기능	40.2	39.8	41.5
	마케팅	5.4	5.4	3.5
	기획	3.7	4.3	4.9
	기타	2.1	1.8	2.1
평균 임금 및 수준	임금 수준	4.0	4.0	4.1
	생산성 수준	4.2	4.3	4.2

현재 기업이 외부로부터 근로자를 채용하는 경우의 애로 수준에 대해서는 대부분의 기업에서 보통 정도 수준이라고 응답하였으며, 가장 큰 애로를 겪는 직종에 대한 질문에는 기업 규모와는 무관하게 숙련기능, 단순기능, 기술 직종 순으로 응답했다. 주요 경쟁사와 비교한 근로자의 평균 임금 수준과 생산성 수준에 대해서는 기업 규모와 상관없이 생산성 수준이 임금 수준에 비해 다소 높다고 응답하였다. 300~999인 이하 기업의 경우 경쟁사에 비해 생산성은 다소 높다고 평가하고 있는 점이 특징이다.

〈표 5-9〉 재직자 역량 격차 정도

구분		100~299 인 이하	300~999 인 이하	1,000인 이상
기업 요구 대비 역량 수준	대다수 근로자가 많이 부족	2.1	2.6	2.4
	일부 근로자가 많이 부족	18.5	17.8	22.3
	전반적으로 조금씩 부족	54.9	52.5	47.0
	전반적으로 요구 수준에 충분	24.6	27.1	28.3

기업에 재직하고 있는 근로자들이 기업에서 요구하는 수준 대비 어느 정도의 역량을 갖추었는지에 대해서는 기업의 규모와 상관없이 모든 기업에서 재직 근로자들의 역량 수준이 전반적으로 조금씩 부족하다는 응답률이 가장 높았고, 대다수의 근로자가 많이 부족하다는 응답률이 가장 낮았다.

〈표 5-10〉 채용 애로나 역량 부족의 영향 요인

구분		100~299인 이하	300~999인 이하	1,000인 이상
기업 근로조건 불만	1~2점	12.6	12.5	13.8
	3~5점	73.2	72.2	76.3
	6~7점	14.2	15.2	10.0
	평균점수	4.1	4.1	3.9

채용 애로가 해당 기업의 근로조건 불만으로 인한 것이라는 응답은 1,000인 이하 기업에서 다소 많은 것으로 나타나 중소기업의 인력 수급 애로에 대한 일반적 논의와 부합하고 있다.

〈표 5-11〉 업무 외주화의 방침 및 협력 기업의 성격

구분			100~299인 이하	300~999인 이하	1,000인 이상
외주 업무에 대한 기본 방침	가능한 한 사내에서 소화	1~2점	2.7	4.7	3.0
		3~5점	68.0	67.1	61.4
		6~7점	29.2	28.3	35.5
		평균점수	5.0	5.0	5.1
외주, 하청 기업의 성격	현재 협력 기업에서만 고유하게 조달	1~2점	7.8	9.9	9.6
		3~5점	85.0	83.4	80.7
		6~7점	7.2	6.7	9.6
		평균점수	4.2	4.1	4.2
협력 기업의 품질 확보 방안	기술 및 설비 지원	교육훈련 지원	6.6	10.8	7.8
		불량률 관리 강화	17.9	17.8	15.1
			75.4	71.4	77.1

외주 업무에 대한 기업의 기본 방침에 대해서는 전반적으로 기업 경영에 필요한 업무는 가능한 한 사내에서 소화한다는 응답이 많지만, 300인 미만 기업의 경우에는 상대적으로 외주를 적극 활용하는 것으로 나타났다. 협력 기업의 성격에 대해서는 현재 협력 기업에서만 고유하게 조달할 수 있다는 의견이 현재 협력 기업이 아닌 다른 기업에서도 조달할 수 있다는 의견보다 상대적으로 더 강조되고 있다. 현재 협력 기업에서 제공하는 제품, 서비스의 품질 확보 방안은 주로 어떤 방식으로 이루어지고 있는가에 대해서는 모든 기업에서 납품되는 제품·서비스에 대한 불량률 관리 강화가 가장 높게 나타났으며, 외주 기업에 기술 및 설비 지원 실시가 가장 낮게 나타났다.

〈표 5-12〉 기업의 임금 및 고용 정책의 특징

구분	사례 수	1) 사내 육성 중시	2) 정규직 채용 중시	3) 우수 인재 고려	4) 고용 안정성 고려	5) 고른 투자·보상	6) 기능적 유연화 중심	7) 적극적 교육훈련 투자	
전체	2014	4.4	5.5	4.6	4.6	4.3	3.9	4.0	
규모	100~299인 이하	1505	4.3	5.5	4.6	4.6	4.3	3.8	4.0
	300~999인 이하	343	4.4	5.4	4.6	4.6	4.3	3.9	4.1
	1,000인 이상	166	4.5	5.7	4.6	4.5	4.2	3.9	3.8

현재 기업의 임금 및 고용 정책의 특징을 기업의 규모별로 살펴보면 전체적으로 정규직 채용 중시가 5.5점으로 가장 높고, 기능적 유연화는 3.9점으로 낮게 나타났다. 세부적으로 살펴보았을 때, 정규직 채용 중시 정도는 기업 규모와 무관하게 다른 측면들보다 높게 나타났으며, 기능적 유연화 중심 정책에 대한 응답률이 낮게 나타났다. 반면, 기업 규모가 1,000인 이상일 경우에는 적극적 교육훈련 투자에 대한 정책이 낮은 응답률을 보였다.

〈표 5-13〉 기업이 취하고 있는 협력 기업에 대한 태도

구분	사례 수	1) 협력 기업의 납품 단가를 최대한 낮추려 한다	2) 협력 기업의 품질 제고를 위해 최대한 지원하고 있다	3) 협력 기업의 납기에 충분한 시간적 여유를 주는 편이다	4) 협력 기업의 적정 수익성 유지를 깊이 고려하고 있다	5) 협력 기업 사이의 경쟁을 최대한 활용하고 있다	6) 협력 기업과의 공생이 대단히 중요함을 인식하고 있다	
전체	2014	3.9	4.3	4.2	4.3	3.7	4.4	
규모	100~299인 이하	1505	3.9	4.3	4.2	4.3	3.7	4.4
	300~999인 이하	343	4.0	4.3	4.3	4.4	3.6	4.5
	1,000인 이상	166	3.9	4.4	4.2	4.3	3.7	4.5

기업이 취하고 있는 협력 기업에 대한 태도에 대한 응답을 기업의 규모별로 살펴보면, 기업의 규모와는 무관하게 협력 기업과의 공생이 대단히 중요함을 인식하고 있다는 응답이 상대적으로 많은 것으로 나타났다으며, 모두 품질 제고나 적정 수익성 유지 등 긍정적인 부분을 더 강조하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 5-14〉 기업에서 채택하고 있는 임금 및 고용 정책

구분	사례 수	1) 인건비 부담	2) 우수 인력 확보, 유지	3) 조직 헌신성, 조직 역량 확보	4) 시장 수요에 대한 탄력적 대응	
전체	2014	3.5	3.5	3.5	3.4	
규모	100~299인 이하	1505	3.5	3.5	3.4	3.4
	300~999인 이하	343	3.5	3.5	3.5	3.4
	1,000인 이상	166	3.5	3.5	3.5	3.3

현재 임금 및 고용 정책에 다양한 요인들이 미친 영향에 대해 질문한 결과, 평균이 모두 3.4점 이상으로 나타나 인건비 부담, 우수 인력 확보 및 유지, 조직 헌신성과 조직 역량 확보, 시장 수요에 대한 탄력적 대응이 모두 고르게 영향을 미친 것으로 나타났다. 다만, 인건비 부담과 우수 인력 확보·유지의 평균이 모든 규모의 기업에서 상대적으로 높고, 시장 수요에 대한 탄력적 대응은 상대적으로 낮게 나타나 조직 자체의 탄력성 확보는 상대적으로 중요하게 생각하지 않는 것으로 보인다. 이러한 점은 1,000인 이상에서 두드러지게 나타나 1,000인 이상 기업에서 조직 탄력성 확보 차원에서 인적자원 정책의 유연성을 추구할 것이라는 예측과는 거리를 보인다.

〈표 5-15〉 기업에서 채택하고 있는 협력 기업 정책

구분	사례 수	1) 제품 원가의 절감	2) 제품 품질의 유지, 개선	3) 안정적 공급선의 확보	4) 시장 수요에 대한 탄력적 대응	
전체	2014	3.5	3.5	3.6	3.5	
규모	100~299인 이하	1505	3.5	3.5	3.6	3.5
	300~999인 이하	343	3.5	3.6	3.5	3.6
	1,000인 이상	166	3.5	3.5	3.5	3.5

현재의 협력 기업 정책에 다양한 요인들이 미친 영향에 대해 질문한 결과, 기업 규모와는 무관하게 제시된 문항에 대한 평균이 모두 3.5점 이상으로 나타나 원가 절감, 품질 개선, 공급선 안정화, 탄력적 대응이 고르게 영향을 미친 것으로 나타났다. 세부적으로는 기업 규모가 100~299인 이하인 경우에 안정적 공급선의 확보 평균이 상대적으로 높게 나타났고, 기업 규모가 300~999인 이하인 경우에 제품 품질의 유지·개선, 시장 수요에 대한 탄력적 대응이 상대적으로 강조되고 있다. 따라서 중소기업의 경우 신뢰할 수 있는 협력업체의 확보, 중견기업의 경우 그것을 전제로 하는 제품 품질 및 조직 탄력성 확보가 더 중요하게 고려되는 것을 알 수 있다.

기업의 임금 및 고용 정책 효과의 경우, 우선 품질 경쟁력에 대한 효과를 가장 높게 평가하였고, 우수 인력 확보와 조직 역량 제고에 대해서는 낮게 평가하였다. 이를 업무별로 살펴보면, 제조 직종에서 전반적으로 긍정적 평가가 높게 나타나며, 구매 직종에서 상대적으로 긍정적 평가가 낮게 나타나고 있다. 긍정적 효과가 가장 높게 평가된 품질 경쟁력에 대해서는 제조, 기술, 기타 직종에서의 긍정적 평가가 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 5-16〉 담당업무별_기업의 협력 기업 정책 효과

구분	사례 수	1) 비용 경쟁력	2) 품질 경쟁력	3) 수익성	4) 안정성	5) 성장성_평균점수	6) 우수 협력 기업 확보	7) 우수 협력 기업 유지
전체	2,014	3.4	3.6	3.5	3.5	3.4	3.4	3.4
업 무	인사	486	3.4	3.5	3.4	3.4	3.4	3.4
	재무	185	3.4	3.6	3.5	3.4	3.4	3.4
	구매	44	3.3	3.4	3.4	3.3	3.3	3.3
	제조	502	3.5	3.6	3.6	3.6	3.4	3.5
	기획	224	3.4	3.5	3.5	3.5	3.4	3.3
	연구개발	436	3.4	3.6	3.6	3.5	3.4	3.4
	기술	357	3.5	3.5	3.6	3.5	3.5	3.5
	영업	32	3.4	3.5	3.5	3.4	3.4	3.2
	기타	208	3.6	3.7	3.6	3.7	3.6	3.6

기업의 협력 기업 정책 효과를 요인별로 살펴보면, 임금 및 고용 정책 효과와 마찬가지로 품질 경쟁력에 대한 효과를 가장 높게 평가하고 있다. 반면, 우수 협력 기업 확보와 유지, 비용 경쟁력에 대해서는 상대적으로 낮게 평가하고 있다. 업무별로는 기타 직종에서 긍정적 평가가 전반적으로 높게 나타나고, 구매 직종에서 상대적으로 낮게 나타난다. 가장 긍정적 효과가 큰 것으로 나타나는 품질 경쟁력에 대해서는 재무, 제조, 연구개발, 기타 직종에서의 긍정적 응답률이 더 높게 나타났다.

〈표 5-17〉 담당업무별_향후 임금·고용 정책에서 역량의 중요성 고려 정도

구분	사례 수	기업 전체 관점	개인적 관점	
전체	2,014	4.1	4.4	
업 무	인사	486	4.0	4.3
	재무	185	3.9	4.2
	구매	44	4.0	4.2
	제조	502	4.2	4.4
	기획	224	4.2	4.4
	연구개발	436	4.1	4.4
	기술	357	4.2	4.4
	영업	32	4.5	4.8
	기타	208	4.3	4.4

주: 1점=인건비 혹은 재무적 성과 고려, 7점=개인 및 조직의 역량 제고 고려

기업의 향후 임금 및 고용 정책에서 인건비 혹은 재무적 성과와, 개인 및 조직의 역량 제고에 대한 고려 중 어떤 점이 더 중요하게 고려될 것인가에 대해, 기업 전체의 관점보다 개인적 관점에서 개인 및 조직의 역량 제고에 대한 고려가 더 중요하다는 응답이 높게 나타나고 있다. 특히, 기업 전체와 개인의 관점에서 차이가 큰 경우 인사, 재무, 연구개발, 영업 직종으로 그 차이가 상대적으로 높게 나타난다. 개인적 관점에서 역량 중심으로 되어야 한다는 응답이 가장 많은 경우는 영업, 반대로 적은 경우는 구매와 재무로 나타났다.

〈표 5-18〉 담당업무별_향후 협력 기업 정책의 변화 방향 예상

구분	사례 수	기업 전체 관점	개인적 관점	
전체	2,014	4.7	4.7	
업 무	인사	486	4.7	4.7
	재무	185	4.7	4.7
	구매	44	4.6	4.5
	제조	502	4.7	4.7
	기획	224	4.6	4.6
	연구개발	436	4.7	4.7
	기술	357	4.7	4.7
	영업	32	4.8	4.7
	기타	208	4.6	4.6

주: 1점=비용 중심 단기 거래 중심, 7점=품질 중심 장기 거래 중심

담당업무별로 기업의 향후 협력 기업 정책이 어떻게 변화되어 나갈 것인지에 대해 평가한 결과, 전반적으로 품질 중심의 장기 거래 중심으로 변화될 것이라는 응답이 4.7점으로 높게 나타나고 있다. 이러한 점은 기업 전체 관점(기업 전체에서 취하게 될 방향)과, 개인적 관점(개인 입장에서 바람직)에서 업무별로 거의 차이를 보이지 않는다. 따라서 앞으로 협력기업 정책이 전반적으로 현재보다는 품질 중심의 장기 거래 중심으로 변화될 것이라는 예상을 보이는 것으로 파악되었다.

〈표 5-19〉 기업의 경쟁력 제고를 위한 필요사항

구분	사 례 수	1) 기업 내부에서 개인 및 조직 역량의 제고	2) 기업 내부에서 기술품질 경쟁력의 제고	3) 기업 내부에서 고용 안정성의 제고	4) 기업 내부에서 비정규직, 사내 하도급 처우의 개선	5) 기업과 협력 기업 사이의 임금 격차 완화	6) 기업과 협력 기업 사이의 생산성 격차 완화	7) 협력 기업 전반에 걸친 기술 경쟁력 제고	8) 협력 기업 전반에 걸친 우수 인력 확보	
전체	2,014	3.6	3.8	3.7	3.4	3.4	3.5	3.7	3.6	
현재 경쟁력	그룹1	1,292	3.7	3.8	3.8	3.4	3.5	3.6	3.7	3.6
	그룹2	684	3.6	3.7	3.7	3.3	3.4	3.4	3.6	3.5
	그룹3	38	3.6	3.7	3.7	3.3	3.4	3.2	3.7	3.6
미래 경쟁력	그룹1	381	3.7	3.8	3.9	3.4	3.6	3.6	3.8	3.7
	그룹2	1,630	3.6	3.8	3.7	3.4	3.4	3.5	3.6	3.6
	그룹3	3	3.7	3.7	3.3	3.3	3.0	3.3	3.3	3.0
업무	인사	486	3.7	3.9	3.7	3.2	3.4	3.5	3.6	3.6
	재무	185	3.7	3.8	3.8	3.3	3.4	3.5	3.7	3.6
	구매	44	3.6	3.8	3.7	3.5	3.5	3.5	3.8	3.7
	제조	502	3.6	3.8	3.7	3.5	3.5	3.6	3.7	3.6
	기획	224	3.5	3.6	3.7	3.3	3.4	3.4	3.5	3.5
	연구개발	436	3.6	3.7	3.7	3.4	3.5	3.6	3.7	3.6
	기술	357	3.5	3.7	3.7	3.4	3.5	3.5	3.6	3.5
	영업	32	3.5	3.6	3.8	3.1	3.5	3.5	3.6	3.8
	기타	208	3.7	3.9	3.8	3.6	3.7	3.7	3.7	3.7

기업의 경쟁력 제고를 위한 필요사항에 대한 응답을 전체적으로 살펴보면, 기업 내부에서의 기술품질 경쟁력의 제고가 3.8점으로 가장 높게 평가되었다. 기업 내부에서 비정규직, 사내하도급 처우의 개선과 기업과 협력 기업 사이의 임금격차 완화는 상대적으로 낮게 평가되었다. 업무별로는 인사와 기타에서 기술품질 경쟁력 제고가 상대적으로 높게 평가되었다. 다만, 미래경쟁력 그룹별로는 그룹1의 경우 기업 내

부에서의 고용 안정성 제고를 기업 내부에서의 기술품질 경쟁력 제고보다 더 중요하게 평가하는 것으로 나타났다.

〈표 5-20〉 우수 인력 확보를 위한 공동 인적자원 개발 활동 추구 필요사항

구분	사례 수	1) 업종별로 요구되는 역량에 대한 정보를 공유	2) 업종별·직무별 표준교육과정의 개발 및 활용	3) 업종 및 지역 기업 사이의 공동 교육훈련 실시	
전체	2,014	3.6	3.7	3.5	
현재 경쟁력	그룹1	1,292	3.7	3.7	3.6
	그룹2	684	3.5	3.6	3.5
	그룹3	38	3.7	3.7	3.6
미래 경쟁력	그룹1	381	3.7	3.7	3.6
	그룹2	1,630	3.6	3.7	3.5
	그룹3	3	3.3	3.0	2.7
업무	인사	486	3.6	3.6	3.5
	채무	185	3.6	3.7	3.5
	구매	44	3.6	3.8	3.5
	제조	502	3.7	3.7	3.6
	기획	224	3.5	3.6	3.6
	연구개발	436	3.7	3.7	3.6
	기술	357	3.5	3.6	3.5
	영업	32	3.7	3.7	3.4
	기타	208	3.7	3.7	3.6

우수 인력 확보를 위한 공동 인적자원 개발 활동 추구 필요사항에 대한 응답에서는 업종별, 직무별 표준교육과정의 개발 및 활용이 3.7 점으로 상대적으로 높게 나타났다. 그룹별로는 현재경쟁력 그룹1과 그룹3, 미래경쟁력 그룹1의 경우 업종별로 요구되는 역량에 대한 정보를 공유한다는 응답과 업종별·직무별 표준교육과정의 개발 및 활용에 대

한 응답이 각 3.7점으로 같았다. 업무별로는 구매 업무에서 업종별·직무별 표준교육과정의 개발 및 활용이라는 응답이 다소 많았고 인사, 기획, 기술에서는 적었다.

〈표 5-21〉 기업의 공동 인적자원 개발 활동 여건

구분	사례 수	1) 기업 내부에서의 컨센서스	2) 관련 기업들 사이에서의 컨센서스	3) 시행에 필요한 인적자원 전문성	4) 시행에 필요한 물적자원 확보	5) 시행에 필요한 제도적 여건 확보	
전체	2,014	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2	
현재 경쟁력	그룹1	1,292	3.3	3.3	3.2	3.2	3.2
	그룹2	684	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2
	그룹3	38	3.3	3.1	3.2	3.1	3.1
미래 경쟁력	그룹1	381	3.4	3.3	3.3	3.2	3.3
	그룹2	1,630	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2
	그룹3	3	3.3	3.0	3.3	3.3	3.3
업무	인사	486	3.3	3.2	3.2	3.2	3.2
	재무	185	3.3	3.2	3.1	3.1	3.1
	구매	44	3.3	3.1	3.2	3.0	3.0
	제조	502	3.3	3.3	3.3	3.2	3.2
	기획	224	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3
	연구개발	436	3.2	3.3	3.2	3.2	3.2
	기술	357	3.4	3.4	3.3	3.3	3.3
	영업	32	3.3	3.1	3.3	3.3	3.2
	기타	208	3.5	3.4	3.3	3.4	3.4

기업의 공동 인적자원 개발의 활동 여건에 대한 질문에는 기업 내부에서의 컨센서스가 3.3점으로 가장 높았으나, 다른 문항 또한 3.2점으로 큰 차이가 없었다. 업무별로는 기타 업무에서 3.5점으로 가장 높았고, 연구개발에서 3.2점으로 상대적으로 낮았다.

〈표 5-22〉 기업의 공동 인적자원 개발 활동 참여 의향

구분	사례 수	1. 기회가 주어진다면 반드시 참여하겠다	2. 사안에 따라 다를 수 있으나, 전반적으로 긍정적이다	3. 사안에 따라 고려해 볼 수는 있으나 전반적으로는 부정적이다	4. 어떤 경우에도 참여할 의사가 전혀 없다	
전체	2,014	10.5	68.2	17.9	3.4	
현재 경쟁력	그룹1	1,292	11.3	67.6	18.3	2.9
	그룹2	684	8.9	70.5	16.1	4.5
	그룹3	38	13.2	47.4	39.5	0.0
미래 경쟁력	그룹1	381	16.0	65.4	15.7	2.9
	그룹2	1,630	9.3	68.8	18.4	3.5
	그룹3	3	0.0	66.7	33.3	0.0
업무	인사	486	9.9	66.9	17.9	5.3
	재무	185	14.6	65.9	15.1	4.3
	구매	44	9.1	68.2	18.2	4.5
	제조	502	9.4	71.9	16.3	2.4
	기획	224	11.6	58.9	26.3	3.1
	연구개발	436	11.5	70.2	16.1	2.3
	기술	357	11.8	68.3	16.8	3.1
	영업	32	9.4	65.6	21.9	3.1
	기타	208	8.7	77.4	12.0	1.9

다음으로 기업의 공동 인적자원 개발 활동 참여 의향에 대해서는 사안에 따라 다를 수 있으나 전반적으로 긍정적이다는 응답률이 70%에 육박하고, 반드시 참여하겠다는 응답률도 10.5%에 이르는 등, 전체적으로 80%에 가까운 응답자들이 긍정적인 태도를 보이고 있다. 세부적으로 현재 경쟁력 그룹과 미래 경쟁력 그룹 모두 기업의 경쟁력 수준이 높을수록 공동 인적자원 개발 활동 참여에 대해 긍정적인 것으로 나타났다. 업무별로는 재무, 제조, 연구개발, 기타 직종에서 상대적으로 긍정적 태도가, 영업, 기획, 인사 직종에서 상대적으로 부정적 태도

가 확인되고 있다. 응답자의 거의 80%가 기업 사이의 공동 인적자원 개발 활동에 긍정적 태도를 보이는 것은 기업 사이의 공동 인적자원 개발 관련 활동을 조직할 때 과연 기업이 얼마나 호응할 것인지 항상 우려해 왔던 점을 감안하면 대단히 중요한 사실로 판단된다. 물론, 이러한 결과는 각 기업의 중간관리자 수준에서의 응답에 기초한 것이므로, 그 윗선에서의 의사결정에 따라 실제 참여로 이어지지 못할 가능성도 있다. 그럼에도 불구하고, 기업의 참여 가능성에 대한 막연한 불안감을 전제로 기업의 공동 인적자원 개발 활동에 소극적으로 접근하 기보다는 현재 내재되어 있는 공동활동에 대한 긍정적 태도를 실제 공동활동으로 전환시킬 수 있는 적절한 계기와 방식을 보다 적극적으로 모색하는 것이 필요하다.

〈표 5-23〉 기업 사이의 협력 실행 방안

구분	사례 수	원·하청 관계 기업 사이에서의 협력	지리적으로 가까운 기업 사이에서의 협력	유사 업종 기업 사이에서의 협력	
전체	2,014	23.0	24.2	52.8	
현재 경쟁력	그룹1	1,292	22.0	24.2	53.8
	그룹2	684	25.3	23.8	50.9
	그룹3	38	15.8	31.6	52.6
미래 경쟁력	그룹1	381	25.2	19.9	54.9
	그룹2	1,630	22.5	25.3	52.3
	그룹3	3	33.3	0.0	66.7
업무	인사	486	20.0	23.3	56.8
	채무	185	30.8	16.2	53.0
	구매	44	13.6	27.3	59.1
	제조	502	23.7	26.1	50.2
	기획	224	25.4	28.1	46.4
	연구개발	436	25.2	23.2	51.6
	기술	357	25.8	27.5	46.8
	영업	32	21.9	18.8	59.4
	기타	208	21.6	18.3	60.1

기업 사이의 협력 실행 방안에 대한 질문에 대해서는 응답자의 50% 이상이 유사 업종 기업 사이에서의 협력이 가장 효과적이라고 응답하였다. 세부적으로 살펴보면 원·하청 관계 기업의 협력은 재무, 기술, 기획, 연구개발 순으로 높았고, 지리적으로 가까운 기업 사이에서의 협력은 기획, 기술, 구매, 제조 등에서 높게 나타났다. 가장 높은 응답률을 보인 유사 업종 기업 사이에서의 협력에 대해서는 영업, 구매, 인사 순으로 강조하고 있다. 담당업무별 응답에서의 차이가 뚜렷하지는 않지만, 동종 업계 접촉 기회가 상대적으로 많은 영업, 인사에서 유사 업종 기업 사이에서의 협력을 높게 평가하고, 기술적 연관 관계에 민감한 기술, 기획 등에서 원·하청 관계 기업 사이에서의 협력을 다소나마 더 선호하는 것으로 보인다.

〈표 5-24〉 기업 협력 실행 역할이 가능한 사업주단체

구분	사례 수	시도·시군구별로 조직된 상공회의소·경영 자총협회 등	전국, 지역별로 조직된 중소기업 협동조합	전국 수준에서의 대형 업종별 사업주단체	대한상공회의소· 경영자총협회·중 소기업중앙회·전 국경제인연합회 등 중앙조직	
전체	2,014	59.3	63.1	46.6	30.3	
현재 경쟁력	그룹1	1,292	58.8	62.0	47.4	31.0
	그룹2	684	59.9	65.4	45.9	28.4
	그룹3	38	65.8	60.5	34.2	39.5
미래 경쟁력	그룹1	381	61.2	62.2	44.6	31.5
	그룹2	1,630	58.9	63.4	47.1	30.0
	그룹3	3	66.7	33.3	66.7	33.3
업무	인사	486	58.0	63.0	43.0	35.2
	재무	185	55.7	62.2	44.3	36.8
	구매	44	63.6	47.7	52.3	34.1
	제조	502	60.4	66.5	50.4	22.7
	기획	224	67.4	58.0	49.6	25.0

<표 계속>

구분	사례 수	시도·시군구별로 조직된 상공회의소·경영 자총협회 등	전국, 지역별로 조직된 중소기업 협동조합	전국 수준에서의 대형 업종별 사업주단체	대한상공회의소· 경영자총협회·중 소기업중앙회·전 국경제인연합회 등 중앙조직	
연구개발	연구개발	436	57.3	65.4	47.2	29.6
	기술	357	60.5	65.8	43.7	29.4
	영업	32	53.1	59.4	53.1	28.1
	기타	208	63.9	66.8	43.3	26.0
규모	100~299 인 이하	1,505	59.1	63.7	46.0	30.4
	300~999 인 이하	343	59.8	58.6	48.7	32.1
	1,000인 이상	166	60.2	66.9	47.6	25.3

기업 간 협력을 실행하는 데 있어서 그 역할이 가능한 사업주단체에 대한 응답에 대해서 전체적으로 살펴보면 전국, 지역별로 조직된 중소기업 협동조합이라는 응답률이 63.1%로 가장 높았고, 시도·시군구별로 조직된 상공회의소·경영자총협회 등과 전국 수준에서의 대형 업종별 사업주단체가 그 뒤를 이었다. 대한상공회의소·경영자총협회·중소기업중앙회·전국경제인연합회 등의 중앙조직이라는 응답률은 30.3%로 낮았다. 가장 높은 응답률을 보인 ‘전국, 지역별로 조직된 중소기업 협동조합’에 대한 담당업무별 응답률을 살펴보면 기타, 제조, 기술, 연구개발 업무 순으로 높게 나타났다.

〈표 5-25〉 기업 협력 중재에서 사업주단체의 역할 예측

구분	사례 수	전혀 역할을 할 수 없을 것이다	대단히 제한된 역할만 할 수 있을 것이다	어느 정도는 역할을 할 수 있을 것이다	상당한 정도의 역할을 할 수 있을 것이다	핵심적인 역할을 할 수 있을 것이다	
전체	2,014	10.8	22.3	58.5	6.0	2.3	
현재 경쟁력	그룹1	1,292	10.1	21.7	59.6	6.1	2.5
	그룹2	684	12.0	23.0	56.7	6.1	2.2
	그룹3	38	15.8	28.9	55.3	0.0	0.0
미래 경쟁력	그룹1	381	14.7	22.0	52.8	8.1	2.4
	그룹2	1,630	9.9	22.3	59.9	5.5	2.3
	그룹3	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
업무	인사	486	10.3	23.9	56.0	7.4	2.5
	채무	185	11.4	26.5	56.2	4.9	1.1
	구매	44	6.8	22.7	61.4	6.8	2.3
	제조	502	9.6	21.1	62.9	5.0	1.4
	기획	224	16.5	24.1	50.0	6.7	2.7
	연구개발	436	11.0	19.3	61.5	5.3	3.0
	기술	357	14.8	21.8	53.8	7.0	2.5
	영업	32	12.5	28.1	50.0	6.3	3.1
	기타	208	7.2	18.8	66.8	4.3	2.9

기업들 사이의 협력을 중재하는 데 있어서 사업주단체의 역할에 대한 예측을 조사한 결과, 약 2/3 정도가 긍정적으로 응답한 가운데, 전혀 역할을 할 수 없을 것이라는 응답률도 약 11%에 이르고 있다. 특히, 현재/미래 경쟁력이 낮을수록 기대가 낮는데, 이는 현재 기업의 경쟁력 열위라는 상황에 비춰 사업주단체를 통한 상황 개선의 가능성이 크지 않을 것으로 판단했기 때문으로 생각된다. 사업주단체의 역할에 대한 기대가 큰 업무를 살펴보면 기타, 연구개발, 제조, 구매 순인데, ‘기타’의 경우도 품질관리 업무 담당이 많은 것을 고려했을 때, 맡은

업무가 생산활동에 가까운 경우 사업주단체의 역할에 더 큰 기대를 가지고 있는 것으로 파악된다. 사실 사업주단체가 공동의 인적자원 개발 활동을 포함하여 개별 기업들의 공통된 이해 실현을 위해 노력해야 한다는 당위적 요구에 비춰 보면 이러한 응답 결과는 결코 긍정적이지 않은 것으로 보인다.

〈표 5-26〉 기업 간 협력적 인적자원 개발 활성화를 위한 정부 정책

구분	사례 수	국내 및 해외의 우수 사례 정보 제공	기업의 자율적 활동에 대한 재정 지원	협력적 인적자원 개발에 대한 제도적 지원	협력적 인적자원 개발에 참여하는 기업 관계자 포상	
전체	2,014	36.0	75.9	57.2	16.1	
현재 경쟁력	그룹1	1,292	34.5	77.8	57.4	17.0
	그룹2	684	38.3	72.4	57.3	14.3
	그룹3	38	44.7	76.3	50.0	18.4
미래 경쟁력	그룹1	381	37.5	75.3	55.1	17.1
	그룹2	1,630	35.7	76.0	57.7	15.9
	그룹3	3	0.0	100.0	66.7	0.0
업무	인사	486	32.9	77.2	53.9	13.0
	재무	185	26.5	77.3	59.5	13.5
	구매	44	22.7	75.0	68.2	15.9
	제조	502	41.4	73.1	56.8	17.7
	기획	224	37.5	78.6	52.2	16.5
	연구개발	436	35.8	77.3	58.0	20.6
	기술	357	45.1	73.7	53.8	16.8
	영업	32	43.8	75.0	53.1	12.5
	기타	208	45.2	69.2	52.9	18.3

기업 간 협력적 인적자원 개발 활성화를 위해 필요한 정부 정책에 대한 응답에서는 기업의 자율적 활동에 대한 재정 지원의 응답률이

75.9%로 가장 높고, 다음으로 제도적 지원에 대한 응답률이 높았다. 직접 협력적 인적자원 개발에 참여하는 기업 관계자에 대한 포상과 같은 개인에 대한 인센티브의 응답률은 가장 낮았다. 현재 경쟁력 부문의 그룹1에서 기업의 자율적 활동에 대한 재정 지원의 응답률이 가장 높았고, 업무별로는 기획에서 가장 높은 응답률을 보였다.

제3절 기업의 협력적 행동 가능성 회귀분석

1. 주요 독립변수에 대한 요인 분석

다음으로 기업의 협력적 인적자원 개발 활동에 대한 기업 관계자들의 인식 차이가 어떻게 체계적으로 나타나는지 회귀분석을 통해 살펴본다. 다만, 그에 앞서 다양한 독립변수들에 대한 요인 분석을 실시하였다. 이는 기업의 시장환경, 경영전략, 생산방식, 인적자원 정책과 협력기업 정책의 특징, 이들의 효과 등에 대한 조사 결과를 회귀분석에 그대로 활용할 경우 다중공선성으로 인한 통계적 유의성에서의 문제 발생 가능성이 있을 것으로 보이기 때문이다. 이에 따라 이들 문항에 대한 조사 결과를 그대로 사용하지 않고, 요인 분석을 통해 최대한 공통된 요인들을 추출하여 회귀분석에 활용하였다. 실제 요인 분석은 주성분분석과 Varimax회전을 적용하였으며, 회귀분석 과정에서 지나치게 많은 변수가 포함되지 않도록 연관 항목에 대한 요인 분석 결과 추출되는 요인의 개수를 최대 두 개로 한정하였다.

요인 분석 결과를 살펴보면, 우선 기업의 경쟁력에 대한 요인 분석

은 기업의 과거, 현재 및 미래의 경쟁력에 관한 문항들을 이용하여 이뤄졌다. 이를 통해 두 개의 기업 경쟁력 관련 요인을 추출했으며, 이들의 요인 적재량(factor loading)은 <표 5-27>에 제시되어 있다.

경쟁력 요인1은 기술 경쟁력과 가격 경쟁력이 모두 높은 가운데 큰 개선이 예상되지 않는 상황을 나타내는 요인이고, 경쟁력 요인2는 현재 기술 및 가격 경쟁력 수준이 높지 않지만, 앞으로 경쟁력 개선에 대한 기대가 강한 상황을 나타내는 요인이다.

<표 5-27> 기업의 경쟁력 관련 항목 요인 적재량

변수	현재 기술 경쟁력	현재 가격 경쟁력	과거 대비 기술 경쟁력	과거 대비 가격 경쟁력	차세대 성장 엔진 준비	현재 주력 품목 경쟁력	차세대성장 엔진 경쟁력
경쟁력 요인1	0.26703	0.23342	0.25415	0.26732	0.13104	-0.02425	0.03616
경쟁력 요인2	0.04353	-0.04353	0.05216	-0.01817	0.10531	0.36191	0.35232

기업의 연구개발 및 품질관리의 특성에 대해서는 문항 10번의 3개 항목을 이용하였다. 그 결과, 연구개발 및 품질관리가 현장과 밀착되어 이뤄지는 것을 나타내는 요인을 1개 추출하였다.

<표 5-28> 연구개발·품질관리 관련 항목 요인 적재량

변수	연구개발 중심 인력 유형	품질관리 활동과 생산 활동의 관계	품질관리 중심 인력 유형
연구개발 및 품질관리 요인	0.32449	0.24191	0.37678

시장 전략에 대해서는 시장 개척 여부와 프리미엄 전략 여부를 분석하였다. 이를 통해 추출된 시장 전략 요인은 기존 시장이 제한적인 상태에서 가격 경쟁 중심 정도를 나타내는 요인이다.

〈표 5-29〉 시장 전략 관련 항목 요인 적재량

변수	기존 시장 점유율 경쟁과 신규 시장 개척	가격 경쟁력 중심의 프리미엄 전략
시장 전략 요인	0.5512	0.5512

현재 기업의 인적자원 관리의 특징에 대해서는 필요 인재 확보 방식, 인력 활용 방향, 수요 변동 대응 방식 등을 활용하였다. 그 결과 두 개의 요인을 추출하였으며, 그 중 요인1은 수량적 유연화-소극적 교육 훈련 투자, 탄력적 고용 조정 등 약탈적 특징을 나타내는 요인이고, 요인2는 정규직 강조-사내 육성, 우수 인재 여부 중시 등으로 포섭적 특징을 나타내는 요인이다.

〈표 5-30〉 인적자원 관리 정책의 특징 관련 항목 요인 적재량

변수	필요 인재 확보 방식	인력 활용 방향	채용 고려 사항	고용 안정성	핵심 인재 정책	수요 변동 대응	교육 훈련
인적자원 관리 정책 요인1	-0.0962	-0.0595	0.0280	0.2447	0.3174	0.5138	0.4170
인적자원 관리 정책 요인2	0.3502	0.4402	0.3006	-0.2927	-0.0073	-0.0507	-0.0830

협력 기업에 대한 태도 관련 요인 분석에는 납품단가·납기에 대한 태도, 협력 기업의 수익성 보장 등에 대한 항목을 이용했다. 그 결과 두 개의 요인을 추출하였으며, 그 중 요인1은 적정 수익성 유지-공생의 중요성-품질 제고 등이 강조되는 공생지향적 태도를 나타내는 요인이고, 요인2는 경쟁 활용이 가장 높고 납기 여유와 품질 제고가 가장 낮아 약탈적 태도를 나타내는 요인이다.

〈표 5-31〉 협력 기업에 대한 태도 관련 항목 요인 적재량

변수	납품단가 하향조정	품질 제고지원	충분한 시간 제공	적정 수입 유지 고려	기업 간 경쟁 활용	공생 중요성 인식
협력 기업 태도 요인1	0.3789	0.5196	0.5089	0.5817	0.4641	0.5252
협력 기업 태도 요인2	-0.0133	-0.1432	-0.1830	0.0340	0.2263	0.0910

〈표 5-32〉 인적자원 정책의 효과 관련 항목 요인 적재량

변수	비용 경쟁력	품질 경쟁력	수익성	안정성	성장성	우수 인력 확보	조직 역량 제고
인적자원정책 효과요인1	0.12790	0.16308	0.06339	0.03630	0.12097	0.26580	0.24493
인적자원정책 효과요인2	0.11241	0.11867	0.18847	0.25824	0.15570	-0.00448	0.04742

현재 각 기업에서 채택하고 있는 정책들의 효과에 대해서는 인적자원 정책의 효과와 협력 기업 정책의 효과로 구분하여 요인 분석을 실시했다. 우선 인적자원 정책의 경우 요인1은 우수 인력 확보-조직 역

량 제고 등 장기 역량 측면에서의 긍정적 효과를 나타내는 요인이고, 요인2는 시장점유율-수익성 등 단기성과 측면에서의 긍정적 효과를 나타내는 요인이다.

다음으로 협력 기업 정책의 효과에 대해서는, 요인1은 우수 협력 기업 확보 및 유지와 같은 포섭적 장기적 관점에서의 긍정적 효과이고, 요인2는 수익성, 안정성 등 단기적 관점에서의 긍정적 효과를 나타낸다.

〈표 5-33〉 협력 기업 정책의 효과 관련 항목 요인 적재량

변수	비용 경쟁력	품질 경쟁력	수익성	안정성	성장성	우수 협력 기업 확보	우수 협력 기업 유지
협력 기업 정책 효과요인1	0.18569	0.18656	0.15182	0.20135	0.18291	0.20339	0.23884
협력 기업 정책 효과요인2	0.08062	0.12090	0.14477	0.12741	-0.02386	-0.22914	-0.17876

향후 기업의 경쟁력 제고에 필요한 사항들에 대해서는 기업 내부 측면에서 해당 기업의 경쟁력, 고용 안정 등의 제고, 기업 외부 측면에서 협력 기업과의 임금·생산성 격차 완화, 기술 경쟁력 제고 등을 요인 분석하였다. 그 결과 요인1은 해당 기업 및 협력 기업에서의 기술 경쟁력 제고, 개인 조직 역량 등 역량 강화 관점에서의 대책을 강조하는 요인, 요인2는 비정규직 처우 개선, 기업 간 임금격차 축소 등 처우 개선을 강조하는 요인으로 나타났다.

〈표 5-34〉 향후 기업 경쟁력 필요 사항 관련 항목 요인 적재량

변수	개인 및 조직 역량제고	기술품질 경쟁력 제고	고용 안정성 제고	비정규직 및 사내 하도급 처우개선	협력 기업과의 임금격차 완화	협력 기업과의 생산성격차 완화	협력 기업의 기술경쟁력 제고	협력 기업의 우수인력 확보
향후 기업 경쟁력필요 요인1	0.5815	0.6086	0.4692	0.1485	0.1852	0.2871	0.5127	0.5105
향후 기업 경쟁력필요 요인2	0.1235	0.1482	0.2451	0.4631	0.5265	0.5159	0.3830	0.3480

기업이 속한 업종에서의 공동 인적자원 개발 활동들에 대한 공감에 대해서도 요인 분석을 실시하여 하나의 요인을 추출했다. 이는 다양한 공동의 활동들에 대한 공감 정도를 전반적으로 요약한 것이라고 할 수 있는데, 업종 및 직무별 표준교육과정 개발과 역량 정보 공유가 상대적으로 높게 평가되었다.

〈표 5-35〉 기업의 공동 인적자원 개발 활동 관련 항목 요인 적재량

변수	업종별 요구 역량 정보 공유	업종 및 직무별 표준교육과정 개발 및 활용	업종 및 지역 기업 간 공동 교육훈련 실시
기업 공동 인적자원개발 활동요인	0.6097	0.6257	0.5233

다음으로 응답자가 속한 기업과 개인의 업무 특성 등을 통제했을 때, 기업의 협력적 인적자원 개발의 필요성 및 참여 의사가 어떻게 달

라지는지 회귀분석 결과를 통해 살펴볼 수 있다. 이 경우, 하나의 기업에 여러 명의 응답자가 존재하므로, 각 기업의 고유한 특성을 개인의 응답에 영향을 미치는 공통된 오차항으로 간주할 수 있다. 이에 따라 이하에서는 다음과 같은 모형에 따라 개인의 응답에 영향을 미치는 기업의 협력적 인적자원개발 활동 등에 대한 응답 결과를 분석하였다.

$$y_{it} = f(E_{it}, S_{it}, I_{it}) + v_i + e_{it}$$

(E_{it}, S_{it}, I_{it} 는 각각 기업의 환경, 전략/정책, 효과에 대한 개인별 응답 결과)

이를 통상적인 Panel data 분석에서의 고정효과 모형(fixed effects model)과 임의효과 모형(random effects model)으로 분석하면, 기업의 특성이 통제된 상태에서 개별 응답자의 협력적 인적자원 개발에 대한 태도를 분석할 수 있다.

실제로 이러한 분석을 실시한 이후, 임의효과 모형과 고정효과 모형 중 어떤 것이 통계적으로 지지되는지를 테스트한 결과, 전반적으로 고정효과 모형을 지지하는 것으로 나타났다. 예를 들어, 기업의 협력적 인적자원 개발 활동 필요성에 대한 응답 합계값으로 회귀분석한 후, Hausman test를 실시한 결과, Chi-sq 검정 통계량이 104.25로 나타나고 있다. 이는 기업의 고유한, 관측되지 않은 속성과 개인의 응답 결과 사이에 높은 상관관계가 존재하며, 그에 따라 그러한 관계를 고려하지 않은 임의효과 추정 계수가 편의되었을 가능성이 높음을 의미한다. 그러나 이러한 임의효과와 고정효과에 대한 통계적 검정에도 불구하고 분석 대상의 특성, 즉 다수의 임의 표본 중 일부가 추출되었으며, 각 개별 관측치에 대한 반복 관측이 3~4개로 제한되어 있음을 감안할 때 임

의효과 모형의 결과도 고려하는 것이 필요하다. 이에 따라 기업 사이의 협력적 인적자원 개발에 대한 회귀분석 결과는 고정효과 모형 분석 결과를 중심으로 하되, 임의효과 모형의 분석 결과도 같이 고려하게 된다.

<표 5-36> 공동 인적자원 개발 활동 필요성 회귀분석(임의효과)

	공동 역량 정보 공유		표준교육과정 개발·활용		공동 교육훈련 실시		공동활동 응답 합계	
	추정 계수	표준 오차	추정 계수	표준 오차	추정 계수	표준 오차	추정 계수	표준 오차
기술 중심 시장경쟁 더미	0.058	0.057	0.050	0.055	-0.049	0.058	0.058	0.123
제품 차별화 시장경쟁 더미	0.015	0.037	0.008	0.036	-0.024	0.038	-0.009	0.080
시장경쟁 정도(낮음=7)	-0.003	0.016	0.022	0.015	0.010	0.016	0.023	0.034
주문형 생산 비중(%)	-0.001	0.001	0.001	0.001	-0.001	0.001	-0.001	0.002
개별형 단속적 생산 더미	0.051	0.064	0.120*	0.062	-0.069	0.064	0.088	0.142
장치형 연속적 생산 더미	0.008	0.076	0.104	0.074	-0.094	0.076	-0.012	0.168
기계형 연속적 생산 더미	-0.011	0.059	0.036	0.057	-0.115*	0.059	-0.113	0.130
신제품 먼저 시장 전략 더미	0.037	0.049	0.031	0.047	0.023	0.050	0.082	0.105
선도자 추종 시장 전략 더미	-0.078**	0.039	-0.081**	0.038	-0.019	0.040	-0.184**	0.083
채용 애로 정도(낮음=7)	0.025**	0.010	0.038***	0.010	0.011	0.010	0.075***	0.021
임금 수준(높음=7)	0.050**	0.024	-0.043*	0.023	0.029	0.025	0.032	0.052
생산성 수준(높음=7)	-0.011	0.024	0.069***	0.023	0.024	0.025	0.083	0.051
업무 가능한 사내화	0.013	0.015	0.029**	0.015	-0.025	0.016	0.025	0.033
협력 기업의 고유한 조달 정도	-0.022	0.016	-0.021	0.016	-0.011	0.017	-0.055	0.035
역량 중심 HR 변화 고려(기업 전체 관점)	0.020	0.016	-0.001	0.015	0.008	0.016	0.024	0.034
역량 중심 HR 변화 고려(개인 관점)	0.005	0.018	-0.006	0.017	-0.019	0.018	-0.027	0.037
품질 중심 외주 관리(기업 전체 관점)	-0.002	0.018	0.008	0.018	0.013	0.019	0.017	0.039
품질 중심 외주 관리(개인 관점)	0.000	0.019	0.000	0.018	-0.007	0.019	-0.007	0.040
연구개발 현장 밀착도 요인값	0.014	0.027	0.004	0.026	0.006	0.027	0.022	0.057
가격 경쟁적 시장 전략 요인값	-0.023	0.029	-0.004	0.028	-0.006	0.030	-0.025	0.062
현재 경쟁력 높음 요인값	0.025	0.025	0.043*	0.024	0.036	0.025	0.108**	0.053
향후 경쟁력 증가 요인값	-0.046	0.029	-0.070**	0.028	-0.008	0.029	-0.115*	0.061

<표 계속>

	공통 역량 정보 공유		표준교육과정 개발·활용		공동 교육훈련 실시		공동활동 응답 합계	
	추정 계수	표준 오차	추정 계수	표준 오차	추정 계수	표준 오차	추정 계수	표준 오차
약탈적 인적자원관리 특징 요인값	-0.056**	0.028	-0.058**	0.027	-0.080***	0.029	-0.195***	0.059
포섭적 인적자원관리 특징 요인값	-0.005	0.032	0.000	0.031	-0.004	0.033	-0.020	0.0681
포섭적 협력기업 태도 요인값	-0.109***	0.036	-0.079**	0.035	-0.016	0.037	-0.195**	0.077
약탈적 협력기업 태도 요인값	0.137***	0.038	0.002	0.036	-0.002	0.039	0.133*	0.080
HR 정책의 장기적 효과 요인값	-0.052	0.042	-0.003	0.040	0.004***	0.043	-0.05726	0.088
HR 정책의 단기적 효과 요인값	-0.015	0.049	-0.034	0.047	-0.153***	0.050	-0.215**	0.103
협력기업 정책의 포섭적 효과 요인값	0.055**	0.026	0.048*	0.026	0.103***	0.027	0.211***	0.056
협력기업 정책의 단기적 효과 요인값	-0.009	0.045	0.065	0.044	0.053	0.047	0.111	0.095
경쟁력 제고 역량 강화 대책 요인값	0.262***	0.019	0.259***	0.019	0.167***	0.020	0.671***	0.041
경쟁력 제고 처우 개선 대책 요인값	0.180***	0.018	0.174***	0.017	0.145***	0.018	0.500***	0.037
근속기간	-0.005*	0.003	-0.001	0.003	0.004	0.003	-0.001	0.005
기타(품질관리 등)	0.063	0.102	0.169*	0.099	0.018	0.106	0.256	0.214
채무	0.095	0.069	0.111*	0.067	0.010	0.071	0.216	0.144
구매	0.013	0.146	0.132	0.142	-0.018	0.152	0.141	0.307
제조	0.072*	0.043	0.035	0.041	0.035	0.045	0.149*	0.089
기획	0.094	0.062	0.014	0.060	0.122*	0.064	0.235*	0.129
연구개발	0.066	0.045	0.068	0.043	0.056	0.046	0.193*	0.093
기술	-0.038	0.056	0.017	0.054	0.042	0.058	0.026	0.117
영업	0.208	0.143	0.100	0.139	-0.108	0.148	0.232	0.300
상수항	3.285	0.311	3.028	0.300	3.323	0.313	9.700	0.680
R2	0.2579		0.2706		0.1424		0.3376	

〈표 5-37〉 공동 인적자원 개발 활동 필요성 회귀분석(고정효과)

	공통 역량 정보 공유		표준교육과정 개발·활용		공동 교육훈련 실시		공동활동 응답 합계	
	추정 계수	표준오차	추정 계수	표준오차	추정 계수	표준오차	추정 계수	표준오차
기술 중심 시장경쟁 터미	0.031	0.088	-0.013	0.085	-0.016	0.093	0.002	0.181
제품 차별화 시장경쟁 터미	-0.076	0.055	-0.107**	0.054	-0.009	0.058	-0.192*	0.114
시장경쟁 정도(낮음=7)	-0.036	0.022	0.006	0.022	0.010	0.024	-0.020	0.046
주문형 생산 비중(%)	0.001	0.002	0.000	0.002	0.003	0.003	0.003	0.005
개별형 단속적 생산 터미	-0.107	0.216	0.006	0.209	-0.299	0.228	-0.400	0.444
장치형 연속적 생산 터미	-0.545**	0.215	-0.304	0.208	-0.417	0.227	-1.266***	0.442
기계형 연속적 생산 터미	-0.483***	0.182	-0.138	0.176	-0.583***	0.192	-1.203***	0.374
신제품 먼저 시장 전략 터미	-0.053	0.072	-0.089	0.070	0.037	0.076	-0.105	0.148
선도자 추종 시장 전략 터미	-0.141**	0.055	-0.148***	0.053	-0.001	0.058	-0.290**	0.113
채용 애로 정도(낮음=7)	0.031**	0.013	0.045***	0.013	0.009	0.014	0.085***	0.028
임금 수준(높음=7)	0.038	0.031	-0.085***	0.030	0.024	0.033	-0.023	0.064
생산성 수준(높음=7)	-0.021	0.030	0.102***	0.029	0.015	0.032	0.096	0.062
업무 가능한 사내화	0.017	0.022	0.096***	0.021	-0.014	0.023	0.098**	0.045
협력 기업의 고유한 조달 정도	-0.018	0.023	-0.011	0.022	-0.027	0.024	-0.056	0.047
역량 중심 HR 변화 고려(기업 전체 관점)	0.004	0.021	-0.026	0.020	-0.001	0.022	-0.023	0.043
역량 중심 HR 변화 고려(개인 관점)	-0.011	0.023	-0.021	0.022	-0.053**	0.024	-0.085*	0.048
품질 중심 외주 관리(기업 전체 관점)	-0.028	0.023	0.001	0.023	0.020	0.025	-0.007	0.048
품질 중심 외주 관리(개인 관점)	0.004	0.023	-0.003	0.023	-0.006	0.025	-0.006	0.048
연구개발 현장 밀착도 요인값	0.036	0.038	-0.028	0.037	-0.013	0.040	-0.005	0.079
가격 경쟁력 시장 전략 요인값	0.031	0.040	0.011	0.039	0.023	0.043	0.065	0.083
현재 경쟁력 높음 요인값	0.020	0.034	0.052	0.033	0.042	0.036	0.114	0.070
향후 경쟁력 증가 요인값	-0.031	0.041	-0.057	0.039	0.014	0.043	-0.073	0.083
약탈적 인적자원 관리 특징 요인값	-0.074**	0.038	-0.039	0.036	-0.091**	0.040	-0.204***	0.077

<표 계속>

	공통 역량 정보 공유		표준교육과정 개발·활용		공동 교육훈련 실시		공동활동 응답 합계	
	추정 계수	표준오차	추정 계수	표준오차	추정 계수	표준오차	추정 계수	표준오차
포섭적 인적자원 관리 특징 요인값	-0.067	0.043	-0.051	0.041	-0.023	0.045	-0.141	0.087
포섭적 협력 기업 태도 요인값	-0.102**	0.048	-0.035	0.047	-0.015	0.051	-0.152	0.099
약탈적 협력 기업 태도 요인값	0.120**	0.048	-0.040	0.047	0.028	0.051	0.109	0.099
HR 정책의 장기적 효과 요인값	-0.069	0.050	0.019	0.048	-0.039	0.052	-0.089	0.102
HR 정책의 단기적 효과 요인값	-0.047	0.058	-0.046	0.056	-0.204***	0.061	-0.298**	0.119
협력 기업 정책의 포섭적 효과 요인값	0.016	0.036	0.044	0.035	0.118***	0.038	0.178**	0.074
협력 기업 정책의 단기적 효과 요인값	-0.026	0.055	0.057	0.053	0.061	0.058	0.092	0.113
경쟁력 제고 역량 강화 대책 요인값	0.211***	0.026	0.185***	0.025	0.102***	0.027	0.497***	0.053
경쟁력 제고 우수 개선 대책 요인값	0.176***	0.023	0.155***	0.022	0.134***	0.024	0.465***	0.048
근속기간	-0.005*	0.003	0.001	0.003	0.006*	0.003	0.002	0.006
기타(품질관리 등)	0.145	0.114	0.147	0.111	0.061	0.121	0.353	0.235
재무	0.119	0.077	0.054	0.074	0.027	0.081	0.199	0.158
구매	0.176	0.165	0.095	0.159	0.037	0.174	0.307	0.338
제조	0.133***	0.046	0.054	0.044	0.047	0.048	0.234**	0.094
기획	0.151**	0.069	0.056	0.066	0.111	0.072	0.319**	0.141
연구개발	0.108**	0.048	0.055	0.046	0.077	0.050	0.240**	0.098
기술	-0.024	0.061	0.036	0.059	0.068	0.064	0.079	0.125
영업	0.263	0.160	0.188	0.154	-0.015	0.168	0.436	0.327
상수항	3.969	0.374	3.324	0.361	3.700	0.394	10.993	0.767
R2	0.123		0.181		0.058		0.200	

<표 5-36>과 <표 5-37>의 고정효과 모형과 임의효과 모형 분석 결과를 전체적으로 비교해 보면, 고정효과 모형의 경우 통계적으로 유의한 변수들이 다소 더 많지만, 전반적으로 추정치의 부호나 통계적 유의성이 유사한 것을 볼 수 있다.

우선, 고정효과 모형의 경우에서만 협력적 인적자원 개발에 통계적 유의성을 갖는 변수들을 살펴보면 시장 경쟁의 양상이 제품 차별화 중심이며, 생산 방식 측면에서 장치형 연속적 생산과 기계형 연속적 생산일수록 협력적 인적자원개발에 부정적이고, 반대로 경쟁 기업과 비교하여 생산성이 높을수록, 그리고 가급적 업무를 사내에서 소화하려는 경우 표준교육과정 개발과 같은 공동 활동에 긍정적인 것으로 나타났다. 다음으로 향후 기업의 인적자원 관리가 개인 및 조직의 역량 제고에 보다 많은 관심을 기울여야 한다고 생각할수록 오히려 공동 활동에 부정적인 것으로 나타나고 있다.

제품 차별화 위주의 시장 경쟁은 경쟁 기업에 비교하여 탄탄한 경쟁요소를 갖기 어려울 것으로 보이기 때문에 기업 사이의 공동 활동에 다소 소극적일 수 있으며, 생산 방식 측면에서 연속형 생산의 경우 인적자원보다는 기계설비의 역할이 상대적으로 클 것이라는 점에서 이러한 분석 결과가 합리적인 것으로 이해될 수 있다. 반면, 기업의 인적자원 관리가 역량 제고 중심으로 되어야 한다는 것이 부정적으로 나타나는 것은 다소 의외의 결과인데, 여기서는 잠정적으로 개별 기업 차원에서의 역량 강화를 강조하면서 기업 공동의 활동에 대해서는 상대적으로 소극적인 입장이 나타난 것으로 해석한다.

인력 수급 상황 측면에서는 고정효과와 임의효과 모두 인력 수급에서의 애로가 덜할수록 더 협력적 활동을 긍정적으로 바라보고 있는데, 임금 수준의 경우 고정효과와 임의효과 모형에서 방향이 엇갈리고 있으며, 그나마 일부 항목에서만 통계적 유의성을 보이고 있다. 인력 수급의 경우가 흥미로운데, 이는 인력 수급에 지나치게 애로를 겪으면서 인력 유치에 심한 경쟁적 태도를 갖는 기업들보다는 인력 수급에서 어

는 정도 여유를 갖는 기업들을 협력적 활동으로 유도할 필요가 있음을 의미한다.

요인 분석 결과를 독립변수로 포함시킨 경우에는 고정효과와 임의 효과 모형 모두에서 비교적 유사한 결과가 나타나고 있다. 우선, 현재 기업의 인적자원 관리 특징이 약탈적이지 않다고 평가할수록, 현재 협력 기업에 대한 태도가 약탈적 혹은 덜 공생지향적일수록 협력적인 것으로 나타난다. 이러한 결과는 일반적인 예측에 상반되는 것으로 보이는데, 이에 대해 현재 응답자가 속해 있는 기업이 인적자원의 중요성을 강조하고 있는 상황에서 현재 협력 기업에 대해서는 충분한 공생적 태도를 취하지 않을 경우 더 협력적 태도를 가질 수 있다고 해석한다. 이러한 해석은 협력 기업 정책의 포섭적 효과 요인값이 플러스의 유의성을 보여 협력 기업 정책이 포섭적 측면에서 긍정적 효과가 커질수록 협력적 태도를 갖게 되는 점으로부터도 지지된다. 반면, 인적자원 정책의 경우에는 수익성·안정성과 같은 시장 성과 측면에서 효과가 크다고 평가할수록 협력적 태도가 약해지고 있다. 이 또한 현재 각 기업 내에서의 HR 전략이 단기적으로 가시적 성과를 보이는 한 군이 다른 기업과 공동의 활동을 할 필요를 크게 느끼지 못하기 때문으로 보인다.

기업의 경쟁력 제고에 필요한 활동들에 대해서는 기업 내부에서의 기술 경쟁력 제고 등에 초점을 두는 경우와, 비정규직 처우 개선·기업 간 임금격차 축소 등을 강조하는 경우 모두 협력적 활동에 긍정적으로 나타난다. 특히, 역량 강화를 강조하는 경우가 처우 개선을 강조하는 경우보다 기업의 협력적 활동에 더 긍정적인 것으로 나타나는 점이 특징이다. 이는 적극적으로 기업 경쟁력 제고를 강조하는 경우에 해당 기업 외에 관련 기업 전체의 협력적 활동에도 관심을 갖는다는 것으

로, 경쟁력 제고를 위한 공동의 인적자원 활동 유도라는 관점에서 상당히 긍정적인 결과로 판단된다.

응답자의 직종별로는 임의효과와 고정효과 모두 협력적 활동에 대한 응답 결과 합계를 기준으로 제조, 기획과 연구개발 직종에서 협력적 태도가 인사 직종보다 높게 나타나고 있다. 그 외에 재무의 경우에도 임의효과 모형에서 일부 항목에 플러스의 유의성을 보여준다. 이러한 결과는 기술의 경우를 제외하고, 상대적으로 제조업의 직접 생산활동에 보다 가까운 직종들에서 협력적 활동에 보다 호의적이라는 점을 의미한다.

그러나 협력적 인적자원 개발의 필요성에 대해 호의적이라고 하여 반드시 적극적인 참여 의사를 갖는 것은 아닐 수 있다. 이는 각 응답자들이 기업의 조직원으로서 처해 있는 여러 가지 사정상 설령 기업 사이의 협력적 활동에 공감하더라도 실제 행동으로 옮기기는 쉽지 않을 수 있기 때문이다. 이에 따라 보다 직접적으로 기업의 협력적 활동에 대한 참여 의사를 기업 환경 및 전략 변수들, 기업의 협력적 활동에 대한 조사 결과 등을 독립변수로 하여 회귀분석한 결과가 <표 5-38>에 제시되어 있다.

<표 5-38> 공동 활동 참여 의사 회귀분석

	공동활동 참여 의사(임의효과)		공동활동 참여 의사(고정효과)	
	추정 계수	표준오차	추정 계수	표준오차
기술 중심 시장경쟁 더미	-0.068	0.051	-0.006	0.074
제품 차별화 시장경쟁 더미	-0.013	0.033	0.023	0.046
시장경쟁 정도(낮음=7)	-0.047***	0.014	-0.045**	0.019
주문형 생산 비중(%)	0.000	0.001	0.000	0.002
개별형 단속적 생산 더미	-0.054	0.060	-0.273	0.181

<표 계속>

	공동활동 참여 의사(임의효과)		공동활동 참여 의사(고정효과)	
	추정 계수	표준오차	추정 계수	표준오차
장치형 연속적 생산 더미	-0.019	0.070	0.012	0.181
기계형 연속적 생산 더미	-0.050	0.054	0.073	0.153
신제품 먼저 시장 전략 더미	0.012	0.043	0.055	0.061
선도자 추종 시장 전략 더미	-0.039	0.034	-0.027	0.046
채용 애로 정도(낮음=7)	0.000	0.009	0.000	0.011
임금 수준(높음=7)	-0.053**	0.021	-0.045*	0.026
생산성 수준(높음=7)	0.018	0.021	0.005	0.025
업무 가능한 사내화	-0.001	0.014	-0.011	0.018
협력 기업의 고유한 조달 정도	0.004	0.014	0.012	0.019
역량 중심 HR 변화 고려 (기업 전체 관점)	0.005	0.014	-0.007	0.018
역량 중심 HR 변화 고려 (개인 관점)	0.037**	0.015	0.023	0.019
품질 중심 외주 관리 (기업 전체 관점)	-0.012	0.016	0.014	0.020
품질 중심 외주 관리 (개인 관점)	-0.014	0.016	-0.009	0.020
연구개발 현장 밀착도 요인값	-0.047**	0.023	-0.049	0.032
가격 경쟁적 시장 전략 요인값	-0.026	0.025	-0.096***	0.034
현재 경쟁력 높음 요인값	0.023	0.022	0.055*	0.029
향후 경쟁력 증가 요인값	0.038	0.025	0.037	0.034
약탈적 인적자원 관리 특징 요인값	-0.024	0.024	-0.015	0.032
포섭적 인적자원 관리 특징 요인값	0.029	0.028	0.034	0.036
포섭적 협력 기업 태도 요인값	-0.031	0.032	-0.005	0.040
약탈적 협력 기업 태도 요인값	0.007	0.033	0.004	0.040
HR 정책의 장기적 효과 요인값	0.053	0.036	0.062	0.042
HR 정책의 단기적 효과 요인값	-0.013	0.042	-0.073	0.049
협력 기업 정책의 포섭적 효과 요인값	-0.027	0.023	-0.014	0.030
협력 기업 정책의 단기적 효과 요인값	0.031	0.039	0.036	0.046

<표 계속>

	공동활동 참여 의사(임의효과)		공동활동 참여 의사(고정효과)	
	추정 계수	표준오차	추정 계수	표준오차
경쟁력 제고 역량 강화 대책 요인값	0.006	0.018	0.012	0.023
경쟁력 제고 처우 개선 대책 요인값	-0.024	0.016	-0.026	0.020
협력적 인적자원 개발 필요성 요인값	0.065***	0.021	0.071***	0.025
근속기간	0.003	0.002	0.003	0.003
기타(품질관리 등)	0.152*	0.087	0.119	0.096
재무	0.111*	0.059	0.150**	0.064
구매	-0.041	0.125	-0.086	0.138
제조	0.076**	0.036	0.099***	0.039
기획	-0.010	0.053	0.024	0.057
연구개발	0.061	0.038	0.048	0.040
기술	0.030	0.047	0.008	0.051
영업	-0.080	0.122	-0.046	0.134
상수항	2.839	0.283	3.086	0.313
R2	0.0628		0.009	

고정효과와 임의효과에 대한 추정 결과가 공통적으로 나타난 경우들을 중심으로 검토하면, 우선 주력제품에서의 시장 경쟁 정도가 높아질수록, 경쟁 기업에 비해 임금 수준이 낮을수록 공동 활동에 대한 참여 의사가 높아지고 있다. 이러한 결과는 시장 경쟁이 심하고 상대적으로 임금 수준이 낮은 상황에서 보다 적극적으로 공동 활동에 대한 참여 의사를 표현하는 것으로, 개별 기업이 처한 난관을 공동 활동을 통해 타파하려는 의지가 반영된 결과로 판단된다.

한편, 임의효과와 고정효과 각각에서 유의성이 확인되는 경우, 우선 임의효과 모형 분석 결과에서는 개인적으로 인적자원 관리 정책에서

의 역량 중심 변화 필요성을 더 강하게 느낄수록, 연구개발 및 품질관리의 현장 밀착도가 높을수록 공동 활동에 대한 참여 의사가 높아지고 있다. 이러한 두 개 결과는 현장 근로자의 숙련을 얼마나 중요하게 고려하는지를 기준으로 한다면 다소 상반되는 것으로 보인다. 그러나 이러한 결과가 현재 인적자원 관리가 충분히 역량 중심적이지 않으면서 현장 근로자의 숙련에 대한 관심이 충분하지 않은 상황에 대한 문제의식이 투영된 것으로 본다면 서로 상반되는 결과가 아니라 상호 정합적인 것으로도 볼 수 있다.

고정효과 모형 분석 결과에서는 현재 기업의 경쟁력 수준이 높을수록, 그리고 시장 전략이 가격 경쟁적이지 않을수록 공동 활동에 대한 참여 의사가 높아지고 있다. 이는 현재 기업의 경쟁력에 대한 자신감을 바탕으로 품질 위주 경쟁을 추구하는 기업의 응답자들이 공동 활동에 보다 적극적임을 의미하는 것으로, 기업 공동의 인적자원 개발 활성화를 통해 경쟁력 제고를 추구하는 태도가 존재하는 것을 시사한다.

마지막으로, 기업 사이의 협력적 인적자원 개발에 대한 필요성을 전반적으로 공감하는 경우 공동 활동에 대한 참여 의사가 높아지고 있다. 직종별로는 재무와 제조 직종에서 공동 활동에 대한 참여 의사가 높아지고 있으며, 연구개발 및 기타 직종의 경우 임의효과 모형 추정 결과에서 유의하게 참여 의사가 높아지고 있다. 이러한 결과는 앞서 기업의 협력적 인적자원 개발 필요성에 대한 조사 결과와 비교적 부합하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 제조 부문 관리자들이 기업의 협력적 인적자원 개발 활동 필요성을 강하게 느끼는 가운데 실제 참여 의사도 높다는 점이 확인된다. 연구개발이나 기획의 경우 기업의 협력적 인적자원 개발에 대해서는 필요성을 강하게 느끼고 있으나, 실제 참여에

대해서는 주저하는 것으로 나타난다. 이러한 상황은 이들이 경영 전략 기획이나 핵심 기술 연구와 같은, 기업의 핵심 경쟁력에 보다 가까운 상황에서 그러한 핵심 경쟁력의 노출 가능성이 있는 실제 공동 활동 참여에 대해서는 소극적이기 때문으로 판단된다.

제4절 소결

이 장에서는 기업 사이의 협력적 인적자원 개발에 대한 가능성을 확인하기 위해 실시한 기업 중간관리자급 대상 설문조사 결과를 검토하였다. 특히, 기업 내부뿐만 아니라 협력 기업에 대한 방침 및 효과도 포함하여 현재 각 기업이 처한 인적자원 관리의 전반적 상황을 종합적으로 파악하고자 하였다. 그리고 이러한 상황에 대한 이해를 전제로 향후 기업 사이에서의 협력적 인적자원 개발 활동의 가능성을 타진하였다. 이러한 가능성이 구체화되면 각 기업들의 과도하게 단기적이며 개별적인, 그리고 상호 약탈적이기까지 한 행동들이 서로 간에 적절히 제어될 수 있을 것으로 보이며, 그를 바탕으로 현재 우리나라 숙련 시스템의 문제들을 해결하는 출발점을 찾을 수 있을 것으로 보인다. 특히, 본 설문조사에서는 모든 기업 관계자들이 기업 사이에서의 협력에 대해 동일한 입장을 갖지 않을 수 있다는 가정하에, 기업별로 복수의 응답이 이뤄지도록 하였다. 이에 따라 각 응답자에게 공통된 기업 속성을 통계적으로 통제된 상태에서 서로 다른 직무 사이에 기업 간 공동 활동에 대한 태도에 어떤 차이가 있을지 확인하고자 하였다.

이 장에서 확인한 중요한 사항들을 다시 한번 요약하고 그 시사점을

정리해 보면, 우선 기업이 처한 경영 환경이나 경영 전략의 차이 등이 기업 간 협력에 대한 태도에 영향을 미치고 있다. 예를 들어 기업 간 공동 활동에 대한 실제 참여 의사의 경우, 시장 경쟁이 심하고 상대적으로 임금 수준이 낮은 상황에서 보다 적극적으로 공동 활동에 대한 참여 의사를 표현하고 있다. 이는 반대로 상대적으로 시장 경쟁이 덜한 독과점적 시장에서 독과점적 지대의 일부를 고임금 지급에 활용하는 기업들의 경우에는 공동 활동에 대한 참여 의사가 낮을 것이라는 점을 시사한다. 따라서 현재 우리나라 기업 네트워크에서 독점적 위치에 놓여 있는 기업들보다는 상대적으로 경쟁 압력에 많이 노출되어 있으면서 그러한 경쟁 압력을 우수한 인적자원 확보로 돌파하고자 하는 기업들을 중심으로 기업 간 공동 활동을 조직하는 것이 중요한 것으로 판단된다.

다음으로 기업 관계자들이 기업 간 공동 활동에 대해 상당히 적극적 태도를 보이고 있음을 확인하였다. 즉, 기업의 공동 인적자원 개발 활동 참여 의향에 대해 80%에 가까운 응답자들이 긍정적인 태도를 보이고 있다. 이에 따라 기업 관계자들이 과연 공동 활동에 호의적일지의 구심을 갖기보다는 기업 사이의 공동 활동을 어떤 이슈를 중심으로, 어떻게 효과적으로 이끌어낼 것인가에 대한 보다 실천적인 고민에 집중하는 것이 필요한 것으로 판단된다.

실제로 공동 활동을 조직하는 것과 관련하여, 유사 업종 사이에서의 협력이 가장 강조되고 있으며, 특히 중소기업 협동조합과 같이 보다 기업들과 밀착되어 있는 단체가 더 많은 역할을 할 수 있을 것으로 기대하고 있다. 이러한 결과는 우선 기업들 사이의 공동 활동을 이들과 최대한 가까운 사업주단체의 역할 강화를 통해 활성화해야 한다는 점

을 시사한다. 그러나 현재 조사 결과에 따르면 사업주단체의 역할 가능성에 대해 기대가 높지 않은 것으로 나타나고 있다. 이는 지금까지 사업주단체가 인적자원 개발 등에서 큰 역할을 하지 않았던 점과 연관되어 있을 것이다.

이러한 상황에서는 기업과 보다 가까운 사업주단체를 통해 공동 활동을 활성화하고자 하여도 그 성과가 빠른 시간 안에 두드러지게 나타나지 않을 것으로 보인다. 따라서 사업주단체를 매개로 하는 공동 활동의 활성화를 충분히 장기적 시각에서 추진해야 할 것으로 판단된다. 또한 현재 다양한 형태의 사업주단체들이 이미 각자 다양한 역할을 수행하고 있음을 고려할 때, 향후 기업과 사업주단체 사이의 거리 혹은 역할 관계를 감안하여 기업 간 공동 활동 유도에서의 역할을 차별적으로 구상하고 부여하는 것도 필요할 것이다.

기업 사이의 협력 실행 방안과 관련하여 한 가지 더 주목할 점은 지역 차원에서의 협력과 원·하청 기업 사이에서의 협력이 거의 비슷한 응답률을 보이고 있다는 점이다. 사실 지역 차원에서의 기업 간 협력 활성화 시도는 산업 집적지(cluster) 논의의 연장선에서 지난 수년간 지역별 인적자원 개발 사업 등을 통해 많이 이뤄져 왔으나, 원·하청 기업 사이에서의 기업 간 협력에 대해서는 상대적으로 별다른 관심을 두지 않았다. 그러나 지리적으로 가까운 기업 사이에서의 협력에 못지 않게 원·하청 기업 사이에서의 협력에 대해서도 실제 협력 실행 방안으로 주목하는 것에 대해서는 충분한 주의가 필요하다. 즉, 현실적으로 기업 간 네트워크에서 원·하청 관계가 막강한 영향력을 행사하고 있음을 고려하여 이를 활용하여 기업 사이의 공동 인적자원 개발도 활성화 되도록 해야 할 것이다.

마지막으로 기업 내부에서 과연 어떤 사람들이 기업 사이의 협력에 보다 우호적인지에 대해 검토한 결과, 상대적으로 생산현장과 가까운 제조, 연구개발, 기획 등의 업무 담당자들이 우호적인 것으로 나타났다. 이는 동시에 기업 내부에서 다양한 업무를 담당하는 사람들이 기업 사이의 협력에 대해 동일한 이해나 요구를 갖지 않는다는 것을 의미하는 것으로, 향후 기업 사이의 공동 활동을 조직하는 경우 이러한 차별성도 고려하여 추진하는 것이 필요하다. 물론 현재 확인된 업무 영역별 태도에서의 차이가 과연 충분히 안정적인지, 그리고 그러한 차이가 어디에서 연유하는지에 대해서는 보다 심층적인 추가 연구가 필요하다. 그러나 본 연구에서 최소한 지적할 수 있는 점은, 현재 기업의 단기적, 혹은 상호 약탈적이기까지 한 기업 경영 및 인적자원 정책에 대해 생산 현장에서 실제 생산 업무를 담당하는 사람들이 상대적으로 높은 문제의식을 갖고 있으며, 이러한 문제의식을 현재 상황을 개선하기 위한 기업의 공동 활동을 조직, 운영하는 데 적절히 활용할 필요가 있다는 것이다. 문제는 이러한 사람들을 구체적으로 확인하여 이들이 실제 공동 활동으로 나아갈 수 있는 이슈를 제기하고, 이들 이슈에 대한 공동 활동을 조직해 내는 것이 될 것이다. 이러한 과제는 각 기업 내부의 세밀한 상황을 파악하기 어려운 정부나 공공기관이 아니라 상대적으로 기업들과 밀착되어 있는 사업주단체 혹은 원·하청 기업들을 통해 해결해 나가야 할 것이다. 물론 그 경우 실제 이들이 그러한 과제들을 얼마나 성공적으로 해결해 낼 것인지는 이들의 ‘변증법적 역량 (dialectic capacity, Culpepper, 2003)’, 즉 개별 기업의 상황과 입장을 공유하고 이를 공통의 의제로 형성해 낼 수 있는 역량에 달려 있을 것이다.

제6장

기업의 협력적 인적자원 개발: 국내외 사례

제1절 개요

제2절 산업별 인적자원개발 협의체 사례

제3절 대·중소기업협력재단의 수탁기업
협의회 사례

제4절 독일의 업종별 인력개발 Hessen
Chemie 사례

제5절 노르웨이 도제훈련 관련 사회적 협약

제6절 소결

제6장 | 기업의 협력적 인적자원 개발: 국내외 사례

제1절 개요

이 장에서는 인적자원 측면에서의 기업 상호 간 협력 활성화에 대한 실제 시사점 도출을 위해 현재 기업의 협력적 인적자원 개발이 이뤄지고 있는 경우들에 대한 사례 조사를 실시하였다. 사례 조사 대상은 국내의 경우 산업별 인적자원개발 협의체와 대·중소기업협력재단의 수탁기업협의회 사례, 해외의 경우 독일 화학산업의 헤센 지역 사업주단체인 Hessen Chemie, 그리고 노르웨이의 도제훈련 관련 사회협약 사례로 선정하였다.

국내 사례의 경우, 산업별 인적자원개발 협의체는 2004년 기계, 전자, e-비즈니스 업종에 도입된 이후, 우여곡절을 겪으면서도 우리나라에서 교육훈련과 노동시장을 매개하는 중요 고리가 될 것으로 계속 기대되고 있다. 수탁기업협의회는 대중소기업 동반 성장 관점에서 최근 정부의 활성화 노력이 이어지고 있는 경우로, 이들의 경우 특정 기업의 원·하청 관계를 매개로 교육훈련을 포함한 다양한 동반성장 프로그램이 운영되고 있다. 따라서 산업별 인적자원개발 협의체는 동일 업종 내 기업들의 수평적 협력 사례로 간주될 수 있으며, 수탁기업협의회는

원·하청 관계의 수직적 관계에서의 협력 사례로 간주될 수 있다. 물론 잘 알려져 있는 바와 같이, 산업별 인적자원 개발 협의체나 수탁기업 협의회의 활동이 협력적 인적자원 개발이라는 관점에서 활성화되어 있지는 않은 것으로 보인다. 그러나 본 연구에서는 우수 사례의 소개 차원이 아니라, 현재 우리나라에서 기업 사이의 협력적 인적자원 개발 상황이 어떠한지 살펴보기 위해 이들 사례를 검토하였다.

다음으로 해외 사례의 경우, 먼저 Hessen Chemie는 독일의 주요 산업 중 하나인 화학산업 사업주단체 중 하나로, 헤센 지역 화학산업 기업들을 대표한다. 즉, Hessen Chemie는 비록 특정 지역의 산업별 사업주단체이지만, 화학산업 내에서 상당한 비중을 차지하는 사업주단체이다.⁶⁸⁾ 따라서 이들의 운영 과정에 대한 설명을 통해 독일 사업주단체 내부에서의 의사결정, 특히 교육훈련에 대한 기업의 집합적 대응이 어떻게 이뤄지는지 살펴볼 수 있을 것으로 기대된다. 노르웨이의 경우 ‘더 도제훈련을 위한 사회 계약’의 경우를 살펴보면, 이는 기업 사이의 상호 협력을 넘어서서 정부 및 노동조합 등과 파트너십을 구체화한 경우이다. 우리나라에서도 경제 위기로 인한 고용 불안정을 극복하기 위한 노사정 타협의 사례는 많이 알려져 있으나, 도제훈련과 같은 교육훈련 분야에 대한 노사정 타협 사례는 소개되어 있지 않다. 노르웨이의 사례는 기업이 고용 안정 등과 같은 경우 외에도 사회적 파트너들과 명시적 타협을 이루고 추진하는 경우로, 향후 우리나라에서도 거시적 맥락에서 교육훈련 혁신에 대한 노사 타협을 추진할 경우 참고할 수 있을 것으로 보인다.

68) Hessen Chemie 외에도 10개의 지역별 화학 사업주단체가 있지만, Hessen Chemie 소속 근로자가 전체 화학산업 근로자 50만 명의 20%를 넘는다.

제2절 산업별 인적자원개발 협의체 사례

1. 개관

우리나라의 노동시장 구조 및 원청기업과 하청기업 간의 거래관계 그리고 기업 중심의 노사관계 및 고용관계 등을 고려할 때, 개별 기업 수준이 아닌 기업 간, 특히 수평적 관계에서의 협력은 여러 가지 제한이 있을 것으로 보인다. 특히, 직종별 횡단 노동시장이 형성된 서구 국가들에서처럼 업종 수준에서의 노동시장이 형성, 발달되기에는 여러 가지 한계가 있을 것으로 보인다. 하지만 우리나라에서도 2000년대 초반부터 산업 차원에서 인적자원 문제에 대한 공동 대응 채널을 발전시키기 위한 여러 가지 시도가 이루어져 왔고, 일부 업종의 경우 어느 정도의 활동 및 성과가 이루어지고 있는 것으로 보인다.

이와 관련하여 2014년 8월 정부는 교육·고용노동·산업부 공동으로 산업별 인적자원개발 협의체(이하 SC) 육성 방안을 발표한 바 있다. 그에 따르면 SC를 NCS 대분류 기준으로 재편하고, SC의 전문성 강화를 위한 교육훈련 및 전문가 채용 등을 지원하며, 훈련 과정 심사 등에도 실질적인 권한을 부여하겠다는 방침을 밝힌 바 있다. 우리나라의 SC는 2004년 기계, 전자, e-biz SC가 해당 산업의 대표 기업, 학계, 전문연구기관 등을 주축으로 구성된 이후 2005년 철강, 섬유, 디스플레이, 조선, 반도체, 자동차, 석유화학 등 7개 SC가 추가되었고, 2008년 정보통신, 물류, 이러닝, 전기공사, 2009년 바이오, 로봇, 나노, 녹색금융, SW, 의료기기, 신재생에너지, 글로벌헬스케어, USN, 2012년 자동차(부품 중심), 디자인, 뿌리산업이 지정되는 등 지식경제부, 노동부,

교육과학기술부 등에서 23개 SC를 구성하였다(<표 6-1> 참조). 일부 미지정 SC(한국광산업진흥회, 한국금형공업협동조합, 한국정밀화학산업진흥회, 한국정보통신산업진흥협회, 한국대중문화예술산업총연합, 금융투자협회)의 경우 고용노동부 인력사업 등을 통해 활동을 하고 있다.

이러한 SC의 주요 기능은 산업별 인력수급 및 교육훈련 수요에 대한 분석, 산업별 특화 교육훈련 프로그램 개발, 산업별 공통 직무표준 및 자격기준의 개발 및 제안 등을 포함한다. 하지만 현재 우리나라의 SC는 영국이나 호주 등 SC가 활성화되어 있는 국가들의 SC에 비해서는 아직 활동이 미약한 실정이며, 기능도 기본적인 인력수급 조사 등 기초적 기능에 머무르고 있다고 볼 수 있다. 현재 우리나라 SC는 산업별 공통 직무표준 및 자격기준을 개발하는 데 있어 업계 대표성이나 구심점 역할을 하기에는 아직은 부족한 상황이라고 할 수 있다. 이처럼 우리나라 SC가 아직까지 충분히 활성화되지 못한 것은 SC의 기능이나 업무를 부수적인 것으로 인식하여 예산이 충분히 지원되지 못하고, 이로 인하여 전문성, 대표성, 역량 등이 떨어지는 악순환이 지속되고 있기 때문으로 여겨진다. 또한 SC에 대한 정부의 지원 및 사업이 정부 부처 간의 연계 및 조정 과정 없이 이루어지다 보니 산발적이거나 단발적인 사업 운영으로 인해 장기적이고 특성화된 인력 및 역량 개발에 한계가 있었던 것도 사실이다. 하지만 최근 능력중심사회 구현이 국정과제로 추진되면서 산업계 요구 및 수요에 기반한 산업 및 인력정책 추진에 대한 요구가 증가하여 SC의 역할 및 기능 강화에 대한 논의가 다시 활발하게 이루어지고 있다.

〈표 6-1〉 협의체 구성 및 부처별 지원 현황

협의체명	사무국(간사기관)	구성 시기	정부 지원 현황		
			지경부	노동부	교과부
1	기계	기계산업진흥회	○	○	-
2	e-biz	IT비즈니스진흥협회	○	○	○
3	전자	전자정보통신산업진흥회	○	○	○
4	철강	철강협회	○	○	-
5	섬유	섬유산업연합회	○	○	-
6	디스플레이	디스플레이산업협회	○	○	-
7	조선	조선협회	○	○	○
8	반도체	반도체협회	○	○	○
9	자동차	자동차공업협회	-	○	-
10	석유화학	석유화학공업협회	-	-	-
11	물류	물류협회	-	○	-
12	e-learning	이러닝산업협회	-	○	-
13	전기공사	전기공사협회	-	○	-
14	정보통신	정보통신산업협회	-	○	-
15	녹색금융	한국금융투자협회	-	○	-
16	SW	한국SW기술진흥협회	-	○	-
17	신재생에너지	한국신재생에너지협회	-	○	-
18	의료기기	한국의료기기공업협동조합	-	○	-
19	글로벌헬스케어	한국전자의료산업재단	-	○	-
20	USN	한국RFID-USN협회	-	○	-
21	바이오	바이오협회	○	-	○
22	로봇	로봇산업협회	○	-	-
23	나노	나노기술연구조합	○	-	-

따라서 우리나라의 제도적 제약과 현재까지의 활동상 한계를 고려 하더라도 향후 SC의 발전을 통해 어느 정도는 업종 수준에서의 인적 자원 개발이나 기업들 간의 수평적 협력을 기대할 수 있을 것으로 보

인다. 이러한 가능성을 진단하기 위해 본 연구에서는 몇몇 대표적인 SC들에 대해 현재 어떠한 활동들을 하고 있으며, 인적자원 개발과 관련하여 어떤 기능을 수행하고 있는지를 살펴볼 것이다. 특히, 이러한 SC들이 효과적으로 기능을 수행하는 데 있어 걸림들은 무엇이고, 이러한 걸림들을 해소하기 위해 필요한 과제들은 무엇인지를 살펴보게 된다. 또한 SC가 활성화될 경우 기대되는 사업과 SC가 업종 수준에서의 공공적 이익에 기여할 수 있는 역할도 검토한다.

2. 주요 업종의 SC 사례

가. 반도체산업 인적자원개발 협의체

반도체 SC는 반도체 기업들 간 인적자원 개발 문제에 대하여 공동으로 논의하고, 인적자원 수준의 공동향상을 위해 협의체를 구축·운영하여 궁극적으로는 자생할 수 있는 기구를 설치·운영하기 위한 목적으로 구성되었다. 2005년 8월부터 2006년 7월까지 반도체산업 인적자원 개발 협의체 구축·운영에 관한 사업을 수행하였다. 2006년 10월부터 2007년 10월까지의 반도체산업 차세대인적자원 홍보·유치 시스템과 반도체산업 중소기업 인력·기술 지원센터를 구축 및 운영하였다. 반도체산업 산학교류 활성화 사업은 2007년 11월부터 2008년 10월까지 진행되었다.

추진방안을 살펴보면 1년차에는 포럼 운영, 교육기획, 수요 조사(기술 인력 및 교육)를 통한 수요자 중심형 인적자원 개발 체제를 구축하였다. 2년차에는 수요자 중심형 교육훈련 역량 강화 및 체계 수립을 위해 반도체 산업체 교육훈련 활용 실태조사, 반도체 HR전문가 양성,

산·학·연·관 연계 기반 구축, 사업성과 확산 및 홍보가 이루어졌다. 반도체협약체의 자생적 운영기반 구축을 목표로 한 3년차에는 기술 인력 수급 체제 구축, 자생적 기구의 H/W 시스템 구축, 산·학·연·관 협력 활성화, 사업성과 확산 및 홍보를 추진하였다.

〈표 6-2〉 현재 반도체산업 SC에서 수행하고 있는 사업

사업명	사업 개요	사업 기간	사업 예산
산업별 인적자원개발 협의체	반도체 SC 협의체의 효율적 운영 및 우수 인력양성을 위한 활동 지원	'14.4 ~ '15.3(1년) 매년 평가 및 협약체결	올해 116백만 원 (매년 평가 결과에 따라 예산 1억 원 내외 산정)
일학습병행제	반도체 분야 일학습병행제 확산 일-학습병행 프로그램 개발 인증기준 및 평가기준 개발	'14. 3 ~ '14.12 (매년 평가 및 협약체결)	200백만 원 (프로그램 개발비 및 인증기준/평가기준 개발비 별도)
NCS 개발	반도체 분야 NCS 개발(4개 세분류)	'14. 5 ~ '14. 11	195백만 원
RSC 시범사업	반도체SC-경기도RC 컨소시엄 구성을 통해 경기도 내 반도체산업 필요 교육과정/인력사업 기획	'14. 4 ~ '15. 3	200백만 원

반도체산업 인적자원개발 협의체의 주요 기능은 인력사업 기획 및 교육 프로그램 개발, 인력수급 및 교육훈련 수요에 대한 분석, 직무표준 및 자격 인증에 관한 활동 등으로 볼 수 있다. 인력사업 기획 및 교육 프로그램 개발은 해당 산업에 필요한 인력사업을 실시하거나 또는 산업계 요구에 따른 맞춤형 교육 프로그램을 개발하는 것으로, 기획을

통해 정부사업화된 과제 중 SC가 직접 운영할 필요가 있거나 운영 가능한 사업의 경우는 SC가 직접 운영하고, 그 외 사업은 운영 가능한 기관에서 사업 운영을 잘할 수 있도록 SC가 지원하는 방식을 통해 운영된다. 산업 맞춤형 교육 프로그램 및 커리큘럼 개발은 SC가 주도적으로 수행하고, 교육기관에서 이를 활용할 수 있도록 지원해 준다. 인력수급 및 교육훈련 수요에 관한 분석은 인력사업 기획 및 교육 프로그램 개발을 위해서는 선행되어야 하는 작업이라고 할 수 있다. 직무 표준 및 자격인증은 산업계에 통용될 수 있는 산업표준 및 자격체계를 구축하기 위해서 SC가 담당해야 할 중요한 역할이라고 할 수 있다.

반도체 분야에서 인적자원개발 협의체가 효과적으로 운영되는 데 있어 걸림돌은 우선 ‘SC’에 대한 이해 부족을 들 수 있다. ‘SC’란 이름으로 대외 업무를 수행할 시에 SC에 대해 알고 있는 사람들이 많지 않고, SC의 역할에 대해서 이해시키는 데 많은 어려움이 있다는 것이다. 결국, SC로서의 역할 수행 시 ‘SC’란 이름 대신 협회 이름으로 업무를 수행하는 경우가 많다고 한다. 또한 SC 역할과 권한이 불명확하다는 것도 운영에 걸림돌이 된다. SC가 기본적으로 수행해야 하는 역할은 있지만, 명확하게 무슨 일을 해야 하고 그 일을 수행함에 있어 어느 정도의 권한이 있는지 명확하지 않다는 것이다. 협의체 운영위원들의 역할과 권한 또한 모호한 상황이며, 이로 인해 협의체 운영에 애로가 있고 협의체 운영위원 회의는 정례적인 회의로 그치는 경우가 많다는 것이다. SC 담당 인력의 전문성 부족 또한 문제점으로 지적할 수 있다. SC를 운영하는 협회나 단체 입장에서는 SC 기능을 유지하기는 하지만, 자체적으로 담당 인력을 육성하고 관련 조직을 키우는 데에는 한계를 가지고 있다. 따라서 SC에서 전문인력을 양성하는 데 어려움이 있으며, 전문성과 연속성이 부족한 면이 있다고 할 수 있다.

이러한 인적자원개발 협의체 발전의 걸림돌을 제거하거나 완화하기 위해 필요한 것으로는 우선 SC에 대한 홍보 강화를 들 수 있겠다. SC에게 역할과 권한/책임을 주기에 앞서 SC가 어떤 기능을 하는 조직인지 기업 및 인력양성과 관련된 학교/교육기관/산하기관 등 관련기관에 홍보가 필요하다고 하겠다. 또한 SC의 역할과 권한 그리고 책임을 명확히 할 필요가 있을 것이다. SC의 역할과 권한 그리고 책임이 명확히 정리가 되면 SC는 그 역할을 수행하기 위해 노력할 것이며, 역량이 부족한 SC는 도태되거나 다른 SC로 흡수되는 등 일종의 구조조정도 이루어질 것으로 보인다. 이로 인해, SC 기능을 충실히 수행할 수 있는 협회나 단체 중심으로 SC 역량은 지속적으로 강화되어 갈 수 있을 것이다. 또한 SC의 안정적 재정 지원이 필요하다. SC가 인력사업을 수행하는 목적으로만 존재한다면, 사업을 수주하는 데에만 집중하고 이에 필요한 인력들은 계약직 중심으로 운영될 것이다. 그리고 해당 사업의 종료와 함께 담당 인력들은 새로운 일자리를 다시 찾아야 하는 악순환이 반복될 것이다. 따라서 SC가 어느 정도 역량을 가질 수 있도록 안정적인 예산 지원이 지속될 필요가 있으며, 몇 년 간 예산 지원 후 역량 있는 SC 중심으로 예산 지원을 추가한다면 이에 따라 전문인력도 지속적으로 배출될 것이며 전문성과 연속성을 지니게 될 것으로 보인다.

반도체 분야의 인적자원개발 협의체가 활성화된다면 해당 SC에서는 반도체산업 고급전문인력 양성사업 기획, 반도체산업 자격체계 구축 강화, NCS 분류체계 개선을 통한 반도체산업에 최적화된 NCS 개발 등을 추진하고자 하고 있다. 반도체산업의 경우 고급전문인력에 대한 수요가 갈수록 높아지고 있으므로, 이에 따라 관련 사업을 기획하여 반도체산업계에서 필요로 하는 인력을 공급하는 데 기여하고자 하는

계획을 가지고 있다. 또한 반도체산업 자격체계 구축을 강화하여 반도체산업에 필요한 자격을 도출하고 산업계에 통용될 수 있도록 하며, 반도체산업에 장기간 종사한 인력에 대해서까지 자격과 연계될 수 있는 체계를 구축할 필요가 있다. 현재는 입직자 중심의 자격만 일부 존재하고 있는 상황이다. 그리고 현재 반도체 분야는 산업의 규모, 세계적인 수준의 기술 경쟁력, 종사자 수 등과는 달리 NCS 분류체계에 있어서는 하나의 소분류에 해당되고 있다. 따라서 반도체산업의 특성에 맞는 NCS 개발에 한계가 있다. 이를 해결하기 위해 NCS 분류체계가 반도체산업의 특성을 잘 반영할 수 있도록 SC 차원에서의 지속적인 제안이 필요하며, 반도체산업의 특성을 반영한 분류체계 개선이 이루어져야 할 것이다.

현재 추진되고 있는 NCS(NQF), 일학습병행제 등 노동시장 정책에 대해서는 NCS 기반의 교과과정 개편, 일학습병행 프로그램 개발, 신자격 설계 등의 정책들이 추진되면서 NCS의 중요성이 상당히 높아지고 있지만, 과연 NCS가 모든 산업에 있어 노동시장 정책의 기반이 될 수 있는지에 대해서는 면밀한 검토가 선행되어야 한다고 평가하고 있다. 최근 추진되고 있는 일학습병행제의 경우 NCS 및 인증기준/평가기준 등 기반이 제대로 갖춰져 있지 않은 상황에서 기업 모집 등 물량 중심의 정책으로 인해 일학습병행제가 가지고 있는 제도의 효과를 충분히 발휘하지 못하고 있으며, 너무 급하게 제도를 추진하고 있어 정책의 내실이 떨어질까 우려되고 있는 실정이다.

최근의 이러한 노동시장 정책에 있어 SC의 역할이 매우 중요하게 평가되고 있다. 현재의 노동시장 정책은 그 어느 때보다 산업계 주도가 되어야 하며 산업계의 적극적인 참여가 필요하기 때문이다. 이에 따라, SC는 노동시장 정책들이 해당 산업계에 잘 정착될 수 있도록 산

업계 의견이 정부 정책에 적극적으로 반영될 수 있도록 노력해야 할 것이며, 정부와 산업계 사이에서 중간 가교 역할을 잘 수행해야 할 것이다.

개별 기업을 넘어서는 중장기적 집합적 공공이익 추구의 측면에서는 융합산업/신산업의 성장과 함께 컨소시엄 구성 등을 통해 공동 인력양성 사업 등을 기획하고 추진하는 것이 가능할 것이다.

나. 소프트웨어 분야 인적자원개발 협의체

SW 인적자원개발 협의체는 SW인력 수요자와 공급자 간의 지속적 협의를 통해 산업수요에 맞는 인력양성을 추진하고, 정부에 관련 정책을 건의하기 위해 만들어졌다. 인력양성의 애로 요인 해소를 위한 기초데이터 조사 및 SW개발자 지원 프로그램 등을 운영할 뿐만 아니라 SW기업 교육훈련 수요, 필요인력 수요 및 채용전망 등 기초데이터 조사, 취업상담실 운영 등을 통해 SW개발자를 지원하고 있다.

2012년 11월 SW산업협회가 SW분야 SC 사무국으로 지정되었으며, 2013년 1월부터 6월까지 SW산업협회와 산업기술진흥원이 SW분야 SC 운영 계획을 수립하고 협약을 체결하였다. 2013년 9~10월 전국경제인연합회 및 SW활용기업을 포함한 SW분야 SC 위원을 구성하였으며, 2013년 12월에 SW분야 SC 발대식을 개최했다.

추진방안으로는 인력수급 및 교육훈련 수요에 관한 분석, 자격 및 직무능력에 관한 기준의 개발 및 제안, 교육 훈련프로그램 개발, 네트워크 강화 및 인적자원개발 현안 발굴, 산업계 의견을 교육기관 및 정부로 전달하는 것이 포함되어 있다.

<표 6-3> 현재 SW산업 SC에서 수행하고 있는 사업

사업명	사업 개요	사업 기간	사업 예산 (천 원)	사업 효과
소프트웨어 SC 활성화	민·관이 함께 SW인력 정책을 논의하는 場 운영 - 일하기 좋은 기업 발굴 - 임베디드 SW인력 육성 로드맵 개발 - 차기년도 채용수요 조사 - SC 성과 보고회	2014.4~2015.3	90,000	산업주도형 정책수립 등
소프트웨어 RSC 운영	지역단위에서 산업인력육성을 위한 SC-RC연계를 통한 RSC 운영 - NCS 기반 교육 커리큘럼 개발 - 대전 지역 인력육성 연구 - 지역 인력 수요 조사	2014.4~2015.3	200,000 (SC: 80,000)	대전 지역 SW인력 육성 지원 등
SW경력 관리	SW기술자의 권익보호와 SW사업의 부실 예방을 위한 경력 관리(現 12만 명)	2008~현재	250,000 (수수료)	기술자 경력관리 및 SW사업 건전성 확보
기술자 임금실태 조사	매년 SW기술자의 실지급 임금을 조사하여 SW기술자 임금 동향 파악	매년	50,000	사업수행 시 투입 기술자의 노임단가 적용
국가직무표준개발(NCS)	정보기술 분야(20개 세분류)의 직무표준 및 활용패키지 개발	2014.5~11	-	산업계에서 통용되는 직무표준 활용
신자격 개발	산업현장 직무수행능력 중심의 자격 제도 개발 - 신자격 체계 수립 및 종목 도출 - 문제 원형 개발 - 일·학습 평가 인증 기준 수립	2014.5~11	118,000	수요중심의 산업계의 평가기준 마련
일학습병행제	산업현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여 기업 현장에서 장기간의 체계적인 교육을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역	2014.3~12	350,000	학교에서 배우는 내용과 기업에서 필요한 실무능력의 차이 해소

<표 계속>

사업명	사업 개요	사업 기간	사업 예산 (천 원)	사업 효과
	량을 국가가 평가하여 자격을 인정하는 제도			
교육 훈련프로 그램개발	현장중심의 일학습병행제의 교육 훈련프로그램(OFF-JT,OJT) 개발	2014.3~ 12	500,000	일학습병행제 교육훈련 체계 마련
청년취업 아카데미	실무역량을 갖춘 인재를 양성함으로써 학교 교육과 일자리 미스매치 해소	2014.3~ 2015.6	554,000	SW신규인력 양성 및 취업률 향상
스펙초월 멘토스쿨	열정과 잠재력 있는 청년 대상으로 멘토들이 현장 맞춤형 멘토링을 거쳐 취업으로 연계	2014.3~ 2015.6	191,000	SW신규인력 양성 및 취업률 향상
SW융합 역량강화	SW융합 분야 재직자 육성 및 역량 향상을 위해 기업 맞춤형 실무중심 프로젝트 및 현장중심 교육 지원	2014.5~ 2014.12	207,000	SW고급개발자 양성

소프트웨어산업 인적자원개발 협의체는 소프트웨어 분야 산업계(19), 학계(5), 전문교육기관(5), 단체(4)로 구성되어 있어 민·관이 함께 소프트웨어 인력의 현안과제를 도출하고 정책을 논의하는 기능을 담당하고 있다. 또한 일하기 좋은 기업 발굴, 임베디드 SW인력 육성 로드맵 연구, 인력 현황 분석 및 수급동향 조사 등 단위사업을 수행하며, 국가직무수행능력표준(NCS)이나 신자격 체계 등에 관련하여 산업계 의견을 수렴하고 이를 반영하는 등의 기능을 수행한다. 이러한 SC의 기능을 수행하는 데 있어 걸림돌로는 예산부족으로 인한 전담인력 배치 미흡과 이로 인한 전문성의 한계, 인력정책 관련 지원기관 및 TF 산재로 인한 대표성 결여와 이로 인한 사무국을 제외한 협의체 구성원의 참여 동기 부족, 그리고 정책기관(미래창조과학부, 정보통신산업진흥

홍원), 관리기관(산업자원부, 산업기술진흥원), 지원기관(고용노동부, 산업인력관리공단) 등 부처 간의 정책 일관성 부족 등을 들 수 있을 것이다. 이러한 걸림돌 해소를 위해서는 전담인력 배치를 위한 예산 지원 확대, SC의 산업계 대표성 인정을 통한 인력정책 및 지원사업 실효성 검토를 위한 실질적 역할 부여, 사무국의 법적 지위 부여 등이 필요하다 하겠다.

인적자원개발 협의체가 활성화된다면 소프트웨어 분야에서는 SW분야 기술 인력의 체계적 경력관리 지원을 계획하고 있다. 구인 구직 중개 서비스, 직무 컨설팅 및 성장 단계별 맞춤형 교육훈련 프로그램 제공 등을 들 수 있을 것이다. 또한 자격제도 운영을 통해 자격 발급 기관으로서의 역할을 수행하고자 하고 있다. 그리고 SW분야 교육훈련과정을 인증하고 교육 수요와 과정 간의 매칭 서비스 및 과정 이수 후 평가 등 교육훈련 관리에 대한 계획도 가지고 있다.

최근 추진되고 있는 NCS(NQF), 일학습병행제 등 노동시장 정책에 대해서는 수요 중심형·중/장기 인력양성을 추진한다는 점에서 긍정적이나 그 지속성에 대해서는 좀 더 강한 보장이 필요하다고 평가하고 있었다. 아울러 산업별 협의체가 산업계 주도 운영을 모토로 하고 있지만, 전담기관의 잦은 사업수행 가이드 변경 등으로 인해 운영 기관 입장에서 피로도가 증가하고 있다. 사업 확대 또한 체계적이고 점진적으로 추진되기보다는 양적 확대 위주로 서둘러 추진되고 있어 각종 사업의 실효성 미흡에 대한 우려가 제기되고 있다. 특히, 모든 기업이 자체 역량 모델 개발에 많은 노력을 하고 있는 상황이므로 NCS와 같이 국가적 표준체계를 만드는 것은 매우 바람직하지만, 향후 지속적으로 세분화된 직무(기술)가 발생하는데 NCS가 이를 따라갈 수 있는지, 또한 새로운 직무를 새로운 역량 단위로 볼 것인지 아니면 기존 역량 단

위의 새로운 조합으로 볼 것인지 등의 문제가 제기된다.

일학습병행 사업의 경우 해당 사업에서 성공 사례를 만들고, 그러한 경험들을 체계화해 가는 과정이 필요하다는 점을 강조하고 있다. 즉, 양적 확대에만 초점을 둔 정책은 교육훈련의 새로운 경로 제시라는 당초 취지의 실제 달성보다는 단순 채용지원 사업의 일환으로 전락될 수도 있다는 것이다. 이와 관련하여 교육훈련에 대한 기업의 사회적 책임감 및 의무감 조성도 중요하게 지적되었다. 교육훈련의 방법 측면에서는 기업 현장에서 실시되는 OJT의 경우 지식 전달보다는 코칭, 멘토링을 통해 현장에서 축적된 경험을 체계적으로 전수하는 지도 전달 체계 개발이 시급한 것으로 평가되었다.

최근의 이러한 노동시장 정책 집행에 SC가 어떠한 역할을 할 수 있을 것인지에 대해 앞으로 적절한 여건이 조성된다면 다양한 역할을 할 수 있을 것으로 평가되었다. 그러나 현재는 정부의 정책적 의지를 기업에 설명하고 참여를 유도하는 수준이며, 민간의 실질적 수요와 애로를 정부 정책에 반영하는 역할은 미흡하다고 볼 수 있다. 따라서 민·관이 함께 SW인력 정책을 논의하는 역할의 활성화를 통해 산업주도형 SW인력 정책 수립 지원 역할이 필요하다. 이를 위해서는 정책수립, 인력사업 기획·운영 등 전 과정에서 SC의 주도적 참여가 필요하다. 아울러 민·관의 중심에서 SW인력 현안 과제 해소를 위한 조정자 역할을 수행하는 것도 필요하다. 또한 인력과 인프라가 부족한 중소기업을 위해 제도 수행능력 향상 가이드를 제시하고, 이를 공유할 필요가 있다. 고용 수급 매칭, 교육 훈련 프로그램 제공, 적합한 교육훈련 실시 등 직무 교육과 경력관리를 할 수 있는 원스톱 지원기관 역할을 수행할 필요도 있다. NCS, 신자격, 일학습병행제 같은 주요 기반 사업에 있어서는 산업별 특성에 맞도록 자율성 및 융통성이 폭넓게 보장되

어야 한다.

개별 기업을 넘어서는 중장기적 집합적 공공이익 추구에서도 SC가 여러 가지 역할을 담당할 필요가 있다. 중소기업은 근로자들의 경력관리 지원조직 체계가 미흡한데, 특히 산업 기술 인력의 중요한 축 중 하나인 프리랜서의 경우, 교육훈련 지원 체계에서 소외되고 있는 것이 현실이다. 소프트웨어 인적자원개발 협의체는 소프트웨어산업진흥법에 근거한 SW기술자 경력관리 기관으로 지정되어 약 12만여 명의 기술자 경력 정보를 관리하고 있다. 이렇게 신고된 경력 정보를 통하여 개인별 보유 역량 및 다음 경력 경로로 성장하는 데 필요한 역량과 학습 필요 시기를 파악할 수 있다. 이를 바탕으로 인력 수급 매칭 서비스 및 직무역량 교육훈련을 시행할 수 있으며, 자체 관리능력이 부족한 중소기업을 위한 직원의 채용지원이나 경력관리 등 종합 HRD 서비스를 제공할 수 있다. 또한 기술 인력에 대해서는 경력 진단 컨설팅 및 성장 경로에 따른 맞춤형 교육훈련 프로그램 제공이 가능하다.

애로 및 건의사항으로는 안정적 채용 및 인프라 확보가 가장 중요하다고 할 수 있는데, 투입 인력의 직접 인건비 지원만으로는 부족하며, 간접비 성격의 경상비 확보를 위한 안정적 수입 구조 확보가 필요하다. 지속성에 대한 보장도 필요한데, SC 관련 사업의 지속성에 대한 보장이 없는 한 전문성 있는 정규직 전담 인력을 확보하기 어렵기 때문이다. 산업계에서의 대표성은 SC 스스로의 노력만으로는 확보되기 어렵고, 정부가 산업계를 대표하는 기관으로 지정하고 지속적으로 그 역할을 수행할 수 있도록 지원해야 한다. 산업별로는 단수의 기관에 대표성을 부여하여야 하는데, 명확한 평가기준을 정하고 그 기준을 만족하지 못할 경우에 한해 대표 기관을 교체할 필요도 있다.

다. 조선산업 인적자원개발 협의체

조선산업 인적자원개발 협의체는 2005년 당시 교육부, 산업자원부, 노동부가 산업발전법 12조에 의거, 우리나라 주력 업종 10개에서의 대표 기업들로 각 산업별 인적자원개발 협의체를 발족함에 따라 구성되었다. 조선 SC는 조선해양산업의 대표적 민·관·학·연 기관으로 구성된 협의체로, 인력수급 불균형 해소를 통해 산업경쟁력을 제고하기 위해 만들어졌다.

주요 사업 내용을 살펴보면, 먼저 기술·기능 인력 실태조사, 국내 대학 조선해양공학 전공자 취업현황 조사, 해외 조선해양인력 조사 등을 통해 인력 수급 및 활용 모니터링을 진행하였다. 업계 수요를 반영한 對정부 건의로 고기량 외국인 조선용접공을 도입하였으며(태국 6G용접공 47명 국내 배치), 울산 현대공업고등학교가 조선해양 마이스터고로 지정되었다. 그리고 산·학 협력 기반을 구축하기 위해 조선학회와 조선해양산업 인적자원개발 산·학 협력 포럼을 공동 개최하였다. 또한 교육훈련 체계(해양해저플랜트 설계직 교육 체계도) 도출/제시와 업계 네트워킹 강화를 위한 사업을 진행하였다.

〈표 6-4〉 현재 조선산업 SC에서 수행하고 있는 사업

사업명	사업 개요	사업 기간	당해 예산	사업 효과
조선SC (인적자원 개발 협의회) 활성화 사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국내외 조선해양산업 인력 조사 <ul style="list-style-type: none"> - 조선인력, 기술·기능인력 실태, 주요 대학 조선해양공학 전공자 졸업·취업 현황, 해외 조선인력 등 ○ 산·학 협력 플랫폼 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 공대교수 현장 연수, 산학협력 포럼 개최 등 ○ 업계 내 네트워킹 강화 등 <ul style="list-style-type: none"> - 각종 분과위 개최 등 (인사·HRD분야 교류회 등) 	2014. 4.13. ~ 2015. 3.31.	1.16 억 원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 조선산업 인적자원의 양·질적 미스 매칭 해결 ○ 인력 현황 모니터링 및 업계·정부 정보 제공을 통해 선순환적 인력 공급체제 구축 안정화 기여 ○ 정례적인 개최를 통해 관련 현안 협의·대응 채널 구축·강화
청년취업 아카데미 사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 참여대학* 졸업 예정자 대상 현장 맞춤형 교육 (생산설계, 시운전) 실시 * 참여대학: 동명대, 창원문성대, 울산과학대, 인하공업전문대 ○ 학점취득을 통한 참여기업*으로 취업 연계 * 참여기업: STX조선해양 외 조선관련 34개사 	2014. 3.1. ~ 2015. 2.28.	8.2 억 원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 산업현장 요구를 반영한 교육을 통한 현장형 인재 조기 양성 가능
국가 인적자원 개발 컨소시엄 사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주요 조선사 및 조선해양관련 중소기업체 140여 개 재직자 대상 교육(상설교육장: 부산 소재) - 해외 교육기관의 In-house 과정 또는 해양플랜트 기술자 강사로 활용 - 고급 엔지니어링 과정과 조선분야 재직자 직종 전환 과정 운영 	2014. 1.1. ~ 2014. 12.31.	12.3 억 원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대중소기업 상생 차원의 고급인력 양성을 위한 민·관 공동대응 모델 제시 - 대형뿐만 아니라 중소형 조선소 및 기자재업체 재직자의 교육 기회 확대

<표 계속>

사업명	사업 개요	사업 기간	당해 예산	사업 효과
프로젝트 기반 기본설계 전문인력 양성사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ FEED/기본설계 프로젝트 기반 특화 교육 운영 - 국내 해양플랜트 제작업체 엔지니어 및 조선공학 대학원생 대상으로 현장 니즈를 반영한 맞춤형 Training 운영 - 집체 교육(심화이론)과 실무중심의 코칭 병행 - 해외 우수 교육기관 강사 및 현장전문가 초빙 * 참여기업: 현대중공업, 대우조선해양, 삼성중공업 	2014. 4.1. ~ 2015. 2.28.	6.2 억 원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 현장 중심의 교육을 실시함으로써 즉각적인 피드백이 이루어져 보다 유기적인 학습이 가능, 이론과 실무 수행 간 미스매칭 최소화 - 설계 오작에 능동적 대처 능력 향상, 설계기간 단축으로 비용손실 절감
고기량 외국인 조선 용접공 도입 시범사업	<ul style="list-style-type: none"> ○ 업계 내 고급 용접인력 부족문제 해소를 위한 외국인력 도입 - 업계 수요 파악, 현장 심사를 통한 업체 선정 - 기량검증단(협회·한국선급·코트라) 현지 파견, 철저한 기량 검증을 통한 인력 선발·도입 	2014. 1.1. ~ 2014. 12.31.	0.55 억 원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국내 해양플랜트 용접인력 수급 안정화에 기여 - 향후 도입 쿼터 확대 추진 기반 마련 * 400명(현재) → 1,000명
조선분야 NCS(국가 직무능력 표준) 개발 및 활용 패키지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 조선업 현장에서 직무 수행을 위해 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 부문·수준별로 체계화, 국가적 차원에서 표준화 * 각 SC가 중심이 되어 직종별 조선소 SME(현장전문가)와 함께하는 개발 워크숍을 통해 작업 	2014. 5.1. ~ 2014. 11.31.	2 억 원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 산업현장의 직무분석을 통해 3주체(기업체, 교육훈련기관, 자격기관)가 조선업에 있어 인적자원 개발의 핵심 기능을 할 수 있도록 지원 - 기업체 : 채용·배치·승진 등 - 교육훈련기관: 교육훈련과정 및 모듈 교재 개발 등 - 자격기관: 출제기준, 자격종목 개편 등

<표 계속>

사업명	사업 개요	사업 기간	당해 예산	사업 효과
해양 플랜트 엔지니어링 교육프로그램 운영	○ 서울대 공과대학 內 협동과정 설치, 해양플랜트에 특화된 과목을 개설하여 수강생 대상으로 참여기업*과 매칭, 채용조건부 대역장학금 지급(졸업 후 참여기업에서 근무)	2014. 1.1. ~ 2014. 12.31.	3.98 억 원	○ 중장기적인 해양플랜트 고급 기술 인재 조기 확보 및 양성 기반 확립

조선산업 인적자원개발 협의체의 주요 기능은 인력수급 동향에 대한 정기적 조사분석, 기존의 교육기관에서 운영되지 않는 특정 분야에 대한 교육훈련, 산업계가 요구하는 인력수급 문제에 대한 애로 해결의 창구 역할 등이다. 이러한 기능 외에도 인력 공급기관의 문제점 개선 건의, 기업의 인력수요(채용수요)에 대한 정기적 조사 및 공개, 자격의 현장성 강화를 위한 국가기술자격의 수탁운영, 산업특수적 공인자격(또는 신자격) 발굴 및 운영, 인력수급 미스매치 분야에 대한 해결책 제시, 해당산업의 직업에 대한 정보 제공, 직무분석, 교육훈련과정 개발 및 보급, 정부가 제시하는 기획사업의 수행(NCS, 일학습병행제, 청년취업 확대 등), HRD협력 네트워크 구축 등 다양한 역할을 담당한다고 할 수 있다.

인적자원개발 협의체 역할 수행에 있어 사업수행자의 인식과 역량의 문제, SC의 사업결과 활용의 유통과 활용체계의 문제, 관련법령 미정비나 부족 등 SC에 대한 제도적 미비 등이 가장 큰 걸림돌로 작용하는 것으로 보인다. 이 외에도 SC의 대표성 문제, SC의 조직구조의 문제, 협회 조직 내에서 인식의 문제(단기적인 사업운영, 협회 본연의 업무 유무, 본인 성장 등), 사업비의 문제(사업의 지속성 등), 사업수행

인력의 고용 안정성과 성과보상의 문제, 관련기관(정부 부처 등)의 해당 SC에 대한 정책파트너 인정에 제한적 인식, SC의 역할을 HRD 부문에 한정하는 문제, HRD 부문을 자율적으로 확대/강화(인원배치 등)할 수 없는 협회 조직의 한계점 등을 들 수 있을 것이다.

이러한 걸림들을 해소하기 위해서는 SC 담당자의 사명의식 제고와 전문역량 확보, 직업능력개발기금 일부의 SC 운영 경상경비 사용 제도화, 협회(SC)의 인력수급 문제 개선 창구 역할에 대한 산업계의 인식 제고 등이 중요하며, 관련법령, 안정적 예산확보 등에 대한 제도적 보완과 SC에 대한 근거법령(산업발전법)의 이관(근로자직업능력개발법 등) 등도 필요하다.

조선산업 인적자원개발 협의체가 활성화된다면 조선해양산업 인력 관련(인력개발, 수급, 교육훈련 등) 허브 역할 수행, 산업특수적 자격과정(공인 또는 국가기술) 도입 및 운영, 조선해양산업 종합인력개발센터 설립 및 운영, 정년퇴직 인력에 대한 전직지원 사업 등을 추진할 수 있을 것으로 보인다. 현재 추진되고 있는 NCS(NQF), 일학습병행제 등 노동시장 정책 중에서 NCS에 대해서는 타 사업에 비해 큰 예산을 들이지 않고 산업계의 교육훈련에 대한 수요를 체계적이고 집단적으로 문서로 제시한다는 점에서 의의가 있으며, 국정 과제화되면서 산업계에서도 많이 홍보되고, 향후 정규 교육과정에 반영 여부와 실행 여부에 관심이 높아지고 있다고 평가한다. 조선업계의 경우, 현재 추진되고 있는 대대적인 NCS에 대해 적극적으로 협조하고 있으나, 개발 결과물의 완전공개에 대해서는 우려를 표하고 있다. NCS가 교육훈련의 미스매칭을 해결하고자 하는 방안으로 출발하였으나, 조선 분야에서 세계 1위인 한국조선의 경우에는 결과물이 경쟁국(중국 등)으로 유출될 경우, 상대국의 경쟁력을 높여주는 부메랑 효과가 발생할까 우려하

고 있는 것이다. 특히, 산업계에서 설계 분야 최고 임원진에서는 이에 대한 대책을 주문하고 있는 상태이다. 또한 설계 분야에 대한 기술유출 문제에 상당히 민감하게 반응하고, 이를 단속 또는 적발하여 사법처리하고 있어 업계 실무자 입장에서는 우려를 표하고 있다. 이에 따라, 특히 NCS 개발 이후 활용패키지 개발에 현장전문가의 참여는 어려운 상황이며, 설계도면 하나라도 유출될 경우에는 처벌받고 있다. 이 때문에 협회(SC) 입장에서는 설계 분야 활용패키지 개발에 참여하지 않겠다고 공개적으로 약속한 상황이다. NQF에 대해서는 현재 연구단계 수준의 진척을 보이고 있는데, NCS가 정착되고 학력중심의 사회에서 능력중심의 사회로 사회적 인식이 개선되지 않고는 노동시장에서 자리를 잡기에는 한계가 있다고 볼 수 있다. 일학습병행제에 대해서는 아직 세부적인 내용에 대한 이해가 부족한 상황이지만, 학습근로자에 대한 개념을 도입하는 등 제도적 틀을 만드는 노력을 하고 있는 것으로 평가된다. 다만, 사업주의 인식(옛날 전문계 고등학생 현장실습으로 인식) 개선이 선행되어야 하고, 관련 SC가 과정평가, 역량평가 등을 수행할 능력과 대표성이 있는지 그리고 이에 대한 인정 여부가 선행과제로 남아있다. 조선 SC의 경우 이러한 문제들이 충분히 해소되고, 제도가 정착되기까지는 참여 의향이 없다.

앞으로 노동시장 정책에 있어 SC의 역할을 강화하는 것과 관련하여, 조선 SC에서는 우선 노동시장 정책을 산업 중심으로 접근할 필요가 있음을 강조하고 있다. 특히, 대기업과 중소기업으로의 일반적 분류에서 탈피하여 산업의 특성에 맞게 접근하는 것이 중요한데, 세계 단일 시장에서 경쟁하는 조선해양산업의 경우, 대기업, 중소기업 구분은 무의미하다. 대형조선소가 수주해야만 중소기업체가 생존이 가능한 구조이기 때문이다. 특히, 직업능력 및 교육훈련 정책의 경우에는 대기업, 중

소기업 구분 없이 지원하여 우수한 인력을 공급하고, 역량 제고를 통한 생산성 향상의 관점에서 접근할 필요가 있다. 해당 산업중심의 노동시장 정책은 일반적 원칙을 준수하되 차이를 인정하는 데서 출발해야 한다. 조선해양산업에서처럼 인력의 수급이 대형조선소→중형조선소→기자재 업체 등 협력업체로 이동되는 현상에 주목할 필요가 있다. HRD 분야에 한정할 때, 조선 SC는 ① 고급 기술 인력의 확보 차원에서 재직자 재교육, 대학(원)의 교육과정 개편 및 전문교수진 확보, 해외 유수의 교육기관 연계 프로그램 확대, 조선학회(해양공학회) 등과 연계한 산학협력 강화 등 ② 기능인력의 원활한 수급을 위해 정기적인 수급동향 모니터링, 조선소 기술교육원 등 직업훈련기관과 연계한 총량적 인력수급 대책 주문, 3D 직종의 외국인 근로자 도입 확대 등에 역할 집중 ③ 향후 NQF, 일학습병행제가 본격 도입될 시기에 대비한 네트워크 구축 강화, 신자격 등과 관련한 교육과정 인증 및 인정, 평가에 부분적 참여 등의 역할을 담당할 필요가 있을 것이다.

개별 기업을 넘어서는 중장기적 집합적 공공이익 추구에 있어서는 산업별 접근의 관점에서 해당 산업의 집단 이익 추구(공통의 교육훈련 운영)는 바람직한 현상이며, 집중·강화되어야 할 것으로 판단하고 있다. 한국의 문화에서 교육훈련, 즉 인력양성을 뺀 SC차원의 HRD가 자리 잡기는 어려울 것으로 판단되지만, 해당 산업에 특화되고 전문화된 교육훈련기관이 반드시 필요하며, 이는 일회성의 지원으로는 한계가 있으므로 대규모 지원을 통한 종합교육훈련센터 설립이 필요하다. 기존 교육훈련기관(대학, 폴리텍, 직업학교 등)의 연계 프로그램으로는 한계가 있는데, 조선해양산업에 특화된 종합교육훈련기관(인력개발센터)이 설립되면, 인력양성에 종합적 접근이 가능하기 때문이다.

3. 시사점

이상에서 우리나라의 대표적인 SC인 반도체, 소프트웨어, 조선산업 SC의 현황 및 인적자원 개발에 대한 의견을 살펴보았다. 3개의 SC를 통한 사례조사가 우리나라 전체 SC의 전체적인 의견을 반영한다고 보기에는 한계가 있지만, 이러한 3개의 SC가 우리나라 SC 활동 초기부터 활동하였던 대표적인 SC이고, SC 활동에 적극적이며 제조업과 서비스업을 포함하고 있다는 측면에서 어느 정도의 대표성은 담보할 수 있을 것이다.

3개 SC의 사례를 기준으로 현재 우리나라에서 SC 활동이 제약적인 원인을 짚어보면, SC에 대한 전반적 이해 부족, SC의 역할과 권한의 모호성, 예산부족 및 단기적인 예산 지원으로 인한 SC 인력의 전문성 부족, 정부 부처 간의 정책 일관성 부족 등을 지적할 수 있을 것이다. 즉, 우리나라 SC의 기능 및 역할이 일부 HRD 분야로 제한되면서 정부가 SC를 숙련 개발 정책의 핵심 파트너로 인식하기보다는 단발적, 단기적 프로젝트를 발주하는 기관으로 인식하는 데 그치고 있다. 이에 따라 SC의 고용 안정성 및 성과보상이 약화되고, 다시 SC 담당인력의 안정성 및 전문성이 떨어지는 악순환 고리가 이어지고 있다. 이러한 악순환을 끊기 위해서는 SC에 대한 홍보 강화, SC의 역할 및 권한의 명확화, 안정적인 재정 지원, 관련법령이나 제도개선과 같이, SC가 장기적인 비전을 가지고 활동을 해 나갈 수 있는 제도적이고 사회적인 토양 마련이 필요하다.

SC를 장기적이고 전략적으로 지원하는 것과 관련하여, 최근 정부의 직능중심 사회 구현이라는 정책 목표의 설정이 SC의 활성화를 위해서

도 좋은 전환점이 될 수 있을 것이다. NCS, NQF, 일학습병행제 등 직업중심 노동시장 질서 확립을 위한 많은 정책들의 실질적인 효과 담보를 위해서는 산업계의 요구 및 수요를 반영한 산업 및 인력정책 수립이 필요한데, 이러한 산업계의 요구 및 수요를 반영할 수 있는 가장 효율적인 채널이 산업별 SC라고 할 수 있기 때문이다. 이러한 이유로 인해 영국이나 호주와 같이 산업계 수요에 기반한 인력정책을 실시하는 국가들에서 산업별 SC가 상대적으로 많이 활성화되어 있다고 볼 수 있다. 실제로 현재 SC들도 최근 노동시장 정책 및 제도의 변화에 대해 전반적으로 긍정적으로 평가하면서, 이를 통해 SC의 위상 및 지위가 향상되고 역할 및 활동도 강화될 수 있을 것으로 기대하고 있다.

우리나라도 이제 산업계의 요구에 기반한 직업능력 중심의 노동시장 정책을 효과적으로 추진하기 위해서는 산업별 SC의 기능을 충분히 활용하기 위해 산업별 SC에 명확한 기능을 부여하고, 이에 대한 장기적이고 안정적인 지원을 실시할 필요가 있을 것이다. 특히, NCS와 NQF 제도의 효과적인 운영을 위해서는 산업별 SC의 기능을 활성화하여 영국이나 호주처럼 SC로 하여금 NCS와 NQF 제도의 실질적인 운영기능을 담당하도록 할 필요가 있다. 물론 이러한 제도 전환 초기에는 SC의 역량문제 등 전환기에 나타날 수 있는 몇몇 문제점 등이 나타날 수 있지만, 이러한 한계를 극복하지 못한다면 우리나라의 SC는 앞으로도 현재의 한계를 극복하기 어려울 것이다. 따라서 SC로 하여금 NCS 및 NQF 구축에 필요한 역할 및 활동을 주축적으로 담당하도록 하고, 이에 필요한 자원을 공급함으로써 SC로 하여금 자체적인 인력 및 역량을 양성할 수 있도록 어느 정도의 시험기를 둘 필요가 있을 것이다. 물론 장기적으로는 산업별 SC 구성에 있어 어느 정도의 경쟁체제를 도입하여 경쟁적인 기관들이 산업별 SC 구성에 지원할 수 있

도록 함으로써 선의의 경쟁을 통한 상호 간의 발전도 도모할 필요가 있을 것이다.

제3절 대·중소기업협력재단의 수탁기업 협의회 사례⁶⁹⁾

1. 수탁기업협의회 현황

‘수탁기업협의회’는 상생법(제17조)에 근거를 두고 2010년부터 대·중소기업협력재단에서 동반성장 네트워크 구축의 일환으로 운영하고 있다. 대·중소기업협력재단(이하 협력재단)은 2004년 「중소기업의 사업영역 보호 및 기업 간 협력증진에 관한 법률」 개정안에 설립 근거를 두고, 대·중소기업의 경쟁력 제고와 양극화 해소를 통한 상생협력을 도모하여 국가경제발전에 이바지하고자 설립되었다. ‘수탁기업협의회’는 출발 당시에는 대기업과 1차 협력사 위주로 운영해 왔으나, 2012년부터는 1차 협력사와 2·3차 협력사로까지 확대하였고, 3단계로 나누어 단계별 맞춤형으로 지원(<표 6-5> 참조)하고 있다.

「대기업-1차 협력사」 협의회에는 2, 3단계(대기업의 경영노하우 전수 교육, 기술정보 교류 등)를 지원하고, 「1차-2·3차 협력사」 협의회에는 1~3단계(신규협의회 결성, 협의회 회원사 간 교류활동, 협력과제 수행 등) 전 과정을 지원하고 있다. 협의회 결성은 수시로 접수를 받아 등록하고 있으며, 교류활동 및 협력과제 수행은 연초에 공모하고 심사·평가를 거쳐 선정 지원한다. 여기서 교류활동은 협력사들의 인적자

69) 이 절은 이면현 동반성장재단 동반성장지원센터장의 원고를 일부 수정한 것이다.

원 개발 및 핵심 역량 강화, 협력과제 수행은 공정·품질·성능 개선 등을 통해 생산성 향상을 추진함으로써 기업 네트워크의 경쟁력을 확보하는 활동이라고 할 수 있다.

〈표 6-5〉 수탁기업협의회 활동단계별 지원 내용

활동단계		지원 내용
1	협의회 결성	협의회 결성식에 소요되는 비용 지원 ·협의회당 1백만 원 이내
2	교류 활동	회원사 교육, 성공사례 발표, 벤치마킹, 기술교류회 등 협의회 교류 프로그램 지원 ·프로그램당 3백만 원 이내, 소요비용의 50%
3	협력과제 수행	회원 간 교류를 통해 발굴한 협력과제 수행에 소요되는 비용 지원 ·과제당 35백만 원 이내, 소요비용의 70%

현재까지 등록 현황(<표 6-6> 참조)을 알아보면 대기업 86개사에서 「대기업-1차 협력사」 수탁기업협의회를 110개 결성하고 있으며, 「1차-2·3차 협력사」 수탁기업협의회는 1차 협력사 156개가 중심이 되어 158개를 결성하여 운영 중에 있다(일부 기업은 아이템별 복수 협의회 운영).

〈표 6-6〉 수탁기업협의회 등록 현황(2014. 8월 현재 누계)

구분		2010	2011	2012	2013	2014.8
대기업-1차 수탁기업협의회	기업 수	57	66	79	84	86
	협의회 수	68	79	95	108	110
	회원사 수	4,886	5,624	7,193	7,607	7,615
1차-2·3차 협력사 수탁기업협의회	기업 수	3	4	12	108	156
	협의회 수	3	4	12	109	158
	회원사 수	53	63	193	1,085	1,435

이들 중, 대기업이 동반성장 차원에서 협력사를 대상으로 실시하고 있는 인적자원 역량 강화 관련 동반성장 프로그램은 다음에서 상세히 살펴본다.

2. 수탁기업협의회 협력적 인적자원 개발 사례

수·위탁 관계에 있는 대기업과 협력사 간의 협력적 인적자원 개발은 대·중소기업 상생 프로그램의 일환으로 실시되고 있다. 이와 관련하여 협력재단에서 대기업을 대상(공기업 포함, 67개 사)으로 하여 실시한 대·중소기업 상생 프로그램 운영현황 실태조사(2014년 3월)에 따르면, 전체 780개 협력사 지원 프로그램이 운영되고 있으며, 기업별로 평균 11.6개의 프로그램이 가동되고 있는 것으로 나타났다. 그 중에서도 기술개발 관련 프로그램은 50개 기업이 지원하고 있는 반면, 인력·교육·채용 관련은 62개 사가 지원하고 있어 대부분의 조사 대상 대기업들이 협력사의 인력개발에 상대적으로 깊은 관심이 있다는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 6-7〉 유형별 지원 현황

	기술개발	금융·자금	인력·교육·채용	기술·경영 컨설팅	국내외 판로· 마케팅	생산설비· 기술이전	계
참여기업(수)	50	56	62	57	59	36	67
비중(%)	74.6	83.6	92.5	85.1	88.1	53.7	79.6
프로그램(수)	114	151	125	119	140	131	780
비중(%)	14.6	19.4	16.0	15.3	17.9	16.8	100.0

또한 조사 대상 기업을 민간 대기업과 공기업으로 나누어 비교 분석해 보면, 민간 대기업은 기술개발 분야에 26개 사에서만 지원하고 있는 반면, 금융·자금 지원과 인력·교육·채용 분야는 거의 모든 대기업이 지원하고 있어 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있었다. 하지만 공기업의 경우는 국내외 판로 및 마케팅 지원 비중이 높은 것으로 나타나 조금 다른 지원 경향을 보이고 있었다.

이는 민간 대기업과 거래하고 있는 중소기업의 경우, 국내외 경기불황에 따른 매출 감소 등으로 운전자금 및 신규 투자에 대한 자금이 필요하기 때문이기도 하지만, 최근 기업의 경영환경이 개별 기업 간 경쟁에서 가치사슬을 둘러싼 기업네트워크 간의 경쟁으로 변화되면서 협력사의 부품 품질이 곧 완성품의 경쟁력을 결정한다는 것을 인식한 대기업이 협력사의 경쟁력 제고를 위해 인력개발·교육 및 협력사 우수 인재 채용 지원 등에 적극 나서고 있기 때문이라고 보여진다.

현재 국내 대기업들이 다양한 프로그램을 통해 협력사의 인력개발을 지원하고는 있지만, 그 실효성은 검증된 바가 없다. 프로그램의 상당수는 대기업의 필요에 의한 인력양성 및 교육·컨설팅 프로그램으로 구성되어 있는 경우가 많아 개선이 필요하다고 본다. 실질적으로 협력사의 기술자가 미래의 먹거리를 찾고 핵심 역량을 발휘할 수 있도록 하는 분야별 전문가(明匠)의 육성이 시급하기 때문이다.

예를 들어, 지난 30년간 한국 경제발전의 주역이었던 베이비붐 세대('55~'64년)의 우수한 기술자·인재들이 산업현장을 떠나고 있는데, 이러한 인재들이 자신의 노하우·기술 등을 암묵지에서 형식지화하고 매뉴얼화하여 후진 양성 및 협력사의 인력개발·역량강화 자원으로 활용한다면 국내 제조산업의 기술력도 상향평준화되고 나아가 경쟁력도 올라갈 것이다. 물론 이를 실행하기 위해서는 선행되어야 할 문제들이

있지만, 정부정책 및 대기업들의 지원이 뒷받침된다면 그 실효성은 훨씬 더 높아질 것이다.

다행스럽게도 이러한 협력사의 전문 인력개발을 바로 적용할 수 있는 수탁기업협의회를 '14년 8월 기준으로 이미 242개(대기업-1차 협력사 협의회(86개), 1-2차 협력사 협의회(156개))나 구성하고 있으며 지속적인 증가 추세에 있다. 수탁기업협의회를 원·하청 관계에 있는 중소기업의 경쟁력 제고 및 핵심 인재 육성에 잘 활용한다면 대기업의 1차 협력사뿐만 아니라 2·3차 협력사에까지 기술·노하우가 전파되는 낙수효과로 이어져 대기업과 중소기업의 양극화 해소에 일조할 수 있을 것이다.

대다수의 대기업이 기업 네트워크 경쟁력 강화의 일환으로 자사의 환경에 맞는 프로그램을 마련하여 적극적으로 추진하고 있다. 다만, 상당수의 중소 협력사는 인력 부족으로 인해 교육에 참가하고 싶어도 하지 못하는 경우가 있으므로, 정부가 정책적으로 중소기업 인력개발을 위한 획기적인 개선 대책을 마련할 필요가 있다고 본다.

또한 현재 운영 중인 수탁기업협의회 활동을 분석해 보면, 회원사 간의 친목도모나 정보교류의 장으로 가장 많이 활용되고 있으므로, 정부가 체계적인 지원정책을 마련하여 중소 협력사가 쉽게 참여하여 실제 인재를 육성하고 핵심 기술을 개발할 수 있는 방향으로 유도하여야 할 것이다. 이를 반영하여 대·중소기업협력재단에서는 현재 운영 중인 수탁기업협의회를 전국 규모의 '(가칭)전국수탁기업연합회'로 변환하는 것을 검토하고 있다. 각 지역에 수탁기업협회의 거점을 두고 지역 기업들이 거래 대기업을 떠나 업종별, 품목별로 교육 프로그램을 개발 운영하고, 연구회를 구성하여 공동 연구개발도 추진하면서 우수 기업을 벤치마킹할 수 있도록 기회를 제공할 계획이다. 이를 통해 지

방의 젊은 인재들이 지역의 기업에 취업하더라도 다양한 자기계발을 위한 프로그램에 쉽게 참여할 수 있는 환경을 만들어 주고, 또한 지역 기업이나 사회를 위해 기여할 수 있도록 한다면 지역경제 활성화 차원에서도 긍정적인 효과가 나타날 것으로 기대한다.

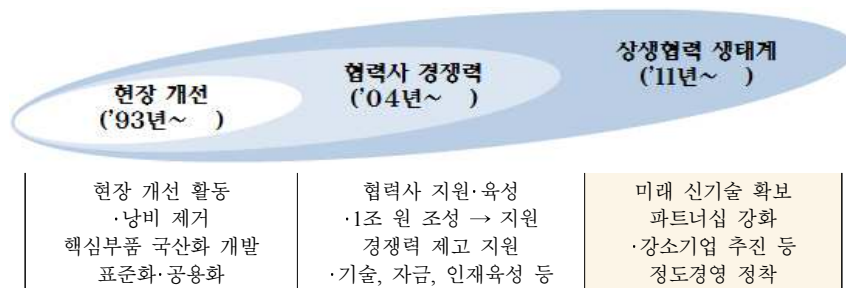
3. 주요 대기업의 동반성장 프로그램

가. S 기업 사례

S 기업의 상생협력 활동의 추진방향은 해당 계열의 핵심가치인 「정도 경영」과 「상생추구」에 근간을 두고, 협력사와의 상호 신뢰를 바탕으로 한 협력 파트너십 구축을 통해 협력사의 종합 경쟁력을 제고하여 기업 네트워크의 상생협력 생태계를 구축하는 것이다.

2010년 말 CEO 산하 상생협력 전담조직으로 「상생협력센터」를 확대·개편하여 기능과 역할을 강화하고, 全社 차원의 상생협력 활동을 가속화하고 있다. 이를 위해 상생협력 강화, 공정거래 정착, 동반성장 문화 확산을 3대 축으로 하는 종합적이고 체계적인 상생협력 활동을 추진하고 있다.

[그림 6-1] S 기업 상생협력 추진 방향



주요 활동은 협력사의 근본적인 경쟁력 확보를 위하여 협력사 핵심 애로사항인 기술, 자금, 인력 3대 분야에 집중하고 있으며, 동반성장 간담회 등 정기 교류회를 개최하여 협력사와의 소통 활성화를 통한 신뢰 기반 파트너십 구축에도 노력하고 있다.

<표 6-8> S 기업 상생협력 주요 활동

1	「강소기업 육성 프로그램 운영」	기술·자금·인력 등을 집중 지원→동종업계 글로벌 수준의 협력사 육성 '11년 8월부터 추진→24개 사 선정('13. 12.), '15년 50개 사 선정 목표 - 종합적·장기적 협력사 지원→대·중소기업 간 새로운 동반성장 모델 제시
2	「신기술 개발 공모제」 시행	아이디어와 기술력은 있으나 자금여력이 부족한 국내 중소기업에 개발자금을 무상 제공하고, 성과공유를 통해 국내 중소기업 신기술·신제품 개발 활성화에 기여
3	「민관 R&D 펀드 사업 참여」	중소기업청과 공동으로 펀드를 조성하여 중소기업에 기술 개발 자금 지원
4	「산업혁신 3.0」 지원	산업통상자원부와 협업하여 1차 협력사뿐만 아니라 2·3차 협력사 경쟁력 제고를 위해 생산성 향상, 경영혁신 등 교육·컨설팅 지원
5	「성과공유제」 운영	협력사와 공동 노력으로 창출된 성과를 상호 공유하는 제도 운영 - GVE, 공동개발(JDP, JEP 등), 생산성 혁신 파트너십 등 * GVE(Group Value Engineering), JDP(Joint Development Project), JEP(Joint Evaluation Project)
6	협력사 자금 지원	상생펀드: 기술개발, 설비 투자, 운영자금 등 저리 대출 지원 상생보증프로그램: 신용대출이 어려운 협력사의 보증 대출 지원
7	일자리 창출 및 전문인력 양성 지원	「S 기업 협력사 채용한마당」을 개최하여 우수 인력 채용 기회 제공 - '14년 200개 1·2차 협력사 참여, 채용인력 무상 입문교육 지원 등 협력사 니즈에 기반한 직무 교육 및 미래경영자 양성 지원('04~)

<표 계속>

8	납품대금 현금지급 시행	납품대금 현금지급('05~), '11년 지급횟수 확대(2회/월→4회/월) 1차 협력사 평가 시 1·2차 협력사 간 대금지급 조건 반영('12~)
9	원자재가 변동분 납품단가 반영 제도 운영	주요 원자재 가격 변동 시 부품단가에 즉시 반영 협력사 요청 시 「원자재 사급제」 추진
10	「공정거래 및 동반성장 협약」 체결	'11년부터 매년 S 기업을 포함한 10여개 관계사와 1·2차 협력사 간 체결 - 3년('11년~'13년) 연속 동반성장 지수 최고 등급 취득

2013년 6월에 1·2차 협력사를 종합적이고 체계적으로 지원, 육성하기 위해 「상생협력아카데미」를 S 기업에 신설하고, 산하에 5가지 기능의 전담기구(컨설팅센터, 교육센터, 전문교수단, 청년일자리센터, 상생협력연구실)를 설치하여 협력업체의 경쟁력 제고를 지원하는 종합센터 역할을 수행하도록 하고 있다.

‘컨설팅센터’는 S 기업 임원 및 부장급 전문 인력으로 구성된 200명 규모의 협력사 컨설팅 팀을 구성하여 1·2차 협력사의 제조, 품질, 기술, 경영혁신 등을 지원하고 있으며, S 기업이 비용을 전액 부담하여 2013년 하반기부터는 2차 협력사의 경쟁력을 획기적으로 끌어올리기 위해 현재 약 100여 명이 협력사 현장에 투입되어 350여 개사를 대상으로 활발한 컨설팅 활동을 펼치고 있다.

‘교육센터’는 협력사가 필요로 하는 인재육성을 위해 기술, 제조, 품질 등 다양한 직무 교육을 개설하고, 글로벌 진출 협력사를 위한 외국어 교육과정을 신설하였으며, 자체적으로 신입사원 교육이 어려운 협력사를 위해 신입사원 교육과정도 강화하는 등 1·2차 협력사 임직원을 대상으로 교육을 실시하고 있다. 또한 협력사 경영자의 안정된 경영승계를 위해 1·2차 협력사 대표 2세 대상 「미래경영자 과정」을 운

영하고 있으며, 10개월간 이론 교육 및 직무별 S 기업의 국내외 사업장 체험 등 S 기업의 모든 프로세스를 체득하게 하여 차세대 CEO로서 역량을 확보할 수 있도록 하는 등 협력사 수준에 맞춰 맞춤형으로 41개 계층별 교육과정을 지원하고 있다.

‘전문교수단’은 분야별 풍부한 경험과 노하우를 겸비한 최고의 전문가들로 구성되어 협력사의 인재육성과 역량강화를 위한 교육 자문 및 콘텐츠 개발에 전념하고 있다.

‘청년일자리센터’는 청년기업가 양성을 위한 창업 인큐베이터를 운영하고, 인력 채용 및 취업상담 전문가들이 청년 구직자 취업 및 협력사 인력 채용을 상시적으로 지원하고 있다. 또한 S 기업이 중소·중견 협력사가 우수 인재를 만날 수 있도록 다리를 놓아주고, 구직자들에게는 탄탄한 경쟁력을 갖춘 유망기업에 취업할 수 있는 기회를 제공하기 위해 ‘채용한마당’을 개최하고 있다.

마지막으로 ‘상생협력연구실’은 기업 생태계 발전을 위한 전략 수립 및 사례 연구를 통해 지속 가능한 동반성장 모델을 개발하고 있다.

현재 협력사 대상 주요 인력개발 활동으로는 S 기업 거래 협력사 임직원의 역량 강화를 위해 분야별 직무 및 경영관리 교육을 지원하고, 협력사 대표의 2세인 미래경영자를 대상으로 S 기업의 기업문화, 혁신 활동 등을 경험하게 하여 협력사 2세 경영자의 경영능력 및 역량 향상에 지원에 아끼지 않고 있다(<표 6-9> 참조).

〈표 6-9〉 연도별 교육 지원 규모

	'11	'12	'13	'14	소계
전문 직무 교육(억 원)	5.2	2.0	9.9	35.0	52.1
미래경영자 교육(억 원)	-	2.0	0.5	0.9	3.4
합 계					55.5

‘상생협력아카데미’는 1·2차 협력사에 대한 교육·컨설팅 센터로 설치되었다. 동 아카데미는 수원 S 기업 내에 연면적 5,000평 규모로 건립되어 협력사들의 인재육성 및 기술 경쟁력 제고를 지원하는 종합센터 역할을 수행하는 조직으로 활용하고 있다(<표 6-10> 참조).

〈표 6-10〉 협력사 지원·육성 프로그램 운영 계획

	주요 내용
교육	- 협력업체 직무 교육, 경영관리, 미래경영자 육성 등 총 41개의 계층별 맞춤형 교육과정 지원 - '13년 5,500명 교육(S 그룹 전체 58,600명 교육)
청년일자리센터	- 청년 구직자 무상 직업교육, 진로 컨설팅, 채용박람회 및 온라인 상설 채용관 운영, 창업 인큐베이터 운영
컨설팅센터	- S 기업의 임원, 부장 등 200명을 협력업체에 1~2개월 파견하여 상주 지도(소요비용 S 기업 전액 부담)

이와 같이 S 기업은 1차 협력사뿐만 아니라 2차 협력사의 경쟁력 제고를 위한 종합 지원책의 하나로 인재육성에도 힘을 기울이고 있으며, 인력개발 프로그램을 통해 기술력과 품질, 공급능력 등 일정 자격을 갖춘 2차 협력사에 대해서는 사업부문별로 심사를 거쳐 직거래, 즉 1차 협력업체로 전환하는 제도도 시행 중에 있다.

나. H 기업

자동차는 20,000여 개 이상의 부품이 결합되어 조립·생산되므로, 완성차업체와 협력사 사이의 유기적 관계가 완성차의 품질 확보 및 글로벌 경쟁 우위 창출을 위해 무엇보다 중요하다. 따라서 한 지역에 완성

차업체가 위치하게 되면, 그 지역에 자동차 부품 클러스터가 형성·발전하게 된다. 그로 인해 완성차 조립라인 및 부품업체 등에서 창출되는 거대한 고용효과로 인한 긍정적인 부분도 많지만, 그와 더불어 노사갈등 등 국가 및 지역 경제에 미치는 파급효과도 상당하다.

이러한 갈등을 극복하면서 자동차기업이 성장하고 국가 및 지역경제 기여를 극대화하기 위해서는 기업 스스로의 비전과 목표가 중요하다. H 기업그룹은 기업의 핵심 가치인 「고객 최우선(Customer), 소통과 협력(Collaboration), 글로벌 지향(Globality), 도전적 실행(Challenge), 인재존중(People)」 실천의 일환으로 협력사 간 소통과 협력을 지속적으로 발전시켜 나가기 위하여 동반성장 활동을 추진하고 있다.

완성차 경쟁력의 핵심은 품질 우위 확보이며, 완성차의 품질을 결정하는 것은 부품 품질이다. 총 부품의 95% 이상을 협력사로부터 구매하고 있는 H 기업은 부품개발부터 생산에서 A/S까지 15~20년 이상의 장기 품질 유지가 필요하다. 그렇기 때문에 협력사의 역할이 과거 단순제조에서 연구를 통한 기술력 보유로 변화를 요구하고 있으며, 설계, 생산, 신기술 개발 등으로 날로 커지고 있다.

H 기업의 동반성장 대상 및 협력사 규모는 1차 협력사 300여 개 사(H 기업에 부품을 직접 납품), 2·3차 협력사 5,000여 개 사(1차 협력사에 부품을 직접 납품), 일반구매 협력사 3,000여 개 사(설비업체, 일반구매업체) 정도이다. 그리고 이들 협력사와 동반성장을 추진하기 위해 「자동차부품산업진흥재단」, 「R&D 기술지원단」, 「상생협력추진팀」 등 3개 전담조직을 운영하고 있으며, 자동차산업 생태계의 다양한 요구, 협력수준, 기술수준 등을 고려하여 H 기업의 핵심가치 실현을 위해 노력하고 있다(<표 6-11> 참조).

〈표 6-11〉 H 기업 동반성장 전담 조직 및 역할

전담 조직 운영		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 자동차부품산업진흥재단 </div> <p>자동차 부품업계 품질육성을 위해 '02년 7월 설립된 공익재단 품질기술봉사단, 협력업체지원단 등 운영 ※ H 그룹 '02년~'13년 631억 원 출연</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> R&D 기술지원단 </div> <p>연구개발부문 상생협력 추진 게스트엔지니어, 선진기술벤치마킹 R&D 협력사 테크페스티벌, 신기술전시회 등 추진</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 상생협력추진팀 </div> <p>동반성장 실적 종합 및 구매부문 상생협력 추진 협력사 자금지원, 교육훈련, 공정거래협약 등 추진</p>

주: 2014 H 기업 동반성장 추진현황 자료 참조

H 기업의 동반성장 전략은 「글로벌 경쟁력 육성」, 「지속성장 기반 강화」, 「동반성장 시스템 구축」 등 크게 3가지 축으로 이루어져 있다 (<표 6-12> 참조). 첫째, 글로벌 경쟁력 육성은 현재의 경쟁력이 품질이라면 미래의 경쟁력은 기술이라는 철학으로, 고객에게 감동을 주는 자동차를 만들기 위해서 협력사의 품질 기술 경쟁력을 글로벌 최고 수준으로 육성하는 것이다. 둘째, 지속성장 기반 강화는 협력사가 글로벌 강소기업으로 발전하고 지속성장을 이어갈 수 있도록 자금지원, 해외 동반진출, 교육훈련 등을 통해 경영안정과 자생력 확보를 지원하는 것이다. 셋째, 동반성장 시스템 구축은 1차 협력사 대비 상대적으로 영세한 2·3차 협력사 지원을 위해 다양한 프로그램을 운영하고, H 기업의 기업 생태계 안에 투명거래 관행과 동반성장 문화가 자리 잡을 수 있도록 지원하는 것이다.

〈표 6-12〉 H 기업 동반성장 프로그램

구 분		동반성장 프로그램
글로벌 경쟁력 육성	품질 경쟁력 육성	자동차부품산업진흥재단, 5스타 제도, 품질학교 운영, 기술학교 운영, 업종별 품질 교육, 내구신뢰성 개선 활동
	생산성 향상 지원	산업혁신 3.0, 제조현장 혁신 교육, 협력사 상주기술지도, 경영자문
	기술 개발력 육성	협력사 R&D 기술지원단, 게스트엔지니어, 신기술 전시회·세미나, R&D 협력사 테크데이, 선진기술 벤치마킹, R&D모터쇼, 협력사 기술보호(공동특허출원, 기술자료 임치제도 등)
지속성장 기반 강화	경영안정 기반 강화	납품대금 현금지급, 원자재 가격 조정체계, 자금지원 프로그램, 명절 납품대금 조기지급, 공동구매, 성과공유제
	글로벌 판로 확대	해외시장 동반진출, 협력사 수출확대 지원, 2·3차 협력사 해외공장 수출확대 지원, 수출입은행 상생발전 프로그램
	성장 인프라 구축	인적자원개발 컨소시엄, 미래경영자 세미나, 협력사 우수 인재 채용 지원, 대·중소기업 그린 파트너십 프로그램, 벤처플라자 운영, 차량 IT혁신센터 운영
동반성장 시스템 구축	협력네트워크 강화	1차 협력사별 협력회 운영, 동반성장 포털사이트 운영, 납품단가 조정정보 공유
	2·3차 협력사 지원 강화	품질기술 육성, 자금지원, 대금지급조건 개선, 철판사급 확대, 해외시장 동반진출 활성화, 1·2차 협력사 동반성장 지원시스템 운영
	동반성장 문화 조성	1·2차 협력사 동반성장협약 운영지원, 투명구매실천센터, 협력사 윤리경영 지원, 동반성장 포상, 사회적책임경영 지원, 협력사 임직원 자녀 영어캠프, 협력사 가족 문화공연 초청

H 기업의 인력개발 주역은 「자동차부품산업진흥재단」이다. 자동차 부품산업진흥재단은 자동차 부품업계의 품질·기술·경영 육성을 위한 공익재단으로 설립('02. 7.)된 이후, H 기업 그룹이 '02~'13년까지 총 651억 원을 출연하여 시대에 따라 역할의 변천을 거듭하면서도 품질 향상과 뿌리 기술 육성이라는 두 가지 역할에 중점을 두고 운영하고 있다. 이는 완성차산업에서 반드시 해결해야만 하는 품질·기술·납입 수준의 경쟁력 강화를 위한 「5스타 제도」 도입으로 이어졌다.

5스타 제도는 두 가지 목적을 가지고 '02년에 도입되었다. 첫 번째 목적은 품질, 기술, 납입 수준의 정량적 평가를 통한 협력사 경쟁력 강화이고, 두 번째 목적은 평가결과를 공개하고, 우수 협력사에 대한 인센티브를 제공하여 개선 동기를 높이는 것이다. 5스타 제도는 「품질 5스타, 기술 5스타, 납입 5스타」로 운영되고, 각 스타 제도에 따라 평가 항목도 다르다. 5스타 제도의 효과는 품질·기술 경쟁력 강화, 품질관리비용 절감, 독자 수출능력 확보에 있으며, 실적을 평가해 보면 글로벌 경쟁력을 갖추기 위한 과제가 적지 않다는 것을 알 수 있다.

품질, 기술, 납입 5스타 제도를 통한 부품 협력사 경쟁력 향상을 위해 자동차부품산업진흥재단에서는 ‘품질학교’, ‘기술학교’, ‘업종별 품질 교육’, ‘제조현장 혁신 교육’, ‘협력사 상주기술지도’ 등 다양한 제도를 실행하고 있으며, R&D 연구소에서는 게스트엔지니어 제도, 내구성 신뢰 개선 활동 등을 수행하고 있다.

〈표 6-13〉 품질학교 주요 과정별 교육 현황

(단위: 명)

	2011	2012	2013	2014
SQ레벨업	396	326	470	450
SQ평가원 양성	210	220	302	288
SQ평가원 보수	470	202	147	160
SQ지도 실무	599	703	727	810
신차부품 개발	754	589	488	540
공정 FMEA	178	753	350	360
품질입문	1,488	870	604	680
5스타 레벨업	-	159	201	150
현장품질실천	-	145	442	540
SPC('14년 신규)	-	-	-	120
합 계	4,095	3,967	3,731	4,098

주: SQ(Supplier Quality), SPC(Statistical Process Control: 통계적 공정관리)

품질학교는 협력사 품질관리 전문가 양성을 통한 협력사의 자주적 품질경영시스템의 개선 및 유지를 위해 운영되고 있으며, 협력사 품질관리 실무자 대상 전담과정을 개설하여 1·2차 협력사 전 직원을 대상으로 품질경영이론 교육 및 적용 능력 실습 등을 실시하고 있다(<표 6-13> 참조).

기술학교는 협력사의 기초기술 및 품질관리 향상을 위한 기술 인력 양성을 목적으로 운영되고 있으며, 협력사 기초기술 애로 지원을 위해 1~3차 협력사 전 직원을 대상으로 기초기술 업종별 이론 및 실기 교육을 실시하고 있다(<표 6-14> 참조).

〈표 6-14〉 기술학교 주요 과정별 교육 현황

(단위: 명)

	2011	2012	2013	2014
용접	143	143	105	140
사출	155	265	256	240
도금	91	115	102	100
도장	78	112	119	100
프레스	178	202	122	140
전기전자	166	177	142	160
가공	-	118	101	160
열처리	-	-	110	120
합 계	811	1,132	1,057	1,160

업종별 품질 교육은 2차 협력사 품질 육성 및 물량 증대에 대한 안정적 대응방안 모색을 위해 운영되고 있다. 업종별 품질 교육을 통해 협력사 전문성을 제고하기 위하여 업종별 2차 협력사를 대상으로 H 기업 구매본부와 자동차부품산업진흥재단이 합동으로 협력사 부품품질확보, 업종별 기술 교육 공정개선사례 발표 등 주요 부품에 대한 동일업종 소그룹 교육을 지난 '13년 27차수 3,991명 완료하였다.

제조현장 혁신 교육은 자동차 부품사의 의식개혁 및 생산성 향상을 통한 제조혁신을 위해 운영되고 있으며, 1·2차 부품 협력사 전 임직원을 대상으로 의식혁신, 3정5행, 낭비제거 등과 더불어 도요타 생산방식 벤치마킹도 함께 병행하고 있다(<표 6-15> 참조).

〈표 6-15〉 제조현장 혁신 교육 연도별 교육 현황

(단위: 명)

2011	2012	2013	2014
527	380	195	210

H 기업 수탁기업협의회(H 기업 협력사 협의회)는 '01년 11월에 'H차 협동회'와 'K차 협력회'를 통합하여 운영 중에 있으며, 1차 협력사 335개 사가 참여하고 있다. 조직은 지역별 위원회(7광역분회, 19개 지역분회)와 업종별 위원회(7업종분과, 19품목분과)로 구성되어 업종·품목별 교육·개선 과제 추진, 우수 사례 발표, 업종 간 정보 공유 등을 운영하고 있다.

다. P 기업

P 기업은 정부 주도의 상생협력 정책보다 한발 앞서 2004년에 「Benefit Sharing」이라는 '성과공유 제도'를 국내 최초로 도입한 동반성장 우수 기업이다. 3T, 즉 Trust(신뢰)-Together(함께하는)-Tomorrow(미래지향)를 모토로 협력 중소기업들과 미래 지향적인 동반성장 관계 구축을 위해 끊임없이 노력을 하고 있으며, 특히 협력 중소기업의 핵심 역량 향상이 동반성장의 근간을 이룬다는 인식하에 공정하고 투명한 거래관계, 장기적인 경쟁력 향상 추구, 상호 윈윈 협력 네트워크 구축을 기본 원칙으로 하여 동반성장 프로그램을 운영하고 있다([그림 6-2] 참조).

[그림 6-1] P 기업 동반성장 추진 방향



<표 6-16> P 기업 동반성장 프로그램

구 분	동반성장 프로그램	
P 기업 고유의 브랜드 프로그램	Benefit Sharing (성과공유)	BS시스템에서 중소기업이 성과공유 과제를 직접 제안하고 과제선정→수행→성과보상→모니터링
	테크노 파트너십	각 중소기업의 니즈에 맞는 기술지원단을 구성, 월1회 중소기업 방문 1:1 맞춤 지원 활동 진행
	아이디어 마켓 플레이스	아이디어 제안자와 투자자, 전문가들이 함께 참여, 아이디어 공유·컨설팅·사무공간·투자·사후관리
	P 기업패밀리 임원 동반성장지원단	P 기업 그룹사 임직원들이 협력 중소기업 현장방문 애로사항, 경영혁신, 노사관리 컨설팅 지원 1회/월 방문, 6개월/社 지원 원칙(필요 시 조정)
R&D역량 제고 기술협력	중소기업 특허지원 프로그램	특허 관련 애로사항 해결, P 기업 보유 특허·지재권 기술사용료 면제, 공동특허 비용 전액 부담
	기업주치의 제도	P 기업 박사급 기술연구원 1:1 밀착 전문컨설팅
	Supply Chain 상생연구회	중소기업과 P 기업 엔지니어 간 기술개발 및 개선 Idea 토론 운영, 매월 정기 기술세미나 개최
	민간공동투자 기술개발사업/구매 조건부 신제품개발 사업	국산화 및 신기술·제품 개발, 품질·성능 향상 과제, 전략적 개발 필요품을 대상으로 공동 R&D 추진

<표 계속>

중소기업 경쟁력 및 파트너십 강화	World Best World First	Total Cost 기준으로 품질·가격 등 제품경쟁력이 세계 최고인 품목, 원천기술·노하우 등 육성 지원 우수 협력 중소기업 PCP(P 기업 Certified Partner)로 선정 다양한 혜택 부여, 파트너십 강화 원천기술·핵심역량 보유, 전략적 육성 필요, 동반성장활동 우수 중소기업 선정, 글로벌 기업으로 성장지원하고 안정된 공급기반과 해외관로 강화
	P 기업인증 공급사 제도(PCP) 글로벌 증견기업 육성	
고객과 함께하는 동반성장 프로그램	공동 브랜드 마케팅 제도 고객사 실무자 초청 교육 중소 고객사 Solution Providing 제도	중소 강관 고객사와 공동브랜드 개발 제품화, 마케팅협약체결, 공동 기술개발 및 가공기술 이전 고객사 구매·품질 담당자 대상 철강제조공정, 철강제품 특성, 용도, 검사, 품질관리 교육 실시 P 기업 보유 검사·분석 장비를 활용 고객사 품질분석 및 가공기술 지원, 신강종 제품 공동개발
	중소기업 훈련 컨소시엄 중소기업 경영진 토요학습 맞춤형 중소기업 컨설팅 생산성혁신 파트너십 경영닥터제와 비즈니스멘토링	1차~4차 협력 중소기업 대상 집합교육(60개 과정), e-러닝교육(54개 과정), 희망교육 개발 지원 P 기업 경영방침·전략공유, 대내외 경영환경 이슈·트렌드 이해, 명사 특강, 글로벌리더십 개발 P 기업그룹 1차~4차 협력 중소기업 대상 혁신, 품질관리, 영업·마케팅, 자재·구매 등 10개 분야 1·2차 협력 중소기업의 생산성 향상을 종합 지원 전경련 중소기업협력센터와 함께 경영애로 해소를 위한 경영자문(1회/월, 6개월) 실시
소통강화 프로그램	P 기업패밀리 동반성장협의회 동반성장 활동 실적 임직원 인사 평가 반영	P 기업 CEO와 중소기업 CEO 공동위원장 체제로 운영(2회/년), 동반성장 사업계획·정책의결·사업 발굴 확산 P 기업 임원 및 동반성장 협약체결 중인 그룹사 임원 동반성장 이행실적, 지원단 활동, 우수 과제 등

주: P 기업 동반성장 프로그램 중, 인재육성·협력 중소기업 경쟁력 강화 중심으로 정리.

P 기업 동반성장 프로그램은 'P 기업 고유의 브랜드 프로그램' 5개를 비롯하여 67개에 이르는 프로그램이 6개의 카테고리로 나뉘져 협력 중소기업의 니즈에 맞춤형으로 지원되고, 1차뿐만 아니라 2~4차 협력 중소기업까지 확산하기 위하여 노력하고 있다(<표 6-16> 참조). 주요 프로그램 내용 및 추진현황을 살펴보면 다음과 같다.

'성과공유제'는 협력 중소기업과 공동으로 개선과제를 수행하고 그 성과를 공유하는 제도로, '04년에 국내 최초로 도입하였다. 이 제도를 통해 중소기업은 자율적 개선을 통한 체질개선 및 기술개발을 도모하고, P 기업은 장기적으로 제품 경쟁력 확보 및 품질 향상을 실현할 수 있었다. 현재 13개 그룹사가 참여하고 있으며, '13년에 536억 원의 성과보상을 실현하였고, '14년에도 600억 원의 성과보상을 목표로 하고 있다.

'아이디어 마켓플레이스'는 '11년부터 추진하고 있는데, 청년벤처 창업 지원 및 일자리 창출을 위해 아이디어 제안자와 투자자, 자문역할을 맡은 전문가 집단이 참여하여 아이디어가 사업화될 수 있도록 하는 아이디어 공유 장터를 매분기 운영하고, 장기적이고 지속적인 투자를 통해 벤처기업의 자력발전을 지원하고 있으며, '13년 24개 사에 31.2억 원을 투자하였다. '테크노 파트너십'은 '06부터 추진하고 있으며,社内연구기관 박사급 연구인력 Pool 869명을 활용하여 기업 특성에 맞는 기술 컨설팅을 제공하고, 생산공정 또는 제품의 애로기술을 함께 해결하는 맞춤형 중소기업 기술지원 사업으로, '13년 총 108개사를 대상으로 기술자문 595건, 시험분석 184건 지원을 하고 있다.

'P 기업패밀리 임원 동반성장지원단'은 '10년부터 추진하고 있는데, P 기업 그룹사 임원이 월1회 중소기업을 직접 방문하여 애로사항 청취 및 경영노하우 전수를 하고 있으며, '13년 P 기업 그룹 23개 사 임

원 261명이 139개 사를 지원하였다. ‘중견기업 육성’ 사업은 ’11년부터 추진하고 있는데, ‘중소기업→중견기업→대기업’으로 성장하는 선순환적 기업 생태계 형성을 위해 2020년까지 협력 중소기업 30개 사를 원천기술을 보유한 경쟁력 있는 중견기업으로 육성하기 위하여 지원하고 있으며, ’13년 기준 6개 사가 중견기업으로 성장하는 성과를 거두었다.

‘맞춤형 컨설팅’ 사업은 ’08년부터 추진하고 있는데, 중소기업의 취약부문이나 고질적 문제의 해결을 위해 안전, 에너지, 혁신, IT 등 사내 전문인력을 활용하여 중소기업 맞춤형 컨설팅을 지원하고 있으며, ’13년 총 37개 사에 컨설팅을 지원하였다.

‘산업혁신 3.0 운동’은 ’11년부터 「혁신허브」를 설치하여 지역 중소기업과 소상공인, 행정기관까지 자체 고유의 혁신활동으로 추진하고 있었는데, ’13년 정부의 산업혁신 3.0운동에 적극 동참하기로 하고, 향후 5년간 875개 2·3차 협력기업 및 미거래 기업의 자발적 혁신을 유도하고 있다. 또한 중기중앙회와 조성한 「경인허브」를 통해 미거래 기업에게도 P 기업 고유의 혁신활동인 QSS(Quick Six Sigma)를 전파하여 생산성향상을 지원하고 있으며, ’13년에는 총 130개 사의 생산성혁신을 지원하였고, ’14년에는 175개 사 지원을 목표로 하고 있다.

‘인적역량 향상’ 사업은 ’08년부터 추진하고 있는데, P 기업 교육시설 및 인력을 활용하여 교육 인프라가 취약한 중소기업 임직원의 직무능력 향상 및 핵심인력 육성을 위해 중소기업 임원을 위한 e-MBA과정, 중소기업 채용예정자 직업훈련교육 등을 운영하고 있으며, ’13년 P 기업 그룹 및 협력기업 임직원 68,851명이 교육에 참여하였다.

4. 시사점

최근 대기업-중소기업, 원청-하청 기업 사이의 격차 축소를 위한 노력으로 수탁기업협의회의 운영이 확대되고 있다. 이는 그간 원청-하청 기업 사이에 비가시적으로 이뤄지던 협력 활동을 가시화, 제도화하고 우수 사례의 전파 등이 이뤄지도록 함으로써 원·하청 기업 사이의 협력 활동을 촉진하기 위해서이다.

이러한 상황은 분명히 기업 사이의 협력적 활동 촉진 측면에서 긍정적이라고 할 것이다. 다만, 앞서 살펴본 바와 같이 수탁기업협의회를 통해 인적자원에 대한 협력적 활동이 이뤄지는 것은 상대적으로 덜 활성화되어 있다. 즉, 비록 인력개발 등에 대한 관심이 높기는 하지만, 전체적으로 기술개발, 마케팅, 금융 등과 같이 생산물 시장 성과에 즉각적 영향을 미치는 경우에 대한 협력적 활동이 많이 이뤄지고 있다.

이러한 점은 개별 대기업의 사례에서도 비슷하게 나타나는데, 개별 대기업 차원에서 상생협력 활동을 벌이고 있는 기업들에서도 해당 기업의 기술·품질 경쟁력 확보 차원에서 인적자원 관련 협력 활동이 이뤄지고 있다. 물론 기술개발 등을 통해 원청-하청 기업 전반에서의 성과가 개선된다면 대·중소기업 임금격차가 축소될 수 있는 기반이 마련될 수 있을 것이다. 그러나 기술적 발전이 노동 배제적 혹은 숙련 배제적으로 이뤄지는 경우도 많음을 감안하면, 기술 품질 경쟁력의 진전이 반드시 노동시장 양극화의 완화로 귀결될 것이라고 기대하기는 어려울 수 있다.

이러한 점은 현재 수탁기업협의회, 그리고 개별 대기업 차원에서 이뤄지는 인적자원 관련 협력적 활동의 성과와 한계를 보여주는 것이다.

즉, 현재 원·하청 기업 사이의 협력이 단기적 가시적 성과를 보일 수 있는 분야에서는 정부의 드라이브와 기업의 현실적 필요에 따라 인적 자원 관련 협력적 활동이 어느 정도 이뤄지고 있지만, 장기적이며 간접적 영향을 미칠 것으로 보이는 분야에서는 더디게 이뤄지고 있다. 특히, 대기업-중소기업 사이의 임금격차의 경우 현재 우리나라 노동시장의 구조적 왜곡에서 핵심을 이룬다는 점에서, 보다 적극적으로 그 해결 방안이 강구되고 추진될 필요가 있다. 그러나 현재 이러한 측면에 대한 공동 대응이 원·하청 기업 사이에서 적극적으로 이뤄지고 있지는 않은 것으로 보인다.⁷⁰⁾

이러한 점은 수탁기업협의회 및 개별 대기업의 인적자원 관련 협력적 활동이 앞으로는 단기적 성과 가능 활동 중심에서 장기적 구조 개선 관련 활동까지 포괄하는 방향으로 확장되어야 함을 의미한다. 이러한 활동 영역의 변화가 순조롭게, 그리고 효과적으로 이뤄지는지에 따라 수탁기업협의회 등을 통한 원·하청 기업 사이의 협력이 우리나라 노동시장의 구조적 문제 해결에 실질적으로 기여하는지가 결정될 것이다.

70) 사실 현재 본문에서 협력적 인적자원 활동의 대표적 사례로 검토한 대기업들도 단기 이익 극대화 관점에서 부품·협력사에 부당한 요구를 하고 있다는 비판에서 자유롭지 못하다.

제4절 독일의 업종별 인력개발 Hessen Chemie 사례⁷¹⁾

1. 독일 이익대표제에 대한 개관

가. 역사적 변화

독일에서 조직을 통한 이익대변은 상당히 오랜 전통을 가지고 있다. 그럼에도 불구하고 오늘날과 같은 방식의 조직을 통한 이익대변 방식은 19세기 중반에서야 산업화의 결과로 나타나게 되었다. 초기 협회(association)의 등장은 독일 길드(guild), 그리고 사회 계층의 형성으로 거슬러 올라갈 수 있다. 협회의 조직과 그 협회에 의한 이해 대변이 19세기 초 처음 등장했을 때 시민 사회는 매우 회의적인 반응을 보였으나, 자본주의로 인한 첫 번째 경제 위기가 발생함에 따라 힘을 합치는 것에 대해 점점 더 큰 관심이 모아지게 되었다.

1867년 프로시아의 “협회 조직에 대한 자유(freedom of forming associations)”와 1869년 북독일 조합(North German Union)이 수립한 “무역의 자유(freedom of trade)”가 현재 독일에서 흔히 볼 수 있는 이익대변 조직에 대한 기반을 마련하였다. 바이마르 공화국 시기(1919~1933)에는 협회 및 이익대변 단체가 제2차 세계대전 이후처럼 정치적인 이권에 더욱 많이 관여했다. 그러나 1933년 나치가 독일 정부를 점령한 후 이러한 이익대변 활동은 중단되었다. 독일 나치당의 국가사회주의(National Socialism) 시기는 정당과 노조 및 사용자 단체와 같은 거대 조직의 활동이 금지되면서 오직 단결과 정치적인 복종만

71) 이 절의 내용은 독일 화학업계 사용자 단체인 Hessen Chemie의 대외협력 담당자인 Jürgen Funk의 원고를 일부 수정한 것이다.

존재하던 시기였다.

이익대변 조직들은, 비록 바이마르 공화국(Weimar Republic)만큼의 규모는 아니었지만, 1945년 독일이 사회 및 정치적으로 자유를 얻은 후 재건되기 시작하였다. 아직도 특정 정치적 진영을 지지하는 경향이 보이기는 하지만, 지금은 구성원의 이익을 대변하기 위해서라는 훨씬 더 실용적인 측면에서 결정이 이루어지고 있다.

나. 경제 분야 이익대표체의 구분

경제 분야 이익대표체는 직업별 조합(trade association), 공공서비스 협회(public service chambers), 그리고 사용자 단체(employer's association)로 구분될 수 있다. 첫 번째로 직업별 조합은 경제 및 세금 문제와 관련된 결정에 영향을 주려고 할 뿐만 아니라 PR(public relations) 활동에도 관여한다. 전문가 협회 및 산업별 협회(sector association)의 경우 전문성을 요하는 지역차원의 관심사 또는 문의사항을 처리한다. 이뿐만 아니라 산업 분야 전체의 이익에 관여하는 상급 단체(umbrella association)도 존재한다.

두 번째로 공공서비스 협회의 경우, 회원 자격은 1956년 12월 18일 “상공회의소 관련 규정에 대한 잠정적 합의에 대한 법률(law on the provisional settlement of the regulations governing the chambers of commerce and industry)”의 규제를 받는다. 이 협회는 자율 규제 체제로 운영되고 있고, 그 임무 중 일부가 명시되어 있다. 협회의 주요 기능은 공공 기관에 정보를 전달하고, 직업 훈련의 규제 또는 최초의 직업 자격 검증과 같은 주정부를 위한 관리 역할을 수행하는 것이다.

세 번째로 사용자 단체의 경우, 이 단체의 근본적인 존재 이유라고

할 수 있는 주요 임무는 주정부 및 노조에 대해 여러 경쟁 회사의 이익을 대변하는 것이다. “무역규제법(trade regulation act)” 및 “협회 결성 자유”는 첫 번째 직업별 조합에 대응하기 위하여 등장하였다. 고용주와 노조 간의 임금과 근로조건에 대한 사회적 갈등은 파업을 초래하였고, 모든 노동자들이 직장을 떠나도록 만들었다.

고용주들은 협력과 사용자 단체의 결성을 통해 파업사태에 대응하였다. 파업에 대한 또 다른 대응으로 피고용인 개개인 또는 집단을 해고하거나 직장을 폐쇄하거나 고용 계약을 잠정적으로 유예하였다. 그러나 노동조합과 대치하는 것으로는 사용자 단체가 고용주들이 계속 협력하게 하기에는 역부족이었다. 이러한 사실 때문에 초기업적 차원에서 이루어지는 여러 회사들 간의 협력과 소통은 매우 큰 의미가 있었다. 사용자 단체 및 직업별 조합은 특히 사회 및 임금 정책에 대한 권한에 대해 차이를 보였다.

독일 사용자 단체 연맹은 PR 활동 및 전반적인 사회 및 사회 정치적 이권에 관심을 가진 반면, 산업별 협회는 지역 연합처럼 임금, 연봉 및 노동 조건에 대해 노조와 분쟁을 겪는다.

다. 사용자 단체의 조직

사용자 단체는 경영이사회(Managing Board)와 이사장단(Chief Directors)의 이원적 구조로 구성되어 있다. 경영이사회는 명예직이며 회사의 경영진으로 구성된다. 이사장단은 정규적으로 경영이사회가 소집한다.

결정은 내부적으로 대표자에 의해 이루어지고, 공평한 투표에 의해 공식적으로 승인된다. 명예적인 관리자는 협회 구성원인 기업이 지명

하며, 구성원의 총회의에서 선출된다.

회원 기업들의 이익에 대한 투표는 여러 계층 및 위원회에서 시행된다. 효율성을 위해 사용자 단체는 지역에 따라 나누어지고, 각 지역 단체는 대표자를 상위 지역 단체로 보낸다.

사용자 단체는 구성원들의 계획을 확실하게 보장하고, 단체 교섭 협약을 통한 사회적 안정을 확보하는 데 초점을 둔다. 초기업적 차원에서 관세 정책을 규제함으로써 모든 기업의 거래 비용이 최소화되고, 이는 각 기업에 긍정적인 역할을 하게 된다. 현대의 사용자 단체는 이 뿐 아니라 다양한 컨설팅 서비스를 제공하는데, 가장 중요한 서비스 중 하나는 법정에서의 변호 서비스와 노동 및 사회법에 관한 것이다.

모든 구성원은 동일한 경쟁 조건을 가지며, 이는 사용자 단체가 반드시 확보하여야 하는 것이다. 또한 사용자 단체는 각 기업 회원의 이익을 취합하여 이를 명시한다.

사용자 단체가 제공하는 서비스에 대한 재정적인 지원을 위하여 모든 기업 회원은 회비를 낸다. 회비는 각 기업의 수입 수준에 따라, 또는 피고용인의 연봉 합계에 따라 산출된다.

2. 헤센 주 화학 및 관련업계 사용자 단체(Hessen Chemie)

가. 개요

헤센 주는 1947년 제2차 세계대전 직후 건설되었다. 헤센 주 화학 및 관련업계 사용자 단체는 지역 사용자 단체로, 회원은 약 300개 업체 정도이다. 현재 약 300개의 회원 기업에는 약 103,000명의 피고용인이 있다.

Hessen Chemie는 현재 모든 관세, 사회 및 법제도와 관련된 헤센 주의 선두적인 단체 중 하나이다. 이 단체는 스스로를 회원들의 이익을 대변하는 서비스 기관으로 간주하고 있는데, 이러한 주장은 모든 관련 파트너들 및 관련 조직과 연계하여 펼치는 활동뿐 아니라, 이 조직의 많은 회원 수, 전문성 및 창의성에 근거한 것이다.

Hessen Chemie는 독일 화학업계 사용자단체 연맹(German Federation of Chemical Employers' Associations: BAVC)의 회원이다. BAVC는 화학 및 제약 업계 고용주들을 위한 상급 단체(umbrella organization)인데, 주요 활동은 단체 교섭과 사회 정책에 집중되어 있다. Hessen Chemie와 같은 10개의 지역 협회 회원과 함께 BAVC는 노조, 정부 및 대중을 상대로 약 550,000명의 피고용인을 포함한 1,900개 이상의 화학 기업의 이익을 대변한다.

나. Hessen Chemie의 목표

Hessen Chemie의 주요 목표는 회원 기업들을 위한 경쟁력 있고 유연한 고용 및 경제적 조건을 창출하고 개선하여 이들이 독일에서 사업을 지속할 수 있도록 보장하고, 사회 시장 경제를 보호하는 것이다.

Hessen Chemie는 다음 활동을 통해 이러한 목표를 달성한다.

- 사회 및 관세 정책에 관한 경쟁력 있는 사회 정치적 조건 창출, 인정하고 신뢰할 만하며 만족할 만한 방식으로 협상 및 논의 파트너 역할을 수행.
- 사회 동반 관계를 유지하고 발전시키며, 협회의 주요 업무 중 하

나로 미래 지향적이고 실용적인 서비스를 개발하여 이를 회원 기업에 제공.

- 교육 프로그램 지원을 통해 지속가능한 방식으로 평생 교육을 촉진.
- 숙련된 직원을 유지하기 위한 주요 토대로서 듀얼 훈련 시스템을 유지하고, 지속적으로 개발하기 위해 전념.
- 기업의 경쟁력 및 직원의 취업 능력을 향상시키기 위한 피고용인 훈련 제공과 협회의 주요 역량에 대한 최신 정보 제공.

다. 회원 자격

Hessen Chemie의 회원은 헤센 주에 본사를 두거나 헤센 주에서 사업을 영위하는 독일 및 국제 기업으로, 화학과 화학 관련업계 또는 서비스 분야에 종사해야 한다.

헤센 주에서 화학산업은 매출을 기준으로 볼 때 가장 큰 산업이다. 중요한 원료는 외국 시장에서 들여오지만, 이곳에서 생산된 제품 대부분은 다른 나라로 수출되어 수출이 기업 매출의 68%를 차지한다. 특히, 약품산업이 수출에 강하여 총 매출의 43%를 수출한다. 이러한 화학과 약품산업이 독일의 다른 산업에 비해 연구 및 혁신 측면에서 선도적인 역할을 수행하고 있다.

화학업계의 특징은 중소 규모의 업체들이 대다수를 차지하고 있다는 점이다. 회원 기업의 84% 이상이 500명 이하의 직원을 고용하고 있다. 그리고 유명 대기업 및 국제 기업 또한 화학업계에 포함되어 있다. 6개의 산업 단지 중 한 곳에 많은 기업들이 집중되어 있는 점도 헤센 주에서는 매우 일반적인 현상이다.

중소 규모의 회원 기업들은 협동조합의 업무 형태를 갖추고 있고,

그 서비스 범주 및 관세 정책도 그렇다. 회원 기업의 60% 이상이 직원 수가 200명 이하이기 때문에 단체교섭활동, 자문 등의 활동을 통해 중소기업 규모의 사업체들의 이익에 특별히 신경을 써야 한다.

라. 공동결정위원회(Codetermination Committees)

1) 총회(General Assembly)

총회는 협회의 중추적인 역할을 수행한다. 총회의 임무에는 협회의 규칙을 검토하고, 이사를 선출하고 예산을 승인하며 협회 정책에 대한 기준을 수립하는 것 등이 있다. 각 기업 회원들은 규모와 상관없이 기업별로 하나의 투표권을 가진다.

2) 총위원회(General Committee)

총위원회는 이사회를 통해 만들어진 사안뿐만 아니라 협회 내 관련 사안에 대한 결정을 내린다. 다른 임무로는 노동계약서의 작성, 관세 관련 당사자들과의 계약서 작성, 그리고 관세 위원회의 위원 선출 등이 있다.

3) 관세위원회(Tariff Commission)

관세위원회는 총위원회가 수립한 목표에 따라 관세 관련 당사자들과 노동계약서에 대해 협의한다. 헤센 주의 대표자는 연방 노동계약서에 대한 협상에 참여할 때 독일 화학업계 사용자단체 연맹(BAVC)의 관세위원회와 함께 협력해야 한다.

4) 간부직원회(Staff Executive Circles)

간부직원회에서는 관세, 사회 및 인적 자원 관련 사안을 규제하는 중요한 정치적 결정이 이뤄진다. 또한 간부직원회는 끊임없이 변화하는 법적, 관세 및 사회 정책 관련 사안에 대한 경험으로부터 획득한 정보 및 견해를 교환하기 위한 장소의 기능도 한다.

5) PR위원회(Public Relations Committee)

PR위원회는 협회의 홍보 활동에 대한 지침을 수립하고, 지침의 수행을 지원한다(기자회견, 공개대화, 견습생 경연대회 등). PR위원회는 Hessen Chemie 및 독일화학업계협회(German Association of the Chemical Industry)의 헤센 주 지부(VCI Landesverband Hessen)의 합동 기관이다.

6) 플라스틱 처리업계 전문가 부서

이 부서는 헤센 주 플라스틱 처리업계를 대변한다. Hessen Chemie에 속하기는 하지만, 독립적인 이사회를 가지고 있다. 맡은 임무에는 플라스틱 처리업계의 노동계약서 체결 등이 있다.

7) 이해관계자

Hessen Chemie는 협회 규정에 따라 정치·사회 파트너, 학회, 미디어 및 일반 대중을 상대로 혁신적이고 지속가능하며 만족스러운 방식으로 회원들의 이익을 지원한다. 협회는 해당 업계 및 회원 기업들의 경쟁력 제고를 위하여 헌신하며 신뢰할 만한 파트너 역할을 수행하는 등 사회 시장경제의 수용과 안정을 위해 중요한 기여를 하고 있다.

BAVC 및 BDA와의 협력은 Hessen Chemie의 업무에 매우 중요한 역할을 하는데, 이는 이러한 단체가 유럽뿐 아니라 국가적 차원에서 Hessen Chemie와의 협력을 통해 대중, 정부 및 사회 파트너들을 상대로 회원 기업들의 이익을 대변하는 임무를 담당하기 때문이다. 본사 관계자뿐 아니라 명예직 위원 역시 관련 위원회에서 회원 기업의 이익을 대변한다.

근무조건에의 개별 및 공동 조직이 협회가 맡은 임무의 핵심이라는 것을 고려하면, 사회 파트너와의 지역차원의 협력은 특히 중요하다고 할 수 있다. 협회는 이러한 측면에서 제기된 질문에 해답을 제공하고, 사회 파트너들을 대상으로 회원들의 이익을 대변한다. 이것이 운영과 사회적인 평화가 안정적으로 촉진되고 보장되는 방식이다.

3. 직업 훈련을 예로 살펴본 의사결정, 접근방법, 절차

가. 단체 교섭 협약: “훈련을 통한 미래 전망”

독일의 화학업계에서는 매년 약 9,000명 이상의 청년들이 도제 훈련에 들어간다. 2013년 50개 이상의 직업 훈련 프로그램에 최대 28,000명의 견습생이 참여하였다. 듀얼 시스템으로 불리는 훈련 시스템을 토대로 하는 실용적인 직업 훈련이 직장에서 제공되고, 시간제 학교에서는 이론 교육을 통해 이를 보강하게 된다. 직업 훈련 기간은 일반적으로 숙련된 현장직 노동자 및 사무직 노동자를 위한 2년, 3년 또는 3년 반이다. 듀얼 시스템에서 훈련 프로그램을 이수한 후 참여자 대다수(약 80%에서 90%)는 화학업계에서 숙련된 노동자로 취업하게 된다.

훈련생의 보수는 당사자 간의 협의 또는 집단교섭계약을 바탕으로 정한다. 기업은 법적으로 ‘적절한’ 보수를 제공할 의무가 있는데,

집단교섭계약서에 제시된 금액은 이러한 적절성을 판단하는 기준이 될 수 있다. 또한 도제 급여는 직업 훈련의 기간이 늘어남에 따라 반드시 증가되어야 한다. 2013년 평균 훈련 급여는 서부 연방 주에서는 767유로였으며, 동부 연방 주에서는 708유로였다. 화학업계의 2014년 평균 급여는 서부 연방 주의 경우 918유로이며, 동부 연방 주는 906유로이다. 예를 들어, VET 훈련을 마친 화학공정 작업자는 총 월급이 2,600~ 2,800.7유로에서 시작한다.

2003년 BAVC 및 광산, 화학 및 에너지산업별 노조(IG BCE)가 단체교섭 협정인 “훈련을 통한 미래 전망”을 제정하였다. 이 협정은 전 업계에 연간 훈련장소의 수를 규제하는 것이다. 훈련장소의 목표치는 실증적인 평가에 따라 조정되고, 목표치의 이행은 지역사업주단체에 의해 도모된다. 단체 교섭 협약은 훈련장소를 필요한 수를 초과하여 제공하는 것을 목표로 하며, 이는 개별 기업이 숙련된 노동자가 필요한 수준을 넘어 훈련장소를 제공하는 것을 의미한다. 이 협약은 여러 차례 지속되었고, 매우 성공적인 모델로 잘 알려져 있다.

2013~2014년 가장 최근의 단체교섭 기간 동안, 노조대표들은 높은 수준의 직업 훈련을 지속하고, 이에 더해 젊은이들이 성공적으로 훈련을 이수한 후 해당 회사에서 지속적으로 고용될 수 있는 기회를 증가시켜야 한다고 주장하였다. 약 85%의 견습생이 자신을 훈련시켜 준 기업에 머무를 수 있지만, 이 중 약 70%는 임시 고용 계약을 제안받을 뿐이다.

이들의 주장은 사용자 단체의 위원회에서 활발한 논의를 거쳐 공동 협상 의견이 수렴되었다. 결의안에 따르면 훈련생을 유지할 것인가에 대한 결정은 단체교섭전략을 통한 규제를 받을 것이 아니라, 기업이 각자 결정하는 것이 바람직하다는 내용을 담고 있다. 이러한 결정은

특히 중소 규모의 기업에 의의가 있는데, 일부 대규모 기업은 이미 이러한 결정에 적용되는 업무계약서를 작성해 왔기 때문이다.

그럼에도 불구하고 노조와의 단체협상의 경우, 모든 기업이 단체협약의 입장을 지지하고 동의하는 것이 매우 중요하였다. 이러한 공통의 입장을 통해서만 대립적인 논의 끝에 노조와 타협에 이를 수 있었기 때문이었다.

모든 기업은 연합위원회의 구성원이 될 수 있기 때문에, 이들은 모두 단체협상 입장(이는 보통 타협안으로 이루어지고는 한다.)이 무엇인지 파악하는 데 참여할 수 있는 기회가 있었다. 내부적으로 지역 및 국가적 차원에서 미리 투표로 결정된 단체의 입장만이 노조와의 협약에서 사용될 수 있다. 이것이 바로 내부 의사결정이 중요한 이유이다. 결정은 항상 구성원 대다수의 지지를 받아야 한다. 단체는 위원회 회의 및 노조와의 협상을 위한 모임을 준비한다. 대부분의 경우, 사용자 단체는 노조의 다소 구체적인 요구와 직면하게 되는데 모든 회원에게 최상의 결과를 가져올 타협안을 협상해야 한다.

기업 규모에 상관없이 일반적으로 모든 기업은 동일한 투표권과 참여 기회를 가지고 있지만, 특정 산업분야 기업들의 회원 규모가 클수록 노조와의 단체교섭력이 더 높아지게 된다. 회원 기업이 협상 결과에 만족하지 않을 경우 단체를 탈퇴할 수 있다.

나. 도제 제도를 위한 새로운 단체 교섭 협약: 더 많은 훈련 기회를 위한 최우선 조건

화학업계의 사회 파트너들은 2013년 말 만료된 단체협약 “교육을 통한 미래전망”을 “훈련 및 커리어 진입을 통한 미래전망(Future

prospects through training and career entry)”이라는 새로운 단체협약을 통해 발전시키고자 노력하고 있다. 후자의 경우, “훈련이 채용보다 우선한다”는 성공적인 기본 원칙을 고수하고자 하는 것이다. 단체협약의 당사자들은 채용 의무보다는 자신의 책임을 중요시한다. 이는 화학업계의 기업들을 강화시키고, 젊은 훈련생들이 직업을 가질 수 있는 기회를 향상시킨다. 2014년에서 2016년 사이 9,200개의 도제훈련이 제공되며, 현재까지는 9,000개가 마련된 상태이다. 동시에 단체협약 당사자들은 기업들이, 가능하고 실현가능한 장기적인 관점의 인구통계학적 예방 조치로서 훈련된 인재에게 장기적인 채용 기회를 제공할 것을 권장한다.

4. 시사점

사업주단체가 회원 기업들의 이익을 대변하기 위해 그 내부에 체계화된 의사결정 시스템을 갖추고 운영하는 것은 한국과 독일 모두 공통적이다. 또한 원칙적으로 회원 기업들이 1기업 1표 원칙에 따라 공평하게 의결권을 행사하도록 하는 것 역시 보편적이라고 할 것이다. 그러나 외형상 제도의 유사성에도 불구하고, 독일 사업주단체에서 특징적으로 확인할 수 있는 점은 사업주단체가 중소기업의 이해를 적극적으로 대변하고 있으며, 그 과정에서 대기업들이 장기적 관점에서 지속적으로 협력하고 있다는 점이다.

예를 들어 도제훈련의 경우, 도제에 대한 훈련비용 등으로 상당한 비용이 지출됨에도 불구하고,⁷²⁾ Hessen Chemie 소속 기업들은 실제

72) 도제훈련생 1인당 기업의 부담에 대해서는 Euler(2013)에서는 도제 인건비, 훈련비, 훈련교사 인건비 등으로 2007년 현재 훈련생 1인당 연간 15,288유로의 비용을 지출한 것으로 조사되

자신들이 필요로 하는 규모보다 더 많은 숫자의 도제훈련생에게 훈련을 제공하고 있으며,⁷³⁾ 이 과정에서 상대적으로 많은 근로자들을 고용하고 있는 대기업들이 도제훈련 장소 제공에서도 많은 역할을 하고 있다.⁷⁴⁾ 사실 대기업이 이러한 역할을 맡게 되는 것은 순수하게 자발적인 것은 아니고, 사업주단체의 의사결정을 통해 이러한 역할이 요구되는 측면이 있다. 예를 들어, 도제훈련의 규모 설정 과정에서 엄격하게 1기업 1포의 원칙을 적용함으로써 사업주단체의 의사결정이 회원기업의 다수를 이루는 중소기업에게 유리한 방향으로 내려지게 되고, 상대적으로 많은 피고용인을 갖고 있는 대기업들이 실제 이들이 원하는 것보다 더 많은 도제훈련 장소를 제공하게 되기 때문이다. 물론 대기업들이 이와 같은 결정에 불만을 가질 경우 사업주단체를 탈퇴하는 것이 가능하지만, 실제 그러한 탈퇴를 결행하는 경우는 거의 없고, 대부분 중소기업에 유리한 사업주단체의 의사결정을 장기적 관점에서 수용하고 있다.

이러한 상황이 계속 이어져 왔던 것은 한편에서 독일 기업들, 특히 대기업들이 도제훈련과 같은, 당면한 수익으로 직결되지 않지만 사회적으로 꼭 필요한 활동들을 장기적 전략적 관점에서 수용함과 동시에, 다른 한편에서 사업주단체가 민주적 내부 의사결정 과정 등을 통해 이들의 이러한 태도를 실제로 유도해 낼 수 있었기 때문이다. 이러한 경험은 향후 우리나라에서 기업들 사이의 협력적 활동을 유도하는 데 핵

었다. 물론 이 중 상당부분은 도제훈련생의 생산성 증가를 통해 회수되지만, 적어도 훈련생의 생산성이 낮은 훈련 초기에는 회계적 관점에서 상당한 부담으로 비춰지지 않을 수 없다.

73) 예를 들어, 2008년 금융위기로 인해 독일 기업들의 채용수요가 대폭 축소되었을 당시에도 Hessen Chemie에서 실시하는 도제훈련의 규모는 2007년의 9,100명이 2008년, 2009년, 2010년에도 계속 유지되고, 2011년에 100명이 감소하는 데 그쳤다. 2014. 3월 독일 현지 출장 인터뷰 결과.

74) 2014. 3월 독일 현지 출장 인터뷰 결과.

심적 역할을 하게 될 사업주단체들이 한편으로 중소기업의 이해를 적절히 대변하면서 다른 한편으로 그에 대한 대기업의 동의와 참여를 이끌어 내도록 하는 데 참고가 될 수 있을 것이다.

제5절 노르웨이 도제훈련 관련 사회적 협약⁷⁵⁾

1. 추진 배경 및 경과

가. 2000년대 이전까지의 경과

노르웨이의 ‘도제훈련의 활성화를 위한 사회적 협약(Social Contract for more Apprenticeships)’의 역사는 1980년대부터 시작된다. 1980년대 초 노르웨이에서 직업 교육에 대한 전망은 상당히 낙관적이었다. 노르웨이의 석유산업은 성장세를 유지하고 있었고, 경기는 여전히 빠르게 상승하고 있어 전반적으로 미래에 대한 낙관적인 전망이 깔려 있었다. 그런데 1980년대 말경에 이르러 상황이 변하였다. 경제상황이 점점 악화되어 실업률이 증가하고 견습생 수는 급격하게 감소하였다. 그러나 견습생 수의 감소는 위축된 경기 때문만은 아니었다. 이는 또한 후기 중등 교육(우리나라 고등학교에 해당) 현대화의 미흡에 기인하였고, 이것은 경기 침체를 통해 더욱 분명하게 드러났다.

이 당시 노르웨이 후기 중등 교육에 대한 법적인 틀 속에는 약 190개의 다른 교육과정⁷⁵⁾이 존재하고 있었다. 이론 교육 프로그램에 지원한

75) 이 절의 내용은 노르웨이 교육부 정책자문관인 Joakim Bakke의 원고를 일부 수정한 것이다.

학생들은 3년간의 프로그램을 이수하는 것이 거의 보장되었던 반면, 직업 교육 프로그램에 지원한 학생들은 이들이 교육과정을 빠르게 완수할 수 있도록 돕는 효율적인 시스템이 거의 없어 불확실한 상황에 놓여 있었다. 그리고 나이에 따라 추가 가산점이 주어지는 입학 시스템 때문에 나이가 어린 학생들이 나이 많은 학생들보다 입학 시 경쟁에서 불이익을 받을 수밖에 없는 현상이 있었다. 이러한 경향으로 인하여, 이수 기간이 지연되고 새로운 도제훈련생의 수가 극심하게 줄었다. 예를 들어, 1990년 가을에는 2년 전에 직업 교육을 시작한 사람 중 4%만이 도제훈련을 받을 수 있었다.

이러한 상황 때문에 도제훈련 시스템은 곧 중대한 변화에 직면하게 되었다. 또한 1990년에는 이미 첫 번째 공식 공동 문서가 정부 및 노사 정체제의 주요 이해관계자 간에 체결되었다. 이 협약서의 명칭은 ‘직업 교육을 위한 공동성명서(Common Statement for Vocational Education)’이며, 당사자는 정부와 노르웨이 노조연맹(Norwegian Confederation of Trade Unions) 및 노르웨이 기업연맹(Confederation of Norwegian Enterprises)이었다. 그 내용은 기본적으로 이해관계자들이 새로운 도제훈련을 충분하게 제공해야 한다는 것이었다.

이러한 선언은 노르웨이의 고등학교 교육에서 거대한 개혁을 성취하기 위한 계획 단계의 일환이었다. 이 개혁은 1994년 발효되었는데, 크게 두 개의 골자를 가지고 있었다.

- 1) 1994년 이후 하위 중등교육을 이수한 모든 학생은 3년간의 상위 중등 교육을 받을 권리가 주어졌다.
- 2) 상위 중등교육 프로그램은 13개로 줄어들었는데, 이 중 두 개는 대학 수준의 교육을 준비하기 위한 것이고 나머지 11개 프로그램은 직업 교육 프로그램이었다. 이러한 프로그램 내에서 학생들은

자신들이 초기에 계획했던 것과 다른 과정을 선택할 경우 다른 프로그램을 다시 시작하거나 지원해야 할 필요 없이 다양한 전문 과목 중에서 선택하는 것이 가능했다.

나. 2000년 이후의 상황

2007년 노르웨이 정부는 상위 중등 직업 교육의 발전에 관한 사안을 검토하고, 정부가 시행 가능한 조치에 대한 조언을 제공하는 위원회를 지명하였다. 위원회는 2008년 보고서를 통해 더욱 광범위하고 포괄적인 사회적 협약이 수립되어야 한다는 의견을 제시하였으며, 새로운 사회적 협약은 1990년 공동성명서를 토대로 하되 노사정체제의 모든 관련 참여자들을 포함하는 것을 골자로 하는 제안을 하였다.

이러한 제안은 정부가 노르웨이의 미래 기술 정책에 관한 2009년 백서에 관련 조치를 포함시킴으로써 더욱 진전을 보게 되었다. 이를 통해 사회적 협약서의 개발이 의회의 논의 안건으로 포함되어 의회 결정을 통해 공식 정책으로 만들어졌다는 점에서 매우 중요한 진전이었다.

2. 도제훈련 사회적 협약서의 주요 내용

가. 협약서 작성 절차

2010년 교육부(Ministry of Education)는 모든 이해관계자를 프로젝트에 참여하도록 하고, 협약서 본문을 작성할 위원회를 임명하였다. 이 위원회는 각 조직에서 어느 정도의 권한을 부여받은 파트너들로 구성되고, 교육부 및 연구소는 사무국 및 조정자 역할을 담당하였다. 더 나

아가 위원회는 상호 신뢰 및 존경이 바탕이 된 환경에서 협력해 나가기로 합의하였다. 즉, 회의록을 작성하는 것을 금지하고, 다른 방식으로 공적 영역에서 다른 파트너의 직급에 대해 언급하는 것을 엄격하게 금지하기로 결정하였다. 이러한 신뢰 및 존경을 바탕으로 하는 환경을 고수하는 것은 이 협약서의 속성을 유지하고 합의 사항을 시행하려는 의지에 있어 결정적인 전제조건으로 보였기 때문에, 교육부는 이를 매우 중요한 것으로 생각했다. 파트너 간의 믿음과 신뢰는 각 조직의 주인의식의 발달과 파트너들이 어느 정도까지 타협하고자 하는가의 문제에 있어 매우 큰 의미가 있었다. 믿음과 상호 존중을 강화하는 것은 2015년 이후에 협약서의 수정이 필요할 때 역시 중요한 역할을 할 것이다.

위원회에 이렇게 많은 이해당사자를 참여시키는 것은 매우 어렵고 많은 시간이 소요되는 일이었지만, 각 파트너의 주인의식과 각자가 공약한 행동을 실현하고자 하는 책임감을 강화하는 데 큰 의의가 있었다. 그리고 2012년 2월 12일, 이 문서가 체결되었다.

협약서를 작성하는 과정은 비공개로 이루어졌지만, 파트너들이 미디어를 통해 언급한 내용을 자세히 살펴보면 서로 다른 이해관계자들이 어떠한 점을 중시하였는지 어느 정도 추측이 가능하다. 확실한 것은 여러 이해관계자들이 각자의 역할과 책임에 따라 서로 다른 측면에 관심을 보이면서도 해당 사안에 대해 협의를 잘 이루어낸 것 같아 보인다. 이는 점이다.

사용자 단체, 특히 노르웨이 기업연맹(Confederation of Norwegian Enterprise)은 견습생을 고용하는 고용주가 받는 보조금이 학교의 공공자금 체제에서 정의된 학생별 장학금과 동일한 수준으로 인상되어야 한다고 주장해 왔다. 또한 이들은 앞으로 진행되는 모든 경쟁 입찰에

국가 또는 지역 차원의 공공 기관과 협약을 체결하는 모든 사업체는 반드시 견습생을 고용해야 한다는 조항을 두어야 한다고 주장하였다. 현재는 기업이 도제제도 인증 기업으로서 공식적으로 해당 체제에 참여하기만 하면, 실제로 견습생을 고용해야 한다는 규정은 존재하지 않는다. 따라서 노르웨이 기업연맹의 이러한 주장은 정부가 고용주들이 공공 분야의 입찰에 참여하기를 원할 경우 견습생을 고용하도록 더 많은 압력을 주도록 권장하는 것이라는 점에서 매우 흥미롭다고 할 수 있다.

노르웨이 기업연맹 의장은 또한 여러 분야의 요구에 더욱 잘 부합하기 위해서 체제를 더욱 차별화해야 한다고 주장하였다. 이렇게 함으로써 이 체제는 일부 산업, 사업체 및 기업에 더욱 적합한 역할을 할 수 있게 될 것이다.

피고용인 단체, 특히 노르웨이 노조연맹(Norwegian Confederation of Trade Unions)은 더 많은 도제보조금을 주장하는 사업체단체를 지지해 왔다. 노조(예를 들어 건설 분야의 노조)는 또한 소셜 덤핑을 막기 위한 노력과 더 많은 도제훈련을 제공하기 위한 노력을 연계시켜 왔다. 사실 고전하고 있는 다른 유럽 국가들에 비해 노르웨이의 경제는 상당한 호조를 보였기 때문에, 다른 나라에 비해 많은 외국인 노동자들이 노르웨이로 유입되어 왔는데, 특히 건설 분야가 동유럽 노동자를 비롯한 많은 외국인 노동자들을 수용해 왔다. 그 여파로 외국인 노동자들을 불법적으로 낮은 임금이 제시된 계약을 통해 비숙련공으로 고용한 경우도 발생하였다. 이러한 현상은 직업 능력과 양질의 직업 교육의 의의를 폄하시키는 것이기 때문에, 직업의 전문성과 도제 제도에 대한 위협으로 작용한다.

따라서 노르웨이의 협약서 작성 절차의 특징은 긍정적 분위기의 조성과 해결책과 타협점을 찾고자 하는 의지라고 말해도 무방할 것이다. 고용주 및 피고용인은 갈등보다는 단결된 전략 수립이 필요하다고 보고 있으며, 이들의 입장은 상당한 조화가 이루어져 왔다.

나. 협약 당사자

본 협약의 당사자는 다음과 같다.

- 노르웨이 교육 연구부 장관(The Minister of Education and Research)
- 노르웨이 노조연맹 회장(The President of the Norwegian Confederation of Trade Unions (900,000 회원))
- 노르웨이 기업연맹 의장(The Director General of the Confederation of Norwegian Enterprise (22,000 회원 기업))
- 노르웨이 지역/지방자치단체 의장(The Director General of the Norwegian Association of Local and Regional Authorities (모든 지방자치단체 및 지역행정당국을 회원으로 포함))
- 노동 기구 조합 회장(The President of the labor organization Union (320,000 회원, 주로 교사, 연구원, 간호사 및 경찰관))
- 노르웨이 기업연맹 CEO(The CEO of the Enterprise Federation of Norway (18,000 기업 회원))
- 직업 노조연맹 회장(The President of the Confederation of Vocational Unions (215,000 회원))
- 행정자치부 장관(The Minister of Government Administration)
- 피고용인 연합 Spekter CEO(회원은 대부분 보건, 문화, 운송/인

프라 분야의 주요 공기업)

- 노르웨이 중장비업체 연합 회장(The President of the Norwegian Association of Heavy Equipment Contractors (2,000 기업 회원))

다. 협약 내용

협약서의 실제 내용은 다음과 같다.

가. 서문

노르웨이 업계의 성공은 뛰어난 자질을 가진 직업 훈련을 받은 근로자들을 건전한 방식으로 채용하는 것에 달려있다. 이를 성취하기 위해 직업 교육은 청소년과 성인 모두에게 어필할 필요가 있다. 중요한 것은 전체 교육 프로그램에서 높은 수준의 품질을 유지하는 것이다. 교내 훈련은 학생들이 도제제도를 수행할 수 있는 자격을 마련해 주어야 하며, 제대로 기능을 수행하는 도제제도가 반드시 마련되어야 한다.

학생의 약 절반 정도가 하위 중등 직업 교육을 마친 후 상위 중등 직업 프로그램에 지원하지만, 극소수만이 2년간의 학교에서의 훈련을 마친 후 도제훈련을 거치게 된다. 상위 중등 교육에서의 높은 이수율을 보장하기 위해서는 더 많은 학생들이 전체 직업 교육 프로그램을 이수하도록 하는 것이 중요하다.

높은 이수율을 성취하기 위해서 파트너들은 교육 당국 및 노사정체제의 파트너들 간의 협력을 재개하기 위한 직업 교육 및 훈련에 대한 사회적 협약서를 체결하고자 한다.

파트너들의 주요 목표는 민간 및 공공 부문 모두에서 더 많은 도제훈련을 제공하는 것이며, 파트너들은 이를 실현하기 위해 노력한다.

나. 주요 목표

파트너들의 주요 목표는 직업 교육 및 훈련에 대한 모집 과정을 개선하는 것이다. 더 많은 학생들이 직업 교육을 이수할 경우, 업계에서 필요한 기술이 확보될 수 있을 것이다. 직업 교육을 이수하는 것은 개인에게 직업 현장에서의 안정적인 기반을 마련하고 사회에 참여하기 위한 좋은 토대를 마련하게 하는 것이다. 이러한 사회적 협약의 주요 목표는 정부 및 노사정체제의 파트너들이 모든 관련 분야에

대한 직업 교육 및 훈련을 제공하고 최대한 많은 도제훈련을 이룰 필요로 하는 학생들에게 제공하도록 참여시키는 것이다.

다. 목표

목표는 산업 분야 및 직업에 따라 상당한 차이를 보인다. 파트너들은 반드시 자신들의 산업 분야 및 직업 영역에서 달성할 수 있는 구체적인 성과를 고려해야 한다. 전체적으로 파트너들은 2015년까지 다음 목표를 실현하기 위해 노력하게 될 것이다.

- 승인된 도제훈련 계약 수를 2011년과 비교해서 2015년 20%까지 증가시킴.
- 직업 프로그램을 이수하는 성인의 수를 증가시킴.
- 전체 프로그램을 이수하는 견습생의 수를 증가시킴.

라. 지표

모든 파트너들은 합의된 방식으로 목표를 측정하기 위하여 공통 지표를 개발해야 한다. 이러한 과정에서 파트너들은 도제훈련에 대한 지원자가 부족한 곳이 있을 경우 이를 파악할 수 있는 방법을 찾아야 한다. 이러한 지표는 또한 모든 지역 및 상위 중등 교육 내 모든 직업 교육 프로그램별로 구분되어야 한다. 발전도를 측정하기 위하여 2011년 말의 지표는 0점으로 설정한다.

노르웨이 교육훈련부(The Norwegian Directorate for Education and Training)는 이러한 지표를 가지고 연간 보고서를 작성하고, 이는 다시 목표 달성을 평가하기 위해 사용될 것이다. 정해진 기간 동안 파트너들은 목표 조정에 필요한 사항이 있는지 여부를 논의하게 된다.

합의된 지표를 기준으로 각 사업체들의 도제훈련 몫과 견습생 고용 승인을 받고, 실제로 견습생을 채용해 온 업체의 유형을 각 지역행정당국 및 각 지자체별로 제시하는 표/지도를 작성해야 한다. 지역, 지자체 및 분야는 자체 발전을 위해 이러한 도표/지도를 사용할 수 있다.

마. 조치

모든 파트너들은 아래와 같이 규정된 구체적인 조치들을 시행하도록 한다.

1) 국가 기관

교육연구부는 직업 교육 및 훈련에 대한 노사정 합의제도의 모든 파트너들과 밀

접한 협력을 지속해야 한다.

국가 직업 교육 및 훈련 위원회(The National Council for Vocational Education and Training)는 직업 교육 및 훈련에 관한 중요한 결정을 내리기 전에 협의를 거쳐야 한다. 파트너들과의 지속적인 대화를 통해 교육연구부는 직업 교육 및 훈련의 질과 적절성을 보장하기 위해 조정이 필요한지 검토하고 숙고해야 한다.

상급 중등 교육을 이수하기 위한 학생의 전제조건은 더 높은 품질의 교육과 향상된 교육을 제공하기 위한 노력을 통해 강화되어야 한다. 교육연구부는 숙련된 노동자에 대한 업계의 요구 및 직업 교육의 위상을 높일 수 있는 지원책의 필요성을 강조하기 위해 노력해야 한다.

국가 기관은 2013년 말까지 지속되는 New Possibilities 프로젝트를 통하여 중퇴 가능성이 있는 학생들에 대한 긴밀한 후속 조치를 취하여야 한다. 프로젝트의 목표는 지방자치단체 및 지역행정당국과의 협력을 통해 상급 중등 교육의 이수율을 2010년의 69%에서 2015년에 75%까지 증가시키는 것이다.

가) 공공 분야에서 더 많은 도제훈련을 제공

국가 기관은 더 많은 도제훈련 제공이라는 구체적인 목표를 위해 노력해 왔다. 교육연구부는 모든 공공기관이 집행과 관련한 대화를 통해 책임을 분담할 수 있도록 해야 한다. 국가 기관의 노력은 또한 전반적인 목표를 시행하기 위한 것이어야 한다.

나) 기타 조치

- 국가 직업 교육 및 훈련 위원회가 도제훈련에 참여하지 못한 학생들을 위해 제안한 3차 및 4차년도(교외 훈련)대안 모델에 대한 후속 조치를 시행한다. 이러한 대안 모델은 학교 및 업계와의 밀접한 협력을 기반으로 이루어져야 한다. 훈련은 상급 중등 학교 및 지역 고용주 간의 긴밀한 협력을 기준으로 개발되어야 하며 최종 시험이 정규 시험 및 학위와 같은 수준으로 인정받을 수 있도록 실제 업무 경험에 대한 밀접한 시뮬레이션으로 구성되어야 한다.
- 교내 훈련에서 낮은 점수 또는 높은 결석률 등과 같은 문제로 고전해 온 견습생들을 고용하는 업체를 지원하기 위한 새로운 지침을 개발.
- 직업 학교 교사, 업체 강사 및 지역 시험 위원회 회원들을 위한 지속적인 교육 제공을 위한 기금 지원.
- 직업 교육 교사 및 업체 강사 파견과 관련한 자금 지원 및 조직화.
- 사전(비공식) 교육 평가를 위한 국가 지침 개발.
- 공공 기관에 서비스를 공급하기 위해서는 더 많은 도제훈련을 제공하도록 요구하는 분야일 경우 모든 공공 기관이 도제제도에 공식적으로 참여를 요구하는

공공 조달법(Law on Public Procurement)을 시행.

- 파트너들이 협의한 목표 및 지표와 관련된 더욱 많은 통계자료를 마련하고 전달.
- World Skills 경연대회 및 기타 국가 및 지역 차원의 품질 및 모집 관련 노력에 대한 재정적인 지원.
- 지역 훈련소의 역할과 책임을 평가.
- TAF 모델의 지속성을 보장(TAF 모델은 독일의 듀얼 훈련 시스템과 유사한 시도이다).
- 직업 교육 학위를 기초로 고등 교육에 대한 더욱 많은 기회를 제공.
- 성인의 필요성에 맞춘 더욱 다양한 상급 중급 교육 모델을 개발.
- 진로 지도 센터의 후속 발전에 기여.

2) 지역행정당국(The Counties)

모든 상급 중등 기관의 공식적인 주체로서 지역행정당국은 상급 중등 교육을 받은 개인의 권리를 실현할 책임이 있다. 또한 지역행정당국은 국가 법규에 정의된 것처럼 사회가 필요로 하는 기술 및 학생의 권리를 모두 충족시키기 위한 상급 중등 교육 체제를 구성해야 한다. 지역행정당국은 모든 학생들에게 국가 커리큘럼에 제시된 정의된 기술을 제공하기 위하여 직업 교육 및 훈련의 품질에 대한 총체적인 지역 차원의 책임을 진다.

지역행정당국은 지역행정당국 수준에서 본 협약의 파트너들과 협력을 통해 본 문서에 제시된 목표와 목적에 대해 논의해야 한다. 그 목표는 국가 차원의 목표 및 시행조치에 맞는 지역적 목표 및 시행 조치를 개발하는 것이다.

지역행정당국은 초기 단계에서 견습직 도제제도 체결 및 견습생 고용 방식에 대해 검토할 필요가 있다. 또한 구성하는 상급 중등 교육 및 훈련을 교내 훈련과 업계의 기술적 필요에 잘 부응하게 할 수 있을지를 검토해야 한다.

지역행정당국 직업교육위원회(The County Vocational Training Boards)는 가능한 한 빠른 시일 내에 구성 과정에 포함되어야 한다.

- 학교, 훈련소 및 승인된 도제제도 업체 간의 현실적인 협의가 이루어져야 한다.

가) 기타 조치

- 지역 및 국가 차원의 학교 경쟁 촉진 및 World Skills Norway와의 협력 등을 통해 학생 모집 및 직업 교육의 위상을 높이는 데 기여.
- 학생이 도제훈련 지원 단계에서 적절한 지원을 받을 수 있도록 카운슬링 서비스의 질을 향상하는 데 기여.

3) 노사정체제 파트너

도제훈련의 수를 증가시키기 위해 노사정체제 파트너들의 노력이 상당히 중요하다. 이미 도제훈련 수를 늘리고 직업 교육의 위상 제고를 목표로 한 협업을 위한 다양한 무대가 마련되어 있다. 파트너들은 협력하여 본 문서의 목표를 모든 파트너들과 함께 시행할 수 있는지 평가해야 한다.

파트너들은 다음의 조치를 시행하도록 한다.

- 더욱 수준 높은 직업 기술을 갖춘 노동자의 필요성에 대한 대중의 인식을 고양.
- 구체적인 시행을 위한 토대로서 고유한 전략을 개발.
- 다양한 분야 및 산업 내 견습생 채용을 증가시키기 위한 고유한 목적 및 목표를 수립.
- 도제제도 승인 업체가 될 수 있는 더 많은 업체를 모집.
- 공공 조달법에 언급된 내용과 유사한 규정을 민간 분야 종사들에게 권고.
- 강사가 될 수 있는 더 많은 피고용인을 채용할 수 있도록 노력.
- 학교 및 지역 업체와의 협력을 강화. 예: 수준 높은 직업 기술을 갖춘 노동자에게 업체 교사 및 학교 강사로 단기 파견직을 제공.
- 공식적인 직업 교육을 이수하지 못한 피고용인에게는 대체 모델 등을 통해 전문학사 과정을 이수하도록 권장.

바. 사회적 협약의 모든 파트너들의 공통 책임

- 사회적 협약의 목표 달성을 위한 착수와 시행과정에 적극적으로 참여.
- 후속 조치를 위한 연간 회의에 참석하고 필요 시 사회적 협약서 수정.
- 모든 파트너가 직업 교육훈련 분야의 현 상황과 필요한 추가 조치에 대해 논의하는 고위급 콘퍼런스를 매년 개최.
- 직업 교육훈련의 위상을 고취하고 직업 교육 및 훈련 이수율을 증가시키기 위한 노력.
- 새로운 업체를 도제제도 인정 업체로 참여시키기 위해 “창업 프로그램”을 개발하고 활용.
- 위상 고취를 위한 새로운 정책 개발 또는 World Skills 등의 지역경연대회와 같은 기존 활동을 지원.
- 최고의 도제훈련 업체, 최고의 강사, 최고의 직업 교육 교사, 최고의 견습생 등 직업 교육훈련의 위상을 고취하기 위한 시상.
- 도제제도에 더 많은 인정 업체의 참여를 위해 노력.

3. 계약의 성과 및 평가

2013년 10월 1일 승인된 도제제도 계약의 수는 2011년 말 이후로 2% 상승하여 개선이 되기는 하였으나, 2015년 말까지 20%를 달성한다는 계획에 많이 못 미친다고 볼 수 있다. 현재의 추세로는 20% 달성 목표는 성취되기 어려울 것으로 보인다.

가. 초기 결과에 대한 고찰

초기 결과를 살펴볼 때, 사회적 협약을 바탕으로 한 도제훈련의 활성화가 달성하기 쉬운 목표가 아님을 고려해야 한다. 또한 사회적 협약이 처음부터 즉시 효력이 발생할 것으로 기대한 것도 아니었다. 사회적 협약의 체결은 무엇보다 떠들썩한 홍보활동에 지나지 않는다고 생각하는 이도 있을 수 있다. 언론의 관심과 인식 고양은 사회적 협약의 주요한 동기 중 하나였다고 말할 수는 있지만, 여기에 참여한 파트너 중 어느 누구에게도 그것이 주요한 동기는 아니었을 것이다. 그러나 그렇다 하더라도 언론의 관심과 대중의 인식 고양은 중요하다. 미디어는 노르웨이의 미래 직업 기술의 부족상태에 대하여 더욱더 관심을 갖게 되었고, 언론에서는 직업 경력에 대하여, 직업 노동자의 일자리 안정성에 대하여, 또한 직업 경력이 어떻게 오늘날 젊은이들에게 경제적으로 이익이 되는 선택이 될 수 있는지에 대하여 많은 내용을 다루고 있다. 이러한 미디어의 관심은 장기적인 관점에서는 효과가 있을 것이므로, 간접적인 조치로 과소평가해서는 안 될 것이다.

사회적 협약의 정책을 개발하는 과정과 특히 이를 시행하는 과정 모두에서 가장 어려운 점은 노사정체제의 파트너들이 자신들의 회원/기

관/회사의 정책을 조정하고 통제할 수 있는 권한이 상당히 낮다는 것이다. 쉽게 말해 이들은 필요한 정책에 대한 조정과 통제 권한이 없다.

상기 내용과 관련하여 깨달아야 할 중요한 사실은 사회적 협약에 제시된 정책들의 대부분은 도제훈련의 수에 직접적인 영향을 주지 않을 것이라는 점이다. 노사정체제의 파트너들이 이러한 정책의 시행에 영향을 줄 수 있는 권한을 갖고 있지 않았을 수도 있기 때문에 그동안 사회적 협약에 직접적인 정책을 포함하는 것은 더 어려울 수밖에 없었을 것이다. 그러나 이들은 사회적 협약서에 제시된 4년보다는 더 긴 관점에서 긍정적인 발전에 기여할 것이라는 믿음이 있다. 간접적인 조치에 주목하는 것이 문제라고 말할 수도 있을 테지만, 이 또한 긍정적인 전제조건이 될 수도 있다. 파트너들을 이러한 프로젝트에 참여하도록 설득하는 것은 쉽지 않은 일이지만, 파트너들이 자신들이 결과를 통제할 수 없는 조치에 참여하도록 강요하지 않는다는 공통적인 이해가 깔린다면 이 과정은 더욱 쉬워질 수도 있다.

교육부에서 택한 정책은 교사를 업계로 파견하고, 듀얼(dual) 프로그램을 통한 더 많은 시도를 하고, 지역단체, 학교 및 지역 고용주 사이의 지역적 협력과 모집 캠페인을 강화하려는 노력을 포함한다. 이러한 정책들의 공통분모는 이것들이 모두 교육체제의 참여자들과 업계 종사자들 간의 대화와 이해를 위한 무대를 마련하기 위한 것이라는 점이다. 이전까지의 경험을 통해 이러한 무대가 더 많은 고용주들이 도제제도에 참여하도록 만들고, 이미 이러한 체제에 참여하고 있는 고용주들에게는 더 높은 만족을 이끌어내고, 그리고 궁극적으로는 승인된 도제훈련의 수를 증가하게 하는 원동력이 될 수 있다고 볼 수 있다.

어떤 이들은 사회적 협약의 큰 취약점을 제제의 부족이라고 말할 수도 있을 것이다. 사회적 협약은 파트너들이 해야 할 일에 대하여 많은

것을 제시하지만, 협약을 준수하지 못하는 파트너들에 대한 제재에 대해서는 아무것도 언급하지 않는다. 이러한 측면에서 우리는 이를 “사회적 협약”이라고 부르지만, 이는 말 그대로의 협약이 아님을 생각해 볼 필요가 있다. “사회적 협약”이라는 표현은 파트너들이 책임져야 할 도덕적 의무를 서면으로 구체적으로 정의한 것에 지나지 않는다. 이는 교육과 기술이 모든 이들의 책임임을 의미하는 것이다. 도제제도 문제를 도덕과 사회적인 책임으로 돌리는 것은 비용과 단기적인 생산성 또는 효율 측면에서 벗어난 논의를 이끌어내기 위한 것이다. 이와 같은 논의 지형의 변화는 대부분의 고용주들이 견습생 고용에 있어 자신이 교육가로서 젊은이들의 교육 및 기술 개발에 대해 기여할 사회적 책임을 자각한다는 점에서 매우 중요하면서도 필수적인 것이라고 할 수 있다. 물론 고용주들은 도제제도를 노동력 채용을 위한 무대로 계속 간주할 것이며, 이를 부정적으로만 평가할 수는 없을 것이다. 그러나 이들이 이러한 논의 수준에서 벗어나 자신의 사회 및 도덕적 책임을 인지할 수 있게 된다면 전체 제도의 발전에 큰 이익이 될 것이다.

이러한 것들을 이해하는 것이 도제제도의 도전 과제의 핵심을 이해하는 것이다. 여기에는 주요 3가지 유형의 참여자가 관련되어 있다.

- 1) 정부는 학생의 권리를 실현할 정치적, 법적, 그리고 도덕적 책임을 진다. 이러한 책임은 특히 미래에 직업 기술의 부족 사태가 초래될 것으로 예상되고 있으므로 고심해야 할 문제이다. 정부의 중요한 조치는 정부 부처에서도 현재 견습생을 고용한다는 사실이다. 이는 물론 해당 부처의 업무와 관련 있는 직업 교육이므로 그 수가 한정되어 있지만, 정부 부처 및 부서 모두 현재 ICT 및 기타 사무 기술 교육 프로그램에서 견습생을 고용하도록 하고 있다. 정부는 이러한 조치가 중요한 신호로 작용하여 모든 직종의

고용주들이 견습생을 고용하도록 할 수 있을 것이라는 희망을 걸고 있다.

- 2) 노사정체제의 사회 파트너들은 도제제도에 대한 인식을 높이고, 정보를 제공하며 발전을 통해 기여할 사회적 책임 및 도덕적 책임이 있다. 사회 파트너들은 사용자 단체와 노동자 단체 두 개의 하위 그룹으로 구분될 수 있다. 이 두 그룹은 물론 특정 사안에 대해서는 서로 다른 견해를 가지고 있다. 그러나 사회적 협약은 이 두 그룹을 분리하지 않으며, 이들에게 서로 다른 책임과 의무를 부여하지도 않고 있다. 이는 이들 사이에 서로 공유되어 있는 책임에 대한 공통적인 이해가 존재한다는 것으로 해석될 수 있으며, 이러한 공통의 과제를 해결하기 위해 협력하기를 요구하고 있다.
- 3) 고용주만이 실제 채용과 같은 사항에 대해 결정을 내릴 권한이 있으며, 이러한 관점에서 이들이 문제 해결의 핵심에 있다고 할 수 있다. 다른 두 참여자인 정부와 노동자 단체는 많은 것을 할 수 있지만, 이들은 오직 간접적인 수단만 책임질 뿐이고 승인된 도제훈련 계약 수 20% 증가 목표를 달성하기 위한 직접적인 수단은 가지고 있지 않다. 견습생을 고용할지 여부를 결정하는 것은 오로지 각 고용주의 권한일 뿐이다.

더욱 많은 도제훈련을 제공하기 위한 사회적 협약이 지금까지 확실한 성공을 거두어 왔다고 말하기는 어렵다. 현재까지 개설된 도제훈련의 수를 통해 2015년 목표에 근접하지 못했음을 알 수 있다. 그러나 이를 실패로 간주해서도 안 될 것이다. 노르웨이 사회에 직업 기술을 제공하는 데 있어 주요 도전 과제가 되고 있는 인식 개선, 더 높은 미

디어의 관심, 그리고 도제제도 사안에 대한 대중의 활발한 토론이 결국에는 긍정적인 역할을 할 것으로 판단되기 때문이다. 그러나 이러한 도전 과제는 전체적인 효과에 입각하여 다루어져야 한다. 사회적 협약도 하나의 수단이지만, 전체론적인 접근법을 통해 함께 협력할 더 많은 수단이 필요하다. 올바른 수단과 정책을 파악하고 개발하는 것은 교육부가 현재 사회 파트너들과 협력을 통해 성취하고자 하는 목표이다. 전체론적인 접근법을 취하는 것만큼 중요한 것은 다양한 이해관계자들을 논의에 참여시키고 시행에 옮기도록 하는 것이다. 그리하여 이러한 도전 과제를 해결하는 것이 사회 전체의 공동 프로젝트가 되어야 한다.

4. 시사점

사회 경제적 문제의 해결을 위해 기업, 근로자(노조)와 정부가 3자 대화를 시도하는 것은 현재 우리나라에서도 볼 수 있다. 그러나 냉정하게 평가해 보면, 현재 우리나라에서의 노사정 대화는 핵심 정책 현안에 대한 진지한 협의보다는, 사회적 여론 환기를 위한 정치적 의례적 행위에 머무르고 있다. 이러한 현상의 원인에는 여러 가지가 있을 수 있으나, 무엇보다 노사정 대화의 각 주체, 특히 기업 대표와 노조 대표가 내부 구성원에 대한 탄탄한 통제력을 갖고 있지 못한 점이 중요하게 작용하는 것으로 보인다. 그에 따라 노사정 대화(및 그를 통한 합의)가 실제 실행과 직결되어 있는 구체적 사안 결정보다는, 다소 추상적인 ‘공감대’ 확인 차원에서 끝나는 경우가 많다.

그러나 노르웨이의 경우 오랜 기간 동안의 노사정 대화 경험을 토대

로, 도제훈련과 같이 대단히 실천적인 이슈에 대해 노사정 대화로 구체적인 합의안 도출을 이뤄내고 있다. 물론 노르웨이의 경우에도 실제로 도제훈련 확대를 위해 노사정 각자, 특히 기업을 적절하게 규제할 수 있는 방안을 분명한 수단을 갖고 있지 않으며, 그에 따라 실제 도제훈련 사회계약의 성과도 크게 만족스러운 상황은 아니다. 그럼에도 불구하고 앞으로 우리나라 숙련 시스템의 현안 해결을 위해 노사정 대화를 추구할 경우, 노르웨이 사례에서 볼 수 있는 것처럼 구체적 이슈들에 대한 최대한 세부적인 논의를 전개시켜 가는 것이 필요하다. 이러한 세부적 논의를 통해서만 현재 주어진 문제의 복잡성, 그 해결을 통한 혜택의 가능성 등을 구체적으로 확인할 수 있을 것이며, 제한된 수준에서나마 합의 결과의 실행 가능성을 높여 갈 수 있을 것이다.

또 한 가지 주목할 점은 노르웨이 기업들이 도제제도의 사회적 정착 가능성을 높이기 위해 스스로에게 부담을 가중시키는 조치들도 주장하고 있는 점이다.⁷⁶⁾ 이러한 현상은 도제제도의 정착을 위해서는 기업들이 스스로 도제훈련생들을 우대하는 조치들을 실행해야 하며, 그러한 조치가 내부적으로 순수하게 자율적으로 이뤄지기 어려운 경우에는 정부 규제와 같은 외부적 개입도 필요하다는 인식을 전제로 하고 있다.⁷⁷⁾ 사실 이러한 경우는 노르웨이에서와 같이 장기적 관점하에 인력 양성에 기업들이 참여하는 경우에도 드문 현상인 것으로, 현재 기업들의 단기적 경향이 팽배한 우리나라 현실에서 이와 같은 태도가 곧장 나타나기를 기대하기는 어려울 것이다. 그럼에도 불구하고, 이러한

76) 예로 노르웨이 기업연맹(Confederation of Norwegian Enterprise)이 공공 입찰 참여 기업에 대해 도제훈련생 의무 고용을 요구하는 것을 들 수 있다.

77) 이와 관련하여, Streeck(2004)은 자본주의의 지속성을 위해 자본가들에게 “시혜적 제약(Benevolent constraints)”을 부과해야 하며, 자본가들에게 그에 대한 “교육을 시키는 것”도 중요하다고 지적한다.

사례는 모든 기업들이 항상 단기적, 개별적 이해만을 최우선으로 고려하는 것은 아니라는 것을 보여준다. 향후 우리나라에서도 기업들이 장기적 관점에서 인력 양성 등에 참여할 가능성을 충분히 열어두고, 실제로 이러한 활동에 기업들이 참여할 수 있는 방안들을 강구하는 것이 필요하다.

제6절 소결

이 장에서는 기업의 협력적 인적자원 개발과 관련하여 두 개의 국내 사례와, 두 개의 해외 사례를 검토하였다. 우선, 국내 사례로는 기업 사이에서의 수평적 협력 활동이 이뤄지는 경우로 산업별 인적자원개발협의체(SC)의 사례를 검토하고, 원·하청 기업 사이에서의 수직적 협력 활동이 이뤄지는 경우로 수탁기업협의회와 3개 대기업의 원·하청 기업 간 협력 활동 사례를 검토하였다. SC의 경우 전자, 조선, 소프트웨어의 3개 SC에 대한 사례를 중심으로 현재 SC의 한계와 향후 발전 방안을 검토하였다. 수탁기업협의회와 개별 대기업에서의 협력 사례는 원청-하청 기업 사이에서 상생적 활동이 어떻게 이뤄지고 있는지 주로 검토하였다.

수탁기업협의회와 개별 대기업의 경우, 다양한 동반성장 프로그램의 일환으로 공동 인력 개발에 대해서도 관심을 기울이고 있다. 그러나 전반적으로 인력 개발에 대한 관심이 기술개발, 판로 개척 등에 비해 상대적으로 낮은 상황으로 판단된다. 개별 대기업 차원에서 구체적으로 진행되는 상황을 보면 S 기업, H 기업, P 기업 등에서 우수한 공동 인력개발이 이뤄

지는 경우를 찾아볼 수 있다. 그러나 이들 기업의 경우 한편에서는 실적 압박 속에 하청 기업에 대한 단기주의적, 비용 위주 접근이 여전하다는 지적도 많다. 이러한 상황은 현재 수탁기업협의회와 같은 활동들이 정부 주도로 이뤄지면서 기업 내부에서 충분한 동의를 얻지 못하게 진행되기 때문으로 보인다. 즉, 정부 사업으로 인한 가시적 성과를 보이기는 하지만, 그것이 해당 기업의 단기주의적 태도의 근본적 변화를 끌어내기에는 한계를 보이는 상황으로 판단된다. 향후 외부에 보여주기식 협력적 활동이 아니라, 내부의 진정한 필요에 의해 협력적 활동이 강화될 수 있도록 하는 정책 대안의 모색이 필요하다.

다음으로 해외 사례의 경우 독일과 노르웨이 사례를 검토하였다. 독일의 경우 Hessen 지역 화학 및 관련업계 사용자단체 사례를 통해 독일 사용자단체 내부에서 도제훈련과 같은 사회적 공공재 생산에 기업들의 집합적 의사결정이 어떻게 이뤄지는지 구체적으로 살펴봤다. 노르웨이의 경우 거시적 경제 사회 발전에 대한 노사정 협약이 아니라, 도제훈련과 같은 세부적 인력 양성 사업에 대한 노사정 협약 사례를 검토하였다. 독일과 노르웨이의 사례를 통해서는 기업들이 자신들에게 직접적으로 혜택이 주어지는 경우가 아니라, 얼핏 각자의 이익에 반하는 것으로 생각되는 경우에 대해서도 장기적 관점에서 협력하고 있음을 확인할 수 있었다.

우선, 독일 Hessen Chemie 사례의 경우, 독일에서 산업 수준에서의 공동 교육훈련을 위해 내부 의사결정이 어떻게 이뤄지는지에 대한 정보를 제공한다. 특히, 사업주단체가 도제훈련의 운영에서 핵심적 위치를 명확히 차지하는 것을 전제로, 내부 구성원들이 동등한 입장에서 도제훈련에 대한 의사결정에 참여하고 있다.

이러한 독일 사례는 현재 우리나라에서 추진하고 있는 일학습병행제의 지속 가능 모델에 대한 시사점뿐만 아니라, 업종 수준에서의 인적자원 개발 일반에 대한 시사점을 제공해 준다. 특히, 생산물 시장에서 상대적으로 열위에 놓일 수밖에 없는 중소기업들이 대기업과 동등한 입장에서 자신들의 입장을 제도적으로 관철할 수 있고, 그것을 대기업이 용인한다는 점이 한국 현실에 던지는 시사점이 크다. 즉, 협력적 인적자원 개발의 혜택을 중소기업이 주로 받더라도, 대기업이 넓은 의미에서의 사회적 기여 관점에서 그러한 활동에 적극 참여하고, 그러한 기여가 다시 해당 업종 전체의 경쟁력, 나아가 대기업의 경쟁력 제고로 환류되는 것이 현재 독일 화학산업의 탄탄한 경쟁력의 기초가 되고 있는 것으로 판단된다. 향후 한국에서도 이러한 장기적 관점에서의 선순환적 협력 모델이 사업주단체를 매개로 하든, 수탁기업협의회를 매개로 하든 정착되어야 할 것으로 보인다.

노르웨이의 경우, 직업 교육훈련에 대한 노사정 타협의 사례로서 향후 우리나라에서도 기업의 협력을 전제로 다양한 이해관계자 사이의 협력을 추진할 경우 참고가 될 것으로 보인다. 우선, 협약 자체와 관련하여 주목할 점은 단순히 도제훈련 활성화에 대한 추상적 협력이 아니라 구체적인 양적 목표를 제시하고, 관련 활동들도 상당히 구체적으로 제시하고 있다는 점이다.

이는 우리나라에서의 그간 노사정 협약이 상당 부분 특정 이슈에 대한 추상적인 협력 선언에 그쳤던 점과 대조를 이룬다. 즉, 추상적 협력 선언은 그러한 선언을 맺는 데 큰 부담도 없지만, 동시에 불이행에 대한 부담도 크지 않은, 결국은 관련자들 누구로부터도 관심을 받지 못하는 일회성 행사에 그칠 가능성이 크다. 반면, 구체적 목표를 제시하고 활동들도 구체화하는 것은 관련자들에게 명확한 이행의 부담을 부

과하는 것으로, 이 경우 협력을 선언하는 과정이 어려울 수 있으나 협력의 선언 이후 이행에 대한 높은 구속력을 통해 당초 기대했던 결과 도출을 위한 실질적 노력을 이끌어 낼 수 있을 것이다. 물론, 노르웨이와 같이 노사정 합의제의 전통이 강한 경우에도 이러한 협약이 실제로 기대했던 성과를 거두는 것은 쉽지 않은 것으로 나타나고 있다. 따라서 한국의 경우 기업 내부, 또는 다양한 이해관계자 사이의 협력을 추구하는 데 있어 현실적으로 실현 가능한 목표를 최대한 구체화하고 그 실현을 위해 노력하되, 목표 달성의 어려움에 대해서도 충분히 인지하고 인내심을 갖는 것이 필요하다.

국내 사례와 해외 사례에 대한 전체적인 검토를 통해 확인할 수 있었던 점은 현재 우리나라 기업과 독일·노르웨이 기업 사이에 존재하는, 기업 사이의 협력적 인적자원 활동에 대한 관점의 차이이다. 즉, 우리나라 기업의 경우 SC를 운영하는 사업주단체의 경우에도 인적자원 개발 관련 협력적 활동이 활성화되어 있지 않으며, 원·하청 기업 사이에 다양한 상생 활동을 추진하고 있는 수탁기업협의회 등의 경우에도 인적자원 분야에서의 협력적 활동은 그다지 활성화되어 있지 않다. 그나마 인적자원 분야에서의 협력적 활동이 활성화되어 있는 경우에도 그러한 협력적 활동을 주도하는 대기업이 원청 기업 입장에서 최종 생산물의 품질·기술 경쟁력 확보를 주목적으로 하여 이뤄지는 경우가 많음을 확인할 수 있었다.

반면, 독일과 노르웨이의 기업들은 보다 장기적 관점에서 기업 사이의 협력적 활동에 참여하는 것으로 나타났다. 예를 들어 독일 화학산업 대기업의 경우, 도제훈련으로부터 받게 되는 직접적 이득이 크지 않은 경우에도 화학 사업주단체를 통한 도제훈련의 운영에 적극적으로 참여하는 것으로 평가되고 있다. 노르웨이의 경우에도 도제훈련과

같이, 기업 입장에서는 장기적 투자가 필요한 활동에 노동조합 및 정부와 협약을 체결하고 그 발전을 위해 노력하고 있다.

이러한 점은 현재 한국 기업과 독일·노르웨이 기업들이 협력적 인적자원 개발에 대해 갖는 관점의 차이를 반영한다고 판단된다. 즉, 한국 기업들은 여전히 개별 기업의 성과 극대화, 특히 생산물 시장에서의 즉각적 성과 도출 가능성 관점에서 기업 사이의 협력적 활동에 참여하는 반면, 독일·노르웨이 기업들은 보다 장기적으로 기업 생태계 전반에 미치는 영향을 고려하여 기업 사이의 협력적 활동에 참여하는 것으로 판단된다.

물론, 독일·노르웨이 기업들도 그러한 협력적 활동이 궁극적으로 참여 기업들에게 혜택으로 돌아온다는 믿음이 없다면 그러한 활동에 참여하지 않을 것이다. 따라서 기업들이 협력적 활동을 통해 어떤 혜택을 받을 수 있는지 고려하는 것은 당연하다고 할 것이나, 그러한 혜택이 즉각적이며 직접적으로 나타나지 않는 경우에도 장기적 전략적 관점에서 협력적 활동에 참여하도록 유도하는 것이 한국 기업들에게 중요한 과제로 판단된다. 물론, 현재 단기적 관점에서의 협력적 활동에도 적극 참여하지 않는 기업들이 많은 점을 감안하면, 이러한 노력을 장기적 관점에서 꾸준히 이어가야 할 것으로 보인다.

제7장

정책 대안

제1절 정책 대안 모색의 방향

제2절 세부 정책 대안

제7장 | 정책 대안

제1절 정책 대안 모색의 방향

1. 개관

본 연구는 FTA를 매개로 빠르게 진행되고 있는 세계 경제의 글로벌화 속에서 한국 경제의 근원적 경쟁력을 확보·강화하기 위한 핵심 방안으로, 우수한 인적자원을 어떻게 개발하고 효과적으로 활용할 것인지를 모색해 보는 연구로 수행되었다. 특히, FTA 시대 글로벌 경쟁의 격화 속에서 우수한 인적자원의 효과적 활용이 결정적 경쟁 요소임에도 불구하고, 현재 우리나라의 숙련 시스템은 상당한 문제를 드러내고 있다는 점으로부터 출발하여 이러한 문제가 경제 성장 잠재력에 미치는 영향에 대해 진단하고, 문제의 해소 방안을 모색하였다.

전체적으로 요약하면, 현재 우리나라 숙련 시스템에서의 문제적 상황들은 숙련 개발과 숙련 활용 각각에서의 문제들이 서로 간의 부정합까지 겹쳐 나타나고 있다(2장). 학생과 학부모들은 교육의 혜택에 대한 회고적 기대, 혹은 교육을 받지 않을 경우 예상되는 피해에 대한 두려

움으로 인해 고등 교육에 대한 과잉 투자를 강요당하고 있다. 교육훈련기관들은 교육훈련의 실제 성과에 대한 정보를 가지고 있음에도 불구하고 교육에 대한 과잉 투자에 편승하거나 오히려 조장해 왔다. 숙련 활용 측면에서 기업들은 외환위기 이후 단기 수익 극대화를 개별적으로 극대화시켜 왔는데, 그 과정에서 인적자원에 대한 수량적 유연화가 다양한 양태로 확대되었다. 노동조합은 이 과정에서 사회적 제어장치로서 기능하지 못한 채, 일부의 경우 노동시장 양극화를 방조하는 경우도 존재하였다. 이러한 상황에서 저임금 노동력에 의존하는 생산방식의 지속은 실제 경제 성장 기반을 잠식시키고 있으며(3장), 기업들의 교육훈련 투자가 기업과 근로자의 상호 혜택으로 이어지지 못하고 있다(4장).

결국, 현재 우리나라 숙련 시스템의 위기는 숙련 시스템을 구성하는 개인, 교육훈련기관, 기업이 각자의 개별적 이해를 사회 전체의 집합적 이해와 조율하지 못한 채 각자의 이해만을 극단적으로 추구하며 나타난 상황으로 이해된다. 문제는 이러한 개별적, 단기적 이해의 극단화를 사회적으로 조율하기 쉽지 않다는 점이다. 우선, 과거 산업화 과정에서 개발국가가 취했던 억압적 조율은 더 이상 불가능하다. 또한 제도적 개입의 경우에도, 개별적 제도적 개입들이 다른 제도적 장치들과 보완되지 않거나 이해관계자들 내부의 동의에 기초하지 않을 경우 효과를 거두지 못할 것이다. 따라서 현재 숙련 시스템의 위기를 해소하기 위해서는 ‘불확실성하에서의 분권화된 협력’을 다양한 이해관계자들이 자율적으로 수행하는 것을 전제로, 외부적 규제 혹은 제도적 개입이 병행되도록 해야 할 것이다.

특히, 이러한 변화 과정에서 기업의 역할이 핵심적이다. 기업은 자본주의 사회에서 노동력의 구매자로서 교육훈련의 산업적 유용성에 대

한 최종적 승인 권한을 갖고 있으며, 나아가 생산물 시장에서의 혁신과 연계된 고속권 전략을 기획, 실행할 수 있는 위치에 있기 때문이다. 따라서 현재 숙련 시스템 위기 극복을 위한 정책 과제들은 숙련 개발 및 활용에 기업의 협력을 어떻게 유도해 낼 것인지에 초점을 두게 된다. 이를 핵심으로 하여, 숙련 시스템에서의 다른 이해관계자들, 특히 교육훈련기관과 개인의 변화를 적절히 결합시킴으로써 우리나라 숙련 시스템의 문제를 완화시켜 갈 수 있을 것으로 보인다.

2. 정책 대안 관련 주요 시사점

이러한 정책 대안의 모색과 관련하여, 현재 한국 기업들이 처한 실제 상황을 고려할 때, 기업들의 자발적 협력적 활동을 이끌어내기는 쉽지 않을 수 있다. 즉, 최근까지 한국 경제의 지표상 성장을 이끌어왔던 업종이나 기업들도 부진한 경영 성과를 나타내는 상황에서, 단기적 성과에 직접 긍정적 효과를 미치지 못하거나, 혹은 장기적으로도 그러한 효과가 불투명한 기업 사이의 협력적 활동에 기업들이 스스로 참여하기를 기대하기는 어려울 것이다. 그러나 앞서 시장 경쟁이 심한 경우 공동의 활동을 통해 대안을 찾고자 하는 성향이 확인되었던 것처럼, 현재와 같이 모두 어려움을 호소하는 시기가 더 적극적으로 근본적인 변화를 모색할 수 있는 시기이기도 하다.

이러한 변화가 결코 쉽지 않은 과제인 것은 분명하나, 몇 가지 정책 대안 모색에 참고할 만한 시사점들을 기업의 협력적 행동 가능성에 대한 설문 조사 결과(5장)와 사례 조사 결과(6장)로부터 찾을 수 있다. 우선, 5장의 기업 대상 설문조사에서는 상대적으로 시장 경쟁의 압력을 많이 받고 있으나 인력 수급에서는 상대적으로 애로를 덜 겪고 있

는, 그리고 기업의 품질 경쟁력 제고를 상대적으로 강조하는 기업들이 보다 협력적일 수 있음을 확인하였다. 이는 기업의 협력적 행동 가능성이 높은 기업이 독과점 대기업보다는 비록 규모는 작지만 비교적 탄탄한, 그리고 기술 경쟁 지향적인 기업들일 가능성이 높음을 의미한다.

다음으로 기업 관계자들이 기업 간 공동 활동에 대해 상당히 적극적 태도를 보이고 있음을 확인하였다. 이는 현재 많은 기업 관계자들이 현재의 지나친 단기적 이익극대화 추구에 일정한 문제의식을 갖고 있으며, 이를 적절히 실제 공동 활동으로 전환시켜 내는 것이 시급하다는 것을 시사한다. 다만, 그러한 전환 과정은 쉽지 않을 것으로 보이는데, 그러한 과정에서 일정한 역할을 해야만 하는 사업주단체에 대한 기대가 별로 크지 않은 것으로 나타나기 때문이다. 이러한 점은 동시에 사업주단체 등을 매개로 하는 수평적 연계 외에, 원·하청 관계와 같은 수직적 관계도 기업의 공동 활동 유도에 중요하게 활용되어야 함을 시사한다.

마지막으로 기업 내부에서 과연 어떤 사람들이 기업 사이의 협력에 보다 우호적인지에 대해 검토한 결과, 상대적으로 생산 현장과 가까운 제조, 연구개발, 기획 등의 업무 담당자들이 우호적인 것으로 나타났다. 이는 동시에 기업 내부에서 다양한 업무를 담당하는 사람들이 기업 사이의 협력에 대해 동일한 이해나 요구를 갖지 않는다는 것으로, 향후 기업 사이의 공동 활동을 조직하는 경우 이러한 차별성도 고려하여 추진하는 것이 필요하다.

6장의 사례 조사에서는 기업의 실제 협력적 활동과 관련하여 국내 사례로는 수평적 활동으로서 산업별 인적자원개발협의체(SC), 수직적 활동으로서 수탁기업협의회와 개별 대기업의 협력 사례를 검토하고, 해외 사례로는 독일과 노르웨이의 경우를 검토하였다. 우선, 이들 사례

에 대한 전체적인 검토를 통해 다시 한번 확인할 수 있었던 점은 우리나라에서 기업 사이의 협력적 인적자원 개발 활동이 독일, 노르웨이 등과 비교하여 현저히 덜 발달되어 있다는 점이다.

사실 이러한 점은 과거부터 여러 차례 지적되어 왔지만, 독일, 노르웨이에서는 기업들이 장기적 관점하에 인적자원 관련 협력 활동을 전개하는 반면, 우리나라의 경우 그나마 협력적 활동이 이뤄지는 경우도 단기 기업 성과와 연계된 분야에 그치고 있다는 점은 우리나라 기업들의 행태에 상당한 변화가 필요함을 강하게 시사한다. 이러한 점은 협력사들과 적극적 협력 활동을 개별적으로 전개하는 것으로 평가되는 대기업들도 마찬가지로, 해당 기업의 기술·품질 경쟁력 확보에 초점을 둔 협력 활동이 주를 이룰 뿐, 노동시장 전반의 구조 개선을 염두에 둔 협력 활동은 찾기 어렵다.

결국, 현재 한국 기업과 독일·노르웨이 기업들이 협력적 인적자원개발에서 갖는 차이는 기업의 경영 전략·정책의 수립과 실행에서 한국 기업들은 개별 기업의 성과를 주로 고려하는 반면, 독일·노르웨이 기업들은 해당 기업의 사회적 책무성도 상당히 고려하기 때문에 나타나는 것으로 판단된다. 물론 현재 우리나라에서는 단기적 성과 관점에서 기업 사이의 협력적 활동이 활성화되지 않은 상태라는 점을 감안하면, 설령 독일 등의 기업과 같은 수준에서의 협력적 활동이 이뤄지지 않았다고 하여 앞서 언급한, 개별적 협력에서의 적극적 활동들이 갖는 중요성을 폄하할 수는 없다. 그럼에도 불구하고, 앞으로 우리나라에서 기업 사이의 협력적 인적자원 개발 활동을 활성화하고자 할 경우, 현재 일부 대기업에서 원·하청 기업 사이에서 이뤄지는 협력적 활동 자체가 갖는 긍정성과 별개로, 그것이 갖는 한계도 충분히 인지하여 그 근본적 개선을 위한 노력도 기울이는 것이 필요하다.

이하에서 향후 기업의 협력적 인적자원 개발을 유도하기 위한 정책 대안을 협력적 행동의 영역과 협력적 행동의 양태를 고려하여 제시한다. 우선, 협력적 행동의 영역은 숙련 시스템의 두 개 하위 시스템인 숙련의 개발과 숙련의 활용 두 가지 영역으로 구별할 수 있다. 협력적 행동의 양태는 각 영역에서 이뤄지는 기업 간 공동활동에 직접 참여하는 방식, 혹은 각 영역에 대한 제도적 변화에 집합적으로 동의하고 제도를 수용하는 방식으로 구분될 수 있다. 이하에서는 협력적 행동의 영역과 협력적 행동의 양태를 기준으로 하여 기업의 자율적 협력을 이끌어낼 수 있는 방안에 대해 다룬다. 특히, 산업별 인적자원개발 협의체와 지역별 인적자원개발 위원회를 중심으로 인적자원 개발에서의 협력적 활동 강화를 검토하고, 원·하청 관계 개선을 매개로 인력 활용과 연계된 인적자원 개발에서의 협력적 활동 활성화 방안을 다룬다. 그에 이어 거시적 제도적 변화에 대한 기업의 수용적 태도 확대를 위한 방안을 다루며, 마지막으로 전체적으로 기업 관계자들의 협력적 활동에 대한 역량 강화 방안을 제시한다.

제2절 세부 정책 대안

1. 산업별 인적자원개발 협의체를 통한 협력적 활동 유도

기업들의 숙련 개발에서의 직접적 협력적 행동은 국가직무능력표준(NCS)의 개발, 그에 기반한 국가기술자격제도의 개편과 교육훈련 프로그램의 개편에서 산업계 수요를 제시하는 것이 대표적이다. 또한 산

업체가 필요로 하는 인력 양성을 위해 신규 혹은 재직 인력에 대한 교육훈련 투자를 실행하는 것도 포함된다.

이 과정에서 수평적으로는 업종별 사업주단체가 핵심 역할을 하는 산업별 인적자원개발 협의체와 지역별 사업주단체가 핵심 역할을 하는 지역인적자원개발위원회⁷⁸⁾, 수직적으로는 원·하청 기업 사이의 수탁기업협회가 핵심적 역할을 담당할 수 있다. 특히, 현재 전반적인 조직 역량이나 사업 경험에 비춰 업종별 사업주단체가 핵심 역할을 맡고 있는 산업별 인적자원개발 협의체가 숙련 개발 자체와 관련하여 상대적으로 중요한 역할을 담당할 수 있다. 이와 관련하여, 2014년 8월 정부는 일학습병행제 등과 관련하여 산업별 인적자원개발 협의체를 교육, 고용노동, 산업 3개 부처 공동으로 육성하겠다는 발표를 한 바 있다. 특히, 산업별 협의체를 NCS 기반으로 재편하고 장기적으로 독립시키겠다는 입장도 표명하고 있다. 이러한 입장 표명은 협회 내부에서 SC 담당자가 계속 바뀌고, 관련 전문가의 정규직 채용도 이뤄지지 못하고 있어 SC 활성화에 필요한 전문성 함양을 기대하기 어려운 현재 상황을 개선하기 위한 것이다.

사실 영국, 캐나다, 호주와 같이 산업별 인적자원개발 협의체를 사업주단체로부터 조직적으로 독립시키고, 대신 이들에 대해 정부가 장기적, 지속적으로 투자한다면 산업별 인적자원개발 협의체는 인적자원개발 업무에만 집중하는 인적자원을 확보할 수 있을 것이며, 이들이 스스로의 생존을 위해서도 인적자원 개발에 대한 의사소통 창구로서 적극적으로 활동하게 될 것이다.

78) 지역인적자원개발위원회는 고용노동부가 지역별 직업훈련 시스템 구축을 위해 2013년 하반기부터 구성, 운영하고 있는 것으로 주로 광역 시도 단위에서 14개 위원회가 구성, 운영되고 있다.

그러나 현재 가장 큰 문제는 정부가 설령 중장기적 지원 방침을 밝혔다고 하더라도, 매년 예산 심의를 거쳐야만 실제 지원 예산이 확정되고, 5년 주기의 정부 교체에 따라 각종 정부 계획이 상당한 변화를 겪는 상황에서 정부가 밝힌 중장기적 지원 계획이 지켜질지 불확실하다는 점이다. 이러한 상황에서는 당연히 현재 협회에 속해 있는 산업별 인적자원개발 협의체 관련 인사들이 조직적 독립에 찬성할 가능성이 없다. 더욱이 산업별 인적자원개발 협의체에 대한 정부의 관심에도 불구하고, 실제로 이들의 활동이 지극히 미약한 상태이기 때문에 일반 기업들이 이들에 대해 제대로 알고 있는 경우도 많지 않다. 이처럼 산업별 인적자원개발 협의체의 인지도가 낮은 상태에서는 설령 정부의 지원 의지가 확고하더라도 산업별 인적자원개발 협의체를 독립시켜 내기란 불가능하다.

이러한 상황에서 현재 가장 먼저 집중해야 하는 점은 산업별 인적자원개발 협의체, 혹은 사업주단체 자체의 인적자원 개발 관련 활동을 확대하는 것이다. 사실 사업주단체가 주요 활동 영역 중 하나로 인적자원 개발 활동을 적극적으로 수행하는 경우들을 찾아볼 수 있다. 예를 들어, 싱가포르 Singapore Logistics Association의 The Logistics Academy는 1986년 설립되어 소규모로 운영되어 오다가 1999년 이후 대폭 강화되어 현재 싱가포르 물류 산업 인력 양성에서 핵심 역할을 담당하고 있다.⁷⁹⁾ 이 경우 사업주단체의 인적자원 개발 활동 재원에서 정부 지원이 아니라 사업주의 자발적 기여가 상당한 비중을 차지하도록 함으로써 사업주단체의 인적자원 관련 활동의 산업적 유용성이 확

79) <http://www.sla.org.sg/the-logistics-academy> 참조. 이들이 제공하는 프로그램은 일반 재직자 대상 단기 훈련 외에 최소 2년 이상의 기간을 갖는 Advanced Diploma in Supply Chain Management, Diploma in Integrated Logistics Management/International Freight Management 등을 포함한다.

인되도록 해야 한다. 이는 정부가 사업주단체를 지원할 때 인적자원 개발 활동비용의 상당 부분을 직접 지원하는 것보다는 이들의 활동에 대한 홍보, 품질 보장, 사업주단체 관계자에 대한 교육훈련 등의 간접적 지원에 초점을 뒀야 함을 의미한다. 대신, 사업주단체가 실시하는 인적자원 개발 활동에 대해서는 정부의 규제를 최소화함으로써 사업주단체 활동에서의 시장 기능을 활성화해야 한다.⁸⁰⁾

최근 정부가 역점을 기울이고 있는 일학습병행제에 대해서도 산업별 협의체를 경유하는 집합적 인력 양성 기능을 강화해야 한다. 현재 일학습병행제 프로그램이 기업별로 설계, 운영되고 있으나, 일학습병행제 참여 경험의 노동시장 통용성을 확대하는 것이 훈련생의 노동시장 생존 가능성 제고 차원에서 필요하다. 이와 관련하여 현재 개발 중인 도제자격 제도가 그 같은 통용성 확보에 기초가 될 것이다. 그러나 문제는 그러한 도제자격의 통용성이 확보될 수 있도록 실제 일학습병행제의 운영이 이뤄져야 한다는 점이다.

이는 결국 일학습병행제의 시행 과정에서 일학습병행제 실시 기업 외부로부터의 개입, 특히 일학습병행제의 품질 관리 및 통용성 확보를 위한 개입이 필요함을 의미한다. 이러한 외부적 개입을 실행하는 데 가장 일차적인 주체는 산업별 협의체와 같은 업종 단체가 될 것으로 보인다. 이들은 일학습병행제 참여 기업이 처한 전반적 상황을 잘 이해하고, 그에 따라 일학습병행제와 같은 프로그램이 적절히 운영되는지 파악하는 데 유리한 위치에 있을 것이기 때문이다. 따라서 산업별 협의체에게 일학습병행제와 같은 집합적 인력 양성 프로그램의 전체 전달 체계 안에서 프로그램의 개발만이 아니라 프로그램의 실제 시행

80) 예를 들어, 업종별 사업주단체가 실시하는 제직자훈련에 대해서는 기업의 훈련 비용 자부담을 전제로 정부의 규제를 대폭 완화하는 방안을 고려할 수 있다.

에 대한 모니터링 역할까지 부여하는 것이 필요하다.⁸¹⁾ 이러한 과정을 거쳐 산업별 협의체가 해당 업종의 인력 양성에 대한 전반적 기획, 전달 기능을 갖도록 하고, 필요한 경우 재원을 자체 조달하여 독자적인 프로그램을 운영하도록 할 수도 있을 것이다.

산업별 협의체의 거버넌스 개편과 관련하여, 노동조합의 참여 문제가 산업별 협의체 구성 초기부터 논의되어 왔다. 이 경우, 현실적으로 존재하는, 업종 수준에서의 노사관계 형성에 대한 기업의 거부감을 고려하여 신중하게 접근해야 한다. 노조 참여의 원론적 의미가 크지만 자칫 집합적 노사관계에 대한 거부감을 현실적으로 갖고 있는 상황에서 긍정적 효과보다 부정적 효과가 더 클 가능성이 있기 때문이다. 예를 들어, 노동조합을 갖고 있는 대기업이 해당 기업의 틀을 넘어서서 집단적 노사관계 의제가 확산되는 창구로서 산업별 협의체를 받아들인다면 해당 대기업이 산업별 협의체에서 적극적으로 활동하지 않을 것이다. 물론 노동조합의 산업별 협의체 참여가 숙련 문제에 대한 노조의 태도 변화 유도 차원에서 상당한 중요성을 가질 수 있다. 이는 장기적으로 우리나라 노사관계가 분배 위주 대립 구도에서 탈피하는 데 기여할 수도 있을 것이다. 따라서 산업별 협의체에 대한 노조 참여 문제는 노조 참여로 인한 긍정적, 부정적 효과를 신중하게 판단하여 접근하도록 하며, 긍정적 효과가 두드러질 수 있는 분야 혹은 공공 분야부터 시범적으로 접근하는 것을 검토해야 한다.

산업별 협의체의 거버넌스와 관련하여 또하나 중요한 문제는 이러한 활동이 해당 사업주단체에서 상당한 영향력을 미치고 있는 대기업의 영향력을 어떻게 제어하고, 대신 중소기업의 이해에 부응하는 방향

81) 이는 동시에 전체 직업 훈련 품질관리 시스템 내에서 산업별 협의체와 같은 기구들의 역할을 재정의하는 것이 될 것이다.

으로 사업주단체가 움직이게 할 것인가 하는 점이다. 이와 관련하여 독일 사업주단체의 의사결정 시스템이 시사적이다. 즉, 특정 기업의 사업주단체 회비 기여 정도나 생산물 시장에서의 영향력 정도와 상관없이, 사업주단체 내부의 의사결정이 1기업 1표의 원칙에 따라 이뤄지도록 함으로써 실질적으로 중소기업의 입장이 반영되도록 할 수 있다. 물론 이 경우 업종별 사업주단체에 대기업이 불만을 표시할 가능성도 있으므로, 대기업의 입장 변화를 유도하기 위한 노력들도 별도의 채널, 예컨대 전국경제인연합회와 한국경영자총협회 등 전국 사업주단체에 대한 개입을 통해 추진할 필요가 있다.

산업별 협의체의 장기적 전망 확보와 관련하여, 산업별 협의체에 대한 노·사·정의 공동 육성 협약을 구체화하는 것도 고려할 수 있다. 특히, 정부 외에 여당과 야당을 포괄하여 산업별 협의체와 같은 산업별 단체를 매개로 인적자원 개발이 이뤄지도록 하고, 그에 대한 지원이 안정적으로 이뤄지도록 하겠다는 것을 공표하도록 할 수 있다. 이는 현재 산업별 협의체 육성에서 가장 큰 문제가 정부 정책 변화 혹은 5년 주기 정부 교체로 인한 정치적 리스크임을 감안할 때, 그러한 리스크 감소에 기여할 수 있을 것이다. 또한 이러한 장기적 전망을 구체화하기 위해 지원 조직도 조속히 정비해야 한다. 사실 2014년 8월 발표된 산업별 협의체 발전방안에서는 3개 부처와 각각 연관된 기관들을 모두 공동 지원기관으로 포함하고 있는데, 이는 사실상 어디에도 명확한 책임 관리 기능을 부여하지 않는 것이므로 미봉책에 불과하다. 이러한 상황에서는 사업주단체의 적극적인 참여를 이끌어 낼 수 없다는 점에서, 조속히 전담 지원 기관을 위의 산업별 협의체 발전 방안에 명시하고 장기적 안정적 지원을 구체화해야 한다.

2. 지역별 인적자원개발 위원회를 통한 협력적 활동 유도

다음으로, 지역 수준에서의 기업별 협력 체계 구축도 중요하다. 이와 관련하여, 현재 고용노동부가 지역별 직업능력개발 시스템 구축을 위해 추진하고 있는 지역별 인적자원개발 위원회는 지역 내 기업의 집합적 수요 반영 창구로서 활용하는 것이 필요하다. 사실 현재 지역 인적자원개발위원회의 법적 근거가 없는 상태이고, 중장기적으로 어떻게 발전시켜 갈 것인지에 대한 명확한 비전이 여전히 불분명한 상태이다. 만약 미국의 Workforce Investment Board나 프랑스의 CCREFP⁸²⁾와 같이 지역 내 훈련 재정의 배분을 직접 관장하는 역할을 맡게 될 경우 지자체나 지역 고용센터의 역할이 강조되고, 산업계의 역할은 자문 혹은 정보 제공의 역할에 머무를 가능성이 크다. 이는 미국 WIB가 대표를 산업계 인사가 맡는 등 산업계의 영향력이 크지만 동 기구의 성격 자체가 주지사 등에 대한 자문 역할을 맡고 있으며, 프랑스의 경우에도 산업계는 공동대표의 하나일 뿐이기 때문이다.

반면, 지역 내 사업주단체가 직접 숙련 개발에 참여하는 경우는 지역 인적자원개발 위원회의 틀보다는 지역 내 중소기업협동조합 등과 같이 지역 기업에 보다 밀접한 틀로 지역별 업종별 인적자원개발 협의체를 구성, 운영하는 것을 고려할 수 있다. 이들은 지역 인적자원개발 위원회의 하위 업종별 전문 위원회의 형태를 따를 수도 있을 것이다. 기업 대상 설문조사 결과에서 알 수 있듯이 현재 지역별 협동조합에 대한 기대가 상대적으로 큰 점을 감안할 때, 이들을 중심으로 공동 교

82) CCREFP(Comite de Coordination Regional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)는 프랑스 26개 지역(region)에서 훈련정책을 조정하는 법정 기구로, 원칙적으로 Regional council과 State(중앙정부 지방행정기관)가 공동의장을 맡고, 그 외에 사용자단체, 노동단체 대표로 구성되어 있다. 최영섭 외(2013b) 참조.

육훈련을 조직하면 실제 중소기업의 교육훈련 활성화 측면에서 효과를 거둘 수 있을 것이다. 다만, 2000년대 중반 중소기업청에서 실시했던 ‘중소기업 인력구조 고도화’ 사업과 같이, 지역 중소기업협동조합을 통해 해당 분야 기업의 인력난을 완화하고자 했던 시도가 크게 성공적이지 못했던 점을 감안할 때, 동 사업에 참여하는 중소기업협동조합의 역량 제고를 위한 노력이 특히 강조되어야 한다.⁸³⁾

지역 차원에서 기업 사이의 협력적 활동을 강화하는 경우, 업무별 정보 교류 활동을 지역별 인적자원개발 위원회 중심으로 구성, 운영하는 것도 필요하다. 이는 업체 인사 담당자의 경우에는 지역 혹은 업종별로 인사정보를 교류하는 경우가 있으나, 그 외 업무에 대해서는 교류가 많지 않은 점을 보완하기 위한 것이다. 특히 제조, 연구개발, 기획, 기술 계통의 경우 실제 현업에서의 기술 변화와 숙련 수요 변화에 대한 많은 정보를 축적하고 있다. 그러나 현재까지 이들이 축적한 다양한 정보를 체계적으로 수집, 분석할 수 있는 틀은 갖춰져 있지 않은 상태이다. 이에 따라 지역별 인적자원개발 위원회 내부에서 주요 업종별로 제조, 기술 분야 전문가들이 정기적으로 회동할 수 있도록 하고, 그 과정에서 제기되는 숙련 수요 및 교육훈련 수요를 지역 내 인력 양성 사업 기획 등에 반영하는 것이 필요하다. 이처럼 기업 관계자의 의사소통 및 정보교류 채널을 다양화하는 것은 지역 인력 양성 시스템의 현장성을 강화할 뿐만 아니라, 다양한 기업 관계자들의 상호 이해 및 협력 기회 제고 차원에서도 긍정적으로 기여할 것이다.

83) 이에 대해서는 ‘6. 협력적 인적자원 개발 활성화를 위한 역량 개발 사업 추진’에서 상세히 다룬다. 참고로, 중소기업 인력구조 고도화 사업은 2005년 이후 2010년까지 추진되었으며, 협동조합당 2~3억 원을 정부 매칭 지원 방식으로 지원하여 공동 인적자원 개발, 공동 필요 인력 확보, 인적자원관리 선진화를 중심으로 추진했다. 그러나 지원 금액의 과소, 협동조합의 관리 역량 취약 등으로 인해 뚜렷한 성과를 내지 못하고 2014년 현재 중단된 상태이다.

3. 원·하청 관계 개선과 연계한 협력적 인적자원 개발 활성화

다음으로 숙련 개발과 숙련 활용을 연계하여 기업 사이의 협력적 행동을 유도할 수 있다. 이 경우 원·하청 기업 사이의 수탁기업협의회가 핵심적 역할을 담당할 수 있다. 이는 중소 하청 기업의 근로여건 개선에 원청 기업의 태도가 핵심적인 영향을 미치고 있음을 감안하여 원·하청 기업 사이에서의 협력적 관계 조성을 중심으로 숙련 활용에서의 문제 해결을 추진해 나가고, 동시에 근로여건 격차의 개선에 수반하여 교육훈련 등을 통한 생산성 향상이 이뤄지도록 함으로써 근로여건 격차 개선 - 품질경쟁력/혁신역량 제고가 기업 네트워크 속에서 선순환하도록 하는 것이다. 이 과정에서 노동조합도 원·하청 기업 사이의 선순환 관계를 전제로 숙련 개발 - 품질 향상에 대한 보다 적극적 태도에 기초하여 간접고용·비정규직 문제의 해소, 과도한 임금 격차의 축소 등을 추진해야 한다.

구체적으로, 현재 수탁기업협의회가 원·하청 기업 사이의 협력 테이블로 운영되는 것을 노사 상생 협력 테이블로 확대하는 것을 검토해야 한다. 이를 바탕으로 원·하청 기업 사이의 임금격차 축소를 목표로 노사 협의 및 활동이 이뤄지도록 지원해야 한다. 이처럼 원·하청 기업 사이의 임금격차 축소를 명시적 목표로 하는 것은 현재 추진 중인 정책들, 예를 들어 ‘근로소득증대세액공제’, ‘하도급 거래 관행 개선’ 등이 양극화 완화에는 크게 기여하지 못할 것이라는 점을 배경으로 한다. 즉, 근로소득증대세액공제는 하도급관계에서 임금 인상 여력이 제한된 기업에는 효과가 없고, 임금 인상 여력이 있는 기업만 임금 인상을 유도하게 됨으로써 오히려 양극화를 심화시킬 가능성도 존재한다. 또한 하도급 거래 관행 개선은 부당한 납품단가 인하 방지 등을 통해

하청 기업의 경영 정상화에 기여할 수 있으나, 그러한 경영 정상화가 근로자의 처우 개선으로 직결될지는 미지수이다.

이에 따라 (가칭)‘대중소 임금격차 완화를 위한 사회적 협력’을 기존의 수탁기업협의회를 중심으로 추진한다. 각 수탁기업협의회는 해당 협의회 소속 기업들의 원청 기업과 하청 기업 사이의 임금격차 축소를 목표로 설정하고, 임금격차 지표는 임금의 ‘수준’과 ‘증가율’, 각각의 ‘평균’과 ‘대표값’ 중 각 협의회 내부에서의 자율적 협의를 거쳐서 확정하도록 한다.

〈표 7-1〉 원·하청 임금격차 개선을 위한 지표별 특징 비교

(1) 임금 수준 평균
<ul style="list-style-type: none"> ● 지표: 원청 기업 1인당 인건비 평균/협력사 1인당 인건비 평균 * 협력 기업별 하도금액 및 비중으로 가중 평균 ● 개선 정도 측정: 과거 3년 임금격차 대비 ___% 감축 ● 임금격차 개선 정도를 쉽게 인식할 수 있으나, 근속·직업 등 근로자 속성 차이 미반영
(2) 임금 수준 대푯값
<ul style="list-style-type: none"> ● 지표: 특정 직종(예: 엔지니어)의 원청 기업 1인당 인건비/협력사 1인당 인건비 ● 개선 정도 측정: 과거 3년 임금격차 대비 ___% 감축 ● 근로자 속성 차이가 반영될 수 있으나, 적절한 대상 설정을 둘러싼 논란 가능성
(3) 임금 증가율 평균
<ul style="list-style-type: none"> ● 지표: 협력사 1인당 인건비 증가율(%) - 원청 기업 1인당 인건비 증가율(%) * 협력 기업별 하도금액 및 비중으로 가중 평균 ● 개선 정도 측정: 경제 전체의 대기업-중소기업 인건비 증가율 격차 대비 개선 정도(___%P) ● 임금 수준 평균 지표와 유사한 장단점
(4) 임금 증가율 대푯값
<ul style="list-style-type: none"> ● 지표: 특정 직종(예: 엔지니어) 혹은 특정 기업의 1인당 인건비 증가율 ● 개선 정도 측정: 전체 대기업-중소기업 인건비 증가율 격차 대비 개선 정도(___%P) ● 임금 수준 대푯값과 유사한 장단점

이는 <표 7-1>에 제시되어 있는 것처럼, 임금 수준 혹은 증가율, 그것들의 평균 혹은 대푯값 모두 대상 기업의 설정·포괄 근로자의 범위·임금격차 개선의 속도 등에서 고유한 장단점을 갖고 있기 때문에, 정부가 어느 것 하나를 정하여 강제하기보다는 관련 기업들 내부에서의 충분한 내부 논의를 거쳐 선정하도록 하는 것이 참여자의 자발적 협력 유도에 바람직하기 때문이다.

임금격차 축소 정도의 원활한 이행에 대한 모니터링도 수탁기업협의회 내부에서 자율적으로 이뤄지도록 하고, 정부의 역할은 이에 대한 인증 및 지원 제공에 국한한다. 즉, 대·중소 기업 임금격차 축소가 대기업의 사회적 책임의 일부라는 점을 강조하고 그 이행 실적에 대한 사회적 홍보를 추진하는 데 초점을 두는 것으로, 세액공제와 같은 재정 인센티브에 초점을 둘 경우 기업의 단기주의적 행태를 오히려 조장할 가능성이 크고, 장기적으로 원·하청 기업 사이의 협력적 문화·풍토 조성이 중요하기 때문이다.

이처럼 숙련 활용 측면에서의 개선과 병행하여, 협력사의 임금 수준 상승에 따른 기업 부담 경감을 위해 생산성 향상 등이 필요한 경우 교육훈련, 작업환경 개선, 임금직무체계 개선 등을 종합 패키지 형태로 지원해야 한다. 이를 통해 지불능력 개선 - 근무여건 개선 - 생산성/경쟁력 제고가 실제 선순환되는 구조가 협력사 내에 갖춰지도록 하고, 다시 그것의 긍정적 외부 효과가 원청 기업 및 타 기업으로 확산되도록 한다.

이러한 방안을 통해 우선 대기업의 과도한 임금 인상 억제 효과가 예상된다. 특히, 대기업의 중소기업 인력빼가기가 높은 임금 제시를 통해 이뤄지는 경우가 많은데, 이에 대한 간접적 억제 효과도 예상된다. 아울러, 대기업 노조의 사회적 책무성도 강조할 수 있어 대기업 노조가 자체 근로자의 임금 수준 외에 협력사의 임금 수준에 대해서도 관

심을 갖도록 유도하게 된다. 다음으로 중소기업의 근로여건 개선에 대한 투자가 실제로 이뤄질 수 있다. 중소기업도 원·하청 관계 개선이 근로자 처우 개선으로 이어지도록 적극적 노력을 기울이도록 유도하게 되며, 마지막으로 노사정의 사회적 대화에 대한 구체적 계기를 제공하는 한편, 노사의 자율적 협력 및 이에 대한 정부 지원 방식의 새로운 모델을 제시하게 된다.

4. 기업 협력 활성화를 위한 국가인적자원개발 컨소시엄 사업 개편

기업들의 다양한 협력적 인적자원 개발 활동 활성화와 관련하여, 현재 고용노동부에서 운영 중인 국가인적자원개발 컨소시엄 사업의 개편을 적극 검토할 필요가 있다. 국가인적자원개발 컨소시엄 사업은 중소기업과 컨소시엄을 구성하여 훈련을 공급하는 운영기관에 대해 훈련시설 장비비, 인건비, 프로그램 개발비 등을 실제 훈련비에 더하여 지원하는 사업으로, 2013년 현재 1,400억 원 이상의 고용보험 직업능력개발 사업 예산이 투자되고 있다. 비록 동 사업이 해외에서도 성공적 중소기업 직업훈련 활성화 사례로 소개되고 있으나(OECD, 2004; 208), 현재 그러한 지원의 적절성에 대한 문제제기도 존재한다. 특히, 당초 취지가 대기업 등이 가진 훈련 인프라를 중소기업 재직자 훈련에 활용한다는, 일종의 공공재적 기능을 강화하겠다는 것이었음에도 불구하고, 일부 대기업에서 사실상 해당 기업에게만 고유하게 필요한 기업 특수적 훈련을 실시하는 데 그친 경우도 있었다.⁸⁴⁾

84) 예를 들어 삼성전자가 서비스 협력 기업 대상으로 훈련을 실시할 경우, 그 훈련의 효과는 삼성전자 내부로만 귀속될 뿐이다. 반면, IT 대기업이 SW 협력 기업에 직무 교육을 실시하

이러한 상황을 개선하기 위해서는 국가인적자원개발 컨소시엄 사업이 기업 간 협력적 인적자원 개발에서 가질 수 있는 긍정적 잠재력을 감안하되, 그러한 잠재력이 실제 기업 간 협력 관계 강화, 특히 대기업의 영향력을 일방적으로 강화하는 것이 아니라 참여 중소기업의 전반적 경쟁력 제고로 이어질 수 있도록 재편하는 것이 필요하며, 이 경우 기업 간 거래관계 및 제품 생산의 아키텍처, 즉 제품 생산에서의 전반적 구조가 고려되어야 한다.

기업 간 거래관계의 특성이 기업의 숙련 수요 및 교육훈련 수요에 미치는 영향에 대해서는 ‘제4장 교육훈련의 대·중소기업 간 파급효과 분석’에서 제시하였다. 특히, 제품 생산의 전체적 구조 및 방식이 기업 간 숙련 및 교육훈련 수요에 미치는 영향을 감안하여 그 특성을 반영한 사업 대상자 선정 및 지원이 이뤄져야 한다. 이러한 필요성은 특히 모듈형과 통합형 생산 구조 및 방식을 고려할 때 두드러지는데, 전자의 대표적 예로 전자산업, 후자의 대표적 예로 조선산업을 들 수 있다. 제품 생산의 전체적 구조 및 방식이 통합형일수록 대·중소기업 간 동반성장에 의한 교육훈련 지원에서 대기업의 참여 인센티브가 높을 것으로 보인다. 이러한 산업을 중심으로 원·하청 기업 사이의 협력을 강화하고, 이에 대한 정부 지원이 적절히 이뤄지면 대기업과 중소기업의 협력적 관계가 실제 성과로 이어질 수 있을 것이다. 물론 이 과정에서 원·하청 기업 관계를 종속적으로 강화하는 것이 아니라, 하청 기업들이 타 기업들에 대해서도 경쟁력을 갖출 수 있도록 하는 것이 중요하다. 또 실제 사업 대상의 선정 및 평가 과정에서 이러한 점이 충분히 감안되도록 사업 지침을 정비하는 것도 중요하다.

면 그 효과가 훈련 실시 기업으로 귀속될 뿐만 아니라, 타 기업과 협력 관계를 맺는 데에도 긍정적으로 기여하게 될 것이다.

5. 제도적 변화에 대한 기업의 협력적 행동 유도

기업 사이의 구체적인 집합적 행동 이외에도 기업들이 새로운 숙련 시스템 구축의 제도적 변화 과정에서 서로 협력하도록 유도해야 한다. 특히, 최저임금 인상·근로시간 단축·비정규직/간접고용 규제 등과 같이, 숙련 활용과 관련된 거시적 제도적 변화를 장기적, 전략적 관점에서 접근하도록 유도해야 한다. 이는 설령 일부 기업들에서 부분적 변화가 이뤄지더라도 거시적 제도 환경이 변화하지 않을 경우 그러한 부분적 변화가 숙련 시스템 전반에서의 실질적 변화로 이어지기 어려울 것이기 때문이다. 또한 제도적 변화가 이뤄지더라도 실제 기업들이 그러한 제도적 변화에 순응하지 않을 경우 그 결과는 정책 의도와 상반된 것으로 나타날 수 있다.⁸⁵⁾

이를 위해 현재 노동시장 정책에서 노, 사, 정 사이에 쟁점으로 대두되고 있는 노동시장 관련 사안들에 대해, 기업들이 임금 비용 압력의 가중만을 고려하기보다는, 우리나라 산업 전체의 품질 경쟁력 혹은 혁신 역량 확충 차원에서 접근하도록 해야 한다. 이 과정에서 전국 수준의 사업주단체들, 특히 전국경제인연합회, 한국경영자총협회 등이 핵심적인 역할을 할 수 있을 것이다.

이와 관련하여, 우선 고려해야 하는 사항은 노동시장 규제의 영향에 대한 논의 지형을 기업에 대한 부정적 영향의 존재 여부 혹은 그 크기에 대한 논쟁으로부터, 그러한 부정적 영향의 현실적 존재 가능성을 전제로, 부정적 영향을 어떻게 효과적으로 상쇄할 것인지에 대한 논의로 전환시키는 것이 필요하다. 예를 들어 근로시간 단축의 경우, 임금

85) 예를 들어, 2000년대 후반 비정규직에 대한 규제 강화가 그를 회피하기 위한 간접고용 확산을 낳았다는 지적도 들 수 있다.

비용 부담의 증가가 존재하는 것이 분명한 이상, 그러한 부담 증가가 어떤 업종 혹은 기업에서 두드러지게 나타날 것이며, 그로 인한 부정적 효과를 상쇄하기 위한 현실적 대안들은 무엇인지, 예컨대 생산성 향상을 위한 공정혁신, 교육훈련 확대 등의 대안들이 어떻게 배치될 것인지에 대한 논의가 확대되어야 한다.

또한 거시적 근로시간 단축으로 인해 발생하는 산업 구조 변화에 대해서도 중장기적 산업 정책 관점에서 대안을 모색하도록 한다. 예를 들어 신제품·공정혁신 등을 위한 연구개발 자금 및 인력 지원, 중소기업의 판로 개척 지원 등을 근로시간 단축으로 인한 부정적 영향이 큰 업종에 집중함으로써 이들 업종에서의 구조 전환을 유도할 수 있을 것이다. 이러한 논의 지형의 변화는 당연히 근로시간 단축 문제를 고용 정책 내의 문제로부터 산업 정책까지 포괄하는 폭넓은 정책 이슈로 전환시키는 것이며, 근로시간 단축 = 근로자 이득/기업 손실 = 고용부 긍정적/산업부 부정적의 틀을 탈피하는 것을 의미한다. 이러한 과정을 통해 근로시간 단축 문제가 기업과 근로자 사이의 상충 이슈로부터 근로만족도 제고 - 생산성/경쟁력 제고의 상생 이슈로 전환될 수 있을 것이다.

특히, 기업에 대한 부정적 효과 상쇄를 위한 구체적 사업의 추진에서 전국 단위 사업주단체가 일정한 역할을 하도록 할 수 있다. 예를 들어, 근로시간 단축의 경우 실근로시간 단축을 위한 제도적 변화를 수용하되, 중소기업의 임금 비용 부담 증가를 상쇄할 수 있는 공정혁신·기술개발지원 사업들을 이들 단체 중심으로 추진하도록 한다. 이는 기존의 각종 기업 지원 사업들을 정부 관련 기관들이 독자적으로 진행해 왔다면, 앞으로는 전국경제인연합회, 한국경영자총협회와 같이 기업 요구를 보다 현실적으로 대변할 수 있는 단체들이 이들 사업의 설계

및 운영 과정에 체계적으로 참여하도록 함으로써 실효성을 높이도록 하는 것이다. 이 과정에서 전국 수준의 노동조합 단체들도 일정한 역할을 맡도록 함으로써 노사정 협력이 추상적 선언에 그치지 않고 실제 기업 및 산업의 경쟁력 제고에 기여하도록 할 수 있다.

결국, 이러한 변화는 거시적 수준에서의 제도적 변화를 기업 내부의 동의에 기초하여 추진하되, 그러한 제도적 변화가 개별 기업에게 부담으로만 작용하지 않도록 하는 보완 장치를 전국 수준 사업주단체 및 노동단체를 매개로 기획, 추진하는 것이다. 동시에 이는 기존에 정부가 독점해 왔던 정책 기획 및 추진 기능을 분권화시키는 것으로, 기업 및 노동단체가 숙련 시스템의 거시적 개편의 의사결정 및 집행 과정에 핵심 주체로 포함되고, 이를 전제로 숙련 시스템 개편을 위한 제도적 변화와 구체적 실천들이 이뤄지도록 하는 것이다.

6. 협력적 인적자원 개발 활성화를 위한 역량 개발 사업 추진

사실 Culpepper(2003)가 강조하듯, 기업 사이의 협력적 활동이 원활히 이뤄지기 위해서는 그를 매개하는 조직이 적절한 ‘변증법적 역량(Dialectic capacity)’을 갖춰야 한다. 실제 기업의 객관적 상황 파악, 개별 기업의 이해로부터 업종·지역 수준에서의 보편적 요구들의 추출, 협력적 활동에 우호적인 기업 및 인사들의 선별 및 이들을 통한 실제 협력에서의 성공적 사례 창출 과정을 통해 협력적 활동에 대한 인식의 근본적 전환이 점진적으로 이뤄질 수 있다. 문제는 이러한 과정에서 무수한 시행착오를 겪을 수밖에 없는데, 이와 같이 일견 불가피한 시행착오의 최소화도 중요한 과제이다. 이러한 점에서 기업들의 협력적 인적자원개발 활동에 관여된 다양한 이해관계자들에 대해 정부의 정

책, 해외 사례, 국내에서의 성공 사례 등을 풍부하게 제공하는 것도 핵심적인 과제가 되어야 한다.

이에 따라 SC 및 지역별 인적자원개발 위원회 실무자, 원·하청 기업 관계자, 중소기업 협동조합 관계자, 기업 관계자, 필요한 경우 노동조합 관계자 등을 대상으로 하는 (가칭)‘인재개발 정책 스쿨’을 정식 교육 프로그램으로 만들어 운영하는 것도 검토해야 한다. 사실 지난 몇 년간 정부 지원 사업에서 단순히 사업 대상자 선정 - 지원금 배분 - 사업 평가의 틀을 벗어나, 사업 관계자들에 대한 체계적인 역량 개발과 그를 통한 사업 효과성 제고를 추구하려는 변화가 나타나고 있다. 예를 들어, 고용노동부에서 국가인적자원개발 컨소시엄 사업의 효과성 제고를 위해 한국기술교육대를 통해 ‘컨소시엄 HUB 사업단’을 운영 중이며, 지역산업맞춤형 인력양성 사업을 위해 한국능률협회가 ‘지역 고용정보네트워크(www.reis.or.kr)’도 운영하고 있다. 또한 동반성장재단도 워크숍 등을 통해 수탁기업협의회 활동의 우수 사례 전파를 위해 노력하고 있다.

이러한 다양한 사업별 관계자 교육 프로그램을 통합 확대하는 한편, 사업별 실무 교육의 좁은 틀을 벗어나 보다 장기적 관점에서 협력적 인적자원 개발 정책을 실제로 개발, 추진할 수 있는 역량을 다양한 이해관계자들이 갖추도록 할 필요가 있다. 이를 위해 국내에서 이뤄지는, 기업의 협력적 인적자원 개발에 대한 다양한 사업들을 포함하여, 이론 및 정책 교육도 병행하는 프로그램을 개발하고, 이를 특수대학원 과정으로 만드는 것도 고려해야 한다. 특수대학원 프로그램으로 만드는 것이 학위 남발이라는 점에서 부정적 측면도 있겠으나, 현실적 사회 여건을 감안하면 관계자들의 관심 유도 측면에서는 긍정적일 것으로 보인다.

교육 내용의 경우, 일반적으로 기업 인사담당자만을 주 대상으로 하는 것에서 탈피하여, 제조·연구개발 관계자 대상의 시장·기술 동향과 인적자원 개발에 대한 함의를 다루는 교육도 포함하도록 하여 현재 기업 대상 설문조사를 통해 확인된, 이들의 높은 협력적 태도를 강화시키는 계기로 삼을 수도 있다. 이를 위해 산업통상자원부의 각종 기술 교육 프로그램도 결합시킨다면 기술 경쟁력과 인적자원 경쟁력의 동시 추구라는 점에서 시너지를 기대할 수 있을 것이다. 이를 통해 분권화된 직업능력개발 시스템을 실제로 기획, 운영할 수 있는 전문적 역량이 현장에서 함양되면 기업 관계자들이 정부의 각종 정책에 보다 실질적인 영향을 미치게 될 것이다. 그리고 그러한 경험은 다시 기업들이 자신들의 요구를 보다 정교화, 구체화하고 실제 행동으로 옮기기 위한 협력적 행동을 강화하는 방향으로 환류될 수 있을 것이다.

SUMMARY

A Study on the Human Resource Development Strategy in the Age of FTA

Youngsup Choi, Kyetaik Oh, Ga-Woon Ban

Lee, Jieun, Soo Jin Kim

This study aims to explore ways of developing competent human resources and utilizing them effectively as a key measure for securing and enhancing the fundamental competitiveness of the Korean economy in the rapidly changing landscape of the global economy as a result of Free Trade Agreements. In particular, since effective utilization of excellent human resources is a decisive factor in terms of competitiveness in the face of the increasing levels of global competition that characterize the FTA era, this study analyzes the various problems facing the skills development system of Korea and explores possible solutions to these problems.

1. Crisis of the Korean Skills Development System and Its Causes

In Chapter 2, we reviewed the various problems facing the Korean skills development system. In particular, we summarized the critical status of the

current skills development system in terms of the difficulties faced by young job seekers and the deteriorating quality of jobs for mid-aged adults. We examined the effects of this critical status in terms of the declining competitiveness of small and medium companies and the shrinking foundation of growth across industries based on existing studies. More specifically, we reviewed the problem of the weakening foundation of Korean industrial growth caused by the inadequate supply and competency of human resources, which in turn restricts the competitiveness enhancement of small and medium companies. In particular, we found that the key players in the skills development system—education and training institutions, individuals (workers) and enterprises—are taking extreme measures to maximize their short-term individual benefits without engaging in positive interactions regarding the long-term development of society, and concluded that this has become the fundamental cause of the current crisis in the Korean skills development system.

2. Effects of the Polarization of the Labor Market on Industrial Growth

In Chapter 3, we attempted an empirical analysis on the possibility that the polarization of the labor market has adverse effects on the foundation of economic growth as well as on the supply of human resources and competency development. In other words, there may

exist a path of "low wages in a specific industry → difficulty of hiring new manpower in the industry → deferred innovation in the industry → possible constraints on the competitiveness of other industries that use the products of the specific industry".

Based on this assumption, in Chapter 3, we used inter-industry tables, wage statistics, and education and training statistics from 2000 to calculate the low-wage dependency rate and the education and training dependency rate of each industry type. We then analyzed the effects of the low-wage dependency rate and the education and training dependency rate on the increase of the total production of each industry. For the empirical analysis, we used the System-GMM method on the dynamic panel model.

The analysis results showed that, in the case of the manufacturing industry, the low-wage dependency rate has negative effects on the increase of the total production of the industry. In particular, when considering the endogenous relationship of the low-wage dependency rate and the total production increase rate, we could confirm that the negative effect continues to aggravate. This implies that the depolarization of the labor market would not only have the positive effect of improving the treatment of workers, but would also contribute positively to the expansion of the foundation of economic growth.

3. Spill-over Effects of Education and Training between Large Companies and Small and Medium Companies

In Chapter 4, we examined the spill-over effects of education and training between large companies and small and medium companies in terms of productivity and wages. Specifically, we categorized enterprises into conglomerates, large companies, and small and medium companies for empirical estimations of trickle down and trickle up effects between the categories. Based on the existing research data of Ban Ga-woon et al. (2013), we used education and training stock of 658 publicly traded companies, whose time series were maintained for the period between 1997 and 2009, as our main variable for analyzing the far-reaching effects of education and training on wages and productivity in the System-GMM method.

According to the analysis results, skills enhancement of enterprises which are at the lower levels of the enterprise ecosystem of Korea did not lead to productivity improvements in the dominant large companies, and similarly, skills enhancement of higher-level enterprises also did not lead to productivity improvements in partnering small and medium companies. Similar to the analysis results of productivity, the analysis of wages also showed negative values for both trickle up and trickle down effects. This implies that the relationships between large companies and small and medium companies are highly temporary and not symbiotic. On the other hand, statistically significant values are

indicated for the far-reaching effects of productivity among small and medium companies. This can be interpreted into an empirical analysis result that the joint effort toward skills enhancement by small and medium companies is important.

4. Collaborative Human Resource Development among Enterprises: Survey of the Manufacturing Industry

In Chapter 5, we analyzed the results of a questionnaire-based survey of major manufacturing enterprises in Korea on the possibility of collaborative human resource development of in-house workers and outsourced workers. The actual survey was completed by manufacturing enterprises with 100 or more employees, which are thought to have considerable effects on the labor market, with a total of 2014 respondents who were mid-level managers in the areas of human resources, planning, research and development, manufacturing, etc., of the selected enterprises. At least two or three respondents were surveyed from each enterprise.

The survey results showed that, while differences in management environments, management strategies, etc., of enterprises have effects on attitudes toward collaboration between enterprises, respondents had highly positive attitudes toward joint activities between enterprises. In other words, nearly 80% of the respondents were indicated as having positive attitudes toward participating in joint human resource

development activities among enterprises. In fact, collaboration between similar industries is emphasized the most in organizing joint activities, and close-knit enterprises such as those in small and medium enterprise cooperatives are expected to play greater roles. However, our current survey results indicate that there is a low expectation of the potential roles played by employer organizations. Therefore, it is thought necessary to encourage employer organizations to engage in joint activities from a sufficiently long-term perspective.

Lastly, our examination of individuals within enterprises revealed that those relatively close to the production floor, i.e, in manufacturing, research and development, planning, etc., were more favorable toward inter-company collaboration. This shows that workers with different roles within a company do not necessarily have the same understanding of or requirement for inter-company collaboration and that such a distinction should be considered when organizing joint activities between enterprises in the future.

5. Collaborative Human Resource Development among Enterprises: Korean and Overseas Cases

In Chapter 6, we conducted case studies of collaborative human resource development among enterprises in order to identify the real implications for promoting collaboration between enterprises in terms of human resource development. The case studies included Korean cases of human resource development sector councils and the

outsourcing enterprise council of the Large and Small Business Cooperation Foundation. As for overseas cases, Hessen Chemie, which is an organization of chemical industry employers in Hessen, Germany, and the case of the social pact concerning apprenticeship training in Norway were considered.

A general summary is that while German and Norwegian enterprises engage in collaborative human resources-related activities with long-term perspectives, Korean enterprises undertake few collaborative activities, and that these are limited to areas that concern the short-term performance of the enterprises. In other words, even large companies, which are seen as undertaking active collaborative activities individually with their partnering enterprises, are mostly concentrating on collaborative activities designed to enhance their technological and quality competitiveness but rarely on collaborative activities for restructuring the whole labor market.

6. Policy Options

Overall, the current crisis of the skills development system of Korea is thought to be the result of the individuals, education and training institutions, and enterprises—which constitute the skills development system—taking extreme measures for their individual interests without any consideration of the collective interest of the entire society. Such a crisis can be solved neither by the developing country model of the past nor by an external intervention of simple institutional changes.

Therefore, in order to solve the current crisis of the skills development system, various stakeholders should autonomously focus on "decentralized cooperation under uncertainty" and adopt the necessary external regulations or institutional interventions. In particular, while recognizing that enterprises have pivotal roles to play in such a change process, the following policy options are suggested.

- 1) Encouraging collaborative activities through sector councils for human resource development

Firstly, it is necessary to expand the human resource development-related activities of sector councils and employer organizations. In particular, concerning the governance of sector councils, internal governance reforms should be undertaken so that employer organizations take actions that benefit small and medium companies instead of large companies. Concerning the long-term future of sector councils, concretizing agreements that promote sector councils through joint efforts between the labor, the management, and the government may also be considered.

- 2) Encouraging collaborative activities through regional human resource development councils

Next, concerning the implementation of a system for inter-company collaboration at the regional level, the regional human resource

development councils, which are currently steered by the Ministry of Employment and Labor in terms of implementing regional vocational skill development systems, should be utilized as windows for identifying the collective demands of enterprises within each region. When reinforcing inter-company collaborative activities at the regional level, the regional human resource development councils should also play a central role in organizing and executing information sharing activities for each job type.

- 3) Promoting collaborative human resource development in connection with improved outsourcing relationships

Next, inter-company collaborative activities can be encouraged in connection with skills development and skills utilization. In this case, the outsourcing enterprise council between the outsourcing enterprise and the outsourced enterprise could play a central role. This involves creating a virtuous cycle of 'closing the gap of work conditions – improved quality competitiveness/innovation competency' in the network of outsourcing companies and outsourced companies since the attitude of outsourcing companies has a critical effect on the improvement of working conditions in small and medium outsourced companies. For this, so-called 'social cooperation for closing the wage gap between large and small companies' could be introduced around the existing outsourcing enterprise councils.

- 4) Reforming the Consortium for HRD Ability Magnified Program to promote enterprise collaboration

Concerning the promotion of various collaborative human resource development activities by enterprises, reformation of the current Consortium for HRD Ability Magnified Program by the Ministry of Employment and Labor needs to be seriously considered. In particular, the program should be reformed to allow the effective utilization of the excellent training infrastructures of large companies in the training of incumbent workers in small and medium companies in consideration of the business relationship between enterprises and the architectural characteristics of production.

- 5) Encouraging collaborative activities among enterprises concerning institutional changes

In addition to specific collective inter-company actions, enterprises can also work together in the process of institutional changes as the new skills development system is implemented. In particular, macroscopic institutional changes concerning skills utilization, such as a higher minimum wage, reduction of working hours, and regulation on irregular and indirect employment should be approached from long-term and strategic perspectives. In this process, nationwide employer organizations, particularly the Federation of Korean Industries and the Korea Employers Federation, are expected to play crucial roles.

6) Undertaking competency development projects to promote collaborative human resource development

As stressed by Culpepper (2003), getting enterprises to participate in collaborative activities requires the mediating organization to have an adequate dialectic capacity. However, securing such a capacity also requires considerable trial and error. Accordingly, it is also suggested that a so-called 'talent development policy school' be established as a formal education program for the working-level staff of sector councils and regional human resource development councils, stakeholders of outsourcing and outsourced enterprises, stakeholders of small and medium enterprise cooperatives, stakeholders of enterprises and, if necessary, stakeholders of labor unions.

참고문헌

- 고용노동부. 「임금구조기본통계조사」, 각 연도.
- 고용노동부. 「사업체 노동실태 현황」.
- 고용노동부(2012). 「고용형태별 근로실태조사」.
- 고용노동부(2013). 「직종별 사업체 노동력 조사」, 2013.
- 공정거래위원회(2014.3.14.). 「2011년 기준 시장구조조사 결과 공표」.
- 국제무역연구원(2014). 「2013년 수출 평가 및 과제」, 『IIT Trade Brief』, 2014년 2월호, 한국무역협회 국제무역연구원.
- 김우영 외(2005). 「무역자유화가 고용 및 임금 양극화에 미친 영향: 한국 제조업을 중심으로」, 대외경제정책연구원.
- 김의영(1999). 「사업자단체와 경제발전: 동아시아 발전모델 논의를 중심으로」, 『한국사회과학』, 21권 2호, 서울대학교 사회과학연구원.
- 김유선(2013). 「쟁점과 대안: 2013 비정규직 규모와 실태: 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2013.3) 결과」, 『노동사회』, 171호.
- 김유선 외(2012). 『서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구』, 서울시 일자리정책과.
- 김종진(2013). 「서비스 및 공공 사내하도급 주요 현황과 쟁점 및 과제: 병원, 유통, 공공 사례를 중심으로」, 제100차 노동포럼-사내하도급 실태와 개선방안, 한국노동사회연구소.
- 김철식(2009). 「상품연쇄와 고용체제의 변화: 한국 자동차산업 사례연구」, 서울대학교 박사학위논문.
- 김철희 외(2009). 『학령인구 감소에 따른 고등교육기관 인력수급 체계 개선 연구』, 한국직업능력개발원.

- 남춘호(2011). 「고용의 질 지수를 이용한 노동시장의 불평등과 양극화 추세 분석」, 『경제와 사회』, 92호.
- 내일신문(2014.4.29.). 지난해 기업 수익·성장성 ‘바닥’.
- 노사저널(2013.8.). 「산업안전보건법 개정의 필요성과 나아갈 방향」.
- 대한상공회의소(2003). 「핵심인재 관리의 4가지 성공 포인트」.
- _____ (2013). 「중소기업 성장촉진을 위한 정책과제」.
- 동아일보(2014.01.08.). 이공계 확대하는 한국.
- 머니투데이(2013.10.12.). ‘입시전쟁’ 끝나면 ‘입사전쟁’. 경쟁률 매년 최고치.
- 박종규(2013). 『한국경제의 구조적 과제: 임금 없는 성장과 기업저축의 역설』, 금융연구원.
- 박태주(2006). 「현대차의 노동전략 비판」, 한국산업노동학회 하계학술대회 자료집.
- 반가운·김안국·오계택(2013). 『기업의 교육훈련과 고용성과 분석-대·중소기업 간 파급효과를 중심으로』, 한국직업능력개발원.
- 반가운·양정승·나동만·김봄이(2014, 출간예정). 『기업의 지식과 좋은 일자리』, 한국직업능력개발원.
- 방하남 외(2011). 『한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구』, 한국노동연구원.
- 산업통상자원부 외(2013.11.29.). 환태평양경제동반자협정(TPP) 관심을 표명. 부처합동 보도자료.
- 삼성경제연구소(2008a). 「성과주의 인사의 진화방향」, 삼성경제연구소.
- _____ (2008b). 「한국 고성능기업의 특징: 적극적 투자를 통한 내부역량 강화」, 삼성경제연구소.
- 성한경(2013). 「국제통상환경의 변화가 한중 FTA에 미치는 영향과 전망」,

- '13. 6. 24 대외경제정책연구원-한국국제경제학회 정책 세미나 발표자료.
- 신관호·신동균(2007). 「소득분포 양극화의 특성과 경제·사회적 영향」, 『한국경제의 분석』, 2007년, 13권 1호.
- _____ (2014), 「소득불평등이 경제성장에 미치는 효과」, 『한국경제의 분석』 20권 1호.
- 신동균·전병유(2005). 「소득분포의 양극화 추이」, 『노동경제논집』, 28권 3호.
- 오호영(2014a). 「왜 청년층 고용률은 하락했는가」, 『KRIVET Issue brief』, 47호, 한국직업능력개발원.
- _____ (2014b). 「청년층의 취업관련 시험 준비 실태」, 『KRIVET Issue brief』, 49호, 한국직업능력개발원.
- 우천식(2012). 「양극화로 치닫는 기업 경쟁력」, 기업경쟁력 부문 공개 토론회 발표자료, 한국개발연구원.
- 유종일·손석춘(2011). 『경제민주화가 희망이다』, 이슈북.
- 윤우진(2013). 「우리나라 산업의 수출 역동성」, 『e-KIET 산업경제정보』, 산업연구원.
- 이강국 외(2007). 「세계화와 소득불평등」, 한국보건사회연구원.
- 이광규(2013). 「노사관계 측면에서 본 민주노조 운동의 성과와 한계」, 노동자 삶꿈 네트워크 준비모임 1차 정책토론회 자료집.
- 이재형(1999). 「사업자 단체와 경제정책」, 한국개발연구원.
- 이정훈(2014). 「한국 노동시장 양분화 배경과 영향」, 『주간 금융경제동향; 이슈브리프』, 우리금융경영연구소.
- 이주호 외(2014). Is Korea Number One in Human Capital?, 2014년 3월 교육개혁포럼 발표문.

- 인포그래픽(2014.04.14.). 이공계 해외취업 희망.
- 장하준(2004a). 『사다리 걷어차기』, 부키.
- _____ (2004b). 『개혁의 덫』, 부키.
- 정이환(2013). 『한국 고용체제론』, 후마니타스.
- 조덕희(2013). 『제조업의 영세소기업 편중 현상에 관한 연구』, 산업연구원.
- 조성재(2013). 「한국 노사관계 시스템의 발전방향」, 노동자 삶꿈 네트워크 준비모임 1차 정책토론회 자료집.
- _____ (2014a). 「현대차 지부 연대임금 전략은 허망한 꿈인가?」, 『노동리뷰』, 2014(4월), 한국노동사회연구소.
- _____ (2014b). 「추격의 완성과 탈추격 과제: 현대자동차그룹 사례 분석」, 동향과 전망 91호
- 조형제·김철식(2013). 「유연생산방식과 노사관계의 전환 - 현대자동차의 사례」, 『산업노동연구』, 19권 2호.
- 최상덕 외(2013). 『미래 인재 양성을 위한 핵심역량 교육 및 혁신적 학습생태계 구축(I)』, 한국교육개발원.
- 최영섭 외(2003). 『기업 주도의 산업별 인적자원개발 기구 설립방안 연구』, 산업연구원.
- _____ (2007). 『숙련 형성 체제에 대한 동학적 접근 - 이론적 탐색』, 한국직업능력개발원.
- 최영섭 외(2013a). 『FTA 시대 HRD 전략』, 한국직업능력개발원.
- _____ (2013b). 『지역별 인력 및 훈련 수요 조사』, 한국직업능력개발원.
- 통계청(2014). 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 자료.
- 하준경(2006). 「한국경제의 양극화 원인과 영향 및 정책과제」, 『사회과

- 학논총』, 8집. 숭실대학교 사회과학연구원.
- 한국교육개발원. 2013. 교육통계분석자료집 유치등통계편.
- 현대경제연구원(2012). 「국내 양극화 현상의 실체-양극화 점차 개선 조
짐이 보인다」, 『경제주평』, p. 12-21(통권 492호).
- OECD(2004). *Emplyment Outlook 2004*, OECD.
- _____(2014a). *PISA 2012 Results in Focus*, OECD.
- _____(2014b). 『OECD 숙련 전략 진단 보고서: 한국』, 미발간보고서,
OECD.
- _____(2014c). *Education at a Glance 2014*, OECD.
- Acemoglu, D. and Robinson, J. (2012). *Why nations fail* (국가는 왜
실패하는가, 최완규 역, 시공사, 2012).
- Arellano, M. and O. Bover(1995). “Another look at the instrumental
variable estimation of error-components models”. *Journal of
Econometrics*, Vol.368, pp. 29~51.
- Ashton, D. N., Green, F. J., James, D. and Sung, J. (1999). *Education
and Training for Development in East Asia: The Political
Economy of Skill Formation in Newly Industrialised Economies*.
London: Routledge.
- Atchison, T. J. (1991). “The employment relationship: Un-tied or
re-tied?” *Academy of Management Executive*, 5(4): 52-62.
- Baltagi, B. H. (1995). *Econometric Analysis at Panel Data*, John Wiley
& SONS.
- Barney, J. B., and Wright, P. M. (1998). “On becoming a strategic
partner: The role of human resources in gaining competitive

- advantage”. *Human Resource Management*, 37: 31-46.
- Barney, J. (1991). “Firm resources and sustained competitive advantage”. *Journal of Management*, 17: 99-129.
- Blundell, R. W. and Bond, S. R.(1998). “Initial conditions and moment restrictions in dynamic panel data models”. *Journal of Econometrics*, Vol78, pp. 115~143.
- Booth, A.L., and Snower, D.J.(Eds.)(1996). *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge: Univ. of Cambridge Press.
- Boxall, P. F. (1996). “The strategic HRM debate and th resource-based view of the firm”. *Human Resource Management*, 6: 59-75.
- Bureau of Labor Statistics(BLS). Job Openings and Labor Turnover Survey (JOLTS).
_____. National Compensation Survey 2006 ~ 2010.
- Conti, Gabriella(2005). “Training, productivity and wages in Italy”. *Labour Economics*, Vol.12, issue4, pp. 557-576
- Culpepper, P. (2003). “Creating Cooperation: How States Develop Human Capital in Europe”, Cornell University.
- Du Caju, P., Katay, G., Lamo, A., Nicolitsas, D. and Poelhekke, S. (2010). “Inter-industry wage differentials in EU countries: What do cross-country time-varying data add to the picture?”, *Working paper* no. 189, National Bank of Belgium.
- Euler, Dieter (2013). *Germany’s dual vocational training system: a model for other countries?* BertelsmannStiftung.

- Eurobarometer(2007). Eurobarometer No 196: Observatory of European SMEs, The Gallup Organization.
- Gereffi, Gary(1994). “The organizations of buyer-driven global commodity chains: How U.S. retailers shape overseas production networks”, in Gary Gereffi and Miguel Korzeniewicz (eds.). *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport: Praeger.
- Hall, P. A. and Soskice, D. eds. (2001). *Varieties of Capitalism*, Oxford University.
- Hollingsworth, J. R. and Boyer, R. eds. (1997). *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Cambridge University Press.
- Krueger, A. B. and Summers L. H. (1988). “Efficiency Wages and Inter-Industry Wage Structure”, *Econometrica*, Vol. 56, No. 2, pp. 259-93.
- Lepak, D. P., and Snell, S. A. (1999). “The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development”. *Academy of Management Review*, 24: 31-48.
- Lepak, D. P., and Snell, S. A. (2002). “Examining the human resource architecture: The relationship among human capital, employment, and human resource configurations”. *Journal of Management*, 28: 517-543.
- Lim, W. H(2000). *The Origin and Evolution of the Korean Economic System*, KDI.
- Murphy, K.M. and R.H. Topel (1987). “Unemployment, risk, and

- earnings: testing for equalizing wage differences in the labor market” in Lang, K. and Leonard, J. eds. (1987), *Unemployment and the structure of labor markets*, London: Basil Blackwell.
- Nonaka, I., and Takeuchi, H. (1995). “The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation”. New York: Oxford University Press.
- Ostry, J. D., Berg, A., and Tsangarides, C. G. (2014). *Redistribution, Inequality, and Growth*, International Monetary Fund.
- Ouchi, W. (1980) Markets, bureaucracies, and clans. *Administrative Science Quarterly*, 25: 129-141.
- Park, Y. S. (2009). “Revisiting the South Korean developmental state after the 1997 financial crisis”, *Australian Journal of International Affairs*, Vol. 65, No. 5.
- Pfeffer, J., and Baron, J. (1988). Taking the workers back out: Recent trends in the structuring of employment. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, vol. 10: 257-303. Greenwich, CT: JAI Press.
- Pfeffer, J. (2007). Human Resources from an Organizational Behavior Perspective: Some Paradoxes Explained, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21, No. 4.
- Prahalad, C. K., and Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(May-June): 79-91.
- Quinn, J. B., Anderson, P., and Finkelstein, S. (1996). Managing professional intellect: Making the most of the best. *Harvard Business Review*, March - April: 71 - 80.

- Reed, R., and DeFillippi, R. (1990). Causal ambiguity, barriers to imitation, and sustainable competitive advantage. *Academy of Management Review*, 15: 88-102.
- Riordan, M., and Williamson, O. (1985). Asset specificity and economic organization. *International Journal of Industrial Organization*, 3: 365-378.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D. M., and Wade-Benzoni, K. A. (1994). Linking strategy and human resource practices: How employee and customer contracts are created. *Human Resources Management*, 33: 463-489.
- STATA Corp(2009). *Hongitudinal-Data/ Panel-Data Reference Manual: Release*, STATA Press.
- Schmid, G. (2012). 「독일노동시장의 이슈와 한국에 대한 시사점」, 한국직업능력개발원.
- Streek, W. (2004). “Educating Capitalists: a Rejoinder to Wright and Tsakalotos”, *Socio-Economic Review* (2004): 425-438, Oxford University Press.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L.W., and Hite, J. P. (1995). Choice of employee-organization relationship: Influence of external and internal organizational factors. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (pp. 117 - 151). Greenwich, CT: JAI Press.

Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications*. New York: Free Press.

Yoo, Seung-Hoon and Yoo, Tae-Ho (2009). *The role of the nuclear power generation in the Korean national economy: An input-output analysis*, *Progress in Nuclear Energy 51* (2009), 86-92, Elsevier.

고용노동통계 홈페이지

<http://laborstat.molab.go.kr>

일본 후생 노동성 홈페이지

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/index.html>

중소기업통계 홈페이지

<http://stat.kbiz.or.kr>

통계청 홈페이지

<http://www.kostat.go.kr>

FTA강국, KOREA 홈페이지

<http://www.ftahub.go.kr/main/situation/kfta/ov/>

<http://okfta.kita.net>

WTO 홈페이지

<http://rtais.wto.org/UI/publicsummarytable.aspx>

Bureau of Labor Statistics(BLS)

<http://www.bls.gov/ncs/ncswage2010.htm>(~2006.htm)

SINGAPORE LOGISTICS ASSOCIATION

<http://www.sla.org.sg/the-logistics-academy>

OECD, PIAAC

<http://www.oecd.org/site/piaac/publicdataandanalysis.htm>

부 록

- 부표 1. 업종분류와
한국표준산업분류(8차) 연계표
- 부표 2. 업종분류와 산업연관표
소분류(2000, 2005) 연계표
- 부표 3. 업종별 연도별 공급 제약 부과
효과
- 부록 4. 설문조사

〈부표 1〉 업종분류와 한국표준산업분류(8차) 연계표

업종분류	한국표준산업분류(8차)	
1	1	A01 농업
	2	A02 임업
	5	B05 어업
2	10	C10 석탄 원유 및 우라늄 광업
	11	C11 금속 광업
	12	C12 비금속 광물 광업; 연료용 제외
3	15	D15 음·식료품 제조업
4	16	D16 담배 제조업
5	17	D17 섬유제품 제조업; 봉제의복 제외
6	18	D18 봉제의복 및 모피제품 제조업
7	19	D19 가죽 가방 및 신발 제조업
8	20	D20 목재 및 나무제품 제조업; 가구제외
9	21	D21 펄프 종이 및 종이제품 제조업
10	22	D22 출판 인쇄 및 기록매체 복제업
11	23	D23 코크스 석유정제품 및 핵연료 제조업
12	24	D24 화합물 및 화학제품 제조업
13	25	D25 고무 및 플라스틱제품 제조업
14	26	D26 비금속광물제품 제조업
15	271	271 철강
16	272	272 비철금속
17	28	D28 조립금속제품 제조업; 기계 및 가구 제외
18	29	D29 기타 기계 및 장비 제조업
19	30	D30 컴퓨터 및 사무용 기기 제조업
	32	D32 전자부품 영상 음향 및 통신장비 제조업
20	31	D31 기타 전기기계 및 전기변환장치 제조업
21	33	D33 의료 정밀 광학기기 및 시계 제조업
22	34	D34 자동차 및 트레일러 제조업
23	35	D35 기타 운송장비 제조업
24	36	D36 가구 및 기타 제품 제조업
	37	D37 재생용 가공원료 생산업
25	40	E40 전기 가스 및 증기업
26	41	E41 수도사업
27	45	F45 종합 건설업
	46	F46 전문직별 공사업

<부표 1 계속>

업종분류	한국표준산업분류(8차)	
28	50	G50 자동차 판매 및 차량연료 소매업
	51	G51 도매 및 상품 중개업
	52	G52 소매업; 자동차 제외
29	55	H55 숙박 및 음식점업
30	60	I60 육상 운송 및 파이프라인 운송업
31	61	I61 수상 운송업
32	62	I62 항공 운송업
33	63	I63 여행알선 창고 및 운송관련 서비스업
34	64	J64 통신업
35	65	K65 금융업
36	66	K66 보험 및 연금업
37	67	K67 금융 및 보험관련 서비스업
38	70	L70 부동산업
	71	L71 기계장비 및 소비용품 임대업
39	72	M72 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업
40	73	M73 연구 및 개발업
41	74	M74 전문 과학 및 기술 서비스업
42	75	M75 사업지원 서비스업
43	76	N76 공공행정 국방 및 사회보장 행정
44	80	O80 교육 서비스업
45	85	P85 보건업
46	86	P86 사회복지사업
47	87	Q87 영화 방송 및 공연산업
	88	Q88 기타 오락 문화 및 운동관련 산업
48	90	R90 하수처리 폐기물처리 및 청소관련 서비스업
49	91	R91 회원 단체
50	92	R92 수리업
	93	R93 기타 서비스업
	95	S95 가사 서비스업

〈부표 2〉 업종분류와 산업연관표 소분류(2000, 2005) 연계표

IO 2000		IO2005		업종 분류
0001	벼	001	벼	1
0002	맥류 및 잡곡	002	맥류 및 잡곡	1
0003	채소 및 과일	003	채소 및 과일	1
0004	기타 식용작물	004	기타 식용작물	1
0005	비식용작물	005	비식용작물	1
0006	축산	006	낙농 및 육우	1
		007	기타축산	1
0007	육림	008	임산물	1
0008	원목			1
0009	기타임산물			1
0010	수산어획	009	수산어획	1
0011	수산양식	010	수산양식	1
		011	농림어업서비스	1
0012	석탄	012	석탄	2
0013	원유	013	원유	2
0014	천연가스	014	천연가스	2
0015	철광석	015	철광석	2
0016	비철금속광석	016	비철금속광석	2
0017	건설용골재 및 석재	017	건설용골재 및 석재	2
0018	기타 비금속광물	018	기타 비금속광물	2
0019	육류 및 육가공품	019	육류 및 육가공품	3
0020	낙농품	020	낙농품	3
0021	수산가공품	021	수산가공품	3
0022	정곡	022	정곡	3
0023	제분	023	제분	3
0024	제당	024	제당	3
0025	전분 및 당류	025	전분 및 당류	3
0026	빵, 과자 및 국수류	026	빵, 과자 및 국수류	3
0027	조미료	027	조미료	3
0028	유지 및 식용유	028	유지 및 식용유	3
0029	과실 및 채소가공품	029	과실 및 채소 가공품	3
0030	기타 식료품	030	기타 식료품	3
0031	주류	031	주류	3
0032	음료수 및 얼음	032	음료수 및 얼음	3
0033	배합사료	033	사료	3
0034	담배	034	담배	4
0035	천연섬유사	035	섬유사	5

<부표 2 계속>

IO 2000		IO2005		업종 분류
0036	화학섬유사			5
0037	재봉사 및 기타섬유사	036	섬유직물	5
0038	천연섬유직물			5
0039	화학섬유직물			5
0040	기타 섬유직물			5
0041	편조원단			5
0042	섬유표백 및 염색	037	섬유표백 및 염색	5
0043	편직제 의복 및 장신품	038	편직제의복 및 장신품	6
0044	직물제 의복 및 장신품	039	직물제의복 및 장신품	6
0045	가죽 및 모피의류	040	가죽 및 모피 의류	6
0046	기타 섬유제품	041	기타 섬유제품	5
0047	가죽 및 모피	042	가죽 및 모피	7
0048	가방 및 핸드백	043	가방 및 핸드백	7
0049	신발	044	신발	7
0050	기타 가죽제품	045	기타 가죽제품	7
0051	목재	046	목재	8
0052	나무제품	047	목제품	8
0053	펄프	048	펄프	9
0054	종이류	049	종이류	9
0055	종이제품	050	종이제품	9
0056	인쇄, 출판 및 복제	051	인쇄 및 복제	10
0057	석탄제품	052	석탄제품	11
0058	나프타	053	나프타	11
0059	연료유	054	연료유	11
0060	기타 석유제품	055	기타 석유제품	11
0061	석유화학기초제품	056	석유화학기초제품	12
0062	기타 유기화학기초제품	057	기타 유기화학기초제품	12
0063	무기화학기초제품	058	무기화학기초제품	12
0064	합성수지	059	합성수지	12
0065	합성고무	060	합성고무	12
0066	화학섬유	061	화학섬유	12
0067	비료	062	비료 및 농약	12
0068	농약			12
0069	의약품	063	의약품	12
0070	화장품 및 비누	064	화장품 및 비누	12
0071	염료, 안료 및 도료	065	염료 및 도료	12
0072	기타 화학제품	066	기타 화학제품	12
0073	플라스틱 제품	067	플라스틱제품	13
0074	타이어 및 튜브	068	타이어 및 튜브	13

<부표 2 계속>

IO 2000		IO2005		업종 분류
0075	기타 고무제품	069	기타 고무제품	13
0076	유리제품	070	유리제품	14
0077	도자기	071	도자기	14
0078	점토제품	072	점토제품	14
0079	시멘트	073	시멘트	14
0080	콘크리트제품	074	콘크리트제품	14
0081	기타 비금속광물제품	075	기타 비금속광물제품	14
0082	선철 및 합금철	076	선철 및 합금철	15
0083	조강	077	조강	15
0084	열간압연강재	078	열간압연강재	15
0085	냉간압연강재	079	냉간압연강재	15
0086	주단강품	080	주단강품	15
0087	기타 철강1차제품	081	기타 철강1차제품	15
0088	비철금속괴	082	비철금속괴	16
0089	비철금속1차제품	083	비철금속1차제품	16
0090	건설용 금속제품	084	건설용 금속제품	17
0091	금속제 용기	085	금속제 용기	17
0092	공구 및 철선제품	086	공구 및 철선제품	17
0093	기타 금속제품	087	기타 금속제품	17
0094	내연기관 및 터빈	088	내연기관 및 터빈	18
0095	일반목적용 기계 부품	089	일반목적용기계부품	18
0096	산업용 운반기계	090	산업용 운반기계	18
0097	공조 및 냉온장비	091	공조 및 냉온장비	18
0098	기타 일반목적용 기계	092	기타 일반목적용 기계	18
0099	금속가공용기계	093	금속가공용기계	18
0100	농업 및 건설기계	094	농업 및 건설기계	18
0101	기타 특수목적용기계	095	기타 특수목적용기계	18
0102	발전기, 전동기 및 전기변환장치	096	발전기, 전동기 및 전기변환장치	20
0103	기타 전기장치	097	기타 전기장치	20
0104	전자표시장치	098	전자표시장치	19
0105	반도체	099	반도체	19
0106	기타 전자부분품	100	기타 전자부분품	19
0107	영상 및 음향기기	101	영상 및 음향기기	19
0108	통신 및 방송기기	102	통신 및 방송기기	19
0109	컴퓨터 및 주변기기	103	컴퓨터 및 주변기기	19
0110	사무용기기	104	사무용기기	19
0111	가정용 전기기기	105	가정용 전기기기	18
0112	의료 및 측정기기	106	의료 및 측정기기	21

<부표 2 계속>

IO 2000		IO2005		업종 분류
0113	광학기기	107	광학기기	21
0114	시계	108	시계	21
0115	자동차	109	자동차	22
0116	자동차엔진 및 부분품	110	자동차엔진 및 부분품	22
0117	트레일러 및 컨테이너	111	트레일러 및 컨테이너	22
0118	선박	112	선박	23
0119	철도차량	113	철도차량	23
0120	항공기	114	항공기	23
0121	기타 수송장비	115	기타 수송장비	23
0122	가구	116	가구	24
0123	장난감 및 운동용품	117	장난감 및 운동용품	24
0124	기타 제조업제품	118	기타 제조업제품	24
0125	전력	119	전력	25
0126	도시가스	120	도시가스	25
0127	열공급업	121	증기 및 온수공급업	25
0128	수도	122	수도	26
0129	주택건축	123	주택건축	27
0130	비주택건축	124	비주택건축	27
0131	건축보수	125	건축보수	27
0132	교통시설건설	126	교통시설건설	27
		127	일반토목	27
0133	기타 토목건설	128	기타토목건설	27
0134	도소매	129	도소매	28
0135	음식점	130	음식점	29
0136	숙박	131	숙박	29
0137	철도운송	132	철도운송	30
0138	도로운송	133	도로운송	30
		134	택배	34
0139	수상운송	135	수상운송	31
0140	항공운송	136	항공운송	32
0141	운수보조서비스	137	운수보조서비스	33
0142	하역	138	하역	33
0143	보관 및 창고	139	보관 및 창고	33
0144	기타 운수관련서비스	140	기타 운수관련서비스	33
0145	통신	141	우편 및 전화	34
		142	부가통신 및 정보서비스	34
0146	방송	143	방송	47
0147	금융	144	금융	35
0148	보험	145	보험	36

<부표 2 계속>

IO 2000		IO2005		업종 분류
0149	금융 및 보험관련서비스	146	금융 및 보험관련서비스	37
0150	부동산	147	부동산	38
0157	연구기관	148	연구기관	40
0151	기업내 연구개발	149	기업내 연구개발	40
0158	사업관련전문서비스	150	사업관련 전문서비스	41
0153	광고	151	광고	41
		152	건축 및 공학관련서비스	41
		153	컴퓨터관련서비스	39
0154	기타 사업서비스	154	기타사업서비스	42
0152	기계장비 및 용품임대			38
0155	공공행정 및 국방	155	공공행정 및 국방	43
0156	교육기관	156	교육서비스	44
0159	의료 및 보건	157	의료 및 보건	45
0160	사회복지사업	158	사회복지사업	46
0161	위생서비스	159	위생서비스	48
		160	출판서비스	10
0162	문화오락서비스	161	문화서비스	47
		162	오락서비스	47
0163	사회단체	163	사회단체	49
0164	수리서비스	164	수리서비스	50
0165	개인서비스	165	개인서비스	50

〈부표 3〉 업종별 연도별 공급 제약 부과 효과

업종 분류	명칭	2000	2003	2005	2006	2007	2008	2010
1	농림어업	0.807	0.786	0.785	0.807	0.810	0.833	0.819
2	광업	2.267	2.253	2.331	2.227	2.259	2.139	2.208
3	음식료	0.288	0.304	0.328	0.352	0.373	0.385	0.387
4	담배	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
5	섬유	0.314	0.343	0.432	0.472	0.493	0.433	0.448
6	봉제의복	0.077	0.100	0.149	0.109	0.154	0.153	0.164
7	가죽가방신발	0.110	0.167	0.254	0.360	0.407	0.352	0.395
8	목재나무	1.120	1.172	1.180	1.223	1.225	1.248	1.236
9	펄프종이	0.925	0.984	1.026	1.031	1.034	0.950	0.986
10	출판인쇄	1.115	1.042	1.114	1.140	1.157	1.146	1.182
11	코크스석유정제	0.944	1.147	1.174	1.122	1.129	1.051	1.059
12	화학	0.759	0.697	0.691	0.695	0.687	0.630	0.653
13	고무플라스틱	1.054	1.047	1.142	1.183	1.183	1.131	1.117
14	비금속광물	1.057	1.037	1.069	1.097	1.110	1.131	1.172
15	1차금속	0.663	0.640	0.654	0.683	0.687	0.613	0.585
16	비철금속	1.107	1.189	1.075	1.040	0.999	0.944	0.895
17	조립금속	0.982	0.983	0.973	0.958	0.948	0.897	0.939
18	기타기계	0.359	0.361	0.359	0.372	0.375	0.341	0.349
19	전자	0.083	0.090	0.114	0.107	0.105	0.085	0.083
20	전기기계	0.803	0.772	0.796	0.801	0.783	0.703	0.691
21	의료정밀광학	0.543	0.520	0.598	0.583	0.594	0.607	0.540
22	자동차	0.091	0.094	0.120	0.124	0.123	0.122	0.122
23	기타운수장비	0.111	0.095	0.103	0.091	0.095	0.077	0.079
24	가구 및 기타	0.339	0.404	0.591	0.673	0.719	0.686	0.670
25	전기가스	1.111	1.106	1.178	1.120	1.127	1.094	1.132
26	수도	0.535	0.646	0.785	0.713	0.714	0.711	0.743
27	건설	0.143	0.128	0.094	0.094	0.089	0.085	0.089
28	도소매	0.567	0.552	0.751	0.769	0.802	0.796	0.828
29	음식숙박	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

<부표 3 계속>

업종 분류	명칭	2000	2003	2005	2006	2007	2008	2010
30	육상운송	0.540	1.016	1.190	1.191	1.174	1.185	1.235
31	수상운송	0.080	0.130	0.102	0.103	0.084	0.060	0.091
32	항공운송	0.521	0.580	0.702	0.781	0.818	0.662	0.749
33	여행운수서비스	0.811	1.136	1.508	1.533	1.534	1.509	1.578
34	통신	0.663	0.627	0.706	0.785	0.798	0.790	0.877
35	금융	1.118	1.108	1.014	0.985	0.957	0.943	0.977
36	보험연금	0.341	0.398	0.393	0.396	0.426	0.421	0.433
37	금융보험서비스	1.111	1.147	1.073	0.951	1.015	0.951	1.186
38	부동산임대	0.513	0.534	0.415	0.423	0.426	0.435	0.459
39	정보처리			0.398	0.454	0.442	0.460	0.516
40	연구개발	1.351	1.409	1.318	1.375	1.416	1.357	1.417
41	전문과학기술	0.964	0.845	1.426	1.461	1.442	1.364	1.423
42	사업지원서비스	1.416	1.550	1.343	1.346	1.273	1.275	1.278
43	공공행정	0.000	0.000	0.016	0.014	0.015	0.016	0.017
44	교육	0.056	0.036	0.049	0.026	0.028	0.028	0.029
45	보건	0.044	0.043	0.062	0.111	0.105	0.106	0.107
46	사회복지	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
47	문화	0.328	0.293	0.347	0.371	0.364	0.318	0.320
48	하수폐기물	0.806	0.968	0.958	0.987	0.978	0.956	1.008
49	회원단체	0.458	0.323	0.405	0.409	0.394	0.405	0.402
50	수리업	0.095	0.120	0.162	0.140	0.150	0.145	0.149

〈부록 4〉 설문조사

기업의 협력적 인적자원개발에 대한 기업 관계자 인식조사 설문지(기관용)

안녕하십니까?

최근 우리 경제에서 일부 업종 중심으로 성장이 이뤄지면서 경제 전반의 성장 잠재력 저하에 대한 우려가 높습니다. 다른 한편, 중소기업의 구인난과 청년층의 구직난에 대기업-중소기업의 근로조건 격차가 상당한 영향을 미친다는 지적도 많습니다. 이러한 상황들을 타개하기 위해서는 우리나라 노동시장 전체의 여건을 개선하고, 고른 성장의 발판을 마련하는 것이 필요합니다. 이와 관련하여 국무총리실 산하 정부출연연구기관인 한국직업능력개발원에서는 우리 경제 전반의 고른 성장 여건 확보 차원에서, 기업이 인적자원개발에서 협력할 수 있는 여건과 방안에 대한 설문조사를 실시하고 있습니다. 응답해 주신 내용은 우리 사회경제의 발전 방안 모색에 필요한 귀중한 통계분석 자료로 활용되며, 통계법 제33조에 의해 익명성이 보장됩니다. 적극적인 협조를 부탁드립니다.

감사합니다.

2014년 9월

- 주관연구기관 : 한국직업능력개발원
- 조사수행기관 : (주)리서치알앤에이
- 조사담당자 : 박민아 조사감독원

* 이 설문에서 얻어진 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법 (제33조)에 규정되어 있습니다.

응답 회사명		조사 일시		조사원 성명		ID			입력 여부
-----------	--	----------	--	-----------	--	----	--	--	----------

■ 본 설문문의 응답은 귀 기관의 각 분야별(인사/재무/구매/제조/기획/연구개발/기술/영업 등) 중간관리자급 이상의 책임자가 응답해 주시기를 부탁드립니다.

I. 응답자 현황

1. 사업체 특성

기업 정보	회사명		대표자 성명	
	설립년도	년	근로자수 (비정규직 포함)	명 (2014년 5월 31일 기준)
	사업장 수	① 단독사업장 ⑥ 6개 ⑩ 10개 이상(상세히 : 개)	② 2개 ⑦ 7개	③ 3개 ⑧ 8개 ④ 4개 ⑤ 5개 ⑨ 9개
	기업부설 연구소 유 무	① 있음 ② 없음	노 조 유 무	① 있음 ② 없음

2. 응답자 특성

응답자	직 위		소속부서	
	전화번호 ()		이메일 주소	

2-1. 귀하께서는 다음 중 어떤 업무를 담당하고 계십니까?

- ① 인사 ② 재무 ③ 구매
④ 제조 ⑤ 기획 ⑥ 연구개발
⑦ 기술 ⑧ 영업 ⑨ 기타 ()

2-2. 귀하께서 현재 하고 있는 업무분야에서의 총 경력은 어떻게 되십니까?

()년 ()개월

2-3. 귀하께서 현재 재직 중인 기업에 언제 입사하셨습니다?

()년 ()월

2-4. 귀하께서 현재 하고 있는 업무 이외에, 과거 담당하셨던 업무 중 가장 대표적인 것을 2가지만 선택바랍니다.

- ① 인사 ② 재무 ③ 구매
④ 제조 ⑤ 기획 ⑥ 연구개발
⑦ 기술 ⑧ 영업 ⑨ 기타 ()
⑩ 현재와 동일

II. 시장 환경

■ 이하의 질문은 귀 기업의 현재 주력 품목과 차세대 성장 엔진을 기준으로 응답해 주십시오.

<주력 품목>

- 특정 품목의 “주력” 여부는 “현재 매출액 대비 비중”으로 판단
- 여러개의 제품들이 ‘기술 수준’(예: 보편적 기술 vs. 최첨단 기술)과 ‘생산 방식’(예: 노동집약적 vs. 기술집약적)에서 서로 유사하면 하나의 품목으로 간주
- 반면에, 제품들 사이에 기술 수준이나 생산 방식에서 뚜렷이 구분되는 경우에는 여러개의 주력 품목으로 간주

<차세대 성장 엔진>

- 현재 전체 매출액에서의 비중은 크지 않으나, 귀 기업의 장기적 성장 기반 확보라는 점에서 전략적으로 개발, 투자하는 품목
- 단, 현재 구체적인 계획이 수립되었거나 관련 투자가 이뤄지는 경우를 기준으로 하시고, 단순히 추상적 논의만 이뤄지는 경우는 제외

3. 귀 기업의 주력 품목에서 시장 경쟁이 주로 어떤 양상으로 이뤄지고 있습니까?

- ① 최첨단 기술에 대한 연구개발 등, 기술 경쟁 중심
- ② 기술 자체는 최첨단이 아니지만 시장 세그먼트별 제품 차별화 중심
- ③ 보편화된 기술에 기반, 가격 경쟁 중심

4. 귀 기업의 주력 품목에 대한 시장 경쟁 정도는 어느 정도 수준입니까?

대단히 극심		←--- →---				전혀 없음	
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	

5. 현재 귀 기업 주력 품목의 경쟁력 수준을 해당 품목 핵심 경쟁 상대와 비교하여 평가해 주십시오.

▶ 현재

구분	아주 낮음	←--- 비슷한 수준 --->					대단히 높음
		①	②	③	④	⑤	
1) 기술 경쟁력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2) 가격 경쟁력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

▶ 과거 5년 전 대비 변화

구분	크게 약화		비슷한 수준			크게 강화	
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1) 기술 경쟁력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2) 가격 경쟁력	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

6. 귀 기업의 차세대 성장 엔진에 대한 귀 기업의 현재 상태가 주요 경쟁 상대에 비해 어떤 상태입니까?

준비가 늦어 경쟁 상대에 비해 뒤처짐	비슷한 경쟁 및 준비 상태					충분한 경쟁 우위를 이미 확보	
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

7. 귀 기업의 현재 및 가까운 미래(3년 이내)에 다음 각각의 측면에서 어떤 상황이 나타나리라 생각하십니까?

1) 현재 주력 품목의 전체 시장 규모	대폭 축소	비슷한 수준					대폭 확대	
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
2) 현재 주력 품목에 대한 귀 기업의 경쟁력	대폭 약화	비슷한 수준					대폭 강화	
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
3) 차세대 성장 엔진에 대한 전체 시장 규모	정체	비슷한 수준					대폭 증가	
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
4) 차세대 성장 엔진에 대한 귀 기업의 경쟁력	대폭 약화	비슷한 수준					대폭 강화	
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	

Ⅲ. 경영 및 생산 전략

8. 현재 귀 기업 전체의 생산 활동에서 외부 주문 혹은 자체 계획이 차지하는 비중을 표시해 주십시오.

합계	고객 주문에 따른 주문형 생산	자체 판단에 따른 예측형 생산
100%	_____ %	_____ %

9. 현재 귀 기업의 전반적인 생산 방식은 다음 중 어느 쪽에 가깝습니까?

① 개별형 단속적 생산	범용 설비를 주로 운용하며 다양한 유형 specification을 갖는 제품의 팀·개인 단위생산(기계가공 등)
② 장치형 연속적 생산	대규모 고정장치·설비를 이용하여 상대적으로 제한된 specification을 갖는 제품의 연속 생산(석유화학 등)
③ 기계형 연속적 생산	전용 설비를 운용하며 표준화된 부품·반제품을 조립, 가공하는 연속 생산 (반도체, 자동차조립 등, FMS 포함)
④ Batch 생산	특정 제품의 생산을 위해 여러 단계 혹은 여러 종류의 작업이 동시에 혹은 순차적으로 수행(조선, 제빵 등)

10. 현재 귀 기업의 전반적인 연구개발 및 품질관리 활동이 다음 중 어디에 가까운지 평가해 주십시오.

←	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	→
연구개발 활동이 연구개발 엔지니어 중심으로 수행								연구 개발 활동이 현장 인력 중심으로 수행
품질 관리 활동이 생산 활동과 별도로 수행								품질 관리 활동이 생산 활동 과정에서 실시간으로 수행
품질 관리 활동이 엔지니어 혹은 전담부서 중심으로 수행								품질 관리 활동이 현장 인력 중심으로 수행

11. 현재 귀 기업의 시장 전략이 다음 중 어디에 가까운지 평가해 주십시오.

←	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	→
신규 시장의 개척을 통한 외연의 확장								기존 시장 규모가 제한된 상태에서 점유율 경쟁
차별화된 품질 기술 경쟁력에 기초한 프리미엄 전략								균질화 된 품질 기술력 하에서 가격 경쟁력 중심

12. 현재 귀 기업의 경영 전략은 다음 중 어디에 가깝습니까?

- ① 신제품을 먼저 시장에 출시하는 전략
- ② 선도자를 따라가는 전략
- ③ 기존의 안정적인 시장을 유지하는 전략

17. 귀 기업 근로자의 평균 임금 수준과 생산성 수준은 귀 기업의 주요 경쟁사와 비교할 때 어느 정도 수준입니까?

구분	대단히 낮음	비슷한 수준					대단히 높음
		←				→	
1) 임금 수준	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2) 생산성수준	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

V. 협력기업정책

18. 귀 기업에서 외주 업무에 대한 기본 방침이 다음 중 어디에 가까운지 평가해 주십시오.

←	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	→
핵심적인 업무 이외에 가능한 모든 업무를 외주화한다								기업 경영에 필요한 업무는 가능한 사내에서 소화한다

19. 현재 귀 기업에 제품·서비스를 제공하는 외주·하청 기업(이하 협력 기업)의 제품·서비스의 성격은 다음 중 어디에 가까운지 평가해 주십시오.

←	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	→
현재 협력 기업이 아닌 다른 기업에서도 조달될 수 있다								현재 협력 기업에서만 고유하게 조달될 수 있다

20. 현재 협력 기업에서 제공하는 제품·서비스의 품질 확보 방안은 다음 중 어떤 방식이 주로 이루어지고 있습니까?

- ① 외주 기업에 기술 및 설비 지원 실시
- ② 외주 기업 근로자에 대한 교육훈련 지원
- ③ 납품되는 제품·서비스에 대한 불량률 관리 강화

21. 현재 귀 기업이 취하고 있는 협력 기업에 대한 태도에 대해 어떻게 생각하십니까?

현 재	전혀 공감하지 않음	비슷한 수준					대단히 공감
		←				→	
1) 협력 기업의 납품 단가를 최대한 낮추려 한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2) 협력 기업의 품질 제고를 위해 최대한 지원하고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3) 협력 기업의 납기에 충분한 시간적 여유를 주는 편이다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4) 협력 기업의 적정 수익성 유지를 깊이 고려하고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5) 협력 기업 사이의 경쟁을 최대한 활용하고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6) 협력 기업과 귀 기업의 공생이 대단히 중요함을 인식하고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

22. 귀 기업의 외주 의존도는 귀 기업의 주요 경쟁사와 비교하여 어느 수준입니까?

대단히 낮음		←----- 비준한 수준 -----→			대단히 높음	
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Ⅵ. 현재 전략 및 정책의 배경

23. 현재 귀 기업에서 채택하고 있는 임금 및 고용 정책에 대해 다음 중 각각의 요소가 얼마나 영향을 미치고 있다고 생각하십니까?

구분	아주 낮음	←	→	대단히 높음	
1) 인건비 부담	①	②	③	④	⑤
2) 우수 인력 확보·유지	①	②	③	④	⑤
3) 조직 헌신성·조직역량 확보	①	②	③	④	⑤
4) 시장 수요에 대한 탄력적 대응	①	②	③	④	⑤

24. 현재 귀 기업에서 채택하고 있는 협력 기업 정책에 대해 다음 중 각각의 요소가 얼마나 영향을 미치고 있다고 생각하십니까?

구분	아주 낮음	←	→	대단히 높음	
1) 제품 원가의 절감	①	②	③	④	⑤
2) 제품 품질의 유지·개선	①	②	③	④	⑤
3) 안정적 공급선의 확보	①	②	③	④	⑤
4) 시장 수요에 대한 탄력적 대응	①	②	③	④	⑤

Ⅶ. 현재 전략 및 정책의 효과

25. 현재 귀 기업에서 택하고 있는 정책들이 어떤 효과를 낳고 있다고 생각하십니까?

▶ 임금 및 고용 정책

효과	매우 부정적	←	→	매우 긍정적	
1) 비용 경쟁력	①	②	③	④	⑤
2) 품질 경쟁력	①	②	③	④	⑤
3) 수익성	①	②	③	④	⑤
4) 안정성(시장점유율)	①	②	③	④	⑤
5) 성장성(신제품 출시 등)	①	②	③	④	⑤
6) 우수 인력 확보	①	②	③	④	⑤
7) 조직 역량 제고	①	②	③	④	⑤

▶ 협력 기업 정책

효과	매우 부정적	←	→	매우 긍정적	
1) 비용 경쟁력	①	②	③	④	⑤
2) 품질 경쟁력	①	②	③	④	⑤
3) 수익성	①	②	③	④	⑤
4) 안정성(시장점유율)	①	②	③	④	⑤
5) 성장성(신제품 출시 등)	①	②	③	④	⑤
6) 우수 협력 기업 확보	①	②	③	④	⑤
7) 우수 협력 기업 유지	①	②	③	④	⑤

Ⅶ. 향후 전략 및 정책의 변화

26. 앞으로 귀 기업의 임금 및 고용 정책에서 다음 중 어떤 점이 더 중요하게 고려되리라고 생각하십니까? 귀하가 종사하고 계신 기업 전체 관점(기업에서 취하게 될 방향)과, 개인적 관점(기업의 공식적·지배적 입장과 상관없이 자유롭게)을 고려하여 선택해 주시기 바랍니다.

구분	←	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	→
기업 전체 관점	인건비 혹은 재무적 성과에 대한 고려								개인 및 조직의 역량 제고에 대한 고려
개인적 관점	인건비 혹은 재무적 성과에 대한 고려								개인 및 조직의 역량 제고에 대한 고려

27. 향후 귀 기업의 협력 기업 정책이 어떻게 변화되어 나갈 것이라고 생각하십니까? 귀하가 종사하고 계신 기업 전체 관점(기업에서 취하게 될 방향)과, 개인적 관점(기업의 공식적·지배적 입장과 상관없이 자유롭게)을 고려하여 선택해 주시기 바랍니다.

구분	←	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	→
기업 전체 관점	비용 중심, 단기 거래 중심								품질 중심, 장기 거래 중심
개인적 관점	비용 중심, 단기 거래 중심								품질 중심, 장기 거래 중심

Ⅷ. 기업의 협력적 인적자원개발

28. 귀 기업의 경쟁력 제고를 위해 앞으로 다음과 같은 사항들이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

구분	전혀 필요하지 않음 ← → 매우 필요함				
	①	②	③	④	⑤
1) 귀 기업 내부에서 개인 및 조직 역량의 제고	①	②	③	④	⑤
2) 귀 기업 내부에서 기술·품질 경쟁력의 제고	①	②	③	④	⑤
3) 귀 기업 내부에서 고용 안정성의 제고	①	②	③	④	⑤
4) 귀 기업 내부에서 비정규직·사내하도급 처우의 개선	①	②	③	④	⑤
5) 귀 기업과 협력 기업 사이의 임금 격차 완화	①	②	③	④	⑤
6) 귀 기업과 협력 기업 사이의 생산성 격차 완화	①	②	③	④	⑤
7) 협력 기업 전반에 걸친 기술 경쟁력 제고	①	②	③	④	⑤
8) 협력 기업 전반에 걸친 우수 인력 확보	①	②	③	④	⑤

29. 귀 기업이 속한 업종 전반에서의 우수 인력 확보를 위해 다음과 같은 공동 인적자원 개발 활동들을 추구하는 것이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

	전혀 필요하지 않음 ← → 매우 필요함				
	①	②	③	④	⑤
1) 업종별로 요구되는 역량에 대한 정보를 공유	①	②	③	④	⑤
2) 업종별, 직무별 표준교육과정의 개발 및 활용	①	②	③	④	⑤
3) 업종 및 지역 기업 사이의 공동 교육훈련 실시	①	②	③	④	⑤

30. 그렇다면 그러한 활동들이 실제 시행되는데 필요한 여건들이 얼마나 갖춰졌다고 생각하십니까?

현 재	전혀 그렇지 않음 ← → 매우 그러함				
	①	②	③	④	⑤
1) 귀 기업 내부에서의 컨센서스(협의)	①	②	③	④	⑤
2) 관련 기업들 사이에서의 컨센서스(협의)	①	②	③	④	⑤
3) 시행에 필요한 인적 자원 전문성	①	②	③	④	⑤
4) 시행에 필요한 물적 자원 확보	①	②	③	④	⑤
5) 시행에 필요한 제도적 여건 확보	①	②	③	④	⑤

31. 귀하는 기회가 된다면 그러한 활동들에 참여하실 의향이 어느 정도 되십니까

- ① 기회가 주어진다면 반드시 참여하겠다
- ② 사안에 따라 다를 수 있으나, 전반적으로 긍정적이다
- ③ 사안에 따라 고려해 볼 수는 있으나 전반적으로는 부정적이다
- ④ 어떤 경우에도 전혀 참여할 의사가 없다

32. 기업들 사이의 협력을 실행한다면 어떤 방식으로 협력하는 것이 가장 효과적이라고 생각하십니까?

- ① 원하청 관계 기업 사이에서의 협력 ② 지리적으로 가까운 기업 사이에서의 협력
- ③ 유사 업종 기업 사이에서의 협력 ④ 기타 ()

33. 기업들 사이의 협력을 실행하는데 있어 사업주단체들 중 어떤 경우가 가장 큰 역할을 할 수 있다고 생각하십니까? 가장 대표적인 경우를 2가지만 선택해 주시기 바랍니다.

- ① 시도·시군구별로 조직된 상공회의소·경영자총협회 등
- ② 전국, 지역별로 조직된 중소기업협동조합
- ③ 전국 수준에서의 대형 업종별 사업주단체
- ④ 대한상공회의소·경영자총협회·중소기업중앙회·전국경제인연합회 등 중앙조직

34. 기업 사이의 협력을 중재하는데 있어 사업주단체들이 어느 정도의 역할을 할 수 있을 것으로 생각하십니까?

- ① 전혀 역할을 할 수 없을 것이다
- ② 대단히 제한된 역할만 할 수 있을 것이다
- ③ 어느 정도는 역할을 할 수 있을 것이다
- ④ 상당한 정도의 역할을 할 수 있을 것이다
- ⑤ 핵심적인 역할을 할 수 있을 것이다

35. 기업 상호간의 협력적 인적자원 개발 활성화를 위해 앞으로 정부가 강화하거나 새롭게 취해야 할 정책은 무엇입니까? 대표적인 것을 2가지만 선택해 주시기 바랍니다.

- ① 국내 및 해외의 우수 사례 정보 제공 ② 기업의 자율적 활동에 대한 재정 지원
- ③ 협력적 인적자원개발에 대한 제도적 지원 ④ 협력적 인적자원개발에 참여하는 기업 관계자 포상
- ⑤ 기타 ()

36. 마지막으로 인적자원의 역량 제고를 위해 기업들이 협력하고자 할 경우 반드시 고려해야 하는 점들에 대해 자유롭게 말씀해 주시기 바랍니다.

- 끝까지 설문에 응답해 주셔서 감사합니다 -

□ 저자 약력

- 최영섭
- 한국직업능력개발원 선임연구위원
- 오계택
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 반가운
- 한국직업능력개발원 부연구위원
- 이지은
- 한국직업능력개발원 연구원
- 김수진
- 한국직업능력개발원 연구원

FTA 시대 HRD 전략 연구

- 발행연월일 2014년 12월 29일 인쇄
2014년 12월 31일 발행
- 발행인 이 용 순
- 발행처 한국직업능력개발원
339-007, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-514-0 93300
- 인쇄처 범신사 (02)503-8737