

논문 29

기업의 숙련투자를 위한 기업기반형(firm-based) 직업훈련과 보호시스템의 연관성 연구

- 고용보호를 중심으로 -

손희전* · 박문수**

요약

본 연구에서는 기업의 훈련시스템과 보호시스템중 고용보호와의 어떤 연관성이 있는지 분석하였다. 먼저 훈련실시집단과 미실시집단이 각기 고용보호수준과 연관성이 있는지를 확인하였고, 기업 성과에 따라 두 요인간 상호보완성이 있는지도 분석해보았다. 분석결과 숙련 향상을 위한 훈련시스템이 고용보호(장기근속)과 결합되어 상호보완성이 부분적으로 존재하는 것을 확인하였다. 아울러 산업별로 각기의 특성에 따라 상호보완성이 형성되는 변수와 결합방식이 상이한 것으로 나타났다. 예를 들어 제조1의 경우 기술변화가 빠르지 않고 장기근속이 많아 기업기반형 숙련이 높은 경향이 있다. 기업성과의 유의미한 결과가 여러 변수에서 폭넓게 나타났다. 반면 제조2의 경우 기술변화가 빠르고 장기근속인원이 적고, 산업숙련(통용가능한 숙련)이 보편화되어 있어 제한된 기업성과(직원의 이직방지)에 한해 유의미한 결과가 집중되어 나타났다.

주제어: 고용보호, 기업기반형 훈련, 장기근속, 제조업

* 한국직업능력개발원 연구원

** 성균관대학교 국정관리대학원 박사과정

1. 서론

국가, 시장, 특히 기업 등 다양한 경제행위자들은 숙련(skill)을 유지하고 향상하기 위해 많은 노력과 투자를 아끼지 않는다. 숙련(skill)은 경제발전에서 무엇보다 중요한 요인이며 자원이기 때문이다. 역사적으로 여러 선진 국가는 숙련을 향상하기 위해 끊임없이 산업, 지역, 기업차원의 복합적인 지원과 노력을 경주하였다.(박문수, 2008) 특히 기업은 숙련에 많은 관심을 가진다. 기업들이 숙련에 많은 관심을 가질 수밖에 없는 이유는 직원들의 직업능력개발이 노동생산성을 결정하는데 있어 매우 중요한 영향을 미치기 때문이다. 양질의 우수한 상품을 개발하고 제조하고 판매하기 위해 기업들이 훈련투자에 높은 관심을 가지는 것은 당연한 책무이다.

그러나 현실에서의 기업들은 숙련부족 상황에 직면해 있다. 최근 2008년 8월에 발표된 노동부의 『2008년도 기업체 직업훈련실태조사』에서 상용근로자 10인 이상 기업체 중 46.2%가 기업이 원하는 기술·능력을 갖추진 못한 근로자를 보유하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 기업규모에 따라 격차가 더 큰데, 규모가 큰 기업일수록 숙련부족 근로자를 고용하고 있는 비율이 높아 10~29인 규모는 39.4%이나 1,000인 이상은 79.2%를 나타냈다. 산업계 전반에 걸쳐 있는 숙련부족 현상의 심화는 향후 기업의 생산성 약화를 가져와 전반적인 국가경쟁력 약화로 귀결될 수 있는 중요한 문제이다.

노동부의 『2008년도 기업체 직업훈련실태조사』에 따르면, 근로자의 숙련부족 문제 해결을 위하여 기업들은 ‘근로자에 대한 직업훈련 강화(28.8%)’와 ‘직무재설계를 통한 업무 효율성 강화(18.6%)’를 주로 활용하는 것으로 나타났다. 아울러 많은 연구가 숙련부족의 원인을 근로자에 대한 직업훈련의 부족에 초점을 맞추고 있다. 과연 기업의 숙련부족 현상은 기업의 직업훈련투자 부족과 근로자 개인의 직업훈련의 소홀로만 단정 지을 수 있을까?

자본주의 다양성(VOC)을 연구하는 많은 연구자들은 숙련형성과 관련하여 사회제도와 정치경제적 제도의 배열 차이를 연구하였다.(Hall and Soskice, 2001; Streek and Yamamura, 2001; Thelen, 2004) 숙련형성과 상호보완적으로 나타나는 제도의 관계를 규명 하려는 것으로 관련되는 제도 배열의 차이가 숙련형성체제에서 서로 다른 형태로 나타난다는 것이다. 이 제도에는 노사관계, 금융시장, 노동시장, 보호시스템 등이 있다. 이러한 연구를 통해 우리 기업의 숙련부족 현상도 단순히 훈련 부족뿐 아니라 다양한 사회제도와 연관되어 표출되고 있다는 것을 유추할 수 있다.

본 연구에서는 숙련향상과 관련된 직업훈련과 관련된 다양한 제도와의 연관성을 분석한다. 특히 기업의 훈련체계를 보완하고 있는 보호시스템과의 관계에 주목한다. 또한 두 요인간의 기업 성과에 따른 상호보완성이 있는지도 분석해보고자 한다. 이를 통해 숙련향상을 위한 훈련시스템이 어떤 요인들과 적극적으로 대응하는지에 대해서도 분석한다. 마지막으로 기업 숙련부족의 전반적 현상에 대한 보호체계와 훈련시스템과의 연관성에 따른 정책대안을 제시하고자 한다.

2. 선행이론의 검토

가. 숙련 형성과 제도간의 관계

본격적인 연구에 들어가기 앞서 숙련의 개념과 종류를 먼저 정의할 필요가 있다. 숙련의 개념은 학자들에 따라 다양하게 정의되어왔다. 숙련의 전통적인 개념은 우리가 일반적으로 이해하고 있는 ‘육체적인 작동의 성과’에 초점이 맞추어져 있다. 이는 훈련을 통해 획득되어 정신적으로 육체적으로 산업에 활용되는 능력으로서 정의된다. 최근에는 숙련의 개념이 좀 더 포괄적으로 발전하여 다양한 지식과 학습방법을 통해 특정 수준의 성과를 나타내는 지적 능력의 개념으로 발전하였다. 전통적인 의미의 작동적 숙련에서 인지적 숙련이나 문제해결적 숙련, 사회적 숙련 등 다양하게 분류되고 있다.(김영생, 정무권, 최영섭, 2007) 본 연구에서는 확대된 의미의 숙련정의보다는 전통적 개념에 초점을 둔다. 이는 연구범위가 제조업을 대상으로 했기 때문이다. 이를 통해 작업장을 중심으로 진행되는 기업기반형(firm-based) 숙련향상 노력에 초점을 맞춘다. 기업기반형 숙련은 기업의 주도나 사업장을 중심으로 진행되는 기업기반형 훈련¹⁾을 통해 향상된다. 이 훈련의 목적은 작업장과 관련된 생산성을 높이기 위한 훈련이며 산업훈련(통용가능한 훈련), 기업특수형 훈련 등이 모두 포함될 수 있다.

숙련의 종류는 전통적으로 두 가지 분류가 있었다. 기업특수형 숙련과 일반 숙련이다. 기업특수형 숙련은 근로자가 재직하고 있는 한 기업에만 국한하여 활용가능한 숙련을 의미한다. 기업특수형 숙련(firm-specific skill)은 해당 기업내 근로자의 노동생산성을 향상시킨다. 해당 기업을 퇴직하였을 때 그 숙련은 타 기업이나 산업에 활용되기(less-portable)

1) 본 연구에서 표현되는 직업훈련(vocational training)은 기업기반형(firm-based)을 기준으로 한 훈련을 의미한다.

어렵다. 근로자들은 기업특수형 숙련에 투자하기를 꺼리고 해당 기업이 이러한 종류의 숙련을 확대하기 위해 노력한다(Becker, 1964).

일반숙련은 근로자의 개인 역량과 많이 관련되어 있고 여러 기업에 두루 활용할 수 있어 근로자의 노동시장에서의 가치를 높이는 숙련을 의미 한다. 기업특수형 숙련이나 일반 숙련은 각각 기업특수형 직업훈련(firm-specific vocational training)과 일반 직업훈련(general vocational training)을 통해 향상된다.

Becker(1964)의 이분적인 분류는 여러 비판을 받았다. Steven(1994)은 일반숙련과 특수숙련의 엄격한 분리에 대해 문제를 삼았다. 그는 일반숙련과 특수숙련사이의 드넓은 숙련 영역을 정의할 수 있는 통용가능한 숙련(transferable skill)의 개념을 정의하였다. 통용가능한 숙련(transferable skill)은 한 개 기업이상에게 가치가 있는 숙련이며 산업수준에서 적시하게 활용할 수 있는 숙련의 특징을 가지고 있다. 생산시스템으로 자동화의 확대와 공정의 표준화, 국제공용화 강화 등으로 인해 일반적인 숙련의 형태는 산업숙련이 대다수를 차지하고 있다. 본 연구에서는 통용가능한 숙련(transferable skill)을 의미상 산업 숙련(industrial skill)으로 통칭하여 정의한다. 산업 숙련은 업종·산업에 국한하여 활용가능한 숙련을 의미하며 일반숙련과 기업특수형 숙련의 중간 단계를 의미한다.

Becker(1964)의 숙련간의 단절관계에 대한 비판도 있다. Franz and Soskice(1995)는 실증 분석결과를 통해 일반숙련과 특수숙련이 상호보완성으로서 숙련간에 단절되어 있지 않음을 지적하였다. 숙련간의 다양한 영역 교환과 역할분담이 존재한다는 것을 제시하고 있다. 아래 <표 1>은 일반 숙련과 특수 숙련을 이분화한 Becker(1964)의 이론을 구분화하였고 다음 <표 2>는 이에 대한 이후 수정된 의견을 분석하였다.

<표 1> 일반 숙련과 특수숙련의 Becker의 가정

Becker의 이론	일반숙련	<단절관계>	기업특수형 숙련
사용자	투자하지 않음		투자함
근로자	투자함		투자하지 않음

출처: Becker(1964)

<표 2> 산업숙련의 존재와 상호보완관계

	일반숙련	산업숙련 존재	기업특수형 숙련
사용자	투자함	<상호보완관계>	투자함
근로자	투자함	통용가능한 숙련존재	투자하지 않음

출처: Franz and Soskice(1995), Steven(1994)

일반숙련과 관련하여 Becker(1964)의 사용자 저투자(under-investment)이론도 많은 이의가 제기되었다. 실제로 많은 기업들이 일반숙련에 투자하는 현상이 나타나기 때문이다. 이러한 현상이 일어나는 원인을 두 가지로 구분한다면 하나는 노동시장의 형태와 관련하여 불완전 경쟁 노동시장의 경우에 이러한 현상이 나타나고 두 번째는 기업형태의 변화에 따라 나타난다고 설명한다. 불완전 경쟁 노동시장의 경우 노동시장 내외부의 임금격차가 차이가 나고 임금압박의 형태로 내부노동시장의 임금이 낮을 경우 사용자는 임금을 대체하기 위해 일반 훈련을 통해 이를 보상해 주어 일반 숙련을 확대시켜 준다는 것이다. 두 번째 원인으로 인력파견기업 등의 여러 가지 기업형태가 나타나면서 일반 숙련을 강화하는 기업형태가 발달하기 시작했다는 것이다.(Acemoglu and Pischke, 1998)

본 연구의 주요 관심사는 기업이 훈련(training)과 관련하여 어떤 제도와 연관되어 있는가이다. 첫째로 Becker(1964)는 훈련의 제정지원제도와 연관성을 제시하였다. 그는 일반숙련에 대해 기업은 저투자현상(under-investment)을 나타낸다고 설명한다. 일반숙련은 모든 기업에 적용가능한 숙련의 성격을 가지고 있기 때문에 기업들은 일반숙련에 투자를 하지 않는다. 반면 근로자 개인은 스스로의 생산성을 향상시키고 외부노동시장에서 높은 임금을 확보하기 위해 일반숙련에 전적으로 투자한다는 논의이다. 일반숙련과 관련하여 정책기제로서 금융제도는 근로자의 훈련 금융지원을 제공하는데 목적이 있다. 근로자가 스스로의 숙련향상을 위해 금융제약을 완화할 필요가 있기 때문이다. 근로자가 훈련 금융의 제약이 없는 상황에서 자신의 일반숙련을 확대하기 위해 투자를 하고 이는 다시 생산성으로 환원되는 효과를 가진다. 결국 경제학자인 Becker(1964)의 주장은 숙련의 시장실패(Market failure)를 기업들이 일반숙련에 저투자(under-invest)하는 것이라고 생각하였다. 따라서 일반숙련에 미투자한 것을 정부지원이나 금융제도의 개선으로 근로자의 훈련비용제약을 완화하는 것이 시장실패를 보완한다고 생각하였다.

두 번째로 숙련향상과 관련된 것은 노동시장제도이다. 이와 관련하여 대표적인 학자인 Acemoglu and Pischke(1999)는 노동시장의 구조에 초점을 맞추었다. Becker(1964)가 논의한 것처럼 기업의 일반숙련 저투자에 대해 그들은 독일의 도제제도의 실증적인 데이터를 통해 반증하였다. 기업들이 일반숙련에 투자하는 이유를 설명하기 위해 그들은 Becker(1964)의 완전경쟁 노동시장의 가정을 문제제기하였다. 실제적으로 숙련노동자가 완전경쟁 노동시장과 같이 자신의 임금과 한계생산물의 가격이 동일하지 않게 하는 불완전한 경쟁노동시장의 요인이 존재한다는 것이다. 불완전한 노동시장으로 노동자의 노동시장 이동은 제약을 받고 이에 따라 사용자는 일반숙련을 가진 노동자의 훈련에 대해 지대(rent)를 확보

할 수 있다는 것이다. 그가 관심 가진 노동시장의 불완전성은 사용자의 임금압박을 실시하면 부족한 임금에 대해 대체수단으로서 일반훈련 혹은 산업훈련으로 보상된다. 훈련결과는 기업의 생산성 향상으로 회수되기 때문에 지대를 확보할 수 있다는 것이다. 따라서 사용자는 노동시장의 불완전한 요인이 있을수록 기업기반형(firm-based) 숙련에 투자하게 되고 이를 통해 생산성향상에 대한 지대를 확보하고자 한다는 것이다. 본 연구와 관련하여 불완전 노동시장의 관계는 중요한데 불완전 노동시장의 가장 분명한 현상은 완전경쟁 노동시장과 달리 내부노동시장과 외부노동시장의 엄격한 임금격차가 나타난다는 것을 의미한다(Thelen, 2004).

세 번째로 숙련향상과 관련된 제도적 배치는 훈련이행과 관련된 노사관계이다. 훈련매커니즘에서 발생하는 문제는 훈련자와 훈련기업간의 이행 신뢰의 문제이다. 훈련기간에 기업과 훈련자는 서로간의 노동력과 양질의 숙련보장을 나누면서 이행의 신뢰를 쌓는데 문제는 이에 대한 감시와 처벌이 어렵다는 것이다. 만일 기업이 훈련을 줄이고 저비용일자리 확대로서 훈련제도를 활용할 수 있다. 실제 인턴십등의 훈련프로그램들이 많은 문제가 나타나는 것은 기업의 훈련이행의 약속이 잘 지켜지지 않는데 그 원인이 있기 때문이다. 내·외부적인 강력한 모니터링이나 처벌 매커니즘 없이는 기업과 훈련자의 계약은 쉽게 붕괴될 여지가 있다. 특히 기업의 경우 외부적인 감시와 모니터링이 어려운 상황에서 중요한 요인은 내부적 감시이다. 이는 근로자대표나 노동조합의 영향이 매우 중요한데 독일의 경우 근로자위원회(work council)등의 내부적 감시체계가 역할을 다함으로써 숙련유지에 중요한 역할을 하고 있다. 훈련과 관련된 노사관계는 훈련의 내부적 감시와 모니터링과 관련하여 일반적인 노사관계 사항(임금, 근로조건 등)과 별개로 중요한 의미를 가지고 있다(Thelen, 2004).

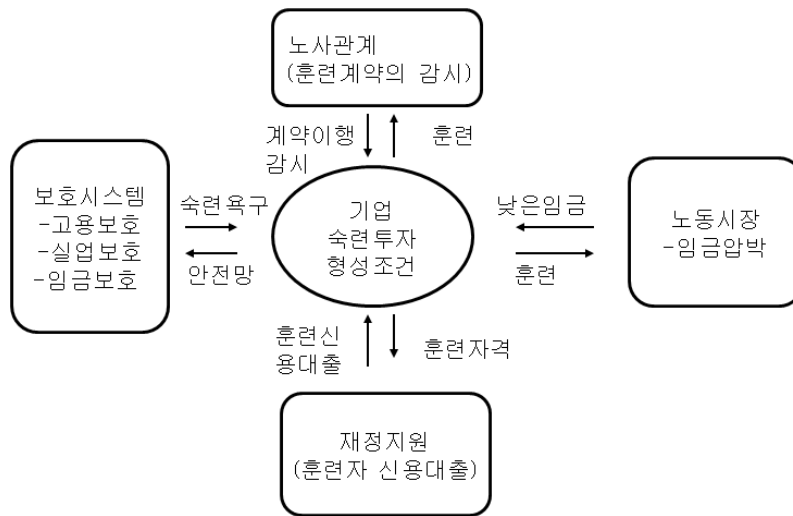
마지막으로 숙련향상과 관련하여 중요한 사회제도는 보호시스템이다. 이와 관련한 대표적인 연구자는 Estevez-Abe et al (2001)이다. 그의 연구는 조정시장경제(CME)와 자유시장경제(LME)의 각기 소속된 국가들은 사회적 보호체계와 숙련유형이라는 두 가지 다른 제도간에 일관된 균형상태가 존재함을 실증적으로 밝혀냈다. 조정시장경제(CME)에 속한 국가들은 높은 사회적 보호와 기업특수형 숙련의 일관성을 나타냈고, 자유시장경제(LME)는 낮은 사회적 보호와 일반 숙련의 일관성을 나타냈다. 그는 사회적 보호제도를 고용보호, 실업보호, 임금보호로 나누었다. 고용보호는 제도화된 고용안정성을 의미하며 경기가 하강했을 때 고용을 유지하는 공식·비공식적 보호를 의미한다. 국가차원에서는 고용을 안정시키는 법적 규제와 기업차원에서 종신고용·연공급제도가 대표적이다. 실업보호는 실

업에 의한 소득감소의 보호로서 실업후 보호를 통해 해당 산업이 숙련을 유지할 수 있는 것이며 예로는 고용보험제도가 대표적이다. 임금보호는 시장상황이 악화되었을지라도 임금을 유지하는 것을 의미한다. 임금보호는 고용보호와 실업보호와 연관되어 나타난다.

고용보호는 국가차원의 법률적 규제도 있지만 기업차원의 인력보호를 위한 다양한 공식, 비공식적인 제도도 다층적으로 존재한다. 반면 실업보호의 경우 국가차원의 정책적 제도인 고용보험제도가 있지만 산업·기업차원은 폭넓게 적용되지 않고 있다. 대표적인 산업차원 실업보호인 이·전직지원제도는 적실한 성과를 나타내고 있지 못하다. 결국 실업보호를 통해 해당 실업자가 경제가 회복된 이후에 다시 해당 산업으로 돌아오는 상황은 실제 기업에서는 거의 이루어 지지 않고 있다. 따라서 본 연구에서는 기업차원의 숙련에 초점을 두었을 때 적실성이 떨어지는 실업보호를 제외하고 고용보호에 초점을 맞추어 보호시스템을 적용하고자 한다.

중신고용제도와 숙련형성체제의 연관성을 강조한 연구도 있다. Aoki(1988)는 일본의 중신고용제도의 역할을 설명하면서 특수형 숙련(firm-specific skill)을 강화하기 위한 기업차원의 제도로서 높은 수준의 고용보호(employment protection)가 필요하다고 지적하였다. 노동자를 특수형 숙련에 집중하도록 확신시키기 위해서는 고용보호(employment protection)가 필요하다는 것이다. 일본에서 발전한 중신고용제도의 높은 고용보호수준은 특수형 숙련유지를 위한 가장 중요한 요인으로서 고용보호수준이 높으면 높은 숙련을 유지하고 이를 통해 노동자는 기업특수형 직업훈련에 적극 참여한다는 것이다. 그의 논의는 숙련유지를 위한 고용보호(employment protection)의 중요성을 강조하였다. 숙련향상을 위한 다양한 사회제도 중 보호시스템은 특히 고용보호는 기업차원에서 숙련을 위해 매우 중요한 요인이다. 고용보호가 높은 장기근속의 노동자는 높은 훈련을 받고 있고 이를 통해 고숙련균형을 형성하고 고용보호가 낮고 단기근무 노동자는 낮은 훈련을 받고 저숙련균형을 형성한다.

이제까지의 논의를 종합하면 정치경제학자들을 중심으로 기업의 숙련 투자를 위한 조건은 보호시스템과 금융시스템과 노사관계, 노동시장 등의 사회적 제도적 배열에 의한 상호보완적 관계속에서 배태된(embedded) 결과이다. 아래 그림은 이상의 여러 제도와 숙련형성에 대한 관계를 설명한 표이다.



[그림 1] 제도간 관계를 통해 본 기업 숙련투자 형성조건

나. 고용보호와 기업기반형 훈련과의 관계

앞 서 논한 숙련과 여러 제도와의 관계의 포괄적 연구를 넘어 이번 절에서는 고용보호와 기업기반형 훈련과의 관계에 집중하여 선행연구를 분석한다. 위의 [그림 1]을 기반으로 아래 <표 3>은 고용보호와 기업기반형 훈련의 관계에 주목하여 숙련형성의 차이를 구분하였다. 먼저 고용보호가 낮고 기업기반형 훈련이 모두 낮으면 일반·산업숙련이 강화된다. 고용보호가 낮으면 불완전경쟁시장의 논의와 관련하여 내부노동시장의 임금은 낮고, 외부노동시장의 임금은 높다. 노사관계에 있어서도 훈련이행의 내부감시는 낮고, 노사관계 자체가 약화되어 있다. 노동자가 기업에 묶여 있고자 하는 욕구를 가지기 힘들고 외부 노동시장에서 더 좋은 보수를 받기 위해 노력하기 때문에 기본적으로 노동자는 일반숙련 혹은 산업숙련(통용가능한 숙련)을 강화시키고자 노력한다. 이런 경우 금융제도도 노동자에게 일반숙련 혹은 산업숙련을 위한 다양한 지원을 아끼지 않는다. 사용자의 경우 고용보호를 위한 노력을 하지 않고 저임금위주의 인력정책을 펼치기 때문에 기초적인 훈련이외의 숙련투자는 약하다. 전형적인 단순제조업체가 해당된다. 다음으로 고용보호가 낮지만 기업기반형 훈련이 높으면 산업숙련(통용가능한 숙련)이 강화된다. 고용보호가 낮다는 것은 내부노동시장의 임금이 낮고 외부노동시장의 임금이 높다는 것을 의미하며 노동유연성은 높다. 훈련과 관련된 노사관계에 있어 훈련이행의 감시는 높은 편이지만 고용보장 등의 일반적인 노사관계는 약한 상황이다. 정부에서도 해당 기업보다는 산업협회(SC) 등 산업숙련을 지원하는 기관에 더 많은 투자를 하여 노동유연성을 유지할 수 있도록 노력한다. 근로자의 입장에서는 기업에 매여 있기 보다는 해당 숙련이 발전 단계에 있어 산업

숙련향상을 통해 외부노동시장에서 임금을 높이고자 노력한다. 기업은 노동자가 이직이 잦지만 기술변화가 많은 기업에 해당된다. 해당 산업숙련이 향상되는데 장기근속은 낮고, 이직률은 높지만 취업해야할 산업 내 노동자의 숙련정도도 중요하기 때문에 산업 내에서 활용가능한 숙련인력에 대한 기업간 인력빼오기(Poaching)에 대한 관심이 높아져 이러한 현상이 일상화된다.

또 고용보호가 높고 기업기반형 훈련이 모두 높으면 기업특수형 숙련이 강화된다. 고용보호가 높으면 내부노동시장의 임금이 높고 외부노동시장의 임금은 낮다. 이를 통해 노동자의 이동이 억제되고 노사관계도 고용보장 등의 일반형 노사관계가 협력이 이루어지고 훈련이행감시의 내부억제도 병행된다. 아울러 정부가 이동성이 낮은 노동자에게 투자하기 보다는 기업에게 훈련비용을 강화시켜주는 슐림 현상이 나타난다. 결국 노사가 공히 기업기반형 훈련에 노력하게 되고 기업특수형 숙련이 강화된다. 정부차원의 훈련지원도 폭넓게 진행된다. 대표적으로 고숙련이 요구되는 작업장으로서 정밀기계, 조선 등의 산업이 해당된다.

고용보호가 높지만 기업기반형 훈련이 낮으면 숙련이 약화되는 결과가 나타난다. 고용보호가 높은 경우 내부 노동시장의 임금은 높고 외부노동시장의 임금은 낮다. 노동자가 외부노동시장으로 이동하는 유인이 낮다. 기업기반형 훈련이 낮은 경우 노사관계의 내부 훈련감시가 낮지만 고용보장 등의 노조측의 힘이 강한 경우가 해당될 수 있다. 블루칼라의 전형적인 대기업이 해당된다. 기업측면에서도 숙련에 대한 요구보다는 안정된 작업환경을 유지하는 데 초점을 맞추고 정부차원에서도 특별히 훈련보조에 신경을 쓰지 않게 된다. 노동자들도 고용보호이외에 다른 영역에 대한 관심이 낮다. 이는 숙련자체의 약화를 초래한다. 대표적인 사례가 자동차 산업의 경우이다(Estevez-Abe et al, 2001).

<표 3> 고용보호와 기업기반형 훈련과 숙련형성과의 관계

		고용보호정도	
		low	high
기업기반형 훈련정도	high	산업숙련 강화 (기술변화경쟁력)	기업특수형 숙련강화 사용자 최대비용 (품질경쟁력)
	low	일반·산업숙련 강화 사용자 최소비용 (가격경쟁력)	숙련 약화

출처: Estevez-Abe et al (2001)를 참조하여 재구성

위 표에서 유의할 사항은 훈련을 통해 동일한 숙련이 강화되는 것이 아니라는 것이다. 또한 훈련이 약화된다고 해서 모든 숙련이 약화되는 것 또한 아니다. 훈련뿐 아니라 사회 제도의 상보성에 따라 각기 다른 조합의 숙련이 강화될 수 있다는 것이다. 위의 선행연구를 기반으로 하여 본 연구에서는 우리의 기업환경에서 실증적으로 고용보호와 기업기반형 훈련이 어떤 관계를 가지고 있는지 분석하고자 한다.

기업은 고용보호와 기업기반형 훈련을 결정할 때 기본적인 기업상황과 전략에 기인한다. 품질경쟁력을 추구하는 기업의 경우 고용보호가 높은 상황에서 높은 기업기반훈련의 균형을 이룰 가능성이 높다. 또는 가격경쟁력의 경우 저비용으로 고용보호를 낮추고 낮은 기업기반훈련의 균형 상태를 가능성이 높다. 이는 저비용, 저임금을 기업전략으로 선택한 기업이 최소한의 투자에 초점을 맞추기 때문이다. 기업상황이 저균형일지라도 근로자가 개인의 숙련임금을 높이기 위해 투자하기 때문에 일반숙련이 순증할 수 있다. 따라서 기업전략은 고균형과 저균형으로 나타날 가능성이 높다(Acemoglu and Pischke, 1999). 고보호-고훈련 균형과 저보호-저훈련 균형의 가정이 실제 우리의 기업환경에서 존재하는지 확인하면서 고용보호와 직업훈련과의 관계를 분석한다.

3. 가설설정과 모델제시

가설1은 직업훈련과 고용보호를 양의 상관관계(고훈련-고근속, 저훈련-저근속)로 가정한다. 이 가정을 통해 직업훈련의 훈련유무에 따라 고용보호가 어떤 식으로 증가하는지를 분석하고자 한다. 직업훈련이 높고 고용보호가 높은 고균형 기업전략(기업특수형 숙련강화)이 진행되거나 직업훈련이 낮고 고용보호가 낮은 저균형 전략(일반·산업 숙련강화)인지 확인하고자 한다.

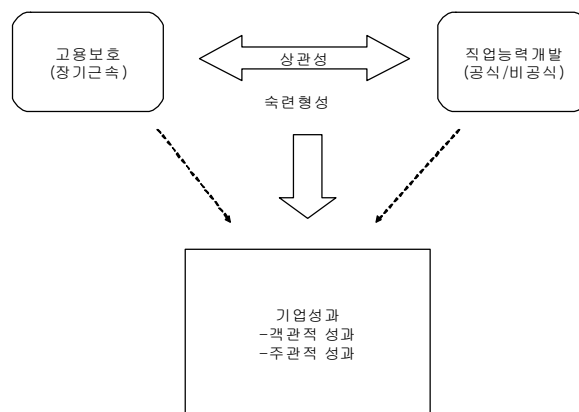
가설 1. 고용보호와 기업기반형 직업훈련은 양의 상관관계이다.

가설2는 제도간의 상호보완성이 실제 존재하는지를 검증한다. 이를 위해 고용보호와 직업훈련의 각각의 변수의 영향보다 두 변수의 상호작용(co-variance)의 변수가 기업성과에 더 높은 영향을 주는지에 초점을 둔다. 이를 통해 기업경쟁력 향상을 위해서는 직업훈련이나 훈련 투자뿐 아니라 고용보호 등 보호시스템과의 결합에 초점을 맞춘다. 아울러 제

조1, 제조2로 나누어 전통 제조업과 첨단 제조업의 상호보완관계가 어떤 형태를 띠는지 확인한다. 이는 전통과 현대가 공존하는 영역인 제조업에서 상호 집단을 구분하여 분석함으로써 세분화된 정책 대안을 도출할 수 있다.

가설 2. 고용보호와 기업기반형 직업훈련은 상호 보완관계를 가지면서 기업의 성과에 긍정적 영향을 미친다.

가설1, 2에 기반하여 연구의 분석틀은 먼저 고용보호와 직업훈련이 어떤 연관성이 있는지에 초점을 맞춘다. 고훈련-고근속 균형과 저훈련-저근속 균형이 실제 존재하는지를 기업 규모와 산업별 구분을 통해 분석한다. 다음으로 고용보호와 직업훈련의 각각의 요인이 기업성과(주관적/객관적 성과)에 주는 효과와 고용보호와 직업훈련이 상호보완적인 관계에서 기업성과에 주는 효과를 비교한다. 이를 통해 두 변수간의 상호보완적 관계에 따른 기업 성과에 대한 효과를 통해 고용보호와 직업훈련간의 상호보완성(complementarity)이 실제 존재하는지를 분석한다. 이 연구의 주제인 숙련향상을 위한 투자가 직업훈련만으로 높은 성과를 내기 보다는 고용보호 등의 보호시스템과의 연계된 투자가 더욱 높은 성과를 나타낸다는 결과를 도출하기 위한 연구방법이다. 아래 <그림 2>는 연구분석틀을 도형화하였다.



[그림 2] 연구분석틀

4. 연구방법론

가. 분석자료

본 연구는 한국직업능력개발원(이하 직능원)의 「인적자본 기업패널」 2차(2007)년도 조사 자료와 그와 함께 제공되는 한신평 자료를 사용하였다. 「인적자본 기업패널」은 2005년부터 시작한 격년 기업패널 조사로 경영현황 및 경영전략, 인적자원관리 실태, 인력현황, 인적자원 개발 현황, 기업성과에 대한 정보를 연계하여 분석할 수 있는 HR분야 기업 종합 데이터라고 판단된다. 이 조사는 산업을 제조업, 금융업, 서비스업으로 나누어 각 기업에 대한 기업 본사, 사업장, 근로자(팀장, 팀원 등)를 다차원적으로 조사 하였으나, 본 연구는 숙련 유지·향상의 관점에서 고용안정이 낮고 숙련 유지·향상에 적극적이지 않은 금융업과 비금융 서비스업보다는 제조업에 관점을 두고, 기업제도 실행의 중심에 있는 본사 자료만을 가지고 연구를 진행한다.

나. 변수측정

1) 종속변수

본 연구의 주목적은 고용보호와 기업기반형 직업훈련간의 연관성이 기업성과에 미치는 영향을 분석하는데 있다. 종속변수는 크게 숙련에 대한 기업성과로서 주관적 성과와 객관적 성과로 구분하였다. 주관적 성과로는 4점 리커트척도로 구성된 노동생산성과 직무능력 향상, 직원 의욕, 직원이직방지를 설정하였고, 객관적 성과로는 한신평자료에서 제공하는 각 기업별로 구성된 매출증가율과 부가가치율을 설정하였다.

2) 독립변수

최종 분석모형에 포함되는 독립변수는 크게 보호체계(protection system)로서의 고용보호와 직업훈련제도로써 기업기반형 직업훈련에 초점을 맞춘다. 고용보호는 경기가 하강하였을 때 고용을 유지하는 시스템으로서 기업차원에서는 관행처럼 활용되는 종신고용제도가 대표적이다. 그러나 HCCP자료에서는 종신고용을 분석하는 설문문항이 존재하지 않는다. 따라서 이를 전체 정규직인원 중 10년 이상 장기근속자가 전체 몇 %로 구성되었는지 확

인할 수 있는 기업의 장기근속율로 대체한다. 장기근속율이 높은 기업의 경우 종신고용제도와 유사한 형태로 기업이 노동자의 장기근속을 유도하고 숙련을 유지시키기 위해 노력한다는 결과를 유추할 수 있다. 결국 기업의 장기근속율은 고용보호의 결과로서 나타나는 대리지표의 성격을 가진다.

직업훈련제도로써 기업기반형 훈련은 공식 직업훈련과 작업장 내 학습이 중심이 된 비공식 직업훈련으로 구분하였다. 공식 직업훈련은 기업내외 집체교육, 국내외 연수, 외부(하청)업체에 대한 기술지도 지원, 경력개발제, OJT 훈련²⁾ 등을 사용하였고, 비공식 직업훈련은 멘토링 훈련과 학습조직과 동아리 등을 사용하였다.

5. 분석결과

가. 자료의 특성

공식훈련과 관련하여 대부분의 기업체에서 보편적으로 실시하는 훈련은 OJT(86.71%)로 나타났다. 다음으로 집체식 사내교육(73.02%)이며 상대적으로 두 훈련을 제외하고 나머지 훈련에 대해서는 평균적으로 낮은 비중(9%~28%)을 확인할 수 있다. 비공식훈련은 멘토링(27.53%)이 높고 학습조직과 동아리활동(20.57%)은 상대적으로 낮게 나타났다.

기업성과와 관련하여 주관적 성과는 1~4까지의 리커트척도로 측정되었으며 객관적 성과인 기업매출증가율과 부가가치율(2006년 기준)은 한신평 비교자료로 측정되었다. 통제변수³⁾로 사용된 기업규모는 패널들의 응답값을 기준으로 1. 200 미만, 2. 200~400인, 3. 400~1,000인, 4. 1,000인 이상의 4개 범주로 재구성하였다. 기타 통제 변수들은 기업들이 주로 활용하는 제도들로 자료상에서도 대략 50% 이상 실시하는 제도들로 구성되어 있어 기업성과를 통제하는데 적절한 영향을 미칠 수 있는 것으로 확인되었다.

2) OJT 훈련의 경우 공식훈련과 비공식훈련의 두 가지 특성을 모두 가지고 있다. 하지만 대부분의 기업들이 보편적으로 시행하고 있어 공식훈련으로 정형화된 것으로 판단하였다. 따라서 본 연구에서는 OJT 훈련에 대해 공식훈련으로 범주화하였다.

3) 통제변수는 기업성과에 영향을 미치는 네 가지 주요 요인을 선택하였다. 인사정책실시와 품질유지 관련 부서, 기업규모로서 대기업, 마지막으로 HR전담부서의 유무이다. 이러한 요인들은 많은 연구에서 기업성과에 영향을 주는 변수이다. 각 변수의 통제를 통해 기업성과에 미치는 요인을 좀 더 분명하게 확인할 수 있다.

<표 4> 자료의 특성

구 분	N	실시(%)	평균	표준 편차	측정(가공)변수 값	
공식훈련	(1) 집체식사내교육훈련	315	73.02	-	-	1. 실시 / 0. 미실시
	(5) 국내연수	315	27.62	-	-	1. 실시 / 0. 미실시
	(6) 해외연수	315	28.57	-	-	1. 실시 / 0. 미실시
	(7) 외부업체로부터기술 지도받기	315	19.05	-	-	1. 실시 / 0. 미실시
	(3) 경력개발제도	316	12.66	-	-	1. 실시 / 0. 미실시
	(4) 교육훈련휴가제	316	9.49	-	-	1. 실시 / 0. 미실시
	(1) OJT	316	86.71	-	-	1. 실시 / 0. 미실시
비공식 훈련	(5) 멘토링또는코칭	316	27.53	-	-	1. 실시 / 0. 미실시
	(6) 학습조직/동아리	316	20.57	-	-	1. 실시 / 0. 미실시
장기 근속율	정규직 근로자 10년 장기근속율 범주	311		1.80	0.86	1. 0~25% / 2. 25~50% / 3. 50~75% / 4. 75~100%
	정규직 근로자 10년 장기근속율	311		30.84	22.84	정규직장기근속율=정규직10년 근속자수/정규직전체
주관적 성과	직원의 직무능력	316	-	2.48	0.67	1. 거의 향상되지 않았음 ~ 4. 많이 향상되었음
	노동생산성	316	-	2.27	0.73	1. 거의 향상되지 않았음 ~ 4. 많이 향상되었음
	직원의 의욕	316	-	2.49	0.74	1. 거의 향상되지 않았음 ~ 4. 많이 향상되었음
	직원의 이직방지	316	-	2.12	0.81	1. 거의 향상되지 않았음 ~ 4. 많이 향상되었음
객관적 성과	매출액증가율	313	-	8.18	31.79	한신평자료
	부가가치율	173	-	21.53	15.14	한신평자료
통제변수	기업규모	316		2.28	1.04	1. 200 미만 / 2. 200~400 인 / 3. 400~1000인 / 4. 1000인이상
	HR전담조직 유무	316	70.25			1. 존재 / 0. 미존재
	직무순환실시여부	316	45.57			1. 실시 / 0. 미실시
	QC(품질분임조)	316	53.8			1. 실시 / 0. 미실시

나. 고용보호와 기업기반형 직업훈련과의 관계 측정

고용보호와 기업기반형 직업훈련과의 연관 관계를 알아보기 위하여 T-Test 방법을 사용하였다. 즉, 기업 자료를 직업훈련(공식/비공식) 제도 형태에 따라 실시기업(1)과 미실시기업(0)으로 나누어, 직업훈련 제도 형태에 따른 두 기업 그룹간 장기근속률의 차이가 있는지를 분석하였다.

직업훈련 제도가 고용보호에 영향을 미친다면 두 기업 그룹간 장기근속률은 차이를 보

이게 될 것이며, 고용보호에 영향을 미치지 못한다면 두 기업 그룹간 장기근속률은 큰 차이를 보이지 않을 것이다. 기업집단의 특성을 중층적으로 분석하기 위해 제조 산업을 좀 더 구체화⁴⁾하고 기업규모를 중소기업과 대기업으로 구분하여 살펴보았다.

<표 5> 직업훈련 실시 여부가 고용보호(장기근속율)에 미치는 영향

구 분		고용보호(장기근속률)						
		전체		제조1		제조2		
		평균	t-value	평균	t-value	평균	t-value	
공식 훈련	집체식사내교육훈련 실시여부	0	25.60	-2.43*	29.81	-2.06*	19.09	-1.63
		1	32.61		36.98		26.79	
	국내연수 실시여부	0	28.90	-2.31*	33.64	-1.27	22.93	-1.69
		1	35.58		38.02		31.18	
	해외연수 실시여부	0	28.32	-3.00**	32.77	-2.07*	22.74	-1.82
		1	36.84		39.79		31.51	
	외부업체로부터 기술지도 받기	0	31.03	0.51	34.61	-0.49	25.70	0.79
		1	29.36		36.68		21.79	
	경력개발제도 실시여부	0	29.35	-3.09**	33.06	-2.9**	24.57	-0.94
		1	41.25		45.66		31.34	
교육훈련휴가제 실시여부	0	30.88	0.09	34.36	-1.42	25.75	0.69	
	1	30.49		43.31		21.44		
OJT 실시여부	0	22.78	-3.09**	28.08	-1.8	14.17	-3.08**	
	1	32.10		36.11		26.72		
비공식 훈련	멘토링 또는 코칭 실시여부	0	28.95	-2.44*	32.78	-2.18*	24.05	-0.98
		1	36.02		40.30		28.85	
	학습조직/동아리 실시여부	0	29.76	-1.68	33.22	-2.18*	25.10	-0.09
		1	35.18		41.66		25.58	
기업규모 (1집단과 4집단 비교)		1	24.62	-5.71***	30.31	-2.99**	15.84	-5.75***
		4	46.08		43.63		51.87	

참조: p < .05 (*), p < .01 (**), p < .001 (***)

<표 5>에서 나타났듯이 제조업 전체에서 대다수의 공식훈련 혹은 비공식훈련을 실시한 기업일 경우 실시하지 않은 기업과 장기근속율에서 차이를 보이고 있다. 예외적으로 외부 기술지원받기와 교육훈련휴가제는 현장에서 활용빈도가 낮아 장기근속과 큰 영향을 미치

4) 제조산업을 제조1, 제조2로 구분하였다. 제조1은 일반기계, 전기기기, 자동차, 화학, 금속산업등의 전통적인 제조업종을 나타내며, 제조2는 에너지, 바이오, 환경, 반도체, 영상, 통신장비, 광학, 컴퓨터, 광학, 첨단소재 등 IT를 중심으로 신기술 첨단 제조업종으로 분류된다. 제조1의 경우는 오랜 역사를 가진 만큼 장기근속자가 많고 기업특수형 숙련정도가 높고 기술변화가 많지 않은 경향이 있으나 제조2의 경우는 기술변화가 많고 장기근속자가 상대적으로 적고 산업숙련이 상대적으로 발달한 상황이다. 기업규모는 자료의 특성을 고려하여 200인이하의 중소기업과 1000인이상의 대기업을 별도 추출하여 두 기업규모 집단이 고용보호에 영향을 미치는 가를 분석하였다.

지 않는 것으로 나타났다. 산업형태와의 차이를 보았을 때 제조1의 경우는 전체 제조업 통계와 유사한 결과를 나타냈다. 반면 제조2는 제조1과는 다르게 기업에서 보편적으로 시행하는 OJT 훈련을 제외하고 모든 훈련이 장기근속과 연관성이 없는 것으로 나타났다. 이는 현재의 직업훈련이 전통 제조업에 기반하여 발전하고 있다는 것을 보여주는 통계라고 할 수 있다. 기업규모와 관련하여서는 제조업전체, 제조1, 제조2의 범주에 상관없이 기업 규모가 높으면 훈련과 장기근속율과 연관성이 높은 것(<0.001)으로 나타났다. 우리나라에서 기업규모에 따른 직업훈련의 불균형에 대한 논의가 많이 있었던 점을 감안할 때 이를 확인시켜주는 통계결과이다. 아울러 기업규모는 본 연구의 통제변수로 활용되는데 적절한 것으로 확인되었다. 결과적으로 가설1이 고훈련-고근속 균형이 전통 제조업에서 두드러지게 나타나고 있다. 반면 최근 발전하고 있는 제조2는 고훈련-고근속의 전통적 숙련형성 구조와는 다르게 훈련과 근속이 역의 형태로 발전하고 있다는 것을 확인할 수 있었다. 가설1은 전통 제조업을 통해 부분적으로 확인되었다.

다. 기업성과에 대한 고용보호와 기업기반형 직업훈련과의 영향 분석

기업성과(종속변수)에 대해 고용보호와 직업훈련(독립변수)이 어떤 영향을 미치는지 분석한다. 대부분의 연구에서 강조되는 각각의 변수와 기업성과와의 결과뿐 아니라 본 연구에서 강조하는 고용보호와 직업훈련의 상호작용이 기업성과에 어떤 영향을 주는지 확인한다. 이는 두 요인간의 상호보완성이 존재하는지를 검증하는 중요한 분석방법이 된다. 본 분석은 2단계로 진행하였다. 우선 기업성과에 대해 모든 변수를 포함하는 회귀분석을 실시하여 전체적인 영향관계를 분석하였다. 그 다음에는 Stepwise⁵⁾ 기법을 활용하여 각각의 기업성과에 최적의 영향을 주는 변수를 선별하는 작업을 진행하였다. 제조업 전체에 대한 분석결과를 살펴보면 각 기업성과에 유의미한 영향을 보이는 변수들은 외부업체로부터의 기술지도, OJT, 교육훈련휴가제, 멘토링(코칭), 학습조직, 장기근속율 등으로 나타나고 있다. 결과에서 보여주는 것에 의하면 대체적으로 외부업체로부터의 기술지도, 교육훈련휴가제, 장기근속율 등은 음의 관계가 있었고, 멘토링(코칭), 학습조직 등의 비공식훈련은 양의 관계가 있었다. 기업성과에 있어서도 주관적 성과에서 직무향상이나 노동생산성보다는 직원의욕이나 이직방지에 더 많은 영향을 받았고 객관적 성과는 음의 관계가 높은 변수만이 영향을 주었다. Stepwise 기법을 사용하여 최적의 변수를 선택하여 본 결과는 주관적 성과의 경우 장기근속과 공식·비공식훈련 요인이 직원의욕과 이직방지에서

5) 회귀분석에서 최적의 변수를 선택하기 위해 사용하는 방법.

영향을 주는 유의미한 변인으로 추출되었고 객관적 성과에서는 소수의 공식·비공식 훈련(교육훈련휴가제, 멘토링, 외부기술지도)만이 최적의 요인으로 추출되었다.

가설2와 관련하여 훈련과 고용보호의 요인이 중복되어 영향을 미치는 기업성과는 주관적 기업성과 중 직원이직방지와 직원의욕향상에 국한되어 있다. 이는 훈련과 고용보호의 결과가 기업의 생산성 향상에 결정적 영향을 주기보다는 직원의 숙련을 유지하는 보완적 영향(supplement)을 준다는 것을 확인할 수 있다.

<표 6> 전체 제조업의 기업성과에 대한 개별 변수의 회귀분석 결과

변수 설정	기업성과											
	다변량 회귀분석						Stepwise 기법					
	주관적성과				객관적성과		주관적성과				객관적성과	
	직무향상	노동생산성	직원의욕	직원이직방지	매출증가율	부가가치율	직무향상	노동생산성	직원의욕	직원이직방지	매출증가율	부가가치율
공식훈련												
집체식사내교육훈련	0.089	-0.210	0.041	0.156	2.388	2.117		※				
국내연수	0.038	-0.020	0.026	0.000	2.460	-1.813						
해외연수	0.039	0.026	0.037	-0.213	0.160	1.505						
외부업체로부터 기술지도	-0.190	-0.191	-0.273*	-0.445*	-11.200*	1.497			※	※	※	
경력개발제도	0.107	0.222	0.241	0.308	-11.488	0.198			※	※		
교육훈련휴가제	0.065	-0.114	-0.016	0.149	-6.211	-9.478*						※
OJT	0.198	0.302	0.450*	0.129	1.298	1.343		※	※			
비공식훈련												
멘토링또는코칭	0.300	0.345*	0.392*	0.512**	2.133	-4.516	※	※	※	※		※
학습조직/동아리	0.118	0.078	0.124	0.330*	6.903	-0.075				※		
고용보호												
정규직10년근속율	-0.040	-0.110	-0.130*	-0.079	-3.715	-0.416			※	※		
통제변수												
기업규모	0.025	0.021	0.011	-0.024	1.798	2.308						※
HR전담조직유무	0.240*	0.109	0.136	0.113	1.402	1.904	※					
직무순환	-0.092	-0.054	-0.084	0.085	4.201	0.762						
QC(품질분임조)	-0.023	0.115	0.041	-0.033	5.053	6.085*					※	※

참조1. 유의성측정은 $p < .05$ (*), $p < .01$ (**), $p < .001$ (***) 로 표기함.

<표 7> 전체 제조업의 기업성과에 대한 상호작용을 포함한 회귀분석 결과

변수 설정	기업성과					
	주관적성과				객관적성과	
	직무향상	노동생산성	직원의욕	직원이직방지	매출증가율	부가가치율
공식훈련						
집체식사내교육훈련	0.059	-0.124	0.014	-0.117	-15.176	18.157
국내연수	0.210	0.231	0.188	0.113	-7.515	-2.030*
해외연수	0.095	-0.081	0.085	0.062	-2.677	10.651
외부업체로부터기술지도	-0.277	0.024	-0.317	0.424	4.813	-0.350
경력개발제도	0.476	0.281	0.544	0.339	-9.898	-9.606
교육훈련휴가제	0.335	0.135	0.180	0.433	-3.310	-28.301*
OJT	0.265	0.236	0.407	0.466	-24.196	5.747
비공식훈련						
멘토링또는코칭	0.253	0.021	-0.029	0.425	-7.869	-0.131
학습조직/동아리	0.110	0.299	0.008	-0.292	7.609	-2.384
고용보호						
정규직10년근속율	-0.031	-0.151	-0.264	0.066	-22.626*	9.306
통제변수						
기업규모	0.047	0.041	0.065	0.065	1.092	2.283
HR전담조직유무	0.150	0.081	0.073	0.013	-1.842	2.778
직무순환	0.010	0.026	0.022	0.229*	2.935	1.473
QC(품질분임조)	0.017	0.219*	0.062	0.080	5.007	4.914*
상호작용변수						
집체식사내교육훈련*정규직10년근속율	0.036	0.037	0.051	0.112	9.037	-8.786
국내연수*정규직10년근속율	-0.014	-0.072	-0.016	0.021	3.572	0.727
해외연수*정규직10년근속율	-0.024	0.088	-0.024	-0.133	0.263	-5.156
외부업체기술지도*정규직10년근속율	0.067	-0.045	0.119	-0.349*	-3.642	0.715
경력개발제도*정규직10년근속율	-0.083	-0.016	-0.099	-0.041	0.959	4.207
교육훈련휴가제*정규직10년근속율	-0.071	-0.076	-0.044	-0.083	-2.512	11.353*
OJT*정규직10년근속율	-0.037	0.084	0.076	-0.171	12.260	-2.777
멘토링또는코칭*정규직10년근속율	-0.109	0.014	-0.012	-0.151	3.154	-2.403
학습조직/동아리*정규직10년근속율	0.054	-0.084	0.118	0.287*	-1.199	0.794

참조1. 유의성측정은 p < .05 (*), p < .01 (**), p < .001 (***) 로 표기함.

전체 제조업의 기업성과에 대한 회귀분석결과에서 상호작용변수를 포함한 회귀분석결과를 측정하였다. 유의미한 변수만을 추린다면 기업성과의 주관적 성과의 직업이직방지부에서 외부기술지도*장기근속율의 상호작용변수가 음의 관계이고, 학습조직*장기근속율의 변수가 양의 관계이다. 객관적 성과의 부가가치율에 있어 교육훈련휴가제*장기근속율 변수가 높은 양의 관계를 나타냈다. 직원이직방지와 관련하여 학습조직과 장기근속은 개별변수로 특별한 유의미가 없으나 두 변수가 결합되어 유의미한 결과를 나타내었다. 부가

가치율에 대해서도 교육훈련휴가제는 높은 부의 관계를 나타냈으나 장기근속과 결합하여 높은 양의 관계를 나타냈다. 이러한 변동성은 장기근속율이 낮은 기업에 비해 장기근속율이 높은 기업의 경우 교육훈련휴가제가 실질적인 효과를 볼 수 있다는 함의를 도출할 수 있다. 상대적으로 외부기술지도와 장기근속율은 이직방지에 대해 개별 변수로서 유의미하지 않지만 두 변수가 결합되면 유의미한 음의 관계가 있다. 이는 외부기술지도가 의미하는 낮은 기술수준과 숙련수준이 고용보호와 결합되면 기업성장에 악영향을 미친다는 것을 확인하는 결과이다.

가설2와 관련하여 고용보호와 기업기반형 직업훈련은 각각 개별 요인의 성과보다는 상호작용을 통한 결합변수의 영향이 더 큰 요인을 확인하였다. 예를 들어 학습조직*장기근속율은 학습조직과 장기근속 각각 요인의 영향은 유의미하지 않지만 상호작용을 통한 영향은 유의미한 것으로 나타났다. 이는 외부기술지도와 교육훈련휴가제의 경우도 마찬가지이다. 이러한 실증자료를 통해 제한적인 변수에 한하지만 기업성장에 대해 개별 변수가 가지는 못하는 영향을 두 요인의 결합에 의해 높은 영향을 주는 두 요인간 상호보완성(complimentarity)이 존재한다는 사실을 확인할 수 있다.

앞의 <표 6>과 비교하면 더욱 그 차이는 두드러진다. 개별 변수와의 유의미를 확인한 앞의 내용에서 고용보호와 기업기반형 직업훈련은 기업성장에 대해 결정적 요인보다는 보완적 영향을 준다. 하지만 두 요인이 결합되면 상호작용의 결과 기업성장에 대해 개별 요인의 영향과는 다른 경향을 나타낸다. <표 6>에서 유의미한 변수로 확인된 멘토링/코칭 훈련은 장기근속과 결합하여 유의미한 영향을 주지 못한다. 반면 학습조직이나 교육훈련휴가제는 앞의 결과와는 다르게 장기근속과 결합되어 유의미한 변수로 변화하였다. 상호작용을 통해 개별 변수의 영향이 상쇄되거나 확대되는 효과가 나타난 것이다. 이러한 결과가 나타난 것은 변수간의 특성에 따라 일정한 차이를 나타낸다. 변수의 특성을 좀 더 자세하게 분석하기 위해 제조업1과 제조업2로 구분하여 분석해 본다.

제조1의 경우 상호작용을 포함한 회귀분석이 어떤 결과를 나타내는지 분석하였다. 유의미한 변수는 외부기술지도(음의 관계), 교육훈련휴가제(양의 관계), 상호작용변수는 교육훈련휴가제*장기근속율(음의 관계), 외부기술지도*장기근속율(양의 관계), 집체교육*장기근속율(주관적성과는 양의 관계, 객관적 성과는 음의 관계)을 나타냈다. 교육훈련휴가제가 노동생산성에 그 자체로서는 유의미한 양의 관계를 나타내지만 장기근속율과 결합되어 음의 관계로 변화되었다. 이는 기술변화가 많지 않은 기업의 장기근속자를 대상으로 교육훈

제9주제: 기업 교육훈련의 영향 II

련휴가제는 오히려 노동생산성에 악영향을 주는 것으로 나타났다. 교육훈련휴가제의 좋은 취지가 선별적으로 진행될 필요가 있음을 확인시켜주는 결과이다.

외부기술지도도 개별 변수는 유의미한 음의 관계이나 장기근속과 결합하여 양의 관계로 변화되었다. 이는 외부기술지도를 장기근속자들이 받을 경우 새로운 기술에 대한 접근으로 직원의욕이 강화되는 것으로 나타났다. 집체교육은 직원이직방지에 있어서는 직원협력강화 등으로 장기근속과 결합하여 양의 영향을 주지만 부가가치율에 있어서는 부의 영향을 주는 것으로 나타났다. 집체교육의 양면성을 확인시켜주는 결과이다. 집체훈련과 같이 변수의 특성에 따라 장기근속과의 결합에 따라 다른 형태의 상호보완성이 존재한다는 것을 제조업을 구분하면서 분명하게 확인할 수 있다.

<표 8> 제조업1의 기업성과에 대한 상호작용을 포함한 회귀분석 결과

변수 설정	기업성과					
	주관적성과				객관적성과	
	직무향상	노동생산성	직원의욕	직원이직방지	매출증가율	부가가치율
공식훈련						
집체식사내교육훈련	0.091	-0.191	-0.100	-0.587	-9.616	28.464***
국내연수	0.099	0.316	0.205	0.246	-3.080	-0.851
해외연수	0.214	0.156	0.293	0.217	0.241	3.167
외부업체로부터기술지도	-0.679*	-0.699	-1.056*	-0.177	2.317	6.150
경력개발제도	0.365	0.071	0.704	0.554	-2.158	-2.942
교육훈련휴가제	1.213*	1.559*	0.003	0.486	-25.611	-21.366
OJT	0.757	0.497	0.799	0.859	-11.478	-20.303
비공식훈련						
멘토링또는코칭	0.303	-0.228	0.150	0.596	-5.249	1.064
학습조직/동아리	-0.205	-0.314	-0.332	-0.550	0.737	-10.679
고용보호						
정규직10년근속율(범주)	0.160	-0.131	-0.195	0.099	-14.513	1.457
통제변수						
기업규모	-0.033	0.042	-0.027	0.041	0.781	2.576
HR전담조직유무	0.270*	0.154	0.248	0.126	8.509*	0.632
직무순환	-0.073	-0.097	-0.006	0.258*	1.111	1.208
QC(품질분임조)	0.004	0.129	0.118	0.097	4.452	3.236
상호작용변수						
집체식사내교육훈련*정규직10년근속율	0.043	0.115	0.175	0.323*	7.586	-14.273***
국내연수*정규직10년근속율(범주)	0.065	-0.121	0.002	-0.041	1.140	-0.899
해외연수*정규직10년근속율(범주)	-0.060	0.053	-0.130	-0.160	-2.908	-2.516
외부업체기술지도*정규직10년근속율(범주)	0.219	0.250	0.459*	-0.056	-2.064	-3.348
경력개발제도*정규직10년근속율(범주)	-0.025	0.062	-0.142	-0.173	-1.254	2.001
교육훈련휴가제*정규직10년근속율(범주)	-0.285	-0.503*	0.097	-0.062	7.454	9.967
OJT*정규직10년근속율(범주)	-0.271	-0.020	-0.123	-0.369	6.553	9.947
멘토링또는코칭*정규직10년근속율(범주)	-0.172	0.041	-0.118	-0.225	0.106	-3.457
학습조직/동아리*정규직10년근속율(범주)	0.138	0.134	0.200	0.323	2.448	4.245

참조1. 유의성측정은 p < .05 (*), p < .01 (**), p < .001 (***) 로 표기함.

제조1의 경우 반복 작업이 많고, 기술변화가 많지 않은 전통 제조업의 특성을 가지고 있다. 장기근속이 높고 근로자 개인의 숙련이 높은 경우가 많다. 기업성과와 관련하여 장기근속과 결합되는 훈련 변수는 외부기술지도, 교육훈련 휴가제, 집체교육 등의 공식적인 훈련에 많은 영향을 받는 것으로 나타났다. 제조1이 반복적인 작업이 많은 산업적 특성을 반영하는 결과로 판단된다. 전반적으로 제조1은 전체 제조업의 결과를 유사하게 반영하고 있다. 여전히 제조1의 영향이 전체 제조업의 경향을 유지하는 것으로 확인할 수 있다.

제조2의 경우는 제조1과 달리 상호작용변수의 회귀분석결과가 편중된 결과를 나타냈다. 해외연수*장기근속(음의 관계), 외부기술지도*장기근속(음의 관계), 학습조직*장기근속(양의 관계)이 직원이직방지에 국한되어 유의미한 결과를 나타냈다. 단지 OJT훈련만이 장기근속과 결합되어 직무향상에 도움을 주는 것으로 나타났다. 제조2의 경우 기술변화가 많고 고용보호가 낮아 이직이 잦은 첨단 제조업의 특성을 가지고 있어 일반숙련이나 산업숙련이 발달하는 경향이 있는데 그러한 것을 그대로 반영한 결과이다. 해외연수와 외부기술지도 등의 시간과 재정적 지원이 많이 드는 공식훈련은 직원의 이직방지에 오히려 역효과를 나타내고 있으며 이직이 잦은 기업상황에서 숙련된 인력에 대해 인력빼가기(Poaching) 현상이 나타날 수 있는 여건을 조성하는 경향이 있다. 반면 비공식적 훈련으로서 학습조직은 오히려 직원이직방지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 직원들의 이직이 잦은 경우 현장훈련인 OJT가 높은 기술수준을 유지시켜주는 역할을 하는 것으로 나타났다. 개별 변수의 특성과 제조업의 산업적 차이가 결합하여 상호보완성이 다르게 변화한 결과이다.

제조2는 제조1의 결과와 달리 직원의 이직방지에 국한되어 상호보완성이 존재하였다. 제조2의 기업상황과 전략에서 직원의 이직방지가 중요한 결과로서 기능하기 때문에 이러한 결과가 나타났다고 유추된다. 제조1, 2의 각각의 특성에 따른 정책적 접근은 다르게 나타날 수 있다는 것을 반영하는 결과이다.

<표 9> 제조업2의 기업성과에 대한 상호작용을 포함한 회귀분석 결과

변수 설정	기업성과					
	주관적성과				객관적성과	
	직무향상	노동생산성	직원의욕	직원이직방지	매출증가율	부가가치율
공식훈련						
집체식사내교육훈련	0.295	0.145	0.116	0.265	-25.007	12.604
국내연수	0.558	0.050	0.203	-0.427	-10.880	-13.504
해외연수	-0.021	-0.084	-0.071	0.324	-2.295	15.990
외부업체로부터기술지도	-0.364	0.312	0.113	0.832*	15.803	3.561
경력개발제도	0.592	0.189	0.303	-0.340	-22.300	-25.855
교육훈련휴가제	0.304	0.018	0.693	0.692	11.156	-27.653
OJT	-0.811	-0.256	-0.307	-0.381	-45.985	26.062
비공식훈련						
멘토링또는코칭	0.165	0.304	-0.026	0.429	-5.264	-5.612
학습조직/동아리	0.115	0.418	0.133	-0.248	-0.128	-3.923
고용보호						
정규직10년근속율	-0.687	-0.290	-0.651	-0.449	-40.516	17.198
통계변수						
기업규모	0.195	0.062	0.194*	0.075	-2.021	0.013
HR전담조직유무	-0.036	-0.012	-0.154	-0.155	-14.829	9.747
직무순환	0.049	0.064	-0.004	0.148	4.612	4.586
QC(품질분임조)	0.092	0.322*	0.059	0.073	6.364	7.040
상호작용변수						
집체식사내교육훈련* 정규직10년근속율	-0.152	-0.175	-0.123	-0.057	14.031	-4.466
국내연수*정규직10년근속율	-0.169	0.042	-0.002	0.404	8.189	7.100
해외연수*정규직10년근속율	-0.044	-0.075	-0.020	-0.528*	2.243	-7.232
외부업체기술지도* 정규직10년근속율	0.154	-0.169	-0.081	-0.579**	-10.967	-0.626
경력개발제도*정규직10년근속율	-0.113	0.025	-0.072	0.413	0.539	9.065
교육훈련휴가제*정규직10년근속율	-0.121	-0.116	-0.275	-0.210	-11.848	9.703
OJT*정규직10년근속율	0.741*	0.398	0.621	0.488	26.218	-15.837
멘토링또는코칭*정규직10년근속율	-0.034	0.013	0.063	-0.079	7.914	-0.582
학습조직/동아리*정규직10년근속율	0.114	-0.063	0.178	0.453*	4.284	2.030

참조1. 유의성측정은 p < .05 (*), p < .01 (**), p < .001 (***) 로 표기함.

6. 결론

본 연구에서는 숙련향상과 관련된 훈련시스템과 보호시스템과의 연관성을 분석하였다. 특히 기업의 훈련체계를 보완하고 있는 보호시스템중 고용보호와의 관계에 주목하였다. 먼저 두 요인간의 어떤 연관성이 있는지를 확인하고, 기업 성과에 따라 두 요인간 상호보완성이 있는지도 분석해보았다. 이를 통해 숙련 향상을 위한 훈련시스템이 장기근속과 결합되어 부분적으로 상호보완성이 존재하는 것을 확인하였다. 아울러 산업별로 각기의 특성에 따라 상호보완성이 형성되는 변수와 결합방식이 다양한 것으로 나타났다. 예를 들어 제조1의 경우 기술변화가 빠르지 않고 장기근속이 많아 기업기반형 숙련이 높은 경향이 있다. 기업성과의 유의미한 결과가 여러 종속변수에서 나타났다. 반면 제조2의 경우 기술변화가 빠르고 장기근속인원이 적고 산업숙련(통용가능한 숙련)이 보편화되어 있어 한 가지 기업성과인 직원의 이직방지에 유의미한 결과가 집중되어 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 상호보완성이 존재하는 방식과 토대가 산업별 특성에 따라 다르게 나타난다는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 숙련향상정책이나 노동시장 정책에 있어서도 각기 산업의 특성을 고려한 전략적 접근이 필요하다는 정책대안을 도출할 수 있었다.

이번 연구의 한계는 각 요인간의 상호보완성(complementarity)의 존재성을 기업차원에서만 국한하여 실증적으로 분석함으로써 국가차원이나 산업차원의 고용보호와 직업훈련간의 관계에 대한 연관성 있는 분석이 없었다. 이는 HCCP(인적자원개발 기업패널)의 특성이 기업패널이기 때문에 어쩔 수 없는 부분이 있다. 하지만 차후 연구에서는 기업차원뿐 아니라 산업·업종, 국가 차원의 관련 데이터를 보강하여 교차적으로 기업차원과 어떠한 연관성이 존재하는지를 면밀히 분석하도록 하겠다. 이는 정부-산업·업종-기업-가계의 연쇄고리를 잇는 중요한 연구주제가 될 것이다.

참고문헌

- 김영생 · 정무권 · 최영섭(2007). 『고숙련사회와 혁신전략』. 한국직업능력개발원.
- 노동부(2008). 『2008년도 기업체 직업훈련실태조사』. 보도자료(8/29).
- 박문수(2008). “기업특수형 숙련(firm-specific skill)의 제도상보성(institutional complementarity)과 기업성과 분석: 보호체계(protection system)와 직업훈련을 중심으로”. 한국정책학회 하계학술대회 발표논문.
- Acemoglu, Daron and Pischke, Jom-Steffen (1998). 'Why do firms train? Theory and evidence, Quarterly Journal of Economics.
- Acemoglu, Daron and Pischke, Jom-Steffen (1999). BEYOND BECKER: TRAINING IN IMPERFECT LABOUR MARKETS, The Economic Journal 109 (February)
- Becker, Gaiy (1964). Human Capital. Chicago: The University of Chicago Press.
- Estevez-Abe, Margarita, Iversen, Torben, and Soskice, David. 2001. "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State." In Varieties of Capitalism. Peter A. Hall and David Soskice. Oxford: Oxford University Press.
- Franz, Wolfgang and Soskice, David (1995). 'The German apprenticeship system,' in (Friedrich Buttler et al, eds.) Institutional Frameworks and Labor Market Performance. Comparative Views on the German and U.S. Economies. London and New York
- Hall, Peter A. Hall and David Soskice, eds. 2001. Varieties of Capitalism. Oxford: Oxford University Press.
- Stevens, Margaret (1994). 'A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition, 'Oxford Economic Paper.
- Streek, Wolfgang and Yamamura, Kozo. 2001. The Origins of Nonliberal Capitalism: Germany and Japan in Comparison. Ithaca: Cornell University Press.
- Thelen, Kathleen. 2004. How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan. Cambridge: Cambridge University Press.