

논문 15

특수숙련(specific skill)의 다차원적 분석을 위한 실증연구

- 특수숙련의 구성요소(actual content)와 이동가능성(portability)의 비교와 상관관계를 중심으로 -

손희전* · 박문수**



요약

본 연구는 특수 숙련을 세분화하여 분석하기 위해 숙련 자체가 형성되는 부문과 형성된 숙련이 이동·활용되는 부문으로 구분하였다. 선행연구를 참고하여 특수 숙련을 개념화하면 구성요소(actual content)와 이동가능성(portability)의 두 차원으로 나눌 수 있다. HCCP 기업패널 데이터를 활용하여 특수 숙련의 두 차원을 실증적으로 분석하고, 우리나라의 특수 숙련 현황과 두 차원 간 상관성을 비교하였다. 분석 결과, 우리나라 노동자의 특수 숙련 구성요소는 기업 관련성이 높지 않아 기업 특수 숙련보다 산업·직업 숙련 등 상대적으로 광범위한 숙련이 구성되어 있으며, 이동가능성은 특수 숙련을 공인하는 자격·경력 시스템이 적극적으로 활용되지 못하여 낮은 것으로 측정되었다. 종합하면, 특수성이 낮은 숙련형성과 낮은 이동가능성은 산업·직업 수준 특수 숙련체제보다는 기업별로 파편화된 숙련체제에 가깝다. 특수 숙련 구성요소와 이동가능성은 전체적으로는 상관성이 높지만 자격제도에서의 권위·활용성이 떨어진다. 대기업과 중소기업의 숙련 구성과 이동가능성의 차이도 나타났다.

주제어: 특수 숙련, 구성요소, 이동가능성, 숙련 형성, 파편화된 숙련체제, 자격제도

1. 서론

능력개발은 인간이라는 종이 탄생한 이래로 중요한 화두였다. 수렵과 채집, 사냥을 하는 기술에서부터 현재 복잡하고 융합적인 기술을 다루는 것에 이르기 까지 인간은 높은

* 한국직업능력개발원 연구원

** 성균관대학교 국정관리대학원

숙련 확보에 많은 관심을 가져왔다. 이러한 관심은 오랫동안 숙련이 무엇을 통해 발전되었고, 어떻게 숙련이 구성되는지에 대한 연구 등으로 이어져오고 있다.

숙련에 대한 유형 구분은 학자의 수만큼이나 다양하지만 대표적인 논의는 Becker(1964)에서 출발한다. 그는 숙련을 소속 기업에 한하여 고유하게 활용되느냐 아니냐에 따라 구분하였으며, 고유성이 높으면 특수 숙련(specific skill)이고, 고유성이 낮아 통용성이 높으면 일반 숙련(general skill)이라고 정의하였다(Becker, 1964). 그의 정의는 확장되어, 고유하게 활용되는 범위에 따라 소속 기업에 고유하게 활용되는 숙련이면 기업 특수형 숙련(firm-specific skill), 해당 산업에 고유하게 활용되는 숙련이면 산업 특수형 숙련(industry-specific skill), 일(work)하고 있는 직업에 고유하게 활용되는 숙련이면 직업 특수형 숙련(occupation-specific skill)으로 유형을 구분할 수 있다(Cusack, 2006; Busemeyer, 2009).

숙련학자들은 특수 숙련과 일반 숙련의 유형을 구분하고, 그 중 특수 숙련형성에 대한 연구에 큰 관심을 가졌다(Becker, 1964; Streek, 1992; Williamson, 1993; Hall and Soskice, 2001; Streek and Yamamura, 2001; Thelen, 2004; Estevez-Abe et al., 2001). 이는 특수 숙련이 우수 기업 및 산업 경쟁력의 원천이라고 생각했기 때문이다. 수요와 생산형태는 대량생산체제의 소품종 대량생산에서 포스트포디즘의 다품종 소량생산으로 변화되었고, 소비자의 기호에 대응하고, 품질 좋은 상품을 생산하는 기업과 산업이 각광받게 되었다. 그들은 우수 기업과 산업 경쟁력이 소속 기업과 산업에 고유한 특수 숙련을 통해 가능하다고 생각했다(Streek and Yamamura, 2001; Williamson, 1993; Hall and Soskice). Streek(1992)와 Piore and Sabel(1984)은 사례연구에서 독일 자동차 산업과 이탈리아 패션산업의 국제 경쟁력의 원천은 높은 특수 숙련 인력을 제시하였다. 우리나라에서도 지속적으로 전문화되고 특수한 기술 역량을 확대하기 위해 전문학교의 설립(최근 마이스터고 설립)과 직업훈련제도를 확대하는 등의 정책적 노력을 기울이고 있다(직업능력개발원, 2009).

특수숙련에 대한 논의는 두 영역에서 발전했다. 첫째, 주로 기업단위에서 특수 숙련이 누구를 통해 형성되어 있고, 이에 따라 어떻게 구성(actual content)되어 있는가이다. 이 연구는 주로 노동자와 사용자 중 누가 특수숙련을 위해 투자하는지에 관심이 있다(Becker, 1964; Williamson, 1993). 둘째, 특수 숙련은 제도적인 차원에서 형성된다. 제도적인 차원은 주로 교육, 노동시장, 자격 검정, 교육훈련 등에 의해 숙련이 형성되고, 이런 제도적 배열에 따라 숙련의 주요 특성인 특수성(specificity)과 이동가능성(portability)이 달라진다는 내용이다(Hall and Soskice, 2001; Streek and Yamamura, 2001; Thelen, 2004; Estevez-Abe et al.,

2001). 다시 정리하면 기업 차원 논의는 특수 숙련에 투자하는 주체가 주로 사용자이며 이들이 얼마나 숙련에 투자하느냐에 따라 특수 숙련의 수준을 결정할 수 있다고 설명하며, 따라서 기업 관련성(firm involvement)은 중요한 특수 숙련의 변수라는 것이다. 반면 제도 차원 논의는 숙련을 형성하게 하는 제도들에 따라 숙련의 특수성과 이동가능성의 차이가 나는데, 여기서 숙련의 이동가능성(portability)이 중요한 특수 숙련의 변수라는 것이다.

본 연구에서는 기업·직업훈련 차원의 숙련 구성요소와 제도 차원의 숙련 이동가능성은 서로 다른 차원이라고 설명하고자 한다. 많은 연구에서는 두 가지를 구분하지 않고, 활용하는 경우가 많다. 숙련이 형성을 되는 측면과 형성된 숙련을 노동자가 활용·이동하는 측면에는 차이가 있다(Busemeyer, 2009). 예를 들어 A기업에 입사한 노동자가 사내 교육과 OJT, 선배와의 학습, 외부 훈련 등을 통해 A기업의 고유한 숙련을 형성할 수 있다. A기업의 고유한 숙련을 확보한 노동자는 경력을 쌓고, 이·전직을 할 수 있다. 전자는 A기업 차원의 숙련이 형성되어 A기업의 숙련이 구성되는 것이고, 후자는 A기업의 숙련을 가진 노동자가 타 기업으로 이직할 때에 A기업에서 획득한 특수 숙련의 인증과 신뢰가 어느 정도 이전직에 영향을 줄 수 있는가에 관련된 것이다. 두 측면은 다른 영역으로 설명할 수 있다.

특수 숙련의 형성과 구성에 관한 차원은 기업과 직업훈련시스템에서 주로 이루어진다. 이는 특수 숙련은 기업(사용자)이 투자한다는 고전적인 이론에 기반 한다. 이동가능성의 차원은 제도차원에서 주로 이루어지며, 제도적 배열에 따라 숙련 이동가능성이 결정된다는 자본주의다양성논의(VoC, Varieties of Capitalism)에 기반한다. 따라서 특수 숙련의 분석을 위해서는 다차원적인(multi-dimension) 분석이 필요하다.

본 연구에서는 다차원적 분석을 위해 숙련 분석을 두 가지 영역에서 진행한다. 하나는 기업이 특수숙련에 얼마나 관여(투자)하느냐를 기업과 직업교육·훈련시스템차원에서 특수숙련의 구성요소(actual content)로서 분석하고, 다른 하나는 제도적으로 숙련의 이동가능성은 노동이동시 신뢰·수용할 수 있는 특수숙련 자격·경력이 중요한데, 이를 통해 특수숙련 자격과 경력의 이동·활용성을 분석하고자 한다.

본 연구는 HCCP(인적자원기업패널) 자료를 활용하여 국내 숙련의 다차원적인 영역에 대한 기술통계를 진행하고, 기업차원 구성요소(actual content)의 숙련 개념과 제도 차원 이동가능성(portability)의 숙련 개념간의 상관분석을 통해 서로 다른 차원 간의 특수 숙련의 연관성을 분석하고자 한다.

2. 선행이론의 검토

가. 숙련의 개념과 종류

본격적인 연구에 들어가기 앞서 숙련의 개념과 종류를 먼저 정의할 필요가 있다. 숙련의 개념은 학자들에 따라 다양하게 정의되어 왔다. 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 발전되어 다양한 지식과 학습방법을 통해 특정 수준의 성과를 나타내는 지적 능력의 개념으로 발전되었다. 숙련은 전통적인 의미인 작동적 숙련에서 인지적 숙련이나 문제해결적 숙련, 사회적 숙련 등 다양하게 분류되고 있다. 숙련은 그 보유정도에 따라 저숙련(low-skill), 중숙련(semi-skill), 고숙련(high-skill)으로 구분하기도 한다. (김영생, 정무권, 최영섭, 2007).

본 연구에서는 숙련을 자산적 특성(asset specificity)으로 분류한 특수 숙련과 일반 숙련으로 구분한다. 특수 숙련은 Becker(1964)의 고전적인 개념으로 기업특수 숙련(firm-specific skill)에서 출발했으며, 기업특수 숙련은 근로자가 재직하고 있는, 한 기업에만 국한하여 활용가능한 숙련을 의미한다. 해당 기업을 퇴직하였을 때 기업특수 숙련은 타 기업이나 산업에 활용되기(less-portable) 어렵다. 따라서 근로자들은 기업특수 숙련에 투자하기를 꺼리고, 해당 기업(사용자)만이 기업특수 숙련을 확대하기 위해 투자한다(Becker, 1964). 일반 숙련은 노동자의 개인 역량과 관련되어 있고, 여러 기업과 산업에 두루 활용할 수 있어 노동시장에서 개인의 가치를 높이는 숙련이다.

자산적 특성(asset specificity)의 관점에서 분류한 특수 숙련은 두 가지 차원에서 발전했다. 첫째, 기업단위에서 특수 숙련이 누구를 통해 형성되어 있고, 이에 따라 어떻게 구성(actual content)되어 있는가에 초점을 맞춘다. 사용자가 특수숙련에 투자를 하기 때문에 이들이 얼마나 숙련에 투자하느냐에 따라 특수 숙련의 수준은 결정된다. 따라서 기업 관련성(firm involvement)은 특수숙련을 형성하는 중요한 요인이다(Becker, 1964; Williamson, 1993).

둘째, 특수 숙련은 제도적인 차원에서 형성되는데, 제도적인 차원은 주로 교육, 노동시장, 자격 검정, 교육훈련 등의 제도들에 의해 숙련형성이 되고, 이런 제도적 배열에 따라 숙련의 주요 특성인 특수성(specificity)과 이동가능성(portability)이 달라진다는 내용이다

(Hall and Soskice, 2001; Streek and Yamamura, 2001; Thelen, 2004; Estevez-Abe et al., 2001). 독일 자동차 산업의 특수한 고숙련 노동자들이 높은 생산성을 확보할 수 있는 이유는 기업이 숙련투자를 많이 하기도 하지만, 도제제도와 같이 특수숙련 교육제도로 우수한 특수숙련 노동자들이 조기에 양성되었고, 동종 사용자들 간 조정을 통해 불필요한 노동이동을 제한해서 장기근속을 유도하였기 때문이다(Streek and Yamamura, 2001). 즉, 숙련의 특수성(specificity)과 이동가능성(portability)이 교육제도와 자격제도, 단체교섭 등의 다양한 제도들의 영향으로 결정된다는 것이다.

선행연구에서는 두 가지 영역을 다른 차원으로 구분하여, 기업과 직업훈련시스템에 의해 숙련이 형성되는 구성요소와 제도적 차원의 이동가능성으로 구분하여 분석하였다.

나. 특수 숙련의 구성요소(actual content)

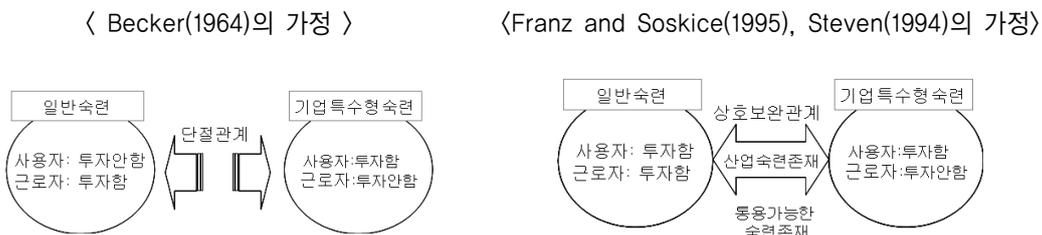
특수 숙련의 행위자 측면에서, 숙련 투자 주체와 관련된 관점의 이론들은Becker(1964)와 Williamson(1993)에 의해 구분된다. Becker(1964)는 특수 숙련을 처음 제기한 학자로서 엄격하게 기업(사용자)만이 특수 숙련에 투자한다는 논의를 발전시켰다. Williamson(1993)는 거래비용경제학의 특수화된 공동활용 자산(Co-Specific assets)의 개념을 활용하여 설명하였는데, 특수 숙련은 노동자와 사용자에게 모두 활용되기 때문에 노사간 일종의 합의에 따라 작업장에서 이용되며, 사용자뿐 아니라 노동자도 특수숙련 투자에 관련되어 있다는 것이다.

먼저, Becker(1964)를 중심으로 하는 숙련의 엄격한 이분적인 분류는 특수숙련의 구성요소가 기업에 국한되어 고유하게 활용되는 자산이며, 특수숙련은 해당 기업에서만 활용가능하기 때문에 기업 투자에 의해 기업 특수형 숙련형성으로만 형성된다는 것을 밝혀주었다. 따라서 기업의 관련성이 높아지면 높아질수록 특수 숙련의 정도는 높아진다는 것이 그의 일관된 주장이다.

그러나, Becker(1964)의 이분적인 분류는 여러 비판을 받았다. Steven(1994)은 일반숙련과 특수숙련의 엄격한 분리에 대해 문제를 삼았다. 그는 일반숙련과 특수숙련사이의 넓은 숙련 영역을 정의할 수 있는 통용가능한 숙련(transferable skill)의 개념으로 정의하였다. 통용가능한 숙련(transferable skill)은 한 개 기업이상에게 가치가 있는 숙련이며 산업수준에서 적시하게 활용될 수 있는 숙련의 특징을 가지고 있다. 생산시스템으로 인한 자동화 확대와 공정의 표준화, 국제 공용화 강화 등으로 일반적인 숙련의 형태는 산업숙련이 대다수

를 차지하고 있다.

Becker(1964)의 숙련간의 단절관계에 대한 비판도 있다. Franz and Soskice(1995)는 실증 분석결과를 통해 일반숙련과 특수숙련이 상호보완성으로서 숙련간에 단절되어 있지 않음을 지적하며, 숙련 간에는 다양한 영역 교환과 역할분담이 존재한다는 것을 제시하였다. [그림 1]은 Becker(1964)의 이분법적 가정과 Franz and Soskice(1995), Steven(1994)의 상호보완적 관계를 가정하여 표현한 것이다.



[그림 1] 일반숙련과 기업특수형 숙련의 이분법적/상호보완적 관계 가정

일반숙련과 관련하여 Becker(1964)의 ‘사용자의 저투자(under-investment)’ 이론도 많은 이의가 제기되었다. 실제로 많은 기업들이 일반 숙련에 투자하는 현상이 나타났기 때문이다. 이러한 현상이 나타나는 원인을 두 가지로 구분한다면, 하나는 노동시장의 형태와 관련하여 불완전 경쟁 노동시장의 경우에 이러한 현상이 나타나고, 다른 하나는 기업형태 변화에 따라 나타난다고 설명한다. 전자인 불완전 경쟁 노동시장의 경우는 노동시장 내외부의 임금격차가 발생하고, 임금압박의 형태로 내부노동시장의 임금이 낮을 경우 사용자는 임금 대체수단으로 일반 숙련을 확대하여 보상한다는 것이다. 후자의 원인으로는 인력파견 기업 등의 여러 가지 기업형태가 나타나면서 일반 숙련을 강화하는 기업형태가 발달하기 시작했다는 것이다(Acemoglu and Pischke, 1998).

기존 비판을 정리하면, 특수숙련에 대한 기업(사용자) 투자논의에서 확장·추가된 것은 두 가지로 설명된다. 첫째는 영역의 확장으로 특수 숙련은 기업차원에서만 투자되고 형성되는가에 대한 것이다. 즉, 산업차원과 직업차원의 숙련이 형성되고 있는 현상을 반영하지 못하고 있다는 비판이다. 둘째는 투자 주체로서 특수 숙련이 기업(사용자)만이 투자하는가에 대한 비판이다. 노동자도 투자할 수 있고, 시장상황에 따라 일반 숙련도 기업이 투자할 수 있다는 것이다.

기존의 비판을 넘어, Williamson(1993)는 Becker(1964)의 기업(사용자)투자에 의해서만 형

성되는 특수 숙련의 개념을 보다 넓은 개념에서의 특수 숙련으로 설명한다. 현실 세계에서 일반 숙련과 특수 숙련이 부분적으로 연관되어 있어 엄격하게 이분화되지 않는다고 설명한다. 따라서 특수 숙련은 거래비용경제학의 개념에 따르면, 서로 독단적으로 활용될 수 없는 특수화된 공동활용 자산(Co-Specific assets)이다. 기업(사용자)이 투자해야만 향상되는 것이 특수 숙련이지만, 기업(사용자)은 무한대로 기업특수형 숙련만을 높일 수 없고, 노동자가 원하는 산업·직업 특수형 숙련이나 일반 숙련도 향상시켜주어야 한다. 이는 노동자도 회사를 이직하거나 자신의 숙련을 다른 기업에 팔 수 있기 때문이며, 따라서 특수 숙련이 향상되기 위해서는 노사의 협력·합의가 요구되는 상호의존적 관계가 성립된다 (Busemeyer, 2009).

Becker(1964)의 특수숙련 개념이 기업(사용자) 관련성으로 형성되며, 노동자의 역할을 고려하지 않아 협소한 개념이라면, Williamson(1993)은 노사의 상호의존성에 의해 형성되는 숙련을 특수 숙련으로 정의하여 광의의 개념으로 정리하고 있다. 노사의 상호의존성을 위해 기업특수형 숙련만이 형성되는 것이 아니라 노동자의 향후 활용성을 고려하여 산업·직업 특수형 숙련 향상도 이루어지고, 일반 숙련에 대한 투자도 일어난다고 설명한다. 다만, Williamson(1993)와 Becker(1964)의 공통점은 기업(사용자)과 노동자 등 두 행위자 관계에 국한하여 특수형 숙련 형성과 구성요소에 관심을 가졌다는 것이다.

Becker(1964)와 Williamson(1993)은 특수 숙련이 누구에 의해 투자되는가에 대한 설명에서, 공통적으로 기업(사용자)에 의해 투자된다고 설명한다. 그러나 특수 숙련은 기업 차원뿐 아니라 직업교육·훈련시스템에서도 형성된다(Blossfeld, 1992). 기업 현장이 아닌 전문학교, 기업소속 교육기관, 학원, 재직자 향상교육기관, 소수 도제교육 등 다양한 양성·향상기관에서 특수 숙련을 위한 교육이 진행되고 있다.

이들 기관에서 특수 숙련이 형성되는 데에 있어 중요한 것은 교육훈련의 커리큘럼과 내용이 현장 기업과 작업장에서 활용되는 실무적 숙련의 자세한 정보를 담아내고 있느냐에 달려 있다. 특수 숙련을 향상하기 위해서는 직업교육·훈련이 현장에서 활용되는 자세한 정보를 담고 있어야 한다. 결국 직무연관성이 높아야 한다. 직무연관성이 높은 교육프로그램을 만들기 위해서는 교육기관의 프로그램 구축시 현장 전문가나 기업의 참여가 필수적이다. 이는 직업교육·훈련시스템에서도 특수 숙련을 높이기 위해서는 기업의 관련성이 높아야 한다는 것을 의미한다(Iversen and Soskice, 2001).

우리나라의 경우 직업훈련이 자세한 숙련 정보를 제공하지 않는 사례도 있다. 노동자들이 가장 많이 활용하는 노동부 지원 직업훈련프로그램의 경우, 일반적이고 비전문화된 교

육 프로그램이 많아 숙련 향상에는 도움을 주지 못하고 있다는 논의가 지속적으로 제기되고 있다.

결국 특수 숙련이 향상되기 위해서는 기업 차원과 직업교육·훈련 시스템 차원으로 구분될지라도 기업이 투자하고, 관련되어 있어야 한다. 기업차원에서는 기업 투자가 필수적이며, 직업교육·훈련시스템에서도 직무와 깊은 연관성을 가진 프로그램이 구성되어야 한다. 이는 직업교육·훈련시스템에서도 기업이 투자하고, 관련되어 있어야 함을 확인할 수 있게 한다. 기업이 각 차원에서 어떻게 관련되어 있느냐에 따라 특수 숙련의 구성 수준은 결정된다. 특수 숙련의 구성요소와 관련된 측정은 각 차원의 숙련형성에서 기업(사용자)이 얼마나 관련되어 있는가에 초점을 맞추어 측정된다. 기업 관련성이 높은 경우 특수 숙련의 수준은 높아지고, 기업 관련성이 낮으면 특수 숙련의 수준은 낮아진다.

다. 특수 숙련의 이동가능성

앞에서 설명하였듯이 기업차원과 기업의 관련성의 관점에서 특수 숙련의 형성과 구성 요소에 대한 논의가 발전되었다. 반면, 숙련 형성(skill formation)은 제도 차원에서 발전한다고 설명하는 논의가 있다. 대표적인 이론은 ‘자본주의 다양성’ 이론(VoC, Varieties of Capitalism)으로, 특수 숙련은 다양한 제도들의 결합으로 구현된다는 것이다. 특수 숙련과 관련된 제도는 주로 교육, 노동시장, 자격 검정, 교육훈련 제도 등이고, 이런 제도적 배열에 따라 숙련의 주요 특성인 특수성(specificity)과 이동가능성(portability)은 달라진다(Hall and Soskice, 2001; Streek and Yamamura, 2001; Thelen, 2004; Estevez-Abe et al., 2001).

Busemeyer(2009)에 따르면 제도 차원의 숙련 이동가능성(portability)에 높은 영향을 주는 것은 자격제도와 같은 특수 숙련 인증시스템이라고 설명한다. 노동자가 전직시에 전직 회사에 근무시 획득한 특수숙련의 자격을 이직할 회사에서 인정받을 수 있다면, 숙련의 이동가능성이 높아질 것이며 반대로 전직 회사의 자격이 이직할 회사에 인정받지 못하는 상황이라면 숙련의 이동가능성은 낮아진다는 것이다. 자격제도와 함께 경력제도도 대표적인 특수 숙련 인증제도라고 할 수 있다.

Streek and Yamamura(2001)는 독일 자동차 산업의 예를 들어 숙련 이동가능성에 영향을 주는 요인은 특수 숙련 교육제도라고 설명한다. 서유럽에서 발달한 도제제도와 같이 특수 숙련 교육제도로 우수한 특수 숙련 노동자를 조기에 양성하여 숙련이동가능성을 낮추었다. 독일과 같은 서유럽에서는 일반적인 직업학교에 비해 도제제도출신 노동자의 능력에 대한 사회적 신뢰·평판이 높아 쉽게 이직직을 하지 않고, 도제제도 출신 노동자에 대해

높은 임금으로 보상하기 때문에 숙련이동가능성과 고숙련에 모두 영향을 준다고 설명한다.

Mares(2003)는 자본주의 다양성논의에서 서방 선진국을 주로 연구한 학자들은 숙련 이동가능성과 관련하여 산업내 기업(사용자)간 협력기구를 중요한 제도로서 규정하였다. 산업 내 사용자간 협력기구의 결성을 통해 기업간 임금격차를 줄여 노동자의 이동을 줄이고, 산업내 특수 숙련 향상을 위한 공동 훈련을 강화하는 등 사용자 협력기구의 역할은 숙련의 이동가능성을 규정하는데 중요한 영향을 미치고 있다고 설명한다(Mares, 2003).

반면, Aoki(1996)는 일본 사례를 통해 숙련이동가능성에 영향을 미치는 제도는 기업이 선택한 고용·임금제도라고 설명한다. 기업집단체제를 발전시킨 일본의 경우는 태평양 전쟁 후 인력부족 현상을 극복하기 위해 평생고용제도와 연공급형 임금제도를 확산시켜 장기근속을 유도하였고, 기업특수 숙련형성에 매진하였다. 이를 통해 인력이 한 기업에 오랫동안 안정적으로 근무하는 경향이 있었다. 그의 논리에 따르면 전후 인력이 부족한 상황에서 기업들의 선택은 채용된 인력을 오랫동안 유지하는데 초점을 맞추었다고 설명한다. 반대로 이전직에 대해서는 많은 규제장치를 마련했다. 앞에서 설명한 자격제도에서 타 선진국에 비해 활성화되지 않은 것도 노동이동을 막기 위한 제도적 장치라고 할 수 있다. 자격·임금·고용 제도 등의 결합으로 일본은 기업간 낮은 이동·활용성의 파편화된 기업 특수형 숙련을 발전시켰다.

결과적으로 특수 숙련의 이동가능성과 관련된 제도차원의 영향에 대해서는 국가별 경제발전의 속도와 역사에 따라 영향을 미치는 제도가 달라질 수 있다. 그러나 우리나라는 서유럽의 산업내 사용자가 협력·연대제도 혹은 도제제도 등이 활발하지 못하기 때문에 Busemeyer(2009)가 제시한 보편성을 띤 제도로서 자격·경력 등 특수 숙련 인증시스템에 초점을 맞출 필요가 있다.

특수숙련의 측정과 관련된 선행연구는 주로 제도 차원에서 발전하였다. Iversen and Soskice(2001)은 특수 숙련을 측정하기 위해 ISSP(International Social Survey Programme) 데이터에 포함된 문항인 “새로운 일을 하게 되면 현재 일하면서 얻은 경험과 기술이 얼마나 도움이 될 것이라고 생각합니까?”의 응답(매우 도움이 될 것이다~전혀 도움이 안될 것이다)을 활용하여 특수 숙련의 정도를 측정하였다. 매우 도움이 된다고 응답한다면 특수 숙련이 낮아 활용·이동가능성이 높은 것을 의미하고, 전혀 도움이 안 된다고 응답하면 특수 숙련이 높아 활용·이동가능성이 낮은 것을 의미한다. 단, Iversen and Soskice(2001)의 문항 측정은 개인차원에서만 측정되었기 때문에 노동자의 숙련의 이동가능성만을 측정가능하고, 제도적인 이동가능성에 대해서는 측정하지 못하였다.

반면, Busemeyer(2009)는 제도 차원에서 이직 할 직장에서의 전 직장의 경력·자격 활용 및 반영의 신뢰성과 권위성이 특수 숙련의 이동가능성과 밀접하게 관련되어 있다고 주장한다. 따라서 노동이동시 작업장에서의 향상된 경력·자격의 노동시장 활용도를 측정하는 것이 중요한 변수라고 설명한다. 그는 특별한 측정변수를 지정하지 않고, 국가별 특성 비교에 활용하였다. 본 연구에서는 그의 연구를 확장하여 제도 차원의 자격과 경력 간의 활용과 신뢰성에 대한 HCCP 측정지표를 활용하여 실증분석 하고자 한다.

숙련 이동가능성을 측정할 수 있는 변수는 노동이동(labour movement)이 있는데 특수 숙련의 이동가능성이라는 개념과는 다른 차원에서 작동하는 측면이 있다. 일반적으로 일반 숙련이 강한 미국, 캐나다와 같은 국가들에서는 노동이동이 높는데, 이는 숙련 자격에 대한 인정보다는 일반 숙련으로서의 학력이 특수숙련을 대체하여 노동이동에 활용되는 경우가 많기 때문이다. 즉, 그것은 특수 숙련보다는 일반 숙련에 의한 노동이동의 작동으로 설명될 수 있다. 따라서 특수 숙련의 이동가능성에 국한하여 설명하기 위해 본 연구 분석틀에서는 일반숙련을 제거하였다.

라. 특수 숙련의 다차원적 분석개념과 연구 분석틀

Busemeyer(2009)는 기업·직업훈련 차원에서 형성되는 구성요소로서 숙련과 제도 차원의 숙련이동가능성을 구분하여 설명하였다. 일반적으로 많은 연구에서 두 영역을 혼재하여 활용하는 경우가 많은데 특수숙련 형성과 관련된 기업과 직업훈련시스템의 영역이 존재하고, 형성된 특수 숙련을 활용하고자 하는 노동자의 노동시장 이동가능성의 영역은 다르다고 할 수 있다. 예를 들어 기업과의 관련성이 적어 기업·직업훈련 차원에서 특수 숙련이 낮아도 제도 차원에서 자격과 경력이 기업간 인정되지 않는 시스템에서는 노동자의 이동가능성이 낮아 파편화된 기업 특수 숙련이 형성될 수 있다. 반대로 기업·직업훈련 차원에서 기업의 관련성이 높고, 제도 차원에서 산업 차원에서만 자격·경력이 활용된다면 산업 특수형 숙련이 활성화된다. 대표적인 국가로 전자는 일본, 후자는 독일을 예로 들 수 있다.

Estevez-Abe et al.(2001)는 특수 숙련의 다차원적 분석을 위한 시도를 일부 하였다. 그는 복지체제와 숙련시스템과의 연관성을 통해 특수 숙련이 숙련의 구성요소의 개념과 이동가능성의 개념이 동시에 존재한다는 것을 설명하였다. 그러나 측정에 있어서는 노동이동에 관한 이동가능성만을 활용하였기에 다차원적 분석의 한계를 보였다.

<표 1>은 특수 숙련의 두 가지 영역에 대한 분석틀로서 첫 번째 영역은 숙련의 형성과

구성요소이며, 숙련을 누가 제공하느냐에 따라 Becker(1964)와 Williamson(1994)의 논의를 강조한 기업차원과 Blossfeld(1992)의 직업훈련시스템 차원으로 영역을 확장할 수 있다. 숙련제공 내용은 기업차원에서는 기업(사용자)가 주도하여 특수 숙련을 제공하고, 기업특수 숙련향상을 주도한다. 직업훈련시스템에서는 기업 혹은 작업장에 자세한 교육내용이 제공될 수도 있지만(workplace-relatedness) 보편적으로 활용가능한 내용이 적용될 수도 있다. 직업훈련이 해당 기업이나 산업의 특수한 교육내용이 제공되지 않는다는 것은 기업과 작업장 혹은 산업 등의 특수 숙련 행위자들이 적극적으로 관여하지 않는다는 것을 의미한다. Becker(1964)의 논의를 확장하면 특수 숙련 참여주체의 관련성이 떨어지면 산업·기업의 특수한 교육이 이루어지지 않아 일반숙련이 형성되고, 특수 숙련의 향상은 지체된다(Blossfeld, 1992).

두 번째 영역은 숙련의 이동가능성이며 두 가지 차원에서 측정될 수 있다. 첫째, Iversen and Soskice(2001)에 의해 활용된 ISSP(International Social Survey Programme) 문항 방법과 유사하게 노동자 개인이 이동가능한 숙련을 얼마나 보유하고 있는 지를 확인하는 것이다. 하지만 개인 차원에서만 측정되기 때문에 제도 차원의 숙련 이동가능성에 대한 분석은 한계가 있다. 둘째, 노동 시장의 이동에서 특수 숙련의 자격의 활용과 신뢰성과 관련되어 있다. 특수 숙련을 보유한 노동자가 이동되기 위해서는 숙련의 수준을 측정한 자격이 다른 기업과 작업장, 산업, 직업분야에서도 폭넓게 인정받아야 한다. 노동자는 자신의 경력을 인정받고, 일정한 수준의 보상을 인정받고 노동시장을 이동하고 싶어한다. 이것이 인정받지 못한다면 숙련의 이동은 정체된다. 따라서 특수 숙련 자격의 신뢰와 권위성은 숙련의 이동가능성과 밀접하게 연관되어 있다.

〈표 1〉 특수 숙련의 두 가지 영역에 대한 분석틀

차원	Step I 숙련의 형성과 구성요소(actual content)		Step II 숙련 이동가능성(portability)	
	기업차원	직업훈련시스템차원	노동자 차원	자격시스템
내용	기업(사용자) 관련성(firm involvement)	직업훈련시스템의 교육훈련 프로그램에서 기업의 직무 내용 포함 여부	이동가능한 숙련 보유여부	노동이동을 위한 숙련 자격에 대한 신뢰와 권위

자료: Busemeyer(2009)를 참조하여 수정, 발전

예를 들어 서유럽국가에 오랫동안 활용된 공식화된 도제제도의 경우 기업에서 자발적으로 활용되는 OJT프로그램보다 높은 이동성을 담보하는데 이는 도제제도가 좀 더 표준화되어 있는 자격이 부여되고, 공식적·비공식적으로 기업과 산업차원 높은 신뢰와 권위를 가지기 때문이다(Busemeyer, 2009).

본 연구에서는 아래 분석틀에 근거하여 특수 숙련의 다차원적 분석을 위해 두 가지 영역으로 우리나라의 숙련상황을 구분하여 실증 분석하고자 한다. 실증분석을 통해 우리나라의 특수 숙련의 상황이 어떤 상황이고, 어떤 매커니즘으로 구성되어 있는가를 구분해보고자 한다.

3. 연구방법론

가. 분석자료

본 연구는 제 3차(2009)년도 인적자본기업패널(Human capital corporate panel, 이하 HCCP) 자료와 한신평 재무자료로 분석되었다. 「인적자본기업패널」 조사는 한국직업능력개발원에서 2005년부터 격년(2년)으로 추적 조사되고 있는 국내 유일의 중장기 기업패널 조사로, 2005년(1차), 2007년(2차)을 거쳐 2009년(3차)조사까지 완료하여, 현재 3차까지의 종단자료를 축적하고 있다. HCCP는 산업을 제조업, 금융업, 서비스업으로 나누고, 기업에 대한 조사뿐만 아니라 기업 내 근로자(팀장, 팀원 등)까지 다차원적으로 조사하고 있다. 설문은 크게 기업설문지와 개인설문지로 나뉘며, 그 내용은 기업의 경우 경영일반, 인력현황, 인적자원개발(HRD), 연구개발(R&D), 인적자원관리(HRM) 등의 영역으로 나누어 해당 중요 내용을 세심하게 다루고 있고, 개인 설문은 숙련정도, 각종 인적자원관리 및 개발에 대한 제도 평가, 직무만족, 조직몰입, 기업문화, 인적사항 등에 대한 내용을 직위에 맞게 조사하고 있다.

본 연구는 특수 숙련에 관한 연구로, 산업별로 숙련의 형성과 이동성을 살펴보고자 하였으나, HCCP 설문에서 숙련에 대한 문항이 제조업에 국한되어 조사되고 서비스업이나 금융업의 경우는 문항의 특성으로 설문조사가 제외된 것이 존재하여 통일된 기준(문항)의 비교가 어렵다고 판단되었기에 제조업만을 관점으로 분석하였다.

본 논문을 위한 통계 분석 도구로는 SAS Ver 9.1 사용하고, 통계 분석 방법으로는 기술통계분석, 교차분석, 상관분석을 중심으로 이용하였다.

나. 변수설명

1) 인구통계학적 결과

HCCP기업패널의 연구대상은 <표 2>와 같다. 본 연구는 특수 숙련의 다차원적 분석을 위한 실증연구이기 때문에 본사용 336개 기업과 7,207명¹⁾의 노동자를 모두 측정대상으로 분류하였다. 이는 기업차원의 숙련형성의 중요성과 노동자차원의 숙련 활용성에 대한 설문을 모두 활용하기 위함이다.

<표 2> 기업과 근로자의 인구통계학적 분석

기업 특성		빈도	백분율	근로자 특성		빈도	백분율	
기업형태	상장	134	39.88	성별	남	6,059	84.07	
	코스닥	94	27.98		여	1,138	15.79	
	등록외감	108	32.14		무응답	10	0.14	
기업규모	300인 미만	162	48.21	연령	20대	737	10.23	
	300~999인	124	36.90		30대	2,868	39.79	
	1,000인 이상	50	14.88		40대	2,531	35.12	
					50대이상	899	12.47	
기업업력	10년미만	16	4.76	학력	무응답	172	2.39	
	10~20년미만	52	15.48		고졸	2,767	38.39	
	20~30년미만	76	22.62		대졸(전문대포함)	3,969	55.07	
	30~40년미만	86	25.60	직급	대학원졸	431	5.98	
	40~50년 미만	47	13.99		무응답	40	0.56	
	50년이상	59	17.56		사원	2,674	37.1	
					주임, 대리, 생산직반장	2,219	30.79	
					과장, 차장	1,580	21.92	
기업매출액 ('07-'08 평균)	500억 미만	73	21.73	정규직 여부	부장, 임원	725	10.06	
	500억~1,500억미만	114	33.93		무응답	9	0.12	
	1,500억~3,000억미만	68	20.24		정규	7,119	98.78	
	3000억 이상	81	24.11	노조 여부	비정규	85	1.18	
					무응답	3	0.04	
					재직 기간	6년미만	2,375	32.95
						6~11년미만	1,695	23.52
						11~16년미만	1,046	14.51
16~21년미만						1,002	13.9	
21년이상	1,038	14.4						
가입	1,660	23.03						
미가입	5,545	76.94						
무응답	2	0.03						

1) 구체적인 분석에 들어가서는 숙련(특수, 일반 등)을 가지고 있는 근로자에 한정하여 분석하였다.(숙련보유근로자 N=7000)

HCCP 제조업의 기업 특성으로는 코스피·코스닥 주식시장에 상장된 기업이 전체 기업 중 67%를 차지한다. 기업규모는 중소기업 기준이 300인 미만임을 고려할 때, 중소기업은 전체의 48%를 차지한다. 따라서 대기업과 중소기업의 비중은 비슷한 것으로 분석된다. 기업 업력은 대부분의 기업이 20년 이상의 기업으로 시장에서 일정한 영역을 차지하고 있는 기업이 주로 분석되었다. 매출액은 500~1,500억 미만의 매출 기업이 가장 많은 것으로 분석된다.

근로자 특성으로 여성(15%)에 비해 남성(84%)이 5배 이상 많이 조사되었다. 작업장의 상대적으로 높은 남성비율이 반영된 것으로 분석된다. 연령별로는 30~40대가 대부분이며, 학력은 대졸(55%)이 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 노동시장 지위에서는 정규직이 대다수를 차지하고 있다. 재직기간에서 6년 미만(33%)이 가장 큰 비중이다. 장기근속이 많지 않은 작업장의 현실을 일부 반영하고 있는 것으로 보인다. 노조 가입 비율은 23%로 측정되었고, 77%는 비노조원으로 구성되어 있다.

다. 분석방법

본 연구의 분석방법은 기술통계, 인구통계학적 변수와 숙련 변수간 교차 분석, 다차원적 분석을 위한 변수간 상관분석의 순으로 진행한다. 첫째, 기술통계는 앞서 분석틀에서 제시한 숙련에 대한 두 가지 개념 측정을 위해 HCCP에서 추출한 변수의 평균과 표준편차, 변수의 가공값 등을 자세하게 설명한다. 기술 통계를 통해 분석틀에 제시한 개념과 이를 측정하기 위한 지표를 비교해보고 대략적인 변수의 통계를 설명한다.

둘째, 인구통계학 변수와 숙련 측정변수간 교차(Cross tap) 분석이 진행된다. 본 연구에서 새롭게 제기한 다차원적 숙련 측정변수를 인구통계학적 요인에 따라 교차분석 함으로써 숙련 측정변수의 세밀한 분석이 가능하다.

셋째, 다차원적 숙련 변수간의 상관분석이 진행된다. 본 연구에서 가장 중요한 분석방법으로 다차원적 숙련 변수간 상관관계가 존재하는지를 분석하고, 이를 통해 숙련의 다른 차원의 존재성과 다른 차원 숙련간의 상관성을 분석해 보고자 한다.

4. 분석결과

가. 기술통계

기술통계 결과는 <표 3>과 같다. 특수 숙련은 앞서 분석틀에서 제시한 것과 같이 구성 요소(actual content)와 이동가능성(portability)으로 구분할 수 있다.

구성요소의 차원은 두 가지로 구분되는데 기업차원과 직업훈련시스템차원이다. 기업차원에서는 특수 숙련에 투자하는 기업의 관련성이 어느 정도인가에 따라 특수 숙련의 정도가 결정된다. HCCP설문에서는 대리지표(Proxy)로서 기업자체개발교육의 비율을 선택하였다. 특수 숙련을 위해 기업이 맞춤형 교육을 얼마나 개발했느냐는 기업 관련성과 높은 연관성을 가진다고 할 수 있다.²⁾ 전체 교육프로그램 중 자체교육프로그램 개발 비율은 14%이다. 대기업의 비중이 많은 HCCP 측정대상을 고려할 때 특수 숙련을 위한 기업차원 기업 관련성은 그렇게 높지 않은 것으로 분석된다. 직업훈련시스템 차원에서는 기업관련 교육프로그램의 자세한 수록여부에 따라 기업 특수형 특수 숙련이 형성되기 때문에 이를 측정하기 위해 직업훈련 교육프로그램 직무연관성(5=전적으로그러함~1=전혀그렇지않음)을 측정하였다. 평균값은 3.5로서 보통보다 조금 높은 것으로 측정되었다. 기업차원의 특수 숙련에 비해 직업훈련시스템차원의 특수 숙련은 기업관련성이 높은 것으로 측정되었다. 이는 직업훈련시스템차원의 특수 숙련이 기업차원의 기업 특수형 교육보다는 교육이 다소 폭넓게 이루어지고 있고, 우리나라 기업에서는 높은 수준의 기업 특수형 숙련은 형성되지 않고 있다는 것으로 해석된다.

이동가능성의 차원에서도 근로자 차원과 제도차원으로 구분된다. 근로자 차원은 Iversen and Soskice(2001)에 의해 활용된 ISSP(International Social Survey Programme) 문항과 유사한 문항으로 이동가능성을 측정하였고, 문항은 “현 직장에서 습득한 지식과 기술은 다음 중 어디에 해당합니까?”이며, 활용가능성의 범위에 따라 기업특수형 숙련, 산업특수형 숙련, 직업특수형 숙련, 일반 숙련으로 구분하였다. 반대로 이동가능성이 가장 높은 숙련이 일반 숙련이며 가장 낮은 숙련이 기업특수형 숙련이다. 측정 대상 근로자의 평균은 1.3으로

2) 특수 숙련 구성요소에서 기업의 자체 교육훈련개발 지표의 활용은 Becker(1963)의 특수 숙련의 사용자 투자 논의뿐 아니라 Williamson(1993)의 노사간 상호의존적인 특수 숙련 구성이라는 개념에서도 적절할 것으로 판단된다. 왜냐하면, 기업 자체 교육훈련개발은 기업(사용자)가 투자하지만 실제 훈련프로그램을 기획·구성하는 것은 작업장의 노동자들이다. 따라서 기업 자체 교육훈련개발은 기업(사용자)이 깊게 관여되어 있을 뿐 아니라 노사가 상호의존적으로 특수 숙련을 형성하는 대표적인 제도이며 지표로서 판단된다.

산업특수형 숙련쪽에 가까운 숙련을 보유하고 있다. 근로자 차원 숙련이동가능성은 산업 영역에서 진행될 가능성이 높아진다.

제도 차원에서는 특수 숙련을 공인하는 자격·경력이 노동시장 이동시(채용시) 얼마나 신뢰받고 있는냐에 따라 특수 숙련의 이동가능성을 측정해 볼 수 있는데, 이를 위해 자격 시스템의 국가자격, 공인민간자격, 민간자격, 해외자격을 활용도를 조사하였다. 분석결과 국가자격 49%, 공인민간자격 19%, 민간자격 15%, 해외자격 16%, 사내자격 6%가 활동된 것으로 나타났다. 결국, 국가자격을 활용률은 높은 반면, 주로 특수 숙련 내용을 포함하는 사내 자격과 민간자격을 활용률은 낮다는 것이다. 경력차원에서는 노동이동시 기업차원에서 경력을 얼마나 활용하느냐를 측정하여 경력차원에서의 숙련 이동가능성을 조사하였으며, 분석결과 경력활용비율이 평균 3.7로 경력을 50% 정도만 인정하는 것으로 분석되었다. 경력·자격의 낮은 활용률은 노동시장 이동시에 이들 제도의 권위성이 떨어진다는 것을 의미하고, 이는 특수 숙련의 이동가능성이 낮아질 수 있다는 것을 의미한다.

전체적으로 특수숙련 구성요소와 이동가능성을 비교할 때 구성요소는 기업관련성이 높지 않아 기업 특수 숙련보다 산업·직업·일반 숙련 등 광범위한 숙련들이 구성되어 있으며 이동가능성은 특수 숙련을 공인하는 자격·경력 시스템이 활용되지 못하여 낮은 것으로 분석되었다.

〈표 3〉 기술 통계 결과

구분	차원	개념	측정변수(지표)	N	평균	표준편차	측정(가공)변수 값	
특수 숙련의 구성 요소	기업차원	기업 관련정도	자체개발교육훈련프로그램	335	13.93	23.34	비율(1)	
	직업훈련 시스템 차원	기업관련 교육 프로그램 수록여부	직업훈련프로그램의 직무연 관성	6997	3.50	0.885	5=전적으로그러함 ~ 1=전혀그렇지않음	
특수 숙련 이동 가능성	근로자 차원	숙련 활용범위	개인 숙련활용가능범위	7000	1.34	0.79	0=기업특수, 1=산업특수, 2=직업특수, 3=일반	
	제도차원	자격·경력 권위적 활용도	노동시장 이동(채용시) 자격활용도	(1) 국가자격	336	0.49	0.501	1=활용, 0=미활용
				(2) 공인민간	336	0.19	0.396	1=활용, 0=미활용
				(3) 민간자격	336	0.15	0.359	1=활용, 0=미활용
				(4) 해외자격	336	0.16	0.368	1=활용, 0=미활용
				(5) 사내자격	336	0.06	0.242	1=활용, 0=미활용
				합 계	336	1.06	1.344	(1)~(5)의 활용의 합
		노동시장이동시 경력인정도	335	3.74	1.13	5=90%이상 4=60~90%미만 3=30~60%미만 2=30%미만 1=0%(인정안됨)		

나. 특수 숙련의 구성요소(actual content)의 교차 분석

1) 기업차원

<표 3>에서 기업차원에서 특수 숙련의 구성요소를 측정한 기업의 자체훈련프로그램개발 비율은 14% 정도로 높지 않았고, 이는 우리나라 기업들이 소속기업에 특수한 숙련을 형성하지 않는다는 것으로 해석할 수 있다. <표 4>는 기업규모, 형태, 매출, 업력등 주요 기업 특성과 자체훈련프로그램개발을 교차표를 통해 정리한 결과이다.

분석결과 전체 335개³⁾ 기업중 129개 기업만이 자체훈련프로그램을 개발하여 개발비율은 40%가 안되고, 기업의 전체 프로그램 중 자체개발프로그램의 비율 '30% 미만'이라 응답한 기업이 가장 많았다. 이를 기업특성별로 분석하면, 공통적으로 기업규모, 기업형태, 기업매출, 기업업력이 높거나 긴 기업의 경우 자체훈련프로그램개발비율은 높아진다. 상장기업에서 '60%이상 개발'한 기업의 비율은 전체 기업 중 13%였으며, 1,000인 이상 중 '60%이상 개발'한 기업도 27%로 상대적으로 높았고, 3,000억 이상 매출 기업의 '60%이상 개발'한 비율도 18%이다. 40~50년의 역사를 가진 기업일수록 자체훈련프로그램 비율이 높았다. 이는 기업 규모·매출이 커지고, 주식상장이 될수록, 업력이 길수록, 기업 특성에 맞는 훈련프로그램을 개발하여 기업 특수형 숙련을 형성한다는 것을 확인할 수 있다.

미개발한 기업은 기업형태로 코스닥 기업의 비중(76%)이 가장 높았고, 중소기업(300인 미만)이 78%로 가장 높았으며, 500억 미만 저매출액 기업이 85%로 가장 많은 비중을 차지했다. 코스닥, 중소기업, 저매출 기업을 대상으로 자체개발 훈련프로그램이 없는 것은 기업 역량이 낮은 기업일수록 기업 특수형 숙련을 형성할 기회가 높지 않다는 것을 의미한다. 결국 기업 차원에서 기업 특수 숙련에 투입하는 주체는 대기업이나 상장기업, 고매출 기업 등이며 이들은 소속 기업에 맞추어진 특수 숙련을 형성하는 반면 중소기업, 코스닥 기업, 저매출기업 등은 기업 특수 숙련보다는 보다 광범위한 숙련이 형성되어 상대적으로 낮은 기업 특수 숙련이 이루어지는 것으로 나타났다.

전반적으로 기업 특수 숙련을 위한 기업 관련성이 높지 않은 상황에서, 기업규모간 특수 숙련 격차가 벌어지는 것은, 전문화되고 특성화된 숙련 기술이 요구되는 중소기업숙련에 부정적인 영향을 줄 것으로 판단된다. 글로벌한 경쟁체제에서는 광범위한 산업·업종 숙련만으로는 국제 경쟁력을 확보하기에 어렵기 때문이다. 전문화되고 특성있는 숙련을 유지하기 위해서는 규모와 역량이 작은 기업일수록 특수 숙련의 정도를 높일 필요가 있다.

3) 전체 336개 기업 중, 자체 프로그램 개발은 있다고 응답하였으나, 개발비율은 무응답한 1개 기업을 결측 처리.

<표 4> 기업차원 특수 숙련 구성요소 교차분석표

구 분		자체 프로그램개발 비율			미개발
		30%미만	30%~60%미만	60% 이상	
기업특성	전체	57 (17.01)	48 (14.33)	24 (7.16)	206 (61.49)
기업형태	상장	25 (18.80)	22 (16.54)	17 (12.78)	69 (51.88)
	코스닥	11 (11.70)	7 (7.45)	4 (4.26)	72 (76.60)
	외감등록	21 (19.44)	19 (17.59)	3 (2.78)	65 (60.19)
기업규모	300인미만	20 (12.35)	9 (5.56)	7 (4.32)	126 (77.78)
	300~999인	23 (18.55)	21 (16.94)	4 (3.23)	76 (61.29)
	1,000인이상	14 (28.57)	18 (36.73)	13 (26.53)	4 (8.16)
기업업력	10년 미만	2 (12.50)	7 (43.75)	1 (6.25)	6 (37.50)
	10년~20년 미만	10 (19.23)	5 (9.62)	2 (3.85)	35 (67.31)
	20년~30년 미만	13 (17.11)	7 (9.21)	4 (5.26)	52 (68.42)
	30년~40년 미만	16 (18.82)	10 (11.76)	4 (4.71)	55 (64.71)
	40년~50년 미만	11 (23.40)	6 (12.77)	6 (12.77)	24 (51.06)
	50년 이상	5 (8.47)	13 (22.03)	7 (11.86)	34 (57.63)
기업매출액 (*07 '08 평균)	500억 미만	6 (8.22)	3 (4.11)	2 (2.74)	62 (84.93)
	500억~1,500억미만	18 (15.79)	10 (8.77)	7 (6.14)	79 (69.30)
	1,500억~3,000억미만	13 (19.12)	13 (19.12)	1 (1.47)	41 (60.29)
	3,000억 이상	20 (25.00)	22 (27.50)	14 (17.50)	24 (30.00)

주: N=335 (자체 프로그램개발은 있으나, 비율 무응답 1개 기업 결측 처리)

2) 직업훈련시스템 차원

<표 4>에서는 기업차원에서 기업관련성에 따른 특수숙련 형성을 분석하였다. 여기서는 직업훈련시스템차원에서 특수 숙련이 형성되는 외부 교육훈련 프로그램에 초점을 맞추어 분석하고자 한다. 외부훈련은 근로자 대상의 설문을 활용하여 기업·근로자 특성을 비교하여 분석하였다. 설문문항은 외부훈련의 직무연관성에 대한 정도를 측정하는 것으로 1~5 까지 연관성이 높아지는 문항으로 구성되어 있다. 분석결과, 전체적으로 직무연관성은 있는 것으로(평균, 3.5) 분석되었다. 답변한 근로자들의 기업특성을 분석하면 매출액 3,000억 이상 기업의 경우 직무연관성이 매우 높은 비율(전적으로 그러함)이 10%로 확인되었고, 1,000인 이상 대기업의 경우도 12%로 상대적으로 높게 나타났다. 외부훈련에서 직무연관성이 높다고 응답한 근로자중 대기업 노동자의 비중이 더 높았다는 것은 대기업의 직무가 외부 특수 훈련 교육 커리큘럼과 내용에, 더 많이 반영되었다는 것을 의미한다. 직업훈련 시스템에서도 특수 숙련이 대기업의 직무와 더 많이 연관되어 있다는 것을 의미한다. 중소기업의 근로자의 경우 대기업에 맞추어진 교육프로그램에 대해 전문성과 특수성이 떨어진다고 판단할 수 있다.

근로자 특성에 따라 분석하면, 성별·연령·노조가입 등의 변수는 전체 평균과 특별한 차이를 보이지 않지만 학력·직급에서 단계별 응답 차이가 있다. 학력에서 고졸의 경우

직무연관성이 있다고 답한 비율이 50%(그런편임+전적으로그러함)인데 반해 대학원졸은 67%가 있다고 답변하여 차이를 보였다.

직급에서는 사원급의 51%(그런편임+전적으로그러함)가 직무연관성을 가진다고 답변한 반면, 부장임원급은 67%로 상대적으로 높은 직무연관성을 가지는 것으로 분석된다. 학력·직급이 높아질수록 직무연관성이 높다고 답변한 이유는 외부훈련 교육커리큘럼이 대학원졸, 부장임원급에 익숙한 일반성이 높은 사무·행정·조정·마케팅 업무에 주로 맞추어져 있고, 상대적으로 좁고 특성화된 업무를 하는 사원대리급·생산직반장, 고졸 노동자들을 위한 자세한 직무교육은 구축되지 않았다고 해석할 수 있다.

기업차원과 직업훈련시스템차원을 종합할 때 일부 대기업이나 직급을 제외하고, 대다수 기업과 근로자들은 기업 특수형 숙련을 위한 투자가 저조하며, 이를 위한 교육프로그램도 세밀하게 구성되지 않았다는 것을 확인할 수 있다. 대부분의 노동자는 전문화되고, 특성화된 기업특수 숙련보다는 보다 광범위한 숙련이 형성되는 것으로 분석된다.

<표 5> 외부훈련의 직무연관성

기업·근로자특성		전혀그렇지 않음	그렇지않은 편임	보통임	그런 편임	전적으로 그러함
전 체		206 (2.94)	629 (8.99)	2,269 (32.43)	3,274 (46.79)	619 (8.85)
기업형태	상장	80 (2.57)	284 (9.13)	974 (31.32)	1,483 (47.68)	289 (9.29)
	코스닥	62 (3.47)	160 (8.96)	607 (34.01)	820 (45.94)	136 (7.62)
	외감등록	64 (3.04)	185 (8.80)	688 (32.73)	971 (46.19)	194 (9.23)
기업규모	300인미만	106 (3.78)	267 (9.52)	929 (33.12)	1,261 (44.96)	242 (8.63)
	300~999인	72 (2.62)	266 (9.66)	973 (35.34)	1,232 (44.75)	210 (7.63)
	1,000인이상	28 (1.95)	96 (6.67)	367 (25.50)	781 (54.27)	167 (11.61)
기업업력	10년 미만	10 (3.14)	20 (6.29)	111 (34.91)	145 (45.60)	32 (31.25)
	10년~20년 미만	50 (5.03)	99 (9.95)	318 (31.96)	453 (45.53)	75 (10.06)
	20년~30년 미만	31 (2.08)	125 (8.39)	538 (36.11)	671 (45.03)	125 (7.54)
	30년~40년 미만	58 (3.33)	168 (9.66)	576 (33.10)	793 (45.57)	145 (8.39)
	40년~50년 미만	20 (2.00)	79 (7.91)	271 (27.13)	495 (49.55)	134 (8.33)
	50년 이상	37 (2.54)	138 (9.48)	455 (31.27)	717 (49.28)	108 (13.41)
기업 매출액 (’07 ’08 평균)	500억 미만	57 (4.37)	132 (10.12)	455 (34.89)	571 (43.79)	89 (7.42)
	500억~1,500억미만	76 (3.65)	197 (9.47)	681 (32.72)	931 (44.74)	196 (9.42)
	1,500억~3,000억미만	33 (2.31)	131 (9.17)	518 (36.27)	636 (44.54)	110 (7.70)
	3,000억 이상	40 (1.83)	169 (7.74)	615 (28.16)	1,136 (52.01)	224 (10.26)

<표 계속>

기업·근로자특성		전혀그렇지 않음	그렇지않은 편임	보통임	그런 편임	전적으로 그러함
성별	남	158 (2.67)	514 (8.70)	1,887 (31.93)	2,820 (47.72)	530 (8.97)
	여	48 (4.45)	115 (10.67)	373 (34.60)	453 (42.02)	89 (8.26)
연령	20대	22 (3.10)	54 (7.62)	253 (35.68)	320 (45.13)	60 (8.46)
	30대	80 (2.86)	256 (9.16)	916 (32.76)	1,314 (47.00)	230 (8.23)
	40대	69 (2.80)	232 (9.43)	759 (30.84)	1,171 (47.58)	230 (9.35)
	50대이상	31 (3.60)	75 (8.71)	266 (30.89)	404 (46.92)	85 (9.87)
학력	고졸	123 (4.66)	304 (11.53)	902 (34.21)	1,081 (40.99)	227 (8.61)
	대졸(전문대포함)	77 (1.98)	294 (7.55)	1,239 (31.83)	1,935 (49.70)	348 (8.94)
	대학원졸	5 (1.17)	25 (5.85)	109 (25.53)	247 (57.85)	41 (9.60)
직급	사원	134 (5.24)	267 (10.44)	855 (33.44)	1,073 (41.96)	228 (8.92)
	주임, 대리, 생산직 반장	41 (1.90)	214 (9.90)	734 (33.95)	999 (46.21)	174 (8.05)
	과장, 차장	19 (1.22)	114 (7.33)	485 (31.19)	793 (51.00)	144 (9.26)
	부장, 임원	11 (1.54)	32 (4.48)	191 (26.75)	407 (57.00)	73 (10.22)
정규직 여부	정규	203 (2.93)	623 (9.01)	2,237 (32.34)	3,243 (46.88)	612 (8.85)
	비정규	3 (3.90)	6 (7.79)	32 (41.56)	30 (38.96)	6 (7.79)
재직기간	6년미만	76 (3.30)	182 (7.90)	756 (32.81)	1,089 (47.27)	201 (8.72)
	6~11년미만	53 (3.24)	161 (9.84)	581 (35.51)	703 (42.97)	138 (8.44)
	11~16년미만	20 (1.94)	104 (10.11)	331 (32.17)	493 (47.91)	81 (7.87)
	16~21년미만	19 (1.95)	80 (8.23)	291 (29.94)	491 (50.51)	91 (9.36)
	21년이상	38 (3.77)	100 (9.93)	293 (29.10)	471 (46.77)	105 (10.43)
노조여부	가입	80 (5.01)	200 (12.52)	514 (32.19)	670 (41.95)	133 (8.33)
	미가입	126 (2.33)	429 (7.95)	1,755 (32.51)	2,604 (48.23)	485 (8.98)

주: 숙련 근로자 중 외부 훈련 직무연관성 응답자 N= 6997

다. 특수 숙련의 이동가능성(portability)의 교차 분석

1) 노동자 차원 숙련활용범위

특수 숙련의 이동가능성을 측정하기 위해 근로자 차원에서 어떤 영역이 활용가능한 숙련을 보유하고 있느냐를 질문하는 HCCP 문항을 활용하였다. “현 직장에서 습득한 지식과 기술은 어디에 해당하느냐?”에 따라 현 직장에만 유용하고, 다른 곳은 쓰이지 않는 기술은 기업특수형 숙련으로 개념화하였고, 현재 직장과 같은 업종의 다른 회사에서 유용한 기술을 산업특수형 숙련으로 개념화하였으며, 업종과 상관없이 같은 종류의 업무일때만 유용한 기술을 직업특수형 숙련으로 개념화하였다. 업종이나 업무와 상관없이 널리 유용한 숙련은 일반 숙련으로 정의했다. 이동가능성의 개념으로 분석하면 기업특수형 숙련의 경우는 해당 기업이외에는 활용성이 낮아 특수성이 가장 높고, 이동가능성은 가장 낮다. 이동가능성은 산업 특수형 숙련, 직업특수형 숙련 순으로 높아지는데, 일반 숙련은 업종

과 직업에 상관없이 널리 활용가능하기 때문에 이동가능성이 가장 높고, 특수성은 가장 낮다. 전체 분석결과 숙련 활용범위에서 산업특수형 숙련이 가장 높고(63%), 앞의 개념상 산업 숙련이 이동가능성이 낮은 숙련형태이기 때문에 측정된 노동자의 전체적인 숙련 이동가능성은 낮은 것으로 분석된다.

기업 특성에 따른 결과는 전체 분포와 비교하여 특별한 차이가 없다. 노동자 특성에서는 고졸이 기업특수 숙련 13%, 산업특수 숙련 69%로 이동가능성이 낮은 숙련을 확보하고 있는 것으로 분석되었다. 직급과 고용시장 지위에서 사원급의 기업특수 숙련은 13%, 비정규직의 기업특수 숙련은 14%로 상대적으로 높은 비율을 나타냈다. 노조가입에서 노조원은 기업특수 숙련이 13%로 높고, 산업특수 숙련도 71%로 상대적으로 높게 나타났다.

종합하면, 노동자 특성 중 상대적으로 이동가능성이 낮은 경우는 사원급, 고졸, 비정규직, 노조원이었으며, 이동가능성이 높은 일반 숙련 보유자는 대졸, 대학원졸, 부장임원급 노동자인 것으로 분석된다. 이는 직급과 학력이 높아질수록 이동가능성이 높아지는 반면, 직급과 학력이 낮아질수록 이동가능성이 낮아진다는 것이다.

〈표 6〉 숙련활용범위에 따른 교차분석

구분		특수 숙련 활용범위			일반 숙련
		기업특수 숙련	산업특수 숙련	직업특수 숙련	
전 체		542 (7.74)	4,425 (63.21)	1,173 (16.76)	860 (2.29)
기업 형태	상장	232 (7.46)	1,953 (62.78)	570 (18.32)	356 (11.44)
	코스닥	122 (6.83)	1,138 (63.75)	310 (17.37)	215 (12.04)
	외감등록	188 (8.94)	1,334 (63.40)	293 (13.93)	289 (13.74)
기업 규모	300인미만	178 (6.35)	1,829 (65.20)	454 (16.19)	344 (12.26)
	300~999인	249 (9.03)	1,695 (61.50)	481 (17.45)	331 (12.01)
	1,000인이상	115 (7.99)	901 (62.61)	238 (16.54)	33 (12.86)
기업 업력	10년 미만	15 (4.72)	215 (67.61)	55 (17.3)	134 (10.38)
	10년~20년 미만	66 (6.63)	642 (64.52)	153 (15.38)	183 (13.47)
	20년~30년 미만	124 (8.32)	897 (60.16)	287 (19.25)	214 (12.27)
	30년~40년 미만	139 (7.99)	1,099 (63.16)	288 (16.55)	119 (12.3)
	40년~50년 미만	89 (8.89)	625 (62.44)	168 (16.78)	177 (11.89)
	50년 이상	109 (7.49)	947 (65.09)	222 (15.26)	34 (12.16)
기업 매출액 ('07 '08 평균)	500억 미만	85 (6.52)	842 (64.57)	224 (17.18)	153 (11.73)
	500억~1,500억미만	158 (7.59)	1,327 (63.77)	336 (16.15)	260 (12.49)
	1,500억~3,000억미만	107 (7.48)	910 (63.59)	248 (17.33)	166 (11.60)
	3,000억 이상	192 (8.79)	1,346 (61.63)	365 (16.71)	281 (12.87)

<표 계속>

구분		특수 숙련 활용범위			일반 숙련
		기업특수 숙련	산업특수 숙련	직업특수 숙련	
성별	남	424 (7.17)	3,792 (64.14)	944 (15.97)	752 (13.44)
	여	117 (10.85)	629 (58.35)	228 (21.15)	104 (12.09)
연령	20대	50 (7.04)	419 (59.01)	163 (22.96)	78 (10.99)
	30대	221 (7.90)	1,720 (61.47)	521 (18.62)	336 (12.01)
	40대	181 (7.35)	1,584 (64.36)	374 (15.20)	322 (13.08)
	50대이상	76 (8.83)	592 (68.76)	82 (9.52)	111 (12.89)
학력	고졸	350 (13.27)	1,830 (69.37)	287 (10.88)	171 (6.48)
	대졸(전문대포함)	178 (4.57)	2,277 (58.46)	823 (21.13)	617 (15.84)
	대학원졸	11 (2.58)	290 (67.92)	58 (13.58)	68 (15.93)
직급	사원	318 (12.43)	1,625 (63.50)	410 (16.02)	206 (8.05)
	주임, 대리, 생산직 반장	159 (7.35)	1411 (65.26)	341 (15.77)	251 (11.61)
	과장,차장	49 (3.15)	979 (62.92)	299 (19.22)	229 (14.72)
	부장,임원	13 (1.82)	405 (56.72)	122 (17.09)	174 (24.37)
정규직 여부	정규	531 (7.67)	4,383 (63.33)	1,156 (16.70)	851 (12.30)
	비정규	11 (14.29)	40 (51.95)	17 (22.08)	9 (11.69)
재직 기간	6년미만	140 (6.07)	1,376 (59.67)	468 (20.29)	322 (13.96)
	6~11년미만	159 (9.71)	1,032 (63.04)	269 (16.43)	177 (10.81)
	11~16년미만	82 (7.97)	669 (65.01)	159 (15.45)	119 (11.56)
	16~21년미만	64 (6.58)	623 (64.09)	169 (17.39)	116 (11.93)
	21년이상	96 (9.53)	679 (67.43)	106 (10.53)	126 (12.51)
노조 여부	노조원	215 (13.45)	1,138 (71.21)	161 (10.08)	84 (5.26)
	미가입	327 (6.05)	3,286 (60.84)	1,012 (18.74)	776 (14.37)

주 : 숙련근로자 N=7000

2) 제도 차원 특수 숙련 인증시스템 권위성과 활용성

(1) 자격시스템의 권위성과 활용성

<표 6>에서 노동자 차원의 특수 숙련 이동가능성을 측정하였다. 노동자 차원에서 이동가능성은 특수 숙련의 활용범위가 주로 산업숙련에 국한되어 있어 이동가능성을 낮추는 것으로 분석되었다.

제도차원에서는 노동이동시 숙련 관련 자격시스템이 어떻게 활용되느냐를 측정하여 특수 숙련을 인증하고, 공인된 자격이 권위성을 가지고 활용되느냐를 측정하였다. 자격의 종류는 국가자격, 공인민간자격, 민간자격, 해외자격, 사내자격으로 구분되는데 기업 특수 숙련을 인증하는 자격은 사내자격이고, 공인민간자격이나 민간자격은 산업 특수숙련을 인증하는 경우가 많았으며, 국가자격은 직업숙련이나 일반숙련에 더 많이 관련되어 있었다. 즉, 사내자격일수록 숙련 특수성이 높고, 국가자격일수록 숙련 특수성이 낮다.

분석결과, 채용시 기업에서 활용하는 자격은 국가자격의 비율이 가장 높고, 사내자격이

가장 낮았다. 특수 숙련을 인증하는 대표적인 자격인 사내자격은 전반적으로 활용이 낮지만 기업규모가 큰 기업(상장기업, 1,000인 이상 기업, 40년 이상 기업, 매출액 3,000억 이상 기업)은 주로 활용하였다. 상대적으로 국가자격은 기업 특성에 상관없이 폭넓게 활용되었다. 이는 특수 숙련의 인증·공인시스템으로의 자격은 활용성이 떨어져 이동가능성이 낮고, 일반·직업 특수 숙련을 인증·공인하는 자격은 활용성이 높아 이동가능성이 높다는 것을 보여준다.

<표 7> 제도차원 특수 숙련 자격시스템 활용도

구 분		(1)국가자격	(2)공인민간자격	(3)민간자격	(4)해외자격	(5)사내자격	
척 도	표본수	활용도 비중	활용도 비중	활용도 비중	활용도 비중	활용도 비중	
전 체		336	165 (49.11)	65 (19.35)	51 (15.18)	54 (16.07)	21 (6.25)
기업 형태	상장	134	60 (44.78)	31 (23.13)	28 (20.9)	27 (20.15)	14 (10.45)
	코스닥	94	46 (48.94)	13 (13.83)	11 (11.7)	12 (12.77)	1 (1.06)
	외감등록	108	59 (54.63)	21 (19.44)	12 (11.11)	15 (13.89)	6 (5.56)
기업 규모	300인미만	162	77 (47.53)	24 (14.81)	21 (12.96)	18 (11.11)	6 (3.70)
	300-999인	124	66 (53.23)	23 (18.55)	16 (12.9)	18 (14.52)	7 (5.65)
	1000인 이상	50	22 (44.00)	18 (36.00)	14 (28.00)	18 (36.00)	8 (16.00)
기업 업력	10년 미만	16	6 (37.50)	4 (25.00)	1 (6.25)	2 (12.50)	0 (0.00)
	10년~20년 미만	52	25 (48.08)	8 (15.38)	7 (13.46)	8 (15.38)	2 (3.85)
	20년~30년 미만	76	39 (51.32)	11 (14.47)	9 (11.84)	8 (10.53)	3 (3.95)
	30년~40년 미만	86	42 (48.84)	17 (19.77)	15 (17.44)	15 (17.44)	1 (1.16)
	40년~50년 미만	47	29 (61.70)	10 (21.28)	7 (14.89)	12 (25.53)	6 (12.77)
50년 이상	59	24 (40.68)	15 (25.42)	12 (20.34)	9 (15.25)	9 (15.25)	
기업 매출액 ('07 '08 평균)	500억 미만	73	37 (50.68)	10 (13.70)	5 (6.85)	7 (9.59)	2 (2.74)
	500억~1500억미만	114	55 (48.25)	17 (14.91)	17 (14.91)	14 (12.28)	4 (3.51)
	1,500억~3,000억미만	68	35 (51.47)	11 (16.18)	10 (14.71)	10 (14.71)	3 (4.41)
	3000억 이상	81	38 (46.91)	27 (33.33)	19 (23.46)	23 (28.40)	12 (14.81)

주: 활용도=표본수에서의 활용수

<표 8>에서 자격시스템의 전체 활용 개수를 분석한 결과에서도 5개 자격을 모두 활용한 기업은 10개 기업에 불과하였으며 전혀 활용하지 않는 기업도 148개 기업으로 44%를 차지하였다. 즉, 대다수의 기업들이 특수 숙련을 인증하는 자격시스템을 활용하지 않고 있다. 이는 특수숙련의 기업간 자격시스템의 권위적인 인증이 이루어지지 않기 때문이다.

기업특성에서 기업규모·매출이 많은 기업이 활용개수가 많아지는 것으로 분석되었다. 이는 기업규모가 높아질수록 특수 숙련을 더 많이 인정해준다는 것을 의미하는 것으로, 오히려 대기업에서 특수 숙련의 이동가능성이 높아질 수 있음을 추론할 수 있게 한다.

〈표 8〉 전체 자격 시스템의 활용수

채용시자격활용개수		활용안함	1개활용	2개활용	3개활용	4개활용	5개활용
전체		148 (44.05)	111 (33.04)	30 (8.93)	13 (3.87)	24 (7.14)	10 (2.98)
기업 형태	상장	62 (46.27)	34 (25.37)	12 (8.96)	6 (4.48)	16 (11.94)	4 (2.99)
	코스닥	40 (42.55)	39 (41.49)	6 (6.38)	5 (5.32)	3 (3.19)	1 (1.06)
	외감등록	46 (42.59)	38 (35.19)	12 (11.11)	2 (1.85)	5 (4.63)	5 (4.63)
기업 규모	300인미만	76 (46.91)	55 (33.95)	15 (9.26)	6 (3.70)	7 (4.32)	3 (1.85)
	300~999인	50 (40.32)	47 (37.90)	13 (10.48)	2 (1.61)	9 (7.26)	3 (2.42)
	1,000인이상	22 (44.00)	9 (18.00)	2 (4.00)	5 (10.00)	8 (16.00)	4 (8.00)
기업 업력	10년 미만	9 (56.25)	4 (25.00)	1 (6.25)	1 (6.25)	1 (6.25)	0 (0.00)
	10년~20년 미만	25 (48.08)	15 (28.85)	6 (11.54)	2 (3.85)	3 (5.77)	1 (1.92)
	20년~30년 미만	33 (43.42)	30 (39.47)	6 (7.89)	2 (2.63)	3 (3.95)	2 (2.63)
	30년~40년 미만	37 (43.02)	30 (34.88)	7 (8.14)	3 (3.49)	8 (9.30)	1 (1.16)
	40년~50년 미만	16 (34.04)	17 (36.17)	4 (8.51)	4 (8.51)	3 (6.38)	3 (6.38)
50년 이상	28 (47.46)	15 (25.42)	6 (10.17)	1 (1.69)	6 (10.17)	3 (5.08)	
기업 매출액 ('07 '08 평균)	500억 미만	33 (45.21)	28 (38.36)	8 (10.96)	1 (1.37)	1 (1.37)	2 (2.74)
	500억~1,500억미만	53 (46.49)	37 (32.46)	10 (8.77)	6 (5.26)	8 (7.02)	0 (0.00)
	1,500억~3,000억미만	29 (42.65)	26 (38.24)	5 (7.35)	1 (1.47)	5 (7.35)	2 (2.94)
3000억 이상	33 (40.74)	20 (24.69)	7 (8.64)	5 (6.17)	10 (12.35)	6 (7.41)	

주 : N=336

(2) 경력의 권위성과 활용성

자격과 함께 경력은 특수 숙련을 인증하는 중요한 제도적 장치이다. 노동시장 이동시 기업에서 “유사 직종의 경력 인정을 얼마나 하느냐”에 대한 문항을 통해 특수 숙련에 대한 인증이 권위적으로 활용되는지를 분석한다. 분석결과, 전체 기업에서 90%이상을 인정하는 기업 비율(32%)이 가장 높았다. 다시 평균(3.7)으로 분석하면 기업이 경력을 60~90%정도 활용한다는 것을 확인할 수 있다. 특이한 것은 기업 특성에 따르면 기업규모·매출이 높아질수록 경력을 90%이상 인정하는 비율이 높아진다는 것이다. 이는 대기업이 타 기업에서 향상된 기술과 능력을 더 적극적으로 인정한다는 것을 의미한다. 상대적으로 중소기업은 타 기업의 숙련 경력을 인정하지 않기에 특수 숙련 이동가능성이 낮다. 물론 대기업이 중소기업에 비해 임금수준이 높기 때문에 상대적으로 경력인정비율이 더 높아질 수 있다. 그러나 대기업이든 중소기업이든 경력을 인정하는 사내 기준이 있고, 이 기준에 따라 경력인정이 이루어진다고 가정한다면 경력을 인정하는 비율은 차이가 나지 않을 것이다. 따라서 대·중소기업간 경력 인정비율 차이의 원인은 노동이동시 특수 숙련 인증시스템(경력)의 권위·활용성 정도인데 대기업에서는 특수 숙련으로서의 경력 인증을 더 많이 받아들이고, 중소기업은 상대적으로 특수 숙련으로서의 경력 인증을 신뢰하지 않는다는 것으로 해석될 수 있다.

〈표 9〉 제도 차원 유사 직종 경력의 인정도

구분		경력인정 안됨	30%미만	30%~60% 미만	60%~90% 미만	90% 이상
전체		9 (2.69)	46 (13.77)	76 (22.75)	97 (29.04)	106 (31.74)
기업 형태	상장	4 (3.01)	18 (13.53)	24 (18.05)	40 (30.08)	47 (35.34)
	코스닥	2 (2.13)	8 (8.51)	28 (29.79)	28 (29.79)	28 (29.79)
	외감등록	3 (2.78)	20 (18.52)	24 (22.22)	29 (26.85)	32 (29.63)
기업 규모	300인미만	3 (1.85)	25 (15.43)	42 (25.93)	47 (29.01)	45 (27.78)
	300~999인	4 (3.25)	20 (16.26)	25 (20.33)	36 (29.27)	38 (30.89)
	1,000인이상	2 (4.00)	1 (2.00)	9 (18.00)	14 (28.00)	24 (48.00)
기업 업력	10년 미만	2 (12.50)	1 (6.25)	2 (12.50)	6 (37.50)	5 (31.25)
	10년~20년 미만	0 (0.00)	4 (7.69)	19 (36.54)	15 (28.85)	14 (26.92)
	20년~30년 미만	2 (2.63)	8 (10.53)	12 (15.79)	23 (30.26)	31 (40.79)
	30년~40년 미만	2 (2.33)	15 (17.44)	25 (29.07)	22 (25.58)	22 (25.58)
	40년~50년 미만	1 (2.17)	12 (26.09)	3 (6.52)	12 (26.09)	18 (39.13)
	50년 이상	2 (3.39)	6 (10.17)	15 (25.42)	19 (32.20)	17 (28.81)
기업 매출액 ('07 '08 평균)	500억 미만	2 (2.74)	15 (20.55)	20 (27.40)	19 (26.03)	17 (23.29)
	500억~1500억미만	2 (1.75)	13 (11.40)	26 (22.81)	39 (34.21)	34 (29.82)
	1,500억~3,000억미만	1 (1.49)	10 (14.93)	17 (25.37)	17 (25.37)	22 (32.84)
	3,000억 이상	4 (4.94)	8 (9.88)	13 (16.05)	22 (27.16)	33 (41.98)

주: N=334 (경력 인정 무응답 2개 기업 결측처리)

숙련이동가능성을 종합하면, 근로자 차원에서는 산업 범위 숙련을 보유하고 있어 이동 가능성이 높지 않고, 제도 차원 자격·경력에서 일부 대기업을 제외하고, 특수 숙련 인증의 활용도가 높지 않아 이동가능성이 전반적으로 낮은 것으로 분석된다. 기업규모에 따라 분석하면 중소기업의 특수 숙련은 이동가능성이 더 낮고, 대기업일수록 이동가능성이 상대적으로 높은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 우리나라 특수 숙련의 이동가능성은 기업규모에 영향을 받고 있으며, 특히 중소기업이 상대적으로 대기업에 비해 타 기업에서 향상된 자격·경력을 인정하지 않는 것으로 분석된다.

연구 분석틀에 기반하여 우리나라의 숙련 구성요소와 이동가능성을 측정된 결과, 숙련 구성요소 영역에서 기업과 직업훈련시스템 차원은 기업 관련성이 낮고 특수 숙련의 형성은 일부를 제외하고는 높지 않아 일반적인 숙련 형성이 이루어지고 있으며, 이동가능성 영역에서는 자격·경력 등의 특수 숙련 인증·권위 시스템이 원활하게 활용되지 못해 이동가능성도 전체적으로는 낮은 것으로 분석되었다. 일반적인 숙련형성과 낮은 이동가능성은 산업·직업 수준 특수 숙련체제보다는 기업별로 파편화된 숙련체제에 가깝다. 우리나라는 Busemeyer(2009)가 앞서 제시한 일본의 특수 숙련체제와 유사한 것으로 해석된다.

라. 특수 숙련의 구성요소와 이동가능성간 상관 분석4)

본 절에서는 특수 숙련의 구성요소와 이동가능성간에 상관성이 있는지를 분석한다. 상관관계가 정(+)의 관계가 있다는 것은 숙련이 기업 관련성과 관계가 있어 기업특수형 숙련의 구성이 많을수록 특수 숙련의 이동가능성도 높아진다는 것을 의미한다.

<표 10>의 분석 결과, 특수 숙련 구성요소인 기업차원 자체교육프로그램 개발비율과 직업훈련시스템차원 직무연관성은 특수 숙련 이동가능성과 전반적으로 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 분석된다. 상관계수를 비교하면 구성요소의 기업차원 특수 숙련이 높아지면 이동가능성의 경력인정도(0.176)가 높게 인정되었다. 반면, 이동가능성의 국가자격은 숙련 구성요소 어떤 변수와도 상관성이 유의하지 않았다. 이는 특수 숙련이 높게 형성되어도 국가자격으로 공인·인증된 특수 숙련은 기업에서의 활용이 낮아 이동가능성을 높이지 못하는 것으로 해석된다.

<표 10> 전체기업 특수 숙련 구성요소와 이동가능성 상관분석

구분		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
특수 숙련 구성요소 차원	(1) 교육프로그램개발비율	1									
	(2) 교육훈련 직무 연관성	0.096 ***	1								
특수 숙련 이동가능성 차원	(3) 숙련활용도0123	0.037 **	0.113 ***	1							
	(4) 국가자격	0.010 (0.389)	-0.002 (0.876)	0.006 (0.603)	1						
	(5) 공인민간자격	0.090 ***	0.049 ***	0.019 (0.106)	0.218 ***	1					
	(6) 민간자격	0.042 ***	0.040 ***	0.030 *	0.121 ***	0.713 ***	1				
	(7) 해외자격	0.123 ***	0.067 ***	0.043 ***	0.201 ***	0.593 ***	0.705 ***	1			
	(8) 사내자격	0.059 ***	0.044 ***	0.003 (0.792)	0.079 ***	0.370 ***	0.442 ***	0.338 ***	1		
	(9) 전체 자격활용개수	0.088 ***	0.052 ***	0.030 *	0.554 ***	0.815 ***	0.813 ***	0.795 ***	0.528 ***	1	
	(10) 경력인정도	0.176 ***	0.047 ***	0.057 ***	0.096 ***	0.148 ***	0.134 ***	0.209 ***	0.036 **	0.187 ***	1

주: ***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05

4) 본 연구의 상관분석을 위해서 HCCP기업패널의 근로자 설문과 기업 설문을 통합해야 할 필요가 있었다. 기존 많은 연구에서는 HCCP가 기업패널의 성격이 강하기 때문에 기업 차원으로 통합하여 분석하는 사례가 많았다. 본 연구의 목적은 숙련에 대한 다차원적 분석이고, 실제 숙련을 가지고 있고, 활용하는 주체역시 근로자이다. 따라서 근로자 설문으로 기업 설문을 통합함으로써 기업의 숙련 영향이 근로자로 표출·통합되는 논의 전개방식을 따랐다.

앞에서의 특수 숙련 구성요소는 기업 관련성이 낮아, 광범위하고 일반적인 숙련이 형성되는 반면, 이동가능성은 자격·경력인증이 폭넓게 활용되지 못해 전반적으로 낮은 상황이었다. 기업별로 파편화된 숙련형성시스템에서 두 요소가 서로 상관관계가 있다는 것은 특수 숙련의 정도가 전반적으로 낮을 지라도 일정한 조건(규모가 큰 기업·고매출)하에 특수 숙련이 구성된다면 특수 숙련의 이동도 원활해진다는 것을 의미한다. 이를 좀 더 자세히 분석하기 위해 기업 규모별로 대상을 구분하여 상관관계를 진행하였다.

<표 11>는 기업규모별로 특수 숙련 구성요소와 이동가능성간 상관성을 분석한 결과이다. 전체 기업을 대상으로 할 때는 숙련의 두 요소가 상관관계간의 통계적으로 유의한 것으로 분석되었으나 기업규모별로 측정했을 때는 차이가 나는 것으로 나타났다.

첫째, 중소기업의 경우 기업차원 자체 교육훈련개발에 대해 이동가능성의 국가자격과 사내자격제도와 경력이 통계적으로 유의하였다. 단, 사내자격은 부정적인 관계이다. 그러나 공인민간자격, 민간자격, 해외자격제도는 통계적으로 유의하지 않았다. 직업훈련시스템 차원 직무연관성은 자격과 경력제도와는 유의미한 관계가 없었고, 단지 노동자 차원 특수 활용도와 정(+)의 상관성이 존재한다. 해석하면, 중소기업에서 특수 숙련이 높아지면 채용시 국가자격에 있어서는 활용도가 높아져 이동가능성이 높아지지만 채용시 사내자격에 있어서는 활용도가 낮아져 오히려 이동가능성이 낮아진다는 것이다. 이는 사내자격의 권위성이 낮아 특수 숙련이 높은 사내 자격은 이동가능성을 오히려 낮추는 역할을 한다고 추론할 수 있으며, 특수 숙련이 높은 국가 자격과 경력은 기업에서 인증된다는 것을 의미한다. 중소기업에서 사내 자격의 권위성이 낮고, 국가자격의 권위성이 높은 것은 고숙련의 업무가 많지 않은 중소기업에서 특수성이 높은 사내 자격보다는 보편성이 높은 국가 자격이 높은 권위·활용성을 가진 것으로 판단된다.

둘째, 중견기업의 경우 기업 자체 교육훈련개발에 대해 이동가능성의 숙련활용도, 공인 민간자격, 경력제도가 유의미한 정(+)의 상관관계가 있다. 반면, 국가자격과 사내자격은 음(-)의 상관관계가 있다. 직업훈련 직무연관성에 대해 이동가능성의 숙련활용도, 사내자격, 경력제도가 정(+)의 상관관계가 있다. 해석하면, 중견기업에서 특수 숙련이 높아지면 채용시 특수한 숙련, 공인민간자격, 경력에 있어서는 활용도가 높아져 이동가능성이 높아지지만 채용시 국가자격과 사내자격에 있어서는 활용도가 낮아져 이동가능성이 낮아진다는 것이다. 중소기업과 달리 중견기업에서 국가자격이 음(-)의 상관관계가 나타난 것은 중견기업의 업무 수준과 특수성이 높기 때문에 보편성이 높은 채용시 국가자격의 권위·활용성이 떨어지기 때문으로 분석된다.

셋째, 대기업의 경우 기업 자체 교육훈련개발에 대해 이동가능성의 숙련활용도, 경력제도가 유의미한 정(+)의 상관관계가 있다. 반면, 모든 자격제도가 음(-)의 상관관계가 있거나 유의미하지 않았다. 직업훈련 직무연관성에 대해 이동가능성의 숙련활용도, 공인민간자격, 해외자격, 전체자격활용이 정(+)의 상관관계가 있다. 해석하면, 중견기업에서 특수숙련이 높아지면 채용시 특수한 숙련, 공인민간자격, 경력에 있어서는 활용도가 높아져 이동가능성이 높아지지만 채용시 국가자격과 사내자격에 있어서는 활용도가 낮아져 이동가능성이 낮아진다는 것이다. 기업규모가 커질수록 특수 숙련이 높아지면 자격의 권위·활용성은 낮아지거나 유의미하지 않고, 경력제도의 활용성이 높아지는 것을 확인할 수 있다. 중소기업에서 경력의 상관계수는 0.057(**)이고, 중견기업은 0.151(***) , 대기업은 0.242(***)이다.

기업규모가 커질수록 구성과 이동가능성의 상관성에서 자격의 영향력이 낮아지고, 경력의 영향력이 높아진다는 것과 직업훈련 시스템에서 해외자격과 공인민간자격 등이 높은 상관성을 보인다는 것은 대기업의 좁은 채용방식을 반영하는 결과라 판단된다. 기업차원 향상된 숙련이 대기업에서는 경력만 인증된다는 것은 다른 조건보다는 대기업 관련 기업 근로자나 타 대기업 근로자를 중심으로 제한적으로 채용이 이루어진다는 것을 의미한다. 또, 직업훈련시스템에서 대기업에서만 공인민간자격과 특히 해외자격이 인증된다는 것은 직업훈련으로 향상된 특수 숙련 중 국제변호사 자격과 같이 고학력과 특수성이 모두 높은 자격만이 채용시에 권위·활용성을 가진다는 것으로 해석된다.

종합하면, 전반적으로 기업규모에 상관없이 특수 숙련 인증에 있어 경력의 활용성이 높고, 자격의 활용이 낮거나 활용되지 않는 것으로 확인되었다. 단, 기업규모가 커질수록 특수 숙련 인증시스템으로서 경력 활용이 높아지고, 고학력과 특수성이 동시에 높아야 하는 공인민간자격과 해외자격의 활용이 높아진다.

<표 11> 기업규모별 특수 숙련 구성요소와 이동가능성 상관분석

구분		중소기업(300인미만)		중견기업(300~999인)		대기업(1000인이상)	
		(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
특수 숙련 구성요소 차원	(1) 교육프로그램개발비율		0.031 (0.105)	1	0.054 **	1	0.110 ***
	(2) 교육훈련 직무 연관성	0.031 (0.105)	1	0.054 **	1	0.110 ***	1

<표 계속>

구분		중소기업(300인미만)		중견기업(300~999인)		대기업(1000인이상)	
		(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
특수 숙련 이동가능성 차원	(3) 숙련활용도	-0.005 (0.782)	0.084 ***	0.052 **	0.151 ***	0.086 **	0.101 ***
	(4) 국가자격	0.107 ***	-0.001 (0.969)	-0.058 **	-0.001 (0.942)	0.031 (0.240)	0.016 (0.539)
	(5) 공인민간자격	-0.011 (0.548)	-0.001 (0.967)	0.043 *	0.036 (0.059)	-0.118 ***	0.055 *
	(6) 민간자격	-0.018 (0.341)	0.020 (0.299)	0.022 (0.252)	0.027 (0.154)	-0.149 ***	0.024 (0.367)
	(7) 해외자격	-0.020 (0.300)	0.024 (0.208)	0.031 (0.105)	0.004 (0.824)	-0.101 ***	0.107 ***
	(8) 사내자격	-0.043 *	0.026 (0.162)	-0.053 **	0.045 *	0.010 (0.700)	0.016 (0.548)
	(9) 전체 자격활용개수	0.033 (0.085)	0.016 (0.408)	-0.005 (0.790)	0.028 (0.149)	-0.087 **	0.058 *
	(10) 경력인정도	0.057 **	0.023 (0.229)	0.151 ***	0.067 ***	0.242 ***	0.002 (0.937)

주: ***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05

5. 연구 함의

특수 숙련은 기업과 제도 차원에서 형성과 특성이 다르게 구성되어 있다고 판단했다. 따라서 특수 숙련 분석을 위해서는 다차원적인(multi-dimension) 분석을 위해 숙련 분석을 두 가지 영역에서 진행하였다. 하나는 특수숙련의 구성요소(actual content)를 분석하기 위해 기업과 직업교육·훈련시스템차원에서 기업(사용자)이 얼마나 관련되어 있는가를 측정하였고, 다른 하나는 범주로 형성된 특수 숙련이 제도 차원에서 활용·이동가능한지를 분석하기 위해 노동이동시 신뢰·수용할 수 있는 특수숙련 자격과 경력의 활용성을 측정하였다.

기술통계 분석결과 특수숙련 구성요소와 이동가능성을 비교할 때 구성요소는 기업관련성이 높지 않아서 기업 특수 숙련보다 산업·직업 숙련 등 덜 특수한 숙련들로 구성되어 있으며 이동가능성은 특수 숙련을 공인하는 자격·경력 시스템이 적극적으로 활용되지 못하여 낮은 것으로 측정되었다.

기업특성과 노동자특성과 특수 숙련의 다차원간 교차분석 결과, 특수 숙련 구성요소부분 기업차원과 직업훈련시스템차원에서 모두 일부 대기업이나 직급을 제외하고, 대다수 기업과 근로자들이 기업 특수형 숙련을 위한 투자가 저조하며, 이를 위한 교육프로그램이

세밀하게 구성되지 않았다는 것을 확인할 수 있다. 대부분의 노동자는 전문화되고 특성화된 기업특수 숙련보다는, 보다 광범위한 숙련이 형성되는 것으로 분석된다.

특수 숙련 이동가능성의 경우, 근로자 차원에서는 산업 범위의 숙련을 보유하고 있어 이동가능성이 높지 않고, 제도 차원으로는 자격·경력에서 일부 대기업을 제외하고, 특수 숙련 인증의 활용도가 높지 않아 이동가능성이 전반적으로 낮은 것으로 분석된다. 기업규모에 따라 분석하면 중소기업의 특수 숙련은 이동가능성이 더 낮고, 대기업일수록 이동가능성이 상대적으로 높은 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 우리나라 특수 숙련의 이동가능성이 기업규모에 영향을 받고 있고, 특히 중소기업에서 타 기업의 향상된 숙련을 인정하지 않아 파편적인 특수 숙련이 나타날 가능성이 높은 것으로 분석된다.

특수 숙련간 다차원 영역의 상관분석 결과, 특수 숙련 구성요소인 기업차원 자체교육프로그램 개발비율과 직업훈련시스템차원 직무연관성은 특수 숙련 이동가능성과 전반적으로 정(+)의 상관관계를 보이는 것으로 분석된다. 반면, 이동가능성의 국가자격은 숙련 구성요소 어떤 변수와도 상관성이 유의하지 않았다. 국가자격의 특수성이 떨어지는 경향을 반영한다. 기업규모에 상관없이 특수 숙련 인증에 있어 경력의 활용성이 높고, 자격의 활용이 낮거나 활용되지 않는 것으로 확인되었다. 단, 기업규모가 커질수록 특수 숙련 인증 시스템으로 경력 활용이 높아지지만 대기업에서 직업훈련시스템으로 형성된 특수 숙련은 특수 숙련 이동가능성에 정(+)의 효과를 나타내지 못하고 있다.

본 연구의 연구 함의는 다음과 같다. 첫째, 특수 숙련을 다차원적으로 측정·분석하고자 했다는 것이다. 기존 연구에서는 특수 숙련을 노동자 차원이나 제도 차원의 일부 측면으로 국한하여 측정했다는 데에 설명적 한계가 있었다. 숙련의 형성·구성과 형성된 숙련의 활용·이동가능성을 다른 차원으로 설명하고자 했다는 것은 차후 연구에 있어서도 적용·발전될 수 있는 분석틀이다.

둘째, 특수 숙련의 구성요소에서는 기업의 관련성이 전반적으로 낮아 보편적이고 일반적인 숙련이 주를 이루어 형성된다는 것을 확인할 수 있다. 좀 더 중요한 것은 고직급·고학력·대기업 근로자의 경우, 기업이 적극적으로 관여하는 숙련이 형성되어 있어 숙련 특수성이 상대적으로 높고, 저직급·저학력·중소기업 근로자는 숙련 특수성이 낮은 것으로 분석된다. 이는 특수 숙련의 이중구조화가 심화된다는 것을 의미하고 있으며, 그것은 우리나라의 이중 노동시장과 밀접하게 관련되어 있다고 판단된다.

셋째, 특수 숙련의 이동가능성에서는 전반적으로 이동가능성이 낮다. 그러나 제도간에는 경력제도가 자격제도에 비해 상대적으로 높은 권위·활용성을 가진다. 경력에 비해 특

수 숙련을 인증하는 보편적인 제도인 자격제도가 적극 활용되기 위한 정책적 노력이 더 많이 필요할 것으로 판단된다.

마지막으로 중소기업일수록 특수 숙련의 구성과 이동가능성이 모두 낮다. 이는 중소기업은 특수 숙련 구성과 활용하는데 모두 적극적이지 않다는 것이다. 노동자의 특수 숙련을 높이지도 않고, 채용시 높은 특수 숙련 노동자를 확보하지도 못한다는 것이다. 이러한 현상은 중소기업의 기술과 인력의 전문성에 악영향을 줄 수 있다. 중소기업의 기술과 인력 전문성을 높이기 위한 총체적인 제도적인 변화가 필요할 것으로 판단된다.

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.
- 손희전 · 박문수(2008). “기업의 숙련투자를 위한 기업기반형 직업훈련과 보호시스템의 연관성 연구: 고용보호를 중심으로”. 제2회 인적자본기업패널 학술대회.
- 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, Gary (1964). Human Capital. Chicago: The University of Chicago Press.
- Blossfeld, H.-P. (1992). “Is the German Dual System a Model for a Modern Vocational Training System?”, International Journal of Comparative Sociology, 33, 168 - 181.
- Busemeyer, M. R. (2009). “Asset specificity, institutional complementarities and the variety of skill regimes in coordinated market economies“. Socio-Economic Review (2009) 7, 375 - 406.
- Cusack, T. R., Iversen, T. and Rehm, P. (2006). “Risks at Work: The Demand and Supply Sides of Government Redistribution”, Oxford Review of Economic Policy, 22, 365-389.
- 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 Buttlere 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.

- Iversen, T. and Soskice, D. (2001). "An Asset Theory of Social Policy Preferences", *American Political Science Review*, 95, 875 - 893.
- Stevens, Margaret (1994). 'A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition,' *Oxford Economic Paper*.
- Streeck, W. (1992). "On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production". In Streeck, W. and Matzner, E. (eds) *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment*, Aldershot, UK, Edward Elgar, pp. 21 - 61.
- 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.
- Williamson, O. E. (1993). "Transaction Cost Economics and Organization Theory", *Industrial and Corporate Change*, 2, 107-156.