제목 : 〈제4회 사업체패널 학술대회〉 발표 내용

◈ 한국노동연구원에서는 기업의 고용 및 인적자원관리와 노사관계에 관한 연구의 초석이 되는 자료의 필요성을 실감하고, 2002년부터 사업체패널조사를 시작해왔습니다. 특히 지난 2006년에는 보강된 설문과 재구성된 표본으로 1,905개 사업장을 대상으로 조사를 진행한 바 있고, 이 조사결과를 활용하여, 10월 15일 오후 1시에 서울대 호암교수회관에서「제4회 사업체패널 학술대회」개최합니다.

이 보도자료는 발표논문을 요약한 것입니다.

◈ 발표 논문

발 제1: 「사업주훈련이 기업성과에 미친 영향에 관한 연구」
박성재 한국노동연구원 책임연구원
오민홍 한국고용정보원 연구위원

발 제2: 「기업의 다양성관리 제도에 대한 한·영 비교」
김향아 한국노동연구원 연구원
성상현 동국대학교 경영학과 교수

발 제3: 「핵심인제관리제도 도입의 결정요인과 기업성과에 관한 연구」
이혜정 한양대학교 대학원 박사과정
유규창 한양대학교 경영학과 교수

사업주훈련이 기업성과에 미친 영향에 관한 연구

담 당 자	박성재 책임연구원
소 속	한국노동연구원 노동시장연구본부
전 화	02-783-0138
매 수	4매

○ 세계화의 진전에 따른 경쟁격화로 기업훈련이 가지는 중요성이 더욱 커지고 있음.

- 많은 기업들이 경쟁우위를 확보하기 위해 전문지식과 숙련기능을 갖춘 근로자 확보·양성에 많은 노력을 기울이고 있음.
- 그러나 사업주훈련은 훈련투자 수익회수에 많은 시간이 걸리며, 더구나 오늘날과 같이 기술수준의 변화속도가 빠르고 노동시장 유연성 증대로 노동이동이 증가할 경우 훈련투자 회수에 대한 불확실성이 커지기 때문에 외부노동시장에서 밀렵(poaching)하려는 유혹에 빠지기 쉬움.
- 사업주훈련이 갖는 이러한 양면성은 사업주훈련과 기업성과간 관계가 명료하지 않다는데서 한 가지 원인을 찾을 수 있음

○ 이 연구는 기업이 실시하는 사업주 훈련이 기업성과에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보는데 목적이 있음.

- 기업 특성별로 훈련유형과 훈련기간, 훈련대상에 어떤 차이점이 존재하는지, 사업주 훈련을 통해 기업주는 어떤 수익을 얻는지 등을 확인하는 것은 기업내 훈련정도가 선진국에 비해 상대적으로 낮은 우리 현실에서 사업주훈련 강화를 위한 정책적 시사점을 찾기 위해서도 긴요한 작업임.

○ 사업주훈련이 기업 경영성과에 미치는 영향을 분석하기 위해 한국노동연구원의 사업체패널 2~3차년도(2003~2004년)자료와 한국신용정보 기업재무DB를 연결하여 기업단위 직업훈련-재무정보 데이터를 구축하여 사용함.

○ 사업주훈련 기업성과분석에 앞서 어떤 기업이 사업주 훈련을 실시하는지 여부를 살펴봄.

- 분석결과 기업연령, 기업규모, 업종, 자산규모 등에 따라 사업주훈련에 상당한 격차가 존재하고 있었음.
- 특징적인 점은 인건비절감을 목적으로 하는 미국형 인사관리전략을 채택한 기업은 사업주훈련과 부(-)의 관계이나, 일본형 인사관리전략을 채택한 기업은 중간형에 비해 사업주훈련을 실시할 확률이 높은 것으로 나타남.
- 이러한 결과는 기업의 사업주훈련 실시여부는 기업특성뿐 아니라 인사관리전략에 의해 강한 영향을 받을 수 있음을 의미함.

○ 사업주훈련 기업성과분석은 특정년도(*t*) 사업주훈련(총교육훈련비, 전체근로자대비 교육훈련 받은 근로자비율)이 다음년도(*t+1*) 및 그 다음년도(*t+2*)의 재무성과에 어떤 영향을 미치는가를 살펴봄(분석결과는 부표 참조).

- 먼저 특정년도(*t*) 교육훈련비가 매출액에 미친 영향을 보면 *t+1*기에는 5.6%, *t+2*기에는 6.5% 만큼 매출액을 향상시키는 효과가 있는 것으로 나타나 사업주훈련이 기업재무성과에 유의한 영향을 미침을 확인할 수 있었음.
- 더구나 *t+1*기와 *t+2*기의 추정계수 값을 비교해보면 시간이 흐를

수록 매출액에 미치는 효과가 커지는 것으로 나타남.

○ 다음으로 사업주훈련을 전체근로자 중 교육훈련 받은 근로자비율로 통제한 경우에도 동일한 결과를 보여줌.

- 즉, 사업주훈련참여 근로자 비율이 높을수록 매출액이 증가하고 있음.
- 그러나 계수크기는 미미한 수준으로 나타나 단순히 많은 근로자에게 훈련을 실시하는 것이 중요한 것은 아닌 것으로 판단됨. 기업의 재무성과에 영향을 주는 훈련의 내용과 관련한 분석이 추가적으로 수행될 필요가 있음.

○ 이상의 결과는 사업체 훈련이 기업의 생산성과 정(+)의 상관관계임을 의미하며, 상대적으로 기업훈련 실시에 어려움을 겪는 중·소기업에 대한 정부의 훈련비 지원이 이들 기업의 생산성 향상에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 정책적 시사점을 찾을 수 있음.

〈부표 1〉 사업주훈련의 재무성과(△교육훈련비)

	모형1*(t+1)*			모형2*(t+2)*		
	비표준화 계수	표준오차	표준화계수	비표준화 계수	표준오차	표준화계수
기업연령(세)	−0.002	0.002	−0.021	−0.002	0.002	−0.023
노조유 더미	−0.034	0.101	−0.007	−0.010	0.105	−0.002
제조업 더미	0.544	0.067	0.168 ***	0.527	0.070	0.159 ***
인사관리유형(일본형)	−0.080	0.076	−0.025	−0.097	0.079	−0.029
인사관리유형(미국형)	−0.148	0.099	−0.035	−0.201	0.104	−0.047 **
△자본	0.603	0.130	0.762 ***	0.666	0.134	0.821 ***
△자본 제곱	−0.005	0.007	−0.111	−0.007	0.007	−0.177
△근로자수	0.408	0.072	0.290 ***	0.341	0.056	0.251 ***
△근로자수 제곱	0.001	0.019	0.003	0.015	0.016	0.041
△교육훈련비	0.056	0.012	0.108 ***	0.065	0.013	0.123 ***
2003년 더미	−0.138	0.062	−0.043 **	−0.076	0.064	−0.024
상수	3.197	0.564	***	2.867	0.586	***
수정 R^2	0.844			0.837		
F값	204.932***			193.617***		
사례수	415			415		

주: 1) 모형1의 종속변수는 훈련실시 다음 년 매출액이고 모형2는 훈련실시 2년 후 매출액임.
2) *는 10%, **는 5%, ***는 1%수준에서 유의함.

〈부표 2〉 사업주훈련의 재무성과(훈련근로자비율)

	모형1*(t+1)*			모형2*(t+2)*		
	비표준화 계수	표준오차	표준화계수	비표준화 계수	표준오차	표준화계수
기업연령(세)	−0.002	0.002	−0.021	−0.002	0.002	−0.023
노조유 더미	−0.017	0.105	−0.003	0.011	0.110	0.002
제조업더미	0.563	0.070	0.172 ***	0.545	0.074	0.163 ***
인사관리유형(일본형)	−0.062	0.079	−0.019	−0.082	0.083	−0.025
인사관리유형(미국형)	−0.148	0.103	−0.035	−0.207	0.109	−0.048 *
△자본	0.752	0.129	0.945 ***	0.847	0.134	1.039 ***
△자본 제곱	−0.013	0.007	−0.305 *	−0.017	0.007	−0.411 **
△근로자수	0.404	0.075	0.288 ***	0.347	0.058	0.255 ***
△근로자수 제곱	0.017	0.020	0.046	0.032	0.016	0.088 **
교육훈련 받은 근로자비율	0.002	0.001	0.040 *	0.002	0.001	0.044 **
2003년 더미	−0.126	0.065	−0.039 *	−0.067	0.068	−0.021
상수	2.952	0.582	***	2.555	0.610	***
수정 R^2	0.839			0.828		
F값	190.828***			190.983***		
사례수	415			415		

주: 1) 모형1의 종속변수는 훈련실시 다음 년 매출액이고 모형2는 훈련실시 2년 후 매출액임.
2) *는 10%, **는 5%, ***는 1%수준에서 유의함.

기업의 다양성관리 제도에 대한 한·영 비교

담 당 자	김향아 연구원
소 속	한국노동연구원 고용평등평가실
전 화	016-394-4205
매 수	3 매

□ 본 연구의 목적

○ 여성인력의 적극적인 활용에 대한 필요성이 제기되면서 기업 내 간접차별적 인사관행, OECD 국가 중 최저수준의 여성 관리자 비율 등의 문제를 해결하기 위해 참여정부는 2006년 3월 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)를 도입하였고, 출산·육아기의 25-39세 여성의 경력단절 현상을 해결하기 위해 배우자출산휴가제, 육아기 단축근로시간제, 육아휴직 분할 사용 등의 내용을 골자로 한 남녀고용평등법 개정안이 2007년부터 시행됨

○ 이러한 고용평등 및 일·가족 양립에 대한 관심이 높아지고 있는 상황에서, 인구 수(남·북한), 국토면적, 수출위주 산업, 보수적 가치관 등에서 한국과 유사하면서 고용평등 분야의 선도국인 영국의 사업체조사 〔2004 WERS〕와 한국 사업체에 대한 한국노동연구원의 [2005 사업체 패널 자료]를 이용하여 현재 국내기업의 다양성관리 수준과 파악하고 향후 발전방향을 모색하고자 함

○ 본 연구는
  - 한국과 영국의 데이터 분석결과를 중심으로 '다양성관리 제도=고용평등 및 일·가족 양립조치'를 비교·분석하여 현재 국내기업의 다양성관리제도의 도입과 활용정도를 점검하고,

- 한국기업들이 다양성관리 제도를 도입하고 활용하는데 영향을 미치는 결정요인이 무엇인지를 전체 1,905개 기업 자료를 대상으로 실증분석 함.

□ 연구 결과 및 주요 내용

○ 전체 1905개 기업 중 고용평등제도를 도입하고 있는 기업은 43.8%로 영국의 86%에 비해 절반 수준에 그침.

○ 한국기업의 다양성관리 제도 도입의 결정요인은 기업의 전략적 선택적 관점과 정부정책·법제 변화 등의 제도적 압력 관점이 공존함을 알 수 있음.

- 합리성 관점에서 여성 관리자 비율이 높은 기업일수록, 혁신적인기업일수록, 노사관계 분위기가 긍정적일수록 다양성관리제도 도입과 활용에 적극적임.
- 정당성 관점에서 대기업일수록, 전문경영인 체제의 기업일수록, 기업연결망이 강할수록, 공공부문에 속한 기업일수록, 벤치마킹 경험이 있을수록 다양성관리 제도 도입과 활용에 적극적임.

□ 연구의 함의

○ 고용평등·일가족양립제도를 포괄하는 다양성관리 제도를 여성만의 이슈로 생각하고 기업에게 비용 부담만을 안겨준다는 부정적인 인식 때문에 다양성관리 제도 도입과 활용에 소극적이었던 한국기업에게 영국과의 비교를 통해 고용평등 수준이 영국의 절반수준이라는 것을 인식하고 민간부문보다 공공부문에서 먼저 선도적인 역할을 수행해주어야 한다는 함의를 줌

○ 다양성관리 제도 도입과 활용의 결정요인에서 정당성 이론과 합리성 이론이 공존한다는 점을 확인할 수 있지만, 합리성 변수보다는 정당성 변수들이 다양성관리 제도 도입 및 활용에 결정적인 영향을 미치는 것으로 나타남. 따라서 기업의 다양성관리 전략의 선순환 고리가 일정수준에 다다르기 전까지는 적극적 고용개선조치 제도, 모성보호조치와 같은 정부의 강제적인 정책, 법적·사회적 압력 등이 더 중요하게 작용한다는 사실을 알 수 있음

핵심인재관리제도 도입의 결정요인과 기업성과에 관한 연구

담 당 자	이혜정 객원연구원
소 속	한국노동연구원
전 화	010-7299-2101
매 수	3 매

□ 본 연구의 목적

○ '인재전쟁'이라 표현될 만큼 현재 우리 기업에게 있어 우수인재의 확보와 유지가 기업 실무 인사관리에 가장 중요한 과제가 되고 있음에도 불구하고 자료의 미비로 인해 지금까지 학술적인 연구가 부족한 편이었음.

○ 한국 노동연구원의 [2005 사업체 패널 자료]는 다행히 핵심인재와 관련된 질문을 포함하고 있고, 연구 결과의 일반화가 가능할 정도로 대표성을 가진 샘플로서 한국 기업의 핵심인재관리가 어느 정도 수준에 와 있는지 파악할 수 있었음.

○ 본 연구는
- 어떠한 기업들이 핵심인재관리제도를 도입하고 있는지 도입 기업의 특성을 파악하였으며,
- 핵심인재관리제도가 이직률에 어떤 영향을 미치는지를 사업체패널 조사 자료를 이용하여 전체 1,582개 기업 자료를 대상으로 실증분석 함.

□ 연구 결과 및 주요 내용

○ **전체 1592개 기업 중 핵심인재관리 제도를 도입한 기업은 558개, 35%에 해당**
  - **전체 기업의 자발적 이직률 평균이 약 16%정도, 핵심인재관리 제도를 도입한 기업은 도입하지 않은 기업에 비해 약 3% 정도 이직률을 낮춘다는 실증적 결과가 도출**

○ 기업간 연결망이 강한 기업일수록 핵심인재관리제도 도입
  - 사회적 네트워크가 많을수록 타 기업을 모방하려는 동형화(isomorphism) 현상이 촉진됨.
  - 따라서 각종 경영자 단체나 협회로부터 정보를 구하거나, 조언 및 자문을 구하는 기업, 그리고 국내외 우수 사업을 벤치마킹하는 등 기업간 연결망이 존재하는 경우 핵심인재관리제도와 같은 새로운 경영기법을 더욱 적극적으로 도입.

○ 인력을 내부에서 육성하는 기업일수록 핵심인재관리제도 도입
  - 내부에서 인재를 육성하여 장기적 관점에서 이들을 개발하여 핵심인재로 양성하려는 내부적 인력육성방법을 택한 기업일수록 핵심인재관리 제도를 더욱 적극적으로 도입

○ 임금수준이 높은 기업일수록 핵심인재관리제도 도입
  - 동종업계보다 높은 임금을 제공함으로써 임금이 주는 외적 보상뿐만 아니라 사회적 지위에 대한 보상을 통해 인재를 관리하려는 기업일수록 핵심인재관리제도를 더욱 적극적으로 도입

○ 인사부서의 전략적 참여도가 높은 기업일수록 핵심인재관리 제도 도입
  - 핵심인재가 기업의 전략을 수행하기 위한 가장 적합한 인재로

정의되고, 이들을 선발, 육성하기 위한 체계적인 계획을 세우고 실행하는 주체는 인사부서임.

- 인사부서가 사업 전략에 참여하는 정도가 높을수록 핵심인재관리 제도를 더욱 적극적으로 도입

○ 핵심인재관리제도를 도입한 기업이 종업원의 이직률을 낮춤

- 이직을 통한 핵심인력의 유출이 곧 기업 경쟁력의 상실로 연결, 인력의 대체 비용 및 이직으로 인한 기업 분위기 및 사기 저하 등의 문제 야기
- 분석 결과, 핵심인재관리 제도는 종업원들의 자발적 이직을 낮추는 것으로 나타남

□ 연구의 함의

○ 핵심인재관리 제도의 부정적인 면을 우려하여 도입 여부를 고민하던 많은 기업들에게 핵심인재관리 제도 도입이 이직률을 낮출 것이라는 결과는 기업에게 많은 실무적 함의를 줌

- 우리나라의 경우 평등주의 문화가 여전히 존재하고 있어, 차별적 인사관행이라는 인식과 함께 핵심인재로 구분되지 못한 인재들의 상대적 박탈감, 이로 인한 기업 전체적인 분위기나 몰입에 미치는 여러 부정적인 문제로 인해 기업의 경쟁력에 중요한 과제임에도 불구하고 아직 확산되지 못하고 있는 실정
- 핵심인재관리 제도가 이직률을 줄이는데 기여한다는 본 연구의 결과는 기업의 인재관리 및 경력개발 차원에서 중요한 실무적 의의를 주는 결과임.