

노동정책연구

연구논문

2004. 제4권 제4호 pp. 1~20

© 한국노동연구원

대학 전공의 노동시장 성과

이 병 희*

대학 전공은 재학 중에 획득하는 숙련의 수준과 내용을 형성하는 데 중요한 영향을 미친다는 점에 착안하여, 본 연구는 대학교육의 노동시장 성과를 전공별로 분석하였다. 우선 특정 직업과 관련된 일부 전공분야를 제외하고는 첫 일자리의 이행기간이나 첫 일자리의 질에서 노동시장으로의 이행 성과가 전공분야별로 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 대학 전공의 임금프리미엄 효과는 입학성적을 통제하였을 때 크게 감소하였다. 특정한 직업 관련 전공분야를 제외하고는 대학 전공 교육을 통한 노동시장 성과가 제한적이라는 분석결과는 대학교육이 인적자본의 형성이라는 역할보다 인지능력이 상대적으로 뛰어난 학생을 선별하는 역할에 치중하여 왔음을 시사한다.

핵심용어 : 대학 전공, 학교-노동시장 이행과정, 전공별 임금프리미엄

I. 문제 제기

고등교육기관 진학률이 세계 최상위 수준을 기록할 만큼 우리 고등교육은 유례를 찾을 수 없을 정도로 확대되어 왔다¹⁾. 대학 진학 수요가 정원보다 초과인 상태에서 고등교

투고일 : 2004년 10월 28일, 심사의뢰일 : 11월 10일, 심사완료일 : 11월 28일

* 한국노동연구원 연구위원(lbh@kli.re.kr)

- 1) 대학교육의 팽창은 전 세계적인 추세이지만, 고등교육 진학률 수준이나 증가 속도는 경제발전 단계나 소득수준을 감안할 때에도 이례적으로 평가된다. 미국의 고등교육 진학률이 1990년 59.9%에서 2000년 63.3%로 증가하고, 일본이 1990년 36.3%에서 2000년 49.1%로 증가한 데 비해, 한국은 1990년 33.2%에서 2004년 81.3%로 급증하였다(교육인적자원부, 2004.9). 특히 OECD

〈표 1〉 고등교육 확대 추이

		진학률(%)		학교수(개소)			졸업생수(명)		
		일반계 고교	실업계 고교		전문대	대학		전문대	대학
1970	26.9	40.2	9.6	136	65	71			
1980	27.2	39.2	11.4	213	128	85	99,302	49,567	49,735
1985	36.4	53.8	13.3	220	120	100	192,511	73,927	118,584
1990	33.2	47.2	8.3	224	117	107	253,047	87,131	165,916
1995	51.4	72.8	19.2	276	145	131	323,739	143,075	180,664
2000	68.0	83.9	42.0	319	158	161	437,987	223,489	214,498
2004	81.3	89.8	62.3	329	158	171	493,944	226,886	267,058

자료: 교육부, 『교육통계연보』, 각년도

육의 외연적인 확대는 대학정원 확대를 초래한 정책적인 변화에 의해 크게 영향을 받아왔다. 특히 1981년 졸업정원제의 시행은 학교수의 큰 변화 없이 1980년대 대학 졸업자의 급증을 가져왔으며, 1996년부터 시행된 대학 설립준칙주의와 비수도권 지역 대학의 정원 자율화 정책은 사립 고등교육기관의 설립을 유발하여 대학 졸업자의 급증을 재차 가져왔다.

고등교육이 급속하게 팽창하면서 대학교육의 질이나 경쟁력에 대한 비판은 지속적으로 제기되어 왔지만, 최근 들어 출산을 둔화로 인해 학령인구가 급감함에 따라 고교 졸업생수가 대학 정원수를 초과하는 기현상이 나타나고, 지방 사립대학을 중심으로 미충원 문제가 심각한 상태에 이르게 되면서 대학의 과잉팽창 문제가 본격적으로 제기되었다²⁾.

고등교육의 팽창은 양적인 측면에서 과잉 교육투자 논란만이 아니라 질적인 측면에서

국가 다수의 고등교육이 상당 부분 평생학습 차원에서 이루어진다는 점에서, 우리나라의 낮은 평생교육 참여율에 비추어 세계 최고 수준의 고등교육 진학률은 놀라운 것으로 평가된다(김형만, 2004).

- 2) 최근 정부는 이러한 문제를 해결하기 위하여 대학 구조조정과 재구조화를 위한 『대학 구조개혁 방안(안)(2004.9)』을 발표하였다. 그 주된 내용은 ①대학 입학정원을 2009년까지 95천명 감축하여 교육여건을 개선하며, ②대학의 교육여건 및 학교 운영상태를 알릴 수 있는 지표를 의무적으로 공개하는 ‘대학정보 공시제’를 2005년에 도입하고, ③대학간 통합을 유도하고, 연합대학 구성을 지원하며, ‘대학회계’제도를 도입하는 등 국립대학 구조개혁을 추진하는 한편 ④사립대학의 자발적인 구조개혁을 촉진하고 부실 대학을 퇴출시킬 수 있는 사립대학 구조개혁을 추진하며 ⑤대학원 교육의 질적 수준을 담보하기 위하여 대학원 규모를 적정화하고 평가시스템을 구축하는 정책 등이다.

노동시장과 괴리된 교육으로 인한 비효율성 논란을 유발하였다. 특히 최근 들어 청년 실업, 특히 대졸자의 취업난이 심각한 사회문제로 대두되면서 학교교육과 노동시장 간의 괴리 문제는 시급한 해결 과제로 대두되고 있다.

본 연구는 고등교육의 과잉문제와는 별도로 고등교육과 노동시장 간의 연계 문제를 대학 전공의 노동시장 성과 측면에서 살펴보고자 한다. 대학에서의 전공은 특정한 직업 능력의 배양을 통해 직업세계와 연관을 맺는다. 따라서 전공분야별 인력의 양성과 이에 대한 노동시장에서의 평가는 고등교육과 노동시장 간의 연계를 파악할 수 있는 주요한 분야라고 할 수 있다. 나아가 직업전망에 기초하여 학생들이 전공을 선택하고, 산업수요에 부응하여 교육과정을 편성하는 것은 고등교육의 질적인 개선을 위한 핵심적인 과제라고 할 것이다. 이에 본 연구에서는 대학 전공별 인력양성을 노동시장 이행과정과 임금 등의 노동시장 성과 측면에서 분석함으로써 고등교육의 질 개선과 관련된 함의를 모색하고자 한다.

II. 선행 연구

대학교육의 사회에 대한 순기능은 교육을 통해 개인의 생산성을 향상시킬 때 발현된다. 이 때 대학 재학 중의 노력과 성취는 교육을 통한 인적자본 형성에서 중요한 역할을 차지하며, 특히 전공은 대학 재학 중에 획득하는 숙련의 내용과 수준을 결정짓는 데 큰 영향을 미친다. 따라서 동일한 대졸자라고 하더라도 전공의 난이도에 의해 획득하는 숙련은 큰 차이가 발생할 수 있다.

Daymont and Andrisani(1984)는 생산성과 관련된 요인으로 설명되지 않는 성별 임금 격차의 1/3~2/3은 남녀 간의 전공과 직업 선호도의 차이에 기인한다고 분석하고 있다. 그들은 대학 전공을 노동시장에 진입하기 이전의 직업준비 활동으로 해석하고 있다. 분석 결과에 따르면, 다른 요인을 통제한 후에도 공학, 자연과학, 수학을 전공한 개인은 인문학이나 사회과학 전공자에 비해 12~27% 높은 임금을 받는 것으로 나타난다.

Grogger and Eide(1995)는 1980년대의 대졸 임금프리미엄이 증가하는 원인을 대졸자의 전공 분포의 변화에서 찾고 있다. 임금프리미엄은 전공별로 큰 차이를 보이고 있으며, 저숙련 전공으로부터 고숙련 전공으로 대학 전공자 분포의 변화가 대졸 임금프리미엄의 1/4을 설명하고 있다.

Loury and Garman(1995)는 교육연수가 동일하더라도 전공이나 학업 성적 등의 대학

교육 성취도와 함께 대학 입학의 어려움을 나타내는 대학 선택성(selectivity)이 소득에 큰 영향을 미치고 있음을 보이고 있다. 특히 전공을 포함한 대학 재학시의 교육 성취도를 누락할 경우, 대학 입학 성적의 추정치는 편의를 가지게 됨을 분석하고 있다. 대학 전공과 학업 성적 등 대학 재학 중의 성취도를 통제할 경우, 대학 입학시 요구되는 시험 성적(SAT)의 임금효과는 크게 하락한다.

한편 전공별 임금프리미엄이 대학에서 획득한 숙련의 차이가 아니라 특정한 직업으로의 이동을 매개하는 효과일 수 있다. 만약 대학에서의 전공이 단순히 특정한 직업을 선택하는 효과를 가진다면, 전공별 임금프리미엄이 인적자본 내용의 차이라고 볼 수는 없게 된다. James, Alsalam, Conaty and To(1989), Grogger and Eide(1995)는 직업을 추가로 통제하고서도 전공별 임금프리미엄의 차이는 여전히 존재하여, 전공이 숙련형성에 크게 영향을 미치고 있음을 보여준다.

전공별 임금효과에 대한 국내 연구는 많지 않다. 장수명(2002)은 대학 전공 선택의 임금효과를 분석한 대표적인 연구이다. 그는 「한국노동패널」 3차년도 자료를 이용하여 의학 계열을 제외한 전공의 임금효과가 유의하지 않게 나타난 분석결과를 제시하면서, 전공이 임금의 중요한 결정요인이 되지 못하고 있음을 지적하고 있다. 최영섭(2003)은 「산업·직업별 고용구조조사」(중앙고용정보원)를 이용하여 대학 이상 졸업자를 대상으로 취업확률을 고려한 전공별 생애기대소득을 제시하고 있다.

본 연구는 대학 전공의 노동시장 성과를 학교-노동시장 이행, 임금 등의 다양한 측면에서 분석한다. 전공별 인력 양성이 산업수요의 변화에 따라 조응하여 왔는지, 노동시장 이행과정에서 전공별 차이가 존재하는지, 그리고 전공별로 임금효과가 다른지를 살펴본다. 이를 통하여 전공을 통한 대학에서의 전문적인 교육이 생산성을 제고하는 순기능을 담당하여 왔는지를 평가한다.

Ⅲ. 대학 전공별 인력의 양성 추이

대학교육이 산업수요에 얼마나 신속하고 적합하게 조응하느냐는 전공분야의 변천과정을 통해 검토할 수 있다. 대외적인 경쟁환경 속에서 압축적인 성장과정을 거듭해 온 우리나라는 급격한 산업구조의 발전에 의해 인력수요 또한 급변하여 왔다. 전공분야는 전문인력 수요와 밀접한 연관을 맺는다는 점에서 변화하는 인력수요의 변화에 교육과정과 내용이 어떻게 대응하여 왔는지를 전공분야의 변화를 통해 살펴볼 수 있을 것이다.

우리 대학은 급격한 외연적 확대과정에서 학과의 분화와 확장을 경험하여 왔다. 또한 학부제의 도입에 따라 학과의 통합이 진행되기도 하였다. 따라서 직업세계의 변화에 대학교육이 어떻게 대응하고 있는지는 세부적인 학과 단위의 변천과정을 검토하는 것이 바람직할 것이다. 그러나 1984년 3,334개에서 2002년 9,659개로 급증하여 온 대학 학과의 변천에 대한 분석은 방대한 연구를 필요로 하기 때문에, 본 연구에서는 제한적이거나 계열별 졸업생 규모의 변화를 살펴보고자 한다.

<표 2>는 4년제 대학 졸업생의 계열별 분포 추이를 제시한 것이다. 2003년 현재 이공계 비중이 가장 높으며, 그 다음으로 사회계, 인문계 순으로 나타난다³⁾. 그러나 대학 졸업생의 계열별 분포는 시기별로 변화하여 왔다. 우선 인문계와 사회계의 졸업자 비중은 1980년대 중반에 급격하게 증가한 점이 두드러진다. 대학 졸업생 가운데 인문계 졸업생이 차지하는 비중은 1981년 10.5%에서 1988년 17.7%를 정점으로 급증하였으며, 사회계 졸업생 비중 또한 1981년 18.8%에서 1991년 27.8%라는 정점에 이르기까지 증가하였다. 이에 따라 1980년대 초반에 인문사회계 대졸자수가 이공계 대졸자수를 훨씬 앞지르면서 대학교육의 인문화가 심화되었으며, 이후 인문사회계의 비중은 다소 감소하지만, 큰 변화를 보이지는 않는다. 한편 이공계 졸업생 비중은 1980년대 중반에 급격하게 감소하여 1988년 32.8%를 저점으로 다시 증가하기 시작하여, 1990년대 초반에 급격하게 상승한 후 40% 내외의 수준을 유지하고 있다. 사범계 졸업생 비중의 지속적인 감소와 의약계 졸업생 비중의 다소 감소는 직업관련 전공분야의 특성상 관련 전문인력의 수급과 직결되어 있는 것으로 보인다.

한편 계열별 졸업생 분포는 성별로 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 2003년 현재 여성의 이공계 졸업자 비중은 남성에 비해 현저하게 낮으며, 인문계, 예체능계, 사범계의 비중이 상대적으로 높다. 그러나 여성의 계열 선택은 큰 변화를 보이고 있다. 처음 대졸자가 급증하였던 1980년대 초반에 여성의 인문계 편중이 두드러졌지만, 1990년대 초반에는 이공계 전공자가 크게 증가하였으며, 1990년대 중반에는 여성의 사회계열 진출이 두드러졌다.

이상의 계열별 졸업생의 분포 추이는 교육과정이 노동시장의 변화를 적절하게 반영하여 조정되어 왔다고 평가하기는 어렵다는 것을 보여준다. 미국의 1980년대 대학 졸업자의 전공이 노동시장 수요의 변화에 따라 크게 변화하여 온 사실(Grogger and Eide, 1995)과 비교하면, 우리 대학은 양적인 팽창 과정에서 천편일률적인 확대가 이루어져 왔음을 시사한다.

3) 참고로 유럽연합의 고등교육 전공계열을 직업 지향적인 전공과 학문 지향적인 전공으로 구분할 때, 직업 지향적인 전공이 70.3%를 차지하고 있다(Bainbridge et al., 2004, p.97).

〈표 2〉 대학 졸업생의 계열별 분포 추이

(단위: 명, %)

		졸업생수	인문계	사회계	이공계	의약계	예체계	사범계
전 체	1981	55,846	10.5	18.8	40.1	6.3	7.3	17.1
	1985	118,584	15.8	23.2	35.1	4.0	6.3	15.6
	1990	165,916	17.2	27.2	34.7	4.1	6.9	10.0
	1995	180,664	15.5	25.8	39.9	4.0	7.8	7.1
	2000	214,498	15.1	26.5	39.9	4.3	8.5	5.8
	2003	257,526	15.1	25.3	40.4	4.5	9.3	5.4
남 자	1981	39,263	8.9	23.9	47.8	5.3	2.6	11.4
	1985	75,813	11.6	29.7	43.5	3.8	2.1	9.4
	1990	104,627	11.8	33.6	41.9	3.7	3.2	5.8
	1995	105,853	9.9	31.0	47.8	3.9	4.2	3.1
	2000	113,573	9.5	28.3	50.5	4.0	5.0	2.7
	2003	134,095	9.1	26.1	52.9	3.8	5.4	2.8
여 자	1981	16,583	14.0	6.5	21.9	8.7	18.4	30.5
	1985	42,771	23.4	11.7	20.1	4.4	13.7	26.7
	1990	61,289	26.3	16.3	22.3	4.8	13.1	17.2
	1995	74,811	23.3	18.3	28.6	4.1	12.9	12.7
	2000	100,925	21.4	24.4	27.9	4.6	12.4	9.3
	2003	123,431	21.6	24.5	26.9	5.2	13.6	8.2

자료: 교육부, 『교육통계연보』, 각년도.

IV. 대학 전공별 학교-노동시장 이행의 실태와 성과

전공별로 정규 학교교육을 마치고 첫 일자리를 획득하는 노동시장 이행과정에 대해 살펴보자. 이를 위해 통계청이 2004년 5월에 조사한 『경제활동인구 청년층부가조사』를 이용한다. 동 부가조사는 학교를 졸업하거나 중퇴한 15~29세 청년층을 대상으로 최종 학교 졸업 시기, 최종학교 소재지, 직업훈련 경험, 재학 중 직장체험, 취업횟수, 첫 직장의 종사상 지위, 첫 직장의 취직·이직 시기, 이직 사유, 첫 직장의 산업 및 직업, 취업경로, 전공 일치도 등 이행과정에 대해 14개 항목을 조사하고 있다.

본 연구에서는 4년제 대학 졸업자를 대상으로 노동시장 이행과정이 전공별로 차이가 존재하는지를 살펴본다. 우선 학교를 졸업하고 난 이후에 첫 일자리를 획득하기까지 경과된 기간, 이른바 이행기간을 중심으로 분석한다.

<표 3>은 전공분야별로 이행기간과 취업 미경험률이 제시되어 있다. 이행기간은 첫 일자리를 취득한 경험이 있는 경우에는 학교를 마치고 난 후 첫 일자리를 획득하기까지 경과한 기간으로 정의한다. 그러나 취업경험이 없는 우측절단된(right censored) 경우에는 학교를 마치고 난 후 조사 시점까지 경과한 기간으로 정의한다. 그리고 졸업하기 이전에 이미 첫 일자리를 취득한 경우에는 첫 일자리를 취득하기까지의 이행기간을 계산할 때 0으로 처리하였다. 다만, 부가조사에서는 군 복무기간에 대한 정보가 없기 때문에, 남자의 이행기간은 과대계산된 것임을 밝힌다.

4년제 대학 졸업자가 첫 일자리를 획득하기까지 경과한 기간은 학교를 졸업하고 난 후 평균 6.9개월이 소요된 것으로 조사되었다. 전체 대졸자 가운데 20.8%는 졸업하기 이전에 이미 취업을 경험하였으며, 졸업 이후 6개월 이내에 첫 일자리를 취득하는 비중은 70.6%에 이른다. 그리고 21.1%는 1년 이상의 장기적인 이행을 경험하는 것으로 나타난다.

우리의 관심인 전공별 이행기간의 분포는 유의한 차이를 보이고 있다. 자연계열, 공학계열, 인문사회계열 순으로 평균 이행기간이 길게 나타나는 반면, 직업 관련 전공분야인 의약계열과 예체능계열의 이행기간은 각각 3.6개월, 5.4개월로 평균 수준보다 낮다.

한편 전공별 이행기간의 차이가 지역별로 다른가를 살펴보기 위해 수도권과 비수도권 지역을 나누어 분석하였다. 이 때 수도권은 서울·인천·경기 지역과 대전·충청 지역을 포함한 것이다. 전반적으로 학교-노동시장 이행기간의 전공별 차이는 유지되면서 수도권 지역이 지방에 비해 빠르게 첫 일자리에 취업하는 것으로 나타난다. 직업 관련 전공 분야인 의약계열에서는 지역간 차이가 발견되지 않으며, 교육계열은 오히려 비수도권 졸업자의 첫 취업이 빠른 것으로 나타난다. 특히 지방대학 자연계열 졸업자와 공학계 졸업자의 이행기간이 가장 긴 것으로 나타난다.

이행기간에 영향을 미치는 여러 요인을 통제하고서도 전공별로 이행기간의 차이가 나타나는가를 분석하였다. 조사 시점에서 취업 미경험자의 이행기간은 우측절단된 불완전한 값이므로, 이를 고려한 해저드 분석을 이용하였다. 해저드 모형은 관측기간 동안 첫 일자리를 취득한 경험이 없는 우측절단된 표본이 존재하는 경우에도 일치성을 가진 추정을 할 수 있다는 장점을 가지고 있다. 본 연구에서는 기본 해저드의 분포에 대한 함수를 가정하지 않고서도 설명변수가 해저드에 미치는 영향력의 크기를 추정할 수 있는 Cox 모형을 사용하였다.

〈표 3〉 대학 졸업자의 전공별 이행기간

(단위: 천명, %, 개월)

	표본수	이행기간								취업 미경험률
		<0	0~ 2개월	3~ 5개월	6~ 11개월	1~2년 미만	2~3년 미만	3년 이상	평균	
전 체	1294.1	(20.8)	(33.6)	(16.2)	(8.3)	(11.9)	(4.3)	(4.9)	6.89	10.0
인문사회계열	532.0	(20.1)	(32.4)	(17.2)	(9.0)	(12.5)	(3.9)	(5.0)	6.82	10.8
자연계열	165.7	(20.7)	(26.5)	(19.7)	(11.0)	(12.0)	(4.3)	(5.8)	8.02	10.3
공학계열	352.7	(24.9)	(29.0)	(17.2)	(7.3)	(12.1)	(3.8)	(5.8)	7.32	11.0
의약계열	44.7	(10.9)	(62.1)	(15.3)	(1.5)	(4.3)	(4.2)	(1.8)	3.62	4.4
예체능계열	102.9	(28.0)	(38.2)	(13.3)	(4.2)	(8.7)	(2.6)	(5.0)	5.39	9.8
사범계열	96.2	(7.2)	(51.1)	(4.7)	(11.2)	(14.2)	(10.0)	(1.7)	6.89	4.1
인문사회 계열	수도권 315.3 비수도권 216.7	(20.5) (19.5)	(34.0) (30.1)	(17.8) (16.3)	(7.5) (11.2)	(12.9) (11.9)	(2.9) (5.3)	(4.5) (5.8)	6.30 7.59	9.3 13.0
자연계열	수도권 86.8 비수도권 78.9	(23.9) (17.1)	(28.8) (24.0)	(17.2) (22.5)	(9.6) (12.6)	(11.0) (13.0)	(3.7) (5.0)	(5.7) (5.9)	7.26 8.86	9.0 11.8
공학계열	수도권 202.3 비수도권 150.4	(29.3) (19.0)	(28.8) (29.2)	(16.4) (18.4)	(7.2) (7.4)	(11.5) (12.9)	(2.2) (5.8)	(4.7) (7.3)	6.32 8.66	9.3 13.2
의약계열	수도권 24.4 비수도권 20.3	(9.5) (12.5)	(69.4) (53.2)	(9.5) (22.3)	(1.0) (2.1)	(5.9) (2.4)	(1.5) (7.5)	(3.3) (0.0)	3.66 3.57	1.9 7.5
예체능 계열	수도권 62.0 비수도권 40.9	(28.3) (27.6)	(44.4) (28.8)	(11.8) (15.5)	(3.5) (5.2)	(7.6) (10.4)	(1.8) (3.9)	(2.6) (8.6)	3.82 7.77	10.4 9.0
사범계열	수도권 43.5 비수도권 52.6	(9.3) (5.4)	(51.4) (50.9)	(4.7) (4.6)	(7.5) (14.2)	(11.9) (16.2)	(12.6) (7.8)	(2.7) (0.8)	7.34 6.51	4.7 3.6

자료: 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2004. 5.

설명변수로 인문사회계열을 기준 범주로 하는 전공별 더미와 함께 성, 졸업한 대학 소재지, 직업훈련 경험 여부, 재학 중 근로경험 여부, 졸업·중퇴 시점의 실업률, 학교 졸업 후 경과기간 변수를 사용하였다. 우선 지방대학 졸업생의 취업난을 고려하여 최종 학교 소재지를 강원·제주 지역을 기준 범주로 하여, 서울·인천·경기도 등 수도권 지역, 부산·경남 지역, 대구·경북 지역, 대전·충청 지역, 광주·전라 지역으로 분류하여 사용하였다. 그리고 학교교육 이외의 다양한 경력형성 활동을 고려하여 직업훈련과 재학 중 근로경험 관련 변수를 통제하였다. 한편 지역내 노동시장의 여건을 고려하기 위하여 졸업 시점의 분기별 지역실업률을 추가하였다.

<표 4>에서는 추정에 사용된 표본의 특성과 추정결과가 제시되어 있다. 추정결과를 보면, 여성은 남성에 비해 첫 일자리로의 탈출률이 유의하게 높게 나타난다. 이는 남성의 첫 일자리의 탐색기간이 여성보다 길기 때문이거나 남성의 군 복무기간이 충분히 통제되지 않은 결과일 수 있다. 한편 학교교육 이외에 취업을 위하여 학원에 다니거나 직업훈련을 받은 경험이 있는 졸업생은 전체 표본의 1/3에 이르지만, 첫 일자리를 신속하게 획득하는 데는 기여하지 못하는 것으로 나타난다. 직업훈련 경험을 재학 중에 받았는지, 아니면 졸업 후에 받았는지로 구분하여 보면, 재학 중 직업훈련 경험은 첫 일자리로의 이행기간에 유의한 영향을 미치지 않는 반면, 졸업 후에 직업훈련을 받은 졸업생은 훈련을 받지 않은 졸업생에 비해 유의하게 이행기간이 긴 것으로 나타난다. 그러나 일반적으로 훈련을 받는 동안은 직업능력을 높이기 위해 구직활동을 하지 않으며(lock-in), 훈련 참여자가 상대적으로 취업 가능성이 낮아 노동시장 이행에 어려움을 겪는 계층이라는 점을 감안한다면, 훈련이 노동시장 이행의 장기화를 야기한다고 단정하기는 어렵다. 한편 대졸자 표본의 과반수가 재학 중에 근로경험을 가지고 있는데, 이러한 근로경험은 유의하게 첫 일자리 이행에 기여하는 것으로 나타난다. 재학 중 근로경험을 세분화하여 보면, 전일제로 취업하거나 시간제 아르바이트를 하는 근로경험은 유의하게 첫 일자리 탈출률을 높이는 것으로 나타난다. 이는 근로경험을 가진 자가 적극적인 직업태도를 가지고 있었거나 직업세계에 대한 이해를 높임으로써 학교-노동시장 이행이 원활하게 나타난 것으로 보인다. 한편 학교에서 실시하는 현장실습 프로그램은 직업세계로의 이행에 기여하지 않는 것으로 나타난다. 부실한 현장실습은 오히려 직업세계에 대한 부정적인 인식을 초래한다는 점에서, 체계적인 현장실습을 위한 정책적 개선이 요구된다. 기업 인턴이나 정부가 실시하는 직장체험 프로그램은 노동시장으로의 이행에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 추정되었지만, 관련 근로경험을 가진 표본이 적다는 점을 주의할 필요가 있다. 그리고 졸업 시점의 지역실업률은 첫 일자리로의 탈출확률을 유의하게 저하시키는 것으로 나타나, 노동시장 여건의 변화가 청년층의 취업에 크게 영향을 미친다는 사실을 확인할 수 있다.

이제 우리의 관심인 전공분야별 첫 일자리로의 이행기간을 살펴보면, 의약계열을 제외한 모든 계열이 인문사회계열과 유의한 차이를 보이고 있지 않은 것으로 추정되었다. 오히려 출신 대학의 소재지가 노동시장 이행에 큰 영향을 미치고 있다. 서울·인천·경기, 대전·충청 등의 수도권 대학 졸업생의 첫 일자리 탈출확률이 다른 지역에 비해 매우 높게 나타난다. 광의의 전공분야 분류를 이용한 분석결과라는 한계를 가지지만, 이상의 결과는 특정 직업과 직접적으로 관련된 전공을 제외하고는 노동시장으로의 이행에서 뚜렷한 차이가 없음을 의미한다.

〈표 4〉 전공분야가 첫 일자리 취업 해자드에 미치는 영향 : Cox 해자드 분석

	표본 특성		(1)		(2)	
	평균	(표준편차)	추정계수	(표준오차)	추정계수	(표준오차)
1. 여성 [남성]	0.624	(0.484)	0.097	0.053 *	0.098	0.054 *
2. 전공 [인문사회계열]						
예체능계열	0.075	(0.264)	0.152	0.095	0.137	0.095
교육계열	0.080	(0.272)	0.083	0.091	0.044	0.096
자연계열	0.135	(0.342)	-0.049	0.075	-0.057	0.075
공학계열	0.258	(0.437)	0.028	0.063	0.019	0.063
의약계열	0.040	(0.196)	0.364	0.121 ***	0.353	0.123 ***
3. 출신대학 소재지 [강원·제주]						
서울·인천·경기	0.302	(0.459)	0.451	0.111 ***	0.431	0.111 ***
부산·경남	0.175	(0.380)	0.311	0.115 ***	0.276	0.116 **
대구·경북	0.111	(0.315)	0.368	0.121 ***	0.334	0.122 ***
광주·전남	0.160	(0.366)	0.133	0.117	0.121	0.117
대전·충청	0.189	(0.392)	0.429	0.112 ***	0.415	0.112 ***
4. 훈련경험 [없음]	0.328	(0.470)	-0.155	0.053 ***		
재학 중 훈련경험	0.179	(0.383)			0.071	0.067
졸업 후 훈련경험	0.110	(0.313)			-0.390	0.080 ***
재학 중 및 졸업 후 훈련경험	0.039	(0.194)			-0.251	0.129 *
5. 재학 중 근로경험 [없음]	0.556	(0.497)	0.270	0.049 ***		
전일제 취업	0.138	(0.345)			0.345	0.073 ***
아르바이트	0.328	(0.469)			0.215	0.056 ***
학교 현장실습	0.069	(0.253)			0.171	0.104
기업 인턴	0.009	(0.094)			0.279	0.241
정부 직장체험 프로그램	0.012	(0.111)			0.222	0.218
6. 졸업시점의 지역실업률	4.478	(1.814)	-0.068	0.014 ***	-0.069	0.014 ***
-2Log L			24136.7		24107.694	
N					2,003	

주: []은 기준변수이며, *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2004.5.

신속하게 획득한 첫 일자리가 반드시 보다 안정적이고 높은 소득을 가진 일자리를 의미하지는 않는다. 이러한 문제를 고려하여, 첫 일자리로의 이행과정과 관련된 경험을 통제하고서 전공분야가 첫 일자리의 질에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴보았다. 이를 위해 첫 일자리의 질을 크게 상용직⁴⁾과 고용자 등의 안정적인 일자리와, 이를 제외한 임

4) 『경제활동인구 청년층 부가조사』에서는 직장이동의 경험이 없는 현재의 취업자에 대해서는 통상적인 종사상 지위를 묻고 있지만, 직장이동의 경험이 있는 취업경험자에 대해서는 고용 형태를 달리 묻고 있다. 본 연구에서는 직장이동의 경험이 있는 취업경험자의 첫 일자리를 ‘계약기간이 1년 이상인 일자리’와 ‘계약기간을 정하지 않았으며 계속 근무할 수 있는 일자리’라고

시·일용직, 자영업자, 무급가족종사자 등의 불안정한 일자리로 구분하였다.

<표 5>는 취업경험자를 대상으로 첫 일자리의 질에 미치는 영향을 로짓 분석을 통해 추정한 결과이다. 종속변수는 안정적인 일자리에 관한 더미변수이며, 설명변수는 앞서의 추정모형에 사용한 변수와 함께 첫 일자리로의 이행기간, 두 번 이상 취업경험 여부 등의 이행과정 관련 변수를 추가하였다.

추정결과를 보면, 여성은 남성에 비해 안정적인 첫 일자리에 취업할 가능성이 유의하게 낮다. 앞서 여성은 상대적으로 첫 일자리를 신속하게 획득하는 것으로 나타났지만, 취업의 질이 나은 것은 아님을 보여준다. 한편 취업을 위하여 학업이나 직업훈련을 받은 경험은 첫 일자리의 질에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 추정되었다. 앞서 직업훈련 경험이 학교-노동시장 이행기간에 미치는 영향이 유의하지 않게 나타난 것은 훈련기간 동안 구직활동을 하지 않는다는 훈련의 특성에 기인할 수 있지만, 훈련이 첫 일자리의 질을 개선하지 않는다는 것은 훈련의 직업능력 제고 기능이 미흡하다는 점을 시사한다. 재학 중의 근로경험 또한 첫 일자리의 질을 높이는 효과가 유의하지 않게 나타났다. 특히 아르바이트와 같은 시간제 취업경험은 졸업 이후 안정적인 첫 일자리를 획득하는 데 부정적인 영향을 미치고 있다. 이는 재학 중의 근로경험이 직업세계에 대한 이해를 높이고 적극적인 직업태도를 함양하는 데는 도움을 주지만, 학교교육을 보완하고 직업능력을 높이는 데는 기여하지 못하고 있음을 시사한다. 따라서 재학 중의 근로경험이 경력형성에 기여하기 위해서는 학교교육과 연계하여 체계화할 필요가 있음을 의미한다. 그리고 첫 일자리로의 이행기간은 안정적인 첫 일자리를 획득하는 데 유의한 영향을 미치지 않고 있다. 이는 첫 일자리 이행기간의 장기화를 안정적인 일자리를 획득하기 위한 탐색적인 실업이라고 보기는 어렵다는 것을 시사한다.

이제 대학 전공분야가 첫 일자리의 질에 미치는 영향을 보면, 예체능계열은 다른 요인들을 통제할 때에도 안정적인 첫 일자리를 획득할 가능성이 유의하게 낮게 나타난다. 그리고 의약계열과 교육계열은 안정적인 첫 일자리에 취업할 가능성이 유의하게 높다. 한편 출신대학의 소재지는 앞서 첫 일자리 이행기간에서는 수도권과 지방 간에 유의한 차이가 발견되었지만, 첫 일자리의 질에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이는 청년 일자리의 불안정화가 전반적으로 진행되고 있음을 의미한다.

이상의 분석결과는 특정 직업과 관련된 전공분야, 예컨대 의약계열과 교육계열을 제외하고는 첫 일자리로의 이행기간이나 첫 일자리의 질 등의 측면에서 노동시장으로의 이행 성과가 전공분야별로 큰 차이가 없는 것으로 요약된다.

응답한 경우를 안정적인 일자리에 포함하였다.

〈표 5〉 전공분야가 첫 일자리 질에 미치는 영향 : 로짓 분석

	(1)		(2)	
	추정계수	(표준오차)	추정계수	(표준오차)
상수항	1.309	(0.261) ***	1.313	(0.261) ***
1. 여성 [남성]	-0.444	(0.123) ***	-0.424	(0.124) ***
2. 전공 [인문사회계열]				
예체능계열	-0.472	(0.196) **	-0.458	(0.197) **
교육계열	0.488	(0.213) **	0.387	(0.221) *
자연계열	0.058	(0.168)	0.059	(0.169)
공학계열	0.085	(0.144)	0.067	(0.145)
의약계열	1.073	(0.352) ***	1.005	(0.356) ***
3. 출신대학 소재지 [강원·제주]				
서울·인천·경기	0.007	(0.245)	0.009	(0.246)
부산·경남	-0.132	(0.258)	-0.141	(0.259)
대구·경북	-0.307	(0.273)	-0.317	(0.274)
광주·전남	-0.087	(0.264)	-0.081	(0.266)
대전·충청	-0.224	(0.255)	-0.227	(0.256)
4. 훈련경험 [없음]	0.058	(0.119)		
재학 중 훈련경험			0.201	(0.153)
졸업 후 훈련경험			-0.202	(0.176)
재학 중 및 졸업 후 훈련경험			0.131	(0.294)
5. 재학 중 근로경험 [없음]	-0.131	(0.112)		
전일제 취업			0.087	(0.171)
아르바이트			-0.298	(0.126) **
학교 현장실습			0.094	(0.249)
기업 인턴			0.069	(0.584)
정부 직장체험 프로그램			-0.059	(0.502)
6. 첫 일자리 이행기간	-0.005	(0.005)	-0.004	(0.005)
-2 Log L	2024.716		2014.015	
N	1,713			

주: []은 기준변수이며, *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.
 자료: 통계청, 『경제활동인구 청년층 부가조사』, 2004. 5.

V. 대학 전공의 임금 효과

1. 자료 구성

대학 전공의 임금효과를 분석하기 위하여 본 연구에서 사용한 자료는 한국노동연구원의 「한국노동패널」 1~5차년도(1998~2002년) 자료이다. 이러한 분석에서 개인의 전공 분야를 정확히 식별하는 일은 무엇보다 중요하다. 전공과 관련한 주요한 정보는 1차년도 자료의 개인별 학과명과 4차년도 자료의 개인별 전공분야 정보가 있지만, 본 연구에서는 개인별 학과명을 이용하여 전공분야를 재분류하였다⁵⁾.

전공을 식별하는 구체적인 방법은 류재우(2004)와 유사하다. 대학 졸업자의 학과에 대한 정보는 1차년도 개인 조사, 2~3차년도 신규 조사에서만 이루어졌는데, 편입 또는 대학 재학 중 재수 등을 통해 2개 이상의 대학을 다닌 적이 있는 사람들의 경우에는 마지막으로 다닌 대학 학과를 그 사람의 학과로 지정하였다. 그리고 2차년도 이후에 대학을 졸업한 사람들에게 대해서는 1차년도 개인 조사, 2~3차년도 신규 조사에서의 대학 학과 정보를 결합하였다. 이렇게 구성된 개인의 학과 정보를 한국교육개발원의 표준학과 분류(2003년)에 따라 인문계열, 경상학(경영 및 경제), 법학, 사회계열, 교육계열, 공학계열, 자연계열, 의약계열, 예체능계열 등 9개 범주의 전공분야로 분류하였다⁶⁾.

표본은 개인 및 신규 조사자를 포함하여 전공분야를 식별할 수 있는 4년제 대학 이상의 졸업자로 구성하였다. 전공에 따라 대학원 교육이 요구되는 경우가 있으므로, 4년제 대학 졸업자만이 아니라 대학원 졸업자도 포함하였다. 한편 대학 졸업자 응답자의 학교명을 살펴본 결과 전문대학인 경우에는 제외하였으며, 연령이 65세 이상인 표본도 제외하였다. 그리고 원격교육을 통해 사회인에게 계속 고등교육 기회를 제공하는 방송통신 대학의 졸업자는 일반대학 졸업자와는 구별된다고 판단하여 제외하였다.

5) 4차년도 조사에서는 과거에 다닌 적이 있는 대학에 대한 전공분야를 묻고 있다. 그러나 4차년도에 조사된 전공분야는 본 연구에서 분류한 전공분야로 전환할 수 없었을 뿐만 아니라 1차년도에 조사된 학과 정보와 상당한 불일치가 발생하였다. 4차년도 자료에서는 전공분야를 정확히 응답하지 않고 단순히 광의의 인문계열이나 자연계열로 응답한 오류가 많은 것으로 생각된다. 이에 따라 본 연구에서는 응답 오류를 줄이기 위하여 학과명을 이용하여 전공분야를 분류하였다.

6) 그러나 대학 전공의 임금효과에 관한 실제 분석에서는 교육계열의 임금프리미엄이 지나치게 높았다고 생각하여, 교육계열을 제외하였다.

나아가, 대학 입학성적 순으로 대학이 서열화되어 있는 현실을 감안하여, 입학성적 정보를 개인별로 추가하였다. 이 때 입학성적은 각 개인이 진학한 대학의 개별 학과별로 입학한 연도의 평균 입학성적을 백분위로 환산한 점수이다. 이러한 학과별 평균 입학성적은 대학 이전에 획득한 인지적 능력이 우수한 개인을 선별하는 대학의 서열화 지표로 해석할 수 있을 것이다.

이에 따라 최종적으로 구성된 표본은 1,820명의 6,078개 관측치이며, 실제 대학 전공의 임금효과 분석에 사용된 표본은 설명변수의 누락이 없고 대학 학과별 입학성적 백분위 점수가 있는 임금근로자 1,056명의 2,922개 관측치이다.

2. 분석결과

임금근로자를 대상으로 전공별 임금프리미엄을 회귀분석하였다. 종속변수인 로그 월 평균임금은 2000년 기준 소비자물가지수로 디플레이트하였다. 설명변수에는 성과 함께 직업력 자료를 이용하여 산출한 실제 경력연수를 포함하였다. 한편 근속연수는 포함하지 않았는데, 이는 전공 선택에 따라 직업과 근속연수가 내생적으로 결정될 수 있기 때문이다. 그리고 가족 배경으로 부모의 교육수준을 통제하였으며, 경기변동이 임금에 미치는 영향을 통제하기 위하여 연도별 더미를 추가하였다. 우리의 관심인 전공분야는 인문학 졸업자를 기준 범주로 하여 설명변수에 포함하였으며, 대학정원 확대와 관련된 정책적 효과를 판별하기 위하여 입학연도가 1981~95년인 졸업정원제 세대 코호트와 입학연도가 1996년 이후인 대학 설립 준칙주의 세대 코호트를 포함하였다.

<표 6>에는 추정에 사용된 표본 특성과 추정결과가 제시되어 있다. 추정결과를 보면, 여성은 남성에 비해 유의하게 낮은 임금을 받으며, 경력연수가 길수록 임금이 높아진다. 부모의 교육수준은 고등교육 기회나 전공 선택을 통제한 상태에서도 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타난다. 학력별로는 대학원 졸업자가 매우 높은 임금프리미엄을 받는 것으로 추정되었다.

임금에 미치는 다양한 요인들을 통제한 후의 전공별 임금프리미엄을 보면, 의약학 계열 전공자가 가장 높은 임금프리미엄을 받으며, 이어서 공학, 법학, 사회과학, 경영학 전공자가 인문학 전공자에 비해 유의하게 높은 임금프리미엄을 받는 것으로 추정되었다. 한편 자연과학 전공자는 인문학 전공자에 비해 유의한 임금 차이가 나타나지 않았다.

대학정원정책의 변화가 노동시장에 미치는 효과를 살펴보기 위해 추정모형에 포함한 입학연도 코호트는 흥미로운 결과를 보여준다. 졸업정원제 세대인 1981~95년 대학 입학 코호트는 그 이전에 입학한 코호트에 비해 유의한 임금 차이를 보이지 않고 있으며,

〈표 6〉 대학 전공의 임금효과

	표본 특성		추정결과	
	평균	(표준편차)	추정계수	(표준오차)
상수항			4.536	(0.055) ***
1. 여성 [남성]	0.265	(0.441)	-0.335	(0.021) ***
2. 경력연수(년)	8.820	(7.903)	0.025	(0.002) ***
3. 아버지 교육연수(년)	9.856	(3.808)	0.009	(0.003) ***
4. 어머니 교육연수(년)	6.433	(4.008)	0.008	(0.004) **
5. 학력 [대졸]				
석사 졸업	0.099	(0.299)	0.138	(0.027) ***
석사 중퇴	0.034	(0.180)	-0.128	(0.044) ***
박사 졸업	0.015	(0.123)	0.623	(0.066) ***
박사 중퇴	0.005	(0.074)	0.066	(0.109)
6. 전공 [인문학]				
경영학	0.217	(0.412)	0.078	(0.027) ***
법학	0.045	(0.207)	0.115	(0.043) ***
사회과학	0.081	(0.273)	0.089	(0.035) **
공학	0.294	(0.456)	0.136	(0.026) ***
자연과학	0.132	(0.339)	0.031	(0.030)
의약학	0.028	(0.165)	0.303	(0.052) ***
예체능	0.054	(0.226)	-0.018	(0.040)
7. 대학 입학 코호트				
[1981년 이전 입학 코호트]				
1981~95년 입학 코호트	0.715	(0.452)	0.022	(0.028)
1996년 이후 입학 코호트	0.052	(0.222)	-0.153	(0.048) ***
8. 조사연도 [1998년]				
1999년	0.207	(0.405)	-0.027	(0.024)
2000년	0.188	(0.391)	0.043	(0.025) *
2001년	0.189	(0.391)	0.036	(0.026)
2002년	0.196	(0.397)	0.102	(0.026) ***
Adj R-Sq	0.358			
N	2,922			

주: []은 기준변수임

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 1~5차년도

1996년 이후 입학 코호트는 노동시장 경력을 통제하였음에도 불구하고 유의하게 임금수준이 낮은 것으로 나타난다.

한편 전공별 임금프리미엄의 격차는 우수한 인적자원이 일부 전공에 집중되어 나타난 현상일 수 있다. 이러한 문제를 고려하여 대학 학과별 평균 입학성적을 통제하였을 때 전공별 임금프리미엄이 어떻게 변화하는가를 살펴보았다.

<표 7>의 추정결과를 보면, 백분위 점수로 환산된 대학 학과별 평균 입학성적은 대학 졸업 후의 임금에도 유의한 영향을 미치고 있다. 이러한 결과는, 대학 이전의 인지 능력이 우수한 개인의 생산성이 높거나, 입학성적이 뛰어난 학생 순으로 선발하는 대학의 서열화가 노동시장에 반영된 결과일 수 있다.

우리의 관심은 대학 이전의 입학 성적을 통제한 상태에서 전공을 통해 대학에서 획득한 전문적인 교육의 노동시장 성과이다. 대학 전공의 임금효과를 보면, 앞서의 추정결과 <표 6>과 유사한 차이를 보이고 있다. 그러나 추정계수의 크기를 비교하면, 전공에 따라 매우 큰 차이가 발견된다. 예를 들어, 법학 전공자는 입학성적을 고려하지 않았을 때 인문학 전공자에 비해 12.2% 높은 임금을 받았으나, 입학성적을 통제하였을 때 7.9%로 크게 하락하였다. 임금프리미엄의 하락은 법학, 경영학, 사회과학, 의약학 순으로 두드러지며, 반면 공학의 임금프리미엄 감소는 그다지 크지 않다⁷⁾. 이러한 분석결과는 전공별 임금프리미엄의 격차 가운데 1/5~1/3은 우수한 능력을 가지는 학생이 특히 법학·경영학·의약학 등의 전공분야에 집중하기 때문에 나타나는 현상임을 보여준다.

한편 전공별 임금프리미엄은 대학에서의 전문적인 교육 외에도 특정한 직업 렌트와 연관될 수 있다. 이에 모형 2는 직업 대분류 더미를 추가하여 분석한 결과이다. 전공 관련 직종을 세분하지 않았음에도 불구하고, 법학과 사회과학 전공자의 임금프리미엄은 유의하지 않게 변화하였으며, 의약학 전공자의 임금프리미엄은 여전히 유의하지만 크게 감소하였다.

VI. 요약과 시사점

본 연구는 대학교육과 노동시장 연계 문제를 대학 전공별 노동시장 성과를 통하여 분석하였다. 주요한 발견은 다음과 같다.

첫째, 급속한 경제성장과 기술변화에도 불구하고 계열별 졸업생의 인력 양성 추이는 그다지 큰 변화를 보이지 않고 있다. 이는 대학 교육과정이 노동시장 수요에 신속하고 적합하게 대응하여 오지 않았음을 시사한다.

둘째, 특정 직업과 관련된 전공분야, 예컨대 의약계열과 교육계열을 제외하고는 첫 일

7) 학과별 평균 입학성적을 통제하지 않았을 때에 비해 임금프리미엄의 감소폭은 법학 35.6%, 경영학 29.3%, 사회과학 23.8%, 의약학 20.1%, 공학 8.7%이다.

〈표 7〉 대학 전공의 임금 효과 : 학과별 입학 성적 및 직업 통제

	모형 1		모형 2	
	추정계수	(표준오차)	추정계수	(표준오차)
상수항	4.064	(0.075) ***	3.422	(0.090) ***
1. 여성 [남성]	-0.335	(0.021) ***	-0.347	(0.020) ***
2. 경력년수(년)	0.025	(0.002) ***	0.025	(0.002) ***
3. 아버지 교육년수(년)	0.007	(0.003) ***	0.005	(0.003) **
4. 어머니 교육년수(년)	0.007	(0.004) **	0.006	(0.003)
5. 학력 [대졸]				
석사 졸업	0.119	(0.027) ***	0.094	(0.026) ***
석사 중퇴	-0.137	(0.044) ***	-0.162	(0.042) ***
박사 졸업	0.564	(0.065) ***	0.544	(0.064) ***
박사 중퇴	0.032	(0.108)	-0.005	(0.105)
6. 전공 [인문학]				
경영학	0.056	(0.027) **	0.075	(0.026) ***
법학	0.076	(0.043) *	0.067	(0.042)
사회과학	0.069	(0.034) **	0.054	(0.033)
공학	0.125	(0.067) *	0.128	(0.065) **
자연과학	0.048	(0.065)	0.061	(0.063)
의약학	0.249	(0.074) ***	0.239	(0.072) ***
예체능	0.196	(0.147)	0.208	(0.143)
7. 대학 입학 코호트				
[1981년 이전 입학 코호트]				
1981-95년 입학 코호트	0.041	(0.028)	0.040	(0.027)
1996년 이후 입학 코호트	-0.088	(0.048) *	-0.099	(0.047) **
8. 학과 입시 성적	0.006	(0.001) ***	0.005	(0.001) ***
9. 직업 [단순노무직]				
관리자			0.919	(0.072) ***
전문가			0.734	(0.057) ***
준전문가			0.725	(0.056) ***
사무직			0.732	(0.057) ***
판매서비스직			0.643	(0.064) ***
기능원			0.605	(0.071) ***
기계조작원			0.508	(0.078) ***
10. 조사연도 [1998년]				
1999년	-0.024	(0.024)	-0.012	(0.024)
2000년	0.050	(0.025) **	0.069	(0.025) ***
2001년	0.042	(0.026)	0.065	(0.025) **
2002년	0.114	(0.025) ***	0.134	(0.025) ***
Adj R-Sq	0.376		0.419	
N	2,922			

주: []은 기준변수이며, *는 1%, **는 5%, ***는 10% 수준에서 유의함.
 자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 1~5차년도

자리로의 이행기간이나 첫 일자리의 질 등의 측면에서 노동시장으로의 이행 성과가 전공분야별로 큰 차이가 없다.

셋째, 전공별 임금프리미엄은 의약학, 공학, 법학, 경영학 등의 순으로 나타난다. 그러나 대학 학과별 평균 입학성적을 통제하였을 때 크게 감소하였다. 이는 대학 이전에 형성된 개인의 능력을 통제하였을 때 대학 전공을 통한 전문적인 교육의 임금효과는 크게 감소한다는 것을 의미한다.

넷째, 종사하는 직업을 통제하였을 때 의약학, 공학, 경영학을 제외한 전공별 임금프리미엄은 사라지는 것으로 나타났다. 이는 전공별 임금프리미엄의 격차가 직업 렌트가 있는 전공분야에 집중되어 나타나는 데에도 기인한다는 것을 의미한다.

이상의 분석결과는 대학 전공 교육을 통한 노동시장 성과가 특정한 직업 관련 전공분야를 제외하고는 제한적이라는 것을 보여준다. 진학한 대학의 서열이 중시되는 학력주의 관행이 지속되는 가운데, 대학의 서열화 또한 전공 교육을 통한 노동시장 성과 서열이 아니라 대학 입학 이전에 형성된 개인의 인지적 능력에 의해 획득한 대학 입시성적의 서열이 강하게 유지되고 있다는 사실은 대학교육이 산업 발전과 노동시장 요구에 제대로 조응하지 오지 못하였음을 시사한다.

따라서 대학의 경쟁력 강화는 양적인 조정만이 아니라 질적인 개선이 함께 요구된다. 이를 위해서는 산업수요에 따라 교육과정이 유연하게 편성·운영되고 산학협력이 크게 강화되어야 할 것이다. 최근 정부가 도입을 검토하고 있는 ‘대학정보 공시제’는 신입생 충원율, 교수 1인당 학생수, 전공별 시간강사 강의비율, 예·결산 내역 등 교육여건과 관련된 정보만이 아니라 졸업생의 취업률 등 노동시장 성과와 관련된 정보를 상시 공개함으로써 대학간 경쟁을 촉진하고 대학의 특성화를 유도하는 데 기여할 것으로 생각된다. 다만, 직업 전망에 기초한 학생들의 전공 선택을 지원하고, 산업수요에 따라 교육과정의 실질적인 변화를 유인하기 위해서는 전공분야별 취업실태를 심층적으로 파악하기 위한 조사가 선결되어야 할 것이다.

본 연구는 자료의 한계 때문에 광의의 전공분야 분류에 기초한 노동시장 성과를 분석하는 데 그치고 있다. 노동시장의 변화에 대응한 교육과정의 대응을 심층적으로 파악하기 위해서는 세부 학과별로 그 변화와 노동시장 성과를 분석하는 것이 바람직할 것이다. 또한 전공별 임금 성과 분석 또한 취업한 임금근로자에 국한되어 있다. 의약학·법학·경영학 등 창업 등이 활발한 전공분야의 노동시장 성과를 종합적으로 평가하기 위해서는 자영소득을 포함할 필요가 있다. 나아가, 전공 선택에 영향을 미치는 요인들을 분석하고, 이를 고려한 노동시장 성과에 대한 심층적인 분석은 향후의 과제로 남아 있다.

참고문헌

- 교육인적자원부. 『대학경쟁력 강화를 위한 대학구조개혁 방안(안)』. (2004.9).
- 김형만. 『고등교육 인력 양성의 적정규모에 관한 연구』. 인적자원개발정책협력망 워크샵 발표문 (2004).
- 류재우. 『과학기술 인력의 노동시장 성과 및 근래의 성과』. 『노동경제논집』. 제27권 제1호, 한국노동경제학회, (2004) pp.107~134.
- 이병희. 『청년층 노동시장 분석』. 한국노동연구원, (2003).
- 장수명. 『대학교육의 경제학』. 『노동정책연구』 2권 1호, 한국노동연구원, (2002) pp. 47~79.
- 최영섭. 『대학 이상 졸업자의 계열별 기대소득 격차에 관한 연구』. 『노동경제논집』 26권 2호, 한국노동경제학회, (2003) pp.97~127.
- Bainbridge, S., J. Murray, T. Harrison, T. Ward. *Learning for Employment: Second Report on Vocational Education and Training in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (2004).
- Berger, M. C. “Predicted Future Earnings and Choice of College Major.” *Industrial and Labor Relations Review* 41 (3). (1988) pp.418-429.
- Daymont, T. N., and P. J. Andrisani. “Job Preferences, College Major, and the Gender Gap in Earnings.” *Journal of Human Resources* 19 (3). (1984) pp. 408-428
- Grogger, J., and E. Eide. “Changes in College Skills and the Rise in the College Wage Premium.” *Journal of Human Resources* 30 (2). (1995) pp.280-310.
- James, E., N. Alsalam, J. C. Conaty and D. To. “College Quality and Future Earnings: Where Should You Send Your Child to College.” *American Economic Review* 79 (2). (1989) pp.247-252.
- Loury, L. D. and D. Garman. “College Selectivity and Earnings.” *Journal of Labor Economics* 13 (52). (1995) pp.289-308.
- Murphy, K. M., A. Shleifer and R. W. Vishny. “The Allocation of Talents.” *Quarterly Journal of Economics* 106 (2). (1994) pp.503-530.

The Effects of College Major on Subsequent Labor Market Outcomes

Lee, Byung-Hee

The skills acquired in college are likely to depend on one's major field. This paper aims to investigate the effects of college major on subsequent labor market outcomes. First, we find that the school-to-work transition by college major - such as quality of first job and nonemployment duration to first job after formal education - is not significantly different except job-related major field. Second, there are major-specific wage premia. But when I controlled with college entrance exam scores, the major-specific wage premia are considerably decreased. These findings imply that college has played a role of screening better student than developing their skills.

Keywords : college major, school-to-work transition, wage premium

노동정책연구

연구논문

2004. 제4권 제4호 pp. 21~43

© 한국노동연구원

고용 유연화가 기업의 훈련투자에 미치는 영향

정재호*
이병희**

본 연구는 『사업체패널조사』 1차·2차년도 자료와 『고용보험전산망』 자료를 이용하여 고용 유연성을 추구하는 기업의 인사정책이 노동이동과 교육훈련투자에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였다. 분석결과에 따르면, 비정규직 고용 비중이 높을수록, 경력직 채용 비중이 높을수록 이직률이 높을 뿐만 아니라 기업의 순고용변동과 무관한 초과노동이동률이 높게 나타난다. 또한 명예퇴직이나 정리해고와 같은 고용조정도 이직률을 높인다. 그리고 이직률이나 초과노동이동률이 높아지면 기업의 교육훈련투자가 감소하며, 비정규 고용의 증대 또한 기업의 교육훈련투자를 감소하는 효과를 가지는 것으로 나타난다. 근로자의 능력개발이 경쟁우위의 원천이라는 점에서, 이상의 분석결과는 고용 유연화가 경영환경의 불확실성에 대한 단기주의적(myopic) 인력관리 방식일 수 있음을 시사한다.

핵심용어 : 고용 유연성, 기업훈련, 노동이동, 이직률, 초과노동이동률

I. 문제 제기

1997년 경제위기를 거치면서 기업의 인력관리 방식이 크게 변화하고 있다. 시장경쟁의 심화에 대응하여 수익성 위주의 경영이 확산되면서, 기업은 경영환경의 변화에 신속적으로 대응하기 위하여 고용 유연성을 확보하기 위한 채용·인사정책을 추구하고 있는

투고일: 2004년 11월 10일, 심사의뢰일: 11월 20일, 심사완료일: 12월 1일

* 서울대 경제학부 박사과정 수료(cjhleh@dreamwiz.com)

** 한국노동연구원 연구위원(lbh@kli.re.kr)

것이다. 특히 수량적 유연성을 높이기 위해 기업들은 정규직을 고용하는 대신에 필요할 때는 언제든지 고용을 조정할 수 있는 비정규직 고용을 늘리고 있다. 또한 정리해고나 명예퇴직, 권고사직과 같은 고용조정도 빈번하게 일어나고 있어, ‘평생직장’이라는 개념은 빠르게 ‘평생직업’으로 대체되고 있다. 근로자의 채용관행에도 변화가 일고 있다. 내부노동시장을 형성하여 입직구를 제외하고는 내부 승진으로 인원을 충원하던 방식에서 훈련을 거치지 않고도 바로 업무에 활용할 수 있는 경력직을 채용하는 추세가 나타나고 있다.

그러나 고용 유연성 추구가 장기적으로 기업경쟁력을 확보하는 데 기여하는지는 의문이다¹⁾. 비정규 근로자들은 빈번한 노동이동을 경험하고 있으며, 고용조정과 경력직 채용 또한 내부노동시장을 약화시켜 노동이동의 증대를 초래할 것이다. 이러한 노동이동의 증대는 기업의 훈련투자 유인을 약화시킬 가능성이 높다. 일반적으로 기업의 훈련투자는 수익을 회수하는 데 시간이 오래 걸리기 때문에 장기적인 고용관계하에서 활발하게 이루어진다. 훈련받은 근로자가 그만둔다면, 훈련투자 수익을 충분히 회수하지 못한 기업은 손실을 입기 때문에, 노동이동의 증대에 따라 기업은 근로자에 대한 훈련투자를 기피할 가능성이 높다.

고용 유연화가 기업의 훈련투자에 미치는 영향에 대한 선행연구는 많지 않은 편이다. Arulampalam and Booth(1998)는 영국가구패널조사(British Household Panel Survey, 1991~95) 자료를 이용하여 노동시장 유연성과 기업훈련 간의 상충(trade-off)관계를 분석하였다. 임시직·기간제 노동자, 시간제 노동자, 비조합원은 현 일자리에서 필요한 숙련을 개선하거나 증진하기 위한 훈련을 받을 확률이 낮은 것으로 나타나, 다양한 고용형태의 확산과 노조 조직률의 하락은 기업의 훈련투자를 저해함을 보여주고 있다.

김동배(2000)는 이직률이 높을수록 생산직 근로자의 공식 훈련이 하락하는 분석결과를 제시하고 있다. 노용진·김동배·김동우(2001)는 장기고용을 보장하는 인적자원관리 관행이 기업의 교육훈련투자에 미치는 영향을 분석하였다. 장기적 고용관계를 강화하는 인적자원관리 관행으로는 지난 3년간 강제적 고용감축 여부, 고용감축시 감원율, 비정규직 비율을 살펴보았다. 분석에 따르면, 고용감축 여부와 감원율은 유의한 영향을 미치지 못한 반면, 비정규직 비율은 기업의 교육훈련투자를 늘리는 것으로 나타났다. 그들은 비정규직이 정규직 근로자의 장기고용을 위한 완충 역할로 사용되고 있는 것이라고 해석하였다. 김동배(2004)는 수량적 유연화 추구 형태에 따라 정규직의 기능적 유연화가 어떻게 달라지는가를 분석하였다. 정규직 고용조정과 비정규직 활용을 혼합한 유연화 전

1) 이규용·김용현(2004)은 「사업체패널조사」(한국노동연구원) 1차년도 자료를 이용하여, 감원이거나 일자리 소멸이 생산성이나 수익성의 개선을 가져오지 않았음을 보여준다.

략이 전체 사업장의 43.3%를 차지하여 가장 보편적인 유형으로 나타나고 있으며, 혼합형에서 정규직의 기능적 유연화가 가장 낮다는 분석결과를 제시하고 있다.

본 연구는 고용 유연성을 추구하는 기업의 인사정책이 훈련투자에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 본 연구에서 살펴볼 문제는 다음과 같다. 첫째, 기업의 고용 유연성 추구는 근로자의 노동이동에 어떤 영향을 미치는가? 둘째, 노동이동이 증가하면 기업의 훈련투자는 감소하는가? 셋째, 고용 유연성 추구는 기업의 훈련투자에 어떠한 영향을 미치는가?

II. 분석 자료

1. 자료 구성

본 연구에서는 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 1차(2002년 조사 실시), 2차(2003년 조사 실시) 자료에 고용보험 전산망(노동부 중앙고용정보원)의 해당 사업체 자료를 결합하여 분석하였다.

『사업체패널조사』는 본사나 지사의 인사담당자용 설문지와 노무관리자용, 근로자대 표용 설문지로 구성되어 있다. 본 연구에서는 인사담당자용 설문지에 포함되어 있는 정보들을 이용하였다. 1차년도 자료는 관측치가 모두 2,417개이며, 이 가운데 인사담당자용 설문지에 응답한 사업체는 1,820개이다. 2차년도 자료는 관측치가 2,275개이며, 2,005개 사업체에서 인사담당자가 응답을 하였다. 그리고 1,2차 모두 응답한 사업체는 1,086개 사업체였다.

분석에서는 1~2차 조사에 모두 응답한 사업체 가운데 다음 세 가지 조건을 만족하는 사업체를 분석 표본으로 삼았다. 첫째, 전체 근로자수를 1,2차년도 모두 응답했으며 전체근로자수가 0보다 크다. 둘째, 두 번 조사에서 모두 교육훈련비를 보고했으며, 1인당 훈련비가 0보다 크다. 두 가지 조건을 모두 만족하는 사업체는 454개였다. 이 가운데 근로자수가 지나치게 크게 변동한 12개 사업체는 제외하였다. 셋째, 두 해의 1인당 훈련비 변동이 40만원 이상 차이를 보이는 자료는 신뢰성이 떨어지는 것으로 판단되어 제거하였다. 이상의 조건을 만족한 사업체는 394개였으며, 이 사업체들을 고용보험 전산망 자료와 결합하였는데, 결합하는 과정에서 15개 사업체가 탈락하였다. 그래서 최종 분석에 사용된 표본은 379개 사업체의 1, 2차 자료를 결합한(pooling) 758개 관측치이다. 회귀

분석에서는 변수의 결측으로 분석 표본이 감소하는 경우가 있어 결과표에 표본수를 기재하였다.

2. 주요 변수 설명

사업체의 교육훈련투자 지표는 1인당 교육훈련비를 사용하였다. 1인당 교육훈련비는 『사업체패널조사』의 교육훈련비를 전체 근로자수(정규직+비정규직)로 나누어 계산하였다. 훈련투자 결정요인 분석에서는 1인당 교육훈련비의 로그를 취한 값을 종속변수로 사용하였다. 『사업체패널조사』의 1차년도와 2차년도에 교육훈련비의 설문 문항이 달라졌는데,²⁾ 특히 응답표에 기재된 금액 단위가 1차년도에는 ‘백만원’이었다가 2차년도에 ‘천원’으로 바뀌었다. 따라서 조사 단위의 변경으로 인한 응답 오류(rounding error)의 가능성이 존재하지만, 본 연구에서는 천원 단위로 환산하여 분석하였음을 밝힌다.

한편 기업의 고용 유연성 추구의 지표로 『사업체패널조사』의 세 가지 정보를 이용하였다. 첫째는 비정규직의 고용이다. 『사업체패널조사』에서는 비정규직 근로자수와 비정규직을 포함한 전체 근로자수를 조사하고 있다. 본 연구에서는 비정규직 근로자수를 전체 근로자수로 나누어 ‘비정규직 비율’ 변수를 만들었다.

둘째는 경력직 채용이다. 설문에서는 신규채용과 중도경력직 채용 인원을 각각 조사하고 있다. 각년도의 신규채용과 중도경력직 채용의 합을 전체 채용으로 보고, 전체 채용에 대한 중도경력직 채용의 비율을 ‘경력직 채용 비율’ 변수로 삼았다.

셋째는 고용조정 경험이다. 설문에서는 ‘명예퇴직/조기퇴직’과 ‘정리해고/권고사직’, ‘단기계약직/시간제근로자 감축’, ‘계열사나 협력업체로 전출’의 고용조정 방식에 대해 각각 실시 대상자수를 질문하고 있다. 하나 이상의 고용조정 경험을 갖는 경우에 1의 값을 갖고, 하나도 실시한 적이 없는 경우에는 0의 값을 갖는 ‘고용조정 실시 여부’ 변수를 구성하였다.

그리고 기업의 인력관리 방식이 근로자의 노동이동에 미치는 영향을 살펴보기 위해 이병희(2003)의 방법에 따라 일자리 단위의 노동이동 변수를 구성하였다. 사업체의 노동이동 변수는 고용보험 전산망에서 구한 순고용증가율, 일자리창출률, 일자리소멸률, 채

2) 『사업체패널조사』에서 교육훈련비의 설문 문항은 다음과 같다. ① 1차 조사: “직업능력개발훈련뿐만 아니라 일반정신교육, 노사관계교육, 산업안전교육 등 종업원 개발을 위한 투자비 총액(백만원)”. ② 2차 조사: “고용보험 직업능력개발사업에 납부한 보험료액뿐만 아니라 근로자의 능력개발을 위한 투자비 총액을 말합니다. 재무제표상의 손익계산서와 제조원가명세서에 나타난 교육훈련비의 합계액이 이에 해당합니다.(천원)”

용률, 이직률, 노동이동률, 초과노동이동률을 사용하였으며, 이직 현황을 나타내는 변수로는 이직률과 초과노동이동률을 사용하였다. 변수들의 구성 방법을 2002년을 예로 들어 설명하면 다음과 같다.

먼저 고용보험 전산망에서 해당 사업체의 2001년말 현재 근로자수와 2002년말 현재 근로자수를 구해 그 평균을 2002년 근로자수로 삼았다. 순고용증가율은 2002년말 근로자수에서 2001년말 근로자수를 뺀 값을 2002년 근로자수로 나눈 값이다. 이 값이 0보다 크거나 같으면 일자리창출률, 0보다 작으면 그 절대값을 일자리소멸률로 정의한다. 사업체의 일자리창출률이 0보다 크면 일자리소멸률은 0을 부여하고, 일자리소멸률이 0보다 크면 일자리창출률은 0이 된다.

채용률과 이직률은 2002년 한 해 동안 사업체에 채용된 근로자수와 사업체를 그만둔 근로자수를 각각 전체 근로자수로 나누어 구하며, 채용률과 이직률의 합이 노동이동률(worker flow rate)이 된다. 그리고 사업체의 노동이동률에서 일자리창출률과 일자리소멸률의 합을 뺀 것이 초과노동이동률(churning flow rate)이다. 초과노동이동률은 사업체에서 발생한 노동이동 가운데 사업체의 규모 변동에서 초래된 노동이동을 넘어서서 발생한 노동이동의 크기를 보여주는 지표이다.

사업체에서 발생한 이직은 규모의 변동을 기준으로 규모 변동을 동반한 이직과 그렇지 않은 이직으로 나눌 수 있다. 규모 변동을 동반한 이직이란 일자리 소멸에서 기인하는 이직을 뜻하며, 일자리소멸률이 높다는 것은 정리해고와 같은 대규모 감원정책을 시행했음을 의미한다. 반면 규모 변동을 동반하지 않은 이직은 이직이 일어난 뒤에 이를 대체하기 위해 채용이 발생한 이직, 다시 말해 새로운 노동자를 채용함으로써 대체된 이직(replaced separation)을 뜻한다. 대체된 이직의 비율이 높다는 것은 노동자들이 빈번하게 사업체를 떠나 새로운 노동자를 채용하고 있다는 것을 보여준다.

이렇게 볼 때 이직률이 높다는 것은 일자리소멸률이 높기 때문일 수도 있지만, 대체된 이직의 비율이 높은 경우일 수도 있는데, 두 경우는 원인도 서로 다를 것이고 훈련에 미치는 영향도 상이할 것이다. 이런 점을 감안하여 본 연구에서는 이직률과 함께 대체된 이직의 비율을 살펴볼 것이다. 본 연구에서는 대체된 이직의 영향을 살펴보기 위해 초과노동이동률을 대신 사용하였다.

한편 통제변수로는 『사업체패널조사』에서 노동조합 더미,³⁾ 다기능 훈련 실시 더미, 산업, 규모 관련 변수를 구성하였고, 고용보험 전산망에서 사업체의 노동력 구성 관련 변수를 구성하였다. 사업체의 노동력 구성 변수들은 고용보험 전산망에서 해당 사업체

3) 노동조합 유무에 대한 정보는 ‘노무관리자용’ 설문지나 ‘근로자대표용’ 설문지에 있다.

〈표 1〉 주요 변수 설명

자 료	변수명	변수 설명
사업체 패널조사	1인당 교육훈련비	교육훈련비/전체근로자수
	비정규직 비율	비정규직근로자수/전체근로자수
	경력직 채용률	중도경력직 채용인원/(신규채용+중도경력직 채용인원)
	고용조정 실시 여부	‘명예퇴직/조기퇴직’과 ‘정리해고/권고사직’, ‘단기계약직/시간제근로자감축’, ‘계열사나 협력업체로 진출’ 중 하나 이상을 실시하였으면 1, 그렇지 않으면 0
	노동조합 유무	
	다기능교육 실시 여부	
	사업체 규모	100인 미만/100~299인/300인 이상
	산업	경공업/중공업/전기가스수도·통신·금융보험/기타산업
고용보험 전산망	이직률	
	초과노동이동률	
	남자 근로자 비중	
	학력별 비중	고졸 이하/전문대졸/대졸 이상
	연령별 비중	29세 이하/30세~54세/55세 이상
	직종별 비중	관리전문직/사무·서비스·판매직/생산직

주: ()안의 값은 표준 편차이고, []안의 값은 비중임.

의 2001년말, 2002년말 시점을 기준으로 사업체에 고용되어 있는 노동자들의 성·학력·연령·직종을 이용해 비중을 구하였다.

3. 표본 특성

이상에서 구성한 379개 표본 사업체의 기본적인 특성은 <표 2>에 정리되어 있다.

표본 사업체의 전체 평균 근로자수는 2001년에 457.5명에서 2002년에 422.8명으로 34.7명이 감소하였다. 이를 반영하여 사업체 규모별로 보면, 300인 이상 사업체의 비중이 감소하고 100인 미만 사업체 비중이 늘어났다. 정규직과 비정규직 근로자수의 변화를 보면 사업체의 규모 감소가 정규직 근로자의 감소에서 기인하고 있음을 알 수 있다.

산업별로는 제조업이 59.3%로 높은 비중을 차지하고 있으며, 이 가운데 중공업이 36.9%, 경공업이 22.4%를 차지하고 있다. 그리고 33%의 사업체에 노동조합이 조직되어 있다.

〈표 2〉 표본 특성

	2001		2002	
	평균	(표준편차)	평균	(표준편차)
전체 근로자수(명)	457.5	(2,337.2)	422.8	(2,530.1)
정규직 근로자수(명)	402.1	(2,155.4)	366.0	(2,316.2)
비정규직 근로자수(명)	55.4	(357.6)	56.8	(499.8)
사업체 규모				
100인 미만		[41.2]		[46.4]
100~299인		[33.0]		[33.5]
300인 이상		[25.9]		[20.1]
산업				
경공업		[22.4]		
중공업		[36.9]		
전기가스수도·통신·금융보험업		[5.3]		
기타 산업		[35.4]		
노동조합				
없음		[66.8]		[68.1]
있음		[33.2]		[31.9]
사업체 노동력 구성				
남자 근로자 비중		[75.3]		[74.8]
평균연령	35.9	(5.1)	36.0	(5.4)
29세 이하		[30.2]		[31.4]
30세~54세		[65.1]		[63.4]
55세 이상		[4.7]		[5.2]
학력구성				
고졸 이하		[64.2]		[62.3]
전문대졸		[11.7]		[12.5]
대졸 이상		[24.0]		[24.7]
직종구성				
관리전문직		[17.8]		[17.5]
사무·서비스·판매직		[36.3]		[37.3]
생산직		[45.9]		[45.3]
N	379			

주: ()안의 값은 표준편차이고, []안의 값은 비중임.

사업체의 노동력 구성을 살펴보면 남자 노동자의 비중이 75% 정도로 압도적으로 높다. 평균 연령은 36세이며, 2001년, 2002년 사이에 청년층과 55세 이상 고령층의 비중이 조금씩 늘어났다. 학력구성을 보면 전문대졸자와 대졸 이상의 학력을 가진 노동자의 비중이 조금 늘어났다. 직종별로는 관리전문직과 생산직이 조금 감소하고 사무·서비스·판매직 노동자의 비중이 상대적으로 높아졌다.

Ⅲ. 기업의 고용 유연화와 노동이동

1. 기업의 고용 유연성 추진 실태

비정규직 고용, 경력직 채용, 고용조정의 세 측면에서 기업의 고용 유연화 추진 현황을 살펴보았다. <표 3>은 2001년과 2002년에 걸친 고용 유연성 추진 실태를 보여주고 있다.

표의 위 부분은 규모별·산업별·노동조합 유무별로 비정규직 고용 비율, 경력직 채용 비율, 고용조정 실시비율을 보여주고 있다. 표의 아래 부분은 이러한 인사정책을 사용한 사업체의 비중, 다시 말해 비정규직을 고용한 사업체 비중, 경력직을 채용한 사업체 비중, 고용조정을 실시한 사업체 비중을 보여주고 있다.

먼저 비정규직 고용⁴⁾을 살펴보면, 사업체 비정규직 비율의 전체 평균은 2001년 10.3%에서 2002년 7.9%로 감소하였다.⁵⁾ 비정규직을 고용하는 사업체의 비중도 64.9%에서 47.8%로 줄어들었다. 규모별로 보면, 사업체 규모가 클수록 비정규직 고용비율도 높고 비정규직을 고용하고 있는 사업체 비중도 높게 나타난다. 산업별로 보면, 경공업과 중공업에서 비정규직 고용비율은 상대적으로 낮게 나타나지만, 고용하고 있는 사업체 비중은 높게 나타난다. 한편 노동조합이 있는 사업체에서 비정규직을 고용한 사업체 비중이 높게 나타나고 있다.

경력직 채용은 비정규직 고용과 달리 이 기간에 증가한 것으로 나타났다. 경력직 채용

-
- 4) 『사업체패널조사』에서 비정규직은 다음과 같은 유형의 근로자로 구성된다. ① 파트타임/시간제. ② 단기계약직: 촉탁직이라고도 하며 단기계약을 반복하는 경우 포함. ③ 일시적 고용: 대체근로라고도 하며 일시적으로 빈 자리를 메우는 경우. ④ 파견근로자: 파견근로법에 적용되는 경우. ⑤ 용역근로자: 파견근로자와 유사하게 제3자가 고용관리를 담당. ⑥ 호출근로자: 파견근로자와 유사하게 제3자가 고용관리를 담당. ⑦ 소사업장과 소사업장이 고용한 인력. ⑧ 외주근로자: 귀사 업무를 용역처럼 하되 직접 지휘감독을 받지 않음. ⑨ 독립도급근로자나 프리랜서: 소사업장을 제외한 사업자등록증을 가진 직원.
- 5) 표본 사업체의 비정규직 비율은 『경제활동인구조사』 결과와 비교하면 크게 낮다. 그러나 가구조사인 『경제활동인구조사』와 달리 사업체조사에서 비정규 비중은 훨씬 낮게 조사되는 것이 일반적인 현상이다. 참고로 『사업체기초통계조사』(통계청)에서 임시일용직의 비중은 2000년에 14.9%로 나타난다. 그럼에도 불구하고 『사업체패널조사』에 단기계약직 문항이 포함되지 않아 비정규직 비율이 실제보다 낮게 조사되었을 가능성을 배제할 수 없다. 이 점을 지적해 주신 논평자에게 감사드린다.

〈표 3〉 사업체 특성별 고용 유연화 추진 실태

	비정규직 고용		경력직 채용		고용조정							
					명예퇴직/ 조기퇴직		정리해고/ 권고사직		단기계약직/ 시간제 감축		계열사나 협 력업체 진출	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
[실시 비율]												
전체	0.103	0.079	0.316	0.425	0.008	0.012	0.012	0.014	0.001	0.004	0.002	0.009
규모												
1	0.070	0.057	0.342	0.460	0.008	0.018	0.012	0.025	0.001	0.006	0.000	0.019
2	0.109	0.082	0.279	0.463	0.002	0.007	0.014	0.006	0.003	0.000	0.004	0.001
3	0.147	0.122	0.320	0.284	0.014	0.004	0.011	0.001	0.000	0.004	0.001	0.001
산업												
A	0.051	0.061	0.305	0.424	0.001	0.015	0.006	0.005	0.002	0.002	0.000	0.000
B	0.073	0.056	0.310	0.365	0.009	0.007	0.023	0.023	0.001	0.002	0.004	0.010
C	0.140	0.073	0.349	0.361	0.050	0.054	0.005	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000
D	0.161	0.114	0.324	0.498	0.004	0.008	0.006	0.011	0.001	0.007	0.000	0.016
노조												
없음	0.095	0.081	0.362	0.451	0.004	0.010	0.012	0.019	0.002	0.004	0.001	0.013
있음	0.118	0.073	0.222	0.367	0.016	0.016	0.013	0.004	0.000	0.002	0.002	0.001
[실시 사업체 비중]												
전체	0.649	0.478	0.583	0.707	0.092	0.111	0.092	0.145	0.013	0.029	0.026	0.045
규모												
1	0.429	0.352	0.596	0.653	0.045	0.085	0.083	0.148	0.006	0.023	0.013	0.023
2	0.760	0.480	0.520	0.780	0.072	0.087	0.128	0.157	0.024	0.024	0.032	0.039
3	0.857	0.763	0.643	0.711	0.194	0.211	0.061	0.118	0.010	0.053	0.041	0.105
산업												
A	0.647	0.518	0.518	0.706	0.024	0.071	0.059	0.106	0.012	0.024	0.024	0.024
B	0.650	0.493	0.650	0.729	0.129	0.164	0.121	0.129	0.014	0.029	0.050	0.057
C	0.800	0.400	0.500	0.500	0.300	0.250	0.050	0.150	0.000	0.000	0.000	0.000
D	0.627	0.448	0.567	0.716	0.067	0.060	0.090	0.187	0.015	0.037	0.007	0.052
노조												
없음	0.573	0.426	0.621	0.729	0.051	0.089	0.099	0.155	0.020	0.027	0.028	0.031
있음	0.802	0.587	0.508	0.661	0.175	0.157	0.079	0.124	0.000	0.033	0.024	0.074

주: 규모 1은 100인 미만, 2는 100인~299인, 3은 300인 이상.

산업에서 A는 경공업, B는 중공업, C는 전기·가스·수도업/통신/금융보험업, D는 기타산업.

률은 31.6%에서 42.5%로 증가하였으며, 경력직을 채용한 사업체 비중도 58.3%에서 70.7%로 늘었다. 규모별로 보면, 경력직 채용비율은 중소기업에서 크게 증가했으며 경력직을 채용하는 사업체 비중도 중소기업에서 높게 나타나고 있다. 노동조합 유무별로는 노동조합이 없는 사업체에서 상대적으로 경력직 채용이 활발하게 일어나고 있다.

고용조정 실시는 ‘명예퇴직/조기퇴직’ 실시, ‘정리해고/권고사직’ 실시, ‘단기계약직/시간제근로자 감축’, ‘계열사나 협력업체로 전출’로 구분해서 살펴보았다. 네 가지의 고용조정 방식으로 실시한 고용조정은, 비율은 비교적 낮지만 모두 2001년에 비해 2002년에 증가하였다.

명예퇴직/조기퇴직을 실시한 사업체 비중은 300인 이상 대기업에서 19.4%(2001년), 21.1%(2002년)로 가장 높지만, 100인 미만 사업체에서도 4.5%(2001년)에서 8.5%(2002년)로 크게 증가하였다. 산업별로는 전기·가스·수도업/통신업/금융보험업에서 명예퇴직의 실시 비율과 비중이 높게 나타난다. 노동조합이 없는 사업체에서는 실시 비율이나 실시한 사업체 비중이 2002년에 늘어났지만, 노동조합이 있는 사업체에서는 감소하였다. 그러나 노동조합이 있는 사업체에서 명예퇴직을 더 많이 실시한 것으로 나타났다.

정리해고/권고사직의 경우에는 실시 비율이 100인 미만 사업체에서만 증가했지만, 실시한 사업체 비중은 모든 규모에서 증가하였다. 정리해고를 실시한 사업체 비중은 대기업보다는 중소기업에서 높게 나타나고 있다. 그리고 노동조합이 없는 사업체에서 노동조합이 있는 사업체보다 정리해고를 많이 실시한 것으로 나타난다.

두 가지 고용조정 방식만을 놓고 보면 노동조합이 있는 대기업에서는 명예퇴직을 고용조정 방식으로 많이 사용하고 있는 반면, 노동조합이 없는 중소기업에서는 정리해고를 이용해 고용을 조정하는 경향을 보인다.

2. 노동이동 현황

앞서 노동이동 변수의 구성 방법에서 설명하였듯이 여기에서 제시하는 사업체의 노동이동 통계는 고용보험 전산망을 이용하여 산출한 것이다. 분석 대상 시기인 2001년, 2002년에는 이미 고용보험 적용대상이 비정규 근로자로 확대되어 있지만 고용보험 전산망에는 근로자의 고용형태에 대한 정보가 들어 있지 않다. 따라서 비정규직의 가입률을 파악할 수 없지만 여전히 가입률이 높지 않은 것으로 판단된다.⁶⁾ 이런 점을 고려하면 이하에서 제시하는 노동이동 현황에서 비정규직 근로자의 노동이동이 차지하는 비중은 그리 크지 않을 수 있다는 점을 감안해야 한다. 만약 고용보험 전산망에 비정규직 근로자의 가입 비중이 낮다면, 일반적으로 노동이동이 정규직에 비해 크다고 알려진 비정규

6) 비정규직 근로자의 고용보험 가입이 높지 않을 것이라고 추론하는 이유는 다음과 같다. 먼저, 경찰부가조사(2001.8)에서 임시·일용직의 고용보험 가입률은 15.1%로 낮다. 또한, 표본 사업체에서 비정규직의 이직이라고 볼 수 있는 ‘계약기간 만료·공사 종료’에 의한 이직은 전체 이직 가운데 4.0%(2001년), 4.9%(2002년)에 그치고 있기 때문이다.

직 근로자의 노동이동까지 포함한다면 노동이동 규모는 여기에서 제시한 것보다 더욱 커질 것이다.

이제 사업체들의 노동이동 현황을 살펴보자. <표 4>에서는 사업체 특성별 노동이동

<표 4> 사업체 특성별 노동이동

	순고용증가율		일자리창출률		일자리소멸률			
	2001	2002	2001	2002	2001	2002		
전 체	0.006	0.005	0.067	0.073	0.062	0.068		
사업체 규모								
100인 미만	0.026	-0.020	0.081	0.064	0.056	0.084		
100~299인	-0.007	0.021	0.069	0.085	0.076	0.064		
300인 이상	-0.010	0.036	0.043	0.074	0.054	0.037		
산업								
경공업	-0.007	-0.045	0.053	0.036	0.060	0.081		
중공업	-0.003	0.006	0.057	0.079	0.061	0.073		
전기가스수도·통신·금융	0.047	0.017	0.108	0.087	0.061	0.070		
보험업								
기타 산업	0.016	0.034	0.081	0.087	0.064	0.053		
노동조합								
없음	0.025	0.006	0.086	0.082	0.061	0.076		
있음	-0.033	0.003	0.030	0.054	0.063	0.051		
	채용률		이직률		노동이동률		초과노동이동률	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
전 체	0.315	0.334	0.309	0.329	0.624	0.664	0.495	0.523
사업체 규모								
100인 미만	0.371	0.356	0.345	0.376	0.716	0.732	0.579	0.584
100~299인	0.347	0.369	0.354	0.348	0.701	0.718	0.556	0.569
300인 이상	0.186	0.226	0.196	0.190	0.382	0.416	0.284	0.305
산업								
경공업	0.279	0.273	0.286	0.318	0.565	0.591	0.452	0.473
중공업	0.266	0.292	0.269	0.286	0.535	0.578	0.417	0.425
전기가스수도·통신·금융	0.287	0.273	0.240	0.256	0.526	0.529	0.358	0.372
보험업								
기타 산업	0.393	0.426	0.377	0.393	0.770	0.819	0.625	0.679
노동조합								
없음	0.377	0.371	0.352	0.364	0.730	0.735	0.583	0.577
있음	0.190	0.257	0.223	0.255	0.413	0.512	0.320	0.407

현황을 보여주고 있다. 먼저 확인할 수 있는 점은, 순고용증가율은 매우 낮지만 그 이면에는 노동자들의 채용과 이직이 활발하게 일어나고 있다는 점이다. 2001년의 경우를 살펴보면 순고용증가율은 0.6%밖에 되지 않는다. 이것은 2001년 한 해 동안 6.7%의 일자리가 창출되고 6.2%의 일자리가 소멸되면서 0.6%의 고용이 증가한 것이다. 그러나 실제로는 같은 기간에 31.5%의 채용과 30.9%의 이직이 일어나, 62.4%의 노동력이 이동(worker flow)하였다. 이 가운데 일자리 변동에 의해 발생한 12.9%의 노동이동을 제외하면 49.5%의 초과노동이동(Churning flow)이 발생하였다.

둘째, 규모별로 보면 중소기업의 일자리 창출과 소멸이 대기업에 비해 크며, 채용과 이직의 노동자 이동도 크게 일어남을 알 수 있다. 대기업은 상대적으로 안정적인 노동이동을 보이고 있음에도 불구하고 노동자 이동률이 38.2%(2001년), 41.6%(2002년)로 높게 나타난다.

3. 기업의 고용 유연화가 노동이동에 미치는 영향

이제 기업의 고용 유연성 추구가 이직률이나 초과노동이동률에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보자. <표 5>와 <표 6>은 사업체의 고용 유연성 추구 정책이 이직률과 초과노동이동률에 미치는 효과를 분석한 결과이다.

먼저 비정규직 비율의 효과를 보면 비정규직 비율이 높을수록 이직률과 초과노동이동률이 유의하게 높은 것으로 나타난다. 기존 연구에 따르면 비정규직 근로자는 정규직에 비해 노동이동이 크다. 정규직에 비해 근로조건이 좋지 않아 더 나은 일자리가 나타나면 쉽게 이직하는 측면도 있고, 고용보호 장치가 약하기 때문에 기업이 해고하거나 계약기간 연장을 거절하면 그만두어야 하는 측면도 있다. 따라서 노동이동성이 큰 비정규직의 고용 비율이 높아지면 사업체의 이직률은 높아질 것이다. 또한 사업체는 비정규직 근로자가 이직하면 필요한 근로자를 새로 채용할 것이기 때문에 초과노동이동률도 높아질 것이다.

한편, 앞서 지적했듯이 고용보험 가입자 가운데 비정규직의 비율이 낮다면 높은 이직률과 초과노동이동률은 비정규직의 노동이동만으로는 설명할 수 없고, 정규직의 노동이동도 반영하는 것으로 보아야 할 것이다. 즉 비정규직 고용이 정규직 근로자의 이직률과 초과노동이동률에 영향을 주는 측면도 고려해야 한다.

비정규직 고용이 정규직 근로자의 이직률을 높이는 것은 두 가지 경우를 추론해 볼 수 있다. 하나는 비정규직이 정규직을 대체하지만 나머지 정규직들은 비정규직을 안전판으로 삼아 고용안정을 달성하는 경우이다. 정규직을 감원하고 정규직이 수행하던 업

무를 비정규직이 맡게 되면 정규직의 감원으로 이직률은 올라갈 것이다. 그러나 이 경우에 사업체의 규모가 감소하므로 정규직의 초과노동이동률은 영향을 받지 않거나 오히려 고용안정의 확보로 초과노동이동률은 낮아질 것이다. 다른 하나는, 비정규직이 정규직을 대체하는 과정에서 정규직이 고용불안을 느끼는 등 직장에 대한 만족도가 낮아져 이직이 늘어나는 경우이다.⁷⁾ 이 경우에는 이직한 정규직 근로자를 기업은 계속해서 충원해야 하기 때문에 초과노동이동률이 높아질 것이다.

다음으로 경력직 채용률의 효과를 살펴보자. 교육훈련을 거치지 않고 바로 업무에 투입할 수 있다는 점 때문에 기업은 경력직 채용을 선호하고 있다. 또한 경력직 근로자는 이미 다른 회사에서 노동력의 질을 검증받았기 때문에 경력직 채용은 일자리 일치도(job matching quality)를 높일 것으로 기대할 수 있다. 그러나 이미 고용되어 있는 근로자는 승진 가능성 저하에 따라 직장에 대한 만족도가 떨어져 이직 가능성이 높을 수 있다. 즉 경력직 채용의 관행이 확산되는 것은 기존에 형성되어 있던 내부노동시장의 약화를 가져올 가능성이 크며, 이에 따라 정규직 근로자의 이직을 촉진할 수 있다.

<표 5>와 <표 6>에서 경력직 채용률의 효과를 보면, 경력직 채용률이 높을수록 이직률과 초과노동이동률이 높은 것으로 나타난다. 따라서 경력 채용이 일자리 일치도를 높여 노동이동을 줄이는 효과보다는 기존 노동자들의 노동이동을 높이는 효과가 더 클 수 있음을 보여준다.

셋째, 고용조정 실시의 효과를 살펴보자. 명예퇴직이나 정리해고와 같은 고용조정은 근로자를 내보내는 감원정책이기 때문에 이직률을 높일 것으로 예상할 수 있다. 따라서 정(+)의 부호를 가질 것이다. 초과노동이동률에 대해서는 두 가지 추론이 가능하다. 하나는 명예퇴직이나 정리해고를 실시하여 일자리 일치도가 낮은 근로자를 내보내는 경우 상대적으로 일자리 일치도가 높은 근로자들이 남기 때문에 초과노동이동률은 낮아지며 (-) 생산성도 상승할 것이다. 다른 하나는 기업의 고용조정을 경험한 근로자들이 고용불안을 느끼고, 좀더 안정적인 일자리를 찾아 빈번하게 이동하여 초과노동이동률이 오히려 상승하고(+), 기업의 생산성이 하락하는 경우이다.

분석 결과를 보면 이직률에 대해서는 정(+), 초과노동이동률에 대해서는 부(-)의 값을 갖지만 모두 유의하지 않은 것으로 나타난다.⁸⁾

7) 조우현(1994)은 기업이 주도권을 가지고 경영조직과 작업조직을 설계하며, 노동자는 이에 만족이나 불만을 표하며, 불만족이 심할 때 이직한다는 조직행동론의 관점을 채택하여 노동자의 직무만족이 노동자의 이직 의사에 유의한 영향을 미친다는 점을 보였다.

8) 고용조정으로 ‘명예퇴직/조기퇴직’과 ‘정리해고/권고사직’만을 고려해서 분석해 보면 고용조정의 회귀계수(t값)는 이직률에 대해서는 0.034(1.48), 초과노동이동률에 대해서는 -0.010(-0.26)이다. 고용조정이 이직률을 높이는 효과는 보이지만 초과노동이동률에 미치는 효과는 분명하지 않다.

〈표 5〉 기업의 고용 유연화가 이직률에 미치는 영향

	종속변수=이직률	
	회귀계수	표준오차
상수항	0.546	0.060 ***
비정규직 비율	0.186	0.062 ***
경력직 채용률	0.092	0.026 ***
고용조정 실시 더미	0.021	0.022
노동조합 더미	-0.051	0.024 **
다기능교육 실시 더미	0.018	0.023
사업체 규모[100인 미만]		
100~299인	0.006	0.022
300인 이상	-0.108	0.027 ***
산업[경공업]		
중공업	0.008	0.026
전기가스수도·통신·금융보험업	0.048	0.048
기타 산업	0.064	0.026 **
남자 근로자 비중	-0.070	0.046
연령 비중[30세~54세]		
29세 이하	0.170	0.062 ***
55세 이상	0.279	0.125 **
학력별 비중[고졸 이하]		
전문대졸	-0.714	0.107 ***
대졸 이상	-0.371	0.061 ***
직종 비중[사무·서비스·판매직]		
관리전문직	-0.045	0.056
생산직	-0.231	0.049 ***
2002년 더미	0.005	0.019
Adj R-Sq	0.225	
N	684	

주: []안은 기준 변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

마지막으로 통제변수들의 효과를 살펴보자. 노동조합은 유의하게 이직률과 초과노동이동률을 낮추는 것으로 나타났다. 노동조합이 초과노동이동률을 낮추는 것은 전통적으로 강조되어 온 ‘목소리 효과’를 반영하는 것이다. 또한 신동균(2004)에 따르면 노동조합이 있는 기업은 노동조합이 없는 기업에 비해 수요충격에 대한 적응 수단으로 고용보다는 임금을 주로 사용한다. 목소리 효과와 임금조정 선호가 이직률을 낮추는 것으로 보인다.

규모별로는 100인 미만 사업체에 비해 300인 이상 사업체에서 이직률과 초과노동이동률이 유의하게 낮게 나타나, 규모가 클수록 이직률이 낮다는 기존 연구 결과와 부합한

다. 연령별로는 장년층에 비해 29세 이하의 청년층이나 55세 이상의 고령 노동자의 비중이 높은 사업체에서 이직률이 높다. 청년층과 고령층의 회귀계수를 비교해 보면 이직률은 고령 노동자가 크고 초과노동이동률은 청년층이 조금 더 크게 나타나, 고령 노동자가 상대적으로 일자리 소멸에 의한 이직이 많았음을 보여준다.

학력별로는 고졸 이하보다는 전문대졸이나 대졸 이상의 학력을 가진 노동자 비중이 높은 사업체의 이직률이 유의하게 낮다. 직종별로는 사무직이나 서비스, 판매직 노동자 비중보다 생산직의 비중이 높은 사업체의 이직률이 낮은 것으로 나타난다.

〈표 6〉 기업의 고용 유연화가 초과노동이동률에 미치는 영향

	종속변수=초과노동이동률	
	회귀계수	표준오차
상수항	0.717	0.096 ***
비정규직 비율	0.187	0.100 *
경력직 채용률	0.183	0.042 ***
고용조정 실시 더미	-0.018	0.036
노동조합 더미	-0.074	0.038 *
다기능교육 실시 더미	0.023	0.036
사업체 규모[100인 미만]		
100~299인	-0.003	0.035
300인 이상	-0.175	0.043 ***
산업[경공업]		
중공업	-0.008	0.042
전기가스수도·통신·금융보험업	0.053	0.077
기타 산업	0.179	0.042 ***
남자 근로자 비중	-0.158	0.075 **
연령 비중[30세~54세]		
29세 이하	0.539	0.099 ***
55세 이상	0.496	0.201 **
학력별 비중[고졸 이하]		
전문대졸	-0.940	0.172 ***
대졸 이상	-0.474	0.099 ***
직종 비중[사무·서비스·판매직]		
관리전문직	-0.195	0.089 **
생산직	-0.205	0.078 ***
2002년 더미	0.001	0.030
Adj R-Sq	0.273	
N	684	

주: []안은 기준 변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

IV. 기업의 고용 유연화와 훈련 투자

1. 기업의 교육훈련투자 현황

<표 7>에는 분석에 사용한 표본 사업체의 1인당 훈련비가 제시되어 있다. 표본 사업체의 1인당 훈련비는 2001년 164.7천원, 2002년 139.5천원으로 조사되었다. 참고로 이 금액은 노동부가 『기업체노동비용조사보고서』에서 발표한 상용근로자 10인 이상 기업의 연간 1인당 교육훈련비 2001년 486.9천원, 2002년 580.1천원에 비해 낮은 수준이다⁹⁾.

그러나 『기업체노동비용조사보고서』의 1인당 훈련비 투자를 규모별로 살펴보면 규모가 증가할수록 높아지는데, 이런 특징은 본 연구의 표본에서도 확인된다. 또한 산업별로 보면 전기·가스 및 수도사업, 운수·창고 및 통신업, 금융 및 보험업이 두 해 모두 평균을 상회하는데, 표본 사업체도 이런 특징을 보이고 있다. 비록 본 연구에서 사용한 표본 사업체의 훈련비 규모가 실제보다 작고 2002년에 감소하는 한계는 있지만¹⁰⁾, 규모별·산업별 특징은 유지되고 있다고 할 수 있다.

2. 노동이동이 기업의 훈련투자에 미치는 영향

기업의 훈련투자 결정요인은 사업체의 1인당 훈련비의 로그값을 종속변수로 하여 통상 최소자승법(OLS)을 사용하여 분석하였다. 통제변수로는 노동조합 유무, 다기능교육 실시 여부, 사업체 규모, 산업을 포함하였고, 남성, 연령, 학력수준, 직종 등의 노동력 구성 관련 변수를 포함하였다. 2002년 연도 더미를 모형에 포함하여 경기적인 요인과 설문 문항 변화에 따른 차이(훈련비 조사 단위의 변동)를 통제하고자 했다. 그리고 이직률과 초과노동이동률이 기업의 훈련투자에 미치는 영향을 분석한 결과가 <표 8>과 <표 9>에 제시되어 있다.

9) 『기업체노동비용조사보고서』는 상용근로자 10인 이상 사업체를 대상으로 하며, 교육훈련비에 『사업체패널조사』에서는 포함되어 있지 않을 가능성이 높은 시설·장비비가 포함되어 있기 때문에, 『사업체패널조사』 결과보다 높게 산출되었을 것으로 보인다.

10) 교육훈련비가 감소한 것은 『사업체패널조사』에서 교육훈련비의 설문 문항과 조사 금액 단위가 바뀐 때문으로 보인다.

〈표 7〉 사업체 특성별 연간 1인당 훈련비(표본 사업체)

(단위: 천원)

	2001	2002
전 체	164.7	139.5
사업체 규모		
100인 미만	136.1	110.8
100~299인	147.1	130.0
300인 이상	232.8	221.9
산업		
경공업	152.6	126.1
중공업	180.1	149.0
전기가스수도·통신·금융보험업	300.3	349.2
기타 산업	136.1	106.9
노동조합		
없음	151.9	122.0
있음	190.4	177.0

먼저 통제변수들이 훈련투자에 미치는 효과를 검토해 보자. 통제변수들은 두 모형에서 대부분 유사한 효과를 보이고 있다. 우선 노동조합은 교육훈련투자에 유의미한 영향을 미치지 않고 있다. 사업체 규모를 보면, 100인 미만 사업체에 비해 300인 이상 사업체가 유의하게 훈련투자를 많이 하는 것으로 나타났다. 경공업에 비해 중공업은 유의한 차이를 보이지 않았지만, 전기·가스·수도업/통신업/금융보험업은 유의하게 높은 훈련비를 투자하고 있다.

노동력 구성의 영향을 살펴보면, 우선 남자 노동자의 비중이 높은 사업체일수록 훈련투자가 높은 것으로 나타났다. 연령 구성은 55세 이상의 고령 노동자들의 비중이 높을수록 훈련투자가 낮게 이루어진다. 학력별로는 고졸 이하에 비해 대졸 이상의 학력을 가진 근로자 비중이 높을수록 훈련투자가 많이 이루어지고 있다. 직종별 비중의 효과를 보면 관리전문직이나 생산직은 모두 사무·서비스·판매직에 비해 훈련투자가 낮은 것으로 나타난다. 관리전문직 비중이 높을수록 훈련투자가 낮게 나타난 것은 관리전문직의 비중이 높은 소규모 사업체의 낮은 훈련투자를 반영하는 것으로 보인다.¹¹⁾

이상의 결과를 요약해 보면 대기업, 남자 노동자, 고학력 노동자가 훈련을 많이 받고 있고, 중소기업, 여자 노동자, 저학력, 고령 노동자가 훈련에서 상대적으로 소외되고 있

11) 익명의 논평자는 관리전문직의 비중이 높은 사업체가 영세기업일 가능성을 지적해 주었다.

〈표 8〉 이직률이 기업의 훈련투자에 미치는 영향

	종속변수=ln(1인당 훈련비)	
	회귀계수	표준오차
상수항	4.090	0.318 ***
이직률	-0.721	0.192 ***
노동조합 더미	-0.044	0.123
다기능교육 실시 더미	0.272	0.118 **
사업체 규모[100인 미만]		
100~299인	0.006	0.114
300인 이상	0.484	0.140 ***
산업[경공업]		
중공업	0.124	0.131
전기가스수도·통신·금융보험업	0.547	0.239 **
기타 산업	-0.208	0.135
남자 근로자 비중	0.567	0.237 **
연령 비중[30세~54세]		
29세 이하	0.240	0.319
55세 이상	-1.068	0.647
학력별 비중[고졸 이하]		
전문대졸	-0.018	0.567
대졸 이상	1.348	0.317 ***
직종 비중[사무·서비스·판매직]		
관리전문직	-0.627	0.281 **
생산직	-0.519	0.251 **
2002년 더미	-0.337	0.095 ***
Adj R-Sq	0.210	
N	757	

주: []안은 기준 변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

음을 확인할 수 있다.

이제 노동이동 변수들의 효과를 살펴보자. <표 8>에서 이직률이 훈련투자에 미치는 효과를 살펴보면 유의하게 음의 값을 갖는다. 초과노동이동률도 <표 9>에서 보듯이 훈련투자를 감소시키는 효과를 지닌다. 이 결과는 노동이동이 증가하면 기업의 훈련투자 유인이 감소한다는 것을 의미한다.

<표 10>에서는 고용 유연성을 추구하는 인사정책이 직접적으로 기업의 훈련투자에 어떤 효과를 끼치는지를 보여주고 있다. 비정규직 고용 비율은 유의하게 훈련비를 낮추는 효과를 보이고 있지만, 경력직 채용이나 고용조정 실시는 유의한 효과가 나타나지

않는다. 그러나 앞서 <표 5>와 <표 6>의 이직률과 초과노동이동률의 결정요인 분석에서 고용 유연화 전략이 노동이동을 증가시키는 효과를 갖는다는 점을 고려하면, 고용 유연성을 추구하는 기업의 인사정책은 노동이동을 촉진하여 기업의 훈련투자를 감소시키는 간접적인 효과를 가진다고 추론할 수 있다.

〈표 9〉 초과노동이동률이 기업의 훈련투자에 미치는 영향

	종속변수=ln(1인당 훈련비)	
	회귀계수	표준오차
상수항	3.984	0.312 ***
초과노동이동률	-0.416	0.123 ***
노동조합 더미	-0.037	0.123
다기능교육 실시 더미	0.270	0.118 **
사업체 규모[100인 미만]		
100~299인	0.002	0.114
300인 이상	0.489	0.140 ***
산업[경공업]		
중공업	0.109	0.132
전기가스수도·통신·금융보험업	0.543	0.239 **
기타 산업	-0.183	0.137
남자 근로자 비중	0.558	0.238 **
연령 비중[30세~54세]		
29세 이하	0.352	0.325
55세 이상	-1.071	0.649 *
학력별 비중[고졸 이하]		
전문대졸	0.070	0.565
대졸 이상	1.398	0.316 ***
직종 비중[사무·서비스·판매직]		
관리전문직	-0.648	0.282 **
생산직	-0.436	0.248 *
2002년 더미	-0.341	0.095 ***
Adj R-Sq	0.207	
N	757	

주: []안은 기준 변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

〈표 10〉 기업의 고용 유연화가 훈련투자에 미치는 영향

	종속변수=ln(1인당 훈련비)	
	회귀계수	표준오차
상수항	3.785	0.324 ***
비정규직 비율	-0.655	0.338 *
경력직 채용률	-0.117	0.144
고용조정 실시 더미	0.084	0.121
노동조합 더미	0.048	0.129
다기능교육 실시 더미	0.184	0.123
사업체 규모[100인 미만]		
100~299인	0.007	0.120
300인 이상	0.554	0.147 ***
산업[경공업]		
중공업	0.150	0.141
전기가스수도·통신·금융보험업	0.532	0.259 **
기타 산업	-0.158	0.143
남자 근로자 비중	0.499	0.253 **
연령 비중[30세~54세]		
29세 이하	0.092	0.335
55세 이상	-1.281	0.679 *
학력별 비중[고졸 이하]		
전문대졸	0.442	0.581
대졸 이상	1.776	0.334 ***
직종 비중[사무·서비스·판매직]		
관리전문직	-0.556	0.302 *
생산직	-0.384	0.265
2002년 더미	-0.356	0.101 ***
Adj R-Sq	0.202	
N	684	

주: []안은 기준 변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

V. 결 론

본 연구에서는 고용 유연성을 추구하는 기업의 인력관리전략이 노동이동과 교육훈련

투자에 어떤 영향을 미치는지를 『사업체패널조사』와 『고용보험전산망』 자료를 이용하여 분석하였다. 기업의 고용 유연성 추구는 비정규직 고용과 경력직 채용, 명예퇴직이나 정리해고와 같은 고용조정 실시 등 세 측면에서 살펴보았다.

이상에서 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 비정규직 고용은 이직률과 초과노동이동률을 모두 증가시킨다. 비정규직은 정규직에 비해 노동이동이 큰 것이 일반적이다. 한편 비정규직의 고용보험 가입률이 높지 않은 상태에서는 비정규 고용의 증가가 정규직의 일자리 일치도(matching quality)를 저하시켜 노동이동을 증가시키는 효과도 존재할 수 있다.

둘째, 경력직 채용도 이직률과 초과노동이동률을 높인다. 경력 채용은 검증된 노동력을 고용하기 때문에 일자리 일치도를 높여 노동이동을 줄일 것으로 기대하였으나, 분석 결과는 경력직 채용이 내부노동시장의 약화를 초래하여 근로자의 노동이동을 증가시키는 효과를 가지는 것으로 나타났다.

셋째, 고용조정 실시는 이직률을 높이지만 초과노동이동률에 미치는 영향은 분명하지 않는다.

넷째, 이직률이나 초과노동이동률이 높아지면 기업은 교육훈련투자가 감소한다. 따라서 기업의 고용 유연화를 추구하는 인사정책은 노동이동을 촉진하여 훈련투자를 줄이는 효과를 갖는다.

다섯째, 비정규 고용이 확대되면 기업의 교육훈련 투자는 감소한다. 비정규직 고용은 기업의 노동이동을 촉진하여 훈련투자를 줄이는 간접적인 효과뿐 아니라 기업이 비정규직에 대한 훈련투자를 낮춤으로써 전체적인 훈련투자 감소를 가져오는 직접적인 효과도 갖는 것이다.

이상의 분석결과는 기업이 고용 유연성을 추구하는 과정에서 노동이동이 증가하고 기업의 훈련투자가 약화되는 경향이 나타난다는 것을 보여주고 있다. 경쟁의 글로벌화, 지식정보기술의 급속한 발달, 품질 중심의 제품 경쟁 등 기업환경이 급변함에 따라 근로자의 지속적인 능력개발이 경쟁우위의 원천이 된다는 점에서, 경영환경의 불확실성에 대한 단기주의(myopia)적인 인력관리 방식은 기업의 장기적인 경쟁력을 저해할 수 있음을 시사한다.

본 연구의 분석자료와 분석방법은 다음과 같은 한계를 가진다. 우선 본 연구에서 분석한 『사업체패널조사』는 표본이 제한되어 있을 뿐만 아니라 훈련과 관련한 측정오차(measurement error)가 큰 편이다. 또한 2년간에 걸친 단기간의 자료일 뿐만 아니라 훈련투자의 변동이 심하여, 관측하지 못하는 사업체의 특성을 통제하거나 고용 유연화가 훈련투자의 변화에 미치는 영향을 분석하는 데까지 나아가고 있지 못하였다. 기업훈련

(employer-provided training)이 근로자의 능력개발과 기업의 경쟁력 확보에 중요한 영향을 미친다는 점에서 기업훈련에 대한 체계적인 기초자료가 구축될 필요가 있다. ‘인적자원개발에 대한 기업-근로자 연계패널 조사(employer-employee matched panel data)’는 숙련형성 메커니즘에 대한 심층적인 분석 및 과학적인 정책 수립의 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김동배. 『생산직 근로자의 공식 훈련에 영향을 미치는 요인』. 『경영연구』 7권 2호, (2000) pp.119-134.
- 김동배. 『수량적 유연화와 기능적 유연화』. 김동배 · 김주일 · 배규식 · 김정우. 『고용 유연화와 인적자원관리 과제』. 한국노동연구원, (2004) pp.15-75.
- 노용진 · 김동배 · 김동우. 『기업내 인적자원개발 실태와 정책과제』. 한국노동연구원, (2001).
- 신동균. 『임금과 고용: 수요 변화에 대한 기업의 최적 반응』. (2004).
- 이규용 · 김용현. 『고용조정의 결정요인 및 성과분석』. 한국노동경제학회 학술대회 발표문 (2004).
- 이병희. 『청년층 노동시장 분석』. 한국노동연구원, (2003).
- 전병유 · 김혜원. 『디지털경제와 일자리창출』. 한국노동연구원, (2003).
- 조우현. 『노동자의 이직성향과 직장만족도』. 『노동경제논집』 17권, (1994) pp.27-48.
- Arulampalam, W. & A. L. Booth. “Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?” *British Journal of Industrial Relations* 36 (4). (1998) pp.521-536.
- Burgess, S., J. Lane, & D. Stevens. “Job Flows, Worker Flows, and Churning.” *Journal of Labor Economics* 18 (3). (2000) pp.473-502.
- Lane, J., A. Isaac, & D. Stevens. “Firm Heterogeneity and Worker Turnover.” *Review of Industrial Organization* 11 (3). (1996) pp.275-291.

Flexibility, Turnover and Training

Chung, Jaeho and Lee, Byung-Hee

This paper explores the effect of company's personnel policies for labor market flexibility on its labor turnover and training investments, using the first two waves of the *Workplace Panel Survey*(Korea Labor Institute) and *Employment Insurance Database*(Ministry of Labor).

Our results show that in companies which are using more irregular workers or hires more experienced workers, the separation rate and the churning flow rate are high significantly. It implies that as job match quality decreases, labor turnover increases. Meanwhile, employment adjustment such as layoff increases the separation rate but has no significant effect on the churning flow rate, which suggests that employment adjustment does not improve the job match quality in the short run at least.

The separation rate and the churning flow rate have negative effect on the employer-provided training. And companies using more irregular workers are significantly less likely to be involved in any training to improve employees' skills. Our findings suggest that there a trade-off between labor market flexibility and employer-provided training.

Keywords : labor market flexibility, employer-provided training, labor turnover, separation rate, churning flow rate

노동정책연구

연구논문

2004. 제4권 제4호 pp. 45~71

© 한국노동연구원

노사의 전략적 선택과 작업조직 설계

이동명*

본 연구는 구성원 관리 혹은 구성원 집단과 관련한 노사의 전략적 선택이 생산현장 작업조직 설계에 어떤 영향을 미치는지를 규명하고자 하였다. 노조의 전략을 조합원에 대한 조직화전략, 사용자에게 대한 참가전략 및 분리전략으로 나누어 작업조직 설계에 대한 영향 정도를 살펴보았으나, 전반적으로 의미가 없는 것으로 나타났다. 사용자의 전략은 구성원에 대한 몰입전략, 노조에 대한 동반자 및 회피전략으로 구분하여 유연 작업조직 설계에 대한 영향을 검토한 결과, 몰입전략과 동반자전략이 매우 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 실증연구 결과에 따라 유연적 작업조직이 설계되기 위해서는 사용자의 전략이 구성원에게는 몰입 중심으로, 노동조합에 대해서는 동반자전략으로 전환하여야 함을 제시하였다.

핵심용어 : 노조의 조직화전략, 노조의 참가전략, 노조의 분리전략, 사용자의 몰입전략, 사용자의 동반자전략, 사용자의 회피전략, 작업조직 설계

I. 서론

오늘날 기업은 기술의 급속한 진보, 소비자의 욕구 변화, 치열한 국제경쟁, 근로자의 의식변화 등의 환경변화에 대응하여 기업의 성과를 유지·증진시키기 위한 노력이 다각도

투고일: 2004년 11월 14일, 심사의뢰일: 12월 11일, 심사완료일: 12월 19일

* 한국항공대학교 경영학과 교수(dmlee@hau.ac.kr)

로 전개되고 있다. 노사관계 측면에서도 단체교섭 또는 입법 활동과 같은 관리 및 정책수준뿐만 아니라, 현장 노사관계 및 생산시스템을 강조하는 작업장수준에서도 여러 혁신이 나타나고 있다(Kochan, Katz, & Mckersie, 1986). 이러한 생산현장에 대한 강조는 노사관계가 기업의 경쟁력 강화와 더불어 생산 과정에서의 구성원 만족도 동시에 강조하는 방향으로 전개되고 있음을 의미한다. 더욱이 생산현장은 근로자의 행동 및 태도에 직접적인 영향을 미치는 장소로서 근로자의 노동생활의 질(QWL)이 결정되는 ‘바로 그’ 장소이며, 기업경쟁력이 결정되는 장소이다(Kochan & Osterman, 1994). 이런 맥락에서 생산현장에 대한 관심은 새로운 노사관계 구축의 주요 대상으로 부각되고 있는 것이다.

초기 생산현장의 작업조직에 관한 연구는 기술적 합리성의 달성(Thompson, 1967)을 위한 체계적 관리방식이라는 관점에서 이루어졌다. 이는 생산현장의 경우 근로자는 세분화되고 단순화된 직무의 실행기능만을 수행하고, 관리자는 계획과 통제의 관리기능을 담당하는, 소위 역할 분담이 명확한 구조를 형성하여야 조직 목적을 달성할 수 있다는 것이다. 그러나 최근에는 한편으로는 생산현장에서의 급속한 기술혁신에 적극적으로 대응하고, 다른 한편으로는 근로자의 의식변화 및 치열한 국제경쟁·탄력적 노동시장 구조 등의 대내외적 변화에 적응하기 위하여 기존의 기계적 모형(Taylor식 작업조직)을 대신하여 유기적 모형으로 대표되는 유연 작업조직을 강조하고 있다(Hirschhorn, 1984; Alder, 1986; Attewell, 1987; Clark et al., 1988; Kochan & Osterman, 1994).

전통적 기술결정론 관점 혹은 새롭게 부각되는 유연 작업조직 모형이 생산현장의 작업조직 설계와 관련하여 많은 시사점을 주고 있다. 그러나 유연작업조직 모형에 있어서도 기본적으로는 전통적인 결정론 관점에서와 같이 작업조직 설계에 대한 기술, 규모, 환경 등 객관적 상황의 영향을 강조하는 접근법을 취하고 있다. 본 연구에서는 작업조직 설계에 영향을 미치는 주요 원인 변수로 노사의 전략적 선택(Child, 1972)을 강조하고자 한다. 즉 노사가 지닌 구성원 관리와 관련한 사고방식, 기본 철학 등도 작업조직 설계, 즉 현장노사관계에 영향을 미친다는 것이다. 따라서 향후 바람직한 작업조직 모형으로의 전환을 위한 조건을 규명함에 있어 기존의 기술, 규모, 환경 중심의 상황론과는 달리 노사 당사자의 주도성을 인정하는 모형 또한 요청되고 있다.

본 연구는 생산현장 작업조직 설계에 대한 기존 상황론적 연구결과를 참고하되, 또 하나의 중요한 영향 변수로서 노사의 구성원 관리와 관련한 전략적 선택을 상정하고, 그 역할을 고찰하고자 한다. 작업조직에 대한 노사의 전략적 선택을 강조한 연구는 KKM(Kochan, Katz, & Mckersie, 1986)모델에서 출발한다. KKM모델에서는 작업조직을 포함하는 현장노사관계가 기업마다 다른 양상을 나타내는 결정적 원인으로 경영자의 전략적 선택을 지적하였다. 구성원에 분권화된 의사결정권한 부여, 다기능 근로자로 구

성된 유연적 팀의 구성, 근로자의 문제해결 과정에 대한 참여 등의 특징을 지니는 현장 작업조직을 설계하기 위해서는 경영자의 전략적 선택이 먼저 바뀌어야 함을 제시하였다. 이러한 주장은 그 뒤 유연 작업조직 설계에 대한 많은 실증연구(Arthur, 1994; MacDuffie, 1995; Huselid, 1995; Osterman, 1994; Gittleman, Horrigan, Joyce, 1998)를 통해 어느 정도 보편적인 지지를 획득하였다.

그러나 이러한 연구는 대부분 경영자의 전략적 선택, 그것도 구성원의 몰입과 관련한 측면에서 논의를 전개하였다. 오늘날의 현장에서는 사용자와 노동조합이 함께 새로운 작업조직을 형성해 가고 있다. NUMMI에서와 같이 노사합동 프로그램에 의해 생산에 있어 팀 개념을 도입하여 성공적인 결과를 도출하였다(Reich, 1989). 그러나 유연적이고 새로운 작업조직 설계에 노동조합이 선뜻 동의하는 것도 아니다(Eaton & Voos, 1992). 이는 노조가 유연적 작업조직의 형성에 참여함으로써 현재의 단체교섭 중심 노사대등관계를 사용자 주도의 일방적 노사관계로 전개될 것을 염려하기 때문으로 보인다. 이에 노조는 최소한의 범위 내에서만 ‘유연한’ 작업조직으로의 변경을 용인할 가능성이 있다(Osterman, 1994).

본 연구에서는 이상과 같이 환경변화에 따라 대두되고 있는 유연적 작업조직이 설계되기 위해서는 사용자의 전략적 선택은 물론 노조의 전략적 선택도 중요하다는 것을 살펴보고자 한다. 이러한 작업조직 설계에 대한 서구의 노사 전략 흐름과 비교하여 우리의 경우는 어떻게 나타나는지를 한국노동연구원의 2003년 노사 대표자를 대상으로 한 설문 자료를 통해 살펴보고자 한다. 본 연구에서는 그동안 작업조직 설계에 영향을 미친다고 검증된 다양한 상황 요소를 전제할 때, 노사의 전략적 선택 변수가 어떤 의미를 지니는지를 검토하고자 한다. 노사의 전략적 선택, 즉 노사가 구성원에 대해 지니고 있는 철학, 사고방식, 가치관을 포괄하는 전략 역시 작업조직 설계의 중요한 원인 변수임을 규명하고자 한다. 이를 통해 향후 바람직한 작업조직으로서의 유연적 모델이 설계되기 위한 조건으로서 노사의 의식 차원에서의 전제조건을 규명해 볼 수 있을 것이다.

Ⅱ. 이론적 고찰 및 가설 설정

1. 노사의 전략적 선택

어떤 이론의 전개에서든 먼저 자신의 이론적 위상, 즉 패러다임을 명확히 하는 것이

매우 중요하다. 그동안 작업조직, 즉 현장노사관계 연구에서의 주된 패러다임은 환경의 중요성을 강조하는 시스템론(system theory) 혹은 결정론(determinism)과 주체의 선택을 강조하는 임의론(voluntarism) 혹은 전략적 선택론(strategic choice)으로 대별된다고 하겠다. 시스템론 혹은 결정론의 특징은 행동 주체자가 일련의 외부 상황적 제약을 확인함으로써 행동의 가능한 범위를 결정하고, 자신의 행동선택 메커니즘에 의해 가장 바람직하다고 생각되는 하나의 대안을 선택하게 된다는 것이다. 그러나 보다 강조점은 외부 상황적 제약조건에 두어진다. 반면, 임의론 혹은 전략적 선택론은 행위자의 환경에 대한 주관적 해석과, 그 결과로서의 다양한 선택을 강조한다(Reed, 1988; Whitley, 1987). 환경보다는 행위자(agency)에 초점을 두고 이론을 전개한다.

노사관계 분석에 있어서의 시스템론은 Dunlop(1993) 모델이 대표적인데, 이는 노동조합·사용자·정부 등 노사관계의 3 당사자가 산업·기술·문화 등의 환경을 고려하여 노사관계 규칙과 절차를 만들어 노사관계가 안정화된다는 것이다. 시스템론에서는 산업·기술·문화 등의 상황요인을 강조하고 상대적으로 당사자, 특히 경영자의 주도적 역할을 분석에 포함하지 않는 한계를 지니고 있다. 이에 1980년대 중반 이후 Kochan, Katz, & Cappelli(1984), KKM(Kochan, Katz, & Mckersie, 1986)이 미국의 동태적인 노사관계시스템, 특히 현장노사관계를 설명하기 위해 전략 개념을 노사관계 분석에 도입하였다. 본 연구에서는 작업조직 설계, 즉 현장노사관계 형성에 있어 당사자의 ‘전략적 선택’을 강조하는 임의론 입장에서 논의를 전개하고자 한다.

사실, 조직 설계와 관련하여 전략은 환경, 기술, 규모 등과 같이 상황변수로 간주되어 왔다(Daft, 2001). 전략과 조직 간의 관계에 대한 대부분의 연구는 Chandler(1962)가 제시한 “전략에 따라 조직구조가 형성된다”는 명제를 증명하는 데 초점을 두고 있다. 그러나 본 연구는 전략·조직설계의 설명구조는 Chandler(1962)를 따르되, 전략 개념은 달리 적용하고자 한다. 전략은 환경, 기술, 규모 등 다른 상황 변수와 달리 상대적으로 주체의 선택 및 의도를 반영한 개념이다(신유근 외, 1999). 그런데 전략 개념이 기본적으로 주체의 의식적인 측면이 내재되어 있다 하더라도 연구자의 관점에 따라 전략 형성의 원인에 대한 강조점이 다르게 나타난다. 경영정책론자 혹은 산업조직론자는 조직환경을, 자원거점이론가는 내부 능력을, 전략적 선택론자는 행동 주체의 철학 등을 상대적으로 강조하고 있다(신유근 외, 1999). 이 중 본 연구는 ‘전략적 선택론’ 입장에서 전략을 정의하고, 이러한 전략이 작업조직 설계에 미치는 영향을 고찰하고자 한다. 전략적 선택론은 “조직 구조는 환경, 규모, 기술 상황이 아니라 이를 인식하는 당사자의 의사결정에 의해 결정된다”는 Child(1972)의 주장에서 출발하고 있다.

Child(1972)의 임의성을 강조하는 ‘전략적 선택(strategic choice)’ 개념은 Hamel &

Prahalad(1989)가 제시한 ‘전략적 의도(strategic intent)’라는 용어로 구체화된다. 그들은 세계적 경쟁력을 갖춘 조직에서의 전략을 자원과 기회의 전략적 적합성, 저원가/차별화 등의 일반전략, 목표-전략-전술 등의 전략적 위계 등을 강조하는 기존 전략론과는 근본적으로 다른 측면에서 규정하고 있다. 세계적 우량기업은 그 조직이 지닌 자원, 능력이 아니라 ‘야망(ambition)’이 있었기에 성공적 조직을 형성할 수 있었다는 것이다. 즉 성공적 조직의 특징은 구성원이 경쟁자를 이기고 승리하겠다는 집념(obsession)을 갖고 있으며, 그 집념을 계속적으로 유지한 결과라는 것이다. 그들은 이러한 야망, 집념을 ‘전략적 의도(strategic intent)’라고 명명하였다. 기존 전략론에서의 전략적 계획이 기본적으로 객관적 상황을 분석한 ‘현실가능성(feasibility sieve)’에 근거한다면, 전략적 의도는 행위 당사자의 야망, 집념이 투영된 조직의 바람직한 미래의 목표를 의미한다(Hamel & Prahalad, 1989). 조직은 전략적 의도에 따라 경쟁에서 승리하기 위한 핵심적 과제를 인식하고, 이를 상황 변화에 따라 단계적으로 변화시켜 나가며, 최종적으로 전략적 의도를 달성한다는 것이다.

본 연구에서는 경영 주체의 전략적 의도를 구성원과 관련된 측면으로 한정하여 정의하고자 한다. 즉 구성원 혹은 구성원 집단(노동조합)과 관련된 기본 철학, 전제, 의도를 전략으로 규정하고자 한다. 또 이러한 전략이 작업조직 설계에 어떤 영향을 미치는지를 규명하고자 한다.

2. 노조의 전략적 선택과 작업조직 설계

노동조합은 하나의 이념적 단체로 간주되어 왔다. 조합원의 단결을 통해 노동자의 계급적 이해를 실현하는 것이 노동조합의 최대의, 유일한 목표였다. 그러나 노동조합도 하나의 시스템으로서 조직체를 둘러싼 환경변화에 능동적으로 대응해야 하는 과제를 안고 있다. 즉 노동조합도 하나의 조직으로서 그의 생명체를 유지하기 위해서는 ‘시스템적 사고(최종태, 1986; 1996)’가 요청되고 있다.

시스템적 조합주의에 입각할 때, 노동조합은 그의 존속과 발전을 위해 상황과 내생 개념의 중요성을 인식해야 한다(최종태, 1996). 이제 노동조합은 산업구조의 고도화, 이에 따른 서비스 부문의 증가 등의 상황 요인에 대한 고려와 더불어 조합원의 권익향상과 노조의 조직확대 등 노조 자체의 조직관리에 대한 노력도 함께 전개시켜야 하는 과제를 안고 있다. 이러한 시스템 조합주의 관점에서 노조의 전략적 선택은 조합원과 사용자, 정부, 지역사회 등 다양한 측면에서 논의를 전개할 수 있다. 본 연구에서는 작업조직, 즉 현장노사관계에 초점을 두고 있으므로 노조의 전략을 조합원 및 사용자와 관련된 부

분에 국한하고자 한다.

노조의 조합원 관련 전략은 노조의 체질강화를 통한 단결력의 제고에 그 초점이 있다고 하겠다(최종태, 1996). 이를 위해 노조는 한편에서는 조직화를 통해 구성원의 노조 활동 참여를 촉진하고, 다른 한편 조합의 합리적인 운영을 위한 노력을 전개한다. 본 연구에서는 전자만을 고려하고자 한다. 노조는, 기본적으로 구성원의 자발적 조직이다. 조직화의 핵심은 민주화라 할 수 있다. 민주화란 구성원의 참여를 기반으로 하는 노조의 성격을 일컫는 말이다(Walliham, 1985). 그러나 이 용어가 조직구조나 리더십 스타일에 적용되는 경우 ‘독재 혹은 전제’라는 의미와 대비되어 사용되기도 한다. 따라서 본 연구에서는 노조를 하나의 시스템, 즉 조직으로 보고 조직 구성원 관련 기본 정책을 포괄하여 ‘조직화’ 전략으로 명명하고자 한다. 이는 노동조합의 시스템적 성격과 관련하여 조합원의 자발적 참여뿐만 아니라, 노조원 관리도 중요하므로 ‘조직화’라는 용어가 더욱 적합하다고 하겠다(Walliham, 1985). 결국 조직화란 노동조합이 하나의 조직, 즉 시스템으로서 내부 구성원인 조합원을 어떻게 확보, 유지, 관리할 것인가와 관련한 총체적 정책을 의미한다.

이러한 조합원의 조직화전략이 작업조직 설계와 어떤 관련성을 갖는지에 대한 연구는 아직 발견되고 있지 않다. 직관적으로 노조의 조직화전략은 조합원의 확보와 적극적인 참여 없이는 불가능하다. 조합원의 확보와 참여를 위해서는 그들의 욕구구조에 민감하여야 한다. 오늘날 조합원의 일반적 욕구는 유연작업조직 모델과 일치하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 노동조합의 조합원에 대한 조직화전략은 유연작업조직 설계에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있을 것이다.

그동안 노조는 사용자와의 관계에서 각자의 역할 영역을 명확히 하는(Jacoby, 1985; Piore & Sabel, 1984; Braverman, 1975) 영역의 분리주의(separate spheres of influence)를 채택하여 왔다. 노사의 엄격한 역할 구분에 따라 노조(근로자)는 이익의 생성과는 관계없이 생성된 이익을 공유하는 권한만을 가지게 된다. 영역의 분리주의는 노사 양자의 관점을 서로 상이하게 하는데, 경영자는 시장변화 및 기술혁신에, 노조는 임금에 대한 관심을 갖게 한다. 이러한 관점에 서게 될 때 노사관계는 임금 및 노동조건 결정의 단체교섭 중심으로 전개된다. 그러나 1960년대 이후 노동의 인간화 문제에 관심을 가지면서 노사관계 정책은 단체교섭제도의 개선과 더불어 노동조합에 의한 경영참가, 일을 통한 구성원의 만족 등에도 초점을 두게 되었다. 당시는 산업민주화와 일의 내용 변경을 통한 노동의 인간화 실현이 주된 테마라 할 수 있다.

노사관계에서 노조의 경영참가에 대한 관심은 기업의 모든 구성원에 대한 권한위양과 그들의 몰입을 통해 포지티브-섬 게임 논리를 구현하자는데 그 목적이 있다. 기업의 구

성원, 즉 인적자원을 기업경쟁력의 가장 중요한 결정요소로 보면서도 기업의 경쟁력만이 아닌 구성원의 욕구도 함께 충족시키는 전략을 구사해야 한다는 전제가 내포되어 있다(Pfeffer, 1994). 이제 근로자 및 노동조합은 기업의 경제적 목표 실현을 위하여 노력하며, 또 기업은 근로자의 성장욕구를 충족시키기 위한 투자를 병행함으로써 노사 모두에 이익을 주는 포지티브-섬 게임(positive-sum game)을 하자는 것이다.

이상 살펴본 바와 같이 노조의 사용자에게 대한 전략적 선택은 분리전략과 협조전략으로 구분해 볼 수 있다(Kochan & Katz, 1992). 전자는 생산 결과에 대한 분배를 중심으로 하는 전략을, 후자는 생산 과정에 적극적으로 참여하여 분배의 몫을 함께 증가시키는 과정 중심 전략이다.

노조는 전통적으로 사용자와 영역의 분리주의 개념에 따라 단체교섭 중심의 노사관계를 형성하는 데 주력하였다. 그리하여 사용자는 생산에, 노조는 분배에 초점을 두는 양상을 나타내게 되었다. 이는 결국 노조(근로자)는 임금수준과 합법성(wage level & industrial jurisprudence), 즉 경제적 보상과 절차적 룰을 강조하게 된다. 그러나 노사의 서로 다른 지향성은 기업의 전략적 반응에 한계를 가져오고(Kochan, Katz, & McKersie, 1986), 작업과 관련한 근로자의 구체적 욕구, 즉 종업원의 동기부여, 의미있는 직무형성 등에 대한 관심을 외면하는 결과를 가져왔다. 요약하면, 노조의 사용자와의 영역 분리전략은 구성원의 욕구를 반영하는 작업조직 설계에는 부정적인 결과를 낳고 말았다(Kochan & Osterman, 1994).

환경변화에 대응하면서 조직의 궁극적 목적을 달성하기 위해서는 노조의 적극적인 참여가 필요하다. 스웨덴을 비롯한 북유럽, 독일, 일본은 물론, 그동안 대립·갈등의 노사관계를 유지해 온 미국에서조차 1980년대 이후 노동조합의 적극적인 참가하에서 노사관계를 전개시키고 있다(Mills & McCormick, 1985). 그리하여 노조는 임금교섭, 정치투쟁 등을 중심으로 한 대외적 과제에서 기업의 경영전략 및 근로자 교육훈련, 작업조직 형성 등의 대내적 과제에 적극적으로 참여하는 자세를 보여주고 있다. 노조는 품질향상, 작업장 내의 의사소통, 훈련프로그램, 기술도입, 종업원에 대한 다양한 지원제도 등에 많은 관심을 갖게 되었다(Bluestone & Bluestone, 1992).

노조의 참가전략의 전개는 기업경쟁력이라는 공통의 목표 속에 사용자와 적극적으로 협력하여 생산된 파이를 증가시키는 데 그 특징이 있다(Mills & McCormick, 1985). 따라서 노조는 단체교섭 중심에서 생산현장도 동시에 중시하는 전략적 변화를 꾀하게 된다. 즉 노조는 생산현장에서 근로자의 자율성과 창의를 바탕으로 하는 다양한 작업조직 형성에 적극적으로 협력하는 양상을 보여주게 된다. 가장 투쟁적 노사관계로 유명했던 GM의 NUMMI 공장에서 전개된 노사 합의하에 새로운 팀중심 작업조직으로의 개편이

좋은 예가 될 것이다(Reich, 1989; Turner, 1991). 팀은 리더 1인을 포함하여 총 5명으로 구성되는데, 검사업무가 팀에 부여되고, 팀원은 작업의 할당에서 상당한 권한을 갖고 있으며, 개선에 대한 제안을 실시한다. 특정 과업으로 재분화되는 단계를 축소하고, 문제가 생기면 누구든지 라인을 세울 수 있는 권리가 주어진다. 이러한 실례는 유연작업조직의 실현이 노조의 공식적인 참가에 의해 가능하다는 것을 의미한다. 결국 환경변화에 대응한 유연작업조직이 실현하기 위해서는 노사가 협조적인 관계를 형성하는 것이 무엇보다 중요하다. 특히 노동조합은 종래의 직무통제 중심사고(job control unionism)에서 벗어나 생산 과정에 적극적으로 참여하는 전략이 요청되고 있다.

이상의 논의를 바탕으로 하나의 시스템으로서 노동조합은 대조합원 및 사용자와 관련하여 세 가지의 전략적 선택을 요구받고 있다. 하나의 시스템으로서 구성원의 욕구를 적극적으로 반영하는 조직화전략이 필요하고, 이는 궁극적으로 본 연구의 중심 대상인 유연작업조직 설계에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각된다. 또 노조의 사용자 관련 전략적 선택을 전통적인 영역을 고수하는 분리전략과 최근의 생산 과정에 적극적으로 참여하는 참가전략으로 구분할 수 있으며, 전자의 전략하에서는 유연작업조직 설계가 제한될 것이며, 후자의 전략하에서는 유연작업조직 설계가 촉진될 것이라는 가정을 도출할 수 있겠다.

가설 1 : 노조의 조합원 및 사용자에 대한 전략적 선택이 유연작업조직 설계에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 : 노조의 조합원 관련 조직화전략은 유연작업조직 설계에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 노조의 대사용자 참가전략은 유연작업조직 설계에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 : 노조의 대사용자 분리전략은 유연작업조직 설계에 부정적(-)인 영향을 미칠 것이다.

3. 사용자의 전략적 선택과 작업조직 설계

사용자가 지닌 인적자원 및 그 결합체로서의 노동조합과 관련한 철학, 신념, 가치를 종합하여 '전략'이라는 용어로 포괄할 때, 사용자의 전략은 구성원 및 노동조합과 관련하여 각각 설정할 수 있을 것이다.

구성원과 관련한 사용자의 전략은 두 가지로 구분할 수 있다. 하나는 조직 구성원을

‘노동력’ 혹은 ‘비용’으로 보아 가능한 한 엄격히 관리해야 한다는 노동력비용설에 기반한 전략이다. 이러한 전략은 노동과정론에서 제기한 바와 같이 하향적(top-down)·위계적·관료적 등의 다양한 용어로 표현할 수 있으나, ‘통제(control)’전략으로 명명할 수 있다(Walton, 1985; Lawler, 1992; Arthur, 1994). 다른 하나는 조직구성원을 기업 목적 달성을 위한 ‘자원’으로 인식하는 관점에서의 전략이다. 즉 조직구성원을 잠재능력을 지닌 인간(Tichy, Fombrun, Devanna, 1982)으로 보고, 그 잠재능력을 적극적으로 개발함으로써 조직 유효성을 달성한다는 인간자원설(山口博幸, 1992)에 기반한 전략이다. 본 연구에서는 인적자원의 개발을 통한 성과 증진을 강조하는 접근법을 ‘몰입(commitment or involvement)’전략으로 명명하고자 한다(Walton, 1985; Lawler, 1992; Arthur, 1994). 본 연구에서는 유연작업조직을 가정하고 있으므로 사용자의 몰입전략에만 초점을 두고자 한다.

경영자의 구성원에 대한 몰입전략의 선택에 따라 작업조직은 어떻게 설계될 것인가? 몰입전략하의 작업조직은 고성과 작업시스템의 특징과 유사하게 나타난다. 고성과 작업시스템은 구성원의 참여를 통한 잠재능력의 개발 및 이를 통한 기업경쟁력의 제고를 목표로 조직문화, 인적자원관리, 작업조직 등을 체계적으로 관리하는 것이다(Huselid, 1995; Wood & Albanese, 1995; Way, 2002). 본 연구 목적에 따라 작업조직만의 특성을 살펴보면, 구성원의 능력을 최대로 발휘하기 위한 포괄적 직무설계, 질향상을 위한 구성원 스스로의 책임감 강조, 강압적 수단의 자제, 낮은 위계구조 형성, 팀 작업의 강조, 구성원간 커뮤니케이션의 증가 등을 제시할 수 있다(Wood & Albanese, 1995; Way, 2002).

다음으로 사용자의 노동조합에 대한 전략적 선택은 어떻게 유형화할 수 있을 것인가? 사용자의 전략이 중요성을 갖게 된 것은, KKM에 의해 사용자의 전략적 선택이 노사관계 변화의 동인임을 제시한 이후부터라 하겠다(Kochan, Katz, & Mckersie, 1986). 이러한 사고방식은 나아가 사용자가 노조를 인식하는 기본적 태도 및 시각이 노사관계에 매우 중요한 요인임을 의미한다. 사실, 사용자의 전략적 선택의 기저에는 무노조주의 기업의 성공도 일정 부분 포함되어 있었다. 무노조 기업은 경영자가 시도한 구성원 몰입을 통한 인적자원관리를 통해 노조 배제라는 하나의 전략적 선택의 결과로 볼 수도 있다(Foulkes, 1980). 그러나 본 연구에서는 노조가 있는 경우만을 대상으로 사용자의 전략적 선택을 논의하고자 한다.

노조가 있는 경우 사용자가 노조를 기업경영의 걸림돌로 보느냐, 경영의 유효한 파트너로 보느냐, 즉 노조관에 따라 사용자의 전략적 선택을 구분할 수 있다(최종태, 1996; Cooke, 1990). Cooke(1990)은 사용자의 대노조 관련 전략을 노조회피전략, 협력전략, 혼

합전략 등 세 가지를 제시하였다. 노조회피전략이란 사용자가 노조를 탄압하고 파괴하는 것을, 협력전략은 노조를 경영의 동반자로 인식하여 노사간 협조적인 공통프로그램을 개발하는 것을, 혼합전략은 양자를 동시에 시도하는 것을 각각 의미한다.

최종태(1996)는 Cooke(1990)의 분류를 기반으로 노조지배전략과 노조동반자전략으로 각각 구분하였다. 노조지배전략이란 소극적 측면에서 노조를 형식적으로만 인정하며, 노조의 어용화·무력화를 시도하는 것으로, 노조의 순기능을 부정하는 것이다. 노조동반자전략이란 적극적 측면에서 노조의 성장을 지원하고 노조를 경영의 주요한 파트너로 수용하는 것으로, 노조의 순기능을 인정하는 것이다. 본 연구에서는 노조회피 및 지배전략을 ‘회피’전략으로, 협력전략 및 동반자전략을 ‘동반자’전략으로 각각 명명하고, 논의를 전개하고자 한다.

회피전략하에서는 노조 지도부가 사실상 무기력하더라도 노조와의 단체협상을 통해 임금 및 근로조건이 확정된다. 따라서 노사관계는 상세히 작성된 단체협약을 통해 공식화된 계약의 실행 및 준수를 초점으로 하여 전개된다(최종태, 1996). 따라서 작업조직에 대해서는 관심의 정도가 매우 미약하다. 반면, 동반자전략하에서는 노사가 함께 기업환경에 대응하여 경쟁력을 제고하자는 것이다. 사용자는 노사관계를 임금과 근로조건 of 합의라는 협소한 영역에서 탈피하여 노조와 생산을 둘러싼 협의와 기업 전반의 상황에 대한 정보공유, 나아가 공동결정도 행하는 영역도 포함하여 보다 포괄적으로 인식하게 된 것이다(최종태, 1996). Cooke & Meyer(1990)는 Cooke(1990)과 유사하게 사용자전략(그들은 기업전략이라 표현하였음)을 구분하였다. 회피전략하에서 기업은 노조 대표자에 대해 강력한 입장을 견지한다. 구성원에 대해서는 인건비 절약을 목표로 업무를 세분화하는 정책을 추구한다. 반대로 협조전략하에서는 노조가 기업의 전략적 의사결정에 참여하고, 구성원의 몰입을 촉진하는 정책을 추구한다. 생산성과 효율성 달성을 통해 궁극적으로 인건비를 줄이려 한다. 따라서 작업조직은 보다 유연하게 설계될 가능성이 높아진다.

이상의 논의를 종합하면, 사용자의 구성원에 대한 몰입전략, 노조에 대한 동반자전략하에서는 구성원의 지적능력의 활용과 이를 지원하는 작업조직이 형성된다. 반면 사용자가 노동조합에 대해 회피전략을 구사하면, 작업조직에 대한 관심이 낮아져 유연작업조직 설계에 부정적인 영향을 미친다는 가정을 설정할 수 있을 것이다.

가설 2 : 사용자의 구성원 및 노조에 대한 전략적 선택이 유연작업조직 설계에 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 : 경영자의 구성원에 대한 몰입전략은 유연작업조직 설계에 긍정적(+)인

영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 사용자의 노동조합에 대한 동반자전략은 유연작업조직 설계에 긍정적(+)인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 : 사용자의 노동조합에 대한 회피전략은 유연작업조직 설계에 부정적(-)인 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 표본 및 측정

1. 표 본

본 연구는 한국노동연구원의 「2003년도 사업체 인적자원관리 실태조사」 결과의 데이터를 기초로 하고 있다. 이는 한국노동연구원 자체에서 실시한 설문조사 자료와 고용보험DB, 한신평의 재무정보 등 3개 자료 원천을 결합하여 총 2,275개 사업장을 표본으로 하는 데이터 셋이다. 본 연구는 이 중 노조가 있는 사업장 815개만을 대상으로 하였다. 815개 사업장의 업종별 분포는 <표 1>과 같다.

<표 1> 업종별 표본수

업 종	표본수	퍼센트	유효 퍼센트
광공업	364	44.7	67.2
전기·건설	38	4.7	7.0
도소매·음식숙박	40	4.9	7.4
운수통신	44	5.4	8.1
금융보험	37	4.5	6.8
부동산 및 임대사업	11	1.3	2.0
기타서비스	8	1.0	1.5
업종 전 체	542	66.5	100
시스템 결측값	273	33.5	-
표본 전체 합계	815	100	-

2. 측 정

가. 노사당사자의 전략

노사 당사자의 전략은 앞서 이론 고찰과 현실 데이터에 대한 요인 및 신뢰성 분석결과에 따라 조작·측정하였다(표 2 참조). 노조의 전략적 선택은 조합원에 대한 조직화전략, 사용자에 대한 분리전략 및 참가전략으로 구분하여 측정하였다. 노조의 조직화전략은 조합을 민주적으로 운영하여 조합원의 활동이 왕성한 정도로 정의하였다. 구체적으로는 경영진의 일방적인 결정을 잘 견제하고 있다(GD41), 민주적으로 운영되고 있다(GD42), 자주적으로 운영되고 있다(GD43), 조합활동에 필요한 전문적 능력을 갖고 있다(GD44), 간부들이 안정된 지도력을 행사하고 있다(GD45), 조합원의 노조활동이 왕성하다(GD46) 등 6개 문항으로 측정하였다. 노조의 분리전략은 ‘영역의 분리주의에 따라 임금중심의 단체교섭에 초점을 두며, 기업의 생산성 향상에는 별 관심이 없는 정도’로 정의할 수 있다. 구체적으로는 지나치게 임금 위주의 단체교섭에 빠져 있다(GD48), 지나치게 투쟁적이다((GD49)), 회사의 경쟁력 제고에 부정적인 역할을 수행하고 있다((GD52) 등 3개 문항으로 측정하였다. 또 노조의 참가전략은 ‘기업경영의 동반자로서 어느 정도 참여하

〈표 2〉 노조전략 항목의 요인 및 신뢰성분석 결과

문항 번호	요인 1	요인 2	요인 3	신뢰성 지수
(조직화전략1)GD41	0.6523	0.0513	-0.1080	.8155
(조직화전략2)GD42	0.7694	0.0299	-0.2894	
(조직화전략3)GD43	0.7473	0.0425	-0.2710	
(조직화전략4)GD44	0.7159	0.1811	-0.0568	
(조직화전략5)GD45	0.7611	0.0706	-0.0034	
(조직화전략6)GD46	0.6506	-0.0254	0.1282	
(분리전략1)GD48	-0.1265	0.0618	0.6220	.5030
(분리전략2)GD49	0.0440	0.0989	0.7877	
(분리전략3)GD52	-0.1391	-0.0907	0.6466	
(참가전략1)GD50	0.0796	0.9226	0.0629	.8471
(참가전략2)GD51	0.1016	0.9163	0.0080	

- 주: 1) 요인추출 방법: 주성분 분석.
 2) 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.
 3) 6반복계산에서 요인회전이 수렴되었음.
 4) 신뢰성지수는 ■값임

려고 하느냐의 정도'로 정의하였다. 설문에서는 경영참여에 대한 요구가 강하다(GD50), 기업경영정보 공유에 대한 요구가 강하다(GD51) 등 2개 문항을 추출하였다.

사용자의 전략적 선택은 구성원에 대한 몰입전략, 노조에 대한 회피전략 및 동반자전략으로 나누어 측정하였다. 사용자의 전략 항목에 대한 요인 및 신뢰성 분석결과는 <표 3>과 같다. 몰입전략은 구성원을 자산으로 보고 장기적인 관점에서 인적자원관리전략을 수립하는 정도로 정의하였다. 구체적으로는 인사관리의 일차적 목표는 종업원의 기업에 대한 충성심과 애착을 높이는 데 있다(EB71), 필요한 자격을 갖춘 사람을 장기고용을 통해 내부에서 육성한다(EB72), 가능한 정규사원을 주로 활용한다(EB73), 인사관리는 종업원의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향으로 운영되고 있다(EB75) 등 4개 문항으로 측정하였다. 회피전략은 '노조의 약화를 시도하는 정도'로 정의하였고, 구체적으로는 "경영진은 힘으로 주장을 관철시키려 한다(FA35), 경영진은 근로자측(대표조직)을 약화시키려 한다"(FA36) 등 2개 문항으로 측정하였다. 동반자전략은 '노조를 적극적으로 경영의 한 파트너로 인정하는 정도'로 정의하고, 노동조합을 파트너로서 인정하고 그 활동을 적극 후원하고 있다(FD30), 노동조합에게 기업경영정보를 제공하고 있다(FD33), 노동조합에게 제공하는 기업경영정보의 신뢰성이 높다(FD36), 임금협상 및 단체교섭시 주요 현안과 관련된 회사의 실제 방침 및 기업경영에 관한 정보를 있는 그대로 노동조합에게 제공하고 있다(FD37), 기업의 의사결정과정에 노동조합을 참여시키고 있다(FD38), 기업 구조조정 과정에 노동조합을 참여시키고 있다(FD39), 노동조합과 주요 사안에 대해 논의하는 책임 있는 당사자간 비공식적인 의사통로를 갖고 있다(FD40) 등 7개 문항으로 측정하였다.

나. 작업조직 설계

작업조직 설계 변수는 기존의 조직설계 개념 및 세부 차원을 고찰하여 측정하였다. 조직설계를 Campbell et al.(1974), Dow(1988) 및 Randolph(1981) 등의 연구를 바탕으로 '보이는 손'을 강조하는 조직구조와 '보이지 않는 손'을 강조하는 조직과정으로 각각 구분하여 측정하였다. 조직구조는 사회적 구조물 혹은 설계의 형태적 측면을, 조직과정은 구성원 사이의 상호작용 측면을 각각 강조하는 개념이다. 조직구조적 차원에서의 세부 설계 변수로 조직의 목표 수행을 위한 직무통합(세분화의 역), 전문성으로 정리하고자 한다. 직무통합은 다양한 과업 및 기능 수행 정도를 의미하는데, 직무로테이션 및 다기능 역할 정도로 측정하였다. 직무로테이션은 '참여근로자의 비율(EH25)과 정도 및 범위(EH28)'의 2개 문항으로, 다기능역할 정도는 일선 근로자가 외부 고객을 접촉하는 정도

〈표 3〉 사용자전략 항목의 요인 및 신뢰성분석 결과

문항 번호	요인 1	요인 2	요인 3	신뢰성 지수
(몰입전략1)EB71	-0.1258	0.6885	-0.0965	.6347
(몰입전략2)EB72	-0.1231	0.7651	0.0431	
(몰입전략3)EB73	0.1468	0.5881	0.1449	
(몰입전략4)EB75	-0.0325	0.7002	0.0790	
(회피전략1)FA35	-0.1294	0.0631	0.8768	.7879
(회피전략2)FA36	-0.1098	0.0869	0.8968	
(동반자전략1)FD30	0.5958	-0.0697	-0.2948	.8240
(동반자전략2)FD33	0.8066	-0.0469	-0.0363	
(동반자전략3)FD36	0.7719	-0.0022	-0.0708	
(동반자전략4)FD37	0.7516	0.0399	-0.1858	
(동반자전략5)FD38	0.6463	-0.0531	-0.0207	
(동반자전략6)FD39	0.7238	-0.0267	-0.0186	
(동반자전략7)FD40	0.5378	-0.0397	0.0202	

주: 1) 요인추출 방법: 주성분 분석.

2) 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

3) 6반복계산에서 요인회전이 수렴되었음.

4) 신뢰성지수는 □값임

(EH39) 및 고객관련 업무 담당 정도(EH40)의 두 문항으로 각각 측정하였다. 제조기업의 경우 다기능역할 정도는 직접적인 조작업무뿐만 아니라, 보전 및 품질 등 간접적 업무의 통합 정도로 측정할 수 있으나, 본 연구에서는 서비스 업종을 포함하기 위해 앞의 두 문항만을 고려했다. 전문성은 구성원의 능력 정도를 의미하는데, 교육훈련의 정도로 측정하였다. 사업장에 교육훈련 전담 파트나 전담자 유무(EE6), 2002년 다기능 훈련 실시 유무(EE11), 2002년 교육훈련 실시 유무(EE46), 계획적인 OJT 실시 여부(EE63) 등 4개의 더미 변수(실시 혹은 있을 때, 1)를 이용하여 그 합으로 측정하였다.

조직과정은 구성원간의 상호작용을 통해 형성된 일정한 행동 패턴으로 정의할 수 있다. 여기에는 자율성과 의사소통 등이 해당된다. 전자는 의사결정 과정에서 구성원이 가지는 재량권 정도를, 후자는 구성원간의 의사소통 경로 및 양을 각각 의미한다. 구체적으로 자율성은 업무량(EH29), 업무수행방식(EH30), 업무속도(EH31), 업무시간(초과근무 등: EH32), 팀(반)원간 업무배분(EH33), 팀(반)내 로테이션(EH34) 등 6개 문항에서의 자율 결정의 정도로 조작·측정하였다. 의사소통은 근로자의 의견/태도를 파악하는 정기적 근로자 설문조사(FA65), 경영관련 정보를 제공하는 정기적인 소식지 발간

(FA66), 사내외 관련 정보를 제공하는 사내전자게시판 설치(FA67), 경영자가 정기적으로 현장을 순시하면서 근로자와 대화(FA68), 경영자와 직접 의사소통할 수 있는 핫 라인의 운영(FA69), 직제라인(부서, 과, 팀/반)별 정기적 회합을 통한 경영정보 공유(FA70) 등 6개 문항의 실시 여부에 따른 더미 변수(실시할 때, 1)를 이용하여 그 합으로 측정하였다.

이상의 조직구조 및 조직과정 항목의 요인 및 신뢰성 분석결과는 <표 4>와 같다. 여기서 요인이 5개로 나타난 것은 직무통합(세분화의 역) 변수를 직무로테이션과 다기능 역할 정도의 두 가지 차원으로 측정하였기 때문이다.

또 본 연구에서는 오늘날 바람직한 작업조직 설계 방향으로 유연조직 설계모형을 상정하였다. 유연조직 설계는 Burn & Stalker(1961)의 유기적 조직(organic organization) 개념에서 출발한다. 유기적 조직설계는 한정된 과업 수행보다는 부문의 공통작업수행, 팀워크를 통한 과업 조정, 낮은 위계구조, 적은 규칙, 지식·통제의 분산화, 수평적 의사소통 등의 특징을 지니고 있다. 이러한 유기적 조직 개념은 최근의 수평조직 개념으로 계승되고 있다. 수평조직은 팀이 기본적인 단위가 되는 조직으로, 수평적·대인적 의사소통, 포괄적·공유적 역할 분담, 임파워먼트, 느슨한 위계, 적은 규칙, 분권적 의사결정 등의 특징을 나타낸다(Ostroff, 1999; Daft, 2001). 유기적 조직(Burn & Stalker, 1961), 수평조직(Ostroff, 1999) 등의 연구를 기반으로 하여 본 연구에서는 유연작업조직을 조직구조적 차원에서 직무통합 및 전문성 정도가 높은 특성을, 조직과정적 측면에서는 다양한 의사소통이 이루어지며, 의사결정 과정에서 자율성의 정도가 높은 특징을 지니는 것으로 정의하였다. 본 연구에서는 작업조직 설계 변수의 각 차원에서 유연성 정도를 살펴봄과 동시에 이를 결합하여 전체적인 유연성을 단일 변수로 조작화하여 분석에 활용하였다. 작업조직의 전체적 유연성 정도를 Gresov(1989)의 연구에서와 같이 4개 각 차원을 표준화한 값(Z)의 단순평균으로 조작화하였다.

다. 통제 변수

통제 변수로는 작업조직 설계에 영향을 미친다고 인정된 주요 상황 변수를 포함하였다. 구체적으로는 산업, 규모, 환경, 전략, 경영체제, 외국인 지분 등의 변수를 포함하였다. 산업특성 변수는 한신평에서 분류한 업종을 더미 변수로 측정하였다. 규모는 사업장의 종업원수를 Log값으로 전환하여 사용하였다. 환경은 기업경영환경의 변화 정도를 의미하는데, 경쟁기업의 숫자(EB15), 기존 제품/서비스 수정 및 변화(EB16), 신제품/서비스 개발과 도입(EB17), 제품/서비스의 수요(EB18), 품질의 중요성(EB19) 등 5개 항목으

〈표 4〉 작업조직설계 항목의 요인 및 신뢰성분석 결과

문항 번호	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	신뢰성지수
(전문성1)EE6	0.0262	-0.0181	0.0630	-0.0169	0.7689	.5210
(전문성2)EE11	0.0408	0.2441	0.0124	0.2631	0.3549	
(전문성3)EE46	0.0628	0.0973	-0.0013	0.0973	0.7366	
(전문성4)EE63	0.1296	0.2622	-0.1421	0.1967	0.5293	
(직무순환1)EH25	0.0087	0.0316	0.0582	0.7729	0.0052	.6168
(직무순환2)EH28	0.2025	-0.0213	-0.0733	0.7353	0.1849	
(역할1)EH39	-0.0207	-0.0482	0.9391	-0.0566	-0.0148	.9139
(역할2)EH40	0.0619	-0.0323	0.9326	0.0153	0.0034	
(자율성1)EH29	0.7967	0.0455	0.1230	-0.0468	0.0824	.8825
(자율성2)EH30	0.8561	0.0724	0.0670	0.0196	0.0381	
(자율성3)EH31	0.8787	-0.0037	0.0157	-0.0008	0.0133	
(자율성4)EH32	0.7960	0.0320	0.0049	0.1266	0.0191	
(자율성5)EH33	0.8090	0.0198	-0.1190	0.1242	0.0727	
(자율성6)EH34	0.5956	0.0330	-0.1067	0.3279	0.1142	
(의사소통1)FA65	0.0290	0.5733	-0.0369	0.1063	0.0458	.6373
(의사소통2)FA66	0.0830	0.4925	-0.0271	0.4260	0.0949	
(의사소통3)FA67	0.1028	0.3844	-0.0842	0.4595	0.2295	
(의사소통4)FA68	-0.1185	0.6298	-0.0418	-0.1446	0.0697	
(의사소통5)FA69	0.0578	0.6345	0.2305	0.0456	0.0856	
(의사소통6)FA70	0.1327	0.5744	-0.2827	0.0778	0.0955	

주: 1) 요인추출 방법: 주성분 분석.

2) 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

3) 6반복 계산에서 요인 회전이 수렴되었음.

4) 신뢰성지수는 α 값임

로 측정하였다. 전략은 공격형, 분석형, 방어형으로 구분하여 각각 더미 변수로 측정하였다(EB21). 경영체제는 전문경영체제의 정도에 따라 유형화하였다(EB42), 외국인 지분은 (EB21). 경영체제는 전문경영체제의 정도에 따라 유형화하였다(EB42), 외국인 지분은 지분율(EB66) 및 지분의 역할(EB67)을 이용하여 참가 정도에 따라 4가지 유형으로 구분하여 측정하였다.

IV. 연구 결과

1. 상관관계

본 연구에서 사용될 변수간 상관관계는 <표 5>와 같다.

<표 5> 변수간 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 전문성	1										
2. 직무통합	.173 (**)	1									
3. 자율성	.205 (**)	.174 (**)	1								
4. 의사소통	.421 (**)	.081 (*)	.169 (**)	1							
5. 유연성 (전체)	.707 (**)	.557 (**)	.612 (**)	.659 (**)	1						
6. 조직화 전략 (노조)	0.067	.014	-.109 (*)	.076	.001	1					
7. 협조전략 (노조)	.131 (**)	.011	0.011	.186 (**)	.126 (*)	.158 (**)	1				
8. 분리전략 (노조)	-.061	-.033	-.037	-.072	-.059	-.232 (**)	.052	1			
9. 몰입전략 (사용자)	.135 (**)	.082 (*)	.169 (**)	.126 (**)	.219 (**)	-.018	-.013	-.016	1		
10. 동반자 전략(사용자)	.208 (**)	.047	.180 (**)	.408 (**)	.339 (**)	.174 (**)	.127 (**)	.094 (*)	.096 (*)	1	
11. 회피전략 (사용자)	-.039	-.012	-.102 (**)	-.082 (*)	-.106 (**)	-.126 (**)	-.005	.021	-.151 (**)	-.241 (**)	1

주: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

작업조직 설계의 4가지 차원은 상호 긍정적인 관련성을 갖는 것으로 나타났다. 그 중 전문성과 의사소통 간의 상관관계는 다른 변수보다 높았다. 노조의 참가전략은 작업조직설계변수 중 전문성, 의사소통 차원과 긍정적인 관계를 갖는 것으로 나타났으나, 분리

전략은 유의한 관계가 없었다. 노조의 조직화전략은 자율성 차원과 부정적 관계로 나타났다. 사용자의 몰입전략은 모든 작업조직 차원과 긍정적인 관계를 나타냈다. 사용자의 노조에 대한 동반자 전략은 전문성, 자율성, 의사소통 차원과 긍정적 관계를, 회피전략은 자율성 및 의사소통과 부정적 관계를 각각 나타냈다.

2. 가설검증

가. 검증방법

노사 당사자의 작업조직 설계에 미치는 영향을 분석하기 위해 2단계 위계적 회귀분석(hierarchical regression)을 실시하였다. 1단계 회귀모형에서는 작업조직 설계에 대한 상황변수만을 투입하여 기존의 시스템 혹은 상황이론 관점을 포괄적으로 반영하였다. 2단계에서는 노사의 전략을 각각 투입하여 사용자와 노조의 전략적 선택이 근로자 작업조직설계 변수를 어느 정도 추가적으로 설명하는지를 분석하였다.

나. 가설 1의 검증

노조의 전략이 작업조직 설계에 미치는 영향을 검증하기 위한 2단계 위계적 회귀분석 결과는 다음 <표 6>~<표 8>과 같다.

<표 6> 가설 1-1의 검증 : 노조의 조직화 전략이 작업조직설계에 미치는 영향

변 수	전문성		직무통합		자율성		의사소통		유연성	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
통제변수 ¹⁾		.212 **		.365 **		.150 **		.232 **		.374 **
노조 전략										
- 민주화전략	.056	.003	-.012	.000	-.066	.004	.053	.003	-.002	.000
모형 전체		.215 **		.365 **		.154 **		.235 **		.374 **
사례수	N=283		N=273		N=282		N=269		N=252	

주: 1) 통제 변수에는 산업 더미, 사업장 규모, 환경변화 정도, 전략유형 더미, 경영체제 더미, 외국인 지분 참여 더미 등의 변수가 포함됨.

2) * $p < .05$, ** $p < .01$

〈표 7〉 가설1-2의 검증 : 노조의 참가전략이 작업조직설계에 미치는 영향

변 수	전문성		직무통합		자율성		의사소통		유연성	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
통제변수1)		.209 **		.365 **		.151 **		.233 **		.375 **
노조 전략 - 참가전략	-.061	.003	-.055	.003	-.128 *	.015 *	-.025	.001	-.076	.005
모형 전체		.212 **		.367 **		.166 **		.234 **		.380 **
사례수	N=284		N=274		N=283		N=270		N=253	

주: 1) 통제변수에는 산업더미, 사업장 규모, 환경변화 정도, 전략유형 더미, 경영체제 더미, 외국인 지분참여 더미 등의 변수가 포함됨.

2) * $p < .05$, ** $p < .01$

<표 6>은 노조의 조직화 전략이 작업조직 설계에 미치는 영향을 가정한 가설 1-1을 검증한 결과이다. 노조의 조직화전략이 상황요인을 통제한 후 작업조직 설계에 미치는 추가적인 영향력은 거의 없는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-1은 기각되었다. 이러한 결과는 노조의 조직화전략은 작업조직과 아무런 관련성이 없다는 해석이 가능하다. 즉 조직화는 노조 내부의 문제요, 작업조직은 경영 관련 사항이므로 양자는 관련성이 적다는 것이다. 여기에 대해서는 지속적인 연구가 필요하리라 본다.

<표 7>은 노조의 참가전략이 작업조직 설계에 미치는 영향을 가정한 가설 1-2를 검증한 결과이다. 노조의 참가전략은 작업조직의 자율성에 대해서만 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 영향의 방향은 가정과는 달리 부정(-)적인 결과를 보여주고 있다. 이는 현재의 노조의 참가전략은 노사협력적 차원보다는 분리전략을 보완하는 측면이 강하기 때문이 아닌가 판단된다. 즉 노조의 경영참가나 정보참가 요구로 조작화한 참가전략은 사용자에게 대한 협력적 자세보다는 대립적 태도를 그 기저로 하고 있음을 의미한다. 노동조합은 아직까지 경영참가에 대한 확신이 부족하다고 하겠다.

<표 8>은 노조의 분리전략이 작업조직 설계에 미치는 영향을 가정한 가설 1-3을 검증한 결과이다. 노조의 분리전략은 작업조직 설계에 의미있는 영향을 미치지 않고 있다. 노동조합이 임금교섭에 관심과 작업조직에 대한 관심은 상호 영향 관계가 없음을 의미한다. 다만, 노조의 이러한 분리전략이 유의수준이 낮은 하지만, 작업조직 설계의 제 차원에 부정적인 영향을 미친다는 것은 향후 지속적인 관심을 가지고 연구해 볼 가치가

〈표 8〉 가설 1-3의 검증 : 노조의 분리전략이 작업조직설계에 미치는 영향

변 수	전문성		직무통합		자율성		의사소통		유연성	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
통제변수 ¹⁾		.209 **		.365 **		.153 **		.234 **		.375 **
노조 전략										
- 분리전략	-.033	.001	-.018	.000	-.049	.002	-.033	.001	-.020	.000
모형 전체		.210 **		.366 **		.156 **		.235 **		.376 **
사례수	N=280		N=270		N=279		N=266		N=249	

주: 1) 통제 변수에는 산업 더미, 사업장 규모, 환경변화 정도, 전략유형 더미, 경영체제 더미, 외국인 지분 참여 더미 등의 변수가 포함됨.

2) * $p < .05$, ** $p < .01$

있을 것으로 보인다.

다. 가설 2의 검증

사용자의 전략이 작업조직 설계에 미치는 영향을 검증하기 위한 2단계 위계적 회귀분석 결과는 다음 <표 9>~<표 11>과 같다.

<표 9>는 사용자의 구성원에 대한 몰입전략이 작업조직 설계에 미치는 영향을 가정한 가설 2-1의 검증결과를 나타내고 있다. 사용자의 몰입전략은 직무통합 차원을 제외한 전문성, 자율성, 의사소통, 전반적 유연성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-1은 전반적으로 지지되고 있다.

<표 10>은 사용자의 노조에 대한 동반자전략이 작업조직 설계에 미치는 영향을 가정한 가설 2-2의 검증결과를 나타내고 있다. 사용자의 동반자전략은 자율성, 의사소통 등 조직과정적 측면과 전반적인 유연성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다 ($p < 0.01$). 따라서 가설 2-1은 전반적으로 지지되었다고 하겠다.

<표 11>은 사용자의 노조에 대한 회피전략이 작업조직 설계에 미치는 영향을 가정한 가설 2-3의 검증결과를 나타내고 있다. 사용자의 회피전략은 자율성 및 전반적인 유연성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다른 차원에 대해서는 유의수준은 낮았으나, 일관되게 부정적 영향을 미치고 있었다. 따라서 가설 2-3은 부분적으로만 지지되었다고 하겠다.

〈표 9〉 가설2-1의 검증 : 사용자의 몰입전략이 작업조직설계에 미치는 영향

변 수	전문성		직무통합		자율성		의사소통		유연성	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
통제변수 ¹⁾		.199 **		.365 **		.138 **		.159 **		.344 **
사용자 전략 - 몰입전략	.113 **	.012 **	.043	.002	.159 **	.024 **	.142	.019 **	.194 **	.036 **
모형 전체		.211 **		.367 **		.161 **		.177 **		.380 **
사례수	N=492		N=470		N=489		N=455		N=425	

주: 1) 통제 변수에는 산업 더미, 사업장 규모, 환경변화 정도, 전략유형 더미, 경영체제 더미, 외국인 지분 참여 더미 등의 변수가 포함됨.

2) * $p < .05$, ** $p < .01$

〈표 10〉 가설2-2의 검증 : 사용자의 동반자전략이 작업조직설계에 미치는 영향

변 수	전문성		직무통합		자율성		의사소통		유연성	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
통제변수 ¹⁾		.201 **		.356 **		.141 **		.198 **		.367 **
사용자 전략 - 동반자전략	.089 (*)	.007 (*)	.050	.002	.140 **	.018 **	.317 **	.090 **	.219 **	.044 **
모형 전체		.208 **		.358 **		.159 **		.288 **		.410 **
사례수	N=370		N=353		N=366		N=374		N=349	

주: 1) 통제 변수에는 산업 더미, 사업장 규모, 환경변화 정도, 전략유형 더미, 경영체제 더미, 외국인 지분 참여 더미 등의 변수가 포함됨.

2) (*) $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

〈표 11〉 가설2-3의 검증 : 사용자의 파괴전략이 작업조직설계에 미치는 영향

변 수	전문성		직무통합		자율성		의사소통		유연성	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
통제변수 ¹⁾		.210 **		.331 **		.128 **		.187 **		.339 **
사용자 전략 - 파괴전략	-.002	.000	-.041	.002	-.143 **	.019 **	-.069	.005	-.106 *	.010 *
모형 전체		.210 **		.333 **		.147 **		.192 **		.349 **
사례수	N=449		N=429		N=446		N=454		N=424	

주: 1) 통제 변수에는 산업 더미, 사업장 규모, 환경변화 정도, 전략유형 더미, 경영체제 더미, 외국인 지분 참여 더미 등의 변수가 포함됨.

2) * $p < .05$, ** $p < .01$

V. 결론 및 시사점

본 연구는 유연작업조직이 설계되기 위해서는 노사의 전략적 선택이 중요함을 실증하고자 하였다. 연구 결과, 노조의 전략은 전반적으로 작업조직 설계에 큰 영향이 없는 것으로 나타났다. 다만, 노조의 참가전략이 작업조직 설계의 자율성 차원에 가설과는 다른 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여기에 대해서는 노조의 참가전략에 대한 재검토와 더불어 그 관계에 대한 추가적인 연구가 필요할 것으로 보인다.

사용자의 전략이 작업조직 설계에 미치는 영향은 전반적으로 긍정적이었다. 사용자의 구성원 몰입전략은 전문성, 자율성, 의사소통, 전반적 유연성 정도에, 노조에 대한 동반자전략은 자율성, 의사소통, 전반적 유연성 정도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 회피전략은 자율성에 부정적인 영향을 미치고 있었다.

이러한 연구결과는 현재 한국의 작업조직 설계에는 기술, 규모, 경영체제 등 상황 요인만이 아니라 경영 주체의 전략적 선택이 영향을 미치고 있음을 어느 정도 증명하였다고 본다. 특히 노조보다는 사용자의 전략적 선택이 작업조직 설계에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 향후 바람직한 모델로 부각되는 유연작업조직이 설계되기 위해서는 사용자의 구성원 및 노조에 대한 기본 가치, 철학의 확립이 매우 중요하다는

것을 지적할 수 있겠다. 기업경영의 일차적 책임자로서 사용자는 구성원 혹은 그 대표 기관으로서 노동조합에 대한 바람직한 철학을 정립할 필요성이 있겠다.

또한 노동조합의 전략적 선택이 작업조직에 대한 영향이 거의 없는 것으로 나타났다. 이는 우리의 경우 앞서 살펴 본 NUMMI와 같은 노사공동프로그램에 의한 유연작업조직 설계를 찾아보기 어렵다는 현실이 반영되었다고 하겠다. 노사의 신뢰 구축과 이를 기반으로 한 당사자간 협조 혹은 동반자 인식이 절실히 요청된다고 하겠다.

이상의 연구 결과에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 지니고 있다. 노사 당사자의 전략은 단순히 구성원이나 상대에 대한 철학만이 아니라, 기업의 상황 요소를 고려(Cooke & Meyer, 1990; Wever, 1989)하거나 노조와의 상호작용 과정(Wever, 1989)에서 형성될 가능성이 있다. 즉 노사당사자의 전략에 영향을 미치는 선행요인에 대한 연구가 추가적으로 이루어져야 할 것이다. 또 노조의 전략이 작업조직에 미치는 영향을 규명하는 데 미흡한 결과를 남겼다. 향후 이들 전략 변수를 더욱 구체화하는 노력이 있어야 할 것이다.

참고문헌

- 신유근 외. 『신조직환경론』. 다산출판사 (1999).
- 최종태. 『노동조합의 활동전략』. 서울대학교출판부 (1986).
- 최종태. 『전략적 노사관계론』. 경문사 (1996).
- 史世民. 『企業の現場組織と技術』. 中央經濟社 (1991).
- Adler, A. P. "New Technologies, New Skills." *California Management Review* 28 (3). (1986) pp.9-28.
- Arthur, J. B. "Effect of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover." *Academy of Management Journal* 37 (3). (1994) pp.670-687.
- Attewell, P. "The De-skilling Controversy." *Work and Occupations* 14 (3). (1987) pp.323-346.
- Bluestone, B. & I. Bluestone. *Negotiating the Future*. Basic Books (1992).
- Braverman, H. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press (1974).
- Burns, T. & G. M. Stalker. *The Management of Innovation*. Tavistock (1961).

- Campbell, J. P., D. E. Bownas, M. G. Peterson, & M. D. Dunnette. *The Measurement of Organizational Effectiveness: A Review of Relevant Research and Opinion*. Navy Personnel Research and Development Center (1974).
- Chandler, A. D. *Strategy and Structure*. MIT Press (1962).
- Child, J. "Organizational Structure, Environment and Performance: The role of Strategic Choice." *Sociology* 6. (1972) pp.1-22.
- Clark, P., I. McLoughlin, H. Rose, & R. King. *The Process of Technological Change*. Cambridge University Press (1988).
- Cooke, W. N. *Labor-management Cooperation : New Partnership or Going in Circles?* Institute for Employment Research (1990).
- Cooke, W. N. & D. G. Meyer. "Structural and Market Predictors of Corporate Labor Relations Strategies." *Industrial and Labor Relations Review* 43 (2). (1990) pp.280-293.
- Daft, R. L. *Organization Theory and Design*. South-Western Publishing (2001).
- Dow, G. K. "Configurational and Coactivational Views of Organizational Structure." *Academy of Management Review* 13. (1988) pp.53-64.
- Dunlop, J. T. *Industrial Relations System*. Harvard Business School Press (1993).
- Eaton, A. & P. Voos. "Unions and Contemporary Innovations in Work Organization, Compensation, and Employee Participation." Mishel, L. & P. Voos (ed.). *Unions and Economic Competitiveness*. New York: M. E. Sharp (1992) pp.173-215.
- Gittleman, M., M. Horrigan, M. Joyce. "'Flexible' Workplace Practices: Evidence from a Nationally Representative Survey." *Industrial and Labor Relations Review* 52 (1). (1998) pp.99-115.
- Gresov, C. G. "Exploring Fit and Misfit with Multiple Contingencies." *Administrative Science Quarterly* 34. (1989) pp.431-453.
- Hamel, G & C. K. Prahalad. "Strategic intent." *Harvard Business Review* 67 (3). (1989) pp.63-76.
- Hayes, R. H., S. C. Whellwright, & K. B. Clark. *Dynamic Manufacturing: Creating the Learning Organization*. Free Press (1988).
- Hirschhorn, L. *Beyond Mechanization: Work and Technology in a Postindustrial*

- Age. MIT Press (1984).
- Huselid, M. A. "The Practice of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance." *Academy of Management Journal* 38 (3). (1995) pp.635-672.
- Jacoby, S. *Employing Bureaucracies*. Columbia University Press (1985).
- Kochan, T. A. & H. C. Katz. *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*. McGraw-Hill, Inc. (1992).
- Kochan, T. A. & P. Osterman. *The Mutual Gains Enterprise*. Harvard Business School Press (1994).
- Kochan, T. A., H. C. Katz, & P. Cappelli. "The Strategic Choice and Industrial Relations." *Industrial Relations* 23. (1984) pp.16-39.
- Kochan, T. A., H. C. Katz, & R. B. McKersie. *The Transformation of American Industrial Relations*. Basic Books (1986).
- Lawler, E. E. *The Ultimate Advantage : Creating the High-involvement Organization*. Jossey-Bass Publishers (1992).
- MacDuffie, J. P. Human Resource Bundles and Manufacturing Performance: Organizational Logic and Flexible Production Systems in the World Auto Industry. *Industrial and Labor Relations Review* 48. (1995) pp.197-221.
- Mills. D. Q. & J. McCormick. *Industrial Relations in Transition: Cases and Text*. John Wiley & Sons (1985).
- Osterman, P. "How Common is Workplace Transformation and Who Adopts It?" *Industrial and Labor Relations Review* 47 (2). (1994) pp.173-187.
- Ostroff, F. *The Horizontal Organization: What the Organization of the Future Looks Like and How it Delivers Value to Customers*. Oxford University Press (1999).
- Pfeffer, J. *Competitive Advantage Through People*. Harvard Business School Press (1994).
- Piore, M. & C. F. Sable. *The Second Industrial Devide: Possibility for Property*. Basic Book (1984).
- Randolph, W. A. "Matching Technology and the Design of Organizational Sub-units." *California Management Review* 23(4). (1981) pp.39-48.
- Reed, M. "The Problem of Human Agency in Organizational Analysis."

- Organization Studies* 9. (1988) pp.33-46.
- Reich, M. "When does Union-management Cooperation Work? A Look at NUMMI and GM-Van Nuys." *California Management Review* (Summer 1989) pp.26-44.
- Thompson, J. *Organizations in Action*. McGraw-Hill (1967).
- Tichy, N. M., C. J. Fombrun, & M. A. Devanna. "Strategic Human Resource Management." *Sloan Management Review* 23. (1982) pp.47-61.
- Turner, L. *Democracy at Work*. Cornell University Press (1991).
- Walton, R. E. "From Control to Commitment in the Workplace." *Harvard Business Review* 63 (2). (1985) pp.77-84.
- Wallihan, J. *Union Government and Organization*. Washington, D.C. : The Bureau of National Affairs, Inc. (1985).
- Way, S. A. "High Performance Work Systems and Intermediate Indicators of Firm Performance within the US Small Business Sector." *Journal of Management* 28 (6). pp.765-785.
- Wever, K. R. "Toward a Structural Account of Union Participation in Management: the Case of Western Airlines," *Industrial and Labor Relations Review* 42 (4). (1989) pp.600-609.
- Whitley, R. "Taking Firm Seriously as Economic Actors." *Organization Studies* 8. (1987) pp.125-148.
- Wood, S. & M. Albanese. "Can We Speak of High Commitment Management on the Shop Floor?" *Journal of Management Studies* 32 (2). (1995) pp.215-247.

Union's and Management's Strategic Choice and Work Organization Design

Lee, Dong-Myong

Traditional researches on work organization have focused on the situational or environmental factors. In this study, with the point of voluntary approach, I mainly examined the effect of union's and management's strategy on the work organization design. I formulated union's three strategies, "organizing" one to a union member and "divided" or "participative" one to management. Management's strategies are also divided into three ones, "involved" one to employees and "avoidant" or "partnered" one to union.

From this study, I could conclude as follows;

First, none of union's strategies had effect on the flexible work organization design.

Second, management's involved strategy and partnered one had positive effects, but destructive one had a negative effect, on the flexible work organization design.

Third, in order to design the flexible work organization, management's strategies should be changed into more involved, partnered and less avoidant.

Keywords : union's organizing strategy, union's participative strategy, union's divided strategy, management's involved strategy, management's partnered strategy, management's avoidant strategy, flexible work organization design

노동 정책 연구

연구 논문

2004. 제4권 제3호 pp. 99~114

© 한국노동연구원

Alternative Retirement Plans and the Salary Peak System in Korea

Semoon Chang*

The Korea Chamber of Commerce and Industry proposed the salary peak system to handle aged workers in Korea. The salary peak system provides aged workers with an opportunity to work past their retirement age for a salary less than their peak salary. The salary peak system, however, is related directly to the pension system, which can be divided broadly into defined benefit plans and defined contribution plans. In defined benefit plans, each employee's retirement benefit is predetermined by a specific formula, which includes salaries of last few years of employment. Since salaries of last few years of employment will decline under the salary peak system, the system will not be acceptable to employees unless the pension system is a defined contribution plan which is unaffected by declining salaries of last years of employment. Defined benefit retirement plans may be made compatible by allowing employees to formally retire with the peak salary at an earlier age and be re-hired under the salary peak system. This alternative raises a whole new issue since it will provide an incentive for employers to force aged workers to retire early and rehire them at a lower salary with or without any contribution to the workers' retirement funds.

Keywords : WTO, labor relations, labor standards, labor rights and benefits, labor legislation, trade union movement

투고일 : 2004년 11월 7일, 심사의뢰일 : 11월 15일, 심사완료일 : 11월 28일

* Professor of economics and director of the Center for Business & Economic Research, University of South Alabama. The draft version of this paper was presented at the November 2004 SEA-KAEA session in New Orleans.

According to the Korea's National Statistical Office, Korea became an aging society as of July 1, 2000 with the number of people aged 65 or older having reached 3.4 million or 7.3 percent of the total population of 46.1 million. Korea is expected to become an aged society by 2019 when 14.4 percent of its population are expected to be 65 years or older. The number of Koreans under the age of 15 fell to 20.6 percent of the total population in 2000 from 34.0 percent in 1980 and 25.6 percent in 1990. The population aging in Korea is due to the decreased fertility rate and the increased life expectancy. The fertility rate fell sharply to 1.2 births per woman of child-bearing age in 2000 from 4.5 births in 1970¹⁾, while the life expectancy increased to 72.1 for men and 79.5 for women in 2000, an increase of about 13 years since 1970.²⁾ The falling fertility rate is, in part, a result of highly successful population control policies of the Korean government which actively campaigned for family planning in the 1960s, passed the Maternal and Child Health Law of 1973 that legalized abortion, and began suspending medical insurance benefits for maternal care for pregnant women with three or more children in 1983.³⁾ The population aging raised the level of concern over the belief that it will, if not already, slow economic growth, and led Korea's policymakers to re-examine Korea's retirement system as well as its mandatory retirement age.

During the period of rapid economic growth in the 1970s, companies introduced the retirement system to offer an implicit labor contract guaranteeing retirement to secure high-quality workers. At the time the mandatory retirement age was uniformly set at 55.⁴⁾ According to the Korea Labor Institute, the current retirement age of the private sector is around 55, although it varies by type of occupation. The two oldest average retirement ages are 57.9 for management staff and 57.7 for R&D/technology employees.⁵⁾ Others indicate that "Private sector retirement ages in Korea are set by

1) Lowe-Lee 2003, p. 1.

2) Phang 2003, p. 2.

3) Lowe-Lee 2003, p. 1.

4) Joonmo Cho and Sunwoong Kim, "On Using Mandatory Retirement System to Reduce Workforce in Korea," a paper prepared for the Conference on Flexibility and Performance: International Perspectives on Labor Market Institutions on July 19-20, 2004, Seoul, Korea., p. 12.

5) Workplace Panel Survey, collected by Korea Labor Institute between May and July of 2002, p. 10.

companies according to agreements with their employees with the average mandatory retirement age in 2004 being 57.”⁶⁾ Also, “most government workers are to retire early at 60 years, with the exception of professional government workers like teachers (62 years) and professors (65 Years).”⁷⁾

When the Roh administration announced its proposal to raise and set the mandatory retirement age at 60, both the Korea Chamber of Commerce and Industry (KCCI) and the Korea Employers Federation opposed the idea by stating that only four out of every 1,000 company workers left their jobs in 2002 because they reached the mandatory retirement age. Interestingly, the proposal is opposed also by labor unions. The Federation of Korean Trade Unions stated that the proposal would not be effective when “A majority of workers are forced to leave their jobs before the agreed retirement age.”⁸⁾

What Is the Problem

The KCCI proposed the salary peak system as an alternative to the government proposal to handle aged workers when it released its 2003 report “The Comparative Study on the Cases of the Salary Peak System in Japan and Korea.”⁹⁾ The salary peak system provides aged workers with an opportunity to work past their retirement age for a salary less than their peak salary. The system as proposed appears to allow employers to determine details of its operation. The report states that although details vary among companies, the salary peak system has been adopted in Japan by 77.5 percent of corporations with 5,000 or more employees, 69.2 percent of corporations with 1,000-4,999 employees, 69.0 percent of employers with 300-999 employees,

6) Kim Min-hee and Kim Sung-mi, “Employers Oppose Raising Retirement Age,” The Korea Herald, January 28, 2004.

7) Kim Ik Ki, “Policy Responses to Low Fertility and Population Aging in Korea,” a paper prepared for the Expert Group Meeting on Policy Responses to Population Aging and Population Decline, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations Secretariat, New York, 16-18 October 2000, p. 5.

8) Kim Min-hee and Kim Sung-mi, “Employers Oppose Raising Retirement Age,” The Korea Herald, January 28, 2004.

9) www.english.korcham.net.

70.8 percent of employers with 100-299 employees, and 66.0 percent of employers with 30-99 employees.¹⁰⁾ Interestingly, the report states that 89.2 percent of Japanese companies set 60 as the mandatory retirement age.¹¹⁾ A number of Korean companies have also adopted the salary peak system.¹²⁾ The Korea Credit Guarantee Fund with mandatory retirement age of 58, for instance, pays 75% of the peak salary from age 55 to 56, 55% at age 57, 35% at the age 58. After 58, the company allows employees to work as temporary contractors.

The salary peak system is related directly to the pension system. The current pension system in Korea has two main components. One is the National Pension Scheme that began in 1988. The benefit formula of the National Pension Scheme is the following:¹³⁾

$$\text{Monthly basic pension} = 0.15 \times (A + B) \times (1 + 0.05 \times N)$$

in which

A = price-indexed average monthly income for the last 3 years prior to retirement;

B = price-indexed average monthly income of the participant during the whole contribution period; and

N = years of contribution minus 20 years in which $N \geq 1$.

The other is the retirement allowance scheme mandatory for firms with five or more workers that began in 1961 and is funded by corporations. The retirement allowance required under the Labor Standards Act “is at least one month’s wage (calculated by averaging the employee’s last three months’ wages) multiplied by the number of years in service.”¹⁴⁾ The important point is that pension allowance under both programs varies with the worker’s earnings during the last years of employment.

The Hypothesis

10) KCCI 2003, p. 5.

11) KCCI 2003, p. 3.

12) www.english.korcham.net

13) Phang and Shin 2002, pp. 7-8.

14) Phang 2001, p. 31.

The hypothesis of this paper is that the salary peak system is likely to work better with defined contribution retirement plans as opposed to defined benefit retirement plans. In other words,

$$DB = f(\text{Year}, \text{Lpay}); \quad \partial DB / \partial \text{Year} > 0 \quad \text{and} \quad \partial DB / \partial \text{Lpay} > 0$$

$$DC = f(C^{\text{EMPLOYERS}}, C^{\text{EMPLOYEES}});$$

$$\partial DC / \partial \text{Year} = 0 \quad \text{and} \quad \partial DC / \partial \text{Lpay} = 0$$

in which

DB = retirement allowance from defined benefit plans

Year = years of employment

Lpay = salary during the last years of employment

DC = retirement allowance from defined contribution plans

$C^{\text{EMPLOYERS}}$ = contributions made by employers

$C^{\text{EMPLOYEES}}$ = contributions made by employees

The salary peak system lowers the amount of pay during the last years of employment (Lpay), resulting in:

$$\partial DB / \partial \text{Lpay} < 0$$

which leads to lower retirement benefits and may discourage workers from participating in the salary peak system.

Defined Benefit and Defined Contribution Plans

In defined benefit plans, each employee's benefit is predetermined by a specific formula. Usually, the promised benefit is tied to the employee's average earnings, length of service, and the employee's earnings during the last years of service. In defined benefit plans, the plan sponsor assumes an obligation for paying a stipulated future benefit. Consequently, the employer accepts any investment risk involved in meeting this obligation. Most defined benefit plans do not have a cost of living adjustment.¹⁵⁾ Defined benefit plans calculate the employee's retirement benefits based upon formulas. These formulas can be broadly summarized into three.¹⁶⁾ In the flat-benefit formula, the retiree receives a certain amount such as \$12 a month

15) Herz 1995, p16.

16) EBRI 1987, pp.66-67.

multiplied by the years of service. In the career average formula, a retiree receives, for instance, one percent of the employee's earnings up to the social security taxable wage base plus two percent of earnings in excess of the social security taxable wage base for each year of service or plan participation. In the final-pay formula, a retiree receives, for instance, 1.5 percent of the employee's final three to five-year average earnings, times years of service or plan participation. "Today, final-pay formulas are the most commonly used."¹⁷⁾

Clearly the retirement benefit payment in the final-pay formula will be affected adversely by the salary peak system that will lower the employee's final three to five-year average earnings since earnings of final years will be declining under the system. Since the final-pay formula is used most widely especially among salaried workers, this formula will have the most significant impact in discouraging workers under this retirement plan from participating in the salary peak system. The career average formula will also have a negative impact on the retirement benefit payment since the declining salary will lower the retirement benefit payment, although the negative impact is offset somewhat by the increasing number of years of service under the salary peak system. The flat-benefit formula is widely adopted by labor unions. On the surface, the flat-benefit formula may not appear to have any adverse impact on the retirement benefit payment. In reality, however, labor unions will not be in any stronger position to negotiate a higher retirement benefit under the salary peak system since a higher retirement benefit and a reduced salary may not be compatible to each other. Further, for defined benefit plans, "Automatic cost-of-living adjustments have always been rare among private employers: only 4 percent of all private pensions included such adjustments in 1993."¹⁸⁾

In defined contribution plans, employers contribute to the individual employees' retirement accounts with contributions from the employees being added as a variation. Employers' contributions are usually determined by a percentage of each employee's earnings. The benefit payable at retirement is based on money accumulated in each employee's account. Such accumulated money will reflect employer contributions, employee contributions (if any) and investment gains or losses. The accumulated

17) EBRI 1987, p.67.

18) Herz, 1995, p16.

amount may also include employer contributions forfeited by employees who leave before they become fully vested, to the extent such contributions are reallocated to the accounts of employees who remain.¹⁹⁾ Under defined contribution plans, it is the employee who bears the investment risk for the plan assets although plan sponsors still have a fiduciary responsibility in managing the investments.

Defined contribution plans include thrift and profit sharing such as 401(k), money-purchase pension plans, and employee stock ownership plans. Thrift and profit sharing plan sponsors usually provide for lump-sum distributions at retirement, and money-purchase pension plans may require that pension benefits be taken in the form of a fixed and/or variable annuity.²⁰⁾ The term 401(k) refers to section 401(k) of the U.S. Internal Revenue Code that allows an employee to set aside a portion of compensation to the employee's pension plan as a pre-tax reduction in salary. The employee defers income tax on the 401(k) contribution until withdrawal. "Deferred profit sharing plans must define employee vesting rights. The Tax Reform Act of 1986 (TRA) requires that profit sharing plans satisfy one of two vesting rules: (1) 100 percent vesting after five years of service, or (2) 20 percent after three years of service, with an additional 20 percent for each subsequent year of service until 100 percent vesting is achieved at the end of seven years of service."²¹⁾ A retiree's benefit payment under defined contribution plans is unaffected by the salary peak system since accumulated assets of individual accounts are not reduced by declining salaries.

Note that a typical defined benefit pension plan specifies the annual flow of pension benefit usually as depending on an individual's pre-retirement salary and on other variables. It is the employee's benefit that is defined, thus called defined benefits. A typical defined contribution pension plan specifies the payments or contributions made by the individual and employer into a fund which is invested in securities. The value of the accumulated assets is determined at the time the worker retires and the value is usually converted into an annual flow of income (an annuity). With a DC plan, it is the employer's contributions that are defined, thus called defined contributions.²²⁾ Both defined benefit plans and defined contribution plans are

19) EBRI 1987, p.65.

20) EBRI 1987, p. 70.

21) EBRI 1987, p. 89.

usually on a “funded” basis, not on a “pay-as-you-go” basis. In a funded system, contributions are used to purchase assets, which are saved to pay for future benefits. In the United States, private pension plans are required by law to be funded. In a pay-as-you-go system, contributions by workers go directly to pay benefits to current retirees in such programs as the social security.²³⁾

An Illustration

Table 1 contains a hypothetical illustration of possible benefits a worker could receive if he or she retired with a defined benefit pension plan and with a defined contribution pension plan. Table 1 assumes that the defined benefit plan uses the final-pay formula to determine benefits, the average of last five-year salaries is \$40,000, the annual rate of inflation is 3 percent, and the estimated number of years the retiring person will receive benefit is 18 years that begins in 2005.

Column (2) shows the pension under the defined benefit plan with no adjustment for inflation, which is typical of many defined benefit plans. Column (3) indicates the annual amount that is adjusted for inflation. Column (4) is the lump sum payment under the defined contribution plan with the lump sum amount that generates \$40,000 during the first year and inflation-adjusted benefits of column (3) thereafter. Column (5) shows the annual balance based on the assumption that the lump sum pension in column (4) is invested with 6 percent annual return and the annual withdrawal is equal to inflation-adjusted pension benefits shown in column (3). Column (6) is the lump sum payment under the defined contribution plan with the lump sum amount that will be exhausted at the end of the 18 years of inflation-adjusted benefits in column (3). Column (7) shows the annual balance based on the assumption that the lump sum pension in column (6) is invested with 6 percent annual return and the annual withdrawal is equal to inflation-adjusted pension benefits shown in column (3).

22) John Pencavel, “Faculty Retirement Incentives by Colleges and Universities,” prepared for the TIAA-CREF Institute Conference on Recruitment, Retention, and Retirement: The Three R’s of Higher Education in the 21st Century, New York City, April 1-2, 2004, p. 7.

23) Congressional Budget Office, “Long-Range Fiscal Policy Brief,” CBO series of issue summaries No. 12, September 12, 2004, p. 1.

Professionally managed, retirees tend to be better off with defined contribution plans partly because their retirement allowance is likely to be adjusted upward with inflation and partly because retirees can continue to accumulate their retirement fund unaffected by possible decline in their earnings during the last years of their employment under the salary peak system.

Table 1. Illustration of Defined Benefit and Defined Contribution Plans

Year	Defined benefit	Benefit with inflation	Defined contribution option A	Balance with 6% interest	Defined contribution option B	Balance with 6% interest
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2005	\$40,000	\$40,000	\$666,667	\$666,667	\$587,480	\$666,667
2006	40,000	41,200	625,467	662,995	546,280	579,057
2007	40,000	42,436	620,559	657,792	536,621	568,818
2008	40,000	43,709	614,083	650,928	525,109	556,616
2009	40,000	45,020	605,908	642,262	511,595	542,291
2010	40,000	46,371	595,891	631,645	495,920	525,675
2011	40,000	47,762	583,883	618,916	477,913	506,588
2012	40,000	49,195	569,721	603,904	457,393	484,836
2013	40,000	50,671	553,233	586,427	434,166	460,216
2014	40,000	52,191	534,236	566,290	408,025	432,506
2015	40,000	53,757	512,534	543,286	378,749	401,474
2016	40,000	55,369	487,916	517,191	346,105	366,871
2017	40,000	57,030	460,161	487,770	309,841	328,431
2018	40,000	58,741	429,029	454,771	269,690	285,871
2019	40,000	60,504	394,267	417,923	225,368	238,890
2020	40,000	62,319	355,605	376,941	176,571	187,165
2021	40,000	64,188	312,753	331,518	122,977	130,356
2022	40,000	66,114	265,404	281,328	64,242	68,096
2023	40,000	68,097	213,231	226,025	0	0

Source: Table developed by Stephen R. Hunt of Morgan Keenan.

History of Retirement Plans in the U.S.

To determine whether any significant institutional changes may affect the composition between defined benefit plans and defined contribution plans, we review the history of retirement practice. This section is intended to demonstrate the

changing composition between DB and DC plans in the United States.²⁴⁾

Germany is the birthplace for the state-run retirement system. In 1889, the German government designated 70 as the official retirement age. In 1916, the age was lowered to 65.²⁵⁾ The retirement age in the U.S. was created in 1935 when the Committee on Economic Study decided to use 65 as retirement age for the new social security system. The Federal Railroad Retirement System, created by Congress in 1934, also stipulated 65 as the retirement age.²⁶⁾

In 1967, the Age Discrimination in Employment Act (ADEA) prohibited employers from discriminating against workers on the basis of age up to 65. Involuntary retirement provisions were allowed, as long as they were not imposed prior to age 65. In 1974, the Employee Retirement Income Security Act (ERISA) imposed comprehensive standards for retirement plans. Included in this legislation was the provision that plans begin to pay benefits at age 65, which followed the then existing ADEA rules. Since the passage of the Employee Retirement Income Security Act in 1974, there has been a trend toward providing retirement benefits in the form of lump-sum distributions upon departure from a job. This reflects a shift away from defined-benefit pension plans to defined contribution plans.²⁷⁾ In 1979, the U.S. Department of Labor Interpretive Bulletin allowed defined benefit plans to stop accruing benefits for employees who work past the plan's normal retirement age. These laws further reinforced the notion that age 65 was the standard retirement age.

In 1978, the ADEA was amended to provide protection against employment discrimination for ages up to 70. This led employers to amend their defined benefit pension plans to eliminate involuntary retirement provisions prior to age 70. Also in 1978, section 401(k) was added to the Internal Revenue Code, allowing employees to defer income into certain retirement plans. Regulations covering such plans were not finalized until the early 1980s, at which time employers began introducing defined contribution plans with 401(k) features. Such plans do not have an actual

24) Information in this section was collected by Stephen R. Hunt of Morgan Keenan.

25) Social Security Administration, Social Security Online-History, June 18, 2004, www.ssa.gov/history/age65.html.

26) Social Security Administration, Social Security Online-History, June 18, 2004, www.ssa.gov/history/age65.html.

27) Herz, 1995, p17.

retirement age. In 1983, Social Security laws were changed to raise gradually the age at which full benefits are available to age 67. Effective January 1, 1987, the Amendment of the Age Discrimination In Employment Act of 1967, signed by President Reagan on October 31, 1986, eliminated the age 70 cap on workers 40 years and older protected by the Age Discrimination in Employment Act. Also in 1986, the Omnibus Budget Reconciliation Act required that employers with pension plans provide pension accruals or allocations for employees working beyond age 64.

The age at which a worker becomes eligible for full Social Security retirement benefits, known as the normal retirement age (NRA), depends on the worker's year of birth. For people born before 1938, the NRA was 65. The NRA remains at 66 for workers born between 1944 and 1954 and then begins to increase in two-month increments, reaching 67 for workers born in 1960 or later. Workers can begin receiving permanently reduced monthly retirement benefits as early as age 62. The current 24.2 percent reduction in their monthly benefits will increase to 30 percent when the NRA increases to 67. More than two-thirds of the workers who began receiving Social Security retirement benefits in the past decade started collecting benefits before the NRA.²⁸⁾

Over the years, the private pension system has shifted from defined benefit (DB) plans toward 401(k) type defined contribution (DC) plans. Currently, an estimated 14 percent of all private wage and salary workers in the U.S. are covered by both DB and DC plans, an additional 7 percent by a single DB plan, and 29 percent by DC plan only. The remaining workers are not covered by any retirement plan.²⁹⁾ Shifting trends in the U.S. pension plan participation are summarized in table 2, which shows the number of participants, pension plan assets and types of plan from 1980 to 1999. Table 2 data are based on a 2004 publication of the U.S. Employee Benefits Security Administration.

To determine the trend toward defined contribution plans, the percent of participants in defined contribution plans relative to total (DC/Total) is regressed on the annual trend variable (Trend), a dummy representing the 1987 Amendment of the

28) H.R. 3821 Bipartisan Retirement Security Act of 2004, p. 6.

29) U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration, No. 12, summer 2004 "Private Pension Plan Bulletin", p. 3.

Table 2. Participants and Assets in Pension Plans by Type

Year	Participants in 1000			Assets in \$millions			Assets per person(\$)	
	Total	Defined Benefit(%)	Defined Contribution (%)	Total	Defined Benefit	Defined Contribution	Defined Benefit	Defined Contribution
1980	57,903	37,979(65.6)	19,924(34.4)	563,551	401,455	162,096	10,570	8,136
1981	60,564	38,903(64.2)	21,661(35.8)	628,916	444,376	184,540	11,423	8,519
1982	63,243	38,633(61.1)	24,610(38.9)	788,987	553,419	235,567	14,325	9,572
1983	69,147	40,025(57.9)	29,122(42.1)	923,470	642,359	281,111	16,049	9,653
1984	73,895	40,980(55.5)	32,915(44.5)	1,044,592	700,669	343,922	17,098	10,449
1985	74,665	39,692(53.2)	34,973(46.8)	1,252,739	826,117	426,622	20,813	12,199
1986	76,672	39,989(52.2)	36,682(47.8)	1,382,910	895,073	487,837	22,383	13,299
1987	78,223	39,958(51.1)	38,265(48.9)	1,402,488	877,269	525,219	21,955	13,726
1988	77,685	40,722(52.4)	36,963(47.6)	1,503,635	911,982	591,653	22,395	16,007
1989	76,405	39,958(52.3)	36,447(47.7)	1,675,597	987,971	687,626	24,725	18,866
1990	76,924	38,832(50.5)	38,091(49.5)	1,674,139	961,904	712,236	24,771	18,698
1991	77,662	39,027(50.3)	38,634(49.7)	1,936,271	1,101,987	834,284	28,237	21,595
1992	81,914	39,531(48.3)	42,383(51.7)	2,094,087	1,146,798	974,289	29,010	22,988
1993	83,870	40,267(48.0)	43,603(52.0)	2,316,272	1,248,180	1,068,092	30,998	24,496
1994	85,117	40,338(47.4)	44,778(52.6)	2,298,556	1,210,856	1,087,700	30,018	24,291
1995	87,452	39,736(45.4)	47,716(54.6)	2,723,735	1,402,079	1,321,657	35,285	27,698
1996	91,716	41,111(44.8)	50,605(55.2)	3,136,281	1,585,397	1,550,884	38,564	30,647
1997	94,985	40,392(42.5)	54,593(57.5)	3,553,757	1,735,604	1,818,152	42,969	33,304
1998	99,455	41,552(41.8)	57,903(58.2)	4,021,849	1,936,600	2,085,250	46,607	36,013
1999	101,794	41,427(40.7)	60,368(59.3)	4,407,805	2,057,539	2,350,266	49,667	38,932

Source : U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration, Number 12, Private Pension Plan Bulletin: Abstract of 1999 Form 5500 Annual Reports, Summer 2004, Table E5 on p. 79 and Table E11 on p. 85. Note that asset amounts shown exclude funds held by life insurance companies under allocated group insurance contracts for payment of retirement benefits. These excluded funds make up roughly 10 to 15 percent of total private fund assets.

Age Discrimination In Employment Act that eliminated the mandatory retirement age (D1987+), and the ratio of assets per person under defined contributions relative to assets per person under defined benefits (APDC/APDB):

$$DC/Total = 0.5641 + 0.0127 \text{ Trend} + 0.0179 D_{1987+} - 0.3061 APDC/APDB$$

$$(0.0004) (0.0054) (0.0243)$$

$$R^2 = 0.99$$

All estimates turned out to be statistically significant. What appears to have happened is that after the adjustment period of about 4 years following the passage of the 1987 Amendment, the number of participants in defined contribution plans increased rapidly, resulting in a slightly decreased assets per person under defined contribution plans.

Further Analysis

Research suggests defined benefit plans have more incentives for workers to retire early than do defined contribution plans. Based on the Employee Benefits Survey data from the Department of Labor, Foster concludes that “Most workers participating in defined benefit pension plans can retire before the normal retirement age and receive a reduced pension. In 1994-1995, 96 percent of those in medium and large private establishments and 87 percent of those in state and local governments participated in plans with early retirement provisions. Among private sector participants with early retirement provisions, the greatest proportion (70 percent) were in plans allowing early retirement at age 55 with 10 years of service.”³⁰⁾ The early retirement under defined benefit plans, found by Foster, is voluntary. The early retirement under defined benefit plans practiced in Korea, however, is likely involuntary.

Some speculate that the wage and compensation structure at most Korean firms are “back-loaded” in that pay is lower than productivity for junior workers and higher than productivity for senior workers. The back-loaded seniority compensation system is likely to lead employers to force their senior employees to retire when they are deemed excessively over-paid and thus employers find it costly to keep them beyond a certain age. “The burden of mandatory retirement allowance that is designed to be steeply increasing along with tenure had been a dominant cost factor to the employer, which had been one of the main reason for the large scale dismissal of old-aged employees from firms observed last several years since the recent economic down turn.”³¹⁾

30) Foster, 1998, p.13.

31) Phang 2003, October 31, 2003, pp. 21-22.

In August 2004, the Korea's Labor Ministry and the pro-government Uri Party proposed creation of a program for individual retirement accounts and allowing civil servants to form labor unions. The new retirement account would supplement the current traditional retirement plan in which employers provide an annual payment and hold the money. Under the new pension system workers would contribute money every month to an individual retirement account. Those who make contributions for at least 10 years will be entitled to benefits when they turn 55. The government plans to implement the system from 2006 for companies with more than five workers and from 2008 for companies with less than five employees to ease those companies' financial burdens.³²⁾ Employers oppose the proposal by claiming that the retirement pension system will impose a heavy burden on them and demand measures such as combining the system and the national pension. Labor unions oppose the proposal by pointing out that the age limit of 55 does not reflect the current job situation where many people in their 40s have been forced to retire. There is a term "saohjeong" in Korea which means the normal retirement age in Korea is 45, reflecting the widely-spread practice of forced early retirement since 1997. According to Phang of the Korea Labor Institute, "Compared with advanced nations, (a) Korean companies show relatively high bankruptcy rate, (b) infrastructure of Korean financial market has not developed fully, and (c) Korean workers have limited information and knowledge on financial markets," and suggests that "when introducing corporate pension system, there is no need to limit company's choices by choosing a certain system in advance. Instead, companies should have the room to choose their own plan based on worker's opinion and companies' situation."³³⁾

Conclusions

Defined benefit retirement plans are not compatible with the salary peak system since the pension amount under defined benefit plans tends to vary with the employee's salaries during the last years of service which may include the employee's

32) Kim Sung-mi, "Seoul to create new retirement pension program," Korea Herald, Aug. 24, 2004.

33) Phang 2001, p. 35.

post-peak salaries. Even the voluntary phased retirement program in which workers work less hours at reduced pay prior to the normal retirement age “is generally not a good fit with DB plans since DB payouts are linked to final average salary.”³⁴⁾ Defined benefit retirement plans may be made compatible by allowing employees to formally retire with the peak salary at an earlier age and be re-hired under the salary peak system. This alternative, however, raises a whole new issue since it may provide an incentive for employers to force aged workers to retire early and rehire them at a lower salary with or without any contribution to the workers’ retirement funds.

References

- Doeringhaus, Helen, L. and Feldman, Daniel C. (Fall 2001) “Early retirement penalties in defined benefit plans,” *Journal of Management Issues*, 13(3), 273-288.
- Employee Benefit Research Institute (EBRI). (1987). *Fundamentals of employee benefit programs*. Washington, D.C.
- Foster, Ann C. (Winter 1998) “Factors affecting employer-provided retirement benefits,” *Compensation and Working Conditions*, 3(4) 10-17.
- Herz, Diane E. (April 1995). “Work after early retirement: An increasing trend among men,” *Monthly Labor Review*, 118(4), 13-20.
- Korea Chamber of Commerce and Industry (KCCI) (2003). *The Comparative Study on the Cases of the Salary Peak System in Japan and Korea*, August 28. (written in Korean).
- Lowe-Lee, Florence. (October 2003) “Korea’s Aging Population: Economic and Social Challenges,” KOREA INSIGHT by the Korea Economic Institute, vol. 5, pp. 1-2.
- Phang, Hanam S. (2003) “Rapid Ageing and Labor Force Changes in Korea,” a paper prepared for the International Seminar on Low fertility and Rapid ageing

34) TIAA-CREF Institute, “The Faculty Retirement Decision: Financial and Other Considerations,” Trends and Issues, September 2004, p. 6.

Organized by Korean national Statistics Office and Korean Association of Population, October 31.

Phang, Hanam S. (2001) "Reform Options for Korean Retirement Allowance System: A Critical Review of the Current State and Policy Proposals," paper prepared for the International Conference on Korean Pension Reform in Transition, March 2, Hong Kong.

Phang, Hanam S. and Kee-Chul Shin. (2002) "A Reform Proposal for Korean Pension System: Coordinated Development of the Public-Private Pensions," a paper presented at the OECD/NPRS/Korea Conference on private pensions in Asia, October 24-25, 2002 in Seoul Korea, published as Korea Labor Institute Working Paper #3.

Rosenbloom, Jerry S. (1984) *The handbook of employee benefits: Design, funding and administration*. Homewood, Illinois: DowJones-Irwin.

노동정책연구

2004. 제4권 제4호 pp. 93~109

© 한국노동연구원

특 별 기 고

노동조직 연구에서 젠더분석의 필요성에 관한 소고

키모토
키미코
(木本喜美子)*

본고는 성인지적 관점에 입각한 노동조직의 사례연구가 향후 연구 방향으로서 중요하다는 점을 밝히려는 목적으로 쓰여졌다. 일본에서 여성노동연구는 (남성)노동연구에 있어서 하나의 ‘특수’ 영역으로 구분되어 왔고, 직업·직무구조에서 여성의 지위를 가족내 성별 분업의 연장선상에서, 그리고 그것이 반영된 결과로서만 이해되어 왔다. 이 글에서는 노동과정 그 자체를 독립적으로 분석하고 그 상태에서 가족 분석과 노동과정 분석을 연결하여 전체적인 젠더 질서를 밝히는 시도가 필요함을 주장한다. 특히 노동조직 및 노동과정에 있어서 젠더 관계의 변화를 연구하는 실증분석을 통해 남성과 여성의 분리선이 어떻게 변하고 있는가, 그 과정에서 어떠한 새로운 담론이 산출될 수 있는지를 밝힐 수 있을 것이다.

핵심용어 : 성인지적 관점, 노동조직에서 젠더분리, 젠더분석

I. 머리말 : 왜 노동과정의 젠더 분석이 필요한가?

본고는 성인지적 관점에 입각한 노동조직의 사례연구가 향후 연구방향으로서 중요하

투고일: 2004년 9월 27일, 심사의뢰일: 10월 3일, 심사완료일: 11월 26일

* 일본 히토츠바시(一橋)대학 대학원 사회학연구과 교수(K-Kimoto@k4.dion.ne.jp)

** 필자는 오랫동안 기업조직 내에서의 여성의 지위 변화를 주요 분석대상으로 삼아왔다. 1996년에는 『가족젠더·기업사회』라는 저서로 일본 사회정책학회로부터 우수논문상을 수상한 바 있다. 이외에도 『현대 일본의 여성노동과 젠더』(2000), 『여성노동과 경영』(2003) 등의 저서를 출간하였다. 이 글은 일본어로 기고된 원고를 한국어로 번역, 감수를 거쳐 게재된 것이다. 주로 일본의 여성노동연구 상황을 논하고 있지만 한국의 연구 풍토에 대해서도 시사하는 바가 적지 않을 것으로 판단된다(편집자주).

다는 점을 밝히려는 목적으로 쓰여졌다. 이를 위해 첫째, 노동조직에 있어서 젠더 관계와 그 변화 과정에 대한 분석이 왜 필요한가를 논하고, 둘째, 이를 위해 어떤 관점이 필요한지를 논의한다. 마지막으로 노동조직 분석을 통해 얻을 수 있는 식견이 기업의 인사관리 현장에서 어떤 실천적 의미를 갖는지 논한다.

먼저 기존의 여성노동연구가 어떤 방식으로 이루어졌는지 되돌아보고, 노동과정연구에서 젠더분석이 결여되었다는 것이 어떤 의미에서 문제가 되는지 생각해 보고자 한다.

1. 일본 여성노동연구사의 문제점

일본 노동연구의 역사를 젠더라는 관점에서 평가해 보자면, 우선 사례연구에 입각해서 문제를 찾아내는 식의 연구가 결여되어 있다는 점을 깨닫지 않을 수 없다. 이른바 ‘노동문제연구’를 표방한 연구들은 오랫동안 여성을 염두에 두지 않고 남성만을 조사연구의 대상으로 삼아 왔다. 당연히 거기에 젠더라는 관점은 존재하지 않았으며 남성의 직장만이 연구대상으로 설정되었다.

이에 비해 여성노동연구는, 특히 1980년대 마르크스주의 페미니즘이 도입된 이래, 성인지적 관점을 가미하고자 했으나 몇 가지 극복해야 할 문제를 여전히 안고 있었다. 첫째, 적어도 1980년대 및 1990년대 중반까지는 이론지향적인 성격이 강해 현실적인 노동관계분석에 거의 관심을 기울이지 않았다. 둘째, 실증연구의 경우에도 거시적인 통계 데이터의 분석에 그치는 경향이 강해, 노동시장에서 남녀의 배치에 대한 큰 밑그림을 제시하는 데 그쳤다. 셋째로 현실적인 노동 실태를 파고들지 않기 때문에 노동조직에서 젠더 관계가 어떻게 형성되고 재형성되는지, 그러한 변동 과정에 어떠한 요인이 작용하는지 등의 변동 메커니즘을 분석할 수 없었다. 그리고 마지막으로, 가장 심각한 방법론상의 결함으로 지적하고자 하는 것은, 여성의 가사·육아 역할 규정으로 인한 노동시장 진출상의 ‘특수성’을 중시한 나머지 그 연장선상에서 임금노동을 ‘해석’하는 방법론적 입장을 취해왔다는 것이다. 노동시장에 있어서 여성의 지위나 역할을 가족 내의 성별 분업과 직결시키는 해석(예를 들어, 여성은 가사·육아 책임이 있으므로 고도의 숙련도를 요구하는 직종이나 지위를 차지하지 못하고 단순노동, 저임금에 그친다는 등의 해석)을 반복해 왔던 것이다. 이러한 경향을 ‘가족내 성별 분업 결정론’이라고 명명할 수 있을 것이다.

그러나 실제 노동과정은 이렇게 간단하지 않다. 거기에는 다양한 메커니즘과 행위자가 개입되며, 젠더간의 성별분리 상태가 복잡한 형태로 자리하고 있을 뿐 아니라 게다가 유동적이기까지 하다. 역사적으로는 기술혁신이라는 커다란 시대적 변화과정에서 일찍이 ‘남성직’이었던 것이 ‘여성직’으로 변화해 나가는 등의 조짐이 도처에서 나타나고 있

고, 그 때마다 왜 이것이 남성직인지 또는 여성직인지에 관한 설명도 달라져 왔다. 왜 일찍이 남성직이었던 것이 여성직이 되었는가, 남성직에서 여성직으로 바뀌면서 저임금이 되어버린 것은 무엇 때문인가? 새로 만들어진 남성직에 여성의 진출이 허용되지 않는 이유는 어디에 있는가? 이러한 것을 사람들이 어떻게 납득하고 수용해 나갔는지를 밝히고, 노동과정에 있어서 젠더간 분업의 메커니즘을 명확히 할 필요가 있다. 가족내 성별 분업 결정론은 이러한 과제를 불문에 붙여 온 것이다.

이와 같은 연구방법상의 취약점이 있었기 때문에 여성노동연구는 (남성)노동연구에 있어서 ‘특수’한 영역으로 구분되어 왔고 젠더 관점이 부재했던 노동연구에 대해 방법론상의 변혁을 요구하는 문제제기를 하지 못했던 것이다. 이러한 상황을 타개하기 위해서는 앞서 지적한 한계를 극복할 필요가 있다. 특히 일본의 (남성)노동연구는 적어도 전후 얼마 되지 않은 시기부터 1960년대 중반까지 개별 산업, 기업 차원으로 내려가서 정밀도가 높은 사례연구를 거듭하는 전통이 있었다.¹⁾ 일본의 여성노동연구가 젠더 관점에서 노동연구에 대한 문제제기를 하기 위해서는 커다란 스케일의 사례연구에 입각한 실증연구의 축적이 필수적이다.

이 때 성인지적 관점을 효과적인 방식으로 제기할 필요가 있다. 성인지적 관점이라는 것이 가사·육아 역할을 담당하는 존재로서의 여성노동자에 초점을 맞추는 것만을 의미하는 것이 아니라는 점은 더 말할 나위도 없다. 가족내 성별 분업을 기점으로 노동시장 내의 지위와 경력을 ‘해석’하는 방법은 그 의도가 어찌 됐든 현실적으로 이분법적으로 격리된 성별 영역이라는 전제에 너무나도 쉽게 동의해 버리는 셈이 된다. ‘젠더란 성차(性差)의 사회적 조직화’이며 ‘그 자체가 설명을 필요로 하는 하나의 가변적인 사회적 조직’이라고 주장한 Scott(1988)의 제기를 노동분석에서도 유의할 필요가 있다. 즉 현실적인 노동의 장에서 젠더 간의 분리 그 자체를 자명하다고 볼 것이 아니라, 오히려 왜 그러한 분리가 발생했는가, 그리고 그것을 ‘자연스러운’ 것으로 받아들이게 만드는 메커니즘은 어떻게 작동하고 있는지를 밝혀야 할 것이다. 남성노동자까지 엮어매고 있는 성별 분업구조를 전체적으로 통찰하기 위해서는 성인지적 관점을 철저히 도입한 방법론적 질서 정립과 그에 입각한 분석을 제시할 필요가 있다²⁾.

1) 이 분야의 최신 연구에 대해서는 山本潔(2004)를 참조할 것.

2) 1990년대 후반부터 사례연구가 제시되기 시작하여 연구 동향에서 약간의 변화 조짐이 나타난다. 다만, 단발적인 사례연구에서 출발하여 보다 무게 있는 작품으로 만들어 나갈 필요가 있다.

2. 노동과정 분석의 성인지적 관점

베로니카 비치의 방법론적 문제제기는 노동과정 분석에서 성인지적 관점을 정립하는데 중요한 단서를 제공한다. 그녀는 직업·직무구조에서 여성의 지위를 가족 내의 성별 분업구조를 통해서 단순히 ‘파악하는’ 방식의 중대한 오류를 갈파했다. 이러한 방법론적 태도는 결국 공적 영역과 사적 영역을 구별하여 전자를 남성과, 후자를 여성과 결부시키는 지배적인 젠더 이데올로기를 연구자 자신이 당연한 전제로 받아들이는 셈이 되기 때문이다. 따라서 그녀는 노동과정 그 자체가 젠더 관계가 형성되고, 재형성되는 장이라는 시각을 견지하고, ‘노동과정 그 자체에 대하여 성인지적 해석’을 철저히 할 필요가 있다고 주장한다(Beechey, 1987=1993). 이러한 비치의 문제제기는 노동과정의 외부에서 유입되는 제반 조건과 규범은 일단 차치하고 노동과정에 내재적으로 젠더 관계가 구축되는 과정을 충분히 분석하고자 한 것으로 이해할 수 있다. 따라서 고정관념을 가급적 배제하고 역사분석 및 현상분석을 포함하여 특정 산업이나 직종·직장의 실증적 분석을 하나씩 쌓아나가는 가운데 노동과정에서 작용하는 젠더간의 역학 및 젠더 이데올로기에 관여하는 제반 요인의 분석이 요구된다.

물론 이러한 비치의 방법론적 문제제기는 가족을 무시해도 된다는 의미가 아니다. 기존의 연구에서는 노동의 장을 지나치게 가족내 성별 분업의 연장선상에서, 그리고 그것이 반영된 결과로서만 이해했었다는 점을 반성하고, 일단 의식적으로 노동과정 그 자체를 분석해 보고자 하는 것이다. 그러한 상태에서 가족 분석과 노동과정 분석을 연결하여 전체적인 젠더 질서를 밝히는 노력이 필요하다고 생각된다.

종래의 여성노동연구가 여성노동을 다룰 때 가족중심모델(또는 가족책임모델)에 의존해 온 데 대한 비치의 비판은 당연히 남성을 대상으로 하는 종래의 노동연구의 편중성에 대해서도 칼날을 들이댔다. 거기에서 사용되어 온 ‘노동자’ 모델이 성 중립을 가장하면서도 실은 ‘남성적인 노동자 개념’에 의존해 왔다고 지적한다. 거기에서는 당연히 직장중심 모델이 이용되어 ‘남성은 성(性)을 지닌다는 의식 없이 직장이나 가족, 커뮤니티와는 분리된 것으로서’ 다루어져 온 것을 비판하는 것이다(1987=1993). 이러한 연구실태를 극복하기 위해서는 남성도 또한 젠더화된 주체라는 점을 직시하여 남녀 양성에 대해 동일한 분석의 틀을 사용하는 것이 반드시 필요하다. 따라서 비치의 문제제기는 여성노동연구에 그치지 않고 사실상 노동과정에 대한 젠더 시각의 도입을 통해 노동연구 전체의 방법론적 혁신을 요구하는 것이다.

이러한 문제의식을 공유한 연구의 축적이 영국에서는 상당히 진전되고 있다. 대표적

으로, 후일의 연구에 커다란 영향을 미친, 인쇄직종의 ‘남성성과 여성성’의 구축과정을 분석한 Cockburn(1983)의 연구, 의료관련직에서 젠더 분리의 역사적 과정을 분석한 Witz(1992)의 연구, 몇몇 직업군(약사, 회계사, 은행 일반사무, 학교 급식부, 패스트푸드 조리사)에 대한 비교연구를 통해 직무·직업 분리의 복잡한 메커니즘에 다가가고자 한 Crompton & Sanderson et al.(1990) 등의 연구를 들 수 있을 것이다. 1990년대 중반 이후에도 이러한 사례연구는 계속해서 축적되고 있으며,³⁾ 이러한 연구들에 입각한 방법론적인 재검토와 종합도 이루어지고 있다.⁴⁾ 한편, 일본에서는 이러한 연구 경향이 결여되어 있으므로 이러한 방식의 사례연구를 축적해 나갈 필요가 있다.

II. 사례연구의 방법 : 직무분리와 노동조직

일본의 노동에 있어서 성평등의 현실을 주시할 때, 앞서 제기한 연구 방향을 추구해 나가는 것이 매우 중요하다고 생각한다. 이하에서는 이러한 시각에서 출발하는 사례연구에서 필요한 관점에 대해 논하고자 한다.

1. ‘기업은 중요한 행위자’라는 관점

국가의 여성노동에 대한 개입 양식에 관한 비교분석을 실시한 후카사와 가즈코는 일본이 고용평등 및 복지서비스에 대한 국가 개입이 매우 미약하고 ‘고용관리에 직접적 권한을 갖는 기업의 자유를 최대한 보장’하는 특징이 있으므로, 따라서 현재로서는 ‘젠더 평등을 실현하기 위한 수단으로서 자리하고 있는 적극적 시정조치 수립의 기초를 형성’하는 것은 기업일 수밖에 없다고 주장하였다. 직장 차원으로까지 내려가서 기업 및 노동 조합이나 남녀 노동자라는 개별 행위자의 노동 편성을 둘러싼 움직임을 파악하지 않으면 젠더 평등을 달성할 가능성과 그 싹을 구체적으로 발견할 수 없다는 것이다(후카사와, 2003). 이는 매우 중요한 지적이다. 젠더 평등의 추진자이며, 고용자이자 발주자이기도 한 국가의 정책입안 책임을 명확히 하면서도, 일본에서 노동 편성의 구체적인 모습과 여기서 작용하는 역학관계를 분명히 하는 가운데 구체적인 시정조치를 찾아나가는 유연

3) 중요한 연구 성과로서는 Adkins(1995), Halford et. al.(1997), Wajcman(1998), Bradley(1999), Fitzsimons(2002) 등을 들 수 있다.

4) Alvesson & Billing(1997) 등의 연구와 Halford & Leonard(2001) 등의 연구를 참고할 수 있다.

한 관점이 제시되어 있기 때문이다. 이것을 추구하는 것이야말로 노동과정의 젠더분석이다.

성인지적 분석을 추진하는 데 있어서 일본의 노동관계 실태를 개별 기업 차원의 인사관리제도와 임금제도, 교육훈련, 직무배치 같은 기업의 실천과 남녀 노동자의 위상이라는 양면을 파악할 필요가 있다. 여기서 사례연구가 요구되는 것은 현실의 일본에서 자본주의의 편성 자체도 이것을 지탱하는 내외의 제반 조건의 변동 속에서 변화하며, 성별 분업구조도 미묘하게 변화가 나타나고 있기 때문이다. 또한 한 마디로 ‘기업사회시스템’이라고 부르는 것들도 구체적으로 살펴보면 내부에 다양한 변형된 형태를 내포하고 있다. 어떠한 제반 조건의 조합에 의해 개별 산업·기업·직장의 대응방법에 차이점이 나타나는지를 세심하게 살필 필요가 있다. 그러한 사례연구에 의해 향후 젠더 관계의 변화 방향 및 젠더 재구조화를 촉진하는 제반 요인을 밝혀 낼 수 있을 것이다. 이를 위해서는 무엇보다도 일본의 노동시장과 노동조직 편성에 기초한 사례연구의 방법을 구축해 나갈 필요가 있다.

2. 성별 직무분리 메커니즘의 규명

이러한 노동과정의 젠더 분석에 있어서 핵심 과제는 젠더간의 직무분리에 관한 분석이다. 노동편성 분석에 있어서 중요한 실마리를 제공하는 젠더간 직업분리의 분석이란, 왜 특정 직업에 여성이 고용되고, 다른 직업에 남성이 고용되는가를 설명하고자 하는 것이다. 물론 ‘여성직’ 속에는 보살핌노동(care work)처럼 가사 역할의 연장선상에서의 ‘자연스러운’ 분리라는 외관을 갖춘 경우가 있다. 그러나 미숙련·저임금 직종에 여성을 배치할 때에는 항상 노동비용전략을 포함한 경영전략이나 남성 숙련노동자를 중심으로 한 노동조합의 관행 등이 관여되고 있다. 그럼에도 불구하고 직장의 성별 분업을 가족내 성별 분업의 연장선상에 있는 ‘자연스러운’ 전제로 보이게 하는 메커니즘이 대체 어떻게 자리잡게 되었는지 규명하지 않으면 안 된다.

따라서 성별 직무분리에 관한 연구는 직무가 남녀 간에 분리되어 있는 상태를 단순히 기술하는 데 그칠 수는 없다. 어떤 특정 직무를 여성의 것으로 지정하거나 정의하는 행위가 어떻게 수행되는가, 누가 어떠한 논리를 가지고 남성이 담당해 온 직무를 ‘여성의 것’으로 재지정(또는 재정의)하는가, 숙련수준을 누가 평가·판정하는가, 다수의 사람들이 어떻게 납득하고 승인하여 이것을 수용해 나가는가와 같은 이러한 문제를 생각할 때 노동의 장에 있어서 역학관계와 정치를 상정하지 않을 수 없다. 기업전략이나 노동력 전략, 인사관리제도를 비롯하여 거기에 관여하고 있는 다양한 행위자들간의 관계를 속

속들이 고찰할 필요가 있다는 것이다. 이것은 직장이 단순히 노사관계로 구성되는 것이 아니라 젠더 관계가 포함되어 있다는 사실을 명확히 함으로써 전체적인 노동관계를 규명하는 것과 깊은 관련이 있다. 직무분리와 관련이 있는 개별 주체는 동조하거나 또는 반발하면서도 또한 동시에 직무분리 상태의 영향을 강하게 받아들이면서 스스로 노동자 정체성을 형성하고 있다. 이러한 각 행위자의 주체적 인식의 자리를 파악하면서, 젠더의 형성·유지·변화를 포함하는 메커니즘을 규명할 것이 요구된다. 정확한 현실 파악을 위해서, 그리고 젠더 관계의 변화 가능성을 살펴보기 위해서라도 이러한 접근방식은 필요하다. 영국에서 성별 직무분리의 비교연구를 수행한 Scott이 이 연구 주제를 ‘노동과 노동시장을 다루는 사회과학의 가설이 젠더에 중립적이라고 믿어 온 데 대한 투쟁’이라고 정의하고 있는 것은 결코 과장이 아니다(Scott, 1944). 성별 직무분리의 메커니즘을 발견하고 거기에 작용하는 성별 역학을 지적함으로써, 성 중립적으로 편성되지 않고 있는 노동과정을 밝혀내는 것은 매우 중요한 과제이다. 이러한 사례연구의 축적을 통해 젠더의 관점을 도입한 노동과정 분석이 지니는 우월성을 보여줄 수 있을 것이다.

3. 노동조직 분석으로

이러한 젠더간의 직무분리를 고찰하기 위해서 이하에서는 고찰 대상을 ‘노동조직’으로 설정하고자 한다. 미시적인 작업장 차원으로까지 내려가서 젠더간 직무분리의 실상에 다가서기 위해서는 이러한 파악이 필요하다고 생각하기 때문이다. 본고에서는 지금까지 ‘노동과정’이라는 용어를 주로 사용해 왔다. 그러나 노동은 노동조직 속에 묻혀 있는 것이므로 조직이라는 구체적인 맥락에 대한 이해 없이는 노동과정을 파악할 수 없다. 앞서서도 서술한 바와 같이 젠더간의 직무분리를 단순히 제도적인 것으로 파악하지 않고, 오히려 다양한 사람들이 각각의 조직내 지위를 담당하면서 상호행위를 하는 주체로 자리매김함으로써 주체와 제도, 그리고 구조를 연결시켜 조직내 노동관계를 리얼하게 그려 볼 수 있을 것이다.

본고에서는 노동조직을 ‘공식적/비공식적’인 것의 양면에서 입체적으로 파악함으로써 조직구성원의 상호행위까지 깊숙이 파고들어 파악해야 한다고 주장한다. 노동조직은 공식적 절차(취업규칙이라는 문서에 의한 절차)를 전제로 하여 질서의 형성·유지가 이루어진다. 그 질서를 유지하기 위해 노동조직은 조직구성원 사이에 공식적인 지위와 역할을 할당하여 권한과 책임 체계를 구축한다. 그러나 노동조직이 만들어내는 질서는 반드시 확고부동한 것이 아니라는 점에 주의할 필요가 있다. 물론 노동조직인 이상 기업의 이윤추구를 일차적인 과제로 삼아 그것을 현실화시키는 경영상의 권한을 담당하는 직위

계층이 기축을 이루고 있고, 조직구성원에 대한 직무배분을 비롯하여 승진과 보수를 결정하는 공식적인 규범이 조직의 중요한 구성요소라는 사실은 새삼 언급할 필요도 없다. 그러나 이러한 공식적인 규범이 구체적으로 운용됨에 있어서는 조직구성원 간의 관계성이나 신념 체계에 입각하여 절충이 이루어지고 있다는 측면을 간과해서는 안 된다. 조직의 상층부에서 이루어진 의사결정이 일방적으로 강요된다고 하기보다는 조직 내의 각각의 입장에 서 있는 개개인에 대해 타진·전달·설득이 이루어지고, 개개인도 이에 부응하여 각각의 입장에 따라 행사할 수 있는 권력을 이용하여 응답하고, 때로는 반론이나 비판을 하기도 한다. 또는 가능하다면 무시하는 경우도 있을 수 있다. 위에서 아래로 전달되는 의사결정이 바닥에 도달하기까지는 그러한 다양한 교섭-응답관계가 개입되며, 최종적으로는 하위에 있는 자들의 동의와 납득을 구하는 과정이 존재하는 것이다. 노동조합도 이러한 교섭·응답 관계에 개입한다. 물론 이러한 응답-교섭관계는 기본적으로는 공식적인 절차에 따라 이루어지지만, 때로는 공식적 규범의 허를 찌르는 형태로 조직구성원의 이해관계에 기초한 행위가 이루어지거나, 저항이 일어나는 경우도 있다⁵⁾. 본고에서는 노동조직 내부에서 각자 지위를 담당하는 개인이나 집단이 위로부터의 결정을 받아들이면서 흥정하고 교섭하는 과정에 주목한다. 이러한 시각은 조직내 구성원의 다양성을 충분히 고려하면서 조직을 동태적으로 파악하는 데 있어서 효과적이며, 나아가 조직 내에서 개개인의 미세한 반응이나 저항이 지니는 의미를 정당하게 자리매김하도록 할 수 있기 때문이다.

이상에서와 같이 조직 내의 교섭-응답관계를 사정권 내에 넣고자 한다면, 조직문화를 자리매김할 필요가 있다. 앞서 언급한 바 있지만, 조직 내의 ‘신념’체계는 특정 젠더 스테레오타입을 설명하고 계속해서 해석하고 있다. 조직구성원은 거기에서 자유롭지 않다.

5) 이러한 의미에서 노동조직에 대한 착안은 새로운 것이 아니다. 테일러주의에서 조직은 기계적이며 ‘합리적’이고, 조직구성원은 순수하게 경제적 동기에 의해 움직여지고 있다고 파악하고 있다. 이에 대해 Mayo 등은 인간의 감정적이고 비합리적인 행위를 호손 실험을 통해 찾아내고, 조직 내 구성원의 비공식적 유대관계와 집단적 감정을 조직에 있어서 인간적 측면으로서 중시했다(Mayo, 1933=1951; Roethlisberger, 1941=1954). 그러나 Acker 등은 Mayo 등이 최고의 생산성에 기여한 여성노동자 그룹을 젠더의 관점에서 분석하지 않았다고 주장하고, 종래의 조직론이 조직을 젠더에 중립적이라고 전제하는 점에 대해 근본적으로 비판했다(Acker & Houten, 1974). 이러한 연구는 1980년대에 계승되어 노동조직 분석에 젠더와 섹슈얼리티를 도입하는 연구의 중요성이 인식되기에 이르렀다(Witz, 1997). 그 중에서도 실증적 연구를 토대로 이론화 작업을 시도하는 중요한 기여는 Hearn 등의 문헌에서 찾을 수 있다(Hearn & Parkin, 1987; Hearn et al., 1989). 1990년대에는 보다 정교한 실증적 연구가 발표되었는데, 가장 대표적인 것으로서는 Halford 등의 야심적인 공동연구가 있다(Halford et al., 1997). Alvesson 등에 따르면 젠더의 관점이 조직론의 초점으로서 등장한 것은 1990년대 중반이었다(Alvesson & Billing, 1997:8).

그들의 신념이나 태도, 그리고 가치관도 조직내 신념 체계로서 조직문화의 영향하에 놓이게 된다. 남성이 다수를 구성하는 ‘남성직’이 조직 속에서 활기를 띠는 영역이며, ‘여성직’은 그렇지 않다는 사실을 반복적으로 경험해 나가는 사이에 남성이야말로 직장의 활력소라는 인식이 ‘자연스럽게’ 조직구성원간에 공유된다. 조직 속에서 각각의 젠더가 어떻게 행동하는 것이 올바르고 적절한지는 노동조직의 공식적 규범에 명기되어 있는 것은 아니며, 오히려 조직 속에 자리잡은 문화를 통해 조직구성원들이 받아들이고 있는 것으로 생각하지 않으면 안 된다.

이러한 의미에서 조직문화란 조직 내에서 공유되고 있는 의미, 사고, 가치, 신념이라고 바꿔 말할 수 있다. 다만, 이것은 단순히 조직구성원을 통합하기 위해 위로부터 일방적으로 만들어지는 것은 아니다. 위로부터의 움직임에 대해서, 다양한 입장의 조직내 구성원간의 상호작용과 교섭과정을 거쳐 모습을 드러내는 것으로 보지 않으면 안 된다⁶⁾. 모든 개인은 조직 내의 구성원인 이상 조직문화에서 결정적인 영향을 받은 형태의 노동체험을 갖고 있다. 그러나 동시에 모든 개인은 조직문화와 동화될 수 없을 때 그에 대해 반발하고, 때로는 명백하게 대치하며 저항한다. 모든 개인이 조직 내에서 차지하는 위치, 그 이해관계, 관심분야의 차이에 따라 조직문화를 둘러싸고 다툼이 일어날 여지가 있다. 역사적으로 구축되어 온 조직문화는 부동의 것으로서 독특한 컬러를 조직에 부여하는 역할을 하는데, 이질적인 가치관을 지닌 개인이 기존의 문화에 동화되지 않고 주류의 조직문화와 교섭을 기도함으로써 일단 구축된 조직문화도 재구축될 가능성을 갖고 있다.

Ⅲ. 노동조직에 있어서 인사관리와 젠더 관계의 변화

끝으로 최근 여성노동을 둘러싼 변화 속에서 노동조직에 있어서 젠더 관계의 변화 과정을 분석하는 사례연구가 지니는 실천적 의미를 제시하고자 한다.

6) 이러한 파악은 Halford와 Leonard의 연구에서 큰 시사점을 얻은 것이다. 그들은 기존의 조직문화의 개념을 검토하여, 끊임없이 구축과 재구축을 계속하는 과정을 중시하고, 조직문화란 구성원의 사회적 상호작용과 교섭에서 출현하는 것으로 규정했다. 특히 중요한 것은, 개인이 그 다양성에 입각하여 조직문화를 해석하고 그 관계방식이나 저항하여 변형시키는 방식도 다양하다고 파악한 점이다. 여기에 조직문화가 유동화하는 근거가 있기 때문이다(Halford and Leonard, 2001). 이 밖에 Alvesson & Billing(1997) 등의 연구 및 Wilson(2001)이 참고가 된다.

1. 1990년대 이후 여성노동의 정책적 위치의 변화

전후 일본의 노동관계는 기업이윤의 최대화를 추구하는 ‘기업사회’에 매우 적합한 시스템하에 놓여 있었고, 거기서 여성노동의 지위는 낮았다. 민간 대기업의 남성 정규노동자가 내부노동시장을 구성하는 핵심 축으로서 자리매김되고, 장기고용, 상대적 고임금 같은 혜택이 주어진다는 점이 그들의 높은 근로의욕을 지탱해 왔다. 이러한 ‘중핵층’의 반대편에는 방대한 ‘주변층’이 형성되었으며, 그 속에 중소기업노동자, 외국인노동자와 더불어 여성노동자가 포함되어 있었다. 여성노동자는 근속연수가 늘어나더라도 남성과는 다른 별도의 처우 코스에 따르게 되어 있었다. 남녀를 일괄 관리하는 경우에도 남성보다 지위가 낮은 직능자격에 머물렀고, 관리업무를 담당하는 경우는 희귀한 경우에 속했다. 또한 결혼·출산으로 퇴직한 여성이 노동시장에 재진입할 때에는 파트타임어가 되거나 직장의 저변을 형성하는 일반직 풀타임어가 되었다. 이러한 사태는 1980년대까지 계속되어 왔으며 일본의 노동관행은 오랫동안 남성 중심으로 형성되어 왔다⁷⁾.

그러나 1990년대에 들어서자 주로 ‘소자녀화(출산을 저하)’가 초래한 충격의 여파로 인하여 정책적으로 여성노동에 대한 관심이 커지게 되었다. 1989년 ‘1.57 쇼크 (1990년 6월 집계된 1989년 일본의 인구동태 통계에서 출생률이 1.57까지 떨어진 사태)’ 이래 여성의 만혼화·미혼화와 그 배경에 여성의 가사·육아·개호 책임의 부담감이 있다는 사실에 대한 인식이 이루어졌고, 남녀평등에 대한 사회적 분위기가 고조되었다. 또 출산을 저하와 더불어 심각한 고령화가 진행되는 가운데 노동력 부족에 대한 우려와 맞물려 여성의 취업촉진을 위한 정책적 노력이 이루어지게 되었다. 출산 이후에도 여성의 경력을 유지할 수 있도록 하기 위해 1991년에 육아휴업법이 제정되었고, 오늘날까지 수차례에 걸친 개정을 통해 내용이 강화되었다. 육아휴업법은 부모 모두 육아휴직을 할 수 있다고 정하고 있지만, 아직까지 압도적으로 여성의 이용률이 높으며, 육아책임의 젠더 평등화라는 면에서는 성공적이라고 말하기 어렵다. 그럼에도 불구하고 25세부터 29세의 연령층에서 출산·육아를 이유로 하는 여성 이직자는 1992년의 16.3%에서 2002년에는 9.3%로 감소했다는 점에 주목하지 않으면 안 된다. 1980년대까지의 여성노동정책이 결혼·출산에 따른 캐리어 중단 이후의 파트타임으로서 재취업하는 데 주안점을 두어 온 데 비하여, 1990년대에는 여성의 캐리어 유지를 지원하는 법적 조치가 취해졌다는 의미는 간과할 수 없다. 또한 1997년에는 1985년의 남녀고용기회균등법이 개정·강화되었는데, 모집·

7) 그 역사적 경위에 대해서는 지면 관계상 더 이상 언급할 수 없다. 일본의 기업사회 및 여성노동의 역사적 변용 과정에 대해서 상세한 것은 木本喜美子(2004a, 2004b)를 참조하기 바란다.

채용, 배치·승진, 정년·퇴직·해고 등 각 단계에서 성에 따른 차별을 하지 않도록 노력할 의무가 있다는 규정(노력의무규정)에서 한 발 더 나아가 차별을 ‘금지’사항으로 정했다. 또 처음으로 성희롱(sexual harassment) 금지에 관한 규정과 여성 고용을 위한 적극적 조치(positive action)에 관한 규정을 담았다. 또한 1999년 남녀공동참여기본법은 가족, 정치, 교육, 노동 같은 모든 사회생활에서의 남녀평등화를 주창하고 있으며, 종래와 같은 여성노동의 위상에 변혁을 가져오는 사회적 토양을 마련했다는 점에서 커다란 의미를 갖는다. 이에 따라 지방자치단체 차원에서의 남녀공동참여조례 마련도 추진되고 있다.

2. 적극적 조치의 추진

아직까지는 강력한 남녀고용평등법을 갖지 못했기 때문에 국가의 규제력 행사가 약하다고 볼 수 있고, 이 때문에 앞서 언급한 후카사와 가즈코가 지적한 바와 같이 젠더 평등을 위한 조치를 강구할 행위자로서 기업의 영향력은 매우 큰 상황이다. 이런 가운데 국가가 기업을 설득하는 방식의 특징은 여성인력의 효과적인 활용이 기업 이익이나 활력과 직결되며, 또한 기업의 사회적 책임을 다할 수 있다는 것이라는 점을 설득해 나가려는 점에 있다. 이 점은 처음으로 여성노동을 전면에 내건 『국민생활백서』(경제기획청 편, 1997년판)에 잘 나타나 있다. 여기에서는 ‘일하는 여성-새로운 사회시스템을 추구하며’라는 제목이 나타내는 바와 같이 여성노동자의 증가에 걸맞게 출산·육아휴직, 개호제도, 연금제도, 세제를 포함한 새로운 사회시스템 구축을 구상하고 있다. 여성의 근속연수가 긴 기업은 성장률이 높다는 데이터를 제시함으로써 여성의 능력을 활용하는 것이 기업의 이익으로 이어진다는 관점을 내세우고 있다(경제기획청 편, 1997).

앞서도 언급한 바 있지만, 개정 고용균등법에 있어서도 동일한 접근법을 찾아볼 수 있다. 제20조에서 “국가는 사업주가 균등한 기회 및 대우 확보에 지장이 되는 사정의 개선을 목적으로 하는 조치를 강구하거나 또는 강구하고자 할 경우는 당해 사업주에 대해 상담 및 기타 원조를 할 수 있다”라고 되어 있다. 국가가 기업에 적극적 조치를 실행하도록 요구하는 자세가 아니라, 어디까지나 기업이 적극적 조치를 추진하면 국가가 지원한다는 내용에 그치고 있어서, 결코 강력한 적극적 조치 규정이라고 할 수는 없다. 그러나, 그렇다고 하더라도 이러한 관점은 이전에 비해서는일보진진했다고 간주해야 할 것이다. 후생노동성은 닛케이렌(日經連, 일본경영자단체연맹)의 협력하에 『여성의 활약 추진협의회』(2001년 7월, 좌장·하마다 히로시 리코 회장)를 설치했다. 이것이 2002년 4월에는 <적극적 조치를 위한 제언: 의욕과 능력 있는 여성이 활약할 수 있는 직장 만들기?>를 발표하여, 각 지방자치단체(都道府縣) 차원에서도 협의회가 발족했다. 이렇게 소

극적 대응부터 착수하지 않을 수 없는 것은, 노동의 장에서 젠더 평등에 대한 국가의 규제가 가해지는 것에 대해 기업측의 저항이 강하기 때문이지만, 적어도 적극적 조치의 효용성이나 대응방법 등을 기업 및 사회적으로 홍보해 나가는 활동은 의미가 있다고 생각할 수 있을 것이다⁸⁾.

3. 인사관리와 젠더의 관점

이러한 일본의 정책동향에 부응하여 기업 내에 『여성활약추진본부』, 『포지티브 액션 추진위원회』 등과 같은 조직을 설치하여 활동을 개시하는 대기업이 이미 나타나고 있다. 개정 고용균등법 이전에 자발적인 형태로 기업이 여성 활용에 나서는 사례도 이미 존재하고 있었다. 그것은 여성의 근속연수가 늘어나는 경향이 강해지는 가운데 그 효과적인 활용을 도모하기 위해 하위 관리직에 등용하는 움직임이 나타났고, 그것이 다시 상위 관리직에의 진출로 이어졌다는 사례이다. 예를 들어, 일본의 백화점업계 중에 상위를 차지하고 있는 기업 중 하나인 A사(여성 비율은 거의 60%)에서는 1994년에는 중간관리직에 속하는 세일즈매니저 중 여성은 11.5%, 바이어 중 여성은 8.9%였지만, 2003년에는 각각 22.2%, 16.7%로 늘어났다. 이러한 움직임은 반드시 의식적인 여성인력의 육성·임용에 따른 것은 아니라고 할 수 있다. A사가 『포지티브 액션추진위원회』를 창설한 것은 2003년의 일로서 오히려 어디까지나 여성들의 캐리어 유지 의욕에 힘입은 이른바 자연 발생적인 것이며, 그런 만큼 이것은 완만하나마 확실한 움직임이었다고 할 수 있을 것이다. 이 사례를 보더라도 의식적인 여성인력의 능력 육성과 활용이 이루어지기만 한다면 이러한 움직임은 가속화될 가능성이 있다는 사실을 쉽게 추측할 수 있을 것이다. A사의 인사부에는 여성 과장과 여성 계장이 각각 1명씩 있으며, 여성 계장이 적극적 조치를 위한 조사나 정책 마련을 담당하고 있다. 10년 전에는 여성 매니저가 ‘점’으로 존재하는 매우 희귀한 케이스는 있어도, 여성이 ‘선’으로 이어져 존재할 수 있다는 생각은 할 수 없었다. 이러한 사람들이 기업에서 젠더 평등의 추진을 위해 중요한 역할을 담당하고

8) 이 때 영국의 Opportunity Now같은 운동이 참고가 된다. 이것은 1991년에 발족하여 2002년 현재 대기업뿐만 아니라 공공섹터에 속하는 조직, 대학이나 경찰 등 350개 조직이 가입했으며, 여성 비율의 연도별 재검토를 비롯하여 남녀기회균등이 조직에 가져다주는 이익(예를 들어 노동자의 정착률 향상, 양질의 노동자 확보와 노동의욕의 향상 등)을 규명하고, 참여조직에 그러한 ‘비즈니스 센스’를 갖도록 권장하고 있다. 여기에서는 매년 뛰어난 포지티브 액션을 실천한 조직을 표창하는 동시에 그 활동 과정을 분석하여 보급하는 보고서 작성과 세미나가 편성되어 있다(부인소년협, 1997) (Opportunity Now, 2001, 2002). 그 전신인 Opportunity 2000의 연혁에 대해서는 Hammond(1992)를 참조.

있다. 머지 않아 ‘면’으로서 활약해 나갈 가능성도 있다고 생각된다.

기존의 인사부에 의한 인사이동은 앞서 살펴본 바와 같이 남성 중심으로 구축된 고용관행하에서 남성인력을 우선 인사이동의 대상으로 하는 방식을 취해 왔다. 여성에 대해서는 남성인력 부족을 메우는 수단으로서 선발할 뿐이었다. 이러한 방식에 대해 남성 인사부원은 의문을 갖지 않았으며, “여성은 결혼·출산과 함께 회사를 그만둔다”라는 인식이 확고한 경우가 많다. 남성 중심주의적 조직문화에 염증을 느낀 나머지 유능한 여성인력이 퇴직하게 되었다라도 여성의 퇴직행위는 당연히 ‘결혼·출산’과 연결시켜 이해되어 왔다. 그런 의미에서 여성 퇴직행위의 누적은 ‘결혼·출산 퇴직’이라는 인식의 틀을 강화시키는 데 기여해 왔으며, 조직문화 그 자체에 눈을 돌리는 계기가 되는 일도, 아무런 생각 없이 이루어진 고정적인 직무배분 문제에 주목하는 계기를 마련하는 일도 없었다. 그들의 업무 실천에 있어서도 본고의 서두에서 언급한 종래의 여성노동연구와 같이 무의식적으로 ‘가족내 성별 분업 결정론’의 입장에 서 있어서, 노동조직에서 발생하는 여성과 관련되는 현상을 젠더 스테레오 타입의 형태로 인지해 온 것이다. 이러한 그들에게 노동조직의 젠더 분석의 관점을 제공하는 것은 커다란 의미를 갖는 것으로 생각된다. 또 인사관리를 담당하는 부서에 여성이 진출하고, 더구나 의사결정력이 수반되는 상위 관리직에 종사하게 된다면 그들이 조직내 체험을 통해 포착해 온 젠더의 관점을 도입할 수 있게 된다. 이와 더불어 남성들의 교육훈련을 통해서 일상적인 인사관리의 실천을 담당하는 사람들이 취해 온 관행이 젠더 스테레오 타입적인 것이며, 조직의 효율성이라는 관점에 비추어 문제가 있다는 점을 상기시킨다면 그들의 노동조직 현장의 편견을 변혁시키는 것도 어느 정도는 가능할 것으로 생각된다. 일본의 노동조직은 오랫동안 남성 중심적인 고용관행에 젖어 왔기 때문에 여성의 장기근속화 경향이 나타난 오늘날에도 적절한 인사관리 실천이 이루어지지 않고 있는 경우가 적지 않다. 본고에서 제기한 노동조직의 젠더 분석에 의해 인사관리에 고착되어 있는 젠더 스테레오 타입을 발견하고 그 변혁 가능성을 제시하는 것은 인사관리 방식에 재고를 촉구하는 형태로 기여하게 될 것이다.

4. 향후의 과제

이상 본고에서는 노동조직을 젠더의 관점에서 실증적으로 분석하는 과제의 필요성, 그 방법적 관점, 나아가 그 사회적 의미에 대해 논했다. 끝으로 향후 과제를 정리하고 본고를 맺고자 한다.

향후에는 일본의 노동조직에서도 근속연수가 긴 여성이 출현할 것이고, 이와 더불어

관리직에 대한 여성의 진출도 이미 일어나고 있다. 이러한 시기에 노동조직을 주의 깊게 관찰함으로써 남성과 여성의 분리선이 어떻게 변하고 있는가, 그 과정에서 어떠한 새로운 담론이 산출되어 왔는가 하는 변화의 국면을 밝힐 수 있다. 이미 영어권 국가에서는 ‘관리직과 젠더’라는 테마를 둘러싼 논의가 일정 부분 축적되어 있는데⁹⁾, 일본에서는 최근 들어 겨우 하위 관리직 수준에 출현하는 여성들이 조금씩 증가하고 있다¹⁰⁾. 머지않아 이 층이 보다 높은 직위의 관리직에 도달할 것이며, 이러한 테마에 공헌할 수 있는 연구 기반이 조금씩 형성되고 있다고 볼 수 있다. 따라서 지금은 변동기의 노동조직을 파고든 분석이 요구되고 있다.

마지막으로 본고에서는 지면 관계로 상세히 언급할 수 없었으나 1990년대에 정규노동자가 파트타임이나 파견 등의 비정규노동자에 의해 대체되었다는 점도 간과할 수 없다. 특히 여성의 경우 이러한 사태의 진행이 두드러지고 있어서 1992년 여성노동자 중 비정규노동자가 38.3%를 차지했던 것이 2002년에는 49.3%에 달하고 있다. 이러한 가운데 노동조직 내부에서는 관리업무를 담당하는 여성과 비정규직 여성 간의 관계도 발생하고 있어, 복잡하게 뒤얽힌 노동관계가 나타나고 있다. 정규와 비정규 간의 처우 격차의 비합리성이 어떻게 가시화되고 있는가, 이에 따른 장애가 어떻게 발생하고 있는가에 대해서도 명확히 밝혀야 하는 과제가 남겨져 있다. 후카사와 가즈코가 제기한 바와 같이 젠더 평등의 추진자로서 국가가 고용평등법 제정을 위해 그 역할을 다해야 하는 것은 당연하다 하더라도 거기에 이르는 과도기에 평등 고용자로서 국가의 역할, 발주자로서 국가의 역할을 고려한 젠더 평등정책의 추구도 염두에 두면서 행위자로서 기업의 역할을 추구하는 것도 현실적으로 필요한 길이라고 생각한다.

9) 참고문헌은 Halford and Leonard(2001), Alvesson & Billing(1997), Wajcman(1998) 등.

10) 2003년 여성관리직은 부장 3.1%, 과장 4.6%에 그쳤지만, 계장급에서는 9.4%를 나타내고 있다(『임금구조기본통계조사』). 또 여성의 관리직에 대한 승진 의욕이 젊은 세대에서 높아지고 있는 현상은 후생노동선 고용균등·아동가정국(2003)에서 상세한 내용을 알 수 있다.

참고문헌

- Acker, J. and V. Houten. "Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations." in *Administrative Science Quarterly* 19 (2). (1974).
- Adkins, Lisa. *Gendered Work: Sexuality, Family and the Labour Market*. Open University Press (1995).
- Alvesson, Mats and Billing, Yvonne. *Understanding Gender and Organizations*. SAGE Publications, (1997).
- Beechey, Veronica. *Unequal Work*. Verso(高島道枝·安川悦子 譯) 『現代フェミニズムと労働—女性労働と差別—』, 中央大學出版會. (1993).
- Billing, Yvonne and Alvesson, Mats. "Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gendering Labelling of Leadership." in *Gender, Work and Organization* (3). (July 2000).
- Bradley, Harriet. *Gender & Power in the Workplace: Analyzing the Impact of Economic Change*. Macmillan (1999).
- Cockburn, Cynthia. *Brothers: Male Dominance and Technological Change*, Pluto Press (1990).
- Crompton, Rosemary & Sanderson, Kay. *Gendered Jobs and Social Change*. Unwin Hyman (1990).
- Fitzsimons, Annette. *Gender as a Verb: Gender Segregation at Work*. Ashgate (2002).
- Halford, Susan and Leonard, Pauline. *Gender, Power and Organizations*. Palgrave (2001).
- Halford, Susan, Svage, Mike and Witz, Anne. *Gender, Careers and Organizations*. Macmillan (1997).
- Hammond, Val. "Opportunity 2000: 'A Culture Change Approach to Equal Opportunity.'" *Women in Management Review* (7). (1992).
- Hearn, J. and W. Parkin. 'Sex' at 'Work': *The Power and Paradox of*

- Organisation Sexuality*. Wheatsheaf Books (1987).
- Hearn, J., D.L. Sheppard, P. Tancred-Sheriff, & G. Burrell, (eds.). *The Sexuality of Organization*. SAGE Publications (1989).
- Mayo, G. E. *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan (村本榮一 譯(1951), 『産業文明における人間關係』, 日本能率協會), (1933).
- Opportunity Now. *Equality and Excellence: The Business Case*. (2001).
- _____. *Annual Award 2002: Case Studies*. (2002).
- Roethlisberger, F. J. *Management and Morale*, Harvard University Press (野田一夫・川村欣也 譯(1954), 『經營と勤勞意欲』, ダイヤモンド社 (1941).
- Scott, Alison. M., (ed.). *Gender Segregation and Social Change*. Oxford University Press (1994).
- Scott, Wallach Joan. *Gender and the Politics of History*. Columbia University Press(荻野美穂 譯(1992), 『ジェンダーと歴史學』. 平凡社), (1988).
- Wajcman, Judy. *Managing Like a Man: Women and Men in Corporate Management*. Polity Press (1998).
- Witz, Anne. *Profession and Patriarchy*. Routledge (1992).
- _____. "Women and Work." in Robinson, V. and Richardson, D. (eds.) *Introducing Women's Studies: Feminist Theory and Practice*. Macmillan (1997).
- Wilson, Elizabeth M. (ed.). *Organizational Behavior Reassessed: The Impact of Gender*. SAGE Publications (2001).
- 經濟企畫廳 編. 『平成9年版 國民生活白書』. 大藏省印刷局 (1997).
- 木本喜美子. 『女性勞働とマネジメント』. 勁草書房 (2003).
- _____. 『家族と企業社會—歴史的變動過程』. 渡辺治 編, 『変貌する‘企業社會’日本』. 旬報社 (2004a).
- _____. 『現代日本の女性』. 後藤道夫 編, 『日本の時代史28巻: 岐路に立つ日本』. 吉川弘文館 (2004b).
- 婦人少年協會. 『イギリスにおけるグラス・シーリング報告書』. (1997).
- 山本潔. 『日本の勞働調査-1945~2000年』. 東京大學出版會 (2004).
- 深澤和子. 『福祉國家とジェンダー・ポリティックス』. 東信堂 (2003).
- 厚生勞働省雇用均等・児童家庭局. 『平成15年版 女性勞働白書』. 21世紀職業財団 (2003).

abstract

Gender Analysis in Studies of Labor Organization

Kimiko Kimoto

The purpose of this article is to address that the case study in labor organization based on gender sensitive point of view will guide future studies of this field. The past studies on female labor in Japan have been treated specific subject in male labor studies, and the status of women in job structure has been considered to reflect the phenomenon expanded from the concepts of traditional women's role in family structure.

This article suggests that labor process should be analyzed independently and, on the basis, investigated as a whole system of gender-based order connecting family and labor process analysis in a workplace. This article also highlights how the layers of disjunction between male and female in a workplace is changing, how a new discourse can be produced through the empirical analysis of change in gender relationship in labor process and organization.

Keywords : gender-sensitivity, gender division of labor organization, gender analysis