

한국과 영국의 노동유연성 비교

이 상 민*, 노 세 리**

본 연구의 목적은 한국과 영국의 사업장 조사 자료를 분석 비교하여 외부적 유연화와 내부적 유연화의 상호관계를 규명하는 데에 있다. 외부적 유연화의 대표적인 방안은 정리해고와 비정규직 활용이고, 내부적 유연화의 대표적 방안은 근로시간 유연화, 기능적 유연화, 임금 유연화 등이다. 첫째 연구의 초점은 내부적 유연화 방안이 외부적 유연화 추구를 약화시킬 수 있을 것인가 하는 문제이며, 둘째 초점은 비정규직 활용이 정규직의 정리해고를 감소시켜서 외부적 유연성을 약화시킬 것인가 하는 문제이다. 내부적 유연성은 먼저 개별 관행들의 시행 여부에 관한 가변수로 측정된 뒤에, 개별 관행들의 더미변수를 합산한 지수를 구성하였고, 외부적 유연성은 비자발적 이직률과 비정규직(기간제, 파견, 사내하청) 근로자 비율로 측정하였다. 실증분석의 결과에 따르면, 한국 기업의 경우에 내부적 유연화는 비자발적 이직률을 낮추지만 영국 기업의 경우에는 오히려 높이는 효과를 보였다. 또한 한국 기업의 경우에 비정규직 활용은 비자발적 이직률을 높이는 효과를 보였지만, 영국 기업의 경우에 유의미한 효과를 나타내지 않았다. 이러한 결과를 놓고 보면, 한국 기업에서 내부적 유연화와 비자발적 이직을 통한 외부적 유연화는 상충적인 관계를 갖지만 영국 기업에서 상호보완적인 관계를 갖는다고 할 수 있다. 그리고 한국 기업에서 비자발적 이직과 비정규직 활용은 외부적 유연화 추구를 위한 상호보완적 관계를 갖는다고 할 수 있다.

1. 연구의 필요성

기업의 노동유연성이란 노동력의 고정성과 경영환경의 변동성이 갖는 갈등을 극복하고 조화시킬 수 있는 특성 혹은 능력을 말한다. 전통적으로 기업은 노동력을 내부화하면서 고용을 보장하고 임금수준을 유지 혹은 개선하여 왔다. 그러나 경기변동과 국제적 경쟁이 심화되면서 노동력 수요의 변동 폭은 점차 커지게 되었다. 기업은 경영환경의 변화로 노동력 수요가 급격하게 증가하거나 혹은 감소하는 상황에 적절하게 대처하지 못하면, 고객의 요구를 충족시킬 수 없으며 비용절감에 실패하여 경쟁력을 상실하게 된다. 그러므로 전통적인 노동력의 활용의 고정적 특성에서 벗어나서 유연적인 성격을 적극적으로 도입함으로써 변동적인 경영환경에 대응해야 할 필요성이 제기되었다.

* 한양대학교 경영대학 경영학부 조교수(leesm@hanyang.ac.kr)

** 한양대학교 경영대학 대학원 석사과정(selwon@nate.com)

이에 따라 기업의 노동유연화 노력은 증대되었고, 노동유연성에 관한 학계의 이론적 논의도 활성화되었다.

본 연구의 목적은 한국과 영국의 사업장 조사 자료를 분석 비교하여 외부적 유연화와 내부적 유연화의 상호관계를 규명하는 데에 있다. 외부적 유연화의 대표적인 방안은 정리해고와 비정규직 활용이고, 내부적 유연화의 대표적 방안은 근로시간 유연화, 기능적 유연화, 임금 유연화 등이다. 첫째 연구의 초점은 내부적 유연화 방안이 외부적 유연화 추구를 약화시킬 수 있을 것인가 하는 문제이며, 둘째 초점은 비정규직 활용이 정규직의 정리해고를 감소시켜서 외부적 유연성을 약화시킬 것인가 하는 문제이다.

이렇게 설정된 연구 목적과 관련하여, 본 논문의 II장에서는 노동유연성에 관한 이론적 논의를 개관하고, III장에서는 먼저 한국과 영국 기업의 노동유연성 현황을 비교한 뒤에 정리해고, 내부적 유연화, 비정규직 활용 간의 상호관계를 규명하기 위한 실증분석 결과를 다룬다. 마지막으로 IV장에서 실증분석의 결과가 주는 시사점에 관하여 논의하고자 한다.

II. 노동유연성에 관한 이론적 논의

앞서 언급한 바와 같이, 노동유연성은 경영환경의 불확실성에서 파생하는 노동력 수요의 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 기업의 능력과 특성이라고 할 수 있다. 이러한 노동유연성을 실현하고 개선하기 위한 변화의 노력을 노동유연화라고 정의할 수 있다. 흔히 정리해고는 노동유연화의 대표적인 수단으로 받아들여지지만, 실제로 기업들은 경영 현실에서 수요 변화에 대응하기 위하여 다양한 유형의 노동유연화 수단을 활용할 수 있다. 노동유연화의 구체적인 유형을 구분하는 기준은 연구자들마다 다소 차이를 보이고 있지만, 대체로 수량적 유연성을 추구하는 외부적 유연화와, 기능적 유연성을 추구하는 내부적 유연화로 구분하는 것이 일반적이다.

노동유연화의 두 가지 대표적인 유형인 외부적 유연화와 내부적 유연화는 노동유연성의 양적인 차원과 질적인 차원에 대하여 상이한 초점을 두고 있다. 수량적 유연성이란 고용수준과 같이 노동력의 수량적인 차원에 초점을 둔 노동유연성이라고 할 수 있다. 수요 감소에 대응하여 고용수준을 낮추려면 정리해고를 통하여 잉여인력을 외부노동시장으로 방출해야 하고 수요 증가에 대응하여 고용수준을 늘리려면 외부시장으로부터 신규인력을 채용해야 하므로, 수량적 유연성은 외부노동시장에서 노동유연성의 원천을 획득하는 외부적 유연화의 수단이자 목표가 된다.

반면에 기능적 유연성이란 노동력의 질적인 차원에 중심을 두고 있다. 질적인 차원의 노동유연화란 다기능화, 업무순환, 품질분임조, 문제해결팀 등의 제도를 활용하여 근로자들이 자발적으로 문제를 해결할 수 있는 능력을 개발하고 권한을 부여하는 것이다. 기능적 유연성은 외부 환경의 다양한 변화에 대응하기 위하여 내부노동시장을 구성하고 있는 근로자들로부터 노동유연성의 원천을 획득하는 내부적 유연화의 주요 원리가 된다. 내부적 유연화는 이처럼 근로자들의 참여와 몰입을 중요시하기 때문에 ‘고성과작업관행(high performance work practices)’과 동질적인 구성 원칙을 갖

고 있다고 할 수 있다.

예를 들어서 ‘갑’과 ‘을’이라는 두 기업이 있다. 두 기업은 모두 A제품과 B제품을 동시에 생산하며, 경영환경의 변화에 대응하는 전략으로 ‘갑’은 전형적인 외부적 유연화를 ‘을’은 전형적인 내부적 유연화를 선택하였다고 하자. 만약에 시장에서 A제품에 대한 수요가 증가하고 B제품에 대한 수요는 감소한다고 하였을 때에 각 기업의 대처 방안을 비교하여 보자. 외부적 유연화를 선택한 ‘갑’ 기업은 A제품 수요의 증가에 대응하기 위하여 신규인력을 채용하고 B제품의 수요가 감소한 만큼 B제품을 생산하는 근로자들의 일부를 정리해고하고자 할 것이다. 반면에 내부적 유연화를 추구하는 ‘을’ 기업은 평소에 다기능화와 업무순환을 통하여 소속 근로자들이 A제품과 B제품 모두 생산할 수 있는 능력을 개발하였을 것이다. 그러므로 노동력 수요가 감소한 B제품 생산라인의 근로자들을 노동력 수요가 증가한 A제품 생산라인에 전환배치함으로써 신규채용과 정리해고 없이 경영환경의 변화에 대응할 수 있을 것이다.

<표 1> 노동유연화의 유형

	내부적 유연화	외부적 유연화
수량적 유연화	<ul style="list-style-type: none"> ● 근로자의 시간선택권 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 선택적 근로시간제 - 단축근무일제 - 재택근무제 - 직무공유제 - 전일제/단시간근로 전환 ● 사용자의 시간선택권 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 탄력적 근로시간제 - 연간근로시간제 - 교대근무제 - 연장근로제 	<ul style="list-style-type: none"> - 정리해고, 명예퇴직, 계약해지 - 기간제, 파견, 사내하청 등 비정규직 활용
기능적 유연화	<ul style="list-style-type: none"> - 다기능화 - 소집단활동 - 직무순환 - 직무확대 교육 - 다기능 교육훈련 	
임금 유연화	<ul style="list-style-type: none"> - 성과배분제 - 성과급제 - 우ரி사주제 - 스톡옵션 	

자료: 이상민(2007)에서 수정

이처럼 외부적 유연화를 실현하는 대표적인 수단은 정리해고이고 내부적 유연화를 추진하는 핵심적인 수단은 다기능화로 받아들여져 왔다. 그러나 경영환경의 변화가 한층 심화되고 다양한 고용형태가 출현하면서 노동유연성을 추구하는 다양한 제도의 중요성이 제기되었다. 특히 외부적 유

연화의 새로운 수단으로 기간제 근로자, 파견근로자, 사내하청근로자 등 비정규직 활용이 크게 증가하였고, 내부적 유연화의 추구하는 수단에는 임금유연화가 포함될 수 있으며 근로시간유연화도 새롭게 중요시되었다. 이러한 구분에 근거하여 노동유연화의 유형은 <표 1>과 같이 구분된다.

노동유연성을 유형화하는 기준은 크게 두 가지로 구분된다(윤윤규 외 2008). 첫째는 노동유연성 획득의 원천에 따라 내부적 노동시장에서 노동유연성을 획득하고자 하는 내부적 유연화와 외부적 노동시장에서 노동유연성을 획득하는 외부적 유연화로 구분된다. 둘째는 노동유연성의 특성에 따라 수량적 유연화, 기능적 유연화, 임금유연화로 구분된다. 이 두 가지 구분 기준을 동시에 적용하면 노동유연성은 내부적 수량적 유연화, 내부적 기능적 유연화, 내부적 임금유연화, 외부적 수량적 유연화, 외부적 기능적 유연화, 외부적 임금유연화 등 여섯 가지 범주로 구분된다. 그러나 현실적으로 외부적 유연화 중에서 비정규직 활용은 특성별로 구분하기 어렵고 수량적 유연성, 기능적 유연성, 임금유연성을 동시에 추구하고자 한다고 할 수 있다. 그러므로 노동유연화의 유형은 크게 내부적 수량적 유연화, 내부적 기능적 유연화, 내부적 임금유연화, 그리고 외부적 유연화 등 네 가지로 구분된다.

한 기업이 구현하고 있는 노동유연성의 구체적인 형태가 결정되는 것은 해당 기업이 속한 국가의 제도적 특성과 그 기업의 특성에 의하여 영향을 받는다. 본 연구의 첫째 목적은 국가 수준의 제도적 특성이 기업의 노동유연성 전략 선택에 미치는 영향을 다루기 위하여, 한국과 영국 기업의 노동유연성을 비교하는 것이다. 비교 대상으로 영국 기업을 선택한 이유는 영미형 자본주의의 대표적인 사례이기 때문이다. 영국은 노동시장에 대한 규제가 상대적으로 약하여 노동유연성의 대표적인 수단이라고 할 수 있는 정리해고가 자유로운 편이라고 알려져 있다. 영국 기업과 비교를 통하여 한국 기업의 노동유연성은 어느 수준에 도달하였으며 어떤 특징을 갖는지 판단할 수 있을 것이다. 또한 한국의 '사업체패널조사(Worplace Panel Survey)'와 영국의 '작업장 고용관계 조사(Workplace Employment Relations Survey)'가 유사한 조사항목을 공유하고 있어서 비교 분석이 용이한 점도 영국 사례 선택의 배경이 되었다.

본 연구의 둘째 목적은 기업 수준에서 노동유연화의 대표적인 수단인 정리해고와 정리해고를 제외한 다양한 내부적 유연화 방안들 간의 관계를 분석하는 것이다. 노동유연화는 크게 유연성 획득의 원천에 따라 외부적 유연화와 내부적 유연화로 구분된다. 정리해고는 노동유연성의 원천을 외부노동시장에서 획득하는 외부적 유연화의 대표적인 수단이라고 할 수 있다. 반면에 근로시간 유연화, 기능적 유연화, 임금유연화는 노동유연성의 원천을 내부노동시장에서 찾는 내부적 유연화 방안이다. 정리해고는 경영 악화 시에 잉여인력의 수를 줄이는 불가피한 수단이지만, 수요 변화에 대응할 수 있는 유일한 노동유연화 방안은 아니다. 더군다나 정리해고는 근로자들의 고용안정을 저해하여 노사관계의 갈등을 일으키고 사회적으로도 실업 문제를 야기할 수 있다. 만약에 기업들이 정리해고를 하지 않고서도 근로시간 유연화, 근로자 다기능화, 임금유연화 등 다양한 내부적 유연화 방안을 활용하여 수요의 변화에 대응할 수 있다면, 기업의 경쟁력을 유지하면서 대립적인 노사관계와 사회적 문제를 극복할 수 있을 것이다. 이러한 경우에 내부적 유연화 방안들은 정리해고와 상충적인 관계를 갖게 된다. 그러나 기업들이 정리해고와 함께 내부적 유연화 방안을 병행하여 활

용한다면 서로 보완적인 관계를 맺을 수도 있다. 그러므로 본 연구에서는 유연적인 근로시간 제도, 근로자들의 몰입과 숙련을 향상시키는 기능적 유연화 방안, 그리고 기업과 개인의 성과에 연계되어 있는 유연적 임금 제도 등 다양한 내부적 유연화 방안이 정리해고로 대표되는 외부적 유연화와 상충적인 관계를 갖는지 아니면 보완적인 관계를 갖는지 확인하고자 한다.

셋째 목적은 기업 수준에서 정리해고와 비정규직 활용 간의 상충관계 혹은 보완관계 여부를 확인하는 것이다. 정리해고와 함께 비정규직 활용은 외부적 유연화의 한 수단이다. 비정규직 활용은 고용 불안과 낮은 임금수준으로 인하여 중요한 사회적 문제를 야기하고 있다. 만약에 기업이 노동력 수요의 변화에 대응하기 위하여 기간제 근로나 파견 근로와 같은 제도를 도입하면, 한편으로 비정규직 근로자들의 고용과 임금이 불안정성을 증대시키게 되지만, 다른 한편으로 노동력 수요 변화의 충격을 비정규직 근로자 활용이 흡수함으로써 정규직 근로자들의 정리해고를 줄일 수 있다. 이러한 경우에 외부적 유연화의 두 가지 수단인 비정규직 활용과 정리해고는 상충적인 관계를 갖는다. 반면에 기업들이 정리해고와 비정규직 활용을 병행하여 노동유연성을 제고하고자 한다면 둘의 관계는 상호보완적이라고 말할 수 있다.

III. 실증분석

내부적 유연화가 비자발적 이직에 미치는 영향과, 비정규직 활용이 비자발적 이직에 미치는 영향을 측정하기 위하여 종속변수는 비자발적 이직률로 측정하였다. 한국의 사례에서 비자발적 이직은 정리해고, 징계해고, 명예퇴직, 권고사직, 본사나 외주하청 등의 이유로 인한 해고, 계약해지를 포괄하고 있으며, 비자발적 이직률은 2006년 말 기준 전체근로자 수 대비 2007년 한해 동안 발생한 비자발적 이직 인원의 비율로 측정하였다. 영국의 사례에서 비자발적 이직률은 1년 전 인원 중에서 해고("they were dismissed", "they were made redundant")된 인원의 비중으로 측정하였다.

독립변수인 내부적 유연화는 이론적 논의에서 언급한 바와 같이 근로시간 유연화, 기능적 유연화, 임금 유연화 등 세 가지 범주로 구분하였다. 각 범주는 해당 범주에 속하는 다양한 개별 제도들로 구성되어 있는데, 개별 제도들은 모두 가변수로 측정되었다. 그리고 각 범주에 속한 가변수들끼리 가산되어 해당 범주를 나타내는 노동유연성 지수를 구성하게 된다.

근로시간 유연화와 관련하여, 한국 사례에서 개별 제도로는 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 주5일제, 교대근무제, 연장근로제 등 다섯 가지 제도를 선택하였다. 이 가운데 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 주5일제, 교대근무제 등은 시행하는 경우에 1값을 갖는 가변수(dummy variable)로 측정하였고, 연장근로제는 '귀 사업장 정규직근로자의 주당 초과근무시간은 평균 몇 시간입니까?'라는 질문에 0시간을 초과하는 값을 기입하는 경우에 1값을 갖는 가변수로 측정하였다. 그리고 한국 사업장의 근로시간유연성지수는 근로시간 유연화를 위한 다섯 가지 개별 제도의 가변수를 합산하여 구성하였다. 그러므로 다섯 가지 제도 중에서 한 가지 제도만을 시행하는 경우 근로시간유연성지수는 1값을, 다섯 가지 제도 모두 시행하는 경우 5값을 갖게 된다.

근로시간 유연화와 관련하여 영국 사례에서 개별 제도로는 재택근무제, 파트타임 전환제, 풀타임 전환제, 플렉시타임제, 직무공유제, 단축근무일제, 연장근무제, 교대근무제, 연간근로시간제, 시간무 제약근무제 등 10가지 제도를 선택하였다. 재택근무제는 ‘정규근로시간에 자택에서 근무하는 제도 (working at or from home in normal working hours)’, 파트타임 전환제는 ‘전일제 근로자에서 단 시간근로자로 전환하는 것과 같이 소정근로시간을 단축할 수 있는 능력(ability to reduce working hours, e. g. switching from full-time to part-time employment)’, 풀타임 전환제는 ‘단시간근로자가 전일제 근로자로 전환하는 것과 같이 소정근로시간을 연장할 수 있는 능력(ability to increase working hours, e. g. switching from part-time to full-time employment)’, 플렉시타임제(flexitime)는 우리나라의 선택적 근로시간제와 유사한 제도로서 ‘근로자에게 시업시간과 종업시간이 규정되어 있지 않지만 주당 혹은 월간 근로시간이 정해져 있는 제도’, 직무공유제(job sharing)는 ‘전일제 일자리를 다른 근로자와 공유하는 제도(sharing a full-time job with another employee)’, 단축근무 일제(working compressed hours)는 5일 동안 매일 8시간 근무하는 대신에 4일간 매일 10시간 근무할 수 있는 제도, 교대근무제는 동일한 노동에 종사하는 복수의 근무조를 편성하여 이들 근무조가 번갈아서 교대하여 생산시간 혹은 영업시간을 확대하는 제도, 연간근로시간제(annualised hours)는 우리나라의 탄력적 근로시간제에서 정산기간이 1년으로 확대된 제도로 1년 동안 소정근로시간이 정해져 있으며 수요의 변동에 따라 매일 근로시간을 유연하게 정할 수 있는 제도를 말하며, 시간무 제약근무제도는 연간 소정근로시간도 정해져 있지 않으며 수요의 변동에 따라 근무한 시간만큼 보상이 지급되는 제도를 말한다. 이 제도들은 모두 제도 운영 시에 1값을 갖는 가변수로 측정되었으며, 연장근로제는 ‘정기적으로 소정근로시간을 초과하여 근무하는 인력의 비중’을 묻는 질문에 ‘0%’라고 응답한 경우에 0값을 갖고 그 이외의 모든 경우에 1값을 갖는 가변수로 측정하였다. 영국 사업장의 근로시간유연성지수는 근로시간 유연화를 위한 열 가지 개별 제도의 가변수를 합산하여 구성하였다.

기능적 유연화에 관한 한국 사업장의 개별 제도는 크게 두 가지 요소로 구성된다고 보았는데, 첫째 요소는 근로자 참가이고 둘째 요소는 기능다양성이다. 근로자 참가와 관련된 제도로는 목표 관리법(MBO), 문제해결팀(소집단활동), 제안제도 등을 선택하였고, 기능다양성과 관련된 제도로는 업무순환, 다기능화 등을 선택하였다. 이 가운데 목표관리법, 제안제도, 업무순환, 다기능화 등은 제도를 시행하고 있을 경우에 1값을 갖는 가변수로 측정하였고, 문제해결팀은 소집단 활동에 참가하는 근로자의 비중이 40% 이상인 경우에 1값을 갖는 가변수로 측정하였다. 그리고 한국 사업장의 기능적유연성지수는 근로자 참가와 기능다양성과 관련된 다섯 가지 개별 제도의 가변수를 합산하여 구성하였다.

기능적 유연화에 관한 영국 사업장의 개별 제도도 마찬가지로 근로자 참가와 기능다양성에 관한 제도로 구분된다. 근로자 참가와 관련한 제도로는 문제해결팀과 근로자몰입 제고를 선택하였고, 기능다양성 관련 제도로는 업무순환, 다기능화, 직무확대교육, 순환교육 등을 선택하였다. 이들 개별 제도들은 모두 가변수로 측정되었는데, 문제해결팀은 ‘업무현장에서 특정한 문제를 해결하고자 하거나 성과나 품질에 관하여 토의하는 비관리직 근로자들로 구성된 집단이 존재하고 이러한 집단에

속한 근로자들이 전체의 40% 이상을 차지하는 경우'에, 근로자몰입 제고는 '지난 2년 동안 근로자 몰입을 위한 이니셔티브를 도입한 경우'에, 업무순환은 '일주일에 한 번 이상 자신의 고유 직무 이외의 일을 수행하는 근로자들의 비중이 40% 이상인 경우'에, 직무확대교육은 '현재의 직무에서 근로자들이 사용하는 기능의 범위를 확대하기 위한 교육을 실시하는 경우'에, 순환교육은 '다른 직무로 이동하기 위한 근로자들에게 필요한 교육을 실시하는 경우'에 1값을 갖는다. 그리고 영국 사업장의 기능적유연성지수는 기능적 유연화에 관한 여섯 가지 개별 제도의 가변수를 합산하여 구성하였다.

임금유연화에 관한 한국 사업장의 개별 제도로는 성과배분제, 스톡옵션, 사원급 고과급제, 관리자 고과급제, 우리사주제 등 다섯 가지 제도를 선택하였다. 성과배분제(변동 상여금)는 적용되는 정규직 근로자의 비중이 40% 이상인 경우에, 스톡옵션은 적용 대상이 과장급 이상인 경우, 대리급 이상인 경우, 전사원인 경우에, 사원급 고과급제는 사원급의 경우에, 그리고 관리자 고과급제는 관리자의 경우에 '인사고과(평가) 점수에 따라서 임금 인상에 차등을 두고 있을 때', 우리사주제는 제도를 도입하고 있는 경우에 1값을 갖는 가변수로 측정되었다. 한국 사업장의 임금유연성지수는 다섯 가지 개별 제도의 가변수들을 가산하여 구성되었다.

임금유연화에 관한 영국 사업장의 개별 제도 변수는 성과급 개선, 성과배분제, 성과급, 고과급, 우리사주제 등 다섯 가지로 이루어져 있다. 성과급 개선은 '지난 2년간 성과급(performance related pay) 도입과 관련한 변화가 있는 경우'에, 성과배분제는 '지난 12개월 동안에 이익 관련 임금을 받은 비관리직 근로자들의 비중이 40% 이상인 경우'에, 성과급은 '결과에 따른 임금(payment by results)' 제도가 있는 경우'에, 고과급은 '고과에 따른 임금(merit pay) 제도가 있는 경우'에, 그리고 우리사주제는 '우리사주제(employee share ownership scheme)에 참여한 비관리직 근로자들의 비중이 40% 이상인 경우'에 1값을 갖고 그렇지 않은 경우에 0값을 갖는 가변수로 측정된다. 이에 따라 영국의 임금유연성지수도 다섯 가지 개별 제도 가변수들을 합산한 값을 구성된다.

한국과 영국의 내부적 유연화와 관련된 제도들을 결합하여 운영하는 수준을 측정하는 내부적유연성지수는 세 가지 범주를 나타내는 지수인 근로시간유연성지수, 기능적유연성지수, 임금유연성지수의 합산으로 구성된다.

내부적 유연화와 더불어 본 연구에서 선정한 독립변수군은 비정규직 활용에 관한 변수들이다. 고용관계의 현실에서는 다양한 유형의 비정규직 집단이 존재하지만 본 연구에서는 기간제 근로와 주요 간접고용으로 대상 범위를 한정하고자 한다. 그래서 한국 사업장의 비정규직 활용 정도는 전체 근로자 수 대비 기간제 근로자 비율과 전체 근로자 수 대비 파견근로자 및 사내하청 근로자 비율이 측정되었다. 영국 사업장의 경우에 사내하청이란 개념이 측정항목에 포함되어 있지 않아서 기간제 계약(temporary or fixed-tem contracts) 근로자 비율과 파견근로자(temporary agency staff) 비율로 측정되었다.

비자발적 이직에 영향을 미칠 수 있는 통제변수들은 주로 Cappelli & Neumark(2004)의 연구를 준용하여 선택되었으며, 크게 사업장 특성 변수군과 인력 특성 변수군으로 구분된다. 한국과 영국 사업장에 대한 실증분석에서 투입된 사업장 특성 변수들로는 노동조합 조직률, 노동조합 조직률

제공, 다수 사업장 여부, 기업 규모(전체 근로자 수 50인 미만, 50-99인, 100-249인, 250-499인, 500-999인, 1,000인 이상), 업종(한국 18개, 영국 12개 업종) 변수 등이 있다. 인력 특성 변수군에 속한 변수들은 여성인력 비중, 직종(한국 8개 직종, 영국 9개 직종) 비중, 그리고 5단계의 숙련기간(1주 이하, 1주 초과 1개월 이하, 1개월 초과 6개월 이하, 6개월 초과 1년 이하, 1년 초과) 등이다. 숙련기간은 기업특수적 인적자본의 수준을 파악하기 위한 변수로, '신입사원이 능숙한 재직자만큼 일을 하기 위해서 소요되는 기간'으로 측정된다.

<표 2> 한국과 영국의 노동유연성 수준 비교

변수	한국					영국				
	N	최소값	최대값	평균	표준편차	N	최소값	최대값	평균	표준편차
비자발적 이직률	1743	.00	1.20	.0302	.09425	2156	.00	1.30	.0308	.07779
비자발적 이직 더미	1745	.00	1.00	.3777	.48494	2295	.00	1.00	.4919	.50004
기간제 비율	1744	.00	1.00	.0784	.16988	2229	.00	1.09	.0621	.16271
기간제 더미	1745	.00	1.00	.4682	.49913	2295	.00	1.00	.4580	.49834
과건 비율	1744	.00	6.33	.0924	.34834	2168	.00	5.63	.0321	.15760
과건 더미	1745	.00	1.00	.3364	.47261	2295	.00	1.00	.3251	.46850
재택근무	-	-	-	-	-	2295	.00	1.00	.3956	.48909
파트타임 전환	-	-	-	-	-	2295	.00	1.00	.7983	.40139
풀타임 전환	-	-	-	-	-	2295	.00	1.00	.6802	.46651
선택적 근로시간	1745	.00	1.00	.0837	.27697	2295	.00	1.00	.4305	.49525
직무공유제	-	-	-	-	-	2295	.00	1.00	.4710	.49927
단축근무일제	1745	.00	1.00	.8241	.38087	2295	.00	1.00	.2606	.43904
탄력적근로시간제	1745	.00	1.00	.1221	.32745	2295	.00	1.00	.1368	.34373
시간무제약근무제	-	-	-	-	-	2295	.00	1.00	.0919	.28900
연장근로	1745	.00	1.00	.8355	.37081	2295	.00	1.00	.8632	.34373
교대근무제	1745	.00	1.00	.4395	.49647	2295	.00	1.00	.4841	.49986
근로시간유연성지수	1745	.00	5.00	2.3049	.93105	2295	.00	10.00	4.6122	2.25092
문제해결팀	1745	.00	1.00	.1691	.37491	2295	.00	1.00	.1237	.32936
업무순환	1745	.00	1.00	.3966	.48932	2295	.00	1.00	.5059	.50007
다기능화	1745	.00	1.00	.2006	.40054	2295	.00	1.00	.1808	.38496
근로자물입제고	-	-	-	-	-	2295	.00	1.00	.4471	.49730
직무확대교육	-	-	-	-	-	2295	.00	1.00	.7608	.42670
순환교육	-	-	-	-	-	2295	.00	1.00	.4118	.49226
제안제도	1745	.00	1.00	.6413	.47977	-	-	-	-	-
목표관리법	1745	.00	1.00	.4670	.49906	-	-	-	-	-
기능적유연성지수	1745	.00	5.00	1.8745	1.41574	2295	.00	6.00	2.4301	1.36855
성과배분제	1745	.00	1.00	.0201	.14024	2295	.00	1.00	.1512	.35832
성과급	-	-	-	-	-	2295	.00	1.00	.3159	.46498
성과급개선	-	-	-	-	-	2295	.00	1.00	.1185	.32329
사원고과급	1745	.00	1.00	.3662	.48190	2295	.00	1.00	.2449	.43011
관리자고과급	1745	.00	1.00	.5089	.50006	-	-	-	-	-
우리사주제	1745	.00	1.00	.1049	.30648	2295	.00	1.00	.1142	.31808
스톡옵션	1745	.00	1.00	.0189	.13625	-	-	-	-	-
임금유연성지수	1745	.00	5.00	1.0189	1.04112	2295	.00	4.00	.9447	1.04435
내부적유연성지수	1745	.00	14.00	5.1983	2.44497	2295	.00	19.00	7.9869	3.32106

자료: 2007년 사업체패널조사(WPS), 2004년 작업장고용관계조사(WERS)

<표 2>는 한국과 영국의 노동유연성을 단적으로 비교하기 위한 기술적 통계의 결과이다. 외부적 유연화의 한 차원을 나타내는 비자발적 이직률의 평균값은 한국 3.0%, 영국 3.1%로 거의 동일한 수준으로 나타났다. 한국의 정리해고가 자유로운 편인 영국과 동일한 수준을 보인다는 것은 그만큼 우리나라에서도 정리해고가 매우 중요한 수단으로 활용되고 있다고 할 수 있다. 반면에 비자발적 이직률이 0보다 큰 값을 갖는 사업장의 비중은 한국이 37.8%, 영국이 49.2%로, 영국 사업장이 한국보다 비자발적 이직을 더 광범위하게 실행하는 것으로 나타났다.

외부적 유연화의 또 다른 차원을 나타내는 비정규직 관련 지표는 한국은 영국보다 다소 높은 것으로 나타났다. 기간제 비율의 평균값은 한국이 7.8%이고 영국은 6.2%, 파견근로자(한국의 경우 사내하청 포함)의 비율 평균값은 한국이 9.2%, 영국이 3.2%이다. 이러한 결과로 볼 때에 기간제 근로자와 파견근로자 활용 수준은 한국 사업장에서 더 높다고 할 수 있다.

내부적 유연성과 관련하여 한국과 영국이 동일한 지표로 측정되지 않았기 때문에 엄밀하게 비교하기는 어렵다. 그러나 주어진 자료를 통하여 분석한 결과의 중요한 차이점은, 영국에서는 한국보다 훨씬 다양한 유연적 근로시간 제도가 시행되고 있다는 점이다. 한국의 근로시간유연성 제도는 다섯 가지이지만, 영국 사업장은 10 가지에 달하였다. 한국의 사업장들은 평균적으로 두 가지 정도의 유연적 근로시간제를 활용한다면, 영국 사업장은 보통 네댓 가지의 유연적 근로시간 제도를 활용하고 있다고 할 수 있다. 단적으로 비교하여 보면 한국의 선택적 근로시간제 도입 비율은 8.4%에 불과하지만, 선택적 근로시간제와 유사한 영국의 플렉시타임제를 도입하고 있는 사업장의 비율은 43.5%에 달하였다. 한편 기능적유연성지수는 한국이 5점 만점에 1.87점으로 37.4%이고, 영국이 6점 만점에 2.43점으로 40.5%를 차지하여 영국이 조금 더 높은 수준을 보였고, 임금유연성지수는 한국이 5점 만점에 1.02점, 영국이 5점 만점에 0.94점으로 한국이 다소 높은 수준을 보이고 있다. 한편 내부적 유연화 개별 제도들을 모두 합산한 내부적유연성지수는 한국이 15점 만점에 5.20점으로 34.7%를, 영국이 21점 만점에 8.00점으로 38.0%를 기록하였다. 이러한 결과로 보면 영국이 한국에 비하여 보다 다양한 내부적 유연화를 시행하고 있다고 할 수 있다.

한국 사업장과 영국 사업장을 대상으로 내부적 유연화와 비정규직 활용이 비자발적 이직률에 미치는 영향을 측정하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시한 결과가 <표 3>과 <표 4>에 제시되어 있다. 각 국가를 대상으로 실증모형에서 위계적 회귀분석 (1)에서 첫째 모형은 내부적 유연화의 개별 제도 가변수와 통제변수들을 투입하고, 둘째 모형은 여기에 기간제근로자 비율과 파견근로자 비율을 투입한다. 둘째 위계적 회귀분석 (2)에서 첫째 모형은 내부적 유연화의 세 가지 범주를 지수화하여 근로시간유연성지수, 기능적유연성지수, 임금유연성지수, 그리고 통제변수들을 투입하고 둘째 모형에서 (1)과 마찬가지로 기간제근로자 비율, 파견근로자 비율을 투입하였다. 마지막으로 위계적 회귀분석 (3)에서 첫째 모형은 내부적 유연화에 관한 개별 제도 가변수들을 모두 합산하여 구성한 지수인 내부적유연성지수와 통제변수를 투입하고, 둘째 모형에서 기간제근로자 비율과 파견근로자 비율을 합산한 비정규직 근로자 비중 변수를 투입한다.

한국 사업장을 대상으로 비자발적 이직률에 대한 회귀분석 (1)의 첫째 모형 결과에 따르면, 내부적 유연화의 개별 제도들 중에서 근로시간 유연화의 개별 제도로는 주5일제와 연장근로가 10% 수

준에서 유의미하게 비자발적 이직률을 낮추는 효과를 나타내었다. 기능적 유연화의 개별 제도들 중에서는 다기능화가 5% 유의수준에서 비자발적 이직률에 부정적 효과를 갖는 것으로 나타났다. (1)의 둘째 모형에서 첫째 모형에 기간제 비율과 파견인력 비율을 추가하면, 조정된 R 제곱값으로 측정된 설명력은 3.8%에서 8.7%로 증가하고, 첫째 모형에서 유의미했던 개별 제도 변수들인 주5일제, 연장근로, 다기능화 등이 모두 유의미하게 부정적인 효과를 미치는 것으로 나타났으며, 연장근로의 경우 유의수준은 10%에서 5%로 개선되었다. 추가된 변수 중에서 기간제 비율은 1% 수준에서 유의미하게 비자발적 이직률을 높이는 것으로 나타났다.

한국 사업장의 위계적 회귀분석 (2)에서 내부적 유연화의 세 가지 하위범주와 통제변수들을 투입한 첫째 모형과 기간제 비율 및 파견인력 비율을 추가적으로 투입한 둘째 모형에서 근로시간 유연성지수, 기능적유연성지수, 임금유연성지수는 모두 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으나, 기간제 비율은 (1)과 마찬가지로 1% 수준에서 유의미하게 비자발적 이직률을 높이는 것으로 나타났다. 설명력은 첫째 모형의 3.7%에서 둘째 모형의 8.6%로 상승하였다.

한국 사업장의 위계적 회귀분석 (3)의 첫째 모형에서 내부적유연성지수는 유의미한 효과를 보이지 못하였으나, 둘째 모형에서 비자발적 이직률에 10% 수준에서 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 둘째 모형에서 투입된 비정규직 비율 변수는 유의수준 1%에서 비자발적 이직률을 증가시키는 것으로 나타났다. 모형의 설명력은 첫째 모형의 3.8%에서 둘째 모형의 5.1%로 증가하였다.

영국 사업장의 첫째 위계적 회귀모형 (1)의 첫째 모형과 둘째 모형에서 근로시간 유연화의 개별 제도들 중에서 파트타임 전환과 교대제가 10% 수준에서 비자발적 이직률을 높이는 효과를 보였고, 임금 유연화의 개별 제도들 중에서는 이익배분제와 초과급제가 10% 수준에서 유의미한 긍정적 영향을 갖는 것으로 나타났다. 기간제 비율과 파견인력 비율이 추가되었지만 둘째 모형의 설명력은 첫째 모형과 동일하게 5.5% 수준을 보였다.

영국 사업장에 대한 둘째 위계적 회귀모형 (2)의 첫째 모형과 둘째 모형에서 근로시간 유연화 지수는 5% 유의수준에서 비자발적 이직률을 높이는 것으로 나타났다. 모형 (1)의 경우와 마찬가지로 첫째와 둘째 모형의 설명력은 5.4%로 동일하였다.

영국 사업장에 대한 모형 (3)의 첫째 모형에서 내부적유연성지수는 1% 수준에서 유의미하게 비자발적 이직률을 높이는 것으로 나타났으며, 비정규직 비율이 추가적으로 투입된 둘째 모형에서는 5% 유의수준에서 긍정적인 영향을 보였다. 모형 (1)과 (2)의 경우처럼 (3)에서 첫째와 둘째 모형의 설명력을 5.5%로 동일하였다. 영국 사업장에 대한 위계적 회귀분석 (1), (2), (3)의 둘째 모형에서 추가된 비정규직 활용 관련 변수들은 모두 비자발적 이직률에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

<표 3> 한국 사업장의 비자발적 이직률에 대한 회귀분석

변수	(1)		(2)		(3)	
상수	.173** (4.779)	.146** (4.143)	.162** (4.532)	.135** (3.845)	.160** (4.517)	.155** (4.417)
선택적 근로시간	.008 (.889)	.009 (1.071)	-	-	-	-
탄력적 근로시간	.004 (.584)	.005 (.761)	-	-	-	-
주5일제	-.012+ (-1.710)	-.011+ (-1.681)	-	-	-	-
교대근무제	-.004 (-.667)	-.003 (-.602)	-	-	-	-
연장근로	-.011+ (-1.681)	-.012* (-2.023)	-	-	-	-
제안제도	.002 (.425)	.002 (.298)	-	-	-	-
목표관리법	.005 (.952)	.005 (.837)	-	-	-	-
문제해결팀	-.005 (-.692)	-.005 (-.708)	-	-	-	-
업무순환	.000 (.067)	.000 (-.033)	-	-	-	-
다기능화	-.014* (-2.149)	-.013* (-2.089)	-	-	-	-
성과배분제	-.007 (-.460)	-.010 (-.626)	-	-	-	-
스톡옵션	.000 (-.046)	.002 (.144)	-	-	-	-
사원고과급	-.004 (-.557)	-.006 (-.936)	-	-	-	-
관리자고과급	.000 (-.017)	.000 (-.026)	-	-	-	-
우리사주제	.000 (-.045)	.001 (.153)	-	-	-	-
근로시간유연성지수	-	-	-.003 (-.970)	-.002 (-.904)	-	-
기능적유연성지수	-	-	-.001 (-.709)	-.002 (-.878)	-	-
임금유연성지수	-	-	.000 (-.336)	-.002 (-.647)	-	-
내부적유연성지수	-	-	-	-	-.002 (-1.361)	-.002+ (-1.831)
기간제 비율	-	.137** (9.643)	-	.136** (9.565)	-	-
파견인력 비율	-	.007 (1.035)	-	.006 (1.009)	-	-
비정규직 비율	-	-	-	-	-	.029** (4.830)
통제변수	투입	투입	투입	투입	투입	투입
사례 수	1,743	1,743	1,743	1,743	1,743	1,743
F값	2.281**	4.033**	2.655**	4.823	2.787**	3.337**
조정된 R제곱	.038	.087	.037	.086	.038	.051

자료: 2007년 사업체패널조사(WPS)

주: 제시된 값은 비표준화 계수, 괄호 안은 t값, +는 p < 0.10, *는 p < 0.05, **는 p < 0.01

<표 4> 영국 사업장의 비자발적 이직률에 대한 회귀분석

변수	(1)		(2)		(3)	
상수	.131** (2.695)	.132** (2.706)	.117* (2.428)	.117* (2.442)	.118* (2.455)	.118* (2.469)
재택근무	.005 (1.021)	.004 (.970)	-	-	-	-
파트타임 전환	.011+ (1.837)	.011+ (1.871)	-	-	-	-
풀타임 전환	-.003 (-.493)	-.003 (-.495)	-	-	-	-
플렉스타임	.003 (.612)	.003 (.622)	-	-	-	-
직무공유제	-.006 (-1.348)	-.006 (-1.396)	-	-	-	-
단축근무일제	.003 (.579)	.003 (.572)	-	-	-	-
연간근로시간제	.004 (.682)	.004 (.658)	-	-	-	-
시간무제약근무제	-.004 (-.546)	-.004 (-.565)	-	-	-	-
연장근무제	.001 (.273)	.001 (.221)	-	-	-	-
교대제	.008+ (1.750)	.008+ (1.690)	-	-	-	-
문제해결팀	-.007 (-1.236)	-.007 (-1.236)	-	-	-	-
업무순환	.004 (.953)	.004 (.913)	-	-	-	-
다기능화	-.002 (-.521)	-.002 (-.500)	-	-	-	-
몰입 제고	.003 (.702)	.003 (.718)	-	-	-	-
직무확대교육	.003 (.665)	.003 (.642)	-	-	-	-
직무순환교육	.000 (-.230)	-.001 (-.257)	-	-	-	-
성과급 개선	.002 (.320)	.002 (.286)	-	-	-	-
이익배분제	.011+ (1.96)	.011+ (1.936)	-	-	-	-
성과급	-.005 (-1.142)	-.005 (-1.155)	-	-	-	-
고과급	.009+ (1.944)	.009+ (1.871)	-	-	-	-
우리사주제	-.004 (-.586)	-.004 (-.620)	-	-	-	-
근로시간유연성지수	-	-	.002* (2.108)	.002* (2.042)	-	-
기능적유연성지수	-	-	.001 (.520)	.001 (.483)	-	-
임금유연성지수	-	-	.003 (1.202)	.002 (1.140)	-	-
내부적유연성지수	-	-	-	-	.002** (2.657)	.002* (2.542)
기간제 비율	-	.015 (1.267)	-	.014 (1.237)	-	-
파견인력 비율	-	.013 (.672)	-	.014 (.749)	-	-
비정규직 비율	-	-	-	-	-	.034 (1.468)
통제변수	투입	투입	투입	투입	투입	투입
사례 수	1,850	1,850	1,850	1,850	1,850	1,850
F값	2.939**	2.873**	3.853**	3.710**	4.053**	4.003**
조정된 R제곱	.055	.055	.054	.054	.055	.055

자료: 2004년 작업장고용관계조사(WERS)

주: 제시된 값은 비표준화 계수, 괄호 안은 t값, +는 $p < 0.10$, *는 $p < 0.05$, **는 $p < 0.01$

독립변수 이외에 다양한 통제변수들이 한국과 영국 사업장의 비자발적 이직률에 미치는 영향 분석의 결과는 부록의 <부표 2>에 제시되어 있다. 양국 사업장들을 대상으로 통제변수들이 비자발적 이직률에 미치는 영향력을 분석한 결과에서 특이한 점은 한국 사업장의 경우에 주로 숙련기간과 관련된 변수들이 유의미한 부정적 효과를 보인 반면에 영국 사업장의 경우에는 직종 관련 변수들이 유의미한 부정적 효과를 보이고 있는 것이다.

IV. 연구의 시사점

본 연구의 결과에 따르면, 한국 기업의 경우에 내부적 유연화는 비자발적 이직을 감소시키지만 영국 기업의 경우에는 오히려 증가시키는 효과를 갖는 것으로 나타났다. 또한 한국 기업의 경우에 비정규직 활용은 비자발적 이직을 늘리는 효과를 보였지만, 영국 기업의 경우에 유의미한 효과를 나타내지 않았다. 이러한 결과를 놓고 보면, 한국 기업에서 내부적 유연화와 비자발적 이직을 통한 외부적 유연화는 상충적인 관계를 갖지만 영국 기업에서 상호보완적인 관계를 갖는다고 할 수 있다. 즉 한국 기업들은 내부적 유연화를 통하여 정리해고를 포함한 비자발적 이직을 회피할 수 있지만, 영국 기업들은 내부적 유연화와 외부적 유연화를 동시에 추구하는 경향을 보인다고 할 수 있다. 이는 노동시장에 대한 규제가 상대적으로 자유로운 영국에서 기업들이 정리해고를 회피하고자 하는 노력을 적극적으로 보일 필요성을 느끼지 못하기 때문에 발생하는 현상이라고 해석할 수 있다.

반면에 영국 기업에서 비정규직 활용은 비자발적 이직과 유의미한 상관관계 없이 이루어진다면, 한국 기업에서 비자발적 이직과 비정규직 활용은 외부적 유연화 추구를 위한 상호보완적 관계를 갖는다고 할 수 있다. 즉 한국 기업들은 비정규직을 활용하여 정규직의 고용보장을 추구하는 것이 아니라, 비정규직 활용을 통하여 외부적 유연화를 추구하는 기업들은 오히려 정리해고와 같은 비자발적 이직을 통하여 외부적 유연화를 보다 강화하고자 한다는 것이다.

노동유연화 전략의 선택과 관련하여 양국의 기업들은 다음과 유형으로 구분될 수 있을 것이다. 먼저 한국 기업은 미약하지만 근로시간 유연화와 기능적 유연화를 중심으로 내부적 유연화를 추구하는 기업과 정리해고와 비정규직 활용을 병행하며 외부적 유연화를 추구하는 기업들로 구분될 것이다. 반면에 영국 기업들은 외부적 유연화와 내부적 유연화를 병행하면서 노동유연성을 개선하고자 추구하는 기업들과 노동유연성 증진에 별다른 노력을 보이지 않는 기업들로 구분될 수 있다. 그러나 본 연구에서는 이러한 유형 구분을 실증적으로 확인하지는 못하였다. 향후에 노동유연성에 관한 국가적 수준과 기업 수준에서 보다 심층적이고 다양한 비교 연구가 진행될 필요가 있다.

참고문헌

- 윤윤규, 정승국, 노용진, 이상민(2008), 『산업별 노동유연성에 대한 국제비교 연구』, 한국노동연구원.
- 이상민(2007), “독일 기업의 고용과 경쟁력 협약을 통한 내부적 유연화”, 『산업노동연구』 제13권 2호, 63-86.
- Cappelli, Peter & David Neumark(2004), “External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses”, *Industrial Relations*, Vol. 43, No. 1, 148-182.

<부록>

<부표 1> 한국과 영국 사업장의 기술적 통계 결과

변수	한국					영국				
	N	최소값	최대값	평균	표준편차	N	최소값	최대값	평균	표준편차
조직률	1744	.00	1.00	.2260	.32835	1994	.00	1.60	.2622	.33065
다수사업장여부	1745	.00	1.00	.4080	.49161	2295	.00	1.00	.7521	.43191
규모1	1745	.00	1.00	.1948	.39619	2295	.00	1.00	.4275	.49482
규모2	1745	.00	1.00	.1920	.39397	2295	.00	1.00	.1342	.34095
규모3	1745	.00	1.00	.2372	.42552	2295	.00	1.00	.1595	.36620
규모4	1745	.00	1.00	.1668	.37287	2295	.00	1.00	.0976	.29684
규모5	1745	.00	1.00	.1152	.31934	2295	.00	1.00	.0732	.26053
규모6	1745	.00	1.00	.0934	.29109	2295	.00	1.00	.1081	.31053
여성인력비중	1744	.00	1.00	.2891	.24055	2285	.00	1.00	.5098	.29369
관리직비중	1744	.00	1.00	.1080	.13752	2279	.00	1.00	.1079	.11653
전문직비중	1744	.00	1.00	.1793	.28339	2280	.00	1.00	.1100	.19058
준전문직비율	-	-	-	-	-	2282	.00	1.00	.1127	.19953
사무직비중	1744	.00	1.00	.2073	.24074	2283	.00	1.00	.1573	.21188
기능직비율	-	-	-	-	-	2279	.00	1.00	.0700	.16563
서비스직비중	1744	.00	1.00	.0796	.22373	2283	.00	1.00	.0817	.21254
판매직비중	1744	.00	.97	.0484	.13434	2281	.00	1.00	.1367	.27160
농림어업직비중	1744	.00	.89	.0017	.03077	-	-	-	-	-
생산직비중	1744	.00	1.00	.2877	.33586	2281	.00	1.00	.0865	.20720
단순직비중	1744	.00	1.00	.0879	.21031	2281	.00	1.00	.1271	.24713
숙련기간1	1745	.00	1.00	.0011	.03384	2295	.00	1.00	.0610	.23939
숙련기간2	1745	.00	1.00	.0309	.17322	2295	.00	1.00	.2222	.41583
숙련기간3	1745	.00	1.00	.2797	.44896	2295	.00	1.00	.4906	.50002
숙련기간4	1745	.00	1.00	.2670	.44254	2295	.00	1.00	.1416	.34873
숙련기간5	1745	.00	1.00	.4160	.49304	2295	.00	1.00	.0658	.24798
광업	1744	.00	1.00	.0017	.04145	-	-	-	-	-
제조업	1744	.00	1.00	.4106	.49207	2295	.00	1.00	.1351	.34188
전기.가스	1744	.00	1.00	.0143	.11890	2295	.00	1.00	.0196	.13868
하수.폐기	1744	.00	1.00	.0069	.08269	-	-	-	-	-
건설	1744	.00	1.00	.0539	.22588	2295	.00	1.00	.0492	.21641
도소매	1744	.00	1.00	.0671	.25024	2295	.00	1.00	.1399	.34693
운수/운수통신	1745	.00	.00	.0000	.00000	2295	.00	1.00	.0627	.24256
숙박.음식	1744	.00	1.00	.0206	.14222	2295	.00	1.00	.0484	.21459
출판.영상	1744	.00	1.00	.0424	.20163	-	-	-	-	-
금융.보험	1744	.00	1.00	.0407	.19768	2295	.00	1.00	.0566	.23121
기타 사업서비스	1744	.00	1.00	.0046	.06759	2295	.00	1.00	.1220	.32736
전문.과학	1744	.00	1.00	.0528	.22360	-	-	-	-	-
사업시설관리	1744	.00	1.00	.0533	.22475	-	-	-	-	-
공공행정	1744	.00	1.00	.0040	.06325	2295	.00	1.00	.0597	.23697
교육서비스	1744	.00	1.00	.0568	.23146	2295	.00	1.00	.0906	.28715
보건.사회복지	1744	.00	1.00	.0585	.23473	2295	.00	1.00	.1538	.36085
여가.스포츠	1744	.00	1.00	.0115	.10650	-	-	-	-	-
협회.단체	1744	.00	1.00	.0161	.12572	2295	.00	1.00	.0623	.24177

자료: 2007년 사업체패널조사(WPS), 2004년 작업장고용관계조사(WERS)

<부표 2> 한국과 영국 사업장에서 통제변수가 비자발적 이직률에 미친 영향

변수	한국		영국	
	비표준화 계수	t값	비표준화 계수	t값
상수	.155**	4.417	.118*	2.469
노동유연성 지수	-.002+	-1.831	.002*	2.542
비정규직 비율	.029**	4.830	.014	1.468
조직률	.027	.858	-.204	-1.093
조직률 제곱	-.016	-.408	.001	.040
다수사업장 여부	-.011*	-2.115	.003	.736
규모1(50인 미만)	-.005	-.738	-	-
규모2(50-99인)	-.009	-1.297	.000	-.136
규모3(100-249인)	-	-	-.005	-.841
규모4(250-499인)	.009	1.220	-.008	-1.100
규모5(500-999인)	.014+	1.712	-.014	-1.543
규모6(1000인 이상)	.012	1.285	-.014	-1.626
여성인력 비중	.016	1.417	-.025*	-2.505
관리직 비중	-.009	-.500	-.053	-1.109
전문직 비중	.002	.165	-.099*	-2.148
준전문직 비중	-	-	-.116*	-2.545
사무직 비중	-.009	-.678	-.114*	-2.479
기능직 비중	-	-	-.115*	-2.511
서비스직 비중	-.010	-.758	-.097*	-2.104
판매직 비중	.019	.951	-.097*	-2.153
농림어업직 비중	.158*	2.112	-	-
생산직 비중	-	-	-.086+	-1.901
단순직 비중	.016	1.236	-.079+	-1.737
숙련기간1(1주 이하)	-.104	-1.417	.007	.377
숙련기간2(1주 초과 1개월 이하)	-.158**	-4.456	.006	.361
숙련기간3(1개월 초과 6개월 이하)	-.135**	-4.023	.014	.887
숙련기간4(6개월 초과 1년 이하)	-.142**	-4.250	.002	.149
숙련기간5(1년 이상)	-.145**	-4.375	.010	.556
광업	-.019	-.351	-	-
제조업	.018+	1.698	.026**	3.053
전기가스	.004	.200	.001	.092
하수폐기	.012	.420	-	-
건설	.049**	3.550	.002	.219
도소매	.004	.281	-	-
운수/통신	-	-	-.009	-.801
숙박음식	.013	.671	.001	.134
출판영상	.018	1.231	-	-
금융보험	.021	1.293	-.002	-.215
부동산임대/기타 서비스	-.002	-.063	.006	.675
전문과학	.026+	1.694	-	-
사업시설관리	.049**	3.521	-	-
공공행정	-.002	-.059	-.005	-.397
교육서비스	.022	1.453	-.005	-.391
보건사회복지	-.008	-.496	-.009	-.811
여가스포츠	.004	.194	-	-
협회단체	.018	.921	-.002	-.232

자료: 2007년 사업체패널조사(WPS), 2004년 작업장고용관계조사(WERS)

주: 제시된 값은 비표준화 계수, 괄호 안은 t값, +는 $p < 0.10$, *는 $p < 0.05$, **는 $p < 0.01$