

교육훈련과 기업성과

인 수 범*

최근 들어 교육훈련에 대한 관심이 높아지고 있다. 노동자의 숙련향상을 통한 경쟁력 제고와 기업성과 향상이라는 측면뿐 아니라, 개인의 능력개발 향상을 통해 노동자의 삶의 질도 개선시키는 효과를 지닐 수 있기 때문이다. 이 때문에 기업뿐만 아니라 노동자들의 노동조건 향상을 주요 목적으로 하고 있는 노동조합에서도 몇 년 사이에 직업훈련 및 교육훈련에 대한 관심이 부쩍 늘어나고 있다. 본 연구는 사업체패널자료를 활용하여 교육훈련이 기업성과에 어떤 효과를 미치는 지를 알아보고자 한다

교육훈련의 중요성이 점점 증대하고 있는 상황임에도 불구하고 한국 기업들은 교육훈련에 대해 충분히 많은 노력을 기울이지 않는 것으로 보인다. 노조가 있는 기업, 기업규모가 큰 기업에서 교육훈련이 상대적으로 많이 이루어지고 있지만 아직도 많은 중소기업에서는 기업경쟁력 향상을 위해 필요한 교육훈련이 제대로 시행되지 못하고 있는 것이 현실이다. 기업규모와 상관없이 대부분의 기업이 교육훈련 전달부서가 없으며, 기본적인 교육훈련을 실시하지 않는 기업도 여전히 많이 남아 있고 노동자 숙련향상에 필수적이라고 할 수 있는 현장교육도 50%가 넘는 기업이 전혀 실시하지 않고 있다.

교육훈련은 기업생산성, 노사관계, 고용안정에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 노동자가 직접적인 숙련향상을 얻을 수 있는 현장교육(OJT) 실시, 여러 직무를 수행할 수 있는 능력을 키워주는 다기능교육 실시, 노동자 1인당 교육훈련에 드는 비용이 기업성과에 유의미한 결과를 지닌 것으로 분석되었다. 이외에 노동조합의 존재 자체가 기업성과에 커다란 요인으로 작용하는 것을 알 수 있다. 노동조합은 그 자체로 기업성과에 영향을 미치기도 하지만 교육훈련 내용 및 과정에 개입할 수 있는 여지가 크기 때문에, 체계적인 교육훈련정책을 만들어가는 노력들이 확대될 필요가 있다. 한국기업의 경쟁력 제고를 위한 중요한 요소가 조직환경의 특성, 경쟁전략의 효과적 수립을 통해 지속적인 경쟁우위를 확보하는 것이라고 볼 수 있다.

본 연구는 전략적 인적자원관리의 관점에서 조직환경의 동태성이 경쟁전략과 몰입형 인사시스템에 미치는 영향을 연구하였으며, 성과의 관계에서 경쟁전략과 몰입형 인사시스템이 어떠한 영향을 주며 이들의 적합성이 어떠한 영향을 주는지도 살펴보았다.

실증연구를 위해 사용된 자료는 2004년 노동연구원 의 사업체 패널 데이터를 사용하였다. 분석결과, 환경의 동태성이 증대하면 기업들은 경쟁전략을 도입하고 몰입형 시스템을 도입하는 것으로 나타났다. 그리고 성과의 관계에서는 경쟁전략과 몰입형 시스템이 모두 정의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 전략적 상황이론의 관점에서 도출된 적합성 관점에서는 제품/서비스 역량과 몰입형 시스템의 상호작용효과가 부분적으로 도출되었다. 이러한 연구의 결과와 연구의 의의, 한계 및 추후연구과제에 대해서도 논의가 필요함을 알 수 있다.

키워드: 전략적 인사관리, 경쟁전략, 동태성, 몰입형 인적자원시스템, 성과

* 한국노동사회연구소 연구위원

1. 서론

최근 들어 교육훈련에 대한 관심이 높아지고 있다. 노동자의 숙련향상을 통한 경쟁력 제고와 기업성과 향상이라는 측면뿐 아니라, 개인의 능력개발 향상을 통해 노동자의 삶의 질도 개선시키는 효과를 지닐 수 있기 때문이다. 이 때문에 기업뿐만 아니라 노동자들의 노동조건 향상을 주요 목적으로 하고 있는 노동조합에서도 몇 년 사이에 직업훈련 및 교육훈련에 대한 관심이 부쩍 늘어나고 있다.

철강, 기계, 조선, 건설, 금융, 보건의료와 같은 산업에서는 교육훈련에 대한 노사정간의 논의가 활발하게 진행되고 있기도 하다. 노사 단체협약 및 산업별 인적자원관리협약 등을 통해 교육훈련에 노사 간 합의주의가 시도되고 있는 상황이다(인수범·정원호·임운택, 2005). 선진국에서는 교육훈련을 노사합의로 진행하는 것이 수십 년 전부터 일반화되어 왔으며 혁신적인 교육훈련체계 수립을 위한 토론이 이루어지고 있다.

한국에서도 교육훈련의 중요성에 대한 주장은 여러 차례에 걸쳐 이루어졌다. 개별 기업차원에서는 노동자의 체계적인 교육프로그램을 마련하여 개인의 발전과 기업경쟁력 향상 모두에 순기능을 할 수 있는 핵심적인 요소로서 생각되었다. 또한 교육훈련은 노동자의 임금체계 및 인사제도 상에서도 다른 요소에 비해 상대적으로 객관적인 요소로 강조되어, 그동안의 객관성과 공정성에 문제가 있다고 생각되어 온 인사평가체계를 개혁하는 한 방안으로 이야기되어 왔다.

전국적인 차원에서는 21세기 들어 이른바 ‘정보통신사회’ 또는 ‘지식사회’적 성격이 강조되면서 전체적인 차원의 능력개발체계를 마련하여 국가경쟁력을 높이는 것은 물론이고 국민들이 요구에 부응하는 사회적 교육훈련체계를 만들어가려는 움직임이 강화되고 있다. 산업 또는 지역 차원에서도 해당 업종에 공통적으로 필요한 교육훈련을 함께 풀어나가는 방안을 모색하고 있다. 특히 중소기업의 경우는 교육훈련이 주로 현실에서 활용할 수 있는 기업특수적 교육훈련에만 집중할 수밖에 없는 상황이기 때문에, 초기업 차원의 교육훈련체계에 대한 요구가 높아지고 있다.

교육훈련에 대한 연구는 크게 세 단계로 발전해왔다. 첫째는 노동자의 교육훈련이 기업성과에 어떤 영향이 있는가에 대한 연구이다. 기업의 교육훈련투자를 확대하는 요인이나 노동자들의 교육훈련 참여도 및 만족도를 통한 시도들이 이루어졌다. 교육훈련은 재정능력이 많은 대기업에서 주로 이루어지고 있고, 교육훈련 효과도 기업규모와 깊은 관련이 있다. 또한 노동자들의 교육훈련에 대한 긍정적인 태도가 아직 정립되어 있지 못하기 때문에, 매개변수로 노동자들이 교육훈련에 자발적으로 임하고 작업장의 실제 업무에 현실화하는 노력들이 필요하다는 점이 지적되었다.

둘째는 교육훈련이 노동자의 ‘노동생활의 질’(QWL)과 어떤 관련성이 있는가이다(손유미, 2001; 김안국, 2002). 이런 연구에서는 교육훈련이 노동자들의 만족도, 조직몰입, 개인능력개발에 미치는 효과를 살펴봄으로써, 기업성과로 나타나기까지의 과정에 대한 관심을 주로 가져왔다. 노동생활의 질과 관련해서 교육훈련 규모와 교육내용 등이 만족도 및 조직몰입에 커다란 변수로 나타났고, 여기에 노동자의 자발성이 중요한 요인이 되고 있다. 교육훈련의 보상체계는 주로 제로섬(zero-sum) 체계로 이루어져 있어 노동자의 적극적인 참여를 보장해주지 못하고 있다. 노동자가 적극적으로

교육훈련에 참여할 수 있는 분위기를 만들어나가고 보상체계도 플러스섬(plus-sum)체계도 나아가야 한다는 점이 지적되었다.

셋째는 교육훈련에 대한 노동조합 효과에 대한 연구가 이루어지고 있다(정승국, 2004). 노동조합은 노동자의 사회경제적 향상을 위해 활동하는 조직이기 때문에 노동자들의 능력향상을 가져올 수 있는 교육훈련에 일반적으로 관심을 가질 것이기 때문이다. 그러나 실제로는 노동조합이 기업의 교육훈련투자 확대나 교육내용 강화에 커다란 효과를 보이지 않는 것으로 나타났다. 노조가 없는 기업보다는 노조가 있는 기업에서 약간 교육훈련이 많은 것으로 나타나지만 유의미한 차이는 없는 것으로 분석되고 있다. 이 경우에도 노동자들이 관심 있는 직무순환, 다기능공화에서는 노조가 있는 기업에서 상대적으로 많이 실시되고 있다. 교육훈련에 대한 노동조합 효과도 노동자들이 현실적으로 교육훈련이 개인의 발전에 매우 중요하다는 인식을 가지게 될 때에만 나타날 가능성이 높은 것이다.

교육훈련체계가 발전되어 있는 것으로 알려져 있는 북유럽의 스웨덴에서는 교육훈련에 대한 노사합의체계가 1930년대부터 발전되어 왔을 뿐만 아니라, 노동조합도 노동자의 숙련향상을 위해 '연대노동정책'(solidaristic work policy)을 1980년대 중반부터 추진하고 있다(Huzzard, 2000). 교육훈련은 사무직노동자가 더 관심을 보이고 있다. 교육훈련이 개인의 능력개발을 가져올 뿐 아니라 고용안정 및 임금보상에도 더욱 도움이 된다는 것이 사무직노동자의 일반적인 태도이다. 이런 의식 탓에 생산직보다는 사무직의 임금체계가 좀 더 분권화되고 유연하게 적용되고 있을 뿐만 아니라, 전반적인 임금수준도 꾸준히 높아지고 있다(Lundborg, 2005).

한국에서는 최근 들어 교육훈련에 대한 관심이 높아지고 있지만, 아직까지는 교육훈련에 대한 연구는 매우 부족한 상태에 있다. 교육훈련에 대해 많은 사람들이 강조하고 있지만 여전히 기본적인 전제가 문제가 된다. 교육훈련이 노동자 능력개발과 기업성과 모두에 긍정적인 관계가 있다는 것이 확인되고, 노사모두 좀 더 체계적인 교육훈련제도를 만들어가려는 노력이 필요하다고 할 수 있다. 이 글은 이러한 상황을 배경으로 교육훈련이 기업성과에 어떤 효과를 미치는 지를 실증적으로 분석하고자 한다.

II. 분석자료 및 주요 변수

1. 분석자료

본 연구는 한국노동연구원에서 조사한 3차 연도(2004년) 사업체패널 데이터를 기본으로 사용하였다. 전체 분석대상은 누락 값을 제외하고 총 2,004개이다.

2. 연구가설 및 주요변수

본 연구는 교육훈련이 기업성과에 미치는 효과를 분석하고자 한다. 분석에서 사용할 연구가설로는 교육훈련이 기업성과, 노사관계, 고용안정에 미치는 영향으로 설정하였다. 연구가설은 다음과 같다.

<연구가설>

- 1) 교육훈련은 기업성과를 높인다(1인당매출액)
- 2) 교육훈련은 노사관계를 개선시킨다(노사관계)
- 3) 교육훈련은 고용안정을 증가시킨다(월평균이직률)

이 글의 독립변수는 교육훈련관련 변수들이고, 종속변수는 1인당 매출액, 노사관계, 월평균이직률의 세 가지를 사용하고자 한다.

<표 1> 독립변수

변수명	빈도
1) 전담부서	전담부서있음(22.1%), 전담자만있음(45.5%), 둘다없음(32.4%)
2) 다기능훈련 실시	예(17.5%), 아니오(82.5%)
3) 다기능훈련자 수	평균(944.95명), 표준편차(2788.02)
4) 교육훈련비	평균(196213078천원), 표준편차(397098665)
5) 교육훈련 실시	실시(73.3%), 미실시(26.7%)
6) 교육훈련자 수	평균(4,434명) 표준편차(19532.6)
7) 교육훈련자 비중	평균(89.28%), 표준편차(186.67)
8) 현장훈련 실시	예(47.0%), 아니오(53.0%)
9) 교육투자 정도	매우낮음(6.4%), 낮음(21.4%), 유사(55.3%), 높음(15.4), 매우높음(1.5%)

<표 2> 종속변수

변수명	빈도
1) 1인당 매출액	평균(240057백만원), 표준편차(1682070)
2) 노사관계	매우대립적(0.2%), 대립적(1.9%), 중간(26.6%), 협력적(61.8%), 매우협력적(9.5%)
3) 월평균 이직률	평균(2.52%), 표준편차(4.83)

III. 교육훈련과 기업성과

여기에서는 우선 교육훈련 실태에 대해 노조가 있는 기업과 없는 기업 간의 비교를 중심으로 먼저 살펴본 다음, 교육훈련의 기업성과 효과를 분석하도록 하겠다. 교육훈련이 실제로 효과를 가지

고 위해서는 노동자 또는 노조의 참가가 중요한 요소이기 때문에, 노동조합의 교육훈련 효과는 교육훈련의 기업성과 효과를 위해서도 중요한 측면이라고 할 수 있다. 기업이 교육훈련을 통해 인적 자원개발과 기업성과를 내기 위해서도 노조의 적극적인 참가가 매우 중요한 요소일 뿐만 아니라, 노조도 교육훈련에 개입하여 노동자의 임금 및 고용안정에 도움이 될 수 있도록 정책적 노력을 해야 할 필요가 있다.

1. 교육훈련 실태

교육훈련 실태에 대해 ‘교육훈련 전담부서 유무’, ‘교육훈련 실시 여부’, ‘현장교육(OJT) 실시 여부’를 살펴보았다. 이러한 교육훈련 실태는 유노조기업과 무노조기업 간에 유의미한 차이를 보이고 있다. 우선 교육훈련 전담부서를 보면, 유노조기업의 경우는 교육훈련 전담부서가 있는 기업이 30.0%, 전담자만 있는 기업이 49.7%, 둘다 없는 기업이 20.3%로 전담부서가 있는 기업의 비중도 거의 3분의 1이나 되었다. 무노조기업은 전담부서가 있는 기업이 17.5%, 전담자만 있는 기업이 43.1%, 둘다 없는 기업이 39.4%로 나타나 둘다 없는 기업의 비중의 40%에 육박하고 있다. 전체적으로 보면 절반 가까운 기업이 교육훈련 전담부서는 두지 않고 전담자만 두는 방식으로 운영하고 있으며 전담자도 없는 기업도 648군데나 있는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 교육훈련 전담부서와 전담자

	전담부서	전담자	둘다 없다	전체
노조	220(30.0)	364(49.7)	149(20.3)	733(100.0)
무노조	222(17.5)	546(43.1)	499(39.4)	1267(100.0)

주 : $\chi^2=89.236$, $p=0.0000$

〈표 4〉 2003년 교육훈련 실시 여부

	교육훈련 실시	교육훈련 미실시	전체
노조	600(82.1)	131(17.9)	731(100.0)
무노조	864(68.3)	401(31.7)	1265(100.0)

주 : $\chi^2=44.993$, $p=0.0000$

2003년 교육훈련 실시 여부에 대해서도 유노조기업과 무노조기업 간에 유의미한 차이를 보이고 있다. 유노조기업에서는 교육훈련을 실시한 기업이 82.1%, 미실시 기업이 17.9%로 나타났고, 무노조기업에서는 교육훈련을 실시한 기업이 68.3%, 미실시기업이 31.7%로 나타났다. 교육훈련을 실시하고 있는 기업이 많은 편이긴 하지만, 교육훈련을 실시하지 않은 기업도 유노조기업 17.9%, 무노조기업 31.7%로 나타나 아직도 교육훈련이 좀더 확대되어야 한다는 것을 간접적으로 확인할 수 있다.

〈표 5〉 체계적인 현장교육 실시 여부

	현장교육 실시	현장교육 미실시	전체
노조	411(56.8%)	312(43.2%)	723(100.0)
무노조	519(41.4%)	735(58.6%)	1254(100.0)

주 : $\chi^2=43.992$, $p=0.0000$

다음으로 체계적인 현장교육이 실시되고 있는지를 알아보았다. 현장교육(OJT)은 교육훈련 프로그램 중에서도 직접적인 숙련향상에 영향을 미치기 때문에 중요한 교육형태라고 할 수 있다. 유노조기업에서는 현장교육을 실시한 기업이 56.8%, 실시하지 않은 기업이 43.2%이고, 무노조기업에서는 현장교육을 실시한 기업이 41.4%, 실시하지 않은 기업이 58.6%이다. 현장교육도 노조가 있는 기업에서 상대적으로 많이 교육을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 또한 현장교육을 실시하지 않는 기업도 과반수가 넘어 현장교육을 체계적으로 실시하지 않는 기업이 아직도 많이 있다는 것을 알 수 있다.

지금까지 살펴본 것처럼 유노조기업에서 교육훈련이 상대적으로 잘 이루어지고 있다. 유노조기업이 기업규모가 큰 것과 관련이 있는 것으로 생각할 수 있기 때문에, 유노조기업과 무노조기업의 기업규모를 알아보았다. 유노조기업은 평균 기업규모가 3269.6명이고 무노조기업의 평균 기업규모는 2534.6명으로, 유노조기업의 기업규모가 약 700여명 정도 큰 것으로 나타났다. 범주별로 보더라도 무노조기업의 경우는 100인미만 기업이 58.9%나 되는 데 비해 무노조기업은 100미만 기업이 19.2%에 불과하다. 무노조기업은 500인이상 기업이 6.1%에 불과한 데 비해 유노조기업은 500인 이상 기업이 22.6%나 되었다. 결국 유노조기업은 기업규모가 100인 이상 기업이 81.8%에 달하기 때문에 무노조기업에 비해 상대적으로 교육훈련이 발전되어 있는 것으로 추정할 수 있다.

〈표 6〉 노조유무와 기업규모

	100인미만	300인미만	500인미만	500인이상	전체
노조	141(19.2)	314(42.7)	115(15.6)	166(22.6)	736(100.0)
무노조	747(58.9)	372(29.3)	72(5.7)	77(6.1)	1268(100.0)

주 : $\chi^2=343.952$, $p=0.0000$

〈표 7〉 노조유무 및 기업규모와 교육훈련 실시여부(회귀분석)

계수	B	표준오차	베타	t값	유의도
상수	.530	.020		25.936	.000
노조유무	5.841E-02	.022	.064	2.695	.007(**)
기업규모	9.626E-02	.010	.218	9.237	.000(**)

주 : $R^2=0.063$

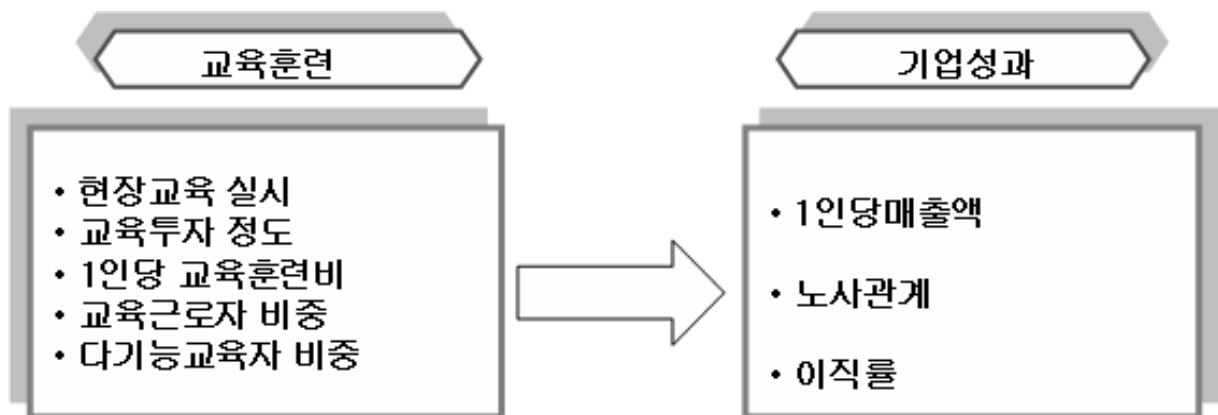
노조유무 및 기업규모가 교육훈련 실시에 얼마나 영향을 미치는가를 알아보기 위해 회귀분석을 하였다. 앞선 본 것처럼 노조가 있을수록, 기업규모가 클수록 교육훈련 실시여부에 정의 효과를 보

이고 있다(<표 3-5 참고). 전체적으로 볼 때 교육훈련에 대한 정책 및 문화가 긍정적으로 바뀔 필요가 있음을 알 수 있다. 특히 기업규모가 작은 기업의 경우는 자체적으로 교육훈련을 실시할 능력이 부족할 수도 있기 때문에 업종이나 지역별로 함께 교육훈련 프로그램을 기획하고 시행할 필요도 있을 것으로 생각된다. 교육훈련이 기업성과 및 노사관계에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 합의가 노사 간에 이루어지는 것이 시급한 일이라고 생각된다.

2. 교육훈련의 기업성과 효과

이 글에서는 기업성과를 크게 세 가지로 나누어 살펴보고자 한다. 1인당매출액, 노사관계, 이직률의 세 변수를 사용한다. 독립변수로는 교육훈련 내용들로, 현장교육 실시여부, 교육투자 정도, 1인당교육훈련비, 교육훈련 근로자 비중, 다기능훈련자 비중의 5개와 노조유무 및 기업규모를 사용하였다. 종속변수인 1인당매출액, 노사관계, 이직률은 각각 기업생산성 제고, 노사관계 개선, 고용안정 향상과 관련 있는 변수이다.

[그림 1] 교육훈련과 기업성과 분석틀



가. 교육훈련과 1인당매출액

교육훈련이 체계적이고 내실 있게 이루어지려면 교육훈련이 실제로 기업성과에 직접적인 효과를 가지는 지를 살펴보아야 한다. 기업의 생산성을 높이기 위해 노동자의 숙련향상이 중요한 요소인 가는 아직도 논쟁거리가 되고 있다. 노동자의 업무가 그리 높은 교육훈련을 요구하는 직무가 아니라는 주장도 있고, 직무교육뿐만 아니라 일반적 교육훈련도 노동생산성을 높이는 데 크게 기여한다는 주장도 있다. 여기에서는 교육훈련과 기업생산성의 관계를 살펴보기 위해 교육훈련이 1인당 매출액에 미치는 효과에 대해 알아보았다(<표 8> 참고).

<표 8> 교육훈련과 1인당매출액(회귀분석)

	B	표준오차	Beta	t값	유의도
(상수)	42779.264	54678.758		.782	.435
노조유무	-23659.035	45819.840	-.029	-.516	.606
기업규모	-15908.790	22595.283	-.042	-.704	.482
현장교육실시	-17612.241	45871.280	-.021	-.384	.701
교육투자정도	-14164.791	44443.766	-.017	-.319	.750
1인당교육훈련비	3.960E-02	.005	.461	8.542	.000(**)
교육근로자 비중	215.023	246.187	.048	.873	.383
다기능훈련자 비중	1174.515	827.607	.077	1.419	.157

주 : R²=0.253

1인당매출액에 정의 효과를 보이는 변수들은 1인당 교육훈련비, 교육근로자 비중, 다기능훈련자 비중으로 나타났고, 부의 효과를 보인 변수들은 노조, 기업규모, 현장교육 실시, 교육투자 정도로 나타났다. 이 중에서 유의미한 변수로 볼 수 있는 것은 '1인당 교육훈련비'였고, 다른 변수들은 유의미하지 않았다. 유의미한 변수인 1인당 교육훈련비가 높을수록 1인당매출액이 증가하는 모습을 보이고 있다.

나. 교육훈련과 노사관계

교육훈련과 노사관계에 대해서는 그동안 많은 연구들이 있었다. 초우량기업 등 노사관계가 비교적 좋은 기업에서는 대부분 교육훈련 투자 정도가 높았고 교육훈련 내용 및 범위도 상대적으로 폭 넓게 이루어졌다. 반면 노사관계가 대립적인 기업에서는 교육훈련이 제대로 실시되지 못하는 경우가 많았다. 기업에서도 교육훈련에 대한 투자를 할 의지를 거의 보이지 않고 노동조합에서도 교육훈련이 기업문화교육으로 변질될 가능성에 대해 비판적인 자세를 취하는 것이 일반적이기 때문이다.

교육훈련이 노사관계에 미치는 효과에 대해 알아보았다(<표 9> 참고). 노조유무를 제외한 모든 변수들이 노사관계에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노조유무도 계수가 -0.232에 불과하였다. 이 중에서 유의미한 변수로 판명된 것은 '노조유무', '현장교육 실시', '다기능훈련자 비중'이었다. 노조가 있는 기업은 노사관계가 상대적으로 약간 대립적인 것으로 나타났고, 현장교육을 실시하는 기업과 다기능훈련자 비중이 높은 기업의 노사관계는 협력적인 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련은 노사관계를 개선시킨다는 것을 알 수 있다.

<표 9> 교육훈련과 노사관계(회귀분석)

	B	표준오차	Beta	t값	유의도
(상수)	.618	.069		8.904	.000
노조유무	-.232	.058	-.258	-3.977	.000(**)
기업규모	2.766E-02	.028	.066	.971	.332
현장교육실시	.113	.058	.124	1.965	.050(*)
교육투자정도	5.075E-02	.056	.055	.900	.369
1인당교육훈련비	8.615E-10	.000	.009	.150	.881
교육근로자 비중	3.337E-04	.000	.053	.848	.397
다기능훈련자 비중	2.201E-03	.001	.126	2.072	.039(*)

주 : R2=0.085

나. 교육훈련과 이직률

교육훈련과 고용안정에 대해서는 긍정적인 관계가 있는 것으로 생각되고 있다. 노동자 입장에서는 교육훈련을 통해 숙련향상이 이루어지면 고용조정기 뿐만 아니라 평상시에도 고용안정도가 높아질 것으로 평가되고 있고, 기업 입장에서도 노동자를 교육훈련 하는 비용을 생각해서 숙련노동자에 대해서는 고용안정을 보장하는 전략을 나아갈 것으로 예상하는 것이 일반적이다. 고용안정이 1990년대 이후 노동자들의 가장 큰 관심사항이기 때문에, 교육훈련이 고용안정에 영향을 미친다는 것을 알아보는 것은 중요한 일이라고 할 수 있다.

<표 10> 교육훈련과 월평균이직률(회귀분석)

	B	표준오차	Beta	t값	유의도
(상수)	3.324	.667		4.984	.000
노조유무	-.566	.557	-.066	-0.016	.311
기업규모	-.103	.276	-.025	-.372	.710
현장교육실시	-1.140	.559	-.129	-2.039	.042(*)
교육투자정도	.466	.544	.052	.856	.393
1인당교육훈련비	-1.261E-08	.000	-.014	-.223	.823
교육근로자 비중	-1.211E-03	.004	-.019	-.312	.755
다기능훈련자 비중	-1.749E-03	.010	-.011	-.171	.864

주 : R2=0.029

여기에서는 고용안정을 대표하는 변수로 '월평균이직률'을 사용하였다. 교육훈련이 이직률에 어떤 영향을 미치는 지를 살펴봄으로써, 교육훈련이 고용안전에 어느 정도 효과를 미치고 있는지 분석하였다(<표 10> 참고).

교육훈련이 이직률에 미치는 효과를 살펴보면, 교육투자 정도(0.406)를 제외한 모든 변수가 이직률에 부(-)의 효과를 가지고 있는 것으로 나타났다. 노조가 있는 기업의 계수값이 다른 변수들보다

높은 -0.566 으로 나타나 노조가 고용안정에 커다란 도움이 되고 있다는 것을 알 수 있다. 이 중에서도 유의미한 변수로 판명된 것은 ‘현장교육 실시’(-1.140) 뿐이었다. 노동자의 숙련향상에서 중요한 교육이라고 생각할 수 있는 현장교육이 이직률을 낮추는 효과를 가짐으로써 전체적인 고용안정성을 높이는 것을 알 수 있다.

IV. 결론

앞에서 교육훈련이 기업성장에 미치는 효과에 대해 살펴보았다. 한국은 선진국에 합류하는 과정에 있고, 21세기는 지식사회로 불릴 만큼 교육훈련의 중요성이 점점 증대하고 있는 상황임에도 불구하고 한국 기업들은 교육훈련에 대해 충분히 많은 노력을 기울이지 않는 것으로 보인다. 노조가 있는 기업, 기업규모가 큰 기업에서 교육훈련이 상대적으로 많이 이루어지고 있지만 아직도 많은 중소기업에서는 기업경쟁력 향상을 위해 필요한 교육훈련이 제대로 시행되지 못하고 있는 것이 현실이다. 기업규모와 상관없이 대부분의 기업이 교육훈련 전담부서가 없으며, 기본적인 교육훈련을 실시하지 않는 기업도 여전히 많이 남아 있고 노동자 숙련향상에 필수적이라고 할 수 있는 현장교육도 50%가 넘는 기업이 전혀 실시하지 않고 있다.

이처럼 기업차원에서 교육훈련에 대한 투자가 빈약한 상태에서 노동조합이나 정부의 노력이 지속적으로 이루어질 필요가 있다. 노조는 교육훈련을 통해 노동자의 숙련을 향상시키고 고용안정성을 높이려는 교육훈련정책을 수립하고 끊임없는 실천적 노력을 기울여야 할 필요가 있다. 교육훈련은 노동자와 사용자 간에 커다란 입장 차이가 있을 수 없는 영역이기 때문에 노동자들이 요구하는 직무교육훈련 및 일반교육훈련이 제대로 이루어질 수 있도록 노력해야 할 것이다. 정부도 노사가 교육훈련의 중요성을 인식할 수 있도록 중앙차원 및 지역차원에서 교육훈련 프로그램을 개발하고 노동자가 좀 더 쉽게 교육훈련에 참가할 수 있는 기회구조를 마련하는 제도적인 노력을 기울여야 할 것이다.

한편 교육훈련은 기업생산성, 노사관계, 고용안정에 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다. 노동자가 직접적인 숙련향상을 얻을 수 있는 현장교육(OJT) 실시, 여러 직무를 수행할 수 있는 능력을 키워주는 다기능교육 실시, 노동자 1인당 교육훈련에 드는 비용이 기업성장에 유의미한 결과를 지닌 것으로 분석되었다. 이외에 노동조합의 존재 자체가 기업성장에 커다란 요인으로 작용하는 것을 알 수 있다. 노동조합은 그 자체로 기업성장에 영향을 미치기도 하지만 교육훈련 내용 및 과정에 개입할 수 있는 여지가 크기 때문에, 노동자 중심의 교육훈련정책을 만들어가는 노력들이 확대될 필요가 있는 것으로 보인다.

무엇보다도 교육훈련 내용들이 전반적으로 기업성장에 긍정적인 역할을 하고 있다는 것에 주목해야 할 것으로 생각된다. 우선 노동자 교육훈련의 범위와 내용을 확대하는 것이 필요하기 때문에 단기적으로는 전국적인 차원에서 노사정이 참가하는 교육훈련위원회를 구성하여 산업발전과 노동자 숙련향상에 기여할 수 있는 체계적인 지원방안이 만들어져야 할 것이다. 교육훈련은 업종마다

특성이 매우 다르기 때문에 산업 및 업종 차원에서도 교육훈련위원회를 만들어 노사가 합의하여 전반적인 교육훈련 수준을 높이기 위한 노력이 이루어져야 할 것이다.

또한 실제로 교육훈련은 지역차원에서 이루어지는 경우가 많기 때문에 지역차원에도 노사가 참가하는 교육훈련위원회를 두어 기업 간에 교육훈련 문제에 관한 협력이 이루어지도록 해서, 재정 능력이 떨어지는 중소기업도 공동으로 교육훈련을 쉽게 실시할 수 있는 제도적 틀을 창출할 필요가 있다. 기업차원에서도 교육훈련 전담부서가 만들어져야 하는 것은 물론이고 노사가 함께 참가하는 기업교육훈련위원회를 두어 실제로 노동자의 숙련향상이 이루어질 수 있는 상시적 체제를 만든다면 교육훈련에 대한 노사의 태도가 더욱 더 긍정적으로 바뀌는 데 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김안국(2002), 「교육훈련의 경제적 성과」, 『노동경제논집』, 제25권 제1호, 한국노동경제학회
- 손유미(2001), 「기업내 교육훈련이 근로자의 노동의 삶의 질에 미치는 효과분석」, 『직업능력개발 연구』, 한국직업능력개발연구원
- 인수범·정원호·임운택(2005), 『근로자 및 노동조합의 참여를 통한 직업능력개발 활성화 방안』, 한국직업능력개발연구원
- 정승국(2004), 「교육훈련과 노동조합 효과 분석」, 『제2회 사업체패널』, 한국노동연구원
- Huzzard, Tony.(2000), *Labouring to Learn: Union Renewal in Swedish Manufacturing*, Borla
- Lundborg, Per.(2005), “Individual Wage Setting, Efficiency Wages and Productivity in Sweden”, *Working Paper Series*, No.205, FIEF