

고용조정 결정요인: 감원과 일자리 소멸을 중심으로

이규용(한국노동연구원 전문위원)

김용현(한국노동연구원 연구원)

1. 머리말

고용조정 본래의 의미는 노동수요의 변화에 따른 고용량의 조정을 뜻하기 때문에 고용량의 증가와 감소라는 두 가지 의미를 갖고 있다. 또 한편으로는 고용조정을 고용인원수 차원을 넘어 보다 폭 넓은 의미로서 이해하기도 한다. 즉, 좁은 의미에서의 고용조정은 고용인원수를 조정하는 것을 의미하지만 넓은 의미에서는 임금이나 근로시간 조정뿐만 아니라, 기업조직의 재구축 및 이에 따른 기업 내 인력구조의 변화나 배치전환까지 포괄하는 개념으로 설명하기도 한다.

1997년 말부터 시작된 외환위기에 따른 경기침체시기 이전까지는 고용조정 개념은 우리에게 익숙하지 않았다고 볼 수 있다. 외환위기를 겪으면서 많은 기업들이 정리해고나 명예퇴직을 활발히 실시하게 되자 이러한 감량경영을 고용조정이라는 개념으로 설명하여 왔다. 이런 측면에서 인원감축을 고용조정으로 받아들이고 있기도 하다. 본 연구에서도 고용조정을 인원감축이라는 개념으로 설정하여 이를 인위적인 감원(downsizing)과 총 고용인원수의 감소, 즉 일자리 소멸(job loss)이라는 두 가지 차원에서 결정요인을 분석하고자 한다.

개념상으로는 인원감축은 정리해고나 명예퇴직과 같은 기업의 감원행위를 의미하는 것이고 일자리 소멸은 고용의 스톱 변화, 즉 순변화가 음(-)인 것을 뜻한다. 일자리 소멸의 경우 감원을 하지 않더라도 유입에 비해 유출(자발적 이직)이 크면 이에 해당된다. 반면에 많지는 않겠지만 유입(채용)인력이 감원을 포함한 유출인력보다 많으면 음(-)의 일자리 소멸, 즉 일자리가 창출된 것으로 평가되며 본 연구의 고용조정 개념에는 해당되지 않는다. 현실적으로 자발적 이직자의 존재 등으로 감원인원수와 소멸된 일자리수가 일치할 가능성은 거의 없다.

그 동안 고용조정 원인에 대한 일반적인 설명으로 경기하강에 따른 노동수요의 감소를 지적하여 왔다. 고용정책의 큰 틀도 일자리 감축이 산출물 수요의 경기적 또는 구조적 하락에 기인하고 있다는 관점에서 실업문제에 접근하여 왔다고 볼 수 있다.¹⁾ 그런데 최

1) 고용보험의 고용안정사업의 하나인 전직지원제도의 요건도 경영상의 이유에 의한 해고사유로 매출액감소 등과 같은 경기하강에 초점을 맞추고 있다.

근의 구조조정에 따른 고용조정 내용을 들여다보면 이러한 인식이 현실의 실업문제를 바라보는데 한계가 있음을 알 수 있다. 물론 경기변동이 실업률을 설명하는 핵심적인 개념이라는 사실은 여전히 변함 없지만 기업들이 추구하는 감량경영을 설명하기에는 충분하지는 않다. 상당수 기업들이 경영사정이 나쁘지 않음에도 불구하고 종종 명예퇴직이나 조기퇴직과 같은 방법을 통해 감량경영을 실시하고 있음은 주지의 사실이다.

이에 본 연구는 고용조정을 고용감축 특히, 정리해고·명예퇴직이라는 인위적인 인력감축과 순 일자리 감축으로 분석단위를 한정하고, 이를 결정하는 요인을 분석하고자 한다. 이는 지난 경제위기 이후 우리나라의 상당수 기업에서 진행된 정리해고·명예퇴직의 배경으로 경기침체에 대한 감량경영이라는 측면 이외에, 경영효율성 제고가 자리잡고 있다는 가설을 검토하고자 함이다. 이러한 분석은 우리나라 기업의 인력관리 관행, 즉 노동수요의 변화의 특징을 규명한다는 의미가 있다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 제Ⅱ장에서는 인력 감축적 고용조정의 결정요인에 대한 이론적 논의 및 분석모형을 제시하고, 제Ⅲ장에서는 자료 및 변수의 기초통계를 정리한다. 제Ⅳ장에서는 고용조정의 결정요인에 대한 실증분석결과를 제시하고 그 의미를 살펴본다. 끝으로 제Ⅴ장에서 결론을 정리해 보기로 한다.

II. 분석모형의 설정

고용조정에 관한 지금까지의 선행연구들은 주로 고용의 스톱 변화, 즉 수량적 고용조정의 결정요인에 관해 주로 이루어졌다. 선행연구들에 의하면 수량적 고용조정은 크게 두 가지 종류의 결정요인을 가지는 것으로 나오고 있다. 하나는 외부의 경기변동에 대한 대응의 성격이고, 다른 하나는 기업의 효율성 증대에 따른 고용의 감축이다. 미국에서 전자는 흔히 일시해고(layoff)의 형태로, 후자는 감량경영(downsizing)으로 나타나고 있다. 1980년대 초반 경기하강국면을 경험한 미국의 경우, 인원감축은 경기변동에 따른 일시해고의 성격이 강한 것으로 생각되었다. 그러나, 경기회복 이후에도 인원감축이 지속되는 것을 보면서, 인원감축에는 단지 경기변동에 대한 대응이라는 성격 이외에 좀 더 구조적인 요인이 작용하는 것으로 파악하고 있다(Davis, Haltiwanger and Schuh, 1996). 그 중 더 적은 인원수로 기업을 운영하고자 하는 기업 경영 방식의 변화를 의미하는 감량경영에 주목하고 있다(Cappelli, 2000). 한편, 국내의 고용조정에 관한 연구는 주로 시계열자료를 이용하여 동태적 노동수요의 분석에 초점을 맞추고 진행되어 왔으며 대부분 수요충격이 발생할 때 고용의 변화가 어떻게 되는가를 분석하고 있다. 이규용 외(2001)의 연구는 고용조정의 결정요인을 내부의 인력구조변화에 초점을 맞추어 분석하고 있지만 본격적인 효율성지표를 활용하지는 못하고 있다.

본 연구에서 관심을 갖는 감원 및 일자리 소멸에 대한 원인을 분석하기 위해서는 첫째, 일차적으로 노동수요의 감축요인을 찾는 것에서부터 출발한다. 노동수요는 최종생산물을

생산하는 과정을 나타내는 생산함수를 통해 기업에 의해 생산된 최종생산물이나 서비스에 대한 수요로부터 도출되는 파생수요이다. 따라서 이러한 서비스나 생산물 수준의 감소는 전통적으로 노동수요의 감축을 유도한다. 특히 만일 기업이 요소시장에서 가격수용자(price taker)라면 그리고 임금이나 다른 요소가격을 삭감할 수 없다면 투입물을 줄이고 일시해고를 시도함으로써 생산물수요의 하락에 대응할 것이다. 기업의 최종생산물에서의 하락을 야기하는 요인으로는 일반적인 경기변동, 수입선의 변화, 또는 산업 및 기업 특수적 효과 등 다양한 요인이 존재하고 있다.

둘째, 고용조정(감원) 및 일자리 소멸요인은 요소가격의 변화에서 찾을 수 있다. 주어진 생산함수에서 투입요소의 변화는 노동수요 감축의 주요요인이다. 사용자들은 노동에 비해 더 값싼 요소로 대체하고 생산과정에서 노동의 사용을 줄이게 된다. 임금률과 노동사용을 절약하기 위한 기술이나 경영전략과 같은 노동을 대체할만한 다른 요소들의 가격 변화는 이러한 요소가격의 사례이다. 물론 요소가격의 변화는 산출물 가격에 영향을 미치며 나아가서 산출물 수요 및 파생수요인 노동에 영향을 미친다.

셋째, 노동수요의 감축요인으로 고용관행을 들 수 있다. 고용관행은 근로자들을 레이아웃시키는 비용을 변화시킴으로써 노동을 다른 생산요소로 대체시키는 능력에 영향을 미친다. 퇴직금, 의무적 기업연금, 노동조합의 존재, 단체협약 등은 고용을 조정하는 사용자의 능력에 제약을 가한다. 반대로 파트타임의 사용은 근로자들을 삭감시키지 않고 계약근로를 줄임으로써 총노동투입량을 더 쉽게 조정하도록 작용함으로써 감량경영을 대체할 수 있다.

끝으로 노동수요의 감축요인을 생산함수에서의 효율성 파라미터를 지적할 수 있다. 이는 넓은 의미에서 최종생산물에 내재되어 있는 노동과 다른 생산요소와 결합된 기술로 대표된다. 기업은 생산가능함수상의 다양한 효율성 파라미터에서 하나를 선택하게 된다. 기업의 생산함수의 운용 또는 효율성 추구전략과 생산함수에 영향을 미치는 것은 기업의 경영전략으로 이는 고용전략을 포함하여 기업의 내부조직을 결정하며 이러한 전략은 고용안정과 감량경영에 영향을 미치게 된다. 잘 알려진 Cobb-Douglass 생산함수 ($Y=AK^\delta L^{1-\delta}$)로 볼 때, 기업의 효율성 추구전략은 효율성 파라미터인 A와 관련 있다. 이러한 생산함수에서 분배 파라미터인 δ 의 변화는 노동과 다른 생산요소와의 대체성의 정도를 나타내는데, 이는 고용관행 및 일반적 기술변화의 영향을 받는다. 노동비용 및 이에 영향을 미치는 고용관행은 노동을 자본(또는 기타 생산요소)으로 대체할 유인과 직접적인 관련이 있다.

일반적으로 다운사이징을 폭 넓은 의미에서 파악하면 기업의 효율성 추구전략의 일환이나 노동비용의 축소 및 이에 영향을 미치는 고용관행의 변화에 기인하는 것으로 이해된다. 따라서 효율성 파라미터와 분배 파라미터를 변화시키려는 기업전략의 일차적인 관심은 기업 조직의 개편 및 이에 따른 인력구조의 변화에 초점이 맞추어 질 가능성이 크다. 여기에는 기업의 직급구조나 고용구조의 변화, 팀제 도입과 같은 기업조직구조의 개편 외에도 기업을 보다 경쟁력 있는 시스템으로 변화시키기 위한 노력으로서 진행되는

연봉제나 성과배분제와 같은 보상시스템의 도입도 이러한 노력으로 이해된다.

이러한 논의를 기초로 분석모형을 설정하면 다음과 같다. 감원 또는 일자리 소멸을 종속변수로 하고 이의 결정요인을 독립변수로 하는 함수를 표현하면 다음과 같이 쓸 수 있다.²⁾

$$F = (R(L), g(S)) \quad (1)$$

여기서 $R(L)$ 은 기업의 최적노동수요에 영향을 미치는 고용의 스톡변화를 나타내는 식으로 수량적 조정의 결정식을 의미하며 $g(S)$ 는 경영의 효율성을 제고하기 위한 기업의 노력을 나타내는 함수식이다. 전통적인 분석에서 사용되고 있는 고용의 동태적 변화를 나타내는 식 $R(L)$ 은 동태적 노동수요의 관점에서 출발하고 있는데 이는 현재의 고용의 불균형 정도와 이러한 불균형을 청산하기 위한 조정속도에 의존한다(Burgess, 1988). 임금과 가격에 대해 정태적 기대를 가정하면 고용의 최적 경로는 다음과 같이 표현할 수 있다(Hamermesh, 1993).

$$R(L) = (L_t / L_{t-1}) = (L_t^* / L_{t-1})^\lambda \quad (2)$$

여기서 (L_t / L_{t-1}) 은 고용변화(조정)율을 L^* 는 균형고용량을 의미하며 λ 는 고용이 균형고용 L^* 로 조정되는 정도를 나타내는 고용조정속도(employment adjustment speed)로 고용조정비용의 감소함수이다. 식 (2)는 t 기의 고용은 λ 에 의해 결정되는 조정의 크기와 불균형의 정도에 따라 균형고용 L^* 를 향해 점근적으로 조정되는 것으로 가정된다.³⁾ 여기서 균형고용 L^* 는 예산제약하에 기업의 이윤극대화 또는 비용극소화로부터 도출된다.

이제 고용변화가 연속적인 것으로 가정하고 균형고용 L^* 의 결정함수를 $G(X_t)$ 라하고 기업의 효율성노력변수벡터 $g(S_t)$ 를 독립변수에 추가하면 식(1)은 다음과 같이 추정 가능한 함수로 전환된다.

$$F = f(\ln(L_t / L_{t-1}), g(\delta)) = \lambda \ln G(X_t) - \lambda \ln L_{t-1} + g(S_t) \quad (3)$$

2) 감원행위는 총 고용스톡변화를 조정하기 위한 방안일수도 있고 스톡변화가 없더라도 내부의 인력구조의 변화를 도모하기 위한 방안이다. 따라서 엄밀한 분석을 위해서는 일자리소멸과 감원을 구분해야 하지만 두 분석 모두 노동수요에 대한 변화라는 점에서는 차이가 없다. 또한 본 모형에서 설정하고 있는 바와 같이 두 행위 모두 전통적인 노동수요의 변화요인과 효율성제고 노력의 일환으로 이루어지는 만큼 본 논문에서는 동일한 분석틀로 설정하였다.

3) 고용조정속도란 불균형상태에서 균형상태로 회복하는 데 도달하는 시간적 정도를 보여주는 것으로 만일 조정속도가 1이면 균형고용에 즉각적으로 도달함을 의미하며 그 값이 0이면 조정이 전혀 이루어지지 않음을 의미한다.

식 (3)에서 X_t 는 L^* 의 결정요인의 벡터로 기업의 노동수요에 영향을 미치는 변수들을 의미하며, S_t 는 고용의 구조적 변화 또는 고용량의 스톱변화를 야기하는 기업의 경영효율성 노력변수 벡터이다. 따라서 기업의 인위적 감원은 현재의 고용의 불균형을 야기시키는 요인과, 이러한 불균형을 청산하기 위한 고용조정 속도에 영향을 미치는 요인 그리고 기업의 효율성제고 노력의 형태에 의존하게 된다.

식 (3)에서 F 는 일자리 소멸과 기업의 감원을 두 가지 지표로 표현할 수 있다. 일자리 소멸은 전기($t-1$)기 대비 t 기의 총고용인원수에 자연대수를 취한 값으로 인원수가 증가하였거나 동일한 경우에는 0으로 처리한다. 감원의 경우에는 $F = -\ln(1-f_t)$ (여기서 f_t 는 $t-1$ 기 종업원수 대비 t 기의 감원인원수)로 표현할 수 있으며, L_{t-1} 는 전기의 종업원수이다. 만일 기업에서 정리해고나 명예퇴직을 실시하지 않은 경우에는 0으로 처리한다. 이러한 방법은 고용조정을 실시하였는지의 여부만 보여주는 더미변수를 사용하는 경우보다 많은 정보를 내포하고 있다는 장점이 있다. 종속변수가 0에서 절단(censored) 되었기 때문에 본 모형은 토빗모형으로 추정한다.

III. 자료 및 변수의 기초통계

본 연구에서 사용한 자료는 한국노동연구원에서 정책개발과 연구를 목적으로 실시한 제1회 사업체 패널 자료(2001년 기준)를 기초로 자료를 구축한 것으로 다음과 같은 정보를 담고 있다.

첫째, 한국노동연구원에서 직접 설문조사를 실시한 본사기준의 사업체 인적자원관리와 노무관리에 대한 정보⁴⁾, 둘째, 한국신용정보주식회사(이하 한신정)에서 제공한 사업체별 재무정보, 기업개요정보, 셋째, 고용보험DB에서 직접 산출한 사업장 규모 및 종업원 수 관련 정보이다. 이러한 정보들은 본 연구가 의도하는 고용조정 결정요인 분석에 적합한 정보를 제공해준다고 할 수 있다.⁵⁾

2001년 사업체 패널자료의 총 관측치는 2,417개(고용보험DB기준)로 구성되어 있다. 한국 노동연구원에서 실제 조사한 사업체 실태 자료의 관측치는 1,820개이며, 본 연구의 분석 의도에 맞는 자료 조정과정에서 최종 분석대상 관측치는 750개 사업체(기업)이다.

4) 사업체 인적자원관리 조사에는 회사의 기업환경, 인사관리, 고용현황, 채용, 교육훈련, 인사고과, 승진/승급, 보상, 작업조직 및 근로자 참가, 근로시간, 정년제도, 고용조정, 비정규직근로자, 자격제도, 정보, 전산화에 대한 광범위한 정보를 포함하고 있으며, 노무관리 조사에는 사업장 노사관계, 노사협의회 및 노사간 의사소통, 노동조합에 대한 정보를 포함하고 있다.

5) 본 분석에서는 사업체 인적자원관리 실태조사(본사기준)에 있는 정보를 주로 사용하였고, 일자리 소멸변수, 상장여부, 산업분류는 고용보험DB자료를 사용하였으며, 노조유무정보는 사업체 인적자원관리 실태조사의 노무관리사용 정보를 이용하였다.

1. 종속변수의 설명

종속변수로는 감원비율과 일자리 소멸 두가지로 이는 다음과 같은 방법으로 생성하였다.

첫째, 감원비율은 기업체의 2002년 고용조정 계획 대상자 수를 2001년 총 종업원수로 나누어 계산하였으며⁶⁾ 감원계획이 없는 경우에는 0으로 처리된다. 여기서 감원계획인원수는 설문조사에 나타난 2002년 명예퇴직/조기퇴직, 정리해고/권고사직, 단기계약직/시간제근로자 감축 계획에 응답한 인원수의 합계이다.

둘째, 일자리 소멸 변수로 고용보험DB자료에서 2001년 대비 2002년 본사 종업원수의 비율이 증가했거나 변동이 없으면 일자리소멸변수(Jobloss)는 0을, 2001년 대비 2002년 종업원수가 감소했으면 그 감소율을 양의 소멸변수(Jobloss)로 사용⁷⁾함으로써 토빗(Tobit) 모형을 통해 일자리 소멸의 결정요인을 살펴볼 수 있다.⁸⁾

본 분석에서 사용하는 감원비율 변수와 일자리 소멸변수의 기본 통계치와 구체적인 식은 <표 1>에 제시하였다.

<표 1> 종속변수의 설명(관측치=750)

변수명	변수의 설명	평균값	표준편차	최소값	최대값
Radj	고용조정 ^{a1}	0.0087	0.0496	0	0.7655
	고용조정 ^{a2}	0.0076	0.0400	0	0.5349
Dadj	고용조정(=1)여부	0.0880	0.2835	0	1
Jobloss	일자리 소멸 ^{b1}	0.1003	0.2277	0	3.2321
	일자리 소멸 ^{b2}	0.9844	0.2475	0.0395	3.4731

단, 일자리 소멸변수의 관측치는 740임. 상장·비상장을 기준으로 구분할 경우 관측치가 다소 증가함(748개 사업체). a1, b1, Dadj를 종속변수로 사용함.

- 6) 구체적으로 종속변수로 사용한 고용조정 변수(Radj)는 $-\ln(1-(2002년\ 고용조정계획 \div 2001년\ 말\ 총\ 종업원수))$ 로 계산하였다. 고용조정계획이 없으면 고용조정변수는 0이 되며, 고용조정계획이 있으면 Radj는 0 보다 크거나 1보다 작은 값을 가진다. 이때 토빗(Tobit) 분석을 위한 종속변수로 사용할 경우 고용조정을 계획한 기업들은 절단되지 않는 값(Noncensored Values)을 가지며, 고용조정을 하지 않는 기업들은 좌측 절단(Left censored values)된 값으로 관측된다. 단순 로짓분석(Binary logit analysis)을 행할 경우 고용조정 계획을 선택하면 종속변수는 1, 그렇지 않으면 0의 값을 가진다.
- 7) 일자리소멸변수(Jobloss)는 앞의 모형에서도 간단히 언급했지만 다음과 같이 계산된다.
 $Jobloss = -\ln(2002년\ 고용보험DB본사\ 종업원\ 수 \div 2001년\ 고용보험DB본사\ 종업원\ 수)$ 로 일자리소멸변수가 0이거나 0보다 크면 Jobloss=0 이며, 0보다 작으면 마이너스 값이 되는데 여기에 위식과 같이 로그함수 앞에 마이너스를 붙여주어 플러스 비율로 환산하였다. 따라서 좌측 절단된 Tobit 모형을 설정하여 독립변수들의 영향에 의한 일자리소멸의 결정요인을 파악할 수 있다.
- 8) 앞의 고용조정변수를 종속변수로 사용한 경우 고용자수는 사업체 자료를 사용하였고 일자리 소멸에 대해 사용한 종속변수는 고용보험DB자료를 사용하였다. 사업체 자료에서는 2002년 고용자수에 대한 정보를 알 수 없기 때문이다. 사업체 자료에서 종업원수는 비정규직을 모두 포함한 총 종업원수 개념이며, 고용보험DB의 경우는 정규직 고용자수만을 고려하였다고 할 수 있다.

a1: $-\ln(1-(2002\text{년 고용조정계획}\div 2001\text{년 말 총 종업원수}))$,
a2: $(2002\text{년 고용조정계획}\div 2001\text{년 말 총 종업원수})$,
b1: $-(\ln(2002\text{년 고용보험DB본사 종업원 수}\div 2001\text{년 고용보험DB본사 종업원 수}))$,
b2: $(2002\text{년 고용보험DB 본사 종업원 수}\div 2001\text{년 고용보험DB 본사 종업원 수})$

종속변수로 사용하는 고용조정(Radj)변수 a1의 평균값은 0.0087, a2(=2002년 고용조정계획수 \div 2001년 말 총 종업원수)의 값은 약 0.0076이다. a1의 최대값은 약 0.7655이기 때문에 실제 고용조정비율은 약 0.5349로 계산되었다. 즉 어떤 한 사업체의 경우 2001년 대비 2002년 고용조정(감원)을 최대 53%로 계획하고 있다는 것을 알 수 있다. a1의 값과 a2의 값은 최소 0과 최대1 사이를 가지며, a2=0이면 a1=0이고, a2가 커질수록 a1의 비율도 커지는 것을 알 수 있다. 따라서 증가율의 개념을 나타내는 고용조정의 a1변수는 좌측 절단된 토빗(Tobit)모형을 위한 적당한 종속변수가 될 수 있다.

고용조정여부(Dadj)를 통해 총 관측치 750개 사업체 중 고용조정을 계획한 사업체는 모두 8.3%인 66개 사업체로 나타나고 있으며, 나머지 684개 사업체(91.7%)는 고용조정계획이 없는 것으로 나타나고 있다.

일자리 소멸변수(Jobloss)도 고용조정변수와 비슷한 방식으로 설명할 수 있다. 종속변수로 쓰이는 일자리 소멸변수 b1의 평균값은 0.1, 최대값은 3.232로 나타나고 있다. 2001년 대비 2002년 일자리 변동률 b2의 평균값은 0.984로 나타나 2001년에서 2002년 사이 일자리가 1.6% 포인트 감소하였음을 알 수 있다. 한편, 일자리 소멸 변수 b1의 최소값은 0.0395로 나타나 가장 많은 일자리가 감소한 사업체의 경우 백 개의 일자리 중 약 96개가 감소하였으며, 가장 일자리가 증가한 사업체(최대값 3.47)는 2001년 대비 2002년도 일자리가 약 3.5배수 증가하였음을 알 수 있다. 일자리 변동 b1의 최대값은 식 전환을 통하면 b2의 최소값과 동일해진다.

2. 독립변수의 설명

경제위기 이후 기업의 고용조정과 노동생활의 변화에 대한 요인 분석들에서 기존의 연구들이 고용조정의 원인을 기본 통제변수나 경기지표 혹은 노사관계 지표를 사용하여 설명하는 한계를 안고 있으나 본 연구에서는 <표 2>에서 보는 바와 같이 사업체의 고용유연화 변수들, 고용조정경험 변수들, 기업의 효율성 지표들에 대한 자세한 정보를 통해 고용조정의 결정요인을 살펴보고자 한다.

특히 경영지표 혹은 경기지표가 양호함에도 효율성 지표들에 의해 기업이 유연화를 위한 고용조정이나 감원을 할 유인을 찾을 수 있다면, 최근 이루어지고 있는 기업들의 고용조정에 대한 원인을 보다 잘 이해할 수 있는 하나의 지표가 될 것이다.

본 연구에서 관심을 가지고 분석 대상으로 한 독립변수의 그룹을 사업체의 기본정보에 따라 통제변수, 경영지표, 인건비, 고용 유연화, 고용조정경험, 효율성지표로 분류하여 기초통계량을 구한 결과가 <표 2>에 제시되어 있다.⁹⁾

9) 몇몇 경영지표변수 및 효율성 지표변수들에 대한 정보도 유의미한 결과를 도출할 수 있었으나 자료의 분실(missing)이 심하여 분석 결과에 대한 일반적인 해석에 제약이 되는 것으로 판단된다

<표 2> 독립변수의 설명(관측치=750)

	변수명	변수의 설명	평균값	표준편차	최소값	최대값
기본 통제 변수	Age	회사 연령(년)	17.86	14.53	0	117
	Uni	노조(=1)유무	0.24	0.43	0	1
	Nsize1	기업 규모1(1인 이상 50인 미만)	0.24	0.43	0	1
	Nsize2	기업 규모2(50이상 100미만)	0.30	0.42	0	1
	Nsize3	기업 규모3(100이상 300미만)	0.28	0.45	0	1
	Nsize4	기업 규모4(300이상)	0.25	0.43	0	1
	Manf	제조업(=1)유무	0.44	0.50	0	1
경영지표	Lkstock	ln(2001년 1인당 총자산)	4.39	2.08	-4.11	11.20
	Lpsale	ln(2001년 1인당 매출액)	4.82	1.31	-1.84	10.91
인건비	Amend	동업종과의 비교임금(점수)	2.87	0.76	1	5
	Burden	지불능력대비 임금수준(점수)	3.23	0.85	1	5
고용 유연화 변수	Flexi	탄력적 근로시간 선택(=1)여부	0.07	0.26	0	1
	Agelim	정년제도(=1)유무	0.74	0.44	0	1
	Ratio1	총 고용인원에서 비정규직비율	0.09	0.15	0	0.97
	Ratio4	총 고용인원에서 과장이상비율	0.18	0.30	0.002	0.79
고용조정 경험	D2	1997-2000년 고용조정	0.16	0.37	0	1
	D3	2001년 고용조정	0.08	0.27	0	1
	D4	1997-2001년 고용조정(=D2×D3)	0.11	0.31	0	1
효율성 지표	Dai9	연봉제 실시(=1)여부	0.45	0.50	0	1
	Mskill	다기능자 비율	4.11	13.05	0	100
	Rot	로테이션(점수)	2.83	1.13	1	5
	Stage	지난 3년간 결재단계수(점수)	2.29	0.58	1	3
	Team	팀제 도입(=1)여부	0.45	0.50	0	1
기타	Ab70	인사관리 특성(점수)	5.14	1.53	1	7

주: 기업 규모에서 기준변수는 Nsize3임, Ab70변수는 일자리 소멸 추정식에서 사용함

<표 2>에서 보는 바와 같이 기본통제변수로는 회사 연령(Age), 노조유무(Uni), 기업 규모(Nsize2~Nsize5), 산업더미(Manf: 제조업 유무)를 사용하였다. 회사 연령은 2002년을 기준으로 하여 본사 창립일을 이용하여 계산하였으며, 평균 창립일은 17.86년으로 나타나고 있다. 가장 오래된 기업은 117년의 회사연령을 보여주고 있다. 노조(Uni)가 가입되고 현재 활성화된 회사는 약 23%로 나타나고 있다. 기업규모는 정규직과 비정규직¹⁰⁾의 합인 전체 근로자 고용현황을 기준으로 4그룹(Nsize1, Nsize2, Nsize3, Nsize4)으로 분류하였으며, Nsize3(50인 이상 100인 이하)를 기준변수로 사용하였다. 규모에 따른 전체인력의 분포는 24%, 30%, 28%, 25%로 비교적 균등한 분포를 보여주고 있다. 산업의 통제변수는 제조업 유무를 사용하였다. 전체 샘플에서 제조업이 44%로 나타나고 있다.¹¹⁾

회사의 경영지표¹²⁾는 1인당 유형고정자산, 1인당경상이익, 당기순이익 등 여러 가지가

10) 설문지에는 비정규직은 단기계약직, 파트타임/시간제, 일시적 고용, 파견근로, 용역근로, 임시일용직, 독립도급근로자, 재택근로자를 포함한다고 정의하고 있다.

11) 2001년 통계청의 사업체기초통계에 따르면 산업별 사업체수 비율에서 제조업의 비율이 11%인 것에 비하면 높은 편이다.

있으나 본 분석에서는 1인당 총 자산(Lkstock)과 1인당 결산기준 총 매출액(Lpsale) 자료를 사용하였다. 750개 사업체의 총 자산은 80.9백만원(=exp(4.39))이며, 2001년 결산기준 총 매출액의 1인당 평균은 123.7백만원(=exp(4.82))로 나타나고 있다. 일인당 총 자산과 매출액은 100만원을 못 미치는 사업체가 있는가 하면, 최대 100억을 능가하는 사업체도 나타나고 있다.¹³⁾

인건비 관련변수로 동업종과의 비교임금(Amend: 이하 보상정도)과 지불능력대비임금수준(Burden:이하 인건비 부담정도) 변수를 이용하였다, 보상정도는 '동종업종의 평균임금 수준과 비교하여 전반적으로 근무회사의 보상수준'이 낮은 1점에서 높은 5점까지의 점수로 부여하였다. 인건비 부담정도 변수 또한 '회사의 지불능력과 비교할 때 현재 인건비 부담'이 없다는 항목(1점)에서 매우 부담이 된다(5점)라는 점수제로 조사한 내용이다. 보상정도 평균값은 2.87로 나타났으나, 회사의 인건비 부담은 다소 높은 것으로 나타나 인건비 부담이 회사의 고용조정(감원)에 영향을 미칠 것으로 판단된다.¹⁴⁾

고용유연화(flexible) 변수로는 탄력적 근로시간 선택여부(Flexi), 정년제도유무(Agelim), 총 고용인원에서 비정규직 비율(Ratio1), 총 고용인원에서 과장이상 비율(Ratio4)변수를 생성하였다. 탄력적 근로시간(Flexi)은 약 750개 사업체중 54(7%)개의 사업체가 실시하고 있으며, 정년제도는 554개(74%) 사업체가 실시하는 것으로 응답하였다. 한편, 총 고용인원에서 비정규직 활용 비율이 평균 약 9%로 나타나고 있지만 최고 높은 사업체의 경우는 비정규직 비율이 전체 고용근로자에서 97%에 달하고 있다. 비정규직이 없는 사업체는 전체 750개 사업체 중 326개 업체로 43.5%를 차지하고 있는 것으로 관측되었다. 총 고용인원에서 과장이상 비율은 평균 18%로 나타나고 있으며, 최대 79%의 비율을 차지하는 회사도 있는 것으로 나타났다.

고용조정 경험 유무 변수¹⁵⁾는 다음과 같이 생성시켰다. 1997년 말에서 2000년까지 고용조정을 실시한 적이 있고 2001년에는 고용조정을 하지 않았으면 D2=1, 그렇지 않으면 D2=0로 하였고, 반대로 D3는 1997년 말에서 2000년까지 고용조정을 실시하지 않고 2001년 고용조정을 실시하였으면 D3=1 그렇지 않으면 D3=0으로 하였다. 1997-2000년에도 고

12) 회사경영지표에 대해서는 한국신용정보주식회사(이하 한신정)에서 제공한 정보가 유용하다고 하지만 본 분석에서 주로 사용하는 변수들이 사업체 인적자원관리 실태조사이기 때문에 이와 일관성을 유지하기 위함이며, 실제 몇몇 경영지표에 대해서는 한신정 정보를 이용하여 분석해보았지만 조사시점 시계열의 불일치 등으로 인해 좋은 결과를 얻을 수 없었다.

13) 1인당 유형고정자산과 1인당 결산기준 총 매출액의 최소값은 각각 0.016백만원(=exp(-4.114)), 0.159백만원(=exp(-8.38))으로 나타나며, 최대값은 73,042백만원(=exp(11.199)), 54,577백만원(=exp(10.907))으로 나타난다. 최대값의 경우 다소 과대 평가된 것으로 판단된다.

14) 참고로 보상에 대해 타 업종에 비해 전반적인 평균임금 수준이 매우 낮음(1점)으로 응답한 비율이 4.40%이며, 약간 낮음(2점) 22.80%, 비슷한 수준(3점) 54.80%, 약간 높음(4점) 17.60%, 매우 높음(5점) 0.40%로 나타나고 있다.

회사의 인건비 부담의 정도는 전혀 부담없다(1점) 3.07%, 부담없는 편(2점) 13.07%, 적정(3점) 46.53%, 부담스러운 편(4점) 32.40%, 매우 부담스럽다(5점) 4.93%로 나타나고 있다.

15) 앞의 각주에서 언급한 바와 같이 고용조정경험유무변수도 1997-2000과 2001년 감축 고용자를 기준으로 변수를 생성시켰다. 즉 고용조정경험은 1997-2000과 2001년에 명예퇴직/조기퇴직, 정리해고/권고사직, 단기계약직/시간제근로자 감축이 있으면 1, 그렇지 않으면 0으로 하였다.

용조정을 하고, 2001도에도 고용조정을 하였으면 D4=1, 그렇지 않았으면 D4=0로 하였다. D2, D3, D4의 비율은 각각 16%, 8%, 11%로 나타나고 있다.¹⁶⁾

본 연구에서 가장 관심을 가지고 있는 효율성 지표는 연봉제 실시여부(Dai9), 다기능자 비율(Mskill), 로테이션(Rot), 지난 3년 간 결재단계수(Stage), 그리고 팀제 도입여부(Team)이다. 연봉제의 경우 전체 사업장 중 약 45%가 시행하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 2000년 이후 대부분 사업체들이 연봉제를 실시하고 있으며, 주로 관리나 영업, 연구개발 직종에서 연봉제를 전면적으로 실시하는 경향이 많았다. 연봉제를 도입하는 이유로는 임금과 업적과의 명확한 연계가 가장 많은 비율을 차지하고 있다.¹⁷⁾ 다기능자 비율(Mskill)¹⁸⁾은 전체 사업체에서 지난 3년을 평균하여 다기능 교육을 받은 근로자를 의미하는데, 전체근로자 중 평균 4.11%로 나타나고 있다. 최대 100%까지 다기능 교육을 받은 사업체가 있는 것으로 나타나는데 이는 전직원이 다기능 교육을 받은 것으로 판단된다. 한편, 전체 사업체에서 다기능 교육을 받은 근로자의 평균비율이 낮은 이유는 다기능 교육을 받지 않은 사업체 수가 상대적으로 많기 때문이다(약 577개(77%). 로테이션(Rot) 변수는 대표적 작업단위¹⁹⁾로 자율권을 가지고 작업 단위내로 로테이션의 정도가 어느 정도 이루어지고 있는가에 대한 설문결과이다. <표 2>를 통해 평균점수 2.83으로 작업단위의 자율권이 주어지고 있다.²⁰⁾ 지난 3년간 결재단계수(Stage)는 ‘줄어들었다’는 3점 ‘변화없다’는 2점 ‘늘어났다’는 1점으로 하여 평균을 구한 결과 2.29로 나타나 전반적으로 결재단계가 간소화되었음을 알 수 있다. 효율성 지표의 또 다른 팀제 도입(Team)의 비율은 약 45%로 나타나 조직이 유연화 되고 있음을 알 수 있다.

일자리 소멸모형에서 사용할 인사관리 특성(Ab70)변수는 필요한 자격을 갖춘 사람을 외부에서 충원하고 불필요시 해고할 가능성이 높을수록 낮은 점수를 주고(최저 1점), 필

16) 1997-2000년 2001년 어느 연도에도 고용조정을 하지 않은 비율(D1)은 65.47%로 나타났다.

17) 연봉제 도입연도 또는 도입계획 연도를 살펴보면, 응답에 응한 385사업체중 약 1.3%인 5개업체가 1990년 이전에 연봉제를 실시하였고, 32.3%인 124개 업체가 1990년과 1999년 사이에 연봉제를 실시한 것으로 나타나고 있다. 2000년에 24.42%인 94개 사업체가 연봉제를 실시한 것을 정점으로 2001년 17.92%, 2002년 11.17%으로 떨어지고 있으며, 사업체의 약 13%만이 2003년 이후 연봉제를 도입계획으로 응답하고 있다.

연봉제 적용여부를 직종별로 살펴보면, 관리인력, 연구기술개발인력, 사무인력, 서비스 및 영업인력들에서는 69.27%, 60.27%, 58.20%, 60.62%가 연봉제를 모두 적용한다고 응답한 반면, 생산기능인력에 모두 적용은 30.43%이고 연봉제 적용을 하고 있는 비율이 50.4%에 이르고 있다. 연봉제를 도입하고 있는 이유에 대해서는 우수인력확보를 위해(11.18%), 임금과 업적과의 명확한 연계(56.76%), 임금관리의 단순화(13.24%), 획일적인 직원관리에서 개별관리로 이행하기 위해(16.76%)로 나타나고 있다.

18) 사업체 설문에서 다기능 교육(cross-training)을 사무직 사원이 영업교육을 받거나 조립업무 담당자가 보전교육을 받는 것과 같이 현재 담당업무와 관련이 없는 업무에 대한 교육훈련으로 정의하고 있다.

19) 대표적 작업단위는 제품이나 서비스 생산을 담당하는 근로자들의 일선조직을 말한다.(예: 제조업의 생산현장)

20) 회사 작업단위의 자율권을 나타내는 로테이션은 다음과 같은 비율로 나타나고 있다. 로테이션이 전혀 없다(1점: 13.9%), 없는 편이다(2점: 25.29%), 중간(3점: 30.32), 있는 편이다(4점: 24.26), 전적으로 자율권을 갖는다(5점: 6.06%)

요한 자격을 갖춘 사람을 장기고용을 통해 내부에서 육성할수록 높은 점수(최대 7점)를 주어 생성한 변수이다. 평균점수가 5.14로 나타나는 것으로 보아 전반적으로 회사들은 필요한 자격을 갖춘 사람을 장기고용을 통해 내부에서 육성하는 인사전략을 쓰고 있는 것으로 나타나고 있다.²¹⁾

3. 고용조정 여부에 따른 기본 통계치

앞의 <표 2>에서는 독립변수 전체에 대한 기본통계치를 설명하였다. 아래 <표 3>에서는 고용조정(감원) 계획을 가진 사업체와 그렇지 않는 사업체간 차이를 기본변수의 분석을 통해 살펴보고자 한다.

고용조정계획이 있는 사업체(고용조정이 0이 아닌)들의 평균 고용조정계획율은 8.6%(=고용조정^{a2})이며, 일자리 소멸변수의 경우 고용조정계획이 없는 사업체들의 평균은 99%로 100%에 가까워지고 있어 일자리 소멸이 미미하지만(1% 포인트), 고용조정계획이 있는 회사의 경우는 92.6%로 나타나 평균적으로 2001년 대비 2002년의 일자리수가 평균 7.4% 포인트 감소하고 있음을 알 수 있다.

기본통제 변수들의 경우 고용조정을 계획하는 기업들의 평균 기업연령이 약 1.2년 높으며, 노조의 구성도 높게 나타나고 있다. 기업 규모를 보면 고용조정을 계획하는 기업들은 주로 기업 규모 Nsize5(300인 이상)의 비율이 높은 반면(39%), 고용조정을 계획하고 있지 않는 기업의 경우는 기업 규모가 Nsize4(100이상 300미만)가 높게 나타나고 있다(약 29%). 산업더미변수인 제조업의 비율은 약 43%로 고용조정여부와 관계없이 비슷하게 나타나고 있다.

경영지표관련변수인 2001년 1인당 총자산과 1인당 매출액이 평균적으로 고용조정을 계획하고 있는 사업체가 그렇지 않는 사업체들보다 높은 것으로 나타나고 있다.

타 회사에 비해 동업종과 비교정도를 나타내는 보상정도(Amend)는 평균적으로 고용조정을 계획하지 않는 사업체가 고용조정을 계획한 사업체보다 높게 나타나고 있으며(약 0.138점), 인건비 부담정도(Amend)는 고용조정을 계획하는 사업체에서 높게 나타나고 있다.(약 0.129점)

21) 점수별 비율은 다음과 같다. 1점(2.00%) 2점(6.40%), 3점(5.20%), 4점(17.47%), 5점(19.07%), 6점(30.80%), 7점(19.07%)

<표 3> 고용조정여부에 따른 기본 통계치(총 관측치=750개)

변수명	변수의 설명	고용조정 계획 있음(관측치=66)		고용조정 계획 없음(관측치=684)	
		평균값 (표준편차)	평균값 (표준편차)	평균값 (표준편차)	평균값 (표준편차)
고용조정 및 일자리 변경	Radj	고용조정 ^{a1}	0.099 (0.139)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
		고용조정 ^{a2}	0.086 (0.108)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
	Jobloss	일자리 소멸 ^{b1}	0.114 (0.170)	0.099 (0.233)	0.099 (0.233)
		일자리 소멸 ^{b2}	0.926 (0.156)	0.990 (0.254)	0.990 (0.254)
기본 통계 변수	Aage	회사 연령(년)	18.924 (12.887)	17.756 (14.682)	17.756 (14.682)
	Uni	노조(=1)유무	0.303 (0.463)	0.231 (0.422)	0.231 (0.422)
	Nsize2	기업 규모1(1인이상 50인 미만)	0.197 (0.401)	0.243 (0.429)	0.243 (0.429)
	Nsize3	기업 규모2(50이상 100미만)	0.227 (0.422)	0.230 (0.421)	0.230 (0.421)
	Nsize4	기업 규모3(100이상 300미만)	0.182 (0.389)	0.292 (0.455)	0.292 (0.455)
	Nsize5	기업 규모4(300이상)	0.394 (0.492)	0.235 (0.425)	0.235 (0.425)
	Manf	제조업(=1)유무	0.439 (0.500)	0.437 (0.496)	0.437 (0.496)
경영지표	Lkstock	ln(2001년 1인당 총자산)	4.720 (1.858)	4.362 (2.095)	4.362 (2.095)
	Lpsale	ln(2001년 1인당 매출액)	4.995 (1.188)	4.801 (1.316)	4.801 (1.316)
인건비	Amend	동업종과의 비교임금(점수)	2.742 (0.829)	2.880 (0.754)	2.880 (0.754)
	Burden	지불능력대비 임금수준(점수)	3.348 (0.886)	3.219 (0.846)	3.219 (0.846)
고용 유연화 변수	Flexi	탄력적 근로시간 선택(=1)여부	0.061 (0.240)	0.073 (0.260)	0.073 (0.260)
	Agelim	정년제도(=1)유무	0.773 (0.422)	0.735 (0.441)	0.735 (0.441)
	Ratio1	총 고용인원에서 비정규직비율	0.125 (0.184)	0.085 (0.145)	0.085 (0.145)
	Ratio4	총 고용인원에서 과장이상비율	0.161 (0.120)	0.185 (0.311)	0.185 (0.311)
고용조정 경험	D2	1997-2000년 고용조정	0.121 (0.329)	0.164 (0.370)	0.164 (0.370)
	D3	2001년 고용조정	0.258 (0.441)	0.061 (0.240)	0.061 (0.240)
	D4	1997-2001년 고용조정(=D2×D3)	0.318 (0.469)	0.086 (0.281)	0.086 (0.281)
효율성 지표	Dai9	연봉제 실시(=1)여부	0.424 (0.498)	0.456 (0.498)	0.456 (0.498)
	Mskill	다기능자 비율	5.717 (15.991)	3.955 (12.738)	3.955 (12.738)
	Rot	로테이션(점수)	2.983 (1.132)	2.818 (1.026)	2.818 (1.026)
	Stage	지난 3년간 결재단계수(점수)	2.455 (0.637)	2.275 (0.568)	2.275 (0.568)
	Team	팀제 도입(=1)여부	0.636 (0.485)	0.434 (0.496)	0.434 (0.496)
기타	Ab70	인사관리 특성(점수)	4.652 (1.802)	5.186 (1.492)	5.186 (1.492)

주: 변수 a1, a2, b1, b2의 설명은 <표 1>참고.

고용 유연화 변수로 탄력적 근로시간 선택(Flexi)의 비율과 총 고용인원에서 과장이상 비율(Ratio4)은 고용조정을 계획하지 않는 사업체에서 높게 나타나고, 정년제도비율(Agelim)과 총 고용인원에서 비정규직이 차지하는 비율(Ratio4)은 고용조정을 계획하는 사업체에서 더 높은 비율을 보여주고 있다.

고용조정경험관련 변수들도 고용조정을 계획하는 사업체와 그렇지 않는 사업체간 차이를 보여주고 있다. 보다 먼 과거의 고용조정경험 비율(D2)은 고용조정을 계획하고 있지 않은 사업체에서 높게 나타나는 반면, 가까운 과거의 고용조정경험비율(D3)은 고용조정 계획을 하고 있는 사업체에서 높게 나타나고 있다. 따라서 과거 계속해서 고용조정을 경험 한 회사들(D4)은 미래 고용조정계획의 비율도 높게 나타남을 알 수 있다.(약 0.318)

고용조정을 계획하고 있는 사업체와 그렇지 않는 사업체는 효율성지표에서도 중요한 차이점을 보여주고 있다. <표 3>의 효율성지표를 보면 연봉제 실시여부 비율이 고용조정을 계획하고 있지 않는 사업체들에서 조금 높게 나타나는 것을 제외하고는 다기능자 비율(Mskill), 로테이션(Rot), 지난 3년간 결재 단계수(Stage), 팀제 여부(Team)의 비율과 점수들이 고용조정을 계획하는 기업체들에서 그렇지 않는 기업체들보다 상대적으로 높게 나타나고 있다. 인사관리특성점수는 그 개념을 통해서 추론할 수 있겠지만 고용조정을 계획하는 사업체보다 고용조정을 계획하지 않고 있는 사업체에서 높게 나타나고 있다.

전반적으로 위의 분석을 통해 고용조정을 계획하고 있는 사업체는 그렇지 않는 사업체보다 일자리 소멸이 많으며, 회사의 규모가 크고, 고용 유연화를 선호하며, 회사의 경영지표가 좋고, 과거 계속적인 고용조정경험이 있으며, 또한 효율성 지표에서 높은 점수와 비율을 보이고 있다. 이는 경영지표가 좋지 않은 사업체가 주로 고용조정을 할 가능성이 많다는 과거의 연구들과 구별되는 결과이며, 경영지표가 좋더라도 과거 고용조정의 경험이 미래 고용조정계획에 중요한 지침이 되며, 일반적으로 간과하고 있는 사업체의 효율성 지표 또한 고용조정계획에 중요한 변수로 작용하고 있음을 알 수 있다.

4. 상장여부에 따른 기본 통계치²²⁾

상장여부에 따른 관측치 수는 상장회사가 76개 사업체, 비 상장회사가 672개 사업체로 분석이 되었다. <표 4>는 상장회사와 비상장회사의 구분에 따른 각 사업체 특성별 기본 통계치를 보여주고 있다. 상장회사의 경우 2001년 대비 2002년 고용조정 계획의 비율이 비상장 회사보다 낮은 반면, 평균 일자리변경에서는 2001년 대비 2002년 일자리 소멸이 많은 것으로 나타나고 있다.²³⁾

평균 기업연령과 노조의 존재는 상장회사들이 비상장 회사들보다 상당히 높게 나타나고 있으며, 회사규모에서 상장회사는 주로 대규모에 분포되어 있고, 산업은 주로 제조업에 집중되어 있다. 경영지표는 비상장 기업에 비해 상장 기업들이 높은 편이며, 인건비 부담정도는 비 상장회사가 평균적으로 상장회사보다 높게 나타나고 있다.(단, 동업종의 평균임금과 비교할 때 회사의 임금수준을 나타내는 보상정도는 상장회사가 높음)

고용유연화 변수에서 상장회사가 탄력적 근로시간 선택과 정년제도, 그리고 비정규직의 비율이 높은 반면, 비상장회사의 경우는 과장이상의 비율이 높게 나타나고 있다. 과거 계속적인 고용조정경험은 상장회사가 비 상장회사보다 평균적으로 높으며, 효율성지표 또한 전반적으로 상장회사가 높게 나타나고 있다. 상장회사의 경우 특히 다기능자 비율과 팀제의 비율이 상당히 높게 나타나고 있으며(6.841, 2.43), 결재단계수 점수도 높게 나타나고 있다. 인사관리 특성점수 또한 상장회사가 5.34, 비 상장회사가 5.12로 나타나 상장회사가 인력관리 차원에서 보다 바람직한 패턴을 보여주고 있음을 알 수 있다.

22) 제조업·비제조업 관련여부에 대한 기본통계치는 생략하였음

23) 상장회사의 경우 일자리 소멸률은 $1-0.925=0.074$, 비상장회사의 경우는 $1-0.991=0.009$ 로 나타나고 있다.

이러한 결과에서 보듯이 상장회사들의 특징은 <표 3>에서 나타난 고용조정을 계획한 사업체들의 결과와 비슷하며, 비 상장회사의 경우는 고용조정을 계획하지 않는 사업체들과 비슷함을 알 수 있다.

<표 4> 상장여부에 따른 기본 통계치(총 관측치=748)

변수명	변수의 설명	상장 (관측치=76)		비상장 (관측치=672)	
		평균값	표준편차	평균값	표준편차
고용조정 및 일자리 변경	Radj	고용조정 ^{a1}	0.003 (0.010)	0.009 (0.053)	
		고용조정 ^{a2}	0.002 (0.010)	0.008 (0.042)	
	Jobloss	일자리 소멸 ^{b1}	0.100 (0.137)	0.100 (0.235)	
		일자리 소멸 ^{b2}	0.925 (0.125)	0.991 (0.256)	
기본 통계 변수	Age	회사 연령(년)	34.408 (11.463)	16.286 (13.636)	
	Uni	노조(=1)유무	0.579 (0.497)	0.199 (0.400)	
	Nsize2	기업 규모1(1인이상 50인 미만)	0.039 (0.196)	0.256 (0.437)	
	Nsize3	기업 규모2(50이상 100미만)	0.092 (0.291)	0.247 (0.432)	
	Nsize4	기업 규모3(100이상 300미만)	0.197 (0.401)	0.296 (0.457)	
	Nsize5	기업 규모4(300이상)	0.671 (0.473)	0.201 (0.401)	
	Manf	제조업(=1)유무	0.776 (0.419)	0.403 (0.491)	
경영지표	Lkstock	ln(2001년 1인당 총자산)	5.873 (1.775)	4.249 (2.032)	
	Lpsale	ln(2001년 1인당 매출액)	5.740 (1.318)	4.728 (1.262)	
인건비	Amend	동업종과의 비교임금(점수)	2.947 (0.798)	2.851 (0.756)	
	Burden	지불능력대비 임금수준(점수)	3.092 (0.836)	3.246 (0.843)	
고용 유연화 변수	Flexi	탄력적 근로시간 선택(=1)여부	0.118 (0.325)	0.065 (0.248)	
	Agelim	정년제도(=1)유무	0.908 (0.291)	0.716 (0.451)	
	Ratio1	총 고용인원에서 비정규직비율	0.102 (0.129)	0.087 (0.150)	
	Ratio4	총 고용인원에서 과장이상비율	0.171 (0.117)	0.184 (0.313)	
고용조정 경험	D2	1997-2000년 고용조정	0.342 (0.478)	0.135 (0.342)	
	D3	2001년 고용조정	0.066 (0.250)	0.077 (0.267)	
	D4	1997-2001년 고용조정(=D2×D3)	0.171 (0.379)	0.098 (0.298)	
효율성 지표	Dai9	연봉제 실시(=1)여부	0.487 (0.503)	0.448 (0.498)	
	Mskill	다기능자 비율	6.841 (19.680)	3.904 (12.332)	
	Rot	로테이션(점수)	2.814 (0.889)	2.823 (1.151)	
	Stage	지난 3년간 결재단계수(점수)	2.434 (0.596)	2.271 (0.571)	
	Team	팀제 도입(=1)여부	0.658 (0.478)	0.427 (0.495)	
기타	Ab70	인사관리 특성(점수)	5.342 (1.302)	5.115 (1.542)	

주: 변수 a1, a2, b1, b2의 설명은 <표 1>참고

IV. 분석 결과

1. 감원의 결정요인

감원에 대한 결정요인의 분석은 토빗(Tobit)모형과 로짓(Logit)모형 두 방법을 통해 추정하였다. 토빗모형에서의 종속변수는 감원비율(2001년말 종업원수 대비 2002년 감원계획인원수)을 의미하며, 로짓모형은 2002년 감원계획여부이다. 토빗모형을 사용하게 되면 고용조정계획여부에 관한 단순한 더미변수를 사용하는 것보다 더 많은 정보를 활용할 수 있기 때문에 굳이 로짓모형을 사용하지 않아도 되는 장점이 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구에서 로짓모형을 추가로 분석한 배경은 감원에 대한 정보가 실현된 값이 아니고 조사시점 현재 2002년의 감원계획에 대한 질문이고 따라서 구체적인 감원인원에 대한 설문 응답자의 답변이 경우에 따라서는 정확하지 않을 가능성을 배제하지 못하였기 때문이다.

<표 5> 감원(down sizing)의 결정요인에 대한 토빗분석

변 수	모형 1		모형 2		모형 3	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	-0.448 ***	0.120	-0.548 ***	0.140	-0.518 ***	0.107
기업년한	-0.001	0.001	-0.001	0.001	-0.002	0.001
노조유무(노조유=1)	0.004	0.040	0.002	0.042	0.021	0.032
기업규모더미1	-0.040	0.045	-0.038	0.047	-0.013	0.042
기업규모더미3	-0.107 **	0.049	-0.105 **	0.051	-0.045	0.042
기업규모더미4	0.002	0.047	-0.006	0.052	0.008	0.044
업종더미(제조업=1)	-0.018	0.033	-0.022	0.036	0.018	0.030
1인당 총자산(2001년)	-0.002	0.010	0.001	0.011		
1인당 매출액(2001년)	0.021	0.016	0.017	0.017		
동종업종과의 비교임금	-0.013	0.020	-0.020	0.021	-0.006	0.017
지불능력대비 임금수준	0.027	0.018	0.031 *	0.019	0.028 *	0.016
탄력적근로시간제 유무	-0.055	0.068	-0.084	0.072	-0.082	0.057
정년제 도입유무	-0.023	0.041	-0.046	0.043	-0.067 *	0.037
비정규직비율	0.051	0.099	0.080	0.102	0.048	0.083
과장급이상 비율	-0.068	0.114	-0.106	0.129	0.043 ***	0.013
1997-2000년고용조정더미(A)	0.038	0.049	0.026	0.051	0.112 ***	0.040
2001년 고용조정 더미(B)	0.272 ***	0.049	0.254 ***	0.050	0.252 ***	0.043
고용조정더미(A×B)	0.207 ***	0.047	0.215 ***	0.050	0.277 ***	0.042
연봉제실시여부더미			-0.080 **	0.035	-0.090 ***	0.028
다기능자 비율			0.000	0.001	0.000	0.001
작업단위내 로테이션			-0.001	0.008	0.007	0.006
지난 3년간 결재단계수변화			0.063 **	0.028	0.037	0.023
팀제 도입여부(도입=1)			0.075 **	0.037	0.059 **	0.030
log-likelihood	-112.786		-103.631		-152.885	
표본수	779		750		1,081	

주 : * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

<표 5>는 고용조정비율을 종속변수로 하는 토빗모형의 추정결과를 보여주고 있다. 모형 1은 본 연구에서 효율성지표로 사용되는 변수들을 제외하고 추정한 결과이며, 모형2는

효율성지표를 모두 포함하여 추정한 결과이다. 모형 3은 모형 2에서 기업경영관련지표인 1인당 총자산 변수와 1인당 매출액을 제외하고 추정한 결과인데 이는 다음과 같은 이유 때문이다. 첫째, 경영관련지표를 제외하였을 때와 포함하였을 때 모형의 적합도를 비교 평가해 보기 위함이고 둘째, 현실적인 측면에서 기업경영지표가 다소 부정확할 가능성이 있고 결측치가 많아 자유도가 많이 줄어들기 때문에 결측된 자료들의 영향을 유지하기 위함이다.

추정결과를 보면 전반적으로 볼 때 경영효율성 지표와 기업경영지표를 포함했을 때 모형의 설명력이 높아지고 있음을 알 수 있다. 이제 각 독립변수의 유의성을 통해 본 연구에서 목적으로 하고 있는 감원을 결정하는 요인을 구체적으로 살펴보자. 본 연구에서 주요한 설명변수로 설정하고 있는 경영효율성 관련지표인 결재 단계수를 줄인 기업이나 팀 제를 도입한 기업일수록 감원계획인원비율에 유의한 양(+)의 방향으로 작용하고 있다. 연봉제를 실시하고 있는 기업의 경우에는 감원비율에 미치는 영향이 5%수준에서 음(-)의 유의성을 보여주고 있어 연봉제가 경영효율화 차원이라기 보다는 임금조정의 유연성의 기능으로 작동하고 있는 것으로 평가된다(모형 2참조).

이러한 분석결과가 외환위기 이후 기업의 경영효율성 차원에서 진행되고 있는 다양한 조치들이 조직 슬림화와 맞물려 감원전략과 함께 진행된 결과를 반영하고 있는 것인지, 그렇지 않으면 경영효율성 결과의 산물로서 과잉인력(redundancy)이 발생하였고 이에 따라 기업이 감원전략을 추구하게 된 것인지는 분명하지 않다. 그러나 중요한 사실은 경영효율성의 추구가 감원의 주요한 설명요인이 되고 있다는 점이다. 따라서 급변하는 경영환경 하에서 기업들이 지속적으로 경영혁신조치들을 추구하고 있고 이러한 과정에서 경기변동과는 별도로 고용조정이 불가피하게 진행될 가능성이 있음을 시사하고 있다.

인건비관련 지표인 동종업종대비 임금수준 변수와 지불능력대비 인건비 수준의 경우 후자만 유의한 것으로 나타났다. 즉 지불능력에 비해 인건비 수준이 높을수록 감원비율과 양(+)의 상관관계를 보여주고 있다. 이러한 결과는 임금수준이 높더라도 지불능력이 감내할 경우 감원유인이 되지 않고 있음을 보여주고 있다.

노동조합 변수는 통계적 유의성을 갖고 있지 못하는데 이에 대한 판단을 본 연구의 실증분석 모형을 통해 언급하는 것은 무리라는 판단이다. 기본적으로 노동조합은 조합원의 고용안정을 최우선으로 하겠지만 본 연구의 감원비율에는 계약직 등 비정규직의 감원도 포함되어 있고 상황에 따라서는 노동조합이 반드시 고용조정에 대한 부정적인 입장을 갖지 않을 수도 있기 때문에 이에 대해서는 노동조합의 성격이나 노조의 전략 등과 같은 보다 다양한 요인들을 함께 고려하는 추가적인 연구가 필요하다.

기업의 인력구조 및 고용유연성과 관련된 지표로 정년제 유무, 비정규직 비율, 과장급 이상자의 비율을 보면 비정규직비율을 제외하고는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 정년제가 도입되어 있는 기업일수록 감원비율이 유의적으로 낮으며 과장급 이상의 비율이 많을수록 감원비율이 유의적으로 높은 것으로 나타났다. 특히 과장급이상의 비율변수는 1%수준에서 유의적인 것으로 나타나 상위직급이 많은 기업일수록 감원유인이 높아

지고 있음을 알 수 있다. 비정규직 비율이 감원비율에 미치는 영향에 대해서는 상반된 견해가 존재한다. 첫째는 비정규직비율이 높을 경우 고용유연성이 확보된 만큼 상대적으로 감원유인이 높지 않을 것이라는 견해가 있고 또 한 견해는 비정규직을 통해 활발한 고용조정이 이루어지기 때문에 감원에 비정규직을 포함할 경우 비정규직비율과 고용조정비율 간에 양(+)의 상관관계가 있을 것이라는 주장이다. 본 연구에서는 유의한 결과를 얻지 못한 탓에 두 주장을 검증하지는 못하고 있다.

다음으로 이전의 감원경험이 감원계획비율에 미치는 영향을 살펴보면 통계적으로 모두 1%수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 감원경험이 있는 기업일수록 향후에도 감원전략을 선택할 가능성이 높은 것으로 분석되어 감원이 일회적인 것이 아니라 지속적으로 진행될 가능성이 높음을 보여주고 있다.

한편, 기업경영지표는 통계적 유의성을 갖고 있지 않으나²⁴⁾ 본 연구에서 사용된 자료의 성격을 감안할 경우 이러한 분석 결과를 두고 감원계획과 기업경영지표와의 연관성이 없는 것으로 해석하는 것은 곤란하다. 분석모형에서도 밝혔듯이 기업의 감원행위에는 경영환경이 매우 중요하며 기본적으로 경기변동과 밀접한 관련을 갖고 있다. 다만 본 연구에서 기업경영지표가 2001년 1개년도 자료이기 때문에 경영지표의 변화를 반영하지 못한다는 한계가 있다. 따라서 본 연구가 이용한 실태조사에서 나타난 감원비율과 기업경영상태와의 관계에 대한 평가는 유보적이다.

<표 6>은 종속변수를 감원계획여부로 설정하여 로짓모형을 추정한 결과로 토빗모형을 추정한 결과와 크게 다르지 않다. 즉 기업경영관련 지표를 포함할 경우 전체적인 모형의 적합도가 높아지고 있다는 점도 비슷하고 관련변수의 설명력도 유사한 결과를 보여 주고 있다.

이상의 추정결과를 요약하면 최근의 기업에서 이루어지고 있는 감원행위의 이면에는 전통적인 노동수요의 감소라는 측면 이외에 경영효율성을 제고시키기 위한 기업의 노력이 자리잡고 있는 것으로 평가된다.

24) 1인당 매출액 이외에 당기순이익이나 영업이익 지표를 사용해봤으나 통계적 유의성을 얻지 못했다.

<표 6> 감원(down sizing)의 결정요인에 대한 로짓분석

변 수	모형 1		모형 2		모형 3	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	-3.488 ***	0.994	-4.531 ***	1.185	-4.232 ***	0.891
기업년한	-0.005	0.011	-0.007	0.012	-0.016 *	0.009
노조유무(노조유=1)	0.211	0.347	0.232	0.365	0.385	0.278
기업규모더미1	-0.241	0.433	-0.186	0.453	-0.161	0.399
기업규모더미3	-0.808 *	0.438	-0.715	0.457	-0.252	0.381
기업규모더미4	0.218	0.420	0.168	0.475	0.328	0.398
업종더미(제조업=1)	-0.224	0.300	-0.282	0.329	0.089	0.266
1인당 총자산(2001년)	-0.062	0.096	-0.021	0.102		
1인당 매출액(2001년)	0.212	0.156	0.165	0.165		
동종업종과의 비교임금	-0.136	0.180	-0.200	0.186	-0.092	0.148
지불능력대비 임금수준	0.165	0.160	0.206	0.168	0.218	0.138
탄력적근로시간제 유무	-0.222	0.584	-0.440	0.605	-0.585	0.484
정년제 도입유무	-0.171	0.385	-0.476	0.401	-0.596 *	0.345
비정규직비율	0.586	0.842	0.846	0.877	0.652	0.722
과장급이상 비율	-1.441	1.205	-2.038	1.349	0.299 **	0.127
1997-2000년고용조정더미(A)	0.519	0.459	0.432	0.465	1.021 ***	0.364
2001년 고용조정 더미(B)	2.475 ***	0.386	2.313 ***	0.400	2.256 ***	0.347
고용조정더미(A×B)	2.167 ***	0.365	2.243 ***	0.396	2.743 ***	0.321
연봉제실시여부더미			-0.658 **	0.320	-0.759 ***	0.252
다기능자 비율			0.004	0.010	0.007	0.008
작업단위내 로테이션			-0.009	0.070	0.030	0.053
지난 3년간 결재단계수변화			0.612 **	0.258	0.322	0.206
팀제 도입여부(도입=1)			0.731 **	0.332	0.594 **	0.265
-2log-likelihood	389.059		358.641		529.927	
표본수	779		750		1,081	

주: * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

2. 일자리 감소의 결정요인

<표 7>은 일자리 감소(job loss)의 결정요인을 분석하기 위해 종속변수를 2001년말 대비 2002년 종업원수의 로그변화율로 설정하여 종업원이 증가하였거나 변화가 없는 경우에는 0으로 처리한 후 토빗 모형으로 추정된 결과이다. 종업원수의 변화는 설문조사가 아닌 고용보험 DB에서 구하였기 때문에 고용보험 피보험자인 만큼 비정규직이 포함되어 있지 않은 것으로 볼 수 있다. 또한 설문조사가 2002년 5월에 실시되었기 때문에 독립변수들의 대부분이 2002년 5월 이전의 통계자료이므로 연립성 문제(simultaneity bias)가 존재할 가능성은 크지 않다.

일자리 변화는 업종이나 기업특성별로 차이가 클 것으로 판단되어 표본을 제조업과 비제조업 그리고 상장기업과 비상장기업으로 각각 추정된 후 비교분석하는 방법을 택하였

다. 설명변수는 감원의 결정요인과 같으며 추가적으로 기업의 인사관리 관행으로써 외부 노동시장을 활용하는지 그렇지 않으면 내부노동시장을 활용하는지에 대한 척도변수만 추가하였다.

<표 7> 일자리소멸(job loss)의 결정요인에 대한 토빗 분석 : 제조업 vs 비제조업

변 수	제조업		비제조업	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	0.006	0.153	-0.305 **	0.153
기업년한	0.001	0.001	0.002 *	0.001
노조유무(노조유=1)	0.021	0.043	-0.024	0.051
기업규모더미1	0.088	0.058	0.136 ***	0.050
기업규모더미3	-0.001	0.048	-0.014	0.057
기업규모더미4	0.124 **	0.059	0.018	0.062
1인당 총자산(2001년)	-0.004	0.012	-0.008	0.013
1인당 매출액(2001년)	-0.004	0.018	-0.023	0.020
동종업종과의 비교임금	-0.023	0.023	0.049 **	0.024
지불능력대비 임금수준	0.032	0.022	0.005	0.020
탄력적근로시간제 유무	0.040	0.065	-0.105	0.080
정년제 도입유무	-0.050	0.046	0.023	0.045
비정규직비율	-0.061	0.169	0.040	0.108
과장급이상 비율	-0.082	0.123	0.096 **	0.047
1997-2000년고용조정더미(A)	0.006	0.045	-0.064	0.064
2001년 고용조정 더미(B)	0.238 ***	0.060	0.419 ***	0.071
고용조정더미(A×B)	0.223 ***	0.055	0.153 ***	0.060
연봉제실시여부더미	-0.057	0.038	0.038	0.039
다기능자 비율	0.000	0.001	-0.001	0.002
작업단위내 로테이션	0.014	0.010	-0.003	0.007
지난 3년간 결재단계수변화	-0.013	0.030	0.009	0.032
팀제 도입여부(도입=1)	-0.022	0.037	0.025	0.041
인사관리특성	-0.004	0.012	0.014	0.012
log-likelihood	-104.919		-182.299	
표본수	330		418	

주: * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

먼저 <표 7>은 제조업과 비제조업으로 구분하여 추정한 결과이다. 제조업의 경우 총 관측치가 330개이고 이중 변수 값이 0을 갖지 않는(noncensored) 기업수, 즉 일자리가 소멸된 기업은 207개 기업이며 비제조업은 418개 기업중 일자리가 소멸된 것으로 나타난 기업은 220개 기업이다.

제조업의 경우 기업규모 변수 1개와 2001년 고용조정 경험, 그리고 1997-2000년과 2001년의 고용조정 경험 변수만 통계적으로 유의하다. 즉 제조업은 주로 고용조정을 실시한 기업들에서 일자리 소멸비율이 높은 것으로 분석된다. 이에 비해 비제조업의 경우에는 기

업연령, 기업규모변수, 동종업종 대비 임금수준, 과장급이상의 비율, 고용조정경험 변수에서 유의성을 보여주고 있다. 다시 말하면 기업연한이 오래될수록 동종업종에 비해 임금수준이 높은 기업일수록 그리고 과장급이상의 비율이 높은 기업일수록 일자리 소멸비율도 증가한 것으로 분석되었다. 또한 제조업에서와 마찬가지로 고용조정을 실시한 기업들에서 일자리 소멸률이 높은 것으로 분석되었다.

<표 8> 일자리소멸(job loss)의 결정요인에 대한 토빗 분석 : 상장기업 vs 비상장기업

변 수	상장기업		비상장기업	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
상수항	0.074	0.126	-0.142	0.125
기업연한	-0.001	0.001	0.001	0.001
노조유무(노조유=1)	-0.045	0.029	0.017	0.040
기업규모더미1	0.103	0.079	0.118 ***	0.041
기업규모더미3	0.127 **	0.057	-0.022	0.042
기업규모더미4	0.089 *	0.055	0.063	0.049
업종더미(제조업=1)	0.037	0.042	0.077 **	0.032
1인당 총자산(2001년)	0.030 **	0.014	-0.011	0.010
1인당 매출액(2001년)	-0.038 **	0.016	-0.017	0.015
동종업종과의 비교임금	0.002	0.018	0.011	0.019
지불능력대비 임금수준	0.049 ***	0.017	0.011	0.017
탄력적근로시간제 유무	0.042	0.045	-0.055	0.060
정년제 도입유무	-0.119 **	0.051	-0.015	0.036
비정규직비율	0.161	0.129	0.027	0.100
과장급이상 비율	0.183	0.156	0.073 *	0.045
1997-2000년고용조정더미(A)	-0.037	0.033	-0.004	0.045
2001년 고용조정 더미(B)	0.201 ***	0.058	0.333 ***	0.053
고용조정더미(A×B)	0.135 ***	0.041	0.182 ***	0.048
연봉제실시여부더미	0.031	0.030	-0.012	0.031
다기능자 비율	-0.001	0.001	0.000	0.001
작업단위내 로테이션	-0.007	0.008	0.002	0.006
지난 3년간 결재단계수변화	-0.057 **	0.025	-0.001	0.026
텀제 도입여부(도입=1)	0.074 **	0.034	0.002	0.032
인사관리 특성	-0.007	0.012	0.007	0.009
log-likelihood	41.796		-298.931	
표본수	76		672	

주: * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

<표 8>은 일자리 소멸의 결정요인을 상장기업과 비상장기업으로 구분하여 추정된 결과이다. 상장기업의 경우 분석에 이용된 총 76개 표본 중에서 일자리가 소멸된 기업이 60개로 나타났으며, 비상장기업은 672개 표본 중 일자리가 소멸된 기업은 367개 기업이다. 상장기업만을 대상으로 하여 분석한 모형에서 매우 흥미로운 추정결과가 나타나고 있다.

통계적으로 유의성이 있는 결과만 언급하면, 먼저 기업규모가 클수록 일자리감소율이 높았으며 지불능력에 비해 인건비가 부담되는 기업, 그리고 정년제가 실시되고 있는 기업, 감원이 실시된 기업들에서 일자리감소율이 높게 나타났다. 또한 결재 단계수가 줄어든 기업과 팀제를 실시한 기업들은 일자리 감소율과 5% 수준에서 양(+)의 관계를 보여주고 있다. 이러한 결과들은 감원의 결정요인에서 분석된 결과와 유사한 것으로 상장기업들에서 나타나고 있는 일자리 감소의 원인을 잘 보여주고 있다. 한편, 기업경영지표와 관련하여 보면 1인당 총 자산이 높은 기업일수록 일자리 감소율이 높은 반면에 1인당 매출액과 일자리 감소율과는 음(-)의 유의성을 보여주고 있다.

끝으로 상장기업의 일자리 소멸 결정요인의 분석결과와 감원의 결정요인을 토빗모형으로 분석한 <표 5>의 모형 2의 추정결과와의 비교를 통해 두 분석모형이 시사하는 바를 검토해 보자. 우선 공통적으로 나타나고 있는 요인은 지불능력대비 임금수준으로 두 모형에서 모두 종속변수와의 양(+)의 유의성을 보여주고 있어 지불능력에 비해 인건비가 부담이 되는 기업일수록 감원이나 일자리 소멸의 유인이 되고 있음을 알 수 있다. 다음으로 이전의 고용조정경험이 있는 기업일수록 종속변수와의 관계가 양(+)의 유의성을 보여주고 있어 감원위주의 고용관리 전략을 수행하는 기업들이 지속적으로 고용조정을 실시하고 있음을 보여주고 있는 것으로 평가된다. 또한 경영효율성 제고의 일환으로 실시되는 팀제의 도입이나 결재단계수를 축소한 기업일수록 감원비율이나 일자리 소멸비율이 높게 나타나는 점도 공통적이다.

이에 비해 감원의 결정요인에서는 유의하지 않던 1인당 총자산이나 1인당 매출액 변수가 일자리소멸의 결정요인 분석에서는 유의하게 나타나고 있다. 이러한 결과를 그대로 받아들일 경우 일자리소멸이 감원에 비해 상대적으로 기업경영상황의 영향을 보다 많이 받고 있는 것으로 평가할 수 있다. 그러나 이러한 결과는 앞서서도 밝혔듯이 기업경영환경의 특징을 나타내는 변수들이 본 연구모형에서는 적절히 반영되고 있지 않기 때문에 추론적 성격이 강하며 자료의 보강을 통해 보다 정밀한 분석이 요구된다.

V. 결론

본 연구는 사업체 실태조사에서 나타난 자료를 토대로 최근의 고용조정을 인원감축이라는 측면과 일자리 소멸이라는 측면으로 구분하여 이를 결정하는 요인이 무엇인가를 분석하였다. 분석모형에서 주안점을 둔 것은 최근 기업에서 행해지고 있는 감량경영의 이면에는 전통적인 노동수요이론에서 논의되는 파생수요로서의 성격 이외에 경영효율성을 제고하기 위한 기업의 노력의 일환으로 이루어지는 조치들이 자리잡고 있다는 가설을 검증하는데 있었다.

분석결과에 따르면 경영효율성지표로 제시된 몇 가지 변수들 중 지난 3년간 결재단계수가 감소할수록, 그리고 팀제를 도입한 기업일수록 감원비율과 일자리소멸 비율에 양(+)의 유의적인 관계가 존재하고 있음을 알 수 있었다. 이는 기업이 급변하는 환경 하에서

지속적으로 효율성을 추구하게 되고 이러한 효율성의 추구는 결과적으로 조직의 슬림화를 통한 고용조정을 수반하게 된다는 것이다. 이러한 분석결과는 최근의 고용조정이 단순히 경기적 요인에만 의존하는 것이 아니라 보다 다양한 차원에서 진행되고 있음을 의미하고 있고 이러한 추세가 향후 보다 확대될 것으로 전망되는 만큼 고용안정정책이나 실업대책에 시사하는 바가 있을 것으로 판단된다.

한편 본 연구는 분석자료의 한계성으로 기업경영지표나 경영효율성지표가 분석모형에 충분히 반영되지 못한 한계점이 있다. 또한 고용조정이 갖는 최대의 화두는 근로자 측면에서 보면 고용안정성이고 기업의 입장에서 보면 비용 절감 또는 생산성향상과 같은 경영지표의 향상인 바 이에 대한 분석을 시도하지 못하였는데 이는 추후의 과제이다.

참고문헌

- 김건우·성백남, 「한국 제조업 노동시장의 조정과정 분석」, 『산업관계연구』, 제5권 (1995. 6):245-266.
- 김장호, 「고용안정의 제도경제학」, 『노동경제논집』, 제20권 제1호 (1997. 6): 269-296.
- 김치호, 「임금의 신축성과 고용 및 생산변동」, 『조사통계월보』, 한국은행 (1994. 4): 23-54.
- 노용진, 2000년 임금교섭 실태조사, 『2000년도 임금실태 조사』, 노동부, 2000.
- 성제환, 『우리나라 노동시장의 노동공급형태와 고용조정의 특성: 인력난의 문제점과 인력정책의 기초환을 중심으로』, 한국경제연구원, 1993.
- 윤봉준, 「한국노동시장의 경직성」, 『경제학 연구』, 제42집 1호 (1992. 7): 259-282.
- 이규용·노용진·전병유, 「고용구조와 정리해고·명예퇴직의 비율」, 『노동경제논집』, 제24집 3호(2001. 12)
- 이종훈, 「임금유연성 제고를 위한 임금체계 개선방안」, 『한국개발연구』, 한국개발연구원, 제16권 제 1호 (1994. 가을): 149-174.
- 이주호·모영규, 「제조업고용조정양식의 변화와 실증분석」, 『경제학 연구』, 제44집 제2호 (1996. 6): 119-134.
- 홍성우, 「한국제조업의 수량적 유연성에 관한 연구」, 『산업노동연구』, 제1권 제2호 (1996. 12): 1-22.
- 村松久良光, 「日本の 雇傭調整」, 『日本の 雇用 システムと労働市場』, 日本經濟新聞社, (1995): 57-78.
- 中村二郎, 「わが 國の 賃金調整は 伸縮的か」, 『日本の 雇用 システムと労働市場』, 日本經濟新聞社 (1995): 79-100.
- Burgess, S., "Employment Adjustment in UK Manufacturing.", *Economic Journal*. 98 (March 1988): 81-103
- Cappelli, P., "Examining the Incidence of Downsizing and its Effect on Establishment Performance ", *NBER Working Paper No. 7742*. 2000.
- Davis, Steven., John Haltiwanger., and Scott Schuh., *Job Creation and Destruction*, MIT Press, 1996.
- Galeazzi, G, and Hamermesh, D.S. eds., *Dynamic Labor Demand and Adjustment Costs*, Edward Elgar Publishing Limited, 1992.
- Hamermesh, D.S., *Labor Demand*, Princeton University Press, 1993.
- Medoff, J. L., "Layoffs and Alternatives under Trade Unions in U. S. Manufacturing", *American Economic Review*. 69 (3) (1979): 380-395.