

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. 분석 결과에 따르면, 비정규직 고용 비중이 높을수록, 경력직 채용 비중이 높을수록 정규직 근로자의 이직률이 높을 뿐만 아니라 기업의 순 고용변동과 무관한 초과노동이동률도 높게 나타난다. 이는 일자리 일치도 감소에 따라 노동이동이 증가함을 의미한다. 또한 명예퇴직이나 정리해고와 같은 고용조정 실시는 이직률을 높이지만 초과노동이동률에는 영향을 미치지 않은 것으로 나타나, 단기적으로는 일자리 일치도를 개선하는 효과가 나타나지 않음을 시사한다. 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. 시장경쟁

투고일 : 2004년 8월 30일, 심사의뢰일 : 11월 15일, 심사완료일 : 11월 30일

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

\*\* 한국노동연구원 연구위원(lbh@kli.re.kr)

의 심화에 대응하여 수익성 위주의 경영이 확산되면서, 기업은 경영환경의 변화에 신속적으로 대응하기 위하여 고용 유연성을 확보하기 위한 채용·인사 정책을 추구하고 있는 것이다. 특히 수량적 유연성을 높이기 위해 기업들은 정규직을 고용하는 대신에 필요할 때는 언제든지 고용을 조정할 수 있는 비정규직 고용을 늘이고 있다. 또한 정리해고나 명예퇴직, 권고사직과 같은 고용조정도 빈번하게 일어나고 있어, ‘평생직장’이라는 개념은 빠르게 ‘평생직업’으로 대체되고 있다. 근로자의 채용관행에도 변화가 일고 있다. 내부 노동시장을 형성하여 입직구를 제외하고는 내부승진으로 인원을 충원하던 방식에서 훈련을 거치지 않고도 바로 업무에 활용할 수 있는 경력직을 채용하는 추세가 나타나고 있다.

그러나 고용 유연성 추구가 장기적으로 기업 경쟁력을 확보하는데 기여하는지는 의문이다<sup>1)</sup>. 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 회수하는데 시간이 오래 걸리기 때문에 장기적인 고용관계하에서 활발하게 이루어진다. 훈련받은 근로자가 그만둔다면, 훈련 투자 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 선행 연구는 많지 않은 편이다. Arulampalam and Booth(1998)는 영국가구패널조사(British Household Panel Survey, 1991~1995) 자료를 이용하여 노동시장 유연성과 기업 훈련간의 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 보여 주고 있다.

김동배(2000)는 이직률이 높을수록 생산직 근로자의 공식 훈련이 하락하는 분석결과를 제시하고 있다. 노용진·김동배·김동우(2001)는 장기고용을 보장하는 인적자원관리 관행이 기업의 교육훈련 투자에 미치는 영향을 분석하였다. 장기적 고용관계를 강화하는 인적자원관리 관행으로는 지난 3년간 강제적 고용감축 여부, 고용감축시 감원율, 비정규직 비율을 살펴보았다. 분석에 따르면, 고용감축 여부와 감원률은 유의한 영향을 미치지 못한 반면, 비정규직 비율은 기업의 교육훈련 투자를 늘리는 것으로 나타났다. 그들은 비정규직이 정규직 근로자의 장기고용을 위한 완충 역할로 사용되고 있는 것이라

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

고 해석하였다. 김동배(2004)는 수량적 유연화 추구 형태에 따라 정규직의 기능적 유연화가 어떻게 달라지는가를 분석하였다. 정규직 고용조정과 비정규직 활용을 혼합한 유연화 전략이 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 기업 인사정책이 훈련 투자에 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 훈련투자는 어떠한 영향을 미치는가?

## II. 분석 자료

### 1. 자료 구성

본 연구에서는 한국노동연구원의 「사업체패널조사」 1차(2002년), 2차(2003년) 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 자

료와 결합하였는데, 결합하는 과정에서 7개 사업체가 탈락하였다. 그래서 최종 분석에 사용된 표본은 387개 사업체의 2001년, 2002년 자료를 결합한(pooling) 774개 관측치이다. 회귀분석에서는 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 전체근로자수(정규직+비정규직)로 나누어 계산하였다. 훈련투자 결정요인 분석에서는 1인당 교육훈련비의 로그를 취한 값을 종속변수로 사용하였다. 「사업체패널조사」의 1차년도와 2차년도에 교육훈련비의 설문 문항이 달라졌는데, 특히 응답표에 기재된 금액 단위가 1차년도에는 ‘백만원’이었다가 2차년도에 ‘천원’으로 바뀌었다. 따라서 조사단위의 변경으로 인한 응답 오류(rounding error)의 가능성이 존재하지만, 본 연구에서는 천원단위로 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 나눠 ‘비정규직 비율’ 변수를 만들었다.

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

셋째는 고용조정 경험이다. 설문에서는 ‘명예퇴직/조기퇴직’과 ‘정리해고/권고사직’, ‘단기계약직/시간제근로자감축’, ‘계열사나 협력업체로 진출’의 고용조정방식에 대해 각각 실시 대상자수를 질문하고 있다. 하나 이상의 고용조정 경험을 가지는 경우에 1의 값을 갖고, 하나도 실시한 적이 없는 경우에 0의 값을 갖는 ‘고용조정실시 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 고용보험전산망에서 구한 순고용증가율, 일자리 창출률, 일자리 소멸률, 채용률, 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 일자리 창출률, 0보다 작으면 그 절대값을 일자리 소멸률로 정의한다. 사업체의 일자리 창출률이 0보다 크면 일자리 소멸률은 0을 부여하고, 일자리 소멸률이 0보다 크면 일자리 창출률은 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. 한편 Lane, Isaac and Stevens(1996)는 기업이 고용을 줄여서 그만두는 노동자와 일자리 일치(job matching)가 나쁘기 때문에 이직하는 노동자는 구분해야 한다고 강조한다. 본 연구에서는 사업체의 순고용변화와 무관하게 이루어지는 노동이동을 포착하기 위하여 노동이동률에서 일자리 창출(소멸)률을 제외한 초과노동이동률을 계산하였다. Burgess, Lane and Stevens(2000)는 초과노동이동을 기업이나 노동자가 일자리 일치(job matching)에 대해 재평가하는 과정에서 일어나는 것으로 파악한다. 즉, 초과노동이동은 근로자가 자발적·비자발적으로 이직하여 다른 근로자로 대체된 경

〈표 1〉 주요 변수 설명

자료	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
고용보험 전산망	산업	경공업/중공업/전기가스수도·통신·금융보험/기타산업
	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 표준편차이고, [ ]안의 값은 비중임.

우(workers churning employers)와 사업주가 노동력의 숙련 구성을 변화시키기 위하여 고용 수준은 일정하게 유지하면서도 해고와 채용을 동시에 한 경우(employers churning workers)에 발생한다.

한편 통제 변수로는 「사업체패널조사」에서 노동조합 더미, 다기능 훈련 실시 더미, 산업, 규모 관련 변수를 구성하였고, 고용보험 전산망에서 사업체의 노동력 구성 관련 변수를 구성하였다. 사업체의 노동력 구성 변수들은 고용보험 전산망에서 해당 사업체의 2001년말, 2002년말 시점을 기준으로 사업체에 고용되어 있는 노동자들의 성, 학력, 연령, 직종을 이용해 비중을 구하였다.

### 3. 표본 특성

이상에서 구성한 387개 표본 사업체의 기본적인 특성은 <표 2>에 정리되어 있다.

표본 사업체의 전체 평균 근로자수는 2001년에 475.7명에서 2002년에 434.6명으로 41.1명이 감소하였다. 이를 반영하여 사업체 규모별로 보면 300인 이상 사업체의 비중이 감소하고 100인 미만 사업체 비중이 늘어났다. 그런데 이런 규모의 감소는 정규직 근로자의 감소에서 기인하고 있다.

산업별로는 제조업이 58.7%로 높은 비중을 차지하고 있으며 이 가운데 중공업이 36.2%, 경공업이 22.5%를 차지하고 있다. 그리고 33%의 사업체에 노동조합이 조직되어 있다.

사업체의 노동력 구성을 살펴보면 남자노동자의 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 현황

〈표 2〉 표본 특성

	2001		2002	
	평균	(표준편차)	평균	(표준편차)
전체 근로자수(명)	475.7	(2,334.0)	434.6	(2,515.5)
정규직 근로자수(명)	419.3	(2,155.1)	377.8	(2,304.2)
비정규직 근로자수(명)	56.5	(354.7)	56.8	(494.9)
사업체 규모				
100인 미만		[40.8]		[46.5]
100~299인		[33.1]		[33.1]
300인 이상		[26.1]		[20.4]
산업				
경공업		[22.5]		
중공업		[36.2]		
전기가스수도·통신·금융보험업		[5.4]		
기타 산업		[35.9]		
노동조합				
없음		[0.669]		[0.680]
있음		[0.331]		[0.320]
사업체 노동력 구성				
남자 근로자 비중		[0.748]		[0.745]
평균연령	36.0	(5.2)	36.0	(5.5)
29세 이하		[0.303]		[0.316]
30세~54세		[0.649]		[0.631]
55세 이상		[0.048]		[0.053]
학력구성				
고졸 이하		[0.641]		[0.621]
전문대졸		[0.117]		[0.123]
대졸 이상		[0.242]		[0.247]
직종구성				
관리전문직		[0.177]		[0.173]
사무·서비스·판매직		[0.368]		[0.377]
생산직		[0.455]		[0.449]
N	387			

을 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 고용<sup>2)</sup>을 살펴보면, 사업체 비정규직 비율의 전체 평균은 2001년 10.5%에서 2002년 8.0%로 감소하였다. 비정규직을 고용하는 사업체의 비중도 64.9%에서 48.1%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 채용률은 31.8%에서 42.4%로 증가하였으며, 경력직을 채용한 사업체 비중도 58.1%에서 70.3%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 진출’로 구분해서 살펴보았다. 네 가지의 고용조정 방식으로 실시한 고용조정은 비율은 비교적 낮지만, 모두 2001년에 비해 2002년에 증가하였다.

명예퇴직/조기퇴직은 300인 이상 대기업에서 18.8%(2001년), 22.8%(2002년)로 가장 높지만, 100인 미만 사업체에서도 4.4%(2001년)에서 8.3%(2002년)로 실시한 사업체 비중이 크게 증가하였다. 산업별로는 전기·가스·수도업/통신업/금융보험업에서 명예퇴직의 실시 비율과 비중이 높게 나타난다. 노동조합이 없는 사업체에서는 실시 비율이나

2) 「사업체패널조사」에서 비정규직은 다음과 같은 유형의 근로자로 구성된다. ①파트타임/시간제. ②단기계약직: 촉탁직이라고도 하며 단기계약을 반복하는 경우 포함. ③일시적 고용: 대체근로라고도 하며 일시적으로 빈 자리를 메꾸는 경우. ④파견근로자: 파견근로법에 적용되는 경우. ⑤용역근로자: 파견근로자와 유사하게 제3자가 고용관리를 담당. ⑥호출근로자: 파견근로자와 유사하게 제3자가 고용관리를 담당. ⑦소사장과 소사장이 고용한 인력. ⑧외주근로자: 귀사업무를 용역처럼 하되 직접 지휘감독을 받지 않음. ⑨독립도급근로자나 프리랜서: 소사장을 제외한 사업자등록증을 가진 직원.

〈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	0.105	0.080	0.318	0.424	0.008	0.012	0.012	0.014	0.001	0.004	0.002	0.009
규모												
1	0.069	0.059	0.342	0.458	0.008	0.018	0.012	0.024	0.001	0.006	0.000	0.018
2	0.111	0.084	0.291	0.467	0.002	0.007	0.014	0.007	0.002	0.000	0.004	0.001
3	0.152	0.121	0.313	0.282	0.014	0.004	0.010	0.001	0.000	0.004	0.001	0.001
산업												
A	0.055	0.065	0.313	0.428	0.001	0.015	0.006	0.005	0.002	0.003	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	0.133	0.070	0.329	0.361	0.048	0.052	0.005	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000
D	0.163	0.115	0.327	0.493	0.004	0.008	0.006	0.011	0.001	0.007	0.000	0.015
노조												
없음	0.099	0.084	0.366	0.453	0.004	0.010	0.012	0.019	0.002	0.004	0.001	0.013
있음	0.116	0.072	0.221	0.362	0.016	0.015	0.013	0.004	0.000	0.002	0.002	0.001
[실시 사업체 비중]												
전체	0.649	0.481	0.581	0.703	0.090	0.114	0.090	0.145	0.013	0.031	0.026	0.044
규모												
1	0.424	0.356	0.589	0.644	0.044	0.083	0.082	0.144	0.006	0.022	0.013	0.022
2	0.766	0.484	0.531	0.781	0.070	0.086	0.125	0.164	0.023	0.023	0.031	0.039
3	0.851	0.759	0.634	0.709	0.188	0.228	0.059	0.114	0.010	0.063	0.040	0.101
산업												
A	0.655	0.529	0.529	0.713	0.023	0.069	0.057	0.115	0.011	0.034	0.023	0.023
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	0.762	0.381	0.476	0.476	0.286	0.286	0.048	0.143	0.000	0.000	0.000	0.000
D	0.626	0.453	0.561	0.705	0.065	0.065	0.086	0.180	0.014	0.036	0.007	0.050
노조												
없음	0.575	0.433	0.622	0.726	0.050	0.087	0.097	0.156	0.019	0.030	0.027	0.030
있음	0.797	0.581	0.500	0.653	0.172	0.169	0.078	0.121	0.000	0.032	0.023	0.073

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

산업에서 A는 경공업, B는 중공업, C는 전기가스수도,통신,금융보험업,

D는 기타산업.

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 대기

〈표 4〉 사업체 특성별 노동이동

	순고용증가율		일자리 창출률		일자리 소멸률			
	2001	2002	2001	2002	2001	2002		
전체	0.007	0.000	0.070	0.073	0.063	0.073		
사업체 규모								
100인 미만	0.024	-0.019	0.082	0.066	0.058	0.085		
100~299인	-0.009	0.006	0.067	0.084	0.077	0.078		
300인 이상	0.003	0.034	0.055	0.071	0.052	0.037		
산업								
경공업	-0.008	-0.066	0.053	0.036	0.061	0.101		
중공업	-0.003	0.006	0.057	0.079	0.061	0.073		
전기가스수도, 통신, 금융보험업	0.046	0.016	0.103	0.083	0.058	0.067		
기타 산업	0.022	0.033	0.089	0.089	0.067	0.056		
노동조합								
없음	0.025	0.000	0.088	0.083	0.063	0.083		
있음	-0.028	0.001	0.034	0.053	0.062	0.051		
	채용률		이직률		노동이동률		초과노동이동률	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
전체	0.335	0.361	0.328	0.361	0.663	0.722	0.531	0.576
사업체 규모								
100인 미만	0.377	0.385	0.353	0.404	0.729	0.789	0.589	0.637
100~299인	0.372	0.384	0.381	0.377	0.753	0.761	0.609	0.600
300인 이상	0.225	0.269	0.222	0.235	0.447	0.505	0.340	0.397
산업								
경공업	0.294	0.311	0.302	0.377	0.596	0.688	0.483	0.551
중공업	0.266	0.292	0.269	0.286	0.535	0.578	0.417	0.425
전기가스수도, 통신, 금융보험업	0.284	0.269	0.238	0.253	0.522	0.522	0.361	0.372
기타 산업	0.439	0.475	0.417	0.442	0.856	0.918	0.700	0.773
노동조합								
없음	0.401	0.397	0.376	0.397	0.776	0.794	0.625	0.628
있음	0.203	0.285	0.231	0.283	0.435	0.568	0.339	0.464

업보다는 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 고용조정방식으로 많이 사용하고 있는 반면 노동조합이 없는 중소기업에서는 정리해고를 이용해 고용을 조정하는 경향을 보인다.

## 2. 노동이동 현황

이제 사업체들의 노동이동 현황을 살펴보자. 다만, 여기에서 제시한 사업체의 노동이동 규모는 주로 정규직 근로자의 노동이동일 가능성이 높다는 점을 주의할 필요가 있다. 고용보험전산망을 이용하여 노동이동 관련 통계를 산출하였는데, 고용보험 적용 대상이 비정규 근로자로 확대되어 있지만 아직 가입률이 높지 않기 때문이다.

<표 4>에서는 사업체 특성별 노동이동 현황을 보여주고 있다. 먼저 확인할 수 있는 점은 순고용증가율은 매우 낮지만, 그 이면에는 노동자들의 채용과 이직이 활발하게 일어나고 있다는 점이다. 예를 들어 2001년의 경우 순고용증가율은 0.7%밖에 되지 않는다. 이것은 2001년 한해 동안 7.0%의 일자리가 창출되고 6.3%의 일자리가 소멸되면서 0.7%의 고용이 증가한 것이다. 그러나 실제로는 같은 기간에 33.5%의 채용과 32.8%의 이직이 일어나, 66.3%의 노동력이 이동(Worker flow)하였다. 이 가운데 일자리 변동에 의해 발생한 13.3%의 노동이동을 제외하면, 53.1%의 초과노동이동(Churning flow)이 발생하였다. 2002년의 경우에는 순고용변화는 거의 없지만 채용과 이직이 모두 늘어나, 2001년보다 높은 72.2%의 노동력 이동이 일어났다.

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 44.7%(2001년), 50.5%(2002년)로 높게 나타난다.

셋째, 규모나 산업으로 구분한 집단의 2002년 순고용이 감소하는 가운데도 채용률이 2001년보다 높아진 경우도 있고, 순고용이 증가했는데도 이직률이 증가한 경우도 있다. 100인 미만 사업체와 경공업의 경우 2002년에 순고용이 각각 1.9%, 6.6% 감소하였지만, 채용률은 각각 0.8%, 1.7%씩 증가하였다. 300인 이상 사업체와 경공업을 제외한 다른 산업들에서는 순고용이 증가한 가운데 이직률이 높아졌다.

## 3. 기업의 고용 유연화가 노동이동에 미치는 영향

이제 기업의 고용 유연성 추구가 이직률이나 초과노동이동률에 어떤 영향을 미치는지

를 살펴보자. <표 5>는 사업체의 고용 유연성 추구 정책이 이직률에 미치는 효과를 분석한 결과이다.

먼저 비정규직 비율의 효과를 보면 비정규직 비율이 높을수록 이직률이 유의하게 높은 것으로 나타난다. 기존 연구에 따르면 비정규직 근로자는 정규직에 비해 노동이동이 잦다. 따라서 비정규직의 고용 비율이 높아지면 사업체의 이직을 포함한 노동이동은 높아질 것이다. 하지만 본 연구에서의 이직률은 정규직의 이직률일 가능성이 높다. 비정규직 고용이 정규직 근로자의 이직률을 높이는 것은 두 가지 경우를 추론해볼 수 있다. 하나는 비정규직이 정규직을 대체하는 경우이다. 정규직을 감원하고 정규직이 수행하던 업무를 비정규직이 맡게 되면 정규직의 감원으로 이직률은 올라갈 것이다. 그런데 이 경우에는 사업체의 규모가 감소하게 되어 초과노동이동률에는 영향을 미치지 않을 것이다. 다른 하나는 비정규직의 증가로 정규직이 고용불안을 느끼는 등 직장에 대한 만족도가 낮아져 이직이 늘어나는 경우이다. 이 경우에는 이직한 정규직 근로자를 기업은 계속해서 충원해야 하기 때문에 사업체의 규모 변동은 없는 가운데 초과노동이동률이 높아질 것이다.

<표 6>에서 비정규직 비율이 초과노동이동률에 미치는 효과를 보면 유의한 양의 값을 갖는다. 따라서 두 번째 추론, 즉 비정규직이 증가하면서 정규직의 직장 만족도가 저하하고 일자리 일치도(job matching quality)가 감소하여 이직이 늘어나는 것으로 생각된다<sup>3)</sup>.

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 일치도를 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 채용률은 유의하게 이직률과 초과노동이동률을 높이는 효과를 갖는다. 이것은 경력 채용이 일자리 일치도를 높여 노동이동을 줄이는 효과보다는 기존 노동자들의 노동이동을 높이는 효과가 더 클 수 있음을 보여준다.

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

〈표 5〉 기업의 고용 유연화가 이직률에 미치는 영향

	종속변수=이직률	
	회귀계수	표준오차
상수항	0.515	0.075 ***
비정규직 비율	0.277	0.078 ***
경력직 채용률	0.118	0.034 ***
고용조정 실시더미	0.053	0.028 *
노동조합 더미	-0.042	0.030
다기능교육 실시더미	0.000	0.029
사업체 규모[100인 미만]		
100~299인	0.015	0.028
300인 이상	-0.078	0.034 **
산업[경공업]		
중공업	-0.039	0.033
전기가스수도, 통신, 금융보험업	0.021	0.060
기타 산업	0.037	0.033
남자 근로자 비중	-0.072	0.058
연령 비중[30세~54세]		
29세 이하	0.408	0.077 ***
55세 이상	0.527	0.155 ***
학력별 비중[고졸 이하]		
전문대졸	-0.913	0.135 ***
대학교졸 이상	-0.423	0.078 ***
직종 비중[사무·서비스·판매직]		
관리전문직	-0.039	0.070
생산직	-0.249	0.061 ***
2002년 더미	0.012	0.024
Adj R-Sq	0.220	
N	694	

주: [ ]안은 기준 변수임.

\*는 10%, \*\*는 5%, \*\*\*는 1% 수준에서 유의함.

셋째, 고용조정 실시의 효과를 살펴보면, 고용조정을 실시한 경우 이직률이 유의하게 높게 나온다. 명예퇴직이나 정리해고와 같은 고용조정은 근로자를 내보내는 감원정책이기 때문에 이직률을 높이는 것은 당연한 것이다. 하지만 초과노동이 동물에 대해서는 두 가지 추론이 가능하다. 하나는 명예퇴직이나 정리해고를 실시하여 일자리 일치도가 낮은 근로자를 내보내는 경우 상대적으로 일자리 일치도가 높은 근로자들이 남기 때문에

〈표 6〉 기업의 고용 유연화가 초과노동이동률에 미치는 영향

	종속변수=초과노동이동률	
	회귀계수	표준오차
상수항	0.735	0.122 ***
비정규직 비율	0.326	0.126 **
경력직 채용률	0.207	0.054 ***
고용조정 실시더미	0.024	0.045
노동조합 더미	-0.052	0.049
다기능교육 실시더미	-0.006	0.047
사업체 규모[100인 미만]		
100~299인	0.003	0.045
300인 이상	-0.122	0.055 **
산업[경공업]		
중공업	-0.061	0.053
전기가스수도, 통신, 금융보험업	0.015	0.097
기타 산업	0.156	0.054 ***
남자 근로자 비중	-0.251	0.094 ***
연령 비중[30세~54세]		
29세 이하	0.840	0.123 ***
55세 이상	0.964	0.250 ***
학력별 비중[고졸 이하]		
전문대졸	-1.190	0.217 ***
대학교졸 이상	-0.511	0.125 ***
직종 비중[사무·서비스·판매직]		
관리전문직	-0.186	0.113
생산직	-0.240	0.099 **
2002년 더미	0.011	0.038
Adj R-Sq	0.254	
N	694	

주: [ ]안은 기준 변수임.

\*는 10%, \*\*는 5%, \*\*\*는 1% 수준에서 유의함.

초과노동이동률은 낮아지며, 생산성도 상승할 것이다. 다른 하나는 기업이 고용조정을 실시함으로써 근로자들의 고용불안을 자극하여 초과노동이동률이 오히려 상승하고, 기업의 생산성이 하락하는 경우가 발생할 수 있다.

<표 6>에서 고용조정 실시가 초과노동이동률에 미치는 효과를 보면 유의하지 않은 것으로 나타난다. 이것은 고용조정의 일자리 일치도 개선 효과가 적어도 단기에는 분명하지 않음을 보여준다.

마지막으로 통제변수들의 효과를 살펴보자. 규모별로는 100인 미만 사업체에 비해 300인 이상 사업체에서 이직률이 유의하게 낮게 나타났다. 연령별로는 장년층에 비해 29세 이하의 청년층이나 55세 이상의 고령 노동자의 비중이 높은 사업체에서 이직률이 높다. 학력별로는 고졸이하보다는 전문대졸이나 대졸이상의 학력을 가진 노동자 비중이 높은 사업체의 이직률이 유의하게 낮다. 직종별로는 사무직이나 서비스, 판매직 노동자 비중보다 생산직의 비중이 높은 사업체의 이직률이 낮은 것으로 나타난다.

## IV. 기업의 고용 유연화와 훈련 투자

### 1. 기업의 교육훈련 투자 현황

<표 7>에는 분석에 사용한 표본 사업체의 1인당 훈련비가 제시되어 있다. 표본 사업체의 1인당 훈련비는 2001년 162.8천원, 2002년 138.6천원으로 조사되었다. 참고로 이 금액은 노동부가 『기업체노동비용조사보고서』에서 발표한 10인 이상 기업의 연간 1인당 교육훈련비 2001년 486.9천원, 2002년 580.1천원에 비해 낮은 수준이다(<표 8>).

<표 7> 사업체 특성별 연간 1인당 훈련비(표본 사업체)

(단위: 천원)

	2001	2002
전 체	162.8	138.6
사업체 규모		
100인 미만	134.4	110.0
100~299인	144.9	129.6
300인 이상	230.0	218.4
산 업		
경공업	150.8	124.3
중공업	180.1	149.0
전기가스수도, 통신, 금융보험업	301.9	343.9
기타 산업	132.0	106.1
노동조합		
없음	149.1	121.0
있음	190.6	175.9

〈표 8〉 연간 1인당 훈련비 (『기업체노동비용조사』)

(단위: 천원)

	2001	2002
전 체	486.9	580.1
사업체 규모		
10~29인	38.6	32.8
30~99인	103.9	67.6
100~299인	106.7	135.2
300~499인	203.3	229.6
500~999인	263.6	289.8
1000인 이상	637.7	777.9
산 업		
광 업	40.1	44.2
제 조 업	416.4	515.3
전기, 가스 및 수도사업	1192.0	1548.5
건설업	378.4	247.7
도,소매 및 소비자용품 수리업	458.9	594.1
숙박 및 음식점업	182.2	179.3
운수, 창고 및 통신업	724.1	948.4
금융 및 보험업	571.8	649.5
부동산 및 사업서비스업	567.2	536.7
교육 서비스업	108.8	122.8
보건 및 사회복지사업	101.5	130.5
기타 공공, 사회 및 개인서비스업	323.8	393.5

주: 월 자료를 연간 자료로 환산.

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도

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, 표본사업체도 이런 특징을 보이고 있다. 비록 본 연구에서 사용한 표본사업체의 훈련비 규모가 실제보다 작고, 2002년에 감소하는 한계는 있지만, 규모별·산업별 특징은 유지되고 있다고 할 수 있다.

## 2. 노동이동이 기업의 훈련투자에 미치는 영향

기업의 훈련투자 결정요인은 사업체의 1인당 훈련비의 로그값을 종속변수로 하여 통

상최소자승법(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 9>와 <표 10>에 제시되어 있다.

<표 9> 이직률이 기업의 훈련투자에 미치는 영향

	종속변수=ln(1인당훈련비)	
	회귀계수	표준오차
상수항	3.832	0.305 ***
이직률	-0.449	0.150 ***
노동조합 더미	-0.012	0.121
다기능교육 실시더미	0.270	0.118 **
사업체 규모[100인 미만]		
100~299인	0.017	0.113
300인 이상	0.500	0.137 ***
산업[경공업]		
중공업	0.098	0.130
전기가스수도, 통신, 금융보험업	0.490	0.235 **
기타 산업	-0.252	0.134 *
남자 근로자 비중	0.631	0.231 ***
연령 비중[30세~54세]		
29세 이하	0.353	0.313
55세 이상	-0.962	0.616
학력별 비중[고졸 이하]		
전문대졸	0.131	0.558
대학교졸 이상	1.387	0.309 ***
직종 비중[사무·서비스·판매직]		
관리전문직	-0.542	0.274 **
생산직	-0.431	0.243 *
2002년 더미	-0.312	0.094 ***
Adj R-Sq	0.205	
N	773	

주: [ ]안은 기준 변수임.

\*는 10%, \*\*는 5%, \*\*\*는 1% 수준에서 유의함.

〈표 10〉 초과노동이동률이 기업의 훈련투자에 미치는 영향

	종속변수=ln(1인당훈련비)	
	회귀계수	표준오차
상수항	3.785	0.301 ***
초과노동이동률	-0.268	0.095 ***
노동조합 더미	-0.005	0.121
다기능교육 실시더미	0.269	0.118 **
사업체 규모[100인 미만]		
100~299인	0.011	0.113
300인 이상	0.503	0.137 ***
산업[경공업]		
중공업	0.094	0.130
전기·가스·수도·통신·금융·보험업	0.490	0.235 **
기타 산업	-0.229	0.135 *
남자 근로자 비중	0.601	0.232 **
연령 비중[30세~54세]		
29세 이하	0.408	0.319
55세 이상	-0.934	0.619
학력별 비중[고졸 이하]		
전문대졸	0.200	0.555
대학교졸 이상	1.429	0.307 ***
직종 비중[사무·서비스·판매직]		
관리전문직	-0.555	0.275 **
생산직	-0.380	0.241
2002년 더미	-0.316	0.094 ***
Adj R-Sq	0.204	
N	773	

주: [ ]안은 기준 변수임.

\*는 10%, \*\*는 5%, \*\*\*는 1% 수준에서 유의함.

먼저 통제변수들이 훈련투자에 미치는 효과를 검토해보자. 통제변수들은 두 모형에서 대부분 유사한 효과를 보이고 있다. 우선 노동조합은 교육훈련 투자에 유의미한 영향을 미치지 않고 있다. 반면 다기능 교육을 실시하는 사업체는 훈련투자를 많이 하는 것으로 나타난다. 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 남자노동자의 비중이 높은 사업체일수록 훈

〈표 11〉 기업의 고용 유연화가 훈련투자에 미치는 영향

	종속변수= $\ln(1\text{인당훈련비})$	
	회귀계수	표준오차
상수항	3.735	0.319 ***
비정규직 비율	-0.754	0.330 **
경력직 채용률	-0.091	0.142
고용조정 실시더미	0.091	0.119
노동조합 더미	0.054	0.128
다기능교육 실시더미	0.184	0.123
사업체 규모[100인 미만]		
100~299인	0.014	0.119
300인 이상	0.532	0.146 ***
산업[경공업]		
중공업	0.142	0.138
전기가스수도, 통신, 금융보험업	0.506	0.256 **
기타 산업	-0.166	0.142
남자 근로자 비중	0.550	0.247 **
연령 비중[30세~54세]		
29세 이하	0.154	0.324
55세 이상	-1.248	0.656 *
학력별 비중[고졸 이하]		
전문대졸	0.415	0.571
대학교졸 이상	1.719	0.329 ***
직종 비중[사무·서비스·판매직]		
관리전문직	-0.513	0.297 *
생산직	-0.379	0.260
2002년 더미	-0.354	0.100 ***
Adj R-Sq	0.202	
N	694	

주: [ ]안은 기준 변수임.

\*는 10%, \*\*는 5%, \*\*\*는 1% 수준에서 유의함.

훈련투자가 높은 것으로 나타났다. 연령 구성은 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타난다. 학력별로는 고졸이하에 비해 대졸 이상의 학력을 가진 근로자 비중이 높을수록 훈련투자가 많이 이루어지고 있다.

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

음을 확인할 수 있다.

이제 노동이동 변수들의 효과를 살펴보자. <표 9>에서 이직률이 훈련투자에 미치는 효과를 살펴보면 유의하게 음의 값을 갖는다. 초과노동이동률도 <표 10>에서 보듯이 훈련투자를 감소시키는 효과를 지닌다. 이 결과는 노동이동이 증가하면 기업의 훈련투자 유인이 감소한다는 것을 의미한다.

<표 11>에서는 고용 유연성을 추구하는 인사정책이 직접적으로 기업의 훈련투자에 어떤 효과를 끼치는지를 보여주고 있다. 비정규직 고용비율은 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.

## V. 결론

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 실시의 세 측면에서 살펴보았다.

이상에서 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 비정규직 고용은 이직률과 초과노동이동률을 모두 증가시킨다. 비정규직은 정규직에 비해 노동이동이 큰 것이 일반적이다. 그러나 본 연구에서 이직률과 초과노동이동률이 주로 정규직의 노동이동을 보여주는 지표라는 점에서, 비정규 고용의 증가는 정규직의 일자리 일치도(matching quality)를 저하시켜 노동이동을 증가시키는 효과가 있는 것으로 추측된다.

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 이직률은 높이지만 초과노동이동률에는 영향을 주지 않는다.

정리해고나 명예퇴직 같은 고용조정이 적어도 단기적으로는 일자리 일치도를 개선하는 효과를 갖지 않는 것으로 나타난다.

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 정규직의 노동이동을 촉진하여 훈련비를 낮추는 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 훈련투자를 약화시키는 경향이 나타난다는 것을 보여주고 있다. 경쟁의 글로벌화, 지식정보 기술의 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 사업체 패널조사는 표본이 제한되어 있을 뿐만 아니라 훈련과 관련한 측정 오차(measurement error)가 큰 편이다. 또한 2년간에 걸친 단기간의 자료일 뿐만 아니라 훈련 투자의 변동이 심하여, 관측하지 못하는 사업체의 특성을 통제하거나 고용 유연화가 훈련투자의 변화에 미치는 영향을 분석하는 데까지 나아가고 있지 못하였다. 기업 훈련(employer-provided training)이 근로자의 능력개발과 기업의 경쟁력 확보에 중요한 영향을 미친다는 점에서 기업훈련에 대한 체계적인 기초자료가 구축될 필요가 있다. ‘인적자원개발에 대한 기업-근로자 연계 패널 조사(employer-employee matched panel data)’은 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).
- 이규용·김용현. 「고용조정 결정요인 및 성과분석」. 한국노동경제학회 학술대회 발표문 (2004).
- 이병희. 『청년층 노동시장 분석』. 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.

abstract

---

## **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.

**Key Words :** Labor market flexibility, Employer-provided training, Labor turnover, Separation rate, Churning flow rate