

고용조정이 기업성장에 미치는 효과

윤 윤 규*

I. 문제의 제기

고용조정이 기업의 재무성이나 생산성에 어떠한 효과를 미치는가는 이론적으로나 실증적으로나 뜨거운 논쟁의 대상으로 남아 있다. 고용조정은 노동비용, 조정비용, 숙련, 조직운영, 근로자 대응 등 제 측면에서 다양한 효과를 초래하며, 또한 부정적·긍정적 효과가 공존하여 기업의 성과에 미치는 효과는 매우 복잡적이다. 게다가 기업이 고용조정에 대한 의사결정을 함에 있어서 타 생산요소(자본 등) 조정 등 모든 가능한 요소 및 조건들을 고려하지 못할 수 있으며, 이 경우 고용조정 행위는 그만큼 최적화 행위로부터 벗어날 수 있다. 이러한 이유로 고용조정 행위는 이를 통해 기업의 생산성과 경쟁력을 개선하려는 당초의 의도와 목적에도 불구하고 현실에서는 다른 결과로 나타날 수 있다.

기업은 고용조정을 통해 노동비용 절감은 물론 신속한 고객 대응 및 의사결정을 도모하고 경쟁력이 낮은 근로자를 정리함으로써 생산성과 경쟁력을 향상시키는 계기를 마련할 수 있다(Cameron, 1994; DeWitt, 1998). 노동투입은 자본, 원재료 등 생산요소에 비해 가변적 성격이 강하기 때문에 기업경영에 불리한 상황이 발생하면 우선적으로 노동투입을 조정하려는 유인을 가진다.

그러나 고용조정을 통한 유연성 확보는 노동비용 절감 등을 통한 경쟁력 제고에 긍정적 효과를 가지는 반면, 동시에 숙련 단절 및 재직자 사기저하로 인한 생산성 저하, 근로자의 저항, 종업원간 네트워크 파괴, 사회안전망 구축비용 증대 등 다양한 직·간접적 고용조정 비용 발생이라는 부정적 효과를 초래한다(Brockner, 1992; Shah, 2000). 예를 들

* 한국노동연구원 연구위원(yy27@kli.re.kr).

어, 기업특수적 숙련이 중요한 산업·기술특성의 기업에서는 과도한 고용조정은 숙련 상실을 초래, 결국 기업성과를 저해할 수 있다.

이처럼 고용조정은 반대 방향으로 움직이는 효과들을 동시에 초래하기 때문에 고용조정이 기업의 재무성과나 생산성에 미치게 될 최종적 효과의 방향에 대한 함의를 예측하는 것이 쉽지 않다. 이러한 사정을 반영하여 그동안 이루어진 많은 실증연구 결과들도 고용감축 또는 다운사이징(downsizing)이 기업성과를 제고하는 효과를 가진다는 쪽과 그렇지 않다는 쪽으로 나누어진다.

기업의 관점에서는 제품수요 감퇴 등 외생적 환경변화에 대응, 생산성과 경쟁력 개선을 기대하면서 최적화 행위의 일환으로 고용조정을 실시한다. 그러나 기업이 고용조정에 대한 의사결정과정에서 모든 가능한 요소와 조건들을 고려하지 못한다면, 기업의 의사결정은 그만큼 최적 상태에서 벗어나게 된다. 특히 타 생산요소를 함께 고려함이 없이 노동투입의 조정에 과도하게 의존할 수 있다. 게다가 기업은 외부충격이 발생하면 이전에 이미 겪고 있던 경영·재무상의 문제점을 일거에 해결하는 수단으로 고용조정을 활용할 수 있는데, 이 경우 적정수준을 뛰어넘는 대규모 고용감축으로 귀결될 가능성이 크다.

우리의 경우, 1997년에 닥친 경제위기는 많은 기업들이 노동유연화 전략을 본격화하는 계기로 작용하였다. 경제위기를 거치면서 경영상의 이유에 따른 정리해고를 허용하는 근로기준법 개정으로 고용조정을 쉽게 할 수 있는 여건이 조성되었다. 이러한 조건 속에서 기업들은 정리해고 외에도 명예퇴직, 희망퇴직 등 다양한 고용조정방식을 본격적으로 실시하였다. 요컨대, 우리의 경우 고용조정은 경제위기라는 극단적 상황에 대한 대응으로 출발한 측면이 있지만 이제는 빠른 기술변화와 경제의 글로벌화에 따른 경쟁격화 등 환경변화에 대응하는 일상화된 경영전략의 중요한 부분을 구성하고 있다.

〈표 1〉 기업성과에 대한 다운사이징의 효과에 관한 주요 연구

연구자	표본	다운사이징	주요 성과변수	분석결과
De Meuse et al. (1994)	포춘 100대 미국 52개사	해고 공시	매출이익률, 총자산이익률	재무성과: -효과 또는 효과 없음
Cascio et al. (1997)	S&P 미국 53개사	고용 감소 5% 이상	총자산이익률	재무성과: 효과 없음
Suarez-Gonzalez (2001)	스페인 297개사	고용 감소 5% 이상	노동생산성	생산성: -효과 또는 효과 없음
Chen et al.(2001)	미국 349개사	해고 공시	총자산이익률, 노동생산성	재무성과, 생산성: +효과
Yu & Park(2004)	한국 상장 258개사	다운사이징·명예퇴직	영업이익, 부가가치	재무성과: +효과, 생산성: 효과 없음

본 글은 이러한 문제 인식을 바탕으로 경제위기 시기의 대규모 고용감축, 그리고 이 후시기에 이루어진 고용량 변동이 기업의 생산성과 재무성과에 어떠한 효과를 미쳤는지를 실증적으로 분석하였다. 본 글은 현실에서 관측되는 기업의 고용조정이 과연 외부 환경변화에 대한 최적화 행위의 일환으로서 기업성과를 실질적으로 개선하였는지를 규명함으로써 고용조정 및 노동유연화의 효과를 둘러싸고 이루어지는 논쟁을 보다 활발하게 진전시킬 것으로 기대한다.

II. 분석자료 및 추정모형

본 글은 고용조정과 기업성과 간의 관계를 분석하기 위하여 고용보험 DB, 한국신용평가정보(주) 기업 DB 등 다양한 원시자료를 결합하여 창출된 7개년(1997~2004)에 걸친 기업패널 자료를 사용하였다. 분석된 기업패널 자료는 50인 이상 근로자를 고용하는 기업을 대상으로 하며, 고용량 변동, 부가가치, 영업이익, 유형고정자산, 고용량, 연구개발비, 교육훈련비, 산업, 기업규모 등 다양한 기업특성 정보들을 포함한다.

7개년(1997~2004)의 기업패널 자료 중에서 기업성과(생산성, 재무성과) 방정식의 회귀분석에서는 최근 5년간(2000~04)의 자료가 사용되었다. 여기서 경제위기라는 심대한 충격 속에서 많은 기업들이 비정상적으로 대규모 고용감축을 실시하였던 사정을 고려하기 위해 경제위기를 전후한 2년간(1997~99) 기업의 고용감축 정도를 설명변수로 통제하였다. 최종적으로 기업성과에 대한 회귀방정식 추정에서는 모형에 따라 8,893~13,815 개의 횡단면·시계열 관측치가 유효하게 사용되었다.

본 글에서는 경제위기의 직접적 영향권에 있었던 1997~99년 동안 전년대비 고용량 감축이 10%를 상회하는 기업과 그렇지 않은 기업을 구분하는 다운사이징 더미변수를 도입하였다. 1997~99년 동안에 얼마나 많은 표본기업들이 어느 정도 고용감축을 경험했는지를 보면 <표 2>와 같다. 전체 산업의 경우, 1997~98년간 표본기업의 43.7%가 10% 이상의 고용감축을 경험하였으며, 12.3%는 20% 이상의 고용감축을 경험한 것으로 나타났다. 1998~99년의 경우는 1997~98년 기간에 비해 고용감소폭이 둔화되었으나 표본기업의 19.1%가 10% 이상의 고용감소를 경험한 것으로 나타났다. 제조업과 비제조업의 경우도 다소 차이는 있지만 전체 산업과 거의 유사한 모습을 보여준다.

본 연구에서는 Bartel(1994)의 콥-더글라스 생산함수에 기술지식스톡(technological knowledge stock)을 포함하는 수정된 생산함수로부터 도출되는 추정모형을 사용하였다.

〈표 2〉 표본기업의 고용감소율 현황 및 추이(1997~2000)

고용감소율	전산업			제조업			비제조업		
	97~98	98~99	99~00	97~98	98~99	99~00	97~98	98~99	99~00
전체 기업수	3,972 (100.0)	2,614 (100.0)	2,604 (100.0)	2,508 (100.0)	1,551 (100.0)	1,479 (100.0)	1,464 (100.0)	1,063 (100.0)	1,125 (100.0)
5% 이상	56.4	29.3	17.6	58.6	29.1	15.8	52.7	29.6	20.0
5% 미만	43.6	70.7	82.4	41.4	70.9	84.2	47.3	70.4	80.0
10% 이상	43.7	19.1	10.8	45.6	18.6	9.0	40.4	19.7	13.2
10% 미만	56.3	80.9	89.2	54.4	81.4	91.0	59.6	80.3	86.8
20% 이상	23.0	8.9	5.2	24.0	8.7	4.1	21.4	9.2	6.7
20% 미만	77.0	91.1	94.8	76.0	91.3	95.9	78.6	91.8	93.3

$$Y = AK^\alpha (eL)^\beta R^\gamma$$

여기서 Y 는 산출, K 는 자본, eL 은 유효노동, 그리고 R 은 기술지식스톡을 나타낸다. 노동의 유효성(e)을 훈련받은 노동력에 체화된 인적자본 증가로 정의하면, 훈련을 받지 않았을 때의 유효노동(eL)은 근로자수(L)와 일치하며, 교육훈련투자(T)가 이루어지면 유효노동은 고용된 근로자수(L)보다 크게 된다: 즉 $e = T^\theta$, $0 \leq \theta \leq 1$. 이러한 노동의 유효성(e) 개념을 도입하면 위의 생산함수는 다음과 같이 전환된다.

$$Y = AK^\alpha (LT^\theta)^\beta R^\gamma$$

위의 식을 근로자수(L)로 나누어 자연로그를 취한 다음 확률변수로 전환한 추정식은 다음과 같이 표현된다.

$$\begin{aligned} \ln(Y/L)_{jt} &= b_0 + b_1 \ln(K/L)_{jt} + b_2 \ln L_{jt} + b_3 \ln(T/L)_{jt} \\ &\quad + b_4 \ln(R/L)_{jt} + b_4 \ln(R/L)_{jt} + \eta_j + \mu_{jt} \end{aligned}$$

여기서 η_j 는 관측되지 않는 기업특수적 효과(기술수준, 생산물 특성 등)를 나타낸다. 추정의 일치성(consistency)를 확보하기 위해 1차 차분(first-differencing)을 통해 기업특수적 효과(η_j)를 제거하였다. 1차 차분된 추정방정식은 다음과 같이 표현된다.

$$\Delta \ln(Y/L)_{jt} = b_1 \Delta \ln(K/L)_{jt} + b_2 \Delta \ln L_{jt} + b_3 \Delta \ln(T/L)_{jt} + b_4 \Delta \ln(R/L)_{jt} + (\mu_{jt} - \mu_{jt-1})$$

본 글에서는 노동생산성의 대리지표로서 1인당 부가가치를 종속변수로 하는 회귀방정식과 함께 재무성과(financial performance)를 대리하는 지표로 1인당 영업이익에 대한 회귀모형을 추정하였다.²⁾ 회귀방정식에서는 노동장비율, 근로자수, 1인당 R&D스톡, 1인당 교육훈련비 등이 설명변수로 사용되었다.

이와 함께 경제위기 시기의 대규모 고용감축, 즉 다운사이징 실시 여부에 대한 더미변수를 설명변수로 추가하였는데, 이는 다운사이징 경험이 현재의 기업성과에 어떠한 영향을 미쳤는지를 보여준다. 구체적으로 1997~99년간 전년대비 고용감축 규모가 10% 이상인 기업을 다운사이징(downsizing) 실시기업으로 정의하였다. 또한 다운사이징 더미와 함께 2000년 이후 매년 고용량 변화를 설명변수로 통제하였다. 다운사이징 더미와 유사하게 1997~99년간 전년대비 노동장비율 감소가 10% 이상인 기업에 대한 더미변수를 포함하였다. 기업성과에 영향을 미칠 수 있는 산업특성이나 기업규모를 통제하기 위해 더미변수를 추가하였으며, 또한 모든 기업에 공통적으로 영향을 미치는 경기변동 효과 또는 여타 시간 가변적(time-varying) 요인을 통제하기 위하여 연도더미를 설명변수로 포함하였다.

Ⅲ. 실증분석 결과

<표 3>은 1997~2004년 동안 기업의 재무지표, 생산성지표, 종업원수, 교육훈련비 등 주요 지표들의 추이를 다운사이징 실시기업(DS, Downsizing)과 미실시기업(No-DS, No-Downsizing)으로 나누어 비교하고 있다. 여기서 DS는 경제위기 전후 시기인 1997~99년간 전년대비 고용감소율이 10% 이상인 기업들을 가리킨다.

먼저 종업원수를 보면, 경제위기 이전인 1997년에는 DS가 No-DS보다 많았으나 경제

2) 1인당 매출액을 생산성 지표로 활용하려면 원재료비를 통제하는 것이 필요하므로 보통 1인당 부가가치가 보다 바람직한 노동생산성 지표로 사용된다(이병희·김동배, 2004). 또한 1인당 영업이익은 당기순이익에 포함되는 투자활동 성과나 재무구조 효과를 배제하기 때문에 1인당 당기순이익에 비해 고용변동 효과를 평가하는 데 보다 적합한 재무성과지표라 할 수 있다(박종성·유규창, 2003).

위기 이후 역전되었으며, No-DS와 DS 사이에 격차가 확대되는 추세이다. 1인당 매출액과 부가가치에서는 경제위기 전후 시점에 No-DS기업이 DS기업에 비해 높았으며, 2000년 이후에도 격차가 계속 유지되고 있다. 한편, 1인당 교육훈련비와 연구개발비를 보면, 경제위기 이전부터 전 기간에 걸쳐 No-DS가 DS에 비해 대체로 높은 것으로 나타났는데, 이는 인적자본 투자나 신제품·신사업 영역 개척을 위한 R&D투자를 많이 한 기업일수록 경제위기 시기에 고용조정예의 의존성이 낮았음을 시사한다.

1인당 영업이익과 당기순이익 등 기업의 재무성과 지표를 보면, 외환위기 기간에 DS의 재무상태가 No-DS에 비해 양호하지 못한 것으로 나타났다. 이는 경제위기 시기에 다운사이징을 실시한 기업의 경우 이미 재무상의 어려움을 겪고 있었음을 보여주는 것으로, 경제위기 이전에 경영성고가 좋지 못했던 기업들이 경제위기를 계기로 대규모 고용감축에 보다 많이 의존하였을 가능성이 크다는 점을 보여준다. 한편, 1인당 영업이익은 당기순이익 지표와는 달리 2000년 이후 DS기업과 No-DS기업 간의 격차가 축소되고 있는데, 이는 대규모 고용감축이 이후 재무성가에 일정 정도 긍정적 효과를 미쳤을 가능성을 시사한다.

앞서 제시한 기술통계량 분석은 기업성장에 영향을 미치는 다양한 요인들을 동시에 고려하지 못하기 때문에 대규모 고용감축이 기업성장에 미치는 순효과(net effects)를 보

〈표 3〉 주요 기업성과지표의 비교(전산업) : Downsizing vs No-Downsizing

전산업	10% 기준	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
종업원수(명)	No-DS	406.9	409.8	433.6	415.5	427.7	402.2	403.5	394.4
	DS	455.0	347.4	406.8	379.1	374.8	351.5	337.6	332.5
1인당 매출액 (백만원)	No-DS	285.7	305.7	356.4	412.3	409.5	384.3	380.4	417.7
	DS	242.6	260.9	315.4	323.5	354.8	350.8	363.5	415.1
1인당 부가가치 (백만원)	No-DS	62.5	62.9	73.9	90.5	90.4	179.8	108.7	83.4
	DS	53.7	44.0	68.2	66.5	70.5	75.5	80.2	80.6
1인당 영업이익 (백만원)	No-DS	14.4	15.2	17.4	20.3	20.0	20.2	18.3	15.9
	DS	9.9	5.4	12.3	16.3	19.4	21.1	20.4	15.9
1인당 당기순이익 (백만원)	No-DS	1.4	5.1	9.4	8.3	9.2	63.3	23.8	4.5
	DS	-3.6	-18.2	0.2	3.3	7.3	8.8	9.6	-2.9
1인당 교육훈련비 (만원)	No-DS	21.5	16.2	22.3	25.9	33.9	34.9	36.1	34.1
	DS	15.7	10.4	18.5	20.7	24.7	24.7	24.4	23.5
1인당 연구개발비 (만원)	No-DS	224.6	232.5	312.3	404.3	387.1	438.5	319.5	475.0
	DS	200.9	207.8	259.6	334.1	328.2	342.2	300.6	420.4

여주지 못한다. 따라서 기업성과에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요인들을 통제하면서 경제위기 기간의 대규모 고용감축이 과연 이후 기업성과에 실제로 어떤 효과를 미쳤는지를 살펴보는 것이 필요하다.

회귀방정식에서는 다양한 기업성과 지표 중에서 널리 사용되는 1인당 부가가치와 1인당 영업이익을 종속변수로 사용하였다. 앞에서 설명하였듯이 주요 설명변수로는 다운사이징 더미, 노동장비율 더미, 고용량, 노동장비율, R&D스톡, 교육훈련비, 산업 더미, 기업규모 더미, 연도 더미 등을 사용하였다.

<표 4>는 고용조정 등 다양한 요인들이 1인당 부가가치로 측정된 기업의 노동생산성에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과를 보여준다. 전산업, 제조업, 비제조업 공히 1997~99년간 다운사이징 여부가 부가가치생산성에 미치는 효과가 미약하고 또한 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 추정결과는 1997~99년에 이루어진 대규모 고용량 감축이 이후 기업의 노동생산성에 거의 영향을 미치지 못하였음을 보여준다. 경제위기 기간의 대규모 노동장비율 감소 또한 제조업, 비제조업 공히 5% 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타나 생산성 개선에 효과를 가졌다고 보기 어렵다.

<표 4> 고용조정이 기업성과에 미치는 효과: 1인당 부가가치

설명변수	종속변수: $\Delta \ln$ 부가가치(1인당)		
	전체 산업	제조업	비제조업
상수항	-0.019(0.024)	-0.011(0.027)	-0.059(0.052)
다운사이징 더미	0.006(0.016)	0.001(0.017)	0.024(0.042)
노동장비율 감소 더미	0.034(0.015)**	0.026(0.016)	0.057(0.043)
Δ 노동장비율	0.324(0.015)***	0.375(0.019)***	0.255(0.026)***
Δ 고용량	-0.115(0.024)***	-0.086(0.027)***	-0.168(0.059)***
Δ R&D스톡(1인당)	0.006(0.014)	0.003(0.015)	0.019(0.044)
Δ 교육훈련비(1인당)	0.018(0.005)***	0.012(0.005)**	0.035(0.012)***
산업 더미1(경공업)	-0.008(0.023)	-	-
산업 더미2(중화학공업)	0.031(0.016)**	0.035(0.019)	-
규모 더미(300인 이상)	0.025(0.015)	0.019(0.016)	0.047(0.039)
Adj R ²	0.069	0.065	0.091
F(p-value)	51.0(<0.000)	41.0(<0.000)	16.0(<0.000)
n	8,893	7,119	1,774

주: 1) **는 5% 수준에서, ***는 1% 수준에서 유의함. 연도 더미에 대한 추정결과는 보고하지 않았음.
 2) 다운사이징 더미는 1997~99년 10% 이상 고용감축을 경험한 기업일 경우 1의 값을, 노동장비율 감소 더미는 1997~99년 10% 이상 노동장비율 감소를 경험한 기업일 경우 1의 값을 가짐.

2000년 이후 고용량 변화는 부가가치생산성에 유의미한 음(-)의 효과를 보여주는데, 이러한 결과는 규모에 따른 수익체감 또는 신규 채용자의 생산성이 기존 근로자에 비해 낮다는 사실을 반영하는 것으로 보인다(이병희·김동배, 2004). 또한 고용감축시 주로 저숙련 근로자가 일차적으로 조정됨으로써 기업의 생산성이 높아지는 효과를 반영하는 것으로 해석할 수 있다. 이를 다운사이징 더미변수에 대한 추정결과와 함께 고려하면, 경제위기 시기에 대규모로 이루어진 고용량 감축은 생산성 개선 효과가 없는 반면, 2000년 이후 매년 이루어지는 고용량 변동은 생산성 개선에 일정한 효과를 가짐을 시사한다.

한편, 기업의 생산성에 대한 교육훈련투자의 효과는 전산업, 제조업, 비제조업 공히 1~5% 수준에서 유의한 것으로 나타났는데, 이는 교육훈련투자가 부가가치 생산성의 개선에 일정한 양(+)의 효과를 가지는 것으로 해석할 수 있다. 반면, 부가가치생산성에 대한 R&D투자의 효과는 유의하지 않은 것으로 추정되었다. 이러한 추정 결과는 R&D 자료의 시계열이 충분히 길지 않아서 R&D스톡 추정에 한계가 있을 수 있다는 점, 그리고 R&D스톡 자체가 성격상 타생산요소에 비해 상대적으로 장기간 시차를 두고 효과를 미칠 수 있다는 점 등에 기인한 것으로 보인다. 향후 기업성장에 대한 R&D스톡의 효과와 관련하여 추가적 연구가 필요한 것으로 판단된다.

<표 5>는 1인당 영업이익으로 측정되는 기업의 재무성과를 종속변수로 하는 모형의

<표 5> 고용조정이 기업재무성과에 미치는 효과: 1인당 영업이익

설명변수	종속변수: $\Delta \ln$ 영업이익		
	전체산업	제조업	비제조업
상수항	-0.216(0.227)	-0.793(0.279)***	-0.278(0.411)
다운사이징 더미	0.321(0.162)**	0.202(0.186)	0.633(0.330)
노동장비율 감소 더미	-0.088(0.153)	-0.054(0.171)	-0.190(0.335)
Δ 노동장비율(00년이후)	-1.075(0.132)***	-1.527(0.180)***	-0.604(0.199)***
Δ 고용량(00년이후)	-0.240(0.225)	0.006(0.273)	-0.765(0.427)
Δ R&D스톡(1인당)	-0.153(0.135)	-0.088(0.149)	-0.380(0.308)
Δ 교육훈련비(1인당)	0.156(0.044)***	0.201(0.051)***	0.041(0.085)
산업 더미1(경공업)	-0.596(0.210)***	-	-
산업 더미2(중화학공업)	-0.285(0.138)**	0.322(0.189)*	-
규모 더미(300인이상)	0.140(0.151)	0.101(0.174)	0.260(0.302)
R ²	0.008	0.011	0.006
F(p-value)	8.2(.000)	9.1(0.000)	2.1(0.017)
n	13815	10017	3798

주: 1) **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함. 연도 더미에 대한 추정결과는 보고하지 않았음.

2) 다운사이징 더미는 1997~99년간 10% 이상 고용감축을 경험한 기업일 경우 1의 값을, 노동장비율 감소 더미는 1997~99년간 10% 이상 노동장비율 감소를 경험한 기업일 경우 1의 값을 가짐.

추정결과를 제시한다.³⁾ 먼저 다운사이징 더미의 경우 전산업에서는 유의한 양(+)의 값을 가지는 것으로 나타났으나, 제조업과 비제조업으로 나누어 추정한 결과 공히 5% 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 노동장비율 감소 더미의 경우 또한 유의하지 않은 것으로 추정되었다. 이상의 결과를 종합하면, 1997~99년에 이루어진 대규모의 고용량 및 자본의 감축이 2000년 이후 기업의 영업이익의 지표 개선에 유의미한 효과를 가지지 못하였음을 보여준다.

2000년 이후 고용량 변화가 1인당 영업이익에 미치는 효과는 음(-)의 부호를 가지지만 5% 수준에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 산업별로는 비제조업의 경우 10% 수준에서 유의하지만, 제조업에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 다운사이징 더미 및 고용량 변동의 추정결과를 함께 고려하면 다음과 같이 해석할 수 있다. 비제조업에서는 미약하지만 고용량 변동의 재무성과 개선효과가 일부 발견되지만, 제조업의 경우 고용량 변동이 기업의 1인당 영업이익으로 측정된 재무성과 개선에 기여하였음을 뒷받침하는 증거를 발견할 수 없다.

앞서 살펴보았듯이 경제위기 시기에 대규모 고용감축을 경험한 기업들은 그 이전에도 이미 경영·재무상태가 양호하지 못한 기업들이었음을 감안한다면, 재무성과 개선을 위해 자본 등 다양한 생산요소를 고려함이 없이 고용량 변동에만 단순히 의존하는 방식으로는 재무성과 개선의 효과를 기대하기 어려움을 시사한다.

한편, 교육훈련투자는 제조업의 경우 1인당 영업이익으로 측정된 기업의 재무성과에 1% 수준에서 유의한 양(+)의 효과를 뚜렷하게 가지는 반면, 비제조업에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 추정결과는 제조업의 경우 인적자본에 대한 교육훈련투자가 기업의 재무성과 개선에 실질적으로 기여하고 있음을 보여준다. 반면, R&D스톡, 산업 더미, 규모 더미의 경우 유의하지 않은 것으로 나타났다.

IV. 결론 및 정책적 시사점

고용조정을 통한 유연성 확보는 기업의 입장에서는 최적화 행위의 일환으로 노동비

3) 추정모형은 높은 수준의 F값을 나타내어 모형의 유의성 측면에서는 문제가 없지만, 낮은 R^2 가 의미하듯이 추정모형의 설명력이 취약함을 보여준다. 낮은 R^2 는 영업이익 등 기업 재무성과에 대한 연구에서 종종 발견된다. 이는 기업의 재무성과가 매우 다양하고 복합적인 요인들의 결과로 나타나지만, 재무성과에 영향을 미칠 수 있는 다양한 설명변수들이 충분히 고려되지 못하였음을 의미하는 것으로 향후 이에 대한 추가적 연구가 필요한 것으로 판단된다.

용 절감 등을 통해 생산성 및 경쟁력 제고를 도모하려는 수단으로 활용된다. 그러나 동시에 숙련형성 단절, 재직자 사기저하로 인한 생산성 저하, 종업원간 네트워크 파괴, 근로자의 저항, 사회안전망 구축비용 증대 등 다양한 형태의 고용조정 비용을 발생시키는 부정적 효과를 함께 초래하기도 한다. 경우에 따라서는 노동비용 절감효과를 상회하는 다양한 고용조정 비용의 발생으로 고용조정을 통한 기업성과 개선이라는 당초의 목적을 이루지 못할 수도 있다.

경제위기 이후 기업의 고용량 변동이 부가가치성, 영업이익 등으로 측정된 기업의 성과에 미치는 효과에 대한 분석결과 및 정책적 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 1997~99년 동안 대규모 고용감축 실시기업은 대체로 미실시기업에 비해 경제위기 이전부터 이미 재무상의 어려움을 겪었던 경향이 발견되는데, 이는 경영성고가 좋지 못했던 기업들이 경제위기라는 충격을 계기로 고용감축에 보다 많이 의존하였음을 시사한다. 이러한 사실은 특히 제조업의 경우, 1997~99년 동안의 대규모 고용감축이 2000년 이후 기업의 생산성 및 기업성과 개선에 유의미한 효과를 미치지 못하는 것으로 나타난 회귀분석 결과와도 기본적으로 부합한다. 이러한 분석결과는 경영·재무상태가 취약한 기업들이 단순히 고용감축을 통해 타개책을 시도하는 것으로는 기업성과의 개선에 효과가 별로 없을 것임을 함의하는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 1997~99년 대규모 고용감축을 실시하지 않았던 기업일수록 외환위기를 포함하는 전체 분석기간에 걸쳐 교육훈련비가 높은 것으로 나타났는데, 이는 인적자본에 대한 투자를 많이 한 기업일수록 외적 경제환경 변화에 대한 대응력이 높아서 고용조정에 대한 의존성이 낮음을 함의하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 사실은 교육훈련투자가 기업의 생산성 및 재무성과 개선에 유의한 양(+)의 효과를 보여주는 회귀분석 결과와 부합한다. 이렇게 볼 때, 현재 재무상의 어려움을 겪고 있는 기업일지라도 단기적 효과를 겨냥하는 고용조정보다는 중장기적 관점에서 근로자에 대한 교육훈련투자 확대를 통해 어려움을 타개해 나가는 것이 보다 효과적인 기업경영전략인 것으로 판단된다. **KLI**

<참고문헌>

- 김동헌·원창희(1997), 「사회적 책임을 지는 다운사이징」, 『산업관계연구』 8, pp.323~350.
 노용진·김동배(2003), 「고용조정방식이 생존자 조직몰입에 미치는 영향」, 『인적자원관리 연구』 27(3), 한국인적자원관리학회, pp.55~83.
 유규창·박종성(2003), 「고용조정이 기업의 재무적 성과에 미치는 영향」, 『인사관리연구』 27, pp.275~302.

- 윤윤규(2007), 『기업의 고용조정에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 이병희 · 김동배(2004), 『기업훈련지원제도의 특성과 효과에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- Brockner, J.(1992), “Managing the Effects of Layoffs on Survivors”, *California Management Review* 34 (2), pp.9~28.
- Cameron, K. S.(1994), “Strategies for Successful Organizational Downsizing,” *Human Resource Management* 33 (2), pp.189~212.
- Cascio, W.F., Young, C. E. and Morris, J.R.(1997), “Financial Consequences of Employment-Change Decisions in Major US Corporations,” *The Academy of Management Journal* 40 (5), pp.1775~1789.
- Chen, P., Mehrotra, V., Sivakumar, R. and Yu, W. W.(2001), “Layoffs, Shareholders’ Wealth, and Corporate Performance,” *Journal of Empirical Finances* 8, pp.171~199.
- De Meuse, K. P., Vanderheiden, P.A. and Bergmann, T.J.(1994), “Announced Layoffs: Their Effect on Corporate Financial Performance,” *Human Resource Management* 33 (4), pp.509~350.
- De Witt, R. L.(1998), “Firm, Industry, and Strategy Influences on Choice of Downsizing Approach,” *Strategic Management Journal* 9, pp.59~79.
- Shah, P. P.(2000), “Network Destruction: The Structural Implications of Downsizing,” *Academy of Management Journal* 43 (1), pp.101~112.
- Suarez-Gonzalez, I.(2001), “Downsizing Strategy: Does It Really Improve Organizational Performance?,” *International Journal of Management* 18 (3), pp.301~307.
- Yu, Gyu-Chang and Jong-Sung Park(2006), “The Effect of Downsizing on the Financial Performance and Employee Productivity of Korean Firms,” *International Journal of Manpower* 27 (3).