

기업 고용성과의 결정요인

윤 윤 규*

I. 머리말

고용수준에 대한 기업의 의사결정은 다양한 요인들에 의해 영향을 받는다. 고용창출성과에 영향을 미치는 요인으로는 기업 외부요인(법·제도, 경제상황, 시장수요, 산업구조 등), 기업특성(산업, 지역, 규모 등), 기업 내부요인(근로시간, 경영체제, 인사관리제도 등) 등을 들 수 있다. 본 연구는 이론적인 가설을 미리 설정하고 접근하기보다는 분석자료에서 제공되는 폭 넓은 변수들과 고용창출성과 사이의 관계를 경험적으로 분석하고, 이를 통해 고용창출성과에 영향을 주는 핵심적 요인들을 찾아가는 접근방식을 취한다.

본 연구에서는 사업체패널조사(2005~09년)를 사용, 기업 고용성과와 결정요인을 분석한다. 먼저 고용창출성과에 따라 사업체를 4개의 범주로 나누고, 기업 외부요인, 기업특성, 기업 내부요인 등의 측면에서 주요 변수들을 중심으로 사업체 범주들 사이에 어떠한 차이가 발생하는지에 대해 기초통계 분석을 진행한다. 다음으로 이들 다양한 요인들을 동시에 통제하는 계량분석을 통해 각각의 요인들이 기업의 고용창출성과에 미치는 순효과를 분석한다. 고용창출성과를 결정하는 다양한 요인들에 대한 실증분석은 기업이 중장기 인력계획을 세우거나 정부가 노동시장정책이나 제도 변화를 모색함에 있어서 고용을 보다 많이 창출하는 방향으로 유도하는 데 유용한 정보를 제공할 것이다.

* 한국노동연구원 고용영향평가센터 소장(yy27@kli.re.kr).

II. 분석자료 및 기초통계

본 연구에서는 한국노동연구원의 사업체패널조사(WPS: Workplace Panel Survey) 2005~09년 자료를 사용하여 상대적으로 양호한(또는 빈약한) 고용성장을 달성하는 사업체들이 평균적으로 어떤 특성들을 가지는지를 살펴본다. 여기서 사업체의 고용성장 정도는 두 웨이브 기간(2년) 동안 고용증가율을 기준으로 판단하며, 구체적으로는 분석자료의 사업체들을 4개의 고용성장률 범주(-10% 미만, -10~0% 미만, 0~10% 미만, 10% 이상)로 구분한다.

사업체패널조사(WPS)는 조사연도에 따라 1,700~1,900개 사업체를 조사대상으로 하며, 일반사업장, 전기·가스·수도업, 금융·보험업, 통신업, 공공부문 사업체 등을 포괄한다. 모집단은 「사업체기초통계조사」에 수록된 상용근로자 30인 이상 사업체다. 사업체의 인사·노무담당자, 근로자 대표 등을 대상으로 조사가 이루어지는 사업체패널조사는 산업, 지역, 근로자 현황, 재무 현황, 사업장 특성, 고용 현황 및 고용관리, 보상 및 평가, 인적자원관리 및 작업조직, 인적자원개발, 기업복지 및 산업재해, 노사관계(유노조, 무노조) 등의 영역에서 매우 방대한 사업체 정보를 포함한다.

근로자 현황으로는 성별, 직급별, 직종별, 정규직/비정규직, 이직자 등에 대한 정보를 포함한다. 재무 현황에서는 매출액, 영업이익, 당기순이익, 유형자산, 무형자산, 인건비 등에 대한 정보가 제공된다. 사업장 특성 변수로는 경영체제, 중장기 비전 및 추진계획, 시장경쟁 정도, 시장수요 상황, 사업장혁신 유형, 전반적 노사관계 등이 제공된다. 보상 및 평가 영역에서는 인사고과제도, 보상제도, 성과배분제, 우리사주제, 임금피크제 등의 정보가 제공된다. 인적자원관리 및 작업조직 영역에서는 인력계획, 직무분석, 인사관리, 소집단활동 등에 관한 사항이 포함된다. 인적자원개발 영역에서는 다양한 교육훈련프로그램들에 정보를 제공한다. 노사관계 영역에서는 유노조와 무노조 사업체에 대해 노사관계와 관련된 다양한 정보들을 제공한다.

본 연구에서는 사업체패널조사(WPS)가 제공하는 다양한 정보 가운데 고용수준에 영향을 미칠 가능성이 있는 주요 변수들을 중심으로 분석기간(2005~09년) 동안 계속해서 관찰되는 사업체(1,229개소)를 뽑아서 분석자료를 구성하였다. 이는 분석기간 동안 고용성장률을 기준으로 구분된 4개의 사업체 범주 각각이 가지는 특성이 어떻게 다른지, 어떻게 변화하였는지를 살펴보기 위함이다.

이상에서 설명한 사업체패널조사(WPS) 분석자료에 포함된 표본사업체의 기본적인 특성은 <표 1>에 제시되었다. 먼저 표본사업체의 평균 근로자 수는 2005년 387.9인이었으나

〈표 1〉 WPS 사업체 표본의 특성 및 주요 변수의 변화 추이(2005~09)

		수준			변화율		
		2005	2007	2009	2005~07	2007~09	2005~09
근로자 수		387.9	435.4	426.1	47.5 (12.2%)	-9.3 (-2.1%)	38.2 (9.8%)
재무현황	매출액(백만 원)	721,737	733,389	970,518	1,1651.4 (1.6%)	237,129.4(32.3%)	248,780.8(34.5%)
	인건비(백만 원)	41.9	43.9	40.0	2 (4.8%)	-3.9(-8.9%)	-1.9(-4.5%)
	유형자산(백만 원)	359,035	342,364	384,280	-16,670.8(-4.6%)	41,915.7(12.2%)	25,244.9(7.0%)
	무형자산(백만 원)	14,245	14,278	19,093	33.1 (0.2%)	4,814.1(33.7%)	4,847.2(34.0%)
총근로시간		-	56.4	51.1	-	-5.3(-9.4%)	-
고용유형별 구성	정규직	-	61.56	61.58	-	0.02	-
	비정규직	-	38.44	38.42	-	-0.02	-
직종별 구성	관리직	33.6	35.0	35.7	1.4	0.7	2.1
	비관리직	66.4	65.0	64.3	-1.4	-0.7	-2.1
성별 구성	남성	71.3	71.7	72.0	0.4	0.3	0.7
	여성	28.7	28.3	28.0	-0.4	-0.3	-0.7
노조유무	노조	41.3	41.7	42.5	0.5	0.7	1.2
	비노조	58.7	58.3	57.5	-0.5	-0.7	-1.2
경영체제 구성	전문경영	15.7	11.0	7.5	-4.7	-3.5	-8.2
	비전문경영	84.3	89.0	92.5	4.7	3.5	8.2
사업장혁 신 구성	사업장혁신	52.3	53.5	51.0	1.1	-2.4	-1.3
	비사업장혁신	47.7	46.5	49.0	-1.1	2.4	1.3
노사관계	좋음	73.6	74.6	73.9	1.0	-0.7	0.3
	좋지 않음	26.4	25.4	26.1	-1.0	0.7	-0.3
경영상 해고 경험	해당	24.7	17.6	13.7	-7.1	-3.9	-11.0
	비해당	75.4	82.4	86.3	7.1	3.9	11.0
정기적 인력계획	실시	58.0	60.0	49.9	2.0	-10.1	-8.1
	미실시	42	40.03	50.12	-2.0	10.1	8.1
교육훈련 실시/지원	실시	92.8	92.3	87.3	-0.5	-5.0	-5.5
	미실시	7.2	7.7	12.7	0.5	5.0	5.5
선택적 근로시간제	실시	10.6	8.9	6.7	-1.7	-2.3	-3.9
	미실시	89.4	91.1	93.3	1.6	2.3	3.9
탄력적 근로시간제	실시	13.8	12.5	7.7	-1.3	-4.8	-6.1
	미실시	86.2	87.5	92.3	1.3	4.8	6.1
산업 구성	제조업	61.7	61.7	61.5	0.0	-0.2	-0.2
	비제조업	38.3	38.3	38.5	0.0	0.2	0.2
주5일제	실시	67.8	82.1	83.3	14.3	1.2	15.5
	미실시	32.2	17.9	16.7	-14.3	-1.2	-15.5
사업체 수(개소)		1,229	1,229	1,229			

2007년에는 435.4로 2년 동안 47.5인 늘어났으나 2009년에는 2007년보다 9.3인 줄어든 426.1인으로 나타났는데 이는 2008년 글로벌 금융위기에 따른 국내 경기침체를 반영하는 것으로 보인다. 한편 사업체의 재무 현황 변수들을 보면, 실질매출액은 2005~07년에는 거의 변화가 없었으나, 2008년 경제위기 상황을 포함하는 2007~09년에는 오히려 큰 폭으로 증가하여 이 시기 고용이 감소하였던 것과는 대조적이다. 2007~09년 시기에 상당한 정도의 매출액 증대에도 불구하고 고용량 증가가 동반되지 않았다는 것은 기업들이 경제위기 시에는 이를 이유로 필요 이상의 고용조정을 시도하였을 개연성을 보여준다.

다음으로 2007~09년 동안 고용유형별 구성 변화를 보면, 정규직과 비정규직 구성에는 거의 변화가 없다. 직종별 구성을 보면, 2005~09년 동안 관리직의 비중이 미약하게 증가하는 추세를 보이거나 구성 변화는 크지 않다. 성별 근로자 구성에서도 2005~09년 동안 거의 변화가 없다. 한편 노동조합 유무에서도 2005~09년 동안 미약하게 증가하였으나 큰 변화가 있다고 보기 어렵다. 산업 구성에서는 2005~09년까지 제조업 비중에서 큰 변화를 보이지 않았다.

경영체제의 경우 전문경영체제의 사업체 비율이 2005년 15.7%, 2007년 11.0%, 2009년 7.5%로 꾸준한 감소추세를 보여주는데, 이는 소유주 중심의 경영체제가 오히려 견고해짐을 시사한다. 사업장혁신 항목 및 노사관계 구성에서는 2005~09년 동안 비중 변화가 거의 없는 것으로 보인다. 경영상 해고 경험이 있는 사업체 비율은 2005년 24.7%, 2007년 17.6%, 2009년 13.7%로 감소세를 보여준다.

인력계획, 다기능직무교육의 경우 2005~07년에는 소폭 상승하였으나 2009년에는 감소 경향을 보인다. 주5일제 실시 기업의 비중은 지속적으로 늘어났는데, 이는 2004년 7월부터 금융·보험, 공공부문, 1,000인 이상 사업장을 시작으로 연차적으로 주5일제가 확대 실시된 사정을 반영한다. 선택적 근로시간제와 탄력적 근로시간제의 경우는 2005~07년에는 소폭 감소하였으나 2009년에는 하락폭이 커졌다.

Ⅲ. 고용성장 사업체 범주별 주요 특성 및 변화

여기서는 분석표본 사업체에 대해 최근 2년(2007~09년) 동안의 고용성장률을 기준으로 4개의 고용성장 범주(-10% 미만, -10~0% 미만, 0~10% 미만, 10% 이상)로 구분하고, 사업체 범주별로 근로자 구성, 재무 현황, 경영, 교육훈련, 노사관계 등 다양한 측면의 기업특성들이 어떻게 다른지, 그리고 동 기간 중에 어떻게 변화하였는지 개략적으로 살펴본다. 아래에서 제시되는 분석 결과들은 고용성장률 기준 사업체 범주별로 다양한 특성

변수들에서 어떤 차이가 있는지를 개괄적으로 보여준다. 다양한 특성들을 함께 통제하는 회귀분석 결과는 이어서 제시될 것이다.

1. 고용성장 사업체 범주별 고용구조 및 변화

2007~09년 동안 고용성장률로 구분되는 사업체 범주별로 평균 근로자 수의 변화를 살펴보면(표 2 참조), 먼저 10% 이상의 높은 고용성장을 이룬 사업체 범주는 타 범주에 비해 2007년 기준 기업규모가 상대적으로 작은 편이지만, 고용성장 측면에서는 2년 동안 93% 정도의 매우 높은 고용증가율을 달성하였다. -10% 미만의 가장 낮은 고용성장을 나타낸 사업체 범주는 2007년 기준 기업규모가 가장 컸으나 -64% 정도의 대폭적인 고용감소를 경험한 것으로 나타났다. 이를 10% 이상, -10~0% 사업체 범주의 고용성장률과 비교하면, 10% 이상과 -10% 미만 사업체 범주에는 급격한 고용 변화를 경험한 사업체가 상당 정도 포함되어 있고, 또한 고용성과가 가장 뛰어난 사업체와 가장 저조한 사업체 사이에 고용성과의 양극화 현상이 심하게 존재함을 보여준다.

성별 구성 변화를 보면(표 2 참조), -10% 미만의 가장 낮은 고용성장 사업체에서 여성의 감소율이 남성보다 높는데, 이는 고용감축 시에 여성이 상대적으로 취약한 위치에 있음을 시사한다. 한편 가장 높은 고용성장을 이룬 사업체(10% 이상)에서는 여성의 증가율이 남성보다 약간 높으나 큰 차이라고 보기 어렵다.

〈표 2〉 사업체 범주별 전체 근로자 수 및 성별 고용 변화

		전 체				남 자				여 자			
		-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상
2007~09	N	169	417	509	134	169	417	509	134	169	417	509	134
2007	평균	485.7	444.1	436.4	340.8	294.2	339.3	303.6	236.1	191.5	104.8	132.7	104.8
2009	평균	172.4	418.3	456.0	657.1	113.8	321.3	315.0	453.7	58.6	96.9	141.0	203.3
	증감(%)	-64.5	-5.8	4.5	92.8	-61.3	-5.3	3.7	92.2	-69.4	-7.5	6.2	94.1

다음으로 정규직과 비정규직 사이에 고용증감률에서 어떤 차이가 있는지를 살펴보자. 고용성장률에 따른 사업체 범주별로 차이는 있으나 대체로 고용감소 사업체에서는 비정규직의 고용감소율이 정규직보다 크고, 고용증가 사업체에서는 비정규직이 정규직에 비해 높은 고용증가율을 나타내는 경향이 발견된다. 예를 들어, 고용감소가 가장 큰 사업체의 경우 2007~09년 동안 비정규직의 고용감소 정도는 -70.8%로 정규직(-59.6%)보다 크다. 한편 고용증가가 가장 큰 사업체에서는 정규직이 59.8% 증가하였으나, 비정규직은 2

〈표 3〉 사업체 범주별 고용 변화 : 정규직/비정규직

		정규직				비정규직			
		-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상
2007	평균	273.2	291.1	276.1	188.4	212.6	153.0	160.3	152.4
2009	평균	110.3	280.4	278.4	301.1	62.2	137.9	177.6	356.0
	증가율(%)	-59.6	-3.7	0.8	59.8	-70.8	-9.9	10.8	133.6

배 정도 되는 133.6% 증가하였다. 이러한 사실들은 비정규직의 경우 고용감축 시에는 우선적인 감축대상이 되고 고용확대 시에는 우선적으로 채용되는, 일종의 고용조정 완충자(buffer)로서 고용 불안정성과 취약성에 크게 노출될 수 있음을 시사한다.

노조원과 비노조원의 고용증감률에서 어떤 차이가 있는지를 살펴보면, 사업체 범주별로 차이는 있으나 대체로 2007~09년 동안 고용이 감소한 사업체에서는 노조원의 고용감소율이 비노조원보다 낮은 반면, 고용이 증가한 사업체에서는 노조원이 비노조원에 비해 상대적으로 높은 고용증가율을 보여주는 경향이 뚜렷하다. 이러한 사실은 노동조합이 특히 고용감소 시에는 노조원 신분을 가지는 근로자들의 고용안정성을 보장하는 데 일정한 역할을 수행함을 시사한다. 고용확대 시에 노조원의 고용증가율이 높은 것은 고용안정성과 관련된 이러한 노조의 기능을 반영하여 신규직원 또는 비노조원의 노조 가입이 늘어나는 데 일정 정도 기인하는 것으로 보인다.

2007~09년 기간에 10% 이상의 가장 높은 고용성장을 달성한 사업체의 경우, 소정근로시간 변화는 거의 없으나 초과근로시간이 크게 감소하였다. 0~10% 미만 사업체 범주의 경우도 소정근로시간 변화 없이 초과근로시간이 상당 정도 감소한 것으로 나타났다. 이러한 사실은 이들 고용성장 사업체의 경우 근로시간 감소, 특히 초과근로시간 감소를 대체하는 추가적인 고용 확대가 이루어졌을 개연성을 시사한다. 한편 고용이 감소한 사업체 범주의 경우, 소정근로시간 또는 초과근로시간의 감소가 상당 정도 이루어졌음을 감안하면, 이러한 근로시간 감소가 없었다면 훨씬 더 큰 규모로 고용감축이 있었을 것으로 추측할 수 있다.

〈표 4〉 사업체 범주별 고용 변화 : 노조원/비노조원

		노조원				비노조원			
		-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상
2007	평균	134.5	183.9	175.7	57.5	351.2	260.2	260.7	283.3
2009	평균	53.5	202.2	188.7	147.7	118.9	216.1	267.2	509.3
	증가율(%)	-60.2	9.9	7.4	157.0	-66.1	-17.0	2.5	79.8

〈표 5〉 사업체 범주별 근로시간 변화

		소정근로시간				초과근로시간				총근로시간			
		-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상
2007	평균	51.8	45.0	42.2	40.3	12.2	13.7	10.3	13.8	64.0	58.7	52.5	54.0
2009	평균	40.6	45.0	42.2	40.1	5.7	10.8	8.0	6.0	46.3	55.8	50.2	46.1
	증감(%)	-21.6	0	0	-0.5	-53.3	-21.2	-22.3	-56.5	-27.7	-4.9	-4.4	-14.6

2. 고용성장 사업체 범주별 재무지표 현황 및 변화

매출액 변동과 고용성장 정도 사이에 어떤 관계가 있는지를 살펴보면, 대체로 높은 고용증가율을 실현한 사업체 범주일수록 매출액 증가율이 높아지는 경향을 보이는데, 이는 일반적인 예측과 다르지 않다. 그러나 고용성장이 마이너스를 기록한 사업체 범주에서도 상당한 수준의 매출액 증가를 달성한 것으로 나타났다. 이러한 사실은 이들 사업체 범주에서 발생한 고용감축이 생산활동이나 매출액 축소와 뚜렷한 관계가 없거나 또는 다른 요인들이 복합적으로 작용한 결과일 수도 있다는 점을 시사한다. 나중에 매출액을 포함하는 다양한 요인들을 함께 고려하는 회귀분석을 통해 매출액과 고용수준 변화 사이의 관계를 규명할 필요가 있다.

다음으로 영업이익의 경우를 살펴보면, 고용성고가 가장 나쁜 기업, 즉 -10% 미만의 고용성장률을 기록한 사업체 범주에서 영업이익 증가율이 가장 높은 것으로 나타난다. 이러한 사실은 고용증감 규모와 영업이익 증가율 사이에 뚜렷한 관계가 존재하지 않음을 보여주는데, 기업의 영업실적 부진 등 경영상의 이유로 고용감축이 이루어진다는 사용자 측의 일반적 인식 및 주장과는 배치되는 점이라 할 수 있다. 또는 대규모인 고용감축의 결과로 사업체의 영업이익이 증가했을 수도 있지만, 영업이익이 이처럼 대폭 증가하였다는 것은 경영상의 어려움에 따른 고용감축 행위로 설명되기 어렵다.

〈표 6〉 사업체 범주별 재무지표의 변화 : 매출액, 영업이익

		매출액(백만)				영업이익(백만)			
		-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상
2007	평균	684,661	831,313	701,430	566,361	53,383	69,794	58,816	57,612
2009	평균	837,162	1,104,972	921,391	880,098	182,049	82,087	116,294	67,775
	증가율(%)	22.3	32.9	31.4	55.4	24.1	17.6	97.7	17.6

3. 고용성장 사업체 범주별 경영·노사관계 등 특성 및 변화

기업의 고용성고가 기업경영체제에 따라 차이가 있는지에 대해서는 상이한 이론적 견해가 있을 수 있으며, 따라서 이는 경험적으로 확인되어야 할 이슈일 것이다. <표 7>은 글로벌 금융위기를 포함하는 2007~09년 동안 고용성장 범주별로 전문경영체제의 비중이 어떻게 변하였는지를 보여준다. 모든 사업체 범주에서 다소 차이는 있으나 2007~09년 동안 전문경영체제의 비중이 감소하였다. 사업체 범주별로는 -10% 미만 사업체를 제외한 사업체 범주들에서는 전문경영체제 비중에서 큰 변화가 발견되지 않는다. 그러나 고용성장 -10% 미만 사업체의 경우 2007년에는 전문경영체제 비중이 상대적으로 높았지만 글로벌 경제위기를 거치면서 2009년으로 오면 그 비중이 크게 감소하였다. 대규모 고용감축이 사업체의 경영실적 저하와 관련되어 있을 수 있으므로 위기상황에 대한 대응으로 강력한 경영 리더십이 요구된 사정과 관련이 있지 않나 추측된다.

이상의 분석 결과로부터 경영체제와 고용성과 사이의 명확한 인과관계를 주장하기는 어렵지만, 고용성고가 가장 낮았던 사업체에 비해 고용성고가 우수했던 사업체일수록 전문경영체제 비중이 비교적 안정적으로 유지되었다는 점에서 전문경영체제와 고용성과 사이에 정(正)의 관계가 존재할 개연성이 있다고 할 수 있다.

한편 2007년의 경우 중장기 비전 및 추진계획을 가지는 사업체 비중은 고용성장 범주에 관계없이 60% 정도로 비슷했으나, 경제위기를 겪은 후인 2009년에는 사업체 범주별로 상이한 변화를 보인다. 2007~09년 고용성고가 저조했던 사업체의 경우 중장기 비전 및 추진계획을 가지는 사업체 비중이 증가한 반면, 고용성고가 괜찮았던 사업체에서는 반대로 그 비중이 감소한다. 이는 고용성고가 저조한 기업일수록 경제위기를 거치면서 위기 극복을 위한 중장기 비전 및 추진계획 수립의 필요성을 더욱 절감한 데 따른 것으로 보인다.

<표 7> 사업체 범주별 기업경영체제, 중장기 비전 및 추진계획 여부

		전문경영체제				중장기 비전 및 추진계획 여부			
		-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상
2007	비중	13.6	9.2	9.2	10.5	60.7	61	61.8	61.1
2009	비중	6.5	7.1	7.1	9.7	63	70.5	55.6	51.8
	증감(%p)	-7.1	-2.1	-2.1	-0.8	2.3	9.5	-6.2	-9.3

양호한 노사관계는 노사협력을 바탕으로 생산성을 제고하고 고용 유지를 위한 타협을 통해 고용의 유지·창출에 긍정적인 효과를 가질 수 있다. 그러나 다음에 제시된 표에 따르면, 양호한 노사관계 사업체의 비중과 기업 고용성과 사이에는 명확한 관계가 보이지 않는다. 즉, 노사관계가 양호한 기업이 많다고 해서 고용성고가 특별히 좋다고 볼 수

없으며, 반대의 경우도 마찬가지이다. 또한 2007~09년 동안 양호한 노사관계를 가진다고 응답한 기업의 비중에서 사업체 범주별로 일관된 흐름이 발견되지 않는다. 이와 관련, 나중에 이루어질 회귀분석을 통해 노조 유무, 노사관계의 양호성 변수들에 대해 좀 더 자세한 분석을 제시할 것이다.

제품·서비스개발과 공정·프로세스혁신을 위해 항상 연구개발을 수행하고 다른 기업들이 혁신을 모방하는 사업장혁신 유형의 사업체 비중과 고용성과 사이에는 뚜렷한 관계가 보이지 않는다. 또한 2007~09년 동안 이들 사업체의 비중 변화에서도 특징적인 경향을 발견하기 어렵다. 이는 연구개발을 통한 혁신이 고용성과에 미치는 효과가 혁신의 성격(예로 제품혁신 vs 공정혁신)에 따라 상이하고, 연구개발의 고용효과 실현이 비교적 긴 시간에 이루어져 단기효과와 중장기효과가 다를 수 있다는 점을 일정 정도 반영하는 것으로 보인다. 또한 기업의 사업장혁신 전략 수립에서 고용 유지·창출은 부차적인 반면 고유한 목표 추진을 중시하는 경향에도 부분적으로 기인하는 것으로 보인다.

〈표 8〉 사업체 범주별 전반적인 노사관계, 사업장혁신 유형

		전반적인 노사관계 양호				사업장혁신 유형			
		-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상
2007	비중	71.0	74.1	76.4	73.9	54.4	55.2	50.9	56.7
2009	비중	74.6	72.7	75.5	71.7	55	51.1	49.7	50.8
	증감(%p)	3.6	-1.4	-0.9	-2.2	0.6	-4.1	-1.2	-5.9

주: '제품·서비스개발과 공정·프로세스혁신을 위해 항상 연구개발을 수행하고, 타 기업이 회사의 혁신을 모방'하는 사업장혁신 유형의 비중임.

연도별로 차이는 있으나 대체로 고용성장률이 저조한 기업에서 '정기적인 인력계획을 실시하지 않는' 기업의 비중이 높은 경향을 보인다. 2007~09년 동안 인력계획을 실시하지 않는 사업체의 비중 변화를 보면, 사업체 범주에 관계없이 비교적 큰 폭으로 늘어난다. 이러한 결과는 '정기적인 인력계획을 실시하는' 기업의 경우 향후 예상되는 경기상황 등에 대한 종합적 판단에 따라 인력계획을 수립하는 만큼 외부적 충격에 대응하여 급속한 고용감축을 하지 않을 가능성이 크다는 점을 시사한다.

다음으로 고용성장 기준 사업체 범주별로 교육훈련 실시 및 지원 여부의 비중을 살펴 보면, 연도별로 다소 차이는 보이나 대체로 고용성장이 높은 사업체일수록 교육훈련을 실시·지원하는 비중이 높은 경향이 나타난다. 교육훈련에의 투자가 많은 사업체의 경우 인적자본의 축적 및 질적 수준이 높고 효율적으로 관리될 것으로 볼 수 있으며, 이에 따라 음(-)의 충격에 직면해서도 축적된 인적자본으로 인해 고용감축의 유인이 작아질 것으로 추측할 수 있다.

〈표 9〉 사업체 범주별 정기적인 인력계획 실시, 교육훈련 실시/지원 여부

		정기적인 인력계획 실시하지 않음				교육훈련 실시/지원			
		-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상
2007	비중	46.8	40.3	39.9	31.3	92.3	88.7	94.1	96.3
2009	비중	58.0	50.4	49.1	43.3	83.4	88.5	87.6	87.3
	증감(%p)	11.2	10.1	9.2	12	-8.9	-0.2	-6.5	-9

다음으로 고용성장 사업체 범주별로 주5일제, 선택적/탄력적 근무시간제 등 근로시간 제도에서 어떤 차이가 있는지를 살펴보자. 먼저 사업체 범주별로 주5일제 실시의 비중은 대체로 고용성장이 높은 사업체일수록 주5일제 실시 비중이 다소 높고 2007~09년 동안 주5일제 실시 비중이 약간 높아진 것으로 나타났지만 사업체 범주 사이에 큰 차이가 있다고 보기 어렵다. 선택적/탄력적 근무시간제의 경우도 연도별 사업체 비중에서 고용성장 사업체 범주들 사이에 큰 차이가 없으며, 2007~09년 동안 그 비중의 증감에서도 사업체 범주와 뚜렷한 관계가 발견되지 않는다.

〈표 10〉 사업체 범주별 주5일제, 선택적/탄력적 근무시간제

		주5일제				선택적 근무시간제				탄력적 근무시간제			
		-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상	-10% 미만	-10~0% 미만	0~10% 미만	10% 이상
2007	비중	89.4	91.4	89.2	91.8	8.3	7.4	10.6	8.2	11.8	12.7	12.4	13.4
2009	비중	91.1	92.3	92.3	94.8	5.3	6.5	7.1	7.5	8.3	7.0	8.3	7.5
	증감(%p)	1.7	0.9	3.1	3.0	-3.0	-0.9	-3.5	-0.7	-3.5	-5.7	-4.1	-5.9

IV. 회귀분석 결과

앞에서 이루어진 고용성장 기준에 따른 사업체 범주별 특성에 대한 분석 결과들은 사업체의 고용성과와 관련성이 있을 것으로 판단되는 특성 변수들과의 단순한 관계에 기초한 것이다. 이러한 결과는 다양한 변수들의 영향을 함께 통제하지 않은 상태에서의 관계이므로, 고용성과에 영향을 주는 다양한 요인들을 함께 통제했을 때 도출되는 회귀분석 결과와는 다를 수 있다. 여기서는 앞서 논의한 다양한 변수들을 함께 고려하는 회귀분석

모형을 설정하고 패널분석기법을 사용, 계량분석을 진행한다.

고용성과에 대한 결정요인 분석을 위해 이전 시기의 고용량, 즉 시차종속변수를 포함하는 동태적 고용방정식을 추정한다. 이는 외부적 충격으로 고용수준 변동이 야기될 때, 현재의 고용수준이 이전 시기 고용에 영향을 받아 주어진 기간 내에 균형상태로 완전히 이동하지 않을 가능성을 고려한다. 이 경우, 시차종속변수는 모형구조상 내생성 문제를 야기하므로 이를 통제할 수 있는 도구변수를 사용하는 것이 필요하다.

<표 11>은 시차종속변수를 포함하는 동태적 고용방정식에 대해 시차종속변수의 내생성을 통제한 경우(2SLS)와 통제하지 않은 경우(OLS, 고정효과)의 회귀분석 결과를 함께 보여준다. 회귀분석에서 종속변수는 자연대수로 측정된 고용량이며, 설명변수인 시차종속변수, 매출액, 자본집약도, 인건비, 영업이익 변수 또한 자연대수로 측정되었다. 추정된 시차종속변수의 계수를 비교해 보면, 시차종속변수의 내생성이 통제되지 않은 고정효과 모형에서는 예상과 달리 음(-)의 값으로, OLS에서는 0.878로 1에 가까운 양(+)의 값으로 추정된 반면, 내생성을 통제한 도구변수 추정모형(2SLS)에서는 시차종속변수의 계수가 0.675로 상당정도 감소한 것으로 나타났다. 이하에서는 시차종속변수의 내생성을 통제한 도구변수 추정모형을 중심으로 주요 관심변수들에 대한 추정결과를 설명한다.

<표 11>에 제시된 2SLS 추정 결과에 따르면, 시차종속변수의 계수는 0.675로 1% 수준에서 유의미한 양(+)의 값으로 0과 1 사이의 값을 가진다는 이론적 예측에 부합한다. 지난 시기의 고용수준이 현재의 고용수준에 미치는 효과가 비교적 강한 것으로 판단되는데, 이는 외적 충격에 대응하여 균형상태의 고용수준으로 향하는 조정 속도가 더디다는 것을 시사한다.

매출액 변수의 계수, 즉 매출액에 대한 고용탄력성은 1% 수준에서 유의한 양(+)의 값으로 추정되었는데, 이는 매출액 10% 변화에 따라 고용수준이 1.45% 변화할 것임을 의미한다. 이러한 결과는 매출액이 늘어날수록 노동력 등 투입요소 수요가 늘어나 고용이 증가한다는 일반적인 예측과 부합한다. 자본집약도 변수의 경우 10% 수준에서 유의한 음(-)의 값을 보여주는데, 이는 자본집약도가 높은 기업일수록 기업특수적 숙련에의 의존성이 커져 외부적 충격 발생 시에도 상대적으로 노동력을 축장(hoarding)하거나 안정적으로 유지할 가능성이 큰 것으로 풀이된다.

한편 영업이익 변수의 경우, 10% 수준에서 유의한 음(-)의 값으로 나타나 영업이익이 높을수록 고용성과가 좋을 것이라는 일반적 예상과는 다르다. 이러한 결과는 영업이익이 높아져도 고용창출로 연결되지 않거나 또는 고용감축의 결과로 영업이익이 높아졌을 가능성도 있는데, 향후 이에 대한 추가적 연구가 필요하다.

대체임금의 대리변수로 정의된 산업별 평균 인건비의 계수는 예상대로 음(-)의 값으로 추정되었으나 유의하지는 않다. 비정규직 비중, 여성의 비중 변수의 경우 계수 값이 음(-)

〈표 11〉 시차종속변수를 포함하는 동태적 고용방정식의 추정 결과

설명변수	내생성 미통제				내생성 통제 (2SLS)	
	Pooled OLS		고정효과		계수	p값
	계수	p값	계수	p값		
시차종속변수	0.878	0.000	-0.218	0.000	0.675	0.000
매출액	0.062	0.000	0.036	0.272	0.140	0.000
자본집약도	-0.014	0.116	-0.030	0.248	-0.024	0.076
산업별 평균 인건비	-0.014	0.814	-0.006	0.953	-0.123	0.194
영업이익	-0.010	0.362	-0.027	0.114	-0.034	0.055
여성 비율	-0.026	0.040	0.047	0.454	-0.010	0.633
비정규직 비율	0.009	0.654	0.074	0.037	-0.020	0.528
제조업 더미	-0.049	0.064	-1.071	0.001	-0.003	0.942
노조 더미	0.037	0.222	0.133	0.324	0.196	0.001
전문경영체제 더미	0.036	0.378	-0.003	0.952	0.050	0.468
사업장혁신 더미	0.015	0.578	0.023	0.509	0.006	0.875
노사관계 상태 더미	-0.056	0.059	0.003	0.951	-0.084	0.068
인력계획 미 실시 더미	-0.112	0.000	0.012	0.709	-0.087	0.037
선택근로시간제 더미	-0.050	0.325	0.006	0.925	-0.041	0.618
탄력근로시간제 더미	-0.009	0.844	0.048	0.400	0.027	0.732
교육훈련 지원 더미	0.080	0.091	-0.064	0.313	0.129	0.057
주5일제 더미	0.045	0.428	0.077	0.396	0.110	0.266
상수항	0.165	0.478	7.239	0.000	0.824	0.029
<i>N</i>	1,363		1,363		672	
<i>R</i> ²	0.860		0.096		0.833	

주: 주5일제에는 부분적 주5일제도 포함.

의 값으로 추정되었으나 통계적으로 유의하지 않다. 그리고 제조업 더미, 전문경영체제 더미, 사업장혁신 더미의 경우도 계수 값이 유의하지 않은 것으로 나타났다.

노조 더미의 경우, 1% 수준에서 유의한 양(+)의 값으로 추정되어 노조의 존재가 사업체의 고용수준에 일정한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 고용성고가 좋은 사업체에서 노조가 조직되는 경우가 많다면 노조 변수 자체도 내생성의 문제를 가지게 되는데, 이에 대한 추가적 연구가 필요하다. 한편 노사관계 상태 변수는 10% 수준에서 유의미한 음(-)의 값을 보여주는데, 이는 노사관계가 좋을 경우 고용성고가 양호할 것이라는 일반적인 예상과 다르다.

노사관계 상태 변수에 대한 이러한 분석 결과와 관련, 다음과 같은 가설적 설명이 가능

할 것이다. 사업체패널조사(WPS)에서 조사된 노사관계의 양호성이 고용조정 등 노사간 긴장 또는 이해상충이 야기될 수 있는 상황에서 노조 또는 근로자의 집단행동이나 개입 등의 정도가 크냐 작으냐의 관점에서 응답되었을 가능성이 있다. 고용감축의 상황에서 노조 또는 근로자들이 고용유지를 위해 투쟁함으로써(그래서 노사관계 나쁨으로 응답했다면) 고용 측면에서 일정한 성과를 얻었을 수 있다. 반대로 고용감축 상황에 노조 또는 근로자들이 타협적·소극적인 대응을 함으로써(그래서 노사관계 좋음으로 응답했다면) 반대투쟁이 있었던 경우보다 심한 고용감축 상황으로 이어졌을 수도 있다. 따라서 향후 노사관계의 양호성 정도를 적절히 대표할 수 있는 변수 측정 수단을 모색하는 것이 필요하다.

‘정기적 인력계획 없음’ 더미의 경우 5% 수준에서 유의한 음(-)의 값으로 추정되었다. 이는 예상되는 경기상황 등에 대한 종합적 판단에 따라 인력계획을 체계적으로 수립하는 기업일수록 외부적 충격에 대한 대응력이 높고 고용성과가 상대적으로 양호할 것임을 시사한다.

교육훈련지원 더미의 경우, 10% 수준에서 유의미한 양(+)의 값으로 추정되었다. 이러한 결과는 교육훈련을 체계적으로 수행하는 기업에서는 인적자본의 질적 수준이 효율적으로 관리되어 축적된 인적자본을 바탕으로 높은 고용성과를 달성할 수 있을 것이며, 음(-)의 외부적 충격에 직면해서도 고용감축의 유인이 작아질 수 있음을 시사한다.

끝으로 주5일제, 선택/탄력근로시간제 등 근로시간제도 변수들의 경우, 모두 유의하지 않은 것으로 추정되었다. 특히 주5일제 변수의 추정 결과는 주5일제 실시는 주어진 생산 수준 달성을 위해 이전보다 많은 고용량 투입이 필요하여 상대적으로 높은 고용 증가로 이어질 가능성이 있다는 일반적 예상과는 다르다. 이는 표본기업의 90% 정도가 분석기간인 2007년 이전에 이미 주5일제(부분 주5일제 포함)를 실시하여 주5일제에 따른 고용량 증대효과(이에 대한 엄밀한 분석이 필요하지만)가 포착되기 어려웠던 사정에 부분적으로 기인하는 것으로 보인다.

V. 요약 및 시사점

본 연구에서는 사업체패널(WPS) 자료를 이용, 주요 변수들을 중심으로 고용성과에 어떤 영향을 줄 것인지를 분석하였다. 먼저 고용성장 정도를 기준으로 구분된 4개의 사업체 범주별로 주요 변수들의 수준이나 비중에서 어떤 차이가 있고 또 어떻게 변화하였는지를 살펴봄으로써 고용성과와 관련성을 살펴보았다. 다음으로 시차종속변수를 설명변수로 포함하는 동태모형을 활용, 이들 주요 변수들이 고용성과에 어떤 영향을 미치는지를 추

정하였다. 사업체의 고용성과에 영향을 미치는 요인들에 대한 주요 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

먼저 기업의 재무 현황과 관련된 주요 지표들이 고용성과에 미치는 효과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 매출액 변수는 예측대로 양(+)의 효과를 가지는 것으로 추정되어 매출액이 증가할수록 투입요소에 대한 수요를 자극하여 고용수준이 증가됨을 의미한다. 둘째, 자본집약도는 고용성과에 음(-)의 효과를 가지는데, 이는 자본집약도가 높은 기업일수록 기업특수적 숙련 의존성이 커져 외부적 충격에 대응하여 노동력을 축장(hoarding)하거나 안정적으로 유지할 가능성이 큰 것으로 풀이된다. 셋째, 영업이익 변수의 경우 음(-)의 값으로 추정되었는데, 이는 영업이익이 높을수록 고용이 증가될 것이라는 일반적인 예측과는 배치되는 결과로 향후 보다 엄밀한 추가 연구가 필요한 것으로 보인다.

다음으로 노사관계와 관련된 주요 변수들이 고용성과에 미치는 효과에 대한 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 먼저 노조 더미는 양(+)의 값으로 추정되어 노조의 존재가 기업의 고용수준에 일정한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 고용성과가 좋은 사업체에서 노조가 조직되는 경우가 많다면 노조 변수 자체가 내생성의 문제를 가지게 되므로 이에 대한 엄밀한 추가 연구가 필요하다. 둘째, 노사관계 상태 변수는 음(-)의 값을 보여주는 데, 노사관계가 좋을 경우 고용성과가 양호할 것이라는 일반적 예상과 다르다. 분석자료인 사업체패널조사(WPS)에서 조사된 노사관계의 양호성이 고용조정 등 노사간 이해상충이 야기되는 상황에서 노조 또는 근로자의 집단행동이나 개입의 정도 등에 대한 주관적 판단에 따라 응답되었을 가능성이 있으므로 향후 노사관계의 양호성 정도를 객관적으로 대표할 수 있는 변수 측정 수단을 모색하는 것이 필요하다.

끝으로 인적자원관리, 교육훈련과 관련된 주요 변수들이 고용성과에 미치는 효과에 대한 분석 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 정기적 인력계획 미실시 더미는 음(-)의 효과를 보이는데, 이는 체계적으로 인력계획을 수립하는 기업일수록 외부 충격에 대응력이 커져 상대적으로 양호한 고용성과를 실현할 수 있음을 시사한다. 둘째, 교육훈련지원 더미는 양(+)의 효과를 보여주는데, 이는 교육훈련 지원이 이루어지는 기업일수록 축적된 인적자본을 바탕으로 높은 고용성과를 달성할 수 있을 것임을 시사한다. **KLI**