

글로벌 아웃소싱이 직업안정성에 미치는 영향*

이 경 희**

I. 머리말

완전경쟁 노동시장을 가정하는 전통 경제학에서는 국가 간 교역이 고용 및 실업 등에 미치는 영향이 간과되어 왔으며, 생산성 증대, 비용절감, 소비/생활수준 향상 등 교역의 긍정적 효과가 강조되어 왔다. 그러나 2000년대 들어, 특히 미국, 영국, 유럽 등 주요 선진국들에서 인도, 중국 등 개도국으로의 글로벌 아웃소싱이 급격히 증가하고 이로 인한 자국 내 고용 변화가 보도, 지각되기 시작하면서, 글로벌 아웃소싱의 노동시장 효과에 대한 대중·학문적인 관심과 논쟁이 촉발·고조되었다.¹⁾ 대외의존도가 높은 우리나라에서도 글로벌 아웃소싱이 증가세를 보이고 있고 이로 인한 사회경제적 파급효과의 중요성도 커지고 있으나, 이러한 변화가 우리나라 노동시장에 미치는 영향에 대한 연구는 상대적으로 미흡한 편이며, 특히 개인 수준의 패널자료를 이용하여 근로자의 고용 및 직업안정성(예. 일자리 중단, 실업, 이직) 등에 미치는 효과를 분석한 국내연구는 전무하다.²⁾ 이에 본고에서는 국내자료를 이용하여 수입 중간재 비중으로 측정된 글로벌 아웃소싱이 우리나라 근로자의 직업안정성 - 일자리 중단 여부 - 에 미치는 영향을 실증 분석함으로써 글로벌화에 따른 노동시장 문제의 일면을 파악해 보고자 한다.

* 이 글은 이경희 외(2014), 『글로벌 아웃소싱의 노동시장 효과 - 직업안정성을 중심으로』 원고의 일부를 정리한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(kheelce@kli.re.kr).

1) 본고에서 ‘글로벌 아웃소싱’은 ‘(계열회사 여부와 관계없이) 해외에 생산기지를 가진 기업에게 생산 과정의 일부를 위탁’하는 것, 즉 Olsen(2006)의 정의에 따른 ‘오프쇼어링(Offshoring)’과 동일한 개념으로 사용되었다. 기존 연구에서 보면, 동일한 의미로 글로벌 아웃소싱, 오프쇼어링, 글로벌 생산공유, 수입중간재투입, 중간재 교역 등의 용어가 혼재되어 사용되고 있다.

2) 글로벌 아웃소싱의 노동시장 효과에 대한 기존 연구 리뷰는 이경희 외(2010, 2014) 참조.

II. 글로벌 아웃소싱 추이 및 동향

1. 글로벌 아웃소싱의 경제파급 경로 및 측정

기업의 국가 간 글로벌 아웃소싱 활동을 통해 나타날 수 있는 현상은 두 가지로 정리할 수 있는데, 그 중 하나는 기업의 해외로의 생산과정 이전에 따라 나타나는 국내 고용시장에 미치는 변화이며, 다른 하나는 국가 간 교역과 국내 생산활동에 미치는 변화이다. 만일 기업이 일련의 생산과정 일부를 해외생산시설로 이전시킨다면, 이전 생산과정에 투입된 고용만큼 국내 고용이 줄어드는 동시에 생산과정에서 창출된 생산량만큼 국내 생산이 감소하고 수입은 증가할 가능성이 있다. 이는 자국 기업이 아닌 외국기업에 의해서도 발생하여 국내 외국기업의 해외생산과정/시설 이전으로 인해 감소하는 국내 생산량만큼 수입량이 증가할 수 있다. 또한 기업이 해외로 생산과정을 이전시키는 활동 이외에도 국내투자 대신 해외직접투자를 선택할 경우에도 같은 결과를 유발할 수 있다.

한편 해외로의 생산과정/시설 이전이나 해외투자의 목적이 기업의 국내 수출라인 이전일 경우에는 고용의 감소와 같은 생산요소의 감소뿐만 아니라 국내 생산 감소 및 수출 감소로 이어질 수 있다. 반면에 생산과정 상에 있는 타 기업의 글로벌 아웃소싱 또는 연관기업의 글로벌 아웃소싱 활동은 해당 중간재의 국내 수요에 상응하는 수입물량 확대를 유발하기도 하나 동시에 생산성 제고 및 비용 감소 등을 통해 특정기업 최종재의 수출물량을 확대시킬 수 있다. 결과적으로 기업들의 국가 간 아웃소싱 활동, 즉 글로벌 아웃소싱 활동의 확대는 해당 기업이 생산하는 품목의 수입을 증대시키거나 수출과 국내 생산을 변동시킬 수 있다는 점을 다양한 활동에서 확인할 수 있다.

기본적으로 글로벌 아웃소싱 관련 자료는 기업단위에서 측정 가능한 자료이나 기업 고유의 경영 정보에 해당하여 기업수준의 자료는 확보가 거의 불가능하다. 따라서 기존 글로벌 아웃소싱 관련 연구들에서는 글로벌 아웃소싱의 추산을 위해 산업연관표를 이용한 추산 방법을 가장 많이 활용하고 있다. 글로벌 아웃소싱 자료는 추산방법과 개념 간 차이에 따라 광의 vs. 협의, 직접 vs. 간접으로 나눌 수 있다.³⁾ 간단히 정리하면, 광의의 글로벌 아웃소싱 지수는 특정 산업의 전체 중간재 투입액 중 해외로부터 수입한 (모든) 중간재 투입액의 비중(%)을 나타내 주는 지표로서, 특정 산업에 중간투입되는 모든 산업의 글로벌 아웃소싱 활동을 포함한다. 반면 협의의 글로벌 아웃소싱 지수는 특정 산업에

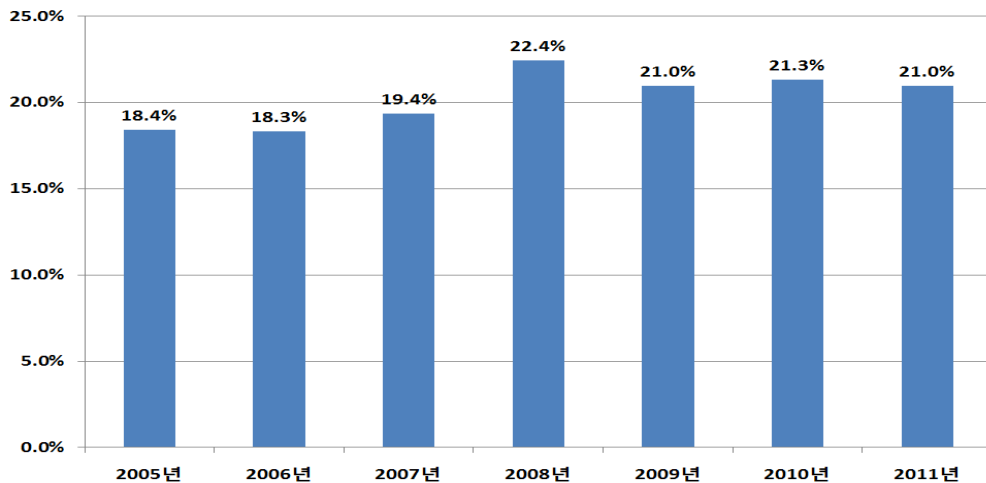
3) 글로벌 아웃소싱의 구분에 관한 보다 자세한 사항은 이경희 외(2014), 『글로벌 아웃소싱의 노동시장 효과-직업안정성을 중심으로』 원고를 참조.

중간투입되는 산업 중 생산공정 내에 있는 동일 산업의 글로벌 아웃소싱 결과만 포함한다. 간접추산 방법은 국내생산과 수입, 수출 등에 미치는 결과를 모두 고려하는 반면, 직접추산 방법은 직접적인 수입의존도만을 반영하는 차이점을 가진다.

2. 우리나라의 글로벌 아웃소싱 추이

광의의 개념하에 간접적인 추산 방법을 기준으로 전산업 글로벌 아웃소싱 활동 추이를 살펴보면, 2011년 현재 글로벌 아웃소싱 지표는 21.0%를 기록한 것으로 나타나고 있다(그림 1 참조).⁴⁾ 이러한 수준은 2005년과 비교해 볼 때 우리나라의 글로벌 아웃소싱 활동이 약 2.6%p 증가한 것이다. 동 기간 동안 글로벌 아웃소싱 활동이 점진적으로 증가한 것은 아니며 2008년 22.4%까지 증가한 이후 감소한 모습을 보이고 있다.

[그림 1] 전산업 글로벌 아웃소싱 추이

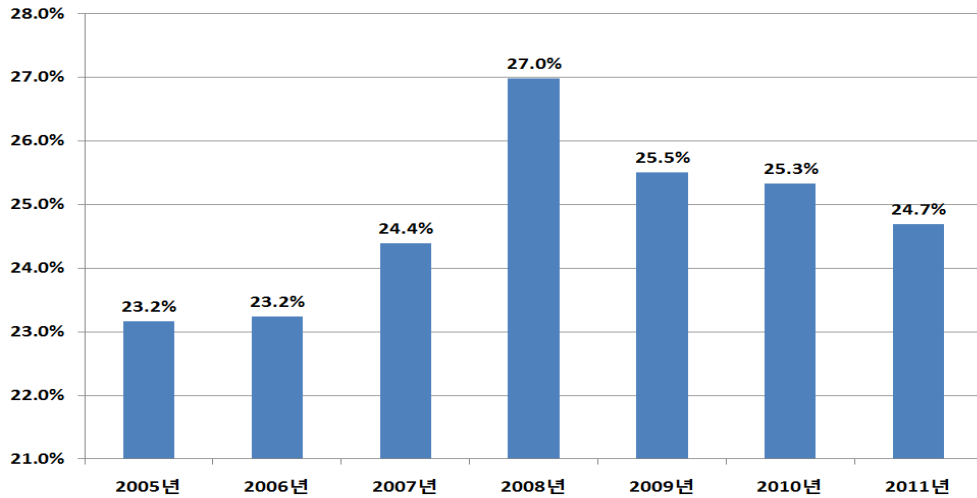


주: 글로벌 아웃소싱 추산 지표(광의, 간접) - 전산업.
 자료: 한국은행, 산업연관표 2005~2011년.

업종별로 살펴보면, 우리나라 제조업의 글로벌 아웃소싱은 2008년에 전체 비에너지 투입액에서 차지하는 비중이 27.0%까지 크게 확대되었고, 글로벌 금융위기 이후부터는 점차 축소되어 2011년에 24.7%를 기록하고 있는 상황이다(그림 2 참조).

4) 간접적인 추산방법을 채택한 이유는 글로벌 아웃소싱을 추산하는 과정에서 중간투입의 변화와 글로벌 아웃소싱을 통해 나타날 수 있는 현상을 동시에 고려함으로써 글로벌 아웃소싱을 보다 정치하게 접근하고 있기 때문이다. 또한 통상적으로 글로벌 아웃소싱을 규정함에 있어 반드시 모국에서의 생산 및 교역의 변화가 수반되어야 한다는 개념과 일치한다.

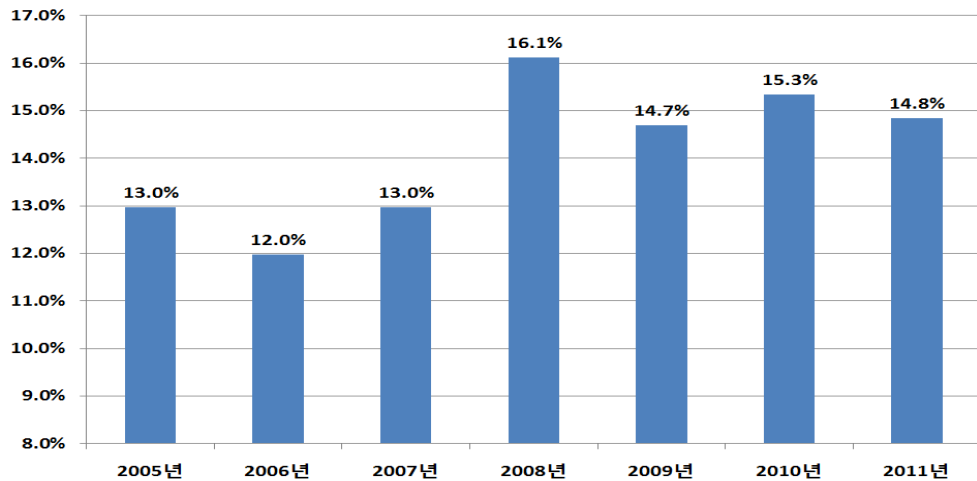
[그림 2] 제조업의 글로벌 아웃소싱 추이



주: 글로벌 아웃소싱 추산 지표(광의, 간접) - 제조업.
 자료: 한국은행, 산업연관표 2005~2011년.

서비스업의 글로벌 아웃소싱 정도는 제조업의 정도에 비해 상대적으로 낮은 수준인 것으로 판단되나 그 추이는 제조업과 유사한 모습을 보이고 있다. 2008년 서비스업의 글로벌 아웃소싱은 16.1%까지 증가하나 이후 축소되어 2011년에는 14.8% 수준으로 하락하는 모습을 보여주고 있다(그림 3 참조).

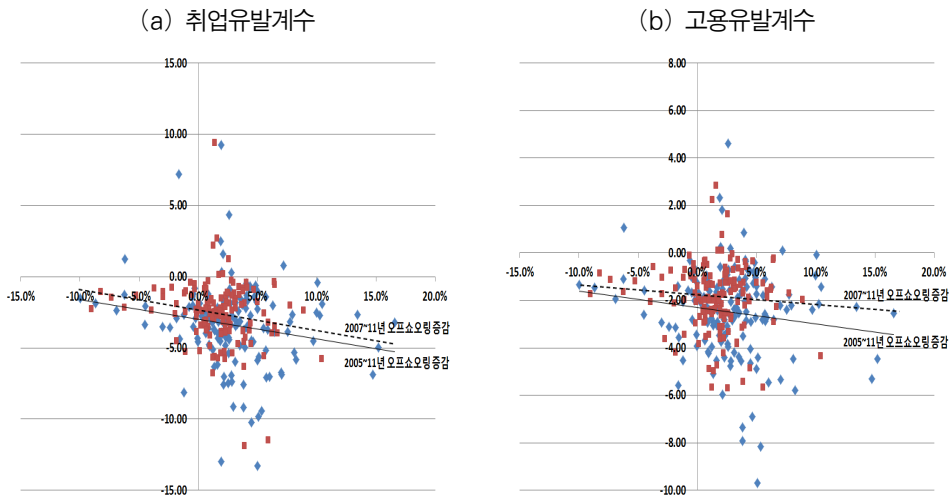
[그림 3] 서비스업의 글로벌 아웃소싱 추이



주: 글로벌 아웃소싱 추산 지표(광의, 간접) - 서비스업.
 자료: 한국은행, 산업연관표 2005~2011년.

이러한 산업별 글로벌 아웃소싱의 변화는 해당 산업의 고용에 영향을 줄 것으로 예상된다. 산업연관표상의 168부문의 2005~2011년 중 글로벌 아웃소싱 변화와 이에 대응하는 산업의 취업유발계수 간의 관계를 살펴보면, [그림 4]에서 보는 바와 같이 글로벌 아웃소싱 활동이 커진 산업일수록 취업유발계수가 감소하는 경향을 보이고 있다. 이는 글로벌 아웃소싱과 고용유발계수 변화 간의 관계에서도 확인할 수 있다. 그리고 기간을 달리 하여 2007~2011년 기간 중 글로벌 아웃소싱과 산업의 취업(고용)유발계수 변화 간의 관계를 살펴본 결과에서도 동일한 결과를 확인할 수 있다. 비록 다른 통제변수들을 고려하여 두 지표 간의 관계를 보다 엄밀하게 살펴보아야 하겠지만, 두 변수 간의 단순 상관관계가 음(-)의 방향을 보이는 것은 글로벌 아웃소싱과 고용 간에 특정한 관계가 성립될 가능성을 시사한다.

[그림 4] 산업별 글로벌 아웃소싱 증감과 취업 및 고용유발계수 증감



주: 1) x축은 (a) 취업유발계수와 (b) 고용유발계수 모두 '2011년 계수 - 2005년 계수(마름모꼴)'와 '2011년 계수 - 2007년 계수(네모꼴)'를 동시에 나타냄.

2) y축은 산업별 글로벌 아웃소싱 증감(2005~2011과 2007~2011)이며, 실선은 2005~2011년의 추세선, 점선은 2007~2011년의 추세선을 의미함.

자료: 한국은행, 산업연관표 2005~2011년.

Ⅲ. 글로벌 아웃소싱과 직업안정성

1. 글로벌 아웃소싱과 직업안정성의 관계

글로벌 아웃소싱 또는 오프쇼어링은 생산과정의 해외 재배치(relocation)를 수반하기 때문에, 이를 통한 중간재-최종재 생산을 위해 투입되는 서비스(service) 또는 원자재(material) -의 유입은 한 나라의 생산성 및 일자리에 영향을 미치게 된다. 글로벌 아웃소싱이 후자, 즉 일자리 및 고용에 미치는 영향은 이론적으로도 불분명-상반된 효과가 존재-하기 때문에, 최근 들어 국내외적으로 많은 관심과 논쟁을 불러일으켜 왔다.

Görg(2011)에 따르면, 글로벌 아웃소싱이 고용 또는 일자리에 미치는 영향은 크게 직접 효과(direct effects)와 간접 효과(indirect effects)로 나뉘며, 각각은 다시 두 가지 세부효과로 나뉠 수 있다. 직접 효과는 글로벌 아웃소싱을 행하는 기업에 미치는 한정된 효과를 의미하며, 간접 효과는 글로벌 아웃소싱을 직접 행하는 기업을 넘어서 다른 기업이나 소비자, 소득 등에 미치는 영향을 포괄하는 개념이다. 전자, 즉 직접 효과는 다시 재배치(relocation) 효과와 규모(scale) 효과로 구분할 수 있는데, 이 두 효과는 고용/일자리 측면에서 서로 상반된 방향으로 작용한다. 구체적으로, 재배치 효과는 국내 일자리를 해외 일자리로 대체하는 직접적인 대체효과로서 고용/일자리에 부정적인(-) 영향을 주는 반면, 규모 효과는 이러한 글로벌 아웃소싱을 통한 일자리/노동력 대체가 기업의 생산성 및 효율성을 향상시켜 기업의 매출과 이에 따른 고용을 상승하게 만드는 과정을 통해 고용/일자리에 긍정적인(+) 영향을 준다. 한편 간접 효과는 다른 기업과 최종소비자에 미치는 영향을 통한 효과로 구분해 볼 수 있는데, 글로벌 아웃소싱이 본연의 목적을 달성-생산성 증대, 비용 절감-한다면 두 효과는 모두 고용/일자리에 긍정적인(+) 영향을 줄 가능성이 높다. 어떤 한 기업(A)이 글로벌 아웃소싱을 통해 생산성을 증가시키거나 비용을 절감하여 다른 기업들(B)에게 더 낮은 가격으로 원자재나 서비스를 제공하게 된다면, 그 다른 기업들(B)은 사업을 확장하고 고용/일 자리를 증가시킬 수 있다. 또한 글로벌 아웃소싱으로 인해 최종소비자 가격이 하락한다면, 소비자들의 실질소득이 증가하게 되고 그렇게 증가된 실질소득의 일부는 국내생산 재화나 서비스를 구입하는 데 쓰이게 되어 결과적으로 전반적인 고용/일 자리를 증가시킬 수 있다. 따라서 이러한 상반된 효과가 혼합(mix)되어 나타나는 실제 상황에서는, 글로벌 아웃소싱이 고용 및 일자리에 미치는 영향이 어떤 방향으로 나타나게 될지, 예를 들어, 기취업자의 실직이나 실업, 이직이 늘어나고(직업안정성 감소) 미취업자의 구직이 어려워질지, 아니면 실직이나 이직이 줄어들고(직업안정성 증가) 구

직이 쉬워질지 선형적으로 알 수 없게 된다.

또한 글로벌 아웃소싱과 같은 형태의 국가 간 중간재 교역은 차별적 고용효과를 가질 수 있다. Görg(2011)에 따르면, 산업화된 국가에서 글로벌 아웃소싱은, 노동집약적인 생산 과정은 해외로 이전하고 상대적으로 자본(capital) 또는 기술/숙련(skill) 집약적인 생산과정은 국내 생산에 집중하는 형태로 나타날 가능성이 높다. 이러한 조정은 부문(sector) 또는 기업 내(within)에서 일어나게 되고, 따라서 고용에 미치는 영향은 최종재 교역에서보다 훨씬 강하게 나타날 가능성이 있으며, 부문 또는 기업 내에서 기술/숙련에 대한 상대적 수요를 증가시키는 방향으로 작용할 가능성, 즉 근로자의 기술/숙련수준에 따른 차별적 고용효과가 존재할 가능성이 있다.

2. 분석모형

본고에서와 같이 (중간재 수입이라는 형태의) 글로벌 아웃소싱이 근로자의 일자리 중단·퇴직(job separation)이라는 사건(event)의 발생에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 분석하는 경우에는, 사건 발생 이전에 표본의 관찰·분석기간이 종료되는, 즉 분석기간 내에 다니던 일자리를 떠나는 사건이 발생하지 않는 ‘우측절단(right censoring)의 문제’가 있을 수 있으므로 이를 고려한 생존분석(survival analysis) 방법을 이용하는 것이 적합하다. 이에 본고에서는 위험모형(hazard model)을 이용하였는데, 실제 일자리·직업상태의 변화는 연속적으로 나타나지만 분석에 이용된 자료⁵⁾에서는 직업상태의 변화를 비롯한 모든 변수들이 연도 단위로 조사·측정되었으므로 이산시간 위험모형(discrete time hazard model)을 이용하였다.⁶⁾ 위험모형에서 관찰되지 않는 개인효과 또는 이질성(unobserved individual heterogeneity or frailty)을 적절히 통제하지 못할 경우 추정계수가 편향(biased)될 가능성이 큰 점(Jenkins(2005) 등)을 감안하여, 관찰되지 않는 이질성을 포함한 ‘frailty’ 위험모형도 추가적으로 추정하였다. 관찰되지 않는 이질성(v_i)을 포함한 추정식을 보 로그로그 형태로 표현하면 다음과 같다.

$$\log(-\log[1 - h(t_j, X_{i,j} | v_i)]) = \beta' X_{i,j} + \gamma_j + u_i \quad (1)$$

위 식에서 γ_j 는 기본 해저드를 의미하며 t (현직경력기간)의 선형함수 형태로 포함되었다. $X_{i,j}$ 는 근로자 i 의 일자리 중단(퇴직) 위험률에 영향을 미칠 것으로 예상되는 다양한

5) 본고의 실증분석을 위해서는 한국노동패널조사(KLIPS)의 개인 수준의 근로자 데이터와 산업 수준에서의 글로벌 아웃소싱 산정 지수를 매칭시켜 연결한 자료(2005~2011년)를 사용하였다.

6) 분석에 포함되는 독립변수들이 연단위로만 조사되었을 뿐만 아니라 연속시간(continuous time) 모형을 이용하는 경우에는 시간에 따라 변화하는(time-varying) 개인 및 산업 특성 정보 등을 고려할 수 없기 때문에 이산시간 모형을 이용하였다.

요인들을 나타내며, $u_i = \log(v_i)$ 이다.⁷⁾ v_i , 따라서 u_i 는 관찰이 불가능하기 때문에 이에 대한 분포를 가정하고 모형을 추정하게 되는데, 본고에서는 u_i 가 평균이 0인 정규분포를 따른다고 가정하고 추가적인 분석을 수행하였다.⁸⁾

3. 분석결과

글로벌 아웃소싱(광의, 간접추산 지수)이 근로자 개인의 직업안정성-일자리 중단 여부-에 미치는 영향에 대한 분석결과는 <표 1>에 제시되어 있다. 첫째와 둘째 칼럼은 관찰되지 않는 이질성이 고려되지 않은 모형의 결과를 나타내며, 셋째와 넷째 칼럼은 이 효과가 통제된, 구체적으로 관찰되지 않는 이질성이 정규분포를 따른다는 가정하에 추정된 결과를 보여준다. 해석상의 편의를 위해 위험모형의 계수 β 와 위험률(hazard rate)의 비율인 hazard ratio($\exp(\beta)$)를 함께 제시하였다.

우선 관심 변수인 글로벌 아웃소싱 비중의 영향을 살펴보면, 근로자가 속한 산업(소분류 기준)의 글로벌 아웃소싱 비중이 높을수록 일자리 중단이 발생할 위험률(hazard rate)이 높은 가운데, 교육수준이 높아질수록 글로벌 아웃소싱이 일자리 중단 위험에 미치는 영향 정도가 줄어드는 상호작용 효과가 있음을 알 수 있다.⁹⁾ 구체적으로, 글로벌 아웃소싱 비중이 1%포인트 증가함에 따라 일자리 중단 위험률이 최대 약 1.04배씩 높아지는 것으로 추정되었다. 글로벌 아웃소싱이 일자리 중단 위험에 미치는 효과는 교육연수에 따라 점차 감소해, 분석샘플의 평균 교육수준인 고졸(교육연수=12년)인 경우에는 이 효과-글로벌 아웃소싱 1%포인트 증가의 효과-가 1.01배 정도로 낮아진다.

상기한 글로벌 아웃소싱 관련 변수 이외에 대부분의 통제변수들-일자리지속기간, 근로자 개인 및 직장 특성(성별, 연령, 자녀유무, 맞벌이, 시간당임금, 정규직 여부, 직장의 노동조합 유무 및 종업원 수 규모) 등-도 근로자의 일자리 중단 위험에 유의한 영향을 주는 것으로 분석되었다. 관찰되지 않는 이질성의 고려 여부에 따른 분석결과의 질적인 차이가 거의 없으므로,¹⁰⁾ 관찰되지 않는 이질성이 고려된 경우의 추정치를 중심으로 살

7) $X_{i,j}$ 는 다음과 같은 변수들을 포함한다. 우선, $G_{i,j}$ 는 본고의 핵심 변수인 근로자 개인 i 의 일자리가 속한 산업의 t 년도 글로벌 아웃소싱 지수와 전체(원자재+서비스) 글로벌 아웃소싱 중 서비스에 대한 비중을 나타내는 변수로 구성된다. 다음으로, $Z_{i,t}$ 는 근로자 개인 i 의 t 년도 직업 상태에 영향을 미치는 기타 변수들로서, 근로자의 연령, 성별, 교육수준, 혼인상태, 자녀 유무, 맞벌이 여부, 시간당임금, 정규직 여부, 기업의 노동조합 유무 및 규모(종업원 수 기준), 산업(중분류)별 기술수준(매출액 대비 R&D 비중), 연도별, 업종(중분류)별 및 지역별 더미, 글로벌 아웃소싱 지수와 교육수준의 상호작용 변수 등을 포함한다.

8) 분석모형 및 식 도출 과정에 대한 자세한 사항은 이경희 외(2014) 참고.

9) 이러한 결과는 해외 선행연구(이경희 외(2014) 참고) 결과와도 부합한다.

10) 예외적으로, 맞벌이의 효과는 관찰되지 않는 이질성의 고려 여부에 따라 유의성이 달라진다. 관찰

〈표 1〉 위험모형 분석 결과 : 글로벌 아웃소싱(광의, 간접추산)이 직업안정성에 미치는 영향

변수명	I. 이질성 비포함 모형		II. 정규분포 이질성 가정 모형	
	계수 값 (β)	hazard ratio (e^{β})	계수 값 (β)	hazard ratio (e^{β})
글로벌아웃소싱(%)	0.0368**	1.0375**	0.0437**	1.0447**
글로벌아웃소싱 제곱	-0.0003	0.9997	-0.0003	0.9997
글로벌아웃소싱×교육	-0.0023***	0.9977***	-0.0028***	0.9972***
서비스아웃소싱 비율(%)	0.0043	1.0043	0.0053	1.0053
현직경력(연수)	-0.0610***	0.9408***	-0.0566***	0.9450***
남성	-0.0836*	0.9198*	-0.1198**	0.8871**
연령 15~19세	0.8928***	2.4419***	0.8373***	2.3102***
연령 20~29세	0.3484***	1.4167***	0.3742***	1.4538***
연령 40~49세	-0.1589***	0.8531***	-0.1787***	0.8363***
연령 50~59세	-0.0359	0.9647	-0.0638	0.9382
연령 60~64세	0.2464**	1.2795**	0.3130**	1.3675**
연령 65세 이상	0.0928	1.0973	0.1434	1.1542
교육(연수)	0.0021	1.0021	0.0144	1.0145
교육 제곱	0.0021*	1.0021*	0.0019	1.0019
유자녀	-0.1668***	0.8464***	-0.1618***	0.8506***
기혼 유배우	-0.0292	0.9713	-0.0464	0.9547
맞벌이	0.0877*	1.0917*	0.0882	1.0923
시간당임금(1,000원)	-0.0210***	0.9792***	-0.0221***	0.9781***
유노동조합	-0.3471***	0.7068***	-0.3820***	0.6825***
비정규직	0.3936***	1.4824***	0.4191***	1.5206***
기업규모 10~49인	-0.0527	0.9486	-0.0648	0.9373
기업규모 50~99인	-0.1523**	0.8588**	-0.1758**	0.8388**
기업규모 100~299인	-0.1996***	0.8190***	-0.2328***	0.7923***
기업규모 300~499인	-0.1346	0.8741	-0.1657	0.8473
기업규모 500~999인	-0.4282***	0.6517***	-0.5073***	0.6021***
기업규모 1,000인 이상	-0.4284***	0.6516***	-0.4866***	0.6147***
N	14,590		14,592	
Log likelihood	-6783.0836		-6759.1357	

주 : 1) 연도별(2006~2011년), 지역별(16개 시/도), 산업별(중분류 업종) 더미 포함.

2) * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01.

되지 않는 이질성이 고려되지 않은 경우에는 맞벌이가 일자리 중단 위험을 유의하게 증가시키지 만, 이질성이 고려되면 이러한 효과는 통계적 유의성을 상실한다.

펴보면 다음과 같다. 우선 일자리 지속기간의 효과의 경우, 예상대로 부(-)적인 기간의존성(negative duration dependence)을 확인할 수 있다. 현직경력기간이 1년 증가하면 일자리 중단 위험률이 0.95배가 된다, 즉 5%만큼 감소한다. 다음으로, 남성, 유자녀, 정규직, 유노조 직장, 시간당임금, 직장 종업원 수 규모 등도 일자리 중단 위험과 부(-)적인 관계를 보였다. 남성 근로자의 일자리 중단 위험률은 여성 근로자의 위험률의 0.89로, 11% 낮으며, 자녀를 가진 근로자는 자녀가 없는 근로자에 비해 일자리 중단 위험률이 15% 정도 낮다. 비정규직 근로자와 노동조합이 없는 직장에 다니는 근로자의 일자리 중단 위험률은 대조 집단- 즉 정규직 근로자와 노동조합이 있는 직장에 다니는 근로자-의 위험률의 1.5배에 달하는 것으로 나타났다. 근로자의 시간당임금이 1,000원 증가하면 일자리 중단 위험률이 0.98배가 된다, 즉 2% 정도 감소한다.

연령 효과는 30대를 기준으로 보았을 때, 10대와 20대, 60~64세 연령층에서는 일자리 중단 위험률이 30대보다 높은 반면, 40대의 위험률은 30대보다 낮은 것으로 추정되어, 40대의 일자리 중단 위험률이 가장 낮은 것으로 나타났다. 기업규모 효과는 대체로 일자리 중단 위험을 감소시키는 방향으로 작용하였는데, 50~99인, 100~299인, 500~999인, 1,000인 이상 기업에 다니는 근로자의 일자리 중단(퇴직) 위험률은, 10인 미만 기업에 다니는 근로자의 위험률에 비해 각각 16%, 21%, 40%, 39% 정도 낮은 것으로 추정되었다.

IV. 맺음말

수입 중간재 비중으로 측정된 글로벌 아웃소싱이 고용 및 일자리에 미치는 영향은 서로 상반되는 효과-예. 재배치 효과 vs. 규모 효과-의 존재로 인해 실증적으로뿐만 아니라 이론적으로도 예측 불가능하다. 그러나 적어도 단기적으로는 글로벌 아웃소싱이 국내 근로자의 실적이나 이직을 증가시키는 등 고용 및 직업 안정성에 부정적인 영향을 주는 것처럼 보이기 때문에, 유럽 및 영국, 미국 등지에서 많은 논란을 불러일으켰으며, 글로벌 아웃소싱의 영향 여부 및 정도를 검증하기 위한 다양한 실증분석이 시도되었다. 반면 자료의 한계 및 분석의 어려움 등으로 인해 우리나라 자료를 이용한 국내연구는 아직까지 이루어진 적이 없다. 이에 본고에서는 우리나라의 개인 수준 근로자 데이터와 산업 수준에서의 글로벌 아웃소싱 지수를 매칭시켜 연결한 자료를 이용하여 글로벌 아웃소싱이 근로자의 일자리 중단 위험에 미치는 효과를 분석하여 보았다.

주요 분석 결과는 다음의 두 가지로 요약될 수 있다. 첫째, 글로벌 아웃소싱은 (적어도 단기적으로는) 근로자의 직업안정성에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보인다. 근로자가

속한 산업의 글로벌 아웃소싱 - 수입 중간재 - 비중이 증가하면 근로자가 다니던 일자리를 중단하고 떠날 위험률이 증가하는 경향이 있다. 이러한 결과는, 단기적으로는 주로 일자리 대체효과가 상대적으로 크게 작용하기 때문인 것으로 생각된다. 둘째, 글로벌 아웃소싱과 교육수준 간에 상호작용 효과가 존재한다. 근로자의 교육(기술/숙련) 수준이 높아질수록 글로벌 아웃소싱이 일자리 중단 위험에 미치는 영향 정도가 줄어드는 것으로 나타났다는데, 이는 글로벌 아웃소싱과 관련하여 저학력(기술/숙련) 집단의 노동시장 취약성을 보여준다.

한국고용정보원의 직업가치관 조사 결과(한국고용정보원, 2014)에 따르면, 취업자들이 직업 선택 시 가장 중요하게 고려하는 가치는 ‘직업안정’인 것으로 나타났다. 2004년 조사 때는 ‘성취’가 1위, ‘직업안정’이 3위였던 것을 고려하면, 일하는 사람들에게 있어 임금이나 직업적 성공보다 직업안정성이 더 중요한 의미를 지니는 것으로 가치관이 변화하였음을 알 수 있다. 따라서 현대 사회에서 산업화, 정보통신기술의 발전 등으로 인해 국가 간 교역 및 경제의 글로벌화가 더 이상 피하기 어려운 현실이라면, 근로자의 직업안정성과 관련한 글로벌 아웃소싱의 부정적 효과를 완화·최소화하기 위한 정책적 노력, 특히 저학력 집단과 같은 노동시장 취약계층을 위한 지원방안을 강구·확대할 필요가 있을 것으로 보인다. **KL**

<참고문헌>

- 이경희·박문수·김인철(2010), 『오프쇼어링이 생산성 및 노동시장에 미치는 효과와 정책과제』, 연구보고서 2010-579, 산업연구원.
- 이경희·김기선·박문수(2014), 『글로벌 아웃소싱의 노동시장 효과-직업안정성을 중심으로』, 연구보고서, 한국노동연구원.
- 한국고용정보원(2014), 「취업 시 가장 중요한 건 ‘직업안정’」, 보도자료(2014.10.28).
- 한국은행(2005~2011), 산업연관표.

Görg, H.(2011), “Globalization, Offshoring and Jobs,” WTO.

Jenkins, S. P.(2005), “Survival Analysis,” Unpublished Manuscript, Institute for Social and Economic Research, University of Essex, Colchester, UK.

Olsen, K.(2006), “Productivity Impacts of Offshoring and Outsourcing: A Review,” STI(Science, Technology and Industry) Working Paper No. 2006/1, OECD: Paris.