

# KLI 고용·노동 리포트

K o r e a L a b o r I n s t i t u t e

2013. 12. 20 | 통권 제46호(2013-10) |

## 기업 고용성과에 영향을 미치는 요인\*

### [ 요약 ]

- 이 글은 사업체패널조사를 이용하여 근로자 구성, 재무 현황(매출액, 영업이익 등), 경영, 교육훈련, 노사관계 등 다양한 요인들이 고용성장 정도에 따라 구분되는 사업체 범주별로 어떻게 다른지 비교분석함.
- 고용성과가 가장 뛰어난 사업체와 가장 저조한 사업체 범주 사이에 고용성과의 격차가 크게 나타나 고용성과 측면에서 양극화 현상이 존재하는 것으로 나타남.
- 재무지표 가운데 매출액은 예상대로 양(+)의 효과를 가지는 것으로 나타나 매출액이 증가할수록 투입요소 수요를 유발하여 고용이 증가됨을 보여줌. 그러나 영업이익의 경우 고용에 음(-)의 효과를 가지는 것으로 나타나 영업이익이 높을수록 고용이 증가될 것이라는 통상적인 인식과는 배치되는 결과를 보여줌.
- 노사관계 변수 중 노동조합은 고용성과와 양(+)의 관계를 보여줌. 그러나 노사관계 양호성은 통상적 예상과 달리 고용성과와 음(-)의 관계를 보여주는데, 고용조정 등 노사간 이해상충이 야기되는 상황에서 노조(또는 근로자)의 집단행동·개입 정도를 기준으로 응답되었을 가능성이 있으므로 향후 노사관계 양호성을 객관적으로 대표하는 측정수단 모색이 필요함.
- 정기적 인력계획 실시는 고용과 양(+)의 관계를 보이는데, 이는 체계적으로 인력계획을 수립하는 기업일수록 외부충격에의 대응력이 커서 양호한 고용성과를 실현할 수 있음을 시사함.
- 교육훈련 지원은 고용성과와 양(+)의 관계를 보이는데, 이는 교육훈련 투자가 많은 사업체일수록 인적자본 축적 및 질적 수준이 높아서 외부충격에 대한 대응력이 강하고 높은 고용성과를 달성할 수 있을 것임을 시사함.

\* 이 글은 한국노동연구원에서 발간한 윤윤규 외(2012), 『고용창출 메커니즘에 관한 연구』 가운데 일부를 정리하여 작성했음.

### 문제 제기

- 기업 고용성과는 경제상황이나 시장 수요 등 기업외부요인과 근로시간, 경영성과, 인사관리, 교육훈련, 노사관계 등 다양한 기업내부요인들에 의해 영향을 받음.
  - 고용성과 결정요인에 대한 실증분석 결과는 기업이 중장기 인력계획을 세우거나 정부가 노동시장 정책·제도 변화를 모색할 때 보다 많은 고용을 창출하는 방향으로 유도하는데 유용한 정보를 제공할 것임.
- 이 글에서는 사업체패널조사(2005~2009년)를 이용하여, 근로자 구성, 재무 현황(매출액, 영업이익 등), 경영, 교육훈련, 노사관계 등 다양한 측면의 특성들이 고용성장 정도에 따라 구분되는 사업체 범주별로 어떻게 다른지, 어떻게 변화하였는지 비교분석함.
  - 최근 2년(2007~2009년) 동안 고용성장률을 기준으로 분석대상 사업

체를 4개의 고용성장 범주(-10% 미만, -10~0% 미만, 0~10% 미만, 10% 이상)로 구분함.

- 이와 함께 다양한 요인들을 함께 통제하는 회귀분석을 통해 주요 결정요인들이 기업 고용성과에 미치는 효과를 분석함.<sup>1)</sup>

### 고용성장 사업체 범주별 고용구조 및 변화

- 2007~2009년 동안 10% 이상의 높은 고용성장을 이룬 사업체 범주는 타 범주에 비해 기업규모(2007년 기준)는 비교적 작은 편이지만, 2년간 93% 정도의 매우 높은 고용증가율을 달성함. 반면 -10% 미만의 낮은 고용성장 사업체 범주의 경우 기업규모는 가장 컸으나 -64% 정도의 대폭적인 고용감소를 경험함.
  - 이러한 사실은 고용성과가 뛰어난 사업체와 저조한 사업체 범주 사이에 고용성과의 양극화 현상이 심하게 존재함을 보여줌.

1) 구체적인 회귀분석 결과는 윤윤규 외(2012), 『고용창출 메커니즘에 관한 연구』를 참고.

〈표 1〉 사업체 범주별 전체 근로자 수 및 성별 고용 변화(2007~2009년)

		전체				남자				여자			
		-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
	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

〈표 2〉 사업체 범주별 고용 변화 : 정규직/비정규직(2007~2009년)

구간		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

- 사업체 범주별 성별 구성 변화를 보면, -10% 미만의 낮은 고용성장 사업체에서 여성 감소율이 남성보다 높으며, 10% 이상의 높은 고용성장을 이룬 사업체에서는 여성 증가율이 남성보다 약간 높으나 큰 차이라고 보기 어려움.
  - 이러한 사실은 특히 고용감축 발생 시에 여성의 경우 고용안정성 측면에서 남성에 비해 상대적으로 취약한 위치에 있음을 시사함.
- 사업체 범주별로 다소 차이는 있으나 대체로 고용감소 사업체에서는 비정규직의 고용감소율이 정규직보다 크고, 고용증가 사업체에서는 비정규직이 정규직보다 높은 고용증가율을 나타내는 경향이 발견됨.
  - 이는 비정규직의 경우 고용감축 시에는 우선적인 감축대상이 되고 고용확대 시에는 우선적으로 채용되는, 고용조정 완충자로서 고용 불안정성에 크게 노출될 수 있음을 보여줌.

〈표 3〉 사업체 범주별 고용 변화 : 노조원/비노조원(2007~2009년)

구간	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 4〉 사업체 범주별 근로시간 변화(2007~2009년)

	구간	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	42.2	40.3	12.2	13.7	10.3	13.8	64.0	58.7	52.5	54
2009	평균	40.6	45	42.2	40.1	5.7	10.8	8	6	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

■ 사업체 범주별로 약간 차이는 있으나 대체로 2007~2009년 동안 고용감소 사업체에서는 노조원의 고용감소율이 비노조원보다 낮은 반면, 고용증가 사업체에서는 노조원의 고용증가율이 비노조원에 비해 높은 경향이 뚜렷함.

- 이러한 결과는 회귀분석 결과에서도 뚜렷하게 확인되는데, 이는 노동조합이 고용감소 시에는 노조원의 고용안정성을 보장하는 데 일정한 역할을 수행함을 시사함.

- 고용확대 시에 노조원의 고용증가율이 높은 것은 이러한 고용안정성과 관련된 노조의 역할 때문에 신규직원 또는 비노조원의 노조 가입이 늘어나는 데 일정 정도 기인하는 것으로 보임.

■ 10% 이상, 0~10%의 고용성장을 달성한 사업체의 경우, 소정근로시간 변화는 거의 없으나 초과근로시간이 상당 정도 감소한 것으로 나타나 근로시간, 특히 초과근로시간 감소를

대체하는 추가적인 고용 확대가 이루어졌을 개연성을 보여줌.

- 고용감소 사업체의 경우 근로시간 감소가 상당 정도 발생하였는데, 이로부터 근로시간 감소가 없었다면 훨씬 큰 규모의 고용감축이 있었을 것으로 추론할 수 있음.

### 고용성장 사업체 범주별 재무지표 현황 및 변화

- 매출액 변동과 고용성장 사이의 관계를 살펴보면, 일반적인 예측처럼 높은 고용증가율을 실현한 사업체일수록 대체로 매출액 증가율이 높아지는 경향을 보이지만, 마이너스 고용성장을 기록한 사업체 범주에서도 상당 정도 매출액 증가를 달성하였음.
- 이는 고용감축이 매출액 축소와 뚜

렷한 관계가 없거나 또는 다른 요인들이 복합적으로 작용한 결과일 수도 있음을 시사하기 때문에 회귀모형을 통한 추가적 분석이 필요함.

- 회귀분석 결과에 따르면, 매출액에 대한 고용탄력성은 유의한 양(+)의 값으로 추정되어 고용성장과 매출액 변동 사이에 정(正)의 관계가 존재함을 확인할 수 있음.

- 영업이익의 경우를 보면, 고용성도가 가장 나쁜 범주(-10% 미만)의 사업체에서 영업이익 증가율이 가장 높은 것으로 나타남.
- 이는 고용증감 규모와 영업이익 증가율 사이에 뚜렷한 관계가 존재하지 않거나 역의 관계가 있을 수 있음을 보여주는데, 기업의 영업실적 부진 등 경영상 이유로 고용감축이 이루어진다는 사용자측의 일반적

〈표 5〉 사업체 범주별 재무지표의 변화 : 매출액, 영업이익(2007~2009년)

구간	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	241	17.6	97.7	17.6

인식 및 주장과는 배치됨.

- 고용성과 영업이익 사이에 나타나는 이러한 음(-)의 관계는 회귀분석 결과에서도 확인됨. 이와 관련, 사업체의 영업이익이 높아져도 고용창출로 연결되지 않거나 고용감축의 결과로 영업이익이 높아졌을 가능성도 있는데, 향후 추가 연구가 필요함.

### 고용성장 사업체 범주별 경영·노사관계 등 특성 및 변화

- 양호한 노사관계는 노사협력을 바탕으로 생산성을 제고하고 고용유지·창출에 긍정적인 효과를 가질 것이라는 통상의 인식과는 달리, 양호한 노사관계 사업체의 비중과 고용성과 사이에는 명확한 관계가 보이지 않음.
- 노사관계가 양호한 기업이 많다고 해서 고용성과가 특별히 좋다고 볼 수 없으며, 반대의 경우도 마찬가지임. 회귀분석 결과는 고용성과와 노사관계 양호성 사이에 음(-)의 상관관계가 있음을 보여줌.

- 분석자료인 사업체패널조사에서 노사관계 양호성이 고용조정 등 노사간 이해상충이 야기되는 상황에서 노조(또는 근로자)의 집단행동이나 개입 정도를 기준으로 응답되었을 가능성이 있음. 예를 들어, 고용감축 상황에서 노조(또는 근로자)가 소극적 대응을 함으로써(그래서 노사관계 좋음으로 응답했다면) 고용감축에 대한 적극적 대응의 경우보다 고용감축의 규모가 더 컸을 수도 있음.

- 따라서 향후 노사관계의 양호성 정도를 적절히 대표할 수 있는 변수 측정 수단을 찾고 추가 연구를 할 필요가 있음.

- ‘제품개발과 공정혁신을 위해 항상 연구개발을 수행하고 다른 기업들이 혁신을 모방’하는 사업장혁신 유형의 사업체 비중과 고용성과 사이에 뚜렷한 관계가 보이지 않으며, 2007~2009년 동안 이들 사업체의 비중 변화에서도 특징적인 경향을 발견하기 어려움.

- 이는 연구개발을 통한 혁신이 고용 성과에 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 보임.
- 대체로 고용성장률이 저조한 기업에서 ‘정기적인 인력계획을 실시하지 않는’ 기업의 비중이 높은 경향이 보임.
  - ‘정기적 인력계획 실시’ 기업의 경우 예상되는 경기상황에 대한 종합적 판단에 따라 인력계획을 수립하는 만큼 외부충격에 대응하여 급속한 고용감축을 하지 않을 가능성이 크다는 점을 시사함.
- 이러한 결과는 회귀분석에서도 기본적으로 확인되었음.
- 사업체 범주별로 교육훈련 실시 및 지원여부의 비중을 살펴보면, 연도별로 다소 차이는 보이나 대체로 고용성장이 높은 사업체일수록 교육훈련을 실시·지원하는 비중이 높은 경향이 나타남.
  - 교육훈련투자가 많은 사업체의 경우 인적자본 축적 및 질적 수준이

〈표 6〉 사업체 범주별 전반적인 노사관계, 사업장혁신 유형(2007~2009년)

구간	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.

〈표 7〉 사업체 범주별 정기적 인력계획 실시, 교육훈련 실시/지원 여부(2007~2009년)

구간		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

높을 것으로 볼 수 있으므로 음(-)의 충격에 직면해서도 축적된 인적 자본으로 인해 고용감축 유인이 작아질 것으로 추측됨.

- 이러한 결과는 다양한 요인을 통제

하는 회귀분석에서도 기본적으로 확인되었음.

**윤윤규** (한국노동연구원 선임연구위원)

02-3775-5558 / yy27@kli.re.kr

※ 본 자료는 한국노동연구원 홈페이지 [www.kli.re.kr](http://www.kli.re.kr) 을 통하여 항상 보실 수 있습니다.



발행인: 이인재 / 편집인: 남재량 / 편집·교정: 정 철  
 150-740 서울시 영등포구 은행로 30  
 Tel : 02-3775-5514 / Fax : 02-3775-0697 / [www.kli.re.kr](http://www.kli.re.kr)