

# KLI 고용·노동 리포트

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

2015. 08. 31 | 통권 제61호(2015-01)

## 글로벌 아웃소싱과 직업안정성\*

### [ 요약 ]

- 글로벌 아웃소싱은 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 됨.
- 특히 글로벌 아웃소싱이 일자리 및 고용에 미치는 영향은 이론적으로도 불분명 - 상반된 효과가 존재 - 하기 때문에 최근 들어 국내외적으로 많은 관심과 논쟁을 불러일으킴.
- 이에 본고에서는 국내자료(2005~2011년 「한국노동패널조사」 및 「산업연관표」)를 이용하여 수입 중간재 비중으로 측정된 글로벌 아웃소싱이 우리나라 근로자의 직업안정성에 미치는 영향을 실증분석함.
- 이산시간 위험모형 분석 결과, 1) 글로벌 아웃소싱이 근로자의 직업안정성에 미치는 효과는 (적어도 단기적으로는) 부정적이고, 2) 글로벌 아웃소싱과 교육 수준 간에 상호작용 효과 - 근로자의 교육 수준이 높아질수록 글로벌 아웃소싱이 직업안정성에 미치는 부정적 영향 정도 감소 - 가 존재하며, 3) 글로벌 아웃소싱의 효과는 상대적으로 단기에 집중되고 퇴직 자발성 여부에 따라 달라지는 것으로 나타남.
- 본고의 실증분석 결과와 노동법적 문제점 등을 종합적으로 고려해 볼 때, 근로자의 직업안정성과 관련한 글로벌 아웃소싱의 부정적 효과를 완화·최소화하기 위해서는 근로자 차원에서 연대뿐만 아니라 실업급여·부조와 같은 사회안전망의 확충, 근로자, 특히 저학력·저기술·저숙련 근로자에 대한 교육훈련 및 전직지원 등의 정책적 지원 강화·확대가 필요할 것으로 보임.

\* 이 글은 「글로벌 아웃소싱의 노동시장 효과: 직업안정성을 중심으로」(이경희 외, 2014)를 요약·정리하여 작성한 것임.

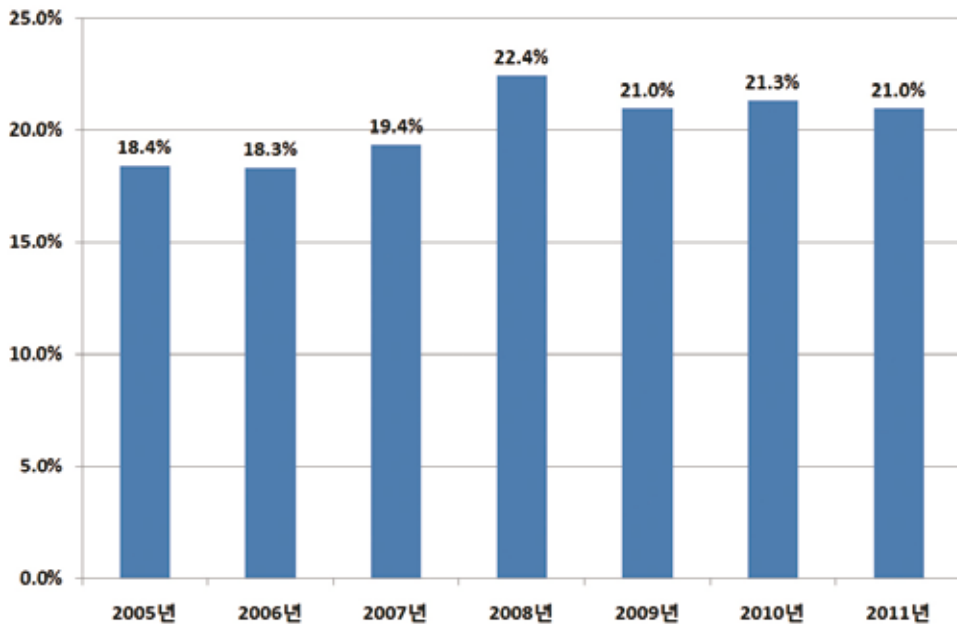
문제 제기

- 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 왔음.
- 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 아웃소싱<sup>1)</sup>의 노동시장 효과에 대

한 대중·학문적인 관심과 논쟁이 촉발·고조되었음.

- 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 편임.
  - 글로벌 아웃소싱을 추산함에 있어 광의의 개념하에 간접적인 방식을 통해 추산된 지표<sup>2)</sup>를 이용하여 우리나라의 글로벌 아웃소싱 현황을 살펴보면, 2011년 현재 전산업의 글로벌 아웃소싱 지표는 21.0%로 나타났는데,

[그림 1] 전산업의 글로벌 아웃소싱 추이



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

1) 본고에서 '글로벌 아웃소싱'은 '(계열회사 여부와 관계없이) 해외에 생산기지를 가진 기업에게 생산과정의 일부를 위탁'하는 것, 즉 Olsen(2006)의 정의에 따른 '오프쇼어링(Offshoring)'과 동일한 개념으로 사용되었음. 기존 연구에서 보면, 동일한 의미로 글로벌 아웃소싱, 오프쇼어링, 글로벌 생산 공유, 수입 중간재 투입, 중간재 교역 등의 용어가 혼재되어 사용되고 있음.  
 2) 글로벌 아웃소싱 지표 추산에 대한 자세한 사항은 이경희 외(2014) 참조.

이는 2005년과 비교해 볼 때 약 2.6%p 증가한 수준임(그림 1 참조).

- 2005년 이후 산업화된 국가들(industrialized countries)을 중심으로 이러한 현상의 파급효과에 대한 미시적 연구가 증가 추세에 있음.
- 반면, 특히 개인 수준의 패널자료를 이용하여 근로자의 고용 및 직업안정성(예, 일자리 중단, 실업, 이직) 등에 미치는 효과를 분석한 국내연구는 전무함.

- 이에 본고에서는 국내자료를 이용하여 수입 중간재 비중으로 측정된 글로벌 아웃소싱이 우리나라 근로자의 직업안정성에 미치는 영향을 실증분석하고, 그 결과를 바탕으로 정책적 시사점을 제시함.

### 글로벌 아웃소싱이 직업안정성에 미치는 영향

- 우리나라의 개인 수준 근로자 데이터(「한국노동패널조사」 8~14차년도(2005~2011년) 자료 및 직업력 자료)와 산업 수준에서의 글로벌 아웃소싱 지수(「산업연관표」 2005~2011년 자료에 근거하여 추산된 산업(소분류)별 글로벌 아웃소싱 지수)를 매칭시켜 연결한 자료에 생존분석 모형을 적용하여 수입 중간재 비중으로 측정된 글로벌 아웃소싱이 근로자의 직업안정성에 미치는 효과를 분석함.
  - 분석대상은 분석기간이 시작되는 2005년 당시 일자리를 가지고 있거나 이후에 새로운

일자리를 시작하는 임금근로자로 한정하였으며, 각 근로자당 분석기간 내 한 번의 일자리 기간(job spell)-2005년 이후(2005년 포함) 첫 번째 일자리 기간-만을 포함함<sup>3)</sup>.

- (중간재 수입이라는 형태의) 글로벌 아웃소싱이 근로자의 일 중단·퇴직(job separation), 직업이동(다른 일자리/실업/비경활로의 이동 등)이라는 사건의 발생에 미치는 영향을 분석하는데 있어서, 사건의 발생 이전에 표본의 분석기간이 종료되는 우측절단(right censoring)의 문제가 있을 수 있음을 고려하여 생존분석(survival analysis)을 이용함.

- 일 중단·퇴직 후 어떤 상태로 이동했는지에 상관없이 일자리가 유지/지속되었는지, 중단되었는지 여부에 대해서만 분석하는 경우에는 단일위험모형(single risk hazard model)을, 일 중단·퇴직 후 이동한 상태를 구분(예: 다른 일자리/실업/비경활로의 이동 등)하여 분석하는 경우에는 경쟁위험모형(competing risks hazard model)을 이용함.

- 실제 일자리·직업상태의 변화는 연속적으로 나타나지만 분석에 이용된 자료에서는 직업상태의 변화를 비롯한 다른 모든 변수들이 매 조사연도를 기준으로 한 연단위로만 확인가능하므로 이산시간 위험모형(discrete time hazard model)을 적용함.

3) 근로자당 여러 번의 일자리(multiple spells)를 허용하는 경우 시계열 상관(serial correlation) 등으로 인해 편향된(biased) 결과가 추정될 가능성이 높음을 고려하여 한 번의 일자리 기간만을 분석대상으로 함.

**주요 분석 결과**

- 글로벌 아웃소싱이 근로자의 직업안정성에 미치는 효과는 (적어도 단기적으로는) 부정적임.
  - 근로자가 속한 산업의 글로벌 아웃소싱 - 수입 중간재 - 비중이 증가하면 근로자가 다니던 일자리를 중단하고 떠날 위험률이 증가하며, 중단하고 떠난 이후 다른 일자리로 이동, 즉 전직할 위험률이 증가하는 경향이 있음.
- 글로벌 아웃소싱과 교육 수준 간에 상호작용 효과가 존재함.
  - 근로자의 교육 수준이 높아질수록 글로벌 아웃소싱이 일자리 중단 위험, 일자리 유지 대비 전직의 상대적 위험 등에 미치는 영향 정도가 줄어드는 것으로 나타남.
  - 특히 비자발적 퇴직자 대상 분석에서의 결과 - 근로자의 교육 수준이 낮아짐에 따라 글로벌 아웃소싱이 미취업, 특히 비경활로의 이동 위험에 미치는 영향력이 늘어나는 것 - 는 글로벌 아웃소싱과 관련하여 저학력 (기술/숙련) 집단의 노동시장 취약성을 보여주는 것으로 해석가능함.
- 글로벌 아웃소싱의 효과는 상대적으로 단기에 집중됨.
  - 글로벌 아웃소싱 지수의 동년값 대신 과거값들을 사용한 경우에도 근로자의 일자리 중단 위험에 미치는 효과는 양(+ )인 것으로 추정되나, 통계적으로는 유의하지 않음.
  - 이는 글로벌 아웃소싱이 근로자의 일자리 중단(퇴직) 위험률을 높이는 효과가 1~3년 후

까지 지속되는 것은 아니며, 이러한 부정적 효과는 상대적으로 단기에만 집중되어 나타남을 의미한다고 볼 수 있음.

- 글로벌 아웃소싱의 효과는 퇴직 자발성 여부에 따라 상이함.
  - 글로벌 아웃소싱은 일자리 유지 대비 자발적 퇴직의 상대적 위험률은 증가시키는 방향으로 작용하지만, 비자발적 퇴직 위험에 대해서는 유의한 영향을 미치지 않음.
  - 또한 비자발적 퇴직자만을 대상으로 하면, 글로벌 아웃소싱이 증가할수록 (일자리 유지 대비) 미취업, 그 중에서도 특히 비경활로 이동하는 상대적 위험률이 증가함(상대적 이직 및 실업 위험에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않음).
  - 반면, 자발적 퇴직자만을 대상으로 분석하면, 글로벌 아웃소싱이 (일자리 유지 대비) 전직의 상대적 위험률은 증가시키는 방향으로 작용하지만, 미취업, 실업이나 비경활로의 이동의 상대적 위험률에는 유의한 영향을 주지 않음.
- ‘전체 글로벌 아웃소싱 중 서비스에 대한 비율’은 미취업, 특히 실업의 상대적 위험을 증가시키는 효과가 있는 것으로 나타남.
  - 전체(원자재+서비스) 글로벌 아웃소싱 비중이 동일하더라도, 그 중에서 서비스에 대한 아웃소싱 비중이 증가하면 일자리 유지 대비 미취업, 특히 실업의 상대적 위험률이 증가하는 경향을 보임<sup>4)</sup>.

4) 서비스는 상대적으로 사람과 결부된 경우가 많아 이러한 서비스가 해외로 아웃소싱되는 것이 국내 근로자의 실업으로의 이동 위험에 중요한 영향을 미치는 것으로 보임.



〈표 1〉 단일위험모형 분석 결과 종합 : 정규분포 이질성 가정모형

| 변수명                                      | 간접 추산 글로벌 아웃소싱 |                           | 직접 추산 글로벌 아웃소싱 |                           |
|--|----------------|---------------------------|----------------|---------------------------|
|  | 계수값( $\beta$ ) | hazard ratio( $e^\beta$ ) | 계수값( $\beta$ ) | hazard ratio( $e^\beta$ ) |
| ■ 상대적 단기 효과(글로벌 아웃소싱 동년값 사용) N=14,592    |                |                           |                |                           |
| 글로벌 아웃소싱                                 | 0.0437**       | 1.0447**                  | 0.0266*        | 1.0269*                   |
| 글로벌 아웃소싱×교육                              | -0.0028***     | 0.9972***                 | -0.0020***     | 0.9980***                 |
| 서비스 아웃소싱 비율                              | 0.0053         | 1.0053                    | 0.0014         | 1.0014                    |
| ■ 상대적 중장기 효과(글로벌 아웃소싱 과거값(lag1~lag3) 사용) |                |                           |                |                           |
| Lag1 N=9,705                             |                |                           |                |                           |
| 글로벌 아웃소싱 lag1                            | 0.0256         | 1.0260                    | 0.0147         | 1.0148                    |
| 글로벌 아웃소싱×교육                              | -0.0018*       | 0.9982*                   | -0.0015*       | 0.9985*                   |
| 서비스 아웃소싱 비율(%)                           | -0.0044        | 0.9956                    | -0.0011        | 0.9989                    |
| Lag2 N=6,606                             |                |                           |                |                           |
| 글로벌 아웃소싱 lag2                            | 0.0054         | 1.0055                    | 0.0096         | 1.0096                    |
| 글로벌 아웃소싱×교육                              | -0.0017        | 0.9983                    | -0.0009        | 0.9991                    |
| 서비스 아웃소싱 비율                              | -0.0034        | 0.9966                    | 0.0002         | 1.0002                    |
| Lag3 N=4,348                             |                |                           |                |                           |
| 글로벌 아웃소싱 lag3                            | 0.0025         | 1.0025                    | 0.0104         | 1.0104                    |
| 글로벌 아웃소싱×교육                              | -0.0019        | 0.9981                    | -0.0010        | 0.9990                    |
| 서비스 아웃소싱 비율                              | -0.0010        | 0.9990                    | -0.0001        | 0.9999                    |

주 : 1) 관찰되지 않는 이질성이 정규분포를 따른다는 가정하에 추정된 결과임.  
 2) 추정모형에는 글로벌 아웃소싱 관련 변수 이외에도  $D_{i,t}$  (현 일자리 경력기간 연속변수),  $X_{i,t}$  (근로자의 직업상태에 영향을 미치는 기타 변수들: 연령, 성별, 교육 수준, 혼인상태, 자녀 유무, 맞벌이 여부, 시간당 임금, 정규직 여부, 기업의 노동조합 유무 및 규모, 산업(중분류)별 기술 수준(매출액대비 R&D 비중), 업종(중분류)별 및 지역별 더미),  $T_t$ (연도별 더미변수) 등이 포함되었으나, 지면관계상 추정치 생략됨.  
 3) \* p<0.1; \*\* p<0.05; \*\*\* p<0.01

〈표 2〉 경쟁위험모형 분석 결과 종합 : 미취업으로의 이동 & 이직 위험

| 변수명                          | base outcome(일자리 유지) vs. |                           |                |                           |
|------------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------|---------------------------|
|                              | 미취업(실업/비경활)              |                           | 직업이동(이직, 전직)   |                           |
|                              | 계수값( $\beta$ )           | hazard ratio( $e^\beta$ ) | 계수값( $\beta$ ) | hazard ratio( $e^\beta$ ) |
| ■ 모든 일자리 종단자 포함 결과(N=14,592) |                          |                           |                |                           |
| 글로벌 아웃소싱(간접 추산)              | 0.0399                   | 1.0408                    | 0.0513*        | 1.0526*                   |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | -0.0033***               | 0.9967***                 | -0.0026**      | 0.9974**                  |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0107**                 | 1.0108**                  | 0.0018         | 1.0018                    |
| 글로벌 아웃소싱(직접 추산)              | 0.0447                   | 1.0458                    | 0.0166**       | 1.0167**                  |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | -0.0025***               | 0.9975***                 | -0.0018*       | 0.9982*                   |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0068**                 | 1.0069**                  | -0.0020        | 0.9980                    |
| ■ 비자발적 퇴직자 대상 결과(N=9,591)    |                          |                           |                |                           |
| 글로벌 아웃소싱(간접 추산)              | 0.0983**                 | 1.1033**                  | -0.0400        | 0.9608                    |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | -0.0065***               | 0.9935***                 | -0.0014        | 0.9986                    |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0150                   | 1.0151                    | -0.0075        | 0.9925                    |
| 글로벌 아웃소싱(직접 추산)              | 0.0677*                  | 1.0700*                   | -0.0492        | 0.9520                    |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | -0.0041**                | 0.9959**                  | -0.0006        | 0.9994                    |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0085                   | 1.0085                    | -0.0090        | 0.9911                    |
| ■ 자발적 퇴직자 대상 결과(N=12,879)    |                          |                           |                |                           |
| 글로벌 아웃소싱(간접 추산)              | -0.0005                  | 0.9995                    | 0.0656**       | 1.0678**                  |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | -0.0017                  | 0.9983                    | -0.0029*       | 0.9971*                   |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0103*                  | 1.0104*                   | 0.0010         | 1.0010                    |
| 글로벌 아웃소싱(직접 추산)              | 0.0312                   | 1.0317                    | 0.0245*        | 1.0248*                   |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | -0.0019                  | 0.9981                    | -0.0020*       | 0.9980*                   |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0069**                 | 1.0069**                  | -0.0018        | 0.9982                    |

주 : 1) 추정모형에는 글로벌 아웃소싱 관련 변수 이외에도  $D_{i,t}$  (현 일자리 경력기간 연속변수),  $X_{i,t}$  (근로자의 직업상태에 영향을 미치는 기타 변수들: 연령, 성별, 교육 수준, 혼인상태, 자녀 유무, 맞벌이 여부, 시간당 임금, 정규직 여부, 기업의 노동조합 유무 및 규모, 산업(중분류)별 기술 수준(매출액대비 R&D 비중), 업종(중분류)별 및 지역별 더미),  $T_t$ (연도별 더미변수) 등이 포함되었으나, 지면관계상 추정치 생략됨.  
 2) \* p<0.1; \*\* p<0.05; \*\*\* p<0.01

〈표 3〉 경쟁위험모형 분석 결과 종합 : 실업, 비경험 & 이직 위험

| 변수명                          | base outcome(일자리 유지) vs. |                           |                |                           |                |                           |
|------------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------|---------------------------|----------------|---------------------------|
|                              | 실업                       |                           | 비경험            |                           | 직업이동           |                           |
|                              | 계수값( $\beta$ )           | hazard ratio( $e^\beta$ ) | 계수값( $\beta$ ) | hazard ratio( $e^\beta$ ) | 계수값( $\beta$ ) | hazard ratio( $e^\beta$ ) |
| ■ 모든 일자리 중단자 포함 결과(N=14,592) |                          |                           |                |                           |                |                           |
| 글로벌 아웃소싱(간접 추산)              | 0.0180                   | 1.0182                    | 0.0436         | 1.0446                    | 0.0517*        | 1.0531*                   |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | 0.0006                   | 1.0006                    | -0.0045***     | 0.9955***                 | -0.0027**      | 0.9973**                  |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0326***                | 1.0331***                 | 0.0035         | 1.0035                    | 0.0019         | 1.0019                    |
| 글로벌 아웃소싱(직접 추산)              | 0.0530                   | 1.0544                    | 0.0390         | 1.0398                    | 0.0166*        | 1.0167*                   |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | -0.0009                  | 0.9991                    | -0.0030***     | 0.9970***                 | -0.0018*       | 0.9982*                   |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0130**                 | 1.0131**                  | 0.0046         | 1.0046                    | -0.0020        | 0.9980                    |
| ■ 비자발적 퇴직자 대상 결과(N=9,591)    |                          |                           |                |                           |                |                           |
| 글로벌 아웃소싱(간접 추산)              | -0.0354                  | 0.9652                    | 0.1956***      | 1.2161***                 | -0.0404        | 0.9604                    |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | -0.0000                  | 1.0000                    | -0.0098***     | 0.9903***                 | -0.0014        | 0.9986                    |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0145                   | 1.0146                    | 0.0180         | 1.0182                    | -0.0077        | 0.9924                    |
| 글로벌 아웃소싱(직접 추산)              | -0.0028                  | 0.9972                    | 0.1014**       | 1.1067**                  | -0.0501        | 0.9512                    |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | 0.0013                   | 1.0013                    | -0.0063***     | 0.9937***                 | -0.0006        | 0.9994                    |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0130*                  | 1.0131*                   | 0.0050         | 1.0050                    | -0.0090        | 0.9910                    |
| ■ 자발적 퇴직자 대상 결과(N=12,879)    |                          |                           |                |                           |                |                           |
| 글로벌 아웃소싱(간접 추산)              | 0.0885                   | 1.0926                    | -0.0213        | 0.9790                    | 0.0656**       | 1.0678**                  |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | -0.0010                  | 0.9990                    | -0.0022        | 0.9978                    | -0.0029*       | 0.9971*                   |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0456***                | 1.0467***                 | 0.0023         | 1.0023                    | 0.0010         | 1.0010                    |
| 글로벌 아웃소싱(직접 추산)              | 0.0240                   | 1.0243                    | 0.0105         | 1.0106                    | 0.0242*        | 1.0245*                   |
| 글로벌 아웃소싱×교육                  | -0.0050                  | 0.9950                    | -0.0015        | 0.9985                    | -0.0020*       | 0.9980*                   |
| 서비스 아웃소싱 비율                  | 0.0140**                 | 1.0141**                  | 0.0049         | 1.0050                    | -0.0018        | 0.9982                    |

주 : 1) 추정모형에는 글로벌 아웃소싱 관련 변수 이외에도  $D_{i,t}$ (현 일자리 경력기간 연속변수),  $X_{i,t}$ (근로자의 직업상태에 영향을 미치는 기타 변수들: 연령, 성별, 교육 수준, 혼인상태, 자녀 유무, 맞벌이 여부, 시간당 임금, 정규직 여부, 기업의 노동조합 유무 및 규모, 산업(중분류)별 기술 수준(매출액대비 R&D 비중), 업종(중분류)별 및 지역별 더미),  $T_i$ (연도별 더미변수) 등이 포함되었으나, 지면관계상 추정치 생략됨.  
 2) \* p<0.1; \*\* p<0.05; \*\*\* p<0.01

■ 시뮬레이션을 통해 글로벌 아웃소싱이 근로자의 직업안정성에 미치는 부정적 효과의 현실적·경제적 중요성·크기를 살펴보면, 고졸 이하의 근로자들에게는 적지 않은 위험으로 작용할 수도 있을 것으로 보임.

- 표본 기간, 즉 2005년부터 2011년까지 전 산업 평균 글로벌 아웃소싱 지수(간접 추산 지수)는 18.4%에서 21.0%로 2.6%p 증가 하였는데, 이러한 변화는 평균적인 중졸 근로자의 일자리 중단 위험률은 26.37%에서 27.67%로 약 5% 정도, 평균적인 고졸 근로자의 일자리 중단 위험률은 26.53%에서 27.24%로 2.66% 증가시키는 효과를 갖는 것으로 추정됨.

- 또한 동 변화-글로벌 아웃소싱 지수가 18.4%에서 21.0%로 2.6%p 증가-는 평균적인 중졸 근로자의 전직 위험률은 18.4%에서 19.78%로 7.5%만큼, 평균적인 고졸 근로자의 전직 위험률은 19.54%에서 20.59%로 약 5.4% 증가시키는 효과를 갖는 것으로 나타남.

시사점

■ 상기한 실증분석 결과와 노동법적 문제점 등을 종합적으로 고려해 볼 때, 근로자의 직업안정성과 관련한 글로벌 아웃소싱의 부정적 효과를 완

화·최소화하기 위해서는 근로자 차원에서의 연대뿐만 아니라 실업급여·부조와 같은 사회안전망의 확충, 근로자, 특히 저학력·저기술·저숙련 근로자에 대한 교육훈련 및 전직지원 등의 정책적 지원 강화·확대가 필요할 것으로 보임.

#### ■ 실업급여·부조와 같은 사회안전망 확충

- 글로벌 아웃소싱으로 인해 일자리를 중단하게 되는 근로자는 미취업(구직포기·단념 포함) 상태로 이동하거나 전직하더라도 일정기간의 실업을 경험하게 될 가능성이 있으며, 이러한 상황은 저학력·저숙련 근로자에게 더 심각하게 나타날 수 있음.
- 하지만 글로벌 아웃소싱으로 인한 실직, 퇴직자만을 대상으로 특별한 지원프로그램을 만들기는 현실적으로 어려울 뿐만 아니라 형평성 차원에서도 문제의 소지가 있을 수 있음.
- 이런 경우, 실업, 사회부조 등의 기본적인 사회안전망이 잘 갖추어져 있으면 글로벌 아웃소싱으로 인한 비고용기간 동안 소득보조의 역할을 할 수 있어 급작스러운 생활고나 빈곤에 빠질 위험을 낮추고, 나아가 더 나은 일자리를 찾아갈 수 있도록 도움을 줄 수 있을 것으로 보임.

#### ■ 저학력·저기술·저숙련 근로자에 대한 교육훈련 프로그램 도입·강화

- 상기한 실증분석 결과를 보면, 교육(기술/숙련) 수준이 낮은 집단에 글로벌 아웃소싱으로 인한 불이익이 집중되는 경향이 있는 것으로 나타났는데, 이러한 상대적 부정적 효과는 저학력(저기술/저숙련)층에 대한 교육훈련제도나 프로그램을 통해 일정부분 완화 가능할 것으로 보임.
- 나영선(2013)에 소개된 미국의 주 차원에서

의 훈련프로그램들 중 펜실베이니아주의 산업파트너십(Industry Partnership: IP)이나 미시간주의 No Worker Left Behind (NWLB) 프로그램 등은 이와 관련된 좋은 예로서 참고할 만한데, 두 프로그램 모두 취약계층, 특히 저임금 근로자들에게 교육훈련, 이를 통한 숙련도 및 기술 수준 향상 기회를 제공함으로써 양질의 일자리를 찾도록 지원/도움을 준 것을 비롯한 다양한 긍정적인 기능을 수행한 것으로 평가되고 있음.

#### ■ 전직지원 강화·확대

- 근로자의 직업안정성을 저해하는 글로벌 아웃소싱의 부정적 효과, 그리고 이에 따른 사회경제적 파급효과를 완화하기 위한 정책방안으로 퇴직(예정)자에 대한 전직지원을 생각해 볼 수 있음.
- 이와 관련하여 고려해 볼 수 있는 사안은 크게 두 가지인데, 하나는 기존 전직지원서비스의 범위 확대이고, 다른 하나는 비자발적 퇴직, 특히 경영상 이유에 의한 해고(경영해고 또는 정리해고) 시 전직지원 강화임.
- 전자에 해당하는 경우로 현재 노사발전재단에서 제공하고 있는 중장년층 대상 무료 전직지원서비스(승인 후 3개월간 이용 가능)를 들 수 있는데, 이 서비스에 대한 수혜 자격이 비자발적뿐만 아니라 자발적 퇴직(예정)자도 포함하고 있는 것은 상당히 고무적이거나, 지원 대상이 만 40세 이상으로 제한되어 있어 상대적으로 젊은 층은 전직지원에서 소외되어 있는 측면이 있음.
- (무료서비스인 만큼 예산 문제가 따르겠지만) 이 프로그램의 지원 대상을 확대하여 좀 더 많은 사람들이 혜택을 받을 수 있게 된다면, 모든 지원 대상 퇴직자, 따라서 글로벌 아웃소싱으로 인한 비자발적 퇴직자의 노동

시장 퇴출-비경활로의 이동-위험이나 전직자의 (퇴직 후 다른 일자리로 옮겨가기 전의) 실업기간, (더 질 낮은 일자리로의) 하향 이동 위험 등을 줄여주는 데도 도움이 될 것으로 생각됨.

- 한편 후자, 즉 경영상 이유에 의한 해고와 관련해서는 일정규모 이상의 인원이 해고되는 경우 전직지원계획서를 작성·제출토록 하고, 이에 따른 전직지원이 이루어질 수 있도록 할 필요가 있음<sup>5)</sup>.
- 이러한 전직지원 강화는 특히 글로벌 아웃소싱으로 인한 대량 인력구조조정 발생 시 경영상 이유로 인한 해고의 충격을 완화하는데 적지 않은 도움이 될 수 있을 것임.

참고문헌

나영선(2013), 『미국 실업보험 현대화와 훈련프로그램 혁신』, 한국직업능력개발원.

이경희·김기선·박문수(2014), 「글로벌 아웃소싱의 노동 시장 효과 - 직업안정성을 중심으로」, 한국노동연구원.

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

이경희(한국노동연구원 연구위원)  
044-287-6311 / kheelee@kli.re.kr

5) 현행 근로기준법에 따르면 경영상 이유로 인해 일정규모 이상의 인원을 해고하는 경우, 노동관청에 신고하도록 되어 있을 뿐, 해고되는 근로자의 전직지원과 관련해서는 별다른 규정이 마련되어 있지 않음.

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



발행인: 방하남 / 편집인: 오상봉 / 편집·교정: 정 철  
30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동  
Tel : 044-287-6603 / Fax : 044-287-6649 / [www.kli.re.kr](http://www.kli.re.kr)