

전략적 핵심기업의 인적자원 개발방식, 그 중요성과 實狀*

曹 尤 鉉**

< 目 次 >

- I. 기업차원 인적자원 개발의 중요성
- II. 기업차원 인적자원 개발방식의 구분 및
전략적 핵심기업의 정의
- III. 전략적 핵심기업의 인적자원 개발방식 분석
 - 1. 숙련형성의 분리형 체계
 - 2. 현장의 훈련, 현장훈련과 배치전환
 - 3. 새로운 도전인 인력난과 기업의 대응방법
- IV. 맺음말

I. 기업차원 인적자원 개발의 중요성

인적자원 개발(human resource development)의 중요성이 국가경쟁력과 성장의 본질적 원천으로서 부각되고 있다. 인적자원 개발의 중요성은 이론적

* 이 논문은 1993-1995년 3개 년 간 교육부 인문·사회과학분야 중점 영역 연구과제인 경제민주화(연구비수혜 연구소: 연세대학교 상경대학 경영연구소)의 학술연구비에 의해 연구된 “경제민주화를 위한 기업 차원의 노사관계제도”라는 논문의 일부이다. 이 논문에 이용된 자료를 사용하도록 허용해 준 박기성 교수와 남기곤 교수에 감사드리며, 특히 남기곤 교수는 이 논문의 실증분석에 큰 도움을 주었다. 한국경제학회 정기 학술대회(1995. 2) 발표 시 유익한 논평을 해 준 인제대 이상일 교수와 『경제학연구』의 익명의 논평자 2인에게 감사드린다. 이들의 논평에 따라 이 논문의 일부가 수정되었다.

** 숭실대 경제학과 교수.

으로는 Romer(1990)(1994), Becker, Murphy and Tamura(1990) 그리고 Lucas(1988)에 의한 내생적 경제성장의 원천과 관련되어 있다. Romer는 정부의 연구개발 투자에 의한 사회적 지식의 증대를 통한 기술혁신과 내생적 성장을 강조하였으며 Becker, Murphy and Tamura는 인적자본에 대한 개인의 투자가 내생적 성장의 원천이 됨을 강조하고 있다. 국내에서도 최근 강철규(1994a,b)는 발전의 본질적 원천으로서 그 나라의 인적자원의 기술, 지식, 정보수준을 강조하였다. 그는 설계사, 디자이너, 전문 경영자 등이 자신의 지식을 생산력화하는 것을 知力(knowledge power)이라고 정의하고 이들의 비중이 높은 知力기업이 발전의 핵심적 요소가 됨을 논의하고 있다.

필자는 연구개발투자에 의한 기술진보(따라서 정부 역할)를 강조한 Romer나 개인의 인적자본투자(개인의 역할)를 강조한 Becker와는 달리 기업에 의한 인적자원 개발방식이라는 제도의 선택이 경제성장을 촉진하는 내생변수가 된다는 관점을 갖는다. 필자의 知力노동자에 대한 관점은 강철규(1994,b)가 강조한 설계사, 디자이너, 전문경영자 등 전문인력 중심의 지력노동자라는 관점과도 다르다. 필자는 기업내 인적자원 개발방식이라는 제도적 선택 여하에 따라서는 생산직 노동자도 과학자, 기술자, 경영자와 知力을 일부 공유할 수 있으며 이들 知力을 갖는 생산직 노동자가 경제성장의 원천이 된다는 관점을 갖는다. 이러한 필자의 논점은 日本의 Koike와 Inoki(1990)의 그것과 일치하는 것이기도 하다.

기업에 의한 知力노동자의 두터운 형성은 다음 네 가지 이유에서 중요하다.

첫째 우리나라가 앞으로 타국과의 비교에서 경쟁우위를 지니자면, 차별화된 고부가가치 상품을 생산하는 것이 필수불가결하며 차별화된 고부가가치 상품의 생산은 표준화된 저부가가치 상품 생산과는 달리 知力노동이라는 인적자원의 부존량에 크게 의존하기 때문이다. 표준화된 저부가가치의 상품생산에서는 수입기술, 수입원자재를 이용하여 작업하는 조립가공에 능숙한 미숙련노동의 풍부성 여부가 그 경쟁력의 원천이었다면 차별화된 고부가가치의 상품생산에서는 기술, 지식, 정보 등을 생산력화하는 知力노동의 풍부성 여부가 그 경쟁력의 원천이 된다. 차별화된 고부가가치 상품을 생산하는 데 이용되는 知力노동의 부존량이 많을수록 차별화된 제품의 생산비용이 낮아질 것이다.

둘째, 知力노동이라는 자원의 부존량이 풍부할수록 他국가의 자본을 흡인함으로써 차별화된 제품의 생산비는 더욱 낮아질 수 있을 것이다. 구체적으로 유

련연합의 통합과정에서 사회적 덤핑(social dumping)이 실제로 일어날 것인가에 대한 격렬한 논의에서, 자본과 良質의 노동은 상호보완적이기 때문에 고부가가치의 차별화된 제품을 생산하는 자본은 EU의 낙후지역으로 흘러 들어가지 않을 것이므로 사회적 덤핑은 우려할 게 아니라고 하여 논쟁이 종식되고, EU의 낙후지역의 경제발전을 위해서는 직업훈련 등 인적 자원의 質을 높이며 사회간접자본을 확대하는 프로그램의 중요성이 강조되었다(Rhodes, 1992와 Streeck, 1989). 이 논쟁은 자본과 良質의 노동은 상호보완적인 것을 시사하며, 우리는 자본과 知力노동 간에 강력한 보완관계가 존재함을 강조하는 것이다.¹⁾ 知力노동의 부존량이 풍부할수록 고부가가치의 차별화된 제품을 생산하는 데 관심을 갖고며 국경없이 이동하는 국제자본의 국내유입이 가능하게 될 것이다.

셋째, 노동자에게 생애에 걸친 숙련의 체계적 향상을 가능하게 하는 기업의 투자는 노동자에게 장래성과 장래임금 양자를 충족시킴으로써 노동자의 직장만족도를 높여 한편으로는 노동자의 이직성향을 낮추어 직장정착도를 높이며, 다른 한편으로는 자발성에 기초한 직무수행과 조직에의 헌신을 가능하게 함으로써 노동의 質을 높여 기업에서의 노동생산성을 크게 향상시킬 것이다. 높은 노동의 質은 차별화된 고부가가치제품 생산을 위해 필요불가결한 것이다. 우리는 종래에 기업에서의 노동생산성을 높이는 방안으로 지적되어 온 새로운 생산기술의 도입이나 기업의 연구개발(R & D)투자에 못지 않게 노동자에 대한 기업의 투자가 중요하다는 관점을 갖는다.

넷째, 기업이 노동자의 숙련향상에 대한 투자로써 노동자훈련제도를 설계하고, 내부노동시장에 의해 노동자에게 숙련형성을 자극하며 동기부여를 행할 때, 숙련의 폭이 넓고 숙련의 깊이를 갖춘 다수의 知力노동자가 형성되고, 이러한 지력노동자가 많을수록 다양한 개인의 知력이 발휘되며, 知力노동자간의 접촉의 빈도와 강도가 높아져 새로운 아이디어의 출현과 기술진보의 가능성이 커지게 될 것이다. 또한 서로를 유익하게 하는 상호작용은 知力노동자의 자발성, 헌신성 그리고 창조적인 작업노력을 높이게 될 것이다. 기업 차원의 숙련형성제도와 내부노동시장에 의해 형성되는 知力노동자가 많을수록 이들의 상

1) Lucas(1988)는 인적자본을 가진 자도 인적자본이 희소한 곳에서 풍부한 곳으로 이주함을 관찰한 바 있는데, 이는 한 지역의 풍부한 知力노동은 타지역의 知力노동을 흡인한다는 해석을 가능하게 한다.

호 유익화 작용으로 자발적, 헌신적, 창조적 노력에 의한 기술혁신이 증가된다면 분명 知力노동자는 규모에 대한 수확체증(increasing returns to scale)을 받게 된다. 새로운 기술은 타기업에 쉽게 전파되어 기업간의 상호모방, 적응·개선 과정에서 또다른 기술혁신이 일어난다. 이것 또한 수확체증을 낳는다. 이와 같이 기업 차원의 숙련형성제도와 내부노동시장에 대한 기업의 투자가 知力노동자 貯量(stock)을 증가시키고 이를 생산력화하여 수확체증을 낳는 것을 知力노동의 파급효과(spill-over effect)라고 할 수 있다.

필자는 특히 생산직 노동자의 노동의 質 향상의 중요성과 知力노동의 파급효과 때문에 전문인력 위주의 엘리트주의적 인적자원 개발방식(강철규:1994, b)보다는 知力を 갖는 생산직 노동자의 대량창출 중심의 인적자원 개발방식을 보다 중요시하는 것이다. 그리고 필자는 기업의 인적자원 개발방식이라는 제도적 선택을 강조하기 때문에, 정부의 역할을 중시한 Paul Romer(1994)나 개인의 투자를 강조한 Becker(1990)와 그 강조점이 다른 것이다.

知力노동이 一國의 학교제도 및 직업훈련제도에 의해 형성되기도 하지만 보다 중요하게는 기업의 노동자훈련제도와 숙련형성에 대한 보상체계로서 내부노동시장에 의존한다는 관점과 그리고 知力노동의 기업내에 두터운 형성이야말로 내생적 성장의 원천이라는 관점에 입각하여 우리는 이 논문에서 한국경제의 중요한 역할을 담당하고 있는 소위 '전략적 핵심기업'에서의 인적자원 개발방식의 실상을 분석하게 된다. Ⅲ절에서는 우리나라 전략적 핵심기업을 중심으로 생산직 노동자에 대한 숙련형성제도의 특징과 성격, 생산직 노동자에 대한 훈련제도로써 현장외훈련, 현장훈련 그리고 배치전환 등의 측면을 분석한다. 우리의 주요 결론은 기업차원의 인적자원 개발이 갖는 중요성에도 불구하고, 전략적 핵심기업에서조차 체계적인 인적자원 개발방식이 도입되고 있지 않음을 실증적으로 보이게 된다. 그리고 이 논문의 Ⅳ절에서는 기업 차원의 인적자원 개발방식의 방향을 전략적 핵심기업과 여타 기업으로 나누어 제시하는데, 이것이 이 논문의 맺음말이 된다.

II. 기업 차원 인적자원 개발방식의 구분 및 전략적 핵심기업의 정의

1. 기업차원의 인적자원 개발방식의 구분

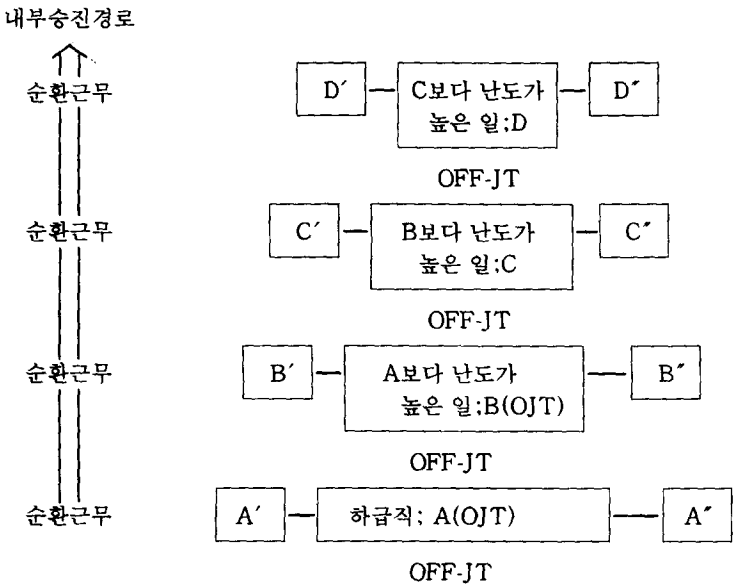
기업 차원에서 인적자원 개발방식은 우선 숙련형성의 통합형체계(integrated system of skill training)와 분리형체계(separated system)로 나누어진다. 정규적인 일(구체적으로는 분업과 전문화에 의거한 작업조직에서 정규적으로 행하는 단순반복적인 작업)과 비정규적인 일(즉 작업현장에서 발생하는 비정규적인 일인 불량, 사고를 다룰 뿐만 아니라 시장수요 변화에 따른 기계설비의 변화, 변경, 조정 등의 일)을 동시에 수행하도록 노동자를 훈련시키면 통합형 체계이며 이는 일본의 훈련제도이다. 반면 정규적인 일은 인문고졸의 조업생산직에게 그리고 비정규적인 일은 공고졸의 정비공무직에게 맡기는 제도가 숙련형성의 분리형체계이며 이는 주로 歐美형의 훈련제도이다.

숙련형성의 통합형체계는 조우현·황수경(1993)이 Koike와 Inoki의 관점을 例示하는 데 작성한 <그림 1>에 의해 보다 명료하게 설명될 수 있다. 근로자는 A라는 직무에 채용되었을 때 현장훈련(OJT) 또는 현장외훈련(OFF-JT)을 통하여 숙련을 형성하고 A' 및 A''라는 직무로 배치전환 또는 반간이동(rotation)을 함으로써 숙련의 폭을 넓힌다. A A'A'' 등의 직무를 경험한 후 보다 높고 어려운 직무인 B로 승진이 이루어지며 B B'B''의 순환보직근무를 경험한 후 B보다 고난도의 C직무에 배치되어 C C'C''의 순환보직근무를 행하게 된다. 이러한 넓게 규정된 직무를 경험하면서 근로자가 직무사다리(job ladder)에 의거하여 하급직에서 상급직으로 승진을 통하여 올라가게 될 때 즉 A A'A''→B B'B''→C C'C''→D D'D''의 과정이 이루어질 때, 작업현장에서 발생하는 사고, 변경 등을 능숙히 다루는 비정규적 업무와 관련된 숙련을 근로자는 갖게 된다. 하급직에 채용된 노동자가 OFF-JT, OJT, 반내 또는 반간이동을 통하여 보다 넓은 직무를 능숙히 수행하는 능력을 계발하고, 이러한 능력을 쌓은 이후 보다 難易度가 높은 직위로 승진하는 과정이 숙련형성의 통합형체계이며 이로 인해 생산직근로자도 과학자, 기술자의 전문지식·숙련을 일부 공유할 수 있게 된다.

숙련형성의 분리형체계는 기본적으로 기업 바깥에서 이루어진 특히 학교에

서 이루어진 자격요건과 자질을 가장 중요시하며, 채용 후 현장에서는 분업과 전문화된 체제에서 정비공무직을 대상으로 하여 숙련의 심화(또는 수직적 확대)가 이루어지며, 조업생산직은 일반적으로 숙련의 심화의 대상에서 배제된다. 공고 또는 공전 출신의 정비공무직은 위에서 예시한 바와 같은 숙련의 폭을 확대하며 숙련의 깊이를 심화시키는 훈련을 받거나 아니면 비교적 세분화된 직무에서의 승진과정(A→B→C→D)을 겪으면서 근속년수가 길어질수록 상급직에 승진할 수도 있다. 그러나 이때 인문계 고졸의 조업생산직은 高難度의 일을 수행하기 위한 능력개발과 능력향상 없이 즉 좁은 숙련의 폭과 얇은 숙련의 깊이를 가지고 대부분 하급직인 A에 머물게 된다.

〈그림 1〉 숙련형성의 통합형체계의 例示



어떠한 노동자훈련제도와 내부승진제를 택하느냐는 기업의 제도적 선택에 의존할 것이다. 폭넓은 숙련과 깊이가 있는 숙련은 노동자에게 단순 반복적인 일인 정규적인 일뿐만 아니라 변화와 이상을 다루는 비정규적인 일을 생산직 노동자에게 모두 수행하게 하는 숙련형성의 통합형체계에 의하여 광범위하게 형성되는 것이며, 폭넓은 숙련과 깊이 있는 숙련을 가진 노동자가 우리가 앞에

서 정의한 知力노동자인 것이다. 미숙련 또는 반숙련 생산직 노동자에게 단순 반복적인 일상적인 일을 맡기고, 비정규적인 업무는 기술공 또는 기술자에 의해 행하는 것은 숙련형성의 분리형체제인데 분리형체제에서도 知力노동자가 형성은 되겠으나, 광범위하게 형성되지는 않을 것이다.

기업의 知力노동자 형성제도로써 숙련형성제도와 내부노동시장을 분석하는데 있어서 구체적으로 다음 세 가지 측면에 주목할 것이다.

- ① 우리나라 기업의 숙련형성제도가 통합형체제인가 분리형체제인가? 분리형체제인 경우에는 정비공무직에게 숙련의 심화가 이루어지고 있는가?
- ② 생산직 노동자에 대한 현장의 훈련, 현장훈련과 배치전환은 어느 정도 이루어지고 있는가?
- ③ 우리나라 기업의 숙련형성제도는 어떠한 변화의 가능성을 가지고 있는가?

2. 전략적 핵심기업의 정의

우리는 한국노동연구원의 1992년 「제조업 숙련형성 관행에 관한 조사」 자료에 나타난 304개 업체의 「사업체조사」와 3,094명의 「근로자조사」를 이용하여 분석을 행한다. 여기서는 기업의 특성을 대기업과 중소기업으로 나누는 관행적 방식에서 벗어나 대기업을 고집중산업의 대기업과 저집중산업의 대기업으로 나누며, 중소기업 또한 고집중산업의 중소기업과 저집중산업의 중소기업으로 나눈다. 구체적으로 우리는 고집중대기업을 다음과 같이 정의하고자 한다. 사업체 규모가 300인 이상이며 해당 사업체 산업분류(세세분류별)의 CR3가 60% 이상이면 고집중대기업이 된다. 그리고 사업체 규모가 300인 이상이며 해당 사업체 산업분류(세세분류별)의 CR3가 60% 미만이면 저집중대기업이 된다. 마찬가지로 방법에 의해 사업체 규모가 300인 미만인 기업을 고집중중소기업과 저집중중소기업으로 분류한다.²⁾

〈표 1〉에는 고집중 저집중 산업에 있어서 기업규모별 분포가 나타나고 있다.

2) 고집중대기업은 최근 몇몇 논자에 의해 독점부문이라고 정의한 것과 내용상 유사하다. 조우현·황수경(1993)은 CR3가 40% 이상이며 300인 이상의 사업체, 남기곤(1994)은 CR3가 60% 이상이며 500인 이상의 사업체를 독점부문으로 정의하고 있다. 이 논문은 최근 몇몇 논자들이 비독점부문이라고 정의한 산업분야가 동질적이지 않고 이질적이라는 관점에서 비독점부문을 저집중대기업과 중소기업으로 나눈 것으로 파악될 수도 있다.

〈표 1〉 고집중 저집중산업에 있어서 기업의 규모별 분포

| | 저집중산업 | 고집중산업 | 계 |
|---------|---------|--------|----------|
| 중 소 기 업 | 136(45) | 38(13) | 174 |
| 대 기 업 | 65(22) | 61(20) | 126 |
| 계 | 201 | 99 | 300(100) |

자료 : 한국노동연구원(1992), 「기업내 숙련형성에 관한 사업장조사」.

우리는 고집중대기업, 저집중대기업, 고집중중소기업이라는 더미변수를 독립 변수에 포함시켜 전통적인 임금함수를 추정하였다(〈부표 1〉 참조). 〈표 2〉에 요약된 추정 결과에 의하면 남자의 경우, 저집중중소기업에 비해 고집중대기업의 임금 프리미엄은 18.7%, 저집중대기업의 임금프리미엄은 10.0%이며, 고집중중소기업의 임금프리미엄은 -0.5%로 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 따라서 앞으로의 분석에서 우리는 고집중중소기업과 저집중중소기업을 묶어 고집중·저집중에 관계없이 중소기업으로 분류하는데, 이렇게 되면 기업의 특성은 고집중대기업, 저집중대기업, 중소기업으로 분류된다.

〈표 2〉 임금프리미엄 추정 결과

| | 전체 | 남자 | 여자 |
|---------------|--------|--------|--------|
| 고 집 중 대 기 업 | 14.3% | 18.7% | 6.5% |
| 저 집 중 대 기 업 | 5.6% | 10.0% | -0.8%* |
| 고 집 중 중 소 기 업 | -1.7%* | -0.5%* | -3.9%* |
| 저 집 중 중 소 기 업 | 기준 | 기준 | 기준 |

주: 1) * 표시를 제외하고는 모든 추정된 계수는 1% 유의수준에서 유의함. 임금함수 추정에 관한 자세한 결과는 〈부표 1〉 참조.

2) 직종별임금실태조사 자료 중 한국노동연구원의 숙련형성실태조사와 일치하는 84개 사업체를 대상으로 추정한 결과임. 자료의 추출 과정에 대한 자세한 설명은 남기곤(1994)을 참조하기 바람.

자료 : 한국노동연구원(1992), 「기업내 숙련형성에 관한 사업장조사」.

노동부(1990), 「직종별임금실태조사」.

우리는 생산직 노동자들에 대한 熟練형성제도와 내부승진제도를 분석하는데 있어 대상 기업을 전략적 핵심부문³⁾(고집중산업의 대기업)과 여타 부문(저

3) Parsons(1991)은 '전략적 조직기업'과 '전략적 비조직기업'이라는 용어를 사용하였는데 전자는 해당 사업체 소속의 산업의 상위 4사 집중률이 50% 이상이며 노조가 조직된 기업이고, 후자는 산업집중률이 50% 이상이며 노조가 조직되지 않은 기업으로 정의하였다. '전략적'이란 의미는 '고집중산업에 속하는'이라는 의미를 갖는다.

집중산업의 대기업, 중소기업)으로 나누어 살펴보고자 한다. 그 이유는 한국경제에서 전략적으로 핵심적 위치를 점하고 있는 기업에서 인적자원 개발방식의 실상과 그 특성을 살펴봄으로써 전략적 핵심부문에서 知力노동자의 형성과 높은 근로의욕의 유지가 이루어져, 장래에 더 높은 생산성향상이 일어날 수 있을 것인지를 추론하고자 하기 때문이다.

Ⅲ. 전략적 핵심기업의 인적자원 개발방식 분석

1. 숙련형성의 분리형체계

(1) 숙련형성의 분리형체계를 나타내는 단순통계지표

우리나라 기업들은 숙련형성의 통합형체계와 분리형체계 중 후자를 압도적으로 선호하고 있는 것으로 나타나고 있다. 먼저 정비공무직 노동자의 주된 확보대상을 살펴보면 공고졸업자, 공업전문대 졸업자, 공공직업훈련 수료자의 비중이 압도적으로 높다는 사실을 알 수 있다. 또한 숙련형성이 통합형체제로 이루어질 경우 정비공무직은 조업생산직 근로자 중에서 우수한 인력으로 충당하는 경우가 많을 것으로 판단할 수 있는데, 이 비율 역시 고집중대기업, 저집중대기업, 중소기업이 각각 14.8%, 14.2%, 16.9%로 모든 사업체에 있어서 극히 낮은 수준인 것으로 나타나고 있다(〈표 3〉 참조). 숙련형성이 통합형체제로 이루어지고 있는지를 반영하는 또다른 지표 예컨대 조업생산직 근로자가 정비공무직이 될 수 있는지 여부에 대한 응답에서도 ‘될 수 있고 사례도 있다’라고 응답한 사업체의 비율 역시 고집중대기업, 저집중대기업, 중소기업이 각각

〈표 3〉 정비공무직의 확보 대상

| | 고집중대기업 | 저집중대기업 | 중소기업 | 계 |
|--------------|-----------|-----------|------------|------------|
| 조업생산직 중 우수인력 | 8 (14.8) | 9 (14.2) | 23 (16.9) | 40 (15.8) |
| 공공직훈 수료자 | 4 (7.4) | 4 (6.3) | 6 (4.4) | 14 (5.5) |
| 사내직훈 수료자 | 3 (5.5) | 1 (1.5) | 5 (3.6) | 9 (3.6) |
| 공고 졸업자 | 32 (59.2) | 39(61.9) | 77 (56.6) | 148(58.5) |
| 공업전문대 졸업자 | 4 (7.4) | 8 (12.7) | 17 (12.5) | 29 (11.5) |
| 기술학원 수료자 | 1 (1.8) | 0 (0.0) | 3 (2.2) | 4 (1.6) |
| 기타 | 2 (3.7) | 2 (3.1) | 5 (3.6) | 9 (3.6) |
| 계 | 54(100.0) | 63(100.0) | 136(100.0) | 253(100.0) |

자료 : 한국노동연구원, 「기업내 숙련형성에 관한 사업장 조사」, 1992.

29.5%, 29.2%, 28.4%로 낮은 수치를 보이고 있다(〈표 4〉 참조)⁴⁾. 이러한諸 지표들은 고집중대기업, 저집중대기업, 중소기업이라는 사업체의 특성과 관련 없이 한국의 대부분의 기업들은 입사 전에 이미 형성된 학력에 의한 자질을 최 우선적으로 평가하며, 조업생산직은 중졸·인문졸에 의해서 정비공무직은 공 고·공전·공공직훈 수료자 등에 의해 충원되며, 조업생산직에서 정비공무직으로 상향이동은 이루어지나 보조적 부수적인 성격을 지니기 때문에 우리나라에서 노동자의 숙련형성은 분리형체제로 이루어지고 있다고 할 수 있게 된다.

〈표 4〉 조업생산직 노동자의 직종 변경 가능성

| | 고집중대기업 | 저집중대기업 | 중소기업 | 계 |
|---------------------|-----------|-----------|------------|------------|
| 〈조업생산직 → 정비공무직〉 | | | | |
| 될 수 있으나 사례 없다 | 38 (62.3) | 45 (69.2) | 102 (57.9) | 185 (61.3) |
| 될 수 있고 사례 있다 | 18 (29.5) | 19 (29.2) | 50 (28.4) | 87 (28.8) |
| 될 수 없다 | 5 (8.2) | 1 (1.5) | 24 (13.6) | 30 (9.9) |
| 〈계〉 | 61(100.0) | 65(100.0) | 176(100.0) | 302(100.0) |
| 〈조업생산직 → 사무·관리·영업직〉 | | | | |
| 될 수 있으나 사례 없다 | 25 (40.9) | 30 (46.1) | 103 (58.5) | 158 (52.3) |
| 될 수 있고 사례 있다 | 28 (45.9) | 32 (49.2) | 54 (30.6) | 114 (37.7) |
| 될 수 없다 | 8 (13.1) | 3 (4.6) | 19 (10.8) | 30 (9.9) |
| 〈계〉 | 61(100.0) | 65(100.0) | 176(100.0) | 302(100.0) |

자료: 한국노동연구원, 「기업내 숙련형성에 관한 사업장 조사」, 1992.

(2) 숙련형성의 분리형체계를 나타내는 계량모형과 그 추정 결과

기업이 노동자 숙련형성의 분리형체계를 택하고 있음은 근로자조사에서 다시 확인할 필요가 있다. 「근로자조사」에서는 노동자의 입사시에 맡고 있는 일과 현재 맡고 있는 일을 ① 조업 생산직, ② 정비·공무직, ③ 현장감독직, ④ 전문·기술·연구직, ⑤ 사무·관리·영업직으로 나누어 묻고 있다. 우리는 입사시 조업생산직 노동자가 현재 정비공무직이면 상향이동이 일어난 것으로 (UPWARD=1) 하여, 단순기능직 근로자의 상향이동을 UPWARD라는 더미

4) 조업생산직 중 유능한 근로자는 정비공무직으로 되는 경우보다는 오히려 사무 관리 영업직으로 직종 전환이 이루어지는 경우가 보다 많은 것으로 나타나고 있다. 구체적으로 조업생산직이 사무·관리·영업직이 될 수 있는가에 대한 응답을 살펴보면, '될 수 있고 사례가 있다'라고 응답한 사업체의 비율은 고집중대기업, 저집중대기업, 중소기업에서 각각 45.9%, 49.2%, 30.6%로 나타나고 있다.

변수로 계량화한 후, 상향이동 확률의 결정요인을 프라빗(Probit Analysis)을 이용하여 추정하였다.

기업내 조업생산직에서 정비공무직으로의 근로자의 상향이동⁵⁾을 결정하는 요인으로 근로자의 입사 전의 일반적 인적자본량을 나타내는 학력, 입사 전의 직업훈련 경험여부를 고려하였고, 현직장에서의 현장훈련, 현장의 훈련, 배치 전환, 근속년수, 중도채용자 여부 등의 현직장 또는 과거직장에서 형성된 인적자본 투자량, 그리고 근로자 개인의 인적속성과 현직장의 산업특성 등을 고려하였다. 상향이동의 프라빗모형은 조우현·황수경(1993)에서 설명된 것과 유사하며, 사용된 변수의 정의는 <표 5>에 나타나 있다. 우리가 중점적으로 살펴보고자 하는 것은 전략적 핵심기업과 중소기업 간에 있어서 근로자 상향이동의 차이이며 동시에 인문계 고졸자의 정비공무직으로의 상향이동 가능성이다. 추정결과는 <표 6>에 실려 있다.

추정결과를 보면 우선 고집중대기업(CORE1)의 추정계수는 10% 유의수준에서 통계적으로 유의하며, 저집중대기업(CORE2)의 추정계수는 통계적 유의성이 없다. 고집중대기업과 중소기업 간에는 근로자 상향이동의 미미한 차이가 있는 것으로, 저집중대기업과 중소기업 간에 근로자의 상향이동에 체계적인 차이는 없는 것으로 나타나고 있다. 또한 공고졸(EDTECH)이 조업생산직 노동자의 상향이동에 正의 영향력을 발휘하는 것으로 나타나며 이는 반대로 말하자면 인문계 고졸은 상향이동에 대단한 제약을 갖고 있음을 의미한다. 입사 전의 직업훈련 수령 여부를 나타내는 변수(PUBTRA, PRITRA)의 추정계수는 예상과는 달리 통계적으로 유의하지 않다. 사업체내의 숙련의 폭과 관련된 숙련형성방식 즉 현장의 훈련(OFF-JT), 현장훈련(OJT), 배치전환(ROT-AT) 등은 노동자의 상향이동에 체계적인 영향을 미치지 못하는 것으로 보인다. 이러한 추정치들은 우리나라 기업의 숙련형성제도가 체계화되어 있지 않아 근로자의 숙련의 폭은 매우 좁고 숙련의 깊이는 얕아 우리나라 조업생산직 노동자의 상향이동으로 측정되는 생애경력경로가 대단히 짧을 것이라는 점을 시사하고 있다.

필자가 마지막으로 언급하고자 하는 두 가지 사항은 숙련형성의 분리형체계

5) 입사시 조업생산직으로 보고한 1966명의 근로자 중에서 정비공무직으로 상향이동한 근로자는 262명으로 이는 약 3.2%에 해당하는 소수인원이다.

에서 입사시 정비공무직으로 일을 시작한 근로자의 경우에는 다기능화가 크게 진전되고 있다는 점 그러나 정비공무직의 다기능화는 회사의 현장의 훈련, 현장훈련, 전환배치라는 공식적인 훈련제도와는 무관하게 노동자의 비공식적인 현장학습(learning by doing)에 의해 이루어지고 있다는 점이다. 노동연구원의 「기업내 숙련형성에 관한 근로자조사」는 조사대상 근로자에게 입사시 그리고 현재에 있어서 숙련수준을 ① 단순노무직 ② 견습공 ③ 단능공 ④ 단능숙련

〈표 5〉 변수의 정의

| | |
|----------------|--|
| 종속변수 UPWARD | 입사시 노동자의 직무가 조업생산직에서 현재임무가 정비-공무직이면 1, 입사시도 현재도 조업생산직이면 0인 더미변수 |
| 독립변수 EDMIDD | 중졸 이하 더미변수 |
| EDTECH | 공고졸 더미변수 |
| EDCOLL | 전문대졸 더미변수 |
| EDUNIV | 대졸 더미변수 |
| PUBTRA | 입사 전에 공공직업훈련원에서 훈련을 받은 경험이 있으면 1, 아니면 0인 더미변수 |
| PRITRA | 입사 전에 사내직업훈련원, 인정직업훈련원, 기타 민간 기술학원에서 훈련을 받은 경험이 있으면 1, 아니면 0인 더미변수 |
| OFFJT | 생산직 신입사원을 작업장에 배치하기 전 사업체가 행하는 교육, 훈련의 일수(단위:일)* |
| OJT | 직장 선배나 동료로부터 작업에 관해 배운 적이 많으면 1, 그렇지 않으면 0 |
| ROTAT | 사업체내 반내 또는 반간이동이 정기적으로 이루어지면 1, 아니면 0인 더미변수* |
| TEN | 근속년수 |
| TENSQ | 근속년수자승 |
| QUIT | 과거에 이직경험이 있는 경우 즉 현직장이 첫 직장이 아닌 경우 1, 그렇지 않으면 0인 더미변수 |
| MALE | 남성더미 |
| AUTO | 생산라인 혹은 공장 전체 자동화 = 1, 아니면 0인 더미변수* |
| STABLE | 수요처의 확보사정이 안정적인 경우 = 1, 아니면 0인 더미변수* |
| MAINP | 정비공무직의 확보대상이 공고졸 혹은 공전졸인 경우 = 1, 아니면 0인 더미변수* |
| UNION | 노조더미* |
| CORE1 | 고집중대기업더미* |
| CORE2 | 저집중대기업더미* |

주: *표는 「기업내 숙련형성에 관한 사업장조사」에 나타난 정보를 이용하였음을 나타냄. 그 이외에는 「근로자조사」에 나타난 정보를 이용하여 만들어진 변수임.

〈표 6〉 근로자 상향이동에 대한 프라빗 분석

| | | |
|-------------|------------|--------|
| INTERCPT | -2.817 *** | (0.29) |
| EDMIDD | -0.176 | (0.21) |
| EDTECH | 0.370 *** | (0.14) |
| EDCOLL | -0.021 | (0.28) |
| EDUNIV | -0.003 | (0.60) |
| PUBTRA | 0.083 | (0.30) |
| PRITRA | -0.089 | (0.25) |
| OFFJT | 0.004 | (0.00) |
| OJT | 0.124 | (0.12) |
| ROTAT | -0.149 | (0.37) |
| TEN | 0.055 | (0.04) |
| TENSQ | -0.001 | (0.00) |
| QUIT | 0.162 | (0.13) |
| MALE | 0.809 *** | (0.26) |
| AUTO1 | 0.798 *** | (0.26) |
| STABLE | -0.301 ** | (0.12) |
| MAINP | -0.281 ** | (0.13) |
| UNION | -0.127 | (0.14) |
| CORE1 | 0.302 * | (0.16) |
| CORE2 | 0.028 | (0.18) |
| -2logL | 468.190 | |
| N | 1966 | |
| 종속변수의 평균 | 0.032 | |

주: ()안의 수치는 표준오차의 값임, ***는 1%, **는 5%, *는 10% 유의수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 한국노동연구원, 「기업내 숙련형성에 관한 근로자조사」, 1992.

공 ⑤ 다능공 ⑥ 다능숙련공 ⑦ 기술적 다능공 ⑧ 기타로 각각 묻고 있는데, 이 중 ① ② ⑧에 해당하는 사람은 제외하고 ③과 ④를 단능공으로 ⑤ ⑥ ⑦을 다능공으로 정의하기로 한다. 입사시 정비공무직인 노동자는 190명으로 나타나고 있으며 이 중 현재 143명이 다능공이며 47명이 단능공이다. 입사시 정비공무직인 노동자로 입사시 다능공인 노동자는 예외없이 현재도 다능공이며, 입사시 단능공은 현재 크게 다능공화하고 있음은 〈표 7〉에 나타나고 있는 바이다. 입사시 정비공무직으로 일을 시작한 근로자 중 입사시 단능공이었던 122명의 정비공무직 중 다능공으로 되면 1, 아니면 0인 더미 종속변수와 〈표 5〉에 설명된 독립변수를 이용한 선형확률모형(linear probability model)을 추정했을 때 기업의 훈련제도의 계수는 모두 통계적으로 유의하지 않았고 회귀식 자체가 10%의 유의수준에서도 F-검증을 통과하지 않았기 때문에 우리는 프라빗모

형의 추정결과를 이 논문에 보고하지는 않았다. 이는 정비공무직의 경우에도 기업의 체계적인 훈련제도에 의해 다기능화는 이루어지지 않고 있음을 시사하는 것이다.

〈표 7〉 입사시 정비공무직 노동자의 다기능공으로의 전환 정도

| 현재 입사시 | 단 능 공 | 다 능 공 | 계 |
|-----------|-------|-------|-----|
| 단능공 | 47 | 75 | 122 |
| 다능공 | 0 | 68 | 68 |

자료 : 한국노동연구원, 「기업내 숙련형성에 관한 사업장 조사」, 1992.

2. 현장의 훈련, 현장훈련과 배치전환

(1) 노동자에 대한 기업내 훈련의 단순통계자료

숙련형성의 분리형체제에서 노동자에 대한 훈련은 그야말로 유명무실한 내용을 갖는 것으로 나타나고 있다. 훈련의 지표로서 현장의 훈련(OFF-JT), 현장훈련(OJT), 배치전환 등을 살펴볼 수 있다. 현장의 훈련의 지표로는 ‘생산직 신입사원을 작업장에 배치하기 전에 몇일간의 교육 훈련을 하는가’에 대한 응답 결과를 이용한다. 고집중대기업, 저집중대기업, 중소기업은 각각 12.7일, 6.9일, 8.5일로 고집중대기업의 OFF-JT가 다소 길다.⁶⁾ 그러나 〈표 8〉에 나타난 훈련기간별 분포를 보면 고집중대기업의 61%, 저집중대기업의 89%, 중소기업의 81%가 1-7일이라는 단기간의 OFF-JT를 제공한다는 사실을 알 수 있는데, 이는 고집중대기업이라는 전략적 핵심기업에서조차 훈련의 내용이 극히 형식적이고 부실하다는 것을 함축하는 것이다.

현장훈련의 정도를 측정하는 지표로 우리는 생산직 사원 사이에 공식적인 사수-조수 관계가 존재하는지 여부를 이용하는데, 공식적인 사수-조수 관계가 있는 경우는 고집중대기업, 저집중대기업, 중소기업에서 각각 16.7%, 9.2%,

6) Koike(1987)는 일본에서 고등학교 교육이 일반화되면서 1960년대부터는 대부분의 기업에서 고졸자를 위한 1년의 훈련과정을 갖고 있다고 하였다. 그는 일본의 한 회사의 신입사원 훈련과정의 관찰 결과를 보고하고 있는데 1년 간 975시간의 연습과 710시간의 이론을 훈련하고 그 내용은 기계작동원리, 기계조립, 전기장치조립 등 세 과정이며, 이는 공공직업훈련 학교의 1년 과정과 동일하다고 평가하였다.

17.2%로 낮게 나타나고 있다. (<표 9> 참조)

〈표 8〉 훈련일수의 기간별 분포

| | 고집중대기업 | 저집중대기업 | 중소기업 | 계 |
|---------|-----------|-----------|------------|------------|
| 3일 미만 | 23 (42.6) | 30 (46.9) | 88 (54.3) | 141 (50.4) |
| 4~7일 | 10 (18.5) | 27 (42.2) | 44 (27.2) | 81 (28.9) |
| 8~140일 | 5 (9.3) | 5 (7.8) | 8 (4.9) | 18 (6.4) |
| 15~30일 | 13 (24.1) | 0 (0.0) | 17 (10.5) | 30 (10.7) |
| 31일 이상 | 3 (5.6) | 2 (3.1) | 5 (3.1) | 10 (3.6) |
| 계 | 54(100.0) | 64(100.0) | 162(100.0) | 280(100.0) |
| 평균 훈련일수 | 12.7일 | 6.9일 | 8.5일 | 9.0일 |

자료 : 한국노동연구원, 「기업내 숙련형성에 관한 사업장 조사」, 1992.

〈표 9〉 사수-조수 관계의 존재 여부

| | 고집중대기업 | 저집중대기업 | 중소기업 | 계 |
|----------------|-----------|-----------|------------|------------|
| 공식적인 사수-조수 관계 | 10 (16.7) | 6 (9.2) | 30 (17.2) | 46 (15.4) |
| 비공식적인 사수-조수 관계 | 26 (43.3) | 39 (60.0) | 81 (48.8) | 146 (48.8) |
| 사수-조수 관계가 없다 | 24 (40.0) | 20 (30.8) | 63 (36.2) | 107 (35.8) |
| 계 | 60(100.0) | 65(100.0) | 174(100.0) | 299(100.0) |

자료 : 한국노동연구원, 「기업내 숙련형성에 관한 사업장 조사」, 1992.

현장훈련은 반내이동 또는 반간이동이라는 배치전환의 형태를 취하기도 한다. 반내 또는 반간의 정기적인 이동이 있으면 노동자 숙련의 폭은 확대될 수 있을 것이다.⁷⁾ <표 10>을 보면 고집중대기업, 저집중대기업, 중소기업 중 동일 작업반내 정기적 이동을 실시하는 사업체의 비중은 각각 3.4%, 3.1%, 6.2%로 나타나고 있고 반간 정기적인 직무순환을 실시하는 사업체의 비중은 각각 3.4%, 0%, 1.1%로 나타나, 정기적인 반내이동 또는 반간이동의 정도가 대단

7) 노동자 훈련은 노동자 능력개발 향상에 필요한 지식 기능을 부여하기 위해 조직적·계획적·체계적으로 행하는 것이 중요하다는 관점에서 우리는 정기적인 반간 또는 반내이동만을 중요시한다. 앞에서 공식적인 조수-사수 관계의 존재만을 검토한 것도 동일한 이유 때문이다.

히 낮다⁸⁾는 사실을 알 수 있다.

〈표 10〉 반내이동 및 반간이동 실태

| | 고집중대기업 | 저집중대기업 | 중소기업 | 계 |
|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| 〈반내 직무순환〉 | | | | |
| 거의 바뀌지 않음 | 17 (29.3) | 19 (29.6) | 69 (39.4) | 105 (35.4) |
| 때때로 바뀜 | 32 (55.1) | 36 (56.2) | 80 (45.7) | 148 (49.8) |
| 정기적으로 바뀜 | 2 (3.4) | 2 (3.1) | 11 (6.2) | 15 (5.1) |
| 결원 발생시 바뀜 | 7 (12.0) | 7(10.9) | 15 (8.5) | 29 (9.8) |
| 계 | 58(100.0) | 64(100.0) | 175(100.0) | 297(100.0) |
| 〈반간 직무순환〉 | | | | |
| 거의 바뀌지 않음 | 24 (41.3) | 21 (32.8) | 72 (41.6) | 117 (39.7) |
| 때때로 바뀜 | 32 (55.1) | 43 (67.1) | 99 (57.2) | 174 (59.0) |
| 정기적으로 바뀜 | 2 (3.4) | 0 (0.0) | 2 (1.1) | 4 (1.4) |
| 계 | 58(100.0) | 64(100.0) | 173(100.0) | 295(100.0) |

자료 : 한국노동연구원, 「기업내 숙련형성에 관한 사업장 조사」, 1992.

우리나라에서는 전략적인 핵심기업이든 아니든간에 관계없이 작업장에서의 인적자원개발은 체계적으로 이루어지지 않는 것으로 나타나 현장의 훈련, 현장훈련, 배치전환 훈련을 통하여 형성되는 숙련의 폭은 매우 좁은 것으로 보인다.

(2) 기업의 인적자원개발 방식 선택의 계량모형

기업의 인적자원개발방식으로 사업내 단독으로 직업훈련을 실시하는지 여부는 OFF-JT의 또다른 지표로 이용될 수 있으므로 우리는 사업내 단독으로 직업훈련을 실시하는지 여부와 신입 생산직 배치 전 교육훈련 기간을 OFF-JT의 지표로 이용하고, 공식적인 사수-조수 관계 및 반내 또는 반간이동의 정도

8) 日本의 雇傭職業總合研究所(1982)의 735개 사업체조사에 의하면 일본 생산직의 경우 전산업에서 직장내 직무이동을 정기적으로 실시하는 사업체는 8.0%이며, 1,000-2,999명의 대규모 사업체는 그 비율이 13.3%에 달하여 독점부문 사업체의 3.4%만이 반내 또는 반간이동을 하는 우리나라와 큰 대조를 보이고 있다. Koike(1988)에 의하면 일본의 경우 직장내 또는 직장간 이동을 정기적으로 실시하거나 때때로 실시하는 기업 모두의 경우에 있어서 개인의 능력 및 적성을 고려하거나 폭넓은 경험과 기술을 습득하기 위해 직장내 이동을 실시하는 기업의 비중이 압도적으로 나타나고 동시에 기업체 규모가 커질수록 그러한 이유로 직장내 이동을 실시하는 사업체의 비중이 높아짐을 보였다. 일본과 동일한 동기로 배치전환을 실시하는 기업은 우리나라의 경우에는 극히 소수에 불과하다는 점(조우현·황수경(1993))도 유의되어야 한다.

를 OJT의 지표로 이용하여 기업의 OFF-JT와 OJT의 선택에 영향을 미치는 요인이 무엇인가를 프라빗 모형과 다중회귀모형에 의거하여 추정하였다. 기업의 선택에 영향을 미치는 요인으로 모형의 추정에 사용된 변수에 대한 설명은 <표 11>의 주에 정리하였다.

추정결과인 <표 11>의 (1)에 의하면 고집중대기업과 저집중대기업은 중소기업에 비해 사내직훈을 실시할 확률이 높으며 그 추정계수는 1% 유의수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.⁹⁾ 그 이외의 변수는 5% 유의수준에서 통계적으로 유의하지 않다. 이는 직업훈련이 의무화되어 있는 대기업이 사내직훈을 단독으로 실시할 확률이 높음을 보여주는 것이다. 같은 표의 (2)에 의하면 신입사원 배치전 OFF-JT에 있어서는 고집중대기업과 저집중대기업은 중소기업에 비해 각각 체계적인 효과를 가지고 있지 않은 것으로 나타났다. 반면 정비공무직의 주된 원천이 공고나 공전졸업인 기업의 경우, 그리고 정비공무직 등 숙련노동자의 비중이 높은 기업인 경우 OFF-JT가 긴 것으로 나타나고 있다. 공식적인 사수-조수 관계를 통한 현장훈련을 결정하는 요인 분석 결과는 여기에 보고하지 않는데, 공식적인 사수-조수 관계가 있는지 여부에 관한 더미 변수를 종속변수로 한 선형확률모형의 추정 결과는 10%의 유의수준에서도 F-검증을 통과하는 데 실패하였으며 그 어떤 추정계수도 통계적으로 유의하지 않았기 때문이다. 우리는 공식적이고 체계적인 현장훈련은 우리나라 기업들에 있어서는 순수히 무작위적인 것으로 간주하고자 한다. (3)에는 정규적인 반내 또는 반간이동을 결정하는 데 있어서 장기근속의 비중이 높은 기업, 공장자동화단계가 높은 기업은 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한 계수를 갖고 있다. 흥미로운 것은 사장의 주된 경험분야가 기술개발투자 또는 생산분야인 경우는 그 이외의 분야보다 정규적 반내 또는 반간이동을 실시할 확률이 높다는 점이다. 고집중대기업, 저집중대기업과 중소기업간에는 정규적 반내 또는 반간이동을 실시할 확률에 있어서 차이가 없는 것으로 나타난다.

결국 사업체별 숙련형성제도으로써 기업의 OFF-JT, OJT의 선택에 영향을 미치는 요인으로써, 전략적 핵심기업을 나타내는 CORE1은 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나고 있다(법제도에 의해 강제되는 사내직훈 실시 여부

9) 일본의 경우 1967년 1,000인 이상 사업체의 90% 이상이 조직적 계획적 교육훈련을 실시하였고 1989년에 이르면 100-299인의 중규모기업 이상의 모든 사업체 중에서 90% 이상이 교육훈련을 실시하고 있다. (김삼수(1991))

만 제외). 기업의 생산직 노동자에 대한 투자는 의도적인 체계화된 계획에 의해 이루어지지 않는 것으로 나타나, 우리의 계량분석은 앞에서 현장외훈련, 현장훈련과 배치전환에 관한 단순통계자료 분석결과를 이용하여 논의한 바를 그대로 뒷받침해 주고 있다고 할 것이다.

〈표 11〉 사업체별 숙련형성제도의 선택에 관한 계량모형의 추정 결과

| | (1) 사내직훈련 실시 여부 (Probit Analysis) | | (2) 신입사원 배치전 훈련일수 (OLS) | | (3) 정기적 직무순환 실시여부 (Probit Analysis) | |
|-------------|--|--------|----------------------------------|--------|--|--------|
| INTERCPT | -2.341*** | (0.52) | -1.083 | (4.13) | -4.247*** | (0.89) |
| SCREEN | 0.210 | (0.25) | 5.087** | (2.38) | -0.730 | (0.47) |
| TOP | 0.281 | (0.21) | -0.431 | (1.93) | 0.558* | (0.30) |
| SKILL | -0.003 | (0.01) | 0.296*** | (0.09) | -0.010 | (0.01) |
| TENURE | 0.518 | (0.52) | 4.443 | (4.67) | 2.654*** | (0.91) |
| FEMALE | 0.794* | (0.42) | -0.603 | (3.83) | 0.362 | (0.63) |
| AUTO | 0.241 | (0.56) | 1.871 | (5.20) | 1.213** | (0.60) |
| STABLE | 0.049 | (0.21) | -1.362 | (1.97) | 0.129 | (0.31) |
| UNION | -0.049 | (0.24) | -1.224 | (2.19) | 0.646 | (0.39) |
| MAINP | -0.152 | (0.21) | 5.593*** | (1.95) | 0.510 | (0.32) |
| CORE1 | 1.259*** | (0.26) | 2.879 | (2.57) | -0.418 | (0.40) |
| CORE2 | 0.985*** | (0.26) | -1.903 | (2.50) | -0.778* | (0.41) |
| -2logL | 198.016 | | - | | 94.858 | |
| Adj R2 | - | | 0.105 | | - | |
| N | 294 | | 274 | | 289 | |
| 종속변수의 평균 | 0.139 | | 9.051 | | 0.194 | |

주 1) (1)의 종속변수는 사업내 직업훈련을 단독으로 실시하면 1, 아니면 0인 더미변수이며, (2)의 종속변수는 신입사원 배치 전 훈련일수, (3)의 종속변수는 사업체내 반내 또는 반간이동이 정기적으로 이루어지면 1, 아니면 0인 더미변수임.

2) 사용된 독립변수 중 AUTO, STABLE, MAINP, UNION, CORE1, CORE2는 〈표 5〉에서 이미 설명되었음. 이외에 SCREEN 변수는 지난 1년(1991년 7월부터 1992년 6월) 간 생산직 신규사원의 가장 중요한 채용방법이 '공개채용'이면 1, 아니면 0인 더미변수이고, TOP 변수는 공장 사장이 가장 많은 경험을 갖고 있는 분야가 기술·개발투자 또는 생산 분야이면 1, 아니면 0인 더미변수이며, SKILL 변수는 사업체내 정비, 공무직, 현장감독직, 전문, 기술, 연구직에 종사하는 노동자의 비중을, TENURE 변수는 사업체내 3년 이상 장기근속자의 비중을, FEMALE 변수는 사업체내 여성근로자의 비중을 나타낸다.

3) () 안의 수치는 표준오차임. ***는 1%, **는 5%, *는 10%유의수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료 : 한국노동연구원, 「기업내 숙련형성에 관한 사업장 조사」, 1992.

3. 새로운 도전인 인력난과 기업의 대응 방법

현장의 훈련, 현장훈련, 반내·반간이동이라는 배치전환 등의 측면에서 본 기업내 인적자원 개발방식은 극히 빈약하기 짝이 없었다고 할 수 있으며, 전략적 핵심기업과 중소기업간에는 기업내 인적자원 개발방식의 체계적인 차이조차도 존재하는 것 같지가 않다. 그러나 이러한 관행은 인력난이 심각해짐에 따라 급속히 바뀌어 나갈 전망을 보여주고 있다. 현재 조업생산직 인력관리와 당면하여 가장 큰 문제로 ① 비숙련인력의 부족, ② 숙련인력의 부족, ③ 숙련인력의 기술 기능 부족, ④ 인력의 과잉 보유, ⑤ 문제가 없다에 대해 ②, ③을 응답한 기업의 비율은 고집중대기업, 저집중대기업, 중소기업에 있어서 각각 9%, 53.8%, 23.4%로 나타났다. 또한 정비공무직 인력의 관리와 관련해서 당면하고 있는 가장 큰 문제로 ① 반숙련인력의 부족, ② 숙련인력의 부족, ③ 숙련인력의 기술 기능 부족, ④ 인력의 과잉 보유, ⑤ 문제가 없다에 대해 ②, ③을 응답한 기업의 비율은 고집중대기업, 저집중대기업, 중소기업에 있어서 각각 53.7%, 65.1%, 63.3%로 나타났다.

〈표 12〉 숙련인력의 수나 기술 부족시의 대책

| | 고집중대기업 | 저집중대기업 | 중소기업 | 계 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 〈조업생산직〉 | | | | |
| 사내직훈 확대 | 4 (14.8) | 4 (11.7) | 6 (6.3) | 14 (9.0) |
| 소사장제 확대 | 1 (3.7) | 1 (2.9) | 1 (1.0) | 3 (1.9) |
| 체계적인 현장훈련 | 12 (44.4) | 14 (41.1) | 47 (49.4) | 73 (46.8) |
| 숙련공의 처우개선 | 9 (33.3) | 14 (41.1) | 34 (35.7) | 57 (36.5) |
| 기타 | 1 (3.7) | 1 (2.9) | 7 (7.3) | 9 (5.8) |
| 계 | 27(100.0) | 34(100.0) | 95(100.0) | 156(100.0) |
| 〈반간 직무순환〉 | | | | |
| 사외 교육기관 파견교육 | 6 (22.2) | 10 (25.6) | 10 (12.2) | 26 (19.7) |
| 사내직훈 강화 | 3 (11.1) | 4 (10.2) | 9 (10.9) | 16 (10.8) |
| 체계적인 현장훈련 | 11 (40.7) | 13 (33.3) | 34 (41.4) | 58 (39.2) |
| 소사장제 도입 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (1.2) | 1 (0.7) |
| 숙련공의 처우개선 | 7 (25.9) | 11 (28.2) | 26 (31.7) | 44 (29.7) |
| 기타 | 0 (0.0) | 1 (2.5) | 2 (2.4) | 3 (2.0) |
| 계 | 27(100.0) | 39(100.0) | 82(100.0) | 148(100.0) |

자료 : 한국노동연구원, 「기업내 숙련형성에 관한 사업장 조사」, 1992.

이에 대한 대응을 살펴보면(〈표 12〉 참조) 조업생산직의 숙련인력 부족의 경우 사수-조수 관계를 통한 체계적인 현장훈련이 가장 중요한 대응방안이며, 그 다음이 숙련공 처우개선과 사내직훈 확대로 나타나고 있다. 정비공무직의 숙련인력 부족의 경우 사수-조수 관계를 통한 체계적인 현장훈련, 숙련공 처우개선, 사외 교육기관 파견교육, 사내직훈 강화의 순서이다. 이를 근거로 우리는 현장훈련이 체계화되고, 현장외 훈련도 조직화되리라는 예상을 하게 된다.

IV. 맺음말

필자는 이 논문에서 전략적 핵심기업에서의 인적자원 개발의 실상을 분석하였다. 그 주요 결과는 다음과 같이 요약된다. 우리나라의 전략적 핵심기업에서는 여타 부문과 다름없이 숙련형성의 분리형체계를 이용하고 있으며 입사 전에 이미 형성된 학력에 의한 자질을 최우선적으로 평가한다. 인문계 고졸의 조업생산직 노동자는 정비공무직으로 거의 나아가지 못하고 있으며, 정비공무직 노동자는 비공식적인 현장학습에 의해 다기능화하고 있으나 기업의 체계적인 훈련제도에 의해 그렇게 되고 있는 것은 아니다. 숙련형성의 분리형체계에서 노동자에 대한 기업의 훈련은 그야말로 유명무실한 내용을 갖는다. 현장의 훈련, 현장훈련 그리고 배치전환이라는 측면에서 노동자에 대한 기업의 체계적 훈련제도는 빈약하여 노동자 숙련의 폭의 확대, 깊이의 심화를 가능하게 하는 것 같지가 않다. 우리는 계량모형을 이용하여 중소기업에 비해 전략적 핵심기업에서, 여타 조건이 일정불변일 때, 조업생산직 노동자의 정비공무직으로의 상향이동이 그리 강하지는 않지만 일어나고 있음을 식별하였다. 그리고 자동화된 기업에서, 장기근속자의 비중이 높은 기업에서, 공장 사장의 경험분야가 기술개발투자 또는 생산분야인 기업에서, 정기적인 반내 또는 반간이동을 실시할 확률이 높음을 식별하였다. 우리나라의 전략적 핵심부문에서 현재의 분리형 숙련형성체제와 노동자의 상향이동이 거의 일어나지 않는 미성숙의 내부노동시장에서 과연 통합형 숙련형성과 내부노동시장의 확고한 형성으로 나아갈지 아니면 분리형 숙련체제를 강화하고 정비공무직 대상으로 체계적 훈련제도나 조직적 내부승진제를 시행하게 될 것인지는 좀더 시간을 두고 관찰할 분야가 된다.

그렇다고 하더라도 우리가 이 논문에서 인력난이라는 새로운 충격이 심각하

다는 사실과 이 논문에서 명시적으로 논의한 것은 아니지만 이주호(1994)가 논한 바와 같이 고학력화된 고졸 노동력이 노동시장에 주요한 계층이 되었다는 사실은 고졸노동자의 인적자원 개발의 중요성을 새로이 부각시키고 있다. 일본에서 1950년대에서 1960년대에 이르기까지 인력난 및 고학력화라는 동일한 현상들이 일어나고 신규고졸자는 ‘화이트칼라 지향성’이 강하고 블루칼라 직종에서는 이직률이 높았기 때문에, 이에 대응하여 일본 기업은 고졸자를 일괄 채용하고 생산직에게 체계적인 현장훈련을 통한 폭넓고 깊은 숙련형성의 기회를 제공하는 등 블루칼라의 화이트칼라화를 중심내용으로 하는 고용관행을 정착시켰다. 우리나라에서는 기업이 1차적으로 정비공무직 노동자에 대해 숙련의 폭 확대와 깊이 심화를 위한 체계적 훈련제도와 내부승진제를 도입하고 곧이어 조업생산직 노동자의 숙련의 폭 확대와 깊이의 심화를 위한 훈련제도와 내부승진제도가 형성되는 방향으로 나아가야 할 것으로 보인다. 노동자의 능력개발 향상에 필요한 지식·기능을 부여하기 위하여 조직적으로 계획적으로 기업이 활동할 때 그야말로 知力노동자는 두텁게 형성되며, 知力노동자야말로 국제경쟁력을 높여 장기적 안정성장을 가능하게 하는 因子가 될 것이다.

전략적 핵심기업은 스스로의 인적자원 개발방식을 선택하여 나아간다고 하더라도, 중소기업의 기술기능인력 양성은 시장이 실패하는 분야이기 때문에, 즉 중소기업에 있어서는 높은 이직률로 인하여 노동자숙련을 제고시키는 유인을 갖지 못하며 더군다나 개별사업장 단위로 훈련시설과 장비를 구입하거나 직업훈련교사를 확보하는 데 있어서 상당한 비용이 들어 사업장내 체계적인 훈련을 기피하기 때문에, 중소기업 노동자들의 직업훈련과 능력개발에 있어서는 정부의 적극적 개입과 역할이 시급히 요청되는 분야라는 점은 간과되어서는 안된다.

우리는 이 논문을 통해 몇가지 추가적 연구과제를 제기하고 있다. 첫째 知力노동자, 知力 기업을 강조하는 일반적인 경제모형을 만들어 모형 내의 한 변수의 변화에 따른 타 변수의 변화를 예측하는 완결된 경제모형을 만들 필요가 있다.¹⁰⁾

10) 익명의 논문심사자는 모형개발시 첫째 숙련형성이 시간흐름에 따른 변화이므로 시간이 명시적으로 고려되는 동학모형, 둘째 모형 내 경제성장이 가능한 자생적 경제성장 모형을 고려하여야 하고 이러한 연구가 선행되어야 함을 제언하였다. 이는 추후 연구과제로 남겨놓을 예정이다.

둘째는 기업의 숙련형성제도의 선택의 결정모형은 이론적으로 더욱 진전되어야 할 것이다. 셋째는 인적자원 개발방식을 보다 구체화하여 산업단위, 작업장 단위의 사례연구를 행하여 현실적응력이 높은 방안을 제시하여야 할 필요가 있다. 이러한 세 가지 이슈에 대한 답은 요청되고 있으며, 동시에 이 논문은 이 세 가지 이슈에 있어서는 대단히 한계를 지니고 있다는 점은 분명하다.

참 고 문 헌

1. 강철규 1994a 「知力과 發展 - 새로운 발전모형의 모색」, 『한국경제의 새로운 발전방향 모색』, 서울사회경제연구소 편, 유품출판사. 1994b 「지력사회와 지력기업」, 웅진출판사.
2. 김삼수 1991 「일본 기업의 숙련형성」, 한국노동경제학회 발표논문, 1991. 9.
3. 남기곤 1994 「독점-비독점부문간 노동시장구조의 차이에 관한 세논문」, 서울대 경제학과 박사학위 논문.
4. 박기성 1992 『한국의 숙련형성』, 한국노동연구원.
5. _____ 1993 "Economic Growth and Multiskilled Workers in Manufacturing," Korea Labor Institute Working Paper, No. 93-02.
6. _____ 1994 『숙련인력의 형성과 활용』, 한국노동연구원.
7. 배무기 1993 「인적자원관리와 기업내 노사관계」, 『경영지도연구』 제32호, 한국산업은행, 1993. 12.
8. _____ 1994 「세계화와 새로운 노사관계 패러다임의 모색」, 한국노동연구원 1. 21 발표문.
9. 이주호 1993 「청년층 고용문제와 교육·노동대책」, KDI 정책 보고서 93-15.
10. 조우현 1994 「人本的 경제질서와 노사관계제도 개혁의 기본방향」, 『경제학연구』 제42집 2호, 1994. 12
11. 조우현·황수경 1993 「독점-비독점부문간 노동자 숙련의 폭과 깊이의 비교분석」, 『노동경제논집』 제16권.
12. 雇用職業總合研究所 1982 『企業内勞働力の有效活用に關する實態調査』, 雇用職業總合研究所 雇用促進事業團.

13. Becker, G., K. Murphy, and R. Tamura 1990 "Economic Growth, Human Capital, and Population Growth", *Journal of Political Economy*, Oct. 1990, 98:5 Part 2.
14. Koike, Kazuo 1987 "Human Resource Development and Labor-Management Relations", *The Political Economy of Japan*, Vol. 1, Stanford Univ. Press.
15. Koike K. and T. Inoki 1990, *Skill Formation in Japan and Southeast Asia*, University of Toyko Press.
16. Lucas Robert E., Jr. 1988 "On the Mechanics of Economic Development", *Journal of Monetary Economics*, July 1988, 22:1.
17. Parsons D. O. 1991 "The Distribution of Worker Rents in Union and Stratigically Unorganized Workplace", *Rearch in Labor Economics*, vol. 12, JAI Press, Greenwich, Connecticut.
18. Rhodes, Martin 1991 "The Social Dimension of the Single European Market : National Versus Transnational Regulation", *European Journal of Political Research*, 19.
19. _____ 1992 "The Future of the 'Social Dimension': Labor Market Regulation in Post-1992 Europe", *Journal of Common Market Studies*, March, vol. 30, No. 1, 23-51
20. Romer, Paul M. 1990 "Endogeneous Technological Change", *Journal of Political Economy*, 98. (No. 5, Part 2, Oct., 1990) : s71-102.
21. _____ 1994 "The Orgins of Endogeneous Growth", *Journal of Economic Perspective*, vol. 8, No. 1, Winter 1994.
22. Streeck 1989 "Skills and the Limits of Neo-Liberalism : The Enterprise of the Future as a Place of Learning", *Work, Employment and Society*, 1.

〈부표1〉 임금함수 추정 결과

| 변수명 | 전 체 | | 남 자 | | 여 자 | |
|--------------------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|
| INTERCEP | 7.41 | (930.47) | 7.64 | (717.08) | 7.33 | (565.94) |
| SEX | 0.27 | (67.17) | - | | - | |
| EDMIDD | -0.22 | (55.13) | -0.23 | (39.85) | -0.19 | (39.85) |
| EDCOLL | 0.10 | (13.38) | 0.10 | (12.21) | 0.08 | (4.10) |
| EDUNIV | 0.35 | (58.18) | 0.35 | (49.57) | 0.41 | (17.36) |
| CARR | 0.02 | (24.46) | 0.02 | (21.93) | 0.02 | (15.13) |
| CARRSQ | -0.0005 | (23.00) | -0.0005 | (18.99) | -0.0005 | (16.32) |
| TEN | 0.08 | (83.46) | 0.08 | (60.43) | 0.13 | (65.29) |
| TENSQ | -0.002 | (41.30) | -0.002 | (29.32) | -0.01 | (39.34) |
| MARRD | -0.07 | (14.56) | -0.08 | (13.81) | -0.03 | (3.35) |
| BLUE | -0.17 | (43.42) | -0.18 | (35.86) | -0.15 | (25.39) |
| CORE1 | 0.14 | (28.54) | 0.19 | (27.04) | 0.07 | (9.77) |
| CORE2 | 0.06 | (10.73) | 0.10 | (13.63) | -0.01 | (1.15) |
| CORE3 | -0.02 | (2.00) | -0.005 | (0.47) | -0.04 | (3.35) |
| Adj R ² | 0.725 | | 0.585 | | 0.517 | |
| N | 32,398 | | 20,627 | | 11,771 | |

주 1) : () 안은 t 값의 절대값임.

2) : 종속변수는 시간당임금의 자연대수 값임. 임금은 정액급여와 초과급여 및 상여금의 월 할분을 합한 것이며, 이를 총노동시간으로 나눈 것이 시간당임금이 된다. SEX는 남성 이면 1, 아니면 0, EDMIDD, EDCOLL, EDUNIV는 각각 학력이 중졸 이하, 전문대졸, 대졸 더미변수이다(기준 그룹은 고졸 학력자). CARR은 학교졸업 후 현직장 이외에서의 경력년수이며, TEN은 근속년수이다. CARRSQ와 TENSQ는 각각 경력년수와 근 속년수의 제곱이다. BLUE는 생산직 더미이며, CORE1은 고집중대기업더미, CORE2 는 저집중대기업더미, CORE3는 고집중중소기업더미이다(기준 그룹은 저집중중소기 업).

자료 : 한국노동연구원(1992), 「기업내 숙련형성에 관한 사업장조사」, 노동부(1990), 「직종별 임금실태조사」.