

독점-비독점부문간 노동자숙련의 폭과 깊이의 비교분석

조 우 현* · 황 수 경**

<目 次>

- I. 문제의 제기
- II. 숙련과 관련된 論議와 사용된 자료
- III. 독점 부문 노동자숙련의 폭의 狹隘性
- 비독점 부문과의 비교 관점
- IV. 독점부문 노동자숙련의 分離型 體系
- V. 직급 직능체계에 있어서 생산직 노동자의 上向移動
- VI. 요약 및 人的資源開發의 方案
참고문헌

I. 문제의 제기

최근 근로자의 高숙련의 중요성과 기업의 高숙련형성제도의 필요성이 국내외적으로 제기되고 있다. 조우현(1992, a)은 '87, '88 노사분규가 노동시장에 미치는 영향에 관한 실증적 연구에서 생산직 근로자의 숙련을 높이는 인적자원개발방식의 도입을 제기하였고, 김태기(1992)는 우리나라 몇몇 대기업 사례연구를 통하여, 박기성은 제조업 185개 사업체 조사를 분석한 {한국의 숙련형성}(1992)을 통하여 생산직 근로자 숙련형성의 필요성

*충실대학교 경제학과

**한국노동연구원

을 제기한 바 있다. 또한 미국의 Porter(1990), Reich(1991) 등은 국가의 경쟁적 우위의 주요 원천으로 근로자의 고속련을 강조하였다.

특히 Porter는 미국, 독일, 스웨덴, 이탈리아, 일본, 한국 등의 국가 사례와 산업사례 비교분석에서 우리나라 학계가 주목해야 할 통찰력을 보여주고 있다. 그에 따르면 한국은 지금까지 노동집약적 조립공정에 의해 中 低價品을 대량생산하는 방식을 택함에 따라 요소비용 위주의 저차원적인 경쟁우위를 그 강점으로 하였으며 임금억제, 저금리의 정책금융, 저환율정책 등은 이러한 경제발전 방식에 있어서 주요 정책수단이었다는 것이다. Porter는 이에 덧붙여 한국은 기술혁신 및 자동화투자 주도적인 경제(*innovation driven economy*)로 나아갈 단계에 있다고 평가하고, 기술혁신 및 자동화투자 주도적인 경제에 의한 고차원적인 경쟁우위를 가지기 위해서는 생산요소시장에 인위적으로 개입하는 정책보다 자율적 시장메카니즘을 이용하되 주요 정책수단으로는 과도한 경제력집중을 완화하는 경쟁확대정책과 기술혁신 및 자동화투자와 연관된 필요인력의 창출(*factor creation*)이라는 과제가 가장 중요함을 지적하였다. 특히 과학자, 엔지니어, 기술공 그리고 생산현장에서 기술적 지식의 일부를 공유하는 숙련근로자 등이 어느 정도 창출되어 있는가라는 점이 고차원적 경쟁우위를 지속적으로 유지하기 위한 필수불가결한 요소임을 강조하고 있다. 국내 일부 노동경제학자의 연구와 국외의 경쟁우위에 관한 논의는 고속련의 노동력 창출이라는 과제의 중요성에 대해 의견의 일치를 보고 있는 셈이다.

우리는 고속련의 노동력창출이라는 과제를 어떻게 해결할 것인가가 향후 10년간 우리나라 경제의 지속적인 성장에 관건이 되는 주요한 정책 이슈로 제기되고 있다는 인식을 갖고 이 논문에서 우리나라 제조업 생산직근로자에 대한 기업차원의 인적자원개발방식에 의해 형성되는 숙련수준을 실증적으로 분석하되, 지난 30년간 경제성장에서 전략부문 역할을 해온 고집중산업의 독과점 대기업 근로자의 숙련과 여타기업 근로자의 숙련을 비교분석하는 방법을 취한다. 구체적으로 우리는 고집중산업의 독과점대기업을 독점부문이라고 정의하고 여타기업을 비독점부문으로 정의하며, 근로자숙련을 폭의 측면과 깊이의 측면으로 구분한 후 독점부문과 비독점부문에 있어서 근로자숙련의 폭과 깊이를 비교하여 기업차원에서의 고속련의 노동력 창출방안에 관한 현실정합성을 갖는 정책자료를 제시하고자 한다.

숙련의 폭과 깊이의 개념은 미국의 인적자본론자의 논의를 일본의 Koike가 발전시킨 것이다. 미국의 최적인적자본축적 (*optimal human capital accumulation*)론자들인 Ben-Porath(1967, 1970), Rosen(1972), Blinder and Weiss(1976), Haley (1976, 1979) 등은 근로자가 생애경력(*career*)을 통하여 숙련(또는 인적자본)의 최적경로(*optimal trajectory*)를 선택함을 보였는데, Koike는 기업내의 근로자 생애경력 결정에 있어서 사내훈련 제도, 현

장훈련, 배치전환 등을 통해 형성되는 숙련의 폭(horizontal dimension)과 하급직에서 상급직으로의 승진을 통해 사업체내에서 요구되는 전반적 업무를 수행할 수 있는 知的 熟練(intellectual skill)을 갖게 되는 숙련의 깊이(horizontal dimension)라는 두 측면을 강조하여 인적자본이론을 보다 진전시킨 바가 있다. 우리는 Koike의 所論에 따라 우리나라 생산직근로자의 숙련의 깊이의 지표로서 내부승진을 통한 생애경력경로를, 숙련의 폭에 관한 지표로서 사내훈련제 여부, 현장훈련 여부, 반내 또는 반간 이동 등의 배치전환 여부를 채택하여 근로자 숙련의 폭과 깊이에 관한 독점부문과 비독점부문간의 공통성과 차별성에 초점을 맞출 예정이다.

우리나라 기업 및 근로자의 숙련수준과 그 형성과정에 관한 실증연구로는 한국노동연구원의 김태기(1991), 박기성(1992), 어수봉(1992) 등이 있어 왔다. 김태기의 경우는 대기업 및 사업체의 사례연구이며, 박기성과 어수봉의 경우는 同기관외의 [제조업 인력부족 실태분석을 위한 사업체 및 근로자 고용조사](1991)에 나타난 185개 사업체의 [사업체조사]와 1,354명의 [근로자조사]를 이용하여 분석하였다. 박기성의 연구는 우리나라 숙련의 諸 지표와 숙련형성방법에 관한 최초의 체계적인 실증분석을 보이고 있으나 우리나라 전반적 분석(aggregate analysis)에 그치고 있는 한계를 가지고 있다. 그러나 기업의 인적자원 개발방식과 숙련의 수준에 관한 연구는 노동시장의 구조 및 기업의 특성을 고려하여 보다 구체화시킬 필요가 있다. 우리는 우리나라 수출주도형 공업화 과정에서 전략적인 핵심기업으로 역할을 해 온 독점부문에서의 인적자원 개발방식과 숙련의 수준이 어떠한 특징을 갖는 지에 초점을 맞추고자 할 것이다. 이 논문에서는 박기성 어수봉이 이용한 同一한 자료를 이용하되 독점부문과 비독점부문에서의 숙련의 폭을 비교분석할 뿐만 아니라 숙련의 깊이라는 측면, 즉 기업내에서 직능 직급별 상향이동이라는 근로자 생애경력 경로에 관한 분석이 새로이 시도된다.

우리는 이 논문을 통하여 우리나라의 독점부문 또는 비독점부문 관계 없이 근로자의 숙련수준은 低位에 있음을 밝히게 될 것이다. 숙련의 폭에 있어서는 너무 좁고 숙련의 깊이에 있어서는 너무 얕다는 특징이 우리나라 경제성장의 전략부문인 독점부문에서조차도 나타남을 우리는 보이게 된다.

이 논문은 高숙련의 노동력 창출의 긴요성이라는 문제의식에서 뿐만 아니라 조우현(1992, b), 배무기·조우현(1992), 채창균(1993) 등이 최근에 밝히고 있는 고집중산업부문과 저집중산업간 또는 고집중산업의 대기업과 여타기업간의 노동시장 분단가능성이라는 이론적 문제에 대해서도 일정한 기여를 하게 될 것이다. 즉 양 부문에 있어서 학력, 경력, 근속년수, 성, 나이 등 외형적 인적속성은 동일하다고 하더라도 인적자원 개발방식(human resource development program)이라는 질적 측면에 상이성이 있으면 양 부문에 속한

근로자의 숙련의 성격이 다르고, 이러한 숙련의 상이성으로 인하여 현격한 임금격차가 발생할 가능성이 있게 된다. 이처럼 외형적으로 관찰되는 양 부문 사이의 현격한 임금격차가 관찰되지 않는 노동의 질적 차이 특히 숙련의 차이를 반영하게 되면 노동시장은 경쟁적이라는 함의가 도출될 수 있다. 그러나 양 부문에 있어서 노동의 질적 측면 특히 숙련에 있어서 별다른 차이가 없다면 노동시장은 분단되어 있다는 유력한 증거(evidence)가 될 수 있을 것이다.

우리는 II절에서 숙련에 관한 諸논의를 요약하며 숙련의 폭과 깊이에 관한 諸지표 및 사용된 자료를 논의할 것이다. III절에서는 숙련의 폭과 관련된 사내 직업훈련 여부, 현장 훈련 여부, 반내 또는 반간이동 여부 등을 독점-비독점부문간에 비교분석하며, IV절과 V절에서는 독점-비독점부문간 근로자숙련의 깊이를 반영하는 근로자 생애경력경로를 우선 비교분석하게 된다. 그리고 VI절에서는 실증분석 결과가 요약되며 우리나라 노동시장구조 및 기업의 특성과 정합성을 갖는 인적자원 개발방식이 제시된다.

II. 숙련과 관련된 논의와 사용된 자료

1. 숙련(skill), 미국의 인적자본론 그리고 Koike의 所論

1) 숙련과 숙련형성의 과정

숙련(skill)은 현장경험, 현장훈련 등 작업현장에서 또는 공식적 직업훈련기관(사내 또는 정부의 직업훈련기관)을 통하여 근로자가 획득하는 기술, 기능, 지식, 정보 등을 칭하며 노동생산성을 높인다는 의미에서 자본이며, 인간체내에 內在한다는 의미에서 人的資本이다. 인적자본 스톡(stock)이 증가하면 노동력의 質이 높아지며 따라서 노동인구와 양과 질로 구성되는 총노동공급량은 노동인구의 量이 종전과 같더라도 증가한다.

숙련이 貯量(stock)의 의미를 갖기 때문에 숙련에 대한 투자와 숙련형성과정이 流量(flow)의 의미를 갖는다. 즉 현장경험, 현장훈련, 직업훈련, 사내훈련은 숙련에 대한 투자이며 숙련형성과정이다.

근로자의 숙련에 대한 투자과정과 이 과정에서 결과적으로 축적되는 숙련이라는 저장(stock)이 근로자 생애경력(career)을 통하여 변화함을 명료히 보여준 경제학자는 Ben-Port-

ath(1967, 1970)였다. 그에 의하면 근로자는 숙련투자 경로(profile)와 숙련이라는 貯量(stock)의 경로(profile)를 고려하여 직장을 선택하며 직장에서 지식과 숙련이 증가할수록 직무의 위계질서(job hierarchy)를 따라 상향이동하는 것으로 파악하였다. 이를 job-progress 또는 job up-grading이라고 하였다. “이러한 경로를 따른 이동은 근로자 직무간의 이동을 나타내며, 근로자의 각 직무는 임금소득과 생산능력에 대한 투자기회의 결합정도에 있어서 상이하다. 이러한 경로는 직종의 변화를 수반하거나 또는 한 직종 내에서 직무의 변화를 수반하거나 또는 같은 직무내에서 수행하는 기능의 변화를 수반하게 된다.” (Ben-Porath, 1967, p362)

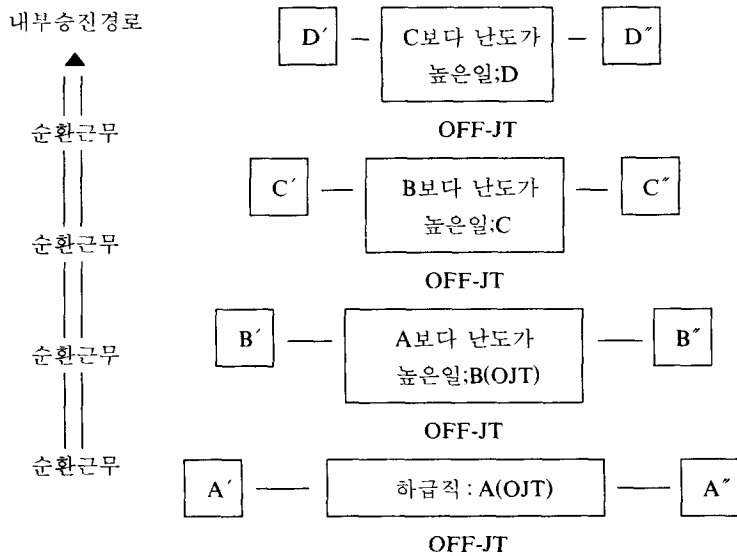
위에서 인용한 말은 Ben-Porath가 지나가면서 한 말에 불과하지만 OJT와 근로자의 상향이동에 관해 언급한 최초의 논의인 것으로 보인다. Rosen(1972, 1975)등은 Ben-Porath의 통찰력을 보다 구체적으로 발전시켜 왔다. 美國의 고전적 인적자본론자들의 논의를 따르면 숙련의 지표는 근로자의 上向移動(upward mobility)으로 파악될 수 있게 된다. 그것은 기업내부에서의 승진의 형태를 띠거나 아니면 직장이동을 통한 다른 기업에서의 승진이라는 형태를 띠며, 따라서 노동이동은 근로자의 상향이동을 실현시키는 불가분의 메카니즘으로 파악된다.

2) 일본 Koike에 의한 숙련형성과정의 파악방법

일본의 Koike(小池和男, 앞으로 Koike라는 英名을 이용할 것임)는 美國의 고전적 인적자본론자의 논의를 한층 더 진전시켰다. 근로자의 인적자본 투자과정 및 인적자본량의 경로(trajec-tory)를 근로자의 生涯經歷經路(career span)로 파악하고 근로자 생애경력(career)의 폭(horizontal dimension)과 깊이(vertical dimension)라는 두 측면을 구분함으로써 근로자의 생애경력경로를 보다 입체화하였던 것이다. 이는 그의 풍부한 작업현장의 관찰에서 유도된 것으로 자동화된 기계제 생산방식에서 근로자의 작업과정이 두 부분으로 구성되고 있다는 사실에 기초하고 있다. 즉 현대의 대량생산 조립공정 사업장(자동차, 선박, 전자 등), 소재산업의 대량생산 조립공정(철강, 화학, 시멘트, 에너지 등) 그리고 소량생산 조립공정 사업장(기계산업 등)에서 예외없이 관찰되는 것은 작업장에서의 작업내용이 단조롭고 반복적인 정규업무와, 변화나 변경을 다루거나 예상치 못한 결함을 찾아내어 제거하는 비정규적 업무로 구성되어 있음을 그는 지적하였다. 정규적 업무와 관련된 숙련을 그는 숙련의 폭이라고 하였고 비정규적 업무와 관련된 숙련을 숙련의 깊이로 정의하였다.

그의 개념은 <그림 1>을 이용하면 보다 명확히 파악될 수 있다. <그림 1>에서 근로자

가 A라는 직무에 채용되었을 때 OJT 또는 OFF-JT를 통하여 숙련을 형성하며 A'및 A''이라는 직무에 배치전환 또는 반간 이동을 통하여 숙련의 폭을 넓힌다는 것이다. A A'A'' 등의 직무를 경험한 후 보다 높고 어려운 직무에 승진이 이루어지며 B B'B''의 순환보직 근무(rotation)를 경험한 후 B보다 고난도의 C직무에 배치되어 C C'C''의 순환보직근무를 행하게 된다. 이러한 직무사다리(job ladder)를 근로자가 승진을 통하여 올라가게 될 때, 작업현장에서 발생하는 사고, 변경 등을 능숙히 다루는 비정규적 업무와 관련된 숙련을 근로자는 갖게 된다. 즉 숙련의 깊이는 비정규적 업무를 다루는 숙련이며 그 과정에서 과학자, 기술자의 전문지식 숙련을 생산직 근로자가 일부 공유하게 되는 결과를 초래하게 된다. Koike는 숙련의 깊이의 지표로 생산직에서 반장, 감독, 주임 등으로 승진하는지의 여부, 즉 내부승진제에 의해 생산기능직 근로자가 숙련기능공 또는 기술공으로 승진하는지 여부를 이용하였다. 비정규적 업무와 관련된 숙련의 깊이를 추정하는 것이 매우 힘들기 때문에 그 대신 생애경력경로를 이용할 때 숙련의 깊이라는 개념은 미국의 인적자본론자들이 논의한 인적자본 또는 숙련의 trajectory와 동일한 개념이 됨을 유의하여야 한다.



(그림 1) Koike의 숙련의 폭과 숙련의 깊이 개념의 例示

미국의 고전적 인적자본론자들은 미국의 현실 즉 세분화되고 단순반복적인 직무를 미 숙련 근로자들이 말할 때 이들의 비교적 세분화된 직무에서의 승진과정(A→B→C→D)을

토대로 이론을 구성한 데 비해 Koike는 일본의 현실 즉 미숙련 근로자가 순환보직제로 한 공장에서 보다 넓게 규정된 직무를 경험하면서 하급직에서 상급직으로 승진하는 과정(A A' A'' → B B' B'' → C C' C'' → D D' D'')을 묘사하였던 것이다. 이는 Koike(1988)가 일본과 미국 간의 숙련형성에 관한 비교연구결과를 요약한 것과 일치한다. 양국간의 숙련형성의 주요원천은 OJT이며 대부분의 미숙련 근로자는 채용된 후 경험을 통하여 숙련을 축적하며, 공장의 하위직에서 출발하여 근속년수가 길어질수록 상급직에 승진하되, 양국간의 주요 차이점은 근로자의 숙련의 폭은 미국은 좁고 일본은 넓으며, 근로자 숙련의 깊이는 미국은 얇고 일본은 깊다는 것이며, 일본의 숙련의 폭과 깊이의 이러한 특징은 기업내부노동시장의 성격에 기인한다는 점을 강조하였다.

3) 미국의 인적자본론자와 Koike의 차이점

Koike는 숙련의 폭과 깊이로 측정되는 생산직 근로자의 생애경력길이 일본에서 보다 길다는 사실은 일본 생산직 근로자로 하여금 작업장에서 비정규직 업무를 수행하도록 하며 미국 생산직 근로자는 그렇지 않음을 지적하였다. 과학기술자 및 엔지니어의 지적 숙련(intellectual skill)을 일부 공유하는 생산직 근로자가 정규직 업무 뿐만 아니라 비정규직 업무를 동시에 수행하는 것을 숙련의 통합체계(integrated system)라고 하였고, 정규직 업무와 비정규직 업무가 별개의 노동으로 분리되어 다른 종류의 근로자에 의해 이루어지는 것 예컨대 정규직 업무는 생산직 근로자, 비정규직 업무는 기술공 또는 기술자에 의해 행해지는 것을 숙련의 분리체계(separated system)라고 Koike는 구분하면서 미국의 숙련형성과정은 분리체계에 의해 특징지워지며 일본의 그것은 통합체계라고 하였다.

Koike의 이론은 미국의 인적자본론자의 이론을 보다 진전시켜 생애경력경로의 폭과 깊이를 유형화하고, 짧은 생애경력경로는 숙련의 분리체계이고 긴 생애경력경로는 숙련의 통합체계라는 것을 강조하였지만 미국의 인적자본론자들과는 본질적인 차이를 갖고 있다는 점이 유의되어야 한다. 즉, 미국의 인적자본론자는 근로자의 생애경력경로를 근로자 스스로의 私的 이익의 추구과정에서 형성되는 것으로 본 반면, Koike는 기업내부의 숙련형성제도에 의해 근로자의 생애경력경로가 형성되며 근로자는 이에 순응하는 것으로 파악하고 있다는 것이다. 미국의 고전적 인적자본론자들은 개인의 숙련투자를 강조하며, 보다 높은 숙련을 갖게 된 근로자는 현직장에서 그에 걸맞는 높은 직위를 제공하면 그 직장에 머물고 그렇지 않으면 노동시장에서 자발적 이직을 선택하여 자신의 숙련에 걸맞는 직장을 구하게 되는 개인의 이기심추구에 초점을 맞추어 이러한 개인의 이익추구가 노동시장에서 효율적 자원배분을 가능하게 한다는 논의를 하였다. 그러나 Koike는 개

인의 숙련투자보다 현대 작업장에서 기업가가 숙련형성제도를 선택함으로써 기업가에 의한 숙련형성기회의 제공과 근로자의 장기근속의 유도를 낳는다는 측면을 강조하였다. 즉, 일본 대기업 생산직의 근로자는 대부분 인문계 고등학교 졸업자들인데 이들을 직업 훈련 및 현장훈련, 순환보직근무제, 연공서열적 승진제도를 통하여 훈련시켜 과학자와 전문기술직의 지적숙련의 일부를 공유하도록 (이를 생산직 근로자의 사무관리직화(white collarization)라고 부른다)하게 하는 일본식 숙련제도로 인하여 높은 근로의욕이 유지되고 일본기업의 생산성의 증대, 일본의 번영으로 연결되었다는 것이다.

Koike(1987)는 숙련형성방식이 “기술에 의해 결정되어지는 것이 아니라 제도의 선택”이라는 점을 특히 강조하였다. 기업내부노동시장에서 장기근속을 통한 숙련형성과 이에 상응하는 기업내부에서의 승진체계라는 일본식 인적자원개발방식의 특징은 숙련의 경로를 개인의 이익극대화과정에서 개인의 선택방식으로 파악하며 이직을 통한 생애경력력의 추구가 인적자원의 효율적 배분을 결과한다는 미국의 인적자본론자와 본질적인 시각의 차이를 보이는 것이다.

4) 박기성의 연구가 간과한 점들

우리는 이상에서 Koike의 이론이 미국의 인적자본론자의 논의를 응용하여 보다 입체화시켰다는 점으로 그의 이론을 자리매김하였으나, 기업의 숙련형성제도의 선택을 강조하였다는 점에 있어서는 개인의 선택을 중심주제로 하는 미국의 인적자본론자와 본질적 차이가 있음을 논의하였다. 우리는 마지막으로 미국의 인적자본론자와 Koike 간의 본질적 차이라고 강조되었던 점이 박기성의 {한국의 숙련형성}에서는 크게 간과되고 있다는 점을 지적하고자 한다.

박기성은 다음과 같이 논한다.

“지금까지의 生産方式은 規格화된 제품을 라인體制(line system)의 근로자들이 단순반복작업을 함으로써 大量 計劃生産하는 것이다. 分業의 효과를 극대화하기 위하여 全工程을 단순작업으로 세분화하고 한두 작업을 동일반복하는 근로자가 모여 하나의 라인을 형성한다. 라인을 타고 자재가 흐르면서 근로자들의 작업을 통하여 완제품으로 변화된다. 이러한 생산방식은 수요가 급변하지 않는 큰 시장을 상대로 할 때는 적합한 것이다. 해외시장을 대상으로 定型화된 제품을 값싼 노동력에 의존해서 대량으로 생산하였던 우리나라에서는 이 생산방식을 채택하지 않을 수 없었다.” (p. 233~p. 234)

Koike는 현대의 대량생산의 자동화된 기계제 생산에서 생산직 근로자의 비정규적 업무의 중요성으로 인하여 숙련의 폭과 깊이가 보다 중요성을 띠게 된다는 점을 강조한 데

비해 박기성은 대량생산의 자동화된 기계제 생산에서는 숙련의 깊이가 淺短할 수밖에 없고 유연화 생산체제 즉 다품종 소량생산체제에서만 숙련의 깊이가 확장될 수 있다고 하였다.

“유연한 생산방식하에서는 주문을 받거나 새로운 제품을 개발하여 한두 사람이 일련의 공정을 맡아서 작업하거나 몇몇 근로자가 팀을 이루어 작업하는 一品生産(unit production)의 비중이 높아질 것이다. 또한 규격화되지 않은 제품의 비중이 높아지고 대량생산의 비중이 낮아질 것이다. 分業의 효과뿐만 아니라 근로자집단 내의 協業의 효과를 극대화하는 생산방식이 채택될 것이다. 이에 따라 근로자 종류별로 적절한 업무부여가 필요할 것이다. 分業에 의해 세분화된 단순작업은 단순인력이 많고 協業에 의한 생산등 높은 수준의 숙련을 요구하는 작업은 정규숙련인력이 많은 것이 바람직할 것이다.

그런데 유연한 생산을 위해서는 시시각각으로 변하는 상황에 대응한 탄력적인 인력활용과 업무부여, 작업현장의 다양한 정보의 집약과 공유, 비정상적인 상황발생시의 즉각적인 대처 등이 이루어져야 한다. 이것은 위에서 언급한 의미에서 깊이가 깊고 폭이 넓은 숙련을 근로자들이 갖추고 있어야 가능하다. 즉, 유연한 생산을 위해서는 유연한 숙련을 가진 근로자를 전제로 하지 않으면 안된다.”(p. 22)

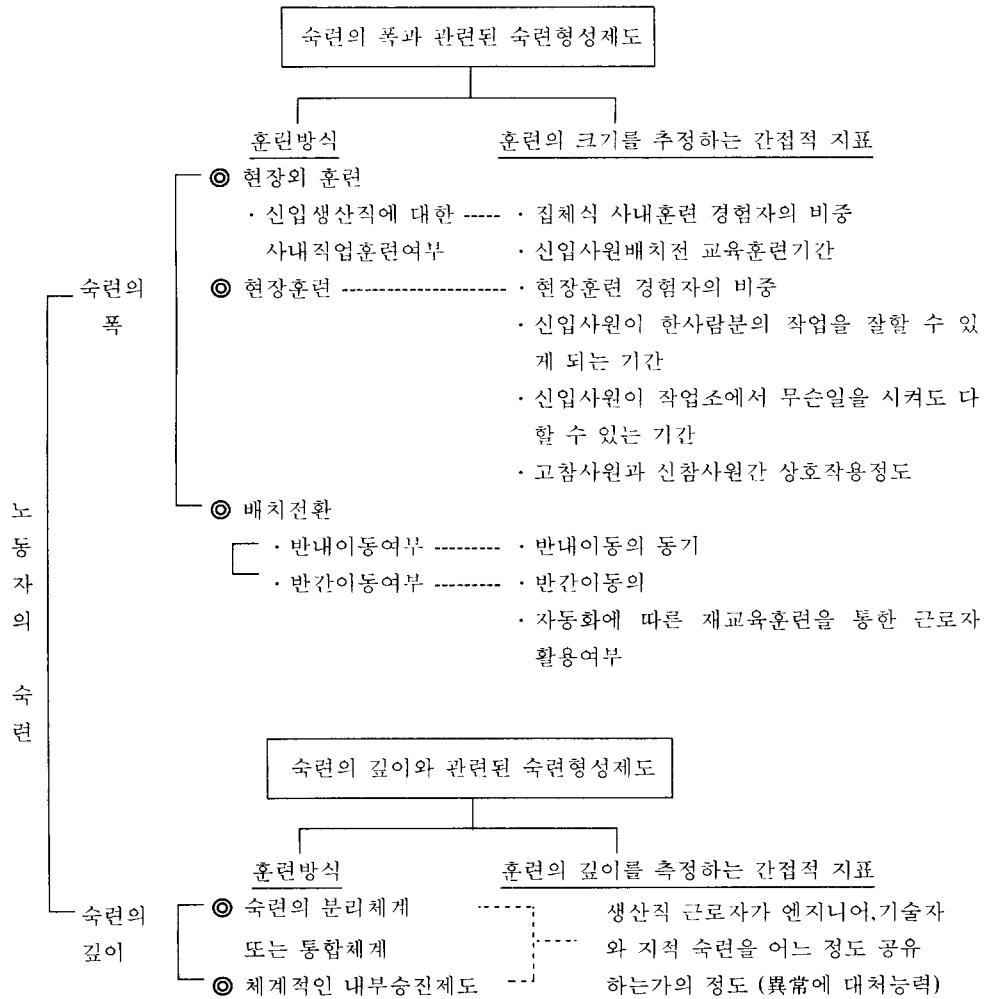
박기성은 그야말로 기술결정론적 사고 즉 표준화, 규격화, 자동화된 기계제 생산방식에서 숙련의 폭과 깊이가 얇을 수밖에 없다는 사고에 빠졌던 것이다. 일본의 숙련형성방식이 1950년 이후 일본에 정착하기 시작하였다는 점, 당시에 일본은 대량생산 조립가공형의 공장조직을 가지고 규격화되고 표준화된 中低價品을 생산하여 세계시장에 판매하였다는 점, 그리고 일본의 유연생산방식은 1970년대 이후에 비로소 일본의 주요 특징으로 대두되었음에 비해 일본식 숙련형성방식은 70년대 중반 이전에 이미 완결되었다는 점 등은 기술결정론적 사고가 타당하지 않음을 반증한다. 결국 중요한 것은 1950~70년 사이에 있어서 일본기업의 숙련형성제도의 선택이라고 할 수 있다. 바로 이러한 사실들이 우리나라에서 고속숙련의 노동력창출방안에 관한 기업차원의 인적자원 개발방식의 논의에서는 중요하게 고려되어야 한다.

2. 우리나라 숙련의 諸側面 구분

우리는 Koike의 所論을 따라서 숙련을 숙련의 폭과 숙련의 깊이로 나눈다. 숙련의 폭과 관련된 지표로는 크게 훈련방식과 훈련의 내용 및 크기라는 두 가지 형태가 있을 수 있다. 훈련방식은 현장외 훈련(OFF-JT), 현장훈련(OJT), 배치전환을 통한 훈련(반내 또는

반간 이동) 등의 형태를 갖는다. 각 훈련방식에 있어서도 훈련의 내용 및 크기라는 훈련 방식의 두가지 측면이 있기 마련인데 예컨대 OFF-JT라는 훈련방식에 있어서도 그러한 제도를 기업체가 갖고 있는지 여부와 신입사원의 배치된 교육훈련의 기간이 노동자 숙련의 폭을 결정하는 또 다른 요소가 된다. 숙련의 폭과 관련된 諸지표는 <표 1>에 정리되어 있다.

<표 1> 숙련의 폭과 숙련의 깊이



숙련의 깊이를 결정하는 숙련형성제도를 측정하는 것은 현장에서 직접 관찰하는 수많은 사례연구를 통하여 가능할 것이며 이는 대단히 어려운 작업이므로 우리는 숙련의 깊이를 측정하는 간접적인 자료를 이용하여 숙련의 깊이에 관한 추론을 행하고자 한다. 숙련의 깊이를 측정하는 하나의 방법은 우선 우리나라 근로자들이 정규적인 업무와 비정규적인 업무를 동시에 수행하는 숙련의 통합체계하에 있는지 아니면 분리되어 다른 종류의 근로자들에 의해 행하여지는 숙련의 분리형체계하에 있는지를 검토하는 것이다. 또한 우리는 Koike와 Inoki(1990)의 방법에 따라 기능직급의 생산직 근로자가 숙련직, 기술공으로 승진하는지 여부를 숙련의 깊이의 지표로 삼고자 한다. <표 1>은 이상에서 논의된 숙련의 깊이를 측정하는 간접적 지표를 요약하고 있다.

3. 사용된 자료와 독점-비독점부문의 실증적 범주

이 논문에서 주로 사용하게 될 자료는 한국노동연구원의 [제조업 인력부족 실태분석을 위한 사업체 및 근로자 고용조사(1991)]²⁾ 자료이다. [사업체 조사]의 표본사업체수는 185개 업체이며 [근로자 조사]의 표본근로자수는 1,354명이다. [근로자 조사]는 생산직 종사자만을 대상으로 조사되었다. [사업체 조사]에 나타나는 숙련형성에 관한 질문은 일본의 Koike의 {中小企業の 熟練}(1981)에서 이용된 설문과 유사한 내용을 갖도록 설계되어 있다. [근로자 조사]는 [사업체 조사]의 표본사업체에 고용된 근로자의 현장외훈련(OFF-JT)과 현장훈련(OJT)에 관한 심층적 조사를 포함하며 [사업체 조사]를 보완하는 것이다.

우리는 독점부문과 비독점부문을 구분하기 위해 사업체의 주생산품과 기업규모를 이용하였다. 우선 사업체가 응답한 주생산품목과 산업연구원의 {상품별 제조업체총람(1989)}을 대조하여 사업체가 5자리 산업분류 중 어디에 속하는가를 식별하였다. 여기에 KDI의 5자리 산업분류별 상위3사 출하집중률(CR3)³⁾을 접합시켜 해당사업체가 속한 산업의 집중률을 구하였다.⁴⁾(<표 2> 참조)

2) 이 조사의 구체적 내용에 관해서는 박기성 『한국의 숙련형성』과 노동연구의 사업체用, 근로자用 설문조사표를 참조.

3) 상위3사 출하집중률은 특정 산업 또는 시장에서 상위의 3개 기업이 점유하는 출하액의 비중을 말한다. 산업내의 집중상태는 고용, 생산, 부가가치, 자산, 출하액 등을 기준으로 측정될 수 있는데, 본 논문에는 가장 많이 사용하는 상위3사 출하집중률을 산업집중률의 대리변수로 사용하였다.

4) KDI의 상위3사 출하집중률은 89년 정보를 이용하였다. 그리고 이에 맞추기 위해 5자리 산업분류는 1991년에 개정된 [한국표준산업분류]에 따르지 않고 개정 이전의 분류에 따랐다.

〈표 2〉 상위 3사 출하집중률 범주별 사업체 및 근로자 분포

(단위 : 개, %)

CR3	사업체수(구성비)
20% 미만	24 (13.0)
20%~40%미만	48 (25.9)
40%~60%미만	40 (21.6)
60%~80%미만	50 (27.0)
80% 이상	23 (12.4)
계	185 (100.0)

자료 : 「사업체 조사자료」

이렇게 얻은 사업체별 산업집중률이 40% 이상⁵⁾인 113개 업체에 대해서는 「광공업통계조사보고서」⁶⁾의 5자리 산업분류별 기업규모별 사업체수를 토대로 해당사업체가 상위3사에 포함되는지를 판별함으로써 기업의 독과점 여부를 결정하였다. 그 결과 「사업체 조사」 대상업체 중 독과점 기업은 55개 업체로 확인되었다.(〈표 3〉 참조)

〈표 3〉 독과점기업과 경쟁기업의 규모별 분포

(단위 : 개, %)

기업규모	독과점기업	경쟁기업	전 체
-100인	5 (9.1)	44 (33.9)	49 (26.5)
100-299인	10 (18.2)	49 (37.7)	59 (31.9)
300-499인	8 (14.6)	14 (10.8)	22 (11.9)
500인 이상	32 (58.2)	23 (17.7)	55 (29.7)
계	55 (100.0)	130 (100.0)	185 (100.0)

자료 : 「사업체 조사자료」를 토대로 작성

산업세분류를 이용하였기 때문에 이렇게 분류된 독과점기업 가운데는 기업규모가 300인 미만인 중소기업도 다수 포함되어 있는데, 이들 중소기업은 시장에서의 지배력이 미미하기 때문에 고임금에 따르는 추가적 비용을 감당하기 어려울 것이라는 조건을 감안

5) 산업조직론에서 집중형 산업과 경쟁형 산업을 판별하는 일반적인 기준이 상위3사 출하집중률이 40%를 넘는가 아니면 그 미만인가이다.

6) 대한통계협회, 「광공업통계조사보고서」, 1990.

하여 독점부문에서 제외시켰다. 결과적으로는 독점부문은 종업원 300인 이상의 독과점 대기업으로 조정되었으며 여타 사업체는 비독과점부문으로 통칭하였다. 따라서 본 논문에서 독점부문이란 규모가 300인 이상 되는 독과점 대기업을 의미하며, 비독점부문은 300인 미만의 독과점기업과 비독과점기업을 포괄하는 범주이다. 이러한 분류과정을 거쳐 최종적으로 확인된 독점부문의 사업체수는 40개, 비독점부문의 사업체수는 145개이다.

「사업체 조사」는 1991년 12월 조사 당시 각 사업체의 총종업원수를 기록하고 있는데 총종업원수는 97,350명으로 이중 독점부문은 56,612명, 비독점부문은 40,738명이었다. 그리고 생산직 총종업원수는 72,671명이었는데 독점부문은 이중 약 61%인 44,088명, 비독점 부문은 약 39%인 28,583명이었다. 이들 생산직 근로자 중 일부를 대상으로 「근로자 조사」가 실시되었는데 조사대상 근로자 중 유효응답자는 1,292명이었다. 이 중 약 29%인 373명이 독점부문에, 약 71%인 919명이 비독점부문에 고용되어 있다(〈표 4〉 참조). 따라서 우리는 앞으로의 논의에 있어 「근로자 조사」가 「사업체 조사」의 생산직 근로자 분포를 반영하지 못하고, 독점부문 생산직 근로자가 과소추출되었다는 점에 유의하여야 한다.

〈표 4〉 독점-비독점부문의 사업체수 및 근로자수

(단위 : 개, 명, %)

	독점부문	비독점부문	전 체
사업체수	40 (21.6)	145 (78.4)	185 (100.0)
근로자수	373 (28.9)	919 (71.4)	1,292 (100.0)

자료 : 「사업체 조사자료」 및 「근로자 조사자료」

Ⅲ. 독점부문 노동자숙련의 폭의 狹隘性

－ 비독점부문과의 비교관점

우리는 독점부문 근로자의 숙련의 폭과 관련된 諸 측면을 신참근로자에 대한 숙련형성제도에 초점을 맞추어 현장외 훈련(OFF-JT), 현장훈련(OJT), 반내 또는 반간이동이라는 배치전환 등으로 나누어 살펴보겠다.

1. 현장의 훈련(OFF-JT)

독점부문 기업들이 생산직 근로자에게 현장의 훈련(OFF-JT)이라는 훈련방식을 어느 정도 제공하고 있는가는 기업체의 사내직업훈련 제공여부와 기능직 사원의 집체식 훈련 수령여부를 통하여 살펴볼 수 있다. 기업에 의한 사내직업훈련 기회는 훈련교사가 시범을 보이고 훈련자에게 기초이론등을 가르치는 의미에서 OFF-JT의 일종이라고 간주할 것이다. 우리는 이러한 OFF-JT의 크기에 관한 정보로써 신입사원을 작업조에 배치하기 전의 교육훈련기간을 이용할 것이다.

「사업체 조사」는 ‘귀사는 사업내 직업훈련 의무이행을 어떻게 하고 계십니까?’를 묻고 ① 사업내 직업훈련 실시 ② 직업훈련관련사업 실시 ③ 직업훈련 분담금 납부 등에 대해서 해당사항을 기재하게 하였는데 그 결과는 <표 5>에 나와 있다. 직업훈련사업을 실시함으로써 직업훈련 의무를 이행, 분담금을 납부하지 않고 있는 사업체는 독점부문 사업체의 18.4%, 비독점부문 사업체의 20.0%이다.⁷⁾

<표 5> 사업내 직업훈련 의무이행 실태

(단위 : 개, %)

	전 체	독 점	비독점
직업훈련의무대상업체 ¹⁾	118	38	80
의무이행방법			
1. 직업훈련 또는 직업훈련관련사업실시	23 (19.5)	7 (18.4)	16 (20.0)
2. 훈련실시 및 분담금 납부 병행	63 (53.4)	22 (57.9)	41 (51.3)
3. 직업훈련분담금 납부	32 (27.1)	9 (23.7)	23 (28.8)

주 : 1) 어떠한 형태로든 직업훈련 의무이행을 하고 있는 사업체수임.

2) ()안은 의무대상업체 중에서 차지하는 비중

자료 : 「사업체 조사자료」

사업체 직업훈련을 실시하지 않거나 활성화되지 않는 이유(<표 6> 참조)에 대해서는 기업의 기술수준상 직업훈련을 통한 근로자의 기술 및 기능향상 자체가 불필요하다는 응답과 근로자 기능향상에 별 도움이 없다는 직업훈련 無用論을 합한 것이 독점부문 사업체 34.5%, 비독점부문 사업체 34.8%에 이른다. 직업훈련의 필요성은 인지하고 있다고 하

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

더라도 시설장비 구입에 따른 비용부담, 직업훈련교사 채용의 어려움, 직업훈련 수료자의 이직 등 직업훈련 비용과 직결된 이유는 독점부문 사업의 56.9%, 비독점부문의 53.9%이다.

〈표 6〉 사업내 직업훈련의 미활성화 이유¹⁾

(단위 : 개, %)

	전 체	독 점	비독점
시설 장비구입의 비용부담	56 (28.6)	20 (34.5)	36 (26.1)
직업훈련교사 채용의 어려움	19 (9.7)	4 (6.9)	16 (10.4)
직업훈련비용기준 불합리	11 (5.6)	3 (5.2)	8 (5.8)
직업훈련 수료자 급속 저조	33 (16.8)	9 (15.5)	24 (17.4)
직업훈련 수료자 중 채용불가자 발생	8 (4.1)	2 (3.5)	6 (4.4)
기능향상에 기여 낮음	7 (12.1)	7 (12.1)	10 (7.3)
기능수준상 불필요	51 (26.0)	13 (22.4)	38 (27.5)
기 타	1 (0.5)	0 (0.0)	1 (0.7)
계	196(100.0)	58(100.0)	138(100.0)

주 : 각 사업체별로 2개 까지 복수응답토록 한 것임.
 자료 : 「사업체 조사자료」

현재 근로자가 고용된 사업체에서 사업내 직업훈련 또는 집체식 사내훈련등을 통한 OFF-JT의 크기를 보여 주는 직접적 지표는 신입사원 배치 전 교육훈련기간이다(〈표 7〉 참조). 독점부문 사업체의 65%, 비독점부문 사업체의 75%가 1일~7일까지 단기의 훈련을 택하고 있다.⁸⁾ 독점부문 사업체의 2/3가 1~7일이라는 단기의 OFF-JT를 제공한다는 사실은 분담금을 지불치 않고 사내직업훈련을 제공하는 독점부문 사업체의 훈련내용이 극히 형식적이고 그 내용이 부실하다는 것을 시사하고 있다.⁹⁾ 그리고 이러한 특징은 비독점부문에도 공통된 현상이다.

8) Koike(1987)는 일본에서 고등학교교육이 일반화되면서 1960년대부터는 대부분의 기업에서 고졸자를 위한 1년의 훈련과정을 갖고 있다고 하였다. 그는 일본의 한 회사의 신입사원훈련과정의 관찰 결과를 보고하고 있는데 1년간 975시간의 연습과 710시간의 이론을 훈련하고 그 내용은 기계작동원리, 기계조립, 전기장치조립 등 세 과정이며, 이는 공공직업훈련학교의 1년 과정과 동일하다고 평가하였다.

9) OFF-JT의 또다른 자료인 근로자가 경험한 현직 또는 전직에서의 집체식 사내훈련 경험자의 비중은 전체 조사대상 근로자의 독점부문 근로자의 25.5%, 비독점부문 근로자의 15.1%이다.

요약하자면 독점, 비독점부문 관계없이 신규생산직에 대한 OFF-JT의 수준은 대단히 낮고 형식적이며, 우리나라 기업체들은 공통적으로 직업훈련의 비용, 혹은 직업훈련 無用, 또는 不必要 때문에 직업훈련을 통한 근로자의 기술 및 기능향상을 오히려 회피하고 있는 것처럼 보인다.

〈표 7〉 신입사원의 배치전 교육·훈련기간

(단위 : 개, %)

	전 체	독 점	비독점
1일 미만	20 (10.8)	4 (10.0)	16 (11.0)
1일~3일	69 (37.3)	10 (25.0)	59 (40.7)
4일~7일	52 (28.1)	12 (30.0)	40 (27.6)
8일~14일	10 (5.4)	1 (2.5)	9 (6.2)
15일~30일	24 (13.0)	11 (27.5)	13 (9.0)
31일 이상	10 (5.4)	2 (5.0)	8 (5.5)
계	185(100.0)	40 (100.0)	145(100.0)
평균교육일수	10.8일	14.0일	9.9일

자료 : 「사업체 조사자료」

2. 현장훈련(OJT)

신입근로자에게 OFF-JT가 제공되면 곧 현장에서 OJT를 받는다고 할 수 있다. 미숙련 신참근로자는 직장경력을 통하여 숙련을 높인다. 대부분의 숙련은 현장에서 고참사원의 감독하에서 작업을 하며 익히게 되며, 숙련이 높아짐에 따라 감독없이 독자적으로 작업을 하게 되고 문제발생시에만 숙련기능직, 기술공 등의 도움을 받게 된다. 또한 숙련이 높아짐에 따라 보다 難度가 높은 다음 직무로 나아갈 수 있게 되는 것이 인적자본이론이 예측하는 바이다. 이 소절에서는 신입사원에 대한 OJT를 통하여 그리고 다른 소절에서는 반배치이동을 통하여 우리나라에서 근로자의 숙련의 폭은 어떤 성격을 갖는가를 검토할 것이다.

우리는 OJT를 받은 적이 있는 근로자의 비중을 이용하여 OJT가 어느 정도 빈번히 이용되고 있는가를 측정하며, 신입사원이 한 사람분의 작업을 잘 할 수 있게 되는 기간과 작업조에서 무슨 일을 시켜도 다 할 수 있는 기간을 신입근로자가 현장에서 얻게 되는 OJT의 크기, 즉 숙련의 폭의 지표로 사용할 것이다.

「근로자 조사」는 ‘귀하는 견습등 현장학습이나 현장훈련을 받은 적이 있습니까?’를 물었는데 현장학습, 현장훈련 경험자의 비중은 조사대상 근로자의 26.3%인 독점부문 근로자의 29.5%, 비독점부문 근로자의 25.0%였다¹⁰⁾(〈표 8〉 참조).

〈표 8〉 현장훈련 경험자의 비중

(단위 : 명, %)

	전 체	독 점	비독점
현장학습 현장훈련 경험자	340 (26.3)	110 (29.5)	230 (25.0)
현장학습 현장훈련 무경험자	1,293 (73.6)	373 (70.5)	920 (75.0)

자료 : 「근로자 조사자료」

「근로자 조사」는 또한 현장훈련기간을 조사하였는데 근속년수 3년미만의 단기근속자 위주로 이를 살펴 보면 신입사원이 한 사람의 작업을 잘 할 수 있게 되는 기간은 독점부문 근로자 9.1개월, 비독점부문 근로자 8.0개월로 독점부문이 근소히 길며(〈표 9〉 참조), 독점부문 근로자의 65.6%, 비독점부문 근로자의 70.1%가 1년미만이라고 응답하였다. 또한 신입사원이 작업조의 무슨 일이든 잘 할 수 있게 되는 기간은 독점부문 21.1개월, 비독점부문 17.8개월로 독점부문에서 다소 길다(〈표 10〉 참조). 독점부문 근로자의 64.2%, 비독점부문 근로자의 70.3%가 2년 미만이면 작업조의 무슨 일이든 잘 할 수 있는 것으로 응답하였다.

〈표 9〉 현장훈련을 통한 신입사원 숙련의 폭

-신입사원이 한사람분의 작업을 잘 할 수 있게 되는 기간

(단위 : 명, %)

	전 체	독 점	비독점
3개월 미만	288 (22.7)	89 (24.3)	199 (22.1)
3개월~개월 미만	311 (24.5)	79 (21.6)	232 (25.7)
6개월~1년 미만	273 (21.5)	72 (19.7)	201 (22.3)
1년~2년 미만	279 (21.8)	85 (23.2)	192 (21.3)
2년~3년 미만	70 (5.5)	21 (5.7)	49 (5.4)
3년이상	49 (3.9)	20 (5.5)	29 (3.2)
평균기간(개월) ¹⁾	8.3	9.1	8.0

주 : 통계에 사용된 응답근로자수는 전체, 1,268명이고 독점부문과 비독점부문 각각 366명, 902명임.

자료 : 「근로자 조사자료」

10) 이러한 결과는 배무기 조우현(1991)의 서울지역 제조업조사에서 현장훈련 경험자의 비중이 27.3%로 나타난 것과 유사하며, 15년전인 1976년의 배무기 박재윤(1977)의 조사에서 그것이 33.1%인 점을 감안하면 노동자에 대한 현장훈련은 정체되어 있거나 오히려 감소하였다고 할 수 있다.

〈표 10〉 현장훈련을 통한 신입사원 숙련의 폭
- 신입사원이 작업조 내의 무슨 일이든 잘 할 수 있게 되는 기간

(단위 : 명, %)

	전 체	독 점	비독점
3개월 미만	92 (7.3)	29 (8.0)	63 (7.0)
3개월~6개월 미만	162 (12.8)	44 (12.2)	118 (13.1)
6개월~1년 미만	155 (12.4)	43 (11.9)	113 (12.5)
1년~2년 미만	456 (36.1)	116 (32.1)	340 (37.7)
2년~3년 미만	150 (11.9)	44 (12.2)	106 (11.8)
3년~5년 미만	166 (13.1)	49 (13.6)	117 (13.0)
5년~7년 미만	60 (4.7)	27 (7.5)	33 (3.7)
7년 이상	21 (1.7)	9 (2.5)	12 (1.3)
평균기간(개월)	18.7	21.1	17.8

주 : 통계에 사용된 응답근로자수는 전체 1,263명이고 독점부문과 비독점부문 각각 351명, 902명임.
자료 : 「근로자 조사자료」

〈표 11〉 고참사원과 신참사원의 기술 기능수준에 대한 평가

(단위 : 개, %)

	전 체	독 점	비독점
1. 신참사원의 기술 기능이 높거나 더 필요	9 (5.1)	1 (2.5)	8 (5.9)
2. 신참·고참의 기술 기능이 비슷하거나 동일하게 필요	66 (37.5)	16 (40.0)	50 (36.8)
3. 고참사원의 기술 기능이 높거나 더 필요	101 (57.4)	23 (57.5)	78 (57.4)
계	176	40	136

자료 : 「사업체 조사자료」

독점, 비독점 구분 없이 신입사원은 대체로 1년 미만이면 한 사람분의 작업을, 2년 미만이면 작업조의 무슨 일이든 잘 할 수 있게 되는 것으로 나타나는데 우리는 이러한 숙련의 내용이 얼마나 빈약한지의 여부를 확인하기 위하여 〈표 11〉을 작성하였다. 「사업체조사」는 '신참사원의 기술 또는 기능의 수준이 고참사원보다 높거나 貴社에 더 필요한 기술 또는 기능입니까?'를 물었는데 고참사원의 기술기능이 신참사원보다 낮거나 동일하게 필요하다고 응답한 사업체는 독점부문에서 42.5%, 비독점부문에서 42.7%로 거의 차이가 없다. 그러나 약 43%의 사업체가 독점, 비독점분야에서 신참사원의 기술기능이 고참사

원과 유사하다는 점, 그리고 <표 9> 및 <표 10>에 나타난 바와 같이 신참 근로자가 1년 안에 한 사람의 일을, 2년 안에 작업조의 무슨 일이든 잘 할 수 있게 되어 고참사원화 하는 점은 우리나라 작업장에서 근로자의 숙련의 폭이 대단히 좁다는 것을 나타내는 단적인 지표가 될 것이다.

3. 배치전환

신입생산직 근로자가 작업조에서 무슨 일이든 잘하게 되면 반내 이동 또는 반간 이동을 통하여 숙련의 폭을 넓혀 간다. 우리는 반내 이동 또는 반간 이동 여부라는 훈련방식을 검토하고, 기업이 반내이동을 시키는 동기, 반간이동을 시키는 동기를 분석함으로써 배치전환을 통해 형성된 근로자 숙련형성의 크기를 간접적으로 추론할 것이다.

<표 12> 반내 이동의 정도

(단위 : 개, %)

	전 체	독 점	비독점
거의 안함	75 (41.0)	15 (37.5)	60 (42.0)
때때로 실시	86 (47.0)	21 (52.5)	65 (45.5)
정기적으로 실시	5 (2.7)	1 (2.5)	4 (2.8)
신입사원이 들어오거나 결원이 발생하면 이동	17 (9.3)	3 (7.5)	14 (9.8)
계	183	40	143

자료 : 「사업체 조사자료」

<표 13> 반간 이동의 정도

(단위 : 개, %)

	전 체	독 점	비독점
거의 안함	72 (38.9)	12 (30.0)	60 (41.4)
때때로 실시	108 (58.4)	27 (67.5)	81 (55.9)
정기적으로 실시	5 (2.7)	1 (2.5)	4 (2.8)
계	185	40	145

자료 : 「사업체 조사자료」

「사업체 조사」는 동일한 작업반 내에서 근로자의 업무 또는 작업순환에 대한 회사의 일반적 관행과 다른 작업반으로의 이동에 관한 일반적 관행을 묻고 있는데, 독점부문의 2.5%, 비독점부문의 2.8%의 기업체만이 반내 이동과 반간 이동을 정기적으로 실시하고 있는 것으로 나타났다(〈표 12〉,〈표 13〉 참조).

반내 또는 반간 이동을 정기적으로든 때때로든 실시하는 사업체에게 반내 이동의 동기와 반간 이동의 동기에 대해 각각 2개까지 복수응답한 결과, ‘근로자가 다양한 업무를 경험하여 보다 넓은 범위의 기술 기능을 습득케 하기 위하여’라고 응답한 사업체는 반내 이동의 경우 독점부문의 20.5%, 비독점부문의 26.0%이며 반간 이동의 경우는 각각 21.8%, 21.4%이다. 이외에 업무량의 변화, 퇴직자 대체 등 기업여건의 변화에 의해 반내 반간 이동이 이루어지고 있다고 응답한 비율도 30-40%수준에 달하고 있다(〈표 14〉 참조).

〈표 14〉 반내 이동과 반간 이동의 동기

(단위 : 개, %)

	전 체	독 점	비독점
〈반내 이동의 동기〉			
능력·적성 고려	74 (22.9)	18 (24.7)	56 (22.4)
경험·기술 확대	80 (24.8)	15 (20.5)	65 (26.0)
근로자의 요구	11 (3.4)	3 (4.1)	8 (3.2)
인간관계 개선	8 (2.5)	3 (4.1)	5 (2.0)
업무량 변화	61 (18.9)	11 (15.1)	50 (20.0)
업무내용 변화	65 (20.1)	17 (23.3)	48 (19.2)
퇴직자 대체	24 (7.4)	6 (8.2)	18 (7.2)
〈반간 이동의 동기〉			
능력·적성 고려	73 (23.1)	19 (24.4)	54 (21.8)
경험·기술 습득	70 (22.2)	17 (21.8)	53 (21.4)
근로자의 요구	16 (5.1)	4 (5.1)	12 (4.8)
인간관계 향상	6 (1.9)	3 (3.8)	3 (1.2)
업무량 변화	66 (20.9)	10 (12.8)	56 (22.6)
퇴직자 대체	31 (9.8)	8 (10.3)	23 (9.3)
기 타	2 (0.5)	0 (0.0)	2 (0.8)
계	316	78	248

주 : 각 사업체별로 2개까지 복수응답토록 한 것임.

자료 : 「사업체 조사자료」

日本の 雇傭職業總合研究所(1982)의 735개 사업체조사¹¹⁾에 의하면 일본 생산직의 경우 전산업에서 직장내 직무이동을 정기적으로 실시하는 사업체는 8.0%이며, 1000~2999명의 대규모 사업체는 그 비율이 13.3%에 달하여 독점부문 사업체의 2.5%만이 반내 또는 반간 이동을 하는 우리나라와 큰 대조를 보이고 있다.

Koike(1981)에 의하면 일본의 경우 직장 내 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. 배치전환을 실시하는 동기 또한 우리나라와 크게 대조되는 점이다.

〈표 15〉 공장자동화에 의한 특정직종의 인력수요 감소시 회사측의 대응방식

(단위 : 개, %)

	단기간 대응			장기간 대응		
	독 점	비독점	전 체	독 점	비독점	전 체
적당한 시기에 해고	-	-	-	0	2	2
	-	-	-	(0.0)	(1.1)	(0.8)
자연감축을 통해 고용 감소	32	67	99	33	66	99
	(47.8)	(37.9)	(40.6)	(48.5)	(36.1)	(39.4)
간업등 근무시간 단축	10	30	40	10	27	37
	(14.9)	(17.0)	(16.4)	(14.7)	(14.8)	(14.7)
부서간 인력재배치	19	62	81	18	57	75
	(28.4)	(35.0)	(33.2)	(26.5)	(31.2)	(29.0)
재훈련을 통한 인력의 고급화 활용	6	16	22	7	29	36
	(9.0)	(9.0)	(9.0)	(10.3)	(15.9)	(14.3)
기 타	0	2	2	0	2	2
	(0.0)	(1.1)	(0.8)		(1.1)	(0.8)
계	67	177	244	68	183	251
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

주 : 각 사업체별로 2개 까지 복수응답토록 한 것임.

자료 : 「사업체 조사자료」

11) pp. 442~443 참조.

우리는 최근 광범위하게 이루어지는 공장자동화에 대처하는 기업의 기능 기술교육의 정도를 살펴 볼 것이다. 왜냐하면 공장자동화는 기업내의 직무구성을 변화시키며 또한 근로자의 배치전환을 낳기 때문이다. 또한 공장자동화에 따른 재훈련 여부는 반내 또는 반간 이동과 관련되어 노동자에게 제공되는 숙련형성기회를 측정하는 하나의 지표가 될 수 있기 때문이다. 「사업체 조사」는 공장자동화에 의한 특정 직종의 수요감소를 단기에는 어떻게 해결하며 장기에는 어떻게 해결하는지를 물었는데 그 응답결과는 <표 15>에 나와 있다. 우리나라의 기업 중 특정 직종의 인력수요 감소시 단기에 있어서 그리고 장기에 있어서 근로자를 재훈련시켜 활용하고자 하는 독점부문 사업체의 비중은 각각 9.0%와 10.3%에 불과하며, 비독점부문에서는 그 수치가 각각 9.0%, 15.9%이다. 반면 자연감축을 충원하지 않음에 따른 고용감소와 잔업등 근무시간 단축에 의존하여 공장자동화에 대응함(<표 15 참조>)은 독점-비독점 양 분야에 있어서 모두 자동화가 省力化에만 초점을 맞추어 진행되고 있음을 보여준다. 업무량 변화에 따른 근로자의 단순재배치 및 불필요인력 감원과 직결된 공장자동화와 재훈련기회의不在는 독점-비독점 분야의 기업체들이 근로자에게 넓은 범위의 기술 기능을 습득시키는 데 전혀 관심이 없음을 보여주는 것이다.

우리나라에서는 독점부문이든 비독점부문이든 현장훈련이나 배치훈련을 통하여 형성되는 근로자 숙련의 폭은 매우 좁으며, 따라서 근로자 숙련은 생애경력에 따라 거의 향상될 수가 없으며 그 결과 우리나라 근로자의 생애경력경로는 대단히 짧을 수밖에 없을 것이다. 이는 인적자본론이 예측하는 바와 같은 인적자원개발이 작업장에서 거의 이루어지지 않음을 시사하는 것이다.

여기서 단순기능직급은 단순반복작업을 수행하는 일반생산사원을 의미하며, 기능직급은 기능사 2급에 해당하는 자격을 보유하는 직급으로 조장, 반장, 기사보 등의 말단관리 직급이 포함된다. 숙련기능직급은 기능사 1급에 해당하는 자격을 보유하는 중간관리직급으로 주임, 직장, 기사, 기장 등의 직위가 포함된다. 기능직급과 숙련기능직급은 현장관리 직급이라는 점에서는 동일하나 기능직급이 생산단위에 편성되어 직접 작업에 참여하는데 반해 숙련기능직급은 생산라인 밖의 별도의 임무를 부여받고 있다는 점에서는 차이를 보인다. 기술공직급은 다분히 작업에 대한 기술적인 지식도 보유하며 한 단위의 생산을 총괄하는 직급으로 계장, 기사장 등의 직위가 포함되며, 기술자 직급은 생산작업 전반을 총체적으로 관리하는 직급으로 대리, 과장 등의 직위가 이 직급에 속한다.

185개 표본사업체 중 151개 사업체가 직급체계를 보고하고 있는데 5직급을 기준으로 하여 [사업체 조사]에서 조사된 생산직 근로자의 인원현황을 살펴보면 151개 사업체에 고용된 생산직 근로자 計 57,576명 중 단순기능직급, 기능직급, 숙련기능직급, 기술공직급

그리고 기술자직급에 각각 44,975명, 5,540명, 4,684명, 1,279명, 1,098명으로 각각의 구성비는 78.1%, 9.6%, 8.1%, 2.2%, 1.9%로 나타나고 있다. 조사대상 사업체에 있어서 단순기능직급, 기능직급, 숙련기능직급, 기술공직급, 기술자직급 등 5개의 표준화된 직급별 현재 고용된 총인원현황을 독점-비독점 부문으로 나누어 살펴본 것이 <표 16>에 요약되어 있다. <표 16>에 의하면 독점부문에서는 숙련기능공, 기술공, 기술자직급 등의 비중이 비독점부문에 비해 상대적으로 높게 나타나며, 기능직급의 비중은 비독점부문에서 독점부분보다 상대적으로 높으며 단순기능직급은 독점부문, 비독점부문 근로자 총인원에서 각각 78.4%, 77.4%로 거의 같게 나타나고 있다.

<표 16> 독점-비독점부문 생산직 근로자의 직급별 구성

(단위 : 명, %)

직급구분	전 체	독 점	비 독 점
단순기능직급	44,975 (78.1)	23,485 (78.4)	21,490 (77.7)
기능직급	5,540 (9.6)	2,146 (7.2)	3,394 (12.3)
숙련기능직급	4,684 (8.1)	2,856 (9.5)	1,828 (6.6)
기술공직급	1,279 (2.2)	829 (2.8)	450 (1.6)
기술자직급	1,098 (1.9)	621 (2.1)	477 (1.7)
계	57,576 (100.0)	29,937 (100.0)	27,639 (100.0)

자료 : [사업체 조사자료]

2. 직급별 신규인력 자격요건과 실제 채용방식

<표 17>은 [사업체조사]에 나타난 '귀사가 가장 선호하는 직급별 생산직 신규인력의 자격요건은 어떠합니까?'라는 설문에 대한 사업체의 응답결과를 보고하고 있다. 독점부문의 경우 숙련기능직급은 공고 출신(독점부문 응답기업 8개 중 7개는 공고졸, 나머지 1개는 대졸 채용), 기술공 직급은 공고, 전문대 또는 대졸 출신(독점부문 응답기업 8개 중 1개는 공고졸, 3개는 전문대졸, 4개는 대졸 채용), 기술자 직급은 대졸(독점부문 응답기업 4개이며 모두 대졸 채용)로 엄격히 제한되어 있다. 우리나라 독점부문에서는 입사 전에 이미 형성되는 학력에 의한 자질을 최우선으로 평가하고 있어 인문계 신규졸업자로 채용되어 기업내부의 숙련형성제도를 통하여 숙련이 향상되고 승진이 이루어지는 근로자 생애경력경로는 대단히 짧은 것을 시사한다. 단지 비독점부문에서는 숙련기능직급에서 인문

고 출신을 선호하는 기업이 공고출신자를 선호하는 기업과 유사한 비중을 지니며, 기술공직급에서는 소수의 일부기업이 인문고 출신을 선호하고 있고, 기술자 직급에서는 압도적 다수 기업이 공고졸, 전문대졸, 대졸을 선호하고 있는 것으로 나타나고 있다.

〈표 17〉 생산직 신규인력의 직급별 학력에 관한 선호자격 요건

(단위 : 개, %)

		단순기능직급	기능직급	숙련기능직급	기술공직급	기술자직급
전 체	구별없음	17 (12.0)	8 (11.6)	2 (5.6)	1 (3.3)	1 (6.7)
	중 졸	22 (15.5)	6 (8.7)	1 (2.8)	-	-
	인문고졸	55 (38.7)	20 (29.0)	11 (30.6)	3 (10.0)	1 (6.7)
	공고졸	48 (33.8)	32 (46.4)	19 (52.8)	9 (30.0)	2 (13.3)
	전문대졸	-	3 (4.4)	2 (5.6)	11 (36.7)	2 (13.3)
	대졸이상	-	-	1 (2.8)	6 (20.0)	9 (60.0)
독 점	구별없음	1 (3.5)	1 (6.7)	-	-	-
	중 졸	2 (6.9)	-	-	-	-
	인문고졸	15 (51.7)	4 (26.7)	-	-	-
	공 고 졸	11 (37.9)	9 (60.0)	7 (87.5)	1 (12.5)	-
	전문대졸	-	1 (6.7)	-	3 (37.5)	-
	대졸이상	-	-	1 (12.5)	4 (50.0)	4 (100.0)
비 독 점	구별없음	16 (14.2)	7 (13.0)	2 (7.1)	1 (4.5)	1(9.1)
	중 졸	20 (17.7)	6 (11.1)	1 (3.6)	-	-
	인문고졸	40 (35.4)	16 (29.6)	11 (39.3)	3 (13.5)	1 (9.1)
	공 고 졸	37 (32.7)	23 (42.6)	12 (42.9)	8 (36.4)	2 (18.2)
	전문대졸	-	2 (3.7)	2 (7.1)	8 (36.4)	2 (18.2)
	대졸이상	-	-	-	2 (9.1)	5 (45.5)

자료 : 「사업체 조사자료」

기업이 선호하는 바와 실제 이루어지는 바가 다를 수 있기 때문에 우리는 「사업체 조사」에서 91년 1월~9월 9개월간 생산직 신규입직자의 채용원천을 신규채용자(신규졸업자와 경력사원의 합)중 각사업체에 채용된 경력사원이 신규졸업자수보다 많은지 아니면 전자가 후자보다 적은 지를 식별하였다. 또한 신규졸업자 채용이 있는 사업체의 경우 입사전 교육수준으로 공업계, 직업훈련 이수, 비공업계로 나누어 신규졸업자 중 어느 계열을 상대적으로 가장 많이 고용하고 있는 지를 식별하였다.

〈표 18〉에 의하면 독점부문에서 신규입직자 중 경력사원의 비중이 50% 이상되는 사업

체는 기능직급에서는 7개 업체 중 1개 사업체, 숙련기능직급에서는 4개 사업체 중 1개 사업체, 기술공직급에서는 5개 사업체 중 하나도 없다는 점에서, 독점부문은 기능직급, 숙련기능직급, 기술공직급에서 신규졸업자 위주로 채용한다는 것이 나타나고 있다. 반면 비독점부문에서는 신규입직자 중 경력사원의 비중이 50%이상 되는 사업체가 예외없이 과반수 이상을 차지하고 있음이 나타나고 있다. 즉 독점부문의 사업체는 단순기능직급 이외의 상위직급에서 신규졸업자를 위주로 채용한다는 것, 비독점부문에서 경력사원을 위주로 채용하는 것으로 나타나고 있는 것이다.

〈표 18〉 독점-비독점부문의 직급별 신규입직자 채용원천

(단위 : 개, %)

	단순기능직급	기능직급	숙련기능직급	기술공직급	기술자직급
	독점 비독점 전체	독점 비독점 전체	독점 비독점 전체	독점 비독점 전체	독점 비독점 전체
〈생산직 사원 신규입직자 중 경력사원의 비중이 상대적으로 높은 사업체 분포〉					
생산직 신규입직자중 경력사원 비중이 50%이상 사업체(구성비)	6 43 49 (23.1)(43.4)(39.2)	1 16 17 (14.3)(57.1)(48.6)	1 8 9 (25.0)(53.4)(47.4)	0 7 7 (0.0)(58.3)(41.2)	1 5 6 (50.0)(71.4)(66.7)
경력사원 비중이 50%미만 사업체 (구성비)	20 56 76 (76.9)(56.6)(60.8)	6 12 18 (85.7)(42.9)(51.4)	3 7 10 (75.0)(46.7)(52.6)	5 5 10 (100.0)(41.7)(58.8)	1 2 3 (50.5)(28.6)(33.3)
계	27 79 125	7 28 35	4 15 19	5 12 17	2 7 9
〈신규졸업자 중 공업계, 직업훈련이수자, 비공업계가 상대적으로 많은 기업의 분포〉					
공업계가 가장 많은 사업체 (구성비)	8 25 33 (34.8)(29.8)(30.8)	6 9 15 (85.7)(60.0)(68.2)	3 6 9 (100.0)(85.7)(90.0)	5 6 11 (100.0)(85.7)(91.7)	2 - 2 (100.0)-(50.0)
직업훈련이수자가 가장 많은 사업체 (구성비)	1 4 5 (4.4)(4.9)(4.7)	- - - - - -	- - - - - -	- 1 1 - (14.3)(8.3)	- 2 2 -(100.0)(50.0)
비공업계가 가장 많은 사업체 (구성비)	14 55 69 (60.9)(65.5)(64.5)	1 6 7 (14.3)(40.0)(31.8)	- 1 1 -(14.3)(10.0)	- - - - - -	- - - - - -
계	23 84 107	7 15 22	3 7 10	5 7 12	2 2 4

자료 : 「사업체 조사」

또한 <표 18>에 의하면 신규졸업자의 채용이 있었던 사업체의 경우, 독점부분 사업체는 숙련기능직, 기술공직, 기술자직에 있어서 공업계 고등교육졸업자를 직업훈련이수자 및 비공업계 졸업자보다 상대적으로 많이 채용하는 사업체로 구성되어 있고, 비독점부분 사업체는 비공업계나 직업훈련이수자를 공업계 졸업자보다 상대적으로 많이 고용하는 사업체임을 보여주고 있다.

이러한 결과는 박덕제(1992)가 우리나라 대기업 사례분석에서 가공 또는 조립라인에 직접 투입되어 일하는 근로자(단순기능직급의 근로자)인 경우 중졸,인문고졸이며, 가공조립부서에서 사용하는 기계를 제작, 설치, 정비하는 일을 담당하며, 전기, 배관, 用水, 보일러 등 부서공용의 설비를 다루는 근로자(기술공직급 또는 숙련기능공직급의 근로자)은 공고출신이 주력을 이루며, 실험, 설계, 제품개발, 전산 등의 분야에 근무하는 전문. 기술. 연구직 근로자(기술공 직급 또는 기술자직급 근로자)는 공고나 이공계 전문대, 공대 출신자가 대부분이라고 관찰한 것과 동일한 결과이다. 우리는 우리나라 핵심적 전략부문인 독점부분에서 노동자숙련의 깊이와 관련된 가장 중요한 특징은 입사전에 이미 형성된 학력에 의한 자질을 최우선적으로 평가하며 따라서 숙련의 분리체계를 갖고 있다는 점이다.

우리나라 독점부분 숙련형성제도에 있어서 가장 중요한 특징으로 독점부분 생산직의 각 직급별 채용원천이 외부노동시장에서 근로자들이 갖고 있는 학력, 즉 입사전의 근로자의 학력이 가장 중요한 것으로 나타나고 있으므로 독점부분 기업내부에서 다수를 이루는 인문계 고졸의 단순기능직에서 근로자 상향이동은 대단히 제약되어 있을 것이라고 예상할 수 있다. 우리나라 독점부분의 기업 내부에서 인문계 고졸 출신의 단순기능직에 대한 통합형 숙련형성제도가 체계적으로 도입되어 있지 않을 경우, 우리나라 전반적 숙련 수준을 상당히 低位수준에 머무르게 할 가능성이 있다.

Ⅳ. 직급 직능체계에 있어서의 생산직 근로자의 상향이동

1. 생산직 노동자의 직급 직능상의 상향이동의 계측

생산직 근로자의 상향이동을 계측하기 위하여 우리는 다음과 같은 작업을 수행하였다. 「사업체 조사」에 나타난 각 사업체의 다양한 생산직 직급구분을 단순기능직급, 기능직

급, 숙련기능직급, 기술공직급, 기술자직급이라는 5단계로 표준화한 후 「근로자 조사」에 나타난 생산직 근로자의 현직위와 입사시의 직위를 上記 5개 직급으로 재분류하였다. 이때 생산직 근로자의 현직위가 입사시의 직위보다 높으면 그 근로자는 상향이동을 하게 되었다고 판단할 수 있다.

근로자의 상향이동이 엄밀히 계측되기 위해서 조사대상자에게 소속된 회사의 직급체계를 명백히 제시한 후, 조사대상 근로자가 회사의 어느 직급체계에 속하는지를 조사하는 것이 필요하다. 그러나 노동연구원의 「근로자 조사」는 조사대상 근로자에게 「사업체 조사」에 나타난 직급체계를 보여준 후 조사대상 근로자가 어느 직급에 속하는지를 기록하게 하는 방법을 취하지 않았고 단순히 조사대상 근로자로 하여금 현직위 또는 입사시의 직위를 스스로 기재하도록 하였는데, 상당수의 근로자가 입사시 직위를 생산직(또는 기능직), 그리고 현직위를 생산직(또는 기능직)으로 기재하였다. 즉 상당수의 조사대상자는 회사의 직급체계라는 객관적 기준을 가지고 응답한 것이 아니라, 사무직과 단순 대비하여 생산직(또는 기능직)으로 응답하였던 것이다.

뿐만 아니라 조사대상 사업체가 자신의 고유한 직급을 평가하여 단순기능공, 기능공(기능사 2급 해당), 숙련기능공(기능사 1급 해당), 기술공(전문대졸), 기술자(이공대학졸) 등 5단계로 표준화할 때 추가적으로 제기되는 문제는 기능공 직급에 실제 포함되지는 않으나, 기능사 2급 자격증을 가지고 있는 생산직 근로자, 숙련기능공 직급에 실제 포함되지 않으나 기능사 1급에 해당하는 자격증을 보유한 생산직 근로자, 기술공 또는 기술자 직급에 속하지 않으나 기사자격증을 갖고 있는 전문대졸 생산직 근로자를 어떻게 처리할 것인가라는 것이다.

우리는 회사 입직시의 직위와 현직위를 모두 생산직(또는 기능직)이라고 응답한 근로자 중 기능사 2급 또는 그 이상의 자격증을 현재 소지하고 있는 자로서 졸업후 직장경력 년수가 2년-5년 미만 및 5년이상인 근로자를 각각 기능직급 근로자, 숙련기능직급 근로자로 간주하였다. 또한 현직위가 생산직이라고 응답한 기사자격증 소지 전문대 출신자를 기술공직급의 근로자로 간주하였다. 즉 우리는 생산직 근로자의 입사시의 직급 또는 직능을 현재의 직급 또는 직능을 비교함으로써 생산직 근로자의 상향이동을 계측하게 된다.

2. 단순기능직 노동자의 상향이동의 확률추정 - Logit분석

「근로자 조사」에 나타난 단순기능직 근로자의 현재와 입사시의 직급 직능체계에서 현

재의 직급. 직능체계상의 지위가 입사시의 직급. 직능체계상의 지위보다 우위이면 상향이동이 일어난 것으로(UPWARD=1), 전자가 후자와 같으면 상향이동이 일어나지 않은 것으로(UPWARD=0)으로 하여, 단순기능직 근로자의 상향이동을 UPWARD라는 더미변수로 계량화하였다.

우선 입직시 직위를 단순기능직으로 보고한 1145명의 직급. 직능상의 변화를 살펴 보자. 이 중 79.7%에 달하는 919명이 현재 단순기능직으로 머물러 있고 9.5%인 109명은 기능직, 8.9%인 102명은 숙련기능직, 1.8%인 21명은 기술공 또는 기술자 직급으로 상향이동하였다. ((부표 1) 참조) 즉, 단순기능직에서 상향이동을 경험한 자(UPWARD)는 20.3%에 이르고 있고 상향이동을 경험하지 않은 자는 79.7%이다. 상향이동을 경험하였다고 하더라도 근로자의 상향이동은 기능직과 숙련기능직에서 거의 끝이 나는 것처럼 보여 근로자의 생애경력경로는 짧은 것으로 보인다.

기업내 근로자의 상향이동을 결정하는 요인으로 근로자의 입사전의 일반적 인적자본량을 나타내는 학력과 국 공립 사립기관에서의 직업훈련 경험여부를 고려하였고, 현장훈련, 현장외훈련, 배치전환에 의한 현장훈련, 근속년수, 중도채용자 여부 등의 현직장 또는 과거직장에서 형성된 인적자본 투자량, 그리고 근로자 개인의 인적속성과 현직장의 산업 특성 등을 고려하였다.

학력변수는 인문고졸을 기준그룹으로 하여 중졸더미(EDUC1), 인문고졸더미(EDUC2), 전문대이상 학력더미(EDUC4)로 분류되는 더미변수이다. 국 공립 또는 사립 직업훈련 수령여부는 근로자가 국 공립 직업훈련기관의 교육훈련을 받았는지를 나타내는 더미변수(VOED)와 사립의 기술계통 강좌 또는 학원에 다닌 적이 있는가를 나타내는 더미변수(VOED1)를 이용한다. 현직장에서의 현장외훈련을 나타내는 변수로는 「사업체 조사」에 나타난 '신참사원을 작업장에 배치하기 전에 몇일간의 교육 훈련을 합니까'에 대한 응답인 훈련일수(OFFJT)를 이용하였고, 현직장에서 현장훈련의 정도를 측정하는 대리변수로 「근로자 조사」에 나타난 '귀하는 견습등 현장학습이나 현장훈련을 받으신 적이 있습니까?'에 대한 응답으로 현장훈련을 받은 적이 있는지를 나타내는 더미변수(OJT)를 이용하였다. 또한 「사업체조사」에서 현직장에서 반내 또는 반간이동이라는 배치전환을 정기적 또는 때때로 실시하는지 여부를 나타내는 더미변수(ROTAT)는 현직장에서의 배치전환에 대한 훈련의 정도를 측정한다. 근속년수(TEN)와 근속년수의 자승(TENSQ)은 현직장에서 기업특수적 인적자본량을 측정하는 대리변수이다. 현직장외의 경력을 나타내는 변수로 흔히 사용되는 것은 학교졸업후의 직장경력년수였으나 우리는 근로자가 전직장을 이직하여 현직장에 왔는지(QUIT=1) 아니면 이직경험이 없는지(QUIT=0)을 나타내는 더미변수(QUIT)를 이용하였다. 인적속성을 나타내는 변수로는 남성을 나타내는 더미변수(MAL

E)를, 직장의 특성 및 산업의 특성을 나타내는 변수로는 중화학공업 더미(HEAVY), 노조 사업체여부 더미(UNION) 및 독점부분 더미(MONOPLY) 등을 포함시켰다.

우리가 추정하고자 하는 모형, 즉 단순기능직의 상향이동 확률 $P(UPWARD=1)$ 를 결정하는 요인은 다음과 같이 정형화된다.

$$P(UPWARD_i = 1) = F(X_{ij}) \tag{1}$$

여기서 β 는 parameter vector이며 vector X_i 는 X matrix의 row이며, vector X_i 는 개개의 설명변수에 대한 근로자 i 가 취하는 값으로 구성된다. X_i 는 다음과 같이 설정된다.

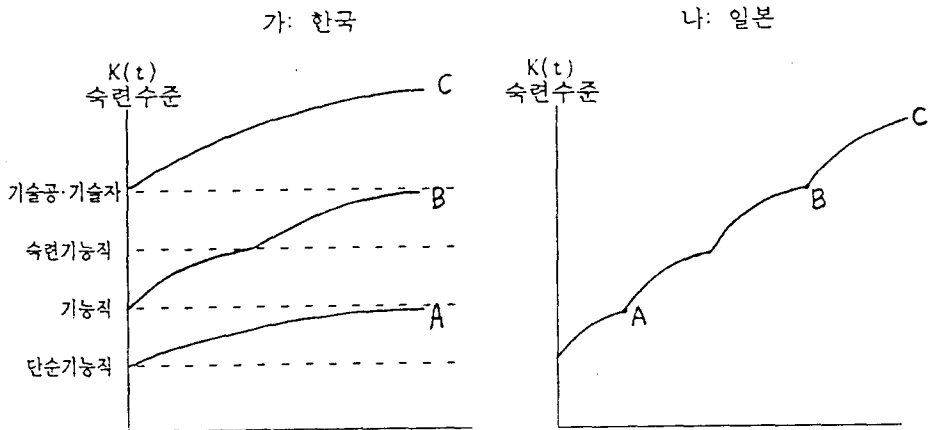
$$X_i = (EDUC1_i, EDUC2_i, EDUC4_i, VOED_i, VOED1_i, OFFJT_i, OJT_i, ROTAT_i, TEN_i, TENSQ_i, QUIT_i, MALE_i, HEAVY_i, UNION_i, MONOPLY_i) \tag{2}$$

〈표 19〉 단순기능직급 근로자의 직급·직농체상의 상향이동-Logit 추정결과

	전체(1)	독점(2)	비독점(3)
INTERCP	-2.964(0.29)***	-3.660(0.79)***	-2.845(0.35)***
EDUC1	0.332(0.22)	0.927(0.44)**	0.120(0.26)
EDUC3	0.774(0.20)***	1.310(0.40)***	0.643(0.25)**
EDUC4	1.478(0.32)***	1.912(0.61)***	1.425(0.39)***
VOED	-0.419(0.36)	0.063(0.60)	-0.703(0.47)
VOED1	0.159(0.22)	0.566(0.41)	0.110(0.26)
OFFJT	-0.003(0.004)	0.005(0.007)	-0.011(0.006)*
OJT	0.372(0.17)**	0.305(0.34)	0.406(0.21)*
ROTAT	-0.058(0.17)	-0.158(0.38)	-0.040(0.20)
TEN	0.283(0.05)	0.396(0.09)***	0.261(0.06)***
TENSQ	-0.009(0.002)***	-0.014(0.004)***	-0.009(0.003)***
QUIT	-0.205(0.16)	-1.056(0.33)***	0.105(0.20)
MALE	0.911(0.23)***	0.892(0.51)*	0.899(0.26)***
HEAVY	-0.130(0.16)	-0.305(0.33)	-0.127(0.20)
UNION	-0.680(0.20)***	-0.363(0.70)	-0.726(0.21)***
MONOPLY	0.137(0.18)	-	-
-2Log L	1008.3	281.8	705.1
N	1,145	337	808

우리는 식 (1)을 logit 에 의해 추정하되, 전체표본, 독점부분 표본, 비독점부분 표본으로 나누어 추정한다. 추정 결과는 <표 19>에 나와 있으며 식 (1)에 사용된 변수의 평균값은 <부표 2>에 제시되어 있다.

<표 19>의 (1)에 의하면 MONOPLY의 추정된 계수는 통계적 유의성이 없어 독점부분-비독점부분간에 근로자의 상향이동에 체계적인 차이는 없는 것으로 나타나고 있다. 또한 <표 19>의 (1)에 나타난 추정식에 의하면 공고졸 또는 전문대(또는 대학) 학력과 장기근속이 단순기능직 노동자의 상향이동에 正의 영향력을 발휘하는 것으로 나타나며 이는 반대로 말하자면 인문계 고졸은 상향이동에 대단한 제약을 갖고 있음을 의미한다. 국, 공립 직업훈련과 사립의 기술계통강좌 수강여부를 나타내는 변수의 추정계수는 예상과는 달리 통계적으로 유의하지 않다. 사업체내의 숙련의 폭과 관련된 숙련형성방식 즉 현장의 훈련(OFFJT), 배치전환(ROTAT) 등은 노동자의 상향이동에 체계적인 영향을 미치지 못하는 것으로 보인다. 다만 현장훈련 변수의 추정계수는 5% 유의수준에서 통계적으로 유의하다. 이러한 추정치들은 III절에서 우리가 논의한 바와 같이 우리나라 기업의 숙련형성제도가 부실하여 숙련의 폭이 매우 좁으며 그 결과 우리나라 노동자의 상향이동으로 측정되는 생애경력경로가 대단히 짧고 따라서 숙련의 폭이 얇을 수밖에 없을 것이라고 예측한 바와 동일한 내용을 갖는 것이다.



<그림 2> 생애경력경로의 한·일 비교

IV절의 논의와 식 (1)의 추정결과를 종합하여 우리나라 근로자의 생애경력경로를 그래프로 표시하면 <그림 2-가>의 형태를 지닐 것이다. 학력별로 이공계 전문대 또는 공대출

신자는 C의 경로를, 광고출신자는 B의 경로를, 인문계 고졸 또는 중졸 자는 A의 경로를 생애에 걸쳐 경험하게 된다.¹²⁾ 일본의 경우 기업내부의 숙련의 통합형체계에 의해 인문계 고졸자도 A → B → C의 생애경력경로를 갖게 되어 엔지니어와 지적 숙련의 일부를 공유하게 되는 데 비해(〈그림 2-나〉 참조), 우리나라에서는 독점부문 기업부의 숙련의 분리형체제로 인하여 인문계 고졸의 단순기능직 대부분은 기능직으로 상향이동되면 그 이상으로 실질적 승진이 거의 이루어지지 않으며, 광고출신의 기능직도 숙련기능직으로 상향이동되면 그 이상의 실질적 승진이 이루어지지 않아 숙련의 깊이는 淺短하다고 할 것이다.

〈표 19〉의 (2)와 (3)에 의하면 위의 식 (1)을 독점부문과 비독점부문으로 나누어 추정했을 때 광고졸, 전문대졸에 비해서 인문계 고등학교 출신자의 상향이동 확률은 현저히 낮으며, 장기근속은 근로자 상향이동의 가능성을 높이는 특징이 양 부문에서 공통적으로 나타난다. 그러나 독점부문에서는 QUIT의 추정계수가 쯤의 값을 갖고 1% 유의수준에서 통계적으로 유의하기 때문에 외부직장경험자의 상향이동 확률은 이직무경험자에 비해 낮은 것을 보여 주고 있는 데 비해 비독점부문에서는 외부직장경험자와 이직무경험자간에 상향이동의 확률에는 차이가 없다. 또한 독점 부문에서는 OFFJT, OJT, ROTAT 모두 10% 유의수준에서는 통계적으로 유의하지 않으나 비독점 부문에서는 OJT의 추정계수는 10% 유의수준에서 유의하다. 이 논문에서는 〈부표 1〉과 〈부표 4〉에 실었지만 여성은 독점 비독점 부문에서 남성에 비해 상향이동에 제약을 받고 있다. 여성 단순직의 경우 상향이동이 거의 없고, 있더라도 반장, 조장 등 기능직으로의 이동밖에 없다는 것을 보여주고 있다(〈부표 1〉 참조). 또 노동조합이 근로자의 상향이동에 미치는 효과는 독점 부문에서는 통계적으로 유의하지 않으며, 비독점분야에서는 負의 효과를 미치는 것으로 나타나고 있다.

이상 논의는 다음과 같이 요약된다.

- i) 단순기능직급의 노동자가 기술공직급 이상으로 상향이동하는 경우는 극히 소수에 불과하다.
- ii) 독점 부문과 비독점 부문이라는 변수는 근로자의 상향이동에서의 체계적 차이를 낳지 않는다.
- iii) 광고출신자, 전문대(대졸 포함) 출신자들은 근속기간이 길어짐에 따라 상향이동이 이루어지고 있다.
- iv) 독점부문에서는 광고 전문대(대졸 포함) 출신자들이 주로 내부승진을 통하여 상향이

12) 유사한 논의가 최종태(1991), 류장수(1993)에서도 제시되고 있다.

동을 하고 있어 독점부문 내에서 이들에 대한 내부노동시장이 형성되어 있는 것으로 보인다. 비독점부문에서는 광고 대졸출신자들이 직장이동이나 내부승진이라는 두 경로를 통하여 상향이동을 한다.

- v) 독점 비독점 부문 공통되게 생산직생산직 근로자의 다수를 이루는 인문계 고등학교 출신자에게 숙련향상 기회와 상향이동의 가능성이 크게 제약되고 있다.
- vi) 독점부문에서는 OJT, OFFJT, ROTAT 등이 노동자 상향이동에 체계적인 영향을 미치지 못하고 오히려 비독점 부문에서 OJT는 노동자 상향이동에 영향력을 미치고 있음을 보여 주고 있다.

3. 기능직급 직능에 속하는 근로자를 둘러싼 경쟁

이제 우리는 입사시 단순기능직의 상향이동뿐만 아니라 입사시 각각 기능직급 또는 직능, 숙련기능직급 또는 직능, 기술공직급 또는 직능에 속하는 근로자가 현재 그것보다 높은 직급 또는 직능에 속할 경우도 상향이동이 일어난 것으로 하여 **MOBILITY** 라는 더미변수를 만들어, 생산직 근로자 전체의 상향이동확률을 **logit** 모형으로 추정하였다. 이때 설명변수는 식 (2)와 같되, 추가적으로 입사 당시의 직급 직능이 단순기능직이면 기준그룹($STATUS1=1$)이며, 입사 당시의 직급 직능이 기능직이면 $STATUS2$, 입사 당시의 직급 직능이 숙련기능직이면 $STATUS3$, 입사 당시의 직급 직능이 기술공 또는 기술직이면 $STATUS4$ 라는 더미변수를 추가적 통제변수로 포함시켰다. 추정결과는 <표 20>에, 그리고 사용된 변수의 평균값은 <부표 3>에 실었다.

우리는 입사시 직급 직능이 기능직인 $STATUS2$ 라는 변수의 추정계수에만 관심을 집중시키겠다. 이는 여타의 변수의 추정결과가 이미 설명한 바와 유사한 내용을 갖기 때문이다. $STATUS2$ 변수의 추정된 계수는 전체, 독점, 비독점부문에서 모두 1% 유의수준에서 통계적으로 유의하다. 입직시에 기능직급 직능에 속하는 근로자는 각 사업체의 입장에서는 중도채용된 숙련수준이 비교적 높은 근로자이다. 기업간 이동을 행하는 숙련수준이 비교적 높은 중도채용자인 기능직급 직무의 근로자가 독점·비독점부문 모두에서 입직시 단순기능직 근로자보다 상향이동 확률이 높은 것은 독점·비독점부문의 사업체 모두 기업간 이동을 통하여 형성되는 외부숙련형성방식에 어느 정도 의존하고 있음을 보여주는 것이다. 또한 그것은 숙련수준이 기능직급 직능에 도달한 근로자를 둘러싼 치열한 스카우트경쟁이 노동시장에 존재함을 시사하는 것이다.

<그림 2-가>를 이용하여 설명하면, 기능직급 직능의 근로자가 숙련기능직급 직능으로

<표 20> 생산직 근로자의 직급 적능체계상의 상향이동-Logit 추정결과

	전체(1)	독점(2)	비독점(3)
INTERCP	-3.108(0.28)***	-3.538(0.78)***	-2.917(0.33)***
EDUC1	0.360(0.21)*	0.998(0.43)**	0.124(0.25)
EDUC3	0.900(0.19)***	1.287(0.38)***	0.846(0.23)***
EDUC4	1.621(0.29)***	2.045(0.56)***	1.435(0.36)***
VOED	-0.146(0.29)	0.054(0.56)	-0.312(0.37)
VOED1	0.289(0.19)	0.412(0.39)	0.317(0.23)
OFFJT	-0.003(0.004)	0.006(0.006)	-0.010(0.006)*
OJT	0.217(0.16)	0.312(0.33)	0.173(0.20)
ROTAT	-0.100(0.16)	-0.128(0.37)	-0.103(0.19)
TEN	0.293(0.04)***	0.368(0.09)***	0.276(0.05)***
TENSQ	-0.010(0.002)***	-0.013(0.003)***	-0.010(0.003)***
QUIT	-0.190(0.16)	-1.007(0.32)***	0.095(0.19)
MALE	0.805(0.22)***	0.798(0.49)	0.808(0.25)***
HEAVY	-0.096(0.15)	-0.277(0.31)	-0.116(0.18)
UNION	-0.471(0.18)**	-0.250(0.69)	-0.559(0.19)***
MONOPLY	0.244(0.17)	-	-
STATUS2	1.733(0.26)***	4.415(1.08)***	1.231(0.29)***
STATUS3	-1.515(0.55)***	-0.372(0.92)	-2.082(0.75)***
STATUS4	-0.195(0.82)	0.647(2.61)	-0.378(0.91)
-2Log L	1154.3	309.9	814.7
N	1,291	373	918

주 : 1) 괄호 안의 값은 추정된 표준오차

2) *는 10% 유의수준, **는 5% 유의수준, ***는 1% 유의수준에서 통계적으로 유의함을 표시

상향이동하는 시점(즉 <그림 2-가>의 C의 경우)에 있어서 내부승진뿐만 아니라 외부경력자의 채용도 고려대상이 되고 있다는 것이다. 따라서 독점부문에서 광고졸, 전문대(또는 대졸) 출신들이 급속히 증가함에 따라 기업특수적 훈련을 습득하여 상향이동하는 내부노동시장의 성격이 경직적(rigid)인 것이 아니라 상대적 고숙련의 중도채용자 또한 중시되는 半경직적 특징을 갖는 것임을 시사하는 것이다.

VI. 요약 및 인적자원개발의 방안

숙련의 폭과 숙련의 깊이에 관한 독점-비독점 부문 간의 비교분석에서 우리가 찾아낸 공통성과 차별성은 다음과 같이 요약된다.

i) 공통성 :

기업 내부의 숙련형성방식, 즉 현장의 훈련, 현장훈련, 그리고 배치전환 등에 의해 형성되는 숙련의 폭은 대단히 좁은 것으로 판단된다. 이는 노동자의 상향이동을 결정하는데 있어서 현장의 훈련, 현장훈련, 배치전환 등이 미치는 영향이 대단히 미미한 것과 직접 연관되어 있는 것처럼 보인다. 또한 생산직 근로자의 상향이동은 거의 예외없이 숙련 기능직급으로 제한(여성의 경우 기능직급으로 제한)되고 있어 생애경력경로 또한 짧은 특징을 갖고 있다. 이러한 숙련의 폭의 狹隘性 및 숙련의 깊이의 淺短性은 우리나라 노동자의 숙련수준을 상당히 저위에 머물도록 작용하고 있는 것으로 보인다. 독점-비독점 부문에 관계없이 노동자의 생애경력경로에서 체계적이고 광범위하게 이루어지는 기업내의 체계적인 숙련형성제도는 공통되게 결여되고 있다. 자료분석 결과 나타나는 숙련의 폭의 狹隘性 및 숙련의 깊이의 淺短性은 이주호(1992)가 주목한 '低機能 均衡(low skill equilibrium)'의 陷穽과 동일한 것이다. 단순조립가공 공정에만 의존하는 低機能의 생산체제에서 낮은 기능의 교육훈련제도가 결과될 수 밖에 없고 노동자의 생애경력경로는 짧을 수 밖에 없으며, 역으로 우수한 인력을 양성시키지 못하는 숙련형성제도로 인하여 고기능을 토대로 한 산업경쟁력은 저위에 머무는 결과가 초래된다는 의미에서, 우리나라는 전반적으로 低機能의 함정에 빠져 高機能으로 옮겨가지 못하고 있다고 할 수 있다.

ii) 차별성 :

기업내 체계적인 숙련형성방식이 결여되고 있으므로 해서 독점부문 사업체들은 숙련 기능직급은 공고출신, 기술공직급은 공고 또는 전문대출신, 기술자직급은 대졸출신으로 채용하여 기업 외부의 숙련형성방식 특히 학교교육제도에 크게 의존하고 있다. 다만 독점부문 사업체들은 핵심기능인력으로 공고 또는 전문대출신의 신규졸업자를 단순기능직으로 채용하여 내부승진을 통해 이들에게 상향이동을 가능하게 하는 내부노동시장을 갖고 있다. 그러나 비교적 높은 숙련을 지닌 기능직노동자를 스카우트하는 경향성은 여전히 갖고 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 독점부문에서는 공고 또는 전문대출신에 대해

서 내부노동시장을 가지고 있되, 그것은 상대적으로 숙련이 높은 중도채용 경력자를 고려하는 내부노동시장을 갖는다는 특색을 가지며 인문고 출신 생산직근로자에 대해서는 상향이동이 대단히 제한적이라는 특색을 지닌다. 그리고 독점부문 기업내 숙련형성제도는 분리형체계를 분명히 갖고 있는 것처럼 보인다. 비독점부문 사업체들은 숙련기능직급 기술공직급에서 독점부문 사업체와 같이 공고 전문대졸을 더 선호하나 인문고출신을 배제하는 것은 아니다. 인문고출신이라도 현장훈련등을 통하여 숙련을 형성한 근로자는 오히려 비독점부문에서 상향이동을 하는 것이 실증적으로 포착되었다. 비독점부문에서는 신규졸업자에 못지 않게 경력사원 또는 중도채용자를 중요시하고 있는 것으로 나타났다.

숙련의 폭과 깊이에 관련된 숙련형성 방식에 있어서 독점부문-비독점부문 사이에 큰 차이가 없다는 점은 노동시장에서 현격하게 나타나는 독점부문과 비독점부문 간의 임금 격차가 근로자의 질적 측면 즉 관찰되지 않는 숙련의 차이에서 기인할 가능성을 배제하는 것이다. 즉 우리나라 노동시장이 고집중부문(또는 독점부문)과 저집중부문(또는 비독점부문)으로 분단되어 있음을 시사하는 것이다. 우리는 이러한 특성에 유의하며, 정책대상이 고집중산업, 독과점 대기업 등의 고임금기업 부문이냐 아니면 저집중산업, 비독점부문의 저부가가치 중소기업 등의 저임금기업 부문이냐에 따라 각각의 특성에 맞는 인력개발정책의 대안을 제시하고자 한다.

i) 우리나라가 조립가공형 소품종 대량생산방식과 단순반복작업에 기초하여 中 低價품을 생산 판매하는 저차원적 국제경쟁우위에서 차별화된 고부가가치의 高價품을 생산 판매하는 고차원적 국제경쟁우위를 누리기 위한 기술혁신 주도 경제로 나아가기 위해서는 노동자의 低숙련 또는 '低기능 균형'의 함정에서 벗어나야 한다. 노동자의 숙련의 폭이 넓어지고 깊이가 두터워질 때, 높은 노동생산성의 유지가 가능해지고 高기술 지식집약적 제품의 생산이 가능해진다. 뿐만 아니라 현재의 추세적이고 구조적인 기능인력, 노동력의 量的 不足은 노동력의 質을 높여야만 해결할 수 있다는 의미에서도 중요하다. 지난 10년 이상 지속적으로 실패해 온 인력개발정책을 우선적으로 혁신하여야 하며, 앞으로 10년간의 경제발전 전략을 노동력의 숙련향상을 통한 생산력 증대에 두고 인적자원개발정책에 優先順位를 부여하는 경제정책을 펼쳐야 할 것으로 보인다.

ii) 인력개발정책은 숙련노동자에 대한 우리나라 기업의 수요구조의 특징에서 출발하여야 한다. 우리가 밝혀낸 바와 같이 독점부문, 비독점부문 모두 공업계 출신의 숙련기능인력 및 기술공을 선호하고 있고 상대적 고숙련의 기능인력에 대해서는 기업간 치열한 경쟁이 일어나고 있으므로 정부는 우선적으로 우리나라 교육제도를 개혁하여 공업계 고등학교와 기술계 전문대에 의해 공급되는 인력을 양적으로 크게 확대하는 정책을 실시하여야 한다. 1971년 52:48, 1981년 55:45로 거의 유사하던 인문계 대 실업계 고등학교 재

학생의 비율이 1991년에는 64:36으로 1981~1991년 사이 고등학교의 인문화가 크게 진전되었고, 공고 졸업생은 1981년 5만 9천명에서 1991년 6만 4천명으로 10년 동안에 불과 5천명이 증가하는 데 그치고 있다. 전문대학 졸업자의 인문계 대 이공계의 비율은 1981년에는 11:89였으나 1991년에는 40:60이 되었다. 이는 우리나라 기술 기능교육이 기업의 수요구조와 크게 괴리되어 이루어져 왔음을 의미하는 것이며, 우리경제가 나아가야 할 기술혁신 주도경제의 방향과는 역행하는 것이다. 정부가 1998년까지 인문 대 실업계 고등학생의 비율을 50:50으로 변화시키는 정책을 제시한 바가 있는데 이를 위해서는 공업계 고등학교 신설 증설과 실험기자재의 확충을 위한 재정투자와 인력개발 관련 정부부처간의 유기적 연계체제가 확립되어야 할 것이다. 교육제도를 통하여 기술 기능인력을 양적으로 확대하는 것이 중요할 뿐만 아니라 공업계 고등학교 교육도 학교교육 2년에 기업체에서의 실습 1년을 골간으로 하는 소위 2+1 제도를 실시하여 기술 기능인력의 실기 교육과 현장교육을 통한 질적 심화를 도모하는 것 또한 중요한 것으로 보인다.

iii) 기업은 기술 기능인력의 需要處이기도 하며 중요한 供給源임이 유의되어야 한다. 기업의 인력개발정책은 우리나라 노동시장의 특수성, 즉 二重勞動市場의 관점에서 접근되어야 한다. 독과점기업, 고부가가치 대기업 등의 고임금기업은 시장수요의 변동에 따라 제조공법이 바뀔 때 이에 신속적으로 적응할 수 있으며 기계 또는 생산라인에 異常이 생겼을 때 異常의 원인을 신속히 찾아내고 회사의 기계를 분해 청소 재조립하는 지적숙련을 가진 多能工 熟練工을 대량형성하도록 노력하여야 한다. 이러한 多能工 熟練工은 다품종 소량생산체계에서 뿐만아니라 자동화된 연속생산공정(continuous production process)에 의한 소품종 대량생산체계에서도 대단히 중요하다는 사실을 인식해야 한다. 특히 인문계 고졸자가 생산직으로 회사에 입사한 지 10년이 경과하게 되면 공과대학 졸업자와 지적숙련을 일부 공유할 수 있도록 현장의 훈련, 현장훈련, 배치전환 등을 통한 교육훈련 등 숙련의 폭과 관련된 숙련형성제도를 마련하여야 하며, 노동자의 승진체계 등 숙련의 깊이와 관련된 체계적인 숙련형성제도를 대대적으로 확충하도록 노력하여야 한다. 인력을 장기적으로 키우려는 의지가 없는 근시안적 경영전략, 숙련 기술축적의 유인을 주지 못하는 인사관리, 단순반복작업으로 이루어진 직무구조하에서는 저숙련, '저기능 균형'이 불가피하게 된다. 생산직 근로자의 교육훈련 강화, 배치전환의 정규화 도입 및 숙련의 심화를 내용으로 하는 기업의 '기능적인 유연성(functional flexibility)을 높이기 위해서는 기업경영구조의 변신과 인적자원 개발에 대한 인식의 변화가 요청되고 있다.

iv) 단순기능직 근로자의 상향이동 추정결과를 보면, 비독점 부문에서는 신규졸업자와 중도채용자를 같이 중요시하고 있는 것으로 나타나며 핵심기능직의 채용원천에서도 동일한 현상이 나타난다. 또한 핵심기능직의 학력별 선호요건에서도 인문계 출신자를 공고

출신자 못지 않게 수요하고 있음을 우리는 확인하였다. 따라서 비독점 저임금 부문에서 인문계 고등학교 출신 노동자의 숙련을 제고하기 위해서는 1 차적으로 사업주단체가 지역 업종단위로 공동 실시하는 직업훈련, 또는 정부의 공공직업훈련체계를 통하여 이론교육과 일반적인 현장적응능력을 높이는 방안을 마련하여야 한다. 그 이유로는 다음 두가지를 들 수 있다.

하나는 비독점산업, 저부가가치의 중소기업등 저임금기업부문에 있어서는 높은 이직률로 인해 노동자숙련을 제고시키는 유인을 갖지 않기 때문이다. 다른 하나는 집체훈련시설과 장비를 구입하거나 직업훈련 교사를 확보하는 데 상당한 정도의 비용이 들어 사업장 단위의 사내 직업훈련을 기피하게 되기 때문이다. 따라서 정부는 숙련형성에 있어서 이러한 시장실패를 교정하기 위하여 적극 개입하여야 한다. 1991년 이후 정부는 사업주단체의 공동직업훈련원의 설립을 추진하고 시설자금의 90%까지 우선적으로 대여해 주는 등 각종 지원책을 쓰고 있으며 1992년 현재 사업주단체가 실시하는 직업훈련은 한국기계공업진흥회, 한국전기통신공사협회, 한국수출산업공단, 한국의류시험검사소, 한국신발연구소, 한국항만기술훈련원 등 6개 단체에서 이루어지고 있으며 연간 훈련인원은 2734명에 불과하다. 사실상 사업주 단체가 지역, 업종별로 실시하는 직업훈련에 대해 정부의 투자를 늘여 半官半民의 기구가 되도록 한다든지, 또는 현재의 공공직업훈련을 그런 방향으로 전환하는 것도 고려하여야 한다.

v) 단순기능근로자의 상향이동 확률 추정결과에 의하면 비독점부문에서는 OJT가 주요한 영향을 발휘하는 것이 탐지되었는데, 이는 사업주 공동의 직업훈련 또는 공공직업훈련이 이론교육과 일반적인 적응능력을 높이는 방향으로 진행되어야 하고, 기업특수적 지식, 능력, 기능은 사업장 내의 현장훈련을 통하여 축적되도록 해야 함을 시사하고 있다. 고참노동자에 의한 현장훈련을 통한 사업장내 숙련형성은 기업특수적 숙련향상을 위해서는 가장 효율적이라고 할 수 있다. 따라서 직업훈련기본법 적용대상 사업체에 속하는 비독점 부문의 중소기업, 저부가가치의 기업에 대해서는 OJT의 내용과 질을 평가하는 기준을 마련하여, OJT의 비용을 직업훈련 의무분담금으로 처리하는 지원책도 고려할 필요가 있다. OJT의 질과 내용에 관한 평가기준이 엄정하여야 하며, 노동조합 또는 노사협의회 등의 근로자 대표들이 OJT비용산정에 대한 감시기능을 확대하여야 한다.

vi) 노동조합은 기업의 인력자원개발방식의 변화를 자극하고 촉진하는 역할을 수행하여야 한다. 그 구체적인 방안의 하나는, 92년 총액임금액과 93년 중앙노사 임금조정에 의한 임금규제로 인하여 고임금업체의 생산성 증가율이 임금상승률을 상회하여 초과이윤이 발생했을 때 이를 연말의 성과급으로 배분하는 것을 지양하고 근로자 숙련향상기금으로 적립하여 숙련향상에 지출케 하도록 하는 것이다. 연말의 성과급으로 배분하여 단

기적으로 근로의욕을 높이는 유인책보다 동태적이고 장기적인 유인책, 즉 노동자의 숙련을 높여 고숙련에 합당한 고임금을 받게 하는 것이 기업의 동태적 효율성 제고라는 이해관계와 근로자의 형평성 확대라는 이해관계 간에 상호조화를 이룰 수 있는 방안이기 때문이다.

vii) 마지막으로 우리는 근로자 스스로 능력개발과 숙련향상에 적극성과 자발성을 갖게 하는 유인체계로서 국가기술자격제도의 개선이 필요하다는 점을 지적하고자 한다. 기능자격체계 및 종목을 재정비하고 엄격한 고사와 자격응시에 필요한 실제 근무기간을 늘임으로써 국가기술자격제도에 의한 자격증이 근로자의 숙련 기능의 신뢰할 수 있는 기준으로 되도록 하여야 한다. 자격증이 우수한 학교의 졸업장이나 학위와 같은 가치를 지니며 사회적으로 인정되도록 하기 위해서는 자격증 소지자에게 그에 상응하는 지위직급상의 승진과 임금상승이 가능하도록 하여야 한다. 근로자들의 기술자격의 획득과 근로자의 승진이 직결될 때, 노동자들은 숙련의 폭을 넓히고 깊이를 두텁게 하는 생애경력경로를 경쟁적으로 개발하려고 노력할 것이며, 이 과정에 대한 자발적이고도 적극적인 참여가 있게 될 것이다.

참 고 문 헌

- 김삼수(1991), 「일본 기업의 숙련형성」, 한국노동경제학회 발표논문, 1991. 9.
- 김태기(1992), 「생산성 향상과 기업의 인력관리제도」, 『한국노동연구』 제3집, 한국노동연구원; 77-103
- 류장수(1993), 「한국노동시장의 숙련별 분단구조」, 서울대 경제학박사 학위논문
- 박기성(1992), 『한국의 숙련형성』, 한국노동연구원.
- 박원구(1993), 「산업사회 변화에 부응하는 직업교육훈련체제로의 개편」, 『나라경제』 1993년 4월호, 국민경제교육연구소; 32-36
- 배무기(1993), 「노동정책의 새로운 과제」, 한국노동법학회. 한국노동경제학. 한국노사관계학회 공동 주최 1993년 정책토론회 발표논문
- 배무기 박재윤(1977), 『한국의 공업노동연구』, 서울대 경제연구소.
- 배무기 조우현(1992), 「Male-Female Wage Differentials in the Segmented Labor Markets of Korea」, 노동경제논집 제15권; 1~36
- (1991), 「여성노동력의 고용구조와 상하이동-서울지역제조업을 중심으로」, ILO보고서.
- 박덕제(1992), 「기능인력의 숙련형성과정과 인력정책에 대한 그 시사」, 한국방송통신대 논문집 제15집; 170~200
- 박덕제(1993), 「사업내 직업훈련제도의 현황과 발전방향」 초고
- 여수봉(1992), 『한국의 노동이동』, 한국노동연구원

- 이주호(1992), 「직업훈련과 산업경쟁력」, 『'92 국가예산과 정책목표』, KDI: 91~155
- 조우현(1992.a), 『노사관계개혁론』, 창작과 비평사
- (1992.b), 「경제력 집중이 임금 및 임금구조에 미치는 영향」, 노동경제논집 제15권: 119-156
- (1992.c), 「산업인력수급 원활화 방안 ; 분제점과 개선방안」, '92정책평가 자문위원 보고서, 국무총리행정조정실
- 채창균(1993), 「독점력과 노동조합의 경제적 효과」, 서울대 경제학과 박사학위 심사용 논문
- 최종태(1991), 「임금관리전략의 전개방향과 당면과제」, 한국노사관계학회 발표논문, 1991. 11.
- 황수경(1993), 「독점-비독점부문 간 숙련형성 메카니즘에 관한 비교연구」, 숭실대 노사관계대학원 석사학위 심사용 논문.
- 雇用職業總合研究所(1982), 『企業内労働力の有効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.
- Ben-Porath, Y. (1967), "The Production of Human Capital and Life Cycle of Earnings.", *J. P. E.* 75, No. 6(June);352-65.
- (1970), "The Production of Human Capital over Time" in W. L. Hansen Ed., 『*Education, Income and Human Capital*』, New York.
- Cho. Woo H. (1984), "Promotion Prospects, Job Search and the Quit Behavior of Employed Youth", *Korean Journal of Labor Economics*, No. 7, (Oct);135-156.
- (1987), "Optimal Human Capital Accumulation and Its Implications on Labor Turn-over", 『논문집』 제17집, 사회과학편, 숭실대
- Haley, W. J. (1976), "Estimation of the Earnings Profile from Optimal Human Capital Accumulation", *Econometrica*, November : 1223 -1237.
- (1973), "Human Capital: The Choice Between Investment and Income", *A. E. R.* December:931-944.
- Koike, Kazuo(1987), "Human Resource Development and Labor-Management Relations", *The Political Economy of Japan Vol. 1*, Stanford Univ. Press.
- Koike, Kazuo (1988), 『*Understanding Industrial Relations in Mordern Japan*』, MacMillan Press.
- and T. Inoki(1990), 『*Skill Formation in Japan and Southeast Asia*』, University of Tokyo Press.
- Reich, Robert(1991), 『*The Work of Nation*』, Alfred A. Knopf. Press.
- Porter, Michael. E. (1990), 『*The Competitive Advantage of Nations*』, The Free Press.
- Rosen, S. (1972), 『Learning and Experience in the Labor Market』, *J. Human Resources* 7 (Summer) :326-42.
- (1975), 『Measuring the Obsolescence of Knowledge』, in Francis T. Juster(ed.), *Education, Income and Human Behavior*, New York;McGraw-Hill;199-232.
- Weiss. Y. and A. S. Blinder, (1976), 『Human Capital and Labor Supply:A Synthesis.』, *J. P. E.* 84, No. 3(June);449-72.

〈부표 1〉 단순기능직급 근로자의 성별 상향이동 평균값

		전체	남자	여자
전체	UPWARD	0.20	0.27	0.09
	단순기능직-)단순기능직	0.79	0.72	0.91
	단순기능직-)기능직급 직능	0.10	0.11	0.08
	단순기능직-)숙련기능직급 직능	0.09	0.14	0.009
	단순기능직-)기술공 기술자	0.02	0.03	0.002
	표본의 크기	1146	707	439
독점	UPWARD	0.23	0.31	0.07
	단순기능직-)단순기능직	0.77	0.69	0.93
	단순기능직-)기능직급 직능	0.06	0.06	0.07
	단순기능직-)숙련기능직급 직능	0.15	0.22	0
	단순기능직-)기술공 기술자	0.02	0.03	0
	표본의 크기	337	222	115
비독점	UPWARD	0.19	0.26	0.29
	단순기능직-)단순기능직	0.80	0.73	0.29
	단순기능직-)기능직급 직능	0.11	0.13	0.27
	단순기능직-)숙련기능직급 직능	0.07	0.10	0.11
	단순기능직-)기술공 기술자	0.02	0.03	0.06
	표본의 크기	809	485	324

〈부표 2〉 〈표 18〉의 종속변수와 설명변수의 평균값

	전체(1)	독점(2)	비독점(3)
UPWARD	0.20(0.40)	0.22(0.41)	0.19(0.39)
EDUC1	0.18(0.38)	0.13(0.34)	0.20(0.40)
EDUC3	0.20(0.40)	0.23(0.42)	0.18(0.39)
EDUC4	0.05(0.22)	0.06(0.23)	0.05(0.21)
VOED	0.06(0.23)	0.07(0.25)	0.05(0.23)
VOED1	0.16(0.37)	0.19(0.39)	0.15(0.36)
OFFJT	10.20(17.41)	13.27(19.21)	8.91(16.44)
OJT	0.25(0.43)	0.28(0.45)	0.24(0.42)
ROTAT	0.73(0.44)	0.80(0.40)	0.70(0.46)
TEN	5.83(5.06)	7.25(5.78)	5.23(4.61)
TENSQ	59.57(103.30)	85.82(128.99)	48.57(88.21)
QUIT	0.53(0.50)	0.42(0.49)	0.58(0.49)
MALE	0.62(0.49)	0.66(0.47)	0.60(0.49)
HEAVY	0.55(0.50)	0.57(0.50)	0.54(0.50)
UNION	0.69(0.46)	0.92(0.27)	0.59(0.49)
MONOPLY	0.30(0.46)		

주 : 1) 괄호 안의 값은 표준편차임.

2) 변수명은 본문 참조.

〈부표 3〉〈표 19〉의 종속변수와 설명변수의 평균값

	전체(1)	독점(2)	비독점(3)
MOBILITY	0.23(0.42)	0.27(0.45)	0.21(0.41)
EDUC1	0.16(0.37)	0.12(0.33)	0.18(0.38)
EDUC3	0.21(0.41)	0.24(0.42)	0.21(0.40)
EDUC4	0.05(0.23)	0.07(0.25)	0.05(0.22)
VOED	0.06(0.25)	0.08(0.27)	0.06(0.24)
VOEDI	0.17(0.37)	0.20(0.40)	0.16(0.36)
OFFJT	9.95(16.80)	13.04(18.61)	8.69(15.84)
OJT1	0.26(0.44)	0.29(0.45)	0.24(0.43)
ROTAT	0.72(0.44)	0.80(0.39)	0.68(0.46)
TEN	5.84(4.96)	7.26(5.65)	5.26(4.52)
TENSQ	58.72(99.89)	84.60(124.80)	48.21(85.65)
QUIT	0.57(0.49)	0.46(0.49)	0.61(0.48)
MALE	0.65(0.47)	0.68(0.46)	0.64(0.48)
HEAVY	0.55(0.49)	0.59(0.49)	0.54(0.49)
UNION1	0.68(0.46)	0.92(0.25)	0.57(0.49)
MONOPLY	0.28(0.45)	- -	- -
STATUS1	0.88(0.31)	0.90(0.29)	0.88(0.32)
STATUS2	0.06(0.24)	0.05(0.23)	0.06(0.25)
STATUS3	0.03(0.18)	0.02(0.15)	0.03(0.19)
STATUS4	0.007(0.08)	0.005(0.07)	0.007(0.08)

주 : 1) 괄호 안의 값은 표준편차임.

2) 변수명은 본문 참조.

〈부표 4〉 입사시 성별 생산직 근로자의 직급 적능과 상향이동의 평균값

		남 자	여 자
전 체	MOBILITY	0.31(0.46)	0.09(0.29)
	STATUS1	0.84(0.37)	0.98(0.13)
	STATUS2	0.10(0.30)	0.01(0.08)
	STATUS3	0.05(0.22)	0.002(0.05)
	STATUS4	0.008(0.09)	0.004(0.07)
독 점	MOBILITY	0.36(0.48)	0.08(0.27)
	STATUS1	0.87(0.34)	0.98(0.13)
	STATUS2	0.08(0.27)	0
	STATUS3	0.04(0.18)	0
	STATUS4	0.004(0.06)	0.009(0.09)
비 독 점	MOBILITY	0.28(0.45)	0.09(0.29)
	STATUS1	0.82(0.38)	0.98(0.13)
	STATUS2	0.10(0.30)	0.009(0.10)
	STATUS3	0.06(0.23)	0.003(0.06)
	STATUS4	0.01(0.10)	0.003(0.06)

주 : 1) 괄호 안의 값은 표준편차임.

2) 변수명은 본문 참조.