

勞 動 經 濟 論 集

第 17 卷, 1994. 12. pp. 233 ~ 254

© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

## 獨占部門과 非獨占部門間 熟練水準의 差異에 관한 研究\*

南 奇 坤\*\*

### < 目 次 >

|                            |                      |
|----------------------------|----------------------|
| I. 問題提起                    | III. 熟練水準의 差異에 대한 分析 |
| II. 勞動力 質 上의 差異에 관한 概括的 檢討 | V. 맺음말               |

### I. 問題提起

한국의 노동시장구조에 관한 기존 실증연구 결과에 따르면 1980년대를 통해 독점부문과 비독점부문간에 노동자의 임금격차가 지속적으로 존재하여 왔으며, 제조업 생산직 노동자의 경우에도 독점부문 노동자는 비독점부문에 비하여 상대적으로 보다 높은 수준의 임금을 지급받아 온 것으로 알려지고 있다.<sup>1)</sup> 그렇다면 독점부문과 비독점부문간 노동자의 임금수준이 차이가 나는 이유는 무엇인가? 이에 대한 가장 간단한 대답은 양부문간 노동자의 생산성이 서로 다르기 때문이라는 것이다. 물론 양부문간 노동자의 임금격차를 추정할 때는 노동자의 인적 속성이 통제되며, 따라서 독점부문 노동자의 상대적 고임금이란 이러한 인적 속성이 동일한 노동자라 하더라도 독점부문에 취업할 경우 비독점부문에 비해 상대적으로 더 높은 수준의 임금을 지급받는다는 것을 의미한다. 그러나 통계상 확인되는 인

\* 이 논문은 「독점부문과 비독점부문간 노동시장구조의 차이에 관한 세 논문」이라는 본인의 박사 학위논문 중 일부를 요약·정리한 것이다. 논문의 지도 및 심사과정에서 많은 도움을 주신 여러 선생님들과 자료의 이용에 협조해 주신 한국노동연구원 및 박기성 선생님께 이 자리를 빌어 감사드린다.

\*\* 大田産業大 經濟學科 教授

1) 이러한 연구 결과로는 조우현(1992), 채창균(1993), 권혜자(1994) 등이 있다.

적 속성이란 성·학력·근속연수·외부경력연수 등과 같은 쉽게 관찰될 수 있는 요인들 뿐이다. 이와 같은 관찰 가능한 인적 속성이 동일한 노동자라 하더라도 구체적인 작업과정에서 이들 노동자가 지출하는 노동의 양, 즉 생산성은 서로 상이할 수 있다. 여기서는 노동자가 생산현장에서 지출하는 노동의 양에 영향을 미칠 수 있는 인적 속성의 총체를 '노동력의 질'이라 부르기로 한다.

노동력의 질의 구성 요소로는 우선 숙련(skill)을 들 수 있다. 숙련이란 학교 교육, 직업 훈련 및 직장내에서의 현장훈련을 통하여 노동자가 습득하는 기능·기술을 의미한다. 숙련 수준이 높은 노동자는 자신이 담당하는 작업을 보다 빠르고 완전하게 처리할 수 있다는 점에서 숙련은 생산성과 밀접한 관련을 가진다. 그러나 이때 숙련이란 노동자가 현재 담당하고 있는 일을 능숙하게 처리할 수 있는 능력만을 의미하는 것은 아니다. 자신이 종사하고 있는 회사의 전반적인 작업과정에 대해 얼마나 폭넓게 이해하고 있으며, 이들에 대해 얼마나 체계적인 지식 및 기능을 가지고 있는가 하는 점 역시 생산성과 밀접한 관련을 가질 수 있다. 이에 관해 일본의 숙련형성방식의 우위성을 강조하는 Koike(1988)는 숙련을 '폭'(breadth)과 '깊이'(sophistication)라는 두 측면으로 정의하고 있다. 여기서 숙련의 폭이란 노동자가 자신이 담당하는 작업 이외에도 여러 인접 작업에 대한 기능들을 다양하게 보유하고 있음은 물론, 회사의 제품 구조와 생산공정 전반을 이해하는 능력을 의미한다. 그리고 숙련의 깊이란 자신이 다루고 있는 기계나 설비의 작동원리를 포함하여 자신이 담당하고 있는 업무에 대해 체계적으로 이해하는 능력을 의미한다. Koike(1991)에 따르면<sup>2)</sup> 현대 자본주의 사회에서 노동자가 담당하는 업무는 기계의 단순반복 조작을 위주로 하는 일상적인 작업 이외에도 '비일상적인 작업'(unusual operation)이 존재하며, 이러한 후자의 작업이 점차 확대되는 추이를 보이고 있다. 여기서 비일상적인 작업이란 제품구성의 변화, 생산량 또는 생산방식의 변화, 기계·설비의 고장, 불량발생 등의 변화와 이상을 감지하고 이에 대처하는 작업이다. 이러한 변화와 이상에 대한 대처능력을 그는 '知的 熟練'(intellectual skill)이라 불렀는데, 이는 바로 숙련의 깊이를 의미하는 것이다.<sup>3)</sup>

이와 같은 노동자의 숙련은 '노동력의 질' 상의 주요한 구성요소임에 틀림없다. 그러나 생산성에 영향을 미칠 수 있는 인적 속성 총체로서의 노동력의 질에는 숙련 이외에도 다른 여러 요인들이 존재한다. 생산현장에서 매일같이 육체적 노동을 수행하여야 하는 생산직 노동자에게는 육체적 힘을 의미하는 '근력'이라는 요인이 무엇보다도 중요하다. 또한 동

2) 이 부분은 일본어 책인 小池和男(1991)에서 참조한 것이다.

3) Koike는 현대 자본주의 사회의 생산과정내에는 이와 같은 비일상적인 작업이 점차 확대되는 추이를 보이고 있기 때문에, 노동자의 숙련의 깊이는 생산성의 측면에서도 매우 큰 중요성을 가지게 된다고 본다.

일한 기능 혹은 숙련이라 하더라도 이를 얼마나 빨리 습득할 수 있는가 하는 '숙련습득 속도' 역시 생산성과 직접적인 관련을 가진다. 입사초 노동자가 보다 빠른 속도로 자신이 담당해야 할 업무에 적응할 수 있다면, 이는 그만큼 훈련비용을 절약시켜 주며 노동자의 교체로 인한 생산차질을 감소시켜 줄 것이다. 통상 이러한 능력은 노동자의 지능이나 기계에 대한 감각 등의 여러 요인에 의하여 영향을 받는다. 노동자의 '인성' 역시 노동력의 질을 구성하는 주요한 요소이다. 예컨대 단순반복적인 지루한 작업을 참고 계속 수행할 수 있는 인내심, 다른 노동자들과 협조적인 관계를 지속할 수 있는 협동심, 자신에게 부여된 업무를 끝까지 치밀하게 해낼 수 있는 성실성 혹은 책임감 등 인성에 관련되는 여러 요인들 역시 노동자의 생산성과 밀접한 관련을 맺고 있다. 노동자가 자신의 회사에 대하여 얼마나 협조적 내지 복종적 태도를 가지고 있는가 하는 점 역시 이와 관련하여 중요한 의미를 가진다. Alkerlof(1984)에 따르면 회사의 작업과정에 대한 통제력이 불완전할 수밖에 없는 현대 자본주의 생산현장에서 노동자들의 회사에 대한 충성심은 생산성에 중요한 영향을 미칠 수 있음을 강조하고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 노동력 질의 구성요소인 '근력', '숙련습득 속도', '인성' 등의 요인은 노동자의 숙련수준과 더불어 기업의 생산성에 영향을 미친다. 그렇다면 한국의 경우 독점부문과 비독점부문간 임금격차의 일정부분은 양부문 노동자들의 노동력 질 상의 차이 및 이로 인한 생산성 격차를 반영하는 것은 아닐까? 이러한 문제를 해명하기 위하여 우선 이와 관련된 기존 실증연구 결과들을 검토해 보자.

'노동력의 질'에 영향을 미칠 수 있는 간접적인 요인이라 할 수 있는 학력이나 근속연수, 경력연수 등은 쉽게 관찰될 수 있기 때문에 이에 대한 분석은 많은 편이다. 그렇지만 노동자의 숙련이나 기타 노동력 질 상의 구성요소는 관찰되어지기 어려울 뿐만 아니라 실증작업을 위하여 객관적인 지표로 양화되기 힘들다는 문제 때문에, 그동안 이에 대한 연구는 극히 제한적으로 이루어져 왔다. 그러나 한국노동연구원에서는 1991년과 1992년에 제조업 생산직노동자의 숙련상황 및 숙련형성 과정에 대한 체계적인 조사를 시행함으로써, 이들 자료를 기초로 노동력 질의 주요한 구성요소인 숙련에 관한 연구가 활발해지고 있다. 魚秀鳳(1992) 및 朴基性(1992)은 1991년 자료를 이용하여 한국 생산직노동자들의 숙련수준에 대하여 전반적인 분석을 하고 있다. 또한 朴基性(1993)은 1992년 자료를 이용하여 산업의 다능공 비율과 노동생산성이 밀접한 관련을 맺고 있음을 밝히고 있다.<sup>4)</sup>

4) 이외에도 노동자의 숙련에 관한 실증연구로는 김태기(1991), 류장수(1993), 김종한(1993) 등을 들 수 있다. 먼저 김태기(1991)는 대기업의 숙련형성과정에 대한 사례연구이다. 그리고 류장수(1993) 및 김종한(1993)은 노동자가 담당하고 있는 직무의 필요 교육연수 및 습득연수를 기준으로 노동자를 숙련공, 반숙련공, 미숙련공으로 분류한 뒤 이들 노동자층 사이에 유의한 임금격차

본 논문과 관련하여 중요한 의미를 가지는 연구로는 조우현·황수경(1993) 및 황수경(1993)을 들 수 있다. 이 연구들은 한국노동연구원의 1991년 자료에서 조사대상 사업체를 그 사업체가 속하는 5자리 산업의 상위 3사 출하집중률과 종업원 규모를 기준으로 독점부문과 비독점부문으로 분류한 뒤, 이 양부문 사이에 Koike가 말하는 숙련의 폭과 깊이 상의 차이가 존재하는지를 분석하고 있다. 분석 결과 조우현·황수경(1993)에서는 독점부문과 비독점부문에서 공통적으로 “현장의 훈련, 현장훈련, 그리고 배치전환 등에 의해 형성되는 숙련의 폭은 대단히 좁은 것으로” 나타났으며, 노동자의 직급·직능상의 상향이동에 대한 로짓추정 결과를 토대로 “생산직근로자의 상향이동은 거의 예외없이 숙련기능직급으로 제한(여성의 경우 기능직급으로 제한)되고 있어 생애경력경로 또한 짧다는 특징을 갖고 있다. 이러한 숙련의 폭의 협애성(狹隘性) 및 숙련의 깊이의 천단성(淺短性)은 우리나라 노동자의 숙련수준을 저위에 머물도록 작용하고 있는 것으로 보인다. 독점부문·비독점부문에 관계없이 노동자의 생애경력경로에서 체계적이고 광범위하게 이루어지는 기업내의 체계적인 숙련형성제도는 공통되게 결여되어 있다. … 숙련의 폭과 깊이에 관련된 숙련형성 방식에 있어서 독점부문·비독점부문 사이에 큰 차이가 없다는 점은 노동시장에서 현격하게 나타나는 독점부문과 비독점부문간의 임금격차가 근로자의 질적 측면, 즉 관찰되지 않는 숙련의 차이에서 기인할 가능성을 배제하는 것이다”고 결론내리고 있다.<sup>5)</sup>

대량생산체제하에서 자동화된 연속생산공정을 통해 생산을 하고 있는 한국의 독점부문 역시 노동자의 작업방식으로 통합방식이 아닌 분리방식을<sup>6)</sup> 택하고 있기 때문에 노동자의 숙련수준이 저위에 머물고 있다는 이러한 분석 결과는 본 논문과 관련하여 매우 중요한 함의를 지니는 것으로 보인다. 그렇다면 이는 독점부문과 비독점부문 사이에 노동력 질 상의 차이가 존재하지 않는다는 것을 의미하는가? 앞서서도 설명하였듯이 생산성에 영향을 미칠 수 있는 노동력의 질에는 숙련 이외에도 다른 여러 요인들이 존재한다. 독점부문은 노동자에게 높은 수준의 임금을 지급함으로써 이 회사에 입사하려고 ‘줄을 서서 기다리는’ 노동자 군이 형성되고 이에 따라 보다 우수한 노동자 질을 갖춘 노동자를 선발할 가능성이 커진다. 따라서 양부문간에 Koike가 말하는 폭과 깊이라는 질적 측면에서의 숙련수준은 차이가 없다고 하더라도 다른 요인들에 있어서 노동력 질 상의 차이가 존재할 가능성이 크다. 독점부문은 숙련 이외의 다른 요인, 예컨대 근력이 좋은 노동자, 숙련습득 속도가

가 존재하는지를 분석하고 있다.

- 5) 또한 이 연구에서는 “독점부문 사업체들은 핵심기능인력으로 공고 또는 전문대 출신의 신규 졸업자를 단순기능직으로 채용하여 내부승진을 통해 이들에게 상향이동을 가능하게 하는 내부노동시장을 갖고 있다”고 분석하고 있다.
- 6) 여기서 ‘분리방식’(seperated system)이란 비일상적인 작업이 특정의 노동자에게 분담되고, 일반 노동자는 일상적인 작업만을 하도록 하는 작업수행방식을 뜻한다.

빠를 것으로 판단되는 노동자, 인내심·협동심·성실성 등의 인성을 갖춘 노동자를 선발한다면 이러한 선발기준을 통과한 노동자는 그렇지 않은 노동자에 비하여 생산성이 높을 것이다. 그렇다면 숙련수준이 동일하다고 하더라도 노동력 질 상의 차이로 인해 생산성의 격차가 발생하고, 이에 따라 양부문간 노동자의 임금이 차이가 날 수 있는 것이다.

숙련수준은 물론 근력, 숙련습득 속도, 인성 등의 노동력 질의 구성요소들을 실제 양화하여 독점부문과 비독점부문 사이에 이러한 측면에서 유의한 격차가 존재하는지를 검토한다는 것은 매우 어려운 작업이다. 특히 본 논문에서 사용하는 한국노동연구원의 1992년 자료는 설문이 노동자의 숙련형성 과정에 집중되어 있기 때문에, 숙련 이외의 요인에 대한 체계적인 분석은 불가능하다. 따라서 본 논문에서는 노동력 질의 구성요소인 숙련수준 및 숙련 습득속도에 초점을 맞추어 분석을 행하고자 한다. 기존연구 결과에서와 같이 독점부문과 비독점부문 사이에 숙련수준상의 차이가 존재하지 않는지, 그리고 노동력 질 상의 구성요소의 하나인 숙련 습득속도도 양부문에 서로 동일한지를 분석하는 것이 본 논문의 주요한 과제이다.

본 논문에서 사용하는 기본자료는 한국노동연구원에서 1992년에 조사한 「기업내 숙련형성에 관한 사업장조사 및 근로자조사」 자료이다. 본 연구에서는 경제기획원 공정거래위원회에서 지정한 1992년 시장지배적 사업자 명단을 확인하고 이를 「사업장조사 자료」와 결합시켰다. 시장지배적 사업이란 국내 총공급액이 300억원 이상인 상품을 상위 1사가 50% 이상 혹은 상위 3사가 75% 이상 점유하고 있는 기업을 의미한다. 그리고 이때 점유율이 10% 미만인 기업은 제외하고 있다. 1992년 현재 시장지배적 사업자는 144개 품목에 209개 기업이 있다. 이 중 연구원의 자료와 일치하는 기업수는 43개였다. 본 논문에서는 이들 시장지배적 사업자를 독점부문으로 그리고 그 외의 사업체를 비독점부문으로 정의하기로 한다.<sup>7)</sup> 「사업장조사 자료」 및 「근로자조사 자료」는 제조업 생산직노동자들을 대상으로 한 노동자들의 숙련형성 과정에 대한 설문조사 결과이다. 이 자료에는 304개 사업체 3,094명

7) 일반적으로 기존 실증연구에서 독점부문은 그 기업이 속하는 산업 4자리 혹은 5자리의 상위 3사 출하집중률(CR3) 및 종업원 규모가 일정수준 이상인 기업으로 정의되어져 왔다. 그러나 독점부문을 이와 같은 방식으로 정의하는 것은 분류상의 오류를 피하기 어렵다는 한계를 갖는다. 왜냐하면 여기서 이용되는 CR3 자료는 해당기업이 생산하는 구체적인 품목에 대한 출하집중률이 아니라 그 상품이 포함되어 있는 산업의 출하집중률이기 때문이다. 물론 이에 따른 오류를 최소화하기 위해 통상 산업을 4자리 혹은 5자리로 세분하고는 있다. 그러나 그렇게 하더라도 그 기업이 생산하는 품목에 대해서는 충분한 시장지배력을 가지고 있음에도 불구하고 그 품목이 속한 산업의 출하집중률 평균이 낮아 독점부문에서 누락되는 경우나 또는 그 반대의 경우가 나타날 수밖에 없다. 또한 CR3란 상위 3사의 출하집중률의 합계이기 때문에, 예컨대 3순위에 속하는 기업은 사실상 매우 낮은 시장지배력을 가지고 있을 뿐인데도 1, 2 순위의 출하집중 정도가 매우 높아 독점부문으로 분류될 가능성 또한 존재한다.

의 노동자에 대한 설문조사 결과가 수록되어 있는데, 사업체 특성이 확인된 300개 사업체 중 독점부문에 속하는 사업체수는 43개(14.3%)이며 노동자수는 481명(15.7%)이다. 표본 중 남자의 비중은 전체적으로 73.8%로 나타나고 있으며, 독점부문과 비독점부문별로 남자의 비중은 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 먼저 제Ⅱ장에서는 노동자의 입사시 인적 속성 및 입사 후 숙련형성 과정에 대하여 분석한다. 이를 통해 독점부문과 비독점부문간 노동력의 질 상의 차이가 개괄적으로 검토된다. 다음 제Ⅲ장에서는 양부문간 노동자의 숙련수준 및 숙련 습득 속도상의 차이가 존재하는지에 대하여 분석한다. 제Ⅳ장에서는 본 논문의 주요 분석 결과를 요약·정리한다.

## Ⅱ. 勞動力 質上의 差異에 대한 概括的 檢討

### 1. 入社時 人的 屬性에 대한 比較

독점부문은 비독점부문에 비하여 노동자들에게 상대적으로 높은 수준의 임금을 지급하기 때문에 이들 부문에 입사하려고 줄을 서서 기다리는 노동자군이 형성될 것이고, 따라서 독점부문의 기업은 많은 노동자들 중에서 보다 우수하다고 판단되는, 즉 다른 노동자에 비하여 생산성이 높을 것으로 생각되는 노동자를 선발하고자 할 것이다. 그렇다면 독점부문은 어떠한 특징을 가진 노동자를 생산성이 높다고 판단하여 선발하는 것일까?

우선 노동자의 학력분포를 보면 독점부문의 경우 공고나 전문대학 이상의 학력을 가진 노동자의 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.<sup>8)</sup> 독점부문에 있어서는 공고를 졸업한 노동자가 37.0%, 전문대학 및 대학을 졸업한 노동자가 12.3%로 이 두 경우가 거의 50%에 달하는 반면, 비독점부문에서는 공고를 졸업한 노동자가 24.2%, 전문대 및 대학을 졸업한 노동자가 10.1%로 나타나 양부문 사이에 노동자의 학력상의 격차가 존재하고 있음을 알 수 있다.<sup>9)</sup> 다음 노동자의 입사시 연령분포에 대하여 살펴보면 독점부문과 비독점부문에

8) 여기서의 학력은 현재 상태에서의 학력수준에 대한 설문 결과이기 때문에 입사시의 학력수준과 차이를 보일 수 있다. 그러나 생산직노동자의 경우 입사 이후 학력수준이 높아지는 경우는 많지 않으므로 이러한 차이는 크지 않을 것이다.

9) 물론 같은 공고라 하더라도 어느 공고를 나왔는지 그리고 그때의 학업성적은 어떠한지에 따라 다양한 편차를 가질 것이다. 이에 관한 구체적인 상황을 파악하기는 어렵지만, 이근무(1989) 등

있어 노동자의 입사시 연령은 거의 유사한 분포를 보여준다. 다만 독점부문의 경우 입사시 연령이 30세 이상인 경우가 8.9%로 비독점부문의 15.0%보다 다소 낮고 대신 입사시 연령이 20대인 경우가 다소 높다는 정도의 차이가 있다. 이에 따라 노동자의 입사시 평균 연령도 독점부문이 23.7세로 비독점부문의 24.3세보다 약간 낮은 것으로 나타났다.

그러면 이제 독점부문의 경우 노동자 채용시 노동자의 숙련수준을 선발 기준으로 사용하는지, 그래서 독점부문에는 입사 당시 고숙련 상태인 노동자가 선발될 가능성이 높은지에 대하여 살펴보자.

우선 현직장 입사시 숙련수준에 대한 지표를 정리한 <표 1>을 보자. 표에서 <입사시 숙련수준>란은 현재의 공장에 입사할 당시 자신의 숙련수준이 단순노무직, 견습공, 단능공, 단능숙련공, 다능공, 다능숙련공, 기술적 다능공 중에서 어느 수준이었는지에 대한 응답결과를 기초로 작성되어진 것이다. 이러한 보기 항목 중 어느 수준 이상을 고숙련이라고 정의할 것인지는 일의적으로 확정하기 어려우나, 가능한 한 폭넓게 잡아 단능숙련공 이상을 고숙련 상태로 보자. 이들은 적어도 한 가지 일 이상을 능숙하게 잘 할 수 있는 노동자를 의미할 것이다. 그렇다고 하더라도 독점부문의 경우 이러한 입사시 고숙련 상태의 노동자는 21.0%에 머무르고 있으며, 나머지 80%의 노동자는 입사시 미숙련 상태에 있었음을 알 수 있다. 그런데 입사시 고숙련이란 다른 직장에서의 경력을 통하여 획득될 수도 있지만, 공고나 전문대 등의 학교 교육을 통해서도 형성될 수 있다. 독점부문의 경우 노동자를 선발할 때 입사 당시 노동자의 숙련수준을 중요시하고 있다면, 입사시 고숙련자 중에는 전직장 경력이 풍부한 노동자가 다수 포함되어 있을 것이다. 만약 입사시 고숙련 노동자가 학력수준도 높다면 독점부문이 노동자 선발기준을 숙련수준 자체에 두는 것인지 아니면 학력수준에 두는 것인지가 불투명해진다. 독점부문의 경우 입사시 단능숙련공 이상의 숙련을 보유하고 있는 86명의 노동자 중 학력이 중졸 이하 혹은 인문·상고졸인 노동자는 20명이었으며, 전직장 근속연수가 3년 이상인 노동자 역시 20명이었다. 따라서 독점부문의 경우 입사 당시 외부경력을 통해 형성된 고숙련 상태에서 선발되어졌다고 판단할 수 있는 노동자는 전체 410명의 노동자 중 20명(5%)에 불과하다. 이외에 80% 정도의 노동자는 입사 당시 단능공 이하의 숙련을 가진 미숙련 상태이며, 나머지 15%의 노동자는 선발되어진 기준을 판단할 수 없다.

이상의 결과를 통해 독점부문의 경우 입사시부터 타직장 경력을 통하여 숙련수준이 높은 상태에 있는 노동자의 비율은 극히 적으며 대부분의 노동자는 미숙련 상태임을 알 수

---

의 기존 사례연구들에서 확인되듯이 독점부문은 지원서류에 고등학교 성적증명서를 포함시키고 있다는 점은 좋은 학교에서 우수한 성적으로 졸업한 노동자를 보다 선호할 가능성을 시사해 준다.

&lt;표 1&gt; 현직장 입사시의 숙련수준에 대한 지표

(단위 : 명)

|  | 독점부문        | 비독점부문        | 총 계          |
|--|-------------|--------------|--------------|
| <b>&lt; 입사시 숙련 수준 &gt;</b>                   |             |              |              |
| 단순노무직, 전습공, 단능공                              | 324 (79.0)  | 1650 (76.6)  | 1974 (77.0)  |
| 단능숙련공, 다능공, 다능숙련공, 기술적다능공                    | 86 (21.0)   | 505 (23.4)   | 591 (23.0)   |
| <b>&lt; 입사시 단능숙련공 이상인 노동자의 학력 &gt;</b>       |             |              |              |
| 중졸이하   | 4 ( 4.8)    | 86 (17.2)    | 90 (15.4)    |
| 인문·상업고졸                                      | 16 (19.1)   | 194 (38.8)   | 210 (36.0)   |
| 공고졸  | 47 (56.0)   | 152 (30.4)   | 199 (34.1)   |
| 전문대졸 이상                                      | 17 (20.2)   | 68 (13.6)    | 85 (14.6)    |
| <b>&lt; 입사시 단능숙련공 이상인 노동자의 전직장 근속연수 &gt;</b> |             |              |              |
| 1년 미만  | 7 (15.2)    | 26 ( 8.4)    | 33 ( 9.3)    |
| 1 - 2 년                                      | 19 (41.3)   | 118 (38.3)   | 137 (38.7)   |
| 3 - 4 년                                      | 7 (15.2)    | 73 (23.7)    | 80 (22.6)    |
| 5년 이상  | 13 (28.3)   | 91 (30.0)    | 104 (29.4)   |
| 총 계 <sup>2)</sup>                            | 410 (100.0) | 2155 (100.0) | 2565 (100.0) |

주 :  $\chi^2 = 1.174$  ( $p = 0.279$ ), 30.980 ( $p = 0.000$ ), 3.361 ( $p = 0.339$ )

1) 전직장 근속연수는 직장이동을 경험한 노동자에 한하여 추정된 것이므로 빈도수가 적음.

2) 총계는 입사시 숙련수준 기준임.

자료 : 「근로자조사 자료」

있다. 이는 독점부문에서 노동자를 선발할 때 노동자의 현재의 숙련수준을 중요한 기준으로 고려하고 있는 것이 아님을 보여준다.<sup>10)</sup> 그렇다면 독점부문의 경우 노동자 선발시 숙련에 관련되는 사항에 대해서는 전혀 관심을 기울이지 않는 것일까?

우리는 이미 앞에서 독점부문의 경우 공고나 전문대 이상의 학력을 가진 노동자의 비율이 높다는 사실을 확인하였다. 학력 이외에 노동자들의 입사시 숙련수준에 대한 간접적인 지표라고 볼 수 있는 직업훈련 경험 여부나 자격증 소지 여부를 비교해 보면, 독점부문의

10) 이러한 사실은 비독점부문의 경우도 마찬가지인 것으로 나타나고 있다. 그러나 비독점부문의 경우는 노동력부족 상태에 직면해 있는 경우가 많기 때문에, 이러한 결과를 독점부문의 경우와 같이 해석하기는 곤란하다.



경우는 노동자들이 취업전 직업훈련을 받았거나 취업전 자격증을 소지한 비율이 각각 14.4%, 24.2%로 비독점부문의 9.4%, 14.1%보다 유의하게 높은 것으로 나타나고 있다.

이상의 분석 결과는 독점부문이 대부분 미숙련 노동자를 선발함에도 불구하고 이들 중 공고를 졸업했는지, 직업훈련을 경험했는지 그리고 자격증을 소지하고 있는지 등의 숙련과 관련이 있는 요인들을 중요시하고 있음을 보여준다. 독점부문이 대부분의 경우 미숙련 노동자를 선발하는 것은 대량생산체제 및 분리형 작업수행방식하에서 노동자에게 요구하는 숙련이 낮은 수준에 머무르고 있기 때문이기도 하며, 또한 고숙련 노동자는 이미 연령이 많아 근력상의 문제 혹은 기존 노동자들과의 협조관계상의 문제가 발생할 수 있기 때문인 것으로 보인다. 그러나 동일한 조건이라면 독점부문은 공고를 졸업하였거나 직업훈련원을 이수한 노동자 혹은 자격증을 소지하고 있는 노동자를 우선적으로 선발한다.<sup>11)</sup> 이러한 노동자는 관련작업을 오랫동안 수행해 본 경험이 있는 경력자와 같이 일을 능숙하게 처리할 수 있는 능력을 가지고 있지는 않겠지만, 이 분야에 대한 체계적인 학습과정을 거쳤기 때문에 그렇지 않은 노동자에 비하여 작업에 쉽게 적응하고 숙련을 빠르게 향상시킬 가능성이 클 것이다.

## 2. 入社後 熟練形成 過程에 대한 比較

노동자의 숙련수준은 입사시 인적 속성에 의해서 영향을 받을 뿐만 아니라, 입사후 회사에서 제공하는 직업훈련이나 현장훈련에 의해 크게 영향을 받는다. 여기서는 우선 독점부문과 비독점부문 노동자가 회사로부터 제공받는 훈련의 내용 및 양이 서로 상이한지에 대하여 검토하기로 한다.

노동자들이 현직장에 입사한 이후 직업훈련이나 현장훈련을 받은 비율을 사업체 특성별로 비교해 보면 우선 독점부문 노동자 중 직업훈련을 경험한 노동자의 비율은 14.8%로 비독점부문의 11.0%보다 약간 높은 수치를 보이고 있다. 그러나 독점부문의 노동자들 중 85% 이상이 직업훈련을 받은 적이 없다는 것은 놀라운 사실이다. 직업훈련을 받은 경험이 있다고 응답한 노동자를 대상으로 훈련시간을 조사해 보면 독점부문의 경우는 0.5개월로 나타나 훈련시간이 절대적으로 적을 뿐만 아니라 비독점부문의 0.4개월과도 유의한 차이를

11) 분리형 작업수행방식하에서 공고를 졸업한 노동자라고 하여 모두 정비·공무직을 담당하는 것은 아니다. 「근로자조사 자료」를 통해 보면 독점부문에 있어서 공고를 졸업한 노동자 중 입사시 정비·공무직을 담당하는 경우는 17.2%이고, 현재 정비·공무직을 담당하는 경우는 20.0%로 나타나고 있다. 공고를 졸업한 노동자라 하더라도 80% 정도는 일반 조업·생산직을 담당하고 있는 것이다.

보이고 있지 않는 것으로 나타났다. 이와는 달리 현장훈련을 경험한 노동자의 비율은 독점 부문에서나 비독점부문에서나 매우 높은 편이다. “귀하는 직장의 선배근로자나 동료근로자로부터 업무 또는 작업에 관하여 배운 적이 있습니까?”라는 질문에 대해 독점부문 노동자들의 경우 ‘많이 있다’고 응답한 노동자의 비율은 49.4%, ‘약간 있다’고 응답한 노동자의 비율은 45.6%였다. 비독점부문 노동자의 경우에도 이러한 질문에 대해 47.5%의 노동자가 ‘많이 있다’고 응답하고 있으며, 45.7%는 ‘약간 있다’고 응답하고 있다. 현장훈련과 관련된 시간을 보면 독점부문의 경우 노동자들이 다른 근로자로부터 기능·기술을 배우거나 혹은 가르치는 데 하루 평균 1.9시간을 사용하고 있는 것으로 나타났다. 비독점부문의 경우 이러한 현장훈련과 관련된 시간은 독점부문의 경우 보다 더 긴 2.1시간으로 나타났다. 이러한 사실은 한국에 있어 노동자의 숙련은 회사의 공식적인 직업훈련을 통해 체계적으로 교육되기 보다는 작업과정 속에서 선배 및 동료 근로자들에 의해 전수되는 경향이 강하다는 것을 보여준다. 그리고 주목되는 사실은 독점부문이나 비독점부문이나 노동자가 받는 훈련은 체계적이지 못하며, 훈련의 양 역시 양부문에 있어 거의 비슷하게 나타나고 있다는 점이다.

그러면 이제 회사의 숙련형성제도를 사업체 특성별로 비교해 보자. 우선 “정비(메인テナンス)·공무는 어떻게 이루어집니까?” 라는 질문에 대하여 ‘전문요원뿐 아니라 일반 작업원도 적극적으로 관여한다’고 응답한 사업체수는 독점부문의 경우 31.7%, 비독점부문의 경우 33.5%로 거의 비슷한 수치를 보여주고 있다. 다음 “동일한 작업반내에서 근로자의 업무 또는 작업순환에 관한 귀 공장의 일반적인 관행은 다음 중 어느 것입니까?” 라는 질문에 대해 ‘업무 또는 작업부여가 정기적으로 바뀐다’ 혹은 ‘신입사원이 들어오거나 결원이 생기면 한 자리씩 이동하여 바뀐다’고 응답한 사업체는 양부문 모두 15% 수준이었다. “근로자의 다른 작업반으로의 이동에 관한 귀 공장의 일반적인 관행은 다음 중 어느 것입니까?” 라는 질문에 대해 ‘한 작업반에서 다른 작업반으로 정기적으로 이동한다’고 응답한 사업체의 비율은 독점부문의 경우 0%, 비독점부문의 경우 1.6%로 극히 낮은 수치를 보여준다. 독점부문과 비독점부문에서 모두 통합형 작업수행방식이 이루어지는 경우는 30% 수준에 불과하며 반내 혹은 반간 직무순환이 정기적으로 이루어지는 경우가 극히 적다는 사실은, 이러한 회사의 숙련형성제도와 밀접히 관련되어 있을 것으로 판단되는 노동자의 질적 측면에서의 숙련수준 역시 낮은 수준에 머무르고 있을 것임을 시사해 준다.

### Ⅲ. 熟練水準의 差異에 대한 分析

우리는 앞장에서 독점부문은 비독점부문에 비해 입사시 보다 우수한 노동력의 질을 가진 노동자를 선발할 가능성이 높다는 사실과, 그렇지만 입사 이후 양부문간 숙련형성제도 상에는 큰 차이가 존재하고 있지 않다는 사실을 확인하였다. 이 장에서는 이상의 기초적인 분석 결과를 토대로 양부문간 숙련수준 및 숙련습득 속도상에 유의미한 차이가 존재하는지를 분석하기로 한다.

#### 1. 熟練水準의 比較

우선 독점부문과 비독점부문 노동자들의 숙련수준을 몇 가지 지표를 통해 비교해 보자. <표 2>는 폭 및 깊이라는 질적인 측면에서의 노동자들의 숙련수준을 판단할 수 있는 설문에 대한 결과를 사업체 특성별로 정리한 것이다. 먼저 “귀하는 현재 다루고 있는 기계·장비를 분해·조립할 수 있습니까?”라는 설문에 대해 ‘다루고 있는 거의 모든 기계·장비를 분해·조립할 수 있다’고 응답한 노동자의 비율은 독점부문의 경우 26.8%, 비독점부문의 경우 26.0%로 나타났다. 또한 “귀하가 맡고 있는 일에 문제가 발생하면 귀하는 문제의 원인을 어느 정도 압니까?”라는 설문에 대해 독점부문의 경우 40.8%, 비독점부문의 경우 37.0%만이 ‘거의 정확히 안다’고 응답하고 있다. “귀하는 공장의 전체 공정을 어느 정도 이해하고 계십니까?”라는 질문에 대해서도 ‘공장의 전반적인 공정을 이해하고 있다’고 응답한 노동자의 비율은 독점부문의 경우 44.7%, 비독점부문의 경우 42.1%로 나타나고 있다. 그리고 이 세 가지 지표에 대하여 모두 능력이 있다고 응답한 노동자의 비율은 독점부문의 경우 7.9%, 비독점부문의 경우 8.1%로 나타나, 양부문에 있어 모두 폭과 깊이라는 질적 측면의 숙련은 낮은 수준에 머무르고 있음을 알 수 있다.

다음 <표 3>은 노동자 자신의 숙련수준에 대한 평가를 사업체 특성별로 정리한 것이다. 자신이 담당하고 있는 일을 능숙하게 처리할 수 있는 능력이 있다고 판단되는 단능숙련공, 다능공, 다능숙련공, 기술적 다능공의 비율이 독점부문의 경우 각각 20.3%, 16.2%, 22.1%, 17.3%(합계 75.9%)이어서, 비독점부문의 20.4%, 16.0%, 17.2%, 20.0%(합계 73.5%)와 거의 비슷한 분포를 보여주고 있다.<sup>12)</sup>

&lt;표 2&gt; 숙련수준과 관련된 지표 1

(단위 : 명)

|   | 독점부문        | 비독점부문        | 총 계          |
|---|-------------|--------------|--------------|
| <현재 다루고 있는 기계·장비를 분해·조립할 수 있습니까?>         |             |              |              |
| 거의 모든 기계·장비 분해·조립 가능                      | 124 (26.8)  | 646 (26.0)   | 770 (26.1)   |
| 일부만 가능                                    | 249 (53.8)  | 1286 (51.8)  | 1535 (52.1)  |
| 거의 할 수 없음                                 | 90 (19.4)   | 551 (22.2)   | 641 (21.8)   |
| <담당하고 있는 일에 문제가 발생할 때 문제의 원인을 어느 정도 압니까?> |             |              |              |
| 거의 정확히 안다                                 | 194 (40.8)  | 939 (37.0)   | 1133 (37.6)  |
| 대강 추측하는 정도                                | 270 (56.8)  | 1511 (59.5)  | 1781 (59.1)  |
| 거의 모른다                                    | 11 ( 2.3)   | 88 ( 3.5)    | 99 ( 3.3)    |
| <공장의 전체 공정을 어느 정도 이해하고 계십니까?>             |             |              |              |
| 전반적인 공정 이해                                | 205 (44.7)  | 1078 (42.8)  | 1283 (43.1)  |
| 담당하는 공정 앞뒤 공정 정도 이해                       | 196 (42.7)  | 1041 (41.3)  | 1237 (41.6)  |
| 담당하는 공정만 이해                               | 58 (12.6)   | 399 (15.9)   | 457 (15.4)   |
| 총 계 <sup>1)</sup>                         | 463 (100.0) | 2483 (100.0) | 2946 (100.0) |

주 :  $\chi^2=1.742$  ( $p=0.419$ ),  $3.678$  ( $p=0.159$ ),  $3.087$  ( $p=0.214$ )

1) 총계는 분해·조립 능력 기준임.

자료 : 「근로자 조사 자료」

이와 같은 여러 지표들을 비교해 보면 한국 노동자의 숙련수준은 ‘폭’과 ‘깊이’의 측면에서 전반적으로 낮은 수준에 머무르고 있을 뿐만 아니라 독점부문의 경우 비독점부문에 비하여 숙련수준이 결코 높지 않다는 사실을 알 수 있다. 독점부문 노동자가 비독점부문 노동자에 비하여 근속연수가 길다는 점을 고려한다면 이러한 사실은 더욱 분명해진다.

노동자의 숙련수준은 산업에 따라, 노동자의 인적 속성에 따라, 그리고 회사의 숙련형성 제도에 따라 상이하게 나타날 것이다. 이러한 여러 요인을 통제한 이후에도 독점부문과 비독점부문 사이에 노동자의 숙련수준상의 차별성이 존재하지 않는지를 확인하기 위해 우리는 다음과 같은 프라빗 분석을 하였다. 종속변수는, 다루고 있는 거의 모든 기계·장비를 분해·조립할 수 있는지 여부(QUES1), 담당하고 있는 일에 문제가 발생할 경우 문제의

12) 설문에는 “단능공은 한 가지 기능만을 가진 자이고, 다능공은 여러 기능을 가진 자입니다. 기술적 다능공은 여러 가지 일에 숙달되어 있을 뿐만 아니라 일과 관련된 이론·지식과 종합적 판단능력을 갖춘 자입니다”라고 설명되어 있다.

<표 3> 숙련 수준과 관련된 지표 2

(단위 : 명)

|                 | 독점부문        | 비독점부문         | 총 계           |
|-----------------|-------------|---------------|---------------|
| 단순노무직, 견습공, 단능공 | 107 (24.1)  | 617 (26.5)    | 724 (26.1)    |
| 단능숙련공           | 90 (20.3)   | 476 (20.4)    | 566 (20.4)    |
| 다능공             | 72 (16.2)   | 372 (16.0)    | 444 (16.0)    |
| 다능숙련공           | 98 (22.1)   | 401 (17.2)    | 499 (18.0)    |
| 기술적 다능공         | 77 (17.3)   | 467 (20.0)    | 544 (19.6)    |
| 총 계             | 444 (100.0) | 2,333 (100.0) | 2,777 (100.0) |

주 :  $\chi^2 = 7.123$  (  $p = 0.130$  )

자료 : 「근로자조사 자료」

원인을 거의 정확히 아는지 여부(QUES2), 공장의 전반적인 공정을 이해하고 있는지 여부(QUES3), 위 세 가지 기능을 모두 가지고 있는지 여부(QUES123), 단능숙련공 이상의 숙련을 가지고 있는지 여부(SKILLD), 입사시에 비하여 현재 숙련이 향상되었는지 여부(UPGRADE) 등이다. 이 변수들은 모두 더미변수이다. 모델에 사용되는 독립변수는 크게 노동자의 인적속성을 나타내는 지표, 사업체 특성을 나타내는 지표, 회사의 숙련형성제도에 관한 지표, 산업더미변수 등으로 나눌 수 있다. 우선 노동자의 인적 속성을 나타내는 지표로는 성(SEX), 학력(EDUC2, EDUC3, EDUC4), 근속연수(TEN), 외부경력연수(EXP)를 이용하였다. 그리고 사업체 특성을 나타내는 지표로는 독점부문 여부(MONO), 노조조직 유무(UNION)를 사용하였다. 노동자의 숙련형성에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 회사의 숙련형성제도에 관한 지표로는 반내 혹은 반간 직무순환을 실시하는지 여부(ROT)와 일반 노동자들이 정비·공무에 적극적으로 관여하는 통합형 작업수행방식이 이루어지고 있는지 여부(MAINTEN)를 이용하였다. 그리고 숙련의 산업간 편차를 통제하기 위하여 산업 두 자리 더미변수를 사용하였다. 변수에 대한 설명은 <표 4>에 정리되어 있다.

각각의 종속변수에 대한 프라빗 분석 결과는 <표 5>와 <표 6>에 정리되어 있다.

먼저 QUES1, QUES2, QUES3, QUES123이라는 노동자의 질적 측면의 숙련수준을 나타내 주는 변수를 종속변수로 하는 분석 결과를 정리한 <표 5>를 보자. 각각의 숙련지표에 따라 유의한 영향을 미치는 변수가 약간씩 상이하지만 두 가지 이상의 지표에 대하여 유의한 영향을 미치는 변수들을 살펴보면, 우선 기대했던 대로 남성일수록, 학력수준이 높을수록, 근속연수가 길수록 그리고 외부경력연수가 길수록 노동자의 숙련수준은 높아진다는 사실을 알 수 있다. 회사의 숙련형성제도에 관한 변수로서 우선 직무순환은 노동자의 숙련수준에 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 여기서의 숙련지표가 숙련의

<표 4> 변수에 대한 설명

| 변수명           | 변수의 정의                | 단위    | 평균값   |
|---------------|-----------------------|-------|-------|
| 종속변수          |                       |       |       |
| QUES1         | 기계·장비 분해·조립 능력        | dummy | 0.262 |
| QUES2         | 문제 발생시 원인파악 능력        | dummy | 0.375 |
| QUES3         | 공장의 전체 공정 이해능력        | dummy | 0.428 |
| QUES123       | 위 세 기능을 모두 가지고 있는지 여부 | dummy | 0.084 |
| SKILLD        | 단능숙련공 이상의 숙련보유 여부     | dummy | 0.740 |
| UPGRADE       | 입사시에 비해 숙련향상 여부       | dummy | 0.642 |
| 독립변수          |                       |       |       |
| SEX           | 1=남자                  | dummy | 0.738 |
| EDUC2         | 1=인문·상고졸              | dummy | 0.505 |
| EDUC3         | 1=공고졸                 | dummy | 0.262 |
| EDUC4         | 1=전문대졸 이상             | dummy | 0.105 |
| TEN           | 근속연수                  | 년     | 5.37  |
| EXP           | 경력연수                  | 년     | 2.30  |
| MONO          | 독점부문 여부               | dummy | 0.158 |
| UNION         | 노조조직 유무               | dummy | 0.648 |
| ROT           | 반내 혹은 반간 직무순환 여부      | dummy | 0.750 |
| MAINTEN       | 통합작업 수행방식 여부          | dummy | 0.342 |
| IND32 - IND39 | 산업 두 자리 더미            | dummy |       |

‘폭’ 보다는 ‘깊이’와 보다 밀접히 관련되어 있기 때문이기도 하며, 또한 현재 회사에서 실시하는 직무순환이 체계적으로 이루어지고 있지 못함을 보여주는 것이기도 하다. 통합형 작업수행방식은 기계·장비 분해·조립 능력 및 세 가지 기능을 모두 갖추고 있을 가능성을 크게 하는 것으로 나타나고 있다. 사업체 특성을 나타내는 지표로서 노조조직 유무는 모든 지표에 대하여 유의하지 않은 것으로 나타났는데, 이는 노동조합이 노동자의 숙련 향상에 큰 관심을 기울이고 있지 않음을 보여준다.<sup>13)</sup> 이상의 여러 요인을 통제한 상태에서 독점부문 여부는 예상대로 노동자의 숙련수준과 유의한 관련을 맺고 있지 못하였으며 그 부호도 마이너스로 나타나고 있다.

13) 이와 같은 사실은 사업체를 대상으로 노동조합이 현장에서의 기능 또는 숙련형성에 대하여 의견을 내고 있는지 여부에 대한 설문결과를 통해서도 확인된다. 노동조합이 존재하는 사업체를 대상으로 “노동조합이 현장훈련(OJT)이나 현장에서의 기능 혹은 숙련형성에 대하여 의견을 내고 있습니까?” 라는 질문에 대해 ‘활발히 내고 있다’고 응답한 사업체는 독점부문의 경우 16.2%, 비독점부문의 경우 9.4%에 불과하였다.

<표 5> 노동자의 숙련 수준에 대한 프라빗 분석 결과 1

| 변수명                                    | QUES1                | QUES2                | QUES3                | QUES123              |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| INTERCEPT                              | -1.217<br>(0.185)*** | -1.657<br>(0.173)*** | -1.212<br>(0.167)*** | -2.416<br>(0.261)*** |
| SEX                                    | -0.018<br>(0.078)    | 0.167<br>(0.073)**   | 0.308<br>(0.073)***  | 0.364<br>(0.130)***  |
| EDUC2                                  | -0.011<br>(0.095)    | 0.377<br>(0.094)***  | 0.247<br>(0.091)***  | 0.118<br>(0.133)     |
| EDUC3                                  | 0.127<br>(0.104)     | 0.364<br>(0.103)***  | 0.404<br>(0.100)***  | 0.427<br>(0.137)***  |
| EDUC4                                  | -0.003<br>(0.126)    | 0.526<br>(0.121)***  | 0.553<br>(0.118)***  | 0.427<br>(0.162)***  |
| TEN                                    | 0.030<br>(0.010)***  | 0.074<br>(0.007)***  | 0.058<br>(0.007)***  | 0.063<br>(0.009)***  |
| EXP                                    | 0.021<br>(0.009)**   | 0.055<br>(0.009)***  | 0.035<br>(0.008)***  | 0.035<br>(0.011)***  |
| MONO                                   | -0.076<br>(0.080)    | -0.108<br>(0.076)    | -0.092<br>(0.076)    | -0.247<br>(0.114)**  |
| UNION                                  | 0.057<br>(0.061)     | 0.024<br>(0.058)     | 0.030<br>(0.057)     | -0.094<br>(0.083)    |
| ROT                                    | -0.012<br>(0.067)*   | 0.058<br>(0.065)     | 0.002<br>(0.064)     | -0.097<br>(0.093)    |
| MAINTEN                                | 0.126<br>(0.060)**   | -0.086<br>(0.057)    | 0.044<br>(0.056)     | 0.152<br>(0.082)*    |
| N                                      | 2446                 | 2508                 | 2475                 | 2544                 |
| -2LOG(L <sub>w</sub> /L <sub>o</sub> ) | 60.812               | 231.564              | 199.748              | 143.707              |
| Pseudo R <sup>2</sup>                  | 0.025                | 0.088                | 0.078                | 0.055                |

주 : 산업간 기능·기술의 차이를 통제하기 위하여 산업 두 자리별 더미변수를 사용하였는데, 이에 대한 보고는 생략함.  
 ( ) 안은 표준오차임.  
 \* 는 유의수준 10%에서, \*\*는 유의수준 5%에서, \*\*\*는 유의수준 1%에서 유의함을 의미함.

<표 6>은 입사시 및 현재 자신의 숙련수준에 대한 판단에 기초한 숙련지표를 종속변수로 하는 프라빗 분석 결과이다. 여기서의 단능숙련공 이상의 노동자는 '폭'과 '깊이'라는 질적인 측면의 숙련을 갖추고 있다기보다는 자신이 담당하고 있는 일을 능숙하게 처리할 수 있는 능력이 있음을 나타내는 것으로 판단할 수 있다. 먼저 현재 단능숙련공 이상의 숙련을 가지고 있는지 여부(SKILLD)에 대한 분석 결과를 보면 앞의 분석 결과와 마찬가지로 남성일수록, 학력수준이 높을수록, 근속연수가 길수록, 외부경력연수가 길수록 노동자의 숙련수준은 높아진다는 사실을 알 수 있다. 직무순환이나 통합형 작업수행방식은 이와 같은 좁은 의미의 숙련지표에 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데, 이는 이들 변수가 노동자의 질적 측면의 숙련수준과 관련이 있기 때문인 것으로 보인다. 노조조직 유무는 이 경우에도 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이상의 여러 요인들을 통제한

&lt;표 6&gt; 노동자의 숙련수준에 대한 프라빗 분석 결과 2

| 변수명                                    | [1] 단능숙련공 이상의 숙련을 가지고 있는지 여부 | [2] 입사시와 비교하여 현재 숙련이 향상되었는지 여부 |
|--|------------------------------|--------------------------------|
| INTERCEPT                              | -0.689 (0.185)***            | -0.605 (0.184)***              |
| SEX                                    | 0.228 (0.078)***             | 0.131 (0.079)*                 |
| EDUC2                                  | 0.189 (0.105)*               | 0.272 (0.100)***               |
| EDUC3                                  | 0.355 (0.118)***             | 0.279 (0.110)**                |
| EDUC4                                  | 0.571 (0.141)***             | 0.258 (0.133)*                 |
| TEN                                    | 0.098 (0.009)***             | 0.100 (0.008)***               |
| EXP                                    | 0.063 (0.011)***             | -0.036 (0.009)***              |
| MONO                                   | -0.041 (0.086)               | 0.016 (0.086)                  |
| UNION                                  | -0.099 (0.065)               | -0.103 (0.064)                 |
| ROT                                    | -0.031 (0.073)               | -0.082 (0.071)                 |
| MAINTEN                                | 0.032 (0.064)                | -0.001 (0.062)                 |
| N                                      | 2351                         | 2138                           |
| -2LOG(L <sub>w</sub> /L <sub>o</sub> ) | 227.729                      | 227.728                        |
| Pseudo R <sup>2</sup>                  | 0.111                        | 0.101                          |

주 : <표 5>와 동일함.

상태에서 독점부문 여부는 역시 노동자의 숙련수준에 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

다음 입사시에 비하여 숙련수준이 향상되었는지 여부(UPGRADE)에 대한 분석결과를 보면 이 경우에도 역시 남성일수록, 학력수준이 높을수록, 근속연수가 길수록 노동자의 숙련향상 가능성은 높아지는 것으로 나타났다. 외부경력연수가 길면 숙련향상 가능성은 오히려 감소하는데, 이는 외부경력연수가 긴 노동자는 입사시 이미 숙련수준이 높은 상태에 있기 때문인 것으로 보인다. 그리고 숙련형성 체도에 관한 변수나 노조조직 여부는 이 경우에도 숙련향상 가능성에 유의한 영향을 미치지 못하였다. 이상의 요인들을 통제한 상태에서도 독점부문 여부는 노동자의 숙련향상 가능성과 별다른 관련이 없는 것으로 나타나고 있다.

이상의 분석결과를 종합해 볼 때 독점부문 노동자는 비독점부문 노동자에 비하여 숙련수준이 높지 않다고 결론지을 수 있다. 이는 앞에서 살펴본 바와 같이 독점부문에서 제공하는 노동자의 숙련형성 프로그램 자체가 비체계적이고 빈약하여 비독점부문의 그것과 거의 차이를 보이지 않기 때문인 것으로 해석된다. 그리고 이러한 사실은 한국의 독점부문이 대체로 단순반복적인 업무로 구성된 대량생산체제이며 분리형 작업수행방식을 유지해 온 결과로 볼 수 있다. 이는 독점부문을 본 연구에서와 같이 엄밀하게 정의하더라도 조우현·황수경(1993) 및 황수경(1993)의 연구결과가 그대로 적용됨을 보여준다.



## 2. 熟練習得 速度에 대한 比較

우리는 앞에서 독점부문의 경우보다 우수한 노동력의 질을 갖춘 노동자를 선발할 가능성이 높다는 사실과 그러나 실제 노동자의 숙련수준에 있어서는 독점부문과 비독점부문 사이에 차이가 없다는 일견 모순되어 보이는 결과를 도출하였다. 보다 우수한 노동력을 확보하려 하는 독점부문의 노력이 매년 실패로 끝난다고 가정하거나 독점부문은 노동자의 숙련수준에는 전혀 관심을 갖지 않는다고 가정하지 않는 한, 독점부문 노동자의 '우수함'은 무엇인가 노동자의 숙련과 관련을 가지고 있을 것이다.

앞장의 분석을 통하여 독점부문의 경우 비독점부문에 비하여 입사 당시 이미 고숙련을 갖추고 있는 노동자를 보다 더 선호하는 것은 아니지만, 노동자 선발시 숙련과 관련이 있다고 볼 수 있는 학력, 직업훈련 경험 유무, 자격증 소지 여부와 같은 요인을 중요시하고 있음을 확인하였다. 이들 노동자는 입사 당시에는 숙련수준이 높지 않을지라도 공장체계 및 기계작동원리 등에 관한 일반적인 지식을 갖추고 있기 때문에, 회사의 생산공정에 보다 쉽게 적응하고 자신의 숙련수준을 보다 빠르게 향상시킬 가능성이 크다고 볼 수 있다. 또한 몇몇 사례연구에서 확인되듯이 독점부문의 경우 고등학교 성적증명서 및 생활기록부를 통한 서류심사와 면접 등을 통하여 지능 및 인성면에서 보다 우수한 노동자를 선발하게 된다면, 이러한 가능성은 보다 커질 것이다. 그러나 이때의 숙련이란 '폭'과 '깊이'라는 질적 측면에서의 고숙련을 의미하는 것은 아니다. 왜냐하면 대량생산체제 및 분리형 작업수행방식하에서 회사는 일반노동자에게 자신이 담당하는 일을 능숙하게 처리할 수 있는 능력 이상을 요구하는 것은 아니기 때문이다. 결국 독점부문 입장에서 볼 때 우수한 노동력의 질이란 숙련과 관련해서는 자신이 담당해야 하는 단순한 기능을 보다 빠르게 익힘으로써 이에 따른 훈련비용 및 생산차질을 최소화하는 것 정도의 의미만을 가지는 것이다.

이와 같은 가설을 확인하기 위하여 노동자의 숙련수준에 대한 프라빗 분석을 근속연수가 2년 미만인 노동자만을 대상으로 다시 행하였다. 만약 독점부문 노동자의 '노동력 질'상의 우수함이 자신이 담당하는 단순기능의 보다 빠른 습득을 의미하는 것이라면, 근속연수가 낮은 노동자들의 경우 숙련 정도가 비독점부문 노동자들에 비해 높을 것으로 예상할 수 있다. 그러나 이때의 숙련수준이란 숙련의 폭과 깊이라는 질적인 측면에서의 고숙련을 의미하는 것은 아니기 때문에, 이러한 측면에서는 숙련수준은 차이를 보이지는 않을 것이다. 분석에 사용된 변수는 앞의 분석과 동일하며, 분석 결과는 <표 7>과 <표 8>에 정리되어 있다.

먼저 질적인 측면의 숙련지표에 대한 분석 결과를 정리한 <표 7>을 보자.<sup>14)</sup> 이를 보면

남성일수록, 학력수준이 높을수록, 근속연수가 길수록, 외부 경력연수가 길수록 노동자의 숙련수준은 높아지는 추세를 보이는데, 이는 전체 노동자를 대상으로 한 분석결과와도 일치하는 것이다. 숙련형성제도나 노조조직 유무는 대체로 노동자의 숙련수준과 별다른 관련을 맺지 못하였다. 그리고 저근속연수층에 있어서도 독점부문 여부는 유의한 값을 가지지 못하였다. 이는 근속연수가 짧은 노동자의 경우에도 독점부문 노동자가 비독점부문 노동자에 비하여 폭과 깊이라는 질적 측면에서 숙련이 보다 빠르게 향상되는 것은 아님을 보여준다.

<표 7> 노동자의 숙련수준에 대한 프라빗 분석 3

(근속연수 2년 미만)

| 변수명                                    | QUES1                | QUES2                | QUES3                |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| INTERCEPT                              | -1.082<br>(0.501)**  | -2.306<br>(0.520)*** | -1.733<br>(0.465)*** |
| SEX                                    | -0.450<br>(0.151)*** | -0.157<br>(0.160)    | 0.281<br>(0.152)*    |
| EDUC2                                  | 0.230<br>(0.232)     | 0.775<br>(0.283)***  | 0.220<br>(0.236)     |
| EDUC3                                  | 0.177<br>(0.261)     | 1.125<br>(0.307)***  | 0.376<br>(0.254)     |
| EDUC4                                  | -0.074<br>(0.300)    | 1.161<br>(0.326)***  | 0.761<br>(0.279)***  |
| TEN                                    | -0.123<br>(0.113)    | 0.279<br>(0.116)**   | 0.313<br>(0.111)***  |
| EXP                                    | 0.027<br>(0.019)     | 0.112<br>(0.019)***  | 0.070<br>(0.018)***  |
| MONO                                   | -0.265<br>(0.238)    | -0.236<br>(0.237)    | 0.243<br>(0.213)     |
| UNION                                  | 0.291<br>(0.127)**   | -0.071<br>(0.130)    | 0.040<br>(0.125)     |
| ROT                                    | -0.123<br>(0.134)    | 0.130<br>(0.142)     | -0.105<br>(0.133)    |
| MAINTEN                                | 0.132<br>(0.124)     | -0.384<br>(0.131)*** | 0.026<br>(0.121)     |
| N                                      | 596                  | 620                  | 603                  |
| -2LOG(L <sub>w</sub> /L <sub>a</sub> ) | 33.089               | 67.816               | 55.628               |
| Pseudo R <sup>2</sup>                  | 0.082                | 0.160                | 0.129                |

주 : <표 5>와 동일함.

14) 근속연수가 2년 미만인 경우 세 가지 능력을 모두 갖춘 노동자 수는 극히 적어 QUES123에 대한 분석은 하지 않았다.

<표 8> 노동자의 숙련수준에 대한 프라빗 분석 4

(근속연수 2년 미만)

| 변 수 명                                  | [1] 단능숙련공 이상의 숙련을 가지고 있는지 여부 | [2] 입사시와 비교하여 현재 숙련이 향상되었는지 여부 |
|--|------------------------------|--------------------------------|
| INTERCEPT                              | -1.337 (0.443)***            | -1.996 (0.504)***              |
| SEX                                    | 0.280 (0.146)*               | 0.120 (0.152)                  |
| EDUC2                                  | 0.363 (0.230)                | 0.223 (0.232)                  |
| EDUC3                                  | 0.419 (0.249)*               | 0.206 (0.253)                  |
| EDUC4                                  | 0.633 (0.294)**              | 0.107 (0.303)                  |
| TEN                                    | 0.781 (0.110)***             | 0.723 (0.113)***               |
| EXP                                    | 0.101 (0.020)***             | -0.010 (0.019)                 |
| MONO                                   | 0.491 (0.219)**              | 0.381 (0.225)*                 |
| UNION                                  | -0.308 (0.122)**             | -0.098 (0.128)                 |
| ROT                                    | -0.081 (0.132)               | -0.057 (0.135)                 |
| MAINTEN                                | -0.179 (0.120)               | -0.187 (0.125)                 |
| N                                      | 572                          | 520                            |
| -2LOG(L <sub>w</sub> /L <sub>o</sub> ) | 105.912                      | 62.415                         |
| Pseudo R <sup>2</sup>                  | 0.226                        | 0.153                          |

주 : <표 5>와 동일함.

다음 근속연수가 2년 미만인 노동자들을 대상으로 자신의 숙련수준에 관한 평가에 기초한 숙련지표에 대해 프라빗 분석을 행한 결과를 정리한 <표 8>을 보자. 표를 보면 우선 단능숙련공 이상의 숙련을 가질 가능성은 남성일수록, 학력수준이 높을수록, 근속연수가 길수록, 외부경력연수가 길수록 커지는 것으로 나타났다. 그리고 숙련형성제도는 유의한 영향을 미치지 못하였으며, 노조조직 유무는 오히려 마이너스 영향을 미치고 있다. 그런데 우리가 관심을 가지고 있는 독점부문 여부는 전체 노동자를 대상으로 한 결과와는 달리 유의한 正의 값을 가지는 것으로 나타났다. 앞서도 설명하였듯이 여기서의 단능숙련공 이상의 노동자는 최소한 자신이 담당하는 일을 능숙하게 처리할 수 있는 능력이 있음을 의미하는 것이다. 우리는 앞에서 입사 당시 노동자들의 이러한 측면에서의 숙련수준이 독점부문과 비독점부문간 거의 비슷하다는 사실을 확인하였다.<sup>15)</sup> 따라서 이러한 결과는 독점부문 노동자가 비독점부문 노동자에 비하여 입사 이후 자신이 담당하는 업무에 보다 빠르게 적응한다는 사실을 보여준다. 또한 근속연수가 2년 미만인 노동자들을 대상으로 입사시와 비교하여 현재 자신의 숙련수준이 향상되었는지 여부를 종속변수로 하는 프라빗 분석 역시 비슷한 결과를 보여준다. 저근속연수층의 경우 숙련수준이 향상될 가능성은 근속연수가 길수록, 그리고 독점부문에 취업해 있을수록 높아진다는 사실을 확인할 수 있다.

15) 앞의 <표 1> 참조.

이상의 분석 결과를 통해 우리는 폭과 깊이라는 질적 측면의 숙련수준은 어떠한 경우에 있어서나 독점부문과 비독점부문 사이에 유의한 차이가 존재하지 않으나, 자신의 숙련수준에 대한 평가에 기초한 숙련수준의 지표는 저근속연수층을 대상으로 할 경우 양부문 사이에 유의한 차이가 존재한다는 사실을 알 수 있었다. 이는 독점부문의 경우 신규 입사 노동자들이 자신이 담당해야 하는 일에 보다 쉽게 적응하고 보다 빨리 기술을 향상시킬 수 있음을 의미한다. 그런데 입사 당시 독점부문과 비독점부문간 노동자들의 숙련수준상에 차이가 존재하지 않을 뿐만 아니라, 독점부문이라고 하더라도 비독점부문에 비하여 노동자에 대한 교육훈련체계가 발전해 있지 않다. 따라서 이는 독점부문이 공고나 전문대 이상의 학력 보유자, 직업훈련 이수자, 자격증 소지자와 같은 공장체계 및 기계작동 원리에 관한 일반적 지식을 갖춘 노동자를 위주로 신규사원을 채용함으로써 나타나는 효과라고 볼 수 있을 것이다.

#### IV. 맺음말

본 논문은 독점부문과 비독점부문 사이에 숙련수준 및 숙련습득속도와 같은 노동력 질상의 차이가 존재하는지를 해명하는 데 목적이 있었다. 본 논문의 분석결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 상대적 고임금을 지급하는 것으로 알려진 독점부문은 비독점부문에 비하여 보다 우수한 노동력의 질을 가진 노동자를 선발할 가능성이 높다고 판단되지만, 실제 양부문간 노동자의 입사시 숙련수준은 차이를 보이지 않았다. 그러나 독점부문의 경우 노동자 선발시 공고 졸업 여부, 직업훈련 경험 여부, 자격증 소지 여부 등과 같은 숙련과 관련이 있는 요인들은 중요시하고 있는 것으로 나타났다. 이들은 자신이 담당해야 할 분야에 대한 체계적인 학습과정을 거쳤기 때문에, 그렇지 않은 노동자에 비하여 작업에 쉽게 적응하고 숙련을 빠르게 향상시킬 가능성이 클 것으로 판단된다.

둘째, 독점부문의 경우 노동자의 숙련수준이 비독점부문에 비하여 높지 않은 것으로 나타났다. 이는 독점부문의 경우에도 대량생산체계 및 분리형 작업수행방식하에서 작업이 이루어지는 것이 일반적이고, 이에 따라 회사의 입장에서 노동자의 숙련수준 자체를 중요시하고 있지 않아 노동자에 대한 체계적인 훈련을 실시하고 있지 않기 때문인 것으로 파악된다.

셋째, 그러나 근속연수 2년 미만인 노동자만을 대상으로 할 경우 독점부문은 비독점부문에 비해 노동자가 단능숙련공 이상의 숙련을 보유할 가능성 및 입사시에 비해 숙련수준이 향상되었을 가능성이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 독점부문의 경우 신규 입사 노동자들이 자신이 담당해야 하는 일에 보다 쉽게 적응하고 보다 빨리 기술을 향상시킬 수 있음을 의미하는데, 이와 같은 입사초기 숙련습득 속도상의 차이는 독점부문의 경우 입사시 보다 우수한 노동력의 질을 가진 노동자가 선발된다는 사실에 기인하는 것으로 볼 수 있다.

이상의 결과는 독점부문은 노동자에게 상대적으로 높은 수준의 임금을 지급함으로써 보다 우수한 노동력의 질을 가진 노동자를, 예컨대 숙련습득속도가 빨라 자신이 담당하는 작업에 빠르게 적응할 수 있는 노동자를 선발한다는 사실을 보여준다.

## 參 考 文 獻

- 권혜자(1994), 「경제력집중과 직종별 임금격차」, 숭실대 노사관계대학원 석사학위논문.
- 김태기(1992), 「생산성 향상과 기업의 인력관리제도」, 『한국노동연구』 제3집, 한국노동연구원.
- 류장수(1993), 「한국노동시장의 숙련별 분단구조」, 서울대 경제학과 박사학위논문.
- 박기성(1993), "Economic Growth and Multiskilled Workers in Manufacturing," Korea Labor Institute Working Paper, No. 93-02.
- 박덕제(1992), 「기능인력의 숙련형성과정과 인력정책에 대한 그 시사」, 『한국방송통신대 논문집』 제15집.
- 배무기(1991), 『한국의 노사관계와 고용』, 경문사.
- 어수봉(1992), 『한국의 노동이동』, 한국노동연구원.
- 이근무(1990), 「한국대기업의 고용관행에 관한 사회학적 연구」, 연세대 사회학과 박사학위논문.
- 정이환(1992), 「제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계」, 서울대 사회학과 박사학위논문.
- 조우현(1987), "Optimal Human Capital Accumulation and Its Implication on Labor Turnover," 『숭실대 논문집』, 제17집.
- \_\_\_\_\_ (1992), 「경제력집중이 임금 및 임금구조에 미치는 영향」, 『노동경제논집』, 제15권.
- 조우현·황수경(1993), 「독점·비독점부문간 노동자숙련의 폭과 깊이의 비교분석」, 한국노동

경제학회 발표문.

채창균(1993), 「독점·비독점부문별 노동조합의 상대적 임금효과」, 서울대 경제학과 박사학위논문.

황수경(1993), 「독점·비독점 부문간 숙련형성 메커니즘에 관한 비교 연구」, 숭실대 노사관계대학원 석사학위논문.

Akerlof, G.A.(1984), "Gift Exchange and Efficient Wages : Four Views," *American Economic Review*.

Akerlof, G.A. & J. Yellen(1986), "Efficiency Wage Model of Labor Market," *Quarterly Journal of Economics*.

Brown, J.N.(1983), "Are Those Paid More Really No More Productive? Measuring the Relative Importance of Tenure versus On-the-Job Training in Explaining Wage Growth," Working Paper No. 169, Industrial Relations Section, Princeton University.

Dickens, W.T. and L. Katz(1987), "Inter Industry Wage Differences and Industry Characteristics," Lang, K. and Leonard, J. S.(ed.), *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, Oxford : Basil Blackwell.

Koike, K.(1988), *Understanding Industrial Relations in Modern Japan*, Macmillan Press.

Koike, K. and Inoki, T.(1990), *Skill Formation in Japan and Southeast Asia*, University of Tokyo Press.

Weiss, A.(1990), *Efficiency Wages*, Princeton University Press.

Yellen, J.(1984), "Efficiency Wage Models of Unemployment," *American Economic Review*.

小池和男(1981), 『中小企業の熟練』, 同文館

小池和男(1991), 『仕事の經濟學』, 東洋經濟新報社.