

勞 動 經 濟 論 集
 第28卷(1), 2005. 4, pp. 1~28
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

노동이동과 인력개발*

이병희**

노동이동의 증대가 인적자원의 효율적인 재배분으로 이어지기 위해서는 근로자의 능력개발이 요구된다. 우선 노동이동의 효율성을 경력변동 측면에서 살펴보았다. 외환위기 이후 실업을 경험하는 노동이동이 증가하고 있으며, 실업을 경유하지 않는 직장이동 시에도 산업과 직업의 변화를 동반한 경력간 이동을 경험하는 비중이 높게 나타난다. 또한 경력변동을 동반한 직장 이동은 동일 산업이나 직업 내에서 이동하는 경우에 비하여 유의하게 임금이 낮은 것으로 나타난다. 이는 경력변동을 동반한 노동이동은 근로자가 보유한 숙련의 손실을 초래할 수 있음을 시사한다.

노동이동의 증대에 따른 인력개발정책 방향을 모색하기 위하여 훈련을 통해 획득하는 숙련의 성격을 살펴보았다. 과거 직장에서 받은 훈련에 대해서도 기업이 보상한다는 분석 결과는 기업이 실시하는 훈련이 다른 기업에도 통용가능한 숙련을 형성한다는 것을 시사한다. 이러한 숙련의 통용가능성은 기업훈련의 과소 투자 문제를 야기할 수 있다. 훈련이 산업간 이동에 미치는 분석 결과를 통해 훈련의 산업특수성을 발견할 수 있었다. 이러한 발견은 기업간에 훈련투자 비용과 수익을 공유할 수 있는 산업별 인력개발 체제의 수립이 바람직함을 시사한다.

—주제어 : 노동이동, 숙련의 통용가능성, 산업특수적 숙련, 산업별 인력개발체제

* 2004년 한국노동경제학회 통계학술대회에서 유익한 논평을 해주신 최영섭 박사(산업연구원)와 익명의 논문 심사자들에게 감사드립니다.

** 한국노동연구원(lbh@kli.re.kr)

I. 머리말

외환위기 이후 일자리 창출과 소멸이 증가하고 노동력의 이동이 증가하고 있다. 이러한 현상은 산업구조의 변화와 상시적인 고용조정에 따라 평생고용이 보장되지 않은 반면, 새로운 일자리 기회의 증대에 따라 근로자가 다른 직장으로 이직할 가능성이 높아지기 때문이다. 문제는 노동이동의 증대가 노동시장에서 인적자원의 효율적인 재배분을 가져오느냐이다. 노동이동이 근로자가 보유하고 있는 숙련의 손실 없이 자신에게 보다 적합한 일자리를 찾는 과정이라면, 노동시장의 효율성을 높이는 데 기여할 것이다. 만약 그렇지 않다면, 노동이동성의 증대는 근로자의 고용 및 소득의 불안정성을 야기하게 될 것이다.

노동이동의 증대가 노동시장에서 인적자원의 효율적인 재배분을 가져오기 위해서는 근로자의 능력개발이 요구된다. 그러나 노동이동의 증대는 다른 한편으로 인력개발 투자를 저해하는 딜레마를 야기한다. 근로자의 노동이동성 증대는 기업의 훈련투자에서 시장실패 문제를 심화시킬 가능성이 높기 때문이다. 훈련받은 근로자가 이직할 경우 기업은 훈련투자 수익을 회수하지 못할 가능성이 증가하며, 따라서 기업은 인적자원을 스스로 개발하기보다는 외부노동시장에서 조달할 가능성이 커지게 될 것이다. 시장압력의 가중에 따라 상시적인 고용조정이 진행되고 노동이동이 활발할수록 개별 기업이 숙련형성을 담당하는 것은 한계가 있을 수밖에 없을 것이다.¹⁾

그러나 현행 직업훈련제도는 평생직장이 보장되는 노동시장을 전제로 하여 운영되고 있는 것이 사실이다. 사업주로부터 보험료를 징수하여 운영하는 고용보험 직업능력개발 사업은 개별 사업주의 훈련투자를 지원하는 데 역점을 두어 왔다. 그러나 개별 사업주 중심의 훈련지원제도는 경기 순환에 대응한 인력개발의 역행적인 투자를 보장하지 못할 뿐만 아니라 노동력의 유동화에 따라 기업의 훈련투자가 약화되는 추세적인 경향에 대응하지 못한다. 실업자의 재취업을 지원하기 위한 훈련이 외환위기 이후 크게 확대되었

1) Arulampalam and Booth(1998)는 불안정한 고용형태의 확산과 노조 조직률의 저하는 기업의 훈련투자 약화로 귀결됨을 실증하고 있다. 정재호·이병희(2004)는 노동이동의 증가와 고용 유연화는 기업의 훈련투자와 상충관계에 있음을 보이고 있다.

으나, 그 실효성에 대한 의문이 계속 제기되고 있으며, 실직 이후에야 사후적으로 훈련 기회가 제공되는 근원적인 한계를 가지고 있다. 기업훈련투자의 변동을 보완하기 위한 근로자 자율적인 능력개발에 대한 지원 또한 여전히 미미한 수준이다.

뿐만 아니라 현행 직업훈련정책은 인력수요자의 요구를 반영할 수 있는 장치가 미흡함에 따라 주로 교육훈련기관 등의 공급자를 상대로 시행되고 있다. 이에 따라 훈련수요보다는 훈련기관의 필요에 따라 훈련과정이 개설되는 등 교육훈련의 경직성이 나타나고 있다. 이처럼 인력수요와 인력개발 간의 괴리에 따른 인력수급의 불일치 문제가 개선되지 않을 경우 노동이동의 증대가 노동력의 효율적인 재배분과 효과적인 활용으로 이어지지 않을 가능성이 높다.

본 연구는 경력변동 측면에서 노동이동의 실태를 실증적으로 규명함으로써 노동시장의 구조적인 변화가 인력개발정책에 요구하는 과제를 모색하고자 한다. 특히 노동이동 과정에서 직면하는 숙련의 손실 위험에 주목하여 취업자의 경력개발을 주된 분석으로 삼는다.

우선 노동이동을 경력변동 측면에서 살펴본다. 산업과 직업의 변화를 동반한 노동이동이 이루어질 경우 근로자가 보유하고 있는 숙련을 손실할 가능성이 높다고 가정하여, 노동이동에 의해 경력변동이 얼마나 이루어지고 있는가를 살펴볼 것이다. 둘째, 노동이동의 증대에 대응한 인력개발정책의 방향을 모색하기 위하여 개별 기업이 실시하는 훈련을 통해 획득하는 숙련의 성격을 분석한다. 만약 어느 기업에서 실시한 훈련을 통해 획득한 숙련이 다른 기업에도 통용가능하다면, 훈련의 과소투자 문제가 발생할 가능성이 높다. 이에, 훈련투자의 비용과 수익을 기업간에 공유할 수 있는지를 모색하기 위하여 근로자의 노동이동 패턴 분석을 통하여 훈련이 산업특수적인 숙련과 연관되어 있는가를 살펴본다. 마지막으로 이상의 발견에 기초하여 수요자 중심적인 인력개발체제 마련이 시급하며, 산업별 인력개발체제가 그 모델이 될 수 있음을 제언한다.

Ⅱ. 노동이동과 경력변동

1. 선행 연구

노동이동에 관한 국내 연구는 외환위기 이후 고용 불안정성의 증대나 실직자의 직장 상실비용 등을 중심으로 이루어져 왔다(금재호·조준모, 2000). 또한 직장이동에 대해서는 경제위기 이전을 대상으로 하거나(정진호, 1999), 특정 산업에 국한하여 이루어졌다(전병유·김혜원, 2003).

본 연구는 노동이동을 경력개발 측면에서 살펴보고자 한다. 이 때 노동이동은 직장을 옮기더라도 수행하는 업무는 동일한 '경력내 이동'과 직장뿐만 아니라 하는 업무도 바뀌는 '경력간 이동'으로 구분할 수 있다. 산업간·직업간 이동을 동반하는 경력간 이동은 특정 경력에서 축적한 인적자원의 상실이 클 것으로 추론된다. 산업을 바꾸어 노동이동을 하는 경우 더 많은 임금의 감소를 경험하며(Addison and Portugal, 1989), 과거 근속과 경력이 길수록 그 손실이 크다는 연구 결과(Neal, 1995)는 노동이동에 따른 효과가 경력변동 여하에 따라 달라질 수 있음을 시사한다.

노동이동을 경력개발 측면에서 접근한 연구는 이병희(2001)를 들 수 있다. 그는 「한국 노동패널」 1~2차년도(1998~99년) 자료를 이용하여 한 해 동안 직장을 이동한 근로자의 절반 가까이 산업이나 직업을 바꾸어 이동하고 있음을 밝히고 있다. 노동이동이 적합한 일자리를 찾아가기 위한 효율적인 활동이 되기 위해서는 경력일치(career match)에 이르는 과정이어야 할 것이다. Neal(1999)은 청년기에는 경력간 이동을 통해 자신의 경력을 탐색하다가 적합한 경력 일치(career match)가 이루어진 경우에는 직장이동을 통해 보다 나은 근로조건을 선택(employer match)하는 근로생애에 걸친 노동이동 모델을 제시한 바 있다. Light and McGarry(1998) 또한 노동시장 경력이 증가할수록 산업과 직업의 변화를 동반한 경력변동은 감소하고 있음을 밝히고 있다. 이병희(2002)는 「한국노동패널」 3차년도 청년 부가조사 자료를 이용하여, 청년층의 빈번한 직장이동이 경력일치에 이르는 과정이 아닐 수 있음을 밝히고 있다.

경력변동을 동반한 노동이동이 활발할수록 근로자는 보유한 숙련을 상실하여 노동시

장의 효율성을 개선할 가능성은 줄어들 것이다. 이에, 본 연구는 외환위기 이후 노동이동이 증대하여 왔는지, 노동이동에 의해 경력변동이 얼마나 이루어지고 있으며, 나아가 경력변동이 근로자 숙련의 손실을 초래하는지를 살펴보고자 한다.

2. 노동이동과 경력 변동

가. 노동력 상태간 이동

「경제활동인구조사」(통계청)를 이웃하는 월간에 개인별로 대응시켜 연결패널자료(month-to-month matched panel data)를 구성²⁾함으로써 취업, 실업, 비경제활동 간의 노동력 상태 이동을 살펴보았다.

<표 1>은 외환위기 전후 노동력 상태간의 이동을 보여준다. 우선 외환위기 이후 노동력 상태간의 이동이 크게 증가한 사실이 확인된다. 월평균 노동력 상태간을 이동하는 규모는 1996년 1,142천명에서 1999년 2,082천명으로 크게 증가하였으며, 2003년에도 1,857천명에 이르고 있다. 생산가능인구 가운데 노동력 상태간 이동을 경험하는 사람의 비중(노동력 상태 이동률)은 1996년 3.3%에서 1999년 5.8%로 크게 증가하였으며, 2003년에도 5.0%에 이르고 있다.

각 노동력 상태별 이행확률을 통해 노동력 이동을 세부적으로 보면, 취업자가 다음 달에도 취업상태를 유지하는 비중은 2003년 96.5%로서, 1996년의 97.7%에 비해 낮게 나타나 취업자의 고용안정성이 하락하였다. 또한 외환위기 이후 실직한 취업자가 비경제활동상태로 이동하는 비중이 크게 증가하고 있다는 사실 또한 변화한 특징이라고 할 수 있다. 실업자의 1/4이 재취업하는 양상은 대량실업이 발생하였던 1998년을 제외하고는 큰 변화가 없으나, 실업자가 비경제활동상태로 이동하는 비중이 외환위기 이후 2배 이상 증가하였다.

한편, 실업으로의 유입 경로를 보면, 여전히 취업상태에서 실직한 규모가 비경제활동상태에서 구직활동을 시작하는 규모보다 높게 나타난다. 그리고 실업자가 탈출하는 경로를 보면, 취업자로 탈출하는 규모가 비경제활동상태로 탈출하는 규모보다 크다. 그러나 실업 탈출자 가운데 취업으로 탈출하는 비중은 1996년 83.9%에서 2003년 67.6%로 크

2) 원자료에 수록되어 있는 가구번호, 가구원 관리번호, 성, 생년월일을 확인하여 이를 개인식별번호로 삼아 월별로 대응하여 각 개인의 연결패널자료를 구성하였다. 구성된 월간 연결패널자료는 원자료의 94.9~97.2%에 이른다.

게 감소하였다.

마지막으로, 경기변화에 따라 실업률은 변동하고 있지만, 외환위기 이후 실업을 경험하는 노동이동이 크게 증가하였음이 주목된다. 노동력 상태간 이동 가운데 취업과 실업간, 또는 실업과 비경제활동상태 간의 이동이 차지하는 비중이 1996년 24.0%에서 2003년 31.8%로 증가하여 실업을 경유한 노동이동성이 증가하였음을 확인할 수 있다. 또한 한 해 동안 실업을 경험할 확률은 1996년 4.8%에서 2003년 9.5%로 2배나 증가하였다.

〈표 1〉 노동력 상태 이동 추이(월평균)

(단위: 천명, %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
취업 → 취업	20,410.9 (97.7)	20,750.5 (97.5)	19,206.4 (95.9)	19,535.1 (96.1)	20,475.9 (96.5)	20,880.7 (96.5)	21,551.7 (96.9)	21,390.2 (96.5)
취업 → 실업	89.6 (0.4)	109.7 (0.5)	301.6 (1.5)	237.9 (1.2)	180.0 (0.8)	167.2 (0.8)	138.5 (0.6)	161.8 (0.7)
취업 → 비경활	397.4 (1.9)	425.5 (2.0)	517.3 (2.6)	546.6 (2.7)	572.6 (2.7)	584.1 (2.7)	557.0 (2.5)	619.9 (2.8)
실업 → 취업	114.4 (27.5)	139.8 (25.7)	306.1 (21.2)	344.4 (25.0)	242.1 (27.1)	226.5 (27.1)	179.3 (25.8)	199.7 (26.4)
실업 → 실업	280.1 (67.3)	364.3 (67.0)	984.7 (68.2)	878.0 (63.8)	558.7 (62.5)	514.1 (61.6)	442.8 (63.7)	459.5 (60.9)
실업 → 비경활	22.0 (5.3)	40.1 (7.4)	153.1 (10.6)	153.9 (11.2)	92.8 (10.4)	94.2 (11.3)	72.6 (10.5)	95.7 (12.7)
비경활 → 취업	470.8 (3.6)	442.6 (3.4)	532.6 (3.8)	604.3 (4.3)	594.3 (4.2)	634.7 (4.5)	576.9 (4.1)	646.4 (4.5)
비경활 → 실업	47.6 (0.4)	71.9 (0.6)	216.7 (1.6)	195.3 (1.4)	131.2 (0.9)	130.2 (0.9)	97.2 (0.7)	133.1 (0.9)
비경활 → 비경활	12,441.1 (96.0)	12,506.9 (96.0)	13,128.3 (94.6)	13,262.0 (94.3)	13,338.8 (94.8)	13,347.4 (94.6)	13,346.9 (95.2)	13,633.2 (94.6)
전 체	34,273.9	34,851.2	35,346.8	35,757.4	36,186.4	36,579.1	36,962.9	37,339.5
노동력 상태 이동 규모	1,141.8	1,229.5	2,027.4	2,082.4	1,813.0	1,836.9	1,621.6	1,856.6
노동력 상태 이동률	3.3	3.5	5.7	5.8	5.0	5.0	4.4	5.0
연간 실업유입자 규모	1,646.1	2,179.5	6,219.8	5,198.3	3,734.7	3,568.4	2,828.9	3,539.2
연간 실업경험률	4.8	6.3	17.6	14.5	10.3	9.8	7.7	9.5

주: 1) () 안은 각 노동력 상태별 이행확률임.

2) 연간 실업유입자 규모는 1년 동안 실업으로 유입된 건수를 기준으로 측정된 연인원임.

3) 연간 실업경험률은 생산가능인구 대비 1년 동안 실업으로 유입된 연인원의 비중임. 동일인이 여러 번 실업을 경험하는 반복실업 현상을 고려하면, 연인원으로 계산된 실업경험률은 다소 과대추정됨.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 월간 연결패널자료.

나. 직장이동과 경력변동

노동이동은 노동력 상태간 이동만이 아니라 실업을 경유하지 않는 직장이동을 포함한다. 「경제활동인구조사」는 2003년부터 임금근로자를 대상으로 취업년월 조사를 시작하였다. 이를 이용하여 임금근로자의 노동이동을 직장이동을 포함하여 분석하는 것이 가능하게 되었으며, 나아가 직장이동이 경력변동을 동반하는지를 파악할 수 있게 되었다. 본 연구에서는 직장이동 여부를 다음과 같이 판별하였다. 첫째, 「경제활동인구조사」월간 연결패널자료에서 이웃하는 월별로 취업년월이 다르고, 취업년월이 다음 조사월과 일치하는 경우는 직장을 바꾼 근로자이다. 둘째, 여러 일자리(multiple job)를 가지고 있는 근로자는 주업을 상실하였을 경우 첫째 방법으로 식별되지 않는다. 따라서 이웃하는 월별로 취업년월이 다르고 취업년월이 다음 조사월과 일치하지는 않지만, 주된 일 이외에 부업을 가지고 있다가 부업을 가지지 않은 것으로 응답한 경우에는 주업을 상실한 것으로 판별하였다.

임금근로자의 월평균 노동이동률을 제시한 <표 2>를 보면, 임금근로자의 9.3%가 매월 이직한 것으로 나타난다. 이직자의 구성을 보면, 4.5%는 다른 직장으로 이직하며, 0.7%는 자영업 등의 비임금근로로 이동하고, 4.0%는 실업 또는 비경제활동 등의 미취업 상태로 이동하고 있다. 직장이동을 포함한 노동이동은 노동력 상태간 이동의 2배를 상회함을 알 수 있다.

이제 실업을 경험하지 않고 직장을 이동한 근로자 가운데 얼마나 경력변동을 경험하는가를 살펴본다. 산업과 직업을 바꾸어 직장을 옮기는 근로자는 특정 경력에서 축적한 숙련을 상실할 가능성이 크며, 따라서 직장이동 비용이 동일한 산업이나 직업 내에서 이

<표 2> 임금근로자의 노동이동(2003.4~2004.5, 월평균)

(단위: 천명, %)

	규 모	비 중
직장유지 임금근로자	12,757.3	(90.7)
직장이동 임금근로자	639.4	(4.5)
비임금근로자	100.2	(0.7)
실업자	143.3	(1.0)
비경제활동상태	420.1	(3.0)
전 체	14,060.3	(100.0)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」월간 연결 패널자료.

동하는 근로자에 비해 더 클 것으로 생각된다.

<표 3>은 직장을 이동한 임금근로자의 경력변동 여부를 제시한 것이다. 이 때 산업 분류는 제8차 표준산업분류 대분류 20개 산업이며, 직업분류는 제5차 표준직업분류 대분류 10개 직업이다. 직장을 이동한 임금근로자 가운데 산업간 이동률은 18.6%, 직업간 이동률은 18.9%로 나타나고 있다. 한편 동일한 직업 종사자가 단순히 산업을 이동하거나, 또는 직업의 상향 이동 여부를 통제하기 위하여 산업과 직업 모두 변경된 경우를 경력간 이동으로 간주할 경우 경력간 이동률은 14.3%이다.

<표 3> 직장이동 임금근로자의 경력변동 여부(2003.5~2004.5, 월평균)

(단위: 천명, %)

	변동 없음	변동 있음	변동률
산업이동	520.5	118.9	(18.6)
직업이동	518.5	120.9	(18.9)
경력이동	547.9	91.5	(14.3)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 월간 연결패널자료.

3. 경력변동과 직장이동 비용

실업을 경험하지 않고 직장을 이동하는 임금근로자도 8명 가운데 1명이 산업과 직업의 변화를 동반한 경력간 이동을 하고 있음을 살펴보았다. 이러한 경력변동이 보유하고 있는 숙련의 손실을 가져오는지를 간접적으로 직장이동 후의 임금 변화를 통해 살펴볼 수 있다.

직장이동에 따른 임금 변화를 살펴보기 위해 본 연구는 「한국노동패널」 1~5차년도(1998~2002년) 자료를 이용하였다. 이웃하는 연도간에 모두 임금근로자이면서 직장을 이동한 표본을 추출하였으며, 15세 이상 65세 미만인 임금근로자로 제한하고, 월 임금이 20만원 미만이거나 500만원 이상인 경우는 제외하였다. 최종적으로 분석한 관측치는 1,155개이다.

<표 4>를 보면, 직장을 이동한 임금근로자 가운데 한 해 동안 산업을 바꾸어 이동하는 경우는 48.1%, 직업을 바꾸는 경우는 48.7%이다. 그리고 산업과 직업의 변화를 동반한 경력간 이동률은 29.8%이다³⁾. 직장이동 비용을 보면, 직장을 이동한 임금근로자의

<표 4> 직장이동 임금근로자의 경력변동 여부와 임금 변화

(단위: 개, 만원, %)

	표본수	전 직장 임금	현 직장 임금	임금 변화액	(변화율)
전 체	1,155	96.5	103.2	6.7	(7.0)
산업내 이동	600	103.0	111.5	8.4	(8.2)
산업간 이동	555	89.4	94.2	4.8	(5.4)
직업내 이동	592	97.4	104.4	6.9	(7.1)
직업간 이동	563	95.5	102.0	6.5	(6.8)
경력내 이동	811	99.6	106.9	7.2	(7.3)
경력간 이동	344	89.1	94.6	5.5	(6.1)

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」 1~5차년도.

임금은 96.5만원에서 103.2만원으로 7.0% 증가하였다. 특히 산업이나 직업, 그리고 경력 변동을 경험하는 임금근로자는 그렇지 않은 임금근로자에 비해 임금 상승폭이 낮은 것으로 나타난다.

직장 이동 비용을 추정한 임금함수는 다음과 같다.

$$\ln W_{ij} = \alpha MOVE + \beta X_{ij-1} + \gamma U_{ij-1} + \epsilon_{ij}$$

종속변수는 월 임금총액으로, 2000년 소비자물가지수로 디플레이트하였다. 그리고 설명변수로는 $j-1$ 직장에서의 근로자 특성과 사업체 특성(X), 그리고 이직사유(U)를 사용하였다. 우리의 관심인 직장이동 변수($MOVE$)는 산업간 이동과 경력간 이동 여부의 더미변수를 사용하였다. 이러한 추정모형으로부터 전 직장 특성, 이직사유, 그리고 직장 이동 관련 특성이 이직 후의 임금에 미치는 영향을 살펴볼 수 있다.

<표 5>에는 전 직장의 임금과 새로운 직장의 임금에 대한 추정 결과가 제시되어 있는데, 대체로 통상적인 임금추정 결과와 유사하게 나타난다. 흥미로운 특징은 전 직장의 근속기간이 새로운 직장의 임금에 미치는 영향력이 감소한 반면, 전체 직장경험을 나타내는 경력기간은 새로운 직장의 임금에 유의한 영향을 미치는 것으로 바뀌었다. 이는 근속과 경력이 각각 기업특수적인 인적자본과 일반적인 인적자본을 대리한다는 견해에 부합한다고 할 수 있다. 한편 교육기간은 직장이동 전후 모두 임금에 유의한 영향을 미치는데, 특히 이직 이후의 임금에 미치는 영향력은 증가하였다.

3) 산업과 직업간 이동률이 「경제활동인구조사」에 비해 현저하게 높아진 것은 추정기간의 차이에 기인한다. 앞서 「경제활동인구조사」에서는 월평균 이동률을 측정한 반면, 「한국노동패널」에서는 지난 한 해 동안 직장을 이동한 임금근로자의 연간 이동률을 측정하였다.

〈표 5〉 경력변동이 임금에 미치는 효과

	표본특성		(1) 전 직장 임금 추정 결과	(2) 현 직장 임금 추정 결과
	평균	(표준편차)	추정계수 (표준오차)	추정계수 (표준오차)
상수항			3.679 (0.073)***	3.814 (0.076)***
1. 전 직장의 근로자 특성				
여성	0.414	(0.493)	-0.355 (0.025)***	-0.359 (0.025)***
기혼	0.622	(0.485)	0.174 (0.025)***	0.155 (0.026)***
교육연수	11.887	(3.198)	0.026 (0.004)***	0.039 (0.004)***
근속연수	2.681	(4.864)	0.015 (0.003)***	0.009 (0.003)***
경력연수	9.249	(8.890)	0.002 (0.002)	0.003 (0.002)*
정규직	0.759	(0.428)	0.219 (0.026)***	0.107 (0.027)***
2. 전 직장 특성				
규모[10인 미만]				
업체 비소속	0.037	(0.189)	-0.030 (0.065)	0.060 (0.067)
10~49인	0.291	(0.454)	0.044 (0.027)	0.019 (0.028)
50~99인	0.068	(0.251)	0.053 (0.044)	0.061 (0.045)
100~299인	0.065	(0.247)	0.142 (0.044)***	0.083 (0.046)*
300~999인	0.045	(0.207)	0.048 (0.052)	0.033 (0.053)
1,000인 이상	0.066	(0.248)	0.049 (0.045)	-0.011 (0.046)
정부기관	0.035	(0.185)	0.118 (0.070)*	0.154 (0.072)**
산업[제조업]				
농림어업	0.017	(0.131)	0.071 (0.088)	0.098 (0.091)
광공업	0.308	(0.462)	0.134 (0.037)***	0.110 (0.038)***
전기가스수도, 운수창고통신업	0.048	(0.213)	0.159 (0.056)***	0.201 (0.058)***
건설업	0.101	(0.302)	0.263 (0.045)***	0.215 (0.046)***
음식숙박업	0.215	(0.411)	0.156 (0.039)***	0.112 (0.040)***
금융보험업	0.130	(0.336)	0.072 (0.040)*	0.077 (0.041)*
직업[저숙련 생산직]				
전문기술직	0.210	(0.408)	0.304 (0.036)***	0.245 (0.037)***
사무직	0.309	(0.462)	0.155 (0.032)***	0.148 (0.033)***
숙련생산직	0.179	(0.384)	0.110 (0.031)***	0.089 (0.032)***
3. 비자발적 이직	0.261	(0.440)		-0.096 (0.025)***
4. 노동이동 관련 변수				
산업간 이동	0.481	(0.50)		-0.147 (0.022)***
Adj R-Sq			0.461	0.431
N			1155	

주 : []은 기준변수임.

추정모형에는 연도더미 변수가 포함됨.

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널」 1~5차년도.

〈표 6〉 경력변동이 임금에 미치는 효과 : 이질성 통제

	(3)		(4)	
	추정계수	(표준오차)	추정계수	(표준오차)
상수항	1.943	(0.121)***	1.879	(0.121)***
1. 근로자 특성				
여성	-0.179	(0.024)***	-0.174	(0.024)***
기혼	0.070	(0.023)***	0.069	(0.024)***
교육연수	0.026	(0.004)***	0.025	(0.004)***
근속연수	0.002	(0.002)	0.002	(0.002)
경력연수	0.002	(0.001)	0.002	(0.001)
정규직	0.001	(0.024)	0.003	(0.025)
2. 전 직장 특성				
규모[10인 미만]				
업체 비소속	0.065	(0.059)	0.057	(0.059)
10~49인	0.000	(0.024)	0.002	(0.025)
50~99인	0.037	(0.039)	0.036	(0.040)
100~299인	0.013	(0.040)	0.013	(0.040)
300~999인	0.008	(0.047)	0.002	(0.047)
1,000인 이상	-0.036	(0.041)	-0.037	(0.041)
정부기관	0.091	(0.063)	0.086	(0.064)
산업[제조업]				
농림어업	0.045	(0.080)	0.019	(0.080)
광공업	0.045	(0.034)	0.049	(0.034)
전기가스수도, 운수창고통신업	0.111	(0.051)**	0.096	(0.051)*
건설업	0.079	(0.041)*	0.075	(0.042)*
음식숙박업	0.033	(0.036)	0.031	(0.036)
금융보험업	0.033	(0.036)	0.023	(0.036)
직업[저숙련 생산직]				
전문기술직	0.099	(0.034)***	0.106	(0.034)***
사무직	0.069	(0.029)**	0.065	(0.029)**
숙련생산직	0.038	(0.029)	0.041	(0.029)
3. 비자발적 이직	-0.095	(0.022)***	-0.094	(0.022)***
4. ln(전 직장 임금)	0.503	(0.027)***	0.514	(0.027)***
5. 노동이동 관련 변수				
산업간 이동	-0.096	(0.019)***		
경력간 이동			-0.058	(0.021)***
Adj R-Sq	0.564		0.557	
N	1155			

주 : []은 기준변수임.

추정모형에는 연도 더미 변수가 포함됨.

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널」 1~5차년도

추정 결과 (2)에서 이직사유를 보면, 비자발적인 이직에 의해 직장을 바꾼 근로자의 임금은 유의하게 낮은 수준으로 추정되었다. 마지막으로 우리의 관심인 산업간 이동을 경험한 근로자는 동일한 산업 내에서 직장을 바꾼 근로자에 비해 임금이 유의하게 낮은 것으로 나타난다.

그러나 이상의 추정 결과는 산업간 이동을 경험하는 근로자의 임금수준이 애초에 낮았다는 사실을 고려하지 못한다. 이에 관측하지 못하는 근로자의 생산성이나 근로자-일자리 간의 일치 등의 이질성(heterogeneity)을 통제하기 위해 이직 전의 임금수준($\ln W_{ij-1}$)을 추가로 통제하였다⁴⁾.

<표 6>은 근로자의 이질성을 통제하고서 새로운 직장의 임금함수를 추정한 결과이다. 이질성을 통제하였을 때 근속이나 경력 변수는 유의한 영향을 가지지 않으며, 교육이라는 일반적인 생산성지표만이 유의한 영향을 가지는 것으로 나타난다. 한편 우리의 관심인 경력변동 여부가 임금에 미치는 영향을 보면, 산업간 이동을 경험하는 근로자는 산업 내에서 이동한 근로자에 비해 임금에 미치는 다른 요인을 통제하였을 때 임금이 9.6% 감소하는 것으로 나타난다. 산업과 직업 모두의 변화를 동반하는 경력간 이동을 경험하는 근로자 또한 그렇지 않은 근로자에 비해 임금이 낮았다.

이러한 분석 결과는 경력변동을 동반한 직장이동이 근로자가 보유한 숙련의 손실을 가져와, 생산성 및 임금의 저하로 귀결됨을 시사한다. 노동이동이 노동시장의 효율적인 작동에 기여하기 위해서는 근로자의 직업능력에 대한 평가가 사회적으로 제대로 이루어지고, 불가피하게 경력변동이 필요할 경우에는 새로운 산업이나 직업으로 원활하게 이동할 수 있도록 능력개발 기회가 부여되어야 할 것이다.

Ⅲ. 노동이동과 인력개발

1. 선행 연구

노동이동의 증대에 따라 개별 사업주 중심의 훈련지원정책으로는 대응하기 어렵다.

4) 1차 차분을 통해 근로자의 관측하지 못하는 능력을 통제하는 방법도 가능할 것이다.

노동시장의 구조적인 변화에 대응한 바람직한 인력개발정책의 방향을 모색하기 위하여 훈련을 통해 획득한 숙련의 성격을 검토할 필요가 있다. 인적자본이론에서는 훈련을 숙련의 통용성 여부에 따라 기업특수적인 훈련과 일반적인 훈련으로 구분한다. 그러나 현실적으로 대부분의 훈련은 완전하게 기업특수적이지도 않고, 완전하게 일반적이지도 않은 것이 사실이다. Stevens(1996)는 양 극단의 중간 형태로서, 모든 기업에 유용한 것은 아니지만 일부 기업들에서 유용한, 이른바 통용가능한 훈련(transferable training)이 보편적이라고 지적하고 있다.⁵⁾

기업이 실시하는 훈련이 다른 기업에서도 활용가능한 통용성을 가지는가는 전 직장에서 받는 훈련에 대해 새로운 기업에서도 보상을 하느냐로 규명할 수 있다. Parent(1999)는 NLSY 1979~91년 자료를 이용하여 기업이 실시하는 훈련이 근로자의 임금 및 이동에 미치는 영향을 분석하였다. 흥미로운 분석 결과는 이전 직장에서 받은 훈련을 통해 획득한 숙련에 대해서도 현 직장에서 획득한 숙련과 마찬가지로 기업이 보상을 하고 있다는 점이다. 즉 훈련의 임금증대 효과는 훈련을 실시한 기업만이 아니라 이후에 옮긴 직장에서도 유의하게 나타나고 있다. 이와 관련한 국내 연구로는 김안국(2002)이 유일하다. 그는 「한국노동패널」 1~2차년도 자료를 이용하여 기업이 비용을 부담하는 교육훈련 이수는 계속 근무자에게서는 유의한 임금효과를 가지지 않는 반면, 이직경험자의 임금효과는 유의하게 나타나는 분석 결과를 제시하고 있다. 이에 대해 그는 훈련을 실시한 기업이 교육훈련 비용을 회수하기 위하여 교육훈련으로 인한 생산성 증가 이하로 임금을 주기 때문에 계속 근무자의 임금효과가 작고 유의하지 않은 반면, 기업훈련을 통해 형성되는 숙련은 일반적인 성격을 가지기 때문에 근로자들이 이직을 하는 경우 높아진 새로운 사용자가 생산성 증가분만큼 임금을 지급하기 때문이라고 해석하고 있다. 이러한 분석 결과는 기업훈련을 통해 획득한 숙련이 이전가능하다는 것을 의미한다(portability). 다만, 그가 사용한 1차년도 자료는 교육훈련 시기를 조사하지 않았기 때문에 이직경험 근로자 표본의 교육훈련효과가 교육훈련을 받고서 이직하였을 때 나타나는

5) 미국에서 Employer Opportunity Pilot Project 조사 응답자의 76%, National Longitudinal Survey of Youth 1993년 조사의 73%는 훈련을 통해 획득한 숙련이 대부분 다른 기업에서도 유용할 것이라고 응답하였다. 다른 기업에서 전혀 쓸모가 없을 것이라고 응답한 비중은 8% 미만이었다. 영국에서는 British Household Panel Survey 1998~2000년 조사에서 훈련을 받았다는 응답자의 85%가 자신의 훈련을 일반적인 훈련이라고 답하였다. 독일의 German Socio-Economic Panel 1989년 조사에서는 훈련을 받았다는 응답자의 62%가 훈련을 통해 자격증을 취득한 것으로 나타난다. 이상은 OECD(2003)에서 재인용.

효과라고 보기는 어렵다.

한편 기업이 실시하는 훈련이 다른 기업에도 통용가능한 숙련을 개발한다면, 훈련투자를 한 기업은 그 수익을 전유하지 못하는 문제가 발생한다. 따라서 훈련투자 비용과 수익을 공유하는 문제는 근로자와 사업주 사이에서만 아니라 사업주 간에도 발생한다. 특히 훈련비용을 대부분 사업주가 부담하는 경우에는 기업간에 훈련투자 비용과 수익을 어떻게 공유할 것인가는 사회적으로 적정한 훈련투자를 유인하는 데 매우 중요한 것이다.⁶⁾ 우리는 기업간 공동훈련의 가능성을 살펴보기 위해 훈련받은 근로자의 노동이동 패턴을 살펴보고자 한다. 이와 관련한 연구는 NLSY 1979~93년 자료를 사용하여 기업이 실시하는 훈련이 청년근로자의 이동에 미치는 영향을 분석한 Vilhuber(1997)의 연구가 의미있다. 그는 훈련의 성격이 기업특수적이냐, 산업특수적이냐, 일반적이냐를 추론하기 위하여 훈련이 산업간 이동에 미치는 영향을 분석하였다. 다출구 탈출 모델을 이용한 분석 결과에 따르면, 훈련받은 근로자는 산업을 바꿀 확률이 낮다. 이처럼 훈련을 통해 획득한 숙련이 산업특수적이라면, 산업 단위의 공동훈련체제는 훈련투자의 비용과 수익을 공유할 수 있는 바람직한 모델이 될 수 있을 것이다.

2. 자료 구성

본 연구는 훈련을 통해 획득하는 숙련의 통용성과 산업특수성 문제를 분석하기 위하여 「한국노동패널」 1~5차년도 자료를 이용하였다. 동 조사는 취업자, 미취업자 등 모든 개인을 대상으로 교육훈련 이수 여부, 교육훈련 시기, 교육훈련 비용의 부담 주체, 교육훈련 직종과 기간, 교육훈련 목적, 교육훈련 희망 여부 등을 조사하고 있다. 훈련이 근로자의 임금과 노동이동에 미치는 효과를 살펴보기 위해 본 연구에서는 개인별로 훈련력 자료(training history data)와 직업력 자료(work history data)를 구성하여 결합하였다.

6) International Adult Literacy Survey를 분석한 OECD(2003)에 따르면, 성인의 직업훈련 과정 가운데 70% 이상을 기업이 전적으로 비용을 부담하는 것으로 나타난다. 또한 Loewenstein and Spletzer(1998)는 1988~91년 NLSY 자료를 이용하여 사업주가 대부분의 공식 훈련에 소요되는 비용을 부담하며, 일반적인 훈련의 경우에도 비용을 부담하고 있음을 밝히고 있다. 그리고 훈련기간 동안 근로자의 임금이 하락하지는 않아, 훈련비용을 근로자에게 전가하는 것도 아니라고 주장한다. 이처럼 일반적 또는 통용가능한 숙련을 개발하는 훈련임에도 불구하고 기업이 대부분의 비용을 부담하는 이유로는 정보의 비대칭성 등으로 인해 기업이 근로자에 대해 일정하게 수요독점력을 행사할 수 있기 때문이라는 설명이 제기되고 있다.

우선 훈련력 자료의 구성방법은 다음과 같다. 5차년도까지의 조사 가운데 교육훈련에 대해서는 1차년도, 2차년도, 4차년도, 5차년도에 조사가 이루어졌다. 교육훈련에 대한 정의는 매 조사마다 다소 달리하지만,⁷⁾ 대체로 ‘취업, 창업 또는 업무능력 향상을 위한 교육훈련’으로 볼 수 있다. 한편 3차년도에는 교육훈련 조사를 하지 않았지만, 4차년도 조사에서 1999년 1월 이후 받은 교육훈련을 묻고 있으므로, 교육훈련 시기 정보를 이용하여 개인의 훈련 이력 자료를 구성할 수 있다.

그러나 다음과 같은 문제점이 있다. 첫째, 2차년도 조사에서는 1주 이상의 교육훈련만을 조사하였다. 둘째, 4차년도 이후 조사부터는 중도에 그만둔 교육훈련은 제외하고 있다. 셋째, 훈련 비용을 누가 부담하느냐에 대한 정보는 2차년도 조사에서 두 번 이상 교육훈련을 받은 경우에는 조사 시점으로부터 가장 최근에 받은 훈련에 대해서만 묻고 있다. 그리고 4차년도 조사부터는 최대 3회까지의 훈련을 조사하고 있다. 넷째, 1차년도 조사에서는 교육훈련 시기를 묻지 않고 1차년도 조사시점까지 과거의 모든 교육훈련 경험 유무를 묻고 있다. 이상의 문제 때문에 교육훈련을 받았다는 응답은 조사 연도에 따라 큰 변화를 보인다⁸⁾. 그러나 교육훈련을 받은 관측치가 적기 때문에 본 연구에서는 주어진 정보를 최대한 이용하여, 교육훈련 시기에 따라 개인의 훈련력 자료를 구성하였다.

근로자가 직장을 이동할 때 훈련이 통용성을 가지는가를 파악하기 위해 훈련력 자료를 직업력 자료와 결합하였다. 직업력 자료는 개인을 기준으로 1차 조사 시점에서 과거에 가졌던 직업을 기술한 회고적 정보(retrospective data)와 매 조사에서 얻은 지난 조사 이후의 직업에 관한 정보를 개인별로 결합하여 구성하였다. 이러한 직업력 자료에서는 개인의 일자리별 근속연수를 누적하여 실제 경력연수를 구하는 것이 가능하다. 이제 훈련의 시작일과 종료일 정보를 이용하여 훈련력 자료와 직업력 자료를 결합함으로써

7) 1차년도 조사에서는 교육훈련을 ‘직업을 구하거나 일(직무)의 수행능력을 향상시키기 위한 모든 종류의 교육훈련’으로 정의하였으며, 2차년도 조사에서는 1차년도의 정의와 더불어 취미나 일반교양을 위해 받은 교육훈련을 명시적으로 제외하고 있다. 특히 2차년도의 조사는 1주 이상의 교육훈련으로 한정하였다. 4차년도 조사부터는 ‘취업, 창업 또는 업무능력 향상을 위한 교육훈련’으로, ‘직장연수, 학원수강, 직업훈련 등이 포함되지만 통신강좌와 교양강좌도 직업능력개발을 위한 것이라면 포함되지만 단순한 취미활동은 제외’하고 있다. 또한 중도에 그만둔 교육훈련은 제외하고 있다.

8) 교육훈련 경험 횟수는 1차년도 1,142개, 2차년도 264개, 4차년도 808개, 5차년도 648개이다. 1차년도 관측치는 한 해 동안이 아닌 1차년도 응답 시점까지의 교육훈련을 받은 개인이며, 2차년도에는 지난 해 조사 이후 1주 이상의 교육훈련을 받은 개인에 대한 정보이다. 4차년도에는 약 2년간의 교육훈련을 받은 과정을 최대 3회 조사하였으며, 5차년도는 조사 시점이 연말이 아니므로 1년간의 교육훈련 과정으로 보기는 어렵다.

어느 일자리 시점에서 훈련을 받았느냐를 식별하였다. 즉 훈련을 몇 번 째 일자리 재직 중에 받았는지, 또는 몇 번 째 일자리를 마치고 실직 중에 받았는지를 파악하였다. 그리고 교육훈련의 시기를 조사하지 않은 1차년도 훈련 정보는 1차년도에 종사하고 있는 일자리 이전에 교육훈련을 받은 경험이 있는 것으로 처리하였다.

본 연구에서 사용한 표본은 직업경력에서 임금근로자로 관찰된 일자리이다. 또한 1차년도 훈련 정보는 교육훈련 이수 여부의 정보만을 사용하였기 때문에, 직업력 자료 또한 1차년도에 보유하고 있는 일자리 이후의 직업력 자료로 제한하였다. 이렇게 구성된 직업력-훈련력 결합 자료에서는 한 근로자가 여러 해에 걸쳐 동일한 일자리에 종사할 경우 복수의 관측치를 가지게 된다. 한편 표본을 15세 이상 64세 이하인 임금근로자로 한정하였으며, 학교에 재학하거나 휴학 중인 관측치는 제외하였다. 그리고 한 시점에서 복수의 일자리를 가지거나 취업년월이 불명확한 관측치는 제외하였다. 마지막으로 시간당 임금이 상하위 1%에 속한 관측치는 제외하였다. 최종적으로 본 연구에서 사용한 표본은 6,354명, 8,693개 일자리의 19,289개 관측치였다.

3. 분석 결과

가. 훈련은 기업간에 통용가능한 숙련을 개발하는가

기업이 실시하는 훈련이 다른 기업에도 활용가능한 통용가능한 숙련을 개발하는가에 대해 전 직장에서 받은 훈련에 대해 이직한 새로운 기업에서도 보상을 하느냐를 통해 살펴보았다. 추정 모형은 Parent(1999)의 방법에 따라 훈련 변수를 포함한 임금 방정식을 이용하였다.

$$\ln w_{ijt} = \beta_1 TEN_{ijt} + \beta_2 EXP_{ijt} + \beta_3 OJT_{ijt} + \beta_4 OFT_{ijt} + \epsilon_{ijt}$$

이 때, w_{ijt} 는 개인 i 가 가지는 j 일자리의 t 시점에서의 임금이다. TEN 은 현재 일자리의 t 시점에서의 근속연수이며, EXP 는 경력연수이다. 우리의 주된 관심인 훈련의 통용성 정도는 전 직장에서 받은 훈련에 대해 기업이 보상을 하느냐이다. 이를 위해 훈련경험 변수를 훈련비용 부담 주체에 따라 '사업주 부담 훈련'(OJT)과 '기타 훈련'(Off-JT)으로 분류하였다. 사업주가 비용을 부담하는 기업훈련은 임금근로자가 재직 중에 사업주가 훈련비용의 일부 또는 전부를 부담하여 실시한 훈련이며, 기타훈련은 임

〈표 7〉 변수 특성

	평 균	표준편차
월평균임금(만원)	109.8	(62.2)
인적 특성		
여성[남성]	0.406	(0.491)
기혼[미혼]	0.712	(0.453)
근속	5.108	(6.680)
경력	11.237	(9.401)
근로시간	52.247	(15.872)
중졸 이하[고졸]	0.247	(0.431)
전문대졸	0.099	(0.298)
대졸 이상	0.201	(0.401)
정규직[비정규직]	0.756	(0.430)
시간제[전일제]	0.099	(0.298)
사업장 특성		
노조 사업장[비노조 사업장]	0.200	(0.400)
농림어업[제조업]	0.007	(0.086)
건설업	0.103	(0.304)
도소매음식숙박업	0.190	(0.393)
운수창고통신업	0.064	(0.245)
금융보험부동산업	0.128	(0.334)
기타 산업	0.229	(0.420)
전문기술직[저숙련 생산직]	0.241	(0.428)
사무직	0.307	(0.461)
숙련 생산직	0.178	(0.383)
업체 비소속[10인 미만]	0.053	(0.223)
10~29인	0.154	(0.361)
30~99인	0.137	(0.343)
100~299인	0.070	(0.256)
300~499인	0.029	(0.168)
500~999인	0.028	(0.165)
1,000인 이상	0.127	(0.333)
정부기관	0.093	(0.291)
훈련 경험		
현 직장의 사업주 부담 훈련	0.047	(0.211)
과거 직장의 사업주 부담 훈련	0.041	(0.197)
현 직장의 기타 훈련	0.032	(0.175)
과거 직장의 기타 훈련	0.075	(0.263)

주: []은 기준 변수임.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」 직업력-훈련력 결합자료, 1998~2002.

금근로자가 재직 중에 받은 훈련이라고 하더라도 개인이나 정부가 비용을 부담한 훈련과, 노동시장 진입 과정이나 재취업 이전의 실직 중에 받은 훈련을 말한다. 나아가 직장 이동에 따른 훈련의 임금효과를 살펴보기 위해 훈련경험 변수를 다시 현 직장에서 받은 훈련인지, 아니면 이전의 직장들에서 받은 훈련인지로 세분화하였다. 이러한 분류를 통해 전 직장의 사업주가 부담한 훈련에 대해 기업이 보상을 하는지를 추정할 수 있다. 이상의 훈련 관련 변수는 훈련의 이수 여부만으로 구축한 더미 변수이다. 훈련의 임금 효과를 파악하기 위해서는 훈련의 기간으로 측정하는 것이 바람직하지만, 결측치와 부정확한 응답이 많아 고려하지 못하였다.

추정 모형에서 사용한 변수의 기초통계량은 <표 7>과 같다. 종속변수로 사용한 임금은 월평균임금의 자연로그값이며, 2000년 기준의 소비자물가지수로 디플레이트하였다. 전체 관측치 가운데 교육훈련 경험을 가진 관측치는 17.8%였다. 그 가운데 우리의 주된 관심은 과거 직장에서 사업주가 비용을 부담한 훈련을 받은 4.1%의 관측치에 대해 기업이 얼마나 보상을 하느냐이다. 추정 모형에서는 성, 혼인, 학력, 근속, 경력, 근로시간, 정규직 여부, 시간제 여부 등의 인적 특성과 함께 산업, 직업, 규모, 노조 유무 등의 사업체 특성을 통제하였다. 그리고 경기변동의 영향을 통제하기 위하여 연도더미 변수를 추가하였다.

<표 8>에 제시된 추정 결과는 일반적인 임금함수의 추정 결과와 유사하다. 여성은 남성에 비해 임금수준이 낮으며, 기혼자는 미혼자에 비하여 높은 임금을 받는다. 근속과 경력이 증가할수록 임금수준이 높아지며, 체감하는 추세를 보인다. 학력이 높을수록 임금수준이 높으며, 근로시간이 늘어날수록 임금은 증가한다. 정규직은 비정규직에 비해 유의하게 임금이 높으며, 시간제 근로자는 전일제 근로자에 비해 임금이 낮다. 사업장 특성별로는 임금에 영향을 미치는 다양한 요인들을 통제하고 난 뒤에도 노조가 조직된 사업장은 미조직된 사업장에 비해 임금수준이 높다. 임금에 영향을 미치는 다른 요인들을 통제하여 추정한 산업별 임금프리미엄은 산업별 평균 임금격차와는 다소 다른 결과를 보이고 있다. 직종별로는 고숙련 직종일수록 임금수준이 높으며, 사업체규모 또한 클수록 임금수준이 높다.

본 연구의 주된 관심인 교육훈련 경험이 임금에 미치는 영향을 보면, 우선 사업주가 비용을 부담한 훈련이 개인이나 정부가 비용을 부담하는 훈련에 비하여 임금이 유의하게 높은 것으로 나타난다. 특히 현 직장에서 받은 훈련은 유의한 임금프리미엄 효과를 가지는 것으로 나타난다. 한편 본 연구의 관심인 과거 직장에서 받은 교육훈련에 대한

〈표 8〉 전 직장 기업훈련의 임금 효과(전체)

	회귀계수	(표준오차)	
상수항	3.717	(0.017)	***
인적 특성			
여성[남성]	-0.289	(0.006)	***
기혼[미혼]	0.112	(0.007)	***
근속	0.022	(0.001)	***
근속 제공	-0.00026	(0.00005)	***
경력	0.024	(0.001)	***
경력 제공	-0.00061	(0.00003)	***
근로시간	0.006	(0.000)	***
중졸 이하[고졸]	-0.150	(0.007)	***
전문대졸	0.081	(0.010)	***
대졸 이상	0.225	(0.008)	***
정규직[비정규직]	0.165	(0.008)	***
시간제[전일제]	-0.282	(0.010)	***
사업장 특성			
노조 사업장[비노조 사업장]	0.056	(0.008)	***
농림어업[제조업]	-0.121	(0.031)	***
건설업	0.087	(0.011)	***
도소매 및 음식숙박업	0.019	(0.009)	**
운수·창고·통신업	-0.014	(0.012)	*
금융·보험·부동산업	0.021	(0.009)	**
기타 산업	-0.018	(0.009)	*
전문기술직[저숙련 생산직]	0.276	(0.009)	***
사무직	0.146	(0.008)	***
숙련 생산직	0.099	(0.009)	***
업체 비소속[10인 미만]	-0.078	(0.013)	***
10~29인	0.079	(0.008)	***
30~99인	0.062	(0.009)	***
100~299인	0.064	(0.011)	***
300~499인	0.079	(0.017)	***
500~999인	0.136	(0.017)	***
1000인 이상	0.140	(0.010)	***
정부기관	0.087	(0.012)	***
1999년 더미	-0.062	(0.009)	***
2000년 더미	-0.052	(0.009)	***
2001년 더미	-0.002	(0.009)	*
2002년 더미	0.056	(0.009)	***
훈련 경험			
현 직장의 사업주 부담 훈련	0.104	(0.013)	***
과거 직장의 사업주 부담 훈련	0.076	(0.014)	***
현 직장의 기타 훈련	-0.039	(0.015)	**
과거 직장의 기타 훈련	0.049	(0.010)	***
표본수	19,289		
Adj R-sq	0.607		

주: []은 기준변수이며, *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.
 자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」 직업력-훈련력 결합자료, 1998~2002.

〈표 9〉 전 직장 기업훈련의 임금효과(이직 경험 임금근로자)

	회귀계수	(표준오차)	
상수항	3.663	(0.027)	***
인적 특성			
여성[남성]	-0.304	(0.010)	***
기혼[미혼]	0.103	(0.011)	***
근속	0.014	(0.003)	***
근속 제공	0.00005	(0.00011)	
경력	0.028	(0.002)	***
경력 제공	-0.00072	(0.00005)	***
근로시간	0.007	(0.000)	***
중졸 이하[고졸]	-0.123	(0.011)	***
전문대졸	0.080	(0.016)	***
대졸 이상	0.240	(0.015)	***
정규직[비정규직]	0.165	(0.011)	***
시간제[전일제]	-0.238	(0.015)	***
사업장 특성			
노조 사업장[비노조 사업장]	0.077	(0.016)	***
농림어업[제조업]	-0.196	(0.046)	***
건설업	0.097	(0.016)	***
도소매 및 음식숙박업	0.009	(0.014)	
운수·창고·통신업	0.012	(0.022)	
금융·보험·부동산업	-0.008	(0.016)	
기타 산업	-0.052	(0.016)	***
전문기술직[저숙련 생산직]	0.299	(0.016)	***
사무직	0.146	(0.013)	***
숙련 생산직	0.085	(0.013)	***
업체 비소속[10인 미만]	-0.047	(0.021)	**
10~29인	0.067	(0.012)	***
30~99인	0.051	(0.014)	***
100~299인	0.052	(0.019)	***
300~499인	0.046	(0.030)	
500~999인	0.152	(0.032)	***
1,000인 이상	0.107	(0.019)	***
정부기관	0.021	(0.024)	
1999년 더미	-0.043	(0.016)	***
2000년 더미	-0.043	(0.015)	***
2001년 더미	0.031	(0.015)	**
2002년 더미	0.085	(0.015)	***
훈련경험			
현 직장의 사업주 부담 훈련	0.059	(0.031)	*
과거 직장의 사업주 부담 훈련	0.069	(0.025)	***
현 직장의 기타 훈련	-0.091	(0.029)	***
과거 직장의 기타 훈련	0.013	(0.015)	
표본수	7,394		
Adj R-Sq	0.549		

주: []은 기준변수이며, *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.
 자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」 직업력-훈련력 결합자료, 1998~2002.

임금효과 또한 유의한 값을 가지고 있다. 이는 사업주가 비용을 부담한 훈련이 훈련을 실시한 기업에서만 활용되는 기업특수적인 숙련만을 형성하는 것이 아님을 시사한다. 다른 직장으로 이직하였을 때에도 교육훈련이 유의한 임금효과를 가진다는 것은 기업 훈련을 통해 획득한 숙련이 통용성을 가지고 있음을 의미한다.

기업이 실시하는 훈련이 다른 기업에도 통용가능한 숙련을 형성한다는 사실을 보다 분명히 확인하기 위하여 표본을 새로운 직장으로 이직한 임금근로자로 한정하여 동일한 분석을 하였다. <표 9>의 추정 결과에서 보듯이, 이직경험이 있는 임금근로자에서도 이전 직장에서 사업주가 비용을 부담한 훈련은 유의한 임금효과를 가지는 것으로 나타난다.

나. 훈련은 산업특수적인 숙련을 개발하는가

앞서의 분석 결과는 다른 기업에도 통용가능한 숙련을 형성하는 훈련투자로부터 발생하는 수익은 훈련을 실시하는 기업만이 아니라 훈련받은 근로자를 가로채는(poaching) 기업이나 훈련비용을 부담하지 않은 근로자가 옮겨간 기업에도 돌아가게 됨을 의미한다. 이럴 경우 기업의 훈련투자 유인은 감소하며, 사회적으로 훈련의 과소투자(under-investment) 문제가 발생할 수 있다.

사회적으로 필요한 만큼의 훈련투자를 유인하기 위해서는 기업간에 훈련투자의 비용과 수익을 공유할 수 있는 방안이 요구된다. 기업간에 어떠한 공동훈련이 가능한가를 살펴보기 위하여 기업훈련이 근로자의 노동이동 패턴에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 훈련받은 근로자가 특정 부문으로 이동한다면, 훈련을 통해 획득한 숙련이 그 부문에서 통용성을 가진다고 추론할 수 있을 것이다. 본 연구에서는 노동이동 유형을 동일한 인력 수요를 가지는 산업 단위로 접근하였다. 분석의 편의만이 아니라 기업간 공공훈련의 가능한 모델이 산업 단위라는 점에 착안하였다.

훈련받은 근로자의 산업간 이동 여부를 분석하기 위하여 근로자가 어디로 이동하느냐만이 아니라 이동하기까지의 기간을 함께 고려하였다. 이직시 탈출 유형은 미취업으로의 이동, 산업내 이동, 산업간 이동 등 세 가지로 분류하였다. 이 때 산업은 제6차 표준 산업분류의 대분류를 사용하였다. 이하에서는 재직하는 근로자가 세 유형으로의 이동을 독립적인 탈출경로로 상정하는 다출구 위험모델(competing risks model)을 사용하여 분석한다.

이를 위해 앞서 직업력-훈련력 결합자료를 일자리(job spell) 단위의 자료로 전환하였다. 분석시 사용한 표본은 8,693개의 일자리 자료이다. 이 때 우리의 관심은 기업이 비용을 부담하는 근로자의 산업간 이동 여부이다. 이를 위해 훈련 관련 변수를 새롭게 정의하였다. 현 직장의 사업주가 실시하는 훈련, 전 직장의 사업주가 실시한 훈련, 그 외 훈련으로 구분하였다. 또한 이전에 훈련을 받은 직장이 현재 종사하는 직장과의 동일한 산업이냐의 여부에 따라 전 직장의 동일 산업 사업주 부담 훈련과 전 직장의 다른 산업 사업주 부담 훈련으로 세분화하였다.

훈련의 산업간 이동에 대한 다출구 위험모델 추정 결과는 <표 10>과 같다.

우선 추정 모형에 포함된 다른 변수의 영향을 보면, 여성은 남성보다 미취업으로 탈출할 가능성이 높으며, 산업을 바꾸어 이동할 가능성이 낮다. 기혼자는 미혼자에 비해 모든 경로로의 탈출 가능성이 낮은 것으로 나타나, 직장 정착도가 높음을 볼 수 있다. 한편 교육수준은 일관된 노동이동 경향을 보이지는 않고 있다. 임금이 높은 근로자일수록 기업내 정착도가 높은 반면, 장시간 근로에 종사하는 근로자는 직장이동 가능성이 높게 나타난다. 직장이동이 빈번한 근로자는 산업내 이동만이 아니라 산업간 이동 가능성도 높은 것으로 나타난다. 비정규 근로자 또한 정규 근로자에 비해 노동이동성이 세 유형 모두에서 높게 나타나고 있다.

사업장 특성별로 보면, 노조 사업장에 종사하는 근로자는 미노조 사업장의 근로자에 비해 기업내 정착 가능성이 높게 나타난다. 한편 제조업에 비해 근로자의 산업간 이동 가능성이 높은 산업은 농림어업, 금융·보험·부동산업, 도소매 및 음식숙박업으로 나타나고 있다. 직업별로는 전문기술직이 저숙련 생산직에 비해 이직시 산업내 이동 가능성이 높다.

한편 본 연구의 관심인 교육훈련 경험이 근로자의 이동에 미치는 영향을 보면, 현 직장에서 사업주가 비용을 부담하여 실시한 훈련을 받은 근로자는 모든 유형의 이동 가능성이 낮은 것으로 나타나, 기업 정착 가능성이 높다. 특히 흥미로운 결과는 이전 직장의 동일 산업에서 사업주가 실시한 훈련을 받은 근로자는 직장이동 시 산업내 이동 가능성이 크게 높은 것으로 나타난다. 반면 다른 산업에서 받은 훈련은 근로자의 이동 패턴에 영향을 미치지 않는다. 기업훈련이 아닌 그 외의 훈련을 받은 근로자는 미취업으로의 이동 가능성이 높으며, 산업내 이동가능성 또한 유의하게 낮은 것으로 나타나, 경력 형성은 그다지 기여하지 못하는 것으로 나타난다.

〈표 10〉 기업훈련의 산업간 이동에 관한 다출구 해저드 추정 결과

	산업내 이동	산업간 이동	미취업 이동
	추정계수(표준오차)	추정계수(표준오차)	추정계수(표준오차)
인적 특성			
여성[남성]	0.124 (0.073) *	-0.269 (0.071) ***	0.178 (0.070) **
기혼[미혼]	-0.524 (0.071) ***	-0.584 (0.070) ***	-0.473 (0.068) ***
중졸 이하[고졸]	-0.173 (0.075) **	-0.346 (0.079) ***	-0.394 (0.077) ***
전문대졸	-0.014 (0.113)	-0.036 (0.113)	-0.193 (0.109) *
대출 이상	0.105 (0.104)	0.329 (0.099) ***	0.030 (0.097)
월평균임금	-0.008 (0.001) ***	-0.016 (0.001) ***	-0.013 (0.001) ***
근로시간	0.011 (0.002) ***	0.010 (0.002) ***	0.002 (0.002)
직장이동 빈도	0.173 (0.015) ***	0.148 (0.016) ***	0.142 (0.016) ***
비정규직[정규직]	0.443 (0.079) ***	0.544 (0.076) ***	0.677 (0.074) ***
시간제[전일제]	0.007 (0.102)	0.148 (0.091)	-0.050 (0.088)
사업장 특성			
노조 사업장[비노조 사업장]	-0.515 (0.117) ***	-0.452 (0.117) ***	-0.485 (0.113) ***
농림어업[제조업]	-0.831 (0.365) **	0.476 (0.276) *	0.194 (0.264)
건설업	-0.193 (0.110) *	0.063 (0.126)	-0.466 (0.135) ***
도소매 및 음식숙박업	0.027 (0.097)	0.250 (0.102) **	0.157 (0.096)
운수·창고·통신업	-0.685 (0.180) ***	-0.013 (0.153)	-0.062 (0.148)
금융·보험·부동산업	-0.422 (0.117) ***	0.264 (0.110) **	-0.157 (0.113)
기타 산업	-0.357 (0.109) ***	0.016 (0.111)	0.052 (0.100)
전문기술직[저숙련 생산직]	0.210 (0.109) *	-0.166 (0.113)	0.100 (0.106)
사무직	-0.154 (0.095)	0.059 (0.088)	0.060 (0.086)
숙련 생산직	0.108 (0.086)	-0.481 (0.104) ***	-0.410 (0.102) ***
업체 비소속[10인 미만]	-0.368 (0.142) **	-0.347 (0.135) **	-0.463 (0.129) ***
10~29인	0.256 (0.082) ***	0.008 (0.090)	0.025 (0.084)
30~99인	0.113 (0.094)	0.052 (0.100)	-0.136 (0.099)
100~299인	0.241 (0.129) *	0.032 (0.145)	-0.071 (0.138)
300~499인	0.164 (0.213)	0.454 (0.198) **	-0.145 (0.233)
500~999인	-0.072 (0.256)	0.451 (0.217) **	0.284 (0.213)
1,000인 이상	-0.063 (0.139)	0.098 (0.126)	-0.123 (0.123)
정부기관	-0.103 (0.165)	0.396 (0.139) ***	-0.172 (0.140)
훈련관련 변수			
현 직장의 사업주 부담 훈련	-1.466 (0.293) ***	-1.431 (0.320) ***	-0.531 (0.192) ***
과거 직장, 동일 산업의 사업주 부담 훈련	1.481 (0.583) **	-9.459 (153.5)	0.639 (1.003)
과거 직장, 다른 산업의 사업주 부담 훈련	-9.746 (116.1)	0.753 (0.719)	1.047 (0.714)
그 외 훈련	-0.402 (0.197) **	-0.148 (0.163)	0.480 (0.123) ***
-2 LOG L	18,769.954	18,564.325	19,786.204
N	8,693		

주: []은 기준변수이며, *는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널」 직업력-훈련력 결합 일자리 자료, 1998~2002.

이전 직장에서 훈련을 받은 근로자가 직장을 바꾸더라도 동일한 산업내에서 이동하는 가능성이 높다는 사실은 훈련을 통해 획득한 숙련이 산업특수적인 성격을 가지고 있음을 의미한다. 앞서 이전 직장에서의 훈련을 통해 획득한 숙련에 대해서도 기업이 보상하고 있다는 점과 결부하면, 기업간에 훈련투자의 비용과 수익을 공유하는 방식이 산업별로 접근하는 것이 가능하다는 점을 시사한다.⁹⁾

IV. 요약 및 결론

기술혁신과 경쟁의 심화에 따라 산업별로 일자리 창출 기회가 차별화되고 근로자의 노동이동이 증대하는 등 노동시장의 구조적인 변화가 진행되고 있다. 재취업 노동시장이 발달하지 않고 사회안전망이 미흡한 상태에서 노동력의 유동화가 인적자원의 효율적인 재배분을 달성하기 위해서는 근로자의 능력개발이 요구된다. 그러나 산업구조의 급속한 변화와 노동시장의 유연화에 따라 인력개발투자가 오히려 약화될 수 있는 딜레마가 발생할 수 있다. 경력직 채용 관행의 확산, 고용의 외부화, 비정규 근로자의 활용 증대 등의 현상은 기업이 단기적인 인력관리에 의존하고 있으며, 인적자원에 과소투자할 가능성이 높음을 의미한다. 정부의 훈련정책 또한 개별 사업주 중심의 지원 정책에 머물러 노동시장의 구조적인 변화에 능동적으로 대응하지 못하고 있으며, 사후적인 실업자 훈련에 머무르고 있다.

본 연구는 경력변동 측면에서 노동이동의 실태를 규명함으로써 노동시장의 구조적인 변화에 대응한 인력개발정책의 개선방향을 모색하고자 하였다. 주요한 발견은 다음과 같다.

첫째, 외환위기 이후 취업, 실업, 비경제활동 등 노동력 상태간 이동을 경험하는 비중이 증가하였으며, 특히 실업을 경험하는 노동이동이 증가하고 있다. 실업을 경유하지 않은 직장이동 시에도 산업과 직업의 변화를 동반한 경력간 이동을 경험하는 비중이 높다.

9) 논평자의 지적에 따라 <표 9>에서의 표본(이직을 경험하는 근로자 자료)을 이용하여 임금 효과를 분석한 결과, 이전 직장에서 받은 훈련은 동일 산업 여하와 관계없이 새로운 직장에서 유의한 임금효과를 가지며, 동일 산업의 이전 직장 훈련은 다른 산업의 이전 직장 훈련에 비해 미미하게 임금효과가 큰 것으로 나타났다.

둘째, 경력변동을 동반한 직장이동은 동일 산업이나 직업내에서 이동하는 경우에 비해 유의하게 임금이 낮은 것으로 나타났다. 이는 경력변동이 근로자가 보유한 숙련의 손실을 초래한다는 것을 의미한다.

셋째, 과거 직장에서 받은 훈련에 대해서도 기업이 보상하는 것으로 나타났다. 이직한 임금근로자로 한정하여도 과거 직장에서 훈련이 유의한 임금효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 기업이 실시하는 훈련이 다른 기업에도 통용가능한 숙련을 형성하는 것을 의미한다.

넷째, 훈련받은 근로자는 직장을 이동하더라도 동일한 산업내에서 이동할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 훈련을 통해 획득하는 숙련이 산업특수적인 성격을 가지고 있음을 시사한다.

노동이동성의 증대, 특히 경력변동을 동반한 노동이동은 근로자가 축적한 숙련의 손실을 초래할 가능성이 높다. 따라서 노동이동이 노동력의 효율적인 재배분을 통해 노동시장의 효율성을 높이고, 실업과 경력변동에 따른 경제·사회적 비용을 최소화하여 노동시장의 안정성을 동시에 높이기 위해서는 근로자가 보유한 숙련을 유지하고 향상시킬 수 있는 지속적인 능력개발 기회를 부여하고 이에 대해 사회적인 평가가 제대로 이루어질 필요가 있다.

그러나 기업이 실시한 훈련이 다른 기업에도 통용가능한 숙련을 형성한다는 사실은 개별 기업이 노동이동성의 증대에 대해 인력개발을 담당하기 어렵다는 것을 의미한다. 따라서 사회적으로 적정한 수준의 훈련투자를 유인하기 위해서는 기업간에 훈련비용과 수익을 공유할 수 있는 방안이 요구된다. 훈련받은 근로자가 이직하더라도 동일 산업내에서 이동할 가능성이 높다는 사실은 산업별로 훈련투자 비용과 수익의 공유가 가능할 수 있다는 점을 시사한다.

참고문헌

- 금재호·조준모, 『실업구조의 변화와 정책과제』, 서울: 한국노동연구원, 2000.
 김안국, 「교육훈련의 경제적 성과」, 『노동경제논집』 25권 제1호 (2002.3): 131-160.
 노동시장선진화기획단, 『노동시장의 유연안정성 제고방안』, 서울: 한국노동연구원, 2004.

- 이병희. 「평생학습 촉진을 위한 근로자 자율적 직업능력개발 지원제도 연구」. 『직업능력 개발연구』 4권 1호 (2001.7): 1-27.
- 이병희. 「노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구」. 『노동정책연구』 2권 1호 (2002. 3): 1-18.
- 이병희. 『기업훈련의 특성과 효과에 관한 연구』. 서울: 한국노동연구원, 2004.
- 이종훈. 「취약계층 보호를 위한 고용보험제도 개선방향」. 유경준 편저, 『취약계층 보호정책의 방향과 과제』. pp. 193-242. 서울: 한국개발연구원, 2004.
- 전병유·김혜원. 『디지털 경제와 일자리 창출』. 서울: 한국노동연구원, 2003.
- 정재호·이병희. 「고용 유연화가 기업의 훈련투자에 미치는 영향」. 『노동정책연구』 4권 4호 (2004. 12): 21-43.
- 정진호. 「한국의 직장이동에 관한 연구」. 서울대 경제학 박사학위논문, 1999.
- 최영섭·정진화. 『기업 주도의 산업별 인적자원개발 기구 설립방안 연구』. 서울: 산업연구원, 2003.
- Addison, John. T., and Pedro, Portugal. “Job Displacement, Relative Wage Changes and Duration of Unemployment.” *Journal of Labor Economics* 7 (3) (July 1989): 281-302.
- Arulampalam, Wiji., and Alison L. Booth. “Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?” *British Journal of Industrial Relations* 36 (4) (December 1998): 521-536.
- Light, Audrey., and Kathleen, McGarry. “Job Change Patterns and the Wages of Young Men.” *Review of Economics and Statistics* 80 (2) (May 1998): 276-286.
- Loewenstein, Mark A., and James R. Spletzer. “Dividing the Costs and Returns to General Training.” *Journal of Labor Economics* 16 (1) (January 1998): 142-171.
- _____. “General and Specific Training: Evidence and Implications.” *Journal of Human Resources* 34 (4) (Autumn 1999): 710-733.
- Neal, Derek. “Industry-Specific Human Capital : Evidence from Displaced Workers.” *Journal of Labor Economics* 13 (4) (October 1995): 653-677.
- _____. “The Complexity of Job Mobility among Young Men.” *Journal of Labor Economics* 17 (2) (April 1999): 237-261.

- OECD. "Upgrading Workers' Skills and Competencies." *Employment Outlook*. OECD: Paris, 2003.
- Parent, Daniel. "Wages and Mobility: The Impact of Employer-Provided Training." *Journal of Labor Economics* 17 (2) (April 1999): 298-317.
- Stevens, Margaret. "Transferable Training and Poaching Externalities." In *Acquiring Skills: Market Failures, their Symptoms and Policy Responses*. edited by Alison L. Booth and Dannis J. Snower, pp.19-40. Cambridge: Cambridge University Press, 1996.
- Vilhuber, Lars. "Sector-Specific On-the-Job Training: Evidence from U.S. Data." (<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/97s-42.pdf>), 1997.

abstract

Labor Mobility and Skill Development

Byung-Hee Lee

First, The flow into and out of unemployment has been increasing considerably too since the late 1997. Moreover, about half of job changes involve career changes associated with industrial and occupational changes which workers work for. Workers who switch industries and occupations significantly suffer greater wage losses than observed similar workers who find new jobs in their pre-turnover industry or occupation. These findings imply that labor mobility is more likely to cause losses in accumulated skill of workers.

Second, this study compared the wage return to past training when a worker remains with an employer with the wage return to past training when a worker moves to a new employer. Surprisingly, training provided by previous employers has significantly positive wage effect. These findings that the skill acquired by employer-provided training is transferable across some firms.

Third, this study finds that the likelihood of sectoral mobility decreases with training received in the current industry. It gives an evidence of the industry-specific training. Based on these findings, this paper suggest the way of dividing the costs of benefits of training among employers within their sector to prevent under-investment in training.

Key Words: Labor Mobility, Transferable Skill, Industry-specific Skill, Sectoral Skill Council