

정책자료	2005-08
------	---------

노동이동과 인력개발 연구

이병희 · 정재호

책머리에 부처

우리나라는 상대적으로 우수한 노동력에 기반하여 경제성장을 이루어 왔다고 평가되어 왔지만, 최근 들어서는 인적자원개발 투자가 낮은 수준이 아님에도 불구하고 그 효과에 대한 의문이 증대하고 있다. 우리나라 인적자원개발의 중요한 문제 중의 하나는 노동시장 진입 이후에 인적자원개발이 제대로 이루어지고 있지 않다는 점을 들 수 있다. 정규교육 단계에서는 과잉 투자를 우려할 정도로 투자가 이루어지고 있지만, 고용안정 및 경쟁력 강화와 직결되는 노동시장에서의 인적자원에 대한 투자는 매우 낮다. 이에 따라 우리나라의 인적자원개발은 청소년기의 교육에 국한되어 왔으며, 노동시장에 진입한 이후 인적자본 축적이 거의 정체되고 있다고 해도 과언이 아니라고 할 수 있다.

그러나 최근 들어 노동시장에서의 인적자원 투자가 고용안정과 경쟁력 강화의 주된 원천으로 주목받고 있다. 외환위기 이후 평생고용 관행이 약화되면서 근로자의 능력개발은 고용 안정과 고용의 질을 높일 수 있는 중요한 원천이기도 하다. 취업능력의 제고는 일자리를 유지하거나 다른 일자리로의 원활한 이동을 지원함으로써 경력개발에 기여할 수 있기 때문이다.

본 연구는 외환위기 이후 노동시장의 구조적인 변화를 진단하고 이에 대응한 인적자원개발정책을 모색하고 있다. 특히 경력개발 측면에서 노동이동의 실태를 실증적으로 분석한 연구 결과는 대기업 정규직 근로자에 치중하고 있는 현행 인적자원개발지원정책의 한계를 극복하는 데 중요한 시사점을 제공하리라고 기대한다.

본 연구 결과에 따르면, 실직 및 직장이동 가능성이 외환위기 이후 크게 증가하여 왔지만, 노동이동성의 증가가 노동력의 효율적인 재배

분을 가져오기보다는 근로자가 보유하고 있는 숙련의 손실을 초래하여 노동시장의 불안정성을 증대할 가능성이 높은 것으로 나타나고 있다.

노동이동성의 증가에 대응하여 기업이 스스로 인적자원 투자에 나서 기에는 한계가 있다. 근로자의 노동 이동성 증가는 기업의 훈련투자에 서 시장 실패 문제를 심화시킬 가능성이 높기 때문이다. 실제로 본 연구는 단기 수익성 극대화를 위한 기업의 고용유연화 추진전략이 기업의 훈련투자와 상충관계를 가지고 있음을 보여주고 있다. 또한 노동이동의 증대에 따른 기업의 훈련투자 약화 경향에 대해 고용보험 직업능력개발사업도 효과적으로 대응하지 못하고 있는 것으로 분석되었다.

본 연구의 장점으로 노동이동의 증가에 대응하여 훈련투자의 수익과 비용을 공유할 수 있는 모델이 가능할 수 있다는 사실을 실증적으로 밝히고 있다는 사실을 들 수 있다. 기업훈련을 통해 획득하는 숙련은 다른 기업에도 통용가능한 숙련이며, 특히 산업특수적인 숙련일 가능성이 높다는 실증적인 분석 결과는 현재 범정부적으로 추진하고 있는 산업별 인적자원개발체제 구축이 경제학적으로 뒷받침될 수 있는 정책적인 노력일 수 있음을 시사한다.

인적자원개발투자의 근로생애별 불균형을 시정하여 노동시장에서 인적자원에 대한 투자를 확대하고, 노동시장의 변화에 대한 근로자의 대응력을 높이는 것이 인적자원정책의 최우선적인 과제로 설정할 필요가 있다는 점에서 본 연구가 실증적인 연구를 심화하고 과학적인 정책을 수립하는 데 기여하기를 기대한다. 의미있는 연구 결과를 제시하고 있는 연구자들에게 감사드리며, 아울러 출판을 담당한 박찬영 출판팀장과 정철 전문위원의 노고에 대해서도 필자를 대신하여 감사드린다.

마지막으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 필자들의 개인적인 견해로서 본원의 공식적인 입장이 아님을 밝혀 둔다.

2005년 7월

한국노동연구원

원장 최 영 기

목 차

제1장 머리말	(이병희)··· 1
제1절 연구의 목적	1
제2절 연구의 구성	3
제2장 노동이동과 경력변동	(이병희)··· 6
제1절 문제의 제기	6
제2절 노동이동과 경력변동 실태	7
1. 노동력 상태간 이동	7
2. 직장이동과 경력변동	10
제3절 경력변동과 직장이동 비용	16
제4절 소 결	21
제3장 고용 유연화가 기업의 훈련투자에 미치는 영향	(정재호 · 이병희)···22
제1절 문제의 제기	22
제2절 분석 자료	24
1. 자료 구성	24
2. 주요 변수 설명	25
3. 표본 특성	28
제3절 기업의 고용 유연화와 노동이동	30
1. 기업의 고용 유연성 추진 실태	30
2. 노동이동 현황	33
3. 기업의 고용 유연화가 노동이동에 미치는 영향	35

제4절 기업의 고용 유연화와 훈련투자	39
1. 기업의 교육훈련 투자 현황	39
2. 노동이동이 기업의 훈련투자에 미치는 영향	40
제5절 이직근로자의 고용보험 직업능력개발사업 참여 실태	45
제6절 소 결	51
 제4장 노동이동과 인력개발	(이병희)·53
제1절 문제의 제기	53
제2절 자료 구성	56
제3절 기업훈련은 통용가능한 숙련을 개발하는가	58
제4절 기업훈련을 통해 획득한 숙련은 산업특수적인 통용성을 가지는가	63
제5절 소 결	67
 제5장 결론 : 요약과 정책적 시사점	(이병희)·69
 참고문헌	75

표 목 차

<표 2- 1> 노동력 상태 이동 추이(월평균)	8
<표 2- 2> 임금근로자의 노동이동(2003. 5~2004. 5, 월평균)	10
<표 2- 3> 인적·사업체 특성별 임금근로자의 노동이동 (2003. 5~2004. 5, 월평균)	12
<표 2- 4> 직장이동시 임금근로자의 경력변동 (2003. 5~2004. 5, 월평균)	14
<표 2- 5> 인적·사업체 특성별 직장이동 임금근로자의 경력변동 (2003. 5~2004. 5, 월평균)	15
<표 2- 6> 직장이동시 임금근로자의 경력변동 여부와 임금 변화 ...	17
<표 2- 7> 경력변동이 임금에 미치는 효과	19
<표 2- 8> 경력변동이 임금에 미치는 효과 : 이질성 통제	20
<표 3- 1> 주요 변수 설명	27
<표 3- 2> 표본 특성	29
<표 3- 3> 사업체 특성별 고용 유연화 추진 실태	32
<표 3- 4> 사업체 특성별 노동이동	34
<표 3- 5> 기업의 고용 유연화가 이직률에 미치는 영향	37
<표 3- 6> 기업의 고용 유연화가 초과노동이동률에 미치는 영향 ...	38
<표 3- 7> 사업체 특성별 연간 1인당 훈련비	40
<표 3- 8> 이직률이 기업의 훈련투자에 미치는 영향	42
<표 3- 9> 초과노동이동률이 기업의 훈련투자에 미치는 영향	43
<표 3-10> 기업의 고용 유연화가 훈련투자에 미치는 영향	44
<표 3-11> 이직 여부별 훈련 참여 현황(2002년)	46
<표 3-12> 이직 여부·근로자 특성별 훈련 참여 현황(2002년) ...	47
<표 3-13> 이직 여부가 훈련 참여에 미치는 영향	49

<표 4- 1> 변수 특성	60
<표 4- 2> 전 직장 기업훈련의 임금효과(전체)	61
<표 4- 3> 전 직장 기업훈련의 임금효과(이직 경험 임금근로자) ·	62
<표 4- 4> 기업훈련의 산업간 이동에 관한 다출구 해저드 추정 결과	65

요 약

◆ 연구 목적

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. 비정규 근로자의 활용 증대, 경력직 채용 관행의 확산, 고용의 외부화 등의 현상은 기업이 단기적인 인력관리에 의존하고 있으며, 인적자원에 과소 투자할 가능성이 높음을 의미한다. 정부의 훈련정책 또한 개별 사업주 중심의 지원정책에 머물러 노동시장의 구조적인 변화에 능동적으로 대응하지 못하고 있으며, 사후적인 실업자 훈련에 머무르고 있다.

본 연구는 경력개발 측면에서 노동이동의 실태를 규명함으로써 노동시장의 구조적인 변화에 대응한 인력개발정책에 요구하는 과제를 진단하여 개선방향을 모색하고자 하였다.

◆ 주요 연구 내용

제2장에서는 외환위기 이후 노동이동의 변화를 살펴보았다. 외환위기 이후 취업, 실업, 비경제활동 등 노동력 상태간 이동이 크게 증가하였으며, 특히 실업을 경험하는 노동이동이 크게 증가하고 있다. 노동력 상태간의 변화만이 아니라 실업을 경유하지 않는 직장이동(job to job movement)도 매우 활발하다.

또한 실업을 경유하지 않은 직장이동 시에도 산업과 직업의 변화를 동반한 경력간 이동이 상당한 수준에 이르고 있다. 그리고 경력변동을 동반한 직장이동은 동일 산업이나 직업내에서 이동하는 경우에 비해 유의하게 임금이 낮은 것으로 나타났다. 이는 경력변동이 근로자가 보유한 숙련의 손실을 초래하고 있음을 의미한다.

이어서 제3장에서는 경영환경의 불확실성에 따른 기업의 인력관리방식 변화가 훈련투자에 미치는 영향을 살펴보았다. 비정규직 고용 비중이 높을수록, 경력직 채용 비중이 높을수록 이직률이 높을 뿐만 아니라 기업의 순고용 변동과 무관한 초과노동이동률도 높은 것으로 나타났다. 이는 대체 고용보다는 정규직 근로자의 직장 만족도 저하에 따라 일자리 일치도(matching quality)가 감소하여 노동이동이 증가할 수 있음을 시사한다. 한편, 고용조정 실시에 따라 이직률은 높아지지만 초과노동이동률에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이는 일자리 일치도가 낮은 근로자를 고용조정하여 일자리 일치도가 개선되는 효과가 단기적으로는 나타나지 않음을 의미한다.

또한 이직률이나 초과노동이동률이 높아지면 기업의 훈련투자가 저하되며, 비정규직 고용의 확대 또한 기업의 훈련투자를 감소하는 효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 고용 유연화가 기업의 단기주의적(myopic) 인력관리 전략일 수 있음을 시사한다.

마지막으로 노동이동의 증대에 따른 기업의 훈련투자 약화 경향에 대해 고용보험 직업능력개발사업은 효과적으로 대응하고 있지 못하는 것으로 분석되었다. 이직을 경험한 근로자의 고용보험 직업능력개발사업 참여율은 재직근로자에 비해 훈련참여율이 절반에 미치지 못하고 있다.

제4장에서는 노동이동의 증대에 따른 바람직한 인력개발정책을 살펴보기 위해 기업훈련을 통해 획득하는 숙련의 성격을 분석하였다. 이전 직장에서 받은 훈련에 대해서도 새로운 기업이 보상하는 것으로 나타났으며, 이직한 임금근로자로 한정하여도 과거 직장

서의 훈련이 유의한 임금효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 기업이 실시하는 훈련이 다른 기업에도 통용가능한 숙련(transferable skill)을 형성하는 것을 의미한다.

어느 기업에서 실시하는 훈련이 다른 기업에도 통용가능한 숙련을 개발한다는 사실은 훈련투자의 수익을 전유하지 못하는 기업이 훈련에 과소 투자하는 문제를 야기하며, 따라서 개별 기업이 노동이 동성의 증대에 대해 인력개발을 담당하기 어렵다는 것을 의미한다. 이에, 훈련투자의 비용과 수익을 기업간에 공유할 수 있는지를 살펴 보기 위해 이직하는 근로자의 이동 패턴을 살펴보았다. 분석 결과, 훈련받은 근로자는 직장을 이동하더라도 동일한 산업내에서 이동할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 훈련을 통해 획득하는 숙련이 산업특수적인 성격을 가지고 있으며, 따라서 산업별로 훈련투자 비용과 수익의 공유가 가능할 수 있다는 점을 시사한다.

◆ 정책적 시사점

이상의 분석 결과는 다음과 같은 정책적 함의를 가진다.

첫째, 공통적인 인력수요를 가지는 산업별 인력개발체제의 수립은 개별 기업의 훈련투자 약화 경향을 보완하고 수요자의 직접 참여를 통해 시장 실패와 정부 실패 가능성을 최소화할 수 있을 것이다. 산업별 인력개발위원회는 산업내 인력수급 실태 및 훈련수요에 기초하여 산업내 인력개발전략 수립, 훈련기준 및 자격기준 개발, 훈련 성과 평가를 통한 질 관리 등을 담당할 수 있을 것이다. 이러한 역할을 수행하게 될 산업별 인력개발위원회는 대기업과 중소기업 간의 연계를 지향할 필요가 있다. 중소기업은 인력난과 인력의 질적 저하에 따라 혁신역량이 취약한 어려움을 안고 있다. 그동안 개별 중소기업이 실시하는 훈련에 대해 우대 지원하는 다양한 정책을 실시하여 왔음에도 불구하고 실효를 거두고 있지 못한 것이 사실이다. 그러나 최근 공동훈련의 성공 모델로 평가되고 있는 중소기업 훈련

컨소시엄은 산업별 인력개발기구의 가능성을 보여준다. 훈련컨소시엄 운영 과정에서 축적된 대기업과 중소기업 간의 협력관계와 역량 등을 활용할 수 있을 뿐만 아니라 산업내 인력수급 및 인력개발전략 수립 등의 과정에 패턴 설정자(pattern setter)로서 대기업들의 참여가 가능할 것으로 보이기 때문이다.

한편, 산업별 인력개발위원회의 논의 과정부터 노조 등 근로자 대표의 참여를 통해 노사참여적인 인력개발을 지향할 필요가 있다. 노동계의 참여는 산업별 인력개발위원회의 성공을 위한 중요한 관건일 뿐만 아니라 직무기초형 노동시장과 숙련 지향적 노사관계로의 전환에도 기여할 것이다. 다만, 노동조합의 관심과 전문성이 여전히 취약한 상태라는 점을 감안하여 근로자의 능력개발을 지원하는 역할을 담당할 근로자 학습위원의 양성을 지원할 필요가 있다.

또 하나 고려되어야 할 사항은 횡단적인 노동시장이 발달하지 않고, 인력개발에 대한 민간의 참여가 미흡하며, 대립적인 노사관계가 지속되고 있는 현실이다. 따라서 이해당사자의 공감대 형성과 현실에 대한 체계적인 진단을 통해 점진적으로 추진하는 것이 실효성을 높일 것이다. 그리고 수요자 중심적인 인력개발기구로서 협의기구가 원활하게 기능하기 위해 정부는 직접적인 참여보다 환경 조성자로서 여건 형성과 재정지원 등을 통해 지원하는 것이 바람직할 것이다.

둘째, 기술·숙련 수요의 급격한 변화와 노동력 유동화의 증대에 대응하여 근로자 자율적인 능력개발을 촉진할 필요가 있다. 근로자 자율적인 능력개발에 대한 지원은 경기변동과 노동이동의 증대에 따라 위축되기 쉬운 기업의 인력투자를 보완하여 근로자에게 자율적인 능력개발 기회를 제공할 뿐만 아니라 근로시간 단축을 통한 여유 시간을 능력개발로 전환할 수 있는 계기를 마련할 수 있을 것이다. 특히 자기주도적인 능력개발의 주요한 장애요인인 시간 확보 문제를 고려하여 학습휴가제 도입을 검토할 필요가 있다.

한편, 노동력의 이동성이 증대하면서 이직에 대비한 전직훈련이

중요해지고 있음에도 불구하고 전직훈련은 거의 이루어지고 있지 않다. 특히 직장이동의 가능성이 높은 중장년층에서도 전직훈련의 비중은 매우 낮다. 실업 없는 직장이동을 지원하기 위하여 현재 1년 이상의 재직근로자를 대상으로 실시하고 있는 유급휴가훈련을 전직 대상자에게로 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다. 프랑스의 훈련 휴가제도는 주로 전직 예정자를 대상으로 훈련휴가 기간 동안 평균 임금의 80~90%와 훈련비를 지원하고 있으며, 전직훈련을 통해 상향이동을 지원하는 데 기여하는 것으로 평가되고 있다.

셋째, 구인자와 구직자의 일치(match)를 촉진하고 노동이동에 따른 직장 전환비용을 최소화하기 위해서는 근로자의 직업능력에 대한 정확한 평가와 사회적 보상이 필요하다. 그러나 국가기술자격을 중심으로 발전하여 온 우리나라 자격제도는 주로 학생이 취득하는 입직형 자격에 머무르고 있는 것이 사실이다. 자격을 보유하고 있는 근로자의 직무수행능력에 대해 많은 기업이 긍정적인 평가를 하고 있지 않으며, 이에 따라 자격의 활용도 및 사회적 보상은 낮은 편이다.

자격이 노동시장의 효율성을 높이는 제도로 정착하기 위해서는 재직근로자를 대상으로 하는 현장형 자격으로 전환되어야 한다. 이를 위해 체계적인 직업연구 및 직무분석과 산업현장의 전문가 참여 확대를 통해 자격 출제기준의 현장성을 확보하고, 출제기준 일물제를 통해 노동시장의 변화를 반영하여야 한다. 나아가, 자격검정만이 아니라 자격기준 개발을 통한 자격관리를 민간이 주도적으로 수행할 수 있도록 노력할 필요가 있다. 앞서의 산업별 인력개발위원회가 자격의 현장성을 확보하고 산업특수적인 자격을 개발·운영하는 역할을 담당할 수 있을 것이다.

제 1 장

머리말

제1 절 연구의 목적

외환위기 이후 노동시장은 큰 변화를 경험하고 있다. 첫째, 거시경제적으로는 잠재성장률의 하락에 따라 고용흡수력의 둔화를 들 수 있다. 제조업에서의 일자리 창출능력 저하가 심화되고 있는 가운데 서비스산업의 일자리 창출은 경기변동과 민간 소비의 위축에 따라 진폭을 거듭하고 있다¹⁾. 또한 산업구조의 양극화가 초래할 정도로 급속하게 산업구조가 변화하여 산업별로 일자리 기회가 차별화되며, 인력수요 또한 다양화되고 있다. 둘째, 기업·금융·공공부문의 구조조정에 따라 대기업 중심의 내부노동시장 또한 크게 변화하고 있다²⁾. 나아가, 근로자가 한 직장에 평생고용되는 노동시장으로부터 여러 직장을 옮겨

1) 그러나 최영섭(2004)은 최근 우리 경제의 일자리 창출을 주도해 왔던 서비스산업의 일자리 대부분이 지식집약도가 낮은 취약한 일자리임을 밝히고 있다. 따라서 제조업의 성장을 바탕으로 비즈니스 서비스를 중심으로 한 서비스산업의 성장이 이루어지도록 유도하는 정책을 제언하고 있다. 제조업에서의 일자리 창출능력 저하 문제를 방지한 채 서비스산업 중심으로 일자리 창출을 도모하는 것은 한계 일자리 중심의 소비자 서비스산업을 비대화시키는 결과를 초래할 가능성이 있기 때문이다.

2) 외환위기 이후 성과주의 인사관리가 확산되고 있다는 데에는 대부분의 연구 결과가 일치하고 있다. 그러나 기업 내부노동시장이 패러다임적인 전환을 경험하고 있느냐에 대해서는 논란이 있다(정인수 외, 2003).

다니는 노동시장으로 전환되고 있다는 주장이 제기되고 있다. 셋째, 외환위기 이후 급증했던 실업률이 안정화되고 있음에도 불구하고 상당수의 취업애로계층이 존재하며³⁾, 비정규직이 확대되는 등 고용 및 소득의 불안정성이 증대하고 있다.

이러한 노동시장의 변화는 근로자의 노동이동성을 증대할 가능성이 높다. 이러한 현상은, 산업구조의 변화와 상시적인 고용조정에 따라 평생고용이 보장되지 않은 한편, 새로운 일자리 기회의 증대에 따라 근로자가 다른 직장으로 이직할 가능성이 높아지기 때문이다. 문제는 노동이동의 증대가 노동시장에서 인적자원의 효율적인 재배분을 가져 오느냐이다. 노동이동이 근로자가 보유하고 있는 숙련의 손실 없이 자신에게 보다 적합한 일자리를 찾는 과정이라면, 노동시장의 효율성을 높이는 데 기여할 것이다. 그렇지 않다면, 노동이동성의 증대는 근로자의 고용 및 소득의 불안정성을 야기하게 될 것이다.

일자리 창출과 소멸이 증가하고⁴⁾ 노동이동이 활발할수록 근로자 숙련의 중요성은 증가한다. 그러나 노동시장의 불확실성 증가는 다른 한편으로 인력개발투자를 저해하는 딜레마를 야기한다. 근로자의 노동이동성 증대는 기업의 훈련투자에서 시장 실패 문제를 심화시킬 가능성이 높기 때문이다. 훈련받은 근로자가 이직할 경우 기업은 훈련 투자 수익을 회수하지 못할 가능성이 증가하며, 따라서 기업은 인적자원을 스스로 개발하기보다는 외부노동시장에서 조달할 가능성이 커지게 될 것이다. 시장 압력의 가중에 따라 상시적인 고용조정이 진행되고 노동이동이 활발할수록 개별 기업이 숙련형성을 담당하는 것은 한계가 있을 수밖에 없을 것이다⁵⁾.

3) 실업자로 간주되지 않는 비경제활동인구의 상당수가 바로 취업으로 이동하며, 그 규모가 실업에서 취업으로 이동하는 규모의 3배를 상회하고 있고, 임시·일용직과 같이 불안정한 일자리일수록 실업보다는 비경제활동상태와 취업 사이에 이동한다는 연구 결과는 공식적인 실업률 지표로 나타나지 않는 취업애로계층이 상당수 존재하고 있음을 시사한다(노동시장선진화기획단, 2004).

4) 이병희(2002b)는 고용보험 DB를 이용하여 외환위기 이후 일자리 창출과 소멸이 증가하였음을 보이고 있다.

그러나 현행 직업훈련제도는 평생직장이 보장되는 노동시장을 전제로 하여 운영되고 있는 것이 사실이다. 사업주로부터 보험료를 징수하여 운영하는 고용보험 직업능력개발사업은 개별 사업주의 훈련투자를 지원하는 데 역점을 두어 왔다. 그러나 개별 사업주 중심의 훈련지원 제도는 경기 순환에 대응한 인력개발의 역행적인 투자를 보장하지 못할 뿐만 아니라 노동력의 유동화에 따라 기업의 훈련투자가 약화되는 추세적인 경향에 대응하지 못한다. 또한 이직을 대비한 훈련의 역할은 여전히 미미한 수준에 머무르고 있다. 실업자의 재취업을 지원하기 위한 훈련이 외환위기 이후 크게 확대되었으나, 그 실효성에 대한 의문이 지속적으로 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 훈련 수요보다는 훈련기관의 필요에 따라 훈련과정이 개설되는 등 교육훈련의 경직성이 나타나고 있다. 이처럼 인력수요와 인력개발 간의 괴리에 따른 인력수급 불일치(mismatch) 문제가 개선되지 않을 경우 노동이동의 증대가 노동력의 효율적인 재배분과 효과적인 활용으로 이어지지 않을 가능성이 높다.

제2절 연구의 구성

본 연구는 경력변동 측면에서 노동이동의 실태를 실증적으로 규명함으로써 노동시장의 구조적인 변화가 인력개발정책에 요구하는 과제

5) Arulampalam and Booth(1998)는 불안정한 고용형태의 확산과 노조 조직력의 저하는 기업의 훈련투자 약화로 귀결됨을 실증하고 있다.

를 진단하여 개선방향을 모색하고자 한다.

제2장에서는 노동이동의 효율성을 경력변동 측면에서 실증적으로 살펴본다. 첫째, 외환위기 이후 노동이동이 증가하여 왔는지를 『경제활동인구조사(통계청)』를 이용하여 간접적으로 노동력 상태간 이동의 변화 추이를 살펴본다. 둘째, 노동이동은 노동력 상태간 이동만이 아니라 실업을 경유하지 않는 직장이동(job to job movement)을 포함한다. 직장을 이동하는 근로자가 산업과 직업의 변화를 경험할 경우 근로자가 보유하고 있는 숙련이 손실될 가능성이 높다고 가정할 수 있다. 이에 본 연구에서는 직장이동 시에 산업과 직업의 변화를 동반한 경력변동이 크게 일어나고 있는가를 살펴볼 것이다. 나아가 경력변동이 근로자가 보유하고 있는 숙련의 손실을 초래하는지를 『한국노동패널(한국노동연구원)』을 이용하여 간접적으로 직장이동 후의 임금변화를 통해 살펴본다. 경력변동에 의한 임금 감소가 크다면, 경력변동을 동반한 노동이동은 노동시장의 효율성을 높이지 않을 수 있을 것이다.

제3장에서는 노동이동이 기업의 훈련투자에 미치는 영향을 실증적으로 분석한다. 경영환경의 불확실성에 대응하여 비정규 고용의 활용, 경력직 채용의 증대, 고용조정 등 외환위기 이후 기업은 고용유연화 전략을 추진하고 있다. 『사업체패널조사(한국노동연구원)』를 이용하여 기업의 고용유연성 추구가 노동이동에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴본다. 나아가, 노동이동의 증가와 고용유연화 전략이 기업의 훈련투자에 미치는 영향을 분석한다. 마지막으로 노동이동의 증대에 따른 기업의 훈련투자 약화 경향에 대해 고용보험 직업능력개발사업이 제대로 대응하고 있는지를 분석한다.

제4장에서는 노동이동의 증대에 따른 바람직한 인력개발정책을 살펴보기 위해 우선 훈련을 통해 획득한 숙련의 성격을 분석한다. 『한국노동패널』을 이용하여 전 직장에서 받은 훈련에 대해 새로운 기업에서도 보상을 하는가를 분석함으로써 기업이 실시하는 훈련이 다른 기업에서도 활용가능한 통용성(transferability)을 가지고 있음을 보인다. 한편 통용가능한 숙련을 개발하는 기업훈련이 사회적으로 적절한 수준

으로 이루어지기 위해서는 훈련투자의 수익과 비용을 기업간에 공유하는 것이 필요하다. 이에 본 연구에서는 훈련의 산업특수성을 실증함으로써 산업 단위의 공동훈련체제 모색이 바람직함을 제시한다.

마지막으로 제5장에서는 이상의 연구 결과를 요약하고 정책적 시사점을 도출한다.

제 2 장

노동이동과 경력변동

제1절 문제의 제기

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. 이때 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 손실이 클 것으로 추론된다. 산업을 바꾸어 노동이동을 하는 경우 더 많은 임금 감소를 경험하며(Addison and Portugal, 1989), 산업을 이동한 근로자 가운데 이전 직장의 근속이 클수록 임금 감소가 더 크게 나타나고, 산업 경력(industry tenure)의 임금효과가 산업을 이동한 근로자에서 크게 하락한다(전병유, 2001)는 연구 결과는 노동이동에 따른 효과가 경력변동 여하에 따라 달라질 수 있음을 시사한다.

노동이동을 경력개발 측면에서 접근한 연구는 이병희(2001)를 들 수 있다. 그는 『한국노동패널』 1~2차년도(1998~1999년) 자료를 이

용하여 한 해 동안 직장을 이동한 근로자의 절반 가까이가 산업이나 직업을 바꾸어 이동하고 있음을 밝히고 있다. 노동이동이 적합한 일자리를 찾아가기 위한 효율적인 활동이 되기 위해서는 경력 일치(career match)에 이르는 과정이어야 할 것이다. Neal(1999)은, 청년기에는 경력간 이동을 통해 자신의 경력을 탐색하다가 적합한 경력 일치가 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(2002a)는 『한국노동패널』 3차년도 청년 부가조사 자료를 이용하여, 청년층의 빈번한 직장이동이 경력 일치에 이르는 과정이 아닐 수 있음을 밝히고 있다.

경력변동을 동반한 노동이동이 활발할수록 근로자는 보유한 숙련을 손실하여 노동시장의 효율성을 개선할 가능성은 줄어들 가능성이 높다. 이에 본 연구는, 외환위기 이후 노동이동이 증대하여 왔는지, 노동이동에 의해 경력변동이 얼마나 이루어지고 있으며, 나아가 경력변동이 근로자 숙련의 손실을 초래하는지를 살펴보고자 한다.

제2절 노동이동과 경력변동 실태

1. 노동력 상태간 이동

『경제활동인구조사(통계청)』를 이웃하는 월간에 개인별로 대응시켜 연결패널자료(month-to-month matched panel data)를 구성⁶⁾함으로써 취업, 실업, 비경제활동 간의 노동력 상태 이동을 살펴보았다.

6) 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.

〈표 2-1〉 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 측정한 연인원임.

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

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 월간 연결패널자료

<표 2-1>은 외환위기 전후 노동력 상태간의 이동을 보여준다. 우선 외환위기 이후 노동력 상태간의 이동이 크게 증가한 사실이 확인된다. 월평균 노동력 상태간을 이동하는 규모는 1996년 1,142천 명에서 1999년 2,082천 명으로 크게 증가하였으며, 2003년에도 1,857천 명에 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 크게 감소하였다.

마지막으로, 경기변화에 따라 실업률은 변동하고 있지만, 외환위기 이후 실업을 경험하는 노동이동이 크게 증가하였음이 주목된다. 노동력 상태간 이동 가운데 취업과 실업 간, 또는 실업과 비경제활동상태간의 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.

2. 직장이동과 경력변동

노동이동은 노동력 상태간 이동만이 아니라 실업을 경유하지 않는 직장이동을 포함한다. 『경제활동인구조사』는 2003년부터 임금근로자를 대상으로 취업년월에 대한 조사를 시작하였다. 이를 이용하여 임금근로자의 노동이동을 직장이동을 포함하여 분석하는 것이 가능하며, 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 근로자로 식별하였다. 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 2-2>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. 직장 이동을 포함한 전체 노동 이동은 노동력 상태간 이동

<표 2-2> 임금근로자의 노동이동(2003.5~2004.5, 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 연결패널자료

의 2배를 상회함을 알 수 있다.

<표 2-3>은 임금근로자의 노동이동을 노동력·사업체 특성별로 살펴본 것이다.

우선 성별로 보면, 여성은 남성에 비해 이직률이 높아 직장 정착도가 낮게 나타난다. 또한 이직시에 남성은 실업을 경험하지 않고 직장을 이동하는 비중이 높은 반면, 여성은 노동시장에서 이탈하여 비경제활동상태로 이동하는 비중이 크다.

연령계층별로는 55세 이상 고령자의 이직률이 다른 연령계층에 비해 크게 높지만, 노동시장에서 이탈하기보다 다른 직장으로 이동하는 비중이 높게 나타난다. 이는 근로자의 은퇴연령이 여전히 높으며, 고령자는 이직시에 비경제활동상태로 전환하기보다는 임시직이나 자영업 등의 불안정한 일자리 형태로 노동시장에 잔류할 가능성이 높음을 시사한다. 한편 청년층은 30~54세의 주력근로자계층과 이직률 격차가 크지 않은 것으로 나타난다. 이는 청년층의 실업 문제가 빈번한 노동이동보다는 취업의 애로에 주로 기인함을 시사한다. 또한 청년층은 이직시 비경제활동상태나 실업상태로 전환하는 비중이 높게 나타나, 노동시장 정착도가 낮은 청년층의 특성을 보여주고 있다.

한편 학력이 낮을수록 이직률이 높으며, 이직시 직장을 이동하는 비중이 높게 나타난다. 이는 저학력 근로자 일자리의 불안정성에 기인하는 것으로 보인다. 종사상 지위별 노동이동에서도 유사한 현상이 나타나는데, 상용직에 비해 특히 일용직의 이직률이 매우 높으며, 이직시 직장을 이동하는 비중이 높게 나타나고 있다. 또한 사업체 규모가 작을수록 이직률이 높을 뿐만 아니라 직장을 이동하는 비중이 높다. 이는 대기업의 임금근로자가 이직시 전 직장과의 유사한 대안적인 일자리를 찾기가 어렵다는 것을 보여준다고 할 수 있다.

산업별로는 건설업, 도소매 및 음식숙박업, 농림어업의 이직률이 전 산업 평균보다 높으며, 특히 도소매 및 음식숙박업의 경우 이직시 비경제활동상태로 이동하는 비중이 현저히 높은 것은 최근의 민간 소비 위축과도 관련 있는 것으로 생각된다. 직업별로는 농림어업 숙련종사자, 단순 노무종사자, 기능원 및 관련 기능종사자, 서비스종사자의 이

〈표 2-3〉 인적·사업체 특성별 임금근로자의 노동이동
(2003.5~2004.5, 월평균)

(단위: %, 천명)

		근로 자수	이직률	직장이동 임금근로자	비임금 근로자	실업자	비경활	검정 통계량
전 체		14,060.3	9.3	(49.1)	(7.7)	(11.0)	(32.2)	
성	남자	8,201.6	8.5	(55.9)	(7.5)	(12.4)	(24.2)	$\chi^2=739.0$ $p<.0001$
	여자	5,858.6	10.3	(41.2)	(7.9)	(9.4)	(41.6)	
연령	15~29세	3,943.1	9.1	(32.7)	(3.8)	(17.5)	(46.0)	$\chi^2=2,672.7$ $p<.0001$
	30~54세	8,700.6	8.1	(55.8)	(8.6)	(10.0)	(25.7)	
	55세 이상	1,416.6	17.2	(53.8)	(10.9)	(4.3)	(30.9)	
학력	초졸 이하	1,331.4	21.4	(56.7)	(10.4)	(4.9)	(28.1)	$\chi^2=6,792.0$ $p<.0001$
	중졸	1,459.3	15.5	(57.4)	(5.8)	(8.2)	(28.6)	
	고졸	6,182.7	9.8	(45.9)	(6.3)	(12.4)	(35.4)	
	전문대졸	1,608.0	4.9	(37.1)	(6.8)	(23.3)	(32.8)	
	대졸	2,996.1	3.3	(37.6)	(13.3)	(16.3)	(32.8)	
	대학원졸	482.7	1.7	(43.0)	(14.1)	(13.9)	(29.0)	
지위	상용직	7,134.4	1.9	(34.8)	(11.5)	(21.4)	(32.3)	$\chi^2=33,607.0$ $p<.0001$
	임시직	4,869.9	7.7	(29.4)	(10.8)	(17.6)	(42.2)	
	일용직	2,066.0	38.3	(61.0)	(5.6)	(6.0)	(27.5)	
규모	1~4인	2,773.4	18.2	(50.0)	(8.3)	(9.2)	(32.5)	$\chi^2=6,920.4$ $p<.0001$
	5~9인	2,303.7	13.9	(54.0)	(7.1)	(10.3)	(28.6)	
	10~29인	3,110.9	8.8	(50.3)	(7.2)	(12.0)	(30.5)	
	30~299인	2,741.6	4.4	(40.3)	(8.4)	(14.6)	(36.7)	
	300~499인	1,385.7	3.3	(32.7)	(8.8)	(17.6)	(40.9)	
	500인 이상	1,745.0	2.2	(33.2)	(4.9)	(14.5)	(47.3)	
산업	농림어업	162.5	44.8	(52.2)	(18.8)	(1.5)	(27.6)	$\chi^2=17,063.0$ $p<.0001$
	광업	14.2	4.0	(10.2)	(32.0)	(31.4)	(26.5)	
	제조업	3,481.6	5.5	(39.8)	(5.7)	(14.9)	(39.6)	
	전기, 가스 및 수도사업	71.8	2.2	(19.9)	(20.5)	(23.0)	(36.6)	
	건설업	1,302.7	29.1	(72.1)	(4.7)	(6.8)	(16.3)	
	도소매 및 음식 숙박업	2,792.4	11.3	(37.4)	(7.4)	(13.3)	(42.0)	
	운수창고 및 통신업	807.2	4.6	(41.9)	(12.6)	(16.6)	(28.9)	
	금융·보험, 부 동산 사업서비스업	2,094.1	5.3	(43.5)	(8.1)	(16.2)	(32.2)	
	개인공공서비스업	3,333.7	5.8	(35.9)	(10.5)	(11.0)	(42.6)	

〈표 2-3〉 계속

		근로 자수	이직률	직장 이동 임금근로자	비임금 근로자	실업자	비경활	검정 통계량
직업	관리자	232.8	2.0	(16.2)	(34.9)	(17.4)	(31.5)	$\chi^2=1,469.2$ $p<.0001$
	전문가	1,393.2	2.7	(31.0)	(13.5)	(16.8)	(38.8)	
	준전문가	1,595.6	3.9	(31.2)	(15.2)	(16.4)	(37.2)	
	사무 종사자	2,858.7	3.6	(31.2)	(5.7)	(20.1)	(43.0)	
	서비스 종사자	1,452.4	13.0	(38.1)	(7.3)	(10.7)	(43.9)	
	판매 종사자	1,046.2	9.6	(31.4)	(9.6)	(15.1)	(43.8)	
	농림어업 숙련직	56.4	29.7	(50.3)	(21.2)	(1.7)	(26.9)	
	기능원	1,689.6	16.4	(68.9)	(4.1)	(9.0)	(18.1)	
	조작조립원	1,657.4	4.6	(41.2)	(11.1)	(19.5)	(28.2)	
	단순노무직	2,078.1	21.0	(55.4)	(7.2)	(6.8)	(30.6)	

주 : ()안은 이직한 임금근로자 가운데 차지하는 비중임.

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』월간 연결 패널자료

직률이 높으며, 직장을 이동하는 비중이 상대적으로 높다.

이상의 분석 결과는, 직장이동이 노동이동의 절반을 차지할 뿐만 아니라, 저학력·저숙련·30인 미만의 소기업에 종사하는 근로자의 직장이동이 높다는 것을 보여준다. 이는 직장이동이 보다 나은 일자리를 찾기 위한 탐색적인 과정일 뿐만 아니라 노동시장 지위가 낮고 고용 불안정성이 높은 계층이 빈번한 직장이동을 경험하고 있음을 의미한다⁷⁾.

이제 실업을 경험하지 않고 직장을 이동한 근로자 가운데 얼마나 경력변동을 경험하는가를 살펴보도록 하자. 산업과 직업을 바꾸어 직장을 옮기는 근로자는 특정 경력에서 축적한 숙련의 손실을 경험할 가능성이 크며, 따라서 직장이동비용이 동일한 산업이나 직업 내에서 이동하는 근로자에 비해 더 클 것으로 생각된다.

<표 2-4>는 직장을 이동한 임금근로자의 경력변동 여부를 제시한

7) 직장을 옮기는 근로자의 이직사유는 직장이동의 성격을 규명하는데 중요할 것으로 생각되는데, 아쉽게도 『경제활동인구조사』에서는 이직사유를 조사하지 않고 있다. 직장이동의 성격에 대한 연구는 추후의 과제로 삼고자 한다.

〈표 2-4〉 직장이동시 임금근로자의 경력변동(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

것이다. 이때 산업분류는 제8차 표준산업분류의 20개 대분류 산업이며, 직업 분류는 제5차 표준직업분류의 10개 대분류 직업이다. 직장을 이동한 임금근로자 가운데 산업간 이동률은 18.6%, 직업간 이동률은 18.9%으로 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 2-5>는 직장이동시 경력변동을 경험하는 임금근로자의 특성을 제시한 것이다.

여성은 남성에 비해 산업간·직업간 이동을 동반한 경력간 이동이 빈번한 것으로 나타난다. 이는 앞서 여성의 높은 이직률에 따라 직장에서의 경력개발 가능성이 낮을 뿐만 아니라, 보유하고 있는 숙련 또한 경력변동에 의해 손실을 경험할 가능성이 크다는 것을 의미한다. 연령계층별로는 청년층의 경력변동률이 현저하게 높다. 이는 근로생애 초기 단계에서 경력간 이동을 통해 자신의 경력을 탐색한다는 Neal (1999)의 분석 결과와 일관된 것이다.

한편, 학력별·종사상 지위별 경력변동은 앞서의 특징과는 다르게 나타난다. 학력이 높을수록, 그리고 상용직이 일용직에 비해 직장이동시 경력간 이동의 비중이 크게 나타나고 있는 것이다. 이는 학력수준이 높은 상용직 근로자가 보유하고 있는 숙련의 통용성이 상대적으로 클 수 있으며, 따라서 직장이동을 통한 지위 상승 가능성이 존재한다는 것을 시사한다.

〈표 2-5〉 인적·사업체 특성별 직장이동 임금근로자의 경력변동
(2003.5~2004.5, 월평균)

(단위 : %)

		산업이동률	직장이동률	경력이동률
전 체		18.6	18.9	14.3
성	남 자	14.8	15.9	11.5
	여 자	24.5	23.7	18.7
연령	15~29세	39.5	40.0	31.8
	30~54세	15.0	15.6	11.5
	55세 이상	10.8	9.8	7.2
학 력	초졸 이하	10.7	10.2	7.5
	중졸	12.0	12.8	9.1
	고졸	21.9	22.8	17.6
	전문대졸	37.1	39.2	29.5
	대졸	34.4	30.6	23.2
	대학원졸	46.7	42.9	37.0
지 위	상용직	38.4	38.4	24.5
	임시직	46.5	45.3	36.9
	일용직	10.2	10.9	8.1
규 모	1~4인	16.6	16.7	13.8
	5~9인	14.7	15.1	11.6
	10~29인	18.0	19.2	12.9
	30~299인	33.3	34.5	24.5
	300~499인	33.8	31.7	22.6
	500인 이상	43.9	36.8	27.9
산 업	농림어업	12.9	15.2	11.8
	광업	47.3	47.3	47.3
	제조업	23.0	29.9	18.3
	전기, 가스 및 수도사업	83.2	59.5	52.4
	건설업	4.6	6.5	3.8
	도소매 및 음식숙박업	30.5	31.6	25.8
	운수창고 및 통신업	31.6	20.7	19.9
	금융·보험, 부동산 및 사업서비스업	38.4	27.4	22.3
	개인공공서비스업	34.7	29.6	26.1
직 업	의회의원, 고위임직원 및 관리자	23.0	53.5	9.6
	전문가	29.2	28.8	21.9
	기술공 및 준전문가	37.9	42.1	31.8
	사무 종사자	53.6	41.2	30.9
	서비스 종사자	29.8	28.2	25.7
	판매 종사자	41.3	43.1	36.4
	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	18.4	22.3	16.3
	기능원 및 관련 기능 종사자	5.0	6.7	4.0
	장치, 기계조작 및 조립 종사자	28.5	32.8	21.6
	단순노무 종사자	14.9	15.3	11.1

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, 월간 연결패널자료

규모가 큰 사업체에서 종사하는 근로자는 직장이동시 경력간 이동이 높는데, 이는 앞에서 본 것처럼 대기업에 종사하는 근로자의 경우 전 직장과 유사한 대안적인 고용 기회를 찾을 가능성이 제한되어 있기 때문으로 보인다. 마찬가지로 고임금 산업인 전기, 가스 및 수도사업에서 경력간 이동이 크게 나타난다.

이상의 분석 결과는, 직장이동을 통한 경력변동은 근로자가 보유하고 있는 숙련 수준 또는 통용성 정도에 따라 보다 나은 지위로 상승하는 과정이거나 아니면 숙련 손실을 동반한 과정일 수 있음을 의미한다. 따라서 경력변동이 숙련의 손실을 초래하는지는 개인의 다양한 특성을 통제한 상태에서 직장이동 후의 변화를 살펴보아야만, 경력변동의 성격을 해명할 수 있을 것이다.

제3절 경력변동과 직장이동 비용

실업을 경험하지 않고 직장을 이동하는 임금근로자도 8명 가운데 1명이 산업과 직업의 변화를 동반한 경력간 이동을 하고 있음을 살펴 보았다. 이러한 경력변동이 보유하고 있는 숙련의 손실을 가져오는지는 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 연도 간에 모두 임금근로자이면서 직장을 이동한 표본을 추출하였으며, 15세 이상 65세 미만인 임금근로자로 제한하고, 월 임금이 20만 원 미만이거나 500만 원 이상인 경우는 제외하였다. 최종적으로 분석한 관측치는 1,155개이다.

<표 2-6>를 보면, 직장을 이동한 임금근로자 가운데 한 해 동안 산업을 바꾸어 이동하는 경우는 48.1%, 직업을 바꾸는 경우는 48.7%이다⁸⁾. 그리고 산업과 직업의 변화를 동반한 경력간 이동률은 29.8%이다. 직장이동비용을 보면, 직장을 이동한 임금근로자의 임금은 96.5

〈표 2-6〉 직장이동시 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

만원에서 103.2만 원으로 7.0% 증가하였다. 특히 산업이나 직업, 그리고 경력변동을 경험하는 임금근로자는 그렇지 않은 임금근로자에 비해 임금 상승폭이 낮은 것으로 나타난다.

경력변동의 직장이동비용을 추정하기 위하여 다음과 같은 임금함수를 사용하였다.

$$\ln W_{ij} = \beta_0 MOVE + \beta_1 X_{ij-1} + \beta_2 U_{ij-1} + \beta_3 j$$

종속변수는 월 임금총액으로, 2000년 소비자물가지수로 디플레이트하였다. 그리고 설명변수로 $j-1$ 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 직장이동 관련 특성이 이직 후의 임금에 미치는 영향을 살펴볼 수 있다.

<표 2-7>에는 산업간 이동의 추정 결과만을 제시한 것이다. 전 직장의 임금과 새로운 직장의 임금에 대한 추정 결과가 제시되어 있는

8) 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 측정한 것이다.

데, 대체로 통상적인 임금 추정 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.

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

그러나 이상의 추정 결과는 산업간 이동을 경험하는 근로자의 임금 수준이 애초부터 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 통제하였다⁹⁾.

<표 2-8>은 근로자의 이질성을 통제하고서 새로운 직장의 임금합수를 추정한 결과이다. 이질성을 통제하였을 때 근속이나 경력 변수는 유의한 영향을 가지지 않으며, 교육이라는 일반적인 생산성 지표만이 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 하락하였다.

9) 1차 차분을 통해 근로자의 관측하지 못하는 능력을 통제하는 방법도 가능할 것이다.

〈표 2-7〉 경력변동이 임금에 미치는 효과

	표본 특성		(1)			(2)		
	평균 (표준편차)	추정계수 (표준오차)	전 직장 임금 추정 결과	현 직장 임금 추정 결과	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 연도 더미 변수가 포함됨

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』 1~5차년도

〈표 2-8〉 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, 운수창고통산업	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.

제4절 소 결

본장에서는 노동이동의 효율성을 경력형성 측면에서 살펴보았다. 노동력 상태간의 이동만이 아니라 최근에 『경제활동인구조사』의 추가된 정보를 이용하여 직장이동을 포함하여 분석하였으며, 『한국노동패널』을 이용하여 경력변동에 따른 숙련의 손실 여부를 살펴보았다.

주요 발견은 다음과 같다.

첫째, 외환위기 이후 취업, 실업, 비경제활동 등 노동력 상태간 이동을 경험하는 비중이 증가하였으며, 특히 실업을 경험하는 노동이동이 증가하고 있다.

둘째, 실업을 경유하지 않은 직장이동 시에도 산업과 직업의 변화를 동반한 경력간 이동을 경험하는 비중이 높다.

셋째, 경력변동을 동반한 직장이동은 동일 산업이나 직업 내에서 이동하는 경우에 비해 유의하게 임금이 낮은 것으로 나타났다.

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 제공되도록 정책적인 지원이 이루어져야 할 것이다.

제 3 장

고용 유연화가 기업의 훈련투자에 미치는 영향

제1절 문제의 제기

1997년 경제위기를 거치면서 기업의 인력관리 방식이 크게 변화하고 있다. 시장경쟁의 심화에 대응하여 수익성 위주의 경영이 확산되면서, 기업은 경영환경의 변화에 신속적으로 대응하기 위하여 고용유연성을 확보하기 위한 채용·인사정책을 추구하고 있는 것이다. 특히 수량적 유연성을 높이기 위해 기업들은 정규직을 고용하는 대신에 필요할 때는 언제든지 고용을 조정할 수 있는 비정규직 고용을 늘리고 있다. 또한 정리해고나 명예퇴직, 권고사직과 같은 고용조정도 빈번하게 일어나고 있어, ‘평생직장’이라는 개념은 빠르게 ‘평생직업’으로 대체되고 있다. 근로자의 채용관행에도 변화가 일고 있다. 내부노동시장을 형성하여 입직구를 제외하고는 내부 승진으로 인원을 충원하던 방식에서 훈련을 거치지 않고도 바로 업무에 활용할 수 있는 경력직을 채용하는 추세가 나타나고 있다.

그러나 고용 유연성 추구가 장기적으로 기업경쟁력을 확보하는 데 기여하는지는 의문이다¹⁰⁾. 비정규 근로자들은 빈번한 노동이동을 경험

10) 이규용·김용현(2004)은 『사업체패널조사』(한국노동연구원) 1차년도 자료를 이용하여, 감원이나 일자리 소멸이 생산성이나 수익성의 개선을 가져오지 않았음을 보여준다.

하고 있으며, 고용조정과 경력직 채용 또한 내부노동시장을 약화시켜 노동이동의 증대를 초래할 것이다. 이러한 노동이동의 증대는 기업의 훈련투자 유인을 약화시킬 가능성이 높다. 일반적으로 기업의 훈련투자는 수익을 회수하는 데 시간이 오래 걸리기 때문에 장기적인 고용 관계하에서 활발하게 이루어진다. 훈련받은 근로자가 그만둔다면, 훈련투자 수익을 충분히 회수하지 못한 기업은 손실을 입기 때문에, 노동이동의 증대에 따라 기업은 근로자에 대한 훈련투자를 기피할 가능성이 높다.

고용 유연화가 기업의 훈련투자에 미치는 영향에 대한 선행 연구는 많지 않은 편이다. Arulampalam and Booth(1998)는 영국가구패널조사(British Household Panel Survey, 1991~95) 자료를 이용하여 노동시장 유연성과 기업 훈련간의 상충(trade-off) 관계를 분석하였다. 임시직·기간제 노동자, 시간제 노동자, 비조합원은 현 일자리에서 필요한 숙련을 개선하거나 증진하기 위한 훈련을 받을 확률이 낮은 것으로 나타나, 다양한 고용형태의 확산과 노조 조직물의 하락은 기업의 훈련투자를 저해함을 보여주고 있다.

김동배(2000)는 이직률이 높을수록 생산직 근로자의 공식 훈련이 하락하는 분석 결과를 제시하고 있다. 노용진·김동배·김동우(2001)는 장기고용을 보장하는 인적자원관리 관행이 기업의 교육훈련 투자에 미치는 영향을 분석하였다. 장기적 고용관계를 강화하는 인적자원관리 관행으로는 지난 3년간 강제적 고용감축 여부, 고용감축시 감원율, 비정규직 비율을 살펴보았다. 분석에 따르면, 고용감축 여부와 감원율은 유의한 영향을 미치지 못한 반면, 비정규직 비율은 기업의 교육훈련 투자를 늘리는 것으로 나타났다. 그들은 비정규직이 정규직 근로자의 장기고용을 위한 완충 역할로 사용하고 있는 것이라고 해석하였다. 김동배(2004)는 수량적 유연화 추구 형태에 따라 정규직의 기능적 유연화가 어떻게 달라지는지를 분석하였다. 정규직 고용조정과 비정규직 활용을 혼합한 유연화 전략이 전체 사업장의 43.3%를 차지하여 가장 보편적인 유형으로 나타나고 있으며, 혼합형에서 정규직의 기능적 유연화가 가장 낮다는 분석 결과를 제시하고 있다.

본 연구는 고용 유연성을 추구하는 기업 인사정책이 훈련투자에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 본 연구에서 살펴볼 문제는 다음과 같다. 첫째, 기업의 고용 유연성 추구는 근로자의 노동이동에 어떤 영향을 미치는가? 둘째, 노동이동이 증가하면 기업의 훈련투자는 감소하는가? 셋째, 고용 유연성 추구는 기업의 훈련투자에 어떠한 영향을 미치는가?

제2절 분석 자료

1. 자료 구성

본 연구에서는 한국노동연구원의 『사업체패널조사』 1차(2002년 조사 실시), 2차(2003년 조사 실시) 자료에 고용보험 전산망(노동부 중앙고용정보원)의 해당 사업체 자료를 결합하여 분석하였다.

『사업체패널조사』는 본사나 지사의 인사담당자용 설문지와 노무관리자용, 근로자대표용 설문으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 인사담당자용 설문지에 포함되어 있는 정보들을 이용하였다. 1차년도 자료는 관측치가 모두 2,417개이며, 이 가운데 인사담당자용 설문지에 응답한 사업체는 1,820개이다. 2차년도 자료는 관측치가 2,275개이며, 2,005개 사업체에서 인사담당자가 응답을 하였다. 그리고 1,2차 모두 응답한 사업체는 1,086개 사업체였다.

분석에서는 1,2차 조사에 모두 응답한 사업체 가운데 다음 세 가지 조건을 만족하는 사업체를 분석 표본으로 삼았다. 첫째, 전체 근로자수를 1,2차년도 모두 응답했으며 전체근로자수가 0보다 크다. 둘째, 두 번 조사에서 모두 교육훈련비를 보고했으며, 1인당 훈련비가 0보다 크다. 두 가지 조건을 모두 만족하는 사업체는 454개였다. 이 가운데 근로자수가 지나치게 크게 변동한 12개 사업체는 제외하였다. 셋째, 두 해의 1인당 훈련비 변동이 40만 원 이상 차이를 보이는 자료는 신뢰

성이 떨어지는 것으로 판단되어 제외하였다. 이상의 조건을 만족한 사업체는 394개였으며, 이 사업체들을 고용보험 전산망 자료와 결합하였는데, 결합하는 과정에서 15개 사업체가 탈락하였다. 그래서 최종 분석에 사용된 표본은 379개 사업체의 1,2차 자료를 결합한(pooling) 758개 관측치이다. 회귀분석에서는 변수의 결측으로 분석 표본이 감소하는 경우가 있어 결과표에 표본수를 기재하였다.

2. 주요 변수 설명

사업체의 교육훈련투자 지표는 1인당 교육훈련비를 사용하였다. 1인당 교육훈련비는 『사업체패널조사』의 교육훈련비를 전체 근로자수(정규직+비정규직)로 나누어 계산하였다. 훈련투자 결정요인 분석에서는 1인당 교육훈련비의 로그를 취한 값을 종속변수로 사용하였다. 『사업체패널조사』의 1차년도와 2차년도에 교육훈련비의 설문 문항이 달라졌는데,¹¹⁾ 특히 응답표에 기재된 금액 단위가 1차년도에는 ‘백만원’이었다가 2차년도에 ‘천원’으로 바뀌었다. 따라서 조사 단위의 변경으로 인한 응답 오류(rounding error)의 가능성이 존재하지만, 본 연구에서는 천원 단위로 환산하여 분석하였음을 밝힌다.

한편, 기업의 고용 유연성 추구의 지표로 『사업체패널조사』의 세 가지 정보를 이용하였다. 첫째는, 비정규직의 고용이다. 『사업체패널조사』에서는 비정규직 근로자수와 비정규직을 포함한 전체 근로자수를 조사하고 있다. 본 연구에서는 비정규직 근로자수를 전체 근로자수로 나누어 ‘비정규직 비율’ 변수를 만들었다.

둘째는, 경력직 채용이다. 설문에서는 신규채용과 중도경력직 채용 인원을 각각 조사하고 있다. 각 연도의 신규채용과 중도경력직 채용의

11) 『사업체패널조사』에서 교육훈련비의 설문 문항은 다음과 같다. ① 1차 조사: “직업능력개발훈련뿐만 아니라 일반 정신교육, 노사관계교육, 산업안전교육 등 종업원 개발을 위한 투자비 총액(백만원)”. ② 2차 조사: “고용보험 직업능력개발사업에 납부한 보험료액뿐만 아니라 근로자의 능력개발을 위한 투자비 총액을 말합니다. 재무제표상의 손익계산서와 제조회가명세서에 나타난 교육훈련비의 합계액이 이에 해당합니다.(천원)”

합을 전체 채용으로 보고, 전체 채용에 대한 중도경력직 채용의 비율을 ‘경력직 채용 비율’ 변수로 삼았다.

셋째는, 고용조정 경험이다. 설문에서는 ‘명예퇴직/조기퇴직’과 ‘정리해고/권고사직’, ‘단기계약직/시간제근로자 감축’, ‘계열사나 협력업체로 진출’의 고용조정 방식에 대해 각각 실시 대상자수를 질문하고 있다. 하나 이상의 고용조정 경험을 가지는 경우에 1의 값을 갖고, 하나도 실시한 적이 없는 경우에 0의 값을 갖는 ‘고용조정 실시 여부’ 변수를 구성하였다.

그리고 기업의 인력관리 방식이 근로자의 노동이동에 미치는 영향을 살펴보기 위해 이병희(2003b)의 방법에 따라 일자리 단위의 노동이동 변수를 구성하였다. 사업체의 노동이동 변수는 고용보험 전산망에서 구한 순고용증가율, 일자리 창출률, 일자리 소멸률, 채용률, 이직률, 노동이동률, 초과노동이동률을 사용하였으며, 이직 현황을 나타내는 변수로는 이직률과 초과노동이동률을 사용하였다. 변수들의 구성 방법을 2002년을 예로 들어 설명하면 다음과 같다.

먼저 고용보험 전산망에서 해당 사업체의 2001년말 현재 근로자수와 2002년말 현재 근로자수를 구해 그 평균을 2002년 근로자수로 삼았다. 순고용증가율은 2002년말 근로자수에서 2001년말 근로자수를 뺀 값을 2002년 근로자수로 나눈 값이다. 이 값이 0보다 크거나 같으면 일자리 창출률, 0보다 작으면 그 절대값을 일자리 소멸률로 정의한다. 사업체의 일자리 창출률이 0보다 크면 일자리 소멸률은 0을 부여하고, 일자리 소멸률이 0보다 크면 일자리 창출률은 0이 된다.

채용률과 이직률은 2002년 한 해 동안 사업체에 채용된 근로자수와 사업체를 그만둔 근로자수를 각각 전체 근로자수로 나누어 구하며, 채용률과 이직률의 합이 노동이동률(worker flow rate)이 된다. 그리고 사업체의 노동이동률에서 일자리 창출률과 일자리 소멸률의 합을 뺀 것이 초과노동이동률(churning flow rate)이다. 초과노동이동률은 사업체에서 발생한 노동이동 가운데 사업체의 규모 변동에서 초래된 노동이동을 넘어서서 발생한 노동이동의 크기를 보여주는 지표이다.

사업체에서 발생한 이직은 규모의 변동을 기준으로 규모 변동을 동

〈표 3-1〉 주요 변수 설명

자료	변수명	변수 설명
사업체 패널조사	1인당 교육훈련비	교육훈련비/전체 근로자수
	비정규직 비율	비정규직근로자수/전체 근로자수
	경력직 채용률	중도경력직 채용인원/(신규채용+중도경력직 채용인원)
	고용조정 실시 여부	‘ 명예퇴직/조기퇴직’과 ‘정리해고/권고사직’, ‘단기계약직/시간제근로자 감축’, ‘계열사나 협력업체로 전출’ 중 하나 이상을 실시하였으면 1, 그렇지 않으면 0
	노동조합 유무	
	다가능교육 실시 여부	
	사업체 규모	100인 미만/100~299인/300인 이상
	산업	경공업/중공업/전기가스수도·통신·금융보험/기타산업
고용보험 전산망	이직률	
	초과노동이동률	
	남자 근로자 비중	
	학력별 비중	고졸 이하/전문대졸/대졸 이상
	연령별 비중	29세 이하/30세~54세/55세 이상
	직종별 비중	관리전문직/사무·서비스·판매직/생산직

반한 이직과 그렇지 않은 이직으로 나눌 수 있다. 규모 변동을 동반한 이직이란 일자리 소멸에서 기인하는 이직을 뜻하며, 일자리 소멸률이 높다는 것은 정리해고와 같은 대규모 감원 정책을 시행했음을 의미한다. 반면, 규모 변동을 동반하지 않은 이직은 이직이 일어난 뒤에 이를 대체하기 위해 채용이 발생한 이직, 다시 말해 새로운 노동자를 채용함으로써 대체된 이직(replaced separation)을 뜻한다. 대체된 이직의 비율이 높다는 것은 노동자들이 빈번하게 사업체를 떠나 새로운 노동자를 채용하고 있다는 것을 보여준다.

이렇게 볼 때 이직률이 높다는 것은 일자리 소멸률이 높기 때문일 수도 있지만, 대체된 이직의 비율이 높은 경우일 수도 있는데, 두 경우는 원인도 서로 다를 것이고 훈련에 미치는 영향도 상이할 것이다. 이런 점을 감안하여 본 연구에서는 이직률과 함께 대체된 이직의 비

율을 살펴볼 것이다. 본 연구에서는 대체된 이직의 영향을 살펴보기 위해 초과노동이동률을 대신 사용하였다.

한편 통제 변수로는 『사업체패널조사』에서 노동조합 더미,¹²⁾ 다기능 훈련실시 더미, 산업, 규모 관련 변수를 구성하였고, 고용보험 전산망에서 사업체의 노동력 구성 관련 변수를 구성하였다. 사업체의 노동력 구성 변수들은 고용보험 전산망에서 해당 사업체의 2001년말, 2002년말 시점을 기준으로 사업체에 고용되어 있는 노동자들의 성, 학력, 연령, 직종을 이용해 비중을 구하였다.

3. 표본 특성

이상에서 구성한 379개 표본 사업체의 기본적인 특성은 <표 3-2>에 정리되어 있다.

표본 사업체의 전체 평균 근로자수는 2001년에 457.5명에서 2002년에 422.8명으로 34.7명이 감소하였다. 이를 반영하여 사업체 규모별로 보면 300인 이상 사업체의 비중이 감소하고 100인 미만 사업체 비중이 늘어났다. 정규직과 비정규직 근로자수의 변화를 보면 사업체의 규모 감소가 정규직 근로자의 감소에서 기인하고 있음을 알 수 있다.

산업별로는 제조업이 59.3%로 높은 비중을 차지하고 있으며 이 가운데 중공업이 36.9%, 경공업이 22.4%를 차지하고 있다. 그리고 33.2%의 사업체에 노동조합이 조직되어 있다.

사업체의 노동력 구성을 살펴보면 남자 노동자의 비중이 75% 정도로 압도적으로 높다. 평균 연령은 36세이며, 2001년, 2002년 사이에 청년층과 55세 이상 고령층의 비중이 조금씩 늘어났다. 학력 구성을 보면 전문대졸자와 대졸 이상의 학력을 가진 노동자의 비중이 조금 늘어났다. 직종별로는 관리전문직과 생산직이 조금 감소하고 사무·서비스·판매직 노동자의 비중이 상대적으로 높아졌다.

12) 노동조합 유무에 대한 정보는 '노무관리자용' 설문지나 '근로자대표용' 설문지에 있다.

〈표 3-2〉 표본 특성

	2001		2002	
	평균	(표준편차)	평균	(표준편차)
전체 근로자수(명)	457.5	(2,337.2)	422.8	(2,530.1)
정규직 근로자수(명)	402.1	(2,155.4)	366.0	(2,316.2)
비정규직 근로자수(명)	55.4	(357.6)	56.8	(499.8)
사업체 규모				
100인 미만	[41.2]		[46.4]	
100~299인	[33.0]		[33.5]	
300인 이상	[25.9]		[20.1]	
산업				
경공업	[22.4]			
중공업	[36.9]			
전기가스수도·통신·금융보험업	[5.3]			
기타 산업	[35.4]			
노동조합				
없음	[66.8]		[68.1]	
있음	[33.2]		[31.9]	
사업체 노동력 구성				
남자 근로자 비중	[75.3]		[74.8]	
평균 연령	35.9	(5.1)	36.0	(5.4)
29세 이하	[30.2]		[31.4]	
30~54세	[65.1]		[63.4]	
55세 이상	[4.7]		[5.2]	
학력 구성				
고졸 이하	[64.2]		[62.3]	
전문대졸	[11.7]		[12.5]	
대졸 이상	[24.0]		[24.7]	
직종 구성				
관리전문직	[17.8]		[17.5]	
사무·서비스·판매직	[36.3]		[37.3]	
생산직	[45.9]		[45.3]	
N	379			

주: () 안의 값은 표준편차이고, [] 안의 값은 비중임.

제3절 기업의 고용 유연화와 노동이동

1. 기업의 고용 유연성 추진 실태

비정규직 고용, 경력직 채용, 고용조정 등 세 측면에서 기업의 고용 유연화 추진 현황을 살펴보았다. <표 3-3>은 2001년과 2002년에 걸친 고용 유연성 추진 실태를 보여주고 있다.

표의 위 부분은 규모별, 산업별, 노동조합 유무별로 비정규직 고용 비율, 경력직 채용 비율, 고용조정 실시 비율을 보여주고 있다. 표의 아래 부분은 이러한 인사정책을 사용한 사업체의 비중, 다시 말해 비정규직을 고용한 사업체 비중, 경력직을 채용한 사업체 비중, 고용조정을 실시한 사업체 비중 등을 보여주고 있다.

먼저 비정규직 고용¹³⁾¹⁴⁾을 살펴보면, 사업체 비정규직 비율의 전체 평균은 2001년 10.3%에서 2002년 7.9%로 감소하였다. 비정규직을 고용하는 사업체의 비중도 64.9%에서 47.8%로 줄어들었다. 규모별로 보면, 사업체 규모가 클수록 비정규직 고용 비율도 높고 비정규직을 고용하고 있는 사업체 비중도 높게 나타난다. 산업별로 보면, 경공업

-
- 13) 『사업체패널조사』에서 비정규직은 다음과 같은 유형의 근로자로 구성된다.
 ①파트타임/시간제. ②단기계약직: 축적직이라고도 하며 단기계약을 반복하는 경우 포함. ③일시적 고용: 대체근로라고도 하며 일시적으로 빈 자리를 메우는 경우. ④파견근로자: 파견근로법에 적용되는 경우. ⑤용역근로자: 파견근로자와 유사하게 제3자가 고용관리를 담당. ⑥호출근로자: 파견근로자와 유사하게 제3자가 고용관리를 담당. ⑦소사장과 소사장이 고용한 인력. ⑧외주근로자: 귀사 업무를 용역처럼 하되 직접 지휘감독을 받지 않음. ⑨독립도급근로자나 프리랜서: 소사장을 제외한 사업자등록증을 가진 직원.
- 14) 표본 사업체의 비정규직 비율은 『경제활동인구조사』 결과와 비교하면 크게 낮다. 그러나 가구조사인 『경제활동인구조사』와 달리 사업체조사에서 비정규 비중은 훨씬 낮게 조사되는 것이 일반적인 현상이다. 참고로 『사업체 기초통계조사(통계청)』에서 임시일용직의 비중은 2000년에 14.9%로 나타났다. 그럼에도 불구하고 『사업체패널조사』에 단기계약직 문항이 포함되지 않아 비정규직 비율이 실제보다 낮게 조사되었을 가능성을 배제할 수 없다.

과 중공업에서 비정규직 고용 비율은 상대적으로 낮게 나타나지만, 고용하고 있는 사업체 비중은 높게 나타난다. 한편 노동조합이 있는 사업체에서 비정규직을 고용한 사업체 비중이 높게 나타나고 있다.

경력직 채용은 비정규직 고용과 달리 이 기간에 증가한 것으로 나타났다. 경력직 채용률은 31.6%에서 42.5%로 증가하였으며, 경력직을 채용한 사업체 비중도 58.3%에서 70.7%로 늘었다. 규모별로 보면, 경력직 채용 비율은 중소기업에서 크게 증가했으며 경력직을 채용하는 사업체 비중도 중소기업에서 높게 나타나고 있다. 노동조합 유무별로는, 노동조합이 없는 사업체에서 상대적으로 경력직 채용이 활발하게 일어나고 있다.

고용조정 실시는 ‘명예퇴직/조기퇴직’ 실시, ‘정리해고/권고사직’ 실시, ‘단기계약직/시간제근로자 감축’, ‘계열사나 협력업체로 진출’로 구분해서 살펴보았다. 네 가지의 고용조정 방식으로 실시한 고용조정은 비율은 비교적 낮지만, 모두 2001년에 비해 2002년에 증가하였다.

명예퇴직/조기퇴직을 실시한 사업체 비중은 300인 이상 대기업에서 19.4%(2001년), 21.1%(2002년)로 가장 높지만, 100인 미만 사업체에서도 4.5%(2001년)에서 8.5%(2002년)로 크게 증가하였다. 산업별로는 전기·가스·수도업/통신업/금융보험업에서 명예퇴직의 실시 비율과 비중이 높게 나타난다. 노동조합이 없는 사업체에서는 실시 비율이나 실시한 사업체 비중이 2002년에 늘어났지만, 노동조합이 있는 사업체에서는 감소하였다. 그러나 노동조합이 있는 사업체에서 명예퇴직을 더 많이 실시한 것으로 나타났다.

정리해고/권고사직의 경우에는 실시 비율이 100인 미만 사업체에서만 증가했지만, 실시한 사업체 비중은 모든 규모에서 증가하였다. 정리해고를 실시한 사업체 비중은 대기업보다는 중소기업에서 높게 나타나고 있다. 그리고 노동조합이 없는 사업체에서 노동조합이 있는 사업체보다 정리해고를 많이 실시한 것으로 나타난다.

두 가지 고용조정 방식만을 놓고 보면 노동조합이 있는 대기업에서는 명예퇴직을 고용조정 방식으로 많이 사용하고 있는 반면, 노동조합이 없는 중소기업에서는 정리해고를 이용해 고용을 조정하는 경향을 보인다.

〈표 3-3〉 사업체 특성별 고용 유연화 추진 실태

	비정규직 고용		경력직 채용		고용조정							
					명예퇴직/ 조기퇴직		정리해고/ 권고사직		단기계약직/ 시간제 감축		계열사나 협 력업체 진출	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
[실시 비율]												
전체	0.103	0.079	0.316	0.425	0.008	0.012	0.012	0.014	0.001	0.004	0.002	0.009
규모												
1	0.070	0.057	0.342	0.460	0.008	0.018	0.012	0.025	0.001	0.006	0.000	0.019
2	0.109	0.082	0.279	0.463	0.002	0.007	0.014	0.006	0.003	0.000	0.004	0.001
3	0.147	0.122	0.320	0.284	0.014	0.004	0.011	0.001	0.000	0.004	0.001	0.001
산업												
A	0.051	0.061	0.305	0.424	0.001	0.015	0.006	0.005	0.002	0.002	0.000	0.000
B	0.073	0.056	0.310	0.365	0.009	0.007	0.023	0.023	0.001	0.002	0.004	0.010
C	0.140	0.073	0.349	0.361	0.050	0.054	0.005	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000
D	0.161	0.114	0.324	0.498	0.004	0.008	0.006	0.011	0.001	0.007	0.000	0.016
노조												
없음	0.095	0.081	0.362	0.451	0.004	0.010	0.012	0.019	0.002	0.004	0.001	0.013
있음	0.118	0.073	0.222	0.367	0.016	0.016	0.013	0.004	0.000	0.002	0.002	0.001
[실시 사업체 비중]												
전체	0.649	0.478	0.583	0.707	0.092	0.111	0.092	0.145	0.013	0.029	0.026	0.045
규모												
1	0.429	0.352	0.596	0.653	0.045	0.085	0.083	0.148	0.006	0.023	0.013	0.023
2	0.760	0.480	0.520	0.780	0.072	0.087	0.128	0.157	0.024	0.024	0.032	0.039
3	0.857	0.763	0.643	0.711	0.194	0.211	0.061	0.118	0.010	0.053	0.041	0.105
산업												
A	0.647	0.518	0.518	0.706	0.024	0.071	0.059	0.106	0.012	0.024	0.024	0.024
B	0.650	0.493	0.650	0.729	0.129	0.164	0.121	0.129	0.014	0.029	0.050	0.057
C	0.800	0.400	0.500	0.500	0.300	0.250	0.050	0.150	0.000	0.000	0.000	0.000
D	0.627	0.448	0.567	0.716	0.067	0.060	0.090	0.187	0.015	0.037	0.007	0.052
노조												
없음	0.573	0.426	0.621	0.729	0.051	0.089	0.099	0.155	0.020	0.027	0.028	0.031
있음	0.802	0.587	0.508	0.661	0.175	0.157	0.079	0.124	0.000	0.033	0.024	0.074

주: 규모 1은 100인 미만, 2는 100~299인, 3은 300인 이상.

산업에서 A는 경공업, B는 중공업, C는 전기가스수도,통신,금융보험업, D는 기타산업.

2. 노동이동 현황

앞서 노동이동 변수의 구성 방법에서 설명하였듯이, 여기에서 제시하는 사업체의 노동이동 통계는 고용보험 전산망을 이용하여 산출한 것이다. 분석 대상 시기인 2001년, 2002년에는 이미 고용보험 적용대상이 비정규 근로자로 확대되어 있지만 고용보험 전산망에는 근로자의 고용형태에 대한 정보가 들어 있지 않다. 따라서 비정규직의 가입률을 파악할 수 없지만, 여전히 가입률이 높지 않은 것으로 판단된다.¹⁵⁾ 이런 점을 고려하면 이하에서 제시하는 노동이동 현황에서 비정규직 근로자의 노동이동이 차지하는 비중은 그리 크지 않을 수 있다는 점을 감안해야 한다. 만약 고용보험 전산망에 비정규직 근로자의 가입 비중이 낮다면, 일반적으로 노동이동이 정규직에 비해 크다고 알려진 비정규직 근로자의 노동이동까지 포함한다면 노동이동 규모는 여기서 제시한 것보다 더욱 커질 것이다.

이제 사업체들의 노동이동 현황을 살펴보자. <표 3-4>에서는 사업체 특성별 노동이동 현황을 보여주고 있다. 먼저 확인할 수 있는 점은 순고용증가율은 매우 낮지만 그 이면에는 노동자들의 채용과 이직이 활발하게 일어나고 있다는 점이다. 2001년의 경우를 살펴보면 순고용증가율은 0.6%밖에 되지 않는다. 이것은 2001년 한 해 동안 6.7%의 일자리가 창출되고 6.2%의 일자리가 소멸되면서 0.6%의 고용이 증가한 것이다. 그러나 실제로는 같은 기간에 31.5%의 채용과 30.9%의 이직이 일어나, 62.4%의 노동력이 이동(worker flow)하였다. 이 가운데 일자리 변동에 의해 발생한 12.9%의 노동이동을 제외하면, 49.5%의 초과노동이동(churning flow)이 발생하였다.

15) 비정규직 근로자의 고용보험 가입이 높지 않을 것이라고 추론하는 이유는 다음과 같다. 먼저, 『경제활동인구 부가조사(2001. 8)』에서 임시·일용직의 고용보험 가입률은 15.1%(안주엽 외(2002), 99쪽에서 재계산)로 낮다. 또한, 표본 사업체에서 비정규직의 이직이라고 볼 수 있는 ‘계약기간 만료·공사 종료’에 의한 이직은 전체 이직 가운데 4.0%(2001년), 4.9%(2002년)에 그치고 있기 때문이다.

〈표 3-4〉 사업체 특성별 노동이동

		순고용증가율		일자리 창출률		일자리 소멸률			
		2001	2002	2001	2002	2001	2002		
전 체		0.006	0.005	0.067	0.073	0.062	0.068		
사업체 규 모	100인 미만	0.026	-0.020	0.081	0.064	0.056	0.084		
	100~299인	-0.007	0.021	0.069	0.085	0.076	0.064		
	300인 이상	-0.010	0.036	0.043	0.074	0.054	0.037		
산 업	경공업	-0.007	-0.045	0.053	0.036	0.060	0.081		
	중공업	-0.003	0.006	0.057	0.079	0.061	0.073		
	전기가스수도, 통신, 금융보 험업	0.047	0.017	0.108	0.087	0.061	0.070		
	기타 산업	0.016	0.034	0.081	0.087	0.064	0.053		
노동조합	없음	0.025	0.006	0.086	0.082	0.061	0.076		
	있음	-0.033	0.003	0.030	0.054	0.063	0.051		
		채용률		이직률		노동이동률		초과노동 이동률	
		2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
전 체		0.315	0.334	0.309	0.329	0.624	0.664	0.495	0.523
사업체 규 모	100인 미만	0.371	0.356	0.345	0.376	0.716	0.732	0.579	0.584
	100~299인	0.347	0.369	0.354	0.348	0.701	0.718	0.556	0.569
	300인 이상	0.186	0.226	0.196	0.190	0.382	0.416	0.284	0.305
산 업	경공업	0.279	0.273	0.286	0.318	0.565	0.591	0.452	0.473
	중공업	0.266	0.292	0.269	0.286	0.535	0.578	0.417	0.425
	전기가스수도, 통신,금융보험업	0.287	0.273	0.240	0.256	0.526	0.529	0.358	0.372
	기타 산업	0.393	0.426	0.377	0.393	0.770	0.819	0.625	0.679
노동조합	없음	0.377	0.371	0.352	0.364	0.730	0.735	0.583	0.577
	있음	0.190	0.257	0.223	0.255	0.413	0.512	0.320	0.407

둘째, 규모별로 보면 중소기업의 일자리 창출과 소멸이 대기업에 비해 크며, 채용과 이직의 노동자 이동도 크게 일어남을 알 수 있다. 대기업은 상대적으로 안정적인 노동이동을 보이고 있음에도 불구하고 노동자 이동률이 38.2%(2001년), 41.6%(2002년)로 높게 나타난다.

3. 기업의 고용 유연화가 노동이동에 미치는 영향

이제 기업의 고용 유연성 추구가 이직률이나 초과노동이동률에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보자. <표 3-5>와 <표 3-6>은 사업체의 고용 유연성 추구 정책이 이직률과 초과노동이동률에 미치는 효과를 분석한 결과이다.

먼저 비정규직 비율의 효과를 보면, 비정규직 비율이 높을수록 이직률과 초과노동이동률이 유의하게 높은 것으로 나타난다. 기존 연구에 따르면 비정규직 근로자는 정규직에 비해 노동이동이 크다. 정규직에 비해 근로조건이 좋지 않아 더 나은 일자리가 나타나면 쉽게 이직하는 측면도 있고, 고용보호 장치가 약하기 때문에 기업이 해고하거나 계약 기간 연장을 거절하면 그만두어야 하는 측면도 있다. 따라서 노동이동성이 큰 비정규직의 고용 비율이 높아지면 사업체의 이직률은 높아질 것이다. 또한 사업체는 비정규직 근로자가 이직하면 필요한 근로자를 새로 채용할 것이기 때문에 초과노동이동률도 높아질 것이다.

한편 앞서 지적했듯이, 고용보험 가입자 가운데 비정규직의 비율이 낮다면, 높은 이직률과 초과노동이동률은 비정규직의 노동이동만으로는 설명할 수 없고, 정규직의 노동이동도 반영하는 것으로 보아야 할 것이다. 즉 비정규직 고용이 정규직 근로자의 이직률과 초과노동이동률에 영향을 주는 측면도 고려해야 한다.

비정규직 고용이 정규직 근로자의 이직률을 높이는 것은 두 가지 경우를 추론해 볼 수 있다. 하나는, 비정규직이 정규직을 대체하지만 나머지 정규직들은 비정규직을 안전판으로 삼아 고용안정을 달성하는 경우이다. 정규직을 감원하고 정규직이 수행하던 업무를 비정규직이 맡게 되면 정규직의 감원으로 이직률은 올라갈 것이다. 그러나 이 경우에 사업체의 규모가 감소하므로 정규직의 초과노동이동률은 영향을 받지 않거나 오히려 고용안정의 확보로 초과노동이동률은 낮아질 것이다. 다른 하나는 비정규직이 정규직을 대체하는 과정에서 정규직이 고용불안을 느끼는 등 직장에 대한 만족도가 낮아져 이직이 늘어나는 경우이다.¹⁶⁾ 이 경우에는 이직한 정규직 근로자를 기업은 계속해서 충

원해야 하기 때문에 초과노동이동률이 높아질 것이다.

다음으로 경력직 채용률의 효과를 살펴보자. 교육훈련을 거치지 않고 바로 업무에 투입할 수 있다는 점 때문에 기업은 경력직 채용을 선호하고 있다. 또한 경력직 근로자는 이미 다른 회사에서 노동력의 질을 검증받았기 때문에 경력직 채용은 일자리 일치도(job matching quality)를 높일 것으로 기대할 수 있다. 그러나 이미 고용되어 있는 근로자는 승진 가능성 저하에 따라 직장에 대한 만족도가 떨어져 이직 가능성이 높을 수 있다. 즉 경력직 채용의 관행이 확산되는 것은 기존에 형성되어 있던 내부노동시장의 약화를 가져올 가능성이 크며, 이에 따라 정규직 근로자의 이직을 촉진할 수 있다.

<표 3-5>와 <표 3-6>에서 경력직 채용률의 효과를 보면, 경력직 채용률이 높을수록 이직률과 초과노동이동률은 높은 것으로 나타난다. 따라서 경력 채용이 일자리 일치도를 높여 노동이동을 줄이는 효과보다는 기존 노동자들의 노동이동을 높이는 효과가 더 클 수 있음을 보여준다.

셋째, 고용조정 실시의 효과를 살펴보자. 명예퇴직이나 정리해고와 같은 고용조정은 근로자를 내보내는 감원정책이기 때문에 이직률을 높일 것으로 예상할 수 있다. 따라서 양(+)의 부호를 가질 것이다. 초과노동이동률에 대해서는 두 가지 추론이 가능하다. 하나는 명예퇴직이나 정리해고를 실시하여 일자리 일치도가 낮은 근로자를 내보내는 경우 상대적으로 일자리 일치도가 높은 근로자들이 남기 때문에 초과노동이동률은 낮아지며(-), 생산성도 상승할 것이다. 다른 하나는 기업의 고용조정을 경험한 근로자들이 고용불안을 느끼고 좀더 안정적인 일자리를 찾아 빈번하게 이동하여 초과노동이동률이 오히려 상승하고(+), 기업의 생산성이 하락하는 경우이다.

분석 결과를 보면 이직률에 대해서는 양(+), 초과노동이동률에 대해서는 음(-)의 값을 갖지만 모두 유의하지 않은 것으로 나타난다¹⁷⁾.

16) 조우현(1994)은 기업이 주도권을 가지고 경영조직과 작업조직을 설계하며, 노동자는 이에 만족이나 불만을 표하며, 불만족이 심할 때 이직한다는 조직행동론의 관점을 채택하여 노동자의 직무 만족이 노동자의 이직 의사에 유의한 영향을 미친다는 점을 보였다.

〈표 3-5〉 기업의 고용 유연화가 이직률에 미치는 영향

	종속변수 = 이직률		
	회귀계수	표준오차	유의도
상수항	0.546	0.060	***
비정규직 비율	0.186	0.062	***
경력직 채용률	0.092	0.026	***
고용조정 실시 더미	0.021	0.022	
노동조합 더미	-0.051	0.024	**
다기능교육 실시 더미	0.018	0.023	
사업체 규모[100인 미만]			
100~299인	0.006	0.022	
300인 이상	-0.108	0.027	***
산업[경공업]			
중공업	0.008	0.026	
전기가수도, 통신, 금융보험업	0.048	0.048	
기타 산업	0.064	0.026	**
남자 근로자 비중	-0.070	0.046	
연령 비중[30~54세]			
29세 이하	0.170	0.062	***
55세 이상	0.279	0.125	**
학력별 비중[고졸 이하]			
전문대졸	-0.714	0.107	***
대졸 이상	-0.371	0.061	***
직종 비중[사무·서비스·판매직]			
관리전문직	-0.045	0.056	
생산직	-0.231	0.049	***
2002년 더미	0.005	0.019	
Adj R-Sq	0.225		
N	684		

주: [] 안은 기준 변수임.

* 는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

- 17) 고용조정으로 ‘명예퇴직/조기퇴직’과 ‘정리해고/권고사직’만을 고려해서 분석해 보면 고용조정의 회귀계수(t값)는 이직률에 대해서는 0.034(1.48), 초과노동이동률에 대해서는 -0.010(-0.26)이다. 고용조정이 이직률을 높이는 효과는 보이지만 초과노동이동률에 미치는 효과는 분명하지 않다.

〈표 3-6〉 기업의 고용 유연화가 초과노동이동률에 미치는 영향

	종속변수=초과노동이동률		
	회귀계수	표준오차	유의도
상수항	0.717	0.096	***
비정규직 비율	0.187	0.100	*
경력직 채용률	0.183	0.042	***
고용조정 실시 더미	-0.018	0.036	
노동조합 더미	-0.074	0.038	*
다기능교육 실시 더미	0.023	0.036	
사업체 규모[100인 미만			
100~299인	-0.003	0.035	
300인 이상	-0.175	0.043	***
산업[경공업]			
중공업	-0.008	0.042	
전기가스수도, 통신, 금융보험업	0.053	0.077	
기타 산업	0.179	0.042	***
남자 근로자 비중	-0.158	0.075	**
연령 비중[30세~54세]			
29세 이하	0.539	0.099	***
55세 이상	0.496	0.201	**
학력별 비중[고졸 이하]			
전문대졸	-0.940	0.172	***
대졸 이상	-0.474	0.099	***
직종 비중[사무·서비스·판매직]			
관리전문직	-0.195	0.089	**
생산직	-0.205	0.078	***
2002년 더미	0.001	0.030	
Adj R-Sq	0.273		
N	684		

주: [] 안은 기준 변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

마지막으로 통제변수들의 효과를 살펴보자. 노동조합은 유의하게 이직률과 초과노동이동률을 낮추는 것으로 나타났다. 노동조합이 초과노동이동률을 낮추는 것은 전통적으로 강조되어 온 ‘목소리 효과’를 받

영하는 것이다. 또한 신동균(2004)에 따르면 노동조합이 있는 기업은 노동조합이 없는 기업에 비해 수요충격에 대한 적응 수단으로 고용보다는 임금을 주로 사용한다. 목소리 효과와 임금조정 선호가 이직률을 낮추는 것으로 보인다.

규모별로는 100인 미만 사업체에 비해 300인 이상 사업체에서 이직률과 초과노동이동률이 유의하게 낮게 나타나, 규모가 클수록 이직률이 낮다는 기존 연구 결과와 부합한다. 연령별로는 장년층에 비해 29세 이하의 청년층이나 55세 이상의 고령 노동자의 비중이 높은 사업체에서 이직률이 높다. 청년층과 고령층의 회귀계수를 비교해 보면 이직률은 고령 노동자가 크고 초과노동이동률은 청년층이 조금 더 크게 나타나, 고령 노동자가 상대적으로 일자리 소멸에 의한 이직이 많았음을 보여준다.

학력별로는 고졸 이하보다는 전문대졸이나 대졸 이상의 학력을 가진 노동자 비중이 높은 사업체의 이직률이 유의하게 낮다. 직종별로는 사무직이나 서비스, 판매직 노동자 비중보다 생산직의 비중이 높은 사업체의 이직률이 낮은 것으로 나타난다.

제4절 기업의 고용 유연화와 훈련투자

1. 기업의 교육훈련 투자 현황

<표 3-7>에는 분석에 사용한 표본 사업체의 1인당 훈련비가 제시되어 있다. 표본 사업체의 1인당 훈련비는 2001년 164.7천원, 2002년 139.5천원으로 조사되었다. 참고로 이 금액은 노동부가 『기업체노동비용조사보고서』에서 발표한 상용근로자 10인 이상 기업의 연간 1인당 교육훈련비 2001년 486.9천원, 2002년 580.1천원에 비해 낮은 수준이다¹⁸⁾.

〈표 3-7〉 사업체 특성별 연간 1인당 훈련비

(단위: 천원)

	2001	2002
전 체	164.7	139.5
사업체 규모		
100인 미만	136.1	110.8
100~299인	147.1	130.0
300인 이상	232.8	221.9
산업		
경공업	152.6	126.1
중공업	180.1	149.0
전기가스수도, 통신, 금융보험업	300.3	349.2
기타 산업	136.1	106.9
노동조합		
없음	151.9	122.0
있음	190.4	177.0

그러나 『기업체노동비용조사보고서』의 1인당 훈련비 투자를 규모별로 살펴보면 규모가 증가할수록 높아지는데, 이런 특징은 본 연구의 표본에서도 확인된다. 또한 산업별로 보면 전기·가스 및 수도사업, 운수·창고 및 통신업, 금융 및 보험업이 두 해 모두 평균을 상회하는데, 표본 사업체도 이런 특징을 보이고 있다. 비록 본 연구에서 사용한 표본 사업체의 훈련비 규모가 실제보다 작고, 2002년에 감소하는 한계는 있지만¹⁸⁾, 규모별·산업별 특징은 유지되고 있다고 할 수 있다.

2. 노동이동이 기업의 훈련투자에 미치는 영향

기업의 훈련투자 결정요인은 사업체의 1인당 훈련비의 로그값을 중

18) 『기업체노동비용조사보고서』는 상용근로자 10인 이상 사업체를 대상으로 하며, 『사업체패널조사』에서는 포함되어 있지 않을 가능성이 높은 시설·장비비가 교육훈련비에 포함되어 있기 때문에, 『사업체패널조사』 결과보다 높게 산출되었을 것으로 보인다.

19) 교육훈련비가 감소한 것은 『사업체패널조사』에서 교육훈련비의 설문 문항과 조사 금액 단위가 바뀐 때문으로 보인다.

속변수로 하여 통상최소자승법(OLS)을 사용하여 분석하였다. 통제변수로는 노동조합 유무, 다기능교육 실시 여부, 사업체 규모, 산업을 포함하였고, 남성, 연령, 학력수준, 직종 등의 노동력 구성 관련 변수를 포함하였다. 2002년 연도 더미를 모형에 포함하여 경기적인 요인과 설문 문항 변화에 따른 차이(훈련비 조사 단위의 변동)를 통제하고자 했다. 그리고 이직률과 초과노동이동률이 기업의 훈련투자에 미치는 영향을 분석한 결과가 <표 3-8>과 <표 3-9>에 제시되어 있다.

먼저 통제변수들이 훈련투자에 미치는 효과를 검토해 보자. 통제변수들은 두 모형에서 대부분 유사한 효과를 보이고 있다. 우선 노동조합은 교육훈련투자에 유의미한 영향을 미치지 않고 있다. 사업체 규모를 보면, 100인 미만 사업체에 비해 300인 이상 사업체가 유의하게 훈련투자를 많이 하는 것으로 나타났다. 경공업에 비해 중공업은 유의한 차이를 보이지 않았지만, 전기, 가스, 수도업/통신업/금융보험업은 유의하게 높은 훈련비를 투자하고 있다.

노동력 구성의 영향을 살펴보면, 우선 남자 노동자의 비중이 높은 사업체일수록 훈련투자가 높은 것으로 나타났다. 연령 구성은 55세 이상의 고령 노동자들의 비중이 높을수록 훈련투자가 낮게 이루어진다. 학력별로는 고졸 이하에 비해 대졸 이상의 학력을 가진 근로자 비중이 높을수록 훈련투자가 많이 이루어지고 있다. 직종별 비중의 효과를 보면 관리전문직이나 생산직은 모두 사무·서비스·판매직에 비해 훈련투자가 낮은 것으로 나타난다. 관리전문직 비중이 높을수록 훈련투자가 낮게 나타난 것은 관리전문직의 비중이 높은 소규모 사업체의 낮은 훈련투자를 반영하는 것으로 보인다.

이상의 결과를 요약해 보면 대기업, 남자 노동자, 고학력 노동자가 훈련을 많이 받고 있고, 중소기업, 여자 노동자, 저학력, 고령 노동자가 훈련에서 상대적으로 소외되고 있음을 확인할 수 있다.

이제 노동이동 변수들의 효과를 살펴보자. <표 3-8>에서 이직률이 훈련투자에 미치는 효과를 살펴보면 유의하게 음(-)의 값을 갖는다. 초과노동이동률도 <표 3-9>에서 보듯이 훈련투자를 감소시키는 효과

〈표 3-8〉 이직률이 기업의 훈련투자에 미치는 영향

	종속변수=ln(1인당 훈련비)		
	회귀계수	표준오차	유의도
상수항	4.090	0.318	***
이직률	-0.721	0.192	***
노동조합 더미	-0.044	0.123	
다기능교육 실시 더미	0.272	0.118	**
사업체 규모[100인 미만]			
100~299인	0.006	0.114	
300인 이상	0.484	0.140	***
산업[경공업]			
중공업	0.124	0.131	
전기가스수도, 통신, 금융보험업	0.547	0.239	**
기타 산업	-0.208	0.135	
남자 근로자 비중	0.567	0.237	**
연령 비중[30~54세]			
29세 이하	0.240	0.319	
55세 이상	-1.068	0.647	
학력별 비중[고졸 이하]			
전문대졸	-0.018	0.567	
대졸 이상	1.348	0.317	***
직종 비중[사무·서비스·판매직]			
관리전문직	-0.627	0.281	**
생산직	-0.519	0.251	**
2002년 더미	-0.337	0.095	***
Adj R-Sq	0.210		
N	757		

주: [] 안은 기준 변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

〈표 3-9〉 초과노동이동률이 기업의 훈련투자에 미치는 영향

	종속변수=ln(1인당 훈련비)		
	회귀계수	표준오차	유의도
상수항	3.984	0.312	***
초과노동이동률	-0.416	0.123	***
노동조합 더미	-0.037	0.123	
다기능교육 실시 더미	0.270	0.118	**
사업체 규모[100인 미만]			
100~299인	0.002	0.114	
300인 이상	0.489	0.140	***
산업[경공업]			
중공업	0.109	0.132	
전기가스수도, 통신, 금융보험업	0.543	0.239	**
기타 산업	-0.183	0.137	
남자 근로자 비중	0.558	0.238	**
연령 비중[30~54세]			
29세 이하	0.352	0.325	
55세 이상	-1.071	0.649	*
학력별 비중[고졸 이하]			
전문대졸	0.070	0.565	
대졸 이상	1.398	0.316	***
직종 비중[사무·서비스·판매직]			
관리전문직	-0.648	0.282	**
생산직	-0.436	0.248	*
2002년 더미	-0.341	0.095	***
Adj R-Sq	0.207		
N	757		

주: [] 안은 기준 변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

〈표 3-10〉 기업의 고용 유연화가 훈련투자에 미치는 영향

	종속변수=ln(1인당 훈련비)		
	회귀계수	표준오차	유의도
상수항	3.785	0.324	***
비정규직 비율	-0.655	0.338	*
경력직 채용률	-0.117	0.144	
고용조정 실시 더미	0.084	0.121	
노동조합 더미	0.048	0.129	
다기능교육 실시 더미	0.184	0.123	
사업체 규모[100인 미만]			
100~299인	0.007	0.120	
300인 이상	0.554	0.147	***
산업[경공업]			
중공업	0.150	0.141	
전기가스수도, 통신, 금융보험업	0.532	0.259	**
기타 산업	-0.158	0.143	
남자 근로자 비중	0.499	0.253	**
연령 비중[30~54세]			
29세 이하	0.092	0.335	
55세 이상	-1.281	0.679	*
학력별 비중[고졸 이하]			
전문대졸	0.442	0.581	
대졸 이상	1.776	0.334	***
직종 비중[사무·서비스·판매직]			
관리전문직	-0.556	0.302	*
생산직	-0.384	0.265	
2002년 더미	-0.356	0.101	***
Adj R-Sq	0.202		
N	684		

주: [] 안은 기준 변수임.

*는 10%, **는 5%, ***는 1% 수준에서 유의함.

를 지닌다. 이 결과는 노동이동이 증가하면 기업의 훈련투자 유인이 감소한다는 것을 의미한다.

<표 3-10>에서는 고용 유연성을 추구하는 인사정책이 직접적으로 기업의 훈련투자에 어떤 효과를 끼치는지를 보여주고 있다. 비정규직 고용 비율은 유의하게 훈련비를 낮추는 효과를 보이고 있지만, 경력직 채용이나 고용조정 실시는 유의한 효과가 나타나지 않는다. 그러나 앞서 <표 3-5>와 <표 3-6>의 이직률과 초과노동이동률의 결정요인 분석에서 고용 유연화 전략이 노동이동을 증가시키는 효과를 갖는다는 점을 고려하면, 고용 유연성을 추구하는 기업의 인사정책은 노동이동을 촉진하여 기업의 훈련투자를 감소시키는 간접적인 효과를 가진다고 추론할 수 있다.

제5절 이직근로자의 고용보험 직업능력개발사업 참여 실태

고용보험 직업능력개발사업이 노동이동의 증대에 제대로 대응하고 있는지를 살펴보기 위해 고용보험 전산망과 직업훈련 정보망을 결합하여 이직하는 근로자의 훈련 참여 실태를 분석하였다. 우선 고용보험 전산망의 ‘피보험자 원부 DB’와 ‘피보험자 이력 DB’를 결합하여 2002년 고용보험 적용사업장에 종사하고 있는(또는 고용보험 적용사업장에 종사하고 있다가 이직한) 근로자의 개별 일자리 자료를 구성하였다. 한편 직업훈련 정보망은 개인별 훈련실적을 기록하기 때문에 훈련에 참여하는 근로자의 특성을 파악할 수 있다. 직업훈련 정보망에서 2002년 한 해 동안 사업주가 실시하는 훈련 또는 실업자 훈련에 참여하는 근로자 자료를 구성하였다. 이제 두 자료를 결합함으로써 2002년 고용보험 적용사업장에 고용되어 있는 근로자 가운데 이직 여부별로 한 해 동안 사업주 훈련 또는 실업자 훈련에 참여한 실태를 파악할 수 있다.

<표 3-11>에는 고용보험 직업능력개발사업 지원을 받는 훈련에 참

〈표 3-11〉 이직 여부별 훈련 참여 현황(2002년)

(단위: 천명, %)

	피보험자수	훈련 참여 (A+B)	사업주 훈련(A)	실업자 훈련(B)
재직근로자	5,166	806 (15.6)	806 (15.6)	
이직근로자	1,655	104 (6.3)	79 (4.8)	26
전 체	6,821	910 (13.3)	885 (13.0)	26 (0.4)

자료: 고용보험전산망과 직업훈련정보망을 결합한 자료.

여한 실적이 제시되어 있다. 분석에 사용된 피보험자는 정보의 누락·오류가 있는 자료를 제외한 6,821천 명이며, 그 가운데 한 해 동안 이직을 경험한 근로자는 24.3%인 1,655천 명이다. 전체 피보험자 가운데 13.3%가 훈련에 참여한 것으로 나타난다. 이직 여부별로 보면, 이직한 근로자의 훈련 참여율은 6.3%로 나타나, 재직하는 근로자의 15.6% 수준을 크게 하회하고 있다. 이는 무엇보다 이직 가능성이 높은 근로자에 대한 훈련을 사업주가 기피하기 때문이다. 일반적으로 기업은 이직 성향이 낮은 근로자를 선별하여 훈련투자를 하는 경향이 있다(Royalty, 1996; Loewenstein and Spletzer, 1997). 전직근로자를 대상으로 한 전직훈련이 거의 이루어지지 않는 상태²⁰⁾에서, 이직하는 근로자의 취업능력 제고는 사후적인 실업자 훈련에 크게 의존하는 상황을 초래하게 된다²¹⁾.

〈표 3-12〉에는 근로자 특성별로 이직에 따른 훈련 참여 현황이 제시되어 있다. 우선 성별로 보면, 재직근로자에 대한 사업주 훈련은 남성에 편중되어 있다. 이에 따라 숙련개발의 기회가 적은 여성의 이직률이 남성에 비해 높은 결과를 초래한다. 이직을 경험하는 근로자의

20) 2002년 한 해 동안 직업능력개발사업의 지원을 받은 사업주 훈련 가운데 전직훈련이 차지하는 비중은 0.2%에 불과하다(이병희·김동배, 2004).

21) 〈표 3-11〉에서 이직근로자의 실업자 훈련 참여 현황은 실제보다 과소 집계되었음을 밝힌다. 이직한 근로자가 이직한 당해 연도에 실업자 훈련에 참여한 규모만을 집계하였기 때문이다. 참고로, 2002년에 실업자를 대상으로 한 훈련에 참여한 실직 근로자는 146천 명이었다. 그러나 2002년에 실직하여 그 당해 연도에 실업자 훈련에 참여한 근로자는 30%에 미치지 못한다.

〈표 3-12〉 이직 여부·근로자 특성별 훈련 참여 현황(2002년)

(단위: 천명, %)

		재직근로자		이직근로자			
		피 보험자수	훈련 참여	피 보험자수	훈련 참여 (A+B)	사업주 훈련 (A)	실업자 훈련 (B)
전 체		5,166	806 (15.6)	1,655	104 (6.3)	79 (4.8)	26 (1.6)
성	남자	3,570	642 (18.0)	1,093	73 (6.7)	63 (5.7)	11 (1.0)
	여자	1,595	164 (10.3)	562	31 (5.5)	17 (3.0)	15 (2.6)
연령	15~29세	1,811	272 (15.0)	550	40 (7.3)	27 (5.0)	13 (2.4)
	30~39세	1,718	355 (20.7)	573	43 (7.5)	36 (6.2)	8 (1.3)
	40~49세	1,136	156 (13.7)	332	16 (4.8)	13 (3.9)	3 (0.9)
	50세 이상	501	22 (4.4)	200	5 (2.4)	3 (1.7)	2 (0.8)
학력	초졸 이하	152	6 (3.8)	47	1 (1.2)	0 (0.8)	0 (0.4)
	중졸	396	21 (5.3)	129	3 (2.0)	2 (1.3)	1 (0.7)
	고졸	2,678	328 (12.3)	924	43 (4.7)	30 (3.2)	14 (1.5)
	전문대졸	678	111 (16.4)	199	17 (8.5)	12 (6.3)	5 (2.4)
	대졸	1,150	311 (27.1)	315	36 (11.5)	31 (9.9)	5 (1.7)
	대학원졸	101	27 (26.8)	26	3 (13.3)	3 (12.5)	0 (0.9)
직종	관리자	207	38 (18.3)	64	5 (7.5)	4 (6.4)	1 (1.2)
	전문가	267	39 (14.6)	79	6 (7.3)	5 (5.8)	1 (1.5)
	준전문가	583	102 (17.5)	179	14 (7.8)	12 (6.5)	2 (1.3)
	사무직	1,641	394 (24.0)	451	47 (10.3)	37 (8.2)	10 (2.3)
	서비스판매직	494	65 (13.1)	175	10 (5.7)	7 (4.2)	3 (1.5)
	농어업숙련자	9	1 (9.3)	7	0 (4.8)	0 (3.0)	0 (1.9)
	기능원	1,038	128 (12.3)	292	13 (4.3)	9 (3.0)	4 (1.3)
	조작조립원	251	19 (7.7)	74	2 (3.1)	2 (2.1)	1 (1.1)
	단순노무직	677	20 (3.0)	335	8 (2.3)	4 (1.2)	4 (1.1)

주: 1) ()은 훈련참여율임

2) 이직근로자 가운데 사업주 훈련과 실업자 훈련 모두 참여한 근로자가 있기 때문에 훈련참여자 규모와 다소 불일치가 발생함
 자료: 고용보험 전산망과 직업훈련 정보망을 결합한 자료

경우 사업주 훈련에서의 성별 격차는 재직근로자와 유사한 격차를 보이지만, 실업자 훈련은 여성의 훈련 참여가 오히려 높은 것으로 나타난다.

연령계층별로는 30대 주노동력계층의 훈련참여율이 가장 높으며, 청년층의 훈련참여율도 상대적으로 높게 나타난다. 한편 전직 가능성이

높은 40세 이상 중고령자의 훈련참여율은 뚜렷하게 낮으며, 이러한 현상은 이직 경험이 있는 근로자의 경우에도 유사하게 나타난다. 전직에 대비한 능력개발 기회의 부족은 생계형 자영업 등의 불안정한 취업상태로 귀결될 가능성이 높다.

학력별로는 교육수준이 높을수록 훈련참여율이 높게 나타난다. 저학력 근로자의 낮은 훈련 참여는 고용 불안정과 이에 따른 잦은 노동이동으로 이어질 수 있다. 직업별로도 사무직의 훈련참여율이 가장 높게 나타나는 등 숙련수준이 높을수록 훈련 참여가 높은 반면 저숙련 근로자의 훈련참여율은 낮다.

사업주 훈련에 영향을 미치는 다른 요인들을 통제하고서 근로자의 이직 여부가 훈련 참여에 미치는 효과를 살펴보기 위해 로짓 분석을 하였다. 종속 변수는 사업주 훈련 또는 실업자 훈련에 참여하였는지의 여부에 대한 더미 변수이다.

<표 3-13>의 추정 결과를 보면, 여성은 다른 특성을 통제하고서도 남성에 비해 훈련참여가 낮다. 이처럼 인적자본의 축적 기회가 적은 여성은 승진기회 및 임금 상승에서 불이익을 경험하게 되어 경력개발이 어려워지며, 이에 따른 높은 이직 가능성 때문에 기업은 훈련 실시를 다시 기피하게 되는 악순환에 빠질 가능성이 높다.

연령별로는 청년층이 30대에 비해 훈련 참여가 높은 반면, 중장년 근로자는 낮은 것으로 나타난다. 이는 근로자의 기대근속기간이 길수록 인적자본 투자에 대한 기업의 수익률이 높아지기 때문임을 반영하는 것으로 보인다. 그러나 고용조정 압력을 상대적으로 크게 받는 중장년 근로자의 훈련 기회가 낮음에 따라 직업능력개발을 통한 고용유지 및 직업 전환의 가능성을 더욱 약화시킬 가능성이 높을 수 있다.

근속별로는 장기근속자일수록 훈련 참여 가능성이 높은 것으로 나타난다. 이는 최근 들어 대기업의 인력이 장기 근속화되고 있는 추세에 비추어 재직근로자의 능력개발을 통해 생산성을 높이하고자 하는 기업의 전략을 반영할 수 있다. 그러나 장기근속에 대한 단순 보상 차원에서 직업훈련을 제공할 가능성 또한 배제하기 어렵다.

학력별로는 중졸 이하 근로자들이 고졸 근로자에 비해 훈련참여율

〈표 3-13〉 이직 여부가 훈련 참여에 미치는 영향

	추정계수	표준오차	유의도
상수항	-5.2425	(0.0088)	***
1. 인적 특성			
여성 [남성]	-0.4595	(0.0035)	***
연령 [30~39세]			
15~29세	0.1537	(0.0034)	***
40~49세	-0.3717	(0.0041)	***
50세 이상	-1.0564	(0.0076)	***
근속 [1년 미만]			
1~4년	0.1672	(0.0039)	***
5~9년	0.4006	(0.0047)	***
10~14년	0.4424	(0.0057)	***
15년 이상	0.5547	(0.0064)	***
학력 [고졸]			
중졸 이하	-0.4340	(0.0071)	***
전문대졸	0.3232	(0.0041)	***
대졸	0.4323	(0.0035)	***
직업 [단순노무직]			
관리자	1.0796	(0.0093)	***
전문가	0.8343	(0.0090)	***
준전문가	1.1884	(0.0077)	***
사무직	1.3092	(0.0070)	***
서비스판매직	0.8417	(0.0081)	***
농어업숙련직	0.9683	(0.0338)	***
기능원	0.6123	(0.0073)	***
조작조립원	0.2536	(0.0101)	***
2. 사업체 특성			
사업체 근로자수의 자연로그	0.1108	(0.0014)	***
기업 근로자수의 자연로그	0.3138	(0.0013)	***
일자리 순창출률	0.0010	(0.0000)	***
채용률	0.0058	(0.0001)	***
이직률	-0.0044	(0.0001)	***
산업 [제조업]			
농림어업 및 광업	-0.2313	(0.0228)	***
전기가스수도업	0.6392	(0.0097)	***
건설업	-0.0005	(0.0065)	***
도소매 및 음식숙박업	-0.1339	(0.0051)	***
운수창고통신업	-0.3356	(0.0055)	***
금융보험부동산업	0.2208	(0.0035)	***
기타 서비스업	-0.6398	(0.0063)	***
3. 이직 [재직]	-0.3136	(0.0042)	***
-2 Log L		3,847,575	
N		6,726,999	

주: ***는 1% 수준에서 유의함.

자료: 고용보험 전산망과 직업훈련 정보망을 결합한 자료.

이 낮은 반면, 전문대졸 이상 고학력자의 훈련참여율은 고졸 근로자보다 높게 나타난다. 또한 직종별로는 고숙련 직종일수록 훈련참여율이 높는데, 특히 사무직의 훈련참여율이 가장 높다. 이는 학력이 높을수록 훈련을 통한 학습능력이 높기 때문에 기업이 훈련을 많이 실시하는 것일 수 있다. 그러나 능력개발이 가장 필요한 저학력·저숙련 근로자에 대한 직업훈련 기회의 부족은 경력개발을 통한 상향 이동의 가능성을 저해하게 될 것이다.

한편, 사업체 특성별로는 규모가 큰 직장에 종사하는 근로자일수록 훈련참여율이 높는데, 개별 사업체보다는 기업규모가 훈련 참여에 더 큰 영향을 미치고 있다. 이는 기업규모가 클수록 훈련투자 비용 조달에서 유리하고, 규모의 경제로 인하여 1인당 훈련비용이 낮으며, 훈련으로 인한 생산 손실이 작을 것이므로 훈련 실시가 유리할 것이다.

그리고 일자리 순창출률이 높을수록 훈련참여 가능성이 높게 나타나, 고용이 증가하는 사업장에서는 훈련 실시가 늘어나게 됨을 시사한다. 한편 노동이동을 채용과 이직으로 나누어 보면 채용을 많이 하는 사업체일수록 훈련참여 가능성은 높은 반면, 이직률이 높은 사업장일수록 낮은 것으로 나타난다.

한편 산업별로는 전기·가스·수도업과 금융·보험·부동산업에 종사하는 근로자는 제조업 근로자에 비해 훈련참여가 높은 반면, 다른 산업의 근로자는 훈련참여 가능성이 낮다.

마지막으로 본 연구의 관심인 이직 여부가 훈련참여에 미치는 영향을 보면, 다른 요인들을 통제할 때에도 근로자의 이직은 유의하게 훈련참여가 낮은 것으로 나타난다. 이는 이직 가능성이 높은 근로자에 대한 훈련을 사업주가 기피하기 때문만이 아니라 직장전환에 대비한 훈련지원제도가 제대로 마련되어 있지 않기 때문이라고 할 수 있다.

제6절 소 결

본장에서는 고용 유연성을 추구하는 기업의 인력관리전략이 노동 이동과 교육훈련투자에 어떤 영향을 미치는지를 『사업체패널조사』와 『고용보험 전산망』 자료를 이용하여 분석하였다. 기업의 고용 유연성 추구는 비정규직 고용과 경력직 채용, 명예퇴직이나 정리해고와 같은 고용조정 실시 등의 세 측면에서 살펴보았다.

이상에서 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 비정규직 고용은 이직률과 초과노동이동률을 모두 증가시킨다. 비정규직은 정규직에 비해 노동이동이 큰 것이 일반적이다. 한편 비정규직의 고용보험 가입률이 높지 않은 상태에서는 비정규 고용의 증가가 정규직의 일자리 일치도(matching quality)를 저하시켜 노동이동을 증가시키는 효과도 존재할 수 있다.

둘째, 경력직 채용도 이직률과 초과노동이동률을 높인다. 경력직 채용은 검증된 노동력을 고용하기 때문에 일자리 일치도를 높여 노동이동을 줄일 것으로 기대하였으나, 분석 결과는 경력직 채용이 내부노동시장의 약화를 초래하여 근로자의 노동이동을 증가시키는 효과를 가지는 것으로 나타났다.

셋째, 고용조정 실시는 이직률을 높이지만 초과노동이동률에 미치는 영향은 분명하지 않는다.

넷째, 이직률이나 초과노동이동률이 높아지면 기업은 교육훈련투자가 감소한다. 따라서 기업의 고용 유연화를 추구하는 인사정책은 노동이동을 촉진하여 훈련투자를 줄이는 효과를 갖는다.

다섯째, 비정규 고용이 확대되면 기업의 교육훈련투자는 감소한다. 비정규직 고용은 정규직의 노동이동을 촉진하여 훈련비를 낮추는 간접적인 효과뿐 아니라 기업이 비정규직에 대한 훈련투자를 낮춤으로써 전체적인 훈련투자 감소를 가져오는 직접적인 효과도 갖는 것이다.

여섯째, 이직을 경험한 근로자의 고용보험 직업능력개발사업 참여율

은 재직하는 근로자의 훈련참여율의 절반에도 못미치고 있다. 이는 이직 가능성이 높은 근로자에 대한 훈련을 사업주가 기피하기 때문만이 아니라 이직근로자에 대한 훈련지원제도가 제대로 마련되어 있지 않기 때문이다.

이상의 분석 결과는 기업이 고용 유연성을 추구하는 과정에서 노동이동이 증가하고 기업의 훈련투자를 약화시키는 경향이 나타난다는 것을 보여주고 있다. 경쟁의 글로벌화, 지식정보 기술의 급속한 발달, 품질 중심의 제품 경쟁 등 기업환경이 급변함에 따라 근로자의 지속적인 능력개발이 경쟁우위의 원천이 된다는 점에서, 경영환경의 불확실성에 대한 단기주의(myopia)적인 인력관리 방식은 기업의 장기적인 경쟁력을 저해할 수 있음을 시사한다.

본 연구의 분석자료와 분석방법은 다음과 같은 한계를 가진다. 우선 본 연구에서 분석한 사업체패널조사는 표본이 제한되어 있을 뿐만 아니라 훈련과 관련한 측정 오차(measurement error)가 큰 편이다. 또한 2년간에 걸친 단기간의 자료일 뿐만 아니라 훈련투자의 변동이 심하여, 관측하지 못하는 사업체의 특성을 통제하거나 고용 유연화가 훈련투자의 변화에 미치는 영향을 분석하는 데까지 나아가고 있지 못하였다. 기업훈련(employer-provided training)이 근로자의 능력개발과 기업의 경쟁력 확보에 중요한 영향을 미친다는 점에서 기업훈련에 대한 체계적인 기초자료를 구축할 필요가 있다. ‘인적자원개발에 대한 기업-근로자 연계패널조사(employer-employee matched panel data)’은 숙련형성 메커니즘에 대한 심층적인 분석 및 과학적인 정책 수립의 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

제 4 장

노동이동과 인력개발

제1절 문제의 제기

노동이동의 증대에 따라 개별 사업주 중심의 훈련지원정책으로는 대응하기 어렵다. 노동시장의 구조적인 변화에 대응한 바람직한 인력 개발정책의 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 있다²²⁾.

22) 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.

기업이 실시하는 훈련이 다른 기업에서도 활용가능한 통용성을 가지는지는 전 직장에서 받은 훈련에 대해 새로운 기업에서도 보상을 하느냐로 규명할 수 있다. Parent(1999)는 NLSY 1979~1991 자료를 이용하여 기업이 실시하는 훈련이 근로자의 임금 및 이동에 미치는 영향을 분석하였다. 흥미로운 분석 결과는 이전 직장에서 받은 훈련을 통해 획득한 숙련에 대해서도 현 직장에서도 획득한 숙련과 마찬가지로 기업이 보상을 하고 있다는 점이다. 즉 훈련의 임금 증대 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 이수자는 계속 근무자에게서는 유의한 임금효과를 가지지 않는 반면, 이직 경험자의 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 새로운 사용자가 높아진 생산성 증가분만큼 임금을 지급하기 때문이라고 해석하고 있다. 이러한 분석 결과는 기업 훈련을 통해 획득한 숙련이 이전 가능하다는 것(portability)을 의미한다. 다만, 그가 사용한 1차년도 자료는 교육훈련 시기를 조사하지 않았기 때문에 이직 경험 근로자 표본의 교육훈련 효과를 교육훈련을 받고서 이직하였을 때 나타나는 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 사업주간에도 발생한다. 특히 훈련비용을 대부분 사업주가 부담하는 경우에는 기업간에 훈련투자 비용과 수익을 어떻게 공유할 것인가는 사회적으로 적정한 훈련투자를 유인하는 데

이상은 OECD(2003)에서 재인용.

매우 중요할 것이다²³⁾. 우리는 기업간 공동훈련의 가능성을 살펴보기 위해 훈련받은 근로자의 노동이동 패턴을 살펴보고자 한다. 이와 관련한 연구는 NLSY 1979~93 자료를 사용하여 기업이 실시하는 훈련이 청년근로자의 이동에 미치는 영향을 분석한 Vilhuber(1997)의 연구가 의미 있다. 그는 훈련의 성격이 기업특수적인지, 산업특수적인지, 일반적인지를 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.

이하의 제2절에서는 실증적 연구를 위하여 본 연구에서 구성한 자료를 설명한다. 『한국노동패널』을 이용하여 훈련력 자료(training history data)와 직업력 자료(work history data)를 개인별로 결합하는 방법을 소개한다. 제3절에서는 근로자가 직장을 이동할 때 기업훈련을 통해 획득한 숙련이 통용성을 가지고 있는지를 알아보기 위해 전 직장에서 받은 훈련에 대해 새로운 기업에서도 보상을 하는지를 분석한다. 제4절에서는 훈련이 산업특수적인 숙련의 성격을 가지고 있음을 실증함으로써 훈련투자의 수익과 비용을 산업 단위로 기업간에 공유하는 모델이 가능할 수 있음을 보인다. 마지막으로 제5절에서는 이상의 분석 결과를 요약하고 정책적 시사점을 살펴본다.

23) 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 1988~91 NLSY 자료를 이용하여 사업주가 대부분의 공식훈련에 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.

제2절 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.

우선 훈련력 자료의 구성방법은 다음과 같다. 5차년도까지의 조사 가운데 교육훈련에 대해서는 1차년도, 2차년도, 4차년도, 5차년도에 조사가 이루어졌다. 교육훈련에 대한 정의는 매 조사마다 다소 달리하지만²⁴⁾, 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

24) 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, 학원 수강, 직업훈련 등이 포함되지만 통신강좌와 교양강좌도 직업능력개발을 위한 것이라면 포함되지만 단순한 취미활동을 제외’하고 있다. 또한 중도에 그만둔 교육훈련은 제외하고 있다.

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 조사 시점까지 과거의 모든 교육훈련 경험 유무를 묻고 있다. 이상의 문제 때문에 교육훈련을 받았다는 응답은 조사 연도에 따라 큰 변화를 보인다²⁵⁾. 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 어느 일자리 시점에서 훈련을 받았느냐를 식별하였다. 즉 훈련을 몇 번째 일자리 재직 중에 받았는지, 또는 몇 번째 일자리를 마치고 실직 중에 받았는지를 파악하였다. 그리고 교육훈련 시기를 조사하지 않은 1차년도 훈련정보는 1차년도에 종사하고 있는 일자리 이전에 교육훈련을 받은 경험이 있는 것으로 처리하였다.

본 연구에서 사용한 표본은 직업력에서 임금근로자로 관찰된 일자리이다. 또한 1차년도 훈련정보는 교육훈련 이수 여부의 정보만을 사용하였기 때문에, 직업력 자료 또한 1차년도에 보유하고 있는 일자리 이후의 직업력 자료로 제한하였다. 이렇게 구성된 직업력-훈련력 결합

25) 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 지난해 조사 이후 1주 이상의 교육훈련을 받은 개인에 대한 정보이다. 4차년도는 약 2년간의 교육훈련을 받은 과정을 최대 3회 조사하였으며, 5차년도는 조사 시점이 연말이 아니므로 1년간의 교육훈련 과정으로 보기는 어렵다.

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.

제3절 기업훈련은 통용가능한 숙련을 개발하는가

기업이 실시하는 훈련이 다른 기업에도 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 임금방정식을 이용하였다.

$$\ln w_{ijt} = \alpha_0 TEN_{ijt} + \alpha_1 EXP_{ijt} + \alpha_2 OJT_{ijt} + \alpha_3 OFF_{ijt} + \alpha_4 \epsilon_{ijt}$$

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 훈련 경험 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, 기타 훈련은 임금근로자가 재직 중에 받은 훈련이라고 하더라도 개인이나 정부가 비용을 부담한 훈련과 노동시장 진입 과정이나 재취업 이전의 실직 중에 받은 훈련을 말한다. 나아가

직장이동에 따른 훈련의 임금효과를 살펴보기 위해 훈련 경험 변수를 다시 현 직장에서 받은 훈련인지, 아니면 이전의 직장에서 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 임금효과를 파악하기 위해서는 훈련의 기간으로 측정하는 것이 바람직하지만, 결측치와 부정확한 응답이 많아 고려하지 못하였다.

추정 모형에서 사용한 변수의 기초통계량은 <표 4-1>과 같다. 종속변수로 사용한 임금은 월 평균임금의 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 경기 변동의 영향을 통제하기 위하여 연도 더미 변수를 추가하였다.

<표 4-2>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 임금이 영향을 미치는 다양한 요인들을 통제하고 난 뒤에도 노조가 조직된 사업장은 미조직된 사업장에 비해 임금수준이 높다. 임금이 영향을 미치는 다른 요인들을 통제하여 추정한 산업별 임금프리미엄은 산업별 평균 임금격차와는 다소 다른 결과를 보이고 있다. 직종별로는 고숙련 직종일수록 임금수준이 높으며, 사업체 규모 또한 클수록 임금수준이 높다.

본 연구의 주된 관심인 교육훈련 경험이 임금이 미치는 영향을 보

〈표 4-1〉 변수 특성

	평균	표준편차
월 평균임금(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 결합 자료, 1998~2002.

〈표 4-2〉 전 직장 기업훈련의 임금 효과(전체)

	회귀계수	(표준오차)	유의도
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)	***
도소매음식숙박업	0.019	(0.009)	**
운수창고통신업	-0.014	(0.012)	
금융보험부동산업	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)	***
1,000인 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 결합 자료, 1998~2002.

〈표 4-3〉 전 직장 기업훈련의 임금효과(이직 경험 임금근로자)

	회귀계수	(표준오차)	유의도
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)	***
도소매음식숙박업	0.009	(0.014)	
운수창고통신업	0.012	(0.022)	
금융보험부동산업	-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)	***
훈련 경험			
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 결합 자료, 1998~2002.

면, 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 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 기업훈련을 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 4-3>의 추정 결과에서 보듯이, 이직 경험이 있는 임금근로자에서도 이전 직장에서 사업주가 비용을 부담한 훈련은 유의한 임금효과를 가지는 것으로 나타난다.

제4절 기업훈련을 통해 획득한 숙련은 산업 산업특수적인 통용성을 가지는가

앞서 제3절의 분석 결과는 다른 기업에도 통용가능한 숙련을 형성하는 훈련투자로부터 발생하는 수익이 훈련을 실시하는 기업만이 아니라 훈련받은 근로자를 가로채는(poaching) 기업이나 훈련 비용을 부담하지 않은 근로자가 옮겨간 기업에도 돌아가게 됨을 의미한다. 이럴 경우 기업의 훈련투자 유인은 감소하며, 사회적으로 훈련의 과소 투자(under-investment) 문제가 발생할 수 있다.

사회적으로 필요한 만큼의 훈련투자를 유인하기 위해서는 기업간에 훈련투자의 비용과 수익을 공유할 수 있는 방안이 요구된다²⁶⁾. 기업간에 어떠한 공동 훈련이 가능한가를 살펴보기 위하여 기업훈련이 근로

자의 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 인력수요를 가지는 산업 단위로 접근하였다. 분석의 편의만이 아니라 기업간 공동 훈련의 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 이동의 세 가지로 분류하였다. 이 때 산업은 제6차 표준산업분류의 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 직장동일한 산업이냐의 여부에 따라 전 직장의 동일 산업 사업주 부담 훈련과 전 직장의 다른 산업 사업주 부담 훈련으로 세분화하였다.

훈련의 산업간 이동에 대한 다출구 위험 모델 추정 결과는 <표 4-4>와 같다. 우선 추정 모형에 포함된 다른 변수의 영향을 보면, 여성은 남성에 비해 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

26) Becker(1975)는 이직에 따른 훈련의 과소투자 문제를 해결하기 위하여 기업과 근로자 간에 훈련투자의 비용과 수익을 공유하는 모델을 제시하였다.

〈표 4-4〉 기업훈련의 산업간 이동에 관한 다출구 해저드 추정 결과

	산업내 이동		산업간 이동		미취업 이동	
	추정 계수	(표준 오차)	추정 계수	(표준 오차)	추정 계수	(표준 오차)
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) *
대졸 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)
직장이동빈도	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) ***
도소매음식숙박업	0.027	(0.097)	0.250	(0.102) **	0.157	(0.096)
운수장고통산업	-0.685	(0.180) ***	-0.013	(0.153)	-0.062	(0.148)
금융보험부동산업	-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.

교육수준은 일관된 노동이동 경향을 보이지는 않고 있다. 임금이 높은 근로자일수록 기업내 정착도가 높은 반면 장시간 근로에 종사하는 근로자는 직장 이동 가능성이 높게 나타난다. 직장 이동이 빈번한 근로자는 산업내 이동만이 아니라 산업간 이동 가능성도 높은 것으로 나타나, 빈번한 직장 이동이 경력 일치 과정에 이르는 것은 아님을 시사한다. 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 직장 이동시 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 이동 가능성 또한 유의하게 낮은 것으로 나타나, 경력 형성에는 그다지 기여하지 못하는 것으로 나타난다.

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 시사한다²⁷⁾.

제5절 소 결

본장에서는 노동이동의 증대에 따른 바람직한 인력개발정책의 방향을 살펴보기 위해 우선 훈련을 통해 획득한 숙련의 성격을 분석하였다. 주요한 분석 결과는 다음과 같다.

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

둘째, 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 적절한 수준의 훈련투자를 유인하기 위해서는 기업간에 훈련 비용과 수익을 공유할 수 있는 방안이 요구된다. 훈련받은 근로자가 이직하더라도 동일 산업

27) <표 4-3>에서의 표본(이직을 경험하는 근로자 자료)을 이용하여 임금효과를 분석한 결과, 이전 직장에서 받은 훈련은 동일 산업 여하와 관계없이 새로운 직장에서도 유의한 임금효과를 가지며, 동일 산업의 이전 직장훈련은 다른 산업의 이전 직장훈련에 비해 임금효과가 큰 것으로 나타났다.

내에서 이동할 가능성이 높다는 사실은 산업별로 훈련투자 비용과 수익의 공유가 가능할 수 있다는 점을 시사한다.

제 5 장

결론 : 요약과 정책적 시사점

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. 비정규 근로자의 활용 증대, 경력직 채용 관행의 확산, 고용의 외부화 등의 현상은 기업이 단기적인 인력관리에 의존하고 있으며, 인적자원에 과소투자할 가능성이 높음을 의미한다. 정부의 훈련정책 또한 개별 사업주 중심의 지원정책에 머물러 노동시장의 구조적인 변화에 능동적으로 대응하지 못하고 있으며, 사후적인 실업자 훈련에 머무르고 있다.

본 연구는 경력개발 측면에서 노동이동의 실태를 규명함으로써 노동시장의 구조적인 변화에 대응한 인력개발정책이 요구하는 과제를 진단하여 개선방향을 모색하고자 하였다.

제2장에서는 우선 외환위기 이후 노동이동의 변화를 살펴보았다. 외환위기 이후 취업, 실업, 비경제활동 등 노동력 상태간 이동이 크게 증가하였으며, 특히 실업을 경험하는 노동이동이 크게 증가하고 있다. 노동력 상태간의 변화만이 아니라 실업을 경유하지 않는 직장 이동(job to job movement)도 매우 활발하여, 이를 포함할 경우 전체 노

동이동은 노동력 상태간 이동의 2배를 상회한다.

실업을 경유하지 않은 직장 이동시에도 산업과 직업의 변화를 동반한 경력간 이동이 14.3%(월평균, 경제활동인구조사), 29.8%(연평균, 한국노동패널)에 이른다. 또한 경력변동을 동반한 직장이동은 동일 산업이나 직업내에서 이동하는 경우에 비해 유의하게 임금이 낮은 것으로 나타났다. 이는 경력변동이 근로자가 보유한 숙련의 손실을 초래한다는 것을 의미한다.

제3장에서는 경영환경의 불확실성에 따른 기업의 인력관리방식 변화가 훈련투자에 미치는 영향을 살펴보았다. 비정규직 고용 비중이 높을수록, 경력직 채용 비중이 높을수록 이직률이 높을 뿐만 아니라 기업의 순고용 변동과 무관한 초과노동이동률도 높은 것으로 나타났다. 이는 비정규직의 이직률이 높기 때문만이 아니라 정규직 근로자의 직장 만족도 저하에 따라 일자리 일치도(matching quality)가 감소하여 노동이동이 증가할 수 있음을 시사한다. 한편 고용조정의 실시에 따라 이직률은 높아지지만, 초과노동이동률에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이는 일자리 일치도가 낮은 근로자를 고용조정하여 일자리 일치도가 개선되는 효과가 단기적으로는 나타나지 않음을 의미한다.

또한 이직률이나 초과노동이동률이 높아지면 기업의 훈련투자가 저하되며, 비정규직 고용의 확대 또한 기업의 훈련투자를 감소하는 효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 기업의 단기주의적인(myopic) 인력관리전략이 기업의 장기적인 경쟁력을 저하할 수 있음을 시사한다.

노동이동의 증대에 따른 기업의 훈련투자 약화 경향에 대해 고용보험 직업능력개발사업은 효과적으로 대응하고 있지 못한 것으로 분석되었다. 이직을 경험한 근로자의 고용보험 직업능력개발사업 참여율은 재직근로자에 비해 훈련참여율이 절반에 미치지 못하고 있다.

제4장에서는 노동이동의 증대에 따른 바람직한 인력개발정책을 살펴보기 위해 기업훈련을 통해 획득하는 숙련의 성격을 분석하였다. 이전 직장에서 받은 훈련에 대해서도 새로운 기업이 보상하는 것으로 나타났으며, 이직한 임금근로자로 한정하여도 과거 직장에서의 훈련이

유의한 임금효과를 가지는 것으로 나타났다. 이는 기업이 실시하는 훈련이 다른 기업에도 통용가능한 숙련(transferable skill)을 형성하는 것을 의미한다.

어느 기업에서 실시하는 훈련이 다른 기업에도 통용가능한 숙련을 개발한다는 사실은 훈련투자의 수익을 전유하지 못하는 기업이 훈련에 과소투자하는 문제를 야기하며, 따라서 개별 기업이 노동이동성의 증대에 대해 인력개발을 담당하기 어렵다는 것을 의미한다. 이에, 훈련 투자의 비용과 수익을 기업 간에 공유할 수 있는지를 살펴보기 위해 이직하는 근로자의 이동 패턴을 살펴보았다. 분석 결과, 훈련받은 근로자는 직장을 이동하더라도 동일한 산업내에서 이동할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 훈련을 통해 획득하는 숙련이 산업특수적인 성격을 가지고 있으며, 따라서 산업별로 훈련투자 비용과 수익의 공유가 가능할 수 있다는 점을 시사한다.

이상의 분석 결과는 다음과 같은 정책적 함의를 가진다.

첫째, 공통적인 인력수요를 가지는 산업별 인력개발체제의 수립은 개별 기업의 훈련투자 약화 경향을 보완하고 수요자의 직접 참여를 통해 시장 실패와 정부 실패 가능성을 최소화할 수 있을 것이라는 점이다²⁸⁾. 수요자 중심적인 인력개발협의기구로서 산업별 인력개발위원회는 산업내 인력수급 실태 및 훈련수요에 기초하여 산업내 인력개발 전략 수립, 훈련기준 및 자격기준 개발, 훈련 성과 평가를 통한 질 관리 등을 담당할 수 있을 것이다. 이러한 역할을 수행하게 될 산업별 인력개발위원회는 대기업과 중소기업 간의 연계를 지향할 필요가 있다. 중소기업은 인력난과 인력의 질적 저하에 따라 혁신역량이 취약한 어려움을 안고 있다. 그 동안 개별 중소기업이 실시하는 훈련에 대해 우대지원하는 다양한 정책을 실시하여 왔음에도 불구하고 실효를 거두

28) 『일자리만들기 사회협약』(2004.2.10)은 산업·부문별 인력개발위원회를 구성하고 정부가 이를 지원할 것을 합의하였다. 또한 노동부가 제출한 근로자직업훈련촉진법 개정안은 초기업 단위의 인력개발단체에 의한 직업훈련 지원 확대를 명시하고 있다.

고 있지 못한 것이 사실이다. 그러나 최근 공동훈련의 성공 모델로 평가되고 있는 중소기업 훈련컨소시엄은 산업별 인력개발기구의 가능성을 보여준다²⁹⁾. 훈련컨소시엄 운영과정에서 축적된 대기업과 중소기업 간 협력관계와 역량 등을 활용할 수 있을 뿐만 아니라 산업내 인력수급 및 인력개발전략 수립 등의 과정에 패턴 설정자(pattern setter)로서 대기업들의 참여가 가능할 것으로 보이기 때문이다³⁰⁾.

한편 산업별 인력개발위원회의 논의 과정에서부터 노조 등 근로자 대표의 참여를 통해 노사 참여적인 인력개발을 지향할 필요가 있다. 노동계의 참여는 산업별 인력개발위원회의 성공을 위한 중요한 관건일 뿐만 아니라 직무기초형 노동시장과 숙련지향적 노사관계로의 전환에도 기여할 것이다³¹⁾³²⁾. 다만, 노동조합의 관심과 전문성이 여전히 취약한 상태라는 점을 감안하여 근로자의 능력개발을 지원하는 역할을 담당할 근로자 학습위원의 양성을 지원할 필요가 있다.

29) OECD(2004)가 중소기업 공동훈련의 성공 모델로 소개하고 있는 중소기업 훈련컨소시엄이 성과를 거두게 된 원인으로는 정부의 적극적인 지원만이 아니라 대기업-중소기업 간 수직적인 거래관계에 의해 협력 중소기업의 인력개발의 필요성에 대한 대기업과 중소기업 간의 이해가 상당히 일치하였기 때문으로 보인다. 다만, 특정 개별 대기업을 중심으로 수직적인 거래 관계를 가지는 다수의 협력 중소기업이 참여한다는 점에서 공동훈련의 초보적인 형태라고 할 수 있다.

30) 산업특수적인 숙련을 양성하는 산업별 공동훈련은 다음과 같은 이점을 가진다(이종훈, 2004). 첫째, 키워 놓은 인재를 다른 기업에 빼앗길 우려 때문에 인력개발투자를 꺼리는 위험과 소요자금을 공유할 수 있다. 둘째, 직장을 이동하는 근로자에게도 잠재적인 직장으로 취업할 수 있다는 점에서 근로자의 적극적인 참여가 가능하다.

31) 호주는 1980년대 중반부터 노조의 주도로 중앙집중적인 교섭구조와 인력개발체제를 산업별 인력개발체제로 급격하게 전환하는 데 성공하였다. 숙련지향적인 노동운동과 산업별 훈련자문기구(Industry Training Advisory Bodies)를 중심으로 하는 노사의 참여, 그리고 정부의 적극적인 지원 등 여러 측면에서 최근 산업별 인력개발협의기구를 구성하기 위한 우리의 노력이 성공할 수 있는 전제조건을 마련하는 데 필요한 다양한 시사점을 제공하는 사례이다.

32) 최근 사회연대 및 사회발전기금에 대한 노조의 제안이나 '자동차산업 노사 공동협의체(2004년 7월)' 구성 등은 인력개발에 대한 노사 참여의 가능성을 보여준다.

또 하나 고려되어야 할 사항은, 횡단적인 노동시장이 발달하지 않고 인력개발에 대한 민간의 참여가 미흡하며, 대립적인 노사관계가 지속되고 있는 현실이다. 따라서 이해당사자의 공감대 형성과 현실에 대한 체계적인 진단을 통해 점진적으로 추진하는 것이 실효성을 높일 것이다. 그리고 수요자 중심적인 인력개발기구로서 협의기구가 원활하게 기능하기 위해 정부는 직접적인 참여보다 환경 조성자로서 여건 조성 과 재정지원 등을 통해 지원하는 것이 바람직할 것이다.

둘째, 기술·숙련 수요의 급격한 변화와 노동력 유동화의 증대에 대응하여 근로자 자율적인 능력개발을 촉진할 필요가 있다. 근로자 자율적인 능력개발에 대한 지원은 경기 변동과 노동이동의 증대에 따라 위축되기 쉬운 기업의 인력투자를 보완하여 근로자에게 자율적인 능력개발 기회를 제공할 뿐만 아니라 근로시간 단축을 통한 여유 시간을 능력개발로 전환할 수 있는 계기를 마련할 수 있을 것이다. 특히 자기 주도적인 능력개발의 주요한 장애요인인 시간 확보 문제를 고려하여 학습휴가제 도입을 검토할 필요가 있다³³⁾.

한편 노동력의 이동성이 증대하면서 이직에 대비한 전직훈련이 중요해지고 있음에도 불구하고 전직훈련은 거의 이루어지고 있지 않다³⁴⁾. 특히 직장 이동의 가능성이 높은 중장년층에서도 전직훈련의 비중은 매우 낮다. 실업 없는 직장이동을 지원하기 위하여 현재 1년 이상의 재직근로자를 대상으로 실시하고 있는 유급휴가 훈련을 전직 대상자에게로 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다. 프랑스의 훈련휴가 제도는 주로 전직 예정자를 대상으로 훈련휴가 기간 동안 평균임금의 80~90%와 훈련비를 지원하고 있으며, 전직훈련을 통해 상향이동을 지원하는 데 기여하는 것으로 평가되고 있다(이병희, 2001).

33) 프랑스는 직업훈련 제도에 대한 대대적인 개혁을 내용으로 한 새로운 법(2004년 5월 공포)에서 훈련에 대한 개인의 권리(individual right to training)를 신설하였다. 1년 이상 근무한 근로자는 연간 20시간의 훈련 크레딧(training credit)을 받으며, 이 훈련 크레딧은 6년 동안 적립이 가능하며, 타직장으로의 이진도 가능하다.

34) 2002년 현재 사업주가 실시하는 훈련 가운데 전직훈련이 차지하는 비중은 0.2%에 불과하다(이병희·김동배, 2004).

셋째, 구인자와 구직자의 일치(match)를 촉진하고 노동이동에 따른 직장전환비용을 최소화하기 위해서는 근로자의 직업능력에 대한 정확한 평가와 사회적 보상이 필요하다. 그러나 국가기술자격을 중심으로 발전하여 온 우리 자격제도는 주로 학생이 취득하는 입직형 자격으로 머무르고 있는 것이 사실이다. 자격을 보유하고 있는 근로자의 직무수행능력에 대해 많은 기업은 긍정적인 평가를 하고 있지 않으며, 이에 따라 자격의 활용도 및 사회적 보상은 낮은 편이다(이병희, 2003).

자격이 노동시장의 효율성을 높이는 제도로 정착하기 위해서는 재직근로자를 대상으로 하는 현장형 자격으로 전환되어야 할 것이다. 이를 위해 체계적인 직업연구 및 직무분석과 산업현장의 전문가 참여 확대를 통해 자격 출제기준의 현장성을 확보하고, 출제기준 일몰제를 통해 노동시장의 변화를 반영하여야 할 것이다. 나아가 자격검정만이 아니라 자격기준 개발을 통한 자격관리를 민간이 주도적으로 수행할 수 있도록 노력할 필요가 있다. 앞서의 산업별 인력개발위원회가 자격의 현장성을 확보하고 산업특수적인 자격을 개발·운영하는 역할을 담당할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 금재호·조준모(2000), 『실업구조의 변화와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 김동배(2000), 『생산직 근로자의 공식 훈련에 영향을 미치는 요인』, 『경영연구』, 제7권 제2호.
- _____(2004), 『수량적 유연화와 기능적 유연화』, 김동배·김주일·배규식·김정우, 『고용 유연화와 인적자원관리 과제』, 한국노동연구원.
- 김안국(2002), 『교육훈련의 경제적 성과』, 『노동경제논집』, 제25권 제1호, 한국노동경제학회.
- 노동시장선진화기획단(2004), 『노동시장의 유연안정성 제고방안』, 한국노동연구원.
- 노용진·김동배·김동우(2001), 『기업내 인적자원개발 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 안주엽·조준모·남재량(2002), 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ)』, 한국노동연구원.
- 이규용·김용현(2004), 『고용조정의 결정요인 및 성과분석』, 한국노동경제학회 학술대회 발표문.
- 이병희(2001), 『평생학습 촉진을 위한 근로자 자율적 직업능력개발 지원제도 연구』, 『직업능력개발연구』, 제4권 제1호, 한국직업능력개발원.
- _____(2002a), 『노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구』, 『노동정책연구』, 제2권 제1호, 한국노동연구원.
- _____(2002b), 『청년층 일자리의 구조 변화』, 『노동정책연구』, 제2권 제4호, 한국노동연구원.
- _____(2003a), 『자격의 실태와 노동시장성과』, 『노동정책연구』, 제3

- 권 제4호, 한국노동연구원.
- _____(2003b), 『청년층 노동시장 분석』, 한국노동연구원.
- 이병희·김동배(2004), 『기업훈련의 특성과 효과에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 이종훈(2004), 『취약계층 보호를 위한 고용보험제도 개선방향』, 유경준, 『취약계층 보호정책의 방향과 과제』, 한국개발연구원.
- 전병유(2001), 『산업특수적 숙련과 임금』, 『노동경제논집』, 제24권 제1호, 한국노동경제학회.
- 전병유·김혜원(2003), 『디지털 경제와 일자리 창출』, 한국노동연구원.
- 정인수·금재호·조준모·김동배(2003), 『기업 내부노동시장의 변화』, 한국노동연구원.
- 정진호(1999), 『한국의 직장이동에 관한 연구』, 서울대 경제학 박사학위논문.
- 조우현(1994), 『노동자의 이직성향과 직장만족도』, 『노동경제논집』, 제17권.
- 최영섭(2004), 『산업경쟁력과 일자리 창출』, 경제사회연구회, 일자리 창출과 청년실업 해소 방안 워크숍 발표문.
- 최영섭·정진화(2003), 『기업 주도의 산업별 인적자원개발 기구 설립방안 연구』, 산업연구원
- Addison, J. T., and P. Portugal(1989), "Job Displacement, Relative Wage Changes and Duration of Unemployment," *Journal of Labor Economics*, Vol. 7, No. 3, pp.281~302.
- Arulampalam, W., and A. L. Booth(1998), "Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?" *British Journal of Industrial Relations*, Vol 36, No 4, pp.521~536.
- Becker, G.(1975), *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to*

Education, New York: NBER.

- Burgess, Simon, Julia Lane, and David Stevens(2000), “Job Flows, Worker Flows, and Churning”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 18, No. 3, pp.473~502.
- Lane, Julia I., Alan G. Isaac and David W. Stevens(1996), “Firm Heterogeneity and Worker Turnover”, *Review of Industrial Organization*, Vol. 11, No. 3, pp.275~291.
- Light, A. and K. McGarry(1998), “Job Change Patterns and the Wages of Young Men,” *Review of Economics and Statistics*, Vol. 80, No. 2, pp.276~286.
- Loewenstein, M. A., and J. R. Spletzer(1998), “Dividing the Costs and Returns to General Training”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, No. 1, pp.142~171.
- Loewenstein, M. A., and J. R. Spletzer(1999), “General and Specific Training: Evidence and Implications,” *Journal of Human Resources*, Vol. 34, No. 4, pp.710~733.
- Neal, D.(1995), “Industry-Specific Human Capital : Evidence from Displaced Workers”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, No. 4, pp.653~677.
- Neal, D.(1999), “The Complexity of Job Mobility among Young Men”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, No. 2, pp.237~261.
- OECD(2003), “Upgrading Workers’ Skills and Competencies”, *Employment Outlook*, OECD: Paris.
- OECD(2004), “Improving Skills for More and Better Jobs: Does Training Make a Difference”, *Employment Outlook*, OECD: Paris.
- Parent Daniel(1999), “Wages and Mobility: The Impact of Employer-Provided Training”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, No. 2, pp.298~317.

- Stevens, M.(1996), “Transferable Training and Poaching Externalities,” Booth, A. L., and D. J. Snower eds, *Acquiring Skills: Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Vilhuber, L.(1997), “Sector-Specific On-the-Job Training: Evidence from U.S. Data”, CIRANO papers (<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/97s-42.pdf>)