

노동자의 지위에 따른 직업훈련의 임금영향력 차이

서 용 선*

이 연구는 한국노동패널 12차 년도부터 20차 년도까지 조사된 자료를 이용하여 직업훈련이 임금에 미치는 영향을 고정효과 모형을 활용해 분석하였다. 그리고 이 분석을 바탕으로 노동자의 지위에 따라 직업훈련의 임금영향력에 어떻게 다른 차이가 나타나는지 파악하고자 하였다. 분석결과 직업훈련은 임금 상승에 유의미한 영향을 미치고 있으나, 개인변수를 통제할 경우 그 영향력이 통계적으로 유의한 범위를 벗어나는 것으로 나타났다. 반면 노동자가 노동 시장에서 점유하는 지위와 기업 규모 등은 통제변수 투입과 무관하게 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이를 다시 정규직과 비정규직으로 구분하여 분석한 결과 개인변수 통제 후에도 정규직은 직업훈련 개수가 많아지면 임금이 상승하는 반면 비정규직은 유의한 결과를 나타내지 못하였다. 또한 비정규직은 개인 선택으로 직업훈련을 받은 집단의 임금이 오히려 더 낮은 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 직업훈련 투자에 따른 임금 상승이 노동자의 지위에 따라 차별적으로 나타나고 있음을 보여준다. 그리고 노동자의 지위에 따른 차별적인 임금효과는 내부노동시장의 기제를 통해 만들어 진 이중 노동시장 구조를 시사하고 있다 .

주요용어: 임금, 직업 훈련, 내부노동시장, 노동자 지위, 고정효과

1. 문제제기

노동자의 임금은 흔히 노동자를 고용하고 있는 사용자와 임노동을 제공한 노동자 사이의 계약에서 비롯되는 것으로 받아들여진다. 그리고 이러한 관점을 따르면 임금은 철저히 노동자와 사용자 사이에서만 이루어지는 문제로 접근하게 된다. 그러나 임금 결정은 한 사회의 제도적 틀 안에 속해있는 제도이기도 하다. 그리고 이 제도는 사회적 관계 속에 배태되어 그 관계로부터 영향을 받게 된다(Granovetter, 1985). 따라서 임금은 개별 이해당사자들의 행위를 넘어 사회적 차원에서도 결정된다고 볼 수 있다.

이를 고려할 때 노동자의 임금에 대한 영향은 노동자 자신의 노력 및 합리적 선택과 더불어 제도적, 사회적 요인을 고려하여 파악할 필요가 있다. 무엇보다 제도는 제도를 둘러싼 요인들 간의 상호작용과 갈등의 모습을 바라보아야 그것의 지속과 변화를 논할 수 있다(하연섭, 2006). 노동자의 임금 또한 사회 내의 제도적 틀 안에서 영향을 받는다는 점으로 볼 때, 임금을 결정하는 과정 역시도 다양한 사회적 상호작용의 산물이라 할 수 있다.

* 한양대학교 사회학과 박사과정(yd823@hanmail.net)

임금에 영향을 주는 사회적 관계는 노동자가 속한 조직 또는 기업에서 나타나게 된다. 노동자의 입장에서 임금은 자신이 속한 조직의 속성과 맞물리게 된다. 노동자 개인의 조직 내 지위, 소속된 기업의 특징이 임금과 직간접적으로 영향을 주고받기 때문이다.

여기에 노동자 개인이 자신의 임금을 높이기 위해 투입하는 노력이 더해지면서 임금에는 노동자 개인의 속성까지 영향을 미치게 된다. 그리고 이러한 노동자 개인의 노력은 다시 개별 노동자들이 속한 조직의 속성과 연계되면서 그 효과가 서로 달라지는 양상을 보이게 된다. 결국 임금을 둘러싼 노동자의 행위는 노동자 개인의 노력과 더불어 조직적 환경의 영향을 동시에 받으면서 이루어지게 된다(Wallace and Kalleberg, 1982).

이 같은 노동자와 임금을 둘러싼 상호작용 관계는 기업 또는 개별 조직 단위를 넘어서 산업 차원으로도 그 효과가 파생된다. 노동자 개개인의 노력을 통해 획득한 기술 숙련도는 변화하는 환경 속에서 한 산업의 성패를 좌우하는 매우 중요한 요인이 되고 있다(Dertouzos et al, 1989). 그리고 숙련 기술을 통해 확보된 개별 산업의 경쟁력은 국제 경쟁에서 비교 우위를 점유하게 할 뿐 아니라, 나아가 국가의 경쟁력으로도 이어지게 된다(Porter, 1990).

이러한 논의들을 종합해보면 노동자의 임금과 기술 수준, 그리고 산업경쟁력의 확보는 노동 부문과 기업 부문의 즉자적 행동에 국한된 것이 아닌 그를 둘러싼 제도와 사회적 바탕에 기인한다는 점을 알 수 있다(Thelen, 2004). 그리고 이 제도가 어떻게 설계되었는지에 따라서 개별 행위자가 가져갈 수 있는 합리적 선택의 범위 또한 달라진다(Simon, 1976; Sen, 1977; Hirschman, 1985; Boudon, 2003). 특히 이 같은 제도적 틀이 노동자 집단 내에서도 노동자가 차지하고 있는 지위에 따라 다르게 적용되도록 형성되어 있다면 노동자 개인의 선택은 물론 그 결과 역시 서로 상이한 모습으로 나타날 수 있다. 그러므로 임금에 대한 논의를 이어가면서 노동자를 둘러싼 조직적인 속성 차이 외에도 노동자 개개인의 지위를 고려할 필요가 있다.

이렇듯 노동자의 임금은 개별 이해당사자들의 범위를 넘어 조직적, 사회적 차원에서도 결정되고 있다. 물론 임금이 결정되는데 있어서 노동자 개인의 노력 역시 중요한 영향을 미치고 있으나, 이 역시도 노동자가 처한 조직의 형태 및 조직 내 지위에 영향을 받게 된다. 따라서 노동자가 처해 있는 조직 내의 위치와 더불어 노동자 개인의 노력을 반영할 수 있는 설명 수단이 요구된다. 또한 임금에 관한 논의를 함에 있어서 노동자의 개인적 노력 역시도 조직적 맥락을 고려할 때 그 효과를 달리할 여지를 남겨두고 있는 만큼 이 부분도 고려되어야 한다.

이러한 점에서 노동자의 임금에 어떠한 요인들이 영향을 미치고 있으며, 그 요인들 간의 차이가 어떻게 나타나는지를 파악하는 것은 중요한 의미를 갖는다고 볼 수 있다. 노동자의 임금에 숙련 수준과 그 외의 다른 요인들 중 어떠한 요인들이 더 큰 영향력을 미치는지에 따라 노동자에게 합리적인 선택이 되는 제도적 요인이 무엇인지를 가늠할 수 있기 때문이다. 그리고 그 제도적 요인에 따른 노동자 개인의 합리적 선택이 사회적으로 어떠한 영향을 미치는지를 파악함으로써 새로운 함의를 제시할 수 있을 것이다.

이를 위해 이 연구에서는 노동자의 숙련 형성과 노동자의 조직 내 지위를 중심으로 논의를 이끌어가고자 한다. 그리하여 이 두 요인들이 임금에 미치는 영향을 분석하여 어떤 요인이 국내 노동

자의 임금 결정에 더 큰 영향을 주는지를 파악하고자 한다. 여기서 숙련 형성은 노동자의 직업 훈련 투자와 관련된 변인들을 사용하였고, 노동자가 소속된 기업의 특성 및 고용상 지위 등을 중심으로 노동자의 시장 내 지위 및 사업체 특성에 관한 논의를 구성하였다.

II. 이론적 배경

1. 노동자의 조직 내 위치와 임금: 내부노동시장의 논의를 중심으로

국내 노동시장에서 노동자가 어느 조직에 속해있는지, 소속된 조직에서 어떤 지위에 위치하는지는 노동자의 임금에 중요한 영향을 주는 요소들이다. 이러한 모습은 한국 노동시장이 외환위기 이후로 큰 변화를 겪었음에도 불구하고 연공서열에 기초한 조직 구조와 임금 체계가 여전히 남아있다는 점에서 비롯된다(정이환 · 전병유, 2001; 김영미 · 한 준, 2008). 그리고 이 같은 임금 구조가 제한된 영역에만 적용되면서, 한국의 노동시장은 노동자가 어떤 조직에서 어떤 임금 구조를 적용 받는지에 따라 분절화 된 경향이 나타나고 있다(정이환, 2010). 이러한 모습들은 노동자를 둘러싼 조직적 속성이 노동자의 임금에 미치는 영향력이 상당할 수 있음을 암시하고 있다.

노동자들 사이의 서로 다른 위치와 그에 따른 이해관계의 차이를 설명하는데 있어서 내부노동시장의 개념이 유용하게 활용될 수 있을 것이다. 내부노동시장에 대한 핵심 유형은 다음의 두 가지 차원에서 이해할 수 있다(Kalleberg and Sørensen, 1990). 첫 번째는 내부 노동시장이 특정 기업과 동일시된다는 것이다. 이 경우 진입은 기업에 의해 통제되고, 노동자는 직업 유형에 대한 진입으로부터 보다 높은 수준의 직업으로 올라서려는 경향을 보이게 된다. 두 번째는 내부노동시장이 특정한 직업 집단으로 구성된다는 것이다. 여기서 진입은 직업 집단의 구성원들에 의해 통제되고, 이동은 직업 집단 내부의 고용자들 사이에서 일어나게 된다. 이러한 시장에서 노동자는 개별 사용자가 아닌 그의 숙련도에 따라 보호를 받으며, 경쟁은 직업 집단에 의해 통제된다.

이러한 내부노동시장은 노동자가 가진 기술의 특수성과 내부에서 진행되는 교육 과정 및 노동현장에 존재하는 관습 등에 따라 그 경계가 설정되며, 내부적인 협상과 통제의 과정에서 노조가 적극적인 역할을 하게 된다(Doeringer and Piore, 1971). 이렇게 형성된 제도적 규칙들은 노동 시장 사이에 더 큰 경계선을 설정하면서 경계간의 이동을 어렵게 하였음과 동시에 경쟁의 장을 정의하면서 노동 시장 내부 및 외부의 노동자들에게 영향을 주고 있다(Kerr, 1954). 그리고 이는 임금 설정과 노동자의 배치 및 승진 등과 같은 기제들을 통해서 구체적으로 실현된다(Granovetter, 1988).

이와 같은 내부노동시장의 형성을 자산특수성(asset-speciality)의 관점에서 바라보는 논의들도 존재한다. 즉, 대체하기 힘든 특수한 기술력을 지닌 노동자가 사용자의 이해관계에 따라 기업 내부에 머물 수 있는 유인을 제공받고 있다는 것이다(Williamson, 1985). 그리고 이 같은 연장선상에서 내부노동시장을 숙련된 노동자를 양성하려 하는 규칙 및 제도들 전반으로 이해해야 한다는 견해 역시 제시된다(Althausser and Kalleberg, 1981). 이는 노동자의 합리적 선택과 이익 극대화를 강조

하는 제도주의 경제학의 시각을 주로 반영한 것이기도 하다. 그리고 이러한 논의들을 통해서 내부 노동시장의 존재를 노동자의 숙련 형성과 연결할 수 있는 기초를 마련할 수 있다.

내부노동시장의 관점에 따라 현재의 한국 노동시장을 다루는 논의들을 보면 대체로 1997년 외환 위기가 노동시장의 변화에 중요한 기점이 되었다는 점에 대해서는 이견을 보이지 않으나, 이후 노동시장의 구조가 어떻게 변화하였는지는 쟁점이 되고 있다(정이환, 2013). 내부노동시장이 완화되었다는 입장을 보면, 임금의 유연성 확대와 숙련임금체계의 미흡함 등으로 인해 기업들이 정규직 중심의 고용을 이어가는 대신 비정규직을 확대함으로써 내부노동시장이 약화 또는 완화되었다는 진단을 내놓고 있다(정건화, 2003). 즉, 정규직과 비정규직이라는 고용상 지위를 주된 기준으로 삼아 내부노동시장의 완화를 다루고 있는 것이다.

다만 또 다른 연구들은 국내 노동시장의 변화 양상이 제한적이거나 부분적이라는 견해를 나타내며, 여전히 남아 있는 국내 노동시장의 이중적 구조가 작동하는 방식을 보여주고 있다. 종사하는 사업체의 규모에 따른 임금 차이는 주로 대규모 사업장을 중심으로 기존 노동 관행의 기본적 틀이 유지되고, 그에 속한 노동자들이 경쟁에서 보호되고 있다는 점을 보여주는 지표로 받아들여진다(정이환 · 전병유, 2001). 그리고 생산직 노동자의 경우 장기 근속자들을 중심으로 구조변화의 영향을 덜 받는 한편, 사무직에서는 구조변화에 따라 내부노동시장의 성격이 약화되면서 종사하는 분야에 따른 차이도 존재하는 것으로 나타난다(김영미 · 한 준, 2008). 특히 이 경우에도 기업의 규모가 클수록 장기근속자의 비율이 증가하고, 외부와의 경쟁으로부터 노동자들이 보호받게 되면서 이것이 임금 격차로 이어지는 모습을 나타내고 있다(류기락, 2009).

노동시장 구조 변화를 두고는 연구의 시각차가 드러나고 있지만, 이를 바라보는 기준은 대체로 일치되는 경향을 나타내고 있다. 이것은 노동자의 고용상 지위와 노동자가 소속된 기업의 규모, 그리고 종사하는 업무의 형태 등으로 정리할 수 있다. 여전히 내부노동시장의 기제들이 남아있는 상황에서, 노동자가 처해있는 조직적 환경과 속성은 임금에 영향을 주는 중요한 변수들로 작용한다.

다만 노동자가 조직 내에서 차지하고 있는 속성만으로 임금에 미치는 영향력을 보는 것은 어려울 것이다. 무엇보다 내부노동시장이 임금에 대하여 주는 함의를 조직적 속성에만 집중하여 볼 경우 그 내부에서 움직이는 노동자 개인 차원에서의 행동을 설명하는데 있어서 부족한 측면이 있다. 또한 기존 내부노동시장이 변화를 겪으면서 연공서열 중심의 임금 제도가 완화되고, 노동자 개인의 역량을 강조하는 흐름이 이어지면서 숙련 형성과 임금의 관계 역시 중요한 논의 대상이 되고 있다. 따라서 노동자가 위치한 조직적 속성과 더불어, 그 조직적 속성에서 움직이는 숙련 형성의 논의를 통해 임금 문제를 바라볼 필요가 있다.

2. 직업훈련의 임금 효과 논의

전통적인 인적자본론의 입장은 직업훈련이 임금에 대해 긍정적인 효과를 미치는 것을 강조해 왔다. 그리고 이를 근거로 직업훈련이 노동자에게 있어서 임금을 올려줄 수 있는 합리적 행동이라는 점이 강조되고 있다. 특히 보편적인 형태의 직업훈련은 노동자에게 숙련도 증가에 따른 미래 소득

의 증가를 보장하는 것을 넘어, 특정 기업이 아닌 다른 기업에게도 훈련 받은 노동력을 제공해준다는 점에서 외부 경제의 효과를 지니기도 한다(Becker, 1975). 그리고 이러한 효과는 사회적 자본의 형태로 발전하면서 공공재와 같은 역할까지도 수행하게 된다(Coleman, 1988).

그러나 직업훈련은 공공재적 관점에서 노동자의 기술 숙련도를 향상하게끔 해 주는 동시에, 노동자가 소속된 조직의 특성과 환경 변화에 따라서 매우 다른 경로로 움직이기도 한다. 특히 새로운 기술의 도입에 따라 변화하는 노동자의 지위는 직업훈련이 어떤 방식으로 이루어지는지, 그에 따른 숙련도의 차이가 어떠한지에 따라서 노동자가 시장에서 얻을 수 있는 기회의 박탈이나 탈숙련 등과 같은 부정적 효과를 경험하지 않는 경우도 나타나고 있다(Lane, 1987). 또는 개별 노동자가 아닌 노동조합과 기업 단위에서 벌어지는 역학 관계도 노동자가 자신의 숙련 기술을 활용하는데 있어서 제약이 되기도 하거나 보호 장치가 되는 경우도 존재한다(Wallace and Kalleberg, 1982).

국내 노동시장은 노동자가 내부노동시장에 진입해 있는지 여부와 어떠한 직종에 종사하는지 등의 요인들이 숙련 교육과 더불어 임금에 많은 영향을 미치고 있다. 더욱이 사적 부문과 공적 부문의 임금 결정 구조가 매우 큰 간극을 보이면서, 두 부문을 아우르는 논의는 제시되지 못하고 있다(신광영, 2009). 그로 인해 대부분의 관련 연구들은 사적 부문을 중심으로 한 임금 구조에 집중하는 모습을 보이고 있다.

임금 노동자들을 대상으로 한 기존 선행 연구들의 경우 직업훈련 또는 숙련에 따른 임금 효과를 직업훈련 참여 여부, 참여 개수 및 시간, 훈련비용 부담 등과 같은 요인들을 통해 분석하고 있다(강순희 · 노홍성, 2000; 김안국, 2002; 남승용 · 송일호, 2005). 그러나 직업훈련이 임금에 미친 효과에 대해서는 다소 다른 결과들을 제시하고 있다. 즉, 직업훈련이 임금에 대해 긍정적으로 영향을 미치면서도 그 효과가 제한적으로 작용한다는 입장파, 직업훈련이 임금에 대해 별다른 효과를 주지 못한다는 입장이 공존하고 있다.

직업훈련이 임금에 미치는 효과를 긍정적으로 바라보는 입장에서는 직업훈련을 경험한 사람이 그렇지 않은 사람보다 더 높은 수준의 임금을 받는다는 점을 제시하며, 그 효과가 임금 노동자에게서 더 크게 나타난다는 점을 강조한다(남승용 · 송일호, 2005). 이러한 결과는 다른 연구를 통해서도 검증이 되고 있으나, 직종 별로 놓고 볼 때 그 효과가 제한적이라는 해석도 나오고 있다. 특히 직업훈련의 효과를 제조업과 서비스업 등의 직종만 따로 분석했을 때 임금에 미치는 효과가 나타나지 않는 결과가 제시되기도 하였다(강순희 · 노홍성, 2000).

노동자가 속해 있는 계층과 직업훈련의 속성도 임금 효과를 다르게 가져오는 요인으로 꼽힌다. 특히 분석 대상을 정규직 노동자로 보았을 때 노동자가 화이트칼라 노동자인지 블루칼라 노동자인지, 요구되는 기술의 속성이 일반적인 기술인지 특정 기업 내에서만 통용되는 특수한 기술인지에 따라서 훈련의 임금 효과가 서로 다르게 나타나고 있다(전병유, 2001). 이 외에도 노동시장에 진입한 시점과 노동자의 학력 등에 따라서도 임금에 대한 영향이 서로 다른 한편, 제도적 요인에 따라서도 직업훈련 참여에 영향을 받는 것으로도 나타났다(김강호, 2009). 이와 같이 직업훈련이 임금에 대해 긍정적인 영향을 미치는 연구 결과들은 경우에 따라서 그 결과가 달리 나타나고 있다.

반면 직업훈련의 임금 효과를 회의적으로 보는 입장에서는, 직업훈련의 효과가 취업에는 유의미한 영향을 미치지 않지만 그것이 임금에 대해서는 영향을 미치지 못한다는 점을 강조한다(정원오, 1999). 또한 이를 이직 경험자와 현재 근속 중인 노동자로 나누어 보았을 때, 근속 노동자에게서는 교육에 따른 임금 효과가 나타나지 않는다는 결과가 제시되기도 하였다(김안국, 2002). 그리고 그 원인을 훈련비용을 노동자에게 전가함으로써 직업훈련을 통한 숙련 향상에 따른 생산성 증가가 임금으로 연결되지 않았다는 데서 찾고 있다.

이 같은 결과들은 국내 노동시장에서 숙련 형성의 임금 효과가 제한적인 것에 대한 해석의 실마리를 제공해준다. 즉, 직종에 따른 차이가 있지만 노동자가 노동 시장에 진입한 이후에는 교육에 따른 숙련도의 증가가 임금에 반영되지 않는 경우가 존재하고, 숙련도가 임금에 반영되지 않는 직종의 노동자들로서는 숙련 교육을 받을 유인을 느끼지 못하기 때문이다. 여기에 직종은 물론 계층과 성별, 내부노동시장 진입 여부 등에 따라 직업훈련의 임금 효과 유무가 달라지면서, 직업훈련의 임금 효과 유무에 따른 집단별 임금 불평등으로 이어지고 있기도 하다(김창환 · 김형석, 2007).

개별 국가의 기업 간 관계와 노사관계, 복지체제 등에 따라 직업훈련 제도 또한 상이하게 나타난다(하연섭, 2008). 그리고 이를 고려할 때 직업훈련의 효과를 제대로 반영하지 못하는 임금 체계가 이어지는 것은 지금까지 이어져 온 국내 노동시장의 흐름 및 관행과 무관하지 않다. 따라서 숙련 중심의 임금 체계가 국내 노동시장의 기존 관행들과 제대로 조화를 이루지 못했을 가능성을 내포하고 있다.

이는 기존 국내 노동시장의 형태가 변화하는 과정과 관련지어 볼 수 있다. 기존의 국내 노동시장에서 직업훈련은 재벌 대기업에서 핵심 인력을 중심으로 이어져 왔으며, 교육의 목적 역시 이들을 자사 내부에 머물도록 하려는 경향에서 비롯되었다(Green, 1999). 특정 노동자 집단을 경쟁 기업으로부터 보호하려는 취지로 숙련 교육이 진행되었다는 점에서 국내 노동시장의 직업훈련은 노동자 집단 전체를 대상으로 하는 형태로 진행되지 않았음을 볼 수 있다.

그러나 외환위기 이후 직업훈련이 진행되던 재벌 기업의 내부노동시장이 축소되었고, 이로 인해 노동자들이 훈련을 받을 기회는 더욱 줄어들게 되었다(Lauder and Mehralizadeh, 2001). 여기에 국내 기업의 조직 구조와 경영 관리 방침은 사내에서의 교육 및 훈련을 제약하는 요인으로 작용하게 되었다(Jeong, 2000). 결국 경제 주체들을 둘러싼 거시적 환경의 변화와 조직 내부의 요인들로 인해 노동자들을 대상으로 한 숙련 교육은 그 영역이 보다 좁아지게 되었다.

직업훈련의 영역이 좁아진 가운데, 국내 노동시장의 임금 구조는 기존의 관행이 유지 및 강화되는 모습을 보이기도 하였다. 특히 국내 노동시장 관행의 원형이라 할 수 있는 일본의 임금 구조가 연공서열식 구조에서 벗어나고 있는 반면, 국내의 경우 근속연수에 따른 임금효과가 강화되면서 오히려 연공서열에 따른 임금구조가 강화되는 추세를 나타내기도 하였다(이승렬, 2011). 노동자의 직업훈련 기회가 줄어들고, 근속 연수에 따른 연공서열 임금체계가 강화되었다는 점은 현행 임금체계가 노동자의 숙련도를 반영하는데 한계가 있음을 보여준다.

결국 숙련 형성의 임금 효과에 대하여 서로 다른 분석 결과들이 제시되는 것은 숙련 교육 체계의 변화와 기존 연공서열식 임금제도의 유지라는 이중적 요인이 작용한 것으로 볼 수 있다. 이로

인해 직종 내지는 노동자의 개인적 속성에 따라 숙련도가 임금에 영향을 미치는 여부가 달라진 것으로 해석할 수 있다. 여기에 직업훈련의 영역이 줄어들고, 근속 연수에 따른 임금 효과가 강화되는 모습은 노동자들에게 숙련 교육을 받도록 하는 유인을 떨어뜨리고 있다.

이 같은 모습은 내부노동시장에 진입한 노동자들에게 해당하는 것이기도 하다. 연공서열식 임금 체계와 숙련 형성 기회의 제공은 내부노동시장에서 보호받는 노동자의 몫이기 때문이다. 특히 정규직과 비정규직으로 노동자들이 구분되고, 그들 사이의 격차가 심화되는 상황에서 내부노동시장에 진입하지 못한 노동자들은 위의 두 가지 요인에 따른 임금 효과를 경험하지 못할 가능성이 존재한다. 이에 따라 기존의 임금 효과를 분석한 방식이 노동자의 위치에 따라 적용될 수 있는 여지가 현격히 달라질 수 있다.

지금까지의 논의를 통해 정리할 수 있는 것은 다음과 같다. 숙련 형성의 기회가 줄어들고, 연공서열에 따른 임금구조가 유지되고 있는 것은 숙련도를 반영한 임금체계가 노동시장의 제한된 영역에서만 작동할 가능성을 내포하고 있다. 그리고 이 제한된 영역은 내부노동시장에 진입한 노동자들로 볼 수 있다. 국내 노동시장에서 내부노동시장은 축소되었지만 유지되는 중이고, 내부노동시장의 축소는 이 영역에 진입하지 못한 노동자들이 증가했을 수 있다는 점을 보여준다. 이러한 요인들로 인해 노동자가 내부노동시장과 외부노동시장 중 어디에 위치하느냐에 따라서 경험하는 임금 효과는 전혀 다르게 나타날 것이다.

III. 연구방법

1. 연구가설 및 방법

이 연구에서는 노동 시장 내에서의 노동자가 위치한 조직 내 지위와 그에 따른 직업 훈련에 대한 투자에 대한 차이가 임금에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하려 하였다. 이는 작업장 내 지위에 따른 노동 시장 내에서의 차별이 직업 훈련에 대해서도 차별적인 영향을 미치고, 그것이 임금에 대한 차별 효과로 이어질 수 있다는 문제의식에 따른 것이다. 그리고 이러한 문제의식에 따라 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

<가설 1> 직업훈련 투자가 많을수록 임금이 높아질 것이다.

이 연구는 노동자의 직업훈련에 대한 투자가 임금 상승을 가져온다는 것을 첫 번째 가설로 삼아 논의를 진행하고자 한다. 그리고 이 연구가설이 노동자가 속한 기업 및 직업적 속성에 따라서도 성립되는지, 서로 상이한 지위를 가진 노동자 집단에서도 동일하게 적용되는지를 파악하려 한다. 직업훈련 투자가 임금 상승을 가져오면서 그것이 노동자가 지닌 속성에 통제를 받는다면 직업훈련과 노동자의 속성 사이에 유의한 관계가 있음을 보일 수 있을 것이다.

<가설 2> 조직 내 지위가 안정적인 노동자 집단에서 직업훈련에 따른 임금상승률이 안정적인 지위를 갖지 못한 노동자 집단보다 더 높을 것이다.

직업훈련에 대한 투자가 전제되었을 때 노동자 개인의 조직 내 지위가 안정적인 위치인지 아닌지에 따라 임금 효과가 다르게 나타난다면 그 효과는 노동자의 직업 및 조직적 지위에 의해 더 큰 영향을 받은 것으로 볼 수 있다. 따라서 서로 다른 지위를 가진 노동자들을 대상으로 분석을 진행하였을 때 위의 가설이 성립된다면 직업훈련에 따라 노동자에게 주어지는 성과 역시 차별적인 성격을 가지고 있음을 확인할 수 있을 것이다.

<가설 3> 노동자가 안정된 지위를 점유하면서 얻는 임금 효과가 직업훈련 투자에 의한 임금 효과보다 클 것이다.

직업훈련 투자에 따라서 누리는 임금상승 효과보다 노동자 개인이 차지하고 있는 현 직장 내에서의 지위 그 자체가 주는 임금 상승효과가 더 크다면, 노동자에게는 직업훈련 투자보다 안정된 지위를 차지하여 유지하는 것이 더 큰 유인이 될 것이다. 따라서 위 가설의 검증을 통해 현재의 임금 결정방식이 직업훈련에 의한 노동자 개인의 능력 향상을 반영하는데 중점을 두고 있는지, 노동자의 시장 내 지위 또는 소속된 조직의 속성을 더 크게 반영하는지를 파악할 수 있을 것이다.

위의 연구가설을 검증하고자 이 연구에서는 패널 고정효과 모형을 사용하여 분석을 시행하고자 한다. 패널 고정효과 모형에서는 시간에 따라 불변하는 개체의 고유한 특성을 모수로 간주하여 추정하여 개별 개체 내에 나타나는 시간에 따른 변이를 파악하는데 중점을 두게 된다(Frees, 2004). 이 연구에서는 개별 노동자의 시간에 따른 임금 변화와 그에 영향을 미치는 직업훈련의 효과 및 개별 노동자의 지위를 중심으로 논의를 이어가는 만큼 고정효과 모형을 활용하여도 적절하다 판단하였다.¹⁾

이에 따라 이 연구에서는 1차적으로 직업훈련 투자와 임금의 관계를 분석하고, 단계별로 노동자 개인 단위의 지위를 나타내는 변수와 노동자가 소속된 조직의 특성에 관한 변수를 추가하면서 고정효과 모형의 분석을 실시하였다. 그리고 최종 단계에서는 성별과 학력, 연령과 같은 인구학적 변수를 변인으로 투입하여 이를 통제하였다. 이와 같은 분석에 이어서 노동자를 두 가지 집단으로 구분한 뒤에 다시 직업훈련과 노동시장 내 지위 및 조직 속성이 임금에 미치는 효과를 분석하였다. 이는 노동자의 지위에 따라 직업훈련의 임금효과가 차별적으로 나타나는지 확인하기 위함이다.

1) 최초 연구계획 단계에서는 확률효과 모형을 활용하여 분석을 진행하고자 하였다. 시간 불변하는 개체의 특성을 확률 변수로 추정하는 확률효과 모형을 활용하면 보다 효율적인 추정이 가능하고, 특히 한국노동패널 데이터와 같이 무작위 추출된 표본에서는 확률효과로 추정하는 것이 직관과 일치하다는 견해 역시 제시된 바 있기 때문이다(민인식 · 최필선, 2012; Frees, 2004; Wooldridge, 2002). 그러나 하우스만 검정의 결과가 고정효과 모형의 활용을 지지하고, 분석 단위 역시 개별 노동자를 대상으로 하고 있어서 고정효과 모형의 사용이 보다 적절하다 판단하여 확률효과에 따른 분석은 제외하게 되었다.

2. 연구자료 및 표본특성

이 연구에서 사용한 자료는 한국노동패널 조사자료 중 12차 년도(2009년)부터 20차 년도(2017년)까지의 조사 자료이다. 그 중에서도 이 연구는 개인 자료 및 직업력 조사 자료의 일부를 병합하여 분석에 활용하였다. 개인 조사 자료는 조사 대상이 된 표본 가구에 속하는 표본 가구원으로 대상으로 하고 있으며, 개인의 경제활동과 소득 활동, 직무 만족도, 교육 및 직업 훈련에 대한 내용들을 담고 있다.

이 연구에서 12차 년도부터 분석 시점을 삼은 것은 한국노동패널이 12차 년도부터 표본이 전국 단위로 확대되고 추가 표본이 구축되면서 보다 넓은 분석 대상을 포괄하였기 때문이다. 여기에 더해 기존의 선행연구는 98년의 1차 조사부터 8차 조사(2005년)까지의 자료를 활용하여 직업훈련과 임금 사이의 관계를 분석한 바 있다(김창환 · 김형석, 2007). 따라서 보다 넓은 표본 집단을 구축한 이후의 시점부터 최근까지의 조사 자료를 대상으로 분석을 진행하면 직업훈련과 임금의 관계에 대해 보다 넓은 분석 대상을 활용한 후속 시계열 연구까지 가능해지는 의의가 있다.

직업훈련과 임금 사이의 관계를 분석하기 위하여 이 연구는 위의 조사 기간 동안 조사된 전체 응답자 중에서 자신을 임금 근로자이고, 현재 직장이 있다고 응답한 47,125개의 사례를 분석 대상을 한정하였다. 현재 직장이 있는 임금 근로자를 대상으로 한정하였으므로 경제활동인구의 정의에 부합하기 때문에 연령은 이에 맞추어 만 15세 이상으로 설정하였고, 남성과 여성 모두를 분석 대상에 포괄하였다. 혼인과 학력 범주는 별도의 제한 없이 모든 응답자를 분석 대상에 포함하였다.

3. 변수의 구성 및 조작화

이 연구에서 활용한 변수의 구성과 조작화 내용은 다음의 <표 1>과 같이 정리할 수 있다. 먼저 연구에서 사용한 종속변수는 로그 실질임금이다. 조사에서 얻은 개인 월평균 임금에 대한 응답치를 2015년 기준 소비자 물가지수를 사용하여 인플레이션 효과를 조정한 수치를 투입하였다.

직업훈련 투자와 관련된 변수들은 훈련 참여기간과 참여개수 그리고 훈련형태의 세 가지 변수들로 구성하였다. 훈련 참여기간은 직업훈련을 시작한 시기와 종료하였다고 응답한 시기 사이의 기간을 일 단위로 변환 후 사용하였으며, 현재 직업훈련이 진행 중이라 응답한 경우는 인터뷰 당시 날짜를 종료 기준일로 대체하였다. 이 기간을 월 단위 또는 연 단위로 투입하지 않은 것은 훈련 기간이 대체로 일 단위로 종료된 경우가 많아 이를 월 또는 연 단위로 환산하여 분석하면 정확한 분석을 가져가기 어렵다는 판단에 따른 것이다. 훈련 참여개수는 조사 기간 내 참여한 직업훈련 개수의 총합이며, 훈련 형태는 사내 훈련과 정부지원, 개인 선택 및 기타 범주를 두고 직업훈련 경험에 없는 집단을 포함하여 더미 변수로 구성하였다.

노동자 개인의 지위를 나타내는 변수들은 재직기간과 종사상 지위, 정규직 여부 및 노조 가입 여부로 구성하였다. 재직기간은 취업시기부터 인터뷰 당시까지의 기간을 월 단위로 계산하여 투입하였으며 종사상 지위와 정규직 여부, 노조 가입은 모두 더미 변수로 변환하여 분석에 활용하였다.

<표 1> 주요 변수의 구성 및 내용

변수명	사용변수 및 조작화 내용
로그 실질임금	월평균 임금변수를 2015년 물가 기준으로 조정 후 로그 변환
훈련참여기간	직업훈련 시작시기와 종료 시기 사이의 기간을 일 단위로 변환 현재 직업훈련 진행 중인 경우는 인터뷰 당시 날짜 기준으로 계산
훈련참여개수	조사 기간 내 직업훈련개수의 총합
훈련형태	회사 내 훈련, 정부지원 훈련, 개인 선택 훈련 및 기타로 구분 후 직업훈련 경험이 없는 집단을 기준으로 각각 더미분석
재직기간	취업시기부터 인터뷰 당시까지의 기간을 월 단위로 계산
종사상 지위	상용직=1, 임시/일용직=0 으로 범주를 재구성하여 투입
정규직 여부	정규직=1, 비정규직=0으로 재구성하여 더미 변수 투입
노조 가입	가입=1, 미가입=0의 더미 변수로 투입
노조 유무	노조 있음=1, 노조 없음/모름=0으로 더미 변수를 구성하여 투입
기업규모	전체 종업원 수를 기준으로 6개의 범주로 구분하여 투입
직업	직업훈련 경험이 있거나 현재 받고 있다고 응답한 비율(8.4%)을 기준으로 참여 비율이 높은 직업군=1, 낮은 직업군=0 으로 범주화. 개인 직업은 표준직업분류(6차)를 기준으로 1차 분류.
산업	직업훈련 경험이 있거나 현재 받고 있다고 응답한 비율(8.4%)을 기준으로 참여 비율이 높은 산업군=1, 낮은 산업군=0 으로 범주화. 산업은 표준산업분류(9차)를 기준으로 1차 분류.
개인변수	성별, 연령, 연령제곱, 혼인, 학력 등 개인 속성을 통제변수로 투입

노동자가 소속된 조직의 속성을 나타내는 변수들로는 노조 유무와 기업규모, 직업훈련 참여율을 기준으로 구분한 직업 및 산업 변수가 있다. 노조 유무는 소속 사업장에 노조가 있는지 여부를 의미하며, 기업규모는 전체 종업원 수를 기준으로 10인 미만부터 500인 이상까지를 6개 범주로 나누어 분류하였다. 직업 변수는 전체 조사대상의 직업훈련 참여율을 기준으로 이보다 참여율이 높은 직업군과 낮은 직업군의 두 가지 범주로 재구성하였다.²⁾

산업 변수 역시 직업 변수와 마찬가지로의 방법을 통해 두 가지 범주로 구분하였다.³⁾ 직업 및 산업 변수는 각각 표준직업분류(6차)와 표준산업분류(9차)를 기준으로 1차 분류하였다. 개인변수는 성별과 연령 등의 인구학적 변수들로 개인의 속성을 통제하기 위한 목적으로 사용하였다.

2) 직업훈련 참여 비율이 높은 직업군에는 관리직, 전문직, 사무직, 서비스직, 기능직 등이 포함되었으며 판매직, 기술직, 단순노무직 등은 참여 비율이 낮은 직업군으로 분류되었다.

3) 직업훈련 참여 비율이 높은 산업으로 제조업과 사회기반시설 사업, 생산자서비스 및 사회서비스업이 포함되며 유통업과 건설업, 개인서비스업 등은 직업훈련 참여가 낮은 산업에 속하였다. 여기서 서비스업에 대한 세부 분류는 강순희 외(2011)의 연구를 참조하였다.

<표 2> 표본의 주요 기초통계량

		사례수(N)	비율(%)
성 별	남 성	28,192	59.8
	여 성	18,933	40.2
	합 계	47,125	100.0
혼 인	미 혼	9,865	20.9
	유배우자	32,878	69.8
	무배우자	4,382	9.3
	합 계	47,125	100.0
학 력	무 학	336	0.7
	고졸 미만	7,093	15.1
	고 졸	15,134	32.1
	대재 및 중퇴	2,156	4.6
	전문대졸	8,531	18.1
	대졸 이상	13,872	29.4
	합 계	47,122	100.0
직업훈련경험	있 음	3,723	7.9
	현재 진행중	229	0.5
	없 음	43,123	91.6
	합 계	47,075	100.0
정규직/비정규직	정규직	29,910	63.6
	비정규직	17,110	36.4
	합 계	47,020	100.0
종사상 지위	상용직	34,846	73.9
	임시직	7,386	15.7
	일용직	4,892	10.4
	합 계	47,124	100.0
노조유무	있 음	8,187	17.4
	없 음	38,122	80.9
	모 름	814	1.7
	합 계	47,123	100.0
기업규모 (종업원 기준)	10인 미만	12,384	31.6
	10~29인	7,302	18.6
	30~99인	6,735	17.2
	100~299인	4,136	10.5
	300~499인	1,354	3.5
	500인 이상	7,323	18.7
	합 계	39,234	100.0
주요 평균통계량	연 령	43.7(세)	
	임 금	228.9(만원)	
	채직기간	82.3(개월)	
	총 직업훈련기간	19.7(일)	
	총 직업훈련개수	0.5(개)	

자료: 한국노동패널 12-20차 년도 조사자료

IV. 분석결과

1. 분석 대상에 대한 기초분석

연구의 대상이 된 전체 기간 표본을 대상으로 한 기술통계 분석은 <표 2>에 제시되어 있는 것과 같다. 직업훈련의 참여 비율을 볼 때 참여경험이 있거나 현재 참여 중인 집단의 비율은 8.4%로 나타났다. 이를 통해 표본에 포함된 대부분의 응답자들은 직업훈련을 받은 경험이 없다는 점을 확인할 수 있다. 아울러 위의 표에는 제시되지 않았으나 직업훈련 경험이 있다고 응답한 사람들 중 약 72%가 회사 내부에서 진행된 훈련에 참여한 것으로 나타났다.

표본에 선택된 응답자들은 대부분 정규직 및 상용직 등의 상대적으로 안정적인 지위를 가진 노동자들로 볼 수 있다. 그리고 소속된 기업에 노조가 없거나 모른다고 답한 경우가 82.6%를 차지하고 있었다. 종사자 수 기준 소속 기업규모별로는 10인 미만의 소기업 소속에 이어 500인 이상 대기업, 10~30인 미만 규모 기업 순으로 나타났다.

분석 대상의 전체 평균 임금은 228.9만원으로 나타났으며, 평균 약 7년의 재직기간을 가지고 있었다. 이들 전체의 총 직업훈련기간은 19.7일로 나타났으나 분석 대상 대부분이 직업훈련 경험이 없다는 점을 감안했을 때, 이 수치는 직업훈련 경험을 가진 집단에서 참여 횟수가 많은 응답자의 수치로 인해 높게 추정되었을 것으로 보인다. 총 직업훈련 참여개수는 0.5개로 나타났는데 직업 훈련 경험이 있는 집단과 현재 참여 중인 집단만을 대상으로 할 경우 각각 2.9개, 2.5개의 직업훈련에 참여한 것으로 분석되었다.

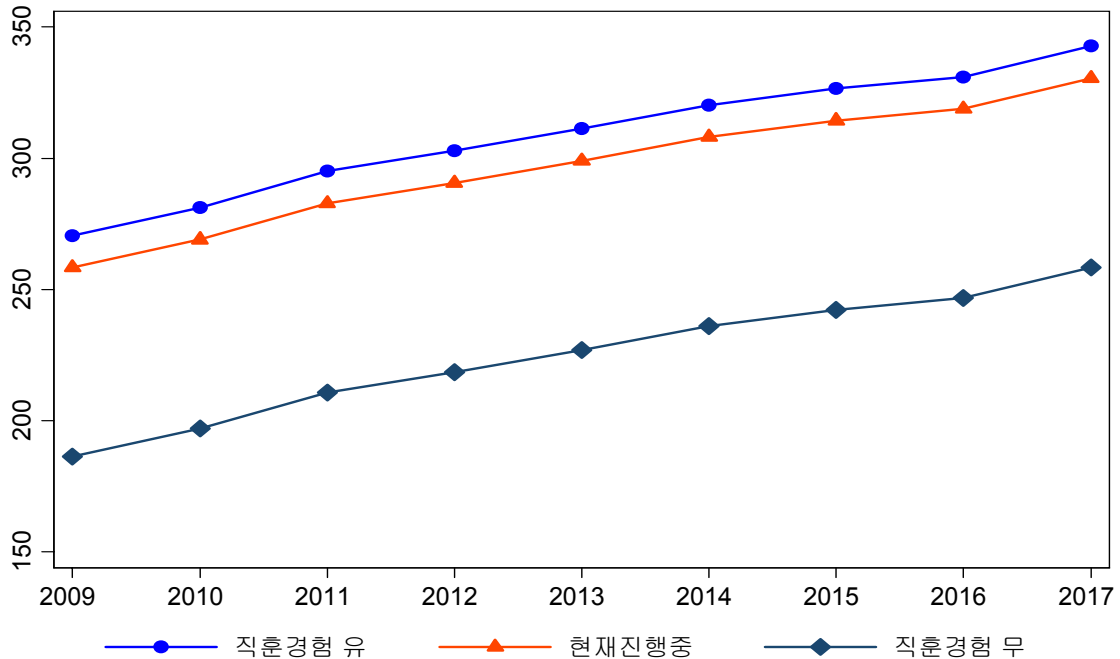
2. 직업훈련 참여 및 노동자의 지위에 따른 평균 임금 차이

이 연구는 노동자의 조직 내 지위와 숙련 교육의 임금 효과가 서로 다를 것이라는 점에서 시작하였다. 그리고 이 두 가지 범주에 속하는 요인들 중 어느 것이 임금에 강한 영향을 미치는지를 파악하는 것은 현재 국내 노동시장의 임금 결정 방식을 파악하는데 있어서 많은 참고가 될 것이다. 따라서 분석 대상이 되는 개별 설명 요인들의 범주에 따라 임금이 어떤 분포를 보이는지 파악할 필요가 있다.

먼저 직업훈련 경험에 따른 집단별 평균 임금을 각 연도별로 추정하였다. 그 결과는 [그림 1]에 제시된 그래프와 같다. 전반적으로 전체 집단의 임금이 해마다 상승하는 추세를 보였으며, 집단별로 유사한 상승폭을 보이고 있었다. 그리고 전체 분석대상 집단을 직업훈련 참여 경험에 따라 구분하였을 때 직업훈련 경험이 있는 집단에서 평균임금이 가장 높은 것으로 나타났다.

현재 직업훈련을 진행 중인 집단은 직업훈련 경험이 있는 집단보다 평균임금이 낮은 것으로 나타났으나, 그 차이는 그리 크지 않았다. 세부 추정치를 확인했을 때 분석된 두 집단의 경우 다소간의 차이는 있으나 연도별로 약 12만원의 평균 임금 차이를 보였다. 평균 임금의 연도별 상승폭 역시 두 집단 모두 유사한 것으로 나타났다.

[그림 1] 직업 훈련 참여 유형별 평균 임금 차이 (단위: 만원)



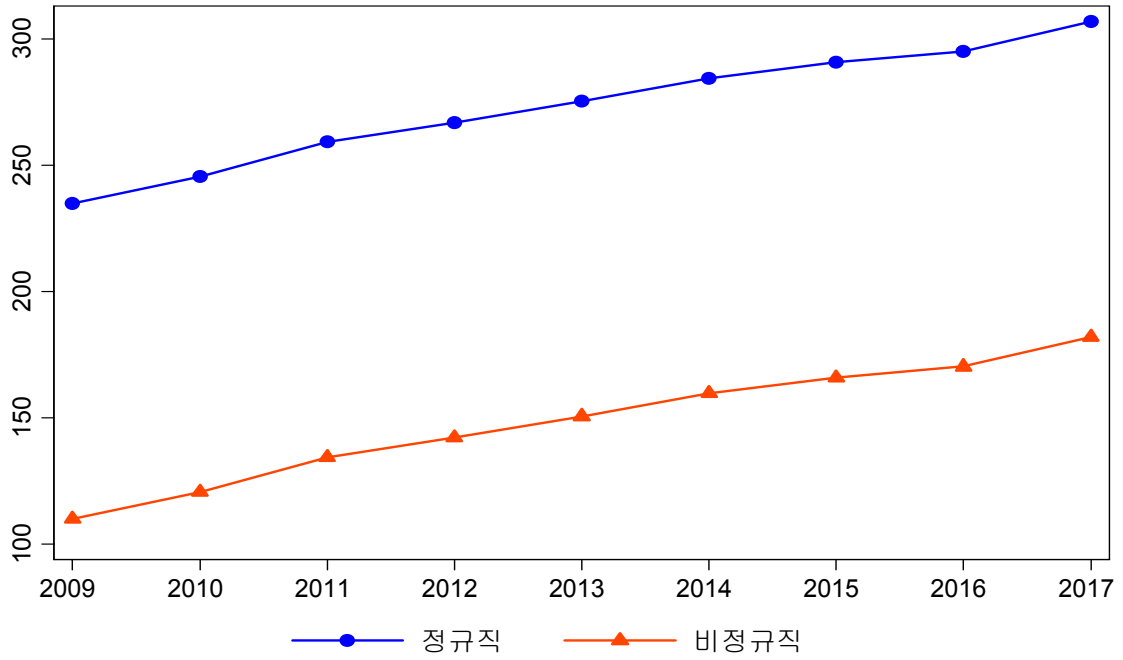
주: 집단 간 평균 차이는 1% 수준에서 유의함
 자료: 한국노동패널 12-20차년도 조사자료

직업훈련을 경험하지 않은 집단의 경우는 가장 낮은 평균 임금을 보였으며, 직업훈련을 경험하였거나 현재 진행 중인 집단과의 차이도 큰 것으로 나타났다. 이 집단은 직업훈련 경험이 있는 집단과 비교해서 매년 약 80만원에서 100만원 더 낮은 임금을 받았고, 현재 직업훈련을 진행 중인 집단보다는 약 70만원 내외의 평균 임금 차이를 보였다. 위와 같은 추세를 감안할 때 직업훈련의 유무에 따라서 임금 차이가 발생하는 것으로 볼 수 있다.

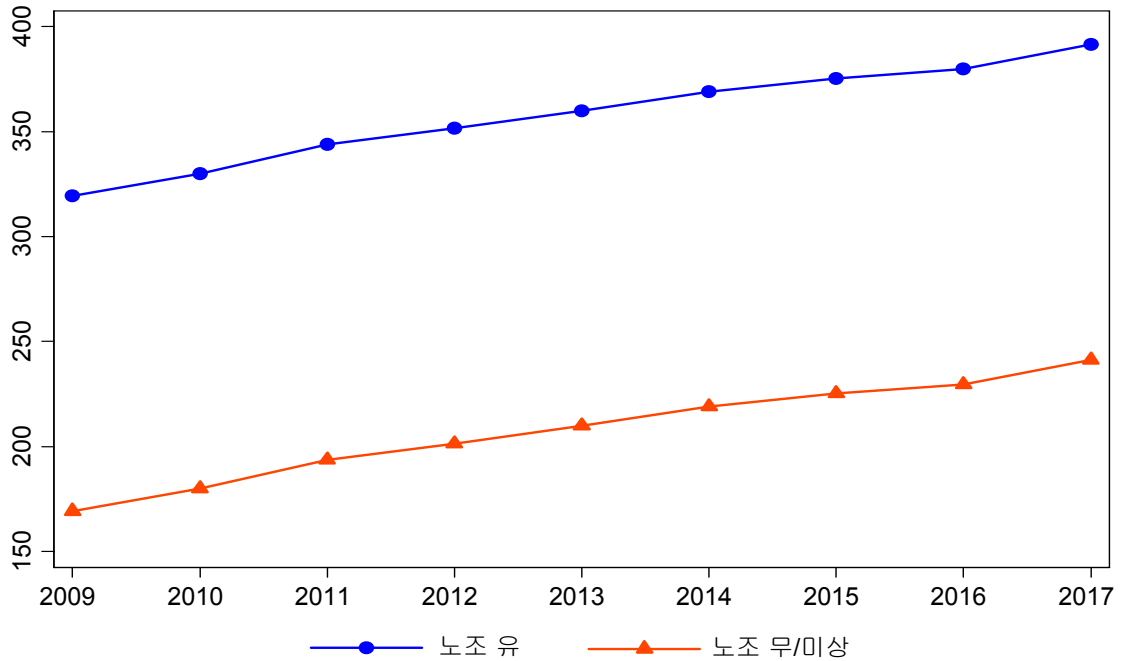
직업훈련에 따른 평균 임금 차이에 이어 정규직, 비정규직 여부에 따른 노동자의 지위와 사업장 내 노조의 유무에 따른 임금 차이를 파악하기 위하여 분석을 진행하였다. 이는 다음의 [그림 2]와 [그림 3]에 제시된 결과를 통해 확인할 수 있다. 분석 결과 정규직, 비정규직에 따른 임금 차이와 사업장 내 노조 유무에 따른 임금 차이가 직업훈련 경험 유무에 따른 임금 차이보다 더 큰 것으로 파악되었다.

먼저 정규직과 비정규직의 임금 격차는 2009년과 2010년에 연속적으로 2배 이상의 차이가 난 것을 비롯하여 전체 기간 동안 약 120만원 내외의 격차를 보이는 모습이 나타났다. 다만 상승률로만 비교해보면 정규직보다는 비정규직 노동자의 임금 상승률이 더 크게 나타나지만, 이는 비정규직 노동자의 임금 액수 자체가 낮은데서 오는 효과로 풀이할 수 있다. 직업훈련 유무에 따른 임금 차이가 동일 기간 약 80만원에서 약 100만원의 범위에서 나타났던 것에 비하여 격차가 더 크게 나타난 것이다. 이러한 점에 비추어 직업훈련의 유무보다는 노동자의 조직 내 지위가 임금 차이에 더 큰 영향을 미치는 것으로 추정할 수 있다.

[그림 2] 정규직/비정규직에 따른 평균 임금 차이 (단위: 만원)



[그림 3] 노조 유무에 따른 평균 임금 차이 (단위: 만원)



주: 집단 간 평균 차이는 1% 수준에서 유의함
 자료: 한국노동패널 12-20차년도 조사자료

사업장 내 노조 유무에 따른 임금 격차는 정규직과 비정규직의 임금 격차보다도 더 큰 것으로 나타났다. 연도별로 약간의 차이가 있으나 노조 유무에 따른 평균 임금 차이는 약 140만원~약 150만원 범위에서 차이를 보이고 있었다. 직업훈련 경험 유형에 따라서 발생한 평균 임금 차이가 약 70만원~약 100만원 사이에서 형성된 것과 비교해도 노조 유무에 따라 만들어진 격차는 이보다 1.5~2배 가까이 더 크게 나타난 것이다.

지금까지의 평균 임금 차이 추정 결과는 직업훈련에 대한 참여에 따른 임금 차이보다도 노동자가 정규직과 비정규직 중 어떤 지위에 있는지, 소속된 사업장에 노조가 존재하는지 여부에 따른 차이가 더 크다는 것을 보여주었다. 특히 정규직 노동자나, 노조가 있는 사업장은 현재 노동시장에서도 매우 안정적인 위치로 분류할 수 있다. 이 같은 결과는 노동시장 내에서 노동자가 상대적으로 안정적인 지위에 있는지 여부가 노동자의 직업훈련 투자 유무보다도 임금에 더 크게 영향을 줄 것이라는 예측을 가능하게 해 준다.

다만 위의 결과는 개별적인 범주에 따른 분석 결과로서 복합적인 관계를 보이는 데에는 한계가 있다. 이에 따라 직업훈련의 효과가 노동자의 지위와 사업장 내 노조 유무와 맞물려 어떠한 차이를 보여주는지 파악하고자 추가로 분석을 진행하였다. 이는 다음의 [그림 4]와 [그림 5]의 결과로 제시할 수 있다.

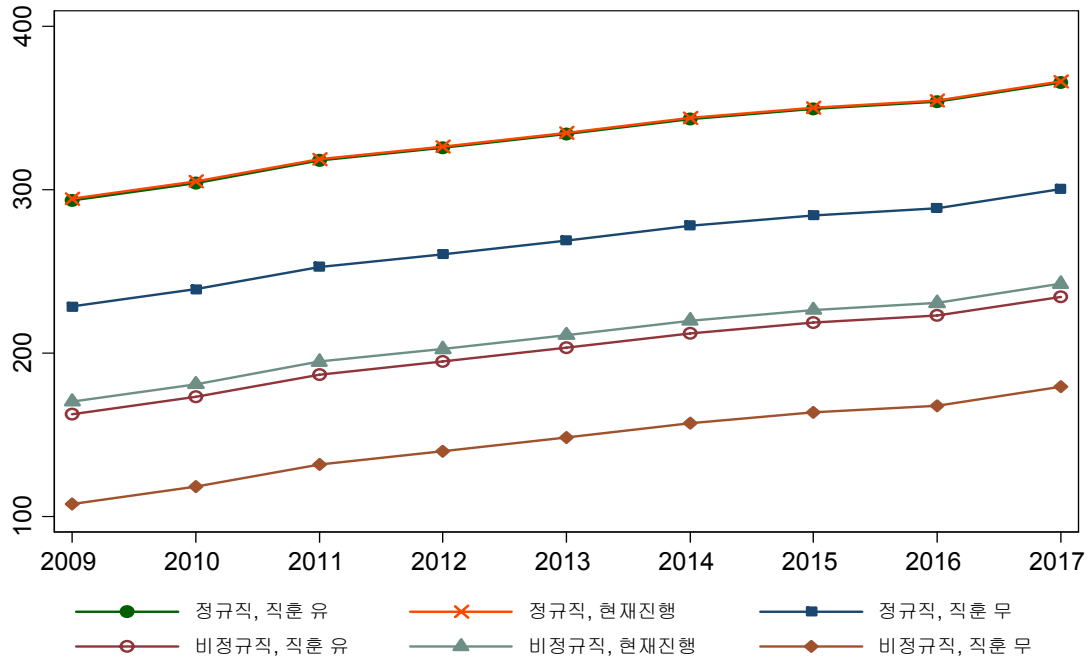
먼저 [그림 4]에는 정규직, 비정규직별 직업훈련 참여 유형에 따른 평균 임금 차이가 제시되어 있다. 직업훈련을 경험한 정규직과 현재 직업훈련이 진행 중인 정규직의 경우 현재 직업훈련을 받는 집단의 임금이 더 높게 나타났으나 대체적으로 거의 동일한 수준을 보이고 있다. 세부 수치를 확인해보아도 이들 두 집단 사이의 평균 임금 차이는 약 1만원 수준을 벗어나지 않는 것으로 나타나고 있다.

반면 직업훈련 경험이 없는 정규직 노동자는 직업훈련을 받았거나 현재 받고 있는 정규직 노동자에 비하여 평균 임금이 약 60만원 낮은 것으로 파악되었다. 같은 정규직 노동자라 할지라도 직업훈련을 받았는지에 의해 임금 차이가 발생한 것이다. 이런 측면에서 정규직이라는 동일한 조건 위에 놓여있는 노동자들 사이에서 나타난 약 60만원의 평균 임금 차이는 직업훈련 선택에 따른 보상으로 해석할 수 있다.

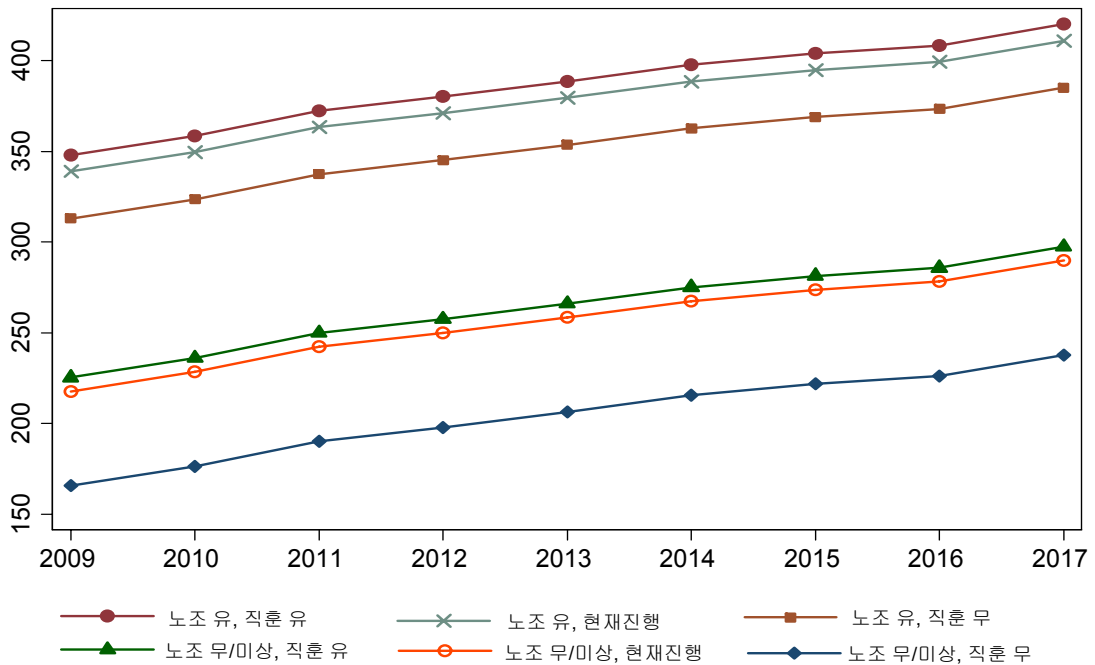
비정규직 노동자의 경우도 정규직 노동자와 마찬가지로 현재 직업훈련을 진행 중인 집단이 직업훈련을 경험했던 집단보다 더 높은 평균 임금을 나타냈다. 다만 그 차이는 정규직의 경우보다 커서 현재 진행 중인 집단의 평균 임금이 대략 8만원 더 높은 것으로 파악되었다. 직업훈련 경험이 없는 비정규직 노동자의 경우 직업훈련을 경험하였던 노동자에 비해서는 약 55만원, 현재 훈련을 받는 비정규직 노동자보다는 약 63만원의 평균 임금 차이가 발생하는 것으로 나타났다.

다만 직업훈련에 따른 임금 상승이 정규직과 비정규직이라는 서로 다른 집단의 임금 차이까지는 상쇄하지 못하는 것으로 나타났다. 특히 정규직이면서 직업훈련 경험이 없는 집단의 경우는 직업훈련을 경험한 비정규직 노동자 집단보다 약 66만원의 평균 임금을 더 받는 것으로 나타났다. 그리고 현재 직업훈련을 받고 있는 비정규직 노동자보다는 평균 임금이 약 58만원 더 높은 것으로 파악되었다.

[그림 4] 정규직/비정규직에 따른 직업 훈련 참여 유형별 평균 임금 차이 (단위: 만원)



[그림 5] 노조 유무에 따른 직업 훈련 참여 유형별 평균 임금 차이 (단위: 만원)



주: 집단 간 평균 차이는 1% 수준에서 유의함

자료: 한국노동패널 12-20차년도 조사자료

특히 똑같이 직업훈련을 경험한 집단을 놓고 볼 경우 정규직 노동자의 평균 임금이 비정규직 노동자의 평균 임금보다 약 131만원 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 이 같은 임금 차이는 노동자의 지위 차이가 만들어 낸 것으로 해석할 수 있다. 따라서 직업훈련 경험보다는 노동자가 점유하는 위치가 임금에 더 큰 영향을 주는 것으로 예측된다.

사업장 내에 노조 유무와 직업훈련 경험에 따른 평균 임금 차이는 [그림 5]를 통해 확인할 수 있다. 노조가 있는 사업장의 경우 직업훈련을 경험한 노동자들이 가장 높은 평균 임금을 보이고 있다. 이들은 현재 직업훈련을 받고 있는 노동자들보다는 약 9만원, 직업훈련 경험이 없는 노동자들보다는 약 35만원 더 높은 평균 임금을 받는 것으로 나타났다.

노조가 없는 사업장에서도 직업훈련을 경험한 집단의 노동자들이 현재 직업훈련이 진행 중인 노동자들보다는 약 7만원, 직업훈련 경험이 없는 노동자들보다는 약 60만원 더 높은 평균 임금을 나타냈다. 따라서 직업훈련을 선택하는 데에 따른 보상은 노조가 없는 사업장의 노동자들이 더 크게 누리는 것으로 파악된다. 반면 현재 직업훈련을 받고 있는 노동자가 이를 완료한 뒤에 받는 임금 상승은 노조가 있는 사업장에서 더 큰 것으로 추정되었다.

앞서 살펴본 정규직, 비정규직의 경우와 마찬가지로 직업훈련에 따른 임금 효과는 동일한 집단의 노동자들에서만 나타나고 있다. 노조가 있는 사업장에서 직업훈련을 받은 적이 없는 노동자는 노조가 없는 사업장에서 직업훈련을 받은 노동자보다도 약 88만원 더 높은 평균 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한 직업훈련 경험이 있는 노동자라 하여도 노조가 있는 사업장의 노동자는 노조가 없는 사업장의 노동자보다 약 122만원의 임금이 더 높은 것으로 나타났다.

이를 놓고 볼 때 직업훈련에 따른 임금효과는 동일한 조건에 있는 노동자 집단 내에서 작용하는 것으로 파악된다. 또한 서로 다른 조건에 위치한 노동자들 사이에서는 직업훈련에 따른 임금 차이가 노동자가 점유한 지위 및 사업장의 속성에 따른 임금 차이를 넘어서지 못하고 있었다. 결국 안정적인 노동시장에 진입하여 지위를 유지하는 것이 직업훈련에 따른 임금 효과보다 노동자에게 더 큰 유인으로 작용할 가능성을 보여주고 있다.

3. 노동자의 지위와 직업훈련에 의한 임금효과 분석

노동자의 지위 및 직업훈련 경험에 따른 집단별 임금 차이 분석은 직업훈련과 노동자의 지위가 임금에 미치는 영향을 대략적으로 보여주었다. 이를 통해 정규직 노동자, 노조가 있는 사업장에 속한 노동자 등 대체로 안정적인 위치의 노동시장에 진입하는 것이 직업훈련에 의한 임금 효과를 넘어서는 것으로 파악되었다. 그리고 직업훈련에 따른 임금 효과는 동일한 위치의 노동자 집단에서만 적용되는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 바탕으로 임금에 대한 고정효과 분석을 실시하였다. 직업훈련 투자가 노동자 개인의 노동시장 지위, 소속된 산업 현장의 속성과 함께 임금과 어떠한 관계를 갖는지 시간에 따른 변화를 체계적으로 파악하기 위함이다. 그 결과는 <표 3>의 분석결과에 제시되어 있다.

<표 3> 직업훈련과 노동자 지위에 따른 임금효과 분석

변 수	(1)		(2)		(3)		(4)	
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
훈련참여기간	0.0002 *** (0.000)		0.0001 *** (0.000)		0.0001 *** (0.000)		-0.0000 (0.000)	
훈련참여개수	0.0191 *** (0.001)		0.0124 *** (0.001)		0.0133 *** (0.001)		-0.0003 (0.001)	
훈련형태: 사내훈련	0.0096 (0.006)		0.0122 ** (0.006)		0.0083 (0.006)		0.0255 *** (0.006)	
훈련형태: 정부지원	-0.0085 (0.011)		0.0004 (0.011)		-0.0047 (0.015)		0.0033 (0.014)	
훈련형태: 개인선택	-0.0266 (0.016)		-0.0087 (0.016)		-0.0296 * (0.017)		-0.0054 (0.017)	
훈련형태: 기타	-0.2057 *** (0.079)		-0.1967 *** (0.075)		-0.0315 (0.084)		0.0036 (0.080)	
재직기간			0.0020 *** (0.000)		0.0020 *** (0.000)		0.0007 *** (0.000)	
재직기간 제곱			-0.0000 *** (0.000)		-0.0000 *** (0.000)		-0.0000 * (0.000)	
종사상 지위: 상용직			0.1887 *** (0.007)		0.1596 *** (0.008)		0.1435 *** (0.008)	
정규직			0.0795 *** (0.007)		0.0711 *** (0.007)		0.0801 *** (0.007)	
노조 가입			0.0203 *** (0.007)		-0.0076 (0.009)		-0.0105 (0.008)	
노조 유무					0.0270 *** (0.007)		0.0293 *** (0.007)	
기업규모: 10~29인					0.0442 *** (0.005)		0.0431 *** (0.005)	
기업규모: 30~99인					0.0711 *** (0.006)		0.0724 *** (0.006)	
기업규모: 100~299인					0.0887 *** (0.007)		0.0881 *** (0.007)	
기업규모: 300~499인					0.0737 *** (0.010)		0.0795 *** (0.009)	
기업규모: 500인 이상					0.1104 *** (0.008)		0.1172 *** (0.007)	
직업: 훈련 참여율 기준					0.0248 *** (0.007)		0.0335 *** (0.006)	
산업: 훈련 참여율 기준					0.0147 ** (0.007)		0.0122 * (0.007)	
개인변수 통제		×		×		×		○
상 수	5.2545 *** (0.001)		4.9305 *** (0.005)		4.9115 *** (0.008)		2.7465 *** (0.055)	
총 관측치 (개별 개체수)	47,059 (8,241)		46,873 (8,200)		38,850 (7,622)		38,849 (7,621)	
Within R ²	0.009		0.100		0.105		0.182	
F-test	61.7 ***		391.3 ***		193.5 ***		266.5 ***	

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 괄호 안은 표준오차 값.

자료: 한국노동패널 12-20차년도 조사자료

첫 번째 모형에서 직업훈련에 참여한 기간과 참여한 개수 등 직업훈련에 대한 투자에 관한 변수들은 임금 상승에 대하여 통계적으로 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 그 중에서도 참여하는 기간이 늘어남에 따라서는 임금이 0.02% 상승하는데 그치는 반면 참여하는 훈련 개수를 늘릴 때에는 약 2%씩 임금 상승효과를 거두는 것으로 나타났다. 직업훈련의 참가형태별로 참여하지 않은 집단과 비교했을 때에는 기타 범주가 오히려 훈련에 참여하지 않은 집단보다 20% 더 낮은 것으로 나타났다.

노동자 개인의 직업적 지위 변수를 통제한 두 번째 모형에서도 훈련 참여기간과 개수는 유의미하게 임금 상승에 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 이 경우 사내훈련을 받는 집단이 직업훈련을 받지 않는 경우보다 1.2% 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 노동자의 지위와 관련된 변수가 모두 통계적으로 유의미한 가운데 상용직, 정규직, 노조 가입자의 임금 상승률이 다른 집단과 비교해서 더 높은 것으로 파악되었다. 그리고 이 변수의 영향력은 직업훈련 투자 변수들보다 큰 것으로 분석된다.

노동자가 소속된 사업체의 특성을 통제했을 경우 직업훈련 투자 변수의 임금이 대한 영향력은 이전 모형과 유사한 방향으로 나타나고 있다. 다만 이 경우 개인선택에 따라 훈련을 받는 집단의 임금이 직업훈련을 받지 않는 집단보다 낮아지는 결과가 나타났으며, 개인의 노조가입 여부가 임금에 영향을 미치지 못하는 것 역시 확인되었다. 노조가 있는 사업장의 노동자들이 2.7% 더 높은 임금을 받고 있으며, 대기업에 소속된 노동자들이 다른 집단의 노동자들보다 11% 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났다. 그리고 훈련 참여율이 높은 직업 및 산업에 속한 노동자들의 임금 수준이 다른 노동자들보다 높은 것으로 파악되었다.

최종 모형에서 개인의 인구학적 변수를 통제한 결과 노동자의 지위 및 소속 조직이 임금에 미치는 영향력은 이전과 유사하게 형성되었다. 반면 직업훈련 기간과 개수는 임금에 대하여 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 구체적으로는 사내훈련을 받은 노동자가 직업훈련 경험이 없는 노동자보다 임금이 2.5% 높은 것을 제외하면 직업훈련과 관련된 변수들은 모두 통계적으로 유의미한 설명 범위를 벗어났다.

직업훈련에 대한 투자가 개인변수의 통제 이후 영향력이 사라진 반면 노동자의 지위 및 조직의 속성은 계속해서 영향을 미치고 있다는 점에서 직업훈련 투자에 따른 임금 상승은 제한적인 범위에서 작용하는 것으로 해석된다. 또한 최종 모형에서 사내훈련 집단의 임금 영향력이 확인되고 종사상 지위와 정규직 여부, 기업규모 및 노조 유무 등이 영향을 준다는 것은 임금과 내부노동시장의 연관성을 보여주는 결과로 풀이된다. 이 같은 분석결과는 앞선 집단별 평균 임금 차이에서 나타난 결과와도 같은 맥락에서 이해될 수 있다.

집단별 평균 임금 분석이 보여준 결과의 양상과 고정효과 모형에서 나타난 직업훈련 투자의 임금 효과를 고려했을 때 직업훈련에 따른 임금 효과는 노동자의 지위에 따라 차별적인 형태로 나타날 가능성이 있다. 이를 분석하기 위해 노동자를 정규직과 비정규직 집단으로 나누어 고정효과 분석을 이어나갔다. 이것은 상대적으로 안정적인 지위를 가진 노동자와 그렇지 않은 노동자 사이에 나타나는 직업훈련의 차별적 효과를 분석하기 위함이다.

<표 4> 정규직/비정규직에 따른 직업훈련의 임금효과 분석

변 수	(1)		(2)	
	정규직		비정규직	
훈련참여기간	-0.0000 (0.000)		0.0001 (0.000)	
훈련참여개수	0.0033 ** (0.002)		-0.0027 (0.003)	
훈련형태: 사내훈련	0.0116 ** (0.006)		0.0415 ** (0.019)	
훈련형태: 정부지원	0.0114 (0.013)		-0.0522 (0.038)	
훈련형태: 개인선택	0.0037 (0.016)		-0.0868 ** (0.039)	
훈련형태: 기타	-0.0119 (0.066)		-	
재직기간	0.0006 *** (0.000)		0.0008 *** (0.000)	
재직기간 제곱	0.0000 (0.000)		-0.0000 *** (0.000)	
종사상 지위: 상용직	0.0545 * (0.033)		0.1366 *** (0.012)	
노조 가입	-0.0135 * (0.007)		-0.0188 (0.033)	
노조 유무	0.0254 *** (0.006)		0.0453 ** (0.020)	
기업규모: 10~29인	0.0377 *** (0.006)		0.0341 *** (0.010)	
기업규모: 30~99인	0.0551 *** (0.007)		0.0550 *** (0.012)	
기업규모: 100~299인	0.0665 *** (0.007)		0.0796 *** (0.016)	
기업규모: 300~499인	0.0627 *** (0.010)		0.0712 *** (0.024)	
기업규모: 500인 이상	0.1010 *** (0.008)		0.0722 *** (0.016)	
직업: 훈련 참여율 기준	0.0112 (0.008)		0.0495 *** (0.014)	
산업: 훈련 참여율 기준	-0.0191 ** (0.009)		0.0166 (0.015)	
개인변수 통제	○		○	
상 수	3.2601 *** (0.065)		2.0693 *** (0.152)	
총 관측치(개별 개체수)	25,819(5,379)		13,030(3,648)	
Within R ²	0.180		0.099	
F-test	179.0 ***		42.6 ***	

주: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 괄호 안은 표준오차 값.

2) ‘훈련형태: 기타’ 범주와 ‘기업규모: 10인 미만’ 범주는 분석 과정에서 생략

자료: 한국노동패널 12-20차년도 조사자료

직업훈련의 임금효과가 정규직, 비정규직 집단별로 나타난 분석결과는 <표 4>에 제시되어 있는 바와 같다. 정규직 노동자의 경우 직업훈련 투자에서 훈련 참여개수를 늘릴수록 임금 상승효과를 거두는 것으로 나타났다. 또한 사내훈련을 받은 집단이 직업훈련 경험이 없는 경우보다 임금이 높은 것으로도 확인되었다.

노동자의 지위와 관련해서는 앞선 모형에 비해 변수들의 영향력이 줄어든 것으로 나타났다. 특히 노조에 가입한 정규직 노동자가 임금이 더 낮다는 점은 상대적으로 연차가 높고, 관리직에 있는 노동자들이 노조 조합원에 포함되지 경우가 많다는 점에 기인하는 것으로 추측된다. 노조가 있는 사업장과 기업 규모가 큰 사업장에서 더 높은 임금이 나타나는 것은 이전의 분석결과와 같다.

비정규직 노동자들의 경우 직업훈련 일수를 늘리거나 개수를 늘리는 것이 임금에 대하여 통계적으로 유의한 영향을 주지 못하고 있다. 다만 직업훈련을 경험하지 않은 노동자와 비교해 사내훈련을 받은 집단의 임금이 더 높은 반면, 개인선택에 따른 훈련을 받은 집단의 임금은 직업훈련을 받지 않은 집단보다 더 낮게 나타났다. 이 같은 결과는 기업 특수적 기술을 바탕으로 한 국내 노동시장의 사내훈련 중심 직업훈련 관행과도 관련이 있는 것으로 해석된다.

노동자의 지위와 관련한 변수들은 노조 가입을 제외하고 모두 임금에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 비정규직 노동자에게서 상용직인 경우의 임금이 상용직이 아닌 경우보다 13.6% 높다는 것은 비정규직에서도 상대적으로 안정적인 지위를 누리는 노동자의 임금 상승효과가 더 크다는 것을 보여주고 있다. 그리고 그 효과는 정규직 노동자 집단의 경우보다도 더 크게 나타난다.

소속 조직의 속성에서는 비정규직 역시 정규직 노동자들과 유사한 모습을 보이고 있다. 다만 500인 이상 대기업에 소속된 정규직 노동자가 다른 정규직 노동자들보다 10% 이상 더 높은 임금 효과를 누리는 것과 달리, 비정규직 노동자들은 7.2%의 임금 상승을 보이고 있다. 이는 정규직 집단에서 대기업에 소속되는 것에 따른 임금 상승폭에 비해 비정규직 노동자 집단의 대기업 소속 효과는 제한적임을 보여주는 결과로 해석된다.

정규직과 달리 비정규직 노동자들에게서는 훈련 참여율이 높은 직업을 가진 노동자들의 임금 상승이 뚜렷하게 나타나고 있다. 그러나 소속 산업에 따라 구분되는 임금 효과는 유의한 수준에서 나타나고 있지 못하다. 덧붙여 정규직 노동자에게서 훈련 참여가 높은 집단의 임금이 더 낮게 나온 것은 정규직 노동자의 임금 수준이 높은 건설업이 훈련 참여가 낮은 집단으로 분류된 것에 따른 효과로 보인다.

이상의 분석 결과들을 종합하자면 직업훈련의 투자에 의한 임금 상승효과는 제한된 형태로 확인할 수 있었다. 직업훈련의 효과와 비교했을 때 노동자의 지위 및 소속 산업체의 특성에 더 크게 영향을 받고 있었고 안정적인 노동시장에 위치해 있는 노동자들의 임금 상승효과가 직업훈련에 따른 효과보다 더 크게 나타났다. 또한 노동자를 정규직과 비정규직으로 구분하여 안정적인 지위에 따른 효과를 분석했을 때 정규직 노동자들이 직업훈련 투자에 의한 임금 상승을 이끌어낸 것과 달리 비정규직 노동자들에게서는 그러한 효과가 유의하게 나타나지 않았다.

이 연구에서 상대적으로 안정적인 지위에 놓여있다고 분류한 노동자들은 정규직, 상용직의 지위에 있었고 노조가 있는 사업장 및 규모가 큰 기업의 노동자들이었다. 이러한 노동자들은 내부노동

시장을 형성하고 있는 노동자 집단에 속해있는 노동자들이라고도 말할 수 있다. 그리고 이들에게서 직업훈련 투자에 따른 임금 상승효과가 차별적으로 나타나고 있었다.

이러한 결과는 직업훈련 투자보다도 내부노동시장에 진입하는 것이 노동자들에게 있어서 더 큰 임금 상승의 유인으로 작용하고 있음을 보여주고 있다. 이에 따라 직업훈련을 통한 개인적인 능력 향상보다도 내부노동시장의 진입을 놓고 노동자들 사이의 경쟁이 이어질 것으로 보인다. 이는 기업 간 임금 격차 및 연공서열 임금제와 같은 제도적 현실에 비추어 일정 부분 현실적으로도 타당한 결과로 받아들여진다.

V. 결론 및 함의

이 연구는 직업훈련에 따른 임금효과를 분석하면서 그것이 노동자의 소속 집단에 따라 다르게 나타날 것이라는 문제의식으로부터 출발하였다. 국내의 노동시장이 큰 구조적 변화를 겪으면서 형성된 이중적 형태의 노동시장은 직업훈련에 대한 투자와 그에 따른 보상에서도 이중적인 형태를 보일 것으로 예상되었다. 이러한 문제의식을 바탕으로 이 연구는 직업훈련과 임금 사이의 관계를 논의하면서 노동자의 지위와 소속 조직의 형태를 동시에 고려하여 분석을 진행하였다.

연구결과는 다음과 같다. 먼저 직업훈련의 임금 상승효과는 확인되었으나 제한된 영역에서 영향을 주는 것으로 나타났다. 노동자가 점유한 노동시장에서의 지위와 소속 조직의 속성을 통제하였을 때에 직업훈련 투자는 임금 상승에 유의한 영향을 주지만, 그 효과의 크기는 노동자의 지위 및 조직의 형태가 주는 영향보다는 적은 것으로 나타났다. 또한 개인 단위의 인구학적 변수들이 통제되면 직업훈련 투자의 영향력은 유의미한 범위를 벗어나는 반면 노동자의 지위와 조직 형태가 주는 영향은 지속되었다.

보다 구체적으로는 노동자가 상용직, 정규직 등의 지위를 점유하였는지 그리고 소속 사업장의 규모가 크고 노조가 설립되어 있는지는 임금 상승에 유의한 영향력을 주고 있다. 또한 최종 모형에서 사내훈련 집단이 직업훈련 경험을 하지 않은 집단보다 임금이 높다는 결과가 도출되었다. 이러한 점을 함께 고려하면 직업훈련의 임금 효과는 제한적으로 작동하는 가운데에서도 노동자의 노동시장 내 위치와 연관되어 있고, 내부노동시장의 경계를 기준으로 직업훈련을 둘러싼 서로 다른 양상이 나타날 수 있음을 시사하고 있다.

이를 확인하기 위하여 이 연구에서는 정규직과 비정규직 노동자를 구분한 분석을 이어나갔다. 분석결과 정규직 노동자는 직업훈련 투자에 있어서 훈련 참여를 늘리는 것이 임금 상승효과를 가져오는 것으로 나타났다. 그리고 사내훈련에 참여한 집단이 직업훈련 경험이 없는 집단보다 높은 임금을 받는 것으로도 파악되었다.

반면 비정규직 노동자들은 직업훈련 투자를 늘리는 것이 임금 상승에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 또한 정규직 노동자와 마찬가지로 사내훈련을 경험한 비정규직 노동자는 직업훈련을 받은 적이 없는 집단보다 임금이 높은 것으로 나타났지만, 개인선택에 따라 직업훈련

을 받은 집단이 오히려 직업훈련 경험이 없는 집단보다 임금이 낮은 것으로도 파악되었다. 이는 정규직 노동자와는 다르게 나타난 부분이기도 하다. 노동자 개인의 지위 및 소속 조직의 속성들은 정규직과 비정규직 모두 유사한 양상을 보여주었다.

이상에서의 연구결과를 종합해 볼 때 직업훈련 투자에 따른 임금의 상승은 내부노동시장을 구성하고 있는 요인들을 경계로 그 모습을 달리하고 있다. 직업훈련에 대한 투자로 노동자에게 돌아가는 임금 상승은 정규직 노동자에게 보다 명확하게 나타난 반면, 비정규직 노동자에게서는 이 관계가 뚜렷하게 형성되었다고 보기 어려웠다. 또한 직업훈련 투자에 따른 임금 상승효과보다는 노동자가 차지하고 있는 조직에서의 지위와 그 조직 자체의 속성에 따른 임금 효과가 더 크게 작용하는 것으로 볼 수 있다.

결국 지금까지의 연구결과는 직업훈련 역시 현재 노동시장이 가진 이중구조로부터 자유롭지 못함을 보여주고 있다. 이 이중적 구조는 정규직 노동자로 대표되는 내부노동시장의 구성원들과, 내부노동시장에 진입하지 못한 비정규직 노동자들 사이에서 매우 상반된 모습으로 구현되어 있다. 그리고 그 이중적인 구조 속에서 노동자가 어떠한 지위를 갖고 있고, 어떤 조직에 소속되어 있는지가 노동자의 임금에 큰 영향력을 미치고 있다. 여기에 더해 임금 상승을 비롯하여 직업훈련이 만들어내는 숙련 기술 및 인적 자본 형성도 정규직 노동자들에게 유리한 조건 속에서 이루어지면서 직업훈련의 효과는 차별적인 형태를 지니게 되었다.

위와 같은 상황에서 내부노동시장에 진입하지 못한 노동자와 아직 노동시장에 진입하지 않은 진입 대기자들에게 있어서 가장 합리적인 선택은 안정적 지위를 확보할 수 있는 내부노동시장으로 진입하는 것에 있다. 내부노동시장에서 안정적인 지위를 얻는 것이 주는 임금 효과가 유효하고, 이 집단 안에 진입해야 직업훈련을 통해 임금을 올릴 여지 또한 확보할 수 있기 때문이다. 이러한 모습은 현재 국내 노동시장 및 구직 행태를 통해서도 실증적으로 확인된다.

노동시장의 분화가 이어져 노동자 집단이 서로 이질적인 상태에 놓인 가운데, 상위 계층의 노동자들은 내부노동시장을 형성하고 임금과 숙련 형성 등의 영역에서 이점을 누리는 동안 다른 집단의 노동자들은 그와 같은 효과를 보지 못하고 있다. 이로 인해 지금의 노동시장 구조는 필연적으로 내부노동시장에 진입하고자 하는 경쟁의 강도를 높이고 있다.

이와 같은 상황에서는 개개인의 직업능력 향상 및 인적 자본 축적 노력에 대한 보상이 노동자들 사이에서 합리적인 방향으로 이루어지지 않을 가능성 역시 내재하고 있다. 그리고 이는 노동자의 지위에 따라서 직업훈련을 통한 직업능력 향상의 유인을 떨어뜨리는 요인으로 작용할 수 있다. 정규직 중심의 사내 직업훈련과 그에 대한 보상이 내부노동시장을 중심으로 이루어지는 상황에서, 특정 노동시장에 들어가지 않은 노동자들에게는 개인적으로 사업체의 외부에서 직업훈련을 받는 것이 충분히 합리적인 선택이 되지 않을 수 있기 때문이다.

이 부분에서 지금의 노동시장 체계는 비정규직 노동자들에 있어서 더 큰 차별적 요소들을 내포하고 있다. 개별 노동자에게 있어서 높은 기술 수준 및 직업능력은 하나의 특수한 자산이 되고, 그것이 노동자의 시장 내 지위를 강화하는 측면이 있다. 이 점을 고려하면 지금의 비정규직 노동자들은 자신의 시장 내 지위를 강화할 수 있는 기회에서 정규직보다 더 불리한 상황에 놓여 있다.

이러한 구조는 더 나아가 산업 전반에도 부정적인 효과를 야기할 우려가 있다. 특정 기업 내부에서의 사내훈련을 중심으로 직업훈련이 이루어지는 상황에서는 개인의 지위에 따른 인적 자본 격차뿐만 아니라 기업 규모나 사업체의 훈련능력 그리고 훈련에 대한 보상능력에 따라라도 인적 자본 수준의 기업 간 격차가 발생할 수 있다. 이는 직업훈련을 통한 직업능력의 개발의 차별적 효과가 노동자 단위에서는 물론 기업 단위에서도 나타날 수 있음을 의미한다. 그리고 이것은 산업 내부의 인적 자본 격차를 강화하면서 전체적인 산업의 경쟁력을 떨어뜨릴 위험을 안고 있다.

노동자 집단 내부의 격차를 좁히고 직업훈련에 대한 합리적인 보상을 모색하여 산업경쟁력의 확보까지 연결하기 위해서는 내부노동시장 중심의 직업훈련 체계를 개선할 방안이 필요하다. 물론 직업훈련에 따른 직무능력 향상을 임금에 반영하고자 한다면 직무성과급제 등이 대안으로 거론될 수 있겠으나 이는 매우 신중하게 논의해야 할 부분이기도 하다. 따라서 정책적인 차원을 넘어 노동 부문 및 기업 부문 그리고 정책 당사자들 간의 사회적 협의가 요구된다.

이 연구는 기존 선행 연구들의 연구 방향을 이어가면서도, 노동자의 조직 내 지위에 따라 직업훈련의 임금 효과가 상이하게 나타난다는 점을 내부노동시장의 논의를 통해 밝히고자 하였다. 여기서 나아가 이 연구에서는 국내 노동시장에 존재하는 이중 구조와 그에 따라 만들어진 직업훈련에서의 차별적 요소들을 밝혔다라는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

다만 이 연구에서는 노동자의 지위와 소속 사업체의 속성을 단순한 통제변수가 아닌 상위 수준의 변수로 두고 분석을 진행하였다면 그 관계를 논하는데 있어서 보다 정밀한 분석을 가져갈 수 있었을 것이다. 이것은 추후 연구를 발전시키는데 있어서 중요한 과제이기도 하다.

참고문헌

- 강순희 · 노홍성, 2000. 「직업훈련의 취업 및 임금효과」, 『노동경제논집』 24(1):127-151
- _____. · 금재호 외, 2011. 『고용구조 선진화를 위한 서비스산업의 일자리창출 역량제고 방안(Ⅲ): 생산자서비스업을 중심으로』, 한국노동연구원
- 김강호, 2009. 「학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과」, 『농업교육과 인적자원개발』 41(3):123-151
- 김안국, 2002. 「교육훈련의 경제적 성과: 임금근로자를 중심으로」, 『노동경제논집』 25(1):131-160
- 김영미 · 한 준, 2008. 「내부노동시장의 해체인가 축소인가: 기업규모별 임금격차 분해를 통해 본 한국노동시장의 구조 변동, 1982-2004」, 『한국사회학』 42(7):111-145
- 김유선, 2009. 「한국 노동시장의 임금결정요인: OLS 회귀분석과 분위회귀분석」, 『산업관계연구』 19(2):1-25
- 김창환 · 김형석, 2007. 「직업훈련의 임금불평등 효과 분석」, 『한국사회학』 41(3):32-64
- 남승용 · 송일호, 2005. 「우리나라의 직업훈련에 의한 임금과 취업효과에 대한 실증분석」, 『사회과학연구』 11(2):99-119
- 류기락, 2009. 「일자리 이동과 내부노동시장: 한국노동패널(1998~2005) 분석을 중심으로」, 『한국사회학』 43(4):37-76
- 민인식 · 최필선, 2012. 『STATA 패널데이터 분석』, 지필미디어
- 신광영, 2009. 「한국 공공부문 임금 결정에 대한 연구」, 『한국사회학』 43(5):62-100
- 이승렬, 2011. 「한 · 일 노동시장의 임금구조 변화: 임금함수 추정」, 『아태연구』 18(3):145-160
- 전병유, 2001. 「산업특수적 숙련과 임금」, 『노동경제논집』 24(1):125-147
- 정건화, 2003. 「노동시장의 구조변화에 대한 제도경제학적 해석」, 『경제와 사회』 57:8-41
- 정원오, 1999. 「저소득계층의 직업훈련효과 결정요인에 관한 연구」, 『사회복지연구』 14:165-190
- 정이환 · 전병유, 2001. 「1990년대 한국 임금구조의 변화: 내부노동시장은 약화되고 있는가」, 『경제와 사회』 52:156-183
- 정이환, 2010. 「기업내부노동시장을 넘어?: 일본에서의 기업 내 연공임금 극복 시도」, 『경제와 사회』 86:233-265
- _____, 2013. 「노동시장의 사회학적 연구의 쟁점」, 『경제와 사회』 100:94-113
- 하연섭, 2006. 「신제도주의의 이론적 진화와 정책연구」, 『행정논총』 44(2):217-246
- _____, 2008. 「인적자원개발정책의 비교 분석: 생산레짐이론을 중심으로」, 『행정논총』 46(2):1-24
- Althausen, R. P. and A. L. Kalleberg, 1981. "Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets: A Conceptual Analysis", in Berg, I. ed. *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press, pp. 119-149.
- Becker, G., 1975. *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference*

- to *Education*, New York: Columbia University Press, Ch. II, "Investment in Human Capital: Effects on Earning," pp. 16-44
- Boudon, R., 2003. "Beyond Rational Choice Theory", *Annual Review of Sociology* 29:1-21
- Coleman, J., 1988. "Social Capital in the Creation of Human Capital," *American Journal of Sociology* 94 (Supplement): S95-S120
- Dertouzos, M. L., R. K. Lester, and R. M. Solow, 1989. *Made in America: Regaining the Productive Edge*, Cambridge, Mass.: The MIT Press
- Doeringer, P. and M. Piore, 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass: D. C. Heath and Company, Part One, "The Theory of Internal Labor Markets," pp. 13-90
- Frees, E. W., 2004. *Longitudinal and Panel Data: Analysis and Applications in the Social Sciences*, Cambridge: Cambridge University Press
- Granovetter, M., 1985. "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness," *American Journal of Sociology* 91: 481-510
- _____, 1988. "The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: a Social Structural View," in Farkas, G. and P. England, eds., *Industries, Firms and Jobs: Sociological and Economic Approaches*, Plenum Press, pp. 187-216
- Green, A., 1999. "East Asian Skill Formation Systems and the Challenge of Globalisation", *Journal of Education and Work* 12(3): 253-279
- Hirschman, A., 1985. "Against Parsimony: Three Easy Ways of Complicating Some Categories of Economic Discourse," *Economics and Philosophy* 1: 7-21
- Jeong, Jooyeon, 2000. "Skill Formation of Engineers in Large Korean Firms: An Analysis from a Comparative Perspective" *International Journal of Training and Development* 4(1): 66-78
- Kalleberg, A. L. and A. B. Sørensen, 1979. "The Sociology of Labor Markets," *Annual Review of Sociology* 5: 351-79
- Kerr, C., 1954. "The Balkanization of Labor Markets," in Bakke, E. W. at al., eds., *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge, Mass.: The MIT Press, pp. 94-110
- Lane, Ch., 1987. "Capitalism or Culture? A Comparative Analysis of the Position in the Labor Process and the Labor Market of Lower White-Collar Workers in the Financial Services Sector of Britain and the Federal Republic of Germany," *Work, Employment and Society* 1: 57-83
- Lauder, H. and Y. Mehralizadeh, 2001. "Globalization, Multinational, and the Labour Market" in Brown, P., Green, A. and H. Lauder eds., *High Skills*, Oxford University Press, pp.

- Sen, A. M., 1977. "Rational Fools: A Critique of the Behavioral Assumptions of Economic Theory," *Philosophy & Public Affairs* 4: 318-344
- Simon, H., 1976. *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*, New York: The Free Press
- Thelen, K., 2004. *How Institutions Evolve*, 신원철 역, 2011. 『체도는 어떻게 진화하는가: 독일 · 영국 · 미국 · 일본에서의 숙련의 정치경제』, 모티브북
- Wallace, M. and A. L. Kalleberg, 1982. "Industrial Transformation and the Decline of Craft: The Decomposition of Skill in the Printing Industry," *American Sociological Review* 47: 307-324
- Williamson, O. E., 1985. *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, New York: The Free Press
- Wooldridge, J. M., 2002. *Economic Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge : The MIT Press