

# 韓國 勤勞者의 人的資本의 性格

朴 基 性\*

## 〈 目 次 〉

- I. 問題提起
- II. 賃金函數에 나타난 人的資本의 性格
- III. 人的資本의 性格에 영향을 주는 要因들
- IV. 企業勤續과 離職率 및 班內 班間移動
- V. 結論

## I. 問題提起

人的資本蓄積은 학교교육(schooling)과 학교 이외에서 이루어지는 인적자본축적 즉 現場學習(on-the-job learning)으로 크게 나눌 수 있다. Lucas (1988)는 1909-57년 동안 미국의 경제성장에 대한 학교교육과 현장학습의 기여를 다음과 같이 추정하고 있다. 그의 인적자본축적의 외부효과(external effect)가 없는 모형에 의하면 1인당 GNP, 실물자본 그리고 인적자본의 증가율이 모두 같아야 한다. Denison(1962)에 의하면 이 기간 동안 1인당 GNP와 실물자본의 연간 증가율은 각각 1.6%와 1.1%이었다. 이 둘의 평균인 1.4%를 공통된 연간 증가율이라고 하면 1인당 인적자본은 연 1.4%씩 증가했어야 한다. Denison은 학교교육에 의한 인적자본 증가율이 연 0.9%라고 추정했다. 따라서 이 둘의 차이인 연 0.5%가 학교교육 이외, 즉 현장학습에 의한 인적자본 증

\* 誠信女大 經濟學科. 필자는 유익한 논평을 주신 익명의 검토자 2인에게 감사드린다. 본 연구는 포스코경영연구소의 지원을 받아 수행되었다. 필자는 그 지원에 대해 감사드린다.

가율이었다.

동일한 방법을 한국에 적용해 보자. Kim and Park(1985)에 의하면 1963-82년 동안 한국의 1인당 GNP와 실물자본이 각각 연 4.59%와 4.46%씩 증가하였다. 이 둘의 평균인 4.53%를 공통된 연증가율이라고 하면 1인당 인적자본도 연 4.53%씩 증가했어야 한다. Kim and Park은 학교교육에 의한 인적자본 증가율이 연 0.72%라고 추정하였다. 따라서 이 둘의 차이인 연 3.81%가 학교교육 이외의 인적자본, 즉 현장학습에 의한 인적자본의 증가율이었다(〈표 1〉 참조).

미국의 경우 인적자본 증가의 64%가 학교교육에 의한 것이었고 나머지 36%가 현장학습에 의한 것이었는데, 한국의 경우는 학교교육에 의한 것은 16%에 지나지 않았고 84%가 현장학습에 의한 것이었다. 즉, 한국에서는 학교교육보다 현장학습이 인적자본축적에 더 많은 기여를 해왔다.

〈표 1〉 학교교육과 현장학습에 의한 인적자본의 증가율

(단위: %)

	실물자본축적률	학교교육에 의한 인적자본 증가율	현장학습에 의한 인적자본 증가율
한국(1963-82)	4.53	0.72	3.81
미국(1909-57)	1.4	0.9	0.5

자료: Kim and Park(1985).  
Lucas(1988).

한편, 한국노동연구원이 1992년 실시한 「숙련형성조사」에 의하면 300여 개의 조사대상 사업체 중 80%가 여러 교육훈련 중 사내에서의 교육훈련 및 경험 축적이 생산을 위해 가장 중요하다고 응답했으며, 12%가 실업계교육·대학까지의 정규교육, 8%가 공공 및 민간직업훈련 기관의 훈련이라고 응답했다.<sup>1)</sup> 학교교육보다 현장학습이 근로자의 생산능력에 더 큰 기여를 하고 있음을 알 수 있다. 이것은 근로자 조사에서도 확인된다. 3,000여 명의 조사대상 근로자 중 59%가 직장의 선배근로자나 동료근로자로부터의 배움이 정규교육과 비교해서 숙련 또는 기술형성에 더 중요하다고 응답했으며, 32%가 비슷하게 중요하

1) 한국노동연구원이 1991년 실시한 「제조업 고용조사」도 유사한 결과를 보인다. 180여 개의 조사대상 사업체 중 79%가 동일한 질문에 대해 현장학습이라고 응답했으며, 12%가 정규교육, 9%가 공공 및 민간직업훈련기관의 훈련이라고 응답했다. 朴基性(1992), 제9장 참조.

다, 8%가 덜 중요하다고 응답했다.<sup>2)</sup> 이러한 발견들은 한국의 생산현장에서 熟練形成이 활발하게 이루어져 왔음을 시사한다.

그러나 한국 근로자는 짧은 기업 근속과 높은 이직성향으로 인해 생산 현장에서의 熟練形成이 방해받고 있으며 기업도 體系的인 熟練形成 慣行을 구축하지 않고 있다고 지적된다.<sup>3)</sup>

본고는 한국 생산직 근로자 人的資本의 相對的 性格을 규명함으로써 이 두 주장을 연결하고자 한다. 근로자의 인적자본은 그 근로자가 근무하고 있는 기업에만 소용이 되고 그 기업을 떠나면 쓸모가 없는 企業特殊的 인적자본(firm-specific human capital)과, 다른 기업에서도 사용할 수 있는 一般的 인적자본(general human capital)으로 나눌 수 있다.<sup>4)</sup> 인적자본이 상대적으로 어떠한 성격을 띠고 있는가는 임금체계, 기업근속과 이직성향, 중도채용의 정도 등과 같은 노동시장의 특성과 밀접한 관련이 있으며, 근로자의 속성, 사업체의 특성 및 숙련형성관행 등과도 밀접한 관련이 있다. 만약 생산현장에서 근로자가 축적하는 인적자본이 一般的이라면 근로자가 직장을 바꾸면서도 인적자본축적이 가능하여 위의 두 주장은 양립할 수 있게 된다.

그리고 본고는 한국 근로자의 기업근속이 짧고 이직률이 높은 이유들을 알아 보고, 아울러 숙련형성의 중요한 慣行 중의 하나인 班內·班間移動 정도를 한국과 일본 간에 비교한다.

본고의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ절에서는 한국, 일본, 대만, 미국의 추정된 임금함수를 비교함으로써 인적자본의 성격이 다른 나라 근로자에 비해 어떠한 성격을 띠고 있는가를 알아본다. 아울러 생산근로자와 관리·사무·기술근로자의 임금함수를 비교한다. 제Ⅲ절에서는 근로자에 대한「숙련형성조사」자료를 이용하여 근로자의 인적 속성, 임금, 다루는 공구·기계·설비, 사업체 크기 등이 숙련의 성격에 어떻게 영향을 주는지를 살펴본다. 제Ⅳ절에서는 한국 근로자의 기업근속과 이직률을 재검토하고, 班內·班間移動 정도를 한국과 일본 간에 비교한다. 제Ⅴ절에서는 제Ⅳ절까지의 논의로부터 결론을 도출한다.

2) 「제조업 고용조사」도 유사한 결과를 보인다. 1,336명의 조사대상 근로자 중 57%가 동일한 질문에 대해 더 중요하다고 응답했으며, 35%가 비슷하게 중요하다, 8%가 덜 중요하다고 응답했다. 朴基性(1992), <표 9-3> 참조.

3) 조우현, 황수경(1993), 조우현(1994), 등.

4) Becker(1983).

## II. 賃金函數에 나타난 人的資本의 性格

賃金은 일반적으로 경력 또는 근속이 높아질수록 올라간다고 알려져 있다. 이와 같은 임금상승 원인의 하나로 경력 또는 근속의 증가에 따르는 인적자본의 축적 또는 숙련형성을 들 수 있다. 그러나 근로자가 소유한 人的資本量의 收入(flow return on human capital stock)과 근로자의 賃金이 반드시 일치하지 않는 여러 이유들을 발견할 수 있다. Becker(1983)는 동일한 人的資本을 가진 근로자라도 미래의 生産能力 향상을 위해 현재의 시간과 물질을 人的資本蓄積(human capital accumulation)에 사용하는 근로자는 그렇지 않은 근로자보다 賃金이 낮게됨을 지적한다. Lazear(1981)는 근속이 짧은 사원에게는 그 생산성보다 임금을 낮게 주고 근속이 긴 사원에게는 그 생산성보다 임금을 높게 주는 것이 誘引一致한 계약(incentive compatible contract)으로 근로자의 근무태만(shirking)을 줄일 수 있기 때문에 임금과 생산성이 일치하지 않을 수 있다고 주장한다. Park(1987)에 의하면 경력이 높은 근로자가 낮은 근로자를 가르쳐 주는 현장학습(on-the-job learning)을 통해 人的資本이 축적되기 때문에 저경력 근로자는 생산성보다 낮은 임금을 받음으로써 배움에 대한 수업료(tuition)를 지불하고 고경력근로자는 가르침에 대한 보상(teaching reward)으로 생산성보다 높은 임금을 받게 되어 생산성과 임금이 일치하지 않는다. 이와 같이 인적자본량의 수입과 임금이 일치하지 않는 여러 이유들이 있으나 현실에 있어서 인적자본을 직접적으로 측정하기 어렵기 때문에 本節에서는 임금으로 인적자본을 간접적으로 측정하는 것을 전제로 하여 임금을 통해서 알 수 있는 인적자본축적 또는 숙련형성의 특성을 알아 본다.

〈표 2〉는 다음과 같은 임금함수를 남자근로자에 대해 추정한 결과이다.

$$\ln w = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 X^2 + \beta_3 T + \beta_4 T^2 + \beta_5 E + \beta_6 E^2 + \beta_7 U + \beta_8 S + u,$$

여기서  $w$ 는 월정액급여를 월정상근로시간으로 나눈 임금률이고,  $X$ 는 연령- $E-6$ 으로 계산된 경력년수,  $T$ 는 근속년수,  $E$ 는 정규교육년수<sup>5)</sup>,  $U$ 는 노조가 있는 사업체이면 1, 아니면 0이고  $S$ 는 미혼이면 1, 기혼이면 0이다.  $u$ 는 오차항이다.

5) 국졸 이하는 6년, 중졸 9년, 고졸 12년, 전문대졸 14년, 대졸 이상은 16년이다.

근속, 경력, 교육년수 증가에 따른 임금상승률은

$$\frac{1}{w} \frac{\partial w}{\partial X} = \beta_1 + 2\beta_2 X,$$

$$\frac{1}{w} \frac{\partial w}{\partial T} = \beta_3 + 2\beta_4 T,$$

$$\frac{1}{w} \frac{\partial w}{\partial E} = \beta_5 + 2\beta_6 E$$

로 각각 추정할 수 있다. 이에 따라 경력과 근속은 각각의 평균값에서, 교육년수는 12년과 16년에서 추정한 임금상승률을 한국, 일본, 미국, 대만 등에 대해 정리하면 <표 3>과 같다.

<표 2> 한국과 대만의 임금함수추정 (남자 전산업 1989년)

	한 국			대 만
	15 ~ 55세	15 ~ 30세	31 ~ 55세	~ 55세
절 편	7.33037**	7.05182**	7.40651**	4.3428**
(표 준 오 차)	(0.02756)	(0.05049)	(0.03704)	(0.0419)
경 력	0.04537**	0.03363**	0.04935**	0.0352**
	(0.00085)	(0.00262)	(0.0018)	(0.0016)
경 력 제 곱	-0.00092**	0.00022	-0.00099**	-0.00078**
	(0.00002)	(0.00017)	(0.00004)	(0.00004)
근 속	0.04291**	0.05601**	0.03876**	0.0188**
	(0.00092)	(0.00256)	(0.00114)	(0.0015)
근 속 제 곱	-0.00063**	-0.00143**	-0.00049**	-0.00037**
	(0.00005)	(0.00030)	(0.00006)	(0.00005)
교 육	-0.15619**	-0.09721**	-0.18425**	-0.1260**
	(0.00441)	(0.00804)	(0.00565)	(0.0077)
교 육 제 곱	0.01048**	0.00778**	0.01193**	0.0083**
	(0.00018)	(0.00032)	(0.00024)	(0.0004)
노 조 더 미	0.05878**	0.05269**	0.06655**	
	(0.00325)	(0.00448)	(0.00458)	
미 혼 더 미	-0.0314**	-0.03065**	-0.04411**	0.0985**
	(0.00492)	(0.00538)	(0.011)	(0.0090)
Adj R <sup>2</sup>	0.5963	0.4009	0.4710	0.3343
F	6117.334**	1576.265**	3007.439**	641.2**
MSE	0.80885	0.64257	0.91752	
N	45.842	18.883	27.009	8.925

자료 : 노동부, 「직종별임금실태조사」, 10% 표본, 1989년.

Taiwanese Manpower Utilization Survey, 1989.

주 : \*\* 1% 이하 유의수준.

대만의 경력은 연령 - 17세 이후의 교육년수 - 17 이고, 미혼더미 대신에 기혼더미이다. 이 추정에 대해서는 Hsin Chang Lu께 감사한다.

〈표 3〉 임금상승률(15-55세)

(단위: %)

	한 국	일 본	미 국	대 만
경력				
17년	1.39	0.65	0.63	0.87
16년	1.58	0.71	0.73	1.10
근속				
9년	3.15	4.19	1.01	1.20
5년	3.66	4.51	1.17	1.51
교육				
12년	9.54	17.05	6.94	7.32
16년	17.93	7.77	9.02	13.96

자료: 노동부, 「직종별임금실태조사」, 10%표본, 1989년.

Mincer and Higuchi(1988).

Taiwanese Manpower Utilization Survey, 1989.

주: 일본자료는 1979년 Japanese Employment Structure Survey의 10% 표본이고 미국자료는 1976-81년 Panel Study of Income Dynamics임.

일본, 대만, 미국 근로자는 경력이 1년 증가됨에 따라 임금이 각각 0.65%, 0.87%, 0.63%씩 상승하는 데 비해 한국 근로자는 1.39%씩 상승한다. 네 나라 중에 한국 근로자의 경력-임금단면(experience-wage profile)이 가장 가파르다. 한편 기업근속이 1년 증가됨에 따라 일본과 한국 근로자의 임금은 각각 1.20%와 1.01%씩 상승한다. 네 나라 중에서 일본 근로자가 가장 가파른 근속-임금단면(tenure-wage profile)을 가지고 있으며, 한국 근로자가 대만과 미국 근로자에 비해 훨씬 가파른 근속-임금단면을 가지고 있다. 이러한 발견은 우리가 알고 있는 통상적인 관행과 일치한다. 한국 기업은 새로 입사한 근로자의 이전경력을 대부분 인정해 주는 데 비해 일본 기업은 거의 인정해 주지 않는다. 반면에 일본 기업은 근속증가에 따른 임금상승이 한국 기업보다 빠르다.

경력 또는 근속의 증가에 따른 임금상승의 국가간 차이는 경력 또는 근속의 증가에 따라서 축적되는 인적자본 성격의 국가간 차이와 관련이 있다. 왜냐하면 경력이 증가함에 따라 일반적 인적자본이 축적되며, 기업근속이 증가함에 따라 기업특수적 인적자본이 축적되기 때문이다.<sup>6)</sup> 경력증가에 따른 일반적 인적자본 축적은 네 나라 중 한국 근로자가 가장 활발하며, 근속증가에 따른 기업특수적 인적자본 축적은 한국 근로자가 일본 근로자에 비해서는 덜 활발하

6) Willis(1986), p. 596. 이 명제는 제Ⅲ절에서 다시 한번 확인된다.

나 대만 근로자들보다는 더 활발하다.

한국노동연구원이 1992년 실시한 「숙련형성조사」에 의하면, 3,008명의 제조업 생산직근로자 중 54%가 현직장에서 습득한 기능·기술이 동종 타기업에 들어가더라도 거의 똑같이 유용하다고 응답했으며, 31%가 일부만 유용하다, 8%가 거의 쓸모없다, 그리고 7%가 특별한 기능·기술이 없다고 응답했다.<sup>7)</sup> 한편 다른 사업체에 3년 이상 근무했던 근로자와 당사업체에서만 근무한 같은 경력수준의 근로자의 숙련 또는 기술수준을 비교하는 질문에 조사대상 사업체의 54%가 차이가 거의 없다, 30%가 타사업체 경력근로자가 당사업체 근로자보다 약간 더 낮다, 7%가 훨씬 낮다, 6%가 약간 더 높다, 3%가 훨씬 더 높다고 응답했다. 이 조사 또한 한국 근로자의 인적자본이 일반적이라는 특징을 보여준다.

기업근속이 1년 증가하면 경력도 1년 증가하기 때문에 이 둘의 효과를 합하여 年功效果라고 하자. 즉 年功效果란 경력과 더불어 기업근속이 1년 증가함에 따른 임금상승률이다. <표 3>으로부터 연공효과를 구하면 한국은 4.54%, 일본은 4.84%, 대만은 2.07% 그리고 미국은 1.64%이다. 한국의 연공효과는 일본과 거의 같고 대만과 미국보다는 훨씬 높다.

「숙련형성조사」에 의하면 298개의 제조업 공장 중에서 69%가 생산직근로자의 임금을 기업근속에 따라 결정하고, 33%만이 직무 또는 직종에 따라 결정한다(표 4 참조). 그리고 52%는 직무 또는 직종과 무관하게 기업근속에 따라 결정한다.

교육년수 12년과 16년의 임금상승률은 각각 고등학교와 대학 교육을 1년 연장함에 따른 임금상승률로 간주할 수 있다. 네 나라 중에서 고등학교 교육의 임금상승률이 가장 높은 나라는 일본인 데 비해, 대학 교육의 임금상승률이 가장 높은 나라는 한국이다.

<표 5>과 <표 6>은 각각 30세 이전과 31세 이후로 나누어서 대만을 제외한 세 나라에 대해서 위의 임금상승률을 구한 것이다. 30세 이전의 경우는 한국이 일본에 비해 경력과 근속 둘다의 임금상승률이 높으며, 31세 이후의 경우는 반대로 경력과 근속 둘다의 임금상승률이 낮다. 따라서 한국은 일본에 비해 젊었

7) 「제조업 고용조사」도 유사한 결과를 보여준다. 1,330명의 조사대상 근로자 중 55%가 현직장에서 습득한 기능·기술이 동종 타기업에 들어가더라도 거의 똑같이 유용하다고 응답했으며, 30%가 일부만 유용하다, 8%가 거의 쓸모없다, 8%가 특별한 기능·기술이 없다고 응답했다.

을 때의 인적자본 또는 숙련축적은 활발하지만 나이가 들음에 따라 부진해진다고 말할 수 있다.

〈표 4〉 생산근로자의 임금결정방식

(단위: %)

	예	아니오	전체
근속증가	69	31	100(298)
직무또는직급	33	67	100(298)
인사고과	27	73	100(298)
집단성과급	8	92	100(298)
기타	7	93	100(298)

자료: 한국노동연구원, 「숙련형성조사」, 1992년.

주: 복수응답임.

( )안은 사업채수임.

〈표 5〉 임금상승률(15-30세)

(단위: %)

	한 국	일 본	미 국
경력			
8년	3.01	1.89	1.27
6년	3.10	2.25	1.91
근속			
3년	4.74	3.72	3.18
2년	5.03	3.86	3.98
교육			
12년	8.96	15.63	6.27
16년	15.19	6.19	8.64

자료: 노동부, 「직종별임금실태조사」, 10% 표본, 1989년.

Mincer and Higuchi(1988).

〈표 6〉 임금상승률(31-55세)

(단위: %)

	한 국	일 본	미 국
경력			
21년	0.79	0.94	0.84
23년	0.40	0.66	0.32
근속			
6년	3.29	4.67	1.03
12년	2.70	4.07	0.91
교육			
12년	10.20	17.70	6.94
16년	19.75	9.78	9.1

자료: 노동부, 「직종별임금실태조사」, 10% 표본, 1989년.

Mincer and Higuchi(1988).



〈표 7〉은 생산근로자와 관리·사무·기술근로자 각각의 임금함수를 추정한 결과이다. 근속 및 경력(제곱포함)의 계수들은 두 근로자종류 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있다.<sup>8)</sup> 이 추정에 근거해서 경력, 근속 및 교육년수가 각각 1년씩 증가됨에 따른 임금상승률을 추정하면 〈표 8〉과 같다. 근속의 임금상승률은 생산근로자가 관리·사무·기술근로자보다 높으나, 경력의 임금상승률은 그 반대이다. 특히 전자는 개별기업의 호봉표에 의해서도 확인된다.<sup>9)</sup> 이러한 사실로부터 생산근로자가 관리·사무·기술근로자에 비해 근속의 증가

〈표 7〉 생산근로자와 관리·사무·기술근로자의 임금함수추정(남자 전산업 1989년)

	생 산	관리·사무·기술
절 편	7.28899**	7.08862**
(표 준 오 차)	(0.04972)	(0.04197)
경 력	0.03377**	0.04854**
	(0.0011)	(0.00125)
경 력 제 곱	-0.00072**	-0.00099**
	(0.00003)	(0.00003)
근 속	0.0459**	0.04167**
	(0.00146)	(0.00121)
근 속 제 곱	-0.0009**	-0.00058**
	(0.00008)	(0.00006)
교 육	-0.10521**	-0.11273**
	(0.00998)	(0.00657)
교 육 제 곱	0.00669**	0.00864**
	(0.0005)	(0.00026)
노 조 더 미	0.09411**	0.04795**
	(0.0047)	(0.00444)
미 혼 더 미	-0.05587**	-0.01314
	(0.00665)	(0.00695)
Adj R <sup>2</sup>	0.3729	0.4918
F	1,471.434**	3,153.046**
MSE	0.57549	0.96103
N	19,787	26,055

자료 : 노동부, 「직종별임금실태조사」, 10% 표본, 1989년.

주 : \*\* 1% 이하 유의수준.

8) 먼저 두 근로자종류 사이에 T, T<sup>2</sup>, X, X<sup>2</sup>의 계수가 같다는 귀무가설의 F값은 29.702로 1% 유의수준에서 기각된다. 다음에 X, X<sup>2</sup>의 계수가 같다는 귀무가설의 F값은 47.356으로 1% 유의수준에서 기각된다. 마지막으로 T, T<sup>2</sup>의 계수가 같다는 귀무가설의 F값은 4.535로 5% 유의수준에서 기각된다.

9) 朴基性(1992), 제6장 참조.

에 따른 기업특수적인 인적자본 또는 숙련의 축적이 활발한 반면에, 경력의 증가에 따른 일반적인 인적자본 또는 숙련의 축적은 상대적으로 덜 활발하다고 말할 수 있다.

Hashimoto(1981)에 의하면 기업특수적인 인적자본축적의 경우에 근로자 생산성에 대한 노사간의 평가 및 동의에 수반되는 거래비용 (transaction costs)의 크기가 근속·임금 단면을 결정한다. 특수한 경우로 기업특수적 생산성에 대한 노사간의 평가 및 동의에 수반되는 거래비용이 없으면, 기업특수적 인적자본축적의 비용과 수익을 근로자가 혼자 부담하고 얻게 된다.<sup>10)</sup> 생산근로자는 관리·사무·기술 근로자에 비해서 기업특수적 생산성에 대한 노사간의 평가 및 동의에 수반되는 거래비용이 적어 근속·임금 단면의 기울기가 상대적으로 높을 수 있다.

교육을 1년 연장함에 따른 임금상승률은 관리·사무·기술근로자가 생산근로자보다 높다.<sup>11)</sup>

〈표 8〉 생산근로자와 관리·사무·기술근로자의 임금상승률(남자 전산업 1989년)

(단위: %)

	생 산	관리·사무·기술
경력		
15년	1.21	1.89
16년	1.06	1.69
근속		
4년	4.23	3.71
5년	3.69	3.59
교육		
10년	2.86	6.01
12년	5.53	9.46
16년	10.88	16.38

자료: 노동부, 「직종별임금실태조사」, 10%표본, 1989년.

10) 또 다른 특수한 경우로 기업특수적 인적자본의 다른 기업에서의 보상에 대한 노사간의 평가 및 동의에 수반되는 거래비용이 없으면 기업특수적 인적자본축적의 비용과 수익을 사용자가 혼자 부담하고 얻게 된다. 이 거래비용에 대해서는 생산근로자와 관리·사무·기술근로자 간에 뚜렷한 차이가 있을 것 같지 않다.

11) 생산근로자와 관리·사무·기술근로자 간의 경력, 근속, 교육의 임금상승률의 위와 같은 차이는 1984년 자료에서도 확인된다. 朴基性(1992).

〈표 9〉는 사업체규모별로 경력, 근속, 교육의 임금상승률을 추정한 결과이다.<sup>12)</sup> 모든 규모에 있어서 근속의 임금상승률은 생산근로자가 관리·사무·기술근로자보다 높으며, 경력과 학력의 임금상승률은 그 반대이다. 생산근로자의 경우 근속의 임금상승률은 500명 이상 규모가 500명 미만 규모보다 높으며, 경력의 임금상승률은 사업체규모가 클수록 낮다.

이것으로부터 생산근로자의 경우 대규모 사업체에서는 중소기업 사업체에 비해 근속의 증가에 따른 기업특수적인 인적자본 또는 숙련의 축적이 활발한 반면에, 경력의 증가에 따른 일반적인 인적자본 또는 숙련의 축적은 상대적으로 덜 활발하다고 말할 수 있다.<sup>13)</sup> 교육의 임금상승률은 사업체규모가 클수록 높은 경향이 있다.

〈표 9〉 사업체규모별 근로자종류별 임금상승률(남자 제조업 1989년) (단위: %)

	10 - 99명			100 - 499명			500명 이상	
	생산	관리		생산	관리		생산	관리
경력			경력			경력		
14.4년	1.57	2.60	14.5년	1.14	2.29	13.2년	0.61	0.61
15.9년	1.33	2.46	15.0년	1.07	2.17	14.9년	0.48	0.48
근속			근속			근속		
2.2년	3.74	2.15	3.8년	3.58	3.42	5.5년	5.00	3.02
3.6년	3.32	2.12	4.8년	3.44	3.37	5.8년	4.92	2.96
교육			교육			교육		
10.3년	3.48	6.47	10.6년	3.72	5.42	10.9년	4.29	7.72
12.7년	3.88	8.70	13.2년	6.07	9.72	13.8년	9.00	11.62
16.0년	4.43	11.76	16.0년	8.6	14.35	16.0년	12.59	14.58

자료: 노동부, 「직종별임금실태조사」, 10% 표본, 1989년.

### Ⅲ. 人的資本의 性格에 영향을 주는 要因들

〈표 10〉은 근로자 인적자본의 성격을 개인의 속성, 숙련수준, 월기본급, 공구·기계·설비, 사업장규모, 21개 소분류산업더미 등을 독립변수로 해서 프로비트(probit)추정한 결과이다. 남자근로자가 여자근로자에 비해 일반적 인적자본을 가진다. 근로자의 경력이 길수록 인적자본이 일반적인 반면에 근속이

12) 1984년 자료에서도 유사한 결과를 얻는다. 朴基性(1992).

13) 대규모 사업체에서는 생산직근로자로 대부분 비경험자를 채용하며 경험자라도 그 경력을 거의 인정하지 않는다.

기술특수적이다. 다능공이 단능공에 비해 일반적 인적자본을 가진다. 남자근로자의 경우 수공구나 동력화된 공구를 사용하는 근로자가 다른 근로자에 비해 일반적 인적자본을 가진다. 그러나 근로자의 교육수준은 근로자의 인적자본의 성격에 유의한 영향을 주지 않는다.

〈표 10〉 인적자본의 성격(프로필)

	전 체	남 자	여 자
절편 (표준오차)	-.367 (.839)	.147 (.963)	-.422 (2.395)
남자더미	.286 (.104)		
인문고	.008 (.112)	.046 (.128)	.053 (.275)
광고	-.020 (.120)	-.024 (.130)	
전문대	.007 (.157)	.016 (.168)	1.137 (.921)
대졸	-.219 (.223)	-.250 (.235)	7.138 (54157)
경력년수	.034 (.010)	.034 (.011)	.066 (.047)
근속년수	-.027 (.012)	-.029 (.013)	-.066 (.048)
단능숙련공	-.062 (.104)	-.215 (.127)	.290 (.209)
다능공	.112 (.109)	.042 (.134)	.182 (.216)
다능숙련공	.105 (.107)	-.035 (.128)	.592 (.231)
기술적 다능공	.204 (.109)	.130 (.128)	.279 (.256)
로그임금	.044 (.146)	-.007 (.161)	.112 (.411)
수공구	.075 (.096)	.153 (.110)	-.093 (.219)
동력화된 공구	.093 (.100)	.184 (.112)	-.316 (.275)
반자동기계	.025 (.092)	.083 (.105)	-.143 (.222)
자동기계	-.096 (.100)	-.041 (.112)	-.328 (.259)
100-299	-.244 (.094)	-.189 (.106)	-.429 (.244)

	선 제	남 자	여 자
300-999	-.004 (.099)	.098 (.115)	-.323 (.234)
1,000-	-.199 (.111)	-.031 (.125)	-.924 (.290)
N	1,759	1,389	370
$-2\log(L_{00}/L_{01})$	124.7	100.3	66.4
Pseudo R <sup>2</sup>	.0684	.0696	.2191

자료 : 한국노동연구원, 「숙련형성조사」, 1992년.

주 : 종속변수는 현직장에서 습득한 기능·기술이 동종 타기업에 들어가더라도 현직장에서와 거의 똑같이 유용하면 1, 일부만 유용하거나 거의 쓸모가 없으면 0이다. 교육수준의 기준은 중졸 이하이며, 숙련수준의 기준은 단능공이고, 공구·기계·설비의 기준은 직접 작동하는 공구·기계·설비가 없는 경우이다. 사업장규모의 기준은 종업원 99명 이하이다. 21개 소 분류산업더미의 추정계수는 보고하지 않는다. 여자 공고졸업생은 여자인문고 졸업생에 포함된다. 「숙련형성조사」에 대해서는 Park(1996)을 참조.

#### IV. 企業勤續과 離職率 및 班內 班間移動

한국 근로자의 평균기업근속년수는 1989년 4.0년으로 선진제국에 비해 짧다. 남자근로자의 평균기업근속년수는 4.7년이고 일본의 경우는 12.4년이다. 한국 근로자의 근속년수가 짧은 것은 부분적으로 낮은 평균연령에 기인한다. 한국 남자근로자의 평균연령은 1989년 34.4세로 일본의 39.3세보다 4.9세 낮다. 이 연령효과를 통제하더라도 한일간의 평균근속년수 차이가 매꾸어지지 않는다. 일본 남자근로자의 평균연령이 1989년 한국 남자근로자의 평균연령과 비슷했던 연도는 1970년으로 34.5세이었고 이 때 평균근속년수는 8.8년이었다. 한국 남자근로자의 평균근속년수보다 4.1년 더 길었다.

한국 남자근로자의 평균 근속년수를 낮추는 또 하나의 요인은 2~3년간의 병역의무이다. 이것은 그만큼 근속년수를 단축시킬 뿐만 아니라<sup>14)</sup> 이를 전후하여 직장을 바꾸는 경우가 많기 때문에 근속년수를 더욱 단축시킨다.<sup>15)</sup>

그리고 지난 30여 년 간의 경제성장 동안 매년 3.3%씩의 고용증가가 있었고 수많은 기업들이 설립되었다가 산업구조변화와 더불어 사라져 갔다. 이러한 요인들이 근로자의 경력년수를 짧게 했고 따라서 근속년수도 짧게 했기 때문에, 평균근속년수 그 자체보다도 경력년수와 근속년수가 거의 같은 근로자가

14) 小野旭(1989), p. 53.

15) 小野旭(1989), p. 71.

전체근로자 중에서 차지하는 비율이 적절한 지표일 수 있다.

1990년 직종별 임금실태조사 자료는 타사경력을 포함한 총경력이 몇 년 간격으로 조사되어 있다. 이 자료로부터 총경력년수별 근속년수별 근로자 비율을 구한 것이 <표 11>이다. 대각선상에 있는 근로자의 비율은 63.9%이며 대각선 아래쪽에 있는 中途採用者의 비율은 32.8%이다.

1990년 「직종별임금실태조사」 자료를 사용하여 사업체규모별로 총경력년수별 근속년수별 근로자 비율을 구하여 대각선상, 대각선 아래쪽, 위쪽의 비율을 구한 것이 <표 12>이다. 사업체규모가 클수록 中途採用者의 비율이 낮고 지금 다니고 있는 직장에서의 근속년수증가와 더불어 총경력이 상승하는 근로자(はえぬき)의 비율이 높다. 특히 종업원 1,000명 이상인 사업체에서는 이 비율이 79.6%로 높다.

<표 11> 총경력년수별 근속년수별 근로자 비율(남자 전산업 1990년) (단위: %)

근속년수 경력년수	< 1 1년미만	1 ≤ < 2 1년이상- 2년미만	2 ≤ < 3 2년이상- 3년미만	3 ≤ < 4 3년이상- 4년미만	4 ≤ < 5 4년이상- 5년미만	5 ≤ < 10 5년이상- 10년미만	10 ≤ 10년이상
< 1	8.85	0.45	0.07	0.04	0.03	0.06	0.02
1 ≤ < 2	1.61	7.07	0.51	0.08	0.02	0.04	0.04
2 ≤ < 3	1.49	1.28	6.91	0.42	0.12	0.07	0.02
3 ≤ < 4	1.20	1.03	1.12	6.10	0.35	0.20	0.04
4 ≤ < 5	1.16	1.09	0.91	0.98	4.21	0.52	0.06
5 ≤ < 10	1.76	1.50	1.44	1.23	1.22	15.23	0.16
10 ≤	2.03	1.47	1.69	1.33	1.09	6.14	15.56

자료: 노동부, 「직종별임금실태조사」, 15%표본, 1990년.

주: 표본근로자수는 468,241명임.

경력년수에는 타기업의 경력 포함됨.

<표 12> 사업체규모별 中途採用者의 비율 (단위: %)

	10명- 29명	30명- 99명	100명- 299명	300명- 499명	500명- 999명	1,000명- 계
대각선 상측	3.83	3.59	3.14	3.12	4.83	3.32
대각선	40.87	48.73	59.81	71.49	72.74	63.93
대각선 하측	55.3	47.70	37.04	25.41	22.42	32.77

자료: 노동부, 「직종별임금실태조사」, 15%표본, 1990년.

근로자들의 짧은 근속년수는 빈번한 직장이동을 반영한다. 1990년 종업원 30인 이상 사업체의 평균월이직률은 한국이 3.06%이고 일본이 1.68%이다. 한국 근로자들의 근속년수가 짧고 빈번하게 직장을 이동하는 것은 그들의 인적 자본이 기업특수적이라기보다 일반적이기 때문이나, 반대로 생각하면 짧은 근속년수와 빈번한 직장이동이 한국 근로자의 기업특수적 인적자본 형성을 방해하고 있다고 할 수 있다. 이것이 한국 근로자가 일본 근로자에 비해 경력년수 증가에 따른 일반적 인적자본형성은 더 활발하나, 근속년수 증가에 따른 기업특수적 인적자본 형성은 덜 활발한 이유일 수 있다.

일본의 이직률은 추세적으로 하락해 왔다. 1964년 종업원 30인 이상 사업체의 이직률은 2.9%로 상당히 높았고, 제1차 석유위기 이전까지 2%를 넘었으나, 그 후 2% 이하로 떨어졌다. 이직률의 하락과 더불어 평균근속년수가 연장되었다. 1961년 남자근로자 6.2년, 여자근로자 3.6년이었던<sup>16)</sup> 평균근속년수는 1989년 각각 12.4년, 7.2년으로 연장되었다.

〈표 13〉은 일본 이직률의 하락과 더불어 근로시간이 주 35시간 미만인 근로자의 비율이 증가해 왔음을 보여 준다. 이 비율은 1964년 5.9%에서 1988년 12.0%로 상승했다. 그런데 〈표 13〉의 이직률은 정규근로자에 대한 것이다. 파트타임근로자의 이직률은 1970년대 중반 3% 전후로 상당히 높았고 항상 2%를

〈표 13〉 이직률과 주 35시간 미만 근로자의 비율(일본)

(단위: %)

	이 직 률	주 35시간 미만 근로자비율
1964	2.9	5.9
1970	2.5	6.7
1971	2.3	7.1
1972	2.1	7.1
1973	2.1	7.9
1974	2.0	8.5
1975	1.8	9.9
1976	1.7	8.7
1977	1.6	8.7
1988	1.6	12.0
1990	1.7	—

자료: 日本労働省, 『労働白書』, 各年度

주: 종업원 30인 이상 사업체의 이직률임.

16) 1961년 평균 근속년수는 생산직근로자에 대한 것이다. 日本労働省, 『労働白書』, 1963.

넘는 수준을 유지했다.<sup>17)</sup> 파트타임 및 아르바이트 근로자 등의 비정규근로자가 전체근로자에서 차지하는 비율은 19.7%(1987년)로 매우 높다.<sup>18)</sup> 한국의 경우 주 35시간 이하 근로자는 비농근로자의 4.5%(1990년), 4.7%(1991년), 5.2%(1992년)로 매우 낮으나 점차적으로 증가하고 있다. 한국도 앞으로 정규근로자와 비정규근로자의 구별이 심화되어, 정규근로자는 장기고용되면서 숙련형성이 촉진될 것이고, 경기변동에 따른 충격흡수(shock absorber)역할을 하는 비정규근로자의 비중이 커질 것이다.

Koike(1988)에 의하면, 미국 대기업의 근로자는 유사한 班間에도 거의 이동하지 않으나 일본 대기업의 근로자는 근무하는 班의 주요 업무를 다 경험할 뿐만 아니라 다른 유사한 반의 업무도 경험한다. 근로자는 전환배치(job rotation)를 통해 선배근로자들부터 기능·기술을 배울 수 있다. 이러한 의미에서 전환배치는 현장학습의 한 형태일 수 있다. 연공임금체계가 아니면 근로자의 임금이 전환배치할 때마다 변할 수 있다. 일반적인 근로자는 이러한 임금변화를 싫어하기 때문에,<sup>19)</sup> 연공임금체계가 전환배치에 의한 현장학습을 가능하게 하는 면이 있다.

〈표 14〉 반내이동(한국)

(단위: %)

	거의 이동안함	비정기적으로 이동	정기적으로 이동	신입사원/ 결원보충시	전 체
99 이하	41	42	7	10	100 ( 69)
100 - 299	39	48	6	7	100 (108)
300 - 999	34	55	1	10	100 ( 80)
1,000 - 2,999	28	55	4	14	100 ( 29)
3,000 이상	8	62	15	15	100 ( 13)
총 계	36	50	5	10	100 (299)

자료: 한국노동연구원, 「숙련형성조사」, 1992년.

주: 제조업.

한국과 일본 사업체의 반내이동(intraworkshop mobility)을 〈표 14〉과 〈표 15〉를 통해 비교해 보자. 한국 제조업 사업체의 65%와 일본 제조업 사업체의 64%가 반내이동을 때때로 또는 정기적으로 하나, 정기적인 반내이동을 하는

17) 日本勞動省, 『勞動白書』, 各年度.

18) 日本生産性本部, 『活用勞動統計』, 1992.

19) 엄밀히 말하면 위험기피자(risk averse workers)가 싫어한다.



〈표 15〉 반내이동(일본)

(단위: %)

	거의 이동안함	비정기적으로 이동	정기적으로 이동	전 체
30- 99	49	43	8	100 (209)
100- 299	35	59	6	100 (272)
300- 999	40	52	8	100 (254)
1,000- 2,999	33	54	13	100 (128)
3,000 이상	29	63	8	100 ( 83)
총 계	39	53	8	100 (958)
제 조 업	36	56	8	100 (735)

자료: 雇用職業總合研究所(1982).

주: 전산업.

〈표 16〉 반간이동(한국)

(단위: %)

	거의 이동안함	비정기적으로 이동	정기적으로 이동	전 체
99 이하	42	57	2	100 ( 69)
100 - 299	42	58	1	100 (106)
300 - 999	36	63	1	100 ( 80)
1,000 - 2,999	41	55	14	100 ( 29)
3,000 이상	31	69	0	100 ( 13)
총 계	40	59	1	100 (297)

자료: 한국노동연구원, 「숙련형성조사」, 1992년.

주: 제조업.

〈표 17〉 반간이동(일본)

(단위: %)

	거의 이동안함	비정기적으로 이동	정기적으로 이동	전 체
30- 99	50	46	4	100 (214)
100- 299	36	61	4	100 (272)
300- 999	37	55	8	100 (257)
1,000 - 2,999	35	54	11	100 (127)
3,000 이상	40	56	4	100 ( 80)
총 계	40	54	6	100 (964)
제 조 업	39	59	4	100 (738)

자료: 雇用職業總合研究所(1982).

주: 전산업.

사업체의 비율은 한국보다 일본이 더 높다. 양국의 반간이동(interworkshop mobility)을 〈표 16〉와 〈표 17〉을 통해 비교해 보자. 한국 제조업 사업체의 60%와 일본 제조업 사업체의 61%가 반간이동을 때때로 또는 정기적으로 하

나, 정기적인 반간이동을 하는 사업체의 비율은 한국보다 일본이 더 높다.<sup>20) 21)</sup>

## V. 結 論

필자는 제 I 절에서 한국 생산현장에서의 인적자본축적 즉, 현장학습이 활발하다고 주장했다. 그러나 많은 문헌들이 한국 근로자는 짧은 기업근속과 높은 이직성향으로 인해 생산현장에서의 숙련형성이 방해받고 있으며, 기업도 체계적인 숙련형성제도를 갖추지 않고 있다고 지적한다. 본절에서는 지금까지의 논의를 토대로 이 두 주장을 연결하고자 한다.

먼저, 한국 근로자의 인적자본수준이 선진제국 특히 일본 근로자의 인적자본수준보다 낮다는 것이 반드시 이 나라들의 생산현장보다 한국의 생산현장에서 인적자본축적이 활발하지 못한 것을 의미하는 것은 아니다. 현재 한국 근로자의 숙련도가 낮다고 하더라도, 현장학습이 활발하게 진행되어 와서 1960년대 초에 비해 높은 수준의 숙련을 형성했으며, 지금도 활발하게 진행되고 있을 수 있다.

만약 체계적인 숙련형성제도가 기업이 실시하는 시설훈련(institutional training)이나 현장외훈련(off-the-job training)을 의미한다면, 한국 기업은 그 費用과 收益率을 고려하여 체계적인 숙련형성제도를 갖추어 근로자의 교육·훈련을 활성화할 필요가 없었다. 지금까지 한국 기업은 이 투자의 收益率이 낮아 투자를 하지 않은 것이다. 즉, 한국 기업은 그 비용을 고려하면 체계적인 숙련형성제도를 통한 숙련을 필요로 하지 않았다.

그리고 Koike(1988)가 강조하는 知的熟練이나 Lucas(1988)가 강조하는 인적자본축적에 있어서의 社會的 活動(social activity)이 시설훈련이나 현장외훈련보다도 일을 하면서 또는 일 중간 중간에 직장의 선배근로자나 동료근로자로부터의 배움을 통해 형성되고 촉진된다면,<sup>22)</sup> 바람직한 숙련형성제도란 시설훈련이나 현장외훈련보다도 생산현장에서 근로자 간에 서로 가르쳐 주고 배우는 활동을 극대화하는 제도일 것이다. 한 나라의 경제성장수준 및 생산방식

20) Amsden (1989, pp. 233-234)은 대부분의 자본장비와 기술을 일본으로부터 들여오면서 우리나라는 간접적으로 일본적 생산관행(Japanese production practices)을 수입하게 되었다고 지적한다.

21) Park(1996).

22) 朴基性(1992).

에 비추어 볼 때, 임금·직급·승진체계, 전환배치, 선배·후배근로자의 관계, 근로자의 위치, 현장감독자의 역할, 근로자의 직장내 의사결정참여 등의 제도 및 관행이 생산현장에서 근로자 간에 서로 가르쳐 주고 배우는 활동을 극대화하고 있는지 여부가 그 나라의 숙련형성제도가 바람직한가를 판가름한다.

한국과 일본의 임금체계가 年功給을 중심으로 하고 있으며 두 나라의 기업이 유사하게 전환배치를 하고 있다는 것은 두 나라의 기업이 유사한 숙련형성제도를 가지고 있다는 것을 시사한다. 물론 일본 근로자가 한국 근로자에 비해서 기업근속이 길고 경제성장수준이 높아 인적자본량이 많은 것은 분명하다. 그러나 일본도 1960년대에는 지금 한국과 비슷한 수준의 이직률을 보였다는 것과, 한국에 비해 일본은 비정규근로자의 비중이 높아 왔다는 것에 주목할 필요가 있다. 이것은 일본의 낮은 이직률이 일본 특유의 것이 아니라는 점과 낮은 이직률이 반드시 효율적인 것은 아니라는 점을 시사한다. 따라서 한국 근로자의 이직률과 기업근속도 효율성의 관점에서 그 고저 및 장단 여부가 판별되어야 한다.

임금함수의 국제비교와 한국노동연구원의 조사는 한국 근로자의 인적자본이 상대적으로 一般的임을 보여 준다. 그리고 한국 근로자의 짧은 기업근속과 높은 이직률의 충분한 이유들을 찾을 수 있으며, 직장이동이 非效率的이라는 증거를 찾기 힘들다. 필자는 짧은 기업근속과 높은 이직성향으로 인해 한국 근로자의 一般的 人的資本蓄積이 방해받고 있다고 판단되지 않는다. 이직률이 높고 기업근속이 짧더라도 한국의 생산현장에서 現場學習이 활발하게 이루어져 왔다고 생각된다.

## 參 考 文 獻

1. 朴基性, 『韓國의 熟練形成』, 서울: 韓國勞動研究院, 1992.
2. 조우현, “勞動者의 離職性向과 職場滿足度”, 한국노동경제학회 발표논문, 1994. 11.
3. \_\_\_\_\_, 황수경, “독점·비독점부문간 노동자 숙련의 폭과 깊이의 비교분석”, 『노동경제논집』, 16권, (1993): 131-172.
4. 雇用職業總合研究所, 『企業內 勞動力の有効活動に關する實態調査』, 1982.
5. 日本勞動省, 『勞動白書』, 各年度.

6. 日本生産性本部. 『活用労働統計』, 1992.
7. 小野旭. 『日本の雇用慣行と労働市場』, 東京: 東洋經濟新報社, 1989.
8. Amsden, Alice H. *Asia's Next Giant*. New York : Oxford University Press, 1989.
9. Becker, Gary S. *Human Capital*. Midway Reprint. Chicago : The University of Chicago Press, 1983.
10. Denison, Edward F. *The Sources of Economic Growth in the United States*, New York : Committee for Economic Development, 1962.
11. Hashimoto, Masanori. "Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment." *American Economic Review*. 71 (1981) : 475-482.
12. Inagami, Takeshi. *Japanese Workplace Industrial Relations*. Tokyo : Japan Institute of Labour, 1988.
13. Kim, Kwang-suk and Park, Joon-kyung. *Sources of Economic Growth in Korea : 1963-1982*, Seoul : Korea Development Institute, 1985.
14. Koike, Kazuo. *Understanding Industrial Relations in Modern Japan*, London : Macmillan Press, 1988.
15. Lazear, Edward P. "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions." *American Economic Review* 71 (1981) : 606-620.
16. Lucas, Roboert E. Jr. "On the Mechanics of Economic Development." *Journal of Monetary Economics*, 22 (1988) : 3-42.
17. Mincer, Jacob and Higuchi, Yoshio. "Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan." *Journal of the Japanese and International Economies*, 2 (1988) : 97-133.
18. Park, Ki Seong. "A Theory of On-the-Job Learning." Ph. D. Dissertation. The University of Chicago. 1987.
19. \_\_\_\_\_. "Economic Growth and Multiskilled Workers in Manufacturing." *Journal of Labor Economics*. Forthcoming. 1996.
20. Willis, Robert J. "Wage Determinants : A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions." *In Handbook of Labor Economics*, vol. 1, edited by Orley C. Ashenfelter and Richard Layard, pp. 525-602. Amsterdam : North-Holland, 1986.